

2020.10.03  
Ver. 101

ディスカッションペーパー

中小企業の視点による

# 日本およびアジア 8 ヶ国の ビジネス文化と解雇法制比較

(中間総括版)

Business culture and dismissal laws in Japan and 8 Asian countries  
-International comparative analysis from the perspective of SMEs-

2018年度採択 文部科学省科学研究費補助事業(基盤C)  
「環太平洋地域における解雇法制と解雇紛争解決制度の実態解明」  
—中小企業とビジネス文化—

(研究成果報告書—その2)

2020年9月

ビジネス文化国際比較研究会  
紛争解決制度国際比較研究会



ディスカッションペーパー

中小企業の視点による  
日本およびアジア 8 ヶ国のビジネス文化と解雇法制比較  
(中間総括版)

Business culture and dismissal laws in Japan and 8 Asian countries  
-International comparative analysis from the perspective of SMEs-

「環太平洋地域における解雇法制と解雇紛争解決制度の実態解明－中小企業とビジネス文化」  
(研究成報告書－その 2)

2020 年 9 月

ビジネス文化国際比較研究会  
紛争解決制度国際比較研究会

(文責)

新潟産業大学経済学部 特任教授 安達明久



## はじめに

本報告書は、「ビジネス文化国際比較研究会」（幹事：新潟産業大学経済学部特任教授安達明久）が、文部科学省科学研究費助成事業（基盤C）の助成を得て、2018年度より実施している「環太平洋地域における解雇法制と解雇紛争解決制度の実態解明－中小企業とビジネス文化」に関する研究の第2回目の成果報告書である。

その内容は、上記のビジネス文化国際比較研究会が2014年度より実施した「交渉学に基づくビジネス文化の国際比較」（2014年度採択文部科学省科学研究費助成事業：基盤C）に関する研究、および、同研究を拡大発展させて2018年度より実施している上記の「環太平洋地域における解雇法制と解雇紛争解決制度の実態解明－中小企業とビジネス文化」に関する研究がベースとなっている。さらに、安達明久が別途参加した「紛争解決制度国際比較研究会」（主査：一橋大学大学院国際企業戦略研究科小林秀之名誉教授）が2015年度より3ヶ年にわたり実施した「交渉理論に基づく紛争解決制度の国際比較」に関する研究の成果をも踏まえたものとなっている。いずれの研究についても、文部科学省科学研究費助成事業（基盤C）の助成対象となっている。なお、以下では、筆者が2014年度から実施しているこれら一連の研究全体を、便宜上「本研究プロジェクト」と言う。

本研究プロジェクトは、中小企業が海外進出するにあたり重視する雇用制度、特にその中核をなす「解雇法制」等に対象を絞り、アジア8ヶ国（中国、インド、韓国、タイ、ベトナム、インドネシア、マレーシア、シンガポール）における「解雇に関する規制（解雇法制）」、「雇用紛争解決制度」「雇用紛争発生件数」の3点について、日本と比較した共通点・相違点を明らかにすることを目的としている。その際、その様な異同の背景となっている「ビジネス文化」（仕事、ビジネスに対する基本的な考え方）、さらには法体系、宗教、経済発展段階などの「社会経済的な諸要因」について分析整理しようとする点が特徴となっている。

本研究プロジェクトにおけるこれまでの研究成果については、各々の成果毎に逐次論文、ディスカッションペーパーの形で公表してきたが、本報告書は、これらの成果を現時点で整理要約し一体のものとして取りまとめ、「中間総括」として公表するものである。今後は、本中間総括を基盤としつつ、2020年度に予定している追加的な海外訪問調査等の結果を踏まえ、最終報告書を作成し公表する予定である。

我国の中小企業は、経済のグローバル化や中国など東アジア地域の急速な経済発展の中にあって、近時、急速に海外展開を進めている。周知の様に、我国の中小企業は、日本特有の経営スタイル（年功序、終身雇用、企業内組合）を有しており、したがって、価値観やビジネスに関する考え方の異なるアジア諸国に事業展開するにあたっては、旧来の経営スタイルを適用する上でどの様な問題が存在するのかを理解し、どの様に克服して行く必要があるかを認識することが大きな課題となっていると言える。

本研究プロジェクトは、この様な問題意識の下、ビジネス文化の国際比較に関する先行研究を踏まえて、解雇法制等が日本とアジア8ヶ国との間でどの様に相違しており、それがどの様な背景要因に基づくものかを明らかにしようとした点に社会的な意義がある。解雇法

制は、進出相手国における適切な人材確保や事業失敗による撤退など、中小企業が海外展開するに当たって重要な要素であり、その意味でも本研究の意義は大きいと考える。

2020年9月10日

ビジネス文化国際比較研究会  
紛争解決制度国際比較研究会

(文責) 安達明久  
前 常葉大学経営学部教授  
前 環太平洋大学経営学部教授  
現 新潟産業大学大学院経済学専攻特任教授

## (目次)

### 要旨

- I 本研究プロジェクト全体の概要
  - 1. 本稿の位置づけ
  - 2. 本研究プロジェクトの目的と社会的意義
  - 3. 本研究プロジェクトの基本的視点と学術的特徴
  - 4. 先行研究
  - 5. 研究方法等
- II 日本およびアジア 8 ヶ国の解雇法制等の特徴
  - 1. 主要国のビジネス文化に関する定量分析
  - 2. 解雇法制の具体的法令規定等の整理
  - 3. 修正版 OECD 雇用規制指標の策定
  - 4. 典型標準解雇事例に基づく解雇規制シミュレーションによる検証
  - 5. 雇用紛争の発生件数の推計
  - 6. 雇用紛争解決制度の整備状況
  - 7. 要約整理 — アジア 8 ヶ国の解雇法制等の特徴
- III 解雇法制の特徴と社会経済的背景要因の相関分析
  - 1. 仮説設定と説明変数の選定
  - 2. 統計データと統計的検証方法
  - 3. 検証結果
  - 4. 検証結果に基づく解雇法制の背景要因分析
  - 5. 雇用紛争発生件数の背景要因分析
  - 6. 雇用紛争解決制度整備指数の背景要因分析
- IV まとめ
  - 1. 結論
  - 2. 考察：日本的経営スタイルと本研究の意義
  - 3. 今後の研究課題

### 補論

- 補論 1 ビジネス文化指数と関連データベースの構築
- 補論 2 原職復帰と金銭補償
- 補論 3 中国の解雇要件
- 補論 4 日本の解雇法制

### 関連法規等一覧

### 引用・参考文献

### 別表

- 付表 1 ビジネス文化指標：原データと正規化後データ
- 付表 2 解雇法制の明細

- 付表 3 標準典型事例に関連する法規制の明細
- 付表 4 雇用紛争解決制度の明細
- 付表 5 **OECD 雇用規制指数（原データ：2014/2013 年版）**
- 付表 6 修正版 OECD 雇用規制指数（算定明細）
- 付表 7 雇用紛争解決制度整備指数（算定明細）
- 付表 8 修正版 OECD 雇用規制指数の背景要因分析における利用データ

## (要旨)

本報告書は、中小企業が海外進出先を選択するにあたり重視する各国雇用制度、特に解雇法制を対象を絞り、アジア8ヶ国における「解雇に関する法規制（解雇法制）」、「個別雇用紛争発生件数」、「雇用紛争解決制度」の3点について日本と比較した「特徴」、さらに、その「背景要因」と考えられる「ビジネス文化」、「法体系」、および宗教や経済発展段階などの「社会経済的要因」との関係について明らかにしようとするものである。

解雇法制は、進出相手国における適切な人材確保や事業失敗による撤退など、中小企業が海外展開するに当たり重要な検討要素である。他方、我国の中小企業は、日本の経営（年功序列、終身雇用、企業内組合）という独特の経営スタイルや企業文化（集団、協調、安定）を有している。これら中小企業が、価値観やビジネス文化の異なる中国や東南アジアで事業を展開するにあたっては、この様な日本特有の経営スタイルを適用する上でどのような問題が存在するのか、どの様に克服して行く必要があるのかを明らかにすることが重要な課題となっている。本研究は、各国の「解雇法制」に限定した内容ではあるが、ビジネス文化等の観点から、この様な課題を解決するための基礎的情報を提供しようとする点に意義がある。本研究の現時点での主要な結論は、次の3点である。

① アジア8ヶ国の「解雇法制」： アジア8ヶ国は、日本と同様の中規制国に属し、事後規制（違法解雇に対する救済等）を重視する方式となっているが、そのレベルは総じて日本より厳しい。これは、アジア8ヶ国が共通して有する「権威、協調、禁欲」というビジネス文化が大きな背景要因の一つとなっていると考えられる。

② 個別雇用紛争の「発生件数」： 欧米等6ヶ国と比較すると低いが、日本との比較では高い水準となっている。これは、アジア8ヶ国の低い失業率に加えて、「権威、高コンテクスト」などのビジネス文化要因が大きく影響している。

③ 雇用紛争の「解決制度」： アジア8ヶ国においては、社会主義国である中国、ベトナムなど一部例外はあるものの、企業内での苦情申立て制度や、雇用紛争を専門とする行政組織・特別司法組織の設置などが進んでおり、法制度上は既に日本を上回る紛争解決制度の整備が行われている。しかし、ビジネス文化の面でアジア8ヶ国は「権威、集団、現状肯定」の傾向が強いこと、さらに、タイ、中国、インドにおいてはルールや原則よりも「個別事情」を優先する傾向が強い点を考えると、客観的公正な制度運用に十分な留意が必要であると考えられる。

## (キーワード)

解雇法制、国際比較、ビジネス文化、法と経済学、中小企業の海外展開

### **(Abstract)**

The dismissal legislation is one of the important factors that Small and medium-sized enterprises(SMEs) should consider when expanding overseas, and it is necessary, for example, to consider securing appropriate human resources in the partner country and withdrawal due to business failure.

On the other hand, SMEs in Japan have a unique management style(seniority system, lifelong employment, enterprise union) and corporate culture (Collectivism, Femininity, Uncertainty Avoidance). There are many challenges for Japanese SMEs with such characteristics to develop business in China and Southeast Asia. In other words, what kind of problems exist and how should they be overcome in order to apply the management style peculiar to Japan in the partner country. It is an important issue to clarify these points when Japanese SMEs expand overseas. Although the content is limited to the "dismissal law system" of each country, the significance of this research is to provide basic information for solving such problems from the viewpoint of business culture.

At present, the main conclusions of this study are the following three points.

① “Dismissal regulations” in 8 Asian countries : 8 Asian countries belong to the same medium regulation countries as Japan. These countries have adopted a regulation system that emphasizes post-regulation, and the level is generally stricter than Japan.

As a background factor of such regulatory characteristics of eight Asian countries, it can be pointed out that the business culture of “Power Distance , Femininity, Restraint ” that all eight Asian countries have in common.

(2) “Number of individual employment dispute cases” : The number of individual dispute cases in 8 Asian countries is low compared to 6 countries such as Europe and Australia , but high compared to Japan. This is largely influenced by business culture factors such as "authority and high context" in addition to the low unemployment rate in eight Asian countries.

(3) “Resolving system” for employment disputes : In eight Asian countries, there are institutional complaint systems and administrative and special judicial organizations specializing in employment disputes with some exceptions such as Vietnam and China. Obviously, in these 6-countries, the dispute resolution system has already been improved beyond Japan. On the other hand, the eight Asian countries have a strong tendency to " Power Distance, Collectivism, and Ascription“in terms of business culture", and in Thailand, China, and India, there is a strong tendency of " Particularism " over rules and principles. Considering these points, it is necessary to pay sufficient attention to the objective and fair operation of the dispute settlement system in eight Asian countries.

(本文)

## I 本研究プロジェクト全体の概要

### I-1 本稿の位置づけ

本稿は、筆者が研究代表者を務める「環太平洋地域における解雇法制と雇用紛争解決制度の実態解明—中小企業とビジネス文化」(2018 年度採択文部科学省科学研究費助成金; 基盤 C) の研究成果について、現時点で中間的にとりまとめ公表するものである。

同研究は、筆者が幹事を務めるビジネス文化国際比較研究会が主体となって実施しているものであり、同研究会が 2014 年度より実施してきた「交渉学に基づくビジネス文化の国際比較」(2014 年度文部科学省科学研究費助成金: 基盤 C) の研究成果を踏まえ、その研究対象を環太平洋地域と解雇法制に絞り込み、さらに発展展開することを目指しているものである。また、同研究は、一橋大学大学院名誉教授小林秀之氏が研究代表者を務める紛争解決制度国際比較研究会とも連携し、同研究会の成果を活用しつつ、法学(解雇法制)と経営学(ビジネス文化)を統合し学際的な観点から、中小企業経営者の立場に立って、アジア諸国の雇用紛争解決制度の実態を解明分析しようとする点に特徴がある。なお、以下では、筆者が 2014 年度から実施しているこれら一連の研究全体を、便宜上「本研究プロジェクト」と言う。

### I-2 本研究プロジェクトの目的と社会的意義

#### (1) 本研究プロジェクトの目的

本研究プロジェクトは、中小企業が海外進出先を決める上で重視する雇用制度、特にその中核をなす「解雇法制」に対象を絞り、アジア 8 ヶ国(中国、インド、韓国、タイ、ベトナム、インドネシア、マレーシア、シンガポール)における①解雇法制、②雇用紛争発生件数、③雇用紛争解決制度の 3 点について、日本と比較した共通点・相違点を明らかにすることを目的としている。さらに、その様な異同の背景となっている社会経済的要因、すなわち、「ビジネス文化」<sup>1</sup>(仕事、ビジネスに対する基本的な考え方、行動パターン)、「法体系」(英米法か大陸法等)、さらには「その他の社会経済的な諸要因」(宗教や経済発展段階など)との相関関係について分析整理しようとするものである。

#### (2) 本研究プロジェクトの経緯

本研究プロジェクトは、筆者らが富土地域の若手中小企業経営者の自主勉強会において「ビジネス文化の国際比較」に関する研究報告を行った際に、参加した経営者から海外、特にアジア各国の解雇法制等について、次の様な質問を受けたことが契機となっている。それは、「東南アジア諸国の中で、雇用面、特に解雇の手続きの面で、日本の雇用制度・慣習と類似性が高い国はどこか、具体的には手続きが柔軟弾力的な国、逆に、手続きが厳しい国はどこか?」という質問であった。

---

<sup>1</sup> 本報告書においては、「ビジネス文化」を「ある人間集団が共通して有するビジネス活動における文化的側面(基本的な考え方・行動パターン)」として用いている。文化の定義としては、A.L. Kroeber(1952)の「人間集団が取得した行動の明示的、暗黙的なパターンから構成され、・・・、伝統的な考えとそれに付帯した価値観によって構成される」ものとする考え方が有名である。これを踏まえて、G.Hofstede(1980,p25)は「ある人間集団の成員を、他の人間集団の成員から区別することのできる人間心理の集合的プログラム(メンタルソフトウェア)」と定義している。

質問者の意図、質問の背景を整理すると、次の様なことである。すなはち、「中小企業は旧来、地域に根差した経営を行っている会社が多く、海外に展開した経験を有する中小企業は、これまで比較的少数で自動車や電機産業に関連した業種に留まっていた。しかし、近時の我国における少子高齢化やグローバル化のスピードは著しいものがあり、中小企業も地域の枠を超えて、新たな市場や優良低廉な労働力を確保すべく、これからは海外に積極的に事業を展開する必要が高まっている。しかるに、実際にどの国に事業を展開するかを検討するにあたっては、新規の市場確保という海外展開のメリットと並んで、各種のリスク、特に人事管理面で大きなリスクを抱えてしまうのではないかとこの点をしっかり検討する必要がある。具体的には、採用、労働条件、賃金水準なども心配ではあるが、むしろ、これまで日本国内での事業経営に取組み苦労してきた経験からすると、能力や素行面で経営上問題となるような不適切な人員を如何に法律上の争いを回避しつつ解雇できるか、また、万一事業撤退を行わざるを得なくなった場合の整理解雇について、労働組合や現地政府等との軋轢を回避しつつ、如何に円滑に実施できるか否かが最大のリスク要因であると認識している。それが、この様な質問を行った理由である」とのことであった。

一般に、我国中小企業は、これまで自動車や電機産業などの特定分野の産業を除いて、海外展開の経験に乏しく、体系的組織的なノウハウ習得や専門人材の確保の面で大企業に比して大きなハンディキャップを抱えており、経営者が海外展開を検討し決断する上で、この様な課題を如何に克服するかが重要であることが認識されるに至っている。政府もこの様な観点から中小企業庁を中心として「中小企業・小規模事業者海外展開戦略支援事業」「ジャパンブランド育成支援事業」など中小企業の海外展開を支援するための各種政策を近時積極的に展開している状況にある。

しかしながら、これら支援策として提示されている各種情報を見ると、広くアジア諸国を対象として網羅的な投資環境情報が整理されてはいるものの、その内容や形式は人的資源が薄い中小企業側のニーズに必ずしも十分には対応しきれていない様に思われる。前述の経営者の質問も、この様な中小企業における経験、情報不足がその背景となっていると考える。

### (3) 本研究プロジェクトの社会的意義

我国経済のグローバル化とアジア諸国の急成長に伴い、中小企業においても、米国のほか中国や東南アジアに事業を展開する企業が増加している。しかし、一方では、前述の様な海外情報の不足のほか、さらには、国際的事業提携交渉、現地工場における人事雇用管理などの面で、「経営スタイル」や「ビジネス文化」の相違に関連したトラブル・訴訟が少なからず発生している（安積敏政（2014））。

例えば、中国人と日本人はともに信頼関係を重視し、交渉の結果として双方がともにメリットを得ることを目指す点で共通しているとされる（吉村章（2010））。しかし、交渉過程では、自分の立場を積極的に主張する中国人（コンテクスト低）に対し、自己主張に抑制的な日本人（コンテクスト高）が違和感を抱くことが多く、不利な提携条件で合意してしまったり、逆にせつかくのビジネスチャンスを自ら放棄してしまう事例も生じている。

ここで重要なのは、この様なトラブルの原因が、進出国における法律制度や雇用慣行等に関する実務知識の不足にのみ起因するものではないという点である。すなはち、我国の中小企業は、国内において長年培ってきた特有の「日本的経営スタイル」（年功序列、終身雇用、企業別組合）や企業文化（集団、協調、安定）を有しており、これを進出先の現地従業員にも無意識に適用したり、日本流のビジネス交渉における考え方や手法を国際交渉にも適用

しようとすることに起因するケースも多いと考えられる。

この様な日本特有の経営スタイルを有する我国中小企業にとって、価値観やビジネスに関する考え方の異なる進出相手国において、旧来の経営スタイルを適用する上でどの様な問題が存在するのかを理解し、どの様に克服して行く必要があるかを認識することが大きな課題となっていると言えよう<sup>2</sup>。

本研究プロジェクトは、この様な問題意識の下、「解雇に関する法規制」（解雇法制）に焦点を絞り、日本とアジア8ヶ国とで「解雇法制」がどの様に相違しているか、さらに、それが「どの様な背景要因」に基づくものであるのかについて、ビジネス文化の国際比較に関する先行研究等を活用し、定量的統計的手法に基づいて明らかにしようとするものである。解雇法制は、進出相手国における適切な人材確保や事業失敗による撤退など、中小企業が海外展開するに当たって重要な要素であり、その意味でも本研究プロジェクトの意義は大きいと考える。

### I-3 本研究プロジェクトにおける基本的視点と学術的特徴

#### (1) 本研究プロジェクトの基本的視点 - 「法と経済学」の考え方に基づく実証的分析

本研究の学術上の基本的発想は、「法と経済学」の考え方に基づいて、日本とアジア8ヶ国の解雇法制の国際比較を「実証的」に行おうとする点にある。

すなわち、「国毎の解雇法制や解雇紛争発生件数は、ビジネス文化（仕事に対する基本的な考え方、行動パターン）、法体系（英米法か大陸法か）、さらにはその他の社会経済的な諸要因（宗教や経済発展段階など）の3つの要素と強く相関しているのではないか」という仮説を設定し、統計的定量データに基づいて実証的な検証を試みるようとするものである。具体的には、各国の統計データを整理するとともにビジネス文化の国際比較に関する先行研究を活用し、日本とアジア8ヶ国の解雇法制等において、どの様な相違が存在しているのか、それがどの様な背景要因に基づいているのかを「実証的」に明らかにしようとするものである。

#### (2) 本研究プロジェクトの学術的特徴

本研究の学術的意義は、後述する様な先行研究の成果を踏まえつつ、日本およびアジア8ヶ国における「解雇法制」「雇用紛争発生件数」、さらに「雇用紛争解決制度」について、「ビジネス文化」など3つの観点を設定して国際比較分析を行い、各国の特性とその背景要因を定量データに基づいて「実証的」に明らかにしようとする点にある。具体的には、次の2点が本研究の特徴と言える。これら2つの特徴は、既存の類似研究には例がなく、本研究オリジナルの特徴と考える。

①法と経済学の考え方に基づく実証分析：日本、およびアジア8ヶ国の解雇法制等の特徴を分析するにあたり、法と経済学の考え方を踏まえつつ、「ビジネス文化」「法体系」「その他の社会経済的背景要因」の3つの観点を仮説的に設定し、後述する「定量的データベース」を構築することにより、統計的手法に基づいて「実証分析」を行うものであること。3つの観点は具体的に

<sup>2</sup> G.Hofstede (2010、第1章)は、国家や社会集団の相違の源泉を「歴史、アイデンティティ、価値観、制度」の4つに整理し、「ある国の価値観は、アイデンティティの違いよりも、その国の制度（規制、法、組織等）が持つ仕組みや機能にかかわっている」ことを指摘し、「文化と制度との関係が導く重要な結果は、我々は単に外国の制度を輸入するだけでは、ある国の人々が考え、感じ、また行動する方法を変えることはできない」ことを認識することが重要であるとしている。また、馬越恵美子 (2010,p27-42)は、日本企業の特徴としてエスノセントリック性（自国文化中心主義）を指摘した上で、「現在日本企業はグローバル化するに伴い、異質の文化と接して、これまでに経験しなかった様な多くの難題に直面している」とし、グローバル展開する日本企業においては「異文化シナジー創出の視点から国際経営の革新に取り組むこと」が喫緊の課題となっているとしている。

は次の通りであり,その根拠と内容については後述する。

- ・ビジネス文化 ; G.Hofstede らによる定量的ビジネス文化指数 9 つを設定
- ・法体系 ; 英米法系か大陸法系か
- ・その他の社会経済的背景要因 ; イスラム教普及率,1 人当たり GDP,労働組合組織率等

②実証分析を行うために必要となる各種定量データベースの構築 : 上記の実証分析を行うために必要となる定量データベースとして,本研究において独自に次の様な数量データベースを構築したこと,詳細後述。

- ・「修正版 OECD 雇用規制規制指標」
- ・解雇に関する 3 つの典型標準事例のシミュレーションデータ
- ・雇用紛争発生件数の概数推定
- ・雇用紛争解決制度整備指数の策定
- ・ビジネス文化に関する定量的国際比較データベースの整理

#### I-4 法制度と社会経済の関係性に関する先行研究

(1) 解雇法制度の国際比較等 : 当該分野については,経済開発協力機構 (OECD) が策定している OECD 雇用規制指標 “Employment Protection Legislation Indicator” (通称 EPL) が代表的なものである(詳細は安達 (2017),同 (2020) 参照)。また,国際労働機関 (ILO) が,世界各国の労働・雇用に関するデータを網羅的に蓄積し,データベースとして公表している。国内の文献では,本研究が対象とするアジア諸国の解雇法制度を網羅的に紹介した文献としては,厚生労働省が毎年発行している「世界の厚生労働 (海外情勢報告)」のほか,安西ほか (2011),森・松井ほか (2017),五十嵐充ほか (2018) など実務家による文献が近時多数出版されている。これら文献は,各国の雇用関係法の最新の情報を国毎に詳細に把握整理し紹介するものであるが,本研究が意図する諸国間の特徴の整理,その背景にまで踏み込んだ内容とはなっていない<sup>3</sup>。

なお,アジア諸国の雇用紛争発生件数に関する国際統計,発生件数の多寡の背景要因を分析した比較研究については,今回研究の初期段階において調査を行ったが,残念ながら文献を発見することができなかった。

(2) 法制度と社会経済の関係性に関する研究 : 法制度と社会経済の関係性については,比較法学・法社会学・法文化論などにおいて研究が進められている。なかでも,比較法学の中心をなす法系論においては,歴史や伝統などのほか,法体系 (英米法系か大陸法系か),道徳・習俗・宗教,政治体制 (民主主義か社会主義か等),地理的近接性 (例 東アジア,スカンジナビア諸国) などの観点から,世界各国の法制度を分類区分し,幾つかの法域を設定した上で,法域間の異同特徴を明らかにする研究が盛んに行われている。例えば,近年のものでは,五十嵐清 (2015),滝沢 (2016),貝塚 (2019) などが代表的な研究であると言えよう。

ここで五十嵐清 (2015) に記載されている事例を基に,法系論における本研究に関連する具体的な既存研究の成果を整理すれば,次の通りである。すなわち,野田 (1986) は,西洋法文化の特徴として個人主義的・闘争的である点を挙げ,その背景として古代ユダヤ人やギリシャ人が本来遊牧民族であり,そこで培われたメンタリティーが欧米法制度の基となっていることを指摘している。また,川島 (1963) が提起した「日本人の裁判嫌い」(欧米と比較し訴訟が少なく,和解と調停による解決が多い) に関しは,その背景について,日本人研究者ばかりではなく,J.O.Haley (1978) など海外の研究者も交えて長く論戦が行われている。その結果,現時点では,法曹人口の多寡等の

<sup>3</sup> 解雇法制度の国際比較に関する国内の研究としては,菅野・荒木 (2017),荒木尚志・山川隆一ほか (2006),李 (2000) などがあるが,検討対象が主に欧米に限定されている点で,本研究に直接利用できるものとはなっていない。

「制度的要因」だけでなく、和を尊ぶ精神・恭順と権威などの「文化的要因」の両方が重要な要素となっていることが認識されるに至っている。また、西尾（1933）は、中国、台湾、韓国、日本などの東アジア諸国は、法体系上大陸法系に属するという共通点をもつものの、法文化の点では「儒教、仏教、律令制、漢字」といった共通要因に基づく独自性を持っていることを指摘し、これら地域は一つの独立した法系と捉えることができると結論づけている。

**(3) 法と経済学の観点からの研究：** 上記の法系論とは異なる観点からの研究としては、Richard Allen Posner や Ronald H. Coase らによって 1960 年代に創始された「法と経済学」が重要である。これは、法制度を旧来の正義・公正の観点のみでなく、自由市場や経済効率性などの幅広い観点から分析することの重要性を指摘した点に大きな意義がある。例えば、R. La Porta（1998）は、投資家保護規制の高低が英米法系諸国と大陸系諸国で異なることを数量的分析に基づいて明らかにし、その上で、市場に対する法規制の面で前者は自由市場を重視し、後者は政府による規制を重視するという経済政策上の相違が存在していること、さらに、それが両者の経済法に関する法制度の大きな差異の要因となっていることを明らかにしている。

本研究が対象とする解雇法制についても、海外では Dau-Schmidt ほか（2009）など、国内においては中馬（1998）、大竹ほか（2004）、福井・大竹（2006）、神林（2008）、荒木ほか（2008）、大内・川口（2012）などの優れた研究がなされており、2000 年代初頭から活発に議論された金銭による雇用解消制度導入の是非を論ずる際の重要な理論的根拠の一つを提供している。

これら解雇法制に関する法と経済学の観点からの研究の多くは、企業や労働者の合理的行動を基にした理論モデルを構築し、経済学的手法により各種法制度が経済にどのような影響をもたらすかを「理論的」に分析しようとする点に特徴がある。他方、近時は F. H. Daniel（2006）、E. Posner（2000）の様に、法と経済学的手法を応用しつつも、法制度や社会規範を効率性等の「経済」の観点からのみでなく、「文化や伝統」など、さらに幅広い観点から分析を行い、法制度の実態や望ましい在り方を探究しようとする研究も行われている。

**(4) 経営学の観点からの研究：** 経営学においても、F. Trompenaars ほか（2003）、J. C. Usunier ほか（2013）、M. de Mooij（2019）、日本では城座ほか（2006）、古沢（2012）など、企業が国際的な事業展開を行うにあたって、進出相手国におけるビジネス文化に対応して、マーケティング戦略や人事労務管理等をどのように適応させる必要があるかについて研究が盛んに行われており、国際経営論の重要課題の一つとなっている<sup>4</sup>。

しかし、進出相手国の会社法、労働法、M & A 関連法などビジネスに関連する各種法制度を経営学的視点から採り上げ国際比較した研究は少ない。例えば、G. Hofstede（2010）においても、前述したように世界各国のビジネス文化の定量的分析に基づいて、ビジネス文化を権威/平等など計 6 個の類型に分類する作業を行っているが、法制度との関係では、「不確実性回避が強く個人主義的な国（例 ドイツ）においては、規則は明確に成文化される」、「イギリスの様に不確実性回避が弱い国では成文憲法さえなく労使関係法を制定する試みは全て失敗している」などの指摘をするに留まっている。

#### **(5) 解雇法制とビジネス文化など社会経済的要因との相関関係に関する研究**

本研究プロジェクトの主題であるアジア諸国における「解雇法制」と、ビジネス文化など「社会経済的要因」との相関関係に関する研究については、参考となる文献は入手できなか

<sup>4</sup> 国際経営学の観点からビジネス文化を採り上げた研究としては、馬越恵美子ほか（2013）などがある。

った。具体的には、同分野の多くの文献においては、例えば熊谷謙一（2015）などの様に、各国の労働法制を整理分析する過程において、その前提となる当該国の一般的歴史、法体系、経済発展電解を参考情報として述べる程度に留まっている。また、海外においても、OECD雇用規制指標を発表しているOECDも、当該指標の高低に関する国際間の要因分析は特に行っていない。

## I-5 研究方法等

### (1) 検討対象国

検討対象国としては、本研究プロジェクトプロジェクトの目的を踏まえて、中小企業基盤整備機構の「平成28年度中小企業海外事業活動実態調査報告」のデータを基に、近時中小企業の事業展開先として注目されている次の8ヶ国、さらに比較対象の基準国として日本も分析の対象とし、計9ヶ国について検討を行うこととした<sup>5</sup>。

（対象国）タイ、ベトナム、中国、インド、韓国、シンガポール、インドネシア、マレーシア

（基準国）日本

### (2) 検討範囲

各国の解雇規制の内容は、「正規雇用か非正規（有期雇用と派遣）」<sup>6</sup>により大きく異なっており、さらに、「正規雇用」においても「無期雇用か有期雇用か」によって規制内容を異にしている。また、正規・無期雇用についても、個別的解雇の場合と集団的解雇（主に整理解雇）の場合とで規制の内容も異なっているのが一般的である。

これら全ての雇用類型に関する国際比較は、膨大な作業を要することから、本研究プロジェクトプロジェクトにおいては、我国企業が海外で事業展開を行うに当たり標準的代表的な雇用形態であると考えられる「正規・無期雇用」の解雇規制に限定して検討を行うものとした。

### (3) 研究手順

本研究プロジェクトプロジェクトの手順を整理すれば、次の通りであり、大きく8段階に分けることができる。現時点では第7段階まではほぼ終了しており、今後はこれまでの成果を踏まえ、研究対象国の個別状況について、ビジネス文化等の観点から総合的に分析整理する第8段階の作業を実施する予定である。

（第1段階）ビジネス文化の国際比較に関する。定量データの蓄積整理等

（第2段階）解雇法制の具体的法令規定等の整理等<sup>7</sup>

（第3段階）修正版OECD雇用規制指標の策定

<sup>5</sup> 2016年12末時点での調査回答中小企業14,000社のアジア地区における海外拠点の国別設置状況は、次の通りである。（上位11国）中国785、タイ311、ベトナム207、香港139、韓国115、台湾114、インドネシア112、シンガポール71、マレーシア70、フィリピン62、インド40

<sup>6</sup> OECD雇用規制指標においては、雇用規制を次の3つの雇用類型に区分して規制指標値を算定している。 permanent workers（無期雇用）、fixed-term contracts（有期雇用）、temporary forms of employment（派遣雇用）

<sup>7</sup> 東南アジア諸国の労働関連法規のデータベースとして、国際労働財団の「アジア労働法データベース」があり、専門家による邦訳が提供されている、また、海外職業訓練協会の「各国・地域情報」は国毎の「雇用労働関係法令」「雇用労働事情」を掲載しており、今回研究における重要な基礎資料となっている。本研究において利用した各国の関連法規等については、文末の「参照法規リスト」参照。

- (第4段階) 典型標準解雇事例に基づくシミュレーションの実施
- (第5段階) 雇用紛争の発生件数の推計
- (第6段階) 雇用紛争解決制度の整備状況の整理
- (第7段階) ビジネス文化等の観点からの解雇法制の特徴に関する要因分析の実施
- (第8段階) 日本およびアジア8ヶ国の解雇法制等に関する総合的な分析の実施

## II 日本およびアジア 8 ヶ国の解雇法制等の特徴 ― これまでの主要な研究成果

本研究プロジェクトにおける上記第 1 段階から第 7 段階の作業に関する研究成果については、既に安達（2016）、同（2017）、同（2018）、同（2019）、同（2020）において逐次公表している。また、2019 年 11 月に開催された国際ビジネス研究学会第 26 回全国大会などにおいても研究発表を行っている。本稿は、第 8 段階の作業を進めるにあたり、これまでの研究成果を再点検し必要箇所の見直しを行った上で、現時点での研究成果を総合要約し取りまとめ公表するものである。したがって、本稿において以下で記載する事項の詳細については、これまでに公表した前述の各論文、および、ビジネス文化国際比較研究会・紛争解決制度国際比較研究会が作成したディスカッションペーパー「中小企業の視点による日本およびアジア 8 ヶ国のビジネス文化と解雇法制比較」（2019 年 10 月、公開 URL: <https://drive.google.com/file/d/1Ja1EEGiLSuirYNd9nax4SPcCNjAaWZQP/view?usp=sharing>）を参照頂きたい。

### II-1 世界 22 ヶ国のビジネス文化に関する定量分析

#### (1) 日本およびアジア 8 ヶ国ビジネス文化の特徴

まず、第 1 段階の作業として、本研究プロジェクトにおける基礎データとすべく、各国のビジネス文化の特徴を、Geert H. Hofstede（1980）ほか、F. Trompenaars（1993）ほかの研究成果に基づいて、9 つの「社会的価値観」を設定・整理した（補論 1 参照）。

結果は、表 1 の通りである。日本とアジア 8 ヶ国を比較した場合、アジア 8 ヶ国の多くは、「集団」「長期」「禁欲」「現状」「個別」の面で日本と同一の傾向を有するものの、「権威」「協調」「リスク」「コンテクスト」の面で日本と逆の特徴を有する国が多いことが明らかに

表 1 ビジネス文化指数の国際比較

|          |           | ビジネス文化 指標（G.Hofstede ほか） |            |        |         |        |            |            |            |            |
|----------|-----------|--------------------------|------------|--------|---------|--------|------------|------------|------------|------------|
|          |           | ①権威／平等                   | ②個人／集団     | ③競争／協調 | ④安定／リスク | ⑤長期／短期 | ⑥現世／禁欲     | ⑦コンテクスト高／低 | ⑧実力／現状     | ⑨普遍／個別     |
|          | Japan     | △ 14                     | △ 2        | 100    | 49      | 76     | △ 10       | 100        | △ 25       | △ 26       |
| アジア 8 ヶ国 | Singapore | 28                       | △ 60       | △ 3    | △ 100   | 44     | △ 2        | 21         | 2          | △ 44       |
|          | Malaysia  | 83                       | △ 47       | 1      | △ 50    | △ 17   | 20         | △ 33       | △ 19       | 18         |
|          | Indonesia | 37                       | △ 74       | △ 7    | △ 29    | 25     | △ 18       | 42         | △ 30       | △ 32       |
|          | Korea     | △ 1                      | △ 65       | △ 23   | 36      | 100    | △ 36       | 72         | △ 19       | △ 48       |
|          | Thailand  | 7                        | △ 60       | △ 34   | △ 1     | △ 35   | △ 4        | △ 9        | △ 3        | △ 84       |
|          | Vietnam   | 20                       | △ 60       | △ 20   | △ 61    | 15     | △ 24       | △ 38       | △ 25       | △ 44       |
|          | China     | 41                       | △ 60       | 37     | △ 61    | 74     | △ 46       | 42         | △ 20       | △ 57       |
|          | India     | 35                       | 3          | 15     | △ 43    | 3      | △ 42       | 30         | 2          | △ 69       |
|          | 平均        | 31<br>**                 | △ 53<br>** | △ 4    | △ 39    | 26     | △ 19<br>** | 16         | △ 14<br>** | △ 45<br>** |
|          | 英米系 5 国   | △ 55                     | 88         | 23     | △ 33    | △ 32   | 46         | 30         | 72         | 38         |
|          | 北欧 3 国    | △ 71                     | 56         | △ 87   | △ 54    | △ 17   | 41         | △ 4        | 58         | 22         |
|          | 欧州 5 国    | △ 23                     | 50         | △ 5    | 15      | 29     | △ 2        | △ 26       | △ 16       | 12         |
|          | 欧米 13 国平均 | △ 46                     | 66         | △ 13   | △ 19    | △ 5    | 27         | 1          | 35         | 24         |

（注） G.Hofstede, F.Trompenaars のビジネス文化に関するデータから作成。Vietnam については、一部推計値を含む。

44 国の原数値を最大 100、最低 △ 100 となる様指数化して利用している。

英米系 5 国 : United States, United Kingdom, Canada, Australia, New Zealand

欧州 5 国 : Italy, France, Germany, Netherlands, Spain

北欧 3 国 : Sweden, Norway, Denmark

「平均」欄の記号： アジア 8 国の平均値と欧米 13 国の平均値に統計上有意の差異があることを示す

ウェルチ検定 片側 5% 水準 \*\*、同 10% 水準 \*

なった。具体的には、次の3点が重要である。

①**共通点**： アジア8ヶ国の多くは、日本と同様に「集団」「長期」「禁欲」「現状」「個別」の傾向が強い点で共通しており、特に「集団」「個別」については日本よりその程度が強い国が多い。

②**相違点**： しかし他方で、「権威」「協調」「リスク」「短期」「低コンテクスト」の面で日本とは逆の特徴を有する国が少なくない点にも留意が必要である。例えば、「権威」ではマレーシア、インドネシアなど、「協調」ではタイ、「リスク」ではシンガポール、ベトナム、中国など、「短期」ではタイ、マレーシア、「低コンテクスト」ではベトナム、マレーシアなどである。

③**権威志向、リスク志向**： 特に、「権威」「リスク」については、各々8ヶ国中7ヶ国が日本（平等、安定）とは逆の傾向を持つ点には、留意が必要である。

④**コンテクスト**： なお、「コンテクスト」の面では、他の指数と比較するとアジア8ヶ国の中でのバラツキが特に大きい点も一つの特徴となっている。日本が極端な高コンテクスト志向であることもあるが、アジア8ヶ国のうち日本と同様の「高コンテクスト」志向は韓国ほか5ヶ国に対し、ベトナム、マレーシア、タイの3ヶ国は「低コンテクスト」志向に区分される。

この様なアジア8ヶ国の特徴は、我国中小企業経営者が、日本のビジネス文化（平等、競争、安定、長期、高コンテクスト、現状、個別）を前提として構築されている「日本的経営」をアジア諸国で展開するにあたり留意すべき点であろう。また、同時に、本研究プロジェクトにおいて検討する雇用制度、特に解雇法制（解雇規制や違法解雇に対する救済制度等）や雇用紛争の発生状況、雇用紛争解決制度の運用実態を検討する上で重要な要素となると考える。例えば、「権威」「協調」「安定」「禁欲」は解雇法制のレベル、「権威」「集団」「高コンテクスト」「個別」は雇用紛争発生件数の多寡、「現世」「実力」は雇用紛争解決制度の在り方に大きく関係していると考えられる。詳細は後述する。

なお、本研究プロジェクトにおいては、各国のこれらビジネス文化の特徴が、どの様な「社会経済的要因」（自然条件、人種宗教、政治、経済社会の計4区分28要因）と関連しているかに関する定量データベースを構築し統計的手法による分析を行った。補論1でも述べているが、44ヶ国の「各9つの視点」の一部について原データが算定公表されていない項目（欠損値）が計42存在については、上記の分析に基づく推計を行い補完した。詳細については、安達（2016）および文末の補論1参照。

## （2）ビジネス文化の特徴と解雇法制等との関係

本研究プロジェクトは、アジアに展開する我国中小企業が、その特徴とする日本的経営を如何に円滑に移転・展開できるかという観点に立っている。この観点から見た場合、上記の結果は、日本的経営がよって立つと考えられる日本のビジネス文化の特徴、すなわち、「競争」「安定」「長期」「高コンテクスト」の強い傾向（概ね数値50以上）と「平等」「集団」「禁欲」「現状」「個別」の面での緩やかな傾向（数値50未満）とが、必ずしもアジア諸国全体での共通基盤とはなっていないことを認識する必要があることを示唆している。これは、本研究プロジェクトが以降で展開する解雇法制、雇用紛争発生件数、雇用紛争解決制度の検討にあたり重要な視点である。具体的には、次の様な観点からの検討が必要であると考える。

①**解雇法制の検討**： 解雇法制の内容、規制の高低は、後述するようにアジア8ヶ国においても大きく異なっている。例えば、解雇要件の在り方、解雇回避努力義務、解雇手続きに

における行政等の関与、違法解雇に対する救済措置がどの様に規定されているかは、当該国が英米法系、欧州大陸法体系のいずれに属するかといった基本的な要素が影響するとともに、企業の社会的役割や行政組織に対する基本的認識に大きく左右されるものと考えられる。

「権威/平等」「個人/集団」「競争/協調」といったビジネス文化の観点からの分析は、解雇規則の国毎の特徴をその様な社会経済的な側面にまで遡って検討するとした場合、重要な分析手法となると想定される。

②紛争発生件数の検討：国毎の紛争発生件数の多寡は、経済活動の活発化や規模拡大、また失業率の水準等によって潜在的には増大すると考えられるが、「リスク/安定」、「短期/長期」などのビジネス文化の特徴とも深く関係しているのではないかと推定される。

③雇用紛争解決制度整備状況の検討：紛争解決制度の在り方は、一般にその解決主体の観点から「社内・行政・司法」に3分される。これは、雇用紛争の解決手法として、社内における当事者相互の交渉による協調的解決、行政などの一定の権威を有する者による仲裁的解決、および裁判所が下す判決に基づく権利義務関係の明確化による解決の3つが存在することに対応している。したがって、どの解決手法を重視し雇用紛争解決に利用するかは、当該国の「権威/平等」「協調/競争」「短期/長期」「普遍/個別」などのビジネス文化の特徴とも深く関連していると想定される。

## Ⅱ-2 解雇法制の具体的法令規定等の整理

### (1) 整理作業の概要

第2段階の作業として、日本およびアジア8ヶ国に関する解雇法制の具体的法令規定について、情報収集整理を行った。本研究プロジェクトが対象とする中国、インド、韓国、東南アジア諸国の解雇法制を網羅的に紹介した文献としては、厚生労働省の「世界の厚生労働（海外情勢報告）」のほか、国際労働財団の「アジア労働法データベース」などがある。本研究プロジェクトにおいては、主に国際労働財団「アジア労働法データベース」に収録されている各国関連法規を活用し、次の8つの項目について情報の収集整理を行った。

- ・主要関連労働法規等の一覧
- ・解雇要件等に関する「包括規定」（基本的考え方、根拠法令、正当事由、手続き）
- ・懲戒解雇、普通解雇、整理解雇の3つの「解雇類型」毎の解雇要件等に関する規定（根拠法令、予告期間、手続き、組合・公共関与、離職給付）
- ・「就業規則」に関する法令規定（根拠法令、解雇関連規定の内容、組合・公共の関与）
- ・違法解雇に対する「救済規定」（根拠法令、対象範囲、救済内容）
- ・離職時の「離職給付規定」（根拠法令、対象範囲、給付内容）
- ・解雇に関する「紛争解決制度」の概要（根拠法令、企業内、行政、司法）
- ・雇用関連の経済社会情報（失業率、失業保険制度、組合組織率、最低賃金制度、平均賃金水準等）

なお、上記の作業にあたっては、関連法令のほか、政府の定めた指針、労使等の間で結ばれたガイドラインや行動規範、さらには、一般的な就業規則の内容（法定か否か、認可の要否、記載内容等）、退職金制度の内容（法定か否か、給付水準）など、解雇に関連する各種の規制、制度を把握することが必要であり、可能な範囲で収取を行った。なお、各国の「関係判例」については、残念ながら時間的な制約等もあり現段階においては、十分な収集が行えていない。

具体的な整理作業においては、次の様な7つの共通評価項目を設定し、検討対象国9ヶ国の解雇法制を整理した。

- ①根拠規定 ； 労働関連法規、ガイドライン等
- ②解雇における正当理由の要否と内容 ； 解雇法制を特徴付ける重要項目である
- ③予告手続き ； 労働者保護の観点から多く国で予告制度が導入されているが、懲戒解雇における予告の要否については国毎の差異が大きい。
- ④手続規定 ； 当該解雇の正当性の確保と労働者保護の観点から、多くの国で解雇前の手続き規定が設けられているが、調査委員会の設置、労組等との協議、関係官庁への届出や許可取得など、規制内容は解雇類型（懲戒、普通、整理）の違いに基づいた差が大きい。また、同じ解雇類型であっても国毎に規制内容が大きく異なる。
- ⑤解雇の回避努力義務等 ； 普通解雇、整理解雇において、当該解雇が正当な解雇であることを主張する上で、社内研修の実施・配転による能力発揮の機会提供など、解雇回避の努力が要請されているが、国毎に要否が異なる。
- ⑥違法解雇に対する救済措置<sup>8</sup> ； 原職復帰、金銭補償等の内容
- ⑦離職給付<sup>9</sup> ； 失業保険制度の存否、転職の可能性の程度等に応じて、国毎に離職給付の内容が異なる。

## （２）整理作業の結果

表２はこれらの資料を基に、日本およびアジア８ヶ国の解雇法制の概要を簡潔に整理したものである。詳細は、安達（2016）参照。主要な項目毎に対象国の特徴を概説すれば、下記の通りである。

- ① 解雇規制の根拠規定 ； 労働関連法に加えて、労使等が締結したガイドラインや協調行動規範（シンガポール、マレーシア）、就業規則（ベトナム、インド、インドネシア等では、官公庁の承認・認証・受理が必要）も重要な役割を果たしている。
- ② 解雇要件： 解雇要件については、その規制内容により次の４つのタイプに区分される。
  - 解雇自由型 ； シンガポール
  - 正当事由型 ； 日本、韓国、タイ、インド、マレーシア（形式上は解雇自由であるが判例において正当事由を要請）
  - 解雇事例限定型 ； ベトナム、中国
  - 労働者同意型 ； インドネシア

「解雇自由」の原則を採用しているのは、シンガポール１ヶ国に留まる。「正当要件」を解雇にあたり必要とするのは、日本、韓国のほか、やや規定の仕方は異なるが、タイ、インドの計４ヶ国である。また、マレーシアも法文上は解雇自由の形式をとっているものの、判

<sup>8</sup> 日本や欧州諸国の様に解雇に際し正当事由を必要とする諸国においては、不当解雇に対する救済は原則として原職復帰である。しかし、スペインなど欧州諸国の一部においては、一定の条件の下でこれを緩和し、原職復帰ではなく、金銭による損害賠償救済を「雇用の金銭解消制度」として合法化している国がある。日本は同制度を導入していないため、不当解雇に関する訴訟においては、基本的には原職復帰の可否が争われることになるが、労働政策研究・研修機構（2005）、菅野他（2013）、鶴他（2015）などの調査によれば、現実には労働審判における調停や裁判上の和解において、原職復帰ではなく金銭補償による解決に至っている事例が多いことが明らかになっている。2015年度の規制改革会議の提言は、このような実態を踏まえて労働者の同意を前提とする金銭解消を制度化しようとするものと言えよう。なお、大竹・鶴（2016）および高橋（2014）の研究等を総合すると、労働審判における不当解雇に対する金銭補償総額は、平均的には「解決に至る期間の未払い給与相当額」（平均期間 6.4 ヶ月）＋「解決金：2.7 ヶ月＋0.84 ×勤続年数」であると推計される。

<sup>9</sup> 本報告書における「離職給付」の定義：辞職、解雇、定年などの事由を問わず、従業員が離職する場合に雇用主から支給される金員であり、所謂、退職金、功労金、補償金を含む。

例において正当事由を必要とするなど、実態上は正当な理由が必要となっている。但し、これらの国においては、日本と同様に、法文上は正当事由の内容・基準に関する具体的な規定は行われていない。

表2 解雇法制の概要

|           | 根拠法等           |         |      |      |      |      |      | 懲戒解雇 |    |    |          | 普通解雇 |    |    |        | 整理解雇 |    |    |         |
|-----------|----------------|---------|------|------|------|------|------|------|----|----|----------|------|----|----|--------|------|----|----|---------|
|           | 根拠法            | ガイドライン等 | 就業規則 | 解雇要件 | 救済手段 | 離職給付 | 失業保険 | 回避義務 | 予告 | 手続 | 離職給付     | 回避義務 | 予告 | 手続 | 離職給付   | 回避義務 | 予告 | 手続 | 離職給付    |
| Japan     | 労働契約法<br>労働基準法 |         | ○    | △    | -    | △    | ○    | -    | ○  | -  | (0-4.5月) | △    | ○  | -  | (4.5月) | ○    | ○  | ○  | (4.5月+) |
| Singapore | 雇用法            | 有り      | -    | -    | ○    | △    | -    | -    | -  | △  | -        | -    | ○  | △  | -      | -    | ○  | △  | 4.5月    |
| Malaysia  | 雇用法<br>労使関係法   | 有り      | -    | △    | ○    | ◎    | ○    | -    | -  | ○  | -        | ○    | ○  | △  | 68日    | ○    | ○  | ○  | 68日     |
| Korea     | 勤労基準法          |         | ○    | △    | ○    | ◎    | ○    | -    | -  | △  | 135日     | ○    | ○  | -  | 135日   | ○    | ○  | ○  | 135日    |
| Thailand  | 労働者保護法         |         | ○    | △    | ○    | ◎    | ○    | -    | -  | ○  | -        | ○    | ○  | △  | 180日   | -    | ○  | ○  | 180日+   |
| India     | 労働争議法<br>就業規則法 |         | ◎    | △    | ○    | ◎    | ○    | -    | △  | △  | -        | -    | ○  | ○  | 75日    | -    | ○  | ○  | 75日     |
| China     | 労働法            |         | ○    | ○    | ◎    | ◎    | ○    | -    | -  | ○  | -        | ○    | ○  | ○  | 5月     | -    | ○  | ○  | 5月      |
| Vietnam   | 労働法典<br>同施行令   |         | ◎    | ○    | ◎    | ○    | ○    | -    | -  | ○  | -        | -    | ○  | -  | -      | ○    | ○  | ○  | -       |
| Indonesia | 労働基本法          |         | ◎    | ◎    | -    | ◎    | -    | ◎    | -  | ◎  | 0.3月     | ◎    | -  | ◎  | 7.3月   | ◎    | -  | ◎  | 7.3月    |

(注) 就業規則 : ◎=行政官庁の認証等、○=策定法定、--=作成任意  
 解雇要件 : ◎=回避努力、組合や裁判所等の同意・許可を条件、○=解雇事例を列举法定、△=正当理由が必要、--=解雇自由  
 救済手段 : ◎=原職復帰、金銭補償(算定方法を規定)の両方が可能、○=原職復帰、金銭補償(算定式の規定無し)、- = 原職復帰のみ  
 失業保険 : ○=強制加入、--=制度無し  
 離職給付 : ◎=法定による強制支給 ○=法定による強制支給(除く失業保険加入期間) △=就業規則、ガイドラインの定め  
 回避義務 : ◎=回避のためのあらゆる努力を法定、○=研修、配置転換を法定、△=同左(就業規則、ガイドライン)、--=任意  
 予告 : ○=法定、△=就業規則、ガイドライン --=任意(不要)  
 手続(例 社内調査、労組等協議、計画策定等) : ◎=行政官庁の許可、○=法定、△=就業規則、ガイドライン、--=任意(不要)

他方、社会主義の伝統を強く有するベトナム、中国においては、雇用主による一方的な解雇について、具体的事例を「列举法定し限定する方式」をとっている。例えば、中国労働契約法には、使用者(雇用単位)による解雇に関し規定を設け、一方的な解雇が可能となる事例、および不可となる禁止事例を具体的に明示している。また、特に同法第41条に見られるように、業績不振等の経済的理由による事業所単位での大規模な人員削減に関しても、具体的な規定を設けている点に留意する必要がある(補論3参照)。

③ 違法解雇に対する救済規定 : 日本、およびアジア8ヶ国における違法解雇に対する法定の救済制度の在り方は、次の2タイプに区分される。アジア8ヶ国のうち、厳しい解雇規制を設けているインドネシアを除いて、他の7ヶ国においては、原職復帰に加えて何らかの形で金銭補償を法文上で明確に規定している点が重要である。

原職復帰のみ : 日本、インドネシア

原職復帰+何らかの金銭補償等

裁判所が復帰/補償を一方的に決定可能 : タイ、マレーシア、中国、

労働者が復帰/補償を選択し提訴可能 : シンガポール、ベトナム、韓国、インド  
 違法解雇に対する法定の救済制度については、日本、インドネシアは原職復帰のみである

が、他の7ヶ国においては原職復帰に加えて何らかの金銭補償等に関する規定が設けられている。特に、ベトナム、中国においては、具体的な賠償金の算定式を法定している点に特徴がある。なお、違法解雇における金銭補償とは別に、日本、シンガポールを除く7ヶ国においては、通常の雇用契約終了による離職者に対し、一定の離職給付（退職金）を行う制度を法定化している点に留意が必要である。違法解雇に対する救済としての金銭補償の是非、多寡、機能を検討するにあたっては、この離職給付との関係を考慮する必要がある（補論2参照）。

他方、日本における違法解雇に対する救済措置を見ると、次の2点がアジア8ヶ国と比較した場合の差異、特徴として指摘できる。第一に、法律上は解雇無効、原職復帰が唯一の規定となっていること（労働契約法第16条）、さらに、第二の点として、後述するように離職給付についても慣行上多くの企業が導入してはいるものの、支給を義務化する法規定は存在しないことの2点である。

第二の点について見ると、日本における離職給付（所謂退職金）の導入率は7割程度に留まっており、その内容も多くの場合、厚生労働省のモデル就業規則（第50条～53条）に在るように比較的簡易なものとなっていると考えられる。したがって、日本においては、違法解雇の救済にあたり、労働者が原職復帰を望まず、金銭補償を希望する場合には、法律上は「合意退職」、「自己都合退職」の形式をとることによって、就業規則に規定する退職金を受給する方法をとることとなる。しかし、その場合の具体的金銭補償額については、退職金に関する就業規則の内容により大きく左右されるほか、さらには、違法解雇を争っていた期間における賃金相当額の補償（所謂バックペイ）をどの様に扱うか等、当事者間の交渉に委ねられる部分も少なからず存在し、相対的に優位な立場にある企業側の裁量の余地が大きくなる傾向がある。この点が、他のアジア8ヶ国と比較した日本の特徴と言えよう。

なお、日本の労働審判法は、雇用紛争の解決にあたり、当事者間の権利義務関係を確認した上で、「金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる」（同法第20条第2項）との規定を設けており、労働審判においては、原職復帰のほか、金銭補償を当事者間の合意により実質上選択できる余地を定めている点に留意が必要である。また、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律は、個別の雇用紛争における都道府県労働局紛争調整委員会による斡旋を法定しており、斡旋委員は斡旋案を提示するにあたり「紛争当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない」（同法第12条第2項）との規定を設けて、原職復帰のほか、金銭補償も含めた救済措置を斡旋することが可能となっている点にも留意が必要であろう。

但し、これらの金銭補償による救済は、あくまで当事者間の合意を前提とする「審判」、「斡旋」に関するものであり、アジア8ヶ国の保護救済規定とはその性質は異なっていると言わざるを得ない。

**④離職給付：** 解雇に伴って支給しなければならない離職給付金については、ほとんどの国において法定されている。就業規則において任意に定めることができる国は、アジア9ヶ国中では日本のみである（シンガポールも離職給付は法定されていないが、ガイドラインの規制を受ける）。なお、ベトナム、インドネシアにおいては、解雇に伴う離職給付と失業保険とが代替的な扱いとなっている点にも留意が必要である。

以上①～④を総合し、表2に基づいて国別に解雇規制の強弱（◎、○の多寡）を概観すると、シンガポール、ベトナムの規制は比較的緩やかであり、逆にインドネシアの解雇規制が極めて強いことが示唆される。これは、後述の修正版 OECD 雇用指標の内容とも整合して

いる。

以下では、上記で設定した4つの視点（回避努力、予告、手続、離職給付）による解雇法制の特徴把握を基に、3つの典型標準解雇事例によるシミュレーションの結果を紹介し、アジア8ヶ国の具体的な解雇規制の強弱を分析することとしたい。

## Ⅱ-3 修正版 OECD 雇用規制指標の策定と主要国の解雇規制の特徴

第3段階の作業として、OECD 雇用規制指標（2016年版）を基に「修正版 OECD 雇用指標」を策定した。さらに、同指標を利用して各国の解雇規制の強弱などを整理し、解雇規制におけるアジア8ヶ国の特徴を把握する作業を行った。概要は、下記の通りである。

### （1）OECD 雇用規制指標の概要

OECD 雇用規制指標は、各国の雇用保護規制を、「個別解雇」（個人に対する懲戒解雇、能力不足等を理由とする普通解雇）と、「集団解雇」（リストラ等に伴う整理解雇）の2つに大きく区分した上で、各規制項目について強弱の数値（0-6点の7段階）を設定、各項目を加重平均し算定されている。

先述の様に、雇用規制に関する国際比較研究は、経済開発協力機構（OECD）が策定しているこの OECD 雇用規制指標 “Employment Protection Legislation Indicator”（通称 EPL）が最も代表的なものである。同指標は、主要国の雇用保護規制を網羅的統一的に把握するデータとしては唯一のものであり、「予告手続きの有無」「予告期間」「公正解雇の定義」など計25指標から構成され、各項目を規制の程度に応じて0-6点の7段階（数値が大きい程規制が強い）に評価した上で、項目毎の加重ウェイトを設定して集計作業を行い最終的な指標数値を算出している。全25個の個別指標は、大きく下記の4つに区分されており、区分毎の個別指標の内訳は、概略次の通りである（数値は指標の個数）。

OECD は、この雇用規制指標等のデータを基に、毎年“OECD Employment Outlook”を公表し、加盟国の労働市場の状況に関する分析を発表している。また、国際労働機関

（ILO）は世界各国の労働・雇用に関するデータを網羅的に蓄積しデータベースとして公表している。

#### （OECD 雇用規制指標の構成要素）

- 正規（個別解雇）：解雇予告関連5、金銭解決3、不当解雇救済4、試用期間1
- 〃（集団解雇）：定義1、個別解雇に比した上乗せ手続き3
- 非正規（有期雇用）：更新回数・累積期間2、その他1
- 〃（派遣型雇用）：更新回数・累積期間4、平等取扱い1

OECD は、定期的な加盟国の経済状況のレビューを行うにあたり、本雇用規制指標（EPL）を労働市場の現状分析を行うための重要ツールとして活用している。例えば、OECD が2006年7月に公表した「対日経済審査報告書」は、日本の所得格差が OECD 諸国で最も高い部類に属すること、そして、その主因は非正規雇用の急増を背景とする労働市場の2極化にあることを指摘し、正規雇用における規制緩和等を提言するなど、その後の日本における雇用規制の議論の端緒となったことで有名である。

本研究が対象とする正規雇用に関する日本、アジア 8 ヶ国の OECD 雇用規制指標（2016 年版）の具体的な数値は、表 3 の通りである。

表 3 アジア 9 ヶ国の OECD 雇用規制指標（2016 年版）

|           | 全体        | 個別規制 | 集団規制 |
|-----------|-----------|------|------|
| Japan     | 2.1       | 1.6  | 3.3  |
| アジア 8 ヶ国  | Singapore | 1.3  | 0.7  |
|           | Malaysia  | 1.9  | 2.7  |
|           | Korea     | 2.2  | 2.3  |
|           | Thailand  | 2.2  | 3.0  |
|           | Vietnam   | 2.4  | 1.6  |
|           | India     | 2.6  | 3.5  |
|           | Indonesia | 2.9  | 4.1  |
|           | China     | 3.0  | 3.3  |
| 平均        | 2.3       | 2.7  | 1.5  |
| 英米系 5 国   | 1.4       | 1.1  | 2.3  |
| 北欧 3 国    | 2.4       | 2.3  | 2.6  |
| 欧州 5 国    | 2.8       | 2.5  | 3.5  |
| 欧米 13 国平均 | 2.2       | 1.9  | 2.8  |

（注）OECD 雇用規制指標データベースより作成

英米系 5 国：United States, United Kingdom, Canada, Australia, New Zealand

欧州 5 国：Italy, France, Germany, Netherlands, Spain

北欧 3 国：Sweden, Norway, Denmark

全体の規制値は、個別規制 0.7143、集団規制 0.2857 の各ウェイトによる加重平均となっている

## （2）修正版 OECD 雇用規制指標の策定

本研究プロジェクトプロジェクトにおいては、同指標について、次の諸点で見直しと追加作業を実施し（表 4 参照）、修正版 OECD 雇用規制指標を作成した。詳細については、安達（2017）を参照頂きたい。

### （修正点）

①シンガポール、ベトナム：この 2 ヶ国については、OECD 雇用規制指標が策定されていないため、第 3 段階で収集した当該国の雇用関連法規に基づいて、適宜指標を作成した<sup>10</sup>。なお、本稿においては、安達（2017）の作業内容を再度精査し、ベトナム、シンガポールの推計値について、若干の修正を実施したが、数値の変更は、いずれも 0.1 程度の小幅な範囲に留まっている。

②個別解雇と集団解雇の区分明確化：OECD 雇用規制指標においては、「集団解雇」（Specific requirements for collective dismissal）は、「個別解雇」（Protection of permanent workers against (individual) dismissal）の規制に対し、さらにどのような規制が付加されているかを示す上乘せ指標となっている。したがって、同指標を単独で利用し国間の比較を行

<sup>10</sup> 概算暫定試算の内訳は、次の通りである。

|           | 個別    |       |       |        |        |        |        |        |        |      | 集団     |        |        |        |      |
|-----------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|------|
|           | REG1  | REG2  | REG3  | REG4   | REG5   | REG6   | REG7   | REG8   | REG9   | 小計   | CD1    | CD2    | CD3    | CD4    | 小計   |
| ウェイト      | 0.119 | 0.119 | 0.102 | 0.1361 | 0.0476 | 0.0476 | 0.0476 | 0.0476 | 0.0476 |      | 0.0714 | 0.0714 | 0.0714 | 0.0714 |      |
| Singapore | 2.0   | 0.0   | 1.0   | 0.0    | 0.0    | -      | -      | -      | 1.0    | 0.54 | 3.0    | 3.0    | 1.5    | 3.0    | 2.63 |
| Vietnam   | 2.0   | 1.0   | 1.7   | 0.0    | 0.0    | -      | 1.0    | -      | 5.0    | 1.14 | 6.0    | 6.0    | 3.0    | 3.0    | 4.50 |

った場合、個別解雇規制が厳しい場合でも集団解雇規制が個別解雇規制と同一の規制を受ける国（例 マレーシア、タイ）においては、集団解雇規制が軽度であるとのミスリードが

表 4 OECD 雇用指標の修正内容等

|                    |           | 修正内容（原数値に対する増減） |      |                      |
|--------------------|-----------|-----------------|------|----------------------|
|                    |           | 個別規制            | 集団規制 | 備考                   |
|                    | Japan     | 0.2             |      | 退職金支給の一般化を勧案（0.5掛け）  |
| アジア<br>8<br>ヶ<br>国 | Singapore | 0.7             | 2.0  | 新規作成                 |
|                    | Vietnam   | 1.6             | 3.7  | 新規作成                 |
|                    | Malaysia  |                 | 1.9  | 整理解雇におけるガイドラインを勧案    |
|                    | Korea     | 0.9             |      | 勤労者退職給与保証法（第15条他）を勧案 |
|                    | India     |                 |      |                      |
|                    | Thailand  |                 | 3.5  | 労働者保護法（第121条）を勧案     |
|                    | China     |                 |      |                      |
|                    | Indonesia |                 | 0.4  | 労働者保法（第163条）を勧案      |
| 参<br>考             | 英米系5国     |                 |      |                      |
|                    | 北欧3ヶ国     |                 |      |                      |
|                    | 欧州5ヶ国     |                 |      |                      |

（注）数値は、該当項目の評価ウェイト勧案後のネットの数値である。詳細は文末注参照。

生じる可能性がある。これを回避するため、本研究における「集団解雇」の規制レベルを示す指標としては、OECD の原数値である「正規（集団解雇）」（Specific requirements for collective dismissal）と同「正規（個別解雇）」（Protection of permanent workers against (individual) dismissal）を加重合算した数値を用いて一律に表示し、集団解雇の規制レベルを同数値単特で比較することにより国間の比較が可能となるよう組み換え表示することとした<sup>11</sup>。

③評価内容の精査；第2段階の作業結果に基づいて、退職時給付金（Severance Pay）や、整理解雇における諸手続きを精査し、各国の雇用規制の実態や最新の法規定に鑑みて修正が必要と判断される事項について、所要の修正を実施した（修正対象国：日本、韓国、タイ、マレーシア、インドネシア）。

日本：計0.074点を加算。これは、日本においては、退職金の支給は法定化されていないものの、多くの企業において退職金支給が一般化していることを勧案したものである。具体的には、厚生労働省の「モデル就業規則」（第51条）の支給内容を基に OECD 雇用規制指標の算定基礎に従った試算を行い、その結果に法定化されていない点を勧案し0.5を乗じた数値を加算した。

韓国：計0.889点を加算。韓国においては、勤労者退職給与保障法（第15条他）の規定により退職者については、その理由を問わず「勤続1年につき30日分」（期間の1年未満については就業規則等の定めによる）を支給することを義務付けているが、OECD 雇用指標においては、この点が勧案されず、当該項目の数値が0点となっているおり、これを補正するため同様の算定を行い所要の加算を行った（法制化されているため乗数は1.0とした）。

タイ：整理解雇に対しては、労働者保護法第121条の規定により、勤続6年超の被

<sup>11</sup> 加重ウェイトは、OECDの雇用規制指標の加重ウェイトを参考に、「正規（集団解雇）」0.29、「正規（個別解雇）」0.71とした。

雇用者に対して特別解雇補償金の支給等が必要となる。このため、3.5点を加算。

**マレーシア**： 整理解雇に対してガイドラインが設定されており、解雇に当たって使用者は、解雇実施30日前までに労働局に事前通知し、解雇後14日以内に結果を報告する義務を課されている。このため、1.9点を加算。

**インドネシア**： 特定の整理解雇（赤字以外の理由による解散）については労働法第163（2）、同164（2）において退職手当の加算が義務付けられている。このため、0.4点を加算。

**④新たな区分の設定**： 本研究プロジェクトにおいては、既存の「個別/集団」の区分とは別に、新たな区分として、「事前規制」（予告手続等）と「事後規制」（離職給付等）の区分を独自に設け、全25個の規制項目を事前/事後に分類し再集計した。この区分により、以下で示す様にアジア諸国の解雇法制の特徴の一つが明らかになった。

事前規制＝予告手続き、予告期間、回避努力や行政機関との協議等の付加手続き、  
事後規制＝離職給付、不当解雇への補償、復職可能性、出訴期間

### （3）修正版 OECD 雇用規制指標に基づくアジア8ヶ国の解雇規制の特徴

上記の修正を加えて新たに算定した「修正版 OECD 雇用規制指標」は、表5の通りである。同指標に基づいて各国の解雇規制レベルの特徴を整理すれば、次の通りである。なお、下記においては、高規制、中規制、低規制の分類は、個別集団平均の数値を基に次の基準によることとした。

（分類基準） 高規制国＝4以上、中規制国＝4未満～2以上、低規制国＝2未満

表5 修正版 OECD 雇用規制指標； 日本、アジア8ヶ国、欧米13ヶ国

|            |                |     |     |      |      | 個別規制 |      |
|------------|----------------|-----|-----|------|------|------|------|
|            |                |     | 全体  | 個別規制 | 集団規制 | 事前規制 | 事後規制 |
|            | Japan          | 中規制 | 2.8 | 1.8  | 3.7  | 1.4  | 2.4  |
| アジア<br>8ヶ国 | Singapore      | 低規制 | 1.4 | 0.7  | 2.0  | 0.9  | 0.3  |
|            | Vietnam        | 中規制 | 2.6 | 1.6  | 3.7  | 1.9  | 0.9  |
|            | Malaysia       | "   | 3.0 | 2.7  | 3.3  | 2.2  | 2.7  |
|            | Korea          | "   | 3.5 | 3.2  | 3.8  | 2.6  | 3.8  |
|            | India          | "   | 3.6 | 3.5  | 3.7  | 3.8  | 3.2  |
|            | Thailand       | "   | 3.7 | 3.0  | 4.4  | 2.2  | 3.6  |
|            | China          | "   | 3.7 | 3.3  | 4.0  | 2.2  | 4.6  |
|            | Indonesia      | 高規制 | 4.3 | 4.1  | 4.4  | 4.1  | 4.1  |
| 英米系<br>5ヶ国 | United States  | 低規制 | 1.2 | 0.5  | 2.8  | 0.2  | 0.7  |
|            | United Kingdom | "   | 1.6 | 1.2  | 3.1  | 1.2  | 1.1  |
|            | Canada         | "   | 1.5 | 0.9  | 2.8  | 1.0  | 0.6  |
|            | Australia      | "   | 1.9 | 1.6  | 3.2  | 1.7  | 1.4  |
|            | New Zealand    | "   | 1.0 | 1.4  | 1.2  | 1.5  | 1.3  |
| 欧州<br>5ヶ国  | Netherlands    | 中規制 | 2.4 | 1.9  | 3.7  | 1.7  | 2.3  |
|            | Italy          | "   | 2.9 | 2.5  | 3.9  | 3.0  | 2.0  |
|            | Germany        | "   | 2.8 | 2.5  | 3.5  | 3.4  | 1.5  |
|            | France         | "   | 2.8 | 2.6  | 4.0  | 2.7  | 2.5  |
|            | Spain          | "   | 2.9 | 2.8  | 4.1  | 3.2  | 2.4  |
| 北欧3国       | Sweden         | "   | 2.5 | 2.5  | 3.5  | 3.3  | 1.6  |
|            | Norway         | "   | 2.3 | 2.2  | 3.5  | 2.8  | 1.6  |
|            | Denmark        | "   | 2.3 | 2.1  | 3.0  | 2.9  | 1.2  |
| 参考         | アジア8ヶ国         | "   | 3.2 | 2.8  | 3.7  | 2.5  | 2.9  |
|            | 英米系ヶ5国         | "   | 1.4 | 1.1  | 2.6  | 1.1  | 1.0  |
|            | 北欧3ヶ国          | "   | 2.8 | 2.5  | 3.8  | 2.8  | 2.1  |
|            | 欧州5ヶ国          | "   | 2.4 | 2.3  | 3.3  | 3.0  | 1.5  |
| 22ヶ国全体平均   |                | "   | 2.6 | 2.2  | 3.4  | 2.3  | 2.1  |

①中規制国が過半を占める：前掲表3からも分かる様に、アジア8ヶ国は、低規制国（シンガポール）から高規制国（インドネシア）まで、幅広く分布している。また、8ヶ国のうち6ヶ国は、日本と同じ中規制国であるが、総じて規制レベルは日本を上回る比較的高い水準となっている。

（高規制国）インドネシア

（中規制国）日本、およびマレーシア、韓国、タイ、インド、中国、ベトナム

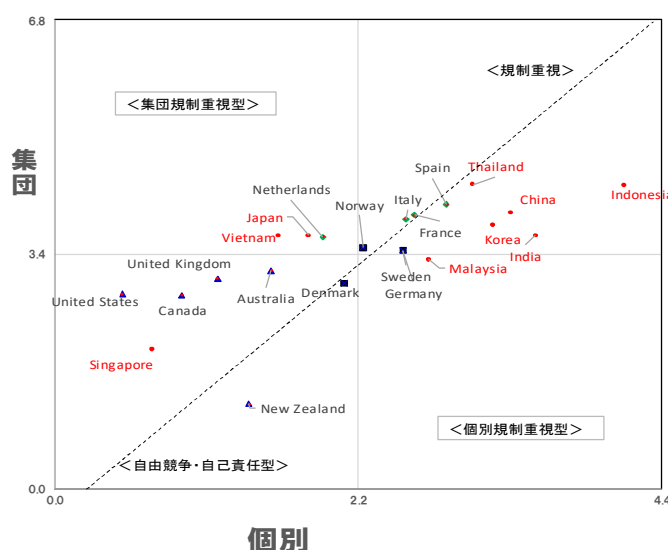
（低規制国）シンガポール。

この様に、アジア8ヶ国の規制レベルが日本より総じて高い要因、また、各国毎の規制レベルの高低の背景要因については後述する。

なお、同じ中規制国においても、例えばマレーシアでは、雇用終了手続きを雇用契約に明記する必要があるなど、規制内容には国毎に様々な差異、特徴が存在している点に留意が必要であることは、既に述べた通りである。

②アジアの多様性：アジア8ヶ国の雇用規制（個別集団平均）について、英米5ヶ国、欧州5ヶ国、北欧3ヶ国と比較した場合、これら欧米諸国は、各グループ内で同一規制レベルの区分（例：中規制国）の内に概ね分布し、グループ内での差異は小幅に留まっている。他方、アジア8ヶ国は、高規制国（インドネシア）から低規制国（シンガポール）まで、幅広い規制レベル区分に分布している点が特徴となっている。この様なアジア諸国の雇用規制における特徴は、規制内容の個別項目（個別解雇/集団解雇、事前規制/事後規制）についてみても後述する様にほぼ同様であり、「多様性」がアジア8ヶ国における大きな特徴となっている。この様なアジア諸国における規制レベルのバラツキ（多様性）の背景要因については、後述する。

図1 個別解雇と集団解雇：日本、アジア8ヶ国、欧米13ヶ国



③個別解雇におけるバラツキ：規制レベルのバラツキの状況を、「個別解雇」と「集団解雇」に区分して示したものが図1である。前掲表5、および同図から分るように、「集団解雇」については、アジア8ヶ国は総じて日本、欧州5ヶ国、北欧3ヶ国と同程度の規制（中規制）が設定されているが、「個別解雇」についてはアジア8ヶ国間でのバラツキが大きい。

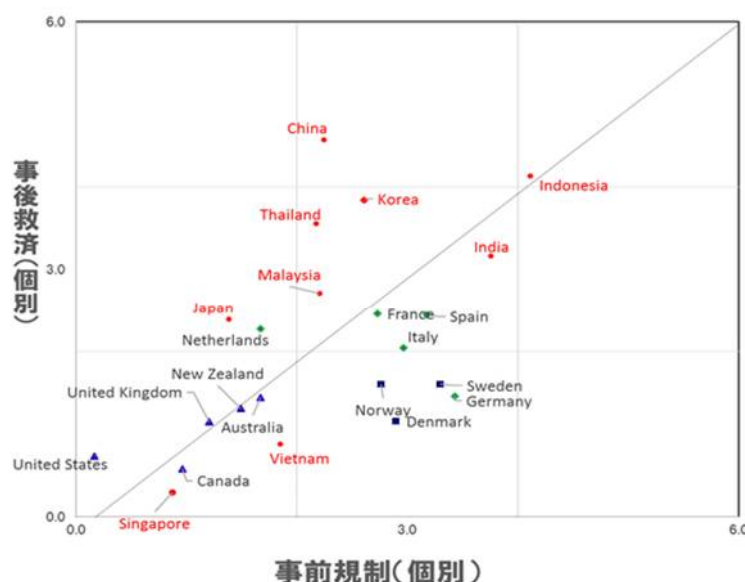
具体的には、日本と、シンガポールを除くアジア7ヶ国（中規制国のベトナム、タイ、マレーシア、インド、中国、韓国、および高規制国のインドネシア）を比較した場合、「集団解雇」の規制には双方に大きな差異はなく（日本3.7、アジア7ヶ国3.0～4.4）、同じ中規制国である欧州5ヶ国、北欧3ヶ国とほぼ同水準の規制レベルとなっている。

他方、「個別解雇」の規制においては、シンガポールを除くアジア7ヶ国は、中規制国ベトナムの1.6から高規制国インドネシアの4.1まで広く分布しており、日本の1.8を大きく上回っている。また、欧州5ヶ国、北欧3ヶ国の平均を概ね0.5ポイント程度上回る水準となっている。特に、「普通解雇」においては、日本では雇用主が労働組合等の意見を聞いた上で「就業規則」に任意に解雇要件や手続きを記載する方式をとっているのに対し（労働基準法第90条）、アジア5ヶ国は総じて解雇の手続きを法定化し厳しい規制を設けている点が特徴となっている。この背景要因については、後述する。

**④事後規制型の規制方式**： 「事前規制」「事後規制」の観点から見ると、前掲表5、および図2から分る様に、アジア8ヶ国は、個別解雇における事前規制・事後規制ともに、国毎のバラツキが大きく、低規制から高規制まで広く分布していることが分る。他方、欧米13ヶ国では、事前規制、事後規制ともに、各グループ内ではほぼ一定の範囲にバラツキが留まっており、好対照をなしている。

また、事前規制・事後規制のバランスを見ると、低規制のシンガポールと中規制のベトナム、同インドを除いて、日本およびアジア6ヶ国は、欧米13ヶ国とは異なり、事前規制（解雇の正当要件、予告、回避努力義務等）よりも「事後規制」（離職給付、原職復帰等）に重点をおいた規制方式、ないしは、事前規制・事後規制ともに強い規制を課す方式をとっている点に特徴がある。その背景要因についても後述する。

図2 事前規制と事後規制：日本、アジア8ヶ国、欧米13ヶ国



## Ⅱ-4 典型標準解雇事例に基づく解雇規制シミュレーション

### (1) シミュレーションの前提等

第4段階の作業として、第2段階で明らかにした各国の解雇法制を基に、懲戒解雇、普通解雇、整理解雇について典型標準事例を設定した上で国毎の解雇難易度に関するシミュレ

ーションを行い、第3段階において策定した修正版 OECD 雇用規制指標の妥当性を検証する作業を実施した。詳細は、安達（2019）参照。

具体的な典型標準解雇事例の設定にあたっては、アジアにおいて事業展開を進めている中小企業X社を仮設し、小企業庁（中小企業海外展開支援関係機関連絡会議が作成）が2014年3月に策定した「海外展開成功のためのリスク事例集」などに加えて、富士・富士宮地域の若手中小企業経営者との意見交換で得た知見を基に、次の3件の標準典型事例を設定した。

（懲戒解雇）社員による横領を事由とする解雇。初犯。一方で多額で、明確な証拠あり。

（普通解雇）システムエンジニア非管理職の能力不足を事由とする解雇。

（整理解雇）業績悪化による事業所閉鎖に伴う現地社員100名の整理解雇。

シミュレーションに当たっては、次の様に標準典型事例毎に4つの評価項目を設定し、各国の解雇法制等の規制の強弱に応じて、「0点～2点」の3段階で数値を割当てた（0点＝規制無し、1点＝実務慣行上の規制あり、2点＝規制を法定）。したがって、各解雇事例における最小値は0点、最大値は8点となる（3事例合計では、最少0点、最大24点となる）。

（評価項目）

- ①解雇の回避努力義務：普通解雇時における研修、配転努力等が規定されているか否か
- ②予告手続： 予告の要否、期間
- ③「社内調査」、「労組・行政の関与」等の事前手続き：懲戒解雇における査問の要否、整理解雇における事前協議や行政への届出等
- ④離職給付： 離職給付の要否（法定か否か）、支給水準

## （2）シミュレーションの結果

シミュレーションの結果は、表6、表7の通りである。これらの表からは、総じて次の諸点が指摘できる。

①OECD 雇用指標との整合性： 前記の表2から予想される様に、9ヶ国のうち、シンガポール、ベトナムの2ヶ国の解雇規制は緩やかであり、逆に、インドネシアは日本およびアジア8ヶ国中で最も解雇規制が厳しい国となっている。日本を含む残り6ヶ国の解雇規制は、典型標準解雇事例毎の差異はあるものの、総じて同じ程度の中間的な規制水準となっている。この結果は、前記の修正版 OECD 雇用指標の傾向とほぼ整合しており、他の先行研究において指摘されている状況とも概ね一致している。

②シンガポールと日本： 但し、9ヶ国のうち修正版 OECD 雇用指標との比較では、シンガポールと日本の数値が高く算定されている。これは、シンガポールと日本における離職給付は、法定されたものではなく労使間のガイドライン（シンガポール：Tripartite Guidelines On Fair Employment Practices 他）や企業毎の就業規則（日本：厚生労働省のモデル就業規則）に基づいて支給される方式をとっているため、法定された制度のみを規制として評価する OECD 方式の下では、両国の規制水準が我々の実感からやや下方にシフトした数値として算出される傾向があるためである。本研究プロジェクトにおいては、ガイドラインや就業規則で定められた内容を一定程度、規制数値として取り込んでおり、そのことが、修正版 OECD 雇用指標の数値との異同の要因となっている。したがって、表6、表7の数値は、修正版 OECD 雇用指標より現実的な雇用規制の状況に近い数値となっているものと考えられる。

表 6 典型標準解雇事例のシミュレーション結果

|                    |           | 懲戒解雇 | 普通解雇 | 整理解雇 | 計    |
|--------------------|-----------|------|------|------|------|
| アジア<br>8<br>ヶ<br>国 | Japan     | 4    | 3    | 5    | 12   |
|                    | Singapore | 1    | 3    | 4    | 8    |
|                    | Vietnam   | 1    | 4    | 4    | 9    |
|                    | Malaysia  | 2    | 6    | 5    | 13   |
|                    | Korea     | 3    | 5    | 6    | 14   |
|                    | India     | 2    | 6    | 5    | 13   |
|                    | Thailand  | 2    | 6    | 5    | 13   |
|                    | China     | 2    | 6    | 4    | 12   |
|                    | Indonesia | 5    | 6    | 6    | 17   |
|                    | 平均        | 2.3  | 5.3  | 4.9  | 12.4 |

(注) 数値が大きい程、解雇難易度が高いことを表す

表 7 評価項目別の典型標準解雇事例における解雇難易度

|                    |           | 懲戒解雇     |     |         |          |     | 普通解雇     |     |         |          |     | 整理解雇     |     |         |          |     | 合計   |
|--------------------|-----------|----------|-----|---------|----------|-----|----------|-----|---------|----------|-----|----------|-----|---------|----------|-----|------|
|                    |           | 回避<br>義務 | 予告  | 手続<br>き | 離職<br>給付 | 計   | 回避<br>義務 | 予告  | 手続<br>き | 離職<br>給付 | 計   | 回避<br>義務 | 予告  | 手続<br>き | 離職<br>給付 | 計   |      |
|                    | Japan     | 0        | 2   | 1       | 1        | 4   | 1        | 1   | 0       | 1        | 3   | 2        | 1   | 1       | 1        | 5   | 12   |
| アジア<br>8<br>ヶ<br>国 | Singapore | 0        | 0   | 1       | 0        | 1   | 0        | 1   | 2       | 0        | 3   | 0        | 1   | 1       | 2        | 4   | 8    |
|                    | Vietnam   | 0        | 0   | 1       | 0        | 1   | 1        | 1   | 2       | 0        | 4   | 2        | 1   | 1       | 0        | 4   | 9    |
|                    | Malaysia  | 0        | 0   | 2       | 0        | 2   | 1        | 2   | 2       | 1        | 6   | 2        | 1   | 1       | 1        | 5   | 13   |
|                    | Korea     | 0        | 0   | 1       | 2        | 3   | 2        | 1   | 0       | 2        | 5   | 2        | 1   | 1       | 2        | 6   | 14   |
|                    | India     | 0        | 1   | 1       | 0        | 2   | 2        | 1   | 2       | 1        | 6   | 0        | 2   | 2       | 1        | 5   | 13   |
|                    | Thailand  | 0        | 0   | 2       | 0        | 2   | 2        | 1   | 1       | 2        | 6   | 0        | 2   | 1       | 2        | 5   | 13   |
|                    | China     | 0        | 0   | 2       | 0        | 2   | 1        | 1   | 2       | 2        | 6   | 0        | 1   | 1       | 2        | 4   | 12   |
|                    | Indonesia | 2        | 0   | 2       | 1        | 5   | 2        | 0   | 2       | 2        | 6   | 2        | 0   | 2       | 2        | 6   | 17   |
|                    | 平均        | 0.3      | 0.1 | 1.5     | 0.4      | 2.3 | 1.4      | 1.0 | 1.6     | 1.3      | 5.3 | 1.0      | 1.1 | 1.3     | 1.5      | 4.9 | 12.4 |

(注) 数値 : 0～2 点の 1 点刻みの 3 段階評価、数値が大であるほど規制が厳しい。算定根拠等の詳細は、別添の付表 2、およびグラフ参照。

今回算定した数値を基に、仮に日本およびアジア 8 ヶ国を規制の強弱に応じて 3 つに区分すれば下記の通りとなる。

(低規制国：数値 10 点以下) シンガポール、ベトナム

(中規制国：数値 14 点以下) 日本（基準国）、中国、インド、韓国、タイ、マレーシア

(高規制国：数値 15 点以上) インドネシア

結論としては、シンガポール、ベトナムの 2 ヶ国の解雇規制は緩やかであり、逆に、インドネシアは日本およびアジア 8 ヶ国中で最も解雇規制が厳しい国となった。日本を含む残り 6 ヶ国の解雇規制は、典型標準解雇事例毎の差異はあるものの、総じて同じ程度の中間的な規制水準となっている。これは、前記の修正版 OECD 雇用指標の傾向とほぼ整合する結果となっている。なお、表 7 は、典型標準解雇事例毎に、各 4 つの評価項目の難易度の内訳を示したものである。

#### (4) 中小企業経営者の視点による整理

これまでの検討結果を整理すれば、次の3点が中小企業経営者の観点からは重要であろう。

①**規制レベルの区分**：日本およびアジア8ヶ国を、修正版OECD雇用規制指標の数値、および典型標準解雇事例におけるシミュレーション結果の数値に基づいて3つのグループに分けると、次の通りである。

修正版OECD雇用規制指標

(低規制国) シンガポール (10点以下)

(中規制国) 日本、ベトナム、タイ、マレーシア、インド、中国、韓国 (11～15点)

(高規制国) インドネシア (16点以上)

②**規制レベル毎の特徴**：

(基準国) 日本

修正版OECD規制指数(以下「規制指数」という)では、中規制国に該当し、マレーシアなど6ヶ国とほぼ同じ規制水準にある。典型標準事例に基づくシミュレーション結果の数値(以下「難易度」という)でみると、「懲戒解雇」の難易度が他の5ヶ国に比して高く、高規制国のインドネシアと同水準にある。しかし、一方で、「普通解雇」については、難易度がシンガポール、ベトナム並みに低くなっている点が他の5ヶ国と大きく異なる点である。これは、日本が懲戒解雇に対しても労働者保護の観点から一定の予告期間を確保し(労働基準法第20条)、離職給付を支給する慣行があることが大きな要因として指摘できる(厚生労働省モデル就業規則第50条第1項)。逆に、普通解雇においては、離職給付が法定されておらず、就業規則や慣行に依存していることから、当該解雇に関する規制を法定化している他の5ヶ国よりも難易度が低く評価されていることが要因となっている(補論4参照)。

(低規制国) シンガポールと(中規制国①) ベトナム

典型標準事例の難易度で見ると、各解雇類型の値は両国でほぼ同じ結果となっているが、両国の経済発展度の違いや経済体制の歴史的経緯の相違もあり、解雇法制自体はかなり異なっており、規制指数ではシンガポールは低規制国、ベトナムは中規制国に区分される。すなわち、シンガポールは、米国型の解雇事由を原則とする低規制型の雇用規制を採用するとともに(雇用法第10条他)、一方で政府、産業・労働組合の3者が共同し「ガイドライン」

(Tripartite Guidelines On Fair Employment Practices、Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment、Tripartite Advisory on Mandatory Retrenchment Notifications)を策定し関係者が遵守することで雇用主による「解雇権濫用を抑止」し、「正当な解雇」の基準・考え方を明示する方式をとっている。

他方、ベトナムは、社会主義体制からの移行過程において先進各国の解雇法制を研究し、社会主義的な発想との調和を図っている。具体的には、労働者の保護については、解雇回避努力義務(労働法典第59条、第60条)や手続き規定(懲戒解雇：同123条)の充実に重点を置いた規制を行いつつも、離職給付については失業保険加入により代替できるとする規定を法定しており、離職給付を実質上不要としている点に特徴がある(同第48条第2項)。これは、ベトナム政府が、失業保険制度を整備し強制加入とするとともに、保険料率を高く設定し(事業主・労働者・政府が賃金の各1%を負担)、給付水準を失業時賃金の

60%、給付期間を最大1年とするなど失業者に比較的手厚い制度としていること、高度経済成長の下で失業率が2%と極めて低く再就職先の確保が容易であり経済的補償の必要性が低いことが特徴となっている。

#### **（中規制国②）マレーシア、インド、韓国、中国、タイ**

各国とも、3つの解雇類型毎に難易度の強弱にバラツキがある。しかし、3類型全体を平均した数値で見るとバラツキが平準化されるため、結果的には、数値上は、日本と大きな差異は無い結果となり、修正版OECD規制指数の区分では、5ヶ国とも日本と同じ中規制国に該当する。しかし、次の諸点では日本と比較して強い規制が行われており、これらの点について限定して見た場合、「日本よりも規制が厳しい」という印象を受けることに注意が必要である。

第1に、前述したように日本は、懲戒解雇（横領等の非違行為）について労働者保護の度合いが高く、他方で普通解雇（能力不足等）については規制が緩やかである。これに対して、これら5ヶ国は、逆に「懲戒解雇」に関する労働者保護が軽く、「普通解雇」に対する規制が厳しい点が日本と異なる特徴となっている。具体的には、「普通解雇」に対しては、中国では工会への解雇理由通知（労働契約法第43条）と工会の意見陳述権の保障（同法第30条）、インドでは政府機関への報告（労働争議法第25F条）などが法定されている。また、マレーシアでは社内調査と査問の実施、タイでも警告書の発行が後日の訴訟回避のため実務上一般化している。さらに、インド以外の4ヶ国においては、普通解雇対象者に対する研修や職場配転などの機会を提供し解雇回避の努力を行うことを実質上義務化しているのに対し（中国：労働法第26条、タイ：労働裁判所法第48条に基づく判例、韓国：公正人事指針、マレーシア：後述の「協調行動規範」（12）（c））、日本は当該手続きを就業規則の記載内容に依拠する方式に留まっている点でも規制の在り方が異なっている。

第2に、日本の方が厳しい（雇用主に対して厳しく、従業員に対して甘い）と考えられる「懲戒解雇」の規制についても、タイでは社内苦情処理制度の設置が法定されているほか（労働者保護法109条）、マレーシアとインドでは実務上警告状の発行と調査、さらに査問手続が一般的に行われている（マレーシアでは雇用法14条（1）において不正行為に関する調査が法定されている）。特にマレーシアでは懲戒手続きを雇用契約に明記すること（雇用法第10条（2））、また、インドでは懲戒事由と手続きについて就業規則に記載し認証官の認証を受けることが法定化されている（就業規則法第3条（1）、第5条（3）他）。さらに、韓国では懲戒解雇者への離職給付金の支給が法定化されていることなど（勤労者退職給与保障法第4条、第12（3）、労働部行政解釈1981.4.2）、日本の規制を上回る手続きが要請されている事項が幾つか存在している点に留意することも重要である。

同様に、第3の点として、日本とほぼ同水準にあると試算された「整理解雇」についても、マレーシアでは人的資源省策定の「整理解雇処置のガイドライン」や、労使が締結した「協調行動規範」（CODE OF CONDUCT FOR INDUSTRIAL HARMONY 1975）に沿った対応が求められること、インドでは90日前までに政府機関の許可を得るための申請を行う必要があること（労働争議法第250条）など、日本以上に厳しい規制が設けられている点が重要である。。

#### **（高規制国）インドネシア**

イスラム教徒が人口の9割弱を占めることから、「喜捨」「自己犠牲」「共同体」の意識が強く、雇用においても一旦採用した従業員は、あらゆる努力を行い可能なかぎり雇用を継続すること（労働基本法第151条（1））、また、違法行為等を犯した従業員に対しても再起の機会を提供することを原則とする法制が構築されている（同法第158条（2）、161

条)。このため、懲戒解雇、普通解雇ともに手続き規定が厳しく、労使協議が合意に至らない場合は、労使関係裁判所の決定を得たのち解雇が初めて可能となる制度となっている（同法第151条（3））。また、失業保険制度が整備されていないことから、解雇に際しての離職給付は、今回のシミュレーションのケースにおいて普通解雇・整理解雇の場合総額7ヶ月分を超える水準となること（同法第156条）、さらに、雇用契約の基本となる就業規則の制定・変更についても官公庁の許可が必要であることなどにも留意する必要がある（同法第108条（1））。

**③国毎の特徴（日本より規制が厳しい事項）；** 日本と比較して、他の中規制国5ヶ国の規制が厳しい項目としては、次の諸点が重要であろう。

**タイ**：懲戒における警告書の発行が慣行となっており、社内苦情処理制度の設置（労働者保護法109条）が法定されている。

**マレーシア**：雇用就労手続きを雇用契約に明記する必要がある（雇用法第10条（2））。懲戒解雇や普通解雇においては、警告状の発行と調査と査問手続きが一般的に行われている（不正行為に関する。調査；同法14条（1）に規定）。整理解雇については、人的資源省策定の「整理解雇処置のガイドライン」や労使が締結した「協調行動規範」（CODE OF CONDUCT FOR INDUSTRIAL HARMONY 1975）に沿った対応が求められる。

**インド**：実務上警告状の発行と調査と査問手続きが一般的に行われている。懲戒事由と手続きについて就業規則に記載し認証官の認証を受けることが法定化されている（就業規則法第3条（1）、第5条（3）他）。事業所閉鎖に伴う整理解雇において、90日前までに政府機関の許可を得るための申請を行う必要がある（労働争議法第250条）。

**中国**：工会への解雇理由通知（労働契約法第43条）と工会の意見陳述権（同法30条）が保障されている。

**韓国**：懲戒解雇者への離職給付金の支給（勤労者退職給与保障法第4条、第12（3）、労働部行政解釈1981.4.2）が法定化されている。

以上を整理すれば、表8の通りである。雇用法制の強弱を評価する観点とは、本研究プロジェクトにおいても3つの典型標準解雇事例において12個の項目を設定した様に多様であり、同じ中規制国であっても、国によって評価項目間の数値には当然バラツキが存在する。

これらの諸点は、中小企業の経営者が実際に海外進出を行った際、「この国の雇用規制は、日本とほぼ同等であると聞いていたが、意外と思わぬ点で日本よりも厳しい規制が多い」と感じる点にほかならないのではないかと考える。中小企業経営者の意識・関心は、日本との比較で厳しい規制を設定している項目に集中することになるのは当然であり、その結果、進出先が解雇の3類型全体を平均すると「中規制国」に該当する場合であっても、「意外と規制が厳しい」という印象が生じることになるものと考ええる。

解雇法制を実務的な観点から検討する場合、総体的な規制レベルよりも、個別具体的な規制条項の強弱、特に厳しい条項について事前に十分な知識を持つことが中小企業経営者にとっては重要である。

表8 日本と比較したアジア8ヶ国の解雇法制の特徴

|            |           |      | 修正版OECD<br>規制指標 |     |     | 3典型<br>標準事<br>例 | 規制の特徴（日本との比較で規制が厳しい事項）                                                                                                                                                                                    |                                                      |
|------------|-----------|------|-----------------|-----|-----|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|            |           |      | 個別              | 集団  | 平均  |                 | 個別（懲戒解雇・普通解雇）                                                                                                                                                                                             | 集団（整理解雇）                                             |
| 基準国        | Japan     | 中規制国 | 1.8             | 3.7 | 2.8 | 12              | -                                                                                                                                                                                                         | -                                                    |
| アジア<br>8ヶ国 | Singapore | 低規制国 | 0.7             | 2.0 | 1.4 | 8               | ●解雇事由を原則とする低規制型の雇用規制を採用しているが、一方で政府、産業・労働組合の3者が共同し「ガイドライン」を策定し関係者が遵守                                                                                                                                       |                                                      |
|            | Vietnam   | 中規制国 | 1.6             | 3.7 | 2.6 | 9               | ●解雇回避努力義務や手続き規定の充実に重点を置いた規制を行いつつ、離職給付については失業保険加入により代替でき実質上不要であるとする点に特徴がある                                                                                                                                 |                                                      |
|            | Malaysia  | "    | 2.7             | 3.3 | 3.0 | 13              | ●雇用終了手続きを雇用契約に明記する必要がある<br>●懲戒解雇や普通解雇においては、警告状の発行と調査と査問手続が一般的                                                                                                                                             | ●人的資源省策定の「整理解雇処置のガイドライン」や労使が締結した「協調行動規範」に沿った対応が求められる |
|            | Korea     | "    | 3.2             | 3.8 | 3.5 | 14              | ●懲戒解雇者への離職給付金の支給                                                                                                                                                                                          | -                                                    |
|            | Thailand  | "    | 3.0             | 4.4 | 3.7 | 13              | ●懲戒における警告書の発行が慣行<br>●社内苦情処理制度の設置が法定                                                                                                                                                                       |                                                      |
|            | India     | "    | 3.5             | 3.7 | 3.6 | 13              | ●実務上警告状の発行と調査と査問手続が一般的<br>●懲戒事由と手続きについて就業規則に記載し認証官の認証を受ける必要がある                                                                                                                                            | ●事業所閉鎖に伴う整理解雇において、90日前までに政府機関の許可を得るための申請を行う必要がある     |
|            | China     | "    | 3.3             | 4.0 | 3.7 | 12              | ●工会への解雇理由通知が必要<br>●工会の意見陳述権が保障されている                                                                                                                                                                       | -                                                    |
|            | Indonesia | 高規制国 | 4.1             | 4.4 | 4.3 | 17              | ●一旦採用した従業員は、あらゆる努力を行い可能な限り雇用を継続することが必要<br>●違法行為等を犯した従業員に対しても再起の機会を提供することを原則とする<br>●懲戒解雇、普通解雇ともに解雇に当り労使協議が必要、合意に至らない場合は、労使関係裁判所の決定が必要<br>●失業保険制度が整備されていないため、離職給付が高額<br>●雇用契約の基本となる就業規則の制定・変更についても官公庁の許可が必要 |                                                      |

## II-5 雇用紛争の発生件数の推計

さらに、第6段階の作業として、厳密な正確性の点では改善の余地が大きいことは認識しつつも、これまで数量的な情報に乏しかったアジア8ヶ国における「個別雇用紛争の発生件数」について、概数推計を行った。詳細は、安達（2018）参照。

### （1）推計方法

最初に、各国における雇用紛争の発生状況、特にその多寡とそれらがどのような機関（主に、行政機関と司法機関）により分担処理されているかに関する基礎データの収集を試みた。

雇用紛争のうち、労働組合と経営者の間で発生する「集団的紛争」については、国毎に多少の定義に差異はあるものの、各国政府統計において多くが公表されており、さらには、国際労働機関（ILO）は加盟国を網羅した労働データベースを構築し、各国の数値を長期時系列の形態で掲載している。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、上記のILOのデータおよび各国政府統計を精査した上で、ILO非加盟のインドなども含めた労働争議の発生件数を整理し、毎年「国際労働比較」において公表している。本研究プロジェクトにおいては、原則として、JILPTのデータを利用し同データが利用できない場合にILOのデータを利用することとした。

他方、雇用紛争のうち、労働者個人と経営者の間に発生する「個別的紛争」に関しては、世界各国を網羅したデータは、残念ながら存在せず、各国政府統計等から個別に収集することが必要となる。また、個別紛争は、後述するように多くの国において調停前置義務等の規定があることから、同一の事件が行政、司法の両機関で処理されている可能性が高いため、政府統計等から収集した行政、司法の各機関における処理件数をどの様に集計処理するか（二重計上の回避等）によって、数値としての「雇用紛争発生件数」が異なるという点の問題となる。

本研究プロジェクトにおいては、上記の様な制約を踏まえて、各国の個別的雇用紛争の発

生状況の把握は、概数的把握に留めざるを得ないとの前提に立ち、厳密な正確性の点では改善の余地が大きいことは認識しつつ、具体的には次の様な手順で「個別的雇用紛争」の発生件数に関する「概数推計」を実施した。なお、日本およびアジア8ヶ国の比較対象として、別途、欧州等6ヶ国（英、独、仏、伊、スペイン、オーストラリア）における労働争議件数、個別的雇用紛争の発生件数を推計しているが、基本的には同様の作業を実施している。

#### （推計手法）

① 基礎データとしては、各国司法当局、および労働関係当局のHPに掲載されている各種統計、年次報告書等から、個別的雇用紛争の処理件数を抽出。その際、各国の数値については、HP掲載の最新年次のデータを利用することとし、各国に共通する年次は敢えて設定しないこととした。なお、今回のデータ収集にあたって下記2点について留意をお願いしたい。

・司法機関による処理数値は、日本およびアジア8ヶ国のうち、韓国を除く8ヶ国についてデータを収集数することが可能であった。韓国については、労働委員会等の決定に対する控訴として行われる行政訴訟については、最新値を把握できたものの、労働委員会等を經由せずに直接地方裁判所に提訴される紛争については、司法統計の数値が確認できなかった。このため、韓国の司法機関による個別紛争の数値については、JILPTの文献（2003）に記載されている2003年の地方裁判所の処理数値を利用している。

・行政機関による処理数値については、日本およびアジア8ヶ国のうち、インドネシアとベトナムの2ヶ国を除く6ヶ国については、労働所管政府組織（例：人材省）による公表データを確認することができた。公表データが確認できなかったインドネシアについては、国際労働財団（JILAF）の文献（2015）に記載されている2015年の雇用紛争の数値で代用することとした。また、ベトナムについては、行政関連のデータが一切確認できなかったことから、労働争議と個別紛争の発生件数（いずれも人口当り）の間における相関関係から推計した数値を利用することとした。詳細は安達（2018）参照。

② 上記により収集した行政、司法の処理件数を基に、後に実施する各国の雇用紛争解決制度の概要調査において明らかにした「調停前置義務」（司法提訴前における行政機関による調停等の義務化）の導入状況等に基づいて、各国の「個別雇用紛争発生件数」を次の様に定義し推計を行うこととした。なお、韓国については、個別雇用紛争についても、

調停前置義務無し： 紛争発生件数 = 行政処理件数 + 司法処理件数

調停前前置義務有： 紛争発生件数 = 行政処理件数

上記の定義には、社内で処理され解決された紛争が含まれていないこと、また、調停前置義務無しの国（日本、韓国）において、行政を一旦経由し、司法提訴された紛争がダブルカウントされることになるなど、正確性の上で問題点を有するが、本研究プロジェクトにおいては、それらの限界を認識しつつも、各国の紛争発生の多寡を議論する上での第一次アプローチのデータとして利用することとした。

#### （2）推計結果

この様な前提に基づいて、日本およびアジア8ヶ国等における雇用紛争の発生状況を整理したものが表9、図1である。日本、欧州等6ヶ国と比較したアジア8ヶ国の雇用紛争の発生状況の特徴として、次の諸点が指摘できる。

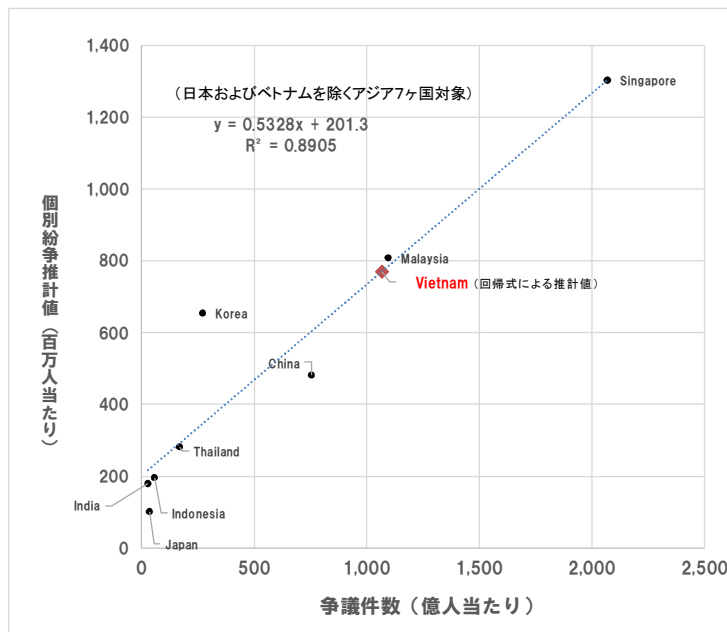
①**集団紛争（労働争議）**： アジア8ヶ国は、下記の様に、「労働争議年間発生件数」500件/億人を基準にして、欧州等6ヶ国とほぼ同水準の労働争議が発生している「高発生国（労働争議）」（シンガポール等）の4ヶ国と、同発生件数が欧州等6ヶ国の9分の1程

表9 日本およびアジア8ヶ国における雇用紛争発生状況（推計）

|        |              |           | 基礎データ：雇用紛争発生状況等 |            |                                                  |                                                                                                                                                    | 同人口当たり数値                                           |                                                                            |               | 調停前置制<br>度の有無 | <推計値><br>個別紛争発生<br>件数<br>(件/百万人) | 人口<br>(百万人)  |            |       |
|--------|--------------|-----------|-----------------|------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|----------------------------------|--------------|------------|-------|
|        |              |           | 集団紛争            | 個別紛争       |                                                  | 紛争受理件数(司法)                                                                                                                                         | 集団                                                 | 個別                                                                         | 司法<br>(百万人当り) |               |                                  |              |            |       |
|        |              |           | 労働争議件<br>数      | 紛争受理件数(行政) | 労働争議<br>(1億人当り)                                  |                                                                                                                                                    | 行政<br>(百万人当り)                                      |                                                                            |               |               |                                  |              |            |       |
|        | Japan        |           | 46              | 6,009      | (2016年)<br>労働委員会 290<br>地方労働局 5,123<br>地方自治体 596 | 6,954                                                                                                                                              | 労働審判申請(2015年)<br>3,674<br>地裁通常訴訟新受(2015年)<br>3,280 | 36                                                                         | 47            | 55            | -                                | 102          | 127        |       |
| アジア8ヶ国 | 高発生国<br>(争議) | Singapore | A               | 112        | 7,044                                            | 人的資源大臣等への救済申請<br>(2016年)<br>Individual 6,932<br>Trade 112                                                                                          | 不詳                                                 | -                                                                          | 2,069         | 1,302         | 不詳                               | ○            | 1,302      | 5     |
|        |              | Malaysia  | A               | 326        | 23,989                                           | (2015年) DGR<br>Clams 10,431<br>(2015年)<br>Labour Court 13,558                                                                                      | 1,062                                              | Industrial Court (2014年)<br>1,062                                          | 1,097         | 807           | 36                               | ○            | 807        | 30    |
|        |              | Vietnam   | A               | 978        | 不詳                                               |                                                                                                                                                    | 4,104                                              | 人民法院第1審提訴<br>(2013年)                                                       | 1,067         | 不詳            | 45                               | △<br>(一部義務化) | 推定 770     | 92    |
|        |              | China     | A               | 10,466     | 665,760                                          | (2015年)<br>労働紛争委員会申請件数                                                                                                                             | 366,668                                            | 人民法院第1審提訴<br>(2013年)                                                       | 755           | 480           | 265                              | ○            | 480        | 1,386 |
|        |              | Korea     | A               | 134        | 14,631                                           | (2014年)<br>地方労働委員会 12,662<br>中央労働委員会 1,969                                                                                                         | 18,004                                             | 行政訴訟(2015年) 415<br>労働委員会の地方に不満ある<br>場合に提訴可<br>地裁提訴(2003年) 17,589           | 272           | 297           | 365                              | -            | 654        | 49    |
|        | 低発生国<br>(争議) | Thailand  | B               | 114        | 18,867                                           | (2013年)<br>NUMBER OF GRIEVANCES<br>RECEIVED 17,847<br>ORDERS OF THE LABOUR<br>RELATIONS COMMISSION ON<br>UNFAIR LABOUR PRACTICE<br>COMPLAINTS 1020 | 21,912                                             | Industrial Court (2014年)                                                   | 170           | 282           | 327                              | ○            | 282        | 67    |
|        |              | Indonesia | B               | 147        | 48,800                                           | (2015年)<br>JILAF インドネシアの労働事情                                                                                                                       | 766                                                | Industrial Relations Court<br>(2014年)                                      | 59            | 195           | 3                                | ○            | 195        | 250   |
|        |              | India     | B               | 362        | 224,585                                          | (2015-2016年)<br>所管政府雇用労働省受理<br>Individual 6,976<br>Inspectin 217,609                                                                               | 2,230                                              | Central Government Industrial<br>Tribunal-cum-Labour Court<br>(2016-2017年) | 29            | 179           | 2                                | 実質上<br>○     | 179        | 1,252 |
|        |              | アジア8国平均   |                 | 1,580      | 143,382                                          |                                                                                                                                                    | 59,249                                             |                                                                            | 690           | 506           | 149                              |              | 584<br>*** | 391   |
|        | 争議<br>個別     | 高発生国      |                 |            |                                                  |                                                                                                                                                    |                                                    |                                                                            | 1,247         |               |                                  |              | 840        |       |
|        |              | 低発生国      |                 |            |                                                  |                                                                                                                                                    |                                                    |                                                                            | 132           |               |                                  |              | 328        |       |
|        |              | 高発生国      | A               |            |                                                  |                                                                                                                                                    |                                                    |                                                                            | 1,126         |               |                                  |              | 883        |       |
|        |              | 低発生国      | B               |            |                                                  |                                                                                                                                                    |                                                    |                                                                            | 253           |               |                                  |              | 284        |       |
| 欧州等6ヶ国 |              |           |                 |            | (参考:欧州豪6ヶ国平均)                                    |                                                                                                                                                    |                                                    |                                                                            | 1,162         | 4,879         | 3,160                            | 4ヶ国          | 4,103      |       |

(注) 各国人口：IMFのEconomic Outlook、April 2017の公表データに収録されている。「人口」(2016年値)を利用。  
 その他のデータ：本文参照  
 韓国：個別紛争の推計値は、行政訴訟分を除いて算定。ベトナム：図3のアジア7ヶ国(ベトナムを除く)の回帰式による推計  
 欧州等6ヶ国：United Kingdom, Germany, France, Italy, Spain, Australia  
 高発生国・低発生国の基準：(労働争議) アジア8ヶ国平均 700件/億人以上未満(個別紛争) 同概ね500件/百万人以上未満  
 アジア8ヶ国平均の符号：欧州等6ヶ国との平均値との比較で統計上(ウェルチ検定)有意の差異があるか否かを表す  
 \*\* (片側5%で有意)、- (有意差異無し)

図3 労働争議と個別雇用紛争発生件数(人口当たり)の相関



度に留まっている「低発生国（労働争議）」（韓国等）の4ヶ国に大きく2分される。

「高発生国（労働争議）」＝シンガポール、マレーシア、ベトナム、中国

「低発生国（労働争議）」＝韓国、タイ、インドネシア、インド

②個別紛争： 「個別紛争発生件数」についてみると、アジア8ヶ国全体の平均は584件と欧州等6ヶ国平均の7分の1程度に留まっている点が大きな特徴となっており、統計的検証（ウェルチ検定）においても差異が確認された。この傾向はアジア8ヶ国のうちの個別紛争高発生国（5ヶ国；表9中のA）についてみても、その平均は883件と欧州等6ヶ国平均の5分の1であり、最多発生国であるシンガポールにおいてさえも、欧州等6ヶ国平均の3分の1の水準に留まっていることから明らかなである。また、最小発生国である日本については、その発生件数は102件と最も低い水準となっている。

## Ⅱ-7 雇用紛争解決制度の整備状況把握

最後に、第7段階の作業として、日本およびアジア8ヶ国の紛争解決制度について検討作業を行った。その作業内容と結果は、下記の通りである。

### (1) 雇用紛争解決制度整備指数の策定： 概要整理のための25個の視点設定

検討作業にあたっては、これまでに収集した国際労働財団「アジア労働法データベース」に収録されている国関連法規等に加えて、ILOの労働関連データベースに収録されている関連法規等も併せて参照することとした。

次に、国毎の関連法規定の整理にあたっては、再度、「関係法令」「解雇要件」「不法解雇における法定の救済原則」を整理確認したのち、ILOの労働関連データベース等における雇用紛争解決制度の国際比較に関するフレームワーク等を勘案し、下記の様な手順による整理を実施した。

**第1手順：** 雇用紛争解決制度に関する関係法令の規定を、大きく「個別紛争」「集団紛争」に2分した上で、各々をさらに紛争解決のどの場面で適用されるかにより、「社内」「行政」「司法」および「争議規制」の4つに区分し整理した。

**第2手順：** さらに、抽出した法規定を評価する視点として、例えば、「苦情申立て制度の設定義務など社内における紛争解決に関する法規定が存在する？」「司法が行う雇用紛争関連訴訟に一定の処理期間が設定されているか？」など全25項目の評価項目を設定し、各評価項目に該当する法規定の有無・内容を3段階（0～1.0点、0.5点刻み）で評価することにより「雇用紛争解決制度の整備状況指数」を算定した。

**第3手順：** さらに、上記集計にあたっては、各評価項目がどのような意図をもって設定されているかの観点に基づいて、全25の評価項目に対し次の3つの評価視点を設定し、各評価項目を3つの何れかの視点に紐づけ分類することとした。これによって、各国の雇用紛争解決制度の整備状況を「社内、行政、司法、争議」の4つの解決プロセスの場面から数値化するとともに、解決制度全体の特性を「明瞭性、迅速性、柔軟性」の3つの評価視点からも数値化し、各国の解決制度整備状況の特徴を簡易にイメージすることができるよう工夫した。

「明瞭性」＝協議開始規定等

「迅速性」＝処理期間規定等

「柔軟性」＝救済方法の多様性等

上記手順1～手順3における具体的な検討項目の一覧は、表10の通りである。例えば、

個別紛争において、行政組織における仲裁判定にあたり、組合代表や労働専門家等が委員として参加することが法定されている場合は、当該項目を「参画」の項目の具体事例として整理し、「柔軟性」に配慮した制度が整備されているとしてカウントすることとした。なお、全25項目の具体的な数値化基準は、次の通りである。

1. 0点： 当該項目に関する法規定が存在する。
- 0.5点： 当該項目に関する法規定は無いが、慣行、就業規定等により実質的に一定の配慮が行われている場合。ないしは、該当する法規規定はあるが、規制対象等に制約や一定の条件が付されている場合。
- 0点： 上記以外。当該項目に関する法規定や慣行等も無い場合。

表10 紛争解決制度の検討項目

|     | 個別紛争                                        |                                        |                                                                    | 集団紛争                           |                                 |                                              | 計     |
|-----|---------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------|-------|
|     | 検討項目                                        | 区分                                     | 内容・事例                                                              | 検討項目                           | 区分                              | 内容                                           |       |
| 社内  | 有無                                          | 柔軟性                                    | 苦情申立て制度                                                            | 開始手続<br>情報提供                   | 明瞭性<br>明瞭性                      | 労使協議開始規定の法定<br>経営情報等の提供義務                    | 3     |
| 行政  | 有無<br>多様性<br>参画<br>処理期間<br>最終性<br>前置義務      | 迅速性<br>柔軟性<br>柔軟性<br>迅速性<br>迅速性<br>迅速性 | 制度の有無<br>機関の複数化<br>経験者等の参画<br>法定の有無<br>提訴の可否<br>法定の有無              | 有無<br>多様性<br>参画<br>処理期間<br>最終性 | 迅速性<br>柔軟性<br>柔軟性<br>迅速性<br>迅速性 | 制度の有無<br>機関の複数化<br>経験者等の参画<br>法定の有無<br>提訴の可否 | 10    |
| 司法  | 特別司法有無<br>柔軟性<br>参画<br>処理期間<br>最終性<br>救済多様性 | 柔軟性<br>柔軟性<br>柔軟性<br>迅速性<br>迅速性<br>柔軟性 | 労働審判、労使裁判所<br>権利義務関係以外の考慮<br>経験者等の参画<br>法定の有無<br>控訴の可否<br>救済方法の多様性 | 特別司法有無<br>参画<br>処理期間<br>最終性    | 迅速性<br>柔軟性<br>迅速性<br>迅速性        | 労使裁判所<br>経験者等の参画<br>法定の有無<br>控訴の可否           | 11    |
| その他 | -                                           |                                        |                                                                    | 争議規制                           | 明瞭性                             | 法定の有無                                        | 1     |
| 計   |                                             |                                        | 13                                                                 | 計                              |                                 |                                              | 25    |
|     |                                             |                                        | 柔軟性 7                                                              |                                |                                 |                                              | 柔軟性 3 |
|     |                                             |                                        | 迅速性 6                                                              |                                |                                 |                                              | 迅速性 6 |
|     |                                             |                                        | 明瞭性 0                                                              |                                |                                 |                                              | 明瞭性 3 |

## (2) 日本およびアジア8ヶ国における雇用紛争解決制度の整備状況

上記の手順1～手順3のうち、手順1の作業結果を示せば、表11、別表6の通り。これらの表を一覧すれば、アジア8ヶ国は、労働紛争を専門に扱う特別司法組織（例：マレーシア、労働裁判所（Industrial Court））を有するか否かで大きく2分されることが分かる。すなわち、特別司法組織を設置しているタイ、インドネシア、インド、マレーシア、シンガポールの5ヶ国、設置していないベトナム、中国、韓国の3ヶ国である。

特別司法組織を設置している5ヶ国においては、原則として同特別組織が最終性を持った判決や裁定を下すことができる点で共通している。なお、日本は労働審判制度を有するが、労働審判における裁定に対しては、一方当事者による地方裁判所への提訴が可能となっている点、最終性に欠けることから、アジアの5ヶ国における特別司法組織とは性格を異にしている。

## (3) 日本およびアジア8ヶ国における雇用紛争解決制度の整備指数

表11を基に、手順2、手順3に従って、日本およびアジア8ヶ国の雇用紛争解決制度の整備状況を指数化して示せば、表12の通りである。

結論としては、アジア8ヶ国においては既に日本を上回る法整備が行われていることが

表 1 1 日本およびアジア 8 ヶ国の雇用紛争解決制度の概要

|      |    |           | 評価視点       | Japan | Korea | China | Vietnam | Singapore | India | Malaysia | Indonesia | Thailand |
|------|----|-----------|------------|-------|-------|-------|---------|-----------|-------|----------|-----------|----------|
| (参考) | 指標 | 1<br>個別紛争 | 社内<br>有無   | 柔軟性   | -     | ○     | ○       | ○         | -     | ○        | -         | ○        |
|      |    |           | 社内<br>有無   | 迅速性   | ○     | ○     | ○       | ○         | ○     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>多様性  | 柔軟性   | ○     | -     | ○       | ○         | ○     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>参画   | 柔軟性   | -     | -     | ○       | △         | ○     | -        | △         | -        |
|      |    |           | 行政<br>処理期間 | 迅速性   | -     | -     | ○       | -         | ○     | -        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>最終性  | 迅速性   | -     | ○     | -       | △         | -     | -        | △         | -        |
|      |    | 2<br>集団紛争 | 前置義務       | 迅速性   | -     | -     | ○       | ○         | △     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 特別司法       |       |       |       |         |           |       |          |           |          |
|      |    |           | 社内<br>有無   | 柔軟性   | ○     | -     | -       | △         | ○     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 社内<br>有無   | 柔軟性   | ○     | -     | -       | -         | ○     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>参画   | 柔軟性   | ○     | -     | -       | -         | -     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>処理期間 | 迅速性   | △     | -     | -       | -         | -     | ○        | ○         | △        |
|      |    |           | 行政<br>最終性  | 迅速性   | -     | -     | -       | ○         | ○     | ○        | △         | ○        |
|      |    |           | 救済多様性      | 柔軟性   | △     | △     | ○       | ○         | ○     | ○        | -         | ○        |
| (注)  | 指標 | 2<br>集団紛争 | 開始手続       | 明瞭性   | -     | -     | -       | ○         | ○     | -        | -         | ○        |
|      |    |           | 情報提供       | 明瞭性   | -     | -     | -       | ○         | -     | -        | -         | -        |
|      |    |           | 社内<br>有無   | 迅速性   | ○     | ○     | ○       | ○         | ○     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>多様性  | 柔軟性   | ○     | ○     | ○       | ○         | ○     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>参画   | 柔軟性   | ○     | ○     | △       | △         | ○     | -        | △         | -        |
|      |    |           | 行政<br>処理期間 | 迅速性   | -     | △     | △       | ○         | -     | -        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>最終性  | 迅速性   | -     | △     | -       | -         | -     | -        | △         | -        |
|      |    | 3<br>争議規制 | 特別司法       |       |       |       |         |           |       |          |           |          |
|      |    |           | 社内<br>有無   | 迅速性   | -     | -     | -       | ○         | ○     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 社内<br>有無   | 柔軟性   | -     | -     | -       | ○         | -     | ○        | ○         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>参画   | 柔軟性   | -     | -     | -       | -         | △     | ○        | ○         | △        |
|      |    |           | 行政<br>処理期間 | 迅速性   | -     | -     | -       | ○         | ○     | ○        | △         | ○        |
|      |    |           | 行政<br>最終性  | 迅速性   | -     | -     | -       | ○         | ○     | ○        | △         | ○        |
|      |    |           | 争議規制       | 明瞭性   | -     | ○     | -       | ○         | ○     | ○        | -         | △        |

(注) ○：当該項目に関する法規定が存在する。△：当該項目に関する法規定は無いが、慣行、就業規定等により実質的に一定の配慮が行われている場合。ないしは、該当する法規規定はあるが、規制対象等に制約や一定の条件が付されている場合。－：上記以外。当該項目に関する法規定や慣行等も無い場合。

表 1 2 日本およびアジア 8 ヶ国における雇用紛争解決制度の整備状況

|           |           |    | 紛争解決制度充実度指数 |     |     |     |     |     |     |     |      |       |     |      |     |        |      |     |
|-----------|-----------|----|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|-----|------|-----|--------|------|-----|
|           |           | 区分 | 個別          |     |     |     | 集団  |     |     |     | 計    | 個別集団計 |     |      |     | 3つの視点別 |      |     |
|           |           |    | 社内          | 行政  | 司法  | 争議  | 社内  | 行政  | 司法  | 争議  |      | 社内    | 行政  | 司法   | 争議  | 明瞭     | 迅速   | 柔軟  |
| 基準国       | Japan     |    | 6.0         | 0.0 | 2.0 | 4.0 | 3.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 9.0  | 0.0   | 5.0 | 4.0  | 0.0 | 0.0    | 2.5  | 6.5 |
| アジア 8 ヶ国  | Thailand  | B  | 10.5        | 1.0 | 3.0 | 6.5 | 8.0 | 1.0 | 3.0 | 3.5 | 18.5 | 2.0   | 6.0 | 10.0 | 0.5 | 1.5    | 9.0  | 8.0 |
|           | Indonesia | B  | 10.5        | 1.0 | 4.0 | 5.5 | 7.5 | 0.0 | 4.0 | 3.5 | 18.0 | 1.0   | 8.0 | 9.0  | 0.0 | 0.0    | 10.0 | 8.0 |
|           | Malaysia  | A  | 9.0         | 0.0 | 2.0 | 7.0 | 8.0 | 1.0 | 2.0 | 4.0 | 17.0 | 1.0   | 4.0 | 11.0 | 1.0 | 2.0    | 8.0  | 7.0 |
|           | India     | B  | 8.5         | 1.0 | 4.0 | 3.5 | 7.5 | 0.0 | 4.0 | 2.5 | 16.0 | 1.0   | 8.0 | 6.0  | 1.0 | 1.0    | 8.0  | 7.0 |
|           | Singapore | A  | 6.5         | 0.0 | 3.0 | 3.5 | 7.5 | 1.0 | 2.5 | 3.0 | 14.0 | 1.0   | 5.5 | 6.5  | 1.0 | 2.0    | 6.5  | 5.5 |
|           | Vietnam   | A  | 5.0         | 1.0 | 2.0 | 2.0 | 6.5 | 2.0 | 3.5 | 0.0 | 11.5 | 3.0   | 5.5 | 2.0  | 1.0 | 3.0    | 5.0  | 3.5 |
|           | China     | A  | 7.0         | 1.0 | 4.0 | 2.0 | 3.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 10.0 | 1.0   | 7.0 | 2.0  | 0.0 | 0.0    | 4.5  | 5.5 |
|           | Korea     | B  | 3.5         | 1.0 | 2.0 | 0.5 | 5.0 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 8.5  | 1.0   | 6.0 | 0.5  | 1.0 | 1.0    | 4.0  | 3.5 |
| アジア 8 国平均 |           |    | 7.6         | 0.8 | 3.0 | 3.8 | 6.6 | 0.6 | 3.3 | 2.1 | 14.2 | 1.4   | 6.3 | 5.9  | 0.7 | 1.3    | 6.9  | 6.0 |
| 高整備 5 国   |           |    | 9.0         | 0.6 | 3.2 | 5.2 | 7.7 | 0.6 | 3.1 | 3.3 | 16.7 | 1.2   | 6.3 | 8.5  | 0.7 | 1.3    | 8.3  | 7.1 |
| 低整備 3 国   |           |    | 6.0         | 3.5 | 3.3 | 3.0 | 3.4 | 3.0 | 3.0 | 2.1 | 4.4  | 4.0   | 4.8 | 4.6  | 4.7 | 1.5    | 3.1  | 3.6 |

(注) 区分：A＝雇用紛争の高発生国、B＝雇用紛争の低発生国

数字の上でも明らかとなった。特に、日本との比較では、紛争解決における「迅速性」(処理期間の法定等)を重視した制度設計が特徴となっている。詳細は安達(2018) 参

照。

具体的には、日本およびアジア 8 ヶ国の雇用紛争解決制度の整備状況について、次の諸点が重要な事項として指摘できる。

①**日本の特徴**： まず、最初に日本の整備指数を見ると、個別・集団合計で 9.0 とアジア 8 ヶ国中最下位の韓国（8.5）とほぼ並ぶ低い水準となっている。

これは、「社内」の面で苦情申立てなど紛争解決制度が法定化されていないこと、また、「司法」の面で、裁判所が集団紛争に関して果たす役割が法定されていないこと、第 3 者による仲裁期間中におけるストライキ禁止規定など「争議」に関する規制が法定されていないことが大きな要因となっている。特に、「司法」については、先に述べたようにアジア 8 ヶ国のうち中国、ベトナム、韓国を除く 5 ヶ国においては、労働紛争を専門に扱う特別司法組織（例：マレーシアの場合 Industrial Court）が設置され、個別紛争のみでなく集団紛争についても一定の役割を担うことが法定されているのに対し、日本ではその様な特別な司法組織が存在しない点が大きな要因となっている。日本の労働審判制度は、個別紛争を対象とした制度となっていること、また、その審判は最終性を有しない点で、アジア 5 ヶ国と異なる。

したがって、個別紛争と集団紛争の各整備指数のバランスを見ると、日本が個別紛争にシフトした数値となっているのに対し（個別 6.0、集団 3.0）、アジア 8 ヶ国の多くは、個別・集団ともに比較的バランスのとれた数値となっている（アジア 8 ヶ国平均：個別 7.6、集団 6.6）。

さらに、日本の特徴としては、「迅速性」（紛争処理の期間の定め等）に関連する法規定が皆無、ないしは他のアジア諸国と比較して極めて少ないことが指摘できる。例えば、日本においては、雇用紛争の解決制度としては、「行政」の面で厚生労働省労働基準局（個別労働法第 3、4、5 条）、自治体における主管労政部（同 20 条 1 項）、労働委員会（同 20 条 3 項）の斡旋、調停、仲裁があり、「司法」の面でも労働審判といった多様な制度が設けられている。しかし、これら組織の斡旋等に不満ある場合は当事者が裁判所に提訴し得る余地を残しているなど、「迅速性」の観点でアジア 8 ヶ国に見劣りする状況となっている。例えば、インドネシアにおいては、県市レベル政府組織による勧告・調停・仲裁については、30 日以内、労働裁判所の判断は 64 日以内、マレーシアでは労働裁判所（Industrial Court）の判断は 30 日以内に行うことが法定されているなど、迅速な紛争処理に対する配慮が行われている。

②**アジア 8 ヶ国の特徴（高整備国と低整備国）**： 他方、アジア 8 ヶ国については、整備指数 13 点（全評価項目 25 個の半数）を基準にした場合、「高整備国」5 ヶ個国、「低整備国」3 ヶ国に大きく 2 分される。先述の様に日本は、低整備国のうち最も指数の低い韓国とほぼ同水準の位置となる。

高整備国＝マレーシア、タイ、インドネシア、インド、シンガポール

低整備国＝ベトナム、中国、韓国

低整備国のうち2ヶ国（ベトナム、中国）は社会主義国であり、残りの韓国は日本の労働法制をベースに制度を構築したと言われている。

**③高整備国と低整備国の差異要因（特別司法組織）**： 高整備国と低整備国との整備指数の相違を見ると、「社内」「行政」では数値に大きな差異はないが、「司法」の数値が大きく異なる点が特徴となっている。具体的には、先述した様に高整備国5ヶ国（マレーシア、タイ、インドネシア、インド、シンガポール）においては、労働裁判所など紛争解決にあたる特別司法組織が整備され、同組織が迅速に所定の処理期間において、最終性を持った判決や仲裁など多様な措置を行い得る構造となっている。先述の様に、日本は通常の司法裁判所を前提に労働審判手続きを導入している点でアジア8ヶ国と仕組みを異にしている。

通常の司法裁判所による解決

： ベトナム、中国、韓国

雇用紛争を専門とする特別司法機関を設置（労働裁判所、労使裁判所など）

： シンガポール、マレーシア、タイ、インドネシア、インド

なお、上記のうちシンガポールを除く4ヶ国においては、雇用紛争専門の特別司法機関が集団紛争についても一定の役割を担うものとされている。

例えば、高整備国のタイでは、労働裁判所法により労働紛争を専門に扱う労働裁判所が設置され、個別紛争においては審理期間の短縮が規定されているほか、専門裁判官と労使双方の代表による裁判官から構成する判事が、権利関係のみでなく金銭受領等幅広い基準に基づいて、最終性をもった判決を下すことができ、さらに、和解斡旋も含めた措置も可能とされている（同法29条、38条、43条ほか）。また、マレーシアでも労使関係法に基づいて労働裁判所が設置され、原則として提訴から30日以内に、原職復帰等だけでなく紛争解決に必要適切と考えられる措置を命じ得ることができるとされており（同法30（3）条ほか）、「個別」（司法）の数値は8ヶ国中で最も高い値（7点）となっている。

**④アジア8ヶ国における紛争解決制度の特徴（共通点）**： アジア8ヶ国は、上記の様に「司法」の面では、労働紛争に特化した特別司法組織を設けているか否かにより、大きく2つのグループに区分できる。他方、「社内」「行政」の面では8ヶ国間における差異は然程大きくない。各区分毎にその概要を記せば、下記の通りである。

**「社内」**： シンガポール、マレーシアの2ヶ国を除いた6ヶ国で定期的な労使対話、苦情申立て制度など何らかの制度が法定されている点で共通している。例えば、インドネシアでは、労働法第106条により、50名以上の労働者を雇用する会社においては労使間協議体の設置が義務化され、さらに、労働紛争における労使協議義務が労働関係法（3条（1））に規定されている。また、タイにおいては、苦情の社内申し立手続きについて、労働者10人以上の使用者は就業規則に明示することが必要であり（労働者保護法109条、法123条）、従業員数20人以上の事業所については、労働協約に明示する

ことが法定されている（労働関係法10条、11条）。

「行政」； 個別紛争に関しては、日本およびアジア8ヶ国ともに、「調停、仲裁等」による一定の解決制度を構築しているが、シンガポール、マレーシア、韓国、タイにおいては、さらに「救済命令等の強制力」をもつ機能を中央政府の労働関連組織に付与している点が注目される。また、殆どの国において、紛争の種類（金銭紛争か権利紛争か等）に応じて、専門行政組織の設置、ないしは専門の手続きが法定されており、迅速・柔軟な斡旋・調停等が行われる仕組みとなっている。

例えば、マレーシアにおいては、「雇用法」（雇用法69条（1）ほか）に基づいて、少額の金銭紛争や不正行為を理由とする解雇を専門に扱う行政組織「DGL」（Director General of Labour：通称 Labour court）が設けられ、金銭の支払い命令を下す権限が付与されている。さらに、通常の解雇・金銭紛争についても、「労働関係法」（18（2）

（4）、19A、26、30（3）ほか）において、解雇紛争と解雇以外の紛争に2分した手続き規定が設けられており、解雇紛争については、「DGIR」（Director General of Industrial Relations）または労働大臣が主導して、調査解決支援など必要な措置の実施が可能であり、解雇以外の紛争については、さらに和解手続きへの強制参加や外部組織への委託ができることなどが明文化されている。

また、シンガポールにおいては、「Employment Act」に基づいて、一般労働者の解雇紛争と金銭紛争の双方を対象とする手続きと、「Employment Claims Act」に基づいて金銭紛争（金額2万Sドル以下）と再雇用のみを扱う手続きの2つが法定されている。前者の手続きについては、Minister は Commissioner に調査させ、復職、バックペイ、金銭支払など必要な措置を命じることができる（法14条（2）（3）（4）ほか）。後者の手続きについては、労働者は、Commissioner への申立てにより認定調停委員による調停を受けることができる（EC法3（5）、4（1））。

「調停前置」； さらに、韓国を除くアジア7ヶ国全てにおいては、雇用紛争に関する裁判所提訴に当たって、事前に何らかの形で行政組織による斡旋、調停等の手続きを経ることを義務化する規定、すなわち「調停前置」が前提条件として法定されている。

なお、その具体的な規定の仕方は国毎に区々であり、ベトナム（労働法201条）、中国（中華人民共和國民事訴訟法の適用に係る若干問題に関する最高人民法院の意見第5章；一調一裁二審原則）、タイ（労働裁判者法8条2）、インドネシア（労使紛争解決法83条）の様に司法提訴の条件として行政組織等による事前調停などを明定している国のほか、行政による調停や決定が最終であり司法への控訴ができないという形式をとるなど、国毎に異なっている点に留意が必要である。

例えば、前述のシンガポールにおいては、「Employment Act」においては、解雇紛争に関する Minister の決定は最終であり裁判所への控訴自体が不可となっており、金銭紛争についても Minister の決定に不服ある場合にのみ裁判所への提訴可能であるとしている。また、「Employment Claims Act」が対象とする紛争については、調停合意出来な場合に限

定して提訴可能（EC 法 12（5））とされ、提訴時に「Claim referral certificate」（同法 6（2）、7（7）a、30H（6））の添付が必要とされている。また、インドやマレーシアにおいては、州政府など行政による調停制度を優先する制度が構築され、労働裁判所への提訴は州政府等のみが行い得るとの規定を設けている（インド；労働争議法 10 条（1）、マレーシア；労使関係法 20（3）、26（1）（2））。

## Ⅱ- 7 日本およびアジア 8 ヶ国の解雇法制の特徴 — これまでの作業に関するまとめ

第 2 段階から第 6 段階の作業を通じて、アジア 8 ヶ国の解雇法制等の特徴として明らかになった点は、次の諸点である。

① **規制レベルと多様性**： 欧米諸国が各々一定の規制レベル区分（低規制、ないし中規制）の中で概ね分布しているのに対し、日本およびアジア 8 ヶ国は、低規制国（シンガポール）から高規制国（インドネシア）まで、幅広い規制レベル区分に広く分布している点が特徴となっている。また、8 ヶ国のうちタイ、マレーシアなど 6 ヶ国は、日本と同じ中規制国であるが、総じて規制レベルは、日本を上回る比較的高い水準となっている。

② **国毎の特徴**： 具体的には、低規制のシンガポールが米国型の解雇自由を原則とする低規制型の雇用規制を採用しつつ、政府・産業界・労働組合の 3 者が共同し「ガイドライン」を活用する緩やかな規制に留めているのに対し、高規制のインドネシアでは、一旦採用した従業員は、あらゆる努力を行い可能な限り雇用を継続すること（労働基本法第 151 条（1））を基本とし、懲戒解雇、普通解雇ともに手続き規定が厳しく、労使協議が合意に至らない場合は、労使関係裁判所の決定を得たのち解雇が初めて可能となる制度となっているなど厳し規制を課している。他方、日本と同じ中規制国に属する諸国（ベトナム、タイ、インド、マレーシア、中国、韓国）においても、「普通解雇」に関しては、日本では雇用主が労働組合等の意見を聞いた上で「就業規則」に任意に解雇要件や手続きを記載する緩やかな方式をとっているのに対し、これら諸国では総じて解雇の手続きを法定し具体的な手続き規定を設けている点で共通している。

③ **個別解雇のバラツキが大**： 日本およびアジア 8 ヶ国の規制レベルのバラツキを「個別解雇」と「集団解雇」の区分から見た場合、「集団解雇」については、シンガポールも含めて中規制または高規制が設定されている点でほぼ共通している。他方、「個別解雇」については、日本およびアジア 8 ヶ国間でのバラツキが大きく、低規制のシンガポールから高規制のインドネシアまで広く分布している。また、中規制国においても、雇用終了手続の雇用契約明記（マレーシア、インド）、懲戒解雇者への離職給付金支給（韓国）、懲戒解雇における警告書発行や調査査問手続き（マレーシア、タイ、インド）、解雇理由の工会通知（中国）、雇用保険加入の強制と離職給付の免除（ベトナム）など国毎に特色ある規制が設定されている。

④ **事後規制へのシフト**： また、規制内容の特徴を「事前規制」「事後規制」の区分から見た場合、欧米 13 ヶ国が総じて「事前規制」（解雇の正当要件、予告、回避努力義務等）に規制の重点を置いているのとは異なり、日本およびアジア 8 ヶ国の過半の国（マレーシア、韓国、中国、タイ、インドネシア）では、「事後規制」（離職給付、原職復帰等）に重点をおいた規制方式、ないしは、事前規制・事後規制ともに強い規制を課す方式をとっている点に特徴がある。

⑤ **雇用紛争発生件数は日本を上回るが、雇用紛争解決制度整備は「迅速性」にシフトした整備が行われている**： アジア 8 ヶ国平均の「雇用紛争発生件数」（人口当たり）は、労働争議、個別紛争ともに、欧米豪 6 ヶ国平均と比較すると低い（労働争議では 6 割、個別紛争では 1 割強）、日本との比較では高い水準となっている（労働争議では 19 倍、個別紛争でも 6 倍弱）。また、「雇用紛争解決制度」については、アジア 8 ヶ国では日本とは異なり、「迅速性」「柔軟性」を重視し、「社

内」「調停前置」「特別司法組織」（例；マレーシアの Industrial Court）に重点を置いた整備が行われており、法制度上では既に日本を上回る体制が整っていると言える。

### Ⅲ. ビジネス文化等の観点からの解雇法制の特徴に関する要因分析

#### Ⅲ-1 仮説設定と説明変数の選定

##### (1) 仮説設定

第7段階の作業においては、先述した本研究プロジェクトにおける基本的視点、および第1～第4段階の作業結果を踏まえて、雇用保護規制の特徴に関する背景要因を分析・抽出する作業を実施した。具体的には、修正版 OECD 雇用指標を被説明変数とし、説明変数として、「ビジネス文化」「法体系」「社会経済的要因」の3つの観点を設け計10個の説明変数を設定した。さらに、日本、アジア8ヶ国、および欧米13ヶ国の計22ヶ国を対象として、多重相関の排除にも留意しつつ、多変量回帰分析を実施した。詳細は安達（2019）を参照。

（被説明変数）修正版 OECD 雇用指標

（説明変数）

ビジネス文化 : ①権威/平等、②協調/競争、③安定/リスク、④禁欲/現世

法体系 : ⑤英米法か否か、⑥大陸法か否か

経済社会的要因 : ⑦1人当たり GDP、⑧組合加盟率、⑨イスラム教普及率

⑩社会主義国（旧社会主義国で自由主義経済へ移行した国を含む）  
か否か

##### (2) 説明変数の選定根拠

上記の説明変数を選定するにあたっては、次の様な考え方に基づいて選定した。

①**ビジネス文化指標**： 説明変数の具体的な項目としては、第1段階で選出したビジネス文化の9つの視点のうち、G.Hofstede ほか(2010)などにおいて法制度と関係が指摘されている4指標、すなわち、「権威/平等」「競争/協調」「安定/リスク」「禁欲/現世」の4つを要因分析の候補として選定した。前2指標は、法規制の在り方自体に対する基本的志向に関連し、後2指標は法規制によって事後的に実現する社会経済の状態の在り様に対する志向に関連すると考えることができよう。

これは、第一に、「権威」の傾向が強いほど当事者双方の交渉による解決よりも、「法律という外的な権威」による解決（高規制）を重視する傾向が強まると考えられることに基づいている。特に、企業や労働者に直接的に影響を与える原職復帰や離職給付などの「事後規制」については、交渉やガイドライン等によるソフトな規制よりも、法律による強制的な規制が有効であると考えられ、権威志向の程度が大きく影響するものと想定される。また、第二に、労働を「禁欲的な生活の中心をなす神聖な行為」と考えるか（高規制）、「現世を楽しんで生きるための手段」と考えるか（低規制）といった雇用自体に対する価値観、さらには、雇用関係における「安定的で協調的關係」を重視するか（高規制）、「リスクを負担し成果を求める競争關係」を重視するか（低規制）、といった考え方の違いが法規制に影響を及ぼす背景要因として重要であると考えたことに基づいている。具体的には、「権威、禁欲、安定」の傾向が強い国では、法律による厳しい雇用規制を許容し、「平等、現世、リスク」の傾向が強い国では、規制を最小限に抑制する違いを生むと考える。

なお、「個人/集団」などの残り5つのビジネス文化の視点については、雇用保護規制との論理的な相関關係が想定しにくいこと、また、今回検討対象国とした計22ヶ国におけるビジネス文化指数について見た場合、権威/平等等の4指標との間に軽度の相関關係（単相関係数Rの絶対値0.5以上）が確認されることから、要因分析の対象から除外した。

②**法体系**： 比較法学の法系論において、最も代表的な区分基準である英米法系、大陸法系の2指標を採用した。国毎の具体的な区分は、下記の様な検討を踏まえ五十嵐（2015）な

などを参考に行った。

比較法の分野においては、旧来から、各国の法体系を慣習法（コモンロー）を基盤とする「英米系」、制定法を基盤とする「大陸法系」に大きく2分する考え方が一般化している（五十嵐 2015）。

英米法系は、自由競争を重視する英米諸国において発達してきたものであり、民間の契約関係の規制や紛争解決にあたっては、制定法による細かな規制よりも、慣習法を基にした必要最小限の規制を前提とし、当事者双方の自由平等な法律関係を重視する傾向が強い。したがって、雇用保護規制においても、法的規制は極力最小限に留めようとする傾向が強いと推定される。

他方、大陸法は、社会政策を重視する欧州で発展してきたことから、諸規制を明文化し制定法として整備することを重視している点に特徴がある。雇用保護規制においても、一定の規制を設定する傾向が強いものと推定される。なお、北欧3ヶ国（デンマーク、スウェーデン、ノルウェー）については、一応大陸法系に分類されるが、英米法系の要素を一定程度有するとされている（石渡 1983）。

アジア諸国の法制度は、各国の慣習法や宗教の影響を受けつつ、英米法・大陸法とは別の独自の発展を遂げてきた。特に、英国や米国、ないしはオランダやフランスなどによる植民地支配等により宗主国の法体系の影響を強く受けていること（英米系：インド、マレーシア、シンガポール。大陸系：インドネシア）、1800年代後半からの近代化や、社会主義化、さらには、市場経済への移行に際し欧米等の法体系を移植導入したこと、また、イスラム法の影響など、多様な要素を有している点が重要である（鮎京 2009）。

本研究においては、この様な点を踏まえて、法体系については次の様な分類とウェイト付けを行うこととした。

（英米法系）

1点； 英国、米国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、インド、シンガポール、マレーシア

0.5点； デンマーク、スウェーデン、ノルウェー

（大陸法系）

1点； フランス、ドイツ、イタリア、スペイン、オランダ、インドネシア、ベトナム、デンマーク、スウェーデン、ノルウェー

③社会経済的要因：大きくは「経済発展段階」「宗教」「政治体制」および「労働環境」の4区分を想定し、区分毎に1指標を設定した。

（経済発展段階）1人当たりGDP； 経済発展段階を表す典型指標である。一般的には、経済発展の初期段階においては、自由な経済活動よりも政府による管理保護が強く行われる傾向があり、経済の発展とともに自由な経済活動が尊重される傾向が強くなると想定される。解雇法制においても、経済発展の進展に応じて、労働者個人の経済環境が向上するに応じて、労働者保護のための規制が緩和される傾向があるのではないかと想定した。

（宗教）イスラム教普及率； イスラム教は、金利の否定など信徒の経済活動について独特の規制を設けている点が特徴となっているのは周知の通りである。本研究プロジェクトの第2段階にあたる個別国の解雇法制の調査においても、イスラム教普及率の高いインドネシア、マレーシアの事例を指摘した。すなわち、イスラム教は、その喜捨と弱者保護を重視する考え方に基づいて、雇用規制の面でも労働者を経済的な弱者とみなし、雇用保護、特に予告期間や解雇手続きなどの事前規制については、独特の厳しい規制を設ける傾向があると推測される。

（政治体制）社会主義国か否か；アジア8ヶ国は、その政治経済体制について、20世紀初頭から長く民主主義を採用し自由市場経済体制にある国と、中国など近時経済体制において「社会主義的な計画管理体制」から「自由市場経済体制」に移行を図っている社会主義国（旧社会主義国を含む）に2分することができる。このような政治経済体制の相違が法制度の相違とどのような関係にあるかを確認するための指標として選定した。

（労働環境）組合普及率；雇用規制に直結する代表的要因と想定される指標である。組合加盟比率が高いほど、雇用規制の程度が高くなることは容易に推測できる。また、労働者の権利を最優先する社会主義国（中国、ベトナム）、ないしは、旧社会主義国（インド）においても、同様に雇用保護規制は強くなると想定される。

### Ⅲ-2 統計データと統計的検証方法

多変量回帰分析を実施するにあたって利用した統計データ、および統計的処理の前提は、下記の通りである。

①各種データ：安達（2016）において収集したデータ数値を利用。GDPはIMF（2015/4時点）、イスラム教普及率はCIA（2015/6時点）、組合加盟率はOECD（2016/8時点）のデータである。ビジネス文化の指数については、文末注3を参照。

②有効要因の抽出条件；次の全ての条件を満たすことを条件とした。

- ・P値；0.1以下
- ・説明変数相互間の相関決定係数  $R^2$ ：0.3未満
- ・上記条件で競合する場合は、修正後  $R^2$  が大きくなる要因を採用

③抽出方法：抽出方法は、ステップワイズ（増減法）を適用。また、「英米法/大陸法」の要因が、ビジネス文化の「安定/リスク」と弱いながら一定の相関関係にあることを考慮し、次の2つの説明変数（要因）の組み合わせによる抽出作業を別々に行い、その結果を適宜併用することとした。

A組：ビジネス文化を前提とする抽出。すなわち、9変数のうち法制度（英米法か大陸法か）を除く8変数による抽出

B組：法制度を前提とする抽出。すなわち、9変数のうちビジネス文化（安定/リスク）を除く8変数による抽出

### Ⅲ-3 検証結果

#### （1）検証結果の要約

結論としては、今回設定した次の10個の説明変数については、いずれも影響度に強弱はあるものの、何らかの形で解雇規制レベルに対し、統計上一定の有意な相関を有していることが確認された。特に、ビジネス文化の「協調/競争」「安定/リスク」の2視点、および法体系の「英米法」、さらに社会経済要因の「1人あたりGDP」「組合加盟率」「イスラム教普及率」は、規制内容の特徴を分析する上で重要な相関要因であることが判明した。具体的に解雇規制の高低に対する各説明変数の相関を整理すれば、表13の通りである。

#### ①ビジネス文化：

権威/平等；集団解雇の事後規制に限定されるが、権威は高規制、平等は低規制要因である。当初想定した、「権威の傾向が強いほど、事後規制、すなわち企業や労働者に直接的に影響を与える原職復帰や離職給付など、法律による強制的な規制が有効である」との仮設が裏付けられる結果となった。

表 1 3 解雇規制とビジネス文化、法体系、社会的要因との相関

|           |            | 個別集団 | 同左内訳 |      | 個別内訳 |      |
|-----------|------------|------|------|------|------|------|
|           |            | 平均   | 個別   | 集団   | 事前   | 事後   |
| 修正後 R     |            | 0.92 | 0.90 | 0.76 | 0.75 | 0.78 |
| ビジネス文化    | ①権威／平等     | -    | -    | △    | -    | △    |
|           | ③協調／競争     | △    | △    | △    | △    | -    |
|           | ④安定／リスク    | △    | △    | △    | △    | △    |
|           | ⑥禁欲／現世     | △    | △    | -    | -    | -    |
| 法体系       | 英米法        | ▼    | ▼    | ▼    | -    | ▼    |
|           | 大陸法        | -    | -    | -    | △    | -    |
| その他社会経済要因 | 1人当たりGDP   | ▼    | ▼    | ▼    | -    | ▼    |
|           | 組合加盟率（ILO） | △    | △    | △    | △    | △    |
|           | イスラム教普及率   | △    | △    | -    | △    | （△）  |
|           | 社会主義国（含旧）  | （△）  | （△）  | -    | △    | -    |

（注）△：許規制に対してプラス効果、▼：保護規制に対してマイナス効果

（）：他の要因との多重共線性の可能性がある場合付与

修正後 R：抽出作業 A、同日の結果のうち絶対値の大きい数値

協調／競争：総じて協調は高規制、競争は低規制要因である。当初の想定が裏付けられた。

安定／リスク：総じて安定は高規制、リスクは低規制要因である。当初の想定が裏付けられた。

禁欲／現世：個別解雇に限定されるが、禁欲は高規制、現世は低規制要因である。当初の想定が個別解雇に限定された形ではあるが裏付けられたと言える。

②法体系 — いずれもほぼ、当初想定通りであった。

英米法：総じて低規制要因である（自由な経済活動を志向する傾向が強い）。

大陸法：事前規制に限定されるが、高規制要因である（予告など解雇手続きについて特に規制が強い）。

③社会経済的要因 — いずれも、ほぼ当初想定通りであった。

1人当たりGDP：数値が高く経済発展が進むほど、総じて低規制の傾向が強い。

組合加盟率：総じて高規制要因。

イスラム教普及率：個別解雇に関して高規制要因。

社会主義国（旧社会主義国を含む）：事前規制に関して高規制要因。

## （2）背景・要因の影響度

10個の説明変数の影響度の強弱を確認するため、解雇規制に対する規制項目毎の標準偏相関係数を整理すると、表 1 4 の通りである。

①「ビジネス文化指数」：が3～5割のウェイトを占め、雇用保護規制の在り方に大きな相関を有していることが分る。特に、「安定／リスク」、「協調／競争」の2項目が重要な要因となっている。他方、「権威／平等」は、事後規制と相関が深く、「禁欲／現世」は個別解雇と相関が深い。

②「法体系」：全体の1～2割のウェイトに留まるが、英米法は特に集団解雇規制に緩やかな規制を、大陸法は事前規制に強い規制を課す傾向があることが読み取れる。

③「その他の社会経済要因」：3～4割のウェイトを占めており、1人当たりGDP（経済発展度）、組合加盟率が重要な要因となっている。また、イスラム教普及率は、個別解雇、

事前規制と相関が深く、社会主義国か否かは事前規制と相関が深い。

以下では、上記において有意性が確認された10個の背景要因、さらには、本研究プロジェクトプロジェクトの第3段階において収集整理した各国の解雇関連の法令規定等、第5段階において策定した「修正版 OECD 雇用規制指標」を利用しつつ、日本と比較したアジア8ヶ国の雇用規制の特徴と、その背景要因を総合的に考察する。

表14 解雇規制とビジネス文化、法体系、社会的要因との標準偏相関係数

|               |           | 個別集団<br>平均 | 同左内訳   |        | 個別内訳 |        |
|---------------|-----------|------------|--------|--------|------|--------|
|               |           |            | 個別解雇   | 集団解雇   | 事前規制 | 事後規制   |
| 修正後 R         |           | 0.92       | 0.90   | 0.75   | 0.66 | 0.78   |
| ビジネス<br>文化    | ①権威／平等    | -          | -      | 0.42   | -    | 0.47   |
|               | ③協調／競争    | 0.32       | 0.37   | 0.36   | 0.41 | -      |
|               | ④安定／リスク   | 0.36       | 0.46   | 0.63   | 0.63 | 0.46   |
|               | ⑥禁欲／現世    | 0.50       | 0.36   | -      | -    | -      |
| 法体系           | 英米法       | △ 0.30     | △ 0.44 | △ 0.63 | -    | △ 0.36 |
|               | 大陸法       | -          | -      | -      | 0.69 | -      |
| その他社会<br>経済要因 | 1人当たりGDP  | △ 0.35     | △ 0.36 | △ 0.33 | -    | △ 0.38 |
|               | 組合加盟率     | 0.24       | 0.36   | 0.29   | 0.36 | 0.39   |
|               | イスラム教普及率  | 0.37       | 0.46   | -      | 0.59 | -      |
|               | 社会主義国（含旧） | -          | -      | -      | 0.4  | -      |
| 計             |           | 2.46       | 2.81   | 2.67   | 3.04 | 2.06   |
| (内訳)          | ビジネス文化    | 1.19       | 1.19   | 1.42   | 1.04 | 0.93   |
|               | 法体系       | 0.30       | 0.44   | 0.63   | 0.69 | 0.36   |
|               | その他社会経済要因 | 0.97       | 1.17   | 0.62   | 1.31 | 0.77   |

(注) ① 計、および計の内訳の数値は、各標準回帰係数の絶対値の単純合計である。

② 法体系の標準偏回帰係数は、B組みの数値。他の項目の標準偏回帰係数は、A組の数値である。

### Ⅲ-4 検証結果に基づく主要国の法規に関する分析—特徴の背景要因

#### (1) 規制レベルの高低の背景要因

多変量回帰分析の結果を基に「個別・集団平均」の規制レベルについて、規制レベル区分（高規制、中規制、低規制の3区分）毎に、その背景要因を日本との対比で整理すれば、下記の通りである（表15参照）。

① **高規制国**：「インドネシア」は、解雇回避を原則とする各種の厳しい規制を設定している。その背景要因としては、イスラム教の普及率の差異（インドネシア87%、日本0%）が、日本との規制差の最大のポイントとなっている。両国間のビジネス文化<sup>12</sup>の差異は大きい、相互に相殺され、結果としては大きな影響はないと推定された。

② **低規制国**：逆に、「シンガポール」は、米国型の解雇自由原則に加えて、政労使の3者によるガイドラインを活用し、事前規制に重点を置く規制方式をとっているのが特徴と言える。

背景要因としては、同国が1824年から約150年間英国の植民地であり、自由競争を重視する英米法型の法体系を有していること、また、1人当たりGDPが世界有数の高水準にあり、日本を上回る経済発展を遂げている点が、日本に比して保護規制が低い要因として指摘できる。ビジネス文化の面でも日本と異なり、「リスク」（低規制の要因）の傾向が強い点で低

<sup>12</sup> 以下の背景要因分析においては、簡略化の観点から、有意性が確認された「ビジネス文化」の4指標については、次の2つに区分集約して影響度を表示する。「ビジネス文化A」=安定/リスク、「ビジネス文化B」=権威/平等+協調/競争+禁欲/現世

表 15 アジア 8 ヶ国の規制レベルの要因分析（個別集団平均）；日本との比較

|           | 実数値 | 日本との差 | ビジネス文化A | ビジネス文化B | 法体系   | 1人当たりGDP | 組合加盟率(ILO) | イスラム教普及率 | 誤差    |
|-----------|-----|-------|---------|---------|-------|----------|------------|----------|-------|
| Singapore | 1.4 | △ 1.4 | △ 1.2   | 0.5     | △ 0.6 | △ 0.7    | 0.0        | 0.2      | 0.4   |
| Vietnam   | 2.6 | △ 0.1 | △ 0.9   | 0.9     | 0.0   | 0.5      | △ 0.0      | 0.0      | △ 0.6 |
| Japan     | 2.8 | 0.0   | 0.0     | 0.0     | 0.0   | 0.0      | 0.0        | 0.0      | 0.0   |
| Malaysia  | 3.0 | 0.3   | △ 0.8   | 0.2     | △ 0.6 | 0.2      | △ 0.1      | 0.9      | 0.3   |
| Korea     | 3.5 | 0.7   | △ 0.1   | 1.1     | 0.0   | 0.1      | △ 0.1      | 0.0      | △ 0.2 |
| Thailand  | 3.7 | 1.0   | △ 0.4   | 0.7     | 0.0   | 0.4      | △ 0.1      | 0.1      | 0.3   |
| India     | 3.6 | 0.8   | △ 0.7   | 0.9     | △ 0.6 | 0.5      | △ 0.0      | 0.2      | 0.5   |
| China     | 3.7 | 0.9   | △ 0.9   | 0.8     | 0.0   | 0.4      | 0.7        | 0.0      | △ 0.2 |
| Indonesia | 4.3 | 1.5   | △ 0.6   | 0.7     | 0.0   | 0.5      | △ 0.1      | 1.3      | △ 0.3 |
| アジア8ヶ国平均  | 3.2 | 0.5   | △ 0.7   | 0.7     | △ 0.2 | 0.2      | 0.0        | 0.3      | 0.0   |

(注)ビジネス文化A:「安定/リスク」、ビジネス文化B:「協調/競争」「禁欲/現世」の合計

規制の傾向を強めていると推定される。

③ 中規制国（ベトナムとマレーシア）：ベトナムとマレーシアについては、日本との規制レベルの差異は小幅に留まっている。

その背景として、これら 2 ヶ国は、経済発展のレベルでは共に途上国の段階にあり（1 人当たり GDP が低い；高規制の要因）、日本と経済面で大きな差異がある点で共通している。しかし、一方で、両国とも日本と異なり、ビジネス文化の点で「リスク」（低規制要因）の傾向が強いことから、雇用規制のレベルの面で前者（途上国）の影響が相殺されており、その結果、規制レベル全体では、最終的には日本と大きな差異が無い形となっていると推察される。なお、マレーシアにおいては、イスラム教普及率（高規制の要因）が 61% に達しているが、一方で、1874 年から約 150 年間にわたり英国の植民地であったため、英米法（低規制の要因）の影響を受けていることから、双方の影響がほぼ相殺されていると推定される。

④中規制国（タイなど 4 ヶ国）：タイ、中国、韓国、インドの 4 ヶ国については、いずれも日本との比較で、規制数値が 0.7～1.0 程度高くなっている。

これら 4 ヶ国については、総じて経済的に発展途上の段階にあること（韓国を除く）、ビジネス文化面で日本に比して協調的、禁欲的な傾向が強いこと（いずれも高規制要因）などが背景として指摘できる。特に、社会主義国である中国は、工会制度の下で労働組合加盟率（高規制の要因）が高いことが、規制レベルに大きく影響していると推定される。

## (2) アジア 8 ヶ国間の大きな規制格差の要因

先に指摘した様に、アジア 8 ヶ国は、欧米各国と比較すると、国毎の規制レベルに大きな格差が存在する点が特徴の一つとなっている。

その背景を規制レベルの最も低いシンガポールを基準に整理すれば、表 16～表 19 の通りである。この表からは、アジア諸国の特徴である規制レベルの大きな格差は、ビジネス文化の多様性の要因が最も大きく、次いでイスラム教普及率や 1 人当たり GDP（経済発展度）の格差、さらに、法制度の相違、組合加盟率の差異の順で生じていることが分る。

この点は、先に指摘した「個別解雇における規制レベルのバラツキ」「事前規制、事後規制のバラツキ」の背景要因についても、基本的には同様に共通していることが確認できる。

なお、後述する様に事前規制においては、特にイスラム教普及率（高規制要因）の差異が強く影響していること、事後規制においては、当初予想した様に、ビジネス文化の「権威」

（高規制要因）の傾向格差が規制レベルに強く影響していることが確認できる結果となった。

表 16 国毎の規制レベルの差異分析（個別集団平均）：シンガポールとの比較

|           | 実際値 | （同左内訳推計）   |         |         |     |          |            |          | 誤差    |
|-----------|-----|------------|---------|---------|-----|----------|------------|----------|-------|
|           |     | シンガポールとの差異 | ビジネス文化A | ビジネス文化B | 法体系 | 1人当たりGDP | 組合加盟率(ILO) | イスラム教普及率 |       |
| Singapore | 1.4 | 0.0        | 0.0     | 0.0     | 0.0 | 0.0      | 0.0        | 0.0      | 0.0   |
| Vietnam   | 2.6 | 1.3        | 0.3     | 0.4     | 0.6 | 1.3      | △ 0.0      | △ 0.2    | △ 1.0 |
| Japan     | 2.8 | 1.4        | 1.2     | △ 0.5   | 0.6 | 0.7      | △ 0.0      | △ 0.2    | △ 0.4 |
| Malaysia  | 3.0 | 1.7        | 0.4     | △ 0.3   | 0.0 | 1.0      | △ 0.1      | 0.7      | △ 0.0 |
| Korea     | 3.5 | 2.1        | 1.1     | 0.6     | 0.6 | 0.8      | △ 0.1      | △ 0.2    | △ 0.6 |
| Thailand  | 3.7 | 2.4        | 0.8     | 0.2     | 0.6 | 1.1      | △ 0.1      | △ 0.1    | △ 0.0 |
| India     | 3.6 | 2.2        | 0.5     | 0.4     | 0.0 | 1.3      | △ 0.1      | △ 0.0    | 0.1   |
| China     | 3.7 | 2.3        | 0.3     | 0.3     | 0.6 | 1.1      | 0.7        | △ 0.2    | △ 0.6 |
| Indonesia | 4.3 | 2.9        | 0.6     | 0.2     | 0.6 | 1.2      | △ 0.1      | 1.1      | △ 0.7 |
| アジア8ヶ国平均  | 3.2 | 1.9        | 0.5     | 0.2     | 0.4 | 1.0      | 0.0        | 0.1      | △ 0.3 |
| 標準偏差      | 0.8 | 0.8        | 0.4     | 0.3     | 0.3 | 0.4      | 0.2        | 0.5      | 0.4   |

（注）ビジネス文化A:「安定/リスク」、ビジネス文化B:「権威/平等」「協調/競争」「禁欲/現世」の合計

表 17 国毎の規制レベルの差異分析（個別解雇）：シンガポールとの比較

|           | 実際値 | （同左内訳推計）   |         |         |     |          |            |          | 誤差    |
|-----------|-----|------------|---------|---------|-----|----------|------------|----------|-------|
|           |     | シンガポールとの差異 | ビジネス文化A | ビジネス文化B | 法体系 | 1人当たりGDP | 組合加盟率(ILO) | イスラム教普及率 |       |
| Singapore | 0.7 | 0.0        | 0.0     | 0.0     | 0.0 | 0.0      | 0.0        | 0.0      | 0.0   |
| Vietnam   | 1.6 | 0.9        | 0.4     | 0.3     | 0.9 | 1.4      | △ 0.1      | △ 0.3    | △ 1.8 |
| Japan     | 1.8 | 1.1        | 1.6     | △ 0.7   | 0.9 | 0.8      | △ 0.0      | △ 0.3    | △ 1.2 |
| Malaysia  | 2.7 | 2.0        | 0.5     | △ 0.2   | 0.0 | 1.0      | △ 0.1      | 0.9      | △ 0.1 |
| Korea     | 3.2 | 2.5        | 1.5     | 0.5     | 0.9 | 0.9      | △ 0.1      | △ 0.3    | △ 0.8 |
| Thailand  | 3.0 | 2.3        | 1.1     | 0.2     | 0.9 | 1.2      | △ 0.2      | △ 0.2    | △ 0.7 |
| India     | 3.5 | 2.8        | 0.6     | 0.3     | 0.0 | 1.4      | △ 0.1      | △ 0.0    | 0.6   |
| China     | 3.3 | 2.6        | 0.4     | 0.1     | 0.9 | 1.2      | 1.1        | △ 0.2    | △ 1.0 |
| Indonesia | 4.1 | 3.4        | 0.8     | 0.2     | 0.9 | 1.3      | △ 0.1      | 1.5      | △ 1.0 |
| アジア8ヶ国平均  | 2.8 | 2.1        | 0.7     | 0.2     | 0.6 | 1.0      | 0.0        | 0.2      | △ 0.6 |
| 標準偏差      | 1.0 | 1.0        | 0.5     | 0.3     | 0.4 | 0.4      | 0.4        | 0.6      | 0.7   |

（注）ビジネス文化A:「安定/リスク」、ビジネス文化B:「権威/平等」「協調/競争」「禁欲/現世」の合計

表 18 国毎の規制レベルの差異分析（事前規制）：シンガポールとの比較

|           | 実際値 | （同左内訳推計）   |         |         |     |          |            |          | 誤差    |
|-----------|-----|------------|---------|---------|-----|----------|------------|----------|-------|
|           |     | シンガポールとの差異 | ビジネス文化A | ビジネス文化B | 法体系 | 1人当たりGDP | 組合加盟率(ILO) | イスラム教普及率 |       |
| Singapore | 0.9 | 0.0        | 0.0     | 0.0     | 0.0 | 0.0      | 0.0        | 0.0      | 0.0   |
| Vietnam   | 1.9 | 1.0        | 0.6     | 0.2     | 1.4 | 0.0      | △ 0.1      | △ 0.4    | △ 1.7 |
| Japan     | 1.4 | 0.5        | 2.4     | △ 0.9   | 0.0 | 0.0      | △ 0.0      | △ 0.4    | △ 0.5 |
| Malaysia  | 2.2 | 1.3        | 0.8     | △ 0.0   | 0.0 | 0.0      | △ 0.1      | 1.3      | △ 0.6 |
| Korea     | 2.6 | 1.7        | 2.2     | 0.2     | 0.0 | 0.0      | △ 0.1      | △ 0.4    | △ 0.1 |
| Thailand  | 2.2 | 1.3        | 1.6     | 0.3     | 0.0 | 0.0      | △ 0.2      | △ 0.2    | △ 0.1 |
| India     | 3.8 | 2.9        | 0.9     | △ 0.2   | 1.4 | 0.0      | △ 0.1      | △ 0.0    | △ 0.1 |
| China     | 2.2 | 1.4        | 0.6     | △ 0.3   | 0.0 | 0.0      | 1.2        | △ 0.3    | △ 0.8 |
| Indonesia | 4.1 | 3.2        | 1.1     | 0.0     | 1.4 | 0.0      | △ 0.2      | 2.0      | △ 1.2 |
| アジア8ヶ国平均  | 2.5 | 1.6        | 1.0     | 0.0     | 0.5 | 0.0      | 0.1        | 0.2      | △ 0.6 |
| 標準偏差      | 1.0 | 1.0        | 0.7     | 0.3     | 0.6 | 0.0      | 0.4        | 0.8      | 0.6   |

（注）ビジネス文化A:「安定/リスク」、ビジネス文化B:「権威/平等」「協調/競争」「禁欲/現世」の合計

表 19 国毎の規制レベルの差異分析（事後規制）：シンガポールとの比較

|           | 実際値 | （同左内訳推計）   |         |         |     |          |            |          |       |
|-----------|-----|------------|---------|---------|-----|----------|------------|----------|-------|
|           |     | シンガポールとの差異 | ビジネス文化A | ビジネス文化B | 法体系 | 1人当たりGDP | 組合加盟率(ILO) | イスラム教普及率 | 誤差    |
| Singapore | 0.3 | 0.0        | 0.0     | 0.0     | 0.0 | 0.0      | 0.0        | 0.0      | 0.0   |
| Vietnam   | 0.9 | 0.6        | 0.5     | △ 0.1   | 0.9 | 1.9      | △ 0.1      | 0.0      | △ 2.5 |
| Japan     | 2.4 | 2.1        | 2.0     | △ 0.5   | 0.9 | 1.1      | △ 0.0      | 0.0      | △ 1.4 |
| Malaysia  | 2.7 | 2.4        | 0.7     | 0.7     | 0.0 | 1.4      | △ 0.2      | 0.0      | △ 0.1 |
| Korea     | 3.8 | 3.5        | 1.9     | △ 0.4   | 0.9 | 1.2      | △ 0.2      | 0.0      | 0.2   |
| Thailand  | 3.6 | 3.3        | 1.3     | △ 0.3   | 0.9 | 1.6      | △ 0.3      | 0.0      | △ 0.1 |
| India     | 3.2 | 2.9        | 0.8     | 0.1     | 0.0 | 1.9      | △ 0.1      | 0.0      | 0.3   |
| China     | 4.6 | 4.3        | 0.5     | 0.2     | 0.9 | 1.7      | 1.6        | 0.0      | △ 0.5 |
| Indonesia | 4.1 | 3.8        | 1.0     | 0.1     | 0.9 | 1.8      | △ 0.2      | 0.0      | 0.3   |
| アジア8ヶ国平均  | 2.9 | 2.6        | 0.8     | 0.0     | 0.6 | 1.4      | 0.1        | 0.0      | △ 0.3 |
| 標準偏差      | 1.4 | 1.4        | 0.6     | 0.3     | 0.4 | 0.6      | 0.5        | 0.0      | 0.9   |

（注）ビジネス文化A：「安定/リスク」、ビジネス文化B：「権威/平等」「協調/競争」「禁欲/現世」の合計

### （3）事後規制方式のレベル差に関する背景要因

前項で指摘したように、アジア 8 ヶ国の雇用規制の特徴として、欧米各国と比較すると、事後規制に比較的重点をおいた規制方式が採られている点が挙げられる。

その背景要因を整理すると、第一に、前述の（3）でも示した様に、事前規制に強く影響するスラム教普及率（高規制要因）が欧米に比して高いこと、さらに第二の点として、事後規制に大きく影響するビジネス文化の「権威」（高規制要因）の傾向が同様に強いことが指摘できる。表 20、表 21 参照。

表 20 国毎の規制レベルの差異分析（事前規制）：欧米 13 ヶ国平均との比較

|           | 実際値 | 欧米13ヶ国平均との差 | （同左内訳推計） |         |       |          |            |          |       |
|-----------|-----|-------------|----------|---------|-------|----------|------------|----------|-------|
|           |     |             | ビジネス文化A  | ビジネス文化B | 法体系   | 1人当たりGDP | 組合加盟率(ILO) | イスラム教普及率 | 誤差    |
| Singapore | 0.9 | △ 1.3       | △ 1.3    | △ 0.1   | △ 0.8 | 0.0      | △ 0.2      | 0.3      | 0.8   |
| Vietnam   | 1.9 | △ 0.3       | △ 0.7    | 0.1     | 0.5   | 0.0      | △ 0.2      | △ 0.1    | △ 1.0 |
| Japan     | 1.4 | △ 0.8       | 1.1      | △ 1.0   | △ 0.8 | 0.0      | △ 0.2      | △ 0.1    | 0.2   |
| Malaysia  | 2.2 | 0.0         | △ 0.5    | △ 0.1   | △ 0.8 | 0.0      | △ 0.3      | 1.6      | 0.2   |
| Korea     | 2.6 | 0.4         | 0.9      | 0.1     | △ 0.8 | 0.0      | △ 0.3      | △ 0.0    | 0.7   |
| Thailand  | 2.2 | △ 0.0       | 0.3      | 0.2     | △ 0.8 | 0.0      | △ 0.4      | 0.1      | 0.7   |
| India     | 3.8 | 1.6         | △ 0.4    | △ 0.2   | 0.5   | 0.0      | △ 0.3      | 0.3      | 0.6   |
| China     | 2.2 | 0.1         | △ 0.7    | △ 0.4   | △ 0.8 | 0.0      | 1.1        | 0.0      | △ 0.1 |
| Indonesia | 4.1 | 1.9         | △ 0.2    | △ 0.1   | 0.5   | 0.0      | △ 0.3      | 2.3      | △ 0.4 |
| アジア8ヶ国平均  | 2.5 | 0.3         | △ 0.3    | △ 0.1   | △ 0.3 | 0.0      | △ 0.1      | 0.6      | 0.2   |
| 欧米13ヶ国平均  | 2.2 | 0.0         | 0.0      | 0.0     | 0.0   |          |            |          |       |

（注）ビジネス文化A：「安定/リスク」、ビジネス文化B：「権威/平等」「協調/競争」「禁欲/現世」の合計

表 2 1 国毎の規制レベルの差異分析（事後規制）：欧米 13ヶ国平均との比較

|           | 実際値 | 欧米13ヶ<br>国平均と<br>の差 | （同左内訳推計）    |             |       |              |                |              |       |
|-----------|-----|---------------------|-------------|-------------|-------|--------------|----------------|--------------|-------|
|           |     |                     | ビジネス<br>文化A | ビジネス<br>文化B | 法体系   | 1人当た<br>りGDP | 組合加盟<br>率(ILO) | イスラム<br>教普及率 | 誤差    |
| Singapore | 0.3 | △ 1.3               | △ 1.1       | 0.9         | △ 0.5 | △ 0.9        | △ 0.2          | 0.0          | 0.5   |
| Vietnam   | 0.9 | △ 0.7               | △ 0.6       | 0.8         | 0.5   | 0.9          | △ 0.3          | 0.0          | △ 2.0 |
| Japan     | 2.4 | 0.8                 | 0.9         | 0.4         | 0.5   | 0.1          | △ 0.2          | 0.0          | △ 0.9 |
| Malaysia  | 2.7 | 1.2                 | △ 0.4       | 1.6         | △ 0.5 | 0.5          | △ 0.4          | 0.0          | 0.4   |
| Korea     | 3.8 | 2.3                 | 0.8         | 0.6         | 0.5   | 0.2          | △ 0.4          | 0.0          | 0.7   |
| Thailand  | 3.6 | 2.0                 | 0.3         | 0.7         | 0.5   | 0.7          | △ 0.5          | 0.0          | 0.4   |
| India     | 3.2 | 1.6                 | △ 0.3       | 1.0         | △ 0.5 | 0.9          | △ 0.3          | 0.0          | 0.8   |
| China     | 4.6 | 3.0                 | △ 0.6       | 1.1         | 0.5   | 0.7          | 1.4            | 0.0          | △ 0.0 |
| Indonesia | 4.1 | 2.6                 | △ 0.1       | 1.0         | 0.5   | 0.8          | △ 0.4          | 0.0          | 0.8   |
| アジア8ヶ国平均  | 2.9 | 1.3                 | △ 0.3       | 1.0         | 0.1   | 0.5          | △ 0.1          | 0.0          | 0.2   |
| 欧米13ヶ国平均  | 1.6 | 0.0                 | 0.0         | 0.0         | 0.0   |              |                |              |       |

（注）ビジネス文化A:「安定/リスク」、ビジネス文化B:「権威/平等」「協調/競争」「禁欲/現世」の合計

#### （4）国毎の特徴とその背景要因

ここでは、中規制国のアジア 6ヶ国について、国毎に更に詳しく規制の特徴、特に日本と比較し規制が厳しい項目を中心に、その背景要因との関係を分析する。

表 2 2 （表 1 6 再掲）アジア 8ヶ国の規制レベルの要因分析（個別集団平均）；対日本比

|           | 実際値  | 日本との差 | （同左内訳推計）    |             |        |              |                |              |       |
|-----------|------|-------|-------------|-------------|--------|--------------|----------------|--------------|-------|
|           |      |       | ビジネス<br>文化A | ビジネス<br>文化B | 法体系    | 1人当た<br>りGDP | 組合加盟<br>率(ILO) | イスラム教<br>普及率 | 誤差    |
| Singapore | 1.4  | △ 1.4 | △ 1.2       | 0.5         | △ 0.6  | △ 0.7        | 0.0            | 0.2          | 0.4   |
| Vietnam   | 2.6  | △ 0.1 | △ 0.9       | 0.9         | 0.0    | 0.5          | △ 0.0          | 0.0          | △ 0.6 |
| Japan     | 2.8  | 0.0   | 0.0         | 0.0         | 0.0    | 0.0          | 0.0            | 0.0          | 0.0   |
| Malaysia  | 3.0  | 0.3   | △ 0.8       | 0.2         | △ 0.6  | 0.2          | △ 0.1          | 0.9          | 0.3   |
| Korea     | 3.5  | 0.7   | △ 0.1       | 1.1         | 0.0    | 0.1          | △ 0.1          | 0.0          | △ 0.2 |
| Thailand  | 3.7  | 1.0   | △ 0.4       | 0.7         | 0.0    | 0.4          | △ 0.1          | 0.1          | 0.3   |
| India     | 3.6  | 0.8   | △ 0.7       | 0.9         | △ 0.6  | 0.5          | △ 0.0          | 0.2          | 0.5   |
| China     | 3.7  | 0.9   | △ 0.9       | 0.8         | 0.0    | 0.4          | 0.7            | 0.0          | △ 0.2 |
| Indonesia | 4.3  | 1.5   | △ 0.6       | 0.7         | 0.0    | 0.5          | △ 0.1          | 1.3          | △ 0.3 |
| アジア8ヶ国平均  | 3.22 | 0.46  | △ 0.70      | 0.73        | △ 0.21 | 0.24         | 0.04           | 0.35         | 0.01  |

（注）ビジネス文化A:「安定/リスク」、ビジネス文化B:「権威/平等」「協調/競争」「禁欲/現世」の合計

**タイ**：懲戒解雇における警告書の発行が慣行となっており、社内苦情処理制度の設置（労働者保護法 109 条）が法定されている。これら強い規制の背景要因としては、ビジネス文化における「協調」（高規制要因）の傾向が強い点が指摘できる。

**マレーシア**：雇用就労手続きを雇用契約に明記する必要がある（雇用法第 10 条（2））。懲戒解雇や普通解雇においては、警告状の発行、調査・査問手続が一般的に行われている（不正行為に関する。調査；同法 14 条（1）に規定）。整理解雇については、人的資源省策定の「整理解雇処置のガイドライン」や労使が締結した「協調行動規範」（CODE OF CONDUCT FOR INDUSTRIAL HARMONY 1975）に沿った対応が求められる点が特徴である。

これら規制の背景要因としては、英米法系（低規制要因）であるものの、イスラム教普及

率（高規制要因）が61%に達している点が大きく影響していると推定される。

**インド**：実務上警告状の発行と調査・査問手続が一般的に行われているほか、懲戒事由と解雇手続について就業規則に記載し認証官の認証を受けることが法定化されている（就業規則法第3条（1）、第5条（3）他）。また、事業所閉鎖に伴う整理解雇においては、90日前までに政府機関の許可を得るための申請を行う必要がある点が特徴である（労働争議法第250条）。

背景要因としては、マレーシアと同じく英米法系（低規制要因）であるものの、経済発展度が極めて低いこと、社会主義国であったこと（ともに高規制要因）が指摘できる。

**中国**：工会への解雇理由通知（労働契約法第43条）と工会の意見陳述権（同法30条）が保障されている。背景要因としては、社会主義国であり、組合加盟率が高いこと（高規制要因）が指摘できる。

**韓国**：懲戒解雇者への離職給付金の支給（勤労者退職給与保障法第4条、第12（3）、労働部行政解釈 1981.4.2）が法定化されている。背景要因としては、ビジネス文化面で「協調、禁欲」（高規制要因）の傾向が非常に強い点が指摘できる。

**ベトナム**：日本との比較では、規制レベルはやや低めの水準となっている。社会主義国の伝統を基に、解雇回避や解雇手続に重点を置いた規制を行っている。但し、離職給付は失業保険加入により代替でき、実質上不要であるとする点で、事後規制が比較的緩やかであることに特徴がある<sup>13</sup>。背景要因としては、「リスク」（低規制要因）の傾向が日本と比較して強いことが推定される。

### III-5 紛争発生件数の背景要因分析

上記の様に個別紛争発生件数が、アジア8ヶ国において欧州等6ヶ国との比較で非常に低い状況となっている背景について、失業率とビジネス文化の観点から検討した結果が、表23である。同表および別途実施した統計的検定と併せて、次の諸点が指摘できる。

①**低失業率**：アジア8ヶ国と欧州等6ヶ国の差異の背景となっている要因としては、両者間の失業率の格差が要因の一つとして指摘できる（アジア8ヶ国平均3.9%、欧州等6ヶ国平均10.5%）。アジア8ヶ国の失業率は、経済の急速な成長を背景にして、低い水準を維持しており、紛争発生件数が低い要因となっていると推計される。

②**ビジネス文化（権威指向等）**：また、ビジネス文化の違いも大きく影響しており、アジア8ヶ国が共通ないしはほぼ共通して有する5つのビジネス文化、「集団」「長期」「禁欲」「現状」「個別」のうち、「権威」「集団」「高コンテクスト」「個別」の4つが、紛争発生件数の低さに強く関連していることが指摘できる。すなわち、一般にアジア系企業は、「家父長的経営」が欧米諸国との対比で特徴となっていると言われており、その背景要因として、権威・集団・高コンテクスト・個別のビジネス文化の影響が想定される。し

<sup>13</sup> ベトナムは、失業保険制度が整備され強制加入となっている。このため、離職給付については、失業保険に加入している期間については支給不要とする旨の規定が法定されている（労働法典第48条第2項）。ベトナムの失業保険制度は、期間の定めのない労働契約、または3ヶ月以上の期間の定めのある労働契約の労働者が1名以上いる場合に加入義務がある。失業給付は、失業直前6ヶ月の平均給与の60%、給付期間は失業保険加入期間により3～12月。保険料は、労働者、雇用主、政府が各々賃金の1%を負担することとなっている（厚生労働省「世界の厚生労働—海外情勢報告 2017」p479より）。

かるに、家父長的経営においては、雇用紛争を極力企業内の交渉等で解消し、行政や司法

表 2 3 個別紛争発生件数の推計結果と失業率、ビジネス文化

|        |           | 個別紛争<br>区分 | <推計値><br>個別紛争発生<br>件数<br>(件/百万人) | 失業率<br>(%) | ビジネス文化 指標 (G.Hofstede ほか) |            |            |                    |             |
|--------|-----------|------------|----------------------------------|------------|---------------------------|------------|------------|--------------------|-------------|
|        |           |            |                                  |            | ①権威/<br>平等                | ②個人/<br>集団 | ⑨普遍/<br>個別 | ⑦コンテ<br>キスト高<br>/低 | ④安定/<br>リスク |
|        | Japan     |            | 102                              | 4.0        | △ 14                      | △ 2        | △ 26       | 100                | 49          |
| アジア8ヶ国 | Singapore | 高発生国       | 1,302                            | 2.0        | 28                        | △ 60       | △ 44       | 21                 | △ 100       |
|        | Malaysia  | "          | 807                              | 3.0        | 83                        | △ 47       | 18         | △ 33               | △ 50        |
|        | Vietnam   | "          | 推定<br>770                        | 2.5        | 20                        | △ 60       | △ 44       | △ 38               | △ 61        |
|        | Korea     | "          | 654                              | 3.4        | △ 1                       | △ 65       | △ 48       | 72                 | 36          |
|        | China     | "          | 480                              | 4.1        | 41                        | △ 60       | △ 57       | 42                 | △ 61        |
|        | Thailand  | 低発生国       | 282                              | 0.7        | 7                         | △ 60       | △ 84       | △ 9                | △ 1         |
|        | Indonesia | "          | 195                              | 6.2        | 37                        | △ 74       | △ 32       | 42                 | △ 29        |
|        | India     | "          | 179                              | 9.4        | 35                        | 3          | △ 69       | 30                 | △ 43        |
|        | アジア8ヶ国平均  |            |                                  | 584        | 3.9                       | 31         | △ 53       | △ 45               | 16          |
|        |           |            | **                               | *          | **                        | **         | *          | *                  |             |
| 個別紛争   | 高発生国      | 803        | 3.0                              | 34         | △ 58                      | △ 35       | 13         | △ 47               |             |
| "      | 低発生国      | 219        | 5.4                              | 26         | △ 44                      | △ 62       | 21         | △ 24               |             |
| 欧州等6ヶ国 |           |            | 4,103                            | 10.5       | △ 29                      | 62         | 17         | △ 18               | 3           |

(注) アジア8ヶ国平均欄：アジア8ヶ国の平均値と、欧州等6ヶ国の平均値の間に統計上（ウェルチ検定）

有意の差異が存在する場合に\*\*（片側0.05）または\*（片側1%）を記載。  
高発生国、低発生国：本文参照

といった企業外の第3者に依存するのではなく、当事者（労働者と企業経営者）による交渉により解消しようとする傾向が強いものと推定される。

③ビジネス文化（リスク指向）：さらに、アジア8ヶ国を個別紛争の高発生国、低発生国に2分してみた場合、5つの高発生国のうち韓国を除く4ヶ国において、「リスク」の数値が低発生国よりも高い点が特徴となっている。リスク指向の高低が、アジア8ヶ国における個別雇用紛争の発生件数に強く影響していることが推定される。これは、日本およびアジア8ヶ国の中でリスクの数値が最も低い（安定指向が最も高い）日本において、同発生件数が最も低くなっている点とも符合するところである。

Ⅲ-6 高整備国と低整備国の差異要因（雇用紛争発生件数との関係）：アジア8ヶ国について雇用紛争解決制度の整備状況と雇用紛争発生件数の関係を見ると、概ね「雇用紛争の高発生国は低整備国」であり、「低発生国は高整備国」という関係が特徴となっている（マレーシア、韓国の2国を除く）。

ここで、マレーシアと韓国の例外国のビジネス文化を見ると、マレーシアは「短期、現世、個別」（いずれも紛争志向につながると想定される）の傾向が強いこと、韓国は「安定、長期、高コンテクスト」（いずれも紛争回避につながると想定される）の傾向が極めて強いことが、他の6ヶ国との相違の背景の一つとなっていることが推測される。この点については、別途行った多変量回帰分析の結果からも検証された。

#### (4) ビジネス文化の視点から見た留意点

以上の検討から、アジア8ヶ国における雇用紛争の解決制度の現状を「社内」「行政」「司法」の3つに区分し整理して見た場合、その制度内容は形の上では既に日本を上回る体制が構築されていると言え、特に紛争解決のための社内制度構築の義務化、集団紛争解決に関する司法の関与、行政・司法における「迅速」でかつ「柔軟」な解決を重視した制度設計が行われている点が日本との比較で特徴となっていることが指摘できる。

しかるに、表24に示した様に、アジア諸国（マレーシアを除く）は、「普遍的」なルールや原則よりも「個別事情」を優先するビジネス文化が強く存在する点特徴となっており、特に、中国、タイ、インドではこの傾向が強い。

したがって、アジア8ヶ国における紛争解決制度の特徴である「柔軟性」については、上記の様なビジネス文化の特徴と相まって、雇用紛争を実情に照らして現実的・弾力的な解決に導くことが可能であるというプラスの面があると同時に、一方で、司法・行政の当局者による恣意的な解決も介在し得る余地も日本と比較してより大きいことを意味する。アジア8ヶ国においては、紛争解決制度の運用実態に十分な留意が必要であることが示唆される

表24 雇用紛争解決制度指数とビジネス文化指数

|         |           | 紛争解決制度整備指数 |        |      |     | ビジネス文化指標（G.hofstede ほか） |            |            |             |            |            |                    |            |            |
|---------|-----------|------------|--------|------|-----|-------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|--------------------|------------|------------|
|         |           | 計          | 3つの視点別 |      |     | ①権威<br>／平等              | ②個人<br>／集団 | ③競争<br>／協調 | ④安定<br>／リスク | ⑤長期<br>／短期 | ⑥現世<br>／禁欲 | ⑦コンテ<br>キスト高<br>／低 | ⑧実力<br>／現状 | ⑨普遍<br>／個別 |
|         |           |            | 明瞭     | 迅速   | 柔軟  |                         |            |            |             |            |            |                    |            |            |
| 基準国     | Japan     | 9.0        | 0.0    | 2.5  | 6.5 | △ 14                    | △ 2        | 100        | 49          | 76         | △ 10       | 100                | △ 25       | △ 26       |
| アジア8ヶ国  | 高整備国      |            |        |      |     |                         |            |            |             |            |            |                    |            |            |
|         | Thailand  | 18.5       | 1.5    | 9.0  | 8.0 | 7                       | △ 60       | △ 34       | △ 1         | △ 35       | △ 4        | △ 9                | △ 3        | △ 84       |
|         | Indonesia | 18.0       | 0.0    | 10.0 | 8.0 | 37                      | △ 74       | △ 7        | △ 29        | 25         | △ 18       | 42                 | △ 30       | △ 32       |
|         | Malaysia  | 17.0       | 2.0    | 8.0  | 7.0 | 83                      | △ 47       | 1          | △ 50        | △ 17       | 20         | △ 33               | △ 19       | 18         |
|         | India     | 16.0       | 1.0    | 8.0  | 7.0 | 35                      | 3          | 15         | △ 43        | 3          | △ 42       | 30                 | 2          | △ 69       |
|         | Singapore | 14.0       | 2.0    | 6.5  | 5.5 | 28                      | △ 60       | △ 3        | △ 100       | 44         | △ 2        | 21                 | 2          | △ 44       |
|         | 低整備国      |            |        |      |     |                         |            |            |             |            |            |                    |            |            |
|         | Vietnam   | 11.5       | 3.0    | 5.0  | 3.5 | 20                      | △ 60       | △ 20       | △ 61        | 15         | △ 24       | △ 38               | △ 25       | △ 44       |
|         | China     | 10.0       | 0.0    | 4.5  | 5.5 | 41                      | △ 60       | 37         | △ 61        | 74         | △ 46       | 42                 | △ 20       | △ 57       |
|         | Korea     | 8.5        | 1.0    | 4.0  | 3.5 | △ 1                     | △ 65       | △ 23       | 36          | 100        | △ 36       | 72                 | △ 19       | △ 48       |
| アジア8国平均 |           | 14.2       | 1.3    | 6.9  | 6.0 | 31                      | △ 53       | △ 4        | △ 39        | 26         | △ 19       | 16                 | △ 14       | △ 45       |
|         |           | *          | *      | *    | *   | -                       | -          | *          | *           | *          | *          | -                  | *          | -          |
| 高整備5国   |           | 16.7       | 1.3    | 8.3  | 7.1 | 38                      | △ 48       | △ 6        | △ 45        | 4          | △ 9        | 10                 | △ 10       | △ 42       |
| 低整備3国   |           | 10.0       | 1.5    | 3.1  | 3.6 | 20                      | △ 62       | △ 2        | △ 29        | 63         | △ 35       | 26                 | △ 21       | △ 49       |

(注)区分欄； A＝雇用紛争の高発生国、B＝雇用紛争の低発生国

アジア8ヶ国平均欄 \*印； 高整備国と低整備国の平均値に統計的に有意な差異がある場合(ウェルチ検定,片側15%)

## IV 考察と課題

### IV-1 現時点での結論

本研究プロジェクトにおける現時点での結論を整理すれば、次の3点である。

① **アジア8ヶ国の「解雇法制」** : アジア8ヶ国は、総じて日本よりやや厳しい規制水準にはあるが、多くの国が中規制国に属すること、また、事後規制を重視する方式となっている点で日本と共通していることが特徴となっている。これは、日本、およびアジア8ヶ国が共通して有する「権威、協調、禁欲」というビジネス文化が大きな要因の一つとなっていると言える。

他方で、日本およびアジア8ヶ国の雇用規制レベルは、上記の様な共通点をもちつつも、中規制国の欧州、低規制国の英米系諸国と比較すると、各グループ内における国毎のバラツキが大きい点が特徴と言える。これは、アジア8ヶ国の「ビジネス文化」が国毎に安定/リスクの面で差異が大きいことに加えて、法体系、経済発展度、宗教(特にイスラム教普及率)が日本およびアジア8ヶ国のグループ内では、国毎に大きく異なる点が背景となっている。

② **個別紛争の「発生件数」** : 欧米豪6ヶ国と比較すると低い、日本との比較では高い水準となっている。これは、アジア8ヶ国の低い失業率に加えて、「権威、高コンテキスト」などのビジネス文化要因が大きく影響していると言える。

③ **雇用紛争の「解決制度」** : アジア8ヶ国においては、既に、迅速性を重視し、社内制度、行政制度を重視した整備が行われており、法制度上では、日本を上回る整備が行われていると言える。しかし、アジア8ヶ国が、ビジネス文化の面で「権威、集団、現状肯定」の傾向が強いこと、さらにタイ、中国、インドにおいては、ルールや原則よりも「個別事情」を優先する傾向が強い点を考えると、客観的公正な制度運用に十分な留意が必要であることが指摘できる。

### IV-2 考察 : 本研究プロジェクトの意義

① **日本的経営スタイルと中小企業経営** : 我国経済のグローバル化とアジア諸国の急成長に伴い、中小企業においても、米国のほか中国や東南アジアに事業を展開する企業が増加している。しかし、一方では、国際的事業提携交渉、現地工場における人事雇用管理などの面で、「経営スタイル」や「ビジネス文化」の相違に関連したトラブル・訴訟が少なからず発生している(安積敏政(2014))。

既に述べたように、ここで重要なのはこの様なトラブルの原因が、進出国における法律制度や雇用慣行等に関する実務知識の不足にのみ起因するものではないという点である。すなわち、我国の中小企業は、国内において長年培ってきた特有の日本的経営スタイル(年功序列、終身雇用、企業別組合)や企業文化(集団志向、協調志向、安定志向)を有しており、これを進出先の現地従業員にも無意識に適用したり、日本流のビジネス交渉における考え方や手法を国際交渉にも適用しようとすることに起因するケースも多いと考えられる。

この様な特有の経営スタイルを有する我国中小企業にとって、価値観やビジネスに関する考え方の異なる進出相手国において、旧来の経営スタイルを適用する上でどのような問題が存在するのかを理解し、どの様に克服して行く必要があるかを認識することが大きな課題となっていると言えよう。

本研究プロジェクトは、この様な問題意識の下、ビジネス文化の国際比較に関する先行研究を踏まえて、解雇に関する法制度が日本とアジア8ヶ国とでどの様に相違しており、それがどのような背景要因に基づくものかを明らかにしようとしたものである。解雇法制は、進出

相手国における適切な人材確保や事業失敗による撤退など、中小企業が海外展開するに当たって重要な要素である。

本研究プロジェクトは、各国の「解雇法制」に限定した内容ではあるが、ビジネス文化の観点から、この様な課題を解決するための基礎的情報を提供しよとする点に意義がある。

**②法と経済学の視点**：さらに、本研究プロジェクトにおいては、「法と経済学」の考え方や手法を踏まえつつ、「国毎の解雇法制や解雇紛争発生件数は、ビジネス文化、法体系、さらにはその他の社会経済的な諸要因の3つの要素と強く相関しているのではないか」という仮説を設定し、統計的定量データに基づいて「実証的」な検証を試みた。その結果、日本とアジア8ヶ国の解雇法制等が、各国のビジネス文化や法体系のほか、宗教（イスラム教普及率）や1人当たりGDPなどの社会経済的背景要因と深い相関関係を有していることを明らかにすることができた。この点に、本研究における学術上の意義があると考ええる。

敢えて付言すれば、解雇法制の国際比較にあたっては、「法と経済学」の視点から想定される経済発展段階（1人当たりGDP）等に基づく差異だけではなく、各国の文化、宗教、経済体制など、我々が常識的直観的に想定する背景要因を踏まえた分析が有効であり、かつ必要でもあることが確認できたのではないかと考える。

例えば、違法解雇における救済手段としての「金銭補償制度」導入の是非の議論を見た場合、法と経済学の立場から古くは中馬（1998）や近時では江口（2008）など一定の条件を付けつつも、経済効率性等の観点からその導入の合理性を主張する意見が多く呈されてきた様に考えられる。本研究の上記の様な意義を踏まえた場合、日本およびアジア8ヶ国における金銭補償制度に関する国際比較、さらには我国における同制度導入の合理性の検討を行うにあたっては、経済効率性の観点に加えて、各国特有のビジネス文化、経済発展段階、法体系、宗教など多面的な観点からの検討が必要であると考ええる。

#### IV-3 今後の課題・スケジュール

本研究プロジェクトは、これまで文献調査を主体とする作業を行い、一定の成果を達成できたと考ええる。今後は、これまでの研究で得られた内容について、その「現実妥当性」と、中小企業経営者にとっての「有益性」の2つの観点から検証を行う必要があると考える。具体的には、2020年度末を目途に、下記の3点を第8段階の作業として実施し、最終報告書を作成する予定である。

① アジア8ヶ国の訪問調査等により、各国の解雇法制専門家と意見交換を実施し、これまでの研究成果の現実妥当性の確認検証を行うこと、

② アジアを中心とする。中小企業経営者と意見交換を実施し、ケース事例の策定など、研究成果を一般の経営者や関連社員にも分かり易く提示する手法を開発すること。

③ ①②を踏まえた最終報告書の作成を行うこと。

## 補論

### （補論 1）ビジネス文化指数と関連データベースの構築

本報告書において、ビジネス文化の国際比較を行う際の「9つの視点」（特徴）の定義は、その先駆的提唱者である G. Hofstede(2010)、および F. Trompanaars(2004)に基づいている。詳細は、安達（2016）を参照。なお、具体的数値は、前6個については、Hofstede の Web. Site "Hofstede Centre" <http://www.geerthofstede.nl/research-vsm>）の 2015 年 6 月 14 日時点掲載データ、後3個については、Trompanaars (2004) ほかの掲載データに基づいている。

なお、本研究プロジェクトにおいては、各国が44ヶ国の中でどのような位置にあるかを簡便に表示する観点から、これらの原数値に対し、所定の正規化を行いビジネス文化の特性（プラス・マイナス）が明確になる様に加工している。すなわち、世界44ヶ国の原データの単純平均＝0、原データの最大値（または同最小値）が±100となる様に原データを加工正規化している。具体的には、次の算式により加工正規化を行った。

（加工正規化の算式）

加工正規化後の数値 ＝ （「各国の原データ数値」－「原データ単純平均」）÷（単純平均との最大乖離幅）

＊「単純平均との最大乖離幅」：次のいずれか絶対値の大きい方

- ① 原データの最大値 － 原データの単純平均値
- ② 原データの最小値 － 原データの単純平均値

また、44ヶ国の「各9つの視点」の一部については、その原データが算定公表されていない項目（欠損値）が計42存在する。これらの欠損値については、次の方式による推計を行い補完を行った。すなわち、本研究プロジェクトにおいては、研究初期段階（第2段階）において、加工正規化後の各国ビジネス文化指数を被説明変数とし、これと相関を有すると考えられる56個の社会経済要因（自然条件、人種宗教、経済体制、1人当たりGDP、人口密度等）を説明変数とする多変量回帰分析を行い、その中から統計上有意な説明変数計29個を抽出した。原データの欠損値については、上記の多変量回帰分析の結果を基に、線形推計を実施し、推定値を算定した。なお、推計の際、説明変数のデータが公開されていない項目については、暫定的に世界平均値を利用。

9つの各視点の概要は、下記の通り。

#### ①「権威/平等」：Power Distance Index (PDI).

G. Hofstede は、「各々の国の家族や企業において、権力の弱い成員が、権力が不均一に分布している状態を受け入れている程度」を「権力格差」と定義している。本研究においては、「権威」は権力格差の程度が高く、「平等」はその程度が低い状態として用いることとする。

#### ②「個人/集団」：Individualism vs. Collectivism (IDV)

本研究での「個人」は、G. Hofstede の定義における「個人主義」、すなわち「個人と個人の結びつきは緩やかで、人はそれぞれ自分自身と肉親の面倒を見れば良い」とする考え方を表し、「集団」は、同様に「集団主義」、すなわち「人は生まれた時から、メンバー同志の結びつきの強い内集団に統合されており、内集団に忠誠を誓う限り、人はその集団から生涯にわたって保護される」とする考え方として用いている。

#### ③「競争/協調」：Masculinity vs. Femininity (MAS)

G. Hofstede は、「感情面での性別役割が明確に区分されており、男性は自己主張が強く

逞しく物質的成功を目指すものであり、女性は謙虚で優しく生活の質に関心を払うものである」とする考え方を「男性らしさ」として定義しており、これとは逆の「感情面での性別役割男女で重なりあっており、男性も女性も謙虚で優しく生活の質に関心を払うものである」とする考え方を「女性らしさ」として定義している。また、男らしさ・女性らしさの特徴の事例として各々「出世・野心」「謙虚・気遣い」などが指摘されている。本研究においては、これらの特徴を踏まえ、無用の誤解を避ける観点などから、敢えて「男性らしさ」を「競争」、「女性らしさ」を「協調」という表現を用いて表すこととした。

#### ④「安定/リスク」：Uncertainty Avoidance Index (UAI)

G. Hofstede は、「ある文化の成員が曖昧な状況や未知の将来に対して脅威を感じる程度」を「不確実性の回避」と定義している。本研究においては、「安定」は不確実性の回避の程度が強く、「リスク」はその程度が弱い状態として用いることとする。

#### ⑤「長期/短期」：Long Term Orientation vs. Short Term Normative Orientation (LTO)

「長期」は、G. Hofstede の定義における「長期志向」、すなわち「将来の報酬を志向する徳、なかでも忍耐と儉約を促す」考え方である。「短期」は、同様に「短期志向」、すなわち「過去と現在に関する徳、なかでも伝統の尊重、面子の維持、社会的な義務の達成を促す」考え方として用いている。「長期」の特徴としては「学習、誠実、市場シェア、長期の業績」、「短期」の特徴としては「自由、独立、損益、短期の成果」などが指摘されている。

#### ⑥「現世/禁欲」：Indulgence vs. Restraint (IND)

「現世」は、G. Hofstede の定義における「放銃」、すなわち「人生を味わい楽しむことにかかわる人間の基本的かつ自然な欲求を比較的自由に満たそうとする」考え方である。「禁欲」は、同様に「抑制」、すなわち「厳しい社会規範によって欲求の充足を抑え、制限すべきである」という考え方として用いている。「現世」の特徴としては「余暇が重要、道徳的規範少ない、外向的、楽観主義」、「禁欲」の特徴としては「儉約が重要、道徳的規範が多い、内向的、悲観主義」が指摘されている。

#### ⑦「コンテクスト高/低」：High Context vs. Low Context

F. Trompanaars は、「感情をコントロールするのか、感情を露骨に表すのか」という観点から、前者を「感情中立主義」、後者を「感情表出主義」として分類し、自身の質問調査結果を整理し「感情を露骨に出さないパーセント」の数値を公表している。この区分は、E. T. Hall が提示した「高コンテクスト・低コンテクスト」の文化区分、すなわち、「メッセージの解釈に当り文脈的な手がかりが非常に重視されるか、メッセージに直接表現された内容だけを重視するか」の区分に相当するものと考えられることから、本研究においては、前者を「高コンテクスト」、後者を「低コンテクスト」という用語を用いて表すこととした。例えば、日本・中国は「高コンテクスト」であり、米国は「低コンテクスト」に分類される。

#### ⑧「実力/現状」：Achievement vs. Ascription

F. Trompanaars は、「実績に基づいて人々のステータスを考える傾向」を「実績主義」、これとは逆の「年齢、階層、性別、教育の程度などをステータスと結びつけて考える傾向」を「属性主義」として定義している。また、実績主義、属性主義の特徴として、各々「実力、機能、業績、説明責任」「家柄、学歴、年齢、成行き」を指摘している。本研究においては、これらの特徴を踏まえ、「実績主義」を「実力」、「属性主義」を「現状」という表現を用いて表すこととした。

#### ⑨「普遍/個別」：Universalism vs. Particularism

F. Trompanaars は、「組織の中の人間は、標準化されたルールに従う傾向があるか、ある個別な状況の中で柔軟に対応することを好むか」のいずれかの傾向があるとして、前者を

「普遍主義」、後者を「個別主義」と定義している。本研究においても、この定義に従い「普遍/個別」の用語を用いて表すことにした。

## （補論２） 原職復帰と金銭補償

原職復帰と金銭補償の選択決定に関する法律上の規定は、次の２つに大きく区分される。

「労働者の希望とは関係なく裁判所の判断で選択が可能とする国」

タイ（労働裁判所法第４９条）、マレーシア（労使関係法第３０条（６））、  
中国（労働契約法第４８条、同８７条）

「労働者の希望により選択し提訴等可能とする国」

シンガポール（Employment Act 第１４条（４））、ベトナム（労働法第４２条）、  
韓国（勤労基準法第３０条（３））、インド（労働争議法第１１Ａ条）

なお、原職復帰を原則とするインドネシアにおいても、解雇にあたっては、「使用者による解雇回避義務」、「労働者、ないしは組合の同意」、または、「同意が得られない場合には労働裁判所等の決定」が必要であることが法定されている（労働法第１５１条、第１５５条）。また、同国では、次項で記載する離職給付の義務が一部の懲戒解雇を除いて法定されており（同法１５６条他）、違法解雇においても、解雇に労働者が同意すれば、通常の雇用終了に適用される法定離職給付が支給されることとなる。また、その様な解雇を想定して、労働者が同意退職することを条件とする「手切れ金」（Uang Pisah）を雇用契約として定めることが可能となっている（同法第１６２条（２））。

## （補論３） 中国の解雇要件

中国労働契約法における解雇要件に関連する条文は下記の通りである。

### 第 39 条 【雇用単位による一方的な労働契約の解約】

労働者に以下に列挙する状況の一つがある場合、雇用単位は労働契約を解約できる。

- （一）労働者が試用期間において採用条件に合致しないことが証明されたとき
- （二）労働者が雇用単位の規則制度に重大な違反をしたとき。
- （三）著しい職務怠慢、不正利得行為により雇用単位に重大な損害を与えたとき
- （四）労働者が同時に他の雇用単位と労働関係を形成し、当該雇用単位の業務任務の完成に対して深刻な影響を与え、あるいは雇用単位の指摘を経ても、是正を拒否したとき
- （五）本法 26 条 1 項の規定する状況により、労働契約が無効となったとき
- （六）法により刑事責任を追及されたとき

### 第 40 条 【帰責性のない事由による解雇】

以下に列挙する事由の一つがある場合、雇用単位は 30 日前までに書面により労働者本人に通知するか、または労働者に対し 1 か月の賃金を加算して支給した後、労働契約を解約することができる。

（一）労働者が病気に罹患しまたは業務外の負傷により、所定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、雇用単位が別に配置した業務にも従事することができないとき

（二）労働者が業務の任に堪えず、訓練または配置の調整を経てもなお業務の任に堪えないとき

（三）労働契約の締結時に依拠した客観的な状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となり、当事者の協議を経ても労働契約の内容変更について合意できなかったとき

### 第 41 条 【経済的人員削減】

下記に列挙する事由の一つがあり、20 人以上または 20 人未満だが企業従業員総数の 10%以上の人員削減が必要な場合は、雇用単位は 30 日前までに工会または全従業員に対し状況を説明し、工会または従業員の意見を聴取後に、人員削減方案を労働行政部門に報告したうえで人員削減を行うことができる。

(一) 雇用単位が企業破産法の規定に照らして再建を行うとき

(二) 雇用単位の生産経営が深刻な困難に陥ったとき

(三) 企業の転業、重大な技術革新、経営方式の調整があり、労働契約変更後においてなお、人員削減が必要であるとき

(四) 労働契約締結の際に根拠としたその他客観的経済状況に重大な変化が生じたことに起因して、労働契約が履行不能となったその他のとき

人員削減を行う際、以下に列挙する人員を優先的に継続雇用しなければならない。

(一) 当該雇用単位と比較的長期間の期間の定めのある労働契約を締結している者

(二) 当該雇用単位と期間の定めのない労働契約を締結している者

(三) 家庭内に他に就業者がなく、扶養を必要とする老人または未成年者を有する者

雇用単位が本条 1 項の規定により人員削減を行い、6 か月以内に新たに人員を募集採用する場合は、削減された人員に通知し、かつ同等条件下においては削減された人員を優先的に募集採用しなければならない。

#### 42 条 【雇用単位が労働契約を解約できない事由】

労働者に以下に列挙する事由の一つがある場合、雇用単位は本法 40 条、41 条の規定に照らして、労働契約を解約することができない。

(一) 危険を伴う作業に従事している者で離職前の検診・診断を受診していない者または職業病に罹患している疑いで診断を受診しているとき

(二) 業務上の傷病により労働能力の一部または全部を失ったと認められたとき

(三) 業務外の傷病により所定の医療期間にあるとき

(四) 女性労働者が産前・産後・育児休業期間にあるとき

(五) 当該企業での勤続年数が 15 年を超え法定の定年年齢まで 5 年未満の者であるとき

(六) 法律、法規に定めるその他の事由が

#### (補論 4) 日本の解雇法制

日本の労働契約法、労働基準法、雇用対策法における解雇規制に関する条文を記載すれば下記の通りであり、日本と中国の解雇に関する法規定の違いは明確であろう。なお、雇用対策法第 2 4 条第 3 項に定める「再就職援助計画の公共職業安定所長による認定」を得ないで行われた解雇については、同法には特段の罰則規定はない。すなわち、直接的には同解雇は、労働契約法第 3 条第 4 項第 5 項に規定する使用者の権利行使に際しての信義誠実義務、権利濫用禁止の規定、具体的には「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない」「労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない」に違反するものと考えられる。しかし、これを根拠に、同法第 1 6 条に定める解雇無効規定の適用、ないしは準用を受け得るのか否かについては議論があるところである。

<日本：労働契約法>

#### 第三章 労働契約の継続及び終了

(出向) 第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

(懲戒) 第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、

当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

（解雇）第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

＜日本：労働基準法＞

（解雇制限）第十九条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

＜雇用対策法＞

（再就職援助計画の作成等）第二十四条 事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であつて厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（以下「再就職援助計画」という。）を作成しなければならない。

2 事業主は、前項の規定により再就職援助計画を作成するに当たっては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。

3 事業主は、前二項の規定により再就職援助計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

4 公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないと認めるときは、当該事業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができる。

5 第三項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第二十七条第一項の規定による届出をしたものとみなす。

（大量の雇用変動の届出等）第二十七条 事業主は、その事業所における雇用量の変動（事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職者が発生することをいう。）であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの（以下この条において「大量雇用変動」という。）については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職者の数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。（第2項以降省略）

## 関連法規等一覧

本研究プロジェクトにおいて利用した各国主要関連法規等は、下記の通りである。

（日本）民法（第623条他）、労働契約法、労働基準法、  
雇用対策法（第27条）、労働審判法

（中国）中華人民共和国労働法（1995年1月1日施行）（国際労働財団訳）、中華人民共和国労働契約法（2008年1月1日施行）（同上）、中華人民共和国労働契約法实施条例（2008年9月3日採択）（同上）、中華人民共和国工会法（2001年10月27日施行）（同上）

（インド）1994年労働争議法（国際労働財団訳）、1926年労働組合法（同上）、1948年インド工場法（同上）、Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946

（韓国）労基準法（2014.1.21改正）（国際労働財団訳）、労働組合および労働関係調整法（2014.5.20改正）（同上）、勤労者退職給与保障法（2011.7.25改正）（同上）、労働部行政解釈（1981.4.2）、韓国労働部公正人事指針（2016.1.22）、韓国労働部就業規則の解釈と運営指針（2016.1.22）

（シンガポール）雇用法（2015.8.22改正）、Tripartite Guidelines On Fair Employment Practices(Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices)、Tripartite Advisory on Mandatory Retrenchment Notifications（国際労働財団訳）、Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment（Updated Nov 2016）（同上）、Leading Fair Employment Practices Handbook（同上）、Ministry of Manpower：Employment practices、Ministry of Manpower：Guide on Employment Laws、Staff Handbook（現地日系コンサル企業製作）

（タイ）タイ国民法典（JETRO訳）、労働者保護法 1998年（国際労働財団訳）、Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court, B.E.2522(1979)、タイ就業規則ひな形（現地コンサル企業 Saito Co., Ltd）

（マレーシア）1955年雇用法（国際労働財団）、  
EMPLOYMENT (TERMINATION AND LAY-OFF BENEFITS) REGULATIONS 1980、Industrial Relations Act 1967、CODE OF CONDUCT FOR INDUSTRIAL HARMONY、人的資源省整理解雇処置のガイドライン 2008年版（JETRO訳）

（インドネシア）労働に関する法律 2003年（国際労働財団）、労使関係紛争解決に関するインドネシア共和国法 2004年（同上）

（ベトナム）労働法典（2001年改正）（国際労働財団）、労働法の一部内容について詳細と施行ガイドラインを規定する政令（2014.8.13）（国際労働財団）、労働組合法（2012.3.20改正）、ベトナム モデル就業規則（現地コンサル企業：キャストグループ）

## 引用・参考文献

- Binnendijk H., National Negotiating Styles, Washington DC, United States Government Printing, 1987 (橋本光憲監修・神奈川大学経営学部教師グループ訳『米国の国際交渉戦略』中央経済社 1995年)
- Daniel Foote H. 『裁判と社会-司法の「常識」再考』(溜箭将之訳) NTT出版 2006
- Dau-Schmidt Kenneth G., Seth D. Harris, and Orly Lobel. *Labor and Employment Law and Economics*. Edward Elgar, 2009
- Haley John O., *The Myth of the Reluctant Litigant*, 4 J. JAPANESE STUD. 359, 1978
- Hofstede Geert, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills CA: Sage Publications, 1980 (萬成博・安藤文四郎監訳『経営文化の国際比較』産業能率大学出版部 1984年)
- Hofstede Geert, Hofstede J. G. & Minkov M., *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill, 2010 (岩井八郎・岩井紀子訳『多文化世界(原書第3版) 違いを学び未来への道を探る。』有斐閣 2013年)
- La Porta Rafael, Florencio Lopez-de-Silanes, and Andrei Shleifer, The Economic Consequences of Legal Origins, *Journal of Economic Literature* 2008, 46:2, 285-332
- Mooij Marieke De, *Global Marketing and Advertising: Understanding Cultural Paradoxes 5th-ed.*, SAGE Publications California, 2019
- Posner, Eric Law and Social Norm, Harvard University Press, 2000 (太田勝造監訳『法と社会規範—制度と文化の経済分析』木鐸社 2002)
- Trompenaars Fons, Hampden-Turner C., *Riding The Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business 2nd ed.*, London, Nicholas Brearely Publishing Ltd., 1997 (須貝栄訳『異文化の波—グローバる.社会:多様性の理解』白桃書房 2001)
- Trompenaars Fons & Woolliams P., *Business Across Cultures*, 1st ed., Capstone Publishing 1st ed., Mankato Minnesota, Capstone Publishing Ltd., a Wiley company, 2003 (古屋紀人監訳 木下瑞穂翻訳協力『異文化間のビジネス戦略—多様性のビジネスマネジメント』白桃書房 2005)
- Trompenaars Fons, Hampden-Turner C., *Managing People Across Cultures*, Capstone Publishing Ltd., a Wiley company, 2004 (古屋紀人監訳 木下瑞穂訳 西山淑子翻訳協力『異文化間のグローバる.人材戦略:多様なグローバる.人材の効果的マネジメント』白桃書房 2013)
- Usunier Jean - Claude, Lee Julie Anne, *Marketing Across Culture 6-ed.*, Pearson, Harlow (UK), 2013 (小川孔輔・本間大一監訳『異文化適応のマーケティング 原著第5版』2011, ピアソン桐原)
- 鮎京正訓 (2009), アジア法ハンドブック, 名古屋大学出版
- 安達明久 (2016), 世界44ヶ国のビジネス文化に関する定量分析(上)(下), 常葉大学経営学部紀 3(2), 1-17, 4(1), 1-12
- 安達明久 (2017), 第14章中小企業の視点による日中印韓および東南アジア5ヶ国の解雇法制比較, 『産学官連携—その実践と展望』, 和泉出版
- 安達明久 (2018), 中小企業の視点によるアジア9ヶ国の雇用紛争解決制度比較, 環太平洋大学紀要 12, 1-12
- 安達明久 (2020), 日本およびアジア8ヶ国のビジネス文化と解雇法制—中小企業の視点による.国際比較分析, 環太平洋大学紀要 15, 81-92,
- 安積敏政 (2014), 中堅・中小企業のアジア進出戦略光と影, 日刊工業新聞
- 荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編 (2008)『雇用社会の法と経済』有斐閣
- 荒木尚志・山川隆一ほか編 (2006), 諸外国の労働契約法制, 労働政策研究研修機構
- 安西明毅, 小山洋平, 中山達樹, 塙晋, 栗田哲郎 (2011), アジア労働法の実務 Q&A, 商事法務
- 五十嵐清 (2015) 比較法ハンドブック第2版, 勁草書房
- 五十嵐充, 田畑智砂, 藤井嘉子他 (2018), 海外駐在弁護士が解説する中国, タイ, ベトナムの労働法の実務 Q&A, 労働調査会
- 石渡利康 (1983), スカンジナビア法史論, 八千代出版
- 大内伸哉・川口大司 (2012)『法と経済で読みとく雇用の世界——働くことの不安と楽しみ』有斐閣.
- 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編 (2004)『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』勁草書房.
- 貝塚幸雄 (2019) 比較法学入門, 日本評論社
- 川島武宜 (1963) Dispute resolution in contemporary Japan. in Arthur T.von Mehren(ed), *Law in Japan: The Legal Order in a Changing Society*, Cambridge and Tokyo, 1963 (日本語訳: 川島武宜, 現代日本における.紛争解決, A.T.von Mehren 編『日本の法(上)』東大出版, 1965, p59-)
- 神林龍編著 (2008)『解雇規制の法と経済——労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』日本評論社.
- 城座良之, 片山立志, 清水敏行 (2006), グローバル・マーケティング, 税務経理協会

菅野和夫・荒木尚志（2017）,解雇ルールと紛争解決,労働政策研究研修機構  
滝沢正（2016）比較法,三省堂  
中馬宏之（1998）『『解雇権濫用法理』の経済分析——雇用契約理論の視点から』三輪芳朗・神田秀樹・柳川  
範之編『会社法の経済学』東京大学出版会, pp. 425-452.  
西尾昭（1993）韓国その法と文化, 啓文社, p 4  
野田良之（1986）内村鑑三とラアトブル, みすず書房  
福井秀夫・大竹文雄編（2006）『脱格差社会と雇用法制——法と経済学で考える』日本評論社.  
古沢昌之（2008）,『グローバル人的資源管理論—「規範的統合」と「制度的統合」による人材マネジメント』.  
白桃書房  
馬越恵美子・桑名義晴編著・異文化経営協会著（2013）,文化経営の世界—その理論と実践, 白桃書房  
森倫洋・松井博昭編, 西村あさひ法律事務所アジアプラクティスグループ著（2017）, アジア進出撤退の労  
務, 中央経済社  
李艇（2000）, 解雇紛争解決の法理, 信山社出版  
吉村章（2010）, すぐに役立つ中国人とうまくつきあう実践テクニック, 総合法令出版, 第1章.

## 別表

### (別表目次)

- 付表 1 ビジネス文化指標：原データと正規化後データ
- 付表 2 解雇法制の明細
- 付表 3 標準典型事例に関連する法規制の明細
- 付表 4 雇用紛争解決制度の明細
- 付表 5 OECD 雇用規制指数（原データ：2014/2013 年版）
- 付表 6 修正版 OECD 雇用規制指数（算定明細）
- 付表 7 雇用紛争解決制度整備指数（算定明細）
- 付表 8 修正版 OECD 雇用規制指数の背景要因分析における利用データ

付表1 ビジネス文化指数（原データと本報告書において加工正規化して利用数値）

| 区分        | 国名    | 本報告書において加工正規化して利用した数値                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |       |
|-----------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
|           |       | ①権威／平等                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ②個人／集団            | ③競争／協調            | ④安定／リスク           | ⑤長期／短期            | ⑥現世／禁欲            | ⑦コンテキ／スト高／低       | ⑧実力／現状            | ⑨普遍／個別            |       |
|           | 単位    | 指数<br>(-100～+100)                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 指数<br>(-100～+100) | 指数<br>(-100～+100) | 指数<br>(-100～+100) | 指数<br>(-100～+100) | 指数<br>(-100～+100) | 指数<br>(-100～+100) | 指数<br>(-100～+100) | 指数<br>(-100～+100) |       |
| アジア       | 日本    | △ 13.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | △ 1.6             | 100.0             | 48.7              | 76.2              | △ 9.8             | 100.0             | △ 25.3            | △ 25.6            |       |
|           | 中国    | 41.0                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 60.3            | 36.5              | △ 61.0            | 74.2              | △ 45.7            | 42.4              | △ 20.4            | △ 56.6            |       |
|           | 韓国    | △ 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | △ 64.8            | △ 22.6            | 36.3              | 100.0             | △ 35.7            | 72.1              | △ 18.7            | △ 47.6            |       |
|           | 台湾    | △ 5.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | △ 67.1            | △ 9.5             | 8.0               | 86.1              | 4.2               | 73.8              | △ 14.2            | △ 73.6            |       |
|           | タイ    | 7.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | △ 60.3            | △ 33.5            | △ 0.8             | △ 35.1            | △ 3.8             | △ 9.2             | △ 3.2             | △ 84.0            |       |
|           | ベトナム  | 19.9                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 60.3            | △ 20.4            | △ 61.0            | 14.6              | △ 23.8            | △ 37.7            | △ 24.7            | △ 43.8            |       |
|           | フィリピン | 70.4                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 33.2            | 32.1              | △ 36.3            | △ 45.0            | △ 9.8             | △ 54.7            | △ 8.1             | △ 24.7            |       |
|           | マレーシア | 83.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 46.7            | 1.5               | △ 50.4            | △ 17.2            | 20.1              | △ 33.4            | △ 18.8            | 17.8              |       |
|           | インドネシ | 36.8                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 73.8            | △ 7.3             | △ 29.2            | 24.5              | △ 17.8            | 42.4              | △ 30.2            | △ 31.8            |       |
|           | シンガポ  | 28.4                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 60.3            | △ 2.9             | △ 100.0           | 44.4              | △ 1.8             | 21.1              | 1.7               | △ 44.2            |       |
|           | 香港    | 15.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 49.0            | 16.8              | △ 62.8            | 22.5              | △ 59.7            | 69.7              | △ 10.6            | △ 28.7            |       |
|           | インド   | 34.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 2.9               | 14.6              | △ 43.3            | 2.6               | △ 41.7            | 30.2              | 1.7               | △ 69.0            |       |
|           | アメリカ  | △ 43.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 100.0             | 27.8              | △ 32.7            | △ 47.0            | 42.1              | 6.0               | 95.1              | 42.6              |       |
|           | カナダ   | △ 45.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 75.2              | 5.9               | △ 29.2            | △ 27.2            | 42.1              | 24.2              | 70.5              | 61.2              |       |
|           | メキシコ  | 43.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 37.7            | 43.1              | 31.0              | △ 51.0            | 100.0             | △ 0.1             | △ 13.0            | △ 0.8             |       |
| 米州<br>豪州  | ブラジル  | 17.8                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 19.7            | △ 0.7             | 20.4              | △ 11.3            | 24.1              | △ 3.1             | △ 8.1             | △ 15.9            |       |
|           | アルゼンチ | △ 24.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | △ 1.6             | 14.6              | 38.1              | △ 58.9            | 30.1              | △ 39.5            | △ 59.7            | △ 58.7            |       |
|           | チリ    | 5.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | △ 53.5            | △ 46.7            | 38.1              | △ 37.1            | 42.1              | 15.1              | △ 26.9            | △ 9.8             |       |
|           | オーストラ | △ 51.6                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 97.7              | 25.6              | △ 23.9            | △ 57.0            | 48.1              | 21.1              | 82.8              | 61.2              |       |
|           | ニュージー | △ 81.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 72.9              | 19.0              | △ 27.4            | △ 33.1            | 56.1              | 84.8              | 63.1              | 30.0              |       |
|           | フランス  | 15.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 54.8              | △ 13.8            | 38.1              | 26.5              | 2.2               | △ 33.4            | △ 8.1             | 24.0              |       |
|           | イタリア  | △ 22.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 66.1              | 45.3              | 18.6              | 22.5              | △ 33.8            | △ 24.4            | △ 8.1             | 42.6              |       |
|           | スペイン  | △ 7.4                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 9.7               | △ 16.0            | 38.1              | △ 3.3             | △ 5.8             | △ 66.8            | △ 57.3            | △ 31.8            |       |
|           | ポルトガル | 5.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | △ 44.5            | △ 40.1            | 61.1              | △ 43.0            | △ 27.8            | 18.1              | 6.6               | 90.4              |       |
|           | 英国    | △ 53.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 95.5              | 36.5              | △ 52.2            | 2.6               | 44.1              | 12.0              | 48.4              | △ 7.0             |       |
|           | ドイツ   | △ 53.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 45.8              | 36.5              | 0.9               | 66.2              | △ 13.8            | △ 18.3            | 9.1               | 11.6              |       |
|           | デンマーク | △ 89.5                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 61.6              | △ 72.9            | △ 73.4            | △ 29.1            | 46.1              | △ 21.3            | 31.2              | 17.8              |       |
|           | オランダ  | △ 47.4                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 75.2              | △ 77.3            | △ 20.3            | 34.4              | 42.1              | 15.1              | △ 15.5            | 11.6              |       |
|           | スイス   | △ 55.8                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 48.1              | 45.3              | △ 11.5            | 48.3              | 38.1              | △ 27.4            | △ 5.7             | 73.6              |       |
|           | スウェーデ | △ 62.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 54.8              | △ 97.0            | △ 62.8            | 6.6               | 62.1              | 15.1              | 43.5              | 36.4              |       |
| ロシア<br>東欧 | ノルウェー | △ 62.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 50.3              | △ 90.4            | △ 25.6            | △ 29.1            | 16.2              | △ 6.2             | 100.0             | 12.3              |       |
|           | ロシア   | 68.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 17.4            | △ 29.2            | 54.0              | 62.3              | △ 53.7            | △ 51.6            | △ 15.5            | △ 75.2            |       |
|           | ウクライナ | 66.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 49.0            | △ 48.9            | 54.0              | 10.6              | △ 57.7            | 1.7               | △ 41.2            | △ 72.6            |       |
|           | ハンガリー | △ 30.6                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 75.2              | 84.7              | 31.0              | 16.6              | △ 31.8            | 12.0              | △ 42.5            | 48.8              |       |
|           | チェコ   | △ 7.4                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 25.5              | 16.8              | 16.9              | 40.4              | △ 35.7            | 9.0               | △ 57.3            | △ 62.8            |       |
|           | ポーランド | 15.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 30.0              | 32.1              | 50.5              | △ 23.2            | △ 35.7            | 87.9              | △ 37.6            | △ 100.0           |       |
|           | ルーマニア | 62.0                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 37.7            | △ 16.0            | 45.2              | 4.6               | △ 53.7            | 27.0              | △ 40.1            | 55.0              |       |
|           | トルコ   | △ 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | △ 21.9            | △ 9.5             | 36.3              | △ 7.3             | 4.2               | △ 14.3            | △ 59.8            | 33.2              |       |
|           | イスラエル | △ 100.0                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 16.5              | △ 5.1             | 29.3              | 0.0               | 84.0              | △ 9.2             | △ 8.1             | 28.8              |       |
|           | エジプト  | 19.9                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 49.0            | △ 9.5             | 27.5              | △ 84.8            | △ 85.7            | △ 69.8            | △ 79.4            | △ 35.7            |       |
|           | イラン   | △ 5.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | △ 12.9            | △ 13.8            | △ 9.7             | △ 70.9            | △ 13.8            | △ 53.5            | △ 53.9            | △ 0.8             |       |
|           | イラク   | 72.5                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 37.7            | 45.3              | 36.3              | △ 49.0            | △ 59.7            | △ 66.8            | △ 64.0            | △ 31.4            |       |
|           | サウジアラ | 72.5                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 49.0            | 23.4              | 27.5              | △ 27.2            | 10.2              | △ 63.8            | △ 51.4            | △ 26.1            |       |
|           | クウェート | 62.0                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | △ 49.0            | △ 20.4            | 27.5              | △ 28.0            | △ 21.1            | △ 78.9            | △ 16.3            | 25.4              |       |
|           | 世界平均  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 0.0               | 0.0               | △ 0.0             | △ 0.0             | △ 0.6             | △ 0.5             | 0.4               | △ 8.9             | △ 7.6 |
| 加工正規化     |       | (本報告書において加工正規化して利用した数値：算定式)<br>； 世界44ヶ国の原データの単純平均＝0、原データの最大値(または同最小値)が±100となる様に<br>原データを加工正規化した。具体的には下記の算式による。<br>； 加工正規化後の数値 ＝ (「各国の原データ数値」-「原データ単純平均」) ÷ (単純平均との最大乖離幅)<br>＊「単純平均との最大乖離幅」： 次のいずれかが絶対値の大きい方<br>① 原データの最大値 - 原データの単純平均値<br>② 原データの最小値 - 原データの単純平均値                                              |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |       |
|           | データ元  | 原データにおいて数値が欠落している項目については、下記による推計を行った。詳細は安達(2016)参照。<br>； 本研究プロジェクトにおいては、研究当初段階(第2段階)において、各国のビジネス文化指数を<br>被説明変数とし、経済社会要因(自然条件、人種宗教、経済体制、1人当たりGDP、人口密度等)を説明<br>変数とする多変量回帰分析を行い、統計上有意な説明変数計29個を抽出した。<br>； 原データの欠損値については、上記の多変量回帰分析の結果を基に、線形推計を実施し、推定値を<br>算定した。なお、推計の際、説明変数のデータが公開されていない項目については、暫定的に世界平均<br>値を利用。 |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |       |

| 原データ数値                                                    |                                                           |                                                           |                                                           |                                                           |                                                           |                                   |                                                |                                                |  |  |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|--|
| ①権威／平等                                                    | ②個人／集団                                                    | ③競争／協調                                                    | ④安定／リスク                                                   | ⑤長期／短期                                                    | ⑥現世／禁欲                                                    | ⑦コンテキ／スト高／低                       | ⑧実力／現状                                         | ⑨普遍／個別                                         |  |  |
| 指数<br>(MAX=100)                                           | 指数<br>(MAX=100)                                           | 指数<br>(MAX=100)                                           | 指数<br>(MAX=100)                                           | 指数<br>(MAX=100)                                           | 指数<br>(MAX=100)                                           | 指数<br>(MAX=100)                   | 指数<br>(MAX=100)                                | 指数<br>(MAX=100)                                |  |  |
| 54.0                                                      | 46.0                                                      | 95.0                                                      | 92.0                                                      | 88.0                                                      | 42.0                                                      | 74.0                              | 26.0                                           | 55.0                                           |  |  |
| 80.0                                                      | 20.0                                                      | 66.0                                                      | 30.0                                                      | 87.0                                                      | 24.0                                                      | 55.0                              | 28.0                                           | 50.0                                           |  |  |
| 60.0                                                      | 18.0                                                      | 39.0                                                      | 85.0                                                      | 100.0                                                     | 29.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 58.0                                                      | 17.0                                                      | 45.0                                                      | 69.0                                                      | 93.0                                                      | 49.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 64.0                                                      | 20.0                                                      | 34.0                                                      | 64.0                                                      | 32.0                                                      | 45.0                                                      | 38.0                              | 35.0*                                          | *                                              |  |  |
| 70.0                                                      | 20.0                                                      | 40.0                                                      | 30.0                                                      | 57.0                                                      | 35.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 94.0                                                      | 32.0                                                      | 64.0                                                      | 44.0                                                      | 27.0                                                      | 42.0                                                      | 23.0                              | 33.0*                                          | *                                              |  |  |
| 100.0                                                     | 26.0                                                      | 50.0                                                      | 36.0                                                      | 41.0                                                      | 57.0                                                      | 30.0*                             | *                                              | 62.0                                           |  |  |
| 78.0                                                      | 14.0                                                      | 46.0                                                      | 48.0                                                      | 62.0                                                      | 38.0                                                      | 55.0                              | 24.0                                           | 54.0                                           |  |  |
| 74.0                                                      | 20.0                                                      | 48.0                                                      | 8.0                                                       | 72.0                                                      | 46.0                                                      | 48.0                              | 37.0                                           | 52.0                                           |  |  |
| 68.0                                                      | 25.0                                                      | 57.0                                                      | 29.0                                                      | 61.0                                                      | 17.0                                                      | 64.0                              | 32.0*                                          | *                                              |  |  |
| 77.0                                                      | 48.0                                                      | 56.0                                                      | 40.0                                                      | 51.0                                                      | 26.0                                                      | 51.0                              | 37.0                                           | 48.0                                           |  |  |
| 40.0                                                      | 91.0                                                      | 62.0                                                      | 46.0                                                      | 26.0                                                      | 68.0                                                      | 43.0                              | 75.0                                           | 66.0                                           |  |  |
| 39.0                                                      | 80.0                                                      | 52.0                                                      | 48.0                                                      | 36.0                                                      | 68.0                                                      | 49.0                              | 65.0                                           | 69.0                                           |  |  |
| 81.0                                                      | 30.0                                                      | 69.0                                                      | 82.0                                                      | 24.0                                                      | 97.0                                                      | 41.0                              | 31.0                                           | 59.0                                           |  |  |
| 69.0                                                      | 38.0                                                      | 49.0                                                      | 76.0                                                      | 44.0                                                      | 59.0                                                      | 40.0                              | 33.0*                                          | *                                              |  |  |
| 49.0                                                      | 46.0                                                      | 56.0                                                      | 86.0                                                      | 20.0                                                      | 62.0                                                      | 28.0                              | 12.0*                                          | *                                              |  |  |
| 63.0                                                      | 23.0                                                      | 28.0                                                      | 86.0                                                      | 31.0                                                      | 68.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 36.0                                                      | 90.0                                                      | 61.0                                                      | 51.0                                                      | 21.0                                                      | 71.0                                                      | 48.0                              | 70.0                                           | 69.0                                           |  |  |
| 22.0                                                      | 79.0                                                      | 58.0                                                      | 49.0                                                      | 33.0                                                      | 75.0                                                      | 69.0                              | 62.0*                                          | *                                              |  |  |
| 68.0                                                      | 71.0                                                      | 43.0                                                      | 86.0                                                      | 63.0                                                      | 48.0                                                      | 30.0                              | 33.0                                           | 63.0                                           |  |  |
| 50.0                                                      | 76.0                                                      | 70.0                                                      | 75.0                                                      | 61.0                                                      | 30.0                                                      | 33.0                              | 33.0                                           | 66.0                                           |  |  |
| 57.0                                                      | 51.0                                                      | 42.0                                                      | 86.0                                                      | 48.0                                                      | 44.0                                                      | 19.0                              | 13.0                                           | 54.0                                           |  |  |
| 63.0                                                      | 27.0                                                      | 31.0                                                      | 99.0                                                      | 28.0                                                      | 33.0                                                      | 47.0                              | 39.0*                                          | *                                              |  |  |
| 35.0                                                      | 89.0                                                      | 66.0                                                      | 35.0                                                      | 51.0                                                      | 69.0                                                      | 45.0                              | 56.0                                           | 58.0                                           |  |  |
| 35.0                                                      | 67.0                                                      | 66.0                                                      | 65.0                                                      | 83.0                                                      | 40.0                                                      | 35.0                              | 40.0                                           | 61.0                                           |  |  |
| 18.0                                                      | 74.0                                                      | 16.0                                                      | 23.0                                                      | 35.0                                                      | 70.0                                                      | 34.0                              | 49.0                                           | 62.0                                           |  |  |
| 38.0                                                      | 80.0                                                      | 14.0                                                      | 53.0                                                      | 67.0                                                      | 68.0                                                      | 46.0                              | 30.0                                           | 61.0                                           |  |  |
| 34.0                                                      | 68.0                                                      | 70.0                                                      | 58.0                                                      | 74.0                                                      | 66.0                                                      | 32.0                              | 34.0                                           | 71.0                                           |  |  |
| 31.0                                                      | 71.0                                                      | 5.0                                                       | 29.0                                                      | 53.0                                                      | 78.0                                                      | 46.0                              | 54.0                                           | 65.0                                           |  |  |
| 31.0                                                      | 69.0                                                      | 8.0                                                       | 50.0                                                      | 35.0                                                      | 55.0                                                      | 39.0                              | 77.0*                                          | *                                              |  |  |
| 93.0                                                      | 39.0                                                      | 36.0                                                      | 95.0                                                      | 81.0                                                      | 20.0                                                      | 24.0                              | 30.0                                           | 47.0                                           |  |  |
| 92.0                                                      | 25.0                                                      | 27.0                                                      | 95.0                                                      | 55.0                                                      | 18.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 46.0                                                      | 80.0                                                      | 88.0                                                      | 82.0                                                      | 58.0                                                      | 31.0                                                      | 45.0                              | 19.0                                           | 67.0                                           |  |  |
| 57.0                                                      | 58.0                                                      | 57.0                                                      | 74.0                                                      | 70.0                                                      | 29.0                                                      | 44.0                              | 13.0                                           | 49.0                                           |  |  |
| 68.0                                                      | 60.0                                                      | 64.0                                                      | 93.0                                                      | 38.0                                                      | 29.0                                                      | 70.0                              | 21.0                                           | 43.0                                           |  |  |
| 90.0                                                      | 30.0                                                      | 42.0                                                      | 90.0                                                      | 52.0                                                      | 20.0*                                                     | *                                 | 20.0                                           | 68.0                                           |  |  |
| 60.0                                                      | 37.0                                                      | 45.0                                                      | 85.0                                                      | 46.0                                                      | 49.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 13.0                                                      | 54.0                                                      | 47.0                                                      | 81.0                                                      |                                                           | 89.0                                                      | 38.0                              | 33.0*                                          | *                                              |  |  |
| 70.0                                                      | 25.0                                                      | 45.0                                                      | 80.0                                                      | 7.0                                                       | 4.0                                                       | 18.0                              | 4.0*                                           | *                                              |  |  |
| 58.0                                                      | 41.0                                                      | 43.0                                                      | 59.0                                                      | 14.0                                                      | 40.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 95.0                                                      | 30.0                                                      | 70.0                                                      | 85.0                                                      | 25.0                                                      | 17.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 95.0                                                      | 25.0                                                      | 60.0                                                      | 80.0                                                      | 36.0                                                      | 52.0                                                      | 20.0*                             | *                                              | *                                              |  |  |
| 90.0                                                      | 25.0                                                      | 40.0                                                      | 80.0*                                                     | *                                                         | 15.0*                                                     | *                                 | *                                              | *                                              |  |  |
| 60.5                                                      | 46.7                                                      | 49.3                                                      | 64.5                                                      | 49.7                                                      | 46.9                                                      | 41.0                              | 36.3                                           | 59.1                                           |  |  |
| G.Hofstede Web. Site "Hofstede Centre" 2015/06/14 時点掲載データ | G.Hofstede Web. Site "Hofstede Centre" 2015/06/14 時点掲載データ | G.Hofstede Web. Site "Hofstede Centre" 2015/06/14 時点掲載データ | G.Hofstede Web. Site "Hofstede Centre" 2015/06/14 時点掲載データ | G.Hofstede Web. Site "Hofstede Centre" 2015/06/14 時点掲載データ | G.Hofstede Web. Site "Hofstede Centre" 2015/06/14 時点掲載データ | F.Trompanaars(1997) pp71          | F.Trompanaars(1997)pp108                       | F.Trompanaars(1997) pp35                       |  |  |
| 本文参照                                                      | 本文参照                                                      | 本文参照                                                      | 本文参照                                                      | 本文参照                                                      | 本文参照                                                      | 「仕事に感情をあらさずに表さない」を選択した者の割合<br>P71 | 「何かを達成することの方が自分に合った活動をするより大切」を選択した者の割合<br>P108 | 「味が悪いならば親友のレ스토랑でも真実を書く」の記事を書く」を選択した者の割合<br>P35 |  |  |

( 1 )

---

付表2 日本およびアジア8ヶ国の解雇法制明細 (2)

[illegible]

付表3 日本およびアジア8ヶ国の標準典型事例に関する法規制明細

| 国名               | Singapore                                                 | Vietnam                                                                                                                                     | Japan                                                                                                            | Malaysia                                                                                                  | Korea                                                                                                                 | Thailand                                                                                                                          | India                                                                                                                                          | China                                     | Indonesia                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. 標準事例のシミュレーション |                                                           |                                                                                                                                             |                                                                                                                  |                                                                                                           |                                                                                                                       |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                |                                           |                                                                                                                                     |
| (1) 横領           |                                                           |                                                                                                                                             |                                                                                                                  |                                                                                                           |                                                                                                                       |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                |                                           |                                                                                                                                     |
| 横領               | 法14条+ガイドライン                                               | 法36条、126条                                                                                                                                   | - 法定記載無し                                                                                                         | 雇用法14、15条                                                                                                 | 26条、労働部令                                                                                                              | 民法503条                                                                                                                            | - (争議法には規定無し)<br>就業規則による                                                                                                                       | 法25条、契約法39、実施条例19                         | 法158条                                                                                                                               |
| 解雇可否             | ○                                                         | ○                                                                                                                                           | △                                                                                                                | ○                                                                                                         | ○                                                                                                                     | ○                                                                                                                                 | △                                                                                                                                              | ○                                         | ○                                                                                                                                   |
| (付加要件)           | -                                                         | -                                                                                                                                           | -                                                                                                                | -                                                                                                         | -                                                                                                                     | -                                                                                                                                 | -                                                                                                                                              | -                                         | -                                                                                                                                   |
| 予告               | -                                                         | -                                                                                                                                           | 就業規則記載<br>30日                                                                                                    | 不要(14条)                                                                                                   | 不要(26条、労働部令)                                                                                                          | 不承(民法503条)                                                                                                                        | -                                                                                                                                              | 不承(契約法39条他)                               | ●151条手続き                                                                                                                            |
| その他手続き           | ●解雇前の適正な調査<br>●昇昇の機会の提供                                   | ●手続き(123条他)<br>①遺失の証明<br>②組合等の参加<br>③本人の出席と表明<br>④書面による処分通知                                                                                 | ●昇昇の機会提供の要否<br>・判例が分れている                                                                                         | ●手続きを書面による労働契約において定める必要がある(法10条2項)<br>●社内課を法定(法14条)<br>●審査会状の交付、査問手続きが一般的(●●●●●)<br>●審査会、査問手続(労働部令記載)     | ●解雇理由と解雇時期について書面で通知(法14条2項)<br>●昇昇の機会提供の要否については、法定の規<br>制無し。<br>・判例上は、就業規則、労働協約のために従<br>う必要ありと判事(1998.2.9 大法 95又1261) | ●専断的な事由規定<br>・法律上は<br>就業規則に記載?<br>①手続(民法25F)<br>②政府機関への報告<br>3日以内、査問(JTRO)<br>③インテリゲン、LAST-IN-FIRST-OUT等の考慮の必要あり(25<br>F)<br>75日分 | ●(争議法には規定無し)<br>就業規則による<br>●実務対応<br>①経理による証明<br>②署名による証明<br>③内部審査会の開催                                                                          | ●工会への理由通知(契約法43条)<br>・工会は意見陳述の権利等有り(法30条) | ●遺贈金、功労金、無し<br>●損害賠償金<br>未消化有休等+功労金の15% (●●●●●)                                                                                     |
| 離職手当             | -                                                         | -                                                                                                                                           | 0~4.5月(モデル就業規則)                                                                                                  | 不要(雇用法60A条、雇用法則Employment Termination and Lay-off Benefits Regulations 1980 4条(1))                        | 要(勤労者退職給付保障法4条、12条(3)、労働部行政解釈 1981.4.2)<br>135日(6.1月)                                                                 | 不要(法119条)                                                                                                                         | ●実務的対応<br>解雇補償金: 不要                                                                                                                            | 不要(契約法46条)                                | ●遺贈金、功労金、無し<br>●損害賠償金<br>未消化有休等+功労金の15% (●●●●●)                                                                                     |
| (2) 能力不足         | 法10条+ガイドライン                                               | 法38条+ガイドライン                                                                                                                                 | 基準法89条+就業規則<br>△                                                                                                 | (12条、労使関係法30(5)(5A))<br>△                                                                                 | 法23条、公正人事指針<br>△                                                                                                      | 労働裁判所法48条他<br>△                                                                                                                   | 法25F<br>△                                                                                                                                      | 法26条、契約法40条<br>△                          | 法151条<br>△                                                                                                                          |
| 解雇可否             | ○                                                         | ○                                                                                                                                           | ●法38条の「常態として」仕事を完成しないときの<br>立証<br>・ガイドライン12条に定める「評価基準」を基に、職<br>務の完了できないこと立証<br>●法60Aに定める使用者の訓練義務等が完了でき<br>ないこと立証 | ●研修、配転等の解雇回避を行っても所用の<br>業務能力が確保できないことが条件<br>・(モデル就業規則51条)「著しく不良で、向う<br>の見込みがなく、他の職務にも転換できない<br>等」の立証必要    | ●研修による能力改善の機会の提供(協議行動規<br>則)<br>・(モデル就業規則51条)「著しく不良で、向う<br>の見込みがなく、他の職務にも転換できない<br>等」の立証必要                            | ●専断的な事由規定<br>・法律上は<br>就業規則に記載?<br>①手続(民法25F)<br>②政府機関への報告<br>3日以内、査問(JTRO)<br>③インテリゲン、LAST-IN-FIRST-OUT等の考慮の必要あり(25<br>F)<br>75日分 | ●就業規則に記載(正当理由の立証必要) 法11A<br>△                                                                                                                  | ●業務上の延滞、訓練、配置調整後も<br>おこなえない場合             | ●151条手続き<br>①解雇回避のためのあらゆる努力<br>●能力不足は、犯罪、非違行為、過失とは<br>異なるものと考えられ、該当する事項がない、し<br>たがって一般論である151条の適用となる<br>ものと考えられる。                   |
| 予告               | -                                                         | -                                                                                                                                           | -                                                                                                                | -                                                                                                         | -                                                                                                                     | -                                                                                                                                 | -                                                                                                                                              | -                                         | -                                                                                                                                   |
| その他手続き           | 書面による予告(2週間前)                                             | 15日前(47条)                                                                                                                                   | 30日                                                                                                              | 雇用法4~8週間<br>●手続きを書面による労働契約において定める必要<br>がある(法10条2項)<br>●社内調査、査問手続き                                         | 30日(26条)                                                                                                              | 一貫支払期間<br>後日の提言等への防衛のため、警告書や発行し、書面を<br>得るものが一般的                                                                                   | 1月前(法25F)<br>●専断的な事由規定<br>・法律上は<br>就業規則に記載?<br>①手続(民法25F)<br>②政府機関への報告<br>3日以内、査問(JTRO)<br>③インテリゲン、LAST-IN-FIRST-OUT等の考慮の必要あり(25<br>F)<br>75日分 | 30日前(契約法40条)                              | 規定無し<br>●151条手続き<br>①解雇回避のためのあらゆる努力<br>②適正でない場合は労働組合等との協議<br>③査問できない場合は、労働関係裁判所の<br>決定を得たもの51条可                                     |
| 離職手当             | - (償行としてあり)                                               | - (失業保険加入のため)                                                                                                                               | 4.5月(モデル就業規則)                                                                                                    | 解雇補償金 : 67.5日分<br>(3月)<br>雇用法60A条、雇用法則Employment Termination and Lay-off Benefits Regulations 1980 6条(1)) | 要(勤労者退職給付保障法4条)<br>135日(6.1月)                                                                                         | 180日以上(法118条)                                                                                                                     | ●補償金の支払い<br>15日×勤続年数(6月超は1年とす)                                                                                                                 | 経済補償金 5月(契約法47、46条)                       | ●遺贈金 5月<br>●功労金 2月<br>●損害賠償金<br>未消化有休等+功労金の15% (●●●●●)                                                                              |
| (3) 事業所閉鎖        |                                                           |                                                                                                                                             |                                                                                                                  |                                                                                                           |                                                                                                                       |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                |                                           |                                                                                                                                     |
| 横領               | 法10条+ガイドライン                                               | 法 36条、44条他                                                                                                                                  | 基準法89条+就業規則                                                                                                      | 個別条項(雇用法12条3項)<br>+政府ガイドライン(3~6)<br>+協議行動規範(redundancy and retrenchment)                                  | 法26条                                                                                                                  | 法121条                                                                                                                             | 法250                                                                                                                                           | 契約法41条他                                   | 法164条(1)                                                                                                                            |
| 解雇可否             | ○                                                         | △                                                                                                                                           | △                                                                                                                | △                                                                                                         | △                                                                                                                     | ○                                                                                                                                 | ○                                                                                                                                              | ○                                         | △                                                                                                                                   |
| (付加要件)           | -                                                         | -                                                                                                                                           | -                                                                                                                | -                                                                                                         | -                                                                                                                     | -                                                                                                                                 | -                                                                                                                                              | -                                         | -                                                                                                                                   |
| 予告               | -                                                         | -                                                                                                                                           | -                                                                                                                | -                                                                                                         | -                                                                                                                     | -                                                                                                                                 | -                                                                                                                                              | -                                         | -                                                                                                                                   |
| その他手続き           | 書面による予告(2週間前)<br>●労働組合等との協議(予告の1月前)<br>●関係官庁への届出(予告後5日以内) | 15日前(47条)<br>●関係官庁への届出(解雇の30日前)<br>●労働組合等との協議<br>●関係官庁への届出(解雇の30日前)<br>●労働組合等との協議<br>●関係官庁への届出(予告後5日以内)<br>●労働組合等との協議<br>●関係官庁への届出(予告後5日以内) | 30日<br>●再就職援助計画の策定<br>労働組合等との協議<br>●解雇に当たっては、解雇決定30日前までに<br>労働部へ事前通知、解雇後14日以内に結果を報告<br>する義務を課されている。(労働部令第14条(6)) | 勤務期間により4~8週間<br>●組合との協議<br>●解雇に当たっては、解雇決定30日前までに<br>労働部へ事前通知、解雇後14日以内に結果を報告<br>する義務を課されている。(労働部令第14条(6))  | 30日(26条)<br>●労働者代表との協議<br>●解雇の50日前までに(法4条(3))<br>●解雇者の場合通知(法25条)<br>●解雇の30日前までに雇用労働部長への報告<br>・事由、人員数、協議内容、日程          | 60日(121条)<br>労働監督官ヘリスト(121条)                                                                                                      | 90日前(250)許可取得申請<br>●下記手続(250)<br>- 50日前の許可取得申請<br>- 政府機関の許可<br>審査会の設置<br>労働者等の意見聴取                                                             | 30日前(契約法40条)                              | 規定無し<br>●151条手続き<br>解雇回避のためのあらゆる努力が確保<br>①工会有ない場合は労働組合等との協議<br>②上記①②の後、整理解雇の案を労働行政<br>管理部門に報告<br>③査問できない場合は、労働関係裁判所の<br>決定を得たもの51条可 |
| 離職手当             | 9週~4.5月<br>●1月=22日<br>=4週<br>換算                           | - (失業保険加入のため)                                                                                                                               | 4.5月+上乗せ                                                                                                         | 解雇補償金 : 67.5日分<br>(3月)<br>雇用法60A条、雇用法則Employment Termination and Lay-off Benefits Regulations 1980 6条(1)) | 要(勤労者退職給付保障法4条、12条(3)、労働部行政解釈 1981.4.2)<br>135日(6.1月)                                                                 | 180日以上(118条)<br>●勤続6年超の場合は、特別補償金必要                                                                                                | ●補償金の支払い<br>15日×勤続年数(6月超は1年とす)                                                                                                                 | 経済補償金 5月(契約法47、46条)                       | ●遺贈金 5月<br>●功労金 2月<br>●損害賠償金<br>未消化有休等+功労金の15% (●●●●●)                                                                              |

付表4 日本およびアジア8ヶ国の雇用紛争解決制度明細 (1)

|                                  | Singapore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Vietnam                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Japan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Malaysia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Korea                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Thailand                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | India                                                                                                                                                                                                                               | China                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Indonesia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①法規                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>●Employment Act 1968 (2015改正)</li> <li>●Employment Claims Act 2016</li> <li>●Industrial Relations Act 1960 (2004改正)</li> <li>●Trade Unions Act 1940 (2004改正)</li> <li>●Trade Disputes Act 1941 (2014改正)</li> <li>※赤字=ILOデータベース掲載分(以下同じ)</li> </ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>●Labour Code of the Social Republic of Vietnam 2002 (労働法)</li> <li>●同法の詳細と施行ガイドラインを規定する政令(JETRO役)</li> <li>●労働組合法、同規約(条例)(JILAF取)</li> </ul>                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>●労働契約法</li> <li>●労働基準法</li> <li>●労働組合法</li> <li>●労働関係調整法</li> <li>●個別労働紛争の解決の促進に関する法律</li> <li>●労働審判法</li> <li>●雇用対策法</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●The Employment Act 1955 (2002改正) (雇用法)</li> <li>●Industrial Relations Act 1967 (2006改正) (労使関係法)</li> <li>●Employment(Termination and Lay-off Benefits)Regulations 1980</li> <li>●人的資源省 整理解雇措置のガイドライン2008 (JETRO取)</li> <li>●Code of Conduct for Industrial Harmony 1975</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>●Labour Standards Act 1997(2012改正) (勤労基準法)</li> <li>●Trade Union and Labour Relations Adjustment Act 1997 (2010改正) (労働組合および労働関係調整法)</li> <li>●雇用労働部「公正人事指針」、「就業規則の解釈および運営指針」</li> <li>●勤労者参画および協力増進に関する法律 1997 (JILTP取)</li> <li>●Labour Relations Commission Act 1997 (2015/1改正) (労働委員会法)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>●Civil and Commercial Code 1985 (2008改正) (民法・商法典第3編第6章)</li> <li>●Labour Protection Act 1998 (労働者保護法)</li> <li>●Labour Relations Act 1975 (労働関係法)</li> <li>●Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedure 1979 (労働裁判所法)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>●Industrial Employment(Standing Orders) Act 1946 (1982改正) (就業規則法)</li> <li>●工場法(JILAF取)</li> <li>●労働争議法(JILAF取)</li> <li>●労働組合法(JILAF取)</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>●Labour Law 1994 (労働法)</li> <li>●工会法(JETRO取)</li> <li>●Employment Contract Law 2007 (労働契約法) (中国唐山市日本事務所取)</li> <li>●周実施案取</li> <li>●Labour dispute Mediation and Arbitration Law of the People's Republic of China 2008 労働紛争調停仲裁法(JETRO取)</li> <li>●労働人事件裁案件処理規則 (中国唐山市日本事務所取)</li> </ul>                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>●Act concerning Manpower 2003(労働法)</li> <li>●Act concerning Industrial Relations Disputes Settlements 2004 (労使紛争解決法)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ②解雇の正当事由等<br>使用者による一方的雇用終了に関する規定 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正当事由の要請規定無し</li> <li>●両当事者は、何時でも雇用の終了を予告できる(法110条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・次の場合は予告なしで終了可 <ul style="list-style-type: none"> <li>・故意の契約違反(法11条(2))</li> <li>・非違行為がある場合(法14条(1))</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>但し、非違行為(misconduct)による解雇については、「正当理由」、または「理由説明」が必要(法14条(2))</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正当事由の要請規定無し</li> <li>●使用者による一方的雇用契約終了を法定し限定(法38条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の業務不履行</li> <li>・病気事故等による能力喪失</li> <li>・天災等の不可抗力による事業閉鎖</li> </ul> </li> <li>一方的雇用終了の禁止規定(法39条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・病氣、負傷等による療養中等</li> </ul> </li> </ul>                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>●救済規定として明示(契約法15、16条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・正当事由の具体的法定なし</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正当事由の要請規定無し <ul style="list-style-type: none"> <li>・判例では正当理由を必要としている</li> </ul> </li> <li>●両当事者は、何時でも雇用の終了を予告できる(法12(1)) <ul style="list-style-type: none"> <li>・次の場合は予告なしで終了可 <ul style="list-style-type: none"> <li>・故意の契約違反(法13(2))</li> <li>・不正行為misconduct(法14(1))</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>●解雇における正当理由を要求(法23条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・正当理由の具体的規定無し <ul style="list-style-type: none"> <li>・予告不要解雇を法定(26条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・天災等による事業継続困難</li> <li>・故意による損害招来 等</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>●各当事者における一方からの予告による契約終了を規定(法17条)。但し、次を法定。 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働者保護法 <ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者による労働者の「適正処遇」(法14条)</li> <li>・解雇等命令の有効性確保の条件として、「不当に使用者に有利となる場合の公平性等確保」(法14/1条)</li> </ul> </li> <li>② 労働裁判所法 <ul style="list-style-type: none"> <li>・同法48条に「当事者双方の公平」を期すための要件を明示 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労の状況、生活費、困窮の度合 賃金水準、使用者の地位等</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li></ul>                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>●訴訟による救済の条件として「正当性」を規定(争議法11A条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・正当でない懲戒、解雇に対する救済規定を法定</li> </ul> </li> <li>●契約終了要件の一般規定条項なし</li> </ul>                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正当事由の要請規定無し</li> <li>●使用者による一方的雇用契約終了を法定(契約法39-41条) <ul style="list-style-type: none"> <li>第39条:重大な違反、損害等(即時)</li> <li>第40条:病氣、負傷、能力不足、重大な変化(予告等)</li> <li>第41条:経済的整理(説明、聴取、報告等)</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「正当」の表現記載はない。</li> <li>●解雇において次の条件を満たすことを法定。③の決定のな解雇は、無効(法151、155条)。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①あらゆる解雇回避努力を行う</li> <li>②組合との協議による合意(組合員でない場合は本人との協議による合意)</li> <li>③合意なき場合は産業関係紛争調停機関(労働裁判所、または労働紛争仲裁委員会)の仲裁決定</li> </ul> </li> <li>●但し、上記の除外規定あり <ul style="list-style-type: none"> <li>第154条: 自己都合、定年等</li> <li>第158条: 詐欺等の過失行為(証拠証明必要)</li> <li>第160条: 刑事訴訟</li> <li>第161条: 規則違反等(警告手続き必要)</li> <li>第163条: 合併等で労働者が望まない</li> <li>第165条: 会社の破産</li> </ul> </li> </ul> |
| ③解雇、雇用終了時の雇<br>職給付               | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定無し</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定有り(法48、49条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒解雇 不要</li> <li>・普通解雇 要</li> <li>・整理解雇 要</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定無し</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定有り(法60条他) <ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒解雇 不要</li> <li>・普通解雇 要</li> <li>・普通解雇 要</li> <li>・整理解雇 要</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定有り(勤労者退職給与保障法4条、12条(3)、他) <ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒解雇 要</li> <li>・普通解雇 要</li> <li>・整理解雇 要</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定有り(法118条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒解雇 不要</li> <li>・普通解雇 要</li> <li>・整理解雇 要</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定有り(法25F5FF条) <ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒解雇 不要</li> <li>・普通解雇 要</li> <li>・整理解雇 要</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定有り(法28、46条他) <ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒解雇 不要</li> <li>・普通解雇 要</li> <li>・整理解雇 要</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>●正常解雇の場合の法定雇職給付 <ul style="list-style-type: none"> <li>・規定有り(法156条、162条他) <ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒解雇 一部の場合は要(有罪判決、規則違反)</li> <li>・普通解雇 要</li> <li>・整理解雇 要</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ④訴訟等による違法解雇<br>の救済内容             | <ul style="list-style-type: none"> <li>●下記の何れかを人材開発大臣に請求できる(法14条(4)) <ul style="list-style-type: none"> <li>①原職復帰+バックペイ</li> <li>②賃金補償金支払い(wages as compensation)</li> </ul> </li> <li>・大臣の決定は最終(法14条(5)(6))</li> </ul>                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>●労働調停協議会による調停等</li> <li>●人民法院への提訴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・違法解雇における次の救済を法定(法42条) <ul style="list-style-type: none"> <li>①原職に復帰+賠償金(2月分以上)+バックペイ</li> <li>または、</li> <li>②労働者希望する場合は賠償金(2月以上)+退職金</li> <li>③雇用主希望し、労働者が同意する場合は賠償金2倍+退職金</li> </ul> </li> <li>※正常解雇の退職金に加えて「賠償金」が必要</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●訴訟では次の2つが可能である。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①労働裁判所の利用 <ul style="list-style-type: none"> <li>・原職復帰、または金銭補償など</li> <li>実情に応じた弾力的解決が可能(審判法20条2項)</li> </ul> </li> <li>②地方裁判所への提訴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・形式的には次の2つが可能</li> <li>●労働関係法18条他に基づくDGI Rへの救済申立て <ul style="list-style-type: none"> <li>・DGIRによるConciliationなど</li> </ul> </li> <li>●労働裁判所への提訴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・一方的解雇を認めないという原則に基づき、違法解雇については原状復帰させるという法的救済措置を取っている。このため、解雇無効による職場復帰については、提訴が必要。</li> <li>ただし、原職復帰等だけでなく、当事者の要求、Ministerが要求する金銭補償に関する裁判所の審判(award)など、紛争解決に必要適切と考えられる措置を命じ得る (関係法30(6))</li> <li>※上記の「必要と考えられる措置」の具体的規定無し?</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li></ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用法69条(1)に基づくDGLへの申立て <ul style="list-style-type: none"> <li>・金銭解決に限られるため、労働者の不正行為に基づく解雇の救済としては、原状復帰ではなく金銭補償に限定される(法69条(3)の但し書き)、普通解雇については金銭補償の多事限定される。</li> <li>●労働関係法18条他に基づくDGI Rへの救済申立て <ul style="list-style-type: none"> <li>・DGIRによるConciliationなど</li> </ul> </li> <li>●労働裁判所への提訴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・一方的解雇を認めないという原則に基づき、違法解雇については原状復帰させるという法的救済措置を取っている。このため、解雇無効による職場復帰については、提訴が必要。</li> <li>ただし、原職復帰等だけでなく、当事者の要求、Ministerが要求する金銭補償に関する裁判所の審判(award)など、紛争解決に必要適切と考えられる措置を命じ得る (関係法30(6))</li> <li>※上記の「必要と考えられる措置」の具体的規定無し?</li> </ul> </li> </ul> </li></ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●労働委員会への救済申請(法28条他) <ul style="list-style-type: none"> <li>・原職復帰、または、</li> <li>・労働者が望まなければ金銭補償(バックペイ以上の支払)</li> <li>・原職復帰は履行強制令制度及び告発を通じた履行強制が図られるが、実際には履行されない場合もある。</li> <li>・不服の場合は、行政訴訟(法31条(3)) <ul style="list-style-type: none"> <li>※韓国では基本的にすべての解雇において退職金が支払われるため、復職しない場合は、退職金とバックペイの支払で多くの場合決着をみていると考えられる?</li> </ul> </li> <li>●通常地方裁判所提訴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・原職復帰とは別に、金銭賠償の請求が可能か否かは不明 <ul style="list-style-type: none"> <li>※法28条の金銭補償の規定は、労働委員会へのみの適用と考えられる。したがって、日本と同様、地裁提訴においては、「解雇無効原職復帰」の請求を行い、実態上は裁判途上での和解が主と推定される。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li></ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●労働監督官への申立て(法123条) <ul style="list-style-type: none"> <li>例: 補償金額等に関する不服がある場合は、同法123条の苦情申立条項を適用し労働監督官の審査、命令を受けることができる。</li> <li>●労働裁判所への提訴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・公平性を欠く違法な解雇は、法14.14/1条の規定により無効</li> <li>・裁判所は不当解雇に対し、復職を命じることができるが、復職が困難と判断した場合は、年齢等を勘案し補償金の支払いで解決することを命じることができる(裁判所法49条)。</li> <li>・保護法118条の解雇補償金規定は、不当解雇等の解雇事由(懲戒を除く)を問わず適用される条項である(118条2項)ため、労働者が復職を望まない場合は、自動的に解雇補償金による解決が行われることとなる。</li> <li>49条の損害賠償金は、上記の正常解雇時における雇職給付に加えて支払われるものと考えられる。</li> </ul> </li> </ul> </li></ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●所管政府、当事者の申請による調停等</li> <li>●所管政府、当事者による労働裁判所・産業裁判所への提訴(争議法11A) <ul style="list-style-type: none"> <li>①復職、または</li> <li>②別の救済(バックペイ等)</li> <li>例: 雇用主が復職を強く拒否した場合は補償金</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●人民調停委員会等による調停</li> <li>●人民法院への提訴 <ul style="list-style-type: none"> <li>次の救済が可能(契約法48条) <ul style="list-style-type: none"> <li>①労働者が労働契約継続を希望=継続履行</li> <li>②労働者が継続を希望しない場合、または、既に継続履行が出来ない場合は賠償金支払による解雇 <ul style="list-style-type: none"> <li>賠償金=賠償金×2 (法87条)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>第40条等による解雇に対する経済補償金の2倍</li> </ul> </li></ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●政府機関による斡旋等</li> <li>●労使関係裁判所への提訴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法151条に従わない解雇は、無効・復職(155、170条他)</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ⑤司法提訴前の調停義務                      | ○<br>Employment Claims Actに基づく雇用金銭裁判所への提訴に当たっては、下記の何れかの調停を経る必要がある(同法12(5)) <ul style="list-style-type: none"> <li>・同法による調停(3(5)、4(1))</li> <li>・Tripartite Mediation(関係法(30F条以下)による調停</li> </ul>                                                                                                                                              | △ 懲戒解雇、一方的契約終了等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・不要</li> <li>その他: 要(法201条)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                  | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ○ 労働関係法: ICへの付託はMinisterのみが可能(法20(3)他) <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用法: 個人はLCへ直接申立て可能であるが、LCは行政組織である。LCの決定に不服の場合は、High Courtへ提訴</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ○ 労働裁判所法第8条2項「第1項の事件(労働契約等に基づく権利義務に関する事件など7項目を規定)は、関連する法律に定められた順序と手続きに従った適切な労働裁判所が扱う」                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ○ 明確な規定はないが、下記の要因により実質的な前置主義が採られていると言える <ul style="list-style-type: none"> <li>・各裁判所への付託は、所管政府が行うこととなっている(10条(1)他)</li> <li>・労働者による各裁判所への付託申請も、調停官への申請後45日後に可能(2A条)</li> </ul>                                                      | ○ 調停前置主義(他の民事事件と同様の扱い) <ul style="list-style-type: none"> <li>『中華人民共和國民事訴訟法』の適用に係る若干問題に関する最高人民法院の意見の第5章に原則的な規定がある</li> <li>2審制</li> <li>「一調一裁二審」の原則</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                         | ○ 労使関係裁判所法(83条)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

付表4 日本およびアジア8ヶ国の雇用紛争解決制度明細 (2)

|            | Singapore                                                                                                                                                                                                              | Vietnam                                                                                                                                                | Japan                                                                                                                                                 | Malaysia                                                                                                                                                                                                                                        | Korea                                                                                                                                                                                                               | Thailand                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | India                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | China                                                                                                                                                                                                                                                                  | Indonesia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                 |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①適用法規等     | 個別紛争<br>EA, ECA<br>集団紛争<br>IRA                                                                                                                                                                                         | 労働法                                                                                                                                                    | 個別法、労働審判法<br>労働関係調整法                                                                                                                                  | 雇用法<br>労使関係法                                                                                                                                                                                                                                    | 勤労法、協力増進法<br>労働関係調整法                                                                                                                                                                                                | 労働者保護法<br>労働関係法<br>労働裁判所法                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 労働争議法                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 労働法、工手法、調停仲裁法<br>労働法、工手法、調停仲裁法                                                                                                                                                                                                                                         | 労働法、労使紛争解決法                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                 |
| ②個別紛争の救済制度 | ●EA<br>①不当解雇：Minister決定◎<br>②金銭紛争<br>・Commissioner決定<br>不服の場合、High Court提訴<br><br>●ECA<br>①金銭支払いのみ対象<br>・認定調停委員による調停、又は3者調停による調停<br>・不調の場合、雇用金銭審判所○<br>法適用誤り等の場合のみ、High Court上訴<br><br>●調停等の前置<br>・雇用金銭審判所については、前置義務あり | ●労働法<br>・職場における労使間対話<br>・労働調停委員の調停<5日><br>不調時は、人民裁判所へ<br><br>●調停等の前置<br>・人民裁判所提訴前の労働調停委員による調停を義務化<br>例外 懲戒解雇、一方的終了労働契約終了に関する損害賠償 等<br><br>●調停等の前置：規定無し | ●個別法<br>・下記3機関による相談、斡旋等<br>・労働基準局<br>都道府県労働局長<br>紛争調整委員会<br>・自治体主幹労働部<br>労働委員会<br><br>●労働審判法<br>・労働審判手続<期日3回以内><br>審判に不服の場合は、通常訴訟<br><br>●調停等の前置：規定無し | ●雇用法<br>①金銭支払い紛争のみ<br>・DGLによる調査・支払命令<br>不服の場合High Court提訴<br><br>●労使関係法関連<br>①解雇以外<br>・DGIR/Ministerによる調停等<br>不調の場合、労働裁判所○<30日><br>②解雇<br>・DGIRによる解決支援<br>困難は場合、労働裁判所○<30日><br><br>●調停等の前置：実質的にあり<br>明確な法規定はないが、労働裁判所への提訴は、Ministerのみが可能で個人は不可。 | ●協力増進法<br>下記の組織の設置義務<br>・社内に労使協議会<br>・苦衷処理委員会<10日><br><br>●勤労法関連<br>①不当解雇、休職等の懲罰<br>・地方勤労委員会の救済命令<br>不服の場合、中央労働委員会の再審<br>さらに不服の場合、行政訴訟<br>・救済内容は下記<br>・原職復帰<br>・労働者が望まない場合はバックペイ賃金相当額以上の金員支払の命令<br><br>●調停等の前置：規定無し | ●労働者保護法関連<br>・社内苦情申立手続き義務化<br>・行政等の解決制度<br>①金銭の受領<br>・勤労監督官の調査・命令<br><60日><br>不服の場合は労働裁判所○<短期化><br>②金銭以外(労働環境等)<br>・勤労監督官の是正命令<br>不服の場合、局長等の裁定◎<br><br>●労働裁判所法<br>・労働裁判所における審理○<短期化><br>・権利関係、金銭受領等幅広い<br><br>●労働関係法<br>・労使協議会における苦情審議等<br>・労働調停官による調停<6日><br>不調の場合、労使紛争仲裁人による仲裁<br>不服の場合は争議行為<br><br>●調停等の前置<br>労働裁判所提訴前の法定手続き実行を義務化 | ●労働争議法<br>①社内<br>・苦情処理機関設置<30日><br>・工場委員会設置<br>②調停官による調停<14日><br>③所管政府による付託<br>・調停局による調停<2月><br>・実情調査委員会<6月><br>・労働裁判所<付託時に期間指定>○<br>・就業規則、解雇、ストライキ等<br>・産業審判所<同上>○<br>・労働時間、懲戒、人員整理等<br>*労働裁判所、産業審判所の決定に關し、所管政府は公益等の観点から修正等を行うことができる<br><br>●調停等の前置：実質的にあり<br>所管政府が紛争の処理を選択付託する方式となっており、実質上前置と見做すことができる。 | ●工手法<br>・労働者の不正処分に対する意見提出<br>・一方的労働契約解除に対する関与<br><br>●労働法、調停仲裁法<br>・企業内の労働紛争調停委員会による調停<15日><br>・人民調停組織、または郷鎮町の労働紛争調停機能組織による調停<br>・労働紛争仲裁委員会による仲裁<br>・労働時間、懲戒、人員整理等<br>*労働裁判所、産業審判所の決定に關し、所管政府は公益等の観点から修正等を行うことができる<br><br>●調停等の前置：実質的にあり<br>他の民事訴訟事件と同様に、調停前置主義が保られている | ●労働法<br>・2者間協議体の設置<30日><br><br>●労使紛争解決法<br>①権利に関する紛争<br>・政府機関の斡旋官による斡旋<br>斡旋内容に不服の場合は、労働関係裁判所(1審)<br>②利害・労組間に関する紛争<br>・政府機関による調停<br>・政府機関による和解・仲裁○<br>・政府機関による斡旋<br>斡旋内容に不服の場合は、労働関係裁判所◎<br>③雇用終了に関する紛争<br>・政府機関による調停<br>不服の場合は、労働関係裁判所(1審)<br>・政府機関による斡旋<br>斡旋内容に不服の場合は、労働関係裁判所(1審)<br><br>●調停等の前置：労働関係裁判所については、調停等の前置を義務化 |                                                                                                                                                                                 |
| ②個別紛争の救済制度 | (社内)                                                                                                                                                                                                                   | ●職場における労使間対話                                                                                                                                           | -                                                                                                                                                     | -                                                                                                                                                                                                                                               | ●下記2つの設置義務<br>・社内に労使協議会<br>・苦衷処理委員会<10日>                                                                                                                                                                            | ●次の2つ<br>・社内苦情申立手続き義務化<br>・労使協議会における苦情審議等                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ●次の2つ<br>①工会<br>・労働者の不正処分に対する意見提出<br>・一方的労働契約解除に対する関与<br>②企業内の労働紛争調停委員会による調停<15日>                                                                                                                                                                                                                         | ●次の2つ<br>①工会<br>・労働者の不正処分に対する意見提出<br>・一方的労働契約解除に対する関与<br>②企業内の労働紛争調停委員会による調停<15日>                                                                                                                                                                                      | ●2者間協議体の設置<30日>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                 |
|            | (行政)                                                                                                                                                                                                                   | ●下記の3つ<br>・Minister決定◎(上位管理者を除く)<br>・不当解雇<br>・Commissioner決定(同上)<br>・金銭紛争<br>・認定調停委員/3者調停の調停(含上位管理者)<br>・金銭支払<br>・3者調停＝政府＋労働＋経営                        | ●労働調停委員の調停<5日><br>・自治体レベルの国家管理機関が任命                                                                                                                   | ●下記3機関による相談、斡旋等<br>・労働基準局<br>都道府県労働局長<br>紛争調整委員会<br>・学識経験者<br>・自治体主幹労働部<br>労働委員会<br>・学識経験者                                                                                                                                                      | ●下記の2つ<br>①DGL(Labour Court)による調査・支払命令<br>・金銭支払い紛争のみ<br>②労使協議となり協議不調となった場合<br>・DGIR/Ministerによる調停等<br>・解雇以外<br>・DGIRによる解決支援<br>・解雇<br>・労働裁判所(IC)への付託                                                                | ●地方勤労委員会、中央労働委員会の救済命令<br>・原職復帰、または<br>・労働者が望まない場合はバックペイ賃金相当額以上の金員支払の命令<br>・公益委員(学識経験者、関連公務員等)の3名で構成                                                                                                                                                                                                                                   | ●下記の2つ(保護法)<br>・金銭<br>・勤労監督官の調査・支払命令<60日><br>・不服の場合は労働裁判所提訴<br>・金銭以外<br>・勤労監督官の是正命令<br>・不服の場合は局長による裁定○(労使法)・<br>・労使協議となり協議不調となった場合<br>・労働調停官による調停<6日><br>・労使仲裁人による仲裁<br>・争議行為                                                                                                                             | ●所管政府が判断：<br>①調停官による調停<14日><br>②調停不成立の場合<br>・調停委員会による調停<2月><br>・実情調査委員会<6月><br>・労働裁判所、産業審判所への付託<br>・調停委員会＝委員長、各当事者同数の委員<br>・実情調査委員会＝所管政府が任命<br>③労働者は、調停官に申請した日から45日経過後、労働裁判所/産業裁判所へ仲裁申請可能                                                                              | ●次の2つ<br>・人民調停組織、または郷鎮町の労働紛争調停機能組織による調停<15日><br>・労働紛争仲裁委員会による仲裁<br>・労働行政部門代表(主任)、工会代表、経営代表(同数の規定は無し)                                                                                                                                                                                                                        | ●次の3つ<br>①政府機関による斡旋<30日><br>・権利紛争、労使が下記2つを選択しなかった場合<br>・政府機関の職員<br>②政府機関による調停<30日><br>・労使が選択(利益、雇用終了、労組間の紛争)<br>・当事者双方の合意により大臣が任命<br>③政府機関による仲裁<30日>○<br>・双方当事者が2名を指名、2名が3人目を指名 |
|            | (特別司法)                                                                                                                                                                                                                 | ●調停等の前置<br>・雇用金銭審判所については、前置義務あり<br><br>●雇用金銭審判所○<br>・金銭支払のみ<br>・裁判官は、法律専門家等                                                                            | ●調停等の前置<br>・人民裁判所提訴前の労働調停委員による調停を義務化<br><br>●-                                                                                                        | ●調停等の前置：規定無し<br><br>●労働審判手続<期日3回以内><br>・権利関係の確認し、金銭の支払等、紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。<br>・調停の機能を有する<br>・裁判官＋労働関係に関する専門知識経験を有する者(構成に適正確保)<br>通常、労働1、経営1<br>・訴訟費用の軽減措置(民事訴訟の1/2)                                                                 | ●調停等の前置：実質的にあり<br>明確な法規定はないが、労働裁判所への提訴は、Ministerのみが可能で個人は不可。<br><br>●労働裁判所(Industrial Court)○<30日><br>・原職復帰等だけでなく紛争解決に必要適切と考えられる措置を命じ得る<br>・裁判長(法律専門家)1、裁判官2(経営、労働各1)<br>但し、解雇事件については、裁判長1名でも可                      | ●調停等の前置：規定無し<br><br>●-                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ●調停等の前置<br>労働裁判所提訴前の法定手続き実行を義務化<br><br>●労働裁判所○<短期化><br>・権利関係、金銭受領等<br>・和解斡旋義務あり<br>・裁判長1、使用者側参審裁判官、労働者側参審裁判官。参審裁判官は、使用者側・労働者側同数。<br>・訴訟無料化                                                                                                                                                                | ●調停等の前置<br>所管政府が紛争の処理を選択付託する方式となっており、実質上前置と見做すことができる。<br><br>●労働裁判所<付託時に期間指定>○<br>・就業規則、解雇、ストライキ等<br>●産業審判所<同上>○<br>・労働時間、懲戒、人員整理等<br>両裁判所の裁判員＝裁判官、公務員から所管政府が任命                                                                                                        | ●調停等の前置<br>他の民事訴訟事件と同様に、調停前置主義が保れている<br><br>●-                                                                                                                                                                                                                                                                              | ●調停等の前置<br>・労働関係裁判所については、調停等の前置を義務化<br><br>●労働関係裁判所<64日><br>・権利・雇用終了上訴可<br>・利害・労組間に関する紛争◎<br>・裁判官1、経営1、労働1により構成                                                                 |

付表4 日本およびアジア8ヶ国の雇用紛争解決制度明細 (3)

|            |                           | Singapore                                                                                        | Vietnam                                                                                                                                       | Japan                                                                                             | Malaysia                                                                                                                                       | Korea                                                                                                                                     | Thailand                                                                                             | India                                                                                                                                                                                     | China                                                                                                                                  | Indonesia                                                                                                                                                                       |
|------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ③集団紛争の救済制度 | 集団紛争                      | ●IRA<br>・Commissionerによる調停（含3者調停）<br>・労働仲裁裁判所の仲裁◎                                                | ●労働法<br>①権利紛争<br>・労働調停委員の調停<5日><br>・県レベル人民委員会の決定<br>・不服の場合、人民裁判所へ<br>②利益紛争<br>・労働調停委員の調停<5日><br>・労働仲裁評議会の調停<br>・<7日>                          | ●労働関係調整法<br>・労働委員会による斡旋、調停、仲裁<br>・仲裁裁定は労働協約と同一効力<br>・斡旋 = 学識経験者<br>・調停・仲裁 = 公益+労働+経営<br>*労働と経営は同数 | ●労使関係法<br>（個別紛争解決と同じ）                                                                                                                          | ●労働関係調整法<br>・労働委員会による調停<br>・<10日><br>・労働委員会による仲裁 ○<br>・違法性等有る場合は、中央労働委員会へ再仲裁 ○<br>・同仲裁に違法性等ある時は、行政訴訟提起                                    | ●労働裁判所法<br>（上記と同じ）<br><br>●労働関係法<br>（上記と同じ）                                                          | ●労働争議法<br>（上記と同じ）                                                                                                                                                                         | ●労働法、調停仲裁法<br>①労働協約締結<br>・地元人民労働行政部による協調処理<br>②労働協約履行<br>・労働紛争仲裁委員会による仲裁<br>・<45~60日><br>・労使一方の申請で可<br>・不服の場合は人民法院提訴                   | ●労働法<br>（上記と同じ）<br><br>●労使紛争解決法<br>（上記と同じ）                                                                                                                                      |
| ③集団紛争の救済制度 | （社内）交渉開始<br>手続き規定<br>情報提供 | ●あり <7日><br><br>●-                                                                               | ●あり <7日><br><br>●あり                                                                                                                           | ●-<br><br>●-                                                                                      | ●あり<14日><br><br>●-                                                                                                                             | ●-<br><br>●-                                                                                                                              | ●あり<3日><br><br>●-                                                                                    | ●-<br><br>●-                                                                                                                                                                              | ●-<br><br>●-                                                                                                                           | ●-<br><br>●-                                                                                                                                                                    |
|            | （行政）                      | ●次の2つ<br>①CommissionerおよびMinisterによる調停：認定組合が当事者<br>②3者調停（TRIPARTITE MEDIATION）<br>：非認定組合の労働者が当事者 | ●次の3つ<br>・労働調停委員の調停<5日><br>：権利、利益紛争<br>：自治体レベルの国家管理機関が任命<br>・県レベル人民委員会の決定<br>・<5日><br>：権利紛争<br>・労働仲裁評議会の調停<br>・<7日><br>：利益紛争<br>：政府+労働+経営<=7人 | ●労働委員会による斡旋、調停、仲裁<br>：斡旋 = 学識経験者<br>：調停・仲裁 = 公益+労働+経営<br>*労働と経営は同数                                | ●次の2つ<br>・DQIR/Ministerによる調停等<br>：解雇以外<br>・DQIRによる解決支援<br>：解雇                                                                                  | ●下記の2つ<br>・労働委員会による調停<br>・<10日><br>・労働委員会による仲裁 ○<br>・違法性等有る場合は、中央労働委員会へ再仲裁 ○<br>・同仲裁に違法性等ある時は、行政訴訟提起<br>：労働委員会の構成<br>：経営者代表、勤労者代表、公益代表の3名 | ●次の2つ<br>・労働調停官による調停<6日><br>・労使仲裁人による仲裁                                                              | ●所管政府が判断：<br>①調停官による調停<14日><br>②調停不成立の場合<br>・調停委員会による調停<2月><br>・実情調査委員会<6月><br>・労働裁判所、産業審判所への付託<br>：調停委員会=委員長、各当事者同数の委員<br>：実情調査委員会=所管政府が任命<br>③労働者は、調停官に申請した日から45日経過後、労働裁判所/産業裁判所へ仲裁申請可能 | ●次の2つ<br>・労働協約締結<br>：地元人民労働行政部による協調処理<br>・労働協約履行<br>：労働紛争仲裁委員会による仲裁<br>・<45~60日><br>：不服の場合は人民法院提訴<br>：労働行政部門代表（主任）、工会代表、経営代表（同数の規定は無し） | ●次の3つ<br>①政府機関による斡旋<30日><br>：権利紛争、労使が下記2つを選択しなかった場合<br>：政府機関の職員<br>②政府機関による調停<30日><br>：労使が選択（利益、雇用終了、労組間の紛争）<br>：当事者双方の合意により大臣が任命<br>③政府機関による仲裁<30日>○<br>：双方当事者が2名を指名、2名が3人目を指名 |
|            | （特別司法）                    | ●労働仲裁裁判所の仲裁◎<br>（構成）政府1+労働1+経営1                                                                  | -                                                                                                                                             | -                                                                                                 | ●労働裁判所 ○ <30日><br>：原職復帰等だけでなく紛争解決に必要適切と考えられる措置を命じ得る<br>：裁判長（法律専門員）1、裁判官2（経営、労働 各1）<br>：但し、解雇事件については、裁判長1名でも可                                   | -                                                                                                                                         | ●労働裁判所○ <短期化><br>：権利関係、金銭受領等<br>：和解斡旋義務あり<br>：裁判長1、使用者側参審裁判官、労働者側参審裁判官。参審裁判官は、使用者側・労働者側同数。<br>：訴訟無料化 | ●労働裁判所<付託時に期間指定>○<br>：就業規則、解雇、ストライキ等<br>●産業審判所<同上>○<br>：労働裁判所の取扱い事項+賃金、労働時間、懲戒、人員整理等<br>両裁判所の裁判員=裁判官、公務員から所管政府が任命                                                                         | -                                                                                                                                      | ●労使関係裁判所<64日><br>：権利・雇用終了 上訴可<br>：利害・労組間に関する紛争 ◎<br>：裁判官1、経営1、労働1により構成                                                                                                          |
|            | 争議行為の禁止規定                 | ●労働仲裁裁判所が認識している紛争に関するストライキ等を禁止                                                                   | ●下記の争議行為を禁止<br>・調停、仲裁実施中<br>・利益に関する紛争解決を目的としない争議行為                                                                                            | ●争議行為の禁止規定無し（公益事業等を除く）                                                                            | ●下記の争議行為を禁止<br>①Board of Inquiryの調査中<br>②労使の提訴による労働裁判所の審理中<br>③政府等の付託による労働裁判所の審理中の下記争議に関するストライキ<br>・既存の労働協約合意事項に関する争議<br>・法13(3)の協約非対象事項に関する争議 | ●労働委員会の調停、仲裁中は禁止（最大10~15日間）                                                                                                               | ●労働調停官の調停が合意に至らない場合、労働仲裁人を選任するか、ストライキ等を行うことができる。                                                     | ●下記の争議行為を禁止<br>・局による調停手続き中<br>・労働裁判所等における審議中<br>・任意仲裁手続き中<br>・協定に定める事項に関するストライキ                                                                                                           | ●工会法等には、工会に争議行為を実施する権限を付与する規定は存在しない。逆に、工会法は工会がストライキ等を解決する役割を担うことを規定。<br>→ ストライキ等を禁止する実質上の規定はないと解釈できる                                   | ●合法的な争議行為<br>：労働法に定める2者間協議に失敗した場合<br>→ 2者間協議は当然に行われることであり、実質的な禁止規定はないと考えられる。                                                                                                    |

付表5 OECD雇用規制指数（原データ） 2014/2013 年版

|                 |        | 正規労働 |     |     | REG1                    | REG2                                   | REG3A                                          | REG3B                                         | REG3C                                          | REG4A                            | REG4B                           | REG4C                            | REG5                                        | REG6                   | REG7                                    | REG8                                                    | REG9                                             | CD1                                | CD2                                                                    | CD3                                                          | CD4                                                               |
|-----------------|--------|------|-----|-----|-------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
|                 |        | 正規雇用 | 個人  | 集団  | Notification procedures | Delay involved before notice can start | Length of the notice period at 9 months tenure | Length of the notice period at 4 years tenure | Length of the notice period at 20 years tenure | Severance pay at 9 months tenure | Severance pay at 4 years tenure | Severance pay at 20 years tenure | Definition of justified or unfair dismissal | Length of trial period | Compensation following unfair dismissal | Possibility of reinstatement following unfair dismissal | Maximum time to make a claim of unfair dismissal | Definition of collective dismissal | Addition of notification requirements in case of collective dismissals | Addition of delays involved in case of collective dismissals | Other special costs to employers in case of collective dismissals |
| Australia       | 2013.0 | 1.9  | 1.6 | 2.9 | 2.0                     | 1.0                                    | 1.0                                            | 1.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 2.0                             | 1.0                              | 4.0                                         | 3.0                    | 1.0                                     | 2.0                                                     | 1.0                                              | 4.5                                | 6.0                                                                    | 1.0                                                          | 0.0                                                               |
| United Kingdom  | 2014.0 | 1.6  | 1.2 | 2.6 | 2.5                     | 0.0                                    | 1.0                                            | 2.0                                           | 2.0                                            | 0.0                              | 1.0                             | 2.0                              | 0.0                                         | 0.0                    | 1.0                                     | 2.0                                                     | 2.0                                              | 3.0                                | 4.5                                                                    | 3.0                                                          | 0.0                                                               |
| United States   | 2013.0 | 1.2  | 0.5 | 2.9 | 0.5                     | 0.0                                    | 0.0                                            | 0.0                                           | 0.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 0.0                                         | ..                     | ..                                      | 1.0                                                     | 4.0                                              | 1.5                                | 6.0                                                                    | 4.0                                                          | 0.0                                                               |
| Canada          | 2013.0 | 1.5  | 0.9 | 3.0 | 2.0                     | 0.0                                    | 1.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 1.0                              | 0.0                                         | ..                     | ..                                      | 2.0                                                     | 1.0                                              | 2.7                                | 4.3                                                                    | 4.0                                                          | 0.8                                                               |
| New Zealand     | 2013.0 | 1.0  | 1.4 | 0.0 | 3.0                     | 1.0                                    | 2.0                                            | 1.0                                           | 0.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 0.0                                         | 4.0                    | 1.0                                     | 2.0                                                     | 2.0                                              | 0.0                                |                                                                        |                                                              |                                                                   |
| Japan           | 2013.0 | 2.1  | 1.6 | 3.3 | 2.0                     | 0.0                                    | 3.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 2.0                                         | 4.0                    | 1.0                                     | 2.0                                                     | 6.0                                              | 3.0                                | 6.0                                                                    | 1.0                                                          | 3.0                                                               |
| Finland         | 2013.0 | 2.2  | 2.4 | 1.6 | 3.5                     | 2.0                                    | 2.0                                            | 2.0                                           | 3.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 4.0                                         | 4.0                    | 3.0                                     | 0.0                                                     | 6.0                                              | 4.5                                | 0.0                                                                    | 2.0                                                          | 0.0                                                               |
| Ireland         | 2013.0 | 2.1  | 1.5 | 3.5 | 2.0                     | 1.0                                    | 1.0                                            | 1.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 2.0                             | 2.0                              | 0.0                                         | 2.0                    | 2.0                                     | 2.0                                                     | 3.0                                              | 6.0                                | 6.0                                                                    | 2.0                                                          | 0.0                                                               |
| Israel          | 2013.0 | 2.2  | 2.4 | 1.9 | 4.0                     | 0.0                                    | 1.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 6.0                             | 6.0                              | 0.0                                         | 2.0                    | 1.0                                     | 2.0                                                     | 6.0                                              | 4.5                                | 3.0                                                                    | 0.0                                                          | 0.0                                                               |
| Korea           | 2013.0 | 2.2  | 2.3 | 1.9 | 3.0                     | 3.0                                    | 3.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 2.0                                         | 4.0                    | 1.0                                     | 6.0                                                     | 2.0                                              | 4.5                                | 3.0                                                                    | 0.0                                                          | 0.0                                                               |
| Switzerland     | 2013.0 | 2.1  | 1.5 | 3.6 | 2.0                     | 2.0                                    | 3.0                                            | 4.0                                           | 2.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 0.0                                         | 5.0                    | 1.0                                     | 0.0                                                     | 0.0                                              | 4.5                                | 6.0                                                                    | 1.0                                                          | 3.0                                                               |
| Denmark         | 2013.0 | 2.3  | 2.1 | 2.9 | 4.0                     | 2.0                                    | 5.0                                            | 5.0                                           | 2.0                                            | 0.0                              | 1.0                             | 1.0                              | 0.0                                         | 3.0                    | 1.0                                     | 2.0                                                     | 0.0                                              | 4.5                                | 3.0                                                                    | 1.0                                                          | 3.0                                                               |
| France          | 2013.0 | 2.8  | 2.6 | 3.4 | 3.0                     | 2.0                                    | 3.0                                            | 4.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 2.0                             | 2.0                              | 4.0                                         | 4.0                    | 3.0                                     | 0.0                                                     | 6.0                                              | 4.5                                | 3.0                                                                    | 3.0                                                          | 3.0                                                               |
| Germany         | 2013.0 | 2.8  | 2.5 | 3.6 | 5.0                     | 2.0                                    | 3.0                                            | 2.0                                           | 4.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 4.0                                         | 3.0                    | 3.0                                     | 3.0                                                     | 1.0                                              | 6.0                                | 3.0                                                                    | 1.0                                                          | 4.5                                                               |
| Italy           | 2013.0 | 2.9  | 2.5 | 3.8 | 3.5                     | 2.0                                    | 4.0                                            | 3.0                                           | 2.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 4.0                                         | 4.0                    | 4.0                                     | 4.0                                                     | 2.0                                              | 6.0                                | 3.0                                                                    | 3.0                                                          | 3.0                                                               |
| Spain           | 2013.0 | 2.4  | 1.9 | 3.4 | 3.0                     | 0.0                                    | 2.0                                            | 1.0                                           | 0.0                                            | 1.0                              | 4.0                             | 4.0                              | 4.0                                         | 4.0                    | 2.0                                     | 0.0                                                     | 1.0                                              | 4.5                                | 4.5                                                                    | 3.0                                                          | 1.5                                                               |
| Luxembourg      | 2013.0 | 2.7  | 2.3 | 3.9 | 4.0                     | 2.0                                    | 6.0                                            | 4.0                                           | 3.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 2.0                              | 2.0                                         | 3.0                    | 1.0                                     | 0.0                                                     | 2.0                                              | 6.0                                | 3.0                                                                    | 2.0                                                          | 4.5                                                               |
| Austria         | 2013.0 | 2.4  | 2.1 | 3.3 | 4.0                     | 1.0                                    | 3.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 2.0                                         | 6.0                    | 1.0                                     | 6.0                                                     | 0.0                                              | 6.0                                | 3.0                                                                    | 1.0                                                          | 3.0                                                               |
| Belgium         | 2013.0 | 3.0  | 2.1 | 5.1 | 2.0                     | 2.0                                    | 6.0                                            | 5.0                                           | 6.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 0.0                                         | 4.0                    | 1.0                                     | 0.0                                                     | 5.0                                              | 4.5                                | 6.0                                                                    | 4.0                                                          | 6.0                                                               |
| Iceland         | 2013.0 | 2.5  | 2.0 | 3.5 | 2.0                     | 2.0                                    | 6.0                                            | 5.0                                           | 2.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 0.0                                         | 4.0                    | ..                                      | 0.0                                                     | 6.0                                              | 4.5                                | 6.0                                                                    | ..                                                           | 0.0                                                               |
| Netherlands     | 2013.0 | 2.9  | 2.8 | 3.2 | 5.0                     | 3.0                                    | 2.0                                            | 1.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 3.0                             | 3.0                              | 3.0                                         | 5.0                    | 1.0                                     | 2.0                                                     | 3.0                                              | 3.8                                | 3.0                                                                    | 3.0                                                          | 3.0                                                               |
| Norway          | 2013.0 | 2.3  | 2.2 | 2.5 | 3.0                     | 2.0                                    | 3.0                                            | 2.0                                           | 2.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 5.0                                         | 3.0                    | 2.0                                     | 4.0                                                     | 2.0                                              | 4.5                                | 4.5                                                                    | 1.0                                                          | 0.0                                                               |
| Sweden          | 2013.0 | 2.5  | 2.5 | 2.5 | 4.0                     | 2.0                                    | 3.0                                            | 5.0                                           | 3.0                                            | 0.0                              | 0.0                             | 0.0                              | 4.0                                         | 3.0                    | 6.0                                     | 0.0                                                     | 2.0                                              | 6.0                                | 3.0                                                                    | 1.0                                                          | 0.0                                                               |
| Czech Republic  | 2013.0 | 2.7  | 2.9 | 2.1 | 4.0                     | 3.0                                    | 6.0                                            | 4.0                                           | 1.0                                            | 1.0                              | 3.0                             | 1.0                              | 0.0                                         | 4.0                    | 1.0                                     | 6.0                                                     | 2.0                                              | 4.5                                | 3.0                                                                    | 1.0                                                          | 0.0                                                               |
| Slovenia        | 2014.0 | 2.4  | 2.0 | 3.4 | 4.0                     | 1.0                                    | 2.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 2.0                             | 2.0                              | 0.0                                         | 3.0                    | 3.0                                     | 4.0                                                     | 0.0                                              | 4.5                                | 3.0                                                                    | 3.0                                                          | 3.0                                                               |
| Chile           | 2013.0 | 1.8  | 2.5 | 0.0 | 4.0                     | 0.0                                    | 3.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 5.0                             | 3.0                              | 6.0                                         | 6.0                    | 1.0                                     | 1.0                                                     | 2.0                                              | 0.0                                | 0.0                                                                    | 0.0                                                          | 0.0                                                               |
| Estonia         | 2013.0 | 2.1  | 1.7 | 2.9 | 3.0                     | 1.0                                    | 2.0                                            | 2.0                                           | 2.0                                            | 1.0                              | 1.0                             | 1.0                              | 4.0                                         | 4.0                    | 0.0                                     | 0.0                                                     | 1.0                                              | 6.0                                | 4.5                                                                    | 1.0                                                          | 0.0                                                               |
| Greece          | 2013.0 | 2.4  | 2.1 | 3.3 | 4.0                     | 1.0                                    | 0.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 2.0                             | 2.0                              | 1.0                                         | 3.0                    | ..                                      | 4.0                                                     | 2.0                                              | 6.0                                | 3.0                                                                    | 1.0                                                          | 3.0                                                               |
| Hungary         | 2013.0 | 2.1  | 1.5 | 3.6 | 2.0                     | 0.0                                    | 3.0                                            | 2.0                                           | 2.0                                            | 0.0                              | 2.0                             | 2.0                              | 0.0                                         | 4.0                    | 2.0                                     | 2.0                                                     | 0.0                                              | 4.5                                | 6.0                                                                    | 4.0                                                          | 0.0                                                               |
| Mexico          | 2013.0 | 2.6  | 1.9 | 4.4 | 2.0                     | 0.0                                    | 0.0                                            | 0.0                                           | 0.0                                            | 2.0                              | 4.0                             | 1.0                              | 5.0                                         | 4.0                    | 3.0                                     | 3.0                                                     | 2.0                                              | 6.0                                | 6.0                                                                    | 1.0                                                          | 4.5                                                               |
| Poland          | 2013.0 | 2.4  | 2.2 | 2.9 | 4.0                     | 2.0                                    | 3.0                                            | 5.0                                           | 2.0                                            | 1.0                              | 2.0                             | 1.0                              | 0.0                                         | 4.0                    | 0.0                                     | 2.0                                                     | 1.0                                              | 4.5                                | 3.0                                                                    | 1.0                                                          | 3.0                                                               |
| Portugal        | 2013.0 | 2.7  | 3.0 | 1.9 | 4.0                     | 3.0                                    | 2.0                                            | 2.0                                           | 1.0                                            | 1.0                              | 4.0                             | 4.0                              | 2.5                                         | 4.0                    | 3.0                                     | 5.0                                                     | 1.0                                              | 6.0                                | 1.5                                                                    | 0.0                                                          | 0.0                                                               |
| Slovak Republic | 2013.0 | 2.3  | 1.8 | 3.4 | 2.0                     | 1.0                                    | 3.0                                            | 4.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 1.0                             | 1.0                              | 0.0                                         | 4.0                    | 1.0                                     | 5.0                                                     | 2.0                                              | 4.5                                | 6.0                                                                    | 3.0                                                          | 0.0                                                               |
| Turkey          | 2013.0 | 2.3  | 2.2 | 2.6 | 4.0                     | 0.0                                    | 3.0                                            | 4.0                                           | 1.0                                            | 0.0                              | 6.0                             | 6.0                              | 0.0                                         | 4.0                    | 2.0                                     | 0.0                                                     | 0.0                                              | 4.5                                | 3.0                                                                    | 3.0                                                          | 0.0                                                               |

付表6 修正版OECD雇用規制指数（算定明細）

|            | 国名             |   | 個別集<br>団平均 | 事前規制<br>(平均) | 事後救済<br>(平均) | 個別規程 ★0-5点 |              |             |            |            |             |             |             |             |     | 事後救済<br>(個別) | (離職給<br>付)① | (離職給<br>付)② | (離職給<br>付)③ | (訴訟期<br>間) | (不当解雇<br>補償) | (復職可能<br>性) | (出訴期<br>間) |
|------------|----------------|---|------------|--------------|--------------|------------|--------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|--------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|-------------|------------|
|            |                |   |            |              |              | 個別         | 事前規制<br>(個別) | 不当解雇<br>の定義 | 事前手続<br>規定 | 個別<br>(予告) | (付加手続<br>き) | (予告期<br>間)① | (予告期<br>間)② | (予告期<br>間)③ |     |              |             |             |             |            |              |             |            |
| アジア<br>9ヶ国 | Japan          | 中 | 2.8        | 2.6          | 3.0          | 1.8        | 1.4          | 2.0         | 1.3        | 2.0        | 0.0         | 3.0         | 2.0         | 1.0         | 2.4 | 1.0          | 1.0         | 1.5         | 4.0         | 1.0        | 2.0          | 6.0         |            |
|            | Singapore      | 低 | 1.4        | 1.7          | 0.9          | 0.7        | 0.9          | 0.0         | 1.0        | 2.0        | 0.0         | 1.0         | 1.0         | 1.0         | 0.3 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | -           | 1.0        | -            | 1.0         |            |
|            | Vietnam        | 中 | 2.6        | 3.4          | 1.5          | 1.6        | 1.9          | 4.0         | 1.6        | 2.0        | 1.0         | 1.7         | 1.7         | 1.7         | 0.9 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | -           | 1.0        | -            | 5.0         |            |
|            | Malaysia       | 中 | 3.0        | 2.8          | 3.0          | 2.7        | 2.2          | 3.0         | 2.1        | 3.0        | 1.0         | 3.0         | 3.0         | 1.0         | 2.7 | 0.0          | 3.0         | 5.0         | ..          | 5.0        | 4.0          | 2.0         |            |
|            | Korea          | 中 | 3.5        | 3.2          | 3.8          | 3.2        | 2.6          | 2.0         | 2.7        | 3.0        | 3.0         | 3.0         | 2.0         | 1.0         | 3.8 | 2.0          | 6.0         | 6.0         | 4.0         | 1.0        | 6.0          | 2.0         |            |
|            | India          | 中 | 3.6        | 3.9          | 3.2          | 3.5        | 3.8          | 2.0         | 4.0        | 5.0        | 5.0         | 0.0         | 4.0         | 1.0         | 3.2 | 0.0          | 3.0         | 3.0         | 3.0         | 1.0        | 6.0          | 6.0         |            |
|            | Thailand       | 中 | 3.7        | 3.1          | 4.2          | 3.0        | 2.2          | 2.0         | 2.2        | 3.0        | 1.0         | 4.0         | 3.0         | 1.0         | 3.6 | 2.0          | 6.0         | 4.0         | 4.0         | 4.0        | ..           | 5.0         |            |
|            | China          | 中 | 3.7        | 2.9          | 4.6          | 3.3        | 2.2          | 4.0         | 2.0        | 4.0        | 0.0         | 3.0         | 2.0         | 1.0         | 4.6 | 2.0          | 6.0         | 6.0         | 3.0         | 4.0        | 6.0          | 5.0         |            |
|            | Indonesia      | 高 | 4.3        | 4.1          | 4.5          | 4.1        | 4.1          | 6.0         | 3.9        | 5.0        | 6.0         | 0.0         | 0.0         | 0.0         | 4.1 | 2.0          | 6.0         | 5.0         | 4.0         | 1.0        | 6.0          | 5.0         |            |
|            | アジア9ヶ国         |   | 3.2        | 3.1          | 3.2          | 2.7        | 2.4          | 2.8         | 2.3        | 3.2        | 1.9         | 2.1         | 2.1         | 1.0         | 2.8 | 1.0          | 3.4         | 3.4         | 3.7         | 2.1        | 5.0          | 4.1         |            |
| 参考①        | 高規制 1ヶ国        | 高 | 4.3        | 4.1          | 4.5          | 4.1        | 4.1          | 6.0         | 3.9        | 5.0        | 6.0         | 0.0         | 0.0         | 0.0         | 4.1 | 2.0          | 6.0         | 5.0         | 4.0         | 1.0        | 6.0          | 5.0         |            |
|            | 中規制 7ヶ国        | 中 | 3.3        | 3.1          | 3.3          | 2.7        | 2.3          | 2.7         | 2.3        | 3.1        | 1.6         | 2.5         | 2.5         | 1.1         | 3.0 | 1.0          | 3.6         | 3.6         | 2.6         | 2.4        | 3.4          | 4.4         |            |
|            | 低規制 1ヶ国        | 低 | 1.4        | 1.7          | 0.9          | 0.7        | 0.9          | 0.0         | 1.0        | 2.0        | 0.0         | 1.0         | 1.0         | 1.0         | 0.3 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | 0.0         | 1.0        | 0.0          | 1.0         |            |
|            | 英米系ヶ5国         |   | 1.4        | 2.1          | 1.6          | 1.1        | 1.1          | 0.8         | 1.1        | 2.0        | 0.4         | 1.0         | 1.2         | 0.8         | 1.2 | 0.0          | 0.6         | 0.8         | 2.3         | 1.0        | 1.8          | 2.0         |            |
|            | 欧州5ヶ国          |   | 2.8        | 3.8          | 2.4          | 2.5        | 2.8          | 3.8         | 2.7        | 3.9        | 1.8         | 2.8         | 2.2         | 1.6         | 2.1 | 0.2          | 1.8         | 1.8         | 4.0         | 2.6        | 1.8          | 2.6         |            |
|            | 北欧3ヶ国          |   | 2.4        | 3.8          | 1.7          | 2.3        | 3.0          | 3.0         | 3.0        | 3.7        | 2.0         | 3.7         | 4.0         | 2.3         | 1.5 | 0.0          | 0.3         | 0.3         | 3.0         | 3.0        | 2.0          | 1.3         |            |
| 欧米13ヶ国     | United States  | 低 | 1.2        | 1.7          | 0.7          | 0.5        | 0.2          | 0.0         | 0.2        | 0.5        | 0.0         | 0.0         | 0.0         | 0.0         | 0.7 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | ..          | ..         | 1.0          | 4.0         |            |
|            | United Kingdom | 低 | 1.6        | 2.4          | 1.0          | 1.2        | 1.2          | 0.0         | 1.4        | 2.5        | 0.0         | 1.0         | 2.0         | 2.0         | 1.1 | 0.0          | 1.0         | 2.0         | 0.0         | 1.0        | 2.0          | 2.0         |            |
|            | Canada         | 低 | 1.5        | 2.3          | 0.7          | 0.9        | 1.0          | 0.0         | 1.1        | 2.0        | 0.0         | 1.0         | 2.0         | 1.0         | 0.6 | 0.0          | 0.0         | 1.0         | ..          | ..         | 2.0          | 1.0         |            |
|            | Australia      | 低 | 1.9        | 2.8          | 1.3          | 1.6        | 1.7          | 4.0         | 1.4        | 2.0        | 1.0         | 1.0         | 1.0         | 1.0         | 1.4 | 0.0          | 2.0         | 1.0         | 3.0         | 1.0        | 2.0          | 1.0         |            |
|            | New Zealand    | 低 | 1.0        | 1.5          | 1.2          | 1.4        | 1.5          | 0.0         | 1.7        | 3.0        | 1.0         | 2.0         | 1.0         | 0.0         | 1.3 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | 4.0         | 1.0        | 2.0          | 2.0         |            |
|            | Italy          | 中 | 2.9        | 4.0          | 2.5          | 2.5        | 3.0          | 4.0         | 2.8        | 3.5        | 2.0         | 4.0         | 3.0         | 2.0         | 2.0 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | 4.0         | 4.0        | 4.0          | 2.0         |            |
|            | France         | 中 | 2.8        | 3.7          | 2.8          | 2.6        | 2.7          | 4.0         | 2.6        | 3.0        | 2.0         | 3.0         | 4.0         | 1.0         | 2.5 | 0.0          | 2.0         | 2.0         | 4.0         | 3.0        | 0.0          | 6.0         |            |
|            | Germany        | 中 | 2.8        | 4.1          | 2.2          | 2.5        | 3.4          | 4.0         | 3.4        | 5.0        | 2.0         | 3.0         | 2.0         | 4.0         | 1.5 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | 3.0         | 3.0        | 3.0          | 1.0         |            |
|            | Netherlands    | 中 | 2.4        | 2.9          | 2.4          | 1.9        | 1.7          | 4.0         | 1.4        | 3.0        | 0.0         | 2.0         | 1.0         | 0.0         | 2.3 | 1.0          | 4.0         | 4.0         | 4.0         | 2.0        | 0.0          | 1.0         |            |
|            | Spain          | 中 | 2.9        | 4.2          | 2.8          | 2.8        | 3.2          | 3.0         | 3.2        | 5.0        | 3.0         | 2.0         | 1.0         | 1.0         | 2.4 | 0.0          | 3.0         | 3.0         | 5.0         | 1.0        | 2.0          | 3.0         |            |
| 参考①        | Sweden         | 中 | 2.5        | 4.0          | 1.5          | 2.5        | 3.3          | 4.0         | 3.2        | 4.0        | 2.0         | 3.0         | 5.0         | 3.0         | 1.6 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | 3.0         | 6.0        | 0.0          | 2.0         |            |
|            | Norway         | 中 | 2.3        | 3.7          | 1.5          | 2.2        | 2.8          | 5.0         | 2.5        | 3.0        | 2.0         | 3.0         | 2.0         | 2.0         | 1.6 | 0.0          | 0.0         | 0.0         | 3.0         | 2.0        | 4.0          | 2.0         |            |
|            | Denmark        | 中 | 2.3        | 3.6          | 1.7          | 2.1        | 2.9          | 0.0         | 3.3        | 4.0        | 2.0         | 5.0         | 5.0         | 2.0         | 1.2 | 0.0          | 1.0         | 1.0         | 3.0         | 1.0        | 2.0          | 0.0         |            |

|            | 国名             |   | 上乗せ<br>(OECD) |                   |                   |            |      |           |                  |              |             |              |            |                  |                  |                  |                  |              |                 |                 |                 |                 |                   |                  |                 |
|------------|----------------|---|---------------|-------------------|-------------------|------------|------|-----------|------------------|--------------|-------------|--------------|------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|-----------------|
|            |                |   |               | 集団<br>(予告上乗<br>せ) | 集団<br>(付加手続<br>き) | 事前手続<br>規定 | 事前規制 | 各救済規<br>定 | 集団<br>(独自策<br>定) | 事前規制<br>(集団) | 集団解雇<br>の定義 | 手続規定<br>(集団) | 個別<br>(予告) | 〃<br>(付加手続<br>き) | 〃<br>(予告期<br>間)① | 〃<br>(予告期<br>間)② | 〃<br>(予告期<br>間)③ | 事後救済<br>(集団) | 〃<br>(離職給<br>付) | 〃<br>(離職給<br>付) | 〃<br>(離職給<br>付) | 〃<br>(訴訟期<br>間) | 〃<br>(不当解雇<br>補償) | 〃<br>(復職可能<br>性) | 〃<br>(出訴期<br>間) |
| アジア<br>9ヶ国 | Japan          | 中 | 1.8           | 6.0               | 1.0               | 2.5        | 2.3  | 3.0       | 3.7              | 3.7          | 3.5         | 3.8          | 8.0        | 1.0              | 3.0              | 2.0              | 1.0              | 3.6          | 4.0             | 4.0             | 4.5             | 4.0             | 1.0               | 2.0              | 6.0             |
|            | Singapore      | 低 | 1.3           | 3.0               | 1.5               | 1.6        | 1.6  | 3.0       | 2.0              | 2.4          | 1.5         | 2.6          | 5.0        | 1.5              | 1.0              | 1.0              | 1.0              | 1.5          | 3.0             | 3.0             | 3.0             | -               | 1.0               | -                | 1.0             |
|            | Vietnam        | 中 | 2.1           | 6.0               | 3.0               | 3.2        | 3.1  | 3.0       | 3.7              | 5.0          | 7.0         | 4.7          | 8.0        | 4.0              | 1.7              | 1.7              | 1.7              | 2.1          | 3.0             | 3.0             | 3.0             | -               | 1.0               | -                | 5.0             |
|            | Malaysia       | 中 | 0.6           | 3.0               | 0.0               | 1.1        | 1.1  | 1.5       | 3.3              | 3.3          | 4.5         | 3.2          | 6.0        | 1.0              | 3.0              | 3.0              | 1.0              | 3.3          | 1.5             | 4.5             | 6.5             | ..              | 5.0               | 4.0              | 2.0             |
|            | Korea          | 中 | 0.7           | 3.0               | 0.0               | 1.1        | 1.2  | 0.0       | 3.8              | 3.8          | 4.3         | 3.8          | 6.0        | 3.0              | 3.0              | 2.0              | 1.0              | 3.8          | 2.0             | 6.0             | 6.0             | 4.0             | 1.0               | 6.0              | 2.0             |
|            | India          | 中 | 0.2           | 0.0               | 1.0               | 0.4        | 0.4  | 0.0       | 3.7              | 4.1          | 2.4         | 4.4          | 5.0        | 6.0              | 0.0              | 4.0              | 1.0              | 3.2          | 0.0             | 3.0             | 3.0             | 3.0             | 1.0               | 6.0              | 6.0             |
|            | Thailand       | 中 | 1.1           | 3.0               | 2.0               | 1.8        | 1.9  | 3.0       | 4.4              | 4.1          | 5.0         | 4.0          | 6.0        | 3.0              | 4.0              | 3.0              | 1.0              | 4.8          | 5.0             | 9.0             | 7.0             | 4.0             | 4.0               | ..               | 5.0             |
|            | China          | 中 | 0.7           | 3.0               | 0.0               | 1.1        | 1.3  | 0.0       | 4.0              | 3.5          | 7.0         | 3.1          | 7.0        | 0.0              | 3.0              | 2.0              | 1.0              | 4.6          | 2.0             | 6.0             | 6.0             | 3.0             | 4.0               | 6.0              | 5.0             |
|            | Indonesia      | 高 | 0.3           | 0.0               | 0.0               | 0.0        | 0.0  | 1.5       | 4.4              | 4.1          | 6.0         | 3.9          | 5.0        | 6.0              | 0.0              | 0.0              | 0.0              | 4.8          | 3.5             | 7.5             | 6.5             | 4.0             | 1.0               | 6.0              | 5.0             |
|            | アジア9ヶ国         |   | 1.0           | 3.0               | 0.9               | 1.4        | 1.4  | 1.7       | 3.7              | 3.8          | 4.6         | 3.7          | 6.2        | 2.8              | 2.1              | 2.1              | 1.0              | 3.5          | 2.7             | 5.1             | 5.1             | 3.7             | 2.1               | 5.0              | 4.1             |
| 参考①        | 高規制 1ヶ国        | 高 | 0.3           | 0.0               | 0.0               | 0.0        | 0.0  | 1.5       | 4.4              | 4.1          | 6.0         | 3.9          | 5.0        | 6.0              | 0.0              | 0.0              | 0.0              | 4.8          | 3.5             | 7.5             | 6.5             | 4.0             | 1.0               | 6.0              | 5.0             |
|            | 中規制 7ヶ国        | 中 | 1.1           | 3.4               | 1.0               | 1.6        | 1.6  | 1.5       | 3.8              | 3.9          | 4.8         | 3.8          | 6.6        | 2.6              | 2.5              | 2.5              | 1.1              | 3.6          | 2.5             | 5.1             | 5.1             | 2.6             | 2.4               | 3.4              | 4.4             |
|            | 低規制 1ヶ国        | 低 | 1.3           | 3.0               | 1.5               | 1.6        | 1.6  | 3.0       | 2.0              | 2.4          | 1.5         | 2.6          | 5.0        | 1.5              | 1.0              | 1.0              | 1.0              | 1.5          | 3.0             | 3.0             | 3.0             | 0.0             | 1.0               | 0.0              | 1.0             |
|            | 英米系ヶ5国         |   | 1.5           | 4.2               | 2.4               | 2.3        | 2.1  | 0.2       | 2.6              | 3.2          | 1.4         | 3.4          | 6.2        | 2.8              | 1.0              | 1.2              | 0.8              | 1.9          | 2.3             | 2.9             | 3.1             | 1.0             | 1.8               | 2.0              | 1.0             |
|            | 欧州5ヶ国          |   | 1.3           | 3.3               | 2.6               | 2.1        | 2.0  | 3.0       | 3.8              | 4.8          | 5.0         | 4.7          | 7.2        | 4.4              | 2.8              | 2.2              | 1.6              | 2.7          | 2.3             | 3.9             | 3.9             | 2.6             | 1.8               | 2.6              | 2.1             |
|            | 北欧3ヶ国          |   | 1.0           | 3.5               | 1.0               | 1.6        | 1.5  | 1.0       | 3.3              | 4.5          | 4.3         | 4.6          | 7.2        | 3.0              | 3.7              | 4.0              | 2.3              | 1.9          | 1.6             | 1.9             | 1.9             | 3.0             | 2.0               | 1.3              | 1.5             |
| 欧米13ヶ国     | United States  | 低 | 2.3           | 6.0               | 4.0               | 3.5        | 3.1  | 0.0       | 2.8              | 3.3          | 0.4         | 3.7          | 6.5        | 4.0              | 0.0              | 0.0              | 0.0              | 2.3          | 3.5             | 3.5             | 3.5             | ..              | 1.0               | 4.0              | 0.7             |
|            | United Kingdom | 低 | 1.9           | 4.5               | 3.0               | 2.6        | 2.4  | 0.0       | 3.1              | 3.6          | 0.8         | 4.0          | 7.0        | 3.0              | 1.0              | 2.0              | 2.0              | 2.4          | 2.6             | 3.6             | 4.6             | 1.0             | 2.0               | 2.0              | 1.1             |
|            | Canada         | 低 | 1.9           | 4.3               | 4.0               | 2.9        | 2.6  | 0.8       | 2.8              | 3.6          | 0.7         | 4.0          | 6.3        | 4.0              | 1.0              | 2.0              | 1.0              | 1.9          | 2.9             | 2.9             | 3.9             | ..              | 2.0               | 1.0              | 0.6             |
|            | Australia      | 低 | 1.6           | 6.0               | 1.0               | 2.5        | 2.3  | 0.0       | 3.2              | 4.0          | 5.1         | 3.8          | 8.0        | 2.0              | 1.0              | 1.0              | 1.0              | 2.2          | 2.5             | 4.5             | 3.5             | 1.0             | 2.0               | 1.0              | 1.4             |
|            | New Zealand    | 低 | -0.2          | 0.0               | 0.0               | 0.0        | 0.0  | 0.0       | 1.2              | 1.5          | 0.0         | 1.7          | 3.0        | 1.0              | 2.0              | 1.0              | 0.0              | 0.9          | 0.0             | 0.0             | 0.0             | 1.0             | 2.0               | 2.0              | 1.3             |
|            | Italy          | 中 | 1.4           | 3.0               | 3.0               | 2.1        | 2.0  | 3.0       | 3.9              | 5.0          | 5.5         | 4.9          | 6.5        | 5.0              | 4.0              | 3.0              | 2.0              | 2.6          | 2.1             | 2.1             | 2.1             | 4.0             | 4.0               | 2.0              | 2.0             |
|            | France         | 中 | 1.4           | 3.0               | 3.0               | 2.1        | 2.0  | 3.0       | 4.0              | 4.7          | 5.1         | 4.7          | 6.0        | 5.0              | 3.0              | 4.0              | 1.0              | 3.1          | 2.1             | 4.1             | 4.1             | 3.0             | 0.0               | 6.0              | 2.5             |
|            | Germany        | 中 | 0.9           | 3.0               | 1.0               | 1.4        | 1.4  | 4.5       | 3.5              | 4.8          | 5.5         | 4.8          | 8.0        | 3.0              | 3.0              | 2.0              | 4.0              | 1.8          | 1.4             | 1.4             | 1.4             | 3.0             | 3.0               | 1.0              | 1.5             |
|            | Netherlands    | 中 | 1.7           | 4.5               | 3.0               | 2.6        | 2.4  | 1.5       | 3.7              | 4.1          | 5.1         | 4.0          | 7.5        | 3.0              | 2.0              | 1.0              | 0.0              | 3.1          | 3.6             | 6.6             | 6.6             | 2.0             | 0.0               | 1.0              | 2.3             |
|            | Spain          | 中 | 1.3           | 3.0               | 3.0               | 2.1        | 2.0  | 3.0       | 4.1              | 5.1          | 3.9         | 5.3          | 8.0        | 6.0              | 2.0              | 1.0              | 1.0              | 2.9          | 2.1             | 5.1             | 5.1             | 1.0             | 2.0               | 3.0              | 2.4             |
|            | Sweden         | 中 | 0.9           | 3.0               | 1.0               | 1.4        | 1.4  | 0.0       | 3.5              | 4.7          | 5.5         | 4.6          | 7.0        | 3.0              | 3.0              | 5.0              | 3.0              | 2.0          | 1.4             | 1.4             | 1.4             | 6.0             | 0.0               | 2.0              | 1.6             |
|            | Norway         | 中 | 1.3           | 4.5               | 1.0               | 1.9        | 1.8  | 0.0       | 3.5              | 4.6          | 6.1         | 4.4          | 7.5        | 3.0              | 3.0              | 2.0              | 2.0              | 2.2          | 1.9             | 1.9             | 1.9             | 2.0             | 4.0               | 2.0              | 1.6             |
|            | Denmark        | 中 | 0.9           | 3.0               | 1.0               | 1.4        | 1.4  | 3.0       | 3.0              | 4.3          | 1.1         | 4.7          | 7.0        | 3.0              | 5.0              | 5.0              | 2.0              | 1.5          | 1.4             | 2.4             | 2.4             | 1.0             | 2.0               | 0.0              | 1.6             |

付表7 雇用紛争解決制度の概要

|            |                  | 解雇法制概要                                     |                                                                               |                               |                              |                              | 個別紛争解決制度    |                                        |                                                                                                    |                  | 集団紛争解決制度                             |                                 |                                                                    |                                  |   |
|------------|------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---|
|            |                  | 関連法規                                       | 解雇要件                                                                          | 修正版<br>OECD<br>規制指標<br>(REG5) | 法定の<br>救済原則                  | (参考)<br>法定離職<br>給付           | 企業内         | 行政                                     | 調停<br>前置                                                                                           | 特別司法             | 労使対話                                 | 行政                              | 特別司法                                                               | 争議行<br>為規制                       |   |
| 基準国        | Japan            | (個別) 個別労働紛争の解決促進法<br>労働審判法<br>(集団) 労働関係調整法 | 正当理由が必要                                                                       | 2                             | ●原状復帰<br>●不法行為に對する<br>損害賠償請求 | -                            | -           | ●地方の労働局長<br>●自治体主幹労働部<br>●労働委員会        | -                                                                                                  | ●労働審判<br><短期化>   | -                                    | ●労働委員会による斡<br>旋等                | -                                                                  | -                                |   |
| アジア<br>8ヶ国 | 高<br>発<br>生<br>国 | Singapore                                  | (個別) Employment Act<br>Employment Claims Act<br>(集団) Industrial Relations Act | - (解雇自由)                      | 0                            | ●原状復帰<br>●賃金補償金支払<br>い       | -           | -                                      | ●Minster決定(解雇)<br>●Commissioner決定(他)<br>●認定調停委員/3者調停<br>の調停(ECA関連)                                 | ○                | ●雇用金銭審判所<br>(EC-Tribunals)           | ●交渉開始手<br>続き規定                  | ●Commissionerおよび<br>Ministerによる調停<br>●3者調停                         | ●労働仲裁裁判<br>所の仲裁                  | ○ |
|            |                  | Malaysia                                   | (個別) 雇用法<br>(集団) } 労使関係法                                                      | - (解雇自由)<br>判例では正当事<br>由を要請   | 3                            | ●原状復帰<br>●必要な金銭補償            | 有り          | -                                      | ●DGL(Labour Court)の調<br>査支払命令<br>●DGIR/Ministerの調停等                                                | ○                | ●労働裁判所(IC)<br><30日>                  | ●協議規定法<br>定                     | ●-<br>●DGIR/Miniserの調停<br>等                                        | ●個別紛争に同<br>じ                     | ○ |
|            |                  | Vietnam                                    | (個別) } 労働法<br>(集団) }                                                          | 解雇可能事例を<br>法定                 | 4                            | ●原状復帰<br>●賠償金+退職金<br>(算定式あり) | 有り          | ●労使間対話                                 | ●労働調停委員の調停<br><5日>                                                                                 | △<br>(一部義<br>務化) | -                                    | ●交渉開始手<br>続き規定<br>●情報提供義<br>務規定 | ●労働調停委員の調停<br><5日><br>●県人民委員会の決定<br><5日><br>●労働仲裁評議会の調<br>停<7日>    | -                                | ○ |
|            |                  | China                                      | (個別) 労働法、工会法、調停仲裁法<br>(集団) 労働法、工会法、調停仲裁法                                      | 解雇可能事例を<br>法定                 | 4                            | ●原職継続<br>●賠償金支払<br>* 算定式あり   | 有り          | ●労働紛争調<br>停委員会によ<br>る調停等               | ●人民調停組織 または<br>郷鎮町労働紛争調停機<br>能組織の調停<br><15日><br>●労働紛争仲裁委員会に<br>よる仲裁<br><45日~60日>                   | ○                | -                                    | -                               | ●地元人民労働行政部<br>による処理(協約締結)<br>●労働紛争仲裁委員会<br>による仲裁(協約履行)<br><45~60日> | -                                | - |
|            | 低<br>発<br>生<br>国 | Korea                                      | (個別) 勤労基準法<br>勤労者参与および協力増進法<br>(集団) 労使関係調整法                                   | 正当理由が必要                       | 2                            | ●原職復帰<br>●金銭補償(バック<br>ペイ以上)  | 有り<br>(含懲戒) | ●労使協議会<br>●苦衷処理委<br>員会                 | ●地方/中央勤労委員会に<br>よる和解勧告、救済命令                                                                        | -                | ●行政訴訟<br>中央労働委員会の<br>救済命令に不服ある<br>場合 | -                               | ●地方労働委員会の調<br>停 <10日><br>●地方/中央労働委員<br>会の仲裁                        | ●行政訴訟<br>労働委員会仲裁<br>に違法性有る場<br>合 | ○ |
|            |                  | Thailand                                   | (個別) 労働者保護法<br>(集団) } 労働関係法<br>労働裁判所法                                         | 適正処遇と公平<br>性等確保               | 2                            | ●復職<br>●補償金支払<br>(年齢等勘案)     | 有り          | ●苦情申立手<br>続<br>●労使協議会<br>における苦情<br>審議等 | (保護法)<br>●金銭:勤労監督官によ<br>る支払命令等 <60日><br>●非金銭:勤労監督官の<br>是正命令、局長の裁定<br>(労使法)<br>●労働調停官<6日><br>●労使仲裁人 | ○                | ●労働裁判所<br><短期化><br><無料化>             | ●交渉開始手<br>続き規定                  | (保護法) -<br><br>(労使法)<br>●労働調停官<6日><br>●労使仲裁人                       | ●労働裁判所<br><短期化><br><無料化>         | △ |
|            |                  | Indonesia                                  | (個別) } 労働に関する法律<br>(集団) } 労使関係紛争解決法                                           | 回避努力、組合<br>の同意、労働裁<br>判所等の決定  | 6                            | ●無効・復職                       | 有り<br>(含懲戒) | ●2者間協議<br>体の設置                         | ●政府機関<br>斡旋 <30日><br>調停 <30日><br>仲裁 <30日>                                                          | ○                | ●労使関係裁判所<br><64日>                    | -                               | ●個別紛争と同じ                                                           | ●個別紛争と同<br>じ                     | - |
|            |                  | India                                      | (個別) } 労働争議法<br>(集団) }                                                        | 訴訟による救済<br>要件として「正当<br>性」を法定  | 2                            | ●復職<br>●別の救済(補償<br>金等)       | 有り          | ●苦情処理機<br>関設置<br>●工場委員会<br>設置          | ●所管政府<br>調停官<14日><br>調停委員会<2月><br>実情調査委員会                                                          | 実質上<br>○         | ●労働裁判所<br>●産業審判所<br><短期化>            | -                               | ●個別紛争と同じ                                                           | ●個別紛争と同<br>じ                     | ○ |

付表8 修正版OECD雇用規制指数の背景要因分析における利用データ

| 国名             | 修正版OECD雇用規制指数                      |     |              |              |     | ビジネス文化指数                                                                                                                                                                                                         |            |            |             |            |            |                                                                            |            |            | 社会経済的要因                                                               |                |              |                                       |     |                        |
|----------------|------------------------------------|-----|--------------|--------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|---------------------------------------|-----|------------------------|
|                | 個別集団平均                             | 個別  | 事前規制<br>(個別) | 事後救済<br>(個別) | 集団  | ①権威/<br>平等                                                                                                                                                                                                       | ②個人/<br>集団 | ③協調/<br>競争 | ④安定/<br>リスク | ⑤長期/<br>短期 | ⑥禁欲/<br>現世 | ⑦コンテ<br>キスト高                                                               | ⑧業績/<br>属性 | ⑨普遍/<br>個別 | 1人当た<br>りGDP                                                          | 組合加盟<br>率(ILO) | イスラム<br>教普及率 | 英米法                                   | 大陸法 | 社会主義<br>国(含旧)          |
| Singapore      | 1.4                                | 0.7 | 0.9          | 0.3          | 2.0 | 28.4                                                                                                                                                                                                             | △ 60.3     | 2.9        | △ 100.0     | 44.4       | 1.8        | 21.1                                                                       | 1.7        | △ 44.2     | 87.9                                                                  | 18.9           | 14.0         | 0.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| Vietnam        | 2.6                                | 1.6 | 1.9          | 0.9          | 3.7 | 19.9                                                                                                                                                                                                             | △ 60.3     | 20.4       | △ 61.0      | 14.6       | 23.8       | △ 37.7                                                                     | △ 24.7     | △ 43.8     | 6.4                                                                   | 14.6           | 0.0          | 0.0                                   | 0.0 | 1.0                    |
| Japan          | 2.8                                | 1.8 | 1.4          | 2.4          | 3.7 | △ 13.7                                                                                                                                                                                                           | △ 1.6      | △ 100.0    | 48.7        | 76.2       | 9.8        | 100.0                                                                      | △ 25.3     | △ 25.6     | 41.3                                                                  | 17.6           | 0.0          | 0.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| Malaysia       | 3.0                                | 2.7 | 2.2          | 2.7          | 3.3 | 83.1                                                                                                                                                                                                             | △ 46.7     | △ 1.5      | △ 50.4      | △ 17.2     | △ 20.1     | △ 33.4                                                                     | △ 18.8     | 17.8       | 27.3                                                                  | 9.4            | 61.0         | 0.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| Korea          | 3.5                                | 3.2 | 2.6          | 3.8          | 3.8 | △ 1.1                                                                                                                                                                                                            | △ 64.8     | 22.6       | 36.3        | 100.0      | 35.7       | 72.1                                                                       | △ 18.7     | △ 47.6     | 37.7                                                                  | 10.1           | 0.2          | 0.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| Thailand       | 3.7                                | 3.0 | 2.2          | 3.6          | 4.4 | 7.3                                                                                                                                                                                                              | △ 60.3     | 33.5       | △ 0.8       | △ 35.1     | 3.8        | △ 9.2                                                                      | △ 3.2      | △ 84.0     | 16.9                                                                  | 3.6            | 5.0          | 0.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| India          | 3.6                                | 3.5 | 3.8          | 3.2          | 3.7 | 34.7                                                                                                                                                                                                             | 2.9        | △ 14.6     | △ 43.3      | 2.6        | 41.7       | 30.2                                                                       | 1.7        | △ 69.0     | 6.6                                                                   | 12.8           | 13.0         | 0.0                                   | 0.0 | 1.0                    |
| China          | 3.7                                | 3.3 | 2.2          | 4.6          | 4.0 | 41.0                                                                                                                                                                                                             | △ 60.3     | △ 36.5     | △ 61.0      | 74.2       | 45.7       | 42.4                                                                       | △ 20.4     | △ 56.6     | 15.4                                                                  | 100.0          | 2.0          | 0.0                                   | 0.0 | 1.0                    |
| Indonesia      | 4.3                                | 4.1 | 4.1          | 4.1          | 4.4 | 36.8                                                                                                                                                                                                             | △ 73.8     | 7.3        | △ 29.2      | 24.5       | 17.8       | 42.4                                                                       | △ 30.2     | △ 31.8     | 11.7                                                                  | 8.5            | 87.0         | 0.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| United States  | 1.2                                | 0.5 | 0.2          | 0.7          | 2.8 | △ 43.2                                                                                                                                                                                                           | 100.0      | △ 27.8     | △ 32.7      | △ 47.0     | △ 42.1     | 6.0                                                                        | 95.1       | 42.6       | 57.4                                                                  | 10.7           | 1.0          | 1.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| United Kingdom | 1.6                                | 1.2 | 1.2          | 1.1          | 3.1 | △ 53.7                                                                                                                                                                                                           | 95.5       | △ 36.5     | △ 52.2      | 2.6        | △ 44.1     | 12.0                                                                       | 48.4       | △ 7.0      | 42.5                                                                  | 25.1           | 0.9          | 1.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| Canada         | 1.5                                | 0.9 | 1.0          | 0.6          | 2.8 | △ 45.3                                                                                                                                                                                                           | 75.2       | △ 5.9      | △ 29.2      | △ 27.2     | △ 42.1     | 24.2                                                                       | 70.5       | 61.2       | 46.4                                                                  | 26.4           | 0.8          | 1.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| Australia      | 1.9                                | 1.6 | 1.7          | 1.4          | 3.2 | △ 51.6                                                                                                                                                                                                           | 97.7       | △ 25.6     | △ 23.9      | △ 57.0     | △ 48.1     | 21.1                                                                       | 82.8       | 61.2       | 48.9                                                                  | 15.5           | 0.0          | 1.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| New Zealand    | 1.0                                | 1.4 | 1.5          | 1.3          | 1.2 | △ 81.1                                                                                                                                                                                                           | 72.9       | △ 19.0     | △ 27.4      | △ 33.1     | △ 56.1     | 84.8                                                                       | 63.1       | 30.0       | 37.3                                                                  | 18.7           | 0.0          | 1.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| Italy          | 2.9                                | 2.5 | 3.0          | 2.0          | 3.9 | △ 22.1                                                                                                                                                                                                           | 66.1       | △ 45.3     | 18.6        | 22.5       | 33.8       | △ 24.4                                                                     | △ 8.1      | 42.6       | 36.8                                                                  | 36.9           | 0.0          | 0.0                                   | 1.0 | 0.0                    |
| France         | 2.8                                | 2.6 | 2.7          | 2.5          | 4.0 | 15.7                                                                                                                                                                                                             | 54.8       | 13.8       | 38.1        | 26.5       | △ 2.2      | △ 33.4                                                                     | △ 8.1      | 24.0       | 42.3                                                                  | 7.7            | 8.0          | 0.0                                   | 1.0 | 0.0                    |
| Germany        | 2.8                                | 2.5 | 3.4          | 1.5          | 3.5 | △ 53.7                                                                                                                                                                                                           | 45.8       | △ 36.5     | 0.9         | 66.2       | 13.8       | △ 18.3                                                                     | 9.1        | 11.6       | 48.1                                                                  | 17.7           | 4.0          | 0.0                                   | 1.0 | 0.0                    |
| Netherlands    | 2.4                                | 1.9 | 1.7          | 2.3          | 3.7 | △ 47.4                                                                                                                                                                                                           | 75.2       | 77.3       | △ 20.3      | 34.4       | △ 42.1     | 15.1                                                                       | △ 15.5     | 11.6       | 51.0                                                                  | 17.6           | 5.0          | 0.0                                   | 1.0 | 0.0                    |
| Spain          | 2.9                                | 2.8 | 3.2          | 2.4          | 4.1 | △ 7.4                                                                                                                                                                                                            | 9.7        | 16.0       | 38.1        | △ 3.3      | 5.8        | △ 66.8                                                                     | △ 57.3     | △ 31.8     | 36.4                                                                  | 17.2           | 0.0          | 0.0                                   | 1.0 | 0.0                    |
| Sweden         | 2.5                                | 2.5 | 3.3          | 1.6          | 3.5 | △ 62.1                                                                                                                                                                                                           | 54.8       | 97.0       | △ 62.8      | 6.6        | △ 62.1     | 15.1                                                                       | 43.5       | 36.4       | 49.8                                                                  | 67.3           | 0.0          | 0.5                                   | 1.0 | 0.0                    |
| Norway         | 2.3                                | 2.2 | 2.8          | 1.6          | 3.5 | △ 62.1                                                                                                                                                                                                           | 50.3       | 90.4       | △ 25.6      | △ 29.1     | △ 16.2     | △ 6.2                                                                      | 100.0      | 12.3       | 69.2                                                                  | 53.5           | 0.0          | 0.5                                   | 1.0 | 0.0                    |
| Denmark        | 2.3                                | 2.1 | 2.9          | 1.2          | 3.0 | △ 89.5                                                                                                                                                                                                           | 61.6       | 72.9       | △ 73.4      | △ 29.1     | △ 46.1     | △ 21.3                                                                     | 31.2       | 17.8       | 48.0                                                                  | 66.8           | 4.0          | 0.5                                   | 1.0 | 0.0                    |
| 英米系5国          | 1.4                                | 1.1 | 1.1          | 1.0          | 2.6 | △ 55.0                                                                                                                                                                                                           | 88.3       | △ 22.9     | △ 33.1      | △ 32.3     | △ 46.5     | 29.6                                                                       | 72.0       | 37.6       | 46.5                                                                  | 19.3           | 0.5          | 1.0                                   | 0.0 | 0.0                    |
| 欧州5ヶ国          | 2.8                                | 2.5 | 2.8          | 2.1          | 3.8 | △ 23.0                                                                                                                                                                                                           | 50.3       | 5.1        | 15.1        | 29.3       | 1.8        | △ 25.6                                                                     | △ 16.0     | 11.6       | 42.9                                                                  | 19.4           | 3.4          | 0.0                                   | 1.0 | 0.0                    |
| 北欧3ヶ国          | 2.4                                | 2.3 | 3.0          | 1.5          | 3.3 | △ 71.2                                                                                                                                                                                                           | 55.6       | 86.8       | △ 54.0      | △ 17.2     | △ 41.4     | △ 4.1                                                                      | 58.2       | 22.2       | 55.7                                                                  | 62.5           | 1.3          | 0.0                                   | 1.0 | 0.0                    |
| アジア9ヶ国平均       | 3.2                                | 2.7 | 2.4          | 2.8          | 3.7 | 26.3                                                                                                                                                                                                             | △ 47.2     | △ 7.3      | △ 29.0      | 31.6       | 17.8       | 25.3                                                                       | △ 15.3     | △ 42.7     | 27.9                                                                  | 21.7           | 20.2         | 0.0                                   | 0.0 | 0.3                    |
| 22ヶ国平均         | 2.6                                | 2.2 | 2.3          | 2.1          | 3.4 | △ 16.7                                                                                                                                                                                                           | 19.8       | 4.8        | △ 23.3      | 9.9        | △ 8.5      | 10.7                                                                       | 14.4       | △ 3.3      | 39.3                                                                  | 26.2           | 9.4          | 0.2                                   | 0.4 | 0.1                    |
| 出典等            | 2014/2013年版 OECD雇用規制指数より作成(詳細本文参照) |     |              |              |     | Hoofstede の Web. Site "Hoofstede Centre"<br><a href="http://www.geerthoofstede.nl/research-vsm">http://www.geerthoofstede.nl/research-vsm</a> の2015年6月14日時点掲載データを基に作成。(原数値-50)×2により換算を行い、プラス・マイナスが明確になる様に加工している。 |            |            |             |            |            | Trompanaars (2004) ほかの掲載データに基づき、(原数値-50)×2により換算を行い、プラス・マイナスが明確になる様に加工している。 |            |            | GDPはIMF(2015/4時点)、イスラム教普及率はCIA(2015/6時点)、組合加盟率はOECD(2016/8時点)のデータである。 |                |              | 鮎京正訓(2009)、五十嵐清(2015)、石渡利康(1983)を基に設定 |     | 外務省HP国別データなど各種資料より適宜設定 |

2020年9月10日

**ビジネス文化国際比較研究会**

(文責)

同研究会幹事

安達 明久

前 常葉大学経営学部 教授

前 環太平洋大学経営学部 教授

現 新潟産業大学大学院経済学専攻 特任教授

〒945-1393

新潟県柏崎市字軽井川 4730

新潟産業大学経済学部

安達研究室内

電話 0257-24-6677

E-Mail akiadachi2010@yahoo.co.jp