

# 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

— ビジネス文化の視点と量的手法による分析 —

## Comparison of Employment Dispute Settlement Systems in Eight Asian Countries from the Perspective of Small and Medium Sized Enterprises

— Viewpoint of Business Cultures and Quantitative Analysis —

経営学部現代経営学科

安達 明久

ADACHI, Akihisa

Department of Contemporary Business

Faculty of Business Administration

**キーワード：**ビジネス文化, 雇用紛争発生件数, 解雇法制, 国際比較, アジア

**要旨：**本研究は、近時急速に進む中小企業経営のアジア地域への事業展開を踏まえ、これまで明らかでなかった同地域における「雇用紛争発生件数」を概数推計し、また、「雇用紛争解決制度の整備状況」について、日本とアジア 8 ヶ国の共通点・相違点を整理したものである。その結果を、ビジネス文化の観点から分析した点が特徴となっている。主要な結論は、次の 2 点である。

① アジア 8 ヶ国の雇用紛争の人口当り年間発生件数は、平均 533 件であり欧州豪 6 ヶ国の 8 分の 1 程度に留まる。その背景として、アジア 8 ヶ国にほぼ共通する低い「失業率」にくわえて、「権威指向」「高コンテクスト」などのビジネス文化の特徴が指摘できる。

② 雇用紛争解決制度は、既に日本を上回る体制が構築されている。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・司法における迅速かつ柔軟な解決を重視した制度設計が特徴となっている。しかし、このうちの「柔軟性」については、アジア諸国において、「権威」「集団」「高コンテクスト」「現状肯定」「個別事情優先」のビジネス文化が強い点を勘案するとマイナスに機能する可能性がある。

**Abstract :** In recent years, small and medium-sized enterprises in Japan are actively developing their business in the Asian region. In this research, we estimate the number of employment disputes occurred in the area in approximate numbers which was unclear so far. In addition, this research analyzed the improvement of employment dispute resolution system in these countries and cleared common points and differences between Japan and these Asian countries. It is the most important future of this research to analyze these results from the viewpoint of business culture. The main conclusions are the following two points.

① The average number of employment disputes per population in 9 Asian countries is only about one-eighth of the average of 6 European countries. This is relevant to the business culture such as “Power Oriented” and “High Context”, which are almost common among the eight Asian countries.

② Asian 8 countries already has established fulfilling system for resolving employment disputes focusing on flexibility compared to its of Japan. We need to recognize it means easy to fall into arbitrary judgement based on its strong cultural tendency of these 8 Asian countries, which are “Power Oriented”, “Collectivism”, “High Context”, “Ascription”, and “Particularism”.

## (目次)

- I 研究の概要
- II 雇用紛争発生件数の推計
- III 雇用紛争解決制度の比較分析
- IV まとめ－結論, 課題, 意義

## (本文)

### I 研究の概要

#### (1) 趣旨・目的

本研究は、近時中小企業の海外展開先として注目されている中国、インド、韓国、および東南アジア諸国（シンガポール、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）の計8ヶ国を対象にして、中小企業がこれら地域に進出するにあたり重視する雇用紛争に注目し、その中核をなす「解雇紛争」について、各国の雇用紛争の発生状況、および雇用紛争解決制度の特徴を日本と比較しつつ分析解明を行ったものである。

本研究の目的は、第一に中小企業のアジア地域への事業展開を念頭に置き、これまで断片的にしか提供されて来なかった各国の「雇用紛争発生件数」を統一的に推計すること、また、「雇用紛争解決制度整備指数」を構築し、各国の雇用紛争解決制度の特徴について、中小企業の経営者にも分かり易い数量指数の形で情報を提供することの2点である。さらに、これらを終身雇用、家族主義などに代表される「日本的経営」という特有のスタイルを有する我国中小企業の特徴を念頭に置き、「ビジネス文化」の国際比較の観点から留意点を整理した点に本研究の特徴がある。

なお、本研究は、筆者らが文部科学省の科学研究費助成金（基盤C）の支給を受けて2014年度より実施している「交渉学に基づくビジネス文化の国際比較－中小企業グローバル人材育成のための基礎研究」の研究成果の一部であり、既に公表している「雇用保護規制の国際比較－OECD主要23ヶ国の保護規制と経済的社会的要因の定量分析（上）（下）」（安達 2017 b, c）、「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」（安達 2017 a）などと一体をなす研究として位置付けられる。

#### (2) 経緯

本研究は、筆者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、「中小企業が海外に進出するにあたり、一番心配なのは雇用面でのリスクである。そもそも、アジア諸国では実際にどの程度頻繁に雇用紛争が発生しているのか？」「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？」「万一、雇用紛争が発生した場合、解決のための制度は日本と比較してどう異なるのか？」という質問であった。

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、このよう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（安積 2014）。政府もこのよう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」「ジャパンプ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、日本貿易振興機構（JETRO）などにより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、このような点が背景となっていると考える。

本研究は、上記の様な中小企業経営者の疑問に対応すべく、2014年度から実施している前述の一連の研究のうち、既に公表した「雇用規制の高低」に関する研究（安達 2017 a）に続いて、「アジア諸国における雇用紛争の発生状況」、および「雇用紛争が発生した場合の解決制度」に関する研究成果を公表するものである。

#### (3) 検討対象国

検討の対象国は、本研究の目的を踏まえて、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。

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

#### (4) 検討範囲

雇用紛争は, その当事者の状況に応じて, 大きく次の2つに大別されるが, 本研究では2つの紛争を区分しつつ, 主に個別雇用紛争に重点を置き分析を行う。

個別雇用紛争: 個々の労働者と事業主間における雇用関係に関する紛争

集団雇用紛争: 労働者団体(含労働組合)と事業主間における労働関係に関する紛争

他方, 紛争当事者である労働者の雇用形態は, これまで過半を占めていた正規雇用(フルタイム, 無期直接雇用)のほか, 近時はパート雇用, 派遣雇用などの非正規の形態での雇用も急拡大している。雇用形態に応じて雇用紛争解決の手段・制度にも違いが存在するが, 本研究においては, 正規雇用に関する雇用紛争の解決制度を中心に検討する。

#### (5) 先行研究等

##### ①労働法関連法規の国際データ:

まず, 本研究の基礎となるアジア諸国の労働関連法規のデータベースとしては, 国際労働機構(ILO)のHP掲載データベースのほか, 海外職業訓練協会(OVTA)の「各国・地域情報」が主要国の「雇用労働関係法令」を掲載している。さらに, 国際労働財団(JILAF)の「アジア労働法データベース」においては, 専門家による邦訳が提供されているほか, JETROの海外拠点が適宜提供している労働法関係法令の和訳文献等は, 今回研究における重要な基礎資料となっている。また, ILOは失業率など世界各国の労働・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ほか, 各国の雇用法制に関する詳細な比較データをHPに掲載している。

##### ②雇用紛争の発生件数に関する国際比較研究

これまで国毎の雇用紛争の発生頻度を表す指標としては, 労働組合と経営側との大規模な集団紛争を示す「労働争議件数」が唯一のものであり, 一般に引用されてきた。しかしながら, 同件数は, 労働紛争に関する定義が, その継続期間, 参加人数等の基準が国毎に統一されていない点で国際比較の上で難があること, また, 経営者が日々直面する個別労働紛争の実態と必ずしもリンクしていない点で問題があると言わざるを得ない。他方で, 個別労働紛争の発生状況に関する

データは, JETROの各国雇用情勢資料などにおいて, 裁判件数等が断片的に掲載されているものの, 国際比較を目的とする統一的な整理は, 少なくともアジア諸国に関してはこれまで行われて来なかったのが実情である。

##### ③雇用紛争解決制度に関する国際比較研究:

雇用規制等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。その他の海外文献としては, M.Ebisui, S.Coony, C.Fenwick(2016), IDE-JETRO(2002)などがある。

国内の文献としては, 「解雇ルールと紛争解決」(菅野・荒木 2017), 「個別労働紛争処理システムの国際比」(毛利 2002), 「諸外国の労働契約法制」(荒木・山川ら 2006), 「解雇紛争解決の法理」(李 2000)が解雇法制に関する国際比較を採りあげた代表的な研究であるが, 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形とはなっていない。本研究が対象とする中国, 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, 「アジア労働法の実務」(安西ら4名), 「アジア進出・撤退の労務」(森, 松井編, 2017), さらに経営学者による「新興国における人事労務管理と現地経営」(古沢, 安室, 山口編, 2015)などがあるが, いずれも大企業の観点での論究が中心となっており, 本研究が目的とする中小企業経営者の実務的なニーズに応える内容, 形式とはなっていないように思料される。

##### ④ビジネス文化の国際比較

ビジネス文化の国際比較を定量的, 統計的手法により行った研究としては, G. Hofstedeら(2010)の代表的研究のほか, F. Trompanaars(2004)の価値観調査などがある。今回2016年度から実際した本研究の一連の作業においては, スタートの時点でこれらの研究を整理し世界44ヶ国を対象とするデータベースを構築している。その主要な結論は, 次の3点である。詳細は, 安達(2016 a, 2016 b)を参照。

第一に, ビジネス文化の国際比較を行うにあたっては, 宗教や政治体制などの社会経済的要因との相関関係を踏まえ, 「権威/平等」「個人/集団」「協調/競争」「安定/リスク」「長期/短期」「現世/禁欲」「コンテキスト高/低」「実力/現状」「普遍/個別」の9つの価値観を重要な視点として設定することができる<sup>(注1)</sup>。

第二に, 解雇規制の観点からは, アジア9ヶ国は規制の高低により, 低規制国(シンガポール, ベトナム

ム)、中規制国(日本、タイ、マレーシア、インド、中国、韓国)、高規制国(インドネシア)の3つに区分することができる。

しかし、第三の点として、日本と同じ中規制国であっても、例えば、マレーシアにおいては、「喜捨」を重視するイスラム教の文化(権威、集団、協調の価値観が強い)を背景に労使が締結した協調行動規範に沿った対応が強くと求められることなど、日本以上に厳しい規制を有する国も少なからず存在する。中小企業が海外展開するにあたっては、このようなビジネス文化の相違による規制の在り方の違いに留意することが、日本の常識を安易に進出国の人事管理に適用してしまい、不要な雇用面でのトラブルやリスクに遭遇することを回避する上で重要な視点であると考えられる。

## (6) 研究の方法と内容

(第1段階):アジア9ヶ国における雇用紛争の発生状況把握

本研究では、個別紛争の発生状況を示す「雇用紛争発生件数」を各種資料に基づいて推計、さらに国毎の多寡を失業率とビジネス文化の観点から定量的に分析した。

(第2段階):アジア9ヶ国における雇用紛争解決制度の概要と特徴把握

本研究においては、アジア9ヶ国の解雇紛争解決制度の特徴を、日本の解決制度との比較において一般の中小企業経営者にも分かり易く示すため、「解雇紛争解決制度の整備状況指標」を考案し、国別の分析を行った。その際、ILOの解雇紛争解決制度に関する国際比較データベースのフレームワーク等を踏まえて、解決制度を「社内、行政、司法」の3つのレベルで検討し、計25個の分析視点を設定するとともに、解決制度の整備の重点がどこに置かれているかを示すため「迅速性、柔軟性、明瞭性」の視点も併せて設定した。さらに、これらの分析結果を踏まえ、ビジネス文化の視点から見た雇用紛争解決制度の運用実態に関する留意点を抽出した。

## (7) 研究の学術的特徴

本研究の学術的意義は、次の3点である。

①これまで不明確であった日本およびアジア8ヶ国における「雇用紛争発生件数」を概数推計し提示したこと

②25個の共通比較の視点を設定し、雇用紛争解決制度の整備状況とその特徴を、日本との対比で分かり易

く示すための「雇用紛争解決制度整備指数」を策定し提示したこと

③「ビジネス文化」という共通の観点から上記2つを分析したこと

これまでの我国における雇用規制、特に解雇法制に関する国際比較研究は、欧米先進国を対象とするものが多く、アジア諸国に関する研究は手薄であり、必ずしも統一的な観点からの比較分析は殆ど行われて来なかったというのが実態である。この意味で、日本とアジア8ヶ国に焦点をあて、「ビジネス文化」という共通した視点を設定し、かつ「定量的手法」により比較分析を行った点で本研究の学術上の意義があると考えられる。

## II. 雇用紛争発生件数の推計

### (1) 推計方法

本研究においては、アジア9ヶ国の解雇紛争解決制度の特徴を検討するに先立って、まず、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、ILOは加盟国を網羅した労働データベースに各国の数値を長期時系列の形態で掲載している。また、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「個別紛争」に関しては、世界主要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、多くの国において、行政、司法の両機関で処理されていることから、政府統計等から収集した行政、司法の両機関における処理数値をどのように集計処理するかによって、「雇用紛争発生件数」が異なるという点が問題となる。

本研究においては、上記のような制約を踏まえて、各国の個別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理解しつつ、具体的には次の様な手順で「個別雇用紛争の発生件数」に関する概数推計を実施した。なお、アジア9ヶ国の比較対象として、別途、欧州豪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、個別雇用紛争の発生件数（推計）を把握しているが、基本的には同様の作業を実施している。具体的な推計方法は、注2参照。

(2) 雇用紛争の発生状況 : 推計結果

この様な前提に基づいて、アジア9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1である。なお、本研究においては、労働争議と個別紛争発生件数推計値（いずれも人口当り換算値、以下同じ）の相関を別途算定したところ、労働争議の発生件数と個別雇用紛争発生件数の間に強い相関関係が存在することが明らかになった（ $R^2=0.98$ ）。前述のベトナムの個別雇用紛争発生件数については、この相関関係を利用して推計したものである。

表1からは、日本、欧州豪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 まず、既存の統計に基づいて「労働争議」の人口当り発生件数を見ると、アジア8ヶ国の人口当り年間争議発生件数は、欧州豪6ヶ国平均の2分の1程度に留まっている。しかし、シンガポール、マレーシア、ベトナム、中国の4ヶ国は、欧州豪6ヶ国とほぼ

同じ発生水準にある。

② 他方、今回推計した「個別雇用紛争」の人口百万人当り発生件数は、アジア8ヶ国の全ての国が欧州豪6ヶ国平均を大きく下回っており、全体の平均（533件/年）は欧州豪6ヶ国平均（4,109件/年）の8分の1程度に留まっている点が大きな特徴となっている。

③ しかし、これを日本と比較した場合、個別雇用紛争発生件数は、日本の102件/年に対し、アジア8ヶ国平均は5倍の水準にあり、最も発生頻度の低い、インドネシアやインドでも日本の2倍近い水準となっている。

以上のように、アジア8ヶ国の個別雇用紛争の発生件数は、欧州豪6ヶ国との比較では非常に低い水準にあるものの、日本との比較では「非常に雇用紛争が多い」「多発している」という印象が生じ易い状況となっている点に留意が必要であろう。

(3) ビジネス文化等との相関関係

上記の様に個別紛争発生件数が、アジア8ヶ国において欧州豪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検討する。表1、および別途実施した多変量回帰分析と併せて次の諸点が指摘できる（注2）。

① アジア8ヶ国と欧州豪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最も大きな要因として指摘できる（アジア8ヶ国平均

表1 アジア9ヶ国の雇用紛争発生件数（概数推計）とビジネス文化

基準国	Japan	労働争議発生件数 (1億人当り)	雇用紛争発生件数推計値 (件/百万人)	失業率 (%)	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実績/現状	⑨普遍/個別
		36	102	4.0	8	△ 8	90	84	76	△ 16	48	△ 48	10
アジア8ヶ国	高発生国												
	Singapore	1,998	1,256	2.0	48	△ 60	△ 4	△ 84	44	△ 8	△ 4	△ 26	4
	Malaysia	1,030	758	3.0	100	△ 48	0	△ 28	△ 18	14	△ 40	△ 43	24
	Vietnam	1,056	742	2.5	40	△ 60	△ 20	△ 40	14	△ 30	△ 16	△ 35	△ 5
	China	757	481	4.1	60	△ 60	32	△ 40	74	△ 52	10	△ 44	0
	低発生国												
	Korea	261	351	3.4	20	△ 64	△ 22	70	100	△ 42	16	△ 43	7
	Thailand	165	318	0.7	28	△ 60	△ 32	28	△ 36	△ 10	△ 24	△ 30	△ 5
	Indonesia	57	189	6.2	56	△ 72	△ 8	△ 4	24	△ 24	10	△ 52	8
	India	28	172	9.4	54	△ 4	12	△ 20	2	△ 48	2	△ 26	△ 4
	アジア8国平均	669	533	3.9	51	△ 54	△ 5	△ 15	26	△ 25	△ 6	△ 37	4
	高発生国	1,210	809	2.9	62	△ 57	2	△ 48	29	△ 19	△ 13	△ 37	6
	低発生国	83	226	5.4	46	△ 45	△ 9	1	△ 3	△ 27	△ 4	△ 36	△ 0
	(参考: 欧州豪6ヶ国平均)	1,164	4,109	10.5	△ 6	48	16	33	9	1	△ 30	△ 18	24

(注)労働争議発生件数、雇用紛争発生件数推計値 : 本文参照。 ビジネス文化指標の数値 : 本文、および注記1参照。 なお、各数値は、正の場合は項目欄「●●/▲▲」のうち前方●●の値が強く、負の場合は後方▲▲の値が強いことを意味する。  
失業率、各人口 : OECDの「Employment Outlook April 2017」の掲載データを利用。失業率は、2012-2016年の平均値である。  
「アジア8国平均」欄の\*\*、\* : 欧州豪6ヶ国平均との数値の差が、統計的(ウェルチ検定)に有意な差異があることを示す(\*\*:片側5%。\*:片側10%)

3.9%，欧州豪6ヶ国平均10.5%)。

② 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ヶ国がほぼ共通して有する4つのビジネス文化「権威」「集団」「高コンテクスト」「個別」との相関が推測され、特に「権威」「高コンテクスト」の2つとの相関が高いことが多変量解析の結果からも示されている。

③ 他方、アジア8ヶ国のもう一つのビジネス文化の特徴である「リスク指向」は、逆に個別紛争発生件数を引上げる方向に作用していると考えられる。実際に、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、表1から分かる様に、高発生国の4ヶ国全てにおいて、「リスク」指向の数値が低発生国よりも強い点の特徴となっており、リスク指向の高低が、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、アジア9ヶ国の中でリスク指向が最も低い（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。

④ この様に、「権威」「集団」「個別」「高コンテクスト」といったアジア8ヶ国に共通するビジネス文化の特徴が、「個別雇用紛争発生件数」と負の相関を有している要因としては、下記の諸点が想定推測される。

- ・権威指向、集団指向の性向は、雇用関係を「雇用者と雇用主」という上限の関係でとらえることにより、上位（権威者）である雇用主、ないしは所属集団との軋轢を極力回避しようとする意識が従業員側に存在すること

- ・個別指向は、雇用紛争を法律などの一般的なルール、原則に基づいて解決するよりも、雇用主との個別な関係性の中で、具体的な状況や過去将来を踏まえた交渉によって解決する傾向を生むこと

- ・高コンテクストの性向は、問題解決の方法として、雇用紛争という自身の明確な意思表示の場よりも、日常の雇用主との暗黙の関係性や具体的な行動など、非言語的手段によって課題を解決しようとする傾向を生むこと。

### Ⅲ. 雇用紛争解決制度の比較分析

#### (1) 日本の紛争解決制度の概要

日本においては、従業員と雇用主の間で解雇に関わるトラブルが発生した場合、一般的には、所属労働組合へ相談、支援を要請し雇用主との相対交渉を実施、

解決できない場合は、厚生労働省の労働局斡旋など行政機関による解決（2016年度実績：6,009件）、さらには、司法機関である地方裁判所の労働審判等による解決（2015年度実績：6,954件）が模索される。

これを欧米諸国との比較で見た場合、日本の雇用紛争解決制度は、社内での紛争解決に関する制度の設置が法定されていないこと、さらに、行政や司法における紛争解決についても2001年に個別の雇用紛争解決に関する法律が整備されたもの、処理期限や強制力の定めが無いなどの点で、大きく異なっている点に特徴がある。

本研究においては、アジア諸国の雇用紛争解決制度の特徴を検討するにあたり、この様な日本の雇用紛争解決制度の現状を踏まえて、「社内・行政・司法」という紛争解決の段階毎にどのような手段が整備されているか、さらに、その様な段階毎の解決手続きが「明瞭・迅速・柔軟」の点でどのような特性を有しているかという2つの視点を設定することとし、その検討のために以下で述べるように具体的には25個の検討項目を設定した。

#### (2) 紛争解決制度の分析の視点

アジア9ヶ国の雇用紛争解決制度の特徴検討にあたり、まずその概要情報の入手を実施した。具体的には、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」に収録されている各国関連法規等にくわえて、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参照している。具体的な内容は、別表参照。

国毎の解決制度の整理にあたっては、その前提となる「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、「個別紛争」「集団紛争」に大きく2分した上で、各々を前述の様に、さらに「社内」「行政」「司法」等に区分、各区分毎に救済制度の有無、多様性等がどの様に規定されているかを整理した。さらに、計25個の整理項目について、各項目がどのような意図をもって設定されているかを示す「区分」として前述の「明瞭性」「柔軟性」「迅速性」の3分類を併せて設定している。

具体的な検討項目の一覧は、表2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、「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

表2 雇用紛争解決制度の比較項目 (25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 情報提供	明瞭性 明瞭性	労使協議開始規定の法定 経営情報等の提供義務	3
行政	有無 多様性 参画 処理期間 最終性 前置義務	迅速性 柔軟性 柔軟性 迅速性 迅速性 迅速性	制度の有無 機関の複数化 経験者等の参画 法定の有無 提訴の可否 法定の有無	有無 多様性 参画 処理期間 最終性	迅速性 柔軟性 柔軟性 迅速性 迅速性	制度の有無 機関の複数化 経験者等の参画 法定の有無 提訴の可否	10
司法	特別司法有無 柔軟性 参画 処理期間 最終性 救済多様性	柔軟性 柔軟性 柔軟性 迅速性 迅速性 柔軟性	労働審判、労使裁判所 権利義務関係以外の考慮 経験者等の参画 法定の有無 控訴の可否 救済方法の多様性	特別司法有無 参画 処理期間 最終性	迅速性 柔軟性 迅速性 迅速性	労使裁判所 経験者等の参画 法定の有無 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		12	25
		柔軟性	7		柔軟性	3	10
		迅速性	6		迅速性	6	12
		明瞭性	0		明瞭性	3	3

(注) 筆者作成。詳細は本文参照。

した。

さらに、本研究においては、アジア8ヶ国の紛争解決制度の特徴を、日本との比較において簡易に示す観点から、「紛争解決制度の整備状況指数」を設定した。

具体的には、前述のアジア9ヶ国の雇用紛争解決制度」の概要整理結果を踏まえて、計25項目について、その法規定の有無、内容を0点、0.5点、1.0点、2.0点の4段階で評価し、25項目の合計値を算定した<sup>(注4)</sup>。

### (3) 分析結果

上記の作業から得られた結果は、表3の通りであり、次の諸点が指摘できる。

① 整備指数の合計値を見ると、日本は、韓国と並び整備指数が10点を下回る低い水準となっている。これは、社内苦情申立てなど社内の紛争解決制度が法定化されていないこと、さらには、行政、司法における紛争解決制度において迅速性に関する法規定が他のアジア諸国と比較して少ないためである。

② これを具体的に見ると、個別紛争に関する社内制度の面で、日本は法定化が行われていないが、アジア8ヶ国は全ての国で何らかの形で社内制度を法定化している。また、行政による解決制度としては、9ヶ国ともに調停、仲裁等による一定の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」をもつ機能を付加している点が注目される。また、日本、韓国を除く7ヶ国においては、行政による調停等を訴訟提訴に先立って義務付ける「調停前置」の制度が採られている。

③ 集団紛争に関してもほぼ同様であるが、ベトナム

ム、中国においては、県人民委員会が決定を行うことができるなど、強い権限が付与されている点が特徴となっている。

④ 他方、アジア8ヶ国を国別に見ると、整備指数14点を基準にした場合、マレーシア、タイ、インドネシア、インドの「高整備国」、シンガポール、ベトナム、中国、韓国の「低整備国」に2分される。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となる。

⑤ 個別雇用紛争の発生件数との関係を見ると、マレーシア、韓国の2国を除き、残り6ヶ国は、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。例外国であるマレーシア、韓国は、後述するようにビジネス文化の面で各々「個別指向」、「安定指向」が極めて強い国である

表3 アジア9ヶ国の雇用紛争解決制度整備指数

		解決制度整備指数								
		社内	行政	司法	争議	計	明瞭	迅速	柔軟	
基準国	Japan	0.0	5.0	4.0	0.0	9.0	0.0	2.5	6.5	
アジア8ヶ国	高発生国	Singapore	1.0	5.5	6.5	1.0	14.0	2.0	6.5	5.5
		Malaysia	1.0	4.0	11.0	1.0	17.0	2.0	8.0	7.0
		Vietnam	3.0	5.5	2.0	1.0	11.5	3.0	5.0	3.5
		China	1.0	7.0	2.0	0.0	10.0	0.0	4.5	5.5
	低発生国	Korea	1.0	6.0	0.5	1.0	8.5	1.0	4.0	3.5
		Thailand	2.0	6.0	10.0	0.5	18.5	1.5	9.0	8.0
		Indonesia	1.0	8.0	9.0	0.0	18.0	0.0	10.0	8.0
		India	1.0	8.0	6.0	1.0	16.0	1.0	8.0	7.0
	アジア8国平均	1.4	6.3	5.9	0.7	14.2	1.3	6.9	6.0	
	高整備4国	1.3	6.5	9.0	0.6	17.4	1.1	8.8	7.5	
	低整備4国	1.5	6.0	2.8	0.8	11.0	1.5	5.0	4.5	

(注) 筆者作成。詳細は本文参照。

表4 アジア9ヶ国の雇用紛争解決制度整備指数とビジネス文化

		解決制度整備指数				ビジネス文化指標 (G.hofstede ほか)									
		計	明瞭	迅速	柔軟	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実績/現状	⑨普遍/個別	
基準国	Japan	9.0	0.0	2.5	6.5	8	△ 8	90	84	76	△ 16	48	△ 48	10	
アジア8ヶ国	高発生国	Singapore	14.0	2.0	6.5	5.5	48	△ 60	△ 4	△ 84	44	△ 8	△ 4	△ 26	4
		Malaysia	17.0	2.0	8.0	7.0	100	△ 48	0	△ 28	△ 18	14	△ 40	△ 43	24
		Vietnam	11.5	3.0	5.0	3.5	40	△ 60	△ 20	△ 40	14	△ 30	△ 16	△ 35	△ 5
		China	10.0	0.0	4.5	5.5	60	△ 60	32	△ 40	74	△ 52	10	△ 44	0
	低発生国	Korea	8.5	1.0	4.0	3.5	20	△ 64	△ 22	70	100	△ 42	16	△ 43	7
		Thailand	18.5	1.5	9.0	8.0	28	△ 60	△ 32	28	△ 36	△ 10	△ 24	△ 30	△ 5
		Indonesia	18.0	0.0	10.0	8.0	56	△ 72	△ 8	△ 4	24	△ 24	10	△ 52	8
		India	16.0	1.0	8.0	7.0	54	△ 4	12	△ 20	2	△ 48	2	△ 26	△ 4
	アジア8国平均		14.2	1.3	6.9	6.0	51	△ 54	△ 5	△ 15	26	△ 25	△ 6	△ 37	4
	高整備4国		17.4	1.1	8.8	7.5	62	△ 57	2	△ 48	29	△ 19	△ 13	△ 37	6
低整備4国		11.0	1.5	5.0	4.5	46	△ 45	△ 9	1	△ 3	△ 27	△ 4	△ 36	△ 0	

(注) 「解決制度整備指数」：筆者作成。詳細本文参照。「ビジネス文化指標」:表1に同じ

ことを考慮する必要がある。

⑥ 高整備国と低整備国との整備指数の相違は、労使裁判所など紛争解決にあたる特別司法組織が整備されているか否かが最も大きな要因となっている。

#### (4) ビジネス文化の視点から見た留意点

表1、表4から分かる様に、日本を除くアジア8ヶ国は、ビジネス文化の面で「権威指向」「集団指向」「高コンテキスト」「現状肯定」という強い特徴を共通して有していること、さらに中国、ベトナム、タイ、インドにおいては「普遍的」なルール・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。

この点を考える時、先述のアジア諸国の解決制度における「柔軟性」については、雇用紛争をその実情に照らして現実的な解決に導くことが可能であるというプラスの面と同時に、一方で、司法・行政の当局者による、ルールや原則によらない恣意的な解決も介在しうることを意味する点も重要である。進出先での雇用紛争の解決にあたっては、この様な国毎のビジネス文化の特性に応じて、紛争解決制度の運用実態に十分留意することが重要である点が示唆される。

### IV まとめ — 結論、課題、意義

#### (1) 結論

本研究の主要な結論は、次の5点である。

① 個別雇用紛争の人口当り年間発生件数（ベトナムについて概数推計）を見ると、アジア8ヶ国の平均は日本の5倍強となっている。しかし、これを先進国である欧州豪6ヶ国平均との比較で見ると、その水準

は7分の1程度に留まっており、国毎に多少の差異はあるものの、アジア8ヶ国は日本と同様に、総じて雇用紛争が少ない地域であるということが出来る。

なお、アジア8ヶ国を紛争発生頻度の高低により高発生国（シンガポール、ベトナム、中国、マレーシア）と低発生国（韓国、インド、インドネシア、タイ）に2分した場合、人口百万人当り紛争発生件数は、前者で平均809件、後者では226件となっており、高発生国においても欧州豪6ヶ国の平均値の5分の1程度に留まっている。

② この様に、日本およびアジア8ヶ国の紛争発生頻度が欧州豪と比較して低い要因としては、失業率の低さ（アジア9ヶ国平均3.9%、欧州豪10.5%、2012-2016年平均）にくわえて、日本を含むアジア9ヶ国がほぼ共通して有するビジネス文化面の特性、すなわち、高コンテキスト、権威指向といった特性が背景として指摘できる。なお、アジア8ヶ国の中では、低発生国は高発生国に比して、安定指向のビジネス文化が相対的に強い点の特徴となっていることも明らかとなった。

③ さらに、アジア8ヶ国における雇用紛争の解決制度の現状を「社内制度」「行政制度」「司法制度」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」「柔軟」な解決を重視した制度設計が日本との比較で特徴となっていることが指摘できる。

④ しかしながら、このうちの「柔軟性」については、雇用紛争をその実情に照らして現実的な解決に導

くことが可能であるというプラスの面と同時に、一方で、司法・行政の当局者による恣意的な解決も介在しうることを意味する点も重要である。特に、アジア諸国（日本、シンガポールを除く）が、ビジネス文化の面で「権威指向」「集団指向」「高コンテクスト」「現状肯定」という強い特徴を共通して有していること、さらに中国、ベトナム、タイ、インドにおいては「普遍的」なルール・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を考える時、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も示唆される。

## (2) 課題

本研究の課題としては、次の諸点が挙げられる。これらの点については、今後、現地弁護士事務所や日系企業への訪問調査等により改善を行う予定である。

- ・雇用紛争件数の推計が、各種の制約により概数推計に留まっていること。
- ・文献調査が中心となっており、導出した結論の確認、実証が十分行われていないこと

## (3) 意義 - 学術、および社会性

本研究の学術的意義を再度整理すれば、近時アジアを中心に海外展開を進めている日本の中小企業の経営者の視点に基づいて、日本およびアジア8ヶ国における「雇用紛争発生件数」、さらに「雇用紛争解決制度」に焦点をあて、「ビジネス文化」という共通の観点から国際比較分析を行い、各国の特性を定量的に明らかにした点が、本研究の最大の特徴と言える。

これまでの我国における雇用規制、特に解雇法制に関する国際比較研究は、欧米先進国を対象とするものが多く、アジア諸国に関する研究は手薄であり、必ずしも統一的な観点からの比較分析は殆ど行われて来なかったというのが実態である。この意味で、日本とアジア8ヶ国を「ビジネス文化」という共通した観点を設定し比較分析を行った点で本研究の学術上の意義があると考えられる。

次に、本研究の社会的意義は、近時急速に進む中小企業経営のアジア地域への事業展開を踏まえ、当該地域における雇用紛争の実態を中小企業経営者の視点から分かり易く提供した点にある。具体的には、中国、インド、タイ、ベトナムなどアジア地域の計8ヶ国を採りあげ、中小企業がこれら地域に進出するにあたり重視する雇用紛争に注目し、その中核をなす「解雇紛争」について、各国の雇用紛争の発生状況、および雇

用紛争解決制度の特徴について、日本と比較しつつ分析解明を行った。「日本的経営」という特有のスタイルを有する我国中小企業の経営特性を踏まえた研究は、中小企業経営の海外展開の円滑化を図る上で重要な意義を有すると考える。

## (引用・参考文献)

- ・ M. Ebisui, S.Coony, C.Fenwick “*Resolving Individual Labour Disputes*” International Labour Organization 2016
- ・ G. Hofstede, J.G. Hofstede & M. Minkov, “*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)
- ・ IDE-JETRO “*Asian Law Series: Dispute Resolution Process in Asia - China, India, Indonesia, Vietnam, Thailand, Malaysia*” JETRO 2002
- ・ F. Trompenaars, C.Hampden-Turner, “*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ル人材戦略：多様なグローバル人材の効果的なマネジメント』 白桃書房 2013年)
- ・ 安達明久「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－OECD雇用規制指標と典型標準事例による分析」『産学官連携の実践と展望－常葉大学富士キャンパスを中心とした取り組み』第14章 272-302 2017年 (a)
- ・ 安達明久「雇用保護規制の国際比較 (上) (下)－OECD主要23ヶ国の保護規制と経済的社会的要因の定量分析」常葉大学経営学部紀要 5 (1) 掲載決定 1-20, 2017年 (b), 同4 (2), p1-21, 2017年 (c)
- ・ 安達明久「世界44ヶ国のビジネス文化に関する定量分析 (下)－社会的価値観と社会経済的要因の相関分析と検証」常葉大学経営学部紀要 4 (1), 1-12, 2016年 (a)
- ・ 安達明久「世界44ヶ国のビジネス文化に関する定量分析 (上)－社会的価値観と社会経済的要因の相関分析と検証」常葉大学経営学4部紀要 3 (2), 1-17, 2016年 (b)
- ・ 安積敏政『中堅・中小企業のアジア進出戦略光と影』2014年, 日刊工業新聞
- ・ 荒木尚志・山川隆一ほか編『諸外国の労働契約法制』2006年, 労働政策研究研修機構

- ・安西明毅, 小山洋平ほか3名『アジア労働法の実務』商事法務, 2011
- ・菅野和夫・荒木尚志『解雇ルールと紛争解決』2017年, 労働政策研究研修機構・森倫洋, 松井博昭編「アジア進出・撤退の労務」中央経済社, 2017
- ・古沢昌之, 安室憲一ほか2名著監修『新興国における人事労務管理と現地経営』白桃書房, 2015
- ・毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比』2002年, 日本労働研究機構
- ・李艇『解雇紛争解決の法理』2000年 信山社出版

## (注記)

1. ビジネス文化の国際比較を行う際の9つの価値観(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 a, b) 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。

### 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関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「高コンテキスト・低コンテキスト」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「高コンテキスト」、後者を「低コンテキスト」という用語を用いて表すこととした。例えば、日本・中国は「高コンテキスト」であり、米国は「低コンテキスト」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。

### 2. 具体的な推計方法は、次の通りである。

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点について留意が必要である。

② 司法機関による処理数値は、アジア9ヶ国のうち韓国を除く8ヶ国についてデータを収集することが可能であった。但し、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、労働委員会等を経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の統計資料（2003年）の地方裁判所の処理数値を利用している。

③ 行政機関による処理数値については、アジア9ヶ国のうちインドネシアとベトナムの2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、JILAFの統計資料に記載されている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、残8ヶ国における労働争議と個別紛争の発生件数（いずれも人口当り）の相関関係から推計した数値を利用することとした。

④ 上記①～③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おける調停等の義務化）の導入状況に基づいて、各国の「個別雇用紛争発生件数」を次の様に定義することとした。

調停前置義務無しの場合

：紛争発生件数 = 行政処理件数+司法処理件数

調停前前置義務有りの場合

：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、調停前置義務無しの場合において、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、各国の紛争発生が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。

3. 本研究においては、10個の説明変数候補に対し下記による「人口当り個別雇用紛争発生件数推計値」を被説明変数とする多変量回帰分析を行い（ステップワイズ法）、その結果として有意変数「失業率」「権威」「コンテキスト高」の3つを抽出した。調整後R<sup>2</sup>は、0.89である。

（説明変数候補）次の10個の変数

：失業率、ビジネス文化指標9項目

（抽出条件）P値=0.1以下、各変数間R=0.6以下

χ<sup>2</sup>検定による多重共線性非存在が棄却されない

4. 4段階評価の基準は、次の通りである。

0点： 当該項目に関する法規定無し

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

(別表) アジア9ヶ国の解雇法制と雇用紛争解決制度の概要

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

(注) 各種資料より筆者作成。詳細は本文参照。

れている場合  
1.0点: 当該項目に関する法規定が存在する  
2.0点: 当該項目に関する法規定が存在し、かつ

他の国の一般的規定内容と比較して非常に強い規定  
が設けられている場合、例外的に付与。