

平成 30 年 6 月 19 日現在

機関番号：12613

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K03195

研究課題名(和文) 交渉理論に基づく紛争解決制度の国際比較 社会的特性を重視した紛争解決法理の探究

研究課題名(英文) International Comparison of Dispute Resolutions Based upon Negotiation Theory

研究代表者

小林 秀之(kobayashi, hideyuki)

一橋大学・

・名誉教授

研究者番号：30107495

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、「交渉理論」を活用することにより、欧米4ヶ国、東南アジア9ヶ国を対象に、証拠開示収集制度、訴訟の判決率、雇用紛争に関する発生率、解雇規制、紛争解決制度、さらには当該国のビジネス文化(価値観)の観点から比較分析を行った。その結果、雇用紛争などビジネス紛争の回避、円滑な解決のためには、証拠収集開示制度を活用し、紛争における「事実関係」を当事者が客観的に理解共有すること、さらに、その様な事実関係に基づいて、当事者が何故その様な立場をとるのか、その背後に存在する当事者の「価値観」(ビジネス文化)について、客観的情報を相互に共有することが重要であることを明らかにした。

研究成果の概要(英文)：Based on "negotiation theory".this research is aimed to conduct comparative analysis on the evidence disclosure collection system, judgment rate of civil litigation, incidence on employment dispute, dismissal regulation, dispute resolution system, furthermore on the business culture (values) of the four countries in Europe and the United States and nine countries in Southeast Asia. As a result, it became clear that the following two points are important for avoiding business disputes such as employment dispute and smooth solution.

To make objective understanding and sharing of "facts" in conflict, using the evidence collection disclosure system by the parties to the conflict.

Based on such facts, to share the objective information mutually between the parties to the conflict with regard to why the parties take such a position and what kind of "values" (business culture) they have behind it.

研究分野：民事訴訟法

キーワード：民事訴訟法

紛争処理法制

1. 研究開始当初の背景

世界経済のグローバル化とアジア諸国の急成長によって、欧米はもとより、中国やアジア諸国において事業を展開する我国企業が増加しているが、一方では、事業提携、知的財産契約などに関する「ビジネス交渉」や、現地工場における人事・雇用管理など「経営スタイル」に関連したトラブルや訴訟も少なからず発生している。

その背景として、当該国の社会的特性（歴史、文化、宗教、ビジネス・雇用慣行、法体系、司法制度等）に関する知見や、紛争解決に対する基本的考え方に関して、我国の企業人一般において、次の様な課題が存在している点が指摘できる。

異文化に対する理解不足：多くの我国企業、特に中小企業においては、国際的なビジネス紛争とその解決手法に関する基礎的知識が不足しており、ビジネス紛争の根底にある進出相手国の社会的特性と、それを踏まえた合理的な紛争解決の在り方を体系的・科学的に理解しようとする意識に乏しい。

例 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。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に対し、自己主張に抑制的な日本人が違和感を抱くことが多い。

日本のビジネス文化への固執：我国企業は、国内において長年培ってきた特有の経営スタイルや企業文化を有しており、これを進出先の現地従業員にも無意識に適用したり、日本流のビジネス紛争の解決手法や考え方を国際間の紛争解決にも適用しようとする傾向が強い。

2. 研究の目的

本研究は、このような問題意識の下、近年米国や我国においても急速に発展している「交渉学」の理論を活用し、我国企業がグローバル化を進めるにあたり必要となる「ビジネス紛争の回避・解決のための基礎的知見」を、科学的・体系的に明らかにし提供せんとするものである。

さらには、その成果を踏まえて、今後の我国民事紛争解決制度の改革にあたり、その基盤となる「新たな紛争解決の法理」、すなわち「社会的特性を重視した紛争解決制度の新たな在り方」を構築提示することを目的とした。

3. 研究の方法

本研究では、後述するように交渉理論の立場から、円滑で相互に満足度の高い紛争解決を実現するためには、紛争に関連する「証拠の開示共有」と「当事者がよって立つ価値観の理解」が重要であるという観点を設定した。

平成27年度は、主要国における証拠収集開示に関する制度比較、さらに、日本、およ

び東南アジア諸国（タイ、ベトナム、カンボジアなど）における紛争解決法制に関する比較研究を行ったほか、世界44ヶ国におけるビジネス文化（価値観）の類型化を実施した。

平成28年度は、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、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説明を行った。

平成29年度は、中小企業経営者のニーズに心えるべく、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5ヶ国に焦点をあて、各国の雇用法制、特に正規雇用の解雇法制に分野を絞り、日本と比較した法規制の強弱、特徴、実務上の留意点等を比較整理した。

4. 研究成果

(1) 「証拠開示手続き」と「ビジネス文化」（価値観）の役割

交渉理論においては、交渉の典型事例である「オレンジを巡る姉妹の争い」が示すように、紛争解決を進める上での重要ポイントとして、紛争当事者が何を求めているかという「事実関係」（オレンジの皮か中身か）、およびその要求が当事者のどの様な「価値観」（オレンジピューレが好きか、オレンジジュースが好きか）について、紛争当事者が正確で客観的情報を相互に共有することが重要であるとしている。

このことから、本研究においては、ビジネス紛争解決制度を、「第三者」（裁判所や仲裁人等）の支援をも得つつ紛争当事者が交渉によって紛争解決を目指すプロセスの総称として捉えることとし、その上で、上記の交渉理論が示す紛争解決の2つの要素、「証拠開示」（事実関係）、「ビジネス文化」（価値観）の2つが、労働紛争や特許紛争などのビジネス紛争解決を円滑に進める上で重要な役割を担うものであると仮定することとし、その検証・確認を行うことを主要課題として設定した。

(2) 主要国における「証拠開示収集」制度

アメリカ合衆国では、ディスクバリーと呼ばれる広範な証拠の開示収集制度が発達している。公判において当事者が利用できる証拠は、事前に開示されたものに限定されるほか、手持ち証拠がなくとも文書提出要請、質問書提示、証言録取の方法により相手方や第三者から証拠を入手できる制度となっている。このため証拠収集の段階で当事者が判決内容を予測できる可能性が高まるため、和解になり易いと言われている。アメリカでは訴訟のうち90パーセント以上の事件が証拠開示・収集の段階で和解している。英国でも、ほぼ同様の開示収集制度が存在する。

他方、EUにおいては、米国のような証拠の事前開示制度は存在しないが、民事訴訟の自主的解決と審理の迅速化の観点から、当事者

が要請し裁判所が必要と認めた場合等において、相手方や第三者から証拠を入手、保全できる制度が整備されてきた。例えば、フランスにおいては、文書提出命令、鑑定レフェレ、侵害物件の差押えの制度が設けられている。他方、ドイツの証拠収集制度はヨーロッパ諸国の中でも遅れていたが、EUからの改善勧告を受けて、近時紛争解決のための証拠保全制度が導入されたほか、特許侵害についてはその有無を鑑定人が相手方に乗り込んで調査出来る制度も整備された。

我が国は、おもに欧州、特にドイツの制度を参考にしてきたため、証拠の事前開示制度は存在せず、証拠収集制度整備も遅れていた。しかし、1996年民事訴訟法改正において、文書提出義務の明確化、当事者照会手続の新設が行われ、さらに、2011年同法改正において、訴訟提起前証拠収集手続の新設が行われるなど、近時、証拠収集制度の整備拡充が図られつつある。

(3) 紛争解決の形態と証拠開示収集制度

日本、および欧米4ヶ国に関し、前述の証拠開示収集制度の現状を基に、さらに、訴訟が実際にどのような形で終局を迎えているか、すなわち、「判決による解決」と「和解など判決以外の形態での解決」のどちらで終局しているかを整理・一体化して示したものが表1である。

紛争解決の形態（判決による解決と、和解など判決によらない解決の割合＝判決率）と、証拠制度の相関関係が十分うかがえる結果となっている。

表1 証拠制度と判決率

	日本	ドイツ	フランス	英国	米国
事前開示	-	-	-	有り	有り
証拠収集	有り	有り	有り	有り	有り
判決率	43%	28%	62%	11%	11%

(注) 各国司法等計等から作成
判決率 = 判決による解決の割合

(4) 世界44ヶ国のビジネス文化類型化

本研究では、世界44ヶ国を対象に、各国のビジネス活動に関する文化的な特徴を、Geert H. Hofstedeらが提唱した諸類型に基づいて9つの「社会的価値観」(ビジネス文化)として整理した。さらに、その様な各国のビジネス文化の特徴が、どのような「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56要因を設定)と関連しているかについて、定量データに基づく科学的分析を行った。その主要な結論は、次の2点である。

日本を含むアジア9ヶ国においては、「高コンテクスト」、「権威志向」、「安定志向」の3つのビジネス文化(価値観)をほぼ共通して有している。他方、米国、英国、フラン

ス、ドイツの欧米4ヶ国については、「個人志向」、「普遍志向」の2点を共通して有しているが、「権威志向」、「安定志向」の面では、フランスが日本などアジア9ヶ国と比較的類似した傾向を有しているのに対し、他の3ヶ国は逆の「平等志向」、「リスク志向」が強いことが指摘できる。

(注) 高コンテクスト：感情や意見を直接的に言語表現することを抑制することを良しとする傾向・志向を言う

9つの社会的価値観のうち、「権威/平等」、「個人/集団」、「安定/リスク」、「長期/短期」、「現世/禁欲」、「コンテクスト高/低」、「実力/現状」、「普遍/個別」の8つの価値観については、「キリスト教(プロテスタント)」、「アングロサクソン」、「モンゴロイド」、「軍事政権」、「高齢人口比率」、「女性議員比率」など計29個の社会経済的要因との有意な相関が確認された。他方、社会的価値観のうち「競争/協調」については、幾つかの有意性を持つ社会経済的要因を抽出できたものの、全体として十分な相関をもつ要因群を抽出するには至らなかった。

(5) 紛争解決の形態とビジネス文化

日本、および欧米4ヶ国について、「権威志向」、「安定志向」の2つのビジネス文化の特徴と、前述の紛争解決の形態(判決率)との関係を整理すると、表2の通りである。

権威志向、安定志向が強いフランス、日本においては、判決率(判決による解決の割合)が高くなっている。両国においては、他の3ヶ国に比して、裁判所(判決)の「権威」に対する信頼が高く、さらに、リスクを伴う当事者の個別交渉ではなく法秩序に従った「安定的」な権利義務関係の維持を望む志向が強いと考えられ、その様な両国の「ビジネス文化」が、紛争解決の形態(判決率)に大きく影響していることが確認できる。

表2 ビジネス文化と判決率

	日本	ドイツ	フランス	英国	米国
権威志向	-	-	権威志向	-	-
安定志向	安定志向	-	安定志向	-	-
判決率	43%	28%	62%	11%	11%

(注) 表1に同じ。ビジネス文化の区分はG.Hofstedeらのデータに基づき作成

(6) 雇用紛争の発生状況と解決制度

以下では、雇用紛争を事例として採りあげ、「ビジネス文化」が紛争解決の形態(判決率)だけでなく、紛争発生の多寡、法規制の在り方、および紛争解決制度(裁判、および各種ADRを含む)の在り方にどのように関連しているかについて、特にアジア諸国を中心に検討する。

雇用紛争の人口当り年間発生件数を見ると、日本の102件に対し、アジア8ヶ国

の平均は533件と5倍強となっている。しかし、これを先進国である欧州等6ヶ国平均(4,109件)との比較でみると、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える。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、紛争発生件数は、前者で平均809件、後者では226件となっている。

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等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%、欧州等10.5%、2012-2016年平均)に加えて、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」、「権威志向」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、「安定志向」のビジネス文化が相対的に強い点が特徴となっていることも明らかとなった。

OECD雇用指標(一部本研究による修正導入後)をベースに、日本を含むアジア計9ヶ国を解雇規制のレベルにより分類すると、日本、マレーシア、韓国、タイ、インド、中国の6ヶ国は「中規制国」に該当すると言える。

しかし、その規制内容には国毎に大きな差異、特徴が存在し、例えば、同じ中規制国であるマレーシアにおいては、雇用終了手続きを雇用契約に明記することが定められている点で他の中規制国と異なる特徴を有している。この様なマレーシアの厳格な手続き規定は、同国のビジネス文化が「権威志向」「低コンテキスト」「普遍志向」の3点で他のアジア5ヶ国と大きく異なっている点と深く関係しているものと推察される。

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日本との比較で特徴となっている。

この様な日本を除くアジア8ヶ国の雇用紛争解決制度の特徴は、これら8ヶ国が、ビジネス文化の面で「個別志向」「協調志向」という日本と異なるビジネス文化を共通して有している点とも深く関連していると推察される。

(7) 結論

以上の諸点を踏まえた、本研究の結論は、次の4点に要約できる。

交渉理論の観点から見た場合、雇用紛争などビジネス紛争の回避、円滑な解決のためには、次の2点がポイントとなる。第一に、証拠開示収集制度を活用し、紛争における「事実関係」を当事者が客観的に理解共有すること。第二に、その様な事実関係に基づいて、当事者が何故その様な立場をとるのか、その背後に存在する当事者の「価値観」(ビジネス文化)について、客観的情報を相互に共有することが重要である。後者の点は、特に国際間の紛争解決において重要な視点であると言える。

この様な観点から、日米欧の4ヶ国について、その紛争解決の形態(判決率)を見た場合、「証拠開示収集制度」の在り方、および「ビジネス文化」(権威志向、安定志向)の差異、この2点が大きく影響していることが指摘できる。

また、「ビジネス文化」の差異は、雇用紛争の事例からも分かる様に、紛争の発生件数の多寡、雇用規制や、さらには同紛争解決制度の在り方にも少なからず影響しているものと推察される。

したがって、我国における紛争解決制度について、今後の在り方を検討するにあたっては、「交渉理論」を踏まえた新たな観点(法理)、具体的には、第一に「証拠開示収集手続きの充実整備」、さらに第二の点として、権威志向、安定志向、高コンテキストといった日本の「ビジネス文化」の特徴を踏まえた制度設計、この2つの視点が重要であると言えることができる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計12件)

小林秀之、「知的財産権訴訟における証拠収集：民事訴訟法の観点から(日本弁理士会中央知的財産研究所 研究報告第44号 知的財産権訴訟における証拠)」、*Patent 71(4)*, 1-12, 2018-03、査読あり

小林秀之、「知的財産権訴訟における証拠収集：民事訴訟法の観点から(日本弁理士会中央知的財産研究所 研究報告第44号 知的財産権訴訟における証拠)」、*Patent 71(4)*, 1-12, 2018-03、査読あり

安達明久、「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定量的手法による分析」、*安達明久、環太平洋大学紀要 12*, 1-12, 2018-03、査読有り

安達明久、「雇用保護規制の国際比較(下) - OECD 主要国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・2)*, 105-119, 2018-02、査読あり

小林秀之、「講苑 証拠の収集と和解について

て」, 中央労働時報 (1227), 10-18, 2018-01、
査読なし

安達明久、「雇用保護規制の国際比較(上)
OECD 主要 23 ヶ国の保護規制と経済的社会的
的要因の定量分析」, 常葉大学経営学部紀
要 4(2), 1-17, 2017-02、査読あり

斎藤輝夫、「企業法務の授業報告(第9回
年次大会、企業法務教育の到達点と展望)」,
法曹養成と臨床教育 (9), 92-95, 2016、
査読あり

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, 2016-09、査読あ
り

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
営学部紀要 3(2), 1-17, 2016-02、査読あ
り

小林秀之、「東南アジアの法務とその背景
(第5回)カンボジア」, ビジネス法務 15(8),
139-141, 2015-08、査読あり

小林秀之、「東南アジアの法務とその背景
(第4回)東南アジア各国の比較: ベトナム
を中心に」, ビジネス法務 15(7), 153-156,
2015-07、査読あり

小林秀之、「東南アジアの法務とその背景
(第3回)タイ」, ビジネス法務 15(5),
130-132, 2015-05、査読あり

〔図書〕(計2件)

小林秀之編、「法学講義 民事訴訟法 単行
本」, 弘文堂、2018、480

安達明久、「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 OECD 雇用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組み
』, 常葉大学富士キャンパス産学官連携研
究科編、和泉出版、2017、272-302(全302)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

小林 秀之 (KOBAYASHI, Hideyuki)
一橋大学・名誉教授
研究者番号: 30107495

(2) 研究分担者

安達 明久 (ADACHI, Akihisa)
環太平洋大学・経営学部・教授
研究者番号: 10552474

比護 正史 (HIGO, Masasi)
白鷗大学・法学部・教授
研究者番号: 30726659

斎藤 輝夫 (SAITO, Teruo)
明治大学・法務研究科・特任教授
研究者番号: 60726256