

令和 3 年 5 月 25 日現在

機関番号：33103

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2020

課題番号：18K01353

研究課題名（和文）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

研究課題名（英文）Comparative study of dismissal legislation and dismissal dispute resolution system in eight Asian countries - From the perspective of SMEs and business culture

研究代表者

安達 明久（ADACHI, AKIHISA）

新潟産業大学・経済学部・教授

研究者番号：10552474

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、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について、アジア8ヶ国における「解雇法制」「個別雇用紛争発生件数」「雇用紛争解決制度」の3つの観点から、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」および経済発展段階等の「社会経済的要因」との関係性を究明したものである。

その結果、これら諸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点に特徴があること、さらにそれは、これら諸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となっていること等が明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

海外展開を進める中小企業にとって、進出国の解雇法制は、現地での適切な人材確保や撤退時人員整理を検討する上で不可欠な要素である。他方、我国の中小企業は、日本的経営（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、長期、安定）を有している。これら中小企業が、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課題となっている。本研究は、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とする点に意義がある。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to clarify the "characteristics of the dismissal legislation", "number of individual employment disputes", and "employment dispute resolution system" in eight Asian countries compared to Japan. Furthermore, this study investigated the relationship between these characteristics and "business culture, legal system, and socioeconomic factors" such as religion and the stage of economic development.

As a result, it became clear that the eight Asian countries are characterized by belonging to the same medium-regulated countries as Japan, and by emphasizing post-regulation (remedy for illegal dismissal, etc.). Furthermore, this characteristic is deeply correlated with the characteristic of business culture common to eight Asian countries, that is, the tendency of "Power Distance, Femininity, Restraint" claimed by G. Hofstede based on a global quantitative survey.

研究分野：経営法務

キーワード：解雇法制 紛争解決制度 アジア 国際比較 ビジネス文化

1. 研究開始当初の背景

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、様々なトラブル・訴訟が少なからず発生している。

ここで重要なのはこのよう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、日本のビジネス文化(集団志向、長期志向、安定志向、高コンテクスト)に根差した特有の「日本的経営スタイル」や「企業文化」(年功序列、終身雇用、企業内組合、ボトムアップ)さらには「ビジネス交渉における手法」(穏やか、忖度、阿吽の呼吸等)を有しており、海外に事業展開するに際して、進出先の現地従業員にも日本の経営スタイル等を無意識に適用したり、相手国経営者との国際交渉にも日本流ビジネス交渉における考え方や手法を適用しようとする点に起因するケースも多いと考えられる。

このような特有の経営スタイルを有する我国中小企業にとって、価値観やビジネス文化の異なる進出相手国において、旧来の経営スタイルや交渉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る。

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、海外展開に関する体系的組織的なノウハウ習得や専門人材確保の面で、大企業に比して大きなハンディキャップを抱えている。中小企業が海外展開を進めるにあたっては、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近時認識されるに至っており、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積極的に展開している状況にある。

本研究は、このような問題意識の下、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」に関する法律制度に焦点を当て、日本とアジア8ヶ国とで法律制度がどのように相違しており、それがどのような背景要因(ビジネス文化、経済発展段階、その他社会経済的要因)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り、その意味でも本研究の意義は大きい。

2. 研究の目的

(1) 基本的な考え方

本研究の目的は、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「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)に関し、次の3点、すなわち、解雇に関する規制、雇用紛争発生件数、雇用紛争解決制度について、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。また、その際、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」(仕事、ビジネスに対する基本的な考え方)、「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) 具体的な目標

本研究の目的を踏まえ、本研究においては、次の4点を達成すべき具体的目標として設定した。

各国別の雇用紛争の発生状況の推計、

解雇に関する各国法規制および解雇紛争解決制度の特徴・日本と比較した差異の明示

その様な差異の背景となっている要因(ビジネス文化等)の解明

中小企業の海外展開ハンドブック；雇用編」の作成公表

3. 研究の方法

(1) 本研究の方法論上の特徴等

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、本研究は、「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、どのような相違が存在しているのか、それがどのよう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点に、本研究の特徴がある。

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。

法と経済学の考え方に基づく実証分析：本研究は、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。3つの観点は、具体的には次の通りである。その根拠と内容など詳細については、公表論文等を参照。

- ・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

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、各種既存研究を精査した上で、それらを活用しつつ、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。

- ・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
- ・「修正版 OECD 雇用規制指標」
- ・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

(2) 検討対象国

検討対象国としては、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。なお、科研費申請当初においては、上記8ヶ国に加えて、オーストラリア、ニュージーランド、メキシコなど環太平洋地域諸国についても調査対象として想定していたが、その後、科研費採択にあたり想定経費が削減されてこと、さらには2020年初からの新型コロナ禍の発生なども加わり、海外訪問調査が極めて困難となったことから、調査対象国を上記のアジア8ヶ国に絞り込むこととなった。

- ・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

また、日本、および上記アジア8ヶ国の特徴を明らかにするため、必要に応じて欧米諸国(米国、英国、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、スウェーデン、ノルウェー等)との比較についても適宜実施した。

(3) 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)」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、個別の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。

(4) 研究手順

本研究の手順を整理すれば、次の通りであり、大きく8段階に分けて実施した。

- (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
- (第3段階) 修正版 OECD 雇用規制指標の策定
- (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) 個別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

このうち、第1段階から第7段階までの作業は、既存文献や統計データの整理・分析が主であり順調に実施することができた。しかし、第8段階の作業については、当初2019年度後半から海外事例調査に基づいて第7段階までの作業により得た結果を確認整理することとしていた。

しかし、2020年初から発生した新型コロナ禍等の影響により、大幅な作業方法の見直しを実施せざるを得ない状況となった。具体的には、海外訪問調査を中止することとし、その代替策として、アジア諸国へ進出した我国中小企業向け法律相談等を専業とする「One Asia 法律事務所」等の協力を得て、リモート会議等による代替調査を実施した。その結果、日系企業訪問による個別具体的な解雇事例の調査は断念せざるを得なかったものの、調査対象国における解雇法制や紛争解決制度等に関する最新の情報を収集整理することができたほか、併せてビジネス文化と解雇法制、雇用紛争発生状況等に関する関連情報や意見の収取を一定程度行うことができた。

この結果、2021年3月末時点においては、当初想定した前述の4つの具体的目標のうち、各国別の雇用紛争の発生状況の推計、解雇に関する各国法規制および解雇紛争解決制度の特徴・日本と比較した差異の明示、その様な差異の背景となっている要因(ビジネス文化等)の解明の3点については、調査が完了しその成果を法と経済学会等で発表するに至った。最後の「中小企業の海外展開ハンドブック;雇用編」の作成公表については、現在継続作業中であり、地元商工会議所等との討議意見交換を踏まえて、2022年3月末を目途に完成公表したい。

なお、第1段階から第7段階における具体的な作業内容や、統計的解析にあたっての前提等については、紙面制約もありここでは記載を省略する。詳細については、別途発表した論文や報告書等を参照いただきたい。

4. 研究成果

(1) 結論 : 本研究の主要な結論は、次の4点である。

日本およびアジア8ヶ国のビジネス文化の特徴 : 日本のビジネス文化は、「競争」「安定」「長期」「高コンテクスト」の傾向が強く、「平等」「集団」「禁欲」「現状」「個別」の面で緩やかな傾向を有する点が特徴である。

これをアジア8ヶ国と比較した場合、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」「低コンテクスト」の面で、日本と逆の特徴を有することが明らかになった。

このようなアジア8ヶ国のビジネス文化における特徴や多様性は、我国中小企業経営者が、日本のビジネス文化(競争, 長期, 安定, 高コンテクストの強い傾向)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、本研究において検討する解雇法制(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。例えば後述するように、「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関係していると考えられる。

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、事前規制(解雇予告手続き等)よりも事後規制(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、全体の規制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。

このような解雇法制とビジネス文化の間の相関関係が存在する背景として、次の諸点が想定される。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、法律などの「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。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」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

ビジネス文化指標

	ビジネス文化 指標 (G.Hofstede ほか)									
	権威/ 平等	個人/ 集団	競争/ 協調	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	普通/ 個別	
Japan	14	2	100	49	76	10	100	25	26	
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	
アジア 8ヶ国	1	65	23	36	100	36	72	19	48	
Korea	7	60	34	1	35	4	9	3	84	
Thailand	20	60	20	61	15	24	38	25	44	
Vietnam	41	60	37	61	74	46	42	20	57	
China	35	3	15	43	3	42	30	2	69	
India	31	53	4	39	26	19	16	14	45	
平均	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
英米系5ヶ国	55	88	23	33	32	46	30	72	38	
北歐3ヶ国	71	56	87	54	17	41	4	58	22	
欧州5ヶ国	23	50	5	15	29	2	26	16	12	
欧米13ヶ国平均	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ヶ国の原数値を最大100、最低 100となる線形数値化して利用している。
英米系5ヶ国 : United States, United Kingdom, Canada, Australia, New Zealand
欧州5ヶ国 : Italy, France, Germany, Netherlands, Spain
北歐3ヶ国 : Sweden, Norway, Denmark
*平均、欄の記号: アジア8ヶ国の平均値と欧米13ヶ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 **、両10%水準 *

修正版 OECD 雇用規制指標

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

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想定される。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、逆に、「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られる。

③ 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、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。

雇用規制との相関分析

	個別集団平均	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	
ビジネス文化	権威 / 平等	-	-	0.42	-	0.47
	協調 / 競争	0.32	0.37	0.36	0.41	-
	安定 / リスク	0.36	0.46	0.63	0.63	0.46
	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	-
(内訳) 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) 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。法体系の標準回帰係数は、B組みの数値。他の項目の標準回帰係数は、A組の数値である。

この様な紛争発生件数とビジネス文化の相関関係についても、前述で指摘した点が背景となっていると考える。特に、高コンテキストのビジネス文化の国(例日本)においては、裁判やストライキなどの直積的な紛争解決ではなく、上下関係を通じた穏便な当事者間でのやりとりの過程による紛争解決が好まれ、また終身雇用制度と一体となって、労働者側が明確な意思表示を行うことを自粛してしまうことなどが背景となっていると想定される。

個別雇用紛争の発生件数(推計)

	国	発生源	雇用紛争発生状況等			同人口当たり数値			調停前置制度の有無	<推計値> 個別紛争発生件数(件/百万人)	
			集団紛争 労働争議件数	個別紛争 紛争受理件数(行政)	紛争受理件数(司法)	集団 労働争議(1億人当り)	個別 行政(百万人当り)	司法 (百万人当り)			
											争議
	Japan		46	6,009	6,954	36	47	55	-	102	
アジア8ヶ国	高発生国(争議)	Singapore A	112	7,044	不詳	2,069	1,302	不詳	○	1,302	
		Malaysia A	326	23,989	1,062	1,097	807	36	○	807	
		Vietnam A	978	不詳	4,104	1,067	不詳	45	(一部義務化)	推定 770	
		China A	10,466	665,760	366,668	755	480	265	○	480	
		低発生国(争議)	Korea A	134	14,631	18,004	272	297	365	-	654
			Thailand B	114	18,867	21,912	170	282	327	○	282
	Indonesia B		147	48,800	766	59	195	3	○	195	
	India B		362	224,585	2,230	29	179	2	実質上 ○	179	
	アジア8国平均			1,580	143,382	59,249	690	506	149		584
	争議	高発生国				1,247					840
低発生国					132					328	
個別	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	

雇用紛争の「解決制度」

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。

(2) 考察：本研究は、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、それがどの様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。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と思料される。

具体的には、「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、本成果報告書では詳細記載を省略したが、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も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られる。

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。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計9件（うち査読付論文 3件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 5件）

1. 著者名 安達明久	4. 巻 -
2. 論文標題 アジア諸国の解雇規制の特徴と背景要因 法と経済学の考え方を踏まえた定量比較分析	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 (仮) 民事法の現在地と未来—小林秀之先生古希記念論文集	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 安達明久	4. 巻 16
2. 論文標題 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	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 環太平洋大学研究紀要	6. 最初と最後の頁 71-80
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24767/00000675	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 安達明久	4. 巻 15
2. 論文標題 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	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 環太平洋大学研究紀要	6. 最初と最後の頁 81-92
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24767/00000651	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 安達明久	4. 巻 13
2. 論文標題 OECD主要23ヶ国の統計データに基づく雇用保護規制の経済分析	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 環太平洋大学研究紀要	6. 最初と最後の頁 73-88
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24767/00000595	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 安達明久	4. 巻 12
2. 論文標題 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	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 環太平洋大学研究紀要	6. 最初と最後の頁 1-12
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24767/00000548	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 小林秀之	4. 巻 8
2. 論文標題 日本交渉学の現在と近未来 : Negotiation Theory in Japan : Now and Near Future	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 SBI大学院大学紀要	6. 最初と最後の頁 176-201
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 小林秀之	4. 巻 30(1)
2. 論文標題 日本交渉学の現在と近未来 : Negotiation Theory in Japan : Now and Near Future	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本交渉学会誌 30(1), 1-27, 2020	6. 最初と最後の頁 1-27
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 斎藤輝夫	4. 巻 18(11)
2. 論文標題 積極的なパートナーとなるために 法務部の機能と組織の設計・運営 (特集 世界で負けない! 法務の国際水準を考える)	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 ビジネス法務	6. 最初と最後の頁 33-37
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 斎藤輝夫	4. 巻 2201
2. 論文標題 法務コンプライアンスの役割と組織設計（東京大学比較法政シンポジウム グローバル・ガバナンスの実務と最新諸論点：日本企業の国際競争力強化に向けて）	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 旬刊商事法務	6. 最初と最後の頁 18-25
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 安達明久
2. 発表標題 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 中小企業の視点による国際比較分析
3. 学会等名 国際ビジネス研究学会平成31年度全国大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 安達明久
2. 発表標題 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
3. 学会等名 法と経済学会2020年度（第18回）全国大会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計4件

1. 著者名 ビジネス文化国際比較研究会編 安達明久著	4. 発行年 2022年
2. 出版社 和泉出版（予定）	5. 総ページ数 250（予定）
3. 書名 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	

1. 著者名 ビジネス文化国際比較研究会ほか編 安達明久著	4. 発行年 2020年
2. 出版社 https://drive.google.com/file/d/1MGKK9Yy10Y5ok6LPRPKFqX6-20waY_QX/view?usp=sharing	5. 総ページ数 75
3. 書名 日本およびアジア8ヶ国のビジネス文化と解雇法制（中間総括版）	

1. 著者名 ビジネス文化国際比較研究会編 安達明久著	4. 発行年 2018年
2. 出版社 https://drive.google.com/file/d/1bgMRID11wdJE4ATpUVQI0u0CYfeKqZu5/view?usp=sharing	5. 総ページ数 282
3. 書名 交渉学に基づくビジネス文化の国際比較－日米中・東南アジア諸国のビジネス文化に関する比較研究（研究成果報告書）	

1. 著者名 小林秀之	4. 発行年 2021年
2. 出版社 日本評論社	5. 総ページ数 472
3. 書名 新ケースでわかる民事訴訟法	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	小林 秀之 (KIBASASHI HIDEYUKI) (30107495)	S B I 大学院大学・SBI大学院大学 経営管理研究科・教授 (32724)	
研究分担者	比護 正史 (HIGO SEISHI) (30726659)	白鷗大学・法学部・客員教授 (32204)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	丹羽 由一 (NIWA YOSHIKAZU) (60525450)	静岡産業大学・経営学部（磐田）・客員教授 (33805)	
研究分担者	斎藤 輝夫 (SAITOU TERUO) (60726256)	明治大学・研究・知財戦略機構（駿河台）・研究推進員 (32682)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関