

論文要旨説明書

報告論文のタイトル：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

報告者・共著者（大学院生は所属機関の後に（院生）と記入してください。）

報告者氏名： 安達 明久

所属：新潟産業大学経済学部 特任教授

共著者 1氏名： 該当なし

所属：

共著者 2氏名： 該当なし

所属：

論文要旨（800字から1200字、英文の場合は300から450語）

目的：本研究は、中小企業が海外進出するにあたり重視する「解雇法制」を対象を絞り、「ビジネス文化」の観点から、アジア 8ヶ国（中国、タイ、ベトナム等）における、①「解雇に関する法規制」、②「個別雇用紛争発生件数」、③「紛争解決制度」の3点に関する日本と比較した特徴を明らかにすることを目的としている。

背景と意義：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あたり重要な検討要素である。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、協調、安定）を有している。これら中小企業が、「ビジネス文化」（仕事、ビジネスに対する価値観、基本的考え方）の異なる中国や東南アジアにおいて事業を展開するにあたっては、この様な「日本的経営」の適用可能性、問題点や対応策を明らかにして行くことが重要な課題と言える。本研究は、企業経営の基盤となる「解雇法制」を対象を限定し、ビジネス文化等の観点から、日本の法制との比較分析を行い、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ものである。

方法・内容：本研究においては、アジア 8ヶ国における解雇に関する法制度の定性的な比較分析だけでなく、上記の観点から各国の「ビジネス文化」の相違、さらには経済発展の程度等の「社会経済的」な背景・要因を考慮した定量比較分析を行った。その際、解雇規制の数量データについては OECD 雇用規制指標を、また、各国の「ビジネス文化」については、価値観に関する国際的定量比較分野における代表的研究である G.Hofstede の公表数値を基礎データとして利用することとした。

特徴：解雇法制とビジネス文化等との相関分析を行った点、およびこれまで必ずしも十分に整理把握されていなかったアジア 8ヶ国における「雇用紛争発生件数」の概数推計を実施した点、さらに、「典型標準事例による解雇難易度」等の数量指標を新たに構築し定量的な分析を行った点が、本研究の特徴である。なお、本研究は、2018年度採択文部科学省科学研究費助成金（基盤C,研究代表者 安達明久）の助成対象研究である。

結論：主要な結論は、次の3点である。

① アジア 8ヶ国の「解雇規制」：日本と同様の中規制国に属し、事後規制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要因の一つとなっている。

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ヶ国では、既に社内行政制度を中心に日本を上回る整備が行われているが、これら諸国においては、ビジネス文化の面で「権威、集団、現状肯定」が強く、特に、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。