

平成22年 5月21日現在

研究種目：基盤研究（B）
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19330014
 研究課題名（和文）
 日本における外資系企業の人事労務管理・労使関係と法に関する実証的研究
 研究課題名（英文）
 Positive/empirical research on the personnel management and labor relations of foreign-affiliated firms in Japan and law
 研究代表者
 名古 道功（NAKO MICHITAKA）
 金沢大学・法学系・教授
 研究者番号：80172568

研究成果の概要（和文）：外資系企業は、日本の全産業においてプレゼンスを高めており、その人事・労務管理は、日本企業においても参考にすべき点が多い。また、集团的労使関係法上の使用者概念、バンド制など成果主義と関連した賃金制度など理論上の課題が少なくない。本国の本社と日本支社との関係では、人事、労働条件、労使コミュニケーションなど二重の権限から生じる問題が存しており、グローバル化に伴う課題である点が明らかになった。

研究成果の概要（英文）：The foreign-affiliated firms are improving presence in the overall industry in Japan, and the personnel managements that should be referred in Japanese firms are abundant. There are many theoretical problems like employer-concept in the collective labor relations, the pay system that relates to the performance-based evaluation like the band system etc.. In the relation between the headquarters of the own country and the Japanese branches, there are problems causing from a double authority like personnel managements, the working condition, and the labor and management communications etc. , and it was clarified that they are the problems in the globalization.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,900,000	570,000	2,470,000
2008年度	2,600,000	780,000	3,380,000
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
総計	5,500,000	1,650,000	7,150,000

研究分野：労働法

科研費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：外資系企業，人事労務管理，労使関係，M&A，投資ファンド

1. 研究開始当初の背景

（1）従来の日本型人事管理の重要な特徴は、「従業員の生活をできる限り保障する」という経営理念を重視し、それを設計思想として人事管理を形成してきた点であり、年功序列制と終身雇用制を基盤とし、企業別組合によ

る労使協調路線を基本としていた。しかし、90年代初頭のバブル崩壊後、グローバル経済化と長期の不況の下でこれらは変容し、成果主義の重視、終身雇用制の動揺、さらに労働組合の力量の低下＝集团的規制の後退をもたらした。こうした中で新たな労働法制（労

働契約法制、労働時間法制)の制定が企図されているが、検討すべき課題が多くある(労働条件の不利益変更、労働時間の個別管理、ホワイトカラー・エグゼンプション、転職・中途採用、M&Aに伴う企業再編、労使協議等)。これらの課題を吟味し、また現在及び今後生じるさまざまな問題を探るにあたって、株主重視、成果主義の徹底、中途採用などの特徴を有する外資系企業(経済産業省の定義によると、①外国投資家が株式又は持分の3分の1超を所有している企業、②外国投資家が株式又は持分の3分の1超を所有している持株会社が出資する企業であって、外国投資家の直接出資比率及び間接出資比率の合計が3分の1超となる企業)の人事・労務管理と労使関係を分析する中で、多くのヒントが得られると考えられた。

(2)本研究の着想は、労働契約法制や雇用・労働市場政策の研究の中で、今後の労働法制を検討するにあたって外資系企業が一つの検討素材になると考えるに至ったのが直接の契機であるが、外資系企業に関わる判例を分析し、従来の日本的な法理論では十分に対応できない側面があると考えた点も関連している。(例えば、①ルフトハンザ事件<東京地判平 9・10・1>では、労働契約の準拠法が日本法かドイツ法かが争われたが、国際労働契約の特殊性をいかに考慮するかが問題となった。②ナショナル・ウエストミンスター銀行事件<東京地決平 11・1・29>では、将来の経営状況を見越して実施される「積極的リストラ」と整理雇法理(経営危機に陥っていることが一要件である)との整合性が問われた。③モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド事件<東京高判平 17.3.30>では、これまでの議論の前提である労働者とは異なり、成果主義賃金で高給を得ている場合、超動手当が賃金に含まれていると解して良いかが争点になった。)

さらに、最近、M&Aや外国の投資ファンドによる日本企業の買収が増加しつつある。ここでは「株価」が重視され、被買収企業の労働者の労働条件への影響や親企業・投資ファンドの「使用者」性など、検討すべき法的問題が少なくないが、この点も本研究を着想するに至った契機であった。

そして、それぞれの研究テーマが本研究と密接に関わる共同研究者(労働法<名古屋、米津、佐藤、緒方>、人事・労務管理<澤田>、非正規雇用・労使関係<佐賀>)と研究グループを組織し、応募することにした。なお、本研究において、会社法や独占禁止法などの企業法も密接に関連するので、2年目に大島和夫氏を共同研究者に加えた。

(3)本研究の学術的な特色・独創的な点等は以下の通りである。

①本研究は、人事・労務管理論、労使関係論、

そして労働法の各研究者による学際的共同研究である。外資系企業に関して、国内ではこうした3つの分野にまたがる共同研究は存せず、これが本研究の学術的な特色であるとともに独創的な点である。

②外資系企業の実情を実態調査研究に基づきトータルに明らかにするとともに、これまでほとんど研究されてこなかった労働法理論上の諸問題を解明する点である。

③上記実態調査研究を踏まえて、今後の労働法制を展望する点にもユニークさが見られると思われる。

④本研究を通じて、外資系企業の人事・労務管理及び労使関係の実情のみならず、労働法上発生する諸問題の理論的解明などトータルな分析が行われることになるので、今後の外資系企業の研究に貢献できると考えられる。

2. 研究の目的

本研究は、実態調査などに基づき外資系企業の人事・労務管理制度及び労使関係の実情と課題を明らかにするとともに、それを踏まえて、労働法上の問題点と課題を析出して理論的・立法論的検討を行うこと、並びに今後の労働法制のあり方を展望することを目的とした。

日本で設立され、日本人従業員が雇用されている以上、人事・労務管理と労使関係は、母国企業とも日本企業とも異なり、特有の(法的)問題も生じていると推測される。こうした外資系企業について、官庁による実態調査や人事・労務管理に関する研究は存するが、労使関係に関する研究はほとんど存在しないのみならず、人事・労務管理と労使関係をトータルに調査研究した研究はそれほど見られず(労働政策研究・研修機構編「外資系医薬関連企業の経営・人事労務管理・労使関係」<2005年>は製薬業界のみを対象にしている)、さらに労働法上生じる理論的問題を検討した文献もほとんどない。しかし、日本における外資系企業は、ますます比重を高めており、これを対象とする共同研究は、学術的にも社会的にも求められている。また、上記のように、日本企業も外資系企業モデルに変容する傾向が見られ、今後の労働法制を展望するにあたって、本研究は重要な意義を有すると考えられる。

本研究において具体的に明らかとなると予想されるのは、以下の3点である。

(1)実態調査に基づき、日本的雇用慣行・労使関係と比較しつつ、外資系企業の人事・労務管理制度(配転・出向、成果主義、労働時間管理、非正規雇用等)及び労使関係の実情と課題(労使のコミュニケーション・協議制、労働条件等の交渉方法、使用者概念等)を提示すること。

(2) 労働法上の問題・課題を析出して理論的解明を行うとともに立法論上の課題を提案すること。

(3) 今後の労働契約法制・労使関係法制を展望すること。

3. 研究の方法

平成19年度は、外資系企業に関わる実態調査結果や先行研究など分析して到達点と課題を明らかにするとともに、次年度の実態調査研究に向けてパイロット調査を実施した。具体的には、外資系労働組合協議会(外労協)へのヒアリングを行うとともに、そこで得られた資料の分析や文献研究を実施し、研究会において検討を加えた。平成20年度は、国内でのヒアリング等(外資系企業のA生命保険会社及びB自動車会社の人事担当者、外労協)とドイツでの調査を中心とする研究を進めた。平成21年度は、補充調査を行いつつ、共同研究の長所を生かして本研究の目的に沿って多面的な角度から作業を進め、総合的な研究を行った。

4. 研究成果

(1) 文献研究等で明らかになったのは以下の点である。

①「株主重視」を経営理念とし、収益性・効率性が高く、M&Aも頻繁に行われる。最近増えている外国の「投資ファンド」では、株価が重視される。

②「投資ファンド」の最近の特徴は、中国ファンドの増加である。

③母国の親企業の意向が経営面などに強く影響し、また企業グループを構成しているため、労使関係は、親企業等との関連が問題となる場合が少なくない。

④個別的労務管理が徹底されており、成果主義、裁量労働制、労働時間の個別規制などが多くの企業で導入されている。人事では自主申告制など個々の労働者の意向が重視され、職務内容も明確化されている場合が多い。

⑤中途採用が積極的に実施されており、転職も多く、日本企業ほど終身雇用制が維持されていない。

(2) 外資労協等での実情調査および関連文献研究では、以下の点が明らかになった。

①外資系企業及び外労協の発展史を明確にし、今日、日本(経済)において外資系企業が占める位置を確認した。すなわち、外資系企業は、日本の全産業においてプレゼンスを高めており、日本経済の主軸の一つを占めるに至っている。

②外資系企業で多く導入されている人事労務管理などが判明した。バンド給はその一例であり、これを労働法的観点から分析するのは重要である。③経営及び人事管理の決定は、本国の本社の意向が働く余地が大きく、外資

系企業の人事・労務管理及び労使関係を理解するには親企業との関係が重要である。

④中途採用が少なくなく、人事・労務管理政策の一貫性からして問題があり、人材の確保及び育成が課題となっている。

⑤最近、投資ファンドが一定程度重要性を有するに至っており、その分析が不可欠である。

⑥外資に買収された企業では、日本的雇用慣行が変容している。

⑥に関して、外資系企業のA生命保険会社及びB自動車会社の人事担当者へのインタビュー及び関連文献の分析を行ったが、共通する主たる特徴は、人事制度や賃金制度などが大きく変更された点である。具体的には、年功序列制から業績主義・成果主義への移行、中途採用・職種別採用の重視などである。これらは、典型的な日本的雇用慣行の変容といえる。

(3) ドイツ調査では、①ドイツ企業の海外進出及び国外企業のドイツへの進出の現状と課題、②日本に法人企業を設立しているベーリンガー・インゲルハイムでは、従業員代表委員会の委員から、会社の現状と国外法人に対する政策、従業員代表委員会の活動状況と課題、国外進出に対する関与、賃金システム等、③関係労働組合では、賃金が安い国へのドイツ企業の進出に関する雇用確保、ドイツ国内の外資系企業に対する政策等に関するインタビューを行った。ドイツ調査で明らかになったのは以下の点である。第一に、外資系企業に対しても、賃金システムの変更(成果主義賃金の導入等)などに関して組合及び従業員代表委員会が、国内企業同様、重要な規制を及ぼしうる点である。第二に、ドイツ企業の海外進出を阻止するのは困難との認識が組合にも存在し、ドイツ企業は付加価値の高い分野に重点を置くべきであるとされる。

(4) 理論上の問題では、以下の点が明らかになった。

①90年代以降、特に2000年代に入り外資系企業によるM&Aや投資ファンドによる活動が活発化した。これは、商法、会社法、独禁法改正などと関連しており、法制度改正が一定の役割を果たした。

②容易に退職強要や解雇を実施する外資系企業があり、日本の法律に抵触する場合が少なくない。

③本国の本社などとの関係において集团的労使関係法上の使用者概念が問題となる。特に投資ファンドでは、従来の判例法理では対応できない場合が少なくない。

④外資系企業では、成果主義が徹底され、また人事評価が厳しくなる傾向にあるが、一定程度、基準等が明確にされ、公開されている。

⑤バンド制など成果主義と関連した賃金制度が普及しており、日本企業においても参考

になる点が少なくない。

⑥個別処遇を重視した人事労務管理が行われており、合意を重視する労働契約法が施行された今日、日本企業においても、こうした外資系企業のやり方は参考になる。

⑦本国の本社と日本支社との関係では、人事、労働条件、労使コミュニケーションなど二重の権限から生じる問題が存しており、グローバル化に伴う課題といえる。

(5)立法論や法解釈上の課題の検討を行ったが、主要な点のみ以下に指摘する。

①使用者概念の見直しが不可欠である。集团的労使関係法での使用者概念として、朝日放送事件最高裁判決(最三小判平成7・2・28民集49巻2号559頁)が先例として重要な意義を有し、使用者概念の拡張が争点となる場合、必ず引用されている。しかし、これは、いわゆる偽装請負のケースであり、投資ファンドなどの場合には適切でなく、それぞれの類型に応じた理論が構築されるべきである。
②2008年3月、合意原則を基調とする労働契約法が施行された。留意すべきは、使用者と労働者の非対等性・力関係の差異に鑑みて、形式的ではなく、実質的な合意が探求されねばならない点である。今後、日本企業においても、外資系企業のような個別処遇が普及し、またいっそう徹底されると考えられるが、評価基準の明確化・公開・異議申立てなどの制度を充実させ、労働者の真意を担保することが重視されるべきである。

(6)外資系企業に関わる判例分析を行うと、別の視角からその実情や理論上の問題が明らかになると予想されるが、本研究では行うことができなかった。重要な課題であるので、今後、研究を進めていきたいと考えている。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計10件)

1. 名古屋道功, 未取得年休の金銭補償(買い上げ)と労働時間指令(2003/88/EC)との抵触, 国際商事法務, 38-1 (2010), 106 - 110, 査読無
2. 伍賀一道, 今日の貧困と失業・半失業～労働基準の視点から～, 金沢大学経済論集, 30-2 (2010), 3-25, 査読無
3. 名古屋道功, 強行的定年制と年齢差別, 国際商事法務, 37-1 (2009), 94-99, 査読無
4. 緒方桂子, 採用内定取消しをめぐる法律問題と法の役割, ジュリスト, 1377 (2009), 8-17, 査読無
5. 大島和夫, 経済危機と政府の対応, 法の科学, 40 (2009), 205-218, 査読無
6. 伍賀一道, 非正規雇用の現状と改善の課題, 公衆衛生, 75-9 (2008), 700-703, 査読

無

7. 伍賀一道, 派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか——間接雇用の戦後史をふまえて, 大原社会問題研究所雑誌, 604 (2009), 9-24, 査読無
8. 名古屋道功, ドイツ労働者送出处とサービス提供の自由, 国際商事法務, 36-1 (2008), 80-85, 査読無
9. 伍賀一道, 間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか, 季刊経済理論, 44-3 (2007), 5-18, 査読無
10. 緒方桂子, 「ワークライフバランス」時代における配転法理, 労働法律旬, 1662 (2008), 34-46, 査読無

[学会発表] (計1件)

1. 伍賀一道, 雇用と働き方・働かせ方から見たワーキングプア, 第117回社会政策学会, 2008年10月12日, 岩手大学

[図書] (計1件)

1. 大島和夫, 企業の社会的責任, 学習の友社, 2010年, 192頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

名古屋道功 (NAKO MICHITAKA)
金沢大学・法学系・教授
研究者番号: 80172568

(2) 研究分担者

伍賀一道 (GOGA KAZUMICHI)
金沢大学・経済学経営学系・教授
研究者番号: 20104870

澤田 幹 (SAWADA MIKI)

金沢大学・経済学経営学系・教授
研究者番号: 10215915

緒方 桂子 (OGATA KEIKO)

広島大学・法務研究科・教授
研究者番号: 70335834

大島 和夫 (OSHIMA KAZUO)

京都府立大学・公共政策学部・教授
研究者番号: 00124868

(3) 連携研究者

米津 孝司 (YONEDZU TAKASHI)
中央大学・法務研究科・教授
研究者番号: 30275002

佐藤 敬二 (SATO KEIJI)

立命館大学・法学部・教授
研究者番号: 80225937