



Title	中国における解雇時の経済補償金制度
Author(s)	荀, 梦
Citation	大阪大学, 2018, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/70713
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 ＜a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed >大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論文内容の要旨

氏 名 (荀 夢)	
論文題名	中国における解雇時の経済補償金制度
<p>社会主義計画経済から市場経済への転換が推し進められた1990年代以降、中国では経済発展に伴って発生した構造的な大量失業問題が深刻化した。この問題に対処するため、1994年に解雇規制を含む労働法が、2008年には労働法の特別法として労働契約法が制定され、解雇規制が厳格化されている。それにもかかわらず、失業問題は一向に好転せず、むしろ解雇規制の弊害も生じている。</p> <p>本稿はこのような問題意識から、単に解雇規制を厳格化するのではなく、失業保険制度の整備が健全な労働市場の形成に向けての最重要の課題であると認識し、失業保険を補完する制度として活用されている経済補償金制度を検討の対象とする。さらに、経済補償金制度と賠償金制度の改善によって、合理的な解雇の場合における使用者の解雇コストを妥当なものとし、不当解雇の場合に違法行為を抑制できる仕組みを提示する。</p> <p>「第一章 中国の解雇に関する法規制」では、解雇禁止原則、法定解雇事由、手続きの規制及び経済補償金を内容とする、中国の解雇法制を概説し、中国学界の解雇規制に対する評価を整理した。中国では、解雇無効時に、労働者には、労働契約の履行継続か、賠償金を受領して退職するかを選択が認められ、労働者がどのような解決を希望しているかが優先されることを、日本との相違点として確認した。</p> <p>「第二章 中国の経済補償金制度」では、中国の経済補償金制度の定義や具体的な規定を確認したうえで、経済補償金の特徴として法定性、一方性、限界性があることを指摘した。経済補償金の法的性格についてはさまざまな見解があるが、その中では労働貢献報償説もしくは和解説が説得力を有することが分かった。もっとも、経済補償金の法的性格は1つに限定されるのではなく、複数の性格を複合的に有すると解すべきであることを指摘した。経済補償金制度の問題点として、労働契約の期間満了による経済補償金支払い義務の発生や、経済補償金の計算方法の不合理性等を指摘したが、失業保険制度が不完備である状況下では、経済補償金を失業保険の補完制度として活用せざるを得ないことを論じた。失業保険制度の整備は、健全な労働市場の形成に向けての喫緊かつ最重要の課題であるが、それが形成されるまでの間、経済補償金は依然として補完制度としての意義を有することを指摘した。</p> <p>「第三章 不当解雇時の賠償金制度」では、不当解雇時の賠償金制度の問題点を分析した上で、賠償金の算出基準で算出すると、労働者の勤続年数が長ければ長いほど、賠償金の額は高くなり、使用者の早期の不当解雇を助長する一方、勤続年数が長い労働者を解雇した場合に使用者の負担が過重になるおそれがあると考え、算出基準の改正が望ましいと提案した。また、賠償金の金額の上限と下限を設定していないことには問題があり、予見可能性を高めるために法的規制が必要であると指摘した。賠償金の水準を考えるに当たっては、雇用の流動化を図ることと不当解雇を抑制することの双方が有機的に関連することをふまえた、慎重な検討が必要であることを指摘した。</p> <p>「第四章 日本の退職金制度と中国の経済補償金制度との比較」では、中国の解雇時の経済補償金制度の見直しに示唆を与えると考えられる日本の退職金制度、主に戦前の「退職積立金及退職手当法」と戦後の中小企業退職金共済制度を取り上げた。そして、中国ではとくに中小企業で経済補償金制度が適正に運用されていないこと、中小企業においては経済補償金に退職後の生活保障的性格があることをふまえると、企業の相互共済による労働者の退職後の生活を保障する法制度の整備が今後の中国にとって急務であると指摘した。</p> <p>「第五章 経済補償金を請求する労働紛争の仲裁解決」では、まず、中国の労働仲裁制度、特に経済補償金請求事案の仲裁裁決を概説した。次に、同制度の問題点、特に仲裁の「最終判断」の効力を重要な問題点として挙げ、仲裁の最終判断の効力を最大化するための法改正が望ましいと指摘した。</p>	

同制度に類似する制度である日本の労働審判制度もより使いやすい制度に改善することが重要であると考え、労働審判に最終判断の効力を付与することや、審理期限を設定すること等、迅速に解決でき、不当解雇も抑制できるような仕組みとして、解雇無効時の解決金銭の目安等となるガイドラインの導入を提案した。

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (荀 夢)		
	(職)	氏 名
論文審査担当者	主 査	教 授
	副 査	教 授
	副 査	准教授
		水 島 郁 子
		福 井 康 太
		地 神 亮 佑

論文審査の結果の要旨

荀夢氏（申請者）の論文は、中国における解雇時の経済補償金制度について論じるものである。

中国は社会主義計画経済から市場経済に転換し、目覚ましい経済発展を遂げる一方、かつての社会主義計画経済時代には存在しないとされた失業が顕在化した。労働法や労働契約法により、解雇規制の厳格化が図られたが、失業状況は好転していない。その対処策として、解雇規制をさらに厳格化することが考えられるが、申請者はそのアプローチをとらない。申請者は、不当解雇は抑制すべきであるが、合理的な解雇は認めるべきであり、その際、被解雇者の生活を適切な水準で保障するのが望ましいとの考えに立ち、失業保険制度の整備が健全な労働市場の形成に向けて必要であると主張する。もっとも、中国の失業保険の給付水準は低く、財政基盤も脆弱であり、日本のような失業保険制度を早期に実現することは困難であると、申請者は考える。そこで申請者は、失業保険を補完する制度として活用されている経済補償金制度（および賠償金制度）を改善することによって、解雇時の保障が適切に図られると考える。

第1章「中国の解雇に関する法規制」では、解雇禁止原則、法定解雇事由、手続き規制、経済補償金を内容とする、中国の解雇に関する法規制や不当解雇の効果を、日本との相違点を確認しながら、概説する。

第2章「中国の経済補償金制度」では、日本には類似する仕組みが無い、中国の経済補償金制度について、具体的な規定を参照しつつ、その内容を述べる。経済補償金の特徴として、申請人は法定性、一方性、限界性を指摘するが、これは申請人独自の指摘である。そのうえで、経済補償金制度の内容がすべて法律で規定されていないことは立法論として問題であることや、法定の経済補償金の算定方法によると、高年齢労働者や収入が高い労働者には不利になることを、問題点として指摘する。さらに、経済補償金制度と失業保険制度との関係について検討を行う。

第3章「不当解雇時の賠償金制度」では、日本に類似する仕組みが無い、賠償金制度について説明し、賠償金の位置づけ（性格）に関する学説の議論を踏まえ、賠償金制度は、労働者の実際の損害を賠償することではなく、使用者の違法行為を罰することにある、と自らの見解を述べ、具体的な計算方法を提案する。

第4章「日本の退職金制度と中国の経済補償金制度の比較」では、日本における、退職手当制度を法制化した1930年代の議論と戦後の中小企業退職金共済制度を取り上げ、中国の経済補償金制度の見直しに示唆を得る。

日本で、解雇時の金銭救済制度は現在、労働紛争解決システム等のあり方の議論として行われている。第5章「経済補償金を請求する労働紛争の仲裁解決」は、解雇をめぐる労働紛争解決システムとして、労働仲裁を論述する。

本論文は、日本語の論文としては理論的検討がやや淡泊であると思われるものの、日本のように理論研究が活発とはいえない中国労働法学の数少ない学説や理論を踏まえて検討を行っていることや、申請者の問題関心が理論的解決よりも実務的解決を強く志向したものであることからすると、本論文の価値を損なわせるものではない。退職にかかるさまざまな給付を整合的に理解しようという試みは、日本でもほとんど行われておらず、このような横断的な考察は貴重である。加えて、経済補償金制度や賠償金制度につき、積極的に独自の改善提案を示したことは高く評価できる。

以上に加え、最終試験の結果から見ても、本論文は、博士（法学）の学位を授与するのが適切であるとの結論に至った。なお、iThenticateを用いて、本論文に剽窃の無いことを確認した。