

令和4年度 沖永賞の選考経過と授賞理由

令和4年度の沖永賞の選考経過と授賞理由についてご説明したいと思います。

■選考経過

・まず、選考経過ですが――、

昨年の9月、106人の労働関係の学者・研究者の方々、および「沖永賞審査委員会」の先生方にもお願いし、本年度の沖永賞の候補となる図書および論文の推薦をしていただきました。

・推薦の対象といたしましたのは――、

当センターの「労働関係図書・論文等の表彰の実施要綱」に基づき、令和2年（2020年）10月から令和4年（2022年）9月までの2年間に出版された図書および論文といたしました。

推薦していただきました図書および論文を、まず、沖永賞選考作業部会で事前審査をしていただき、そのうえで、本年1月18日、沖永賞審査委員会を開催し、慎重かつ厳正な審査を行いました。

その結果、つぎの図書2点を令和4年度の沖永賞の授賞作とすることに決定いたしました。

■授賞図書

・授賞された図書は、山本陽大さん著の

『解雇の金銭解決制度に関する研究―その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』

（（独）労働政策研究・研修機構 2021年 12月24日刊行）

および石田光男・上田眞土さん編著の

『パナソニックのグローバル経営―仕事と報酬のガバナンス』

（ミネルヴァ書房、2022年1月30日刊行）、の2点です。

・また、授賞論文はございませんでした。――、

■授賞理由

つぎに、授賞理由についてご説明したいと思います。

はじめに、山本陽大さんの著作ですが、

本書は、近年、わが国の労働法政策及び労働法理論において様々な議論の対象になっている解雇の金銭解決制度について、検討すべき論点を整理したうえで、ドイツにおける解雇規制及びその金銭解決の制度と運用状況を詳細に紹介・検討し、進んで、解雇の金銭解決制度のあり方についての理論的整序と、ドイツ法から得られる示唆を指摘するものです。

第1章「日本における政策・議論動向」では、わが国における解雇の金銭解決制度をめぐる政策や理論の動向を、段階を追って整理します。制度の法的構造に関しては、事前型・事後型という制度の類型、制度の対象となる解雇の類型、制度の利用主体、労働契約の終了時点などの論点があるとし、それぞれの論点ごとにこれまでの議論を整理して、議論の現状ないし到達点を示しています。

第2章「解雇規制の国際比較」では、そもそも解雇に対して諸外国でどのような法規制と救済がなされているのかを整理したうえで、不当解雇を無効とする原則が採用され、かつ解雇の金銭解決制度が現に存在し、それをめぐる議論も積み重ねられているドイツ法を詳細な比較法的検討の対象とする方針を設定します。

第3章「ドイツ法における解雇の金銭解決」では、ドイツにおける解雇規制の基本構造、すなわち、解雇制限法による解雇規制と労働関係の「存続保護」の理念による解雇無効原則を踏まえ、解雇の金銭解決に関わる諸制度の変遷と、その運用について、詳細な考察を行います。もともとの解雇制限法上の解消判決制度を検討した上で、近年の解雇規制改革に関する議論を振り返り、新たに設けられた経営上の理由による解雇の際の労働者の補償金請求権を定める解雇制限法上の規定の導入と、それをめぐる議論について詳細に紹介します。

そして、実際には、解消判決制度も補償金請求権制度もさほど利用されておらず、通常の解雇制限訴訟において裁判上の和解により金銭解決がなされることが大多数であることを明らかにし、裁判上の和解の実態やその背景について詳細な考察を行っています。

第4章「比較法的考察」では、第3章までに検討したドイツ法と日本法における議論を比較検討し、それを踏まえた日本法への示唆を示しています。そこでは、労働者側の選択肢を豊富にし、原則は解雇無効とする観点からは、労働者側が利用を選択できるという制度は十分に考慮に値するとするとともに、使用者側の利用についても、当事者間の信頼関係が崩壊している場合には考慮の余地があるとしています。

本書は、

第一に、わが国における解雇の金銭解決制度をめぐる議論状況を的確に把握して、検討すべき論点を分かりやすく整理しており、この制度に関心をもつ人々が議論の全体像を把握するうえで有益なものとなっています。

第二に、ドイツ法の考察は、法制度の内容のみならず、その趣旨や改革をめぐる議論、裁判上の和解の実情などを含めて詳細な検討がなされており、比較法的考察として高い価値を有し、わが国における今後の議論にとっても有益な資料となっていると言えます。

第三に、比較法研究を踏まえた日本法への示唆に関しては、特定の私見を詳細に展開するというよりは、制度の導入の判断やその内容の設計において重要となる視点を示すという謙抑的な姿勢がとられています。たとえば、金銭解決制度の趣旨について、解雇の救済の選択肢を拡大するという見解によれば、解雇の無効を前提として一定の場合に金銭解決を認める事後型の制度が基礎づけられやすくなるといった指摘がなされています。

本書の扱うテーマは、優れて立法政策上の問題ではありますが、こうした謙抑的な姿勢によ

り、本書は、この問題についての立場のいかに問わず、議論を一段階先に進めるための共通の財産として価値の高い研究業績となっていると言えます。また、当該制度の導入の判断や設計を行う場合には、不当解雇を原則として無効と考えるかどうかという解雇をめぐる法規制の基本的構造や、金銭解決制度をめぐる政策的要請をどのようなものとするかなどの基本的な論点と照らし合わせて、理論的に一貫性を持ったものとする必要があることを説得的に示している点で、価値の高い著作となっていると評価できます。

したがって、本審査委員会は、本書を沖永賞にふさわしい作品と判断しました。

次に、石田光男・上田眞士さんの編著ですが、

本書は、日本製造業の代表的企業の一つであるパナソニック社のグローバル人事管理に関する事例研究の成果をまとめたものです。編著者をはじめ、6人の研究者が2011年の調査開始から、執筆期間を含めれば10年を超える歳月を費やして600ページを超える大冊に取りまとめた成果です。調査報告部分は、「第2部 仕事のガバナンス」と「第3部 報酬のガバナンス」に分かれ、これに序論部分にあたる「第1部 課題と方法」と、結論部分に当たる「終章学び得たこと」が付け加えられています。第2部は、「第2章 事業計画に基づく組織業績管理プロセスの全体像」「第3章 原価構築における開発部門と購買部門」「第4章 海外製造拠点における能率管理と品質管理」「第5章 海外販社部門の組織業績管理と仕事決定」及び「補論マトリックス経営における地域軸の仕事」の各章・補論で構成され、第3部は、「第6章 本社の人事改革」「第7章 人事制度グローバル標準化のプロセス」「第8章 海外販売拠点の人事処遇制度」「第9章 海外生産拠点の人事処遇制度」からなっています。

グローバル人事管理の観点からみた本書の貢献を要約して示せば、次の通りです。

第一に、2011年から2017年の7年間にわたり、日本本社・事業部門とともに、中国、マレーシア、インドネシア、インドにおける複数の海外拠点の経営者と管理者を対象に、70回以上に及ぶ聞き取り調査を行い、どのような背景のもとで、どのような経緯を経て、いまのグローバル人事管理が形成されたのかに関わる事実を克明に調査しており、それに基づく事例の記述は圧巻ともいえる深さがあります。

第二に、事例調査から得た豊富なエビデンスに基づいて、「仕事管理は日本方式をとりながら、人事管理は現地適応型をとる」「そのもとで、経営層を対象にしたグローバル統合を重視する多国籍内部労働市場と、現地従業員を対象としたローカル対応を重視する現地内部労働市場からなる内部労働市場の特質に合わせて人事管理が構築されている」等のグローバル人事管理のモデルを提示しています。これまでのグローバル人事管理の研究は主に国際経営論や人的資源管理論の理論的枠組みから演繹的にモデルを構築するというアプローチをとってきました。しかし、それには事実を十分に把握しないままにモデルを構築す

るという危うさがあり、本書はこの既存研究の弱さを乗り越えた研究であるといえます。

第三に、以上の事実に関わる情報を収集し事例を記述する、それに基づいてグローバル人事管理のモデルを構築するという作業を行うに当たって、「事業計画、進捗管理、業績評価といった仕事管理(つまり、PDCA 管理)が人事管理のあり方を規定する」という分析枠組みが一貫してとられていることです。これまでのグローバル人事管理の研究は、採用、配置、育成、評価等を主な内容としていますが、それでは、なぜ、いまのグローバル人事管理が形成されたのかを十分に把握することは難しいといえます。それは、人事管理は企業が従業員を育成・活用して経営成果をあげるための管理システムであり、したがって人事管理のあり方は企業が仕事管理を通して従業員に何を求めているのかによって変わるからです。

以上に示したように、経営の国際化に合わせて、企業はどのようなグローバル人事管理を構築するのかという、わが国の人事管理、労使関係を考えるうえで重要な問題について、丹念な事例調査に基づいて体系的な検討を行った本書は、学術の面でも実務の面でも意義のある優れた業績であると評価できます。

したがって本審査委員会は、本書を冲永賞にふさわしい作品であると判断しました。

以上です。

冲永賞審査委員長 仁田道夫