

「グローバル化」する労使関係と労働組合の対応

——インドネシアの事例を中心として

山本 郁郎

(金城学院大学教授)

本稿は、インドネシアを事例として、アジア進出日系企業で多発する労使紛争の原因を、ローカルとグローバル二つの文脈を解きほぐしながら解明することを目的とする。紛争のローカル・コンテキストとは労使関係＝労働組合の構造である。とりわけ労働組合が産業別に組織されながら、「二者協議制」によって企業レベルの労使協議にきわめて大きな役割が期待されている。この構造的アンバランスにこそ労使紛争多発の要因が潜んでいる。これに対してグローバル・コンテキストとは、多国籍企業に対する規制が「企業の社会的責任（CSR）」として普及・定着する過程で、ILO 中核的労働基準の遵守が多国籍企業だけでなくその海外子会社やサプライヤーにも求められ、多国籍企業がそのための適切な手段を講じることがグローバルな「規範」となりつつある。これを「グローバル労使関係」の生成と呼ぶことができよう。しばしば労使紛争の原因となる、労働組合やその役員の承認拒否あるいは団体交渉の拒絶が、グローバル・コンテキストでは国際「規範」の侵犯という意味を帯びるようになったのである。しかし、わが国労働組合組織には、自律性が高く「閉鎖的」な企業内組合にこうしたグローバルな変化に対する認識が乏しく、国際労働運動の最前線を担う大産業別組織は決定力・行動力に欠けるといふ矛盾した構造があり、わが国労使が労使関係のグローバルな変化、国際労使関係の生成に適切に対応できない大きな障害となっている。

目次

- I アジアにおける労使紛争の二つのコンテキスト
- II 労使紛争のローカル・コンテキスト
- III 労使紛争のグローバル・コンテキスト
- IV グローバル・コンテキストに対するわが国労働組合の対応
- V むすびにかえて

I アジアにおける労使紛争の二つのコンテキスト

21 世紀の声と共にわが国企業の海外進出がさらに勢いを増している。経済産業省『海外事業活動基本調査』によれば、2002 年に 1 万 3322 社だった現地法人企業数は 10 年後の 2011 年には 1

万 9259 社に、実数で 5937 社、率で 44.6% の増加を見ている（経済産業省 2011）。この期間の海外進出には二つの特徴がある。第 1 に、非製造業部門における現地法人数の顕著な増加である。この結果、2011 年に製造業の現地法人のシェアは 45.1% に低下した。とはいえ単一産業できわめて大きな割合を占めている事実には変わりはない。第 2 の特徴は、この期間の日本企業の海外進出がアジアとくに中国と ASEAN4 を中心に展開したことである。上記の期間に中国における現地法人数は約 2.25 倍に増加して 5878 社に達した。これに比べると ASEAN4 はやや控えめで増加は約 1.31 倍であった。ただ近年、日中関係の悪化を受けて、ASEAN4 やベトナムなど他のアセアン諸国、さらにインドに進出する企業が増加していることは

周知の通りである。その日系企業をめぐってまさにこの10年程の期間、労使紛争の増加が指摘されている。とくに近年、中小企業の進出が目立っており、海外での操業経験が乏しく、人材・情報力に制約が多いことから考えると、今後労使紛争は一層増加するものと予想される。

本稿の課題は、近年成長著しく、日本企業の進出も盛んなインドネシアを取り上げ、日系企業の労使紛争を二つの文脈から解きほぐしてみようと思う。一つはローカル・コンテクスト、なかでも日系企業をよく組織し、紛争に頻繁に登場するインドネシア金属労働組合（SPMIと略）の出自、組織と活動を検討しながら、労使紛争の「ローカルな構造」を解明する。今ひとつは、90年代終盤に明確な姿を取るに至った様々な「多国籍企業行動指針」や国際労働界のネットワークの広がりや海外現地法人の労使紛争の展開と評価に大きな影響力を持つようになったばかりか、現地の労働組合が積極的にこうしたグローバル・コンテクストを活用するようになったことを取り上げ、日本企業本社や労働組合がグローバル・コンテクストをどのように理解し、どう関わっているのか、また今後どう関わるべきなのか、総じて進出先国における労使紛争の構造をローカルとグローバル、この二つの文脈を辿りながら解明を試みたい。

II 労使紛争のローカル・コンテクスト

アジアに進出した日系企業で労使紛争が多発しているという。その状況を統計的に確認することは決して容易ではない¹⁾。しかし、ここでは客観的な労働争議の件数のみを問題としているのではない。多くの実務関係者・研究者が日系企業をめぐる労使紛争が多いと感じている（香川2010, 2013; 日本貿易振興機構2012; 海外職業訓練協会2006）。件数もさることながら一旦紛争が発生すると数カ月にわたることも多く、それが紛争が多いという印象を強めている。

日系企業における労使紛争について次のような要因が指摘される（山本2010; 香川2010）。まず日系企業サイドの要因として、(1)日本人経営者にとって紛争の発生はマネジメント能力の不足とし

てマイナス評価される。そのため本社にはできるだけ秘匿し、自分で解決しようとする。(2)だが、日本人経営者の多くは今や労働組合の経験を持たず、あっても協調的な労組の経験しかない。そのため一旦争議が発生すると、いかに対処すべきか分からない。(3)そこで事態打開のために現地人労務担当責任者に紛争の解決を委ねるが、インドネシアでは、現地人労務担当責任者はスハルト政権時代の権威主義的な考え方を引きずるものもまだ多く、民主化の時代の若い労働組合リーダーとの対話は容易ではない。(4)日本本社も現地任せにして、積極的な情報収集・分析を行わないので、紛争発生を知ったときにはすでにひどく紛糾し、收拾が容易でない場合が少なくない。

次に現地サイドの要因として、(5)インドネシアでは1998年のスハルト政権崩壊後、多数の労働組合が設立され。このため労組間の組織的競争が激しく、勢い要求が過大となって労使紛争に結びつきやすい（山本2010）。(6)労働組合リーダーとしての経験が乏しく、跳ね上がった行動をとる誘惑に駆られやすい。(7)産業別労働組合が企業支部を必ずしも十分に統制し切れていない、といった要因が挙げられる。

上記の通りインドネシアにおける労使紛争のローカル・コンテクストとは、まさに労使関係＝労働組合の「構造」の中に潜んでいる。その点を解明するために、インドネシア金属労働組合（正式には連合体F-SPMIであるが、本稿ではSPMIと略）の組織と活動を検討する。なぜ、SPMIか。同労組は自動車・電機・機械などの産業で大きな組織力を誇る有力な労働組合であり、この産業部門に多い日系企業をよく組織している。その組織と実践は「インドネシア最良の実践例」（Ford 2009: 167）だと評価されている。さらにSPMIは国内労使紛争をグローバル・コンテクストにつなぐ継ぎ手でもある。だが、日系企業経営者からは「過激派」として毛嫌いされている。これは日伊双方にとって「悲劇」であるといわねばならない。

まず、SPMIの出自から語ろう。スハルト政権は労働組合を管理・統制するために唯一つの労働組合しか認めなかった。それが全インドネシア労働組合（略称SPSI）である（山本1999: 49-59）。90

年代に入ると、国外からは輸出指向型経済への転換と共に、ICFTUなど国際労働界の厳しい視線がSPSIの組織運営に注がれるようになった(後述)。内部では独占につきものの腐敗がSPSIを蝕み、指導部と組合員大衆との間に著しい乖離が生ずるようになった。こうした事態を憂慮したSPSI傘下の有力組合、金属・電機・機械労働組合(略称LEM)ジャカルタ支部の活動家が改革の旗幟を掲げ、保守派の中央執行部に反旗を翻した。改革派はSPSIを脱退、99年2月SPMIを結成した。金属、電機・電子、船舶、自動車、航空の5産業別労働組合、16万人が参加した。

改革派の中心にいたのはLEMジャカルタ支部副支部長T.モシである。彼は松下電器との合弁企業ナショナル・ゴベル社で、長年にわたり労組役員を務めた人物であった。改革派に結集したのは彼のような労働者の出身であり、企業レベルの労組役員経験者であった。T.モシは筆者に、「SPSI指導部の多くは企業従業員の声を反映できず、そのため運動をゆがめることになった」と繰り返し述べている。改革派労働組合の特質は「労働組合主義」である。それは労働組合の活動はあくまでも組合内部の意思決定過程を経て民主的に表明された組合員の声に基づいて展開されるべきであり、労働運動を民主主義・独立性・代表制に基礎づけようとする理念である。労働組合主義はT.モシの後任で同じナショナル・ゴベル社労組委員長経験者でもある、現SPMI委員長S.イクバル(現在は上部団体のナショナルセンター、K-SPI議長を兼任)にも引き継がれている。「過激派」SPMIは、この出自からも明らかなごとく、本来穏健で真つ当な労働組合なのである。

SPMIがその出発当初から国際労働運動に近いところにいたことを認識することは重要である。SPSI-LEMは国際金属労連(IMF)に加盟していたが、98年のダルムシュタットのIMF中央委員会で組合民主主義の原則に対する重大な違反の廉により資格停止処分を受けることになった。この年10月IMFアジア調整委員会主催のIMF・インドネシア金属労働者合同意見交換会が開かれたが、保守派が欠席したため、出席した改革派活動家は、LEMの組織改革を推進する意向を力強く

表明して強い支持を受けた。結局SPSI-LEMはIMFのメンバーシップを失い、代わって翌年結成されたSPMIがIMFへの加盟を認められることになった²⁾。

つぎにSPMIの組織構造を検討しながら、労使関係の構造的な特質を明らかにしてみよう。組合資料によれば、2008年にF-SPMIは自動車・同部品産業労働組合(企業支部数117、組織人員3万3900人……以下同)、電機・電子産業労働組合(111支部、5万3800人)、金属産業労働組合(125支部、2万1100人)、造船・ドック産業労働組合(8支部、900人)の4組合364支部、10万9800人を擁する産業別連合体で、K-SPIの中でも最も有力な組合の一つである。

最高意思決定機関である総会は5年に1回開催される。総会で選ばれた執行委員は19名、多くが傘下有力企業の三役クラスから選出される。委員長・書記長クラスは専従である。先にSPMIの思想を「労働組合主義」と表現した。SPMIの組織原則は民主・自由・独立・代表制の中に表現されている。企業との関係については「“パートナー”(mitra)であり、企業の成長なくして労働者の福祉向上はない。熾烈な競争が展開されるグローバル化の中で、労働者は企業に協力すべきである。なぜなら企業が成長すれば従業員も所得の向上という形で成果の分配が行われるからである」と述べられている。SPMIの基本方針は「調和のとれた企業内労使関係」である³⁾。中央執行部の重要な役割の一つはグローバル化の進行と共に発生するさまざまな問題に明確な方針を示し、政策課題という形で傘下各組合の活動を方向づけていくことである。現在最も力を入れて取り組んでいる課題がいわゆる「アウトソーシング」(派遣労働者)問題であり、近年力を入れ始めたのが社会保障である(山本2011:173-174)。

中央執行部の下に各県単位に地域支部(略称PC=Pimpinan Cabang)がおかれている。各企業支部(略称, PUK = Pimpinan Unit Kerja)はこの地域支部に所属し、そこを介して中央執行部と繋がっている。各地域支部所属の企業支部数と組織人員を見ると、自動車・同部品産業労働組合ではジャカルタ特別州東隣のプカシ県地域支部が47

企業支部、1万5000人の組織人員を擁して圧倒的に多い。同様に立地する工業団地には日系完成車・同自動車部品メーカーの大規模な集積があり、これら日系企業をSPMIがよく組織していることを示している。他方、電機・電子産業労働組合に目をやると、インドネシアとシンガポール両国の共同事業として工業開発が行われたバタム島支部が25企業支部、1万8000人で最も多く、ついでブカシ県支部となっている。

企業支部が直接中央執行部と接触し、指導・支援を受けることはなく、常に地域支部が間に入り指導・支援を行う。賃上げ交渉に不可欠な物価上昇率と同業他社の賃上げ動向のデータなどは中央で作成され、地域支部を通じて企業支部に届けられる。新規加入組合員に対する研修も、会場の手配、テキストの用意、インストラクターの派遣などほとんど地域支部が行う。また解雇が発生した場合などもまず地域支部が対応し、必要なら中央執行部に支援を要請する。ストライキなどの実力行使に出る場合も当然、その妥当性や見通しについて地域支部が深く関わる場合が多い。このように地域支部の役割はきわめて重要である。支部のスタッフは中央執行部からの指名であるが、多くは同地域の企業に長年勤務して労働組合運動に携わってきた者で、中には不況のあおりで解雇された人たちもいる。

企業支部は制度上は産業別労働組合の企業レベルの組織であるが⁴⁾、上で見たように産別中央執行部から直接指導・指示・支援を受ける関係にはなっていない。地域支部との関係は比較的緊密であるが、地域支部が直接企業支部の運営に介入することはなく、企業支部の自律性は高い。さらに法制化された「二者協議制度 (Bipartit)」が企業支部の役割の重要性を一段と高めている⁵⁾。

SPMI傘下の日系完成車メーカーにおける企業支部の活動を通して「二者協議」の実際を見ることにする。(山本 2011: 174f)。日系完成車メーカーA社はジャカルタ東市の工業団地に立地し、大・中型トラック、バス、小型バンの組立を行っている。団地内には系列企業の大規模プレス工場などがある。A社従業員数は正規従業員ベースで700名、内組合員は620名である。別に正規従業員とほぼ

同数の非正規労働者が働いている。組合執行委員は11名、委員長は金型メンテナンス部門出身で勤続20年、書記長も同じ職場で勤続16年である。詳細は省くが、役員は全員が勤続の長い現業もしくは工場間接部門出身者で、中には職長クラスも含まれる。二者協議機関は「経営協議会」と呼ばれ月に1回開催される。出席者は執行委員全員と社長以下の取締役である。ここで協議されたことは双方が合意すれば協定化することができる。経営協議会とは別に意見交換の場として「協力会議 (Lembaga Kerjasama)」が月1回開かれる。執行委員とその時々テーマを所管する取締役が出席して意見交換が行われるが、ここでの話し合いが協定化されることはない。

経営協議会で定例協議事項となっているのは、①生産実績・計画、②安全・衛生、③品質である。①は、会社から直近1カ月の生産実績、次の1カ月の生産計画並びにそれを達成するための残業や要員配置の変更などが報告・提示され、これに対して組合側が質問し、意見を述べ、最終的に了承する。残業の増減などは組合ルートを通して職場に流され、必要な対応が取られる。②「安全」に関しては、労使で「チーム安全」を組織、各職場から安全上の問題点を集約し、検討の上必要な処置を採るようにしている。事故が発生した場合には、「チーム安全」がその原因究明を行うと共に、対応を協議してその結果を経営協議会に報告・提案する。③「品質」に関しては各職場から上がってくる品質改善のための意見を集約し、職場の作業方法や設備の改善について協議したり、時には不良品発生率の高い職場を取り上げてその原因と対策を検討することもある。このように「二者協議制度」における協議の内容は日本の経営協議会とほとんど変わらず明らかに日系企業によって日本から移入されたものと推測される。そして企業支部の機能も日本の企業内労働組合とほとんど変わらない。賃上げなどの分配問題、労働協約の改定、不況などで解雇が問題となるような場合には、経営協議会を交渉に切り替えて協議が進められる。

以上の検討から、インドネシア日系企業の労使関係の構造は次のように総括することができよ

う。インドネシアの労働組合は基本的に産業別に組織されているが、「二者協議制度」が法制化されていることから、実は企業内での労使対話が実質的に労使関係の要をなしている。A社のように「二者協議制度」が相互の信頼に基づいて円滑に機能している場合、労使関係はある意味でこのレベルで完結しているといってもよい。もちろん「二者協議制度」で取り上げられる問題は主に企業の生産目標をいかに達成するかに関わる問題であり、「分配」が問題になるや、協議は交渉に切り替えられる仕組みになっている。しかし、SPMIの労使関係思想を想起するならば、企業の成長は所得向上の前提なので、その意味で労使関係の最も肝心なところが企業レベルにおかれていたといっても言い過ぎではあるまい。では産業別労働組合はこれにどのように関わっているのか。経営協議会には直接介入できない。賃上げ交渉にあたっては産別労組は賃上げ目標・ガイドラインのようなものは明示しない。あくまで企業支部独自の判断に委ねられている。その意味では「生産」だけでなく「分配」についても産業別労働組合の果たしている役割は思いの外小さいのではない。実際にはA社企業支部のような経験豊かなリーダーを擁する労働組合は非常に少なく、中央執行部の指導を仰ぐところが少なくない。協約改定については中央執行部でモデル協約を作成し、地域支部が中心となって企業支部の指導が行われているのである。

こうした労使関係の構造の考察から、日系企業で紛争が多発するコンテクストが浮かび上がってくる。(1)二者協議に日本人経営者が出席せず、現地人労務担当責任者などに一任する、ときにはきちんと開催しないこともある。二者協議機関を開かないのは法律違反であり、日本人経営者が出席しないのは労働組合に対する侮辱を意味する。日本では経営協議会は従業員に会社の実情を知らせ、従業員の意向を把握する最良の機会として活用されている。どうして同じことができないのか。そうした経営スタイルが日本独自のものであることはインドネシアでもよく知られており、それだけに日本人の欠席は現地人従業員に対する軽視と受け取られる。(2)現地人労務担当マネジャーと

現業部門出身の組合役員の間で、日本で考えるような協議が成立するのは容易ではない。上司＝部下の関係に加えて学歴格差がある。またこうした部課長からの情報のみで従業員の意向を判断しては誤る恐れも決して小さくない。(3)賃上げ交渉や協約改訂交渉時には企業内組合の指導などに地域支部から見たこともない組合リーダーがやってくる。これが日本人の目には、企業内組合が外部から来た得体の知れない連中に操られているように見える。産別組合に対する恐怖や不信が募ってくる。交渉がなかなか進展しない場合に、労使双方の妥協点を探るために企業支部が産別指導者との話し合いを求めても、日本人経営者が拒絶するのはこのような文脈があるからではないかと思われる。(5)労組側でも企業支部の自律性が高く、しかもリーダーとしての経験が乏しい場合など、産別の指導を軽視ないし無視して、根拠に乏しい非現実的な賃上げを要求することで紛争を引き起こす場合がある。企業支部に対する統制能力を高めなければならないことはSPMI中央執行部もよく承知していて、組合員研修に力を注いでいる。2010年にはジャカルタ南隣のポゴール県に研修施設を開設し、企業支部リーダーの能力向上と中央執行部との連携強化に取り組んでいる(山本2011:178)。

Ⅲ 労使紛争のグローバル・コンテクスト

グローバル化の進展によって日系企業の労使紛争には「グローバル・コンテクスト」というもう一つの次元が加わるようになった。その結果、海外現地法人だけでなく日本本社労使の認識地平の一層の拡大と積極的な対応が求められるようになっていく。まずグローバル・コンテクストの内実を検討する。

「グローバル・コンテクスト」とは、種々の「多国籍企業行動指針」や「企業の社会的責任」(Company Social Responsibility, 略称CSR)における中核的労働基準の普及・定着によって、多国籍企業やその海外現地法人・サプライヤーにおける労使紛争や労働問題が、当該企業が中核的労働

基準の遵守のために適切な行動を行ってきたか否かに基づいて評価されるようになることを指す。多国籍企業は経済のグローバル化の主要な担い手である。90年代に入ると次第に深刻化する環境破壊などを背景に多国籍企業に規制をかけるべきだという声が、国際労働界を中心に次第に大きくなってきた。いわゆる「社会条項と国際貿易」問題である⁶⁾。しかし、このキャンペーンは、「社会条項」の採択によって労働の比較優位が大幅に削がれてしまうことを恐れた発展途上国とりわけASEAN諸国の強い反対にあって頓挫した⁷⁾。

その後、ILOに舞台を移して多国籍企業の規制が話し合われた結果、1998年のILO第86回総会における「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」いわゆる「新宣言」が採択された。採択されたILOの中核的労働基準とは以下の4項目である。①結社の自由と団体交渉権（ILO87号および98号条約）、②強制労働の禁止（29号および105号条約）、③雇用における差別禁止と同一労働同一賃金（111号および100号条約）、④児童労働の禁止（138号条約）。この「新宣言」がいかに重要であったかは、翌99年に国連が採択した「環境」「人権」「労働」「汚職防止」の4分野10原則からなる企業行動原則、「国連グローバル・コンパクト」（以下「国連GC」と略記）でも、さらに経済協力開発機構（OECD）が1976年に定めた「多国籍企業行動指針」を2000年に改訂するにあたって、ILOの中核的労働基準がそのまま多国籍企業が遵守すべき指針として採択されていることから明らかである。OECDの「指針」は各国政府がその促進を約束している唯一の「企業行動指針」である⁸⁾。

国際労働組織による多国籍企業規制の試みも活発に展開されてきた。それが「国際枠組み協定（International Framework Agreement, 略称IFA）」の締結である（Hammer 2005: 514; 浅井 2008）。IFAは今日では労使関係が一国一社で完結するものでなく、グローバルな広がりを持つ大産別連合体に至るまでステークホルダーとして関係しているのだということ、多国籍企業本社は単独の事業体ではなく、海外現地法人やサプライチェーン

に参加する企業の事業活動に協定上の責任を持つこと、そして企業レベルの種々の協定を国際機関の行動指針と関連づけ、それらを遵守するよう努力すること、要するに「国際労使関係」と呼ぶべき実質が形成されつつあることを示している⁹⁾。

90年代も終盤になると多国籍企業の社会的責任を追求する国際世論が大きく盛り上がった。そのきっかけとなったのが97年のナイキ社のスウェットショップ事件であった（経済産業省 2014: 34）。99年にはシアトルで開催されたWTO第3回閣僚会合が、グローバル化反対を叫ぶ労組員、農民、NGO7万人の運動により頓挫させられた。多国籍企業主導によるグローバル化に対抗する「もう一つのグローバル化」運動はその後毎年のように開催される。こうした多国籍企業主導のグローバル化に対抗する運動の盛り上がりを背景に、国際機関や国際労働組織によって提起された「多国籍企業行動指針」を取り入れながら、多国籍企業が「企業の社会的責任」（CSR）という形で行動指針を自ら決めていく動きが広がりを見せてくる。そのCSRの重要な特徴は次の3点にまとめることができるであろう。(1)多国籍企業のグローバル化は放っておくと劣悪な競争条件が適正な競争基準を駆逐するという認識から、CSRの中には中核的労働基準が公正競争基準という意味で含まれる。これを「労働CSR」と呼ぶことにする。国連人権理事会で2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認されたこともCSRにおける人権・労働問題の重要性をより高めている（経済産業省 2014: 31f）。(2)企業が海外子会社・サプライチェーンにおける労働問題について包括的に把握し必要ならば適正な措置をとることを当然と見る見方がますます強まってきている。経済産業省調査も「自社工場に限らず、サプライ・チェーン全体における労働問題への配慮が求められる」（経済産業省 2014: 31）と述べている。(3)株主・従業員に加えて消費者や多様なNGO団体など、企業活動とその結果に関心を持つステークホルダーは拡がり続けてきた。そうした多様なステークホルダーの疑問や批判にこたえるために事業活動について情報開示し説明責任を果たす、これがCSRのきわめて重要な特徴であり、

意義である。

国際機関・国際労働組織の企業行動指針やCSRは、ILOの中核的労働基準を国際標準として取り入れ普及している¹⁰⁾。その結果、企業は社会的責任に関するパフォーマンスを絶えず評価され、基準をクリアすることが事業活動の展開に欠かせないことになる。しかもその範囲が自社にとどまらず海外現地法人やサプライヤーにまで及ぶことが重要な点である。新興国の現地法人で発生した労使紛争がグローバル・コンテキストを持つというのはこのことである。それが団結権や団体交渉権などを侵害する恐れがあると見られれば、その責任と解決への努力は多国籍企業本社にも求められることになるのである。

IV グローバル・コンテキストに対するわが国労働組合の対応

グローバル・コンテキストの生成に、日本企業とりわけ労働組合はどの程度対応できているのだろうか。まず日本の「労働CSR」をめぐる特質と企業内組合の関与について検討してみる。

第一に、「労働CSR」について、ヨーロッパでは政府（欧州委員会）が中核的労働基準をCSRに取り入れることに熱心であった。対照的にアメリカ政府はCSRをあくまで企業の問題とする姿勢を貫いているが、多国籍企業の労働問題について監視を行うCorp WatchやFLAのようなNGOの活動が「労働」をCSRの柱の一つにしてきた¹¹⁾。これに対してわが国のCSRでは労働は重要な位置を与えられていない。その理由はいくつかある。(1) わが国のCSRは企業不祥事の頻発を承けて導入されるようになった。このためステークホルダーとしての株主や消費者に向けて指針が作られている。株主や消費者は一般に労働問題に関心が低いので、労働CSRが軽視されることになる。(2) 日本企業を単独に対象とする限り強制労働や児童労働はほとんど問題にならない。だから労働CSRはさほど意義があるとも思われない。だが中核的労働基準は海外子会社、サプライヤー等で問題となることが多く、それに対して親企業もその遵守に適正な行動を取ることが求められている

のである¹²⁾。(3) CSR策定にあたり企業内組合の企業に対する働きかけが弱いことがあげられる。連合は「CSRの中身は企業や経営団体が一方的に決めるべきでなく、労働組合などとの協議・交渉に基づいて決定すべき」だと主張している（稲上・連合総合生活開発研究所 2007: 28-29）が、これに対して企業はどう応じているか。

この問題はCSRの対象となる事柄がどのよう
に選ばれているかという、いわゆる“マテリアリティ”の問題である¹³⁾。CSR課題の特定化に企業内労働組合がいかに関わっているかについて、連合総研の調査は「CSR報告書の作成に単組はほとんど関与していない」と結論している（稲上・連合総合生活開発研究所 2007: 51）。その理由は端的にこうした問題は経営の専権事項であるとして、経営側が労組の介入に強い拒否の姿勢を示すからである（浅井 2008: 230）。企業内組合の間でCSRに対する関心が低いことが二つ目の理由である。なぜ組合のCSRに対する関心が低いのであろうか。それは一言でいえば企業内組合の問題ではないと考えられているからである。このことは欧米CSRとの決定的な違いであろう。富田（2010: 7）は日本の製造業の企業内組合が、企業の生産目標の達成に協力するという立場から、要員管理・時間（残業）管理に発言することを通じて、分配に関与してきたことを「生産主義」と規定している。しかし、ここでの文脈からいえば、なるほど生産の問題あるいは職場の問題にはその豊かな経験と情報に基づいて積極的に発言をするのだが、CSRのような直接企業経営にどう影響するか分からない事柄、なかでも「労働CSR」のようにむしろ経営効率を妨げるか、または経営の自由度を縛りかねないと思われる事柄には口を噤んでしまう、そこに大きな問題が潜んでいるのではないか。

単組のこのような姿勢はそもそもCSRをどう理解するかという本質的な論点に関わっている。欧米ではCSRは法令遵守を前提とするが、それを超えた企業の自発的な規範形成行為である（稲上・連合総合生活開発研究所 2007: 9）。これに対してわが国では企業不祥事への対応という形でCSRが普及した事情も働いて、CSRは法令遵守

を基本とし、「最低限果たすべき義務」というとらえ方が根強い(稲上・連合総合生活開発研究所 2007: 9)。ハードローはむしろ守らねばならない。しかし、それを越えたソフトローの領域ではコストと効率の比較考量が重要になる。環境 CSR は企業イメージの形成に大きな影響を持つので、かなりの水準まで義務的経費を超える支払いが行われる可能性が高い。これに比べると「労働 CSR」には世間の関心も低く、投資的経費の支出には比較的早い段階で抑止力が働くのではないかと見られている(稲上・連合総合生活開発研究所 2007: 20)。CSR と経営効率との関係はむしろ重要であるが、自発的な規範形成に関わるという点を軽視すべきではない。事実 ILO の中核的労働基準はいまや ISO26000 や SA8000 に取り入れられて、市場的な意味でもグローバルな「規範」として受け入れられようとしている¹⁴⁾。個別企業という場といまに「拘泥する」日本企業と企業内組合の姿勢は改めて問われてよいのではないだろうか。

産業別組織である自動車総連¹⁵⁾については 19 期(02～04 年)から 24 期(12～14 年)の期間について「運動方針」と政策文書「明日への提言」を入手できたに過ぎず、このうち「明日への提言」には国際労働運動に関する記事はほとんど見られない。「運動方針」だけに依って語りうることに限りがある。そこで 2 点だけ気づいたことを指摘するにとどめたい。(1) 21 期(06～08 年)と 22 期(08～10 年)の運動方針を別にして、自動車産業政策など広範な課題と並んで、国際労働運動との連帯・労使紛争防止など国際課題がほぼ每期取り上げられている。とくに 23 期、24 期になるとアジア進出先での健全な労使関係の構築を目標に、現地労組との相互理解・連携の必要が打ち出されてくる。(2) この期間の組織改編として、23 期に国際連絡担当者会議を解消して国際委員会が設置され、同時に企業労連でも国際局が設置された。いうまでもなく海外進出企業の急増と国際労働運動の進展、とくに ASEAN4 諸国の労働組合との交流強化など国際活動の多様化を反映してのものである。

全日本金属産業労働組合協議会(以下では JCM と略)は自動車総連、電機連合、JAM(金属・機

械労連)、基幹労連、全電線の 5 産業別組織から構成され、200 万人を擁する大産別連合体である¹⁶⁾。JCM は次の 4 つを活動の柱として掲げている。すなわち「国際連帯活動の推進」「総合労働条件の改善」「政策・制度課題の改革・改善」「組織強化の推進」である(JCM「ホームページ」より)。だが、その真骨頂は「国際連帯活動の推進」にある。JCM は国内の労働運動と国際労働運動のインターフェースの担い手だからである。以下では、主に機関誌『IMF JC』(2012 年から『JCM』に誌名変更)によりながら、JCM のアジア進出日系企業における労使紛争および国際労使関係に対する取り組み、そしてそれを通して窺われる「労働 CSR」=中核的労働基準に対する考え方に絞って考察してみたい。

海外労使紛争の多発を承けて JCM の考え方と取り組み姿勢をまとめた文書の中に深い憂慮を示す条がある、「IMF-JC はアジアにおける IMF 執行委員輩出組合であり、国際労働運動を推進する立場にある。にもかかわらず 00 年から 04 年までに JC に対してアジアの金属組織から約 30 件の(紛争解決への…筆者注)協力要請が寄せられた。こうした労使紛争の多発は現地労使や親企業だけの問題でなく、産別を含めた日本の金属労働運動に対する不信を招くことになりかねない」と(IMF-JC 2005: 6)¹⁷⁾。

労使紛争の原因について、JCM の考えは明快である。その根本は「進出先の企業・事業所における公正労働基準、とりわけ労働基本権の確立が必ずしも達成されていない」ことにある。その公正労働基準が侵犯される 3 つのパターンは、(1) 従業員が労働組合を結成するとき、産業別組合が企業を組織しようとするときに紛争が起きやすい。日本人経営者は自らが知らないところで結成される組合を認めようとしない。(2) 雇用や労働条件交渉に関する紛争の場合、しばしば生ずるのは抗議行動に出た組合リーダーを職場離脱などを理由に解雇することである。(3) 経営側の意に沿わない従業員がリーダーとして選出されると、彼らを拒否・迫害するケースである(若松 2010: 12-13)。これら 3 つの紛争パターンはいずれも ILO の中核的労働基準に違反する可能性が高く、今日

のグローバル・コンテキストでは、国際機関や国際労働組織から指弾を受け、それによって経営的にも大きな損失を蒙る場合も少なくない。

では、どうして労使紛争が長期化することになるのか。多様な要因の中でとくに行動指針との関連でいえば、「日本企業の対応として、労使問題は現地の経営者に全面的に委ねる場合が多く、日本本社として日常的な対応がなされていない」。だが、こうした姿勢はグローバル・コンテキストでは多国籍企業としての責任を果たしていないと見られる (IMF-JC 2005: 5)。「経営戦略, 企業会計, ブランド, 技術指導や中間財投資および経営者の派遣と経営ノウハウなどからして、国際的には親企業が責任を持って問題解決にあたるのが当然であり」, 「OECD 多国籍企業行動指針」や「国連 GC」に謳われているように、多国籍企業本社は海外現地法人はもちろん、サプライチェーンや取引先に対しても、中核的労働基準の遵守を求めべきなのである。だがこれが日本ではなかなか理解されない、あるいは理解しても経営の自由を縛ることとして遵守されないのである。

そこで「紛争の未然防止」が重要になる。従来、企業の海外進出に対して企業内組合は説明を聞くだけであった。しかし、紛争が発生しやすい環境にあることを考慮して、「進出先国の労働関係法や労働運動の実態などについても組合として問題提起し、事前協議を行っていくようにすべきだ」と JCM は指摘し、そのために必要な情報や資料を産別・単組に提供できるような体制を作ると述べている (IMF-JC 2005: 7)。紛争が発生した場合は、「日本的な労使関係から見た価値観のみで判断しない」ようにする。その意味は中核的労働基準遵守の立場を優先させ、「企業一国主義的」考え方は採らないというのである。個別案件への対応としては「関係産別を通じて当該単組の協力の下、紛争解決に向けて対応するとしている。

このような紛争解決への対応のために、あるいはそもそも紛争の未然防止のためにも必要なことは、現地労組と日本の産別・単組との信頼関係構築であり、日本の経営者と現地労組リーダーとの相互理解である¹⁸⁾。こうした多層的な相互信頼関係構築のために JCM は様々なプログラムを進め

てきている。その主要なものとして「アジア金属労組連絡会議」はアジア各国の金属労組代表者が年1回集まり意見交換と交流を行う。年2~3回開かれる「国内労使セミナー」には組合役員と人事担当者が集まって、主にアジア進出先での経験交流を行っている。さらに「海外労使ワークショップ」は、現地の労組役員と日系企業経営者を引き合わせ、相互に理解し合うようにしようという試みである。これは2013年までにすでにインドネシアで4回、タイで1回開かれている (岩井 2013: 26)。

JCM の以上のような活動は、労使紛争のローカル・コンテキストのみを取り上げて、労使紛争発生を抑止しようとするものではない。国際労働運動・国際労使関係とのインターフェースを担う組織として、労使紛争の最も重要な原因となる中核的労働基準の侵犯が起こらないように、また、紛争の解決を現地法人に委ねるのではなく、絶えず本社でモニターし解決に乗り出すような態勢作りを求めるものであった¹⁹⁾。従って労使紛争の防止のために、中核的労働基準を「労働 CSR」として、本社が海外現地法人・サプライヤーネットワーク・取引先に基準の遵守を求めることを紛争防止の最良の策として訴えてきたのである。JCM 事務局長の若松氏は中核的労働基準遵守のため実施すべき事柄を4項目に整理している。すなわち①海外拠点の労働問題を国内労使協議の課題にする、②CSR 指針・サプライヤー購買基準の中に4つの中核労働基準を書き入れる、③海外赴任者に対する事前研修の中で海外労働事情についての学習を取り入れる²⁰⁾、④海外拠点の現地労組との関係構築 (若松 2010: 14-15)、である。このように中核的労働基準の遵守を要請する背景にはこれまでの経験で一旦労使紛争が発生してからは、単組の協力を得ることは非常に難しく、JCM が紛争解決に果たすことができる余地は限られたものであること、他方現地労組からは労組間連携で国際労使関係の一端を担う JCM に協力支援の要請が来て、結局 JCM が板挟みになるという、経験的に分かりきった事情が存在するからである。

V むすびにかえて

労使紛争は日本と進出先国のローカルな文化の摩擦によって惹起されるというのは、もちろん間違いではない。しかし、今日では企業が利益追求を理由に犯してはならない行動原則について、地球規模で共通の理解ができつつある。それを犯した場合、世界のNGOや消費者からの厳しい非難を浴びるにとどまらず、将来は市場からの排除という重大な罰則を覚悟しなければならないかも知れない。アジアの進出先でのローカルな紛争がグローバルな文脈に沿って意味づけられ、裁かれることになるのである。しかし、何を守らねばならないかは明白である。ただ、それを企業本社だけでなく、海外現地法人、サプライ・チェーン全体を通じて守ること、そのための積極的な行動が求められている。問題は「一国主義的」な世界の中で独自の発展をとげた労使関係システムを、開放的なグローバル・システムとすりあわせてさらに進化させていくことができるのかにかかっている²¹⁾。

- 1) 例えば、労働政策研究・研修機構が毎年発行する『データブック国際労働比較』は各国政府の労働統計を基礎としたもっとも信頼性の高い刊行物であるが、それでも例えばタイの労働争議については同国統計年報の数字との間に大きな開きが見られる。
- 2) SPMIの位置を確認するため、ナショナルセンター(KonfederasiまたはKongres、「総連合」と呼称)についてここで簡略に触れておこう。インドネシアでナショナルセンターとして登録されているのは全インドネシア労働組合総連合(Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, 略称K-SPSI)、インドネシア労働組合会議(Kongres Serikat Pekerja Indonesia, 略称K-SPI)、およびインドネシア福祉労働組合総連合(Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, 略称K-SBSI)の3組織である。K-SPSIはスハルト政権下で唯一の公認労働組合であったSPSIをほぼそのまま継承した組織である。傘下には16の産業別組織、6778の企業支部、160万人の組合員を擁する最大の組織である(労働移住省:2007年資料、以下同)。ちなみにこの時点での登録組合員総数は約340万人であるから、その半数近くがK-SPSIに所属していることになる。K-SBSIは、法律家で大学人であったバックパハン(M.Pakpahan)を中心に92年に結成されたSBSIを継承する組織である。SBSIの結成は「抑圧的コーポラティズムに対する最初の挑戦」として注目を集めたが、リーダーの多くは組合活動家ではなく、人権・労働NGO活動家をはじめ非労働者知識人が中心であった。1559企業支部、33万人の組合員を組織しているが、企業レベルに組織の根を下ろしているという点では弱い(山本2011:165-168)。最後にK-SPIであるが、SPSI改革派を継承した

組織で、SPMIはじめ11産業別組合を抱えるナショナルセンターとして2003年に登録され、973企業支部、45万人を擁する組織である(Ford 2009:166)。一企業支部あたりの組合員数はK-SPSIが236人、K-SBSIが211人であるのに対して、K-SPIは462人で規模の大きな企業を組織していることが窺える。

- 3) この基本方針は日系合弁企業ナショナル・ゴベル社の労使関係の実践から生み出されたものであるとT.モシは語っている。
- 4) 「2003年改正労働法」でインドネシアでは労働組合が10人の賛同者の届け出で結成できるようになった。法律改正当初、労働組合結成手続きのこうした簡素化は、同一企業内に複数の労働組合が共存する状況を生みはしなかつたかと危惧されたが、SPMIへのヒヤリングでも企業支部の90%は単独結成で複数組合状況は思いの外に少なかったようである。
- 5) 二者協議機関がいつ頃から登場したか明らかにできていない。おそらくスハルト時代の「パンチャシラ労使関係」構築の過程で、一方で労使は「戦友」であり家族であるという思想の具体化として、他方で、従業員を企業内に閉じ込めることで外部の影響を遮断する目的で導入されたのではないかと推測する(山本1999, 2011)。スカルノ時代の労働組合が政争の具であったことは周知の通りである。
- 6) 1994年4月、モロッコのマラケシュで開かれたウルグアイ・ラウンドの署名会議がその舞台となった。現在は世界全体に適用される基本的な基準がないために、優れた雇用慣行が劣悪な慣行に駆逐されてしまうという脅威に対抗し、建設的な競争を促進しようというのが国際労働界の考え方であった(山田1994:70; 吾郷1996)。
- 7) 途上国政府が自国の経済発展のために労働者保護ではなく、むしろ多国籍企業の利益を守る側に立つという構図は、2001年に発生し長期間紛糾続けたフィリピン・トヨタ争議におけるフィリピン政府の姿勢に典型的に見られる。(遠野・金子2008:256f)。
- 8) OECDの指針は2011年に大幅な改訂が行われた。OECD加盟34カ国に加え、ブラジルなど44カ国が加盟している。なお、2000年の改訂では各国連絡窓口(National Contact Point, 略称NCP)が設けられた。「国連GC」には2013年現在、世界145カ国で1万を超える団体(内企業は約7000)が、また日本では176団体・企業が登録している。日本の登録団体の総数に占める割合は約1.76%ということになる(経済産業省2014:3)。
- 9) IFAを締結した企業数は1994年5月締結の国際的な食品企業ダノン社(仏)を嚆矢に2006年までに46社にのぼる。その中にはフォルクスワーゲン社、ダイムラークライスラー(現ダイムラーベンツ)社、BMW社、ボッシュ社など世界的な完成車メーカー・自動車部品メーカーが含まれる。ちなみに日本では家電量販店1社のみである(Hammer 2005:516-517; 遠野・金子2008:220)。
- 10) ISO26000やSA8000のようなNGOが定める有力な国際標準規格でも、人権・労働問題についてはILO中核的労働基準をほぼそのまま踏襲している(国際標準化機構2010:7-11)。
- 11) Corp Watchはナイキを告発したNGO。FLA(Fair Labor Association, 公正労働協会)はクリントン政権のイニシアティブで生まれたアパレル産業パートナーシップが発展して1999年に設立された。FLAは主に米国多国籍企業の海外における国際労働基準遵守状況に関する丹念な調査を行い、毎年報告書を発表している(稲上・連合総合生活開発研究所2007:12; 経済産業省2014:33)。

- 12) そのことを抜きにしてしまうと、「企業別組合からすれば「児童労働とか強制労働の不使用なんていうことで、どうして企業と協定を結ぶのですか」といった反応が返ってくる」(稲上・連合総合生活開発研究所 2007: 31) ことになる。
- 13) 経産省の日本と海外の有力企業 52 社の CSR 報告書内容を比較調査した結果によれば、特定のステークホルダーとの対話と重要課題特定プロセスの関係が示されているのは日本企業 37.9%、海外企業 21.7%で、重要課題の特定化のプロセスは日本企業の方が海外企業よりもよく示されているという結果になっている(経済産業省 2014: 19)。だが、そのステークホルダーとはだれかについてはこの調査では明らかではない。
- 14) 「対抗規範・対抗言説をパフォーマンスに構成していく言説的営為」としてソフトローを捉える見方があるが、「労働 CSR」の核心に「もう一つのグローバルイゼーション」が含まれていることを想起すべきだろう(齋藤 2005: 9)。
- 15) 産別組織の類型と活動との関連については中村(2009)を参照。
- 16) 設立は 1964 年。1975 年まで名称は国際金属労連日本協議会(略称 IMF-JC)と呼ばれていた。今日まで国際金属労連(現在はインダストリアル・グローバルユニオン)に加盟し、その中核組織である。英語の略称 IMF-JC は 2012 年まで用いられていた。
- 17) こうした憂慮の背景にフィリピン・トヨタの労使紛争が 3 年近くを経過して、新展開を見せたことがあったと推測するのは合理的であろう。2003 年 11 月、現地労組からの提訴を受けて、ILO 結社の自由委員会は労組の主張を全面的に認める勧告をフィリピン政府に行った。この勧告と前後して「OECD 多国籍企業指針」に基づいて日本のアクセス・ポイントへの提訴も行われ、さらに ILO 勧告を受けて IMF が支援に乗り出す姿勢を示すなど、フィリピンの労使紛争がグローバル・コンテクストにのっていく転換点にあっていた(遠野・金子 2008: 208 以下)。こうした動きがいわば国際労働運動の担い手を自負する IMF-JC の頭越しに行われたことが憂慮の裏側にあった。ちなみに、この「30 件の協力要請」の中には、フィリピンと共に、インドネシアの SPMI からのものが多数含まれていたはずである。
- 18) 多国籍企業の事業所組合間のネットワークの構築は 09 年大会以来 IMF が重点的に進めている課題であった(野木 2010)。
- 19) 「本社としても現地でのヒヤリングを通して現地の人事・労務事情の理解を深めるべきだ」と日本経団連(2003: 4)も指摘している。
- 20) 赴任前研修で現地労働事情・労使関係が十分に教えられていないことは、例えば労働政策研究・研修機構(2008)が実施したアンケート調査などからも窺うことができる。また日本経団連(2003: 4)も「経営における労使関係の重要性を派遣前教育などで徹底しておく」必要を説いている。
- 21) IMF-JC(2008)は、JAM 副書記長の発言として、アジア金属労組連絡会議でタイの TEAM(タイ電子電機機器・自動車・金属労働組合総連合会)役員から出された日本の多国籍企業と労働組合に対する批判を載せている。「タイにおいてインハウス・ユニオンと産別組織の対立が問題になっている。某日系企業のタイ労連は会社の介入によって TEAM から脱退した。大企業は組合運動に介入すべきではない。IMF-JC が TEAM から脱退した組織と協力すると対立は深まる」。労使関係をいわば企業内に閉じこめるという「最適解」の追求が、グローバル・コンテクストでは中核的労働基準の

侵害として現地労働組合の告発を受けているのである。炎が燃えているというべきか。

参考文献

- IMF-JC(2005)『海外進出企業における労使紛争解決に向けた基本スタンス』。
- (2008)『海外生産拠点における中核的労働基準の確立に』『IMF-JC』2008 夏。
- 吾郷真一(1996)「アジアにおける公正労働基準」『日本労働研究雑誌』No.435。
- (2007)『労働 CSR 入門』講談社。
- 浅井茂利(2008)『CSR の推進における中核的労働基準の確立』。稲上毅・連合総合生活研究所(2007)『労働 CSR——労使コミュニケーションの現状と課題』NTT 出版。
- 今井宏(2003)『トヨタの海外経営』同文館。
- 岩井伸哉(2009)「海外労使紛争の未然防止・早期解決に向けた実践例」『IMF-JC』2009 秋。
- (2013)「建設的な労使関係構築に向けた JCM の取り組み」『IMF-JC』2013 秋。
- 植松良太(2008)「海外生産拠点における労働問題」『IMF-JC』2008 夏。
- 小笠原浩一(1998)「アジア地域における国際労働運動と「労働組合」「人権」「社会憲章」」社会政策学会編『アジアの労働と生活』第 7 章所収、御茶の水書房。
- 海外職業訓練協会(2006)『インドネシアの日系企業が直面した問題と対処事例』海外職業訓練協会。
- 香川孝三(2010)「アジアに進出した日本企業における労使紛争」『労働法律旬報』1717 号。
- (2013)「日系企業の海外進出拡大と増大する労使紛争」『JCM』2013 秋。
- 川辺信雄(2011)『タイ・トヨタの経営史——海外子会社の自律と途上国産業の自立』有斐閣。
- 経済産業省(2011)『海外事業活動基本調査』。
- (2014)『CSR の課題とマネジメントに関する調査』経済産業省。
- 国際標準化機構(2010)「やさしい社会的責任: ISO26000 と中小企業の事例」。
- 小尾吉弘(2009)「海外生産拠点における健全な労使関係の構築に向けて——インドネシアの事例」『IMF-JC』。
- 齋藤民従(2005)「ソフトロー論の系譜——国際法学の立場から」『ソフトロー研究』第 4 号。
- JCM(2012)「第 8 回海外労使紛争防止セミナー」。
- 自動車総連『運動方針』(19 期から 24 期まで)。
- 『明日への提言』(2001 ~ 2012 各年版)。
- じゃかるた新聞(2011)「労使はパートナー」対話促進ワークショップ」。
- 遠野はるひ(2008)「トヨタ・イン・フィリピン」『現代の理論』15 号。
- ・金子文夫(2006)「告発 トヨタはフィリピンで何をしているか」『世界』2006 年 12 月。
- ・——(2008)『トヨタ・イン・フィリピン——グローバル時代の国際連帯』社会評論社。
- 富田義典(2007)「日本労使関係の特質と可能性」『社会政策学会誌』第 18 号。
- (2010)「企業別組合の基本的機能」『社会政策学会誌「社会政策」』2-1。
- 中島滋(2008)「国際労働運動の展望を探る」『季刊現代の理論』15 号。

- 中村圭介 (2009) 「産業別組織とナショナルセンター」久本憲夫編著『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房。
- 西原浩一郎 (2009) 「海外労使紛争の防止・解決への労使の役割」『IMF-JC』2009 秋。
- 日経連 (2001) 『資料集——国際社会における責任ある企業行動のために』。
- 日本経団連 (2003) 『アジア地域における労使関係』。
- 日本貿易振興機構 (2012) 『2011/12 定例報告書』。
- 野木正弘 (2010) 「アジアの金属労働組合が抱える課題」『IMF-JC』2010 秋。
- 山田信行 (2000) 「グローバリゼーションと日本的システム」『社会政策学会誌』第 4 号。
- 山田陽一 (1994) 「「社会条項」と国際労働運動」『労働経済旬報』1524 号。
- 山本郁郎 (1999) 「パンチャシラ労使関係の理念と労働政策の変容」『金城学院大学論集』第 41 号。
- (2010) 「転換期を迎えたインドネシア日系企業の労使関係」『産政研フォーラム』88 号。
- (2011) 「「ポスト開発主義」時代の労働組合と労使関係」『金城学院大学論集』8-1。
- 連合 (2003) 『多国籍企業における建設的な労使関係確立のために』。
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『第 7 回海外勤務者の職業と生活に関する調査結果』。
- (2013) 『データブック国際労働比較 2012 年版』。
- 若松英幸 (2010) 「今なぜ海外労使紛争に取り組むのか」『IMF-JC』2010 秋。
- Ford, M. (2009) "Workers and Intellectuals NGOs, Trade Union and the Indonesian Labour Movement," *Asian Studies Association of Australia*.
- Hammer, N. (2005) "Industrial Framework Agreements: Global Industrial Relations between Rights and Bargaining," *Transfer: European Review of Labour and Research* 4/05, 11 (4).
- Miller, D. (2004) "Preparing for the Long Haul: Negotiating International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector," *Global Social Policy*, vol 4(2), 2004.

やまもと・いくろう 金城学院大学現代文化学部教授。
最近の主な著作に「インドネシアにおける二つの経済成長と雇用構造」『金城学院大学論集』9 卷 1 号, 2012 年。労働経済学, インドネシア経済論専攻。