

# グローバル・バリューチェーンにおける多国籍企業と労働者との軋轢

伊藤 空翔／小川 純平／河野 良亮／齊藤 颯  
鈴木 太耀／高田 里咲／林 優香／山中 龍徳

## はじめに

本稿ではグローバル・バリューチェーン（以下 GVC）を取り上げ、主導企業とサプライヤーとの力関係に注目したい。スマイルカーブで見られるように、サプライヤーは低付加価値部門の製造を担っている。先進国と比較して低賃金労働を担っているサプライヤーは、主導企業に従属させられることが多く、劣悪な労働環境で働いている。しかし、主導企業は利益を追求すると同時に、サプライヤーへの管理責任を持つ必要がある。劣悪な労働環境を改善する上で企業と国際社会それぞれがどのように行動をしているか考察しながら、GVC という分業体制の利益をより幅広く享受できるような方策を見出す。

## I GVC の定義および効果

### (1) GVC の定義

本稿では 2011 年に、デューク大学の研究グループが提示したものに則り、GVC を定義したい<sup>1</sup>。この研究グループによれば、「バリューチェーンとは企業または労働者が製品またはサービスのコンセプトをもとに完成品とするまでのすべての活動であり、その活動には設計、生産、マーケティング、流通などが含まれている」。つまり、世界規模で開発、研究、原材料の生産、部品の製造、組み立て、物流、販売までを価値を付加しながら行う一連の流れである。これを踏まえ次節では、新興国と途上国の視点から考察する。

### (2) GVC が主導企業にもたらすメリット

GVC は現在、主導企業において以下の 2 点の効果をもたらしている。

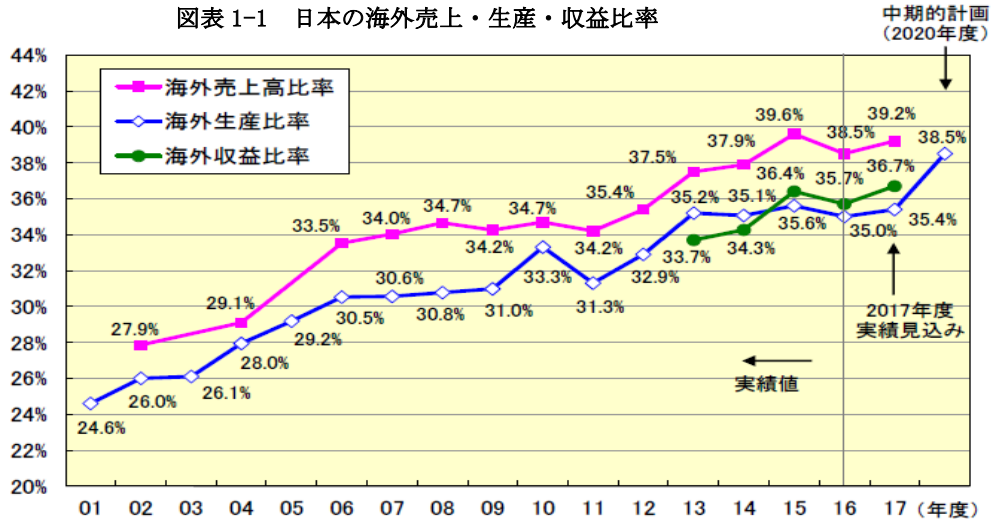
まず、製品原価の低下および生産の効率化である。GVC では先進国と途上国間の賃金の差を利用した形態が一般的であり、資本および技術集約的な工程を先進国が受け持ち、労働集約的な低付加価値製品の製造を途上国が担っている [山口 2018: 2]。また、原材料の採取される地域近郊に立地することで、輸送コストを下げることができる。この結果、コストを大幅に削減し製造することができる。

次に、国際的な市場を拡大し、需要を取り込むことが可能になっていることである。途上国はサプライヤーとしての機能ではなく、消費市場としても重要である。そのことは「図表 1-1」から読み取ることができる。日本企業の海外生産比率は安価な労働力を求め上昇している。同時に、売上高比率も上昇し市場が拡大していると考えられる [藤田 2015: 97-99]。

---

<sup>1</sup> GVC において、研究開発と技術やキーパーツの生産などの川上の工程では付加価値が高く、真ん中の製造工程は組み立てが中心で付加価値が低く、さらにブランド・販売やアフター・サービスといった川下の工程は付加価値が再び高くなる [関 2010]。ここでは、生産工程によって付加価値比率が異なり、生じる利益に差が生じることを強調しておく。

図表 1-1 日本の海外売上・生産・収益比率



(出所) [国際協力銀行 2017] より転載。

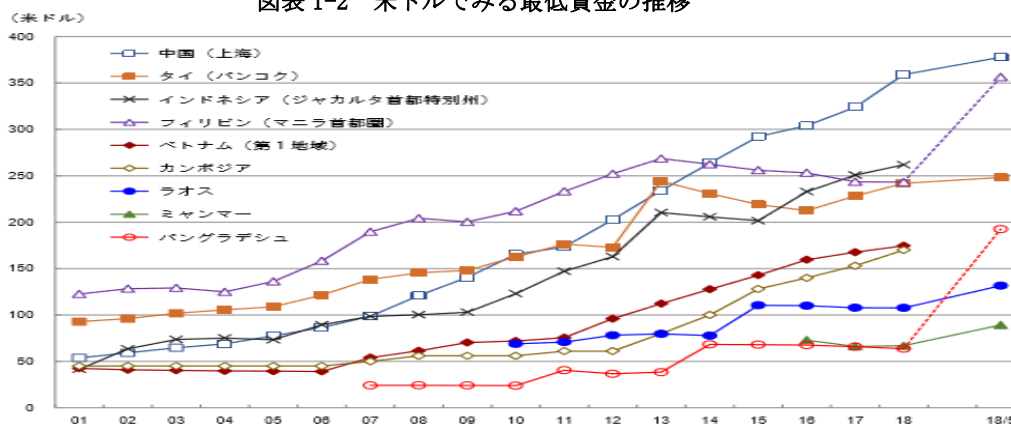
### (3) GVC に参入したサプライヤーおよび途上国にもたらされるメリット

途上国におけるメリットとしては以下のようなものが挙げられる。

まず、生産技術の向上である。途上国では、主導企業が生産工程を担っていた、開発基盤が移転されることで技術の吸収、蓄積が可能となる [藤田 2015: 97]。たとえば、iPhone を製造する EMS を取り上げよう。鴻海工業精密企業（以下、ホンハイ）では、低賃金の労働者を大量に雇い、部品の薄利多売により、生産効率上昇とコスト低減に成功した。受託生産を行いサプライヤーとしての地位を高め資金力を付け、先進国企業を M&A により吸収することで、短期的に技術力を向上させてきた。

次に雇用の創出および賃金の上昇である。雇用が途上国において創出されることは、日本企業が中国やベトナムなどに縫製工場や電子機器の部品組み立て工場を立地し、労働投入量が増加していることから明らかである [大泉 2018: 214-216]。また「図表 1-2」に見られるように、ASEAN 各国や中国では、最低賃金が上昇している。これは工業化の時

図表 1-2 米ドルでみる最低賃金の推移



(原資料) IMF、各種資料 (出所) [中村 2018] より転載。

期と重なり、工業化に伴い賃金が上昇しているということである [遠藤ほか 2018: 13-17]。

以上のように、GVC は様々な利益を先進国、途上国の双方にもたらしてきた。しかしながら、GVC は利益のみをもたらしたのだろうか。次章では、GVC によって生じた負の側面について考察する。

## II GVC が招く労働問題の現状

### (1) AppleのGVCがもたらす労働問題

近年、GVC によって引き起こされる様々な問題について研究が盛んであり、なかでも大きな問題として経済格差の拡大が指摘される。格差は産業間に留まらず、技術レベルの異なった労働者間にまで広がっている。本稿では、特に労働問題に着目する。

そして、世界中で製品の製造を行っている多国籍企業大手の Apple と Nike を取り上げ、具体的にどのような労働問題があったのか検討する。2つの企業はチェーンの形態から「バイヤー主導型」のチェーンに分類される<sup>2</sup>。このような形態のGVCによって引き起こされる労働問題とはどのようなものだろうか。まず Apple についてである。

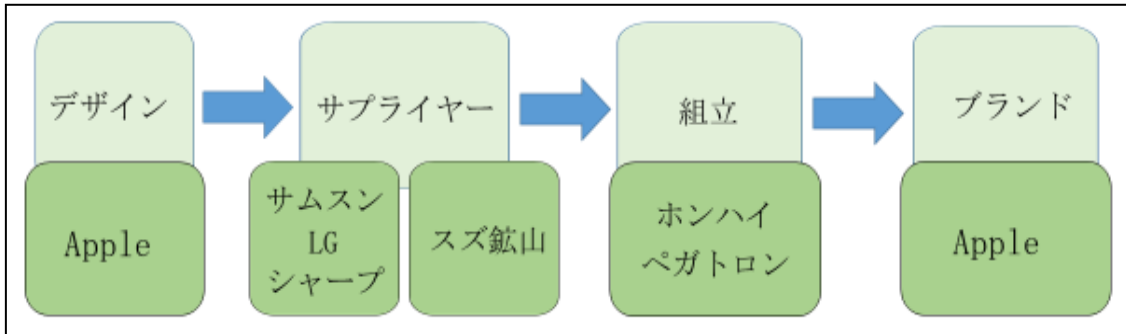
Apple はエレクトロニクス産業に位置づけられる。1990年代以降、エレクトロニクス産業の巨大製造企業がその製造機能をアウトソーシングし、自らは開発・設計やマーケティング機能を担うような事業の切り離しが行われた。Apple もまた 1997年、アメリカにある自社工場を受託製造企業に売却し、現在はアイルランドに1つ自社工場が残されるのみである [秋野 2015: 41]。これにより Apple は、研究開発やマーケティングに力を入れることができ、継続的に新製品を投入して成長している。

「図表 2-1」は iPhone のバリューチェーンを示している。Apple は製品のデザインおよびブランド業務を独占しており、それらは高付加価値を持つ工程である。この工程を担っている企業は研究開発やイノベーションに力を入れ、参入障壁を高めていく。一方で、低付加価値の活動に位置している企業はより安い原材料やより低い人件費に頼らざるをえない [程 2015: 14]。

---

<sup>2</sup> バリューチェーンの統括と規律づけを行う企業を「主導企業」と呼ぶ。1990年代に G. Gereffi らが行った研究は、「主導企業」の категорияから、自らは生産を行わない大手の小売業者やブランド企業によって統括されるチェーンを「バイヤー主導型」のチェーンとした。対して、高い技術力を持つ多国籍製造企業によって統括されるチェーンを「生産者主導型」チェーンと呼んで区別した [後藤・川上 2018: 78]。

図表 2-1 iPhone のバリューチェーン構造



(出所) [程 2015: 53] をもとに筆者作成。

2014年12月、英国放送協会（BBC）の時事問題番組「Panorama」で、Appleの関連サプライヤーには、劣悪な労働環境が存在していると報じられた。iPhoneの材料を精製するインドネシアのスズ鉱山では、砂や泥の壁が崩れて生き埋めになる危険性があるにもかかわらず、12歳の子供が泥沼の中で働いている。また、台湾のEMSであるペガトロンでは、社員寮の過密状態や、強制残業、未成年労働者などの労働問題が生じている。Appleはこの報道に対して、公式の声明を発表し、「Appleほど公正で安全な労働環境を確保している企業は、他にないと考えている。サプライヤーとともに改善に取り組んでいるが、まだ完全ではないことも承知している」と述べた<sup>3</sup>。この記事から分かるのは、関連サプライヤーにおいて、Appleが公約している基準とはかけ離れた就労実態が続いていることである（HUFFPOST 2014年12月19日掲載）。

Appleがサプライヤーに高品質な製品を安く作る要求をすることで、サプライヤーは、設備投資を怠り、人件費の削減を通じ、要求に応えようとする。これにより、低賃金で劣悪な労働環境が生じる。こうした問題はAppleとサプライヤー間だけではなく、様々な企業間で起きているだろう。

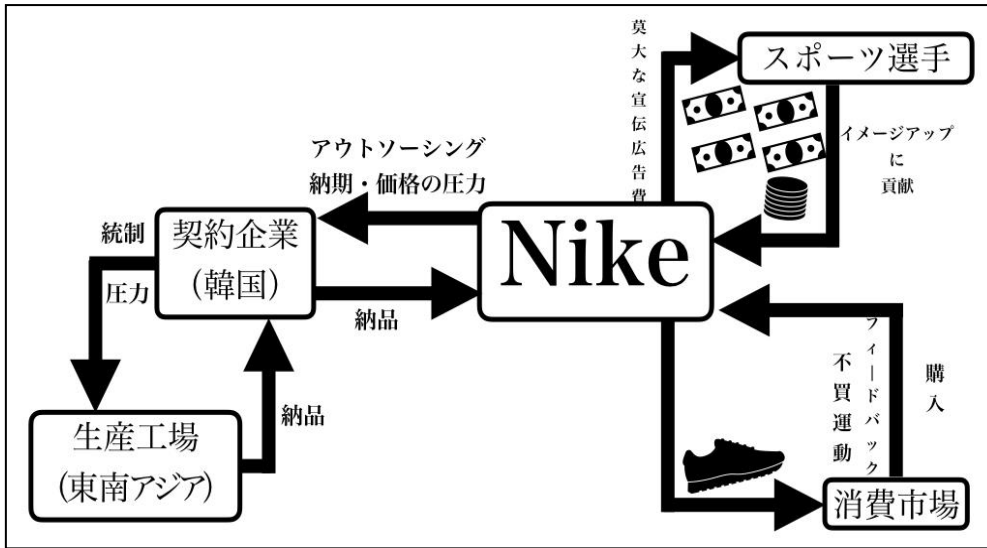
## (2) アパレル産業におけるGVCの課題

アパレル産業においては、多国籍企業のNikeが先駆的に国際分業に取り組んできた<sup>4</sup>。「図表2-2」では、Nikeが先導するGVCの構造を消費の段階まで含めて模式的に示した。Nikeはスポーツブランドとしては後発であったため、製品の性能で他社との差別化を図ることは難しく、企業のブランドイメージを高めることを目的とした戦略をとった。同時に「ファブレス経営」を行い<sup>5</sup>、自社はブランディングに特化して成長してきた[広木 2002: 14]

<sup>4</sup> 本稿では[宮川 2010]の定義に基づき、Nikeを「スポーツ用品・アパレル産業」に分類する。

<sup>5</sup> Nikeにおいてはスポーツ用品・衣料品のデザイン及び開発は自社で担当し、製造は低コストのアジアなどの発展途上国に委託している。各国にある靴工場とライセンス契約をし、「NIKE」のブランドで製品を作らせてライセンス料をとっている[広木 2002: 14]。

図表2-2 Nikeが主導するGVCの模式図

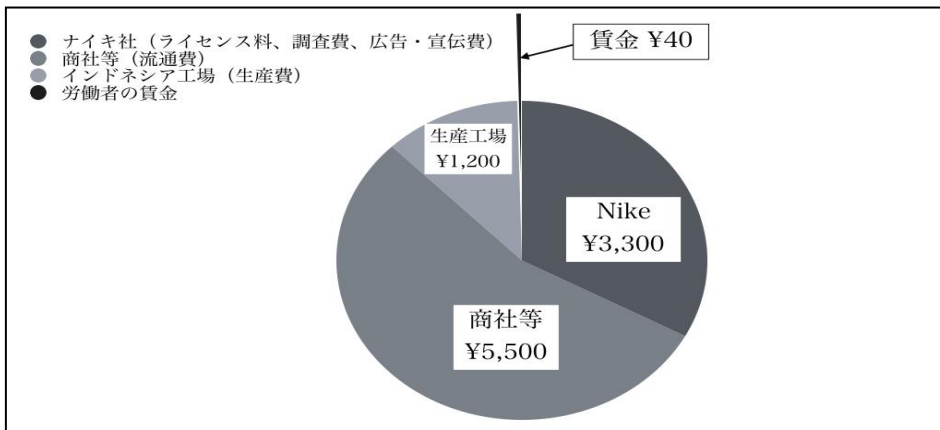


(出所) [広木 2002; 宮川 2010] をもとに筆者作成。

自国産業の発展や地場企業の成長を目論む途上国と、生産部門を途上国企業へアウトソーシングすることによってコストダウンを図る先進国企業双方にとって GVC の形成は有益である。一方で、国をまたいだチェーンにおける問題が顕在化してきている。本節では主に2つの問題を挙げる。

第1に、利益分配率についてである。「図表 2-3」は、インドネシア工場で生産された Nike シューズの価値の取り分を表している。シューズの最終価格が1足1万円と仮定すると、33%にあたる3,300円はブランド名使用料、調査費、広告・宣伝費として Nike の取り分となる。55%は流通費で商社に代表される流通業者の取り分となる。実際の生産費は12%で、特筆すべきは、最終価格における生産者の取り分の圧倒的低さである。1万円のシューズが1足売れた時、そのうち労働者に支払われているのは0.4%にあたる40円である [広木 2002: 15]。

図表 2-3 インドネシア工場で生産される Nike の靴の利益分配率 (¥10,000/1 足)



(原資料) Clean Clothes Campaign (出所) [広木 2002: 15] をもとに筆者作成。

1975年頃からNikeは、生産工程を韓国企業にアウトソーシングしてきた。しかし国内の賃金上昇に伴い、1990年代以降は、韓国企業が近隣アジア諸国へ進出していくようになった。本稿執筆時点でソウルの人件費はジャカルタの約6倍、ハノイの約9倍まで上昇している<sup>6</sup>。主導企業であるNikeにとっては、人件費が安価であればあるほどコストカットが可能となり利益に結びつく。一方で、バリューチェーン内に組み込まれる新興国企業で働く労働者が適切な賃金を得られているのかという点については疑問が残る。また、このように労働力の安さのみでバリューチェーンに組み込まれている場合、より賃金水準の低い国の企業にその立場を脅かされる状況が懸念される。外資が入りやすく、アウトソーシングが拡大しているGVCの下では、反対に外資が出ていきやすい状況をも生みつつある。

第2に、アウトソーシング先の途上国企業の労働環境についてである。1990年代、世界的な「スニーカーブーム」が起こった。これに伴って明らかになったのが、アジアのNIKEシューズ製造工場における劣悪な労働環境である。労働者が虐待を受け搾取されていると訴える運動が広まり、90年代後半には世界的な不買運動へと結びついていく。

また直近では、2013年4月24日、アジア最貧国のバングラデシュにある「ラナプラザ」が崩壊して多くの死傷者が出た<sup>7</sup>。ここでは欧米企業からの需要に応え生産量を上げるため、違法な増築を幾度も繰り返していた。この事件から明らかになったことは、先進国の大手アパレルブランドが、途上国の人々の劣悪な労働環境と安価な賃金に依存して利益をあげ続けている現実である。加えて、途上国において法整備が不完全なことも主導企業がこうした労働環境を生み出す温床になっている。事故当時のバングラデシュでは労働法が制定されているにもかかわらず事実上実行されていなかった可能性が指摘されている。Nikeが生産拠点を置いていたベトナムやインドネシアでも最低賃金を下回る賃金での労働に加えて、法定労働時間をこえる強制的な時間外労働が明らかになっている。労働者の作業場の有害物質濃度は基準値を大幅に超えていたが、企業秘密保持の名目のもと室内は締め切ったままにしていた。労働環境そのものが劣悪であったことと、その環境が危険だということを認識していなかった二重の問題が見てとれる [古内 2008: 25-31]。

### (3) GVCが招く労働問題を改善するために

ここまで大手2社を取り上げながら、GVCがもたらした労働問題について述べてきたが、この2社に限らず、問題は様々な企業間やサプライヤー間、またはその両方で起きている。GVCはバイヤー主導型の企業にとって、自社製品の生産にかかるコストを大幅に削減でき、その分研究・開発に力を入れることができる。また、サプライヤーにとってもバ

<sup>6</sup> [松山 2018: 2]をもとに筆者算出。

<sup>7</sup> バングラデシュは世界の主要な衣料品メーカーの工場を誘致し、縫製産業を主要産業としている。

ラナプラザでは違法な増築により、建物の安全性が欠如していたことに加えて、大勢の従業員を詰め詰めで働かせていた（「ファストファッションの裏側—ラナプラザ崩壊の悲劇の意味—」A Scenery Beyondホームページ 2017年3月2日掲載）。

リユーチェーンに組み込まれることで、自国の経済は潤い、さらに技術の向上が見込める。前章で説明したように、GVC はどの企業や国にも利益をもたらす。

しかし、本章でみてきたように GVC には負の側面もあるのが現状である。生産コストを削減しようとするあまり、労働者をとりまく環境は非常に劣悪な状態となっている。利益を追求し続ける多国籍企業と労働者間の軋轢は GVC の持続可能性を脅かす問題となり得る。こうした問題について、Apple や Nike をはじめとする多国籍企業はどのように考えているのだろうか。以下では、GVC によって引き起こされた問題の 1 つである労働問題について、企業がどのような取り組みを実施し、またどのように改善していかなければならないのかを述べる。

### III 企業の観点から見る GVC

#### (1) CSR とバリューチェーンマネジメント

グローバル化にともない、バリューチェーンが複雑化するにつれ、主導企業や消費者側からサプライヤーがどのように生産を行っているかが見えにくくなっている。しかし、途上国のサプライヤー工場で搾取や人権侵害が起こり、それが明らかになった場合、成熟した先進国の消費者の非難の矛先は現地企業ではなく主導企業に向けられる。そのため主導企業では、自社のみならず GVC 全体における労働者の人権や安全衛生面への対応まで含めたバリューチェーンマネジメントが求められるようになった。

「企業の社会的責任」とは、公害問題や企業の不祥事が起きるたびに問われてきたものであり、必ずしも新しい概念というわけではない。しかし、前章でも述べたグローバル化による「負」の側面の顕在化と、企業を取り巻くステークホルダーの多様化、そしてステークホルダーによる企業の製品や行動の監視の高まりといった要因から、CSR 活動が世界的に関心を集め、急速に広まっている。

本章では、先に取り上げた Apple と Nike における CSR 経営とバリューチェーンマネジメントについて考察する。

#### (2) Apple・Nike の取り組む CSR 経営

まずは Apple の事例から分析する。iPhone の EMS であるペガトロンが極端な低賃金かつ長時間の労働を強いているということが、2013 年 7 月、NGO 団体「チャイナ・レイバー・ウォッチ」によって明らかにされた。この問題への対処を目的に、Apple とペガトロンは超過勤務に関する規制遵守のための ID システムを導入した。ペガトロンはこのシステムの導入により、前年に比べ超過勤務を大きく減少させた<sup>8</sup>。しかし、依然として労働

---

<sup>8</sup> 作業員にデータベースとリンクしたバッジを配布し、出退勤の時刻や賃金のほか、寮費や昼食代の支出まで追跡する。

アップルは 2015 年の監査で、ペガトロンにおける最大労働時間の順守率は 97% と、前年比で 5% 向上したと説明した(「中国の iPhone 工場、内部を初公開 過酷労働の批判受け…見解に食い違いも」 SankeiBiz 2016 年 5 月 20 日掲載)。

者の半数以上は規定の労働時間を超えており、ミーティングなどは規定の労働時間に含まれないなど、抜け道の存在が課題となっている。

また、Apple は2012年より「サプライヤー責任」と題した、サプライヤーに対する取り組みを開始した<sup>9</sup>。同社は他企業のようにサプライヤーへ管理状況の説明責任を課しているだけでなく、サプライヤーの従業員に労働者の権利についての教育プログラムを直接実施している。このプログラムはサプライヤー自身に問題への対処を期待するものである。しかし、実際に問題が起きた場合の対処はサプライヤーの従業員に委ねられている。また、第三者機関の設置もないため、この取り組みが徹底されているかは不透明である。

続いてNikeのCSR活動を例に見ていく。スウェットショップ問題が発覚したことにより1997年に起きた世界的な不買運動は、Nikeに打撃を与えた<sup>10</sup>。これを受けてNikeはCSR活動の改革に踏み切った。労働問題があった当時のNike社内のモニタリングシステムでは問題を把握できないことを認めた同社は、「サプライヤーである契約工場のリストを毎年Fair Labor Association (FLA)に渡し、同団体が監査対象工場を選定し、監査をしている」という方法をとった[宮崎 2012: 48]。これはモニタリングを効果的なものとするにはマネジメントと従業員双方に対して中立を保つためにNikeや工場との利害関係から離れた第三者機関が行う必要があるという同社の考えによるものである。さらに、「2004年以降はNikeが1社でサプライチェーンの労働条件の改善に取り組むのではなく、他社との協力によって行うべきであると考え、ウェブサイトでNikeの製造工場リストを公開している」とある[宮崎 2012: 48]。

以上のようにAppleとNikeの事例から、実際に効力のあるCSR活動を行うためには、自社のバリューチェーン内の企業だけではなく、第三者による監査が有効であると考えられる。また、バリューチェーン全体の「見える化」を進めることが、健全なバリューチェーンマネジメントの構築のためには不可欠である。

### (3) 持続可能なGVCマネジメントに向けて

社会的公平性や環境への配慮を取り入れ、ステークホルダーなどに与える「負」の側面を小さくする取り組みと、その取り組みをより発展させ、「正」の影響を大きくしていくCSR活動が、ステークホルダーの多様化と成熟により、企業活動にとって今や無視できなくなっている。

また、本章で述べてきたように、CSR重視の経営は中長期的に企業価値やブランド力の強化、企業評価の向上につながると考えられる。しかし、CSRの視点を欠いた経営を行っ

---

<sup>9</sup> Appleのホームページで公開されており、「説明責任」「労働者の権利と人権」「従業員の支援」「環境、健康と安全」「報告書」の5つのパートで構成されている。  
Apple ホームページ 2018 (<https://www.apple.com/jp/supplier-responsibility/>, 2018年11月20日閲覧) 参照。

<sup>10</sup> 1998年3月期のNIKEブランド売上高が9,122百万ドルであるのに対し、99年3月期の同売上高は8,358百万ドルに留まり、8.4%の減少となった。不買運動が売上高減に大きな影響を及ぼした[生田 2007: 5]。



た場合、多様化したステークホルダーに「負」の影響を与えることになり、その結果、ブランドの失墜や、社会的非難により事業に深刻な影響が生じるというリスクもある。

Apple は、サプライヤーとそこで働く労働者自らが労働環境を改善できるようなサポートを提供することで労働問題の是正を図った。今後、実際にこの制度をサプライヤーの労働者が活用できるような環境づくりをいかに進めていくかが課題として残っている。

Nike は他企業に先んじて CSR 活動に取り組んできた企業ではあるが、一企業のみでの CSR 活動には限界があり、完璧にバリューチェーン全体をマネジメントできているわけではなかった。そのため他社との協力や、監査の充実によって CSR 活動の健全化、可視化を図ることで、現在のような GVC マネジメントを構築してきた。

多くの主導企業では CSR を監査するシステムは不十分であり、バリューチェーンマネジメントも自社のみで完結させている場合が多い。また、開発途上国などでは国によって統治能力に差があることや第三者機関の設置がほとんどないことも課題となっている。

今後、バイヤーとサプライヤーが「持続可能な発展」のビジョンを共有し、CSR の取り組みをどのように GVC 全体に拡大していくかが、企業に求められている。一方で企業の本質は利益追求であるため、これは最優先事項ではない。本稿で注目している多国籍企業は国境を超えて活動する主体であるため、一国家が制限をかけることは難しい。このような現状に対して国際社会が一丸となって労働問題を改善しようとする動きが活発化している。次章ではその動向と今後の展望を確認し、多国籍企業と労働者との軋轢の行く末を探る。

#### IV 労働問題に対する国際的な動向

##### (1) 指導原則および NAP について

労働問題に対する国際的な取り組みは、国際法と国内法との間のギャップによって頓挫してきた。このような現実を打開するために、国連で「ビジネスと人権に関する国連指導原則(以下、指導原則)」が採択された。以下では指導原則について述べていく。

指導原則は国家、企業がとるべき行動を国家が人権を保護する義務、企業が人権を尊重する責任、救済へのアクセスの3つの柱をもとにした、全31原則から構成される<sup>11</sup>。GVCにおける労働環境下では、企業が市民社会にもたらす影響は大きく、人権を適切に守ることが企業のみでは難しい。この課題に対して、企業に自発的な取り組みをさせる指針となるように国連人権理事会では、全会一致で指導原則が可決された。

---

<sup>11</sup> 1960年代以降、先進諸国の企業による第三世界への進出が始まった。そのような主導企業に対し、活動を規制する国際基準が求められ、約30年間にわたる国連での議論があった。指導原則は、国家と企業のための既存の基準と慣行がもつ影響のバランスをとるためのものであり、グローバル化に伴って生じるビジネスと人権の課題を収束させることが期待される [山田 2017: 4-5]。

指導原則の問題意識は、「ガバナンス・ギャップ」にあり<sup>12</sup>、それを埋めていくことが目的である。この指導原則は新たな国際法上の義務を作るものではなく、既存の基準および慣習を、1つのひな型にまとめ、不足している部分を補い、改善していくものである。既存の国際法とは異なり、指導原則そのものには法的拘束力はなく、拘束力を持つ文書作成を目的としたワーキンググループの設置が決議、採択された。そこで先進各国のグループは、人権が望ましい形で守られるように、指導原則に基づき、「ビジネスと人権に関する国別行動計画（以下 NAP）」を策定している。NAP の意義は大きく 3 つある。第 1 に、政府が指導原則の運用・実行へのコミットメントを内外に示すことができる点にある。すなわち、政府が企業に対して、いかに人権尊重のビジネスを推奨しているか、また、同時にそのようなビジネス行動のための環境整備に向けて何をしているかを示すことを意味する。

第 2 に、企業にとっては、政府がビジネスと人権に関する方針を示すことによって、レベルプレイングフィールドの形成が促されることである<sup>13</sup>。政府に対して企業は、ビジネスにとってのレベルプレイングフィールドを確保するための積極的役割を期待している。それは、ビジネスの海外進出先である相手国にも指導原則の適用を促す役割でもある。

そして第 3 に、最大のメリットは、NAP 策定プロセスを通じて、多くの関係者を関与させ、意見交換や、関係者間の信頼醸成のための建設的機会が生まれることである。また、NAP 策定が終わっても、NAP にもとづく評価や見直しを重ねることによって、指導原則がさらに活用されていくことである [山田 2017: 15-16]。

各国政府が、NAP に基づき法整備や制度作りなどを行い、その国の企業に影響を与えることで、労働問題の解決が期待される。現在、欧州の先進国が中心となって策定されている NAP だが、ラテンアメリカやアフリカ、アジアなどの途上国においても広がっており、世界的に影響力を強めている [山田 2018]。指導原則及び NAP は、企業が侵害する人権について、国際社会が足並みを揃えて取り組むための基盤になる。

上記では指導原則と NAP について触れてきた。指導原則に有効性を持たせるために、各国は、先進国を中心に NAP 策定を目指している。次節では、各国の NAP を策定する動きについてみていく。

---

<sup>12</sup> 「ガバナンス・ギャップ」とは、企業などの経済セクターがもたらす影響の大きさと、それがもたらす負の側面を適切にコントロールできない社会側の能力のギャップである [山田 2017: 5]。

<sup>13</sup> 「レベルプレイングフィールド」とは、「国際貿易における企業間の『公正な』競争条件とは、自然で均一のものでなければならず、人為的に有利な条件を利用した競争行為は『不公正』だ」というものである。「人為的に有利な」とは、一般的に「国家の援助によって有利に変更された」ということを意味する。また、「国家の援助」とは高い関税障壁や通関手続きまたは競争法の欠如等の市場アクセスを制限する非関税障壁であるとされる [村上 2010: 347]。

## (2) 欧米諸国における NAP 作成の動き

先進国には主導企業が多く存在し、その企業に NAP による方針を与えることで、GVC の労働問題を是正することができる。公表されたヨーロッパ各国の NAP を比較すると目的、内容、着目点において様々であるが、いずれも、海外における自国企業による人権の尊重を強調している。その中でも、世界でいち早く策定、公表を行った英国を例に見ていこう。

英国では指導原則に即した構成になっており、指導原則の 2 つめの柱である企業による人権の尊重を促進することを目的とした、国による企業へのガイダンスや支援を列挙している。政策例としては、OECD 2012 コモンアプローチへの合意、紛争国、脆弱国でのビジネス活動についての OECD “Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones” の活用を支持など多くの施策が列挙されている。企業の取り組みへの支援として、企業が面する人権リスクについて情報提供できるよう、ホスト国政府、企業、労働組合、学識者、弁護士、NGO、人権活動家と協力するよう在外公館への指示などがある [山田 2017: 20]。また、NAP に基づき 2015 年 3 月に英国現代奴隷法が成立した<sup>14</sup>。これは、自社の事業活動とサプライチェーンの取引で起こる現代奴隷と人身取引についての年次ステートメントを公開する義務を課したものである。この法律は、英国に本部が存在するか否かにかかわらず、同国において事業を行う、年間の売上高が 3600 万ポンドを超える企業に対して適用される。

続いて、米国の公表する NAP について見ていく。米国の策定する NAP の特徴は、OECD 多国籍企業ガイドラインと指導原則にもとづく行動計画であり、責任あるビジネス行動（以下 RBC と略記）の促進を掲げている<sup>15</sup>。米国の作成した NAP の概要は以下の通りである。

- i 米国政府は内外に対して RBC 政策を展開、国連および OECD において先導的役割を担う、政府自らの購買力をレバレッジとしてモデルとなるグッドプラクティスを促進する。
- ii 企業、市民社会、労働組合、政府、アカデミアのマルチステークホルダーイニシアティブの触媒としての役割をはたす。
- iii RBC の実行は継続的プロセスであることを認識させる企業のレポートへの支援など、RBC を促進する。
- iv 高水準、とくに尽力をしている企業を評価することによって、比較優位を発揮し、環境、持続可能性、労働者の権利、人権、汚職防止など共有する目的を達成する。

<sup>14</sup> 現代奴隷とは、人々奴隷状態または隷属状態を強要されるといった拘束労働、児童労働、強制労働、人身取引等のことを指す [牛島ほか 2015]。

<sup>15</sup> RBC とは、(1) 経済・環境・社会に対するビジネスのポジティブな貢献 (2) ビジネス行動がもたらしうる負のインパクトを認識し回避し発生時にそれに対処することと定義されている [山田 2017: 22]。

v グリーバンズメカニズムおよび救済の提供、OECD 多国籍企業ガイドラインにもとづく NCP の強化、救済のしくみに関して、ステークホルダーと協働し助言委員会をつくり、政府は企業が効果的救済のしくみを策定できるようどのように支援できるかを検討する。

上述のように、英国と米国の NAP について述べてきた。NAP により企業の労働環境の改善が期待されるが、近年策定されたものであり、企業活動にまだ影響を与えていない。そのため今後、効果がどのように企業や労働者にもたらされるか注目していきたい。

### (3) 今後の展望

前節では欧米先進国の NAP 策定に関する近年の動向について述べてきた。今後は途上国にも拡散していくべきものであり、先進国はより実現可能性のある計画にするためアップデートを続けていくべきである。

NAP 策定を後押しする動きとして、例えば ESG 投資の重要性が世界的に認識されている。以前は環境や社会を意識した投資は、財務リターンが低く、有効ではないと考えられたが、今はそれらを意識した投資が企業利益や価値向上につながるという考え方が浸透してきた [関下 2018: 34]。これは本来、企業の利益還元を求める立場であった投資家が地域社会や労働環境といった、企業を取り巻く他のステークホルダーを考慮した投資をするようになったということである。株式が多国籍企業の資本調達上の主力となっている現在においては、こうした投資家の動きは企業による利己主義的な利益追及を抑制する働きがあると期待できる。

このように多様なステークホルダーによる共通の目標に向けた協議は、マルチステークホルダー・プロセス（以下 MSP と略記）と呼ばれる。3 者以上のステークホルダーが、対等な立場で参加・議論できる会議を通し、合意形成などの意思疎通を図るプロセスである [黒田 2017: 21]。企業、市民社会アクター、影響を受けるコミュニティ、権利の所有者を含むステークホルダー全体を巻き込むことで、従来人権が侵害されやすい立場であった労働者を盛り込むことにつながる。

このように利益や財務状況のみならず、そこで働く人々の人権を重視する流れを背景に、MSP を用いて、立場上弱い人々を包括するような NAP を策定すれば、多国籍企業と労働者間の軋轢を解消する第一歩となり得るだろう。

### おわりに

GVC の発展は、主導企業・サプライヤー双方に恩恵をもたらした。一方、劣悪な労働環境で働かされている人々がいる。いま、世界に求められているのは、格差の是正と人権の尊重である。

まずは正の方法として、主導企業を筆頭にバリューチェーン全体でサプライヤーに対する責任の遵守や ID システムによる管理機能の導入がなされている。しかし、多くの主

導企業では、CSR活動を管理・監督する仕組みの整備ができていないため、その実態は不透明な面も多く、労働問題の解決には至っていない。新たな問題が生じる前に、労働環境を改善する行動をとるべきである。

また主導企業の監視が末端の労働者にまで行き届かない問題に関しては、国際的な取り組みによっての対策が必要である。本稿では、指導原則に基づくNAPの策定を用いて、問題に対処する方法を考察した。しかし、先進国であってもNAPが未整備であることが多く、実際に労働問題に効果をもたらすには時間が必要である。GVCが健全な形で機能するよう、消費者一人ひとりが労働問題に関心を持ち、違法労働下で製造された製品は購入しない、ESG投資を行っていくなどの行為を通して労働環境の改善を訴えるべきである。

## 参考文献

- 秋野昌二（2015）「アップル社の成長過程と生産体制の現状に関する研究」『立教ビジネスレビュー』8号。
- 生田孝史（2007）「サプライチェーンのCSR戦略」『研究レポート』No283、富士通総研経済研究所。
- 牛島慶一ほか（2015）「UK Modern Slavery Act 2015—英国現代奴隷法—」『ビジネスと人権・ニュースレター』第6号、EYJapan。
- 遠藤環・伊藤聖聖・大泉啓一郎・後藤健太編（2018）『現代アジア経済論』、有斐閣ブックス。
- 大泉啓一郎（2018）「老いていくアジア」[遠藤ほか編2018]所収。
- 加藤隆之（2013）「国際法と国内法の効力関係—国民主権・国家主権との関係を基軸として—」『亜細亜法學』48巻1号、亜細亜大学法学研究所。
- 黒田かをり（2017）「「ビジネスと人権に関する国連指導原則」実施のための国別行動計画と市民社会の役割」『アジア研ワールド・トレンド』第263巻、日本貿易振興機構アジア研究所。
- 関志雄（2010）「サプライチェーンの強化を目指す中国の対日投資—狙われる日本の技術と市場—」『中国経済新論—実事求是』独立行政法人経済産業研究所。
- 後藤健太・川上桃子（2018）「生産するアジア—グローバルな分業ネットワークと地場企業の発展」[遠藤ほか編2018]所収。
- 国際協力銀行 業務企画室 調査部（2017）『「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」2017年度海外直接投資アンケート調査結果（第29回）」国際協力銀行。
- 関下稔（2018）「多国籍企業の社会的機能の発揮と社会的強制力の陶冶」『立命館国際地域研究』第47号、立命館大学国際地域研究所。
- 程培佳（2015）「スマートフォンのバリュー・チェーン分析」『同志社大学大学院商学論集』49巻2号、同志社大学大学院商学研究科院生会。

- 中村昌宏 (2018) 「アジア新興国での最低賃金引き上げの影響」『アジアインサイト』  
6月15日掲載、大和総合研究所。
- 広木道子 (2002) 「多国籍企業と女性労働:NIKE (ナイキ) はどこから来るか (第2回講演, 働きたい、働けない-働く女性の「いま」と世界-)」『女性学連続講演会』第6期、大阪女子大学女性学研究センター。
- 藤田哲雄 (2015) 「グローバルバリューチェーンの展開とイノベーション政策の方向性—アジア企業の競争力向上にどのように立ち向かうべきか—」『JRI レビュー』  
Vol. 5 ,No. 24, 日本総合研究所。
- 古内翔 (2008) 「CSR と労働・人権問題」『演習論文集』第2期、東北大学大学院経済学研究科。
- 松山昭浩 (2018) 「アジア・オセアニアの各国の賃金比較」『MUSG BK Global Business Insight』臨時増刊号、三菱UFJ銀行。
- 宮川準 (2010) 「アパレル産業における搾取向上問題の展開と総括～問題表面化から10年を経て～」『日本経営倫理学会誌』第17号、(株)日本能率協会総合研究所。
- 宮崎正浩 (2012) 「責任あるサプライチェーンマネジメント—アパレル業を事例として—」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』第14号、跡見学園女子大学。
- 村上悠平 (2010) 「アンチ・ダンピング税の賦課と公益—EC アンチ・ダンピング規制の執行における消費者の利益の位置に焦点を当てて—」『一橋法学機関リポジトリ HERMES-IR』第9巻第3号、一橋大学大学院法学研究科。
- 山口綾子 (2018) 「東アジアにおけるグローバル・バリュー・チェーン」『Newsletter』  
No. 4, 公益財団法人国際通貨研究所。
- 山田美和 (2017) 「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』をいかに実行するか—日本の行動計画 (NAP) 策定にむけての報告書—」『新興国市場における企業活動と人権リスクに関する調査・啓発ならびにナショナル・プラン策定に関するプラットフォーム構築事業』2016年度政策提言研究、日本貿易振興機構アジア経済研究所。
- 山田美和 (2018) 「『ビジネスと人権に関する国連指導原則』行動計画 (NAP) 策定を日本ブランド向上に活かす」『アジ研ポリシー・ブリーフ』No. 105, 日本貿易振興機構アジア経済研究所。