

#### 第4議題「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセントワーク」

商品、サービスの生産、そしてそれらを消費者のもとに届けるために必要とされる活動を行う国境を越えた組織であるグローバル・サプライチェーン（GSCs）（世界的供給網）は、今日の世界経済において広く行われるようになっており、特に途上国においては、経済社会の発展のための機会と雇用を創出するものとして重要なものとなっている。労働者にとっては、高い技術や良い収入を得る機会となり、また使用者が国際労働基準などを遵守しているのであれば、サプライチェーン内においてディーセントワークを促進することができる。しかし、価格や配送にかかる時間などに関する過度の競争に対処するために、サプライヤーは、労働条件を悪化させ、最悪の場合、強制労働や児童労働に頼ることもある。そしてこの状態は、他の法令を遵守しているサプライヤーとの間で不公平な競争をもたらすことになる。また、労働法規制や裁判管轄の範囲は国内を対象としており、国境を越える GSCs に対応することが難しい。これまで GSCs に関する多くの研究が、経済や貿易の側面に向けられてきた一方で、GSCs における雇用、労働条件、結社の自由や団体交渉を含む労働者の権利の問題についてはあまり注目されてこなかった。第4議題はこのような状況を背景として設定されたものである。

**【グローバル・サプライチェーンと労働】**GSCs の繁栄は、国境を越える生産、投資、貿易、雇用の性質を大きく変えた。GSCs の成長をもたらした第一の要因は、遠隔通信、金融サービス、情報技術の発展である。これによって世界中の様々な場所に分断された生産のリアルタイムの調整と物流管理が可能となった。第二に、インフラ、物流、輸送サービスの改善が、原材料と商品のより信頼のできる迅速な配送を可能とし、取引コストを減少させた。そして貿易協定が関税の税率引き下げなどを通して貿易コストを減少させるのに大きな役割を果たしたことが第三の要因である。最後の要因は、中国及びインドの出現と GSCs への参加であり、このことが世界経済への労働者の供給を倍増させた。

GSCs は、大きく2つのタイプに分かれる。一つは、海外の子会社及び関連会社を直接所有するための多国籍企業による海外直接投資（FDI）である。もう一つは外部調達であり、そこでは最上位のサプライヤー及び仲介者との間を除いては、リード企業による所有関係や直接の契約関係はみられない。

また、GSCs は、生産会社が生産プロセスを通じて大きな影響力を持つ生産者主導の形態、またはアパレル業界に見られるような、生産者が小売やブランド会社の決定に縛られるバイヤー主導の形態として出現するが、時が経つにつれ、生産者主導の多くのものは、バイヤー主導のサプライチェーンの性格を獲得し、様々な業界へと拡大していった。さらに、生産プロセスのより一層の断片化によって中間商品の取引が増加したが、このことが途上国のサプライヤーに新たな競争力を得る機会をもたらした。熾烈な価格競争や生産される商品の種類と量の変動に対応するために、サプライヤーはその生産を下請けに、より頼るようになった。これが、零細企業、インフォーマルな工場やリード企業自身も把握できな

い在宅労働者の使用につながり、そこでは、低賃金や長時間労働などの重大なディーセントワークの欠如が見られる。また、GSCsを通じた国際的なアウトソーシングにおいては、バイヤーは、リード企業として大きな影響力を持つにもかかわらず、サプライヤーやそのさらなる下請け企業内での雇用関係について法的な使用者でもなく正式に責任を負うわけでもない。このような状況が、GSCsにおいてディーセントワークを促進するにあたっての課題となっている。

**【グローバル・サプライチェーンにおけるディーセントワーク実現のための改善策】** 経済上の改善と社会的な改善の2つの改善策の種類がある。経済的改善は、GSCsにおいて、生産プロセスの効率化や商品価値自体の向上、事業の多様化などを通じて、サプライヤーがより高価値の活動へと移行するプロセスであり、社会的改善は、GSCsにおいて、ディーセントワークを達成するプロセスである。ディーセントワークを実現し、望ましい発展を遂げるためには、社会的改善と経済的改善とが同時に生じるものでなくてはならないが、経済的改善が社会的改善を伴わないことがしばしば見受けられる。そこで、両者が統合的かつ相互に補強し合う形で達成されるために、政府の政策、労働組合の活動、団体交渉、労働法規制などの方策を通じた介入が必要である。

**【グローバル・サプライチェーンにおけるガバナンス】** GSCsにおいては、サプライヤーは、その地域の法を遵守し、契約上の義務や、グローバルに活動するリード企業によって設定された私的基準を履行する必要がある。しかし、これらの新たなサプライヤーをかかえる国々の政府は、労働基準を完全に実行するための組織的な能力を欠いていることがある。そのように国家の枠を越えたグローバル経済の進展は、かなりの大きさのガバナンスの穴を生じさせており、このようなガバナンスの隙間は、職場での法遵守や労働者の権利の保護を困難にする。

ガバナンスの隙間を埋め、GSCsにおいてディーセントワークを促進するためのガバナンスの方法や構想は、4つのタイプに分類される。第一のタイプは、労働法遵守と施行を促進し、国際労働基準を批准する国家の義務として表現される公的ガバナンスである。第二は、企業や使用者組織、業界団体による私的ガバナンスであり、第三は、社会対話、団体交渉、国際枠組み協約のような社会的パートナーの構想である社会的ガバナンスである。そして最後に、ILO多国籍企業宣言や国連グローバルコンパクトなどのような多国間構想である。これらのガバナンス構想は、それぞれの間での調整がなされておらず混在している状況にあることから、限られた公的資源の戦略的かつ効率的な利用を促しながら実行されるべきである。

**【今後のあり方】** 以上の検討を前提として、次のような討議ポイントが提案されている。

- 1 ディーセントワーク実現のためのどのような機会と課題、そして包括的な発展が、GSCsから現れてきたか。またその課題はどのように処理されるか。
- 2 国際労働基準の尊重を含めたディーセントワークと、経済的発展との連携を確かなものにするために、事務局、ILO加盟国、その他の利害関係者によって、どのような政策、戦

略、行動、計画が実行されてきたか。

3 基準も含めて、GSCs のどのようなガバナンス制度が、成長、ディーセントワーク、包括的な発展の達成を最もよくサポートするか。どのように相乗効果をもたらすことができるか。

4 GSCs が、経済的成長と、国際労働基準の尊重を含めたディーセントワークとの間のより強固な統一性を達成するために、政府や社会的パートナーは何をすべきか。他の当事者は何ができるか。これらの取り組みにおいて、それらの主体を支援するために、ILO は何をすべきか。