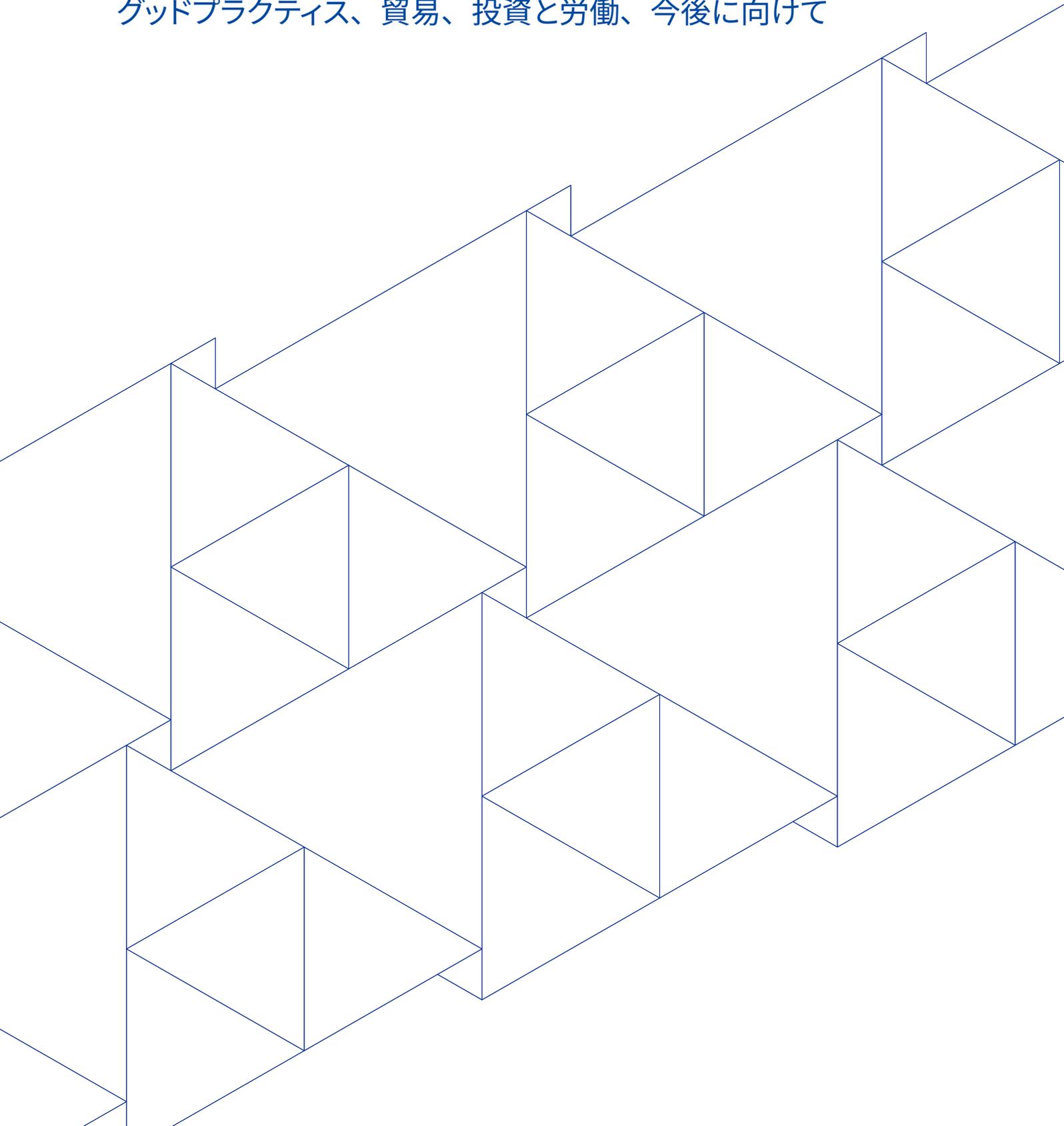


▶ 責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：

バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業の
グッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて



- ▶ **責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：**
バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業の
グッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて

©国際労働機関（ILO）、日本貿易振興機構（ジェトロ）2024



表示 4.0 国際 (CC BY 4.0)

本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示・改変禁止 4.0 国際」に基づいて配布されるオープンアクセス著作物です。利用者は、本ライセンスに詳述されているように、本作品が変更されることなく全体として伝達される限り、営利・非営利を問わず、本作品を再配布することができます。ILOとジェトロは、原著作物の所有者として明確にクレジットされなければなりません。原作の翻訳や翻案には、ILOとジェトロの書面による承認が必要です。利用者の作品に関して、ILOおよびジェトロのエンブレムを使用することはできません。

表示-著作物は次のように引用しなければなりません。

小林有紀、田中晋編著、責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて、国際労働機関及び日本貿易振興機構、東京、2024 © ILO、ジェトロ

第三者素材-クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO及び以外の者の著作物には適用されません。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理及び侵害の申立てについて単独で責任を負います。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会（United Nations Commission on International Trade Law：UNCITRAL）の仲裁規則（Arbitration Rules）に従って仲裁に付託されるものとします。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとします。

権利及びライセンスに関する質問は、ILO 出版部（権利・ライセンス）（rights@ilo.org）にお問い合わせください。ILOの出版物とデジタル製品については、www.ilo.org/publnsに情報が記載されています。

ISBN: 9789220405611 (print)

9789220405628 (web PDF)

ILO 及びジェトロ刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関するILO及びジェトロのいかなる見解をも示すものではありません。研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対するILO及びジェトロの支持を表すものではありません。

企業名、商品名及び製造過程への言及はILO及びジェトロの支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは不支持を表すものではありません。

本著作物は日本語で執筆されており、ILO及びジェトロは英語翻訳文の正当性または完全性、何らかの不正確性、誤字、脱漏、あるいはその利用から生じる結果に対する責任を一切負わないものとします。

執筆者一覧

本レポートはILO駐日事務所とジェットロ調査部が共同で作成し、第1～3、8、10、11章をILOが、第4～7章とコラムをジェットロが担当し、第9章を共同で執筆した。

執筆者は以下の通り（肩書は執筆時点）。

小林 有紀	（ILO駐日事務所プログラム・コーディネーター）	：編著者、第1～3章、第8～11章
田中 晋	（ジェットロ調査部主任調査研究員）	：編著者、第4章、第9章、コラム
羽星 有紗	（ILO駐日事務所トレーニング・プログラム・オフィサー）	：第3章、第8～9章
若松 勇	（ジェットロ調査部長）	：第4章
葛西 泰介	（ジェットロ調査部米州課員）	：第4章
岩上 勝一	（ジェットロ調査部アジア大洋州課長）	：第5～7章
河野 将史	（ジェットロ調査部主幹（南西アジア））	：第5～7章
森 詩織	（ジェットロ調査部国際経済課課長代理）	：第9章

▶ 謝辞

ILO-ジェトロ共同調査の実施に当たっては、 Bangladesh、カンボジア、ベトナムの政府機関、労働組合、使用者団体にインタビューを行うとともに、日本国内では一般社団法人日本経済団体連合会のほか、産業別の業界団体として、一般社団法人日本自動車部品工業会（JAPIA）、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）、日本繊維産業連盟（JTF）にご協力いただいた。また、以下に記載する企業各社において、本社および各国拠点でのインタビューに快く応じていただいた。各団体・企業各社、および本報告書の作成に当たり、ご助言・ご尽力いただいた全ての方々に深く御礼申し上げます。



▶ まえがき

この報告書は、日本政府（経済産業省）拠出による「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築：ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて」プロジェクトの下で出版される。このプロジェクトは、国際労働機関（ILO）によって行われ、企業の国内関連法の順守および労働に関する国際基準の尊重の実務を体系的に支援し、かつ構造的課題に対処するための政府・労働者・使用者（政労使）関係者の協力を推進することで、ディーセント・ワーク¹の促進を目的としている。具体的には、日本企業の海外取引先企業などに対する人権デューデリジェンス²の実施支援や、人権・労働環境改善に向けたアドバイスの提供などを対象国・産業で実施している（対象の国・産業は、バングラデシュ：繊維、カンボジア：繊維、ベトナム：繊維・電子機器、日本：繊維・電子機器・電子部品を含む製造業）。

2022年10月、日本貿易振興機構（ジェトロ）海外調査部（当時の名称、2023年4月に調査部に改称）と国際労働機関（ILO）駐日事務所は、人権デューデリジェンスに関する取り組みに関して、日本とアジアの3カ国（バングラデシュ、カンボジア、ベトナム）で共同調査するための覚書に合意し、署名した。本報告書は、同覚書に基づき行われた共同調査の結果をまとめたものである。

本調査では、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムと日本との貿易関係、責任ある企業行動の促進に関連する政策や取り組みを調査するとともに、これらの国に活動拠点や取引先を持つ繊維・アパレル、電気・電子機器の日本企業の責任ある企業行動や労働慣行の取り組み事例を取りまとめた。また、企業レベルでの取り組みのさらなる促進とともに、責任ある企業行動や労働慣行を可能にする環境を醸成するための各関係者が考慮し得る行動も含めた。本報告書にて集約した、人権デューデリジェンスや責任ある企業行動に関する、日本企業自身による取り組み事例が、他の日本企業およびそのサプライチェーンにおける取り組みの参考となり、日本においてさらなる取り組みが促進されることを期待したい。また本報告書が、中核的労働基準やILO多国籍企業宣言を含む国際的な人権や労働に関する基準の尊重に向けた取り組みや関係者間での協力をすることに寄与できれば幸甚である。

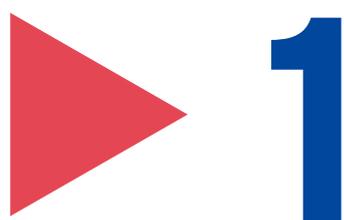
1 ディーセント・ワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」のことである。

ILO、ディーセント・ワーク、<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm>

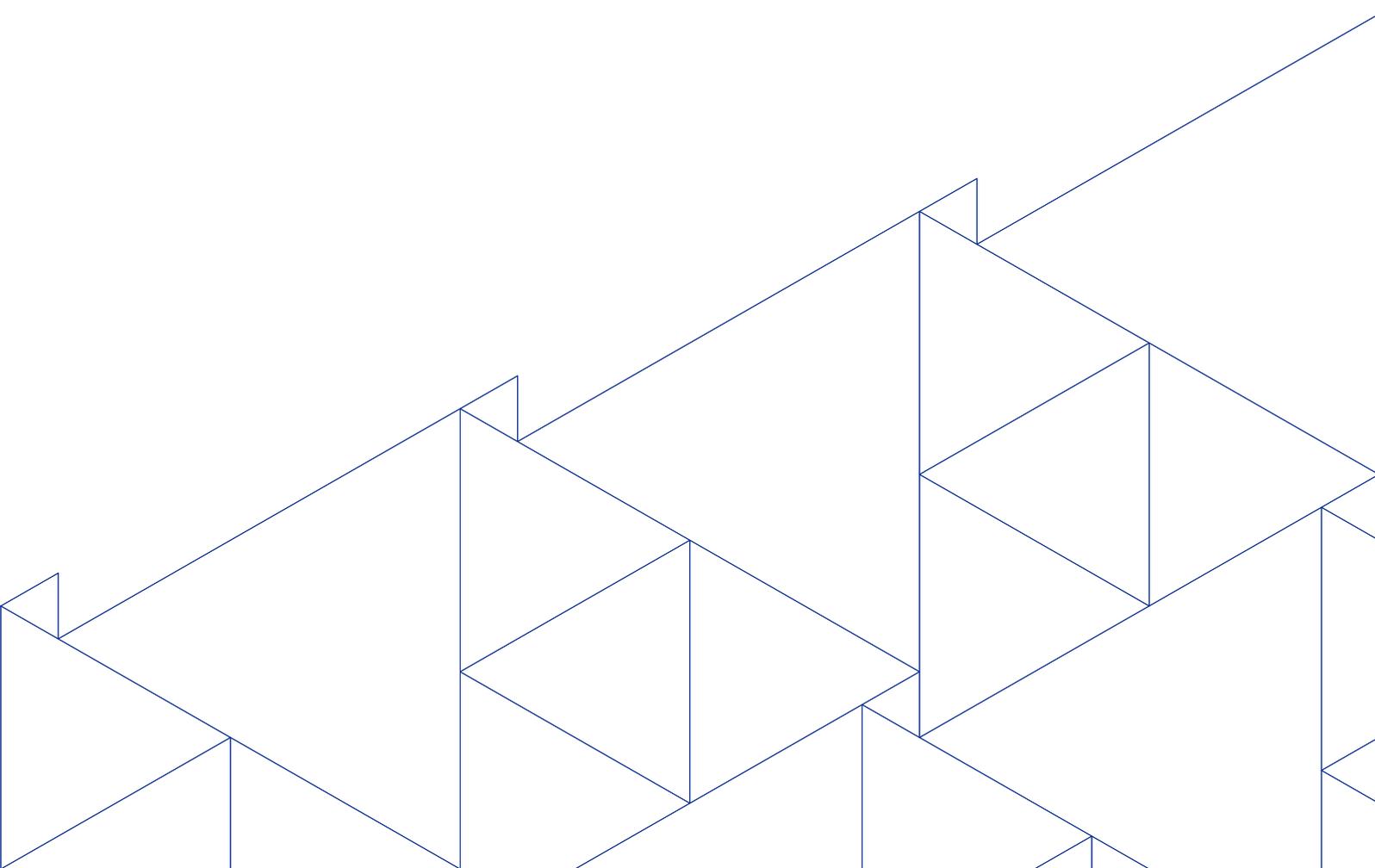
2 人権デューデリジェンスとは、企業が自社・グループ会社およびサプライヤーなどにおける人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為をいう。

▶ 目次

謝辞	6
まえがき	7
1. 調査の背景と目的	9
2. 責任ある企業行動・ビジネスと人権に関する国際的な枠組み	13
3. バングラデシュ、カンボジア、ベトナムにおける労働分野における国家の取り組みと ディーセント・ワーク課題	21
4. EU、米国、日本とバングラデシュ、カンボジア、ベトナムとの貿易と労働を巡る動向	41
5. 日本とバングラデシュ、カンボジア、ベトナムの貿易動向 （繊維・衣料品、電子機器・同部品、自動車・自動車部品）と日系企業の進出動向	61
6. バングラデシュ、カンボジア、ベトナムの企業活動に関する投資促進の取り組み	85
7. バングラデシュ、カンボジア、ベトナムに進出する日本企業が直面する課題	107
8. 日本における使用者団体のビジネスと人権、責任ある企業行動に関する取り組み	125
9. 企業によるグッドプラクティス	131
コラムー日本企業の人権デューデリジェンス実施状（ジェットロ・アンケート調査より）	176
10. バングラデシュ、カンボジア、ベトナムにおける 人権デューデリジェンスに対する受け止め	183
11. 責任ある企業行動のさらなる促進に向けて	187



調査の背景と目的



1.1 背景

2011年、国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、国連指導原則）が全会一致で支持された。国連指導原則は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセスという3つの柱を定めている。また、企業が人権尊重責任を果たす上で従うべきプロセスである人権デューディリジェンスという概念も導入された。

国連指導原則が支持されてから10年以上たち、国際労働機関（ILO）多国籍企業宣言や経済協力開発機構（OECD）多国籍企業行動指針と同原則が相互補完的に機能し合うことで、「ビジネスと人権」や責任ある企業行動という概念は、国連機関のみならず、国家、企業、市民社会など多様なステークホルダーに広く普及してきている。2014年には、国連人権理事会は、各国に対し、国連指導原則の国別行動計画（NAP）の策定を含む国連指導原則の履行に向けた取り組みを奨励する決議を採択し、その後各国でNAPの策定が進められ、2023年3月末現在でNAPを策定した国の数は30カ国（うち4カ国は、「ビジネスと人権」の章を含む人権国別行動計画を策定）となっている。

また、企業の人権尊重を促す様々な政策が各国でも講じられている。国境を越える活動を展開する企業は、事業を実施する国の国内法令の順守状況だけでなく、数々の国際労働基準に含まれる原則を含む国際的な基準等に照らしてその行動が評価されるようになっている。

このような国際的な動向の中、日本政府は、2020年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」³を策定し、また2022年9月には、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」⁴を策定して、日本企業の人権尊重の取り組みを一層促進している。

こうした取り組みの一環として、2022年に、日本政府（経済産業省）による拠出の下、「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築：ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて」プロジェクトが立ち上げられた。このプロジェクトの下、2022年10月、日本貿易振興機構（ジェトロ）海外調査部（当時の名称、2023年4月に調査部に改称）とILO駐日事務所は人権デューディリジェンスに関する取り組みに関して、日本とアジアの3カ国（Bangladesh, Cambodia, Vietnam）において共同調査を行うことに合意し、覚書に署名した。本調査報告書は、同覚書に基づき、ジェトロ調査部とILO駐日事務所との共同事業として行われた調査の結果をまとめたものである。

1.2 目的

本調査の対象となる国・産業は、Bangladesh（繊維）、Cambodia（繊維）、Vietnam（繊維・電子機器）、日本（繊維・電子機器等部品産業を含む製造業）である。本調査では、企業レベルでの責任ある企業行動を後押しする観点から、Bangladesh, Cambodia, Vietnamに活動拠点や取引先を持つ対象産業の日本企業の責任ある企業行動や労働慣行の取り組み事例を取りまとめるとともに、責任ある企業行動や労働慣行を可能にする環境の醸成に向けて、責任ある企業行動の促進に関連する政策や取り組み等を調査した。

本調査は、ビジネスと人権に関する国際的な枠組みの発展を踏まえ、政府、企業、そして権利保有者（ラ

3 外務省、「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）の策定について、2020年10月16日、https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

4 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議、責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン、2023年9月、<https://www.mhlw.go.jp/content/10803000/001137202.pdf>

イックホルダー)⁵である労働者の視点から、対象国に活動拠点や取引先を持つ日本企業による、責任ある企業行動の取り組みと課題、加えて、責任ある企業行動推進のための環境整備の現状と課題について明らかにする初めての取り組みであるといえる。本調査では、ビジネスと人権に関する国際的な枠組みの発展を踏まえ、バングラデシュ、カンボジアおよびベトナムの各国において、責任ある企業行動の実現に向けてどのような取り組みが行われているか、また、調査対象の日本企業は、日本本社の取り組みを中心として、上記3カ国に立地する自社の子会社または取引先企業と協力しながらどのように責任ある企業行動を取っているかについて調査した。また、貿易と投資の促進と人権尊重の接点を探る観点から、貿易協定や特恵関税制度、加えて日本と対象3カ国の貿易動向や進出する日本企業が直面する課題についてまとめた。本報告書では、ステークホルダーへのインタビュー調査で明らかになった課題や機会を提示することによって、責任ある企業行動を促進するために各関係者がどのような行動ができるか例示したい。

1.3 原則と指針

本報告書においては、国連指導原則、ILO 多国籍企業宣言、OECD 多国籍企業行動指針と、この指針を実施するための実務的方法を提示する「責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」を分析の枠組みとして用いる。第2章で解説するように、これらの文書は責任ある企業行動に関する主要な国際文書であり、企業が参照すべき原則および行動方針を示すものである。これらの文書は互いに整合性が取られており、かつ相互に補完し合っている。

1.4 本報告書の構成

本報告書の構成は、以下の通りである。次の第2章において、責任ある企業行動・ビジネスと人権に関する国際的な枠組みを整理する。また、本報告書の分析の枠組みとして用いる3文書、つまり国連指導原則、ILO 多国籍企業宣言、OECD 多国籍企業行動指針の関係性を解説する。第3章では、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムにおけるディーセント・ワークの推進に向けた各国政府の政策と労働分野の課題を整理する。第4章では、上記3カ国と主要な貿易相手国であるEU、米国、日本との貿易協定や特恵関税制度の規定を整理し、第5章では、日本と当該3カ国との貿易動向（繊維・衣料品、電子機器・同部品、自動車・自動車部品）を示す。また、第6章では、当該3カ国それぞれの投資促進に関する取り組みをまとめた。第7章においては、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムに進出する日系企業が投資やビジネス関係を構築する際に直面する課題を考察する。第8章においては、日本における使用者団体（経団連および調査対象とした業界団体）のビジネスと人権に関する取り組みを紹介し、第9章では、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムの3カ国に活動拠点や取引先を持つ日本企業による責任ある企業行動と人権デュー・ディリジェンスの取り組みの中からグッドプラクティスを抽出し、その内容を分析、整理して紹介する。コラムでは、ジェトロが2022年11～12月に実施した「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」の結果をもとに、2022年時点の日本企業の人権デュー・ディリジェンスの実施状況を概観する。第10章では、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムにおける人権デュー・ディリジェンスに対する政労使関係者の受け止めについて触れる。最後に第11章で、ステークホルダーが考慮し得る行動について例示する。企業実務に関しては、第9章の「企業によるグッドプラクティス」を参照されたい。

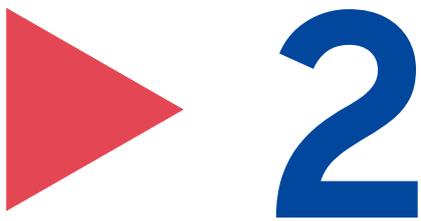
5 ビジネスと人権の議論において、ステークホルダーとは、企業の活動に影響を受けるかその可能性のある利害を持つ個人または集団である。このうち、利害が個人の人権または集団的権利（先住民等の集団等が保有する権利）である場合、影響を受けたかその可能性のある人権を有するステークホルダーは権利保有者（ライツホルダー）と呼ばれる。例えば、ローカル、地域または国レベルの共同体、労働者および従業員、製品の消費者またはエンドユーザーなどが含まれる。OECD、責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス、<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

1.5 調査手法

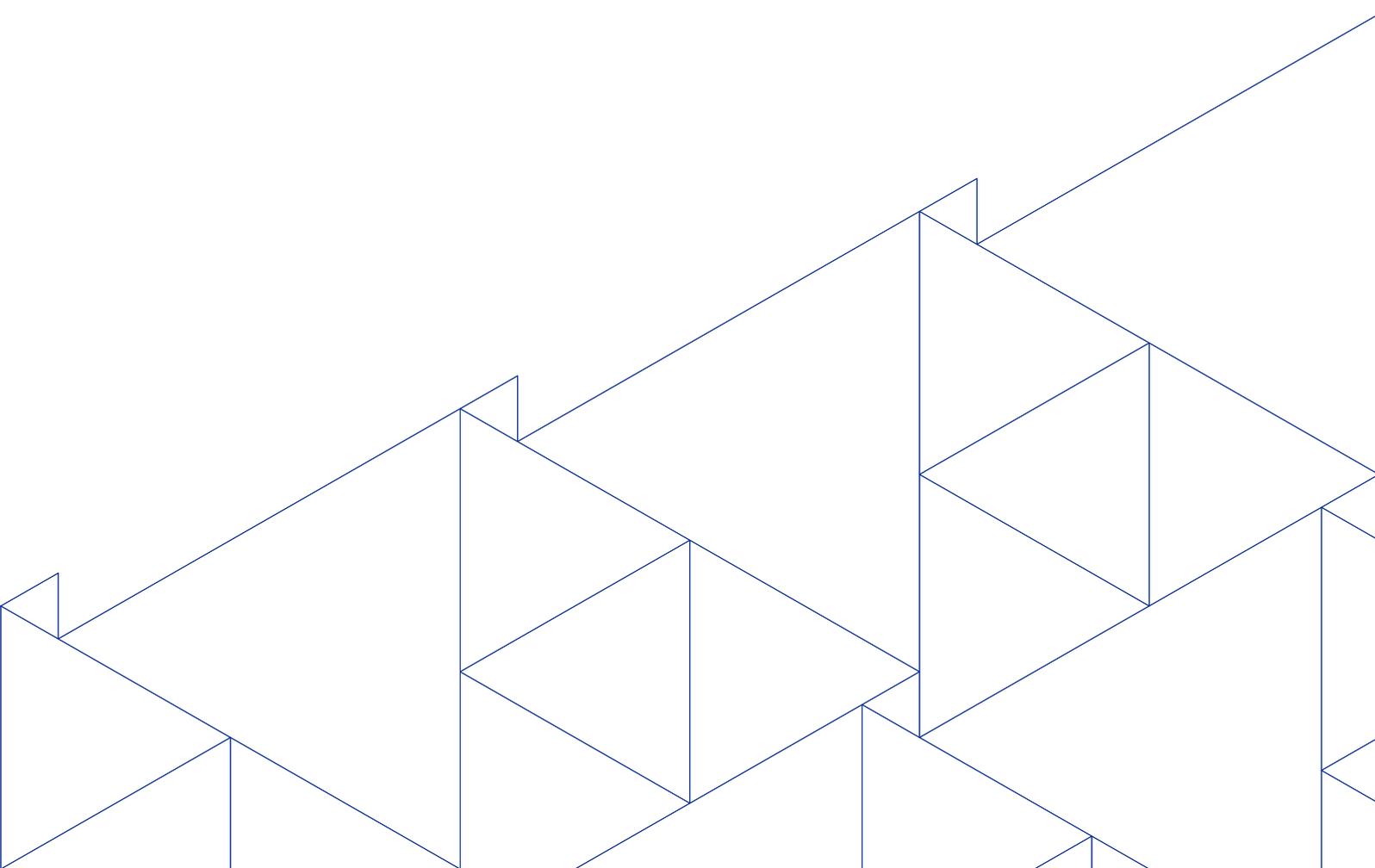
第2章は、ウェブサイト等の公開情報やILO出版レポート等を用いて文献調査を行った。第3章は、対象となる3カ国の政策・施策、およびディーセント・ワーク・カントリー・プログラム⁶とその報告書につき、ILO多国籍企業宣言を枠組みとして用いて分析した。第4章は、EUや米国、日本と対象となる3カ国との関係の特恵関税制度やEUの貿易協定における貿易と持続可能な開発規定、米国の人身取引報告書などに関する公開情報を用いて文献調査を行った。第5章は、グローバル・トレード・アトラス⁷等より抽出した対象品目の当該国と日本との貿易動向をまとめた。第6章は、現地政府による政策・制度に関する資料、現地ジェットロ事務所へのヒアリング等によりまとめた。第7章は、ジェットロが毎年実施している「海外進出日系企業実態調査」（アンケート調査）の2022年度調査結果から、経営上の課題等についてまとめた。第8章においては、日本の使用者団体の取り組みに関する公開情報を文献調査した上で、2023年3月にオンラインで開催された、使用者団体間による情報交換会で議論された情報を参考にした。第9章では、対象3カ国に活動拠点や取引先を持つ日系企業やそのサプライヤー企業に行ったインタビュー調査の内容をとりまとめた。インタビュー調査は2022年9月から2023年3月にかけて対面もしくはオンラインで行われ、半構造化面接法（Semi-structured interview）を用いた。インタビューを行った日系企業のうち日本本社は13社、現地の子会社・グループ会社は6社、日本企業と取引があるサプライヤー企業は2社である。これらの対象企業の選別は、Bangladesh, Cambodia, Vietnam に拠点を持つ調査対象産業の企業のうち、非財務情報含む公開情報等を参考に、人権に関する取り組みを行っている企業を特定し、ジェットロのネットワークや業界団体などを通じてインタビューの打診を行った上で、許可が得られた企業に対してインタビューを実施した。第10章はBangladesh, Cambodia, Vietnam の政府、使用者団体、労働組合等の関係者に対するインタビュー調査をもとに取りまとめた。インタビュー調査は2022年9月から12月にかけて対面で行われ、半構造化面接法（Semi-structured interview）を用いた。

6 ディーセント・ワーク・カントリー・プログラムとは、ILOが各国の政府・労働者・使用者の代表と協力し、各国のディーセント・ワークに関わる優先的な課題に取り組む活動計画を指す。

7 米IHS社作成の世界168カ国・地域の貿易統計データベース。データソースは各国の統計作成機関。品目分類はHSコードを使用。



責任ある企業行動・ビジネスと人権に関する 国際的な枠組み



2.1 国家を主体とした人権推進体制

本報告書で扱う国際的に認められた人権とは、国際人権章典で表明された人権、ならびに国際労働基準の一部である労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利として理解される。国際人権章典とは、世界人権宣言（1948年）とこの宣言に続く、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966年）、市民的及び政治的権利に関する国際規約（1966年）などの国際規約のことを指す⁸。さらに労働における基本的原則及び権利は、ILOの中核的労働基準に定められる5分野10条約⁹が扱う分野、すなわち、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、そして安全で健康的な労働環境である。

上述した世界人権宣言は、人権尊重に関して「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準として」宣言されたものであり、各国政府が達成すべき共通の基準とされている¹⁰。このことから理解されるように、本来、国際人権章典や労働における基本的原則及び権利を守るための国際的な人権保護の枠組みは、個人と国の関係性で語られ、国家主体のアプローチが取られてきた。つまり、国際的な人権保護の枠組みにおいては、国家がまず国際的なレベルで人権基準に合意し、その上で政府が関連する国内法や政策などの措置を通じて、全ての個人の人権や労働に関する権利の尊重及び保護、実現をするという国家主体の体制がとられてきた。労働に関する権利については、国際労働条約を批准した国家は、自国の労働法や政策にこの原則及び権利を適用させ、自国内で推進することが求められる。また、ILOの条約適用監視システム¹¹は、条約を批准した各国における当該条約の適用状況の監視を行い、使用者団体及び労働者団体の申し立てに基づく審査を行う。加えて、中核的労働基準については、条約を国家が未批准の場合でもILOの加盟国はこの原則の推進に向けた努力をするべきであることが、1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」（1998年採択、2022年改正）（以下、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言）で宣言されている。

2.2 グローバル化に伴う国際的な協調の必要性和ILO多国籍企業宣言

2.1で述べたように、国際的な人権保護の枠組みは、これまで国家主体のメカニズムが取られてきた。これは、労働者の権利保護に当たっては、国家が法律・規制システムやその政策などの措置を十分に整備し、実施していくことを前提としている。その一方で、同時に、生産体制のグローバル化と市場競争の激化は、価格を引き下げる圧力を招き、しばしば労働者の権利に負の影響を及ぼしてきた。労働者の権利に関する不十分な保護に対処するため、企業に対して行動規範の策定や社会監査などの民間における仕組みづくりを求める期待する声や、企業に対して労働者の権利侵害を前提とした生産コストの引き下げの競争をやめるよう期待する声が高まった。

このような背景から、より責任ある企業行動を促すための国際的な規範と協調の必要性が増し、1970年代以降に複数の国際的な文書が採択された。1976年に採択されたOECD多国籍企業行動指針は、多国籍企

8 国際連合広報センター、国際人権章典、https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/document/bill_of_rights/

9 2022年6月に開かれた第110回ILO総会では、中核的労働基準に安全で健康的な労働環境を含めることに関する決議が採択され、即時発効した。これを受け、中核的労働基準はそれまでの4分野8条約から、5分野10条約となった。ILO、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年6月18日）、https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang-ja/index.htm

10 外務省、世界人権宣言と国際人権規約、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/kiyaku.html>

11 ILOは、条約・勧告の適用状況について常に審査を行い、また側面から批准を促進するため種々の仕組みを設けている。詳しくは、ウェブサイトを参照されたい。

ILO、監視機構、<https://www.ilo.org/tokyo/standards/supervisory-bodies/lang-ja/index.htm>

業による企業活動と政府の政策との間の調和の確保、企業と企業が活動する社会との間の相互信頼の基礎の強化、国際投資環境の改善の支援、および多国籍企業による持続可能な開発への貢献の強化を目的としている¹²。1977年11月には、ILO多国籍企業宣言が政府、使用者、労働者の各代表によって協議され、ILO理事会によって採択された。ILO多国籍企業宣言は、多国籍企業、政府、使用者団体および労働者団体に対して指針を示しており、雇用創出や人々の生活の質の向上など、事業活動を通じた経済的・社会的進歩の達成に向けて企業の果たす不可欠な役割を認識している。多国籍企業宣言は、労働者の権利が保護・尊重され、企業が持続可能で競争力のあるものとなるよう、企業の責任、そして政府が負うべき責任をそれぞれ明確化している。多国籍企業宣言は、多国籍企業が経済的・社会的進歩およびすべての人へのディーセント・ワークの実現に対してなし得る積極的寄与を奨励し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決することを目標とし、またこの目標を達成するために、政府、使用者（企業）、労働者の3主体が、それぞれの役割を果たすべきであるとしている。

さらに1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」（以下、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言）においては、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境の5分野の労働における基本的原則及び権利の尊重、促進、実現に向けた義務は国家が負うこと、かつ対応する基本条約を国家が未批准の場合でも、この原則の推進に向けた努力をILOの加盟国は行うべきであることが定められている。

<用語解説：ILOの三者構成原則>

国際労働機関（ILO）は、国連機関の中で唯一、政府、使用者（企業・雇用主の代表）、労働者の代表からなる三者構成の原則をとっている。ILOはこの三者構成により、ILO加盟国の政府と労使が構成する社会的パートナーが自由かつオープンに話し合い、労働基準や政策を立案する合意形成の場となっている。ILOはまた、社会、経済、その他多くの問題に関する国内政策の策定、そして適切な場合にはその実行における労働組合と使用者の「社会対話」を推進することによって、加盟国内でもこの三者構成主義を奨励している¹³。社会対話とは、政府、使用者、労働者の代表が、経済・社会政策に関わる共通の関心事項に関して行うあらゆる種類の交渉、協議、あるいは情報交換を指す。

2.3 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」とILO多国籍企業宣言（2022年改訂）

2000年代以降は、2000年の国連グローバル・コンパクト（UNGC）¹⁴の発足、同じく2000年のグローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）ガイドライン第1版発行、2010年のISO26000「社会的責任に関する手引き」の発行をはじめ、2.1で紹介した労働者の基本的権利を含む国際的に認められた人権の保護に向けた取り組みがますます広がった。企業のグローバルな活動によって引き起こされる人権や労働者の権利に対する負の影響に対処するための国家と企業の各主体に向けられた規範が徐々に確立することで、ビジネスと人権という概念が形成された。

12 外務省、OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針 日本語仮訳、2023年、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586175.pdf>

13 詳しくはILOウェブサイト、ILOについて (<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/lang-ja/index.htm>)、組織 (<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/organization/lang-ja/index.htm>) を参照されたい。

14 国連グローバル・コンパクト (UNGC) とは、国連と民間 (企業・団体) が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブである。詳しくは国連グローバル・コンパクトのウェブサイト (<https://unglobalcompact.org/>) を参照されたい。

2011年には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、国連指導原則）が国連人権理事会において全会一致で支持された。この指導原則は、企業の人権尊重の責任の範囲について、国際的に認められた人権に依拠し、最低限、国際人権章典で表明されたもの、および労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言で定められたILO中核的労働基準の基本権に関する原則であると明記している（国連指導原則12）。その上で、企業活動と国際的に認められたこれらの人権の関係を「1.人権を保護する国家の義務、2.人権を尊重する企業の責任、3.救済へのアクセス」の3つの柱に分類し、人権を保護する国家の義務を再確認している。一方、企業には企業活動及びサプライチェーンにおいて、労働者の権利を含む人権を尊重する責任があることを明記し、企業による人権尊重の具体的方法として人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント、人権デューディリジェンスの実施、人権への負の影響を是正するプロセスを規定した（国連指導原則15-22）（図表2-1参照）。特筆すべき点として、国連指導原則は企業活動による人権に対する積極的貢献が可能であることを認めつつも、この貢献は事業全体を通じて人権尊重することを怠った場合にこれを相殺するものではない（国連指導原則11解説）としている点である。また第3の柱も注目に値し、企業活動により人権への負の影響が発生した場合に、その行為を是正し、被害者を救済する国家の機能を補完すべく、救済の提供に関する国家の義務と企業の責任が明記されている（国連指導原則22、25-31）。

なお、国連指導原則を含む国際的な文書間での整合性の向上を図るため、OECD 多国籍企業行動指針とILO多国籍企業宣言はそれぞれ改訂されている¹⁵。OECD 多国籍企業行動指針は2011年と2023年に改訂され、国連指導原則との一貫性と整合性が一層高められている¹⁶。また、ILO多国籍企業宣言は2017年と2022年に改定、2017年の改訂では国連指導原則が組み込まれ、同宣言の10項において、国連指導原則はすべての国およびすべての企業に適用されることとしている。加えて同項は、企業が国際的に認められた人権の尊重を確保すること、そしてその目的のために企業は詳細な調査（デューディリジェンス）を実施すべきであるとしている¹⁷（図表2-1参照）。2022年の改訂では、2022年6月に開かれたILO総会で、中核的労働基準に安全で健康的な労働環境を含めることが決議されたことを受け、これが多国籍企業宣言の中にも含まれるかたちで反映された。

ここでは、企業が国際的に求められる人権尊重に関する実務対応について、国連指導原則、OECD多国籍企業行動指針／デュー・ディリジェンス・ガイダンス、ILO多国籍企業宣言が提示する内容の補完関係を下図に整理する。なお、OECD多国籍企業行動指針に関しては、この指針を実施するための実務的方法を提示する「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を含めて整理した。

15 John Gerard Ruggie, and Tamaryn Nelson. “Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementation Challenges.” *The Brown Journal of World Affairs* 22, No. 1 (2015) :99–127 <https://www.jstor.org/stable/24591004>

16 OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針は、これまで6回（1979年、1984年、1991年、2000年、2011年、2023年）改訂されており、2011年の改訂では、企業には人権を尊重する責任があるという内容の人権に関する章が新設され、また人権デューディリジェンスの実施が盛り込まれた。

17 ILO、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、日本語版、2017年、https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_577671.pdf

▶ 図表2-1 各国際文書が提示する実務的方法の概要：企業に求められる主な人権尊重の整理例

国連ビジネスと人権に関する指導原則		OECD 多国籍企業行動指針 / デュー・ディリジェンス・ガイダンス	ILO 多国籍企業宣言	
企業の人権尊重責任 (指導原則15)	方針によるコミットメント (指導原則16)	①責任ある企業行動を企業方針・経営システムに組み込む	<ul style="list-style-type: none"> ・一般方針 国際的に認められた人権に関連する実際の／潜在的な負の影響に関するデュー・ディリジェンスの実施(10 (d)) 実際の／潜在的な人権への負の影響の特定・評価(潜在的に影響を受けかねない集団のほか、労働者団体を含め、該当する企業の規模並びにその事業の性質及び内容から見て適切な利害関係者との有意義な協議を含む)(10 (e)) ・雇用 ・雇用促進 ・社会保障 ・強制労働の撤廃 ・児童労働の実効的廃止 ・機会及び待遇における均等 ・雇用の安定 ・訓練 ・労働条件・生活条件 ・賃金、給付及び労働条件 ・安全衛生 ・労使関係 ・結社の自由及び団結 ・団体交渉 ・協議 ・救済へのアクセス及び苦情審査 救済のための効果的な手段の提供(65) 苦情申し立ての権利の尊重(66) ・労働争議の解決 	
	人権デュー・ディリジェンス (指導原則17)	企業の活動・取引関係の結果としての実際の／潜在的な負の影響の特定・評価 (指導原則18)		②企業の事業、サプライチェーンおよびビジネス上の関係における実際の／潜在的な負の影響の特定・評価
		負の影響を防止・軽減するため、影響評価の結論に関連する 全社内部門・同プロセスに組み入れ、適切な措置を実施 (指導原則19)		③負の影響の停止・防止・軽減
		負の影響への対応の実効性に 関する追跡評価 (指導原則20)		④実施状況・結果の追跡調査
		負の影響への対処方法に関する情報提供 (指導原則21)		⑤負の影響への対処方法の伝達 (情報開示)
	是正 (指導原則22) / 企業の苦情処理 メカニズムの構築 (指導原則29)			⑥是正措置をの実施 / 是正のための協力

対話

対話

ステークホルダー (利害関係者)

(出所) ジェトロ地域・分析レポート「要請高まるグローバルな人権尊重対応 (総論)」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、「責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」、ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (多国籍企業宣言)」から作成

2.4 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と国家による取り組み

国連指導原則が全会一致で支持されてから10年以上を経て、国際的に認められた人権規範を企業が尊重する環境を整えるために、国家が主体となり、実効的な政策、立法、規制や司法判断を通じて、人権侵害を予防、調査、処罰、救済するための適切な手段を取る動きが進展してきた。例えば、2023年11月時点で26カ国がビジネスと人権の取り組みに関する国別行動計画（NAP）を作成し、これに加えさらに4カ国が、人権国別行動計画の中にビジネスと人権の項目を盛り込んでいる¹⁸。さらに、各国においては企業に対して人権に関する取り組みの情報開示が求められ、また人権デューデリジェンスの実施等を含む法律が相次いで制定され、法制化も進んできた。米国カリフォルニア州で2012年に施行されたサプライチェーン透明法を皮切りに、英国で2015年に制定・施行された現代奴隷法、フランスで2017年に制定・施行された注意義務法、オーストラリアで2019年に施行された現代奴隷法、オランダで2019年に制定された児童労働デューデリジェンス法（2023年11月時点で未施行）、ノルウェーで2022年に施行された企業の透明性および基本的人権とディーセント・ワーク条件の取り組みに関する法律、スイスで2022年に施行、2023年に適用が開始された紛争鉱物・児童労働デューデリジェンス法、ドイツで2023年に施行されたサプライチェーンデューデリジェンス法などがある（2023年12月現在）¹⁹。また、EUでは、一部加盟国の法制化が先行する中、加盟国間の調和を図るため、企業持続可能性デューデリジェンス指令案が2022年に発表され、審議が進められている。これらは、国連指導原則にのっとった動きともいえ、例えば、国連指導原則2は、「国家は、その領域及び／または管轄内に住所を定めるすべての企業がその活動を通じて人権を尊重するという期待を、明確に表明すべきである。」としている。

また、日本政府も国連指導原則をベースにビジネスと人権に関する政策を進めている。日本政府は2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）を策定した後、2021年11月にこの行動計画のフォローアップの一環として、経済産業省と外務省が共同で実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」の結果を公表し、ここでは政府によるガイドラインの策定等への強い要望が示された。2022年3月には、このような状況を踏まえ、経済産業省において「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」を設置して検討を重ね²⁰、2022年9月に、日本政府として「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定した。2023年4月には、企業における人権尊重の取り組みを後押しするため、経済産業省が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を公表した²¹。

このような政府の取り組みに対し、ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会ステークホルダー構成員一同は、日本政府による行動計画の策定を歓迎する一方で、ステークホルダー関与型の行動計画の実施・モニタリング・改定の体制整備などを求める合同コメントを発出した²²。また、日本労働組合総連合会は、既存の政策とのギャップ分析による優先的課題の特定、労働者の権利保護に向けた行動計画の着実な実

18 国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）、National action plans on business and human rights、<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights>

19 最新の情報はジェットロウェブサイトを参照されたい。（「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例（改訂第九版）、2023年12月、<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2023/01/136c666a3a6cfcc4.html>）

20 経済産業省プレスリリース、サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会、https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/index.html

21 経済産業省、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を公表しました（2023年4月4日）、<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>

22 ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会ステークホルダー構成員一同、ステークホルダー合同コメント～ビジネスと人権 NAP 公表にあたって～（2020年11月9日）、https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/statement/wcms_760380.pdf

施²³、状況に合わせた行動計画やガイドラインの見直しや将来的な人権デューディリジェンスの義務化立法を求めている²⁴。

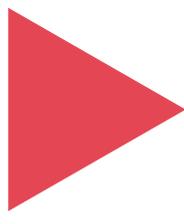
行動計画では、「公表から5年後の改定に向けて、公表4年後を目処に、関係府省庁連絡会議において、ステークホルダーの意見も踏まえ、行動計画の改定作業に着手する。」ことが行動計画の実施・見直しに関する枠組みの中で記載されている。また、前述の枠組みに従い、必要な検討および決定を関係府省庁が連携して行うためのビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁連絡会議が、2021年3月に設置された²⁵。同年12月に、同連絡会議は「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」に改組され、行動計画の実施状況の確認等を行っている。

23 日本労働組合総連合会、「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定・公表に対する談話（2020年10月16日）、https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article_detail.php?id=1115

24 日本労働組合総連合会、ビジネスと人権に関する連合の考え方（2023年8月24日）、https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/business-jinken/data/business-jinken_RENGO.pdf?12

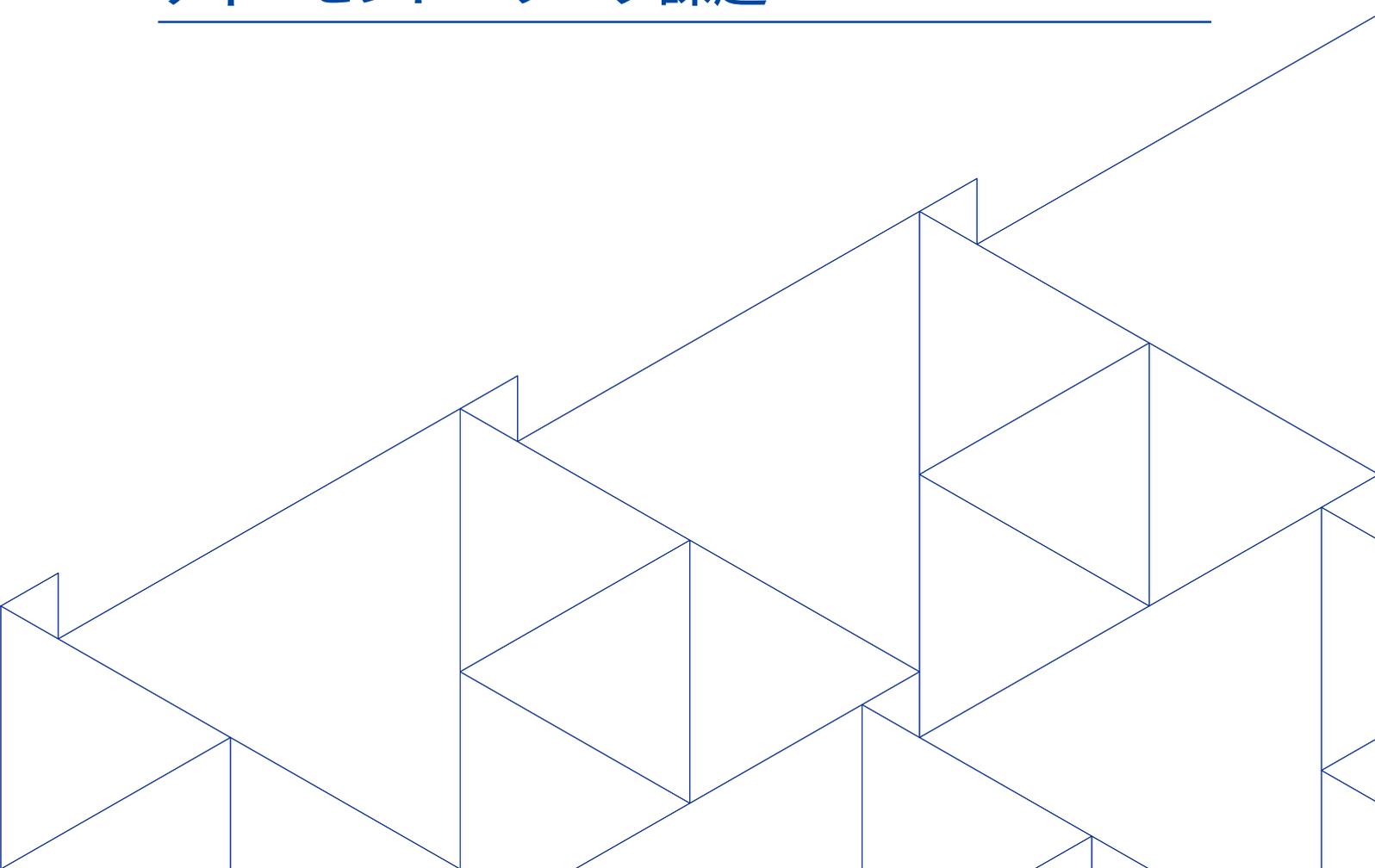
25 外務省、「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁連絡会議」設置要綱、2021年3月関係府省庁申合せ、2021年7月一部改正、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100180501.pdf>

- ▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて



3

バングラデシュ、カンボジア、ベトナムに おける労働分野における国家の取り組みと ディーセント・ワーク課題



2章において、これまで国際的な人権保護の枠組みは国家主体のアプローチが取られていることを紹介した。これは、国連指導原則の原則1にも反映されており、国家はその領域及び／または管轄内で生じた、企業を含む第三者による人権侵害から保護しなければならないとした上で、そのために実効的な政策、立法、規制及び裁定を通じてそのような侵害を防止し、捜査し、処罰し、そして補償するために適切な措置をとる必要があるとしている。

本章では上述した国家の義務に焦点を当て、特に労働に関する権利・分野について、対象国のILO基本条約の批准状況、本報告書が分析の枠組みとして用いている多国籍企業宣言の各分野、すなわち一般方針、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係の各分野において各国政府が進めている主な政策、立法、規制等を紹介する。また、ILOが各国政府とさらなる改善に向けた取り組みを進めている項目を、同国が有する課題として紹介する。

3.1 バングラデシュ政府の取り組みと同国の労働分野における課題

3.1.1 取り組み概要

バングラデシュ政府は、これまでバングラデシュ・ビジョン2041および展望計画2021-2041、バングラデシュ第8次5カ年計画2021-2025などの国家開発計画を通じて、貧困削減、社会経済的な公正さの実現、2026年までの後発開発途上国（LDC）からの卒業を目指してきた²⁶。労働分野では、同国が批准した国際条約、国内法、政策、司法判断を枠組みとして取り組みを進めており、例えば、2006年労働法（The Labour Act 2006）は、労働者の権利、福利厚生、救済措置に関する実質的・手続き的なルールを規定する主要な法律である。この法律は、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」で定められた中核的な国際労働基準の多くを含み、また、企業の人権尊重責任を明記する国連指導原則12にも言及している。また、2009年国内人権委員会法により人権の保護と促進を目的とした国内人権委員会（National Human Rights Commission：NHRC）の設立が規定されている。同国の国内人権委員会は、優先的に取り組むべき様々な分野について12の委員会を構成しており、そのうちの1つに「ビジネスと人権および企業の社会的責任に関する委員会」がある²⁷。

また第4章でも触れるが、同国は労働分野に関する国家行動計画（2021-2026年）²⁸および、バングラデシュの労働分野に関するロードマップ（2021-2026年）²⁹を策定している。労働分野に関する国家行動計画（2021-2026年）においては、(1) 結社の自由と団体交渉に関するILO基準に労働法を適合させる、(2) 2025年までにあらゆる形態の児童労働を撤廃する、(3) 労働者に対する暴力、嫌がらせ、不当労働行為、反組合差別を撲滅する、(4) 労働組合登録申請の承認率を高める、(5) 労働裁判所の訴訟の滞りをなくす、(6) 新しい労働監督官の確保と労働監督官の完全な機能の確保を実現させる、という政府の公約がまとめられて

26 ILO, Decent Work Country Programme for Bangladesh 2022–2026. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_857815.pdf

27 Surya Deva and Golam Sarwar, 2023, Industry Preparedness in Bangladesh for Human Rights Due Diligence Laws Draft Report for ILO.

28 Ministry of Labour and Employment Government of the People’s Republic of Bangladesh, 2021, National Action Plan (NAP) on the Labour Sector of Bangladesh (2021-2026). https://file-dhaka.portal.gov.bd/files/dife.tangail.gov.bd/notices/4a500c68_e58c_4c05_8358_54011150f753/0c2ef75f5a0f845ce1379deac6d89c6c.pdf

29 ILO Governing Body, GB.342/INS/INF/2(Rev.1), June 2021, Road map of actions to address all the outstanding issues mentioned in the complaint concerning non-observance by Bangladesh of the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_800701.pdf

いる。この計画の通り、政府はすでにILOの最低年齢条約と強制労働議定書の両方を批准している。この労働分野に関する国家行動計画（2021-2026年）は、同国政府がILO理事会に提出した上記の労働分野に関するロードマップ（2021-2026年）と密接に関連している³⁰。

3.1.2 条約の批准状況

バングラデシュは、ILO中核的労働条約の10条約のうち8条約を批准している。未批准の中核的労働条約は、1981年の職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第155号）と2006年の職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第187号）であるが、ILO加盟国として同国政府は、1998年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に沿うかたちで、5分野すべての労働における基本的原則及び権利を尊重し、促進し、かつ実現に向けた義務を負う。

▶ 図表3-1 バングラデシュのILO中核的労働基準批准状況（2021年10月現在）

分野	中核的労働基準 条約名	批准状況
結社の自由および団体交渉権の効果的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号)	1972年7月22日
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)	1972年7月22日
強制労働の廃止	強制労働に関する条約(29号)	1972年7月22日
	強制労働の廃止に関する条約(105号)	1972年7月22日
児童労働の撤廃	就業が認められるための最低年齢に関する条約(138号)	2022年5月22日
	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約(182号)	2001年3月12日
雇用および職業における差別の排除	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号)	1998年1月28日
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)	1972年7月22日
安全で健康的な労働環境	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約(155号)	未批准
	職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約(187号)	未批准

（出所）ILO条約批准状況に関するウェブサイトより作成³¹

3.1.3 労働分野における取り組みおよびディーセント・ワーク課題

ここではILO条約の批准状況にとどまらず、バングラデシュ政府が特に労働分野の人権の保護促進に向けて進めている政策、立法、規制および裁定の一部を、多国籍企業宣言の枠組みを用いて紹介する。これらの取り組みや課題は、労働分野に関する国家行動計画（2021-2026年）およびILOとバングラデシュ政府が改善に向けて優先的に取り組みを進めている項目を紹介する。

3.1.3.1 雇用

児童労働

同国政府は、2017年12月に開催された第4回児童労働の持続的根絶に関する世界会議において、2025年までにあらゆる形態の児童労働をなくすことを宣言しており、取り組みが進められてきたが、目標達成には

30 ILO, Decent Work Country Programme for Bangladesh 2022–2026. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_857815.pdf

31 ILO, NORMLEX Ratification for Bangladesh. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103500

さらなる努力が必要である。まず、質の高い教育のさらなる普及、社会保障への介入、宣言実現に向けた資源配分、強力な執行メカニズムなどの観点から宣言実現に向けては十分な裏付けがなされていない。さらに目標の達成を妨げる要因として、低賃金、労働力需要、そして日々の生存に苦勞する家庭の対応策として児童労働を正当化する社会規範が根強いことがあげられ、新型コロナウイルスの流行によってこれらの傾向は強まっている。同国では、最悪の形態の児童労働³²と見なされる労働のうち、児童の健康、安全、道徳を害する恐れのある危険有害物質を扱う労働が見られ、その22%を農業部門が占める。また、2025年の撤廃目標に向けた進捗をモニタリングするためのデータ収集も課題となっている。³³

バングラデシュ政府が、2022年3月22日にILO最低年齢条約1973年（第138号）を批准したことは注目に値し、児童労働撲滅に向けた動きを加速化させることが期待されている³⁴。また労働分野に関する国家行動計画（2021-2026）内の行動2においても、2025年までにあらゆる形態の児童労働をなくすことが掲げられおり、政府は取り組みを進めている。そのための施策として、児童労働撤廃のための規制・政策的枠組みの強化、児童労働の取り締まりと捜査の強化、政府主導による児童労働に対するプロジェクトや児童労働に関する調査の実施、啓発活動が含まれる³⁵。

機会および待遇における均等

バングラデシュは、女性差別撤廃条約、女性の地位向上やジェンダー平等に向けた国際的な宣言である北京宣言と行動綱領（Beijing Declaration and Platform of Action、1995年）、SDGsなどのグローバルな枠組みに沿った比較的包括的なジェンダー平等に関わる政策や制度を有している。国家女性開発政策（The National Women's Development Policy: NWDP、2011年）はあらゆる政策が参照する中核的な文書であるといえ、また、第8次5カ年計画のジェンダー戦略（14.5.3項）³⁶では、新型コロナウイルス流行からの復興期におけるジェンダー平等に対するバングラデシュの継続的なコミットメントを表明している。また同国の労働法は、賃金の決定と支払いに関連して性別を理由とする差別を禁止している³⁷。

同国においては、2006年から2020年にかけて、主要な開発分野、特に政治的エンパワーメントに関連する分野で、ジェンダー指標が改善されてきたが、同国における女性の労働市場への参加は、2022年度は男性が79.6%であるのに対し、24.4%にとどまっている³⁸。2017年のILO-Gallupによる共同報告書によると、無償の介護や家事労働は、世界的に女性が労働市場に参加する際の主要な障壁となっている³⁹。バングラデシュでは、家事に費やす時間は男性が8時間である一方、結婚している女性は26時間であり、負担の重さがうかがえる。

32 詳しくは、1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_238996/lang-ja/index.htm）を参照されたい。同条約は187のILO加盟国全てが批准している。

33 ILO, Decent Work Country Programme for Bangladesh 2022-2026. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_857815.pdf:10

34 同上

35 Ministry of Labour and Employment Government of the People's Republic of Bangladesh, 2021, National Action Plan (NAP) on the Labour Sector of Bangladesh (2021-2026). https://file-dhaka.portal.gov.bd/files/dife.tangail.gov.bd/notices/4a500c68_e58c_4c05_8358_54011150f753/0c2ef75f5a0f845ce1379deac6d89c6c.pdf:6-8

36 General Economics Division (GED) Bangladesh Planning Commission, July 2020-June 2025, 8th Five Year Plan. <http://oldweb.lged.gov.bd/UploadedDocument/UnitPublication/1/1166/8FYP.pdf>:747

37 Surya Deva and Golam Sarwar, 2023, Industry Preparedness in Bangladesh for Human Rights Due Diligence Laws, Draft Report for ILO.

38 ILO STAT, Country Profiles. <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>

39 ILO, Decent Work Country Programme for Bangladesh 2022-2026. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_857815.pdf:17

また職場におけるセクシャルハラスメントは、規制や政策が整備されているにもかかわらず、程度の差こそあれ、全ての業界で引き続き深刻な懸念事項となっている。例えば、2022年11月、ダッカ中心部から北西20kmに位置するシャバールの衣料品産業で働く労働者がダッカにおいて、女性労働者へのセクハラに抗議するデモを行ったが、これはある一工場のまれな事例ではない。非営利団体が発行した2019年の報告書では、回答者の81.5%が職場で虐待を経験したり、目撃したりしたことがあるとの指摘がある⁴⁰。

ジェンダーに基づく差別とハラスメントに対処するため、同国政府は2026年までに、(1) ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを軽減し、(2) 無償の家庭内労働の女性への不釣り合いな負担を軽減し、(3) 職場における女性の発言力や地位を高め、(4) ジェンダーに基づく問題を対処する環境を備えた職場を増やす、という4つの目標を掲げ、ILOと共に、政策・立法の観点から取り組みを進めている⁴¹。

3.1.3.2 訓練

バングラデシュでは、毎年200万人以上が労働市場に参入し、そのほとんどが若者であるが、十分な教育とスキルの欠如は、多くの国民が質の高い仕事に就くことを阻んでいる⁴²。2016-2017年の政府の調査によれば、識字率は15歳以上の人口のうち69%で、15歳以上の人口のうち、いずれの学校も修了していない人が30.6%、初等教育修了者が22.3%、中等教育修了者が35.0%、高等教育修了者が4.2%であった⁴³。

同国政府は、同国の人口動態から恩恵を受けるために、技術・職業教育訓練 (TVET)⁴⁴ やその他の技能開発を通じて、労働力の技能基盤を向上させ、第4次産業革命の機会を捉え、経済成長と企業の成長を促進し、生産性を高め、国際競争力を向上させ、貧困を削減することを目指している。国家技能開発政策 (2021年) では、バングラデシュの社会経済発展のために、市場から需要がある高度なスキルを持った労働力を構築するという目標が掲げられている⁴⁵。

ILOと同国政府は、スキル開発における市場主導の方向性の継続的な強化、デジタル技術とグリーン技術の習得の加速、技術・職業教育訓練のガバナンスと民間セクターの関与の強化、女性、障害者、移民労働者、その他の脆弱層の取り込みの促進、技術・職業教育訓練と技能開発への投資拡大の実現、職能開発機関と産業界との間の協力関係の強化、民間企業における従業員の再教育とスキルアップへの関心の向上、技術・職業教育訓練の計画の支援に向けた最新の労働市場情報の利用可能性の向上、技能開発・技術・職業教育訓練・非正規教育に関わる約24の省庁と20の機関の間の連携の強化などに取り組んでいる⁴⁶。

40 調査のサンプル数は衣料品産業における200名。

ActionAid, Briefing paper: Sexual harassment and violence against garment workers in Bangladesh. <https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20briefing%20paper%20on%20Bangladesh%20garment%20workers%20FINAL.pdf>

41 ILO, Decent Work Country Programme for Bangladesh 2022–2026. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_857815.pdf:44

42 M Amanullah (Mak) Khan, August 2019, Situation Analysis of Bangladesh TVET Sector: A Background Work for a TVET SWAp. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_735704.pdf

43 Bangladesh Bureau of Statistics, Labour Force Survey 2016-2017. <https://mccibd.org/wp-content/uploads/2021/09/Labour-Force-Survey-2016-17.pdf>:33-35

44 技術・職業教育訓練 (TVET) とは、一般教育に加え、技術や関連科学の学習、経済・社会生活の様々な分野における職業に関する実践的な技能、態度、理解、知識の習得を含む教育過程の側面を指す包括的な用語。詳しくは以下を参照されたい。The World Bank, ILO and UNESCO, Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099071123130516870/pdf/P175566037a5e20650a657068b5152205bf.pdf>:86.

45 ILO, Decent Work Country Programme for Bangladesh 2022–2026. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_857815.pdf:13-14

46 同上: 15

3.1.3.3 賃金、給付および労働条件

同国が直面する大きな問題に、生活するには不十分な賃金と長時間労働が挙げられる。2017年の政府による調査では、雇用されている労働者の約半分が週に48時間働いており、特に男性は63.5%となっている⁴⁷。賃金については、大規模なデモの末、2023年12月に同国の主要産業である衣料品産業の月当たりの最低賃金が、8,000 バングラデシュ・タカから12,500 タカ（約114ドル）に56%引き上げられた⁴⁸。

労働者は、貯蓄や社会保障がない中で苦境に立たされてきたが、新型コロナウイルスの大流行は、労働者の脆弱性をさらにあらわにした。新型コロナ禍で、人口の70%が住む地方部では、収入がパンデミック前と比較して80%減少した⁴⁹。衣料品産業では、アパレルブランドが工場への注文をキャンセルしたり、支払いを拒否したりする中で、サプライチェーンの末端にある労働者は、解雇、賃金の未払いなど大きな影響を受けた。ペンシルベニア州立大学世界労働者の権利センターと労働者の権利コンソーシアムがバングラデシュの工場経営者を対象に2020年に行った調査によれば、コロナ禍で100万人の衣料品労働者が解雇され、72%が退職金なしで解雇された⁵⁰。

さらに、同国の輸出加工区（EPZ）においては、加工区外とは異なる理由で、労働者は賃金、給付および労働条件の観点から問題に直面している。1980年の輸出加工区庁法により、EPZを含む工業地帯の創設、開発、運営、管理、およびバングラデシュへの投資促進について権限と責任を持つバングラデシュ輸出加工区庁（Bangladesh Export Processing Zones Authority: BEPZA）が設立された。また、輸出加工区庁法の下で、EPZにおける最低労働基準を確保するために、BEPZA指示IとII（BEPZA instructions I and II）が導入された。しかし、これらの指示については、休暇やボーナスの付与に関する使用者の権限、出産手当や労災補償に関する規定の欠如が指摘されている⁵¹。また、体系的な労使協議や交渉がなく、労働者が意思決定に参加できていないとの指摘もある⁵²。

安全衛生

2012年のタズリーン・ファッション工場火災と2013年のラナプラザの崩壊事件は、同国およびグローバルな衣料品業界における安全衛生上の欠陥に対して議論を喚起した。ラナプラザ崩落事故から約1カ月後の2013年5月、「バングラデシュにおける火災および建物の安全性に関する協定（the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh）」（通称、アコード）が制定された。縫製工場の建設や火災対策の安全基準が定められ、欧州を主としたブランドや小売企業（バイヤー）と国内外の労働組合との間で順次締結が進んだ。欧州の主要アパレルブランドなどが署名した後は、同協定を順守しているか否かが生産工場選定の基準とされた。また、アコードと同様の背景・目的により、2013年には、米国やカナダのバイヤーやアパレル・

47 Bangladesh Bureau of Statistics, Labour Force Survey 2016-2017. <https://mccibd.org/wp-content/uploads/2021/09/Labour-Force-Survey-2016-17.pdf>:96

48 Bangladesh hikes minimum wage for garment workers after protests, Reuters, November 8, 2023. <https://www.reuters.com/world/asia-pacific/bangladesh-hikes-minimum-wage-garment-workers-after-protests-minister-2023-11-07/>

49 ILO, Decent Work Country Programme for Bangladesh 2022–2026. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_857815.pdf:11

50 Mark Anner, March 2020, Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains. <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/03/Abandoned-Penn-State-WRC-Report-March-27-2020.pdf>

51 Muhammod Shaheen Chowdhury, 2017, Compliance With Core International Labor Standards in National Jurisdiction: Evidence from Bangladesh, Labor Law Journal: 84.

52 Md. Zohurul Islam and Sununta Siengthai, 2009, Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical Evidence from Dhaka Export Processing Zone, ILO Conference on Regulating for Decent Work, Geneva, 1-19. <https://www.ilo.org/static/english/protection/travail/pdf/rdwpaper37a.pdf>

小売団体が参画する「バングラデシュ労働者の安全のための同盟（通称・アライアンス）」も発足し、主として、米国向け輸出に求められる火災・建築安全基準としての役割を担ってきた。

アコードは、2020年5月20日、既製服産業持続可能性協議会（RMG Sustainability Council：RSC）に再編成され、発展的に解消した。この協議会は、約4,500社の企業が加盟する縫製品製造業・輸出業協会（BGMEA）などが中心となり、民間団体として発足した。同年6月1日からはRSCがアコードに代わり、欧州向け生産工場の検査や指導などの役割を継承している。また、アコードが有していた安全基準としての機能は、「繊維・縫製産業における健康と安全のための国際協定」に移管され、新協定は2021年9月1日に新たに発効した。従来の協定に加え、「人権デューデリジェンスへの取り組み」を重視する可能性などについて言及されている。発効日時点で、欧州を中心とするアパレルブランド80社が署名し、日本企業としては、ファーストリテイリングが署名をしている⁵³。

また、2017年に救済調整室（Remediation Coordination Cell：RCC）が労働雇用省の中に設置され、衣料品工場の救済プロセスを監視してきた⁵⁴。このRCCは、工場・事業所監督局の新しい安全課、産業安全部門に移行される予定であり、全ての業界の産業安全を技術的、法的な監督を含めて監視することが想定されている⁵⁵。この改革は労働分野に関する国家行動計画（2021-2026年）にも記載されている。

3.1.3.4 労使関係

結社の自由及び団結権

3.1.2において同国の条約の批准状況で紹介したように、同国は結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第98号）を批准している。しかしながら、第2章で説明したILOの条約適用監視システム⁵⁶の1つである条約勧告適用専門家委員会は、同委員会における定期的な議論において、バングラデシュ国内の立法や政策を通じたこれらの条約の適用状況に関する懸念を表明している。例えば、2020年に条約勧告適用専門家委員会が発表した団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約適用状況に関する見解は、ILO条約が求める基準の同国の労働法への適用が不十分であると指摘しており、具体的には労働組合結成の申請手続きの煩雑さを緩和すること、労働組合結成の最低人数（当該企業における労働者の割合）を現実的なレベルにするよう社会対話を行うことなどを勧告している⁵⁷。また、2023年には、労働組合に対する差別に関して、雇用主に対する罰則の強化や、労働組合に対する差別の訴えが透明性を持って扱われるよう関係する職員への研修などを行うように求めている⁵⁸。

53 Fast Retailing, August 2013, Fast Retailing Signs the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh. <https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/news/1308081100.html>

54 ILO, May 2017, Remediation Coordination Cell for Bangladesh garment industry launched. https://www.ilo.org/dhaka/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_553877/lang-en/index.htm

55 ILO, Decent Work Country Programme for Bangladesh 2022–2026. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_857815.pdf

56 ILOは、条約・勧告の適用状況について常に審査を行い、また側面から批准を促進するため種々の仕組みを設けている。詳しくは、ウェブサイト (<https://www.ilo.org/tokyo/standards/supervisory-bodies/lang-ja/index.htm>) を参照されたい。

57 ILO, CEACR, Observation adopted 2020, published 109th ILC session (2021) Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Bangladesh. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4060432,103500:NO

58 ILO, CEACR, Observation adopted 2023, published 112nd ILC session (2024), Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4367682,103500:NO

また、輸出加工区（EPZ）においては、2019年に制定されたEPZ労働法が適用される⁵⁹。EPZ労働法では、通常の労働法が適用される輸出加工区外の労働者と比べてより有利な条件を与えている部分もあるが、結社の自由など労働者の基本的権利を制限する規定もある⁶⁰。EPZの労働者は、労働組合の代わりに、労働者福祉協会（Workers' Welfare Association）を設立することが許可されているが、条約勧告適用専門家委員会はEPZ労働者にILO条約第87号で保証された全ての権利を与えるため、WWAに関連するELAの多数の条項を廃止または改正するよう勧告している^{61,62}。

このような、ILO総会およびILO監督機関の見解をフォローアップするための一連の措置に関する記載は労働分野に関する国家行動計画（2021-2026年）にある⁶³。この国家計画内で定められた行動には、バングラデシュの労働法を結社の自由と団体交渉に関するILO基準に準拠させること、および、労働組合登録申請の認可率の向上などが含まれている。これに調和するかたちで、ILOと同国政府はディーセント・ワーク国別計画においても、団体交渉を含む効果的な社会対話に向け、三者構成パートナーの能力強化と社会対話に関する機関、プロセスの強化に取り組んでいる。

3.2 カンボジア政府の取り組みと同国の労働分野における課題

3.2.1 取り組み概要

カンボジア政府は、同国における社会経済的課題に対処するための2つの開発ビジョンに沿って、労働者の権利を守るための法制度を充実させると同時に、雇用政策や社会保護戦略などを実行してきた。2つの開発ビジョンは、「五角形戦略-成長、雇用、公平性、効率性、持続可能性のための第一段階：カンボジア・ビジョン50の実現に向けた基盤づくり」⁶⁴と、「国家戦略開発計画（National Strategic Development Plan: NSDP）2019-2023」⁶⁵である。これらの戦略と計画は、同国の多数の法律やプラカ（省令）に加え、国家戦略や計画に対する指針を提供しており、労働法、労働組合法、社会保障法、社会保護法、最低賃金法など労働に関する法律でも整合性が取られている。また、本節で取り上げる他の分野、具体的には、産業と雇用政策、社会保護戦略、技術教育及び職業教育と訓練、労働安全衛生、児童労働の撤廃、縫製産業の開発、デジタル経済への移行を視野に入れた労働者の技能開発などについても指針を提供している。

59 2022年にEPZ労働規則が採択された。

60 Surya Deva and Golam Sarwar, 2023, Industry Preparedness in Bangladesh for Human Rights Due Diligence Laws Draft Report for ILO :26.

61 Surya Deva and Golam Sarwar, 2023, Industry Preparedness in Bangladesh for Human Rights Due Diligence Laws Draft Report for ILO :24.

62 ILO, CEACR, Observation - adopted 2022, published 111st ILC session (2023), Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) Bangladesh. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::N0:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4322754,103500:NO

63 Ministry of Labour and Employment Government of the People's Republic of Bangladesh, 2021, National Action Plan (NAP) on the Labour Sector of Bangladesh (2021-2026). https://file-dhaka.portal.gov.bd/files/dife.tangail.gov.bd/notices/4a500c68_e58c_4c05_8358_54011150f753/0c2ef75f5a0f845ce1379deac6d89c6c.pdf :22

64 Royal Government of Cambodia, 2023, Pentagonal Strategy -Phase I for Growth, Employment, Equity, Efficiency and Sustainability: Building the Foundation Towards Realizing the Cambodia Vision 50. <https://mfaic.gov.kh/files/uploads/1XK1LW4MCTK9/EN%20PENTAGONAL%20STRATEGY%20-%20PHASE%20I.pdf>

65 Royal Government of Cambodia, National Strategic Development Plan (NSDP) 2019-2023. https://data.opendevdevelopmentcambodia.net/laws_record/national-strategic-development-plan-nsdp-2019-2023/resource/bb62a621-8616-4728-842f-33ce7e199ef3

3.2.2 条約の批准状況

カンボジアは、ILO 中核的労働条約の 10 条約のうち 8 条約を批准している。未批准の中核的労働条約は、1981 年の職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号）と 2006 年の職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号）であるが、ILO 加盟国として同国政府は、1998 年の労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言に沿うかたちで、5 分野すべての労働における基本的原則および権利を尊重、促進し、かつ実現に向けた義務を負う。

▶ 図表 3-2 カンボジアの ILO 中核的労働基準批准状況（2023 年 5 月現在）

分野	中核的労働基準 条約名	批准状況
結社の自由および団体交渉権の効果的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約 (87 号)	1999 年 8 月
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約 (98 号)	1999 年 8 月
強制労働の廃止	強制労働に関する条約 (29 号)	1969 年 2 月
	強制労働の廃止に関する条約 (105 号)	1999 年 8 月
児童労働の撤廃	就業が認められるための最低年齢に関する条約 (138 号)	1999 年 8 月
	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約 (182 号)	2006 年 3 月
雇用及び職業における差別の排除	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約 (100 号)	1999 年 8 月
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (111 号)	1999 年 8 月
安全で健康的な労働環境	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約 (155 号)	未批准
	職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約 (187 号)	未批准

（出所）ILO 条約批准状況に関するウェブサイトより作成⁶⁶

3.2.3 ディーセント・ワーク課題と政府の取り組み

ここでは ILO 条約の批准状況にとどまらず、カンボジア政府が特に労働分野の人権の保護・促進に向けて進めている政策、法律、規制および裁定の一部を、多国籍企業宣言の枠組みを用いて紹介する。紹介するこれらの措置は、ILO とカンボジア政府が優先的に改善に向けた取り組みを進めている項目である。

3.2.3.1 雇用

雇用促進

同国の人口当たりの労働市場参加率は世界的に見ても高く、同国の失業率も低い⁶⁷。しかし、同国の労働市場の特徴として、インフォーマルセクターにおける雇用率の高さが挙げられ、それに伴う労働者の脆弱性が指摘されている。同国のインフォーマルセクターで働く労働者は、全労働者の約 80% を占めている。世界銀行の統計によれば、カンボジア一人当たりの GDP は 2012 年の 950 ドルから 2022 年 1,760 ドルに増加しているが⁶⁸、2018 年の国連の調査によると、インフォーマルセクターにおける労働者は引き続き脆弱な状態にある⁶⁹。この脆弱性は、インフォーマルセクターで働く労働者の雇用が不安定であること、法律や国家による社会保護措置によって適切に保護されないことに起因する。

66 ILO, NORMLEX Ratification for Cambodia. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103055

67 ILO による推計によれば、カンボジアの労働参加率は 79.5%（男性 85.8%、女性 73.7%: 2021 年）、世界全体では 60.8%（2023 年）であった。失業率の推計はカンボジアでは 0.4%（2019 年）、世界で 5.1%（2023 年）であった。ILO, ILO stat explorer. <https://ilostat.ilo.org/data/>

68 The World Bank. <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=KH>

69 UN Country Team Cambodia, 2018, Common Country Assessment, 2019-2023.

加えて、18歳未満の若年労働者の脆弱性も高く、成人よりも最大で3倍も失業しやすい傾向がある⁷⁰。若年女性は若年男性よりも高等教育を受けることが難しい。また非熟練労働に就くために、国内外で移住をする若者も多い。このような移住を伴う就業は、適切な法的身分証明や保護を欠くことが多く、若年労働者は職場におけるハラスメントや差別のリスク、さらには一般的な社会的排除にさらされる傾向にある⁷¹。

インフォーマルセクターの労働者や若年労働者が直面するこのような脆弱性の一要因として、同国の経済基盤が、衣料品輸出、観光、米、建設などの限られた産業に依存していることが挙げられる。カンボジア政府は、産業開発政策（Industrial Development Policy: IDP）2015-2025や国家雇用政策（National Employment Policy: NEP）2015-2025を通じて、カンボジアの産業構造を低付加価値・低賃金・労働集約型から技能主導型に転換することを目標とし、労働市場開発、労使関係、技能・人材開発の分野で目標を定めている^{72 73}。

機会及び待遇における均等

カンボジア政府の国家政策や戦略は、ジェンダー平等を重要な項目としており、同国は女性差別撤廃条約（CEDAW）とその選択議定書を含む女性の人権を扱う国際人権条約に署名をし、さらに、1951年の同一報酬条約（第100号）や1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）を批准している。同国憲法は、ジェンダー平等を明記し、同国はジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための5カ年戦略計画（2014-2018）⁷⁴を策定、推進している。

一方で、同国においては、特に政治的代表、指導的役割、経済的機会における女性の活躍が限定的であることが指摘されている。2023年のジェンダーギャップ報告書における同国のスコアは0.695で、これはアジア太平洋地域の18カ国中10位、世界144カ国中92位の数字であった⁷⁵。同国の女性は男性と比較すると労働市場への参加率が低く、また女性の就業は低価値で低技能の職種に集中している。さらに、女性労働者の同価値の仕事に対する賃金・給与水準は、男性のそれより低い傾向がある。加えて、上級職の就業機会においてもジェンダー格差が見られ、管理職に占める女性の割合は30%強である⁷⁶。これらの経済的機会におけるジェンダー格差は月収の差に表れており、男性の月収の中央値が100万カンボジアリエル（KHR）（約247ドル）であるのに対し、女性は86万KHR（約212ドル）となっている⁷⁷。

衣料品産業では、女性の活躍を阻む要因として妊婦の権利の不十分な保護やハラスメントが指摘されている。具体的には、短期労働契約に基づいた妊娠した労働者の解雇などの違法な差別行為の事例が継続的に報告されている。加えて、暴力とハラスメントも課題であり、ILOベター・ファクトリー・カンボジアプログラムの年次報告書は、職場におけるセクシャルハラスメントを対処すべき課題であるとする一方、職場に

70 National Institute of Statistics, Ministry of Planning, 2019, Report on the Cambodia Labour Force Survey 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_821320.pdf:72

71 UNited For Youth Employment in Cambodia, 2017, United Nations Joint Programme Document, Phnom Penh

72 ILO, 2019, Kingdom of Cambodia Decent Work Country Programme 2019-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_711728.pdf:20.

73 Royal Government of Cambodia, Cambodia Industrial Development Policy 2015 – 2025, retrieved from https://www.eurocham-cambodia.org/uploads/97dae-idp_19may15_com_official.pdf

74 Ministry of Women's Affairs, Cambodia, Neary Rattanak IV, The Five-Year Strategic Plan (2014 – 2018) for Gender Equality and the Empowerment of Women in Cambodia. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/kh/Cambodian-Gender-Strategic-Plan---Neary-Rattanak-4_Eng.pdf

75 World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

76 National Institute of Statistics, Ministry of Planning, 2019, Report on the Cambodia Labour Force Survey 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_821320.pdf:72

77 同上: 74

におけるハラスメントや暴力は未報告の場合も多いと指摘している⁷⁸。国連女性差別撤廃委員会は、2019年のカンボジア政府による女子差別撤廃条約第6回報告の審査において、「職場における暴力やハラスメント（セクシャル・ハラスメントを含む）を防止し、これに対処するための包括的な法律を採択・実施し、独立した苦情処理メカニズムを確立して、被害者が効果的に救済を受けられるようにするとともに、加害者が責任を問われるようにする」ことを勧告している⁷⁹。また、42の市民社会組織が2019年のILO暴力及びハラスメント条約（第190号）批准を政府に求める共同声明を発出している⁸⁰。

児童労働

カンボジア政府は児童労働問題に積極的に取り組んでいる。同国政府は、2017年の第4回児童労働の持続的根絶に関する世界会議において、「児童労働の削減と最悪の形態の児童労働の撤廃に関する国家行動計画2016-2025」、持続可能な開発目標（SDGs）8.7、1973年のILO最低年齢条約（第138号）および1999年のILO最悪の形態の児童労働条約（第182号）に従い、あらゆる形態の児童労働を根絶する努力を加速することを宣言した。

児童労働を撲滅するための政策が適用されているが、依然として児童労働は摘発されている。この理由として、貧困に加え、基礎教育へのアクセスや、学校教育の質の低さ、学校教育の修了率の低さといった課題が指摘されている⁸¹。また、ILO条約・勧告の適用状況を審査する条約勧告適用専門家委員会は、1973年の最低年齢条約（第138号）の履行に関して、2022年に同国政府に対し、個人でまたはインフォーマル経済で働く児童を含め、児童労働の事例を効果的に監視・発見できるよう労働監督を強化する努力を継続するよう要請している⁸²。

衣料品・履物産業においては、ILOベター・ファクトリー・カンボジアの報告によると、同プログラムの工場監査で2013年5月～2014年4月には74件の児童労働が確認されたのに対し、2017年5月～2018年6月の期間では10件となっており、児童労働の件数は大幅に減少してきている⁸³。

3.2.3.2 訓練

同国は生産年齢人口の教育水準を上昇させると同時に、実践的な技能や職業能力を向上させるための技術・職業教育訓練（TVET）の観点からも制度を整えてきた。同国政府が出版する政策レポート、「カンボジアの労働移民に関する政策2019-2023」によると、同国における中・高等教育を受けた人口は、2013年から2017年にかけて倍増した⁸⁴。また、同国政府は技術・職業教育訓練制度や資格整備などの仕組みを発展さ

78 ILO Better Factories Cambodia, Annual Report 2018 an industry and Compliance Review, <https://betterwork.org/reports-and-publications/better-factories-cambodia-annual-report-2018-an-industry-and-compliance-review/>

79 United Nations, November 2019, UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the sixth periodic report of Cambodia, CEDAW/C/KHM/CO/6. [https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/committee-elimination-discrimination-against-women-concluding-Para 37 \(d\)](https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/committee-elimination-discrimination-against-women-concluding-Para%2037%20(d))

80 2021年6月22日付ブノンペンポスト紙、CSOs urge labour standards, <https://www.phnompenhpost.com/national/csos-urge-labour-standards>

81 ILO, 2019, Kingdom of Cambodia Decent Work Country Programme 2019-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_711728.pdf:25

82 ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), Observation - adopted 2022, published 111st ILC Session (2023) Minimum Age Convention 1973 (No.138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4297015,103055

83 ILO Better Factories Cambodia, Annual Report 2018 - an industry and Compliance Review. <https://betterwork.org/reports-and-publications/better-factories-cambodia-annual-report-2018-an-industry-and-compliance-review/>

84 Kingdom of Cambodia, 2018, Policy on Labour Migration for Cambodia 2019-2023. <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/12/1.-Labour-Migration-Policy-2019-2023.pdf>:10

せている。特に「国家技術職業教育訓練政策2017-2025」の下で、同国政府は技能格差を是正するための措置を講じており、同国の高付加価値経済への移行に備えている⁸⁵。

このような取り組みの推進にもかかわらず、同国の労働者が有する職業的技能と労働市場が求めるそれとの不均等が問題となっている。2016年に世界銀行グループが行った調査によると、製造業の雇用主が答える同国におけるビジネスを行う際の障害のうち、2番目に多い回答は、労働者の低い技能レベルであった⁸⁶。実際に、最も深刻な産業部門においては、64%の若者が就業可能な職種が求める技能を有していない。一方で訓練を通じて資格を獲得したとしても、それを活かす職業に就く若者は31%にとどまる。これらの数字は、労働者が有する職業的技能と労働市場が求める技能とのミスマッチを示唆している。

このような職業的技能の不均等の問題は同国のTVET活用が不十分であることに起因する。実際に2014年の中等教育修了者25万人のうち、労働市場からのニーズがある農業、科学、工学などの技術・職業分野の技能を修了した人はわずか3パーセントにすぎず、これらの分野における技能不足問題に対しTVETは貢献できていないといえる。技能不足の問題は、同国がデジタルリテラシーだけでなく、リーダーシップなどのソフトスキルも必要になる知識経済（knowledge economy）に移行するにつれ、さらに重大な課題となる可能性がある。このような背景も踏まえ、ILOと同国政府は、第4次産業革命の文脈でより多くの女性、男性、若者、脆弱なグループが、労働市場のニーズを満たせるよう労働者の技能や知識を向上させる取り組みを続けている⁸⁷。

3.2.3.3 賃金、給付および労働条件

同国の社会保障についての包括的な指針として、国家社会保障政策の枠組み（2016～2025年）（The National Social Protection Policy Framework：NSPPF、2016-2025）があり、この文書は、拠出型の社会保障や税金を財源とする非拠出型の社会保護を規定する。同国における社会扶助には貧困層や脆弱な世帯出身の若者のための職業訓練プログラム、妊娠中の女性や子ども、障害者のための現金給付が含まれる。さらに公務員、退役軍人とその家族に対して年金が支給されている。上記を含め、社会保障制度は、医療サービス、傷病手当、出産手当、雇用傷害保護、年金を提供する。

ライフサイクルを幅広くカバーしているにもかかわらず、同国の社会的保護の提供は非常に断片的で、現在の政府支出に占める割合はわずかであり、最も弱い立場の労働者と正規経済のみを保護する制度に基づいているため、中間層への保護には大きなギャップが残されている。インフォーマルセクターの労働者の大多数をカバーしないため、国民の多くは人生で起きる予期せぬ出来事（例えば病気やケガ、失業、家族の死亡など）や景気後退に対して極めて脆弱な状態にある。

このような状況を改善するため、同国政府は、新たに起草された「国家社会保護政策枠組みビジョン2030」に沿った取り組みを継続的に実施し、正規化への戦略的アプローチを採用することを目指している。

安全衛生

同国政府は適切な安全衛生基準を労働者に提供することに努めており、この努力は同国の関連規則や文書

85 The Royal Government of Cambodia, 2017, National Technical Vocational Education and training policy 2017-2025. https://data.opendatacommons.org/dataset/bd098176-606f-4665-938d-6abd02f1a2c1/resource/6e0bba9d-8a8a-4d7f-b76a-60c4c06c660d/download/ntvet-policy-2017-2025.eng_.pdf

86 同上：21

87 ILO, 2019, Kingdom of Cambodia Decent Work Country Programme 2019-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_711728.pdf

に支えられている。具体的には、労働法第8章、衣料品、サービス、建設産業における労働安全衛生に関する25省令、労働職業訓練省発行の関連規則やガイドライン、第2次労働安全衛生マスタープラン2018-2022が挙げられる⁸⁸。加えて、ディーセント・ワーク国別計画（2019-2023）の下、国家安全衛生法と政策枠組みの策定にも優先的に取り組んでいる⁸⁹。

一方で、同国は中核的労働基準のうち、安全衛生に関する1981年の職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第155号）、及び2006年の職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第187号）を未批准である⁹⁰。先に述べたディーセント・ワーク国別計画（2019-2023）の下で、これら条約の批准に向けた取り組みを進めている⁹¹。

同国においては安全衛生に関する信頼できるデータ、つまり労働災害や疾病、被災労働者の転帰に関するデータが包括的に収集されていないが、衣料品・履物、建設産業において顕著な安全衛生上の問題が指摘されている。例えば衣料品・履物産業において、ILOベター・ファクトリー・カンボジアの工場監査は、労働安全衛生のコンプライアンス違反が依然として多いことを明らかにしている⁹²。具体的な違反事例として、十分な明るさの照明（加盟工場のうち93%）、十分な設備と人員を備えた保健室（同85%）、職場における潜在的な危険の評価（同65%）、許容温度と通風（同65%）、労働安全衛生問題全般の評価の実施（同64%）、労働安全衛生に関する労働者と経営者の協力体制（同64%）、適切な労働安全衛生方針（同62%）、雇用前の健康診断（同62%）などに関する違反が報告されている。

3.2.3.4 労使関係

結社の自由および団結権

同国は1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）を批准しており、同条約が定める基準を執行する法律として、労働法と労働組合法を有している。同労働法は1997年以降定期的な改定が行われており、また同労働組合法（2016年）も2019年に改訂された。これらの改定は、労働組合の登録方法の煩雑さ、労働者代表（Most Representative Status：MRS）資格取得の困難さ、また組合員代表に対する嫌がらせへの保護の必要性といった懸念を受けたものである。

上記第87号条約の批准と度重なる法改正にもかかわらず、同国においては労働組合員に対する差別がいまだに見られる。ILOは、条約・勧告の各国における適用状況について監視をするシステムを有するが、そのうちの1つである基準適用委員会（総会委員会）⁹³は、2017年3月に、カンボジアに派遣団（直接接点ミッション）を派遣し、結社の自由及び団結権の保護に関する条約を実施するに当たっての懸念事項を明らかにした。その上で、同国における条約適用と監視を強化するためのロードマップを策定した⁹⁴。本ロードマッ

88 Sothary, S., 2021, The Current Situation of OSH Development in Cambodia. <https://www.jisha.or.jp/international/pdf/cambodia2021.pdf>

89 ILO, 2019, Kingdom of Cambodia Decent Work Country Programme 2019-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_711728.pdf:24

90 ILO, Up-to-date conventions and protocols not ratified by Cambodia, NORMLEX. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB%3A11210%3A0%3A%3ANO%3A%3AP11210_COUNTRY_ID%3A103055

91 ILO, 2019, Kingdom of Cambodia Decent Work Country Programme 2019-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_711728.pdf:24

92 同上

93 ILOは、条約・勧告の適用状況について常に審査を行い、また側面から批准を促進するため種々の仕組みを設けている。詳しくは、ウェブサイトを参照されたい。 <https://www.ilo.org/tokyo/standards/supervisory-bodies/lang-ja/index.htm>

94 ILO, 2019, Kingdom of Cambodia Decent Work Country Programme 2019-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_711728.pdf:23

プにおいては、2019年労働組合法改訂により、懸念事項の1つである労働組合員への差別に対する対処が期待されていた。しかしながら、同法改訂後の2021年に発表された条約勧告適用専門家委員会の勧告では、同国における労働組合員に対する差別の存在が引き続き指摘されている⁹⁵。また2023年の基準適用委員会の勧告では、政治的あるいはイデオロギー的に反対の意見を表明する個人やストライキに参加する人々を訴追するために、刑法を含む国内法が引き続き使用されていることに深い懸念が表明されている⁹⁶。

団体交渉

同国は1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）を批准しているが、上述した1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）と同様に、条約勧告適用専門家委員会による指摘の対象となっている。

条約勧告適用専門家委員会は、同国における団体交渉を通じて結ばれる労働協約の数の少なさを指摘している⁹⁷。労働協約とは、団体交渉を通じて労働条件を決定し、労働者（労働組合）と使用者（使用者団体）間の関係を規制する自主的なプロセスの結果として締結されるものである⁹⁸。しかし、同国で労働協約として記録されているものの多くは、特定の紛争を解決する過程で締結されたものであり、労働者と使用者の間での自主的な団体交渉の結果、締結されたものではない。また、同国で見られる団体交渉は、一部の大規模なホテル、縫製工場、サービス企業のみで見られ、その他多くの業界で行われることはまれである⁹⁹。

このような状況を鑑みILOと同国政府は、ディーセント・ワーク国別計画（2019-2023）を通じて、同国における労働者、使用者、政府の代表者による社会対話の促進や、国家による苦情処理メカニズムの強化等紛争解決手段の強化に取り組んでいる¹⁰⁰。

95 ILO Normlex, Comments adopted by the CEACR: Cambodia. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201::NO:13201:P13201_COUNTRY_ID:103055

96 ILO, Normlex, Individual Case CAS, Discussion: 2023, Publication: 111st ILC session (2023) -Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) Cambodia. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4348240,103055

97 ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), Observation - adopted 2020, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Cambodia. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4057896,103055

98 ILO, ILO ヘルプデスク：団体交渉に関するQ&A、https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_720934/lang--ja/index.htm

99 ILO, 2019, Kingdom of Cambodia Decent Work Country Programme 2019-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_711728.pdf:23

100 ILO, 2019, Kingdom of Cambodia Decent Work Country Programme 2019-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_711728.pdf:46

3.3 ベトナム政府の取り組みと同国の労働分野における課題

3.3.1 取り組み概要

ベトナム政府はこれまで、持続可能な雇用の確保、労働条件の改善、労働者の生活水準の向上に向けて取り組みを進めてきた。これまで取られた措置の例として、賃金改革に関する中央党委員会決議第27号、社会保険改革に関する決議第28号、新情勢における調和的で安定的かつ先進的な労使関係の発展における指導・指示強化に関する党書記局指令第37号、新情勢におけるベトナム労働総同盟（Viet Nam General Confederation of Labour: VGCL）¹⁰¹の組織・運営改革に関する政治局2021年6月12日付決議02-NQ/TW、ディーセント・ワーク確保・生活水準向上に関する首相2021指令第16号などが挙げられる。5年前の同国の指数と比較すると、同国における雇用者数は26%増加、うち安定した雇用と所得の増加が着実に進んでおり、労働者の生活条件も向上し、労働条件や労働安全衛生がさらに重視されるようになった¹⁰²。

3.3.2 条約の批准状況

ベトナムは、ILO中核的労働基準の10条約のうち9条約を批准している。未批准の中核的労働基準は、結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）であるが、1998年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に沿うかたちで、5分野全ての労働における基本的原則および権利を尊重し、促進し、実現する義務を負う。また、同国政府は、CPTPPおよびEUとのFTA締結において、1998年宣言へのコミットメントを再確認した上で、未批准の批准を検討することを宣言している。ベトナム政府は、2023年に第87号条約を批准することを目標としていたが、引き続き準備と検討が行われている。

▶ 図表3-3 ベトナムのILO中核的労働基準批准状況（2023年12月現在）

分野	中核的労働基準 条約名	批准状況
結社の自由および団体交渉権の効果的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号)	未批准
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)	2019年7月
強制労働の廃止	強制労働に関する条約(29号)	2007年3月
	強制労働の廃止に関する条約(105号)	2020年7月
児童労働の撤廃	就業が認められるための最低年齢に関する条約(138号)	2003年6月
	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約(182号)	2000年12月
雇用および職業における差別の排除	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号)	1997年10月
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)	1997年10月
安全で健康的な労働環境	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約(155号)	1994年10月
	職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約(187号)	2014年5月

（出所）ILO条約批准状況に関するウェブサイトより作成¹⁰³

101 VGCLとは労働者の利益の代表を委託された、ベトナムの統一労働組合組織である。中央政府傘下の全63都市・州の18の全国産業別労働組合と労働連盟から構成され、会員数は600万を超える。

ILO, Workers and Employers Organizations in Viet Nam. <https://www.ilo.org/hanoi/areasofwork/workers-and-employers-organizations/lang--en/index.htm>

102 ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf :5

103 ILO, NORMLEX Ratification for Viet Nam. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:103004

3.3.3 労働分野における取り組みおよびディーセント・ワーク課題

ここではILO条約の批准状況にかかわらず、ベトナム政府が、特に労働分野の人権の保護・促進に向けて進めている政策、法律、規制および裁定の一部を、多国籍企業宣言の枠組みを用いて紹介する。紹介するこれらの措置は、ILOとベトナム政府が優先的に改善に向けた取り組みを進めている項目である。

3.3.3.1 雇用

社会保障

同国は、全ての人に社会的保護を提供するという長期目標の下、社会保障制度の強化・拡大に注力している。優先的な取り組みとして、インフォーマルな雇用形態の労働者への社会保険の拡大や、社会保険法および関連する規制枠組みの施行の改善、社会保障制度におけるジェンダー間格差への対応、そして社会健康保険の拡大・改善などがある。

これらの取り組みにもかかわらず、社会保障制度の実施責任が国家の複数機関にあるために、同国の社会保障は断片的、不平等、不完全なままであり、同国にいる最も脆弱なグループに対する社会保障の適用格差が指摘されている¹⁰⁴。例えば、社会健康保険については、女性も男性も加入率は確かに高いが、既存のデータは、給付におけるジェンダー格差と不平等が存在することを示唆している¹⁰⁵。

このような状況に対処するため、ILOとベトナム政府は、国家による社会保障制度が、包摂的、統合的で、一貫性があり、人々のライフサイクルに適応され、リスクに基づき、回復力があり、ジェンダーに対応したアプローチを適用するよう、また、最も脆弱な人々のニーズを満たすことを目標に取り組みを進めている¹⁰⁶。

強制労働の撤廃

同国は強制労働と人身売買に関する法律や規制を複数採択している。2019年の改正労働法には、より明確な規定と労働契約のない労働者に対するさらなる保護が含まれる。2020年に採択された、契約ベースのベトナム人海外労働者に関する法律の第69条¹⁰⁷は、義務的な仲介手数料を排除し、契約を一方的に終了できる権利を含む労働者保護を拡大した¹⁰⁸。

このような立法や規制の強化にもかかわらず、特に女性や子どもの性的・労働的搾取を目的とした人身売買は、引き続き深刻な懸念事項である。このような状況に対処するため、ILOとベトナム政府は、人身売買、移民の密入国斡旋を防止し、対処するための国内法や政策、監視メカニズムを強化し、国際基準と比較した場合に不明瞭な人身売買の定義を明確化させ、被害者の特定や部門間協力・強化などに対し、継続的な努力を行っている。加えて、被害者、証人、その他の脆弱なグループ、特に移民、女性、子どもにとって保護制

104 ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf :10

105 同上 :7

106 Outcome 2.1 The national social protection and social care system are inclusive, coherent, and integrated, applying life cycle, risk informed, resilient and gender responsive approaches with a focus on meeting the needs of the most vulnerable people. ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf : V

107 No 72/2006/QH11, Vietnamese Workers Working Abroad Under Contract Art. 69. <https://asean.org/wp-content/uploads/2016/08/EN- -Law-on-sending-Vietnamese-worker-to-work-overseas.pdf>

108 ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf :13

度への公平なアクセスが確保されるよう取り組みを進めている。

機会および待遇における均等

ベトナムは、過去30年間でジェンダー格差の縮小に大きな進歩を遂げた。労働参加率と収入の格差は縮小しており、世界平均と比較すると、女性の労働市場への参加率は高い。総体として、同国は他の多くの東アジア諸国よりも収入の男女格差が小さく、2009年の25%から現在は13%に減少している。より多くの女性が職場において管理職に就き、また起業をしているが、その比率は男性よりも依然として少ない¹⁰⁹。

同国の女性の高い労働参加率は、同国のジェンダー不平等が比較的限定的であることを示す指標と誤解されることがある。2020年のILOの調査によると、同国の女性は、男性と比較して家庭における仕事と家庭外における脆弱な雇用形態への依存という二重の負担を背負っており、その結果、重層的な要因による持続的な不平等に直面している¹¹⁰。家庭外における脆弱な雇用形態への依存に関して、同国の女性は、平均して男性よりも質の低い雇用に置かれており、また不安定で社会保障の給付が十分でない脆弱な雇用に就く傾向が男性よりも高い。2019年のデータでは、同国の女性は家庭内における仕事の責任を男性と比較して不均衡に負担しており、女性が家族のために費やす時間は、男性の2倍であった。また同国の男性の20%に近い割合が、家庭内労働に費やす時間が全くないと答えている¹¹¹。さらに、同国における公的または手頃な価格の保育園の不足と、女性に対する無償の介護労働の負担は、女性が就業可能な仕事の種類や職の安定性にも制限をもたらしている¹¹²。

労働時間が同等で、教育達成度における男女格差が徐々に解消されているにもかかわらず、女性は男性より収入が少ない傾向にある。男女間の賃金格差は、より高い教育レベルを必要とする仕事ではさらに大きいと推定される。職業訓練を受けた男性の収入は、同じレベルの教育達成度を持つ女性より15%多い。特に農村部では、男女間の教育の質に格差があり、職業訓練を受けることができるのは、農村部の男性の40%に対し、農村部の女性は29%しかいない¹¹³。

このような状況に対処するために、同国政府はジェンダー平等を実現するための重要な法律や政策を可決している。また、国家戦略や行動計画の中で、ジェンダー平等のためのコミットメントを行ってきた。2019年の改正労働法では、反差別と女性の労働権に関する規定が追加・強化され、これには男女間の定年退職年齢の差の縮小、両親の育児休暇の強化、職場におけるセクシャルハラスメントの定義の厳格化などが含まれる。女性の労働者は、これまで法律で禁止されていたリプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）に悪影響を及ぼす可能性のある業務に従事するかどうかを自ら決定する権利を有するようになった¹¹⁴。2021年から2030年を対象とした「新男女平等参画国家戦略（NSGE）」が承認され¹¹⁵、男女平等参画に残る格差を是正し、今後10年間の男女平等参画法の実施を導くための目標分野を戦略的に概説している。

109 2018年時点で、民間部門のトップ経営者のうち女性は22.4%にすぎず、女性所有の企業は31.6%であった。

ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf :6

110 Barucci, V., Cole, W. & Gammarano, R. 2021. Research Brief: Gender and the labour market in Viet Nam, An analysis based on the Labour Force Survey. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774434.pdf

111 同上:8

112 ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf :6

113 同上:7

114 同上:6

115 Resolution 28/NQ-CP, 3 March 2021

また、ILOとともに、ジェンダーに基づく暴力やあらゆる形態の虐待、搾取、および脆弱なグループに対する差別を撤廃するために社会的な考え方や慣習、説明責任、法律や政策枠組みを変革していくよう取り組みを進めている¹¹⁶。

3.3.3.2 訓練

ベトナムは、初等・中等教育への就学率など多くの教育指標で並外れた成功を収めている一方で、技術・職業教育訓練（TVET）に関しては、雇用市場との関連性を向上させ、高等教育への公平なアクセスを拡大する必要性が指摘されている。これは、非熟練または低技能の職務に当たっている労働人口の大部分をスキルアップさせるための重要なステップである。

訓練された雇用労働者の割合（正規の職業教育または高等教育を受けた労働者の合計）は、着実に増加している。しかし同国は、地域の近隣諸国と比較して、高等教育への就学率の伸びが鈍い¹¹⁷。さらに、訓練された労働者の割合の増加は、ほとんどが高等教育を修了した人の数の増加に起因している。正規のTVET教育を受けた労働者の割合の増加率は鈍化している。

また同国においては、労働者が有する資格と、職場が求める技能のミスマッチが問題になっている。分析によれば、高技能職は、その職種の要件に合致したレベルの教育を修了した個人によって行われている一方、中技能職については、そのような状況になっていない。例えば、2019年のデータによると、同国において中技能職に就いている労働者の半数以上が、必要とされる技能を習得するための教育を受けていない¹¹⁸。同国の労働者の40%近くが、現在の職務に対して十分な教育を受けていない。この傾向が続くと、15歳以上の労働力のうち、高等教育修了者の割合は2050年までにわずかな増加にとどまり、工業化を拡大しようとするベトナムは、潜在的な技能不足に直面することになる¹¹⁹。

このような労働者が有する資格と、職場が求める技能のミスマッチに対処するために、同国政府は質の高い教育と学習を提供し、全ての子ども、青年、若者、成人に関連する学習、伝達可能なスキル、デジタルスキルを身につけさせることを目標としたベトナムの教育システム改革を行っている¹²⁰。

3.3.3.3 賃金、給付および労働条件

2019年の労働法の改正と労働法の実施面における改善により、労働者の権利とディーセント・ワークのさらなる実現が期待されている。労働監督機関が労働者の権利の促進・執行に効果的に貢献できるよう、その強化が目標とされている。正規およびインフォーマルセクターの農業や協同組合の監督など幅広い分野で強化が必要である。2022年半ば時点で、同国全体で労働・戦傷者・社会問題を専門とする監督官の総数は456人であり、これには、労働傷病兵社会問題省（MOLISA）の職員、専門的な検査に割り当てられた3つの機関（海外労働管理局、労働安全局、職業教育総局）の監督官も含まれる。また、監督官は労働分野の活

116 ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf:6

117 1990年から2016年にかけて、ベトナムの高等教育への総就学率は2.7%から28.3%へと10倍に伸びたが、タイ(49.3%)、中国(41.9%)、マレーシア(41.9%)、インドネシア(36.3%)などと比較すると依然として低い。

OECD, Multi-dimensional Review of Vietnam. https://www.oecd-ilibrary.org/development/multi-dimensional-review-of-viet-nam_367b585c-en:208-209

118 ILO, 2019. Decent work and the sustainable development goals in Viet Nam: Country profile, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_730825.pdf.

119 ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf:9.

120 同上:32

動にとどまらず、多くの業務を行っている¹²¹。同国は、「労働監督改善のためのマスタープラン2020¹²²」を策定し、改善に向けた措置を取ってきた。また、同国は1947年の労働検査条約（第81号）を批准しており、ILO条約の適用状況について審査を行う監視機構¹²³は、同国に対して、労働監督に関する国際基準を完全に適用するために努力を要するとコメントをしている¹²⁴。

安全衛生

同国の労働安全衛生法（2015年）は、インフォーマル経済を含む広い範囲をカバーし、法律の尊重と違反の処理を監視する労働検査を義務付けている。企業や従業員による労働安全法の順守は、徐々に強化され、充実してきたといえ、労働災害の発生件数は、おおむね減少傾向にある。しかしながら、インフォーマル経済では増加する傾向にあり、過少申告の可能性も指摘されている。

また職業性疾病の発見はいまだに困難であるといえる。これは、労働者の健康監視機関へのアクセスが限られていること、確立された診断基準が欠如していること、そして、診断の確立における技術や知識が限られていることに起因する。

職業性疾病に関しては、発生してから治療するよりも、予防することが重要であり、「2020年から2030年の期間における労働者の健康の改善と職業病の予防に関する2020年決定第659/QD-TTg号」で定められた進歩的政策の実施が欠かせない。この決定は中小規模の職場、農業地域、手工業の村々、女性や高齢の労働者、労働契約のない労働者に対する取り組みを優先している¹²⁵。ILOとベトナム政府は、職業性疾病を予防するための安全衛生文化の構築とコンプライアンスの改善を通じて、労働安全衛生の強化を目指して、措置を講じている。

3.3.3.4 労使関係結社の自由および団結権

ベトナム政府は、結社の自由に関する法的枠組みの改善に向けて措置を講じている。2019年に改訂された労働法は、労使関係、団体交渉、社会的紛争における社会的対話の促進を目的とした多くの規定が含まれる¹²⁶。特に注目になる2019年の労働法改訂内容として、企業レベルの労働者の権利組織（workers' representative organisations: WRO）を形成、設立、加入する労働者の権利を初めて認めたことが挙げられる¹²⁷。同国ではこれまで、ベトナム労働総同盟（VGCL）に加盟する（「草の根労働組合」という）事業所レベルでの労働組合が認められてきたが、企業レベルの労働者の権利組織（WRO）を形成、設立、加入する労働者の権利を認めることにより、使用者（企業経営者）と労働者がより大きな自治権を獲得し、政府の関与が少ない状態で、賃金、安全、健康などの条件について交渉し、決定することができるようになることが期待されている¹²⁸。

121 同上:13

122 A Master Plan 2020 for the improvement of labour inspections

123 ILOは、条約・勧告の適用状況について常に審査を行い、また側面から批准を促進するため種々の仕組みを設けている。詳しくは、ウェブサイト(<https://www.ilo.org/tokyo/standards/supervisory-bodies/lang-ja/index.htm>)を参照されたい。

124 ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf:14

125 同上:15

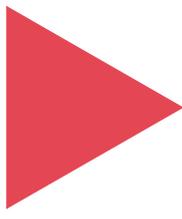
126 ILO, 2020, Better work Vietnam Annual Report. <https://betterwork.org/portfolio/better-work-vietnam-annual-report-2021-an-industry-review:8>

127 同上

128 同上

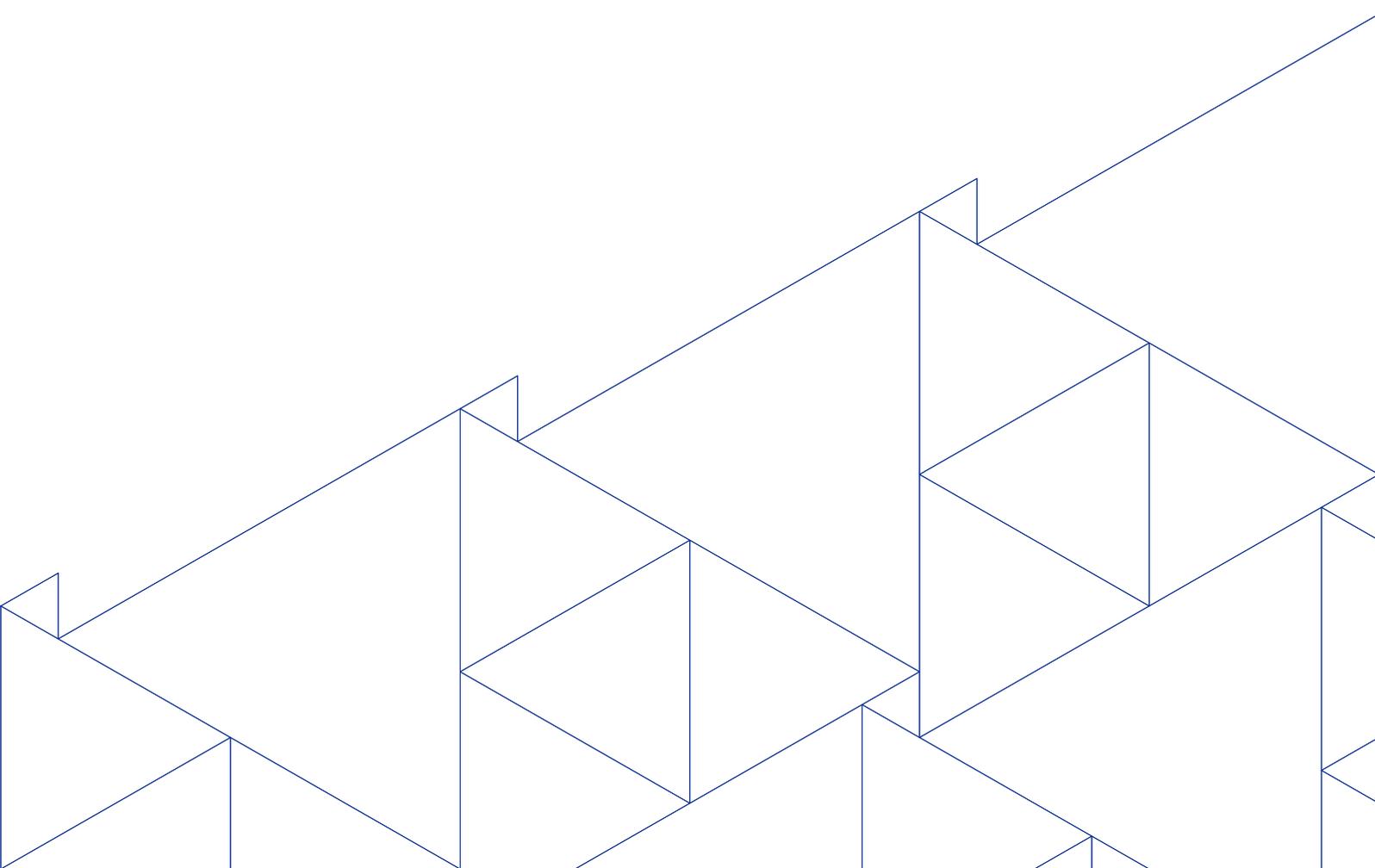
同法律は2021年に施行され、今後、施行規則の作成が必要な段階にある。他方、現実には、2023年の執筆時点ではこのような労働者代表組織はまだ設立されていない。同国はまた、団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第98号）を2019年に批准した。上述した労働法の改正は、結社の自由および団結権を行使するために必要な環境を整えるための重要なステップといえる¹²⁹。ILOとベトナム政府は、同国によって採択された法的文書や政策文書に基づき、労使関係に関するガバナンスを国際的な人権基準との整合性が取れたものにすべく、社会対話や紛争解決メカニズムをさらに強化している。

129 ILO, Decent Work Country Programme Viet Nam 2022 - 2026 The future of work we create. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf:13



4

EU、米国、日本とバングラデシュ、カンボジア、 ベトナムとの貿易と労働を巡る動向



本章では、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムにとって主要な貿易パートナーであるEU、米国に日本を加えた3カ国・地域と、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムそれぞれとの貿易と労働を巡る動向について、一般特恵関税制度（GSP）や貿易協定などの視点から概観する。

4.1 EU

4.1.1 EUのディーセント・ワーク方針

EUの執行機関である欧州委員会は2022年2月23日、「世界のディーセント・ワーク」に関する政策文書（コミュニケーション）¹³⁰を発表した。これはEUのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）¹³¹戦略とも言えるもので、児童労働と強制労働の撲滅がその中心に位置付けられる。EUは、人権の普遍的価値を支持する責任あるグローバルプレーヤーとして、また主要な経済大国として、開かれた戦略的自律性¹³²の概念に沿って、グローバルゲートウェイ¹³³に反映されているように、国際労働基準を含む多国間のルールに基づく世界秩序¹³⁴を支持し、更新することに強い姿勢をとっている。EU経済は、グローバルサプライチェーンを通じて世界中の何百万人もの人々とつながっており、EUの消費者は、生産者のディーセント・ワークを保証する持続可能で公正な方法で生産された商品を一層要求するようになっている。また、世界的にディーセント・ワークの尊重を強化することで、労働者の保護基準を引き下げることにより投資を誘致しようというモデルに基づく「底辺への競争」を回避することは、EUの労働者と企業、そして世界中の責任ある公的および民間の関係者の利益にもなる。

2022年2月に発表されたEUのディーセント・ワークに関する政策文書は、EUがこうした課題にどのように対処するかを示したもので、EUが世界中でディーセント・ワークを実施するために使用する内外の政策を定め、この目的を新型コロナウイルス危機からの包摂的かつ持続可能で強靱な回復の中心に据えている。EUは域内市場、域外国およびグローバルサプライチェーンの労働者に対応する包括的なアプローチに沿って、全てのセクターと政策分野にわたってディーセント・ワークを促進していくとしている。このアプローチは、ILOのグローバルな行動の呼びかけに沿ったものとなる。今回の政策文書は、EUが世界でディーセント・ワークを実施するために域内外で利用する政策を設定するもので、(1) EUを超えた範囲に届く政策・イニシアチブ、(2) EUの2国間・地域政策、(3) 国際・多国間フォーラムでのEUの取り組み、(4) 利害関係者に対するEUの関与・支援、の4つの政策分野で構成される。本節では、このうち、(2) EUの2国間・地域政策に焦点を当て、EUの一般特恵関税制度（GSP）や貿易協定における「貿易と持続可能な開発（TSD）」規定という視点から、EUとバングラデシュ、カンボジア、ベトナム各国との2国間関係を見ていく。

130 European Commission, 2022, Commission sets out strategy to promote decent work worldwide and prepares instrument for ban on forced labour products, Press release, 23 February 2022, Brussels. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1187

131 ILO 駐日事務所、ディーセント・ワーク、<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm>

132 European Commission, 2021, Trade Policy Review - An Open, Sustainable and Assertive Trade Policy, Brussels, 18.2.2021, COM(2021) 66 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:66:FIN>

133 European Commission, Global Gateway. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway_en

134 European Commission, 2021, JOINT COMMUNICATION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL on strengthening the EU's contribution to rules-based multilateralism, Brussels, 17.2.2021, JOIN (2021) 3 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021JC0003&from=EN>

4.1.2 EUの一般特恵関税制度（GSP）

EUは、開発途上国を原産国とする産品をEUに輸入する際に課される関税の軽減または免除を付与する一般特恵関税制度（GSP）¹³⁵として、次の3種類を導入している。(1) 標準のGSP:低所得国と低中所得国を対象とし、一部の関税を軽減する。(2) GSPプラス:標準のGSP対象国のうち、国連およびILOの人権および労働権に関する主要な条約（GSP規則付属書VIIIパートA）と環境および良い統治（グッド・ガバナンス）に関する条約（同パートB）の合計27条約に批准・順守する国を対象とし、さらなる特恵として一部の関税を免除する¹³⁶。(3) 武器以外の全て（EBA:Everything but Arms）後発開発途上国を対象とし、武器以外の物品の関税を免除し、輸入割当も行わない。

GSPの目的には、開発途上国に対する優遇措置を通じた経済発展の支援だけでなく、対象国における人権の促進も掲げられていることから、対象国が人権および労働の権利に関する条約に違反している場合には、EUは対象国への特恵関税付与を一時停止することができる。標準のGSPとEBAに関しては、パートAで明記された人権および労働権に関する主要な15条約が規定する原則に対する「重大で組織的な違反」がある場合に、GSPプラスは、パートAとパートBに明記された条約に規定された原則の順守だけでなく、効果的な実施などの法的拘束力を伴う約束を順守しない場合に、特恵関税付与の一時停止ができる。EUは、この一時停止措置よりも対象国との対話と監視を通じた人権擁護を重視しているとされ、実際に一時停止措置が発動された事例は少ない¹³⁷。

なお、今回の対象国のうち、バングラデシュ、カンボジアはEBAの対象国であるため、パートAの条約を以下に列記する。

- ① 1948年の集団殺害罪の防止及び処罰に関する条約（ジェノサイド条約）
- ② 1965年のあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（人種差別撤廃条約）
- ③ 1966年の市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）
- ④ 1966年の経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）
- ⑤ 1979年の女性に対するあらゆる形態の差別撤廃条約（女子差別撤廃条約）
- ⑥ 1984年の拷問およびその他の残虐、非人道的または品位を傷つける取扱いまたは刑罰に対する条約（拷問等禁止条約）
- ⑦ 1989年の児童の権利に関する条約
- ⑧ 1930年の強制労働に関する条約（強制労働条約）（第29号）
- ⑨ 1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約（結社の自由及び団結権保護条約）（第87号）
- ⑩ 1949年の団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（団結権及び団体交渉権条約）（第98号）
- ⑪ 1951年の同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約（同一報酬条約）（第100号）
- ⑫ 1957年の強制労働の廃止に関する条約（強制労働防止条約）（第105号）

135 European Commission, Generalised Scheme of Preferences. https://policy.trade.ec.europa.eu/development-and-sustainability/generalised-scheme-preferences_en

日本貿易振興機構（ジェトロ）EU 関税制度・特恵等特別措置・一般特恵関税制度、https://www.jetro.go.jp/world/europe/eu/trade_03.html

136 Official Journal of the European Union, REGULATION (EU) No 978/2012 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 25 October 2012 applying a scheme of generalised tariff preferences and repealing Council Regulation (EC) No 732/2008. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012R0978:60-61>

137 Ionel Zamfir, 2017, Human rights in EU trade policy Unilateral measures, Briefing, January 2017, European Parliamentary Research Service. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2017\)595878](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2017)595878)

- ⑬ 1958年の雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（差別待遇（雇用及び職業）条約）（第111号）
- ⑭ 1973年の就業が認められるための最低年齢に関する条約（最低年齢条約）（第138号）
- ⑮ 1999年の最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時行動に関する条約（最悪の形態の児童労働条約）（第182号）

4.1.3 EUのバングラデシュに対する一般特惠関税制度（GSP）・EBA

4.1.3.1 EU・EBAの最大受益国として、労働部門の国家行動計画とロードマップを策定

バングラデシュは、EUと自由貿易協定（FTA）を締結していないが、EUの一般特惠関税制度（GSP）の中で最も恩恵が大きく、武器以外のEU向け輸出が無税となるEBA（武器以外の全て）の受益国である。欧州委員会が2018年1月に、欧州議会とEU理事会向けに報告した2016～17年のEBAを含むGSP評価¹³⁸では、この期間に49カ国がEBAの受益国となり、EBAの特惠関税輸入額全体の66%をバングラデシュが占めた。他方、同評価報告書では、バングラデシュでの人権と労働者の権利の状況悪化を受けて、欧州委員会と欧州対外行動庁（EEAS）は同国に対し、NGOや国際機関、社会的パートナー、企業などの利害関係者とともに、より積極的に関与する意向を示した。また、欧州委員会はバングラデシュにおいて、労働者の権利、特に結社の自由と、「バングラデシュの既製服およびニット産業における労働者の権利と工場の安全性を継続的に改善するためのコンパクト」として知られる共同イニシアチブの実施に関して懸念を表明した。EUは特に、優先行動の1つとして、バングラデシュ労働法（2006）および輸出加工区（EPZ）法と、ILO条約との整合性を挙げた¹³⁹。

2019年10月21日の第9回EUバングラデシュ合同委員会¹⁴⁰の共同声明¹⁴¹において、貿易・投資フローの拡大を通じて経済関係を強化する目的に合意した。その中で、EUが片務的にバングラデシュに付与してきたEBAが、同国の経済成長と社会的・経済的發展に直接的かつ重要な貢献を果たしたことを強調した。バングラデシュからEUへの輸出は2006年から18年の間に3倍以上となり、EUはバングラデシュにとって輸出全体の半分を占める主要な貿易相手国になったとし、EUが輸入時に付与するEBAの62%以上をバングラデシュが占め、最大の受益国であることを示した。この文脈において、EBAによる特惠関税の付与は、GSP規則に記載されている国際条約に反映されているように、労働者の権利を含む人権の尊重を条件としていることを強調し、この点において、バングラデシュ政府による労働者の権利基準の持続的な改革と政労使のコンセンサスに基づくILO条約との完全な整合性が重要だとした。その上で、労働に関する権利を含むバングラデシュ政府の人権の尊重およびILO条約の順守が重要であることが言及され、労働と人権の順守を強化するいくつかの問題に関するロードマップを作成することで合意した。なお、EBAは後発開発途上国（LDC）を対象としており、バングラデシュは2026年11月24日にLDCを卒業する見込み^{142 143}。

138 European Commission, 2018, Report on the Generalised Scheme of Preferences covering the period 2016-2017. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0036>

139 同上

140 第9回 EUおよびバングラデシュ合同委員会は、2001年に締結した協力協定に基づいて開催されるもので、開発協力、ガバナンスと人権、貿易・経済協力という3つのサブグループ会合が同合同委員会を補完する。

141 Delegation of the European Union to Bangladesh, 2019, The European Union and Bangladesh held the 9th session of their Joint Commission, Joint Press Release, Dhaka, 21 October 2019. https://www.eeas.europa.eu/delegations/bangladesh/european-union-and-bangladesh-held-9th-session-their-joint-commission_en

142 United Nations, 2021, Graduation of Bangladesh, Lao People's Democratic Republic and Nepal from the LDC category, 24 November 2021. <https://www.un.org/development/desa/dpad/2021/graduation-of-bangladesh-lao-peoples-democratic-republic-and-nepal-from-the-ldc-category/>

143 国連開発政策委員会による毎年のモニタリングや、2024年に再度予定されているトリエンナーレ・レビューでは、新型コロナウイルスの世界的流行による経済への影響が精査され、さらなる移行期間の延長（2029年までの3年間）の必要性の有無なども検討される予定。LDC卒業後は、GSPプラスの取得を目標とすることになると考えられる。

バングラデシュ政府は2021年6月に、EUとの協議を踏まえて、労働部門における国家行動計画(NAP)(2021～2026年)を策定した¹⁴⁴。各行動計画は、政労使の三者のさらなる関与と、適切な場合にはILOおよびその他の開発パートナーの支援を受けて実施する予定とされている。

また、バングラデシュ政府は、ILO条約第81号(1947年の労働監督条約)および第87号(1948年の結社の自由及び団結権保護条約)、第98号(1949年の団結権及び団体交渉権条約)の違反があるとするILO憲章第26条の苦情手続を受けて、2021年11月11日開催のILO第342回理事会に行動ロードマップを提出した¹⁴⁵。同ロードマップの進捗状況は、ILO理事会において定期的に報告され、確認がなされている¹⁴⁶。

4.1.3.2 労働部門における国家行動計画の概要と労働法制改正の進捗状況

労働部門における国家行動計画とロードマップは、成立の経緯は異なり別の形式として定められているが、次項の通り共通する事項が多く含まれている。

労働部門における国家行動計画は、行動カテゴリーとして下記を掲げているが¹⁴⁷、行動2、8、9を除き、ロードマップにも取り込まれている。ロードマップにおいては、行動1、3、4、7が優先分野とされている¹⁴⁸。なお、行動9について、ILO条約第29号(1930年の強制労働条約)の批准が2022年1月20日¹⁴⁹、ILO条約第138号(1973年の最低年齢条約)の批准が2022年3月22日¹⁵⁰に完了している。

行動1：バングラデシュの労働法制を、結社の自由と団体交渉に関するILO基準に準拠させる(詳細は後述)

行動2：2025年までにあらゆる形態の児童労働の撤廃

行動3：労働者に対する暴力、ハラスメント、不当労働行為、反組成的差別の撲滅

行動4：労働組合登録申請の成功(完了)率の引き上げ(紙とオンラインの双方)

行動5：ダッカ首都圏を含む労働裁判所における未処理案件の解消

行動6：ヘルプラインを通じて寄せられた労働者の苦情をフォローするための効率的なシステムの構築

144 Ministry of Labour and Employment Government of the People's Republic of Bangladesh, 2021, National Action Plan (NAP) on the Labour Sector of Bangladesh (2021-2026). https://mole.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mole.portal.gov.bd/page/a4e3595b_284f_44e1_8c62_f0fb170214c4/National_Action_%20Plan_on_Labour_Sector_on_%20Bangladesh.pdf

145 ILO, November 2021, Road map of actions to address all the outstanding issues mentioned in the complaint concerning non-observance by Bangladesh of the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB342/ins/WCMS_800701/lang-en/index.htm

146 直近は2022年11月4日の第346回理事会、https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_858319.pdf

147 Ministry of Labour and Employment Government of the People's Republic of Bangladesh, June 2021, National Action Plan (NAP) on the Labour Sector of Bangladesh (2021-2026). https://mole.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mole.portal.gov.bd/page/a4e3595b_284f_44e1_8c62_f0fb170214c4/National_Action_%20Plan_on_Labour_Sector_on_%20Bangladesh.pdf

148 ILO, 2021, Road map of actions to address all the outstanding issues mentioned in the complaint concerning non-observance by Bangladesh of the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB342/ins/WCMS_800701/lang-en/index.htm

149 ILO, 2016, Ratifications of P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930, Date of entry into force: 09 Nov 2016. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672:NO

150 ILO, 1976, Ratifications of C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), Date of entry into force: 19 Jun 1976. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283:NO

行動7：労働検査官の増員による労働監督局の完全な機能の確保

行動8：改善調整室（Remediation Coordination Cell：RCC）の適切な業務と産業安全ユニット（ISU）への移管の確保¹⁵¹、およびRCC／ISUと既製服産業持続可能性協議会（RSC）の緊密な協力の確保

行動9：ILOの1937年最低年齢条約（第138号）および1930年強制労働条約（第29号）の2014年議定書の批准

なお、労働部門における国家行動計画において、労働法の改正が求められた経緯としては、労働法が結社の自由と団体交渉に関するILO基準に準拠しておらず、これらに関する労働者の人権が過度に制約されていたことが挙げられる。具体的には、バングラデシュにおける現行の労働法は、2006年のバングラデシュ労働法（2013年と2018年に改正）である。バングラデシュ労働法は、労働組合の登録を必要とし、その登録には全労働者の20%以上が加入に同意していること、事業所ごとの登録数の上限を定めるなどの厳しい条件を課しており、また、団体交渉権についても、事後的に生産性の低下等を理由にストライキを停止できるほか、新設企業においては3年間のストライキを禁止するなどの規定を置いている。また、バングラデシュ労働法に基づく2015年バングラデシュ労働規則も2022年に改正されたが、重要な役割を果たしている。そのほか、特別法として、輸出加工区（EPZ）において適用される2019年のバングラデシュEPZ労働法がある。同法は、EPZ内における団結権および団体交渉権について、さらに大きな制約を課している¹⁵²。そして、労働部門における国家行動計画は、それぞれについて、具体的に変更すべき条項と改正すべき内容を列挙して¹⁵³、バングラデシュ政府に対し変更を要請している。

労働部門における国家行動計画による労働法令改正の進捗状況は下記図表4-1の通り。形式的には、a. バングラデシュ労働規則が改正され、d. EPZ労働規則も制定済みで公布間近であるなど、進捗が見られる。しかしながら、a. バングラデシュ労働規則について、変更すべきとされた条項の一部しか改正されていない状況である。

151 RCC、ISUともに労働・雇用省の工場・事業所検査局（DIFE：Department of Inspection for Factories and Establishments）に所属する機関である。

152 EPZ内における通常の労働組合の結成の権利を禁止する（代替として労働者福祉団体（WWA:Worker Welfare Association）が存在する）、ストライキに対してEPZ当局に任命された委員がストライキの適法性を事前に判断できる、など規定がある。

153 Ministry of Labour and Employment Government of the People’s Republic of Bangladesh, June 2021, National Action Plan (NAP) on the Labour Sector of Bangladesh (2021-2026). https://mole.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mole.portal.gov.bd/page/a4e3595b_284f_44e1_8c62_f0fb170214c4/National_Action_%20Plan_on_Labour_Sector_on_%20Bangladesh.pdf

▶ 図表4-1 労働法令改正の進捗状況（2023年3月15日時点）

	法令および要対応事項／指摘事項数（かっこ内）	予定・進捗状況
a.	バングラデシュ労働規則（BLR2015）の改正（12事項）	2022年9月完了（計画より1年遅延）
b.	バングラデシュ労働法（BLA2006）の改正（2018年改正）（34事項）	政労使の三者ワーキング・グループで政労使それぞれからの改正案を協議中、既に6回の会議を開催
c.	バングラデシュ労働規則（BLR2015）の改正（b.のBLA改正後）	BLA2006の改正を受けて、指定された三者メカニズムで検討予定
d.	EPZ労働規則の制定	2022年10月に官報で公布
e.	バングラデシュEPZ労働法の改正（35事項）	改正作業を2023年7月開始予定

（注） かっこ内は、要対応事項／指摘事項数

（出所） バングラデシュ政府による行動ロードマップ実施に関するILO第347回理事会への提出報告書¹⁵⁴、バングラデシュ人民共和国政府労働・雇用省「バングラデシュ労働部門のNAP（2021～2026年）」¹⁵⁵

4.1.3.3 EUのEBA監視ミッション等の評価・反応

EU当局者チームが2022年3月13日から18日まで、EBA監視ミッション遂行のためにバングラデシュに渡航し、進捗状況の確認を行った。EU当局者らはまた、市民社会、労働組合、経営者代表とも会談し、EU加盟国の大使や国連機関職員とも意見交換を行った。監視ミッションは、人権と労働者の権利に関連する問題に取り組み、特に労働部門における国家行動計画のバングラデシュ政府による実施と人権義務の順守に焦点が当てられた。EUはバングラデシュ当局に対して、未解決の課題全てに適時かつ効果的な方法で対処する必要があることを伝えたとしている¹⁵⁶。

2022年5月20日には、EUとバングラデシュの第10回合同委員会が開催された¹⁵⁷。同委員会においては、EBAによる特惠関税付与は、GSP規則に記載される国際条約に反映されているように、労働者の権利を含む人権の尊重を条件とすることが再確認された。この点で、バングラデシュ政府による労働者の権利基準の継続的な改革と、ILO条約との完全な整合性が重要であるとした。これに関連して、EUはバングラデシュの労働部門における国家行動計画の最終化と公表を歓迎し、規定されたタイムラインに沿った包括的な履行、その履行状況を定期的に更新すること、輸出加工区に適用される労働法の改正（EPZ労働法改正）のスケジュールを早めるよう努力することの必要性を強調した¹⁵⁸。一方、バングラデシュは、特により安全でより環境に優しい工場への投資の観点から、公正な価格を保証する必要性を繰り返し強調した¹⁵⁹。

154 ILO, 2023, Report by the Government of Bangladesh on progress made on the implementation of the road map taken to address all outstanding issues mentioned in the article 26 complaint concerning alleged non-observance of Conventions 81, 87 and 98. https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB347/ins/WCMS_869201/lang-en/index.htm

155 Ministry of Labour and Employment Government of the People's Republic of Bangladesh, June 2021, National Action Plan (NAP) on the Labour Sector of Bangladesh (2021-2026). https://mole.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mole.portal.gov.bd/page/a4e3595b_284f_44e1_8c62_f0fb170214c4/National_Action_%20Plan_on_Labour_Sector_on_%20Bangladesh.pdf

156 Delegation of the European Union to Bangladesh, 2022, EU EBA monitoring mission to Bangladesh, 13 to 18 March 2022. https://www.eeas.europa.eu/delegations/bangladesh/eu-eba-monitoring-mission-bangladesh-13-18-march-2022_en

157 European Union External Action, The Diplomatic Service of the European Union, EU and Bangladesh hold 10th Joint Commission meeting, 20.05. 2022, Brussels. https://www.eeas.europa.eu/eeas/eu-and-bangladesh-hold-10th-joint-commission-meeting_en

158 The Business Standard, 14 May, 2022, EU wants Bangladesh to quickly amend EPZ Labour Act. <https://www.tbsnews.net/economy/eu-wants-bangladesh-quickly-amend-epz-labour-act-419874>

159 European Union External Action, The Diplomatic Service of the European Union, EU and Bangladesh hold 10th Joint Commission meeting, May 20, 2022, Brussels. https://www.eeas.europa.eu/eeas/eu-and-bangladesh-hold-10th-joint-commission-meeting_en

また、バングラデシュ労働規則の改正は変更すべきとされた条項の一部しか改正されていないことを踏まえ、EUが2022年12月22日にバングラデシュ政府に宛てた書簡において、労働部門における国家行動計画で言及されたほとんどの事項は含まれていないと指摘されている¹⁶⁰。

4.1.4 EUのカンボジアに対する一般特惠関税制度（GSP）・EBA

4.1.4.1 EUのカンボジアに対するEBAの一部停止

カンボジアはEUとの間で、自由貿易協定（FTA）を締結していない。しかし、EUの一般特惠関税制度（GSP）の中で、カンボジアはバングラデシュに次いで大きい恩恵を受けており、武器以外のEU向け輸出が無税となるEBA（武器以外の全て）の受益国である。欧州委員会が2018年1月に、欧州議会とEU理事会向けに報告した2016～17年のEBAを含むGSP評価¹⁶¹では、この間にカンボジアは、EBAの特惠関税輸入額全体の18%を占めた。他方、同評価報告書では、カンボジアでの人権と労働者の権利の状況悪化を受けて、欧州委員会と欧州対外行動庁（EEAS）は同国に、NGOや国際機関、社会的パートナー、企業などの利害関係者を含めてより積極的に関与する意向を示した。

その後、EUは2020年8月12日にEBAの対象国であるカンボジアに対して、一部の特惠関税の一時停止をした¹⁶²。欧州委員会が2020年2月12日に採択した欧州委員会委任規則（EU）2020/550¹⁶³に基づく措置である。特惠関税が停止された対象製品は衣類と履物の一部、旅行用品、砂糖で、欧州委員会によれば、カンボジアからEUへの輸入の約20%に相当する。同日以降は、これらの製品に対し、EUの最惠国税率に基づく一般関税が課せられている。なお、2020年2月の欧州委員会発表では、カンボジアからEUへの輸出額54億ユーロ（2018年）のうち、95.7%がEBAに基づき無税でEUに輸入された¹⁶⁴。EBAの受益国の中ではバングラデシュに次ぐ規模となっていた。

欧州委員会によれば、カンボジアには2020年2月の委任規則採択以降、政権に反対する勢力の政治的権利の回復や、政党やNGOに関する法令の改正または撤廃といった、人権状況を是正する措置をとる機会が十分にあったにもかかわらず、適切な対応を怠ったとしている。新型コロナウイルスがカンボジア経済にもたらした影響を考慮しても、人権侵害の回復は緊急性を要する問題だとし、この停止措置の妥当性を強調した。具体的には、欧州委員会は次の4つの人権と労働者の権利に関する国連国際人権規約／ILO条約の原則に対するカンボジアの重大かつ組織的な違反の存在を示す要素を指摘した。4つの国際規約／ILO条約とは、(1) 市民的及び政治的権利に関する国際規約（1966年）（自由権規約）、(2) 結社の自由及び団結権保護条約（1948年）（ILO条約第87号）、(3) 団結権及び団体交渉権条約（1949年）（ILO条約第98号）、(4) 経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約（1966年）（社会権規約）、である。(1)の違反としては、政治参加の権利（自由権規約第25条）を挙げ、旧最大野党であったカンボジア救国党（CNRP）に対する一

160 The Business Standard, 19 January, 2023, Implement roadmap on ending child labour in agri, households by 2024 : EU tells Bangladesh. <https://www.tbsnews.net/economy/implement-roadmap-ending-child-labour-agri-households-2024-eu-tells-bangladesh-570890>

161 European Commission, 2018, Report on the Generalised Scheme of Preferences covering the period 2016-2017, COM (2018) 36 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0036>

162 European Commission, Cambodia loses duty-free access to the EU market over human rights concerns, press release, August 12, 2020. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1469

163 Official Journal of the European Union, 2020, COMMISSION DELEGATED REGULATION (EU) 2020/550 of 12 February 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32020R0550>

164 European Commission, 2020, Trade/Human Rights: Commission decides to partially withdraw Cambodia's preferential access to the EU market, Press release, 12 February 2020, Brussels. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_229

連の抑圧的な行動と、国内政治参加と選挙権の縮小を指摘し、特に政党法（LPP）の改正、CNRP党首（当時）のケム・ソカの2017年9月3日の逮捕¹⁶⁵、および裁判所命令によるCNRPの解党が含まれていた。そのほか、表現の自由の権利（自由権規約第19条）、結社の自由および平和的集会の自由に対する権利（自由権規約第21条および第22条）、労働者の権利：結社の自由、団結権および団体交渉権（ILO第87号条約第2～4条および第7条、ILO第98号条約第1条および第3条、自由権規約第19条、第21条、第22条、社会権規約第7条および第8条）、差別の禁止、土地および住宅の権利（社会権規約第2条2項および第11条1項）に対する重大かつ組織的な違反を理由に、カンボジアに対する一部の特惠関税の一時停止を決定した¹⁶⁶。

4.1.4.2 カンボジア政府の反応

カンボジア政府は、特惠関税の一部停止措置発動前にはEUの要求に対して若干の譲歩を見せようとした。他方、同措置発動後、次の通り、措置発動の原因となったCNRP関係者や活動家に対する裁判が行われた。この内容は、2022年5月5日付欧州議会の決議文書で確認できる。

2021年3月、国外亡命中のCNRP元党首（初代）のサム・ランシー氏を含む9人の最高幹部に対し、欠席裁判で25年間の懲役判決を下した¹⁶⁷。

2021年11月、100人以上の野党議員と人権活動家等に対して集団裁判を開始し、60人以上が服役することとなった¹⁶⁸。

また、フン・セン首相（当時）や政府高官は、EBAの一部停止後、「EBAの停止はカンボジアの新型コロナウイルスからの経済回復に影響がない。」「停止に反対はしなかったし、EBAスキームの復活を要求するつもりはない。カンボジアは、EUによる特惠措置がなくても、この状況に直面する準備が整っている。EUの決定について交渉したり、異議を唱えたり、抗議したりすることはない。」などの発言を繰り返し行っている¹⁶⁹。

政府以外の動きとしては、カンボジア衣料製造協会〔GMAC、現カンボジア繊維・アパレル・履物・旅行用品協会（TAFTAC）〕は2020年7月16日に、特定品目の特惠関税の一時停止に関する欧州委員会委任規則の取り消しを求めて、EU司法裁判所に提訴した^{170 171}が、却下された¹⁷²。

165 2018年9月10日に制限付きで保釈されたが、裁判結果が出るまで政治活動に従事することを禁止された。

166 Official Journal of the European Union, 2020, COMMISSION DELEGATED REGULATION (EU) 2020/550 of 12 February 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32020R0550>

167 European Parliament, 2022, European Parliament resolution of 5 May 2022 on the continuous crackdown of political opposition in Cambodia (2022/2658(RSP)), May 5, 2022, Strasbourg. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0201_EN.html

168 同上

169 2021年5月21日付ブノンペンポスト紙 (<https://www.phnompenhpost.com/national-politics/covid-nullified-impact-eba-withdrawal-pm-says>) による2021年5月20日の第26回国際交流会議「アジアの未来」（日経新聞社主催）でのフンセン首相発言など複数のメディアが政府関係者等のコメントを報道している。

170 Official Journal of the European Union, 2020, Action brought on 16 July 2020 — Garment Manufacturers Association in Cambodia v Commission (Case T-454/20) (2020/C287/62) . https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2020.287.01.0042.01.ENG

171 TAFTAC（旧GMAC）によると、EUへの輸出額は2020年に約20%減少したが、新型コロナウイルス感染拡大に加え、EBA一時停止のマイナスの影響が出ていると説明した（2022年12月12日にヒアリング）。

172 Official Journal of the European Union, 2022, Order of the General Court of 22 November 2021 — Garment Manufacturers Association in Cambodia v Commission (Case T-454/20) (2022/C 37/42). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2022.037.01.0031.01.ENG

4.1.4.3 直近の欧州議会の動きとカンボジア政府の対応

欧州議会は2021年3月11日付決議¹⁷³などにより、繰り返しカンボジアの人権侵害を非難する決議を行っているが、2022年6月5日の第5期行政区・地区評議会選挙（コミュン評議会選挙）を前にして、新たな決議となる2022年5月5日付欧州議会決議を採択した¹⁷⁴。同決議では、従前からの人権侵害を改めて指摘するとともに、欧州委員会に対し、来るコミュン評議会選挙を注意深く監視し、選挙監視員が不公正な選挙の証拠を見つけた場合、カンボジアのEBAステータスの完全な停止やその他の制裁を含めた対応を取るよう要請した。

欧州議会の当該決議に対し、カンボジア王国国会は2022年5月9日付声明¹⁷⁵で、以下のように反論し、EUの働きかけに応じる意思がない旨を表明している¹⁷⁶。同声明の主な内容は、「2022年5月5日付欧州議会の決議は、誤解を招くもので、偏見があり、政治的、一方的で、主権国家を完全に軽視したものである。」「一党独裁に対する欧州議会の苦情もまた不当である。カンボジア人民党（CPP）は、カンボジア国民により、民主的かつ立憲的に選出された。投票率は83.02%で、そのうち77%がCPPに投票した。」「ケム・ソカのケースでは、彼の裁判は常に透明性があり参加型だった。新型コロナウイルスの状況改善を受けて、公聴会は2022年1月19日に再開された。政府転覆の陰謀罪に関する公聴会の速度は裁判所の裁量に任されている。正当な政府を打倒するための外国との共謀の問題は、EU加盟国を含むどの国の法律の下でも容認されないことを強調したい。」「カンボジア王国国民議会は欧州議会に対して、カンボジアの人権と民主主義を客観的にみて、カンボジアの国家的および歴史的背景を考慮し、ダブルスタンダードの通常の慣行を控えるよう要請する。」などとなっている。

4.1.5 EUベトナムFTA

4.1.5.1 EUのFTA／DCFTAにおけるTSD規定

EUが2006年10月に発表した通商戦略「グローバル・ヨーロッパ」以降に交渉を開始し、2011年以降に締結した貿易協定には、貿易と持続可能な開発（TSD：Trade and Sustainable Development）に関する規定が含まれている¹⁷⁷。具体的には、いわゆる新世代の自由貿易協定（FTA）と深化した包括的な自由貿易圏（DCFTA：Deep and Comprehensive Free Trade Areas）に分類される、EUベトナムFTAを含む11の貿易協定¹⁷⁸である。貿易協定によって差異はあるが、主な共通項目として、ILOの基本原則の尊重を含む国際労働条約の効果的な実施や、労働法の効果的な執行、貿易・投資促進のために労働法から逸脱せず、その結果による「底辺への競争」を防ぐ、といった内容が含まれている。

また、EUの執行機関である欧州委員会では、国際的なスタンダードを促進するためのツールとして、2

173 European Parliament, 2021, European Parliament resolution of 11 March 2021 on the mass trials against the opposition and civil society in Cambodia (2021/2579(RSP)), March 11, 2021, Brussels. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0087_EN.html

174 European Parliament, 2022, European Parliament resolution of 5 May 2022 on the continuous crackdown of political opposition in Cambodia (2022/2658(RSP)), May 5, 2022, Strasbourg. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0201_EN.html

175 カンボジア国会声明、2022年5月9日付、<http://national-assembly.org.kh/article/5626#.ZEjYanZzxhE>、

176 Ministry of Information, Cambodian National Assembly Dismayed By EU Parliament's Resolution, May 09, 2022. <https://www.information.gov.kh/articles/75162>

177 European Commission, Sustainable development in EU trade agreements. https://policy.trade.ec.europa.eu/development-and-sustainability/sustainable-development/sustainable-development-eu-trade-agreements_en.

178 EU・中南米諸国連合協定、EU・コロンビア・エクアドル・ペルー包括的貿易協定、EU韓国FTA、EUシンガポールFTA、日本EU経済連携協定（EPA）、EUカナダ包括的経済貿易協定（CETA）、EU米国通商・協力協定（TCA）、EUグルジアDCFTA、EUモルドバDCFTA、EUウクライナDCFTA。

国間貿易協定を利用することが重要だと考えている。その理由の一つとして、TSD章もしくはTSD規定を含む貿易協定を締結している締約国の双方は、ILO条約や労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言にコミットしており、効果的な実施に向けて相手国への働きかけがしやすいことを挙げている。さらに、貿易相手国と対話すること、双方のステークホルダーと対話することの重要性を指摘している。加えて、労働者の権利保護のために、関税をリンクさせることができることを2国間貿易協定の利点として挙げている。ただし、最後の点については、TSD規定の直近2年間の見直しの議論の中で、最終手段として挙げられているアプローチであり、国や社会において、サステナビリティ部分を深く変えるのは制裁ではなく、協調だとしている¹⁷⁹。

このTSD章/規定について、EUは貿易協定発効後、ベトナムを含む貿易相手国と定期的な会合を持ち、貿易協定におけるTSD規定のコミットメントの実施状況について協議する。加盟国には、TSD専門家グループを通じて定期的に進捗情報が通知される。専門家グループは、関連する加盟各国当局と欧州委員会の代表者で構成される。EUおよび締約相手国の国内諮問グループ(DAG: Domestic Advisory Group)は、産業団体、労働組合、環境団体等を集めて、EUの当該貿易協定のTSD章/規定の履行状況について協議する。欧州経済社会委員会内の対外関係部門が、EU DAGの事務局として機能する。

4.1.5.2 EUベトナムFTAにおけるTSD章

2019年6月30日に署名し、2020年8月1日に発効したEUベトナムFTAには、第13章にTSD章が設けられており、労働、環境、企業の社会的責任という三本柱で構成されている。基本的には、新しい基準の達成を求めるものではなく、EU、ベトナムの双方ともにILO加盟国として、既にコミットしている義務をしつかりと果たし、国内基準を高めていくことが求められている¹⁸⁰。具体的には、1998年の第86回ILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」における自国のコミットメントの再確認や、ILOの基本的な条約の批准に向けて、まだ批准に至っていなければ、継続的かつ持続的な努力を行うことなどがその内容となっている¹⁸¹。これについてベトナムは、2019年7月にILOの団結権及び団体交渉権条約(第98号条約)を批准し、2020年7月に強制労働廃止条約(第105号条約)を批准している。また、中核的労働基準10条約のうち唯一未批准である結社の自由及び団結権保護条約(第87号条約)についても、遅くとも2023年までに批准することを目指していた。

ベトナムでは、労働法が2019年に、EUベトナムFTAに準拠するかたちで改定された。規定の一つに、ILO条約の順守が含まれており、TSD章が主要なステップになったという。他方、TSD章は拘束力のある章ではあるが、EUベトナムFTAの他の章と同じではなく、具体的な規範が規定されておらず、財政的なコミットもない。貿易利益を一時停止することで、相殺するような措置は許されておらず、DAGによる対話がTSD章のコミットメント履行を監視する重要な手段となっているという¹⁸²。

179 2023年2月2日の欧州委員会通商総局担当部署でのヒアリングに基づく。

180 ベトナム商工省産業貿易戦略政策研究所(VIOIT)、<https://vioit.org.vn/vn/hoc-tac-quoc-te/hoan-thien-chinh-sach-ve-phiat-trien-ben-vung-trong-hiep-dinh-evfta-nham-day-manh-xuat-nhap-khau-cua-viet-nam-4533.4086.html>

181 Official Journal of the European Union, 2020, Free Trade Agreement between the European Union and the Socialist Republic of Viet Nam, CHAPTER 13 Trade and sustainable development, Article 13.4 Multilateral Labour Standards and Agreements, 2.,3.,4. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22020A0612\(01\):130-132](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22020A0612(01):130-132)

182 2022年11月10日に、EUベトナムFTA交渉にも携わったことがある在ベトナム欧州商工会議所ホーチミン事務所の副会長にヒアリングした。

4.2 米国

4.2.1 直近の米国の外交方針と人権

4.2.1.1 国家安全保障における人権保護と公正な競争条件

米国において基本的人権の尊重は、建国の歴史的経緯から、国家の礎石となる理念と位置付けられており、米務省は外交政策の中核的目標として、「世界人権宣言」で象徴される人権の尊重を促進することを掲げている¹⁸³。特にジョー・バイデン米大統領は、その姿勢を強く打ち出し、民主主義や人権などの価値を共有する同盟国や友好国との協調を通じて国際問題に対応する姿勢を示している。また、2022年10月に発表された「国家安全保障戦略」では、人権保護は民主主義と並び、世界秩序の安定を下支えし米国の国家安全保障を強化する重要な要素として明記されている¹⁸⁴。

通商政策においても、人権を尊重する姿勢が見られる。米国通商代表部（USTR）はバイデン大統領の「中間層のための外交」方針に基づく「労働者中心の通商政策」を掲げている。直近2023年3月にUSTRが公表した「2023年の通商政策課題と2022年の年次報告」においては、2023年の通商課題として労働者の権利保護を主要項目の1つに掲げた上で、「USTRは米国の労働者のための競争条件の平準化に取り組む」旨が記載されている¹⁸⁵。

ここで記載される「公正な競争条件（level playing field）」とは、労働の面から考えた場合、強制労働に依拠して生産されることによって、廉価で流通する製品に対して、米国の労働者が不公正な競争に直面することがないよう、貿易相手国に対して是正を求めることである。是正措置には、労働条件に関する国際レジームへの参加を求めることや、米国への輸入に際して追加関税や輸入数量制限など措置を課すことなどがある。つまり、米国の国際的人権保護の取り組みは、上述の米国と同じ価値を共有する同盟国・友好国との連携により世界秩序の安定を醸成するのみならず、米国の競争力強化という両方の目的があるとも言えよう。

この公正な競争条件の観点から、米国が関わる貿易協定には参加国における人権保護に向けた労働環境整備の要件が盛り込まれることが多い。2020年7月に発効した米国・メキシコ・カナダ協定（USMCA）では、USMCAの前身である北米自由貿易協定（NAFTA）で補完協定として扱われていた「労働」章が協定本文に組み込まれる（23章）など、「労働」章を重視する姿勢が見てとれる。またUSMCAの紛争解決章（31章）では、「事業所特定の迅速な労働問題対応メカニズム（RRM）」が創設され、加盟3カ国間の労働問題に関する執行力が強化されている¹⁸⁶。

4.2.1.2 人権保護を理由とした貿易上の規制

貿易協定以外にも、人権保護の観点から、通商上の規制を課しているものもある。米国では、外国で強制労働により全部または一部が採掘、生産または製造された製品の輸入が1930年関税法307条により禁止されている。具体的には、米国税関・国境警備局（CBP）が貨物の引き渡しを保留する違反商品保留命令（WRO：

183 The US Department of State, Human Rights and Democracy. <https://www.state.gov/policy-issues/human-rights-and-democracy/>

184 The White House, 2022, National Security Strategy, October 2022. <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/10/Biden-Harris-Administrations-National-Security-Strategy-10.2022.pdf>

185 The United States Trade Representative, 2023 Trade Policy Agenda and 2022 Annual Report. [https://ustr.gov/sites/default/files/2023-02/2023%20Trade%20Policy%20Agenda%20and%202022%20Annual%20Report%20FINAL%20\(1\).pdf](https://ustr.gov/sites/default/files/2023-02/2023%20Trade%20Policy%20Agenda%20and%202022%20Annual%20Report%20FINAL%20(1).pdf)

186 The U.S. Department of Labor, Labor Rights and the United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA). <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca>

Withhold Release Orders) を発し、当該貨物の米国への輸入を差し止めることができる¹⁸⁷。2016年2月に法改正され、それまでは米国内での生産が国内需要を満たせない場合にはWRO対象外とする例外が適用されていたが、この例外が撤廃された¹⁸⁸。2023年7月末時点で有効なWROは52件、認定 (Finding) は8件あり、そのうちWROの35件、認定の5件は中国企業や中国製品を対象としている¹⁸⁹。そのほか国別には、マレーシア (WRO3件)、メキシコ (WRO1件、認定2件) が続く。有効なWROに基づく輸入貨物の差し止め件数・金額は、2020年度 (2020年10月～2021年9月) に314件・4,980万ドル、2021年度に1,469件・4億8,600万ドル、2022年度に2,398件・4億6,600万ドルと、近年その執行が強化されている。

2021年12月には、中国・新疆ウイグル自治区での人権侵害に関する懸念を理由に、ウイグル強制労働防止法 (UFLPA) が成立し¹⁹⁰、2022年6月から施行された。同法は、新疆ウイグル自治区で全部または一部が採掘、生産または製造された製品や、同法執行戦略¹⁹¹で特定された事業者が関与する製品について、関税法307条の対象であるとの推定の下、米国への輸入を原則禁止している。CBPの同法執行状況に関する公表データ¹⁹²によると、2022年6月の同法施行から2023年7月までに約4,651件 (16億4,000万ドル相当) の貨物が、同法に基づいて検査や差し止めの対象となっている。1,849件は当該貨物が適法性審査などの結果、同法執行対象に当たらないとして輸入が許可された一方、872件は否認となっている。なお、同法では中国以外の国・地域で生産された製品であっても、その原材料の生産や加工工程などで新疆ウイグル自治区が関与している場合には執行対象となる。したがって、中国から直接輸入された製品のみだけでなく、第三国を経由して輸入された製品も、同法に基づく差し止めが行われる場合がある。実際、ベトナムからの輸入貨物1,447件 (3億9,749万ドル相当) が同法の執行対象となっており、349件は輸入が許可された一方、330件が否認となっている。また、アパレル分野でカンボジアからの輸入貨物22件 (61万ドル相当) が同法執行対象となっている。

また、輸出では、2022年12月に米国が主催した第1回民主主義サミットにおいて、米国、オーストラリア、デンマーク、ノルウェーの4カ国による軍事・民生用に利用可能なデュアルユース製品が人権侵害に用いられないよう有志国で協力することを目的とした「輸出管理と人権イニシアチブ (ECHRI)」の枠組み設立が発表された¹⁹³。2023年3月に開催された第2回民主主義サミットにおいてECHRIの行動規範が発表され、上述の4カ国に日本などを加えた24カ国が参加することが発表されており¹⁹⁴、参加国は着実に増加している。

187 The Government of the United States, The Tariff Act of 1930. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2020-title19/pdf/USCODE-2020-title19-chap4.pdf>

188 The Government of the United States, Trade Facilitation and Trade Enforcement Act of 2015. <https://www.congress.gov/114/plaws/publ125/PLAW-114publ125.pdf>

189 The US Customs and Border Protection, Withhold Release Orders and Findings List. <https://www.cbp.gov/trade/forced-labor/withhold-release-orders-and-findings>

190 The Government of United States, An Act To ensure that goods made with forced labor in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region of the People' s Republic of China do not enter the United States market, and for other purposes. <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/6256/text?r=1&s=1>

191 The Office of Strategy, policy, and Plans, Strategy to Prevent the Importation of Goods Mined, Produced, or Manufactured with Forced Labor in the People' s Republic of China, June 17, 2022. https://www.dhs.gov/sites/default/files/2022-06/22_0617_fletf_uflpa-strategy.pdf

192 The US Customs and Border Protection, Uyghur Forced Labor Prevention Act Statistics. <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/trade/uyghur-forced-labor-prevention-act-statistics>

193 The White House, Joint Statement on the Export Controls and Human Rights Initiative, December 10, 2021. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/12/10/joint-statement-on-the-export-controls-and-human-rights-initiative/>

194 The U.S. Department of State, 2023, Export Controls and Human Rights Initiative Code of Conduct Released at the Summit for Democracy, March 30, 2023. <https://www.state.gov/export-controls-and-human-rights-initiative-code-of-conduct-released-at-the-summit-for-democracy/>

4.2.2 米国一般特惠関税制度におけるバングラデシュ

4.2.2.1 バングラデシュは2013年7月にGSP対象国から除外

米国は、バングラデシュと自由貿易協定（FTA）を締結していないものの、一部の開発途上国に対して輸入関税を一部免除する一般特惠関税制度（GSP）によって、バングラデシュに対して関税上の優遇措置を講じていた。一方で、オバマ政権（当時）が2013年7月にGSP対象国から同国を除外した¹⁹⁵。GSPでは（1）結社の自由、（2）労働組合の組織および団体交渉の権利、（3）いかなる形態の強制労働の使用禁止、（4）児童の雇用の最低年齢および最悪の形態の児童労働の禁止、（5）最低賃金、労働時間および労働者の安全・衛生に関する労働条件など、国際的に認められた労働者の権利のための措置を講じていることが受益要件の1つになっており¹⁹⁶、米国はバングラデシュ除外の理由に、同国で労働者の権利や安全に対する懸念を挙げ、2012年11月に発生した縫製工場の火災事故や、2013年4月に発生した「ラナプラザ」崩落事故などを具体例として示した。米国は一方で、同国に対して、GSP対象国への復帰に向けた「2013年バングラデシュ行動計画」を提示しており、同行動計画に基づき労働者の権利と安全を改善するための具体的な取り組みを求めている。同行動計画では、（1）労働、火災、建築基準に関する政府検査の手順確立および実施、（2）既製服およびニットウェア部門における結社の自由と団体交渉権に関する労働法改革の制定および実施、（3）輸出加工区（EPZ: Export Processing Zones）における結社の自由と団体交渉権に関するEPZ法の見直し、（4）エビ加工部門における組合差別や不当労働行為への対応を含めた結社の自由の強化を確保するための支援、をいずれもILOと協議の上で行うことを求めている。

なお、USTRが2015年1月に公表した同国に対するレビューでは、同行動計画に基づいて特に火災や建築基準の分野で進展が確認できたものの、とりわけ不当労働行為の対処や法改正に進展が必要であったとしたほか、輸出加工区における労働者の権利の保護については進展がほとんどないとして、GSP対象国への復活の検討に向けてはさらなる進展が必要と結論付けている¹⁹⁷。なお、GSPは2020年12月に失効し、2023年7月現在まで復活されていない。

4.2.2.2 米国が注視するバングラデシュにおける人権問題

米国労働省が2022年9月に公表した、「2022年児童・強制労働によって生産された物品リスト¹⁹⁸」では、バングラデシュにおける児童労働に依拠する製品として、ビディ（手巻きタバコ）、レンガ、履物、家具（スチール製）、衣服、ガラス、革、マッチ、家禽、塩、エビ、石鮫、織物、ジュート（織物）、また、強制労働に依拠した製品として、衣服、さらに、児童労働および強制労働に依拠した製品として、干し魚を挙げている。また、同省が2022年9月に公表した「最悪の形態の児童労働」に関する国・地域政府の取り組みをまとめた「2021年最悪の形態の児童労働に関する報告書¹⁹⁹」では、最悪の形態の児童労働を撤廃するための意味ある取り組みを行ったとして、「中程度の進展（moderate advancement）」のグループに分類された。具体的には、同国が2022年初めにILOの1973年最低年齢条約（第138号）と1930年強制労働条約（第29号）

195 The U.S. Department of Labor Bureau of International Labor Affairs, Labor Rights and Factory Safety in Bangladesh. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/trade/preference-programs/bangladesh-gsp>

196 The Office of the United States Trade Representative, 2020, U.S. Generalized System of Preferences Guidebook, November 2020. https://ustr.gov/sites/default/files/gsp/GSPGuidebook_0.pdf

197 The Office of the United States Trade Representative, 2015, GSP Review of Bangladesh Recognizes Progress, Urges that More be Done on Worker Safety and Rights, January 16, 2015. <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2015/january/gsp-review-bangladesh-recognizes>

198 Office of Child Labor, Forced Labor, and Human Trafficking, 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2021/2022-TVPR-List-of-Goods-v3.pdf

199 Office of Child Labor, Forced Labor, and Human Trafficking, 2021 Findings on the Worst Forms of Child Labor. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2021/2021_TDA_Big_Book.pdf

の2014年議定書への批准や、労働検査を通じた脆弱な環境下にある児童の保護などを評価した。

さらに、米国国務省は、各国・地域の人権状況をとりまとめた「人権報告書」および人身取引に対する各国・地域政府の取り組みをまとめた「人身取引報告書」を毎年公表している。2023年3月に公開された「2022年人権報告書²⁰⁰」では、バングラデシュ政府や政府関係者による人権侵害事例や、労働者の結社の自由や団体交渉の権利に対する著しい制限、最悪の形態の強制児童労働などを61ページにわたり詳述している。さらに、2022年7月に公開された「2022年人身取引報告書²⁰¹」では、前年報告書に引き続き、同国を人身取引の最低基準を満たしていないものの、撲滅に向けた努力を行っているグループ（ティア2）に分類した。報告書では、同国政府が強制労働に対する取り組みの一環として上述のILOの議定書に批准したことや、人身取引に対する調査や訴追の取り組みの増加があったことを評価している。その一方で、潜在的な人身取引被害者を特定する取り組みが不十分であることを問題視している。上述の通り、GSPレビューや米国政府の各報告書では同国の人権問題の取り組みを一定程度評価しつつも、引き続き課題は残っていると指摘している。なお、バングラデシュ内務省とバングラデシュ国連移住ネットワーク（BDUNNM）が2022年7月に開催した人身取引対策技術作業部会（CTIP-TWG）では、アサドゥザマン・カーン内務相やアブドゥル・モメン外務相から、人身取引報告書を受けて、同国がテクノロジーを悪用した人身取引に対し積極的な措置を取ることにコミットメントする発言がなされた²⁰²。

4.2.3 米国の一般特惠関税制度におけるカンボジア

4.2.3.1 一般特惠関税制度の失効とカンボジア

米国は、カンボジアとFTAを締結していないものの、カンボジアに対してGSPによって関税上の優遇措置を講じていた。一方で、前述の通りGSPは2020年12月の失効以降、2023年7月現在まで復活されていない。GSP失効が長期化する中、米国連邦議会ではGSPの復活を求める動きもある。前117議会（2021年1月～2023年1月）においては、2022年8月に成立した「CHIPSおよび科学（CHIPSプラス）法」では、当初GSPなど通商条項を付帯させるかたちで議論が行われていたが、通商条項について合意することができずに、最終的に通商条項を除外するかたちで成立した²⁰³。118議会（2023年1月～）においても、連邦下院歳入委員会貿易小委員会委員長のエイドリアン・スミス下院議員が2023年1月に、連邦上院財政委員会のマイク・クレイボ上院議員は2023年2月に、それぞれGSPの復活を求める発言をするなど、連邦上下両院の通商担当でその動きは根強い。また、米中道左派系シンクタンクの進歩的政策研究所は2023年2月に公表した「太平洋諸国との通商政策に関する報告書」の中で、連邦政府に対してGSPの復活を提言している²⁰⁴。GSPの復活に際しては、失効開始時期までさかのぼって適用する措置が盛り込まれることが通例だ。したがって、仮に可決され立法化した場合には、失効期間中にカンボジアから米国に輸入された製品に対する関税の払い戻しが想定される。

200 The U.S. Department of State, March 2023, 2022 Country Reports on Human Rights Practices. <https://www.state.gov/reports/2022-country-reports-on-human-rights-practices/>

201 The U.S. Department of State, 2022 Trafficking in Persons Report. <https://www.state.gov/reports/2022-trafficking-in-persons-report/>

202 国際移住機関バングラデシュ, 2022, Combating Human Trafficking in Bangladesh Requires Coordinated Action in Digital and Offline Contexts, 30 July 2022. <https://bangladesh.iom.int/news/combating-human-trafficking-bangladesh-requires-coordinated-action-digital-and-offline-contexts>

203 ジェトロ、「ビジネス短信」、2023年7月28日、<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/07/a04feddeacbd728b.html>

204 Progressive Policy Institute, 2023, Pacific Island Trade: Options for U.S. Policy Testimony for International Trade Commission, February 2023, on U.S.-Pacific Island Trade Opportunities. <https://www.progressivepolicy.org/wp-content/uploads/2023/02/Pacific-Islands-Trade-Testimony.pdf>

4.2.3.2 米国が注視するカンボジアにおける人権問題

米国労働省が2022年9月に公表した、2022年児童・強制労働によって生産された物品リストでは、カンボジアにおける児童労働に依拠する製品として、アルコール飲料、牛、魚、マニョク・キャッサバ、肉、ゴム、塩、エビ、サトウキビ、繊維、木材、タバコ、また、児童労働および強制労働に依拠する製品として、レンガを挙げている。また、2021年最悪の形態の児童労働に関する報告書では、同国では取り組みを進めようとしているが、その進展を遅らせ得る法律・政策・慣行が続いているとして、「最小限の進展（minimal advancement）」のグループに分類された。具体的には、最悪の形態の児童労働を助長した同国政府関係者に対する調査や訴追などの積極的措置を講じなかったことを問題視している。

また、2022年人権報告書では、同国について与党カンボジア人民党が議会の議席を独占する事実上の一党支配体制であることを指摘した上で、同国政府による政権反対派への権威主義的な行動や、同国政府や政府関係者による人権侵害事例などを39ページにわたり詳述している。さらに、2022年人身取引報告書では、同国を人身取引への対策が最も遅れているグループ（ティア3）に分類した。前年報告書から1グループ格下げし、NGOからの報告として同国シハヌークビルにおいて外国人にオンライン詐欺を行わせる事例などを報告したほか、同国で蔓延する汚職が法執行や人身売買業者の責任追及、被害者支援の提供を阻害していると報告した。カンボジア政府は、同国司法省が2022年9月に「あらゆる形態の人身取引・性的搾取等に対抗する作業部会」の設置を発表したほか²⁰⁵、ケウト・リット司法相が人身取引・性的搾取等の犯罪の迅速な捜査および裁判、司法関係者の対応能力の強化などを同国検察・司法当局に指示する旨の発言をしている²⁰⁶。

4.2.4 米国の TPP 離脱・IPEF 立ち上げとベトナム

4.2.4.1 米国が導入を求めた TPP の「労働」章

米国やベトナム、日本など12カ国により2016年2月に署名された環太平洋パートナーシップ協定（TPP）では、交渉に当たったオバマ政権（当時）が、労働や環境に関する拘束力のある基準・規制の導入を求め、協定本文に「労働」章（19章）が設けられた。具体的には、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に述べられている権利（結社の自由と団体交渉権、あらゆる形態の強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用・職業に関する差別の撤廃など）を加盟国の法律などにおいて採用・維持することが盛り込まれた²⁰⁷。米国は、トランプ政権下の2017年1月にTPPから離脱したものの、米国を除く11カ国によりTPPを基礎として2018年12月に発効した環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定（CPTPP）において、同労働条項は引き継がれている²⁰⁸。

直近では2022年5月に、バイデン政権が主導するかたちで、米国、ベトナム、日本などを含む14カ国によるインド太平洋経済枠組み（IPEF）の交渉立ち上げが発表された。IPEFでは貿易、サプライチェーン、クリーン経済、公正な経済の4本柱で交渉目標が設定されている。貿易の柱では労働が交渉項目として設定され、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に基づく国内法令の採用・維持に関する規定および取り

205 カンボジア司法省、<https://www.moj.gov.kh/kh/news-event/1514>

206 カンボジア司法省、<https://www.moj.gov.kh/kh/news-event/1530>

207 TPP Chapter 19 Labour. <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Labour.pdf>

208 TPP 協定第19章労働（訳文）、https://www.cas.go.jp/jp/tpp/tppinfo/kyotei/tpp_text_yakubun/pdf/160308_yakubun_19.pdf

組み等について交渉されている²⁰⁹。また、サプライチェーンの柱では、2023年11月に、「IPEFサプライチェーン協定」が締結され、その中で労働権権利諮問委員会の設立や労働権の侵害に係る申し立ての制度の創設が規定されている²¹⁰。

なお、ベトナムは、共産主義国家であることなどを理由に、米国の一般特恵関税制度（GSP）の対象にはなっていない。

4.2.4.2 米国が注視するベトナムにおける人権問題

米国労働省が2022年9月に公表した、2022年児童・強制労働によって生産された物品リストでは、ベトナムにおける児童労働に依拠した製品として、レンガ、カシューナッツ、コーヒー、魚、履物、家具、革、コショウ、コメ、ゴム、サトウキビ、茶、織物、木材、タバコ、また、児童労働および強制労働に依拠する製品として、衣服を挙げている。なお、2021年最悪の形態の児童労働に関する報告書では同国は取り上げられていない。このほか、国連の児童の権利委員会（CRC）は2022年9月、ベトナムにおける「児童の権利に関する条約」の実施状況に関する審査を実施し、同国の「児童のための国家行動計画」策定について、「大きな進展である」と評価した上で、状況改善に向けた勧告を行っている。同国労働・傷病兵・社会省のグエン・ティ・ハ副大臣は「勧告を実施する過程で各国や国連機関と協力する用意があり、ベトナムの経験を共有する用意がある」と述べている²¹¹。

さらに、2022年人権報告書では、ベトナムについて共産党が一党支配する権威主義体制であることを指摘した上で、同国政府や政府関係者による人権侵害事例などを43ページにわたり詳述している。さらに、2022年人身取引報告書では、同国を人身取引への対策が最も遅れているグループ（ティア3）に分類した。前年から同国が人身売買撲滅に向けた最低基準を満たしておらず、そのための重要な努力も行っていないとして、前年報告書から1グループ格下げした。なお、同国外務省のレ・ティ・トゥ・ハン報道官は2022年7月、人身取引報告書について、「ベトナムの人身売買の状況や対策が十分かつ正確に反映されていない」とコメントしたほか、ベトナムが国内における人身売買の状況や対策を十分に評価するために米国と今後より緊密に協力し、人身売買対策を効果的に実施するための具体的な協力について、米国を含む関係者と協議する用意があると述べている²¹²。

209 The Office of the United States Trade Representative, Indo-Pacific Economic Framework for Prosperity (IPEF) Trade Pillar. <https://ustr.gov/trade-agreements/agreements-under-negotiation/indo-pacific-economic-framework-prosperity-ipef/trade-pillar>

210 The U.S. Department of Commerce, Substantial Conclusion of Negotiations on Landmark IPEF Supply Chain Agreement, May 27, 2023. <https://www.commerce.gov/news/press-releases/2023/05/substantial-conclusion-negotiations-landmark-ipef-supply-chain>

211 Voice of America ベトナム語電子版、2022年10月5日、<https://www.voatiengviet.com/a/uy-ban-lhq-neu-quan-ngai-ve-tinh-hinh-vi-pham-quyen-tre-em-o-vietnam/6776901.html>

212 Tuổi Trẻ 電子版、2022年7月21日、<https://tuoitre.vn/bo-ngoai-giao-phan-doi-bao-cao-cua-my-ve-nan-buon-nguoi-o-viet-nam-2022072112524065.htm>

4.3 日本

4.3.1 日本の貿易に関わる労働関連措置と経済連携協定(EPA)における「労働」章

4.3.1.1 日本の貿易に関わる労働関連措置

日本政府は2020年10月、「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定した²¹³。同計画における、(2)人権を保護する国家の義務に関する取組、ウ. 国際場裡におけるビジネスと人権の推進・拡大の中で、日本が署名、締結した一部の経済連携協定および投資協定では、労働、環境等の社会課題に関する条文を取り入れ、適切な労働基準・条件の確保や環境保護といった価値を尊重すべきことについて、締約国間の共通の理解を促進してきた、と述べている。その例として、環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定(CPTPP)では独立の「労働」章を、また、日EU経済連携協定(EPA)では「貿易及び持続可能な開発」章を設けていることを挙げている。

さらに、今後行っていく具体的な措置として、「産業界のみならず、労働者等の幅広い層の人々が恩恵を受ける経済連携協定及び投資協定の締結への継続的な努力」を挙げている。

なお、日本の特惠関税制度においては、バングラデシュとカンボジアに関して、LDCとして、特別特惠対象品目(2,436品目)についての無税措置を供与しているが、人権・労働関連の要求事項はない²¹⁴。

4.3.1.2 経済連携協定における「労働」章

日本が包括的な「労働」章を含むEPAを締結したのは、2016年2月に署名したTPPが初めてであった。ただし、日本が締結したEPA、投資協定の中で、労働基準の引き下げなどによって、投資を奨励すべきでない旨が盛り込まれているケースはある。例えば、日フィリピンEPAの第103条では、各締約国は、「国際的に認められた労働者の権利に対する支持を弱め、又は低下させる形態でそのような法令の免除その他の逸脱措置を行わないこと、又は行う旨を提案しないことを確保するよう努める」としている²¹⁵。

TPPはその後、米国が脱退した後、2018年3月に米国を除くかたちでCPTPPとして、署名され、同年12月に発効した。TPPにおける「労働」章はCPTPPにもそのまま引き継がれた。また、日EU経済連携協定も2018年7月に署名され、2019年2月に発効した。日EU・EPAの中の「貿易と持続可能な開発」章でも、ILOの労働における基本的な原則及び権利に関する宣言等に関する各締約者の約束を再確認すること、労働者の基本的権利に関する国際的に認識された原則(結社の自由・団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用・職業に関する差別の撤廃)を、それぞれの法律及び慣行において尊重し、推進し及び実現することが規定されている²¹⁶。

4.3.2 バングラデシュとの貿易協定

日本とバングラデシュの間には貿易協定はなく、バングラデシュは後開発途上国(LDC)として、特別特惠措置の対象となっている(4.3.1.1参照)。なお、2022年12月、日本政府はバングラデシュとの経済連携

213 外務省、「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)の策定について、令和2年10月16日、https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

214 外務省、特惠関税制度、令和5年5月17日、https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/t_kanzei/index.html

215 日・フィリピン経済連携協定第103条投資及び労働、https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fta/j_asean/philippines/pdfs/mokuji.pdf

216 外務省経済局、日EU経済連携協定(EPA)に関するファクトシート、平成29年12月15日、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000382020.pdf>

協定（EPA）締結を検討する共同研究を開始すると発表している²¹⁷。

4.3.3 カンボジアとの貿易協定

日本とカンボジアの間には日・ASEAN 包括的経済連携協定（AJCEP）、地域的な包括的経済連携（RCEP）協定が締結されているが、これらの協定には「労働」に関する条項はない。カンボジアは、バングラデシュと同様にLDCに対する特別特惠措置（LDC 特惠措置）の対象国となっているが、人権・労働関連の要求事項はない（4.3.1.1参照）。

4.3.4 ベトナムとCPTPP「労働」章

日本とベトナムの間では、日ベトナム・EPA、AJCEP、CPTPP、RCEPの4つの貿易協定が締結されているが、「労働」章があるのは、CPTPPのみである。CPTPPの「労働」章は第19.1条から第19.15条で構成される。第19.3条第1項では、ILO宣言にある中核的労働基準を採用し、維持することを締約国に求めている。具体的には（a）結社の自由及び団体交渉権の承認、（b）強制労働の撤廃、（c）児童労働の廃止、（d）雇用・職業差別の撤廃、を自国の法令及び慣行において採用・維持することが求められる。

そのほか、締約国の代表による定期的な労働評議会の開催や、協定の順守確保の仕組みとして、締約国からの要請に基づいた協力的労働対話、労働協議の開催なども規定されている。さらに、労働協議により問題が解決できない場合には、第28条に基づく司法的な紛争処理（パネル手続き）への移行が認められる。そして、敗訴国が裁定に従わない場合は、第28.20条により、特惠関税などの利益の停止に至る可能性もある²¹⁸。

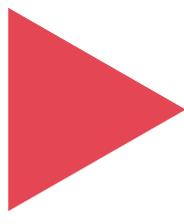
なお、CPTPPの交渉では、ベトナムが「労働」章に違反した場合の、第28条に基づく司法的な紛争処理の適用への猶予期間が焦点の一つになった。最終的には、日本の仲介により、協定とは別に、日本とベトナムとの間のサイドレターというかたちで、「労働」章に関わる全般的な条項については協定発効後3年間、第19.1条第1項（a）の結社の自由については5年間の猶予を認めるということで合意した²¹⁹。CPTPPの協定は2018年3月に署名され、同年12月に発効した。

217 経済産業省、プレスリリース、あり得べき日・バングラデシュ経済連携協定（EPA）に関する共同研究を立ち上げます、2022年12月12日、<https://www.meti.go.jp/press/2022/12/20221212002/20221212002.html>

218 独立行政法人経済産業研究所、伊藤一頼、Web解説 TPP協定 19労働、RIETI、2016年9月26日、https://www.rieti.go.jp/jp/projects/tpp/pdf/19_labor_v2.pdf

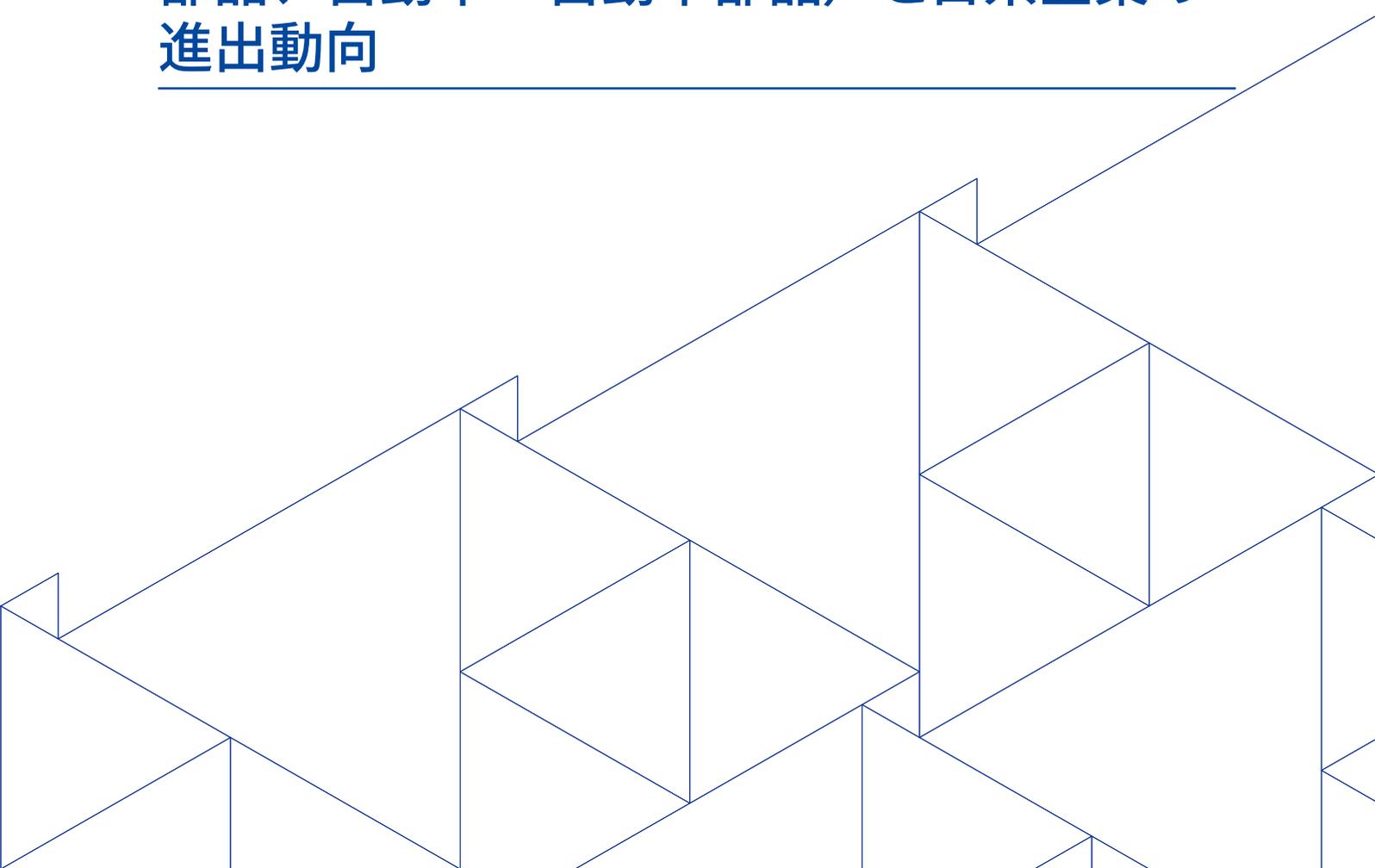
219 The side letter between Japan and Vietnam on relationship between Chapter 19(Labor) and Chapter 28(Dispute settlement), March 8, 2018, https://www.cas.go.jp/jp/tpp/tppinfo/kyotei/tpp_side_letter_en/pdf/side_letter_CPTPP_en03.pdf

- ▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて



5

日本とバングラデシュ、カンボジア、ベトナム
の貿易動向（繊維・衣料品、電子機器・同
部品、自動車・自動車部品）と日系企業の
進出動向



本章においては、日本および Bangladesh、カンボジア、ベトナム各国との貿易統計から今回の調査対象とした繊維・衣料品、電子機器・同部品、自動車・自動車部品を取り上げ、日本との貿易動向を概観する。併せて、各国における日本企業の進出、現地における活動動向についても触れる。

5.1 Bangladesh

Bangladeshからの輸出は、図表5-1の通り2010年の162億440万ドルから2021年には387億5,780万ドルへと約2.4倍増加した。同期間の輸出の年平均増加率は9.0%だった。一方、輸入は2010年の237億3,840万ドルから2021年には約2.3倍の544億260万ドルとなった。同期間の輸入の平均増加率は、8.7%だった。輸出、輸入ともほぼ同じ割合で増加したが、常に輸入が輸出を上回り、2021年で貿易赤字は156億ドル超に達している。新型コロナ禍の2020年に大きく輸出が減った理由としては、同国の輸出産業がほぼ衣料品を中心とした繊維産業であることが挙げられる。各国ともロックダウン、外出自粛が続く中、衣料品のニーズが減ったことが大きな原因である。

輸出を国別に見ると、2021年は米国を筆頭に欧州各国、インド、日本が続く。2010年以降、フランス、オランダ向けのシェアが低下しているが、特定衣料品ブランドへのOEM中心として輸出の増加したスペインや隣国のインドなどがシェアを上げている。

日本向けの輸出については、2010年から2014年にかけて2.6倍超の伸びを記録していたが、新型コロナ禍以降は2020年、2021年と続けて前年を下回っている。特に2021年は、主要国の中で唯一の減少となり、日本においては新型コロナ禍のために人々の外出等が大きく減り、アパレル製品が売れなくなった影響が欧米諸国に比して大きかったことが分かる。

Bangladeshの輸入を国別に見ると、図表5-2の通り2010年は中国、インドがそれぞれ38億1,900万ドル、32億1,400万ドルで双璧であった。しかし、年を追うごとに中国からの輸入が増加し、2021年には中国からの輸入は129億2,500万ドルに達している一方、インドからの輸入は85億9,300万ドルにとどまっており、輸入金額の約4分の1となる23.8%が中国からの輸入となっている。

日本からの輸入については、2010年の10億4,700万ドルから2021年には20億ドルとほぼ倍増しているが、シェアにおいては4.4%から3.7%に下落している。中国のシェアの伸びに押されている状況である。

▶ 図表5-1 バングラデシュの輸出動向

主要国	輸出額(100万ドル)				年平均伸び率 (%)		前年比伸び率 (%)		シェア(%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～ 2014年	2015～ 2019年	2020年	2021年	2010年	2015年	2021年
総合計	16,204.4	31,208.4	33,673.2	38,757.8	86.3	23.0	▲ 16.9	15.1	100.0	100.0	100.0
米国	3,950.5	5,783.4	5,832.3	6,974.0	41.3	18.9	▲ 15.2	19.6	24.4	18.5	18.0
ドイツ	2,187.3	4,705.3	5,099.1	5,953.5	115.8	31.2	▲ 17.4	16.8	13.5	15.1	15.4
英国	1,508.5	3,205.4	3,453.8	3,751.2	93.4	30.1	▲ 17.2	8.6	9.3	10.3	9.7
スペイン	572.7	1,753.8	2,189.0	2,343.9	182.2	45.7	▲ 14.3	7.1	3.5	5.6	6.0
フランス	1,025.9	1,743.5	1,703.5	1,962.1	63.5	27.2	▲ 23.2	15.2	6.3	5.6	5.1
イタリア	623.9	1,382.3	1,282.8	1,308.6	113.5	18.9	▲ 21.9	2.0	3.9	4.4	3.4
インド	304.6	527.1	1,096.3	1,279.6	49.9	136.8	▲ 12.2	16.7	1.9	1.7	3.3
オランダ	1,016.9	840.3	1,098.6	1,277.4	▲ 15.6	52.2	▲ 14.1	16.3	6.3	2.7	3.3
日本	330.6	915.2	1,200.7	1,183.6	160.7	49.2	▲ 12.1	▲ 1.4	2.0	2.9	3.1
カナダ	666.8	1,029.1	1,000.4	1,164.0	64.9	30.2	▲ 25.3	16.4	4.1	3.3	3.0
ベルギー	390.5	975.1	723.4	704.9	148.7	▲ 2.9	▲ 23.6	▲ 2.6	2.4	3.1	1.8
スウェーデン	223.4	460.0	584.3	656.1	88.8	51.3	▲ 16.0	12.3	1.4	1.5	1.7
その他	3,402.8	7,887.9	8,409.0	10,198.9	125.4	27.1	▲ 16.1	21.3	21.0	25.3	26.3

(出所) バングラデシュ輸出振興庁資料

▶ 図表5-2 バングラデシュの輸入動向

主要国	輸入額(100万ドル)				年平均伸び率 (%)		前年比伸び率 (%)		シェア(%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～ 2014年	2015～ 2019年	2020年	2021年	2010年	2015年	2021年
総合計	23,738.4	40,579.3	48,699.9	54,402.6	71.6	27.6	▲ 13.1	11.7	100.0	100.0	100.0
中国	3,819.1	8,231.8	11,489.9	12,925.2	97.7	65.7	▲ 15.8	12.5	16.1	20.3	23.8
インド	3,213.9	5,827.7	5,793.6	8,593.5	87.8	31.2	▲ 24.2	48.3	13.5	14.4	15.8
米国	469.3	690.6	2,126.1	2,268.2	78.4	157.3	19.7	6.7	2.0	1.7	4.2
インドネシア	665.3	1,397.5	1,902.4	1,845.6	66.0	38.8	▲ 2.0	▲ 3.0	2.8	3.4	3.4
日本	1,047.1	1,523.6	1,720.7	2,001.2	23.3	21.2	▲ 6.8	16.3	4.4	3.8	3.7
シンガポール	1,550.5	2,198.5	1,716.2	2,468.0	55.3	41.3	▲ 44.7	43.8	6.5	5.4	4.5
マレーシア	1,231.7	1,299.6	1,671.3	1,573.5	69.2	15.1	11.7	▲ 5.9	5.2	3.2	2.9
ブラジル	-	-	1,428.7	1,738.2	-	-	1.9	21.7	-	-	3.2
カタール	-	-	1,218.7	1,021.0	-	-	16.0	▲ 16.2	-	-	1.9
サウジアラビア	-	-	1,091.2	979.5	-	-	9.5	▲ 10.2	-	-	1.8
韓国	838.5	1,223.1	1,030.3	1,126.6	43.0	7.5	▲ 21.6	9.3	3.5	3.0	2.1
アラブ首長国連邦	-	-	720.0	1,325.9	-	-	▲ 41.1	84.2	-	-	2.4
その他	9,489.4	15,165.1	13,765.5	13,121.0	60.7	▲ 1.4	▲ 7.9	▲ 4.7	40.0	37.4	24.1
EPZへの輸入	1,413.6	3,021.8	3,025.3	3,339.2	110.5	41.2	47.5	23.7	6.0	7.4	6.1

(出所) バングラデシュ中央銀行資料

続いて、バングラデシュの2010年以降の対外貿易を今回の調査対象である繊維・衣料品、電子機器・同部品、自動車・同部品の3分野に分けてそれぞれを整理する。なお、品目ごとの各貿易統計は2010年から13年までと15年をグローバル・トレード・アトラス(GTA)、2018年から20年までをバングラデシュ輸出振興庁(EPB: Bangladesh Export Promotion Bureau)²²⁰およびバングラデシュ中央銀行²²¹のデータを基にジェトロが作成した。ただし、2014年と2016～17年は現地側のデータ未整備のため、商品ごとの統計の入手が困難であった。なお、品目の定義については、「ジェトロ世界貿易投資報告2022年版」に従い、「繊維・衣料品」はHSコード50～63の合計値、「電子機器・同部品」は同85の合計値、「自動車・同部品」はGTAではHS8702-8705、8707-8708を抽出しているが、EPBの資料ではHS87番台の合計値とする。

5.1.1 繊維・衣料品分野

バングラデシュの繊維・衣料品については、従前より国の基幹産業と位置付けられており、原材料を輸入し現地で生産したアパレル製品を輸出する、いわゆる「加工貿易」が主力となっている。原材料となる綿花等は、特に隣接する一大産出国であるインド等から輸入、あるいは国内調達して一貫製造し、輸出するパターン²²²である。仕向け先は、繊維製品全体の輸出先の90%を占める欧米向けが中心であり、3%程度を占める日本への輸出も増加傾向にあったが、図表5-4の対日本部分の通り、2019年以降は対日輸出が若干伸び悩んでいる。

日本向けの輸出は、進出日系企業自らが行うケース、商社等が現地工場に委託して生産したものを輸出するケースがある。いずれの場合も日本向けには材料も日本側が提供したり、現地調達や南西アジア内からのみならず、ASEAN、欧州等から広く輸入して提供したりするため、輸出量が増えればこれに伴う輸入も増加する側面がある。他方で、将来的には従来の綿製品のみならず、化学繊維を使用したスポーツウェア等の高付加価値製品にシフトしていく方向性²²³も予測されている。これに合わせて、原材料も輸入に頼るのではなく、少しずつ服飾資材の現地調達率が上がってきているというデータ²²⁴もある。

当該分野の日系企業の進出については、直接現地に工場というかたちで進出し一貫生産を行い輸出するケースと、大手商社が介入して現地工場を選定し、日本の納品先に輸出するケースが見られる。また、現地にアパレル構成部品の工場を設置し、バングラデシュ国内の製造業者に広く販売を行うケースもある。全体的な傾向としては、生産拠点をバングラデシュに持ってくるというよりも、既存のローカルの繊維工場を見極め、委託先として活用するという考え方が有効と見られている。

なお、国連は2021年11月、第76回国連総会にて、バングラデシュが2026年11月に後発開発途上国(LDC: Least Developed Country)を卒業見込みとなる決議を採択した²²⁵。バングラデシュは米国を除く諸外国への輸出においてLDC向けの関税優遇措置を受けており、LDC卒業に向けて主要輸出先との貿易協定の締結や、輸出産業の多角化が喫緊の課題となっている。特に日本向け輸出に関しては、日本の経済産業省が中心となって2022年12月に「あり得べき日・バングラデシュ経済連携協定(EPA: Economic Partnership Agreement)に関する共同研究」を立ち上げることを発表。日本との貿易促進に向け、動き出したところである。

220 バングラデシュ輸出振興庁、最終閲覧2023年6月9日、http://epb.gov.bd/site/view/epb_export_data/

221 バングラデシュ中央銀行、最終閲覧2023年6月9日、<https://www.bb.org.bd/en/index.php/econdata/bopindex>

222 2022年12月の進出日系企業インタビューより

223 <https://www.bb.org.bd/en/index.php/econdata/bopindex>

224 ジェトロが2023年3月に開催した日本企業向けバングラデシュ製造業ミッション参加者のコメント

225 United Nations, News & Events, 24 Nov. 2021. <https://www.un.org/development/desa/dpad/2021/graduation-of-bangladesh-lao-peoples-democratic-republic-and-nepal-from-the-ldc-category/>

▶ 図表5-3 繊維・衣料品の貿易動向推移(単位:ドル)

	2010年	2011年	2012年	2013年
対世界	24,050,852,946	31,390,934,568	30,408,106,502	30,777,506,462
輸出	16,747,168,889	21,420,368,566	21,416,204,229	21,422,691,555
輸入	7,303,684,057	9,970,566,002	8,991,902,273	9,354,814,907
対日本	275,313,356	417,120,436	516,189,103	568,710,641
輸出	224,410,370	379,939,770	444,632,755	507,412,212
輸入	50,902,986	37,180,666	71,556,348	61,298,429

	2015年	2018年	2019年	2020年
対世界	40,185,658,348	41,985,010,000	44,007,610,000	42,676,425,456
輸出	28,332,560,789	32,872,010,000	36,241,610,000	34,189,225,456
輸入	11,853,097,559	9,113,000,000	7,766,000,000	8,487,200,000
対日本	835,899,239	1,194,251,000	1,063,797,000	1,044,776,000
輸出	720,865,868	1,161,851,000	1,028,197,000	1,009,976,000
輸入	115,033,371	32,400,000	35,600,000	34,800,000

(出所) 2010-2015: GTA、2018-2020: EPB資料およびバングラデシュ中央銀行資料

5.1.2 電子機器・同部品分野

バングラデシュの電子機器・同部品分野の貿易動向については、図表5-4の通り対世界、対日本とも大きく輸入超過で推移している。ただし、対世界においては輸入額が輸出額の50倍程度で推移していたが、対日本については、2010年は輸入が輸出の10倍程度であったものが近年はその差が小さくなっており、2019年には輸入額と輸出額がほぼ均衡した。しかし、2020年には精密機器の日本からの輸入が再び大きく伸びたことを受け、再び輸入額が輸出額の2倍程度となっている。

電子機器からは若干離れるが、バングラデシュのIT業界については、高度IT人材という切り口からアプローチする日系企業もある。高い英語力を持ったIT人材は、フリーランスで60万人ほどと推計²²⁶されており、インドのIT人材が注目される中で今後の新たな選択肢として期待されている。バングラデシュ政府は「デジタル・バングラデシュ&ビジョン2021」により、社会へのIT活用、IT人材の育成などIT産業の推進に官民一体で取り組んでいる。政府の方針に基づき、IT産業の発展を目指し活動する、バングラデシュ・ソフトウェア情報サービス協会(BASIS: Bangladesh Association of Software and Information Services)がジャパンデスクを設置するなど、IT人材の確保に向けた取り組みも始まっている。

▶ 図表5-4 電子機器・同部品の貿易動向推移(単位:ドル)

	2010年	2011年	2012年	2013年
対世界	2,049,325,909	2,856,408,353	1,924,868,192	1,843,672,900
輸出	31,868,035	48,991,762	76,277,142	45,033,242
輸入	2,017,457,874	2,807,416,591	1,848,591,050	1,798,639,658
対日本	51,425,960	29,774,773	30,150,808	17,981,039
輸出	4,012,460	1,668,580	4,614,056	6,720,602
輸入	47,413,500	28,106,193	25,536,752	11,260,437

	2015年	2018年	2019年	2020年
対世界	2,510,132,001	3,074,960,000	2,279,210,000	2,538,578,186
輸出	59,518,001	61,960,000	61,210,000	67,478,186
輸入	2,450,614,000	3,013,000,000	2,218,000,000	2,471,100,000
対日本	53,660,943	30,534,000	22,233,000	37,789,000
輸出	7,640,117	11,134,000	10,533,000	12,989,000
輸入	46,020,826	19,400,000	11,700,000	24,800,000

(出所) 2010-2015：GTA、2018-2020：EPB資料およびバングラデシュ中央銀行資料

5.1.3 自動車・同部品分野

バングラデシュにおいては、自動車は完成車を輸入しており、そのうちの大部分が中古車である。さらに、輸入できるのは車齢5年以内までという規制²²⁷があるため輸入される車は比較的新しく、かつ右ハンドル、左車線通行ということで日本車に対する期待は高い。このため、特に当該分野の日本との貿易においては、図表5-5の対日本部分に記載の通り、貿易金額の99%以上を日本からの輸入が占め、バングラデシュ側からの輸出は少ない状況が続いている。

自動車部品については、同国に裾野産業が育っていない現状から、部品の現地調達が困難であり、したがって本体メーカーの進出も困難であるという見方がされている。この状況から、アフターパーツ（補修部品）の売り込み先として有望ではないかという考え方も出てきているが、バングラデシュ市場にマッチする製品は日本では数世代前のレベルであり、日本企業はもはやそのレベルの完成車を製造していないという状況²²⁸もある。

2023年1月時点でのバングラデシュへの進出日系企業は全ての業種で338社（ジェトロ調べ）あるものの、当該分野においては嗜好性の高い一部スクーターや大排気量車の完成車輸入に加え、基本的にインドからCKD（Complete Knock Down）で二輪車の部品を輸入し組み立て販売を行っている日系企業があるほか、地元企業が日系企業の技術供与を受けて二輪車を組み立て生産している程度であり、目立った企業進出は見られていない。

▶ 図表5-5 自動車・同部品の貿易動向²²⁹ 推移（単位：ドル）

	2010年	2011年	2012年	2013年
対世界	745,467,700	691,271,818	485,042,626	514,390,482
輸出	20,869,182	1,388,265	3,322,778	2,026,228
輸入	724,598,518	689,883,553	481,719,848	512,364,254
対日本	374,133,501	112,800,620	183,364,379	166,064,560
輸出	4,130	95,964	97,737	49,779
輸入	374,129,371	112,704,656	183,266,642	166,014,781

227 ジェトロ貿易・投資相談Q&A、最終閲覧2023年6月9日、<https://www.jetro.go.jp/world/qa/04A-001242.html>

228 ジェトロが2023年3月に開催した日本企業向けバングラデシュ製造業ミッション参加者のコメント

229 GTAではHS8702-8705、8707-8708を抽出しているが、EPBの資料ではHS87番台を抽出。

	2015年	2018年	2019年	2020年
対世界	810,182,620	1,692,730,000	1,229,240,000	1,497,427,695
輸出	14,565,821	85,730,000	84,240,000	161,227,695
輸入	795,616,799	1,607,000,000	1,145,000,000	1,336,200,000
対日本	350,164,764	312,735,000	293,056,000	315,122,000
輸出	1,543,998	1,135,000	1,256,000	1,022,000
輸入	348,620,766	311,600,000	291,800,000	314,100,000

(出所) 2010-2015：GTA、2018-2020：EPB資料およびバングラデシュ中央銀行資料

5.1.4 外国直接投資

2021年の対内直接投資（国際収支ベース、ネット、フロー）は前年比12.9%増の28億9,600万ドルだった。国別では、中国からの投資額が4.5倍と最も高い伸び率で、金額では米国に次ぐ4億800万ドルとなった。中国からの投資を産業別に見ると、電力が2億2,670万ドルと全体の6割弱を占めるが、パイラ石炭火力発電所に関わるものと見られる。これは、2016年8月に一部開港したダッカから南におよそ300キロに位置するパイラ深海港の近隣に、バングラデシュ政府系のノースウェスト・パワージェネレーション・カンパニーと中国国有企業との合弁会社が超々臨界圧石炭火力発電所を建設する事業で、総投資額は24億8,000万ドルに上る。その開発の第2フェーズは2021年から始まり、商業運転開始は2024年5-6月に予定されている。

主力の縫製業においては、中国、韓国、香港、英国、インドなどを中心に投資額が増加し、業種別で最大の投資受入額だった前年度比2倍の5億5,400万ドルとなった。石油・ガスは米国を中心に投資が伸長し、2.6倍と大幅に増加した。一方、前年は増加した重点産業の食品（63.7%減）や通信（38.8%減）は大幅減に転じ、対内直接投資全体の伸長を抑える結果となった。

日本からの直接投資は2.6倍の9,100万ドルで、業種別では肥料分野が最大の3,973万ドルだった。バングラデシュ最大規模の生産能力を持つ肥料製造プラントの開発（ゴラサール・プロジェクト）案件が寄与し、これは主に三菱重工業と丸紅が設計・調達・建設（EPC:Engineering, Procurement, Construction）を手掛けた。同プロジェクトは国際協力銀行（JBIC: Japan Bank for International Cooperation）、三菱UFJ銀行、香港上海銀行（HSBC: Hong Kong and Shanghai Banking Corporation Group）東京支店など、本邦金融機関などが協調融資による支援を行っている点でも注目された。また、新型コロナ禍においても日本政府・企業により着実に進められている、バングラデシュ初の高架鉄道であるダッカメトロ（MRT: Mass Rapid Transit）6号線（2022年12月に一部開通）やダッカ空港の第3ターミナル建設事業（2024年完了予定）など、政府開発援助（ODA: Official Development Assistance）を背景に、建設分野の投資（1,631万ドル）も堅調だった。

▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
 バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて

▶ 図表5-6 バングラデシュの国・地域別、業種別の対内直接投資（国際収支ベース、ネット、フロー）

（単位：100万ドル、%）

国・地域	2020年		2021年		業種	2020年		2021年	
	金額	金額	構成比	伸び率		金額	金額	構成比	伸び率
米国	296	586	20.2	98.0	縫製	271	554	19.1	104.4
中国	91	408	14.1	348.4	電力	508	422	14.6	▲16.9
シンガポール	157	299	10.3	90.4	石油・ガス	109	285	9.8	161.5
英国	397	296	10.2	▲25.4	銀行	302	239	8.3	▲20.9
韓国	89	154	5.3	73.0	通信	260	159	5.5	▲38.8
香港	111	150	5.2	35.1	食品	333	121	4.2	▲63.7
オランダ	400	131	4.5	▲67.3	貿易	121	107	3.7	▲11.6
日本	35	91	3.1	160.0	合計(その他含む)	2,564	2,896	100.0	12.9
合計(その他含む)	2,564	2,896	100.0	12.9					

（出所）バングラデシュ中央銀行

ジェットロの調べによると、2023年1月現在バングラデシュに進出している日系企業は338社、ダッカ日本商工会会員企業は140社。繊維業、軽工業などの製造輸出拠点としての進出が多い。直近では、国内のインフラ・プロジェクトの受注を目指す建設業の進出も目立ち、加えて内需を目指す日系企業、IT企業からの注目も増えている。また、2022年12月にはバングラデシュ経済特区庁（BEZA：Bangladesh Economic Zones Authority）と日系商社が開発を行ったバングラデシュ経済特区（BSEZ：Bangladesh Special Economic Zone）が開業²³⁰し、既存の工業団地が手狭になっている現状からも、日系企業の進出が期待されている。

5.1.5 付記

2023年4月27日、ハシナ首相の訪日に合わせてジェットロやバングラデシュ投資開発庁らがバングラデシュ貿易・投資サミットを開催し、定員の300名を超える出席があった。同式典の中で日系企業11社とのMoU（Memorandum of Understanding）締結が発表され、BSEZへの日系企業の入居企業1号となったライオン等が登壇、今後バングラデシュとビジネスを行う各社が紹介された。

ハシナ首相はあいさつの中で「日本企業はバングラデシュ企業とともに未来を築いてほしい。政府として、協力は惜しまない」と全面的にバックアップを約束するなど、本イベントを契機に二国間の貿易、投資がさらに促進されることが期待される。

230 ジェットロ、「ビジネス短信」、2022年12月9日、<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/12/c59bec1b6ec1f60b.html>

5.2 カンボジア

カンボジアの輸出は、2010年の55億9,010万ドルから2021年には175億7,180万ドルへと3.1倍に増加した。同期間の輸出の年平均増加率は11.0%だった。一方、輸入は2010年の49億250万ドルから5.9倍の287億280万ドルとなった。同期間の輸入の年平均増加率は17.4%である。輸出の伸びを輸入の伸びが大きく上回り、同国の貿易収支は、2010年の6億8,760万ドルの黒字から、2021年には111億3,100万ドルの赤字へと転落した。

輸出を国・地域別で見ると、最大の輸出先は米国である。対米輸出額は2010年の19億560万ドルから2021年には74億9,100万ドルへと3.9倍に拡大した。同期間中の変化を見ると、2010～2014年の年平均増加率は1.2%だったのに対して、2015～2019年は同19.9%増、新型コロナ禍以降も2020年に前年比20.8%増、2021年には40.5%と好調である。結果、カンボジアの輸出総額に占める米国の割合は2010年の34.1%から2021年には42.6%まで増加した。

一方、2021年時点で第2位の輸出相手国である中国は、2010年の輸出額がわずかに6,500万ドル(シェア1.2%)で、カナダ、オランダ、英国、ドイツ、日本など主要先進国に満たない規模であった。2010～2014年は年平均53.3%増、2015～2019年は年平均で25.7%増の大幅な伸びとなった。新型コロナ禍後の2020年は前年比7.6%と鈍化した。翌2021年は38.7%増と再び拡大した。2021年の対中輸出額は15億1,030万ドルと、輸出全体の8.6%を占め、第2位の輸出相手国となった。

2010年時点で8,960万ドルだった日本への輸出は、2010～2014年に年平均40.1%増、2015～2019年に18.8%増と好調に推移したが、新型コロナウイルスの流行とともに減退。2020年は前年比マイナス6.8%、2021年も2.9%の伸びにとどまっている。米国、中国への輸出依存度が高まる中、日本は第3位の輸出相手国(シェア6.2%)を維持している。

カンボジアの輸入を国・地域別で見ると、中国が最大の輸入相手国である。対中輸入は、2010年の11億8,630万ドルから、2021年には96億8,430万ドルと8.2倍に増加し、カンボジアの輸入総額に占める中国の割合は24.2%から33.7%に拡大した。同期間の年平均増加率を見ると、2010～2014年は33.3%、2015～2019年は17.9%増加した。新型コロナ禍の2020年は減少したが(前年比マイナス6.4%)、翌2021年は36.4%と急拡大した。

日本からの輸入は、2010年の1億5,670万ドルから2021年には6億4,050万ドルに増加した。しかし、2010～2014年に年平均13.9%増、2015～2019年に同20.4%増となったが、新型コロナ禍以降は2020年に前年比マイナス26.6%、2021年にマイナス1.8%と低調で、輸入全体に占める日本の割合は2.2%に低下した。

2021年の輸入上位相手国を見ると、シンガポールが50億9,700万ドル(2010年比32.7倍、輸入シェア17.8%)、タイが34億6,330万ドル(同5.0倍、シェア12.1%)、ベトナムが31億4,350万ドル(同6.5倍、シェア11.0%)と続いた。インドネシア(第8位、6億790万ドル、2.1%)、マレーシア(第10位、4億170万ドル、1.4%)と合わせて、上位10カ国・地域にASEAN加盟国が5カ国を占めている。

▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
 バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて

▶ 図表5-7 カンボジアの輸出動向（国・地域別）

	輸出(100万ドル)				年平均伸び率 (%)		前年比伸び率 (%)		構成比 (%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～2014年	2015～2019年	2020年	2021年	2010年	2015年	2021年
世界計	5,590.1	8,542.4	17,716.5	17,571.8	5.2	14.8	19.5	▲ 0.8	100.0	100.0	100.0
米国	1,905.6	2,136.8	5,333.2	7,491.0	1.2	19.9	20.8	40.5	34.1	25.0	42.6
中国	65.0	405.5	1,089.1	1,510.3	53.0	25.7	7.6	38.7	1.2	4.7	8.6
ASEAN	703.4	765.1	3,848.3	1,177.4	▲ 15.3	14.9	188.3	▲ 69.4	12.6	9.0	6.7
日本	89.6	571.6	1,062.4	1,093.6	40.1	18.8	▲ 6.8	2.9	1.6	6.7	6.2
カナダ	274.4	551.0	750.7	954.8	16.7	11.1	▲ 10.6	27.2	4.9	6.5	5.4
ドイツ	112.4	748.4	971.1	880.8	50.6	9.6	▲ 10.2	▲ 9.3	2.0	8.8	5.0
英国	235.5	869.0	830.9	731.8	33.7	3.0	▲ 15.2	▲ 11.9	4.2	10.2	4.2
ベルギー	63.8	282.5	482.3	508.1	31.4	17.8	▲ 11.4	5.3	1.1	3.3	2.9
ベトナム	96.1	185.6	387.4	507.7	0.2	17.9	7.9	31.0	1.7	2.2	2.9
オランダ	235.8	248.7	363.0	441.4	▲ 7.3	16.9	▲ 21.8	21.6	4.2	2.9	2.5
タイ	150.1	346.2	653.5	360.5	▲ 24.0	10.0	28.8	▲ 44.8	2.7	4.1	2.1

(出所) Global Trade Atlas

▶ 図表5-8 カンボジアの輸入動向（国・地域別）

	輸入(100万ドル)				年平均伸び率 (%)		前年比伸び率 (%)		構成比 (%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～2014年	2015～2019年	2020年	2021年	2010年	2015年	2021年
世界計	4,902.5	10,668.9	19,114.3	28,702.8	18.6	17.4	▲ 5.7	50.2	100.0	100.0	100.0
ASEAN	1,684.0	3,547.9	7,680.6	12,923.8	14.7	22.5	▲ 3.7	68.3	34.3	33.3	45.0
中国	1,186.3	3,926.2	7,098.2	9,684.3	33.0	17.9	▲ 6.4	36.4	24.2	36.8	33.7
シンガポール	155.7	503.3	984.2	5,097.0	32.9	4.7	62.4	417.9	3.2	4.7	17.8
タイ	690.7	1,561.5	2,868.0	3,463.3	11.0	20.0	▲ 11.3	20.8	14.1	14.6	12.1
ベトナム	487.3	927.0	2,656.0	3,143.5	15.6	30.9	▲ 2.5	18.4	9.9	8.7	11.0
スイス	171.4	9.3	364.4	963.9	▲ 53.1	24.4	1,535.7	164.5	3.5	0.1	3.4
香港	553.3	714.3	446.6	724.7	10.7	▲ 6.7	▲ 17.6	62.3	11.3	6.7	2.5
日本	156.7	423.0	652.0	640.5	13.9	20.4	▲ 26.6	▲ 1.8	3.2	4.0	2.2
インドネシア	175.3	335.5	665.1	607.9	12.5	23.2	▲ 13.9	▲ 8.6	3.6	3.1	2.1
韓国	248.1	459.6	549.4	580.0	12.0	10.0	▲ 18.4	5.6	5.1	4.3	2.0
マレーシア	165.5	187.5	346.1	401.7	6.6	32.8	▲ 40.7	16.1	3.4	1.8	1.4

(出所) Global Trade Atlas

5.2.1 繊維・衣料品

次にカンボジアの貿易（輸出）を品目別で見えていく。品目の定義については、「ジェトロ世界貿易投資報告2022年版」に従い、「繊維・衣料品」はHSコード50～63の合計値、「電子機器・部品」は同85の合計値、「自動車・同部品」は同8702～8705および8707～8708の合計値とする。

カンボジアの繊維・衣料品の輸出は2010年の30億5,650万ドルから、2015年にはほぼ倍増の60億4,550万ドルに拡大した。その後も同輸出は順調に拡大し、2019年には84億8,960万ドルとなったが、新型コロナウイルスが世界的に拡大した2020年は77億6,630万ドル（前年比8.5%減）に落ち込んだ。しかし、2021年は世界需要の拡大に支えられ、前年比7.6%増と、2019年の水準に近い83億5,790万ドルに回復している。2010～2021年の年平均増加率は9.6%であった。

2021年の繊維・衣料品の輸出を国・地域別で見ると、最大の輸出先である米国は31億1,310万ドルと、全体の37.2%を占めた。ただし、同期間の年平均増加率は4.9%と、他の主要輸出先への伸び率と比べて相対的に低く、繊維・衣料品の輸出先に占める米国の割合は2010年の60.0%から大幅に低下した。その他の主要輸出先を見ると、第2位のカナダが7億7,770万ドル（2010～2021年の年平均増加率10.3%、2021年の輸出シェア9.3%）、第3位の日本が7億5,160万ドル（増加率26.0%、シェア9.0%）、第4位のドイツが6億1,290万ドル（増加率22.2%、シェア7.3%）、第5位の英国5億6,550万ドル（伸び率11.8%、シェア6.8%）だった。そのほかにも、ベルギー（第6位）、スペイン（第7位）、オランダ（第8位）、フランス（第10位）が上位10カ国に位置し、同国の繊維・衣料品の輸出先は北米、日本、欧州で占められていることが分かる。

5.2.2 電子機器・部品

次に、カンボジアの「電子機器・部品」の輸出の推移を国・地域別で見えていく。同国の電子機器・部品の輸出は、2010年時点で560万ドルにすぎなかったが、その後、日本を含む外国企業の投資によって国内生産が増加したことを受けて増加基調をたどっている。新型コロナウイルスの流行によっても影響は受けず、2020年は前年比32.0%増の7億6,210万ドル、2021年は41.9%増の10億8,110万ドルと初めて10億ドルを超えた。

国・地域別で見ると、2018年までほとんど電子機器・部品の輸出実績がなかった米国は、2019年に6,250万ドル、2020年に2億8,130万ドル、2021年に5億4,800万ドルへと拡大した。同国の電子機器・部品の輸出に占める米国の割合は2021年に50.7%となった。「半導体デバイス、光電性半導体デバイス、発光ダイオード（LED）及び圧電結晶素子」²³¹が2億5,690万ドル、「電気絶縁をした線、ケーブル、その他の電気導体及び光ファイバーケーブル」²³²が1億7,000万ドルと、これら2品目で77.9%を占める。

その他の国・地域では、タイが1億5,650万ドルで第2位（シェア14.5%）、日本が1億2,850万ドルで第3位（同11.9%）、中国が7,240万ドルで第4位（同6.7%）、香港が4,230万ドルで第5位（同3.9%）である。日本への輸出の87.0%（1億1,180万ドル）は、米国と同様、「電気絶縁をした線、ケーブル、その他の電気導体及び光ファイバーケーブル」で、ワイヤーハーネスが多くを占めると見られる。

5.2.3 自動車・同部品

2021年のカンボジアの自動車・同部品の輸出額は1,490万ドル、輸入額は10億1,190万ドルであった。同品目の貿易収支は9億9,700万ドルの赤字であった。自動車・同部品はカンボジアの輸出総額の0.1%、輸

231 HSコード85.41。

232 HSコード85.44。

入総額では3.5%と小規模である。輸入の内訳を見ると、乗用車（HSコード87.03）が5億910万ドル、貨物自動車が4億5,650万ドルを占めた。

日本との自動車・同部品の貿易（2021年）を見ると、輸出は30万ドルであったのに対して、輸入は2億7,170万ドルであった。日本からの輸入のほぼ全てが乗用車（2億5,860万ドル）で占められた。日本からの自動車・同部品の輸入は、カンボジアの経済発展に伴う国民所得の増加を背景に、2015年に2億740万ドルと前年から倍増。2016年以降も右肩上がりが増加し、新型コロナ禍前の2019年には5億2,230万ドルに達した。新型コロナウイルスの世界的な流行により日本からの輸入は大きく減少したが、2020年、2021年とも3億ドル前後で推移している。

なお、カンボジアでは、二輪車を除き、近年まで四輪車や電動三輪車の組み立て工場はなく、自動車・同部品の輸出は低調が続いていた。しかし、2021年後半以降、米フォードを含めていくつかの自動車組み立て計画が発表されている。日本では、豊田通商が2022年11月、プノンペン市内に四輪車の生産会社を設立、今後、トヨタのピックアップトラック「ハイラックス」やSUV「フォーチュナー」の組み立てを行う計画を発表している²³³。カンボジア政府も自動車産業を投資誘致の重点産業と位置付けており、今後、貿易構造が変化していく可能性がある。

▶ 図表5-9 カンボジアの対世界貿易動向（主要品目別）

	金額(100万ドル)				年平均伸び率 (%)		前年比伸び率 (%)			構成比 (%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～2014年	2015～2019年	2020年	2021年	2010～2021年	2010年	2015年	2021年
貿易総額	10,492.6	19,211.4	36,830.7	46,274.5	12.1	16.3	4.9	25.6	14.4			
輸出	5,590.1	8,542.4	17,716.5	17,571.8	5.2	14.8	19.5	▲0.8	11.0	100.0	100.0	100.0
輸入	4,902.5	10,668.9	19,114.3	28,702.8	18.6	17.4	▲5.7	50.2	17.4	100.0	100.0	100.0
繊維・衣料品	4,971.4	9,908.1	12,396.9	14,029.0	16.7	8.6	▲10.0	13.2	9.9			
輸出	3,056.5	6,045.5	7,766.3	8,357.9	15.2	8.9	▲8.5	7.6	9.6	54.7	70.8	47.6
輸入	1,914.9	3,862.7	4,630.5	5,671.1	18.9	8.1	▲12.3	22.5	10.4	39.1	36.2	19.8
電子機器・部品	226.3	833.5	1,945.2	2,271.8	25.4	18.6	18.0	16.8	23.3			
輸出	5.6	321.3	762.1	1,081.1	75.2	15.8	32.0	41.9	61.3	0.1	3.8	6.2
輸入	220.6	512.2	1,183.1	1,190.7	23.1	20.3	10.5	0.6	16.6	4.5	4.8	4.1
自動車・同部品	278.8	748.6	1,000.9	1,026.8	5.8	20.9	▲37.4	2.6	12.6			
輸出	32.7	75.5	16.6	14.9	▲43.7	▲30.5	▲5.8	▲10.3	▲6.9	0.6	0.9	0.1
輸入	246.1	673.1	984.3	1,011.9	8.9	23.8	▲37.8	2.8	13.7	5.0	6.3	3.5

(出所) Global Trade Atlas

233 豊田通商株式会社、プレスリリース、2022年11月14日、https://www.toyota-tsusho.com/press/detail/221114_006128.html

▶ 図表5-10 カンボジアの対日本貿易動向(主要品目別)

	金額(100万ドル)				年平均伸び率(%)		前年比伸び率(%)			構成比(%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～2014年	2015～2019年	2020年	2021年	2010～2021年	2010年	2015年	2021年
貿易総額	246.2	994.5	1,714.3	1,734.1	25.4	19.5	▲ 15.5	1.2	19.4			
輸出	89.6	571.6	1,062.4	1,093.6	40.1	18.8	▲ 6.8	2.9	25.5	100.0	100.0	100.0
輸入	156.7	423.0	652.0	640.5	13.9	20.4	▲ 26.6	▲ 1.8	13.7	100.0	100.0	100.0
繊維・衣料品	67.1	469.6	783.8	790.9	45.7	17.9	▲ 13.6	0.9	25.1			
輸出	59.4	438.7	739.5	751.6	47.5	17.8	▲ 12.5	1.6	26.0	66.3	76.7	68.7
輸入	7.7	30.9	44.3	39.4	28.8	19.1	▲ 28.7	▲ 11.2	16.0	4.9	7.3	6.1
電子機器・部品	4.7	41.7	166.6	161.6	64.8	31.7	33.1	▲ 3.0	37.8			
輸出	0.0	20.8	123.4	128.5	110.4	41.3	48.8	4.1	114.0	0.0	3.6	11.7
輸入	4.7	20.8	43.2	33.2	64.4	19.3	2.3	▲ 23.2	19.4	3.0	4.9	5.2
自動車・同部品	53.2	207.9	309.0	272.0	13.6	25.9	▲ 40.9	▲ 12.0	16.0			
輸出	0.7	0.5	0.3	0.3	▲ 83.0	▲ 12.1	1.8	▲ 7.8	▲ 7.8	0.8	0.1	0.0
輸入	52.5	207.4	308.7	271.7	14.0	26.0	▲ 40.9	▲ 12.0	16.1	33.5	49.0	42.4

(出所) Global Trade Atlas

5.2.4 外国直接投資

カンボジアでは、外国からの直接投資を包括的にまとめた統計がない。そのため、カンボジアの「新投資法」に規定された投資優遇措置の適用が認可された「適格投資プロジェクト(QIP)」の認可額統計により、近年の外国直接投資の推移を見ることとする。ただし、QIPは大規模な投資案件が中心とされるため、中小規模の投資プロジェクトは捕捉されていないことに留意が必要である。

カンボジア開発評議会(CDC)が公表しているQIP認可額(2015～2022年、カンボジア資本を含まない)の推移を見ると、同国へのQIPプロジェクト認可額は2015年の8億9,920万ドルから右肩上がりが増加し、新型コロナ禍前の2019年には56億8,070万ドルと過去最高額を記録した。2020年には40億3,960万ドルに低下、2021年以降は2年連続で18億ドル台半ばとなった。

主要国・地域別で見ると、QIP認可額のほとんどが中国で、QIP全体に占める割合は、2017年に69.0%、2018年73.4%、2019年65.3%と7～8割を占めた。プノンペンやシハヌークビルを中心とする不動産開発投資によるものである。しかし、新型コロナ禍の2020年はQIP認可額が半減となり、中国の割合は39.9%に低下したが、翌2021年には中国以外のプロジェクトも減少したため、中国の割合は61.2%へと相対的に増加した。2021年のQIP投資認可額は、自動車、製紙、太陽光パネルの製造事業などによるものであるが、投資認可件数では縫製品、靴、バッグなどの製造が多くを占めた。日本のQIP認可額は2016年、2018年に8億ドルを超え、中国を除いた国・地域で最大となった。現在、プノンペン市内に3カ所展開しているイオンモールによるものである。

日本企業のカンボジア投資を振り返ると、2010年頃より中国リスクの分散、いわゆる「中国プラスワン」の考え方の下で、製造業の進出が増加した。しかしながら、カンボジアではその後、急速な最低賃金の上昇が繰り返されたことで、同国の賃金水準が急騰。賃金の上昇に対して人材育成が追い付かず、労働生産性

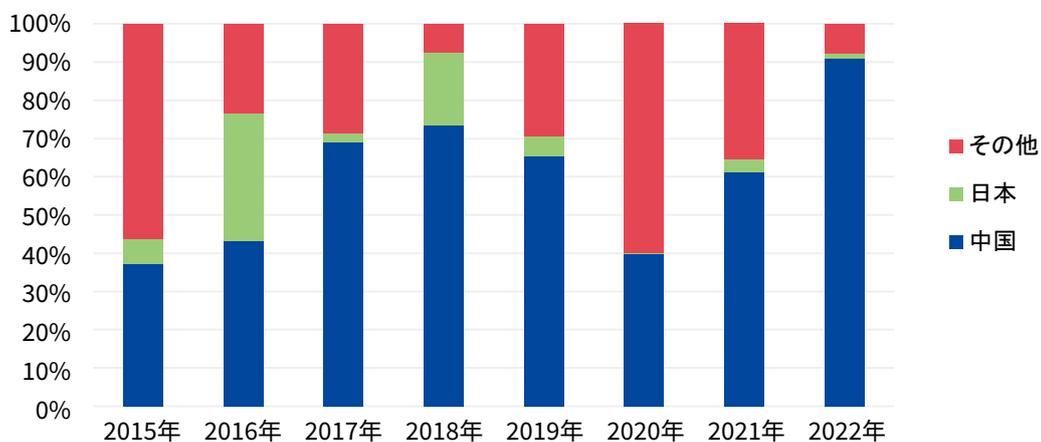
が見合わないといった声や、国内の製造業基盤が整っておらず、現地での生産に必要な部品や原材料を海外から輸入せざるを得ない状況などが露呈、2013年以降は日本からの製造業部門への投資は停滞していった。一方で、近年の高い経済成長による国民所得の向上を受けて、非製造業企業の投資が主流になっている。2016年にイオンモールがプノンペン市内に初出店したことが象徴的であるが、そのほかにも教育サービス、リゾート開発などのサービス分野が増加している²³⁴。製造業でも、新型コロナ禍によって最低賃金の上昇幅が抑制され、労働者など産業人材の育成が進みつつあることが評価され、新規進出や拡張投資の事例が再び見られるようになった。前述の豊田通商による自動車組み立て計画の発表、ワイヤーハーネスなどの部品メーカーによる生産拡張などがこれに当たる。

▶ 図表5-11 カンボジアの適格投資プロジェクト（QIP）認可額の推移（単位：100万ドル）

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
中国	334.0	1,070.0	1,770.3	3,357.7	3,710.6	1,610.7	1,139.2	1,688.8
英国領	115.1	35.8	49.0	19.8	463.4	1,712.7	247.9	33.8
日本	59.3	825.2	63.2	883.2	298.9	7.2	61.8	24.8
韓国	8.5	21.4	150.7	14.6	21.1	262.8	20.0	18.0
シンガポール	29.8	103.8	311.6	7.9	25.2	113.3	134.8	12.6
米国	3.2	21.8	-	16.3	7.2	33.5	162.1	-
その他	349.4	393.7	221.1	275.9	1,154.3	299.6	95.2	77.9
外資合計	899.2	2,471.5	2,565.8	4,575.3	5,680.7	4,039.6	1,861.0	1,856.0

（出所）カンボジア開発評議会（CDC）

▶ 図表5-12 カンボジアのQIP認可額に占める中国・日本の割合（単位：％）



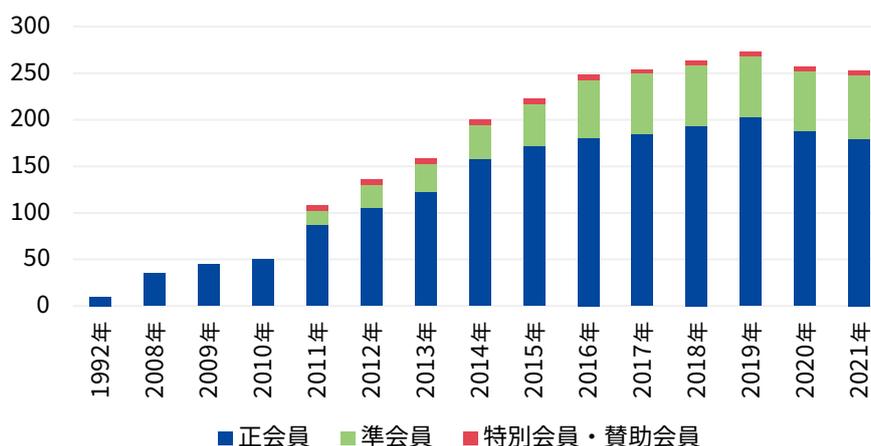
（出所）カンボジア開発評議会（CDC）

234 日本貿易振興機構（ジェトロ）、「進化を遂げる!!カンボジア ビジネス—JETRO 現地レポート（【カンボジア投資環境】—直接投資実績）」（2022年）、<https://www.youtube.com/watch?v=TaXqkWFozVE&list=PLBbntsqbPBvPtZbPm9osLLgWu7sdjKwO3&index=35>

なお、既述の通り、QIPに該当しない投資の統計は捕捉することができない。ジェットロがカンボジア租税総局（GDT）のデータに基づき集計したところ、カンボジアで事業を継続している現地日系企業数は、2014～2022年3月の累計で1,290社となった。時系列で見ると、2015年には前年の33社から494社に急増、以降、2019年まで138～176社の間で推移した。新型コロナ禍の2020年以降は100社以下で推移、2022年は17社にとどまった。同期間の累計数（1,290社）を業種別に見ると、サービス業（消費者向け）が最多の614社（シェア47.6%）で、以下、貿易業が250社（19.4%）、建設・不動産業が152社（11.8%）、サービス業（事業者向け）が111社（8.6%）、製造業が90社（7.0%）、農業が33社（2.6%）、金融・保険業が23社（1.8%）、物流・運輸業が17社（1.3%）となっている。

また、日本企業の進出状況については、カンボジア日本人商工会（JBAC）の会員企業数の推移からも一面が垣間見える。JBAC会員数は、1992年に10社、2010年でも50社・団体にとどまっていたが、2011年以降は大きく増加している。新型コロナ禍前の2019年には273社・団体とピークに達し、2021年時点では253社・団体（うち正会員179社）となっている²³⁵。

▶ 図5-13 カンボジア日本人商工会の会員数の推移



(出所) カンボジア日本人商工会

235 カンボジア日本人商工会（JBAC）、2021年度活動報告書、https://jbac.info/wp-content/uploads/2022/11/JBAC2021_EN.pdf:30

5.3 ベトナム

ベトナムの輸出は、2010年の722億3,670万ドルから、2021年に3,357億2,600万ドルへと4.6倍に拡大した。同期間中の年平均増加率（CAGR）は15.0%だった。直近では、新型コロナウイルスの流行により2020年は前年比6.4%増と鈍化したものの、翌2021年は19.3%増と急回復した。ベトナム国内でのロックダウンを含む社会行動制限の強化により国内での生産活動が一時期停滞したものの、新型コロナ禍からの世界経済回復に伴う外需の高い伸びに支えられた。

一方、輸入は2010年の848億3,860万ドルから2021年には3,307億5,230万ドルへと3.9倍に拡大した。同期間の輸入の年平均増加率は13.2%である。

同国の貿易収支は、2010年には126億190万ドルの赤字であったが、外国直接投資の蓄積・増加と、それに伴う好調な輸出の伸びに支えられ、2012年に黒字転換した。2015年に一度赤字に転落したが、翌2016年以降は再び貿易黒字が継続している。直近では、2020年に201億3,200万ドルまで黒字を拡大したが、2021年は世界的な石油価格の上昇などのあおりを受けて輸入が急増（前年比26.6%増）、同年の貿易黒字は前年の4分の1に当たる50億4,030万ドルに縮減した。

ベトナムの輸出を国・地域別（2021年）で見ると、米国が963億2,750万ドルと、全体の28.7%を占め最大の輸出先である。以下、第2位は中国（シェア16.7%）、第3位が韓国（同6.5%）、第4位が日本（同6.0%）、第5位が香港（同3.6%）であった。第6位～第10位を見ても、オランダが第6位、ドイツが第7位、英国が第10位と欧州勢が顔をそろえ、ベトナムがグローバル市場への輸出基地としての役割を担っている実態を垣間見ることができる。なお、東南アジア10カ国で構成されるASEANは、地域合計でベトナムの輸出先の8.6%を占めており、上記の国・地域別の順位に当てはめると中国に次ぐ規模となる（タイがASEAN域内での最大の輸出先でシェアは1.8%、第9位）。

次に、ベトナムの主要輸出相手国・地域との輸出額の変化について、2010～2021年の推移で見る。最大の輸出先である米国への輸出は同期間で6.8倍に拡大した。2010～2014年の年平均増加率は19.1%増、2015～2019年は同16.4%増であった。新型コロナ禍後は2020年に前年比25.5%増、2021年に25.0%増と勢いを増している。輸出総額に占める米国の割合は2010年の19.7%から2021年には28.7%へと9ポイント増加した。

中国もベトナムの輸出先としての存在感を高めている。2010年に77億4,290万ドルだった対中輸出は、2021年に559億2,280万ドルと7.2倍に増加した。2010～2014年の年平均増加率は17.8%、2015～2019年は同25.8%となった。新型コロナ禍後も2020年に前年比18.0%増、2021年に14.4%増と順調に拡大した。ベトナムの輸出に占める中国の割合は、10.7%から16.7%と6ポイント増加した。

これに対して日本は、2010年時点で中国とほぼ同額の77億2,770万ドル（シェア10.7%）だったが、2013～2016年にかけて鈍化（2015年は前年比マイナス）したこともあり、2021年は201億1,790万ドルにとどまった。輸出先としての日本のシェアは2010年の10.7%から2021年に6.0%へと低下し、同年、韓国（219億3,450万ドル、シェア6.5%）に抜かれた。

輸入を国・地域別（2021年）で見ると、最大の輸入相手国は中国（1,098億5,070万ドル）で、ベトナムの輸入総額の33.2%を占めた。第2位の韓国は561億1,220万ドルと、中国の約半分にとどまり、中国からの輸入が他の国・地域を規模で圧倒していることが分かる。第3位は日本（226億160万ドル）、第4位は米国（151億7,910万ドル）、第5位はタイ（125億5,280万ドル）だった。第6～10位にはASEAN加盟国（第

6位マレーシア、第8位インドネシア)をはじめとするアジア太平洋地域の国が並んでおり、ベトナム国内での生産に必要な原材料・部品のほか、食料品、日用品などの輸入を同地域に依存している構図が分かる。なお、ASEANからの輸入総額は411億1,350万ドル(シェア12.4%)と、中国と韓国に次ぐ規模であり、日本からの輸入の1.8倍に相当する。

輸入についても、主要輸入相手国・地域との輸入額の変化について、2010～2021年の推移で見ていく。最大の輸入相手国である中国からの輸入は2010～2021年の期間中、5.4倍に拡大した。2010～2014年の年平均増加率は21.2%増、2015～2019年までは11.2%増であった。直近では2020年に前年比11.4%増、2021年に同30.5%増と増加基調が続き、中国からの輸入シェアは2010年の23.8%から2021年に33.2%へと約10ポイント増加した。

第2位の韓国の輸入も同期間、5.8倍に増加した。伸び率は、2010～2014年は年平均22.2%増、2015～2019年は同14.2%増と、中国と同様、大幅な増加基調が続いていた。韓国からの輸入は新型コロナウイルス流行初期の2020年に前年比マイナス0.2%と減少したが、2021年には19.7%増とV字回復している。韓国の輸入シェアは2010年の11.5%から17.0%へと増加した。ベトナムでは、韓国のサムスンが同社のスマートフォンの約6割をベトナムで生産しているとされ、その輸出額はベトナムの輸出総額の約2割を占めるとされる。2020年の韓国からの輸入減少は、新型コロナウイルスの世界的な流行拡大を背景とするサプライチェーンの途絶により、半導体等の部品の輸入が滞ったことが要因と見られる。

同期間の日本からの輸入も増加しているが、中国や韓国と比べてその勢いは相対的に緩慢で、2021年の日本からの輸入は2010年比で2.5倍にとどまった。この結果、日本からの輸入シェアは6.8%となり、2010年の10.6%から低下している。

▶ 図表5-14 ベトナムの輸出動向(国・地域別)

	輸出(100万ドル)				年平均伸び率(%)		前年比伸び率(%)		構成比(%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～2014年	2015～2019年	2020年	2021年	2010年	2015年	2021年
世界計	72,236.7	162,016.7	281,441.5	335,792.6	20.1	13.0	6.4	19.3	100.0	100.0	100.0
米国	14,250.9	33,475.0	77,072.4	96,327.5	19.1	16.4	25.5	25.0	19.7	20.7	28.7
中国	7,742.9	16,567.7	48,879.8	55,922.8	17.8	25.8	18.0	14.4	10.7	10.2	16.7
ASEAN	10,364.7	18,195.1	23,128.6	28,779.8	16.5	8.2	▲7.2	24.4	14.3	11.2	8.6
韓国	3,092.2	8,915.4	19,125.2	21,934.5	23.4	22.0	▲3.1	14.7	4.3	5.5	6.5
日本	7,727.7	14,100.3	19,269.5	20,117.9	17.4	9.7	▲5.7	4.4	10.7	8.7	6.0
香港	1,464.2	6,959.3	10,435.7	11,985.2	37.7	0.7	45.7	14.8	2.0	4.3	3.6
オランダ	1,688.3	4,759.6	6,995.5	7,682.0	22.2	9.7	1.6	9.8	2.3	2.9	2.3
ドイツ	2,372.7	5,707.4	6,638.9	7,287.8	21.5	3.5	1.2	9.8	3.3	3.5	2.2
インド	991.6	2,469.7	5,234.1	6,258.0	26.1	28.2	▲21.6	19.6	1.4	1.5	1.9
タイ	1,182.8	3,177.7	4,904.5	6,066.1	30.9	12.3	▲2.9	23.7	1.6	2.0	1.8
英国	1,681.9	4,645.2	4,951.5	5,765.7	21.4	5.5	▲14.0	16.4	2.3	2.9	1.7

(出所) Global Trade Atlas

▶ 図表5-15 ベトナムの輸入動向（国・地域別）

	輸入（100万ドル）				年平均伸び率（%）		前年比伸び率（%）		構成比（%）		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～2014年	2015～2019年	2020年	2021年	2010年	2015年	2021年
世界計	84,838.6	165,775.9	261,309.5	330,752.3	14.9	11.2	3.1	26.6	100.0	100.0	100.0
中国	20,203.6	49,441.1	84,197.8	109,850.7	21.2	11.2	11.4	30.5	23.8	29.8	33.2
韓国	9,757.6	27,578.5	46,861.8	56,112.2	22.2	14.2	▲0.2	19.7	11.5	16.6	17.0
ASEAN	16,407.5	23,759.3	30,451.4	41,113.5	8.7	7.8	▲5.2	35.0	19.3	14.3	12.4
日本	9,016.1	14,182.1	20,276.8	22,601.6	9.3	8.3	3.8	11.5	10.6	8.6	6.8
米国	3,779.8	7,792.5	13,763.9	15,179.1	13.6	16.5	▲4.3	10.3	4.5	4.7	4.6
タイ	5,602.3	8,269.6	10,945.1	12,552.8	5.9	9.0	▲6.3	14.7	6.6	5.0	3.8
マレーシア	3,413.4	4,184.7	6,575.9	8,132.6	5.3	14.9	▲9.7	23.7	4.0	2.5	2.5
豪州	1,443.6	2,022.0	4,676.7	7,948.4	9.2	22.0	4.4	70.0	1.7	1.2	2.4
インドネシア	1,909.2	2,738.5	5,388.2	7,608.4	6.8	20.2	▲5.6	41.2	2.3	1.7	2.3
インド	1,762.0	2,655.2	4,482.1	6,947.6	15.3	14.2	▲0.8	55.0	2.1	1.6	2.1
クウェート	372.8	130.6	3,201.8	4,720.2	13.2	129.9	▲12.2	47.4	0.4	0.1	1.4

（出所） Global Trade Atlas

5.3.1 繊維・衣料品

次に、本稿の対象となる繊維・衣料品、電子機器・部品、自動車・部品の3品目の輸出を見ていく。品目の定義については、「ジェットロ世界貿易投資報告2022年版」に従い、「繊維・衣料品」はHSコード50～63の合計値、「電子機器・同部品」は同85の合計値、「自動車・同部品」は同8702～8705および8707～8708の合計値とする。

繊維・衣料品の輸出は2010年の133億370万ドルから順調に拡大し、2015年には倍増の272億6,640万ドルに達し、2021年には412億9,140万ドルにまで拡大した。しかし、輸出総額に占める繊維・衣料品の割合は2010年に18.4%だったが、後述する電子機器・部品の輸出の急拡大を受けて、2021年には12.3%まで低下した。2010～2021年の年平均増加率は10.8%だった。

繊維・衣料品の輸出を国・地域別で見ると、最大の輸出市場である米国は、2010～2021年の期間中、年平均で9.5%増加し、2021年には171億5,730万ドルとなった。ベトナムの繊維・衣料品の輸出総額に占める米国の割合は41.6%（2021年）である。中国向けの輸出は、同期間、年平均22.1%増と群を抜いており、2021年は44億3,590万ドルとなった。同製品の輸出総額に占める中国の割合も2010年の3.7%から2021年に10.7%に増加した。

日本への輸出も2010年の12億9,740万ドルから2021年に37億3,600万ドルへと約2.9倍に増加した。同期間の年平均増加率は10.1%増となり、2021年の輸出シェアは9.0%と、韓国に次ぎ第4位の輸出先である。

5.3.2 電子機器・部品

電子機器・部品の輸出額は、外国直接投資の拡大に伴う国内生産・輸出の拡大により、2010年の70億8,080万ドルから、2021年には18.6倍の1,313億8,520万ドルに急拡大した。輸出総額に占める電子機器・部品のシェ

アは2010年の9.8%から2021年には39.1%まで拡大し、ベトナム最大の輸出産業に成長した。

国・地域別で見ると、米国と中国がベトナムの電子機器・部品の主たる牽引役であることが分かる。米国への同輸出は2010年に7億9,330万ドルにすぎなかったが、2021年までの12年間で年平均40.2%増加し、2021年には327億1,850万ドルに拡大した。輸出先に占める米国の割合は11.2%から24.9%に増加した。内訳を見ると、「電話機（スマートフォン等を含む）、その他の機器」（以下、電話機とする）²³⁶が184億2,190万ドル、「ダイオード、トランジスター等の半導体デバイス、光電性半導体デバイス、発光ダイオード、圧電結晶素子」²³⁷が36億200万ドル、「トランスフォーマー、スタティックコンバーター、インダクター」²³⁸が22億3,930万ドル、「モニター、プロジェクター、テレビ受像機器」²³⁹が18億1,720万ドルなどと上位を占めている。

中国も同様で、2010年に6億3,850万ドルにすぎなかったが、2021年には302億6,410万ドルへと47.4倍に拡大、同期間の年平均増加率は42.0%に達した。内訳を見ると、電話機が160億6,610万ドルと半分以上を占め、「ラジオ・テレビ用の送信機器、テレビカメラ、デジタルカメラ、ビデオカメラ」²⁴⁰（26億1,970万ドル）がこれに続いた。

米国、中国と同様、輸出先として第3位の韓国も、2010～2021年の年平均増加率が40%を超え（41.4%増）、2010年の2億1,520万ドルから2021年には94億6,900万ドルに拡大し、輸出先で7.2%を占めた。「電話機」が55億2,640万ドルと58.4%を占めた。一方、日本（51億6,640万ドル）は第5位の香港（78億4,460万ドル）に次ぐ第6位の輸出相手国である。日本向け輸出は上位10カ国・地域の中では唯一、年平均増加率が一桁台（9.9%）にとどまった。ベトナムから各国への電子機器・部品の輸出が急増する中、日本のシェアは相対的に低下し、2010年の25.8%から2021年には3.9%にまで急低下した。

5.3.3 自動車・同部品

2021年のベトナムの自動車・同部品の輸出額は18億3,970万ドルだった。輸出額は2010年の4.4倍（年平均増加率は14.3%）に拡大したが、同国の輸出総額に占める割合は、2010年の0.6%から、2021年には0.5%とほぼ変わらない。これに対して輸入額は、2021年に58億9,400万ドルだった（輸入総額の1.8%）。自動車・同部品の貿易規模は輸出入とも極めて小さいが、貿易収支は40億5,430万ドルの赤字となっている。ベトナム全体の貿易収支が50億400万ドルであることを考えると、自動車・同部品だけでその約8割を帳消しにしている格好である。

ベトナムの自動車生産台数は約44万台、新車販売台数は約50万台（2022年）と、ASEAN域内のタイ（それぞれ約188万台、85万台）、インドネシア（147万台、105万台）などと比べて小規模である。一方、安定した経済発展の下で、一人当たりのGDPが4,110ドルになるなど、中間層の厚みが増しつつあるが、世帯ベースの自動車普及率は4.8%（2020年）にとどまっているのが現状である。もとより、ベトナムは自動車産業誘致においてタイ、インドネシア、マレーシアなどに後れを取り、日本企業による自動車の組み立て生産規模も相対的に小さいのが現状である。

236 HSコード85.17。

237 HSコード85.41。

238 HSコード85.04。

239 HSコード85.28。

240 HSコード85.25。

自動車生産を下支えする部品産業の集積も遅れ、部品や原材料の多くを海外からの輸入に依存するノックダウン方式が支配的である。このように、自動車関連産業基盤の厚みが不十分であることに加えて、近年は、2050年までのカーボンニュートラル達成目標の実現に向けて、政府は電気自動車（EV）の振興を奨励し始めているため、投資家からは市場規模と投資回収の観点から大規模な投資がしにくい状況という声も聞かれる²⁴¹。

近年は、ベトナムの新興地場自動車メーカーであるビン・ファスト社がEV生産に特化した戦略に転換し、2022年11月、同国北部のハイフォン工場で製造した自社ブランドのバッテリー電気自動車（BEV）の米国輸出を開始した²⁴²。同社は、2024年7月の操業開始を目指して、米国ノースカロライナ州にEV工場の建設を進めている²⁴³。

▶ 図表5-16 ベトナムの対世界貿易動向（主要品目別）

	金額(100万ドル)				年平均伸び率(%)					前年比伸び率(%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～2014年	2015～2019年	2020年	2021年	2010～2021年	2010年	2015年	2021年
貿易総額	157,075.2	327,792.6	542,750.9	666,544.9	17.4	12.1	4.8	22.8	14.0			
輸出	72,236.7	162,016.7	281,441.5	335,792.6	20.1	13.0	6.4	19.3	15.0	100.0	100.0	100.0
輸入	84,838.6	165,775.9	261,309.5	330,752.3	14.9	11.2	3.1	26.6	13.2	100.0	100.0	100.0
繊維・衣料品	21,772.9	42,713.2	55,766.1	64,044.4	16.2	9.0	▲7.4	14.8	10.3			
輸出	13,303.7	27,266.4	37,099.7	41,291.4	17.4	9.7	▲5.9	11.3	10.8	18.4	16.8	12.3
輸入	8,469.1	15,446.8	18,666.4	22,752.9	14.4	7.8	▲10.4	21.9	9.4	10.0	9.3	6.9
電子機器・部品	17,074.2	89,256.3	206,537.0	249,526.1	42.6	18.3	18.1	20.8	27.6			
輸出	7,080.8	47,399.6	111,092.8	131,385.2	50.7	19.7	14.3	18.3	30.4	9.8	29.3	39.1
輸入	9,993.4	41,856.7	95,444.2	118,140.9	35.9	16.8	22.7	23.8	25.2	11.8	25.2	35.7
自動車・同部品	2,292.3	4,852.8	5,732.7	7,733.7	9.9	8.4	▲14.5	34.9	11.7			
輸出	422.2	946.8	1,439.0	1,839.7	23.8	9.9	4.1	27.8	14.3	0.6	0.6	0.5
輸入	1,870.1	3,906.1	4,293.7	5,894.0	5.9	8.0	▲19.3	37.3	11.0	2.2	2.4	1.8

(出所) Global Trade Atlas

241 庄浩充、「ベトナム自動車産業は市場拡大に期待、EVや裾野政策は手探り続く」、ジェトロ「地域・分析レポート」2023年4月25日、<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2023/0401/4e645debdb6f510.html>

242 VINFAST 社、プレスリリース、2022年11月25日、<https://vinfastauto.us/newsroom/press-release/vinfast-exports-the-first-batch-of-electric-vehicles>

243 VINFAST 社、プレスリリース、2022年3月29日、<https://vinfastauto.us/newsroom/press-kit/vinfast-north-carolina-manufacturing-plant>

▶ 図表5-17 ベトナムの対日本貿易動向(主要品目別)

	金額(100万ドル)				年平均伸び率(%)					前年比伸び率(%)		
	2010年	2015年	2020年	2021年	2010～ 2014年	2015～ 2019年	2020 年	2021 年	2010～ 2021年	2010 年	2015 年	2021 年
貿易総額	16,743.7	28,282.4	39,546.3	42,719.5	13.2	9.0	▲1.0	8.0	8.9			
輸出	7,727.7	14,100.3	19,269.5	20,117.9	17.4	9.7	▲5.7	4.4	9.1	100.0	100.0	100.0
輸入	9,016.1	14,182.1	20,276.8	22,601.6	9.3	8.3	3.8	11.5	8.7	100.0	100.0	100.0
繊維・ 衣料品	1,843.6	3,906.1	5,013.4	4,630.1	19.3	9.3	▲10.0	▲7.6	8.7			
輸出	1,297.4	3,101.6	4,100.8	3,736.0	22.5	9.4	▲7.8	▲8.9	10.1	16.8	22.0	18.6
輸入	546.2	804.5	912.5	894.1	10.4	8.7	▲18.7	▲2.0	4.6	6.1	5.7	4.0
電子機器 ・部品	3,233.5	5,864.3	11,997.2	13,080.7	14.1	17.0	9.3	9.0	13.5			
輸出	1,826.0	2,665.1	4,827.4	5,166.4	9.9	15.6	1.4	7.0	9.9	23.6	18.9	25.7
輸入	1,407.5	3,199.2	7,169.8	7,914.3	19.0	18.1	15.3	10.4	17.0	15.6	22.6	35.0
自動車・ 同部品	570.5	1,067.5	898.8	992.0	9.8	▲1.8	▲9.6	10.4	5.2			
輸出	213.5	332.4	353.6	373.4	16.7	5.0	▲12.6	5.6	5.2	2.8	2.4	1.9
輸入	357.0	735.1	545.2	618.6	5.0	▲5.3	▲7.6	13.5	5.1	4.0	5.2	2.7

(出所) Global Trade Atlas

5.3.4 外国直接投資

ベトナム外国投資庁の統計によれば、同国への外国直接投資(認可ベース、出資・株式取得を含まず)は、2010年の198億8,600万ドルから、2011～2012年には160億ドル前後に低下したものの、以降、2017年に307億8,300万ドルを記録するまで右肩上がりの基調が続いた。2018年以降は一転、262億6,300万ドルに低下し、その後は220～240億ドルの水準で推移している。

ただし、投資認可額を時系列で見ることには注意が必要である。投資金額が大きい大型事業が認可されると、当年の投資金額が大きく跳ね上がるためである。このため、外国企業による直接投資の情勢については、投資認可件数の推移について合わせて見ておく必要がある。外国直接投資の認可件数は2010年の1,639件から右肩上がりが増加し、2019年に5,454件とピークに達した。しかし、2020年以降は新型コロナ禍における入国制限措置や企業の海外進出方針の見直しなどにより減少に転じたが、それでも新型コロナ禍前の投資拡大期と同水準を維持している。なお、2022年の投資認可件数は増加に転じた。新型コロナ禍前後の傾向を比較すると、新型コロナ前は新規投資が増勢であったのに対して、新型コロナ以降は、新規投資の金額が伸び悩む一方、拡張投資が増加する傾向にある。

外国直接投資認可額を1988～2022年までの累計を見ると、韓国が809億7,000万ドルと全体の18.5%を占め、国・地域別で最大の投資国である。韓国は個人事業者、小規模事業者等による投資も多いと見られ、投資認可件数ベースでは全体の26.3%を占めている(9,534件)。第2位以下では、シンガポールが708億4,600万ドル(構成比16.1%)、日本が688億9,700万ドル(15.7%)、台湾が364億3,400万ドル(8.3%)、香港が294億9,300万ドル(6.7%)、中国が233億4,900万ドル(5.3%)などと続いた。

なお、新型コロナ禍でも大型投資の認可が散見されている。電子産業では、韓国、中国企業の勢いが顕著である。韓国のLGディスプレイが有機LEDモジュール工場の追加投資（2021年、14億ドル）²⁴⁴、有機ELパネル工場の追加投資（2021年、7億5,000万ドル）²⁴⁵を相次いで発表したほか、サムスン電機も半導体パッケージ基盤工場の追加投資（2022年、9億2,000万ドル）の計画を発表した²⁴⁶。中国の太陽光パネル大手・ジンコーソーラーはシリコンウエハー工場（2021年、3億6,560万ドル）の新設計画を発表した²⁴⁷。ゴアテックは2022年にベトナム国内の電子機器2工場の拡張計画を発表した（合計約7億ドル）²⁴⁸。台湾のフォックスコンも電子機器工場の拡張（2022年、3億ドル）²⁴⁹など複数の事業拡張を発表している。

その他の分野では、デンマークのレゴによる玩具工場の新設（2022年、13億2,000万ドル）²⁵⁰、丸紅と東京ガスによるLNG火力発電所開発事業（2022年、20億ドル）²⁵¹、シンガポールのVSIPによる工業団地拡張事業（2022年）²⁵²、イオンモールによる中部トゥアティエン・フエ省でのショッピングモール開発事業（2022年、1億7,000ドル）²⁵³、FUJI SOLARによる太陽光パネル工場の新設（2022年、2億ドル）などが挙げられる²⁵⁴。

244 LG Display raises investment at Vietnam factory by \$1.4 bln - local govt, Reuters, August 31, 2021. <https://www.reuters.com/technology/lg-display-raises-investment-vietnam-factory-by-14-bln-local-govt-2021-08-31>

245 LG Display Vietnam adding US\$750 million in investment to Hai Phong' s project, Vietnam Insider, February 8, 2021. <https://vietnaminsider.vn/lg-display-vietnam-adding-us750-million-in-investment-o-hai-phongs-project/>

246 Samsung injects \$920 million for operation expansion in Vietnam, Hanoi Times, February 16, 2022. <https://hanoitimes.vn/samsung-injects-920-million-for-operation-expansion-in-vietnam-320001.html>

247 Jinko Solar 社、プレスリリース、2021年9月27日、<https://ir.jinkosolar.com/news-releases/news-release-details/jinkosolars-new-7gw-ingotwafer-facility-vietnam-strengthen>

248 Goertek commits additional \$306 million to its multimedia equipment project in Bac Ninh, Vietnam Investment Review, March 2, 2022. <https://vir.com.vn/goertek-commits-additional-306-million-to-its-multimedia-equipment-project-in-bac-ninh-91640.html>

249 Apple supplier Foxconn to invest \$300 million more in northern Vietnam, state media reports, Reuters, August 20, 2022. <https://www.reuters.com/technology/apple-supplier-foxconn-invest-300-mln-more-northern-vietnam-media-2022-08-20/>

250 LEGO 社、プレスリリース、2021年12月8日、<https://www.lego.com/en-id/aboutus/news/2021/december/new-factory-in-vietnam?locale=en-id>

251 丸紅株式会社、プレスリリース、2022年11月4日、<https://www.marubeni.com/en/news/2022/info/00020.html> / 日本経済新聞、「東京ガスと丸紅、ベトナムに火力発電 27年稼働へ」、2022年11月4日、<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC046Y20U2A101C2000000/>

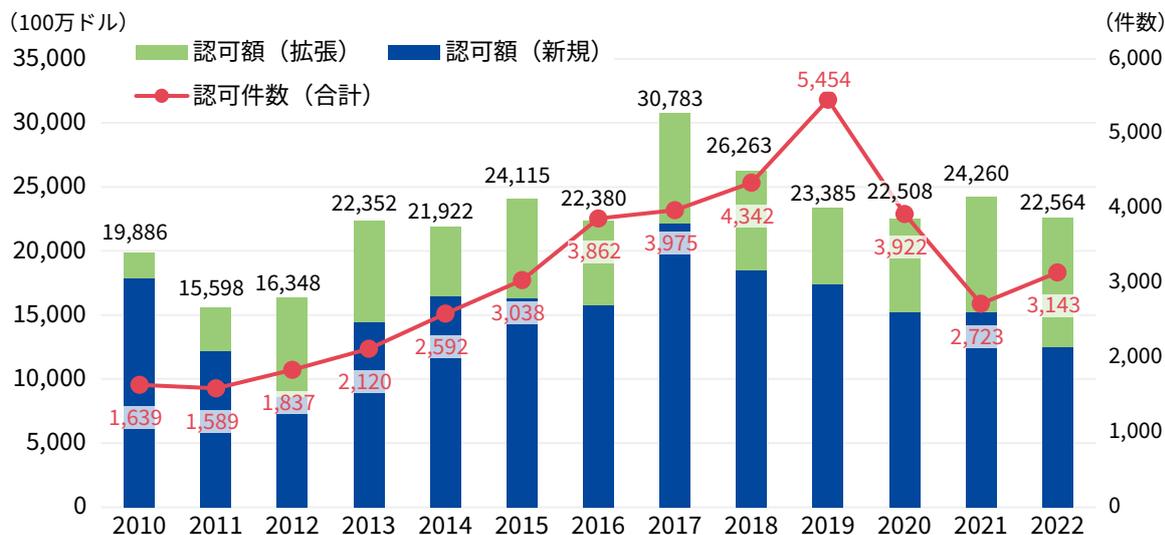
252 VSIP 社、プレスリリース、2022年3月19日、<https://www.vsip.com.vn/NewEvent/NewDetails?newsId=2371>

253 AEONMALL Vietnam Co., Ltd.、プレスリリース、2022年5月6日、<https://aeonmall-vietnam.com/en/aeon-mall-decided-to-invest-the-first-shopping-mall-in-the-central-region-aeon-mall-hue/>

同社、プレスリリース、2023年2月13日、<https://aeonmall-vietnam.com/en/the-1st-aeon-mall-in-central-vietnam-construction-commencement-ceremony-of-aeon-mall-hue/>

254 萩原遼太郎、「2022年の対内直接投資、件数が前年比15%増加（ベトナム）」、ジェトロ、「ビジネス短信」、2023年1月11日、<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/01/2d6c5403da3d1f30.html>

▶ 図表5-18 世界の対ベトナム直接投資の推移 (認可ベース)



(注) 2022年は速報値。新規は新たな投資プロジェクト。拡張は既存の投資プロジェクトの増資など。出資・株式購入は含まない。

(出所) ベトナム外国投資庁 (FIA) よりジェットロ作成

▶ 図表5-19 ベトナムの直接投資認可状況 (国・地域別) (単位：件、100万ドル)

投資認可の累計 (1988年～2022年12月)				投資認可 (2022年1～12月)			
国・地域	件数	認可額	構成比	国・地域	件数	前年同期比	認可額
韓国	9,534	80,970	18.5%	シンガポール	393	25.9%	4,621
シンガポール	3,097	70,846	16.1%	日本	365	10.3%	4,559
日本	4,978	68,897	15.7%	韓国	777	21.2%	3,937
台湾	2,905	36,434	8.3%	中国	410	27.7%	2,359
香港	2,164	29,493	6.7%	香港	213	▲4.1%	2,060
中国	3,567	23,349	5.3%	デンマーク	11	37.5%	1,319
英領バージン諸島	888	22,382	5.1%	台湾	140	12.9%	1,161
合計	36,278	438,692	100%	合計	3,143	15.4%	22,564

(注) 合計には「その他」も含む。2022年12月20日時点の速報値。

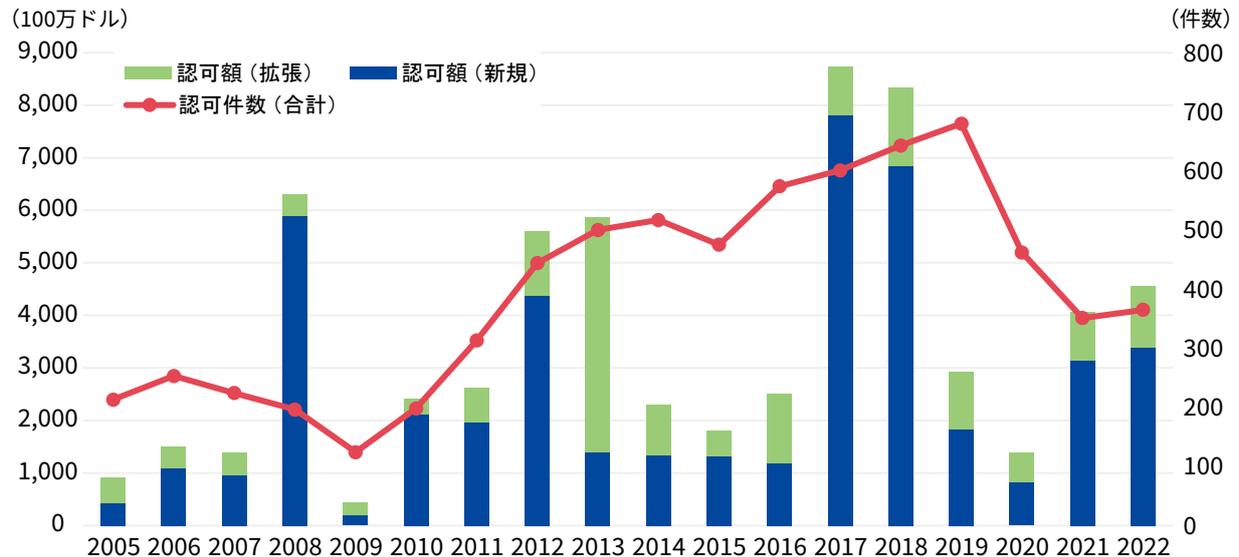
(出所) ベトナム外国投資庁 (FIA)

次に、日本からの直接投資の推移を見ると、2008年に過去3番目に大きい63億800万ドルの投資が認可されたが、翌2009年には4億3,900万ドルに落ち込み、2010年以降、再び増加に転じた。ベトナムにおける外国直接投資の推移と異なり、日本の特徴は新規投資が大きな割合を占めていることである。特に投資拡大期の2010～2012年、2017～2018年、2021～2022年は7割半ば～9割弱を占めている。投資認可件数の増加と比例しており、ベトナム進出ブームとの関連性がうかがえる。他方、2017～2018年については、認可金額の急増に対して投資認可件数はそれほど大きく伸びているわけではない。同時期は、投資金額が1件当たり10億ドル以上の石炭火力発電所、ガス田開発、スマートシティ開発が複数見られた時期と符合する。

日本からの新規投資について、1998年～2022年までの累計認可件数 (4,978件) をベースに業種別の内訳を見ると、製造業が全体の38% (1,883件) と最多で、以下、小売・卸売業が16% (775件)、ビジネスサービス業(税務・法務・ビジネスコンサルティング・建築・設計業務、研究開発、広告、市場調査等)が15% (756件)、

情報通信業が14%（702件）、建設業が4%（181件）と上位5業種を占めた。一方、同期間の累計認可金額（688億9,700万ドル）で見ると、製造業が430億2,500万ドルと全体の64%を占めた。このほかでは、小売・卸売業が77億6,900万ドル、発電所等のインフラを含むライフラインが94億1,900万ドルなどであった。

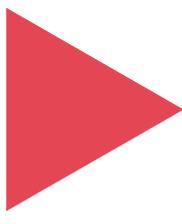
▶ 図表5-20 日本からの直接投資の推移（認可件数・金額）



（出所）ベトナム計画投資省外国投資庁（FIA）よりジェトロ作成

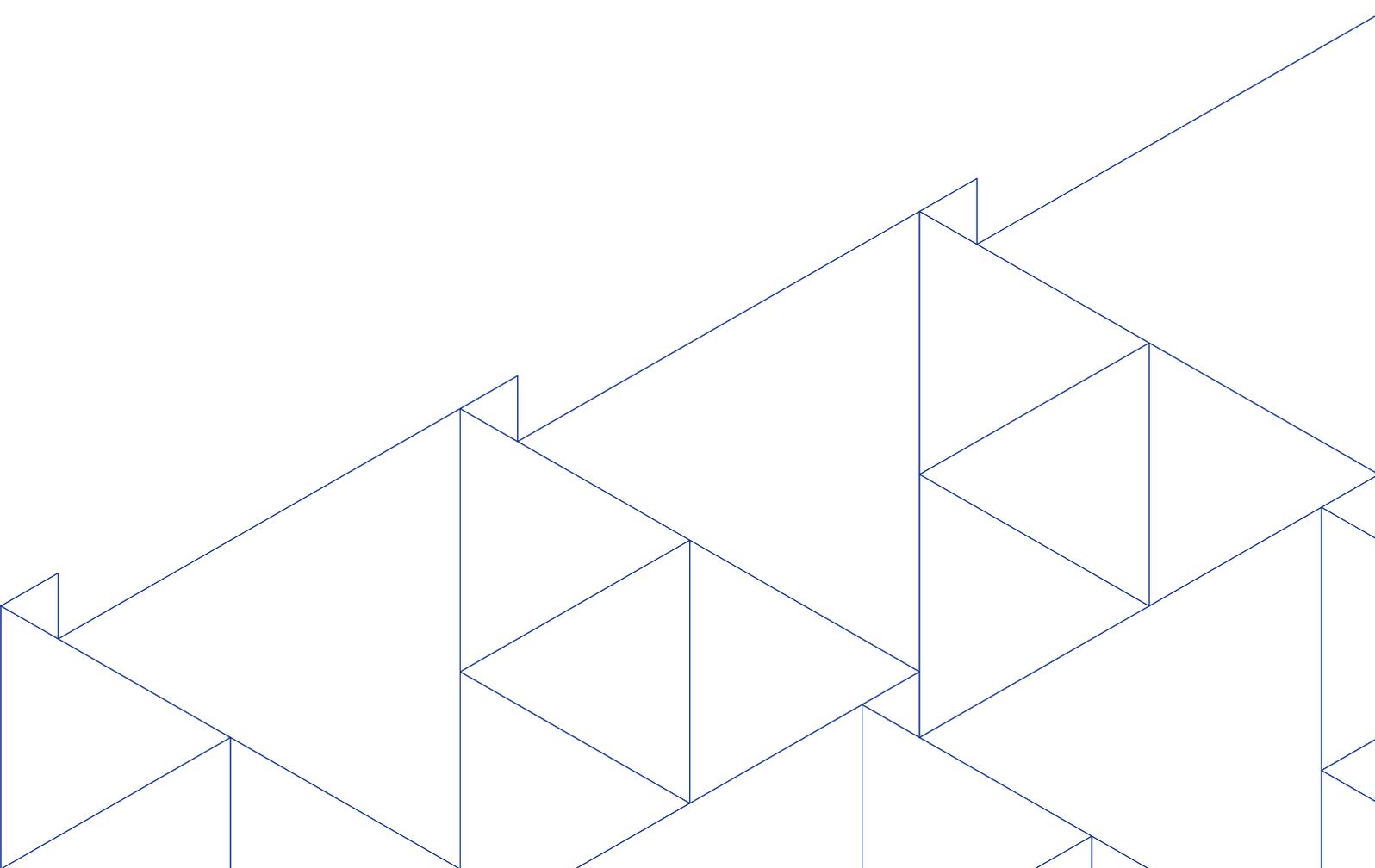
日本企業の進出傾向を概観すると、累積投資認可件数では、ホーチミンを中心とする南部が全体の5割、首都ハノイを中心とする北部が4割強、ダナンなどの中部が1割弱という内訳になる。それぞれの地域の特徴を見ると、北部では、OA機器や自動車部品などの大企業や組立加工メーカーが部品サプライヤーとともに進出し、産業基盤を形成するパターンが多い。例えば、キヤノン（プリンター、スキャナー）、ブラザー（プリンター、複合機）、パナソニック（高性能携帯端末向けの樹脂多層基板）、デンソー（エンジン関係製品）、ブリヂストン（タイヤ）などはベトナム拠点で生産した製品の輸出拠点である。一方、トヨタ、ホンダ、ヤマハなどの四輪車・二輪車メーカーは現地生産・現地販売の内需型進出となっている。また、南部では、縫製、部品、食品加工などの中堅・中小企業の進出が多く、ベトナムを輸出拠点として位置付けている。さらに、食品加工（味の素、エースコック、ヤクルト、キューピー、キリン、江崎グリコ、サッポロビール等）、小売（高島屋、ファミリーマート、ミニストップ、セブン-イレブン、マツモトキヨシ等）、外食サービスなどの内販型進出の企業も多い。

投資先はホーチミンやハノイなどの大都市およびその近郊が多い。近年もハノイに隣接するフエイエン省やハナム省、ホーチミンに隣接するドンナイ省などが省・市別の投資認可件数で上位を占めている。ただし、そういった大都市やその近郊では、労働力の賃金上昇や採用難、工業団地のスペース不足などの課題が露呈しており、さらに離れた地方都市に投資するケースも出てきている。



6

バングラデシュ、カンボジア、ベトナムの 企業活動に関する投資促進の取り組み



本章においては、Bangladesh、カンボジア、ベトナムにおける各国の投資促進の取り組みについて取り上げる。

6.1 Bangladesh

Bangladeshにおいては、政府主導による投資促進機関が複数設置されており、主に製造業を中心に、投資誘致に向けて活動している。

6.1.1 Bangladeshにおける投資促進機関

Bangladeshにおいては、以下3機関が投資促進に取り組んでいる²⁵⁵。

まず、Bangladesh投資開発庁（BIDA: Bangladesh Investment Development Authority）は、輸出加工区を含むBangladesh全域への投資全般を扱う統括的な省庁である。現地への投資に際しては、最初に相談すべき機関と目される。

次に、Bangladesh輸出加工区庁（BEPZA: Bangladesh Export Processing Zones Authority）は、国内8カ所に設立された輸出加工区（EPZ: Export Processing Zones）への投資を扱う省庁で、輸出を前提とする工場や現地法人の設置等を管轄している。

最後に、Bangladesh経済特区庁（BEZA: Bangladesh Economic Zones Authority）は、(1) 政府 (2) 民間企業（および外国企業含む）(3) 政府と民間の合併により開発された経済特区（EZ: Economic Zones）への投資を扱う省庁である。近年、EZは下記の通りEPZに代わり製造業の進出・立地先として注目されている。

2023年1月現在Bangladeshに進出している日系企業は338社（ジェットロ調べ）で、うち約1割弱（32社）が投資促進施策に沿って輸出を前提としてEPZに入居している。ただし、近年ではダッカ、チッタゴンといった主要なEPZに空き区画がなくなってきており、EPZ外に立地する輸出志向型の製造業も見られる²⁵⁶。また、2022年12月にはBEZAと日系商社が開発を行ったBangladesh経済特区（BSEZ: Bangladesh Special Economic Zone）が開業²⁵⁷し、日系企業を中心に外国企業からの投資が期待されている。

6.1.2 Bangladeshにおける規制業種・禁止業種

Bangladeshにおいては、4業種が禁止業種に、22業種が主に政府の認可が必要な禁止または規制業種に指定されている²⁵⁸。

<禁止業種（4業種）>

武器・弾薬・軍用機器、原子力、植林・森林保護地区の機械的方法による木材伐採、紙幣印刷・造幣

<規制業種（22業種）>

深海での漁業、銀行・金融業、保険業、電力関連、天然ガス・石油の調査・採掘・供給、石炭の調査・採掘・

255 ジェトロ、「J-file」投資促進機関、最終閲覧2023年6月9日、https://www.jetro.go.jp/world/asia/bd/invest_01.html

256 ジェトロ、「J-file」外資に関する奨励、最終閲覧2023年6月9日、https://www.jetro.go.jp/world/asia/bd/invest_03.html

257 ジェトロ、「ビジネス短信」、2022年12月9日、<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/12/c59bec1b6ec1f60b.html>

258 ジェトロ、「J-file」外資に関する規制、最終閲覧2023年6月9日 https://www.jetro.go.jp/world/asia/bd/invest_02.html

供給、その他鉱物資源関連、大規模インフラ事業、精油、ガス・鉱物資源を原材料として利用する中規模および大規模企業、通信サービス、衛星放送サービス、航空旅客・輸送業、海運業、港湾建設、VoIP/IP電話サービス、沿海部で採取される重金属を利用する産業、爆発物製造業、酸製造業、化学肥料製造業、産業汚泥および汚泥を原材料として利用する産業、砕石業

6.1.3 出資比率、外国企業の土地所有、資本金に関する規定等

外資の出資比率は原則100%可能であるが、業種によっては出資金額、出資比率についての規制がある。例えば、保険業の外資出資比率は60%まで、海外への労働者派遣事業については40%までなど²⁵⁹といった内容となっている。

土地の所有については、外国企業でも会社登記をすれば可能である。ただし、外国人個人の土地の所有は不可であり、土地を購入する際は土地総額の3～5%相当の収入印紙の購入（所在地によって異なる）、土地総額の3～5%相当の税の納入、土地総額の1～4%相当を登記手数料として預託という一連の手続きが必要となる。

なお、EPZの場合は土地を購入することは不可だが、通常長期（30年間）使用权を取得する。主なEPZの使用料（いずれも1平方メートル当たり単価。BEPZAにより単価は随時変更の可能性有り）²⁶⁰は、チョットグラムEPZ、ダッカEPZ、コミラEPZ、アダムジーEPZ、カルナフリEPZが年間2.50ドル（賃貸工場は毎月2.75ドル）、モングラEPZ、イシュワルディEPZ、ウットラEPZが年間1.40ドル（賃貸工場は毎月1.60ドル）。

資本金に関する規制については、原則金融業以外の業種であれば最低払込資本金の規制はない。なお、金融業の最低払込資本金は、銀行業で40億タカ（1タカ=約1.25円）、一般保険業で4億タカ、生命保険業で3億タカ、その他特殊保険は1,500万タカ、その他の金融機関で10億タカとなっている²⁶¹。

6.1.4 外資に関する奨励業種、優遇措置等

バングラデシュとして奨励している業種は、輸出志向産業、ハイテク産業、国産天然資源を活用する産業、国産原料に依存する産業など。これらの業種を中心に、法人税免除、輸出加工区（EPZ）進出企業への主な優遇措置、その他主な優遇措置（輸出志向産業・輸出関連産業、IT・ソフトウェア会社向けを含む）などが設定されている。

2019年7月から2024年6月の間に事業を開始する次の指定業種は、法人税の減免措置を受けることができる。

原薬、放射性医薬品、自動車製造業、避妊具・ゴムラテックス、基礎化学製品・化学染料、基礎電子部品（例：抵抗器、キャパシタ、トランジスタ、電子回路）、自転車製造業（自転車部品も含む）、天然肥料、バイオテクノロジーを利用した農産品、ボイラー（部品も含む）、コンプレッサー（部品も含む）、自動ハイブリッドホフマン・クリーン技術を採用したレンガ、コンピュータのハードウェア、家具製造業、家電機器（ブレンダー、炊飯器、電子レンジ、電子オーブン、洗濯機、電磁調理器、水フィルターなど）、殺虫剤・農薬、石油化学製品、医薬品、LEDテレビ、革・革製品、携帯電話、プラスチックリサイクル業、バングラデシュ産の野菜・果物の加工、放射能利用産業、繊維機械、組織移植、玩

259 ジェトロ、「J-file」外資に関する規制、最終閲覧2023年6月9日 https://www.jetro.go.jp/world/asia/bd/invest_02.html

260 ジェトロ、「J-file」外資に関する規制、最終閲覧2023年6月9日 https://www.jetro.go.jp/world/asia/bd/invest_02.html

261 ジェトロ、「J-file」外資に関する規制、最終閲覧2023年6月9日 https://www.jetro.go.jp/world/asia/bd/invest_02.html

具製造業、タイヤ製造業、政府官報による通知で指定される業種、インフラ事業（各種あり）

また、製造業に対する減税措置として、2019年7月～2024年6月までに、市外（Outside of City Corporation）に製造を開始した工場は、製造開始後の10年間20%のタックス・リベートが受けられる。加えて、2019年7月～2024年6月までに、市内から市外へ移管した工場は、10年間20%のタックス・リベートが受けられると規定されている。

6.1.5 経済特区（EZ）と輸出加工区（EPZ）における減税措置

経済特区およびハイテク・パーク内に設立した企業は、以下の減税を受けることができる²⁶²。まず設立当初の3年間は法人税100%減税、4年目は法人税80%減税、5年目は法人税70%減税、6年目は法人税60%減税、7年目は法人税50%減税、8年目は法人税40%減税、9年目は法人税30%減税、10年目は法人税20%減税となる。

他方、輸出加工区（EPZ）に設立した企業については、それぞれのEPZごとに細かく免税が規定されている。EPZ内に、2012年1月以降に登録した企業が対象となる。

ダッカEPZ、チョットグラムEPZ、コミラEPZ、アダムジーEPZ、カルナフリEPZ（こちらは、例外的に商業生産開始から5年間）については、設立当初の2年間は法人税100%減税、次の2年間は法人税50%減税、次の1年間は法人税25%減税となる。

また、モングラEPZ、イシュワルディEPZ、ウットラEPZ（こちらは、例外的に商業生産開始から7年間まで）については設立当初の3年間は法人税100%減税、次の3年間は法人税50%減税、次の1年間は法人税25%減税となる。

上記のバングラデシュの輸出加工区（EPZ）と経済特区（EZ）に関する比較表を、以下の図表にまとめた。

▶ 図表6-1 輸出加工区（EPZ）と経済特区（EZ）に関する比較表

項目	輸出加工区(EPZ)	経済特区(EZ)
所管省庁	輸出加工区庁(BEPZA)	経済特区庁(BEZA)
開発・運営主体	<ul style="list-style-type: none"> ・政府(BEPZA) ・民間企業(韓国系) 	<ul style="list-style-type: none"> ・政府(BEZA) ・政府・民間による合併 ・民間企業
主な工業団地	BEPZA主体： 1.ダッカ輸出加工区 2.アダムジー輸出加工区 3.チョットグラム輸出加工区 4.カルノフリ輸出加工区 5.クミッタ輸出加工区 6.モングラ輸出加工区 7.イシュワルディ輸出加工区 8.ウットラ輸出加工区 民間主体： 韓国系輸出加工区(チョットグラム)	政府認可済のEZ開発計画：計97 ※以下のBEZAウェブサイトに掲載されているリストを参照。 https://www.beza.gov.bd/economic-zones-site/

262 ジェトロ、「J-file」外資に関する奨励、最終閲覧2023年6月9日 https://www.jetro.go.jp/world/asia/bd/invest_03.html

進出日系企業数	32社(衣料品、その他製造業)	2社(二輪製造、インキ製造)
入居可能な工業団地(2021年9月時点)	十分な空きがあるのはウットラ、イッシュワルディ、モングラの3カ所のみ	アブドゥルモナム経済特区 バングラデシュ経済特区
設置の背景と今後の開発予定	BNP 政権下にて(1983年以降)設置	アワミ連盟(AL) 政権下にて(2010年～)設置 政府は合計100のEZを目指す
入居可能業種	政府の定める規制業種以外	政府の定める規制業種以外
法人税の免税	<5年間免税> チョットグラム、ダッカ、クミラ、アダムジー、カルナフリ <7年間免税> モングラ、イッシュワルディ、ウットラ	一部業種を除き、原則10年間減免税 操業開始から1～3年目:100%免税、4年目:80%減税、5年目:70%減税、6年目:60%減税、7年目:50%減税、8年目:40%減税、9年目:30%減税、10年目:20%減税
法人税の免税の適用条件	EPZにて登記・操業していること	EZにて登記・操業していること
輸入税の免税	原材料の輸入 輸出向け企業の機械・部品の新規導入	原材料の輸入 輸出向け企業の機械・部品の新規導入
輸入税免税の適用条件	保稅ライセンス(Bond license)の所有	保稅ライセンス(Bond license)の所有
VATの免税	水道光熱費など	水道光熱費など
VAT免税の適用条件	政府当局より免税許可を要取得	政府当局より免税許可を要取得
その他の優遇措置(一例)	<ul style="list-style-type: none"> ワンストップ・サービスの提供 ※ BEPZA本部の窓口および専用ポータルサイトの利用 前会計年度の輸出量の10%を超えない範囲で、国内市場への販売可能など 	<ul style="list-style-type: none"> <開発主体向け> 市中銀行からのローン利用に係る申請書類への印紙免税など <入居企業向け> BEZAワンストップ・サービスセンター(OSS)の利用など ※ BEZA本部ビル内の同センターにて、進出に係る諸手続きが可能 オンライン手続きに係る専用ポータルサイトの利用 配当金に係る10年間の所得税免税 ロイヤルティー、技術提供/支援料に係る所得税の免税 前会計年度の輸出量の20%を超えない範囲で、国内市場へ販売可能など
出資比率・資本金に係る規制	なし	なし
海外送金に係る規制	中央銀行が定める金融規制(外為取引ガイドラインおよび随時発出される通達)が適用される。 ※ EPZのみを対象とした規制変更もあり得るため、留意が必要。	中央銀行が定める金融規制(外為取引ガイドラインおよび随時発出される通達)が適用される。 ※ EZのみを対象とし規制変更もあり得るため、留意が必要。
適用される労働法	BEPZA Labour Act, 2019	BEPZA Labour Act, 2019
労働組合設置の義務	なし	EPZと同様
その他、留意すべき規制	通達による規制変更が頻繁に行われるため、それらの確認も必要。	EPZと同様

(出所) ジェトロウェブサイト「バングラデシュ情報」²⁶³

6.2 カンボジア

6.2.1 カンボジアにおける投資促進機関

カンボジアでは、カンボジア開発評議会（CDC：The Council for Development of Cambodia）が国内の復興、開発、投資に関連するプロジェクトに関する評価と意思決定について責任を有する唯一の政府機関と定められている。ただし、以下に列挙する投資プロジェクトについては、「CDCの組織と機能に関する政令第60号」（以下、政令第60号）²⁶⁴の第11条に基づき、閣僚評議会（Council of Ministers）に諮り、承認を受けなければならないとされている。

▶ 図表6-2 閣僚評議会での承認対象となる投資プロジェクト（政令第60号・第11条）

1	投資資本が5,000万ドル以上の投資プロジェクト
2	政治的に機微な要素を含む投資プロジェクト
3	鉱物資源および天然資源の探査・開発に関わる投資プロジェクト
4	環境に悪影響を与える可能性がある投資プロジェクト
5	長期の開発戦略を有する投資プロジェクト
6	政府とのコンセッション契約(注)に基づく投資プロジェクト

(注) 「建設・所有・譲渡（BOT：Build-Own-Transfer）」、「建設・所有・運営・譲渡（BOOT：Build-Own-Operate-Transfer）」、「建設・所有・運営（BOO：Build-Own-Operate）」、または「建設・賃借・譲渡（BLT：Build-Lease-Transfer）」契約に基づくインフラ・プロジェクト。

(出所) CDCの組織と機能に関する政令第60号

また、CDCには、(1) カンボジア投資委員会（CIB：Cambodian Investment Board）と、(2) カンボジア経済特別区委員会（CSEZB：Cambodian Special Economic Zones Board）の2つの委員会が設置されている。

CIBは、優遇措置の付与対象となる「適格投資プロジェクト（QIP）」として申請された投資プロジェクトの審査・認可に関する手続きのワンストップ・サービスを提供するとともに、民間投資全般に係る戦略・計画の策定と調整、潜在的投資家に対する投資誘致マーケティング、投資促進に関する法制度改善に係る政策提言、政府内外の関係者に対する調整と報告などがその役割と責務として規定されている（政令第60号・第17条）。一方、CSEZBは、「経済特別区の設立および管理に関する政令第148号」（No. 148 ANKr.BK Sub-Decree on the Establishment and Management of the Special Economic Zone）²⁶⁵と、その一部を改正した「政令第28号」（N° 28 ANKr.BK (Sub-Decree) on the Amendment of Article 4 Point (4.1) of Sub-Decree N° 148 dated 29-December, 2005 on the Establishment and Management of the Special Economic Zone）²⁶⁶に基づき、経済特別区（SEZ）の開発、管理、監督に従事している。各地の経済特別区には経済特別区管理委員会（Special Economic Zone Administration）が設置され、同区内に進出する企業に対して投資プロジェクトの登録から輸出入許可などの日常オペレーションにおける手続きに至るまで、ワンストップ・サービスを提供している。

264 Royal Government of Cambodia、「CDCの組織と機能に関する政令第60号」、https://cdc.gov.kh/wp-content/uploads/2022/05/SubDecree-N-60_2016-04-05.pdf

265 Royal Government of Cambodia、「経済特別区の設立および管理に関する政令第148号」、https://cdc.gov.kh/wp-content/uploads/2022/05/SUB-DECREE-148-ANKR.BK-ON-THE-ESTABLISHMENT-AND-MANAGEMENT-OF-THE-SPECIAL-ECONOMIC-ZONE-FINAL_060314-.pdf

266 Royal Government of Cambodia、「政令第28号」、https://cdc.gov.kh/wp-content/uploads/2022/05/SUB-DECREE-28-ANKR.BK-ON-THE-AMENDMENT-OF-ARTICLE-4-POINT-ONE-4.1-OF-SUB-DECREE-148-DATED-DECEMBER-29-2005-ON-THE-ESTABLISHMENT-AND-MANAGEMENT-OF-THE-SEZ_060314-.pdf

6.2.2 カンボジアにおける規制業種・禁止業種²⁶⁷

カンボジアは外国直接投資に対して開放的な政策スタンスを採っており、「改正投資法施行に関する政令第111号」の付属文書1（ANNEX 1 - Negative List）第1節（Section 1）に記載されている以下の事業のみが禁止対象事業（カンボジア企業に対しても禁止）となっている²⁶⁸。

▶ 図表6-3 カンボジアの法令により禁止されている投資活動

1	向精神剤および非合法薬の製造・加工
2	国際規約または世界保健機関によって禁止され、公衆の健康や環境に影響を及ぼす、毒性を有する化学品、農業用除虫剤・殺虫剤、その他の化学品を使用する薬物の製造・加工
3	外国から輸入される廃棄物を用いた電力の加工および生産
4	森林法により禁止されている森林開拓事業
5	その他の法令により投資が禁止されている事業

（出所）国際協力機構（JICA）「改正投資法施行に関する政令第111号」の付属文書1（ANNEX 1 - Negative List）

6.2.3 出資比率、外国企業の土地所有、資本金に関する規定等

カンボジアにおいては、既述の「ネガティブリスト」にて示された禁止対象事業を除き、商業省に会社設立登録を行い、事業許可を取得すれば、自由に投資活動を行うことができる。外国企業に対する出資比率制限に関する制限はない。つまり、前項6.2.2に記載した投資禁止事業を除き、原則として外資100%での事業が可能である。ただし、投資家が投資優遇措置の適用を申請する場合、CDCまたは州・特別市投資小委員会（Sub-Committee on Investment of the Provinces-Municipalities：PMIS）に投資登録を申請する必要がある。

また、資本金については、2005年6月に公布された「会社法（Law on Commercial Enterprise）」にて、額面4,000リエル（約1ドル）以上の株式1,000株以上を発行する必要がある。会社法の適用対象は、パートナーシップ（一般パートナーシップおよび限定パートナーシップ）、有限責任会社（私的有限責任会社および公開有限責任会社）、外国企業（外国の法律に基づいて設立され、カンボジアに拠点を有してビジネスを行う法人：子会社、支店、駐在員事務所）に対して適用されている²⁶⁹。

カンボジアでは、憲法（第44条）によって、「カンボジア法人とカンボジア国籍の市民のみが土地を所有する権利を有する」と定められている。また、2001年8月の改正土地法（2001年土地法）においても、カンボジア国籍の自然人または法人のみが土地を所有する権利を有し、土地所有者となるために国籍を偽称した外国人は罰せられる旨を規定している（同法第8条）。なお、カンボジア国籍の法人とは、51%以上の株式をカンボジア人またはカンボジア企業が所有している法人を指している。このため、外国国籍者または外国法人がカンボジアの土地を使用して投資プロジェクト等を実行する場合、①カンボジア政府とのコンセッション契約を交わし、同契約に規定された期間において土地の使用権を獲得するか、②民法で規定された「永借権」を持つカンボジア国籍者またはカンボジア法人から、永借権に基づく長期賃貸契約によりリースする

267 2021年10月に施行された新投資法については、別途、優遇措置の適用要件や適用期間などの決定に関する運用細則が定められることになっていたが、本レポートの執筆時点（2023年5月）では、同政令が公表されておらず、その時点での情報に基づき執筆している。2023年6月26日に、同運用細則として「投資法の施行に関する政令（No.139 ANK.BrK）が公布されたことで、本稿（6.2.2節および6.2.4節）に記載した内容が変更されていることに留意願いたい。https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/kh/law/pdf/230626investmentlaw_jp.pdf

268 国際協力機構（JICA）、「改正投資法施行に関する政令第111号」の付属文書1（ANNEX 1 - Negative List）、https://www.jica.go.jp/cambodia/office/information/investment/ku57pq00001vq7ml-att/investment_guidebook_document_03.pdf

269 ジェトロ、カンボジア会社法、https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/kh/law/pdf/corporation-law201503.pdf

か（永借権は15年超～50年未満の長期賃貸借の権利で、最長で50年ごとに更新する必要がある）、③有期の短期賃貸借契約を交わすなどの対応が求められる²⁷⁰。

6.2.4 外資に関する奨励業種、優遇措置等²⁷¹

カンボジアの外国直接投資政策は、既述の通り、「改正投資法施行に関する政令第111号」の付属文書1（ANNEX 1 - Negative List）に記載されている禁止事業を除き、原則自由とのスタンスを取っており、憲法の規定において禁止されている外国国籍者や外国法人による土地の所有を除き、内外無差別の原則が適用されている²⁷²。

カンボジアでは、1994年に制定され、2003年に改正された投資法（旧投資法）において、カンボジアに会社を設立する企業に対する投資優遇措置が定められてきた。後述の優遇措置が付与される「適格投資プロジェクト（QIP）」がこれに該当する。その後、2021年10月15日に、旧投資法に代わる「新投資法」（NS/RKM/1021/014）が施行され、カンボジアの経済発展に寄与する産業分野・業種や、税制優遇措置の適用範囲および選択肢の拡大、投資家や投資資産の保護などが規定され、新たな優遇措置が追加されている。

カンボジアで投資優遇措置を受けるためには、カンボジア開発評議会（CDC）または州・特別投資小委員会に申請し、審査を経て、登録証明書を取得する必要がある。QIPとして登録された事業に対しては、一定期間にわたる法人税の免税、または特別償却の優遇措置が適用される（選択制）²⁷³。旧投資法（「改正投資法施行に関する政令第111号」の付属文書1（ANNEX 1 - Negative List）第2節（Section 2））では、同優遇措置の適用対象とはならない投資行為が46項目にわたり示されている²⁷⁴。これら46項目は、①特定分野全体を非適格とするもの、②投資資本額など一定の適格要件を満たさないプロジェクトを非適格とするものに大別される。要するに、前述の投資禁止分野（Negative List）、「優遇措置非適用の投資行為」のいずれにも該当しない投資プロジェクトであれば、QIPとして登録され、投資優遇措置が適用される可能性があるということである。製造業に焦点を当てると、上記①に該当するのは木製品の製造・加工（国内産木材の利用）やたばこ製造に限られており、大半は、一定の投資資本を伴うプロジェクトであれば優遇措置の適用対象となり得ることになる。一定の投資資本規模が求められることから、QIPが主に大規模な投資プロジェクトを対象とした制度と位置付けられている。

270 ジェトロ、「カンボジアー外資に関する規制」、https://www.jetro.go.jp/world/asia/kh/invest_02.html

271 2021年10月に施行された新投資法については、別途、優遇措置の適用要件や適用期間などの決定に関する運用細則が定められることになっていたが、本レポートの執筆時点（2023年5月）では、同政令が公表されておらず、その時点での情報に基づき執筆している。2023年6月26日に、同運用細則として「投資法の施行に関する政令（No.139 ANK.Brk）」が公布されたことで、本稿（6.2.2節および6.2.4節）に記載した内容が変更されていることに留意願いたい。https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/kh/law/pdf/230626investmentlaw_jp.pdf

272 国際協力機構（JICA）、「改正投資法施行に関する政令No.111」（ANNEX 1 - Negative List）https://www.jica.go.jp/cambodia/office/information/investment/ku57pq00001vq7ml-att/investment_guidebook_document_03.pdf

273 QIPの適用対象は、投資家や投資企業（法人）ではなく、個々の投資プロジェクトとなっている。このため、ある企業がカンボジアで複数の事業を行っている場合、QIPの認定を受けた事業、受けていない事業が並存することもある。

274 国際協力機構（JICA）、「改正投資法施行に関する政令第111号」の付属文書1（ANNEX 1 - Negative List）第2節、https://www.jica.go.jp/cambodia/office/information/investment/ku57pq00001vq7ml-att/investment_guidebook_document_03.pdf

▶ 図表6-4 優遇措置の付与に必要とされる投資条件（製造業）

投資分野	投資条件
すべての製品を輸出産業に供給する裾野産業	10万ドル以上
動物用飼料	20万ドル以上
皮革製品・関連製品、金属製品、電気・電子機器および事務用品、玩具・スポーツ用品、自動二輪車および同部品・アクセサリー、セラミック製品	30万ドル以上
食品・飲料、繊維産業向け製品、衣料品・繊維製品・履物・帽子、木材を使用しない家具・備品、紙・紙製品、ゴム製品・プラスチック製品、伝統医薬品、輸出向け水産物(冷凍・加工)、輸出向け穀物・作物(加工)	50万ドル以上
化学品・セメント・農業用肥料・石油化学品、現代医薬品	100万ドル以上
産業用人材の技能開発・技術向上のための訓練・教育機関	400万ドル以上

(出所) 国際協力機構（JICA）「改正投資法施行に関する政令第111号」の付属文書1（ANNEX 1 - Negative List）第2節

2021年10月15日に施行された「新投資法」では優遇措置適用の対象範囲、優遇措置の内容および期間が拡大された²⁷⁵。新投資法の第24条では、投資優遇措置の適用対象となる18分野・業種が明記された。ただし、新投資法では、優遇措置の適用対象分野が業種のみならず、投資行為の概念のみが示されているものもある。優遇措置の適用要件や適用期間などの決定に関する運用細則は、別途、閣僚会議令を似て定められることになっている（それまでの期間は現行の閣僚会議令に基づき運用される）²⁷⁶。

275 カンボジア開発評議会（CDC）、新投資法（Unofficial translation）、<https://cdc.gov.kh/wp-content/uploads/2022/04/LOI-English-Updated-13Dec21.pdf>

276 2021年10月に施行された新投資法については、別途、優遇措置の適用要件や適用期間などの決定に関する運用細則が定められることになっていたが、本レポートの執筆時点（2023年5月）では、同政令が公表されておらず、その時点での情報に基づき執筆している。2023年6月26日に、同運用細則として「投資法の施行に関する政令（No.139 ANK.Brk）」が公布されたことで、本稿（6.2.2節および6.2.4節）に記載した内容が変更されていることに留意願いたい。https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/kh/law/pdf/230626investmentlaw_jp.pdf

- ▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
 バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて

▶ 図表6-5 新投資法第24条に定められた投資優遇措置の対象分野および投資活動

対象分野・投資活動	
1	イノベーションまたは研究開発に関与するハイテク産業
2	革新的で高い競争力を有する新産業および高付加価値製造業
3	地域およびグローバルな生産チェーンに製品を供給する産業
4	農業、観光業、製造業、地域およびグローバルな生産チェーン、サプライチェーンを支援する産業
5	電気・電子産業
6	スペアパーツ、組み立ておよび取付け産業
7	機械産業
8	農業・農産業・農産加工業・食品加工業(国内市場向け、輸出向け)
9	優先分野における中小企業、および中小企業クラスター、工業団地、科学・技術・イノベーションパークの開発
10	観光業・観光関連事業
11	経済特別区の開発
12	デジタル産業
13	教育・職業訓練・生産性向上のための投資
14	健康産業
15	物理的なインフラの整備
16	物流業
17	環境管理・保護、生物多様性の保全、循環型経済のための投資
18	グリーンエネルギー、気候変動への順応・低減に資する技術への投資
19	本法律に記載されていない、カンボジアの社会経済発展に資する可能性があると判断される、本法律に不記載のその他の分野・投資活動

(出所) ジェトロ「カンボジア投資法（日本語仮訳）」²⁷⁷

277 ジェトロ「カンボジア投資法（日本語仮訳）」、https://cdc.gov.kh/wp-content/uploads/2022/04/4-Japanese-version-of-LOI-%E6%8A%95%E8%B3%87%E6%B3%95_vfinal.pdf

▶ 図表6-6 QIPプロジェクトに対する投資優遇措置の概要²⁷⁸

<p>【基本的優遇措置・オプション1】事業所得税の免税・減税</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所得税の免除(最長9年間) ・事業所得税総額に対する減税(新投資法で追加) (免税期間終了後の6年間：2年ごとに25%、50%、75%) ・取得済みQIPの拡張(拡張型QIP：製造ラインの拡張、新ブランド商品の追加、生産性向上・環境保護を目的とする新技術の導入など)に対しても、一定の要件を満たせば免税措置が適用 	+	<p>【追加的優遇措置】(新投資法で追加)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. QIP事業を行うために調達するカンボジア国内で生産された生産投入財に対する付加価値税(VAT)の免除 2. 次の事業活動に掛かる支出について課税標準額から150%控除 <ul style="list-style-type: none"> ・研究、開発およびイノベーション ・カンボジアの労働者・従業員に対する職業訓練・技能訓練による人材育成 ・労働者・従業員のための宿舎、合理的な値段で食事が提供される食堂、託児所、その他施設の建設 ・生産ラインのための機械のアップグレード ・労働者が住居から工場まで移動するための快適な交通手段、宿泊施設、合理的な値段で食事の提供を行う食事場所・食堂、保育所およびその他の施設など、カンボジア人労働者・従業員に対する福利厚生を提供
OR		
<p>【基本的優遇措置・オプション2】資本的支出の特別償却</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行税制に基づく特別償却による資本的支出の控除 ・特定の費用について最大200%の控除(最長9年間) ・生産設備および建設材料などの免税輸入制度(※) 		

(※) 免税輸入制度の概要

QIPの種類	免税輸入対象品
国内志向型QIP (Domestically oriented QIPs)	建設資材、建設機器及び生産設備
輸出志向型QIP (Export oriented QIPs)	建設資材、建設機器、生産設備及び生産資材
裾野産業QIPs (Supporting Industry QIPs)	建設資材、建設機器、生産設備及び生産資材 ※全ての製品を輸出企業に供給、または直接輸出する場合に限る。

(出所) ジェトロ「カンボジアー外資に対する奨励」

なお、投資法で定められたQIPに対する投資優遇措置以外にも、特定の産業を対象とした優遇措置が導入されている。例えば、繊維・縫製業を例に挙げると、①カンボジア国内で生産した最終製品を輸出する企業に対する輸入生産資機材のVAT免除、②縫製品・繊維製品・履物・旅行鞆・ハンドバッグ・帽子を生産し、輸出する企業を支える裾野産業などに対する輸入生産資機材のVAT免除(政府負担)などの措置がある²⁷⁹。

278 詳細な適用方法、適用要件等については、新投資法第26条(基本的優遇措置)、第27条(追加的優遇措置)、第28条(その他)参照。また、免税輸入制度に示した「生産設備」とは、生産チェーンにおいて実質的に使用される機械、装置、設備をいう(自動車は除く)。特定分野への投資活動やプロジェクトのための自動車の輸入については、財政法または閣僚会議令で定める別途の優遇措置を受けることができる。

279 衣料品産業・履物産業・ハンドバッグ産業・帽子産業の輸出に商品またはサービスを提供する裾野産業また請負産業に適用する付加価値税に関する経済財政大臣令(クメール語、名称はGoogle レンズを用いて翻訳したもので正確な名称ではない。)
<https://www.tax.gov.kh/u6rhf7ogbi6/gdtstream/6b23c7cb-886d-428c-8939-a2ead2fc937e>

6.2.5 経済特別区（SEZ）と輸出加工区（EPZ）における減税措置

経済特別区（SEZ）は、カンボジアの経済発展のための企業の立地場所として、法的、行政的に特別な地位が与えられている地域である。現在、カンボジア国内にあるSEZは24カ所で、その多くがタイやベトナムとの国境付近に位置している²⁸⁰。SEZは電力や排水設備などのインフラが完備され、事業運営上の各種行政手続きなどをワンストップで行う機能を兼ね備えた工業団地で、中でも、①プノンペンSEZ、②サンコーポイペトSEZ、③タイセン・バベットSEZが、日系企業を含む外国企業の進出の主な受け皿となっている。プノンペンSEZへの入居企業102社のうち、日系企業は42社を数える²⁸¹。

経済特区およびハイテク・パーク内に設立した企業（Zone Investors）には、SEZ内で生産し、海外に輸出する製品を生産するために必要な生産財、建設資材、生産投入財（原材料・部品等）の輸入に掛かる付加価値税が免除される²⁸²。

6.3 ベトナム

6.3.1 ベトナムにおける投資促進機関

ベトナムにおける投資促進機関は、計画投資省（中央政府）および全国の省・市における計画投資局（地方局）、工業団地、輸出加工区、ハイテク地区、経済特区（SEZ）の「管理委員会」で外国人投資家の進出誘致を働き掛けている。外国人投資家がベトナムに会社を設立（投資）する場合、投資登録証明書（IRC）および企業登録証明書（ERC）を取得する必要がある。このうち、IRCについては、投資プロジェクトの内容や事業実施地域などに応じて、計画投資局または工業団地、輸出加工区、ハイテク地区、SEZの「管理委員会」が申請・発給機関となる。管理委員会が設置されていない地方の工業団地等については、当該地方の計画投資局がその役割を果たす（政令31/2021/ND-CP）。

▶ 図表6-7 投資登録証明書の申請・発給機関

計画投資局	管理委員会
<ul style="list-style-type: none"> 2つ以上の省級行政単位で実施される投資案件 工業団地・輸出加工区・ハイテク地区・経済特区の内外で同時に実施される投資案件 管理委員会のない工業団地・輸出加工区・ハイテク地区、経済特区への投資案件もしくは工業団地・輸出加工区・ハイテク地区・経済特区の管理範囲に属さない投資案件 工業団地・輸出加工区・ハイテク地区・経済特区以外への投資案件 	<ul style="list-style-type: none"> 工業団地・輸出加工区・ハイテク地区・経済特区の機能エリアのインフラストラクチャーの建設および経営の投資案件 工業団地・輸出加工区・ハイテク地区・経済特区への投資案件

（出所）「投資法・企業法に基づくベトナム拠点設立マニュアル」日本貿易振興機構（2022年3月）P.7-8

280 稼働中のSEZのみ。 <https://cdc.gov.kh/sez-smart-search/>

281 Royal Group Phnom Penh Special Economic Zone、最終閲覧2023年6月16日、<http://www.ppsez.com/en/about/customer?limit=20&page=1>

282 Royal Government of Cambodia、「経済特別区の設立および管理に関する政令第148号」（No. 148 ANKr.BK Sub-Decree on the Establishment and Management of the Special Economic Zone）、https://cdc.gov.kh/wp-content/uploads/2022/05/SUB-DECREE-148-ANKR.BK-ON-THE-ESTABLISHMENT-AND-MANAGEMENT-OF-THE-SPECIAL-ECONOMIC-ZONE-FINAL_060314-.pdf／衣料品産業・履物産業・ハンドバッグ産業・帽子産業の輸出に商品またはサービスを提供する裾野産業また請負産業に適用する付加価値税に関する経済財政大臣令（クメール語、名称はGoogle レンズを用いて翻訳したもので正確な名称ではない） <https://www.tax.gov.kh/u6rhf7ogbi6/gdtstream/6b23c7cb-886d-428c-8939-a2ead2fc937e>

6.3.2 ベトナムにおける規制業種・禁止業種

ベトナムでは、2020年投資法（61/2020/QH14）²⁸³により、麻薬類、化学物質・鉱物、爆竹などの販売、債権回収事業など8分野について、ベトナム企業、外国企業を問わず、全ての投資・経営活動が禁止されている（第6条）。

一方、2020年投資法（61/2020/QH14）の第7条および付属文書IV²⁸⁴にて、投資・経営活動が条件付きで許可される228の分野が示されている（ベトナム企業、外国企業を問わない）²⁸⁵。業種によって事業ライセンスの取得、法定資本金、外国投資比率、プロジェクトの実施場所などに関する条件が定められており、投資家はこれらの条件を満たす必要がある。これらは、国防、国家の治安、社会の秩序、安全、社会道徳、市民の健康の保持に影響を与える可能性があると思なされる分野のほか、主にサービス業が対象となっているが、製造業についてはほぼ規制がない。

一方、外国投資家に対してのみ市場アクセスが禁止される分野としては、軍事物資・設備の製造、武器・火薬材料等の製造・取引、マスコミ、海産物の捕獲、海外への労働者派遣サービス、司法行政サービスなど25分野が指定されている。製造業については、既述の軍事物資・設備、武器・火薬材料に限定される（政令31/2021/ND-CPの付属文書I・A項）²⁸⁶。

これに対して、外国人投資家による参入に対して一定の条件を課している分野は59分野に上る。主な分野は、天然資源・鉱物・石油・ガスの探査・開発・加工、発電（水力・洋上風力・原子力）、水産物養殖、林業、物流（空港を除くコンテナ荷役サービス）、通信分野、娯楽サービス、鉄道サービス、運搬サービス（海上運輸サービス、国内水路運輸サービス、鉄道運輸サービス、道路運輸サービスを含む）、ゲーム事業サービス、契約によるベトナム人労働者海外派遣など。

製造業については、製紙業、運送機器（座席数29席超）、航空機、機関車・鉄道車両、たばこ、たばこ製造機械・設備、海上船舶、建築材料、オートバイなどが該当する。一定の条件とは、①外国投資家の定款資本保有比率、②投資形式、③投資活動の範囲、④投資家の能力、投資活動実施に参加するパートナー、⑤ベトナムの法律、政令、同国が加盟する国際条約などの規定に従ったその他の条件とされている（政令31/2021/ND-CPの付属文書I・B項）²⁸⁷。

6.3.3 出資比率、外国企業の土地所有、資本金に関する規定等

外国人投資家に対して条件付きで投資が許可される分野（前掲4.2.2）のうち、銀行業、ノンバンク業、証券業、保険業、警備サービス業、航空輸送サービス業、海上輸送サービス業、国際観光サービス業、人材紹介サービス業、通信業、労働者派遣業、病院など21分野については、それぞれを所管する法律、政令などに基づき、一定金額以上の法定資本金が求められる。

また、農業・狩猟・林業、基本通信サービス、付加価値通信サービス、銀行・その他の金融業、海運サー

283 ベトナム2020年投資法(Law on Investment)、<https://vbpl.vn/TW/Pages/vbpqen-toanvan.aspx?ItemID=11133>

284 ベトナム2020年投資法・付属文書IV（Law on Investment, Appendix IV: List of Sectors and Trades Subject to Conditional Business Investment）、<https://vbpl.vn/TW/Pages/vbpqen-toanvan.aspx?ItemID=11133>

285 2020年投資法の付属文書IVでは227分野が規定されているが、同法の一部を改正する法律03/2022/QH15（第3条5項）により、サイバーセキュリティに関する商品の販売・サービスが追加され228業種となっている。

286 ベトナム政令31/2021/ND-CPの付属文書I・A項、「ベトナム法令 投資法の条項の詳細な規定及び施行案内をする議定（政令）（番号31/2021/ND-CP）」、塚原正典（仮訳）、国際協力機構（JICA）、https://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/ku57pq00001j1wzj-att/legal_31_2021_ND-CP.pdf

287 同上

ビス業、道路運送サービス、航空輸送サービスなど、24分野については外国企業または外国人投資家の出資比率が制限される。なお、24分野のうち、広告業、観光サービス業（旅行代理業・ツアー手配業）、通関サービス、倉庫業・商品運送代行業など一部の業種については、合弁会社の設立のみが義務化され、外国企業または外国人投資家による出資比率は自由化されている業種も含まれる²⁸⁸。

ベトナムでは、外国人が土地を所有することは認められていない。外国人投資家・外国法人が投資事業において土地を必要とする場合、政府から土地所有権を取得するか、土地所有権者から賃借する必要がある。また、外国企業がベトナム土地所有権を保有する現地企業に出資する、あるいは現地企業が現物出資のかたちで合弁会社を設立する場合など、外国企業の土地所有権の取得が認められる²⁸⁹。

6.3.4 外資に関する奨励業種、優遇措置等

6.3.4.1 投資優遇分野

2020年投資法（61/2020/QH14）²⁹⁰の第16条第1項において、投資優遇措置の適用対象となる投資奨励分野（14分野）が定められている。

▶ 図表6-8 優遇措置の適用対象となる投資奨励分野（2020年投資法・第16条第1項）

1	ハイテク事業・ハイテク裾野産業、研究開発活動、科学技術に関する法令に従った科学的・技術的成果を活用した製品の生産
2	新素材・新エネルギー・クリーンエネルギー・再生エネルギーの生産、付加価値が30%以上認められる製品、エネルギー効率の高い製品の生産
3	電子製品・機械製品・農業機械・自動車・自動車部品の生産、造船
4	優先裾野産業リスト(裾野産業の発展に関する政令111/2015/ND-CP)に属する製品の生産
5	情報技術、ソフトウェア、デジタルコンテンツ製品の生産
6	[1]農産物・林産物の栽培・加工、水産物の養殖・加工、[2]森林の植栽・保護、[3]製塩、[4]海産物の採捕・漁業のための物流サービス、[5]植物・動物の品種改良・バイオテクノロジー
7	廃棄物の回収・処理・リサイクル・再利用
8	[1]インフラストラクチャーの開発・運営・管理に関する投資、[2]都市部での公共旅客運送事業
9	幼児教育・普通教育・職業教育・高等教育
10	[1]診察・治療、[2]医薬品・医薬品の原料、医薬品の保管器具の生産、[3]新薬生産のための調製技術・バイオテクノロジーに関する科学研究、[4]医療機器・装置の生産
11	[1]身体障害者や職業選手のための身体訓練施設・スポーツ施設に対する投資、[2]文化遺産の保護・振興に対する投資
12	[1]枯葉剤の被害者のための高齢者施設・メンタルケア施設・治療センターに対する投資、[2]高齢者・身体障害者・孤児・ストリートチルドレンのための養護施設に対する投資
13	人民信用基金、マイクロファイナンス
14	バリューチェーンまたは産業クラスターによって生み出される製品の生産・サービスの提供、あるいはバリューチェーンまたは産業クラスターに参加することそれらに参加するための製品の生産・サービスの提供

(出所) ジェトロ「ベトナムー外資に関する奨励」²⁹¹

288 ジェトロ、「ベトナムー外資に関する規制：法定資本が必要となる投資分野」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/vn/invest_02/pdfs/vn7B010_houteishihonkingaku.pdf

289 ジェトロ、「ベトナムー外資に関する規制」、https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest_02.html

290 ベトナム2020年投資法(Law on Investment)、<https://vbpl.vn/TW/Pages/vbpgen-toanvan.aspx?ItemID=11133>

291 ジェトロ、「ベトナムー外資に関する奨励」、https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest_03.html

投資優遇分野については、政令31/2021/ND-CP²⁹²の付属文書IIにおいて、「投資優遇特別分野」(A項)と「投資優遇分野」(B項)に区分されている。「投資優遇特別分野」(A項)は、①ハイテク技術・情報技術・裾野産業(8分野)、②農業(8分野)、③環境保護・インフラ開発(6分野)、④文化・社会・スポーツ・医療(10分野)の合計32分野である。また、「投資優遇分野」(B項)は、①科学技術・電子工学・機械・材料生産・情報技術(20分野)、②農業(11分野)、③環境保護・インフラ開発(23分野)、④教育・文化・社会・スポーツ・医療(9分野)、⑤その他(4分野)が列挙されている。

▶ 図表6-9 投資優遇特別分野および投資優遇分野の内容

分類項目	投資優遇特別分野(A項)	投資優遇分野(B項)
ハイテク技術・情報技術・裾野産業(A項) ／ 科学技術・電子工学・機械・材料生産・情報技術(B項)	<p>【8分野】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 政府首相の決定による投資・発展を優先されるハイテク技術のリストに属するハイテク技術の応用 2. 政府首相の決定による発展を奨励されるハイテク製品のリストに属する製品の製造 3. 裾野産業の発展に関する政府の規定による発展を優先される裾野産業の製品のリストに属する製品の製造 4. ハイテク技術およびハイテク企業の育成、ハイテク技術の発展のためのベンチャー投資、ハイテク技術に関する法規に従うハイテク技術の応用・研究・開発、バイオテクノロジー製品の製造、ハイテク人材の育成、ハイテクサービスの供与 5. 情報技術法に関する規定によるソフトウェア製品、デジタル情報内容製品、重要な情報技術製品の生産、ソフトウェアサービス。サイバー情報セキュリティ法に関する規定による条件を満たすサイバー情報セキュリティ製品の生産およびサイバー情報セキュリティサービスの提供。科学技術法に関する規定による科学技術の結果から形成された製品の生産 6. 再生エネルギー、クリーンエネルギー、廃棄物処理を使用したエネルギーの生産 	<p>【20分野】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研究および開発(R&D)への投資 2. 鉄鉱、高品質鋼鉄、合金を用いた鋼片の生産 3. コークスおよび活性炭の生産 4. 省エネ製品の生産 5. 石油化学物質、医薬化学品、基礎科学製品、ゴム部品の製造 6. 付加価値30%以上の製品の製造(計画投資省の指導に従う) 7. 自動車、自動車部品、船舶の製造 8. 投資特別奨励分野に属さない電子部品の製造 9. 投資特別奨励分野に属さない、農林業・漁業、製塩業の生産用工具・機械・設備・付属品、食品加工機械、灌漑設備機器の製造 10. アスベスト素材に代わる素材の生産 11. 軽量不燃建材(密度 1000kg / m²未満)の製造 12. 省エネルギー、環境保護のために建設資材生産事業所の廃棄熱を使う発電への投資 13. 天然砂に代わる人工砂の製造 14. 建設資材製造のための火力発電所、化学肥料工場、冶金工場から発生する廃棄物の処理とその廃棄物使用への投資 15. 建設資材生産の燃料になる生活廃棄物の処理と使用への投資 16. セメント、ガラス、タイル、耐火材料の生産分野に対する設備、物資、交換用付属品の生産への投資。時代にそぐわなくなった技術により生産する建設資材に代わる建築資材の生産への投資

292 ベトナム政令31/2021/ND-CPの付属文書I・A項、「ベトナム法令 投資法の条項の詳細な規定及び施行案内をする議定(政令(番号 31/2021/ND-CP))」、塚原正典(仮訳)、国際協力機構(JICA)、https://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/ku57pq00001j1wzj-att/legal_31_2021_ND-CP.pdf (日本語) <https://vbpl.vn/bokehoachvadautu/Pages/vbpq-van-ban-goc.aspx?ItemID=147720> (ベトナム語)

分類項目	投資優遇特別分野 (A 項)	投資優遇分野 (B 項)
ハイテク技術・情報技術・裾野産業 (A 項) / 科学技術・電子工学・機械・材料生産・情報技術 (B 項)	7. 複合素材、軽建設資材、希少材料の生産 8. 政府首相の決定による重要な機器製品のリストに属する製品の生産	17. 環境にやさしい交通手段の創出 18. ディーゼル機関車、最大積載量 30 トン以上の貨車、時速 100 キロメートルの構造の高級客車、鉄道の機関車・貨車・客車の付属品の製造と組み立て 19. 建設資材となる鉱産物の生産及び加工 20. 科学技術企業の科学技術から形成される製品の生産、販売
農業	【8 分野】 1. 森林の植林・手入れ・育成・保護・開発。植物がない空き地や丘陵地帯での生産林の開発。大木を植え、小さな材木林を大きな木材林に転換する。非木材林産物の開発、自然林の回復 2. 農・林・水産の養殖、加工、保管、非木材林産物の加工 3. 植物・家畜の品種、林業用苗、水産物の品種の開発・飼育・交雑の開発、ハイテク林業植物品種の開発 4. 塩の精製・採取・生産 5. 先進的な漁法を用いた遠洋漁業、漁業の物流サービス、漁船製造拠点の建設および漁船の製造 6. 海上保安サービス 7. 食品として使用されるバイオテクノロジー製品の研究と生産への投資 8. 木製品の製造。合板、集成材、MDF 板を含む人工板の製造	【11 分野】 1. 葉草の栽培・収穫・加工、希少で特異な遺伝源および葉草の保護・保存 2. 動物、水産物の飼料製造と精製加工 3. 植物栽培、畜産業、水産業、植物・家畜の保護に関する科学・技術サービス 4. 家畜の屠殺・解体施設、工業集中的な家禽・家畜の保管・加工施設、家畜・畜産製品の卸売市場・競売施設の新建設・改善・改修 5. 加工産業のための集中的な原料区域の建設・開発 6. 海産物の開発 7. 生物農薬の生産、有機肥料の生産、有機肥料開発のための科学研究及び技術移転への投資 8. 生産チェーンの下に連結される農産物、林産物、水産物の栽培、加工。有機農業生産方式での農産物、林産物、水産物の栽培、加工 9. 手工芸品、竹籐製品、陶磁器、ガラス、織物、糸、刺繍、編み物の製造 10. 農業科学の分野における科学研究と技術開発 11. 家畜原種の飼育、保護。希少な家畜品種、家畜の在来種の遺伝子源の保存
環境保護・インフラ開発	【6 分野】 1. 集中的な廃棄物の収集・処理・再生・再利用 2. 工業団地、輸出加工区、ハイテク地区、経済特区における機能エリアのインフラの建設および事業 3. 浄水場、発電所、給排水システム、橋梁、道路、インフラ構築、運輸および鉄道、港湾、海港、内陸水路港、空港、駅と政府首相の決定によるその他重要なインフラ工事への開発投資 4. 都市における公共乗客輸送の発展	【23 分野】 1. 工業集積地のインフラの建設・開発 2. 工業団地、輸出加工区、ハイテク地区、経済特区に勤務する労働者向けのアパート建設。学生寄宿舎建設および社会福祉に基づく要支援者向けの住宅建設。勤労者向けの機能的都市地域の建設（幼稚園、学校、病院を含む） 3. 石油流出事故の処理、山・土手の浸食および岸辺・浜辺・堤防・湖水の土砂災害およびその他の環境事故の克服、オゾン層破壊物質と温室効果ガスの排出削減テクノロジーの適用 4. 商品展覧会、ロジスティクスセンター、ドライポート、倉庫、スーパー、ショッピングセンター事業への投資

分類項目	投資優遇特別分野(A項)	投資優遇分野(B項)
環境保護・インフラ開発	5. 農村における市場の建設、管理事業への投資 6. 工業集積地の技術インフラ構築工事の開発、運用、管理への投資	5. 環境保護法によるベトナムエコラベルの認定を受けた環境観測機器、オンサイト生活排水処理機器、環境にやさしい製品、サービスの製造、供給 6. 技術法に関する規定による技術育成事業所、科学技術企業への経営投資 7. 創造的刷新センター、研究開発センターへの経営投資 8. IV級以上の都市に対する 2,500 m ³ /日(24時間)以上の設計能力を有する集中型生活排水処理 9. 通常の固形廃棄物の集中的な収集、運輸、処理 10. 有害廃棄物処理、有害廃棄物の共同処理 11. 公共区域内の汚染された環境区域の処理、改良 12. 石油流出事故、化学物質事故、その他の環境事故への対応と処理 13. 工業団地、産業集積地、手工業品を生産する村における環境保護の技術インフラの建設 14. 深刻な環境汚染を惹起する事業所の移転、移動 15. 環境観測 16. 霊園、火葬・電気葬施設への建設投資 17. 環境損害アセスメント。環境健康アセスメント。物品、輸入スクラップ、機械、設備、技術に対する環境アセスメント 18. 発明特許又は実用新案特許を、国家が発給する形式で保護する環境保護に関する新案を応用する生産 19. 天然資源環境省によってベトナムグリーンラベルが付された環境に優しい製品の生産。固形廃棄物(家庭廃棄物、産業廃棄物及び有害廃棄物)のリサイクル、処理施設の活動からの新規製品の生産 20. 基準適合証を受けたガソリン、ディーゼル燃料、およびバイオ燃料、バイオ炭、風力、日光、潮、地熱使用によるエネルギー及びその他の形態の再生可能エネルギーの生産 21. 廃棄物の収集、輸送、処理に直接使用する専用の機械、設備、手段、廃水、排気の自動的・連続的な観測装置、環境の計測、サンプリング及び分析器の製造と輸入。再生可能エネルギーの生産。環境汚染処理。環境事故への対応、処理 22. 天然資源環境省によりエコラベル認定された環境にやさしい施設の生産、経営、サービス活動 23. 節水の製品、設備、技術の生産

分類項目	投資優遇特別分野 (A 項)	投資優遇分野 (B 項)
教育・文化・社会・スポーツ・医療	<p>【10分野】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会住宅・再定住住宅の建設 2. 疫病予防衛生のための施設の事業への投資 3. 新治療薬、新獣医薬、ワクチン、獣医用プロバイオティクスの製造を目的とする調剤技術・バイオ技術についての科学研究 4. 薬原料、主要かつ重要な薬、流行病の予防治療薬、ワクチン、バイオ医療製品、薬草、漢方薬の生産、特許証および関連特権の期限が間際の薬、GMP 基準を満たす治療薬の製造を目的とする先進技術、バイオ技術の応用、薬に直接接触する包装の生産 5. メタドン生産地への投資 6. 強化選手向けスポーツ研修・強化センター、障害者向けスポーツセンター・トレーニング施設の事業への投資、トレーニング方法の開発、国際大会に対応できるスポーツ施設建設、専門の訓練・競技場への投資 7. 高齢者医学センター、メンタルセンター、枯れ葉剤被害者の治療センターの事業、高齢者・障害者・孤児・ストリートチルドレン養護施設設立への投資 8. 治療・教育・社会労働センターの事業、タバコ中毒者のリハビリ施設、HIV/AIDS 治療施設、公立薬物依存症治療施設、民間薬物依存症治療施設、県級の共同薬物依存症治療に対する諮問、支援の場所への投資 9. 国家級博物館、民族文化施設、民族舞踏歌劇団、歌劇場、撮影所、印刷現像所、美術・撮影館、民族楽器の製造・修理、博物館・民族文化施設・芸術文化学校の維持と保存、伝統工芸を紹介・発展する専門村への投資。民間舞台芸術、ベトナム国家図書館、省・中央直轄市の図書館及び重要な役割を果たす図書館への投資 10. セックスワーカーに対するコミュニティでのジェンダーに基づく暴力防止支援施設への投資 	<p>【9分野】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教育・研修施設、職業教育施設のインフラ施設事業。非公立の教育・研修施設、職業教育施設(幼稚園、一般教育、職業教育)の発展に向けた投資 2. 医療機器の製造、天災・災害・危険な伝染病用の治療薬保管倉庫の建設 3. 植物の保護薬品、殺虫剤および薬品の原料の生産、動物・水産物向けの予防・治療 4. 獣医薬およびその原料の生産、獣医薬の保管。獣医用装置・用具の生産 5. バイオ試験施設、薬品の評価施設、薬品の生産・保管・検査・臨床実験において優良基準に達する施設への投資 6. 東洋医学・伝統医学治療の基礎科学研究・証明への投資およびその検査基準の構築 7. スポーツセンター・訓練センター・スポーツクラブ、運動場、スイミング・プール、スポーツ設備の製造・加工・修理の施設の事業への投資 8. 県級の図書館、専門図書館、大学図書館、教育施設附属図書館、コミュニティ図書館、公共サービスがあり、生涯学習のための読書文化を発展させる私立図書館への投資 9. 職業教育品質検定組織の開発及び職業教育設備生産への投資

分類項目	投資優遇特別分野 (A 項)	投資優遇分野 (B 項)
その他		【4 分野】 1. 人民信用基金、マイクロ金融機関の事業活動 2. 電子出版物の出版活動 3. 中小企業支援に関する法定による、中小企業の物品流通チェーン、中小企業育成施設、中小企業支援技術施設への投資、中小企業が創造的スタートアップをするための共通作業エリアへの投資 4. 創造的スタートアップへの投資

(出所) 「投資法・企業法に基づくベトナム拠点設立マニュアル」 ジェトロ (2022 年 3 月) ²⁹³

6.3.4.2 投資優遇地域

また、ベトナム政府は、2020 年投資法 (61/2020/QH14) の第 16 条第 2 項に基づき、①経済・社会的に困難な状況にある地域、経済・社会的に極めて困難な状況にある地域 (54 省・市でそれぞれ指定)、②経済特区、ハイテク地区、政府の規定に準じて設立された工業団地、輸出加工区、工業集積地を、「投資優遇地域」として定めている²⁹⁴。具体的な投資優遇地域は、政令 31/2021/ND-CP の付属文書 III に明記されている。

6.3.4.3 投資優遇措置²⁹⁵

2020 年投資法 (61/2020/QH14) の第 15 条に基づき、新規投資プロジェクト、拡張投資プロジェクトのいずれにも、投資優遇措置が適用される。それぞれの優遇措置は、根拠となる法律、政令などに基づき運用される。

- ① 投資優遇分野を源泉とする所得などに対する法人所得税 (標準税率は 20%) の減免 (投資プロジェクトの全ての期間または一部の期間) ²⁹⁶
- ② 固定資産を形成するための輸入商品、生産のための原料、物資、部品に対する輸入税の免除
- ③ 土地賃貸料、土地使用料、土地使用税の減免
- ④ 課税所得の計算における加速償却法の採用、損金として算入できる費用の増加

これらの投資優遇措置を享受することができる対象者は次の通り。

- ① 投資優遇されている事業分野の投資プロジェクト
- ② 投資優遇地域における投資プロジェクト
- ③ 6 兆ドン以上の資本規模の投資プロジェクトで、(i) 投資登録証明書の発給を受けた日、または投資方針承認の日から 3 年以内に少なくとも 6 兆ドンを支出し、かつ、収益を得るようになった年から遅くと

293 ジェトロ、「投資法・企業法に基づくベトナム拠点設立マニュアル」、2022 年 3 月、https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2022/ed272f032fec21e9/vn_manual202203.pdf

294 同上

295 ジェトロ、「ベトナムー外資に関する奨励」、https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest_03.html

296 新規投資の主な条件は、① 2014 年 1 月以降に企業が設立され投資許可証が発行されていること、② 既に企業を設立済みの場合、(新規投資プロジェクトが) 既存の事業から独立しており、2014 年以降新たに投資許可証を取得していること。また、拡張投資の主な条件は、① 投資優遇分野での 200 億ドン以上の投資、投資優遇地域における 100 億ドン以上の固定資産取得、② 従前の固定資産額の 20% 以上の固定資産の取得、③ 従前の生産能力の 20% 以上の固定資産の取得など。

も3年後に少なくとも毎年10兆ドンの総収益があること、(ii) または3,000人を超える労働者を使用すること、のうち少なくとも一つに該当するプロジェクト

- ④ 社会住宅建設投資プロジェクト、農村地帯において500人以上の労働者を雇用するプロジェクト、および障害者に関する法令の規定に従った障害者を雇用する投資プロジェクト
- ⑤ ハイテク企業・科学技術企業・科学技術組織、技術移転法のガイドラインである政令76/2018/ND-CPの付属文書1において定められた移転奨励技術目録に属する技術移転をするプロジェクト、ハイテクに関する法令・科学技術に関する法令の規定に従った技術育成の事業および科学技術企業育成の事業、ならびに環境保護についての要請に奉仕する技術・設備・製品および役務を生産・供給する企業
- ⑥ 創造的スタートアップ投資プロジェクト、創造的刷新センター、研究開発センター
- ⑦ 中小企業支援法04/2017/QH14に基づく、中小企業の物品流通チェーンへの経営投資、中小企業支援技術施設または中小企業育成施設への経営投資、および創造的スタートアップ中小企業のための共通作業エリアへの経営投資

▶ 図表6-10 法人税の優遇・減免一覧

税率	条件	適用期間	免税期間	50%減税期間
10%	特別に困難な経済・社会条件を持つ地域、経済特区、ハイテク地区における新規投資案件を実施する企業の所得。	15年	4年	9年
	以下の分野において新規投資案件を実施する企業の所得。 科学研究および技術開発、ハイテク法の規定による投資・発展優遇のハイテクリストに属するハイテク適用、ハイテクおよびハイテク企業の育成、ハイテクに関する法律で規定される発展優遇のハイテクリストに属するハイテクの発展を目的とするベンチャー投資、ハイテクおよびハイテク企業の育成事業所の建設・経営への投資、法規による国家の特別重要なインフラ開発への投資、ソフトウェア製品の生産、複合材料・軽量建材・希少材料の生産、再生エネルギー・クリーンエネルギー・廃棄物処理により発生するエネルギーの生産、バイオテクノロジーの発展。			
	以下の環境保護分野において新規投資案件を実施する企業の所得。 環境汚染の処理設備および環境監視・分析設備の製造、汚染処理および環境保護、廃水・廃ガス・固形廃棄物の収集・処理、廃棄物の再生利用。			
	ハイテク企業の所得、ハイテクを適用する農業企業の所得。			
	特別消費税の課税対象となる商品の生産案件、鉱物の発掘案件を除く生産分野において新規投資案件を実施し、最低6兆ドンの資金で、投資証明書発行日より3年間以内に資本金の出資が完了し、下記の条件のいずれかを満たす企業の所得。 ・ 売上が発生した年から3年後の年間売上が最低10兆ドン。 ・ 売上が発生した年から3年後の従業員が3,000人以上。			
	特別消費税課税対象となる製品の生産案件、および鉱物の開拓案件を除き、生産分野における投資案件を実施し、次の条件を満たす企業の所得： 資本規模が最低12兆ベトナムドンである、ハイテク法および科学技術法の規定に基づいて査定された技術を使用する、投資に関する法規に基づいて投資を許可された日から5年間以内に登録した総資本金を支出する。			

税率	条件	適用期間	免税期間	50% 減税期間
10%	開発優先対象である裾野産業製品一覧に属し、かつ下記のいずれかの基準を満たす製品の生産への新規投資案件を実施する企業の所得。 ハイテク法の規定に基づいてハイテクを支援する工業製品。 紡績・裁縫、皮革・履物、電子・情報技術、自動車の生産・組み立て、機械産業における製品の生産を支援し、かつ2015年1月1日までに国内でまだ生産できない、または国内で生産できる場合に、欧州連合(EU)の技術標準もしくはそれと同等の標準を満たす必要がある分野の工業製品。	15年	4年	9年
	出版法の規定による出版活動を実施する出版社の所得。	全期間	-	-
	新聞法の規定による新聞発行活動(新聞広告掲載も含む)を実施する新聞社の所得。			
	住宅法の第53条に規定された対象向けの社会住宅の投資・経営案件を実施する企業の所得。			
	以下の活動を実施する企業の所得。 森林の植林・保育・保護、社会経済的な条件が困難な地域における農水産物の栽培・畜産・飼育・加工、社会経済的な条件が困難な地域における林産物の飼育、植物・家畜の種子の生産・人造、塩の生産・採掘・精製(政令218/2013/ND-CPの第4条1項に規定された塩の生産を除く)、収穫後の農産物の保存、農水産物・食品の保存への投資(直接保存への投資、あるいは水産物・食品保存のリースへの投資を含む)。			
	教育・トレーニング、職業訓練、医療、文化、スポーツおよび環境、司法鑑定分野において社会化活動を実施する企業の所得。			
	困難な経済・社会条件を持つ地域または特別に困難な経済・社会条件を持つ地域で、社会化分野において新規投資案件を実施する企業の所得。			
15%	社会経済的な条件が困難な地域、あるいは特に困難な地域以外において、農業と水産物の分野における栽培・畜産・加工を実施する企業の所得。	全期間	-	-
17%	困難な経済・社会条件を持つ地域における新規投資案件を実施する企業の所得。	10年	2年	4年
	下記の新規投資案件を実施する企業の所得。 上質な鋼鉄の生産、省エネ製品の生産、農業・林業・漁業・塩業用の機械・設備の製造、灌漑用の設備の製造、家畜・養鶏・水産物の餌の生産・精製、伝統職業の発展。			
	人民信用基金およびマクロファイナンス組織。	全期間	-	-
20%	工業団地において新規投資案件を実施する企業の所得(経済・社会条件の整備された地域(*)における工業団地を除く)。	全期間	2年	4年

(出所)「投資法・企業法に基づくベトナム拠点設立マニュアル」ジェトロ(2022年3月)²⁹⁷

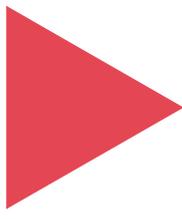
また、上記の法人税の減免に加えて、ベトナムの経済・社会の発展に大きなインパクトをもたらす投資プロジェクトに対して、特別投資優遇措置が適用される。

297 ジェトロ、「投資法・企業法に基づくベトナム拠点設立マニュアル」、2022年3月、https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2022/ed272f032fec21e9/vn_manual202203.pdf

▶ 図表6-11 特別投資優遇措置

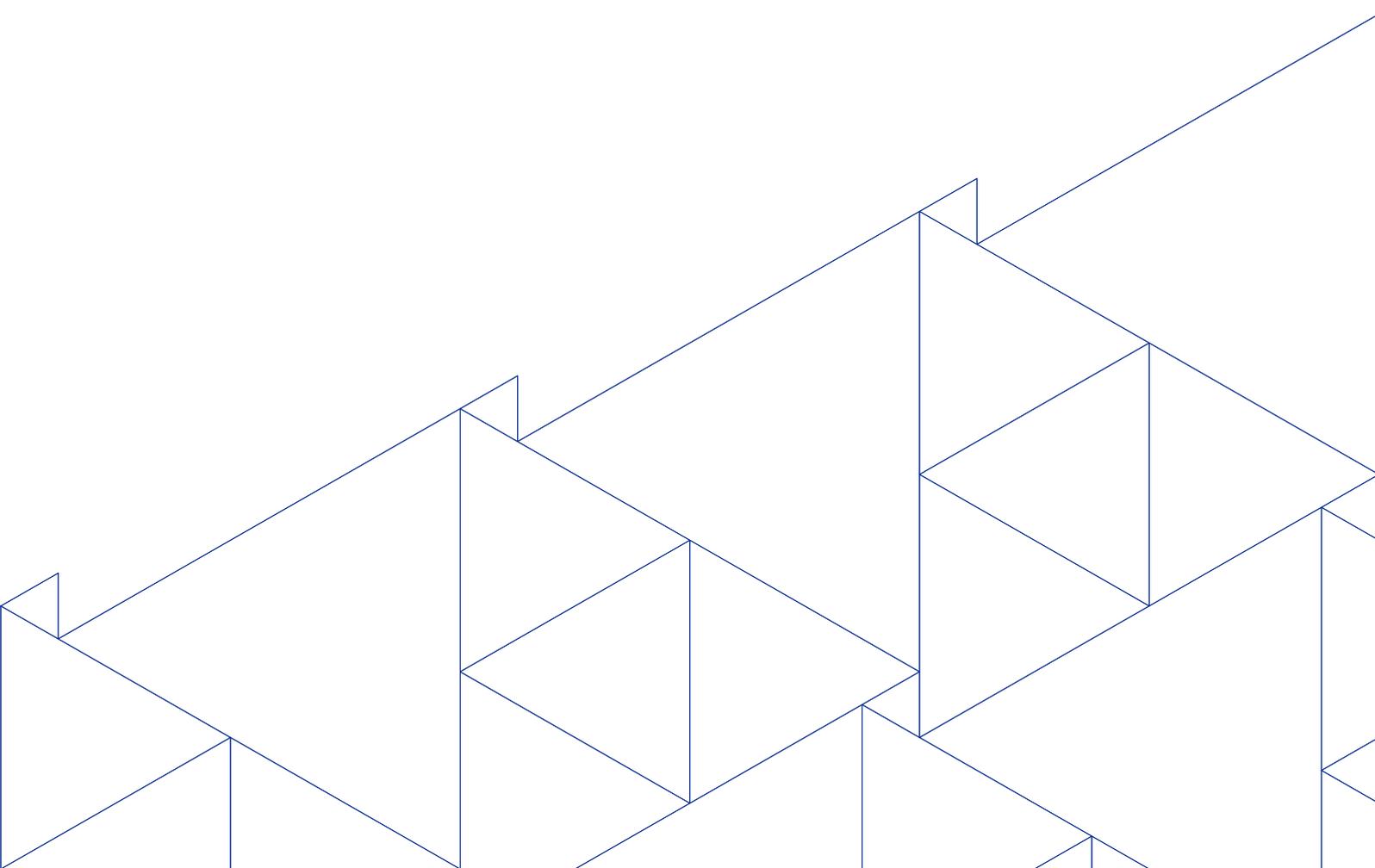
税率	条件	適用期間	免税期間	50%減税期間
9%	① 投資登録証明書または投資方針承認決定書の発給日から3年以内に最低10兆ドンの出資を実施する、投資資本30兆ドン以上の特別投資優遇の分野、業種に属する投資プロジェクトの所得。	30年	5年	10年
7%	② 以下のいずれかの場合に属する投資プロジェクトの所得。 <ul style="list-style-type: none"> 総投資額3兆ドン以上で、投資登録証明書あるいは投資方針承認決定書の発給日から3年以内に最低1兆ドンの出資を実施する創造的刷新センター、研究開発センターの新規設立プロジェクト(その新規設立プロジェクトを拡大するものを含む) 上記の投資プロジェクト①並びに下記の条件のいずれかを満たす。 a) レベル1のハイテク技術のプロジェクトである。b) レベル1のチェーンに参加しているベトナム企業がある。c) 付加価値が、経済組織によって提供される最終製品の総コストの30%超から40%まで占める。d) レベル1の技術移転の条件を満たす。 ※レベル1の評価基準は、政府首相の決定29/2021/QD-TTgの第3条を参照。	33年	6年	12年
5%	③ 以下のいずれかの場合に属する投資プロジェクトの所得。 <ul style="list-style-type: none"> 政府首相の決定に従って設立される国家創造的刷新センター。 上記の投資プロジェクト①並びに下記の条件のいずれかを満たす。 a) レベル2のハイテク技術のプロジェクトである。b) レベル2のチェーンに参加しているベトナム企業がある。c) 付加価値が、経済組織によって提供される最終製品の総コストの40%超を占める。d) レベル2の技術移転の条件を満たす。 ※レベル2の評価基準は、政府首相の決定29/2021/QD-TTgの第3条を参照。	37年	6年	13年

(出所) 「投資法・企業法に基づくベトナム拠点設立マニュアル」 ジェトロ (2022年3月) ²⁹⁸



7

バングラデシュ、カンボジア、ベトナムに 進出する日本企業が直面する課題



本章では、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムに進出し既にビジネスを行っている日系企業が、そのプロセスで直面している課題等について国ごとに概観する。

7.1 バングラデシュ

ジェトロが2022年8～9月に実施した「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)²⁹⁹」(以下、日系企業調査)によると、足元の景況感を示す2022年のDI値³⁰⁰においてバングラデシュは25.9ポイントで、世界平均の13.8ポイントを大きく上回った³⁰¹。2023年も、強気の見通しとなっている。同国の特徴として、成長性・潜在性の高さを見越した高い事業意欲が挙げられる一方、通関等諸手続きが煩雑、為替変動、原材料・部品の現地調達の難しさ、電力不足・停電など、投資環境には依然として解決に時間を要する中長期的な課題があり³⁰²、進出時にはそれらを事前に踏まえ、対応策を検討しておく必要がある。

7.1.1 ビジネス環境のメリットとリスク

上記日系企業調査によると、在バングラデシュ日系企業の71.6%が今後1～2年の事業展開の方向性について「ビジネスを拡大する」と回答した³⁰³ (図表7-1)。本項目は前年も68.0% (50社回答、有効回答率25.4%)と高水準だった。この結果は、調査対象アジア・オセアニア20カ国・地域(以下、同地域)の中でインドに次いで2番目に高い割合であり、同地域平均(44.4%)や全世界平均(45.4%)を大きく上回り、北海道の約2倍の15万km²に1.7億人が居住し、都市人口比率が30%を超えるバングラデシュの市場規模や将来的な内需に対する期待を示す結果となった。

「事業の拡大」の主な理由としては、「成長性・潜在性の高さ」を挙げる例が圧倒的に多く、以下、新規プロジェクトによる業務の増加や中国、ベトナムの賃金高騰に伴うバングラデシュへの生産移管などが挙げられた。

また、日系企業のビジネス環境上のメリットについては、「市場の成長性」への期待が表れている。今後1-2年で、世界的には駐在員の数を新型コロナ禍前よりも減らし、現地人員を拡充させ現地化させる動きが進む傾向にある中、バングラデシュにおいては事業の縮小、第三国(地域)への移転や撤退を計画するという回答企業がなかったことも、特筆すべき点であろう。

299 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」：ジェトロが2022年8～9月にかけて、アジア・大洋州の20カ国・地域に進出している日系企業に対して実施した調査。1万4,290社に対して、4,392社より有効回答を得た(有効回答率30.7%)。ASEANでは、9,841社に対して回答を依頼し、2,486社より回答を得た(有効回答率25.3%)。バングラデシュでは74社が回答した(有効回答率は34.6%)。 https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:3

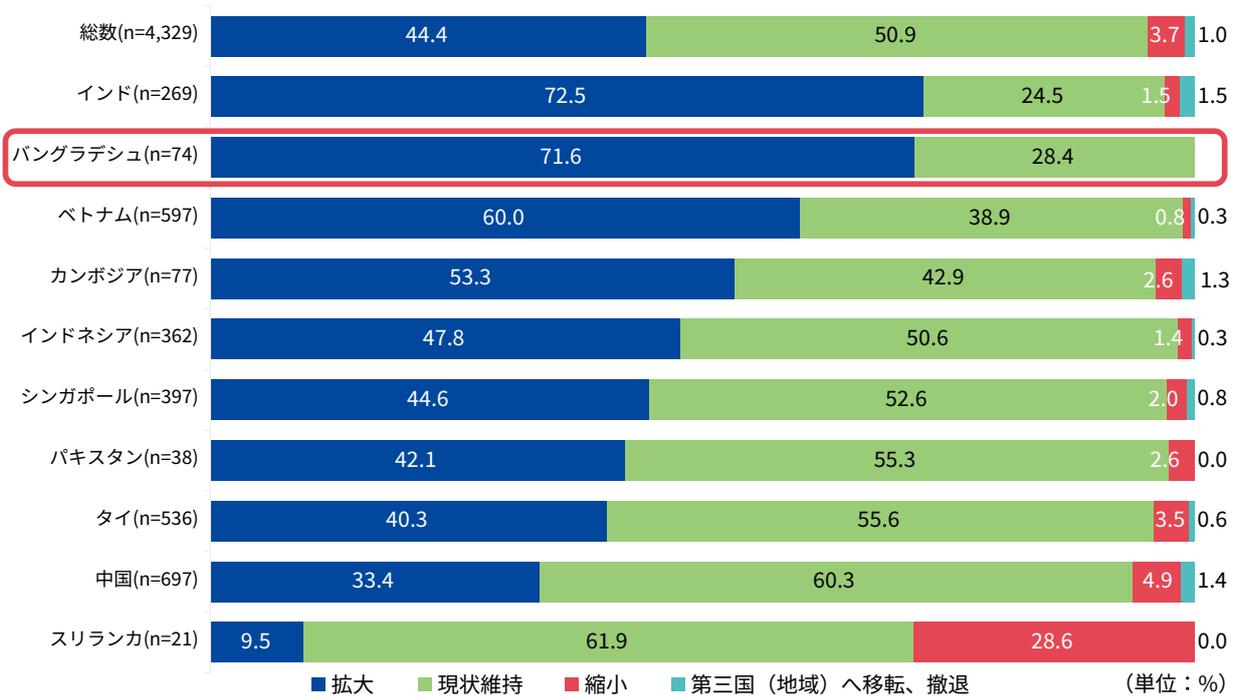
300 Diffusion Index の略。営業利益が「改善」する企業の割合から「悪化」する割合を差し引いた数値。

301 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:13

302 同上:33

303 同上:15

▶ 図表 7-1 今後1-2年間の事業展開の方向性（国・地域別）

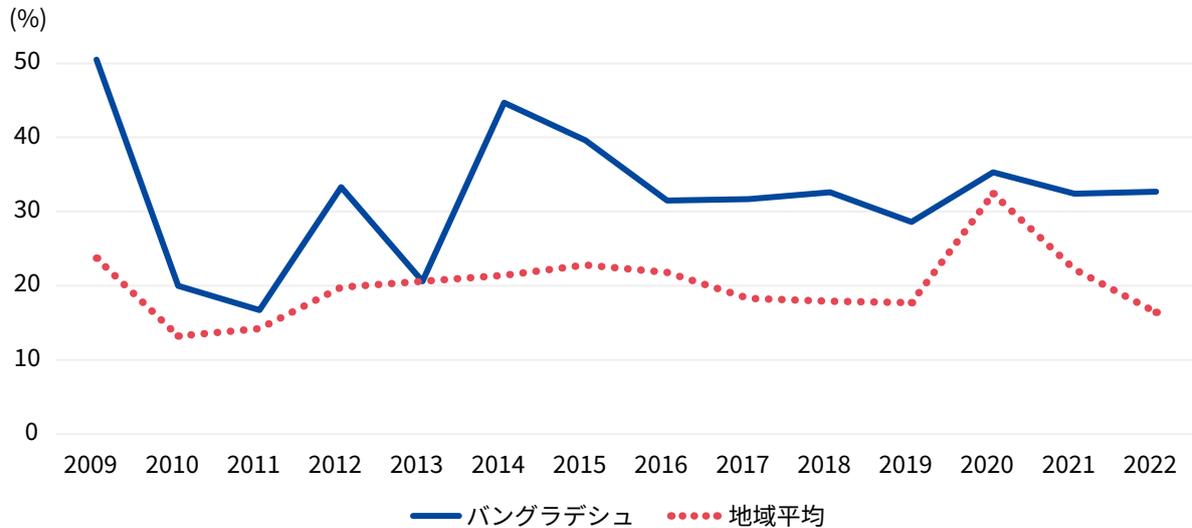


(注) nは回答企業数

(出所) 「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」より作成

2022年の営業利益見通しについては、「黒字」との回答が47.3%と前年度調査の43.2%から4.1ポイント上昇し、アジア大洋州地域の全体平均（65.6%）より低い水準にはあるが、新型コロナ禍からの回復が続いている。他方、リスクとしては「赤字」とした企業が32.7%で、前年度調査の32.4%から0.3ポイント増加した³⁰⁴。一つの要因として、現状では特に内販型の事業において、ドルに対するバングラデシュ・タカ安に伴う原材料の調達コスト上昇などにより収益性が厳しくなっていることが挙げられる(図7-2参照)。他方で、バングラデシュにおいては人口増加による国内需要への期待、成長性・潜在性の高さといったところを見越して事業を行っている企業が多くあることが分かる。

▶ 図表7-2 バングラデシュ進出日系企業の赤字割合の推移



(出所) 2009～2022年度「海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」より作成

ただし、内販型・輸出型を合わせたバングラデシュ進出企業の2022年の営業利益見通しについては、61.8%が新規案件受注による売上増加などにより「改善する」（全体は43.3%）としている。「悪化」は1.8%のみで、全対象国・地域の中で最低水準だった³⁰⁵。

7.1.2 経営上の問題点

以下図表7-3の通り、進出日系企業の抱える課題は多く存在する³⁰⁶。

▶ 図表7-3 バングラデシュ進出日系企業が抱える経営上の課題（回答企業数74社）

順位	項目	回答割合(%, 複数回答)
1	通関等諸手続きが煩雑	73.2
2	為替変動	72.6
3	原材料・部品の現地調達の難しさ	67.4
4	電力コスト・停電	65.2
5	調達コストの上昇	63.0

(出所) 「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」

最も回答率が高かったのは、「通関等諸手続きが煩雑」の73.2%（前年度3位、46.7%）だった。特に輸入通関手続きにおいて多くの書類が求められ、担当官の数が限定されている上に担当官によって運用が大きく変わることで、また担当官の知識不足と見られるミスも散見されるため、他国以上に通関に時間を要し、貨物が滞留するリスクが大きいという³⁰⁷。このため、通関手続きの簡素化および運用ルールの一統といった改善を求める声が多く、インフラ以外の運営面の改善も不可欠な情勢である。そのような情勢の中、2023年1月に税関手続きの認定事業者（Authorized Economic Operator：AEO）制度の本格運用が発表され、日系企

305 同上:9

306 同上:33

307 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」自由記述回答および企業ヒアリングより。
https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:33

業を含む9社が新たにAEO認定の暫定証明書を取得したと報じられている³⁰⁸。

2番目は、「為替変動」(72.6%)だった。エネルギー供給に対する補助金の削減により、ガソリン等の燃料代は2022年8月以降50%値上げされ、停電時のバックアップとなる自家発電コストも大幅に上昇し、工場運営におけるエネルギーコスト上昇の影響が深刻化している。そうした中でドルに対するバングラデシュ・タカ安は、エネルギーを輸入に依存する同国にとって、輸入物価を介してさらなる高インフレを招くリスクとなる。また、為替が大きく変動することで将来の事業計画が立てにくく、度重なる修正を余儀なくされることから、課題として挙げる企業が多い。

3番目は、「原材料・部品の現地調達の高騰」(67.4%)だった。在バングラデシュ日系企業にとっては海外からの原材料調達が必須の中で、政府の外貨準備高維持を目的とした輸入規制の影響は大きい。市中銀行のドル不足により、L/C決済の遅延や発行が困難になっているケースも見られる。そのため、例えば製造業においては、市場シェアを占める地場系のグループ企業やインド系など外資企業とも連携しつつ、原材料の現調化を進め、強靱なサプライチェーンを構築することが一つのカギとなり得るだろう。

4番目は「電力不足・停電」(65.2%)となった。ロシアによるウクライナへの軍事侵攻に伴う石油・ガスの供給の停滞に通貨安も重なり、エネルギーを含めた輸入規制措置が出されたことで2022年には計画停電による影響も一部見られた。

5番目は、「調達コストの上昇」(63.0%)が挙げられた。エネルギー価格の上昇による物価高や通貨安が複合的に調達コストを引き上げ、経営を圧迫している。「調達コストの上昇」は、アジア・オセアニア全地域・全業種共通の経営課題としても69.0%と高く、コスト上昇による業績への圧力の高さが反映された。

全体を通じ、原材料や輸送コストの高騰、エネルギーの供給途絶リスクの顕在化など、全世界でロシアのウクライナ軍事侵攻の影響を受けた様々な項目と共通の点が、2022年度の課題の特徴として挙げられる。

また、アジア・オセアニア全地域・全業種の共通のトピックとして、「従業員の賃金上昇」は70.9%で最も多くの回答を集めた。バングラデシュにおいては、2021年度の調査においては2位にランクインしていたが、今回2022年度の調査においては順位を大幅に下げている。これは、バングラデシュにおいては注目度が下がったというよりも、通関や調達コストといった他のトピックのほうが優先的に扱われた、と解釈できる。

賃金に関しては、雇用者側の視点から見ればバングラデシュにおける製造業作業員の基本給月額(諸手当を除いた給与)は127ドルと、前年度同様に調査対象中で比較的低廉だった製造業のエンジニア(同268ドル)、マネージャー(同765ドル)とともに他国に対して競争力があると考えられる。他方、2021年度の前年比昇給率が6.9%、2022年度の予測が7.3%と、毎年の賃金上昇が進んでおり³⁰⁹、労働者側は生活水準の向上が期待できる一方で、進出日系企業にとっては事業運営上の課題となる懸念がある。特に、輸出加工区(EPZ)内では最低賃金の内訳に食事および通勤手当が含まれていないため別途支給されており、さらに毎年約7.5%の昇給が義務付けられていることから、EPZ外の企業と比較すると雇用者側の負担が大きくなる。また、バングラデシュでは5年に1度の総選挙時に最低賃金が上昇する傾向が見られるため、次回2024年初頭の選挙前にどの程度賃金が上昇するか、雇用者側、労働者側ともに注目しているところである。

308 Bangladesh extends AEO facility to accelerate cargo flow from ports, THE LOAD STAR, January 27, 2023. <https://theloadstar.com/bangladesh-extends-aeo-facility-to-accelerate-cargo-flow-from-ports/>

309 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:62

7.1.3 人権デューデリジェンスの実施率と課題

世界で人権デューデリジェンスを既に実施している日系企業の割合は3割程度だったところ、 Bangladeshでは40.6%だった。今後の実施予定を含む割合は53.1%に上り、地域内でも高い水準だった³¹⁰。

背景には、2013年に発生した「ラナプラザ」崩落事件後、厳しい監査が強化されたことがある。環境や人権尊重を軸とする法規制の整備が進む欧州を主要取引国に持つ Bangladeshでは、コンプライアンスに対する基準、取引先からの要請が人権デューデリジェンスを後押ししていると考えられる。主として日本向けの生産を担う当地の日系企業に関しては、例えば輸出加工区（EPZ）において、同国のEPZ労働法を解釈的に運用するのは容易でないため、異なるEPZの進出日系企業が集うハイブリッド（オンラインおよび対面）型の勉強会や、各社の制度運用に関する情報交換会を、定期的に行う事例も見られている³¹¹。

日系企業においては、特に雇用の面では労働者を手厚く保護していると自負する企業も多くあり、今後 Bangladesh進出日系企業が労働者の人権に配慮する局面は、間違いなく拡大していくと考えられる。

310 同上 :55

311 2022年12月の進出日系企業インタビューより

7.2 カンボジア

ジェトロが実施した「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」³¹²の結果に基づき、カンボジアのビジネス環境に関する現地進出日系企業の評価を概観したい。

カンボジア進出日系企業に対して、同国のビジネス環境全般についての評価を聞いたところ、「満足」と回答した企業の割合は4.6%、「まあ満足」が31.8%と合わせて36.4%にとどまった。一方、「不満」（22.7%）、「やや不満」（40.9%）と回答した企業の割合は63.9%だった（有効回答66社）³¹³。

7.2.1 ビジネス環境のメリットとリスク

次に、現地のビジネス環境を表す要素を列挙した上で、それらが各企業の現地での経営に「良い影響」を与える（メリット）のか、「悪い影響」を与える（リスク）のかについて尋ねた（複数回答）。

在カンボジア日系企業が「経営に良い影響がある」（メリット）と考える要素として、最も多い回答が「市場の成長性」（67.2%）であった。アジア開発銀行（2023年4月）によれば、カンボジアの実質経済率は、2023年に前年比5.5%、2024年に6.0%と、東南アジア地域ではベトナム、フィリピンに次ぐ3番目に高いと予測している³¹⁴。同国の人口は1,555万人³¹⁵と小さいが、安定した経済成長が見込まれることで、日本のイオンモールは2022年、同国で3番目の店舗（ASEAN域内で出店された同モールで最大規模）を展開するなど積極的である³¹⁶。

次に、「言語・コミュニケーションの容易さ」（46.6%）で、ASEAN平均を5ポイント超上回った。カンボジアの公用語はクメール語であるが、とりわけ首都プノンペンでは、英語を話すことができる国民も多いこと、タイやベトナムとの分業拠点として両国との国境付近ではタイ語やベトナム語が通用するなどの環境が背景にあると考えられる。また、「自社が求める人材・従業員の雇いやすさ」でも、「一般ワーカー・スタッフ・事務員等」については37.9%がメリット（ASEAN平均37.3%）と回答、「専門職・技術職」も27.6%（ASEAN平均23.2%）に上っている。また、シンガポールやマレーシアなどに代表されるように、外国人のビザ・就労許可申請審査が厳格である国がある一方、カンボジアでは「ビザ・就労許可の発給手続き」が容易で、回答企業の43.1%がメリットと認識している。これは、ASEAN平均（18.4%）を大きく上回っており、サービス業などを含めて外国人の就労許可はカンボジアのビジネス環境として評価されている。

一方、「経営に悪い影響がある」（リスク）と考える要素について見ていくと（複数回答）、「行政手続きの効率性（許認可など）」と「税制・税務手続きの効率性」がともに62.7%に上った。これに、「法制度の整備状況（外資優遇・規制など）」（50.8%）、制度・政策の運用の透明性（産業政策・エネルギー政策・外資規制等）（44.8%）などの上位項目と合わせ、行政手続きや制度に関連した非効率性、不透明性などを、カ

312 ジェトロが2022年8～9月にかけて、アジア・大洋州の20カ国・地域に進出している日系企業に対して実施した調査。1万4,290社に対して、4,392社より有効回答を得た（有効回答率30.7%）。ASEANでは、9,841社に対して回答を依頼し、2,486社より回答を得た（有効回答率25.3%）。カンボジアでは77社が回答した（有効回答率は26.6%）。https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:3

313 同上

314 Asian Development Bank (ADB), Asian Development Outlook April 2023, <https://www.adb.org/outlook/editions/april-2023>

315 National Institute of Statistics, Ministry of Planning, General Population Census of the Kingdom of Cambodia 2019 – National Report on Final Census Results, October 2020, <http://www.nis.gov.kh/nis/Census2019/Final%20General%20Population%20Census%202019-English.pdf>:147

316 AEON MALL (Cambodia) Co., Ltd., <https://www.aeonmallcambodia.com/2023/03/16/aeon-mall-mean-chey-opening-ceremony/>

ンボジアのビジネス環境上のリスクと見なす企業が多いことが分かる。とりわけ上位2項目の「行政手続き」と「税制・税務手続き」は、ASEAN平均と比べて15～20ポイント高い。なお、カンボジアでは、カンボジア政府、在カンボジア日本大使館、カンボジア日本人商工会議所、国際協力機構（JICA）、ジェットロで構成される「カンボジア・日本官民合同会議」が設置され、同国に進出している日系企業誘致の拡大を目的に、同国の投資環境の整備・改善に向けての議論を重ねている（年2回開催）。付加価値税（VAT）の還付手続きの迅速化など税務手続きの改善が大きなテーマとなっている。

行政手続きや制度以外では、「電力インフラの整備状況」と回答した企業が多かった（55.2%）。カンボジアでは、経済発展に伴い電力需要が増加している。従来、電力量の多くを石炭火力発電と水力発電に依存してきたが、降雨量が少ない乾季にはダムの貯水量が低下し、2019年には深刻な電力不足が生じ、大規模な停電が発生した³¹⁷。同国では、2050年までの脱炭素達成を目標に掲げ、太陽光発電などの再生可能エネルギーの導入促進を急ぐ一方、石炭火力発電事業の新規許認可の停止も発表しており、長期の安定した電力供給の確保は大きな課題となっている³¹⁸。ただし、カンボジアでは発電所の新設、タイ、ベトナム、ラオスからの電力輸入などによって電力の安定供給に取り組んできたことから、近年は電力事情が大幅に改善し、停電が大きな問題とは認識されなくなりつつあるという。

一方、労働関連の項目を見ると、「離職率の水準」が49.3%と、ASEAN平均（41.6%）を7.7ポイント上回った。

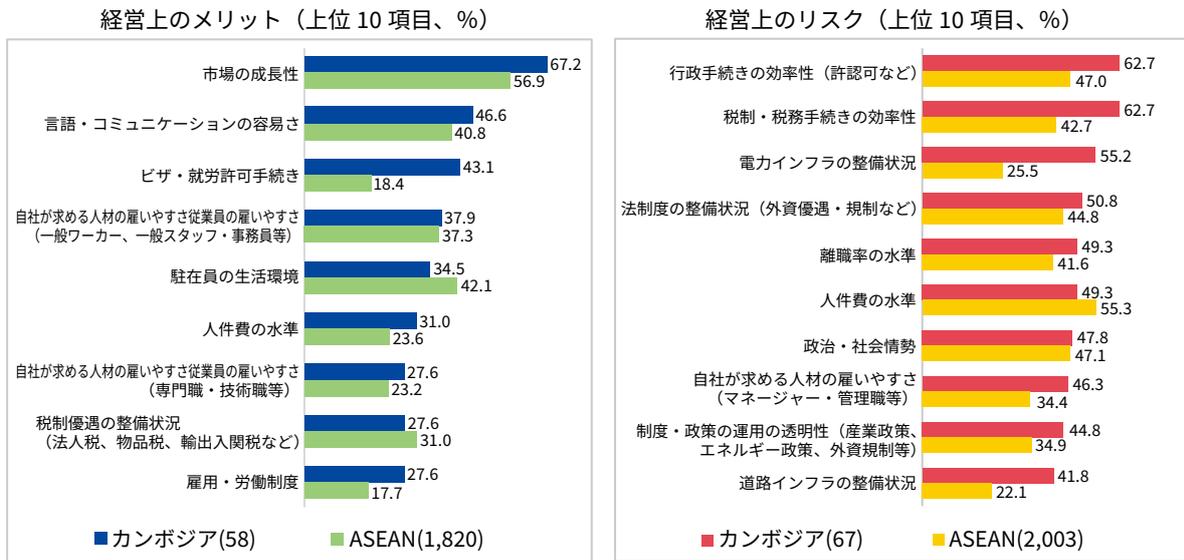
また、「一般ワーカー・スタッフ・事務員等」や「専門職・技術職」の採用のしやすさはメリットと回答した企業が多かったが、反対に、「マネージャー・管理職」については、ASEAN平均を10ポイント以上上回る46.3%が「経営に悪い影響がある」と回答しており、同職種の採用難がリスクと認識されている。カンボジアでは、全般的に中間管理職が不足していると言われている一方、労働市場から管理職人材を採用することは困難とされ、企業レベルでの人材育成が課題となっている。大手企業では管理職候補者の育成に努め、状況は改善しつつあるという認識もある。

なお、「人件費の水準」がリスクと回答した企業は49.3%に及んだが、ASEAN平均（55.3%）ほど高くはなく、また、既述の通り「経営に良い影響がある」と回答した企業も31.0%に上っていることから、評価が分かれている。カンボジアの最低賃金は縫製業・製靴業に対して適用される制度だが、これら以外の業種においてもこの最低賃金が準拠される傾向にある。最低賃金は2013～2015年に急激に引き上げられ（2013年31.1%、2014年25.0%、2015年28.0%）、その後も2018年まで10%前後（2016年9.4%、2017年9.3%、2018年11.1%）で上昇を続けた。労働環境の改善につながる一方、最低賃金の伸びに対して生産性向上が追い付かないという課題も露呈し、カンボジアへの製造業投資が低迷する要因ともなった。

317 井上良太、「低炭素化を進めるカンボジア、太陽光発電を推進」、ジェットロ「地域・分析レポート」2021年5月17日、<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2021/0401/27e294db3f095481.html>

318 田口裕介、「他国の脱炭素化への貢献にも期待（カンボジア、ラオス、ミャンマー）」、ジェットロ「地域・分析レポート」2023年4月17日、<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2023/ecab4158936b653d.html>

▶ 図表 7-4 在カンボジア進出企業による現地ビジネス環境の評価（メリット・リスク）



（注） 「経営上のメリット」は第10位に多くの項目が同率で並んだことからグラフから割愛した。

（出所） ジェトロ「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」

7.2.2 経営上の問題点

次に、在カンボジア日系企業の経営上の問題点について見ていく³¹⁹。「従業員の賃金上昇」は、ASEAN 合計の回答と同じくトップであったが、ASEAN 平均と比べると10ポイント以上低くなっている。新型コロナ禍以降は最低賃金の上昇率が緩やかであることが背景にあると見られる。また、「マネージャー・管理職の採用難」は第9位であったが、回答率は42.9%に上り、多くの企業にとって大きな経営上の問題点として位置付けられている。反対に「従業員の質」と回答した企業の割合は50.8%と、ASEAN 合計よりも10ポイント高い。農村などから都市部に働きにきた労働者も多く、十分な基礎教育や職業教育を受けていないという事情もあると見られ、日系企業は採用後の教育・研修を通じて人材育成に努めている。

経営上の問題点を雇用・労働関連の項目に絞ってASEANの他国と比較すると、上述の「従業員の質」や「マネージャー・管理職の採用難」以外にも、「一般スタッフ・事務員・ワーカーの採用難」、「技術者の採用難」、「管理職・現場責任者の現地化が困難」がASEAN 平均を上回っている。前項のビジネス環境上のメリットに関する設問では、一般ワーカー・スタッフ・事務員や、専門職・技術職について「自社の求める人材を採用しやすい」と回答した企業はASEAN 平均を上回っていたことを踏まえると、日系企業が求める人材レベルに開きがあり、企業によって当該人材の採用のしやすさに対する見方が分かれていることがうかがえる。

その他の項目については、前項のビジネス環境としてのリスクについて触れた通り、行政手続きや法律・制度の運用を巡る問題点が多く指摘された。また、カンボジアに進出する日系企業の45.7%が「原材料・部品の現地調達の高コスト」を挙げている。同国の製造業の裾野の基盤は脆弱であり、現地での生産に必要な部品や原材料を海外からの輸入に依存せざるを得ない構造にあることが背景にある。同調査において、カンボジア進出日系企業に部品・原材料の調達先を尋ねたところ、本設問に回答した製造業企業26社のうち、何らかの現地調達を行っているとは回答した企業は10社だった。一方、製造業企業平均の現地調達率は6.0%にすぎなかった。現地調達の相手では、地場企業が42.4%、現地進出外資系企業（日系除く）が47.2%（う

319 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:33

▶ 責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：
 バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて

ち44.6%は中国系企業)であったのに対して、現地進出日系企業は10.4%にとどまっている³²⁰。

▶ 図表7-5 在カンボジア進出日系企業の経営上の問題点 (上位10項目、複数回答)

(単位：%)

	ASEAN 合計		カンボジア	
1位	従業員の賃金上昇	73.7	従業員の賃金上昇	61.9
2位	調達コストの上昇	71.0	通関等諸手続きが煩雑	55.8
3位	為替変動	66.8	競合相手の台頭(コスト・価格面で競合)	55.8
4位	通関等諸手続きが煩雑	53.2	税務(法人税、移転価格課税など)の負担	53.2
5位	競合相手の台頭(コスト・価格面で競合)	49.8	従業員の質	50.8
6位	新規顧客の開拓が進まない	45.5	調達コストの上昇	50.0
7位	税務(法人税、移転価格課税など)の負担	42.5	新規顧客の開拓が進まない	48.1
8位	通達・規則内容の周知徹底が不十分	41.3	原材料・部品の現地調達の難しさ	45.7
9位	従業員の質	40.6	人材(マネージャー・管理職)の採用難	42.9
10位	原材料・部品の現地調達の難しさ	38.9	通達・規則内容の周知徹底が不十分	41.9

(注) 経営上の問題点に係る各項目に記載の回答率は、分野ごとに分かれた「販売・営業面」「財務・金融・為替面」「雇用・労務面」「貿易制度面」「生産・調達面」の各設問内における回答の割合を指す。

(出所) ジェトロ「2022年度海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」

▶ 図表7-6 在ASEAN日系企業の経営上の問題点 (雇用・労働面、複数回答)

(単位：%)

	ASEAN (2,023)	シンガ ポール (329)	マレー シア (197)	タイ (454)	インド ネシア (284)	フィリ ピン (126)	ベトナム (487)	カンボ ジア (63)	ラオス (19)	ミャン マー (64)
従業員の賃金上昇	73.7	81.5	78.7	71.4	82.8	61.1	75.2	61.9	47.4	28.1
従業員の質	40.6	28.6	47.7	46	46.1	34.1	37.8	50.8	47.4	39.1
マネージャー・管理職の採用難	37.6	40.7	39.1	37.9	38.7	32.5	34.5	42.9	47.4	34.4
従業員の定着率	36.1	38.6	52.8	28.6	19.7	43.7	45.8	33.3	21.1	15.6
一般スタッフ・事務員・ワーカーの採用難	27.6	43.8	42.1	17.8	7.0	23.8	33.5	39.7	26.3	10.9
技術者の採用難	25.8	21	38.1	28.9	19.7	34.1	23.2	28.6	31.6	17.2
管理職、現場責任者の現地化が困難	23.4	20.7	17.8	27.1	25.7	17.5	24	23.8	10.5	28.1
解雇・人員削減に対する規制	18.7	4.9	18.8	19.2	40.5	27	14.8	7.9	15.8	14.1
日本人出向役職員(駐在員)への査証発給制限	17.5	45.3	24.4	4.4	14.4	10.3	15.2	1.6	10.5	7.8
IT技術者の採用難	14.1	15.5	18.3	11.2	12.7	24.6	12.9	12.7	15.8	9.4
現地政府・他国政府の政策による影響	3.1	1.8	2.5	1.3	5.3	2.4	1.2	6.4	15.8	21.9
その他の問題	1.8	0.6	2.5	1.8	1.8	1.6	1.4	6.4	0	6.3

(出所) ジェトロ 2022年度アジア・オセアニア進出日系企業実態調査(2022年12月)

▶ 図表 7-7 在カンボジア日系企業従業員の賃金動向³²¹

前年比昇給率(単位：%)	2022/2021年	2023/2022年
全業種	4.4	4.7
製造業	3.0	4.3
非製造業	5.0	4.9
平均給与(単位：ドル)	月額基本給	年間実負担額
作業員(製造業)	246	3,541
エンジニア(製造業)	497	6,980
マネージャー(製造業)	885	12,184
スタッフ(非製造業)	547	8,394
マネージャー(非製造業)	1,303	18,406

(注1) 各用語の定義は以下の通り。【昇給率】職能給や業績給といった個人の能力に左右される給与を除いたベースとなる給与の名目昇給率(全職種平均)。【基本給】諸手当を除いた給与(2022年8月時点)。【年間実負担額】一人当たり社員に対する負担総額(基本給、諸手当、社会保障、残業、賞与などの年間合計。退職金は除く) <2022年(度)>。【作業員】正規雇用の一般工職(実務経験3年程度)。【エンジニア】正規雇用の中堅技術者で専門学校もしくは大卒以上かつ実務経験5年程度。【マネージャー】正規雇用の営業担当課長クラスで大卒以上かつ実務経験10年程度。【スタッフ】正規雇用の一般職で実務経験3年程度。

(注2) 現地通貨建て賃金の平均値を2022年9月の平均為替レートでドルに換算。

(出所) ジェトロ 2022年度アジア・オセアニア進出日系企業実態調査(2022年12月)

7.2.3 人権デューデリジェンスの実施状況と課題

ジェトロの「2022年度海外日系企業実態調査ーアジア・オセアニア編」によれば、在カンボジア日系企業(回答企業70社)の55.7%(39社)が、サプライチェーンにおける人権問題を「経営問題として認識している」と回答した(ASEAN9カ国の平均は55.9%)³²²。一方で、実際の事業活動において人権デューデリジェンスを「実施している」と回答した企業は25.8%(17社、有効回答66社)にとどまった³²³。人権デューデリジェンスを実施していると回答した企業の割合は、ASEAN9カ国の平均で22.2%、カンボジアはラオス、ミャンマー、マレーシア、フィリピンに次いで5番目だった。業種別で見ると、繊維・衣服が50%、運輸業が57.1%、商社・卸売業が83.3%だった(回答企業数が5社以上の業種)。また企業規模別では、大企業が32.4%、中小企業が18.8%であった。人権デューデリジェンスを「実施していない」と回答した企業のうち、「今後実施する予定がある」と回答した企業は25.5%(12社、有効回答47社)にとどまった。

人権デューデリジェンスを実施している企業のうち、自社のサプライチェーンにおける人権方針への準拠を「調達先企業に求めている」と回答した企業は75.0%(12社、有効回答16社)で、さらに「調達先企業の調達先まで同準拠を求めている」企業は50.0%(5社、有効回答10社)だった³²⁴。一方、納品先企業から相手方のサプライチェーンにおける人権方針への準拠を「求められたことがある」と回答した企業は23.8%(15社、有効回答63社)であった。

また、人権デューデリジェンスを「実施している」、または「今後実施する予定がある」と回答した企

321 同上:60-63

322 同上:53

323 同上:55

324 (1) 人権デューデリジェンス実施の有無、(2) 自社の人権方針の調達先企業への準拠要請の有無、(3) 自社の人権方針の調達先企業の調達先への準拠要請の有無、はそれぞれ別の設問となっており、設問ごとに一定数の無回答企業が存在する。各設問の有効回答数は、それぞれの設問の対象企業数から、当該設問における無回答企業数を差し引いているため、一致しない。ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:57

業を対象に、人権デューディリジェンスに取り組む課題を聞いた（有効回答26社、複数回答）。それによれば、「企業として重視すべき人権に関する内容の理解」（53.9%）、「経営幹部やマネジメント層の関与」（42.3%）、「予防と是正措置の追跡調査の実施」（34.6%）が上位3項目となり、「優先度の高い人権リスクへの予防と対処（該当事業の停止や取引先の見直し）」（26.9%）、「リスクを受ける影響者に対する救済メカニズムの構築」、「是正措置の実施」（ともに23.1%）が続いた。大企業では、「経営幹部やマネジメント層の関与」と「企業として重視すべき人権に関する内容の理解」がともに50.0%であったが、中小企業では「企業として重視すべき人権に関する内容の理解」が58.3%に上っている³²⁵。

なお、在カンボジア日系企業からは、人権リスクとして懸念していることとして、複数の企業から労働者の年齢詐称により就労可能年齢に満たない労働者を誤って採用することがないようにすることが挙げられた。企業側としても、身分証明書との照合などによる予防策を講じている。

325 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:56

7.3 ベトナム

ジェトロが実施した「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」³²⁶の結果に基づき、ベトナムのビジネス環境に関する現地進出日系企業の評価を概観したい。

ベトナム進出日系企業に対して、同国のビジネス環境全般についての評価を聞いたところ、「満足」と回答した企業の割合は5.8%、「まあ満足」が56.1%と合わせて6割強の企業が満足と回答した。一方、「不満」(4.2%)、「やや不満」(33.9%)と38.1%が不満を表明している（有効回答501社）。

7.3.1 ビジネス環境のメリットとリスク

次に、現地のビジネス環境を表す要素を列挙した上で、それらが各企業の現地での経営に「良い影響」を与えるのか、「悪い影響」を与えるのかについて尋ねた（複数回答）。前者をビジネス環境における「メリット」、後者を「リスク」として見ていく³²⁷。

在ベトナム日系企業が「経営に良い影響がある」（メリット）と考える要素として、最も高い回答率であったのが「市場の成長性」（74.1%）で、「現在の市場規模」（46.1%）がこれに続いた。ASEAN平均を大きく上回っている。ベトナムは、人口が9,851万人³²⁸とASEANではインドネシア、フィリピンに次ぐ第3位にあり、長期にわたり安定した経済成長を続けている。新型コロナ禍でASEAN主要国が軒並みマイナス成長に落ち込む中であっても、同国はプラス成長を維持しており、市場としての評価を高めつつあることが背景にある³²⁹。

また、「駐在員の生活環境」（43.2%）、「政治・社会情勢」（34.4%）もASEAN平均と比べてベトナムが高くなっている。従来、ベトナムは国内の政治・社会情勢が極めて安定しており、外国人が安心して生活できる環境が整っているとの評価が高い。一方、「言語・コミュニケーションの容易さ」については、ASEANでは40.8%がメリットと回答したのに対して、ベトナムでは約半分の22.0%にとどまった。同国での英語教育の推進によりホーチミンやハノイなどの大都市部では英語を理解する国民も増えてきた面はあるが、従業員、取引先、政府当局との間では通訳が必要な状況は変わっていない。また、近年は、これら地域での労働者不足や人件費の上昇、工場用地価格の高騰などが顕著で、新規の工場進出や増設などにおいては地方部を選択する企業も増えつつあることから、意思疎通に課題を感じる企業も増えていると見られる。

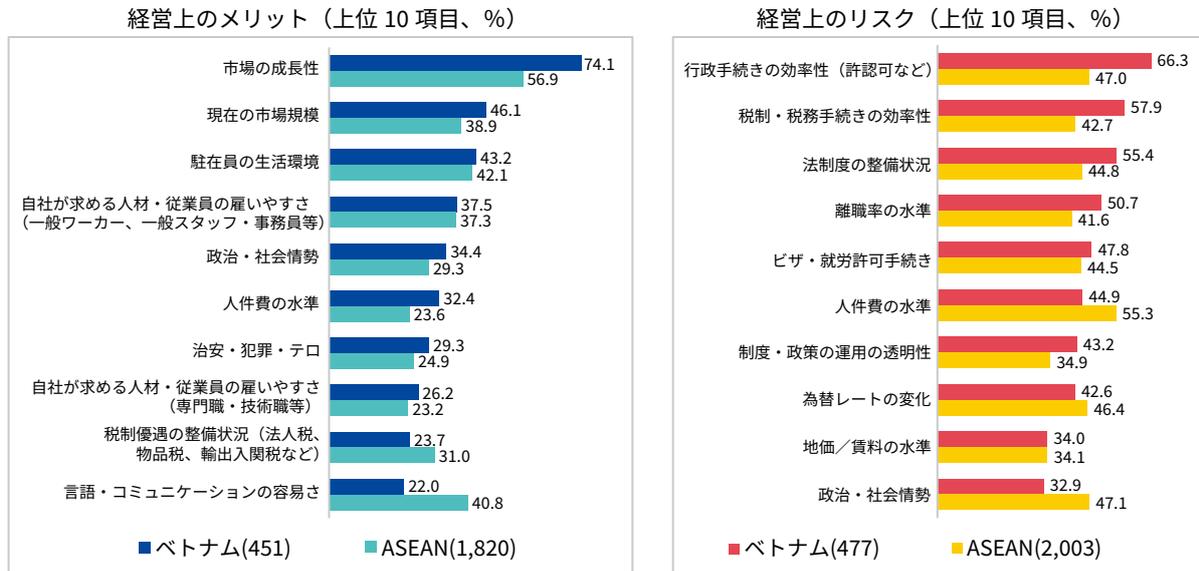
326 ジェトロが2022年8～9月にかけて、アジア・大洋州の20カ国・地域に進出している日系企業に対して実施した調査。1万4,290社に対して、4,392社より有効回答を得た（有効回答率30.7%）。ASEANでは、9,841社に対して回答を依頼し、2,486社より回答を得た（有効回答率25.3%）。ベトナムでは603社が回答した（有効回答率は33.2%）。https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:3

327 同上

328 General Statistics Office (GSO) of Vietnam, Statistical Yearbook of Vietnam 2021, <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2022/08/Sach-Nien-giam-TK-2021.pdf>:87

329 Asian Development Bank (ADB), Asian Development Outlook April 2023, <https://data.adb.org/media/10551/download>

▶ 図表7-8 在ベトナム進出企業による現地ビジネス環境の評価（メリット・リスク）



(出所) ジェトロ「2022年度 海外進出日系企業実態調査 (アジア・オセアニア編)」

一方、現地の「経営に悪い影響がある(リスク)」要素について見ると、「行政手続きの効率性(許認可など)」(66.3%)、「税制・税務手続きの効率性」(57.9%)、「法制度の整備状況」(55.4%)など効率的な経営を阻害する制度上の問題点が上位3位を占め、いずれも回答企業の半数を超えた(複数回答)。第5位の「ビザ・就労許可手続き」(47.8%)、第7位の「制度・政策の運用の透明性(産業政策・エネルギー政策・外資規制等)」(43.2%)と合わせ、いずれもベトナム進出企業の回答率はASEAN平均を大きく上回っている。

労働関連項目では、従業員の「離職率の水準」がリスクと回答した企業が50.7%に上った。ASEAN域内ではマレーシア(55.4%)に次いで高く、日系企業にとっての労務面での最大のリスクと位置付けられた。また、「人件費の水準」については44.9%がリスクと認識している。ベトナムでは、安定した経済発展と外国企業の進出の継続的な増加によって、人材の需給が逼迫化し、賃金水準の上昇が続いている。

ジェトロの「2022年度 海外進出日系企業実態調査 (アジア・オセアニア編)」によれば、ベトナムの製造業作業員の月額基本給および諸手当等を含む年間実負担額は、いずれもフィリピンを追い越している³³⁰。なお、ベトナムの法定最低賃金(2022年7月1日改定)は、地域の発展段階に応じて4つのグループに分かれて設定されている。ハノイ市、ホーチミン市などの大都市「地域1」では月額468万ドン(約200ドル)、ダナン市などの準大都市を含む「地域2」では416万ドン(約180ドル)であるのに対して、「地域3」(地方都市部)が364万ドン(約155ドル)、それ以外の「地域4」は325万ドン(約140ドル)となっており、「地域1」と「地域4」で約60ドルの格差がある³³¹。また、大都市部での工業団地のスペースも不足しており、外資系工業団地開発・運営会社などが大都市部の郊外や地方に新たな工業団地の開発を進めるなど、ベトナムへの新規進出、既進出企業の拡張投資などの受け皿が地方部に分散する傾向も見られる。

330 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査 (アジア・オセアニア編)」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:60-63

331 Ministry of Labour -Invalids and Social Affairs, "Regional minimum wage to increase starting in July", June 13, 2022, <https://english.molisa.gov.vn/topic/231500> Vietnam Briefing, Dezan Shira & Associates, <https://www.vietnam-briefing.com/doing-business-guide/vietnam/human-resources-and-payroll/minimum-wage>

7.3.2 経営上の問題点

次に、現地日系企業の「経営における問題点」について見ていく³³²。2022年8～9月に実施したジェトロの最新調査の結果によれば、ベトナム進出日系企業が「経営上の問題点」と指摘した上位3項目は、「従業員の賃金上昇」(75.2%)、「調達コストの上昇」(66.1%)、為替変動(62.8%)であり、ASEAN合計と同じ構図となった。ベトナムでは、行政手続きや法制度の未整備など制度上の非効率さがビジネス環境上のリスクとして認識されていることは既述の通りだが、経営上の問題点においても、「通関等諸手続きが煩雑」(57.6%)、「税務(法人税、移転価格課税など)の負担」(49.8%)、「通達・規則内容の周知徹底が不十分」(45.1%)がASEAN全体と比べてベトナムのほうが高くなっている。これに対して、「従業員の質」と回答した企業は37.8%と、ASEAN平均の40.6%を下回る半面、「従業員の定着率」は45.8%と、ASEAN平均の36.1%を10ポイント以上上回った。

▶ 図表 7-9 在ベトナム進出日系企業の経営上の問題点(上位10項目、複数回答)

(単位：%)

	ASEAN 合計		ベトナム	
1位	従業員の賃金上昇	73.7	従業員の賃金上昇	75.2
2位	調達コストの上昇	71.0	調達コストの上昇	66.1
3位	為替変動	66.8	為替変動	62.8
4位	通関等諸手続きが煩雑	53.2	通関等諸手続きが煩雑	57.6
5位	競合相手の台頭(コスト・価格面で競合)	49.8	税務(法人税、移転価格課税など)の負担	49.8
6位	新規顧客の開拓が進まない	45.5	競合相手の台頭(コスト・価格面で競合)	46.6
7位	税務(法人税、移転価格課税など)の負担	42.5	従業員の定着率	45.8
8位	通達・規則内容の周知徹底が不十分	41.3	通達・規則内容の周知徹底が不十分	45.1
9位	従業員の質	40.6	新規顧客の開拓が進まない	44.7
10位	原材料・部品の現地調達の難しさ	38.9	原材料・部品の現地調達の難しさ	44.7

(注) 経営上の問題点に係る各項目に記載の回答率は、分野ごとに分かれた「販売・営業面」「財務・金融・為替面」「雇用・労務面」「貿易制度面」「生産・調達面」の各設問内における回答の割合を指す。

(出所) ジェトロ「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」

現地労働者・従業員の採用についてはどうか。同調査結果から「雇用・労働」に関連した項目から読み解いてみたい(図表7-6参照)。現地労働者・従業員について職位別で見ると、「一般スタッフ・事務員・ワーカーの採用難」と回答した企業の割合は33.5%とASEAN平均を上回ったが、それ以外の「マネージャー・管理職」(34.5%)、「技術者」(23.2%)、「IT技術者」(12.9%)についてはいずれも同平均を下回った。「一般スタッフ・事務員・ワーカー」の採用難は、既述の通り、特に大都市部における労働者不足が背景にあると考えられる。外国企業の投資増加や国内経済の安定した発展などにより、ベトナムの賃金水準は上昇を続けている。ベトナムの国民所得の向上が、国民生活の向上、また、同国の現在および将来の市場規模への期待につながり、海外企業の新たなビジネスチャンスにつながっている面がある一方、かつての賃金相場で質の高い人材を雇用することが困難になりつつあることを示している。他方、「従業員の定着率」はベトナム進出日系企業の45.8%が経営上の問題点と回答していることから、日系企業からは、「若い従業員の転職は一般的に見られるため、人材育成しても、転職されてしまうケースが多い」との声も聞かれ、研修・職場教育等により育成した人材の退職が頻繁に生じることが安定した経営に影を落としていると読み取ることができる。とりわけ、「英語のできるIT人材や中間管理職の採用ニーズが高く、他社と取り合いになっており、賃金が大幅

332 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:32

に上昇している」、「IT系の仕事は給与水準が高く、その後の昇給や起業の余地も大きいため、製造業は魅力的な就職先として捉えられていない。特に、海外留学経験のある高度人材は比較的裕福な家庭の出身が多く、最初から給与の高い業種を選ぶ傾向が見られる」との声もある。

賃金水準や福利厚生の良い職場に転職することは至って通常のことだが、労働生産性や業績の改善を上回るスピードで賃金だけが上昇していく状態は持続可能とは言えない状況である。そうした中において、日系企業の中には、給与以外での待遇の改善やキャリアパスの提示などにより従業員の定着率の向上を実現しようと取り組む事例も見られる。企業には、継続的な研修・人材育成制度の充実とともに、業績評価制度の導入や昇格・昇給制度の明確化、将来のキャリアパスの提示など、中長期的な人材マネジメント制度の確立が急がれる。

▶ 図表 7-10 在ベトナム日系企業従業員の賃金動向

前年比昇給率(単位：%)	2022/2021年	2023/2022年
全業種	5.8	5.9
製造業	5.5	5.5
非製造業	6.1	6.3
平均給与(単位：ドル)	月額基本給	年間実負担額
作業員(製造業)	277	4,783
エンジニア(製造業)	540	9,023
マネージャー(製造業)	1,114	18,400
スタッフ(非製造業)	729	11,064
マネージャー(非製造業)	1,529	23,433

(注) 各用語の定義は図表 7-7 に同じ。

(出所) ジェトロ「2022年度 海外進出日系企業実態調査 (アジア・オセアニア編)」

7.3.3 人権デューデリジェンスの実施状況と課題

ジェトロの「2022年度 海外進出日系企業実態調査 (アジア・オセアニア編)」によれば、在ベトナム日系企業(回答企業510社)の55.7%(284社)が、サプライチェーンにおける人権問題を「経営問題として認識している」と回答した(ASEAN9カ国の平均は55.9%)³³³。一方で、実際の事業活動において人権デューデリジェンスを「実施している」企業は21.6%(109社、有効回答505社)にとどまった³³⁴。人権デューデリジェンスを実施していると回答した企業の割合は、前項で取り上げたカンボジアをさらに下回った。業種別で見ると、製造業では、ゴム・窯業・土石(46.2%)、精密・医療機器(44.4%)、電気・電子機器部品(31.8%)、非製造業では、建設業(35.5%)で3割を超えた(回答企業数が5社以上の業種)。企業規模別では、大企業が27.8%、中小企業が15.2%と若干の差は見られた。一方、人権デューデリジェンスを「実施していない」と回答した企業のうち、「今後実施する予定がある」と回答した企業は15.8%(60社、有効回答380社)にとどまった。

人権デューデリジェンスを「実施している」企業のうち、自社のサプライチェーンにおける人権方針への準拠を「調達先企業に求めている」と回答した企業は60.8%(62社、有効回答102社)で、さらに「調

333 同上:53

334 同上:55

調達先企業の調達先まで同準拠を求めている」企業は71.2%（42社、有効回答59社）だった³³⁵。一方、納品先企業からサプライチェーンにおける人権方針への準拠を「求められたことがある」と回答した企業は25.5%（125社、有効回答490社）であった。

一方、人権デューデリジェンスを「実施している」、または「今後実施する予定がある」と回答した企業を対象に、人権デューデリジェンスに取り組む課題を聞いた（有効回答148社、複数回答）。それによれば、「企業として重視すべき人権に関する内容の理解」（64.2%）、「事業が人権に与える負の影響（人権リスク）の特定・評価」（41.2%）、「経営幹部やマネジメント層の関与」（37.8%）と上位3項目となり、「優先度の高い人権リスクへの予防と対処（該当事業の停止や取引先の見直し）」（27.0%）、「予防と是正措置についての追跡調査の実施」（25.0%）が続いた。大企業、中小企業とも「企業として重視すべき人権に関する内容の理解」が最も多く（大企業59.8%、中小企業72.6%）、人権デューデリジェンスに取り組むに当たったの基本的情報の認識・理解の促進が課題といえる³³⁶。

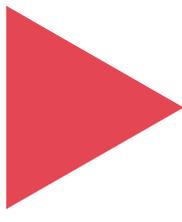
なお、在ベトナム日系企業からは、サプライヤー、取引先、協力企業などにおける児童労働、過剰労働、不当労働行為などを潜在的なリスクと認識している声が寄せられた。また、自社としても、労働時間、労働条件、労働環境等に関する現地法令の順守、職場での健康・安全配慮、ハラスメントや差別（国籍、性別、年齢）の防止などを意識しているという声も複数寄せられている。こうした潜在リスクに対して、サプライヤーに対する定期的な調査・監査、取引開始時のサプライヤーに対する監査、社内通報窓口の設置、従業員に対するコンプライアンス教育・人権教育の実施、適切な労働契約の締結、健康被害を防ぐための原材料の選定と作業標準書の作成などの予防対策を講じていると回答する企業も見られる³³⁷。

335 (1) 人権デューデリジェンス実施の有無、(2) 自社の人権方針の調達先企業への準拠要請の有無、(3) 自社の人権方針の調達先企業の調達先への準拠要請の有無、はそれぞれ別の設問となっており、設問ごとに一定数の無回答企業が存在する。各設問の有効回答数は、それぞれの設問の対象企業数から、当該設問における無回答企業数を差し引いているため、一致しない。ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:57

336 ジェトロ、「2022年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）」、https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/2022/EN_Asia_and_Oceania_2022.pdf:56

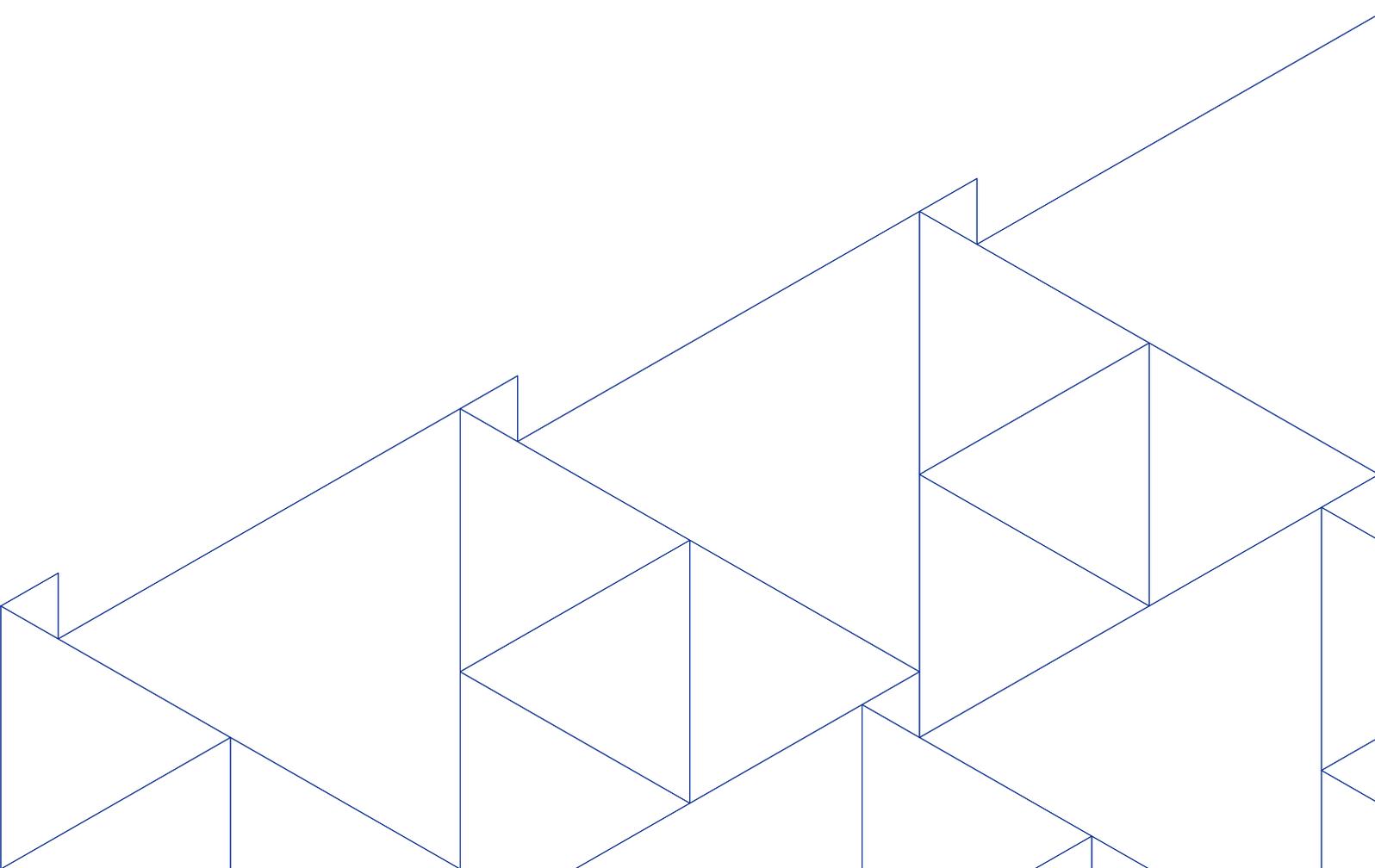
337 同上:59

- ▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて



8

日本における使用者団体のビジネスと人権、 責任ある企業行動に関する取り組み



8.1 使用者団体による「ビジネスと人権」に関する取り組み

本章では、日本企業とその使用者（経営者）が集まる使用者団体・業界団体による「ビジネスと人権」に関する取り組みを紹介する³³⁸。本章で取り上げる使用者団体はいずれも、ESG（環境・社会・ガバナンス）を考慮した経営を推進し、CSRに関する諸課題に対処するために、ワーキンググループの設置や、ガイドラインの策定とその周知、苦情処理メカニズムの提供協力などの活動を行っている。特に個々の活動や取り組みは、団体の会員企業の規模や、業界特有のサプライチェーンの特徴等を踏まえたものとなっている。

なお、本レポートの調査対象を踏まえ、本章で焦点を当てる使用者団体とその取り組みは、総合経済団体として、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）、産業別の業界団体として、自動車部品の業界団体である一般社団法人日本自動車部品工業会（JAPIA）、IT・エレクトロニクス業界団体である一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）、最後に繊維業界団体である日本繊維産業連盟（JTF）を取り上げる³³⁹。

8.2 日本経済団体連合会の取り組み

経団連は、2023年4月時点で、1,512社の企業と業種別全国団体107団体、地方別経済団体47団体の会員を有する、総合経済団体である³⁴⁰。経団連は「ビジネスと人権」に関する取り組みとして、主に「企業行動憲章」、「企業行動憲章 実行の手引き」、そして「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定・発行した上で、会員企業に人権を尊重する経営を行うことを求めている。

経団連への入会に当たって遵守が求められる行動原則である「企業行動憲章」は、1991年に制定され、その後、企業を取り巻く環境変化に対応して5回改訂されている。2017年に、「Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成」を柱に、企業行動憲章を全面改訂した際、人権に関する独立した条文として、第4条「すべての人々の人権を尊重する経営を行う。」を新設している³⁴¹。

経団連が2020年に行ったアンケート結果では、ビジネスと人権に関する指導原則に基づいて取り組みを進めている企業が36%にとどまっていることが分かり³⁴²、ビジネスと人権に関して周知を行う必要性が出てきた。そこで、企業行動憲章の精神を自主的に実践するための参考資料である「企業行動憲章 実行の手引き」の人権尊重に関する項目を2021年に強化し、国連ビジネスと人権に関する指導原則に沿った取り組み、人権デューデリジェンスの実施、人権侵害の未然防止と是正という3つの観点から充実させた³⁴³。あわせて、「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を発行し、担当役員や実務担当者向けに実務に役立つ具体的な情報を提供している。掲載内容としては、ビジネスと人権の概要、実践方法、各業界のサプライチェーンにおけるリスクの例、ライツホルダーごとの負の影響の例、取り組み事例の紹介、企業の取り組み事例や参

338 多国籍企業宣言は、使用者団体に対しても、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係等の分野に関し、ガイドラインを提供している。（多国籍企業宣言、7項）また、同宣言は、政府に対しても使用者に対する支援と指針の提供（24項、31項等）を求めている。

339 使用者団体の種類として、地域別、産業別、全国レベル等で使用者や企業が集まり形成されたものがある。厚生労働省、使用者団体等、https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/shiyoushadantai/index.html

340 経団連、経団連とは、<https://www.keidanren.or.jp/profile/pro001.html>

341 経団連、「企業行動憲章 実行の手引き」第9版の改訂について、<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/105.html>

342 経団連、第2回 企業行動憲章に関するアンケート調査結果、<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098.html>

第2回 企業行動憲章に関するアンケート調査結果【概要版】、https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/098_gaiyo.pdf

343 経団連、「企業行動憲章 実行の手引き」第9版の改訂について、<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2022kaitei.pdf>

考にすべき文献やウェブサイト、ビジネスと人権をめぐる動向などである³⁴⁴。さらに、2022年には「企業行動憲章 実行の手引き」の全面改訂に合わせて同手引きの人権尊重に関する項目と同ハンドブックは見直され、日本労働組合総連合会（連合）や全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）との対話を踏まえ、労働組合とのエンゲージメントの項目が追記されている。

その結果、2023年のアンケート調査では、ビジネスと人権に関する指導原則に基づき取り組みを実施している企業は76%と、前回調査から40ポイント増加し、自主的な取り組みは着実に進展している³⁴⁵。

8.3 日本自動車部品工業会の取り組み

日本自動車部品工業会は、日本の自動車部品業界を代表する業界団体であり、2023年6月時点での会員企業数は、日本で自動車部品を製造・販売している企業が約413社に上る³⁴⁶。会員企業のうち約半数は中小企業が占める³⁴⁷。

会員企業のCSRへの取り組み支援として、2008年5月に「CSRガイドブック」と「CSRチェックシート」を策定、2010年4月に改訂版を発行し、安全・品質や環境問題、人権・労働等の問題、格差是正の課題について指針を提供している³⁴⁸。また同団体の取り組みの一つに、2022年3月のESG経営対応ワーキンググループの立ち上げが挙げられる。同ワーキンググループの目的は、講演会やセミナーを実施することによって、会員企業全体のESG経営の取り組みの底上げを図り、ブランド力の強化に貢献すること、加えて、ESG経営に関する会員の課題やニーズを収集し活動の道筋をつけることである。

執筆時点（2023年6月）で、同ワーキンググループは講演会を通じて会員企業に情報の提供を進めている段階である。ESGをテーマにした講演会として、2022年度に「ESG経営の推進・管理監督体制・社内浸透への取り組み」をテーマに開催した。さらに、ビジネスと人権や人権デューデリジェンスをテーマにした講演会を2022年度に複数回にわたり開催している。2022年11月には、会員企業からの声に応え、経済産業省ビジネス・人権政策調整室から講師を招き、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の説明会を開催し、120名の会員が参加した³⁴⁹。

8.4 電子情報技術産業協会の取り組み

電子情報技術産業協会は、日本のIT/エレクトロニクス産業における業界団体であり³⁵⁰、2023年2月時点での会員数は、343の正会員と36の賛助会員に上る³⁵¹。ミッションとして、Society 5.0に向けた社会課題を解決するためにあらゆる産業をつなげ、IT/エレクトロニクス産業を中核にしたステークホルダーを結節するプラットフォームを実現することを掲げている³⁵²。

同団体は2018年にCSR委員会を設立した。2018年までは、同団体の調達を担当する資材委員会がサプラ

344 経団連、人権を尊重する経営のためのハンドブック、<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/2021handbook.pdf>

345 経団連、第3回企業行動憲章に関するアンケート調査結果、<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/005.html>

346 自動車部品工業会、会員企業一覧、<https://www.japia.or.jp/japia/member/>

347 自動車部品工業会との意見交換会における発言より(2023年3月14日)

348 日本自動車部品工業会、CSR（企業の社会的責任）の取組みについて、<https://www.japia.or.jp/work/csrbcp/csr/>

349 日本自動車部品工業会、ESG経営対応WG、意見交換会における発言より(2023年3月14日)

350 電子情報技術産業協会、協会概要、<https://www.jeita.or.jp/japanese/about/overview/index.html>

351 電子情報技術産業協会、会員一覧、<https://www.jeita.or.jp/cgi-bin/member/list.cgi>

352 電子情報技術産業協会、協会概要、<https://www.jeita.or.jp/japanese/about/overview/index.html>

イヤー企業向けの調査票の標準化やガイドブックの作成を行っていたが、CSRに対する社会的な要請の高まりを受け、CSR委員会の設立に踏み切った。同委員会の活動目的は、CSRに関わる業界共通の諸課題に対処するとともに、CSRに関する専門的な見地から調査、研究、普及および対外的な提言などを行うことである。

同委員会の主な活動内容は4つに分類される。第一に、勉強会などを通じたCSRに関する意識向上・啓発のための最新動向の把握、第二に、CSR調達に関する課題の共有及び解決策の検討・実施、第三に業界の苦情処理メカニズムの設置、第四に政府及びCSR関係団体や機関への対応である。

第二のCSR調達に関する課題の共有及び解決策の検討・実施における具体的な活動として、「責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～」の2020年3月の策定や同ガイドラインに基づくサプライヤー企業向けの自己評価シート（日本語版、英語版、中国語版）の2021年3月の策定が挙げられる。「責任ある企業行動ガイドライン」は同団体のウェブサイトで無償公開されている³⁵³。同ガイドラインは同業界が有する特有の課題、すなわち、サプライチェーンが複雑で長く、世界のあらゆる地域に展開されていること、活動に対する理解や進め方が企業によって大きな違いが見られ、サプライヤーとの間でCSRに関する共通理解やコミュニケーションを深めることが容易ではないことを踏まえて策定された³⁵⁴。なお、このガイドライン策定に当たってはILO駐日事務所が技術的アドバイスを提供した。2020年の策定後は、年に1回の同ガイドラインのメンテナンス（改訂の要否の確認・必要に応じた改訂）や、ガイドラインを活用したサプライヤー企業への啓発活動が行われている。さらに、CSR調達に関する課題の共有や解決に向けて、グローバルなCSR推進組織（レスポンシブル・ビジネス・アライアンス：RBA³⁵⁵など）とのエンゲージメントの強化も行っている。

3点目の業界の苦情処理メカニズムの設置については、2021年4月に、同CSR委員会の傘下に苦情処理メカニズムワーキンググループが設置された。同ワーキンググループならびにビジネスと人権ロイヤーズネットワーク（BHR Lawyers）他からなる「対話救済プロジェクト」などの成果・知見を統合・集積するかたちで、JEITAとBHR Lawyersが中心となり、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が設立された。同機構は2022年10月より、非司法的な苦情処理メカニズム、「対話救済プラットフォーム」をJaCERの会員企業（JEITAの会員企業に限らず、様々な業種の企業がJaCERに参加可能である。）向けに提供しており、会員企業による苦情処理を専門的な立場から支援し、ステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、通報者にとって信頼性の高い企業の苦情処理メカニズムの構築を支援することを目指している³⁵⁶。匿名性に配慮した形式の案件リストは一般に公開され、定期的な更新により、通報案件の内容や進捗状況を確認できる仕組みになっている³⁵⁷。匿名性に配慮した形式の案件リストは一般に公開され、定期的な更新により、通報案件の内容や進捗状況を確認できる仕組みになっている³⁵⁸。

8.5 日本繊維産業連盟の取り組み

日本繊維産業連盟は、日本の繊維産業の発展に向け「創造と信頼」を基本方針に、化学繊維製造業、紡績業、織布・編立業、染色整理業、アパレル・縫製業など繊維工業全体のサプライチェーンの競争力の強化を

353 電子情報技術産業協会、『責任ある企業行動ガイドライン』を策定 — CSRを具現化するためのサプライチェーンにおけるモデル行動規範を提示 —、<https://www.jeita.or.jp/japanese/topics/2020/0331.pdf>

354 同上

355 詳細はRBAウェブサイトを参照されたい。Responsible Business Alliance、<https://www.responsiblebusiness.org/>

356 電子情報技術産業協会、苦情処理メカニズムに関する取組みについて、<https://home.jeita.or.jp/csr/news/pdf/20221012.pdf>

357 JaCER、JaCERについて、<https://jacer-bhr.org/about/index.html>

358 JaCER、苦情処理案件リスト、<https://jacer-bhr.org/application/list.html>、苦情を申し立てる、<https://jacer-bhr.org/application/index.html>

目指した活動を進める団体である³⁵⁹。2023年3月時点での会員数は、繊維関係28団体および繊維産地17支部、賛助会員47社に上る³⁶⁰。

日本繊維産業連盟による人権尊重に向けた取り組みは、日本の繊維産業を取り巻くビジネス環境への危機感から、国際競争力の強化と持続的発展の維持を視野に入れて始まった。同連盟によれば、世界の繊維産業は、デジタル革命や生産構造のネットワーク化など第4次産業革命の潮流を捉え、成長に向けた変革を続ける一方、日本国内では人口減少による衣料品消費の減退、生産人口年齢の減少による若手を中心とする労働力不足、また、企業経営においても後継者不在等を理由とした廃業の増加などの課題を抱えている。このような状況の下、繊維産業では、労働力不足への対応として2019年度には約2万4千人の外国人技能実習生を受け入れていたが³⁶¹、外国人技能実習に関連する法令違反や順守への懸念も指摘されていた³⁶²。業界として生き残っていくためには、責任ある企業行動に関する期待値がより高い海外マーケットに企業が輸出していく上でも、国内のみならず海外のサプライチェーンも含めて取り組みを進める必要があった³⁶³。

このような背景を踏まえ、産業全体の国際労働基準に基づく人権尊重の取り組み強化と、これを通じたバリューチェーンの強靱化および国際競争力の向上を図ることを目的として、同連盟は「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を2022年8月に公表した³⁶⁴。このガイドラインは中小・小規模企業が多くを占める日本の繊維産業の特徴を踏まえ、サプライチェーンの末端に位置する受注者としての立場に軸足を置いた内容である。例えばガイドラインには、各企業が確認すべき個別具体的な課題リストが含まれており、このリストを用いて中小・小規模企業の経営者が自社の実情を把握することを期待している³⁶⁵。なお、このガイドライン策定に当たっては、サプライチェーンを構成する13の団体会員による「責任ある企業行動ガイドライン策定委員会」を2021年9月に設置し、ILO駐日事務所の協力の下、有識者による勉強会を開催するとともに、産業別労働組合であるUAゼンセンとも労使対話による議論を行った。

同連盟はガイドラインの普及を目指し、2022年11月には団体会員向け「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」説明会を開催し、その後も主要な産地等で説明会を催した。また、ガイドラインの英語版を作成し、海外のサプライヤー企業への普及も目指している。最後に同連盟は、中小・小規模企業がほとんどである業界全体に資するかたちで、責任ある企業行動に関する外部専門家への相談を促進する枠組みの構築を進めるとしており、これを踏まえ、全国社会保険労務士会連合会は、ILO駐日事務所、日本繊維産業連盟の協力により、ビジネスと人権に関してアドバイスできる社会保険労務士の育成を進めている。

359 日本繊維産業連盟、日本繊維産業連盟の概要、<https://www.jtf-net.com/annai/gaiyou.htm>

360 同上

361 外国人技能実習機構、令和元年度業務統計(2020年3月調査)、<https://www.otit.go.jp/files/user/docs/201002-1-4.pdf>

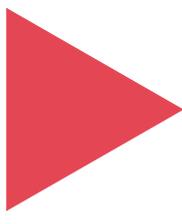
362 法務省出入国在留管理庁、平成30年の「不正行為」について(2019年10月4日)、https://jtf-net.com/news/PDF/191101Sensanjigyokyogikai%208/63_nyuukanshiryou.pdf

363 日本繊維産業連盟、2022年9月22日繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン説明会開催、<https://www.jtf-net.com/news/200220922seminarRBCguideline.htm>

364 日本繊維産業連盟、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を発行しました、<https://www.jtf-net.com/news/200220831RBCguideline.htm>

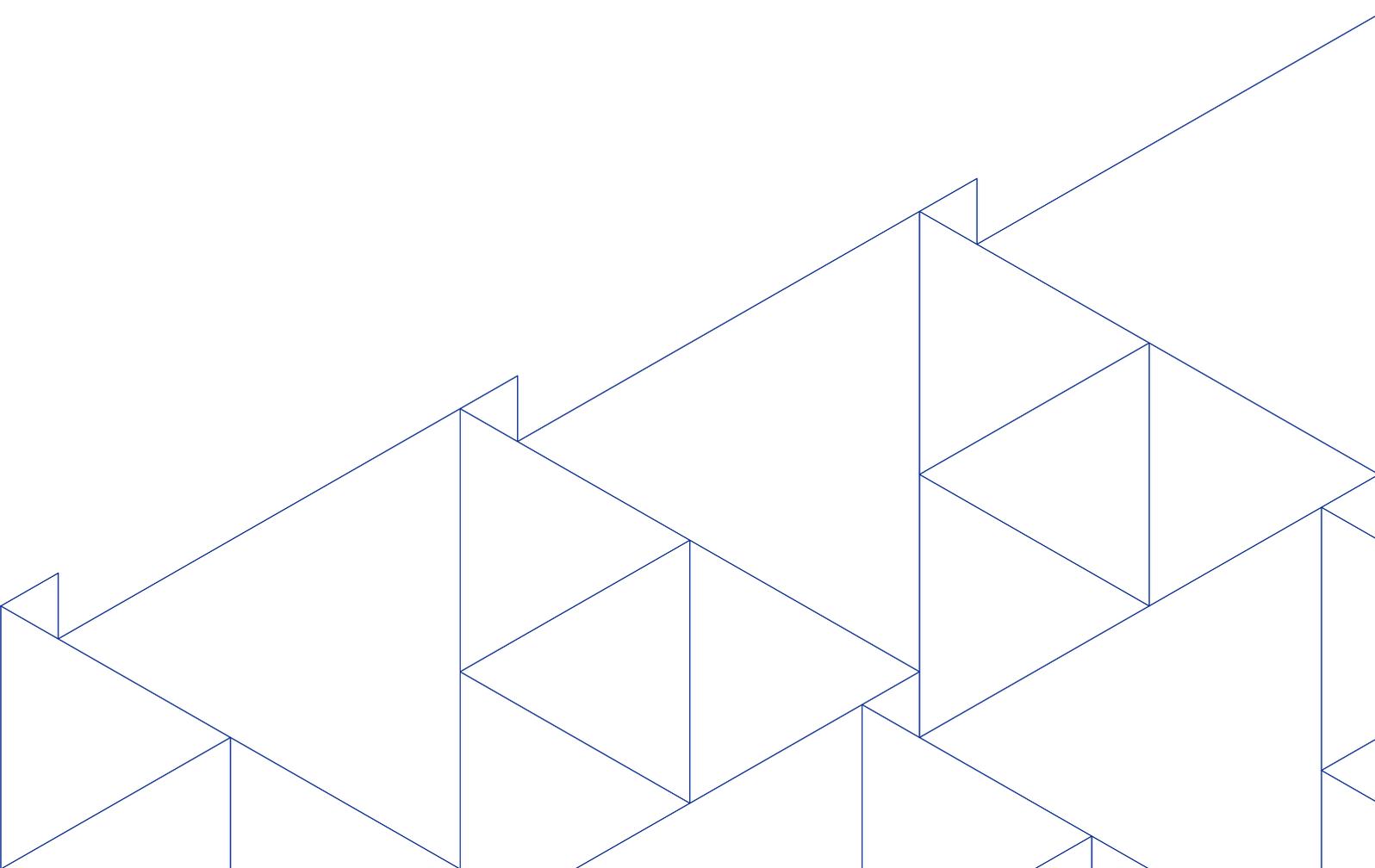
365 日本繊維産業連盟、2022年9月22日繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン説明会開催、<https://www.jtf-net.com/news/200220922seminarRBCguideline.htm>

- ▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて



9

企業によるグッドプラクティス



本章では、繊維、電子機器、電子部品等を含む製造業を営む日本企業による、人権デュー・ディリジェンスの取り組み事例等を紹介する。日本本社による取り組みを中心としつつ、生産が行われている各国（バングラデシュ、カンボジアまたはベトナム）の子会社における取り組みや、現地の取引先企業との協働にも焦点を当てる。

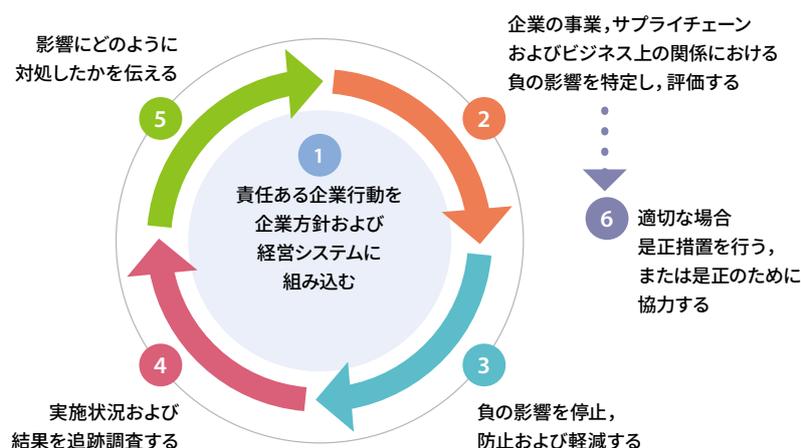
まず、企業事例分析の枠組みとして使用する国際的文書（国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針とこれに基づく責任ある企業のためのOECDデュー・ディリジェンス ガイダンス、ILO 多国籍企業宣言）が求める、企業による人権デュー・ディリジェンスの概要（9.1項）を紹介する。その上で、ILO 多国籍企業宣言では、国際労働基準から導き出される原則に基づく責任ある持続可能な労働慣行に関する指針を提供しているが、このうち企業に向けられた原則の概要を紹介する（9.2項）。続いて、企業のグッドプラクティスについて紹介する（9.3項）。

9.1 人権デュー・ディリジェンスの概要

国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針およびILO 多国籍企業宣言は、企業に対して、国際的に認められた人権（最低限、国際人権章典³⁶⁶で表明されたもの、および労働における基本的原則および権利に関するILO宣言で定められたILO中核的労働基準の基本権に関する原則を含む）を尊重するよう求めている。

下記図表9-1の通り、企業が人権尊重責任を果たしていくための取り組みの一つである人権デュー・ディリジェンスは、人権方針の策定等を通じて責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込み（①）、人権への負の影響を特定・評価し（②）、停止・防止・軽減し（③）、実施状況・結果を追跡調査し（④）、負の影響への対応を説明・開示するとともに（⑤）、実際の負の影響が生じた場合には是正していく（⑥）という6つのステップから構成される。もちろん、これら①～⑥のステップは、人権デュー・ディリジェンスの大枠を示すものであり、企業は自社の置かれた状況を踏まえ、適切な対応は何かを具体的に検討して実施する必要がある。

▶ 図表9-1 人権デュー・ディリジェンスのステップ



（出所）「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」より抜粋

366 世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kiyaku/index.html>

上記①～⑥の全てのプロセスにおいて、ステークホルダー・エンゲージメント（対話や協働）が重要である。例えば、ステークホルダーからのフィードバックから、業界特有のリスク・その解決策に関する情報を把握できたり、人権デューディリジェンスのプロセスの改善につなげたりすることが考えられる。

ステークホルダーとは、企業の活動に影響を受けるか、その可能性のある利害を持つ個人または集団を指す。全てのステークホルダーが同等にある企業の活動に利害を有しているとは限らず、ステークホルダーの中でも、従業員やその利益を代弁する立場にある労働者団体を含む、人権への負の影響を受ける、またはその可能性のある者（ライツホルダー）³⁶⁷とのエンゲージメントは特に重要である。また、ステークホルダー・エンゲージメントにおいては、人権を侵害する可能性のある既存および潜在的な問題を特定し、解決策と予防手段を模索するための有意義な協議が行われるべきである。

9.1.1 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む【国連指導原則16、OECD ガイダンス①】

責任ある企業行動を企業方針および経営方針に組み込むことで、責任ある企業行動を企業に定着させることを目指す。

具体例として、企業が人権を尊重することを約束する人権方針を策定し、企業の内外に向けてその方針を表明することが挙げられる。人権方針は、労働者・労働組合を含むステークホルダーとの対話や協議、社内外の専門的な助言・知見を得て策定され、経営トップによって責任を持って承認されるべきである。また、人権方針の内容を、サプライチェーン管理方針、調達ガイドラインなど実務上の文書や手段に反映し、人権尊重の取り組みの実施責任を適切な部署に割り当てることなどによって取り組みに関する体制を構築することも挙げられる。

9.1.2 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する【国連指導原則18、OECD ガイダンス②】

自社が事業を通じて人権に与える、あるいはその可能性のある負の影響を特定・評価する。具体的には、企業は内外の専門家やステークホルダーと協議をしながら、自社やサプライヤー企業において、誰のいかなる人権に対しどのような影響を与えるか、実際のおよび潜在的な負の影響を調査して特定・評価する。

9.1.3 負の影響を停止、防止、および軽減する【国連指導原則19、OECD ガイダンス③】

企業は、自社が人権への負の影響を引き起こしたり、助長したりしている場合は、自ら負の影響を停止・防止・軽減する。一方で、自社の事業等が人権への負の影響に直接関連している場合は、負の影響を引き起こしたり、助長したりしているサプライヤーまたはその他のビジネス上の関係先に対して影響力を行使し、人権への負の影響の停止・防止・軽減に努める。

また、こうした対応が実施されるよう、特定された負の影響を防止・軽減することの責任を適切な部門に割り当て、そのような対応を行うための内部の意思決定や予算配分が行われることも期待される。

367 ライツホルダーの例として、自社・グループ会社および取引先の従業員、従業員やその利益を代弁する立場にある労働組合・労働者代表、消費者、地域住民、先住民族が挙げられる。

9.1.4 実施状況および結果を追跡調査する【国連指導原則20、OECDガイダンス④】

人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、各ステップで実施した自社の取り組みを追跡評価する。追跡評価は、適切な質的および量的指標に基づいて実施されるべきであり、また追跡評価に当たっては、影響を受けたステークホルダーを含む社内や社外のステークホルダーからのフィードバックを活用することが期待される。

9.1.5 影響にどのように対処したかを伝える【国連指導原則21、OECDガイダンス⑤】

広く人権デューディリジェンスの取り組みに関する情報を分かりやすく、容易にアクセスが可能な方法で外部に公表する。企業は、情報開示を受けたステークホルダーからのフィードバックを受けることで、企業とステークホルダーのさらなる対話・協働を可能にし、人権デューディリジェンスの改善に活用できる。情報開示は、人権デューディリジェンスを完了した後に実施する必要はなく、むしろその過程で随時行うことが期待される³⁶⁸。

9.1.6 適切な場合は正措置を行う、または是正のために協力する【国連指導原則22、OECDガイダンス⑥】

企業が人権への負の影響を引き起こしたり助長したりしたことが明らかになった場合、救済を実施し、または救済の実施に協力することが求められる。救済を可能にする手段として、企業が、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理および紛争解決メカニズムを確立する、業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加する、司法上の仕組みに協力することなどが挙げられる。

救済の具体例としては、謝罪、原状回復、金銭的または非金銭的な補償等、様々なものが考えられるが、負の影響を受けたステークホルダーの視点から適切な救済が行われることが重要である³⁶⁹。利用者である自社・取引先の労働者や労働組合を含むステークホルダーとのエンゲージメント（対話や協働）に基づき、苦情処理メカニズムの制度を設計し運用することが有用である。

9.2 ILO 多国籍企業宣言における企業に向けられた原則の概要

ILO 多国籍企業宣言は、多国籍企業が経済的・社会的進歩およびすべての人へのディーセント・ワークの実現に対してなし得る積極的寄与を奨励し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決することを目標としている。同宣言は、かかる目標の下、政府、使用者団体、労働者団体および多国籍企業に対し、責任ある持続可能な労働慣行と社会政策に関する指針を国際労働基準から導き出される原則に基づき提供している。

その中で、企業に向けられた原則の概要は図表9-2の通りである。本章では、これらの原則に関する取り組み事例も紹介している。

368 日本繊維産業連盟(2022)、責任ある企業行動ガイドライン、2022年7月、P.59

369 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議(2022)、責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン、2022年9月、P.29

▶ 図表9-2 ILO多国籍企業宣言「企業に向けられた原則」一覧

一般方針	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国家の主権を尊重し、国家の法令に従い、国際基準を尊重すること[第8項] ○ 労働における基本的原則及び権利の実現に貢献すること[第9項] ○ 結社の自由及び団体交渉、労使関係及び社会対話が果たす中心的な役割に配慮しながらデューデリジェンスを実施すること[第10項] ○ 企業の事業活動が受入国における開発の優先度と合致するよう、政府、使用者団体及び労働者団体と協議すること[第11項]
雇用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 政府の雇用政策及び政策目標を考慮しながら、雇用機会の増進及び雇用水準の向上に努めること[第16項] ○ 活動を開始する前に、その雇用計画ができる限り国家の社会開発政策と調和を保つように、権限ある機関及び国内の使用者及び労働者の団体と協議すること[第17項] ○ 受入国の国民の雇用、職業的発展、昇格及び昇進を優先すること[第18項] ○ 直接的及び間接的に雇用を創出する技術を利用すること、また適切な技術開発に参画し、技術を受入国のニーズ及び特色に適合させること[第19項] ○ 事業活動実施地域における調達、現地での原材料加工及び部品及び設備の現地生産を通じて現地企業との連携を構築すること[第20項] ○ インフォーマル経済からフォーマル経済への移行に貢献すること[第21項] ○ 公的社会保障制度を補完し、そのさらなる発展に寄与すること[第22項] ○ 自社の事業における強制労働の禁止と撤廃を確保するための即時かつ効果的な措置を講じること[第25項] ○ 就業の最低年齢を尊重し、最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃を確保するための即時かつ効果的な措置を講じること[第27項] ○ 差別禁止の原則に則り、資格、技能及び経験を、労働者の採用、配置、訓練及び昇進の基礎とすること[第30項] ○ 労働者に対して安定した雇用を与えるよう努め、雇用安定及び社会保障に関して自由な交渉の結果負担した義務を遵守し、事業活動の変更に当たり合理的な予告を行い、また恣意的な解雇を避けること[第33-34項]
訓練	<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業自体のニーズ及び国の開発政策に応じ、雇用されているすべてのレベルの労働者に対して訓練を提供すること[第38項] ○ 技能の習得、生涯教育、技能開発及び職業訓練を奨励するための諸計画に参加し、熟練技能者を育成すること[第39項] ○ 企業の現地管理者に対し経験向上の機会を企業内で提供すること[第40項]
労働条件・生活条件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業遂行に伴って、関係国における類似の使用者が提供するものと比較して不利でない賃金、給付及び労働条件を提供すること、その際に一般賃金水準、生活費、社会保障給付、経済的要素、生産性のレベルを考慮すること[第41項] ○ 職場の安全衛生について最高の水準を維持すること、新しい生産品及び工程に係る特別な危害及びこれに関連する保護措置を周知すること、他国における好事例に関する情報を提供すること、産業における安全及び衛生上の危害の要因分析について主導的役割を果たすこと[第44項] ○ 安全衛生に関する国内及び国際機関、国内当局、労働者及び労働者団体と協議の上、安全衛生に関する事項を労働者代表との協約に含めること[第45-46項]

労使関係	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自社の事業の遂行を通じて、労使関係の基準を遵守すること [第 47 項] ○ 結社の自由及び団体交渉権を尊重し、有意義な交渉のために必要な便宜及び情報を提供すること [第 48,57,61 項] ○ 代表的な使用者団体を支持すること [第 50 項] ○ 労使双方の関心事項について、定期的に協議を行うこと [第 63 項] ○ 救済のための効果的な手段を提供するようビジネスパートナーに働きかけること [第 65 項] ○ 適切な手続に従い、労働者の苦情を審査すること [第 66 項] ○ 労働者の代表及び労働者団体と協力して、任意調停制度を設立するよう働きかけを行うこと [第 68 項]
------	---

(出所) ILO 多国籍企業宣言より作成³⁷⁰

9.3 企業によるグッドプラクティス

本項では、企業によるグッドプラクティスを人権デューデリジェンスのステップごとに紹介する。企業による取り組み事例の概要は以下の通りであり、9.3.1以降で各取り組み事例の詳細について記している。企業は自社の置かれた状況を踏まえて適切な人権デューデリジェンスの取り組みは何かを具体的に検討して継続的に実施する必要がある、その取り組み方法は企業ごとに様々な形を取り得る。したがって、以下の各取り組み事例の紹介は、企業が自社およびそのサプライチェーンでどのような行動を取り得るか検討を進めるに当たってのアイデアを与えることを目的としている。また、責任ある企業行動のための OECD デューデリジェンス・ガイダンスや業界ごとのガイドラインなども、企業が自らの発展の道筋と取るべき具体的な行動を特定する際の有用なガイドとなり得る。

責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む

【方針の策定・周知】

- ▶ 様々なステークホルダーと対話し、国際的な文書を参照しながら、人権方針を策定する。(アシックス)
- ▶ グループ行動基準の下に人権方針や調達方針をはじめとする各種社内方針を体系的に整備する。(東芝)
- ▶ 現地の公用語でのハンドブックを作成・配布して、人権方針の周知・浸透に努める。(キヤノン)

【社内体制の整備】

- ▶ 人権推進事務局とリスクマネジメント委員会を通じて、全社横断的な取り組みを促進する。(キヤノン)
- ▶ 責任あるバリューチェーン分科会を設置し、グループ全体での人権尊重の取り組みを推進する。(ブラザー)
- ▶ サステナビリティ委員会や CSR 調達部会等を通じて、部門横断的な連携を促進する体制を整備する。(ワコール)

【研修・教育の実施】

- ▶ 従業員が主体的に理解を深められるロールプレイング形式のワークショップ研修等を通じて、CSR 調達対応への社内の理解を促進する。(帝人フロンティア)

370 ILO, 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_577671/lang-en/index.htm

企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する

【対話の機会の確保】

- ▶ 労使協議会とは別に人権に特化した労使対話を実施し、従業員の人権に関する懸念を把握する。(キヤノン)
- ▶ 母国語でインタビューするなど外国人労働者の特性を踏まえて、また、対話を行いながら工場監査を実施する。(三起商行)

【人権課題把握のための体制・手段の構築】

- ▶ 週次報告書・工場訪問等の様々な手段を通じて現地工場における労働環境の把握に努める。(小島衣料)
- ▶ グループ会社における人権・労働関連の課題を把握するべく各社が実施する自主精査を本社が包括的にサポートする。(パナソニック)
- ▶ 工場の従業員の声を吸い上げる仕組みを複数用意し、潜在的な負の影響を早期に把握するように努める。(キヤノン)

【トレーサビリティの確保】

- ▶ 特定の原材料について優先して、4次サプライヤーまでのトレーサビリティの確保に努める。(アシックス)
- ▶ 間接的な取引先のトレーサビリティも確保できるよう、商品企画の段階で直接取引先に仕入れ先を確認し、管理する。(ファーストリテイリング)

負の影響を停止、防止、および軽減する響を停止する、防止するおよび軽減する

【対話を通じた負の影響の防止・軽減】

- ▶ 工場内に設置した安全衛生委員会等における現地従業員との対話を通じ、労働安全衛生文化の醸成を推進する。(パナソニック)
- ▶ 従業員と対話を通じて労働災害のリスクを軽減する。(ワコール)
- ▶ 企業による手数料負担や外国人技能実習生への確認を通じて、本人に自国での送り出しに関する手数料を負担させないよう取り組む。(帝人フロンティア)

【取引先の取り組みの促進・支援】

- ▶ 「ビジネスパートナー管理方針」に基づき、サプライヤーにおける取り組みを要請し、支援する。(アシックス)
- ▶ 苦情処理メカニズムを通じて得た情報を活用して重要な課題を把握し、サプライヤーにおける負の影響の防止・軽減を支援する。(ファーストリテイリング)
- ▶ インセンティブ付与を通じサプライヤーによるCSR調達ガイドラインの遵守を促進する。(三起商行)
- ▶ CSRアンケートの結果のフィードバックや個別面談を通じて、取引先における負の影響の防止・軽減を促す。(ブラザー)

【企業間での協力】

- ▶ 現地での勉強会等の場を通じて他企業と協働して現地労働法令の情報を収集し、従業員の権利保護を促進する。(丸久)

実施状況および結果を追跡評価する よび結果を追跡評価する

【負の影響の防止・軽減に活用】

- ▶ 労働安全衛生マネジメントシステムを推進するとともに、重大な労働災害の発生状況を調査・分析し、再発防止に活用する。(パナソニック)
- ▶ 労働時間など人事部門が把握している既存のモニタリング指標を人権デューデリジェンスの実効性評価にも活用する。(キヤノン)

【人権デューデリジェンスの手法改善に活用】

- ▶ 苦情処理メカニズムを国連指導原則に照らして自己評価し、その結果確認された課題に取り組む。(ファーストリテイリング)
- ▶ 従前の取り組みにおける課題を踏まえ、生産パートナーの自主的な取り組みを推進するとともに、業界共通のフレームワークの評価ツールを用いるようにするなど人権デューデリジェンスの方法を改善する。(ファーストリテイリング)
- ▶ 調達取引先における調達方針に関する遵守状況等を定期的に調査し、手法についても強化・改善する。(東芝)

影響にどのように対処したかを伝える

【情報開示の工夫】

- ▶ ステークホルダーが理解しやすいように、定性・定量双方の情報開示に努める。(東芝)
- ▶ グループにおける「顕著な人権リスク」を中心に据えて、対応状況や方針を記載することで、一覧性のあるかたちで情報を開示する。(キヤノン)

【詳細な情報開示】

- ▶ 苦情処理メカニズムの透明性の確保に向けて、通報件数やその内訳などの関連情報を積極的に開示する。(パナソニック)
- ▶ 労働環境モニタリングに関する取り組みについてその概要だけでなく、評価結果や評価区分の説明等を分かりやすく開示する。(ファーストリテイリング)

【情報開示を通じたコミットメント】

- ▶ 委託先リストの公開を通じて自社の取り組みにコミットするとともに、サプライヤーによるさらなる取り組みを促進する。(ワコール)

適切な場合 is 正措置を行う、または是正のために協力する is 正措置を行う、または是正のために協力す

【苦情処理メカニズムの設置・改善】

- ▶ 通報への対応状況の通報者への開示を含む様々な施策を通じ、グローバルホットラインの実効性確保に努める。(パナソニック)
- ▶ 苦情処理メカニズムの運用プロセスやタイムラインの開示を通じ、利用者にとって予測可能なシステムとなるように努める。(ファーストリテイリング)
- ▶ 苦情処理メカニズムの設置と外部団体のメカニズムへの参画を通じ救済へのアクセスを整備する。(ブラザー)

【取引先との連携・支援】

- ▶ サプライヤーとの間で危機管理報告書を活用し、情報共有体制を構築することで、人権侵害を含む問題発生時の迅速な対応を可能にする。(アシックス)
- ▶ 苦情処理メカニズムの導入や同メカニズムに寄せられた問題の解決においてサプライヤーを支援する。(三起商行)

その他のグッドプラクティス：ILO 多国籍企業宣言

- ▶ 海外工場の従業員に研修プログラムの提供を通じて、上位職就任の機会を創出する。(小島衣料)
- ▶ サプライヤーに対してベタワークといった国際プログラムへの参加を促すとともに、サプライヤーにおける労使対話を促進する。(ファーストリテイリング)

9.3.1 責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む

9.3.1.1 様々なステークホルダーとの対話を踏まえて人権方針を策定【国連指導原則16、OECD ガイダンス1.1、ILO 多国籍企業宣言序文】(アシックス)

アシックスは、2004年にサプライチェーンに関する方針を策定していたが、この方針は、社員や顧客を含め、同社が事業活動を通じて負の影響を与え得るステークホルダーについて広く網羅するものではなかったことから、2022年6月、人権方針³⁷¹を策定した。人権方針の策定に当たっては、負の影響の防止・軽減だけでなく、多様性の尊重やディーセント・ワークの推進といった人権への正の影響の増進にも着目し、持続可能な社会を目指す方針を策定することを目標に、国際的な文書を確認・参照したほか、様々なステークホルダーとエンゲージメントを実施した。

国際的な文書として、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD 多国籍企業行動指針のほか、ディーセント・ワークの実現への積極的寄与を多国籍企業に対して推奨するなど企業による積極的な貢献に言及するILO 多国籍企業行動宣言を参照した。加えて、アシックスが関係する各国における主要な人権課題を把握するため、各国政府が発表している人権報告書なども確認した。

次に、人権方針の策定過程において、社内では、人事・総務部門や生産部門、お客様相談室、マーケティング部門ほか、同社の欧州や米州拠点からもヒアリングを行い、同社が重視すべき人権課題等に関して意見を聴取した。加えて、ステークホルダー・エンゲージメントとして、自社の労働組合とも職場における人権課題等に関して意見交換を実施した。

人権方針は、人権尊重の取り組みに関するコミットメントを示すものであり、責任ある企業行動を企業方針・社内システムに組み込むものとなる。そして、その策定に際しては、国際的な文書を参照し、また、社内外のステークホルダーと議論することが重要となる。アシックスは、複数の国際的な文書を参照し、また、社内・社外とも様々な立場のステークホルダーと議論し、適切な人権方針を策定できるよう努めた。

371 アシックス、アシックス人権方針、<https://corp.asics.com/jp/p/asics-human-rights-policy>

9.3.1.2 人権方針をはじめとする社内方針の整備【国連指導原則16、OECDガイダンス1.1】 (東芝)

東芝は、従前より「東芝グループ行動基準」³⁷²において人権の尊重を第1条に定めているが、昨今の世の中の流れを踏まえて、明確な人権方針を打ち出し、自社の人権に対する思いを社内外に公表していく必要があると考え、2022年3月に「東芝グループ人権方針」³⁷³を初めて制定した。

「東芝グループ人権方針」は、「東芝グループ行動基準」および「東芝グループサステナビリティ基本方針」を補完する関係にある。各方針の概要は図表9-3の通りである。

▶ 図表9-3 東芝グループの各方針等

名称	概要	対象テーマ
東芝グループ行動基準	経営理念(「人と、地球の、明日のために。」)を具体化し、公正、誠実で透明性の高い事業活動を行うとともに、持続可能な社会の形成に貢献する企業であるための行動指針として定めたもの	全般
東芝グループサステナビリティ基本方針	エネルギー不足や資源の枯渇、気候変動などのさまざまな課題を抱える社会の一員として、短期的な利益のみを追求するのではなく、企業活動によって社会に与えるインパクトを長期的に考え、社会課題の解決に貢献する取り組みを進めてきたが、この取り組みを更に前進させ社会のサステナビリティに寄与する活動を強化するために定めたもの	サステナビリティ全般
東芝グループ人権方針	東芝グループは、東芝グループ行動基準において人権の尊重を第1条に定めているが、東芝グループの人権に対する姿勢や取り組みをより明確化するために定めたもの	S (人権)

(出所) 東芝ウェブサイト「東芝グループ行動基準」

さらに、人権の尊重への取り組みは、東芝グループだけでなくサプライチェーンにわたって徹底していくことが重要であると認識し、「東芝グループ調達方針」³⁷⁴を定めるとともに、「調達取引先様へのお願い」と題する文書を策定し、人権への配慮について遵守を依頼するとともに、CSR調査を通じて遵守状況を確認している。

また、近年、鉱物調達において、コンゴ民主共和国および周辺国のリスクのみならず、その他紛争地域および高リスク地域での紛争、児童労働を含む人権侵害全般や汚職などにリスクが広がっていることを受け、一定の鉱物(錫、タンタル、タングステン、金及びコバルト)について、「東芝グループ責任ある鉱物調達方針」を定めるとともに、責任ある鉱物調達を推進するべく、調査・教育、社外との連携・教育といった活動を行っている。

責任ある企業行動を企業方針および社内システムに組み込むことが、人権尊重の取り組みの最初のステップとして求められる。東芝グループは、同社のグループ行動基準をベースとして、様々な責任ある企業行動に関する方針を策定・公開しており、それらの中で、人権尊重の取り組みについても企業方針及び経営システムに組み込むよう努めている。

372 東芝、東芝グループ行動基準、<https://www.global.toshiba/jp/sustainability/corporate/standards-of-conduct.html>

373 東芝、東芝グループ人権方針、https://www.global.toshiba/content/dam/toshiba/jp/sustainability/corporate/performance/social/pdf/human-rights-policy_jp.pdf

374 東芝、東芝グループ調達方針、<https://www.global.toshiba/jp/procurement/corporate/policy.html>

9.3.1.3 現地公用語でのハンドブックの作成・配布等を通じて人権方針を周知・浸透【国連指導原則16、OECDガイダンス1.1】（キヤノン）

キヤノンでは、2021年に制定した「キヤノングループ人権方針」³⁷⁵を日本語と英語で公開しており、各国・地域の従業員・ステークホルダーにウェブサイトを通じて周知を行っているが、これらに加えて、販売会社や工場所在国の公用語でキヤノングループの人権方針等の周知を行っている。

例えば、キヤノンベトナムでは、同社の人権方針のほか、キヤノングループの企業理念や行動規範等について記載したベトナム語のハンドブックを作成して従業員の入社時に配布し、周知に努めている。

また、このハンドブックでは、現地の従業員が違法行為・非倫理的行為などを通報できる内部通報制度（連絡先メールアドレス）のほか、職場環境に関する改善要望等も含めてより身近に従業員の母国語であるベトナム語で利用できる従業員相談窓口（ホットラインの電話番号）の情報も併せて提供し、人権課題やその懸念等が生じた場合にも速やかに対応できるように試みている。

▶ 図表9-4 キヤノンベトナム「従業員ハンドブック」



（出所）キヤノンベトナム

人権方針は、単に策定するだけでなく、周知・実践に努めていくことが重要である。キヤノンベトナムでは、人権方針および関連情報について現地の公用語で記載したハンドブックを入社時に従業員に配布することで、人権方針の存在はもちろん、その具体的な内容である守られるべき人権や労働者の権利を、従業員自身に認識してもらえるよう努めている。また、同ハンドブックで内部通報制度や相談窓口も併せて周知し、人権課題やその懸念等が発生した場合にも速やかな対応につなげやすくしている。

375 キヤノンは、1937年の創業時より、全従業員を、身分、性別、年齢、職種で区別することなく、皆一律に社員と呼んで公平公正に接し、人間尊重主義を貫き、創立51年目に当たる1988年には、一企業や一国の利益を超えて、全人類の幸福と繁栄を目標とする「共生」を新しい企業理念として掲げた。こうした状況の下で、キヤノンは、昨今の社会的要請を踏まえ、社内で人権方針の在り方を検討し、国連ビジネスと人権指導原則で求められている国際的なスタンダードに合わせるため、改めて人権方針として策定した。キヤノン、人権の尊重、<https://global.canon/ja/csr/people-and-society/labor/human-rights.html>

9.3.1.4 人権推進事務局とリスクマネジメント委員会を通じ全社横断的な取り組みを促進 【OECD ガイダンス1.2】（キャノン）

キャノンでは、取締役会決議に基づき設置されているリスクマネジメント委員会と、人権の担当役員である代表取締役副社長を責任者とし、サステナビリティ部門、法務部門および人事部門から構成される人権推進事務局による推進体制の双方を活用することで、以下の通り、グループ全体における人権尊重の取り組みを促進している。

まず、人権推進事務局は、グループ全体を通じてキャノングループ人権方針に基づく取り組みを進めるべく、グループ全体に関わる事項を担当しており、人権尊重の取り組み全体の計画（人権デューディリジェンスに関する活動方針を含む）を策定する。本社各部門および各グループ会社は、決定された人権尊重の取り組み計画に従い、それぞれ人権デューディリジェンス等を実施することとなる。これらの取り組みの結果は、リスクマネジメント委員会³⁷⁶において毎年評価し、CEOおよび取締役会に報告される体制となっている。人権推進事務局は、一連の取り組みを踏まえて確認された課題等を翌年度以降の人権尊重の取り組み計画に反映している。

なお、人権推進事務局は、上記計画立案だけではなく、苦情処理メカニズムの整備と運用、人権方針の啓発、ステークホルダー・エンゲージメントの企画・実施等の役割も担っている。

▶ 事業部門における人権リスク特定ワークショップ



（キャノン提供）

企業は、自社のバリューチェーン全体において、人権を尊重していくことが求められるため、本社・グループ会社等のそれぞれの主体が連携しながら取り組む必要がある課題も少なくない。キャノンでは、本社の人権推進事務局が人権へのリスクの所管部門として、本社各部門及び各グループ会社の人権へのリスクの特定や防止・低減対策を統制・支援することで、グループ全体における人権尊重の取り組みが進むように努めている。

376 2022年から、リスクマネジメント委員会において、人権侵害リスクが重大なリスクとして特定されたことから、人権デューディリジェンス等の結果が同委員会の評価の対象とされた。

9.3.1.5 責任あるバリューチェーン分科会を設置し、グループ全体での人権尊重の取り組みを推進【OECDガイダンス1.2】（ブラザー）

ブラザー工業（以下、ブラザー）は、サステナビリティ基本方針に基づく、マテリアリティへの取り組みを中心とした各種活動をグローバルに推進し、サステナビリティを重視した経営を進めていくことを目的として、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置している。同委員会の傘下に、部門横断でサステナビリティを重視した経営を推進するため、6つの分科会を設けている（図表9-5）。

この分科会のうち、責任あるバリューチェーン分科会は、自社グループのバリューチェーンにおいて、事業に関わる人々の人権が尊重され、労働者に安全安心な職場を提供するための活動を推進する役割を担う。同分科会の中で、主に法務部門、購買部門、CSR部門が中心となって、グループ全体を主導して、人権課題の特定や負の影響の軽減・防止といった取り組みを推進している。

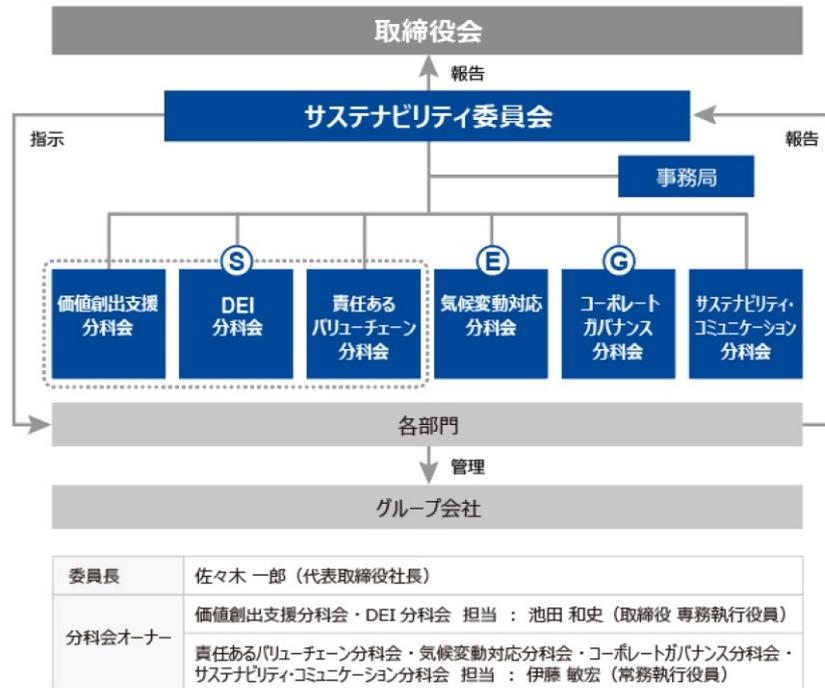
具体的には、例えば、同分科会の前身である社会分科会³⁷⁷において、グループ全体の人権尊重の徹底と顕著な人権課題への対応を強化し、バリューチェーン全体で人権への負の影響を防止するため、同分科会が中心となって草案を作成し、サステナビリティ委員会での議論・承認を経て「ブラザーグループ人権グローバルポリシー」を2023年1月30日に新たに制定、公開している。

また、責任あるバリューチェーン分科会では、事業内容やグループ会社ごとにサプライヤーが異なる中で、より効率的な取り組みを行うように工夫を凝らしている。例えば、サプライヤーに回答をお願いするアンケートのフォーマットの統一を行っている。加えて、同分科会による強制労働等に焦点を当てたアンケートと、購買部によるCSR調達の視点でのCSRアンケート（9.3.3.7参照）を統合して実施するようにしている。こうした取り組みにより、サプライヤーのアンケートにかかる事務負担を合理的に軽減することで、負の影響の適切な特定や防止・軽減につながるようにしている。

377 2023年4月、社会分科会は、図表9-5のESGのSに関する分科会（価値創出支援分科会、DEI分科会および責任あるバリューチェーン分科会）に再構成された。

- ▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
 バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて

▶ 図表9-5 ブラザーのサステナビリティを重視した経営の推進体制



（出所）ブラザーウェブサイト「サステナビリティを重視した経営の推進」³⁷⁸

ブラザーは、代表取締役社長を委員長として取締役会に報告を行うサステナビリティ委員会の下に、責任あるバリューチェーン分科会を設け、同分科会（その前身組織を含む）の下で、グループとしての人権グローバルポリシーを策定したり、アンケートについて合理化を図ったりして、グループ全体としての取り組みを進められるようにしている。

9.3.1.6 サステナビリティ委員会等を通じて部門横断的な連携の促進体制を整備【OECD ガイダンス1.2】（ワコール）

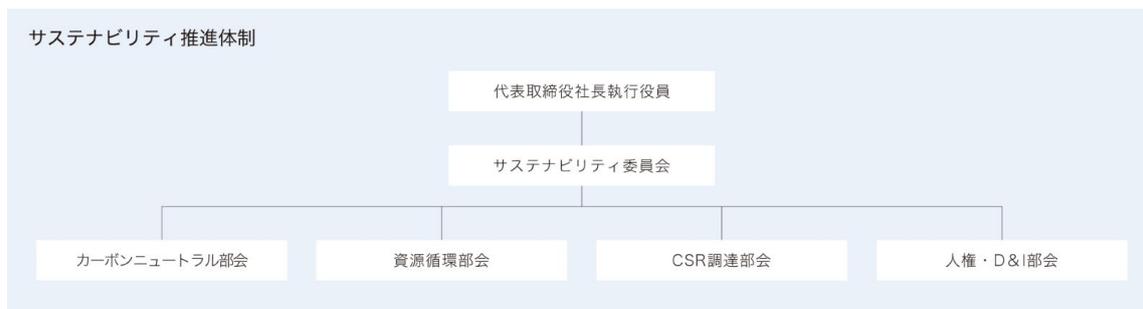
ワコールは2022年4月、代表取締役社長執行役員が統括責任者を務めるサステナビリティ委員会を設置し、グループのサステナビリティ課題に対する取り組みなどを取締役会に報告・提言する体制を構築した。また、ビジネスと人権に関しては、同委員会の下部組織としてCSR調達部会および人権・D&I部会³⁷⁹を設けた（図表9-6参照）。

取締役副社長執行役員が部会長を務めるCSR調達部会は、推進事務局（法務・コンプライアンス部、経営企画部、グローバル本部、事業管理部）と各事業部門から構成される。推進事務局は、各事業部門等の意見も踏まえながら、部会長とともにワコールグループとしてのCSR調達に関する具体的な計画を議論して策定し、ワコールのグループ会社を含む各事業部門は、その計画に従ってCSR調達の取り組みを進めていくこととしている。各事業部門における取り組み結果は、CSR調達部会に報告され、今後の改善点等を含め同部会から各事業部門にフィードバックを行っている。

また、グループ全体のサステナビリティ課題に対する取り組みを推進する体制として、コーポレートコミュニケーション部にサステナビリティ推進担当を設置している。コーポレートコミュニケーション部はCSR調達部会だけでなく、人権・D&I部会等にもメンバーとして参画しており、ワコールグループのサステナビリティに関する取り組みについて、投資家やNGOなど社外ステークホルダーの意見を取り入れながら、適切かつ円滑に社内外とコミュニケーションを行えるようにしている。

もちろん、ビジネスと人権に関する問題は、調達以外の視点で検討することも必要であることから、ワコールは、人権・D&I部会を設置して、人権擁護に関わる教育啓発活動や、人権デューディリジェンス実施への助言・提言等を行っている。

▶ 図表9-6 ワコールホールディングスのサステナビリティ推進体制



（出所）ワコールホールディングスウェブサイト「サステナビリティ推進体制」³⁸⁰

人権尊重の取り組みは、事業活動の様々な場面で求められることから、部門横断的に取り組むことができる体制を構築する必要がある。ワコールは、サステナビリティ委員会の下にCSR調達部会を設置して様々な部門を参加させ部門間の連携を促進したり、CSR調達に関する取り組みを対外的にも適切にコミュニケーションできるようコーポレートコミュニケーション部にサステナビリティ推進担当を設置したりして、部門横断的な取り組みを促進している。

379 D&Iは、Diversity & Inclusionの略称である。

380 ワコールホールディングス、サステナビリティ推進体制、<https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/system/>

9.3.1.7 CSR調達対応への社内の理解促進【OECDガイダンス1.1】（帝人フロンティア）

帝人フロンティアは、「基本的調達方針」³⁸¹と「人権・労働・環境に関する調達方針」³⁸²から構成されるCSR調達基本方針やCSR調達基準書を策定している。同社は、社内基準に基づき選定した国内外の調達先に対して、CSR調達基準書を配布し、同社のCSR調達基本方針等への理解・協力を得られるよう努めている。

▶ 帝人フロンティア 社外向けCSRセミナーの様子



（帝人フロンティア提供）

他方で、調達先といった社外関係者だけではなく、CSR調達基本方針等の実施を要請する側である社内関係者の理解も重要であることから、帝人フロンティアは、社内関係者への教育も進めている。例えば、CSR調達に関する教育をeラーニング形式で配信している。さらに、より積極的に従業員の理解を促進する方法として、ワークショップ形式の研修を実施している。同研修は、帝人フロンティアの環境安全・品質保証部が実施しているが、マルチ・ステークホルダー・イニシアチブが提供している専門的な資料を活用している。

ワークショップ形式での研修の初級編では、例えば「自社のある製品の原材料に関する東南アジアのサプライチェーン上の企業で人権問題が確認された」といった状況を想定する。参加者はサプライチェーン上の企業、その原材料の自社にとっての一次調達先、その製品の販売店、自社の株主といったステークホルダーに分かれて、それぞれの立場で期待される対応についてロールプレイングを行う。

また、中級編では、例えば、参加者それぞれが企業経営者になったと仮定する。それぞれに割り振られた一定の予算を企業が製品を製造・販売して利益を上げるための設備投資と、サプライチェーン上の人権問題などに対応するための投資に振り分け、また、両者のバランスを調整しながら、どのように企業利益を高めていくのかを考える企業経営視点でのロールプレイング・ゲームを研修に取り入れている。

人権への負の影響を防止・軽減していくためには、社内の従業員の人権尊重の取り組みに関する理解を促進していく必要がある。帝人フロンティアは、eラーニング形式での講義の提供にとどまらず、ロールプレイング形式での研修も取り入れ、従業員がより主体的に理解を深められるように努めている。

381 法の遵守、公正かつ公平な取引、適切な取引先の選定、反社会勢力との関係遮断、社会との共存共栄、の5項目から構成される。

帝人フロンティア、CSR調達、<https://www2.teijin-frontier.com/sustainability/procurement/>

382 人権の尊重、労働安全衛生の確保、環境の保全の3項目から構成される。

9.3.2 企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する

9.3.2.1 労使協議会とは別に人権に特化した労使対話を実施し、従業員の人権に関する懸念を把握【国連指導原則 18、OECD ガイダンス 2.1、ILO 多国籍企業宣言 10(e)、61、63】(キヤノン)

キヤノンでは、人権デューディリジェンスにおいては、実際のまたは潜在的な負の影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントは欠かせない要素であると考えている。

そのため、キヤノンは、人権デューディリジェンスの一環として顕著な人権リスク³⁸³を特定するに当たり、同社の労働組合との間で、通常の労使協議とは別に、人権に関する意見交換を実施している。2021年に実施した意見交換では、とりわけ従業員への人権リスクとして考えられる「人種・性別・宗教等による差別」「ハラスメント」「過重労働」「労働安全衛生」「プライバシーの保護」について、労働組合の認識を確認するとともに、広く人権リスクについて意見交換を実施した³⁸⁴。意見交換の中で、労働組合からは、「過重労働」や「労働安全衛生」に関する懸念が挙げられ、それらの人権リスクがキヤノングループにおける重要な課題に含まれることを改めて認識した。

このようなステークホルダーの認識や意見を踏まえて、キヤノンとしての「顕著な人権リスク」(9.3.5.2 参照)の特定・評価を実施している。

▶ キヤノン労働組合との人権対話の様子



(キヤノン提供)

企業のみ視点では、企業活動を通じて生じ得る人権への負の影響を適切に把握することが困難な場合もあり、ステークホルダーとの対話が重要である。キヤノンでは、例えば、人権への負の影響の特定に当たって、通常の労使協議とは別に人権に特化した労使対話を実施することで、企業のみ視点だけではなく、ステークホルダーの視点も取り入れることで、実際のまたは潜在的な負の影響をよりの確に捉えられるよう努めている。

383 顕著な人権リスクは、Salient human rights riskの訳語であり、一般に自社の活動および取引関係のもとで、ライツホルダーが最も深刻な負の影響のリスクにさらされている場合におけるそのリスクを指す。

384 キヤノンは、その長い労使協議の歴史の中で、労使が一体となって人権を含めた従業員の課題に取り組んできた土壌があることも相まって、有意義な意見交換を行うことができていると考えている。

9.3.2.2 外国人労働者の特性に配慮し、対話を行いながら工場監査を実施【国連指導原則18】 (三起商行)

三起商行は、専門的な知見を有する NGO とともに、2018年から2019年にかけて、自社と直接の契約関係にあり (Tier 1)、かつ、外国人技能実習生を雇用する25のサプライヤーの国内縫製工場に対し、外国人技能実習生の労働環境に焦点を当てて、監査を実施した。

2020年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、工場における監査を一時中断せざるを得なかった。しかし、2021年から再開するとともに、以降は三起商行にとって二次取引先 (Tier 2) である国内の染工場にも対象を拡大している。

このような外部専門機関と共同で実施する監査においては、外国人技能実習生に係る帳票類を確認して、労働時間のほか、労働契約の内容や賃金が適正に支払われているか等を確認している。また、経路の確保や薬品の適切な管理など労働安全衛生面で問題が生じていないかを確認するとともに、同技能実習生の作業現場を視察して、作業環境が適切であるか、適切に安全管理が行われているかを確認している。さらには、外国人技能実習生に母国語でインタビューを実施したり、寮の視察を行ったりして、外国人技能実習生の労働環境や待遇の観点から、国際的な基準を踏まえて強制労働と疑われるような状況が生じていないか³⁸⁵を確認している。

これらの監査においては、規定の項目についてチェックリストを用いた確認に終始するのではなく、工場従業員の労働条件や労働安全衛生を取り巻く実態を聞き出せるように工場経営者層や総務担当、労働者・外国人技能実習生など工場における関係者との対話を重視している。

負の影響を特定するためにも、ステークホルダーとの対話は重要である。三起商行は、監査において、形式的な確認にとどまらず、工場経営者層や総務担当、労働者・外国人技能実習生など工場における関係者との対話を重視し、また、相手方の母国語で対話するといった配慮も行っており、さらには、強制労働と判断される可能性のある門限や移動制限を伴う規則が寮生活で適用されていないかについても確認を行うなど、外国人労働者の特性を踏まえながら工場監査を実施している。

9.3.2.3 週報の運用や工場訪問等を通じて労働環境を把握【国連指導原則18、OECD ガイダンス2.2、ILO 多国籍企業宣言9】 (小島衣料)

小島衣料は、日本本社と現地自社工場とが協力して、自社工場における労働環境の改善に取り組んでいる。例えば、バングラデシュの自社工場では、主に、①週次報告書、②現地訪問、③定期的なヒアリングを通じて、労働環境を把握し、その改善に努めている。

①週次報告書：労働環境を把握するとともに、労働環境に関する改善要望等の現地従業員の意見を把握するため、全駐在員が、現地採用の班長や副班長への聞き取り等を行った上で、週次で報告書を作成することとしている。各駐在員の所属グループの責任者が自グループ内の週次報告書の内容を確認するとともに、本社に共有している。

385 ILO の「ILO indicators of Forced Labour (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)」では、強制労働を疑う11の指標を説明している。指標の例には、賃金の留保 (Withholding of wages)、借金による束縛 (Debt bondage)、虐待的な労働環境・生活環境 (Abusive working and living conditions)、極度の時間外労働 (Excessive overtime) などが挙げられている。

- ②現地訪問：2～3カ月に1回、日本本社から担当者が各国工場を訪問し、現地視察を行っている³⁸⁶。現地視察においては、工場内の労働環境の適切性や安全性に問題がないかを確認することに加えて、対話を通じて従業員の生活環境についても問題がないか等を確認している。このように、工場現場を訪問し、文化や宗教といった現地の事情に関する関係者の意見も参考にしながら従業員と直接対話することで、仮に従業員に不満があってもその不満が本社まで報告されない、という事態に陥らないように努めている。
- ③工場での従業員への定期的なヒアリング：工場幹部が自社の従業員に対して、月1回程度、労働環境や生活環境に問題がないかといった観点からヒアリングを実施している。ヒアリングを通じて、従業員の生の声を積極的に吸い上げ、日本本社にも共有している。

小島衣料は、これら①～③の活動等から得られる情報を踏まえて、本社が各工場の労働環境に課題があるかどうかを確認するようにしている。もちろん、実際に課題があると判断した場合には、是正措置を検討・実施することとしている。そして、是正措置を実施したにもかかわらず、週次報告書等を通じて類似した問題の報告が続く場合には、是正措置が機能していないと判断し、さらなる措置を実施することとしている。

日本本社との地理的な差異等により、特に海外の工場等における人権への負の影響を把握することは、国内の工場等と比較すると一般的に容易ではない。小島衣料は、様々な手法を用いて、海外工場の労働者の労働環境を把握するように努めている。

9.3.2.4 自主精査を通じてグループ会社における人権・労働関連の課題を把握【国連指導原則18、OECDガイダンス2.1・2.2、ILO多国籍企業宣言9】（パナソニック）

パナソニックホールディングスは、人権デューディリジェンスのうち人権への負の影響の特定・評価として、2021年度から人権・労働に関する課題を鳥瞰する目的で、グループ海外製造会社（同グループの製品の製造を担う海外のグループ会社を指す。以下同）に対して「人権・労働コンプライアンス自主精査」（以下、自主精査）の実施を要請している。

「人権・労働コンプライアンス自主精査」では、その実施要請を受けた各会社において、労働者の権利を含む人権への負の影響の有無や内容を自主的に調査し、確認された問題点を改善することとなる。したがって、自主精査が十分に実施されるためには、対象会社が自主精査の意義や取り組み方法について適切に理解する必要がある。そのため、自主精査を要請するに当たって、パナソニックホールディングスは、各対象会社に対し、それぞれの自主精査の実施に責任を持つ推進担当者を設置するよう要請するとともに、事前説明会を行って対象会社と密に連携を取りながら、自主精査が確実に実施されるように支援等を行った。その結果、2021年度は、全ての対象会社から自主精査の結果を回収することができた。

パナソニックホールディングスは2021年度に実施した自主精査を通じて、対象会社における課題を速やかに是正するためには、より具体的な課題把握が必要であると認識したため、対象会社の調査内容となる自主精査におけるセルフチェックリストの質問項目を見直した。このように、2021年度の自主精査の経験を踏まえた改善を加えた上で、一部の国内製造拠点も対象に追加して、2022年度の自主精査を実施した。

なお、上記セルフチェックリストは、業界の専門団体の資料や「ILO中核的労働基準等の国際規範」を参

386 ただし、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う移動制限が行われていた時期を除く。

考にして作成したが、その際には、対象会社が回答しやすいよう、自社向けに言葉を言い換えるなど工夫している。また、同リストの質問の意味を対象会社の従業員が正しく理解し、自律的に課題を把握し是正することができるよう、今後、関係従業員への啓発・教育を行うことを計画している。

グループ会社に対して人権デューデリジェンスの実施を要請したとしても、グループ会社において人権デューデリジェンスのための人的リソースや、人権デューデリジェンスの意義や必要性等の基礎的な知識・理解が十分ではないと、グループ会社における対応は形式的なものにとどまってしまう可能性がある。この事例において、パナソニックグループは、対象会社に自主精査の実施を要請するに当たり、推進担当者の設置、事前説明会の開催をはじめとする様々な工夫を行い、人権デューデリジェンスの一部である自主精査を通じて、グループ会社の状況を適切に把握できるように努めている。そして、こうした自主精査に際して、ILO 中核的労働基準や専門団体の資料を活用したり、従前の取り組み結果を踏まえてチェックリストを改善したりしていることも、効果的な人権への負の影響の特定につながり得る。

9.3.2.5 現地の工場内の従業員の声を吸い上げる仕組みを複数用意し、潜在的な負の影響を早期に把握【国連指導原則18、OECD ガイダンス2.1】（キヤノン）

キヤノンは、苦情を吸い上げるための様々なチャンネルを通して、従業員の人権への負の影響にもつながり得る職場における懸念の早期発見・早期解決を目指している。

例えば、キヤノングループで最多の従業員が働く生産拠点であるキヤノンベトナムには3つの工場があるが、それぞれの工場内に、従業員が利用できる相談チャンネルを複数用意している。従業員が利用できる制度（上司との面談、人事総務相談ホットライン、内部通報制度、工場内設置の投書ボックス）のほかに、会社側から積極的に従業員の懸念や状況を尋ねる手法として、全従業員向けのオンライン調査を年1回実施している。このオンライン調査では、従業員の働きがいや、福利厚生イベント、作業場の環境など、およそ100の質問に回答してもらうこととしている。

キヤノンベトナムでは、これらのチャンネルを通じて、様々な懸念や相談を確認し対応を検討している。例えば、オンライン調査を通じて作業場の室温に関する懸念が寄せられたことがあった。キヤノンベトナムが確認したところ、ベトナムでは夏場は高温となる日が多いことから、工場内の場所によっては、空調を作動させていても適温にならないところも確認された。そのような環境下での業務は、体調不良等の原因になる可能性があることから、未然に負の影響を防止・軽減するために、天井巨大ファンや空調機の設置、換気用パイプの増設、熱中症予防のための冷やしたレモン水の提供等によって対応した。

▶ 従業員の声を受けて工場長が現場をチェックして課題に対応



(キヤノン提供)

人権への負の影響が現実化していない潜在的な段階で、現実化するリスクの防止・軽減に努めることで、人権侵害が生じてしまうことを回避できる可能性が高まる。キヤノンでは、苦情を吸い上げるための様々なチャネルを用意することで、可能な限り従業員の懸念を幅広く把握することができるよう試みている。

9.3.2.6 特定の原材料に関し優先して4次サプライヤーまでのトレーサビリティ確保に努める 【OECDガイダンス2.2】（アシックス）

アシックスは、自社がサプライチェーンの中で重要な役割を担っていると認識しており、その透明性を高めることは、全てのステークホルダーに対する同社にとって不可欠の責務であると考えている。こうした考え方の下、アシックスは、直接の契約関係にある調達先工場（Tier 1）と、調達先工場（Tier 1）にとっての主なサプライヤー（工場）（Tier 2）をリストにして公開している。

また、アシックスは、特定の原材料について優先的に、調達先工場（Tier 1）との取引のサポートを得ている仲介業者に対して依頼して調査してもらう方法により、2次サプライヤー企業（Tier 2）、3次サプライヤー企業（Tier 3）、さらには4次サプライヤー（Tier 4）まで把握できるように踏み込んで調べている。仲介業者への依頼に際しては、なぜトレーサビリティを確保する必要があるかを丁寧に説明したり、情報を集約する作業シートを併せて提示したりすることで、仲介業者の理解を得て適切な情報収集を行えるように努めている。

幅広いサプライチェーンの中の直接・間接の全てのサプライヤーを把握することは困難である。アシックスは、特定の原材料について優先して、仲介業者の協力を得て4次サプライヤーまでの把握にも取り組んでおり、サプライチェーンの透明性の確保に努めている。

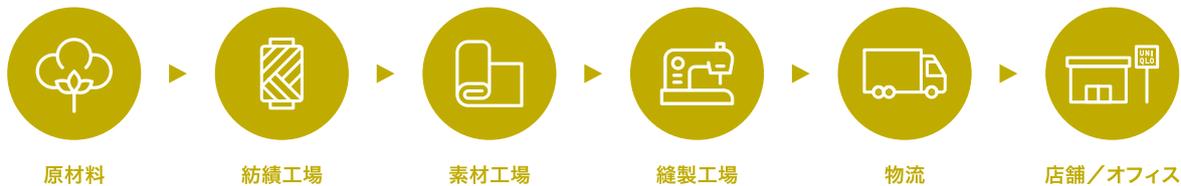
9.3.2.7 間接的な取引先のトレーサビリティ確保に向けた商品企画の段階での取り組み【OECD ガイダンス2.2】（ファーストリテイリング）

ファーストリテイリングは、サプライチェーン全体の人権尊重、労働環境改善、環境保全などに、生産パートナーとともに取り組んでいる。そして、生産パートナーリストを公開することで³⁸⁷、ファーストリテイリングのサプライチェーンの透明性を高め、責任を果たす努力をしている。

生産パートナーの公開のためには、そもそもサプライチェーンにおける取引先を把握しておく必要がある。アパレル産業では、一般的に、服飾製造販売業者にとっての直接取引先である縫製工場（Tier 1）の上流に、生地工場（Tier 2）、紡績工場（Tier 3）などが存在し、サプライチェーンが複雑化している。また、例えば、縫製工場の中には、生地商社を経由して、シーズンごとに異なる生地工場（Tier 2）から生地を調達するケースもあり、こうした場合には、特にTier 2以降の取引先を把握することが難しくなる。

▶ 図表9-7 ファーストリテイリングのサプライチェーンプロセス

サプライチェーンプロセス



（出所）ファーストリテイリング「統合報告書2022」³⁸⁸

こうした状況を踏まえ、ファーストリテイリングは、縫製工場（Tier 1）との間で、商品の企画段階において仮にその商品を製造する場合に縫製工場がどの工場から生地等を調達するかを確認し、管理することで、最終的に自社が購入する製品の生産や品質を安定させるとともに、Tier 2やTier 3の生産パートナーについても可能な限り把握し、そうした生産パートナーとの間でも人権尊重の取り組みを長期的な視点で実施できるように努めている。

人権デューデリジェンスを実施するにしても、自社にとって間接的な取引先（Tier 2/Tier 3等）については、把握することも難しい場合が多い。ファーストリテイリングは、業界の状況も踏まえ、直接の取引先（Tier 1）と協議して、その取引先による調達先候補を確認し、管理することで、間接的な取引先のトレーサビリティを確保することができるように努めている。

387 2022年9月現在、継続取引予定の全縫製工場、ファーストリテイリング商品の素材を継続的に生産している素材工場、縫製工場が一部の加工工程（洗いやプリントなど）を委託している工場を公開している。なお、「縫製工場」は、最終商品を生産する工場を指しており、直接取引・間接取引両方の取引先工場が含まれる。

388 ファーストリテイリング、統合報告書2022、<https://www.fastretailing.com/jp/ir/library/pdf/ar2022.pdf>

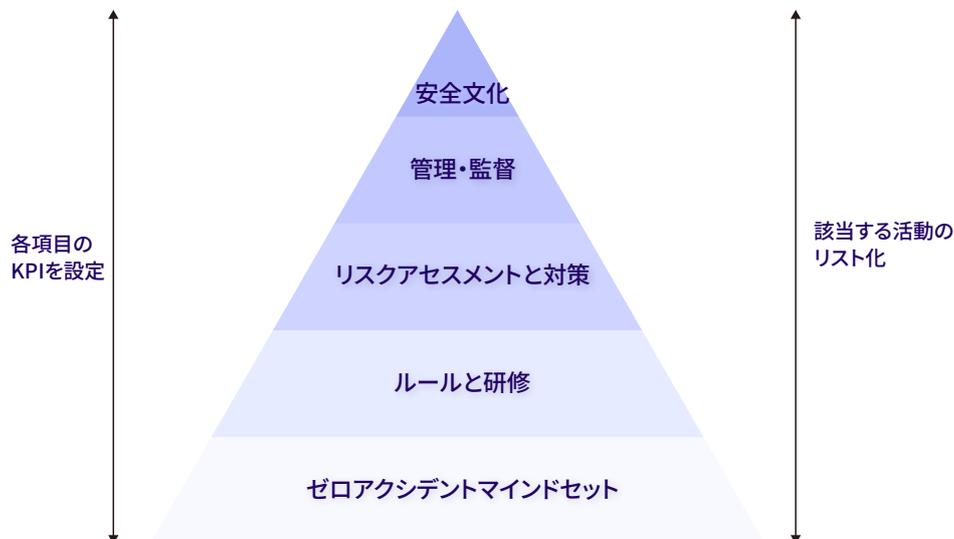
9.3.3 負の影響を停止、防止および軽減する

9.3.3.1 従業員との対話を通じ労働安全衛生文化を推進する【国連指導原則19、OECDガイダンス3.1、ILO多国籍企業宣言44】（パナソニック）

パナソニックグループ海外製造会社の一つであるパナソニック デバイス ベトナム（以下、パナソニック ベトナム）では、同グループの労働安全衛生ポリシー³⁸⁹を踏まえ、工場における従業員の安全衛生を確保し、人身事故等の潜在的な負の影響を防止・軽減していくためには、従業員が自ら安全衛生について考えて従業員間で問題点を指摘し合えることが重要であると考えており、そうした文化を醸成するための体制を構築している。

具体的には、工場内に安全衛生委員会を設置し、その構成員である従業員が自ら、事故や労働災害を防ぐためにはどうしたらよいかについて議論している。そうした議論を踏まえ、安全衛生委員会は、上記の安全文化の醸成という目標を達成するための手段として、①管理・監督、②リスクアセスメントと対策、③ルールと研修、④ゼロアクシデントマインドセットを挙げ、①～④のそれぞれについて、具体的な活動をリストアップして実施計画を策定し、その進捗状況を把握するためのKPI³⁹⁰を設定している（図表9-8）。上記活動計画については、各部門のリーダーがそれぞれの部下に伝えることとしており、従業員が安全衛生について考えるきっかけを提供するとともに、安全衛生意識の浸透を図っている。

▶ 図表9-8 安全衛生に関するイノベーション活動の目標



（出所）パナソニックベトナム提供資料に基づき作成

また、具体的な作業映像を見ながら、その中で人身事故等が生じ得るリスクの高い工程等について話し合うリスクアセスメント研修も定期的にも実施しており、こうした取り組みも上記文化の醸成に貢献している。

さらに、パナソニック インダストリーは、その子会社であるパナソニックベトナムによる安全衛生に関する活動を支援している。例えば、パナソニックベトナムが従業員の労働安全を確保するために実施している施策を定期的に評価する活動である「月次安全パトロール」を実施し、パナソニック インダストリーは、

389 パナソニック、労働安全衛生ポリシー、<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/social/health-and-safety/policy.html>

390 Key Performance Indicator（重要業績評価指標）の略称である。

その報告を受け、さらなる労働安全の向上に向けたアドバイスを提供するなどしている。

現場での安全衛生に関する体制構築、安全衛生文化の醸成を進めていくことは、事故等を通じた人権への負の影響の防止・軽減のための重要な手段である。また、そのような負の影響を防止・軽減していくためにも、従業員をはじめとするステークホルダーと十分に対話することが重要である。パナソニックベトナムでは、安全衛生委員会における安全衛生の向上に向けた活動に従業員を様々なかたちで関与させ、従業員との対話を図りながら、安全衛生文化の醸成を進めている。

9.3.3.2 従業員と対話を通じて労働災害のリスクを軽減【国連指導原則19、OECDガイダンス3.1、ILO多国籍企業宣言44】（ワコール）

ワコールは、グループのCSR調達に関する計画立案と進捗確認の責任を担うCSR調達部会をサステナビリティ委員会の下に設置している（9.3.1.6参照）。同部会では、同グループの「CSR調達ガイドライン」に定める内容の遵守状況を、製造委託先や原材料調達先の自己評価等を通じてモニタリングするとともに、モニタリング等から得られる情報を踏まえリスクが高いと考えられる工場について、優先的に現地監査を行うなどして工場側の問題解決を促してきた。

こうした取り組みに際して、ワコールは、労働安全衛生に関して生産委託先工場の従業員との対話も重視している。例えば、労働安全の観点から、生地を機械で裁断する工程では機械の刃による負傷を防ぐため、手を保護する鉄の手袋を着用するケースがある。しかし、鉄の手袋の着用は細かな作業がしにくいことから、ワコールでは手を適切に保護しつつ細かな作業に支障を来さないよう、指先部分に装着する保護具や、刃の露出を防ぐカバーを開発して使用するなど、従業員と試行錯誤しながら改善に努めている。

また、ミシンによる縫製工程においては、フィンガーガード（指を保護する保護具）の活用等を試みていたものの、ほとんど活用されていなかった。そこで、ワコールは、安全性を優先した対策を工場に対して要請するとともに、作業効率を落とさず、安全に業務に従事することができるよう、市販のフィンガーガードの活用だけでなく、独自のフィンガーガードの開発、展開を従業員の意見を取り入れながら進めることで、縫製工程における従業員の労災事故低減を目指している。

人権への負の影響を防止・軽減するためには、ステークホルダー・エンゲージメントが重要であり、特に労働安全衛生の分野では労使の協力が不可欠である。ワコールでは、従業員の抱く懸念を解消するべく、異なる保護具を採用したり、新たな保護具の開発を目指したりするなど、エンゲージメントの結果をより適切な負の影響の防止・軽減の実現に向けて活用している。

9.3.3.3 外国人技能実習生に自国での送り出しに関する手数料を負担させない取り組み【国連指導原則19、22、OECDガイダンス3.1、3.2】（帝人フロンティア）

帝人フロンティアは、その子会社において技能実習生を雇用しているところ、技能実習生については、自国で借金をして送出機関³⁹¹に多額の手数料を支払って来日した結果、その債務の返済のために労働せざるを得ない状況に陥っている技能実習生の問題が報道されていた。そのため、帝人フロンティアは、その子会社において社内調査を実施したところ、同子会社の技能実習生の中にも、自国で送出機関に多額の手数料を支払って来日している人物がいることが判明した。

こうした状況を踏まえ、帝人フロンティアは、技能実習生の送り出し国において、送出機関に送り出しにかかる手数料を負担させないようにすることが重要であると考えた。そこで、技能実習生を雇用する子会社と協議し、同子会社において、「外国人労働者に関する行動規範」を策定して監理団体³⁹²に周知し、送り出し国において技能実習生に送り出しに関する手数料を負担させることがないよう監理団体においても留意すべきである旨を要請している。

併せて、2019年度からは、より確実に、技能実習生に送り出しに関する手数料を負担させないようにするために、同子会社は、送出機関が技能実習生から徴収する手数料額について開示を受けた上で、その手数料を負担することとしている。その上で、送り出しに関する手数料を支払っていないことを技能実習生に直接確認することで、送出機関による開示情報に誤り等があった場合であっても技能実習生が送り出しに関する手数料を負担しているかどうかを確実に確認できるようにしている。

債務の返済のために労働せざるを得ない状況は、深刻な人権への負の影響の一つである「強制労働」との評価を基礎づける事情の一つとなり得る。帝人フロンティアは、技能実習生を受け入れる子会社において送出機関への手数料を負担するとともに、技能実習生にも直接確認することで、そうした状況が生じないように慎重な対応を行っている。

▶ 工場で働く技能実習生



（帝人フロンティア提供）

391 技能実習制度における送出機関は、技能実習生になろうとする者からの技能実習に係る求職の申込みを適切に本邦の監理団体に取り次ぐことができる者として、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則第25条において定められている要件に適合する機関を指す。（<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/send/>）

392 技能実習生の受け入れの方式の一つである団体監理型における、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施するに当たって、技能実習生を受け入れる事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体を指す。（<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>）の団体監理型に関する記述を踏まえて作成）

9.3.3.4 ビジネスパートナー管理方針を通じてサプライヤーにおける取り組みを要請・支援【国連指導原則19、OECDガイダンス3.2】（アシックス）

アシックスは、遵守すべき最低基準を示した「ビジネスパートナー管理方針」（以下、本管理方針）³⁹³を策定し、同社のビジネスパートナーに対して、その代表者が本管理方針の適用を受けることを承諾する旨の書面の提出を求めている。

本管理方針は、6個の大項目について定める基準を遵守することをビジネスパートナーに求めており、人権に関する基準として「雇用基準」を定める。同項目は、8つの小項目（(1) 強制労働の禁止、(2) 児童労働の禁止、(3) 嫌がらせまたは虐待の禁止、(4) 差別の禁止、(5) 結社の自由及び団体交渉の権利、(6) 報酬、(7) 労働時間、(8) 健康及び安全）から構成されている。

ビジネスパートナーが本管理方針に違反した場合、アシックスは、即座の違反是正要求、もしくは契約終了またはその両方を求めることができると定められている。同社は、本管理方針への違反が確認された場合にはまず是正を要求・指導することとしており、一定期間経過後もなお改善が見られない場合は、契約終了も含めて事業部門がさらなる対応を検討することとしている。

これまでに、例えば、サプライヤー企業が残業代を適切に支払っていないとして本管理方針に違反した例³⁹⁴が確認されたことがある。しかし、現地国法令の認識不足や解釈の誤りに起因するものであり、アシックスの事業部門がそのサプライヤー企業と直接対話し改善を促した。サプライヤーは管理方針に基づき、遡及して労働者に残業代を支払い、また、残業代の計算方法も管理方針に沿うかたちに修正された。こうした対応の結果、現時点において、本管理方針に違反したとしてアシックスが契約を終了したビジネスパートナーは存在しない。

サプライヤーにおける負の影響の防止・軽減を実施することは、自社やグループ会社内の対応に比して一般に容易ではない。アシックスでは、ビジネスパートナー管理方針を策定してその遵守を求め、違反が確認された場合には、直ちに契約を終了するのではなく、同社がサプライヤーと直接対話することも含めて、問題の解決に努めている。

▶ サプライヤー工場での生産の様子



（アシックス提供）

393 供給業者（製造業者を含む）、請負業者（下請業者）、仲介業者、広告代理店、コンサルタントおよびその他のサービス提供者をまとめて「ビジネスパートナー」と呼称している。

アシックス、ビジネスパートナー管理方針、https://corp.asics.com/jp/p/agency_policy

394 本管理方針は、「ビジネスパートナーは…従業員に対し、通常の労働時間への報酬に加え、超過労働時間に対しては少なくとも適用法が定める割増率で、もしくは適用法が存在しない国では通常の時給の25%以上の率で報酬を支払う。」と定めている。

9.3.3.5 苦情処理メカニズムを通じて得た情報を活用し生産パートナーを支援【国連指導原則19、OECD ガイダンス3.2】（ファーストリテイリング）

ファーストリテイリングは、ホットライン（9.3.6.2参照）を含む自社の苦情処理メカニズムを通じて生産パートナーの従業員から受けた相談案件を分析し、生産パートナーにおける負の影響の防止・軽減を支援している。具体的には、分析の結果、例えば、国・地域ごとに類似の相談案件が多い傾向にあると考えられるような場合には、その国・地域の生産パートナーに対して、生産パートナーによる同種の負の影響の防止・軽減を支援している。

例えば、ファーストリテイリングが受け付けた相談内容とカントリーリスクを分析したところ、特にバングラデシュの工場におけるハラスメントの撲滅と防止が重要事項であることが判明した。その対策の一つとして、2019年より、現地NGO等と協働し、工場（生産パートナー）に苦情処理委員会を設置するプロジェクトを進めている。苦情処理委員会は、ハラスメント防止に関する方針やガイドラインを策定し、ハラスメントの調査や調停の役割を担う機関である。5人以上から構成され、委員長および委員の過半数を女性とし、委員のうち2人は工場外から招へいする必要があるものとしている。

上記プロジェクトにおいて、ファーストリテイリングは、工場（生産パートナー）が苦情処理委員会を実質的に機能させることができるように支援を行っている。例えば、2022年度、新たに取引を開始した8工場の経営者、労働者、苦情処理委員会の委員に対し、トレーニングを実施した。

企業は、苦情処理メカニズムに寄せられた苦情自体に対応することが求められる一方で、その苦情を活用し、今後の負の影響の防止・軽減に役立てるという視点も重要である。ファーストリテイリングは、苦情処理メカニズムに寄せられた苦情等を分析し、その結果に基づき、負の影響の防止・軽減に向けて生産パートナーを支援している。

9.3.3.6 サプライヤーによるCSR調達ガイドラインの遵守を促進する【国連指導原則19、OECD ガイダンス3.2】（三起商行）

三起商行は、2017年、「CSR調達方針」、「サプライヤー人権方針」³⁹⁵および「サプライヤー行動規範」を策定するとともに、それらを基に「三起商行株式会社CSR調達ガイドライン」（初版）を策定し、2020年には、サプライヤー環境方針及びサプライヤー移民労働者方針等を新たに追記し、前記CSR調達ガイドラインを改定した（第2版）。初版および第2版の各策定時には、サプライヤー各社を対象にCSR調達説明会を実施し、内容の周知に努めた上で、サプライヤーからCSR調達ガイドラインを遵守する旨の同意を得ている。

他方で、三起商行が要請するだけでは、CSR調達ガイドラインを遵守する直接的なメリットに乏しいと受け取られ、サプライヤーにおける取り組みが十分に進まない可能性もある。そこで、サプライヤーに取り組みを促すとともに、サプライヤーとの長期的に良好な関係性を構築する観点からも、三起商行は、第三者監査の受け入れ要請への同意を含むCSR調達への理解と賛同が得られ、何か問題が発生した場合には是正に向けて対応する姿勢が示されていると考えられる場合には、可能な限り、そうしたサプライヤーの姿勢を発注の際にプラスに考慮するようにしている。

395 三起商行は、人権方針に関して、サプライヤーに対してのみならず自社としても包括的に取り組む必要があるとの認識から、2023年10月にグループとしての方針に内容を一部改定し、「ミキハウスグループ人権方針」として公表している。
ミキハウス、CSR調達、<https://www.mikihouse.co.jp/pages/corporate-csr-procurement>

具体的には、例えば、同社の生産部門が、そうしたサプライヤーが閑散期を有効活用できるように通常の製品発注に加え、あらかじめ前倒しの製品発注を行うことで、サプライヤーが自らの工場を安定的に運営するために必要となる受注数を繁忙期・閑散期を通じて確保できるように、配慮をするよう努めている。

サプライヤーにおける負の影響について、企業は、影響力を行使してその防止・軽減に努める必要がある。三起商行は、サプライヤーに対してCSR調達ガイドラインの遵守を要請するとともに、サプライヤーよりCSR調達への理解と賛同が得られ、進展がある場合には、製品発注を前倒しで行い生産をスムーズにできるようにするなど可能な限り発注の際にプラスに考慮し得る経済的なインセンティブを付与している。経営トップから調達実務に至るまで、企業全体にわたるこの一貫した方針は、サプライヤーと協力し、労働者の権利の尊重におけるサプライヤーの取り組みを支援するという三起商行のコミットメントを示すものである。

9.3.3.7 CSRアンケート結果を踏まえてサプライヤーの取り組みを促進【国連指導原則19、OECDガイダンス1.3、3.2】（ブラザー）

ブラザーは、「調達方針」と「CSR調達基準」の遵守を取引先に求め、その遵守状況を定期的なCSRアンケート等によって確認している。その上で、ブラザーは、確認結果に基づいて、サプライヤーに対して改善を依頼・支援したり、改善状況を監査によって確認したりしている。

具体的には、まず、図表9-9の評価基準に基づき、サプライヤーごとにリスクの高低の観点からランクを付けている。

▶ 図表9-9 CSRアンケートの評価基準

リスクランク	スコア	説明
ローリスク	85点以上	ブラザーが要請する「CSR調達基準」を満たしている
ミドルリスク	65点～84点	改善が必要な項目が一部あるが、自主的な改善が可能
ハイリスク	64点以下	改善が必要な項目あり、早急な改善とモニタリングが必要

（出所）ブラザーウェブサイト「社会（S）責任あるサプライチェーン」³⁹⁶

そして、上記スコアも含め、CSRアンケートを実施した全ての取引先に評価結果をフィードバックするとともに、評価結果に応じて取引先との個別面談を実施し、改善を依頼している。さらに、必要と考えられる場合には、改善を依頼するのみではなく、取引先の生産拠点において監査を実施し、改善状況を確認している。

アンケート調査を通じて人権への負の影響の特定・評価を行う試みは広く行われているが、アンケート調査だけでは、回答された問題が是正されるとは限らない。ブラザーでは、取引先へのフィードバック、個別面談や監査といった様々な方法で、確認された問題が是正されるようフォローを行っている。

▶ ブラザー取引先説明会の様子 人権への取り組みについても説明



(ブラザー提供³⁹⁷)

9.3.3.8 他企業と協働して情報収集を行って負の影響の防止・軽減につなげる【国連指導原則19、OECDガイダンス3.1】(丸久)

丸久は、アパレル製品のOEM³⁹⁸として海外工場で縫製事業を展開する中で、他の企業と協働し、人権への負の影響の防止・軽減に取り組んでいる。

例えば、同社が自社工場を有するバングラデシュにおいて、現地の労働法令は、同国の事情を踏まえて労働者の権利や自由を保護するための規定を設けているため、まずは労働法令を厳密に遵守することが、労働者の人権への負の影響を防止・軽減する出発点となる。

同社が自社工場を有するバングラデシュにおいて、労働法令の改正は同国の公用語であるベンガル語で公表されることに加え、同国政府からその英訳が公表されるまでに時間を要するなど、労働法令の改正に速やかに対応していくことは、日本企業をはじめとする外国企業にとっては必ずしも容易ではない。特に、丸久は、現地で事業展開する企業の中でも、世界的なグローバル企業と比べると相対的にリソースが限られている。

そこで、丸久は、改正も含めて現地の労働法令を適切に理解し、厳密に遵守していくために、同一の輸出加工区（EPZ）³⁹⁹に立地する企業同士で勉強会を開催したり、日本バングラデシュ商工会議所の場を利用したりして、情報交換を行っている。そのような中で、労働法令の改正について情報交換を行うことはもちろんのこと、他企業の労働法令への対応、すなわち、人権への負の影響の防止・軽減の試みについても、情報交換をして、自社の取り組みに活用している。

企業がその操業地で適用を受ける法令を遵守することは、人権への負の影響を防止・軽減するための出発点となり得る。特に、労働法令の遵守は、労働者の権利の保護の観点から重要である。丸久は、他の企業との情報交換の場をうまく活用しながら、まずは現地の労働法令の厳密な遵守に努めている。

397 同上

398 Original Equipment Manufacturerの略称であり、他社ブランドの製品を製造する企業を指す。

399 輸出加工区とは、バングラデシュ政府が指定する輸出専用の経済特区である。なお、EPZは、Export Processing Zoneの略称である。

9.3.4 実施状況および結果を追跡評価する

9.3.4.1 重大な労働災害の発生状況を調査・分析し、再発防止に活用する【国連指導原則20、OECD ガイダンス4.1】（パナソニック）

パナソニックグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムであるISO45001の取得を推進し、マネジメントシステムにのっとり、機械設備や有害物質等へのリスクアセスメントを年1回以上実施し、職場に潜む労働災害や疾病の潜在リスクの低減に努めている。

また、同グループでは、グローバル約340拠点の労働災害発生状況を管理しており、ごく軽微な災害を除き原則全ての災害の報告を義務付けている。特に後遺障害が残るような重篤な労働災害、また同時に複数人が被災する重大な労働災害の発生時には24時間以内の報告を求めている。同グループでは、このような重篤、重大な労働災害を撲滅することを最重要課題として掲げており、これまでの重篤災害が発生した背景や原因等を調査・分析した。その結果、重篤災害の主な要因は、生産設備の調整やメンテナンス等の非定常作業時に、設備を停止せずに作業を行ったため危険源に手指が挟まれ巻き込まれたもので、全体件数の約70%を占めており、特に安全装置が不十分な旧式の設備で多く発生していることが判明した。

そこで、パナソニックグループは、これまでの災害事例や最新の国際規格を反映した設備安全基準作成指針を毎年更新することとし、この指針に基づき、旧式の設備をはじめとした設備安全対策の推進を行っている。また、この指針を理解し安全化技術を現場で展開・実践し、定着させることができる人材の育成を図り、重篤災害撲滅の実現に取り組んでいる。

様々な対策を講じたとしても、実際に負の影響が生じてしまうことを完全に回避することは難しい。パナソニックグループでは、労働災害発生状況をモニタリングするとともに、身体に障害が残る重篤災害については特に優先課題として、その原因・背景の調査分析を実施して、今後の安全対策に活用している。

9.3.4.2 人事部門の既存のモニタリング指標を人権デューデリジェンスに活用【国連指導原則20、OECD ガイダンス4.1】（キヤノン）

キヤノンでは、人権デューデリジェンスで特定された様々なリスクについて、防止・軽減のための施策を順次実施しているが、そのうち従業員に関わる負の影響への対応の実効性の評価に当たっては、人事部門の業務の中で管理してきた指標を活用している。

一例として、キヤノンでは、従業員の過重労働リスクを防止・軽減するための施策の一つとして、2015年より、アジアの生産会社向けに労働に関するガイドラインを導入して人権に対する取り組みを始めた。その後、2022年に当該ガイドラインを業界の専門団体基準に適合するかたちで刷新し、国内外全てのグループ生産会社に対して統一した基準を導入した。

これらの取り組みが過重労働リスクという負の影響の防止・軽減に実効的かどうかの評価に当たって、キヤノンは、人事部門が活用してきたモニタリング指標である労働時間の実績値を活用している。

企業においては、これまで人権デューデリジェンスとして位置付けずに行ってきた取り組みも、人権への負の影響の防止・軽減の観点から役立つなど、人権デューデリジェンスの一部として活用できる取り組みが存在する。キヤノンは、人事部門の労働時間管理などの管理指標を人権デューデリジェンスと結び付け活用し、より多角的に人権尊重の取り組みの実効性を評価することができるように努めている。

9.3.4.3 苦情処理メカニズムの機能を自己評価し確認された課題に取り組む【国連指導原則 31、OECD ガイダンス 4.1、6.1】（ファーストリテイリング）

ファーストリテイリングは、前記の通り、生産パートナーの労働者も利用できるホットラインを構築して運用してきたが（9.3.3.5参照）、生産パートナーの所在国等によって、ホットラインの利用状況に差が生じていることが確認された。これを受け、その背景や原因等を探り課題が確認されるのであれば改善するべく、国連指導原則が示す苦情処理メカニズムが満たすべき8要件⁴⁰⁰に照らしてホットライン機能の自己評価を実施した。

その結果、特に、同8要件のうち、「アクセスすることができる」、「公平である」の各要件に課題があることが分かった。各要件のより具体的な意味内容は、下表の通りである。

アクセスすることができる	利用者であるステークホルダー・グループ全てに認知されており、アクセスする際に特別の障壁に直面する人々に対し適切な支援を提供する。
公平である	被害を受けた当事者が、公平で、情報に通じ、互いに相手に対する敬意を保持できる条件の下で、苦情処理プロセスに参加するために必要な情報源、助言及び専門知識への正当なアクセスができるようにする。

これを受け、ファーストリテイリングは、自己評価結果を踏まえて対策を実施した。具体的には、「アクセスすることができる」の観点から、よりホットラインを認知してもらうため、工場に移住労働者が働いている場合は、母語でホットラインを案内できるよう、ポスターを多言語で作成した。また、「公平である」の観点から、相談者が専門的な解決を必要としている場合は、現地の専門家から直接助言を得られる仕組みを整えるため、国際移住機関（IOM）の助言の下、移住労働者が、工場での勤務時もしくは帰国時にファーストリテイリングのホットラインを利用し、その際に移住労働者を支援できるNGOの選定を行っている。

苦情処理メカニズムの設置は、潜在的な人権への負の影響を防止・軽減するための一つの手段でもあり、そうした手段が効果的に機能しているかを追跡調査することも重要である。ファーストリテイリングは、自社のホットライン機能について自己評価を実施し、アクセスのしやすさなど確認された課題を克服できるように努めている。

400 8要件とは、「正当性がある」「アクセスすることができる」「予測可能である」「公平である」「透明性がある」「権利に矛盾しない」「継続学習の源となる」「エンゲージメントおよび対話に基づく」である。

9.3.4.4 確認された労働環境モニタリング方法に関する課題の改善に向けた取り組み【国連指導原則20、OECD ガイダンス4.1】（ファーストリテイリング）

ファーストリテイリングは、人権尊重の取り組みにおいて各生産パートナーが受け身ではなく主体的に行動することが重要であると考えていることから、2020年9月より、工場による自主的な労働環境マネジメントプロセスを強化するため、労働環境モニタリングのプログラムを段階的に変革している。

具体的には、従来の、第三者機関による抜き打ち監査から、業界共通のフレームワークの評価ツール⁴⁰¹を通じて、工場が主体的に労働環境のリスクや課題を把握し、改善する仕組みへの移行を進めており、全ての縫製工場と主要素材工場に、業界共通のフレームワークを踏まえて改善した労働環境モニタリングの導入を進めている。

監査を中心とする従来の労働環境モニタリングでは、1つの工場に対して複数のブランドが独自の監査を行うことで過剰な負担が生じ、効率的な改善が妨げられるといった課題があった。また、監査の指摘事項の是正が活動の中心になりがちであり、生産パートナー（工場）の取り組みは受動的となりがちであるという課題もあった。

こうした従来の取り組みの課題を踏まえて、生産パートナーが、前記した評価ツールによる自己評価を実施した上で、第三者機関による検証を受け、改善に取り組んでいく制度に変更するよう努めている。これにより、今後は、生産パートナーが自社の仕組みを通じて主体的に労働環境の課題を把握し、改善を実行するサイクルが構築されることが期待される。

監査という手法は、サプライヤーにおける人権状況を確認する手段の一つであり、有効である一方で、取引先における能動的な取り組みを促しづらい側面があるほか、複数の関係者から同様の監査要請を受けた取引先の負荷は重く、人権への負の影響の防止・軽減に十分に対応できない状況に陥る可能性もある。ファーストリテイリングは、生産パートナーの自主的な取り組みを推進するとともに、業界共通のフレームワークの評価ツールを用いることで、監査手法の短所を克服して人権デューディリジェンスのプロセスを改善しようとしている。

▶ ファーストリテイリングの取引先工場の従業員



（ファーストリテイリング提供⁴⁰²）

401 評価ツールには、労働環境の各評価項目について、方針、社内体制、手順書とその周知、実行状況のレビューと改善など、労働環境マネジメントシステムを強化するための指標が含まれる。

402 ファーストリテイリング、統合報告書2022、<https://www.fastretailing.com/jp/ir/library/pdf/ar2022.pdf>

9.3.4.5 調達取引先における調達方針に関する遵守状況等を定期的に調査【国連指導原則20、OECD ガイダンス4.1】（東芝）

東芝は、「東芝グループの調達方針」（9.3.1.2参照）に基づいて、CSRへの配慮を調達取引先に要請しており、調達取引を新規に開始する場合は、調達取引先の製造現場や管理の仕組み、環境、人権、労働、安全に関する法令遵守状況、経営状況などが「東芝グループの調達方針」等に則しているかを確認している。その上で、東芝は、定期的に、調達取引先による「東芝グループの調達方針」の遵守状況（言い換えれば、東芝による調達方針の遵守要請という対応策が調達取引先における負の影響の防止・軽減の観点等から機能しているかどうか）について調査を行っている（以下、拠点モニタリング）。2021年度には、人権・労働の視点で2,764社、安全衛生の視点で3,002社の調達取引先⁴⁰³を調査した（9.3.5.1参照）。

こうした調査の過程で、「東芝グループの調達方針」等の遵守要請が十分に機能しておらず、違反事例やその懸念等が確認された場合には、改善を要請したり、指導・支援を行ったりしている。例えば、身体を守る保護具の適正使用や作業現場における安全衛生管理について指導を行っている。

東芝は、こうした取り組みを進める中で、より国際的な基準に沿ったかたちでサプライチェーンのモニタリングを含むESGの取り組みを強化していく観点から、2021年度から東芝本社が主導するかたちで、人権・労働安全衛生、環境、倫理、BCP（事業継続計画）の観点での調達取引先調査（以下、持続可能な調達サステナブル調査）を開始した。同調査の過程で確認された課題を踏まえ、東芝は、発見された課題に取り組む重要性とこれらがILO条約やその他の国際的な基準等の原則にどう関連するかを説明する書面を作成し、対象となる調達取引先に配布するよう準備を進めている。

人権デューディリジェンスでは、負の影響の防止・軽減をはじめとする自社の取り組みが機能しているかを追跡して評価し、その結果を踏まえて改善に向けて対応することが求められる。東芝は、その調達方針の遵守を調達取引先に要請し、その要請（調達取引先における負の影響の防止・軽減の働きかけ）が機能しているかを定期的に調査するとともに、その結果を踏まえて個別の調達取引先製造現場での改善に向けて努力している。また、東芝は、モニタリングの手法自体や取引先への情報提供などの強化・改善も模索している。

403 のべ社数であり、また、ここでいう「調査」には、SAQ（Self-Assessment Questionnaire）による自己点検、第三者による監査、独自基準による調査・監査が含まれる。

9.3.5 影響にどのように対処したかを伝える

9.3.5.1 定性・定量双方の情報を開示し、ステークホルダーが理解しやすい情報開示に努める【国連指導原則21、OECDガイダンス5.1、ILO多国籍企業宣言30、44】（東芝）

東芝は、人権尊重の取り組みに関して、東芝グループの人権方針をはじめとする各種方針等を公開していることはもちろんのこと（9.3.1.2参照）、人権デューデリジェンスに関する定性的な情報も開示している。さらに、東芝は、自社の取り組みの進捗状況をステークホルダーに分かりやすいように明らかにするべく、定量的な情報も併せて開示している。

具体例の一つとして、図表9-10に示す実績値がある。東芝は、「東芝グループの調達方針」の実現に向け、①調達取引先への要請、②要請への対応状況をモニタリング、③是正要求・指導や支援を実施しているところ（9.3.4.5参照）、図表9-10は①および②、図表9-11は③に関する各実績値である。

▶ 図表9-10 説明会参加と拠点モニタリング実施調達取引先数（2021年度、東芝グループ、のべ社数）

内容	説明会参加	調査実施	実地調査
人権・労働	2,514社	2,764社	232社
安全衛生	2,951社	3,002社	303社
環境	3,630社	5,103社	112社

（出所）東芝ウェブサイト「持続可能な調達活動の推進」⁴⁰⁴

▶ 図表9-11 拠点モニタリングにより指導・支援および取引停止をした調達取引先数（2021年度、東芝グループ、のべ社数）

内容	指導・支援	取引停止
人権・労働	218社	0社
安全衛生	286社	1社
環境	66社	1社

（出所）東芝ウェブサイト「持続可能な調達活動の推進」

ステークホルダーとの対話の前提となる情報開示は、想定される情報の受け手にとって理解しやすいものであることが重要である。東芝は、人権尊重の取り組み等について、定性的な記述とともに、取り組み状況を数値化した定量的な情報も開示し、ステークホルダーが理解しやすい情報開示に努めている。

404 東芝、持続可能な調達活動の推進、<https://www.global.toshiba/jp/sustainability/corporate/performance/social/procurement.html>

9.3.5.2 グループにおける「顕著な人権リスク」を中心に据えて、対応状況や方針を一覧で開示【国連指導原則21、OECDガイダンス5.1】(キヤノン)

キヤノンは、前記の通り、キヤノングループとしての「顕著な人権リスク」(9.3.2.1参照)を特定し、自社ウェブサイトの「人権の尊重」項目において開示している。具体的には、図表9-12「キヤノンにおける顕著な人権リスク」の通りである。キヤノンは、人権リスクを特定する上でステークホルダー・エンゲージメントを行うことの重要性を認識し、従業員の代表である労働組合との対話を行っている。

同表では、縦軸にグループとしての「顕著な人権リスク」を記載して、各リスクにさらされているステークホルダーに「●」が付されている。また、リスクごとにキヤノンとしての対応方針や対応状況について記述しているウェブサイトへアクセスできるリンクが記載されている。

▶ 図表9-12 キヤノンにおける顕著な人権リスク

	権利主体				キヤノンにおける対応	
	サプライヤー・委託先従業員	自社従業員	顧客・消費者	地域社会		
キヤノンの事業活動に伴う顕著な人権リスク	人種・性別・宗教等による差別		●		ダイバーシティ&インクルージョンの推進	
	ハラスメント		●		ハラスメントの防止	
	児童労働	●			サプライチェーンにおける人権尊重	
	強制労働	●			サプライチェーンにおける人権尊重	
	賃金不払い・低賃金	●			サプライチェーンにおける人権尊重	
	過重労働	●	●		過重労働の防止 サプライチェーンにおける人権尊重	
	労働安全衛生	●	●		労働安全衛生と健康経営	
	プライバシーの保護		●	●	個人情報の保護	
	紛争鉱物の調達				●	責任ある鉱物調達への取り組み
	事業拠点の騒音、環境汚染				●	地球環境の保護・保全
	製品に起因する健康被害・事故			●		製品責任

(出所) キヤノンウェブサイト サステナビリティ 人権の尊重 キヤノンにおける顕著な人権リスク⁴⁰⁵

人権デューデリジエンスはその内容が多岐にわたるため、ステークホルダーにとって理解しやすいかたちで情報公開をしていくことは容易ではない。キヤノンでは、グループにおける「顕著な人権リスク」を中心に据えて対応状況や方針を記載することで、一覧性のあるかたちで情報開示を図っている。

405 キヤノン、人権の尊重 キヤノンにおける顕著な人権リスク、<https://global.canon/ja/csr/people-and-society/labor/human-rights.html>

9.3.5.3 苦情処理メカニズムの透明性確保に向けて情報を開示する【国連指導原則21、OECD ガイダンス5.1】（パナソニック）

パナソニックグループは、人権への負の影響に関する苦情に早期に対処し、救済を可能とするために、グローバルな通報窓口として、同グループの従業員および社外取引先の従業員が利用できる「グローバルホットライン」を設置している。グローバルホットラインの仕組みの概要は、9.3.6.1で紹介している。

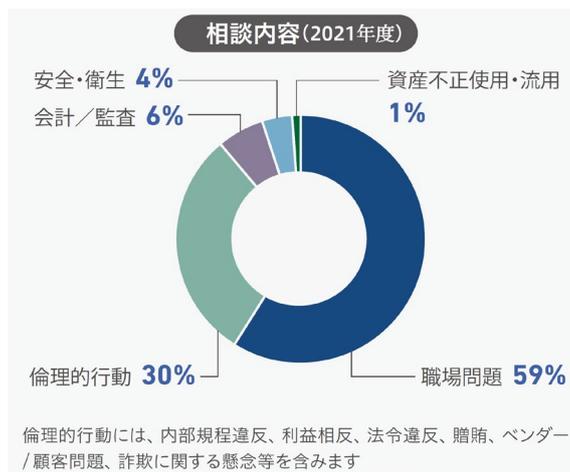
パナソニックグループは、グローバルホットラインの仕組みを構築し、その運用に努めるだけでなく、下表9-13および9-14の通り、同ホットラインへの通報件数等の様々な情報を開示している。

▶ 図表9-13 グローバルホットラインへの通報件数等（2021年度）

通報等件数(2021年度)：約640件	
うち、「グローバルホットライン」経由の通報等	約80%
うち、事実であると確認された件数の割合(2022年5月31日時点で調査継続中のものを除く。)	約25%

(出所) パナソニック「サステナビリティ データブック2022」⁴⁰⁶

▶ 図表9-14 グローバルホットラインへの通報件数等の内訳（2021年度）



(出所) パナソニック「サステナビリティ データブック2022」

苦情処理メカニズムがステークホルダーからの信頼を得るためには、そのメカニズムが透明性のあるものであることが重要である。パナソニックグループでは、その苦情処理メカニズムの一つである「グローバルホットライン」について、様々な情報を分かりやすく開示している。

406 パナソニック、サステナビリティ データブック2022、<https://holdings.panasonic.jp/corporate/sustainability/pdf/sdb2022j.pdf>

9.3.5.4 労働環境モニタリングに関する取り組みの概要・評価結果等を分かりやすく開示【国連指導原則21、OECDガイダンス5.1】（ファーストリテイリング）

ファーストリテイリングは、自らのウェブサイトに「人権の尊重」というウェブサイトを設けて、自らの人権尊重の取り組みに関する様々な情報を取りまとめて発信している。具体的な大項目は、「ファーストリテイリンググループ人権方針」「人権委員会」「人権教育」「人権デューデリジェンス」「人権に関する通報窓口と救済措置」「従業員への取り組み」「サプライチェーンにおける人権尊重」「女性の人権尊重」であり、大項目ごとに詳細な情報が掲載されている。

これらのうち、「サプライチェーンにおける人権尊重」の項目においては、「労働環境モニタリング」について詳述されている（9.3.4.4、9.3.6.2参照）。具体的には、労働環境モニタリングの仕組みは図表9-17の通り開示されているほか、その結果について、G1～G5という評価区分の概要と縫製工場の評価結果の統計情報を掲載しており、どのような人権への負の影響が確認されているのかが分かるようになっている。その上で、G4およびG5評価の縫製工場に関する改善状況や方針についても併せて説明を行っている。

なお、これらは英語のウェブサイトでも同様に開示されている。

▶ 図表9-15 縫製工場における労働環境モニタリング結果



（出所）ファーストリテイリングウェブサイト 生産パートナーのモニタリングと評価 労働環境モニタリング結果⁴⁰⁷

▶ 図表9-16 労働環境モニタリング結果の評価区分

評価	内容
G1 評価	指摘事項が全くない
G2 評価	比較的リスクの低い問題（例えば、マスクや手袋などの作業用保護具が適切に使用されていない、労働安全に関するトレーニングを全従業員に実施していないなど）が認められた
G3 評価	人権を侵害する恐れのある問題（例えば、避難経路に障害物がある、避難訓練を定期的には実施していない、出退勤時刻の記録不備など）が認められた
G4 評価	人権侵害や重大なコードオブコンダクト違反（残業代の支払い不足、長時間労働、雇用契約の内容不備など）が認められた
G5 評価	児童労働や強制労働、最低賃金未達など深刻な人権侵害や、火災などの緊急事態への対策不備（非常口の施錠など）といった極めて重大なコードオブコンダクト違反が認められた

（出所）ファーストリテイリングウェブサイト 生産パートナーのモニタリングと評価 労働環境モニタリング結果

407 ファーストリテイリングウェブサイト、生産パートナーのモニタリングと評価 労働環境モニタリング結果、<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>

人権尊重の取り組みに関する状況や結果を開示することは、人権デューデリジェンスに不可欠な工程である。ファーストリテイリングは、例えば、労働環境モニタリングについて、どのような方法で人権への負の影響を調査しているか、どのような問題が確認されたか、さらに、確認された問題にどのように対処しているかなどの詳細について、ステークホルダーに分かりやすいかたちで、英語でも開示が試みられている。

9.3.5.5 委託先リストを公開して自社・サプライヤーによるさらなる取り組みを促進【国連指導原則21、OECD ガイダンス5.1】（ワコール）

ワコールは、自社のサプライヤーである製造委託先の工場とともに人権尊重責任を含む社会的要求事項に対する責任を果たすために、直接の製造委託先の工場から、同社グループCSR調達ガイドラインに定める事項の継続的な改善に取り組むといった趣旨について賛同を得た上で、2018年5月より、それら工場の名前および住所を記載した一覧表を自社ウェブサイトで公開している⁴⁰⁸。

この一覧表を開示すれば、直接の製造委託先工場は、同社グループCSR調達ガイドライン等の遵守に努めるべき存在であることが多様なステークホルダーから認知されることになる。ワコールグループとしては、一覧表の公開により、自社として責任を持って、直接の製造委託先工場のCSR調達ガイドラインの遵守に向けた努力を対外的に約束することはもちろん、製造委託先工場にも責任ある立場としての自覚をより一層促すことにつながると考えている。

企業は、自社グループ会社だけではなく、サプライヤーにおける人権尊重の取り組みをも促進する必要がある。ワコールは、直接の製造委託先から同社グループのCSR調達ガイドラインへの賛同を取り付けるとともに、同製造委託先の一覧表を開示することで、同製造委託先の取り組みを促すよう努めている。

408ワコールホールディングス、製造委託先工場リスト（2023年6月時点）、<https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/csr/list/>

9.3.6 適切な場合は是正措置を行う、または是正のために協力する

9.3.6.1 グローバルホットラインの設置とその実効性確保に向けた努力【国連指導原則31、OECDガイダンス6.2】（パナソニック）

パナソニックグループは、何か問題が発生した場合には、現場から情報が迅速に共有される仕組みを築いておくことが重要であると認識しており、前記9.3.5.3の通り、同グループの従業員および社外取引先の従業員が利用できる「グローバルホットライン」⁴⁰⁹を設置している。

同ホットラインは、可能な限り従業員が母国語で通報できるように、32言語に対応している。また、通報者が特定されないよう、外部の独立したシステムを使用し、通報の秘守に努めるとともに、通報者が通報を理由に報復行為や不利益な扱いを受けることがないよう、社内規定で定めている。

その上で、パナソニックグループの全役職員や対象となる社外取引先に対して、コンプライアンス違反またはそれが疑われる案件に接した場合は「グローバルホットライン」に通報するよう、自社のウェブサイトや社内の人事研修、ポスターなどを通じて周知に努めている。

実務上、法務部門がグローバルホットラインを運用・管理しており、通報を受領後一定期間内に事実確認等を行い、通報者に対応状況について報告することとしている。加えて、通報者自身が、自身の通報に割り振られた報告番号とパスワードを用いて、自身の通報案件の進捗状況を随時ウェブサイトで確認することも可能な仕組みとなっている。さらに、同ホットラインに寄せられた通報は、法務部門が全て一元管理し、その分析結果を定期的に経営層に報告し同様の負の影響の防止・軽減に役立てている。

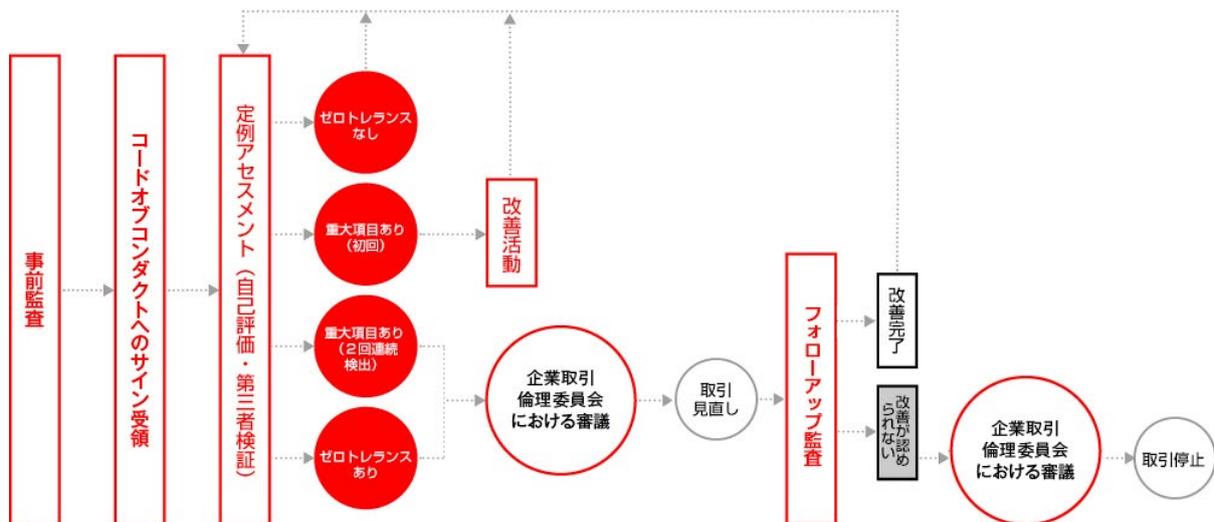
自社の従業員を対象とする内部通報制度は、多くの企業ですでに設置されているが、パナソニックグループにおいては、社外取引先の従業員も利用できる仕組みを構築している。また、多言語対応や周知活動によるアクセスのしやすさに向けた努力、守秘の徹底・報復禁止の社内規定での明示、通報への対応状況の開示といった様々な施策を通じて、同社の設置するグローバルホットラインの実効性確保に向けた工夫をしている。

409 パナソニック、グローバルコンプライアンス ホットラインEARSへようこそ、<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/ja/gui/104773/index.html>

9.3.6.2 運用プロセスやタイムラインの開示を通じた苦情処理メカニズムの予測可能性を向上 【国連指導原則31、OECDガイダンス6.2】（ファーストリテイリング）

ファーストリテイリングは、2004年に「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を策定し、労働環境モニタリング（図表9-17を通じて、全ての縫製工場および主要素材工場における上記コードオブコンダクトの遵守状況を確認している。具体的には、第三者機関による抜き打ち監査や、アパレル・フットウェア業界共通のフレームワークによるアセスメントを実施し、ファーストリテイリングの基準に照らして工場の労働環境を評価し、リスクの深刻度に応じた改善活動を行っている。

▶ 図表9-17 労働環境モニタリングの仕組み（ベタワークの監査を実施している工場を除く）



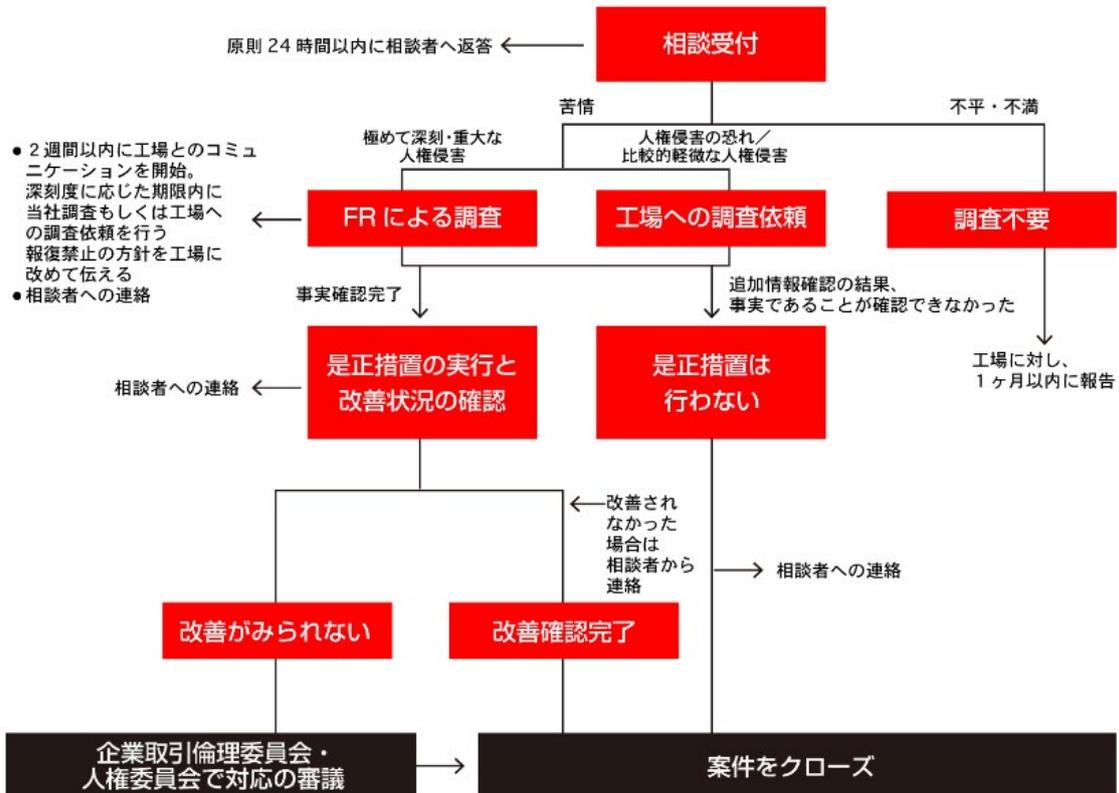
（出所）ファーストリテイリングウェブサイト「生産パートナーのモニタリングと評価」⁴¹⁰

このような通常時における対応を行うとともに、ファーストリテイリングは、生産パートナーに対し、従業員の苦情に対応するための仕組みの導入と国連指導原則や業界イニシアチブの基準に基づく運営を求めている。さらに、縫製工場および素材工場の従業員や従業員代表が、匿名かつ現地の言語でファーストリテイリングに直接相談できるホットラインを、上海、ホーチミン、ジャカルタ、ダッカ、東京などに設置している。

そして、後者に相談が寄せられた場合におけるファーストリテイリングの対応のタイムラインを含む運用プロセスを図表9-18の通り公開している。ここでは、例えばどのような場面において相談者に連絡が行われるかが具体的に説明されている。

410 ファーストリテイリングウェブサイト、生産パートナーのモニタリングと評価 労働環境モニタリング結果、<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/partner.html>

▶ 図表9-18 ファーストリテイリングホットラインの運用プロセス



(出所) ファーストリテイリングウェブサイト「生産パートナーのモニタリングと評価」

苦情処理メカニズムは、国連指導原則に基づき予測可能なものであることが求められる。ファーストリテイリングは、苦情処理メカニズムを設置するのみではなく、同社による運用のプロセスや対応のタイムラインを図表も用いながらウェブサイトで公開し、苦情処理メカニズムの利用者にとって予測可能なシステムとなるように努めている。

9.3.6.3 苦情処理メカニズムの設置と外部団体のメカニズムへの参画を通じ救済へのアクセスを整備【国連指導原則31、OECD ガイダンス6.2】（ブラザー）

ブラザーは、苦情処理メカニズムを自ら設置するとともに、外部団体が設置するシステムに参画している。

まず、自社および国内外の従業員を対象とする制度として、「コンプライアンス相談通報窓口」を設置しているほか、セクハラ・パワハラなどハラスメント行為への対応に特化した「社内ハラスメント相談通報窓口」を設置することで、人権侵害等の未然防止・発生してしまった場合の早期対応、再発防止に努めている。

その上で、外部団体が設置する苦情処理メカニズムにも参画している。同メカニズムは、自社・グループ会社の従業員はもちろん、ブラザーグループのサプライヤーおよびその従業員、顧客、投資家、その他全てのステークホルダーおよびライツホルダーが人権に関する懸念を通報できるものである。同メカニズムは、受け付けた苦情について通報者の匿名性を守りながら、関係する会員企業に情報を共有するとともに、専門的な知見に基づきアドバイスを行うことで、会員企業による対応を支援している。ブラザーは、同メカニズムへの通報があった場合、速やかに事実関係を調査し、人権に対する負の影響や人権リスクが確認された場合には、その是正に取り組むこととしている。

苦情処理メカニズムの設置は、人権への負の影響に対処するための一つ的手段である。ブラザーは、自社向けに、通常の相談通報窓口に加えて、ハラスメント対応に特化した相談通報窓口を設置し、確認された課題の是正に取り組んでいる。また、サプライヤー従業員等社外関係者も含むステークホルダーが人権に関する懸念を間接的にブラザーに通報し、報告された問題について専門家の指導を受けたり、申し立ての正当性を判断したりするための支援を受けることができる仕組みにも参画している。

9.3.6.4 本社側での危機管理報告書の活用とサプライヤー側の危機管理体制との連携【国連指導原則19、OECD ガイダンス3.2】（アシックス）

アシックスは、そのサプライヤー企業（委託先工場）で人権侵害を含む問題が発生した場合、その委託先工場は、本社の生産部門に連絡をすることとされている。生産部門は、アシックス内で使用している統一のフォーム「危機管理報告書」に聴取内容をまとめ、サステナビリティ部に報告する。

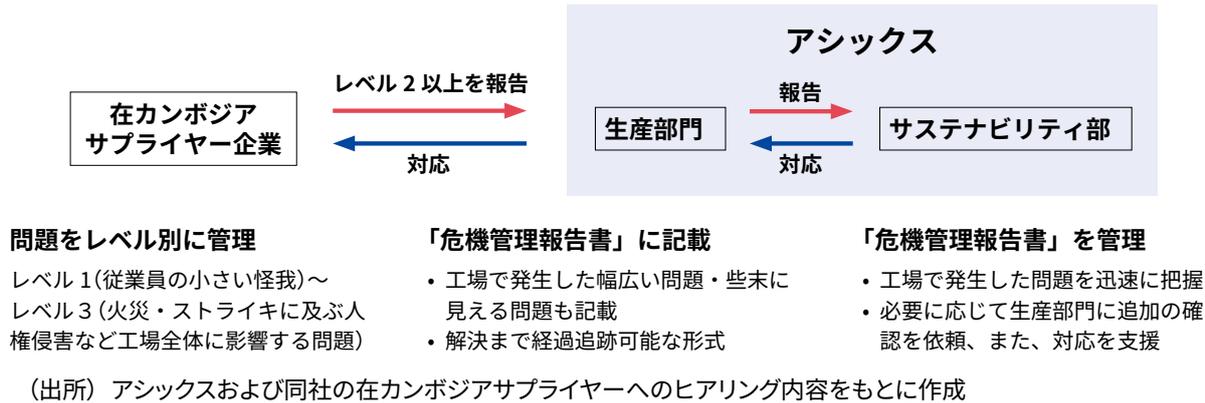
報告の要否等を委託先工場の現場で正確に判断することは難しいため、人権侵害、事故や怪我など、何か起きたらすぐに、些末に見える問題も含めて幅広く、現場から情報を共有してもらえよう促している。

そして、「危機管理報告書」を受領したサステナビリティ部は、同報告書の内容を踏まえて、必要に応じて生産部門に追加の確認を依頼したり、対応を支援したりし、最終的な問題の収束および再発防止策の確認までを行うこととしている。

また、アシックスは、サプライヤーからアシックス生産部門への情報共有を円滑にするために、サプライヤーに対して、危機管理体制構築を促している。例えば、カンボジアのあるサプライヤーでは、アシックスの「危機管理報告書」で用いられる問題のレベル分け（レベル1（例：従業員の軽傷）からレベル3（ストライキに及ぶ人権侵害や、火災など人命や工場全体に影響する問題））を採用し、レベル2以上をアシックスに報告することとして、サプライヤーから迅速に情報共有を受けられるように努めている。

本事例では、委託先工場において人権侵害をはじめとする問題が生じた場合には、アシックスに幅広く情報が共有される体制を構築するとともに、サステナビリティ部にも連携することで、人権を含むサステナビリティに関する業務に精通した従業員が、人権問題であればその是正や、再発防止に迅速に関与することができるようにしている。

▶ 図表9-19 危機管理報告書の活用



9.3.6.5 救済メカニズムに対話を重視する外部NGOのシステムを導入【国連指導原則29、31、OECDガイダンス6.1、6.2】(三起商行)

三起商行は、取引先の生産工場の従業員を対象に、国内のNGOが開発したアプリケーション（以下、本アプリ）を苦情処理メカニズムとして採用し、取引先の175（インタビュー時点）の国内・海外サプライヤー（間接サプライヤーも含む）に導入し、運用している⁴¹¹。

本アプリは、従業員が人権侵害を受けた場合、国籍を問わず直接、社外の第三者に苦情を訴え救済につなげることを目的としており、従業員各自のスマートフォンにインストールした専用アプリで利用することができるものであり、8カ国語に対応している。本アプリの運用に関する費用は三起商行が負担している。

三起商行は、本アプリに寄せられた苦情・相談について、冒頭のNGOの協力を得ながら、苦情を申し出た従業員への支援や、サプライヤーへの働きかけを行っている。実際に従業員から本アプリを通じて問い合わせを受けたケースの例として、労使間での残業代に関する認識の相違に起因する事案があった。同事案については、相談をした従業員、工場経営者、三起商行、NGOの4者間で対話を行い、問題の解決に至った。

なお、本アプリの導入に先立ち、CSR調達ガイドライン（第2版）において、苦情処理メカニズムに関する説明を追記、取引先のサプライヤーに対しては、関連ツール（本アプリの運用に関するガイドブック、従業員配布用の本アプリの利用に関するハンドブック、本アプリのインストール用QRコードが記載されたポスター）をセットで提供し（いずれも日本語、英語、中国語、ベトナム語版を用意）、工場の通用口など目につきやすい箇所へのポスター掲示を含め、各サプライヤーに対してその従業員への周知を依頼している。

411 サプライヤーの中には、三起商行の製品の生産に携わらない従業員が多いと考えられるサプライヤーも存在するが、三起商行は、サプライヤー全体における労働環境改善につながればという考えから、サプライヤーの生産量における自社製品の占める割合を問わず、各サプライヤーの工場全体で本アプリの導入を推奨している。

苦情処理メカニズムは、各社においてそれぞれ設置・運用していくことが容易ではない場合も少なくない。三起商行は、NGOが開発した本アプリを自社の取引先に導入するよう推奨した上、その運用にかかる費用を負担し、さらには、本アプリに寄せられた苦情・相談の解決のための対話に参加するなど支援も行っている。

9.3.7 その他のグッドプラクティス

9.3.7.1 海外工場の従業員に対して上位職就任の機会を提供【ILO 多国籍企業宣言 16、18、38】（小島衣料）

小島衣料は、日本にバングラデシュの工場の従業員を招き、キャリアアップの機会を提供している。具体的には、年間4人を上限として、一定の条件を満たすバングラデシュ工場の従業員に対して、外部専門機関の提供するサービスを利用した日本語研修（3カ月）と、本社での実務経験研修（9カ月）の合計1年間の研修プログラムを提供している。

これまでに、15人がこの研修プログラムを受講している。プログラム終了後、受講者はバングラデシュに帰国し、生産ラインや品質検査ラインの班長といった要職に就くことが想定されており、同プログラムは、バングラデシュ工場の従業員にとって技能や待遇向上の機会となっている。

なお、小島衣料にとっても、同プログラムの実施は有益であると考えている。具体的には、例えば、同プログラムを受講し技能向上を達成した従業員の待遇を改善することで、従業員の定着率を上げ、また、優秀な人材の確保につなげている。また、研修から戻った従業員が中間職に就き、日本のメーカー担当者や現地スタッフそれぞれと日本語とベンガル語を使い分けて直接コミュニケーションをとることで、工場の効率的な運営につながっている。

ILO 多国籍企業宣言第38項は、多国籍企業が、適当な場合には、受入国において自らが雇用する労働者に対して、適切な訓練を与えるべきであり、可能な限り、一般的に有益な技能を開発し、キャリアアップの機会と生涯教育を増進するものとすべきであるとしている。

小島衣料は、一定の条件を満たした海外工場の従業員を対象に1年間の研修プログラムを提供しているが、同プログラムを修了した従業員は、母国で要職に就くことが想定されており待遇の向上も期待できる。同社は、優秀な人材の確保や工場の運営の効率化といった自社にとってのメリットも享受しながら、海外工場の従業員に対して上位職就任の機会を提供できるように工夫している。

9.3.7.2 サプライヤー企業における労使対話の促進【ILO 多国籍企業宣言 40、63】（ファーストリテイリング）

ファーストリテイリングは、2015年からILOと国際金融公社（IFC）の共同活動プログラムである「ベターワーク」のパートナー企業⁴¹²となり、同社の生産パートナー（工場）に対し、ベターワークのプログラムへの参加を促進している。

ベターワークは、労働環境を改善していくことができるように支援する包括的なプログラムである。その一環として、生産工場において、労使間の効果的な対話による労働環境の改善を促進するために、工場の経営者と従業員の双方が参加する二者間委員会の設立とその運営を支援している。例えば、ファーストリテイリングの生産パートナーであり、ベターワークに参加しているカンボジアのサプライヤーでは、ベターワークが支援する年6回の労使間対話に加えて、自発的に6回の労使間対話を実施しており、労働条件や労働安全衛生などについて協議を重ねている。

加えて、ファーストリテイリングは、ベターワークが活動の対象としていない国・地域の工場においても、ベターワークと同様の支援を行うため、同社の専門チームが、2020年よりベターワークアカデミーのトレーニングを受け、労使の二者間委員会の設立と効果的な運営を支援している。そうした支援に当たっては、労使間の継続的な対話が、工場の運営の安定性や生産性の向上に資する点を生産パートナーに説明して協力を得られるようにしており、これまで中国、ベトナム、バングラデシュ、インドネシアで導入実績がある。

ILO 多国籍企業宣言第40項は、多国籍企業が、労使関係のような適切な分野における現地管理者の経験を拡大する機会を、当該企業全体において提供するようにすべきであるとし、同第63項は、労使が双方の関心事項について定期的に協議することを促している。ファーストリテイリングは、ベターワークにパートナー企業として参加してきた知見を活用しながら、生産パートナーにおける労使対話の推進を支援している。

412 ベターワークは、アパレルのサプライチェーンにおいて労働環境の改善と生産性向上を目指す包括的なプログラムであり、これに向けグローバルアパレルブランドとの協力を進めている。「パートナー」としてベターワークに参加するアパレル企業は、1) 重複する監査・改善プロセスの中止、2) 長期的な効果が期待される社会的対話、マネジメントシステム、ジェンダー平等、学習等に焦点を当てた単一の改善プロセスへの支持、3) コンプライアンス違反に基づく注文の即時打ち切りや削減の回避、4) コンプライアンス違反に影響を与えている可能性のある購買慣行の見直し、などについてコミットメントを示すことになる。

コラム – 日本企業の人権デューデリジェンス実施状況 (ジェットロ・アンケート調査より)

ジェットロが2022年11～12月に実施した「2022年度 日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」⁴¹³ (以下「ジェットロ調査」)の結果をもとに、2022年時点の人権デューデリジェンスの実施状況を概観する。ただし、ジェットロ調査は、回答企業の約85%が中小企業と小規模事業者で、特に大企業の全体に占める回答割合は限られている。また、対象業種は製造業から非製造業まで幅広く網羅しており、今回のILO・ジェットロ共同調査における対象産業・対象国に限定したものではないことを付記する。

主な調査結果

■ 大企業（中堅企業を除く）の約5割が人権デューデリジェンスを実施

人権デューデリジェンスという言葉自体、日本では比較的新しく、企業関係者からは「なじみがない」との声も多く聞かれる。人権デューデリジェンスの実務を解説した、責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス⁴¹⁴によれば、そのプロセス・手段は、①責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む、②企業の事業、製品またはサービスに関連する実際のおよび潜在的な負の影響を特定し、評価する、③負の影響を停止する防止する、および軽減する、④実施状況および結果を追跡調査する、⑤影響にどのように対処したかを伝える、⑥適切な場合は是正措置を行う、または是正のために協力する、という6つのステップから構成される（9.1参照）。また、一連のサイクルを一巡させるだけでなく、サイクルを継続的に回していくことが求められる。

ジェットロ調査では2022年に、初めて人権デューデリジェンスの実施状況について尋ねた。その結果、人権デューデリジェンスを実施している企業は中小企業を含めた全体としては10.6%にとどまり、残りの9割の企業は実施していないことが分かった。未実施企業の内訳を見ると、「実施する予定はない」企業が46.2%でおよそ半数を占めた一方、「1年以内に実施予定」（3.3%）、「数年以内の実施を検討中」（39.9%）を合わせると、4割以上の企業が人権デューデリジェンスの必要性を認識し、実施検討段階にある。

企業規模別に見ると、大企業⁴¹⁵では47.2%と、ほぼ半数の企業が人権デューデリジェンスを実施してい

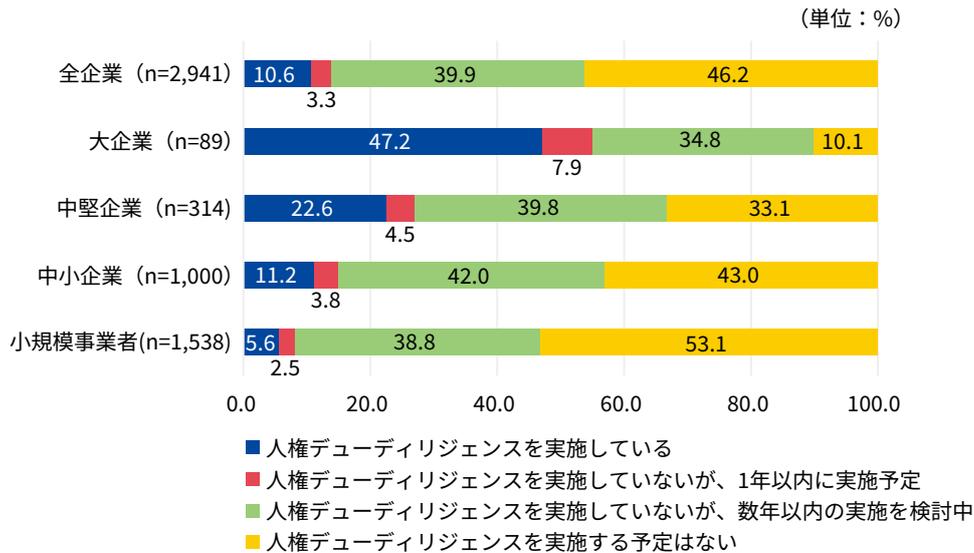
413 ジェットロ調査は、海外ビジネスに関心の高いジェットロのサービス利用経験のある日本企業9,377社を対象に、2022年11月17日から12月20日にかけて実施し、3,118社から回答を得た（有効回答率33.0%、回答企業の85.1%が中小企業）。<https://www.jetro.go.jp/news/releases/2023/cd4069a125176423.html>（プレスリリース）、<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2023/01/d3add687bd7a74cc.html>（報告書和文）、<https://www.jetro.go.jp/en/reports/survey/>（報告書英文）

414 OECD、責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス、<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Japanese.pdf>

415 ジェットロ・アンケート調査における大企業の定義は、次頁の脚注で定義する中堅企業、中小企業、小規模企業以外の企業。

ると回答したのに対し、中堅企業⁴¹⁶では22.6%、中小企業⁴¹⁷では11.2%、小規模事業者⁴¹⁸では5.6%と、企業規模により実施状況に大きな差異があることが明らかになった（図表1参照）。他方、「1年以内の実施予定」と「数年以内の実施を検討中」を足した割合を企業規模で比較すると、大企業で42.7%（未実施企業のうちの80.8%）、中堅企業で44.3%（同57.2%）、中小企業で45.8%（同51.6%）、小規模事業者で41.3%（同43.8%）となり、「実施している」と回答した企業と合わせて、大企業の89.9%、中堅企業の66.9%、中小企業の57.0%、小規模事業者の46.9%から人権デューデリジェンスの実施意欲が示されたと言える。

▶ 図表1 企業規模別の人権デューデリジェンスの実施状況



(注) nは無回答を除く回答企業数。

(出所) ジェトロ2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

■ 人権デューデリジェンスを実施する大企業（中堅企業を除く）の約8割が調達先企業にも人権方針の準拠を要請

自社の活動のみならず、サプライチェーン全体が対象となる人権デューデリジェンスにおいて注目されるのは、人権デューデリジェンスを実施する大企業の8割近く（78.4%）が、調達先企業にも自社のサプライチェーンにおける人権方針への「準拠を求めている」⁴¹⁹という波及効果の大きさである。この割合は、中堅企業においても7割（72.3%）を超える企業が自社サプライチェーンにおける人権方針への「準拠を求めている」ことが明らかになった。

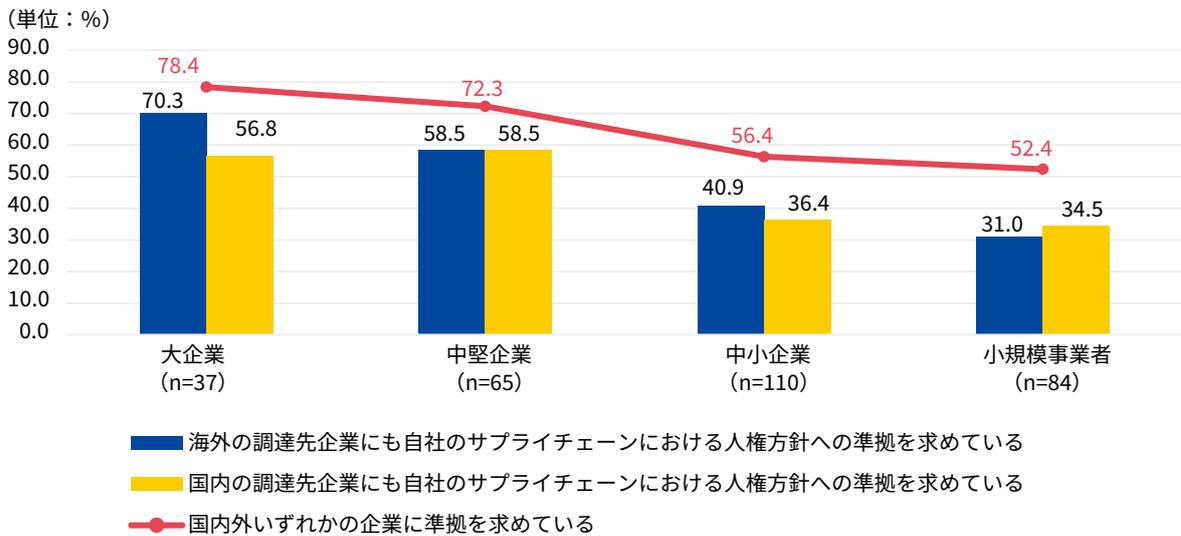
416 同アンケート調査における中堅企業の定義は、資本金額又は出資総額が3億円超、10億円未満、又は従業員が300人超、3,000人以下（製造業・その他）、同1億円超、3億円以下、又は同100人超、1,000人以下（卸売業）、同5,000万円超、3億円以下、又は同50人超、1,000人以下（小売業）、同5,000万円超、3億円以下、又は同100人超、1,000人以下（サービス業）。このコラムでは、記載を簡素化するために、中小企業の定義には、以下の脚注で定義されている小規模事業者を含まない。

417 同アンケート調査における中小企業の定義は、小規模事業者以外の中小企業。中小企業の定義は、資本金額又は出資総額が3億円以下、又は従業員300人以下（製造業・その他）、同1億円以下、又は同100人以下（卸売業）、同5,000万円以下、又は同50人以下（小売業）、5,000万円以下、又は同100人以下（サービス業）。

418 同アンケート調査における小規模事業者の定義は、資本金額又は出資総額が5,000万円以下、又は従業員20人以下（製造業・その他）、同1,000万円以下、又は同5人以下（卸売業、小売業、サービス業）。

419 「海外の調達先企業にも自社のサプライチェーンにおける人権方針への準拠を求めている」「国内の調達先企業にも自社のサプライチェーンにおける人権方針への準拠を求めている」のいずれか1つ以上を選択した大企業の割合。

▶ 図表2 人権デューデリジェンス実施企業の企業規模別の国内外調達先企業への人権尊重方針の準拠要請状況



(注) nは無回答を除く回答企業数。

(出所) ジェトロ2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

逆に、顧客の人権方針への「準拠を求められている」割合⁴²⁰について、大企業で51.9%に上り、さらに「関連の問い合わせ、調査が行われたことがある」(7.8%)も合わせると59.7%に達した。こうした顧客からの人権への対応要請は、中小企業で、32.1%、小規模事業者で15.9%となり、「関連の問い合わせ、調査が行われたことがある」(それぞれ12.2%、8.5%)を足すと、それぞれ44.3%、24.4%となった。中小企業で4割を超える企業が、顧客の人権方針への準拠や関連の問い合わせを受けており、もはや珍しいことではなくなってきている。今後、人権デューデリジェンスの実施比率が、たとえ大企業だけでも先行的に増加すれば、大企業からの中小企業に対する対応要請が加速することが予想される。

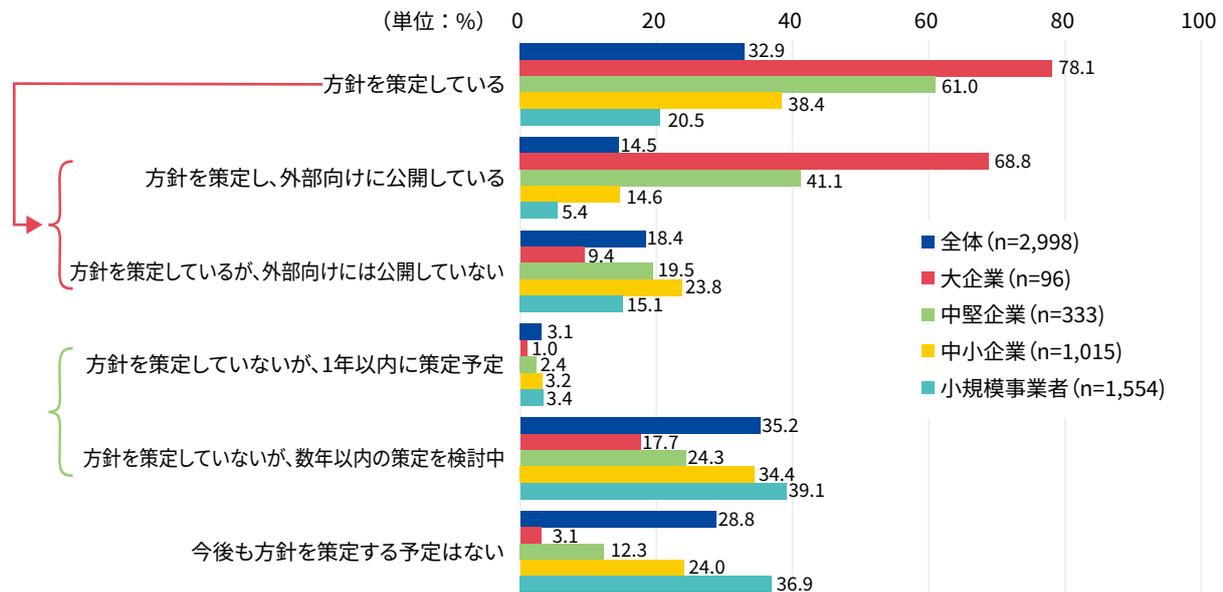
■ 人権方針策定済でも、特に中小企業で公開していない企業が6割強

人権デューデリジェンスにおいて、その最初のステップとなるのが、責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンスのステップ1に当たる、責任ある企業行動の企業方針・経営システムへの組み込みである。同ステップ1の実践例として人権方針の策定があるが、人権方針を「策定している」企業の割合は32.9%で、「1年以内に策定予定」または「将来的に(数年以内に)策定することを検討中」という検討段階にある企業割合が計38.3%と4割近くに及んだ(図表3参照)。他方、「今後も方針を策定する予定はない」(28.8%)も3割近くあった。

企業規模別に見ると、大企業では人権方針を「策定している」が8割近く(78.1%)に達し、中堅企業では6割(61.0%)を超えた。一方、中小企業では4割(38.4%)を切り、小規模事業者では2割(20.5%)にとどまるなど、人権方針の策定の差異が大きくなった。

420 「準拠を求められ、問題がある場合、改善指導や取引停止などの措置が明示されている」「準拠を求められているが、問い合わせ、調査による状況の把握のみにとどまり、改善指導や取引停止などの措置は明示されていない」「準拠を求められているが、実際の状況の把握は行われていない」のいずれかを選択した企業の割合。有効回答数は、無回答を除く2,916社。

▶ 図表3 人権尊重方針の策定状況



(注) nは無回答を除く回答企業数。

(出所) ジェトロ2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

なお、ジェトロ調査では、「人権方針」の定義を示さずに尋ねているため、回答企業によっては、策定した人権方針がグローバルなスタンダードに沿ったものではない可能性もある。逆に、「いいえ」と回答した企業が、実際には部分的な人権方針を持っているが、別の名称（例えば、労働者の権利に関するサプライヤーの行動規範等）で呼ばれている可能性もある。例えば、国連のビジネスと人権に関する指導原則16では、企業方針の要件として、企業の最上層レベルによる承認があること、社内外の適切な専門家により情報提供を受けたことに加え、「publicly available」（一般に入手可能であること）、すなわち対外的に公開されていることなどを挙げている。

その点を踏まえ、対外公開の有無という切り口でジェトロ調査結果を見ると、人権方針を策定・公開している企業は全体で14.5%にとどまった。しかし、大企業では、策定・公開している企業は66社で、策定企業75社の約9割（88.0%）がその方針を公開している。中堅企業では人権方針を策定している企業203社のうち、137社が公開しており、その割合は約3分の2（67.5%）だった。他方、中小企業では対照的に、策定企業390社のうち、公開企業は148社で37.9%となり4割に満たず、小規模事業者では、策定企業319社のうち、公開企業は84社で26.3%となり3割を切る水準となり、非公開がむしろ多数派であった。より大きな資源と経験を持つ大企業と中小企業とでは企業が人権を尊重する責任を果たす手段は変わり得るが、全ての企業が、人権方針を策定するだけでなく、その方針を開示する責任があることを理解する必要がある。

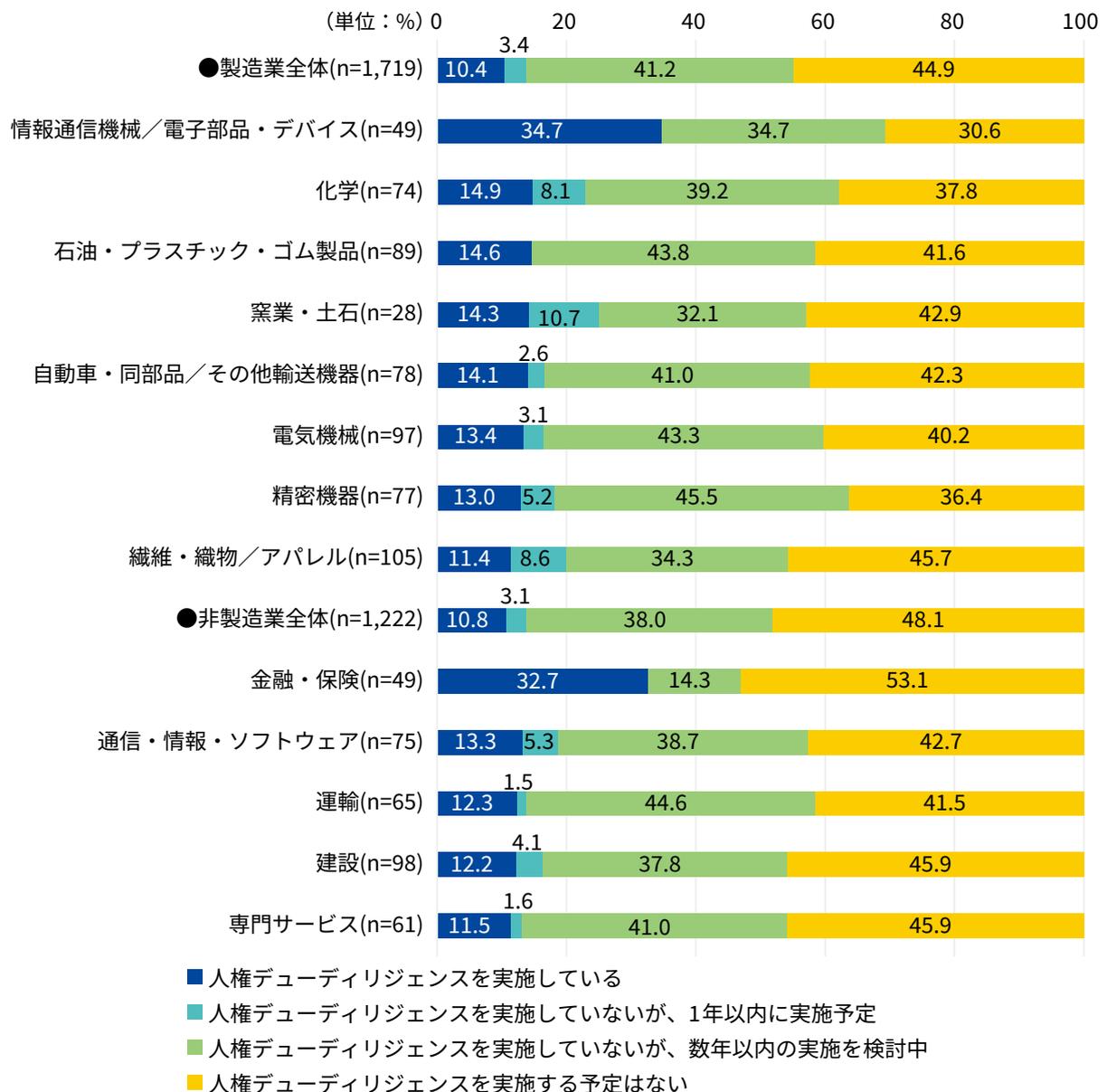
■ IT・電子機器分野で先行する人権デューディリジェンスへの取り組み

業種別に見ると、今回のILO・ジェトロ共同調査の対象分野である情報通信機械／電子部品・デバイス（以下、IT・電子機器）では、34.7%の企業が人権デューディリジェンスを実施していると回答。特に、IT・電子機器の大企業では、人権デューディリジェンスを実施している企業が100%となった。IT・電子機器分野では、産業のグローバル分業が進み、海外との取引も多く、人権尊重経営に関して先行する欧米の業界からの影響を受けやすいことが一因として考えられる。例えば、責任ある鉱物調達を行うための人権デューディリジェンスの実施や、社会的責任を推進する国際的な専門団体への加盟やその行動規範を参照する動きも活発である。また、電子・電機企業が加盟する電子情報技術産業協会（JEITA）も、「責任ある企業行動ガイ

ドライン」やガイドラインに基づく自己評価シートを発行したほか、JEITAも設立に携わった苦情処理プラットフォームは業界を越えて利用されており、責任ある企業行動の推進をリードする存在として注目を集めている。

他方、人権デューデリジエンスを実施していると回答した企業の割合が自動車・同部品／その他輸送機器では14.1%、繊維・織物／アパレルでは11.4%にとどまった。繊維・織物／アパレルにおいては、回答企業の95.2%を中小企業が占めていることが人権デューデリジエンスの実施率に影響している。なお、「1年以内の実施予定」と「数年以内の実施を検討中」を足した割合では、自動車・同部品／その他輸送機器が43.6%、繊維・織物／アパレルが42.9%、情報通信機械／電子部品・デバイスが34.7%となり、今後の取り組みの進展が期待される結果となった。

▶ 図表4 業種別の人権デューデリジエンス実施状況



(注) nは無回答を除く回答企業数。人権デューデリジエンスの実施回答割合が10%超の業種のみ記載。

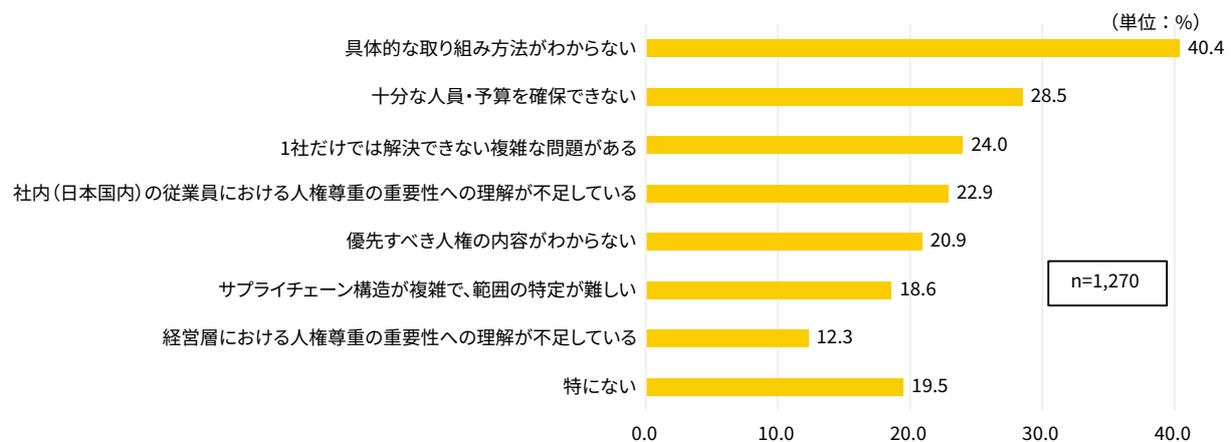
(出所) ジェトロ2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

IT・電子機器分野で人権デューデリジェンスを実施する企業において、「国内外のいずれかの調達先企業に自社のサプライチェーンにおける人権方針への準拠を求めている」企業（76.5%）が8割近くとなった。また、人権デューデリジェンスを実施しているかどうかを問わず、IT・電子機器分野企業の2社に1社が顧客の人権尊重方針への「準拠を求められている」（50.0%）と回答した。今後、他の業種でも人権デューデリジェンスが浸透していけば、IT・電子機器と同様に、調達先に対する人権尊重への対応要請が高い割合で行われる可能性がある。

■ 人権デューデリジェンス実施企業においては、新たな課題が明らかに

ジェットロ調査で、海外で人権に配慮したサプライチェーンを構築する上での課題について聞いたところ、人権デューデリジェンスを実施予定・検討段階の企業（1,270社）においては、最も多かった回答が「具体的な取り組み方法がわからない」（40.4%）であり、「十分な人員・予算を確保できない」（28.5%）、「1社だけでは解決できない複雑な問題がある」（24.0%）が続いた。人権デューデリジェンスを実施するに当たっての内容理解とその実践に課題を感じている企業が一定程度確認されたほか、対応の必要性は認識していても、専門人材の配置や専門家への外部委託といった実務に必要なリソースを確保する予算が十分でない状況がうかがえる。

▶ 図表5 人権デューデリジェンス実施予定・検討段階企業における人権を尊重するサプライチェーンを構築する上での課題（上位7項目）



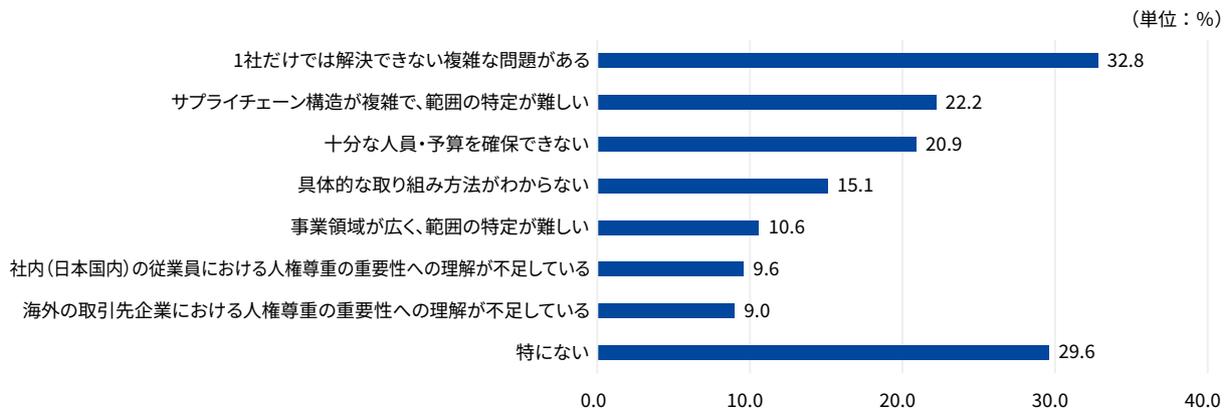
(注) nは人権デューデリジェンスを実施予定・検討段階の1,270社。

(出所) ジェットロ2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

また、既に入権デューデリジェンスを実施している企業（311社）も、取り組み過程において別の課題を抱えていることが分かった。その上位に挙げたのは、「1社だけでは解決できない複雑な問題がある」（32.8%）、「サプライチェーン構造が複雑で、範囲の特定が難しい」（22.2%）、「十分な人員・予算を確保できない」（20.9%）である。

▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
 バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて

▶ 図表6 人権デューデリジェンス実施企業における人権を尊重するサプライチェーンを構築する上での課題
 (上位7項目)



(注) nは人権デューデリジェンスを実施する311社。

(出所) ジェトロ2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

■ 着実に進む人権尊重への取り組み、ガイドラインや実務参照資料も整備

ここまで見てきた通り、日本国内でも緩やかだが着実に、人権尊重の経営への歩みは進んでいる。この時計の針が後戻りすることは考えにくく、今後もさらに進展が見込まれる。

「具体的な取り組み方法がわからない」「優先すべき人権の内容がわからない」といった課題に対しては、日本政府が2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」⁴²¹を策定・公表しているほか、経済産業省は2023年4月に、人権尊重の取り組み内容をより具体的かつ実務的なかたちで示すための資料として、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」⁴²²を作成・公表している。また、参照していない企業関係者におかれては、参考資料として活用することが有用である。また、業種別には一部産業界で、電子情報技術産業協会（JEITA）が「責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～」⁴²³を、日本繊維産業連盟（JTF）が「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」⁴²⁴をそれぞれ策定・公表しており、人権デューデリジェンスの推進に業界として取り組んでいる分野もあり、こうした業界ごとのガイドラインも参考にすべきだろう。

421 経済産業省、ニュースリリース、日本政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定しました、2022年9月13日、<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>

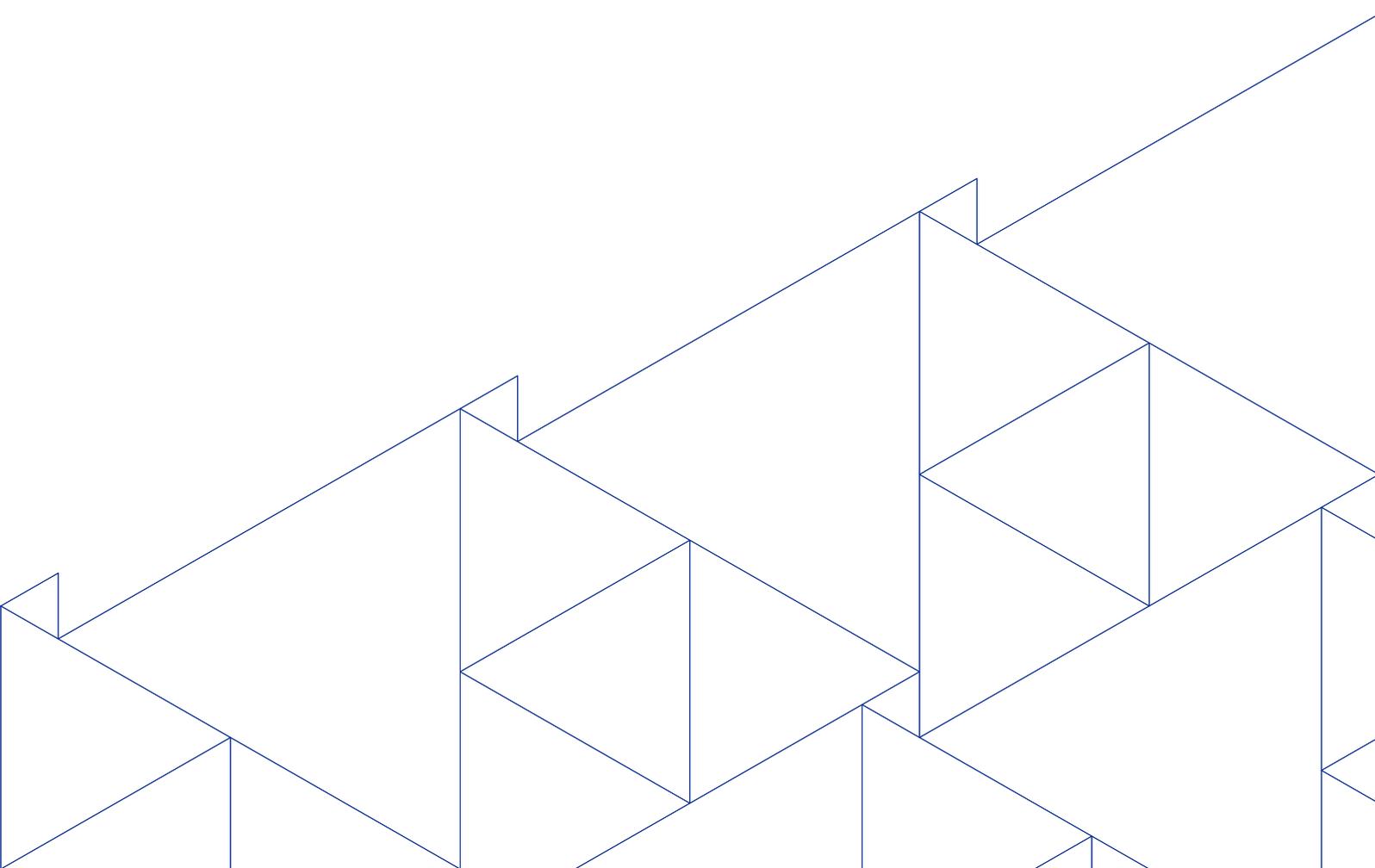
422 経済産業省、ニュースリリース、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を公表しました、2023年4月4日、<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>

423 電子情報技術産業協会、「責任ある企業行動ガイドライン」、2020年3月発行、2023年3月改訂、<https://www.jeita.or.jp/japanese/pickup/category/2020/200331.html>

424 日本繊維産業連盟、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」、<https://www.jtf-net.com/news/200220831RBCguideline.htm>

▶ 10

バングラデシュ、カンボジア、ベトナムにおける 人権デューデリジェンスに対する受け止め



本章では、バングラデシュ、カンボジア、ベトナムの政府、労働者団体、使用者団体⁴²⁵、および各国で活動拠点や取引先を持つ日本企業やそのサプライヤー企業へのインタビューをもとに、人権デューデリジェンスが対象国においてどのように受け止められているかについて簡単に触れる。欧米諸国での関連法令や日本のガイドライン制定などが行われる中で、企業も人権デューデリジェンスの実施に対応していく必要があるとの認識がおおむね各国関係者から示された。人権尊重の取り組みを進めていく上で、中小企業への支援や労働組合の建設的な関与に向けた啓発などがニーズとして挙げられている。また、責任ある企業行動を促進するためには、発注元とサプライヤーの双方の責任で行う必要があるとの声や、公正な競争環境の整備を整えていく必要があるとの声も確認された。

各国政府からは国内法について、国際労働基準を含む国際的なスタンダードに合致させていくことへの、これまでの努力や今後の意向が示された。自国で活動する企業に対して国内の労働法の順守を求めると同時に、企業が輸出をしていくためには、輸出先国の規制や取引先からの人権デューデリジェンスを含む要請事項に従う必要があるとの認識がおおむね共有された。

一方で、EU、米国、日本など各国それぞれの人権デューデリジェンスに関連する法律やガイドライン等の要請事項がそれぞれ異なることで、自国内の企業の負担になることへの懸念が示され、企業の負担を減らすために、各国からの要請事項がより調和したものになることへの期待が示された。また、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの実施に向けた努力は、サプライヤー側だけにその負担を求めるのではなく、取引価格への反映も含めて、発注元とサプライヤーの双方の責任で行うべきであるとの指摘もなされた。

さらに、自国の大企業、および繊維や電子機器などの輸出産業の企業は、これまでも取引先企業によるサプライヤー向けの行動規範に対応してきたことから、「人権デューデリジェンス」との呼び方ではなくとも、取引先企業による法令順守の要求や監査への対応に慣れている。一方、自国の中小企業については、人権デューデリジェンスに関する啓発や実施に向けて支援が必要であるとの見方が示された。

各国労働者団体からは、人権デューデリジェンス自体について、また労働組合がどのように人権デューデリジェンスに関与し得るかについて理解が進んでおらず、まず啓発が必要であるとの意見が多く挙げられた。また、一部からは、人権デューデリジェンスは労働者の権利の保護を促進し、労働者の権利侵害が起きた際に、これを外部に訴えるための機会になり得るので、その観点から歓迎するとの声もあった。

他方で、結社の自由を含む基本的な労働に関する権利の保護に課題もまだ多くある中で、人権デューデリジェンスへの対応を進めることで、関係者の間で結社の自由など、より基本的な課題の軽視につながらないかといった懸念も挙げられた。

各国使用者団体からは、政府からの意見と同様に、企業の負担を減らすために、各国からの人権デューデリジェンス要請事項がより調和したものになることへの期待、中小企業への支援の一層の必要性が示された。発注元とサプライヤー側の協力については、発注元が人権デューデリジェンスの実施について具体的に何を求めているのかを適切に理解するための発注元企業との対話の促進、そして責任ある企業行動に向けた取

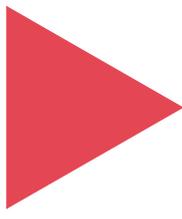
425 2022年10月～12月の間に以下からインタビューへの協力を得た。バングラデシュ：労働・雇用省、商工省、バングラデシュ経営者連盟（BEF）、バングラデシュ縫製品製造業・輸出業協会（BGMEA）、ニット製品製造業輸出業協会（BKMEA）、労働者教育全国調整委員会（NCCWE）。カンボジア：労働職業訓練省、商業省、カンボジア使用者協会（CAMFEBA）、カンボジア衣料製造協会（GMAC：現TAFTAC）、カンボジア独立労働組合連合（CFITU）、民主プロセス労働組合連合（TUWFPD）、カンボジアアパレル労働者民主連合（C.CAWDU）、労働運動団体同盟（CUMW）。ベトナム：労働傷病兵社会省（MOLISA）、ベトナム商工会議所（VCCI：ハノイ本部およびホーチミン事務所）、ベトナム電子工業会（VEIA）、ベトナム労働総同盟（VGCL）。

り組みの取引価格への反映についても指摘があった。例えば、バングラデシュの使用者団体の発言では、ある企業の売上高のうち一部のみを占める取引先が当該企業に対して高いレベルでの人権デューデリジェンスへの対応を求めても、残りの大部分の売上高を占めるその他の取引先が人権の尊重に無関心であり、当該企業における人権デューデリジェンスへの対応の人的・費用的負担をしない場合には、サプライヤー企業として利益確保が難しくなる問題が生じるとの指摘があった。売上高の一部のみを占める取引先のみのために、自社の費用負担で人権デューデリジェンスへの対応をしなければならないからである。これに対して強制力のあるかたちで人権デューデリジェンスに関する法令ができれば、多くの企業が人権デューデリジェンスに取り組むことになり、そうした問題も解消され得るのではないかということであった。

さらに、人権デューデリジェンスに関する法令やガイドライン等について、制定する多国籍企業の本国のみならず、そのサプライチェーン上の取引先企業にも影響があることから、自国の企業に何が求められるのか情報提供を求める声、また、多国籍企業の本国における法令やガイドライン等の策定に当たり協議や意見交換を行うことへの期待も挙げられた。なお、ILO多国籍企業宣言第12項では、本国政府と受入国政府が多国籍企業の事業に対して、多国籍企業宣言に従って好ましい社会慣行を促進すべきであり、この中で必要に応じて政府間で協議するように求めている。

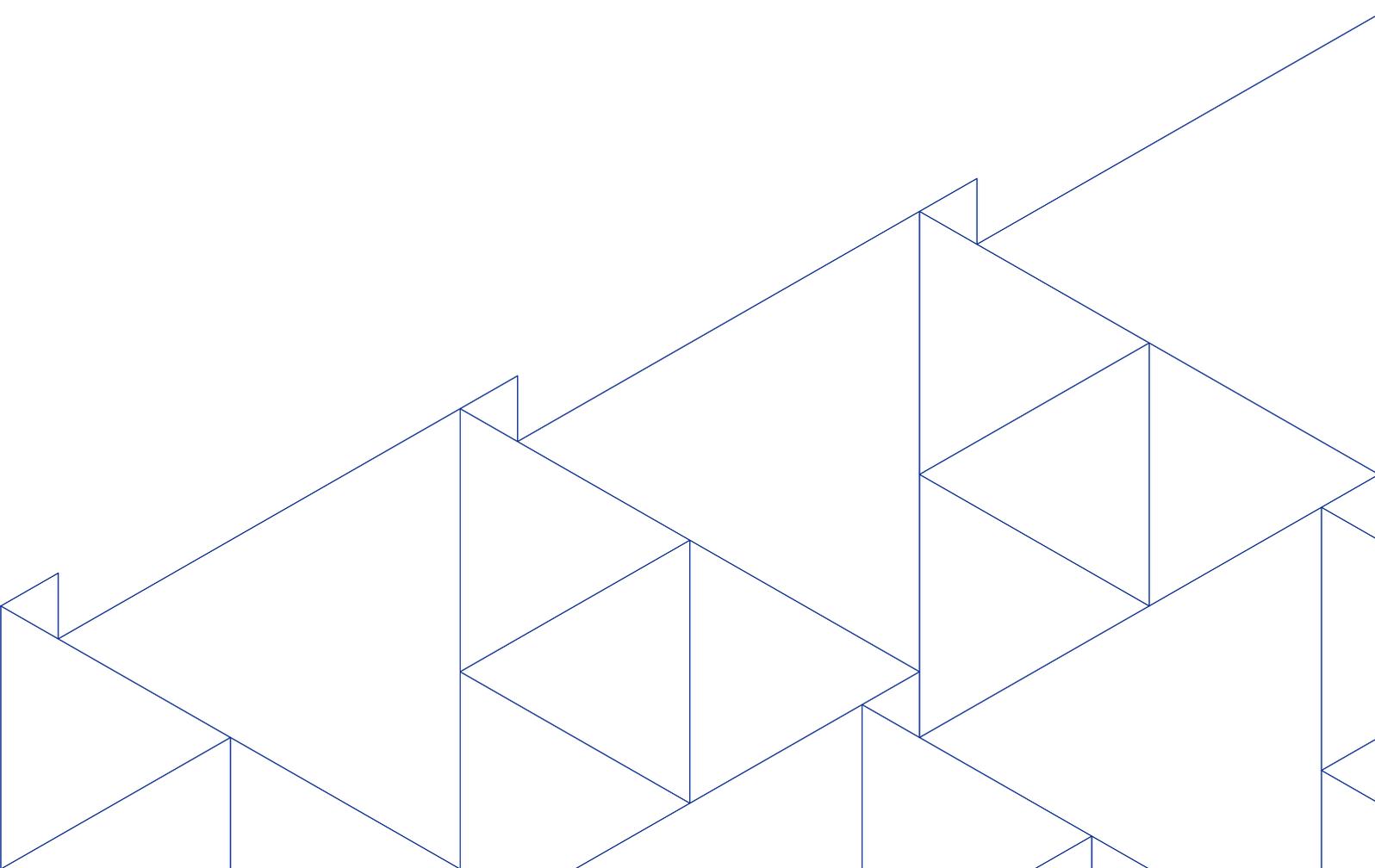
各国で事業を行う日本企業からは、公正な競争条件の確保、各国間の人権デューデリジェンスに関する要請事項の調和を求める声に加え、事業活動を行う国の国内法や商習慣と国際スタンダードとの間に差がある場合に、国内法を超える要素をどこまで取引先に求めるべきかについて戸惑いの声があった。公正な競争条件の確保については、例えば残業時間について、自社が法令に従って残業時間の管理を厳格に行う一方で、これを守らず法定外の残業を行わせる他社は、より少ない人員での生産が可能であり、法令を順守する企業は競争上の不利益を被るとして、公正な競争条件の下で企業が競争できるような環境整備や法執行における政府の役割により期待をすとの声があった。また、一部の企業から日本政府に対して、EUのように特惠関税の条件や自由貿易協定に労働や人権条約の批准を含めることを通じて、貿易相手国に対して労働や人権条約の批准を促してほしいといった提案もあった。

- ▶ 責任ある企業行動と人権デューデリジェンス：
バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業のグッドプラクティス、貿易、投資と労働、今後に向けて



11

責任ある企業行動のさらなる促進に向けて



本章では、政府・企業および使用者団体・労働者団体各関係者が、責任ある企業行動のさらなる促進に向けてどのような取り組みを行えるかを以下に示す。

各国政府

■ 公正な競争条件の確保

企業が責任ある企業行動を取るためには、まず国家が人権を保護する義務を果たし、公正な競争条件の整備を進めることが重要である。各国政府が、国際労働基準を含む国際基準に適合した国内法を整備し、着実に執行することで、企業は公平な土壌で競争することができる。このような環境で、企業が責任ある企業行動を取ることで、人権尊重と経済成長の好循環が実現されることが期待される。

■ 責任ある企業行動に向けた企業への情報提供や実施支援

各国政府は、企業が人権を尊重する責任を果たし、責任ある企業行動を取るべきであり、そのことにより自国の経済成長が促進されるというメッセージを明確に打ち出す必要がある。そして昨今のグローバルな動きを踏まえて、企業レベルで何を行うべきなのかの情報提供や、各国の状況に応じた責任ある企業行動を促す施策、またリソースが限られる中小企業への支援などによって、サプライチェーン全体での底上げを図るべきである。

日本政府

■ 多国間の政策協調に向けた情報交換や調整

日本政府は、中核的労働基準を含む国際的な基準に基づいた施策を展開するべきである。その上で、人権デューディリジェンスに関する施策への理解が促進され、また企業に求められる内容が将来的に各国間でより調和したものになるように、各国政府と積極的に情報交換や対話を行うべきである。これにより、企業に求められる内容も類似したものとなり、施策の予見可能性が高まることで、結果的に企業の負担を減らすことができる。

■ 人権デューディリジェンスで影響を受ける各国との対話・アウトリーチや情報交換

サプライチェーンにおけるデューディリジェンスは、日本国内の企業だけでなく、そのサプライチェーン内にある各国の企業にも影響を及ぼす。この観点から、主要な貿易相手国との対話・アウトリーチや情報交換を行うことで、政策の実施促進に向けた相手方の理解を得たり、あるいは、相手国との対話の結果を踏まえて今後の政策の検討に生かすことが考えられる。ILO 多国籍企業宣言第12項では、本国政府と受入国政府が多国籍企業の事業に対して、多国籍宣言に従った好ましい社会慣行を促進すべきであり、この中で必要に応じて政府間で協議するように求めている。

■ 海外政府・産業界への技術支援や政労使の対話の促進

公正な競争条件の確保や人権尊重と経済成長の好循環の促進に向けて、日本政府は各国政府や産業界への知見・経験の共有を含む支援や国際機関等を通じて各国内および各国間における政府・労働者・使用者間の対話を促進することが期待される。

各国使用者団体

■ 業界全体としての取り組みの促進

人権デューディリジェンスに関して、トレーサビリティの確立や監査の重複を減らす努力など1社単独で

は解決が難しい課題に対して、使用者団体が果たす役割は大きい。業界団体が、業界全体でのガイドラインの設定や監査結果などの情報共有の仕組み作り、あるいは国境を越えた業界内での協力などの長期的な取り組みにおいて、主導的な役割を果たしていくことが期待される。

■ 会員企業への情報提供（ヘルプデスクの設置など）

様々な人権デューデリジエンスに関する法律やガイダンスに関して、企業レベルでどのような行動が求められるのか、中小企業を含む企業において理解が進むことが、サプライチェーンの企業全体で人権尊重の取り組みを進める上で不可欠である。例えば、カンボジアでは欧州商工会議所がカンボジア繊維・アパレル・履物・旅行用品協会（TAFTAC）の協力、ドイツ国際協力公社（GIZ）の支援を得て、企業向けのヘルプデスクの設置を進めている。このような情報提供の取り組みによって、企業が取るべき行動や開示すべき情報などに関する理解を促進することが期待される。

各国労働者団体

■ 労働者のより有意義な人権デューデリジエンスへの関与に向けた啓発と能力強化を

事業活動の担い手である労働者、その代表である労働組合は、ビジネスと人権に関する取り組みを進める上で重要なステークホルダーである。労働組合が人権デューデリジエンスに関与する意義、可能性、方法についての理解を促進していく余地は大きい。労働者の権利を含む人権への負の影響の特定やその対応、救済などにおいて、労働組合が企業の人権尊重の取り組みのパートナーとして積極的な役割を果たせるように、さらなる啓発や能力強化が期待される。

企業

■ 取り組み促進に向けた社内でのリソース確保

自社の事業運営の中に責任ある企業行動を組み込み、サプライチェーン上での取り組みを進めるためには、事業部門を含めた社内の様々な部署が関与する体制を構築し、適切なリソースを割り当て、人権尊重の取り組みに対する理解を進める必要がある。社内のリソース確保という点から、企業トップのコミットメントや社内の啓発・理解促進が重要である。

■ 発注元・サプライヤー間の一層の協力

可能な場合には、発注元とサプライヤーの間で長期的な取引関係を築き、情報共有や適切なインセンティブの設定を行うことで、人権尊重の取り組みが促進されることが期待される。また、人権デューデリジエンスに関する人的・経済的コストについて、サプライヤー側だけが過度な負担を負うのではなく、企業間で適切に分担される必要がある。

■ ステークホルダーとの一層の対話

人権デューデリジエンスにおいては、企業が正確に人権への負の影響を特定し、対応していく上で、ステークホルダーとの対話は欠かせない。特に事業の担い手である労働者・労働組合は重要なステークホルダーであり、これまでの企業内の労使対話に加え、労働者・労働組合が人権デューデリジエンスに有効に貢献できるよう、積極的にサプライチェーン内の労働者や労働組合と関与し、その意見をくみ取る姿勢が期待される。



この資料は日本政府抛出の「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築：ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて」プログラムにおいて作成されたものです。

ILO 駐日事務所

〒150-0001
東京都渋谷区神宮前5-53-70
国連大学本部ビル8階

tokyo@ilo.org
<https://www.ilo.org/tokyo>

日本貿易振興機構（JETRO）調査部

〒107-6006
東京都港区赤坂1-12-32
アーク森ビル6階

ORA@jetro.go.jp
<https://www.jetro.go.jp/>