

西村あさひ法律事務所

インド太平洋経済枠組み(IPEF)サプライチェーン協定交渉の実質妥結と日本企業への影響
—労働問題対応メカニズムの構築—

独禁/通商・経済安全保障ニューズレター

2023年7月6日号

執筆者:

E-mail✉ [平家 正博](#)E-mail✉ [富松 由希子](#)E-mail✉ [三島 隆人](#)

2023年5月27日に開催されたインド太平洋経済枠組み(Indo-Pacific Economic Framework)(以下「IPEF」といいます。)の閣僚会合にて、「IPEF サプライチェーン協定」(以下「本協定」ということがあります。)の交渉が、実質的に妥結したとの発表がありました¹。

本協定は、参加国によるサプライチェーンの強靱化の取組を支援するため、3つの新組織の設立を想定していますが、そのうちのひとつが、より強固なサプライチェーンの強靱性を達成するためには労働者の役割が不可欠であるとの認識の下に構想されたIPEF労働権諮問委員会(The IPEF Labor Rights Advisory Board)です。本稿の執筆時点では、IPEF労働権諮問委員会の詳細は明らかにされていませんが、仮に米国・メキシコ・カナダ協定(US-Mexico-Canada Agreement)(以下「USMCA」といいます。)の「事業所特定の迅速な労働問題対応メカニズム」(Facility-Specific Rapid Response Labor Mechanism)(以下「RRLM」といいます。)と類似する制度が導入されると、投資先または事業展開先における労働者の権利が保護されていないことを理由として、個別事業所の産品が輸入規制の対象となる可能性があり、本協定の参加国にサプライチェーンを有する日本企業にも、重大な影響を与える可能性があります。

そこで、本稿では、背景事情として、IPEF及び本協定について簡単に触れた上で、構想段階にあるIPEF労働権諮問委員会の具体的な内容を予断することは差し控えつつも、同委員会をめぐる議論の参考となる可能性があり、また、米国、メキシコまたはカナダに進出する日本企業にとっては直接影響し得るUSMCAのRRLMについて、最新の運用状況を踏まえて解説します。

1 インド太平洋経済枠組み(IPEF)

IPEFは、インド太平洋に適用される新たな貿易ルールの構築を目指し、日米をはじめ14か国²が参加して2022年5月に発足した枠組みであり、「貿易」、「サプライチェーン」、「クリーン経済」及び「公正な経済」の4つの柱について、交渉がなされています。

¹ 2023年5月27日付IPEFサプライチェーン協定交渉の実質妥結に関するプレスステートメント(仮訳)<<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100511733.pdf>>

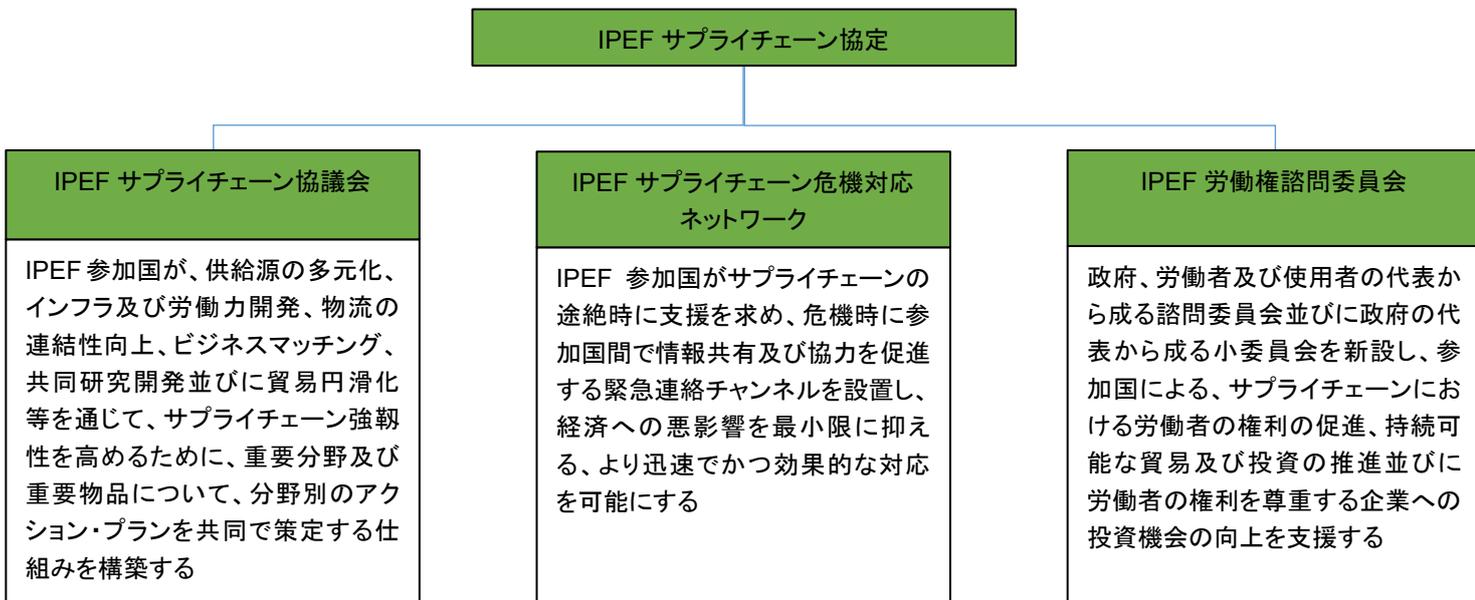
² 2023年5月現在、日米に加えて、オーストラリア、ブルネイ、フィジー、インド、インドネシア、韓国、マレーシア、ニュージーランド、フィリピン、シンガポール、タイ及びベトナムが参加しています。

表1 インド太平洋経済枠組みの4つの柱³

柱	内容
貿易	労働、環境、デジタル経済、農業、透明性及び良き規制慣行、サービス国内規制、競争政策、貿易円滑化、包摂性、技術支援及び経済協力
サプライチェーン	重要分野・重要物資の特定に向けた基準策定、参加国間の情報共有、ロジスティクスの強化等
クリーン経済	温室効果ガスの排出削減や、エネルギー移行の加速とエネルギー安全保障の強化の両立等の達成
公正な経済	腐敗の防止と撲滅、税に係る取組等

今回、実質的に妥結した IPEF サプライチェーン協定は、2 つ目の「サプライチェーン」の柱に関する交渉の成果であり⁴、本協定の下で、3 つの新しい IPEF サプライチェーン協定に関する組織の設立が想定されています。

表2 IPEF サプライチェーン協定が新設する組織



上記組織のうち、IPEF 労働権諮問委員会が、具体的にどのような役割を果たすのか、本稿執筆時点で詳細は明らかではありませんが、IPEF 参加国である米国は、商務省プレスリリースにおいて、労働者の権利侵害に対する「事業所特定の申立て (facility-specific allegations)」に対応するためのメカニズムを構築することを予定していると述べており、USMCA の RRLM と類似の制度の導入を念頭に置いているとの説明を行っています⁵。このような仕組みの導入は、他国から難色を示される可能性があり、実際に実現するか不透明ではあるものの、仮に、RRLM 類似の制度が導入されると、本協定の参加国にサプライチェーンを有する日本企業にも、重大な影響を与える可能性があるため、以下では、USMCA の RRLM について、最新の運用状況を踏

³ 外務省ウェブサイト「山田外務副大臣のインド太平洋経済枠組み (IPEF) 閣僚級会合への出席 (結果)」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press3_000922.html>

⁴ 5月27日の IPEF 閣僚会合において、「貿易」、「クリーン経済」及び「公正な経済」の各柱に関しても進捗を確認し、早期の合意に向け交渉を加速させることに合意したとされています。(経済産業省プレスリリース<<https://www.meti.go.jp/press/2023/05/20230528001/20230528001.html>>)。

⁵ 米国商務省プレスリリース(2023年5月27日付)は、IPEF 労働権諮問委員会について、「IPEF サプライチェーン協定は、特定事業所における労働権侵害に対する申立て対処するための、パートナー国間の協力メカニズムも創設する」と説明しています。

まえて解説します。

2 RRLM の概要

USMCA は、労働者の保護を強化する観点から、第 23 章に労働章(Labor)を設けるとともに、その規定遵守を確保する一手段として、第 31 章の紛争解決章(Dispute Settlement)の Annex A(United States-Mexico Facility-Specific Rapid Response Labor Mechanism)⁶及び Annex B(Canada-Mexico Facility-Specific Rapid Response Labor Mechanism)において、労働権を侵害する特定事業所に対する執行強化を可能とする RRLM を導入しました⁷。

(1) USMCA 労働章

USMCA 労働章は、締約国に、国内法令等で、労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言(1998 年)⁸が定める中核的労働基準を採用・維持することを義務付けるとともに(23.3 条)、当該国内法令等の効果的な執行を義務付け、義務の逸脱を禁止する等して、同国内における高度なレベルの労働保護を確保することを確保しています(主な内容について、下表 3 ご参照。)

表 3 USMCA 労働章の内容

主な義務内容	根拠規定
労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言(1998 年)における中核的労働基準の採用・維持	23.3 条
貿易・投資に影響を与える態様での国内労働法令の免除・逸脱の禁止	23.4 条
国内労働法令の効果的な執行及び遵守の促進	23.5 条
強制労働の禁止及び強制労働品の輸入禁止	23.6 条
労働者が権利行使を行う上での、労働者に対する暴力・脅迫の禁止	23.7 条
労働者の権利保護の対象に、移民労働者も含めるべきこと	23.8 条
性別、性自認等に基づく雇用差別から労働者を保護する政策を履行すべきこと	23.9 条

上記のうち、労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言(1998 年)が定める中核的労働基準とは、①結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認(ILO 条約 87 号、98 号)、②強制労働の廃止(29 号、105 号)、③児童労働の撤廃(138 号、182 号)、④雇用及び職業における差別の排除(100 号、111 号)の尊重、促進、実現に向けた義務を指します。同宣言は、ILO 加盟国が中核的労働基準に対応する上記 8 つの基本条約に未批准の場合でも、この原則の推進に向けて努めるべき旨を定めています⁹。

(2) USMCA 紛争解決章

USMCA 紛争解決章の下では、締約国間で、労働章に関して紛争が生じた場合、紛争解決章に基づく国家間紛争解決手続(State-State Dispute Settlement: SSDS)の対象となるのに加え¹⁰、特定の事業所において、結社の自由及び団体交渉権が侵害されていると疑うに足る証拠がある場合、当該事業所での労働権侵害の有無を認定し、当該事業所の製品に対する輸入規制

⁶ USMCA 31-A<<https://ustr.gov/sites/default/files/files/agreements/FTA/USMCA/Text/31%20Dispute%20Settlement.pdf>>

⁷ 上記のとおり、RRLM は、米国・メキシコ間及びカナダ・メキシコ間の合意に基づき設けられる制度であり、米国・カナダ間には RRLM は設けられていません。

⁸ International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up (1998).

⁹ なお、2022 年に、中核的労働基準にさら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、即時発効しました。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 条約となっています(ILO 駐日事務所ウェブサイト参照<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang-ja/index.htm>)。

¹⁰ USMCA 紛争解決章に基づいて国家間協議要請がなされた事例の解説については、石戸信平、富松由希子、川崎勝暉、間佳悦「米・加が USMCA に基づく国家間協議要請へ—先行き不透明なメキシコエネルギー情勢」(西村あさひ紛争解決、独禁/通商・経済安全保障ニューズレター、2022 年 9 月 5 日号)をご参照。<<https://www.nishimura.com/ja/knowledge/newsletters/20220905-8446>><https://www.nishimura.com/ja/knowledge/newsletters/20220905-88446>>

等を課すことを可能とする RRLM の対象となります。RRLM の概要は、下記のとおりです¹¹。

- 一方締約国は、「対象事業所(Covered Facility)」¹²の労働者が、国内法令において保護されるべき団結権または団体交渉権を侵害されていると疑うに足る根拠がある場合、他方締約国の政府に対し、権利侵害(Denial of Rights)に関する調査を要求(Request for Review)することができる(31-A 4.2 条)¹³。
- 上記要求を行った申立国は、下記事情が存在する場合、RRL パネル(Rapid Response Labor Panel)による「検証」(verification)または「判断」(determination)を求めて、RRL パネルの設置を要請することができる。
 - 被申立国が 10 日以内に調査実施に同意しない場合(31-A 4.2 条)。
 - 被申立国が、調査を実施したものの、団結権・団体交渉権の侵害の事実を否定する場合(31-A 4.5 条)。
 - 被申立国が、調査を実施し、団結権・団体交渉権の侵害の事実を認定したものの、提訴国・被提訴国間で、改善策に合意できない場合(31-A 4.9 条)。
 - 被申立国が、調査を実施し、団結権・団体交渉権の侵害の事実を認定し、提訴国・被提訴国間で改善策について合意できたものの、被申立国が当該合意を履行していないとして、申立国が制裁発動を通知した場合(31-A 4.8 条)。
- RRL パネルは 3 名のパネリストにより構成される(31-A 5 条)。
- 申立国が、RRL パネルによる判断に先立って検証を求める場合、RRL パネルは、被申立国に検証を要請して、被申立国の同意が得られれば、30 日以内に検証を行った上で(申立国・被申立国も参加可能)(31-A 7 条)、団結権または団体交渉権の侵害が存在するかの判断を行う(31-A 8 条)。なお、被申立国が、RRL パネルによる検証に不同意の場合、申立国は、RRL パネルによる団結権または団体交渉権の侵害が存在するかの判断を要請することができる(31-A 7 条)。
- RRL パネルが、団結権または団体交渉権の侵害が存在すると判断した場合、申立国は、①対象事業所で製造された物品に対する特惠関税の適用停止、②対象事業所で製造された物品また供給されたサービスに対する罰則の賦課、③対象事業所で製造された物品の輸入停止(過去、2 件以上、団結権・団体交渉権の侵害が存在するとの判断がなされている場合)を内容とする制裁を課することができる(31-A 10 条)。
- 上記制裁の発動後も、申立国及び被申立国は協議を継続し、権利侵害の状況が撤廃されたとの合意に至った場合、制裁は直ちに停止される。他方、権利侵害の状況が撤廃されたか争いがある場合、被申立国は、RRL パネルによる新たな判断を求めることができる(31-A 10 条)。

本稿の執筆時点において、米国は、USMCA の RRLM を用いて、合計 11 件の申立てを行っています(下記表 4 ご参照。)。申立ては、当初は、自動車産業に集中していましたが(2022 年 5 月には、日系自動車部品メーカーのメキシコ工場が、申立ての対象となったことが、日本国内でも話題となったところ。)、近時は、縫製工場や鉱山を対象とする申立ても行われています。

¹¹ 本文中に述べた点も含め、USMCA の労働章については、西村あさひ法律事務所国際通商・投資プラクティスグループ『人権・環境・経済安全保障』(2023 年、商事法務)11-13 頁において概括的にご紹介しています。

¹² 「対象事業所」とは、「優先業種(Priority Sector)」における事業所のうち、(i)締約国間で取引される物・サービスを生産・提供するもの、または(ii)相手方締約国の物・サービスと、自国内で競争する物・サービスを提供するものをいいます(USMCA 31-A 15 条)。

¹³ 権利侵害を米国政府が探知する端緒として、締約国の個人または法人は、米国政府に対し、メキシコの対象事業所における労働者の権利侵害に関して申立てを行うことができます(USMCA 実施法 Section 716-717、USMCA 手続ガイドライン Section C)。

表 4 米国が申立国となった事例一覧¹⁴

要請日 (Request for Review)	概要
2021年5月12日	米国が、米大手自動車メーカーA社のメキシコ工場で、労働協約の「適法化」プロセスに向けた投票で不正行為があった等として、メキシコ政府に調査実施を要請するとともに、関税精算の停止措置 ¹⁵ を発動。メキシコ政府は、団結権・団体交渉権の侵害事実を認め、同年7月8日、改善策に関する合意が成立した。
2021年6月9日	米国が、メキシコB社の自動車部品工場で、新興労組及び組合員らに対する労働権侵害があった等として、メキシコ政府に調査実施を要請。メキシコ政府は、団結権・団体交渉権の侵害事実を認め、同年8月10日、改善策に関する合意が成立した。
2022年5月18日	米国が、日系自動車部品メーカーC社のメキシコ工場で、組合の代表権獲得投票に関して労働者の買収行為等の違法行為があったとして、メキシコ政府に調査実施を要請するとともに、関税精算の停止措置を発動。メキシコ政府は、団結権・団体交渉権の侵害事実を認め、同年7月14日、改善策に関する合意が成立した。
2022年6月6日	米国が、メキシコD社の自動車部品工場で、労働協約の締結に関して不正行為があった等として、メキシコ政府に調査実施を要請。メキシコ政府は、団結権・団体交渉権の侵害事実を認め、同年8月16日、改善策に関する合意が成立した。
2022年7月21日	米国が、メキシコE社の自動車部品工場で、組合間差別があった等として、メキシコ政府に調査実施を要請。メキシコ政府は、団結権・団体交渉権の侵害事実を認め、同年9月14日、改善策に関する合意が成立した。
2023年1月30日	米国が、メキシコE社の自動車部品工場における団結権・団体交渉権の侵害が継続しているとして、メキシコ政府に調査実施を要請するとともに、関税精算の停止措置を発動。メキシコ政府は、団結権・団体交渉権の侵害事実を認め、同年3月30日、改善策に関する合意が成立した。
2023年3月6日	米国が、米自動車部品メーカーF社のメキシコ工場で、組合間差別があった等として、メキシコ政府に調査実施を要請するとともに、関税精算の停止措置を発動。メキシコ政府は、団結権・団体交渉権の侵害事実を認め、同年4月24日、改善策に関する合意が成立した。
2023年3月22日	米国が、メキシコG社の自動車部品工場で、部門別労働協約の条件が遵守されていないとともに、当該協約に関して正しい情報提供がなされていない等として、メキシコ政

¹⁴ 米国が申立国となった事例は、米国通商代表部ウェブサイト<<https://ustr.gov/issue-areas/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/chapter-31-annex-facility-specific-rapid-response-labor-mechanism>>に掲載されています。

¹⁵ 米国は、USMCA 実施法 752 条(a)に基づいて、RRLM の発動を申し立てる際、対象事業所において生産された商品に関する関税精算(liquidation)の留保措置を発動することができます。

	府に調査実施を要請するとともに、関税精算の停止措置を発動。
2023年3月31日	米国が、メキシコH社の自動車部品工場で、組合員であることを理由とする不利益取扱いがなされた等として、メキシコ政府に調査実施を要請するとともに、関税精算の停止措置を発動。
2023年6月12日	米国が、メキシコI社の縫製工場で、従業員らに対する利益供与を通じた不当介入がなされた等として、メキシコ政府に調査実施を要請するとともに、関税精算の停止措置を発動。
2023年6月16日	米国が、メキシコJ社の鉱山で、ストライキが進行中であるにもかかわらず裁判所の承認を得ずに操業が続けられている等として、メキシコ政府に調査実施を要請するとともに、関税精算の停止措置を発動。

3 日本企業への影響

近年、FTA/EPA に、締約国内における高度なレベルの労働保護を実現するために労働条項が盛り込まれることが増加しており、このような労働条項をどのように執行するかという点への関心が高まっています。本稿においてご紹介した USMCA の RRLM は、事業所単位で、団結権及び団体交渉権について侵害があったかの事実認定を行い、制裁を課すことを認めた制度という点で、これまでにない特徴を有しています¹⁶。FTA 上の労働条項は、締約国の労働者保護に資するものであり、重要な意義を有しますが、他方で、従前から存在した、ソーシャル・ダンピングに対抗するための試みであるという側面も否定できません¹⁷。そのため、労働条項の執行強化により、労働コストが低いことで享受していた競争優位が相殺される可能性がある途上国を中心に、USMCA の RRLM に類似した制度の導入に慎重な姿勢を見せる IPEF 参加国も存在すると考えられ、現時点において、どのような労働問題対応メカニズムが構築されるのか予測することは容易ではありません。もっとも、ビジネスを実施する上での人権尊重の要請が高まる中で、今後、FTA に含まれる労働条項の執行強化を目指した試みがなされる可能性は高く、このような世界的な流れを把握しておくことは重要と考えられます¹⁸。

また、投資先または事業展開先の国内労働法を遵守しているだけでは万全な労務コンプライアンスを果たしているとはいえず、国際人権法に照らして十分な対応を行っているか否かが課題となり得る点において、FTA における労働条項に関する近年の動向は、近時のビジネスと人権における流れと軸を一にしていると考えられます。事業所のコンプライアンスや収益の安定確保のためにも、投資先または事業展開先の国内労働法のみならず、国際人権法に適合する企業活動を行うことが求められています。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法又は現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#) 

¹⁶ 平家正博「弁護士が推す！実務に役立つ研究論文（第53回）新時代の通商ルール——社会条項の拡大」(Web 日本評論、2023年4月18日)もご参照。<<https://www.web-nippyjo.jp/31671/>>

¹⁷ 例えば、米国通商代表部の2022年 年次報告書は、USMCA の RRLM の積極的な活用を、米国労働者のための平等な競争条件の確保を実現するための試みの一例として挙げています。米国代表通商部ウェブサイト<<https://ustr.gov/sites/default/files/2023-05/2023%20Trade%20Policy%20Agenda%20and%202022%20Annual%20Report%20FINAL.pdf>>

¹⁸ USMCA の労働章に関する SSDS で勝訴した締約国が当該事案について RRLM を利用することが可能とされていることも、労働条項の執行強化を目指す試みの一つとして捉えることができるように考えられます(Article 31-A.12, Article 31-B.12: Expansion of Claims)。