

## Buyer and Supplier Response to Potential Labour Rights Violations

**Japanese Electronics Manufacturing Company A**, a global retailer known for its high-quality home appliances, has built its business on efficient supply chain management and strategic partnerships with overseas suppliers. One of its primary suppliers, **Factory B**, is located in a South-East Asian country and producing parts for **Company A** for a long time. However, a local NGO recently revealed some issues at **Factory B**:

- Insufficient wage: Workers at **Factory B** reported that their wages are insufficient to meet basic living needs. Despite working full-time, many workers struggle to afford essentials like food, housing, and healthcare.
- Extensive working time: To meet **Company A**'s growing production demand, **Factory B** has been requiring workers to work extensive overtime hours. **Factory B** has warned that it will take disciplinary action, such as pay cuts and termination, if workers refuse to comply with the overwork demands.
- Pregnancy discrimination: **Factory B** is calling on its workers to refrain from getting pregnant for the time being to meet **Company A**'s growing production demands. Female workers who did become pregnant reported being treated differently, with limited access to vocational training opportunities and being denied promotions.

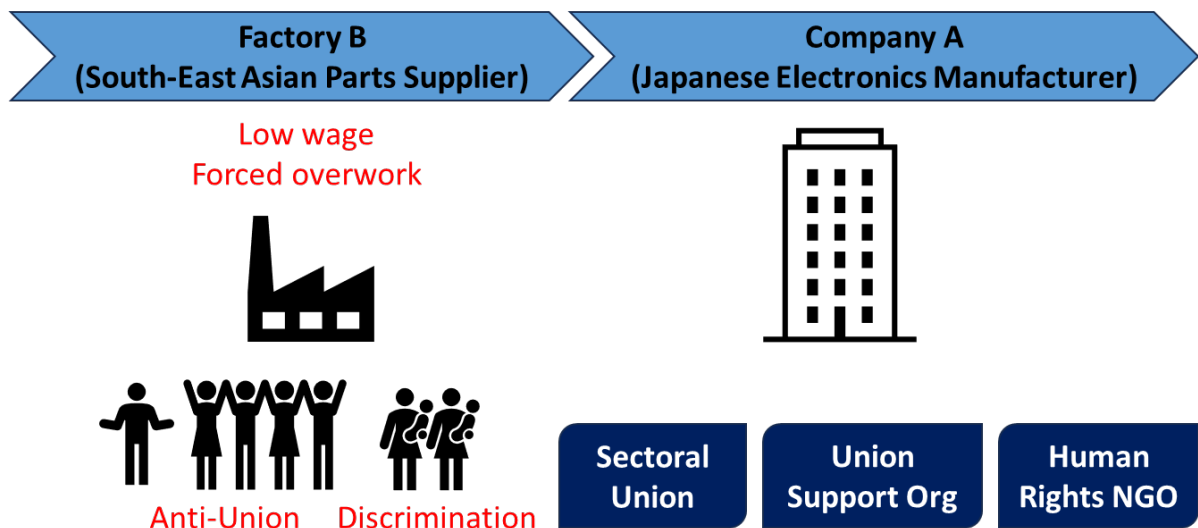
In response to these conditions, **Worker C**, a female employee at the factory, attempted to organize a trade union to advocate for better wages and working conditions. However, shortly after **Worker C** held a peaceful meeting to recruit union members within the factory and was elected as its leader, **Worker C** was fired. **Factory B** cited "disrupting the operation of the factory" as the reason.

Following the decision of **Worker C**'s dismissal, a group of workers staged a sit-down strike outside the factory to protest the decision. Security forces were called in by **Factory B** to disperse the crowd. Several workers were beaten, arrested, and detained.

The incident attracted attention from an international sectoral union, a union support organization, and human rights NGOs. These groups openly criticized both **Factory B** and **Company A** and demanded that they take immediate action to remedy the problem.

### Guiding Questions

1. Who are key stakeholders concerning this issue?
2. What actions can Company A and Factory B take and to/ with whom?
3. What are challenges for Company A, Factory B and stakeholders?



## 労働権侵害懸念に対するバイヤーおよびサプライヤーの対応

高品質な家電製品で知られる日系電機メーカーA社は、効率的なサプライチェーン管理と海外サプライヤーとの戦略的パートナーシップを基盤に事業を築いてきた。その主要サプライヤーの1つである工場Bは東南アジア某国にあり、長年A社の製品の部品を生産・供給してきた。しかし最近、現地NGOのレポートにより、工場Bにおける以下のような問題が表面化した。

- **不十分な賃金**：工場Bの労働者は、賃金が基本的な生活ニーズを満たすのに不十分であると報告している。フルタイムで働いているにもかかわらず、多くの労働者は、食料、住宅、医療などの必需品を買うのに苦労している。
- **長時間労働**：A社の増大する生産需要に対応するため、工場Bは労働者に長時間の残業を要求している。工場Bは、労働者が残業要求を拒否した場合、減給や解雇などの懲戒処分も辞さないと告げている。
- **妊娠差別**：工場Bは、その労働者に対し、A社の生産需要の増大に対応すべく、当面の間は妊娠を控えるように呼び掛けている。実際に妊娠した女性労働者は、職業訓練の機会へのアクセスを制限され、昇進を拒否されるなどの扱いを受けたと報告している。

これらの問題を踏まえて、工場の女性労働者である労働者Cは、労働条件の改善を訴えるため労働組合を結成しようとした。しかし、労働者Cが工場内で労働組合員を募集するための集会を開催し、そのリーダーに選出された直後、労働者Cは解雇された。工場Bは「工場の運営を混乱させたこと」を理由に挙げた。

労働者Cの解雇が決定された後、労働者のグループは工場の外で座り込みを行い、決定に抗議した。工場Bにより、群衆を解散させるために治安部隊が呼び出された。数人の労働者が殴打され、逮捕され、拘留された。

この事件は、国際的な産業別組合、労働組合支援機関、人権NGOからの注目を集めた。これらの団体は工場BとA社の両方について問題提起を行い、問題を是正するために直ちに行動を起こすよう要求した。

### 指針となる質問

1. この問題に関する主要ステークホルダーは誰ですか？
2. A社と工場Bはどのステークホルダーに対して、または協力して、どのような行動を取ることができますか？
3. A社、工場Bやステークホルダーにとってどのような課題がありますか？

