

ステークホルダーからの期待

労働組合の視点から

グローバルサプライチェーンにおける建設的な労使関係の構築に向けて

日本労働組合総連合会副会長／ものづくり産業労働組合（JAM）会長



安河内賢弘

やすこうち かたひろ

何よりもまず、経団連の皆さんが2021年12月に「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定され、「すべての人々の人権を尊重する経営」に率先して取り組んでおられることに心より敬意を表したいと思う。外務省が同年11月に上場企業を対象にしたアンケート結果においても約7割の企業で、既に人権方針を策定しているという回答があり、グローバルサプライチェーンを抱える大手製造業を中心に取り組みが急速に広がっていると考えている。

連合でのビジネスと人権の議論は、国政政策委員会のもとにビジネスと人権プロジェクトチームを立ち上げ、第1回の会合を2022年2月に開催したところ

であり、勉強会の実施など、その活動は緒に就いたばかりである。

ビジネスと人権に関する労使の基本的なベクトルは同じ方向を向いている。しかし、策定された人権方針が、職場の隅々まで浸透し、実効性あるものとして人権リスクを排除していくためには、策定段階からの労使コミュニケーションが欠かせないと考えている。また、対話による問題解決制度の確立も重要な課題である。私達は日系企業の海外労使紛争において、建設的な労使関係を軸とした仲裁を行ってきた。多くの場合、使用者側は現地の労使関係への理解が乏しく、労働組合側には建設的な労使関係への理解が乏しいという課題がある。グローバル

サプライチェーンにおいては建設的な労使関係の構築に努め、対話救済に向けた制度の確立を目指していかなければならない。一方、国内においても、技能実習生問題など残念ながら人権侵害と言わざるを得ない事例が散見されており、日々労働相談が寄せられている。中小企業や有期雇用で働く仲間や外国人労働者など社会的に声を上げることが困難な仲間の声に耳を傾けることも私達連合の大きな責務である。

連合は、すべての働く仲間の人権尊重の窓口となり、建設的な労使関係のもとで救済を図っていかねばならないと考えている。