

I 企業と人権

1-1 人権確立の潮流

私たちは、「自分の個性や能力を生かして働きたい」、「生きがいを感じながら暮らしたい」、「好きな人と結婚したい」など、幸せを求めてさまざまな願いを抱いて生きています。これらの願いをかなえ、だれもが豊かな自己実現を図っていくためには、一人ひとりがかけがいのない存在として尊重される社会づくりが必要です。

人権尊重の機運は世界的に高まりを見せ、人権関係諸条約の採択、「人権教育のための国連10年（1995～2004）」などの国際的10年や国際年の設定、さらには、「人権教育のための世界プログラム（2005～）」の開始など、国連を中心として人権確立に向けた国際的な取組が進められてきました。我が国においても、「人権教育のための国連10年」国内行動計画の策定や「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」の制定、あるいは同法に基づく基本計画の策定等、人権に関する法的整備や課題解決へ向けての取組が進展しています。

奈良県においては、平成9（1997）年に「奈良県あらゆる差別の撤廃及び人権の尊重に関する条例」を制定し、翌平成10（1998）年には、「人権教育のための国連10年」奈良県行動計画を策定しました。平成13（2001）年に策定した奈良県新総合計画後期実施計画においては、「人権政策の推進」を県政運営の主要な柱と位置づけ、人権尊重を基本とする諸政策の推進に取り組んできたところです。そして、平成16（2004）年には、最終年を迎えた上記の県行動計画の基本理念等を受け継いだ「奈良県人権施策に関する基本計画」を策定し、今後の人権施策の基本的方向を明らかにしました。

この基本計画では、県民一人ひとりの人権が尊重される自由で平等な社会づくりに向けて、すべての人々が人権尊重の精神を当たり前の社会意識として身につけ行動し、人権を基本とした人間関係が広く社会に根付く、「豊かな人権文化の創造」を目指すことを基本理念としており、「人権尊重の視点に立った行政の推進」、「人権教育・啓発の推進」、「相談・支援に関する施策の充実」、「国、市町村、関係機関・団体等との連携・協働」を基本姿勢として取り組むことを示しています。

国籍の違いや障害の有無、性別等の関わらず、すべての人が共生できる社会づくりが重要課題である今日、それに対する企業の積極的な貢献が求められています。だれもが「（ここに）生まれてよかった、住んでよかった、（ここで）働いてよかった」と実感できる、人権文化の根付いた地域社会や職場をつくるため、採用選考時はもちろん、営業や人事管理など企業内外のあらゆる場面において、人権尊重の視点に立った活動を推進するよう努める必要があります。

1-2 人権確立の必要性

企業における人権確立に向けた取組の必要性は、大きく次の5つの側面からとらえることができます。これらの側面から日々の企業活動を見直すとともに、創意工夫のある取組みが確立されるよう、採用選考にかかわる人はもちろん、すべての従業員への普及・啓発に努めてください。

(1) 雇用や採用システムとのかかわり

就職は一人ひとりの人生に大きな影響を与える出来事です。企業は採用基準を明確にし、公正な採用選考を行う責務があります。しかし、本人の意欲・能力等に関係のない門地や家庭環境の情報により不公正な選考を行っている事例がありました。このような差別選考の根絶を期すために、本書が誕生したといっても過言ではありません。適正なシステムづくりが期待されています。

(2) 営業活動等とのかかわり

製品の製造や販売、サービスの提供等を行う場合において、使う人の立場を考えずに製品を作ったり、販売活動に際して特定の地域や相手を取引から排除したりしている事例がありました。真に「お客様を大切にする」営業姿勢が期待されています。

(3) 人事管理、労務管理とのかかわり

社会情勢、経済情勢の大幅な変化により雇用の環境は大きく変わりつつあります。このような状況の中にあっても、賃金の支払いや思想信条の自由等、職場における基本的人権がないがしろにされることがあってはなりません。一人ひとりの個性を尊重し、可能な限り自己実現をめざすことのできる組織づくりが求められており、そのことが、活気のある職場づくりの結びついていることを忘れてはなりません。

(4) 従業員に対する教育・啓発の責務

平成 12 (2000) 年に施工された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」には、基本理念として「人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて…(中略)…行わなければならない」と述べられており、各企業における積極的な従業員への人権教育・啓発の実施が求められています。事業主の責務として従業員に対する人権教育・啓発の取組を進めてください。

(5) 社会的貢献

現代社会において企業の行う活動は、国や地域の経済や文化に大きな影響力を持っています。例えば、流行や嗜好を左右したり、さまざまな社会的雰囲気づくりに影響力を持っています。

また、企業に対する評価基準として人権への取組を問う機運は高まりつつあります。^{※注}企業の社会的責任(CSR)や企業モラルに関する国際規格や行動規範づくりが進められ、環境や人権への社会的貢献度が売り上げにも影響を与えるようになってきています。

企業が多くの人の就労の場であるとともに、地域社会の一員として存在している

ことを認識し、地域という身近なところで人権確立に向けた取組に参画することは、地域や企業の評価を高め、活力を増加させることにつながります。

*企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility) …企業が社員の一人として存続するために、社会的な公正性や環境への配慮を活動のプロセスに組み込む責任

グローバル・コンパクト

一人権・労働基準・環境における 10 の原則

- 人権 一事務総長は世界の企業に以下のことを求める。
- 原則 1 : 自らの影響が及ぶ範囲内で、国際的な人権の保護を支持し、尊重すること。
 - 原則 2 : 確実に人権侵害に荷担しないようにすること。
- 労働基準 一事務総長は世界の企業に以下のことを支持するよう求める。
- 原則 3 : 結社の自由を支持し、団体交渉の権利を実質的に認めること。
 - 原則 4 : あらゆる形態の強制労働を撤廃すること。
 - 原則 5 : 児童労働を実質的に廃止すること。
 - 原則 6 : 雇用及び職業における差別を撤廃すること。
- 環境 一事務総長は世界の企業に以下のことを求める。
- 原則 7 : 環境問題への予防的な取組を支持すること。
 - 原則 8 : 環境に対してより大きな責任を負うための取組を展開すること。
 - 原則 9 : 環境に優しい技術の開発と普及に努めること。
- 腐敗防止
- 原則 10 : 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組むこと。

<一口メモ> : 「グローバル・コンパクト」とは、世界の有力企業が、人権・労働・環境の3分野で国際的に認められている 10 の原則を遵守し、よりよき地球市民を目指していくというプログラムで、平成 11 (1999) 年 1 月、スイスのダボスで開催された世界経済フォーラムで、国連のアナン事務総長がよびかけたものです。