第１章　人権問題の解決に向けて

第１章　人権問題の解決に向けて

１　人権の基本的理念

「人権」とは、誰もが生まれながらに持っている権利であり、人間が人間らしく幸せに生きていくために尊重しなくてはならないものです。

日本国憲法は、すべて国民は個人として尊重され、生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については最大の尊重を必要とする（第 13 条）としています。また、すべて国民は法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別されない（第 14 条）と定め、人権保障を憲法の基本的理念としています。

また、何人も公共の福祉に反しない限り、職業選択の自由を有する（第 22 条）と定め、すべての人に職業選択の自由を保障するとともに、すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する（第 25 条）と生存権を定めています。

これらを受けて、第 27 条では、すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負うと定め、さらに賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法律で定めるとしています。

すなわち、憲法は、人権、職業選択の自由、生存権を保障するとともに、法律で定める基準は、健康で文化的な生活を営むことができるものであるよう定めているのです。

《日本国憲法》

第 13 条　すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第 14 条　すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第 22 条　何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

第 25 条　すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第 27 条　すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

２　職場における人権の保障

職場における最も基本的な法律である労働基準法は、第１条で労働条件の原則について「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定め、第３条では均等待遇原則を定め「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」としています。

つまり、憲法が定める健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障し、そのための労働条件の最低基準を定めるとともに、労働条件に関する差別的取扱いを禁止しているのです。

また、職業安定法第２条は、憲法が保障する基本的人権のひとつである職業選択の自由について「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」と定めています。職業選択の自由とは、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということです。

就職は人間の職業生活の入り口にあり、将来の安定した生活を左右する重要な問題です。そのため、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別することなく、就職の機会均等の確保を図ることが求められています。

もちろん、憲法は財産権の行使も基本的人権として保障しており、企業には営業等経済活動の自由や採用に関する自由が認められています。しかしそれは、国民の基本的人権を侵してまで、認められているわけではありません。募集・採用について男女雇用機会均等法は性別による差別を禁止し、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）は年齢による差別をしないよう定めています。また、障害者雇用促進法は一定の率以上の障害者の雇用を企業に求めています。

企業には、働く場を提供する雇用主として、国民の基本的人権を尊重した採用選考体制を確立し、公正な採用をする責務があるといえます。

３　人権施策の推進

人権尊重の機運は、世界的にも高まっています。国際連合（国連）は、昭和 23 年（1948 年）に、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」とうたった世界人権宣言を採択しました。また、平成 6 年（1994 年）には平成 7 年（1995 年）から平成 16 年（2004 年）までを「人権教育のための国連 10 年」とする行動計画を策定しました。この内容は、平成 17 年（2005 年）からの「人権教育のための世界計画」に受け継がれています。

我が国においても、平成 9 年（1997 年）に「人権教育のための国連 10 年」に関する国内行動計画を策定し、あらゆる場を通じて人権教育を推進すること、人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者に対する取組を強化すること、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV 感染者等、刑を終えて出所した人などの人権問題を重要課題として積極的に取り組むこととしました。

さらに法制度の整備も進められ、平成 12 年（2000 年）には、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務等を定めた「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定され、平成 14 年（2002 年）には同法に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定されました。

東京都では、東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を契機に、平成 27 年（2015 年）に「東京都人権施策推進指針」を 15 年ぶりに見直し、国際都市にふさわしい人権

が保障された都市を目指して人権施策の推進に取り組んでいます。

さらに、平成 30 年（2018 年）に、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市の実現を目的とした「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定し、必要な取組を推進しています。

４　採用選考における人権尊重

企業にとってどのような人を従業員として採用するかは最重要の問題であり、それぞれの企業がその目的に合わせて採否を決定するのは当然です。しかし、企業の社会的責任が求められる中、採用・選考の場面においても人権が尊重されなくてはなりません。

就職の機会均等を応募する全ての人に保障し、応募者本人の適性と能力のみを採用の基準にすること、それが採用選考に当たって企業に求められる人権尊重の態度です。応募者本人の責任によらないこと（本籍･出生地、家族、生活環境など）、自由に任されること（思想･信条など）にこだわって応募者本人の適性と能力を公正に評価しないことは人権を尊重した採用のあり方とはいえません。

「人権尊重」と聞くとどこか「堅苦しい」「難しい」あるいは「きれいごとめいた」印象がぬぐえないかもしれません。

しかし、それほど難しいことではないはずです。相手（応募者）の気持ちになってその心情を思いやること、それが「人権尊重」ということです。

“お客様、相手方の立場に立つ”という企業において日常的に心がけているその姿勢を「採用選考」の場面に応用することが求められています。

「こんな質問をされたら､応募者が不快に思ったり､つらい思いをしたりしないだろうか」「この質問で応募者が動揺してしまい、普段の実力が発揮できないことはないだろうか」と思いやる心を養い、自社の採用目的や選考基準を相手（応募者）の立場から捉えなおしてみること、それが人権尊重の精神に根ざした公正な採用選考の実現に向けて最も大切なことです。

例えば、ある応募者に面接で「家族の状況」について質問したとします。

面接の担当者からすれば応募者をリラックスさせるための「軽い」導入のための質問であったかもしれません。しかし、家庭環境は様々で複雑なケースも多くなっている中、はたしてその質問は答えやすいものでしょうか。ただでさえ緊張を強いられる面接試験の場です。答えづらい場合、かえって落ち着きを失ったり、萎縮してつい黙り込んだりしてしまうのがむしろ自然でしょう。あるいは心の中で反発を覚える人もいるかもしれません。その心理的動揺から生じた態度が、面接の担当者にマイナスの印象を与えてしまいます。

たった一つの「なにげない」質問が、応募者自身の「その人らしさ」を消してしまい、その人の適性と能力を公正に評価する機会を逃してしまうことになってしまいます。

企業活動は組織全体として評価されます。採用選考における人権尊重の態度も企業のトップや一部の担当者だけにしか浸透していないのであれば、その企業が人権感覚に根ざした公正な

採用選考を行っているとは評価されません。一人ひとりが相手の尊厳を認めあうことができるよう、企業のトップから一般従業員に至るまで、企業全体で同和問題をはじめとした人権問題への理解と認識を深める必要があるといえます。

５　企業の社会的責任

(1)「社会的存在」としての企業

企業活動の目的が「利潤の追求」にあることはいうまでもありませんが、それはまた、企業が社会に働きかけて利益を得てこそ存在できるということであり、社会なくして企業は存在できません。つまり企業は「社会的存在」であり、社会の構成員として「社会的責任ある活動」を求められます。

企業が社会的存在である以上、人が人として幸せに暮らしてゆく権利、基本的人権を尊重し、社会との調和を図っていかなければならないのは当然のことです。

企業が自らの利益の追求のみに固執し、人権を尊重することなく、その活動によって多くの人々の幸せに悪い影響を及ぼしたとしたなら、社会からの非難は免れません。企業の活動はもとより、その存在自体が危うくなることすらあることは、周知のとおりです。

その意味で、利潤の追求と企業の社会的責任はともに相反するものではなく、「企業は社会的責任を果たして、はじめて社会に存在する資格がある。」というべきでしょう。

(2) 企業に求められる社会的責任（CSR）

最近、国際的に“CSR”（Corporate Social Responsibility; 企業の社会的責任）が論議され取組が進められています。CSR の捉え方は各国で様々ですが、その範囲は法令遵守（コンプライアンス）から人権擁護、環境への配慮、地域貢献など、多岐の分野にわたっています。

また、CSR で重要視されているのが「ステークホルダー（利害関係者）」に対する配慮です。ステークホルダーとは、企業と何らかの利害関係を有するものであり、顧客、消費者、投資家、従業員、取引先、地域社会、政府等、様々な関係先が含まれ、企業が活動するに当たって、これらのステークホルダーに対して責任ある行動をとるとともに、説明責任（アカウンタビリティー）を果たしていくことが求められるようになってきました。

日本では、相次ぐ企業の不祥事の影響等から CSR への関心が高まっていますが、企業の社会的責任は従来の経済的、法的な責任を超えて広がり、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、ステークホルダーからよりよい評価を受けるように活動し、「社会的存在」としての責任を果たすことが求められているのです。

また、海外進出が進む中、進出先の国においてこれまでの社会貢献活動に留まらず、人権・労働・環境への配慮など企業の社会的責任が強く求められるようになっています。

(3) CSR をめぐる内外の動き

CSR の取組は、欧州においては、政府や欧州委員会主導で法律の整備を含め、規格化、制

度化という形で進められてきました。米国では非政府組織（NGO）など民間主導で、企業にCSRの取組を働きかけるという形で進められています。また、国際機関においてもCSRの活動への取組が進められています。

国連は企業の実践すべき国際的規範を「グローバル・コンパクト」として示し、自発的な取組を呼びかけています。国連グローバル・コンパクトは人権、労働、環境、腐敗防止の4分野にわたる10原則を掲げています。そのうち、人権では「人権の保護を支持し尊重する」、「人権侵害に加担しない」など、また、労働では「雇用と職業における差別の撤廃を支持する」などが定められています。平成31年1月現在、290以上の日本企業・団体を含む、約160カ国13,000を超える企業と組織が国連グローバル・コンパクトに参加し活動が進められています。

ISO（国際標準化機構）は品質管理や環境管理・監査等の国際規格で知られていますが、ISOにおいては、社会的責任を負うのは企業だけではないという意見があり、呼称について議論が行われた結果、最終的にはSR（Social Responsibility）となり、規格番号をISO26000として、平成22年11月1日に発行しました（日本規格協会ホームページより）。ISO26000では、社会的責任として7つの中核主題を取り扱っていますが、人権もそのひとつとして位置づけられています。

日本国内では、経団連（一般社団法人日本経済団体連合会）が平成22年9月に「企業行動憲章」を改定し、ISO26000に対応するとともに、「高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく」ことを強調しています。また、平成29年11月には、「Society5.0の実現を通じたSDGsの達成」を柱とした改定が行われ、第4条に「人権の尊重」を新たに追加し、「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」ことを企業の行動原則として明示しています。さらに「企業行動憲章実行の手引き（第7版）」の中で、「企業がSDGsに取り組む上でも、人権の尊重は不可欠な価値観である」とされ、国際的に認められた人権を理解し、尊重することが掲げられるとともに、差別や不合理な格差のない雇用管理及び処遇を推進する必要性や、経営トップがサプライチェーンにも同憲章の精神に基づく行動を促すことが明示されています。

また、国としても、従業員等を含めた重要なステークホルダーへの十分な配慮を強調するCSRの考え方の重要性が高まっていることから、「労働に関するCSR推進研究会報告書」の中で自主点検チェック項目を策定し、これを参考にして各企業が実情に応じた情報開示を行うべきだと整理しました。

一方、海外では投資家がCSRに取り組む企業を積極的に評価する投資スタイルが広がっており、“SRI”（Social Responsible Investment; 社会的責任投資）と言われています。つまり、企業の長期的安定性や成長性に対して、財務状況ばかりでなく、人権への配慮等の「社会的責任ある活動」が大きく影響すると考えられていることになります。日本でも従来よりも広範な観点から企業を評価していく動きが出ています。

（4）人材育成とCSR

企業はステークホルダーへの影響を十分に考慮した活動をする必要がありますが、従業員をはじめとした「人」に関してはその影響は重大であり特別な配慮が必要になります。

求職者や従業員に対して、人権を尊重し公正で責任ある行動の下に、かけがえのない個性や能力を活かせるようにしていくことは本来的な企業の社会的責任です。企業は賃金、労働時間等の労働条件について労働法令を遵守し、雇用の安定を図ることはもとより、安心して働くことができる職場環境を確保することが必要です。

人材を活かした戦略としても CSR は重要であり、「多様性の尊重」という視点からアプローチすることが有効です。

「多様性の尊重」とは、個々人の“違い”を認め受け入れることで、“違い”に係わらず個々人の持つ能力をフルに発揮できるようにすることです。

人材の“多様性”に着目した人事管理を行うことで、社員一人ひとりの能力を最大限引き出し、企業の活力を高めていくことが可能です。例えば、多様な人材が企業内で活かされていくように、労働条件や人事制度などに企業の実情や、働く人のニーズにあった多様な選択肢を用意することや、そのための風土づくりを行うことができます。

社会においても多様性を尊重した取組は、社会的身分、門地、人種、民族、信条、性別、障害等による不当な差別や様々な人権侵害を解消することにつながります。人権の尊重は多様性の尊重であると言えるのです。

企業競争がますます激しくなる中で、企業が迅速かつ柔軟に対応し、企業の競争力を維持していく源は「人」です。人材育成が企業の存続・発展の鍵となります。

人材の多様性を広げることは新しい発想を生み、高い付加価値の創出が期待できます。また、こうした取組により優れた人材を確保するばかりでなく、貴重な人材を定着させ人材流出による大きな損失を防ぐことができます。さらに、働く人を大切にしている企業として企業イメージが向上することで市場評価が高まります。

「国連グローバル・コンパクト」の 10 原則

人権　企業は、

原則１：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則２：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働　企業は、

原則３：結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

原則４：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則５：児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則６：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境　企業は、

原則７：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則８：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則９：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止　企業は、

原則 10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

「一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」ホームページ　http://www.ungcjn.org/