

平成 27 年度第 2 回企業向け人権啓発講座

日 時：平成 27 年 6 月 26 日（金）14：00～16：00

場 所：京都私学会館 大会議室（地下 1 階）

テーマ：企業が知るべき国際事情とグローバルな人権

～民族や文化を超えて考えるべき人権について～

講 師：坂元 茂樹（同志社大学法学部 教授）

○坂元 こんにちは、御紹介いただきました同志社大学の坂元でございます。

本日の講演「企業が知るべき国際事情とグローバルな人権」について、大きく次の二つのことをお話ししていきたいと思います。一つは企業が同業他社、あるいは消費者との関係で企業活動を行うに当たって、留意すべき人権とは何かという問題。そして、もう一つは、企業内において配慮すべき人権とは何かという問題。この二つの視点からお話いたします。

人権とは、人間の尊厳に基づいて各人が持っている固有の権利です。分かりづらい表現ですが、その意味は、人権は侵し難く、譲り渡すことのできない権利だということです。

また、人は一人一人、かけがえのない存在であって、多様な個性や可能性を持って生まれてくるのであり、一人一人が人権を守る意識を持つことによって、自分の人権だけではなく、他の人の人権も守っていくことができます。

1948 年、国連総会が有名な世界人権宣言を採択しましたが、その第 1 条に尊厳という文言が出ております。

「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とにおいて平等である。…」

人は生まれながらにして平等であるとは言っていないのです。人は、裕福な家に生まれる人もいれば、貧しい家に生まれる人もいます。しかし、人は生まれながらにして自由であり、人としての尊厳と権利においては平等なのだということを世界人権宣言第 1 条は謳っているわけです。

そして、この宣言の最後に第 30 条という規定があって、これは余り多くの方に着目されていないのですが、こういう規定です。

「この宣言のいかなる規定も、いずれかの国、集団又は個人に対して、この宣言に掲げる権利及び自由の破壊を目的とする活動に従事し、又はそのような目的を有する行為を行う権利を認めるものと解釈してはならない。」

これはどういうことかという、この世界人権宣言の中に、表現の自由というのが書き込まれているのですが、例えば、在特会の方が、在日の方の尊厳を誹謗中傷（ひぼうちゅうけう）しても、「表現の自由を行使しているにすぎないのですよ。」というようなことを主張することができるかという、世界人権宣言は、その最後に、そういうことはできませんと言っているのです。

宣言に書かれている表現の自由は、第 1 条で示した人間の尊厳を侵害するようなことに

使われてはいけませんと書いてあるわけです。人権は、つまみ食いしてはいけないということがここではっきり示されています。

人権が尊重される社会とはどういう社会かという、国籍・年齢・性別・障害の有無などにかかわらず、全ての人の尊厳が守られ、可能性が発揮できる社会です。世界人権宣言の第2条に、いわゆる無差別原則が明記されております。

「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。」

残念ながら、現実には、他の人には保障されている人権が、自分には十分に保障されていないとか、差別に遭っている、あるいは虐待に遭っているというような問題が存在します。こういう問題を解決していくうえで、人権という問題が、実は、そうした人権が十分に保障されていない人だけの問題ではなくて、市民一人一人の身近な問題であり、社会全体の問題なのだと考える必要がございます。

企業は社会的な存在ですから、企業が人権を尊重しなければ、ブラック企業というレッテルを貼られてしまいます。ブラック企業というのは、一般にどういう風に考えられているかという、労働者を酷使し、選別し、使い捨てる、そういう企業のことを言います。

度を超えた長時間労働や、ノルマを課し、耐え抜いた人だけを企業内に残して、落伍者<sup>らくごしや</sup>には、業務と無関係な研修とか、パワハラなどを行い、肉体的、あるいは精神的に追い詰めて、戦略的に自主退職させる。このような企業をブラック企業と言うわけです。

こういうレッテルを貼られてしまいますと、実は、そういう風に耐え抜いた者だけを残そうとする人事管理はできません。どんなに募集しても人が来なくなるからです。

企業はなぜ人権に取り組む必要があるのかというと、企業は社会の一員ですから、社会的責任として人を大切にする、あるいは人権を尊重することが求められているからです。

人権尊重の理念に基づく企業活動を行うことはもちろん、企業の内部においても、公正な採用基準や人権に配慮した労働管理、あるいは人事管理が求められている時代です。

企業が人権を尊重し配慮する公正な企業活動を行うために何が必要かということ、一つは法令を遵守するコンプライアンス。それからダイバーシティ・マネジメント。それから人を大切にした職場環境のためのハラスメントの防止。それからメンタルヘルスの維持。こういったものが極めて重要になってきます。

まず、企業の社会的責任という問題を探り上げたいと思います。

企業は非常に多くの利害関係者、ステークホルダーと関係を持っています。社員・株主・取引先・消費者・地域住民など、社会の多くの人に関わっているわけです。そういう企業が、社会の良き一員として、その企業活動において社会的責任を果たすことが求められているわけですが、それが最近よく言われている企業の社会的責任ということです。

実は、イギリスなどでは、こうした企業の社会的責任を自覚していないと、イギリスの社会の中で生き抜いていくことが非常に難しいという現状がございます。イギリスは年金

法で、年金資金の運用をどの会社に委ねるかというときに、その社会的責任を果たしている企業、これに限って運用を委ねるという制度を採っているので、社会的責任を果たしていない企業は、活動の範囲を狭めている、チャンスを逃しているということにもなるわけです。

そのときに大きな発想の転換が必要です。要するに、企業の社会的責任と言うと、日本では、それをコストと考えている企業が多いのですが、コストではなく、投資として考える発想が必要だと思います。

欧州では、長期的な利益創出に結び付く投資として、企業の社会的責任が認識され、企業は収益だけではなく、環境とか社会を含めた三つのボトムラインによって結果を出すことが求められています。

例えば、船舶の会社で言うと、ホームページ上に、自分たちが運航している船が、いかに環境に優しいエコシップであるかということが大きく宣伝され、それによって、環境に関心がある今の若い人たちに、その企業を就職先として考えてもらおうとしています。このように、様々な企業評価、格付会社・団体が、その企業の社会的責任を評価するツールを開発し、評価対象としているのが現在の状況です。

経産省も、日本企業のグローバル展開が進む中で、人権や環境問題などのCSR、企業の社会的責任に関して、これまで日本企業が想定してこなかったようなビジネスインパクトをもたらすことに注意を喚起しております。

経産省のホームページを御覧いただきますと、企業の海外拠点やサプライチェーン<sup>1</sup>における雇用や労働条件に関する人権の問題、事業を行うための土地契約に関する先住民の問題、水資源や生活圏に関する問題、それから、紛争地域における資源開発や鉱物資源の利用の問題等、様々な問題がリスクとして顕在化していることを紹介しています。

企業は、これらの問題の対応を強化することで、競争相手と比べた優位性を確保しようとしています。

今後、日本企業が国際的な活動を通じて、持続的な価値創造を続けるには、こうしたCSRの課題、あるいはリスクに的確に対応することが必要になってまいりますし、それが競争力の源泉にもなるのです。

こうした企業の社会的責任に関する大きな変化の中で、国連は2008年、「ビジネスと人権に関する枠組み」を採択しました。また、2011年には国連人権理事会で「ビジネスと人権の指導原則」を採択し、さらにISO26000、それからOECD、多国籍企業行動指針の改定の各種の枠組づくりが行われております。

また、2010年、今から5年前の7月に、アメリカのドッドフランク法が成立しました。金融規制改革法で、金融機関の説明責任等、透明性の向上を通じて、米国の金融システムの安定性を向上させるもので、いわゆるリーマン・ショックのような事態を発生させない

---

<sup>1</sup> 個々の企業の役割分担にかかわらず、原料の段階から製品やサービスが消費者の手に届くまでの全プロセスのつながり。

ために、この法律が作られました。特に紛争鉱物規制は、このドッドフランク法の 1502 条に書いてあることで、コンゴ民主共和国及び周辺国から産出された紛争鉱物を製品に使用したら、その企業はアメリカの証券取引委員会 S E C に報告義務が課せられているのです。

なぜ、そんなことを法律に書き込んでいるのか。実は 1996 年以来、このコンゴ民主共和国では国際紛争が絶えない状況で、そこでの武装集団が、自分たちの資金を得るために鉱物を企業に売っているのです。そういう鉱物を買って製品化してはいけませんよというのがドッドフランク法という法律なのですね。ですから、日本企業がアメリカで売る製品についても、この義務は掛かってまいりますので、自分たちの製品の原材料がどこから仕入れられたかということ把握する必要があります。

E U のセクター別人権ガイダンスとは、新興国などでのビジネス展開における人権尊重の在り方について示したもので、E U では、特にセクターとしては職業紹介事業、それから情報通信技術、それから石油・ガス業界の 3 セクターが制定され、2013 年 6 月に、日本語のガイダンス文書が発表され、これに従うことが求められています。

これは、アメリカや E U のことだけで自分たちには関係がないと思われるかもしれませんが、実はこの C S R というのは、企業の将来を左右する切実な問題として、いやが応でも取り組まざるを得ない問題です。

なぜかといいますと、先ほど述べましたように、部品の一部に C S R に反する方法で製造されたものが含まれていた場合、その責任が最終製品のメーカーに及ぶからです。

そこで、そのメーカーがサプライチェーンの全ての企業に対して、C S R の基準の遵守を求め、その基準を満たしていない企業との取引を停止するという事例が増大をしています。サプライチェーンがグローバルな規模で張り巡らされている現在、このことは日本企業にとっても無縁ではございません。

昨今の企業の不祥事や環境問題の深刻化、経済格差の拡大などの背景に、企業に社会的責任のある行動を求める動きが活発化したことを受けて、先ほど御紹介した I S O、国際標準化機構は、社会的責任の実施に関する手引、I S O 26000 というものを策定し、2010 年 11 月 1 日に発効いたしました。

その規格は企業に限らず、あらゆる組織を対象にしています。ただし、それぞれの組織に特徴がございますので、必要な部分を活用することを促すというもので、I S O の従来の認証を目的としたタイプではありません。

そこでは、社会的責任を果たすためにどのような原則が掲げられているかというと、次のようなものです。

一つ目は、説明責任。企業として、組織の活動によって外部に与える影響を説明すること。二つ目は、透明性。組織の意思決定や活動の透明性を保つということ。そして、三つ目は、倫理的な行動。公平性や誠実であることなど、倫理観に基づいて行動すること。そして四つ目は、ステークホルダーの利害の調整。様々なステークホルダーへ配慮して対応をするということです。五つ目は、法の支配の尊重。企業活動が色々な国で行われ

る場合に、それぞれの国の法令を尊重し、遵守する必要があるということ。六つ目は、法律だけではなくて、国際的に通用している規範、行動規範を尊重するという事。そして最後に七つ目が、人権の尊重です。ここでは重要かつ普遍的である人権を尊重すると書いていますが、先ほど述べたような世界人権宣言や国際人権規約、女子差別撤廃条約、子どもの権利条約といった条約を尊重することが企業側に求められているということです。

経産省は、グローバルに活動する中で直面せざるを得ない企業の社会的責任の重要な論点として、一つは、新興国における労働問題を挙げています。新興国で工場を造ったときに、その工場で働く人たちの労働問題には十分配慮する必要があります。

企業活動を行っている地域に先住民が生存しているのであれば、その先住民の生活、あるいは地域社会にも配慮する。それから水ストレスの高い地域。日本のように水の豊富な国ばかりではありませんので、水の少ない国、水が貴重な国では、工場で使う水資源などの水リスクについても考える。それから腐敗防止。その国の道義上、好ましくない関係、贈収賄等をやるようなことはしてはいけない。それから、食品サプライチェーンにおけるトレーサビリティ<sup>2</sup>及び持続可能性。そして、先ほどお話しした紛争鉱物、租税回避、こういう分野が経産省が特に指摘している企業の社会的責任の重要なものでございます。

経済活動のグローバル化が進みますと、供給確保という点から、新興国におけるサプライチェーンの調達が広がってきます。逆に言うと、日本企業がそういう所で活動いたしますと、日本企業が現地の経済、あるいは社会に与える影響も大きくなっていくと考えられるわけです。

そのときに本当に注意しないといけないことが、低賃金、児童労働、強制労働、劣悪な労働環境等の問題です。グローバルな事業活動を進める中で、労働問題を全般的かつ包括的に考えないといけない、そういう必要性が年々高まっております。自社工場のみならず、サプライチェーン全体における労働問題への配慮が求められています。

これも不適切に対応すると、企業のブランドイメージの低下、それから売上げの低下、さらには現地における労働ストライキや訴訟への発展など、事業に対する悪影響を引き起こす可能性が非常に高くなります。

このことは、有名なスポーツメーカー、ナイキの事案が教えてくれます。1997年、アメリカのスポーツ用品会社ナイキのサッカーボール製造所において、委託していた東南アジアの下請工場で、強制労働、さらには、児童労働の事実がインターネット上で暴露されました。その結果、アメリカでは大規模な不買運動に発展いたしました。

消費者の人権に対する関心が高まっており、インターネットの急速な進化・普及も伴って、企業が引き起こす人権侵害は、ユーチューブ、その他で大々的に採り上げられ、それが何万回も再生される。そういう中で企業のブランドイメージは、企業が当初予想したよりも、はるかに侵害されるというのが現在の我々が生きている世界と言えます。

---

<sup>2</sup> 食品の生産、加工、流通などの各段階で、原材料の出所や製造元、販売先などの記録を記帳・保管し、食品とその情報を追跡できるようにすること。

つい最近も起こりました。それが 2013 年、バングラデシュの首都、ダッカ近郊で起きたビル倒壊事故でございます。ラナプラザ倒壊事故です。死者が 1,127 名、負傷者が 2,500 名出ました。

バングラデシュの政府調査委員会は、この縫製工場の自家発電機の機械の重さが崩壊の原因であるとの見解を示しました。そして、ビルの建材もバングラデシュの安全基準に適合していないことが判明したわけです。

では、このバングラデシュの縫製工場で、どの会社が自社製品を作っていたのか。ここに示しているように、H&M、ウォールマート、GAP といった世界的に著名な衣料メーカーです。我々がこうした会社の製品を受け取る時に、なぜこんなに安いんだろうかと思いますが、ユニクロも同じで、それは、実はこうした新興国の劣悪な労働環境の中で、低賃金で働かされている人たちの犠牲の中で、コスト削減がなされているわけです。かつての女工哀史のようなものは、今の日本にはありませんが、こういう新興国で行われているわけです。

この倒壊事件の後、作業員が劣悪な環境で労働を強いられていたとの批判が出て、労働者の抗議行動が高まり、六つの工場が停止・閉鎖されました。

実は、ユニクロの中国工場での劣悪な労働環境の問題が、先日、来日した中国の人たちの記者会見で明らかにされ、ユニクロも今、説明責任に追われています。

CSR は、実は、同業他社に対して自社を差別化する絶好のビジネスチャンスであり、ブランドイメージ向上のチャンスにもなるわけで、それを実践したのがナイキと並ぶ世界有数のスポーツ用品メーカーであるドイツのアディダスです。

アディダスは、ナイキを横目にして、我々はサステナブル調達<sup>3</sup>について、サプライヤー<sup>4</sup>管理をきっちりやっていますよと世界にアピールしたわけです。

アディダスは、自分たちで「1C—5C 評価システム」というのを作っており、1C というのは 30 点未満、2C というのは 30 点～59 点まで。合格点は 3C で 60 点から 79 点、4C は 80～89 点、5C は 90～100 点です。

サプライヤー管理に関して、目標値を設定し、3C 以上の良好な対応をしているとしており、2012 年のサプライヤーの平均スコアは 57 点です。

実際、アディダスは、主要生産拠点 14 箇国に、SEA チームという 65 名から構成されるチームを置いて、サプライヤーに視察とか、研修を実施し、労働組合や業界団体、あるいは地方自治体とも協議も行っています。

ここにありますような NGO、例えば、FLA というのは、1999 年に設立されたアメリカの NGO ですが、企業が社会的責任に即して活動しているかどうかを監視している NGO で、そういう団体との協議にもアディダスは積極的に参加をしています。

企業は、人権のみならず、環境の観点でも社会的な責任を果たすことを求められていま

---

<sup>3</sup> 持続可能な調達。

<sup>4</sup> 商品などの供給者、商品製造業者、また、原料供給国。

す。石油流出事故など、重大な事故を起こした場合、企業イメージは大きく損なわれ、多額の罰金を科せられる可能性もあります。事故がなくても、NGOなどからの批判によって企業イメージが低下をすることもございます。

なお、社会面では、地域社会への配慮も当然必要です。

先ほどから、食品サプライチェーンにおけるトレーサビリティを申し上げていますが、要するに、今、自分たちが食べているハンバーグの牛肉がどこからやって来たのか、このチキンナゲットのチキンはどこ産地なのかということ。これが消費者に分かるようにすることが、このトレーサビリティになります。

上海福喜食品の賞味期限を過ぎた鶏肉を日本に輸入して、チキンナゲットを販売していた日本マクドナルドは、この事件以来、売上げは大幅に低下し、ブランドイメージは間違いなく下がっています。消費者が非常に敏感になっていますから、対応を間違えると企業は計りしれないダメージを受けるということになります。

遺伝子組換え作物を含む問題、農薬の問題、こうした食の安全に対する消費者の関心が非常に高まっていますから、この点については十分な配慮が必要です。

食の安全において、取り扱っている商品や製品によって健康被害が発生する場合は、企業経営に大きな影響が生じます。

先ほど、国連人権理事会が、2011年6月に、「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択したと申し上げました。国連人権理事会とは、比較的若い機関で、2006年、国連改革の一端として、これまであった国連人権委員会を理事会に格上げして、理事国、47箇国で構成をされたものです。この指導原則では、人権を尊重するという企業の責任が謳われており、企業は事業活動によってステークホルダーの人権を侵害したり、取引関係を通じて人権にマイナスの影響を与えるような、そうした事態を防いで、仮に、その事態が生じたら、適切に対処する責任があるということを示しています。そのため、企業には次のような行動を取ることが期待されるとして、三つのことが挙げられております。

一つ目は、人権を尊重する責任を果たすというポリシーコミットメント。それから二つ目は、人権へのマイナスの影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかについて責任を持つ人権デュー・デリジェンス。人権に対して相当の注意、解決をするためのプロセスです。それから三つ目は、企業が引き起こす人権へのマイナスの影響を是正するプロセス。こういうことを掲げています。

企業が引き起こす人権侵害には、様々なものがございます。例えば、企業内部における直接的な人権侵害としては、女性に対する侵害、あるいは障害者に対する侵害などです。

さらに、企業による人権侵害の中には、人権侵害国との取引や人権侵害国へ投資をするといった問題。かつての南アフリカや軍事独裁政権であったミャンマーの例などがございます。

さらに、もう一つの人権侵害のパターンとしては、企業活動の結果、外部の人の人権を侵害するものがあり、例えば、ミドリ十字の薬害エイズの問題。あるいは、つい最近で言

いますと、クボタによるアスベストの健康被害の問題などが記憶に新しい被害としてあります。

こうした人権侵害を引き起こさないために、企業にはどのような対応が求められるかといいますと、一つは、当然のことですが、人権尊重の理念に基づく企業活動であり、例えば、製品の製造に当たっては、使う人の立場に立った製品、いわゆるユニバーサルデザインが求められますし、社員の採用に当たっては、公正な採用選考を行うこと。それから、従業員に対する人権啓発活動。さらには、社員一人一人の個性を尊重した人事管理を行うと同時に、会社が存立しているその地域への社会貢献が求められます。

公正な採用基準でいいますと、憲法第 22 条 1 項は「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。」と規定しております。ここで言う「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。そのためには、雇用する側が、差別のない、公正な採用選考を行わなければなりません。

職業安定法で「…求職者等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。…」とあり、個人情報の収集とは、本人の同意の下でなければ収集することができないということを原則としています。その中でも収集が認められない個人情報が、人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、その他、社会的差別の原因となるおそれのある事項、あるいは家族の職業や収入、さらには思想及び信条、支持政党はどこですかということや、どの新聞を購読していますかというようなものです。それから、労働組合への加入状況、あるいは学生運動の経験の有無、消費者運動等々、このような情報を求めてはいけなさとされております。

ところで、職場は、上司と部下といった上下関係がベースにあるために、いじめる側も、いじめられる側も気付きにくいところがございます。自分では、仕事上の指導をしたつもりが、いじめになったり、受ける側も「自分に能力がないからだ。」と我慢をしたりするというようなことが起こりがちです。

加害者にならないためにはどうすればよいのでしょうか。ある人によれば、いじめをするような人は、自分のポジションに不安や不満があったり、自信がなかったりするために、無意識のうちに誰かを否定し、自分が優位であることを確認したい心理が働いてしまうんだと説明されておりました。

そこで、知らないうちに加害者にならないために、どのようなことがいじめなのかを知っておく必要があります。

一つは、パワーハラスメント。例えば、部下に「お前は使えん。バカだ。」と怒鳴ってはいけません。失敗したり、うまく行かないことは誰にでもあるので、それだけで人格を否定するのは間違っているということは申すまでもありません。

商品を盗んでいないかどうか、社員をチェックするようなことも、泥棒扱いだという視点で、人権侵害だと主張される場合があります。ただ、これも実際は、ケース・バイ・ケ

ースです。

2012 年の厚生労働省の調査では、従業員の 26.3 パーセントが、過去 3 年間にパワハラを受けたことがあるというデータがあります。また、つい最近 6 月 12 日に厚生労働省が、新たに全国発表しました 2014 年の個別労働紛争の相談状況によると、パワハラによるいじめや嫌がらせを受けたという相談件数が、前年度 5.1 パーセント増の 62,191 件で、過去最高の数字を示しています。ですから、このパワハラによる差別が非常に多くなっているということに留意する必要があります。同じく 2014 年の京都市の人権に関する市民意識調査報告書では、人権侵害を受けた経験のある人のうちの 46.4 パーセントが、職場でのハラスメントを受けたと回答をしています。

パワーハラスメントというと、いかにも英語のように聞こえてきますが、実は、これは和製英語で、法律用語ではありません。この和製英語を生み出したのは、岡田康子さんという方で、岡田さんによると、「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範ちゅうを超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。」と、パワーハラスメントを定義しております。

最近よくある芸能人の離婚でモラルハラスメントだという主張があつて、モラハラという言葉が非常に有名になってきて、耳にする機会が増えましたが、モラルハラスメントというのは、言葉や態度によって、相手の自尊心を傷付けるいじめや嫌がらせのことです。相手を威圧するのではなくて、誰が誰をいじめているのか分からないような巧妙な手口が特徴です。

それから、ジェンダーハラスメントというのもございます。これは、性別が持つ固定観念によるいじめや嫌がらせを言います。セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメント、アルコールハラスメントなどがこれらに含まれます。

例えば、女性に対して「また、出来たん。」と嫌みのように言う。本来、妊娠はおめでたい話なのに、忙しくなるので嫌みを言うといったことは当然許されないことで、本年 3 月 31 日に、ニューヨークでマタニティーハラスメントの被害者支援に取り組んでいる日本人女性の小酒部さやかさんという方が、アメリカの国務省から「勇気ある国際的な女性賞」を受賞いたしました。

それから、これはつい最近、6 月 23 日、職場で妊娠や出産を理由に退職を迫られるというマタニティーハラスメントを受けたとして、勤務先の会社を訴える 5 人の女性が記者会見をし、それがニュースになりました。彼女たちは、新たな法規制によるマタハラの本質を訴えておりました。

それから、先ほどのアルコールハラスメントとは、職場の懇親会などで、お酒を飲めない人に対して、「男のくせに酒も飲めないのか。」というようなことを言って侮辱する行為で、こういうのは当然ハラスメントで、飲むとか飲まないとかというのは本人の自由ですし、男性だからといってお酒を飲む必要はありません。

これは余り、私は聞いたことなかったのですが、パタニティハラスメントというのがあ

ります。これは、男性や女性が育児休暇を取得するのを上司や同僚が妨害する行為です。

2014 年 1 月 23 日に、連合が発表したパタニティハラスメントの調査によると、職場でパタハラされた経験がある人は、1,000 人中 11.6 パーセント、周囲でパタハラにあった人がいると回答したのは 10.8 パーセントだったという結果が出ています。職場でこうしたパタハラが起こる原因というのは、上司や同僚の理解不足、あるいは協力不足が原因と言われております。

次に、セクシュアルハラスメントですが、これは、社員が他の社員に対して、言葉や、視覚、行動などによって、職場の関係を利用して、相手の意に反する性的な性質の言動を行うこと及びそれに伴い、相手が職務を行ううえで、利益又は不利益を与え、職場の環境を悪化させる行為であり、2012 年度の都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談のうち、48.3 パーセント、件数でいうと 1 万件近くの相談がセクハラの相談であったと言われています。

こうした職場におけるセクシュアルハラスメントには二つの類型があつて、一つは対価型というもので、上司からの性的な要求を拒否したために、解雇あるいは昇進差別を受けるというようなもの。もう一つは環境型というもので、性的な言動やポスターを貼付することにより、女性の就業環境あるいは能力の発揮に著しい悪影響を与えるというようなことです。

職場において男性と女性が対等なパートナーとして認め合う、そういう職場環境、あるいは風土を醸成することが最も重要であり、そのような企業であれば、優秀な女性、あるいは優秀な男性も集まりやすいのです。

では、そうしたハラスメントを起こさないためには、どういう措置が必要か。心構えとしては当然のことですが、まず、人の嫌がることをしない。それから、相手の気持ちを考えてから言葉や行動に表す。三つ目は、嫌がっているようであれば、すぐにやめる。四つ目は、相手が黙っているから OK だとは限らないということを理解する。そして、もし皆さんが上司の立場にある場合には、部下を仕事のうえで注意しても、その人の人格を否定しないということです。

他方で、仮にハラスメントを受けたら、どうすればよいか。冷静になって、自分の気持ちを整理し、決して自分を「駄目人間だ。」と責めたりしないこと。

そうしたハラスメントを実証するためには、相手の言動をきちっと記録し、相手から更にハラスメントを受けたら、明確に「困ります。」「それは違います。」と言ってみる。それから、決して 1 人で抱え込まず、社内や公的機関の窓口相談する。

上司の方の中には、頑張っている女性の部下の頭を撫でる人がおられますが、これはかなり世代間のギャップがあります。私などは、子供時代に近所の人に頭を撫でられるという経験がよくありましたし、また、よく叱られるということもありました。親以外の人が、近所の子供をみんなで育てるというか、そのような共同体が、かつての日本、昭和時代にはあったという気がします。最近では、若い人は、親にしか頭を撫でられたことがない

という人が多いようで、撫<sup>な</sup>でる方は、「これはセクハラとは違うのではないか。」と思いがら触っているんですね。相手がセクハラだと思う原因になりますので、世代による感覚、自分の世代の感覚だけで行動をしないようにすることが重要になってくると思います。

先ほどマタニティーハラスメントの話をしました。この問題を扱っている方々のホームページによると、マタハラには四つの類型があり、四つの類型の中にいじめ型とかパワハラ型とか追出し型とかがあって、冒頭に載っているものには少しびっくりしました。それは何かというと、昭和の価値観押付け型というもので、女性が出産をして職場に復帰することに対して、子供を育てるのを第一に考えるべきだといった物言いをするということです。これが、正に、マタニティーハラスメントになるということです。ですから、それぞれの世代で、それぞれの価値観があることは間違いないのですが、その世代間格差を念頭に置きながら、慎重に接していく。決して、押付けにならないようにすることが重要です。

つまり、会社において、いじめのない会社を作るためには、相手の気持ちに配慮したコミュニケーションを行い、誤解とか偏見が生まれにくい環境を作る必要があります。挨拶や笑顔、雑談などで、普段からオープンで気持ちの良いコミュニケーションを心掛けることが、いじめのない会社につながります。

それでは、そうしたコミュニケーションはどのように取ったらよいのか。これは、確かに難しい問題です。こういう問題を実際に専門家に聞くと、コミュニケーションを取るためには、三つの力が必要だということです。

一つ目は、関心を持つ力。二つ目は、聞く力。三つ目は、伝える力です。その中でも一番難しいのは、関心を持つことなのです。しかも、これが一番重要だと。これは意識的にやる必要がある。それから、自分に興味のない事柄を相手がしゃべっていても、あなたはその言葉を無視するのではなく、どういうものかと関心を持つようにする。また、職場でしんどそうな顔をしている人がいたら、「どうしたんだろう。」と気付くことが必要で、どうでもいいと思ってしまつては、職場環境は良くはならないということです。

働きやすい職場づくりのために、上司の方は、積極的に部下の話を聴き、相手を傷付けない言葉を選び、コミュニケーションを重ねていく取組が重要になってきます。

さて、現在、安倍政権では、日本経済の再生に向けた成長戦略として「女性が輝く社会」が掲げられ、官庁にも雇用における女性の割合を 30 パーセントにするように求めています。実際に官庁や企業で女性を登用するためには、女性が働きやすい職場づくりをしていく必要があります。

1979 年に採択をされた女子差別撤廃条約の第 2 条で、「締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追及することに合意し、及びこのため次のことを約束する。」といたしまして、「個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。」というのを条文の中で締約国に求めており、日本もこの条約の締約国ですから、企業における性差別はなくさないといけない。そこで、男女平等の理念を謳<sup>うた</sup>った日本国憲

法第 14 条、それから女子差別撤廃条約の趣旨にのっとって、男女雇用機会均等法が新たに立法をされました。

しかし、男女の役割を固定的に捉える意識は、日本社会に根強く残っています。そうした中で、女性の社会参加、あるいは就職、あるいは昇進の機会を奪われることがあってはいけないのですが、女性の場合は、どうしても結婚や出産、育児、介護などで、仕事を中断して長期休業をやむなくされる場合がございますので、そうした女性に配慮して、いわゆる育児休業、あるいは介護休業の制度があるわけです。中小企業にとっては、人の手当などはなかなか大変ではありますが、休業を認めることによって、人を大事にしてくれる、大切にしている会社だと感じて愛社精神も育つことを考えると、企業にとってもメリットはあると思います。

また、企業と女性との関係において、もう一つ重大な問題があります。それは非正規雇用形態の問題です。ここにお示したのは、総務省の 2012 年の形態別雇用者数ですが、正規労働者が 3,340 万人、非正規労働者が 1,813 万人、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員の非正規雇用の割合は、2012 年の段階で労働者全体の 35.2 パーセント、労働者の 3 人に 1 人以上が非正規雇用というのが現状です。今朝、総務省のホームページを見ますと、速報値が出ておりまして、労働者 5,420 万人のうち、正規雇用は 3,278 万人で、前年度から 16 万人減少しています。これに対して、非正規雇用は 56 万人増えて 1,962 万人となっており、2,000 万人に近い数字に非正規雇用の人が増えた。その中で、女性がどれぐらいかという、女性は 1,332 万人、男性は 630 万人ということですが、非正規雇用は、実は女性の方が圧倒的に多いのだということが分かります。そのときに年代別グラフを見ると、更に分かるのは、女性の場合には 20 歳から 24 歳では正規雇用が 5 割を超えています。ところが、35 歳から 39 歳では 3 割に減っています。出産して職場に戻ることができず、非正規雇用という形で働かざるを得ない。女性が働き続ける難しさが、この数字に表れています。

今の社会は、どうしても能力主義あるいは成果主義が導入されています。こうした職場環境の変化が、うつ病など心の病を抱える労働者を多数生み出しています。日本では、世界から驚かれるほどの自殺者数を毎年出していて、年間、3 万人近くの方が自殺されます。しかも、自殺の要因は複雑で、大きく分けて、経済的、社会的要因と心理的要因があるわけですが、中でもうつ病が自殺の最も重要な要因となっております。

こうしたうつ病による自殺を防ぐためには、職場におけるメンタルヘルスが重要な問題になります。企業は、社員の心の問題を、その社員個人の問題として片付けるのではなくて、職場における労働者のメンタルヘルス対策に取り組む必要があります。管理職の人が、部下に個別の指導あるいは相談を行うラインケアが必要です。部下を日常的に把握し、具体的なストレス要因やその改善に当たる必要があります。そして、先ほど説明したパワーハラスメントによって、うつ病が発症することもありますので、その点でも注意する必要があります。

さて、これからの職場を考えるうえで、もう一つ考えないといけない問題が、障害者の職場参加の問題です。障害者の社会への完全参加と平等を実現するために、ノーマライゼーションの理念。つまり、障害のあるなしにかかわらず、職場において等しく参加し、支え合って生きる、そうした共生の社会。共生は、英語でインクルージョンと言います。これは、エクスクルージョンの反対語で、エクスクルージョンとは、排除のことです。ですから、障害者の方を排除しないで、社会の中で共に生きていく、支え合っていくインクルージョンが必要だということです。

そのときに、心のバリアフリー化が重要になります。建築物や道路、鉄道などの公共施設において、障害者の利用に配慮したバリアフリーが推し進められています。障害者の方をいたわる気持ちはとても大事なことです。障害者の方を特別な存在と考える必要はありません。誰もが常に健康であるとは限りません。障害は、誰にでも起こり得る問題だからです。一人の人間として接することが重要です。その意味で、心のバリアフリー化を推し進める必要があります。

そのときに、基準になる法律は何か。2006年に国連が、「障害のある人の権利に関する条約（障害者権利条約）」を採択いたしました。

障害のある人をパーソン・ウィズ・ディスアビリティと言いますが、昔は、障害者をディスエーブド・パーソン（disabled parson）と言っていました。ディスエーブド（disabled）がパーソンに掛かると、本当に何の能力もない人になってしまう。それでは差別的な響きがあるということで、英語の表現も今はパーソン・ウィズ・ディスアビリティ（disability）と変えられています。

そこで、日本は2014年、昨年1月20日、この条約を批准いたしました。世界で141番目の批准国になります。この障害者権利条約は、障害者を長期の身体的、精神的、知的又は感覚的な機能障害のある人と定義をいたしました。

この条約では、障害のある人は固有の尊厳を持っており、個人として自律し、人としても自立し、差別されることなく、社会への完全かつ効果的な参加及び共生ができるとされ、機会の平等が与えられなければならないことや、利用可能性、アクセシビリティが確保されないといけないことが謳<sup>うた</sup>われています。

障害者権利条約によって、我々は何を学ぶことができるか。障害者権利条約は、障害の問題は、個人の問題であるという考え方から、社会の問題であるという考え方に変化しています。これをパラダイムシフトと英語で表現しますが、捉え方、あるいは考え方の変化です。

要するに、かつては、障害者の問題は、メディカルアプローチという形で考えていました。障害のある人に対して、どのような医療ケアをしていくか。しかし、障害者の問題をソーシャルアプローチ、社会の問題として考えていく。それはどういう意味かということ、我々が住んでいる社会が、障害のあるなしにかかわらず、住みやすい社会であるためには何をなすべきか、そのための課題は何かということを条約が指し示しているとお考えいた

だきたいと思います。

日本は、障害者権利条約に入る前に、障害者基本法を改正しました。141 番目という、非常に遅いと思われませんが、実は、日本は世界を見渡しても、本当にまじめな国なのです。どういう意味でまじめかという、日本は条約に入ったら条約を誠実に実施しようとする。国内的に実施するためには、まず法律を見て、障害者権利条約を実施するうえで不都合な法律があれば、それは改正しないといけない。障害者権利条約の締約国に新たな義務を課しているのであれば、その義務を実施できるように、新たな立法もしなければならない。こういう風に考える。ですから、日本は条約に入るに当たって、国会で条約の承認を得るまでの間、非常に長い期間を掛けて、この条約に入るときに抵触する国内法がないかどうか全部点検をして、ようやく条約を批准するということになります。

例えば、国連海洋法条約という人類が作った一番長い条約、300 条を超える条文があって、この条約を日本が批准するために、内閣府では全ての関係省庁から人を集めて、その関係省庁が作っている法律を総点検し、批准しました。1997 年の 7 月 20 日に、同条約は日本について発効しました。7 月 20 日というのは海の日で祝日。海の日を祝日にしているのは日本だけです。海洋立国日本を目指そうとしているわけです。日本は四方を海で囲まれている国ですから、そういったことをしているのですが、日本のような国もあれば、他方で、1982 年 12 月、国連海洋法条約が採択されたその翌日に条約に入った国もありました。翌日に入るというのは、その条約を実施する前に、国内法の点検などは全くしていないということです。我が国は、そういう意味で、国際的には非常に信頼されている国の一つであるわけです。条約に日本が入れば、日本ではまずは条約が守られるという期待が大きいと言えます。

障害者権利条約に入る前に、障害者基本法が改正され、第 3 条で「…全ての障害者が、…個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有する…」とあり、第 4 条で「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。」という、いわゆる差別禁止<sup>うた</sup>を謳いました。

そして、障害者権利条約を批准する前年、2013 年 6 月に障害者雇用促進法を改正いたしまして、障害者雇用率を引き上げるなど、障害者の社会における活躍の場の拡大を目指しています。3 年後の 2018 年 4 月からは、精神障害者の雇用義務が開始される予定です。特別な意識なく、健常者と障害者が共生できる会社づくりが求められています。

先ほど、障害者に差別をしてはいけないという差別禁止の考え方が採用されていると申し上げましたが、改正後、障害者基本法第 4 条では、障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止を定めました。そして、それを具体化したのが障害者差別解消法であり、来年の 4 月から施行されます。

その法律は、国、地方公共団体、民間事業者に障害者に対する差別的取扱いの禁止という法的な義務を課し、障害者に対する合理的配慮の不提供を禁止しております。ただし、

義務の内容に違いを設けています。国、地方公共団体には法的義務として、それを課していますが、民間事業者には努力義務としています。

これは、ちょっと考えていただくと分かるのですが、例えば、レストランで障害者の方が食事をしたいときに、お店が狭くて車いすを利用される方は入れないとか、そのような状況のお店がまだたくさんあるわけで、そういうものをすぐに差別だ、義務違反だと言うわけにもいきません。しかし、だからと言って何もしなくてもよいというわけではなく、いわばアクションプランという形で、なるべく少しずつ改善していくことが必要になると思います。

さて、まとめに入るわけですが、我々が目指す社会はどういう社会かを一言で言えば、差別のない社会です。

日本国憲法第 13 条は、「すべて国民は、個人として尊重される。」と規定しております。マクリーン事件という最高裁の判決の中で、最高裁は、「国民の権利及び義務」と題する憲法第 3 章による基本的人権の保障は、権利の性質上、日本国民のみを対象としているものと解されるものを除いて、日本に在籍する外国人に対しても等しく及ぶと解しています。全て国民は個人として尊重されるとされ、全ての人は、あるいは全ての者はと読み換えることができます。ただし、権利の性質上、日本国民のみを対象にしている、例えば、国会議員に対する選挙権などは例外です。

それは、冒頭に御紹介した世界人権宣言の中にあるものと同じ考え方です。人は、その属性、どの集団に属しているか、どの民族に属しているか、どの人種に属しているかによって、差別されてはいけなし、障害のあるなしで差別されてはいけないということです。

なぜでしょうか。人は健常者で生まれるのか、それとも障害のある人として生まれるのかを選んで生まれてくるわけではありません。また、人はどの集団に生まれるのか、どの国の国民として生まれるのか、どのような人種で生まれるのかを選んで生まれてくるわけではありません。人はそうした属性で差別されてはならないのです。

世界人権宣言は、その前文で次のようなことを謳<sup>うた</sup>っています。

社会におけるどの個人、どの機関も、この世界人権宣言を常に念頭に置きながら、これらの権利と自由の尊重を促進する。また、これらの権利と自由の普遍的かつ効果的な承認と遵守を確保することを目指して努力することを求めると。

国連では「人権の主流化」、これは少し変な日本語ですが、メインストリーミング・オブ・ヒューマンライツという表現、こういう言葉を用いています。

これはどういう意味かというと、国連は様々な活動を行っていますが、国連の行う全ての活動において、人権は最も優先的な配慮事項だということです。これを国連では「人権の主流化」、メインストリーミング・オブ・ヒューマンライツと言っています。

ですから、国連の人権理事会という、人権と名の付く所だから、人権を優先的に考えるというのではなくて、国連総会であろうが、安全保障理事会であろうが、経済社会理事会であろうが、国連の全ての活動においては、人権を優先的な配慮事項にするんだというこ

とです。

この考え方は、職場においても、また、企業活動においても重要な考え方だと考える必要があります。

これからの企業は、前半にお話ししましたように、経済的な利潤の追求にのみ関心を払うのではなくて、企業の社会的責任を自覚し、社会を住みやすく、また、安全な環境を提供して、そして、自らが率先して人権を守る存在であることが必要です。

今日、御参加いただいた企業の皆様には、自らの企業活動に人権の視点を取り入れ、人権問題に積極的に取り組む必要があるということを申し上げて、本日の講演を終わりたいと思います。

御清聴、どうもありがとうございました。

(終了)