

同志社大学法学部教授
世界人権問題研究センター第1部（国際人権法）部長
坂元 茂樹

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とは～

人権が尊重される社会を目指して

- 人権が尊重される社会は、国籍、年齢、性別、障がいの有無などに関わらず、すべての人の尊厳が守られ、可能性が發揮できる社会であると考えます。
- 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、差別や虐待の問題、また、社会参加の阻害など、現実に人権侵害を受けている人や、人権が侵害されやすい状況にある人々が存在します。これらの問題を解決するためには、そうした人々の置かれている状況の改善を図る取り組みが必要になります。

3

人権と何か

- 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。わかりづらい表現ですが、その意味は、人権はおかしがたく譲り渡すことのできない権利であるということです。
- 人は、一人ひとりかけがえのない存在であり、多様な個性や可能性をもって生まれてくるのであり、一人ひとりが人権を守る意識をもつことによって、自分の人権のみでなく、他の人の人権も守ってゆくことができるということです。

2

人権はみんなの問題

- 人権の問題は、人権が十分に保障されていない人だけの問題ではなく、市民一人ひとりの身近な問題であり、社会全体の問題です。
- 行政をはじめ、企業、市民、NGOなどが、「すべての人の人権を尊重する」という視点に立つことが重要です。
- 企業は社会的存在ですから、企業が人権を尊重していないければ「ブラック企業」とのレッテルを貼られてしまうのが、現在の状況です。

4

企業が直面する人権問題

- 企業はなぜ人権に取り組む必要があるのか？ ⇒企業は社会の一員であり、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。
- 企業には、人権尊重の理念に基づく企業活動が求められている。企業内部においては、公正な採用基準や人権に配慮した労働環境の構築や人事管理が求められる。

5

公正な企業活動のための条件

- 企業活動のあらゆる面で人権を尊重し、配慮することは、企業の「社会的責任」の基本となるものです。
- 具体的には、公正な企業活動には、①コンプライアンスと②ダイバーシティ・マネジメントの観念が必要です。また、人を大切にした職場環境のためには、③ハラスメント防止と④メンタルヘルスの維持が必要です。まず最初に、企業の社会的責任の問題を取り上げます。

6

企業の社会的責任

- 企業は、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。
- 企業は、社会のよき一員として、その企業活動において、「社会的責任」をはたすことを求められている。
- 企業が、その企業活動のあらゆる面で、環境や人権に配慮することが、「企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility）」の基本となる。
- 「企業の社会的責任」を自覚した企業こそ、「社会的責任投資（Socially Responsible Investment）」の対象となる。年金法が改正された英国では、年金資金の多くがSRIを導入し始めている。

7

「コスト」ではなく「投資」としてのCSR

- CSRを「企業の社会的貢献」として位置づけている限り、それは「コスト」であるが、欧洲では長期的な利益創出に結びつく「投資」として認識されている。企業は、「経済」（収益）のみならず、「環境」「社会」を含めた3つのボトムラインにおいて結果をだすことを求められている。
- ⇒さまざまな企業評価・格付会社・団体がその評価ツールを開発し、評価対象としている。

8

経済通産省の調査が指摘する ビジネスリスク

- 企業のグローバル展開が進む中、人権や環境問題等のCSR（企業の社会的責任）に関する様々な問題が、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ようになっている。
- 企業の海外拠点やサプライチェーンにおける雇用や労働条件に関する人権問題、事業を行うための土地契約に関する先住民問題、水資源や生活権に関する問題、紛争地域における資源開発や鉱物資源利用の問題等、様々な問題がリスクとして顕在化している。

9

競争優位としてのCSR

- これらの問題へ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する企業も出てきている。
- 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ためにも、CSRの課題・リスクに的確に対応することは、事業存続の条件（License to Operate）であるとともに、競争力の源泉となり得るものと言える。

10

CSRに関する国際的動向

- 国際的にも、国連の「ビジネスと人権に関する枠組み」（2008年）や「ビジネスと人権の指導原則」（2011年）、ISO26000（2010年）、OECD多国籍企業行動指針の改定（2011年）等、各種の枠組みづくりが行われている。
- また、米国のドッドフランク法（紛争鉱物規制）、EUのセクター別人権ガイダンスや非財務情報の開示規制等、各国においてもCSRに関連した制度改正が行われている。

11

日本企業にとってのCSR

- CSRは企業の将来を左右する切実な問題として、否応でも取り組まざるをえない課題
- ⇒部品の一部にCSRに反する方法で製造されたものが含まれていた場合、その責任は最終製品のメーカーにも及ぶ。そこで、そのメーカーがサプライチェーンのすべての企業に対してCSR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事例が増大している。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、日本企業にも無縁ではない。

12

企業の社会的責任に関する国際規格

- 昨今の企業不祥事や環境問題の深刻化、経済格差の拡大などを背景に、企業に社会的に責任のある行動を求める動きが活発化したことを受け、国際標準化機構（ISO）は、社会的責任（SR）の実施に関する手引きを定めた国際規格（ISO26000）を策定し、2010年11月1日に発効した。
- 同規格は、企業に限らずあらゆる組織を対象としている。ただし、それぞれの組織の特徴に合わせて必要な部分を活用することを促すものであって、認証を目的とした規格ではない。ここでは、社会的責任を果たすための7原則が挙げられている。

13

社会的責任を果たすための7原則

- (1) 説明責任：組織の活動によって外部に与える影響を説明する。
- (2) 透明性：組織の意思決定や活動の透明性を保つ。
- (3) 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。
- (4) ステークホルダーの利害の調整：さまざまなステークホルダーへ配慮して対応する。

14

社会的責任を果たすための7原則（続き）

- (5) 法の支配の尊重：各国の法令を尊重し順守する。
- (6) 國際行動規範の尊重：法律だけでなく、国際的に通用している規範を尊重する。
- (7) 人権の尊重：重要かつ普遍的である人権を尊重する。

15

経産省が指摘するCSR上の重要論点

- グローバルに活動する中で直面せざるを得ないCSR上の重要論点として、①新興国における労働問題、②先住民の生活及び地域社会、③水ストレスの高い地域における水リスク、④腐敗防止、⑤食品サプライチェーンにおけるトレーサビリティ及び持続可能性、⑥紛争鉱物、⑦租税回避の7分野がある。

16

新興国における労働問題

- 経済活動のグローバル化が進み、新興国におけるサプライチェーンからの調達が広がり、企業が現地の経済、社会に与える影響が大きくなっている。
- このような状況を背景に、特に新興国において低賃金、児童労働、強制労働、劣悪な労働環境等の問題が取り上げられ、企業側の対応が求められている。

17

求められる企業の対応

- 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る必要性が年々高まっている。特に、自社工場に限らず、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る。
- 労働問題への対応が不適切であることにより、企業のブランドイメージの低下、売上の低下、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ある。

18

ナイキの事案が教えるもの

- 1997年、米国スポーツ用品会社ナイキのサッカーボール製造における委託する東南アジアの下請工場での強制労働や児童労働の事実が、インターネット上で暴露され、不買運動に発展しました。
- ⇒消費者の人権に対する関心が高まり、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の事例が大々的に取り上げられるようになった。

19

ラナプラザ倒壊事故

- 2013年4月に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により、死者1,127名、負傷者2,500名以上を出した。
- 政府の調査委員会は、縫製工場の自家発電機や機械の重さが崩壊の原因との見解を示した。また、ビルの建材が安全基準に適合していないことも判明した。
- 同国の衣料品を輸入する欧米企業（H&M、ウォルマート、GAPなど）がコスト削減を強制した結果、作業員は劣悪な環境での労働を強いられていましたとの批判がでて、労働者の抗議行動が高まり、6つの工場が停止・閉鎖された。

20

積極的なサプライヤー管理を行うアディダスー競争優位としてのCSR

- ドイツに拠点を置く、ナイキと並ぶ世界有数のスポーツ用品メーカーであるアディダスは、1990年代後半からサステナブル調達に注力しており、サプライヤー管理に関して目標値を設定（2015年までに重要な一次サプライヤーの8割が3Cのスコアを得る。）するなど、進んだ取り組みを行っている。
- *「1C-5C」評価システムで、1C（30点未満）、2C（30-59点）、3C（60-79点）、4C（80-89点）、5C（90-100点）で、3C以上は良好な対応をしているレベルとされる。2012年のサプライヤーの平均スコアは57点である。

21

アディダスの取り組み

- アディダスは、主要生産拠点14か国に、Social and Environmental Affairs（SEA）チーム（65名）があり、サプライヤー視察や研修を広く実施している。また、労働組合、業界団体、地元自治体などの協働も行っている。
- アディダスは、SAC（Sustainable Apparel Coalition）Higg IndexやFLA（Fair Labor Association）など様々なイニシアティブに参加し、業界共通のスタンダードを策定する活動に貢献している。
- *FLAは、1999年に設立。企業が社会的責任に足して透明性をもつて関与することを目指す米国のNGO。
- *Higg Index(1.0, (2012年6月公表)、2.0 (2013年12月公表))は、アパレルのライフサイクルにおける環境、社会/労働に関する対応を評価する指標。

22

企業への影響

- 環境面では、石油流出事故など重大な事故を起こした場合に企業イメージが損なわれ、多額の罰金を科される可能性もある。事故がなくともNGOなどからの批判によって企業イメージが低下することもありうる。
- 社会面では、地域社会への配慮がなければ、現地政府からの許認可取得あるいは操業維持に影響する可能性もある。また、適切な住民移転プロセスを経なければ、住民訴訟に至る可能性もある。

23

食品サプライチェーンにおけるトレーサビリティ

- 食品のサプライチェーンが多数の国に拡大する中で、「安全性」とその「トレーサビリティ」をいかに確保するか、各企業が課題を抱えている。（例：上海福喜食品の賞味期限を過ぎた鶏肉の日本マクドナルドへの納品問題）
- 狂牛病や遺伝子組み換え作物問題、農薬問題への懸念などを受け、消費者の「食の安全」に対する意識が高まっている。NGOを中心として市民団体は、原材料生産地や残留農薬などに関する情報開示を求めている。
- 食の安全においては、取り扱っている商品や製品により、健康被害が発生した場合は企業経営に影響を及ぼすこともありうる。

24

国連人権理事会決議17/4

- 国連人権理事会は、2011年6月、「ビジネスと人権に関する指導原則」（決議17/4：ラギー報告書）を採択した。そこでは、人権を尊重するという企業の責任が謳われた。
- 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事態を防ぎ、もしそのような事態が生じても、適切に対処する責任がある。

25

企業に期待される行動

- そのために、企業は、次のような行動をとることが期待される。
 - ①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、
 - ②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もつ人権デュー・デリジェンスのプロセス、
 - ③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

26

企業による人権侵害（1）

- 企業の内部における直接的な人権侵害
- ⇒これには、職場における女性や少数者、障害者等に対する差別が含まれる。社員が個人的にこのような差別を行った場合でも、会社がそのような差別を禁止するための積極的施策をとっていない場合には、一定の責任をとらされることがある。

27

企業による人権侵害（2）

- 人権侵害国との取引や人権侵害国への投資
- ⇒かつての南アフリカやミャンマーの例のように、人権侵害国と取引したり、人権侵害国へ投資したりすると、間接的に人権侵害に手を貸しているとみなされる。
- このように国際的には、「貿易と人権」や「国際投資と人権」などの問題が取り上げられる傾向にある。

28

企業による人権侵害（3）

- 企業活動の結果、外部の人の人権を侵害するケース
- [消費者]
 - ⇒森永の砒素ミルク事件
 - ⇒ミドリ十字の薬害エイズ
 - [周辺住民]
 - ⇒水俣病や四日市喘息
 - ⇒クボタによるアスベスト健康被害

29

企業に求められる人権への対応

- (1) 人権尊重の理念に基づく企業活動
- ⇒使う人の立場に立った製品製造（例：ユニバーサルデザイン）
- (2) 公正な採用選考
- ⇒家庭状況や出身地など本人の責に帰すことのできない理由による差別
- (3) 従業員に対する啓発の責務
- (4) 個性を尊重した人事管理
- (5) 地域社会への貢献
- ⇒地域社会における企業市民としての責務

30

公正な採用基準の採用

- 憲法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」と規定する。
- ⇒本条のいう「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あり、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らない。

31

求職者の個人情報の取り扱い

- 職業安定法（最終改正(平成26年6月13日)）は、求職者等の個人情報の収集、保管及び使用は、その業務の目的達成に必要な範囲内で行わなければならないとする。
- 職業安定法に基づく指針では、原則として収集してはならない個人情報等が示されました（指針第4）。
- 個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則。

32

収集が認められていない個人情報

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他の社会的差別の原因となるおそれのある事項
- 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条（支持政党、購読新聞・雑誌など）
- 労働組合への加入状況（労働運動、学生運動、消費者運動などその他社会運動に関する情報）

33

34

職場の身近な人権問題

- 職場から「大人のいじめ」をなくそう。
- 職場には、上司と部下など、上下関係がベースにあるため、いじめる側も、いじめられる側も気がつきにくい。指導のつもりが「いじめ」になったり、受ける側も「自分に能力がないから」と我慢したりする。
- 悪気がなくても、正当な理由なく相手に不利益を与えること、不愉快な思いをさせたりするならば、それは「いじめ」といえます。

加害者にならないために

- (1) わざと「いじめ」をする人は、自分のポジションに不安や不満があったり、自信がなかつたりするため、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場合が多いようです。
- (2) 知らぬうちに加害者にならないように、どんなことが「いじめ」なのかを知っておく必要があります。

35

36

パワーハラスメント（パワハラ）

- (1) 「お前は使えん、バカ」と人前で怒鳴られる。
- ⇒うまくいかないことはだれにでもあるのに、それだけで人格を否定するのは、まちがっています。
- (2) 商品を盗んでいないかチェックされる。
- ⇒社員をまるで泥棒扱いにするのは人権侵害です。この他、大学教授による研究員へのアカハラもパワハラの一種です。
- 2012年の厚生労働省の調査では、従業員の26.3%が過去3年にパワハラを受けたとのデータがある。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、46.4%が職場でのハラスメントを受けたと回答している。

パワーハラスメントの定義

- パワーハラスメントは法律用語ではなく、またその法規制もありません。
- この和製英語を生みだした岡田康子氏は、「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、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」と定義しています。

37

モラルハラスメント（モラハラ）

- モラスハラスメント（モラハラ）とは、言葉や態度によって、相手の自尊心を傷つけるいじめやいやがらせをいいます。相手を威圧するのではなく、誰が誰をいじめているのかわからないような巧妙な手口が特徴です。
- (1) すれ違うたびに、クスクス笑われる。
- ⇒意味不明の笑いが、人を不安におとしいれます。
- (2) 今日は新年会？知らないのは私だけだった。
- ⇒職場の行事をわざと知らせないのは、主催者や幹事のいやがらせでしかありません。

38

ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）

- ジェンダーハラスメント（ジェンハラ）とは、性別がもつ固定観念によるいじめやいやがらせをいいます。セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、アルコールハラスメントが含まれます。
- (1) 「また、できたん？」といやみをいわれる。
- ⇒妊娠は「おめでた」のはず。忙しくなるのが心配なら、本人をいじめるのではなく会社に相談すべきです。
- (2) 「男のケセに酒も飲めんのか」と侮辱される。
- ⇒お酒を飲むか飲まないかは本人の自由。男性だからといってお酒を飲む必要はありません。

39

40

パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

- 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をいう。
- 2014年1月23日発表の連合によるパタニティ・ハラスメントに関する調査（2013年12月4日～9日）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%、周囲でパタハラにあった人がいると回答したのは10.8%だった。職場でパタハラが起こる原因は、「上司や同僚の理解不足・協力不足が原因」と回答した人が57%だった。

セクシャルハラスメント

- 社員が他の社員に対して、言葉、視覚、行動などにより、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等を行うこと及びそれに伴い、相手が職務を行う上で利益又は不利益を与え、職場の環境を悪化させることをいいます。
- 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48.3%、件数で10,000件近くの相談がセクハラの相談である。

41

42

職場におけるセクハラの類型

- 職場におけるセクシャル・ハラスメントには2つの類型があります。
- 1 対価型⇒上司からの性的な要求を拒否したために解雇や昇進差別を受ける。
- 2 環境型⇒性的な言動やポスター貼付などにより女性の就業環境や能力発揮に著しい悪影響を生じさせる。

対等なパートナーとしての男女

- 男性と女性が対等なパートナーとして認め合う職場風土の醸成こそが重要。そのような職場であれば、優秀な人材が集まりやすい。
- これを促す条約として、女性差別撤廃条約がある。
- 国内法として、男女雇用機会均等法がある。
- ⇒雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を目的として、1986年に施行された。1997年に改正され、名称を一部変更。

43

ハラスメントを起こさないために

- (1) 人のいやがることをしない
- (2) 相手の気持ちを考えてから、言葉や行動にあらわす。
- (3) いやがっているようなら、あやまってすぐやめる。
- (4) 相手が黙っているからOKだとは限らないことを理解する。
- (5) あなたが上司の立場にある場合、部下を注意しても人格を否定しない。

44

ハラスメントを受けたら

- (1) まずは、冷静になって、つらい気持ちを整理する。
- (2) 「自分はダメ人間」と責めない。
- (3) 事実を証明するために、相手の言動を記録する。
- (4) 「困ります」「それは違います」と言ってみる。
- (5) 一人で抱え込まず、社内や公的機関の窓口に相談する。

45

46

世代や育った環境の差を意識すること

- 上司の方には、「頑張ってるな」と思う女性の部下の頭をなでる人がいます。これには世代間のギャップがあります。
- 昔のこどもは近所の人に頭をなでられる経験があった。でも若い人は「親にしか触れられたことがない」という人が多い。そうなると、自分では「これはセクハラとは違うよね」と思いながら身体を触れると、「セクハラ」扱いされることがあります。頭をなでられるのが平気だった世代の感覚だけでは通用しません。

いじめのない会社づくりを

- 相手の気持ちに配慮したコミュニケーションで誤解や偏見が生まれにくい環境を作る必要がある。
- あいさつや笑顔、雑談などで、ふだんからオープンで気持ちのいいコミュニケーションを心がけることが、いじめのない社会につながります。

47

コミュニケーションはどうとるの？

- コミュニケーションをとるためにには、三つの力が必要です。
- 一つめは関心をもつこと、二つめは聞く力、三つめは伝える力です。その中でも、「関心をもつ」ことが特に重要だといわれています。これは意識的にやる必要があります。よほど興味がわからないかぎり、無視してしまうからです。
- しんどそうな顔をしていたら、「どうしたんやろ」という気づきが必要です。しんどそうな顔をしていても声をかけないし、「どうでええわ」では職場環境はよくなりません。

48

働きやすい職場づくりを

- 上司の方は、積極的に部下の話を聞き、相手を傷つけない言葉を選んで思いを伝える。そういうコミュニケーションを重ねることで、誰もが働きやすい職場にする必要があります。
- 人権を守る職場づくりといつても、「人権」とは何か、なかなかわかりづらいと思います。そこで、少し固くなりますが、人権について勉強しましょう。

49

企業も官庁も女性の力を活用する時代

- 安倍政権は、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」を掲げています。
- 官庁にも雇用においても女性の割合を30%にするように求めています。しかし、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作りが必要です。

50

女子差別撤廃宣言と同条約

- 1946年に国連の经济社会理事会の下に設立された婦人の地位委員会（45カ国の代表で構成）は、女子差別撤廃宣言と女子差別撤廃条約の起草に尽力した。
- 委員会が提唱した1975年の「国連婦人年」および第1回世界女性会議の結果、女子差別撤廃条約の起草が要請され、委員会は作業部会を設けて条約案を起草した。同草案は1979年に総会で採択された。1999年に採択された個人通報制度に関する選択議定書の起草にあたっても、委員会は条文案案作成に貢献した。

51

女子差別撤廃条約が企業に求めるもの

- 第2条（締約国の差別撤廃義務）
 - 「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。
 - (e)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。」

52

職場における男女共同参画

- 男女平等の理念は、日本国憲法第14条に明記されており、法制上も男女雇用機会均等法等によって、男女平等の原則が確立されています。
- しかし、男女の役割を固定的に捉える意識が社会に根強く残っています。いうまでもなく、女性というだけで社会参加や就職、昇進の機会が奪われることがあってはなりません。
- ただし、女性の場合、結婚、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あります。

53

企業と女性の絆を強める 育児休業・介護休業の制度

- 企業は、育児休業・介護休業の制度があるため、女性社員からの申し出があれば、拒否できません。大企業はともかく、中小企業にとっては人の手当など大変です。
- 女性社員が、休業を認めてくれた会社に対し、「人を大事にしてくれる」と考え、他の女性社員が「私が休業をとるときも理解してもらえる」と安心感をもって働くことで愛社精神が育つなら企業にとってもメリットがあります。
- 企業と女性にはもう一つ重大な問題があります。

54

非正規の割合は女性が7割

- 総務省の労働力調査によると、2012年の形態別の雇用者数は、正規が3,340万人、非正規が1,813万人となりました。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正規雇用の割合は、労働者全体の35.2%に達しました。労働者の3人に1人以上は非正規雇用です。
- 正規雇用は男性が45.7%、女性が20.6%となっています。女性の場合は、20~24歳では正規雇用は5割を超えるが、35~39歳では3割に減る。女性が働き続けることのむずかしさが数字に表れています。

55

職場環境がもたらす「心の病」

- 能力主義や成果主義の導入といった職場環境の変化は、「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。日本では年間3万人近くの人が自殺しています。自殺の要因は複雑で、大きく分けて経済的社会要因と心理的要因がありますが、そのなかでも、「うつ病」は自殺のもっとも重要な要因とされます。

56

職場におけるメンタルヘルス

- 企業は、心の健康を個人の問題として片付けるのではなく、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。
- 管理職層の人は、部下に個別の指導・相談を行うラインケアが必要である。部下を日常的に把握でき、具体的なストレス要因やその改善に当たることができます。
- 同時にうつ病がパワーハラスメントによって生ずることもあるので、注意する必要があります。

57

障がい者の職場参加

- 障がい者の社会への「完全参加と平等」を実現するためには、ノーマライゼーションの理念、つまり障害のあるなしに関わらず、職場において等しく参加し、支え合って生きていく、こうした共生の社会こそが普通の社会であるという考え方をわれわれが共有することが必要である。

58

「心のバリアフリー」化

- 建築物や道路、鉄道などの公共施設において、障がい者の利用に配慮したバリアフリーを推し進めることが重要です。障がい者をいたわる気持ちは大切ですが、障がい者を特別な存在とは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うる問題なのです。ひとり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。

59

障害者権利条約の採択と日本の批准

- 2006年12月13日、第61回国連総会で障害のある人の権利に関する条約（障害者権利条約）が採択され、2008年5月3日25カ国の批准を得て発効した。日本は、2014年1月20日、本条約を批准した（世界で141番目の批准）。
- 障害者権利条約は、障がい者を、「障害（disability）のある人には、種々の障壁との相互作用により、他の者との平等を基礎とした社会への完全かつ効果的な参加を妨げることのある、長期の身体的、精神的、知的又は感覚的な機能障害（impairment）のある人を含む」（第1条）と定義。

60

障害者権利条約の基本原則

- (a)固有の尊厳、個人の自律（自ら選択を行う自由を含む。）及び人の自立
- (b)非差別
- (c)社会への完全かつ効果的な参加及び共生（inclusion）
- (d)差異の尊重
- (e)機会の平等
- (f)利用可能性(accessibility)

障害者権利条約が示すもの

- 障害者権利条約は、障がい者の問題を個人の問題ではなく、社会の問題であるという考え方の変化（パラダイムシフト）を示している。
- われわれの社会が、障害の有無にかかわらず、住みやすい社会であるためには何をなすべきか、そのための多くの課題をこの条約は示しているといえる。

61

62

障害者基本法の改正（2004年）

- 障害者基本法が改正され、基本的理念として、「すべて障害者は、個人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」（第3条1項）と規定され、障がい者の権利が明記された。
- 「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」（第3条3項）ことが明記された。⇒差別禁止法の要素の取り入れ。

63

64

障害者雇用促進法の改正

- 2013年4月より、「障害者雇用促進法」が改正され、障がい者雇用率が引き上げとなる等、障害者の社会における活躍の場が拡大しています。
- 2018年4月からは、精神障がい者の雇用義務が開始される予定であり、特別な意識なく、健常者と障がい者が共生できる会社作りが求められている。

障害者差別解消法の成立

- 障害者基本法第4条では、第1項で「障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止」を、第2項で「社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止」を、第3項で「国による啓発・知識の普及を図るための取組」を定める。
- それを具体化したのが障害者差別解消法であり、2016年4月から施行される。国・地方公共団体等・民間事業者に差別的取扱いの禁止という法的義務を課し、合理的配慮の不提供を禁止し、国・地方公共団体にはそれを法的義務とし、民間事業者には努力義務を課している。

65

66

差別のない社会をめざして

- 人は、個人として尊重されなければなりません。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」と規定しています。憲法第三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き、日本に在留する外国人に対しても等しく及びます。また、世界人権宣言第1条は、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利において平等である」と規定しています。
- 人は、その属性、どの集団、どの民族・どの人種に属しているかによって差別されはなりませんし、障がいのあるなしで差別されはなりません。

人は属性で差別されてはならない

- 人は健常者で生まれるのか、それとも障がい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。
- 人は、どの集団で生まれるのか、どの国の国民で生まれるのか、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。

人権を守ることはわれわれの課題

- 世界人権宣言は、その前文で、「社会におけるどの個人もとの機関も、この世界人権宣言を常に念頭におきながら、これらの権利と自由の尊重を促進すること、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めざして努力すること」を求めています。
- 国連など国際社会では、「人権の主流化」という言葉がよく用いられます。「主流化」といわれてもわかりづらいと思いますが、その意味は、国連のすべての活動において、人権を優先的な配慮事項にするということです。
- 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思います。

67

68

企業に求められる人権文化の構築

- これからの企業は、経済的利潤の追求にのみ関心を払うのではなく、企業の社会的責任（CSR）を自覚し、社会を住みやすく、また安全な環境を提供し、そして人権を守る存在である必要がある。そのためには、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。

69