

平成 30 年度第 6 回企業向け人権啓発講座

演題：『世界人権宣言と CSR（企業の社会的責任）

～企業活動を通じた SDGs（持続可能な開発目標）達成のために～』

講師：坂元 茂樹氏（公益財団法人世界人権問題研究センター所長，
同志社大学法学部 教授）

こんにちは。坂元でございます。

今お示ししております『世界人権宣言と CSR（企業の社会的責任）』というテーマですが、日本経済団体連合会（京都市注：以下「経団連」という。）でも昨年の 12 月に「SDGs 時代における企業の社会的責任」と題して、国連で設定した持続可能な開発目標（SDGs）をメインに CSR を考えていこうという動きがあります。この点についてご説明をしたいと思っております。

1 世界人権宣言とは何か

1948 年 12 月 10 日に国連第 3 回総会で世界人権宣言が採択されまして、今年は 70 周年目を迎えます。

世界人権宣言の第 1 条には「すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利において平等である」と書かれています。正確に書いています。なぜかという、すべての人間は生まれながらにして平等であるのではなくて、自由であって、しかし尊厳と権利においては平等であると書いています。

金持ちの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。でもすべての人は自由であって、尊厳と権利においては平等だと言っています。人間の尊厳とは、人間は精神、良心、自由意思を持っていて、すべての人間は人間らしく取り扱われなければならないという意味です。

これは、今、日本で起こっているヘイトスピーチの問題を考えるときに重要です。ヘイトスピーチを行う人は、ある特定の属性を有する人に対して、ゴキブリとか、とてもここでは言えないような言葉を使ったりしています。そうしたことが人間の尊厳を侵害していることは間違いありません。

私は大阪市のヘイトスピーチ審査会の会長を仰せつかっておりますが、つい先頃も、「まとめサイト」のヘイトスピーチを認定いたしましたけれども、この問題が現在でも課題であることは間違いありません。

人権というのは、人間の尊厳に基づいて各人が持っている固有の権利であって、一人一人がかけがえのない存在であり、自分の人権を尊重すると同時に、他の人の人権も尊重しなければならないということです。

1948 年に世界人権宣言が採択されたとき、我が国は、第二次世界大戦に敗れて、米軍の占領下にありました。日本が国際社会に復帰するのは、1951 年のサ

ンフランシスコ平和条約です。この条約の前文で、日本は、国連への加盟を申請し、国連憲章の原則を遵守したい、さらに、世界人権宣言の目的を実現するために努力する、ということを約束しました。21世紀を人権の世紀にするためにも、世界人権宣言に示された人権基準の実現が求められていることは言うまでもありません。

私は、10月5日から8日まで中国を訪問しておりましたが、今月、安倍総理大臣も中国を訪問されます。それは、1978年に日中平和友好条約が締結されて70周年目ということで、同条約は10月23日に効力が発生いたしましたので、日中関係改善のための首脳同士の会合がそこで行われ、日中の間のさらなる関係改善が行われるものと期待しております。

私は、その前に民間交流として、日中の研究者との間の交流をして参りました。このフォーラムは福田元総理が顧問をなさっていまして、昨年12月、官邸で安倍総理にも、この日中国際法フォーラムについてご説明をしてきたところです。

条約は、国の間の関係を規定するという意味で非常に重要です。現在、国連が作っているさまざまな人権条約、ここにお示ししていますけれども、自由権規約のような国際人権規約、それから人種差別撤廃条約、女子差別撤廃条約、子どもの権利条約、障害者権利条約。これらの条約の考え方の出発点になっているのが、世界人権宣言です。

世界人権宣言は、その前文で、「社会のすべての個人及びすべての機関が、この宣言を常に念頭におきながら、……これらの権利及び自由の尊重を促進」するということ、これを目指して努力するということを求めています。そのためには、世界人権宣言の内容を知らなければならないわけですが、非常に短い文章ですので、インターネットなどでアクセスされると、その内容はお分かりになると思います。

2 持続可能な開発目標（SDGs）とは何か

さて、国連では2015年に、“Sustainable Development Goals”，SDGs（エスディージーズ）とも言いますが、**「持続可能な開発目標」**を採択しました。2016年から2030年までの間に達成すべき17の目標と169の具体的なターゲット（指標）を設定しました。SDGsは開発目標でありますけれども、世界人権宣言の精神を引き継ぎまして、「誰も置き去りにしない」という人権の理念を掲げています。先進国のみが発展し、途上国の人々を置き去りにする、そういう考え方には立たないということです。

SDGsの「人」というところにこういうことが書いてあります。

「われわれは、あらゆる形態及び側面において貧困と飢餓に終止符を打ち、すべての人が尊厳と平等の下に、そして健康な環境の下に、その持てる潜在能力を

発揮することができることを確保することを決意する」というのです。

ここでも、先ほどご紹介した世界人権宣言のすべての人の尊厳と平等というものが強調されているわけです。これは最近、よく電車の中でも見る機会があり、大阪市あるいは大阪府が、2025年の万博誘致に使っているポスターの中でもSDGsが使われています。

ここにあるのが17の目標であります。

目標1は、先ほど言った「貧困の解消」。目標2が「飢餓の終焉(しゅうえん)」。

それから目標3が、あらゆる年齢の人に対する健康な生活の確保、高齢者の人も含めます。それから、すべての人に対するインクルーシブな教育の確保が挙げられています。

さらに、国際社会において、今後、水問題が非常に重要になることは、皆、認識していますので、持続可能な水源と水と衛生の確保が目標に挙げられています。

それからエネルギーへのアクセスの問題、経済成長、適切な雇用の問題。それから最近、京都市でも力を入れておりますけれども、レジリエントな、回復力のある都市をつくっていかう、インフラの構築をしようという目標です。災害列島日本にとっては、これからはレジリエントな都市づくりが、非常に重要なテーマになってきます。それが目標11の中で明確に書かれ、そして気候変動の問題も目標13。それから私は海洋法を専門にしていますが、持続可能な開発のための海洋の利用が、その一つになっています。その他、陸圏の生態系の保護のように、生物多様性がどんどん失われていることを防止しようということも目標とされていますし、持続可能な開発のためには、その基礎として平和な社会がないといけないということも言われています。

この持続可能な開発というのは、企業活動とどう関係するのだとお思いの方がいるかもしれませんが、2017年のダボス会議、そこで「Better Business, Better World」という報告書が出されまして、2030年までに、エネルギー・都市・食料・農業の各分野で、少なくとも世界のGDPの10%に当たる年12兆ドルのビジネス機会というのがもたらされ、3.8億人の雇用を生むことができるという、報告書が出ています。

「SDGs時代における企業の社会的責任」と経団連が言うのも、こうした大きな流れの中にあるとお考えいただければと思います。

地球社会は、非常に大きなリスクを抱えています。今年の夏の暑さ、皆さんも実感されましたでしょうし、秋口になってからは、とんでもない威力の台風、さらには地震、その時、ちょうど札幌にいましたけれども、地震で北海道全土がブラックアウトになるという事態も生じました。エネルギーや資源の枯渇、生物多様性の劣化、水や食料の分配のリスク、それから日本は人口が減っておりますけれども、途上国は急激に人口が増えております。地球温暖化に代表される気候変

動。こういう状況下で、どのようにして持続可能な社会を構築するのかを今、世界中で考えているということです。

このときに非常に大事な思考方法というのがあります。それは「バックキャスティング思考」というものです。要するに、2030年なら2030年の未来を起点として、そこから逆算して、今なにをすべきかを考えるということ、これがバックキャスティング思考というものです。

これと対極をなすのが、「フォアキャスティング思考」というもので、現在を起点とする考え方であります。企業経営で、従来のビジネスモデル、製品やサービスを起点として考えますと、どうしても過去の成功体験や従来の考え方や手法から抜け切れず、将来の選択肢が狭くなってしまいます。他社と優位差を付けるだけの大きな飛躍のためには、自分のところはもう少し先を見据えて、そこから逆算して、社会で何がニーズになっているか、そしてそのニーズに自分の会社はどう応えることができるか。こういう考え方が重要だというのが、バックキャスティング思考というものです。

3 SDGs 時代における企業の社会的責任（CSR）

SDGs 時代には、戦略的 CSR として、インクルーシブビジネスという言葉が出てまいります。これは企業がバリューチェーンのどこかで貧困層を取り込んで、雇用創出等を行って、社会的なインパクトを生むと同時に、企業価値も生み出していこうというものでして、世界が SDGs を達成しようとしている、つまり持続可能な社会を作り出そうとしていることに貢献をして、社会と企業の共有価値の創造を目指す、そういう戦略的な CSR を考えていこうというものです。

ですから、企業の社会的責任というと、企業は何か社会に負担を負っている、貢献をしないとイケないんだという考え方ではなくて、もう少し自分たちの企業価値を上げていくということから考えようという発想です。

最近、トランプ大統領が反グローバリズム、保護主義を主張し、アメリカ・ファーストを唱えて、アメリカがこれまで第二次世界大戦後、旗を振ってきた自由貿易そのものの旗を下ろそうとしています。米中の間でも非常に大きな対立になっていることは申すまでもありません。今回、中国に行って、中国の北京からやってきた社会科学院の方、あるいは北京大学の方、あるいは人民大学の方々から、米中は冷戦の時代に入ろうとしているという厳しい評価がなされておりまして、これは大変だと思った次第です。

中国にとっては、アメリカと日本を共に対抗勢力として対峙（たいじ）するだけの強さはありませんので、日本はできるだけ中国側に引き付けておきたいとの思惑で、関係改善の動きはしばらく続くだろうと思っております。

さて、国際社会では「ビジネスと人権に関する指導原則」、それから「気候変動に関するパリ協定」、「持続可能な開発目標」などが採択され、企業に対してグローバルな課題への取組が提供されています。そこで経団連は、「Society 5.0 の実現を通じた SDGs への達成」を柱として、2017 年に企業行動憲章を改定いたしました。

この Society5.0 というのは、第 5 期科学技術基本計画で掲げられた日本の新しい成長モデルです。経団連は、会員企業については持続可能な社会の実現に向けて、イノベーションを通じて社会に有用な付加価値及び雇用を創出し、そして環境・社会・ガバナンスに配慮した経営を推進すべきだと、今回の改定で述べています。

Society5.0 とは何かといいますと、まず Society1.0 とは、人間が最初に狩猟社会の中で暮らしていた時代を指します。2.0 とは、農耕社会の中で暮らしていた時代。3.0 とは工業化、産業革命による工業化が起こった時代。4.0 とは情報化社会ということになります。5.0 はいったい何かというと、地域での課題、たとえば高齢者のニーズに十分に対応できていないという課題に対して、イノベーションによってそのニーズに対応できる社会を作ろうという考え方です。たとえば、ドローンで過疎地域に荷物を届けるというようなことを考える。農業とか、あるいは他の分野で高齢者しか働いていないという場合には、力が衰えた高齢者がロボットスーツのようなものを着ることによって、簡単に重たい荷物を持つことができる。あるいはロボットや自動走行車などの技術で人の可能性を広げていこうということが考えられます。

最近では、自動車産業とグーグルのような IT 産業が結びつく、トヨタがソフトバンクの孫正義さんと提携するといった、今まででは到底考えられないことが起こっているわけですが、たしかに中国の北京とか上海に行った方は分かると思いますけれども、日本のように、通りで手を挙げてタクシーを拾うことはほとんどできません。なぜかと言うと、皆、携帯のアプリにタクシー会社を入れていて、そしてタクシーを呼びたいときは、そのアプリを使って自分がどこにいるかを相手に知らせて、そこにタクシーがやってくるという方式で生活をしています。

お金が欲しいという物もらいのような人も、携帯を差し出して、ここにチャージしてくれということをやる社会ですから、日本以上に、中国は進んでいるところもあるわけです。

ただ、実際に札幌でああしたブラックアウトに遭遇してしまうと、かろうじて開店していたコンビニはどうしたかという、懐中電灯で照らしながら電卓でものを計算する。そしてお金は現金でないと受け付けられませんので、現金を持たない中国の観光客は、そのときに非常に困ったことは言うまでもありません。

よく聞く IoT で、すべてのヒトとモノがつながる社会、これを **Society5.0** と呼び、日本の成長モデルとして政府が今、掲げている目標でありまして、そうした中で経団連は企業行動憲章の改定をし、その憲章の 4 条で、すべての人々の人権を尊重する経営を行うことを求める新たな条文を挿入しました。人権の尊重が、企業の中核的な戦略に取り入れられる必要があると考えているということになります。

なぜ人権に取り組む必要があるのかというと、企業が社会の一員であって、社会的責任として人権を尊重することが求められているからです。企業内部においては、公正な採用基準、人権に配慮した労働環境の構築、あるいは人事管理が求められることはご案内のとおりであります。

具体的にはコンプライアンス、すなわち法令の遵守とダイバーシティ・マネジメント、すなわち、多様な人材をいかし、個人の能力を最大限に発揮させるということです。

今、国会では、非常に大きな改革がなされようとしています。出入国管理及び難民認定法では、外国人が日本で在留する資格というのを別表で定めていますが、今、国会で新たに特定技能 1 号、2 号という新たな在留資格を設けて、介護とか建設業とか人手不足の現場で外国人の雇用に道を開くことが計画されております。

そのため、多くの外国人が日本で暮らすことになりますので、現在、法務省の中にあります出入国管理局を管理庁に格上げをする法改正も併せて行われます。

つまり、会社で働く人が日本人に限られるという社会は、どんどんなくなっていきます。ダイバーシティ・マネジメントは、もうすでに起こっているわけですが、さらに加速していくことになります。ハラスメント防止、それからメンタルヘルスの維持ということも、もちろん重要な問題です。

CSR をコストではなく投資として考えようというのが、先ほどから申し上げている事柄です。CSR への対応を強化することによって、競争相手と比べた優位性を確保しようとする企業が出てくるということです。日本の企業にとって、CSR が企業の将来を左右する、そういう問題と考える必要があるのではないかと思います。

たとえば、その部品の一部に CSR に反する方法で製造されたものがあつた場合には、その責任は、最終製品のメーカーに及んでしまうという現状があり、各企業は、自分たちが契約している会社のサプライチェーンの行動にも、人権基準を満たしているかどうか目を配る必要があります。

すでにいろんな研修会でお聞きになっていると思いますが、国際標準化機構 (ISO) が「社会的責任の実施に関する手引き」(ISO26000) を策定しまして、2010 年から発行しています。

ここでは、社会的責任を果たすための七つの原則が掲げられています。
一つは「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。
それから「透明性」、組織の意思決定や活動の透明性を保つ。
「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。
それから「ステークホルダー」、利害関係者への利害の調整。さまざまなステークホルダーへ配慮して、企業として対応していく必要がある。
もちろん「法の支配の尊重」ということで、企業活動を日本だけではなくて、ほかの国で行う場合には、その国の法令を尊重し、遵守することは当然必要であります。それから、法律には書いてはいないけれども、国際的な行動規範が存在すれば、それも尊重をする必要があります。

そして最後に「人権の尊重」。人権というのは、重要かつ普遍的であって、どの国の人々にとっても、それを遵守する必要があります。

サプライチェーンの問題として、ナイキの事案があります。かなり昔の話になりますが、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において、東南アジアの下請工場で強制労働、それから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、何が起こったかという、アメリカでナイキの不買運動が起こりました。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の事例が大々的に取り上げられるようになったわけです。

ただ、つい最近、中国に行きましたら、中国のインターネット事情がさらに厳しくなっていることに驚きました。昨年までは、日本のヤフーで検索することは可能でしたけれども、先週は、ヤフーはもちろん出てくるのですが、ヤフーでキーワードを入れて検索しようとしても検索はできませんでした。

過去には日本の橋本総理、村山総理、ブッシュ大統領もお泊まりになられ、各国の要人も泊まる大きいホテルを中国側が用意をしてくださったんですが、チェックインの時に驚きました。通常だったら、チェックインのときはパスポートで身分確認するわけですが、今回はチェックインの際に顔写真を撮られてしまいました。日本と比較にならないぐらいの防犯カメラが設置されている中国です。自分は顔認証で、どこにいてもすぐに名前も知られているわけですから、所在が分かるという社会になっておりました。

ですから、中国では今、かなりの締付けが起こっているのではないかなという印象を受けて帰ってまいりました。中国という国は、世界で最もパソコンを使っている人口の多い国でありまして、そういう意味で、インターネットの中で、自分たちの政府の悪い情報が拡散しないようにとのことで、為政者側はかなり規制を強めているという印象を受けました。

その他、バングラデシュで起きた「ラナ・プラザ倒壊事故」が 2013 年にありました。これは首都ダッカ近郊のビルが倒壊した事件です。死者が 1,127 名も出て、負傷者は 2,500 名を超えたという大事故でしたが、政府の調査委員会によりますと、縫製工場の自家用発電機や機械の重さがビル崩壊の原因とされました。工場は、安全基準を満たしていませんでした。

しかし、このバングラデシュでなぜこんな事故が起きたのかという点、バングラデシュの衣料品を輸入する欧米企業、これが「H&M」、「ウォルマート」や「GAP」などでして、コスト削減を求めた結果、作業員は劣悪な環境で労働を強いられていたという批判が出まして、労働者の抗議行動が高まりまして、六つの工場が停止・閉鎖されるという事案も生じています。

ところで、食品のサプライチェーンは、多数の国に拡大していますが、安全性とそのトレーサビリティをいかに確保するかという問題は、企業にとっては重大な課題になっています。

上海の「福喜食品」が販売する賞味期限を過ぎた鶏肉を、日本のマクドナルドがチキンナゲットに使用して消費者に提供して、マクドナルドの売り上げが大幅に落ち込んだということがありましたが、今ようやく回復基調にあるということで、その損失がいかに重大であったかが分かります。

その意味で、狂牛病あるいは遺伝子組換え作物の問題、農薬の問題など、消費者の食の安全に対する意識が非常に高まっていますし、NGO を中心とした市民団体なども、こうした原材料の生産地や残留農薬などに関する情報開示を強く求めていますので、こういう関連の企業にとっては、この問題は死活問題になるわけです。

国連は、2006 年に国連人権委員会を改組しまして、国連人権理事会という新たな組織を作りました。この組織の中で、2011 年 6 月、「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されまして、人権を尊重する企業の責任がここでも確認されました。

そのために、企業にはどのような行動をとることが期待されているかというと、人権を尊重する責任を果たすという約束、そういうポリシー・コミットメントを行うこと、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 (Due diligence)」、これは難しい表現ですけど、人権に対して相当な注意を払っていく必要があるということです。

そして人権へのマイナスの影響を是正する、こういうプロセスが企業には期待され、そして企業が製品を作る際には、使う人の立場に立った製品の製造、いわゆるユニバーサルデザイン、あるいは、企業の人材の採用に当たっては、公正な採用選考を行う。従業員に対しても、啓発の責務を負う。個性を尊重した人事

管理を行う。それから地域社会への貢献も企業市民としての責務だと言われているわけです。

4 ハラスメントについて考える

このように、今までは非常に大きな国際的なトレンドの話をしてまいりまして、そういう国際的なトレンドに乗っていくことが重要だというお話をしたわけですが、今度はもう少し身近な話といえますか、ハラスメントの問題について考えてみたいと思います。というのが最近はいろんな形でニュースに出てまいります、「お前は使えん、ばか」とか、人前で怒鳴られるというようなことはやってはいけないパワーハラスメントに当たります。

私は大学で教えていますが、大学の教員が研究員にアカデミックハラスメントをする事例もあります。その他、ここに書いてあるような事例のように、多くの人がパワハラ、セクハラを受けたという経験があるとのことですが、このパワーハラスメントという言葉は、実は英語ではありませんし、法律用語でもありません。これは和製英語でありまして、岡田康子さんという人が作った言葉です。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、就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。これを彼女はパワハラと定義しています。

モラルハラスメントという言葉も出てきますが、これは言葉より態度によって相手の自尊心を傷つけるとか、こういうことを言います。

ジェンダーハラスメントというのは、性別が持つ固定観念によるいじめや嫌がらせ。セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントやアルコールハラスメントもこれには含まれます。

たとえば女性が妊娠したのに対して、「またできたん。」というようなことを言うと嫌みになってしまいますので、そういうようなことは言うてはいけません。最近では、大学のゼミの飲み会なんかを見ていまして、男子学生でお酒を飲まない人も結構いるんですが、「男のくせに、酒も飲めんのか。」という発言もハラスメントになる。酒を飲むか飲まないかは本人の自由ですので、男性だからといって酒を飲む必要はないということです。

これは私も知らなかったのですが、パタニティハラスメントというのがあって、これは男性・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言います。当然ですが、こういうこともやってはいけません。

セクシュアルハラスメントについては、これはもう皆さんご存じのとおりですが、件数でも非常に多いハラスメントです。

職場におけるセクハラの種類には二つあるとされております。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、解雇とか昇進差別を受

けるというものです。もう一つは、「環境型」と呼ばれるもので、性的な言動やポスターを貼るなど、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ものです。

安倍政権は、女性が活躍する社会の構築を言っていますが、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であって、そのような職場であれば優秀な人材が集まりやすいということになるだろうと思います。

アメリカの政治は、トランプ大統領によってかなり混乱していますが、中間選挙を見ていますと、トランプさんが女性に対して非常に蔑視的な言動や態度があるので、今回の中間選挙では、民主党が候補者として非常に多くの女性候補者、しかもかなり若い女性を候補者として選んでおります。最高裁判事の指名にあたって、その男性判事は承認されましたけれども、自分は彼から性的な暴行を受けたと議会で証言される女性が出てきたりしました。おそらく今度の中間選挙は、そうしたトランプ大統領の過去2年間の言動に対するアメリカの女性有権者の態度がどういうものであるかをトランプ大統領自身を知ることになるだろうと想像をしております。

いずれにしても、対等なパートナーとして男女を考える。こうした考えは、日本が締結しています女子差別撤廃条約の中で明確に書かれています。実は我が国は、女子差別撤廃条約を締結するにあたって、一つの法律を改正しました。それが国籍法です。なぜかという、当時の国籍法は、日本人の男性を父親としておれば、血統主義で日本国籍を取得できましたが、日本人の女性を母親としていても、日本国籍が取得されるわけではありませんでした。そこで女子差別撤廃条約の批准に当たって、国籍法を改正しまして、父系優先血統主義から両性平等血統主義に変えました。併せて新規立法をしました。その新規立法が男女雇用機会均等法です。これにより、現在では女性が総合職で採用されることがごく当たり前となりました。

ハラスメントを起こさないためには、当たり前のことですが、人の嫌がることをしない。相手の気持ちを考える。嫌がっているようだったらやめる必要があります。上司の立場にある場合は、部下が失敗してもそれによって注意をすることはあったとしても、人格を否定しないことが重要です。相手の気持ちに配慮したコミュニケーションが重要です。

先ほど申し上げましたが、安倍政権は、女性が輝く社会を成長戦略として掲げているわけですが、その中で女性の割合を30パーセントにするように官庁に求めています。こうした事が実現しますと、日本社会において、官庁においても、女性の管理職が多く生まれてくるだろうと思っております。

自分はかつて国家公務員試験のキャリアの試験委員を、今は司法試験の考査委員もやっておりますが、採点のときに男か女かは分かりませんが、女性の方の

能力が非常に高くなっていることは、これは否定できないだろうというふうに思います。それはとてもいいことでありまして、日本が少しずつ優秀な女性を活用していく社会になることを期待しています。

スライドに書いてあるのは、女子差別撤廃条約がどういう形で生まれてきたのかということですが、時間の関係で省略したいと思います。

条約については、ご自分で実際に読む機会は少ないと思いますが、通常、条約はその条約を締結した国、その国に義務付けをします。ところが、女子差別撤廃条約や人種差別撤廃条約といった条約は、名宛てされているのが国だけではありません。この女子差別撤廃条約第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、差別を撤廃する政策をすべての適当な手段によって、次のことを約束することとしています。

(e) として、「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」。国は、個人や団体や企業が女子差別を行わないように適当な措置を採りなさいということを義務付けています。

当然のことですが、我が国の憲法第14条も法の下の平等を定めておりますので、男女平等の原則は確立しております。

しかし、残念ながら、男女の役割を固定的に捉える意識が日本社会に根強く残っており、女性というだけで、社会参加、就職や昇進の機会が奪われるということが行われてきました。こういうことは、優秀な人たちの能力を生かさないことになりますので、そうしたことをやめていく。ただし、女性の場合は、結婚、出産、育児や介護などで仕事を中断して長期休業を余儀なくされる場合がありますので、そういう場合には、育児休業あるいは介護休業の制度をいかしていく必要があります。こうしたことを認めることによって、女性社員は、自分を大事にしてくれる企業だと考え、愛社精神も育っていくことになろうかと思っておりますので、この点も考えていく必要があるのではないかと考えております。

今、笹川平和財団でやっているプロジェクトがありまして、それはどんなプロジェクトかという点、日本では国会議員も含めて女性議員の割合が非常に少ない。そこで、もっと日本に女性議員を増やしていこうということで、実際に外国で活躍している女性議員たちから、将来議員になりたいという人に、どうやったら議員になれるのか、そのコネクションはどういうふうにつけていけばいいのか、といった点について話を聞くというもので、こういうものを一つのプロジェクトとしてやっております。これも是非続けていってもらいたいと個人的には思っております。今回の内閣改造で、女性大臣は片山さん1人でしたが、国際的に見て非常に割合が少ないわけですので、もう少し多く女性議員を活用していく必要があるのではないかと考えております。

女性の職場環境における非常に重要な問題としては、男性に比べると非正規

の割合が、圧倒的に女性が多いという点があります。それはある意味では、女性が働き続けることの難しさを表しているともいえます。この点も、やはり課題としてあると思います。

それから、これは皆さんご存じのとおりですが、能力主義や成果主義の導入によりまして、職場環境が厳しくなればなるほど、うつ病とか心の病を抱える労働者が増えております。そういう社員のメンタルヘルスにどう対応していくかということも、非常に重要な問題です。

5 障がい者の雇用について考える

それから、障がい者の職場参加という問題。これはつい先頃、日本の官庁が、本来、障がい者に当たらない人も水増しでパーセンテージの中に入れていたということがありましたが、障がい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、支え合って生きていくという共生社会の実現が求められています。その中で、結局、さまざまな建築物や、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ていく必要があるということです。

我が国は 2006 年に国連総会で採択されました障害者権利条約を、2014 年に批准しました。

障がい者の定義は、ここに書いてありますが、昔は英語では障がい者のことを「ディスエイブルド・パーソン (disabled person)」と言いました。人にディスエイブルドに係る形です。しかし、これはちょっと差別的だということで、今は「パーソン・ウィズ・ディスアビリティ (person with disability)」という表現を使っております。言葉についても注意をする必要があるということで、英語でもそうした言い換えがなされているわけです。障害者権利条約は一体何を定めているのかと言うと、障がい者が持っている尊厳、個人の自律、それから非差別、社会への完全かつ効果的な参加及び共生、先ほど包摂というのをインクルージョンと言いましたけれども、インクルージョンという言葉は、共生とか包摂とかいろんな意味で使われます。条約では、この他、差異の尊重、機会の平等、それからアクセシビリティ、利用可能性について規定しています。

障害者権利条約は、パラダイムシフトという言葉、この言葉は、最近では定着してきていますが、その時代に当然と考えられていた規範や価値、考え方の変化とご理解いただけたらいいと思いますが、障害の問題を個人の問題というふうに考えるのではなくて、社会の問題と考えて作られた条約であります。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ます。

日本は、条約に加入するに当たって、2004年に障害者基本法を改正しまして、障がい者の権利を明記し、そして差別をしてはいけないという差別禁止法の要素を取り入れました。

そして2013年、障害者雇用促進法を改正し、障がい者の雇用率を引き上げる形で、障がい者の社会における活躍の場の拡大を目指しました。そして、本年4月から障がい者雇用義務の対象に精神障がい者が加わりました。

こうした障害者権利条約、それから障害者基本法の改正等も踏まえまして、我が国は2016年4月、障害者差別解消法という法律を施行しました。国・地方公共団体、民間事業者には差別的取扱いの禁止という法的な義務を課しまして、合理的配慮の不提供というものは差別に当たるとして、これを禁止しました。ただ、民間事業者と国・地方公共団体では立場が違いますので、国・地方公共団体には法的な義務としていますが、民間事業者には努力義務を課しています。

先ほどこれからはダイバーシティ・マネジメントが必要になると申し上げましたが、少子高齢化により、これまでの社員は、日本人で、新卒の人で、正社員で、男性ということを前提とした人材のマネージメント・スキームでは、組織運営は困難になってきます。これからの企業は、できるだけ多くの多様な人材をとることが必要になるということです。

トランプ政権が、一定の、特にアラブ諸国の人たちの入国を禁止する措置を採ったときに、一番反対した企業は、太平洋側のカリフォルニア州にあるIT企業でした。なぜかと言うと、米国のIT企業は、世界中の逸材を自分たちの会社に社員として取り込みたいと考えており、実際に、多様な人材がそこで働いているからであります。今、アメリカの経済を支えているのは、ダイバーシティ・マネジメントといっても過言ではないわけです。ヒトやモノのグローバル化が加速している現在、外国人の活用が極めて重要だということで、この国会で新たに在留資格を認めることになることは先ほど申し上げました。

ダイバーシティ・マネジメントのいくつかの先進事例といたしまして、これは昔、調べたのですが、「原田左官工業所」という会社は、従業員が32名という非常に小さい職場なのですが、女性職員が6名で、ほかに業務委託契約をしている職人さんが51名いるということでして、この女性の左官職員の方は、男性が思いつかないような材料を活用して、斬新な発想でいろんな提案を行っていると、インターネットで調べたときに書いてありました。

それから「テンポスバスターズ」という会社は、従業員441名中、60歳以上の方が130名ということで、2005年には定年制を廃止して、資格や経験を問わず、60歳以上の高齢者を新たにパート従業員として採用をしているとのことで、全従業員の3分の1が高齢者と書いてありました。

さらに非常にびっくりした事例は、日本理化学工業株式会社です。この会社は、

ダストレスのチョークの国内シェアトップという会社ですが、従業員 73 名のうち、知的障がい者の従業員が 54 名ということで、1960 年に初めて知的障がい者の方を雇用してから 50 年ほど経って、現在では全従業員の 4 分の 3 がそうした障がい者の方になっているとのこと。障がい者の方は、一度仕事を覚えると、非常に熱心に仕事をするということで成功をしているとのことでした。

6 技能実習制度と入管法の改正

我が国は、ご存じのように技能実習法による技能実習制度を採用しています。この制度に関するさまざまな批判、あるいは欠陥をなくしていこうということで、改正技能実習法が施行されております。

この技能実習制度は、1993 年に途上地域等への技能等の移転を図って、その経済発展を担う人作りに協力することを目的とする制度でして、国際貢献の一環と考えてスタートしたものです。

ところが、実際には技能実習が労働力の需給の調整手段として行われており、これを土台に特定技能という新たな在留資格を認めることによって介護などの技能実習生を使っていこうとしているわけです。

技能実習の名を借りて、非常に安い賃金で外国の人たちを使う。そうすると何が起るかということ、相手国の問題でもあります。たとえばベトナムならベトナムという国で、日本の技能実習生の枠として「これだけの何人かの枠があります、応募しますか」と言ったときに、その応募する側は公務員に賄賂を渡さないとそのリストの中に加えてもらえないという問題などがあって、高額な賄賂を払うお金はないので借金をする。借金をして技能実習生として日本にやってくる。でも、技能実習生としてもらう賃金では、その借金は返済できない。そうするとどうなるのかということ、技能実習の現場を離れて、別の職場に不法就労をする。不法就労で賃金はよくなるので、自分たちの借金をこれによって返そうとする。しかし不法就労、オーバーステイをしていることになるので、入国管理局に摘発されますと、強制退去処分がなされ、結局、帰っても借金だけが残ってしまうという実態もあるわけです。

そこで、こうしたものをなくすために、技能実習に関して技能実習計画の認定、管理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設けることによりまして、技能実習の適正な実施と技能実習生の方々の保護を図るということになりました。技能実習制度を悪用して、安い労働力として使おうということがないようにしようということです。管理団体は許可申請を行って、欠格事由がない人を雇うようにする。それを受けて、法務大臣や厚生労働大臣が許可するという制度です。技能実習制度の対象職種は、縫製、機械・金属、建設、食品製造、農漁業など現行 74 職種に介護が加えられております。

技能実習制度は、先ほど申し上げましたように、国の建前とは異なり、労働者不足にあえぐ中小企業に雇用され、最長3年間の労働力として扱われてきました。そうした職場の改善を行おうという動きがあるということです。

ちなみに団塊の世代が75歳以上になるのは、2025年。ちょうど万博を招致する年ですが、そのときには介護分野で38万人の労働者不足が予想されています。そうするとこれに対応しないといけないわけで、技能実習生として来て、特定技能1号という新たな在留資格によって、5年間働いてもらって、レベルが上がると特定技能2号となって、ここで日本に永住する資格が生じ、家族を呼び寄せるとかができる、そういう新たな在留制度を設けようというのが、この秋の国会での動きといえることになります。こうしたものを抜きに、日本の経済活動を維持できないということです。

外国人家事労働者につきましても、2014年6月に閣議決定された「日本再興戦略改定2014」で、外国人材の活用が挙げられておりまして、女性の活躍促進のために、当該女性の家事の負担を減らすことで、外国人家事労働者を日本でも受け入れようというものです。そのために、2015年7月、国家戦略特別区域法の改定によりまして、特区に指定されている神奈川県とか大阪市の家庭で2017年初頭より、フィリピンからの家事労働者が来日して、炊事・洗濯・掃除などの業務を開始するとのこと。これはパソナ、ダスキン、ベアーズ、ポピンズやニチイ学館など、いわゆる人材派遣会社が家事代行サービスに参入をするという形で、外国人の雇用を行おうということとして、日本社会は、われわれがこれまで考えなかったような形で変わっていくということになるだろうと思います。

先ほど申し上げた外国人技能実習機構が、優秀受入企業と認定いたしますと、実習期間はこれまでの3年から5年に延長するということが可能ということで、現在日本では、中国、ベトナム、フィリピンなどから21万人の実習生が就労しているわけですが、今後はさらに増加すると思われます。

ただ技能実習生というのは、先ほど言いましたように、制度としては国際貢献の一つとして、日本で取得した技能をお国に帰って使ってもらいましょうというのが本来の趣旨です。でも、たとえば介護職にフィリピンの方に来ていただいて、そして技能を身に付けてもらおうと言っても、実は、中国や韓国は日本と同じように少子高齢化ですけれども、フィリピンは若い人の人口のほう圧倒的に多く、高齢者の数は少ないので、介護の技能が母国に帰って使える国なのかというと、それはまた別の問題ということです。このように、実は本来の目的とわれわれのニーズというのが必ずしもマッチしているわけではないということです。

7 企業活動と人権

さて、最後にヘイトスピーチについて触れたいと思います。当たり前のことで

すが、人が個人として尊重されることは、日本国憲法 13 条でも規定されています。そして憲法第 3 章で、国民の権利及び義務が規定されています。国民の権利及び義務と規定されているのですが、最高裁はマククリーン事件判決の中で、権利の性質上、日本国民のみを対象としていると解されるものを除き、たとえば参政権などを除いて、基本的人権の保障は、日本に在留する外国人に対しても等しく及ぶと判決をしております。

そして冒頭でご紹介した世界人権宣言第 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。人はその属性や、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てはなりません。障害のあるなしで差別されてはなりません。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ないからです。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。その意味で、人は自らの責任のないことで、また、そうした属性で差別されてはなりません。

世界人権宣言は、冒頭で申し上げたように、その前文で、社会におけるどの個人も、どの機関も、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（メインストリーミング・オブ・ヒューマンライツ）」が唱えられています。その意味は何かというと、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として、こうした考え方を国連では「人権の主流化」と呼んでいます。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私は考えています。

これからの企業は、経済的利潤の追求のみに関心を払うのではなく、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、そして人権を守る存在である必要があります。冒頭に申し上げたように、経済的利潤の追求と CSR は、必ずしも相対立するものではなく、経済的利潤の追求が、人々の人権を守り、環境を守る社会を持続させるためのものにつながれば、利潤の追求と CSR は結び付くということになります。

企業活動に人権の視点を取り入れて、人権問題に積極的に取り組むということは極めて重要です。我が国は国家目標として、2020 年に東京でオリンピック・パラリンピックを開こうとしている国です。世界中の人種、民族、国からやってくるアスリートの技を競い合うオリンピック・パラリンピックを開催する中で、我が国ではヘイトスピーチが横行し、人種差別を肯定しているとか、特定の属性を有する人々に対しては「ゴキブリ」とか、平気で呼んでも許されている社会であるとレッテルを貼られて、オリンピックが開催できると考えるほうがおかし

いのであります。

ですから、国際社会に対して、我が国は非常に開かれた社会であって、どの国や、どの民族や、どの人種の人に対しても、公正に付き合って、そして貿易によってウィンウィンの関係を構築していくことを国のあり方として考えている国でありますから、日本としては、人権を守ることが重要だということです。今日ご紹介しましたように、日本は、戦争に負けて、国際社会に復帰するときに、世界人権宣言の実現に努力するということを約束したわけですから、この約束をわれわれは今後も履行していく必要があると申し上げて、本日の講演を終わりたいと思います。

長い間、ご清聴どうもありがとうございました。

(終了)