

企業と人権 ～企業として知っておきたいこと、知っておくべきこと～

◇ 企業になぜ人権意識が必要なのか ～社会的責任(CSR)～

人権の取組は、人々が働く企業の中でも積極的に行われるべきものです。経済活動ばかりが優先され、人権や環境、暮らしの安全などがなおざりにされてきたことを見直そうとする動きが、国内はもとより、国際的にも広がっています。

グローバル化が進むなかで、企業活動が私たちの生活に及ぼす影響は、大きなものになってきています。企業も、社会を構成する一員として、人権を守る社会を共に作り出していく責任があります。企業の社会的責任(CSR:Corporate Social Responsibility)を求める声が高まっており、「人権」はその重要なキーワードの一つです。



◇ 公正採用選考が第一歩 女性・障がいのある人・外国人も含め、開かれた職場を

日本国憲法では、すべての人に「職業選択の自由」を保障しています。事業主には、採用方針や採用基準、採否の決定など「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的な人権を侵してまで認められるものではありません。

従業員の採用を行う際は、職務遂行上必要な適性や能力だけを採用基準にすることが重要です。職務に関係ない親の職業や家庭状況、本人の意思で選択できない出身地などを採用基準にしてはなりません。また募集にあたっては所定の応募書類を使用するようにしましょう。



女性や障がいのある人、外国人の採用なども含め、今一度、自社の採用基準や採用方法を見直してみましょう。

◇ 差別のない明るい職場(ハラスメントを防止し、風通しのよい職場環境を)

「差別のない明るい職場」を実現するには、待遇など、企業の制度面の平等の実現が前提です。

同じ仕事なのに女性と男性で賃金が違っていたり、外国人労働者が日本人と同じ福利厚生が受けられなかったりするのは、制度面での平等が実現されているとはいえません。

仕事や日常生活の中で起こり得る差別を積極的になくしていく取組が必要です。

職場では、上司と部下、同僚同士、顧客との関係など、さまざまな人間関係があります。職場の上下関係や能力などの優位性を利用したパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどのハラスメント(いやがらせやいじめ)をなくすことが肝心です。そのためにも、職場の一人ひとりが差別を見抜く感性を身につけることが必要です。



◇ ワーク・ライフ・バランス 女性も、男性も、誰もが生き生きと働くために

女性の社会進出、家族形態の多様化、男女労働者の意識の変化、少子高齢化などの社会の変化を背景に、働く人の意識が「ワーク(仕事)とライフ(生活)の調和」を求める方向に展開しています。しかし、長時間労働によるストレスで健康を損ねたり、過労死に至ってしまったりする問題、子育てや介護などで女性が働きにくい現状が依然としてあります。

個人のライフスタイルに応じた多様な働き方の実現をめざしたいものです。このような意識の変化は、企業にとっても、時間生産性の向上や優秀な人材の確保につながる側面があります。



◇ えせ同和行為の根絶 き然とした対応を

「えせ同和行為」とは、「同和問題はこわい問題である」という誤った意識に乘じ、企業や行政機関に対して、高額の書籍を買わせようとしたり寄附や融資を引き出そうとしたりする不当な行為です。それが横行することは同和問題などの解決の大きな妨げになっています。そのため、国や県や市においても、えせ同和行為の根絶に向けて活動を行っています。企業としても、正しい理解をもち、「断固として拒否」という毅然とした態度が大切です。また、えせ同和行為の疑いのある場合は関係機関に早めに相談することも大切です。



～正しく知ることで、適切な対応をすることができます!!～