

## 1 企業における人権問題への取組

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、C S R（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組が重要視されてきています。

### ◎ 基本的人権を尊重した企業行動

企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。

このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないように、人権意識を高めながら必要な取組を進めることが求められます。

### ◎ C S Rへの取り組み

企業活動の目的は利潤の追求にあります。その利潤は社会に働きかけ社会から得るものであり、企業は、社会なくして存在できないということから、社会的責任ある活動が求められます。

この企業の社会的責任は、C S R（Corporate Social Responsibility）と呼ばれ、近年重要視されてきております。

C S Rに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取組として行われるものですが、「法令遵守（コンプライアンス）・企業倫理」をはじめ、「情報の開示と保護」「環境への配慮」「安全と品質」「社会地域貢献」などの分野にわたって、各企業による積極的な取組が進んできております。

このような中で、「人権尊重」や「労働」も重要な対象分野となっており、企業の自主行動原則として国連が提唱するグローバルコンパクト（10原則）においても、「人権の擁護を支持し尊重すること（原則1）」や「雇用と職業に関する差別を撤廃すること（原則6）」などが掲げられております。

また、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格として、2010年11月に発行されたI S O 26000（社会的責任に関する手引き）においても、7つの中核課題の一つとして「人権」が位置づけられております。

今後、各企業は、どれだけC S Rに取り組んでいるか、つまり人権尊重や差別撤廃への取組などを含む社会的責任ある行動をどれだけとっているかがますます問われるようになり、それによって企業価値が評価されるようになってくるものと考えられます。

#### 労働分野における主な人権問題

- 労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向、性同一性障害などによる差別的取扱い
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- 職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラなど