

VI 企業人権啓発の取組み

1 企業と人権

チェックポイント

- ☐ 「人権」について正しい理解と認識を持っているか
- ☐ 企業が社会に果たす責任を自覚し、企業活動に人権尊重の理念が貫かれているか

(1) 人権とは

「人権」と聞くと、何か堅苦しく難しいものと思われがちです。しかし、人権は私たち一人ひとりにとってかけがえのないものであり、誰もが生まれながらにして持つ人間として幸せに生きていくための権利です。

私たちは「自分の能力を活かして働きたい」、「好きな人と結婚したい」など、幸せに暮らせるよう様々な願いを持っています。そして、私たちは、日々、この願いがかなうよう努力をしています。

しかし、私たちのまわりには、同和問題をはじめ外国人、女性、高齢者、障害者などに関わる人権問題が存在しています。

私たち一人ひとは、この世界の中でかけがえのない存在です。誰もが個性や能力を活かして自己実現を図ることができる社会をつくり上げなければいけません。国際的にも人権尊重の機運が高まる中、命の尊さ、人間としての尊厳を認識し、すべての人の人権が尊重される豊かな社会を作り上げていく必要があります。

(2) 企業と人権

「なぜ企業が人権問題に取り組まなければならないのか」という質問によく出会います。企業である以上、利潤を追求することは当然ですが、それと同時に、社会との連帯、言い替えれば企業が果たす社会的責任の重大さに目を向けることが大切です。

平成23年(2011年)には、国連において企業と人権に関する国際的な枠組みである「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、昨今、国内はもとより国際的にも企業に人権尊重を求める動きが広がりつつあります。

また、日本においても令和2年(2020)年10月には同指導原則に基づいた行動計画(「ビジネスと人権」に関する行動計画(2022-2025))が策定され、人権に対する取組が企業活動に与える影響が拡大してきており、これからの企業活動は人権尊重の視点なしにはありえないという認識が必要となってきました。

企業がその社会的責任を自覚し、人権尊重の確保に向けての活動を推進しなければならない理由はおおむね次の5点にまとめることができます。

1. 企業活動、営業活動との関わり

製品の製造や販売、サービスの提供などの企業活動において、使う立場の人のことを考えずに製品を作ることや、販売活動に際して特定の地域や相手により差を設けるといったことは人権尊重の理念の欠如や理解不足からくるものであると言えます。どのような企業活動でも、その基本に人権尊重の理念が貫かれていなければなりません。

一方、社会からも企業の評価基準として人権への取り組みを問う動きが顕著に高まってきており、国内外で、企業の社会的責任や企業倫理に関する国際規格や行動規範づくりが進められています。

また、自治体の入札や企業間取引において、環境や福祉、男女共同参画などの社会貢献度を考慮する動きもあります。

2. 雇用と採用選考システムとの関わり

「就職」は、一人ひとりの人生に大きな影響を与えます。採用選考時に、家庭の状況や出生地など本人の責に帰すことのできない理由により、差別することは許されません。企業は、人権問題への理解を深め、基本的人権を尊重した公正な採用選考を行わなければなりません。

3. 従業員に対する啓発の責務

平成12(2000)年12月に施行された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」にもあるように、人権教育及び啓発は学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて行わなければなりません。互いの人権を尊重しあう明るい職場づくりのためにも、すべての従業員に人権問題の大切さ、正しい理解について啓発していくことが大切です。

4. 人事管理、労務管理との関わり

経済情勢の変革や働く人の意識の変化などにより、企業における人事管理のあり方は大きく変化してきています。一人ひとりの個性を尊重し、可能な限り自己実現を満たすことのできる組織づくりが求められており、人権尊重の理念は企業にとって欠かせないバックボーンといえます。

5. 社会的影響との関わり

企業は、企業活動や従業員を通じ、地域社会と深い関わりを持っています。単に利益を追求する経済的存在だけでなく、地域やコミュニティに大きな影響力を持つ社会的存在です。とりわけ、財・サービスの提供、納税や雇用など企業が果たす社会的責任だけではなく、地域社会における企業市民としての責務を果たすことが強く求められています。

人権問題に対しても、社会に大きな影響力を持つ企業が、その解決のため、積極的に社会的責任を果たさなければなりません。人権問題に関心を持ち、人権問題の解決に企業として地域社会と共に取り組むことが、企業の評価を高め、活力を増加させることにつながります。

ひとくちメモ

■「LGBT」とは？

「LGBT」とは、一般的には、レズビアン(女性同性愛者)・ゲイ(男性同性愛者)・バイセクシャル(両性愛者)・トランスジェンダー(下記参照)という性的マイノリティの頭文字を並べたものですが、LGBT以外にも、「Xジェンダー」(女性・男性のいずれでもない、女性・男性のいずれでもある、中性など男女の枠とらわれない)や「アセクシャル」(異性も同性も恋愛対象として見ない)などのセクシャリティの方もいるとする様々な考え方もあり、「LGBTQIA+」といった表現もされるなど性自認や性的思考は多様です。LGBT当事者という理由だけで採用面接を打ち切ったり、相手に対して不快な態度を示す、興味本位の質問をするといったことをしていませんか？LGBTについて正しく理解していただき、「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重いただいた採用選考をお願いします。

■「性同一性障害」とは？「トランスジェンダー」とは？

「性同一性障害」とは、自分が身体的、社会的にどちらかの性別であることを認識していながら、精神的には自分自身の身体的、社会的な性別に違和感を抱き、または反対の性別に属していると感じ、それにより強い精神的な葛藤を覚え、身体的及び社会的な性別や性的役割を精神的性に合わせようとする、精神の性別と生まれ育てられた性別との間に生じる適応の障害です。しかし、「性同一性障害」という語は医学用語であるため、自己の性別意識の方にジェンダー(社会的に決定づけられる性)を変更して生きる人、または変更を願っている人を「トランスジェンダー」あるいは「トランス・セクシュアル」と呼びます。

■トランスジェンダーにとっての「働く権利」

トランスジェンダーにとって、人としての尊厳を持って働くためには、まずは当事者の「性別自己決定権」を尊重し、そのジェンダーアイデンティティ(望みの性)に対する周囲の認知が求められます。そのためには、企業や職場をはじめとした社会が、トランスジェンダーに対する正しい知識と置かれている立場を理解し、固定的な男性像・女性像によりトランスジェンダーを排除するのではなく、男性と女性の間に様々な「性」の姿が存在することを自然のこととして認め、受け入れることが必要です。また、トランスジェンダーであることと、仕事における能力・資質等とは何ら関係のないことは言うまでもなく、そのことによって採用選考の場から排除することは、公正採用の観点から不当な差別だと言えます。

2 公正採用選考人権啓発推進員制度

(1) 制度の目的

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員(以下「推進員」という)」の設置を図り、この推進員に対し研修等を行うことにより、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的としています。

(2) 制度の内容

大阪労働局では、大阪府と連携のもと、次のとおり「大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」及び「大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」を定め、共管して本制度を運営しています。

すでに、多数の事業所において「推進員」が設置されており、主体的な取組みが進められています。
まだ設置されていない事業所にあつては、早急に設置いただき、ハローワークへの報告をお願いします(設置及び報告については下記要綱(抜粋)を参照)。

また、すでに設置されている事業所においては、本制度の趣旨を十分、御理解の上、労働局・ハローワークや大阪府が実施する研修会に必ず出席いただきますようお願いいたします。

(3) 推進員制度要綱(抜粋)(全文はp.173、p.174)

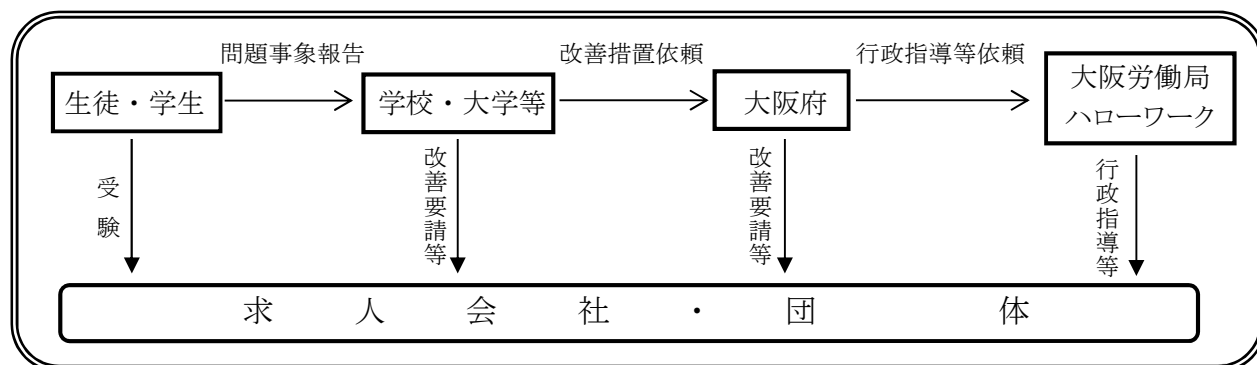
大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱	大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱
●選任対象事業所 (1) 常時使用する従業員数が25人以上の事業所 (2) (1)の他、公共職業安定所長が適当と認める事業所(※)	●選任対象事業所 (1) 常時使用する従業員数が25人以上の事業所 (2) (1)の他、知事が適当と認める事業所(※)
●推進員の役割 推進員及び補助者は、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者等をはじめ、すべての人々の就職の機会均等を保障するという視点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的役割を果たすものとする。	
(1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。 (2) 関係行政機関との連絡に関すること。 (3) その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。	(1) 適正な採用選考システム、人事管理体制等の確立を図ること。 (2) 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため、研修計画の策定及び実施に関すること。 (3) 関係機関との連絡に関すること。
●選任基準 推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考、その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から、1事業所につき1名を選任する。 また、事業所規模等から必要なときは、補助者を選任する。	
●報告 推進員及び補助者を選任(異動)した時は、選任(異動)報告書(p.186)を提出いただくか、下記の大阪労働局HPの報告フォームから事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長あてに報告してください。当該報告により、大阪府知事へも報告されたこととなります(提出いただいた公共職業安定所より大阪府に連絡しますので、別途、事業所より大阪府知事あてに選任(異動)報告書を提出していただく必要はありません)。 大阪労働局HP (公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告) https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/hourei_seido/kosei/houkoku.html	

※事業として求職者の個人情報を取り扱う機会の多い労働者派遣事業所、職業紹介事業所等、及び公共性の高い社会福祉法人、医療法人、学校法人等については、25人未満の事業所であっても「推進員」の設置をお願いしています。

3 就職受験に係る問題事象の取り組み

大阪府内の「中学校、高等学校、大学や高等技術専門校等の公的職業紹介機関(学校・大学等)」では、就職試験における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問等の問題事象を把握するために、生徒・学生から問題事象の報告(「就職受験報告書」等)を求める取り組みが行われています。

生徒・学生から報告された就職差別につながるおそれのある問題事象については、関係行政機関が連携して、当該事業所に対して事情聴取や必要な是正指導を行うこととしています。



ひとくちメモ

平成12(2000)年12月に、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(p.172)が施行され、国や地方公共団体の責務として、人権教育及び人権啓発に関する施策の策定及び実施、また、国民の責務として、人権尊重の精神の涵養及び人権が尊重される社会の実現への寄与が規定されました。

さらに、平成14(2002)年3月には、「人権教育・啓発に関する基本計画」が閣議決定され、厚生労働省において「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」こととされています。

また、平成23(2011)年には、国連において「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、欧米諸国を中心に「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)」の策定がすすめられており、日本でも令和2(2020)年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)」が策定され、本計画においても、厚生労働省において公正な採用選考に関する啓発を引き続き実施していくとされており、事業所における公正な採用選考システムの確立は、ますます重要になっています。

4 「公正採用選考」の歩み

(1)「統一応募用紙」策定の取り組み

「統一応募用紙」が策定される以前の新規高卒者の応募用紙については、会社独自に作成された社用紙が使われ、その中には「家族構成・職業」はもとより、「家族の死亡状況」や「動産・不動産の資産状況」など、就職差別につながる事項が数多くありました。そして、その事は、結果として同和地区出身者をはじめとした特定の人々を排除することにつながり、また実際に就職差別事件が多く発生していました。

こうした状況を背景に、「差別的項目を排除した、統一応募用紙を作成しよう」との動きが昭和45(1970)年頃に近畿地方の各高校で起こり、その結果、昭和46(1971)年「近畿高等学校統一応募用紙」が策定され、昭和48(1973)年には「全国統一応募用紙」が策定されました。

その後、大阪府労働部(現:商工労働部)や大阪府教育委員会(現:教育庁)などによる「同和地区出身者雇用促進会議(現:公正採用・雇用促進会議)」(p.88参照)をはじめ、ハローワークの啓発指導の取り組みなどにより、「統一応募用紙」は広く普及し、今日もなお徹底と拡大に取り組んでいます。

(2)「部落地名総鑑事件」の反省と公正採用選考の取り組み

昭和50(1975)年に「部落地名総鑑事件」(※)が発覚し、なお根深くある就職差別の実態が大きく浮かび上がってきました。

そこで、労働省(現:厚生労働省)では昭和52(1977)年、企業に対し、公正な採用選考システムの確立を図ることを求め、「企業内同和問題研修推進員(現:公正採用選考人権啓発推進員)」制度を定めました。(p.118参照)。現在、大阪における公正採用選考人権啓発推進員設置事業所数は2万事業所を超えています。

(3)「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件と公正採用選考の取組み強化

「部落地名総鑑事件」の反省を契機に取組みが進められてきたにもかかわらず、平成10(1998)年に就職に係る差別身元調査事件である「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件が発覚しました。

この事件により、①条例に違反する部落差別調査の再発防止の必要性、②公正な採用選考や調査の観点から問題となる個人情報の取扱い、③全国的な広がりを持った規制やルール必要性などの問題点が明らかとなり、労働省では、平成11(1999)年に職業安定法を改正施行し、求職者等の個人情報に係る取扱い(職業安定法第5条の4(現:第5条の5))を定め、個人情報の取扱いに関する労働大臣指針を公表しました。(p.127～134)

(4)「部落差別の解消の推進に関する法律」の施行と公正採用選考の歩み

このように「公正採用選考の歩み」は、同和問題の解決に向けた取組みの中で進められてきたともいえます。

そのような中、平成28(2016)年12月16日、「部落差別の解消の推進に関する法律」(p.177)が施行されました。この法律には、現在もなお部落差別が存在すること、部落差別は許されないものであるとの認識の下に、これを解消することが重要な課題であること、とされています。

今後とも、同和問題をはじめ広く人権課題の解決のために、企業・行政などが協同して、差別につながらない公正な採用選考システムを確立していくことが必要です。

※「部落地名総鑑事件」

全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書の存在が昭和50(1975)年11月に匿名の投書によって発覚して以降、同種の図書8種類が確認されています。企業を中心に、病院や学校等220を超える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられるなど全国的に大きな社会問題となりました。

また、平成17(2005)年12月、平成18(2006)年1月にも、大阪市内の興信所において新たに同様の差別図書が保有されていたことが判明しました。