

差別のない明るいまちを

仕事と人権

その①

◆仕事と人権

私たちは、周りの人々とのつながりの中で生きています。仕事をするうえで、同じ職場で働く仲間、取引先、顧客・消費者、株主、地域住民など多くの人々と直接的または間接的に関わっています。そして、これら関わり合うすべての人に人権があります。したがって、日常生活でももちろん、仕事をするうえでも人権は密接に関係しています。

かつては、企業が経済活動のみで評価される時代もありました。しかし、時代は大きく変わり、人権にいかに関心しているかが企業評価の大きな要素となってきました。このような状況の中、人権の視点をもって仕事に取り組むことが、働く人たちに求め

られるようになってきているのです。

◆人権の視点とは

職場内で、働く人々の人権に配慮することにより、誰もが生き生きと気持ちよく働くことができる、良好な職場環境が築かれるでしょう。良好な職場環境は、働く意欲を高め、生産性の向上、新しい価値の創造、より良い製品・サービスにつながります。

また、対外的な企業活動においても、取引先、顧客・消費者、地域住民などの人権を尊重することが、安全・安心はもとより、環境にやさしく、誰もが利用しやすい製品・サービスの提供につながります。

人権の視点をもって仕事に取り組むことは、まさに企業の業績を伸ばし、企業の社会的信頼・評価を高め、企業が将来に向かって市場からの支持を得て発展し続けることにつながります。

なお、近年、大きな関心を集めているCSR（※①）、グローバル・コンパクト（※②）、ISO 26000（※③）などは、いずれも「人権の尊重」を根幹としています。

企業が発展しながら、社会に貢献していくためには、企業で働く一人ひとりが、確かな人権感覚をもって仕事に取り組むことが不可欠です。

【用語解説】

※① CSR

一般に「企業の社会的責任」と言われる。人権尊重、コンプライアンス、環境対策、社会貢献などを要素とする。

※② グローバル・コンパクト

国連が「世界経済フォーラム」(ダボス会議)で提唱したもの。人権、労働環境、腐敗防止の4分野10原則からなる。

※③ ISO 26000

国際標準化機構の社会的責任に関する規格。

◆公正採用が第一歩

雇用主に採用の自由があるとはいえ、人権を侵すような不正な採用活動をしてはいけないことではありません。たとえば応募者の家族・家庭の状況、思想・信条や宗教など本人の能力・特性とは関係のないことを理由に採否を決めてはなりません。特に本人の意志で選択できない本籍地・出身地などを採否決定の基準にしてはなりません。

1976年頃に、「同和地区」の地名などを記載した図書が販売され、多くの企業がこれを購入した、いわゆる「部落地名総鑑」

事件がありました。企業が「同和地区」出身の情報を職員採否決定の基準にすることは就職差別であり、重大な人権侵害です。

なお、公正採用をめぐっては、外国人・アイヌの人々、HIV感染者、その他さまざまな社会的少数者の就職に関する課題も残されています。

◆男女ともに

現在、働く女性は総雇用者数の4割を超えています。少子高齢化に伴う労働人口の減少が進む中、労働力としての女性の能力を生かすことが、企業にとって重要となっています。

それにもかかわらず、職場においては「お茶くみは女性の仕事」、「子育ては母親がすべき」、「父親が育児休業をとるなんて・・・」などの発言を聞くことがあります。この要因の一つは、性の違いに対する偏見に基づく固定的な「性別役割分担意識」があるためです。このような意識が根強い職場では、女性が結婚や出産を機に退職することが暗黙の了解となっているなど、女性が働きにくい職場であることが多いようです。

企業の風土や慣習をつくっていくのは、職場の一人ひとりの意識や言動です。男女が、その能力・適性をお互いに発揮できる職場をつくるためには、職場の全職員が、性別によらず人権

を大切にする意識を職場に根付かせることが必要です。

◆なくそう、セクハラ

セクハラとは、相手の心を傷つけたり、不快にさせたり、さらには相手に仕事上の不利益を与えるような性的な言動を指します。職場において行われる、相手の意に反した性的な言動はすべてセクハラとみなされます。性に関する言動の受け止め方は男女間の差もありますが、人さまざまです。その言動がセクハラに当たるかどうかは、それを受けた側がどう感じるかの問題になります。

「被害者にスキがあったから起きたのではないか」と被害者に責任を転嫁する傾向がありますが、セクハラの原因は加害者にあります。もちろん、「冗談だ」とか「そんなつもりでなかった」という言い訳も許されません。

セクハラを防止するうえで、何よりも重要なのは、職員同士がお互いに対等なパートナーとして、尊重し合うことです。つまり、相手に対して、性的な関心の対象としてのみ意識したり、劣った性であるというような考え方を改めることです。

参考・引用文献 「企業と人権」(財)人権教育啓発推進センター発行