

企業で働く人のための人権啓発冊子

「CSR」で 見えてくる 明るい明日



一人一人が考える“CSRと人権”



経済産業省中小企業庁
公益財団法人人権教育啓発推進センター

はじめに

企業活動と「人権」というテーマが、国際的にも国内的にもこれまでになく大きくクローズアップされるようになってきています。

「人権」とは、全ての人が生まれながらにして持っている人間らしく幸せに生きる権利です。企業活動は、従業員、顧客・消費者、取引先、株主、地域住民など、直接又は間接的に多くの人々と関わり合って成り立っており、企業と人は表裏一体の関係にあるとよいでしょう。したがって、企業活動を行う際には、これら全ての人の人権に配慮することが求められると同時に、人権にいかに関心しているかが、社会が企業を評価する上で大きな要素となっていることを念頭に置く必要があるのです。

この冊子では、企業が社会の一員として求められる様々な人権課題について解説しています。企業で働く皆さんにとって、人権の視点を持って仕事に取り組む際の参考となれば幸いです。



「CSR」で見えてくる明るい明日

企業で働く人のための人権啓発冊子

1	企業も社会の一員です	4
	I なぜ、企業は人権を大切にしなければならないのでしょうか	4
	II 企業が社会的責任を果たしているか、社会は見えています	6
	III 大切な相手との信頼関係、築いていますか	8
2	企業として守るべき ルールがあります	10
	I 環境と人を守ることは、企業の責任です	10
	II プライバシーを保護して情報をしっかり管理しましょう	12
3	知りましょう。 日本における人権課題	14
	I 女性	14
	II こども	16
	III 高齢者	18
	IV 障害のある人	20
	V 部落差別(同和問題)	22
	VI アイヌの人々	24
	VII 外国人	25
	VIII 感染症	26
	IX ハンセン病患者・元患者やその家族	26
	X 刑を終えて出所した人やその家族	26
	XI 犯罪被害者やその家族	26
	XII インターネット上の人権侵害	26
	XIII 北朝鮮当局によって 拉致された被害者等	26
	XIV ホームレス	26
	XV 性的マイノリティ	26
	XVI 人身取引(性的サービスや労働の強要等)	26
	XVII 震災等の災害に起因する人権問題	26

1 企業も社会の一員です

I なぜ、企業は人権を大切にしなければならないのでしょうか

1 人を大切にする企業に

企業は常に社会と共にあり、社会との関わりの中で、活動しています。それゆえ企業は社会の一員として、社会のルールやモラルを守り、社会的使命を果たし、責任ある行動をしなくてはなりません。

一方で「企業は社会の一員である」という考え方は、消費者が商品やサービスを選択する基準にも影響を与えています。「安いから」「有名な会社が提供するものだから」といった従来からの理由に加え、現在ではその商品やサービスを提供する企業が「企業の社会的責任」をどの程度果たしているかを判断材料の一つにする人が増えているのです。このような

ことから、企業の一員である従業員が、「会社の利益にさえなれば何をやってもいい」「職場の中で自分の評価さえ高まればいい」といった考え方で、社会のルールやモラルを無視したやり方で仕事をしていれば、そうした企業は社会で信頼を得ることはできません。さらには、それが企業活動にも悪影響を与えることとなり業績の悪化を招きかねないのです。

ところで、企業が社会で守らなければならないルールやモラル、果たすべき役割を考える上で、非常に重要な要素となってくるのが「人権」です。「人権」とは、全ての人が自分らしく幸せに生きる権利です。人間とし

て尊重され、自由かつ平等である権利が人間には生まれながらにして与えられています。「21世紀は『人権の世紀』』という言葉に見られるように、二度にわたる世界大戦を経た現在、真に人権が守られている社会を実現することは、国際社会の普遍的なテーマになっています。このことを踏まえ、企業は社会の一員として、人権に配慮した企業活動を行う必要があるのです。

「人権を守る」というと堅苦しく感じられますが、人を大切にする、相手を認めること、思いやりをもって接すること、といった当たり前のことがその根底にあります。この点を理解することこそ、人権が守られる社会の実現の第一歩になるのです。



2 社会のあらゆる場面で人権に対する配慮が必要

従業員、取引先、商品やサービスを利用する消費者、会社や工場等の立地する地域の人々など企業は多くの人々と関わり合い、支え合いながら活動をしています。人はそれぞれ異なる背景や事情を持っています。例えば、性別、年齢、出身、国籍、文化などの背景や育児・介護をしているかどうか、障害・病気の有無など皆それぞれです。

このように人はそれぞれ「違い」がありますが、全ての人の人権は平等に守られなければなりません。例えば「肌の色が違うから昇進させない」等、周りの人と違うという理由で不当な扱いをすることは差別となります。一方で、視覚障害のある人が会議に参加できるように点字の資料を用意するなど、あらかじめ配慮することが必要な場面もあります。それ

ぞれの人の背景や事情、場面によって、適切な対応を考える必要があります。

「人権には様々な側面があるため、非常に難しそう」と思ってしまうかもしれません。しかし、企業や自分自身の行動が、人を大切にしているか、又は相手を認めているか、ということを考えることは大切であり、そうした積み重ねを通じて、少しずつ、「人権を守る社会」が築き上げられていくのです。

3 人権を守り、信頼を得る

社会が企業を見る目は厳しくなっています。社会のルールやモラルを守らず、偽装表示、欠陥商品の隠蔽などを行った企業が社会の大きな批判を浴び、それが商品の売上げ低下や株価の下落につながることで経営難になったり、果ては倒産したりといった例もあります。有名なブランド商品を持つ会社や長い歴史のある大きな会社でも社会からの信用を失えば、それまでの企業努力の積み重ねもあつという間に崩れ去ってしま

います。

一方で、社会のルールやモラルを守り、社会的責任に配慮した経営を行っている企業が、社会から信頼され、企業イメージを向上させる事例も出てきています。例えば、児童労働が行われている国外の工場で自社製品を作っていたことを批判された世界的な企業が、その真摯な反省とその後の取組で、従来よりも大きな評価を得た例があります。

また、企業にとって、商品を利用す

る消費者や投資する株主といった、企業の外部にいる人々からの評価が重要なのは言うまでもありませんが、企業の内部の人々からの評価、つまり従業員にとって働きやすい職場なのかどうか、ということも大切です。全ての従業員が安心して働くことができれば、職場の環境が良くなり、コミュニケーションが活発になります。そうした企業には優秀で、多様な人材が集まります。

つまり、企業が人権を守り、社会と共に歩むことは、必ずしも効率や収益を追求することと矛盾せず、企業の経済的な成長に結びつきます。

世界人権宣言

「国際連合」(国連)が1948(昭和23)年に採択した世界人権宣言には、全ての人の人権がうたわれています。

第一条には、「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しな

ければならない」とあり、第二条第1項には、「すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができ

る」とあります。

世界人権宣言は、世界の平和や自由を達成するには人権が尊重されることが不可欠であると宣言しており、人権の歴史において大きな役割を果たしています。多くの国の憲法や法律にも影響を与えています。

1

企業も社会の一員です

II

企業が社会的責任を果たしているか、社会は見ています

1

企業の社会的責任

「企業は法律や社会規範を遵守し、人権や環境を守り、社会に貢献する責任がある」という考え方があります。こうした社会の一員として企業が果たすべき責任を「企業の社会的責任」といいます。英語では

Corporate Social Responsibility といい、CSRと略されます。

一般的な人間関係において、誠実な行動が信頼関係を築くのに必要であるのと同様に、企業が社会からの信頼を得る上でも、誠実な行動が必

要です。偽った表示を掲げたり、法律や社会規範に違反するような企業を社会は信用しません。そのような企業の商品を購入したり、サービスを受けたいとは思わないでしょう。

現在ではこの企業の社会的責任を果たしているかどうか特に重要視されています。

2

社会的責任への投資

「企業が収益を上げているか」「成長の見込みがあるか」だけでなく、その企業が社会的責任を果たしているかどうかの評価を加えた上で投資先を決めることを「社会的責任投資」(SRI=Social Responsible Investment) といいます。アメリカやヨーロッパの投資家から広がったこの考え方は、日本でも関心が高まりつつあり、社会的責任に配慮し

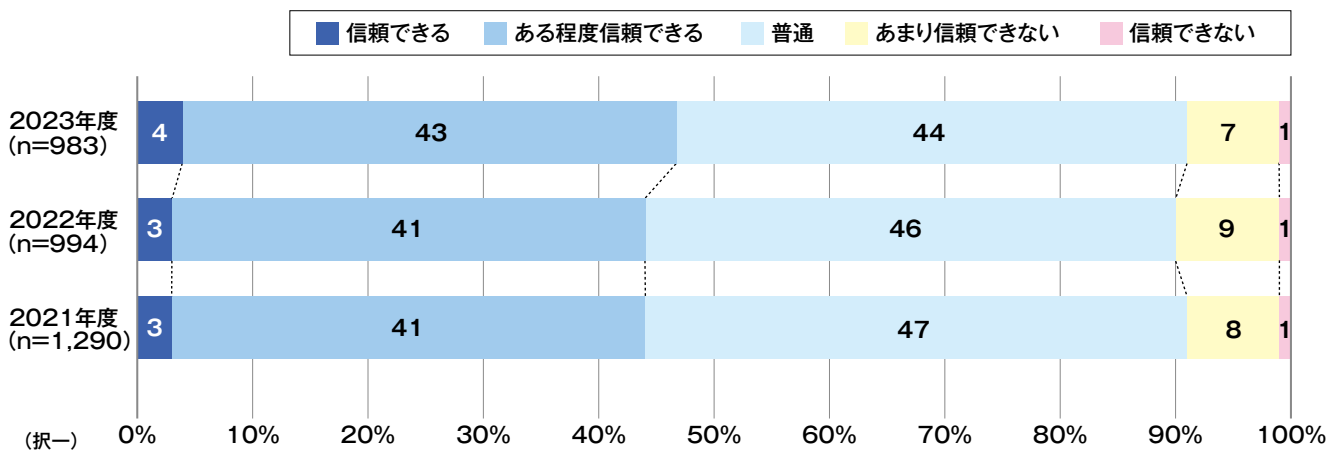
た金融商品が定着してきています。

日本では、1999(平成11)年に社会的責任投資ファンドの一つである環境に着目した「エコファンド」が登場しました。また、近年は企業の財務情報だけでなく、環境(Environment)・社会(Social)・企業統治(Governance)に配慮している企業を重視・選別して投資を行う、「ESG投資」も拡大しています。

こうした流れは、社会や投資家が社会的責任を果たしている企業を応援しようとする意識の表れです。また、同時に多くの投資家が、社会的責任を果たしている企業を不祥事等による株価下落や経営悪化等のリスクが少ない安全な投資先であると評価しているのです。



●企業に対する信頼度



※小数第1位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある。

一般財団法人 経済広報センター 2024年2月「第27回 生活者の“企業観”に関する調査報告書」より

3 国連グローバル・コンパクト、ISO26000、ビジネスと人権に関する指導原則

「国連グローバル・コンパクト」とは、企業が守るべき人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則を掲げたものです。アナン国連事務総長(当時)が、1999(平成11)年の「世界経済フォーラム(ダボス会議)」において提唱しました。持続可能な社会を実現するために、この世界的な枠組みに企業が自発的に参加することが期待されていますが、現在、160か国以上から、20,000以上の団体が参加しており、日本も623以上の企業等が参加しています(2024(令和6)年7月現在)。

また、様々な国際規格の策定を行っている国際標準化機構(ISO)では、2010(平成22)年に組織の社会的責任に関する国際規格、ISO 26000を発行しました。企業をはじめあらゆる組織が持続可能な発展に貢献するための手引き・指針として、第三者認証の必要のないガイドライン規格になっています。この規格で掲げる「7つの原則」に基づきながら「7つの中核主題」に取り組むことが求められています。

日本では、2012(平成24)年にこのISO 26000がJIS(日本工業規格)化され、JIS Z 26000が制定されました。

2011(平成23)年には「ビジネスと人権に関する指導原則」が国連人権理事会で支持されました。指導原則では、企業は人権を尊重する責任を果たすために、人権方針を策定し、人権デュー・ディリジェンスを実施し、救済メカニズムを構築すべきとされています。なお日本では、2020(令和2)年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』が、2022(令和4)年に「責

任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」がそれぞれ公表されました。

また、2015(平成27)年に採択されたSDGs(持続可能な開発目標)についても企業の取組が期待されています。

「ビジネスと人権に関する指導原則」 3つの柱



ISO26000 及び JIS Z 26000 7つの中核主題



国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである

原則2: 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

労働

原則3: 企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持すべきである

原則4: 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである

原則5: 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである

原則6: 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

原則7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである

原則8: 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである

原則9: 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

腐敗防止

原則10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

1

企業も社会の一員です



大切な相手との信頼関係、築いていますか

1 企業は多くの関係者につながっている

企業は組織内、組織外の多くの人が関わり合って成り立っています。

例えば、株主、従業員、取引先、消費者、地域社会などです。それらの個人や団体を企業の「ステークホルダー（利害関係者）」と呼んでいます。ステークホルダーには、より範囲を広げて、社会全体や地球環境が含まれるという考え方もあります。

こうしたステークホルダーに対

して、企業はコミュニケーションをとって相手の立場や考えを知り、より良い関係を築いていかななくてはなりません。例えば、「企業は経営者のものだから社長が好きにして良い」「企業は出資する株主のものだから、利益さえ上げれば他の事はお構いなしで良い」という考え方は、通用しません。「企業の社会的責任」とは、「収益を上げ、それにより税金を納める

こと」という考え方が過去にはありましたが、「企業活動の全ての場面で責任を持ち、株主、従業員、取引先、消費者、地域社会などそれぞれ立場の異なるステークホルダーに対して、それぞれ誠実な態度をとることが求められている」という考え方が現在では一般的です。

企業それぞれのステークホルダーの視点から、企業が取り組むべき課題を具体的に考えていくことが大切です。

2 消費者の安全を守る

消費者の安全・安心を守ることは、企業にとって基本です。例えば、商品やサービスの使い方をわかりやすい形で表示することや、子どもや高齢者などがうっかり誤った使い方を

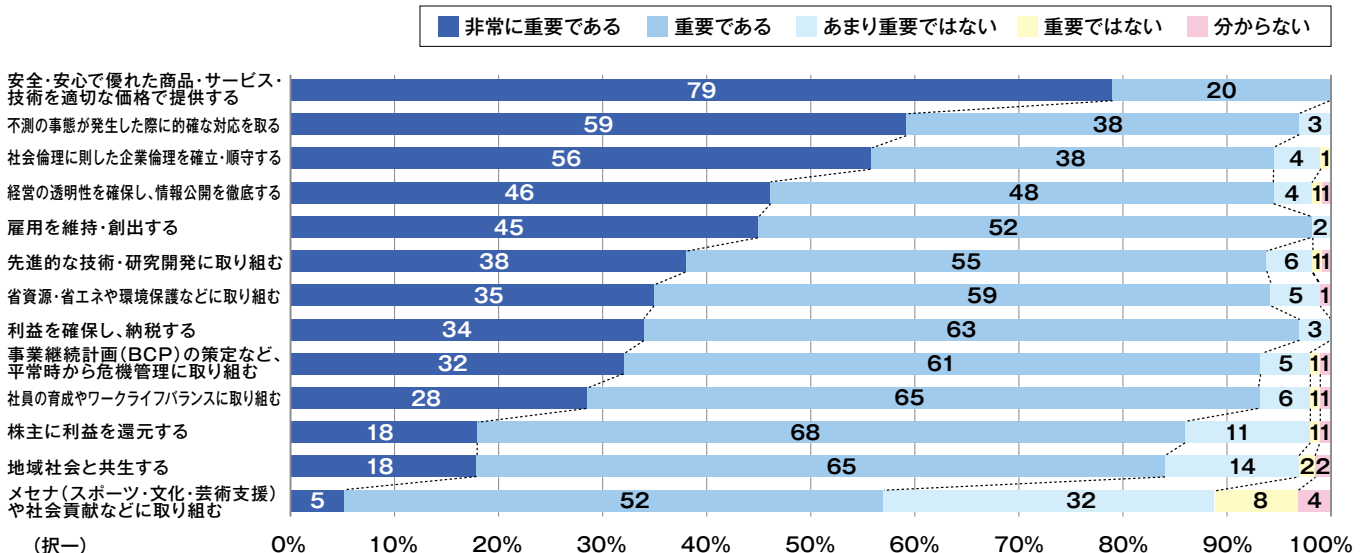
しても、簡単には事故を起こさない設計にすることが求められています。

企業が発信する商品やサービスの表示や説明に虚偽があってはならな

いことはもちろんですし、重要な情報を表示しないことも問題です。また、不祥事や重大な事故があった場合には、速やかに社会に公表することが求められています。

消費者の安全・安心を守るという企業の最も基本的な社会的責任は、人権の問題に直接結びついているのです。

●企業に対する認識 —— 企業の果たす役割や責任の重要度



※小数第1位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある。

一般財団法人 経済広報センター 2024年2月「第27回 生活者の“企業観”に関する調査報告書」より

3 地域社会と共に発展する

企業と地域社会の関係とはどのようなものでしょうか。例えば自社が営む大規模な工場等の周辺に住む人々の理解や協力を得ることができなければ、その企業はスムーズな生産活動を継続することはできません。企業が地域社会と良い関係を築くには、地域社会をステークホルダーとして、誠実に対応することにより、地域の住民に不安を抱かせないことが必要です。

企業活動に伴う騒音・振動が住民の生活を脅かしたことや工場排水や排煙により地域住民の健康を害した、という問題も過去にありました。地域社会との関係で企業が何よりも守らなければならないのは、住民の生活環境と安全を脅かさないことです。例えば、新たな工場を建設する際には説明会の開催等により企業側から積極的に情報を公開し、住民とのコミュニケーションを深め、地域社会

の不安を解消することが重要です。

一方で、このような「地域住民対応」に留まらず、積極的に地域貢献活動を行う企業もあります。地域における芸術・スポーツの振興、緑化を進める環境整備、自然保護活動、教育支援など、それぞれの企業の特性や得意分野を生かし、様々な活動を通じて地域に貢献する企業や、ボランティア休暇制度により従業員の地域ボランティア活動を支援する企業などがその例です。

4 従業員に働きやすい環境を

企業で働く従業員も、企業にとって重要なステークホルダーです。自らの従業員の人権さえも守れない企業が、他のステークホルダーの人権を守れるはずはありません。

企業が従業員を採用する際は、その人の能力・適性により採否を判断すべきであり、不当な偏見を理由として門戸を閉ざしたり、応募者の能力等と関係のない情報を得ようとすることはあってはなりません。

昇進などの人事評価や待遇においては、性別、出身、障害の有無などによる不当な差別が行われてはなりません。

また、性的な言葉により不快感を与えたり、性的関係を強要したりするセクシュアルハラスメントや、優位的な関係を利用して嫌がらせをするパワーハラスメントが横行する職場では、従業員は仕事への意欲が保てないでしょう。当然のことながら、労働災害が起こらないように、安全で働きやすい環境を整える責任も企業にはあります。

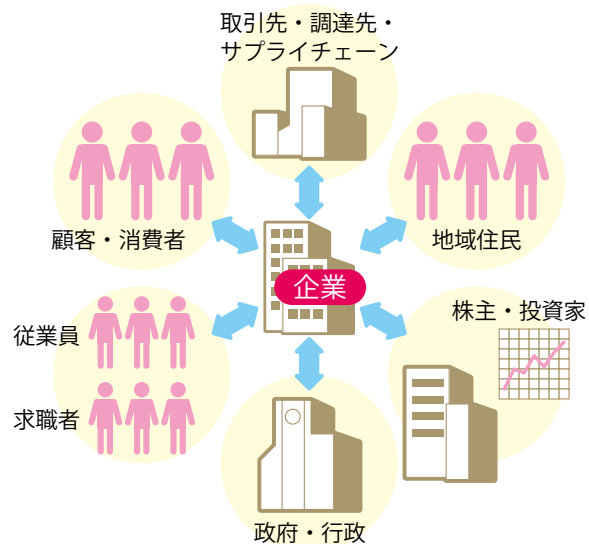
さらに、出産、育児、介護に従事する際の休暇が取りやすい環境や、家

庭と仕事の両立(ワーク・ライフ・バランス)ができるような仕組み作りも重要です。

この他、非正規雇用の立場の従業員の権利に配慮することも求められています。

企業が、職場における従業員の人権が守られるよう、仕組みや環境の改善に取り組んでいくためには、従来の考え方や企業体質の改善も必要になります。その際には、経営トップがリーダーシップを発揮して、責任を持って方向性を示すことが重要ですが、それに加えて、働きやすい職場をつくる従業員自身の努力も必要です。

企業に関わるステークホルダー(利害関係者)



2

企業として守るべき ルールがあります



I 環境と人を守ることは、企業の責任です

1

持続可能な開発

20世紀後半から、世界中で地球規模での環境問題が語られるようになり、地球温暖化や生物多様性への脅威等、様々な視点から地球環境の危機が叫ばれています。

近代以降、人類は大量の資源やエネルギーを消費して経済発展を遂げてきましたが、一方で大気汚染、廃棄物の大量発生、化学物質の排出、過剰

な森林伐採、天然資源の大量消費など、地球に多大な負荷をかけ続け、環境破壊の原因の一つともなっています。

そして、人類がこれまでと同様の経済活動を続けていけば、地球環境が破壊され、回復不能な状態にまで陥ってしまうかもしれない、と多くの人たちが危機感を持ち始めたこと

で、環境を守りながら発展できる「持続可能な開発」について国際的な議論が行われるようになったのです。

そのような中、日本においても、従来の大量生産、大量消費、大量廃棄を当然とする考え方から脱して、資源の消費を減らす、資源を再利用する、ゴミとされていたものを再資源化する、という循環型社会を目指して、数多くの法整備がなされるなど様々な取組が進んでいます。

2

企業や個人で環境保護を進めよう

政府は環境問題の解決を目指す取組において、国際的な影響力のもと数々の政策を打ち出していますが、特に企業の果たすべき役割は大変重大なものとなっています。

実際、多くの企業において、環境保護に対する取組が進められており、原料の調達、生産工程、流通システムなどのあらゆる場面で、水や大気への汚染を防ぐ、資源やエネルギーのムダ使いをなくす、といった努力が行われています。こうした取組は、例えば、環境報告書やCSRレポートで発信したり、ISO14000シリーズの認証を取得したりすることを通じて、環境にやさしい企業であること

をアピールすることができます。

また、企業は、環境への負荷を軽減する商品技術・システムを開発するという形で環境保護に貢献することもできます。環境保護に貢献する企業と認められることには、企業イメージを高める上での大きなメリットがあります。

環境保護は、例えば、地球温暖化防止のためのCO₂削減という課題をとっていても、企業全体として取り組むべき課題であることは言うまでもありません。そして、また、従業員一人一人の自覚も重要です。例えば職場で無駄な電力の消費を極力抑える、廃棄するゴミの分別を徹底する、

といったことを抜きにしては企業全体の取組も実現できません。環境に配慮した商品やサービスを購入するというような、個々の消費者としての行動の積み重ねも大きな力になります。企業の環境に対する姿勢に関心を持ち、自らの問題として考えることが重要なのです。



3 コンプライアンス

コンプライアンスとは、一般的に「法令遵守」と訳されますが、法令を守るだけでなく、安全な製品やサービスを提供すること、情報を開示すること、労働基準を守ることなど、企業が社会の一員として存続するために最低限守らなければならないルールを遵守することをいいます。

コンプライアンスに違反すれば、食品偽装、耐震偽装、リコール隠しなど重大な問題につながり、人々の安

全・安心、時には生命をも脅かすとともに、企業の存続をも難しくします。消費者をはじめ企業に関わる多くの人々の人権を守るために、コンプライアンスの徹底は欠かせません。そのためには、倫理行動規範を策定したり、企業として体制を整えることはもちろん、企業を構成する一人一人が、各自の仕事に取り組む際にコンプライアンスを徹底しようとする意識を持たせることが必要です。



4 誰もが使いやすいユニバーサルデザイン

企業は、「あらゆる人を排除しない」という視点で商品やサービスを開発することにより、社会に貢献することができます。

社会には、年齢、性別、身体能力などに違いを持つ人たちが暮らしています。幼児、高齢者、こども連れの人、車いすの人、障害のある人、病人、けがをしている人など、様々です。

「ユニバーサルデザイン」とは、物や施設等のデザインが、あらゆる人が使うことを念頭につくられており、

誰もが使いやすいような配慮・工夫が施されていることを示す概念です。例えば、シャンプーとリンスの違いがわかる刻みのついたボトル、大きなボタンのついた電化製品、多目的トイレ、歩道と乗降口との高低差を少なくすることで乗り降りを容易にしたノンステップバスなど、身近な小物から建築物、街全体まで、様々なところでこの考え方が生かされています。



ユニバーサルデザインのポイント

- 1 誰にでも公平に利用できること
- 2 多様な使い手や使用環境に対応でき、使う上での自由度が高いこと
- 3 使い方が簡単ですぐにわかること
- 4 必要な情報や環境が使い手の能力にかかわらず、すぐに理解できること
- 5 うっかりミスや危機につながりにくく、安全で、万一の事故にも対応できること
- 6 無理な姿勢をとることなく、少ない力でも楽に使用できること
- 7 使いやすい大きさや広さを確保すること

2

企業として守るべきルールがあります

II

プライバシーを保護して情報をしっかり管理しましょう

1

情報管理の大切さ

企業は、様々な情報を蓄積し活用しています。その中には、顧客データも含まれています。顧客データを有効に活用して顧客に合ったサービスを的確に提供したり、隠れたニーズを見つけて商品開発に生かしたりすることができます。今日のIT（情報技術）の進歩によって、短時間・低コストでも大量の情報を集めたり、分析したりすることが可能になりました。情報の有効活用は企業には欠かせないものです。

当然のことながら集めたデータは、慎重かつ厳格に管理しなければなりません。顧客が、良い商品やサービスを得るために企業に提供した個人

情報が、別の目的に使われたり、悪用されたり、あるいは外部に漏れ出てしまったりするようなことがあってはいけません。

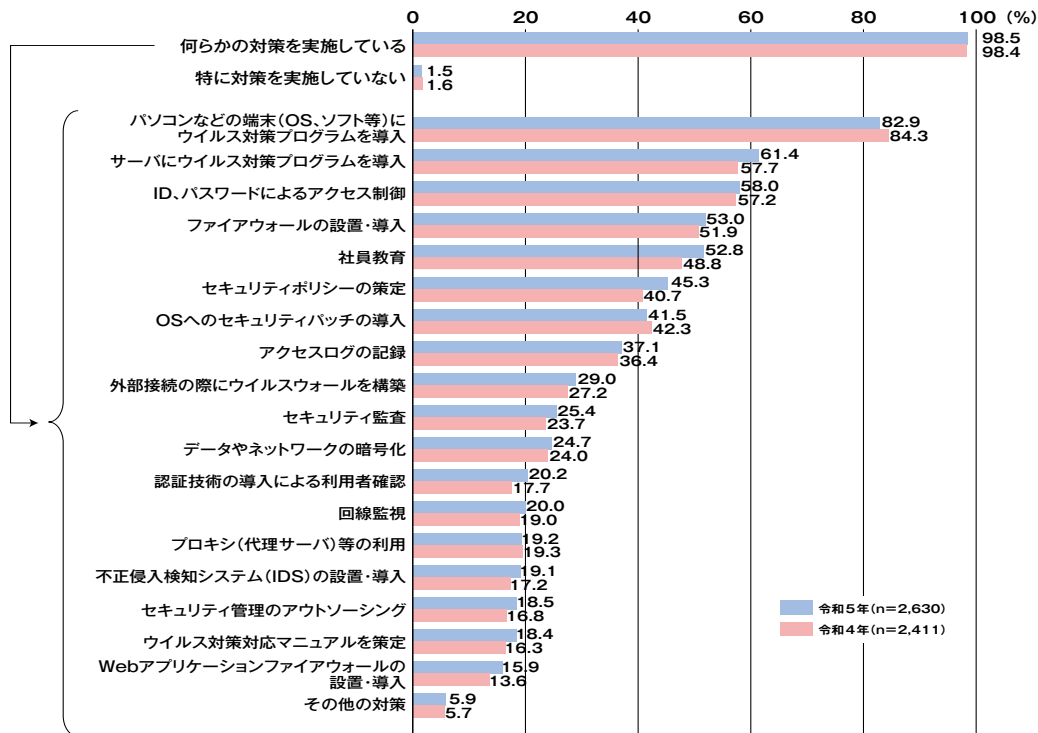
しかし、実際には企業の個人情報の流出が後を絶ちません。報道されるような大きな事件でなくとも、知らない会社から営業の電話がかかってきたり、ダイレクトメールが突然送られ、いつのまにか自分の情報が知られていることを不快に感じたことは、多くの人が経験していると思います。

情報流出の不祥事は、損害賠償を請求される恐れもありますが、そうでなくても信用を失いかねません。

2016(平成28)年からはマイナンバー制度が本格的に始動し、企業の情報管理はますます徹底かつ慎重を要するものとなっています。



●セキュリティへの対応状況



(注) 情報通信ネットワーク(企業内・企業間通信網やインターネット)利用企業からの回答
総務省 令和5年「通信利用動向調査」より

2 プライバシー侵害は人権問題

プライバシーは、基本的な権利の一つです。人には、私生活をみだりに他人の目にさらされない権利、自分についての情報をコントロールする権利があります。氏名、住所、生年月日、性別、年齢、電話番号、メールアドレスなどの情報を本人の了解無しに外部に漏らすことは、こうした権利に抵触します。ましてや、収入や財産、健康状態といった特に注意すべきデータが本人の知らないところで他人に勝手に知らされていたとすれば、明らかにプライバシーの侵害になります。

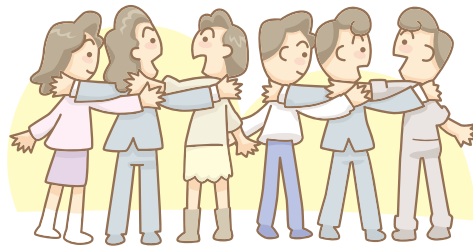
企業は顧客のデータだけでなく、従業員のデータも保有しています。また、従業員の採用、昇進、降格、懲戒処分などに関する人事記録も、個人のプライバシーに該当するため、同様に大切に管理しなければなりません。

個人情報の保護に関する法律

急速な情報化に伴い、個人の権利利益が侵害される危険性が高まったこと、国際的な法制定の動きがあることを受けて、2003(平成15)年5月に「個人情報の保護に関する法律(個人情報保護法)」が成立、2005(平成17)年4月に全面施行されました。また2020(令和2)年には、情報技術の発展にともなう様々な問題に対処するため改正法が成立しました。

個人情報とは、「生存する個人に関する情報で、特定の個人を識別できるもの」(法2条)です。個人情報を事業活動に利用する事業者が、法の義務の対象となる個人情報取扱事業者となります。

個人情報取扱事業者は、利用目的の特定・通知をする、安全管理措置を行う、個人情報を第三者に提供するときには原則として本人の同意を得るなどの義務を負います。



3 インターネットの便利さと恐さ

現在、多くの職場でインターネットに接続されたパソコンやタブレット、スマートフォン等が使用されています。インターネットは、従来では考えられない大量の情報を瞬時にやりとりすることができるため、その急速な普及は、私たちの仕事のスタイルに大きな変化を与えました。

ITの便利さとともに、その恐さも知っていなければなりません。電子情報は流出しやすく、いったん外部に出てしまった情報は複製も転送も容易で、完全に回収することは困難です。

企業が情報管理の対策を講じることは当然ですが、企業で働く従業員一人一人の意識も重要です。例えば顧客の情報を記録した記憶媒体を紛失してしまえば、企業の対策も無に帰してしまいます。また、セキュリティ対策を施していない個人のパソコンにデータを移して仕事をしたことで、インターネットを通じて情報が流出するといった事件も後を絶ちません。

パソコンのデータに限らず、名簿やアンケート用紙などの紙の情報も、保存時・廃棄時には注意が必要です。

情報を扱う際には、従業員一人一人にプライバシーなどの人権を尊重する情報モラルが求められているのです。



3 知りましょう。 日本における人権課題

I 女性

1 女性と男性は対等です

女性と男性は対等であり、仕事の場でも、例えば採用や昇進の際の評価はその人の能力・適性によってのみ決定されるべきで、性差による先入観や偏見が無いことが求められます。

日本の働く女性は約3,072万人で、これは就業者総数の約45.4%（総務省労働力調査 令和6年5月）を占めています。一方、少しずつ改善してはいますが女性の給与水準は男性の約74.8%と低く管理職の中で女性の占める割合も係長級23.5%、課長級13.2%、部長級8.3%に過ぎません（「令和6年版男女共同参画白

書」）。

このような状況の原因の一つとして考えられるのは、「男は仕事、女は家庭」という意識が今も根深く残っているためではないでしょうか。「女性は家にいて家事や育児をするものだ」という雰囲気が企業に充満している場合、その中で女性は能力を発揮できるでしょうか。あるいは、仕事を続けたいと思うでしょうか。

日本では、国連が採択した「女性差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）」を1985（昭和60）年に批准するに当

たって国内の法律を整備する過程で「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」が制定され、仕事の場で機会・待遇に男女の差をつけてはならないことになりました。

さらに、1999（平成11）年に施行された「男女共同参画社会基本法」では、男女がお互いに人権を尊重し、能力が十分に発揮できる社会の実現を「緊急な課題」としています。2016（平成28）年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」も全面施行されています。社会が男女平等を実現するために努力している中で、企業も女性の人権を尊重する姿勢を持たなくてはなりません。

2 セクハラのある職場で働けますか

女性をめぐる職場での大きな問題として、セクシュアルハラスメント（セクハラ）があります。性的な言動によって、相手を傷つけたり、不快にさせたり、仕事をしにくくしたりすることです。「冗談」とかわしたり、「どこが悪いのか」と開き直ったりと、加害者は軽く考えがちですが、被害者にとっては深刻であり、人権侵害に当たる重大な問題です。

被害に遭った時には、はっきりと自分の意志を示して断りましょう。また、女性だけでなく、男性に対するセクハラも法律で禁止されるように

なりました。働く者同士がお互いの人権を尊重し、一人一人がセクハラを許さないという意識を持つことが必要です。

また、妊娠、出産、育児休業等に関する「マタニティハラスメント」も許されるものではありません。

企業にはセクハラを防止する義務があります。また、セクハラが横行する職場は、社会的な評価も落ちます。そうした職場では人間関係が円滑でないために従業員は能力を発揮できず、生産性が低くなる可能性があります。被害者が企業に対してセ

クハラ対策を怠ったとして損害賠償を請求することもあり得ます。企業は、規則に明記する等セクハラを防止する具体的な措置を講じ、お互いを人として大切にするという人権研修を行うことで、セクハラのない職場をつくっていくことが必要です。



3 これからは ワーク・ライフ・バランス

能力を生かして働きたいという女性にとって、大きな悩みになるのが「仕事と家庭の両立」です。未だに家事、育児、介護は女性の役割という考え方があり、働く女性は現実には両方をこなさなければならないことが多く、大きな負担になっています。

母親が育児をしながら仕事を続けることの困難さを表しているのが、「M字カーブ」です。こどもが生まれれば仕事をいったん辞めざるをえなくなる女性が多いことを示しています。すなわち、仕事をする女性の数を年齢層別に見ると、20歳代の数値が、「子育て世代」の30歳代で減少し、こどもの手が離れる40歳代以降になるとまた増加しているのです。こ

の全体のグラフがMの字を描いていることから、「M字カーブ」と呼ばれています。

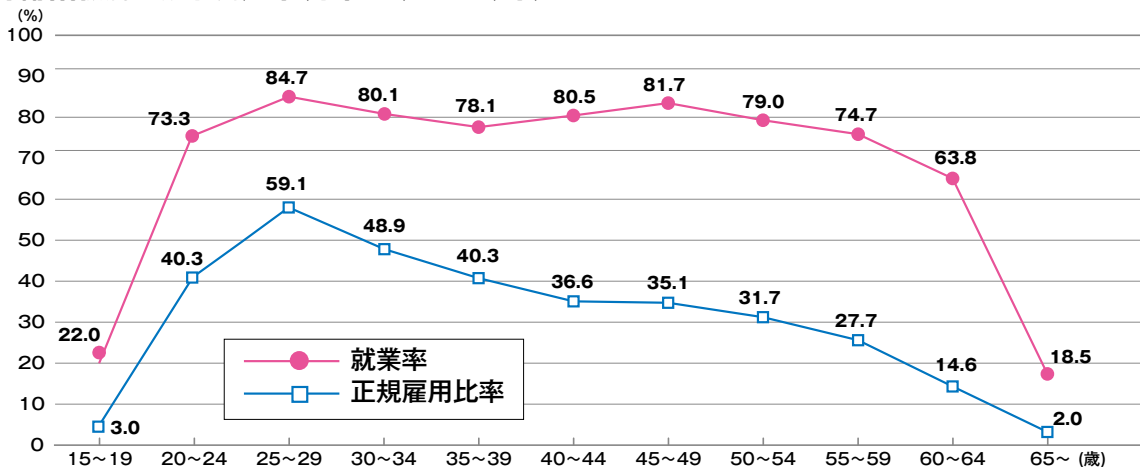
「M字カーブ」は以前に比べて浅くなっていますが、問題は、経験を積んで活躍し始める時期の女性従業員が、仕事から一時期離れてしまうことによりキャリアが一時中断し、再就職時には収入・待遇の面で以前より悪い条件でも甘んじて受け入れなければならないようになってしまいました。実はこれは大きな戦力を手放さなければならない企業にとっての損失でもあります。

そこで推進されているのが「ワーク・ライフ・バランス」です。これはもちろん女性だけを対象としたもの

ではありませんが、男女共に仕事にかかる時間と家庭などにかかる時間のバランスを改善していくことは、働く女性の家事・育児の負担を軽減することにつながります。またこれにより、女性の社会進出を助けると同時に、男性にとっても長時間労働にしばられなくなるメリットがあります。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」は、男女共に働き続けながら、育児や介護ができる環境作りを目指しています。現在では、徐々に育児・介護休暇を取得する男性が増えており、育児や家事をする男性を応援しようという社会の動きも見られます。企業も、男女共に育児、介護時の従業員を支援するように、環境整備を進めていくことが求められています。

●女性の年齢階級別正規雇用比率(令和5(2023)年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 就業率は、「就業者」/「15歳以上人口」×100。
3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15歳以上人口」×100。

内閣府「令和5年版男女共同参画白書」より

セクシュアルハラスメントになり得る言動(「人事院規則10-10の運用について(通知)」から抜粋)

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- ヌードポスター等を職場に貼ること。
- 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- 身体を執拗に眺め回すこと。
- 食事やデートにしつこく誘うこと。
- 女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- カラオケでのデュエットを強要すること。しやく
- 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

3 知りましょう。日本における人権課題

III こども

1 幼くても一人の人間、人権があります

幼くても、こどもは一人の人間であり、人権があります。国連では、1989(平成元)年に「子どもの権利条約(児童の権利に関する条約)」が採択され、1994(平成6)年に日本も批准をしています。

この条約は、18歳未満の全ての人を対象にしたもので、大きく分けて4つの権利、①生きる権利、②守られる権利、③育つ権利、④参加する権利があることを定めています。



2 いじめ、虐待を許さない

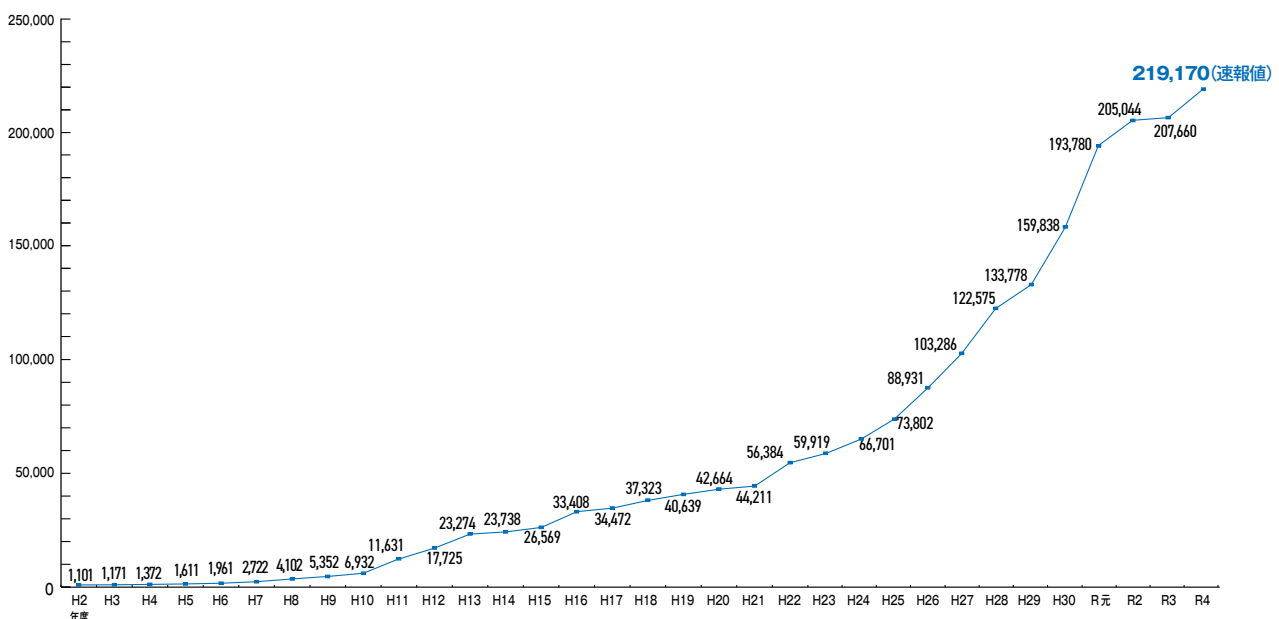
いじめは、深刻な問題です。最近では、手段が巧妙で陰湿になっており、インターネットや携帯電話などを使ったり、次々といじめの対象が変化することで、周囲から見えにくいという特徴もあります。周囲の大人たちは、日頃からこどもたちの話に耳を傾け、学校に任せきりにせず、

地域全体が連携し、いじめ問題の解決に取り組む必要があります。また、いじめは絶対に許されない行為であり、人権侵害であるということを伝えていかなければなりません。

また、こどもの人権を考えると「虐待」の問題は避けて通れません。こどもの虐待事件の報道に触れるた

びに、多くの方が心を痛めていることでしょう。自分を守って育ててくれるはずの大人から虐待される経験は、こどもの心身の成長に大きな影響を残します。こどもを虐待から救うため、虐待と思われるケースがあれば通報し、また地域から孤立している親子には支援が必要です。こうしたことはこどもの人権を守るための全ての大人の義務なのです。

●児童相談所での児童虐待相談対応件数



*平成22年度は福島県を除いて集計した数値

厚生労働省 「令和4年度の児童相談所での児童虐待相談対応件数(速報値)」より

3 児童ポルノ根絶

児童ポルノは、こどもの人権を著しく侵害する悪質な犯罪です。警察庁によると、2023(令和5)年中の児童ポルノ事件の検挙件数は2,789件となっています。特にインターネットに関連する被害が増加しており、画像が一旦インターネット上に掲載された場合には、そのコピーが繰り返され、

流出した画像を完全に消し去ることが困難なため、こどもたちは生涯苦しめられることになります。

日本でも、対策を強化していますが、児童ポルノの根絶のためには社会全体の取組と併せて、一人一人の意識改革が不可欠です。



4 児童労働撤廃

児童労働とは、法定の就業最低年齢を下回る年齢のこどもたちによる労働のことで(就業最低年齢は一般的に15歳)、こどもたちの健全な成長を妨げるものです。国際労働機関(ILO)によると、世界中のこどもたちの約1億6,000万人が児童労働に従事しているといわれています。厳しい気候のもと農園で長時間きつい

作業をさせられたり、劣悪な環境のもと工場等の製造現場で危険な作業をさせられるなどして働かされているのです。

児童労働の原因には、貧困、紛争・災害などによる社会の混乱、こどもの地位を低く見る価値観や社会慣行、親の教育の欠如、こどもの教育へのアクセスがないこと等、様々な要因

が関係しています。また、何でも言うことを聞くこどもは利用しやすい上に、賃金が大人より安い等、こどもの労働への需要があることも大きな原因となっています。

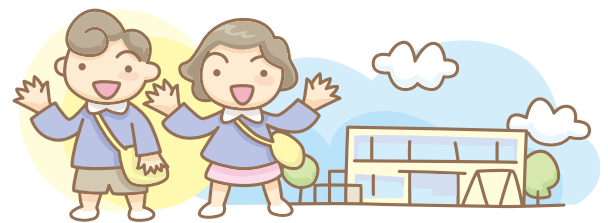
国際社会では、こどもたちを児童労働から解放すべく、様々な対策が行われています。企業もサプライチェーンを含め、児童労働が撤廃されるよう、自らの責任としてその対応が求められています。

児童労働撤廃国際計画(IPEC)の取組例

サッカーボールを縫うこども

世界のサッカーボールの約75%はパキスタンのシアルコット地区で生産されています。1996(平成8)年にIPECが行った現地調査によれば、およそ7,000人のこどもたちが、ほとんど学校にも行かずにボールを縫っていました。IPECは現地の商工会議所などと協力し、こどもたちが学校に戻るよう支援し、再び就労しないための監視制度やコミュニティ単位の作業場を作り、村落教育行動センターを通じてノンフォーマル教育を提供するなどして、児童労働を撤廃することに成功しました。

【出典】ILO駐日事務所発行「児童労働の現実」



3 知りましょう。日本における人権課題

Ⅲ 高齢者

1 4人に1人は高齢者

日本は年々、高齢化が進んでいます。

日本の65歳以上の人口は、2023(令和5)年10月現在では3,623万人、総人口に占める割合も29.1%と、65歳以上の人々が4人に1人を超える超高齢社会です。今後も高齢化率は

上昇を続け、2070(令和52)年には2.6人に1人が65歳以上になると予測されています。

このような高齢化は、企業にも大きな影響を与えています。多くのベテラン従業員がいなくなり、長年の経験から培った技能やノウハウが失われて

しまわないか、次の世代にどのように伝えていけばよいのか、といった課題が持ち上がっています。

2 働けるうちは働きたい

内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年)によると、全国の60歳以上の人に何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいか聞いたところ「65歳くらいまで」が25.6%と最も高く、次いで「70歳くらいまで」が21.7%、「働けるうちはいつまでも」が20.6%でした。高齢になっても自立した生活を保ち、生きがいを持つために働きたいという人が多いです。

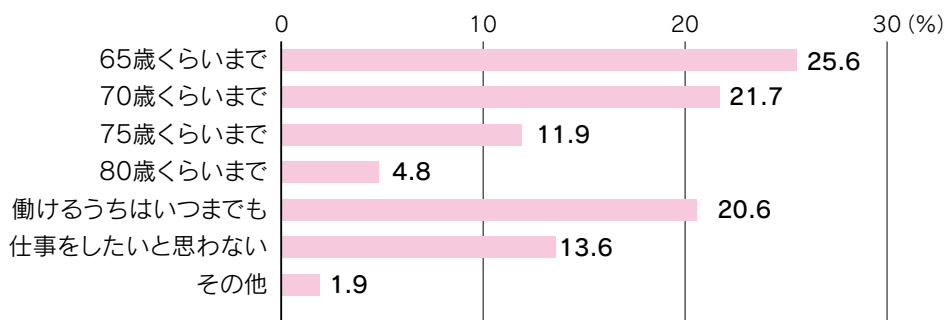
政府は、「高年齢者等の雇用の安定

等に関する法律(高年齢者雇用安定法)」の改正を重ねるなど、高年齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目指しています。2013(平成25)年4月1日から施行された改正法では、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置(①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止)の実施及び運用に関する指針を策定し、この措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が設けられました。

企業には、年齢にかかわらず誰もが働きやすい職場環境を整備することが、これまで以上に求められます。勤務時間・日数を柔軟に定めた勤務体制を導入したり、賃金制度の見直し、仕事の創出をはじめ、工場等では身体的な負担を軽減する工夫、安全性により配慮した作業環境の改善などが必要となるでしょう。

経験や知識が豊富で、優れた技術を身につけた高齢者は貴重な労働力です。職場で多様な世代が集い、それぞれの価値観や情報を共有できれば、新たなニーズを掘り起こし、商品やシステムの開発につなげていくこともできるでしょう。

●就労希望年齢



(注)対象は、全国60歳以上の男女
内閣府 令和元年「高齢者の経済生活に関する調査」より

3 いくつになっても人間らしく生きる

健康で生きがいを持つ高齢者がいる一方で、病気や加齢で心身・判断力が弱った高齢者や孤独感や不安を抱えている高齢者もいます。近年、高齢者の弱みにつけこんだ詐欺、悪徳商法などの事件が社会問題化し、また、高齢者への虐待事件も多く発生していますが、これらの行為は高齢者の尊厳を侵すものとして許してはならない行為です。

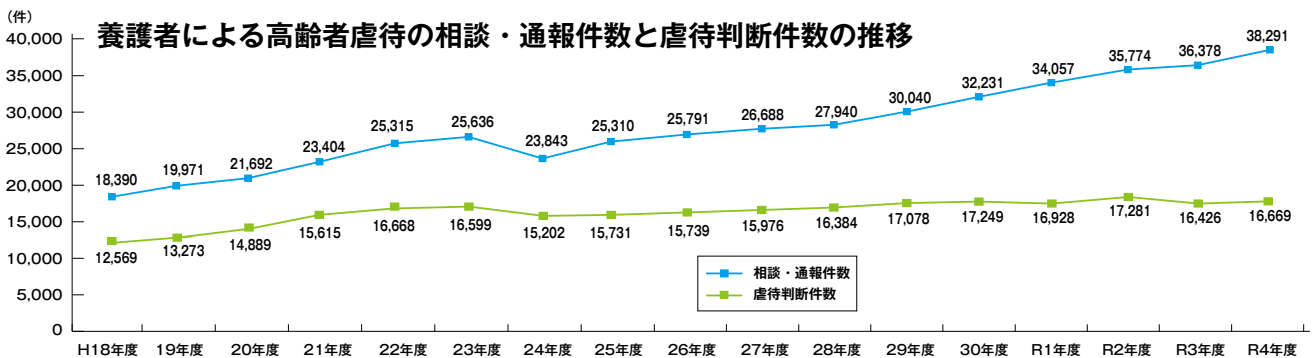
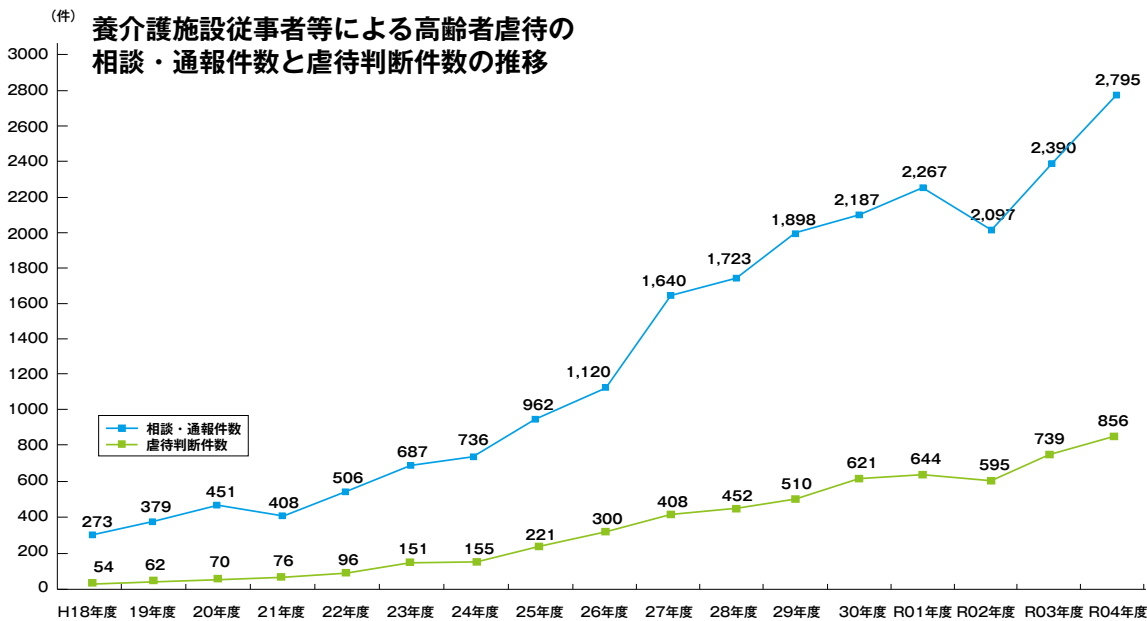
特に、家庭や施設内での虐待は深刻な問題になっています。2006(平成18)年に施行された「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律(高齢者虐待防止法)」では、虐待を発見した人には、すぐに市町村に通報するように義務付けられています。

虐待は、介護している人の人権意識や介護に関する知識が不十分で

あることからも起こります。また、家庭内の虐待の場合、介護をする人の孤立や、介護疲れが大きな原因となっていることから、介護者を取り巻く周囲の人の理解も重要です。いくつになっても人間らしく生きられる社会を目指していきましょう。



●高齢者虐待件数



厚生労働省 令和4年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果」より

3

知りましょう。日本における人権課題

IV 障害のある人

1 合理的配慮

障害のある人を排除するのではなく、障害のある人もない人も、互いに、その人らしさを認め合いながら共に生きる社会の実現に向けて様々な取組が行われています。

2006(平成18)年には、国連で障害者権利条約が採択され(日本は2014(平成26)年に批准)、障害者の教育、健康、労働・雇用、政治的活動への参加などの権利について、全50条が定められました。策定過程では、「Nothing about us without

us!」(私たち抜きで私たちに関することを決めないでください)という言葉が繰り返され、策定過程に障害者自身が参加してできあがった条約です。

この条約のキーワードとなるのが「合理的配慮」です。そのポイントは、「合理的配慮を行わないことも差別にあたる」としているところにあります。「合理的配慮」とは、例えば、建物の入口に車いす用のスロープを設けたり、会議や集会の場で、目や耳の

不自由な人に点字資料や要約筆記、手話通訳等を用意したりすることを指し、直接的に差別することだけでなく、このような配慮をしないことも差別にあたると定義されています。画期的なこの条約の趣旨の実現に向けて、一人一人の意識改革と取組が求められています。

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」の改正法が2024(令和6)年4月1日に施行され、民間事業者においても合理的配慮の提供が法的義務化されました。

2 障害があっても働ける職場に

障害のある人もない人も共に暮らせる社会の実現には医療や福祉など様々な面での取組が必要ですが、企業における雇用・就労支援の分野も重要な役割を担っています。障害のある人が仕事を持つことができれば収入を得られ、自立した生活を送ることができるからです。さらに社会

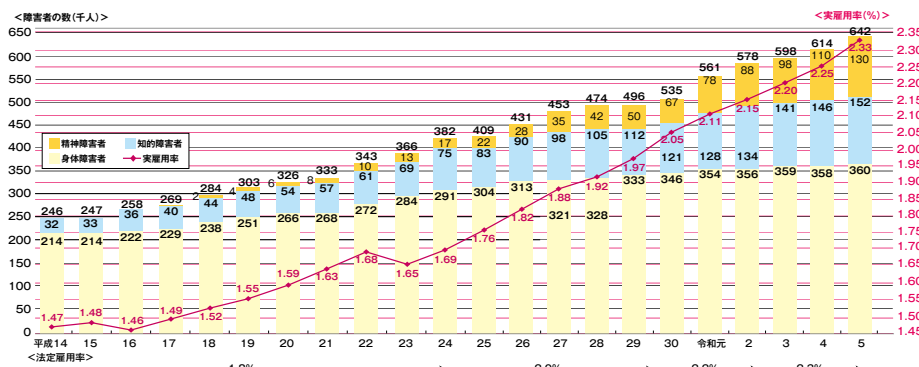
に参加・貢献しているという自信や誇りが持てるようにもなります。

日本では、従業員が40人以上の企業は障害のある人を一定の割合で雇わなければならない、その割合を法定雇用率といいます。企業の場合には、従業員数の2.5%にあたる人数の障害のある人を雇用することが義務

付けられています。実際には2023(令和5)年の実雇用率は当時の法定雇用率(2.3%)をわずかに上回る2.33%で、法定雇用率を達成している企業は50.1%でした(厚生労働省調べ)。

障害のある人の実雇用率、また、法定雇用率を守っている企業数は増えてきてはいますが、まだ課題が残されています。

●民間企業における障害者の雇用状況 — 実雇用率と雇用される障害者の数の推移



注1:雇用義務のある企業(平成24年までは56人以上規模、平成25年以降は50人以上規模、平成30年以降は45.5人以上規模の企業)についての集計である。

注2:「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

- 平成17年度まで
 - 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 - 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 - 重度身体障害者である短時間労働者
 - 重度知的障害者である短時間労働者
- 平成18年度以降
 - 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 - 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 - 重度身体障害者である短時間労働者
 - 重度知的障害者である短時間労働者
 - 精神障害者
 - 重度精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント
- 平成23年度以降
 - 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 - 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 - 重度身体障害者である短時間労働者
 - 重度知的障害者である短時間労働者
 - 精神障害者
 - 身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント
 - 知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント
 - (知的障害者である短時間労働者※)
 - 精神障害者である短時間労働者※
 - (精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

※平成30年から令和4年までは、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者についてのみ、1人とカウントしている。

- ①報告年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ②報告年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

令和5年以降、精神障害者である短時間労働者については、1人分としてカウントしている。

注3:法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年から平成29年までは2.0%、平成30年から令和2年までは2.2%、令和3年以降は2.3%となっている。

厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」より

3 困っていることに手を差し伸べる

障害のある人が生活をするためには、支援や配慮が必要ですが、支援や配慮とは、何から何まで手伝えることではありません。必要な時に必要な範囲で手を貸し、本人ができることは本人が行うべきでしょう。過度に手を出してしまうことは、能力を発揮する機会を奪い、自立を妨げてしまうことになりかねません。

また、障害は多種多様です。一見、同じ障害に見えても、障害が生じた時期や程度によって違いがあります。聴覚の障害や臓器の障害などのよう

に、外見からは判断できない障害もありますし、精神的な障害や自閉症などの発達障害は、外見からはわかりにくい場合もあります。

それぞれの障害の特性を知るとともに、障害者一人一人に必要な支援や配慮について理解することが大切です。

4 障害のある人は身近な存在

「令和5年版障害者白書」によると、身体障害、知的障害、精神障害の3区分で障害者数の概数を見た場合、身体障害者436万人、知的障害者109万4,000人、精神障害者614万8,000人となっています。国民の約9.2%が何らかの障害のある人ということになります。

障害は生まれつきのものだけでなく、事故や病気、加齢による後天的な障害もあります。皆が障害のある人の人権を身近な問題として捉え、障

害があっても差別されることなく自分の能力を発揮して、共に生きることのできる社会が実現するように、職場や地域で何ができるのかを考えていきましょう。

社会には様々なバリアがあります

1 物理的バリア

歩道の段差、車いす使用者の通行を妨げる障害物など物理的なバリアのことです。

2 制度的バリア

障害を理由に、資格や免許などが取得できない制度的なバリアのことです。

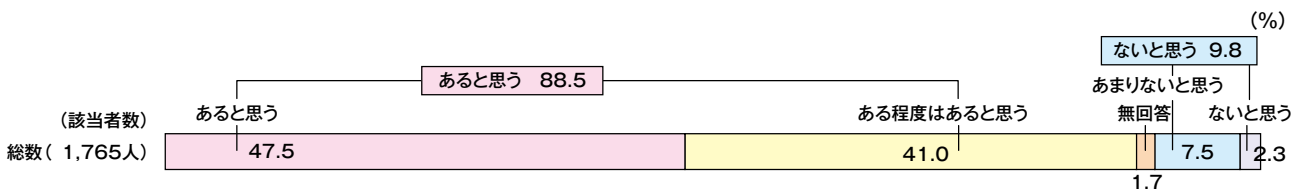
3 文化・情報面のバリア

読む、聞く、話す、理解するなどといった機能に障害があるために、そのままでは情報のやりとりがしにくい状態にあることです。点字や手話通訳、要約筆記、絵記号などを取り入れることで、バリアをなくすことができます。

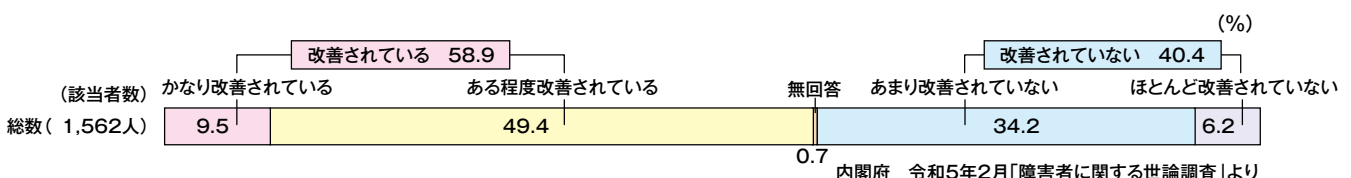
4 意識上のバリア

「心のバリア」とも呼ばれ、人々が障害のある人に無理解や無関心であるなどの意識上のバリアのことを表しています。無理解や無関心があらゆるバリアの元になっているので、ノーマライゼーションを実現する上で、心のバリアを取り除くことは何よりも重要です。

●障害のある人に対して、障害を理由とする差別や偏見があると思うか？



●5年前と比べて障害のある人に対する差別や偏見は改善されたと思うか？



3 知りましょう。日本における人権課題

V 部落差別(同和問題)

1 出身を理由にした いわれのない差別

日本には、特定の地域の出身であることなどを理由にした差別問題があります。そうした地域を「同和地区」「被差別部落」、この問題を「部落差別(同和問題)」と呼んでいます。これは日本固有の人権問題です。

部落差別(同和問題)は、日本の歴史的過程の中で形づくられた身分制度に基づく差別意識が、現代社会に未だに残っているために起きている

ともいわれています。生まれた場所という本人の意志や努力ではどうにもならないことを理由に、不利な扱いや差別的な言動をされるのは不当なことであり、重大な人権侵害です。

この部落差別(同和問題)を解決するために、国や地方公共団体はじめ多くの人々による長年の努力により、一定の成果はあがっていますが、現在においても同和地区・被差別部落

出身者に対して、様々な差別が起きているのです。世論調査で、「部落差別等の同和問題に関してどのような問題が起きていると思うか」という質問に対して、「結婚問題で周囲の反対を受けること」「身元調査をされること」「差別的な言動をされること」「就職・職場で不利な扱いを受けること」などの回答がされています(グラフ参照)。

2016(平成28)年には「部落差別の解消の推進に関する法律(部落差別解消推進法)」が施行され、さらなる取組が求められています。

2 採用の選考は公平・公正に

就職や職場で問題となるのは、同和地区出身者を採用しない、賃金や待遇に差をつける、といったことなどです。1975(昭和50)年に、相当数の大手企業が『部落地名総鑑』という図書を購入していたことが発覚しました。この図書は、全国の同和地区や被差別部落の地名などが掲載され、本籍地や現住所と照らし合わせることで同和地区・被差別部落出身者かどうかを確認することができるという意図がありました。こうした

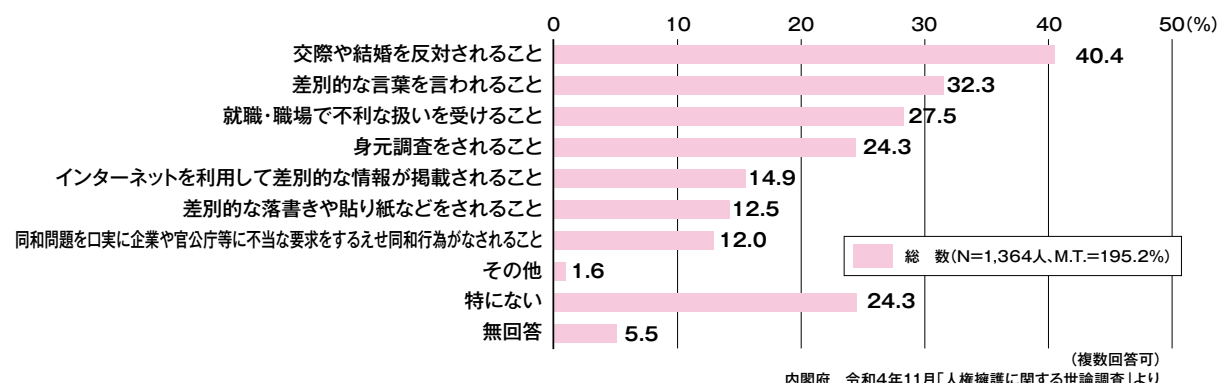
情報をわざわざ入手したということは、その企業が同和地区・被差別部落出身者に差別意識を持っていたことを意味します。

この事件は人権侵犯事件として対応され、当該図書は回収・処分されましたが、その後も似たものが作られ、最近ではインターネット上に同様の内容のものが掲載されたこともあり、部落差別(同和問題)に関する差別意識は今もなくなっていないことがわかります。

就職採用選考を公正に行うため、本籍や出生地、家族の職業や収入、家族構成、生活環境など、その人の適性・能力とは関係のないことを書類に書かせたり、面接で聞いたりしてはいけません。

厚生労働省では、原則として一定規模以上の事業所では、経営者が「公正採用選考人権啓発推進員」を従業員の中から選任することを求めています。部落差別(同和問題)について企業全体で正しく理解し、一人一人が、公平で公正に働ける職場を皆でつくっていきましょう。

●部落差別等の同和問題に関し、現在どのような人権問題が起きていると思うか？



3 えせ同和行為は企業全体で撃退する

部落差別(同和問題)を口実にして、会社や個人に不当・不法な要求をし、利益や利権を得ようとするのが「えせ同和行為」です。「えせ」とは、似ているが中身は異なるという意味で、部落差別(同和問題)の解決に力を尽くしているように見せかけていますが、実際は部落差別(同和問題)の解決を阻害する犯罪的行為なのです。

具体的には、同和団体を名乗って本や物品購入を迫る、寄付金や賛助金を強要する、工事などの下請けに参入させるよう無理強いするといった行為などが挙げられます。要求を通すために、何度も電話をかけてきたり会社を訪れたりします。大声を

出す、報復をちらつかせる、責任者を出すように求める等、対応にあたっている人を精神的に追い詰めることもあります。

不当な要求には、最初からき然とした態度で臨み、おびえず、慌てず、ゆっくりと対応し、相手の要求に応じる意志がないことをはっきりと伝えます。また、担当者だけに任せ切りにせず、組織全体として対応することが大切です。

対応に困った時には、法務局・地方

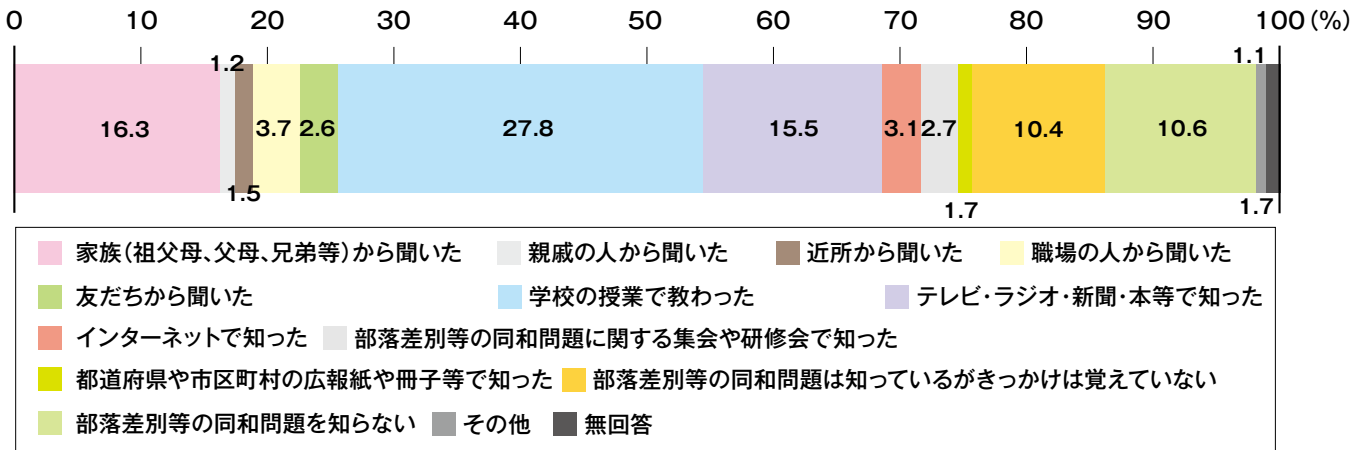
法務局、警察(暴力追放運動推進センター)、各地の弁護士会などに相談してください。

部落差別(同和問題)の真の解決のためにも、えせ同和行為に対し、き然とした態度で断固要求を拒否することが、企業の社会的責任として求められています。



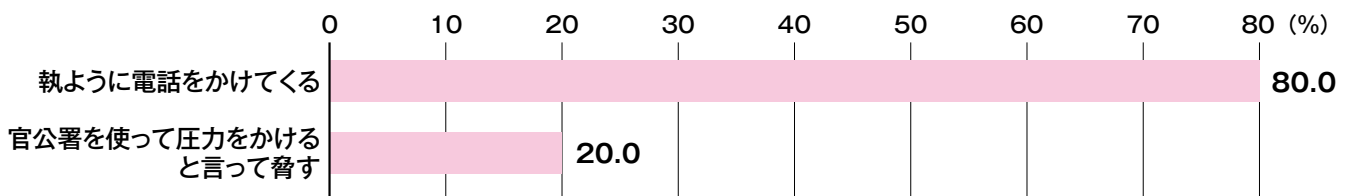
「えせ同和行為を排除するために」(法務省)
<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken86.html>

●部落差別等の同和問題を知ったきっかけ



内閣府 令和4年8月「人権擁護に関する世論調査」より

●えせ同和行為の要求の手口



(複数回答)

(公財)人権教育啓発推進センター 「平成30年中におけるえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査結果概要」より

3 知りましょう。日本における人権課題

Ⅵ アイヌの人々

1 アイヌの人々の歴史

古くからその地域に住んでいながら、他の地域から来た人々に固有の文化や風習を制限され、社会的に不利な立場に追いやられてきた人々が世界各地にいます。そうした人々の権利をどのように回復していくべきかが世界的な課題となっています。

日本でも、北海道などに昔から住んでいたアイヌの人々が同様の問題で長く苦しんできました。

アイヌの人々は、北海道を中心に、東北地方、サハリン、千島列島などに古くから住んでいたといわれ、独自の文化・伝統を持つ民族です。狩りや漁、植物採取で生活を支え、周辺の人々との交易を行っていました。アイヌ語で「人間」のことを「アイヌ」と言うことから、民族の呼称として使われています。

1869(明治2)年に明治政府は蝦夷地を北海道と呼んで日本の一部としました。

次いでアイヌの人々を日本の社会的枠組みの中で、日本人として処遇することとしたのです。

しかし、その後のいわゆる同化政策は、アイヌの人々にとって民族の誇りである固有の文化を否定され和風化を強制されることでもありました。不慣れた仕事や生活を強いられ、強制的な移住や差別的な待遇もあって、アイヌの人々の多くは社会的にも経済的にも不利で苦しい生活を送らなくてはなりません。

2 文化、伝統を尊重し合おう

同化政策の結果、アイヌ文化や伝統を知らない若者が増え、一方、アイヌ語を話し、アイヌ文化独自の儀式等を守ってきた人たちの高齢化が進んだこと、アイヌの伝統や文化が途絶えてしまう危機感が高まってきました。そうした中、1997(平成9)年に「アイヌ文化の振興並びにアイヌの伝統等に関する知識の普及及び啓発に関する法律(アイヌ文化振興法)」が施行され、同時に、約100年

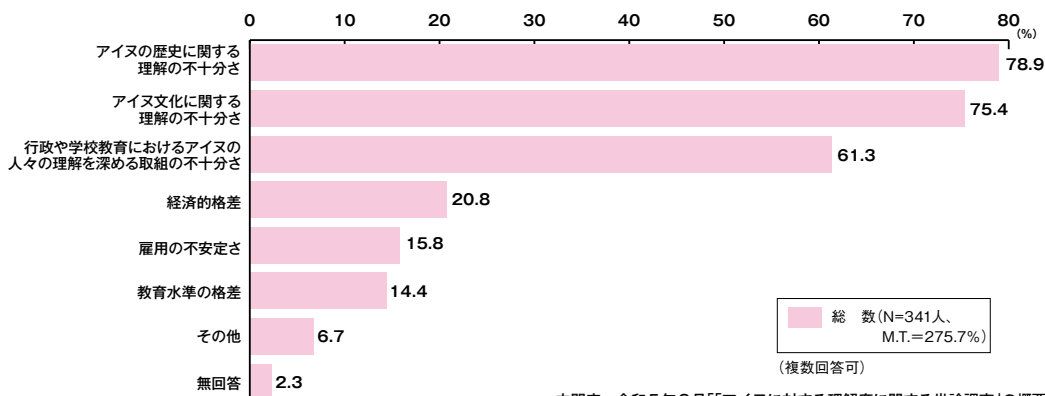
にわたり存続してきた「北海道旧土人保護法」は廃止されました。

2008(平成20)年6月には、国会で「アイヌ民族を先住民族とすることを求める決議」が採択され、そして2019(令和元)年5月に「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律(アイヌ新法)」が施行されました。この法律は、条文中に「先住民族であるアイヌの人々」と明記し、アイヌの人々が民族

として誇りを持って生活することができ、及びその誇りが尊重される社会の実現を目指すことを目的としています。

こうした背景の下、現在では社会の関心も高まっていますが、アイヌの人々への差別や偏見は依然として残っていて、就職時に不利に扱われたり、結婚に反対されることがあります。民族や文化による差別が許されないのは言うまでもありません。自らと異なる人々の歴史や文化を正しく理解し、尊重することは人権の基本です。

●(アイヌの人々に対して、現在は差別や偏見が「あると思う」と答えた者に)差別や偏見の原因・背景は何だと思うか？



内閣府 令和5年2月「アイヌに対する理解度に関する世論調査」の概要より

VII 外国人

1 違いを尊重する

経済のグローバル化等により人やモノの国境を越えた移動が増え続ける中で、外国人と共に仕事をする機会は、様々な企業において増えています。

実際に外国人と仕事をしてみると、戸惑うことも多くあるでしょう。日本人であれば言葉にしなくてもわかることが、相手によっては文化が異

なるため全く通じないこともあるからです。

しかし、そのような時に、自分たちの文化を押し付けたり、相手の文化を否定したりするだけでは、双方の距離は離れていくばかりです。相手の立場を考え、異文化を尊重し、コミュニケーションを重ねることで、誤解やトラブルを避けることができ

るはずですが、日本から海外に進出する場合にも、現地の法令を守るのはもちろん、相手国の文化や習慣を理解することが大切です。

言葉、文化、生活習慣、宗教などが異なる人々が共に仕事を為し遂げていくためには、お互いの違いを尊重するという基盤が必要です。それは、とりもなおさず一人一人の人権意識が問われているということに他なりません。

2 外国人という理由での差別は許されません

日本で働いている外国人は2023（令和5）年10月現在、約205万人で、外国人を雇用している会社等は32万か所を超えています。外国人の労働者は増えていますが、雇用が不安定であるなどの問題があります。また、外国人だからという理由で、低賃金で働かせる、社会保険に加入し

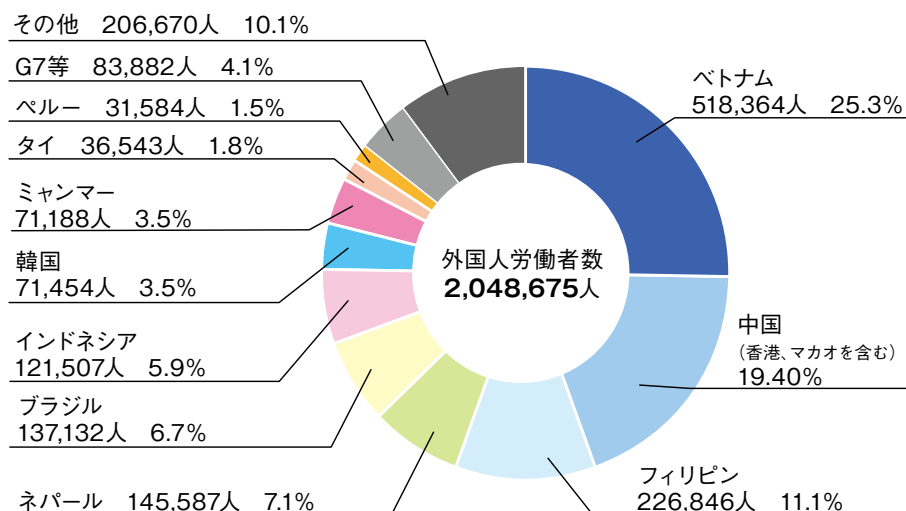
ていないといった問題も起きていますが、外国人労働者も日本人と同様に労働基準法をはじめとする労働関係法令が適用されます。

また、長く日本に暮らしている在日韓国・朝鮮人の人たちについても、採用選考時に不公平に扱われる等様々な問題が指摘されています。このよ

うな、外国人であることを理由とした差別はなくなればなりません。

2016（平成28）年に施行された「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（ヘイトスピーチ解消法）」にもあるとおり、外国人に対する「ヘイトスピーチ」が許されないことは言うまでもありません。

●国籍別外国人労働者の割合



※G7/8=イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、ロシア

厚生労働省 令和5年10月「外国人雇用状況の届出状況のまとめ」より

3 知りましょう。日本における人権課題

VIII 感染症

エイズ、肝炎、新型コロナウイルス感染症等、感染症に対する知識や理解の不足から、日常生活、職場、医療現場など社会生活の様々な場面で、差別やプライバシー侵害などの人権問題が発生しています。

HIV（ヒト免疫不全ウイルス）は、性的接触に留意すれば、日常生活で感染する可能性はほとんどありません。仮にHIVに感染したとしても、早期発見及び早期治療を適切に行うことで、エイズの発症を予防し、他人への感染リスクも大きく低下させる

ことができます。

肝炎は、肝臓の細胞が傷つけられ、その働きが損なわれる病気で、多くはB型肝炎ウイルス、C型肝炎ウイルスに起因するものですが、血液や体液を介した感染のほか普段の生活では感染しませんし、必要な検査や適切な治療をすれば、ウイルスの排除や抑制をして進行を抑えることができます。

また、新型コロナウイルス感染症では、感染拡大に伴い、その不安から「コロナ差別」、「コロナいじめ」など

と呼ばれる様々な人権問題が発生しました。

企業においても、感染症に係る差別やプライバシーの侵害がない就労環境づくりが必要となります。また、職場内で感染について開示された場合、その情報をどの範囲まで伝えるか、必要な配慮は何か等、本人と相談することが重要です。感染症についての正しい知識を持ち、理解を深めていくことが必要です。

IX ハンセン病患者・元患者やその家族

ハンセン病は「らい菌」による感染症で、治療薬がない時代には、病気が進むと皮膚や手足が変形し、容貌や外見が変わることから恐れられ、差別や偏見にさらされました。しかし、らい菌の感染力は非常に弱い上に、仮に感染・発症しても、有効な治療薬が存在する現在では早期に治療をすれば後遺症も残らず完治します。

日本では、法律によってハンセン病患者の人を強制的に療養所に入所させる隔離政策を行ってきました。ハンセン病についての研究が進み、隔離する必然性がなくなった後も隔離政策は続き、法律が廃止された1996(平成8)年まで続きました。

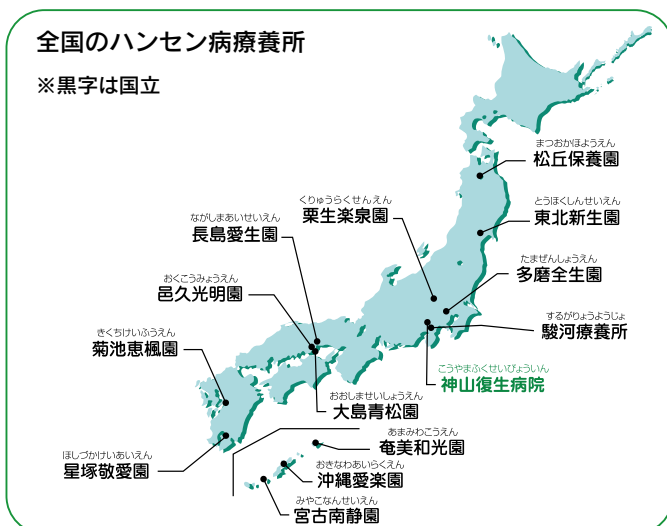
1998(平成10)年、入所者は、らい予防法違憲国家賠償請求訴訟を提起し、2001(平成13)年、原告(患者・元患者)が勝訴。また、2016(平成28)年には患者・元患者の家族が、国に対し、ハンセン病家族国家賠償

請求訴訟を提起し、2019(令和元)年に原告が勝訴。どちらもの訴訟も、国はハンセン病問題を早期に解決する必要があるとして、控訴せず、原告の主張を受け入れました。

しかし、入所者や社会復帰者、その家族に対する偏見や差別はいまだに根深く、安心して退所できない人、退所しても自分の故郷に戻れない人が多くいます。また、入所者の高齢化

が進んでいるにもかかわらず、療養所の医療、看護、介護の体制が十分でない現状があります。2009(平成21)年には「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律(ハンセン病問題基本法)」が施行されましたが、まだまだ多くの課題が残っているのです。

ハンセン病について、正しく理解するとともに、同じ過ちを繰り返さぬよう、一人一人が自分の問題として考えることが必要です。



※前ページまでの課題以外にも日本には様々な人権課題があります。

X 刑を終えて出所した人やその家族

刑を終えて出所した人は、罪を償ったにもかかわらず、周囲から偏見の目で見られ、仕事や住まいを探すのが難しいことがあります。社会復帰には、本人の意志が何より大切ですが、周囲の協力や理解も欠かせません。私たちの社会はこのような人たちの再出発を支援する社会になっているのでしょうか。偏見や差別をなくしていきましょう。

XI 犯罪被害者やその家族

犯罪被害者やその家族は、生命、身体、財産上の直接的な被害だけでなく、医療費や失職等による経済的負担、捜査や裁判の段階での精神的・時間的な負担、さらには、無責任なうわさ話や過剰な取材による精神的苦痛など、様々な問題に苦しめられています。公的機関や民間団体が様々な支援策を行っていますが、一人一人が犯罪被害者やその家族の置かれた状況と、支援の必要性について理解することが重要です。

XII インターネット上の人権侵害

インターネットは便利なツールですが、匿名での書き込みができることや、情報発信の容易さもあって、人権に関わる問題が増えています。具体的には、名誉毀損やプライバシー侵害、差別を助長する表現や有害な情報の掲載などの問題です。画面の向こう側にいる人の立場に立って、人権侵害となる情報は発信しないようにしましょう。

XIII 北朝鮮当局によって拉致された被害者等

不当にも北朝鮮に拉致されて、日本に帰ることができない人たちがいます。これは、北朝鮮当局による日本国民への重大な人権侵害です。拉致された被害者が一刻も早く日本に帰れるよう、私たちがこの問題への関心と認識を深めましょう。

XIV ホームレス

ホームレスの人たちは、その多くが働きたいという意思がありながら様々な事情から路上での生活を余儀なくされています。偏見や立場の弱さにつけこまれて、暴力を振るわれたり、差別的なことを言われたりと、人権を脅かされやすい状況にあります。私たち自身がホームレスに対する偏見や差別を解消していく必要があります。

XV 性的マイノリティ

性的マイノリティの人々の人権についての認識は、近年、世界中で急速に高まってきました。多くの国々で、性的マイノリティの人々は、偏見・差別にさらされ、時には暴力によって命を奪われることもありました。理解が進んでいるとはいえ、まだまだ偏見は根深く、職場や学校等でさまざまな差別を受けるといふ事態があります。

職場においては、2020(令和2)年6月に施行された「労働施策総合推進法」の改正に基づき定められた「パワーハラスメント防止のための指針」に、性的マイノリティに係る侮辱的な発言がパワーハラスメントに該当すると考えられると記載されるなど、様々な取組が進められています。

2023(令和5)年には、性的マイノリティへの理解の増進に関する基本理念等を定めた「性的指向及びジェンダー及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)」が施行されました。性的マイノリティについて正しく理解し、偏見・差別をなくすることが必要です。

XVI 人身取引(性的サービスや労働の強要等)

強制労働や性的搾取、臓器売買を目的とした人身取引(性的サービスや労働の強要等)は、世界中で女性や子どもをはじめ多くの被害者が出ている許しがたい犯罪です。日本でも、人身取引された外国の女性が飲食店などで働かされている事案が相当数摘発されています。この重大な人権侵害を決して許してはいけません。

XVII 震災等の災害に起因する人権問題

東日本大震災をはじめとする大きな地震や全国各地で多発する風水害等の自然災害により、長期間の避難生活において様々な人権問題が発生しています。

原発事故により避難した被災者への偏見・差別などの背景には放射能についての知識の不足や誤った思い込みがありました。

風評による偏見・差別の解消が大きな課題となっています。一人一人が問題を認識し、その解決に取り組むことが求められています。

※経済産業省中小企業庁では、人権啓発に関連する資料をウェブサイトで公開しています。
https://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.html

経済産業省中小企業庁委託事業

発行：公益財団法人 人権教育啓発推進センター

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F

TEL 03-5777-1802(代) FAX 03-5777-1803

<http://www.jinken.or.jp>

