

企業と人権



企業人権・同和教育合同研究会

はじめに

DV（ドメスティック・バイオレンス）防止法や、児童虐待防止法、障害者雇用促進法、いじめ防止対策推進法など、人権を守る法律は順次、整備が図られています。しかし、法律があるとはいえ、日々の暮らしの中の人権が十分に保障されているかというと、決してそうではありません。

私たちの周りには、いまだに解決しない、あるいは、社会情勢の変化などにより新たに生じた人権問題が、多数存在しています。

児童や高齢者に係る犯罪が毎日のように報道されている一方で、ヘイトスピーチに代表される外国人差別が顕在化しています。東日本大震災に起因する人権問題も見過ごすことはできません。また、同和問題に対する偏見や差別意識は依然として根深く存在しており、インターネットの悪用などにより、差別事象は多様化・複雑化しています。

差別意識の解消には、正しい知識と理解を深めることが欠かせず、教育及び啓発の果たすべき役割は非常に大きいものがあります。

尼崎市では、総合的かつ効果的な人権教育や啓発活動を推進していくために、「尼崎市人権教育・啓発推進基本計画」（平成22（2010）年改訂）を指針とし、「人権文化の息づくまち・あまがさき」の実現をめざして、さまざまな施策を展開し取り組んでいます。

また、市民・事業者の皆さんが、それぞれの立場から社会の一員として取り組みを進めることが、一人ひとりの人権が真に尊重される地域社会を築いていくためには非常に重要です。

この小冊子が、企業と人権の関わりについてさらに理解を深めていただく契機となり、人権問題の早期解決の一助になれば幸いです。

公平な採用選考を

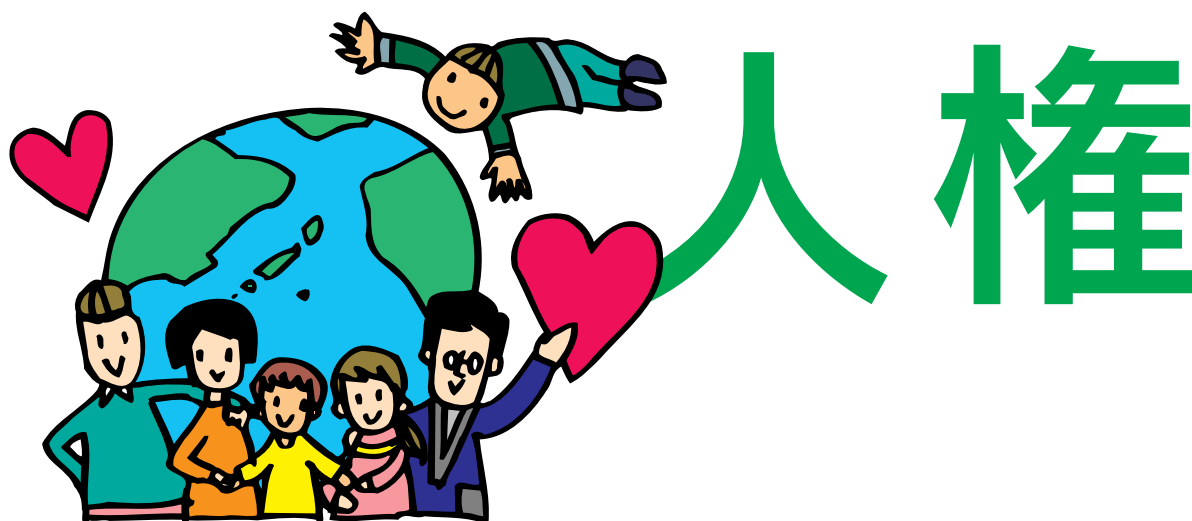
○応募者の基本的人権を尊重する

日本国憲法第22条に、「職業選択の自由」について規定されています。

すべての人に職業を選択する自由を保障するもので、「就職の機会均等」は、公共の福祉に反しない限り、誰もが自分の適性や能力に適していると思われる職業を自由に選択する機会が保障されるということです。

そのため、雇用する側が正しい選考と採用後における適切な雇用管理を行う必要があります。

一方で、雇用主に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。しかしながら、応募者の基本的人権を侵してまで、採用の自由が認められているわけではありません。採用にあたっては、採用条件、採用基準に合ったすべての人が応募できる原則が確立されているか、特定の人を結果的に排除することになっていないかなど、事前に十分確認しておきましょう。



○応募者の適正・能力のみを基準として選考を行う

採用選考は、応募者が職務遂行上必要な能力をもっているかどうかを確かめることが基本であり、本人の責任に属さない事柄をもって判断することのないよう十分に配慮する必要があります。

そのため、応募者には広く門戸を開き、面接時の不適切な質問や不適正な社用紙の使用等により就職差別に繋がることのないよう留意することが必要です。

応募用紙については、新規中卒者は「職業相談票（乙）」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされています。

また、新規大卒者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」、一般は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を用いるようにし、雇用主が独自に応募書類やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意しましょう。

③

○外国籍者の公正な採用選考

外国籍の応募者、とりわけ在日韓国・朝鮮籍の方々に対する差別偏見は、いまなお存在しており、十分な就職機会が保障されているとは言えない状況にあります。この在日韓国・朝鮮籍の方々には、出入国管理及び難民認定法で定める在留資格のほか、特別な法的地位が与えられており、就職するに際して何ら許可を受ける必要もなく、報酬を受ける活動を含め、在留活動に特に制限はありません。

しかし、これらの方々の採用選考については、今なお不適正な事例がみられることから、この問題を解決するためにも、事業主の方々に正しい理解と認識を深めていただき、公正な採用選考システムを確立することが必要です。

○障害者雇用について

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています。

（精神障害者については雇用義務がありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます。）

一般の民間企業における法定雇用率は2.0%とされており、また、常用労働者を50人以上雇用している企業（一般民間企業）は、身体障害者・知的障害者を1人以上雇用する義務があります。

国においては、これを満たさない企業からは納付金を徴収しており、この納付金をもとに雇用義務数よりも多くの障害者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障害者を雇用するために必要な施設設備費等に助成したりしています。（障害者雇用納付金制度）



○男女均等な募集及び採用

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすることは、間接差別として禁止されています。

併せて、平成26年7月1日から全ての労働者に転居を伴う転勤に応じることが要件とすることは、間接差別に該当することになっています。

【募集・採用に関して禁止される措置の例】

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
- ④ 募集・採用にあたって男女のいずれかを優先すること
- ⑤ 求人内容の説明など情報提供について、男女で異なる取扱いをすること

○個人情報の取扱いについて

職業安定法では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者になろうとする者等の個人情報を収集し、当該収集の目的の範囲内で保管、使用しなければならない旨規定しています。

併せて、法に基づく指針により、原則収集してはならない個人情報等について、次のとおり示されています。

- ・ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ・ 思想及び信条
- ・ 労働組合への加入状況



○採用選考時に配慮すべき事項

次の①や②のような適性や能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握することや、③を実施することは、就職差別に繋がる恐れがあります。

① 本人に責任のない事項の把握

- ・ 本籍・出生地に関すること

(注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します)

- ・ 家族に関すること(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
(注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します)
- ・ 住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など)
- ・ 生活環境・家庭環境などに関すること

② 本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握

- ・ 宗教に関すること
- ・ 支持政党に関すること
- ・ 人生観、生活信条に関すること
- ・ 尊敬する人物に関すること
- ・ 思想に関すること
- ・ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること
- ・ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

③ 採用選考の方法

- ・ 身元調査などの実施

(注：「現住所の略図」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります)

- ・ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

採用方針・採用計画の留意点

- すべての人が応募できる原則が確立されているか
- 本人の適性・能力以外のことを採用条件にしていないか
- 同和関係者、障害者など特定の人を排除していないか
- 採用計画が合理的に決められているか

企業活動のなかで

企業は「もの」を生産したり、販売したり、また、種々のサービスを提供することにより社会との関わりを持っていますが、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。

そして、企業がその活動において、人権尊重の精神を明確に位置づけ、その大きな社会的影響力を十分に認識した上で活動していくことが、人権・同和問題の早期解決につながっていくことになります。

企業活動のなかで特定の地域の人には販売することを避ける、あるいは販売活動において注意するように言う、特定の地域について不動産購入を避けるというようなことは人権尊重の理念の欠如が原因であるといえます。

⑦

職場のなかで

働く人々は、多くの時間を職場で過ごしています。その職場が、労使関係、人間関係において差別のない明るいものであり、そこで自己の能力を伸ばすことをだれもが望んでいます。そういう職場は、働く人にとって働きがいがあります。また、企業にとっても業績向上に結びつく条件ができることになります。

企業が、このような職場づくりを進めていくためには、まず企業のトップが高い人権意識を持ち、自ら率先して、全ての従業員に人権を尊重しようとする意識を醸成していく環境を作っていかなければなりません。

また、職場では日頃、特に意識をせずに行われている習慣やなにげない言動の中にも差別につながっていることがよくあります。日常の職場における人々のものの見方、考え方について、お互いに留意し、必要なことは見直していかなければなりません。そして、相互理解、相互信頼の和を広げ、差別のない明るい職場づくりに、働く人々が自ら努力していくことが人権・同和問題の解決につながるのです。

○男女の均等な待遇

男女雇用機会均等法では、募集・採用時だけではなく、性別を理由に、配置・昇進・降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新時において差別することを禁止しています。

併せて、平成26年7月1日から施行される改正男女雇用機会均等法施行規則により、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたり、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは間接差別に該当し、禁止されます。

また、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

セクシュアルハラスメントの保護対象は女性に限らず、男性についても措置の対象となっています。



○セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントの種類として、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことなどで、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受ける「対価型セクハラ」と、労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じる「環境型セクハラ」に分けられます。これらは依然として女性を対等なパートナーとして認めていないことの表れであり、長年にわたる古い社会通念での男性による女性蔑視の傾向があることを示しています。女性を職場における対等なパートナーとして尊重することが、女性の人権を尊重することにつながるのです。

○パワーハラスメント

平成24年1月30日、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」によると、職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」と定義されています。

いじめに関しては、近年、学校や地域社会でよく取り上げられているテーマですが、職場ではあまり話題とならず、むしろ、職場はいじめなどとは無縁な場所だと思われ、良識ある大人たちの社会である職場には、そのようなことは起こるはずがないと考えられていました。

また、パワーハラスメントは、往々にして個人が起こす個人的な問題、逸脱だと理解され、会社とは無関係で、個人的に対処すべきであると考えられてきました。

特に、パワーハラスメントが起きやすい職場の特徴として、①やりがいを感じられない仕事、②上司の独断的なやり方などがあげられ、権限をもつ上司の仕事や部下に対する意識が大きくかかわっており、放置しておく、従業員の名誉や尊厳を傷つけるばかりでなく、さらなるモラルダウンをもたらし、会社の業績や社会的信用の問題にまで発展しかねません。

今日では、いじめやパワーハラスメントは労働問題であり、職場における人権侵害の問題であると同時に働きやすい職場環境づくりの問題であることが認識されています。いじめやパワーハラスメントが訴えられた場合には、労務管理上の問題として取り上げていく姿勢が必要であり、そのことをきちんと理解し、適切に対応していくためには、使用者はもちろんのこと、特に管理職の認識を変えていくことが大切です。

職場のパワーハラスメントの行為類型は以下のとおりです。

- ・ 身体的な攻撃（暴行・障害）
- ・ 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- ・ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ・ 過小な要求（業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ・ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

○インターネットによる人権問題

情報化社会の進展とともに、インターネットの利用人口は年々増加し、インターネット上で特定個人の誹謗中傷や名誉侵害をしたり、差別を助長する表現の掲載や電子版部落地名総鑑が書き込まれるなど、その匿名性、情報発信の容易さを悪用した、人権にかかわるさまざまな問題が新たに発生しています。そのため、一般のインターネット利用者やプロバイダ等に対して、個人の名誉やプライバシーに関する正しい理解を深めるための啓発活動を推進するとともに、国の人権擁護機関とも連携し、悪質な人権侵害については、プロバイダ等にその情報の削除を求めるなど、適切に対応する必要があります。

○高齢者、障害者が働きやすい職場づくり

障害者の雇用については、労働者に占める身体障害者・知的障害者の法定雇用率以上の雇用義務がありますが、高齢者についても、少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、事業主に対して65歳までの雇用を確保するよう、以下のいずれかの措置の実施が義務づけられています。

- ・ 定年の引上げ
- ・ 継続雇用制度の導入
- ・ 定年の定め廃止

少子高齢化の進行に伴い、労働力人口が減少している中で、一人でも多くの人が意欲と能力を活かして働き、社会を支える一員となることが重要な課題であり、そのためには、高齢者、障害者が働きやすい環境をつくる必要があります。

従業員の高齢化への対応のために行った職場改善は障害者の新規採用の際にも役立つことが多く、また、障害の状態により、必要な配慮はさまざまですが、中には高齢者と障害者に共通した対応策が有効な場合もあり、高齢者雇用と障害者雇用に一体的に取り組むことで、どちらか一方だけでなく、他方の雇用も円滑に進めることができることがあります。

○外国人労働者問題

経済の国際化の進展とともに、日本で就労する外国人が増加しています。それにともない、文化や生活習慣の違いからくる誤解や偏見による差別問題が注目されてきています。就職しても外国人であることを理由に、長時間労働を強いられたり、職種を限定されるといったケースもあります。国は、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定め、外国人就労をめぐるトラブルを未然に防止するよう取り組んでいますが、企業やそこで働く人々も、外国人労働者の人権に配慮した環境づくりに取り組む必要があります。

○メンタルヘルス

厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。

事業主は、自らが事業場におけるメンタルヘルスを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分な調査審議を行い、「こころの健康づくり計画」を策定する必要があります。

その実施にあたっては、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要とされています。

ストレスの要因は、仕事、職業生活、家庭、地域等に存在しています。心の健康づくりは、労働者自身が、ストレスに気づき、これに対処することの必要性を認識することが重要です。

しかし、職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、労働者の心の健康づくりを推進していくためには、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的推進が重要であり、労働の場において組織的かつ計画的な対策を講ずる必要があります。

○働く人が活躍しやすい職場環境を目指して

労働時間等の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、依然として高い水準で推移するなど長時間労働の実態があります。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定の増加など、過重労働による健康障害も多く発生しています。

また、所定労働時間外の労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせる賃金不払残業も見られます。

こうした企業に対しては、若者を中心に従業員の「使い捨て」が疑われる企業、いわゆる「ブラック企業」として、国においては、重点的な監督が実施されているところです。

また、課題の解消に向けて、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底に取り組むとともに、適正な労働時間の把握・管理、及び管理責任者の明確化等の体制整備、職場風土の改革に取り組むことが求められています。



えせ同和行為への対応

えせ同和行為とは、「同和はこわい、避けたほうがよい」といった誤った意識が、なお根強く残っていることに乗じ、同和問題を口実とする不当な要求や不法な行為などを行うことをいいます。

これまで、国や地方公共団体をはじめ民間運動団体は、同和問題の解決に真剣に取り組んできましたが、このようなえせ同和行為が横行することは、企業における被害のみならず、同和問題に対する誤った意識を増幅し、これまでに積み重ねてきた啓発の効果を一挙にくつがえすことになり、同和問題の解決を阻害する大きな要因となります。

えせ同和行為排除のための基本姿勢

○不当な要求は断固として拒否すること。

たとえそれが、同和問題の名のもとで行われても同じことです。要求を拒否すると脅しをかけてくるかもしれませんが、ひるむことなく拒否することが必要です。

○安易な妥協をせずに、毅然とした態度で対処すること。

体面を気にしたり、波風を立てずに丸くおさめようとして、その場しのぎの安易な妥協をすると、火に油をそそぐことになりかねません。

○組織全体で対応すること。

えせ同和行為に対しては、組織全体で対応することが大切です。支店や営業所で不当な要求を受けた場合には、支店長や営業所長あるいは担当者が個人的に、あるいは、支店や営業所かぎりでは処理しようとせずに、本社に報告のうえ、その指示を求めるなど意思統一をはかり、企業全体で対応することが重要です。

○同和問題に対する理解を深めること。

対応した際の同和問題に対する認識不足や不適切な言動を理由に追及される場合が多いので、企業において自主的に企業内研修などを行うことが大切です。また、たとえ認識不足を追求されても要求には応ぜず、きっぱりとかつ丁重に断るべきです。認識不足の点については「当社では、自主的な判断に基づいて同和問題に関する研修等、必要なことがあれば当社の判断にもとづき実施いたします」などと対応します。

企業人権・同和教育合同研究会の活動は

尼崎市内に事業所を持つ企業が、人権・同和問題の正しい理解と認識を深めるため、「企業人権・同和教育合同研究会」を組織し、研修会等の事業を自主運営により展開しています。

尼崎市は、この企業人権・同和教育合同研究会の活動が充実され、発展していくことが、人権・同和問題の早期解決に寄与するものと考え、その活動を支援しています。

研究会の活動の一端を紹介していますので、未加入の事業所の皆さまは、ぜひ、ご入会を検討くださいますようお願いいたします。

研究会への入会及び活動内容についてのお問合せは、

事務局：尼崎市しごと支援課（06-6430-7635）まで

ご連絡ください。

○新入社員研修会

企業の新入社員を対象に人権・同和問題等の研修会を毎年開催しています。

○ぐるーぷ研修会

課題テーマ等に基づいて、グループ討議を行い、自由な意見交換と会員企業同士の親睦と交流を深めています。

○企業内人権啓発新任者研修会

人事異動等で、新たに企業人権・同和教育合同研究会の担当（幹事）、人事・労務部門の担当又は管理部門の担当に就いた方を対象に新任者研修会を開催し、人権・同和問題等の理解を深めています。

○企業内人権研修推進事業アドバイザー制度

人権研修推進事業アドバイザーが、人権啓発の自主的な取り組みを促進するため、企業内研修の問題点について、きめ細かい指導・助言を行っています。また、企業内で行う人権啓発研修会の講師としての活動も行っています。

○その他の研修会活動

市や関係団体の実施する事業にも協力し、積極的に参加することで会員の認識を深めることとしています。

市民・事業所等に対して、同和問題をはじめ様々な人権問題にかかる啓発活動を行っている、公益社団法人尼崎人権啓発協会への入会もお勧めしています。お問合せは、

公益社団法人尼崎人権啓発協会（06-6489-6815）まで

ご連絡ください。

(尼崎市同和問題市民啓発スローガン)

**まだ残る
差別をたちきる
主役はあなた**

平成26年8月発行

企業と人権

編集・発行 企業人権・同和教育合同研究会

事務局：尼崎市経済環境局経済部しごと支援課

電話 06-6430-7635
