

みんなで築こう 人権の世紀

～考えよう 相手の気持ち 未来へつなげよう 違いを認め合う心～

12月4日～10日は 人権週間

12月4日(月)～10日(日)は人権週間です。この機会に改めて人権について考えてみましょう。今回は、NPO法人日本公共利益研究所代表の西村健さんから「ビジネスと人権」をテーマに寄稿していただきました。



企業・ビジネスと人権

西村健さん寄稿

にしむら・けん アクセンチュア株式会社、株式会社日本能率協会コンサルティング(JMAC)を経て、NPO法人日本公共利益研究所(JIPII)を設立し、公共政策検証活動を開始。現在は、愛知県小牧市地方創生アドバイザーほか各種アドバイザーを務めている。

①「企業と人権」

旧ジャーニーズ事務所の性加害問題が世間で騒がれています。その中で、タレントを広告に使用している企業が契約を解除、または新たな契約を結ばないなどの対応が行われました。この対応に対して「厳しい」と思う人もいます。私のようにジャーニーズタレント大好き人間にはなおさらです。しかし、この対応は企業の世界においては当然の行動なのです。

なぜか。企業が人権を守るというのは世界のお約束事になっっているからです。企業は人権侵害に加担したり、人権のルールを守らないと投資家から投資してもらえないし、消費者からの信頼が低下し、サービス・商品を購入してもらえなくなるからです。こうした動きを後押しするため、日本政府は「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定し、人権デュー・デリジエンス(人権DD)の導入を各企業に期待しています。イギリスでは、この

ルールなくして信頼なし

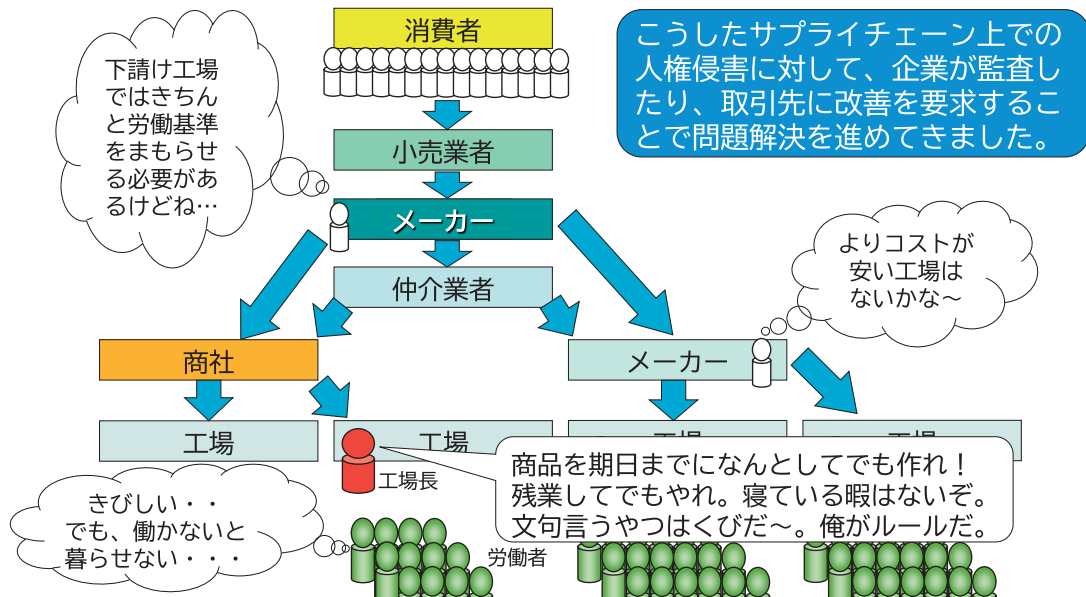
人権DDを企業に法律で義務付けをしているほどです。なお、人権DDとは、人権への影響を特定、予防、軽減、影響評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信をすることです。

サプライチェーンでの「人権リスク」は、人権NGOなど国際世論もあり、企業は行動変革を求められ、多くの企業が対応してきました。具体的には、商品の製造工程において、発展途上国の工場などで人権侵害が行われないようにきちんと監査をすることなどです【図1】。こうしたサプライチェーン上の人権問題は解決が進んでいます。

②企業が対応していることの意味

人権のルールには、大きく「ソフト・ロー(Law:法律)」「ハード・ロー」があります。「ソフト・ロー」は基準・規範といったものですが、企業は行動を制約されます。「ハード・ロー」は法律・条例で、きちんと守るべき義務

①サプライチェーンの問題構造 (筆者作成)



【人権侵害の疑い】工場内の危険な職場環境で法定最低賃金以下で働かされ組合は結成できないなど、権利が侵害され、高い目標設定を強要され、過酷な労働環境...

です。この2種類のルールは、端的に穏やかなルールと

ます。この2種類のルールは、端的に穏やかなルールと

③中小企業の人権リスク

企業は消費者、取引先や株主などから人権について問われることも出てくるかもしれません。おつきあいのある大

手企業から「人権DDをやっていますか?」「御社の人権状況は可視化されていますか?」「ハラスメントは起きていませんか?」と聞かれています。対応次第では、取引を打ち切られることもあり得るのです。

まず、社内の人権侵害がないこと、人間の尊厳を尊重することが基本です。多様性を尊重していかないと新たなイノベーションや新規事業は起きにくいとも言われています。さらに、従業員のモチベーションが低下し、業績にも影響が出かねません。

相互に尊重 世界の潮流



④まとめ

今の時代は「社会問題解決にも企業が関与するべき」「人権・人間の尊厳はもろろん企業はしっかり守るべき」という世界的な流れになっていきます。差別禁止、人権擁護、人間の尊厳と社会は少しずつ良い方向へ向かっています。人権とは、誰もが生まれながらにもつている、誰からも侵されることのない権利で

「すべての人間は生ま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」ことが私たちの社会で求められています。企業には多くの人がかかわります。株主、従業員、経営者、消費者、地域関係者など様々な立場に含まれるでしょう。人権で大切なことは、相手の立場になって考えることです。つまり、相手への配慮、尊厳や価値観を尊重するということです。個人間はもちろん、企業とかわる中でも、他者との相互理解を進め、人への友愛関係、人との支え合い、連帯などを考えていきたいと思いますか。