

企業における人権
～エイズ考察からみる人権の展望～

一橋大学商学部4年
1101042x 植松信輔
2005年12月13日

はしがき

12月13日朝。パソコンからもれる光で目が覚めた。PCからの光は南向きの窓から差し込む光で頼りなさそうにチカチカしている。開かれたノートパソコンの画面上には、「はしがき」という文字と、今では威圧感さえ覚えるようになった「空白」がある。昨夜、この空白をどう埋めるか試行錯誤しているうちに寝てしまったのだ、とまだ意識がはっきりしない頭で考える。急に寒さの増す最近では、まるで毎朝部屋の雰囲気全然違って見える。そんな冬の寒さもあってか、急速に頭の霧が晴れるのと同時に、心も澄み切ってくる。今日、卒論を提出する。この卒論を書くために費やした時間はもちろん、この大学生活5年間のことが、澄み切った心に気持ちよくよみがえる。今「私にとってこの大学生活は、太置い鎖のようだった」と思う。港にドデンと置いてあるような重量感のある鎖。

私は大学を卒業した後、出版社に入る。それは、私が1年間アメリカの出版社でアシスタントをしたからかもしれないし、違う理由からかもしれない。しかし、少なくとも、1年間アメリカで働いてこななければ、この業界に入ることにはならなかつただろう。また、この谷本ゼミに入り、今の貴重な仲間と出会っていなければ、おそらくアメリカに行くこともなかつた。そして、私が大学2年の終わりに東南アジアを周遊していなければ、この

ゼミに入ることもなかっただろう。そう思い返してみると、これまで何一つ無駄なことはなかった。むしろ、当時無駄だと思っていたものが、今では他の何よりも大切なものを与えてくれていることに気づく。

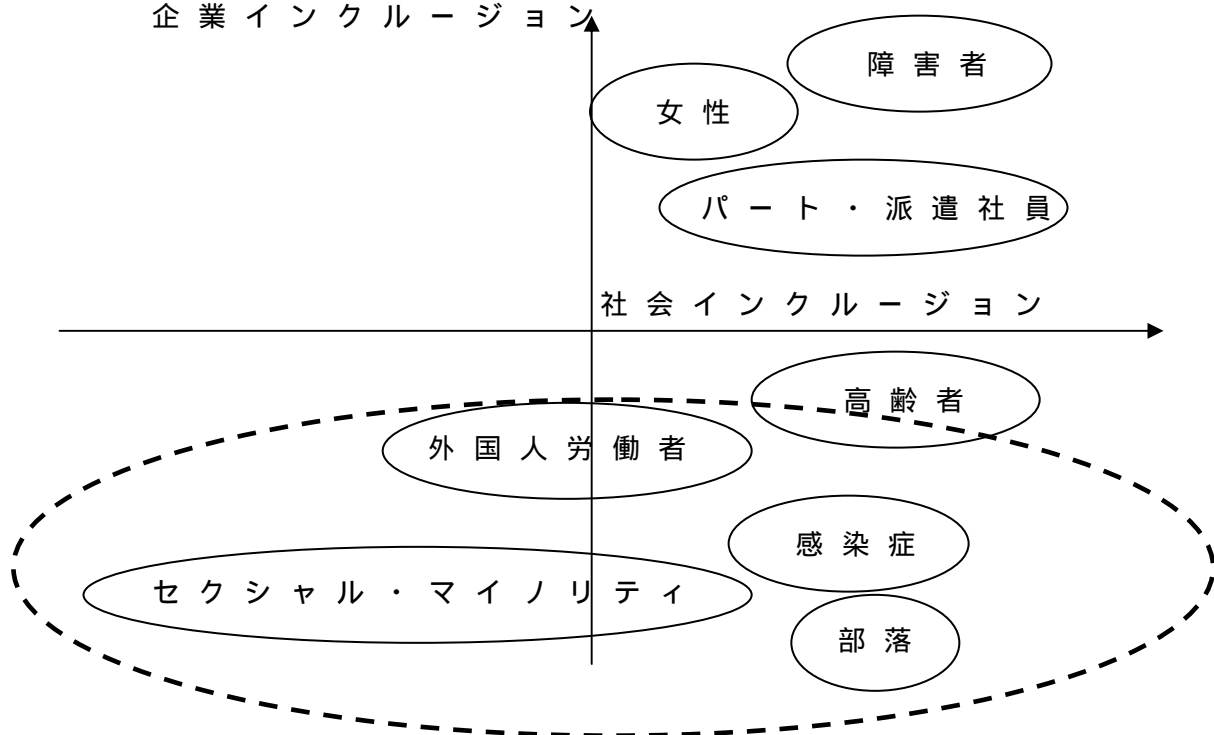
そして、私はこの卒論を自分が学生から社会人になるにあたって、大学生活の集大成となるような「大きな鎖」にしたかった。私はこの卒論が自分自身の「社会に対する視点」を整理するためのものだと思って書いた。あと数ヶ月で社会人になり、どういった立場で、またどういう方法で、何に気をつけてモノゴトを伝えていくべきかを確認しておきたかった。そういった意味で今回の「人権」というテーマはその課題を満たすために十分な役割を果たしてくれたと思う。

特に私は今回、マイノリティの中でも特に社会的に今だ、解決の兆しが見えない問題に焦点を絞った(図1内の斜線枠内)。今回、企業における人権やエイズを語りきれたとは毛頭思っていない。しかし、今の状況を客観的に見て、これからの人権問題やエイズ問題を考える一つの糸口、手段が見えたのではないかと思う。

最後に、この論文の執筆にあたって、たくさんの方にお世話になった。丁寧に指導していただいた谷本先生と、毎回適格なご意見でアドバイスしていただいた唐木さん、そして東京人権啓発企業連絡会事務局担当理事高橋雅彦氏、常任理事事務長町井吉彦氏、NEC

人事部人事マネージャー植竹設郎氏、JFEスチール人権啓発室長竹内良氏に感謝の意を表したい。そして、いつもお互いを奮起し合いながら、様々な面で支えてくれた谷本ゼミゼミテン、そして精神面で日頃から私に勇気と元気を与え続けてくれた友人、そして遠くから見守り続け、どんな時でも自分の味方でいてくれる私の両親に、心から感謝している。

図1 マイノリティへの対策の相違
企業インクルージョン



目次

第 1 章	多様性を尊重する社会を作るために	・・・ p. 8
第 1 節	人権を見る意義	・・・ p. 8
第 2 節	定義	・・・ p. 11
(1)	「人権」の曖昧さ	・・・ p. 11
(2)	本論での定義	・・・ p. 15
第 3 節	どの視点から人権をみるか	・・・ p. 16
(1)	日常生活における人権	・・・ p. 16
(2)	働く環境における人権	・・・ p. 17
第 2 章	企業システムにおける < 人権 >	・・・ p. 20
第 1 節	企業の人権を見る視点	・・・ p. 20
(1)	企業が人権を扱う意義	・・・ p. 20
(2)	社外からの視点	・・・ p. 23
(3)	社内からの視点	・・・ p. 25
第 2 節	歴史的考察からの < 人権 >	・・・ p. 26
第 3 節	社会構造から見た < 人権 >	・・・ p. 30
(1)	日本的経営の差別体質	・・・ p. 30
(2)	「外部からのまなざし」	・・・ p. 31
(3)	アイデンティティと人権	・・・ p. 32
(4)	個と権力	・・・ p. 34
第 3 章	企業の人権対策	・・・ p. 38
第 1 節	国際規制と政府	・・・ p. 38
(1)	I L O	・・・ p. 38
(2)	グローバルコンパクト	・・・ p. 41

	(3) G R I	・・・ p. 45
	(4) S A 8 0 0 0	・・・ p. 45
	(5) 日 本 政 府	・・・ p. 46
第 2 節	S R I	・・・ p. 46
第 3 節	欧 米 企 業	・・・ p. 48
第 4 節	国 内 企 業	・・・ p. 50
第 5 節	ケ ー ス 考 察 ～ 部 落 と 企 業 ～	・・・ p. 53
第 4 章	企 業 課 題 に 対 す る 新 た な 論 点	・・・ p. 59
	第 1 節 問 題 点	・・・ p. 59
	第 2 節 企 業 倫 理	・・・ p. 60
	第 3 節 課 題	・・・ p. 64
	第 4 章 問 題 の 新 た な 論 点	
	～ エ イ ズ 患 者 の 人 権 ～	・・・ p. 67
第 5 章	企 業 に お け る エ イ ズ 患 者 の 人 権	・・・ p. 69
	第 1 節 エ イ ズ の 現 状	・・・ p. 69
	第 2 節 途 上 国 に お け る エ イ ズ	・・・ p. 73
	第 3 節 多 国 籍 企 業 に よ る エ イ ズ 対 策	・・・ p. 76
	(1) フ ォ ー ド	・・・ p. 76
	(2) ダ イ ム ラ ー ・ ク ラ イ ス ラ ー	・・・ p. 77
	(3) コ カ ・ コ ー ラ	・・・ p. 79
	(4) ハ イ ネ ケ ン	・・・ p. 79
第 4 節	国 内 企 業 に よ る エ イ ズ 対 策	・・・ p. 80
第 5 節	従 業 員 へ の 人 権 対 策	・・・ p. 82

第 6 節	エイズとともに生きる人々	
	～働く現場から～	・・・ p.84
(1)	企業の声	・・・ p.84
(2)	従業員の声	・・・ p.84
(3)	「絵に描いた餅」のエイズ対策	・・・ p.86
第 6 章	エイズ問題から考える人権	・・・ p.89
第 1 節	現状と理想の乖離	・・・ p.89
第 2 節	企業における人権全般の現状	・・・ p.90
第 7 章	<人権>が見える社会へ	・・・ p.92
引用文献	一覧	・・・ p.95
引用 URL	一覧	・・・ p.99

第 1 章 多様性を尊重する社会を作るために

第 1 節 人権を見る意義と構成

「人権」とは何だろうか。普段あまり耳にすることのない「人権」。そしてまれにニュースや雑誌で目にする「人権」は、なにかしらネガティブなイメージがこびりついている。

人は誰もが「差別」する立場に立つこともあれば、「差別」される立場に立つこともある。その差別の原因が先天的な時もあるれば、後天的な時もある。つまり、人は誰もが人権侵害を受ける可能性を持っている。自分はそうはならない、と誰もが考えるが、そこには安穩とした、そうであってほしいという期待と自分へのごまかしがある。しかし、ほとんどの人々がそう考えるからこそ、今もどこかで＜差別＞が行われているのが現状である。

いつ＜差別＞される不幸が自分に降りかかってくるかわからない。その具体的な事例として本論では、エイズ患者の人権を取り上げる。エイズは今世界で最も広範囲かつ猛スピードで世界中に侵食している病気である。東京では 1 日に 1 人の割合でエイズに新規感染していると言われる¹。恐ろしいのはそれが我々の日常生活の中でも特に身近な「性」を媒介として襲いかかってくることである。そのエイズに対する予防策は世界中で実行されるが、エイズに感染してしまった人々に対する生活面や精神面でのサポートを施す土壌できるにはまだ至っていない状態である。その

エイズ患者の「人権」を通して、人権問題全般的な様相を見ていきたい。

その人権問題の中でも、特に本論では根本的に企業の中で従業員に対しての人権侵害が起きるのを防ぐにはどうしたらいいのか、また実際に起こった場合どういった対応をとるべきだろうか、ということを考えていきたい。これが本論の目的である。

本論では、まず第1章第2節で〈人権〉についての定義づけを行い、第3節では人権を考える視点として、日常生活上での視点と、就労環境上での視点に分類し、本論では就労環境の視点から人権について述べていくことを確認する。第2章第1節で、企業の人権を考えるのにも色々な視点があることを述べた後、自分の視点ここでは公正採用や人事諸施策などの社内からの視点、特にその中でもマイノリティの視点に立つことを記す。またこの際、マイノリティの視点に偏ってしまい、マジョリティのリスクを考えない方向へいかないように注意することを明記する。そして第2節では、歴史的考察から人権問題をとらえ、第3節では、社会学的考察から人権を見ていく。

そして、第3章では、企業セクターに影響を与える国際規制、政府の政策を挙げ、国内外の企業における人権問題へのアプローチを個々に整理して時系列的にまとめる。そして、その人権問題の具体的なケースとして被差別部落問題について研究したことを述べる。第

4章では、第3章までの現状を踏まえ、今現在なされている人権に関する議論の中で出されている今度の展望について述べる。そこで対策の限界を問い、その解決策として、その議論に加え自分なりの視点で今増加し続けるエイズ感染の被害者の人権を取り上げ、今後の人権対策を模索していくことを述べる。

第5章では、エイズを世界規模での現状、企業の対策、患者の希望などを、フィールドワークを通して検証したことをまとめ、今のエイズ問題を取り巻く就労環境には、サポート支援をする側とその支援を受ける側との間に意識の乖離があることを述べる。そして、第6章では、そのエイズ患者の人権における現状での乖離をどうやって解消していくかを述べた後、それが人権問題全体の課題として考えられるのではないかと、いうことを説明する。そして第7章では、そういった現時点での理想と現実の乖離をなくすための具体的な方策として、消費者やステイクホルダーの目に見える形で<人権>を指標化する手段を持つことと、従業員のはっきりとした人権意識を持つことの2つを挙げ、結論とする。

ここで強調したいのは、上記で挙げたマジョリティからの視点に対しても考慮にいれ、結論を出していることである。結論においてマジョリティとマイノリティ両者のベネフィットを共に上げるにはどうすべきか、ということを考えてきた結果出た結論であることを再度述べておく。

また、人権問題という社会的問題は、かなり広範囲にまでおよぶものであり、自分の人権を守ることが他人の人権を侵害してしまうということも日常的な問題として起こっている。したがって私は、どれだけこの人権における議論を繰り返しても、人権全体の問題を全て解決することができるとは思ってはいない。しかし、社会の中で<人権>がもっと具体性を持ち、我々の意識の中で、もっとクリアに<人権>を考えることができるようになれば、多様化する国際社会の中でより多くの問題が解決出来るのではないかという波及性を私は期待している。

第 2 節 定義

<人権>というテーマを扱う際に、必ず触れておきたいのが、「人権」という言葉の曖昧さと、「人権」を正しく扱うためにどのように定義すべきか、ということである。

(1) 「人権」の曖昧さ

そもそも「人権」という言葉は、誰もきちんと定義できない元々曖昧な観念である²。我々は普通に「権利」という言葉を日常の事務的な場面で使う。例えば、いきなり自分の家の庭に誰かが入ってきてテントを張って、「ここに住むのは自分の権利だ」と言い張ったとしたら、こちら側は「じゃあ本当にこの土地の権利書はあるのか？」「借地料は払っているのか？」「固定資産税は払っているの

か？」と問い詰めることができる。これが「権利」である。つまり「権利」と言う言葉を胸を張って言えるためには、まずそれに先立って自分が何かきちんとその権利を得るための義務を果たしている必要がある。何か予めの根拠があり枠組みがあって初めて「権利」というものは守られる。例えばイギリスの憲法はそういう形で出発している。普通の「権利」と言う言葉は何か予め万人に認められているきちんとした枠組みがあって、その中でこれこれの事が認められている。それが「権利」と言う言葉の元来の姿である。

ところが多くの人々は「人権」と「権利」をほとんど同じものだと混同してしまっている。誰でも何かを「これが人間としての権利だ」と言えばそのまんま通ってしまう。これが実は近代の「人権」と言う言葉のマジックと言われるものである。どうしてそんなマジックが起こったのだろうか。

そこには、「天賦人権説」という原理に由来する³。例えば一番有名で典型的な天賦人権説は独立宣言の最初に「創造主は人々を平等に作り、我々に奪いがたい権利を付与した。生命・自由・幸福の追求がそれである」という言葉がある。これはオーソドックスな「権利」の形をそのまま踏まえているものだ。つまり、「神が人間に下さったというからには当然その権利を享受するためには人間として神様の命令を聞かなくちゃいけない」ということを前提としている。しかし、フランス革命の時

に有名な人権宣言が作られたとき、その「天賦人権説」がゆがんだ形で本来の意味とは違った意味で用いられた。人権宣言を作る際、その宣言の中に聖書の十戒を入れなければいけないのではないかと言う議論があった。ところがその議論は革命時の混乱の中で葬られてしまい、「予め神様にきちんと従わなくてはいけませんよ」と言うような義務は一切なくなり、いきなり「人間には奪いがたい権利がある」と言う話になってしまう。

つまり、世界中で認められている「人権」という考え方の出発点は、こういう天賦人権説の天賦の方だけこっそり隠してしまい、「もう神様のことは忘れよう、もう神は死んだんだし」と、神様から貰った権利の方だけ我々振りかざし、「人間には生まれながらの権利がある」「だからこれを尊重せよ！」と言い王様に突きつけて我々の革命を成功させよう、と言うそういうプロパガンダの道具になってしまった。これがいわゆる近代の「人権」の起源である。よって誰にも「人権」というのは正確なところどういう輪郭を持っているのか？という事をきちんと描くことができない。

だからこれをお互いがぶつけ合い始めたら大変な事になる。例えば自分は住まいを持つことは基本的人権だから、「これがお前さんの土地であろうが何であろうが私はそこに住む」と言う。これも「人権」と言う言葉を使ったら通用する話になってしまう。

逆に、本来「人権」という言葉は、本当に

国民の一人一人の生命・自由・幸福の追求が政府自身や権力によって虐げられているような場合に用いて初めて正確で公平な意味をなすものである。そういう国は世界の中に確かにある（例えば、北朝鮮など）。ところが基本的人権がある程度満たされている国で、野放図に自分が「これが人権だ！」と言えば、それが通用してしまう。そしてその叫びを人権委員会と人権擁護委員とが支えてくれる。こういうことをなると、もはや社会・政府が崩壊してしまう。これが「人権」という概念を間違っただけで認識されることで起こる結果である。

日本国憲法に歌われている基本的人権というこの条項はある意味でそういうアナーキーを防ぐためのキリキリの防波堤と言っても良い。例えば「第11条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。」とある。それではこの「基本的人権」とは何だろうか。第13条にこう定められている。「すべての国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」これが「人権」という手綱を緩めれば大変な暴走をしてしまうアナーキーな概念をキリキリ手綱で締め付けている防波堤であると言ってよい。

そして、第14条に「すべての国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と書か

れている。つまり、第 13 条で挙げた基本的人権というものは日本国民全部に平等に与えられなくてはならない、ということである。「人権」とは、片一方を擁護しすぎると必ず誰かの人権侵害になる、バランスの難しいものだ。だからこれを全ての人間に平等に、できる限り平等に行き渡らせなければいけない。これが第 14 条に語られている。

それがなぜ一人歩きして、人権運動といえは「何か差別と戦っている人であろう？」というイメージが出来上がっている。人権という言葉をもう一度憲法の下に取り戻さなくてはならない、というのが現状だ。この基本、つまり人権というのは基本的人権「生命・自由・幸福の追求」、それをこの順番で守っていく、という概念を外して考えることはできないのである。

(2) 本論での定義

「人権」とは、実際かなり広範囲に渡って使用される用語であり、海外では人種差別や宗教差別など「人権侵害」というネガティブな話題において頻繁に登場するが、日本ではどちらかというと、教育現場や企業研修など「差別予防」の際に「人権を守りましょう」というような使われ方をするのが一般的である。それは、日本ではほとんどの人々が人種、宗教や肌の色などにおいて他国と比べても、単一で同質の性質を持つ民族であることが要因である。

しかし昨今では、グローバル社会の波が日本にもおしよせ、その同一性が薄められてきている。それに伴い、海外からの目も厳しくなってきたっており、それを受けて日本においても「人権」という言葉が、日常における問題として頻繁に取り上げられるようになった。例えば、在日韓国人やその他の外国人労働者の人権、メディアにおける人権、パート・契約社員の人権などがその例と言える。ではそのような人権侵害の被害者となる人は、一体何が「侵害」されたのだろうか。それは「自分の意思で選ぶという選択肢」である。被害者は、有無を言わず罵声を浴びたり解雇されたり採用時に差別される。そこで、本論での人権の定義は「あらゆる人種、宗教、生まれ、身体的特徴を越え、障害を持つ持たないに関わらず、全ての人が均等に自分の意思で選ぶ選択肢を持てる権利」とする。

第3節 どの視点から人権をみるのか

それでは、本論では人権という問題をどういった角度から見ていくか。まずは日常生活での人権とそれとは性質が異なるとされる⁴ 企業における人権とを区別して考えてみる。

(1) 日常生活における人権

日々の生活の周りでの人権を考えようとするときりが無い。グローバル化の影響を受けて、異文化社会としての要素が日々強くなる日本において、外国人とのコミュニケーション

ョンが重要になり、そして高齢社会となった今日、福祉の問題をどうするかという問題が表出し、オウム真理教など、それぞれの宗教や価値観を持つ人々とどのように共生していくべきか、という宗教的な問題も出てくる。また最も重要なマイノリティの問題として、女性の社会進出に伴った女性の人権を考える必要もある⁵。「人権」は我々の日常のいたるところで問題提起する。

(2) 働く環境における人権

就労環境における人権問題はどうかだろうか。これまでの企業経営において、人権の視点がほとんど無視されてきたのが現状である⁶。企業が利潤追求を目的とする組織体である以上、それは当然のことかもしれない。というのも、人権に対する配慮は、企業にとってはコスト以外の何物でもなく、できればそのコストは最小限にとどめたいと考えるのが多くの経営者の考えることだからだ。労働権の侵害、職場における女性に対する差別、セクシュアル・ハラスメント、学歴による差別、社会的出身や国籍による差別、薬害や公害、などと企業における人権がらみの問題は数多く提起されてきたが、これらに対する企業側の対応は、多くの場合「やっかいな問題」、「できれば避けて通りたい問題」という対策的、逃げ腰的なものであったと思う。

実際、経営のノウハウを研究し実践に結び付ける学問である経営学においても、人権を

企業経営における重要な要素として位置づけ
てはいない。商学部、経営学部、経済学部な
どの企業経営関係の大学学部のカリキュラム
において、例えば「企業経営と人権」という
ような授業科目が置かれているところは皆無
である。毎年数多く出される経営関係の本に
おいても、人権について論ずるものはまず見
当たらない⁷。

しかし最近では人権意識の高揚に伴い、企業
も人権に対する取り組みを真剣に行う必要に
せまられてきている。とりわけ企業の国際化
によって、人権は企業の短期的、長期的利益
に影響を及ぼす問題であることが、次第に明
らかになった。アメリカやイギリスではいく
つかの日系企業が、女性に対する差別的待遇
や人種差別的慣行を理由に損害賠償請求訴訟
が提起され、多額の賠償金ないし和解金を支
払わされてきた。このような企業は、単に多
額の金銭的負担を追わされるばかりでなく、
長年培ってきた現地における企業イメージを
落とすという取り返しのつかないダメージも
受けてきた。こうした事情から、最近では、利
益追求という企業本来の活動目的の観点から
も、人権に正面から取り組まなければならな
くなってきている。それらに対してどのよう
に対策を立てていけばよいのかを次章から見
ていく。

⁷ 東京都健康局 [53] p. 12

² 人権擁護法案緊急国民集会 長谷川三千子 埼玉大学教授講演 (2005年4月4日) ふうと人権情報ネットワーク [w8] 人権擁護法案緊急国民集会 長谷川三千子 埼玉大学教授講演 (2005年4月4日)

<http://www.jinken.ne.jp/topics/20051207153259.html>

³ 基本的人権は天賦のものであって、権力によって制限・束縛されるべきものでないという政治的要求と主張。明治時代初め以来ミル・モンテスキュー・ルソーらの考えにもとづいて啓蒙思想・自由民権思想として主張された。この天賦人権論は自由民権思想の形成であること、人は国家体制の如何によらず、自由・平等・自立を欲し、幸福を求める権利を与えられているとの説で、明治維新後加藤弘之らによって説かれている。

⁴ 例えば北口 [25]p.58～60、栗原 [26]p.98、99。

⁵ 例えば小西 [29]第4章、樋口 [9]p.76～78。

⁶ 例えば北口 [25]p.23、曾和 [46]第1章、山崎 [57]p.70

⁷ 東京人権企業連絡会 [w28]

http://www.jinken-net.com/old/tisiki/gozonji/2003/go_0306.html

第 2 章 企業システムにおける < 人権 >

第 1 節 企業の人権を見る視点

第 1 章で見ていたように、企業における「人権」は、やっかいなものであるとか、また意味をなさないものであるというような印象を持たれ、企業経営において重要なことではないというような扱いであった。しかし、企業において人権対策を行うことは、決してネガティブな企業行動ではなく、むしろ企業利益にもつながるポジティブな取り組みになりうることを以下で見ていく。

(1) 企業が人権を扱う意義

それでは、なぜ企業が人権問題に取り組む必要があるのだろうか。まず、人権問題の重要性を考える必要がある。例えば国内企業の人権啓発担当者がいつも抱えている課題として「どうしたら、企業が人権に取り組むことの意義を効果的に理解してもらえるか」ということがある。ADL(反差別連盟)¹のスタッフはこう説明する。

「一つには個人にとって好ましいことであり、その個人によって構成される企業にとっても良いことだから、ということが挙げられる。また、アメリカ国内における人口構成の変化から、アフリカ系、ラテンアメリカ系、アジア系・・・それぞれの民族の増加により、マジョリティグループというものがなくなり、人びとは等しくお互いに異なり、お互いに生

活し、そして働くということをおぼねばならなくなっている。そして、訴訟社会への対応として、雇用をはじめ様々な人権問題について訴訟が提起されないための、リスク回避の方策としてとりくむ必要がある。さらに、職場にも顧客にも、取引先にも様々な人種・民族がいる、グローバルな企業活動の展開において、異なった価値観を互いに認め合い共生するという人権の視点が企業活動に不可欠だから、と言う。この様に明快である。

転じて日本では、「営利企業がなぜ人権を」という素朴な疑問を持つ人は少なくない。かつて、財団法人自由人権協会編著『ニッポン企業人権宣言』によると「日本社会、ならびに日本の企業にとって人権は良くて無縁のもの、取扱いを間違うとトラブルのもとという受け止められ方が一般的」だった。すなわち、企業の経済活動と人権とは相反するもの、企業にとって余計なものという受け止めが強く、人権への取り組みと企業の経済活動が相互に影響を及ぼす密接な関係がある、共存するという捉え方ではなかった。それだけに上記の素朴な疑問に対して従来は、同和泰作審議会答申²の中に企業が直接的に同和問題の解決に責任を負っていることの根拠を求めたり、部落地名総鑑購入事件³に対する糾弾学習会の中から企業の差別体質を認識するとともに、企業の社会的責任を深く自覚して取り組みをスタートさせたいという説明をすることが多くあった。

この「企業の社会的責任」は企業の人権への取り組みの必要性和継続性の説明として一定の説得力を持っているが、一方では有無を言わせぬ、いわば「社会的責任と言われてはしめかたない」という思考停止に陥らせる危険も有している。思考停止に陥ることの危険性とは、時間の経過とともに取り組みの意義、意気込み、経過と実績が風化する、おざなりになる、他人事になるということである⁴。

大切な事は、企業にとって人権啓発に取り組むということにどのような意義があるのか、この点について企業人たちはどう考えるのか、ということを経済の経緯、先人の取り組み、他者(社)の取り組みに学びながら自分なりの考えをもつことである。企業が人権への取り組みを行う「今日的意義」は以下の4つにまとめられる。それは、

従業員を個として尊重するという事。そこから自尊心が芽生える、職場・会社を誇りに思える、職場の課題が見えてくる、働きやすい職場作りへの検討の契機になる、すなわち明るい職場作りに通じる。

異なる言語、文化、習俗、習慣、価値観を互いに認め合い、共生する国際化の中の人材育成に通じる(様々な地域、国々での事業展開に、違い・多様性を認め合う視点が欠かせない)

結果として消費者、社会から評価される(消費者は商品に大きな差がなければ、人権に取り組む企業の商品を購入したいと思う)、

学生は人権に取り組む企業に就職したいと思う。

つまるところ、人権への取り組みは結果として企業にもプラスに跳ね返ってくると今後考えるべきであろう。いずれにしても、本当は「なぜ企業が人権への取り組みを？」という問題提起が陳腐になるような、人権文化の創造を目指す必要がある。それでは次に2つの視点に分けて企業における人権を見ていく。

(2) 社外からの視点

図2-1 企業が取り組む人権の範囲

	会社の公的業務にて	社員の私的場面に於て
社外	<ul style="list-style-type: none"> ・公正採用（同和地区住民、障害者、女性、在日外国籍など） ・営業分野、地域の人々、商品（製造物責任など）、広報など 	社員の地域、家庭などでの言動であっても、会社としての対応が求められることがある（差別発言など）
社内	<ul style="list-style-type: none"> ・人事諸政策（公正、公平な処遇） ・女性活躍支援、障害者雇用、セクハラパワハラ防止策、個人情報保護、職場慣行など 	職場、社宅、寮で懇親会、職場旅行などで

出所：人権養成講座（10月20, 21日参加）
配布資料より抜粋

まず、企業における人権の視点として分類した中で、社外からの視点についてみてみよう。つまり、直接従業員には関係しない企業経営において、人権を侵害してしまうケースである。以下に社外における人権侵害のケースを見ていこう。

第1に、企業活動の結果、外部の人の人権を侵害するということがある。工場からの煤煙や危険物の投棄によって起こる公害は、その典型である。水俣病や四日市喘息で多くの犠牲者が出たことは、歴史的にも有名である。また、一時日本でも大きくとりあげられた薬害問題も、このカテゴリーの人権侵害に当たる。最近、欧米では製造物責任が問題にされ、日本にも影響を与えるようになったが、このように企業が作った製品が利用者や消費者に被害を与えないように配慮することも、人権の観点から重要だ。とくに子どもや障害者などの弱者に対する配慮は必要である。

第2に、企業の内部における、あるいは外部に対する人権侵害への批判や規制を避けて、工場などを外国に移すという行為も問題視されている。あまり人権意識の高くない、また人権侵害に対する批判や規制が厳しくない国に工場を逃避させるという行動は、利潤を最大にするという企業の論理からは正当化されるが、企業の倫理には反し、人権団体からは批判の対象にされる場合がある。かりにそうした社会的反発がないとしても、企業の人権尊重への姿勢が疑われる。

第3に、南アフリカやミャンマーの例のように、人権侵害国と取引したり、投資したりすることが、間接的に人権侵害に手を貸しているとみなされる場合がある。国連などの国際機構による経済制裁の対象になっている国については、取引や投資を控える必要がある。そうでない国であっても、極端な人権侵害を行っている国に対する投資やそのような国との取引については、慎重でなければいけない。ピノチェト大統領が圧政を行っていた頃のチリーやマルコス大統領の独裁制のもとにあったフィリピンなどについても、投資を行う外国企業に対する批判や反発が起こった。

(3) 社内からの視点

上記では社外から見た人権侵害を見てきたが、これらの問題は、主に従業員以外のステイクホルダーにおいて、企業という枠組みだけでなく、国際問題や環境問題など、あらゆる問題についても触れる必要があり本論では扱う内容は多少ずれるため、本論では分類分けの中だけに留めておく。そして本論では、これから以下に挙げる企業内部における主に従業員に対しての人権侵害を扱っていく。これには職場における女性や少数者、障害者等に対する差別が含まれる。企業の方針としてこのような差別を公認ないし黙認している場合は論外だが、社員が個人的な行為でこのような差別を行った場合であっても、その社員が責任をとらなければいけないことはもちろ

んのことだが、企業についても、そのような差別を禁止するための積極的施策をとっていない場合は、一定の責任をとらされることがある。労働組合の結成を妨げたり、組合との交渉に真剣に臨まない場合にも、会社は法的な責任をとらされる。18歳未満の子どもを労働に従事させたり、危険なあるいは非人道的な職場環境を放置しているということも、人権の面でももちろん問題である。そういった従業員に関する人権問題をどのように改善していく必要があるのだろうか。

第2節 歴史的考察からの〈人権〉

本節では、歴史的視点から企業における人権問題を見ていく。日本には英国や他国のようにはっきりとした階級は存在しない。しかし、企業システムを見るに当たって、「階級」は無視できない存在である。というのも、日本企業を支える主な特徴は、終身雇用制、年功序列、という伝統的日本的経営を形成してきた重要なシステムであり、それらの特徴は階級的特長を十分に持っているからだ。それでは、この潜在的な「階級」はどこから生まれたのだろうか。日本においてそれを研究していこうとすると必ずと言ってよいほど、「天皇制」に突き当たる⁵。ということでもまず、天皇制とは何か、人権とはどのようなつながりがあるのか、以下に順に見ていく。

まず、天皇制とは一言で、「トップに天皇を置き、それが土地を統治するという構図で、

社会を成り立たせるシステム」のことである⁶。天皇という存在が絶大な力を持った第2次世界大戦までの日本は、土地を所有するかしないかというところではっきりと階級が分けられていた。さらに平安時代にまでさかのぼってみても、貧富の差は土地に属する者と属さない者の違いにより大きく開いていた。しかし、天皇（政権）は、人民全てを統治する必要があるという要素が持っていたため、人民をできるだけ完全に把握する必要があった。その人民統治の方法として、土地を媒介とした戸籍制度が設けられたが、その中で土地に属さない、いわゆる「社会の外に存在」していた人々が、そのまま社会からはみ出て、差別的な対応を受け初めた。それが部落制度、および日本の差別制度の始まりとされる⁷。

それから、江戸時代の士農工商の階層システムへとそのままその差別システムは引き継がれ、明治・大正時代になると、その社会システムは、元々の階級システムとは切り離され、単なる「差別」へと変化していく。それから、戦前、戦後、そして高度成長期を迎える中で、日本企業も復興、繁栄し、ピラミッド構造、終身雇用制度などのような、階級システムの良い部分と悪い部分の両方を残す制度が受け継がれていった。それによって、社会の中では表面化することは少なくなった様々な人権侵害や差別が、企業の中で残存することになり、企業は社会の中で差別の温床のような存在となっていく。そういったこと

から企業の中では、マイノリティを排除し、弱者をより不安定な立場においやることが日常化・一般化された。

しかし、今世界全体で起こる国際化、また多様な働き方が求められるダイバーシティの波、そしてこれまでの企業神話を疑う人が増えたこと、などの多くの要因から、そういった企業による人権侵害は見直しを図られている。

そのように、人権を歴史的な背景を通して見るとき、天皇制国家に必然的に生まれる差別的構造に注目する必要がある。それでは、歴史の中で天皇制がどのように生き残ってきたのか、その制度の性質と時代背景をもう少し深く見ていく。現在の日本社会は、表面的に見れば、世界をリードする社会的平等の国に見える。そして封建的身分制度は崩れ、曲がりなりに教育の機会均等も広くいきわたっている。だが、それは表面的な民主主義であり、机上の平等主義にすぎないのかもしれない⁸。「みんなが一緒に」という平等主義は、「赤信号、みんなでわたれば怖くない」ということであり、一方において個人の主体的責任を回避することを許容し、他方では上下関係の固定化を生む動因とも言える。

天皇（制）は、上下・貴賤といった身分秩序を成立させる基点として位置づけられる⁹。天皇制の「万世一系」¹⁰により、その存在理由は否定できない。また、日本社会に内在する意識構造や精神構造の一つに、「抑圧移譲の

原理」¹¹がある。この「抑圧移譲の原理」は、日本人の内部における『和』と『排除』の論理でもあり、集団の圧力、精神の中の天皇制といった、少数者を排除することによって社会との一体感を感じる日本人の傾向を支えている¹²。一方において権威への盲従、他方において小児的な依存を生み出す。日本における差別を考えたとき、『和』『排除』『甘え』『集団主義』がキーワードとなる。

人権ということも、通り一遍に唱えるだけではほとんど意味をもたず、歴史のおよび現実の問題として考察し、その理念実現のため具体的な行動を起こしてこそ、意味を持つものとなる。つまり人権を考えるには、透徹した歴史認識が不可欠である。

しかし、戦後の歴史過程をみると、戦後民主主義のもので育ってきた日本人は、その大部分が自ら「日本人」ないし「日本国民」であることを自明のものとし、その歴史的背景や根拠について明確な自覚を持ってきたとは言いにくい。それを歴史学上<虚構のエスニシティ>と呼ぶ¹³。つまり幻想の共同体である。これは日本だけでなく、日本の場合、その曖昧模糊としたアイデンティティの軟弱さないし欠点が、戦後半世紀を経た今日においても、アジア、アメリカなど、他者との関係の間でしばしば緊張をはらんだものとして露呈するところに特徴がある。

戦後の日本の歴史を見てみると、欧米列強による侵略とそれに対抗する形での天皇制国

家の創出、およびその天皇制国家 = 近代国家の存立を現実的に保障するためのアジア侵略という3点は明確な事実としての歴史である。そしてここで重要となる近代日本の国民形成は当然この国家の基本路線にそって行われたことになり、それは西欧崇拜、天皇制的イデオロギー、アジア蔑視観であったと理解してよいと思われる。この3つが近代日本のアイデンティティ形成の基軸とされたが、戦後の日本はこの歴史の認識が不十分なままここまで来た。このような歴史的経緯があったからこそ、企業において差別システムが温存する仕組みの基盤が作られたと言える。

第3節 社会構造からみた〈人権〉

次にどのように企業の中でその差別システムが生まれ、今現在まで温存されてきたのかを社会構造の視点から検証していく。

(1) 日本的経営に潜む差別体質

企業システムを見ていくにあたって問題視する点は、以下の3つである¹⁴。

1) 「終身雇用制」という日本の企業システムの存在

企業は一生従業員の面倒をみるという時系列的な「縦軸」と会社構成員相互の運命共同体的な集団主義の中に組み込むという「横軸」。

2) 徐々に強まった「ウチソト企業体質」

ここには、しばしば運命共同体とよばれる

集団主義の下での企業と従業員との一体関係の外側で部落の人々は「なにかあるとおしかけてくるコワイ人たち」と差別視。

3) 家族制度、天皇制による「企業対従業員とその家族」という構造

これらの3点は、部落問題がいまだ成立しえている大きな要因でもあり、日本の大企業が格好の企業活動を危機においこみ、各国内企業から不評を買う日本企業の差別体質はここにある。日本的経営という強大な力を持ったシステムの裏にある差別という歪んだ雇用関係、企業のあり方によって被害を受けているすべての階層の人々と共に協力し、協調することは可能である。そういった企業構造・システムによって人権問題が企業内では明確に対策を講じられていない。しかし、その企業構造自体が悪なものではなく、その根本にある企業構造に潜む部落に対する差別意識をなくするのが状況を改善させる方針の一つである。それでは具体的にその企業システムの中にどのような問題点があるのかをみていく。

(2) 「外部からのまなざし」

企業において上記のように、利益・効率性の追求のために、外発的に欧米企業からの模倣で始められた終身雇用制やその強固な企業家族制。そこには従業員を一人の人間として認識することが欠如していた。従業員にとって、また企業にとって必要な、従業員である前に、一人の人間であるという<意識>がな

い企業経営に問題があったのではないだろうか。我々は、外部者、特に研究者でさえも結局マイノリティの問題をみる際、「外部からのまなざし」から免れていない。被差別部落という社会集団に特権的な地位を与え、それを個人的、地域的に均一なものとして画一化することは、現実をみないという点では、日常的な社会における外部からの差別的なカテゴリー化のまなざしと機能的に等価である。

本論ではアイデンティティを「自己に意味を与え、解釈し、他者との関係に規定すること」と定義すると、他者によって自己が分析され、他者によって自己に貼られるレッテルとしての社会的カテゴリーである「外部のまなざし」と厳密に区別される。

(3) アイデンティティと人権

マイノリティが外部に対して対抗的なアイデンティティを持つ方法として挙げられる主な例は、外部から押し付けられた差別語を自己概念として主体的にとらえ返し、肯定的なアイデンティティへと転換することである。例えば1922年の全国水平社宣言の「吾々がエタであることを誇りうる時が来たのだ」という文言、60年代アメリカの「ブラック・イズ・ビューティフル」や、最近の同性愛者が、ゲイ・レスビアン解放運動を通じて、自らの呼び名を「クィア」¹⁵と、肯定的に呼ぶようになった。

その一つの例として例えば、同和地区出身

者はその転職率が非常に高い¹⁶。いわゆる日本
本格的経営といわれる終身雇用制は男性では明治
治初期の官営工場に、女性については明治末期
の紡績工場に求められる。官公庁、大企業の重
に男性に対して取られた慣行だったが、高度成
長期に肯定的に受け止められた。定着が重要な
価値観となっていた。しかし、部落の人々はそ
の価値意識とは大きく異なるところで生きて
いた。しかし、部落の人々は徐々に、安定を
求め、会社に「就職」するようになる。そう
いったフォーマル文化への異和感や不適應、
そしてインフォーマル文化への社会移動があ
ったことを思い浮かべると、インフォーマル
文化は相対的に人々をサポートする力を失
った。

部落の生活の特質を生業や仕事の面から
見ると、個人主義的な才覚、生業の多義的意
味、隠された世界、頻繁な社会移動、という
特徴が見られる。しかし高度成長期を経て、
日本の産業構造が大きく転換し、部落の方も
大きな変化をせまられた。それは部落解放運
動に一定の進展が見られたことにもよる。戦
後の部落解放理論は、差別の本質を「主要な
生産関係」から排除されている点にあると、
一般的には考えられた。したがって、行商を
始めとして、部落の人々の多くが携わって
きたさまざまな生業や仕事は、「主要な生産
関係」からはずれたいずれ消え行くネガティ
ブなものに見られてきた。しかし、高度成
長期までは人々はむしろフォーマルな文化
よりも

インフォーマルな「生活世界」に生活の活力を見出していた。部落のコミュニティも人々をサポートする機能を果たした。行商やヤミの運び屋に見られる生き生きとしたストラテジーは、そうした差別に対抗するアイデンティティとして、たくましい生活を対置させた。フォーマル文化では、たしかに就労の不安定性は雇用上の地位や企業規模ではかれるが、インフォーマルな文化も「もう一つのフォーマルな文化」として認識するといった、もっと多元的なものの見方が必要なのである。

(4) 個と権力

一方、国家や企業と、一人ひとりの個との関係を見てみると、社会は国家と同じ程度の権力を持つことを許され、それに従い、個人に対する全人格的支配、内面への干渉も行うこととなる。国家と社会的権力の間には、共犯者的関係が存在し、国家は社会的権力の横暴を規制することをしない。またその権威すら欠いているのが現状だ¹⁷。

終身雇用制は企業とサラリーマンの関係を強める役割を果たしてきた¹⁸。企業という「共同体」の中に取り込まれると、企業の外に本来存在すべき個の領域が極度に制約される。会社員である自己と個人としての自己とを分離させることは難しいが、企業は従業員一人一人の不可侵の個の領域を確保する必要がある。その不可侵の領域が侵害されると、過労死のような事故が起こる。

排他性の根拠として挙げられるのは、自分たちの信奉する明確な価値が侵害されたというのではなく、同質の間のはっきりとしない共同性が乱されるといふ不安である。その原因は、日本人の明確なアイデンティティの不足にある。個の未確立によって、それに対応している集団的（民族的、国家的）アイデンティティの未確立をもたらす。

また、補足としてこれまでの人権論の課題を構成するのは、「国家からの自由」の確保と、国家による実質的自由の保障とを同時に追求する理念である¹⁹。日本の社会では、憲法上人権が保障され、国家による強権的な自由の侵害は存在しないように見えるが、これは国家が自律性を持っていないことの帰結でしかなく、この国家の自律性の欠如は国家の規制力の弱さを導き、それと対応する形で増長した企業などの社会的権力が、人権侵害の主体として前面に現れ出てきた。「個人」を基盤としない国家は、社会的権力からの自立性を獲得できない。

¹ ADL (Anti-Defamation-League)。ユダヤ人の文化的利益擁護のために、反ユダヤ的行為と白人至上主義に対して反旗を翻している団体。

² 1960（昭和35）年に総理府の附属機関として設置された同和対策審議会が、内閣総理大臣から受けた「同和地区に関する社会

的及び経済的諸問題を解決するための基本方策」についての諮問に対し、1965(昭和40)年8月11日に提出したもの。この答申は、部落問題の解決を基本的人権にかかわる民主主義の課題としてとらえていること、同和行政は「基本的には国の責任」であることを明らかにしていること、部落差別を意識や観念の問題としてのみとらえる考えを排し、「同和地区住民の生活実態に具現されている差別」=「実態的差別」を認めたこと、など多くの点で評価すべき重要な積極的内容を持っている。

³ 第3章第5節に詳細掲載。

⁴ 東京人権企業連絡会[w28]

http://www.jinken-net.com/old/tisiki/kiso/jin/ti_0207.html

⁵ 紺野 [32]p.86

⁶ 上杉 [33]第2章

⁷ 上杉 同上

⁸ 紺野 [32]p.98

⁹ ゆん [56]p.111

¹⁰ 永遠に同一の系統が続くこと

¹¹ 普段、「上位」の人々から差別され、「抑圧」されている人間が、自分よりも「下位」の相手をみつけだし、自分が「上位」の人々から受けているはずの差別や「抑圧」を「下位」の人々に移譲したがる、という卑屈な心理のこと。丸山真男が提唱。

¹² 丸山 [34]p.91

^{1 3} 紺野 [32] 第 1 章

^{1 4} 栗原 [27] p. 161

^{1 5} 70 年代アメリカで使われた侮蔑的な言葉

^{1 6} 栗原 [27] 第 2 章

^{1 7} 今関 [18] p. 47、48

^{1 8} 熊沢 [28] p. 129

^{1 9} 基礎経済科学研究所編 [24] 主に第 3 章

第 3 章 企業の人権対策

第 1 節 国際規制と政府

企業の人権対策に影響を与える国際規制として最初に挙げられるのが、ILOとグローバルコンパクトである。

(1) I L O

国際労働機関（ILO）とは国連の専門機関のひとつで、労働問題を取り扱っている。1919年に設立され、50周年に当たる69年にはノーベル平和賞を受賞した。本部はスイス・ジュネーブにあり、2004年3月現在、177カ国が加盟している。185条約、194勧告が国際労働基準として設定されている。ILOの目的は、公正な労働基準の確保によって世界に持続する平和をもたらすこと。そのために、国際労働基準の設定とその実施状況の監視技術協力調査・広報、という3つの手段が定められている。ILOが他の国際機関と比べて際だって特徴的なのは、政府に加え労働者と使用者の代表が正式の構成員として参加していることである。これは三者構成主義と呼ばれる。ILOは、いかなる問題に取り組む時もこの三者（政労使）による協議を根幹としており、労使団体は政府と並んでILOの決定・運営に参加している¹。

企業の自発性を頼りとするILOなどの規範は実際に日本企業に対してどの程度の影響力を持つのだろうか。国際人権活動日本委員会

次局長井川昌之氏によると、日本政府は未だに労働時間に関するILOの勧告を批准していないという意味で、「日本は未だに途上国」である。また、ILOの181の条約のうち、日本はたった42しか批准していない。批准条約数順位は174ヶ国中64番目。ちなみにアメリカは12ヶ条のみ批准である。特に労働時間に関する条約は一つも批准していない。国連の人権関連国際条約も25のうち9しか批准していない²。

日本は錢儲け中心の企業行動を推進して大きく成長してきたといえる。そして、近年国際人権活動日本委員会からの要請で、ILOから日本政府に是正を求める勧告が出され、今後の日本政府の課題となっている。

しかし、ILOの記述の中に「才能、知能、技能などといった個人の資質に基づく異なった取り扱いは差別にあたらぬ」という記述があったが、それが人権についての落とし穴になっているのではないかという指摘もある。特にILOの中で人権について言及しているのは第111号「雇用差別撤廃に関する条約」で³、その条約の中で「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外または優先で、雇用または職業における機会及び待遇の平等を無にするか、害する結果となるもの」と差別の定義を規定している⁴。この規定に含まれる7つの理由が共通基準だが、各国の労使協議の上、独自に付け加えてもよいこ

とになっている。その例として年齢、障害者、AIDS・HIV、性的指向が挙げられている。この差別の撤廃が「労働における基本的原則および、権利に関する宣言」に含まれるILOの中核的な目標である。この条約は批准によって初めて批准国の国内法として効力を持つ。しかし、批准していなくても、理事会の要請によって批准できない理由を書かせ、条約の批准に対して事実上のプレッシャーを与えている。

その条約が裁判で実際に使用された例として、ILOはチェコスロバキア政府⁵が民主化運動に参加した人たちに対して行っていた就職差別をしていることを条約違反として是正を求めた。

また、日本でのこの条約が使用された例としては、1974年の三菱樹脂事件判決⁶がある。「企業は従業員を採用するにあたって、思想を理由とする差別は許されない」としていた原判決を破棄、差し戻した。憲法第14条は差別を禁止しているが、それは国と国民の関係についてであって、民間企業とその労働者の関係を直接規定しているものではなく、労働者を雇い入れるに当たって企業は誰を採用するか、誰を採用しないかの自由があり、原判決は誤っている、という判決が下された。この判決が正義なら、政治的見解、信条や人種、性などの理由などを理由とする不採用が自由に行われ、憲法が国民の生活の中に生かされないことになるのではないか。世論とは関係

なく、法的に見た場合「有利なのは企業側である」と言えるのではないだろうか。かなり昔の出来事ではあるが、その判決を修正しない政府の日本姿勢の姿勢が問題ではないかと思う。そういう意味でも、条約の批准が差別是正のための日本政府の最優先課題なのかもしれない。

(2) グローバルコンパクト

「グローバル・コンパクト」(以下GC)は、1999年1月31日に開かれた世界経済フォーラムの席上、コフィー・アナン国連事務総長が提唱。企業のリーダーに国際的なイニシアチブであるGCへの参加を促し、国連機関、労働、市民社会と共に人権、労働、環境の分野における10原則を支持するというものである。GCは翌年2000年7月26日にニューヨークの国連本部で正式に発足した⁷⁾。

GC発足の流れは以下のとおりである。まず近年、企業の経済力が高まり、国家が企業を統治できなくなった。それが原因で、人権問題が国境を越え拡大し一国家では対処しきれなくなる。そして当然のこととして、国家社会が企業を直接、規範の対象又はパートナーシップの対象とする取り組みの一つとして作られた。GCは、企業・労働基準・環境の分野からなる10原則であり、国家を介することなく、穏やかで、開かれた枠組みである。つまり法的規制に基づくものではなく、企業の自発性に大きく依存しているところに特徴を

持つ。そして、GCは企業、労働、市民社会がGCの礎とする原則を推し進めることで、実質的な行動をおこし、分かち合うための説明責任、透明性および賢明な自己利益に期待している。GCの目標は、いかなる国、地域にあってもGCの10原則をあらゆる局面で各企業の戦略的ビジョンと事業実践に取り込んでもらうこと。何がうまく機能し、何が機能しなかったかを具体的に例示するため、数百社の経験に基づく、双方向方式で行動重視型の学習プログラムを用意すること。重要課題について考え、討議する対話の機会を少なくとも年1回は開催し、企業がNGOや他の関係者との協力の中で、意義ある変化を導くための提言を行うことが出来るようにすること。原則を更に広めるとともに、最も困っている人々の利益となるようなプロジェクトを開発し、実効するために、企業と国連諸機関、労働界、NGO、政府および地域社会の様々なグループが互いにパートナーシップを発揮し、協力し合うようにして行くことである。これらの目的を達成するために、GCは政策対話、ラーニング（学習）、ローカルの機構やプロジェクトなどのいくつかの手段を提供している。具体的にGCは参加企業に対しては以下のことを求めている。

事業運営に変化を推進させる。それによってGCとその原則が企業の戦略、教養文化、日常業務の一部となる。

GCとその原則をプレスリリース、談話など

の伝達手段を使って公的に宣伝すること。

企業の年次報告書・企業報告書の中でGCとその10原則を支持している活動内容を発表する。

そして以下のことを参加企業に提供している。

- ・グローバルな政策対話
- ・ローカル・ネットワーク
- ・ラーニング（学習）
- ・パートナーシップ・プロジェクト

日本におけるグローバルコンパクトの参加企業を見てみると、株式会社キックマン、株式会社リコー、株式会社東芝、三井物産株式会社、オリンパス株式会社、博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ、シチズン時計株式会社、株式会社ミレアホールディングス/東京海上日動火災保険株式会社など32社、と有名企業が名を連ねる。その理由はどこにあるのだろうか。GCが掲げる人権、労働、環境、腐敗防止の4分野にわたる10の原則に賛同する企業経営者は、その旨を書いた書簡を国連事務総長にあてて送ることが求められる。リストに掲載することは、その企業がGCの10原則を達成したことを証明するものではなく、むしろそこから、10原則の前進や達成を目指す企業の自主的な取り組みが始まる。参加企業は取締役会をはじめ全社員、顧客、取引先などにGCに参加したこととその意義を周知徹底させることが期待され、企業活動の中で「良き企業市民」をめざす努力が求められる。国連は参加企業が自社の年次報告などでGCの

ために取った行動を報告するよう求めると共に、参加企業が互いに問題への取り組みや経験を分かち合う政策対話や勉強会などの場を提供し、手を携えて前進することを促す。

具体例としていくつか例示してみよう。まず博報堂を見てみると、サイトに「国連グローバル・コンパクトへの参加について～広告会社の参加は日本初～」として、グローバルコンパクトの説明を記載している。また、キッコーマンの環境報告書 2004 では：半ページを使い、GCの「人権」「労働基準」「環境」の原則を記載され、リコーの社会的責任経営報告書 2004 では、同じく半ページを使い GC の 10 原則を記載している。また「GCの持続可能な循環型社会の形成に貢献していくというリコーの考え方と合致しており、CSR憲章に反映しています」とも記載されている。

これらの GC への参加によってそのまま企業活動に良い影響をもたらしているというのは、いささか短絡的ではあるが、今は「人権」という問題に取り組みながらグローバルに活動する団体が、広範囲に影響力を持つための基盤作りの段階だと言えよう。

次に企業における従業員の労働だけに特化しているわけではないが、従業員の労働規約にも間接的に影響を与える諸団体についてもみしてみる。その中でも特に本論では、GRI、SA8000、経済団体連合会、そして政府の意識について見ていく。

(3) G R I

GRI(Global Reporting Initiative)とは、企業のサステナビリティ報告に関する国際的なガイドラインの作成とその普及を目的に1997年に設立された国際機関で、オランダに本部を置き、世界各地から企業や非営利団体が参加し活動を行っている。

GRIサステナビリティの人権に対する対応としては、この中で示されるパフォーマンス指標であるトリプルボトムラインのうち、「社会パフォーマンス」の「労働慣行と労働環境」および「人権」の領域である。人権に関する指標は、人権に関する方針（サプライチェーン管理を含む）、差別の禁止、団結権と団体交渉権の保障、児童労働・強制労働の禁止、などと広範囲にわたって提示されている。アメリカやイギリス、フランスなどにおいて根付きつつあるが、日本ではまだそれが一般的な規制ではない。

(4) S A 8000

S A 8000は、労働CSRのうち労働者の基本的人権の保護や労働環境遵守に関する規範を定めた規格である。この認証取得を通して、労働関連のコンプライアンス体制の強化を図る。ILOの規格から構成される。対象とする人権課題が限定されていることや、認証取得手続きにおける適用基準の不明確さや透明性の欠如など、批判も多い。企業側に対して労働CSRのチェックシートを作成し、関係先企

業に回答を要求することが必要とされている。2003年7月15日段階で、世界で258社が認証を受けているが、そのうち日本企業はわずか3社。その中でも日本国内で認証を受けているのはトキワ・コーポレーションのみである。残りの2社はホンダ・ロジスティック・センター（イタリア）、東芝（フィリピン）。日本では消費者に知られている存在とは言えない。

（5）日本政府

続いて、政府の意識について見てみると、「労働におけるCSRのあり方に関する研究会中間報告書」⁸は、多様な人材が能力を発揮できる環境整備（人材育成、女性の登用、健康確保対策など）と、海外進出先の従業員に対する責任ある行動と、人権への配慮、という項目が人権に関して言及している。しかし、この報告書では、国は自主的な取り組みを支援するのみという立場をとり、「労働における規格は、自主的な取り組みが進んでいる現在のぞましくない」と発表している。

また、人権に関して活動を行う官庁として、経済産業省中小企業庁監修・財団法人人権教育啓発促進センターがある。ここでは、人権とCSRについて記載⁹。しかし、人権啓発のテーマにすぎず、サプライチェーン管理に関する言及はない。

第2節 S R I

S R Iによる人権の評価はどのようなも

のだろうか。SRIにとって重要な要素は、どのような評価クライテリア(評価の項目や規準)を用いてどのように評価しているのかというSRIスクリーンの実際である。論理的、客観的説明が可能な財務的評価と異なり、社会的評価クライテリアはその社会の価値観に左右される。SRIの目的には資本市場の力を通じてより良き社会を構築することも含まれるため、社会的価値観に合致したクライテリアを選ぶことがSRI成功のひとつのかぎとなる¹⁰。

欧米を中心とする先進国における「人権」の考え方は、GRIの持続可能性報告書ガイドラインに端的にあらわれている。ここでは企業の人権対応として報告すべき項目として、企業の人権に関する戦略・マネジメント、差別禁止、結社の自由・団体交渉、児童労働、強制労働、懲戒慣行、従業員の安全確保の手段、地域住民の権利をあげている。

一方先述したFT4good指数では現在人権の評価クライテリアの案を公表し、パブリックコメントを募集中である。これはかなり特徴的な人権に対する考え方を示している。まず、人権抑圧国23カ国と、影響の大きい業種を選別し、これらに該当する企業を影響の大きい企業と認定。これら企業は、(1)世界人権宣言に署名、(2)ILOのコア労働基準2つ以上の遵守、(3)グローバルサリバン原則の署名、(4)グローバルコンパクトの署名、の4つのうちいずれかを満たす必要があるとしている。

一方先述したベルギーの Ethibel では人権対応は、(1) 公式の人権方針の有無、(2) この方針を企業活動で実践させる仕組みとそれをモニターする制度の存在の有無、(3) 企業自身の人権対応への自己評価、(4) 取引先の人権配慮（特に途上国の下請け工場を使う場合）、の各側面で評価している。

なお株主行動でも人権問題は注目される社会的テーマである。今年米国では SRI 投資家グループが 45 社に対して人権配慮を促す株主提案を提出。このうちミャンマーでの強制労働が SRI 投資家から批判されている米国石油会社ユノカルでは、「人権や基本的労働者の権利を謳った倫理綱領の策定を求めた株主提案」が 32% の賛成を得た。

こうした SRI クライテリアは、その社会の価値観を反映するだけに、日本的価値観に合致するとは限らない。ただし、こうした SRI のクライテリアから日本における人権の考え方を議論し、日本の SRI としてふさわしい評価方法が確立されれば、日本の SRI の幅を広げると同時に日本の社会をより善くするツールとなるだろう。

第 3 節 欧米企業

それでは、次にこれまでの企業ファクターに影響を与える規制を受けて、欧米企業がどのように変わってきたのかを時系列に見ていきたい。まず、1948 年に国連が「世界人権宣言」を採択したが、伝統的な国際法は主権国

家のみを規律の対象とし、若干の例外を除いて「企業活動を直接規律しない」とされてきた。逆に言うと、企業の最大の目的は利益を追求することのみという考え方が主流だった。しかし70年代後半になると、企業の社会的責任に関する原則や指針などが国際組織によって策定される。アメリカの多国籍企業の多くが途上国に進出するようになったことを受けて途上国側から倫理綱領が提唱され、OECDの場で多国籍企業に対する行動指針の策定が見直されるようになった。また、1977年には、サリバン原則と呼ばれる、南アフリカのアパルトヘイトと闘う一環としてアメリカの事業展開を問題視してレオン・サリバン師が提唱した倫理綱領が制定された^{1,2}。

80年代に入ると、企業と人権の関わりが注目され始めるようになる。鉱山開発のために先住住民が生活の場を奪われ、生産活動に起因する公害によって健康が害されたとされるナイジェリアの石油採掘事業のケースや、児童労働、スウェット・ショップなど、多国籍企業が関わったとされる人権侵害事例がNGOにより次々と報告されるようになり、世論で大きな話題を呼び、企業における人権問題が改めて見直されるようになる。

そして90年代に入り、上記のILO規範、グローバルコンパクト、SA8000などさまざまな指針が登場する。ナイキ、リーボックなどの大手スポーツメーカーによる児童労働、スウェット・ショップ、または女性差別などを

含む労働に関する社会問題に対応して、企業の社会的責任を見直すとともに、新しい国際的な労働基準が策定された。

そして2000年代には、「人権」はCSRの一部として、労働CSRと呼ばれ、企業にとって必要不可欠・最低限必要のファクターとして労働における人権問題が取り上げられるようになる¹³。労働団体、消費者団体など、国際的なチェック機関が登場し、企業にとって経営における一つの課題となっている。またILO、グローバルコンパクト、SA8000、SRI、GRI、OECD、など多角的な規格が存在し、それらが共存・補完しながら、人権対策を企業に促している。企業側としてもCSRの一環として、内発的に企業における人権問題に対応している。

第4節 国内企業

それでは、次に日本企業における人権の歴史と現状を見てみよう。前提として現在語られている「人権とCSR」というテーマが主に多国籍企業を念頭に議論され語られているため¹⁴、それを日本社会や日本企業にそのまま置き換えて、有機的な接点を見つけ出して考えることがきわめて困難である。そしてここ数年でやっと「人権とCSR」の問題を日本企業にシフトできるようになってきた。そういった日本の背景から、ごく最近のを中心にして日本の企業と人権の問題を見ていきたい。

日本の「CRSと人権」の歴史といえ、おそらくほとんどが女性問題や障害者問題などに終始するのではないだろうか。現在でもその議論はさほど変わっていない。

それでは、参考までに女性雇用問題と障害者問題について簡潔に見ていこう。まず1960年から1980年にかけて、アメリカ、イギリス、イタリア、ドイツ、フランス、オーストラリアが次々と女性雇用に対する法律を制定した。そして1979年には国連が『女性差別撤廃条約』を締結する。それを受け、1986年『男女雇用機会均等法』を制定するが、差別的な内容が色濃く残り、問題の残る法律となった。しかし、1999年に『男女雇用機会均等法』が改正され、『男女共同参画社会基本法』が制定されると、機会の平等だけでは不十分であり、それをカバーするものとして、積極的施策が明記された。その中で、女性差別の排除を努力義務にしていたが、それを禁止の項目にし、雇用管理の全面的な改善を目指すようになる。そして、2003年の「雇用管理基本調査」によると、部長職1.6%、課長職2.6%とこれほど女性の管理職率の低い数値の先進国はない。ガラスの天井はいまだに存在するのが現状である¹⁵。

次に、障害者雇用問題について見ていこう。第一次世界大戦後、戦争で体が不自由になった人々のために、初めてドイツが障害者の雇用義務を定めた法律を制定し、オーストラリア、イタリアなど各国がそれに習った。そし

て、第二次世界大戦後には、各国では大戦前に制定された法を改正し、法の対象となる障害者の範囲を傷痍軍人など戦争障害者（孤児や未亡人などを含む）から労働災害障害者をはじめとして、すべての障害者へと広げ、強制雇用政策を通して障害者雇用を進め、雇用率制度が導入されていった。その流れを受けて、日本も1960年に『身体障害者雇用促進法』を制定した。しかし、割当雇用制度（雇用率制度）は採用されてはいたが、雇用率の達成は、事業主の努力義務とされていて、企業側のいわば道義的目標を示しているにとどまっていた。そして、1976年に『身体障害者雇用促進法』を改正する。その中で、納付金制度を伴う割当雇用制度（雇用率制度）を初めて導入した。続いて1987年、『障害者の雇用の促進等に関する法律』が制定され、その中心に雇用率・納付金制度をおいた。1989年（平成元年）6月1日の「身体障害者及び精神薄弱者の雇用状況」（労働省）によれば、民間企業の実雇用率は、1.32%と、いまいち結果を残せていないのが現状である¹⁶。

このように、女性・障害者雇用に対する日本の対策を調べてみても、日本の企業における人権対策が至極外発的なものである。日本の企業や政府は、まだ「CSRと人権」というテーマに対しての意識が非常に少ない。また、海外企業や評価機関、海外の消費者からの外圧的な圧力で、人権を無理矢理自社に投下している感がある。

第 5 節 ケース考察

前節の女性問題や障害者問題と比べ、日本の重要な人権の問題として、より根が深く、いまだにネガティブなイメージを拭いきれないケースとして被差別部落問題が挙げられる。私たちは教育の中で「部落差別はいけないもの」と教わったものの、具体的に部落とは何なのか、一体どういう生活をしているのかといった具体的な内容は教わっていないため問題意識が低く、そもそもイメージの悪さから碑差別部落に関する情報も少ない。しかし、実際に企業内での部落差別は存在する。女性差別、外国人労働者差別、在日朝鮮人差別、民族差別など多くの人権問題が日本に存在する中、部落問題は比較的早くから対策が講じられてきたが、その背景を考察し、人権問題が残る要因を検証する。

まず、昭和期の日本における被差別部落問題に対する時代背景を見てみる。

1922年3月3日に全国水平社が創立され、その背景には大正デモクラシー、米騒動、部落改善運動の反省があった。国際的背景としてはロシア革命、民族独立運動が高揚している時期であった。全国水平社は1923年、朝鮮における被差別民「白丁(ペクチョン)」に対する差別撤廃を求めた衡平社(ヒョンピョンサ、朝鮮)と呼ばれる運動と連帯し、1924年米議会で排日移民法が可決されたことに対する警告文の手交、つまり抗議活動を行った。それに加えドイツ大使館宛に抗議文郵送、ナ

チス及びファッショ絶対反対の声明文を発表し、ナチスによるユダヤ人に対する迫害に抗議する行動を展開した。それらの運動において松本治一郎委員長¹⁷の存在を無視することはできない。彼は、初代日中友好会会長に就任し、日中国交回復運動に貢献し、またインドのカースト制度に対する差別撤廃運動にと取り組む人々やオーストラリアの先住民民族との交流を深めた、そして上記にも挙げたユダヤ排斥反対国際連盟大会¹⁸にも参加し、連帯表明するなど、当時としてはまれにみるほど国際的な活動を行い、1998年に部落問題が国連人権規約に記載された。

こういった経緯により、部落問題が国際的にもカースト制度と並ぶ人権問題として議論され始めるようになった。

また、最近の被差別部落問題の状況はというと、まず近年で大きな転換期となったのが1975年「部落地名総鑑」差別事件発覚時である。この事件は、1975年に日本の有名大企業がこぞって、同和地区を記した地名総鑑を購入していたことが明るみになった事件である。この事件で企業が「地名総鑑」を企業が買うにいたった経緯としては、提出書類の一元化・改善により、部落解法運動によって公に調べるのが困難になったという点が挙げられる。「地名総鑑」を購入した三菱地所、味の素、住友商事、トヨタ、三菱自動車、日清製粉、キリンビール、サントリー、ジャスコ、など¹⁹の企業は氷山の一角であり、この大企

業の関連会社もこれに含まれると考えてもよい。その総監が広く買われた要因としては、「あなたが部落の人と結婚すると、あなたの兄弟、姉妹が良いところに就職できなくなる」と言われるようにいわゆる「血筋」が企業社会の中で重要なものとしてみなされていたからである。このような企業風土の結果、部落の人たちを経済的な貧しさに押し込めた。そして近年この被差別部落の問題への取り組みはマンネリ化し、全体化されていないのが現実だ。企業の社会的責任の新たな認識をベースに、人権問題の取り組みや位置づけを再構築していくことが重要である。

では、第2章の社会構造的考察と歴史的考察をふまえて、企業の中で部落問題が残存した要因を考えてみよう。

そこにはまず、「終身雇用制」という日本の企業システムの存在が重要になる²⁰。実際に終身雇用制がスタートし始めた1907年頃に、商業興信所と東京興信所という東西2大興信所の報告件数が、10万件から70万件と、激増している²¹ことから終身雇用制と被差別部落問題との関係性の深さが伺える。

それでは、なぜ終身雇用制の中で部落問題が浮上してきたのだろうか。そこには企業は一生従業員的面倒をみるという時系列的な<縦軸>と「従業員の家族も従業員の一員である」という会社構成員相互の運命共同体的な集団主義の中に組み込むという<横軸>が存在する。つまり、従業員にとって企業は失え

ば自分および家族の人生が崩壊してしまうほどの大きな影響力を持っていた。よって、企業は自分の人生を長期的に支える重要な組織体であり、またその中における待遇が自分だけでなく、自分の家族や親戚などにも派生する要素を持つ組織体であった。そのようにして、徐々に強まっていった「ウチソト企業体質」が部落を企業内に残存させることとなる。そして、しばしば運命共同体とよばれる集団主義の下での企業と従業員との一体関係の外側で部落の人々は「なにかあるとおしかけてくるコワイ人たち」と差別視していた^{2 2}。

そういった企業構造・システムによって被差別部落問題が企業内で密かに残存することとなった。しかし、その企業構造自体が悪ではなく、その根本にある企業構造に潜む部落に対する差別意識があることが大きな問題である。具体的な課題は何かあるのだろうか。

¹ ILO[w14]

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/about/ilo.htm>

² 1日8時間以内の労働、など

³ 日本は批准していない

⁴ ILO2003年レポート[w15]

<http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/reports/report4.html>

⁵ 当時

⁶ ある学生が学生運動歴を秘したことを理由

に、3か月の試用期間満了時に、本採用を拒否された。これを違法として、労働契約関係存在の確認の訴えを提起した事件。

⁷ グローバルコンパクト [w11]

http://www.unic.or.jp/globalcomp/glo_01.htm

⁸ 厚生労働省 2004年6月25日発表

⁹ 人権養成講座配布資料「人が伸びると企業が伸びる」

¹⁰ 河口真理子「社会的責任投資にみられる企業の評価基準 環境・人権・社会的責任の取り組み」人権教育啓発促進センター [w17]

<http://www.jinken-net.com/test/old/hiroba/2003/hiroba0305.html>

¹¹ 第二次大戦後、米国のマーシャル国務長官は経済的に混乱状態にあった欧州各国を救済すべきとの提案を行うマーシャルプランを発表したことを契機に1948年4月、欧州16か国でOECE(欧州経済協力機構: Organization for European Economic Cooperation)が発足。そして、その後欧州経済の復興に伴い1961年9月、OECE加盟国に米国及びカナダが加わりOECEを改編し、発足された。

¹² 香山 [23]

¹³ 寺崎 [51]3章

¹⁴ 森原秀樹「人権とCSR」p.124(谷本[50])

¹⁵ 「社会とジェンダー」講義(9月14日)内容を参考

- ^{1 6} 寺崎 [5 1] p. 96 ~ 98
- ^{1 7} 1925 年 ~ 1966 年在任
- ^{1 8} 1956 年パリで開催
- ^{1 9} 友永 [54] p. 127, 128
- ^{2 0} 中村・李 [38] 第 2 章
- ^{2 1} 友永 [54] p. 129
- ^{2 2} 上杉 [33] 第 3 章

第 4 章 企業課題に対する新たな論点

第 1 節 問題点

第 2 章では企業における差別を生む企業体質について述べ、第 3 章では、現在企業においてどういった人権問題が生じているのかを述べた。それらをふまえて本章では、今現在の人権における議論の中で出されている課題や今後の方針などについて述べていく。

まずは企業における一般的な人権の意識について述べておこう。以下の 3 点は、一般的に考えて企業が人権問題を取り扱うべき要因として主要なものである。

- (1) 企業が人権問題を起こしたら企業のイメージダウンにつながる
- (2) 差別は自分の経営合理性を排除し市場を狭める行為である
- (3) 企業活動は人権の諸原則が守られていないところでは成立しない

しかし、実際にはこの説明は通用しない。(1) については、例えば先住民族の権利が守られている土地の方が地下資源開発は実施しにくくなるし、(2) については、企業への帰属意識を重視する雇用慣行のもとでは、「異分子」を排除する文化がかえって企業内の結束を固める方向に機能しているという事実も散見されるし、(3) については、人権で問題を起こしても日本国内においてはイメージダウンの要素にならないことも多い、といった社会状況が存在することを認識しなければな

らない¹。

次に企業における問題点をまとめると、以下の5つとなる。

- (1) トリプルボトムライン調査の限界
- (2) 人権課題についての共通理解の弱さ
- (3) 部落問題の欠如
- (4) 「人権の量的把握」の困難
- (5) 人権問題の重要度の問題

(1)については、基本的にCSR全般に関する取り組みを対象とするため、環境や企業倫理などの課題と併置され、人権課題の比重が低いということを示し、(3)については、日本において特殊な問題ではなるが、世界的に注目を集めている「部落問題」なのに、現在の指標策定にはそれに対する言及がないということを表す。そして(4)では法的雇用率を指標することは可能であるが、特例子会社の設置のみによる雇用率上昇など抜け道もあることなどを表し、(5)では日本で指摘されている人権課題がもれることのないように包括的を期し、その中で随時重要課題を焦点化し、定着を図る仕組みの重要性を強調する指標を確立する必要があることを示している。

これらの問題を解決するためにどうすればよいのか、ということをも2章で見た企業システムの視点から次節で考察する。

第2節 企業倫理

倫理綱領や行動憲章と呼ばれるものは、価値理念を具体化したものだが、より有効なも

のは、行動や判断を行なう基準となりうるものである。日本企業の中には、2002年に改訂された日本経団連の企業行動憲章を参考に行動憲章が制定されているところが少なくないが、より有効なものにするためには、それが一貫した基準のもとに適用されることや、監査と評価が行なわれ、それを受けて修正と改善が行なわれることが求められることになる。そうしたことがないと、倫理綱領を設けていない企業よりも不正を抑止しにくくなることが検証されている。倫理綱領や行動憲章は、一度作ればよいというものではない。また、アメリカやイギリスの企業は、こうした行動憲章を社会に対して公表し、「言行一致」の姿勢を示している⁴。

企業内での倫理教育・訓練体系は、倫理綱領や行動憲章などにある価値理念を教育することであるが、講話のようなものだけでなく、ロール・プレイングやケース・スタディなどの手法を用いて、より具体的に考えさせるものも必要だ。たとえば、ロール・プレイングの中で「差別される」ことを経験することより、それがどんなに不快なものかを疑似体験し、差別しないようになる。また、実際にあった事例をケースの形にして、どのような意思決定をすればよりよい結果が得られるか、考えることができる。

たとえば、1975年に発覚した「地名総鑑事件」や1998年に大阪で起きた「差別身元調査事件」はそのケースにあたる。なぜ、企業は

「地名総鑑」を購入し、「差別身元調査」を依頼しただろうか。そうした購入や依頼を担当する立場に自分自身があったとしたら、どのように行動できるだろう。あるいは、自分(自社)の身に起こった出来事を事例として、後々までの教訓にすることも倫理教育にとって有効な方法である。部門ごと、職位ごとにそれぞれにとって具体的な教育をすることができれば、より効果的なものになる。

人権啓発に取り組むことも企業倫理教育の重要な要素だ。履歴書に本籍地や家族構成などの記載を求めることは差別につながりやすいことは、よく知られているが、インターネットで受け付けている「エントリーシート」と呼ばれる就職希望者用の書式の中に、そうした項目を見かけたことがある。書式を作成したものが故意にそれらを求めたとは思わないが、人権問題について内部で十分な教育が行なわれていないのは明らかである。

最近の企業不祥事は、内部告発によって明るみに出ているといわれるが、本来は、企業の内部で問題が指摘され、解決されるべき事柄だ。そこで、企業内における倫理問題についての相談窓口が求められ、受け付けた相談の内容に問題があれば、相談後に迅速に解決に取り組むことが求められることになる。相談体制は、電話、FAX、eメールなどを利用して、相談者の匿名性を保証する形で「ヘルプライン」のような名称で構築されることもあるが、緊急の告発を受けるという意味で「ホ

ットライン」という名称も使われている。また、スピーク・アップといわれる、直接の上
司以外に相談できる仕組みを取り入れている
企業もある。大切なことは、相談を受けた場
合に、その真偽を確認し、真実であった場
合には問題の解決に迅速に取り組むことである。

人間は、不完全で過ちを犯す。他人の過ち
を見つけたら、それを気軽に教えてあげるこ
とができる組織風土が必要になる。指摘を受
けたものは、過ちを指摘したものに感謝して
も逆恨みをすることがないようにすることが
大切なのだ。その点、名称はどうであれ、倫
理相談体制を整備しただけでは不十分だ。気
軽に相談することができ、問題が解決される
ことが大切なのだ。

これまで、企業倫理の制度化について確認
してきたが、これらの取り組みの多くは、企
業の人権啓発の取り組みで行なわれているも
のだ。企業としての基本方針を確立し、企業
内研修を行ない、担当者を設置し、さらには、
「企業連絡会」のような横断的組織まで作ら
れている。人権啓発がそのために軽んじられ
ることがあってはならないが、こうした仕組
みを企業倫理の制度化へ発展させることも可
能だ。

前章でも挙げたように、欧米では、SRIが盛
んに行なわれるようになり、アメリカでは2
兆ドル超の資金を集めるようになっている。
機関投資家の中には、企業の倫理綱領や行動
憲章を評価して、投資先の選定をしていると

ころもある。さらには、環境管理に関する国際規格などを制定したISO（国際標準化機構）は、現在、企業倫理に関する国際基準を作る作業を行なっている。イギリスでは、閣外大臣としてCSR担当がいて、企業の倫理的行動が競争力の源泉であると認識されている。

このように、企業倫理への取り組みが積極的に評価される時代が到来している。何か問題が起こってから企業倫理に取り組むのではなく、問題が生じることがないように、あるいは、問題の影響を小さくするために、企業倫理に取り組むことが求められている⁵。

第3節 課題

それではこのような問題点を含有する人権問題を誰がどうやって解決できるのだろうか。まず、社会的権力として個人に対して牙を剥いてくる集団を自律的個人の自発的な結合に組み替えて人権侵害に対する防壁とすることが考えられる。次に、社会的権力と結託し一部の私的な利益に奉仕する存在になっている国家を人権の実現者とするとも考えられる。

そのためには国家の民主制を高め、正当性を強化し、国家の社会的権力からの自立性を打ち立てなければならぬ。特殊利益から自立した国家でなければ人権の実現主体にはなれないからである。

しかし、このような集団を支えるべきは、

「個人」であるが、その個人は、国家的規制からの自由を得ているにもかかわらず、その自由をそのように使うべきかわからない。

そもそも人権というものを意識することがないことに問題があるのではないだろうか。企業の人事マネージャー（セクハラ窓口）でさえ、人権というものに対する意識が低いのが現状だ。逆に言えば、日本はそれだけ平和であり、自由な国で、不自由のない生活ができているということの現われでもある。しかし、これからのグローバル社会の中に立たされた時、自分のアイデンティティを持っていないことは大きな障害となる。そのためにも、今「個人」が行動を起こしていくべきである。

また、人権を議論する場において誰もが持つ疑問として、「差別はする必要はあるのではないか」「差別は受ける側の責任が大きいのではないか」「差別を受けるのは、その人のキャラクターや裁量によるのではないか」というものがある。しかし、それらの疑問はおそらく、社会的な人権問題と特定の集団内の差別問題を同一視していることから出ている疑問である。ある特定の集団内（規模はそれぞれ）において、自分の下に弱者を作っておきたいという本能的な欲や、単純に自分と相性が合わない人間を排除したいという欲求、それらが結果的に差別につながる。それは大概にして、人種、宗教、性別、・・などの先天性の問題ではなく、人それぞれの「性格」

「要領」の違いからくるものだ。そして、集団内では、その性格や要領の違いにより、人を区別する必要がある。それによりその集団内での効率性を高める。

しかし、社会全体における人権とは、その狭義の「差別」とは全く異なる性格を持つ。その特定のカテゴリーの人間を「社会的に」差別する。それを人権侵害という。

しかし、中流社会の日本での生活の中で一般的に我々が経験するのは、前者の方の「差別」だ。だから「差別」と言われても実感がわからないのが日本人の一般的な意識である。日本のそういった特殊な形のために、感じずに済んでいる人権意識。それは「犯罪」と同じで関わりたくないものである。しかし、国家的な権力を持ち、社会に十分な影響力を持ちうる企業組織は、「個人」とは違う。そのような意識の違いから以下のような問題が生じている²。

・「国家 国民」という上からの構図だけでの人権問題

・社会的問題を「個人的、民間的問題」へと矮小化

・公権力による人権侵害が語られていない

・個人と国家の対等（であるべき）関係を規定する人権という視点が希薄

このような問題に気づいてすらいらない状態で人権を語ろうとする人々が多いため、「人権の保障 = 差別の解消 = 私問題の問題 = 倫理、思いやり」というあいまいな意識しか持たない

企業が多い。

そういった企業の推進部、及び従業員は一般的な人権の意識とは別に、「企業としての意識」を持つべきである。そのためには、個人としての自己と企業の一部としての自己を知る必要がある。そのようなことをふまえると、企業において必要となることは、**社会的責任の取り組みの戦略的位置づけをはっきり企業内において明確にする必要がある**、**人権問題をその中に位置拭づけ、取り組み内容を再構築していくこと**。そして、**実効性を担保する社会的責任の統括的な部署を確立すること**、ということである³。企業の中で人権問題をきちんと企業課題として確立させ、新たに部署を置くなどして、明確なビジョンを持った上で、対策を練ることが必要であるというのが、現在ある議論の結論である。

第4節 人権問題の新たな論点 ~ エイズ患者の人権 ~

人権問題を考えるにあたって、その定義の曖昧さゆえに、いまだに答えの出ない問題を多く持つ。部落問題も解決してはいないが一見解決させたものとして扱われている。しかし、そこに人権問題が「解決する」していることに疑いの目を向ける必要がある。女性問題、障害者問題など現在進行形で問題を解決しようという動きがあるものもあれば、外国人労働問題や民族問題など、後回しの問題とされ、全く解決される兆しの見えないものも

ある。企業にとって利益となる問題は次々と議論する必要があるが、そうでない場合は放置しておくしかない、といった日本全体の風土を新しく見直す必要がある。そこに今回エイズ患者の人権を扱うことの意義を見出しうる。つまり、現在のエイズ問題は、途上国に多くの従業員を含有する多国籍企業にとっては死活問題であるが、日本国内の従業員にしか目を向けていない日本企業にとっては全く痛くもかゆくもない問題なのだ。しかし今後、エイズは日本企業にとっても確実にじわじわとその負担は大きくなっていく。そしてそれに伴い、エイズ患者の人権問題を考える必要性がでてくることは容易に想像できる。そういった新しい人権問題と、被差別部落問題などの昔からある人権問題の共通点を見つけ、また比較することで、これからの人権問題の解決の糸口になるものが見出せるのではないかという意図で、次章以降、本論の後半ではエイズ問題を分析する。

¹ 森原秀樹「人権とCSR」p.123(谷本[50])

² 栗原彬[27]p.42～44

³ 同上 p.46

⁴ 出見世[3]第2章

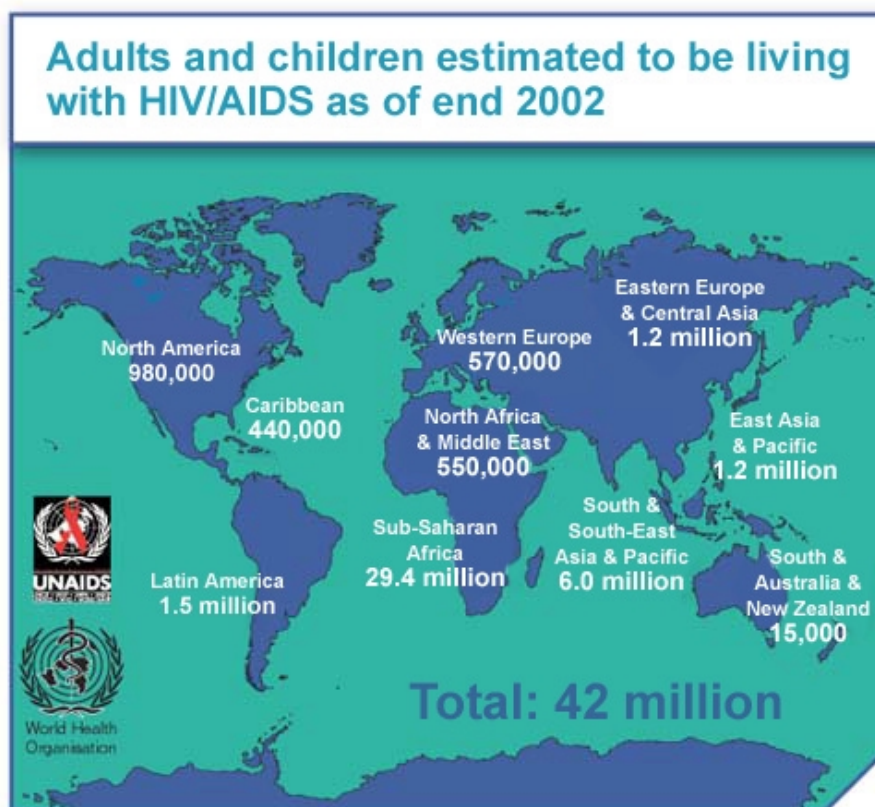
⁵ 出見世[4]第3章

第 5 章 企業におけるエイズ問題の考察

第 1 節 エイズの現状

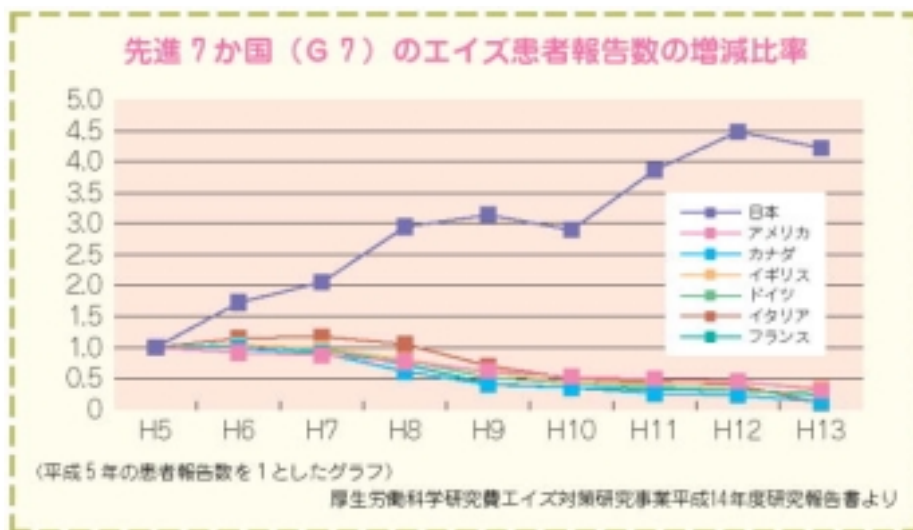
エイズは現在、猛スピードでその感染範囲を広げている。図 5 - 1 で見てもわかるように 2003 年 W H O ・ U N A I D S の推計によると、H I V 感染者は検査を受けてわかっているだけでも、全世界で 4200 万人の感染者が

図 5 - 1 世界に広がるエイズ



出 所 : R O C H E - H I V [w 2 5] よ り 抜 粋

図 5 - 2 日本における増加傾向

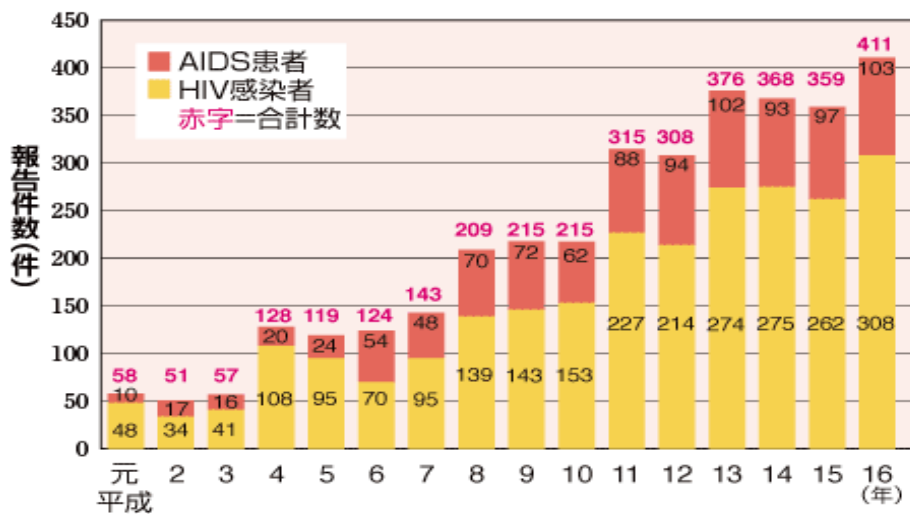


出所：東京都健康局発行 [53]p.15

存在し、まだ潜在している数を入れると、5000万人とも言われている。そして、そのうちおよそ3000万人は南アフリカでの感染である。

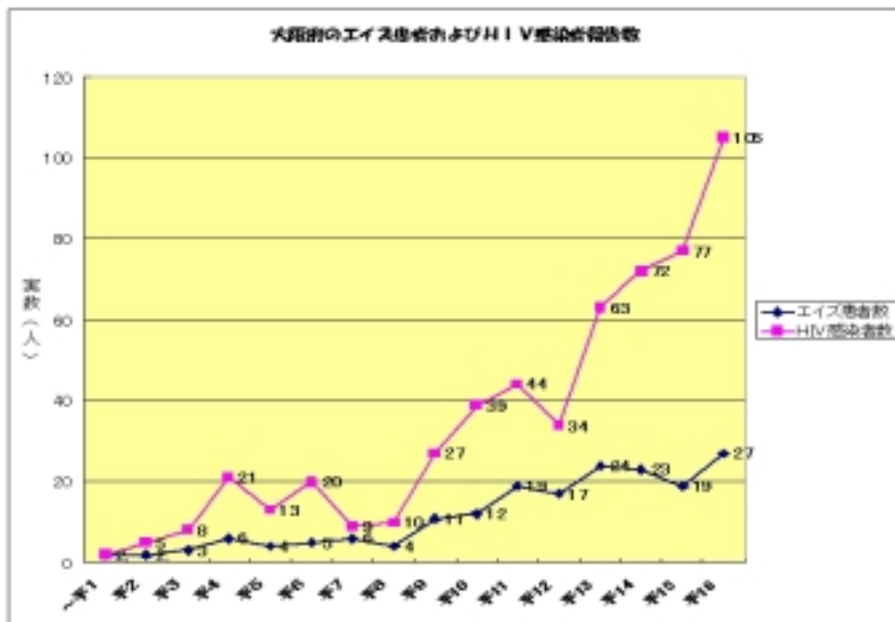
特に現在アフリカ、インド、そしてアジアで急増している。図5-2中のグラフ内の最も上の線が日本のエイズ患者の増加率である。このグラフからもわかるように先進国の中で唯一日本のみがその感染率が年々増加傾向にある。日本での累積患者・感染者は1万人を突破したと報告され、政府もテレビや雑誌に広告を打ち出すなど、予防活動を始めた。しかし、図5-3、図5-4からもわかるように、東京都と大阪府、どちらともにおいて、

図 5 - 3 東京都のエイズ感染者数



出所：ぷれいす東京[w24]

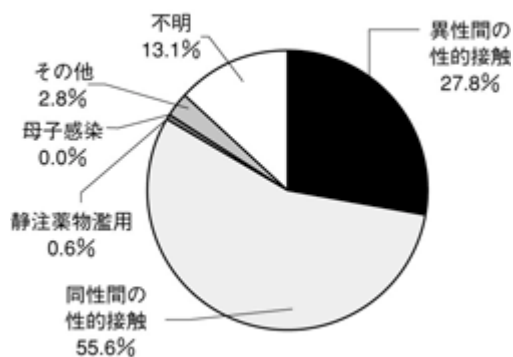
図 5 - 4 大阪府のエイズ感染者数



出所：エイズ団体アカー[w2]

エイズは年々増加率を増しており、エイズに対する関心の低さが伺える。そしてその事実は、その背景にある我々一般市民のエイズに対する間違った認識は、あまり改善していないことを明確にしている。感染症の中でも特に誤った認識を持たれることの多い病気であるエイズは、未だに日常生活でも感染してしまうのではないかという考えを持つこと人は多い。例えば、エイズは同じなべをつつく、蚊・せき、くしゃみ、風呂、プール、汗、涙・コップの回し飲み、などでは感染しない¹。この認識を正しく持っている人はどれだけいるだろうか。下の図5-5でもわかるように、ほとんどが感染経路は主に性的接触か母子感染、そして薬物感染に限られる。

図 5 - 5 エイズの感染経路
HIV感染者の感染経路別内訳



資料：厚生労働省「平成15年エイズ発生動向」

出所：エイズフォーラム（2005年10月22日）
配布資料より

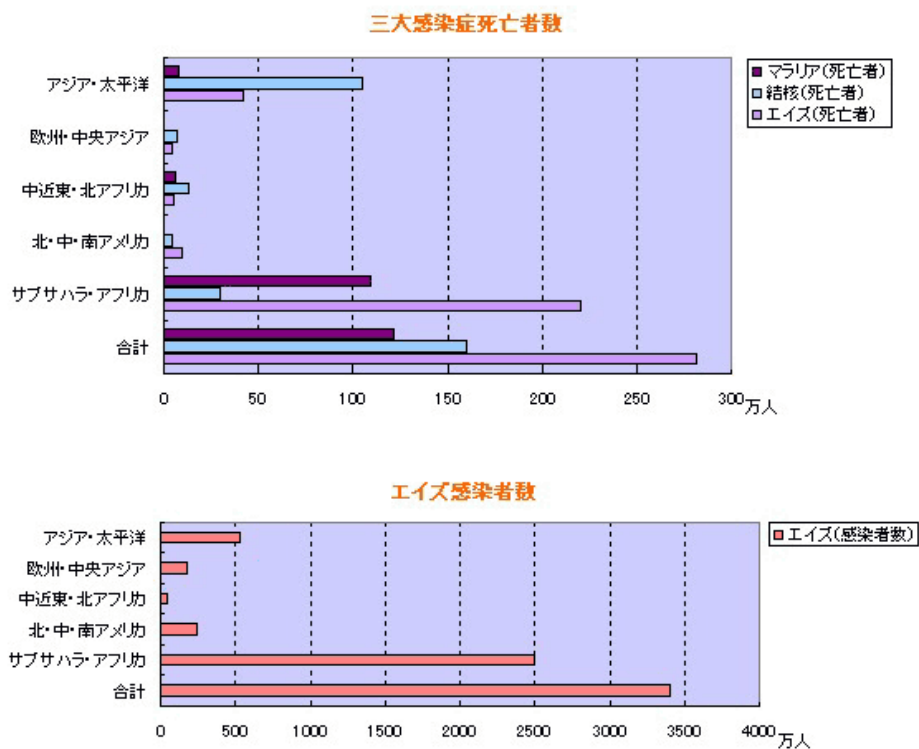
この章では、企業のエイズ対策を、2つに分類して述べる。まず、一つ目は、主に地域社会に対してのエイズ対策。途上国におけるエイズ患者に対する寄付金を集めたり、エイズ団体と協賛して、プロジェクトを運営している、というようなケースがこれにあたる。これは本章の第2・3・4節で述べる。そして2つ目は、主に従業員、またはその家族に対しての精神面でのエイズ対策である。自社の従業員に対して、エイズ検査を任意で行ったり、エイズ患者に対する研修会を行うなどのケースがこれに当たる。これは本章の第5・6・7節で述べる。

もちろん企業にとって大切なことは、あらゆるステイクホルダーに対して、社会的責任を果たすことだが、本論では主に企業における従業員の人権をどうやって擁護していくかをテーマとしているので、地域社会に対してのエイズ対策は、前置きでまとめる程度にとどめることとする。

第2節 途上国におけるエイズ

それではまず途上国のエイズ事情について見てみよう。最もエイズ問題において深刻な状況なのは、南アフリカ、ボツワナ、スワジランド、ジンバブエ、ザンビアなどで、就労年齢の成人の5人に1人がHIVに感染している。図5-3で見る通り、他の感染症の中でも最も感染力の高い病気と言える。なぜ企業課題として我々はエイズ問題を考えてい

図 5 - 3 エイズと他の感染症



出 所：FRFG 世界基金支援日本委員会 [6] より

く 必要があるのか。

結論から言うとそれは、エイズが安価な労働力と急成長市場というグローバル化戦略の2つの根拠を突き崩そうとしているからである。エイズがこれらの根拠を蝕む中、経営幹部たちはエイズが猛威を振るう国々への投資の見直しを余儀なくされている。

しかし、幸いなことに、世界各地で事業を展開する企業がエイズの影響に対処するため

の戦略は存在する。社員の感染を予防し、治療を施すプログラムへの投資が多く、多くの企業で収益に貢献しているという調査結果が次々と報告されている。つまり、このようなプログラムにかかる費用以上に、その実施によって将来節約できる費用の方が大きいということである²。

発展途上国においてエイズが壊滅的な打撃を与えるのは、主に幼児や高齢者を襲う病気と違い、この病気が社員や顧客として最も生産的な年代である壮年期の成人の命を奪うからである。この結果、エイズは多くの発展途上国で企業の労働者コストをかさませると同時に、成長率を低下させている。発展途上国の安価な労働力を競争上の武器としている企業は多いが、エイズは賃金コストを直接的、間接的に上昇させることにより、競争力をむしろ減らしていき、医療費や健康保険の給付額を高騰させるだけでなく、数日あるいは数週間で治るほかの病気と異なり、何年にもわたって生産性を低下させるのである。エイズによる欠勤者の増加と離職率の上昇によって、通常より多くの社員を採用・訓練せざるをえなくなっている。例えば、ザンビアやコンゴの企業は各社員に2、3種類の業務を覚えさせたり、1つの業務に2、3人の担当者を雇い入れ、そのうち少なくとも1人は死亡することを念頭においている。

また経営幹部は組織内のモラルの低下を克服し、エイズから派生する法的、社会的、

政治的な難問に対処するために、さらに多くの時間を費やすことを余儀なくされている。例えば多くの発展途上国において、企業は政府やN G Oからエイズ対策費を増やし、患者の家族に仕事や追加手当を支給するように相当の圧力を受けている。

企業の経営幹部がエイズに留意すべき理由は労働コストの上昇だけではない。エイズは発展途上国の市場における財やサービスへの需要も低下させている。往々にして、感染者は大家族のなかで唯一の稼ぎ手であり、家族は乏しい貯えを治療費に充てざるをえず、生活は困窮を極めることになる。またエイズは多数の孤児を生むだけでなく、学校へ通えない子供を増やし、その国の熟練労働人口を減少させる。経済から脱落する世代が増えれば増えるほど経済は停滞する。ボツワナ開発分析研究所が2002年にまとめた報告書『エイズとマクロ経済的影響』によると、アフリカ諸国の一部ではエイズの影響でG D Pの成長率が年0.5%～2.6%低下するおそれがあるという。エイズに貧困が重なった時、人道上の問題は、同時に経済的な危機をも意味するのだ。

第3節 多国籍企業によるエイズ対策

それでは、実際に企業活動の一環としてエイズ活動を行う多国籍企業を見てみよう。ここでは、4つの多国籍企業の例に挙げる。

(1) フォード

フォードプレスリリース 2004年12月4日によると、12月6日³、世界の自動車メーカーとして初めてGRIのガイドラインに沿ったHIV・エイズに関する報告書を発表するとともに、すでに南アフリカで進めているHIV・エイズ教育・予防プログラムを、エイズ問題が深刻な中国、インド、タイ、ロシアなどでも実施していくことを発表した。同社は1999年南アフリカにてHIV・エイズプログラムを開始した。2001年にはフォードのHIV・エイズ問題に関する功績が評価され、米国国務省からコーポレート・エクセレンス賞を授与された。この問題を人道的かつビジネスの上でも重要な問題ととらえ、世界的な人権擁護団体であるICCR(Interfaith Center on Corporate Responsibility)⁴と協力し、企業内における支援及び意識向上に努めているほか、今後は南アフリカで功を奏したプログラムを、エイズ問題が深刻な中国・インド・タイ・ロシアなどでも実施していく方針である。

(2) ダイムラー・クライスラー

一方、ダイムラー・クライスラー・サウス・アフリカ(DCSA)では、啓発キャンペーンと治療を組み合わせた手法でエイズ撲滅に立ち向かおうとしている。2001年の内部調査によると、イースト・ロンドンの従業員の9%がHIV陽性であり、南アフリカ全体ではHIV陽性の人の割合は13.6%である。DCSAでは1990年代から、南アフリカの死亡原因の第1位と

なっているエイズ・ウィルスを撲滅するため、さまざまな方法を検討してきた。南アフリカ政府のエイズ政策が効果を上げていなかったことから、同社では独自の戦略を立てる必要に迫られた。

DCSAでは、1996年から「HIV/エイズに関する職場方針」を掲げている。狙いは、安全なセックスの促進とできるだけ多くのコンドームを配布すること、それに、免疫系不全による性感染症および結核の治療である。

工場内の診療所では、エイズとは何か、どのように感染するか、どのようにこの病気と付き合っていくか、など、啓発キャンペーンにも力を入れている。エイズについて依然として流布している多くの神話を払拭しなければならない。診療所のクリフォード・パンター医師は言う。「DCSAの従業員のうち18%は、処女とセックスすればエイズが治ると信じています。こういう一般に広まった誤まった考えを早急に正さなければなりません」。

パンターは現在、3年計画のプロジェクトを中心に進めている。DCSAとドイツ開発省の支援を受けて国際協力を行うドイツ政府所有の企業GTZとの間の官民共同事業だ。主なねらいは、従業員間の新たな感染を防ぐこと、エイズに苦しむ人々に最善の治療を提供すること、南アフリカにおけるDCSAの収益性を維持することだ。

ダイムラー・クライスラーの南アフリカにおけるエイズとの闘いへの真しな取り組みが

評価され、HIVとエイズ世界経済人会議（GBC）
⁵より「2002年職場の優秀ビジネス賞」が贈
られた。

（3）コカ・コーラ

コカコーラは、2001年アフリカでのエイズ
教育・予防・治療プログラムを支援するため
UNAIDSと3年間のパートナーシップを結んだ。
「コカコーラがアフリカで持っている特別な
力は、感染拡大に対応して、コミュニティレ
ベルから政治のトップレベルまで対処できる
比類ないマーケティング能力とロジスティ
ック能力だ」と、コカコーラとの連携を明ら
かにした席でUNAIDSのピーター・ピオット事
務局長は語った⁷。コカコーラ社社会貢献担当
カール・ウェア副社長はIRINに、「世界で最
大のHIV/AIDS感染者を抱える南アフリカで
は、コカコーラは現場レベルでNGOや政府と
活動するビジネス・カウンスルにメンバーと
して参加していく」と語った。「NGOあるいは
政府だけでは実現できないパートナーシップ
につながるだろう。HIV/AIDSと闘いにとっ
てもっと重要なメッセージにどれだけ多くの
人々が接することができるのか、それが差し
迫った課題だ」と続けた。

（4）ハイネケン

大手ビールメーカーのハイネケンはエイ
ズ感染の拡大が大きな問題になっているアフ
リカ大陸の従業員と家族4万人を対象にした
エイズ規約を作成。「感染を理由に解雇しな

い」「廉価な治療薬を提供する」といった内容。同社のアフリカ事業の売り上げは全体の10%強、従業員は20%強といずれも欧米外では最大の割合を占める。「後手に回りがちな進出先各国のエイズ対策に頼っているのはアフリカ事業が成り立たない恐れがある。」「エイズ対策は慈善ではなく、事業を続けるための戦略だ」とポリシーマネージャーのハンス・ヴェッセリング氏は語る⁸。

第4節 国内企業によるエイズ対策

それでは、次に国内企業におけるエイズ対策を見てみよう。まず、リーバイ・ストラウス・ジャパンは、財団法人エイズ予防財団などと共にエイズ啓蒙キャンペーンを展開している。さきにも述べた通り、先進国ではHIV感染者の数は減少傾向にあると述べたが、唯一の例外が日本である。日本では感染者がむしろ増加しており、その大半が10~20代の若者である。その若者に対してターゲットをしぼり、行ったキャンペーンである。

またローソンは、2005年10月にキース・ヘリングの Condom 14万4千個を販売し、200万円を「日本エイズストップ基金」に寄付。キース・ヘリング財団と大手 Condom メーカーの相模ゴム工業の3社で協力し、「LOVE SAVES LIFE!プロジェクト」も立ち上げている。

このように国内でもエイズ問題をもっと考えていこうという運動を行う企業は増えて

きているが、日本国内でのエイズの新規感染者は日々増加しているものの死活問題とはなっていないため、未だ問題意識に欠ける状態である。よって、欧米企業に比べ、エイズの問題に関する意識やモチベーションは低い。

日本では、エイズ患者は自分の周りや同じ職場にはいないと考える。しかしそういった考えや立場でいることが企業の利潤追求のために一見HIV感染者を排除することが経済効率をよくすることのように思えるが、実際はそうではない。以下のような理由でエイズ患者を短絡的に排除できないと言われているからだ⁶。

(1) 20代から40代の主要な労働力人口を襲う病気であること。

(2) 感染者は職場を出たときの、同僚に与える不安を取り除く教育を行い、感染者が安心して働ける状況を生み出していかねば、職場環境や生産性が悪化することが予想される。

(3) 外部に感染者がいることが漏れた場合に企業イメージの低下や顧客離れが生じる可能性があること。

(4) 海外取引・派遣の多い企業では、会社・企業で問題を解決すればよいというような日本的考え方では解決不可能。

(5) 不当解雇により裁判が起こった場合、企業側が敗訴することが判例で明らかになっていること。

(6) 感染予防の啓蒙活動を企業内で展開す

ることにより、感染の蔓延を防ぎ、医療費のコストを抑えることが出来る。

以上のような点から企業における啓蒙活動の必要性が叫ばれている。

多くの企業がエイズ対策を行う必要があると考えているが、具体的に対策をしているところはいまだにほとんどなく、エイズ問題に関心はあるが、「ひとごと意識」がいまだに強い。日本でそういった「ひとごと意識」を持たざるをえない要因は、先ほども言ったようにエイズが「対岸の火事」としてしか認識されていないことに起因している。

第5節 従業員への人権対策

これまではどちらかというと国内外の地域社会に対しての資金面でのエイズ対策を見てきた。本節では「従業員の人権」の視点、つまり社内の視点から見たエイズ問題を検討していく。エイズ問題を人権の面から取り組む企業は、従業員の人権に特化したエイズ対策ではなく、途上国や地域社会への社会貢献としてエイズに関わり、その一環として従業員のエイズ陽性者の人権を扱っている。ここでは東京ガスの例を挙げる。

東京ガスは1992年に「エイズ開発啓発委員会」を発足。5つの地域事業部や工場にも委員会を設置させ独自の展開をしている。「エイズ対策取り組み指針」として次のようなものがある。

1、予防に関わる啓発教育を徹底して行う。

2、社員に対し、HIV抗体検査を実施しない。
3、HIV感染者・HIV患者が発生した場合、そのプライバシーを徹底して保護する。
4、感染者・患者が発生した場合、その解雇や処遇など会社生活について差別しない。
具体的には、各委員会ごとに啓発活動として啓発用パンフレットおよび啓発用ビデオなどを各事業所に配布し、講演会の開催も行っている。医療面ではカウンセラー制度の導入、医療従業者の研修などを行っている。1996年4月には、「エイズに関する職場管理者対応マニュアル」をつくり、A感染もしくは発病を告げられた場合、Bトラブルが発生した場合、C患者の傷病手当金請求書を取り扱う場合、D患者本人が死亡した場合の4点について具体的な行動方法についても明記し職場管理者に配布している。

このように、従業員に対してのエイズ対策は年々その数を増している。しかし、日本国内では、東京ガスを例外として、エイズ対策を行っている企業はほぼ皆無である。やはり、前述した「対岸の火事」意識があるために、企業の社会的責任として、途上国のエイズ患者に対して寄付するためのエイズプロジェクトは行っても、自社の従業員に対しての、健康面や精神面両方を考慮したエイズ対策を行うには至っていないのである。

しかし、来年以降中国でのエイズが爆発的に広がる見込みであることが報道されており、中国人やアジア人を仲介して日本でもエイズ

がさらに広まるのではないかと危惧されていることから、日本におけるエイズに感染した従業員に対する何らかの処置は今後必要になってくるだろう。

第6節 AIDS・HIVと共に生きる人々 ~ 働く現場から ~

次にそのような人権および健康面でのエイズサポートを受ける従業員側はどのようにそのサポート体制を受け止めているのだろうか。また、企業側は、従業員のどのような部分に注意しつつ（考慮しつつ）人権体制を整えているのだろうか。本節ではその両者の声を中立的な立場で見たい。

（1）企業の声

まず、企業側の声をまとめてみると、以下のようになる¹⁰。エイズは障害者として雇用するため、障害者雇用の面から見て、とても意義のあることである。しかし多くの日本企業の国内に職場を持つ従業員の人事部担当者は、その従業員の中にエイズ患者がいるとは思っていない。つまり「人権」のカテゴリーや「障害者」というカテゴリーに関しては、様々な対応を外圧的に行っているが、エイズ患者に特化した対応はいまだ行われていないか、患者が現れたら何かしらの対応をとるといった場当たりのサポートのみを行っているのが現状である。

（2）従業員の声

次に従業員側の声はどうだろうか。以下は

「企業のどういうところを直してほしいか」という質問に対する回答である。

「月一回程度の通院ならば、大げさにならない程度の疾患名での意志の診断書が出してもらえればありがたい」

「土日の診察・夕方からの診察日を設けてくれるとありがたい」

「海外駐在でHIV陽性チェックを義務づける国があるのでいつ露見するかわからないという不安」

「2次検診の受診の指示は誰にもわからないように秘密に行ってほしい」

「組合健康保険の付加給付制度があるが、部局の会計係を通じて行われるのでかなりの額を定期的に受け取ることになりかなり気をつかわざるを得ない」

「普通の社会人として働いているが、やはり肉体的に辛い時があるので、時間管理のしっかりしている、それでいて『障害者雇用』という扱いを受けない企業があればいいと思う。やはり障害者雇用だと、給料が下がるので、現状はその方向へは転職できない」

「肉体的労働は困難なので、技術に身をつけていくとか、工夫の余地が多くあり、そういう意味では、キャリア up のための援助、支援体制の充実こそ、求められるべきものではないか。甘えの許す制度ではいけないと思う。身障であってもなくても就労について1人の人間として努力するころについては平等であるはず」

「身体が悪いものでもそれに合わせて働けるよう雇用環境を勧めてほしい。血友病による障害と重複して正直つらい。レベルが低くても社会人として精一杯働き社会に貢献したい」

まとめると、企業の場合当たりの対応に不安を感じ、カミングアウトすることで、社会的地位を失うのではないかと精神的ストレスを感じているというのが主な意見である。次に多い意見としては、体力的、時間的な問題に関することだ。エイズは毎日一定時刻の服薬を必要とするため、毎日働く時間が安定していない仕事をするのは困難であり、体力的にハードな仕事をするのも難しい。そのため、健常者としてエイズを隠して仕事をするのは精神的にも肉体的にも相当無理をせざるをえない。

このような意見をふまえて、企業経営者側、または人事担当者はどういったことに注意する必要があるのだろうか。

(3) 「絵に描いた餅」のエイズ対策

第5節で見てきたように、エイズに対して企業は安穏とした態度で、エイズとともに働く従業員にとって、企業側の態度、つまり障害者雇用や人権講座などは、まるで「絵に描いた餅」でしかない。エイズを持つ従業員にとって最も大切なことは、カムアウトする前と後で、「何も変わらない」ことである。そして、他の従業員が「知った上での無関心」で

いてくれることを望んでいる。しかし、現在の企業の人事部、または推進部は、エイズ患者の存在を認知していない上に、「言いたいやつは言えばよい」と言った、そのエイズ患者の勇気に全てを任せてしまうような姿勢であることは否めない。今の企業の政策のままでは、エイズであることを言ったがために、企業の中で浮いた存在になってしまう可能性があり、またエイズであることを他の従業員に隠して働く場合にも、精神的につらいだけの職場になってしまう。そういった現状をどう改善していくべきかを次章で見たい。

¹ 東京都健康局 [w53]

² ハーバードビジネスレビュー [7]

³ 12月1日世界エイズデーの5日後にあたる

⁴ 企業の責任ある活動を求める超宗派センター。宗教法人関連の275の機関投資家(教団・宗教団体・年金組合・医療法人・財団・教区など)が約30年前に結成した連合組織で、推定投資総額は約1,000億ドル。株主として企業運営に社会的意義を反映させることで、より公平で持続可能な社会の実現をめざす。世界でも有数の人権擁護団体のひとつ。

⁵ HIVとエイズ世界経済人会議は、エイズとの闘いに企業の協力を取りつけ、企業の取り組みを育てることを目指す団体。1987年の設立以来、免疫系を冒すエイズの被害が最

も大きいアフリカ、アジア、ラテンアメリカを中心に活動している。

⁶ 小西 [29] 3 章

⁷ 稲葉 [10] p. 60 ~ 63

⁸ 日本経済新聞 2003 年 2 月 13 日より抜粋

⁹ 小西 [29] 第 4 章

¹⁰ 例えば、人権企業連絡会インタビュー（10 月 14 日）、不動産企業 A インタビュー（10 月 7 日）より

¹¹ ふれいす東京でのインタビュー（8、9、10 月実施）より

第 6 章 エイズ問題から考える人権

第 1 節 現状と理想の乖離

これまでエイズを患った従業員という視点から見た人権問題を考えてきた中で、あぶりだされてきた人権に対する課題は、以下の事柄である。

まず、企業の担当者は、エイズ患者、もとい様々なマイノリティが存在することに理解を示し、患者の勇気にカミングアウトをどうかを委ねるのではなく、企業側が、カミングアウトすることで、良い意味で何も環境が変わらないことを研修会やその他の具体的なサポート体制でもって示していく必要がある。つまり、健常者と同様に、自分の働き方を自分でどちらにでも選択できる権利を与える必要がある。そのような意識を高めるために「ひとごと意識」を捨て、率先した具体案を打ち出すことも必要だ。

そして、欧米のようなジョブ・シェアリングなどの体制も求められる。アメリカには「障害を持つアメリカ人法（ADA）」というものがあり、1994年からは15人以上の企業を対象に、採用申し込みの手続き、採用決定から昇進、職務配置、賃金や付加給付など、雇用にかかわる全ての行為や政策において差別することを禁止した。ちなみに日本のAIDS予防法は、プライバシー保護に関する罰則規定を設けているが、感染者の人権を保障する具体的施策については触れていない。

第 2 節 企業における人権全般の課題

そういったエイズの人権問題をふまえ、企業における人権問題をどう解決すべきであるか。それを次章で見ていくが、その前に、第 4 章で出した今現在されている人権問題における議論の中で出されている課題をふりかえっておこう。

まず、必要なことは社会的権力として個人に対して牙を剥いてくる集団を自律的個人の自発的な結合に組み替えて人権侵害に対する防壁とすること。そして社会的権力と結託し一部の私的な利益に奉仕する存在になっている国家を人権の実現者とすることである。

そのためにすべきことは、国家の民主制を高め、正当性を強化し、国家の社会的権力からの自立性を打ち立てることだ。

しかし、このような集団を支えるべき「個人」は国家的規制からの自由を得ているにもかかわらず、その自由をそのように使うべきかわからないため、そもそも人権というものを意識することがない。しかし、これからはグローバル社会の中で自分のアイデンティティを持ち、「個人」が行動を起こしていくことが求められている。

そういった企業の推進部、及び従業員は一般的な人権の意識とは別に、「企業としての意識」を持つ必要もある。そのためには、個人としての自己と企業の一部としての自己を知る必要がある。そのようなことをふまえる

と、企業において必要となることは（１）社会的責任の取り組みの戦略的位置づけを明確にし、（２）人権問題をその中に位置づけ、取り組み内容を再構築する。そして（３）実効性を担保する社会的責任の統括的な部署を確立する、という３点だった。これらとエイズ問題を踏まえてどのようなことがいえるのだろうか、それを次章、最終章で結論を出していきたいと思う。

第 7 章 < 人権 > が見える社会へ

これまでの本論からいえる結論は「インビジブルな人権を傍観する企業社会からの出発」

ということである。つまり、全ての市民がよい環境で就労するために必要なことは、企業の透明性と、従業員が個人として（または法人として）それぞれの人権意識を持ち担当者と従業員全体とのコミュニケーションを促進すること。そのためには、（消費者やステイクホルダーの）目に見える形で<人権>に対する意識、対策を評価する指標が必要である。具体的には、以下の事柄が課題として挙げられる。

（１）人権を抽象的なものから具体的なものへ。

この「具体的なもの」としては、監査システム、人権ラベル、ISO、などが挙げられる。

（２）SRI ファンドなどへの積極的なアプローチ

これも（１）と同じように、投資家に対してもっと目に見える形で<人権>というファクターをアピールしていくことで、企業の経営活動にも良い影響を与えるだろう。

（３）参画企業の増員

これはつまり、人権に対してコミットするような企業がさらに増え、人権企業連絡会など、今ある人権活動を行う団体がより効率的に広範囲で市場に影響を与えられるようにす

るために必要なことである。ただし、扱う問題が抽象的な要素を含む問題であるため、人権を扱うNGO・NPOも数多く存在する中でどれだけの団体が真摯に活動に取り組んでいるのか、を見極めて協力していくことも大切なことである。

(4) コミュニケーションを促進させる社内システム

例えば、カムアウトしやすい社内保障制度や、自分がマイノリティであることを公表しなくても、快適に働けるような就労環境、そして、それ以上に、カミングアウトしてもいいかも、と思えるような職場、従業員を作るための教育もこの例である。

これらの具体的な策を講じることで、人権問題を企業の内側から、社会の外側へと浸透させる派生効果が期待できる。しかし、この具体的な対策を効率よく社会に浸透するためには、まずは社会、すなわち消費者の意識が変わることが根本的に今必要なことである。意識向上のためには企業の中でも企業幹部から「人権」という抽象的で「うさんくさい」という意識を変えていくことが求められる。そして、研修や教育、または明確な制度や方針を提言することで、トップダウン的に企業の中で徐々に浸透させ、それから社会全体に広めていくという流れを作る必要がある。

そしてさらには、今現在環境問題に配慮して製造された商品が消費者に選ばれているように、人権問題に配慮していることが何らか

の形で消費者に認められ、それが企業の利潤に直接つながるようなシステムをつくることができれば、社会全体が一步良い方向へ進むだろう。

引用文献一覧（アルファベット順）

- [1]（財）アジア・太平洋人権情報センター『アジア・太平洋人権レビュー2004』
- [2]ボツワナ開発分析研究所『エイズとマクロ経済的影響』2002
- [3]出見世信之『企業倫理と経営社会政策過程』文真堂 2004
- [4]出見世信之『企業倫理』白桃書房 2003
- [5] Donald M.Thea 他「エイズは企業課題である」『Diamond Harvard Business Review 2003年3月号』
- [6] F R F J世界基金支援日本委員会『CSRの行動課題としての感染症』2004
- [7] Gordon W. Allport 『The Nature of PREJUDICE』PERSEUS BOOK 2003
- [8]吾郷真一『ILOの活動』日本ILO協会 1999
- [9]樋口陽一『一語の辞典 人権』中央印刷株式会社 1998
- [10]稲葉雅紀「企業と健康・医療：アフリカのHIV/AIDSを事例として」『アジア・太平洋人権レビュー2004』
- [11]ILO 広報誌『ワールド・オブ・ワーク』2004年第2号
- [12]ILO 事務局『多国籍企業及び社会政策に関する三者宣言』2003
- [13]ILO 『HIV/エイズと働く世界』2003
- [14]ILO 事務局『多国籍企業及び社会政策に関する三者宣言』2003
- [15]ILO 『2003年レポート Time for

- Equality at Work』 2003
- [16]ILO 条約の批准を進める会編『国際労働基準で日本を変える』大月書店 2002
- [17]伊豫谷登士翁『外国人労働者論～現状から理論へ～』弘文堂 1994
- [18]今関源成『人権理念と個人』大月書店 1992
- [19]梶田孝道『外国人労働者と日本』NHK ブックス 1994
- [20]関東弁護士連合会『外国人労働者の就労と人権』明石書店 1991
- [21]間宏『日本的経営～集団主義の功罪～』日経新書 1974
- [22]川本紀美子『国連人権小委員会 企業の人権責任に関する規範』アジア・太平洋人権レビュー 2004
- [23]香山孝三「ILOの動向と日本での企業規範をめぐる問題点」『アジア・太平洋人権レビュー 2004』
- [24]基礎経済科学研究所編『日本型企業社会の構造』労働旬報社 1995
- [25]北口末広『人権社会のシステムを』解放出版社 1999
- [26]栗原彬(編)『差別の社会理論』弘文堂 1998
- [27]栗原彬(編)『日本社会の差別構造』弘文堂 1999
- [28]熊沢誠『日本的経営の明暗』筑摩書房 1995
- [29]小西加保留『エイズとソーシャルワーク』

中央法規 2002

[30]国際人権ネットワーク『ウォッチ！規約
人権委員会』日本評論社 2003

[31]厚生労働省編『日本の労働政策』労働調
査会 2004

[32]紺野 敏彦『天皇制と人権侵害』三一書
房 1998

[33]上杉 聡『天皇制と部落差別 ~ 部落差
別は今なぜあるのか ~ 』三一書房 1995

[34]丸山 真男『現代政治の思想と行動』未
来社 1989

[35]宮崎哲弥(編)『人権を疑え！』洋泉社
2000

[36]宮崎 繁樹『国際化時代の人権と同和問
題』明石書店 1994

[37]中野麻美「パート・派遣労働など非正社
員の労働実態」『部落解放』2004年3月号

[38]中村清二・李嘉永「人権におけるCSR調
査の試みと課題」『部落解放研究』2005年2
月号

[39]中村清二「グローバル化時代の企業と人
権」『部落解放研究』2003年3月号

[40]西日本人物誌編集委員会 岡田武彦監修
『松本治一郎』西日本新聞社 1989

[41]宮崎 繁樹『国際化時代の人権と同和問
題』明石書店 1996

[42]岡村遼司(編)『人権問題とは何か』明石
出版 1994

[43]岡嶋隆三・唐崎斉『新しい社会と企業シ
ステム ~ 中堅企業の基本と課題 ~ 』嵯峨野

書院 1992

[44]労働省職業安定局『外国人雇用管理の最前線』日刊労働通信社 1995

[45]関満博『21世紀中小企業の経営戦略』新評論社 1995

[46]曾和信一『人権問題と多文化社会』明石書店 1999

[47]菅原恵美「グローバルコンパクトへのシティの参加とその可能性」『アジア・太平洋人権レビュー2004』

[48]高巖・Thomas Donaldson『ビジネス・エシックス』文教堂 1999

[49]谷本寛治「消費者と市民の声と成熟した市場が企業を変える」『部落解放』2005年3月号

[50]谷本寛治編著『CSR経営 企業の社会的責任とステイクホルダー』中央経済社 2003

[51]寺崎文勝『CSR経営入門 労働CSR対応』同文館出版 2003

[52]東京都労働経済局発行『採用と人権』2003

[53]東京都健康局『H I V ・ A I D S 共に生きるために』2004

[54]友永健三『部落地名総監事件』解放出版社 1989

[55]Tom L. Beacham / Norman E. Bowie『企業倫理学』晃洋書房 2005

[56]ゆん 健次『孤絶の歴史意識』1992

[57]山崎公士「企業の社会的責任に関する国際的指針」『アジア・太平洋人権レビュー2004』

[58]辛 淑玉・名越 秀夫・沢崎 康『企業

- におけるエイズ対応マニュアル』日本能率協会マネジメントセンター 2002
- [59]在日本朝鮮人権利擁護委員編『在日朝鮮人人権白書』朝鮮青年社 1994
- [60]雑誌『厚生労働』2005年1月号
- [61](財)日本ILO協会『ILOのあらまし 活動と組織・主な条約と勧告』1997
- [62](財)日本ILO協会『ヨーロッパ主要国の社会労働事情』1998
- [63]財団法人厚生労働問題研究会『厚生労働』中央法規出版株式会社 2001
- [64]在日本朝鮮人権利擁護委員編『在日朝鮮人人権白書』朝鮮青年社 2000

引用 URL 一覧 (アルファベット順)

- [w1]エイズ予防情報ネット
<http://api-net.jfap.or.jp/>
- [w2]アカーエイズ団体
<http://www.occur.or.jp/index.htm>
- [w3](社)部落解放人権研究所
<http://blhrrri.org/index.htm>
- [w4]ブラジル・サイト
<http://www.brazil.ne.jp/specialnews/001.html>
- [w5]コカ・コーラ
<http://www.cocacola.com/flashIndex1.html>
- [w6]ダイムラー・クライスラー

<http://www.daimlerchrysler.co.jp>
[w7] フォード
http://www.ford.co.jp/press_release/2004_2/0347.html
[w8] ふらっと人権情報ネットワーク
<http://www.jinken.ne.jp/>
[w9] GRI 日本フォーラム
<http://www.gri-fj.org/>
[w10] GRI 日本フォーラムメールマガジン 第11号 (2004年1月号)
<http://www.gri-fj.org/magazine/2004/mag0011.html>
[w11] グローバルコンパクト
<http://www.unic.or.jp/globalcomp/>
[w12] 博報堂サイト
<http://www.hakuhodo.co.jp/>
[w13] 法務省人権擁護局
<http://www.moj.go.jp/JINKEN/index.html>
[w14] ILO
<http://www.ilo.org/>
[w15] ILO 2003年レポート「Time for Equality at Work」
<http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/reports/report4.html>
[w16] ILO 駐日事務所
<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/>
[w17] (財)人権教育啓発推進センター
<http://www.jinken.or.jp/>
[w18] キッコーマン

<http://www.kikkoman.co.jp/>
[w19]厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/>
[w20]ライフ・エイズ・プロジェクト
<http://www.lap.jp/>
[w21]リーバイス・ストラウス・ジャパン
<http://www.levi.com/japan/>
[w22]OECD 東京センター
<http://www.oecd-tokyo.org/>
[w23]大阪企業人権協議会
<http://www.kigyo-jinkenkyo.jp/>
[w24]ぷれいす東京
<http://www.ptokyo.com/>
[w25]ROCHE-HIV
<http://www.roche-hiv.com>
[w26]SA8000
<http://www.sa-intl.org/>
[w27]障害者雇用ホームページ
<http://www.pref.osaka.jp/koyosuishin/syogaisyakoyo/index.html>
[w28]東京人権企業連絡会
<http://www.jinken-net.com/>
[w29]中小企業省
<http://www.chusho.meti.go.jp/>