



## 差別のない企業風土をつくる

人権尊重は企業にとって経営基盤そのもの。企業文化として定着させるために。

東京人権啓発企業連絡会

理事長 服部雅幸さん

専務理事 関 優さん

### こんなことがあってはならない

— 日外協が設立されたのは1974年。日本企業が海外展開を本格化させた時期でした。特に東南アジアでは日本企業の進出ラッシュが「経済侵略」と現地の人々から非難され、日本製品のボイコット運動や、激しい抗議行動に発展しました。進出先の人々への差別的な言動があったことも一因でしょう。危機感を強めた当時の経済界は、現地社会に貢献する企業活動を行うための「海外投資行動指針」を策定します。指針を普及・啓発する目的でつくられたのが日外協でした。日本企業が海外で安全に安心して活動できるための最大のポイントは、進出先の人々を大切にする視点だと思っています。

さて、東京人権啓発企業連絡会が設立された目的は何でしょうか。

東京人権啓発企業連絡会は東京に本社を置く企業を主体に現在122社で組織されている任意団体です。グループ企業を含め従業員は約150万人に上ります。発足は1979年、まだ世の中に「人権」という意識が乏しかった時代、企業の採用などでも差別が半ば公然と行われていました。こんなことがあってはならない。当連絡会は発足して以来、「自主的運営と全員参加の精神」の基本理念をもって、企業の立場から、いわれなき差別の根絶に向け、様々な人権問題の啓発に取り組んできました。

低賃金労働や児童労働など、人々を搾取するような企業活動だけではありません。国家が安

定や経済発展を理由に個人を抑圧する例も多々見られます。一方で、だからこそ何とかしなければとの思い、「人権尊重」のうねりは確実に広がっていると感じています。

— とはいえ、企業の現場では差別がいくつも指摘されています。

外国人やLGBTQ、女性、障がいをもつ方々などへの差別もあれば、もちろんハラスメントも。同和問題やハンセン病を巡る偏見もいまだに存在します。ネット上での誹謗中傷ひぼうとなって拡散されてしまう今は、以前より問題は大きくなっていると言えます。

国際的な批判の対象となりそうな人権に関するリスクも浮上しています。例えば、外国人技能実習生への搾取は、メディアでも大きく取り上げられました。大企業が働き方改革を行う中で、下請けやサプライヤーにしわ寄せが行き、過剰な長時間労働やハラスメントが横行していることも事実です。

### 企業にとってのリスクに

— ハラスメントはそれ自体あってはならないことです。一方、被害を受けた社員がSNSなどで公表し、明るみに出かねない時代です。

人権に関するリスクとは、もともと権利を侵害される人たちのリスクであり、企業にとってのリスクではありませんでした。しかし、そうした状態を放っておけば、企業自身のリスクとなって跳ね返ってきます。訴訟を負う法務リス