

## インタビュー 多様な人々が働きやすく

人々の多様性やニーズを尊重し、全ての人の権利が保障される社会を築かなければならない。では企業は。「ビジネスと人権」、何から始めればよいのか。

国連開発計画(UNDP)ビジネスと人権リエゾンオフィサー  
ことのは総合弁護士事務所 弁護士

佐藤 暁子 さん

### 選択肢を増やす

—— ビジネスと人権というと、原材料の調達先で児童労働が行われていないか、劣悪な労働環境ではないかといった問題ばかりが企業の間では注目されがちです。国境を越えるようなことまでとても考えられない、手が回らないといった声をよく聞きます。

一方、人手不足が深刻化する中、人材を採用したり、長く働いてもらうためには従業員を大切にしなければならないとの意識が広がっていると感じています。

サプライチェーン全体の中には社内の従業員も含まれています。「ビジネスと人権」に取り組むときに、従業員を大切にすることが出発点になるのではないのでしょうか。「DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)」「働き方改革」「ワーク&ライフバランス」の目的は、どれも多様な人たちが働きやすく自己実現できる場を企業が提供すること。それはつまり、企業が人権を尊重する責任を果たすための様々なアプローチと言えます。

—— 日本には約 200 万人もの外国人労働者がいます。外国人技能実習生の失踪などで、労働環境が問題になることがあります。

海外から日本へ来る人々を、売り上げや利益を上げるための単なる労働力と見ていないで

しょうか。目の前にいるのは、言語、文化、バックグラウンドが異なるという難しい環境下で暮らす人たちなのです。彼らの声を吸い上げる仕組みをつくるなど、コミュニケーションを良くする努力が求められます。

教育という成長の機会にアクセスできるようにすることも欠かせません。こうした企業としての施策が、最終的には個人の尊厳を重視することにつながります。

—— 外国人に限らず一人ひとりが、より自分らしく働ける環境づくりが大事ですね。

大切なことは、選択の機会が平等に与えられているかどうかです。例えばジェンダーギャップ。妊娠、出産、育児などで一時的に職場を離れなければならない時に、選択肢があることはとても重要です。

女性だけではなく。男性に対しても育休制度が浸透し始めています。ところが、休みを取りづらいつか、取ることによってキャリアギャップが生じるのではないかとといった不安は、男女を問わず深刻な問題です。結婚、出産、介護といったライフイベントがあっても、成長できる機会が提供されなければなりません。

一方で、誰かが休職することで別の人にしわ寄せが行き大きな負担を強いることがないよう、マネジメント側は責任をもって仕組みを整える必要があります。