企業(職場)と人権

近年,「企業の社会的責任」(Corporate Social Responsibility=CSR)が世界的に当然視されるようになっています。

企業だけではなく,あらゆる組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000及びJIS Z26000では,社会的責任を果たすための七つの原則の中に「人権の尊重」が掲げられています。

企業などが人権を尊重することで,職場におけるセクハラ,パワハラの撲滅や,障害のある人への配慮など,誰もが働きやすい職場環境が整備されるほか,顧客,投資家,取引先などからの評価が高まり,地域の豊かな発展につながり,企業などの持続的な発展へとつながっていきます。

従業員一人ひとりが自ら気づき,理解し,考え,企業活動の中で実践する手助けとなるような人権啓発に取り組むことが求められています。

職場のセクシュアル・ハラスメントとは?

●職場において,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で解雇,降格,減給などの不利益を受けること。

●性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため,労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること。

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での優位性を背景に,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。

公正な採用選考

企業には,公平で公正な採用選考システムを確立し,企業に応募する人の就職の機会均等を保障することが求められています。

本籍・出生地,家庭の状況,生活環境といった応募者本人の責任によらないことや,思想・信条など本人の自由に任されることで採否を決定することは,公平で公正な採用選考とは言えません。

さらに,性別,年齢,国籍など本人の適性・能力以外のことを条件としてはいけません。

その他,障害の有無,アイヌの人々,HIV感染者・エイズ患者,刑を終えて出所した人,性同一性障害者等,それぞれの人権課題について,公正な採用選考の観点から十分に配慮することが求められています。