

香川県商工労働部労働政策課
啓発資料

公正採用選考と企業の責任

NPO法人 香川人権研究所
理事・事務局長 竹上 精一

The background is a light blue gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. In the center, there is a faint, light-colored circular graphic that resembles a stylized globe or a target. The text is prominently displayed in the center in a bold, red font with a white outline and a slight drop shadow.

第1部

なぜ公正採用選考なのか？

同対審答申(1965年)には、

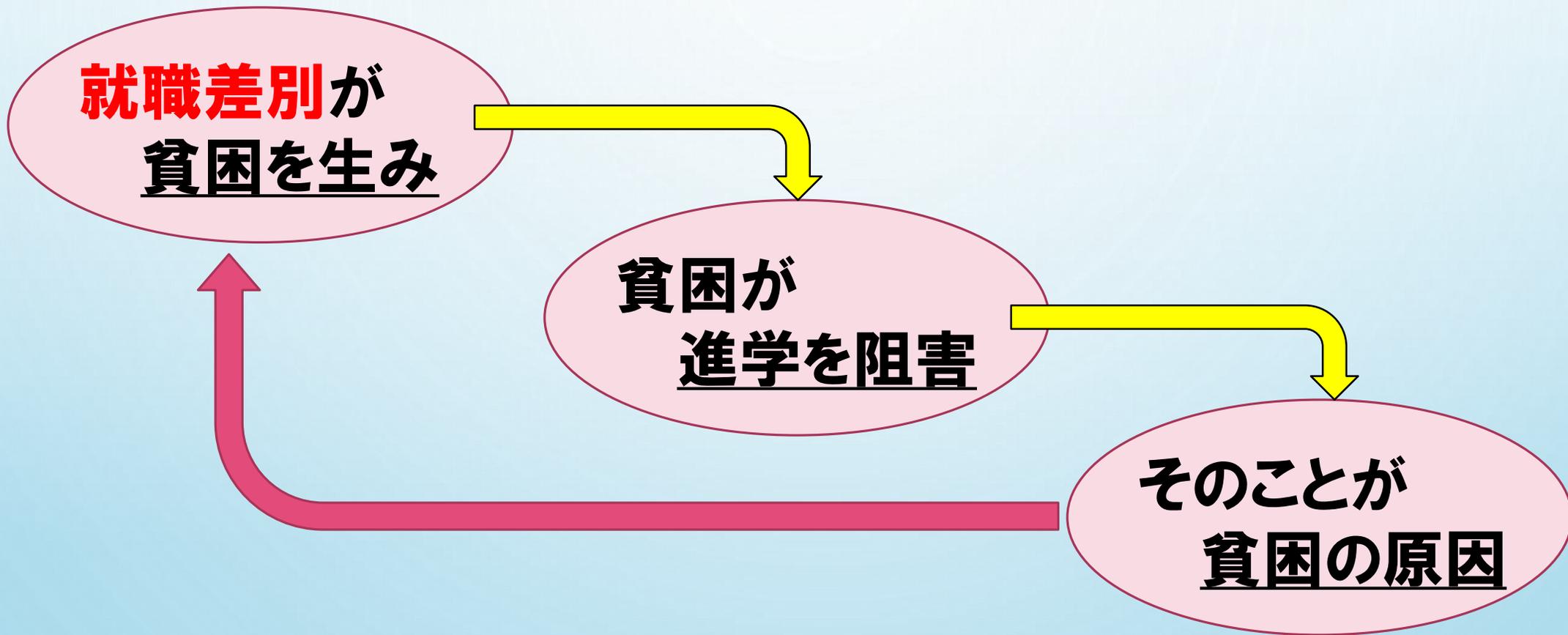
同和地区住民に**就職と教育の機会均等**を完全に保障し、**同和地区に滞留する停滞的過剰人口**を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより、**生活の安定と地位の向上**を図ることが、**同和問題解決の中心的課題**であると明確に示されている。

差別の結果としての「負の連鎖」

就職差別が
貧困を生み

貧困が
進学を阻害

そのことが
貧困の原因



就職差別の加害者は誰か？

「部落地名総鑑事件」(1975年) → **多くの企業が購入**

- ①反省 「部落関係者の排除を差別と認識していなかった」
- ②決意 「公正採用を企業の社会的責任として推進」
- ③実行 「企業内同和問題研修推進員」制度 (1977年)
- ④発展 「公正採用選考人権啓発推進員」制度 (1997年)
配置基準＝ 香川:50名以上の事業所

同対審答申(1965年)の主旨

- ① 同和問題は現代社会においてもなおいじめるしく基本的人権を侵害され…
- ② 同和問題の早急な解決こそ国の責務であり、**同時に国民的課題である。**
- ③ 部落差別を心理的差別と実態的差別に分類し、それらが相互に悪循環を繰り返していること。そして、その背景には日本の社会、経済、文化体制が存在している。
- ④ 就職と教育の機会均等を完全に保障し…、

「国民的課題」の意味

部落差別を心理的差別と実態的差別に分類し、それらが相互に悪循環を繰り返していること。

そして、**その背景には日本の社会、経済、文化体制が存在している。**

同対審答申(1965年)の主旨

- ① 同和問題は現代社会においてもなおいぢるしく基本的人権を侵害され…
- ② 同和問題の早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題である。
- ③ 部落差別を心理的差別と実態的差別に分類し、それらが相互に悪循環を繰り返していること。そして、その背景には日本の社会、経済、文化体制が存在している。
- ④ 就職と教育の機会均等を完全に保障し…、

部落差別を生み育てる土壌として…

社会意識

個人が成育してきた時代や社会の影響を受けながら形成されたものを「社会意識」と呼ぶ。

部落への差別意識が社会に存在し、偏見に満ちた噂やマイナスイメージがやりとりされている中で生きている私たちは、事実かどうかを確かめたわけではなく、気づけば部落に対する否定的な感情を持っている。

「社会意識」

個人意識

その人の性格
思考や行動
好き嫌い 等

その時代・地域・人によって
創られた価値観
無意識に入り込む

当たり前と考えてきた
(いる) 文化や慣習
— 社会通念 —

生活の中に反映している事例

▽「ご両家」という表現

77年前に廃止された民法(家制度)

→ 社会意識により存続 → 身元調査!?

→ 憲法24条(両性の合意のみによって成立!)

社会通念として認知されているので自覚することもなく、結果として脱却することができない。

部落差別は、今でもあるのか？

2019年実施、香川県政世論調査より

同和問題の現状認識…

- 「結婚での周囲の反対」 61.5%
- 「差別的な言動」 42.7%
- 「身元調査の実施」 35.0%

同和問題の解決に必要なことは何か…

- 「どのようにしてもなくならない」 20.7%
- 「そっとしておけば自然になくなる」 16.2%

社会意識が私たちの言動に作用している

- ①人権に関する正しい認識がない人は、「みんなしている」とか「わたしだけではない」と言い訳をしたり、他人事にしたりするから。
- ②周りの同意を求め「赤信号をみんなで渡ろう」とすることで自らの差別性を正当化しているから。
- ③人権問題は、自分の問題だと気付いている人が少なすぎるから。

まとめ

- 1 これまで他人事としてきた全ての人権課題を差別は誰の問題かという視点で考えたい。(法令からも)
- 2 言い換えると当事者を取り囲んでいる私たちが、課題解決に向き合えるのか否かが問われている。
- 3 自らの意識に潜む間違った社会意識や固定観念と折り合いをつけることを研修等に付加してほしい。

第2部

企業としてのCSR(社会的責任)

CSRとは…

Corporate Social Responsibility(企業の社会的責任)

従業員や消費者、投資者、環境などへの配慮から社会貢献までの幅広い内容に対して適切な意思決定を行う責任を指す。

CSRが広まった背景…

企業における食品の偽装表示などの発生が国内・国外問わず大きな問題となった。

また、取引先が、国内にとどまらず海外取引も当たり前という時代になってきたことも影響している。

さらに、企業の生産活動に伴う環境破壊に世界から厳しい目が向けられ、インターネットを通じて、個人やNGOが情報を共有できることからCSRは急速に重要視されるようになってきた。

CSRを人権の視点から見ると…

(1)企業と**人権**

(2)企業と**LGBTQ**

(3)企業と**同和問題**

(4)企業と**障がい者雇用**

(5)企業と**在日外国人**

(6)企業と**男女機会均等**

人権の視点から見たCSRとは？

どの視点も公正採用、就労支援、雇用促進につながるものであり経営理念に据えるべきと考える。

言い換えるなら「単に差別をしない」というスタイルではなく社会貢献、企業の責任、国内外からの社会的評価に寄与する建設的な視点と言える。

しかし、なぜCSRなのか？

- ① 自社の成長のために行うこの活動には、一定の責任が伴うことを多くの企業が理解してきたからである。
- ② 企業にとり顧客や取引先といったステークホルダーの信頼を得るためにCSRは必須だからである。
- ③ 各社の従業員も重要なステークホルダーである。

実施・推進する上でのデメリット

①コストの増加

長期的な目で見ると企業の利益に貢献するが、本業とはつながらない事業に対して投資することになるため、直接的かつ短期的には利益につながらない。

②人手不足

人手不足が社会問題となる中、CSRに取り組む人手はさらにいない。理解していてもCSRに取り組むことによって人員を割くことが現実的ではない。

企業としてのメリット

- ① 従業員が働きやすく能力を発揮しやすい。
- ② 顧客や取引先からの評価が高まる。
- ③ 社会的評価が高まり業績も上がる。

さらに、自分の仕事が社会貢献につながる自覚できればモチベーションが高まり生産性は上がる。

そのような従業員が多数在籍することで会社の正常化、明るい職場といったアピール要素ができ、結果として、求職者に好印象を与え、優秀な人材の採用につながっていく。

まとめ

CSRの取組みには、メリット・デメリット両面あるが、社会の動向としてCSRが企業を評価する要件になっていることを認識すべきである。

企業ができる範囲で、できることを模索し方向性を見出すことが肝要と考える。

その際の道標となるのが6つの視点である。