

企業の社会的責任：地域社会と人権の保障

花田昌宣
熊本学園大学社会福祉学部教授
九州地区部落解放史研究連絡協議会

はじめに

「企業の社会的責任」については、さまざまに論じられているが、ここでは人権保障に関して取り上げていきたい。

さしあたり、企業・事業者にとっての人権保障といういわゆる「同和問題」「部落差別解消への取り組み」が念頭に浮かぶであろうが、もう少し広く考えてみたい。

1 事業活動と人権の保障

1-1 地域住民の生活環境の保全や人権保障

企業が存立するのは、事業所が位置する地域社会の支えがあってこそであり、住民を大事にした事業運営が求められる。この後で検討するが、地域住民の生活環境を大切にする必要があろう。この「地域社会」は事業所が立地し、従業員（労働者）が働きまた居住するところであり、事業の種類によろとはいへ、顧客が暮らす場所であろう。

「生活環境を大事にする」ということの中に、大気、悪臭、騒音などに加えて、人権を保障するということが意識的に加えられないだろうか。

1-2 失敗としての公害、水俣病

生活環境保全の失敗例としては、かつての公害発生企業とその近隣住民の例があげられるであろう。「四日市ぜんそく」で知られる四日市公害では、近代的石油化学コンビナートの大工場群から排出される工場の煙が「健康」という基本的人権を侵害する公害であった。

水俣病もまた大規模公害であり、有機水銀を含んだ工場廃水は、海を汚染し、そこに棲む魚類を汚染し、その魚介類を摂取する漁民や近隣住民の健康を奪った。

この水俣病の発生が公式に確認されたのは 1956 年とされているが、原因企業のチッソは 1966 年まで問題の工程での製造を続け、汚染は 68 年に廃水が停止するまで続いていた。その結果、3000 人近くの水俣病（行政認定されチッソから補償を受けた患者数）を生み、7 万人近くの水俣病救済施策の対象者を生み出した。

この水俣病事件においてはチッソ会社の幹部（元社長、元工場長）は、業務上過失致死

傷罪で有罪判決を受けている。

ところで、労働経済学者の熊沢誠さんが1983年に出した本は、『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』（現代教養文庫に収められています）は、そのタイトルが示しているように工場内では労働者の権利・人権が保障されにくいことを描いている。

公害問題の研究・啓発に尽力していた東京大学の宇井純さんは、公害被害を生む会社は、従業員の中にも健康被害をもたらしているとし、工場の外での公害と工場内の労災はメダルの裏表であるといっている。その典型例は水俣病を引き起こしたチッソの工場であり、チッソの水俣工場内では、労災事故が頻発していた。（その記録は熊本学園大学水俣学研究センターに所蔵されている。）

1-3 企業の中での人権

人権的課題は、前に見たような労働環境が基本であるにしても、今日においては、部落差別をはじめとする様々な課題に取り組んで行くことが求められている。そのための課題を整理すると下記のようなようになろう。

- ・公正採用、人権に配慮した労働環境
- ・事業活動での人権尊重
- ・CSR（企業の社会的責任）としての人権という考え方と行動規範

2 企業を取り巻く人の人権 : 企業の利害関係者

上記で取り上げたのが企業の内部での人権保障であったが、企業の外というか、企業を取り巻く人々の人権を考えて見る。

2011年に、国連で、国際的枠組みの1つである「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されており、国家の義務と並んで「人権を尊重する企業の責任」は大切な柱に位置付けられている。

（法務省人権擁護局「今企業に求められるビジネスと人権」（2021年）

企業を取り巻く人々のうち、株主、顧客・取引先といった企業の利害関係者は、企業活動における人権保障に関与するとともに、人権保障を推進する立場にあると考えられる。

ついで、顧客や消費者に関していえば、企業は自らの顧客や消費者に対して責任を有している。たとえば、よく知られているケースとして、食品を例にとると、人権保障としての食の安全とそのトレーサビリティといったことが指摘できる。

地域社会

社会的な問題として知られたケースとしては、スポーツ用品メーカーナイキのサッカーボール製造の児童酷使があげられる。1996年、雑誌ライフが取り上げ、翌年にはテレビドキュメンタリーでも取り上げられたので国際的にも知られるようになったのだが、ナイキが生産を委託する開発途上国での下請工場における強制労働や児童労働が、暴露され、不買運動に発展した。

3 社会的企業をめざして

イギリスやフランス、イタリアなど欧州諸国ではソーシャルファームなど名称は様々だが、社会的目的を有する事業所の法制度化が進んでいる。

国ごとに制度や政策は異なるが、イタリアでは「社会的協同組合」という名称で1980年代から作られ、1991年に法制化されています。障害者など社会的困難を抱える人々を30%以上従業員にした生産協同組合が作られている。

フランスでは、2014年に社会的公共利益のための事業の法制化（社会連帯企業法）がなされている。アジアでは台湾で2006年、韓国では2007年に社会的起業育成法が定められた。韓国の場合は障害者などの社会的困難を抱えている人を一定割合（30%）以上雇用していることや収益の一定割合（利益の30%）を社会的目的に使うなどの条件に社会的企業として認証され、種々の優遇策を受けることができる。

日本においては、様々な雇用支援制度はあるものの、「社会的企業」は法制化されていないが、本年10月より「労働者協同組合法」が施行され、社会的企業の制度化への道が一步進んだ。

こうした事業形態が、従業員参画の協同的な働き方を可能にしているとはいえ、制度的にはそこに社会的困難を抱えた人々を組み込んで働くという制度になっているわけではない。このような事業形態が、人権保障や差別をなくして行くという方向を容易にすることは考えられるが、競争社会の中で人権的課題などを事業内外に保障して行くための条件整備がなお残されている。