

「企業と人権」 (総論)

近畿大学人権問題研究所特任主任教授
北口 末広

－ 目 次 －

1. リーダー層に求められる人権・情報・時代認識
2. ビジネスと人権に関する指導原則の徹底を
3. 経営層・リーダー層として理解しておくべき人権DDの視点
4. 「部落地名総鑑」事件50年と今日の部落差別
5. ビジネスと人権の視点でフジテレビの不祥事を考える

近畿大学人権問題研究所で特任主任教授をしております、北口末広です。

本日は、企業と人権（総論）ということで、企業に関わる人権とビジネスについて、お話をしたいと考えております。今、皆さん方の画面に画面共有をしているレジメを入れておりますので、それを見ながら私のお話を聞いていただきたいと思います。

1. リーダー層に求められる人権・情報・時代認識

まず、「1. リーダー層に求められる人権・情報・時代認識」ということで、私は大企業から中小零細企業など全ての企業にとって、人権の認識、あるいは情報に対する認識、時代に対する認識というのが、極めて重要だというふうに考えております。大手企業のトップセミナーに多く呼ばれてお話をしますけれども、この3点は常に申し上げていることであります。

(1) 人権面の責任を認識しつつ人権上のチャンスを掴み取る企業に

そこで、「(1) 人権面の責任を認識しつつ、人権上のチャンスを掴み取る企業に」ということを常に申し上げております。少し具体的な事例を踏まえながら、総論について述べていきたいと考えております。

現在、例えば「ビジネスと人権に関する指導原則」が、2011年に国際連合の人権理事会で、全会一

致で採択されました。それに基づいて、欧米を中心にそして日本でもビジネスと人権に関する取り組みが進んでいます。現在では、その人権面が最も重視されておりますが、今から35年ほど前、1990年前後です。この時、地球環境問題で最も重視されたのは、オゾン層を破壊している特定フロン（人工フロンガス）であります。そのフロンガスをいかに無くしていくか、あるいは製造をやめていくかということが最大の課題でありました。そのことによって、1990年前後にオゾン層保護条約、モントリオール議定書というのが採択されました。1990年から10年後、2000年にフロンを全廃するという条約ができました。

当時、特定フロンは日本の企業でも製造していましたが、最も大手の有名な会社はアメリカのデュポンという会社でした。このデュポンという会社に、ウーラードという会長、CEOがおられました。彼はオゾン層を破壊している特定フロンを最もたくさん作っている一つの企業だということで、かなり非難をされました。その時にウーラード会長は、ロンドンで講演をしました。その講演の冒頭に、(当時はまだ20世紀、1990年です) 21世紀が始まる頃に世界の主要な地位にある企業は、「環境面の責任を認識しつつ、環境上のチャンスを掴み取る企業だ」ということを冒頭に述べました。それが(1)の②になります。もう一度言います。「②環境面の責任を認識しつつ、環境上のチャンスを掴み取る企業に」というふうに述べたのです。その前に彼はこう言いました。「環境面の無責任さが環境上のクライシスを生む」と。私はその報道を後に新聞等で読みました。私はその時、環境面の責任を認識しつつ環境上のチャンスを掴み取る企業、この後半の「環境上のチャンスを掴み取る企業」ということがあまり印象に残っていませんでした。

当時、米デュポンは、ウーラード会長を先頭に環境面の責任を認識して、地球環境を守るために自ら製造している特定フロンの製造中止を公表しました。それからしばらくして、後半の「環境上のチャンスを掴み取る企業に」という意味が私にも理解できました。当時、特定フロンは、自動車クーラーの冷媒用に使われていたと言われていましたが、最も使われていたのは半導体、電子部品の洗浄のために使われていました。電子部品の製造はパソコン等の普及とともにどんどん伸びていきます。それは電子部品を洗浄するという作業が増えていくこととなります。要するに電子部品の洗浄が必要になるということです。しかし、一方で電子部品を洗浄するための特定フロンは国際条約によって減少していきました。そのような時代状況の中でウーラード会長は、しばらくしてから「我が社は特定フロンに代わる、つまり、オゾン層を破壊する特定フロンに代わるオゾン層を破壊しない代替フロンを開発しました」と発表したのです。その後、どういう現象が起こったのでしょうか。一方で半導体の洗浄は増えていく。もう一方で半導体を洗浄していくためのフロンは減っていく。その中で半導体を洗浄するためにオゾン層を破壊しない、フロンに代わるものを我が社は考えたということを確認に述べたわけです。そうすると当然、半導体を洗浄するための代替フロン、つまりフロンに代るオゾン層を破壊しない、フロンに代わるものがよく売れていきます。つまり、彼は環境上のチャンスを掴み取ったわけであります。日本の私のよく知っている企業は、半年くらい遅れました。この半年の遅れで、地球上の多くの企業のシェアを握ることができないという状況になりました。そういう意味でその②の下、「1990年代の地球環境問題を事例に考える」ということで、現在では地球環境を破壊する特定フロン、オゾン層を破壊する特定フロンは使われておりません。

その発想、もう一度言います。その環境のところを人権に置き換えて、「人権面の責任を認識しつつ、人権上のチャンスを掴み取る企業」になれるかどうかということが、極めて重要な課題になってきます。これからの企業には人権面のチャンスが出てくるということを理解しておいていただきたいと思います。同時に一方で、2011年、今から14年前に「ビジネスと人権に関する指導原則」というものが、国連人権理事会で全会一致で採択されました。これは条約ではありません。しかし、この「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に沿って、欧米では、特にヨーロッパでは国内法ができています。後ほど少し触れたいと思います。

(2) 1日あたりのメディア総接触時間—劇変する情報環境

次に(2)の情報認識についてです。「1日あたりのメディア総接触時間、激変する情報環境」と入れています。日本の国内ですが、それを見ていただきたいと思います。まず①、今から11年前になりますが、2014年は1日あたり385.6分でした。この時テレビが156.9分、1人あたりですよ。新聞が23.4分、携帯スマが74分となっています。その右の方を見てください。2024年には432.7分です。そして内容を見ていくとテレビは若干減って122.5分、新聞は9.2分、携帯スマホは161.7分ということで、11年前の携帯スマホの74.0分が、10年後の昨年には161.7と倍以上になっている状況です。この携帯スマホの飛躍的な伸びが今の情報環境を大きく変えているということを理解しておいていただきたいと思います。その下の★印、これらのデータは博報堂DYメディアパートナーズによるメディア定点調査2024の結果です。私も講義をするためにこの博報堂の調査をよく使います。

(3) 依存症を生むSNS

そして「(3) 依存症を生むSNS」ということで、「①SNSは、「いいね」や「コメント」閲覧数、シェア数で評価される」ということになっています。つまり、社会的承認欲求を通じて依存症になっていくということになります。特に利用者(子ども)は健全な選択を行える状況にはありません。人は社会的に承認されたい、認められたいということで、多くの「いいね」をもらった、あるいは多くの拡散が行われた、多くのコメントをもらったということでどんどんはまっていきます。同時にSNS情報リテラシーは極めて脆弱だというふうに思います。それで、誤情報、フェイク情報を拡散することで社会を混乱させ、さらに差別意識や偏見を助長し、人権侵害の拡大ということにつながっています。

(4) 人口変動と科学技術の進歩

(4)の情報環境も含めて、「人口変動と科学技術の進歩」ということが、時代を見るときに極めて重要であります。日本の人口変動はまさに少子高齢化、そして人口減少ということが今進んでいます。科学技術の進歩によってスマホが登場し、あるいは生成AI、Artificial intelligenceですね、人工知能が出てくる。これらによって社会は大きく変貌しています。その下の①を見てください。「人口変動と科学技術の進歩は、人権・環境・安全に多大な影響を与える」ということが明確になっています。

(5) 最重要課題は正確な情報把握と現実把握

次に「(5) 最重要課題は正確な情報把握と現実把握」であります。その①を見てください。フェイク情報を見抜く能力をというふうに入れています。フェイクを見抜けない人は非常に多いと思います。最重要課題は情報リテラシーです。情報を批判的に読み解くとともに、情報をうまく発信する能力のことを情報リテラシーと言います。その下「差別意識や偏見・予断と密接に結びつくフェイク情報を見抜く能力を」と入れています。皆さん考えてみてください。一度、自分の嫌いな人を思い浮かべてみてください。自分の嫌いな人の悪い情報、嫌いな人に対しては偏見もあります。その人の悪い情報が全く関係ない第三者から伝わってきたら皆さんはどう思いますか？おそらく、嫌いな人の悪い情報が入ってきたら、「やっぱりな」と思うでしょう。逆に嫌いな人についてこの人は良い人だという情報が第三者から入ってきたら、どう思いますか？「そんなことはないだろう」と思うでしょう。

同様に差別意識や偏見・予断と密接に結びつくフェイク情報は直ぐに信じてしまうのです。嫌いな人の悪い情報がフェイクであり、間違っていたとしても、「やっぱりな」と思って信じてしまうのです。偏見と密接に結びついているフェイク情報をそのまま信じてしまうことによってある人物をますます

す嫌いになったり、偏見がますます強化されたりするのです。逆に嫌いな人の良い情報が入ってきたら、「そんなことはないだろう」と思ってしまうのです。つまり、情報を客観的に冷静に受け止めることができなくということです。私自身は情報リテラシーも研究しています。専門は国際法、国際人権法ですが、そういう情報が入ってくる時に自分の感情が動いたと認識した場合、嫌いな人の悪い情報が入ってきて、「やっぱりな」と思った時、自分の感情が動いていると思った時には、二次チェックをかけるようにしています。もう一度、その情報が事実か嘘か、あるいはフェイクかファクトか、ということをしちんと見極めるようにしています。そうでないと、間違った情報に踊らされます。「②ネット情報に踊らされていないか」ということを、自分できちんと精査しています。

(6) 木は光を浴びて育つというが、人は〇〇を浴びて育つ

(6)を見て下さい。「木は光を浴びて育つというが、人は〇〇を浴びて育つ」というふうに言われます。ここに何が入っているかという「言葉」です。木は光を浴びて育つというが、人は言葉を浴びて育つ。どんな言葉かけをするかということが極めて重要であります。私も大学の教員をやっています。教員をやっていて、私の一言によって、大学生がやる気を削がれたり、俄然とやる気が出てきたりすることがあります。言葉というのは極めて重要であります。経営者にとってもそうです。

「①アンコンシャス・バイアス、無意識の偏見」です。アンコンシャス(無意識)ですね。私たちはほとんどの人が無意識の偏見を持っています。その無意識の偏見に基づいて情報を吸収しているということも理解しておいてほしい。なおかつ、無意識の偏見に基づいて情報発信をしています。そのことによって相手を傷つける。「②マイクロアグレッションの重要な問題点」、マイクロ、小さいということです。アグレッション、攻撃的という意味です。自身も気づかないうちにアンコンシャス・バイアスによって、マイクロアグレッション(小さな攻撃)を行っていることが重要な問題点です。同時に「③心の栄養は〇によって与えられて、〇によって奪われる」。「心の栄養は人によって与えられて、人によって奪われる」ということを忘れてはならないということです。

(7) 聞く姿勢が持つ力は侮れない

次に「(7) 聞く姿勢が持つ力は侮れない」ということで、「①聞けなければ問題点にも気づけず人から信頼もされない」ということです。「②聞くことは相手を認めること」です。そして、「③信頼関係が築ければ、意見の交換や率直な交流が実現できる」ということです。聞くというのは極めて重要なことです。聞き上手の人、傾聴法が上手な人に、パワハラに加害者というのは極めて少ないです。そのことを理解してください。

(8) 権力の源泉の移行

「(8) 権力の源泉の移行」ということで、今から50年前、半世紀くらい前です。アルビン・トフラーという未来学者がいました。彼は権力の源泉として暴力、政治学的に言うと軍事覇権です。そして財力、経済覇権です。そして知力(情報力)、技術覇権です。現在は、その知力の究極ともいえる生成AIの最先端を、どこの国が握るかということによって、大きく影響が出てきます。今や戦争でも生成AIが極めて重要になっています。ドローンという攻撃手法があります。ドローンにどれだけの優れたAIを積んでいるかによって、ドローンの活用の仕方は変わります。まさに、知力が極めて重要になっているということを理解しておいていただきたいと思います。

2. ビジネスと人権に関する指導原則の徹底を

(1) 「ビジネスと人権に関する指導原則」の徹底は国際スタンダードです。

2ページ目に「2. ビジネスと人権に関する指導原則の徹底を」ということを入れています。「ビジネスと人権に関する指導原則」の徹底は国際スタンダード、国際基準です。まさに、「①人権面の無責任さが、人権上のクライシスを生む」ということです。そしてその下、「あらゆる面で重大な損害（クライシス）を被る」こととなります。

後ほど時間があればふれますが、昨年（2024年）末からフジテレビの不祥事、中居正広さんに関する不祥事が週刊誌に載って大きな問題になりました。そういうことが実際に起こって数百億円の損害を被る、多くの企業がフジテレビからコマーシャルを引くということがありました。そういう意味で、「②人権面の責任を認識しつつ人権上のチャンスを掴み取る企業に」なれるかどうかがこのからの重要な課題であります。「③世間体を繕うだけでは、指導原則の実践はできない」ということです。まさに次の（2）健康診断をするように人権DD（デュー・ディリジェンス）の実践が求められています。日本語的に言うと人権監査ということです。

(2) 健康診断をするように人権DDの実践を

今、企業では当然、健康診断をすることが義務づけられています。いずれ日本の企業においても健康診断と同じように、人権診断がまさに義務づけられる時代は間違いなくやってきます。例えば、健康診断の場合は身体を予防し、そして病気を発見する。発見されたらそれを支援（指導）して、救済（治療）していく。そして、解決（再発防止）のために取り組んでいくということを私たちはやっています。その下を見てください。早期発見・早期治療が身体的にも経済的にも最適だということは、皆さんご存知だと思います。ガンの発見でも、ステージ1で発見されるかステージ4で発見されるかによって、全く治療が違います。早期発見・早期治療が、身体的にも経済的にも最適だということです。そして、発見が遅れることによって治療できなくなることもあります。

不祥事が発生した時の最重要課題は、「初期対応」と「最優先課題」の認識です。私は常に3つのSということを申し上げています。初期対応の「S」、最優先課題の「S」、そして3つ目のSはSNSの「S」です。おそらくSNSでどれだけ不祥事が広まってしまうかということによって全く違います。先ほど申し上げたフジテレビでも同じです。初期対応、最優先課題、そしてSNS。かつての不祥事対応の重要な一つは、記者会見でした。今や記者会見を無事に終えても、SNSでどんなことを書かれているかということによって、全くその後の処理対応は異なります。フジテレビの場合、最初に社長や専務に入った時の初期対応が完全に間違っていました。そして最優先課題も間違っていました。最優先課題は中居さんとの関係を指摘され「性的な被害」を受けた女性の人権です。その彼女の人権をどう守るかというのが最優先課題であったわけですが、それが不十分だったということでもあります。そういう意味では人権DDが実践されていませんでした、人権監査は負担ではなく、企業不祥事防止の最適解です。つまり健康診断で、それぞれの身体の健康状況を調べると同時に、企業が人権面の問題を起こさないように人権DDをやって、予防のための取り組みをやっていくということが極めて重要だということを理解しておいてください。

もう一度、上の「①予防・発見・支援・・・解決（再発防止）」に戻ってください。まさに企業の人権不祥事を予防し、発見していく、病気を発見するのと同じです。そして発見したらそれに対して指導していく。また指導していくと同時に、そのことが起こらないように治療し、救済していく。そして企業として再発防止策を取ることが求められています。

その下②を見てください。健康診断も完璧ではないように、人権DDも完璧を求める必要はありません。完璧な人権DDというのはそもそも不可能です。「健康監査（診断）実施が日常の健康管理意識を高める」ということであります。また形式的な人権DDではなく、実質的な人権DDをというこ

とを常に私は申し上げています。そして企業は不祥事を起こしたことよりも、その不祥事にどう対処したかとともに、それらの不祥事を防止するために、どのように取り組んできたかによって評価されるということです。つまり不祥事を起こしたということよりも、不祥事を起こした後、どんなふうに取り組んだかによって、企業は非難もされれば評価もされるということです。

(3) 欧米では人権DD（デュー・ディリジェンス）が法定化

(3) を見てください、欧米では人権DDが法定化されています。

(4)、指導原則は国連人権理事会において、全回一致で採択されたもの

指導原則は、国際条約ではなく法的拘束力はありません。あえて国際条約にしなかったと思います。つまり条約にすると、条約に加盟した国しか法的義務は課せられません。課せられないということは、他の国にとっては「ビジネスと人権に関する指導原則」が、国際条約としては扱われないということになります。そこで国連の人権理事会において、全回一致で採択されたということになれば、国連に加盟している全ての国がそれを実行する必要があるということになってきます。そのためにも国際条約ではなく、国連人権理事会において全会一致で採択したと思います。国際条約でなくても今後の企業や国際社会に甚大な影響を与えます。欧米を中心に、人権DDを国内法制化しています。その意味では事実上、国際条約と同等の意味を持つとも言えます。

(5) 世界人権宣言

より具体的事例で申し上げると世界人権宣言も国際条約ではありません。国連が採択した文書で、条約ではないけれども、最も大きな影響力を有する国連文書であります。世界人権宣言ほど国々の憲法条文に取り入れられた宣言はないと思います。世界の国々の憲法条文に最も多く引用されている国連採択文書であります。

(6) 国連は「国際連合憲章」という条約で成立している組織

つまりUnited Nations Charterという条約、憲章という名の条約なのです。よく国際法違反とか、そういったことが言われますが、これは国際連合憲章という条約に違反している場合も、国際法に違反しているということでもあります。ある意味で、「憲章」という名の「条約」です。人権に関しても国際人権規約という条約があります。

3. 経営層・リーダー層として理解しておくべき人権DDの視点

次に「3. 経営層・リーダー層として理解しておくべき人権DDの視点」ということをレジюмеに入れてあります。人権DDのための具体的な視点ということで、事前と事後とシステムの視点をしっかりと押さえておいていただきたいと思います。

(1) 人権DDのための具体的視点

1番目に事前、2番目に事後、3つ目にシステムの視点をということです。事前というのは、人間の身体に例えて言うなら予防的視点です。病気はしていないが、健康診断は行います。予防的視点・健康診断的視点であります。健康診断は具体的な病気があるからということで受けるわけではありません。健康な人も健康診断を実施します。

次に2番目の事後です。事後というのは治療的視点です。病気が発見された、問題点が明らかになった、あるいは原因究明的な視点です。

そして3つ目のシステム、体質的な視点です。事前と事後とシステム、この3つの視点を常に持っていたきたい。それが健全な経営につながるということでもあります。

(2) サプライチェーンを含むバリューチェーンの視点

次が、「(2) サプライチェーンを含むバリューチェーンの視点」をとということです。サプライチェーンというのはある製品を作る、あるサービスを作る、そのための原料の輸入など製品・サービスを作っていくため完成させるための視点であります。バリューチェーンというのは作ったものを販売していく、作ったものを購入してもらって最後まで使い切る。バリューチェーンというのはサプライチェーンと販売した後のことも含めた視点です。そういうことを理解しておいていただきたいと思います。

一つ目に①具体的な人権視点ということで、6つの視点を入れています。「1. 各種差別問題の視点(差別行為・差別表現等)」です。差別をいかになくしていくかというのも重要な視点であります。先住民・女性・障がい者・人種差別問題等です。

次に「2. 各種ハラスメントの視点(セクハラ・パワハラ・カスハラ等)」です、それをいかになくしていくかという視点。

次に「3. 労働問題の視点」です。長時間労働・児童労働・労働安全衛生・強制労働・労働条件等。さらに外国人労働者・外国人技能実習生に対する労働面の問題であります。

そして「4. 情報問題の視点」です。個人情報保護・フェイク情報・サイバー攻撃等にいかに対応するかという視点。

さらに「5. 消費者の権利擁護等の視点」です。製品・サービス等の安全等の問題です。最後に「6. 政治的問題の視点及びその他の視点」ということで、それぞれの国の法令をいかに遵守していくかという問題が重要です。

二つ目に、②国際労働機関(ILO)の「人権と職場に関する指標」というのがあります。

そして、三つ目の③国連グローバル・コンパクトの「人権に関する原則」等をいかに遵守していくかということが求められていくということです。

4. 「部落地名総鑑」事件50年と今日の部落差別

日本における具体的な問題として、「部落地名総鑑」事件が発覚して今年で50年になります。東京都内で「部落地名総鑑」が回収されたのが1975年12月7日で、問題が発覚して今年の12月7日でちょうど50年、今日の部落差別と密接に関わっております。今日では一覧表という形式の「部落地名総鑑」が「全国部落調査」復刻版として、ネット上で公開されています。「部落地名総鑑」は第1から第10までの地名総鑑があります。それと同時に電子版地名総鑑もあります。

私自身は第8、第9、第10の地名総鑑を回収しました。そして、電子版地名総鑑を回収しました。その中で最も驚いたのは、第8の地名総鑑を回収した時であります。この地名総鑑には「被差別部落の調べ方」まで掲載されておりました。7つに整理して記述してありました。極めて差別的な内容です。だから一切公表しておりません。それからちょうど半世紀が経過して、今でもネット上で地名総鑑の内容が掲載されています。これらに対しては「全国部落調査」復刻版裁判を展開し、明確にそれは違法行為であるということが判示されました。また「差別されない権利」も認定されました。この判決内容に関しては、是非学んでいただきたいと思います。

(1) 同和対策審議会答申(1965年)と今日の部落差別

同和対策審議会答申(1965年)と今日の部落差別ということで、この同和答申から10年後に発覚したのが「部落地名総鑑」事件であります。

①部落差別の定義というのが「答申」に入っています。以下は同対審答申のそのままの文書です。まず、部落差別とは「市民的権利、自由の侵害にほかならない。市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就業の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である」と、答申では述べています。就職差別の問題についても明記されています。しかし、この答申が出されて10年後に就職差別をするための地名総鑑が発覚しました。そして、それも10種類が出ているということが明らかになりました。答申の考え方と全く逆であります。

(2) 日本国憲法と「同対審」答申

次に、「(2) 日本国憲法と『同対審』答申」と入れています。まず、①「同対審」答申・前文です。その中で「いうまでもなく同和問題は人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である。したがって、審議会はこれを未解決に放置することは断じて許されないことであり、そ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との認識に立って対策の探求に努力した」と指摘し、同和問題を「日本国憲法によって保障された」課題であると明記しています。これも極めて重要な内容です。こういう視点を今一度企業としても持っていただきたいと思えます。

そしてその下段に、②「第3部 同和対策の具体案」ということをそこに入れています。「現時点における同和対策は、日本国憲法に基づいて行われるものであって、より積極的な意義をもつものである。その点では同和行政は、基本的には国の責任において当然行うべき行政であって、過渡的な特殊行政でもなければ、行政外の行政でもない。部落差別が現存するかぎりこの行政は積極的に推進されなければならない」と明記されております。そういった答申が出てちょうど60年という月日が経ちました。

(3) 部落地名総鑑事件の概要

次に、(3) 部落地名総鑑事件の概要というのを入れています。まず、①最も悪質な第8の部落地名総鑑ということで、「本書をご利用くださる方に（序にかえて）」と掲載されておりました。その中には、先述したように「被差別部落の調べ方」というのが掲載されておりました。戸籍不正入手の方法を詳述しておりました。21世紀に入ってもなお、戸籍不正入手事件が発覚しておりますが、第8の地名総鑑にはこれらの入手の仕方が書かれていて、それを悪用したのが戸籍不正入手事件です。第7の部落地名総鑑を作成したH秘密探偵社の社長は、「地名総鑑を作ってどこが悪いのだ」、「どの法律に地名総鑑を作ってはいけないと書いてあるのか」と言って、東京法務局の人間がこのH秘密探偵社に入って指導しようとしたら、相手の社長からそういうことを言われたこともありました。逆に「いつまでも我が社にいるなら家屋不法侵入で訴えます」と言われて、東京法務局の人権擁護部の職員が帰ってきたということもありました。部落地名総鑑を規制する法律は今もありません。

(4) 大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例

「部落地名総鑑」事件が発覚して、その後、「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」ができました。この条例を作るときに私も深く関わりました。20代の後半でありましたが、この条例は1985年10月1日に施行されました。興信所や探偵社を対象に、部落差別の身元調査と「部落地名総鑑」を規制する条例です。この条例は日本の法制度の中で「部落差別」という言葉が入った最初の条例でもありました。この時、私自身も明確に覚えておりますが、部落差別という文言が入ったと法制度はなかったのです。大阪府とはかなり議論して、「部落差別」という言葉を入れることがで

きました。

(5) 1985年の戸籍不正入手事件—戸籍不正入手者の証言

1985年に発覚した戸籍不正入手事件の犯人から、私自身も事情聴取をしましたが、その時に、「戸籍を不正に入手するというのはほとんどの場合、部落差別の身元調査が関連している」ということを調査会社の犯人が明確に述べておりました。

(6) 日本アイビ・リック差別身元調査事件(1998年)と企業

1998年の日本アイビ・リック差別身元調査事件では、日本アイビ・リックという調査会社のクライアントが約1400社もありました。そのうちの約860社が、部落差別やその他の差別に関わる調査を依頼していたということが明らかになりました。そしてこの日本アイビ・リック差別身元調査事件によって、その翌年、1999年6月に改正職業安定法が成立し、同年12月1日に施行されました。この改正職業安定法第5条4とその指針が制定され、個人情報保護の視点で差別調査をすることが事実上規制されました。現在では5条の5号になっています。

この改正職安法は部落差別だけではありません。思想信条やその他の問題も含めて事前に求職者の個人情報を取ってはいけないということになりました。その後21世紀に入って、2005年と2006年に新たな部落地名総鑑である第9と第10を大阪府内の調査会社から私自身が回収しました。2006年には電子版の地名総鑑の回収も行いました。部落地名総鑑は現在もネット上に掲載されておりますが、それだけではありません。21世紀に入っても、実際の実物の地名総鑑が回収をされるということになりました。このような部落差別の現実があるということを理解しておいていただきたいと思います。

5、ビジネスと人権の視点でフジテレビの不祥事を考える

(1) 初期対応の「S」と最優先課題の「S」と「SNS」の「S」が重要

次に、「5. ビジネスと人権の視点でフジテレビの不祥事を考える」と入れています。(1) 初期対応の「S」と最優先課題の「S」と、SNSの「S」が重要だということで、まず①の「事実の性格な把握が出発点・特に責任者の明確化が重要」ということです。5W1Hというのは内容、関係、時間、場所、目的、対応、そして方法です。5W1Hのチェックリストで確実な推進をやっていくことが必要であったにもかかわらず、この時、フジテレビの初期対応は何もしなかった。何もしなかったことによって、大きな問題になったということを理解しておいていただきたいと思います。つまり、この「初期対応」が全くできていなかったわけです。そのことによって、それから約1年半後、2024年の年末に非常に大きな問題として週刊誌で書かれました。それから今年の前半、フジテレビ問題で多くの他のマスメディアが報道しました。

そして②を見てください、「社員女性からの訴えがあった後の対応の問題点」という、これが初期対応です。被害者を守るためにというのは真実かという、そうではないというのがその後の検証では明らかになりました。なぜ中居正広さんに新しい番組までやらせたか、問題があればその時点で降ろすということもできたと思います。そしてなぜ中居さんに事情聴取をしなかったのか。もし私が担当者かまたは社長であれば、中居さんに少なくとも丁寧に事情聴取をしたと思います。その時点で、実際にどういうことが女性との間で起こったのかということが、明確に分かったと思います。それが十分できていませんでした。その次、なぜコンプライアンス部門と連携しなかったのか。フジテレビにもコンプライアンス部局があります。その部局にも報告は行っていませんでした。そういう意味では、コンプライアンス部門との連携というのは、初期対応の最も重要な点であります。それができていなかった。なおかつ双方に、中居さんとアナウンサーのAさん、双方に守秘義務があるのに、なぜ文春

にリークされたのか。それは女性の側が全く納得していなかったからということが言えると思います。それがその後の展開に大きな影響を与えたといえます。

そして、その下③「事案の事実認定から課題をなぜ明確にしなかったのか」ということです。事情聴取をしていないわけですから事実認定はできません。私はあらゆる不祥事で厳正な事実認定が極めて重要だと考えております。事実認定をしてその中で、人権侵害性や違法性の整理する必要があります。犯罪事件でもそうであります。犯罪事件でも世間が悪いというふうに思っても、起訴する場合に違法性や犯罪構成要件等を整理する必要がありますが検察官にはあります。私も大学で法律学を教えている法律家ですが、それらのことを明確に整理することが求められているということです。その上で背景・原因の整理が必要です。つまりなぜこのような不祥事が起こったのかということです。そして背景・原因を克服するための課題の整理が必要だということです。私自身も多くの人権侵害事案、差別事案に取り組んできました。その時、背景・原因を克服するための課題の整理も行います。先ほど紹介した日本アイビ・リック事件という大量差別身元調査事件を紹介しました。その時、原稿用紙で言うと100枚ぐらい書きました、約4万字です。そのために課題を明確にし、それを克服するための具体的方針を立案しました。その上で実践ということになります。

次に、④「何のために誰のために。どういう目的のために分析するのか」ということです。ここで多角的で多様な視点で分析できているかということが問われます。この時に、利害が絡むと客観的分析はできません。例えば、フジテレビに近い弁護士であれば、客観的分析はできないと思います。それでは多角的で多様な視点で分析できないと思います。

そして⑤「大手法律事務所やコンサルに丸投げで良いか」ということです。第三者委員会の報告書が炎上の原因にならないために、報告書が厳正な背景分析と実践指針になっているかということです。そして、世間をとりあえず納得させるための報告書になっていないかということは、極めて重要だと思います。

企業は不祥事を起こしたことで批難されるよりも、その不祥事にどのように対処したかによって批難されるということを理解すべきです。とりあえず世間を納得させるためだけでは、ダメなのです。

そして⑥番目「大手企業もCMを止めるだけで十分だったか」ということです。私は大手企業もなぜこういう問題が起こったのかということをもフジテレビに厳正に説明を求めて、整理をした上で、正しく対応することがもとめられています。要するにこれらについてもっと突き詰めていく必要があったのではないかと。つまり、なぜこのような事態になったのかという背景分析を求めべきだと考えています。⑦「名ばかり『ビジネスと人権に関する指導原則』になっていないか」ということです。そして、⑧「自社の人権方針を、経営層や管理職層は理解しているか」ということです。

(2) 他の重大不祥事案件について考える

そして最後に、(2) 他の重大不祥事案件について考えるということで、(3) 不透明な妥協情報は事の解決ではなくトラブルの始まりになるということを理解すべきだと思います。①「SNSの時代・ウソはいずれバレます」。さらに「②証拠データを改ざんした事例」として大阪地検の事例があります。これは村木厚子さんという厚生労働省の官僚が事件を起こしたのではないかとということで、長く大阪地検に拘置されていました。結局、大阪地検の特捜部長と主任検事が証拠データを改ざんしていたことが明らかになり逮捕されました。こうしたことが実際に起こっています。

あるいは、大阪市教育委員会の傘下にあった大阪市立中学校の差別事件でも証拠資料が当該中学校の教頭によって改ざんされていました。これは私自身が調査をして明らかになりました。

これは大阪市内の小学校の校長先生が、PTAに対して「大人の頭はなぜ固い」というテーマで講演を行い、その講演の中に部落差別発言があったのです。その時は、私は部外者で全く知りませんでした。その発言、講演内容がPTA便りに載ったわけです。そのPTA便りも、当然、校長の講演

がベースですから、校長が差別発言をした、差別講演をしたということになりました。その時にPTA便りを読んだ人から私のところに訴えがありました。私は事実関係を整理しようと思って、大阪市の教育委員会に問題提起し、大阪市教委が調べてくれました。市教委はそれで私のところに、「〇〇小学校の校長先生は講演で差別発言はしていません」とはっきり言ってきました。「なぜそれがはっきり言えるのですかと聞いたら」、「実は講演の録音テープが残っていて、それをすべて聞いたら、PTA便りに書いてあったようなことは全く言っていません」という返事でした。

それで、私に訴えてきたPTAの人に、「校長先生は全く差別発言をしていないと言っています。あなたの聞き間違いじゃないのですか」と私が言ったら、「全く違います、校長先生は言いました、間違いなく言いました」と。私はその録音テープを教頭先生からいただきました。教頭先生からいただいてそれを視聴しても校長は差別発言をしていませんでした。それでもPTA講演に参加していた人は「間違いなく言いました」と何度も言うわけです。それで最終の会議が朝10時から始まる前日、もう一度聴こうと思って、1時間の講演を夜中寝ずに6回聞きました。6回聞いた中で、途中でこの部分はちょっとおかしいのではないかと思うところがありました。当日の朝10時からの差別事件の集約会議で、私はこう述べました。「録音テープをずっと聞かせていただきました。その中で、この部分、この部分には違和感があります」と言って、「編集はされてないですよ」と言ったら教頭先生の手がブルブルと震えてきたのです。教頭がその時、最後の会議で「私が改ざんしました」と認めたのです。教育委員会の教育長も驚いた様子でした。しかし嘘はいずれバレます。そういう意味で事実の正確な確認が重要なのです。正確な事実認定が最も重要だということは初期対応が重要だということと共通しています。

それらを踏まえた上で次を見てください。次に参考資料①ということで入れています。

参考資料①

これは「人権方針」、「ビジネスと人権に関するフジ・メディア・ホールディングスグループ人権方針」です。このグループ人権方針をフジは、もう数年前に発表しています。これは「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って作られたものであります。当然社長が承認しています。そこを見てください。「フジ・メディア・ホールディングス（以下、当社）グループは、放送の公共的使命と社会的責任を常に認識し、メディア・コンテンツ、および、都市開発・観光を中心とした幅広い事業活動を通じて、国民の皆様の豊かな生活に貢献することを経営の基本方針としております。この基本理念に基づき、人権が尊重される社会の実現に力を尽くしてまいります。本方針は、当社グループが人権を尊重しつつ事業活動に取り組むことを明確にするために定めるものです」と述べた上で、「本方針は、当社グループが人権を尊重しつつ事業活動に取り組むことを明確にするために定めるものです」ということを明記しています。

そして【適用範囲】ということで、「本方針は、当社グループの全ての役員と従業員に適用されます。またグループ企業のビジネスパートナーに対しても基本方針に沿った人権尊重を期待します」と。

そして【人権尊重に関連する規範や法令の遵守】ということで、「当社グループは、国際人権章典（世界人権宣言及び国際人権規約）や「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際規範を支持・尊重します。また事業活動を行う各国・地域において、その国の国内法、その他の規制を遵守します」。

さらに【人権尊重へのコミットメント】ということで、「当社グループは、「人」を基盤とする企業体であることを大事にし、人権を尊重します。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき人権尊の取りみを推進します。当社はこれまで、2018年4月に「国連グローバル・コンパクト」に署名し、人権・労働・環境・腐敗防止に関する普遍的な10原則を支持することを表明しています。また2022年5月には持続可能な社会の実現に向けた取り組みを、グループ全体で推進していく上での指

針となる「サステナビリティ宣言」を策定し、人権を尊重し、多様な価値を受け入れるインクルーシブな社会の実現等を宣言しました。今後も事業活動や社会貢献活動を通じて、公平で平和な自由社会を守り、社会に求められる責任を果たすとともに、ひとりひとりが生き生きと働く職場環境を実現するよう努めます」と、言った上で、

【人権デュー・ディリジェンス】ということで、「事業活動が与え得る人権への影響を防止、または軽減するため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築します。また役職員に対して、本方針の理解を深めるための適切な教育を行います」とこう言っているのですが、まず適切な教育は社長・専務の態度を見る限り、行われていなかったというふうに考えざるを得ません。

そして、【ステークホルダーとの対話】が入って、その次に【是正・救済】ということが入っています。「相談窓口を設けるなど、救済手続きを構築します」と。しかし、アナウンサーのAさんは救済手続きを行ったにも関わらず、「人権侵害の申立てがあった場合は、速やかに調査し、必要な対策を講じます」と書いていることが全くなされなかったのです。「また将来的な人権侵害のリスクを軽減するための予防措置の実施に努めます」と書いてあり、【情報開示】とあるにも関わらず、情報は開示されなかったのです。隠していたのです。そのことによって、結果週刊誌に暴露されるということになったわけです。

そういう点を私たちも厳正にふまえる必要があります。これは単にフジテレビだけの問題ではありません。多くの企業でそういうことが起こっています。また起こるかもしれないということを踏まえた上で取り組んでいただきたいということを皆さん方に最後に申し上げて、私からの「企業と人権（総論）」という講演にしたいと思います。

長時間、ご静聴ありがとうございました。