



## 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
  - ① 「人権面の無責任さが人権上のクライシスを生む」
    - ・あらゆる面で重大な損害（クライシス）を被る
  - 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
  - ③ 世間体を繕うだけでは指導原則の実践はできない
- (2) 健康診断をするように人権DDの実践を
  - ① 予防・発見・支援（指導）・救済（治療）・解決（再発防止）
    - ・早期発見・早期治療が身体的にも経済的にも最適
    - ・発見が遅れることによって治療できなくなる
    - ・不祥事発生時の最重要課題は「初期対応」と「最優先課題」の認識
    - ・人権DDは負担ではなく企業不祥事防止の最適解
  - ② 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ない
    - ・完璧は不可能
    - ・健康監査（診断）実施が日常の健康管理意識を高める
    - ・形式的人権DDではなく実質的人権DDを
    - ・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
- (3) 欧米では人権DD（デュー・ディリジェンス）が法定化
- (4) 指導原則は国連人権理事会において全会一致で採択されたもの
  - ① 但し国際条約ではなく法的拘束力はない
  - ② しかし今後の企業や国際社会に甚大な影響を与える
  - ③ 欧米を中心に人権デュー・ディリジェンスを国内法制化している
  - ④ その意味では事実上国際条約と同等の意味をもつともいえる
- (5) 世界人権宣言
  - ① 国連が採択した文書で条約ではない
  - ② しかし最も大きな影響力を有する国連文書
  - ③ 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
- (6) 国連は「国際連合憲章」という条約で成立している組織
  - ① 「憲章」という名の「条約」

## 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

- (1) 人権DDのための具体的視点
  - ① 事前・事後・システムの視点を
    - 1、事前—予防的視点・健康診断的視点
    - 2、事後—治療的視点・原因究明的視点
    - 3、システム—体質的視点
- (2) サプライチェーンを含むバリューチェーンの視点

- ①具体的な人権視点
  - 1、各種差別問題の視点（差別行為・差別表現等）
    - ・先住民・女性・障がい者・人種差別問題等
  - 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）
  - 3、労働問題の視点
    - ・長時間労働・児童労働・労働安全衛生・強制労働・労働条件等
    - ・外国人労働者・外国人技能実習生
  - 4、情報問題の視点
    - ・個人情報保護・フェイク情報・サイバー攻撃等
  - 5、消費者の権利擁護等の視点（製品・サービス等の安全等）
  - 6、政治的問題の視点及びその他の視点（法令遵守等）
- ②国際労働機関（ILO）の「人権と職場に関する指標」
- ③国連グローバル・コンパクトの「人権に関する原則」等

## 4、「部落地名総鑑」事件50年と今日の部落差別

### （1）同和对策審議会答申（1965年）と今日の部落差別

#### ①部落差別の定義

「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」

### （2）日本国憲法と「同対審」答申

#### ①「同対審」答申・前文

「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る。

#### ②「第3部 同和对策の具体案」

「現時点における同和对策は、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。

### （3）部落地名総鑑事件の概要

#### ①最も悪質な第8の部落地名総鑑

・「本書をご利用くださる方に（序にかえて）」の掲載

- ・「被差別部落の調べ方」を掲載
- ・戸籍不正入手の方法を詳述
- ②第7の部落地名総鑑を作成したH秘密探偵社
- ③「部落地名総鑑」を規制する法は今もない
- (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
  - ①1985年10月1日施行
  - ②規制条例の内容
- (5) 1985年の戸籍不正入手事件—戸籍不正入手者の証言
- (6) 日本アイビ・リック差別身元調査事件(1998年)と企業
  - ①1400社の顧客のうち860社が差別調査を依頼
  - ②改正職業安定法第5条の4と指針の制定(現在は第5条の5)
- (7) 2005年～2006年の新たな「部落地名総鑑」の発覚と回収
  - ①電子版「部落地名総鑑」(2006年9月)

## 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
  - ①事実の正確は把握が出发点・特に責任者の明確化が重要
    - ・5W1Hのチェックリストで確実な推進を
  - ②社員女性からの訴えがあった後の対応の問題点
    - ・被害者を守るためにというのは真実か
    - ・なぜ中居正広さんに新しい番組までやらせたか
    - ・なぜ中居さんに事情聴取をしなかったのか
    - ・なぜコンプライアンス部門と連携しなかったのか
    - ・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
  - 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
    - ・事実認定
    - ・人権侵害性や違法性の整理
    - ・背景・原因の整理
    - ・背景原因を克服するための課題の整理
    - ・課題の具体的方針化と実践
  - 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
    - ・多角的で多様な視点で分析できているか
    - ・利害が絡むと客観的分析はできない
  - ⑤大手法律事務所やコンサルに丸投げで良いか
    - ・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
    - ・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
    - ・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
  - ⑥大手企業もCMを止めるだけ十分だったか

- ・なぜこのような事態になったのかの背景分析を求めるべき
- 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
- ・名ばかり人権DDになっていないか
- 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
- (2) 他の重大不祥事案件について考える
- (3) 不透明な妥協譲歩は事の解決ではなくトラブルの始まりになる
- ①SNSの時代・ウソはいずれバレる
- ②証拠データを改ざんした事例（大阪地検・大阪市教委）

## 参考資料①

### 人権方針

フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針

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。

### 【適用範囲】

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本方針に沿った人権尊重を期待します。

### 【人権尊重に関連する規範や法令の遵守】

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。

### 【人権尊重へのコミットメント】

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」に基づき人権尊重の取り組みを推進します。

当社はこれまで、2018年4月に「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」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。

■ 差別・ハラスメントの禁止

多様性を尊重し、いかなる差別も行いません。また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等、あらゆる形態のハラスメント、いじめ、不当な扱いを認めません。

■ 適正な労働環境

強制労働、児童労働を認めません。また適正な労働時間、安全で健康的な職場の形成など、安心して働くことができる労働環境の整備に努めます。

■ メディアグループとしての人権尊重

メディアが与える社会的な影響力の大きさを認識し、提供するコンテンツやサービスを通じて、基本的人権の尊重につながるよう努めます。出演者や取材対象者の権利を尊重し、これを侵害しないよう最大限に努めます。

【人権デューディリジェンス】

事業活動が与え得る人権への負の影響を防止、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。

【ステークホルダーとの対話】

ステークホルダーとの対話を継続的に行い、外部の専門家にも相談しながら、人権尊重の取り組みを推進します。

【是正・救済】

相談窓口を設けるなど、救済手続きを構築します。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。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。

【情報開示】

当社グループにおける人権尊重の取組みについて、コーポレートサイトにおいて適宜情報を開示します。

## 北口末広 プロフィール

近畿大学人権問題研究所・特任主任教授

1956年大阪市生まれ

京都大学大学院修了（法学研究科修士課程）国際法専攻

現在、 三重県四日市市同和行政推進審議会委員

（学法）親和学園学事顧問

（一財）おおさか人材雇用開発人権センター副理事長

（一財）アジア・太平洋人権情報センター顧問

（一財）大阪教育文化振興財団理事

（一社）部落解放・人権研究所理事

（社福）リベルタ理事長

（特非）ニューメディア人権機構理事長

（特非）NPO多民族共生人権教育センター理事 他多数

編著書 「入門部落問題一問一答（1）」日本語版・英語版（単著）

「人権社会のシステムを」（人権ブックレット55）（単著）

「人権の時代をひらくー改革へのヒント」（単著）

「人権の時代をひらくー創造へのヒント」（単著）

「人権相談ハンドブックー暮らしに役立つQ&A」（共著）

「変革の時代ー人権システム創造のために」（単著）

「人権相談テキストブック」（共著）

「必携エセ同和行為にどう対応するか」（共著）

「格差拡大の時代ー部落差別をなくすために」（単著）

「ゆがむメディアー政治・人権報道を考える」（単著）

「21世紀と人権ー科学技術・メディア・格差社会について考える」（単著）

「ガイドブック部落差別解消推進法」（共著）

「ネット暴発する部落差別ー部落差別解消推進法の理念を具体化せよ」（単著）

「激変する社会と差別撤廃論ー部落解放運動の再構築のために」（単著）

「科学技術の進歩と人権ーIT革命・ゲノム革命・人口変動をふまえて」（単著）

「ゆがむメディアゆがむ社会ーポピュリズムの時代をふまえて」（単著）