

# 人権問題について

chuntarou29

人権問題への対応は、企業にとって「危機管理」の一つです。

---

今まで、企業の抱える人権問題は、いわゆる「エセ同和団体」の要求にどのように対応していくかが主流でした。しかし現在、エセ同和は警察の強力な取締りと、同和对策関連法の終了により、対応が不要になりつつあります。

しかしこのことは、対応すべき人権問題が無くなったわけではなく、同和問題に触発され、国民の人権意識が高まったことにより、企業にとって人権問題の発生は増加傾向にあります。

今まで何でもなかった問題が、ある日突然人権侵害と認識されるケースが増えてきました。問題認識の欠如は、アメリカの三菱自動車で発生したセクハラ訴訟における高額賠償金支払いの例など、企業に大きなダメージを与えます。

人権問題は企業にとって見過ごすことのできない、「危機管理」の一つです。

誰でも知っているはずの「人権」は、定義のしにくい、捕らえがたい概念です。そのため「人権」は何にとでも結びつくことのできる概念となります。ひとたびある問題が「人権問題である」と主張されると、そのことを否定することが非常に困難です。その結果、何か問題が発生した場合、それは人権問題だと「主張した者が勝つ」というのが現状です。

今、社会で問題となっている人権は、同和、女性、障害者、外国人、疾病者、高齢者、子供など多岐にわたっています。同和だけが人権問題だった時代は終わりました。

人権問題の指摘は外部からより、内部職員から提起されるケースが多くなっています。企業が様々な人権問題に正しく対応していくために、担当部署の方には人権に関する様々な知識と併せて、人権問題を処理するための訓練が不可欠です。

元横浜市同和对策室長として、様々な場面を経験してきた当研究所の代表は、豊富な経験を基に、企業として人権問題を起こさないために、日頃からどのようなことに注意したらよいかについてお話しします。

HHKN人権問題研究所

代表 田中宏明