

労働と人権

禿 あや美 埼玉大学経済学部准教授

労働の場における人権の確保は、近代以降、継続的な課題とされており、国際社会においても長年にわたり様々な取り組みがなされてきた。たとえば、女性差別撤廃条約(1979年、第34回国連総会で採択)を日本が批准したのは1985年であり、2025年には40周年の節目を迎える。「ビジネスと人権」という観点から見ると、「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年、国連人権理事会により採択)以降、ビジネスの現場における人権の確保は、より具体的かつ重要な課題として浮上してきた。日本政府も、「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」の策定や、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の公表など、一定の取り組みを進めてきた。しかしながら、それらに対する企業や社会の受け止め方、実際の取り組みは、依然として十分とは言い難い。

2024年には、国連人権理事会の「ビジネスと人権」作業部会が調査報告書を公表した。そこでは、政府から独立した国内人権機関の不在への懸念、賃金格差や管理職登用における男女間の不平等、長時間労働、外国人技能実習制度に関する問題、旧ジャニーズ事務所における人権侵害、さらには企業規模や地域によって異なる人権意識の格差など、広範な課題が指摘された。

また、同年には、女性差別撤廃委員会(CEDAW)による日本政府および関係機関との対話を含む審査が行われ、10月には第9回「総括所見」が発表された。本誌2025年4月発行の第339号の特集「女性差別

かむろ あやみ

2004年東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得満期退学(博士(経済学))。専門は社会政策、雇用関係論。主著に『雇用形態間格差の制度分析—ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』(2022年、ミネルヴァ書房)。

撤廃条約40周年」では、林陽子氏が「女性差別撤廃条約と日本―求められた人権政策の基盤の確立―」において、CEDAWによる所見と日本政府の回答等を分析し、日本の人権政策に内在する基本的な課題を考察している。CEDAWが日本に対して求めている「包括的反差別法」「国内人権機関」「個人通報制度」という三つの法制度は、いずれも現在の日本には整備されていない。また林氏は、「ILO条約の中で最も基本的な原則を定める111号条約（平等待遇条約）さえ批准できない日本政府が、人権デューデリジェンスなるものを民間企業に推奨するという、いささか不思議な現象がおこっている」と指摘する。このように、「ビジネスと人権」への理解や取り組みは、依然として脆弱な状況にあるといえる。

「ビジネスと人権」で論じられるテーマは極めて広範であり、なかでもディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現は不可欠な要素である。しかし、現代の日本においてもなお、過労死や精神疾患の発症を伴う過重労働、有無を言わせぬ転勤や配転命令、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントへの不十分な対応、さらには、女性や非正規労働者、外国人労働者に対する低賃金や過酷な労働条件など、深刻な問題が山積している。日本の労働現場における平等および公正の実現は、未だ道半ばであるといわざるをえない。

なぜ、雇用関係や自営業を含む商取引、労働契約等において、企業側に有利で、個別の労働者にとって不

利な取引や交渉が、社会において広く容認されているのだろうか。他方で、フジテレビにおける性加害問題などを契機として、ビジネスにおける人権侵害が重大なリスクとなりうるという認識が社会全体に浸透しつつあることも事実であり、こうした動きは、人権軽視の状況に一定の変化をもたらしている。

課題が山積するなかにあっても、より公正な社会の実現に向けた歩みは進みつつある。労働の場において、経営者や発注者と、雇用労働者や自営業者を含む多様な働き手が対等な立場で交渉し、契約を締結し、持続可能な雇用・商取引関係を構築するために、私たちの社会にはどのような視点が求められるのだろうか。また、近年の「ビジネスと人権」への関心の高まりは、長年その必要性が認識されながらも実現には至ってこなかった「ディーセント・ワークの実現」に、いかにして結びつけることができるのか。本特集では、この問いについて考察を深めていきたい。

以上のような問題意識のもと、本特集では5名の論者に、それぞれの視点から、働く場や労働における人権の確保および「ビジネスと人権」に関する議論を展開していただいた。

＊

はじめに、相澤美智子氏による論考「日本国憲法における『個人の尊重』の意義」では、「個人の尊重」と「人間の尊厳」が、一般のおよび法学的に同義とみなされがちであることに対して、それぞれ異なる文脈と内実を有する概念であると位置づけ、とりわけ日本に

おける労働の場で人権を確保するうえで、この区別が重要であることを示している。資本主義社会においては、労働者が十分な収入を得られず、貧困に陥る状況が構造的に生じやすい。そのため、戦後の国際社会においては「人間の尊厳」という規範が重視されるようになった。そして「個の尊重」は日本的な文脈において重要な意義を持つ。封建制の廃止と資本主義の修正（福祉国家主義の標榜）という現代的課題を克服する目的で、日本では戦後に憲法が制定されたものの、労働関係においては、現在もなお労働者が企業に従属し、組織の圧力のもとで不本意な自己決定を強いられる状況が続いている。労働関係を身分関係として捉える文化的背景を持つ日本では、個の確立や尊重が実現しにくいという特有の課題が存在し、それゆえに憲法第13条における「個人の尊重」の規定が置かれたのである。このように、「人間の尊厳」と「個人の尊重」の双方が疎かにされている／されやすい状況が、日本の労働者を「二重の困難」に陥らせていると論じられている。

続いて、高畑幸氏の論考「日本における外国人労働者をめぐる『ビジネスと人権』の現状と課題」では、近年注目が集まる外国人労働者および移住労働者をめぐる問題が論じられている。2020年に策定された「ビジネスと人権に関する行動計画」以降、外国人労働者の人権侵害への対応強化が求められるようになった。論考内では具体的な取り組み事例が紹介されており興味深いのが、中でも印象的なのは、外国人労働

者が「働きたい」と感じる企業において労働問題に直面した際、頼る手段として、「コミュニティ・ユニオン」を通じた団体交渉が挙げられている点である。「個人の尊重」を支える労働組合の活動を通じて「人間の尊厳」が確保されるという構図は、「取引なき取引」に陥っている日本の雇用関係（石田 2024）および、それを生み出す一因ともなっている日本の企業別組合の問題を浮き彫りにしている。企業別組合が「個人の尊重」を損なっている側面があるという相澤氏の指摘と照らし合わせれば、日本社会における労働組合の課題と、今後進むべき方向性が示唆されているといえる。

さらに、日本の労働運動におけるジェンダー平等の取り組みを考察するのが、後藤嘉代氏による「多様化する組合員と『人権』—ジェンダー平等の視点から」である。ここでは、労働組合における多様な構成員の現状と課題が、各種の調査やデータに基づいて提示されている。フルタイムで働く男性組合員の割合は6割にまで減少し、労組が多様な労働者を包摂するようになってきた一方で、組合員の勤務先は大企業（従業員1,000人以上）に集中する傾向が強まっていることも指摘されている。

このように、労働の場における人権の確保を担うはずの労働組合さえもが、大企業を中心とする構造の中にある現状において、日本社会全体が、重層的な企業間取引関係を通じて支配—従属関係を強化しているという構造的問題を指摘するのが、小松史朗氏による論考「現代日本における社会的階層格差の構造的

要因—共同体的紐帯の再評価に向けて—」である。小松氏は、多様なデータを用いて格差の構造的要因を明らかにしており、とりわけ興味深いのは、企業内では弱い立場に置かれる労働者が、消費者としては企業に対して尊大な態度をとるというパラドクスである。さらに、労働者が労働組合を通じた「告発・発言(voice)」の機能を活用して連帯するのではなく、より有利な条件を求めて「離脱・退出(exit)」することにより、自己の尊厳の保全を個別的に図ろうとする傾向についても指摘されている。企業の指揮命令体制の下で「個人の尊重」が損なわれている労働者が、本来その実現手段となりうる労働組合との交渉ではなく、組織から離脱することで「自己の尊厳」を追求しようとするものの、その選択が他者の尊厳の毀損へとつながってしまうというジレンマが浮き彫りになっている。ここでもやはり、「個人の尊重」と「人間の尊厳」とを混同することなく、それぞれの意味を日本社会における文脈で正確に捉えることの重要性が示されている。先の後藤氏の論考とあわせ、日本の労働組合がその本来の力を発揮できる組織となっていると言えるのが、改めて重要な論点となっていることがわかる。

最後に、松谷創一郎氏による論考「『軽いノリ』の背後にあった人権軽視—日本のエンタテインメント産業における法整備の課題」では、近年注目を集めている日本の芸能界における人権問題が取り上げられている。旧ジャニーズ事務所やフジテレビをめぐる一連の出来事は、深刻な性加害問題を契機としており、い

わゆる「加害者」が明確に存在している。しかし、これらの事件は個人の問題ではない。松谷氏の論考からは、「構造的な人権軽視」および、それを基盤としたビジネスの在り方そのものが問われていることがわかる。「人間の尊厳」が十分に尊重されず、「個人の尊重」を保障する制度が整備されていない芸能界の現状は、結果的にビジネスの「魅力」や「成長」すらも損なっているのである。

平等や公正さよりも経済成長や経済的合理性を優先する傾向にある日本社会が、結局のところ経済成長どころか社会の活力をも失ない、結果として「失われた30年」を経験し、それが現在も継続中であることを鑑みれば、芸能界において明らかとなった一連の問題は、日本社会そのものの縮図であるとも言えるだろう。

以上のように、本特集に収められた5つの論考は、「個人の尊重」と「人間の尊厳」という2つのキーワードを軸に、日本社会における労働と人権の課題を多角的に照射するものである。本特集が、労働の場における人権尊重と「ビジネスと人権」への理解を深める一助となれば幸いである。■

《参考文献》

石田光男（2023）『仕事と賃金のルール：「働き方改革」の社会的対話に向けて』法律文化社。

林陽子（2025）「女性差別撤廃条約と日本—求められた人権政策の基盤の確立—」『生活経済政策』339号、2025年4月、8-11頁。