

～企業(職場)と人権～

近年、「企業の社会的責任」(Corporate Social Responsibility=CSR)が世界的に当然視されるようになって  
います。企業だけではなく、あらゆる組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000及びJIS Z26000では、社会的責任を果たすための七つの原則の中に「人権の尊重」が掲げられています。

企業などが人権を尊重することで、職場におけるセクハラ、パワハラの撲滅や、障害のある人への配慮など、誰もが働きやすい職場環境が整備されるほか、顧客、投資家、取引先などからの評価が高まり、地域の豊かな発展につながり、企業などの持続的な発展へとつながっていきます。

従業員一人ひとりが自ら気づき、理解し、考え、企業活動の中で実践する手助けとなるような人権啓発に取り組むことが求められています。

職場のセクシュアル・ハラスメントとは？

- 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること。
- 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること。

職場のパワー・ハラスメントとは？

- 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

公正な採用選考

企業には、公平で公正な採用選考システムを確立し、企業に応募する人の就職の機会均等を保障することが求められています。本籍・出生地、家庭の状況、生活環境といった応募者本人の責任によらないことや、思想・信条など本人の自由に任されることで採否を決定することは、公平で公正な採用選考とは言えません。

さらに、性別、年齢、国籍など本人の適性・能力以外のことを条件としてはいけません。

その他、障害の有無、アイヌの人々、HIV感染者・エイズ患者、刑を終えて出所した人、性同一性障害者等、それぞれの人権課題について、公正な採用選考の観点から十分に配慮することが求められています。

～個人情報保護～

高度に情報通信技術が発展した現在の社会では、様々な分野で大量の個人情報が利用されています。適正に利用されれば、私たちの生活を便利にしてくれますが、一方で、不正に利用された場合、プライバシーの侵害などの問題が発生することもあります。

このため、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護するため、平成17(2005)年4月に「個人情報の保護に関する法律」が施行され、個人情報の取扱いについて事業者が守らなければならないルールが定められています。また、本県も「広島県個人情報保護条例」を施行し、個人情報保護の取組を推進しています。

事業者における個人情報の適正な取扱いには、大別して4つの原則があります。個人の権利や利益を侵害しないように、この原則に基づいて必要な保護措置を講じることが求められています。

個人情報とは

- 住所、氏名、電話番号、電子メールアドレスなど、個人に関する情報であって、特定の個人が識別できる(誰の情報かが分かる)情報をいいます。
- また、個人情報をデータベース化したり、検索可能な状態にしたものを「個人情報データベース等」といい、「個人情報データベース等」を構成する情報を「個人データ」といいます。
- さらに、「個人データ」のうち、事業者に修正、削除の権限があるものなどを「保有個人データ」といいます。

個人情報の適正な取扱い(4つの原則)

個人情報の取得・利用

- 利用目的を具体的に特定
- 利用目的はあらかじめ公表するか、取得時に本人へ通知

個人データの安全管理措置

- 基本方針や取扱いに係る規定を策定
- 各種措置により、盗難・不正アクセスなどによる漏えいを防止

個人データの第三者提供

- 原則として、あらかじめ本人の同意が必要
- 提供した場合・提供を受けた場合は、その相手方、日時、内容などを記録

保有個人データの開示

- 本人からの開示請求に対して、原則として開示
- 個人情報の取扱いに関する苦情などには、適切・迅速に対応

