ハラスメント対策を契機に「働きがいのある職場」をめざす

日本総合研究所　**黒田一賢**

第２回　ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点からみた企業を取り巻く環境変化

第１回では人事の実務家が知るべきパワハラ概論と題して、ハラスメントの１つであるパワハラを取り上げました。今回はハラスメントを含めたESG要因がなぜ注目されるようになったのか、その環境変化を解説します。

❶ ESGとハラスメント

近年、メディア等でも関心が高まっているのがESGです。ESGとは環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）の頭文字を取った語です。具体的にESG要因として扱われる項目を**図表１**にまとめています。端的に述べると、「社会」は企業を取り巻くさまざまなステークホルダー（利害関係者）、「環境」は社会の外側に所与で事業の前提となる自然環境、「ガバナンス」は環境・社会要因についての意思決定を行う仕組みについてをそれぞれ指します。本連載で取り上げるハラスメントは「社会（S）」要因の１つに数えられるのが一般的です。

ハラスメントは人権侵害の１分類と考えられます。一般に人権侵害についてはILO（国際労働機関、International Labour Organization）のコア領域が世界ではよく参照されます。ILOのコア領域とは「児童労働」「強制労働」「非差別」「結社の自由」「団体交渉」の５つです。

児童労働とは文字どおり子どもに労働を強制することで、通常違法とされるか、搾取的と考えられています。強制労働とは労働者を脅迫や罰則で縛り、本人の意に沿わない労働を強制することです。非差別とは異なる属性の労働者を公平に扱うことです。結社の自由とは労働組合など特定のグループへの加入、グループからの脱退を自由に行えることです。最後に団体交渉とは労働組合など特定のグループがその構成員の意向を踏まえて企業の経営陣と交渉することです。

ハラスメントはこのなかで非差別領域の違反と考えられます。もちろん前回取り上げたパワハラを含め差別の被害に遭われている方の心的被害は大きいです。しかし児童労働などその他の人権侵害に比べると、構造的でないケースも多く、企業が対処できる事が多くあります。児童労働の一例としてはウズベキスタンでの綿花栽培での児童労働があげられます。ウズベキスタンは世界でも有数の綿花の産地であり、生産量では世界６位、出荷量では世界３位を誇っています。人権NGOの一部はこの出荷を支えているのは綿花農家だけではなく、児童も含まれていると指摘しました。その申立てによるとウズベキスタン政府は各地方政府に対し出荷量の割当てを定め、地方政府はそれを満たすために教育機関を休校にして児童にも出荷を強制しているとのことです。この場合、児童労働は政府の命令で行われており、綿花農家やその出荷先である縫製工場が行動

図表１　ESG 要因の主な構成要素

要因	一般的な該当項目
環境（E）	気候変動、大気汚染、水質汚濁、廃棄物、水使用、生物多様性
社会（S）	顧客、地域社会、従業員、サプライヤー、下請、代理店
ガバナンス（G）	行動規範、取締役会、リスクマネジメント

資料出所：日本総合研究所作成

を改めるだけでは問題解決に程遠く、ハラスメントに比べるとより構造的であるといえます。

一方、強制労働に従事する者は現代奴隷と呼ばれ、構造的な問題として考えられており、実態の把握および解消に向けて規制を強化する国も増えてきています。奴隷と聞くと歴史上の事実と考える読者もいらっしゃるかもしれませんが、形態が多少変化しても地位の低い労働者が現代でも存在しており、NGO である Walk Free Foundation は Global Slavery Index を毎年更新し、とくに現代奴隷の多い国を指摘しています。それらの国は主にアジアに集中しています。

一例として2010年の台湾企業での集団自殺事件があります。同社はゲーム機器やタブレットなどの電化製品の製造を日本や米国の企業から請け負っていました。しかしこれらの機器の需要急増に伴い、製造ラインが逼迫した結果、月平均残業時間が120時間にも及んだと一部の欧米メディアが伝えました。明確な労働環境の改善がなされなかったことから、2010年の１年間で10人以上の自殺者を出す事態となりました。需要急増に対して製造業者が限られているという構造的な要因が事態悪化に拍車をかけた形となりました。

❷ ステークホルダーとの関係

以上で述べた児童労働や強制労働のような規模ではないとしても、ハラスメントは従業員やビジネスパートナーとの関係に悪影響があることは間違いありません。

従業員に対するセクハラは多くの日本企業で対策が取られたことから、以前に比べれば減っているようにみえます。しかし、依然として職場内で性的な話題を繰り返す、または宴席で女性社員に承諾なく触れるといった行為がメディアで取り上げられることがあります。

近年は働き方改革が進む一方で、これまでどおりの収益獲得を求められることから中間管理職がその部下に対してパワハラ行為に至るという事案が多くみられるようになりました。たとえば部下がこれまでどおり残業を行うものの、上司が労働時間を過少申告させ、残業を隠ぺいさせるという行為は業種を問わず指摘されています。とくにデスクワークの多い業種では職場での残業を認めず、自宅での持ち帰り残業が常態化しているという事案も報道されたことがあります。

またこのような事案は従業員に対してだけでなく、調達先や下請業者、代理店といったビジネスパートナーに対して行われることもあります。派遣社員が派遣先でのパワハラを人材紹介会社に相談しても是正が図られるどころか、雇止めになるケースがあります。人材の流動化や勤務形態の柔軟化が叫ばれる今日ですが、このような事例は時流に逆行するものです。

このほかにもコンビニと加盟店との関係も今年大きな話題となっています。加盟店が休業としたくてもコンビニの本部が営業継続を求め、加盟店契約解除を恐れ、加盟店が営業継続命令に従ってしまうというケースが報じられてきました。なかには災害時に50時間連続で営業を継続せざるを得なくなったものもあり、パワハラの一種であるといって差し支えないでしょう。

❸ ハラスメントにより企業が抱えるリスク

ハラスメントを放置した企業は大きく分けて３つのリスクを抱えることになります。

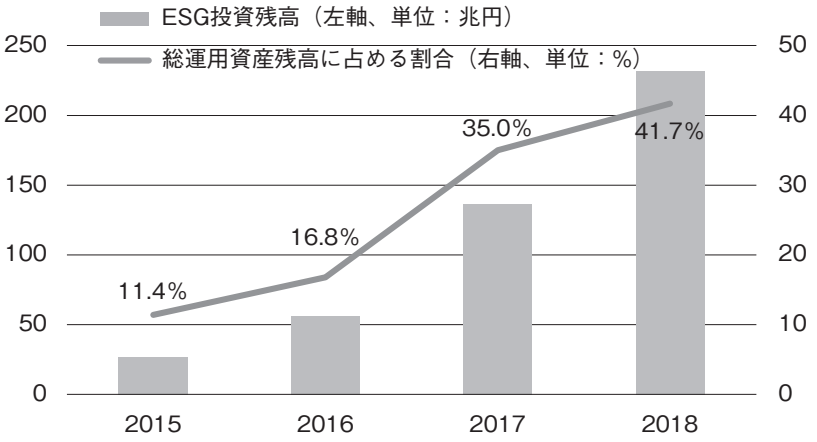
第１に投融資条件悪化のリスク

です。冒頭のESG要因を配慮した投資であるESG投資の拡大もその一因です（**図表２**）。日本でESG投資を推進するNPO法人、日本サステナブル投資フォーラムは運用会社など機関投資家へのアンケート調査を基に、日本のESG投資残高を毎年推計しています。過去４年のESG投資残高の推移をみてみると、2015年の27兆円から2016年の56兆円、2017年の137兆円、そして2018年の232兆円と短期間で急増しています。しかも日本の家計金融資産約1,800兆円と比べると、その12%程度にとどまっており、まだ伸び代があるといえます。

ESG投資のすべてでハラスメントが考慮されているとは限りませんが、従業員やビジネスパートナーはESG投資家が考慮すべきステークホルダーとして広く認識されています。

たとえば世界最大の公的年金であるGPIF（年金積立金運用管理独立行政法人）は2017年７月に３つのESG指数の選出とそれに即した投資によりESG投資を本格化させました。３指数のうち２指数はESG要因のすべてを考慮した総合型でしたが、残り１指数は日本企業の女性活躍の取組みが優れた企業でのみ構成されたものでした。セクハラといった職場の嫌がらせもさることながら、勤務年数などについても男女の格差が大きい企業は指数に入りにくい基準となっており、この指数の存在がハラスメント、とくにセクハラの抑止につながることが期待されます。また総合型２指数においても、社会要因として労働基準やサプライチェーンにおける労働管理が企業選定の基準に含まれており、ハラスメントを放置する企業に対しては厳しいものとなっていると考えられます。

図表２　日本のESG投資残高



資料出所：日本サステナブル投資フォーラムより日本総合研究所作成

世界最大の年金基金であるGPIFがこのようなESG指数を選出したことは他の機関投資家の投資方針にも大きな影響を与える可能性があります。

一方、融資でも女性活躍や働き方改革で先進的な取組みを推奨するような融資商品が出てきています。通常融資においては借り手である企業の財務体質や収益性が大きな判断項目となることが一般的ですが、それに加えて従業員への配慮の優位性を考慮するものがあります。このような融資商品設定の背景には女性活躍や働き方改革に先進的な企業は社会情勢の変化に対する適応力が高く、貸付先として安定的な関係を築ける可能性が高いとの考えがあるように推察できます。逆にハラスメントを放置する企業は次に示すように人材の流動性が増し、安定性が損なわれる可能性があると考えられます。

第２に優秀な人材の喪失リスクです。

筆者は青山学院大学の非常勤講師としてESG要因についての講義を担当しており、毎週大学生とコミュニケーションを取っています。彼らは安定成長する企業に関心が高い一方、いわゆる「ブラック企業」へ強い警戒感をもっています。就職と関連した企業に関する議論は授業時間内では収まらず、その後も相談に応じることが

よくあります。先述の投資家は不祥事を起こした企業から投資資金を引き揚げれば済むものの、採用希望者は就職により自身を企業に投資するという意識をもっているというのがその理由です。学生の姿勢が真剣なのもうなずけます。

彼らの「ブラック企業」の認識を聞いてみると、社会人の考えるブラック企業像よりも厳しいものを想定しているようです。残業時間についてだけでなく、仕事の内容、理想とする職場環境についても自分なりの考え方をもっています。自らのキャリア開発へのつながりがみえにくい業務を命じられた場合、それをパワハラと考える可能性があります。

また女子学生であれば、とくに結婚、出産、育児といったライフイベントに対する対応やセクハラに遭う可能性などにも関心が高く、企業からの開示情報が不十分だったり、悪い口コミをみつけたりすれば、その企業を避けることにつながってしまいます。またいわゆる新卒採用に限らず、中途採用であっても優秀な人材ほど、企業からの処遇に対して敏感で、よりよい職場環境があれば、転職する意欲をもっていることも忘れてはなりません。

最後に株主から批判されるリスクです。ハラスメントを放置する企業の第１のリスクとして、機関投資家が投資を引き揚げるリスクを取り上げました。仮に企業への投資を引き揚げない場合でもエンゲージメントとして事態の改善を求めてくる可能性があります。

エンゲージメントとは企業と投資家との対話のことですが、投資家が自らの懸念を基に企業に活動の改善を求めるのが通例です。もちろんエンゲージメントでの要求事項はあくまでも投資家からの希望であり、必ずしも従わなければならない要求ではありません。しかしいつまでも企業側が対応しなければ、投資を引き揚げる可能性があるだけでなく、株主総会などより公式の場でその懸念を表明される可能性が高まります。これまでハラスメントについて株主総会の場で取り上げられたことはあまりありませんでしたが、一部の企業では従業員配慮について株主提案の議案がすでに提出されています。ハラスメントがこれまでどおり取り上げられないと考えるのは早計といえそうです。

❹ まとめ

本稿ではハラスメントの人権問題のなかでの位置づけ、ステークホルダー別のハラスメントの実例、それに伴う企業のリスクについて取り上げてきました。

ハラスメントは現存の社員の問題であるとともに、その悪影響は将来入社予定の新卒や中途の人材、顧客、株主にもおよぶということを留意しておく必要があります。人権侵害のなかでは比較的構造的ではなく、企業内でも対処しやすいと受け取られることが多いことから、ハラスメントの放置に対して厳しい視線が向けられるのは想像に難くありません。また、会社が十分に対策を取っているという認識をもっている場合でも、被害者が不十分と考えればSNS等で暴露するケースがますます増えています。

現在では採用希望者はまず会社のウエブサイトだけでなくSNSやインターネット上の情報を確認します。また投資家も優秀な人材を維持できるかどうか、企業が公表する情報を中心に判断します。情報開示を美徳として積極的な姿勢が増えることが期待されます。

PROFILE

黒田 一賢（くろだ かずたか）
株式会社日本総合研究所　スペシャリスト
日本サステナブル投資フォーラム運営委員
青山学院大学非常勤講師
2003年、青山学院大学経済学部卒業後、岡三証券、EIRIS（英ESG調査機関）にて、それぞれ財務面、非財務面での企業調査に従事。2015年に株式会社日本総合研究所入社。創発戦略センターで、株式運用のための非財務面の企業評価業務などに従事。