

2019.08.01

ESG リスクトピックス <2019 年度第 4 号>

本誌では、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に関する国内・海外の最近の重要なトピックスをお届けするとともに、企業の抱える疑問などについて紹介・コメントいたします。

今月の主なトピックス

Environmental—環境—

■ サークュラーエコノミー ■

■ コカ・コーラおよびセブン&アイが世界初の完全循環型ペットボトルリサイクルを実現

日本コカ・コーラ株式会社および株式会社セブン&アイ・ホールディングスは、6月10日より、共同企画商品「一（はじめ）緑茶一日一本」をリニューアルし、セブン&アイグループの店頭で回収したペットボトルをリサイクルした完全循環型ペットボトル*をパッケージに使用することを発表した。全国のセブン&アイグループ約 21,400 店で順次販売する。

特定の流通グループの店頭で回収したペットボトルを 100%使用したりリサイクルペットボトルを原材料とし、再び同一の流通グループで商品として販売する取り組みは、世界で初めてとされる。

* ペットボトルの原材料として、セブン&アイグループの店頭で回収された使用済みペットボトルをリサイクルした PET 樹脂を 100%使用していることを指す。

(参考情報: 2019 年 6 月 5 日付 日本コカ・コーラ HP: <https://www.cocacola.co.jp/press-center/news-20190605-15>)

■ 気候変動 ■

■ 政府がパリ協定長期成長戦略を閣議決定

政府は 6 月 11 日、「パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略」を閣議決定した。同戦略は政府が掲げている「2050 年までに温室効果ガス 80%削減」というビジョンを達成するために必要な対策、施策、技術開発の方向性を示したものである。パリ協定では、全締約国が 2020 年までに長期低排出発展戦略を国連に提出することと定めており、政府は 6 月 26 日に同戦略を国連へ提出した。

(参考情報: 2019 年 6 月 11 日付 環境省 HP: <http://www.env.go.jp/press/106869.html>)

■ サステナビリティ ■

■ 欧州委員会 TEG が持続可能な経済活動のためのタクソノミーを発表

欧州委員会のサステナブルファイナンスに関する技術専門家グループ（TEG）は 6 月 18 日、環境面における持続可能な経済活動を定義した「タクソノミー」に関する報告書を発表した。タクソノミーは、運用機関や保険会社等の投資家がサステナビリティに貢献する活動に投資する際にどのような事業が該当するかを定義づけする実践的なガイダンスとなる。また同日、欧州委員会は企業の気候変動関連情報の開示に関するガイドライン*を発表している。欧州連合（EU）は気候変動や持続可能な開発目標（SDGs）の実現に貢献できる金融システムの実現を目指しており、これらはその実現に向けた施策の一環となるもの。

*ガイドラインは EU 非財務情報開示指令に基づき企業が開示すべき項目を列举し、TCFD（気候変動関連財務情報開示タスクフォース）の内容も反映されている。企業が自社の活動が環境に及ぼす影響と気候変動によって自社の事業が受ける影響について情報開示をするための実践的な指針となる。法的拘束力はないが、6,000 社に及ぶ企業、銀行、保険会社が対象となっている。

(参考情報: 2019 年 6 月 18 日付 EC HP: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-3034_en.htm)

■ 気候変動 ■

イギリス政府が2050年に温室効果ガス排出を実質ゼロにする法案を可決

イギリス政府は6月26日、2008年の気候変動法（Climate Change Act）を改正し、2050年までに同国の温室効果ガス排出を実質ゼロとする目標を法制化した。従来の同法では、2050年までに温室効果ガスを1990年比80%削減する目標が定められており、同国の独立諮問機関である気候変動委員会が、政府に対して目標引き上げを求める提言を5月に行っていた。温室効果ガス排出の実質ゼロを目指す目標の法制化は、G7諸国で初めてである。

（参考情報：2019年6月27日付 イギリス政府 HP ほか：

<https://www.gov.uk/government/news/uk-becomes-first-major-economy-to-pass-net-zero-emissions-law>)

Social—社会—

■ 人権 ■

BHRRCがマグロ缶詰製品のサプライチェーンにおける人権侵害に関する報告書を公表

ビジネスと人権リソースセンター*（BHRRC）は6月3日、太平洋のマグロ漁業及びサプライチェーンにおける人権侵害に対する企業の取組についての調査報告書を公表した。調査対象は大手缶詰ブランドを保有するメーカー・小売業35社。回答した企業すべてが現代奴隷制への対応を含めて人権尊重に対するコミットメントを行っている一方、多くの企業では、サプライチェーン全体に対する人権デューデリジェンスの未実施等、人権保護方針を実現するための具体的な取組が不十分であると指摘した。

* ロンドンに本部を置く国際人権NGO。180ヶ国以上8000社以上の企業に対して、NGO等からの人権問題に関する指摘とそれに対する当該企業の見解等を整理・集約し、インターネット等で提供している。

（参考情報：2019年6月3日付 BHRRC HP：

<https://www.business-humanrights.org/en/tuna-brands-are-failing-to-tackle-modern-slavery-in-their-pacific-supply-chains-putting-workers-in-danger>)

■ ハラスメント ■

国際労働機関（ILO）が職場での暴力やハラスメントを禁止する初の国際条約を採択

国際労働機関（ILO）は6月20日、職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する初の国際条約を採択した。あらゆる労働者の保護を目指し、研修中の従業員やインターン、退職者、ボランティア、求職者なども対象としている。発生場所も職場内に限らず、休憩・出張・研修や行事・社交活動のほか、メールやインターネットを介した嫌がらせなどにも適用される。雇用主には被害防止のため職場での適切な措置、政府には法律の施行や被害者の救済支援をそれぞれ求めている。2カ国以上が批准後、1年を経て発効する。批准国は条約に沿った国内法の整備などが必要となる。

（参考情報：2019年6月22日付 ILO HP：https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_711458/lang-ja/index.htm)

Governance—ガバナンス—

■ ガバナンス ■

スポーツ庁が中央競技団体のガバナンスコードを公表、理事の年齢制限など盛り込む

スポーツ庁は6月10日、中央競技団体を対象にした「スポーツ団体ガバナンスコード」を公表した。理事の「就任・再任時の年齢」や「再任回数」の制限や役職員・選手・指導者へのコンプライアンス教育の実施、危機・不祥事発生時の対応体制の強化などに関する原則を盛り込んだ。昨今スポーツ界で相次いだ不祥事を踏まえ、競技団体のガバナンス確保とコンプライアンス意識の徹底を目的としている。

(参考情報：2019年6月10日付 同庁 HP：http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/houdou/31/06/1417895.htm)

■ ガバナンス ■

経済産業省が「海外 M&A を経営に活用する 9 つの行動・別冊編」を公表

経済産業省は6月17日、日本企業の海外 M&A における課題や留意点、事例をまとめた「海外 M&A を経営に活用する 9 つの行動」(平成 29 年度)を基に、内容を具体化・明確化した「別冊編」を公表した。同冊子では特に CFO、法務担当役員、社外取締役に焦点を当て、海外 M&A において真のオーナーシップマインドを持つこと、企業価値向上に向けて経営全体を俯瞰した行動をとることに期待すると見及。具体的に期待される役割として、法務担当役員には「グローバル規模でのリスクマネジメント体制の整備」、社外取締役には「買収先のリスクマネジメントの実施」等、リスクの精査や対策検討を含む行動を例示した。加えて有識者、経験者からのヒアリングに基づく事例を掲載することで、各役職者が必要な取り組みを考え、実践する契機となることを目指している。

(参考情報：2019年6月17日付 経済産業省 HP：<https://www.meti.go.jp/press/2019/06/20190617006/20190617006.html>)

■ ガバナンス ■

経済産業省、子会社管理の実効性確保に向けた指針を公表

経済産業省は6月28日、上場企業に求められる実効的な子会社管理の実現などを目的とした「グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針」を公表した。グループガバナンスの考え方や課題、グループ本社の役割などを示すとともに、国内外の企業における好取組例を紹介している。国内上場企業の子会社による不祥事の多発等を受けて、グループ全体のガバナンス強化とリスクマネジメント体制構築の普及がねらい。同指針は、東京証券取引所が単体の企業経営を念頭に2015年6月に制定した「コーポレートガバナンス・コード」を補完する目的もある。

(参考情報：2019年6月28日付 経済産業省 HP：<https://www.meti.go.jp/press/2019/06/20190628003/20190628003.html>)

全般・その他

■ ESG 投資 ■

経済産業省が日本企業への ESG 投資呼び込み策を提言

経済産業省は6月28日、日本企業への ESG 投資をより多く呼び込むための方策をまとめた「SDGs 経営/ESG 投資研究会報告書」を公表した。「SDGs 経営の先進的取り組みの積極的な開示」や「ESG 投資を推進するための投資環境整備」など、政府や企業、各ステークホルダーが一体となって取り組むべき6項目の課題と解決策を盛り込んだ。

(参考情報：2019年6月28日付 経済産業省 HP：<https://www.meti.go.jp/press/2019/06/20190628007/20190628007.html>)

今月の『注目』トピックス

<人権>

○職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談が過去最多の8万2000件、16年連続の増加

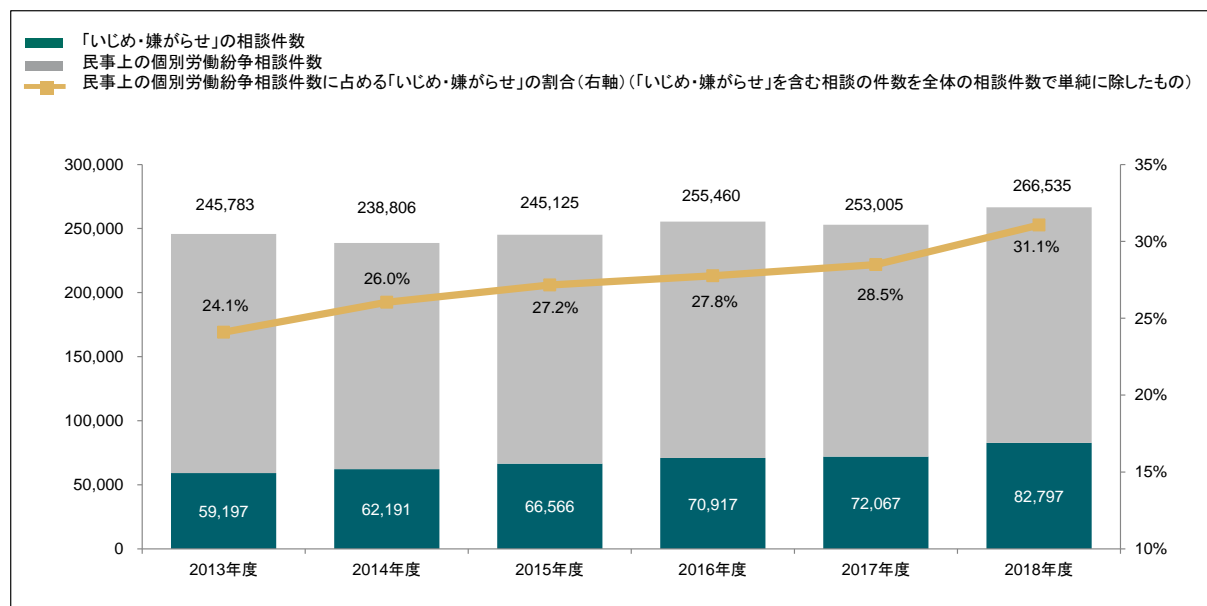
(参考情報：2019年6月26日付 厚生労働省 HP)

2018年度中に全国の労働局などに寄せられた職場でのハラスメント（「いじめ・嫌がらせ」）の相談が、過去最高の8万2797件（前年比14・9%増）だったことが、6月26日に厚生労働省が発表した「個別労働紛争解決制度の施行状況」で分かった。前年からの増加は16年連続。

それによると、内容別で「いじめ・嫌がらせ」は7年連続のトップ。

昨今のハラスメントへの社会的関心の一層の高まりなどが背景に考えられる。今年5月には職場のハラスメント対策強化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が成立した。

個別労働紛争解決制度は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止と早期解決が目的。「総合労働相談」「助言・指導」「あっせん」の3つがある。なお、「いじめ・嫌がらせ」は、上記総合労働相談件数のうち、「民事上の個別労働紛争の相談」に含まれる。



(出典：公開情報を基に MS&AD インターリスク総研作成)

Q&A

**Question**

2019年5月29日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が可決し、企業としてハラスメントの防止対策を強化する必要があると報道等で聞きました。そこで、法改正の内容を踏まえて、ハラスメント防止のための具体的な対応について教えてください。

Answer**1. 今回の法改正の概要**

今回、各種ハラスメントの防止を目的とした「相談体制の整備、相談した当該労働者等の不利益扱いの禁止、国、事業主及び労働者の責務等」を統一的に規定するため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法の一部が同時に改正されました。そのうち、労働施策総合推進法は、国内法で初めてパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）を法律上に規定しました。

事業主は、同法の施行（公布日=2019年6月5日=から1年以内）までに、ハラスメント防止に必要な体制を整備する必要があります。（中小企業*は、施行後2年間は努力義務）

2. ハラスメントの防止に関する具体的な対応**(1) 事業主として備えておくべきこと**

今回の改正で、事業主に義務化されるのは次の3点です。

- ①労働者**からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ②その他の雇用管理上必要な措置（具体的な内容は「指針」で整理）
- ③労働者に対する不利益取扱いの禁止

各項目について以下に取組みのポイントをご紹介します。

①労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主はハラスメントに関する相談窓口を整備する必要があります。相談者保護の観点から、相談窓口は内部通報制度と同程度の設計・運用が望ましいでしょう。同制度の窓口が整備済みであれば兼用できます

消費者庁の「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」を参考にすれば、相談窓口について次のような事項に留意し、適切な運用に努める必要があります。

- a. 経営幹部を責任者として受付から調査・是正措置及び再発防止までを適切に行う
- b. 相談窓口となる部署を設定する

※必要に応じて弁護士・専門機関等の社外窓口を整備

※自社従業員のセクハラ行為に関する相談が社外（顧客、取引先など）からあった場合も、対応への協力に努める必要がある

- c. 相談者が相談しやすい環境を用意する

- (a) 専用のメールや電話等の通信手段
- (b) 相談用の会議室（来訪が目立つ場合には社外会議室も検討）
- (c) 匿名で通報できる仕組みの検討

- ※運用状況を定期的に確認・評価し、実効性を高める活動を行う
- d.相談対象者の範囲や相談可能な内容を幅広く設定し、リスク情報の把握機会を拡充する
- e.相談担当者及び利用者への教育を行う
 - (a)機密保持に関する教育
 - (b)相談者から話を聴く心構えやスキルの教育
 - (c)相談後の対応に関する教育
 - (d)利用方法と相談者の保護に関する周知
- f.上記を明文化した社内規程の整備

以上について、セクハラ・マタハラ・育児介護休業等に関しては、体制整備がすでに法律で義務化されているため、それと同じスキームを使った運用も考えられます。

②その他の雇用管理上必要な措置

「雇用管理上必要な措置」の詳細は、2019年度内に厚生労働省労働政策審議会が策定する「指針」で、事業主が取り組むべき具体的事例が示される見込みです。「指針」の内容は裁判でのパワハラ判断などにも影響するため、企業は最も留意が必要です。

例えば、a.「パワハラの要件」における「職場」とはどこまでの範囲を示すか、b.「優越的な関係」とはどういう関係を指すのか等です。同省が過去に提示した「職場のパワーハラスメントの6つの行為類型***」等も「指針」に盛り込まれる予定です。

「指針」の公表前に先行して準備を進めたい企業は、同省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書 平成30年3月」の参照をお勧めします。同報告書の内容も「指針」に取り込まれる見込みです。

③労働者に対する不利益取扱いの禁止

上記①と関連し、企業は、従業員などがハラスメント被害について相談または相談への対応に協力して事実を述べた場合、それを理由にして、当該従業員などに不利益な取扱いをすることが禁止されます。そのため、相談者保護の社内規定を整備するとともに、相談に対応する担当者が秘密を漏らさないように厳格なルールを定める必要があります。

(2)事業主及び労働者の責務（努力義務）

法的義務以外にも、事業主及び労働者の努力義務が規定されています。

事業主は各ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ、育児介護休業に関するハラスメント等）に対して、次の事項の実施に努めなければなりません。

- ①ハラスメント問題に対する労働者の関心と理解を深め、必要な注意を払うような研修の実施
- ②国の講ずる処置に対する協力
- ③事業主（法人の場合はその役員自らも）がハラスメント問題に対する関心と理解を深め、必要な注意を払う

また、従業員なども事業主が講ずるハラスメント防止対策に協力し、ハラスメント問題に対する関心と理解を深めるとともに、必要な注意を払うことが求められます。

ハラスメントのない文化を作る上で役員・従業員の意識改革が極めて重要なため、企業はこれらを踏まえてハラスメント研修等の全社的な取り組みを進めることが必要です。

3. 改正法対応の期限

パワハラ防止措置への対応は法律の施行時期が期限ですが、2020年4月施行見通しとの一部報道もあることから、大企業は2019年度内に完了するのが理想です。

相談体制の整備、相談担当者への教育・訓練、役職員への周知・啓発などは一定時間を要するため、対応に未着手の企業は、できる限り早めに取り掛かることをお勧めします。

- * 中小企業の定義については中小企業庁 HP(<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>)を参照。
- ** 労働者派遣法の改正によって、各ハラスメント防止に関する「労働者」の中には「派遣労働者」が含まれる。
- *** 「職場のパワーハラスメントの6つの行為類型」とは、i)身体的な攻撃、ii)精神的な攻撃、iii)人間関係からの切り離し、iv)過大な要求、v)過小な要求、vi)個の侵害のこと。

リスクマネジメント第三部 危機管理・コンプライアンスグループ
マネジャー上席コンサルタント 梶浦 勉

以 上

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。本誌を編集している以下のグループでは、危機管理、サステナビリティ、ERM（全社的リスク管理）等に関するコンサルティング・セミナー等のサービスを提供しています。

弊社サービスに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記のお問い合わせ先、または、お近くの三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS & ADインターリスク総研(株) リスクマネジメント第三部
TEL.03-5296-8912 (危機管理・コンプライアンスグループ)
TEL.03-5296-8913 (サステナビリティグループ)
TEL.03-5296-8914 (統合リスクマネジメントグループ)
<https://www.irric.co.jp/>

主な担当領域は以下のとおりです。

<危機管理・コンプライアンスグループ>

- ◆ 危機管理・海外危機管理
- ◆ コンプライアンス（法令遵守）
- ◆ 役員賠償責任（D&O）
- ◆ CS・苦情対応

<サステナビリティグループ>

- ◆ 環境経営（環境リスク・ブランディング）
- ◆ 環境マネジメントシステム（ISO14001等）
- ◆ 生物多様性
- ◆ エネルギー（再エネ・省エネ）
- ◆ 社会リスク（環境デューデリジェンス・人権リスク等）

<統合リスクマネジメントグループ>

- ◆ ERM（全社的リスク管理）
 - ・リスクマネジメント体制構築
 - ・企業リスク分析・評価（リスクアセスメント）

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のリスクマネジメント活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製／Copyright MS & ADインターリスク総研 2019