

News 解説



パワハラ防止義務化に疑問視 法対応上回る独自策が必要に

職場のパワーハラスメント対策で、企業の防止措置が義務化される。今通常国会に労働施策総合推進法の改正案を提出し、早ければ2020年にも施行する。

これまでは、男女雇用機会均等法でセクシャルハラスメントについて企業に防止措置が義務化されていたものの、パワハラに関して法的根拠は無かった。今回の義務化は、認定の定義が曖昧になりがちなパワハラ根絶に向けて一歩前進したと言える。

しかし、金融労組からは「法的な罰則はなく、意味はあるのか」と、法定化の内容を疑問視する声もある。企業が取べき対応は、現行のセクハラ防止対策と同じ。就業規則などで社内方針を明確にし、周知・啓発。苦情などに対する相談窓口を整備する。「これだけで防止に効果が出るとは考えにくい」と言う。

防止には、性別や置かれた立場、環境を互いに理解し合う意識の醸成が重要。研修など社員教育の義務化や実態の把握、対策の効果検証など、法対応を上回る独自の取り組みが急がれる。

金融界も、不適切融資で揺れたスルガ銀行でパワハラが常態化していたことが公になるなど、各所でハラスメントは後を絶たない。いまやハラスメントは会社に不利益をもたらす企業リスク。発生させない組織風土づくりに終わりはない。 (秋)

オルタナティブ投資が拡大 銀行支援の助言サービスも

地域銀行はリーマン・ショック以降、有価証券の保有を増やし続け、その額は2015年3月末には約99.4兆円まで膨らんだ。しかし、マイナス金利導入後は減少に転じ、2018年3月末には85.6兆円へとピーク比で約14%減らした。国債などの金利低下による運用難がその主因と考えられる。

実際、国債・地方債・社債・株式の伝統的な有価証券の保有割合は合計で74.2%まで低下。代わりに存在感を増しているのが「その他の証券」で、全体の4分の1を占めるまでに拡大した。「その他の証券」の多くは、国内外のファンド・投資信託や外国証券が占める。地域銀行は少しでも運用益の拡大を図ろうとオルタナティブ(代替)投資を積極化している状況だ。

そうした銀行を支援するため、不動産鑑定中堅のJLL森井鑑定は「ファンド分析レポートサービス」を開始した。米国などのオルタナティブ商品のデューデリジェンスやモニタリングを行う。金融商品取引法上の特定投資家である金融機関を対象に、証券会社側のアナリスト分析とは異なり、投資家サイドに立って助言するのが特徴。

金融庁は地域銀の外債運用について、リスク管理や運用能力の不足を問題視しており、同サービスはオルタナティブ投資に取り組む銀行のニーズをつかみそう。 (〇)

本物か？ 地域銀行の「SDGs」 求められる“持続可能な”施策

地域銀行で国連が採択した「SDGs(持続可能な開発目標)」を経営に取り入れる動きが広がってきた。「マネーロンダリング対策とともに2019年の大きなテーマ」(地銀幹部)との声は共通認識になりつつある。ごく少数の地域銀だけが取り組んでいた1年前とは様変わりだ。

関心の高さを裏付けたのが、損害保険ジャパン日本興亜が1月末に開いた「SDGsセミナー」。経団連で旗振り役を担う同社の二宮雅也会長が講演するとあって、40行以上の東京事務所長らが出席した。同社は毎年この時期、テーマを変えて地域銀向けセミナーを開いているが、参加数は今回が最多だったという。

地域銀で目立つのは投融資商品の創設や取り組み状況の開示だ。2017年11月、地域金融機関でいち早く「SDGs宣言」した滋賀銀行は本業での推進に加え、地域への周知活動にも熱心だ。近江商人の“三方よし”を受け継ぐ経営理念と本質は同じと捉え、経営に落とし込んでいる。

ただ、一部には、既存商品の名称にSDGsを加えただけなど表面的な対応もみられる。SDGsが見据えるのは11年後の30年。流行に終わらせないためには、明確な方針や体制整備に基づく持続可能な取り組みが求められる。 (GG)