

企業名：株式会社明治

回答日：2023年11月7日

質問1 貴社は、HRDDの義務付けを行う法律等HRDDの実践を前進させる法律を日本政府が制定することが望ましいと考えますか。望ましいと考える場合、その理由もお聞かせ下さい。

自社のみならず、サプライヤーを含むビジネスパートナーの人権への取り組みを促進するにあたっては、一定レベルの法規制の存在は有効だと考えます。

質問2 貴社は、HRDDの義務付けを行う法律等HRDDの実践を前進させる法律が制定されることにより、企業間に「公正な競争条件」が生まれると考えますか。

法規制の内容にもよりますが、企業規模による対応力の差が生まれる可能性があるため、企業規模を考慮した法規制を検討する必要があると考えます。

質問3 貴社は、HRDDの義務付けを行う法律等HRDDの実践を前進させる法律が制定されることにより、企業の人権に対する取り組みにおける「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」等の政府のガイドラインや、そのほかの政府の政策や基準との整合性が高まるようになると考えますか。

整合性は高まると考えます。

質問4 貴社は、HRDDの義務付けを行う法律が等HRDDの実践を前進させる法律制定された場合、中小企業もその対象とすることで、中小企業にUNDPsを採用する動機を生むことにつながると考えますか。その場合、中小企業にも大企業と同様の義務を課すべきと思いますか。又は中小企業には努力義務とする等の義務の相違を設けるべきと思いますか。

中小企業は、大企業と比べて大きく経営環境が異なる場合があるため、大企業と同じ義務を課することが適さないこともあると考えます。取り組み義務を課す項目を限定するなど何らかの差異を設ける必要があると考えます。

質問5 貴社は、金融部門についても、HRDDの実践を前進させる法的基礎が必要であり、政府はその方向でも対策を取るべきと考えますか。例えば、法制化の際にはHRDDを行う対象として、投融資先を含めるべきと思いますか。

金融部門も対象に含めることで、より実効性の高いものになると考えます。

質問6 貴社において、HRDDの実践を前進させる法律を制定するにあたって、政府が留意すべき点（義務付けの内容・範囲、実効性確保の方法等）がありましたらご回答下さい。

- ・企業規模を考慮した規制のレベル設定を行うことが望ましいと考えます。
- ・ビジネスパートナーを含む他社の取り組み状況を容易に確認できるよう、一定のルールに即した情報開示が義務に含まれることが望ましいと考えます。