



## 人権DD（デュー・ディリジェンス）実施義務の法制化に関する アンケート調査結果報告書 —回答企業・団体のうち7割が法制化に賛成—

2023年12月19日  
国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ

東京を本拠とする国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ（以下、「HRN」という）は、ビジネスと人権リソースセンターと共に、2023年10月中旬より、各企業・団体に対して、人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の実施を義務付けする法律の制定に関するアンケート調査を実施した<sup>1</sup>。

### 1. 本アンケート調査の趣旨

本年7月24日から8月4日までの12日間にわたり、国連人権理事会のビジネスと人権の作業部会（Workign Group, WG。以下、「国連WG」という）が訪日調査を実施した。国連WGは、調査最終日に「ミッション終了ステートメント」（以下、「国連WGステートメント」という）を公表し<sup>23</sup>、その暫定的所見を明らかにした。その国連WGステートメントにおいて、以下の驚くべき報告がなされた。

「作業部会がお会いしたほとんどの企業の方々は、HRDDを義務づけることが望ましいことを示唆しました。これによって企業間に『公正な競争条件』が生まれ、政府の政策や基準との整合性も高まるからです。HRDD要件を厳格化しない限り、中小企業にUNGP<sup>s</sup>を採用する動機は生まれないというのが、ビジネス界の意見でした。また、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だという意見が聞かれました。」

そこでHRNは、国連WGステートメント内において国連WGがヒアリングを実施したと記載されている19企業・団体（以下、網掛け表示）に対して、各企業・団体における人権DDの法制化等に関する意見を求めることとした。

また、国連WGステートメントでは旧ジャニーズ事務所に所属するタレントに対する性的搾取と虐待の問題についても調査がなされていることを踏まえ、2023年秋時点で旧ジャニーズ事務所問題についての企業方針を示していた代表的な9団体<sup>4</sup>も

<sup>1</sup> 国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ「人権デュー・ディリジェンス（HRDD）の実践を前進させる法律の制定に関する各企業等へのアンケート調査実施に関するお知らせ」2023年10月25日、<https://hrn.or.jp/news/24569/>

<sup>2</sup> 日本語版：

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf>

<sup>3</sup> 英語版：

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-en.pdf>

<sup>4</sup> 日本経済新聞「ジャニーズ問題、取引企業の責任とは 専門家に聞く」2023年9月15日、<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC121XR0S3A910C2000000/> 参照例。



調査対象に加えた。以上のような方針の元、以下の合計28団体に対してアンケートを実施した。

The Consumer Goods Forum, Japan株式会社	日本マクドナルド株式会社
アサヒグループホールディングス株式会社	不二製油株式会社
キリンホールディングス株式会社	富士通株式会社
グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン	三菱商事株式会社
ソニー株式会社	楽天グループ株式会社
味の素株式会社	P&Gジャパン合同会社
一般社団法人 日本経済団体連合会	サントリーホールディングス株式会社
株式会社SMILE-UP. (旧ジャニーズ事務所)	花王株式会社
株式会社赤尾撚糸	株式会社明治
株式会社高瀬金型	株式会社モスフードサービス
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	第一三共ヘルスケア株式会社
株式会社ファーストリテイリング	東京海上ホールディングス株式会社
中小企業家同友会全国協議会	日産自動車株式会社
東京電力ホールディングス株式会社	日本航空株式会社

## 2. 本アンケート調査の背景

2011年の国連ビジネスと人権指導原則（以下、「国連指導原則」という）の導入以来、企業に対し人権を尊重する取り組みを求める声が国際的に高まっている。日本においても、2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画（2020－2025）」が策定され、2022年9月には「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」が策定された。もっとも、このガイドラインには法的拘束力がなく、人権侵害の予防および被害救済という観点から、その実効性について問題視されてきた。

世界を見渡すと欧米各国を中心に、人権DDの実施やその報告を義務付ける法律の制定や改訂、あるいは人権DDを間接的に促す通商規制等（輸出入規制や公共調達における人権考慮等）の導入が進められている。また、隣国である韓国においても2023年9月に人権DDを義務付ける法案が国会に提出された。

こうした中で実施されたのが先の国連WGによる訪日調査であった。国連WGは2023年7月24日から8月4日までの12日間にわたり訪日調査を実施した。東京・大阪・愛知・北海道・福島において、政府関係者、ビジネスセクター、市民社会、業界団体、労働組合、労働者、研究者、弁護士その他ステークホルダーからのヒアリ



ング・実地調査が行われた。国連WGは、調査最終日に国連WGステートメントを公表し<sup>56</sup>、その暫定的所見を明らかにした。国連WGステートメントにおいて、現状の日本におけるビジネスと人権に関する状況が、国際基準から乖離し、深刻な状況にあるということが包括的に明らかにされ、国連指導原則の観点から、取り組むべき重大な多数の人権課題の指摘があった。

本アンケートは、こうした現状等を踏まえ、各企業・団体における人権DDの法制化等に関する意見を広く伺い、社会に明らかにする目的で実施した。

### 3. 本アンケート調査の実施方法・回答概要

#### (1) 調査方法

調査方法としては、郵送及び問い合わせフォーム、メール、または電話を使用し、アンケートへの回答を依頼した。

結果として、回答率は約71%、上記28団体のうち、20団体から回答を得た。残りの8団体のうち、企業である、株式会社SMILE-UP、キリンホールディングス株式会社、日本マクドナルド株式会社、三菱商事株式会社、ソニー株式会社、株式会社高瀬金型、6団体からは回答がなかった。企業の加盟団体であるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、一般社団法人日本経済団体連合会の2団体からは、企業加盟団体であるため回答を控えるとの連絡があった。

#### (2) 回答概要：70%の企業・団体が法制化に賛成

回答を得た企業・団体のうち、70%（14団体）が法制化に対して望ましいと考えていることが分かり、国連WGステートメントの通り、対象となった企業・団体のうち多くが法制化に対して前向きであることが明らかになった。明確な回答がなかった6団体については、法制化に反対の意見はなかったが、明確に賛成を表明するものではなかった。すなわち、法制化に反対する企業・団体はなかった。

図1：回答結果

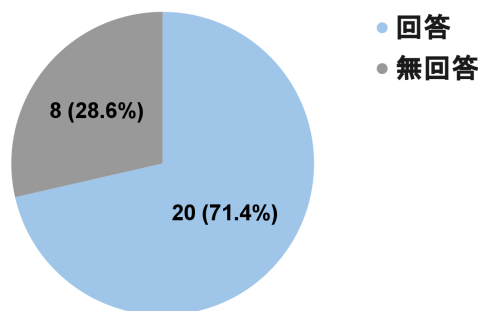
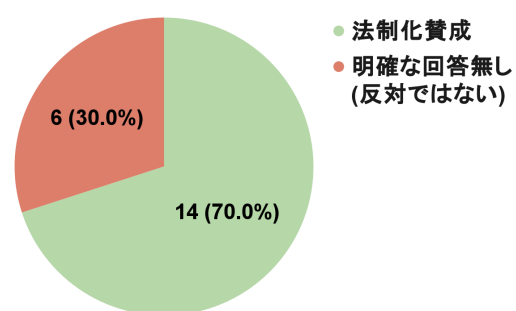


図2：法制化に対する見解



各社の回答の概要については、別紙「回答一覧」を参照されたい。

<sup>5</sup> 日本語版：

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-japanese.pdf>

<sup>6</sup> 英語版：

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-eom-japan-wg-development-en.pdf>



#### 4. 質問 1（法制化に対する見解）への回答

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。

回答企業・団体のうち70%（14団体）の企業・団体が一定の条件のもと人権DDの法的な義務付けを明確に賛成を表明しており、その理由として、人権尊重の取り組み促進、欧米の法制化の進展等をふまえた国際基準への適合による国際競争力の向上、企業活動の公平性・透明性の向上、サプライチェーンにおける協働の円滑化などが挙げられていた。また、自主努力だけでは不十分である等との懸念から、法的な義務付けが必要であるとする企業・団体が多かった。

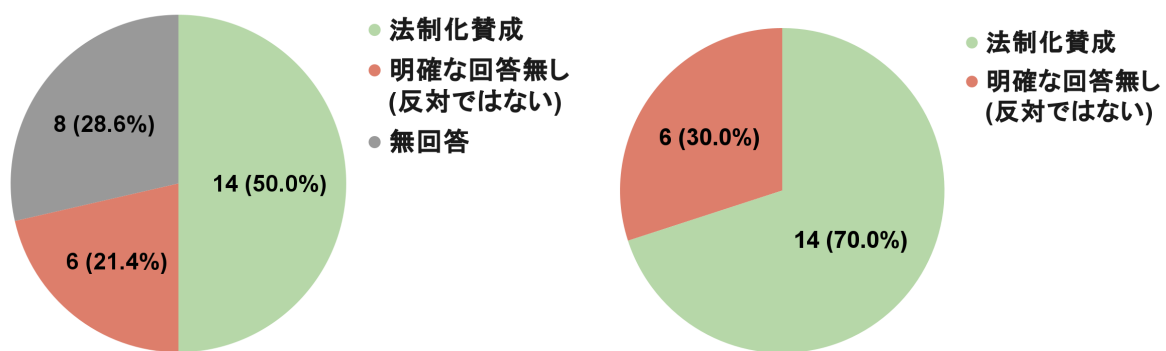
法制化の条件として、各企業・団体は、国際基準やガイドラインとの整合性を担保すること、形式的な人権DDの防止するために個々の企業のみでは解決できない課題に対する業界別の具体的な実践方法等に関するガイドを策定すること、企業規模やセクターへ配慮することなどを求めている。

その他、国際基準に則った人権DD法が企業の人権活動を促進し、持続可能なビジネス環境の確立に寄与するとの認識が広く見られることがわかった。

なお、明確な回答がなかった6団体については、法制化に反対の意見はなかったが、明確に賛成を表明するものではなかったため、「明確な回答無し」に分類している。

次項以降では、法制化の根拠と内容について後続の質問に対する回答を見ていく。

図 2 : 法制化に対する見解





## 5. 法律導入によるメリット

### 5-1. 公正な競争条件

---

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。

---

### 5-2. 政府のガイドラインや他の政策・基準との整合性の向上

---

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。

---

法制化においては人権侵害を防止することや被害者の救済が第一の目的であることは改めて言及するまでもないが、多くの企業・団体は、法制化により、「公正な競争条件」が生まれると考えていることが分かった。公正な競争条件が生まれる前提条件として、企業・団体からは、国際基準やガイドラインとの整合性が保たれていることや、具体的な内容や範囲、実施方法が適切であることが示された。

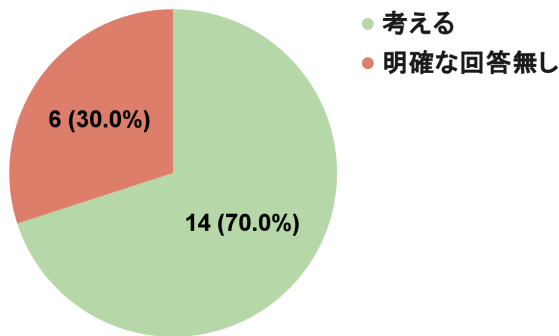
また、法制化により、政府の姿勢がより明確になる等の理由から、政府のガイドラインや他の政策・基準との整合性が高まると回答する団体が多かった。

さらに他の政策や基準との整合性向上の条件として、法律の内容について、「各国・各地域でのHRDDの義務化の流れもあり、多くの多国籍企業が既に対応を進めているところ、日本で制定される法律が国際規範を踏まえたものでないと、企業の既存の人権方針・ガイドライン、運用との差異が生じる可能性があり、その場合には企業にとって多大な負担になる可能性があります。そのため、日本における法制化にあたっては、国際規範と整合した内容を前提とすることが重要と考えます。」などとして、人権DDの実施義務の内容について、国連指導原則等の国際基準に則ったものとする必要があるという意見が多くみられた。

これらの回答は、多くの対象企業・団体が、法律の内容が国際基準に則ったなければ、法制化によるメリットが得られず、逆に企業活動を阻害してしまう恐れがあることを危惧していること示しており、国際基準に合致した適切な法律の制定が求められる。



図3：法律制定により「公正な競争条件」が生まれると考えるか



## 6. 対象企業と義務内容

### 6-1. 中小企業

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 UNGPs 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。

この質問に関しては、法律制定された場合、中小企業もその対象とすることで、中小企業に国連指導原則を採用する動機を生むことにつながると回答した企業・団体が多い一方で、明確な回答した企業・団体13団体全てが、企業規模や資源の差を考慮し、実施開始時期や義務内容に差を設けることや政府支援の必要性について言及した。このことから、企業・団体は中小企業に対する適切な配慮や支援が重要であるとの共通認識を有していると考えられる。

この点、中小企業家同友会全国協議会も、「法律の制定は中小企業のUNGPsに対する関心を高め、HRDDなどに取り組む動機を生むひとつの要因になると考えます。一方、多くの中小企業は経営資源に限りがあり、HRDDの実践が困難な企業も少なくないと思われます。法制化する場合、中小企業は努力義務とするなどの配慮が必要と考えます。」と回答している。

ドイツのサプライチェーン・デューデリジェンス法、フランスの注意義務法、EUで現在議論されているコーポレート・サステナビリティ・デューデリジェンス指令案においても、一定規模以下の企業については努力義務にする又は猶予期間を設ける等して一定の配慮がなされており、日本での法制化にあたっては、公的ヘルプデスクの設置など中小企業のキャパシティビルディングを含め、中小企業に対する何らかの配慮は必要であろう。



## 6 - 2. 金融部門

---

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。

---

金融部門については、明確な回答をした13団体のうち69%（9団体）が対象に含めるべきとしており、金融部門においても人権DDの実践を前進させる形での方向性を支持する傾向が確認できた。賛成理由としては、持続可能な企業活動のために金融部門が参画し人権DDを前進させることが重要とする回答が見られた。

この一方で、一部慎重な意見もみられ、一律に投融資先に人権DDを求めることが、円滑な金融を阻害する可能性があるとの懸念や、大規模で様々な顧客を持つ金融機関が全ての投融資先を対象とすることは現実的でなく、範囲や実施レベル、頻度について慎重な熟慮が必要との見解、まずは各企業の人権DDの実施を優先し、金融部門については関係者を含めた協議検討が必要という意見も示された。

金融機関は投融資先の有する人権への負の影響に対し対処を行いうる重要な影響力を有する。人権尊重の取り組みについてコストを掛けて先進的取組を行う金融機関の方が、そうしたコストを掛けない金融機関よりも損をしてしまう等の市場の歪みを回避するためには、国連指導原則の示す方針に従った適切な優先順位付け等の実効的な人権DDの方策を企業に浸透させつつ、金融セクターを含む形での法制化を志向する必要がある。



## 7. 法制化にあたっての留意点

---

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、政府が留意すべきと考える点（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。

---

回答企業・団体からは、以下のような留意点があがった。

### 国際基準の反映：

・制定された法律の内容が国連指導原則や他の国際基準の理念を具体的かつ網羅的に反映していること。

### 対象の検討：

・人権リスクの高いセクターや、ビジネス規模に応じた対象企業を絞り込むこと。

### 日本の産業構造や企業の特性に関する留意：

・国際的な基準を用いつつも、日本の産業構造や企業の特性を考慮した法律を制定すること。

・国際基準に準拠しつつも、日本独自の法制化は避け、実態にあった仕組みづくりを行うこと。

### モニタリング・評価機能の強化：

・法律の実効性確保のためには適切なモニタリングが必要だが、日本ではアセスメントを行うリソースが不足しているため、リソースを充実させこれに対応すること。

### 人権侵害への対応と救済：

・人権侵害が特定された場合、企業との関係性に応じた救済や協力が確実に行われるようにすること。

### 政府・企業等の連携と情報開示：

・企業の負担を減らす仕組みを構築するため、法制度の導入と同時に、業界全体での対応や業界横断的な対応を促進し、政府と企業等が連携して取り組むこと。

### 中小企業への配慮：

・中小企業においての人権尊重の取り組みを進めるために、中小企業向けのガイドブックや取り組みの事例普及、専門家派遣制度の実施等、中小企業経営者の主体性を引き出すための環境整備をすること。

### 企業の自主努力を促進するための仕組み：

・義務化や罰則だけでなく、企業の自主努力を促すための仕組みやインセンティブを付与すること。

### ガバナンス体制の強化：

・企業の内部統制を含めたガバナンス体制の強化により透明性の高い情報開示を確実にすること。





## 8. 調査結果のまとめ

国連WGの終了ステートメントを受けて実施した今回のアンケート調査を通じて、個々の企業・団体としては、法制化に賛成する声が多いことが明らかになった。今回は対象が28団体と限られていたため、プライム上場企業全社など、より対象企業を拡大した調査が期待されるものの、中小企業・団体を含む対象28団体全体を見ても、法制化に対して明確に反対とする意見がなかったことは注目に値する。

多くの対象企業・団体は、人権尊重の取り組み促進、欧米の法制化の進展等をふまえた国際基準への適合による国際競争力の向上、企業活動の公平性・透明性の向上、サプライチェーンにおける協働の円滑化等に法制化が一翼を担うと考えていた。これは、人権DD義務化立法に対して時期尚早であるとの立場をとっていると思われる日本政府や経済団体等と、取り組みを進める先進的な企業・団体との間のギャップが存在することを窺わせる。

法制化にあたっては、人権侵害の予防及び被害救済の実効性を確保するためにも、国際基準やガイドラインとの整合性を担保した内容、企業規模やセクターを配慮した対象設定が求められている。対象企業と義務内容については、先行している欧州での例等も考慮し、早急に国内で具体的な法案内容について議論を進める必要がある。

また、法制化と並行して、人権DDの形骸化防止を目的とし、実効的な救済が確実に行われるようにするための、各企業・団体の人権DDへの助言、モニタリング、評価や情報開示のための体制作りを進めることも求められる。この点、国連ステートメント内でも指摘されている、地方都市間、企業（特に大企業・多国籍企業と中小企業・家族経営企業）間における人権DDの理解と履行のギャップを鑑みて、政府による監督と支援が不可欠であり、企業の個別相談に応じる公的ヘルプデスクの設置が求められる。また、各社・団体の人権リスクに応じて、国内外の適切なステークホルダーとのダイアログが実施されるようネットワークや関係性の構築に対する支援も必要である。



## 9. 政府への提言

以上を踏まえると、日本政府は、直ちに人権DD法制化に向けて法案を作成し、その国会審議を開始するべきである。

本年12月14日にはEU議会と理事会の交渉担当者が人権DDを義務化するEU指令（CSDDD: Corporate Sustainability Due Dilligence Diredctive）の骨格について合意に達したと報道されている<sup>78</sup>。EUと取引関係を有する日本企業及びその下請の中小企業が、その取引先または元請企業から人権DDの実施を求められる日も現実に迫っている。このような現在の国際情勢・企業の競争環境に鑑みても、また国境を越え国内外に広がる深刻な人権侵害の被害防止・救済の観点からこそ、日本における人権DDの法制化は「待ったなし」の喫緊の課題といえよう。

当該法案を国際基準に則った実効性のある人権デュー・ディリジェンス法とするためには、少なくとも以下の要素が必須である<sup>9</sup>。

- ①国際的に認められた人権全てを対象
- ②全てのバリューチェーンを対象
- ③国、地方公共団体及び日本国内で事業活動を行う全ての事業者に適用
- ④まずは大企業に国連指導原則に基づいた人権デュー・ディリジェンス<sup>10</sup>の実施  
法的義務、中小企業に努力義務
- ⑤責任ある執行・監督体制の確立
- ⑥公共調達を受注要件への組み込み
- ⑦開示義務違反に対する罰金
- ⑧人権DDを怠った企業に対する民事責任の規定

<sup>7</sup> European Union (2023). *Corporate sustainability due diligence: Council and Parliament strike deal to protect environment and human rights*.

([https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-dilligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/?fbclid=IwAR0cCoh1OK25PB9\\_T-ox8aWP97Z6ghFkztfW-3BM5AXIYvu1tCuH7z3iCCM](https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-dilligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/?fbclid=IwAR0cCoh1OK25PB9_T-ox8aWP97Z6ghFkztfW-3BM5AXIYvu1tCuH7z3iCCM)), Retrieved 2023.12.14.

<sup>8</sup> 日本経済新聞「EU、企業に供給網の「人権・環境リスク管理」を義務化」2023年12月15日、<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGR14CQ80U3A211C2000000/?fbclid=IwAR2hAxj96VghPL5mnL25yiVhP4zuf4piQsoUZ-Fvtb7SQM-NCzAg94VHjQE>

<sup>9</sup> 国際人権NGOヒューマンライツ・ナウ「【HRN】人権デュー・ディリジェンス法案（4月21日版）」2023年4月21日、

<https://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2023/04/fc616be5e0fc5d54f68b01a838f9408e.pdf> 参照。

<sup>10</sup> 事業活動又は他の当事者との取引関係の結果として発生する全ての人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示をしていくために実施する一連の行為。