



## 人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の義務付けを行う法律等 HRDDの実践を前進させる法律の制定に関するアンケート

企業名: 第一三共ヘルスケア株式会社

2023年12月11日

以下の質問へのご回答をお願いいたします。なお、回答にあたっては、貴社日本法人としての取り組みやご見解についてお答えください。海外法人について記載される場合には、該当箇所にてその旨明記をお願いいたします。

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。

弊社は、弊社の親会社である第一三共株式会社が制定した第一三共グループ人権ポリシーに基づき、人権尊重の取り組みを推進しています。

第一三共グループ人権ポリシー リンク: [Daiichi Sankyo Human Rights Policy\\_JP\\_20200601](#)

当ポリシーでHRDDの実施を定め、企業におけるHRDDの推進を重要視しています。

2020年のNAP策定以降、国内においてHRDDの取り組みの進展が見られ、法律の制定を通じて、更にHRDDの実践が進むと考えますが、現状は企業間のギャップが非常に大きいことから、十分な準備期間を設ける必要が有ると考えます。

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。

弊社グループでは、社内部門横断的組織を立ち上げ、HRDDの実施に取り組んでいます。

第一三共(株)ウェブサイト 人権尊重 リンク: [人権尊重 - エシックス & コンプライアンス - 持続可能な経営 - 第一三共株式会社 \(daiichisankyo.co.jp\)](#)

HRDDには人的・財務的リソースが必要ですので、HRDDの実践を前進させる法律の制定は、公正な競争条件につながると考えています。ただし、現在取り組みが進んでいない企業にとっては不利になる可能性もあるため、十分な準備期間が必要だと認識しています。

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。

NAPや「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」等のガイドラインでは、全ての企業にHRDDの実施を促していることから、HRDDの実践を前進させる法律の制定は、政府の政策や基準と整合すると考えます。

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だと思いますか。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だと思いますか。

中小企業が法律の対象に含まれた場合はUNDPsを採用する動機を生むことにつながると考えます。一方、海外での法制化の事例を見ても、すべての規模の企業に対し一律の義務を負わせることは困難であると考えます。中小企業は人的・財務的リソースに限りがあるため、十分な支援策を講じることや、義務の相違を設けるなどの対応が必要と考えます。

弊社グループは、内閣府や中小企業庁など官民一体で推進されている「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2023年1月30日付で「パートナーシップ構築宣言」に参加しています。このようなサプライチェーン全体での連携が推進される取り組みも重要であると考えています。



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。

金融部門においても、デュー・ディリジェンスのプロセスを構築するのが望ましいが、法制化においては負の影響が増大する可能性など慎重に検討する必要があると考えます。

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。

企業が対応するための十分な準備期間が必要だと考えます。また、社会全体で人権に対する感度を高めることも重要だと考えています。

(以上です。ご協力ありがとうございました。)