

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：キリンホールディングス株式会社

回答日：2024 年 1 月 24 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。

法制化により、人権尊重の事業慣行を広く企業に対して根付かせる可能性があることから、バリューチェーンにおける人権尊重を推進する上で、望ましい動きだと考えます。

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。

HRDD の義務付けにより、公正な競争条件を生む一定程度の効果はあると考えます。一方で、HRDD への対応の難しさは企業によって異なるとも想定されるため、企業規模・特性等に応じた行政による導入支援など適切な配慮が必要と考えます。

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。

法制化の過程を通じて、政策や他の基準との整合性が確保されること、また、ILO 中核的労働基準の未批准項目の批准の検討が進むことについても期待します。

質問 4 貴社は、HRDD の義務付けを行う法律等が制定された場合、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。

HRDD の義務付けについて中小企業も対象にすることで、中小企業が UNGPs を採用する動機を生む可能性はあると考えます。一方で、大企業が HRDD を実施する際、中小企業が HRDD の対象先となるケースも想定され、そういったケースにおいて中小企業が UNGPs を意識し、採用する動機にもなる可能性があります。したがって、中小企業自体が HRDD を行うよう法律等で義務付ける必要は必ずしもないかもしれません。仮に中小企業にも義務付けをする場合、HRDD への対応の難しさは企業によって異なるとも想定されるため、企業規模・特性等に応じた行政による導入支援など適切な配慮が必要と考えます。

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。

投融資を通じて人権の負の影響が助長される場合もあるため、金融部門による投融資先への HRDD の必要性はあると考えます。一方で、全ての投融資先に対して HRDD を実行することは対象が広範囲にわたることから現実的でなく、要否、対象や範囲、方法等は関係者や有識者を交えた十分な検討が必要と考えます。

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。

UNGP をはじめとする国際規範や、欧米をはじめとする先事例を十分に研究し法律等に反映することも大事ですが、一方で日本企業の姿勢や状況を考慮した、法律の方向付けと具体的な内容設定が最も重要かと考えます。その意味で、人権への取組みレベルや状況の異なる様々な企業へのヒアリングを行っていただくなど、民間を巻き込んだ法律検討を期待します。

以上