

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：味の素株式会社

回答日：2023年11月10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。

「ビジネスと人権」をめぐる国際的な動向を踏まえ、日本政府は2020年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」を策定・公表、また2022年には日本政府として初のガイドラインとして(国連指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業宣言などの国際スタンダードに準拠した)「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」公表しています。

同ガイドラインは、法的拘束力はありませんが、規模や業種にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業を対象として、自社グループはもとより、国内外のサプライチェーン上の関係先を含めて人権尊重の取組を求めています。同ガイドライン内で、人権尊重の取組に当たって「経営コミットメントの重要性」「潜在的な負の影響は全ての企業に存在」「ステークホルダーとの対話の重要性」「優先順位を踏まえ順次対応」「各企業は協力して人権尊重に取り組むことが重要である」と示されていますが、企業が人権デュー・ディリジェンスなど人権取り組みを進める際に、サプライチェーン上の各企業との円滑な協働は必須であり、短期に企業間の意識レベルを合わせるために法制化は有効であると考えます。

一方、制定される法律が企業のコンプライアンス上で必要十分ラインになる可能性も想定され、制定された法律の内容が国連「ビジネスと人権に関する指導原則」やその他の国際スタンダードから期待される理念を網羅的に・具体的に反映出来ない場合、(さらに、法律さえ守ればよいという風潮が広がった場合には)企業における発展的取り組みに水を差す可能性もあり、ハードローとソフトローのそれぞれの良さを考えると法制化の望ましさに関しては法律の内容など、前提についての深い考察が必要かもしれません。

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。

レベルプレイングフィールド(共通の土俵)論に基づく、欧米を中心に既に(人権尊重を含む)社会や環境に関する法制化が進んで来ている中で、欧米から見て「日本でも公正な条件が揃う」第1歩して、一定の評価を得られると考えます。また、より重要な要素としては、“誰かの「不当な労働」や「環境破壊」を経て実現する価格や品質および供給”を許さない仕組み・法律が出来ることで、各企業のビジネス構造に変容が発生し、同じ土台の上での競争が促進されると考えます。同時に、購入頂く消費者の皆様にも(商品価格の背景にある)サプライチェーンに対する理解を深めて頂く契機になる可能性もあると考えます。(法律化の是非については質問1で記載)

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。

制定される法律が(国連「ビジネスと人権に関する指導原則」やその他の国際スタンダードに基づく)日本政府の「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」等で示された理念や活動を適切且つ網羅的に示すことが出来れば、整合性が高まると考えます。(法律化の是非については質問1で記載)

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

設けるべきだと思いますか。

人権尊重は全企業が取り組むべき事であり、差別やハラスメント、外国人技能実習生の人権侵害問題など日本企業にとって深刻な課題は依然として存在し、欧米からも厳しい視線が注がれています。全ての企業が UNGPs を意識することは重要である前提の上、本質問については、日本企業の現状を確認し、加えて欧米の先行事例を評価しながら丁寧に議論す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だと思いますか。

2023 年 6 月の新聞報道で日本の 3 銀行が人権問題で融資の審査を厳しくすると報道があり、融資先のサプライチェーン（供給網）に児童労働や強制労働などがいないか詳細に調べ、改善が見込めない場合は新規融資を停止すると言及されていました。持続可能な企業活動を支援する意味で金融部門（機関）の協働は意義あることと考えます。（法律化の是非については質問 1 で記載）

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。

制定された法律の内容が国連「ビジネスと人権に関する指導原則」やその他の国際スタンダードから期待される理念を網羅的に・具体的に反映しているかの確認。また、法制化で先行している欧米諸国の状況評価や、日本の現状を踏まえた上での実装に向けた制定後の企業支援と評価について企業と共に検討頂きたいと考えます。（法律化の是非については質問 1 で記載）