

## 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：株式会社ファーストリテイリング

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。

### 【回答】

「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP）において「人権を尊重する企業の責任」が明示されており、各国ではこれに基づき「ビジネスと人権に関する行動計画」（NAP）を策定し、企業における人権尊重を促進する取り組みを進めています。日本においても、2020年10月にNAPが公表、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、企業による人権尊重の取り組みを促進するための周知・啓発活動が行われています。一方で、企業による自主努力ではHRDDの取り組みが十分に進んでいないという懸念も背景のひとつとして、欧米では法制化が進んでいると理解しており、日本においても法制化されることでHRDDへの取り組みが進むことが予想されます。また、日本でHRDDが義務化されることで、対象となる日本企業や企業を取り巻くバリューチェーンにおける人権尊重の取り組みが進み、日本企業の国際競争力の向上にもつながると考えられます。

他方で、各国・各地域で法制化が進んでいるため、それぞれの要求事項が異なる場合には異なる対応が必要となり、企業の負担が大きくなるのではないかと懸念もあります。そのため、日本における法制化にあたっては、UNGPや「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、セクター別のガイドラインといった国際規範と整合性のある内容であることが必要と考えます（質問3に関連）。また、企業の規模によっては、情報やリソースが限られていたり、またセクターやバリューチェーンでの位置付けによって

トレーサビリティの把握を含めたHRDDの取り組みの状況や難易度に差があると考えられます。そのため、義務内容については企業規模やセクターなどにも配慮したうえで、バランスがとれたものとする必要があると考えます（質問2、4に関連）。

なお、当社は、グローバルで事業を展開する企業として、UNGPをはじめとする国際基準に則り、「ファーストリテイリンググループ 人権方針」を定め、人権尊重の取り組みを推進しています。具体的な取り組みは以下をご参照ください。

<https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html>

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/>

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/employee/policy.html>

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。

【回答】

企業活動に直接・間接に関係するステークホルダーの人権は当然に守られるべきものと考えますが、人権尊重の取り組みに注力する企業とそうでない企業の間で負担する対応コストに差が出ることで、公正な競争環境が損なわれる懸念もあります。そのため、HRDDが義務化されることで、HRDDにかかる対応コストが公平に負担され、対象となる企業間において公正な競争条件が生まれることにつながると考えます。

他方、情報やリソースが限られる企業も少なくないと思われ、そのような企業に対しては段階的な導入を行うことや導入にあたっての支援が必要と考えられます。また、所属するセクターなどによってはHRDDを進めていく難易度が異なることも想定されることから、企業規模やセクター間などでの不公平を生じさせないようなルール作りが必要と考えます。

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。

【回答】

「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などと整合する形でHRDDが法制化されることにより、政府の政策や基準と企業の人権に対する取り組みの整合性が高まることが期待されます。ただし、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。

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。

【回答】

法制化されるHRDDの対象に中小企業が含まれる場合のほか、中小企業自体が法律の直接の適用対象とならない場合でも、大企業のバリューチェーンの一部である場合には同等のHRDDが求められることが想定されます。上述の通り、大企業と比較して情報やリソースが限られる中小企業も少なくないと考えられることから、中小企業にHRDDが要求される場合には段階的な導入や義務内容の緩和などを設ける配慮のほか、HRDDに対応するための政府による支援の提供なども必要と考えます。

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。

【回答】

金融機関が投融資先にHRDDの実施を一律に求めることは、円滑な金融を阻害する可能性もあることから、投融資先の企業規模やセクターなどの状況も踏まえた、バランスのとれた要求内容とすることが必要と考えます。

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。

【回答】

HRDDの実践を前進させる法律を制定するにあたり、上記で回答した事項のほか、以下の事項などにも留意すべきと考えます。

- 人権侵害が特定された場合には、企業が直接の原因となったのか、間接的に助長したのかなど、企業と人権侵害との関係性に応じた救済の提供や協力が確実に行われ、人権侵害の回復・補償が図られるようにする
- 企業の内部統制を含めたガバナンス体制の強化を促進することで、HRDDに関する透明性の高い情報開示が確実に行われるようにする

また、法制化と並んで、企業の負担を減らすような仕組みや支援も必要と考えます。例えば、アパレル業界では、各社がサプライチェーンの人権・労働環境の改善の取り組みを進める中で、1つの縫製工場に対して、取引先である複数のグローバルブランドが労働監査をそれぞれ実施することにより、工場において過剰な負担が発生し、課題改善のために十分な時間が十分にとれないという課題がありました。そのため、HRDDを実施する側だけではなく、受ける側の負担を減らす工夫や、業界での対応、業界横断的な対応を促すような支援の提供など、人権尊重の取り組みの実効性を全体として確保するための仕組みづくりに、政府が企業と連携して取り組んでいくことが望まれます。

さらに、企業規模を問わず、より多くの企業による積極的な取り組みを促進するためには、義務化や罰則的な側面だけでなく、インセンティブの付与など、企業の自主努力を促すための措置も重要と考えます。

(以上です。ご協力ありがとうございました。)