



別紙「回答一覧」

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。

アサヒグループホールディングス株式会社

私たちは、社会全体の人権リスクを最小限に抑えるためには、すべての企業がUNGPsに基づき、HRDDを実践することが必要だと認識しています。そのため、HRDDの普及と実践を推進するための法律制定やガイドライン普及促進等の政策は望ましいと考えています。特に個々の企業の力だけでは解決できない課題に対しては、形骸化することなく実効性があることを前提にした法律制定が望ましいと考えます。

サントリーホールディングス株式会社

法律の制定により日本におけるHRDDの実践がより推進されることを望んでいるが、法律の内容を現時点では把握していないため、その内容次第で判断したい。

味の素株式会社

「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リジェンスなど人権取組を進める際に、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。

花王株式会社

- ・望ましいと考えます
- ・人権尊重の取り組みをより一層進めていくために適切な法制化が後押しになると考えます

株式会社赤尾擦糸

望ましいと思います。人権侵害等圧力による経営や運営は無くすべきです。

株式会社明治

自社のみならず、サプライヤーを含むビジネスパートナーの人権への取り組みを促進するにあたっては、一定レベルの法規制の存在は有効だと考えます。

株式会社ファーストリテイリング

「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

¹ キリンホールディングス株式会社からの回答を2024年1月24日に受け更新。



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>

キリンホールディングス株式会社

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。

第一三共ヘルスケア株式会社

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 RightsPolicy_JP_20200601

<https://www.daiichisankyo.co.jp/files/about_us/responsibility/global_policy/index/pdf/ds_hrp_jp.pdf>

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。

中小企業家同友会全国協議会

HRDDの実践を前進させる法律を日本政府が制定することは望ましいことと考えます。理由は、人権尊重の社会をつくっていく上で企業の果たす役割は大きく、法制化は企業の取り組みを促進することになると思われるからです。

東京海上ホールディングス株式会社

弊社はグループの「人権基本方針」において、「お客様の信頼をあらゆる活動の原点におき、企業活動を持続的に高めていくことを経営理念とし、この経営理念を実践するための基盤が、お客様、社会、社員、株主、投資家、未来世代等のあらゆる人々の人権の尊重であり、当社はあらゆる事業活動において、人権の尊重に取り組む」こととしています。さまざまな関係者の十分な理解を得て、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制定することは、人権尊重の取組みを前進させる方法の一つであると思いますが、弊社は、法律の制定の有無にかかわらず、HRDDを含む人権尊重の取組みを実施し、前進させていくべきものであると考えています。

日産自動車株式会社

望ましいと考える。HRDDの基準が明確になり、公平性・透明性・信頼性が高まることが期待される。

日本航空株式会社

国際的な潮流を考慮すると、今後企業がグローバルに活動するにあたってHRDDを行うことが要件の一つとなってきているので、日本企業の今後のためにも義務付けを行うことが望ましいと考えます。

不二製油グループ本社株式会社

HRDD 義務付けの法制化により、一定程度 HRDD が促進されると考えるものの、業界/業種別での具体的な DD 実践方法やノウハウ構築に関するガイドとセットで導入しないと、企業によっては形式的な実施に終わってしまう可能性があると考えます。

富士通株式会社



Human Rights Now

HRDD については、取り組み内容の客観的な評価、および日本国内は中小企業の推進状況について課題感が大きい為、一定の要求水準の明確化や全体底上げの推進策として、法規制化が望ましい。

P&Gジャパン合同会社

P&Gでは、あらゆる側面において人権尊重を重視して世界各国で事業を運営しております。お問い合わせいただきましたアンケートへの回答に代えて、当社のビジネスと人権に関する方針を、以下URLにてご案内させていただきます。ご一読いただけますと幸いです。

<https://us.pg.com/policies-and-practices/human-rights-statement/>

当社の方針、取り組みをご理解いただけますよう、謹んでお願い申し上げます。

The Consumer Goods Forum, Japan株式会社

ご質問の内容からして、個人的な意見ではいけないと考え、日本事務所としての見解合わせ、英訳してフランス本部へ回答内容をレビューしてもらった後に承認、再度日本語訳してご回答するという手順を話し合うのに時間を要しまして提出期限の本日 11 月 10 日を迎えてしまいました。申し訳ありませんが、回答が準備できておりません。

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ

人権の尊重は経営において取り組むべき重要課題と認識しており、弊社としての考えや取り組みをまとめた人権レポートを6月に発行しています。一方、法制化については、複数のステークホルダーへの影響を踏まえた、様々な視点での議論が必要であると考えており、本アンケートへの回答は控えさせていただきます。

株式会社モスフードサービス

弊社は「モスグループ人権方針」に基づき、すべての人の人権尊重を推進するため、性別、年齢、国籍、宗教、信条または社会的身分、障がいの有無などを理由に差別的な扱いや嫌がらせを行わないことを定め、私たち一人ひとりが人権尊重の取り組みを進めています。こうした考え方に則って行政が運営されることを願っています。

東京電力ホールディングス株式会社

質問1~5に関しまして、人権尊重に関する取組みは総合的な見地から対応すべきと考えており、政府や各省庁の動向を踏まえて東京電力グループとしてもその取組みを強化していく所存です。

楽天グループ株式会社

アンケート内の個別のご質問に関しては回答を控えさせていただきますが、楽天グループでは、「楽天グループ人権ポリシー」を策定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デューデリジェンスを実施しています。

- ・楽天グループ人権ポリシー

https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/docs/library/HumanRightsPolicy_JP.pdf

当社のビジネスには、サービスや製品の開発・提供・運営に携わるビジネスパートナーの皆様や従業員をはじめ、それらを利用いただくユーザーの皆様、地域の方々など、数えきれないほど多くの人たちが関わっています。共に持続的に成長し、ミッションを遂行していくために、関わるすべてのステークホルダーの人権の確保に取り組んでいます。当社の「人権」関連の取り組みに関しては、以下、コーポレートサイト内のサステナビリティページをご覧ください。

- ・コーポレートサイト サステナビリティページ（人権）

<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/human-rights/>

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（個別ヒアリング結果）

国連グローバルコンパクト本部のサンダオジアンボCEOが2020年に人権DD義務化を支持表明しています。それに基づいて、我々ローカルネットワークも企業の人権DDの実施を推進しています。その推進の方策として適切な法律であるならば歓迎します。

ソニー株式会社

（無回答）

一般社団法人 日本経済団体連合会

（無回答）

株式会社SMILE-UP.



(無回答)

株式会社高瀬金型

(無回答)

日本マクドナルド株式会社

(無回答)

三菱商事株式会社

(無回答)

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。

アサヒグループホールディングス株式会社

私たちは、人権がすべての事業活動の基盤であるべきであり、人権への取り組みが今後はビジネスパートナーとして選定される際の前提条件になるだろうと考えています。HRDDが普及した社会の中では、公正な競争条件が満たされやすいと考えます。

サントリーホールディングス株式会社

法律の内容次第ではあるが、その制定により、企業間に公正な競争条件が生まれることを望んでいる。

味の素株式会社

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思います。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)

花王株式会社

・法制度は公正な競争条件を生み出すことに一定の役割を果たすと考えます

株式会社赤尾燃糸

生まれると考えます。人権リスクの高い企業を無くしていく事が基本であり、今後の取引条件となりうると考えます。

株式会社明治

法規制の内容にもよりますが、企業規模による対応力の差が生まれる可能性があるため、企業規模を考慮した法規制を検討する必要があると考えます。

株式会社ファーストリテイリング

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。

キリンホールディングス株式会社

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こ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。

第一三共ヘルスケア株式会社

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)
<https://www.daiichisankyo.co.jp/about_us/responsibility/ethics-compliance/human_rights/>

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。

中小企業家同友会全国協議会

法律制定により、企業の人権尊重の取り組みが広がることで、企業間に「公正な競争条件」が生まれる可能性は高まるものと考えます。

東京海上ホールディングス株式会社

公正な競争条件が生まれる条件として、HRDDを義務付ける法律等の制定は必ずしも不可欠ではないと考えております。

日産自動車株式会社

考える。

日本航空株式会社

HRDDの実施により自社の取引状況が見直されることを通じて、結果的に企業間の公正な競争条件が生じる場合はあると考えます。

不二製油グループ本社株式会社

法制化と同時に HRDD 実施の意義への理解や賛同が得られないと、公正な競争条件にはならないと考えます。

富士通株式会社

HRDD の法規制対応が入札条件に組み込まれる等の状況が発生すれば、公正な競争条件を生む要素になりうるなど、公正を担保するためには法規制のみならず、実際の運用面を考慮した制度設計の考慮が必要であると考えます。

P&Gジャパン合同会社

P&Gでは、あらゆる側面において人権尊重を重視して世界各国で事業を運営しております。
お問い合わせいただきましたアンケートへの回答に代えて、当社のビジネスと人権に関する方針を、以下URLにてご案内させていただきます。ご一読いただけますと幸いです。
<https://us.pg.com/policies-and-practices/human-rights-statement/>
当社の方針、取り組みをご理解いただけますよう、謹んでお願い申し上げます。

The Consumer Goods Forum, Japan株式会社

ご質問の内容からして、個人的な意見ではいけないと考え、日本事務所としての見解合わせ、英訳してフランス本部へ回答内容をレビューしてもらった後に承認、再度日本語訳してご回答するという手順を話し合うのに時間を要しまして提出期限の本日 11 月 10 日を迎えてしまいました。申し訳ありませんが、回答が準備できておりません。

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ

人権の尊重は経営において取り組むべき重要課題と認識しており、弊社としての考えや取り組みをまとめた人権レポートを6月に発行しています。一方、法制化については、複数のステークホルダーへの影響を踏まえた、様々な視点での議論が必要であると考えており、本アンケートへの回答は控えさせていただきます。

株式会社モスフードサービス

弊社は法律が制定された場合といった仮定の状況にお答えできるような立場にはございません。



東京電力ホールディングス株式会社

質問1~5に関しまして、人権尊重に関する取組みは総合的な見地から対応すべきと考えており、政府や各省庁の動向を踏まえて東京電力グループとしてもその取組みを強化していく所存です。

楽天グループ株式会社

アンケート内の個別のご質問に関しては回答を控えさせていただきますが、楽天グループでは、「楽天グループ人権ポリシー」を策定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デューデリジェンスを実施しています。

- ・楽天グループ人権ポリシー

https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/docs/library/HumanRightsPolicy_JP.pdf

当社のビジネスには、サービスや製品の開発・提供・運営に携わるビジネスパートナーの皆様や従業員をはじめ、それらを利用いただくユーザーの皆様、地域の方々など、数えきれないほど多くの人たちが関わっています。共に持続的に成長し、ミッションを遂行していくために、関わるすべてのステークホルダーの人権の確保に取り組んでいます。当社の「人権」関連の取り組みに関しては、以下、コーポレートサイト内のサステナビリティページをご覧ください。

- ・コーポレートサイト サステナビリティページ（人権）

<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/human-rights/>

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

（無回答）

ソニー株式会社

（無回答）

一般社団法人 日本経済団体連合会

（無回答）

株式会社SMILE-UP.

（無回答）

株式会社高瀬金型

（無回答）

日本マクドナルド株式会社

（無回答）

三菱商事株式会社

（無回答）

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思いますか。

アサヒグループホールディングス株式会社

法制化により、政府のガイドラインやその他の政策との整合性が高まる可能性はありますが、それを適切に実現するためには、法律の内容や範囲、実施方法について慎重に考えていく必要があると考えます。

サントリーホールディングス株式会社

法律の内容次第ではあるが、その制定により、政府のガイドラインやその他の政府の政策や基準との整合性が高まることを期待したい。

味の素株式会社

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)



花王株式会社

・法制化により、政府ガイドライン・政策・各種基準との整合性は高まると考えます

株式会社赤尾燃糸

考えます。

株式会社明治

整合性は高まると考えます。

株式会社ファーストリテイリング

「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。

キリンホールディングス株式会社

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。

第一三共ヘルスケア株式会社

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。

中小企業家同友会全国協議会

法律の制定により政府の姿勢がより明確になり、そのほかの政策との整合性も高まるものと考えます。

東京海上ホールディングス株式会社

HRDDの義務づけを行う法律等HRDDの実践を前進させる法律が制定され、それが公表されているガイドラインや、政府の政策や基準と合致する内容となる場合には、両者の整合性は高まるものと考えます。

日産自動車株式会社

考える。

日本航空株式会社

新たな法律の整備に当たっては、既存のガイドライン等との整合性が保たれることを期待します。

不二製油グループ本社株式会社

整合性が高まると考えます。

P&Gジャパン合同会社

P&Gでは、あらゆる側面において人権尊重を重視して世界各国で事業を運営しております。お問い合わせいただきましたアンケートへの回答に代えて、当社のビジネスと人権に関する方針を、以下URLにてご案内させていただきます。ご一読いただけますと幸いです。
<https://us.pg.com/policies-and-practices/human-rights-statement/>
当社の方針、取り組みをご理解いただけますよう、謹んでお願い申し上げます。

The Consumer Goods Forum, Japan株式会社

ご質問の内容からして、個人的な意見ではいけないと考え、日本事務所としての見解合わせ、英訳してフランス本部へ回答内容をレビューしてもらった後に承認、再度日本語訳してご回答するという手順を話し合うのに時間を要しまして提出期限の本日 11 月 10 日を迎えてしまいました。申し訳ありませんが、回答が準備できておりません。

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ

人権の尊重は経営において取り組むべき重要課題と認識しており、弊社としての考えや取り組みをまとめた人



権レポートを6月に発行しています。一方、法制化については、複数のステークホルダーへの影響を踏まえた、様々な視点での議論が必要であると考えており、本アンケートへの回答は控えさせていただきます。

東京電力ホールディングス株式会社

質問1~5に関しまして、人権尊重に関する取組みは総合的な見地から対応すべきと考えており、政府や各省庁の動向を踏まえて東京電力グループとしてもその取組みを強化していく所存です。

楽天グループ株式会社

アンケート内の個別のご質問に関しては回答を控えさせていただきますが、楽天グループでは、「楽天グループ人権ポリシー」を策定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デューデリジェンスを実施しています。

- ・楽天グループ人権ポリシー

https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/docs/library/HumanRightsPolicy_JP.pdf

当社のビジネスには、サービスや製品の開発・提供・運営に携わるビジネスパートナーの皆様や従業員をはじめ、それらを利用いただくユーザーの皆様、地域の方々など、数えきれないほど多くの人たちが関わっています。共に持続的に成長し、ミッションを遂行していくために、関わるすべてのステークホルダーの人権の確保に取り組んでいます。当社の「人権」関連の取り組みに関しては、以下、コーポレートサイト内のサステナビリティページをご覧ください。

- ・コーポレートサイト サステナビリティページ（人権）

<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/human-rights/>

富士通株式会社

無回答(既存ガイドラインや政策との整合性向上のための法規制化は論点ではないと思われるため)

株式会社モスフードサービス

弊社は法律が制定された場合といった仮定の状況にお答えできるような立場にはございません。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

(無回答)

ソニー株式会社

(無回答)

一般社団法人 日本経済団体連合会

(無回答)

株式会社SMILE-UP.

(無回答)

株式会社高瀬金型

(無回答)

日本マクドナルド株式会社

(無回答)

三菱商事株式会社

(無回答)

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。

アサヒグループホールディングス株式会社

法制化のような政策があることで、サプライチェーン全体、特に中小企業のUNGPやHRDDの普及と実践が進むと考えます。しかし、中小企業の労力やコスト負担等、企業の状況に合わせた配慮が必要であると考えま



す。法制化の目的である「人権リスクの最小化」を達成するために、中小企業がUNGPを採用する動機付けになるような工夫も重要だと考えます。

サントリーホールディングス株式会社

法律が制定された場合、中小企業におけるHRDDの実践が前進することが望ましいと考えるが、実際には中小企業のコスト面やリソース面での負担が増加することで実践が進まない可能性も考えられる。義務の減免や法律の適用のタイミングを遅らせる等の施策についても検討することが必要ではないかと考える。

味の素株式会社

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UNGP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。

花王株式会社

- ・中小企業もその対象となることはUNGP採用の動機になると考えます
- ・ただし、中小企業はリソースも限られており、大企業と同等の義務を即時に課することは実効性で疑問があるため、段階的に進める必要があると思われま

株式会社赤尾撚糸

まずは大企業に義務を課し、中小企業はその後と考えます。

株式会社明治

中小企業は、大企業と比べて大きく経営環境が異なる場合があるため、大企業と同じ義務を課することが適さないこともあると考えます。取り組み義務を課す項目を限定するなど何らかの差異を設ける必要があると考えます。

株式会社ファーストリテイリング

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。

キリンホールディングス株式会社

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UNGPを採用する動機を生む可能性はあります。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UNGP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が、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こ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。

第一三共ヘルスケア株式会社

中小企業が法律の対象に含まれた場合はUNDP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。

中小企業家同友会全国協議会

法律の制定は中小企業のUNGP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。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。

東京海上ホールディングス株式会社

人権尊重は業種や会社の規模にかかわらず、あらゆる企業が取り組むべき課題であると考えます。一方で中小



企業においては、必ずしも十分な経営資源を有しているわけではない会社も多いものと考えられますので、法制化を行う場合には、会社が有する資源の差を考慮する必要があるものと考えます。

日本航空株式会社

HRDDを実践するとすると労力やコストが掛かりますので、中小企業の場合は事業規模や人数等による制限や努力義務とする等、何かしらの配慮がされるべきと考えます。

不二製油グループ本社株式会社

法制化は、中小企業が UNGPs を採用する動機の一助になると考えますが、企業規模によって義務レベルもしくは実施開始時期に差をつけた方がよいと考えます。

富士通株式会社

中小企業においては対応に当たってリソース面の課題も想定されるため、海外の法規制と同様に、人権リスクの高いセクターや、実際のビジネス規模を踏まえて義務付けの対象企業を絞り込む点については妥当と考える。また、法規制だけでなく、例えばデジタル技術を活用した効率的な人権DD に関する情報基盤の整備等について、政策面での支援を併せて検討すべき。

P&Gジャパン合同会社

P&Gでは、あらゆる側面において人権尊重を重視して世界各国で事業を運営しております。お問い合わせいただきましたアンケートへの回答に代えて、当社のビジネスと人権に関する方針を、以下URLにてご案内させていただきます。ご一読いただけますと幸いです。

<https://us.pg.com/policies-and-practices/human-rights-statement/>

当社の方針、取り組みをご理解いただけますよう、謹んでお願い申し上げます。

The Consumer Goods Forum, Japan株式会社

ご質問の内容からして、個人的な意見ではいけないと考え、日本事務所としての見解合わせ、英訳してフランス本部へ回答内容をレビューしてもらった後に承認、再度日本語訳してご回答するという手順を話し合うのに時間を要しまして提出期限の本日 11 月 10 日を迎えてしまいました。申し訳ありませんが、回答が準備できておりません。

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ

人権の尊重は経営において取り組むべき重要課題と認識しており、弊社としての考えや取り組みをまとめた人権レポートを6月に発行しています。一方、法制化については、複数のステークホルダーへの影響を踏まえた、様々な視点での議論が必要であると考えており、本アンケートへの回答は控えさせていただきます。

東京電力ホールディングス株式会社

質問1~5に関しまして、人権尊重に関する取組みは総合的な見地から対応すべきと考えており、政府や各省庁の動向を踏まえて東京電力グループとしてもその取組みを強化していく所存です。

楽天グループ株式会社

アンケート内の個別のご質問に関しては回答を控えさせていただきますが、楽天グループでは、「楽天グループ人権ポリシー」を策定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デューデリジェンスを実施しています。

・楽天グループ人権ポリシー

https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/docs/library/HumanRightsPolicy_JP.pdf

当社のビジネスには、サービスや製品の開発・提供・運営に携わるビジネスパートナーの皆様や従業員をはじめ、それらを利用いただくユーザーの皆様、地域の方々など、数えきれないほど多くの人たちが関わっています。共に持続的に成長し、ミッションを遂行していくために、関わるすべてのステークホルダーの人権の確保に取り組んでいます。当社の「人権」関連の取り組みに関しては、以下、コーポレートサイト内のサステナビリティページをご覧ください。

・コーポレートサイト サステナビリティページ（人権）

<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/human-rights/>

日産自動車株式会社

他業種についてはコメントする立場にありません。

株式会社モスフードサービス

弊社は法律が制定された場合といった仮定の状況にお答えできるような立場にはございません。



グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
(無回答)

ソニー株式会社
(無回答)

一般社団法人 日本経済団体連合会
(無回答)

株式会社SMILE-UP.
(無回答)

株式会社高瀬金型
(無回答)

日本マクドナルド株式会社
(無回答)

三菱商事株式会社
(無回答)

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。

アサヒグループホールディングス株式会社

私たちは、金融部門や政府も含めた日本社会全体で、UNGPsや企業活動に関連する幅広い人権問題についての理解を深め、HRDDの実践を前進させることは必要だと考えています。

サントリーホールディングス株式会社

どのような事業分野でも、人権に対しては基本的に同様の配慮・対策がなされるべきと考える。

味の素株式会社

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)

花王株式会社

・金融部門での対策も必要と考えます

株式会社赤尾燃糸

含めるべきと考えます。

株式会社明治

金融部門も対象に含めることで、より実効性の高いものになると考えます。

株式会社ファーストリテイリング

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。

キリンホールディングス株式会社

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。



第一三共ヘルスケア株式会社

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。

中小企業家同友会全国協議会

金融部門も企業のHRDD実践に大きな役割を担っており、法的基礎は必要と考えます。HRDDを行う対象として、投融資先を含めるべきかどうかについては、関係者も含めた検討が必要と考えます。

東京海上ホールディングス株式会社

質問4の回答の通り、人権尊重は業種や会社の規模にかかわらず、あらゆる企業が取り組むべき課題であると考え、金融機関も他の企業と同様に扱われるべきものと考えます。

日本航空株式会社

金融面については時期尚早であり、まずは各企業が自社の取り組みとしてHRDDを実施していくことを優先すべきと考えます。

不二製油グループ本社株式会社

金融機関のHRDD実施も持続可能なバリューチェーン構築の一助になると考えるものの、投融資先も含めたDDとなると、大規模かつ様々な顧客を持つ金融機関が、すべての投融資先を対象にDDを実施するのは現実的でなく、その範囲や実施レベル、頻度については熟慮が必要と考えます。

富士通株式会社

国連ビジネスと人権に関する指導原則で求められる、直接的・間接的を問わず負の影響を予防・軽減すべきという観点で、投融資先もHRDDを行う対象として検討すべきと考える。但し、グローバルな金融機関にとっては、全てを対象に詳細なHRDDの実行はハードルが高く、現実的な対象範囲について検討が必要と考える。

P&Gジャパン合同会社

P&Gでは、あらゆる側面において人権尊重を重視して世界各国で事業を運営しております。お問い合わせいただきましたアンケートへの回答に代えて、当社のビジネスと人権に関する方針を、以下URLにてご案内させていただきます。ご一読いただけますと幸いです。
<https://us.pg.com/policies-and-practices/human-rights-statement/>
当社の方針、取り組みをご理解いただけますよう、謹んでお願い申し上げます。

The Consumer Goods Forum, Japan株式会社

ご質問の内容からして、個人的な意見ではいけないと考え、日本事務所としての見解合わせ、英訳してフランス本部へ回答内容をレビューしてもらった後に承認、再度日本語訳してご回答するという手順を話し合うのに時間を要しまして提出期限の本日11月10日を迎えてしまいました。申し訳ありませんが、回答が準備できておりません。

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ

人権の尊重は経営において取り組むべき重要課題と認識しており、弊社としての考えや取り組みをまとめた人権レポートを6月に発行しています。一方、法制化については、複数のステークホルダーへの影響を踏まえた、様々な視点での議論が必要であると考えており、本アンケートへの回答は控えさせていただきます。

株式会社モスフードサービス

弊社は「モスグループ人権方針」に基づき、すべての人の人権尊重を推進するため、性別、年齢、国籍、宗教、信条または社会的身分、障がいの有無などを理由に差別的な扱いや嫌がらせを行わないことを定め、私たち一人ひとりが人権尊重の取り組みを進めています。こうした考え方に則って行政が運営されることを願っています。

東京電力ホールディングス株式会社

質問1~5に関しまして、人権尊重に関する取組みは総合的な見地から対応すべきと考えており、政府や各省庁の動向を踏まえて東京電力グループとしてもその取組みを強化していく所存です。

楽天グループ株式会社

アンケート内の個別のご質問に関しては回答を控えさせていただきますが、楽天グループでは、「楽天グループ人権ポリシー」を策定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デューデリジェンスを実施しています。



Human Rights Now

・楽天グループ人権ポリシー

https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/docs/library/HumanRightsPolicy_JP.pdf

当社のビジネスには、サービスや製品の開発・提供・運営に携わるビジネスパートナーの皆様や従業員をはじめ、それらを利用いただくユーザーの皆様、地域の方々など、数えきれないほど多くの人たちが関わっています。共に持続的に成長し、ミッションを遂行していくために、関わるすべてのステークホルダーの人権の確保に取り組んでいます。当社の「人権」関連の取り組みに関しては、以下、コーポレートサイト内のサステナビリティページをご覧ください。

・コーポレートサイト サステナビリティページ（人権）

<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/human-rights/>

日産自動車株式会社

他業種についてはコメントする立場にありません。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

（無回答）

ソニー株式会社

（無回答）

一般社団法人 日本経済団体連合会

（無回答）

株式会社SMILE-UP.

（無回答）

株式会社高瀬金型

（無回答）

日本マクドナルド株式会社

（無回答）

三菱商事株式会社

（無回答）

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。

アサヒグループホールディングス株式会社

国際的に引けを取らないスタンダードを用いつつも、日本の産業構造や企業の特徴を考慮したものであることが重要です。HRDDの実践や改善にはコストが伴います。このコスト負担の課題が大きいため、各企業の負荷を低減する方法を考え、HRDDの実効性を向上させることが重要だと考えます。また、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となりますが、特に日本では実態を把握するアセスメントを行うリソースが不足しており、この問題への対応策の検討も必要だと考えます。

サントリーホールディングス株式会社

法律を制定するにあたっては、既存の法制度やガイドラインとの関係性を十分に整理したうえで、企業側の実態に則した検討を求めたい。

味の素株式会社

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）



花王株式会社

・対象ごとに実施すべき内容や、「公正な競争条件」を促進・担保する形での法制化を期待します

株式会社明治

・企業規模を考慮した規制のレベル設定を行うことが望ましいと考えます。
・ビジネスパートナーを含む他社の取り組み状況を容易に確認できるよう、一定のルールに即した情報開示が義務に含まれることが望ましいと考えます。

株式会社ファーストリテイリング

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。

キリンホールディングス株式会社

UNGPs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。

第一三共ヘルスケア株式会社

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。

中小企業家同友会全国協議会

中小企業において人権尊重の取り組みを進める上で大切なのは、中小企業、特にその経営者の主体性を引き出すことであると考えます。法律や制度を制定することと併せて、中小企業経営者が自らの経営の課題として、主体的に取り組むことができるような環境を整備していくことが重要であると考えます。例えば、1中小企業向けHRDDガイドブック(手引き)の作成・普及、2人権尊重に積極的に取り組んでいる事例の収集・普及、3中小企業団体などによるHRDD促進組織の設置と中小企業の現状を踏まえた取り組みの促進、4専門家の派遣制度の実施、などが考えられます。

東京海上ホールディングス株式会社

人権尊重は、社会的責任を有する企業が自発的に行い、常に向上させるよう努力すべき取り組みであると認識しております。法制化によりルールを設けることで、企業がルール従っていれば十分であると認識し、取り組みが形式的なものとならないよう留意すべきであると考えます。

日産自動車株式会社

制度の分かり易さ、実施の簡便性、国際基準調和。

日本航空株式会社

法整備に当たっては、UNGPs等の国際的な基準等が参照されるものと考えますが、グローバル・スタンダードに準拠しつつも、日本に拠点を置く企業の状況も考慮の上、実態にあった仕組みづくりを望みます。



富士通株式会社

質問 4 への回答に追加する点として、グローバルなバリューチェーンを持ちビジネスを行う日本企業も多い為、日本独自の法制化は避け、国際的に通用する内容での検討をお願いしたい。

P&Gジャパン合同会社

P&Gでは、あらゆる側面において人権尊重を重視して世界各国で事業を運営しております。お問い合わせいただきましたアンケートへの回答に代えて、当社のビジネスと人権に関する方針を、以下URLにてご案内させていただきます。ご一読いただけますと幸いです。
<https://us.pg.com/policies-and-practices/human-rights-statement/>
当社の方針、取り組みをご理解いただきますよう、謹んでお願い申し上げます。

The Consumer Goods Forum, Japan株式会社

ご質問の内容からして、個人的な意見ではいけないと考え、日本事務所としての見解合わせ、英訳してフランス本部へ回答内容をレビューしてもらった後に承認、再度日本語訳してご回答するという手順を話し合うのに時間を要しまして提出期限の本日 11 月 10 日を迎えてしまいました。申し訳ありませんが、回答が準備できておりません。

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ

人権の尊重は経営において取り組むべき重要課題と認識しており、弊社としての考えや取り組みをまとめた人権レポートを6月に発行しています。一方、法制化については、複数のステークホルダーへの影響を踏まえた、様々な視点での議論が必要であると考えており、本アンケートへの回答は控えさせていただきます。

東京電力ホールディングス株式会社

質問1-5に関しまして、人権尊重に関する取組みは総合的な見地から対応すべきと考えており、政府や各省庁の動向を踏まえて東京電力グループとしてもその取組みを強化していく所存です。

楽天グループ株式会社

アンケート内の個別のご質問に関しては回答を控えさせていただきますが、楽天グループでは、「楽天グループ人権ポリシー」を策定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デューデリジェンスを実施しています。

・楽天グループ人権ポリシー

https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/docs/library/HumanRightsPolicy_JP.pdf

当社のビジネスには、サービスや製品の開発・提供・運営に携わるビジネスパートナーの皆様や従業員をはじめ、それらを利用いただくユーザーの皆様、地域の方々など、数えきれないほど多くの人たちが関わっています。共に持続的に成長し、ミッションを遂行していくために、関わるすべてのステークホルダーの人権の確保に取り組んでいます。当社の「人権」関連の取り組みに関しては、以下、コーポレートサイト内のサステナビリティページをご覧ください。

・コーポレートサイト サステナビリティページ（人権）

<https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/human-rights/>

不二製油グループ本社株式会社

特にございませぬ。

株式会社赤尾燃糸

(無回答)

株式会社モスフードサービス

(無回答)

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

(無回答)

ソニー株式会社

(無回答)

一般社団法人 日本経済団体連合会

(無回答)



Human Rights Now

株式会社SMILE-UP.

(無回答)

株式会社高瀬金型

(無回答)

日本マクドナルド株式会社

(無回答)

三菱商事株式会社

(無回答)