



## 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： アサヒグループホールディングス株式会社

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。

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。特に個々の企業のみ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。

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。

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。

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。

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。

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UNGPs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UNGPs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。



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。

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。

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。

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。

(以上です。ご協力ありがとうございました。)