

企業に対する人権デューデリジェンスの要求

弥 永 真 生

- I 問題の所在
- II EU
- III オランダ
- IV フランス
- V ドイツ
- VI スイス
- VII これからの課題

I 問題の所在

1999年開催の世界経済フォーラムにおいて、コフィー・アナン（国連事務総長（当時））が提唱した「国連グローバル・コンパクト」¹⁾は、4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）にわたる10原則の実践を企業に要請しているが、うち6つの原則は人権および労働に関するものである。すなわち、人権との関係では、企業は、原則1「国際的に宣言されている人権の保護を支持し、かつ、尊重し」、原則2「自らが人権侵害に加担しないことを確実なものとするべきである」とされている。また、労働との関係では、企業は、原則3「結社の自由および団体交渉権の実効的な承認」、原則4「あらゆる形態の強制労働の撤廃」、原則5「児童労働の実効的な廃止」、および、原則6「雇用と職業における差別の撤廃」を支持すべき（should uphold）であるとしている。

また、2005年に、第69回国連人権委員会は、「人権と多国籍企業」に関する

1) 〈<https://www.unglobalcompact.org/about>〉.

国連事務総長特別代表として、ジョン・ラギー（ハーバード大学ケネディ・スクール教授）を任命し、2008年に、ラギーは、「保護、尊重および救済」フレームワークを第8回国連人権理事会へ提出した。このフレームワークでは、企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、および、救済へのアクセスという3つの柱が示されていたが、この「保護、尊重および救済」枠組みを現実に応用するため、2011年に、「ビジネスと人権に関する指導原則：国連「保護、尊重および救済」フレームワークの実装」²⁾が策定された。

また、OECD 多国籍企業行動指針（The OECD Guidelines for Multinational Enterprises）の2011年5月改訂にあたっては、「IV. 人権」に以下のような規定が設けられた。

「企業は、国際的に認められた人権、活動を行う国の国際的人権義務ならびに関連する国内法および規則の枠内において、以下の行動をとるべきである。

1. 人権を尊重する。これは、企業は他者の人権を侵害することを避けるべきであり、企業が関与した人権への悪影響に対処すべきであるという意味である。
2. 企業自身の活動の文脈において、人権への悪影響を生じさせまたはそれに寄与することを避けるとともに、そのような影響が生じた場合には対処する。
3. 企業が人権への悪影響に寄与していなくとも、取引関係により、企業の事業活動、製品またはサービスに直接結び付いている人権への悪影響を防止しまたは緩和するようにする。
4. 方針として、人権を尊重するコミットメントを行う。
5. 企業の規模、事業の性質および活動の文脈ならびに人権への悪影響のリスクの重大性に応じて適切に人権デューデリジェンスを実施する。
6. 企業が人権への悪影響を生じさせたまたはそれに寄与したことを識別した

2) *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* (March 2011) 〈<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165917.pdf>〉.

場合には、企業はそれらの悪影響からの修復を提供するか正統な手続を通じて協力する。」³⁾

これらを背景として、日本国政府も、「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)⁴⁾を、2020年10月に最終決定した。行動計画中、「人権を尊重する企業の責任を促すための政府による取組」においては、「国内外のサプライチェーンにおける取組および「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進」と「中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援」という2つの側面に分けて、今後行っていく具体的措置が記述されている。もっとも、今後行っていく具体的な措置として挙げられているものは、業界団体等を通じた、企業に対する行動計画の周知、人権デュー・ディリジェンスに関する啓発、「OECD 多国籍企業行動指針」の周知の継続、「ILO 宣言」および「ILO 多国籍企業宣言」の周知、在外公館や政府関係機関の現地事務所等における海外進出日本企業に対する、行動計画の周知や人権デュー・ディリジェンスに関する啓発、「価値協創ガイダンス」の普及、「ビジネスと人権」に関するポータルサイト構築を通じた中小企業への情報提供、経済団体・市民社会等と協力して、中小企業を対象としたセミナーを実施といった周知・啓発活動にとどまり、人権デューデリジェンスの義務化には踏み込んでいない。

しかし、欧州諸国をはじめとして、人権デューデリジェンスを企業に求める国が増加している。そこで、本稿では、諸外国における実体的規制⁵⁾の動向を概観することとする。

これは、東京証券取引所『コーポレートガバナンス・コード』の【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】は「上場会社は、

3) 外務省/OECD 東京センターによる仮訳 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf) をもとに、若干の修正を加えた。

4) (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>)。

5) 開示させることによって、市場原理を働かせようとするアプローチが連合王国の2015年現代奴隷法では採用された(弥永真生「人権保護等への取組み状況に関する開示」會計193巻6号(2018)591頁以下、同「S(社会)と開示規制」国際取引法学会誌8号(掲載予定)参照)。

社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。」とし、同補充原則2-3①は「取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみなら

（前頁からつづき）

これは、コモンウェルス諸国で踏襲されており、オーストラリアの現代奴隷法（Modern Slavery Act 2018 (Cth)）は、内国企業であるか外国企業であるかにかかわらず、オーストラリア国内で事業を行う、その傘下にある事業体を含む年間収益が1億オーストラリアドルを超える会社、信託、パートナーシップ、個人事業、投資組合、NPOなどの事業体に、サプライチェーンとその事業運営における現代奴隷の存在について、調査し、リスク評価の方法とその軽減措置について報告することを義務付けている。

すなわち、対象事業体は、その組織の詳細、事業運営とそのサプライチェーン、その事業体およびその事業体が所有または支配する事業体の企業運営上の現代奴隷のリスク、その事業体のサプライチェーンに存在する現代奴隷のリスク、リスクの分析・評価と現代奴隷への対処措置およびその措置の有効性に関する分析・評価、ならびに、その事業体が所有または支配する事業体との協議プロセスについての報告書を連邦内務省のウェブサイトに登録・提出しなければならない。提出された報告書は内務省のデータベース（Modern Slavery Statements Register）に反映され、一般に公開される。提出期限は、2019年1月1日以降に開始する各企業の各会計年度の終了から6カ月以内とされており、毎年、提出することが求められる。報告書には、その事業体の最高経営決議機関（取締役会など）の承認と責任者（取締役など）の署名が求められる。現代奴隷法には報告書の作成・提出義務違反に対する罰則は定められていないが、内務大臣は、適正な報告書の提出義務を怠った企業に対して、不適正事項について説明を要求し、リスク軽減措置を講じることを要求し、事業体の名称を含む違反行為に係る事項を公表する権限を有する。

カナダにおいても、同様の内容を有する現代奴隷法案が何回か提出されており、2022年12月16日時点では、2021年11月に提出された法案S-211「サプライチェーンにおける強制労働および児童労働との闘い法を制定し、かつ、関税法を改正する法律（An Act to enact the Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act and to amend the Customs Tariff）」が審議されている（〈<https://www.parl.ca/legisinfo/en/bill/44-1/s-211>〉）。すなわち、2022年4月28日に上院では可決され、下院では、第2読会を経て、同年6月1日に外務・国際開発常任委員会に付託され、同委員会は、同年11月28日に法案修正の必要はない旨の報告書を承認し、同月30日に本会議に提出した（2022年12月16日時点）。

ず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである」(圏点—引用者)としていることに表れているように、日本企業にとっても、人権の尊重は重要な課題であると考えられるからである。

II EU

EUにおいては、開示アプローチが採用され、企業サステナビリティ報告指令⁶⁾による会計指令などの改正により、開示要求が拡張されることとなっている⁷⁾。

他方、これと並行して、実体的規制を導入することが検討されている。すなわち、2021年3月10日、欧州議会が、企業のデューデリジェンスおよび企業の説明責任(Corporate due diligence and corporate accountability)について決議した⁸⁾。これを背景として、2022年2月23日には、欧州委員会が企業持続可能性デューデリジェンス指令案(以下、CSDD指令案)⁹⁾を公表した。欧州議会では、法律問題委員会に付託されたが、5つの関連委員会(外交委員会、経済・通貨問題委員会、国際通商委員会、雇用・社会問題委員会、環境・公衆衛生および食品安全委員会)から意見が提出された。法律問題委員会では、同年11月17日に報告者(Lara Wolters)から報告書案が提出され、最近では、同年12月8日に討議がなされた。また、同年11月30日に欧州閣僚理事会は general approach を決定した。

CSDD 指令案では、EU 域内で設立された企業のうち、(a) 全世界での年間

6) Directive (EU) 2022/2464 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting, OJ L 322, 16.12.2022, p.15 2022年11月10日に欧州議会で、同月28日には欧州閣僚理事会で、それぞれ可決され、同年12月16日にEU公報で公布された。

7) 弥永・前掲注5の文献参照。

8) <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html>

9) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937, COM (2022) 71 final, 2022/0051 (COD).

純売上高が1億5,000万ユーロ超、かつ、年間平均従業員数が500人超の企業、および、(b) 全世界での年間純売上高が4,000万ユーロ超、かつ、人権・環境の観点からハイリスクと指定された生地、衣類、皮革、履物、農業、森林、漁業、食品、飲料、鉱物資源、鉄鋼などの分野の売上高が年間純売上高の50%以上、かつ、年間平均従業員数が250人超の企業を対象とし、EU域外で設立された企業のうちEU域内での売上高が(a) または(b) の年間純売上高の規準を満たす企業を対象とすることが提案されている。

対象会社は、自社と子会社の企業活動のみならず、バリューチェーンにおける結び付きの強さや期間の観点から、継続的なビジネス関係を有する取引先による企業活動をデューデリジェンスの対象に含めなければならない。そして、対象企業には、(1) 企業方針へのデューデリジェンス方針の取り込み、(2) 現実化した、または潜在的な人権・環境への悪影響の識別、(3) 潜在的な悪影響に関しては、予防行動計画の策定・実施、および、(4) 現実化した悪影響に関しては、被害者に対する金銭的補償の提供を含む是正措置計画の策定・実施が求められる。

また、取引先に対し、予防行動計画および是正措置計画の遵守に関する契約上の保証を求めるとともに、遵守状況を監督し、遵守されない場合には取引先との契約関係の停止などの措置を講じなければならない。

さらに、被害者や市民団体に開かれた苦情申立制度の創設、少なくとも12カ月ごとの自社、子会社、取引先の企業活動と対応策の評価の実施およびデューデリジェンスの内容の公表も求められる。

対象企業の取締役は、デューデリジェンスを実施・監督する義務を負い、デューデリジェンスを遂行するに当たっては人権や気候変動、環境への影響を考慮することが求められる。

対象企業(a) には、気候変動に対するパリ協定と持続可能な経済への移行に整合的なビジネスモデルと企業戦略を策定する義務が課され、その遵守と取締役の変動報酬を連動させることが求められる。

対象企業が義務に違反した場合には、構成国は売上高に応じた罰金を科すも

のとされ、対象企業は取引先による場合を含め、予防行動計画または是正措置計画の策定・実施義務に違反し、損害を生じさせたときには、損害賠償責任を負う。ただし、取引先による違反の場合には、契約上の保証を得ていれば、損害賠償責任を負わない。

なお、付属書でデューデリジェンスの対象となる人権・環境関連の違反行為および禁止行為を規定し、違反行為および禁止行為の根拠となる条約等を列挙している。人権に関するものとしては、世界人権宣言、国際人権規約（社会権規約・自由権規約）、ILO コア労働基準と呼ばれる 8つの基本条約などが、環境保護に関するものとしては、生物の多様性に関する条約、水銀に関する水俣条約、残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約、有害廃棄物の国境を越える移動およびその処分の規制に関するバーゼル条約などが列挙されている。

Ⅲ オランダ

2017年2月17日に児童労働デューデリジェンス法案¹⁰⁾が下院で可決され、「児童労働の助けを借りて作られた物品およびサービスの供給を防止するためのデューデリジェンス義務を導入する2019年10月24日法律」¹¹⁾として成立したが¹²⁾、未施行である¹³⁾。この法律は、一定の企業に対して、そのサプライチェーンにおいて児童労働があるかどうかを判断し、それに対する行動計画を定める

10) Voorstel van wet van het lid Van Laar houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid). See also <<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?id=2016Z12996&dossier=34506>>.

11) Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen.

12) 議会での成立後、公布が遅延したが、この法律が予算に与える影響と事業者にとっての規制上の負荷への含意について、さらなる検討が必要であったことによると説明されている (Kamerstuk, Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 2019–2020, 26 485 Maatschappelijk verantwoord ondernemen, nr. 317 Brief van de Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, blz.2)。

ことを要求するものである。オランダの最終消費者に物品を販売し、またはサービスを提供する企業¹⁴⁾は、規制当局¹⁵⁾に対し、その全サプライチェーンにおける児童労働に関するデューデリジェンスを実施したことの宣誓書を提出しなけ

13) 施行日は、2020年1月1日以降の王令で定められる日とされている（12条1項）。2022年1月1日に施行されると予想されていたが（Stibbe, *Stand van zaken Wet zorgplicht kinderarbeid* (07.07.2020) <<https://www.stibbe.com/en/news/2020/july/stand-van-zaken-wet-zorgplicht-kinderarbeid#:~:text=De%20Wet%20Zorgplicht%20Kinderarbeid,januari%202022%20in%20werking%20treedt.>>）、2022年12月16日時点では施行されていない。企業にとっての負担の問題（Kamerstuk, Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 2019-2020, 26 485 Maatschappelijk verantwoord ondernemen, nr. 373 Brief van de Minister van Buitenlandse Zaken）や未解決の問題（Kamerstuk, Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 2019-2020, 26 485 Maatschappelijk verantwoord ondernemen, nr. 337 Brief van de Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking）があることもあり、政府は同種の規制が欧州レベルで施行されるまで施行を延期する方針であると述べていた（Antwoorden van de minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking op vragen van het lid Van Dijk（SP）over de lobby en vertragingen in zowel het Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen（IMVO）op Europees niveau als de Wet Zorgplicht Kinderarbeid op nationaal niveau. <<https://open.overheid.nl/repository/ronl-b7c707e7-2695-44f2-81d9-143864ade004/1/pdf/beantwoording-vragen-over-de-lobby-en-vertragingen-in-zowel-het-imvo-op-eur-niveau-als-de-wet-zorgplicht-kinderarbeid-op-nationaal-niveau.pdf>>）、Antwoord Vraag 6）。さらに、2021年12月には、独自のデューデリジェンス法案を政府が提出するという意向を示し、現時点では、2023年夏に提案が示される予定となっている（Betreft stand van zaken nationale IMVO-wetgeving <<https://open.overheid.nl/repository/ronl-4086309b89c24edefd4b43080ebc53524902ddf2/1/pdf/kamerbrief-inzake-stand-van-zaken-nationale-imvo-wetgeving.pdf>>）。

他方では、2021年3月11日に、Voordewindらによって、「責任ある、持続可能な国際事業法案」というイニシアチブ法案が提出され（Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 2020-2021, 35761 Voorstel van wet van de leden Voordewind Alkaya, Van den Hul en Van den Nieuwenhuijzen houdende regels voor gepaste zorgvuldigheid in productieketens om schending van mensenrechten, arbeidsrechten en het milieu tegen te gaan bij het bedrijven van buitenlandse handel（Wet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen））、その後、Van der Graafらがこれを引き継ぎ、下院で審議されている。最近では、2022年11月17日の議事進行会議において、キリスト教同盟、労働党、民主66および自由民主党の議員で構成される準備グループによる報告書が2023年1月26日に通商・開発協力常設委員会に提出されることが決定された。

ればならず、当該規制当局はそのウェブサイトでの宣誓書を公開する（4条）¹⁶⁾。したがって、この法律は、単なる開示を要求するものではなく、デューデリジェンスを強制するものであり、連合王国の現代奴隷法よりも踏み出したものといえる。本法にいうデューデリジェンス(zorgvuldigheid)は、供給する物品やサービスが児童労働によって創出されたことについて合理的な疑いが認められるかどうかを調査し、合理的な疑いが認められるときは、『国際労働機関と国際経営者団体連盟による事業体のための児童労働ガイダンスツール（ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business）』に準拠して適切な対応策を策定し、実施することである（5条1項1文・3項）。4条に基づいて、宣誓書を提出している企業から物品またはサービスを購入する企業も、当該物品またはサービスについてデューデリジェンスを行わなければならない（5条1項2文）。調査は当該企業が合理的に知ることができ、かつ、アクセスできる情報源に向けられる（5条2項）。

宣誓書を提出しない企業には行政罰が科されうるが（7条1項、刑法典23条4項第2カテゴリー）、未提出が続き、法的拘束力がある命令が規制当局によって出されたにもかかわらず、それに従わなかったときは、より高額な罰金が科される。他方、5条に違反して、適切なデューデリジェンスを行わない場合にも行政罰が科されうる（7条2項、刑法典23条4項第6カテゴリー）。そして、5年間以内に行政罰が科された企業の再度の違反は、担当取締役の禁固をもたらすことがある（9条、経済犯罪法1条2号）。

14) 行政規則（algemene maatregel van bestuur）により、政府は、児童労働のリスクが低い一定のセクターまたは範疇の企業を適用対象外とすることができる（6条）。行政規則では、企業に対する他の法令上の義務との調和を図り、かつ、中小企業の負担を軽減するために、会社の規模に着目して適用範囲を絞り込むことが予想される。

15) 行政規則により指定される（1条d号）。消費者・企業庁[Autoriteit Consument & Markt]が指定される可能性が高いと予想されている。

16) 毎年、提出することは要求されておらず、この法律の施行に関して定められることになる行政規則に委ねられることとされている。

IV フランス

「親会社および発注企業の警戒義務に関する法律」¹⁷⁾により、商法典に、L. 225-102-4条が新設され、フランスに本店を有し、連続する2事業年度において、直接または間接の子会社を含め、フランス国内で5000人以上の被用者を有する会社、および、フランスに本店を有する否かを問わず、直接または間接の子会社を含め、全世界で10,000人以上の被用者を有する会社¹⁸⁾は、警戒計画（plan de vigilance）を策定し、実施することが求められるに至った。警戒計画には、自己の活動、直接または間接に自己が支配する企業の活動ならびに確立した事業上の関係を有する¹⁹⁾下請人およびサプライヤーの活動から生ずる人権、基本的自由および人の健康と安全に対する重大な違反ならびに環境に対するリスクの発生を識別し、防止するための方策を含めなければならない。そして、警戒計画には、リスクの識別、分析および順位付けのためのリスク・マッピング、このリスク・マッピングを考慮に入れた、子会社または確立した事業上の関係を有する下請人もしくはサプライヤーの評価手続き、リスクを緩和し深刻な害を防止するために適合するアクション、当該会社の代表労働組合組織との協議を経たうえで策定された、リスクの存在または現実化について警報を発し、および、警報を収集するメカニズム、ならびに、実施された方策をモニターし、その実効性を評価するメカニズムを規定しなければならない²⁰⁾。

なお、警戒義務の実効性を確保するという観点から、議会において可決された法案²¹⁾では、警戒計画を策定しなかった会社に対しては、1,000万ユーロに罰金を科すことができ（本法1条による改正後商法典L. 225-102-4条2項3文）、また、その計画が存在しないことによって、損害が発生したときは、3倍（3,000

17) Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

18) 適用対象となったのは150社程度である。

19) 「重要な影響を与えることができる」という趣旨である。

20) これらは、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』に沿ったものと評価できる。

万ユーロ)の罰金を科すことができるものとされていた(本法2条による改正後商法典 L. 225-102-5条2文)。しかし、憲法院は、立法者が創設した義務を定義するにあたって、法律の文言にあいまいさがあることに鑑み、罰金の規定の合憲性は認められないとの判断を示し²²⁾、これらの条項は削除された。

もっとも、法は実施命令と民事上の損害賠償請求という2つの制裁メカニズムを規定している。すなわち、訴えの利益を有する者(人権団体、環境団体、組合など)は、企業が警戒義務を果たしていないと考えたときには、その企業に対し3カ月以内に義務を遵守するよう催告することができる。そして、3カ月経過しても、その企業が警戒義務を果たしていないと判断したときには、その企業に対して情報の開示または計画の履行を命じることを、管轄を有する裁判所に対し申し立てることができる(本法1条による改正後商法典 L. 225-102-4条2項。裁判所の決定による実施命令)。また、被害者と警戒義務の不遵守との間の因果関係の証拠を提出することを条件として、その企業に対し損害賠償請求訴訟を提起することができる(本法2条による改正後商法典 L255-102-5条、民法典 1240条・1241条。民事上の損害賠償請求)²³⁾。他方、公的機関には、警戒計画を発表していない企業に命令通知を出す権限は与えられていない²⁴⁾。

そして、NGOのCCFD-Terre solidaireとSherpaの2020年版の報告書²⁵⁾によれば、少なくとも265社が「親会社および発注企業の警戒義務に関する法律」

21) Texte adopté n° 924 《Petite loi》, Assemblée Nationale, Quatorzième Législature, Session ordinaire de 2016-2017, 21 février 2017, Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (Texte définitif) <<https://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0924.asp>>.

22) Conseil constitutionnel: Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017 <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2017/2017-750-dc/decision-n-2017-750-dc-du-23-mars-2017.148843.html>>.

23) Réponse du Ministère de l'économie, des finances et de la relance, *Sénat, Journal Officiel de la République Française. Débats parlementaires*. Année 2021.-n° 3 S (Q), Jeudi 21 janvier 2021 <https://www.senat.fr/questions/jopdf/2021/2021-01-21_seq_20210003_0001_p000.pdf>, page 393.

が定める義務を負っているとされ、そのうち、直近3年間、警戒計画を公表していない企業は72社にのぼるとされていたが、2021年版²⁶⁾でも、少なくとも263社が法的義務を負っているとされ、そのうち、44社は依然として計画を公表していないと指摘されていた。そのなかには、マクドナルド、アデコ、ユーロディズニー、ビカードなど規模の大きい企業が含まれている（ネスレ、アマゾンフランスロジスティックなどは、初めて公表し、フランステレビも公表するとしていたが、2021年版報告書発行時には未公表〔後に公表した〕）。そして、警戒義務の不遵守を理由として、6社が提訴され（Total Energies²⁷⁾, Électricité de France, Casino）、または、NGO などによって正式な通告を受けていた（Teleperformance, Suez, XPO Logistics Europe）²⁸⁾。その後、La Poste、McDonalds France および BNP-Paribas が通告を受け、また、Suez、La Poste、Yves Rocher、Idemia および Danone は提訴されている。

V ドイツ

サプライチェーン・デューデリジェンス義務化法（Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG）が実体的規制を加えている。主たる管理部門や本店、定款上の所在地がドイツ国内にある企業（外国企業も対象となる）のうち、従業員3,000人以上の企業（900社程度）は2023年1月1日から、従業員1,000人以上の企業（4,800社程度）は2024年1月1日から、国内外のサプライチェーンにおける人権と環境に関するデューデリジェンスの実施を求められる。

24) cf. Réponse du Ministère de l'économie, des finances et de la relance, *Sénat, Journal Officiel de la République Française. Débats parlementaires*. Année 2021.-n° 3 S (Q), Jeudi 21 janvier 2021, page 393.

25) *Radar du devoir de vigilance, Identifier les entreprises soumises à la Loi*, Édition 2020 (<https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2020/06/2020-06-25-Radar-DDV-Edition-2020.pdf>).

26) *Radar du devoir de vigilance, Identifier les entreprises soumises à la Loi*, Édition 2021 (<https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2021/07/2021-07-05-Radar-DDV-Rapport-2021.pdf>).

ここで、デューデリジェンスとは、調達元の企業が自社や取引先を含めたサプライチェーンにおける人権侵害や環境汚染のリスクを識別し、責任を持って予防策や正策をとることをいうとされ、「人権デューデリジェンス」としては、強制労働や児童労働、ハラスメント等の「人権侵害リスク」を、「環境デューデリジェンス」としては、水質汚濁や大気汚染等の「環境汚染リスク」を、それぞれ、企業が識別して、予防・軽減策を採ることが求められる。

具体的には、リスク管理体制の確立（リスクの識別、責任の明確化、使用者への年1回以上の報告等）、社内の責任者の明確化、定期的なリスク分析の実施、優先順位付け、人権尊重や環境汚染防止に関する方針の策定（識別したリスクや自社と直接取引先に対する人権・環境についての要求事項を含むデューデリジェンスの手続・手法等）、自社と直接取引先における予防措置（人事戦略、調達方針、慣行に関する研修や遵守状況の確認）の実施と、その有効性の評価

27) ただし、当該事件についての管轄を有する裁判所が争われ、実体的判断はまだ示されていないようである。(See *Le procès Total, un test grandeur nature pour le devoir de vigilance* (26 septembre 2022) <<https://www.cncd.be/Le-proces-Total-un-test-grandeur-7709?lang=fr>>) 原告は、ウガンダとタンザニアにおける石油メガプロジェクトの結果として生じる人権および健康被害を防ぐために *Total* が十分な措置を講じなかったとして提訴したが、2020年1月30日にナンテル大審裁判所が管轄違い（商事裁判所が管轄を有する）を理由として却下したため（*Tribunal judiciaire de Nanterre*, 30 janvier 2020, n° 19/02833）、原告が控訴した。同年12月10日にベルサイユ控訴裁判所も第一審判決を支持したが（*Cour d'appel de Versailles*, 14^e chambre, 10 décembre 2020, n° 20/01692）、破毀院は、2021年12月15日判決で、本件において、原告は商事裁判所と通常裁判所のいずれも選択できるとした（*Cour de cassation*, 15 décembre 2021, n° 21-11.882）。なお、*Total* が被告となっている他の事件については、2021年2月11日にナンテル大審裁判所が自らが管轄を有するとし（*Tribunal judiciaire de Nanterre*, 11 février 2021, n° 20/00915）、同年11月18日にはベルサイユ控訴裁判所がその判断を支持していた（*Cour d'appel de Versailles*, 14^e chambre, 18 novembre 2021, n° 21/01661）。また、司法制度に対する信頼に関する2021年12月22日法律第2021-1729号による改正後司法組織法典 L.211-21条が、2021年12月24日以降、商法典 L. 225-102-4条および L. 225-102-5条に基づく警戒義務に関する訴えはバリ高等裁判所の管轄とする旨を定めるに至っている。

28) *Radar du devoir de vigilance, Suivre les affaires en cours*, juillet 2021 <<https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2021/07/A4-VF-FICHES-FR-020721-V3.pdf>>.

が求められる。間接取引先については、潜在的な人権リスクなどについて、内部告発、あるいは労組や NGO などからの指摘を受けるなどして、実質的に企業が認識していた場合に限り、対象となる。もっとも、製品の製造国が国際協定を批准していない場合でも、その事実のみで当該国の企業との取引関係を絶たなければならないわけではない。なお、ドイツ企業の子会社が国外にある場合でも、その子会社の経営が本社の経営管理下にあるときには、直接取引先でなく、「企業本体の一部」として取り扱われる。

また、人権侵害や環境汚染を起こした場合の是正措置とその有効性の評価、苦情処理制度の確立（苦情処理手続きを明確かつ分かりやすく開示すること）ならびにデューデリジェンスの実施に関する報告書の作成と開示および7年以上の保存が求められる。

デューデリジェンス義務に反した場合、原則として最大80万ユーロの罰金が科される。ただし、平均年間売上高が4億ユーロ以上の企業の場合、違反内容によっては、平均年間売上高の2%が科される可能性があるし、17.5万ユーロ以上の罰金が科された場合、3年を上限として公共入札から除外される可能性があるが、違反は企業の民事責任の原因とはならない。

経済輸出管理庁（Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle）が所管し、対象企業は、経済輸出管理庁へ年次報告書を提出する必要があり、経済輸出管理庁は法律の執行・管理・評価を行う。なお、経済輸出管理庁が得た情報に基づく達成状況等の評価は、2026年6月30日までに行われる。また、II でみた CSDD 指令が採択された場合、6カ月以内にサプライチェーン・デューデリジェンス義務化法の見直しを行うものとされている。

VI スイス

「責任ある企業」というイニシアチブ²⁹⁾に対する対案として、部分的にデュー

29) Swiss Coalition for Corporate Justice, *The initiative text with explanations* (https://corporate-responsibility.org/wp-content/uploads/2019/10/KVI_Factsheet_5_E.pdf).

デリジェンス義務を課す法改正がなされた。すなわち、スイスに登記上の事務所、中央機関または主たる事業所を有する会社であって、①紛争地域もしくは危険性の高い地域から錫、 tantalum、 tungstenもしくは金を含有する鉱物もしくは金属を輸入もしくは加工する会社、または②ある製品もしくはサービスのために児童に労働を行わせていると疑うに足る合理的な理由がある場合においてその製品もしくはサービスを提供する会社は、そのサプライチェーンに関するデューデリジェンスおよび年次報告義務を負う（債務法964j条）。

デューデリジェンス義務を遵守するために、会社は、そのコンプライアンス・プログラムにおいて、実効的なデューデリジェンスや追跡プロセスを含む方針およびプロセスが含まれており、紛争鉱物や金属および／または児童労働に関わる製品やサービスの調達に関連するサプライチェーン全体のリスクに対処していることを高いレベルで確認しなければならない（債務法964k条1項2項）。紛争鉱物の分野におけるデューデリジェンス措置の実施については、独立した専門家の監査を受けなければならない（債務法964k条3項）。取締役会は、デューデリジェンス措置の実施に加え、会社がこれらの措置を遵守していることをコンプライアンス報告書によって報告しなければならない（債務法964l条1項）。このコンプライアンス報告書については、株主総会の承認は不要である。コンプライアンス報告書は、スイスの公用語の1つまたは英語で作成し、10年間、オンラインで公衆の閲覧に供されなければならない（債務法964l条2項3項）。

VII これからの課題

2022年9月に、ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議は、「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」³⁰⁾を策定した。そこでは、「人権尊重への取組は、企業が直面する経営リスクを抑制することに繋がる。具体的には、例えば、人権侵害を理

30) 〈<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>〉.

由とした製品・サービスの不買運動、投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化等のリスクが抑制され得る。また、大企業のみならず、中小企業にとっても、人権侵害を理由に取引先から取引を停止される可能性は重大な経営リスクである。」と指摘され（4頁）、「企業がその人権尊重責任を果たすことの結果として、企業は、企業経営の視点からプラスの影響を享受することが可能となる。例えば、人権尊重の取組を実施し適切に開示していくことで、企業のブランドイメージの向上や、投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上、新規取引先の開拓、優秀な人材の獲得・定着等に繋がり、国内外における競争力や企業価値の向上が期待できる。」とされている（4～5頁）。

ところで、最判昭和45年6月24日民集24巻6号625頁（八幡製鉄政治献金事件）は、「会社は、他面において、自然人とひとしく、国家、地方公共団体、地域社会その他（以下社会等という。）の構成単位たる社会的実在なのであるから、それとしての社会的作用を負担せざるを得ないのであって、ある行為が一見定款所定の目的とかかわりがないものであるとしても、会社に、社会通念上、期待ないし要請されるものであるかぎり、その期待ないし要請にこたえることは、会社の当然になしうところであるといわなければならない。そしてまた、会社にとっても、一般に、かかる社会的作用に属する活動することは、無益無用のことではなく、企業体としての円滑な発展を図るうえに相当の価値と効果を認めることもできるのであるから、その意味において、これらの行為もまた、間接ではあっても、目的遂行のうえに必要なものであるとするを妨げない。災害救援資金の寄附、地域社会への財産上の奉仕、各種福祉事業への資金面での協力などはまさにその適例であろう。会社が、その社会的役割を果たすために相当程度のかかる出捐をすることは、社会通念上、会社としてむしろ当然のことに属するわけである」としている。

いわゆる政治献金ですら、会社の目的の範囲内の行為であるとすれば、人権リスクへの適切な対応は会社の目的遂行の上で必要なものであると考えることができそうである。のみならず、人権デューデリジェンスを適切に行わないこ

とは、取締役の善管注意義務違反であると評価される状況に至っていると考えられることもできる³¹⁾。「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」が指摘するように企業にとって人権侵害を生じさせ、またはそれに関与したことのリスクが重要なものであるとするならば、リスク管理体制の確立（リスクの識別、責任の明確化、報告等）、社内の責任者の明確化、定期的なリスク分析の実施、優先順位付け、人権尊重に関する方針の策定（識別したリスクや自社と直接取引先に対する人権についての要求事項を含むデューデリジェンスの手続・手法等）、自社の直接取引先における予防措置（人事戦略、調達方針、慣行に関する研修や遵守状況の確認）の実施とその有効性の評価、人権侵害を生じさせた場合の修復措置とその有効性の評価、苦情処理制度の確立などは会社経営に不可欠なものになっているとすることができそうである。

かりに、このように解釈できるとすると、会社法362条5項は、大会社である取締役会設置会社においては、取締役会は、「取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備」（同条4項6号）を決定しなければならないと定め、同400条2項も指名委員会等設置会社の取締役会は「執行役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備」（同条1項1号ホ）を決定しなければならないとしているから、人権デューデリジェンスの実施は、取締役・執行役の職務の執行が善管注意義務を定める会社法330条・民法644条に適合することを確保する体制の一環を成すものと位置づけることができる。

さらに、東京地判令和4年7月13日（平成24年（ワ）第6274号・第20524号・

31) 蔵元左近「コーポレートガバナンス／CSRに関する国際的規範・基準の近時の動向」NBL1065号（2016）26頁、奥島孝康「社会的責任の国際規格と会社法」金判1324号（2009）1頁など参照。

第30356号、平成25年（ワ）第29835号。LEX/DB 25593168）（東京電力代表訴訟事件）は、原子力発電所の安全性や健全性に関する評価および判断は、自然事象に関する評価および判断も含め、きわめて高度の専門的かつ技術的事項にわたる点が多いから、原子力発電所を設置、運転する会社の取締役としては、①会社内外の専門家や専門機関の評価ないし判断が著しく不合理でない限り、これに依拠でき、また、そうすることが相当であり、逆に、②特段の事情もないのに、これと異なる評価ないし判断を行った場合には、その判断の過程、内容は著しく不合理と評価されるとしたうえで、かなり、あっさりと、当該事案においては特段の事情は認められないとした。

これを人権デューデリジェンスに応用するならば、会社内外の専門家や専門機関が人権リスクの重要性を強調し、企業にとって人権デューデリジェンスが欠かせないものであるという見解を示しているような場合には、——特段の事情がないのであれば——取締役の経営判断について認められる裁量³²⁾の幅はそれだけ収縮し、人権リスクに対して適切な予防・軽減の措置を講じ、また、万一、人権侵害が生じた場合には適切な修復措置を講じることが求められるし、適切な頻度で人権デューデリジェンスを実施することが必要となると考えることになるう。

（やなが・まさお 明治大学専門職大学院会計専門職研究科教授）

32) たとえば、東京地判平成5年9月16日民集54巻6号1798頁（野村証券損失補填株主代表訴訟事件）は、「取締役は会社の経営に関し善良な管理者の注意をもって忠実にその任務を果たすべきものであるが、企業の経営に関する判断は、不確実かつ流動的で複雑多様な諸要素を対象にした専門的、予測的、政策的な判断能力を必要とする総合的判断であるから、その裁量の幅はおのずと広いものとなり、取締役の経営判断が結果的に会社に損失をもたらしたとしても、それだけで取締役が必要な注意を怠ったと断定することはできない。会社は、株主総会で選任された取締役に経営を委ねて利益を追及しようとするのであるから、適法に選任された取締役がその権限の範囲内で会社のために最良であると判断した場合には、基本的にはその判断を尊重して結果を受容すべきであり、このように考えることによって、初めて、取締役を萎縮させることなく経営に専念させることができ、その結果、会社は利益を得ることが期待できるのである。

(前頁からつづき)

このような経営判断の性質に照らすと、取締役の経営判断の当否が問題となった場合、取締役であればそのときどのような経営判断をすべきであったかをまず考えたうえ、これとの対比によって実際に行われた取締役の判断の当否を決定することは相当でない。むしろ、裁判所としては、実際に行われた取締役の経営判断そのものを対象として、その前提となった事実の認識について不注意な誤りがなかったかどうか、また、その事実に基づく意思決定の過程が通常の企業人として著しく不合理なものでなかったかどうかという観点から審査を行うべきであり、その結果、前提となった事実認識に不注意な誤りがあり、又は意思決定の過程が著しく不合理であったと認められる場合には、取締役の経営判断は許容される裁量の範囲を逸脱したものとなり、取締役の善管注意義務又は忠実義務に違反するものとなると解するのが相当である。」と判示した。そして、このような判断枠組みが多くの下級審裁判例で踏襲されている（東京地方裁判所商事研究会編『類型別会社訴訟Ⅰ〔第3版〕』（判例タイムズ社、2011）239頁参照）。しかも、たとえば、東京地判平成8年2月8日資料版商事法務144号111頁も「広範な裁量」が認められるとしている。