

経済産業省委託調査

令和3年度補正

信頼あるグローバル・バリューチェーン構築に向けた日本企業の
サステナビリティ対応促進のための海外実証・国際枠組み構築
等事業

調査報告書 概要版

2022年11月

西村あさひ法律事務所

1. 主要海外法制概要

調査対象国・地域：

ドイツ・英国・フランス・オランダ・EU(案)・米国・オーストラリア

項目	内容
① 法令名	サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains
② 概要	一定規模以上の在独企業に対し、国内外の自社のサプライチェーンにおける人権及び人権に影響を及ぼす環境課題に関するデュー・ディリジェンスの実施及びその内容等の開示を義務付ける。
③ 施行状況	2021年制定、2021年7月23日より一部施行、2023年1月1日より全面施行。
④ 対象企業	地理的基準: 本店、主要な事業所又は登録事務所がドイツにある会社。 規模基準(従業員数): 従業員数に応じて適用対象が段階的に拡大される。 従業員3,000名以上の会社: 2023年1月1日より適用対象。 従業員1,000名以上の会社: 2024年1月1日より適用対象。
⑤ 対象となる人権侵害	ILO中核的労働基準を構成する基本8条約、国際人権規約、人権侵害につながる環境課題に関する条約(水俣条約、ストックホルム条約、パーゼル条約)に記載されている人権及び人権に影響を及ぼす環境リスクを対象として規定している。具体例は以下のとおり。 児童労働、強制労働、奴隷、長時間労働、労働安全衛生関連の義務の不履行、労働基本権(団結権、団体交渉権、団体行動権・争議権)の制限、差別・不平等取扱い、最低賃金未満での搾取、人権の侵害につながる土壌汚染、水質汚染及び大気汚染等の環境汚染、不法な土地、森林及び水資源の没収、暴力等を伴う過剰警備
⑥ 義務内容	(a) リスク管理体制の構築 (b) 人権及び環境に関するリスク管理をモニタリングする責任者の明確化 (c) 定期的な人権及び環境侵害リスクの分析 (d) 人権尊重及び環境保護に関する基本方針の策定 (e) 企業と直接サプライヤーにおける人権及び環境侵害の発生予防措置の策定及び実行 (f) 人権及び環境侵害の是正措置の策定及び実行 (g) 苦情処理手続の策定及び実行 (h) 間接サプライヤーのリスクに関するデュー・ディリジェンス実施義務の履行 (i) 上記各義務の履行に関する開示、報告書の作成及び監督官庁への提出

項目	内容
⑦ 制裁	1. 課徴金 企業が故意又は過失によりデュー・ディリジェンス義務に違反した場合、その義務違反の内容及び個別の状況に応じて、以下のとおり年間売上高に応じた課徴金が課され得る。なお、当該年間売上高には国内外の親会社や子会社を含めたグループ会社の売上高も算入され得る点に注意が必要である。 (a) 原則、80万ユーロ以下の課徴金(法人の場合、800万ユーロ以下の課徴金) (b) 一定の義務に違反した企業の直近3年間のグローバルでの平均年間売上高が4億ユーロを超えている場合には、当該グローバルでの平均年間売上高の2%以下の課徴金 2. 公共調達の入札手続からの除外 デュー・ディリジェンス義務違反の内容が重大で、一定金額を超える課徴金を課された企業は、公共調達の入札手続から最長3年以下の期間除外する行政処分の対象になり得る。
⑧ 当局作成資料	- 連邦労働社会省(BMAS)による情報提供 https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html - 連邦労働社会省(BMAS)公表のQ&A https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/FAQ/faq.html - 連邦経済・輸出管理庁(BAFA)公表のガイドライン リスク分析に関するガイドライン https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_risikoanalyse.pdf?__blob=publicationFile&v=3 報告義務に関する質問票 https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/merkblatt_fragenkatalog.html?nn=18157744 苦情処理措置に関するガイドライン https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_beschwerdeverfahren.html?nn=18750466
⑨ 参考和訳	https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/17af75c69077073f/20220009.pdf

1.2 英国

項目	内容
① 法令名	2015年現代奴隷法 Modern Slavery Act 2015
② 概要	事業年度毎に自身の事業及びサプライチェーンにおいて奴隷や人身取引の根絶のために実施した対策についての声明(文書)の開示を義務付ける。
③ 施行状況	2015年施行
④ 対象企業	設立地・所在地や業種にかかわらず、(a)英国において事業の全て又は一部を行っており、(b)商品やサービスを提供している商業組織(営利団体、公共事業を目的とした組織を含む。)のうち、(c)年間の売上高が3,600万ポンド以上の組織
⑤ 対象となる人権侵害	奴隷と人身取引。奴隷には、奴隷及び隷属、強制労働が含まれるとされているところ、それぞれの定義は下記のとおりである。 ・ 奴隷及び隷属: 奴隷とは、他者によって所有権が行使されているかのように自由を奪われた人の状態又は地位のことをいう(1926年奴隷条約)。隷属とは、強制力を用いてサービスを提供する義務を課されている状態であり、「奴隷」として他人の財産で生活することを強いられる状態や、そうした強制力の下に置かれている状態を変えることが不可能である状態が含まれる。 ・ 強制労働: 直接的な暴力による脅し又はより捉えにくい形により強制される労働のことをいう(ILO強制労働条約)。何らかの罰の脅しの下で、自発的に申し出たものではない仕事又はサービスが強要されていることが、強制労働かどうかを判断するための重要な要素となる。 ・ 人身取引: 他人が搾取されることを意図して、当該他人の移動を手配又は促進することをいう。

1.2 英国

項目	内容
⑥ 義務内容	適用対象となる組織は、事業年度毎に自身の事業及びサプライチェーンにおいて奴隷や人身取引の根絶のために実施した対策についての声明の開示が義務付けられる。声明の具体的な内容は各組織の裁量に委ねられるが、以下の項目を開示することが推奨されている。当該声明には、取締役会又はそれに相当する会議体による承認と、取締役又はそれに相当する者の署名が必要となる。また、声明は、政府が提供するレジストリに登録することが可能である。 (a) 組織の構造、事業及びサプライチェーンの概要 (b) 自社の奴隷及び人身取引に関する方針 (c) 自社の事業及びサプライチェーンにおける奴隷及び人身取引に関するデュー・ディリジェンスのプロセス (d) 自社の事業及びサプライチェーンにおける奴隷及び人身取引に関するリスク、並びに当該リスクを評価・管理するために行った措置の内容 (e) 自社が適切と考える指標に照らした、自身の事業及びサプライチェーンにおいて奴隷及び人身取引が発生していないことを確保するための措置の有効性 (f) 奴隷及び人身取引に関する従業員研修の実施状況 なお、法令上は、上記の措置等を実施していない場合には、その旨を開示することも許容されている。
⑦ 制裁	義務懈怠により開示を行わなかった場合、高等法院がその開示を企業に求める強制執行命令を発し、従わない場合には法廷侮辱罪として上限の定めのない罰金の対象となる可能性がある。
⑧ 当局作成資料	英国政府による実務ガイダンス https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide
⑨ 参考和訳	https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/aa1e8728dcd42836/20210026.pdf

1.3 フランス

項目	内容
① 法令名	親会社及び発注会社の注意義務に関する2017年3月27日法律2017-399号 Law no. 2017-399 of March 27, 2017 relating to the duty of vigilance of parent companies and ordering companies
② 概要	サプライチェーンにおける人権及び環境に関するデュー・ディリジェンスについて定めており、対象企業に対して、(a)注意義務に関する計画の策定、(b)当該計画の効果的実施、(c)当該計画とその実施状況の開示を義務付ける。当該計画においては、企業の活動から生じる人権等に対するリスクを特定し、これらに対する重大な侵害を防止するための合理的措置を含んでいなければならない(後記⑥「義務内容」参照)。なお、当該計画の策定・実施・開示に係る義務の導入は、注意義務法による商法典(フランス会社法)への新たな条文(同法による改正後商法典L. 225-102-4条及び同L. 225-102-5条)の追加という形で行われている。
③ 施行状況	2017年制定、同年より施行
④ 対象企業	(a) フランスに所在する企業であって、会計年度の終了時に2年連続で従業員5,000人以上(フランス国内に所在する直接若しくは間接の子会社の従業員と合算)を雇用するもの 又は (b) フランスに所在する企業であって、会計年度の終了時に2年連続で従業員1万人以上(フランス国内外に所在する直接若しくは間接の子会社の従業員と合算)を雇用するもの ただし、上記(a)又は(b)の要件を満たす子会社は、その支配会社が、当該支配会社及びその全ての子会社の活動に関し注意義務に関する計画を策定・実施している場合は、本法による義務を果たしているものとみなされる。 フランス国外に所在する企業の場合、フランス国内の子会社及びその直接又は間接の子会社の従業員数が上記(a)又は(b)の要件を満たしている場合に限って、当該フランス国内の子会社が同法の適用対象となり、フランス国外に所在する企業は適用対象外となる。
⑤ 対象となる人権侵害	具体的な人権の類型は明記されていないが、注意義務に関する計画書には、「人権、基本的自由、人々の健康及び安全並びに環境」に対するリスクを特定し、これらによる重大な侵害を防止するための合理的措置を記載することとされている。

項目	内容
⑥ 義務内容	1.注意義務に関する計画の策定及び効果的实施 注意義務に関する計画は、企業の活動から生じる、人権及び基本的自由、人々の健康及び安全並びに環境に対するリスクを特定し、これらに対する重大な侵害を防止するための合理的措置を含んでいなければならない。当該計画に以下の点を盛り込むこととされている。 (a) リスクの特定、分析、優先順位付けを目的としたリスクマップの作成 (b) 子会社や継続して商取引関係が維持されている下請業者又はサプライヤーの事業内容を定期的に評価するための手順 (c) リスクの軽減又は重大な侵害を防ぐための適切な措置 (d) 当該企業の代表的な労働組合と協議して確立されたリスクの存在又は顕在化に関する警告発信や報告徴収の制度 (e) 実施された措置のモニタリングと有効性を評価するためのシステム 2.年次報告書における注意義務に関する計画及び実施状況の報告開示
⑦ 制裁	現時点で刑事罰、行政罰又は行政処分に係る規定は定められていない。 注意義務法のエンフォースメントは民事的な提訴に基づく損害賠償及び裁判所による履行命令の請求に委ねられており、提訴主体としては人権団体や環境団体等であって訴えの利益の要件を満たす者が主体となることも想定されている。
⑧ 当局作成資料	・ 経済一般評議会(CGE)「親会社及び発注会社の注意義務に関する2017年3月27日法律2017-399号の施行に関する評価報告書」 https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/273894_0.pdf (仏語) https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/Duty-of-Vigilance.pdf?v=1620744564 (英語の要約版) ・ 国民議会憲法・立法・共和国一般行政委員会「事実調査報告書」(仏語) https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/l15b5124_rapport-information.pdf
⑨ 参考和訳	・ ジェトロ「フランス共和国 親会社及び経営を統括する企業の監視義務に関する2017年3月27日付け法律2017-399号(1)(参考和訳)」 https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/9cb61dd611a50c96/20210028.pdf

1.4 オランダ

項目	内容
① 法令名	児童労働デュー・ディリジェンス法 Child Labour Due Diligence Act
② 概要	児童労働を防止するために適切なサプライチェーン上のデュー・ディリジェンスの実施を義務付けるとともに、実施したことを示す表明文書の提出を義務付ける。
③ 施行状況	2019年公布、施行の時期は未定
④ 対象企業	1. オランダを拠点とし、オランダ市場に製品又はサービスを供給する全ての企業 2. オランダに拠点がなくても1年に2回以上オランダ市場に製品又はサービスを供給する企業
⑤ 対象となる人権侵害	1999年の最悪の形態の児童労働条約(第182号)、1973年の最低年齢条約(第138号)が規定する児童労働を対象としている。 児童労働とは、以下のいずれかに該当するものを指す。 (a) 18歳に満たない者による、1999年の最悪の形態の児童労働条約第3条に定められた最悪の形態の労働に含まれる労働 (b) 1973年の最低年齢条約の締約国内で行われたものについては、同条約により当該国内で禁じられている全ての形態の労働 (c) 1973年の最低年齢条約の締約国外で行われたものについては、(i)義務教育課程にある者又は15歳に満たない者によって行われる全ての形態の労働、(ii)18歳に達していない者によって行われる労働であって、その性質又は条件が、青少年の健康、安全又は道徳心を害するおそれがある労働。ただし、(i)(ii)のいずれについても、1973年の最低年齢条約第7条1項に定められた軽微な労働で、13歳以上の者が週14時間を超えない範囲で行う労働は含まれない。
⑥ 義務内容	1. サプライチェーン全体について児童労働に関するデュー・ディリジェンスを行う旨の表明文書の提出 2. 合理的に知ることができ、かつ、利用可能な情報に基づく、自社が供給する製品又はサービスが児童労働を用いて生産されているとの「合理的な疑い」があるかどうかに係る調査 3. 合理的な疑いが認められる場合には、児童労働を防止するための行動計画の作成・実行
⑦ 制裁	監督当局が指導を行い、当該指導に従わない企業は、以下の行政罰の対象となり得る。 (a) 表明文書の提出義務違反: 最高4,500ユーロ、又はそれでは不十分と認められる場合、最高9,000ユーロ (b) デュー・ディリジェンスの不実施、行動計画の作成義務違反、デュー・ディリジェンスや行動計画に関するその他の要件の違反: 最高90万ユーロ、又はそれでは不十分と認められる場合、前会計年度の売上高の10% 上記行政罰を受けた時から5年以内に当該企業による同じ違反行為が行われ、かつ、当該違反が同じ役員の命令等に基づく場合には、経済犯罪法に基づき、当該役員に対して2年以下の懲役や最高2万2,500ユーロの行政罰の対象になる可能性がある。
⑧ 当局作成資料	規制当局が未定のため該当なし
⑨ 参考和訳	該当なし

1.5 EU(案)

項目	内容
① 法令名	コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案 Corporate Sustainability Due Diligence Directive (proposal)
② 概要	自社、子会社及び確立したビジネス関係を築いているバリューチェーンにおける人権及び環境のリスクに対するデュー・ディリジェンスの実施及びその内容等の開示を義務付ける。
③ 施行状況	未施行(2022年2月23日指令案公表。今後、欧州議会、EU理事会での審議、採択を経て指令となる見込み。ただし、指令として成立するまでの過程で内容が変更になる可能性がある。)
④ 対象企業	1. EU域内の企業(EU加盟国の法律に基づいて設立された企業) 次のいずれかに該当する企業 第一グループ:従業員500名超かつ全世界純売上高1.5億ユーロ超の企業、 第二グループ:従業員250名超かつ全世界純売上高0.4億ユーロ超の企業で、全世界純売上高の50%以上が高インパクトセクターとして定義されるセクター(高インパクトセクター)で生じている企業 2. EU域外の企業(EU加盟国以外の法律に基づいて設立された企業) 次のいずれかに該当する企業 第一グループ:EU域内での純売上高1.5億ユーロ超の企業 第二グループ:EU域内での純売上高0.4億ユーロ超の企業で、全世界純売上高の50%以上が高インパクトセクターの売上げである企業
⑤ 対象となる人権侵害	対象は、自社、子会社及び確立したビジネス関係を築いているバリューチェーンにおける人権及び環境のリスク。人権リスクについては、附属書パートIにおいて国際的な人権保護に関する条約等及びそこで規定される人権侵害類型又は人権保護のための禁止事項21項目が列挙され、附属書パートIIにおいて国際的な環境条約中に規定された環境保護目的への違反類型が列挙されている。 <根拠となる国際条約等(例)> 世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、ILO多国籍企業宣言、ILO中核的労働基準(8条約)等 <対象となる人権侵害(例)> 土地から得られる天然資源を処分する権利及び生存手段を奪われない権利の侵害、生命及び安全に対する権利の侵害、拷問等の禁止違反、自由と安全に対する権利の侵害、プライバシー等への不当な介入禁止違反、思想・良心・信教の自由への介入禁止違反、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の侵害、子どもの権利侵害、児童労働禁止違反、強制労働禁止違反等

1.5 EU(案)

項目	内容
⑥ 義務内容	各加盟国に対し、適用対象となる企業に自社、子会社及び確立したビジネス関係を築いているバリューチェーンにおける人権・環境に関するデュー・ディリジェンスの履行及びそれに関連する義務を課す国内法整備を義務付ける。具体的には、以下のとおり。 (a) デュー・ディリジェンスに関する基本方針の策定 (b) 人権及び環境に関する実在する又は潜在的な負の影響の特定 (c) 潜在的な負の影響の防止措置 (d) 実際の負の影響に対する是正・停止措置 (e) 苦情処理手続の策定及び実行 (f) デュー・ディリジェンスの方針及び各措置の有効性についてのモニタリング (g) 自社ウェブサイト上で年次報告書を開示することによる、デュー・ディリジェンスの取組み等についての公表 (h) 適用対象となるEU域内の企業の取締役が善管注意義務を果たすにあたって、持続可能性に関する課題を考慮し、デュー・ディリジェンスに関する企業行動を実行し監督する責任を負い、実際の又は潜在的な負の影響を考慮に入れる企業戦略を採用するように、段階的に対応すること また、EUの域内外を問わず第一グループに属する企業は、パリ協定に基づいた「1.5度目標」を達成するための計画を採択することが求められる。
⑦ 制裁	(a) 各加盟国が制裁規定を整備することを想定。金銭的制裁が課される場合は、制裁金の額は会社の売上高に基づくものとされる。 (b) 企業が、指令案第7条「潜在的な負の影響の防止」又は同第8条「実際の負の影響の停止」で定める義務に違反し、それにより、適切なデュー・ディリジェンスの実施により特定、予防、軽減又は回避できたであろう負の影響が発生して損害を生じさせた場合、企業は当該損害を賠償する責任を負う。
⑧ 当局作成資料	EUはウェブサイト(European Commission “Corporate sustainability due diligence” <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en>)上で指令案の概要を説明している。
⑨ 参考和訳	該当なし
⑩ 今後の動向	欧州議会、EU理事会にて審議、採択され、指令として成立した場合には、加盟各国でこれを踏まえた国内法が制定されることとなる。

1.6 米国 (1)

項目	内容
① 法令名	1930年関税法第307条(合衆国法典19編Chapter 4 § 1307) The Tariff Act of 1930 (United States Code, Title 19, Chapter 4 § 1307)
② 概要	米国外で強制労働、児童労働等により全て又は一部が採掘、生産又は製造された産品(以下「強制労働産品」という。)の輸入を禁止する。
③ 施行状況	1930年施行
④ 対象企業	米国に輸入される全ての産品に適用される。法令上、対象企業に限定はない。
⑤ 対象となる人権侵害	懲罰的制裁の下で行われる囚人労働、強制労働及び年季奉公労働。 「強制労働」は「ある者が不履行に対する罰則の脅威の下で強要され、かつその労働者が自発的に提供しない一切の仕事又はサービスと定義される。また、「強制労働及び年季奉公労働」は強制された又は年季奉公の児童労働を含む。
⑥ 義務内容	強制労働産品の米国への輸入が禁止されている。
⑦ 制裁	米国税関国境保護局(Customs and Border Protection: CBP)局長が、輸入される貨物が強制労働産品であると合理的に示されていると認めた場合、貨物引渡保留命令(Withhold Release Orders: WRO)が発せられ、当該貨物の税関における引渡し保留される。その上で、輸入日から3ヶ月以内に、当該産品が米国外に輸出(積戻し)されず、又はWROに対する異議申立てが認められなかった場合は、税関長が輸入者に対してその旨を通知し、通知から60日以内に米国外に輸出又は不服申立てがされない場合、当該産品は放棄されたものとみなされて破棄される。 CBPによる調査の結果、CBPが当該貨物を強制労働産品であると決定した場合、当該認定(findings)は官報等で公表され、この時点でCBPが保留している当該産品は、強制労働によって生産されていないことの立証がなされない限り、1930年関税法第307条に基づき輸入が禁止される。輸入が禁止された産品は、異議申立てが認められなかった場合又は異議申立てが期限までに提出されなかった場合、差し押さえられ、没収手続が開始される。
⑧ 当局作成資料	- CBPによる1930年米国関税法第307条に関する解説ウェブサイト: 制度の基本的な仕組みや、FAQが掲載されている。 https://www.cbp.gov/trade/forced-labor - CBPによる「WROと認定(Findings)のリスト(Withhold Release Orders and Findings List)」: 1930年米国関税法第307条に基づいて発出されたWROや強制労働産品認定のリストである。 https://www.cbp.gov/trade/forced-labor/withhold-release-orders-and-findings
⑨ 参考和訳	該当なし

1.6 米国 (2)

項目	内容
① 法令名	中華人民共和国新疆ウイグル自治区で強制労働によって作られた産品が米国市場に入らないようにすること、及びその他の目的のための法律(以下「ウイグル強制労働防止法」又は「UFLPA」という。) An Act To ensure that goods made with forced labor in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region of the People's Republic of China do not enter the United States market, and for other purposes (Pub.L.117-78)
② 概要	中国の新疆ウイグル自治区で全て又は一部が採掘、生産又は製造された産品(以下「新疆ウイグル自治区産品」という。)の米国への輸入を、原則として禁止する法律。 全ての新疆ウイグル自治区産品は、原則として、関税法第307条が輸入を禁止する強制労働産品であると推定され、米国への輸入が禁止される。ただし、以下の要件をいずれも充足した場合には、例外的に、対象産品の米国への輸入が認められる。 (a) 輸入者が、(i)UFLPA戦略(下記参照)に含まれる輸入者向けガイダンスを完全に順守するとともに、(ii)対象産品が強制労働によって製造されていないことを確認するためのCBP長官からの質問に完全かつ実質的に回答していること (b) 対象産品の全部又は一部が強制労働により製造等されていないことが、「明白で説得的な証拠」(clear and convincing evidence)により示されていること また、以下のいずれかとして米国政府により特定された者が生産した製品(以下新疆ウイグル自治区産品とあわせて「新疆ウイグル自治区関連産品」という。)も、同様に原則として関税法第307条が輸入を禁止する強制労働産品であると推定され、輸入が禁止される。 (a) 新疆ウイグル自治区において強制労働により全部又は一部の産品を生産している事業者 (b) 新疆ウイグル自治区政府と協力して強制労働者や迫害されている人種グループを新疆ウイグル自治区から募集・移送・収容等する事業者 (c) 上記(a)又は(b)の事業者によって製造された製品を中国から米国に輸出した事業者 (d) 下記(i)又は(ii)から材料を調達する事業者 (i) 新疆ウイグル自治区 (ii) 貧困軽減プログラム、ペアリング支援プログラム、又は、強制労働を利用するその他の政府のプログラムのために新疆ウイグル自治区政府又は新疆生産建設兵団(Xinjiang Production and Construction Corps)と協力する事業者

1.6 米国 (2)

項目	内容
③ 施行状況	2021年12月23日制定。ただし、上記の推定規定については、2022年6月21日より適用開始。
④ 対象企業	法令上、対象企業に限定はない。
⑤ 対象となる人権侵害	新疆ウイグル自治区に関する強制労働。
⑥ 義務内容	新疆ウイグル自治区関連製品の米国への輸入が原則として禁止されている。
⑦ 制裁	CBPは、ウイグル強制労働防止法に基づき、輸入禁止の推定に服する貨物について、拘留、排除、押収等の施行措置をとる。
⑧ 当局作成資料	本法に関連するガイダンスとして、UFLPA戦略及びCBPが2022年6月13日に公表した「輸入者向けの運用ガイダンス」(以下「CBPガイダンス」という。)が存在する。 その他に、現時点で発出されている新疆ウイグル自治区における人権侵害に関する当局作成資料には以下が存在する。 ・ Xinjiang Supply Chain Business Advisory「中国の新疆ウイグル自治区で強制労働やその他の人権侵害に従事する事業体や個人に関する企業のリスクと考慮事項(Risks and Considerations for Businesses and Individuals with Exposure to Entities Engaged in Forced Labor and other Human Rights Abuses linked to Xinjiang, China)」(2020年7月発出、2021年7月改訂) ・ CBP「Xinjiang Uyghur Autonomous Region WRO Frequently Asked Questions」
⑨ 参考和訳	ウイグル強制労働防止法に関しては、該当なし。 ただし、以下の書類に関してはジェトロ発行の暫定仮訳が存在する。 ・ UFLPA戦略: https://www.jetro.go.jp/world/reports/2022/01/03b41b9b8644e519.html ・ CBPガイダンス: https://www.jetro.go.jp/world/reports/2022/01/3c9bf03ec2b7dd3a.html https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/3c9bf03ec2b7dd3a/20220014.pdf

1.6 米国 (3)

項目	内容
① 法令名	2010年カリフォルニア州サプライチェーン透明法 The California Transparency in Supply Chains Act of 2010
② 概要	カリフォルニア州で事業を行う一定規模以上の製造業者又は小売業者に対し、製品のサプライチェーンにおける人身取引及び奴隷労働に関するリスクへの対処等についての開示を義務付けている。
③ 施行状況	2010年制定、2012年1月1日施行。
④ 対象企業	対象企業は、以下の要件を全て満たす企業である。 (a) 製造業者又は小売業者であること (b) カリフォルニア州で事業を行っていること (c) 世界での年間総受取額が1億米ドル超であること
⑤ 対象となる人権侵害	サプライチェーン上の人身取引及び奴隷労働に関するリスク
⑥ 義務内容	対象企業は以下の事項について開示が義務付けられている。 (a) 検証 : 人身取引及び奴隷労働のリスクを評価及び対処するために、製品のサプライチェーンの検証を行っているか。検証にあたり第三者機関を使用していない場合、その旨を開示する。 (b) 監査 : サプライチェーンにおける人身取引及び奴隷労働に関する企業の基準の遵守状況を評価するために、サプライヤーを監査しているかどうか。監査が独立し、抜き打ちで行われたものでない場合、その旨を開示する。 (c) 認証 : 直接のサプライヤーに対して、供給に含まれる原材料が、当該サプライヤーが事業を行う国における奴隷労働及び人身取引に関する法令に準拠していることを証明するよう求めているか。 (d) 社内アカウンタビリティ : 従業員又は請負業者が奴隷労働及び人身取引に関する企業の基準を遵守していない場合に適用されるアカウンタビリティに関する基準及び手続を社内で行っているか。 (e) トレーニング : サプライチェーン管理に直接の責任を持つ従業員と経営陣に対して、特に製品サプライチェーンにおけるリスクの低減方法に関し、奴隷労働と人身取引についてのトレーニングを行っているかどうか。
⑦ 制裁	カリフォルニア州司法長官は違反行為に対して差止命令を得るための訴訟を提起する排他的権限を有する。違反に対する罰則や罰金は定められていない。
⑧ 当局作成資料	- カリフォルニア州司法省が公開している2010年カリフォルニア州サプライチェーン透明法に関するリソースガイド <https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/sb657/resource-guide.pdf> - カリフォルニア州司法省が公開しているFAQ <https://oag.ca.gov/SB657/faqs>
⑨ 参考和訳	ジェトロ海外調査部ロサンゼルス事務所『カリフォルニア州サプライチェーン透明法の概要』(2021年8月) 7頁以下 < https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/e386703c87743757/20210027.pdf >

1.7 オーストラリア

項目	内容
① 法令名	豪州2018年現代奴隷法 Modern Slavery Act 2018
② 概要	オーストラリアに拠点を置く事業体又はオーストラリアにおいて事業を行っている事業体であって、1億豪ドルを超える年間連結収益を有する事業体に対して、その運営及びサプライチェーンにおける現代奴隷のリスク、並びに当該リスクに対応する措置について年1回の監督官庁(連邦内務省)に対する報告を義務付けるもの。
③ 施行状況	2019年1月1日施行。
④ 対象企業	地理的基準: 豪州に拠点を置く事業体又は豪州において事業を行っている事業体 規模基準(連結収益): 年間の連結収益が1億豪ドル以上の事業体 注: 上記に当てはまらない場合も、任意での監督官庁に対する報告が可能である旨規定されている
⑤ 対象となる人権侵害	人身売買、奴隷制、隷属、強制婚、強制労働、役身折酬、労働やサービス提供のための欺瞞的雇用、最悪の形態の児童労働
⑥ 義務内容	報告対象事業体の会計年度終了から6ヶ月以内に、以下の要件を満たすModern Slavery Statementの提出 (a) 報告対象事業体を特定するものであること (b) 報告対象事業体の構造、運営及びサプライチェーンについて説明するものであること (c) 報告対象事業体及びそれが所有又は支配する事業体について、運営及びサプライチェーンにおける現代奴隷行為に係るリスクを説明するものであること (d) 報告対象事業体及びそれが所有又は支配する事業体が当該リスクを評価し、これに対応するために講じている措置(デュー・ディリジェンス及び改善プロセスを含む。)を説明するものであること (e) 報告対象事業体が当該措置の有効性をどのように評価しているかについて説明するものであること (f) 次の者との協議のプロセスについて説明するものであること (i) 報告対象事業体が所有又は支配する事業体 (ii) 第14条に基づく報告書(共同現代奴隷報告書)に記載される報告対象事業体の場合、当該報告書(共同現代奴隷報告書)を提出する事業体 (g) 報告対象事業体又は報告書を提出する事業体が関連すると考えるその他の情報を含むこと

1.7 オーストラリア

項目	内容
⑦ 制裁	大臣による報告対象事業者への是正措置の実行命令、及びその実行命令に従わなかった際の報告対象事業者の情報の公表
⑧ 当局作成資料	連邦内務省(Australian Border Force)による報告書公表プラットフォーム https://modernslaveryregister.gov.au/ 連邦内務省(Australian Border Force)による関連リソースプラットフォーム https://modernslaveryregister.gov.au/resources/ 豪州連邦政府による2020-2021年度報告書 https://www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/files/commonwealth-modern-slavery-statement-20-21.pdf
⑨ 参考和訳	ジェトロにより2021年8月に公表済み https://www.jetro.go.jp/ext_images/ Reports/01/fdca4b3c98012046/20210030.pdf

2. 立法・指令案における主要論点

調査対象国・地域：

ドイツ・英国・フランス・EU(案)

2.1 ドイツ: 法制化までの流れ

- 2011年国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 2016年ドイツ国別行動計画(NAP)を策定
 - ・ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、ドイツ政府として初めてサプライチェーン・バリューチェーンにおける企業の人権デュー・ディリジェンス実施の努力義務を明確化。
 - ・ 実施すべきデュー・ディリジェンスのあり方を示した上でその実施状況についてモニタリングすることを明記。
注:2020年までに従業員500名以上の在独企業の50%以上がNAP基準を満たした人権DDを行っていることを目指した。
 - ・ モニタリングの結果、企業の取組みが不十分と判断された場合には法制化することを予告。
- 2018年CDU/CSU/SPDの連立合意書
 - ・ 「NAP2020の効果的包括的なレビューにより、企業の自主的なコミットメントが十分でないと結論付けられた場合、国内の立法措置を講じ、EU全体の規制を提唱する」とし、NAPモニタリングの結果、企業の自主的な取組みが不十分である場合には、デュー・ディリジェンスの法制化を予告していた。
- 2018年-2020年 NAPモニタリング
 - ・ 従業員500名以上の在独企業は7,396社あり、その中で無作為に調査を依頼した3,325社のうち455社から回答があったが、NAP第三章で求められている人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は13~17%程度と推定。
 - ・ モニタリングの結果、企業の自主的な取組みに任せていては不十分と判断、法制化に着手。
- 2021年法制化、2023年より企業規模によって適用開始。

2.1 ドイツ: 立法における主要論点 (概要)

- ドイツのサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法の立法過程では、主として次の項目が論点となった。これらの論点はサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法制化に関して市民社会や産業界から挙がっていたものである。
 - ① 競争条件の公平性の確保 (EUレベルでの規制との関係)
 - ② 義務の明瞭性 (意図せぬ結果への懸念)
 - ③ 保護されるべき人権の基準の明確化 (地域による差を考慮したもの)
 - ④ 民事責任の明確化
 - ⑤ デュー・ディリジェンスの対象となるサプライヤー等の範囲の明確化 (直接供給者・間接供給者)
 - ⑥ 外国企業の扱い
 - ⑦ いわゆる警戒/非警戒リストの導入
 - ⑧ 適用対象企業 (適切な従業員基準) の設定
 - ⑨ 第三者に対する訴訟提起の授権の是非
 - ⑩ 行政罰/制裁金の設定
 - ⑪ 報告義務の簡素化・一元化

2.1 ドイツ: 立法における主要論点 (詳細)

① 競争条件の公平性の確保 (EUレベルでの規制との関係)

(1) 議論の概要

国によってデュー・ディリジェンス実施義務の有無や内容が異なる場合、規制に従ってデュー・ディリジェンスを実施しなければならない企業とそうでない企業(又は自主的にデュー・ディリジェンスを実施する企業とそうでない企業)との間でコスト負担、サプライヤー獲得の難易度、価格等の面で競争力に差が出るとの懸念が挙げられた。また、EUレベルでの規制整備の動きがあったため、公平な競争条件確保のためにもEUレベルの規制整備と待つべきとの声もあった。一方、EUレベル、国内レベルいずれもデュー・ディリジェンス義務化の法整備は阻止すべきという意見もあった。

(2) 結果

ドイツにおける人権デュー・ディリジェンス法制化の方向性は変わらず、EUレベルの規制を待たずに法制化されるに至った。

② 義務の明瞭性 (意図せぬ結果への懸念、保護権益の範囲を含む)

(1) 議論の概要

企業に課せられたデュー・ディリジェンスの義務が曖昧で解釈問題となる事項が多く(例:適切なデュー・ディリジェンスの範囲は、各企業の規模、事業活動の内容、影響力、活動地域によって各企業が判断)、企業がリスクを懸念する結果として特定のサプライヤーとのビジネスからの撤退につながりかねないことが課題として挙げられた。

また、保護されるべき対象として、人権のみならず環境問題・気候変動・生物多様性一般についてもデュー・ディリジェンスの対象とすべきという声も上がった一方で、これらの課題は因果関係を証明することが容易ではなく、安易に対象範囲を広げるべきでないという声もあった。

(2) 結果

適切なデュー・ディリジェンスの内容は各企業の規模、事業活動の内容、影響力、活動地域によって各自で判断することとなった。また、環境問題・気候変動・生物多様性一般を含めるのは広すぎるとして、人権侵害につながる環境課題を対象に含めるに留めた (サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第3条2項、Annex)。

2.1 ドイツ: 立法における主要論点 (詳細)

③ 保護されるべき人権の基準の明確化 (地域による差を考慮したもの)

(1) 議論の概要

労働環境は国や地域によって求められる基準が大きく異なることもあり、尊重されるべき基準について、具体的にどのレベルが求められるのかを明確にすべきであるとの意見が出された。

(2) 結果

労働環境、賃金、廃棄物処理等、については現地の法律に依拠することが明記された(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第2条2項5号、6号、8号、3項5号)。

④ 民事責任の明確化

(1) 議論の概要

条文上の義務が必ずしも明確ではなく具体的に企業が行う義務については解釈の問題となる事項が多く、企業への負担が大きすぎるため、本法で定められた義務の違反に関して企業に民事責任を負わせないようにすべきであるとの議論があった。

(2) 結果

本法に基づく義務違反に対して特別な民事責任は発生しない旨の規定がなされたが、一方で、一般民事責任の追及は影響を受けないとされた(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第3条3項)。

⑤ デュー・ディリジェンスの対象となるサプライヤー等の範囲の明確化 (直接供給者・間接供給者)

(1) 議論の概要

企業が行うデュー・ディリジェンスの範囲について、自社のみならず、直接サプライヤー・間接サプライヤーといった取引先の行動につきデュー・ディリジェンスを実施することは非常に困難であり、義務範囲を限定すべきとの議論があった。

(2) 結果

自身及び直接サプライヤーの事業活動に対しては、常にデュー・ディリジェンス実施義務を負い、間接サプライヤーの事業活動に対しては、企業が当該間接サプライヤーによる人権侵害の可能性又は環境問題について裏付けのある具体的な情報を有する場合に義務を負うこととされた。また、適切なデュー・ディリジェンスの範囲は、各企業の規模、事業活動の内容、影響力、活動地域によって各企業が判断するとされた(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第2条6項、第3条、第5条、第9条3項)。

2.1 ドイツ: 立法における主要論点 (詳細)

⑥ 外国企業の扱い

(1) 議論の概要

人権の尊重は一国だけの取組みだけでは不十分であり、EUレベルのみならず、世界レベルで同じ条件でデュー・ディリジェンス義務が課されるべきであって、外国企業であっても本法律の適用を受けるべきとの議論があった。

(2) 結果

拠点の形態に関係なく、ドイツを拠点とする人数規模によって適用の有無が判断されることとなり、外国企業のドイツ支店が明示的に除外されることはなかった。一方で、ドイツに拠点がない外国企業でプラットフォームを通じて事業を行っている企業については適用対象には含まれなかった(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第1条)。

⑦ 警戒/非警戒リストの提示

(1) 議論の概要

条文上の義務が必ずしも明確ではなく具体的に企業が行う義務については解釈の問題となる事項が多く、企業への負担が大きすぎるため、デュー・ディリジェンスの実施を義務づけるよりも、警戒リスト、非警戒リスト又はセーフハーバーを設定するといったアプローチが望ましいとの声が上がった。

(2) 結果

特に警戒リスト、非警戒リスト、セーフハーバーを設定するアプローチは採用されず、適切なデュー・ディリジェンスの範囲を、各企業の事業規模、影響力、活動地域等の要素を考慮して各企業が判断するものとされた(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第3条2項)。

⑧ 適用対象企業(適切な従業員基準)の設定

(1) 議論の概要

人権の尊重は企業の規模に関わらず、全ての企業が平等に取り組む課題であり、従業員の人数によって適用範囲を限定すべきでないとの声が上がった。一方で、規模の小さい企業は現実的に対応が難しいとの意見も出た。

(2) 結果

従業員基準を3,000名以上の会社は2023年1月1日から、1,000名以上の会社は2024年1月1日から段階的に適用されることになった。従業員数には、企業自身に加えてそのグループ会社の従業員数及び有期雇用労働者のうち雇用期間が6ヶ月を超える者の人数、ドイツからドイツ国外へ派遣されている従業員も含まれることが明記された(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第1条)。

2.1 ドイツ: 立法における主要論点 (詳細)

⑨ 第三者に対する訴訟提起の授権の是非

(1) 議論の概要

人権侵害を受けたと主張する者に代わってNGOが訴訟提起できるようにすべきという意見が挙げられた一方、NGOの宣伝効果を狙った濫用的な訴訟が提起されるおそれがあるため、通常の民事手続で十分であるとの指摘も出された。

(2) 結果

人権侵害を受けたと主張する者に代わってNGOが訴訟提起することが認められた。ただし、NGOが授権を受けて訴訟提起することができるのは「非常に重要な」人権侵害に限られるとされ、訴訟提起できるNGOは恒常的に人権関連の活動に従事しているドイツの非営利組織であって、被害のあった国における人権又は関連する権利の推進のために活動しているものに限られるとされた(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第11条)。

⑩ 行政罰/制裁金の設定

(1) 議論の概要

適切なデュー・ディリジェンスの内容が必ずしも明確でない(各企業の規模、事業活動の内容、影響力、活動地域によって各企業が判断するとされる)一方で、義務違反と判断された場合の罰則が大きすぎるという懸念が出された。他方、取締役への責任追及についても規定すべきとの意見もあった。

(2) 結果

原則として80万ユーロ以下の課徴金(法人の場合、800万ユーロ以下の課徴金)が課されるほか、義務に違反した企業の直近3年間のグローバルでの平均年間売上高が4億ユーロを超えている場合には、当該グローバルでの平均年間売上高の2%以下の課徴金が課されることとなった。また、デュー・ディリジェンス実施義務違反の内容が重大で、一定金額を超える課徴金を課された企業には公共調達への入札手続から最長3年除外されるといった行政処分の対象になり得ることとされた。一方、取締役に対する制裁規定は設けられなかった(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第24条3項)。

⑪ 報告義務の簡素化・一元化

(1) 議論の概要

報告義務に関して、既に非財務情報開示義務を負っている企業を中心に、複数の開示義務が課されるのは企業にとって負担であり、一元化を求める声が上がった。

(2) 結果

特に報告義務の緩和は規定されなかったが、企業の負担軽減のため、ドイツ政府はオンラインでの報告書フォームを準備することとした(サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法第10条)。

2.2 英国: 法制化までの流れ

2015年現代奴隷法においては、現代奴隷及び人身売買に関する声明の開示が義務付けられているが、開示項目、開示方法、開示時期は各報告者に委ねられており、また、開示義務の不遵守に対する同法に基づく特別の制裁は設けられていなかった。そこで、英国政府は、2015年現代奴隷法の制定から5年を経たタイミングで、より強い強制力を伴って企業等の透明性の高い取組みを促進することを意図して、同法の改正に関するパブリックコメント手続に対する回答において、今後の方針及び同法の改正案を示した。

- 2015年: 2015年現代奴隷法を制定・施行。
 - ・ 同年10月にサプライチェーンにおける奴隷制排除のため、年間売上高が一定規模を超える企業等に対し、声明の公表を義務付け。
- 2018年-2019年: 「サプライチェーンの透明性」を含む複数の項目につき、国会議員と専門家チームによる独立レビューを実施、最終報告書を発表。
- 2019年: サプライチェーンの透明性に関するパブリックコメント手続開始。
- 2020年: パブリックコメントに対する回答として今後の方針を発表。
 - ・ 今後の方針の公表に先立ち、内務省において、公共機関の対応を率先させるべく、約500億ポンド以上の政府の支出を対象とした現代奴隷制に関するリスク評価の結果について声明を発表。
- 2021年: 政府のオンラインレジストリによる声明登録を開始。
 - ・ コンプライアンスの状況を監視することを容易にし、また、市民団体などが各企業等の声明を検索閲覧することが可能になった。
 - ・ オンライン登録は義務ではないが、政府は強く推奨しており、将来的には義務化する方針が打ち出されている。

2.2 英国: 立法における主要論点 (概要)

- 英国の2015年現代奴隷法の改正法の検討過程では、主として次の項目が論点となった。これらの論点はサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法制化に関して市民社会や産業界から挙がっていた論点とも概ね一致する。

1. 開示項目の義務化

- ① 特定の項目の開示の義務付けの可否
- ② 開示を義務付ける項目
- ③ 開示項目の柔軟性

2. 報告制度及び民事罰

- ① 政府運営の声明開示サービス
- ② 単一の開示期限
- ③ 民事罰

3. 公的機関のサプライチェーン

- ① 公的機関の開示義務
- ② 公的機関の開示義務の閾値
- ③ 公的機関の開示プロセス

2.2 英国: 立法における主要論点 (詳細)

1. 開示項目の義務化

(1) 議論の内容

① 特定の項目の開示の義務付けの可否

特定の項目の開示を義務付けることの可否についての質問に対しては、78%の回答者が、声明における特定の項目の開示を義務化することで、企業がより効果的な対応を実施することが期待できると回答した。一方、少数の反対意見では、一部の項目に関する報告やサプライヤーから特定の情報を入手することに困難を伴う可能性や、コンプライアンスに対するチェックボックスアプローチを助長するリスクがあること、また、一定の内容の開示を義務付けた場合には当該項目の認知度は高まるものの、それ自体は必ずしも効果的な対策を促すものではないこと等の指摘がなされた。より一般的には、開示項目はリスクと影響度に応じた対応の優先順位に従って決定されるべきものであり、このようなリスクベースアプローチを取っている企業が、特定の項目の開示を指摘されて不当な批判を受けるべきではないといった反対意見も出されている。

② 開示を義務付ける項目

いずれの項目の開示を義務付けるべきかという質問に対しては、ほとんどの回答者が現在実務ガイダンスで提案されている6つの項目全ての開示を義務化すべきであると回答した。もっとも、各企業が一定の時間をかけてアプローチを発展させられるようにすべきであり、企業の活動やリソースの割当てについて柔軟に対応できるようにすべきであることが指摘された。他方、回答者の49%が追加の開示項目を提案しており、開示項目に追加すべき事項としてあげられた項目のうち最も多く提案された項目は「remediation (是正)」であり、次いで、「future plans (将来の計画)」、「disclosure of instances of modern slavery (現代奴隷事例の開示)」、「whistle blowing mechanisms (内部通報手続の仕組み)」、「collaboration with external partners (外部のパートナーとの連携)」であった。

③ 開示項目の柔軟性

57%の回答者から、企業は一定の項目について、その項目の開示を省略する旨の説明を開示すれば、開示しないことを選択できるようにすべきであるという意見が出された。これらの意見は「コンプライ・オア・エクスプレイン」の発想に基づき、企業においては、全ての事項についてその取組内容について記載すべきことがなくとも、何らかの形で開示をする必要はあるということを示していた。

(2) 結果

改正案では、少なくとも現在実務ガイダンスで提案されている6つの開示項目の開示を義務化しつつ、企業がある項目について何らの措置も講じていない場合には、その旨を明確に述べなければならないが、それで足りるものとする整理とされている。

なお、開示を義務付ける項目については、上記のとおり現在実務ガイダンスで提案されている6つの開示項目を必ず含むこととする方針が示された一方で、追加で提案された項目のうち幾つかを組み込むことについては、引き続き検討するとされている。

2.2 英国: 立法における主要論点 (詳細)

2. 報告制度及び民事罰

(1) 議論の内容

① 政府運営の声明開示サービス

声明を開示するための政府運営の開示サービスを開発すべきかという質問に対しては、大半の回答者は、開示プロセスが単純であれば開発を進めることに問題はないと考えており、また、82%の回答者が、政府運営の開示サービスにおいて声明を開示することについて、企業側に課題はないと回答している。また、過半数の回答者が、パブリックコメント手続の質問中で提案された各機能(声明の公表・閲覧機能、第三者による分析等に役立てるためのアプリケーション・プログラム・インターフェースを通じて自動的に声明にアクセスできる機能、報告主体のリストをダウンロードできる機能、より効果的な声明の作成を支援するためのガイダンス、消費者が現代奴隷制に関する記述をよりよく理解するためのガイダンス、声明の記述の比較を容易にするための機能)のほとんどを支持した。

② 単一の開示期限

単一の開示期限の設定については、そのメリットとして開示プロセスが明確になる点があることに回答者の63%が同意した。回答者の75%は、声明が最新か否かを外部から監視することが容易になることに同意し、開示期限の一本化によるコンプライアンスの向上、要件の明確化、監視と説明責任の強化等の様々なメリットへの期待が寄せられた。他方で、課題として最も多く挙げられたのは、声明の開示が他の年度末の開示プロセスやデータ収集プロセスから切り離され、その結果、リソースへの影響が出たり、作業が重複することのリスクであった。

③ 民事罰

回答者の61%(企業回答者の70%、業界団体・会員制組織回答者の75%、NGO回答者の36%、公的機関回答者の46%)が、現代奴隷制度に関する声明を公表しなかったり、完全に現代奴隷法に準拠した声明を開示しなかった場合の罰則に上限を設けるべきであるという意見に同意した。具体的には、組織の規模や売上高に応じて罰金を課すべきという意見が最も多く、消費者からの回答では、問題の深刻さを考慮しつつ年間売上高の何%という形で罰金の最低額を課すべきであるとの意見も示された。また、68%の回答者(企業、NGO、業界団体/会員制組織の回答者の約80%、公的機関回答者の42%)が、民事罰制度は公的機関にも適用されるべきだと回答しており、大半の回答者が、公的機関への民事罰の導入は民間部門との一貫性を持たせ、公的機関のコミットメントを示し、説明責任を確保する等のメリットをもたらすと考えていることが示された。

(2) 結果

2021年3月に政府のオンラインレジストリによる声明登録が開始された。オンライン登録は義務ではないが、政府は強く推奨しており、将来的には義務化する方針が打ち出されている。また、報告期間を4月1日から3月31日とし、開示期限は9月30日とされる予定である。

さらに、改正法においては、声明の開示義務を果たしていない組織に対する民事罰として、制裁金が導入される予定であるところ、その執行はビジネス・エネルギー・産業戦略省が設立を検討している雇用の権利に関する新たな単一の執行機関が担当するとされている。

2.2 英国: 立法における主要論点 (詳細)

3. 公的機関のサプライチェーン

(1) 議論の内容

① 公的機関の開示義務

公的機関に開示義務を課すべきかとの質問に対しては、98%の回答者が公的機関にも開示義務を課することを支持しており、大半の回答者は、開示要件とあらゆる強制措置は、民間企業に適用されるものと一致させるべきであると回答した。公的機関にも開示義務を課す利点としては、公共支出の透明性と説明責任の向上、民間企業との整合性、公共部門のサプライチェーンにおけるリスクへの取組みの重要性、ビジネス慣行を改善する手段として公共調達を利用できること等が挙げられた。

② 公的機関の開示義務の閾値

回答者の64%は、公的機関の開示義務の閾値に係る指標としては予算規模を用いるべきであるとし、3,600万ポンド以上の予算を持つ公的機関を対象とすべきであるという意見に賛成した。閾値を3,600万ポンドとする理由として、回答者の約半数が民間企業との同等性を挙げている。また、閾値を3,600万ポンドとすれば、現代奴隷法の要求事項を実施するのに必要な能力を持つ公的機関を取り込むことになるため、適切な比例性を確保できるとの意見もあった。

③ 公的機関の開示プロセス

公的機関が開示義務を負う場合について、71%の回答が、公的機関がグループ全体の声明を利用することに賛成しており、その過半数が、根拠として民間企業との整合性を挙げている。また、公共機関がグループ全体の声明を開示することで、事務処理の軽減、重複の防止、公共機関の間の一貫性を高められる等の意見もあった。グループ全体の声明に対する否定的な意見は少数であったが、そうした意見の中で示された懸念の多くは、個々の団体のリスクや行動に対する監視の目が行き届かなくなるというものであった。また、公的機関のグループ全体の声明が実際にどのように機能するかについての不確実性に懸念を示す回答者もいた。

承認機関については、回答者の92%が、公的機関の声明は最高管理機関によって承認され、会計責任者、最高経営責任者又はこれに相当する役割の者によって署名されるべきであるとの意見を示した。そうした回答者は、民間企業との整合性のほか、説明責任と上層部の承認の重要性を強調した。

(2) 結果

改正法案では、現代奴隷法に基づく開示義務の対象を公的機関にまで拡大するとされ、今後の方針では3,600万ポンドの予算基準を採用する予定とされた。また、公的機関がグループ全体の声明を開示することを認め、公的機関が開示する声明は、会計責任者、最高経営責任者又はこれに相当する者が署名し、最高管理機関が承認しなければならないとする予定とされた。

なお、政府は、公的機関が予算基準を超えるか、また、公的機関がグループとしていつのタイミングで、どのように開示すべきかを判断するためのガイダンスを作成する予定であるとしている。

2.3 フランス: 法制化までの流れ

- 2001年～ 企業の社会的責任(CSR)に関する立法的措置
 - ・ 新経済規制法(2001年制定。上場企業に社会的・環境的情報の年次報告書への記載を義務付け)
 - ・ グルネルII法(2010年制定。対象企業の範囲を拡大し、報告すべき非財務情報のリストを作成)
 - ・ サヴァリー法(2014年制定。請負業者の下請業者における労働法令遵守に対する注意義務を規定)
- 2013年11月6日 最初の法律案の提出
 - ・ 刑事的制裁、過失推定、立証責任の転換を含み、他社の行為に対する無過失責任を認めるもの。
 - ・ 他国が追従する可能性が低い内容であることから、フランスに所在する企業を海外との競争において過度に不均衡な状態に置き、フランスの経済的競争力を削ぐおそれがあると考えられ、「野心的過ぎる」として委員会に差し戻された。
- 2015年2月11日 新たな法律案の提出
 - ・ 議員らが司法省ほか関係省の支援を受けながら法律案を作成し直すべきとの政府の要請を受けて、新たな法律案が作成、議会に提出された。
 - ・ 大枠で現在の注意義務法と同様の内容であるが、注意義務に関する計画についての義務の内容をデクレ(施行令)によって定めるべきとしていた点や、罰金についての定めを含んでいた点が異なっていた。
 - ・ 下院及び上院における第1～3読会を経て、2017年2月21日に下院において可決された。
- 2017年3月23日 憲法院における一部違憲の決定
 - ・ 下院での可決後、法律案は直ちに憲法院による合憲性審査に付された。
 - ・ 憲法院は、2017年3月23日、決定を出し、罰金について定めた法律案第1条最終項、第2条3項、第3条を違憲と判断したが、法律案第1条及び第2条の残りの規定と第4条については合憲と判断した。
 - ・ 憲法院の決定を踏まえ、違憲と宣言された部分を除き、注意義務法が制定、施行された。

2.3 フランス: 立法における主要論点 (概要)

- フランスの注意義務法の制定過程においては、下院における法律案の可決後、憲法審査が行われ、憲法院による一部違憲の判断がなされた。憲法審査では、主に以下の点が争点となった。
 1. 制裁(罰金)の設定: 注意義務法における義務違反の場合の制裁(罰金)の設定が罪刑法定主義に違反するか。
 2. 企業活動の自由: 注意義務法による注意義務計画の策定・実施等の義務が企業活動の自由の侵害にあたるか。
- また、フランスの注意義務法の制定過程において、最初の法律案が提出された後、議会において一度廃案になり、その後新たな法律案が作成、提出されたという経緯がある。最初の法律案から修正された点について、法律制定後も、主に以下の点で議論がある。
 3. 対象企業の範囲: 注意義務法上の義務を負う企業の範囲をどのように設定するか。
 4. 企業の義務違反の立証責任: 人権侵害等による損害が生じた場合、企業の過失を推定し、その損害を防止又は抑止するために必要な措置を講じたことの立証責任を企業に負わせるべきか。

2.3 フランス: 立法における主要論点 (詳細)

1. 制裁(罰金)の設定

(1) 議論の概要

2013年に提出された最初の法律案では、企業の経済的・商業的活動によって基本的人権が侵害された場合に、民事的責任のみならず、刑事的責任をも負わせることが提案されていたが、2015年に廃案となっている。

その後、新たに提出され、2017年2月23日に下院で可決された法律案は、同法による義務に違反した場合に「裁判官は、当該企業に対し、1,000万ユーロを超えない額の民事上の罰金の支払を命じることができる。」等、民事上の罰金を定める規定を置いていた。

これに対し、かかる規定が罪刑法定主義に違反するものであるとして憲法審査が申し立てられた。憲法審査を申し立てた議員は、①制裁を受けることとなる違反行為の構成要件が正確に定義されていない、また、②罰金による制裁が違反の都度適用されるのか、違反の数とは無関係に一度だけ適用されるのかが明示されておらず、制裁の内容も十分に定義されていない、と主張した。

(2) 結果

憲法院は、罪刑法定主義の原則は、刑事罰だけでなく、罰としての性格を有するいかなる制裁に対しても適用があるとした上で、法律案において用いられている言葉の一般性、「人権」及び「基本的自由」への言及の広範かつ不確定な性質、注意義務に関する計画の対象となる企業、事業及び活動の範囲を考慮すると、法律案の当該規定は罪刑法定主義において求められる規定の明確性・正確性を満たしておらず、憲法に違反するものであると判断した。

かかる憲法院の決定により、違憲と判断された法律案第1条最終項、同第2条3項及び第33条は削除された。

2.3 フランス: 立法における主要論点 (詳細)

2. 企業活動の自由

(1) 議論の概要

法律案の憲法審査では、企業活動の自由に対する侵害であるとの主張もなされた。

憲法審査を申し立てた議員は、①親会社や発注企業が、子会社や下請業者、サプライヤーの活動に対する監視を強化することにより、子会社や下請業者、サプライヤーの企業活動の自由を侵害する、また、②注意義務に関する計画やその実施に関する報告書を公表する義務によって、対象企業がそのビジネス戦略に関する情報の開示を強いられることになるため、当該企業の企業活動の自由を過度に侵害する、と主張した。

(2) 結果

憲法院は、企業活動の自由について、求める目的との関係で不均衡な侵害をもたらさないことを条件として、憲法上の要件に従い、又は一般的利益によって正当化される制限を課すことは認められるとした。

その上で、①注意義務法は一定の企業に対し自社並びに自社が支配する企業、一部の下請業者及びサプライヤーの活動によって生じるリスクを防止するために、注意義務に関する計画を策定し、内部統制手段を採用する義務を課すものであるが、後者の企業の自由を侵害し得るような権限は与えていないこと、②特に注意義務に関する計画に様々な種類の措置を含めることを求めるものである限り、当該計画の策定が義務付けられた企業に対し、そのビジネス戦略に関連する情報を公表することを要求していないことから、本法律案の規定は、企業活動の自由を侵害するものではないと結論付けられた。

現在の注意義務法においても、注意義務に関する計画を策定・実施し、それらの報告書を公表する義務が設けられている。

2.3 フランス: 立法における主要論点 (詳細)

3. 対象企業の範囲

(1) 議論の概要

最初に提出された法律案では、注意義務を課される範囲は全ての企業とされていたが、同法律案は、その内容が非常に広範なものであったため、野心的すぎるとして廃案になった。

次に提出された法律案では、その第1条において、対象企業の範囲につき、①フランスに所在する企業であって、会計年度の終了時に2年連続で従業員5,000人以上(フランス国内に所在する直接若しくは間接の子会社の従業員と合算)を雇用するもの、又は、②フランスに所在する企業であって、会計年度の終了時に2年連続で従業員1万人以上(フランス国内外に所在する直接若しくは間接の子会社の従業員と合算)を雇用するものという規定に変更され、成立した注意義務法も、かかる規定を受け継いでいる。

(2) 結果・法施行後の議論

最初に提出された法律案からの変更により、注意義務法の対象となる企業の数について、法律案の審議の過程では、概算として150～200の企業が該当すると見込まれ、その子会社も含めると非OECD加盟国との貿易の3分の2を占めるものであった。直接の対象企業の数に限定的であるものの、実際には多数の取引先を伴うものであり、かかる閾値によって、一方では義務を果たす手段を持つ大企業を義務を負うべき対象としつつ、他方で、世界中で数万～数十万の下請企業がその影響を受けることを踏まえると、なお経済の相当部分が注意義務の対象となることを意図したものであったとされている。

他方で、対象企業の数については「相当少ない」との指摘もある。また、CGEは、注意義務法によって定められた基準に該当するか否かを判断するために必要な情報が政府機関によって一元的に管理されておらず、また、本社の所在地や従業員数は年度毎に変動し得ることから、ある企業が本法の対象範囲に含まれたり含まれなかったりしてしまうため、現状の基準では対象企業の数とそのリストを確立することが困難であること、それゆえ、企業による義務の履行状況を十分に監視することができないことを指摘している。そして、注意義務法上の義務を負う対象企業を、統計上あるいは税務上の目的で用いられている分類によって決定すること等が提案されている。

2.3 フランス: 立法における主要論点 (詳細)

4. 違反企業の民事上の責任

(1) 議論の概要

最初に提出された法律案では、人権侵害等による損害について、その損害を防止又は抑止するために必要な措置を講じたことの立証責任を企業に負わせる規定が置かれていた。

過失の推定に対する反対意見として、既に発生した損害の賠償のみを目的としたメカニズムでは、過失の推定を認めたとしても事後的な対応に留まり、プロアクティブな対応にはならないという意見があった。また、損害の賠償を求めることができるのは被害者たる自然人のみである一方で、計画を策定しないことは、基本的権利や環境の保護の懈怠という客観的な法的義務の違反を構成するため、かかる利益保護のために設立された団体による苦情の対象となり得ることから、むしろ十分に法的措置の可能性が担保されているといった意見もあった。

(2) 結果・法施行後の議論

当初の法律案が廃案となった後、次に提案された法律案では立証責任の転換は削除され、民法典第1240条及び第1241条に規定された要件(過失、損害及び両者の因果関係)に従って、義務違反者が損害について責任を負うこととされた。そのため、原告たる被害者が、親会社等における義務違反の結果として損害を被ったことを立証しなければならない。

注意義務計画を策定又は実施する義務を怠り、又はそれが不十分であった場合には、そのような事情は当該企業の過失を構成するものであり、注意義務計画において公表された情報はこの点で証拠として用いられ得ると考えられているが、そのような立証責任こそ、特に企業構造の複雑性や主張を基礎付けるのに必要な情報及び内部文書にアクセスできない場合に、企業活動に伴う人権侵害の被害者が直面する大きな壁であり、本法はかかる法的な障壁を下げるものとはなっていないとする批判がある。

また、国外の被害者の司法的救済へのアクセスは困難であることも指摘されている。非営利団体や労働組合が、第三者や組合員が被った損害について集団訴訟を提起する権限は制限されていることもあり、集団訴訟の範囲を人権分野にも拡大するべきであるとの主張もある。

2.4 EU: 指令案公表までの流れ

- 2011年 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 2011年 「企業の社会的責任に関する新戦略」(A Renewed EU Strategy 2011-14 for CSR)を公表
 - ・ 欧州委員会が、企業によるデュー・ディリジェンス実施を推奨する方針を示す。
- 2018年 「アクションプラン: 持続可能な成長のためのファイナンス」(Action Plan: Financing Sustainable Growth)
 - ・ デュー・ディリジェンス義務化に向けた検討開始が目標として掲げられ、EUレベルで義務化を図る動きにつながる。
- 2020年9月 欧州議会法務委員会が指令原案を公表
 - ・ ESGデュー・ディリジェンス及びアカウンタビリティの義務化を内容として含む。
- 2021年3月 欧州議会が人権及び環境に関するデュー・ディリジェンスを実施する旨の法制化を求める立法発案報告を採択
 - ・ 欧州議会は、欧州委員会に対して、本報告に沿った内容の法案の作成、欧州議会及びEU理事会への提出を正式に要請。
- 2022年2月 欧州委員会がコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案(以下「指令案」という。)を公表
 - ・ 各加盟国に対し、対象企業に、事業活動における人権や環境への負の影響を予防・是正する義務を課す国内法整備を義務付ける内容。
- 現在 指令としての成立に向けて欧州議会及びEU理事会で審議中。
 - ・ 今後、欧州議会及びEU理事会にて審議、採択され、指令として成立した場合には、加盟各国でこれを踏まえた国内法が制定されることとなる。

2.4 EU: 指令案をめぐる主要論点 (概要)

- 欧州委員会がコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案を発表するまでに検討された主な論点は以下のとおりである。

- ① デュー・ディリジェンスの実施を担保する方法
- ② 対象となる「負の影響」の範囲(人権/環境)
- ③ 適用対象セクター及びリスク
- ④ 適用対象企業の規模(大企業限定にするか否か)・大企業の追加的義務
- ⑤ 越境企業活動の規制(海外子会社、サプライヤー、第三者について)
- ⑥ 監督(oversight)と執行(enforcement)
- ⑦ 司法的・非司法的救済メカニズムと民事責任
- ⑧ 取締役の義務
- ⑨ 取締役の報酬

注: 指令は、各加盟国に対して指令に基づく国内法整備を求める性質のもので、指令自体には企業に対する法的拘束力はないが、以下では現在の指令案が指令として成立後、各加盟国で指令に基づき国内法が整備された場合に読み替えて解説する。

2.4 EU: 指令案における主要論点 (詳細)

① デュー・ディリジェンスの実施を担保する方法

(1) 議論の概要

デュー・ディリジェンスの実施を担保する方法として①規制的措置に依らない方法(自主的ガイドライン等)、②民事責任を伴わず、デュー・ディリジェンスの義務化のみを行う方法、③デュー・ディリジェンスの義務及び民事責任の範囲を企業の直接のサプライヤーに限定する方法、④デュー・ディリジェンスの義務はサプライチェーン全体とするが、民事責任を直接のサプライヤーレベルで引き起こされる負の影響に限定する方法、⑤民事責任を伴うデュー・ディリジェンスの義務化(③、④を除く)の5つの方法が挙げられ、各方法において既存のガイドライン等との整合性、法的安定性、負の影響の防止・軽減の実効性(迂回措置の防止等)、企業規模に見合ったデュー・ディリジェンスの負担(中小企業への配慮)等の観点から比較検討された。

(2) 現在の指令案

指令案では、一定の従業員数及び/又は売上高条件を満たすEU域内外の企業に対して、自社、子会社及び確立したビジネス関係を築いているバリューチェーンにおける人権及び環境のリスクに対するデュー・ディリジェンスの実施及び開示を義務付けることが提案された(指令案第2条1項及び2項)。

② 対象となる「負の影響」の範囲(人権/環境)

(1) 議論の概要

対象となる「負の影響」の範囲に関して議論された。この点、環境への影響も含まれるべきということが指令案検討当初から指摘されていた。また、企業のビジネス活動において、法的安定性が必要であることから、指令が依拠する国際人権のリストも明示されるべきという点も指摘されている。

(2) 現在の指令案

現在の指令案では、企業が適切な措置をとることが求められる「負の影響」の対象を人権のみならず環境も含めるものとし、以下のように定義している(指令案第3条(b)(c))。

- 環境への負の影響: 指令案のAnnex第II部に記載されている国際環境条約に基づく禁止事項及び義務に違反した結果、環境に負の影響を及ぼすこと
- 人権への負の影響: 指令案のAnnex第I部第2節に掲げる国際条約に明記されている、Annex第I部第1節に掲げる権利侵害又は禁止事項の違反に起因する、保護されるべき人々に負の影響を及ぼすこと

2.4 EU: 指令案における主要論点 (詳細)

③ 適用対象セクター及びリスク

(1) 議論の概要

義務的デュー・ディリジェンス規制の対象を限定することの適否に関して、特定のセクター又は製品に限定すると、特定のセクターの特徴の考慮や規制の執行が容易になるが、一方で、人権及び環境のリスクは多くのセクターのグローバル・バリューチェーンに存在するにもかかわらず、大半のセクター及びリスクが対象とならず、特定のセクター外で発生する侵害に対処することができないこと等が指摘された。また、デュー・ディリジェンス義務を特定のセクターに限定するとデュー・ディリジェンス義務が課されない他のセクターと共同してデュー・ディリジェンスの負担を負うことが難しいため、適用対象セクターのコストが増大し、効率的ではないことが指摘された。

(2) 現在の指令案

現在の指令案では、適用対象企業は基本的には売上高及び従業員数に応じて決定されるため、セクター横断的であるが、高インパクトセクターについてはより低い売上高及び従業員数基準が設けられており(指令案第2条1項及び2項)、折衷的な内容となっている。

④ 適用対象企業の規模(大企業限定にするか否か)・大企業の追加的義務

(1) 議論の概要

適用対象企業の設定に関して、大企業のみに限定する場合、中小企業が抱えるデュー・ディリジェンス実施のためのリソース不足に関する課題は不問になるものの、大企業の一部は既に人権及び環境に関するデュー・ディリジェンスを行っているので効果が限定的であることや、中小企業の活動も深刻な影響を与え得るにもかかわらず、人権・環境への負の影響を特定、防止及び軽減する責任が大部分の企業にとって強化されないことが指摘された。また、大企業に対して、パリ協定上の目標に関連する特別な追加的義務を課することが検討された。

(2) 現在の指令案

- 適用対象企業の規模: 現在の指令案では、一定の売上高及び従業員数を基準に決定されることから、中小企業への適用は限定的である。ただし、高インパクトセクターにおいてはより低い売上高及び従業員数基準が設定されている(指令案第2条1項及び2項)。
- 大企業の追加的義務: 現在の指令案では、大企業についてはパリ協定に基づいた「1.5度目標」を達成するための計画を採択することが求められる(指令案第15条)。

2.4 EU: 指令案における主要論点 (詳細)

⑤ 越境企業活動の規制(海外子会社、サプライヤー、第三者について)

(1) 議論の概要

親会社と子会社が別個の法人格をもつものとして法的責任の追及の場面において区別されてしまうと、基本的に海外子会社の事業活動から被害を受けた者は親会社に対して責任追及を行うことは困難である。また、EU域外で生じた被害についてもカバーする規制となるように、EU企業に対して、会社グループ内の他の企業が起こした損害及びサプライチェーン又はバリューチェーン上での活動により生じる負の影響についてのデュー・ディリジェンスの実施を求める内容とすることが必要である。

(2) 現在の指令案

デュー・ディリジェンスの実施及び開示を義務付けられる主体には、一定の売上高要件を満たすEU域外の企業も含むこととし(指令案第2条2項)、また、デュー・ディリジェンスの対象として、「バリューチェーン」、すなわち企業による商品の生産又はサービスの提供に関連する活動で、商品又はサービスの開発、商品の使用と廃棄、及び企業の川上及び川下における確立したビジネス関係に関連する活動を含むという広範な対象が設定され、EU域内に限定する文言は規定されなかった(指令案前文18項、第1条(a)、第3条(g))。

⑥ 監督(oversight)と執行(enforcement)

(1) 議論の概要

EUレベル又は国家レベルによる監督・執行機関の必要性が検討された。多くのステークホルダーが規制の実効性確保等のため強力な監督・執行メカニズムが必要との意見であったが、新たな監督・執行メカニズムを確立するためには、多大なコストがかかることが指摘された。もっとも、①英国贈収賄禁止法のように、リソース不足により十分な訴追が行われていなくても、監督・執行メカニズムの存在が効果的であると認められている例もあること、及び②企業により支払われる罰金でそのコストを相殺することが考えられると指摘された。

(2) 現在の指令案

現在の指令案では、制裁の内容は各加盟国の国内法で定められるものとし、金銭的制裁を定める場合は、売上高ベースにするべきとされている(指令案第20条)。

2.4 EU: 指令案における主要論点 (詳細)

⑦ 司法的・非司法的救済メカニズムと民事責任

(1) 議論の概要

「デュー・ディリジェンスの実施を担保する」という目的及び救済メカニズムの実効性確保の目的で、デュー・ディリジェンスの義務に対応した民事責任の有無や形態が議論された。バリューチェーンで発生したあらゆる被害に対して企業に民事責任を負わせることの妥当性を考慮し、適切な民事責任の範囲についても議論された。

(2) 現在の指令案

現在の指令案では、潜在的な負の影響又は実際の負の影響に関して、企業はその状況に応じた適切な措置をとること(指令案第7条、第8条)、また、負の影響を受けた者などが申立てを行えるようなシステム(complaints procedure)を構築することを企業に求めている(指令案第9条)。企業が指令案第7条・第8条に定める義務違反により損害が生じさせた場合、企業は損害賠償責任を負うとする一方、企業の民事責任の検討の際には適切な救済措置等を講じているか等企業の対応努力が考慮されるものとしている(指令案第22条)。また、直接の取引先から契約上保証を得ている場合には、状況に応じて責任が免除され得るとされている(指令案第22条2項)。

⑧ 取締役の義務

(1) 議論の概要

取締役の義務に関して指令案の中で何らかの規制を設けなければ、取締役が企業の最善の利益のために行動する際に、会社に対する中・長期的結果及び株主のみならず従業員、環境その他のステークホルダーへの影響等についても考慮するという姿勢が不十分な水準に留まると予測された。そこで、取締役に対していかなる「一般的義務」及び「個別義務」を課すべきかにつき、実効性、企業にとっての利点、環境・社会・経済へのインパクト、効率、遵守コスト、EUの政策との整合性等という観点から取締役の義務規定設定方法が議論された。

(2) 現在の指令案

指令案によれば、適用対象となるEU域内企業の実行役は、会社の最善の利益のために行動する義務を果たす際に、人権、気候変動及び環境を含むサステナビリティ関連の課題に影響を及ぼす決定について、短中長期的な観点から十分に考慮する義務を負うことになる(指令案第25条1項、同条2項、2条1項)。また、適用対象となるEU域内企業の実行役は、デュー・ディリジェンス(指令案第4条、第5条)を実施・監督する義務を負うこととされている(指令案第26条1項、2項)。取締役がデュー・ディリジェンスを実施・監督する際には、ステークホルダー及び市民団体の意見を考慮する必要がある(同条1項、第2条1項)。

2.4 EU: 指令案における主要論点 (詳細)

⑨ 取締役の報酬

(1) 議論の概要

デュー・ディリジェンス及び取締役の義務を遵守することを促進することを目的とした取締役の報酬に関する一般条項を指令案に盛り込むかや、その内容等が議論になった。

(2) 現在の指令案

現在の指令案では、取締役の報酬設計について一般条項は盛り込まれなかったが、従業員500名超かつ全世界純売上高1.5億ユーロ超のEU域内の企業及びEU域内での純売上高1.5億ユーロ超の企業が、経営戦略、長期的利益及びサステナビリティに対する取締役の寄与に応じて変動報酬を設計する場合には、気候変動対策に関する企業の義務(指令案第15条1項、2項)の履行状況を十分に考慮しなければならないとされている(指令案第15条3項)。

西村あさひ法律事務所