

第33回

弁護士からみた
環境問題の深層

久保田 修平

TMI 総合法律事務所 弁護士／
日本CSR普及協会・環境法専門委員会委員サプライヤー契約における
CSR／ESGの観点

近年、世界各国におけるサプライチェーン管理に関する立法化の動きが進んでいる。そして、このような動きを受けて、企業のCSR調達基準は急速に詳細化しており、取引基本契約書のCSR／ESG条項も以前より詳細・複雑になってきている。このようなCSR調達基準やCSR／ESG条項の変化は、思わぬ法的責任を発生させる可能性があり、海外ではCSR調達に関連した訴訟も動き始めている。本稿では、このようなCSR調達基準の詳細化、CSR／ESG条項の変化について紹介するとともに、このような変化が、今後、契約解釈の実務にも影響を与える可能性について検討する。

はじめに

グローバル化した大量消費社会の中で、企業が取り扱う製品に関わるサプライチェーンは世界中に広がっている。そして、サプライチェーン上で環境問題や人権問題が生じたとき、もはや、企業はこのような環境問題や人権問題に無関心ではいられなくなっている。

例えば、2020年、イギリスの大手アパレル企業に関して、同社のサプライチェーン上の縫製工場において、労働者が違法な低賃金で労働させられており、さらに、コロナ禍にもかかわらずソーシャルディスタンスなどの労働安全に配慮されていないといったことが報道され、これを受けて同社の株価が大幅に下落、アマゾンなどのECサイトにおいて同社製品の取り扱いが一時的に停止されるという事態に陥った*1。

単にビジネス上の影響というだけではない。2011年に公表された「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業には、サプライチェーン上の人権を尊重する責任があるとされ、人権方針の策定、人権DDの実施、苦情処理メカニズムの実施が求められるという提言がなされ、現在、世界各国で、この提言を踏まえた立法が行われている。例えば、2023年1月から施行されているドイツのサプライチェーン法では、自社の直接のサプライヤーに対するDDを実施することは勿論、「人権侵害や環境関連の義務違反の可能性を示唆する兆候がある場合」に、間接的なサプ

ライヤーについても、リスクを分析、監視し、対処することが法律上の義務として求められている。これは、日本企業であっても、このような諸外国の企業とサプライチェーンで結びついている場合には、これらの諸外国の法律の影響を受けることを意味している。さらに、日本においても、2022年9月、経済産業省が中心になって、「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」が策定されており、将来的に、諸外国と同様の立法が行われる可能性もある。

すでに2010年代から、日本においても、企業が自社の行動規範（CoC：コードオブコンダクト）や、CSR調達基準を定めてサプライヤーにその遵守を求める、いわゆるCSR調達が行われてきた。しかし、上記のような昨今の世界各国における立法化の動きを受けて、最近の欧米企業のサプライヤー調達基準は急速に詳細化しており、取引基本契約書のCSR／ESG条項においても、こうした行動規範や調達基準の遵守を以前よりも明確に「義務」として規定したり、表明保証を求めたりする事例が見られるようになってきている。

本稿では、このようなCSR調達基準の詳細化、CSR／ESG条項の変化について紹介するとともに、このような大きな変化が、今後、契約解釈にも影響を与える可能性について、検討する。

1. 緻密化・詳細化するCSR調達基準と、進化するCSR／ESG条項

1.1 CSR調達基準とCSR／ESG条項とはどのようなものか——従来のイメージ

CSR調達とは、バイヤー（企業）が製品、資材および原料などを調達するにあたり、品質、性能、価格および納期といった従来からの項目に、環境、労働環境、人権などへの対応状況の観点から要求項目を追加することで、サプライチェーン全体で企業の社会的責任（CSR；Corporate Social Responsibility）を果たそうとする活動をいう*2。このようなCSR調達において、サプライヤーに求める環境、労働環境、人権などに関する要求項目を、ここではCSR調達基準と呼ぶ。このようなCSR調達基準は、契約書そのものではなく、バイヤーが独自に定めホームページなどで公表しているのが一般的である。

具体的には、CSR調達基準やCSR／ESG条項として、**図1**、**図2**のような規定を定めることがある。

図1、**図2**はあくまで従来のCSR調達基準とそれに紐

づく契約書上のCSR／ESG条項のイメージの例として筆者が作成したものである。

これまでの企業法務における実務対応としては、このようなCSR調達基準については、契約外の認識事項として、全体として契約責任が生じないように位置付けたり、明確な表明保証や解除条項を規定することは避け、重大な事態が生じた場合には、実体法や一般条項としての解除権に委ねたりするといった対応が行われてきたのではないかとと思われる。

背景としては、各企業の行動規範やCSR調達基準の策定は、これまでは何らかの法令により義務付けられたものではなく、ISO規格やGRI、TCFD、SASBなどの情報開示枠組への自主的な取組として行われてきたため、このような抽象的な規定を置くことで必要十分であったこと、法務部門としても抽象的な記載が多いCSR調達基準について、具体的な法的義務を課される内容のCSR／ESG条項を受け入れることに抵抗が大きかったことが挙げられる。

1.2 CSR調達基準の変化

しかし、昨今、CSR調達基準は急激に変化してきている。

CSR調達基準	
私たちの企業は、持続可能な社会の実現と責任あるビジネスの推進を目指しています。調達活動においても、以下のCSR調達基準を遵守することをサプライヤーに求めます。	
1. 法令順守、腐敗防止 - 各国の法令、国際条例を遵守し、国際行動規範を尊重すること。 - 公正な競争原則を遵守し、不正行為や汚職などを禁止すること。 2. 人権・労働 - 国際的な人権基準を参照して、労働者の人権を尊重すること。 - 強制労働や児童労働を禁止すること。 - 労働条件や労働時間を適切に管理し、働く環境を向上させること。 - 差別およびハラスメントを行わないこと。 - 取引先にも同様の人権尊重を求めること。 3. 安全衛生 - 労働者の安全と健康を確保するための対策を講じること。 - 適切な労働衛生対策を実施し、労働環境を改善すること。	4. 環境 - 環境管理システムを導入し、環境負荷の監視と改善を行うこと。 - 温室効果ガスの削減目標を設定し、削減活動や再生可能エネルギーの利用を促進すること。 - 製品やサービスのライフサイクルを通じて環境負荷を低減する取り組みを行うこと。 - リデュース、リユース、リサイクルを推進し、廃棄物の削減に関する取り組みを行うこと。 - 有害化学物質の使用を最小限に抑えるための管理体制を整備すること。 - 環境に関する情報の共有や報告に協力すること。 5. コミュニティへの貢献 - 地域社会との関係構築を重視し、コミュニティに貢献すること。

図1 これまでのCSR調達基準のイメージ

第〇条 乙（売主）は、甲（買主）が定めるCSR調達基準の内容を認識し、甲が行うCSR調達の推進に協力するものとする。

図2 これまでのCSR／ESG条項のイメージ

SDGsの目標12は、「持続可能な生産消費形態を確保する」ことを目標として掲げる。これは、従来の大量生産大量消費の社会構造を変革することによって、地球への環境負荷を減らし、貧困その他の問題を解決することを目標とするものである。Global Footprint Networkによれば、2022年時点のエコロジカル・フットプリントとバイオキャパシティを比較すると、現在の人類による資源消費ペースは地球1.75個分に相当しており、日本国内の資源消費ペースは、日本7.1個分であるという。そして、このような大量生産大量消費の社会を変革するためには、これまで外部化されていたサプライチェーン上の環境問題や人権問題を内部化することが必要である。このような文脈の中で、サプライチェーンの健全化と情報開示の要請が近年高まっており、そのような大きな流れが各社のCSR調達基準の詳細化につながっている。

日本貿易振興機構が公表している2023年3月の「米国企業の持続可能な調達方針に関する調査報告書」によれば、最近の代表的な米国企業（5業種10社）が定めるサステナビリティ方針は概ね足並みが揃ってきており^{*3}、これらの企業は、CSR調達基準として、各分野において詳細な「要件」を定めてサプライヤーにその遵守を求めるようになってきている。例えば、環境分野では、多くの企業がGHG、水、廃棄物、自然資源、有害物質に関する測定と目標設定を要請している。中には、サプライヤーに対して要求する「要件」として、GHG排出削減目標設定や進捗の公表を行うこと求め、SBTi認定取得を要請している例もある。

また、同報告書によれば、調査対象企業の多くが、一次サプライヤーに環境・社会面での対策を義務付けるだけでなく、「二次サプライヤーに対しても監視を強化」しており、一次サプライヤーと二次サプライヤーの契約において事前承認を義務付ける企業や、自社が直接二次サプライヤーとの契約や監査を行う企業が増えているとされる。また、二次以下のトレーサビリティに関しては、一次サプライヤーに追跡と証明を義務付ける企業や、自社が主体となって一次サプライヤーと協働で調査する企業もあり、ほとんどの企業がサプライヤー行動規範の順守を契約書や発注書に含めることで、法的拘束力を持たせている。

1.3 最近のCSR調達基準とCSR/ESG条項の具体例・イメージ

ここで、上記報告書でも紹介されている複数の企業のCSR調達基準を参考に、最近のCSR調達基準とCSR/ESG条項を例として示すと、図3、図4のとおりである。なお、この例は、複数の企業のサプライヤー調達基準を参

考に筆者が作成したものであり、特定の企業のものではない。また、各種あり得る項目の中から、強制労働、2次以下のサプライヤーの管理といった項目のみを抽出しており、実際には、その他にも、廃棄物の処理、気候変動に対する取組などの様々な項目において、より詳細なCSR調達基準が策定されていることが多い。

上記のようなCSR調達基準やCSR/ESG条項を定めることは、現時点でも先進的な取組事例といえるが、特にアパレル、タバコ、コーヒー、チョコレート、電子部品などの業界を中心にして、図3、図4のような特徴をもった先進的なCSR調達基準、CSR/ESG条項が、今後も引き続き増加することが予想される^{*4}。

2. サプライヤーとしての対応

このようなCSR調達基準やCSR/ESG条項が含まれた契約書の締結をバイヤーから求められた場合、サプライヤーとしては、どのように対応するべきだろうか。

上記のCSR/ESG条項の具体例は、本稿の記述のために簡略化しているが、実際の契約書においては、法令順守条項、表明保証条項、損失補償条項などに跨って様々な規定と混在して法的義務が記載されていることが多い。そのためこのような契約書をレビューする法務部門としては、まずは、それぞれのCSR/ESG条項が、契約書の他の条項と整合しているかどうかを確認するとともに、ESGインシデントが発生した場合にどのような法的な責任が発生しうるかを分析して、バイヤーとサプライヤーの間で適切にリスクを分配する必要がある。このような作業は法務部門だけでは不可能であり、関係部門と協力して確認・検討することが必要になる。当然のことながら、それぞれの規定について関係部署と連携して確認を行うのは多くの手間と時間がかかるが、その一方で、バイヤーとの取引には一定のタイムスケジュールがあり、契約書のレビューやバイヤーとの交渉にかけられる時間は限られている。そのため、自社のCSR/ESGに関する体制や2次以下のサプライチェーンの管理に関する情報については、CSR/ESG部門と法務部門があらかじめ共有しておくことが望ましい。また、あらかじめ共有できていない場合には、速やかにこのような契約書をレビューするための部門横断的な体制を構築する必要がある。実際には、社内の内部調整に時間がかかり、結局十分なレビューと交渉ができないまま、無為に時間が経過してしまうことも多いように思われる。

勿論、バイヤーの要求を受け入れるかどうかは、バイヤーとサプライヤーのビジネス上の力関係にもよるところがあり、場合によっては、従前のように、契約上の認識事項とするなどして、具体的な法的義務を負わないように交

強制労働

1.1.方針と手順の策定

サプライヤーはCSR調達基準、適用法令に準拠した強制労働を禁止する方針、および同方針を実践するための手順を明文化し、遵守する。

1.2 責任者

サプライヤーは強制労働防止方針と手順の実践を監督する責任者を定める。

1.3 リスク管理

サプライヤーは適用法令及びCSR調達基準で定められた強制労働防止のための要件を遵守する。

サプライヤーは、強制労働に関連したリスクを特定して評価し、最小限に抑える。

2.運用

2.1 身分証明書等

従業員は、パスポートその他の身分証明書を自ら所持し、管理するものとする。

サプライヤーはいかなる理由でも身分証明書の原本の引き渡しを従業員に要求しない。なお、サプライヤーは身分証明書のコピーを受け取り、保管することができる。

2.2 手数料

従業員は、就職または雇用契約の継続に関して、雇用者または代理業者に手数料を支払うことを求められない。このような手数料が従業員から支払われていることが判明した場合、従業員に返金する。

2.3 保証金

適用法令で求められた場合を除き、従業員から保証金を徴収しない。

2.4 ローン

返済条件が借金による強制的な労働と解釈される状況下での従業員または求職者への個人ローンは禁止される。

2.5 移動の自由

全ての従業員は、雇用契約を締結および終了する権利・自由を有するものとする。サプライヤーは工場・施設において、従業員の移動の自由を制限しないものとする。ただし、従業員の安全上必要で適用法令によって許可されている場合はこの限りではない。

2.6 時間外労働の強制

すべての時間外労働は任意とする。サプライヤーはすべての従業員が時間外労働を拒否する権利を有することを保証する。

サプライヤーはいかなる状況においても、時間外労働を拒否したことを理由に給与控除などのペナルティを課さず、将来的な時間外労働の機会を否定せず、また懲戒処分を行わない。

2.7 生産ノルマ

サプライヤーは従業員が法定最低賃金または業界の実勢賃金を得るために通常の労働時間（時間外労働を除く）を超えて勤務しなければならない水準で生産ノルマまたは出来高払い賃金を設定しない。

3. 教育／コミュニケーション

3.1. 担当スタッフ

サプライヤーは強制労働の防止を担当するため、すべてのスタッフに包括的な教育を行う。

3.2. 従業員、監督者、管理者

サプライヤーは強制労働防止方針をすべての従業員、監督者、管理者に効果的に通達する。この通達は、

最初のオリエンテーション時に実施され、定期的な再教育が行われなければならない。

4. 文書

サプライヤーは強制労働の防止に関する文書を保管するものとし、文書は、当社からの要請に応じて開示されるものとする。

2次以下のサプライヤーの管理

1. マネジメントシステムの構築とポリシーの策定

1.1. サプライヤーによるマネジメントシステムの構築

サプライヤーは、OECD紛争地域および高リスク地域から産出された鉱物の責任あるサプライチェーンのための適正評価ガイダンス（OECD ガイダンス）が規定する各種基準および適用されるその他の国際標準に従い、適切なマネジメントシステムを構築し、適正評価を実施する義務がある。

1.2. ポリシーの要件

サプライヤーは、OECD ガイダンス等の国際標準を遵守した適正評価ポリシーを策定する。

サプライヤーは、サプライヤーの施設とそのサプライヤーに、本基準の義務と要件を確実に遵守させる義務を負う。

1.3. ポリシーの通知

サプライヤーは、当社製品で使用される物品を製造するすべてのサプライヤー当事者に対して、上記ポリシーを通知する。

1.4. 対象原材料の使用

サプライヤーは、適正評価のためのマネジメントシステムが構築されていること、および適正評価に関する措置を実施したことを合理的に証明できない場合、当社製品で使用されるために製造されるいかなる物品にも対象原材料を使用できない。

2. リスクの特定

サプライヤーは、サプライチェーン内の高リスクを特定し、マッピング（関連付け）をする義務を負う。少なくとも年1回実施し、さらに当社の要請に応じて適宜実施する。サプライヤーは、合理的に利用可能な範囲内で複数の情報源を使い、高リスクの存在を判定あるいは確定する義務を負う。

3. リスクの防止、軽減、解決

3.1. 特定されたリスクの解決

サプライチェーンに関するリスクをサプライヤー又は当社が発見した場合、サプライヤーは当社と協力し、適用法令の範囲内で特定されたリスクに対処する。

3.2. 特定されたリスクに対する是正措置の追跡と報告

当社が要請した場合、サプライヤーは適切かつ合理的な是正措置を講じて、特定されたリスクとその解決策を報告する。

3.3. 非協力的なサプライチェーン当事者の排除

サプライヤーには、以下のようなサプライチェーン当事者との関係を終了させる義務がある。

- サプライチェーンマッピングやリスクマッピング、高リスクの解決、検証や監査に対する取り組みに非協力的なサプライチェーン当事者
- 緊急リスクが発生しているにもかかわらず、関連するリスクの適切かつ早急な軽減策を講じないサプライチェーン当事者

図3 最近の先進的な企業におけるCSR調達基準のイメージ

第●条 サプライヤーはバイヤーが定めるCSR調達基準を遵守する義務を負い、2次以下のサプライヤーに対しても同等の基準を遵守させる義務を負う。

第●条 サプライヤーはバイヤーに対して、2次以下のサプライヤーを含む製品の製造過程において、紛争鉱物が使用されていないこと、基準値を超える有害化学物質の使用・排出されていないこと、違法伐採林が使用されていないこと、児童労働・強制労働が使用されていないこと、及び公務員への贈賄が行われていないことを表明及び保証する。

第●条 前条に定める表明保証の違反が判明したときには、サプライヤーは、バイヤーに生じた損失を補償する。

図4 最近の先進的な企業におけるCSR/ESG条項のイメージ

渉することも一つの選択肢ではある。しかし、前述のとおり、昨今、世界各国でサプライチェーン管理に関する立法化の動きが進んでおり、特に海外のバイヤーは、従来よりも詳細なCSR調達基準や、具体的な法的義務を発生させるCSR/ESG条項を受け入れるよう、サプライヤーに強く求めるようになってきている。そのため、これまでのCSR調達基準の取り扱いに固執するのではなく、サプライヤー側も自らの体制を見直していくことが必要であろう。

3. ESGインシデントが発生した場合、どのような法的リスクがあるのか

では、詳細なCSR調達基準やCSR/ESG条項を受け入れ、ESGインシデントが発生した場合に、どのような法的リスクが生じるのだろうか。

3.1 ESGインシデントが発生したら、契約を解除されてしまうのか？

例えば、サプライヤー又は2次以下のサプライヤーで強制労働が行われていたことが発覚したり、有害物質による重大な環境汚染が生じていたことが発覚した場合、債務不履行や表明保証違反を理由として、バイヤーはサプライヤーとの契約を直ちに解除することができるのだろうか。

これについては、当該契約書上のCSR調達基準の遵守義務や、表明保証条項が、契約書上の解除権の規定と結びついて規定されているかという点が基本になるが、近年のCSR/ESG条項に関する標準的な考え方としては、ESGインシデントがあった場合に、バイヤーが「直ちに」契約を解除することは望ましくないと考えられている。

例えば、日弁連の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」（2015年）では、CSR条項のモデル条項が提示されているが、CSR行動規範の違反が発覚した場合、バイヤーは、まず是正措置を要求することができ、サプライヤーが是正措置を講じなかった場合に解除権を行使することができるという段階的な対応を規定している。また、アメリカ法曹協会（ABA）のワーキンググループが2021年に公表したモデル条項においても、ESGインシデント又はそのおそれが発覚した場合には、サプライヤーがバイヤーにそれを通知する義務を規定するとともに、バイヤーとサプライヤーが協力して、調査の実行と改善計画の策定を行うことが規定されており、そのような改善計画が実行されない場合にはじめてバイヤーは解除権を行使できるとされている*5。また、経済産業省の「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」においても、「解除のための契約上の

要件の内容にかかわらず、取引停止（契約解除）が最後の手段として検討されるものであることに留意が必要である。」と述べられている。

一般論として、ESGインシデントがあった場合に即時に契約を解除してしまうことは誰の利益にもならない。例えば、サプライチェーン上で強制的な労働の疑いがあった場合に、バイヤーが契約を即時に解除しても、労働者が救済されることはない。また、バイヤーとしても、新しいサプライヤーにビジネスを移行するために大きな損失を被る可能性がある。そのため、ESGインシデントが発生した場合には、「解除権よりも、是正措置・救済措置をいかに効果的に行うかに焦点があてられるべき」というのが、現時点におけるCSR条項に関する標準的な考え方になっている。

したがって、仮に、バイヤーが即時解約権を記載した契約書案を提示してきた場合には、サプライヤーとしては、上記のようなモデル条項を参考にして、即時解約権を制限する規定を置くよう交渉することが考えられる。また、自社がバイヤーの立場であれば、契約書に即時解約権を規定するよう要求することの実効性を十分検討するべきである。具体的には、即時解除事由に該当するESGインシデントを十分に限定するとともに、当該ESGインシデントを即時解約事由とする合理性を担保するべきである（例えば、従前からバイヤーがサプライヤーや2次以下のサプライヤーに対して、当該ESGインシデントの発生を防止するための継続的な支援やエンゲージメントをしてきたという事実は、即時解約権の合理性を補強するであろう）。

3.2 ESGインシデントが発生した際の是正コストは誰が負担するのか？

では、ESGインシデントが発生した場合に、そのESGインシデントを是正するための費用は、誰が負担することになるのか。

これについても、当該契約書上でどのように規定されているのかが解釈の出発点になるが、例えば、ABAのモデル条項では、以下のように「責任ある購買活動」を行うことをバイヤーの義務として定めるとともに、サプライヤーに対する支援の提供や、サプライヤーの必要コストをカバーする水準で契約価格を設定することを努力義務として定めている。

責任ある購買活動への取組

バイヤーは、別紙Qに従った責任ある購買活動を行うことにより、サプライヤーの別紙Pの遵守を支援

することを約束する。

合理的な支援

バイヤーのデュー・ディリジェンスにより、サプライヤーが別紙Pを遵守するためには支援が必要であると判断された場合で、バイヤーが第2.5に基づいて本契約を解除しないことを選択した場合、バイヤーは、サプライヤーのトレーニング、設備の改善、管理システムの強化などを含む支援を提供するために商業上合理的な努力をする。

価格設定

バイヤーは責任ある企業行動の維持に関するコスト（適用法令及び国際労働機関（ILO）の規範で要求される水準以上の最低賃金及び安全衛生のためのコストを含む）に適合した契約価格を合意するよう、サプライヤーと協力する。

このようにABAのモデル条項の規定は、低価格での商品提供の要求がサプライチェーンにおけるESGインシデントの一因となっているという認識を踏まえ、バイヤーとサプライヤーの双方で負担を分担・共有するという基本的な考え方に基づいたものである。

これまでのCSR/ESG条項では、M&Aの際に使用される表明保証と損失補償条項の枠組みや発想を利用して策定されることが多かったように感じられる。しかし、M&Aにおける表明保証違反（例えば、買収企業の工場で重大な環境汚染があることが発覚したようなケース）では、バイヤーとサプライヤーの関係は基本的に一回的な取引であるため、バイヤーは表明保証違反による損失を被ることはあっても何らかの利益を得ていない。しかし、CSR調達場面では、表明保証違反の事実が発覚しない状態で取引を続けていたバイヤーが、より低価格な商品を購入することができていた（いわば必要コストを外部化できていた）という意味で「利得」を得ていたと見ることができる。このような問題状況を前提として、是正措置に関する費用をサプライヤーに一方的に負担させることには、一定の制約が課されるべきであるというのがABAのモデル条項の基本的な考え方である。このような考え方は、CSR/ESG条項に関する標準的な考え方になってきており、前述の日弁連の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」においても、サプライヤーへの責任転嫁をしていると受け止められないように十分配慮する必要があると指摘されている*6。

したがって、バイヤーがESGインシデントに対応するための費用は、全てサプライヤー負担とするというような内容の契約条項を要求してきた場合には、サプライヤーの

立場から、表明保証に「知り得る限り」などの限定を加えるような対応の他にも、上記のようなモデル条項の規定なども参考にして、バイヤーにある程度の負担を求めることができるように契約書の文言を修正するよう交渉することが望ましい。また、バイヤーの立場で、ESGインシデントへの対応費用を全てサプライヤー負担とする条項を設ける場合には、そのような規定の合理性を十分に検討するべきである。表明保証に関しては、民法上の議論として、「情報格差・交渉力格差がある当事者間で劣位当事者が表明保証した場合には、当該条項が民法90条…により無効とされる余地がある」との指摘や、「表明された事項（事実関係・権利関係）につき、それが真実と異なることを契約時に相手方が知っていたとき、相手方が表明保証条項に基づく効果を表意者に対して主張することは許されない」「相手方に重大な不注意（重過失）が存在するときも、錯誤（民法95条但書）におけるのと同様に相手方は表明された事項が真実であることに対する信頼の保護を主張するに値する地位にあるとはいえず、表明保証条項に基づく権利主張は権利濫用・信義則により封じられるのが適切である」との指摘がある*7。また、費用を全てサプライヤー負担と規定してしまうことで、サプライヤーが把握したESGインシデントをバイヤーに報告しないというインセンティブが働いてしまう実務上のデメリットも考慮するべきである。

最後に

今後、取引基本契約書の中に、より詳細なCSR調達基準やCSR/ESG条項が規定されるようになると予想される。また、海外では、2023年3月、オランダのアムステルダム地裁において、大手ファッションブランドが、コロナ禍において、サプライヤーに対する契約を打ち切った事案において、取引基本契約書上、バイヤーに発注義務がない旨明記されていたにもかかわらず、裁判所は、契約書に引用されていたバイヤーのCSRポリシーも手掛かりとして、バイヤーが突然発注を止めることは義務に違反するとして、サプライヤーに生じた損害を賠償すべきことを命じるという裁判例も出てきている。そのため、CSR/ESG条項に関しては、バイヤー、サプライヤーの双方の法務部門やCSR/ESG部門の関与のもと、双方が自社の不利益にならないように契約書の文言のレビューを行い、十分に交渉すべきことは当然であるが、その際、上記のようなCSR/ESG条項に関する昨今の標準的な考え方や動向にも配慮しながら検討を行うことが重要である。

- *1 報道を受けて同社は、①サプライチェーンにおける不正を排除するため、1,000ポンド（約13億5,000万円）を支出する、②弁護士などの専門家に依頼して独自の調査を行う、③サプライヤーに提示している行動規範が守られていないことが確認されれば、工場との契約を打ち切る、といった方針を公表した。
- *2 CSR調達入門書CS6_180828.indd (ungcjp.org)
- *3 例えば、環境分野では、調査対象のほぼすべての企業が2040年か2050年までに炭素ネットゼロ化を目標に掲げ、2025年か2030年までの中期目標を設定し、中期目標において科学に基づく目標イニシアチブ（SBTi：Science Based Targets initiative）認定を取得している。
- *4 また、このような詳細なCSR調達基準やCSR/ESG条項を定めることと並行して、バイヤーによる取引先説明会や、バイヤーがサプライヤーに質問票を送付して回答を求めるといったことも実際に行われている。そのような方法論を提示するものとして、一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワークジャパンサプライチェーン分科会による「CSR調達 セルフ・アセスメント・ツール・セット」参照。
- *5 なお、ABAのモデル条項では、「ゼロ・トレランス行為」として、即時解約が認められる極めて重大な違反行為を限定列挙することも可能な条項になっている。
- *6 発注企業がその契約上の立場を利用してサプライヤーに対し一方的に過大な負担を負わせる形でCSR・人権配慮を要求した場合、下請法が禁止する「買いたたき」（同法第4条1項5号）や「不当な経済上の利益の提供要請」（同法第4条2項3号）に該当する危険性があると共に、独占禁止法が禁止する「優越的地位の濫用」（同条第19条、第2条9項5号）にも抵触する危険性があるとの指摘もある。
- *7 奥田昌道／編集「新版 注釈民法（10）2 債権（1）債権の目的・効果（2）—415条～426条」（有斐閣、2011年）54頁、55頁

◆ご案内◆

「環境管理」年間定期購読

◆月刊誌「環境管理」

「環境管理」は昭和40年の創刊以来、環境問題の総合誌として各層の読者から支持されております。企業の環境経営、製造業の環境管理に役立つ情報を発信しており、地球環境問題から、環境製品、化学物質管理、廃棄物、エネルギー問題、環境マネジメントシステム、環境法、環境政策、公害防止管理など、幅広い記事をタイムリーに送り届けることを目的としております。

環境管理

7



送料無料!

バックナンバーが購入できます

クレジットカード決済も可能※

毎号払い(月額払い)も利用できます※

※富士山マガジンサービスからのご注文に限りです。

■購読料

・1部：1,100円(送料、税込)

・年間購読料：13,200円(送料、税込)

▼お申し込みはこちら

産業環境管理協会サイトから申込



JEMAI CLUB

<https://www.e-jemai.jp/purchase/book/list.html?id=4>

富士山マガジンサービスから申込

■スマホから



■お電話から

0120-223-223
(年中無休24時間)

Fujisan.co.jp
雑誌のオンライン書店

産業環境管理協会

人材・研修センター 出版