

第43回

弁護士からみた
環境問題の深層

富樫 剛

弁護士法人東京フレックス法律事務所 弁護士／
日本CSR推進協会・環境法専門委員会委員サプライチェーン規制の動向と
企業の対応

— CSDDD の採択を受けて

サプライチェーン規制のハードロー化が進み、EU企業持続可能性デュー・ディリジェンスに関する指令が採択され、いよいよ本格的に人権及び環境デュー・ディリジェンスに対応する必要ができた。人権及び環境デュー・ディリジェンスの対応には、最新の情報のキャッチアップと体制の整備、環境権に対する人権意識のブラッシュアップ、サプライチェーン全体の契約関係の整理等が必要で、時間がかかるため、日本企業においても、競争力を維持するためには速やかに対応を進めることが求められる。また、かかる対応とは別に、同指令の適用対象とされる企業については、パリ協定の1.5℃目標と整合的な気候変動緩和のための移行計画の策定と実行に取り組むことが求められる。

はじめに

企業による人権の尊重については、従前、ビジネスと人権に関する指導原則など法的拘束力を持たないソフトローに基づいて、その遵守が求められてきた。しかし、経済活動のグローバル化が進展する中で、企業の人権尊重の取り組みが不十分であることが問題として捉えられるようになってきた。そのため、規制のあり方も、ソフトローによる規制からハードローによる規制に推移し、域外の企業を含めて規制対象とするようになってきた。規制の手法についても、当初は、人権の尊重に関する取り組みの開示を義務づける手法が用いられていたが、次第に、企業に対して人権デュー・ディリジェンスを義務づける手法が用いられるようになり、更に人権リスクについてのみならず、環境リスクについても言及するものが増えてきた。

このような流れのなか、EU議会は、2024年4月24日、人権及び環境デュー・ディリジェンスの義務化を含む企業持続可能性デュー・ディリジェンスに関する指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive。以下「CSDDD」という*1。）を正式に採択した。CSDDDは、企業に対して、人権及び環境デュー・ディリジェンスの義務を求めるものであり、その内容も従前の規制と比較して、企業に重い負担を課すものである。そのため、2023年12月にCSDDD案が一度政治合意したにもかかわらず*2、産業界

から実行が不可能であると反発され*3、適用対象を大幅に絞り込む等の修正がなされた。そういった経緯で当初案と比較して、規制が緩和されることになったが、結果として、CSDDDが採択されたことで、サプライチェーンに対する人権及び環境デュー・ディリジェンスを義務づけるという規制の性質上、直接適用される企業以外に対しても規制の影響が間接的に生じるため、今後は、世界的にCSDDDが共通ルールとして機能することが見込まれる。

他方、日本では、人権デュー・ディリジェンスを求めるハードローは未だ制定されていないが、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（以下「人権ガイドライン」という。）が整備されるなど、ソフトローによって、人権尊重の取り組みを企業に求める状況となっている。

このように国内外で企業に対する人権尊重を求める動きは加速しており、グローバル化した大企業だけでなく、中小企業も含めた全ての企業の対応が迫られている。

本稿では、諸外国の規制、国内における規制を紹介したうえで、今後、日本企業に求められる取り組み等について、述べていきたい。

1. サプライチェーンに関する主な海外の規制

1.1 規制の動向

サプライチェーンに関する海外の規制の一部は、域外適用という様式で、対象となる日本企業にも直接適用される。また、直接適用されなかったとしても、対象となる企業と取引している場合は間接的に対応を迫られる。

サプライチェーンに関する規制としては、米国カリフォルニア州のサプライチェーン透明法（California Transparency in Supply Chains Act of 2010。以下「CTSCA」という。）（2010年）、英国の現代奴隷法（2015年）、フランスの企業注意義務法（LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre。以下「企業注意義務法」という。）（2017年）、ドイツのサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法（Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz。以下「LkSG」という。）（2021年）、EUのCSDDDD（2024年）が注目されているので、本稿において紹介する。

その中でも、2024年4月24日に紆余曲折を経て採択されたEUのCSDDDDは、特に注目を集めるものである。EU域内において統一的な基準を設けるものであり、適用企業と取引がある企業にも影響があるため、EUを中心に、デュー・ディリジェンスのあり方のデファクトスタンダードとして機能する可能性が高い。

なお、紹介する規制以外にも、オーストラリアの現代奴隷法（2018）、オランダの児童労働デュー・ディリジェンス法（2019年）、カナダの現代奴隷法を制定し、関税定率法を改正するための法律（2021年）などがある*4。

1.2 環境の観点から見た規制

本稿の読者層に関心の深い「環境」という観点からこれらの規制をみた場合は、フランスの企業注意義務法、ドイツのLkSG、EUのCSDDDDの影響に特に留意すべきである。

フランスの企業注意義務法は、同法で企業に作成を求める注意義務計画において、「人権、基本的自由、関係者の健康及び安全並びに環境」に関するリスクを特定し、これらのリスク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を義務づけている。このようにリスクの対象範囲を広く定めたため、環境破壊に伴う人権侵害や気候変動に対する企業の積極的な行動を促すNGOから同法を絡めた訴訟が多く提起されている*5。

ドイツのLkSGは、人権関連のリスクと環境関連のリス

クを防止又は最小化することなどを目的に、企業にデュー・ディリジェンスとして、人権や環境に関連するリスク管理体制の確立、責任者の明確化、定期的なリスク分析の実施などを求めている。これはサプライチェーンを含めた規制であるため、規制が直接適用されない企業も、人権及び環境関連のリスクに向き合うことを求められることとなった*6。

EUのCSDDDDは、対象企業に対して人権及び環境デュー・ディリジェンスの義務を求めるものであり、その内容も従前の規制と比較して、企業に重い負担を課すものである。また、デュー・ディリジェンス義務以外にも、対象企業に対して、自社のビジネスモデルを気候変動に関するパリ協定における1.5℃目標に整合させるための移行計画を策定し、実施することを求めている。近年、提起されている気候変動訴訟において、今後は、CSDDDDをフックとして、移行計画の目標が不十分であるなどの訴訟を起こされる可能性がある。

1.3 各規制の適用対象と義務内容

以下では、各規制の適用対象の範囲と適用される企業が課される義務を整理する（重ねての留意事項となるが、直接適用対象とならない企業についても、取引先企業が適用される場合はサプライチェーンの規制の影響を受けることには留意されたい。）。制定された順で、時系列で紹介しており、全世界的な傾向として徐々に、厳格化していく流れが分かる。

(1) 米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法

米国では、国レベルにおいて、現在でも、人権デュー・ディリジェンスを義務づけるハードローは制定されていないが、カリフォルニア州において、サプライチェーン透明法が2010年に制定されている。

●対象企業

CTSCAの適用対象は、①カリフォルニア州で事業を行い、②全世界での年間総収入が1億ドルを超える、③小売業者及び製造業者である。

カリフォルニア州で事業を行っているとは、[1] カリフォルニア州で設立された、又は商業的に定住している場合、[2] カリフォルニア州における売上高が基準金額（71万1,538ドル）以上か、総売上高の25%を上回っている場合、[3] カリフォルニア州における不動産及び有形動産が基準金額（7万1,154ドル）以上か、不動産及び有形動産総額の25%を上回っている場合、[4] カリフォルニア州において支払った報酬の金額が基準金額（7万1,154ドル）以上か、総報酬額の25%を上回っている場

合をいう（同法3条）。

基準金額は、毎年更新されており、カリフォルニア州フランチイズ税務局のホームページで確認することができ、上記の括弧内は2023年の金額である*7。

●義務の内容

適用される企業は、販売する商品の直接のサプライチェーンにおける奴隷労働及び人身売買を根絶する取り組みを開示しなければならない（同法3条）。この開示には、①企業がサプライチェーンについて、奴隷労働及び人身売買リスクを検証しているか（検証が第三者により行われたものでない場合はその旨）、②企業が奴隷労働及び人身売買の基準の遵守状況を評価するためにサプライヤーに対する監査をしているか、③企業が直接のサプライヤーに対して、供給製品に含まれる材料が奴隷労働及び人身売買に関する適用法令に準拠していることを証明するように求めているか、④企業が、従業員又は請負業者が奴隷労働及び人身売買に関する社内基準を遵守しているかを判断するための内部手順が存在するか、⑤サプライチェーン内の奴隷労働及び人身売買を低減する方法について、企業が従業員と経営陣にトレーニングを行っているかの各情報が求められている。企業は、自社のホームページにリンクを貼り付ける方法で、これらの情報を開示しなければならない。

●違反した場合の措置

違反に対する救済手段としては、カリフォルニア州司法長官が強制履行命令を求める訴訟を提起することができる制度が定められているが、罰金規程はない。なお、2021年6月時点までの調査ではあるが、強制履行命令が行使されたことはないとのことである*8。

(2) 英国現代奴隷法

英国現代奴隷法（Modern Slavery Act 2015）は、ビジネスと人権に関する指導原則を受けて、英国が他国に先駆けて公表したアクションプランに沿って実施された取り組みである。同法の改正にあたり、議員グループがCTSCAを範とした法制度の導入を求めたことにより、サプライチェーン規制が組み込まれた。また、同法のガイドラインとして、サプライチェーンの透明性：実践ガイド（Transparency in Supply Chains etc. A practical guide）も発行されている。CTSCAは、小売業者及び製造業者に限って適用としていたが、英国現代奴隷法にはその限定はなく、また、罰金が規定されている。

●対象企業

英国現代奴隷法の適用対象は、①英国で事業の全部又は一部を営んでおり、②商品又はサービスを提供し、③年間売上高が3,600万ポンド以上である法人又は組合等である（同法54条2項、12項）。

●義務の内容

適用対象とされる企業は、同法54条1項に基づき、各会計年度に奴隷制及び人身売買に関する声明（statement）を作成しなければならない義務を課される。同声明には、奴隷制と人身売買が確実に行われないようにするために組織が会計年度中に講じた措置の声明（講じていない場合は講じていないという声明）を含めるとされており、取締役の署名も必要とされている。この声明には、①組織構造、事業内容およびサプライチェーンの各概要、②奴隷制と人身売買に関するポリシー、③事業及びサプライチェーンに関するデュー・ディリジェンスの手順、④事業及びサプライチェーンのうち、奴隷制及び人身売買が行われているリスクがある部分、並びに当該リスクの評価及び管理のために実施した手順、⑤適切と考えるパフォーマンス指標により測定される、事業又はサプライチェーンにおいて、奴隷制及び人身売買が行われないことを確保する方法の有効性、⑥スタッフが利用できる奴隷制と人身売買に関する研修の各情報を含めることが推奨されている（同法54条5項）。企業は、自社のホームページにリンクを貼り付ける方法でこれらの情報を開示しなければならない（同法54条8項）。

●違反した場合の措置

違反に対する救済手段として、国務大臣が高等裁判所等に行為命令を求める民事手続を提起できる制度がある（同法54条11項）。

(3) フランス企業注意義務法

親会社及び経営を統括する企業の注意義務に関する2017年3月27日の法律は、人権に関する注意義務を企業に求めるという先例のないパイオニア的な法制として制定された。企業注意義務法による開示が十分に行われていないとの指摘もあり、同法に基づき、NGO等が訴訟を多く提起されている*9。

●対象企業

企業注意義務法の適用対象は、[1] ①連続する2つの会計年度末時点で、②フランス領内で、5,000人以上の従業員を、当該企業と直接又は間接的な子会社で雇用する企業、又は[2] フランス領内又は国外で、10,000人以上の従業員を、当該企業と直接又は間接的な子会社で雇用する株式会社である（同法1条。商法第L.225-102-4条）。

●義務の内容

適用される企業は、同法1条に基づき、効果的な注意義務計画を策定し、実行しなければならない義務を課される。同計画は、自社グループがその商取引関係に伴う活動により、人権、基本的自由、関係者の健康及び安全並びに環境に対する深刻な損害を及ぼすリスクを特定し、これら

を予防するための適切で合理的な対策を規定する必要がある。そして、同計画には、①リスクマッピング、②子会社、下請業者又はサプライヤーの状況を定期的に評価するための手順、③リスクを軽減し、重大な危害を防ぐために採用された適切な注意義務措置、④警告と通報を収集する仕組み、⑤講じられた対策を監視及び評価する仕組みを含めるものとされている。適用される企業は、注意義務計画及び計画の実行レポートは公開しなければならない。

●違反した場合の措置

企業が義務の履行を命じられてから3カ月以内に義務を果たさない場合、管轄裁判所は、利害関係人の申立に応じて、当該企業に義務の履行を厳命し、必要な場合は罰金を科することができる制度がある（同法1条。商法第L.225-102-4条）。また、企業は、履行すべき義務の実施により回避出来たであろう損害の補償をしなければならないと規定されている（同法2条。商法第L.225-102-5条）。

(4) ドイツサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 (LkSG)

LkSGは、2021年に連邦議会で議決されたが、その施行は2023年1月からである。企業注意義務法と比較して、デュー・ディリジェンス義務の内容をより具体化し、罰金を重くしている。

●対象企業

LkSGの適用対象は、①ドイツ国内に本店、主要な事業所、管理本部又は登記上の事務所又は支店が存在する企業で、②通常、ドイツ国内で、1,000人以上の従業員を雇用する企業である。なお、結合企業内においては、親会社は、グループに属する全ての企業の従業員のうち、ドイツ国内で雇用されている者を考慮しなければならない（同法1条）とされており、グループ全体を考慮することを要する。

ドイツ国外の企業であっても、ドイツに管理本部や支店を有する場合には注意が必要である。

●義務の内容

適用される企業は、同法3条に基づき、人権及び環境関連のリスクを防止又は最小化すること、又は人権及び環境関連の義務違反を無くすことを目的として、そのサプライチェーンにおいて、人権及び環境関連のデュー・ディリジェンス義務に十分な注意を払う義務が課せられる。人権及び環境関連のデュー・ディリジェンス義務には、①リスク管理体制の構築、②企業内における管理責任者の選定、③定期的なリスク分析の実施、④方針書の公表、⑤自社事業領域および直接供給者に対する予防措置の定着、⑥是正措置の実行、⑦苦情処理手続きの構築、⑧間接供給者におけるリスクに関するデュー・ディリジェンス義務の実施、⑨文書化及び報告、が規定されている。

所轄官庁は、①個人を召喚して、情報を提供させ、関係書類を提出させること、②企業に対し、通知から3カ月以内に、明確な予定表を含む是正行動計画の提出を命令すること、③企業がその義務を履行するために特定の措置を講ずるよう要求すること、事業所等に立入ることといった広範な措置を採ることができる（同法15条、16条、17条）。

●違反した場合の措置

違反した企業は、最大で80万ユーロの過料が課される。なお、平均年間売上高が4億ユーロを超える企業の場合は、最大で平均年間売上高の2%の金額の過料が課される。もっとも、同法は2023年1月1日に施行されたばかりであることもあり、2023年12月時点において、かかる措置が適用された事例はない*10。

(5) EU企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令

「はじめに」で記載したとおり、CSDDDは、紆余曲折を経て、2024年4月24日、EUの立法機関であるEU議会によって採択された。修正前の指令案が想定していた対象企業と比べ、対象企業は3分の1程度となり、適用時期もずれ込んだが、大規模な企業にのみ適用されるだけであつても、多くの企業に影響が及ぶこととなる。

●対象企業

CSDDDは、[1] EU加盟国の法律に従って設立された会社においては、①平均1,000人以上の従業員を擁し、年次財務諸表の前会計年度における世界売上高が4億5,000万ユーロを連続して超える場合、②当該企業単体では、①の基準を満たしていないが、連結年次財務諸表の前会計年度において、その基準を達する連結親会社である場合、又は、③当該企業が、EU域内で、フランチャイズ契約又はライセンス契約を締結し、年次財務諸表における前会計年度のロイヤリティ額が2,250万ユーロを連続して超える当該企業又はグループの最終的な親会社で、かつ、年次財務諸表の前事業年度における世界売上高が8,000万ユーロを連続して超える場合のいずれかを満たすときに適用される。

他方、[2] EU域外の法律に従って設立された会社においては、①年次財務諸表の前々会計年度におけるEU域内の売上高が4億5,000万ユーロを連続して超える場合、②当該企業単体では、①の基準を満たしていないが、連結年次財務諸表の前々会計年度において、その基準を達する連結親会社である場合、又は、③当該企業が、EU域内で、フランチャイズ契約又はライセンス契約を締結し、年次財務諸表における前々会計年度のEU域内のロイヤリティ額が2,250万ユーロを連続して超える当該企業又はグループの最終的な親会社で、かつ、年次財務諸表の前々事業年度におけるEU域内の売上高が8,000万ユーロを連続して超える場合のいずれかを満たすときに適用される。

●義務の内容

適用される企業は、人権及び環境デュー・ディリジェンスを実施しなければならない。デュー・ディリジェンスとして実施しなければならない措置としては、①デュー・ディリジェンスポリシーの策定とリスク管理体制の構築、②実在する、又は潜在的に存在する悪影響を特定し、優先順位をつけること、③潜在的な悪影響を予防し、軽減させ、実在する悪影響を終了させ、その程度を最小限に抑えること、④実在する悪影響に対する是正を実行すること、⑤利害関係者との有意義なやりとりを遂行すること、⑥通報制度と苦情処理手続を構築し、維持すること、⑦デュー・ディリジェンスポリシーと措置の有効性をモニターすること、⑧デュー・ディリジェンスの取り組みを公表すること、を執行しなければならない。

また、人権及び環境デュー・ディリジェンスを実施する義務とは別の義務として、パリ協定の1.5℃目標と整合的な気候変動緩和のための移行計画の策定と実行義務がある(同指令22条)。

●違反した場合の措置

加盟国当局によって、全世界純売上高の5%を上限とする罰金が科され、少なくとも5年間は罰金の決定について公表される(同指令28条)。また、企業が、デュー・ディリジェンス義務に違反して、法的利益に損害を生じさせた場合は、損害を受けた者は損害を賠償させる民事上の権利を有するものとされている(同指令29条)。

2. サプライチェーンに関する主な日本の規制

2.1 規制の動向

ハードロー化してきている海外のサプライチェーンに関する規制に対して、日本における規制はソフトである。日本におけるサプライチェーン規制は、コーポレートガバナンス・コードの2021年改正、人権ガイドラインの2022年策定がなされている程度である。

しかも、コーポレートガバナンス・コードは、いわゆるプリンシプル・ベース・アプローチを採用していることもあり、具体的な対応を求めるものではない。そのため、現時点における日本における具体的な規制としては、人権ガイドラインがあるのみである。

2.2 環境の観点から見た規制

環境との関係でみると、コーポレートガバナンス・コードにおいては気候変動などの地球環境問題に言及している

が、人権ガイドラインにおいては気候変動などの地球環境問題については明確な言及はない。環境省が「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門」を作成しているが、同書面は、環境デュー・ディリジェンスに関する理解を深めるための汎用的・啓発的な実務書とされており、規制としては機能していない。

2.3 各規制の適用対象と義務内容

(1) コーポレートガバナンス・コード

●適用対象

コーポレートガバナンス・コードは、東京証券取引所及び金融庁により策定された文書であり、有価証券上場規程445条の3に基づき、上場企業は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨・精神を尊重し、コーポレートガバナンスの充実に取り組むように努めなければならない。そのため、コーポレートガバナンス・コードの適用対象は上場企業である。

●義務の内容

コーポレートガバナンス・コードは、「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」と定めており、適用される企業はこれに従う必要がある。

(2) 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(人権ガイドライン)

●適用対象

人権ガイドラインの適用対象は、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う、個人事業主を含む全ての企業とされている。

●義務の内容

適用される企業は、法的に拘束されないが、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合における救済を定めることが求められる。人権デュー・ディリジェンスは、企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為をいうとされている。

3. 日本企業に求められる対応

日本企業に求められる対応として、①人権デュー・ディリジェンスに関する最新の情報のキャッチアップと体制の整備、②環境権に対する人権意識のブラッシュアップ、③サプライチェーン全体の契約関係の整理が考えられる。また、④CSDDDの適用対象とされる企業は、パリ協定の1.5℃目標と統合的な気候変動緩和のための移行計画の策定と実行を進める必要がある。

3.1 サプライチェーン全体の契約関係の整理

人権ガイドラインの対象企業に求められる内容は、CSDDDと多くの部分で重なっている。これは、ビジネスと人権の指導原則における人権デュー・ディリジェンスの考えをいずれも反映することで策定されたためである。

しかし、日本企業の対応として、今後の基準とすべきは、CSDDDである。CSDDDがハードローであるため、グローバル企業はCSDDDを基準に体制を整備することになり、その結果、CSDDDがデファクトスタンダードとなることが見込まれるからである。そのため、日本企業は、EUにおける最新の情報をできる限り早くキャッチアップすることが必要となる。CSDDDに基づく制裁が発動され、企業に損害が生じた場合、日本企業の取締役も株主代表訴訟等を提起される可能性が十分にある^{*11}。

しかも、人権デュー・ディリジェンスを実施するための管理体制や取引先への関係構築にはそれなりの時間がかかるため、可及的速やかに、最新の動向をおさえて、体制を整えはじめることが必要である。特に、モニタリングを継続的にするための体制構築には困難を来すことが予想される。というのは、実際にモニタリングを行うとなると、内部によるモニタリングの他、外部専門家等の関与を求められる可能性が高いが、当該業界の情報に詳しい外部専門家は限られているからである。CTSCAにおいても、外部の人材を入れるか否かを明記することが求められており、外部専門家の確保が人権デュー・ディリジェンスの実効性評価に影響を与えることが予想される。また、CSDDDはリスクベースアプローチを採用しているため、各企業にあった人権デュー・ディリジェンスを行う必要がある。そのため、日本企業において採用されがちなフォーマットに沿った対応で済ますことは許されず、企業ごとの対応が必要であり、そういった観点からも体制構築には時間がかかることが予想される。

3.2 環境権に対する人権意識のブラッシュアップ

CSDDDが基準となることから、EUでより意識されている環境権に対する意識を日本企業においても高めることが必要となる。EUにおいて環境に関する訴訟が増えていること等を踏まえると、人権デュー・ディリジェンスにおいても環境への意識は無視出来ないであろう。サプライチェーンにおいて、気候変動への配慮がどのようにされているかについては、これまで以上に留意が必要で、NGO等による訴訟リスクの対応を検討しておくことが必要となる。

3.3 サプライチェーン全体の契約関係の整理

適用対象となる企業は、サプライチェーンで繋がる企業との契約の整備も早めに取りかかることが必要である。日本弁護士連合会が作成した人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引き）には、人権デュー・ディリジェンスを想定した条項例が記載されている。環境管理2023年9月号の本連載シリーズ「サプライヤー契約におけるCSR/ESGの観点—海外の裁判例も参考にして」においてもCSR/ESG条項について触れているため参考にされたい。人権デュー・ディリジェンスについては、直接的に取引をする一次サプライヤーのみならず、その先の二次以下のサプライヤーについても人権侵害がなされていないかが問題となるため、サプライチェーン全体に同様の条項を規定することを推奨し、必要に応じた調査ができる準備が必要になる。そのため、契約を整備するという観点からも、可及的速やかな体制の整備を進めていくべきである。

3.4 気候変動の移行計画の策定と実行

CSDDDに関する多くの記事においては人権デュー・ディリジェンス対応が注目を集めているが、CSDDDの適用対象とされる企業については、パリ協定の1.5℃目標と統合的な気候変動緩和のための移行計画の策定と実行が義務付けられていることにも留意する必要がある。CSDDDの適用開始時期は、企業の売上高及び従業員数に応じて、適用される時期が異なるが、遅くとも2029年（2024年の発行から5年後）から適用が開始されることとされている。これまで日本企業は、ソフトローによって1.5℃目標の実現を目指していたが、今後はハードローによって義務づけられることとなり、罰金を負担することや民事訴訟を提起される可能性があるため、1.5℃目標の実現に向けた移行計画の精度を可能な限り上げておくことが求められる。

まとめ

経済活動のグローバル化が進展していく中、サプライチェーン規制については、全世界で規制の動向を追っていくことが必要である。また、個々の企業だけでは対応出来ないため、取引先を含め、これまで以上に協力して対応していくことが望まれる。EU内においては、かかる負担も問題となっているが、中長期的に求められる対応となることから、時間をかけて解決していくことが必要である。

- *1 CSDDDはCS3Dと略されることも多いが本稿においてはCSDDDと略する。
- *2 <https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/12/fa4941555b26b621.html> (2024年5月13日最終確認)
- *3 <https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/03/ecc8cff0bbb0acfe.html> (2024年5月13日最終確認)
- *4 米国のウイグル強制労働防止法（2021年）は新疆ウイグル自治区からの輸入を原則禁止するものであるが、例外を受けるためにはサプライチェーンに関する効果的なデュー・ディリジェンスを行う必要があるため、これもサプライチェーンに関する規制といえよう。
- *5 https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2023/09/france.html (2024年5月13日最終確認)
- *6 <https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/12/015b5a23d6d676ee.html> (2024年5月13日最終確認)
- *7 <https://www.ftb.ca.gov/file/business/doing-business-in-california.html> (2024年5月15日最終確認)
- *8 <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2021/b6c13236c006d018.html> (2024年5月15日最終確認)
- *9 https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2021/07/france.html (2024年5月15日最終確認)
- *10 <https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/12/015b5a23d6d676ee.html> (2024年5月15日最終確認)
- *11 CSDDDのドラフトには取締役の義務が規定されていたが、いずれも削除されている。もっとも、法令違反により企業に損害を生じさせたことになるので、取締役が任務懈怠責任を問われる可能性はある。