



【ドイツ】持続可能な社会の実現に向けて： サプライチェーンにおける人権・環境デューデリジェンス法の成立

執筆者：加藤 由美子、マクシミリアン・レンツ、谷山 風未花

I 概要

2021年6月11日、ドイツ連邦議会により、企業に対し国内外の自身の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リジェンス実施を義務づける人権・環境デューデリジェンス法(*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-LkSG*。以下「本法」という。)が承認され、2023年1月1日より適用される。本年3月3日にドイツ連邦政府により本法の法案が閣議決定され、ドイツ連邦議会に上程された時点では、連邦総選挙が実施される本年9月までに成立する見通しとされていたが、それよりも早い時点での成立となった。EUレベルで現在並行してその導入が検討されている同趣旨の規制²との整合性について課題がある一方、ドイツが先駆者の一国として法制化することで、EUレベルでの動きを加速させる効果も期待されている。

1. 法制化の目的

今回の法制化の目的は、企業に対し、法的義務として人権・環境問題に関するデューデリジェンスの義務を課しその違反に制

¹ 連邦労働・社会省(Bundesministerium für Arbeit und Soziales(BAMS))が法案全文を下記 URL で公開している。

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-unternehmerische-sorgfaltspflichten-lieferketten.html>

立法過程における変更点を反映した法律は今後官報に掲載され、上記の BAMS のウェブサイトでも公開される(2021年6月17日時点では未掲載)。法案からの変更点は下記 URL で確認できる。<https://dserver.bundestag.de/btd/19/305/1930505.pdf>

² EUレベルの動き及び他の欧州各国における動きは下記ニュースレターご参照。

「EUにおけるESGデューデリジェンス義務化に関する進展」(米信彰)

https://www.nishimura.com/ja/newsletters/europe_210325.html

「サステナビリティと日本企業の海外進出ービジネスと人権④ 世界の人権デューデリジェンス関連法制総まとめー」(渡邊純子)

https://www.nishimura.com/ja/newsletters/corporate_210331.html

本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (E-mail: newsletter@nishimura.com)

裁を設けることで、サプライチェーンにおける人権・環境問題の発生を防止し、またその実効的な解決を図ることにある。

2. 背景

持続可能な社会の実現・経済成長に向け、サプライチェーンにおける人権・環境デューデリジェンスの必要性は従来から指摘されており、実際、複数の国際機関が指針やガイドラインを提示してきた。例えば、経済協力開発機構(OECD)による「OECD 多国籍企業行動指針」、国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関(ILO)による「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言」、国連グローバル・コンパクトの 10 原則等が挙げられる。また、国家レベルでは、ドイツはデューデリジェンスの必要性を「企業と人権に関する国家行動計画(German National Action Plan)」に明記し、企業の実施状況をモニタリングしてきた。しかし、これらはいずれも法的拘束力を持たず、デューデリジェンスの実施は各企業の自主性に委ねられることから、実施状況にはばらつきがあり、一部の企業から問題を指摘する声があがっていた³。そこで、人権・環境デューデリジェンスについて法制化し、法的責任の範囲、具体的な義務内容を示すことで法的確実性と予見可能性を確保し、また、違反に制裁を課すことで実効性を持った制度の実現を目指して法制化が進められた。

3. 企業への影響

本法が 2023 年 1 月 1 日より施行されれば、後述のとおり適用対象となる企業は人権・環境問題に関するガバナンス体制を構築する義務を負い、これに違反すれば課徴金等の制裁を課されることとなる。また、本法の特徴は、企業が自己の事業活動のみならず、自社に商品/原料を供給するサプライヤーの事業活動についても直接に義務を負う点にあり、企業においてはこの義務の履行のため、サプライヤーとの契約を見直しデューデリジェンスに関する条項を盛り込むなどの手当てを要することとなる。

日本企業においても、ドイツに拠点やグループ会社を有する場合、影響を受ける可能性がある。特に、本法では、適用対象の判断の基準となる従業員数や課徴金算出の年間売上高について、後述のとおり、一定のグループ会社の従業員数や年間売上高をも算入するとされていることから、仮にドイツの拠点やグループ会社が適用対象となり、義務違反した場合は、当該ドイツの拠点やグループ会社が高額な課徴金を課されるなど重大な影響を受ける可能性がある点に注意を要する。

II 本法の主要な内容

1. 適用対象

本法の適用対象となる会社の要件は、以下のとおりで、地理的基準及び従業員数基準の両方を満たす必要がある。

- (1) **会社形態**: 適用対象会社の法形態(例:株式会社、有限会社、支店等)による限定はなく⁴、全ての法形態の会社が適用対象。
- (2) **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⁵。
- (3) **規模(従業員数)**: 以下のとおり、従業員数に応じて適用対象が段階的に拡大される⁶。有期雇用労働者のうち雇用期間が 6 ヶ月を超える者及びグループ会社の従業員も下記従業員数に算入される点に注意が必要である。

1. 従業員 3000 名以上の会社:2023 年 1 月 1 日より適用対象。
2. 従業員 1000 名以上の会社:2024 年 1 月 1 日より適用対象。

³ 2019 年 12 月 9 日、42 社のドイツ企業がドイツ政府に対し、人権・環境デューデリジェンスの義務化を求める共同声明を発表し、その後も賛同企業が増え続けている。(https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence/gesetz/)

⁴ 本法第 1 条第 1 項

⁵ 本法第 1 条第 1 項

⁶ 本法第 1 条第 2 項

なお、上記規模基準判断のための従業員数の算出にあたっては、当該企業に加えてそのグループ会社⁷の従業員数が考慮されるが、このうち規模判断のために算入される従業員はドイツを拠点とする従業員及びドイツからドイツ国外へ派遣されている従業員であり、ドイツ国外で現地採用され、ドイツ国外を拠点としている従業員は算入されない。

2. 義務内容

本法の適用対象となる企業が実施すべきデューディリジェンスの対象及び具体的な義務内容(以下「本デューディリジェンス義務」という。)は以下のとおり。

(1) デューディリジェンスの対象

デューディリジェンスの対象としては、自己及び直接の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の義務を負い、間接的サプライヤーの事業活動に対しては、企業が当該間接的サプライヤーによる人権侵害の可能性また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とされる。

本法が対象とする、デューディリジェンスが必要とされる人権及び環境のリスクとは、例えば基本的人権の侵害、児童労働、強制労働、長時間労働、健康・安全措置の不履行、労働基本権の制限、差別、最低賃金未満での搾取、土壌汚染、水質汚染や大気汚染等の環境汚染等が挙げられる。このとおり、対象が非常に広範囲にわたるため、各企業は自らの事業活動に照らして適切な範囲を見極める必要がある。

(2) 具体的義務内容

企業は本デューディリジェンス義務の履行として以下の内容を実施しなければならない。

1. リスクマネジメント体制の構築(責任者の明確化、モニタリング制度構築等)⁸
2. 定期的な人権及び環境侵害リスクの分析⁹
3. 人権尊重及び環境保護に関する基本理念、企業と直接サプライヤーに対する人権及び環境侵害の発生防止措置の策定及び実行¹⁰
4. 人権及び環境侵害の救済措置の策定及び実行¹¹
5. 通報制度・苦情処理手続の策定及び実行¹²
6. 間接的なサプライヤーのリスクに関するデューディリジェンス義務の履行¹³
7. 上記義務の履行に関する報告書の作成及び監督官庁への提出^{14 15}

⁷ ドイツ株式会社法(Aktiengesetz - AktG)第15条(http://www.gesetze-im-internet.de/aktg/_15.html)によれば、ドイツ法上のグループ会社(affiliates)は、日本の関係会社(会社法第2条第3号、同第2条第4号、財務諸表規則第8条第8項)の概念に類似しており、いわゆる親会社・子会社(AktG第16条)、直接的・間接的に支配的影響を与える関係にある会社(AktG第17条)、共通のマネジメントや支配契約などに基づくグループ会社(AktG第18条)、25%超の株式持合会社(AktG第19条)、会社間契約に基づく会社等(AktG第291条/第292条)がグループ会社(affiliates)に含まれるとされる。

⁸ 本法第3条第1項第1-2号、第4条

⁹ 本法第3条第1項第3号、第5条

¹⁰ 本法第3条第1項第4-5号、第6条

¹¹ 本法第3条第1項第6号、第7条

¹² 本法第3条第1項第7号、第8条

¹³ 本法第3条第1項第8号、第9条

¹⁴ 本法第3条第1項第9号、第10条

¹⁵ 提出先は連邦経済輸出管理庁(Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle(BAFA))

3. 制 裁

本デューディリジェンス義務に違反した場合、以下のとおり、課徴金、公共調達への入札手続からの除外といった行政措置の対象となりうる。

(1) 課 徴 金

企業が故意又は過失により本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より、以下のとおり年間売上高に応じた課徴金¹⁶が課せられる。なお、当該年間売上高には国内外の親会社を含めたグループ会社¹⁷の売上高も算入される点に注意が必要である。

1. 原則、80万ユーロ以下の課徴金(法人の場合、8百万ユーロ以下の課徴金¹⁸)
2. 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¹⁹

(2) 公共調達への入札手続からの除外

本デューディリジェンス義務違反の内容が重大である場合には、当該義務に違反した企業は公共調達への入札手続から3年以下の期間除外といった行政処分の対象にもなりうる。

(3) 民事責任

本法においては、本デューディリジェンス義務違反につき、特別の民事責任規定は設けられていない。しかし、人権侵害を受けた労働者はなお、企業に対して一般民事責任を追及することが可能である。また、本法は、一般民事責任の追及に関し、人権侵害を受けた労働者が労働組合やNGOに訴訟代理権を与えることを認めている。これにより、民事責任追及訴訟が大きなレピュテーションリスクをもたらす可能性が指摘されている。

III まとめ

ESG(Environmental, Social and Governance)、SDGs(Sustainable Development Goals)に関する議論が活発化し、ビジネスと人権・環境問題に対する関心が高まる中、本法は、持続可能な社会の実現に向けた一つの有用な手段として期待されている²⁰。

人権・環境問題に関しては、既にCSR(Corporate Social Responsibility - 企業の社会的責任)活動の一貫として、積極的に取り組んできた企業も多い。一方、最近の欧州の動きを見ると、今後はCSR活動の一貫としての対応のみならず、各企業が経営戦略の一部として事業運営そのものに有機的に取り入れつつビジネスを成長させていく積極的な姿勢が企業の持続的発展のためにも重要になってくる。

現在、欧州委員会においてより広範かつ重大な義務を課す人権及び環境問題に関するデューディリジェンス法が審議されている点も併せ、本法に関する今後の運用と企業への影響につき、引き続きアップデートしていく。

¹⁶ 本法第24条

¹⁷ 課徴金算定にあたっての売上高には、ビジネス上「一つの経済ユニット」として活動するグループの国内外全体の売上高が考慮されるとされており、ここには親会社を含むグループ会社全体の売上高が考慮される。

¹⁸ 本法第24条第2項、Administrative Offences Act 第30条 (https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_owig/englisch_owig.html#p0156)

¹⁹ 本法第24条第3項

²⁰ ただし、過失の場合でも処罰の対象となることや、目的と効果(制裁)の均衡について懸念の声も上がっている。



かとう ゆみこ
加藤 由美子

西村あさひ法律事務所 フランクフルト&デュッセルドルフ事務所
ニューヨーク州弁護士
yu.kato@nishimura.com

2011年ニューヨーク州弁護士登録。コーポレート/M&A、独占禁止法/競争法、国際訴訟案件を含む企業法務全般に従事。2012年より2019年にかけてリンクレーターのデュッセルドルフおよびニューヨークオフィスにて勤務する等、豊富な国際経験を有し、国際機関やNPOのPro Bono案件の経験もある。国際開発機構/外務省による国際協力入門コース、Oxford Leading Sustainable Corporation Programme (certificate)修了。



マクシミリアン レンツ
Maximilian Lentz

西村あさひ法律事務所 フランクフルト&デュッセルドルフ事務所 ドイツ弁護士
m.lentz@nishimura.com

2013年ドイツ連邦共和国にて弁護士登録。2021年西村あさひ法律事務所入所。2010年フランクフルト大学法学部を卒業、2017年同大学で博士号を取得。2007-2008年に龍谷大学に留学するとともに、2014-2015年に京都大学にて研究留学した経験を有し、母語のドイツ語のほか、日本語および英語での案件対応が可能。主たる業務分野はドイツ国内外のコーポレート業務、一般企業法務、ドイツ国内外M&A、ジョイントベンチャー等。



たにやま ふみか
谷山 風未花

西村あさひ法律事務所 弁護士
f.taniyama@nishimura.com

2020年弁護士登録。2017年京都大学法学部および2019年京都大学法科大学院卒業。M&Aのほか、会社法、金融商品取引法、株主総会対応、コーポレートガバナンス等を含む企業法務全般を幅広く担当。