

## サステナビリティと法をめぐる 2025 年の振り返りと 2026 年の展望 —サステナビリティニュースレター創刊号—

サステナビリティニュースレター

2026 年 1 月 14 日号

### 執筆者:

柴原 多

[m.shibahara@nishimura.com](mailto:m.shibahara@nishimura.com)

長岡 隼平

[j.nagaoka@nishimura.com](mailto:j.nagaoka@nishimura.com)

市川 和輝

[k.ichikawa@nishimura.com](mailto:k.ichikawa@nishimura.com)

加藤 碧

[ao.kato@nishimura.com](mailto:ao.kato@nishimura.com)

加藤 由美子

[yu.kato@nishimura.com](mailto:yu.kato@nishimura.com)

細谷 夏生

[na.hosoya@nishimura.com](mailto:na.hosoya@nishimura.com)

木村 韶

[hi.kimura@nishimura.com](mailto:hi.kimura@nishimura.com)

### 目次

- I サステナビリティニュースレター創刊にあたって／細谷 夏生
- II サステナビリティと経済社会－懸念と現状－／柴原 多
- III サステナビリティと法に関する近時の重要アップデート／加藤 由美子、長岡 隼平、細谷 夏生、市川 和輝、木村 韶、加藤 碧

### I サステナビリティニュースレター創刊にあたって

執筆者： 細谷夏生

2026 年、企業活動において、サステナビリティ（持続可能性）と企業活動の結びつきは、もはや一過性のテーマではありません。人権、気候変動、自然資本、DE&I（Diversity, Equity & Inclusion）など、社会のサステナビリティに影響を与える領域の多くで、企業活動に大きくかかわるルールの形成が、ハードロー・ソフトローのいずれについても急速に進んでいます（他方でそれに対する懸念や地政学的な影響も考えて行くべき時代になっています）。こうした変化は、企業の法務やサステナビリティ担当者にとって、従来の枠を超えた柔軟かつハイレベルな対応を求めるものです。

当事務所は、これまでも、多様かつ高度な法的専門性と広い海外ネットワークをいかして、日々新たに生じるサステナビリティに関する課題と規範、またそれらが企業活動に与える影響について、様々な情報発信を行ってきました。今般、サステナビリティ研究会が中心となり、よりタイムリーかつ体系的な情報発信を目指して、「サステナビリティニュースレター」を創刊します。本ニュースレターでは、毎月、サステナビリティに関連する各分野の最前線で活躍する弁護士らが、既に施行された法制度だけでなく、制度化前のトレンドや国際的な議論の方向性も含め、詳細かつ実務に直結する解説を提供します。

創刊号では、まずサステナビリティと法務の結びつきが世界的にどのように醸成されてきたかを俯瞰し、次に当事務所が拠点を有する各国・地域から、サステナビリティに関連する 2025 年の重要法務トピックを紹介します。

このニュースレターが、企業が「何を、いつ、どのように準備すべきか」を明確にし、より複雑化する規制環境の中で、意思決定のスピードを高めるための一助となれば幸いです。次号以降も、サステナビリティにかかわる様々なトピックに関する最新の法規制の動向と実務対応のヒントをお届けしますので、ぜひご期待ください。

## II サステナビリティと経済社会－搖戻しの現状－

執筆者： 柴原多

本ニュースレター・シリーズはサステナビリティに関する情報を紹介する論考です。

サステナビリティは、色々な観点から問題になる概念ですが、ここでは 3 つの視点からの考えを紹介させて頂きます。

### 1. 始めに－海外の情勢－

#### (1) 米国の状況

一つ目は、米国の視点です。米国では（会社法の解釈において）「株主の利益重視と社会的責任の重視」を交互に行ってきているといわれます。例えば大杉教授の論文によると<sup>1</sup>、1980 年台から株主利益最大化論が強まるとされます。現にフリードマンを始めとする新自由主義的な考えが活発化したのも 1980 年台のサッチャー、レーガン政権ですがその後 2008 年のリーマンショックを経て、株主利益最大化論への修正<sup>2</sup>が謳われたといえます<sup>3</sup>。

他方で、近時は反 ESG と呼ばれる流れがあり<sup>4</sup>、これにシンパシーを抱く人々も存在します。この背景を考えるに、エリート主義的な考え方方が米国で反発を生むことは反知性主義の考え方からも理解しうるところでもあります<sup>5</sup>。

もっとも米国の反 ESG (DE&I 政策への反発) の流れと強く連動する動きとしては、逆差別への反発があり、具体的にはアファーマティブアクション (AF) に対する 2023 年 6 月の違憲判決が挙げられ<sup>6</sup>、同アカ

<sup>1</sup> 詳しくは、大杉謙一「会社は誰のものか—株主利益最大化と短期主義批判、会社の社会的責任（CSR）に関する覚書」『商事法の新しい礎石：落合誠一先生古稀記念』（有斐閣、2014 年）参照のこと。

<sup>2</sup> 米国における考え方の変容は、神田秀樹『会社法入門（第三版）』（岩波新書、2023 年）281 頁参照のこと。

<sup>3</sup> なお、ヤン・ルカセン『仕事と人間（下）：70 万年のグローバル労働史（2）』（NHK 出版、2024 年）によると、今後の資本主義の動向については①資本主義は行き詰まっているという考え方、②行き詰まっているからこそ修正すべきとする考え方、③問題は抱えているものの、何とか折り合いをつけようとする考え方、④新自由主義を突き詰めるべきとする考え方、⑤AI の動向如何によるとする考え方を紹介します。

<sup>4</sup> 例えば、「違法な差別の廃止と能力に基づく機会への回帰」と題する “EXECUTIVE ORDER 14173 ENDING ILLEGAL DISCRIMINATION AND RESTORING MERIT-BASED OPPORTUNITY”: [Ending Illegal Discrimination And Restoring Merit-Based Opportunity – The White House](#) 参照のこと。

<sup>5</sup> 反知性主義については、リチャード・ホーフスタッター『アメリカの反知性主義』（みすず書房、2003 年）参照のこと。

<sup>6</sup> 具体的には大学入学選考により人種のみを理由とした Affirmative Action は合衆国憲法修正 14 条の平等保護条項に違反するとの連邦最高裁判決（Students for Fair Admissions 事件）参照のこと。

ションに対する考えは、米国国内でも長年に亘り議論されてきたものであることに留意が必要です。すなわち、AFは1960年台に採用されたとされる政策ですが、原告側のエドワード・ジェイ・ブルーム氏は1990年台から活動を始め、同氏が率いるStudents for Fair Admissions (SFFA)は、2014年に設立されています<sup>7</sup>。

## (2) EUの状況

別の考えは、サステナビリティを推進するEUの考えです。EUはルール製造メーカーとも揶揄され、ゲームチェンジ的な意図に基づきルールを制定してきているとも批判されることもあります<sup>8</sup>。他方で、EUは歴史的な人権侵害への反省や、当該侵害の回復には民間企業も含めた幅広い協力が必要であるという考えにも基づいています<sup>9</sup>。

更に、EUにおけるサステナビリティの考えを理解するにあたってはブルントラント報告書も看過することはできません<sup>10</sup>。すなわち、同報告書（11章）の背景には持続可能な経済成長という概念の中には、大規模な軍事衝突への忌避感も存在するものと思われます。

他方で、EUは中国との貿易及びロシアからのガス購入等により経済を活性化してきましたが、その後、ウクライナ紛争やデカップリングの影響等を考慮しなければいけない状況に至っています。そのため近時EUでは、「Open Strategic Autonomy（開かれた戦略的自律）」という考えが採用されており、外部への過度依存を減らしリスクを管理する経済安全保障戦略が重視されています<sup>11</sup>。

## 2. 日本の情勢

### (1) コーポレートガバナンス・コード

さて、日本においてもサステナビリティの考え方は重要であり、コーポレートガバナンス・コードに取り入れられています。具体的には、基本原則2前段は「会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである」としています。また基本原則2-3は「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」、同2-4は「女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保」に言及しています。現にその点を看過した結果、女性や

<sup>7</sup> なお同判決に対する米国一般市民の反応は、例えば、William A. Galston「A surprisingly muted reaction to the Supreme Court's decision on affirmative action」BROOKING（2023年）<https://www.brookings.edu/articles/a-surprisingly-muted-reaction-to-the-supreme-courts-decision-on-affirmative-action/>参照のこと。

<sup>8</sup> 詳細はAnu Bradford“[The Brussels Effect: How the European Union Rules the World](#)” Oxford University Press（2020年）参照のこと。

<sup>9</sup> 詳細は「ビジネスと人権」外務省（2025年12月25日）[https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr\\_ha/page22\\_001608.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_001608.html)参照のこと。

<sup>10</sup> 詳細はThe World Commission on Environment and Development“Our Common Future”<http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>参照のこと

<sup>11</sup> 詳細は“Open strategic autonomy, economic and research security in EU foreign policy” European Commission（2025年）[https://cordis.europa.eu/programme/id/HORIZON\\_HORIZON-CL2-2025-01-DEMOCRACY-04](https://cordis.europa.eu/programme/id/HORIZON_HORIZON-CL2-2025-01-DEMOCRACY-04)参照のこと。

男性への性的加害が原因となった社会的事件が近時耳目を集めたことには注意を要します。

## (2) 会社法学者による整理

これに対し、松井智予教授からはステークホルダー保護立法が各国で進んでいる理由は、地域住民等からの訴訟等を通じて事業上のリスク要因になったからか、株主がそうした配慮を促していることによるものか、国外のステークホルダーに配慮しないことは国内の製造業へ悪影響を及ぼすからなのか、特定の要因・地域等を SC から排除したいという政策的思惑なのか判然としないとの指摘がなされています<sup>12</sup>（28 頁）。

他方で、神田教授の指摘は明確であり、高齢化・富の偏在・デジタル化という環境の変化に加えて、自然災害・疫病・サイバーセキュリティーに関するリスクがある中<sup>13</sup>、会社としてどのように持続可能性のある成長を遂げていくかが問題となり、このことは当然に会社法の在り方には影響を与えていくことになります<sup>14</sup>。

## (3) 人的資本経営について

それと同時に人的資本経営の充実という観点からは、いわゆる人材版伊藤レポートの影響も大きいと想定されます<sup>15</sup>。同レポートは少子高齢化及び産業構造の急変する情勢下においては、無形資産とりわけ「人材」が競争優位の源泉になり、人材をコストではなく重要な資本と捉えることになり、賃金の引き上げを含む今日までの政策は当該指摘を意識したものになっていると思われます。

## (4) 現政権の影響について

また高市政権においては新たな政策も提言されてきていますが、その要点をまとめれば、国内産業の活性化、経済安全保障の重視、そして働き方改革の見直しです（日本成長戦略会議の第一回では<sup>16</sup>、危機管理投資・成長投資の戦略分野における、大胆な投資促進、国際展開支援、人材育成、産学連携、国際標準化といった多角的な観点からの総合支援が謳われています）。

特に働き方改革の方向性は複雑であり、労働時間を削減する従来の考え方に対し、その様な考え方が経済力を損ねすぎているとの反省の元、働き方の多様化というワードが見直されています。（なお同会議の第二回では、停滞している日本の経済成長を再び成長軌道に乗せるには、経済の基盤となる労働生産性向上が喫緊の課題の中、労働投入量の大幅な増加が見込めない以上、働き手一人一人のアウトプットの質を最大化することが鍵であり、裁量労働制の拡充が必要、との提言がなされています）。

<sup>12</sup> 松井智予「会社及びガバナンスの目的」ジュリスト 1618 号（2025 年）参照のこと。

<sup>13</sup> この点、東日本大震災に関する被害、コロナ禍の影響、近時のサイバー攻撃等からもその重要性は明らかであろう。

<sup>14</sup> 前掲神田秀樹 276 頁以下参照のこと。

<sup>15</sup> 前掲松井智予及び、「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書～人材版伊藤レポート～」経済産業省（2020 年）[https://protean-career.or.jp/wp-content/uploads/2024/04/20200930\\_1.pdf](https://protean-career.or.jp/wp-content/uploads/2024/04/20200930_1.pdf) 参照のこと。

<sup>16</sup> 詳細は、「日本成長戦略本部／日本成長戦略会議」内閣官房 <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/nipponseichosenryaku/index.html> 参照のこと。

### 3. 法の支配との関係

このように、政治的信条と経済政策は密接不可分な関係にあるといえます。とはいっても、時の政権毎にアドホックで良いものでもありません。なぜならば、予見可能性のない政策は海外からの安定した投資を産みにくいと考えられるし、特にサステナビリティは長期投資を前提にするからです。

そこで、法的安定性を確保するためには法の支配という概念が重要になります。このことは 2010 年頃から指摘されており、Haggard & Tieude の論文でもその重要性は力説されています<sup>17</sup>。同論文の内容を簡単にはいえば、法の支配によって、経済的自由が保障され、司法の独立性が確保され、汚職の少ない国の方が経済的な発展を得やすいが、制度は内生的 (endogenous) なものであるということを看過してはいけないとする意見です。

内生的であるという言葉の意味は難しいですが、当職の理解では、制度の運用は、当初の理念のみに基づくものではなく、制度の使われ方や制度に対する批判等のフィードバックをうけ、制度が可変していく様をさしていくものと思われます。

このような制度の可変性を踏まえると、法務に携わる者の役割もより重要となります。

当事務所は、法の支配を基礎として豊かで公正な社会を実現することを目的としていますが、各弁護士が各位の担当分野でどのようなことを企図しているかについて、今後のニュースレターで紹介していきたいと思います。

## III サステナビリティと法に関する近時的重要アップデート

執筆者： 加藤由美子、長岡隼平、細谷夏生、市川和輝、木村響、加藤碧

### 1. アジア

#### (1) 米国と東南アジア諸国との間の通商協定におけるサステナビリティ関連項目

米国のトランプ政権は、2025年7月にインドネシア<sup>18</sup>、10月にはタイ<sup>19</sup>・マレーシア<sup>20</sup>・ベトナム<sup>21</sup>等との間で、通商協定ないしその枠組みについての合意を発表しました。特に、インドネシアとの間の枠組み合意においては、インドネシア政府が、強制労働により製造された物品の輸入禁止を採用・実施することを約束する内容が盛り込まれており、サステナビリティ法務の観点からも注目すべきニュースとなっています。（なお、マレーシアとの間の合意においても、マレーシア政府は、強制労働を防止するとともに、強制労働及び児童労働のリスクが高いセクターにおける労働法令の違反を効果的に特定・対処することを約束しているほか、タイとの枠組み合意にも、タイ政府が、強制労働及び児童労働のリスクが高いセクターにおける

<sup>17</sup> 詳細は Haggard & Tieude “The Rule of Law and Economic Growth: Where Are We?” World Development (2011 年) <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X10002317> 参照のこと。

<sup>18</sup> [Joint Statement on Framework for United States-Indonesia Agreement on Reciprocal Trade – The White House](https://www.whitehouse.gov/policy-and-law/presidential-actions/joint-statement-framework-united-states-indonesia-agreement-reciprocal-trade)

<sup>19</sup> [Joint Statement on a Framework for a United States-Thailand Agreement on Reciprocal Trade – The White House](https://www.whitehouse.gov/policy-and-law/presidential-actions/joint-statement-framework-united-states-thailand-agreement-reciprocal-trade)

<sup>20</sup> [Joint Statement on United States-Malaysia Agreement on Reciprocal Trade – The White House](https://www.whitehouse.gov/policy-and-law/presidential-actions/joint-statement-united-states-malaysia-agreement-reciprocal-trade)

<sup>21</sup> [Joint Statement on United States-Vietnam Framework for an Agreement on Reciprocal, Fair, and Balanced Trade – The White House](https://www.whitehouse.gov/policy-and-law/presidential-actions/joint-statement-united-states-vietnam-framework-agreement-reciprocal-fair-balanced-trade)

る違反に対処することを含めて労働法令の執行を強化する旨の内容が入っています。)

米国が東南アジア各国政府によるこうしたコミットメントを求めている背景には、東南アジアにおける規制と米国自身の規制との整合性を図ることで、中国を念頭に、規制の抜け穴を防ぐ思惑があるという指摘もあります<sup>22</sup>。東南アジアは日系企業のビジネスとも関わりの深い地域です。日系企業としては、東南アジアのサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを推進することで、人権尊重責任を果たすことが国際基準から求められることはこれまでと変わりません。その上で、上記のような米国＝東南アジア間の通商動向を踏まえると、同地域におけるサプライチェーンの強制労働・児童労働問題に関する規制強化にとどまらず、同地域を経由して米国に輸出される製品について、米国の関税法 307 条等の規制<sup>23</sup>の適用対象として監視・執行が強化されるといった事態にも備えるという意味で、グローバルな企業のリスクマネジメントの観点からも、東南アジア地域における人権デュー・ディリジェンスの推進は意義のある取組と言えるのではないかと考えます。

## (2) アジアにおける義務的人権デュー・ディリジェンス法案策定の動き

2025 年は、以下のとおり、アジアにおいて、企業に人権（・環境）デュー・ディリジェンスの実施を義務付ける規制を導入する議論が進展した 1 年でした。

- ・韓国：6 月に義務的人権・環境デュー・ディリジェンス法案が再提出<sup>24</sup>
- ・タイ：9 月にバンコクで開催された国連 RBHR フォーラムで、専門家チームによる法務省への義務的人権・環境デュー・ディリジェンス法案ゼロ・ドラフトの提出が発表
- ・インドネシア：11 月にジュネーブで開催された国連 BHR フォーラムで、政府が義務的人権デュー・ディリジェンス規制導入に向けた意欲について言及

欧州ではオムニバス・パッケージによる規制簡素化の動きもある中で、アジアでは（タイ・インドネシアによる OECD 加盟審査といった動きも背景にあり、）逆にサステナビリティ・デュー・ディリジェンス関連規制を強化する方向での議論が出てきていることは注目に値します。タイのゼロ・ドラフトでは域外適用規定も議論されていることから、日本企業にとっても無関係の話ではなく、企業としては、引き続き、国際基準に適合した人権・環境デュー・ディリジェンスの実践を続けていくことが重要です。

（バンコクオフィス・長岡隼平）

<sup>22</sup> トランプ米政権、マレーシア・カンボジア・ベトナム・タイと通商合意、関税削減から経済安保まで網羅（カンボジア、タイ、ベトナム、マレーシア、米国） | ビジネス短信 一杰トロの海外ニュース - ジェトロ

<sup>23</sup> 参照：<https://www.nishimura.com/ja/knowledge/newsletters/20220107-34611>

<sup>24</sup> [KTNC Watch](#)

## 2. 米国

### (1) 米国における反 DE&I 政策の背景と内容

2025 年、米国では、1 月のトランプ大統領による「違法な差別の廃止と能力に基づく機会への回帰 (Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity)<sup>25</sup>」と題する Executive Order 14173 号（以下「EO14173 号」といいます。）の発令をはじめとして、反 DE&I 政策の推進が目立ちました。大学入学選考において、人種を理由とする積極的格差是正措置（Affirmative Action）が米国合衆国憲法修正 14 条の平等保護条項に違反すると判示された 2023 年 6 月の連邦最高裁判決（Students for Fair Admissions 事件<sup>26</sup>）等を背景として、従前より Affirmative Action の行き過ぎへの疑問の声が高まっていました。

違法な優遇措置や差別を終わらせることを目的とした EO14173 号では、(i) 連邦政府の取引先等が、雇用・調達等において、公民権法（civil rights laws）に違反する形で人種・性別・宗教等を考慮しないことを求め、また、(ii) 政府各機関に対して、連邦政府との取引先等との契約や補助金授与の際に、取引先等や補助金受領者が、反差別に関する連邦法に違反する DE&I 推進プログラムを実施していないことを認証する条項を含めるよう指示しました<sup>27</sup>。

どのような場合に「反差別に関する連邦法に違反する」かは不明確であるものの、「もし職場において DE&I に基づく差別を受けた場合にどうするか（What To Do If You Experience Discrimination Related to DEI at Work）<sup>28</sup>」と題する 2025 年 3 月に米国司法省（U.S. Department of Justice、以下「DOJ」といいます。）及び米国雇用機会均等委員会（U.S. Equal Employment Opportunity Commission）が公表した文書（以下「本共同文書」といいます。）では、(i) 企業が人種、性別を含む保護対象特性に動機づけられ、雇用上の措置を行う場合、DE&I 方針やプログラムは違法となり得ること、また、(ii) 事実関係によつては、DE&I 研修によって特定の保護対象特性に基づき敵対的な職場環境（hostile work environment）が作られ、違法になり得ることが説明されています。

また、2025 年 5 月、DOJ は、「市民権をめぐる詐欺的なイニシアティブ（Civil Rights Fraud Initiative）<sup>29</sup>」と題するメモランダム（以下「DOJ メモランダム」といいます。）を公表し、連邦政府との取引先等や補助金等の連邦資金受領者が、差別的な優遇措置やプログラム等に故意に関与しながら、公民権法を遵守していることの表明を行った場合、連邦不正請求防止法（False Claims Act、以下「FCA」といいます。）に違反する可能性があり、調査・執行の対象とする方針を表明しました。2025 年 8 月頃の報道では、当局は、連邦政府との取引先等や連邦資金受領者に対して、捜査に必要な文書等の提出を求める民事調査要求（Civil Investigative Demands）の発行を開始したとされています。

これらはトランプ政権下の反 DE&I 政策の一例ですが、一連の反 DE&I 政策は、DE&I そのものを全面的に

<sup>25</sup> <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/ending-illegal-discrimination-and-restoring-merit-based-opportunity/>

<sup>26</sup> STUDENTS FOR FAIR ADMISSIONS, INC. v. PRESIDENT AND FELLOWS OF HARVARD COLLEGE 等  
[https://www.supremecourt.gov/opinions/22pdf/20-1199\\_hgdj.pdf](https://www.supremecourt.gov/opinions/22pdf/20-1199_hgdj.pdf)

<sup>27</sup> EO14173 号 Section 3 (b) (iii) 及び (iv)

<sup>28</sup> [https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2025-03/One\\_Pagers\\_2025-2\\_%28002%29\\_508.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2025-03/One_Pagers_2025-2_%28002%29_508.pdf)

<sup>29</sup> <https://www.justice.gov/dag/media/1400826/dl?inline>

違法として否定するものではなく、本共同文書に示されるような違法な差別を防ぐことを主眼としていると考えられます。

## (2) 在米日本企業の留意点

EO14173 号や DOJ メモランダムは、直接的には、連邦政府と取引を行っている、又は補助金等の資金を受領している企業が対象となります。その観点から、連邦政府との契約、補助金等の資金援助の有無を確認することが重要です。トランプ政権による調査の対象となるだけでレビューテーションリスク及び株主集団訴訟等のリスクを抱えることになります。また、FCA 違反として訴訟を提起された場合、訴訟の防御へ多額の費用がかかることになり、さらに FCA 違反が認定された場合は、多額の罰金や契約総額の最大 3 倍の民事制裁金が課せられる可能性があります<sup>30</sup>。

また、一連の反 DE&I 政策の直接の対象とならないとしても、DE&I 研修の内容の精査や DE&I 関連情報の開示内容について留意する必要があります。

近時、DE&I 研修によって敵対的な職場環境が生じたと主張する訴訟が複数発生しています。下級審では、DE&I 研修自体の違法性は否定されているものの、一部控訴審<sup>31</sup>では、特定の人種に対し否定的な言語が繰り返される場合は違法の可能性があるとの判断もなされています。DE&I 研修の内容や運用方法について、最新の裁判例等の動向を注視することが推奨されます。

加えて、2025 年の米国企業全体の傾向として、公開情報における“diversity” “racial” “gender” “DE&I” 等の用語の利用が減少しました。また、調査結果<sup>32</sup>によれば、（業界によって割合に差があるものの、）米国 S&P100 社の年次報告書（10-K）において、53%の企業が前年から DE&I 関連のメッセージを大幅に調整しています。これらは、当局による DE&I 施策への監視の高まりや、株主や労働者を含むステークホルダーからの反発等、リーガルリスク及びレビューテーションリスクを踏まえたものであると考えられます。会社が属する業界や、会社の理念・方針を踏まえてリスクを検討し、DE&I 関連の開示を行うか、また、開示をする場合にはその用語を検討することが重要となります。

（ニューヨークオフィス・市川和輝）

## 3. 欧州

### (1) EU

2019 年から 2024 年のウルズラ・フォン・デア・ライエン欧州委員会委員長第 1 期において、サステナビリティの取組は、欧州の基本的価値の実現及び競争力強化のための中核と位置付けられ、2023 年 1 月に、サステナビリティに関する活動内容の開示を求める企業サステナビリティ報告指令（CSRD（Corporate

<sup>30</sup> 31 U.S.C. Section 3729

<sup>31</sup> Chislett v. New York City Department of Education [https://www.ca2.uscourts.gov/decisions/isysquery/beac91bb-093c-49bd-9776-8f16ba7ca73b/1/doc/24-972\\_opn.pdf](https://www.ca2.uscourts.gov/decisions/isysquery/beac91bb-093c-49bd-9776-8f16ba7ca73b/1/doc/24-972_opn.pdf)

<sup>32</sup> <https://corpgov.law.harvard.edu/2025/08/20/dei-in-transition-2025-corporate-diversity-disclosure-trends/>

Sustainability Reporting Directive) )<sup>33</sup>が、2024年7月に、人権・環境デュー・ディリジェンスの実施等を義務付ける企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令 (CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) )<sup>34</sup>が発効しました。ところが、第1期の終盤から、過度な規制負担がEU企業の成長を阻害しているという声が高まり、2024年10月、欧州委員会は、サステナビリティ関係の法令の目的は維持しつつもその規制内容を簡素化する、オムニバスパッケージの導入を表明しました。2024年から2029年までの同委員長の第2期初期にあたる現在、サステナビリティ規制含め、様々な規制の緩和が進行中です。

CSRD 及び CSDDD については、その適用開始時期等を先行して改正する法案と、規制の適用対象企業の閾値やコンプライアンスの具体的義務内容を改正する法案の二段階に分けて法改正が提案され、2025年12月8日、欧州議会及びEU理事会が、後者の法案の内容について暫定的な合意に至り、ついに CSRD 及び CSDDD の簡素化の議論に結論が出ました<sup>35</sup>。閾値引き上げによる適用対象企業の削減、主に中小企業が負うデュー・ディリジェンス実施義務の軽減などが合意されました（暫定合意の詳細内容と要点については、弊所発行のニュースレター（[サステナビリティ経営の戦略法務第10回 EU の企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令 \(CSDDD\) 改正の最新動向—暫定合意に至った EU オムニバス法案の審議状況と、日本企業における実務対応への影響— \(2025年12月10日号\)](#) をご参照ください。）。

このほか、EUでは、森林破壊に寄与する製品の輸出入及び上市を認めない森林破壊フリー製品規則<sup>36</sup>の適用が、土壇場でさらに1年間延期され、2026年12月30日開始とされました。CSRD、CSDDD 以外のサステナビリティ規制も、実務負担が過大であるなどの懸念が示されて、規制適用タイミング、規制内容の見直しが発生しています。

他方で、特に脱炭素政策とサーキュラーエコノミー政策については、サステナビリティ目的の実現を、EU域内企業にとってのビジネスチャンスと結びつける流れがいっそう強まっており、公共調達においてサステナビリティ目的を加味するとともにその実現に資するEU域内製品を優遇したり、EU域内に上市される製品には一定のEU産のリサイクル素材利用の義務付けを検討したりする政策議論が出てきています。このようない、「サステナビリティ規制とEU産業競争力強化策の合流」には注意が必要です。

（ブリュッセルオフィス・木村響）

<sup>33</sup> Directive (EU) 2022/2464 of the European parliament and of the council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02022L2464-20250417>

<sup>34</sup> Directive (EU) 2024/1760 of the European parliament and of the council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02024L1760-20250417>

<sup>35</sup> 暫定合意版の法文テキストは[こちら](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2025-0324_EN.html)で確認できる。 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2025-0324\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2025-0324_EN.html)

<sup>36</sup> Regulation (EU) 2023/1115 of the European parliament and of the council of 31 May 2023 on the making available on the Union market and the export from the Union of certain commodities and products associated with deforestation and forest degradation and repealing Regulation (EU) No 995/2010. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02023R1115-20241226>

## (2) ドイツ

ドイツは、CSRD や CSDDD の成立に先だって、2021 年に一定規模以上の在独企業（ドイツに拠点を有する日本企業を含む）<sup>37</sup>に対し、国内外の自社（当該企業のみならず、当該企業が影響を及ぼすグループ企業を含む<sup>38</sup>）及びそのサプライチェーン<sup>39</sup>における人権及び人権に影響を及ぼす環境課題<sup>40</sup>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づけるサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法<sup>41</sup>を成立させ、2023 年から企業規模に応じて段階的に適用開始するなど、EU 加盟国の中でも、積極的に企業のデュー・ディリジェンス義務化を推進してきた国の一つでした。

しかしながら、エネルギー価格高騰、自動車産業など自国の基幹産業の弱体化をはじめとする国内の情勢変化を受けて、産業界からの懸念の声が上がるとともにサステナビリティ関連規制に対する姿勢にも変化が見られはじめています。例えば、CSRD については 2025 年 12 月 18 日時点でも国内法化にいたっておらず、EU がサステナビリティ関連規制の簡素化を目指して議論しているオムニバス法案についても、より限定的なアプローチを推進している国の一つとなっています。

また、既に施行されている自国のサステナビリティ・デュー・ディリジェンス法についても改正しようとする動きも見られ、企業への過度な手続上の負担を軽減し、実質的に効果のある対策に注力してもらうことを目的として、2025 年 9 月 3 日、サステナビリティ・デュー・ディリジェンス法に基づく報告義務の廃止、適用対象企業の限定、制裁金対象の限定（例：人権関連のリスクに対する是正措置の設置、通報制度の整備に関する違反は対象。環境関連の違反の是正措置を怠った場合等は除外。）といった内容を含む改正案<sup>42</sup>が出されています。

2025 年 12 月 18 日時点でサステナビリティ・デュー・ディリジェンス法は改正にいたっていませんが、同法の監督当局である経済エネルギー省が経済輸出管理庁（BAFA）に対して、同法の適用にあたっては、ビジネスに配慮した運用をしていくことを指示しており、具体的には、報告書の提出義務の停止、制裁金の縮小等の措置がとられています<sup>43</sup>。

<sup>37</sup> 適用対象企業は従業員数に応じて段階的に適用され、ドイツにおいて雇用される従業員数（ドイツにおいて雇用される当該企業傘下のグループ会社の従業員、ドイツで雇用され、国外に派遣されている従業員を含む）が 3,000 名以上の在独企業については 2023 年 1 月 1 日から、同 1,000 名以上の在独企業については 2024 年 1 月 1 日より適用開始となった。

<sup>38</sup> 連邦労働社会省 Frequently Asked Questions (as of 24 July 2023) IV Q5, <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/FAQ/faq.html#doc3a956fcc-c35e-4655-a96a-6a39a1a0a2cfbodyText3>.

<sup>39</sup> サプライチェーンには、調達などの上流のみならず、流通などの下流も含まれる（サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 2 条 5 項）。直接サプライヤーについては常にデュー・ディリジェンスの義務を負うが、間接サプライヤーについては、人権侵害または環境問題に関する具体的な情報がある場合にデュー・ディリジェンス実施の義務を負うとされる（サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 3 条 1 項 8 号・9 条）。

<sup>40</sup> ILO 中核的労働基準、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、バーゼル条約）で保護される権益等が対象となる（サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 2 条 2 項、附属書）。

<sup>41</sup> [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

<sup>42</sup> <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-aenderung-des-lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.html>

<sup>43</sup> [https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick\\_node.html](https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html)

もっとも、企業が人権や環境をはじめとするサステナビリティ関連の課題を軽視しはじめたというわけではなく、目的・効果に照らして規制が強すぎるという批判の声が出てきている状況の中、より現実的で実効性のある制度運用を目指していることがうかがえます。2025年10月にBAFAが公表したサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法に関する報告書<sup>44</sup>によれば、多くの企業が同法で規定された義務を深刻に受け止め、対応していると評価されており、実際に制裁金が課されるケースは非常に例外的であると報告されています。また、サプライチェーンにおけるリスクが高い分野として、繊維、食糧・飲料、自動車業界、電子機器、テレコミュニケーション、デジタル、ツーリズム、機械、ロジスティクス、化学、医薬品、エネルギー、原料、採掘、家具、鉄鋼、農業、漁業が挙げられており、BAFAはこれらの産業を優先してレビューしているとコメントしています。

今後EUレベルにおけるオムニバス法案の動向次第で、ドイツにおけるサステナビリティ関連の規制の動向も影響を受けることが予想されますが、大手企業を中心に、サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法成立前から人権や環境課題に対する取組を実施してきた企業も多くあり、それらの企業が大きく方向転換をする可能性は高くはないと思われます。ドイツでビジネスを行う日本企業にとっては、サステナビリティ関連の課題を単なる個別の法令遵守の問題と捉えるのではなく、これまで国連指導原則等をはじめとする国際基準に沿った事業運営を継続することが重要となります。

(フランクフルトオフィス・加藤由美子)

### (3) 英国

2025年3月24日、英国内務省は現代奴隸法（Modern Slavery Act 2015）に基づく「ステートメント」の公表に関するガイダンスの改訂版<sup>45</sup>（以下「新ガイダンス」といいます。）を発表しました。

現代奴隸法は、企業のサプライチェーンにおける強制労働や人身取引を防止するため、英国において事業の全部又は一部を行う一定規模以上の企業に対し、毎年「現代奴隸及び人身売買に関するステートメント」を公表することを義務付けているところ、今回の新ガイダンスは、ステートメントの内容の質を高め、実効性を強化することを目的としており、その内容について従来のガイダンスよりも具体的な方針を示すものです。特に、企業がステートメントにおいて開示すべき項目について、より詳細な説明が加えされました。

主な改訂ポイントとしては、以下の点が挙げられます。

<sup>44</sup> [https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/rechenschaftsbericht\\_2024.html?nn=1469788](https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/rechenschaftsbericht_2024.html?nn=1469788)

<sup>45</sup> [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/68873308cec9ccd515ae09b0/Transparency\\_in\\_supply\\_chains\\_a\\_practical\\_guide.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/68873308cec9ccd515ae09b0/Transparency_in_supply_chains_a_practical_guide.pdf)

ポイント	概要
① 推奨される開示項目の明確化	ステートメントにおいて開示されるべきとされている 6 つの項目（組織構造・サプライチェーン、現代奴隸及び人身売買に関する方針、リスク評価・マネジメント、現代奴隸に関するデュー・ディリジェンス (DD) 、研修、モニタリングと評価）について、具体的に含まれるべき事項が詳しく解説されている。
② 現代奴隸対策と継続的改善	「反奴隸活動の一般原則」が追加され、国連のビジネスと人権に関する指導原則や OECD の責任ある企業行動のための DD ガイダンス等、国際的な枠組みへの言及がなされている。 また、従業員やサプライヤー等、組織内外のステークホルダーとの連携の重要性、継続的改善の必要性（開示レベルを段階的に引き上げ、毎年の改善点を明示し、進歩を示すこと）が強調されている。
③ 強化されたメッセージ	現代奴隸が被害者や企業に与える深刻な影響、また企業の市場における地位への悪影響についても言及。

今回の新ガイダンスへの対応は、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの会計年度以降についてのステートメントから求められる見込みです。多くのステークホルダーが開示内容を新ガイダンスに照らして精査することが予想されるため、英国で事業を行う日本企業においても、ステートメントの作成時には新ガイダンスの内容を十分に考慮する必要があります。

また、例えば現代奴隸に関するデュー・ディリジェンス（エシカル・トレード、CSR 及び人権に関するデュー・ディリジェンス）は、国連のビジネスと人権に関する指導原則や OECD の責任ある企業行動のための DD ガイダンスに基づいて求められる人権デュー・ディリジェンスに含有されると考えられ、また、サプライチェーンにおける労働者の状況等について開示を求められる点については、EU の企業サステナビリティ報告指令 (CSRD) 等の報告義務にも共通する部分があると考えられる点等、新たに新ガイダンスによって対応が必要となる項目の一部については、類似・関連するその他の義務と統合したアプローチを検討することが望ましいと考えられます。

(ロンドンオフィス・加藤碧)

#### 4. 日本企業への示唆

リーガル分野に限らず、2025 年のサステナビリティに関する世界的動向を一言で言えば、バックラッシュとのせめぎあいでした。上記 1 ないし 3 においてレポートされているとおり、トランプ政権率いる米国を筆頭に、少なくない数の国が過去十数年間のサステナビリティを推進する方針を転換することを表明し、21 世紀初頭の大きなトレンドであった ESG、人権擁護、環境保護等に関する法規制のいくつかは軌道修正を迫られました。この流れは企業にも大きな影響を与えており、日本企業も例外ではありません。例えば、トランプ政権の反 DE&I 政策を受けて関連する開示や情報発信をトーンダウンさせた企業の中には、米国でビジネスを展開する日本企業も含まれていると考えられます。また、オムニバス法案による簡素化の結果、EU 圏内でビジネスを展開する日本企業についても、CSRD 及び CSDDD の適用対象外となったり両法令によつて課せられる義務が軽減されたりすることが見込まれます。

もっとも、全ての国・地域において、サステナビリティに関連する法規制が後退しているわけではありません。東南アジア諸国のように、日本企業がビジネス上密接な関係を多く有する国・地域においても、人権デュー・ディリジェンスのハードロー化が進められたほか、英国の現代奴隸法をはじめ、個別の人権イシューについても、日本企業にも直接適用され、義務を課す法制度の整備が進められている分野が存在します。日本国内に目を向けても、「脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律」の改正（2025年6月公布、2026年4月施行予定）及びGX2040 ビジョン（2025年2月閣議決定）による排出量取引制度の本格稼働に向けた法整備の開始や、サステナビリティ開示基準の制定（2025年3月公表）等、企業活動に大きな影響を及ぼし得るサステナビリティ関連法規制の制定が進められています。

こうした世界的潮流は、日本企業にとって、過去十数年にわたって標準となっていた「サステナビリティに関する取組は欧米の方が日本を含むアジアよりも進んでいる」「欧米の動向を追えば十分」という考え方でもはや通用しない可能性があることを意味しています。2026年は、日本を含む各国・地域がサステナビリティについてそれぞれ異なる方向性を指向して法規制を策定する可能性があり、これまでのように欧米の取組を自社にもそのまま取り入れようとし続けるだけの企業は、進むべき方向を見失う可能性があります。

サステナビリティは単なる法令遵守の問題ではなく、社会の持続可能性に企業がどう貢献するかという本質的な問いです。企業には、法規制の変化を受け身で追うのではなく、自社の事業特性やステークホルダーの期待を踏まえ、事業活動に関連する人権・環境リスクを再評価した上で、優先度を明確化し、長期的な価値創造の視点から戦略を再構築することが期待されていると言えます。

（東京オフィス・細谷夏生）

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&Aニュースレター購読をご希望の方は[N&Aニュースレター 配信申込・変更フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイス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アドバイス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。

西村あさひ 広報課 [newsletter@nishimura.com](mailto:newsletter@nishimura.com)