

2023 年 3 月 20 日

No.2022-067

欧州の人権・環境デュー・ディリジェンス 義務化と日本への示唆

調査部 主席研究員 森口善正

《要 点》

- ◆ 欧州では 2015 年以降、大企業に対してサプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスの実施を義務づける法律の制定が相次いでいる。それらの内容を子細にみると、義務づけの範囲や内容、実効性を拡充・強化する方向にあることがわかる。とりわけ、2022 年 2 月に欧州委員会が公表した「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案」は、包括的な人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を義務づける点で、日本企業に与える影響も大きい。
- ◆ 現状日本では、人権デュー・ディリジェンスの実施は企業に義務づけられていない。日本政府は 2022 年 9 月、「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」を公表したものの、ガイドラインに法的拘束力はなく、企業に人権デュー・ディリジェンスの実施を促すにとどまる。しかし、①人権尊重・環境保護に対する国際的な意識の高まり、②人権・環境ウォッシュ企業の排除による公平な競争条件の確保、③機関投資家のスチュワードシップ活動（企業に対し企業価値の向上や持続的成長を促すことで、中長期的な投資リターンの拡大を図る活動）を通じた人権・環境保護要請の強まり、等を踏まえれば、日本においても、大企業に対する人権・環境デュー・ディリジェンスの実施義務づけは不可避な流れと考えられる。政府は少なくとも上場企業に対し、実施している人権・環境デュー・ディリジェンスについての情報開示を早期に求めていく必要がある。
- ◆ 日本企業においては、政府による義務化を待つまでもなく、人権・環境デュー・ディリジェンスの積極的な実施が望まれる。デュー・ディリジェンスの実施に際しては、とりわけアジア地域に広範なサプライチェーンを持つ日本企業において、サプライヤーがもたらす人権・環境関連リスクの特定とそれらへの対応が、大きな課題になると予想される。
- ◆ 先行する欧州企業の取り組み事例をみると、①Human Rights Officer や人権諮問委員会の設置等による内部管理体制の強化、②サプライヤー・リスク評価における外部リソースやテクノロジーの活用、③サプライヤー管理における業界共同イニシアティブ、④業界横断的な企業間データ連携基盤の構築、等が参考になる。

本件に関するご照会は、調査部・主席研究員・森口善正宛にお願いいたします。

Tel : 080-4169-4499

Mail : moriguchi.yoshimasa@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。



1. はじめに

欧州では、2010年代に入り中東や北アフリカから大量の難民が押し寄せるなか、難民を密入国させて強制労働を課すといった国際組織犯罪の横行が社会問題となった。また、2013年4月には、バングラデシュ・ダッカ近郊の8階建て商業ビル「ラナ・プラザ」が崩壊し、少なくとも1,132人が犠牲となる大惨事となった。このビルには欧州のアパレルブランドに衣料品を供給する五つの縫製工場が入居しており、従業員が低賃金かつ劣悪な労働環境の下で働かされていたことが明らかとなった。このような状況下、欧州では、2015年3月に英国「現代奴隷法」が制定されたことを嚆矢として、企業に対し、自社の事業やそ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」(詳しくは次章)の実施とそれらに関する情報開示を義務づける法律が相次いで制定されている。

日本では現状、企業による人権デュー・ディリジェンスの実施は法律上義務づけられていない。日本政府は2022年9月、「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」¹を公表したものの、ガイドラインに法的拘束力はなく、企業に人権デュー・ディリジェンスの実施を促すにとどまる。

そこで本稿では、欧州における企業に対する人権デュー・ディリジェンス義務化の動向を概観し、たうえで、今後日本においてどのような対応が必要になるかを考察する。

2. 欧州において強化される企業の人権・環境デュー・ディリジェンス実施義務

人権デュー・ディリジェンスとは、2011年3月に国連人権理事会が全会一致で支持した「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、「国連指導原則」)が、企業に対して人権尊重責任を果たすうえで継続的に実施するよう求めた一連のプロセスを指す。

具体的には、①企業がその活動を通じて引き起こし(cause)または助長している(contribute)「人権への負の影響」(adverse human rights impacts)、および「取引関係」(business relationships)²によって企業の事業、商品・サービスに直接関係する(directly linked)人権への負の影響を特定し、評価する、②「潜在的な(potential)人権への負の影響」³を防止・軽減するために適切な措置をとる、③実施した措置の実効性を追跡評価する、④人権への影響についての対処方法および重大な人権リスクへの取り組みについて公表・報告する、という四つのプロセスで構成される(図表1)。

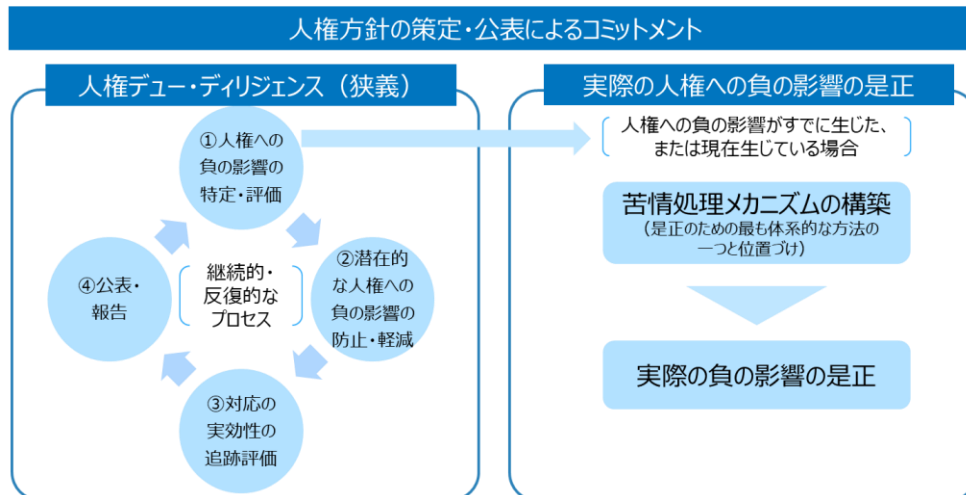
欧州では、2015年以降、企業に対しそのサプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスの実施を義務づける法律が相次いで制定されている(15頁参考1参照)。それらの内容を子細にみると、企業に対する義務づけの範囲や内容、実効性を拡充・強化する方向にあることがわかる。具体的には、①人権のみならず、環境に対する負の影響もデュー・ディリジェンスの対象にするとともに、②企業が実施すべきデュー・ディリジェンス・プロセスや開示すべき事項を法律で具体的に定める、さらには③企業がデュー・ディリジェンス義務を履行しない場合、監督当局が金銭的制裁を科すなどして法律の実効性を強化する流れにある。

¹ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

² 「取引関係」には、直接的な取引先企業だけでなく、バリューチェーン上の間接的な取引先企業、企業の投融資先、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等を含む。バリューチェーンには、①企業自身の製品・サービスに貢献する製品・サービスを供給する企業・組織(上流工程)、および②企業から製品・サービスの供給を受けたり、これらを消費・廃棄したりする企業・組織(下流工程)が含まれる。なお、本稿では、「サプライチェーン」を「バリューチェーン」と同義と定義したうえで、基本的に「サプライチェーン」の用語を用いる。

³ 「潜在的な負の影響」とは、生じる可能性があるが、現時点では生じていない負の影響を指す。

(図表 1) 人権デュー・ディリジェンス・プロセスとこれを支える手段



(資料) 国際連合「ビジネスと人権に関する国連指導原則」、OECD「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」を基に日本総合研究所作成

(注) 人権デュー・ディリジェンス (狭義) の四つのプロセスに、それらを支える、①人権方針の策定・公表によるコミットメント、および②苦情処理メカニズムの構築を通じた「実際の (actual) 人権への負の影響」の是正、の二つを加えて、「広義」の人権デュー・ディリジェンスと捉える見方も存在。

以下、英国、フランス、ドイツ、EU における立法の取り組みを概観する (16 頁参考 2 参照)。

①英国「現代奴隷法」

英国では、2015 年 3 月に「現代奴隷法」が成立し、2015 年 7 月に施行された。農林水産業等における強制労働や人身取引等の組織犯罪に対する取り締まり強化を主な目的としていたが、立法過程で企業に対し自社の事業およびそのサプライチェーンから「奴隷および人身取引」⁴の排除を求める規定が加えられた。具体的には、英国で事業を営む大企業 (含む外国企業) は、「奴隷および人身取引に関する声明」を公表し、当該事業年度中に自身 (含む子会社) の事業やサプライチェーンにおいて「奴隷および人身取引」が行われていないことを確保するために (to ensure that slavery and human trafficking is not taking place) 実施した手順を表明する。企業のサプライチェーンも対象に「奴隷および人身取引」を排除するよう促した点で画期的な立法と評価することができる。

もともと、現代奴隷法については、人権団体等から義務の実効性が確保されていないとの強い批判がある。具体的には、①企業に対する義務づけは声明の公表にとどまり、国連指導原則に基づく人権デュー・ディリジェンスの実施を義務づけていない、②「奴隷および人身取引が行われていないことを確保するための手順を実施していない」との声明を公表することも法文上で認めている、③開示義務を履行しない企業に対する制裁が実施されておらず、現代奴隷法の実効性を実質的に市民社会の監視に委ねる形となっている、等の点が指摘されている。先進的な取り組みで知られる英国小売業 Tesco や消費財メーカー Unilever をはじめとする企業 36 社および機関投資家等は 2021 年 10 月に共同声明を公表し、「より包括的なアプローチが必要」として企業に対する人権・環境デュー・ディリジェンスの実施義務づけを政府に求めた⁵。

⁴ 奴隷、隷属、強制労働、人身取引およびこれらの罪を犯す目的での犯罪の実行等を指す。

⁵ 声明文は以下の通り。

https://media.business-humanrights.org/media/documents/UK_BUSINESS_STATEMENT_MHREDD_Sept22.pdf

こうした批判を受けて、監督官庁である内務省は、2022 年 5 月の「女王のスピーチ」に際して 2023 年までの会期において提出を予定する現代奴隷法改正法案の骨格を提示した。具体的には、声明における開示項目の義務づけ、政府ポータルサイトにおける声明の登録義務づけ⁶、公的部門に対する声明の義務づけ⁷、義務を遵守しない企業への民事制裁金（civil penalty）の導入等を進めるとしている。もっとも、現時点で政府案に基づく改正法案は提示されていない。

②フランス「企業注意義務法」

フランスでは、2017 年 3 月に「企業注意義務法」が成立、施行された。企業注意義務法は、大企業（含む外国企業）が対処すべきリスクを奴隷や人身取引に限定することなく、人権と基本的自由、人の健康と安全、環境に対するリスクにまで広げている。そのうえで企業には、自社とその子会社、一時的ではない「確立した商取引関係」を有するサプライヤー等におけるこれらのリスクに対する「注意義務計画」を公表し、効果的に実施する義務があるとした。

この注意義務計画には、①人権・環境リスクを特定、分析、優先順位づけするためのリスク・マッピングの実施、②リスク・マッピングに従って、子会社や下請け業者、サプライヤーの状況を定期的に評価するプロセス、③リスクを軽減し重大な侵害を防止するための適切な行動、④存在するリスク、もしくは顕在化したリスクに関する報告を収集・警告するメカニズム、⑤実施された対策をフォローアップし、その実効性を評価するモニタリング・スキーム、等の記載が求められる。

企業が義務を遵守しない場合、利害関係者が企業に対して義務を遵守するよう裁判所に提訴できると定めるとともに、デュー・ディリジェンスを実施していれば回避できたであろう損害を賠償する責任を負うことを明示している⁸。

このようにフランスの企業注意義務法は、デュー・ディリジェンスの対象を拡充するとともに、策定・公開すべき注意義務計画の内容を具体的に定めた点で、英国の現代奴隷法よりも一歩踏み込んだ法制と評価できよう⁹。

③ドイツ「サプライチェーン法」

ドイツでは、2021 年 6 月に「サプライチェーンにおける企業のデュー・ディリジェンスに関する法律」（以下、サプライチェーン法）が成立し、2023 年 1 月に施行された。サプライチェーン法は、大企業（含む外国企業）に対し、国内外の自身の事業およびサプライチェーンにおける人権および環境関連リスクについてデュー・ディリジェンスの実施を義務づける。

企業が対処しなければならない人権リスクとして、①児童労働、②強制労働、③奴隷および労働

⁶ 英国政府は 2021 年 3 月、政府のポータルサイト (<https://modern-slavery-statement-registry.service.gov.uk/>) に声明の登録簿を新設し、人権団体や投資家等が企業の声明を閲覧しやすい環境を整えた。政府はポータルサイトへの声明登録を企業に強く推奨しているものの、現時点で登録は義務づけられていない。

⁷ 英国政府は 2020 年 3 月に現代奴隷法に基づく声明を自ら作成・開示したほか、2021 年 11 月には各省庁が独自に声明を公表するなど、政府調達における人権デュー・ディリジェンスを強化している。

⁸ 2020 年 1 月、フランスの 14 の地方自治体と五つの NGO が、国営石油大手トタルエナジーズを提訴した。具体的には、同社が 1.5 度目標（世界の平均気温の上昇を産業革命以前と比較して 1.5 度に抑える目標）の実現に必要な措置を講じていないことから、同社の注意義務計画は企業注意義務法違反であるとして新たな計画の策定・開示を求めている。

⁹ 企業注意義務法には監督当局の規定や監督当局による制裁規定がなく、実効性については課題がある。議会で成立した法律には当初、義務不履行の企業には裁判官が 1,000 万ユーロ以下の民事制裁金を命じることができるほか、企業が義務を履行せず、結果的に回避し得たであろう損害を発生させた場合は 3,000 万ユーロ以下の民事制裁金を科すことができる、との規定があった。しかし、法律の合憲性を審査するフランス憲法院が 2017 年 3 月、義務不履行の構成要素が明確に定義されていない等の理由でこれを違憲と判断、公布前に法律から削除された。



者の搾取、④労働者の安全・健康配慮義務の無視のほか、⑤労働組合への加入といった結社の自由の侵害、⑥雇用における正当でない差別、⑦不適切な賃金支給、⑧土壌・水質・大気の汚染、有害な騒音、過剰な水の消費等、広範にわたる。また、環境関連リスクとしては、国際条約に反する、①水銀添加製品の製造や廃棄物の不適切な取り扱い、②PCB等の残留性有機汚染物質の製造・使用および廃棄物の環境上不健全な保管・処分、③特定有害廃棄物等の輸出入、等を列挙している。

また、企業が実施すべき人権・環境デュー・ディリジェンスのプロセスを法律で詳細に定めるとともに、開示についても、①企業が特定した人権・環境関連リスクないしは人権・環境関連義務の違反、②企業がデュー・ディリジェンスを実施するために講じた施策、企業の指針、苦情に対して行った対応策、③対応策の影響と効果の評価、④評価を通じて得た将来の対策に関する結論を記述することを求めている。

さらに、連邦経済・気候保護省傘下の連邦経済・輸出管理庁（以下、BAFA）が、企業が提出する「デュー・ディリジェンス義務の履行に関する年次報告書」を審査する¹⁰。義務を履行しない企業に対しては、BAFAによる過料や最長3年間の公共調達からの排除も定められており、法律としての実効性が大幅に強化されている点が注目される。

④EU「デュー・ディリジェンス指令案」

欧州主要国が独自の立法に動くなか¹¹、EUでは2022年2月に欧州委員会が「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案」（以下、デュー・ディリジェンス指令案）を公表した。一定の企業（含む外国企業）に対し、人権・環境に関する「持続可能性デュー・ディリジェンス」を義務づけ、サプライチェーンを含む事業活動を通じた人権と環境への負の影響を防止・軽減・是正する。人権や環境に対する意識の高まりが指令案の背景にあることは当然ながら、加盟国が独自に立法を進めるなかでEU域内における規制の分断を回避するとともに、域内企業に公平な競争の場（level playing field）を提供することも、大きな目的となっている。

デュー・ディリジェンス指令案は、ドイツのサプライチェーン法と同様に、デュー・ディリジェンスの対象を人権・環境リスクと幅広く捉えるとともに、そのプロセスを詳細に定めている。具体的には、企業は、①「デュー・ディリジェンス方針」を策定のうえ、毎年更新し、デュー・ディリジェンスを企業方針に組み込むこと、②自社や子会社の事業、およびサプライチェーン上の「確立された事業関係」から生じる、人権・環境への負の影響を特定する、③潜在的な負の影響に対しては予防のための適切な措置を講じるとともに、予防が困難な場合には負の影響を軽減するために適切な措置を講じる、④人権・環境に実際の負の影響が生じている場合には、負の影響を停止し、それが不可能な場合は影響を最小化する、⑤被害者や市民団体に開かれた苦情処理メカニズムを構築する、⑥自社や子会社、サプライチェーン上の「確立された事業関係」における事業および対応措置の評価を少なくとも12カ月ごとに定期的実施する、⑦非財務情報開示規制の対象外の企業は

¹⁰ BAFAは、事業所への立ち入り、情報の要求、文書や記録の閲覧・審査の権限を有するとともに、企業に対し行動計画の提出や具体的な行動を命じることができる。重大な義務違反に対しては、BAFAは最大80万ユーロ、または過去3年間の全世界における平均年間売上高が4億ユーロを超える企業・団体の場合、その平均年間売上高の最大2%という多額の過料を制裁として科すことができる。

¹¹ 欧州では、ノルウェーが2021年6月に企業に人権デュー・ディリジェンスの実施を義務づける法律（「透明性法」）を制定（2022年7月施行）。オランダは2019年5月に「児童労働注意義務法」を制定したものの、施行していない。こうしたなかで2022年11月、オランダの六つの政党（うち二つは連立政権に参加）が、企業に人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を義務づける法案を下院に提出した。

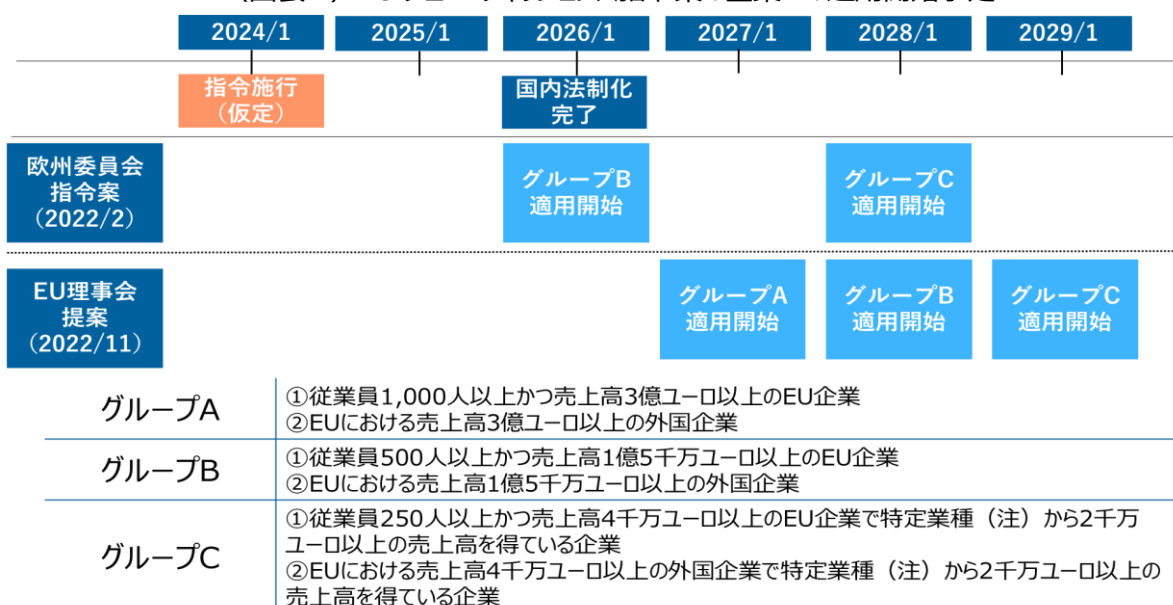


指令案が義務づけた事項に関する年次報告書を自社のウェブサイトに掲載する、等の義務を負う。

デュー・ディリジェンス指令案は、義務の実効性を確保するため、加盟国に監督当局を指定するよう指示するとともに、監督当局の代表者で構成される欧州監督当局ネットワーク¹²を設置することを定めている。監督当局は、企業に対し情報提供を求めるとともに調査を実施するなど、監督のために必要な権限とリソースを持ち、違反企業に対して是正措置を命じることができる。違反企業に対する具体的な制裁については加盟国の立法に委ねるものの、監督当局による金銭的制裁を含む、説得力のある効果的な制裁を規定する必要があるとする。また、企業が潜在的な負の影響の防止・軽減義務または実際の負の影響の停止・最小化義務を怠り、その結果として損害を生じさせた場合、当該企業は民事責任を負うと規定する¹³。

現在、欧州議会がデュー・ディリジェンス指令案について検討中で、2023年半ばにも欧州議会、EU理事会¹⁴、欧州委員会の三者間協議が実施される予定である。義務づけ対象企業の範囲等、最終的な着地点は不透明ながら、企業に包括的な人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を義務づけることは確実とみられ、米国や日本に与える影響は大きいと言わざるを得ない。デュー・ディリジェンス指令が2024年1月に発効すると仮定すれば、加盟国による2年間の立法期間を経て、欧州委員会案では2026年1月より、EU理事会案では2027年1月より大企業（含む外国企業）に対する適用が開始される予定である（図表2）。

（図表2）EU デュー・ディリジェンス指令案の企業への適用開始予定



（資料）日本総合研究所作成

（注1）特定業種は人権や環境への影響度が高いセクター（繊維・皮革製品製造、農林水産業、食品製造・卸売、鉱業、金属加工等）。

（注2）欧州議会は、指令案の適用時期および適用企業について現時点で方針を示していない。

¹² 欧州監督当局ネットワークは、EU域内における指令の統一的な運用を図り、企業の公平な競争条件を確保することを目的として、各国当局間の協力、規制や調査、制裁および監督実務の調整、情報共有等を実施する。

¹³ もっとも、指令案は、間接的なサプライヤーが引き起こした損害について、企業が一定のデュー・ディリジェンス措置を講じ、その措置が負の影響に対処するうえで適切であると期待することが不合理ではない場合、責任を免れる、と規定する。

¹⁴ EU理事会にはEU加盟国の閣僚等が参加し、立法、政策調整、外交安全保障政策の策定、国際協定の締結、EU予算の採択等を実施する。加盟国の首相または大統領等が参加する欧州理事会とは異なる機関。

なお、EU では、サステナビリティに関する開示基準の改訂作業が同時並行で進められている点に注意が必要である。2023 年 1 月、EU は「企業サステナビリティ報告指令」(Corporate Sustainability Reporting Directive : CSRD) を発効させ、現行の「非財務報告指令」(Non-Financial Reporting Directive : NFRD) を大幅に改訂する「欧州サステナビリティ報告基準」(European Sustainability Reporting Standards : ESRS) に準拠した開示を義務化する。2022 年 11 月に欧州委員会に提出された ESRS 草案は、国連指導原則や OECD 多国籍企業ガイドラインを可能な限り採り入れ、人権・環境に関する「持続可能性デュー・ディリジェンス」の実施を前提に、そのプロセスや人権・環境に対する負の影響、負の影響の防止・軽減・是正のために取った行動およびその結果についての開示を求めている¹⁵。欧州委員会は、2023 年 6 月までに ESRS を採択し、2024 年 1 月以降に開始する事業年度からの適用（2025 年に新基準で開示）を目指している。

3. 求められる日本の対応

(1) 日本でも人権・環境デュー・ディリジェンスの義務化は不可避の流れに

日本政府は、2011 年 3 月の国連指導原則を踏まえ、2020 年 10 月に『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」（National Action Plan : NAP）を策定・公表した。当該 NAP には、「ビジネスと人権」に関して今後政府が取り組む行動計画に加えて、「政府から企業への期待表明」の章を設けて、人権デュー・ディリジェンスの実施、ステークホルダーとの対話、効果的な苦情処理メカニズムを通じて問題解決を図ることへの期待が表明されている。

行動計画を踏まえて、日本政府が 2021 年 9 月～10 月にかけて東証一部・二部上場企業等 2,786 社を対象に実施した調査(回答企業 760 社)によると、人権方針を策定している企業は全体の 69%、人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は 52%となっている（図表 3）。また、デュー・ディリジェンス実施企業 392 社のうち、間接サプライヤーを対象としている企業は 25%にとどまる。なお、人権デュー・ディリジェンスを実施していない企業の 3 割強が「実施方法が分からない」、3 割弱が「十分な人員・予算を確保できない」と回答している。

これに基づき、日本政府は 2022 年 9 月、「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」¹⁶を策定した。ガイドラインは企業に対し、①人権方針の策定と②人権デュー・ディリジェンスの実施、③救済の実施（救済メカニズムの構築）を求めている。

もっとも、当該ガイドラインに法的拘束力はなく、努力義務にとどまる。この点、①人権尊重・環境保護に対する国際的な意識の高まりや、②人権・環境ウォッシュ企業の排除による公平な競争条件の確保、さらには③機関投資家のスチュワードシップ活動を通じた人権・環境保護要請の強まり、等を踏まえれば、日本においても、大企業¹⁷に対する人権・環境デュー・ディリジェンスの実施義務づけは不可避な流れと考えられる¹⁸。日本政府は 2024 年をめどに、2026 年度以降の次期行動計画（NAP）の検討作業に入る予定であり、その前段階として少なくとも上場企業に対し、実施

¹⁵ ESRS の開示要求は、現在審議中のデュー・ディリジェンス指令案と最終的に平仄を合わせることにしている。

¹⁶ <https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

¹⁷ 義務づけの対象となる大企業は、資本金基準ではなく、従業員基準ないしは売上高基準で判断することが妥当。

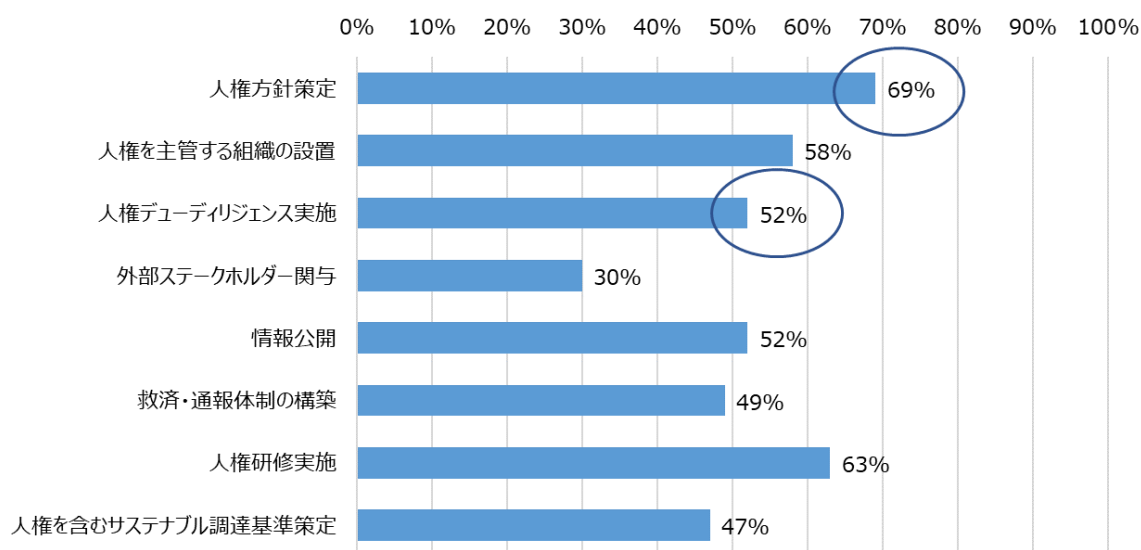
¹⁸ 日本企業は国際的な開示基準の面からも人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を迫られる可能性がある。「欧州サステナビリティ報告基準」(ESRS) 草案に加えて、国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) も 2022 年 12 月、今後基準化に取り組むトピックスとして、①生物多様性・生態系・生態系サービス、②人的資本（まずは多様性、公平性および包摂性に焦点をあてる）、③人権（まずはバリューチェーンにおける労働者の権利およびコミュニティの権利に焦点をあてる）について優先的に議論していく方針を明らかにしている。



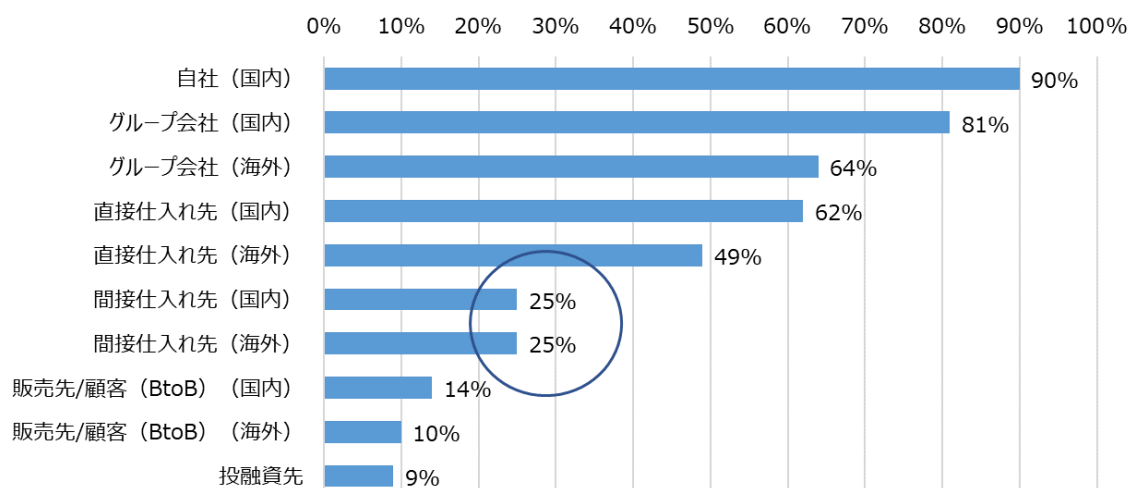
している人権・環境デュー・ディリジェンスの開示を早期に求めていく必要がある。

(図表 3) 日本企業の対応状況

①人権デュー・ディリジェンスの実施状況



②人権デュー・ディリジェンス実施企業の実施対象



(資料) 経済産業省、外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」 (2021 年 11 月公表、調査期間 2021 年 9 月 3 日～10 月 14 日)

すでにみたように欧州では、企業の人権・環境デュー・ディリジェンスを義務化するだけでなく、義務の範囲や開示の拡充、そして企業に対する制裁金の導入等を通じた実効性の強化を進めつつある。また、欧州以外の地域でも、オーストラリアが 2018 年 12 月に現代奴隷法を制定 (2019 年 1 月施行) したほか、カナダでも同様の法案が議論されている。米国も強制労働由来の物品の輸入を禁止する 1930 年関税法 307 条の運用を厳格化するだけでなく、自由貿易協定 (FTA) 等を通じて同様の規律の導入を多国間で推進している (図表 4)。日本企業がこれらの法規制に的確に対応することができなければ、欧米企業のサプライチェーンやグローバルな資本市場から排除される懸念がある。

(図表 4) 注目される米国の人権デュー・ディリジェンスに関する法制化動向

米国はグローバル・サプライチェーンにおける強制労働に対処するため、貿易政策を積極的に活用している。具体的には、2016 年以降、強制労働等によって採掘・生産・製造された物品の米国への輸入を禁止する 1930 年関税法 307 条の運用を厳格化¹⁹したほか、2021 年 12 月には「ウイグル強制労働防止法」が超党派の賛成を得て成立した。これにより、2022 年 6 月より新疆ウイグル自治区において採掘・生産・製造された物品は強制労働によって作られたものと推定され²⁰、関税法 307 条に基づき米国への輸入が原則禁止となった。その結果、輸入者は、サプライヤーはもちろん、さらに上流の工程も把握し、適正な労働環境が維持されていることを確認することが必要となっている。また、2020 年 7 月に発効した自由貿易協定「米国・メキシコ・カナダ協定」(USMCA) は強制労働によって生産された物品の輸入禁止を各国に義務づけている。

さらに、世界最大の購買組織である米国連邦政府は 2015 年 1 月、「連邦調達規則」を改訂し、連邦政府の契約請負業者、下請業者が人身売買に関与することのないよう規制を強化した。2022 年 10 月にも、「政府契約における人身売買終結法」(End Human Trafficking in Government Contracts Act of 2022) が超党派の支持を得て成立し、人身売買に関与した業者を政府契約から排除する仕組みを強化している。

その一方で、企業に対しサプライチェーンを含めた人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を企業に義務づける連邦法は、いまだ立法化されていない。唯一、カリフォルニア州が 2010 年 9 月、消費者意識の高まりを背景に、州法として「サプライチェーン透明法」を制定し(2013 年 1 月施行)、奴隷労働や人身売買をサプライチェーンから排除する取り組みの開示を大企業に義務づけている。この点に関し、2022 年 2 月に民主党と共和党の議員が共同で「奴隷フリー・ビジネス証明法案」

(Slave-Free Business Certification Act of 2022) を上院に上程した。同法案は、鉱業・製造業の大企業に対し、①サプライチェーンにおける強制労働の有無についての独立した監査の実施、②サプライチェーンにおける強制労働に関する企業の方針と監査結果、CEO の宣誓書²¹の労働省宛て報告・開示を義務づける内容となっている。同法案は米国議会の会期終了に伴って廃案となったが、人権は超党派の支持があるテーマだけに、今後の立法動向には引き続き注意が必要である。

折しも米国政府は現在、「責任ある企業行動に関する国家行動計画」(NAP) の改訂作業を進めており、2023 年中にも改訂版 NAP を公表する方針を明らかにしている。世界的な人権・環境意識の高まりを背景に、バイデン政権が責任ある企業行動を促すため、改訂版 NAP において、企業に対する人権・環境デュー・ディリジェンスの開示義務づけや、連邦政府の調達における人権・環境デュー・ディリジェンスのさらなる強化を打ち出す可能性は否定できない。ちなみに、国際人権団体等の連合組織 International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) ²²は、米国 NAP 改訂に向けたパブリックコメントにおいて、企業の自主的なイニシアティブに依存することをやめ、人権デュー・ディリジェンスの義務づけ等の規制上の解決策に移行すべきと主張している。

¹⁹ 2016 年 2 月に成立した「2015 年貿易円滑化・貿易執行法」により、1930 年関税法 307 条の適用除外規定が撤廃され、税関・国境取締局 (CBP) がより幅広い取り締まりを行うことが可能となった。

²⁰ 物品が強制労働に依拠していないことを証明する「明確かつ説得力のある証拠」がある場合に限り輸入を認める。

²¹ ①企業が強制労働に関するデュー・ディリジェンスを実施したこと、および②その結果として強制労働の利用が全く発見されなかったこと、ないしは知り得たすべての事例を開示したこと等について、CEO が書面で宣誓する。

²² ICAR の運営委員会には、労働組合の連合体である AFL-CIO、米国人権・環境団体 Earth Rights International、ニューヨーク本拠の国際人権団体 Human Rights Watch、ロンドン本拠の世界最大の国際人権団体 Amnesty International が含まれる。



企業に人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を義務づけるに際しては、欧州の立法にみられるように、①デュー・ディリジェンスの具体的なプロセスを法律で明確化するとともに、②開示が抽象的・一般的な説明にとどまることのないよう内容に具体性を持たせること、③監督当局の権限の明確化、義務を履行しない企業に対する制裁金の徴収や公共調達からの排除等を通じて実効性を確保することが重要である。

なお、政府は現在、公共事業や公共調達の入札において人権デュー・ディリジェンス実施企業に加点措置²³を実施する方向で検討中と報道されている。しかし、企業にデュー・ディリジェンスの実施を促すインセンティブとして加点措置は力不足である。最大の購買者である国家自ら責任ある調達活動を推進すべきという観点からも、一定規模の政府調達の入札に参加する大企業に対しては、人権・環境デュー・ディリジェンスの実施を参加資格として要求すべきであろう²⁴。

中小企業は義務づけの対象外とすべきながら、大企業のサプライチェーンを通じて結果的に人権・環境デュー・ディリジェンスの実施が求められるため、政府や中小企業支援機関による支援が必要である。また、サプライヤーにおける人権・環境リスクの特定に繋がり得る海外情報を政府が積極的に発信するなどして、企業のデュー・ディリジェンスを継続的に支援することも重要である。

(2) 日本企業の課題

日本企業、とりわけ大企業においては、日本政府による義務化を待つまでもなく、人権・環境デュー・ディリジェンスの早急な実施が望まれる。先述した英・仏・独の法律は外国企業も適用対象としているほか、EU のデュー・ディリジェンス指令案が採択されれば、EU 全域で一定の外国企業に対する適用が開始されることになる。欧州でビジネスを展開する、ないしは EU 企業と継続的な取引関係を有する日本企業は、EU のデュー・ディリジェンス指令案をベースに、自社やグループ会社、サプライヤーに対し、体系的な人権・環境デュー・ディリジェンスを着実に実施していく必要がある²⁵。

デュー・ディリジェンスの実施に際しては、とりわけアジア地域に広範なサプライチェーンを持つ日本企業において、サプライヤーがもたらす人権・環境関連リスクの特定とそれらへの対応策が大きな課題になると予想される。この点に関し、日本企業に先行して規制対応を進めている欧州企業の取り組み事例をみると、①内部管理体制の強化、および②サプライヤー・リスク評価における外部リソースやテクノロジーの活用、③サプライチェーンを共有することの多い業界全体を巻き込んだ共同イニシアティブ、さらには④業界横断的な企業間データ連携基盤の構築、等が参考になる(図表 5)。

²³ 総合評価落札方式(価格以外に入札参加者の能力を審査・評価し、その結果も踏まえて落札者を決定する方式)等において、入札参加者の評価点を加点する優遇制度。一定の認定を受けた「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」や賃上げ実施企業に対する加点措置がすでに実施されている。

²⁴ 一般財団法人 CSO ネットワークと国際労働機関(ILO)駐日事務所は 2022 年 12 月、「持続可能な公共調達推進に関する第一次提言」を公表し、「持続可能な公共調達」を推進するため、「人権尊重調達枠組」として企業活動が人権に及ぼす影響を考慮すべきと提言している

(<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms867395.pdf>)。

²⁵ EU のデュー・ディリジェンス指令の適用対象外の日本企業であっても、EU 企業のサプライチェーンに組み込まれている場合はこれら企業から人権・環境デュー・ディリジェンスの実施が求められることになる。

(図表 5) 欧州企業の取り組み事例

① Human Rights Officer や人権諮問委員会の設置を通じた内部管理体制の強化

ドイツのサプライチェーン法が内部管理体制の整備例として提示していることもあって、ドイツでは Human Rights Officer を設置する企業が増加している。Human Rights Officer は、企業のサプライチェーンを通じた効果的なデュー・ディリジェンスを主導、監視するとともに、苦情処理メカニズムを運営し、文書化と開示について責任を有する。また、人権と環境に対するビジネスの影響を経営陣が効果的に監視することを支援し、監督当局との窓口としても機能する。義務違反の企業には制裁が課せられることもあり、BMW Group や Mercedes-Benz Group はグループの Chief Compliance Officer が Human Rights Officer を兼務している。なお、サプライチェーンに対するデュー・ディリジェンスの実施は、調達部門が責任を持つケースが多い。

ドイツ化学メーカー BASF は、法務・コンプライアンス部門ヘッドが兼務する Chief Human Rights Officer の下、コンプライアンス部門が人権を担当し、本社・事業部門横断的なワーキンググループがこれをサポート・助言する体制としている。また、国際的な人権専門家等の有識者が参加する「人権諮問委員会」を 2020 年に設置した。Chief Compliance Officer が議長を務め、外部の有識者に加え、コンプライアンス、企画、サステナビリティ各部署の代表者、議題に応じて事業部門や調達部門の代表者が参加している。

② サプライヤー・リスク評価における外部リソースやテクノロジーの活用

サプライヤー行動規範を制定して内外のサプライヤーにその遵守を求めるとともに、フランス企業 EcoVadis や英 NGO の Sedex の自己評価ツール²⁶等を活用してサプライヤーの取り組みを評価し、その結果をベースに内部・外部監査を実施し、サプライヤーの行動の改善につなげる、という一連のプラクティスは、すでに欧州の大企業においては一般的な取り組みとなりつつある²⁷。

それらに加えて、例えば BMW Group や Volkswagen は、オーストリアのスタートアップ企業 Prewave の AI ソリューションを活用してサプライヤーの人権侵害や環境破壊をモニタリングしている。具体的には、AI が 50 カ国に上るオンライン・メディアを常時分析し、数千に及ぶサプライヤーによる人権侵害や環境汚染、賄賂等の「持続可能性リスク」を早期に特定し、警告している。

③ サプライヤーの評価・監査の標準化を目的とした業界共同イニシアティブ

サプライヤーに対する評価や監査を業界共同イニシアティブとして実施することで、サプライヤーの人権や環境に対する意識の向上、行動の改善を推進する動きも見受けられる。

例えば、BAYER や BASF 等のドイツ、ベルギーの化学会社 6 社は 2011 年に共同イニシアティブ Together for Sustainability (以下、TfS)²⁸を立ち上げた。TfS の参加メンバーは、グローバル・サプライチェーンで繋がるサプライヤーに対し、サステナビリティ（環境、労働と人権、倫理、持続可能な調達）に関する取り組みについてのアンケート調査をオンラインで実施し、その結果を基にサプライヤーの評価を行う。さらに、独立した外部監査人がサプライヤーの経営、環境、健康と安全、労働と人権、ガバナンスについてオンサイトでの監査を実施し、サプライヤーに改善を促していく。サプライヤーのデータや文書は TfS 参加メンバーに共有され、サプライヤー・リスクの特

²⁶ クラウドベースのプラットフォームを介して、包括的な CSR 評価サービスを提供。サプライヤー側はこれらのプラットフォームに自己評価を 1 度提出すれば、複数のクライアント（バイヤー）からのアンケート調査に個別に回答する必要がなくなり効率的である。バイヤー側も、独自に調査を実施する必要がなく、グローバルな統一基準に基づいた評価を容易に入手できるというメリットがある。

²⁷ 新興国において人権団体との協働によりサプライヤー監査を実施するケースも存在。

²⁸ <https://www.tfs-initiative.com/>



定や新たなサプライヤーを検討する際の重要な基準になる。現在の参加メンバーは欧州化学メーカーを中心に 43 社となっている（中国石油化学工業連盟もパートナーとして参加）²⁹。

自動車業界においても、大手メーカー 12 社（含むトヨタヨーロッパ、ホンダ、中国の吉利汽車（GEELY））がパートナーとして参加する drive sustainability³⁰がサプライヤーのサステナビリティ自己評価アンケートを共通で策定しているほか、サプライヤーに対する内部・外部監査についても業界横断的な評価プログラムに基づいて実施している。自己評価結果や監査結果は、オンライン・プラットフォームを介して自動車メーカーに共有されている³¹。

④業界横断的な企業間データ連携基盤の構築

他業界対比、膨大なサプライヤーを有する欧州自動車業界は 2021 年 3 月、自動車のサプライチェーン間で各種データを安全に共有するためのデータ連携基盤として「Catena（カテナ）-X」³²を設立した。サプライチェーン上のすべての主体をこのプラットフォームで繋ぐことで、サプライチェーンの効率化、最適化、競争力の強化、持続可能な CO2 排出量削減などの実現を目標としている。自動車メーカーがサプライヤーの人権・環境リスクを特定、分析するに際して Catena-X を活用すれば、作業負担を大幅に軽減できると見込まれている。2023 年 3 月時点の参加メンバーは、BMW、Mercedes-Benz、Volkswagen、Volvo、ドイツ Ford のほか BASF、SAP、Siemens 等の 144 社。今後は、効率的かつ安全なデータ交換を可能にするビジネスアプリケーションの提供を通じて中小企業の Catena-X への参加を促すとともに、国際展開も進めていく方針である。

4. おわりに

「持続可能性デュー・ディリジェンス」を企業に義務づける EU デュー・ディリジェンス指令が採択されれば、国際的な人権・環境団体、さらには機関投資家の支持も背景に、事実上のグローバル・スタンダードとして機能する可能性がある。日本企業も、欧州企業の取り組み事例でみたように、①膨大なサプライヤーに関するデータの効率的な収集とリスクの特定における外部リソースやテクノロジーの活用、②業界全体でのサプライヤーに対する統一的評価や監査の実施による PDCA 等を通じて、人権・環境デュー・ディリジェンスを効率的かつ継続的に実施、進化させていく必要がある。

その際、コンプライアンスの観点から組織体制や手順を形だけ整えたり、サプライヤーにおいて人権・環境リスクが特定される場合に直ちに取引を停止して当該リスクを排除したりするのではなく³³、まずは持続可能なサプライチェーンの構築に向けて積極的にサプライヤーの課題解決を支援

²⁹ 三井物産は 2022 年 4 月、TIS に日本企業として初めて加入した。先行する欧州市場でのサステナビリティへの取り組みを加速させるとともに、そこで培った知見を活かしてグローバル市場、特にアジア・日本市場の供給網全体のサステナビリティの向上に貢献するとしている。

³⁰ 2013 年に国際 NGO である CSR Europe が立ち上げた「サプライチェーンの持続可能性に関する欧州自動車ワーキンググループ」が 2017 年に新たなパートナーシップとして発足したものの。

³¹ その他の業界共同イニシアティブとして、電気通信業界の JAC（Joint Audit Co-Operation）や鉄道業界 Railsponsible 等がある。2022 年 7 月に NTT が JAC に加入している。

³² <https://catena-x.net/en/>

³³ 日本政府の「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」は、「取引停止は、自社と人権への負の影響との関連性を解消するものの、負の影響それ自体を解消するものではなく、むしろ、負の影響への注視の目が行き届きにくくなったり、取引停止に伴い相手企業の経営状況が悪化して従業員の雇用が失われる可能性があったりするなど、人権への負の影響がさらに深刻になる可能性もある」として、「取引停止は、最後の手段として検討され、適切と考えられる場合に限って実施されるべきである」とする。



していく姿勢が求められよう³⁴。

より大きな視点でみると、企業のサプライチェーンは今、かつてない試練に直面している。企業は効率的で競争力あるサプライチェーンの構築を進めるだけでなく、サプライチェーン全体を俯瞰して人権や環境の保護、GHG（温室効果ガス）プロトコルの「スコープ3」に示される脱炭素化、責任ある鉱物調達³⁵、贈収賄をはじめとする腐敗の防止に取り組む必要がある。また、近年の米中対立やコロナ危機、地政学リスクの高まりを背景に、サプライチェーンの強靱化を通じて経済安全保障を確保していくことも重要課題である。

これらの多くは企業にコストアップをもたらす要因となるため、テクノロジーの活用や業界共同・横断的なイニシアティブで効率的・効果的にサプライチェーンを管理していくことが重要になる。とりわけ、欧州自動車業界で進められている Catena-X のようなデータ連携基盤の構築は、サプライチェーンを可視化し、上述の多様な課題に対処していくうえで極めて有用な情報インフラを提供する。わが国においても、欧州との相互接続性を確保しつつ、アジアを含めたグローバルな企業間データ連携基盤の整備を着実に進めていく必要があろう³⁶。

以 上

参考文献

- [1] 齋藤宏一[2022].「人権デュー・ディリジェンスの実践 [上] ～ [下・2] ビジネスと人権の国際的動向を踏まえて」『旬刊商事法務』No. 2297 (2022.6.15)、No. 2298 (2022.6.25)、No. 2299 (2022.7.5)、No. 2300 (2022.7.15)
- [2] 鈴木絢子[2021].「責任あるサプライチェーンと人権デュー・ディリジェンス」国立国会図書館『レファレンス』No. 850 (2021 年 10 月)
(https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11821751_po_085005.pdf?contentNo=1)
- [3] 日本貿易振興機構（ジェトロ）[2022].「グローバル・バリューチェーン上の人権侵害に関連する米国規制と人権デュー・ディリジェンスによる実務的対応」（2022 年 6 月）
([https://www.jetro.go.jp/ext_images/ Reports/01/f196c58fb11ba14d/20220015_01.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/01/f196c58fb11ba14d/20220015_01.pdf))
- [4] Business & Human Rights Resource Centre [2021]. “Modern Slavery Act : Five years of reporting” (2021 年 2 月)
(https://media.business-humanrights.org/media/documents/MSR_Embargoed.pdf)
- [5] The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) [2012]. “THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS : An Interpretive Guide” (2012 年 6 月) (公益財団法人国際民商事法センター・ホームページに邦訳あり)

³⁴ Nestle は 2010 年に責任あるコーヒー調達を確保するため、「ネスカフェプラン」を策定。これに基づきコーヒー生産農家に対する研修の実施、高収量で良質な品種の苗木の配布、コミュニティ支援等を行っている。

³⁵ 2010 年 7 月に成立した米国ドッド・フランク法は、武装勢力の資金供与に繋がる鉱物調達を禁止した。その後、鉱物調達の際に企業が考慮すべきリスクは、児童労働を含む人権侵害や環境破壊、贈収賄、資金洗浄、脱税等へと拡大しており、企業が留意すべき地域や鉱種も増加している。

³⁶ NTT データと Catena-X に参加する NTT コミュニケーションズは、Catena-X と相互接続可能なグローバルデータ連携基盤の開発に取り組んでいる。2022 年 10 月、NTT データとデンソーは電動車バッテリーのカーボンフットプリント（ライフサイクル全体を通して排出される温室効果ガスの排出量：CFP）情報や希少資源の環境・人権への配慮状況等のデータを安全に共有・蓄積・連携し得る業界横断的なデータ連携基盤の構築に着手したことを公表した。



(参考 1) 企業の人権尊重責任を巡る主な動き

年 月	主な出来事
1948年12月	国連総会「 世界人権宣言 」採択（人権の基本文書）
2000年 7月	国連本部で「国連グローバル・コンパクト」発足（国連と民間企業・団体の共同イニシアティブ、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則にコミット）
2000年11月	国連総会「国際組織犯罪防止条約人身取引議定書」採択
2010年 7月	米国ドッド・フランク法 1502 条成立（SEC 紛争鉱物開示規制 2012 年 11 月施行）
9月	米国カリフォルニア州「サプライチェーン透明法」成立（2012 年 1 月施行）
2011年 3月	国連人権理事会「 ビジネスと人権に関する指導原則 」承認
5月	OECD「OECD 多国籍企業行動指針」（改訂版）採択（企業の人権尊重責任を明記した章を新設、デュー・ディリジェンス実施規定を盛り込み）
2013年 9月	英国が世界で初めて国連指導原則の普及・実施に関する国別行動計画（NAP）策定
2015年 1月	米国「連邦調達規則」改正（2015 年 3 月施行）
2015年 3月	英国「 現代奴隷法 」成立（2015 年 7 月施行）
9月	国連総会「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」採択
2016年 2月	米国「貿易促進・貿易執行法」成立（1930 年関税法 307 条の運用を厳格化）
2017年 3月	ILO「ILO 多国籍企業宣言」改訂（国連指導原則に沿ったデュー・ディリジェンスの実施を求める）
3月	フランス「 企業注意義務法 」成立・施行
2018年 5月	OECD「責任ある企業行動のための OECD デュー・ディリジェンス・ガイダンス」公表
12月	オーストラリア「現代奴隷法」成立（2019 年 1 月施行）
2020年10月	日本「『 ビジネスと人権 』に関する行動計画（2020-2025）」公表
2021年 6月	ドイツ、「 サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 」成立（2023 年 1 月施行）
12月	米国「ウイグル強制労働防止法」成立（中国新疆ウイグル自治区からの輸入を原則禁止、2022 年 6 月より適用開始）
2022年 2月	欧州委員会「 企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案 」公表
9月	日本「 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 」公表

（資料）日本総合研究所作成



(参考2) 人権・環境デュー・ディリジェンスを巡る欧州の立法動向

	 英国	 フランス	 ドイツ	 EU
法律略称 (成立/公布 ・施行)	2015年現代奴隷法 (2015年3月成立、 2015年7月施行)	2017年企業注意義務法 (2017年3月成立、 2017年3月施行)	2021年サプライチェーン・ デュー・ディリジェンス法 (2021年6月成立、 2023年1月施行)	企業持続性 デュー・ディリジェンス指令案 (欧州委員会2022年2月公表)
義務づけ 対象企業	・英国で事業を行う売上高3,600万ポンド以上(含む子会社)の企業・組合(含む外国企業)	①従業員5千人以上のフランス企業 ②全世界で従業員1万人以上の企業(いずれもグループ会社従業員を含む)	・ドイツ国内の従業員3千人(2024年1月以降は1千人)以上の企業、事業所、支店(含むドイツ国内のグループ会社従業員)	①EUにおける従業員500人以上かつ売上高150億ユーロ以上のEU企業 ②EUにおける売上高150億ユーロ以上の外国企業 ※特定事業に従事する企業には別途基準あり
デュー・ディリジェンスの対象となる 犯罪・リスク	①奴隷・隷属・強制労働 ②人身取引 ③人身取引の罪を犯す意図で何らかの罪を犯すこと(人身取引のほう助、教唆、助言、斡旋を含む)	①人権と基本的自由に対するリスク ②人の健康・安全に対するリスク ③環境に対するリスク	①人権リスク (児童労働、強制労働、奴隷、労働安全衛生義務の不履行、結社の自由の否定、雇用における差別、土壌・水質・大気の汚染および有害な騒音・水の過剰消費等) ②環境関連リスク (水俣条約に反する水銀添加製品の製造等、ストックホルム条約に反するPCB等の残留性有機汚染物質の製造・使用および廃棄物の環境上不健全な保管・処分等、バーゼル条約に反する特定有害廃棄物等の輸出入)	①国際人権条約等に掲げられた権利または禁止事項の侵害に起因する人権への悪影響 (土壌・水質・大気の汚染、有害な排出、過剰な水の消費等を含む) ②国際環境条約に基づく禁止事項および義務違反に起因する環境への悪影響(生物多様性条約等に反する生物資源の利用、ワシントン条約違反の国際取引、水俣条約に反する水銀添加製品の製造等、残留性有機汚染物質の製造・使用および廃棄物の不健全な保管・処分等、特定有害化学物質の輸入禁止、特定オゾン層破壊物質の製造・消費、特定有害廃棄物等の輸出入等)
デュー・ディリジェンスの 実施範囲	・自社の事業とサプライチェーン	・自社と子会社、「確立された商取引関係」を維持している下請け業者やサプライヤー	・自社と子会社、下請け業者、サプライヤー(間接的サプライヤーについてはリスクを認識した場合に対応)	・自社と子会社、「確立された事業関係(下請け業者、サプライヤー、融資・保険提供先、代理業者、エージェント等)」における事業
義務内容 (除く開示)	・実施すべきデュー・ディリジェンスの内容について規定なし	・人権侵害や環境被害を防止するための「注意義務計画」の作成 ・注意義務計画に盛り込む事項を具体的に規定(リスク・マッピング、サプライヤー等の状況に関する定期的な評価手続き、リスクの緩和と深刻な影響の防止、リスクの存在・顕在化に関する警戒・苦情処理メカニズム、措置の追跡調査およびその有効性の評価) ・「注意義務計画」の効果的な実施	・デュー・ディリジェンス義務の内容を詳細に規定(リスク管理システムの構築、企業内部の責任の明確化、定期的なリスク分析の実施、人権方針の策定・公表、予防措置の定着、是正措置、苦情処理メカニズムの確立、間接的サプライヤーリスクへの対応、文書化と報告書の作成)	・デュー・ディリジェンス義務の内容を詳細に規定(デュー・ディリジェンス方針の策定、負の影響の特定、潜在的な負の影響の防止・軽減、実際の負の影響の停止・最小化、苦情処理メカニズムの構築、措置の実効性のモニタリング、開示、気候変動1.5℃目標と整合的な気候変動への対応計画の策定)
開示すべき 内容	・自社の事業やサプライチェーンにおいて奴隷や人身取引が行われていないことを確保するために取った措置についての「奴隷および人身取引に関する声明」を作成、公表(「そうした措置を取っていない」との声明も認める) ・声明における記載事項の例示にともな、具体的な記載事項の義務づけなし	・注意義務計画とその効果的な実施に関する報告を公表 ・報告は年次報告書に含めて開示	・デュー・ディリジェンス義務の履行に関する年次報告書を作成・公開(会計年度終了後4カ月以内) ・年次報告書に記載すべき事項を規定 ・監督官庁にも提出義務あり(会計年度終了後4カ月以内)	・非財務報告指令を改訂する欧州サステナビリティ報告基準が詳細に規定予定 ・開示規制対象外の企業は年次報告をウェブサイトに掲示
監督当局	・内務省(基本的に市民社会の監視に委ねる運用姿勢)	・規定なし	・連邦経済・輸出管理庁(連邦経済・気候保護省傘下)	・各国が監督当局を指名予定 ・欧州監督当局ネットワークを設置
義務違反の 企業に対する 制裁	・内務大臣が裁判所に行方命令を求める民事訴訟を提起。裁判所の強制執行命令に従わない場合、法廷侮辱罪として罰金を科す ・監督当局による履行命令、制裁金規定なし	・裁判所が、利害関係者の申立てに基づき、義務の履行を命じ、必要な場合は制裁を科す ・監督当局による履行命令、制裁金規定なし	・連邦経済・輸出管理庁が過料を科す(最大80万ユーロないし売上高の2%) ・一定金額以上の過料を科された企業は公共調達から除外	・監督当局が是正措置を命じる ・加盟国は、金銭的制裁を含む、効果的な制裁措置を規定する
義務違反の 企業が負う 民事責任	・規定なし	・一般の不法行為責任に基づき、企業は履行すべき義務の実施により回避できたとする損害の賠償責任を負うと規定	・本法は企業に新たな民事責任を課すものではなく、本法とは独立して生じた民事責任に影響を及ぼすことはない、と規定	・企業が義務を遵守しない結果、負の影響が生じ、損害をもたらした場合、損害賠償責任を負う ・ただし、間接的なサプライヤーがもたらした損害について、一定のデュー・ディリジェンス措置を講じ、措置が適切と期待することが不合理でない場合は、責任を負わない、と規定

(資料) 日本総合研究所作成

(注) 赤字は義務の実効性を弱める要素。青字は義務の実効性を強める要素。