



2023 年 12 月

危機管理・コンプライアンスニュースレター No.81

欧州最新法律情報 No.25

ドイツで事業を行う企業に対するサプライチェーン・デューデリジエンス実施義務と対象企業の拡大

弁護士 福原 あゆみ（長島・大野・常松法律事務所）

弁護士 井上 皓子（長島・大野・常松法律事務所）

ドイツ弁護士 Simon Clemens Wegmann (Gleiss Lutz)

I. はじめに - ドイツ サプライチェーン・デューデリジエンス法と EU

2023 年 1 月 1 日以降、原則として、ドイツにおいて 3,000 人以上の従業員を抱える事業所・支店等を有する企業は、いわゆる「サプライチェーン・デューデリジエンス法（ドイツ語で Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz。以下「本法」という。）の対象となった。本法は、これらの企業のサプライチェーンにおける人権・環境侵害を防止することを目的としており、企業自身が人権・環境侵害をしないことに加え、サプライヤーに対してもこれを求めていくことを義務付けている。

2024 年 1 月 1 日以降は、対象企業が拡大され、1,000 人以上の従業員を抱える企業にも、本法が適用されることになる。これにより、ドイツに製造部門、管理部門その他の事業所を有する、より多くの多国籍企業が本法の対象となることになる。また、現在審議中の EU コーポレート・サステナビリティ・デューデリジエンス指令もまもなく採択されることが見込まれており、これにより、より多くの企業は中期的に人権・環境デューデリジエンスを実施する必要が生じる。

本稿では、企業が本法を遵守するために必要と思われる点に焦点を当てつつ、本法の適用範囲と、関連性が高いと思われる要件について概要を紹介する。

II. 人権・環境の保護及び禁止事項

本法における禁止事項は、人権、労働者の権利及び環境に焦点を当て、これらの侵害を防止するために設計されている。具体的には以下の点が含まれる。

- 児童労働の禁止（ILO 条約第 138 号、182 号）
- 人種、民族、宗教等に基づく差別の禁止（ILO 条約第 100 号、111 号）
- 奴隷制と強制労働の禁止（ILO 条約第 29 号、105 号、国際人権規約）
- 結社の自由及び最低労働基準違反の禁止（ILO 条約第 87 号、98 号、国際人権規約）
- 違法な土地収奪及び生活破壊の禁止

- 特定有害化学物質の使用禁止（水俣条約、ストックホルム条約、バーゼル条約）

本法は、企業に対し、サプライヤーがこれらの禁止条項のすべてに違反していないことを要求するものではないが、「適切な」努力を尽くすことを要求している。具体的にどういったものが「適切」とみなされるかは、企業の規模、セクター、事業を行っている国などの様々な要素、及び企業とサプライヤーとの間の関係性などにより異なる。

Ⅲ. サプライチェーンのレベルに応じた義務

適用される義務や必要となるデューデリジェンスのレベルを決定するにあたり、サプライチェーンは、少なくとも以下の3つのTier（階層）に区分される。

1. 自社の事業領域：企業自身及び支配持分を所有する子会社（海外子会社を含む）（以下「Tier 0」という。）
2. 直接サプライヤー：企業が契約関係にあり直接的に商品・サービスの提供を受けるサプライヤー（以下「Tier 1」という。）
3. 間接サプライヤー：サプライチェーン上間接的な取引関係にあるサプライヤー（以下「Tier 2」という。）

後述するとおり、本法が課す義務は Tier によって異なる。ただし、本法ではこの点について単純に形式的なものではなく実質的な分析を要求しており、より間接的な契約関係を人為的に構築することによって、全てのサプライヤーを Tier 2 のサプライヤーとし、本法のデューデリジェンス義務を制限することを目的とするような悪意ある契約上の取決めは無効とされる（本法第 5 条 1 項、第 7 条 1 項）。

Tier 0 では、企業は最も厳しい義務を負うことになる。これは企業が自社の事業領域については最もコントロール可能であり、それゆえに最も責任を負わなければならないことを前提としている。一方、人権・環境に対する侵害（又は潜在的なリスク）がサプライチェーンの末端に存在する場合、企業は相対的にコントロールが困難であり、これが法的義務の程度に考慮される。このように、対象企業の義務は、上記の Tier（階層）により、いくつかのカテゴリに分類することができる。

a. リスク管理

リスク管理体制は、関連するすべての事業過程において構築されなければならない（本法第 4 条）。特に、リスク管理の責任について、人権担当者の任命を含め明確に定義されなければならない。これにより、人権担当者への社内的な報告義務の設定や、人権担当者が職務を遂行するにあたり必要な規定の整備など、社内規程の見直しが必要になることがあると考えられる。

b. リスクの検出

企業は、その事業及びサプライチェーンに存在する人権・環境リスクの種類及びリスクの程度を決定するために、リスク分析を実施しなければならない（本法第 5 条）。この分析は、少なくとも年 1 回実施されなければならない。一般的には、関連する取引関係のマッピング、抽象的な基準（国やセクター等）及び具体的な基準（個々のサプライヤーの評判、デューデリジェンスの結果、パフォーマンス等）に基づくリスク決定などが含まれるとされている。この分析の結果は、取締役や調達担当役員等の意思決定者に伝達されなければならない。

また、企業は、苦情処理手続（ドイツ語で *Beschwerdeverfahren* - 本法第 8 条）を整備しなければならない。この手続においては、社内向けの手続である内部通報システムと同様に、社内外の者が、人権・環境に関わるリスクや違反を企業に通報することができることを確保しなければならない。企業は、苦情処理手続の基本的なルールを定め、この手続に容易にアクセス可能にしなければならない。申告は秘密として取り扱

われ、正当な申告を申し立てた者に報復が行われなければならない。また、企業は、少なくとも年 1 回、苦情処理手続の有効性を監査しなければならない。

すでに内部通報システムを有する場合、既存のシステムと新たな苦情処理手続との統合に留意する必要がある。

c. リスクの予防と軽減

本法は、企業に様々なリスク予防措置及び軽減措置を取ることを義務付けている（本法第 6 条）。経営陣は、基本方針として、人権の遵守に関する基本戦略を設定しなければならない。

企業は、基本戦略の基礎として既存の行動規範を利用することができるが、本法は、通常、より詳細な事項を要求しており、特に、本法の下で要求されるコンプライアンスメカニズム、企業に関連する人権・環境リスク、並びにこの点に関する従業員及びサプライヤーの行動に対する経営陣の期待を述べる必要がある。

さらに、企業は、こうした期待を実際に行うための措置を講じなければならない。具体的には、契約において保証条項を設けること、研修を実施すること、供給契約において監査や管理に関する条項を導入することなどが考えられる。場合によっては、雇用契約の修正も必要となる可能性がある。

企業が、自社の事業領域又は直接サプライヤーにおいて人権・環境侵害又はその差し迫ったおそれがあることを認識した場合、不合理な遅滞なく、違反を予防し、終了させ、又はその範囲を軽減するための措置を講じなければならない（本法第 7 条）。

自社の事業領域（すなわち Tier 0）においては、ドイツ国外又は子会社において発生したものでない限り、違反停止措置を講じなければならない、ドイツ国外又は子会社において生じたものについても、例外的な状況を除き、違反停止措置を講じなければならない。

直接サプライヤー（Tier 1）における違反が直ちに終了させることができないものである場合、企業は、期限の設定等の是正計画を作成しなければならない。このような計画の一環として、企業は、例えば、違反を終了又は最小化するためのアクションプランをサプライヤーと共同して作成し実行すること、違反を引き起こした関係者（第三者や中間サプライヤー等）への影響力を高めるために業界団体等と協力すること、取引関係を一時的に停止することなどが考えられる。サプライヤーと取引関係を終了し又は完全に停止することは、違反が特に深刻であり、軽減措置の実施によって実際の違反の軽減に至らない場合であって、他のより厳格でない手段が利用できず影響力を高めても成功の見込みがない場合にのみ求められる。

Tier 2 については、リスク分析、予防、軽減措置は、企業がそのような間接サプライヤーによる人権・環境侵害の事実上の兆候を知っている場合にのみ必要とされる。すなわち、これらの義務は継続的なものではなく、特定の事象に関してのみ適用される。

いずれの場合も、リスク予防・軽減措置の有効性は、少なくとも年 1 回検証されなければならない。

d. 文書化と報告

企業は、デューデリジェンス義務を遵守していることを文書化し、少なくとも 7 年間この文書を保持しなければならない（本法第 10 条）。また、この取り組みについては、年次報告書をホームページに掲載しなければならない。

IV. 執行

本法は、ドイツ連邦経済輸出管理局（Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle。以下「BAFA」とい

う。)が管轄する。BAFA は、本法違反のおそれがあると判断した場合、自主的に調査を実施する権限を有する。他の規制当局と比べ、現在、BAFA は、非常に積極的かつ現場を見ていることが窺われ、多くの企業に直接アプローチし、本法の遵守状況について照会しているようである。

BAFA は、提出された人権報告書をレビューし、文書その他の情報の提出を命じ、調査を行うことができる。また、法遵守の対策が不十分な場合には、具体的な措置を命じ、制裁金を科すこともある。また、実際の違反（過失によるものであっても）については、800,000 ユーロ又は「経済単位」として機能するすべてのグループ事業体の年間総売上高の2%を上限として制裁金を科すことができる。特に大企業グループの場合、非常に高い制裁金になる可能性がある。

さらに、重大な違反が公式に認定された場合（通常、少なくとも 175,000 ユーロの制裁金を要求されるもの）、企業は、最長 3 年間、公共調達への参加から排除される可能性がある。

本法の違反により、民事上の責任も生じうる。例えば、消費者は、本法に違反する状況（不十分な開示の状況等）で製品が製造されたことが、最終的な製品の欠陥として認められるべきであると主張する可能性がある。また、競合他社は、本法の違反が不公正な競争上の優位性につながることを理由として、差止請求や損害賠償を請求することも考えられる。最後に、第三者（例えば、人権が侵害された製造スタッフや、汚染された環境の住民）は、不法行為法に基づく差止請求や損害賠償の請求を提起しうる。ドイツが、ごく最近、代表的行動指令（EU 指令 2020/1828）を実施し、それによって「集団行動」の概念をドイツにもたらしたことを考慮すると、そのような請求が、将来的には、より頻繁に訴訟として争われる可能性がある。さらに、ドイツの労働組合や NGO は、人格的利益の侵害を主張する人々のために請求を行うことができる（本法第 11 条）。本法に基づく最近の動きのいくつかの例を以下に示す。

- 複数の多国籍小売業者が、バングラデシュで女性の権利と団結を擁護する NGO から、当該企業がバングラデシュの生地サプライヤーについてのデューデリジェンス義務を果たしていないという趣旨の苦情を受理している。特に、同 NGO は、当該企業は繊維産業における健康と安全に関するいわゆるバングラデシュ協定¹に加盟すべきであったと主張し、また、そのサプライヤーが、労働者の団結権を保護せず、十分な内部通報の仕組みを提供しなかったと主張する。
- いくつかの自動車会社は、NGO から、中国新疆ウイグル自治区のサプライヤーが、同地区におけるウイグル人の強制労働のリスクに関して、デューデリジェンス義務を遵守していないとする苦情を受けている。
- また、BAFA は、ポーランドの大型トラック運転手による最近のストライキを機に、トラック運転手の休憩時間と給与・賞与支払いに対する権利を侵害しているサプライヤーを起用しているドイツ企業に対し調査を開始したとされる。

個人が自ら訴訟提起をすることを選択しなかったとしても、NGO は BAFA に苦情を申し立てることができ、それが正当であれば、BAFA はその苦情に対処するための措置を講じることができる。このような人権・環境に関する調査・訴訟は、企業のレピュテーションにも大きな影響を与えうる。

V. 対応と今後の展望

以上のとおり、ドイツで 1,000 人以上の従業員を抱えるドイツ及び外国企業は、2024 年 1 月 1 日以降、人権及び環境保護に関する措置を強化する必要に迫られている。

¹ ブランドと労働組合の合意であり、2013 年 4 月にバングラデシュのラナプラザ工場ビルが倒壊し、1,133 人が死亡し、数千人が重傷を負った事件の後に成立した。

したがって、ドイツにおいて重要な拠点等を有する会社は、本法の対象となるリスクがあるかどうかを分析し、上記の義務を遵守する必要がある。

本法の対象となる企業は、コンプライアンスとリスク管理の方策を見直し、修正する必要がある。実務上、最も重要な点は以下の項目の実施であると考えられる。

1. サプライチェーンマッピングを含むリスク分析の実施
2. 経営陣が遵守のための姿勢を明確にすること
3. 関連規則や公開される通報窓口を含む苦情処理手続の整備
4. 人権担当者の任命
5. 供給契約における法遵守の契約条項や監査・管理規定の導入
6. 年次報告書の発行

企業規模が大きくなり、サプライチェーンが複雑になればなるほど、これらの措置はより多くの時間と労力を要することになるため、早期に対応を開始することが望ましい。

以 上

[執筆者]



福原 あゆみ（長島・大野・常松法律事務所 弁護士 パートナー）

ayumi_fukuhara@noandt.com

法務省及び検察庁での経験を活かし、企業の危機管理及びグローバル調査を主な業務分野としている。国内外の規制当局が関与するクロスボーダーの複雑な調査を取り扱うほか、ビジネスと人権（BHR）に関するアドバイスをはじめとするコンプライアンス体制構築の支援も多数行っている。経済産業省「蓄電池のサステナビリティに関する研究会」委員（2022年～）、経済産業省「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」委員（2022年）。著書『基礎からわかる「ビジネスと人権」の法務』（中央経済社）が本年4月に発刊。当事務所 ESG プラクティスチームの共著で『ESG 法務』（きんざい）が本年9月に発刊。



井上 皓子（長島・大野・常松法律事務所 弁護士）

akiko_inoue@noandt.com

クロスボーダーの紛争、海外当局対応を含むコンプライアンス対応、人事・労働法務及び消費者関連法務等を多く取り扱う。近時は、LGBTQ+や企業と人権に関するアドバイスにも力を入れている。駐在経験を活かし、アジア・ベトナムに関する法的アドバイスも提供する。



Simon Clemens Wegmann（ジモン・クレメンス・ヴェーグマン）（ドイツ弁護士・Gleiss Lutz（長島・大野・常松法律事務所出向中））

simon_wegmann@noandt.com

2014年フンボルト大学法学部卒業。2017年ドイツのGleiss Lutz法律事務所入所、2018年ドイツ弁護士登録、2023年長島・大野・常松法律事務所出向中。International Association of Privacy Professionals (IAPP)（国際プライバシー専門家協会）及びDeutsch-Japanische Juristenvereinigung（独日法律家協会）会員。ドイツ・欧州のデータ保護法とその他のデータ関係法、ドイツ内外のクライアントに助言を提供している。

コンプライアンス・アセスメントのご案内

当事務所の危機管理・コンプライアンスチームでは、事業環境を踏まえ企業のコンプライアンスリスクを分析した上、社内規程その他のコンプライアンス体制の改善に向けたアドバイスを提供するコンプライアンス・アセスメントをご提供しています。対象とする分野を限定した初期的なアセスメントを実施することも可能です。

役員研修、コンプライアンス研修等のご案内

当事務所の豊富な実務経験を活かした実践的な研修プログラムを各種実施しています。最近の不祥事事件からの教訓や、コーポレートガバナンスコード対応を含む最新の法令動向を踏まえ、各社のニーズに沿った内容とさせていただきます。

ご興味をお持ちの場合や、さらに詳しい情報を知りたい場合は、遠慮なく下記編集者までお問い合わせください。

[編集者]

埜 尚義 パートナー

takayoshi_tao@noandt.com

眞武 慶彦 パートナー

yoshihiko_matake@noandt.com

福原 あゆみ パートナー

ayumi_fukuhara@noandt.com

深水 大輔 パートナー

daisuke_fukamizu@noandt.com

辺 誠祐 パートナー

tomohiro_hen@noandt.com

長島・大野・常松 法律事務所

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JPタワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、500名を超える弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

危機管理・コンプライアンスニュースレター及び欧州最新法律情報の配信登録を希望される場合には、

<<https://www.noandt.com/newsletters/>>よりお申込みください。危機管理・コンプライアンスニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<newsletter-compliance@noandt.com>まで、欧州最新法律情報に関するお問い合わせ等につきましては、<newsletter-europe@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所から其他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承いただけますようお願いいたします。