



2024年6月 No.91

欧州の企業持続可能性 DD 指令（CSDDD）の正式採択と日本企業に与える影響

弁護士 福原 あゆみ

1. はじめに

EU では、企業に人権・環境デュー・ディリジェンスを義務付ける企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）の成立に向けて長らく審議されてきましたが、対象企業の条件を緩和した案において本年 4 月 24 日に欧州議会による最終投票がなされ、5 月 24 日に EU 理事会における正式な承認を経て採択が最終決定されました。

CSDDD は以下の売上高の要件を満たす日本企業が直接適用対象となるほか、直接的には適用対象とならない日本企業にとっても、取引先である欧州企業からの要請等を通じて、実務上大きな影響を受けることが想定されます。そのため、本ニュースレターでは、CSDDD により求められる内容を改めて整理し、日本企業に与える影響について紹介します。

2. 企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）の採択

(1) CSDDD に関するこれまでの経緯と今後の流れ

CSDDD は、2022 年 2 月に欧州委員会から案文が公表されて以降、欧州議会および EU 理事会の審議が継続しており、2023 年 12 月に EU 理事会と欧州議会による企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）に関する暫定合意がなされたものの¹、ドイツやイタリアの反対等により 2024 年 2 月 28 日の EU 理事会では否決され、同年 3 月 15 日、大幅に対象企業の範囲を狭める形で修正された CSDDD 案（以下「修正 CSDDD 案」といいます。）に基づき EU 理事会の常設代表委員会において合意がなされました²。その後、上記のとおり、欧州議会・EU 理事会による正式な採択がなされています。

今後、CSDDD は EU 官報に掲載されてから 20 日後に発効し³、加盟国は 2 年間で CSDDD 導入のための法規制と行政手続を整えることとなります。

(2) CSDDD における対象企業（2 条）

正式採択された CSDDD における対象企業は以下のとおりであり、基本的に修正 CSDDD 案の内容が維持されて

¹ CSDDD 暫定合意案の概要については、2024 年 1 月発行「[欧州の人権・環境デュー・ディリジェンスの義務化に向けて～企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）の欧州議会と EU 理事会の暫定合意内容～](#)」（本ニュースレター第 82 号）をご参照ください。

² 2024 年 3 月発行「[欧州の企業持続可能性 DD 指令（CSDDD）案及び強制労働製品・流通禁止の規則案に関する近時のアップデート](#)」（本ニュースレター第 86 号）参照

³ 2024 年 5 月 31 日時点で EU 官報は掲載されておらず、本 NL は欧州議会において承認された版に基づき記載しておりますが、最終版において軽微な修正がなされている可能性があります。

います。また、以下のとおり、企業の規模や売上高に応じて適用までのスケジュールが異なっています。

EU 企業

- 従業員数が 5,000 名超および売上高 15 億ユーロ超：3 年以内
- 従業員数が 3,000 名超および売上高 9 億ユーロ超：4 年以内
- 従業員数が 1,000 名超および売上高 4 億 5,000 万ユーロ超：5 年以内

非 EU 企業

- EU 域内の売上高 15 億ユーロ超：3 年以内
- EU 域内の売上高 9 億ユーロ超：4 年以内
- EU 域内の売上高 4 億 5,000 万ユーロ超：5 年以内

上記の基準値については、単独で閾値を満たさない場合であっても、連結ベースでこれを満たす場合には親会社に適用されることとなります。

CSDDD の対象に含まれる場合には、下記 (3) で記載する人権・環境デュー・ディリジェンス義務を負うことになるため、まず自社ないし自社グループが適用対象か否かの確認を行うことが重要です⁴。

(3) 対象企業の義務

CSDDD は、対象企業に対し、以下のとおり自社のバリューチェーンにおける人権・環境リスクのデュー・ディリジェンスを求めています。対象企業の義務として求められているデュー・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に沿った基本的な枠組みを踏襲するものですが、デュー・ディリジェンスの対象となるリスクの内容やバリューチェーンの範囲が広範であり、かつデュー・ディリジェンスの実施方法等が具体化された上で対象企業の義務として定められている点に特徴があります。

人権・環境リスクに関するデュー・ディリジェンスの実施 (5~12 条)

- ✓ 対象企業は、実際のまたは潜在的な人権・環境リスクを軽減・予防するためのデュー・ディリジェンスを実施することが求められます。人権・環境リスクには、強制労働、奴隷制度、労働力搾取、生物多様性の損失、環境汚染等が含まれます。
- ✓ デュー・ディリジェンスの範囲は自社のみならず、活動の連鎖 (chain of activities) における直接的または間接的な取引先を対象とするとされており、「活動の連鎖」には、設計、製造、輸送、供給といった上流と、流通、輸送、保管といった下流⁵の双方が含まれます。
- ✓ デュー・ディリジェンスはリスクベースのアプローチで実施すべきとされており、①ポリシーの策定、②実際のまたは潜在的な人権・環境リスクを特定・評価し、リスクマッピングの結果に基づいて優先順位付けを行うこと、③リスクの予防・緩和、④実際に生じたリスクの解消等が定められています。

利害関係者 (ステークホルダー) との対話 (13 条)

- ✓ 人権・環境リスクの特定・軽減等のため、利害関係者との対話 (エンゲージメント) が求められ、利害関係者が報復を受けることなく参加できるように対応しなければならないことが定められています。
- ✓ このような利害関係者との対話は、リスクの特定・評価、リスクの予防・緩和計画の策定、取引関係の終了等の各段階において行わなければならないとされており、利害関係者との対話が合理的に不可能な場合には、信頼できる見識を有する専門家との協議を実施しなければならないとされています。

第三者に開かれた苦情処理手続 (14 条)

- ✓ 対象企業は、守秘義務を確保した形で、第三者の人権・環境リスクに関する情報や懸念を申告することができ

⁴ 別途、一定の基準額以上のフランチャイズ契約またはライセンス契約を締結している場合の対象要件が定められています。

⁵ 製品の廃棄は対象としないものとされています。

る手順を確立することが求められます。当該第三者には、リスクを受けるまたは合理的な理由で受けたと考える自然人または法人、市民社会組織や人権擁護者などこれらの人々を代理する者、バリューチェーンにおける労働者を代表する労働組合等を含むものとされます。

- ✓ 申告に十分な根拠がある場合には、対象企業はデュー・ディリジェンスのシステムの中で適切な対応をとらなければならないとされています。
- ✓ また、苦情処理手続の中では、申告を申し立てた者に対し、当該申告に関する適切なフォローアップを企業に要請できる権利や、適切なレベルで会社の代表者と協議する権利、講じられた措置等について情報提供を受ける権利を確保するものとされています。

年次のモニタリング（15条）

- ✓ 対象企業は、少なくとも12か月ごとに、デュー・ディリジェンスの実施状況をモニタリングしなければならないとされています。また、利害関係者からの情報等を考慮した上で、方針や是正措置等を更新することが求められます。

年次報告書の公表（16条）

- ✓ 対象企業のウェブサイト上に年次報告書を公表することが求められます。

気候変動緩和のための移行計画の採用・実施（22条）

- ✓ 対象企業は、気候変動緩和のための移行計画を採用・実施しなければならないとされ、移行計画には、企業の期限付きの気候変動目標、目標を達成するための主要な行動を含めて策定することが求められます。

(4) 違反した場合の制裁等（27条、29条）

対象企業は、CSDDD に違反したことにより、生じた損害を賠償する民事責任を負うことが定められています（ただし、バリューチェーンの取引先のみによって生じた損害については、対象企業は損害賠償責任を負わないものとされています）。

また、EU 加盟国の国内法規において、違反企業に対する制裁金（少なくとも全世界の純売上高の5%を上限とする）に関する定めを置くものとされています。

4. 日本企業に与える影響

今後、CSDDD が直接適用される日本企業においては、CSDDD が定める広範なデュー・ディリジェンス義務を遵守することが求められることとなります。CSDDD で求められるデュー・ディリジェンスを実施するためには、まず自社のサプライチェーンの状況を踏まえ、どこに優先的に対応すべき人権・環境リスクがあるのかを把握すること、およびCSDDD が適用されるまでに備えなければならない人権・環境デュー・ディリジェンスの遵守体制とのギャップを確認することが重要です。また、サプライチェーンのリスク分析・モニタリングや苦情処理手続の導入・整備については相応の期間を要するため、適用開始に備えて順次準備を開始することが必要となります。指令発効後、モデル契約条項に関するガイダンスやデュー・ディリジェンス義務の履行に関するガイドラインが整備されることが予定されており、これらが実務のスタンダードになることも見据えておく必要があるように思われます。

一方、CSDDD が直接適用されない日本企業においても、CSDDD の発効によりグローバル・スタンダードが変化し、また、取引先である欧州企業等からより具体的な取組を求められるなど、多くの企業が影響を受けることが見込まれます。また、将来的には、審議過程で削除されたハイリスクセクターの企業に関する適用対象の拡大がされるなど⁶、対象企業の範囲が広がる可能性もあることから、上記のような取組を段階的に進めることが有用と思われる。

⁶ 将来的に見直しが見込まれる可能性が明示されています。

[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

法務省および検察庁での経験を活かし、企業の危機管理およ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「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）。主な著書に『基礎からわかる「ビジネスと人権」の法務』（中央経済社）。日本経済新聞社の2023年「企業法務税務・弁護士調査」のビジネスと人権分野にて第2位に選出（企業選出・総合選出）。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的な情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

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

工藤 靖 パートナー
yasushi_kudo@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 J P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、約 600 名の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。

(*提携事務所)

NO&T Compliance Legal Update ~危機管理・コンプライアンスニュースレター~の配信登録を希望される場合には、<https://www.noandt.com/newsletters/nl_compliance/>よりお申込みください。本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その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くださいませようお願いいたします。