



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2023年8月16日

No. ITL_004

A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第4回 ドイツのサプライチェーン・デューディリジェンス法 (2022)

執筆者：ドイツ連邦共和国弁護士 [フランク・ベッカー*](#) / 弁護士 [中井 計雄](#)
*但し、日本における外国法事務弁護士の登録はありません。

Q1. ドイツで最近発効された、いわゆるサプライチェーン・デューディリジェンス法 (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG) とは、どのような法律ですか。

- A. 「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義務に関する法律 (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG)」¹²³ (以下「本法」といいます。) は、2021年6月11日にドイツ連邦議会 (Bundestag) で可決され、2021年6月25日に連邦参議院 (Bundesrat) において承認され、2023年1月1日に発効されました。

本法は、ドイツや他の欧州諸国におけるコンプライアンスとリスク管理システムに対する要件を、大幅に引き上げるものです。本法には、以下に詳述する通り、リスク分析、予防・是正措置、内部苦情処理手続、文書化及び報告義務等に関する広範なデューディリジェンス義務が盛り込まれています。

EUレベルでも⁴、EUコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令案 (EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive⁵。以下「DD指令案」といいます。) が立法審議中ですが⁶、本法⁷に則して、自社のプロセスや手続きを適応させないドイツ企業やドイツにある外国企業の子会社は、大きな経済的リスク及びレピュテーションリスクを負うことになります。

¹ <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw23-de-lieferkettengesetz-845608>

² 参考英訳として、https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile

³ 参考和訳として、https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/17af75c69077073f/20220009.pdf

⁴ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_1145

⁵ COM(2022)71 final: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

⁶ 詳細について、「A&S ニュースレター「ビジネスと人権」シリーズ 第2回 EUにおける「ビジネスと人権・環境」の最新動向」：ヨーロッパ&EU チーム (<https://www.aplawjapan.com/publications/20230711>)

⁷ DD 指令案に基づき本法が改正される可能性がある点には、留意する必要があります。

Q2. 本法の目的は何でしょうか。

- A. 本法は、グローバル・サプライチェーンにおける人権侵害や環境破壊に対する懸念の高まりに対応するもので、企業にサプライチェーンに対する説明責任を課し、こうした問題を防止することを目的としています。本法の基本的な考え方は、生命、身体、自由及び財産の保護です。本法は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」⁸や経済協力開発機構の「指導原則」⁹の広範な人権概念に基づくもので、労働や社会基準、環境保護等も含まれます。そのため、特定の環境リスクが人権侵害につながる可能性がある限り、これらも本法の対象となりえます。

Q3. 本法はどのような企業に対して適用されますか。

- A. 本法は、2023年1月1日から、(i)ドイツ国内に本店、主たる事業所、管理本部若しくは登記上の事務所を置く企業、又はドイツ国内に支店¹⁰を有する企業が、(ii)通常、ドイツ国内に3,000人以上の従業員¹¹を雇用している場合に、適用されます。そして、2024年1月1日以降は、(ii)の適用基準が従業員1,000人に引き下げられる予定となっています。

なお、(ii)適用基準である従業員数の計算に際しては、以下の点に留意する必要があります。すなわち、グループ企業内¹²においては、親会社の従業員数を計算する際に、そのグループに属するすべての企業の従業員のうちドイツ国内で雇用されている者を考慮しなければなりません（子会社の従業員数の計算に、親会社の従業員数を含める必要はありません。）。また、ドイツ国内で雇用されている者であれば、ドイツ国外に派遣され駐在している者も計算に含めなければなりません。派遣労働者については、派遣期間が6か月を超える場合は、派遣先企業の従業員数の計算に含めなければなりません。

Q4. 日本企業は本法との関係でどのような点に留意する必要がありますか。

- A. ドイツ企業と直接又は間接に取引を行う限り、本法の規定を無視することはできず、本法が求める義務の内容を十分に理解し、対策を講じる必要があります。

従業員数が適用基準に満たない企業は、本法の直接的な適用対象にはなりませんが、本法の適用対象となる企業と取引を行う場合には、当該適用対象企業を通じて、間接的に影響を受ける可能性があります。なぜなら、本法が適用される企業は、可能な限りサプライチェーン全体における人権遵守を実施する義務を負っているためです。

すなわち、例えば、取引先が、サプライヤー向けの行動規範を制定する等、当該義務を遵守するために必要な措置を講ずることにより、サプライヤーにも本法の影響が及ぶことが考えられます。また、本法の適用対象となる企業は、本法の義務を遵守するために、サプライヤーから積極的に協力を得る必要がある場面が想定されるため、契約上かかる協力が得られることを確実にするために、サプライヤーとの間の契約に、情報提供義務や監査権を規定しようとすることも考えられます。

自らの直接の取引先が、ドイツ企業でなくても、サプライチェーンの中に、本法の適用対象となる企業が存在する場合には、本法の影響が及ぶ可能性がある点については、十分に留意すべきです。

⁸ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/121/90/PDF/G1112190.pdf?OpenElement>

⁹ <https://www.oecd.org/dac/results-development/docs/mfsdr-guiding-principles.pdf>

¹⁰ ドイツ商法典（*Handelsgesetzbuch – HGB*）第13d条に基づく支店を意味します。

¹¹ ドイツ民法典（*Bürgerliches Gesetzbuch – BGB*）第611a条に基づく従業員を意味します。

¹² 株式会社法（*Aktiengesetz*）第15条に基づく結合企業を意味します。

Q5. 本法は、具体的に、どのような人権リスクを取り上げているのでしょうか。

- A. 本法第2条は、デューディリジェンス義務が、どういった人権に関連するものであるかを明確にしています。

具体的には、以下のようなリスクが指摘されています。

- 児童労働
- 現代奴隷／強制労働
- 土地強奪
- 労働災害
- 結社の自由に対する侵害
- 差別／不平等取扱い
- 不当賃金¹³
- 環境汚染
- 過剰な警備隊の活用

また、具体的に列挙された例以外にも、いわゆる「キャッチオール」条項も存在します¹⁴。すなわち、保護される法的地位を特に深刻な形で直接的に損なう可能性があり、問題となる一切の状況を合理的に評価すればその違法性が明白である行為義務に違反する作為又は不作為は、本法の対象となります。

このように、本法には、広範な事項が「人権リスク」として取り上げられているほか、環境関連のリスクも規定されています。

Q6. 適用対象となった企業は、どのような義務を負うのでしょうか。

- A. 本法は、企業を効果的に監視するために、様々な義務を課しています。本法の適用対象となった企業は、以下のデューディリジェンス義務を遵守しなければなりません¹⁵。

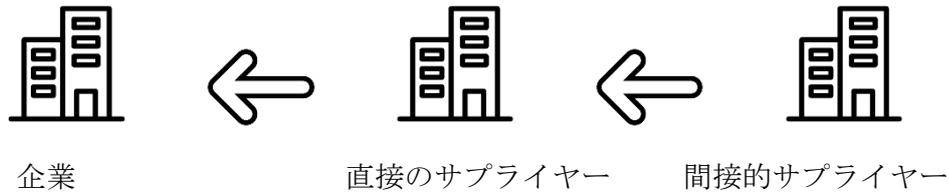
- 適切かつ効果的なリスク管理体制の構築
- 社内の責任者の選定
- ポリシー・ステートメント（方針書）の制定
- リスク分析：人権リスクへの悪影響を特定するための手順の実施
 - リスク分析は、効果的かつ適切なリスク管理の基盤となります。
 - リスク分析には、定期的なものと状況に応じてアドホックになされるものの2種類があります¹⁶。
 - 定期的なリスク分析は年1回実施し、企業自身や直近のサプライヤーのみを考慮すれば足ります。
 - 状況に応じたリスク分析は、サプライチェーン内で変更が生じた場合、例えば新しいサプライヤーと契約した場合や、あるいはサプライチェーン内のいずれかの者が人権及び環境関連のデューディリジェンス義務に違反している可能性がある場合に実施されます。

¹³ 現地の法定最低賃金は一般的なルールとして考慮できるとどまり、適切な生活賃金としては必ずしも十分ではありません。

¹⁴ 本法第 2(2)12 条

¹⁵ 本法第 3(1)条

¹⁶ 本法第 5(4)条



定期的なリスク分析の範囲

状況に応じたリスク分析の範囲

- リスク分析は、2つの段階に分けられます。
 1. 抽象的なリスク分析：本段階では、支店や国固有のリスクを調べ、特に脆弱な対象者を特定することが重要です。
 2. リスクの具体的調査と特定：具体的なリスク、その範囲、優先順位、実施可能な対策を特定し、具体化します。

上記デューディリジェンス義務の他にも、本法には、企業が遵守すべき義務が規定されています。

- 企業は、年に一度、管轄の連邦事務局（BAFA¹⁷）に対し、自社のサプライチェーンにおけるリスクに関する対策と結果を報告しなければなりません¹⁸。
 - 同報告書は、BAFAの以下のウェブサイトからアクセス可能なアンケートに回答することで作成することが可能です。
https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Berichtspflicht/berichtspflicht_node.html
- 人権リスクや環境リスクの早期発見のための通報を可能にする内部苦情処理手続を導入し実施しなければなりません¹⁹（いわゆる内部通報窓口は、かかる内部苦情処理手続の一例と考えられます。）
 - すべての要件を満たす場合には、代わりとなる適切な外部の苦情処理手続に参加することもできます。
 - 企業は、内部苦情処理手続を一般に公開し、安全にアクセスできるようにする義務を負います。
 - 内部苦情処理手続を通じて苦情が申し立てられた場合、個人情報秘密性が保持され、苦情報告の結果として不利益や罰を受けることがないように、効果的な保護を確保しなければならない。
 - 内部苦情処理手続の担当者は、公平に行動する義務を負います。

Q7. 本法はどのような是正措置を定めていますか。

- A.** 自社の事業領域で違反があった場合、直ちに是正措置を講じなければなりません。この場合の是正措置は、違反を解消させるのでなければなりません²⁰。また、さらなる違反が起らないよう、予防策を講じなければなりません。

¹⁷ https://www.bafa.de/EN/Home/home_node.html

¹⁸ 本法第10条

¹⁹ 本法第8条

²⁰ 本法第7(1)条

直接のサプライヤーにおいて違反があった場合にも、直ちに是正措置を講じる必要があります。この場合において、当該サプライヤーの違反を直ちに解消できない場合には、企業は、その最小化及び予防のための具体的な計画を作成しなければなりません。

企業が（直接又は間接的な）サプライヤーにおける違反の可能性を認識した場合には、企業は直ちに、かかる違反が疑われる者に対して適切な予防措置²¹を講じなければなりません。

上記の通り、企業は、自社の事業領域のみを是正するのではなく、サプライヤーの違反措置を是正する措置を講じる必要があることとなります。そのため、自らが本法の直接的な適用対象ではないとしても、本法が適用される企業を通じて、間接的に本法の影響が及ぶことになるのです。

必ずしも取引関係を終了させればよいわけではない点にも注意が必要です。本法では、取引関係の終了は、最終手段（ultima ratio）としてのみ検討されるべきとしており、厳しい要件が定められています²²。

原則論としては、企業が行使できる影響力が大きければ大きいほど、また、保護される法的地位の侵害が予想される蓋然性が高くかつ深刻であればあるほど、そして因果関係への寄与の蓋然性が大きければ大きいほど、企業は侵害を最小化又は解消するために、より大きな努力が求められる、ということになります。

Q8. 本法を遵守しない場合、どのようなペナルティを受けますか。

- A.** 本法を遵守しない場合、当該企業のレピュテーションに悪影響がある可能性があるほか、公共調達から除外されたり²³、金銭的な制裁が課される可能性もあります²⁴。金銭的な制裁に関して、本法第24条は、本法の義務に違反した場合の様々な過料の枠組みを規定しています²⁵。例えば、平均年間売上高が4億ユーロを超える企業の場合、ペナルティとしてその平均年間売上高²⁶の2%の金額の過料が課されえます。また、本法に基づく義務に違反した自然人に対しても、最高800,000ユーロのペナルティが課されえます。企業の役員だけでなく、所管部署の責任者等も名宛人となりえますので、注意が必要です。

また、当該企業は、ドイツ民法典に基づき、サプライヤーによる人権侵害や環境破壊について、損害賠償責任を負う可能性があります。さらに、本法が、デューディリジェンス義務を怠った企業に対して、労働組合または非政府組織が法的措置をとる可能性を認めている²⁷ため、市民社会団体等から損害賠償責任を追及する訴訟が提起されるおそれもあります。

結論

ドイツ国内に所定の拠点を持ち、3,000人以上の従業員を雇用する企業は、本法に基づく義務を遵守する義務を負います。従業員数に関する適用基準は、来年以降引き下げられることが見込まれており、適用対象となる企業が拡大する可能性もあります。また、本法が直接適用されない場合であって

²¹ この予防措置には、適切な人権条項を含む契約の締結や、研修実施措置が含まれると考えられます。

²² 取引終了は他のすべての措置が失敗した場合にのみ検討されなければなりません。リスクを最小化するための努力を尽くす間、取引関係を一時的に停止することは可能であり、また、かかる一時停止措置の可能性を考慮しなければなりません。

²³ 本法第22条

²⁴ 本法第6章

²⁵ 本法第24条

²⁶ 平均売上高は、基本的には、所管官庁の決定以前の会計年度過去3年間の全世界の売上高に基づいて計算されることとなります（本法第24(3)条参照）。

²⁷ 本法第11条

も、本法が適用される企業を通じて、本法の義務を遵守することが契約上又は事実上求められる場合も想定されます。そのため、各企業は、本法が直接適用されるか否かに関わらず、自社のサプライチェーンを見直し、自社の人権や環境リスクだけでなく、自社のサプライチェーン内で発生する（可能性のある）リスクに対しても対策を講じることが望ましいと考えられます。

本法が適用される場合には、企業全体として等ポリシー・ステートメント（方針書）を採択したうえで、責任者を指名し、内部苦情処理手続を整備して、一般に公表しなければなりません。企業のリスク管理の基礎として、どのようなリスクが存在するのか、あるいは存在する可能性があるのか、また、それらを防ぐために何をすべきか、について把握する必要がありますが、本法に基づく義務を遵守することが、それらに繋がることも期待されます。当局（BAFA）は、法定の定期的な報告（年1回）を通じて、企業活動を監督しています。本法に違反した場合には、高額な過料が課される可能性がありますので、十分に注意が必要です。

執筆者

ドイツ連邦共和国弁護士* [フランク・ベッカー](#)（パートナー、フランクフルト弁護士会、フランクフルト提携オフィス所属）

Email: frank.becker@aplaw.de

弁護士 [中井 計雄](#)（オブ・カウンセル、東京弁護士会、ロンドンオフィス所属）

Email: kazuo.nakai@aplaw.jp

*但し、日本における外国法事務弁護士の登録はありません。

お問い合わせ先

本ニューズ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。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 ヨーロッパ&EUチーム

フランク・ベッカー frank.becker@aplaw.de

中井 計雄 kazuo.nakai@aplaw.jp

当事務所のニューズレターをご希望の方は[ニューズレター配信申込フォーム](#)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](#)よりご覧いただけます。

このニューズレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニューズレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニューズレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニューズレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニューズレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。