

2024 年 8 月 15 日 全 10 頁

EU の企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）の内容と今後の展開

日本企業にどう関わってくるのか、今からできることは何か

金融調査部 研究員 中 澤

[要約]

- 2024 年 7 月 25 日、欧州連合（EU）の「企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）」が発効した。EU 加盟国には、2 年以内に人権・環境に関するデュー・ディリジェンス（以下、「DD」）を企業に義務付ける国内法の整備が求められる。日本企業に適用されるかどうかは EU 域内の売上高によって決定される。最も早い場合には、2027 年 7 月 26 日より適用が開始される。
- CSDDD が要求する人権・環境 DD の範囲を捉える上で、重要な用語が 2 つある。それらは、「活動の連鎖」と「ビジネス・パートナー」である。「活動の連鎖」は「バリューチェーン」の範囲を規定するもの、「ビジネス・パートナー」は「取引先」を規定するものである。人権・環境 DD の範囲は、これら 2 つの用語の定義に基づいて決定される範囲と捉えることができる。
- 日本企業にとっては、まずは CSDDD の適用対象となるかどうかの把握を進めることが必要である。その際は、適用対象となった他の企業が実施する人権・環境 DD を通じて影響が波及してくる可能性も含めて考える必要がある。今からできることとして、人権・環境 DD に関する既存の原則や指針について理解を深め、実践を加速させることが重要であると考えられる。

1. 法的責任としての人権・環境デュー・ディリジェンス

20 世紀後半以降、多国籍企業の活動による環境破壊や人権侵害が顕在化する中で、責任ある企業行動を促すための重要な契機と呼べる出来事がいくつかあった。1976 年、経済協力開発機構（OECD）の「国際投資と多国籍企業に関する OECD 宣言」が発表された。その一部である「OECD 多国籍企業行動指針」（以下、「OECD 行動指針」）は、「雇用及び労使関係」や「環境」等の分野における行動基準を定めている¹。2018 年には、その実践を手引きする「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」（以下、デュー・ディリジェンスを「DD」と表

¹ OECD 「OECD 多国籍企業行動指針―世界における責任ある企業行動のための勧告 2011 年」（日本語仮訳版）。
外務省ウェブサイト（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>）より入手可能。

記) が作成された²。

中でも人権をめぐるのは、2011 年に「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」(以下、「UNGPs」) が国連人権理事会で承認された³。これにより、企業活動と人権侵害の関係性や、人権尊重のために企業に求められる責任が定式化された。また、UNGPs に沿って「OECD 行動指針」が改訂され、「人権」章が新設された。

このようにして、企業活動における環境保護や人権尊重の取組みをめぐる国際規範が形成され、環境や人権に関する DD の重要性に対する、企業とそのステークホルダーの認識が高まってきた。ただし、OECD 行動指針や UNGPs には法的拘束力がないため、その実践は企業の自主的な取組みに委ねられ、かつ取組みの実効性にも課題が残っていたのが、これまでの現状であったといえる⁴。この現状に対し、2010 年代の半ば以降、欧州を中心に一部の国や地域では人権・環境 DD を義務付ける立法が進められてきた。人権・環境 DD は今や、企業の社会的責任ではなく、法的責任となりつつある。

人権・環境 DD の法制化が進展する中で、欧州連合 (EU) の「企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令」(以下、「CSDDD」と表記) の発効は、近年の最も重要な出来事の 1 つに数えられるであろう。CSDDD は、EU 加盟国企業のみならず EU 域外企業にも影響を及ぼし得ることから、日本企業も無関心ではいられないと考えられる。そこで本稿では、2024 年 7 月 5 日に EU 官報に掲載された CSDDD の条文⁵に基づき、その内容と今後の展開を確認する。また、日本企業の EU における事業展開の動向を踏まえた上で、CSDDD が日本企業にどう関わってくるのか、今からできることは何かを議論したい。

2. CSDDD の位置付けと内容

(1) EU 法における位置付けと期待される便益

CSDDD は「指令 (Directive)」である。まず、このことの意味を確認しておきたい。EU 法は大きく、1 次法と 2 次法に分かれる。1 次法とは、EU とその加盟国の間における権限の分担を定め、あらゆる法の根拠となるもので、設立条約 (ローマ条約やマーストリヒト条約等) や修正条約 (リスボン条約等) 等が含まれる。2 次法とは、これらの条約等における原則や目的に基づいて制定される様々な法律の総称で、「規則 (Regulation)」、「指令」、「決定 (Decision)」、「勧告 (Recommendation)」、「意見 (Opinion)」等がある。うち、法的拘束力を持つのは「規則」、「指令」、そして「決定」である。「規則」は、加盟国全体に適用される。「決定」は、そこで対象とされた

² 外務省ウェブサイト (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>) より入手可能。

³ 国際連合広報センターウェブサイト (https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/) を参照。

⁴ 人権尊重の取組みに焦点を当てたものとして、中澤, 2024, 『『ビジネスと人権』をめぐる日本企業の対応』大和総研レポート (2024 年 2 月 14 日) を参照。

⁵ EUR-Lex ウェブサイト (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202401760) にて閲覧及びダウンロードして利用可能。最終閲覧日は 2024 年 7 月 19 日。

特定の加盟国または企業に適用される⁶。

CSDDD が該当する「指令」は、加盟国が達成しなければならない目標を設定するもので、適用される直接の対象は加盟国である。加盟国には、「指令」において設定された目標を達成するための国内法の整備が求められる。CSDDD の典型的な条文が “Member States shall ensure that companies...” と書かれているように、その要求が向けられているのは企業ではなく、加盟国である。したがって、企業に直接的に影響を及ぼすのは CSDDD ではなく、CSDDD に基づいて各加盟国が新たに制定する法律や、改正する既存の法律である。本稿では、EU 法における「指令」のこのような位置付けを念頭に置いた上で、CSDDD と企業の関わりを論じる。

CSDDD の目的は、「企業の事業運営とそのグローバル・バリューチェーンにわたって、持続可能で責任ある企業行動を促進すること」とされる。企業に求められる主なことは、人権や環境への負の影響に対処するための DD を実施することである。加えて、気候変動を緩和するための移行計画の導入と実行も求められる。ここでの移行計画とは、企業のビジネスモデルと戦略を気候変動の緩和と適合させるための計画を指す。具体的には、パリ協定における「1.5℃目標」（産業革命前からの世界の平均気温上昇を 1.5℃未満に抑える努力目標）と、欧州気候法における 2050 年までの気候中立（climate neutrality）目標との適合性が求められる。

EU 公式ウェブサイトによると、CSDDD の受益者には、市民、企業、そして開発途上国があり、それぞれに様々な便益をもたらすことが期待されている⁷。企業にとっての便益としては、例えば、「人材、サステナビリティ志向の投資家、公共調達者にとっての魅力の増大」（翻訳及び下線は筆者による、以下同じ）、「資金調達アクセスの向上」等があるが、これらの背景には、環境・社会・ガバナンス（ESG）要因を考慮する ESG 投資が普及する中で、機関投資家を含む金融機関が、環境はもとより、特に近年、人権への関心を強めていることがある⁸。また、「消費者の信頼と従業員のコミットメントの向上」とあるように、企業による環境保護や人権尊重に向けた取り組みは企業を取り巻く数多くのステークホルダーにとって重要な関心事であると考えられる。

(2) CSDDD における DD の要求事項

CSDDD が求める DD は、「リスク・ベースの人権・環境 DD」（risk-based human rights and environmental due diligence）で、具体的には、条文の第 7 条から第 16 条にかけて 10 の要求事項が定められている（図表 1）。これらはさらに、①方針の策定（第 7 条）、②負の影響の特定・評価（第 8、9 条）、③負の影響への対処（第 10、11、12 条）、④ステークホルダー・エンゲージメント（第 13 条）、⑤苦情処理（第 14 条）、⑥モニタリングと情報開示（第 15、16 条）、の 6 つに集約できると考えられる。

⁶ EU 公式ウェブサイト（https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_en）を参照。

⁷ EU 公式ウェブサイト（https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en）を参照。

⁸ 中澤, 2024, 「人権尊重における機関投資家の役割」大和総研レポート（2024 年 5 月 1 日）を参照。

図表 1 CSDDD における DD の要求事項

条	要求事項
7	DDを企業の方針とリスク管理システムに統合する
8	実際に生じた、及び潜在的な負の影響を特定し、評価する
9	特定された負の影響の優先順位付け（特定された負の影響の全てに、同時にかつ十分に対処できない場合）
10	潜在的な負の影響を未然に防止する
11	実際に生じた負の影響を停止する
12	実際に生じた負の影響を是正する
13	ステークホルダーとの建設的なエンゲージメント
14	通報メカニズムと苦情手続き
15	モニタリング
16	報告

出所：CSDDD 条文より大和総研作成

以下では、CSDDD の条文を参照し、それぞれの内容を概観する。なお、条文の逐語訳ではないため、筆者の解釈による補足や省略が含まれる。

① 方針の策定

CSDDD では、DD に関する方針は企業の従業員及びその代表との事前の協議において策定されなければならない。かつ、(a) 長期的な取組みを含む、企業の DD に対する取組みの方法に関する説明、(b) 当該企業とその子会社、及び直接的または間接的なビジネス・パートナーが従う規則や原則が盛り込まれた行動規範、(c) DD を企業の関連する方針に統合し、DD を実施するために導入されたプロセス（行動規範が守られているかを確認するために、また、行動規範の適用をビジネス・パートナーにまで拡大するためにとられた措置を含む）に関する説明、の全てを含まなければならないとされる。

また、重大な変更が生じた後には、企業は遅滞なく DD 方針を更新する必要がある。さらに、少なくとも 24 ヶ月ごとに 1 回の見直しを行い、必要に応じて更新することが求められる。

② 負の影響の特定・評価

企業は、自社や子会社、そしてビジネス・パートナーの事業活動から生じる、実際の、及び潜在的な負の影響を特定し、評価するための適切な措置をとらなければならない。その措置とは、(a) 事業活動の位置付けを明確にし、負の影響が生じる可能性が最も高く、かつ最も深刻な領域を特定すること、(b) その位置付けに基づいて特定された領域における自社や子会社、そしてビジネス・パートナーの事業活動について、詳細な評価を実施すること、の 2 つである。

また、特定された負の影響の全てを同時に防止、緩和、停止することが十分にできない場合は、負の影響を防止または停止する義務を履行するという目的のため、企業は特定された負の影響の優先順位付けを行うものとされる。優先順位付けは、負の影響の深刻度と発生可能性に基づいて行われなければならない。なお、最も深刻で最も発生可能性が高い負の影響が合理的な時間内に対処された場合、企業は優先順位がより低い負の影響に対処しなければならない。

③ 負の影響への対処

企業は、実際に生じた負の影響について、それを停止または是正するための適切な措置をとらなければならない。また、潜在的な負の影響を防止しなければならない。防止できない場合には、潜在的な負の影響を緩和するための適切な措置をとらなければならない。防止のための「適切な措置」を定めるためには、(a) 潜在的な負の影響の原因は当該企業だけであるのか、子会社やビジネス・パートナーも関わっているのか、あるいはビジネス・パートナーだけがその原因であるのか、(b) 潜在的な負の影響が子会社やビジネス・パートナーの事業運営において生じている可能性があるのかどうか、(c) 潜在的な負の影響の原因となっているビジネス・パートナーに対する当該企業の影響力、の3点を考慮する必要があるとされる。

とらなければならない適切な措置としては、(a) 防止のためのアクション・プランの策定及び実行、(b) ビジネス・パートナーから行動規範や、必要に応じて防止のためのアクション・プランを遵守することについて契約による保証を得ること、(c) 施設、その他の製造・運営に関するプロセスやインフラに対する投資、(d) 調達や設計、流通を含めたビジネスプラン、全体的な戦略の修正または改善、(e) ビジネス・パートナーに対する資源や知識面での支援、(f) その他の措置が当てはまらないか有効でない場合は、競争法を含む EU 法を遵守した上で他の組織と協働すること、の6つが示されている。

これらの措置をとった上でも負の影響を緩和することができない場合は、最後の手段の1つとして、ビジネス・パートナーとの関係を断たなければならないことがある。なお、ビジネス関係の一時的な停止や終了の前に、企業はビジネス関係の停止や終了による負の影響が、防止または緩和できなかった負の影響よりも明らかに重大であると合理的に予想されるかどうかの判断をしなければならない。前者が後者よりも重大であると判断される場合、企業はビジネス関係の停止や終了は求められず、そのような判断が十分に正当化され得る理由を、管轄権を有する監督機関に報告しなければならない立場に置かれる。また、ビジネス関係を停止または終了しないとの判断をする場合は、負の影響をモニタリングし、その判断及び適切な措置をとり得る余地がないかについての定期的な評価を行わなければならない。

④ ステークホルダー・エンゲージメント

企業は、ステークホルダーとの効果的なエンゲージメントを実施するための適切な措置をとらなければならない。ステークホルダーとの協議を行う際には、それを効果的で透明性のあるものとするため、その協議をめぐる状況に関連する包括的な情報をステークホルダーに提供しなければならない。企業が情報提供を拒否する場合、ステークホルダーは拒否を正当化する理由について書面で知る権利を有する。

ステークホルダーとの協議は、DD における次の各段階において実施されなければならない。それらは、(a) 負の影響を特定、評価、優先順位付けするために必要な情報を集めるとき、(b) 負の影響に対処するためのアクション・プランを策定するとき、(c) ビジネス・パートナーとの関係を停止または終了する判断を行うとき、(d) 負の影響を是正するための適切な措置をとる

とき、(e) 必要に応じて、モニタリングのための質的・量的指標を開発するとき、である。

合理的な理由があってステークホルダーとの効果的なエンゲージメントが不可能なとき、企業は負の影響に対して信頼性のある見識を提供できる専門家と追加的に協議を行わなければならない。また、ステークホルダーとの協議を行う際には、エンゲージメントの障壁を特定し、それに対処するとともに、機密性または匿名性を維持する等して参加者が報復の対象とならないことを保障しなければならない。

⑤ 苦情処理

自然人または法人、これらを代表する市民団体や、労働組合やその他の労働者団体等が、企業やその子会社、または活動の連鎖におけるビジネス・パートナーの事業活動に関連した潜在的なまたは実際の負の影響に対して正当な懸念を持つ場合に、企業はこれらの人々や団体が、当該企業に対して苦情を申し立てられるようにしなければならない。苦情の申立人は、企業に対して適切なフォローアップを要求する権利、負の影響について話し合うために適当な地位にある企業の代表者と面会する権利、そして懸念の事実認定がされなかった場合にはその理由を知る権利、事実認定がされた場合はとられる（とられた）措置について知る権利がある。

企業は、負の影響についての懸念を持つこれらの人々や団体がアクセス可能な通報制度を整備しなければならない。通報制度には、各国法に則って機密性または匿名性のいずれかが確保される必要がある。また、通報者に関わる情報の機密性を確保し、いかなる形の報復をも防止するための措置をとらなければならない。

⑥ モニタリングと情報開示

企業は、自社と子会社、そして活動の連鎖に関連する場合においてはビジネス・パートナーの事業活動と（負の影響に対する）措置について定期的な評価を実施しなければならない。その評価とは、負の影響の特定、防止、緩和、停止の実効性の評価と、その十分性と有効性についてのモニタリングである。評価は、適切な場合、質的・量的な指標に基づき、少なくとも 12 ヶ月に 1 回、及び負の影響が生じる新たなリスクがあると判断される際に行われるべきである。なお、重大な変更が生じた際は遅滞なく行われなければならない。

情報開示に関しては、ウェブサイトでの年次報告が求められる。2027 年 3 月 31 日までに、EU 委員会は情報開示の内容と基準について定めた「委任法令（delegated act）」（EU 法の非本質的な要素を修正または補足するもの）を採択することとなっている。

(3) CSDDD の適用対象と時期、及び DD の範囲

① CSDDD の適用対象と時期

企業が CSDDD の適用対象となるかどうか、そしていつ適用が開始されるのかは、従業員数や

売上高に関する基準によって決定される。また、この基準は EU 加盟国企業であるか、第三国企業であるかによって異なる（図表 2）。

加盟国企業については、従業員数と売上高によって、適用対象となるか、また適用時期が決定される。最低基準は従業員数 1,000 人超かつ全世界での売上高が 4 億 5,000 万ユーロ超で、2 年連続でこれを超える企業は適用対象となる。適用時期は従業員数と売上高によって段階的に決定される。最も早く適用されるのは従業員数 5,000 人超かつ売上高 15 億ユーロ超の企業で、適用時期は 2027 年である。従業員数 3,000 人超かつ売上高 9 億ユーロ超の企業は 2028 年、従業員数 1,000 人超かつ売上高 4 億 5,000 万ユーロ超の企業は 2029 年より適用される。

図表 2 CSDDD の適用対象となる基準と適用時期

企業種別	従業員数	売上高	売上地域	適用時期
加盟国企業	5,000人超	15億ユーロ超	全世界	2027年
	3,000人超	9億ユーロ超		2028年
	1,000人超	4.5億ユーロ超		2029年
第三国企業	基準なし	15億ユーロ超	EU域内	2027年
		9億ユーロ超		2028年
		4.5億ユーロ超		2029年

注：適用月日はいずれも 7 月 26 日である。

出所：CSDDD 条文より大和総研作成

日本企業を含む第三国企業について、適用対象となるかどうかの基準は EU 域内における売上高のみである。最低基準は売上高 4 億 5,000 万ユーロ超で、これを超える企業は適用対象となる。適用時期は、売上高 15 億ユーロ超の企業が最も早く、2027 年である。売上高 9 億ユーロ超の企業には 2028 年より、4 億 5,000 万ユーロ超の企業には 2029 年より適用が開始される⁹。

なお、連結で基準に該当する場合はグループの最終親会社を対象となる。最終親会社が純粋持株会社で、グループまたはその子会社に影響を及ぼす、経営、事業運営、または財務に関する意思決定に関与しない場合は、適用を除外される。ただし、EU 域内に設立された子会社のうち指定の 1 社が、最終親会社に代わって CSDDD の義務を履行することが求められる。

② CSDDD における DD の範囲

CSDDD における DD の範囲を捉える上で、重要な用語が 2 つある。1 つ目は「活動の連鎖 (chain of activities)」であり、これは「バリューチェーン」の範囲に関わるものである。バリューチェーンとは、企業が財やサービスを最終消費者に提供するまでの「価値を生み出す事業活動の

⁹ これらの他、加盟国企業、第三国企業ともに、EU 域内で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当該企業、またはグループの最終親会社が適用対象となる場合がある（2029 年 7 月 26 日より）。

連鎖」と考えられる。CSDDD において、バリューチェーンは「活動の連鎖」として概念化され、その具体的な内容が上流と下流のそれぞれについて定義されている。

上流における「活動の連鎖」とは、「当該企業による財の生産やサービスの提供に関わる上流のビジネス・パートナーの活動で、設計、採取、調達、製造、輸送、保管、素材の供給、製品またはその部品、そして製品またはサービスの開発を含む」と定義される。下流における「活動の連鎖」は、「当該企業の製品の配送、輸送、保管に関わる下流のビジネス・パートナーの活動」と定義されており、かつ、「ビジネス・パートナーがこれらの活動を当該企業のために、または当該企業の代理として行う場合においてである」と条件付けられている。さらに、EU の輸出管理の対象となる製品の配送、輸送、保管は除外されている。

2 つ目の用語は「ビジネス・パートナー (business partner)」である。これは、「活動の連鎖」において DD の対象となる取引先を定めるものである。ここでの「ビジネス・パートナー」には「直接的な (direct) ビジネス・パートナー」と「間接的な (indirect) ビジネス・パートナー」の 2 つがあり、両者の定義は異なる。前者は、「当該企業が、その運営、製品またはサービスに関連して商業上の契約を締結する相手、または、活動の連鎖に準じてサービスを提供する相手」と定義される。後者は、「直接的なビジネス・パートナーには該当しないが、当該企業の事業運営、製品またはサービスに関わる事業運営を実行する相手」と定義される。

したがって、DD の範囲は、当該企業とその子会社の他、これら「活動の連鎖」と「ビジネス・パートナー」の定義に基づいて決定される範囲と捉えられる。なお、金融機関については、その「活動の連鎖」の上流のみが対象となり、下流（投融資を含む）は除外された。

3. CSDDD をめぐる今後の展開

CSDDD をめぐっては今後の数年間でいくつかの展開が予定されている（図表 3）。まず、EU 加盟国には CSDDD を最低水準として、企業に環境及び人権 DD を義務付ける国内法の整備が求められる。その期限は 2026 年 7 月 26 日である。

図表 3 CSDDD をめぐる今後の展開

予定時期	予定される出来事
2026年7月26日	加盟各国における立法化の期限
2027年1月26日	ベストプラクティス、リスク評価、各種リソースやツール等に関するガイドラインの公表
2027年3月31日	情報開示の内容や基準に関する委任法令の採択
2027年7月26日	移行計画、企業間の情報共有、ステークホルダー・エンゲージメント等に関するガイドラインの公表 従業員数5,000人超かつ売上高15億ユーロ超の加盟国企業、及び、EU域内における売上高15億ユーロ超の第三国企業への適用開始
2028年7月26日	従業員数3,000人超かつ売上高9億ユーロ超の加盟国企業、及び、EU域内における売上高9億ユーロ超の第三国企業への適用開始
2029年7月26日	全ての適用対象企業への適用開始

出所：CSDDD 条文より大和総研作成

次に、企業の円滑な対応を支援するためのモデル契約条項の導入が 2027 年 1 月 26 日までに予定されている。さらに、DD の実施に際して企業やステークホルダーを支援するための複数のガイドラインの作成が予定されている。これらのガイドラインの作成は、ステークホルダーや国際機関、その他の専門機関と協議した上で行われるとされている。ガイドラインは、その内容によって異なるが、ほとんどのものが 2027 年 7 月 26 日までに利用可能となる予定である。

同日には、従業員数や売上高の最も高い基準に該当する企業への適用が開始される。2029 年 7 月 26 日までに全ての適用対象企業への適用が開始される。なお、作成や公表の時期は明らかにされていないが、セクター別ガイドラインも作成される予定である。また、欧州委員会は単一のヘルプデスクを設置し、企業が必要とする情報や支援を求められるようにする予定である。

これらの他、2026 年 7 月 26 日までに、金融セクターに金融サービスと投資活動に関する追加的な DD を要求する必要性についてのレビューと報告が行われる予定である。また、2030 年 7 月 26 日までに、そしてその後 3 年ごとに、CSDDD の実施状況と、負の影響への対処の実効性についてのレビューと報告がなされる予定である。

4. 日本企業への関わり

(1) 2 つの経路

CSDDD は、主に 2 つの経路を介して日本企業に関わってくると考えられる。第 1 の経路は、CSDDD に基づく EU 加盟国の国内法の対象となることである。日本企業で、EU 域内における売上高が 4.5 億ユーロ超の企業は、当該企業またはグループの最終親会社が適用対象となる。

第 2 の経路は、適用対象となった企業が実施する人権・環境 DD の過程に組み込まれることである。DD を通じて、その企業の「活動の連鎖」における「ビジネス・パートナー」に当てはまる企業には、関連する対応が求められる可能性がある。EU 域内の売上高が 4.5 億ユーロ超（EU 加盟国企業の場合は全世界での売上高、かつ従業員数 1,000 人以上という条件が加わる）の取引先を持つ日本企業は、この経路を介して影響が波及してくる可能性を想定する必要がある。

(2) 日本企業と市場としての EU

CSDDD と日本企業の関わりは、日本企業と市場としての EU との関わりによって左右される面がある。日本貿易振興機構（ジェトロ）が 2023 年 12 月に公表した「2023 年度海外進出日系企業実態調査（欧州編）」によると¹⁰、CSDDD について「今後影響を受ける可能性がある」と回答した企業の割合は、設問回答企業 228 社の約 30%であった。回答企業による「具体的な影響に対するコメント」として例示されたものをみると、「将来的に親会社が報告対象」や「対応準備中」とあった。既に適用対象となることを把握していたり、求められる対応について準備を進め

¹⁰ 日本貿易振興機構「2023 年度 海外進出日系企業実態調査（欧州編）」（2023 年 12 月）（URL : <https://www.jetro.go.jp/world/reports/2023/01/9692d660c7fb3d25.html>）

ていたりする企業もあることがうかがえる。

また、人権問題を重要な経営課題として「認識している」と答えた企業の割合は、設問回答企業 805 社の 89.4%に達した。前年からの変化幅は+21.6%ポイントに上り、企業の間で広く認識が高まっていることが読み取れる。しかし、「人権 DD を実施している」との回答割合は設問回答企業 765 社の 38.0%で、前年の 35.4%からの増加幅はわずかに留まっていることも明らかとなっており、日本企業の認識と実践の間には未だに大きな隔たりがあるといえる。

同調査において、今後 1~2 年の EU における事業展開の方向性について「拡大」と回答した割合は設問回答企業 698 社の 52.0%に達し、前年の最多割合であった「現状維持」(45.1%)を上回った。EU 市場における需要の回復等が主な理由であるとされる。「拡大」と「現状維持」で 97.1%の割合を占めることから、EU で事業展開を行うほとんどの日本企業にとって、EU の市場としての重要性は変わらないか、増していくと考えられる。そのような中で、人権問題に対する認識を高めるだけではなく、その認識を行動に移すことが課題となっていると考えられる。

(3) 今からできること

日本企業が CSDDD に備える上での前提として、まずは適用対象となるかどうかの把握を進める必要がある。その際には、自社や子会社、グループの最終親会社に適用されるかどうかだけではなく、適用される企業が実施する人権・環境 DD の一環として対応が求められる可能性も含めて考える必要がある。もっとも、適用時期は早くとも 2027 年、遅くて 2029 年である。この間、複数のガイドラインの公表、ヘルプデスクの設置が予定されているように、企業に対するいくらかの支援は用意される。このような展開も視野に入れ、中期的に準備を進めていくことが重要であると考えられる。

CSDDD は、日本企業がこれまで、その社会的責任をいかに果たしてきたのかを問うものといえるだろう。今からできることとして重要なのは、既に存在している OECD 行動指針や UNGPs の考え方や内容についての理解を深めるとともに、早期に実践を開始、そして深化させていくことであると考えられる。既に OECD 行動指針や UNGPs に基づき、社会的責任としての人権・環境 DD に取り組んできた企業は、これまでの取組みを土台として発展させることで、CSDDD への対応を進めることができると考えられる。一方、取組みが不十分であった企業は、これまでのあり方を見直し、変化させる必要性に強く迫られるであろう。