

【ビジネスと人権科研】2月研究会（2021年2月16日）

フランスにおける「ビジネスと人権」—2017年3月27日親会社及び受注企業の注意

義務に関する法律（人権デューデリジェンス法）について—

菅原 真（南山大学）

はじめに

（1）2017年3月27日の法律第第2017-399号¹（以下、「2017年法」とする。）

（2）2020年1月に提出された2017年法の『実施評価報告書』²（以下、『2020年実施評価報告書』とする。）

1. 2017年法制定の背景

（1）2013年4月24日「ラナプラザの悲劇」のインパクト

2011年3月21日の国連のビジネスと人権に関する指導原則は、一般原則としてのデューデリジェンスの義務³ ←1976年OECD多国籍企業行動指針（2011年修正）⁴

しかし、これらの原則は拘束力のない法（ソフト・ロー）であり、ラナプラザの悲劇が再び起こるのを防ぐため、フランスでは、自企業の活動だけでなく「確立された商業関係が維持される下請け業者またはサプライヤーの活動」に対して、「重大な人権侵害および基本的自由、個人の健康と安全、環境の重大な侵害を防止する」ために、そのリスクを予測し、軽減し、グループに責任を負わせることを原則とする2017年法を制定し、親会社および受注会社に注意義務の実施を法律を制定することで義務付けた。

¹ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=9aawcYcwvkntYs2UUCMWL4iX_erjixoTD_Jy3AVXRFk

² Evaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : Rapport à Monsieur le ministre de l'économie et des finances établi par Mme. Anne DUTHILLEUL et M. Matthias de JOUVENEL (CGEJET), N° 2019/12/CGE/SG

³ https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/

⁴ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html>

（2）2017年法の制定経過

①企業の社会的責任(CSR)の分野におけるそれ以前のフランスの立法状況

- ・新しい経済規制(NRE)に関する 2001 年 5 月 15 日の法律
- ・環境に対する国家関与に関する 2010 年 7 月 12 日の法律 (Loi « Grenelle II »)
- ・労働者の基本的権利に関する 2014 年 7 月 10 日の法律 (Loi « Savary »)

②2017年法の国会審議

- ・国民議会第 3 回読会
- ・元老院第 3 回読会

③2017年3月23日の憲法院判決 (n° 2017-750 DC)⁵

- (i) 60 名以上の元老院議員による申立て
- (ii) 憲法院による第 1 条の最後の段落、それに関連する第 2 条及び第 3 条の第 3 段落を違憲と判断 (1,000 万ユーロを上限とする民事罰金 (amende civile) について、損害が発生した場合に 3 倍にすることができるとしており、明白かつ正確な文言で十分に定義されていない)
- (iii) 法案の残りの部分は合憲判断
 - ・対象企業の規模および「確立されたビジネス関係」により、比較的制限範囲が限定的であり、この法律は企図した同法の目的に比例する。
 - ・違反した場合に裁判所による民事賠償の執行命令の対象になる可能性は、当事者が行動に関心を持ち、注文を与える会社または親会社の直接責任が、当該計画に関する過失及び発生した損害との関係が認められる場合に限定されている。

2. 2017年法の概要

（1）2017年法は何を企業に義務付けているのか

- ・3 条から構成
- ・そのうち L225-102-4 条は、当該計画の内容とその公表方法、ならびに企業に対する義務を遵守するよう命じる通知の可能性を規定する。具体的には、以下の諸点を義務付けている。
 - ①リスクの特定・分析等を目的とするリスクマッピング
 - ②全ての子会社、既に取引関係のある下請会社又はサプライヤーに対する定期的評価の実施
 - ③リスクの軽減または重大な被害を回避するための適切な手段の採用
 - ④リスクに関連したアラートの発信や内部通報システムの確立

⁵ [Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017 | Conseil constitutionnel \(conseil-constitutionnel.fr\)](http://conseil-constitutionnel.fr)

⑤上記の諸手段に関するモニタリング及び実効性評価手続の確立、年次報告書における報告開示の義務化

（2）企業の社会的責任（responsabilité sociétale des entreprises）

①「企業の社会的責任」（CSR）

以前から使用されていた用語ではあるが、経済のグローバル化の進展の中で重視されるようになる。環境・社会・経済という3つの伝統的な柱に従った持続可能な開発の原則。企業の事業活動が「利害関係者」に及ぼす影響を防止・削減・補償することを目的とし、社会全体に及ぼす影響を図る。

⇒企業の戦略、財務外の「報告」、社会的責任投資（SRI）の特定と促進を望む格付け機関または投資家による評価において、上記の3つの柱を組み合わせた分析が適用される。

②企業ガバナンスという要素の追加

- ・「ESG」（environnemental, social et gouvernance）
- ・国連環境計画の金融イニシアチブによって設定された国連の「責任投資原則（Principes pour l'investissement responsable）」
- ・2000年 国連グローバル・コンパクト⁶。
- ・2010年 企業の社会的責任のガイダンス規格（CSR ISO 26000）

- ・フランス 2017年法：企業の説明責任
- ・フランス 2019年5月 PACTE 法（会社の成長および変革のための法律）：企業の経営目標における企業活動の社会的・環境的問題の導入。経営報告書(L225-102-1条)に「社会がその活動の社会的および環境的影響をどのように考慮しているか」を含む。

（3）2017年法の定義：対象企業

「連続する2会計年度末に、（i）本社（siège social）がフランス国内にあり、直接または間接の子会社と合わせて5,000人以上の従業員を雇用している企業、（ii）または本社がフランス国内または外国にあり、直接または間接の子会社と合わせて10,000人以上の従業員を雇用している企業」⁷。

①フランス本社（siège social fixé en France）

⁶ <https://www.unglobalcompact.org/>

⁷ « Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger ».

フランス国外に本社を置く企業に関しては、フランスの子会社が、その中でおよび自社子会社の従業員数の観点からこれらの基準を満たしている場合にのみ、同法の対象となる。

②労働力の計算 (calcul des effectifs)

③グループの透明性 (transparence des groupes)

子会社を超えたグループや資本的連携についての認識は容易ではない。
→2016年12月1日のオルドナンス（第2016-1635号）：マネーロンダリングおよびテロ資金供与との闘いのためのシステム強化

④確立されたビジネス関係 (relation commerciale établie)

→通常のサプライチェーン全体における下請け業者との間接的な関係も考慮される。

※法適用の不確実性

(i) 関係する企業のリストアップ

・2017年法は当該企業が適用対象であるかどうかを決定するために必要なすべての情報を国は有していない。商事裁判所の登録機関によって収集された情報は断片的である。

(ii) 不確実性への対処

⑦「大企業」アプローチ

統計学的および経済学的分析のために企業メンバーのカテゴリーを決定するための基準に関する2008年12月18日のデクレ（n° 2008-1354）：「大企業」（5,000人以上、または売上高が15億ユーロ以上で、貸借対照表の合計が20億ユーロを超える企業）。この定義によると、2016年INSEEデータによれば、292企業。このリストには、総労働力のみが考慮されているため、フランスだけで5,000人以上、またはフランスと外国で10,000人以上を雇用していないグループが含まれることになる。

⑧財政的に統合された「法的単位」および「グループ」アプローチ

約250企業。グループの透明性に疑問。

⑨NGOによって行われる「データ統合」アプローチ

2019年6月のNGO発表によれば、242のグループや企業。重複による不完全リストであり、それを修正すると170企業（推定）。

→関係する企業を確実にリスト化することは不可能である。

【1】対象となる法形態であるSNC（合名会社）、SARL（有限会社）に対しても注意義務を適用し、またはフランスの「大企業」の基準を外国グループの子会社（貸借対照表基準や

売上高を追加する)に合わせて調整する。

【2】法適用の欠陥を可能な限り修正するために行政上の規定を追加する。すなわち、中央行政機関は、対象となる機密データを収集し、法律の定義に解釈を施すことで処理し、発生するリスクについて関係企業に警告することにより、注意義務の遵守を促進するように明確に指定できるようになる。

専用のリソースを提供し、他の行政機関が保持する非公開データへのアクセスを許可することにより、注意義務を促進する国の役務を割り当て、その適用を検証および強化できるようとする。

(4) 対象領域：活動リスクと注意義務

①活動関連リスクのリスク/マッピングの種類

非財務業績の領域。人権、基本的自由、人々の健康と安全、環境の観点から、企業が事業を行う条件、その影響、および子会社や下請け業者またはパートナーの影響について、外部環境全体、広い意味でのステークホルダーについて。

②人権とビジネスに関する OECD および国連の原則の強制適用：ソフト法から法律（ハード・ロー）への移行

この点に関しては、OECD、ILO、国連などの国際機関による諸原則と実践的ガイドラインと一致する。フランスで設立された企業は、法律に定められた規模基準を満たし、2017年法が提供する注意計画および報告書の開発と公表を正式に遵守する必要がある。その結果、サプライチェーン全体の労働条件と社会的影響に対する持続的な焦点となる。この義務を有効にするために、商法や民法により、これらの新しい義務を遵守しない企業にとって重大な法的リスクが生じる。

③注意義務

注意義務には、特定されたリスクの軽減を進めることを目的とした好循環を確立するところの、相互に関連するいくつかの要素がある。その諸要素は、施行令の介入を必要とせずに、法律に直接記載されており、その内容を容易に知ることができる。

④リスクマッピング

リスクマッピングは、企業が人権、基本的自由、人間の健康と安全、環境に及ぼすリスクを分析することによって、企業に対するリスクのマッピングを補完するという、企業にとって最初に重要なステップである。リスクマッピングは、最も重大なリスクを特定する必要があり、優先順位をつけることによって対処する必要がある。

⑤子会社及び下請け業者に対する定期的な評価手続

子会社および下請け業者のリスク管理を定期的に評価する必要がある。これには、監査計画またはアンケート評価、潜在的なリスク分析のトレーニング、実施された進捗行動の定期的な報告が必要となる。

→「確立されたビジネス関係」が維持されている下請け業者やサプライヤーの数を考えると、サプライチェーン全体で単一の企業を完全にカバーすることを要求することは実際には不可能。また、特定の国における特定の下請け業者とのビジネス関係の存在の機密性も問題となる（商業的に機密性の高いデータ）。

⑥適切な緩和策または予防措置

- ・重大なリスクが特定された場合、その影響を防止および軽減するための行動を実施する必要がある。人権と基本的自由に関しては、一部の非民主的な国で既存の法律を変更することが企業の力でできなくとも、開かれた方法でそれらを適用し、自らの従業員や住民の進歩をもたらすことは可能である。

- ・労働者の健康と安全に関しては、フランスや多くの国で労働法の下ですでに多くのことが行われているが、ラナプラザの悲劇が示すように、労働条件に関連する重大なリスクがまだある。企業の責任はすべてを解決するわけではないが、ポジティブな波及効果を通じ改善できる。また、活動の影響を受ける外部者の健康・安全も考慮に入れ、企業の責任を拡大する必要がある。

- ・環境に関しては、活動が環境に及ぼす悪影響を防止・軽減または補償するために、国や企業のコミットメントは数多く、しばしば既に有効である。特にヨーロッパとフランスでは、この分野では体系的な影響評価ができているが、ヨーロッパ以外の他の国々は、開発を優先するために同じ条件をもっていない。したがって、ヨーロッパのアクターは、環境への配慮が制約ではなく、利点であることを示すことが不可欠である（例えば、エネルギー効率を考慮すると、環境への活動の影響を低減すると同時に節約が可能になる）。

⑦警告メカニズム

汚職との闘いに関する法律と同様に、外部または内部の内部告発者に警告および保護するためのメカニズムを導入する必要がある。これは、労働組合に相談する必要がある唯一のポイントである。

⑧注意と有効性評価の測定

企業は、注意計画の行動の実施を監視し、評価する方法を計画する必要がある。しかし、同法が施行されてから 2 年目までは、このモニタリングと評価について報告する必要はない。

この監視システムは、定量化された指標を使用して、その行動から期待および取得され

た結果を指定できる。例えば、実施された監査の数（実施された手段の評価）、損害の数、および時間の経過に伴うそれらの進展（進捗状況の評価）。従業員の健康のために作業が停止した事故の数や、環境に期待される放出率の超過など、特定の指標がすでに存在する。

（4）民事責任と制裁

2017年法は、通知の3ヶ月以内に注意義務を満たしていない会社に対する制裁（氏名公表など）の可能性を規定する。

法の適用に関連する手続については、行政（法務省と連携し、注意義務の支援を担当するサービス）内で注意深く監視し、将来的に特定の点を明確にし、それによって法的な不確実性を減らす必要がある。

3. フランスにおける現状

（1）実施直後に行われる評価報告書

最初の報告書（第1条第5項「実施された措置を監視し、その有効性を評価するための仕組み」）は、2019年度に公表された。法律の評価は迅速に行われている。

（2）事業の成熟度：主に行動前の取り組みによる

世界の人権に関する多国籍企業の成熟度は低いが、フランス企業は世界の他地域よりもはるかに優れているが、これは、特定の企業で既に独自の多くの措置が講じられていたからである（倫理的憲章、優れた慣行のガイド、自発的なコミットメントなど）。

しかし、市民団体（SHIFT、SHERPAなど）、企業団体（EDHなど）、企業（EY）による注意義務の実施に関する分析によれば、調査対象企業の5%がリスクマッピングの展開と監視の段階に過ぎず、5社は人権マッピングについて、10社は調達関連のマッピングについて明示的に言及していないとされる。また、ほぼすべての企業が、会計年度の参考資料として注意計画を掲載したが、その計画は一般的に簡潔に記されており、詳細な記述がないと指摘される。

（3）ガバナンスの問題

注意義務のガバナンスは、その戦略的性質と、リスクを負う企業のコンプライアンスのために、最高レベルの組織（取締役会など）で実施しなければならない。EDHの調査によると、企業の4分の1が専用の監視組織をつくり、3分の1が企業の最高機関による計画の監視を指定している。

さらに、注意義務は、購買方針やCSRの追加の側面に還元することはできないが、会社の戦略の柱であり、株主だけでなくすべての利害関係者にもその活動を説明する必要がある。2017年法は、注意義務を事業部門に受け入れさせることを容易にする。

（4）関連するリスク

2017年法は「重大な危害を防ぐ」ことを目的とする。注意義務は、結果の義務または手段の無制限の要件ではない。最も可能性が高く、最も深刻なリスクを減らすために、リスク(マッピング)を特定する必要がある。

- ①現代の奴隸制、児童労働、生態系の破壊、職場での死亡などと闘うこと
- ②最大のリスクと深刻な被害は、多くの場合、会社の行動能力が低い遠隔地や非民主的な国にあります。注意義務の目的を達成するために、転用された行動様式を見つけなければならない。

（5）労働組合組織との対話

SHIFTによれば、労働組合組織との対話は、他の多国籍企業よりもフランス企業の間でより顕著である。この社会対話の習慣は、「その社会の代表的な労働組合組織と協議して確立しなければならない」「注意と報告の仕組み」を正式に遵守する力となる。労働組合組織やスタッフ代表機関との話し合いは、会社外の第三者(市民、NGO)よりも望ましく、おそらく簡単である。フランスの企業は、グローバルレベルでも、社会的対話に慣れている。国際枠組協定(ICA)などは、人権や環境問題への対応に役立つ。

（6）注意義務の弱点

①注意義務の意義

多くの企業は、以前彼ら自身の関心と評判を保護するためのツールとして警戒を理解している。したがって、彼らのアプローチは自分自身に向けられており、外に向かではない。これらの企業は、世界の他の国々を考慮し、人権、環境、健康、安全を保護するために、影響力の範囲全体を保護するために考え、行動しなければならないことを理解していない。このトロピズムは、自社のリスク管理に慣れている企業のリスク管理の文化から来きている(例えば、海外の従業員の安全は、先住民やその農地の保護ではない)。

②注意計画の可視性と読みやすさ

経営報告書の注意計画は、投資家によって精査されるが、一般にはほとんど知られていない。上場企業の場合、「参照文書は企業によって一般に無料で保管される」(文書は通常オンラインで、紙版は請求者に無料で提供される)。リストに記載されていない会社管理レポートの可視性は低く、見つけるのも難しくなる。

出版物はほとんど簡潔に記されている。参考記録は面倒なツールであり、企業はあまりにも広く自分自身を公開する傾向はない。

③ステークホルダーとの対話

利害関係者との対話は、2017年法を実施する上での主要課題である。多くの企業は、ま

だ外部の利害関係者との対話の十分な文化を持っていない。労働組合組織との協議はかなり共有されており、世界の他の地域よりも進んでいる。しかし、NGOとの議論は、その挑発的な振る舞いから、対話の可能性そのものを妨げている。

④本質的な限界

法律の源泉である NGOとの対話が改善されない場合、注意義務は紙の上の義務となる可能性がある。

また、企業は、人権を尊重しない非民主的な国を含む国家の主権下にある。国際基準では受け入れられない法律や慣行を回避する可能性は限られている。

一部の国では、結社の自由だけでなく、男女平等やマイノリティの尊重などの多くの領域で違法な状況に直面し、物事を成し遂げるための正式なステップは遅く、困難な状況にある。

4. 進歩への道筋

①セクターまたは機能的アプローチ

注意義務のベストプラクティスを調和させ、プールするためのセクターおよびマルチパートニアアプローチを促進する。国家は、その価値を促進し、必要に応じて公共政策において、これらの慣行を奨励することができる。

②ステークホルダーを集め、実践を調和させる

企業や利害関係者がモデルを共同構築し、ベストプラクティスを実施する。

③国際枠組み合意(ICA)への関心

④実践的アプローチ

企業は、例えば、結社の自由を禁止したり、特定のカテゴリーの人々に対して抑圧的な政策を適用したりする国で、人権を認めていない国で人権を尊重するにはどうすればよいのか。

一部の企業は、フランスの基準の高い要求を満たすことなく、脆弱な状況で労働者に利益をもたらす妥協点を見出す。注意義務を遵守するための单一のレシピはない。状況を改善し、重大な違反を防ぐために、企業は時折不明瞭な解決策を発明することもやむを得ない。

以上。