

CSDDD について思うこと

松山 将之

2024 年 5 月に欧州委員会は、Corporate Sustainability Due Diligence Directive（持続可能性デューデリジェンス指令、以下「CSDDD」）を採択し、7 月より施行することとなった。これにより規制の対象となる企業は、人権及び環境への負の影響に対するデューデリジェンス（以下「DD」）を実施することが義務付けられることとなる。

ここでの DD とは、企業の M&A などで行われるものとは異なる。人権 DD の場合、次の①～⑤のプロセスの実施が求められる。①まず企業が経営レベルでコミットする人権に関する方針を策定する。その上で、②人権侵害の発生状況を将来的な可能性も含めて評価を行う。次に、③人権侵害のあった事象の解消だけでなく防止策を策定する。さらに、④防止策の実施後に効果検証を行う。最後に、⑤結果及び内容についての開示を行う¹。

また、規制の及ぶ範囲は、対象企業だけでなく子会社やサプライチェーンに及ぶため、欧州で既に実施されている規制と比較しても厳しく、かつ広範囲の対応が求められる²。

CSDDD は、日本企業にとって対岸の火事ではない。主要企業から順次、2024 会計年度から施行されている CSRD（企業サステナビリティ報告指令）と同様、欧州域外の企業であっても域内で一定規模以上の売上高があれば本指令が適用される³。時期に関しても 2027 年 7 月から欧州域内企業と同じタイミングで適用され、さらに 2029 年までに段階的に適用対象の拡大が予定されている。

人権侵害のような社会的課題を解決するためには、このような徹底した対策を義務化することは効果的である。また、域外適用に関してもリーキング（国家

を跨ぐ企業の規制逃れ、及び保護主義政策を背景とした規制回避）防止を求める現在の国際世論に準じるならば、受け入れざるを得ないという考え方もあるかもしれない。

それでは、日本企業は、このような規制に対してどのように考えるべきであろうか。まずは、人権侵害のような社会的課題が自社にとってのマテリアリティ（重要課題）に該当するかどうかを見極めることが重要であると考え。その上で、規制の対象となる企業は、人権 DD への対応が必要であれば、まずは、経営レベルでの人権に関する方針を策定することから着手すればよい。一方で、その課題が、自社にとって他のマテリアリティと比較して影響が小さいと判断すれば、経営リスクとして認識していることを示せば十分であろう。

近年の人権意識の高まりに伴い、日本企業の多くが、人権問題を対処すべき課題として意識し始めている。しかし、実際の開示内容は、欧州の企業と比較すると、単に規制や原則についての言及するにとどまっており、具体的な内容に乏しいものが散見される。このような「規制ありき」の対応は、自社の中での課題認識が十分に吟味されていない可能性が高い。今後、CSDDD のような企業に実効性のある行動を求める規制や基準は、欧州だけでなく世界的な枠組みの中で展開されることが予想される⁴。開示のためにどのような情報が必要になるかを考えるよりも、直面する社会的課題に対しての現状認識と「腰を据えた」対応が今後、ますます求められるかもしれない。

以上

(参考文献)

- ・ 塚田智弘・平田亜佳音,「EU 企業持続可能性デュー・デリジェンス指令の概要と日本企業への影響」『会計監査ジャーナル』,Vol.36,2024 年 10 月,日本公認会計士協会.
- ・ 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」2023 年 4 月.
<<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html> (2024 年 9 月 20 日最終閲覧) >
- ・ The European Parliament and of the Council “Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859”
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202401760 (2024 年 9 月 20 日最終閲覧) >

¹ 指令の対象となる DD には、人権だけでなく環境も含まれているが、ここでは、人権 DD のプロセスのみを説明している。

² 当該指令は、欧州委員会の議論の中でも人権に特化した厳しすぎる規制に対して産業界からの反対の声が強かった。しかし、人権だけでなく気候変動問題に対する移行計画も対象に追加され、更に当初案より規制内容を緩和することで採択されたという経緯がある。

³ 欧州域内企業は平均従業員数 5,000 名以上且つグローバルの売上高 15 億€以上、欧州域外企業は、欧州内の売上高が 15 億€以上が適用対象となる。

⁴ 例えば、ISSB が公表している今後の基準化の候補としては、人権若しくは生物多様性であることが示されている。また、TNFD では、単なる開示のフレームワークに留まらず、その課題対応に対するアプローチ手段まで策定することが求められている。