

ドイツ人権デューディリジェンス立法上の 義務の事項的・空間的射程

井 川 志 郎

I. はじめに

これを周知のことと言わなければならないのは、法学徒として忸怩たる思いがある。しかし世界には、承認されてきたはずの人権が守られていない現実がある。労働者の人権についても然り。そして、国外での人権侵害状況は、それを我々が直接目にはほとんどなかったとしても、グローバルなサプライチェーンないしバリューチェーンによって、我々の生活と関わっている疑いが濃厚である、ということも忘れてはならない¹⁾。とはいえ、法学の世界にすれば、国境と法人格という観念的な壁により先進国企業にそう容易には責任が及ばないので、我々は安心して目を背けることができる²⁾。

ただし、人権の普遍性を真面目に受け止めるのであれば、解釈にせよ立法にせよ、そうした法秩序自体に組み込まれた壁を乗り越える努力は可能であり、それが一般に禁じられているわけでもない。「ビジネスと人権」というのは、まさにそうした努力を指す言葉でもあり³⁾、ソフトローとしてそれが結実した

1) 例えば、わが国は「強制労働リスクのある製品」輸入総額（ただし輸入額上位5位まで）において、G20中第2位の金額を記録している（Walk Free, *The Global Slavery Index 2023*, <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf> (2025年2月18日確認), pp. iv-v, 163, 254-257, 260参照)。

2) 以上については、さしあたり、拙稿『『ビジネスと人権』と労働法』労働法律旬報2071+72号（2025年）6-9頁を参照されたい。

のが、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）であった。さらにそれを受け、ハードローレベルでの立法、つまりUNGPsで提唱された人権デューディリジェンス（人権DD）を企業の義務とする法制定が、この間に進んできたところである。

筆者は、こうした立法政策がわが国でも検討・実施される場合に備えて、これまで、ドイツの人権DDの義務化立法（「サプライチェーンにおける人権侵害防止のための企業のデューディリジェンス義務に関する法律」⁴⁾。以下「LkSG」）を素材に、労働法学の見地から、その正当化根拠や具体的制度設計について検討してきた⁵⁾。その後、EUレベルで人権DD立法が成立する一方で⁶⁾、本稿執筆時点（2025年2月18日）においては、ドイツ国内では主要政党からこぞってLkSGの「廃止」が表明される、バックラッシュともいえるべき状況がみられる⁷⁾。ただしこれについては、廃止はEU法上の要請からしても無理のあることで、「選挙戦のための芝居（Wahlkampfspektakel）」に過ぎないという評価も

3) 拙稿・前掲注2論文9-10頁参照。

4) BGBl. I 2021 S.2959, Art. 1, Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten.

5) 直近の公表物として、拙稿「ドイツの人権デューディリジェンス立法の人的適用範囲」武井寛ほか編『労働法の正義を求めて—和田肇先生古稀記念論集』（日本評論社、2023年）908頁。

6) いわゆるCS3Dである。Directive (EU) 2024/1760, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>

7) 紙幅の関係上、関係文書や記事を単に時系列に沿って列挙すれば、以下の通りである：BT-Plenarprotokoll 20/175, S.22659 ff.; *Preuß*, "Das kommt Weg", Süddeutsche Zeitung, 23.Oktober 2024, S.15; *Van Rinsum*, Ein Schritt vor, einer zurück, taz, 24.Oktober 2024, S. 8; *Scheer*, Bürokratie "Die Kettensäge anwerfen", Handelsblatt, 16.Oktober 2024, S.14; BT-Plenarprotokoll 20/203, S. 26158 ff.; *Brandes/Kessler*, „Ich brauche keine Kettensäge“, Rheinische Post, 10. Januar 2025, S. 3; *Osel*, „Klares Konzept und harte Hand“, Süddeutsche Zeitung, 16. Januar 2025, S. 24; CDU, Sofortprogramm – Vorrang für Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand, 03.Februar 2025, <https://www.cdu.de/aktuelles/cdu-deutschlands/sofortprogramm-vorrang-fuer-wettbewerbsfaehigkeit-und-wohlstand/> (2025年2月18日確認)。

ある⁸⁾。

いずれにしても、LkSGが、我々が検討素材としうる一つの貴重な立法例であることに変わりはない。そこで本稿では、現行法の地道な分析を続けることとしたい。今回検討対象とするのは、LkSG上のデューディリジェンス義務の事項的射程と空間的射程である。前者は、我々がそもそも何を「人権」として把握するかという、根本的な問題を突きつけるものであり、後者は、適用対象企業の国境と法人格を越えた責任の範囲画定の手法如何を問うものであり、やはり「ビジネスと人権」というテーマの中心的問題である。

Ⅱ．義務の事項的射程：人権・環境にかかる禁止規範

LkSGは、適用対象企業に人権および環境面での「デューディリジェンス義務」（以下「DD義務」）を課す。すなわち同法3条1項は、「企業は、人権リスク若しくは環境関連リスクの予防若しくは最小化又は人権関連義務違反若しくは環境関連義務違反の解消を目的として、そのサプライチェーンにおいて、この章に定められる人権デューディリジェンス義務及び環境関連デューディリジェンス義務に、相応の方法で注意を払うべき義務を負う」とし、特に、①リスク管理体制の構築、②企業内での担当の設定、③定期的なリスク分析の実施、④方針の発表、⑤予防措置確立、⑥是正措置、⑦苦情申立手続の構築、⑧間接的サプライヤーとの関係でのDD義務の実行、⑨記録・報告を義務内容として規定する。

1. 概 説

ここで着目したいのは、以上のうち、「人権リスク（menschenrechtliche Risiken）」・「環境関連リスク（umweltbezogene Risiken）」および「人権関連義務違反（Verletzung menschenrechtsbezogener Pflichten）」・「環境関連義務違反（Verletzung umweltbezogener Pflichten）」という概念である。企業は、

8) *Junker, Weg mit dem Lieferkettengesetz!?*, ZFA 2025, S.1.

サプライチェーン上のあらゆる法令違反リスクに対応しなければならないわけではなく、これらの概念に包含される限りで、法人格を越えた拡張的な責任を課されている。同法2条1-4項の定義規定からこれらの概念をまとめなおすと、要するに、「人権」と「環境」にかかる「禁止規範 (Verbote)」への違反またはそのリスクにつき⁹⁾、企業は一連のDD義務を負うのである。企業にかかる拡張的義務が課されているのは、—それだけで説明がつくものではないが—ここでいう「人権」や「環境」が重大な価値を有するがゆえであり、逆にいえば、これらの概念は、ドイツ法が何をかかる特別な価値を有するものと位置付けているかを示す、重要概念ということになる。

ところで、それ自体は文脈からいって特筆すべきことではないのだが、人権にせよ環境にせよ、LkSGは禁止規範を特定するに際して、国際条約に依拠している。この点一見すれば、法律に付された別表¹⁰⁾を、それら条約のリストとして参照できそうである。しかし立法技術的には、このリスト自体は禁止規範を特定するために存在するのではない¹¹⁾、ということに注意を要する。すなわ

9) 違反概念はそれぞれの禁止規範ごとに考えるしかないが (LkSG 2条4項参照)、リスク概念は、それら禁止規範への「違反が、実際の状況に基づき十分な蓋然性をもって差し迫っている状況をいう」とされている (LkSG 2条2項および3項)。人権リスク概念と環境関連リスク概念の違いは、単に、それに関連づけられている禁止規範の違いであり、「違反」・「リスク」概念は共通する。この点、Wagner et al./Ruttloff/Schulga, LkSG, München 2022, § 2 Rn.74; Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.143参照。

10) 別表 (Anlage) で掲げられている諸条約は、次の通りである：①強制労働に関するILO第29号条約、②ILO第29号条約についての2014年6月11日議定書、③結社の自由及び団結権保護に関するILO第87号条約、④団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関するILO第98号条約、⑤同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関するILO第100号条約、⑥強制労働の廃止に関するILO第105号条約、⑦雇用及び職業における差別に関するILO第111号条約、⑧就労が認められるための最低年齢に関するILO第138号条約、⑨最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関するILO第182号条約、⑩市民的及び政治的権利に関する1966年12月19日の国際規約、⑪経済的、社会的及び文化的権利に関する1966年12月19日の国際規約、⑫～⑭環境関連諸条約 (本稿では割愛)。

11) 別表のリストは、あくまで、後述の「保護対象たる法的地位」を定義する2条

ちLkSGは、単に別表の条約リストを参照するよう指示するのではなく、2条2項1-12号および同条3項1-8号において、同リストに含まれない国際条約をも参照しつつ、禁止される行為を直接具体的に記述しているのである。このようなLkSGの禁止規範の特定の仕方は、一方では、別表リストではDD義務の事項的射程をすべて把握できるわけではなく、他方では、LkSGで列挙される国際条約への違反（あるいはそのリスク）のすべてがDD義務違反を発生させるわけではない¹²⁾、ということの意味する。

かかる禁止規範特定の仕方が採用されたのは、LkSGの法律効果と関わっている。すなわち、同法では違反に対して過料による制裁が予定されており、条約リストを参照するだけでは規範の不明確性ゆえに憲法上の疑義が生じ得ると考えられたのである¹³⁾。ドイツ基本法103条2項によれば、罰則には明確性の要請（Bestimmtheitsgebot）が働くからである¹⁴⁾。そしてこうした懸念の存在から予想できるように、2条2項および3項の禁止規範のカatalog、換言すれば本法の保護対象リストは、限定列挙（abschließend）と位置づけられてい

1 項、および、契約破棄の要請にかかる7条3項2文のために用意されている。むろん、これも後述のように、このうち「保護対象たる法的地位」という概念が、人権にかかる禁止規範を具体化する役割を果たすので（2条2項12号）、その意味では禁止規範を特定するものではあるが、間接的かつ部分的な役割である。

12) Wagner et al./Ruttloff/Schulga, LkSG, München 2022, § 2 Rn.93.

13) Wagner, Das Lieferkettengesetz: Viele Pflichten, keine Haftung, in: FS Reinhard Singer, Berlin 2021, S.700. もっとも後述のように、いわゆる「受け皿条項」についてはかかる懸念が払しょくされているといえるのか、議論の余地がある。

14) なお、ドイツ基本法103条2項の明確性の要請については、確立した判例によればその基準はそこまで厳格でないことも指摘されている（Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.21）。すなわち、他の規範設定者が設定したものであっても、ある一時点のバージョンの規範が固定的に参照される場合（いわゆる静的参照：statische Verweise）、参照される規範が明確に特定されており、名宛人が当該規範に既存の刊行物でアクセス可能であり、また当該規範自体が明確性の要請を満たすのであれば、かかる参照は問題とならないとされる。しかしここで問題となっている国際条約に関しては、通常名宛人を国家として形成されているために、私人に対する要請ないし禁止として理解するには抽象的過ぎることが問題となる（Ibid., Rn. 22）。

る¹⁵⁾。

それでは、LkSG 2条2項各号において、「人権」にかかる禁止規範としてどのようなものが列挙されているか。大別すると、①労働者の人権（1-8号）、②生存の基盤にかかる人権（9-10号）、③保安要員投入からの保護（11号）の3つのカテゴリー、そして、④「受け皿条項（Auffangklausel）」と呼ばれる包括的カテゴリーがある。筆者の関心である労働者の権利に焦点をあてつつ、以下これらの中身を確認していこう。またその際には、今後の政策的検討に資するよう、個々の禁止規範が基礎としている国際的な規範も確認しておく。

2. 労働者の人権

労働者の人権につき、LkSGの別表の条約リストでは（制定当時の）中核的労働基準を形成する4分野の基本8条約、および国際人権A・B規約が掲げられている。対して2条2項1-8号は、（後述のように中核的労働基準の拡大を先取りする形で）それに収まらない国際条約も参照しつつ、以下の6分野にわたり禁止規範を規定している。

第一に、中核的労働基準にも含まれる、児童労働の禁止である。まず2条2項1号¹⁶⁾は、最低年齢未満の児童の使用禁止を規定する。いうまでもないが、これはILO第138号条約を基礎としている¹⁷⁾。次に2条2項2号¹⁸⁾は、最悪の形

15) BT-Drs. 19/28649, SS. 35, 39.

16) 2条2項1号：「就労地の法に従った義務教育終了年齢未満の児童を使用することの禁止（この点、就労可能年齢は15歳を下回ってはならないものとする）；就労地の法が、雇用が認められる最低年齢に関する1973年6月26日のILO第138号条約（BGBl. 1976 II S. 201, 202）2条4項並びに4条から8条までに適合する形で異なる定めをしている場合においては、この限りでない」。

17) BT-Drs. 19/28649, S. 35.

18) 2条2項2号：「18歳未満の児童についての最悪の形態の児童労働の禁止；これには、最悪の形態の児童労働の禁止及び撲滅のための即時の行動に関する1999年6月17日のILO第182号条約（BGBl. 2001 II S. 1290, 1291）3条に従い、以下のものを含むものとする： a) 児童の売買及び取引、負債による奴隷状態及び農奴状態、並びに強制労働（武力紛争に用いるための児童の強制徴集を含む）のようなあらゆる形態の奴隷制又はこれに類するあらゆる慣行、 b) 売春、ポルノ製造

態の児童労働の禁止を規定する。その基礎には、ILO第138号条約3条やILO第182号条約のような基本条約に加えて、国際人権B規約（自由権規約）24条1項も挙げられている¹⁹⁾。ただ、LkSG 2条2項2号の定義は、ILO第182号条約3条の定義にほぼ忠実に従っており、差別なく未成年者としての保護を受ける権利を規定する自由権規約24条1項を持ち出すことにどのような意味があったのかは、不明確である²⁰⁾。

第二に、現代奴隷の禁止である。これにはまず、児童労働と同じく中核的労働基準である、強制労働の禁止が含まれる（2条2項3号²¹⁾）。その基礎は、基本条約たるILO第29号条約と第105号条約に加え、自由権規約8条とされる²²⁾。次に2条2項4号²³⁾は、労働の場における他の形態の奴隷の禁止を定める。その基礎は、自由権規約8条1-2項、そして児童についてはILO第182号条約1条・3条a号とされている²⁴⁾。前者つまりLkSG 2条2項3号がILO第29

又はポルノ演技のために児童を用い、あっせんし又は提供すること、c) 不正な活動、特に薬物の生産又は取引のために児童を用い、あっせんし又は提供すること、d) その性質又は行われる状況により、児童の健康、安全又は道徳を害するおそれのある仕事」。

19) BT-Drs. 19/28649, S. 35.

20) あえて独自の意義を見出そうとする見解もあるが（Depping/Walden/*Bürger/Müller*, LkSG, München 2022, § 2 Rn.299; Johann/Sangi/*Johann/Gabriel*, LkSG, Baden-Baden 2023, § 2 Rn.38）、それでもILO第182号条約の枠内での解釈を保持しているようである。

21) 2条2項3号：「強制労働の状態において個人を使用することの禁止；これには、ある個人が処罰の脅しのもとで強いられ、また、例えば負債による奴隷状態又は人身取引の結果として、当該個人が自ら任意に申し出たわけではない、あらゆる労務提供又は役務提供を含む；強制労働には、強制労働に関する1930年6月28日のILO第29号条約（BGBl. 1956 II S. 640, 641）2条2項又は市民的及び政治的権利に関する1966年12月19日の国際規約（BGBl. 1973 II S. 1533, 1534）8条b及びcに適合する労務提供若しくは役務提供を含まないものとする」。

22) BT-Drs. 19/28649, S. 36.

23) 2条2項4号：「あらゆる形態の奴隷制、奴隷制類似の慣行、農奴状態、又は、例えば極度の経済的若しくは性的搾取及び恥辱による、職場におけるその他の形態の支配若しくは圧制の禁止」。

24) BT-Drs. 19/28649, S. 36.

号条約の定義に依拠しており、その意味で中核的労働基準ないし基本条約の枠内で捉えられるのに対し、後者つまり同法2条2項4号は、まさに基礎とされる自由権規約8条1-2項に規定されるように、奴隷状態や隷属状態を広く含むうる規定となっている²⁵⁾。

第三に、安全衛生基準軽視の禁止である。これは、2条2項5号²⁶⁾に規定されている。そしてその基礎としては、自由権規約6条1項、国際人権A規約(社会権規約)12条および7条b・d号、ILO第155号条約および第187号条約が挙げられている²⁷⁾。最後の2つのILO条約は、中核的労働基準概念をもたらした1998年ILO宣言の2022年改正により新たに基本条約とされたものであるが、それが先取的に顧慮されており、LkSGは現在の中核的労働基準にも対応している。ところで留意が必要なのは、同法2条2項5号のcの規定においては、長時間労働や休憩の不足も、それが労働における災害の危険又は労働を原因とする健康上の危険をもたらす点においては、人権侵害と捉えられているということである²⁸⁾。これは社会権規約7条d号にその基礎が見出されている。LkSGにおける人権としての「安全衛生」には、おそらく我々が一般にその表現から

25) とりわけ、「その他の形態の支配若しくは圧制」を禁止対象に含んだことには、保護の欠缺を防ぐ意図があったといわれている(Grabosch/Schönfelder, Das neue LkSG, Baden-Baden 2021, § 4 Rn.30)。ただしそれは他の文言との関係でも一定程度厳格に解すべきとされ(この点では、Johann/Sangi/Johann/Gabriel, LkSG, Baden-Baden 2023, § 2 Rn.54も参照)、経済的搾取が問題となる場面では強制労働との区別が難しいとの指摘もなされている(Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, Münch 2023, § 2 Rn.83)。

26) 2条2項5号:「とりわけ以下に掲げるような、就労地の法により課される労働保護の義務の軽視の禁止(それにより労働における災害の危険又は労働を原因とする健康上の危険が生ずる場合に限る): a) 作業場、職場及び作業用具の準備及び維持保全に際しての、明らかに不十分な安全基準、 b) 化学的、物理学的又は生物学的な物質による影響を防止するための適切な保護措置の欠如、 c) 過度の身体的及び精神的疲労を阻止するための措置の欠如(特に労働時間及び休憩との関係で不適切な労働の編成によるもの)、 d) 使用している者に対する不十分な教育訓練及び教育指導」。

27) BT-Drs. 19/28649, S. 36 f.

28) BT-Drs. 19/28649, S. 37参照。

思い浮かべるいわゆる「技術的安全衛生」だけでなく、「社会的安全衛生」²⁹⁾を含むということである³⁰⁾。

第四に、団結権軽視の禁止である。これは、2条2項6号³¹⁾に規定され、その基礎は、基本条約であるILO第87号条約および第98号条約に加え、自由権規約22条と社会権規約8条にも求められている³²⁾。

第五に、雇用差別の禁止である。2条2項7号³³⁾が規定し、基本条約であるILO第100号条約および第111号条約に加え、自由権規約2条1項および社会権規約2条2項・7条a号(i)にその基礎が求められている³⁴⁾。禁止される差別禁

29) EU法についての紹介ではあるが、拙稿「EU労働時間指令2003/88/ECの適用範囲と柔軟性」日本労働研究雑誌702号18頁参照。

30) なお、これが中核的労働基準を超えとは、必ずしもいえない。ドイツの立法過程では明示されなかったが、安全衛生分野での基本条約たるILO第155号条約が関連する。同条約は、「健康」を単に疾病や病弱状態の対義語として捉えるのではなく、「労働における安全衛生に直接関連する身体的または精神的な要素であって健康に影響するもの」と広範に理解できる表現で定義している(3条e号)。そのうえで、同条約5条b号や第164号勧告の4(a)・10(f)では、労働時間にかかる要求が含まれている。このように同条約では、統合的な安全衛生概念が採用されているといえるのである(Böhmert, *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Baden-Baden 2002, S.135; Schlachter et al./Zimmer, *Arbeitsvölkerrecht*, Tübingen 2019, § 5 Rn. 196 f参照。ただ十分に革新的な概念になっていないとの指摘として、Ales, *ILO Convention 155*, in: Ales et al. (eds.), *International and European Labour Law*, Baden-Baden 2018, para. 26)。

31) 2条2項6号：「以下の内容を含む団結の自由の軽視の禁止： a) 労働者が自由に労働組合を結成し又はこれに加入できること、 b) 労働組合の結成、労働組合への加入及び労働組合員であることが不当な差別又は報復措置の理由として利用されてはならないこと、 c) 労働組合が自由かつ就労地の法に調和する形で活動できること；これにはストライキ権及び団体交渉権が含まれる」。

32) BT-Drs. 19/28649, S. 37.

33) 2条2項7号：「就労についての不平等取扱い(例えば、国民的及び民族的出自、社会的出自、健康状態、障害、性的指向、年齢、性別、政治的意見、宗教又は世界観に基づくもの)の禁止(当該就労への要求からして根拠づけられないものに限る)；不平等取扱いには、とりわけ、同一価値労働への同一でない報酬の支払いが含まれる」。

止事由はLkSG 2条2項7号に列挙されているが、「例えば」という文言が示すように、それは限定列挙ではないと解されている³⁵⁾。それゆえ、かかる例示の中に、それら国際条約で掲げられている事由が一部みられないとしても、そのこと自体は大きな問題ではないし³⁶⁾、一部はより現代的な用語法に改められているだけとも理解されている³⁷⁾。むしろ注目されるのは、既に例示段階で、ILO111号条約1条1項a号やその他基礎とされた国際規範に掲げられる事由よりも広い差別禁止事由(例えば、健康状態、障害、性的指向、年齢)が掲げられていることである。もちろん、自由権規約2条1項自体「例えば (such as)」として各種差別禁止事由を掲げているのであり、また、中核的労働基準でみても、ILO第111号条約は1条1項b号においてより広範な差別禁止事由がありうることを認めている。したがって、LkSGの差別禁止規範が特別に広いというわけではない³⁸⁾。しかし少なくとも、明示的に広範な差別禁止事由が定められているということは、1つの特徴と思われる。

第六に、これも興味深いのが、適正賃金不払いの禁止である。これは、2条2項8号³⁹⁾が規定しており、国際法上の基礎は、社会権規約7条a号(ii)に求められている⁴⁰⁾。最低限、準拠法にしたがって最低賃金が、また就労地においてそれを上回る基準があればそれが保障されるべきことになる⁴¹⁾。もっとも、

34) BT-Drs. 19/28649, S. 37 f.

35) Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.100; Johann/Sangi/Johann/Gabriel, LkSG, Baden-Baden 2023, § 2 Rn.75.

36) Johann/Sangi/Johann/Gabriel, LkSG, Baden-Baden 2023, § 2 Rn.76参照。

37) Berg/Kramme/Berg, LkSG, München 2023, § 2 Rn.97.

38) Johann/Sangi/Johann/Gabriel, LkSG, Baden-Baden 2023, § 2 Rn.76参照。

39) 2条2項8号:「相応の賃金を支払わないことの禁止; 相応の賃金とは、少なくとも適用される法にしたがった最低賃金のことであり、また、それとは別に就労地の法により算定されるものとする」。

40) BT-Drs. 19/28649, S. 38.

41) Berg/Kramme/Berg, LkSG, München 2023, § 2 Rn.100参照。この点、準拠法上に最低賃金規制がない場合に限って、就労地法が参照されるという理解もある(Wagne et al./Ruttloff/Schulga, LkSG, München 2022, § 2 Rn.189. おそらく同旨として、Johann/Sangi/Johann/Gabriel, LkSG, Baden-Baden 2023, § 2 Rn.83)。

これはあくまで最低限の要請であり（「少なくとも」）、「相応の賃金」に準拠法および就労地法の基準が満たない場合も考えられる⁴²⁾。重要なのは、国際法上の基礎とされている社会権規約7条a号(ii)が定めるように、労働者とその家族に「ディーセントな生活（decent living）」を保障する報酬であるかどうかだとされる⁴³⁾。かかる規範は、それと無関係とはいえないが、中核的労働基準を越えるものと思われる⁴⁴⁾。

以上から、次の2つのことを確認できる。まず一方で、ドイツLkSGにおいて、サプライチェーンにおいて守られるべき労働者の「人権」は、基本的には中核的労働基準に沿って具体化されているといえる。これには、2022年に中核的労働基準に加えられた安全衛生領域の諸原則も含まれる。他方で注目されるのは、中核的労働基準の拡張的理解、あるいはそれを越えるともいえる、「人権」の設定がみられることである。適正賃金保障を人権として設定していることが、その最たる例である。現代奴隷の禁止も、中核的労働基準における定義に縛られているわけではなかった。中核的労働基準を越えるとまで断言できないが、少なくとも一見してそこに含まれることが明確とはいえないのが、いくつかの差別禁止事由であった。安全衛生の枠組みで長時間労働が人権侵害になりうると位置付けられていることは、中核的労働基準の枠内と位置付けられそうであるが、しかし見落としがちな点であろう。これらはいずれも、中核的労働基準にとどまらない国際人権規範を同時に参照することで、より良くその根拠を理解できる。

ただ、立法経緯を踏まえると、そのような選択関係にはなかったのではないと思われる（Fleischner/Mankowski/*Kolb*, LkSG, München 2023, § 2 Rn.107のFn.262参照）。

42) Johann/Sangi/*Johann/Gabriel*, LkSG, Baden-Baden 2023, § 2 Rn.83参照。

43) Johann/Sangi/*Johann/Gabriel*, LkSG, Baden-Baden 2023, § 2 Rn.82参照。その算定方法の問題含め、Fleischner/Mankowski/*Kolb*, LkSG, München 2023, § 2 Rn.107 ff.も参照。

44) 適正賃金保障はサプライチェーンでの強制労働や児童労働を防止するための重要な手段となることも指摘されており（Grabosch/*Schönfelder*, Das neue LkSG, Baden-Baden 2021, § 4 Rn.38; Wagner et al./*Ruttloff/Schulga*, LkSG, München 2022, § 2 Rn.188）、その意味では、中核的労働基準と無関係というわけではない。

3. 生存の基盤にかかる人権、保安要員投入からの保護

本稿の関心から逸れるところが多いので、これらのカテゴリーはまとめて簡単に確認しておこう。

まず2条2項9-10号は、生存の基盤にかかる人権関連規範を規定する。9号は、「有害な土壌改変、水質汚染、大気汚染、有害な騒音発生または水の過度な消費」で人間の生存を脅かすようなものの惹起を禁ずる。これは、あくまで人権関連規範と位置付けられているが、環境関連規定ともいえる⁴⁵⁾。続く10号は、不法な強制退去や土地開発等を禁ずる。

次に、保安要員投入からの保護を定める2条2号11号である。こちらは明確に、労働者の人権と関わりがある。同号は、「企業側の教育指導又は監督が欠けているがゆえに保安要員を投入することで以下に掲げる事態を生じさせる場合に、企業の計画を保護するため私的又は公的な保安要員を採用し又は用いること」は禁止されるという規範を示しており、「以下に掲げる事態」に、「結社および団結の自由が侵害される事態」が含まれているのである（同号c）。これにより、企業が保安要員を用いることそれ自体が禁止されるわけではない⁴⁶⁾。そうではなくて、保安要員を投入するのであれば、それが人権侵害を引き起こさないための教育指導と監督が企業に求められるのである。本号において基礎とされる国際人権規範は、少なくとも団結権侵害に関する禁止規範（6号）と共通である（自由権規約22条、社会権規約8条）⁴⁷⁾。新興工業国や紛争地域で官民の保安要員を用いた弾圧や虐殺が生じてきたことを踏まえ⁴⁸⁾、特別に別類型として禁止規範が明示されたといえる⁴⁹⁾。

なお、これらの禁止規範をみて改めて確認できるのは、LkSGのような人権

45) Wagner et al./Ruttloff/Schulga, LkSG, München 2022, § 2 Rn.247参照。

46) Wagner et al./Ruttloff/Schulga, LkSG, München 2022, § 2 Rn.237.

47) BT-Drs. 19/28649, S. 39.

48) ビジネスと人権との関連で、つとに指摘されてきた問題である。この点、ジョン・G・ラギー（東澤靖記）『正しいビジネス』（岩波書店、2014年）24-30、50-55、68-74頁参照。

49) BT-Drs. 19/28649, S. 39は、特に紛争地域でリスクがあることを指摘している。

DD立法において、労働者の人権がその関心の大半を占めるという事実である。

4. 受け皿条項：「保護対象たる法的地位」

LkSGは、以上のように2条2項1-11号で人権関連の禁止規範を直接具体的に規定してきた。しかし同項末尾の12号では、「第1号から11号以外の行為又は義務に反する不作為であって、とりわけ保護対象たる法的地位を深刻な態様で直接的に損ない得るものであり、かつ、考慮しうるすべての状況を合理的に評価すればその違法性が明らかである行為又は不作為の禁止」を、禁止規範に含めている。これは、1-11号に含まれない作為・不作為についての禁止規範であり、1-11号の範囲に限らず企業が人権DD義務を負いうることを示す。いわゆる「受け皿条項（Auffangklausel）」と呼ばれるものである⁵⁰⁾。

ここでのキーワードは、「保護対象たる法的地位(geschützte Rechtspositionen)」という概念である。これは主に2条2項12号のためにLkSGが定立した概念で、2条1項に定義が置かれている。同項によれば、「別表の1号から11号までに掲げる人権保護のための条約から生ずる法的地位」のことを指す。別表の1号から11号は、ILOの中核的労働基準を形成するいわゆる基本条約（のうちLkSG制定当時の）8条約およびその1つであるILO第29号条約関連議定書ならびに社会権規約・自由権規約を列挙する。なお別表12-14の環境関連条約は含まれておらず、保護対象たる法的地位とは、あくまで「人権」デューディリジェンス義務のために用意された概念であることが分かる。

しかしながら、前述のように、国際条約の単純な参照指示によるあいまいな規範特定には憲法上の疑義があったはずである。それゆえにLkSGは、禁止規範のカatalogを具体的な禁止行為を直接記述することで特定していた。もしもLkSGが、「保護対象たる法的地位」概念（2条1項）において参照された条約上の権利が問題となっているということだけから、広く人権DD義務を企業に課するのであれば、そうした努力は無意味なものとなろう。それゆえ、受け皿条項は、「深刻」かつ「直接」に保護対象たる法的地位が損なわれる可能性があり、

50) BT-Drs. 19/28649, S. 39.

かつ、違法性が「明らか」であることという、追加的な要件を規定している。また学説では、保護対象たる法的地位概念自体を解釈によって縮減させる主張も展開されている⁵¹⁾。それでもこの受け皿条項については、立法者が付した限定のための要件が不明確であり、課される過料の額との釣り合いでみても、基本法103条2項の要請を満たしていないとの批判がなされている⁵²⁾。

なお、本稿では詳細を割愛している環境にかかる禁止規範(2条3項1-8号)においては、人権関連規範とは異なり、受け皿条項が用意されていない。

Ⅲ. 義務の空間的射程：サプライチェーン概念

企業がDD義務を果たすことにより人権・環境の保護に貢献しなければならないのは、あくまで「そのサプライチェーンにおいて」(LkSG 3条1項)である。したがってサプライチェーン概念は、企業の義務の射程を画する重要概念となる⁵³⁾。この点LkSG 2条5項は、次のような定義規定を置く：「この法律においてサプライチェーンとは、ある企業のすべての製品及びサービスに関係する。サプライチェーンには、原材料の採取から最終顧客への供給に至るまで、当該製品の製造及びサービスの提供のために必要な国内及び国外におけるすべての段階が含まれ、また、以下のものが包含される：1. 企業の自己の事業領域における行為、2. 直接的サプライヤーの行為、3. 間接的サプライヤーの行為」。

1. 広範な定義？

同項の柱書の文言(「ある企業のすべての製品及びサービスに関係する」)。「原

51) Wagner et al./Ruttloff/Schulga, LkSG, München 2022, § 2 Rn.119. 同じく厳格な解釈を紅潮するものとして、Lutz-Bachmann et al., Menschenrechte und Umweltschutz in Lieferketten, BB 2021, S.907 f.

52) Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.23 ff.

53) Grabosch/Grabosch, Das neue LkSG, Baden-Baden 2021, § 2 Rn.35; Berg/Kramme/Charnitzky, LkSG, München 2023, § 2 Rn.153; Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.182.

材料の採取から最終顧客への供給に至るまで、当該製品の製造及びサービスの提供のために必要な国内および国外におけるすべての段階が含まれ」る）からは、LkSG上のサプライチェーン概念が相当に広範であることが示唆される。明文で分かるように、国境による制約もない。

「段階」とは、行為や事象を指し、製品製造およびサービス提供のためのプロセスと言い換えることができる⁵⁴⁾。立法提案の趣意書において、物品製造を例にその典型的な諸「段階」として示されているのが、原材料調達、製造、そして販売である⁵⁵⁾。こうした例からも、また明文で「原材料の採取」から「最終顧客への供給」までが含まれていることから、ここでいう「段階」には、いわゆる「川上 (upstream)」から「川下 (downstream)」の幅広いものが含まれ得ることが分かる⁵⁶⁾。事業に必要な金融サービスも含まれる⁵⁷⁾。

自身が製造している「製品」でなくても、それを販売している企業にはDD義務が課され得ると解されている。ドイツの行政当局が示す解釈によれば、販売を担う小売企業が適用対象企業である場合、製造企業から仕入れた商品につき、当該小売企業のサプライチェーンを観念することができるのである⁵⁸⁾。学説上もかかる解釈は否定されていない。たしかに、サプライチェーンは企業の「すべての製品およびサービス」に関係するものとされているところ、このうち「製品」については企業が自身で製造したものを指すと解釈すれば、小売企業が製造業者から仕入れた商品を当該小売企業「の製品」とすることには（プライベートブランドの商品のような場合を除き）反対せざるを得ないことになる⁵⁹⁾。しかしいずれにせよ、「サービス」概念を柔軟に解釈すれば、販売行為お

54) Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.208参照。

55) BT-Drs. 19/28649, S. 40.

56) Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.209参照。

57) BT-Drs. 19/28649, S. 40.

58) BAFA/BMAS/BMWK, Fragen und Antworten zum Lieferkettengesetz (Stand: 25.Oktober 2024), https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen.html (2025年2月18日確認), 質問16.2への回答。

59) かかる反対説として、Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.204.

よびその関連行為を当該販売企業自身の事業活動として、サプライチェーン概念に含むことができる⁶⁰⁾。このような解釈によれば、販売企業は、当該商品の製造企業方面への「上流」に向けたDD義務を負うと同時に、自己の事業活動として行う販売行為についてDD義務を負う。

2. 実は限定あり

しかしながら、LkSG上のサプライチェーン概念には、実は重要な限定が付されていることに注意が必要である。

まず、広範なサプライチェーン概念を示唆する2条5項柱書は、注意して読めば、「最終顧客への供給」がサプライチェーンの流れの終点となることも示している。これは、本法のサプライチェーン概念に限界を画すものである⁶¹⁾。最終顧客（エンドユーザー）が製品を使用したことにより惹起された人権・環境問題は本法のDD義務の射程外となるし、さらにその先で行われる製品の廃棄や再利用についてはなおさら射程外ということになる⁶²⁾。もちろん、最終顧客自体がLkSGの適用対象企業であった場合、自己の事業活動が人権侵害を引き起こさないことの義務は負うが、当該企業に製品・サービスを納入した企業のDD義務は否定されるのである。

さらに、LkSG 2条5項が、その1-3号において3つの行為レベルを列挙していることも問題になる。そこでは、①自己事業領域における行為、②直接的サプライヤーの行為、そして③間接的サプライヤーの行為が、サプライチェーンに「包含される」ものとして列挙されている。学説上は、非常に広範な責任範囲の設定に批判的な立場から、これは本法のサプライチェーン概念を限定するものだという解釈が示されている⁶³⁾。より穏当な説明としても、2条5項第2文の前段と後段は、サプライチェーン概念を2つの異なる観点から表現して

60) Fleischer/Mankowski/*Kolb*, LkSG, München 2023, § 2 Rn. 205.

61) Berg/Kramme/*Charnitzky*, LkSG, München 2023, 2 Rn. 155.

62) Fleischer/Mankowski/*Kolb*, LkSG, München 2023, § 2 Rn.210. もちろん、ごみ処理やリサイクルを事業内容とする企業であれば、それ自体が当該企業のサービスや製品として問題となる (*Ibid.*.)。

63) Berg/Kramme/*Charnitzky*, LkSG, München 2023, § 2 Rn. 157 f.

いるもので、その2つが重なる範囲でのみ企業にDD義務が生じる、とされる⁶⁴⁾。いずれにしても、2条5項1-3号に列挙されている行為レベルにDD義務の射程は限定されることになる⁶⁵⁾。

3. 特徴：上流に焦点

そこでこれら各行為レベルの意味内容が問題になるが、ここでは紙幅の関係上、次のことのみ確認しておこう。すなわち、結局のところ適用対象企業がDD義務を負う範囲は、バリューチェーンの下流に対しては限られているということである。

第一に、自己事業領域⁶⁶⁾の解釈によって、適用対象企業が自己の製品・サービスにつき下流へのDD義務を負うのは、次の場合が考えられるのみである。まず適用対象企業自身が自社製品の流通に関与する場合、自らの製品の「利用」として(LkSG 2条6項第2文)、自己事業領域に含まれる⁶⁷⁾。また、適用対象企業のコンツェルンに所属しており影響力を受けている関連企業は、当該企業の自己事業領域に含まれるものとされている(LkSG 2条6項第3文)。この場合、当該供給先企業の製品製造・利用あるいはサービス提供のための活動が、適用対象企業の自己事業領域とみられることになる⁶⁸⁾。ある商品供給先企業が、あくまで供給先であって直接にも間接にもサプライヤーと捉えられなくても、この特別ルール of 適用対象たる関連企業である場合、その枠内で、適用対象企業は

64) Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.207.

65) なお、特に初期の文献においては、2条5項第1文を根拠に川下まで含めた広範なサプライチェーン概念を主張する見解がみられたが(例えば、Grabosch/Grabosch, Das neue LkSG, Baden-Baden 2021, § 2 Rn.50 ff.)、行政解釈は同項1-3号の行為レベルにDD義務が限定されることを明言している(BAFA/BMAS/BMWK, supra Fn.58, 質問6.8への回答)。

66) LkSG 2条6項によれば、自己事業領域とは、「企業目的を達成するために当該企業がなすあらゆる活動を包含するもので」、「これには、製品の製造及び利用並びにサービスの提供のためのあらゆる活動が、国内と国外のいずれの地において行われるにかかわらず包含される」。

67) Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.226参照。

68) Fleischer/Mankowski/Kolb, LkSG, München 2023, § 2 Rn.228, 244参照。

供給先での自社製品・サービスの人権への影響にもDD義務を負うことになる。

第二に、直接的サプライヤー⁶⁹⁾にせよ、間接的サプライヤー⁷⁰⁾にせよ、定義上、製品製造やサービス提供・利用のプロセスに貢献するものとされており⁷¹⁾、これらの行為レベルにおいて川下のバリューチェーンが含まれることも、ほとんどない。最終顧客というまでもないながら、小売商もまた、適用対象企業からすればあくまで顧客であって、サプライヤーではない⁷²⁾。ごく限られた範囲、例えば、ビデオ会議形式で企業がサービスを提供する場合に、そのためのビデオ会議環境を提供する企業のように、サービス受領者と企業との間を結ぶ商品あるいはサービスを提供する事業者が、直接的サプライヤーとなりうる事が指摘される程度である⁷³⁾。

結論として、これら3つの行為レベルによる限定により、LkSG上のサプライチェーン概念は、下流に対してはその射程を大幅に制約されており⁷⁴⁾、上流

69) LkSG 2条7項によれば、直接的サプライヤーとは、「商品の供給又はサービスの提供に関する契約相手方であって、その供給が企業の製品の製造又は関連サービスの提供及び利用に不可欠な場合をいう」。

70) LkSG 2条8項によれば、間接的サプライヤーとは、「直接的サプライヤーではなく、かつ、その供給が企業の製品の製造又は関連サービスの提供及び利用に不可欠な、あらゆる企業をいう」。

71) Grabosch/*Grabosch*, Das neue LkSG, Baden-Baden 2021, § 2 Rn.51参照。

72) Berg/Kramme/*Charnitzky*, LkSG, München 2023, § 2 Rn. 159 f.参照。立法提案の趣意書においては、「販売者 (Distributor)」による最終顧客への商品到達までサプライチェーン概念に含められるとの説明があるが (BT-Drs. 19/28649, S. 40)、これは、販売者が自己の名および計算のもとではなく、適用対象企業の名および計算のもとに販売を行っており、それゆえ当該企業自身の販売活動と捉えられるようなケースを指すとししか理解できないとされる。

73) かかる解釈は、直接的サプライヤーの定義に、「サービスの……利用」のための供給も含まれているからである (Fleischer/Mankowski/*Kolb*, LkSG, München 2023, § 2 Rn.249参照)。ただし、何故か製品に関しては「製造」のみに言及されているため、企業自ら行う製品販売を支える運送業者等も同様に直接的サプライヤーに含まれるのかは、不透明である (*Ibid.*, Rn. 251)。

74) Fleischer/Mankowski/*Kolb*, LkSG, München 2023, § 2 Rn.209参照。

に焦点の当たったものとなっているといえる。

IV. 結びにかえて

最後に、以上検討し明らかにしてきたことをまとめ、わが国労働法学にとっての検討課題について若干のコメントを残しておこう。

まず、ドイツLkSG上のDD義務の事項的射程について、労働者の人権に焦点をあててみてきた。結果、基本的に中核的労働基準を中心に画定されているが、しかし当該基準自体やや拡張的に理解されており、また、当該基準に収まりきらない人権カタログも対象にされていることが確認できたところである。我々は、中核的労働基準についての理解を深めなければならないし、また、国際人権章典のようなより一般的な人権条約が労働法領域で有する意味を、改めて精査しておく必要があるだろう。それが、「ビジネスと人権」にかかる政策展開の前提になるはずである。

次に、ドイツLkSG上のDD義務の空間的射程について、つまり同法上のサプライチェーン概念の広がりを確認してきた。これ自体に国境による限界はなく、また、当然、自己事業領域と捉えられるものに限定されているものではない。したがって、国境と法人格を越えた責任が規定されていた。しかし、厳密に確認していくと、その射程は上流に偏っており、下流のバリューチェーンに適用対象企業がDD義務を負う場合は限られていた。たしかに、サプライチェーン上の人権侵害またはそのリスクとして我々が典型的に想起するのは、原材料調達や委託製造を担う上流の工程であろう。だが、下流にも新旧の問題が存在する。アスベストのような危険有害物質が下流の建築現場で労働者の健康被害を引き起こす可能性、人事AIのような最新技術が差別や過剰な負荷をもたらす危険は、それらの製品・サービスによって利益をあげる企業がそのバリューチェーンの下流も視野に人権DD対応を行う必要性を示唆する。他方で、製品・サービスごとに特徴的な問題構造に対応する特別立法でパッチワーク的に対応していく、というアプローチも考えられる⁷⁵⁾。

75) 例えば、EUのAI規則はそうしたものとしても理解できる。この点、拙稿「EU法にみる労働のアルゴリズム管理をめぐる規制の視点」季刊労働法288号（2025年刊行予定）を参照されたい。