

HRDD の義務化が米国企業法に与える影響

藤田真樹

「ビジネスと人権」に関する中心的な課題として、ガバナンス・ギャップが挙げられる。グローバル化により多国籍企業は、営利の追求し、生産コストを削減するため、労働者の賃金が低く、各種規制の緩い途上国に外注する傾向にあるが、ラナ・プラザの崩落事件のように多くの被害者が出た場合、多国籍企業と現地の供給業者とは法人格が異なるため、被害者の救済が困難である。ガバナンス・ギャップに対応するため、2011年、国際人権理事会は「ビジネスと人権に関する指導原則」を全会一致で採択した。原則3は、人権を保護する国家の義務の運用上の原則について規定するが、注釈では、国家は、企業が常に国家の不作為を好み、不作為から利益を得ると推定すべきでなく、企業の人権尊重を助長のため、国内的及び国際的措置、強制的及び自主的な措置のスマート・ミックス（賢明な組み合わせ）について考慮すべきとする。

2013年に、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）は、「指導原則」が各国で実施されるために、「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」を公表した。このような流れを受け、近年欧州を中心に HRDD が法令で義務化される傾向にある。2024年7月に EU は、「企業の持続可能性へ向けたデュー・デリジェンス指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive: CS3D）」を施行した¹、指令は、EU 域内の企業のみならず、EU 域外の一定の企業も適用対象とし（CS3D 第2条）、対象企業は、自社、子会社、連鎖(chain)上のパートナーの事業活動によって生じる、人権・環境に関する負の影響を、特定、評価、対処するための管理システムの構築・運用を含む、人権・環境DDの実施・開示義務を負う。

米国の上場企業の過半数が設立準拠法とするデラウェア州の多くの多国籍企業は CS3D の適用対象となるが、米国において CS3D が米国企業法に与える影響について議論がある。米国の連邦裁判所は、Kiobel 事件判決²に見られるように、国際法を企業に直接適用される法源として認めることに消極的であった。しかし、デラウェア州の裁判所は、帳簿記録等の閲覧請求の利用の拡大により、2019年以降 Caremark（内部統制システム構築）義務を認める裁判例が相次いで出したが、外国法を忠実義務の積極的要素（法令等遵守義務）の検討対象とする余地を残した。そのため、CS3D と Caremark 義務化の組合せにより、企業のコンプライアンスに、地殻変動的な変化をもたらす可能性があるとする指摘もある³。本報告では、HRDD の義務化が米国企業法に与える影響について検討する⁴。

¹ 下記 URL 参照 [<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/eng>]

² Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co. | 569 U.S. 108 (2013).

連邦最高裁は、「域外適用否定の推定」が ATS にも当てはまるとし、原則として米国外での不法行為に ATS は適用されない旨判示した。

³ William J. Moon, The Brussels Effect and the Extraterritoriality of Delaware Corporate Law, *European Business Law Review* Vol. 35, Iss. 3/4, 367 (2024) at 369.

⁴ 拙稿「スマート・ミックスと企業法」法学セミナー2025年10・11月号掲載予定。