



KPMG Newsletter

KPMG Insight

Topic ①

これだけ赴任準備

— 必ず押さえておくべきポイント —
第4回 英国・南アフリカ



Vol. **59**

March 2023

これだけ赴任準備

ー 必ず押さえておくべきポイントー

第4回 英国・南アフリカ

KPMG LLP

横尾 健 / シニアマネジャー

あずさ監査法人 南アフリカ担当

二村 友啓 / シニアマネジャー

窪田 裕之 / シニアマネジャー

英国が金融機関・投資会社への規制などを通じグリーン分野へ資金誘導を進めていることはよく知られていますが、実はそれ以外にもさまざまなESG関連の規制が導入されています。現地で事業会社をマネジメントする立場から、最低限理解しておくべきと考える現地ESG関連規制のポイントを紹介します。

南アフリカでは、特有の歴史的背景から制定された黒人経済力強化施策が企業の経済活動に及ぼす影響を適切に見極めることが重要であり、これらの重要ポイントについて解説します。

なお、本文中の意見に関する部分については、筆者の私見であることをあらかじめお断りいたします。

✓ 英国

英国では、高い環境目標を掲げるだけでなく、いかにそれを実現するかについてのトランジションプランに焦点がシフトしつつある。「Environment」に加えて「Social」「Governance」の領域でも、より踏み込んだ多様性・人権への配慮や、会計監査を含めたガバナンス改革などの動きがあり、その動向には常に注意が必要である。

✓ 南アフリカ

複雑な黒人経済力強化政策の内容を理解し、自社ビジネスへの影響を継続的に見極めることが重要である。自社での対応に不安がある場合は、専門家に対応を依頼することも一案である。



横尾 健
Ken Yokoo



二村 友啓
Tomohiro Nimura



窪田 裕之
Hiroyuki Kubota

① ESG関連規制の理解と対応 <英国>

英国ではさまざまなESG関連の規制が導入され、事業活動に直接・間接的な影響を与えています。(図表1参照)

本稿では、英国において具体的にどのようなESG関連規制が導入されているか、もしくは今後導入されるのか、またそれらが事業活動にどのような影響を与え得るかを紹介します。

1.Environment — TCFD開示のその先に向けた取り組み

(1) TCFD開示の義務化

日本でも、気候変動に関連した情報開示が東証プライム市場上場企業に義務化されました。英国では世界に先駆けて2021年からTCFDに準拠した気候変動リスク・機会やその対応策に関する開示を義務化しています。ロンドン証券取引所のプレミアム市場上場企業への義務化から始まり、2022年にはスタンダード上場企業に加えて非上場企業(売上5億ポンド超、かつ従業員500名超)に対しても開示が義務化されています。親会社開示による子会社開示の免除規程はありますが、親会社が英国外で開示をしている場合には免除規程は適用できず、子会社としての開示が求

められます。

今後の環境関連開示の動きとしては、気候変動だけを対象にするのではなく、水資源や大気汚染など各社・各業界の特徴に応じてより広い範囲での環境対応についての開示規制が始まる見込みです。具体的な内容や導入スケジュールは未定ですが、ISSB(国際サステナビリティ基準審議会)基準に基づくフレームワークを用いること、さらには英国版のグリーンタクソミーの導入も合わせて検討されています。

(2) ネットゼロに向けたトランジションプラン

2019年に気候変動法を改正し、2050年ネットゼロ目標を掲げている英国では、企業レベルにおいても同様の取り組みが求められています。多くの英国企業から野心的な目標が公表されていますが、その裏付けは十分でなく、実現可能性を疑問視する声は少なくありません。

現在、英国内で特に焦点が当たっているテーマの1つが、いかにしてネットゼロを達成するかを描く「トランジションプラン(Transition Plan)」です。短期および中期のマイルストーン設定に加え、投資計画や具体的な活動計画、さらには業績評価・報酬設計を含めた移行を推進するガバナンス体制の策定が求められており、2022年にThe Transition Plan Taskforce(以下、

「TPT」という)と呼ばれるタスクフォースも立ち上げられました。今後、TPTによってトランジションプラン開示に関する新たなフレームワークが開発される予定です。高い環境目標を掲げるだけでなく、これをどう実現するかの道筋も、マネジメントに説明責任が求められることになるものと思われます。

こうした環境関連の動きは、開示規制に限った話ではありません。英国では2021年からプラスチック包装税が導入されましたが、今後は包装用プラスチックに関して廃棄後のライフサイクルコストも含めて企業が責任を負う、拡大生産者責任法(Extended Producer Responsibility)の適用も予定されています。また、対象製品群は限定的ですが、循環型経済の実現に向けスペアパーツ販売を義務付けた修理する権利(Right to Repair Regulations)も2021年から施行されています。公的機関への入札など直接的なビジネス機会への影響をはじめとし、各社の環境対応が英国国内での事業活動に与える影響はますます大きくなっています。

2.Social — より踏み込んだ多様性・人権への配慮が現地マネジメントの前提

(1) 英国現代奴隷法

英国で現代奴隷法が制定されたのは2015年のことで、各国に先駆けて人権保護に対する本格的な法規制が始まりました。2015年現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015、以下「英国現代奴隷法」という)の特徴の1つは、その適用対象が幅広いことです。英国で事業を行い、連結売上が年間3,600万ポンドを超える企業が対象となるため、多くの日本企業もその規制対象となっています。

対象となる企業には、人身取引・拘束労働・奴隷防止などにかかる自社の取り組みを報告するためのステートメントを作成し、開示することが義務付けられていま

図表1 英国における主なESG関連規制

領域	英国における主なESG関連規制	適用時期
Environment : 環境	TCFD 開示義務	2021年~
	プラスチック包装税	2021年~
	消費者の修理する権利(Right to Repair)	2021年~
Social : 社会	英国現代奴隷法	2015年~
	Gender Pay Gap 報告	2017年~
	Board and Executive Diversity 報告	2022年~
Governance : ガバナンス	監査・財務報告・企業統治監督機構(ARGA)	2023年~(未定)
	UK SOX	2023年~(未定)
	Resilience Statements 報告	2023年~(未定)

出所:KPMG作成

す。現時点では明確な罰則規程がない英国現代奴隷法ですが、罰則規定の導入も含めた改正議論が度々起こっており、2021年からはオンラインレジストリ制度が始まり透明化が進んでいます。

変化する規制への対応の必要性はもちろんのこと、地政学リスクが増大するなかで、ESGの観点も含めたサプライチェーンの実効的なリスク管理をどのように行っていくかは、ますます重要な経営課題の1つとなっています。

(2) 多様性の担保

日本においても2022年より男女の給与水準格差の開示が義務化されましたが、英国では2017年よりGender Pay Gap reportingという報告制度が適用されています。従業員250名以上の企業は、男女の平均時給の格差に加え、処遇水準ごとの男女比率など具体的な数値の報告・開示を課されています。

また2022年からは、英国上場企業を対象に、取締役会における多様性に関する目標基準が定められ、この実現進捗の開示が義務化されています。示されている具体的な多様性の目標は、取締役会の女性比率40%以上、CEO・CFOなどの上級取締役のうち女性が1名以上、マイノリティから取締役を1名以上、などかなり踏み込んだ内容です。

Brexit以降、人材不足に苦しむ英国においては、社員のモチベーション向上や採用競争力の確保が重要な経営課題となっています。ESGに関する取り組みは、消費者、地域社会、従業員に対するブランディングに影響を与える可能性があり、無視できないものになっています。

3. Governance — 会計不正に端を発したガバナンス改革の影響

(1) 監査の厳格化とその影響

英国では、昨今の会計不正に端を発したガバナンス改革が急速に進んでいます。

特に会計監査の領域では規制強化の動きが顕著に進んでいます。

たとえば、規制当局である財務報告評議会（FRC）が大手監査法人を対象に実施しているAudit Quality Review（AQR）は2018年以降毎年強化され、求められる監査手続きやドキュメントの量も増大しています。結果、監査工数が増加することはもちろん、「継続企業の前提」といった特定の領域において社内コンサルテーションの範囲が拡大するなどの影響を受けて監査期間も長期化する傾向にあります。

また、特にBrexit以降は監査業界全体も深刻なリソース不足に直面しており、法定監査の遅延リスクも増大する傾向にあります。効率的な監査対応を行うためには、決算・監査スケジュールを作成し、タスクおよび必要な資料（変更点の有無）の提出時期について、企業と監査法人が事前合意した上で進めることがより重要となっています。

こうした実務的な手続きの厳格化に加え、①共同監査の導入、②より監督権限を強化した新たな監査・財務報告・企業統治監督機構（ARGA）の設置など、構造的な改革の検討も進められています。

(2) 企業のガバナンス改革の流れ

ガバナンス改革の動きは、監査の厳格化にとどまらず、英国企業内部のガバナンス改革にも影響を及ぼしています。分かりやすい例で言えば、UK-SOXの導入が検討されていることですが、これは英国上場企業のみが対象となるため日系企業への直接の影響は少ないものと思われます。

一方、売上7.5億ポンドかつ従業員750名以上の公益企業（Public Interest Entity）とみなされる非上場企業に対しては、上場企業並みのガバナンスを求める議論も進んでいます。現時点で具体的な法改正の手続きまで進んでいるわけではありませんが、たとえば①Resilience Statements、②Audit and Assurance Policies、③Fraud Statementsなどの新たな開示を求められ

ようになる可能性があります。特に①Resilience Statementsにおいては、(a)短期・中期の視点で経営レジリエンスに与える重要なリスク、(b)リスク検討プロセス、(c)リスク影響金額と、(d)緩和策の記載を求めるなど、従来の開示から比べてかなり踏み込んだ内容になるものとみられています。

E・S・Gそれぞれを通じた共通の特徴として、英国においては経営方針・マネジメントの考え方をより踏み込んで外部に開示し、投資家や地域社会との対話を期待する流れが読み取れます。

E・S・Gそれぞれの視点で英国の規制動向を簡単に整理しましたが、英国が欧州統括機能を有する場合においては、CSDD（EUコーポレートサステナビリティデューデリジェンス）やCSRD（企業サステナビリティ報告指令）をはじめとした欧州各国の規制動向も大いに関連してくるテーマになってきます。

KPMGジャパンデスクでは、ESGトピックスの発信や、ESG関連のアドバイザーサービスの提供（ESG戦略立案支援、ESG開示支援、脱炭素支援、サプライチェーンリスク管理支援など）を、欧州地域で連携し行っています。

II 黒人経済力強化施策への対応 ポイント<南アフリカ>

南アフリカ共和国において経済活動をする際に避けて通れないのが、政府方針である黒人経済力強化政策（Broad-Based Black Economic Empowerment、以下「B-BBEE」という）です。公共セクターへの取引入札時における入札資格となったり、入札時評価への加算、政府による優遇措置の申請要件となったりして影響します。加えて留意すべきは、公共セクター以外と行う民間取引でも一定のレベル以上が求められることがある点と、幅広く経済活動に普及している点です。

本稿では、南アフリカにて経済活動をするうえで、抑えておくべきB-BBEEのポイントに記載します。

1. 制度の背景

(1) 黒人の地位回復

南アフリカの「黒人」には、出生または家系が南アフリカの黒人、カラード（混血の人々）、インド人、中国人などが含まれます。B-BBEEはそういった歴史的に不利益を被ってきた黒人の権利拡大を推進するもので、黒人の経済的地位向上につながる企業の取組みに得点を付与し、得点に応じて企業を格付けして優遇しています。具体的には、企業の所有・組織構造における黒人割合を増やしたり、黒人の職業訓練を促進したりしている企業に点を与えることで、経済活動への黒人層の参加を促しています。

(2) 女性の権利拡大の奨励

黒人女性も、過去に不利益を被っていた社会的弱者とみなされているため、黒人女性の権利拡大も制度の背景となっています。

2. 制度の概要とポイント

(1) 概要

- **レベル判定**
毎年、監査人の証明を受ける必要があり、レベル1から8および不遵守に区分されます。
- **適用区分**
売上高の規模に応じて企業が3つに分類され、それぞれの分類ごとに遵守要素や配点が異なります。
- **配点基準**
所有権、経営支配、技能開発、企業およびサプライヤーの発展、地域経済発展の遵守要素ごとに遵守目標があり、さまざまな加点要素があります。たとえば、黒人・黒人女性に議決権1つ以上とすること、経済的利益の25%以上を与えるような所有構造とすること、黒人労働者への技能開発支出額の総給与に対する割合を増加することなどさまざまな加点指標があります（主要な配点については図表2参照）。

特に認定サプライヤーからの調達割合への配点が高いため、サプライヤーの選定は重要なポイントとなります。なお、認定サプライヤーとなるための要件も黒人優

遇となることにポイントが置かれています。

(2) ポイント

以上の通り、B-BBEEは複雑な制度であり、適用区分や例外、配点要件を満たすかなどの理解には時間を要します。また、自社が経済活動を続けていくうえで、どのレベルのスコアが必要となるのかを理解し、スコア獲得のためにどの遵守目標に注力していくかや、スコア維持に必要なコストも継続的にモニタリングしていくことが重要となります。加えて、遵守要素の評価に際しては、監査人ごとの判断基準の緩急の傾向も見受けられます。したがって、制度の理解、自社の注力ポイントの特定、自社の得点領域に合った監査人の選定も重要な項目になってくると言えるでしょう。

さらに当制度には、政治が少なからず影響を与えます。直近の主要な改正は2015年になされていますが、政治動向も見極めながら、自社に合った遵守方法を構築する必要があります。

B-BBEEの遵守に際しては、制度の理解と継続的なコストベネフィットの分析が不可欠です。そのうえで、親会社の適切な協力支援が得られるような説明、報告体制を構築することも重要です。必要に応じて外部専門家の助言を受けることが有益と考えられます。

図表2 B-BBEEの主要な配点

遵守要素	主な遵守目標	配点	
		小企業	中・大企業
所有権	黒人保有議決権1以上と黒人の経済的利益の割合が25%以上	25	25
経営支配	上級経営者や取締役会における黒人割合増	15	19
技能開発	黒人労働者への技能教育、指導、実習に要した支出の総給与に対する割合を増やす	25 + 5	20 + 5
企業およびサプライヤーの発展	<ul style="list-style-type: none"> 認定サプライヤーからの財、サービスの購入割合を増やす 黒人経営企業の支援と発展への寄与度合いを高める 	30 + 3	40 + 4
社会経済発展	地域社会での黒人の経済参画促進への貢献度合いを高める	5	5
	合計	100 + 8	109 + 9

出所:KPMG作成

関連情報

KPMGは、日本企業の海外事業展開をこまやかに支援するため、世界の主要31カ国84都市に、約770名の日本人および日本語対応が可能なプロフェッショナルを配しています。

各国の最新情報については、下記をご覧ください。

海外進出支援窓口

<https://home.kpmg/jp/ja/home/services/global-support.html>

英国

<https://home.kpmg/jp/ja/home/services/global-support/uk.html>

南アフリカ

<https://home.kpmg/jp/ja/home/services/global-support/southafrica.html>

本稿に関するご質問等は、以下の担当者までお願いいたします。

KPMG LLP

横尾健 / シニアマネジャー

✉ ken.yokoo@kpmg.co.uk

有限責任 あずさ監査法人 南アフリカ担当

窪田裕之 / シニアマネジャー (駐在予定)

✉ hiroyuki.kubota@jp.kpmg.com

KPMG ジャパン

home.kpmg/jp

home.kpmg/jp/socialmedia



本書の全部または一部の複写・複製・転載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供できるよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2023 KPMG AZSA LLC, a limited liability audit corporation incorporated under the Japanese Certified Public Accountants Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved. Printed in Japan.

© 2023 KPMG Tax Corporation, a tax corporation incorporated under the Japanese CPTA Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.

コピーライト©IFRS®Foundation すべての権利は保護されています。有限責任 あずさ監査法人は IFRS 財団の許可を得て複製しています。複製および使用の権利は厳しく制限されています。IFRS 財団およびその出版物の使用に係る権利に関する事項は、www.ifrs.org でご確認ください。

免責事項：適用可能な法律の範囲で、国際会計基準審議会と IFRS 財団は契約、不法行為その他を問わず、この冊子ないしあらゆる翻訳物から生じる一切の責任を負いません(過失行為または不作為による不利益を含むがそれに限定されない)。これは、直接的、間接的、偶発的または重要な損失、懲罰的損害賠償、罰則または罰金を含むあらゆる性質の請求または損失に関してすべての人に適用されます。

この冊子に記載されている情報はアドバイスを構成するものではなく、適切な資格のあるプロフェッショナルによるサービスに代替されるものではありません。

「IFRS®」、「IAS®」および「IASB®」は IFRS 財団の登録商標であり、有限責任 あずさ監査法人はライセンスに基づき使用しています。この登録商標が使用中および(または)登録されている国の詳細については IFRS 財団にお問い合わせください。