

1 HOT/COOLPlayer

雇用終了の行動原理

寺井真美(ニューヨーク州弁護士)

S 新連載

FinTechの現状と法的課題

4 FinTechの現状と法的課題(総論的試論)

片岡義広(弁護士)

18 第1回 決済分野の「FinTech」をめぐる
規制法体系と契約実務における課題

伊藤亞紀(弁護士)

A 論説

28 自動走行車(自動運転)の実現に向けた
法制度の現状と課題(上)

戸嶋浩二(弁護士)

36 排除的管轄合意を無効とした
アップル・島野訴訟中間判決

遠藤元一(弁護士)

46 【資料】アップル・インコーポレイテッド対島野製作所事件中間判決(抄録)

48 企業法務の転換期

中川英彦(前経営法友会評議員)

55 シェアリングエコノミーにおける
プラットフォーム規制(下)

藤原総一郎(弁護士)／殿村桂司(弁護士)／宇治佑星(弁護士)

CONTENTS

RTP 対談

63 営業秘密を守るには

3 漏えい時の対応と今後の企業戦略

齋藤憲道(同志社大学法学部企業法務教育スーパーバイザー(前教授))

岡村久道(弁護士・国立情報学研究所客員教授)

S 連載

72 Legal Analysis

第1回 土地賃借権無断譲渡の背信性評価

加藤新太郎(中央大学大学院法務研究科教授・弁護士)

76 ステークホルダー対応の最前線

第4回 「責任あるサプライチェーン」に
関する各国の法令の最近の動向(上)—英国「現代の奴隸制法 2015」(Modern Slavery Act 2015)の内容
および実務上の留意点を中心に

藏元左近(弁護士・ニューヨーク州弁護士)

NBLSQUARE

82 公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会第1次報告書の概要

大友伸幸(消費者庁消費者制度課課長補佐)／佐藤元紀(消費者庁消費者制度課政策企画専門官)

中野 真(消費者庁消費者制度課政策企画専門官)／渡邊貴大(消費者庁消費者制度課政策企画専門職)

87 NBL Information

90 懇字炉

コーポレート・ガバナンス改革の行方

NBL情報

17 組織再編に伴う労働関係の承継における企業の対応方策の指針案がまとまる

54 企業活動に影響するパーソナルデータの取扱いをめぐる動き

62 商業登記規則の一部改正



連載 ▶ ステークホルダー対応の最前線

第4回 「責任あるサプライチェーン」に関する各国の法令の最近の動向(上)

——英國「現代の奴隸制法 2015」(Modern Slavery Act 2015)の内容および実務上の留意点を中心に

弁護士・ニューヨーク州弁護士*

蔵元左近 Sakon Kuramoto

* オリック東京法律事務所・外国法共同事業

I はじめに

前回述べたように¹、多くの日本企業が海外展開を本格化している中、サプライチェーンは多国籍化・多層化しているが、その管理・対応は容易ではなく、今後関連するリスクは飛躍的に増大することが予想される。

とりわけ、欧米各国では、「責任あるサプライチェーン」の実現のため、法令による規制の動きが出ており、海外展開を図る日本企業としても対応が急務となっている。このうち、昨年成立した英國の「現代の奴隸(制)法 2015」(以下「現代奴隸法」という)は、本年 3 月 31 日以降に会計年度が終了する対象企業に、4 月 1 日以降、順次、自社の事業およびサプライチェーンにおいて奴隸労働(隸属状態および強制労働を含む広い概念であ

ることに注意されたい。これらの現代的な意味について II-I で後述)ならびに人身取引が発生しないことを確保するために前会計年度中にとった措置²について、報告(情報開示)を行うことを義務付けている(現代奴隸法 54 条)。英國で事業を行い、一定の要件を満たす日本企業/日系企業はこれにすみやかに対応する必要がある。

そこで、本稿ではまず、現代奴隸法の内容および実務上の留意点(初年度および翌年度以降に日本企業/日系企業がとるべき措置等)を解説し、その後、フランス等その他の欧州各国の同様の立法に向けての動き、米国で本年成立した Trade Facilitation and Trade Enforcement Act of 2015(連邦法)、米国の連邦議会に提出されている法案: The Business Supply Chain Transparency on Trafficking and Slavery Act of 2015(H.R.

3226/S.1968)³、同じく連邦レベルで以前から存在する大統領令 13126、州レベルの立法であるサプライチェーン透明法(カリフォルニア州法)の最近の動向のほか、環太平洋パートナーシップ(TPP)協定上の関連条項(労働章(第 19 章))等について解説を行うこととする⁴。

なお、本誌をはじめ近時各法律雑誌でも解説記事が掲載されている TPP 協定であるが、これまで労働章はテーマとしてあまり取り上げられていないようと思われる。しかしながら、TPP 協定には、サプライチェーン管理・対応に関連し、日本企業として注意すべき条項が規定されている。たとえば、各締約国は、①「労働における基本的原則及び権利に関する ILO(国際労働機関)宣言」上の労働者の権利を保障するのみならず、②あらゆる強制労働(児童労働を含む)によって生産された製品を輸入しないように努め、③企業の社会的責任(CSR)を推進し、④各国に設置される連絡部局("contact point")を通じ、公衆(一般市民)から意見の提出を受け付け⁵、⑤各締約国間において協力的労働対話をを行い、⑥各締約国間において労働協議を行うこと(場合により、パネルの設置や、最終的な制裁手段として貿易自由化の停止も想定されている)等が規定されている(TPP 協定 19.1 条ないし 19.15 条)。さらに、TPP 協定に関連して、米国がベトナム、マレーシアおよびブルネイと各々締結した二国間合意では、後者三ヵ

国が実施すべき労働制度改革の内容を詳細に定めた上で、その履行状況の評価を行う専門組織を設置する等、労働ルールの運用能力を高めるための実践的な取組みが予定されている⁶。詳細は第 5 回で後述する。

以下では、まず、現代奴隸法の内容および実務上の留意点を解説する。

II 現代奴隸法の内容および実務上の留意点

I 現代奴隸法の制定の背景

前提として、現代奴隸法の制定の背景を把握することは同法の内容のよりよい理解に資すると思われるので、かかる背景について述べたい。

現代奴隸法に限らず、近年、欧米各国や国際労働機関(ILO)を含む各國際機関においては、「現代の奴隸制」(隸属状態、強制労働、人身取引のみならず、児童労働や搾取的な家事労働、性的搾取も含まれる⁷)を根絶すべきであるという強いメッセージが打ち出され、各施策が立案・実施されている⁸。もっとも、「奴隸(制)」というネーミングについては、日本企業の法務・コンプライアンス担当者のみならず、一般的な日本人にとってピント来ない向きが多いと思われる。

この点に関し、欧米のマスメディアの報道や、各施策の立案過程での議論を踏まえていえることとして、欧米においては、市民革命によって確立

1 本連載第3回・本誌 1071 号 83 頁以下。

2 または措置をとらなかったことを含む(現代奴隸法 54 条 4 項(b))。

3 同法案は NGO のみならず多数の米国内外の年金基金の支持を得ており、今後の審議状況には注意が必要である (<https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/3226/text>)、(<http://www.iccr.org/investors-call-legislators-co-sponsor-federal-anti-trafficking-bills>) (2016 年 4 月 21 日アクセス)。

4 海野みづえ氏(株式会社創コンサルティング)には本稿の内容について有益な示唆をいただいた。ここに特に記して謝意を表したい。もとより、本稿は筆者の個人的見解であり、筆者が現在所属し、または過去に所属した組織等の見解を表明するものではない。さらに、特定の案件における立場を表明するものでもないことを付言する。

5 労働組合、国際NGO等により、OECD 多国籍企業行動指針に基づく各國の連絡窓口(National Contact Point)への通報制度のような利用をされる可能性があると思われる(本連載第2回・本誌 1067 号 60 頁以下参照)。

6 伊藤一新「Web解説TPP協定ver.1 (2016/3/8): 19 労働」(独立行政法人経済産業研究所(RIETI)) (http://www.rieti.go.jp/projects/tpp/pdf/19_labor_v1.pdf) (2016 年 4 月 21 日アクセス)。

7 ILO 事務局長メッセージ: 奴隸制度廃止国際デー(2015 年 12 月 2 日) (http://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/director-general/WCMS_432668/lang-ja/index.htm) (2016 年 4 月 21 日アクセス)。

8 ILO では、2014 年 6 月 11 日、1930 年に採択された強制労働条約(第 29 号)を、人身取引等の現代の問題に対応可能とする勧告と議定書が採択された。なお、わが国は勧告および議定書どちらについても政労使とともに賛成したが、現在のところ、議定書について未批准のもうようである (http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_315011/lang-ja/index.htm)、(http://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_246843/lang-ja/index.htm) (2016 年 4 月 21 日アクセス)。

した人権思想が社会の基本原則であるところ、奴隸貿易や奴隸制は忌むべき歴史的汚点として二度と繰り返してはならないという共通の観念が人々の間にあります。そして、現代においても、開発途上国にとどまらず、米国内や欧州の領域内において、国境を越えてやってくる移民労働者、難民等が存在し、とりわけ彼ら／彼女らは劣悪な労働状況下で経済的搾取に遭っている現実があるため、隸属状態、強制労働、人身取引、児童労働等は決してこれを許さず、社会全体で厳しく対処しなければならないという強固な信念が、欧米社会において強い影響力を有するNGOにとどまらず、各国の市民、政府レベルに広く共有された状態にあるといえる⁹。現代奴隸法の制定に際してはかかる歴史的・社会的・現代的背景があり、たとえば、英国の内務相は、「現代の奴隸制は、世界中のコミュニティと個人に影響を与える憎むべき犯罪であり、現代奴隸法のサプライチェーン透明化条項は、邪悪（な現代の奴隸制）と闘うための核心的手段である」とも述べている¹⁰。

以上のように、欧米各国では、強制労働、人身取引、児童労働等を根絶すべきという考えが、歴史的・社会的・現代的背景を基にした疑うことのない常識となっているといえる。欧米各国の動きは日本企業にとって他人事ではない。後述のとおり、日本企業は、グローバル展開する中で、サプライチェーンの上流に、強制労働、人身取引、児童労働等の隠れた状況が潜むリスクを常に有している。実際、本連載で度々述べているように、近年国際NGOは日本企業のサプライチェーン上の問題を追及し始めている。そこで、グローバル化を図る日本企業としては、欧米各国におけるかかる背景と、もはや疑うことのない常識となっている現状を十分理解した上で、法令対応の観点のみならず自社（グループ）のグローバルなブランドイメージを守る観点からも、自社およびサプライチェーンにおける強制労働、人身取引、児童労働等の根絶に向けて、社内外に強い姿勢を示す必要があるといえる。

以上を前提に、現代奴隸法の内容等を解説する。

② 現代奴隸法(54条)の内容等

(1) 現代奴隸法の適用対象となる商業組織 (commercial organization)の要件

現代奴隸法の適用対象となる商業組織の要件は、以下の(i)ないし(iv)である（現代奴隸法 54条 2項および12項ならびにThe Modern Slavery Act 2015 (Transparency in Supply Chains) Regulations 2015（以下「現代奴隸規則」という）2条）。

- (i) 法人または組合（“partnership”）である（設立地を問わない）；
- (ii) 英国内において事業の全部または一部を行っている（“carries on a business, or part of a business, in any part of the United Kingdom”）；
- (iii) 商品またはサービスを提供している；および
- (iv) 年間3600万ポンド¹¹以上の売上高（“turnover”）を上げている

以上のうち、(ii)の「英国内において事業の全部又は一部を行っている」か否かについては、個々の事例における事実に即して最終的には英國の裁判所が判断することになるが、英国内務省の解説¹²によれば、基本的にはコモン・センス・アプローチ（“common sense approach”）により判断され、英国において明白な事業実態（“demonstrable business presence”）があるか否かが基準となる。なお、子会社は親会社およびその他のグループ会社とは完全に独立して活動し得ることから、英国子会社を有することそれ自体（“in itself”）では、親会社が英国内において事業を行っていることを意味しない¹³。

これを日本企業についてみると、英国に駐在事務所または支店を有する日本企業は「英国内において事業の全部または一部を行っている」といえる一方、英国子会社を有するのみでは日本企業（本社）は原則としてこれに該当しないといえる。ただし、他の要素とあいまって該当する場合はあ

り得ると考えられる。なお、英国子会社自身が該当することはいうまでもない。

次に、(iv)の「売上高」には、当該商業組織自身の売上高のみならず子会社（事業）¹⁴の売上高も含めて計算される（現代奴隸規則3条1項）。ここで、「売上高」とは、業者間割引（trade discounts）および付加価値税その他の諸税が控除された金額を意味する（現代奴隸規則3条2項）。また、当該子会社には、英国外で設立または運営されている子会社も含まれる¹⁵。

それでは、フランチャイズ方式のビジネスモデルの場合はどうであろうか。基本的には、フランチャイザーとフランチャイジーは別個独立の商業組織であり、また、後者は前者の子会社でもないから、売上高は別個に算定されることになる¹⁶。

(2) 報告の内容

上記の商業組織が報告（情報開示）を行うべき内容は以下のとおりである（現代奴隸法 54条4項）。

- (i) 自社の事業およびサプライチェーンにおいて、「奴隸労働（隸属状態および強制労働を含む）ならびに人身取引」¹⁷が発生しないことを確保するために前会計年度中にとった措置；または

9 また、異なる観点ではあるが、特に米国においては、開発途上国での低い労働水準で生産された安価な製品によって自国の企業が公平な国際競争を行えなくなっているという声が経済界および労働者から上がってきており、米国政府としてもこれを無視できない状態にある。

10 “Home Secretary Foreword” (Transparency in Supply Chains etc. A practical guide)（以下「現代奴隸法ガイド」という）(https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471996/Transparency_in_Supply_Chains_etc_A_practical_guide_final_.pdf) (2016年4月21日アクセス)。

11 約55億円（2016年4月18日付為替レート換算）。

12 現代奴隸法ガイド3.5項ないし3.8項。

13 英国贈収賄防止法（UK Bribery Act）のガイダンス（英国法務省発行）36項では、同法7条5項の類似の表現に関して同様の解説がなされている（https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/181762/bribery-act-2010-guidance.pdf）(2016年4月21日アクセス)。

14 現代奴隸規則1条2項(i)および英国会法（The Companies Act 2006）1162条。

15 現代奴隸法ガイド3.2項およびAnnex C。

16 現代奴隸法ガイド3.9項ないし3.10項。ただし、フランチャイザーは、フランチャイジーの活動が自己のブランドに対して影響を与えることに鑑み、フランチャイズ全体において奴隸労働および人身取引が発生しないことを確保するためにとった措置を報告することは可能である（現代奴隸法ガイド3.9項）。

17 現代奴隸法 54条1項、2項および4項のほか、関連法令で定義される（現代奴隸法 54条12項）。

18 英国外で事業活動を行う子会社も含まれる。なお、サプライチェーンに連ならない子会社は含まれない。

19 現代奴隸法ガイド9.1項。

20 技能実習制度を含め、わが国の強制労働・人身取引の問題に関しては、NGOのみならず、米国政府からも懸念が示されていることには十分注意する必要がある（法務省人身取引監視対策部「2015年人身売買報告書（日本に関する部分）」）(<http://japanese.japan.usembassy.gov/j/p/tpj-20150827-01.html>) (2016年4月21日アクセス)。

21 現代奴隸法ガイド4.1項ないし4.4項。

(ii) かかる措置をとらなかったこと

以上のうち、(i)のサプライチェーンには、サプライチェーンに連なる子会社¹⁸のみならず、英国内外で事業活動を行う第三者も含まれる。また、一次サプライヤーに限定されているわけでもない。世界中で強制労働に従事する人々は2100万人に上ると推計されているところ¹⁹、現代奴隸法はサプライチェーンの範囲を限定していないことから、サプライチェーンが多国籍化・多層化している現在、各企業が報告を行う際に外延を設定することは容易でないと思われる。特に日本企業においては、目の届きにくい海外のサプライチェーンのほか、日本国内では外国人技能実習生等の問題もあり²⁰、十分に目配りして取組みを行う必要がある。

報告はシンプルかつわかりやすい表現で行い、眞実に即したものである必要がある。報告は、関連するすべてのポイントをカバーしたものが求められる。また、報告は英語で行う必要があるが、それに加えて、当該組織の事業およびサプライチェーンに応じ、別の言語で行うことも可能である²¹。

対象企業等がウェブサイトを有する場合は、ウェブサイト上で報告を行わなければならない。

また、サイト上の目立つ場所²²に“Modern Slavery Act Transparency Statement”のような表題のリンクを張らなければならない（現代奴隸法54条7項）²³。ウェブサイト上で報告を行う場合、（ウェブサイト上の）関連する既存の広報、文書またはポリシーへ適切なリンクを張ることが認められる²⁴。

他方、対象企業等がウェブサイトを有しない場合には、書面による要請を受けてから30日以内に報告書の写しを交付しなければならない（現代奴隸法54条8項）。

現代奴隸法は、対象企業等に透明性を求めており、奴隸労働および人身取引が発生しないことを確保するための措置をとらなかった場合には、その旨を報告するよう義務付けている。もちろん、英国政府としては、対象企業等が自主的にサプライチェーンの適正化に努め、企業全体の水準が向上することを期待しており（“race to the top”）、消費者、投資家およびNGOによる社会的監視と圧力によって各対象企業等が適切な措置をとるようになることを想定している²⁵。実際、現代奴隸法の施行後、NGOによって対象企業の報告内容が精査される動きが出てきており²⁶、対象企業においては、今後措置をとらないままでいることは事実上困難といえる。

現代奴隸法は、報告の内容について、上記(2)(i)および(ii)のほかには義務的な条項を有していないが、例示的に以下の情報が含まれ得ると規定している（現代奴隸法54条5項）²⁷。

- (i) 組織の構造、事業およびサプライチェーン
- (ii) 奴隸労働および人身取引に関連するポリシー
- (iii) 事業およびサプライチェーンにおける奴隸労働ならびに人身取引に関するデューディリジェンスのプロセス
- (iv) 事業およびサプライチェーンのどこに奴隸労働ならびに人身取引についてのリスクがあるのか、また、かかるリスクに対して評価およびマネジメントを行うためにとった措置

- (v) 適切と考える業績評価指標によって測定された、事業またはサプライチェーン上で奴隸労働および人身取引が発生していないことを確認する方法の有効性
- (vi) 従業員において利用可能な、奴隸労働および人身取引に関するトレーニングならびにキャパシティー・ビルディング（能力の向上）

上記(i)ないし(vi)は例示的なものではあるが、現代奴隸法に明記されており、これらの情報を報告することが実務上のスタンダードとなると予想される。日本企業／日系企業も上記情報について報告を行うべきと考える。

(3) 対象企業等の内部での承認手続

現代奴隸法は、報告の内容について、対象企業等の上層部の承認および署名を求める。具体的には、法人の場合、取締役会の承認に加え、取締役による署名が必要である（現代奴隸法54条6項(a)）。かかる「取締役」の具体例としては、日本企業であれば代表取締役、英國企業である日系子会社であればmanaging directorが挙げられる。

いずれにしても、現代奴隸法は、各対象企業等のトップマネジメントが、自社およびサプライチェーンにおいて、奴隸労働ならびに人身取引の根絶に向けて積極的な取組みを行うことを求めおり、日本企業／日系企業としても同様の取組みを行うことが必要となる。

(4) 罰則等

対象企業等が報告を怠った場合、内務相は、英國の高等法院（“High Court”）²⁸に対し、現代奴隸法の順守を求める強制履行命令（“injunction”）を出すよう申し立てることが可能である（現代奴隸法54条11項）。仮に対象企業等が命令に従わなかつた場合には、法廷侮辱罪（無制限の罰金刑）に問われることになる²⁹。

(5) 報告の時期

報告は、本年3月31日以降に会計年度が終了する対象企業から、順次、4月1日以降、合理的に可能な限りすみやかに（“as soon as reasonably

practicable”）行う必要がある。英国内務省は、実務的な観点から、会計年度末から6ヵ月以内に報告を行うよう求めている³⁰。

(6) 初年度および翌年度以降に

日本企業／日系企業がとるべき措置

現在までに報告を済ませた日本企業／日系企業の数は多くはないと思われるが、本年3月末が会計年度末である場合、今後、本年9月末までに報告を行えるよう準備を進めるべきである。その際、日本企業／日系企業としては、初年度は必要最低限の報告を行うことが現実的であろう。

ただし、今後想定される各国の関連法令の制定や国際NGOによる監視の強化の動き、自社（グループ）のグローバルなブランドイメージを守る観点から、翌年度以降は、①行動規範、ポリシー等の設定または改定、②リスクアセスメント、（人権）デューディリジェンス等の実施、③改善措置の実施と見直し、④サプライヤー等との間の契約の改定、⑤従業員、サプライヤー等に対するトレーニングおよびキャパシティー・ビルディングの実施、⑥従業員、労働組合、国際NGOとのダイアログ（対話）を含めた協働の実施、⑦コンプライアンス通報制度や苦情処理メカニズムの構築

等、自社（グループ）のガバナンスないしコンプライアンス体制の整備等に本腰を入れる必要があると考える。これらはいずれも各日本企業／日系企業の規模・業種・事業地・事業内容等に即したものである必要があり、かつ、コーポレートガバナンス／CSRに関する国際的規範・基準の近時の重要な動向³¹を踏まえたものでなければならぬと考える。企業のCSR担当者のみならず、法務・コンプライアンス担当者としても対応すべき分野といえよう。

Ⅲ 小括

以上、本連載第4回目では、「責任あるサプライチェーン」（サプライチェーン管理・対応）に関し、英國で事業を行い、一定の要件を満たす日本企業／日系企業がすみやかな対応を行うことが迫られている現代奴隸法の内容および実務上の留意点を解説した。

本連載第5回目では、日本企業の法務・コンプライアンス担当者が特に留意すべき各国の他の法令および環太平洋パートナーシップ（TPP）協定上の関連条項を解説する³²。

（つづく）

22 直接目立つ場所またはドロップダウンメニューの一部が想定されている（現代奴隸法ガイド8.3項）。

23 これは、透明性の向上と、一般市民、消費者、労働者、NGO、投資家等によるアクセスを容易にするための不可欠の手段であると説明されている（現代奴隸法ガイド8.1項）。

24 現代奴隸法ガイド4.1項、4.3項および4.4項。

25 現代奴隸法ガイド2.4項、2.5項および2.8項。

26 米国のカリフォルニア州法であるサプライチェーン透明法においては同様の動きがすでにあり、開示内容が不正確であること等を根拠に損害賠償等を求める原告が出現していることに注意が必要である（第5回で後述）。

27 現代奴隸法ガイドAnnex Eはさらに詳細な説明を行っている。

28 スコットランドにおいては別の手続がとられる（現代奴隸法54条11項）。

29 現代奴隸法ガイド2.6項。

30 現代奴隸法ガイド6.2項、6.4項および8.4項。

31 本連載第1回・本誌1065号25頁以下参照。

32 本連載はインクルケティブかつ日本企業の法務・コンプライアンス担当者の方々の真に役立つものをを目指しているため、各回の論稿の内容についてご質問、ご要望等があれば、本誌編集部（本誌奥付記載のメールアドレス）までご連絡いただきたい。筆者としては、今後の連載の中で取り上げ、読者と（疑似的な）議論を行っていきたいと考えているところである。