

The top half of the cover features a dark blue background with several thin, white, parallel diagonal lines extending from the bottom left towards the top right. The bottom half of the cover is a solid light gray color.

CSR 研究部会論文集 2018

第一東京弁護士会総合法律研究所 CSR 研究部会（2018年3月）

発刊にあたって

昨年に引き続き、本年も総法研 CSR 研究部会の論文集を発刊する運びとなりました。総法研 CSR 研究部会は、故原田進安会員の申請により、平成 17 年に設立を承認され、平成 21 年 5 月から本格的に活動を開始し、月 1 回のペースで定例部会を開催しております。これまで、「ISO26000：2010 社会的責任に関する手引」（以下、「ISO26000」といいます。）、社会的責任投資、米国等の紛争鉱物規制、海外サプライチェーンにおける労働問題の法的リスク等、様々なテーマを研究しております。最近では、ビッグデータ利活用に伴う個人情報保護法改正の動き、FIFA と RICO 法、EU 等海外における CSR 情報の開示の義務化の動き、サプライチェーンにおけるリスク管理、マイナンバー制（番号法）、公益通報者保護法の改正の動向、金融機関における CSR への取組み、企業の内部通報窓口（制度）の実務等も研究しています。平成 29 年度の活動としては、①英国現代奴隷法の域外適用への実務的対応、②企業における CSR の取組みの実例、の 2 つの講演会を実施しました、①は、当会の絹川健一会員を講師としてお招きし、他会の会員にもご参加戴いており、当会が CSR をテーマとして恒久的な研究活動を行っていることを広くアピールできたものと自負しております。本講演は、本論文集に収録しておりますので、是非ご一読下さい。②は、企業の CSR 部門で実務に携わっておられる方をお招きし、CSR 活動を実践する上での留意点やご苦労を直接お聴きすることができました。

CSR（企業の社会的責任）は、社会に存在するあらゆる種類の「組織」が主体（責任の担い手）とされるので、企業のほか、大学、学校、病院、労働組合、NGO なども責任の担い手に含まれています。近時、スポーツ団体内部における暴力事件等の不祥事などに見られるように、企業以外の組織においても、組織内部における人権侵害の予防やその救済を行うための自律的な仕組みの欠如が問題となっています。また、日本を代表する企業においてさえ、無資格者による製品検査や製品データそのものの偽装が多数発覚しています。これらは、組織の活動の中で日常的に行われてきた行為の中に、問題が隠れていた事例と言えるでしょう。このような現状に鑑みますと、様々な組織を包括して、コンプライアンス、組織統治、人権、労働、環境、公正な事業慣行、消費者、地域貢献等の諸課題を幅広くカバーしている CSR（あるいは「SR」）への取組みにさらに関心が集まるものといえるでしょう。このような中で、本年も昨年に続き、その研究の一端を 3 本の論文にまとめることができました。

本論文集が、会員各位の実務に役立つものであれば、当部会としてこれに優る喜びはありません。本論文集は、講師としてお招きした内外の専門家の皆様の貴重なご教示と部会員間の活発な議論、そして、論文執筆者のご努力の結晶であります。部会長として、皆様にここに深く感謝申し上げます。

平成 30 年 3 月

第一東京弁護士会 総合法律研究所 CSR 研究部会
部会長 岩 垂 章

Contents

▶ 日本版司法取引の導入と企業としての留意点	弁護士 平尾 覚	3
	<i>Kaku Hirao</i>	
▶ OECD 多国籍企業行動指針の NCP におけるあっせん等の取組み ～主に日本 NCP の観点から～	弁護士 辻畑 泰喬	10
	<i>Yasutaka Tsujihata</i>	
▶ MODERN SLAVERY ACT 2015 ～域外適用と日本の親会社に及ぼす影響～	弁護士 絹川 健一	16
	<i>Kenichi Kinukawa</i>	

- ※ 本論文集掲載の各論考の著作権はいずれも各執筆者に帰属します。
- ※ 本論文集掲載の各論考の内容はいずれも各執筆者の個人的見解に基づくものです。
- ※ 本論文集掲載の各論考において記載する法令、データ、参考文献等はいずれも各執筆時点において参照した資料等に基づくもので、執筆後において、改正、変更、アップデート等されている場合があります。

日本版司法取引の導入と企業としての留意点

CSR 研究部会部会員

弁護士 平尾 寛

1 日本版司法取引の概要

(1) 日本版司法取引とは

平成 28 年 5 月、「刑事訴訟法の一部を改正する法律案」が、衆参両院で可決され、刑事訴訟法が改正された（以下、「改正法」という。）。この改正法により、被疑者・被告人が検察官の捜査・訴追に協力するのと引き換えに、検察官が被疑事件・被告事件について不起訴処分や求刑の軽減等を約束するという取引を認める制度、いわゆる「日本版司法取引」が導入された。施行日は、本原稿執筆段階で決まっていないが、公布後 2 年以内に施行されるとされていることから、公布日である平成 28 年 6 月 3 日から 2 年以内、すなわち、平成 30 年 6 月 3 日までは施行される予定である。この日本版司法取引は、被疑者・被告人による捜査・訴追の協力であれば、すべからく取引の対象となるわけではない。まず、日本版司法取引は、被疑者・被告人が「他人の刑事事件」に関する検察官の捜査・訴追に協力するのと引き換えに、検察官が被疑事件・被告事件について不起訴処分や求刑の軽減等を約束するという制度である。

したがって、被疑者・被告人がいくら自らの犯した罪を認め、積極的に検察官に対して自らの犯した犯罪を立証する証拠を提供したとしても、それは日本版司法取引における取引の材料とはならない。

「他人の刑事事件」の訴追に協力するとは、典型的には、被疑者・被告人自らが関与した別の犯罪の共犯者(すなわち他人)に対する訴追に協力することを念頭に置いているが、理論的には、被疑者・被告人が全く関係していないものの、知識として知っている「他人の刑事事件」の訴追に協力することも含む。

(2) 対象となる犯罪

また、日本版司法取引が適用される犯罪は「特定犯罪」と呼ばれる一定の犯罪に限定されている。すなわち、①日本版司法取引の当事者となることができるのは特定犯罪に係る被疑者・被告人に限られ、また、②捜査・訴追協力の対象となる「他人の刑事事件」とは特定犯罪に係る刑事事件に限られる。

特定犯罪は刑事訴訟法 350 条の 2 に列挙されている¹。企業が関係することの多い犯罪としては、租税に関する法律違反の罪、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(以下「独占禁止法」という。)違反の罪、金融商品取引法違反の罪が挙げられる。これらの法令違反のうち、どの条文に違反する犯罪が特定犯罪となるかは、政令で定められることとなる。また、政令で、これらの法令以外の法令違反が特定犯罪とされる可能性もある。たとえば、不正競争防止法に規定されている外国公務員贈賄罪(同法 18 条)は政令で特定犯罪とされる可能性が高いと考えられる。

(3) 特に注意を要する犯罪

特定犯罪のうち、注意が必要なのは、犯人蔵匿罪や証拠隠滅罪等である。特定犯罪に関して犯人隠避や証拠隠滅が行われた場合には、犯人蔵匿罪(刑法 103 条)や証拠隠滅罪(刑法 104 条)、証人等威迫罪(刑法 105 条の 2)も特定犯罪とされる。

この点には、特に注意が必要であると思われる。たとえば、ある企業がカルテル(独占禁止法違反)に関与していたとして、当局の立入を受けた際、企業の取締役が従業員に指示してカルテルに関する社内資料を破棄・隠匿させた場合、当該証拠隠滅行為は、特定犯罪である独占禁止法違反の罪に関して行われた行為であることから、証拠隠滅罪も特定犯罪とされ司法取引の対象となる。そのため、この場合、証拠隠滅指示を受けた従業員は、仮に自身がカルテルの疑いで当局に摘発されたとすると、取締役が指示した証拠隠滅行為に関する証拠を検察官に提供することで、自らの独占禁止法違反の罪につき、不起訴処分や軽い求刑を得ることが可能となる。

なお、日本の刑事法上、我が国においては企業はそれ単独では犯罪主体とは認められておらず(「犯罪能力がない」ともいわれる。)、あくまで、自然人であるその役職員に犯罪が成立することを前提として、企業は、両罰規定と呼ばれる規定を通じて派生的に刑事責任を負う

¹ 特定犯罪は、以下のとおりである。

i) 刑法第 2 編第 5 章(公務の執行を妨害する罪)(第 95 条を除く。)、第 17 章(文書偽造の罪)、第 18 章(有価証券偽造の罪)、第 18 章の 2(支払用カード電磁的記録に関する罪)、第 25 章(汚職の罪)(第 193 条から第 196 条までを除く。)、第 37 章(詐欺及び恐喝の罪)若しくは第 38 章(横領の罪)に規定する罪又は組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律第 3 条(同条第 1 項第 1 号から第 4 号まで、第 13 号及び第 14 号に係る部分に限る。)、第 4 条(同項第 13 号及び第 14 号に係る部分に限る。)、第 10 条(犯罪収益等隠匿)若しくは第 11 条(犯罪収益等收受)に規定する罪

ii) 租税に関する法律、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、金融商品取引法に規定する罪その他の財政経済関係犯罪として政令で定めるもの

iii) 次に掲げる法律に規定する罪

イ 爆発物取締罰則

ロ 大麻取締法

ハ 覚せい剤取締法

ニ 麻薬及び向精神薬取締法

ホ 武器等製造法

ヘ あへん法

ト 銃砲刀剣類所持等取締法

チ 国際的な協力の下に規制薬物に係る不正行為を助長する行為等の防止を図るための麻薬及び向精神薬取締法等の特例等に関する法律

iv) 刑法第 2 編第 7 章(犯人蔵匿及び証拠隠滅の罪)に規定する罪又は組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律第 7 条(組織的な犯罪に係る犯人蔵匿等)に規定する罪(i)から(iii)で掲げる罪を本犯の罪とするものに限る。)

に過ぎないが、企業も独自に刑罰を受ける主体であり、役職員とは独立して、日本版司法取引の主体となることができる²。

2 日本版司法取引が企業に与える影響

日本版司法取引は、訴追免除や刑の軽減といったメリットにより、捜査協力を引き出す捜査手法である。日本版司法取引は、主として組織犯罪の解明に資する制度として導入されたが、反社会的組織による犯罪よりも企業犯罪の方が日本版司法取引はより有効に機能すると思われる。企業やその役職員は、刑事手続対応においても合理的な判断を行う場合が多く、司法取引による捜査協力のインセンティブが働く土壌が存在するからである。

企業犯罪においては、共犯となった企業同士、あるいは役職員同士の捜査協力競争が生じる可能性がある。カルテル摘発の現場では、企業が競うようにリニエンシー申請を行っており、それが連鎖的な摘発に繋がっているが、それと似た状況が企業犯罪摘発の現場でも起こりかねない。

特に、社内で役職員間の利害対立が生じ得ることには注意が必要である。同一の企業に所属する複数の役職員が共犯者とされる場合、当該役職員同士は「他人」であり、ある役職員が別の役職員の訴追に協力することも「他人の犯罪」の訴追に協力することに当たる。

検察官としては、組織のより上位者の訴追を狙って捜査を行うのが常であるが、たとえば、組織の末端の関係者に対して、不起訴約束をすると共に上位者訴追のための協力を求めることが考えられる。この場合、末端の関係者については、(会社における処遇の見込みにもよるが)、不起訴処分を得るために、上位者の犯罪に関する証拠を積極的に提供しようとするインセンティブが働くことが想定される。

3 日本版司法取引に関する留意点

(1) 共犯者間の「捜査協力競争」が生じること

日本版司法取引は、被疑者・被告人に積極的に捜査に協力する強力なインセンティブを与えることになる。そして、司法取引により恩恵を受けるためには、一般的には、捜査協力は早ければ早いほどよいと考えられる。たとえば、企業 A と企業 B とが JV を組んで受注した案件で発注元に所属する公務員に贈賄が行われたというケースを考える。検察官において、当該贈賄の事実を全く把握していない段階において、企業 A の従業員が、検察官に対して、企業 B の従業員と共謀の上公務員に贈賄したことを申告し、司法取引を申し出た場合、企業 A の従業員による捜査協力は、検察官にとって極めて価値が高く、検察官としても司法取引に応じる強いインセンティブが働くことになる。他方で、企業 A の従業員による捜査協力によって、ある程度捜査が進展した段階で、企業 B の従業員が検察官に対して

² 平成 27 年 5 月 20 日の衆議院法務委員会において、林眞琴法務省刑事局長は「現行の刑事訴訟法においても、会社等の法人も被疑者又は被告人となり得るとされております。したがって、今回、合意制度(筆者注：日本版司法取引のこと)において検察官との間で合意をすることができる者は被疑者又は被告人となっておりますので、こういったことから、法人もその合意の主体となり得るものと考えております」と答弁し、法人が日本版司法取引の主体となり得ることを明らかにしている。

捜査協力を申し出たとしても、検察官にとっては司法取引に応じるインセンティブはほとんどない場合が多いと考えられる。

以上のように、共犯者間では、時間的タイミングの問題として、先に当局の捜査が始まった者の方が、後に捜査が始まった者よりも、より早期に検察官と日本版司法取引を行い易いと考えられることから、事案によっては、共犯者間で、より早く捜査協力を行おうとする、一種の「競争状態」が生じる可能性がある。

(2) 同一企業内における役職員の利害対立が生じ得ること

上記(1)で述べた事とも関連するが、日本版司法取引は、犯罪捜査の対象となった複数の役職員の中に、重大な利害対立を生じさせる可能性がある。同一の企業に所属する複数の役職員が共犯者とされる場合、当該役職員同士は「他人」であり、ある役職員が別の役職員の訴追に協力することも「他人の犯罪」の訴追に協力することに当たる。

4 企業が日本版司法取引を活用する際の留意点

上記 2 記載のとおり、日本版司法取引においては、企業も司法取引の主体となることが出来る。そのため、捜査の対象となった企業が自ら積極的に社内調査を行って事実関係を明らかにし、得られた情報や証拠を検察官に提供する代わりに、訴追の免除といった恩典を得ることも可能となる。

もっとも、企業が司法取引を活用する上では、以下の点が問題となり得る。

(1) 企業と従業員間の潜在的利益相反関係

企業が日本版司法取引を活用しようとする場合、犯罪の実行行為者である従業員との間で利益相反が生まれる可能性がある。

たとえば、企業の従業員 X 及び Y が海外公務員に贈賄したという事案を例にとると、企業としては、社内調査を行い、従業員 X 及び従業員 Y による贈賄行為を解明し、社内調査の結果得られた証拠を検察官に提供することで、訴追を回避しようとするかもしれない。そして、社内調査においては、贈賄の当事者である従業員 X 及び従業員 Y に対するヒアリングを実施することとなる。企業としては、従業員 X 及び従業員 Y が率直に事実を語ることが望ましいが、従業員 X 及び従業員 Y にとっては、必ずしもそうとはいえない。贈賄の事実を語ることで、懲戒解雇を含めた重い懲戒処分が科せられるおそれがあることはもとより、自らの語った内容が、ヒアリング記録等の形式で証拠化され、検察官に提出されれば、自らが刑事訴追され、刑罰を受けることになりかねないからである。従業員 X 及び従業員 Y が純粋に自らの利害のみを考えるとすれば、社内調査に対して協力を拒んだ方が得策であるとの結論に至る場合も考えられる。

(2) 企業は、どこまでの捜査協力ができるのか

企業は、どこまでの捜査協力ができるのか。企業が検察官と司法取引を行うに当たり、企業としてどのような捜査協力を行うか、検察官に対して明示する必要があると考えられ、予めどのような協力を行うことができるか検討を行っておく必要がある。

① 企業が保有する資料の捜査機関への提供の可否

まず、企業が捜査協力を行うに当たって、企業が保有する資料を捜査機関に提供することは原則として認められると考えられる。

② 従業員に対する取調べに応ずるよう命令することの可否（参考人的立場の場合）

それでは、参考人的立場にある従業員に対して、捜査機関による取調べに応じるよう企業が命じることはできるか。従業員としては、労務提供義務の履行の一環として認められる範囲においてのみ調査協力義務を負う。企業による社内調査は、企業秩序違反行為の存否を明らかにし、企業秩序の回復を図るために実施されるため、従業員が企業による社内調査に応じることは、企業に対する労務提供義務の履行の一環として認められる範囲にあるといいやすい。一方、捜査機関による取調べは企業秩序の回復のためになされるものではなく、また、取調べの主体はあくまでも捜査機関であるため、従業員が捜査機関による取調べに応じることは、企業に対する労務提供義務の履行の一環とは言いにくいようにも思われる。しかしながら、企業が捜査の対象となっている状況下では、従業員が捜査に積極的に協力することで、捜査機関に対して正確な情報提供を行い、捜査機関が誤った事実認識の下、企業を摘発する事態を回避できるなど、従業員による捜査協力は、刑事事件捜査によって企業が被る損害を軽減させることに繋がる場合が多々ある。したがって、従業員による捜査協力は、企業秩序を維持する上で必要であるといえ、従業員が捜査機関による取調べに応じることは、企業に対する労務提供義務の一環といえる場合も少なからずあると考えられる。したがって、参考人的立場にある従業員に対して、捜査機関による取調べに応じるよう企業が命じることは可能な場合が多いと考えられる。

③ 従業員に対する取調べに応ずるよう命令することの可否（捜査対象者の場合）

次に、被疑者として自らも捜査の対象となっている従業員に対して捜査機関による取調べに応じるよう命じることはできるか。

この点、従業員による捜査協力は、企業秩序を維持する上で必要であるといえることを踏まえると、たとえ従業員自身が捜査の対象となっているとはいえ、当該従業員が捜査機関による取調べに応じることは、企業に対する労務提供義務の一環といえるようにも思われる。しかし、参考人的な立場の従業員の場合と異なり、捜査の対象となっている従業員の場合は、捜査機関による取調べに応じることは、場合によっては、自らが刑事処罰を受けるおそれを高める行為であるともいえ、別途の検討が必要であると思われる。この点、業務命令の限界につき、業務上の必要性が乏しい命令や、労働者の人格権(精神・身体的自由、名誉、プライバシー等)を不当に侵害する業務命令は、権利の濫用(労働契約法 3 条 5 項)として違法となるとされている³。いかなる業務命令が従業員の権利を不当に侵害するものとなるかは、事例に則した判断となり、絶対的な回答というものはないが、従業員が取調べを受けたからといって、そこで行う供述は従業員自らが決定することができ、また、黙秘をするとの選択

³ 東地判平成 12 年 11 月 14 日労判 802 号 52 頁(NTT 東日本(東京情報案内)事件)は、業務命令の「内容が不合理なものであったり、社員の人権を不当に侵害する態様のものである場合には、その業務命令は…裁量の範囲を逸脱又は濫用し、社員の人権を侵害するものとして不法行為に該当するものというべきであるが、右裁量の逸脱、濫用の有無は、当該業務命令に至った経緯、目的、その態様等諸般の事情を考慮して判断すべきものと解するのが相当である。」としている。

をすることも可能であることにかんがみると、取調べに応じるように命じること自体は、従業員の権利を不当に侵害するものとはいえない場合が多いのではないと思われる。

④ 従業員に対し黙秘をしないよう命ずることの可否

他方で、従業員に対して、取調べに当たって黙秘しないよう命令することは、憲法上及び刑事訴訟法上保障された黙秘権を失わせしめるものであり、労働者の人権を侵害する程度は高く、権利濫用に当たると判断される可能性が高いと思われる。また、被疑者に対して、「犯罪事実を認めるように」などと、特定の供述をするように命令することも、同様に権利濫用に当たると判断される可能性が高いと思われる。

(3) 企業は、従業員が選任した弁護人の費用を負担することができるのか

企業は、従業員の選任した弁護人の費用を負担することはできるか。

特に、企業が従業員に対して弁護人を紹介した場合には、従業員としては企業が弁護人費用を負担することを期待するかも知れない。

この点については、企業自身も捜査の対象となっているような犯罪について、従業員の弁護人費用を企業が負担することは、合理性が認められる場合が多く、当該判断をした役員に善管注意義務違反が成立する可能性は低いと考えられる。

すなわち、仮に従業員が適切な弁護人を確保することができず、結果として十分な防御ができない状況で警察や検察の取調べに対応した場合、当該従業員にとって不利益な結果となるだけでなく、企業にとっても不利益な結果となりかねない。従業員が適切な弁護人を得ることは、企業にとっても利益となる。また、従業員が選任した弁護人が過度に企業に対して敵対的な態度を取り、社内調査への協力を拒んだりすれば、企業自身の防御活動に重大な悪影響が及びかねない。したがって、企業が従業員の利益を第一にしつつも、企業とも十分な信頼関係を構築することのできる弁護人を紹介するとともに、その弁護費用を企業が負担するとすることは、合理的であるとされる場合が多いと考えられる⁴。

⁴ なお、米国では、1999年6月、当時の司法次官のエリック・ホルダーが企業を訴追するか否かを判断するに際して検察官が考慮すべき事項についてガイドラインを提示した。これは一般にホルダーメモと呼ばれているが、このメモでは、企業を訴追するか否かを判断する上で、企業が政府の捜査に積極的に参加したか否かについても検討を行うこととしており、検察官は、企業が捜査に十分に協力しているか否かを検討する上で「企業と弁護士間の秘匿特権及びワークプロダクト特権の放棄」をしたか否かを重視するとされていた。さらに、ガイドラインの注釈においては、企業が犯罪に関与した従業員を保護しているように見えるかどうかが重要な考慮要素とされ、その例として、企業が従業員のための弁護士費用を前払いすることが挙げられていた。ホルダーメモは、検察官が訴追裁量を行使する上でのガイドラインに過ぎなかったが、検察官が、企業が秘匿特権等を放棄したか否かを企業の捜査への協力姿勢を評価するための要素として明示し、さらに、企業が従業員の弁護士費用を負担することを企業にとって不利に評価する可能性を示唆したことは、極めて大きなインパクトを持つものであった。ホルダーメモの方針は、2003年1月に当時の司法次官のラリー・D・トンプソンが示したトンプソン・メモにおいても踏襲されたが、当然のことながら法曹界や議会の強い反発を招くこととなり、実際の裁判においても、検察官が企業において従業員の弁護士費用を負担していることを考慮に入れると脅す行為は、合衆国憲法に違反するとの判示がなされるに至った(United States v. Stein(United States v. Stein, 435 F.Supp.2d 330 (S.D.N.Y.2006), United States v. Stein(541 F.3d 130 (2008))). これらの動きと軌を一にして、2008年8月に当時の司法次官であるマーク・R・フィリップは新しいガイドラインを公表した。これは一般にフィリップメモと呼ばれている。フィリップメモにおいては、企業と弁護士の間の秘匿特権やワークプロダクト特権の放棄は、企業が自発的に行う場合にのみ認められ、検察官がそれらの特権の放棄を求めるべきではないとされ、さらに、検察官が、企業において、役職員の弁護士費用を立て替え

5 CSR（企業の社会的責任）と日本版司法取引

日本版司法取引は、企業が刑事事件の当事者として捜査・訴追の対象となった場合に、企業が受けるダメージを軽減するための重要な選択肢の一つとなり得る。

独占禁止法上の課徴金減免申請については、企業がこれを適切に利用しなかったことを理由として株主代表訴訟が提起される例もある。もちろん、申告の順位によって減免を受けることがほぼ確実に見込まれる課徴金減免制度と異なり、日本版司法取引は、検察官との交渉が前提として存在するため、単純な比較は困難であるが、最終的に企業が有罪判決を受けるとなった場合に、ステークホルダーとの関係で司法取引を行った、あるいは行わなかったことの是非が論点として浮上する可能性はあると思われる。

◆平尾 覚（ひらお かく）

東京大学法学部卒業、イリノイ大学ロースクール卒業
第一東京弁護士会所属

【主な職歴等】1998年、検事任官。福岡地方検察庁検事、法務省刑事局局付検事、福岡地方検察庁久留米支部長、東京地方検察庁特別捜査部検事等を経て、2011年4月、退官、弁護士登録、西村あさひ法律事務所勤務。2015年1月よりパートナー弁護士。

【主な著書・論文等】「暴力団排除条例への対応と留意点」Website・法と経済のジャーナル *Asahi Judiciary* (2012), 「役職員の不祥事対応」Website・Lexis AS ONE (2012) [共著], 実例解説 企業不祥事対応 (経団連出版・2012) [共著], 「国際カルテル事案における逃亡犯罪人引渡手続を巡る問題点」公正取引 749号 (2013) [共著], 会社を危機から守る 25の鉄則 (文藝春秋・2014) [共著], 「役員・従業員の不祥事対応の実務～調査・責任追及編～」(レクシスネクシス・ジャパン・2014) [共著], 「役員・従業員の不祥事対応の実務～社外対応・再発防止編～」(レクシスネクシス・ジャパン・2015) [共著], 「日本版司法取引と企業対応」(清文社・2016)

るなどしたことを検討要素に含めるべきではなく、また、企業に対して役職員の弁護士費用を立て替えるなどしないよう要請してはならないと明言した。現在の司法省の訴追方針もフィリップメモに従って行われていると考えられることから、企業自身が司法省と司法取引を行っている状況において役職員の弁護士費用を負担している事実が企業に不利に働くことは原則としてないと考えられる。

OECD 多国籍企業行動指針の NCP におけるあっせん等の取組み

～主に日本 NCP の観点から～

CSR 研究部会副部長

弁護士 辻畑 泰喬

1 はじめに

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development : 経済協力開発機構) は 1976 年に多国籍企業行動指針 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)¹ を採択し、以来 5 回の改定を経て、2011 年に最終改定² がなされた。本指針は、多国籍企業が責任ある行動を自主的に履行するための法的拘束力のない行動規範を提供するものであり、グローバルな経済、環境、社会発展に向けた企業の積極的な貢献を促進することを目的としている。2018 年 1 月時点における本指針への参加国は、日本を含む 35 の OECD 加盟国及び 13 の非加盟国の合計 48 カ国で構成されている。

本指針は上記のとおり法的拘束力のない行動規範を提供するものであるが、指針の実効化を図るために各国には NCP (National Contact Point) の設置が求められ、NCP は本指針に係る問題事案の申立ての受付、解決に向けたあっせん等の支援を行うなどの役割を担うことになる。そして、当該申立内容や申立後の経過、NCP の声明等については、OECD 及び当事国 NCP のウェブサイトととも広く公表されることになる。ゆえに、本指針は法的拘束力のない指針ではあるものの、違反事実が広く社会に提供されるといってレピュテーション・リスクを伴うものであり、この意味で、本指針の措置を講ずるインセンティブ³ を与えるという仕組みが採用されていることは念頭に置いておく必要がある。本稿はこの NCP の取組みを整理、紹介することを趣旨とする。

¹ “Declaration on International Investment and Multinational Enterprises” (「OECD 国際投資及び多国籍企業に関する宣言」) の一部を構成する文書であり、同宣言において多国籍企業行動指針の遵守を参加政府に勧告している。

² 本稿執筆時である 2018 年 1 月時点。以下、特段の記載のない限り、本稿は同月時点の情報に基づく。なお、2011 年改訂版 OECD 多国籍企業行動指針を本稿では「本指針」ともいう。

³ 後述のとおり、申立てを受けた企業は NCP によるあっせんへの対応が求められ、一概にいえるものではないが、対応コストという側面からインセンティブを検討することも考え得る。

2 OECD 多国籍企業行動指針の概要

前提として、本指針が示す行動規範等について概観する⁴。OECD は本指針とともに本指針の実施手続も示しており、これらが一体として重要な意義を持つ。

(1) 本指針の概要

I 定義と原則、II 一般方針、III 情報開示、IV 人権、V 雇用及び労使関係、VI 環境、VII 贈賄、贈賄要求、金品の強要の防止、VIII 消費者利益、IX 科学及び技術、X 競争、XI 納税、という 11 項目に分けて、項目ごとに具体的な指針内容が記載されている。その内容は、国内法レベルで求められているものからそのレベルを超えたものまで多様である。例えば、「IV 人権」においては、企業規模、事業の性質、人権への悪影響のリスクの重大性等に応じて適切に人権デュー・ディリジェンスを実施することなどが求められている。

本指針は、「多国籍企業」(multinational enterprises) に対して政府が共同して行う勧告であるところ、これは国内法に代替するものではない。本指針が国内法と相反する場合は、国内法の侵害にならない最大限の範囲で、企業は本指針の原則や基準を尊重する方策を追求すべきとされる。

(2) 実施手続の概要

本指針の普及活動や問題事案への対応等の役割を担う NCP の設置が参加国に求められている⁵。

また、国際投資に関するさまざまな議論を行う OECD 内部の組織である投資委員会 (Investment Committee) が本指針に対して関与する役割についても説明されている。投資委員会は、本指針の解釈を明確化する役割を担うとともに、各 NCP の機能等改善のために勧告を行うなど、本指針に係る取りまとめ的、NCP の監督機関的な重要な役割を担う組織である。2013 年 3 月には、本指針を所轄する「責任ある企業行動に関する作業部会 (Working Party on Responsible Business Conduct [WPRBC])」が投資委員会内部に設置された。

3 NCP の役割

NCP の役割を端的にいうと、本指針の実効性を促進することである。そのために、参加国は、公平に運営され、本指針で規定される幅広い分野に対処し得る組織を備えた NCP を設置することが求められる。日本 NCP は、外務省、厚生労働省、経済産業省により構成され⁶、また、これに日本経済団体連合会 (経団連)、日本労働組合総連合会 (連合) を加えたメンバーで構成される日本 NCP 委員会も設置されている。NCP の具体的な役割としては、①普及活動、②個別事例への対応、③投資委員会への報告に大きく分けることができる。

⁴ 本稿の目的及び紙幅の関係上概観するのみであり、具体的内容については、” OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 EDITION” を参照されたい。

⁵ 具体的には後述の「3 NCP の役割」を参照。

⁶ 必ずしも政府内部に組織される必要はなく、政府から独立する形で NCP が組織されている国もある。

(1) 普及活動

NCP はオンライン等を利用しつつ、自国語にも翻訳した本指針を周知することが要請されるとともに⁷、個別事例への対応の手續に関する情報も提供すべきとされている⁸。また、産業界や労働者団体等とも協力した啓発活動も推奨されている。

(2) 個別事例への対応

NCP は、本指針の実施に関連して生ずる問題の解決に寄与することが求められており、その際は、本指針の原則や基準に適合する方法によることが要請されている。2016 年に NCP に提起された個別事例数は 34 件（内、日本 NCP は 2 件）で、近時は概ね年間 30 件以上で推移しており、NCP によるあっせん制度が導入された 2000 年以降の累計で問題提起において最も多く引用された指針に係る分野は人権である⁹。個別事例への対応手順は、概略、以下の通りである。

- ① 問題提起の受領（日本 NCP に対しては、日本語又は英語の書面によることとされている。）
- ② 更なる検討に値するかをの初期評価を実施し、当事者に回答する。検討に値しないとの回答に際しては理由が付せられ、また、声明が公表される。なお、同案件が別途司法手續に係っているという理由のみで検討に値しないとの判断がなされることはなく、司法手續と同時並行的に NCP による検討が開始されることもある。他方、司法手續が既に完結している場合は、日本 NCP においては、更なる検討に値しないとの判断がなされることになっている。
- ③ 更なる検討に値すると評価された場合、関係当事者と更に議論をし、問題解決支援のためのあっせんを提供する。この際、必要に応じて、関係当局、産業界、労働者団体、非政府団体、専門家の助言を求めると、本指針の解釈について投資委員会へ助言を求めるとなどの対応がとられる。日本 NCP においては、この③の処理に係る目安期間を 6 か月と設定している。
- ④ 手續の終了に際しては、関係当事者が合意に至った場合は NCP により手續結果が公表される。また、当事者の合意により NCP が合意事項の実施に係る経過観察を行うことがある。関係当事者が合意に至らなかった場合、又は、当事者の一方が手續に参加しない場合も NCP は声明を公表することとなる。なお、日本 NCP に対する問題提起の手續結果については、OECD ウェブサイト及び日本 NCP ウェブサイトに、英語版、日本語版が掲載されることになる。

本指針は、NCP に問題解決に向けた強制的権限を付与するものではなく、あくまで当事者間の合意形成を促す役割を NCP が担うという仕組みを提供するものであるが、手續結果についてはこのように広く当事者名とともに公表されることになる。

⁷ これを受けて、我が国では外務省の HP において日本語仮訳版が公表されている。

⁸ これを受けて、我が国では外務省の HP において「OECD 多国籍企業行動指針（2011 年改訂版）日本連絡窓口（NCP）の手續手引（2016 年 9 月 30 日改訂）」が公表されている。

⁹ “Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2016” p33

(3) 投資委員会への報告

NCP は、毎年、投資委員会に対して活動結果の報告をすることになる。その報告には、初期評価の処理過程にある事例、あつせんを申し出た事例、議論が継続中の事例、初期評価の後にあつせんを行わないと決定した事例など、当事者により開始されたすべての個別事例に関する情報が含まれる。

4 日本 NCP における個別事例の対応案件

日本 NCP に対して申し立てられた案件のなかで、①初期評価を通過したもののその後合意不成立となったもの、②初期評価を通過しなかったもの、③初期評価を通過してその後合意が成立したものの 3 事案を以下紹介する。

(1) 日本メーカー及びタイ子会社の事例¹⁰（合意不成立）

タイ子会社の労働者の解雇、降格、立入禁止処分等について、タイ国内法の不遵守（本指針・定義及び原則 2）、国際的に認められた人権の不遵守（本指針・一般方針 A2）、リスクに基づいたデュー・ディリジェンス実施の失敗（本指針・一般方針 A10）、人権尊重の失敗（本指針・人権 1）、人権デュー・ディリジェンスの失敗（本指針・人権 5）、団体交渉を行う権利の尊重の失敗（本指針・雇用及び労使関係 1b）、労使の代表間の協議及び協力促進の失敗（本指針・雇用及び労使関係 3）等を本指針に関連する根拠として指摘し、問題提起が日本 NCP に対してなされたという事案である。問題提起者は、タイの労働組合及び NGO、並びに日本の NGO に所属する者で、被提起企業は、日本メーカー及びタイ子会社である。

被提起企業は、解雇を含む一部の事実は認めたものの、見解の異なる部分があるとしたうえで、タイの労働制度上の手続に則って適切に対処しているとの見解を示し、当事者の見解に相違が確認されたため、日本 NCP は初期評価において更なる検討に値するものと判断した¹¹。

その後、日本 NCP は被提起企業に対して、当事者を含む関係者の協議の場の設定についての見解を求めたところ、被提起企業から問題提起者との対話に応じる意思はない旨の回答があったため、合意に向けた協議を実施することができず、手続を終結するに至った。日本 NCP は最終声明のなかで、被提起企業に対し、「多国籍企業行動指針を尊重しつつ、活動を行うことを求める。」との結論を示している。

(2) 日本メーカーのインドネシア子会社の事例¹²（初期評価で終了）

インドネシア子会社の労働組合の組合員らを解雇したことについて、ILO 等で認められている団結する権利の侵害、労働協約作成のための便宜の不提供等¹³を本指針に関連する根拠として指摘し、問題提起が日本 NCP に対してなされたという事案である。問題提起者は、解雇された組合員らであり、被提起企業は、日本メーカーのインドネシア子会社である。

本件では、別途、解雇の適否を争うインドネシア国内の司法手続が同時並行していたとい

¹⁰ 2017 年 6 月 23 日付け日本 NCP の最終声明

¹¹ 主張の一部は根拠不十分などとして更なる検討に値しないものと判断されている。

¹² 2014 年 10 月 3 日付け日本 NCP の初期評価

¹³ 2011 年改訂前の 2000 年改訂版の指針に基づく主張

う経緯があった。それゆえ、日本 NCP は、問題提起書受領後、当事者からの情報収集を行いつつも、インドネシアにおける司法手続の進展を注意深くフォローしていた。

被提起企業は、日本 NCP によるあっせんを望まず、解雇を有効としたインドネシア最高裁の判断に従った問題解決を目指していた。他方で、日本 NCP としても同最高裁判決に沿わない行動を被提起企業に求める権能を有さないことから、これ以上の対応の余地はないものとして、初期評価において、更なる検討に値しないと判断して手続を終了した。

(3) スイスメーカーの日本法人の事例¹⁴（合意成立）

日本法人の対応が指針の「情報開示」、「雇用および労使関係」¹⁵に違反していると指摘し、問題提起が日本 NCP に対してなされたという事案である。問題提起者は、全国労働組合総連合、兵庫県労働組合総連合、及び被提起企業の労働組合の一つであり、被提起企業は、スイスメーカーの日本法人である。

日本 NCP は被提起企業から見解を聴取して見解の相違の存在を確認し、初期評価において更なる検討に値するものと判断した。その後、スイス NCP の協力も得つつ、関係者の個別協議、及び、当事者間のみでの協議が実施され、その結果、当事者間の合意に至った。ここでは、被提起企業と労働組合との団体交渉に関する確認や、労働組合に所属する組合員の労働契約上の地位や権利義務に関する従来の紛争一切の終結、当事者間の債権債務関係に関する従来の紛争一切の終結が合意された。

当事者間の合意にともない、問題提起者は日本 NCP への問題提起を取り下げることとなった。日本 NCP の最終声明は、「合意に至る当事者双方の努力、当事者間における、建設的な関係構築を目指した合意の達成を評価する。」との言葉で締め括られている。

5 おわりに

本指針及び本指針に基づく NCP の取組みは、①多国籍企業を対象とした法的拘束力のない指針であること、②多岐にわたる分野において NCP が問題解決の役割を担っていること、③NGO や労働組合などの第三者も NCP に問題提起を行うことができ、これにより NCP によるあっせん手続に乗せることができること、④並行して司法手続がとられている場合でも「更なる検討が必要」として NCP による調査手続が執り行われ得ること¹⁶、⑤NCP によるあっせんは強制力を伴うものではなく当事者間の任意の合意形成を目指すものであること、⑥ただし NCP に問題提起されたすべての個別事例がウェブサイト上で公表されること、などの特徴を持つ。

人権団体等が自らの調査・勧告を行って当該団体のホームページやメディアを通じて問題提起を行い、裁判所や紛争調停機関での当事者同士の紛争とは異なる形で問題事案が発生することは実際に起こり得るが、本指針に基づく NCP によるあっせん手続も、それと類似のものとして位置づけることができる。ただし、OECD や NCP（日本においては日本政府）

¹⁴ 2014 年終了の日本 NCP の最終声明

¹⁵ 2011 年改定前の 2000 年改訂版の指針に基づく主張

¹⁶ もっとも、実施手続の注釈において「法廷の立場の軽視を引き起こさないか」に配慮することが求められているなど、NCP におけるあっせん手続においては司法手続への尊重がみられる。

が関与する手続という公的側面を有する点においては、裁判所や紛争調停機関との近似性がみられる。

NCP への問題提起件数は全世界で近時は年間 30 件超程度、日本 NCP が 2018 年 1 月時点でこれまで公表してきた個別事例の件数は 5 件¹⁷というのが実態であるところ、日本企業にとって一定の影響が生じ得る本制度について、弁護士を含めこれまで必ずしも十分に周知されてきたとはいえず、本稿を通じて少しでも理解が深まれば幸いである。

◆辻畑 泰喬（つじはた やすたか）

慶應義塾大学法学部法律学科卒，慶應義塾大学大学院法務研究科修了

2009 年弁護士登録，中島成総合法律事務所所属。2012 年 3 月～2014 年 12 月消費者庁消費者制度課課長補佐（2014 年 3 月以降，内閣官房 I T 総合戦略室参事官補佐を併任）

【近時の著作】「個人情報に関する法務デューデリジェンスの着眼点」（「Business Law Journal」2018 年 3 月号，レクシスネクシス・ジャパン），「最新個人情報保護法」（日本実業出版，2017），「Q & A でわかりやすく学ぶ平成 27 年改正個人情報保護法」（第一法規，2016），「公務員弁護士のすべて」（共編著，レクシスネクシス・ジャパン，2016），「法務リスク管理最前線」（共著，清文社，2016），「トレーサビリティ制度」（「ビジネス法務」2016 年 11 月号，中央経済社）等

¹⁷ なお，本稿執筆時点で，公表には至っていないものの，日本 NCP において個別事例を対応している案件があるとのメディア記事はある。

MODERN SLAVERY ACT 2015

～域外適用と日本の親会社に及ぼす影響～

弁護士 絹川 健一

【講演】

第一東京弁護士会総合法律研究所 CSR 研究部会主催

演題：「MODERN SLAVERY ACT 2015～域外適用と日本の親会社に及ぼす影響～」

講師：弁護士 絹川 健一（第一東京弁護士会会員）

日時：平成 29 年 11 月 9 日 16 時 00 分～17 時 30 分

場所：第一東京弁護士会講堂（弁護士会館 12 階）

1 はじめに

本稿は、平成 29 年 11 月 9 日、当会講堂（弁護士会館 12 階）において行った標記講演の講義録を題材にして、講演者において適宜加筆修正したものである。本講演に先立って、出席者向けに、現代版奴隷問題について紹介したビデオ¹を 5 分程度上映した。その狙いは、ここで議論しようとしている現代版奴隷問題について映像を通じて視覚的に理解してもらうことにある。そして、その名称からは、にわかには想像がつかないかもしれないが、この問題が、どこか遠い別世界で発生している問題ではなくて、実は現代社会においても、そして日本の中でも、存外身近なところで生起している問題かもしれない、という意識を持っていただくためにも有用であると考えている。筆者は、英国又は日本において、欧州のコンプライアンス事情について話をする機会が多いが、この現代版奴隷問題について話す際には、最初に短時間ビデオを鑑賞する機会を設けると効果的であることを実感している。このビデオにはプロの役者が演じているがそれほど迫真性に満ちている。

筆者は通算で 12 年以上英国に在住して活動しているが、この現代版奴隷法（MODERN SLAVERY ACT 2015、以下「MSA」という）の問題は、贈収賄法、競争法、個人情報保護法等とともに、英国で事業活動を行う日系企業に影響を及ぼす法律であるため、この機会にその概要をご説明するとともに、筆者が英国の最先端で実感している企業コンプライアンスの実情と潮流についても一部触れることとしたい。

¹ Stronger Together <https://www.youtube.com/watch?v=q-5GVA5Ig-Y>

2 現代版奴隷とは

現代版奴隷 (Modern Slavery) とは、奴隷 (slavery)、隷属 (servitude)、強制労働 (forced or compulsory labour)、人身取引 (human trafficking) などを総称した概念である。奴隷というと、前近代的なもので、今の時代には関係ない、少なくとも自分の会社には関係ない、と思いがちだ。しかし、「奴隷」ではなく、「労働力搾取」というと、少しはイメージが湧くのではないか。

奴隷とは、1926年奴隷条約により、以下のように定義されている。「人間に対する所有権に付随する全部又は何らかの権限が行使されている人間の地位又は状態」を言う。人間に対する法的な所有権は存在し得ないので、「あたかも被害者を所有しているかのごとく振舞って被害者の自由を奪う行為」を総称する。

隷属とは、強制力の行使により役務を提供する義務をいい、これには、他人の不動産上に農奴 (Surf) として働くことを余儀なくさせ、その状況を変えることを不可能にすることを含む。Servitude は懲役としても翻訳されることがあるが、ここでの趣旨は刑罰としての懲役とは異なる。

強制労働とは、国際労働機関の強制労働に関する条約 29 号及び議定書によって国際法上定義されている。直接的な暴力による脅迫又はより微妙な形式による強制を含む。労働や役務が、あらゆる懲罰の脅迫の元に人から引き出され、その労働等は任意で行われていないことをいう。

人身取引とは、「搾取の目的で」人の移動をアレンジまたは容易にすることをいう。ここでのポイントは「搾取」という言葉の意味にある。MSA は 3 条で搾取について定義しているが、ここには、

- ・ 奴隷、隷属、強制労働のほか
- ・ 性的搾取 (Sexual exploitation)
- ・ 臓器摘出 (Removal of organs)
- ・ 強制、脅迫又は偽もうによる役務の確保 (Securing services by force, threat or deception)
- ・ 児童又は脆弱な人からの役務の確保 (Securing service from children and vulnerable person)

が含まれる。移動することについて、被害者が同意していることは人身取引の成立を妨げない。

英内務省は、劣悪な労働環境が、度が過ぎると Modern slavery の話につながっていく可能性があることを示唆している。賃金や労働時間の問題、労働安全衛生、人権問題といったものについても、企業側は関心を持たなければならないと指摘している。

3 なぜ、今、現代版奴隷なのか

現代版奴隷の問題は、今に始まった問題ではない。国際社会では長年にわたって、人身売

買 (Human Trafficking) とか、搾取 (Exploitation) として議論されてきた。日本でも官邸主導の下、人身取引対策について関係各省共同で対策に当たってきた²。英政府は、英国内における現代版奴隷の問題が深刻さを増していると強調する。

英国政府関係機関によって潜在的奴隷案件として認定された件数は年々増加傾向にあり、2009年から13年までの5年間で5127件に上る。13年の内訳は、性的搾取が42%、労働力搾取が37%、家事奴隷が11%となっている。奴隷案件の3分の1から4分の1は児童が対象で、児童奴隷の主な出身国はベトナム、ナイジェリア、英国、中国、アルバニアとなっている。13年時点で英国内の現代版奴隷は推計1万~1万3000人とされている。強制労働を通じて得られる不法収益は全世界で約1500億ドル(約16兆円)を超え、英国内の性的搾取目的での人身売買に限っても、毎年少なくとも約9億ポンド(約1400億円)が人身売買の代金として支払われていると指摘されている。

英政府の報告書には、実際に英国で起こった事件の中から現代版奴隷の具体例が紹介されている。英国内で旅行中に迷子になった男児をそのまま農夫として13年にわたり休みなく長時間強制的に労働させていた事件、10歳のときにパキスタンから連れてこられた女兒が老夫婦の下で、約10年にわたって、夫からは継続的に性的被害に遭い続け、妻からは家事労働を強いられていた事件が紹介されている。

これらは刑事裁判となり英テレビBBCでも大きく報道された。摘発する側の視点に立つと、この種の犯罪の難しいところは、弱い立場にいる被害者が、表面的にはそうした扱いを受けることに同意しているように見えてしまうことである。そのため、強制とか、意思に反して、というものを厳格に要求すると、なかなか立証しにくい、ということになってしまう。

英政府は2014年、この問題に対して「四つのP」、すなわち Pursue (追及)、Prevent (防止)、Protect (保護)、Prepare (準備) という切り口で総合的な対策を打ち出した。

今回、企業側に課された新たな法的義務は、この総合的な人身売買対策の一部である。すなわち、英国で事業活動を行う各企業に対し、自社のサプライチェーン(供給網)や事業活動において人身売買、搾取問題が介在していないかに目を光らせ、どのような対策を採ってきたかについて説明責任を負わせることで、企業側に主体的にこの問題に取り組ませようとするものである。

なお、MSAについて英国内務省は公式ガイダンス (Transparency in Supply Chains etc. A practical guide [以下「ガイダンス」という]) を発表している³。

4 MSAステートメントの公表主体

MSAステートメントの公表義務主体の要件について、MSA54条は以下のように規定している。

² 例えば、官邸資料「人身取引対策に関する取組について 平成27年5月」

³ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649906/Transparency_in_Supply_Chains_A_Practical_Guide_2017.pdf

- ・ 会社又はパートナーシップ
- ・ 英国において一部でも事業活動をしており
- ・ 物又は役務を提供し
- ・ 年間売り上げが36百万ポンド以上

会社等の設立場所は問われないので外国で設立された会社（例えば日本の会社）も含まれる。売上金額基準については、ガイドンスで、英国で活動している当該会社単独の売上に加え、当該会社の子会社の売上を含む（子会社には英国外のみで活動している会社も含む）。

5 MSAステートメントに盛り込む内容

以下の情報は盛り込まなければ「ならない (must)」ものとされている。

- ・ 当該会計年度に奴隷対策として採った措置
- ・ 何も対策を講じなかったのであれば、何もしなかったという事実

他方、以下の事項を盛り込むことが「できる (may)」としている。（ただし改訂版ガイドンスでは、mayが“should aim to”となって、表現が強まっていることに注意を要する）。

- ・ 組織構成、事業内容及びサプライチェーン
- ・ 搾取問題に関する社内ポリシー
- ・ デューディリジェンスのプロセス
- ・ リスクがある事業活動とサプライチェーンの特定。こうしたリスクを特定し管理するためにとった措置
- ・ 指標に基づいて測定した搾取問題の防止措置の有効性
- ・ 搾取問題に関する研修

このように何を盛り込むかについては、法的義務という文脈で考えれば、企業側に自由度が与えられている。企業は、対象となる会計年度の間に現代版奴隷対策について何も措置を採らなかったであれば、その旨発表することもできるが、「何も対策を講じなかった」と公表することによる企業のレピュテーションへの影響を考えると、その選択をすることは難しいだろう。

なお、良く誤解されているので注記するが、MSAステートメントは、企業のサプライチェーンにおいて現代版奴隷問題が一切ないことを保障することを求めているものではない。その意味でリスクフリーであることを保証するという趣旨ではないことに留意を要する。

6 手続的要件

MSAステートメントの内容については、取締役会の承認を受けることに加え、取締役による署名が手続的な要件として課されている。この手続的要件については、改訂版ガイドンスにより、さらに厳格化され、例えば、ステートメントに署名する取締役は、実際にステートメントを承認する取締役会に出席していることが望ましいとしている。

公表方法については、会社のホームページ上の目立つ場所（Prominent place）に掲載す

ることが求められる。HP がない企業については、書面での請求があつてから 30 日以内に書面で開示することが求められる。

7 公表時期

ガイダンスの表現では、会計年度が終わってから（合理的かつ現実的に）可及的速やかに、実務的には、会計年度終了から起算して 6 か月以内に公表することを推奨する、としている。

8 日本の親会社への適用可能性

法律の適用対象となるのは、上記のとおり、商品またはサービスを提供し、年間連結売上が 3,600 万ポンド（1 ポンド 150 円換算で約 54 億円）以上の組織である。英国外の企業であっても、英国において事業活動の一部を行っている企業は全て適用対象となる。英国に子会社がある外国の親会社については、英国子会社が親会社から完全に独立して活動している場合には、親会社が英国で事業活動を行っていることにはならない旨を示唆しているが、日系企業の英国での活動実態に照らすと、実際には多くの日系企業が新法適用の対象に含まれることを念頭においておく必要があるだろう。

9 違反者に対する制裁と英内務省のスタンス

開示を怠った企業に対して英内務省は、法律を順守するよう求める仮処分を裁判所に申請することができる。この仮処分に反して順守しなかった場合には法廷侮辱罪に問われる可能性がある（罰則は金額無制限の罰金）。

内務省はこうした制裁権限があることを前提としつつ、しかし、一方で、英内務省担当者が非公式に述べたことによれば、それは極端な事例であるとのことである。ガイダンスでも企業側の対応に時間を要することは前提としており（Year on Year）、NGO、消費者、投資家からの圧力により、企業側が自発的に改善することを期待するような書き振りをしている。

10 おわりに

ロンドンのオフィスにて本稿を執筆していたときに目にした 2018 年 3 月 5 日付の日本経済新聞朝刊で、外国人技能実習規制実施法が 2017 年 11 月に施行されたことを社会面で大きく紹介していた。その記事で紹介されている一部外国人実習生の悲惨な現状が、新法施行により改善していくのであれば、大きな前進ではあると思う。今から約 20 年前、地方の検察庁に勤務していたころ、中国人の実習生に対する労働基準法違反（中間搾取）の事件を担当したことがあった。今から思えば、現代版奴隷の典型例ともいえる事件であった。あれから 20 年の間、送出し側、受け入れ側、関係省庁団体も、こうした外国人実習生の実情を改善するために努力を続けてこられたものと思う。この問題の背景には、日本人の労働者に

は必ずしも人気のない業界に求められる労働力を外国人労働者に頼らざるを得ない現実もあったであろう。

今回、紹介した MSA 法の目的は、日本の新法と似たところはあるが、アプローチは大きく異なっている。日本では、これまでの多くの法律と同じように、法務省、厚生労働省、外国人技能実習機構等の官主導で、技能実習計画に認定制度を導入するなど、違法不当なものを官の判断で取り除き、違法性の高いものには罰則で対処する、というアプローチをとっていると思われる。多種多様な職種の技能実習計画について、その適切性を官側で認定することは容易なことではないと思われ、是非しっかりやってもらいたいと思う。

これに対し、MSA は、企業側に、現代版奴隷問題にどのような対策を講じてきたかを開示させる義務を負わせ、そこに記載内容についても企業側に自由度を与え、あとは、開示情報を見た株主、消費者、NGO 等、企業を取り巻くステイクホルダーが個々の企業を監視することにより、企業自身が、自主的にこの分野におけるより良き企業統治を目指すよう、動機づけさせることに主眼を置いている。英内務省のガイダンスの表現をかりれば、より良き統治を目指した企業間の競争、**Race to the top** である。

前掲日経記事で、取引先を含めたサプライチェーン（供給網）のリスク管理が課題であるとの指摘がなされていた。自社で雇用する労働者の問題だけでなく、サプライチェーンに伏在する現代版奴隷問題に対応していくために、果たして、どちらのアプローチがより功を奏すのであろうか。いや、どちらが優れているという問題ではあるまい。日本の社会には日本のアプローチの方が適しているからこそ、こうした制度を導入しているのだと思う。そして、日本国内で活動する企業にとっては日本法を順守することはもとより必要である。

一方、グローバルレベルで活動する日本の企業としては、日本法のみならず、日本に影響を及ぼす外国の法律にも目を配らなければならない。こうした複眼的なアプローチをとらざるを得ない企業が今後日本の主流となってくると、企業が自身のビジネスの抱えるリスクと課題を客観的に把握し、それを自主的に改善する、その一連の過程をオープンにすることを通じて、より優れた企業ガバナンスを目指していく。そういうことに違和感がなくなってくるころに、日本の伝統的なアプローチにも少しずつ変化が出てくるのではないかと予想する。

今後、日本の多くの企業は、国内の活動だけでは生き残れない時代に来ている現実がある。今回の現代版奴隷問題はそのほんの一例であるが、企業におけるコンプライアンスの在り方を考えるには良い題材だと思う。

◆ 絹川 健一（きぬかわ けんいち）

京都大学法学部卒業、英国 BPP ロースクール GDL、LPC コース修了
第一東京弁護士会所属

91 年司法試験 94 年検事任官 各地検検事、法務省刑事局付、在英国大使館一等書記官を経て、08 年弁護士登録。
TMI 総合法律事務所所属。同事務所と提携関係にある国際ローファーム **Simmons & Simmons** ロンドンオフィスにて、紛争解決、会社法、競争法、雇用法の各専門部署において経験を積むとともに、英国法曹養成課程 GDL、LPC を履修した上、所要の試験に合格し、13 年英国 **Law Society** 英国法ソリシタ登録。18 年 1 月、日本の大手法律事務所としては初となる英国当局 SRA の認可を正式に受けた法律事務所をロンドンに開設。TMI Associates London LLP の **Managing Partner** に就任。

