

CONTENTS

- ・復帰のご挨拶「経済産業省での職務を終えて（前編）」弁護士 腰田 将也
- ・堂島国際部門だより「中国「対外投資規定」（国务院令第 837 号）
——日系中国子会社・対中 M&A への実務的影響」弁護士 王 宣麟
- ・堂島国際部門だより「「ビジネスと人権」に関する各国法制と日本の状況」弁護士 下村 美沙
- ・堂島法律事務所ウェビナーのご案内
- ・近時の実務話題&裁判例レビュー弁護士 大川 治

復帰のご挨拶

経済産業省での職務を終えて （前編）

弁護士 腰田 将也



1 はじめに

2023 年 7 月より、経済産業省に任期付公務員として勤務しておりましたが、3 年間の任期を終え、2026 年 7 月より当事務所に復帰いたしました。このたびの復帰のご挨拶を兼ねて、経済産業省で取り組んだ職務についてご報告いたします。

2 経済産業省における職務の概要

経済産業省では、2023 年 7 月から 2024 年 6 月までは商務情報政策局コンテンツ産業課に、2024 年 7 月から 2026 年 6 月までは商務・サービスグループ文化創造産業課に所属しておりました。

文化創造産業課は、主にサービス業を所管する商務・サービスグループ内において、ゲーム・アニメ・出版・音楽・映

画などのいわゆるコンテンツ産業、デザイン・ファッション・アートなどのいわゆるクリエイティブ産業、伝統的工芸品、さらに広告代理業など、文化の創造に資する産業を幅広く所管しています。

私は、文化創造産業課（及び統合前のコンテンツ産業課）において、3 年間にわたり、弁護士としての知見を活かしながら、主にコンテンツ・エンタテインメント産業に関する法的課題への対処、音楽産業に関する政策の立案・検討、AI に関する政策の立案・検討や法的課題への対応に取り組みしました。政府全体では「日本発のコンテンツの海外市場規模を、2033 年までに 20 兆円とする」との目標²が定められています。その政府目標の達成に向けた取組みが文化創造産業課のミッションの一つとなっており、私も、国家公務員の立場で、補助金事業などの政策ツールを活用した産業振興を目的とした政策の立案・検討を進めていました。その過程では、文化創造産業課が業所管課であることから、コンテンツ・エンタテインメント産業界のみなさまと密にやり取りをするとともに、知的財産法、競争法及び AI 関連などの様々な観点から、経済産業省内の他課室や他府省庁とも連携して業務を行っていました。

3 音楽産業に関する職務

音楽産業に関しては、業所管課の主任の立場にて、業界団体や事業者のみなさまと連携しながら、様々な業務に取り組んでおりました。

経済産業省は、2024年7月に、令和5年度コンテンツ海外展開促進事業（音楽産業の新たな時代に即したビジネスモデルの在り方に関する実態調査）の調査結果等をもとに、「音楽産業の新たな時代に即したビジネスモデルの在り方に関する報告書」³を公表しました。音楽産業では、世界的にはサブスクリプションサービスによる視聴が中心となるなど外部環境が急速かつ大きく変化していますが、そのなかで、日本の音楽産業が海外市場への展開なども含め持続的な成長を遂げるため、現状の分析や課題の整理を行ったものです。報告書は、公表後にSNSで話題になるなど多くの反響がありました。私はこの調査事業において、デスクトップ調査、ヒアリング調査及び有識者による研究会の実施に携わりましたが、音楽産業全体を俯瞰しつつ、業界団体や事業者のみなさまから様々なお話をうかがうことができ、この事業を通じて得られた知見は、経済産業省での音楽産業に関する全ての業務の基礎となりました。

2026年6月に公表された「音楽産業における海外展開データに関する報告書」⁴の作成にも中心的に携わりました。日本の音楽産業においては、産業全体で共有されるべき、統計情報として利用可能な海外展開データ（海外売上・海外収入の数値データ）が存在しないという課題が指摘されていましたが、その課題を解消するための取り組みでした。デスクトップ調査及びヒアリング調査を通じて、データの把握に関する現状及び課題、他分野や諸外国の調査手法について調査・整理し、有識者による議論を経て調査方針を策定し、その方針に基づいて、音楽産業の海外売上・海外収入データを調査しました。調査結果は、知的財産戦略本部「知的財産推進計画2026」⁵における、「日本のコンテンツの海外市場規模の推移と分野別内訳」（同115頁）の数値として採用されています。



音楽業界においては、「MUSIC AWARDS JAPAN」をはじめ、海外展開を目的とした数多くの取り組みが実施されています。経済産業省での取り組みは、業界における戦略的な海外展開や政府によるコンテンツ戦略の推進の基礎となるものであり、今後も継続的にデータを把握し、官民が連携して海外展開などの取り組みを進めることが求められます。

その他、音楽産業に関しては、クリエイター・スタートアップ育成事業（「New Music Accelerator」「So-fu MUSIC」⁶）の企画・検討、その他補助金事業の企画・検討、文化創造産業課が実施するエンタメ・クリエイティブ産業政策研究会の音楽分野の専門委員会の企画・検討、業界団体や事業者のみなさまとの意見交換とそれに基づく政策の立案・検討、業界関係者向けの経済産業省の取組みに関する講演や取適法に関するセミナーの実施、各種イベント（例：韓国・ソウルで行われる国際音楽見本市「MU:CON」）の視察など、多種多様な業務に取り組んでおりました。

これらの経済産業省での職務によって得られた知見は、音楽産業はもちろん、その多くが、その他の分野・業界を含めたコンテンツ・エンタテインメント産業全体に横断的に共通するものです。知的財産やコンテンツ・エンタテインメント分野に関連する弁護士業務においては、経済産業省で得られた知見も活かしながら、事業者のみなさまの取組みを後押しし、微力ながら業界全体の成長・発展に貢献できるよう、みなさまの法的サポートに取り組んでまいります。

※次号（9月号）のニュースレターでは、「経済産業省での職務を終えて（後編）」として、経済産業省でのAI関係の取組みやその他の取組みについてご報告いたします。

（注）

- 2024年7月に、経済産業省内の組織改編により、当時のコンテンツ産業課、商務・サービスグループクールジャパン政策課及び製造産業局生活製品課伝統的工芸品産業室が、文化創造産業課へ統合されました。この組織改編に伴う異動により、私も文化創造産業課の所属となりました。
- 知的財産戦略本部「新たなクールジャパン戦略」（2024年6月4日）https://www.cao.go.jp/cool_japan/aratana/pdf/honbun.pdf
- 経済産業省「音楽産業の新たな時代に即したビジネスモデルの在り方に関する報告書」（2024年7月）https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/contents/musicindustry_2407meti.html
- 経済産業省「音楽産業における海外展開データに関する報告書」（2026年4月）https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/contents/2026/0430/260430.html
- 知的財産戦略本部「知的財産推進計画2026」（2026年6月12日）https://www.cas.go.jp/jp/seisakukaigi/titeki2/260612/keikaku_all.pdf
- 参考として、音楽ナタリー「New Music Accelerator」特集 | 音楽ライター3人が語るインディペンデントアーティストの現状と課題、国による支援の必要性（2026年3月23日）<https://natalie.mu/music/pp/newmusicaccelerator>
- 経済産業省 エンタメ・クリエイティブ産業政策研究

8 Billboard JAPAN「＜イベントレポート＞ Billboard JAPAN と LUMINATE が主催する【NOW PLAYING JAPAN】 第4弾では“投資と音楽”がテーマに」 https://www.billboard-japan.com/d_news/detail/154263/2

堂島国際部門だより

中国「対外投資規定」(国務院令第 837 号)——日系中国子会社・対中 M&A への実務的影響

弁護士 王 宣麟



1 何が起きたのか

2026 年 5 月 5 日、李強総理が国務院令第 837 号に署名し、「国務院の対外投資に関する規定」(以下「本規定」といいます。以下、条文番号のみを記載する場合は本規定の条文を指します。)が公布され、2026 年 7 月 1 日から施行されました。中国から国外への投資 (ODI) を規律する初の行政法規レベルの立法です。従来の ODI 管理は、発展改革委員会 (以下「発改委」といいます。) 11 号令・商務部 3 号令³・外貨管理規定⁴という部門規章のレベルで行われてきましたが、対外関係法・対外貿易法を根拠に、「法的基盤の強化」、「安全保障の徹底」、「企業活動への手厚い支援」を実現するべく、これが行政法規に格上げされました⁵。格上げの実務的な意味は、手続が増えたことではなく、射程が広がり罰則が導入されたことにあり

ます。本規定は、一見して、中国企業が対外投資を行う際のルールに思え、「日系企業には関係がない」と思われてしまうかもしれませんが、中国の法律をもとに設立された会社は本規定の適用対象となってしまう。また、中国企業が日本企業・事業を買収するクロスボーダー M&A においても、売主側 (日本側) としては、SPA (株式譲渡契約) 上のクロージング条件の設計に影響が及びます。近時注目される日本の外為法上の事前届出・事後報告だけでなく、買主側である中国の投資規制にも目を向けたリスクヘッジが求められるといえるでしょう。

2 従来 ODI 制度との比較 (射程と罰則の違い)

手続の骨格 (敏感類 = 核准 (認可) / 非敏感類 = 備案 (届出)) は維持されていますが (12 条)、大きく変わったのは①射程、②罰則になります。

①射程は、投資主体・対象行為・対象段階のいずれも拡大しました。従来は境内企業による海外直接投資 (持分・資産取得、企業設立) が中心でしたが、本規定は主体に「その他の組織」と「居住者個人」を加え (2 条)、対象行為に融資・担保の提供、間接取得、国外金融市場投資、国外再投資を含めました (2 条・33 条)。段階の面でも、投資の実行時だけでなく取得後の資産・権益の譲渡・処分まで安全審査の対象とし (15 条)、従来は輸出管理法等で別建てだった技術者派遣・越境技術指導・越境研修も、対外投資の場面で規制対象行為として明記しています (13 条)。

また、②罰則は、性格が根本的に変わりました。従来、届出漏れの帰結は実務上「是正命令と、場合により信用記録」にとどまっていた。部門規章では上位法の根拠なく多額の過料を課しにくかったためです。本規定は行政法規に格上げされたことで、投資額連動の過料、直接責任者個人への過料、市場退出措置を導入しました (27 条～29 条)。しかも施行前の過去案件も、将来の増資・持分譲渡・撤退・安全審査の局面で履行状況が洗い直されます。「手続を忘れていた」ことのコストが、7 月 1 日を境に変わったということです。

具体的な罰則は下表のとおりです。

違反類型	法人：単位は「‰ (千分率)」(10‰ = 1%)	責任者個人
禁止対外投資の実施 (27 条 1 項)	投資停止・期限内の株式資産処分・違法所得没収。拒否した場合は投資額の 5%～10% [i]	5 万～10 万元
許可・届出の未履行、虚偽資料・情報隠匿 (27 条 2 項)	是正命令・没収・投資額の 1%～5%。是正拒否時は投資停止・期限内処分 + 5%～10%	2 万～5 万元
賄賂・詐欺で許可・届出を取得 (27 条 3 項)	許可・届出文書の取消 + 没収 + 1%～5%。既投資なら停止・処分 + 5%～10%	2 万～5 万元
安全審査に非協力・虚偽資料・決定不遵守 (第 28 条)	是正命令・没収・過料 (条文上、上下限の定めなし)。国家安全を害した場合は影響除去措置 + 1～3 年の対外投資禁止。既投資なら期限内の株式資産処分	—

加えて、処罰決定の発効日から3年間の許可・届出申請の不受理、または1～3年の対外投資活動禁止を科し得ます（27条4項）。

罰則で特に重要なのは、「個人」が対象とされた点です。従来中国の行政規制は「法人を罰して個人は罰しない」運用が基本でしたが、本規定は直接責任を負う主管者およびその他の直接責任者に個人として過料を課します。総経理・法定代表者・董事・案件責任者が対象となり得るため、これらのポストに日本人駐在員が就いているケースの多い日系企業では特に注意が必要です。さらに、既投資案件では持分・資産の強制売却も命じられ得ます。過料の額そのものより「株を期限内に売れと言われ得る」ことのほうが深刻であり、本規定による罰則のインパクトはやはり小さいとはいえませんでしょう。

3 日系企業に影響を及ぼす場面

以上の射程の拡大が、具体的な業務にどう効くかを場面ごとに見ていきます。

(1) 「対外投資」の意義

第2条

- 1 中国国内の投資者の対外投資には、本規定を適用する。
- 2 対外投資とは、投資者が資産・権益を投入し、または融資、担保を提供する等の方法によって、他の国家（地域）の企業、資産等の所有権、支配権、経営管理権その他の関連する権益を、直接または間接的に取得する活動を指す。
- 3 投資者には、中国国内の企業、その他の組織および居住者個人が含まれる。

日系の独資会社・合弁会社は、外商投資企業であると同時に中国国内に設立された中国法人です。そのため、日系企業であっても「中国国内の企業」に該当するため、その子会社が国外に投資を行えば本規定の適用対象となります。例えば、

- ・中国子会社を親会社としてベトナム・タイ・メキシコ等に生産子会社を設立する
- ・中国子会社の下に香港子会社を置く
- ・中国子会社が余剰資金を東南アジアのグループ会社に貸し付ける、現地借入に保証を差し入れる
- ・中国子会社傘下の海外子会社が、さらに第三国へ再投資する

税務・実務上の理由で日本本社直下ではなく中国子会社の下にぶら下げる構造は珍しくありません。また、その射程は香港・マカオ・台湾（32条）、国外金融市場（33条第1項）、国外での再投資（33条第2項）にも及びます。そのため、「香港だから対内投資扱い」ではありません。

(2) 技術・データ・人の越境

第13条

投資者が対外投資活動を行う際、国が輸出を禁止する貨物、技術、サービスおよび関連データを輸出・使用してはならず、許可を得ずに国が輸出を制限するものを輸出・使用してはならない。技術者を越境派遣する、人員を集めて他の国（地域）で勤務させる、技術指導を越境提供する、人員を配置して越境研修を行う等の方式で、他の国（地域）に禁止対象を移転してはならず、許可を得ずに制限対象を移転してはならない。

本規定13条は、新たな許認可制度の創設ではなく、輸出管理法・技術輸出入管理条例・データ安全法上の既存義務を対外投資の場面で規定したものです。が、「設備が出せないなら人を出す」「図面が出せないなら現地で口頭指導する」という迂回策が明確に独立した禁止行為になりました。

例えば、

- ・中国工場のラインを東南アジア新工場に移設
- ・中国拠点の技術者を新工場立ち上げに派遣
- ・海外スタッフを中国工場に招いて研修

等については、該当可能性を検討する必要があります。

こうした契約書のない「事実上の技術支援」については、やはり注意が必要です。稟議に乗らないため一覧化が難しく、リスクが最も見えにくい類型です。出向・長期出張・研修のフローを輸出管理の監視対象に含め、人事部門の単独決裁で通らないようにする必要があります。

4 視点を変えて —M&Aで中国企業に「売る」側に立つとき

ここまでは中国子会社を「投資する側」として見てきましたが、視点を逆にすると別の論点が現れます。日本企業が自社の株式・事業・不動産を中国企業に売却する場面です。この場合、買主から見れば取引は典型的なODIであり、買主側には核准・備案、外貨登記、そして案件によっては安全審査（第15条）という複数の前提手続が課されます。売主である日本企業にとって本規定違反の制裁が及ぶことはありませんが、これらの手続が完了しないと対価の対外送金＝クロージングが物理的に実行できないという形で跳ね返ります。すなわち、売主のリスクは「制裁」ではなく「ディールがクローズしない・遅延する」ことにあります。しかも安全審査の実施細則は未公布で、対象該当性と所要期間を現時点で見通せません。したがって、中国企業を買主とするM&Aでは、①中国側の核准・備案・外貨手続（該当する場合）安全審査の完了を買主の義務としてクロージングの前提条件（CP）に明記する、②中国側手続の所要期間を織り込んでロングストップ・デートを保守的に設定し、期限徒過時の負担を売主有利に手当てする、③ターゲットが半導体・AI・先進製造等に関わる場合は安全審査該当性を早期にスクリーニングする、という設計が売主側の自衛策になります。契約条件を誤れば、代金

回収不能やディール崩壊という実害に直結する領域です。

5 まとめ及び今後の細則ウォッチ

以上のとおり、中国でビジネスを行う日系企業、あるいは中国企業と取引を行う日本企業・個人にとっても、一定の影響があることがお分かりいただけたかと思います。ただし、本規定はあくまで枠組み法としての性格が強く、実務判断を左右する詳細は下位規範に委ねられています。既存案件の棚卸しや社内フローの点検は早期に着手すべきですが、細則の内容が固まらない段階で過度に構えるのはやや時期尚早ともいえます。

2026年7月時点で未公布の主要なものは、

①安全審査の実施細則（15条。申告基準・審査期間が判明すれば投資スケジュールとエグジット設計の前提が変わるため最重要）

②居住者個人の対外投資管理弁法（33条3項。中国個人所得税法上、住所がなくとも一納税年度に累計183日以上居住する個人は「居住者個人」に該当するため、この定義が援用されれば中国駐在の日本人従業員の個人的な海外投資も射程に入り得る）

③発改委11号令・商務部3号令の改正（核准・備案の閾値や区分が変わる可能性）

④鼓励・制限・禁止の分類カタログ（11条。新カタログの公布があれば案件分類が変わり得る）です。

いずれも公布された時点で対応方針の見直しが必要になるため、継続的なウォッチをお勧めします。

（注）

1 《国务院关于对外投资的规定》（国务院令第837号）（2026.5.5公布、2026.7.1施行）

https://www.gov.cn/gongbao/2026/issue_12786/202606/content_7071618.html

2 《企业境外投资管理办法》（国家发展和改革委员会令第11号）（2017.12.26公布、2018.3.1施行）

https://www.gov.cn/gongbao/content/2018/content_5280579.htm

3 《境外投资管理办法》（商务部令2014年第3号）（2014.9.6公布、2014.10.6施行）

https://www.gov.cn/gongbao/content/2014/content_2792653.htm

4 《关于进一步简化和改进直接投资外汇管理政策的通知》（汇发〔2015〕13号）（2015.2.28発行）

<https://www.safe.gov.cn/safe/2015/0228/5548.html>

5 《司法部、国家发展改革委、商务部负责人就《国务院关于对外投资的规定》答记者问》（2026.6.1発行）

https://www.ndrc.gov.cn/xwdt/xwfb/202606/t20260601_1405611.html

堂島国際部門だより

「ビジネスと人権」に関する 各国法制と日本の状況



弁護士 下村 美沙

1 はじめに

2026年3月、独立行政法人日本貿易振興機構（以下「ジェトロ」といいます。）は、『サプライチェーンと人権』に関する法制化動向（全世界編 第3版）と題する調査レポートを公表しました。「ビジネスと人権」の理念に関する関心は近年ますます高まっており、欧米諸国のみならず、日本国内企業への影響も今後増大することが見込まれます。

本稿では、「ビジネスと人権」に関する国際的な枠組みを簡単におさらいしたうえで、ジェトロの当該調査レポートが示す各国の法制化の動きをまとめ、さらに、日本における取組み等についてお伝えしたいと存じます。

2 「ビジネスと人権」の概観

（1）グローバル化と人権問題

企業が国境を越えて活動し、グローバルサプライチェーンが広がっていくにつれて、先進国と途上国との経済格差や法制制度の違い等を背景として、現場で働く労働者等に様々な影響が生じてきました。すなわち、企業が、自社の利益を優先し、倫理、コンプライアンス、人権等を軽視した結果、途上国では、児童労働、強制労働、不衛生・劣悪な環境での労働、環境汚染、健康被害、土地の収奪、個人情報漏洩等の深刻な人権問題・社会問題が生じ、被害が救済されない事態が頻発するようになりました。このような事態を受けて、国際社会において、人権問題は、国家だけが責務を負う問題ではなく、企業もまた、国内外の自社ビジネスやサプライチェーン全体を通して自主的に人権を尊重し、責任ある行動をとるべきであるという考え方が強くなっていきました。

（2）国際的な関心の高まり

企業は人権尊重責任を果たすべきとの意識が高まったことにより、1976年には経済協力開発機構（OECD）による「OECD多国籍企業行動指針」（以下、「OECD行動指針」といいます。）が策定され、翌1977年には国際労働機関（ILO）による「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（以下、「ILO宣言」といいます。）が策定されました。国連においても、

1970年代から多国籍企業の国際的規制に関する議論が行われてきたところ、2011年には「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、「国連指導原則」といいます。）が全会一致で支持されるに至りました。国連指導原則においては、国家による人権保護義務が再確認されるとともに、企業の人権尊重責任が明記されています。

また、G7の枠組みにおいても、グローバルサプライチェーンにおける人権尊重の重要性が共有されています。2015年のG7サミットにてはグローバルサプライチェーンを通じた国際的な労働問題が取り上げられ、2023年のG7サミットにおいては、グローバルサプライチェーン上における国際労働基準及び人権、特にILOによって採択された基本条約の尊重を確保すること等が合意されました。

3 世界各国の法制化の動向

(1) 法制化の動き

上記のとおり、「ビジネスと人権」に関する国際的な枠組みが策定され、各国は、企業に対し、当該枠組みを踏まえた自主的な取組みを期待・推奨してきました。しかしながら、グローバルサプライチェーンを通じた人権問題は今なお深刻な状況にあります。そこで、欧米諸国を中心として、企業の自主的な取組みを促すだけでは不十分との判断から、「ビジネスと人権」に関する取組みを法制化することによって企業に義務付ける国が増えてきています。

(2) 二大潮流

「ビジネスと人権」に関する各国における法制化は、大きく分けて、①企業に対して人権デューディリジェンス（企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、評価、対処、情報開示・説明を行うこと）を義務付ける方向性のものと、②強制労働により生産された製品の輸出入を貿易管理によって禁止する方向性のものに分類されます。

①は欧州・オーストラリア中心に導入されており、②は米国中心に展開されています。

4 各国・各地域における法制化

(1) 欧州

EUでは、企業持続可能性デューディリジェンス指令（CSDDD）が2024年7月25日に施行され、一定規模以上の企業に対し、人権デューディリジェンスの実施が義務付けられました。また、ESGの影響に関する開示内容を強化すること等を内容とする企業持続可能性報告指令（CSRD）が2023年1月に施行されました。さらに、強制労働により生産された製品のEU域内流通禁止規則が2024年12月13日に施行されました。

ただし、CSDDD及びCSRDの両方について、2026年3月18日、オムニバス指令が施行されました。オムニバス指令は、CSDDD・CSRDの適用対象となる企業の規模に関する基準を大

幅に引き下げており、その結果、適用対象企業数がCSDDDでは約7割、CSRDでは約8割も削減される見込みです。また、オムニバス指令は、適用対象企業から情報提供を求められる対象外企業の対応負担を軽減すること等も内容としています。

このように、EUは、法制化を推し進めつつ、大胆な負担軽減措置もとっており、バランスを見ながら対応を進めている状況ですので、今後も適用対象や義務内容等が変動する可能性があるかと思われます。

EU各国の法制化を見てみますと、例えば、フランスでは、2017年3月、親会社及び発注企業の注意義務に関する法律（注意義務法）により、一定規模以上の企業に対し、人権・環境に関する悪影響についての注意義務に関する計画書を作成・開示すること及び同計画を実施することを義務付けています。ドイツでは、2021年、サプライチェーン・デューディリジェンス法が成立し、一定規模以上の企業に対し、国内外を問わず自社サプライチェーンの人権・環境に関する注意義務が課されています。スペインでは、大企業に対して人権侵害に関する苦情件数の報告等が義務付けられているだけではなく、人権侵害に関し、法人や従業員が刑事責任を負う可能性まであることになっております。

(2) 米国等

米国では、2022年6月、ウイグル強制労働防止法（UFLPA）が施行され、中国の新疆ウイグル自治区が関与する全ての物品等（ただし、エレクトロニクス分野等の12分野が優先執行分野となっています。）について、「強制労働を利用して生産された」と推定して輸入禁止とされています。中国からの輸入だけではなく、第三国を経由した輸入に対しても執行されることになっています。また、人権侵害に加担した疑いのある企業・個人については、輸入管理対象や経済制裁対象のリストに随時追加されることになっています。

カナダやメキシコにおいても、米国・メキシコ・カナダ協定の発効を機として、強制労働によって生産された物品の輸入を禁止する等の法制化が進んでいます。

(3) オーストラリア

オーストラリアでは、2019年1月に現代奴隷法が施行されました。同法は、適用対象企業に対し、事業運営及びサプライチェーンにおける現代的奴隷制度（威圧、脅迫等により被害者を搾取し、人の自由を侵害するもの）の存在、リスク評価、軽減措置等について毎年報告することを義務付けています。

(4) ASEAN・韓国

ASEANでは、タイ、インドネシア、マレーシア、ベトナムにおいて、ビジネスと人権に関する国家行動計画（NAP）が策定・公表されています。

韓国においては、国際的な潮流に対応して、人権デューディリジェンスを法制化する動きが本格化しており、一定規模以

上の企業に人権デューディリジェンスを義務付ける法案がすでに提出済みとなっております。

5 日本における取組み

日本国内においては、関係府省庁が協力し、国連指導原則、OECD 行動指針、ILO 宣言等を踏まえ、2020 年 10 月には、『『ビジネスと人権』に関する行動計画』（以下、「行動計画」といいます。）が策定されました。行動計画においては、「ビジネスと人権」に関して、分野別に政府の今後の取組みが記載されているほか、政府から企業に対し、人権デューディリジェンスを導入することへの期待が表明されています。2022 年 9 月には、国際スタンダードを踏まえ、企業に求められる人権尊重の取組みについて解説した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」といいます。）が策定されました。

2020 年に行動計画が策定されていたところ、2020 年から 2025 年までの取組みと成果を踏まえて、2025 年 12 月に行動計画が改定されました。改定版の行動計画においては、「人権デューディリジェンス及びサプライチェーン」といった 8 つの優先分野が示され、より具体的な目標・施策が示されているところです。

このように、日本においては、現在までのところ、企業に対し、人権デューディリジェンスの実施等を義務付けるような法制度は策定されておらず、ガイドライン等により、自主的な取組みが奨励されるにとどまっています。

しかし、これまでのところ、大企業・中堅企業においては一定程度取組みが進んでいるものの、中小企業においては整備が遅れているのが現状です。例えば、ジェトロが日本企業 9,647 社を対象として行ったアンケート調査によると、人権方針の策定に関しては、大企業・中堅企業が 58.5%実施して

いるのに対し、中小企業は 17.8%にとどまっています。人権デューディリジェンスの実施に関しても、大企業・中堅企業が 42.3%に対し、中小企業は 10.9%と低い水準にとどまっています。

日本では法制化こそされていないものの、それによる自主的な取組みで十分であるとされているわけではなく、むしろ日本においても企業の自主的な取組みには限界があることが見えてきている状況です。国際的な潮流を受けて、大企業・中堅企業だけでなく、中小企業にも、今後いっそう具体的な取組みが求められることが予想されるため、法制化も含め、議論の加速が望まれるところです。

6 まとめ

「ビジネスと人権」に関する法制化は、欧米諸国において先行している状況であり、近隣諸国においても対応が進められ、法制化の動きがあるところです。他方、日本においてはまだ法制度化はされておられません。

しかしながら、現時点においても、各国の法制の中には、日本企業であっても適用対象となり得るものがあるため、海外企業と取引・提携等がある企業は、「ビジネスと人権」に関する対応を求められる場面があるかと存じます。また、今後は、欧米諸国・近隣諸国の動向を受けて、日本でも議論が進み、法制化されることも予想されます。

今は自社には関係がないと思われていても、これからは「ビジネスと人権」に関する対応が避けられない時代がやってきます。人権方針の策定、労働安全衛生の向上等、「ビジネスと人権」に関する取組みには様々なものがあります。まずは自社において手を付けやすい取組みから始めてみるのはいかがでしょうか。

堂島法律事務所ウェビナー

第 34 回 企業実務における著作権 対応のポイント

講師：弁護士 腰田将也

開催日時：2026 年 9 月 16 日（水）15 時 00 分～ 15 時 30 分

企業活動においては、生成 AI を利用したコンテンツの作成、資料作成における引用の方法、著作権の帰属など、権利処理などの対応に悩ましい場面が様々あります。本セミナーでは、それらの対応に悩ましい場面を挙げ、著作権関係の実務的な対応のポイントを解説いたします。

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_7w6wLPZySD6C6gXQ4KpYLw



近時の実務話題&裁判例レビュー

弁護士 大川 治



8月21日 法務省、AI等法務業務支援サービスと弁護士法72条に関する新ガイドラインを公表

法務省大臣官房司法法制部は、8月21日、「ビジネス分野におけるAI等法務業務支援サービス提供と弁護士法第72条の関係について」と題するガイドラインを公表しました。本年3月に法務副大臣の下に設置された省内タスクフォースの取りまとめとして策定されたもので、令和5年8月公表の「AI等を用いた契約書等関連業務支援サービスの提供と弁護士法第72条との関係について」（令和5年ガイドライン）を補完・拡充するものです。令和5年ガイドラインが契約書等関連業務支援サービスを主たる対象としていたのに対し、本ガイドラインは、企業等の事業者向けのAI等法務業務支援サービス全般を対象とし、非弁行為（弁護士法72条）との関係で問題となり得る場面と、サービス提供者に求められるガバナンスの考え方を整理しています。

本ガイドラインは、まず規制対象行為の主体について、注目すべき整理を示しています。すなわち、サービス利用者がプロンプト等を入力してAIに出力結果を生成させる行為であっても、当該サービスに法的助言等を提供することが目指された機能が組み込まれているなどの場合には、利用者の入力行為はサービス提供者が企図していた法務業務支援の契機にすぎず、規範的に評価すれば利用者側の行為も含めてサービス提供者の行為と評価され得るとしています（わいせつ電磁的記録等送信頒布等事件に関する最決平成26年11月25日刑集68巻9号1053頁を参照）。もっとも、弁護士法72条違反となるためには、当該案件に「事件性」（法的紛議が生じることがほぼ不可避に想定され得ること。最決平成22年7月20日刑集64巻5号793頁参照）が必要であり、法務省は従来からの事件性必要説を踏襲しています。

そのうえで本ガイドラインは、非弁行為該当性の分水嶺として「価値中立性」という基準を提示します。すなわち、①サービスの設計、中核的機能、用いられている技術等が、法的紛議が現に顕在化している案件や紛議がほぼ不可避に想定

され得る案件に関する法律事務に利用させることを目指したものでなく、②こうした利用に特化した、あるいは特化しているとはいえなくてもこうした利用が念頭に置かれた特性・機能を具有するものでもないサービスは、「価値中立的なサービス提供」といい得るとされます。そして、価値中立的なサービスについては、単に「事件性」のある案件に利用される一般的可能性があることだけを捉えて提供者に責任を問うことは、責任主義の観点からも困難であるとされています。この判断枠組みは、いわゆるWinny事件に関する最決平成23年12月19日刑集65巻9号1380頁が価値中立的ソフトの提供について示した考え方を明示的に参照したものです。

具体的な当てはめとして、本ガイドラインは、通常の業務に伴うリサーチ・法的問題点の検討支援、書面の作成・審査・管理支援、ガバナンス・リスク管理・コンプライアンス業務支援、内部通報事案の調査支援、新規業務スキームの構築や事業再編の支援、取引先等とのトラブル発生時に会社としての対応方針を決定するための内部調査支援、株主総会・取締役会等の会議業務支援などを目的とするサービスは、一般に価値中立的なサービス提供に当たるとしています。他方、法的紛議が顕在化した案件の処理を目指して設計されたサービスや、弁護士の関与なしに訴状・準備書面・答弁書・和解契約書等を作成することに特化し、あるいはこれを念頭に置いた機能を有するサービスの提供は、実質的に「事件性」のある案件に関する法律事務を取り扱っているものと同視せざるを得ないとされます。また、設計上は価値中立的であっても、非弁活動を行っている者への提供であることを認識・認容しながら漫然と提供を継続するなど、用法の面から違反が問題となり得る点にも注意が促されています。

ガバナンス上の留意・推奨事項としては、AI事業者ガイドライン等の履践に加え、①日本国内にインシデント対応窓口を設けること、②「鑑定」等にわたり得る機能を有する場合には、我が国の弁護士資格を有する者が形式的な名義貸与にとどまらずサービス・機能設計に実質的に関与すること、③弁護士に代わる判断を提供するものと誤認させる表示を厳に慎むとともに、利用申込時の合理的な確認措置、利用規約への核心的遵守事項の明記、重大な違反時の利用停止措置を講

じること、④紛議案件には利用できない旨等のディスクレーマーをプロンプト入力前の段階と出力結果に明示すること、⑤高リスク機能への注意表示の強化や、根拠・参照元の明示、日弁連の「ひまわりサーチ」等を通じた弁護士相談の案内といったUI・機能設計上の配慮を行うことが挙げられています。なお、訴状等の出力自体を制限する措置（出力制限）については、実効性と萎縮効果の両面から検討された結果、今回は推奨事項として明記せず、今後の検討課題とされました。

本ガイドラインは、サービス提供者の予測可能性を高めるものですが、AI 法務ツールを導入する企業側にとっても、自社の利用が想定される範囲を確認するうえで有用です。とりわけ、紛争が顕在化した案件や紛争がほぼ不可避の案件については、AI の出力結果をそのまま用いるのではなく弁護士に相談することが前提とされている点は、社内の利用ルールを整備するうえでの指針となります。法務省は、本ガイドラインと併せて継続的検討のためのロードマップも策定しており、有識者検討会を設置して検討を継続する方針です。AI 技術の進展の速さに鑑みれば、本ガイドラインもまた出発点であり、今後の見直しの動向を注視する必要があります。

（注）

1 https://www.moj.go.jp/housei/shihouseido/housei10_00134.html

8月19日 厚労省、時間外労働に係る監督指導の方針を見直し——一律45時間指導を改め、健康確保措置の実施状況を重点確認

厚生労働省は、8月19日、時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導を見直す旨を公表しました。本年7月21日に閣議決定された日本成長戦略及び経済財政運営と改革の基本方針2026において、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用に関する相談支援の充実と、労使の合意ののった指導が行われるよう速やかに見直すこととされたことを踏まえたもので、9月1日から全国の働き方改革推進支援センター及び労働基準監督署において実施されます。

見直しの第一は、36協定の締結等に関する相談・支援の充実です。全国の働き方改革推進支援センターに、36協定や特別条項の締結、柔軟な労働時間制度の活用を支援する「専門相談窓口」が設けられます。また、同センターと労働基準監

督署（労働時間相談・支援班）とのチームにより、36協定や特別条項の締結に関するアウトリーチ型の訪問支援が行われるほか、よろず支援拠点や商工会議所等との連携を強化し、労務相談にとどまらず経営課題の相談にも対応できる体制を構築するとされています。

実務上より重要なのは第二の点、すなわち労働基準監督署における対応の見直しです。従来、監督指導の場面では、時間外・休日労働時間数のみに着目して1か月45時間以内への削減を求める一律の指導が行われることがありましたが、これが見直され、今後は、各事業場が36協定で定める健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を重点的に確認し、確認した状況に応じた必要な指導を行うこととされます。人手不足や繁閑の差といった個々の事業場の実情を捨象した画一的な指導を改め、労使の合意内容の実効性に着目する方向への転換といえます。

もっとも、これは監督指導の運用方針の変更であって、労働基準法上の時間外労働の上限規制そのものが緩和されたわけではない点には十分な注意が必要です。厚労省も、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応するとし、個々の事業場の実態を踏まえて過重労働による健康障害が生じるおそれが高い場合には引き続き必要な指導を行うことを明記しています。原則である月45時間・年360時間の限度時間、特別条項を用いる場合の年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内といった上限規制は従前どおり適用され、これに違反すれば罰則の対象となります。

企業においては、この見直しをもって時間外労働の管理を緩めてよいと理解するのは適当ではなく、むしろ、36協定の特別条項に記載した健康福祉確保措置が形骸化していないかを点検する契機とすべきものです。医師による面接指導、深夜業の回数制限、勤務間インターバルの確保、代償休日・特別休暇の付与、健康診断の実施といった措置について、協定上の記載と実際の運用が一致しているかを確認し、実施状況を記録として残しておくことが、今後の監督指導への対応上、これまで以上に重要になると考えられます。

（注）

1 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75454.html

本ニュースレターは発行日現在の情報に基づき作成されたものです。また、本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の状況に応じて日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めている必要があります。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。



：06-6201-4456（大阪）03-6272-6847（東京）



：newsletter@dojima.gr.jp



：www.dojima.gr.jp