

HAYABUSA ASUKA LAW OFFICES NEWS LETTER Vol.12

隼あすか法律事務所ニュースレター第 12 号 October 2014



CONTENTS

- ▶ P.1…『紛争類型別 スポーツ法の実務』発刊のお知らせ
- ▶ P.3…個人情報保護に関する制度改正の動向
- ▶ P.6…職場におけるメンタルヘルスと会社の安全配慮義務
- ▶ P.8…金融商品取引法の一部改正について
- ▶ P.11…下請法の概要と通常取引との差異

『紛争類型別 スポーツ法の実務』発刊のお知らせ

弁護士多田光毅・石田晃士・椿原 直

I はじめに

本年 1 月、弊所の多田、石田、椿原を編者として、弊所に所属するアソシエイト弁護士らとともに、三共法規出版株式会社より、『紛争類型別 スポーツ法の実務』を発刊いたしました。本稿では、同書の特徴をご紹介するとともに、弊所におけるスポーツ法実務への取り組みの内容について、その一端を紹介させていただきます。



II 『紛争類型別 スポーツ法の実務』

1 本書の特徴

本書の特徴は、2011 年のスポーツ基本法の制定、2003 年以來のスポーツ仲裁裁判所 (JSAA) に

よる仲裁判断の蓄積、競技団体によるドーピング・コントロールや団体内部のガバナンスの必要性及び 2020 年の東京オリンピック開催など、スポーツ法に対する国民的関心が高まっている中、スポーツ法に関する論点の基本を網羅し、本書一冊でスポーツ法の実務を皆様にわかりやすく説明させていただくところにあります。特に、従来から紛争類型として大きな問題となっているスポーツの事故に関する多数の裁判例の分析のみならず、スポーツ法に関する新たな紛争類型である選手契約、競技団体内部の処分、スポーツビジネス、肖像権・パブリシティ権、他の知的財産権、ドーピング等を本書の中心に据え、弊所所属の若手弁護士を中心とする執筆者の柔軟な発想で分析・執筆したものです。このようなスポーツに関する紛争類型を網羅的にまとめた書籍はこれまでになかったものと自負しております。

2 書籍の概要

まず、総論として、【第 1 編】スポーツ紛争の類型と解決機関において、スポーツに関する紛争が、一般的な法的紛争とどのように違うのか（JSAA による仲裁をはじめとする紛争解決方法の違い等）をまとめ、そのことが具体的な紛争解決の場面でどのように影響を与えるかについて、分析を試みております。

その上で、【第 2 編】スポーツ選手等の地位に関する紛争においては、選手、選手会、競技団体その他ステークホルダー等を法的に分析し、これらの関係者間の紛争について典型的に考察を試みています。例えば、スポーツ選手に関する紛争といっても、チームとの間の選手契約といった契約上の地位にとどまらず、競技団体の選手選考、ドーピング等の不祥事に対する処分といった様々な類型があり、これらについて詳細な分析を試みています。

次に、【第 3 編】スポーツビジネスおよびスポーツ事故に関する紛争では、広くスポーツビジネスにおける放映権やスポンサーといった法律問題を網羅的に取り上げるとともに、スポーツ事故に関する紛争についても、分析を試みています。後者については、競技を横断的に分析して、立場（選手、指導者、使用者、競技会主催者、施設管理者等）からみた責任の有無及び内容について評価を加えている点で、他の書籍とは異なる意義を有する書籍となったのではないかと考えております。

III スポーツ法実務への取り組み

弊所では、主にプロフェッショナルスポーツビジネスの分野において、プロスポーツ選手代理人、スポーツ団体内部の仲裁や訴訟、商標権や著作権管理、スポーツビジネス事業の承継等多岐にわたり業務を行なってまいりました。また、そのほかにも、アマチュア・スポーツの分野においても、競技団体内部のガバナンス、トレーナーを対象とするセミナーや個別の選手や指導者に対する交渉、調停や法的助言を行っております。特に後者については、上記『紛争類型別 スポーツ法の実務』を機に、新たな相談を受ける機会が増加しており、スポーツ法に関するリーディングファーム

として、皆様のご要望にお応えする必要があると考えております。

弊所としては、スポーツの世界において、広く法の支配が及び、国民の皆様がスポーツを一層楽しみ、生活を豊かにすることができる社会が理想であると強く感じております。そして、そのために我々ができることを精一杯させていただきたいと思っております。

スポーツ法の実務に関してご興味やご相談がございましたら、弊所の以下の担当者に何なりとご相談ください。



弁護士 多田 光毅 <koki.tada@halaw.jp>

弁護士 石田 晃士 <koji.ishida@halaw.jp>

弁護士 椿原 直 <sunao.tsubakihara@halaw.jp>

個人情報保護に関する制度改正の動向

弁護士 我妻 由佳子

I はじめに

ここ数年、ヨーロッパ、北米、そしてアジア地域において、パーソナルデータ、プライバシー保護に関する法制の見直しが進められています。この背景には、情報通信技術の発展により、膨大且つ広範囲のデータを収集し、分析することが可能になったことがあります。収集された大量のデータは、事業者にとって魅力的なビジネスの種ではありますが、データ収集過程におけるプライバシー侵害の恐れは深刻化しています。また、国境を越えた情報の流通が日常的に行われるようになり、国際的な調和の必要性はますます重要となっています。プライバシー保護に関する世界で初めての国際的合意であり、各国のプライバシー保護制度に大きな影響を与えた経済協力開発機構 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) の 1980 年プライバシーガイドライン¹や同ガイドラインにそって制定された各国の規定では、もはや現状に対応できないという危機感のもと、国際組織やその構成国は個人情報、プライバシー保護制度の見直しに動いています。

II OECD 及び EU の動き

OECD は、2013 年に改正プライバシーガイドラインを公表しました。また、欧州連合 (European Union) は、これよりも早く、2012 年 1 月には、「個人データの取扱いにかかる個人の保護と当該データの自由な移動に関する欧州議会及び理事会の規則提案」(Proposal for a Regulation of the

¹ 正式名称は、「プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドラインに関する理事会勧告」(Recommendation of the Council concerning Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data) である。

European Parliament and of the Council on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data)を公表しています。この提案は、今年の3月に、修正されたうえで、欧州議会で可決されました。

III 日本政府の対応

日本では、2001年に設置された高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部(IT総合戦略本部)にパーソナルデータに関する検討会が設置され、パーソナルデータの利活用の見直しが進められてきました。2013年12月には、「パーソナルデータの利活用に関する制度見直し方針」(「見直し方針」)が決定され、本年6月24日には、当該方針にそって作成された「パーソナルデータの利活用に関する制度改正大綱」(「大綱」)が公表されました。見直し方針は、情報通信技術の進展により収集・分析が可能となったいわゆるビッグデータが新しいビジネスの創出に寄与する可能性を踏まえ、その利活用の推進のために、個人情報及びプライバシー保護とのバランスを取りつつ、ルールを整備する必要があると述べています。更に、国境を越えた情報の流通が極めて容易になっていることを踏まえ、国際的に見て遜色のない制度が必要であるとしています。

IV パーソナルデータの利活用に関する制度改正大綱

大綱は、見直し方針を踏まえた検討に基づき、具体的に個人情報保護法²の改正等により措置する内容について、政府としての方向性を示しています。大綱が描く制度設計の主な点は、以下の通りです。

1 パーソナルデータの利活用を促進するための枠組みの導入等

加工することにより特定の個人が識別される可能性を低減した個人データの取扱いについて、本人の同意を得ずに、第三者提供や目的外利用を行うことを可能にするとします。現行法は、個人データの第三者提供や目的外利用には、原則として、本人の同意を要求しています。かかる要件は、個人の権利利益の保護には有益ではありますが、情報の利活用を抑制する効果があることは明らかです。そこで、個人の識別可能性を低減したデータについては、これらの行為に対する本人の同意を不要とすることにより、情報の円滑利用の促進を図ろうとするものです。個人が特定される可能性を低減したデータへの加工方法等については、民間団体が自主ルールを策定し、第三者機関が当該ルール又は民間団体の認定を行うことができるようにしています。

2 基本的な制度の枠組みとこれを補完する民間の自主的な取組の活用

(1) 基本的な制度の枠組み

第1点として、保護対象の明確化を挙げています。パーソナルデータの中には、法律の保護対象

² 正式名称は、「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)。

となる個人情報³に該当するか否か事業者にとって明確でないものがあり、パーソナルデータの利活用を妨げているため、定義の修正等により、保護対象を明確にする必要があると説いています。次に、個人情報の中でも、社会的差別の原因となるおそれがある人種、信条、社会的身分及び前科・前歴に関する情報を「機微情報」と定め、一般の個人情報よりも厳格な取扱いを要請するとしています。これらの点に加え、利用目的の変更手続きの見直し等が現行法を修正すべき点として挙げられています。

(2) 民間主導による自主規制ルール策定・遵守の枠組みの創設

パーソナルデータの利活用の促進と個人情報及びプライバシーの保護を両立させるため、民間主導による自主規制ルールの枠組みを創設するとしています。

(3) 民間主導による国境を越えたパーソナルデータ移転の枠組み

第三者機関の認定を受けた民間団体が国境を越えて情報流通を行おうとする事業者に対して、相手当事国が認めるプライバシー保護水準との適合性を審査して認証する業務を行う枠組みを創設するとしています。

3 第三者機関の体制整備等による実効性ある制度執行の確保

内閣総理大臣の下に、パーソナルデータの保護及び利活用をバランスよく推進することを目的とする委員会(「第三者機関」)を設置するとしています。この第三者機関は、番号法⁴に規定されている特定個人情報保護委員会の所掌事務に加えて、パーソナルデータの取扱いに関する監視・監督、事前相談・苦情処理、国際協力等の業務を行うとしています。

4 グローバル化への対応

外国事業者に個人データ等を提供する場合に適切な契約を締結することを義務付けること、国際的な執行協力に関する枠組みへ参画等の措置をとることを定めるとしています。



V 今後の予定

IT 総合戦略本部は、本年 6 月 25 日から 7 月 24 日までの間、大綱に対する意見を募集し⁵、現在

³ 現行個人情報保護法第2条1項は、「個人情報」とは、「生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む)」と定義する。

⁴ 正式名称は、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」(平成25年法律第27号)。

⁵ 日本弁護士連合会、事業者団体、消費者団体、研究機関等からコメントが寄せられている。一部の団体は、そのホームページにおいてコメントの内容を公表している。

は、寄せられた意見を踏まえて、法案の作成を進めています。関係法案は、2015年1月以降、国会に提出される予定です。そして、改正法の成立後、第三者機関の設置等、施行に向けた業務が始まる見込みです。

職場におけるメンタルヘルスと会社の安全配慮義務

弁護士 北川展子

I はじめに

本年3月25日の日本経済新聞にこんな見出しがありました。

「心の疾患、会社に配慮義務 最高裁『社員の申告なくとも』」

近時、精神障害を理由とする労災保険給付の請求はその数を増やし続け、精神障害の労災認定件数は、平成21年度から3年連続で過去最高を更新しているそうです。職場におけるメンタルヘルスも重要視され、その対応に悩んでおられる企業も少なくありません。

今回は、過労を原因として鬱病に罹患した従業員が、会社に対し、安全配慮義務違反等による損害賠償を求めた事案に対する最高裁判決(平成26年3月24日最高裁判所第二小法廷判決。以下「本件」といいます。)をご紹介します。

II 事案の概要

A社(被上告人)の従業員であったBさん(上告人)は、入社以来、真面目な努力家として評価されており、入社後10年あまり経った平成12年11月ころ、当時A社が力を入れたプロジェクトの一工程のプロジェクトリーダーに抜擢されました。

実は、Bさんは本プロジェクトリーダーに抜擢される以前の平成7年ころから不眠の症状が現れ、平成12年5月の健康診断で不眠を訴え、工場の診療所でこれに適応のある薬を処方されました。その後、Bさんは近所の内科医より抑鬱及び睡眠障害に適応のある薬や神経症における抑鬱に適応のある薬を処方され、不眠についても引き続き通院をしていましたが、このことを会社に伝えていませんでした。

Bさんは前記のプロジェクトリーダーになったことにより、休日出勤が増え、1ヶ月あたりの平均法定時間外労働時間が70時間弱という期間が4ヶ月続きました。その後、平成13年3月、Bさんは、会社で実施していた時間外超過者健康診断を受診し、頭痛、不眠を訴えていましたが、上司や同僚等には一切話していませんでした。ただ、同年5月ころには同僚からみてもBさんの体調が悪いことが見て取れるほどでした。



しかしながら、A社は、Bさんが断ったにもかかわらず、Bさんを異種製品の開発業務の担当者とするなど業務軽減措置をとらず、結局、Bさんは有給休暇を取得して休養をとるなどし、その後、上司から勧められてメンタルヘルス相談を受診するなどしたのち、診断書を提出して欠勤するようになり、平成15年1月には休職が発令され、翌年8月、休職期間満了を理由として解雇されました。

Bさんは、鬱病は過重な業務に起因するものであって上記解雇は違法、無効であるとして、A社に対し、安全配慮義務違反等による債務不履行又は不法行為に基づく休業損害や慰謝料等の損害賠償、A社の規程に基づく見舞金の支払い及び未払賃金の支払等を求めたというものです。

III 裁判所の判断

本件の原審である東京高等裁判所判決(平成23年2月23日)は、本件解雇を無効とし、過重な業務によって発症し増悪した本件鬱病につきA社に損害賠償責任を認めた上で、①Bが通院や病名についてA社に話しておらず、鬱病発症の回避や増悪防止措置をとる機会を失わせる一因となった、②業務を離れて9年を超えてもなお寛解に至らないことはBの个体側のせい弱性が存在したとして、2割の過失相殺をしていました。

これに対し、最高裁は、前記①、②による過失相殺を否定し、原審を破棄差し戻しました。①の過失相殺を否定した理由は以下のとおりです。

「自らの精神的健康(いわゆるメンタルヘルス)に関する情報は、..(中略)..労働者にとって自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響しうる事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報」である。「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。」「被上告人(A社)としては、そのような状態が過重な業務によって生じていることを認識しうる状況にあり、その状態の悪化を防ぐために上告人の業務の軽減をするなどの措置を執ることは可能であった」のであり、上告人(B)が会社に対して上記の情報を申告しなかったことを重視するのは相当ではない。

IV コメント

労働者から自身の精神的健康に関する申告がなくとも、使用者が安全配慮義務を免れないという本判決の判断は、一見、使用者に酷なように思えます。

しかしながら、本判決が理由中で述べているようにメンタルヘルスに関するマイナスの情報を労働者から使用者に伝えるのは、自身のマイナス評価につながるおそれがあるだけに困難なことが通常です。また、職場におけるストレス要因は、労働者本人だけでは排除が困難なものも少なくありません。

使用者としては、心の健康は、全ての労働者に関わることであり、全ての労働者が心の問題を抱える可能性があることを前提に、単に法定責任を免れるという意味だけではなく、職場の環境を整え、生産性を向上させるという観点から、日頃から労働者の精神的な状況に気を配り、気づきの「感度を上げる」とともに、これに対応する体制を整えておくことが重要です。

厚生労働省は、労働安全衛生法第70条の1第1項に基づき、同法第69条第1項の措置の適切勝有効な実施を図るための指針として「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日)を定めています。

この指針においては、労働者自身による「セルフケア」のほか、事業所内の「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の4つのメンタルヘルスクエアが継続的かつ計画的に行われることが必要とされており、「ラインによるケア」については、「管理監督者は部下である労働者の状況を日常的に把握しており、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にあることから、..職場環境等の把握と改善、...労働者からの相談対応を行うことが必要である。」として、事業者は管理監督者に対して必要な教育研修、情報提供を行うことを求めています。

さらに、本年6月25日には労働安全衛生法が改正され、従業員50人以上の事業場については、労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を事業者に義務づけ(従業員50人未満の事業場については当分の間、努力義務)、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないとされました(平成27年12月までに施行予定)。

事業者に対しては、メンタル不調には早期の対応が有効であることを念頭に、労働者の健康状態を把握し、適切な対処が行えるよう体制整備が求められているのです。

日本の金融・資本市場の総合的な魅力の向上策の整備として、金融商品取引法の一部が改正されましたので、その概要をご紹介します。

II 市場の活性化(新規・成長企業へのリスクマネー供給促進等)

1 投資型クラウドファンディングの利用促進

クラウドファンディングとは、ベンチャー企業の事業計画等をウェブサイトに掲載し、インターネット上で不特定多数の者に対して投資の勧誘を行い、少額ずつ資金を集める仕組みをいいます。改正法は、少額⁶のもののみを扱うクラウドファンディング業者等について、兼業規制等を課さないこととするとともに、登録に必要な最低資本金基準⁷を引下げる等して、その参入要件を緩和しました。

他方、インターネットを通じた投資勧誘が詐欺的な行為に悪用されないよう、改正法はクラウドファンディング業者に対して、「ネットを通じた適切な情報提供」や「ベンチャー企業の事業内容のチェック」を義務づけています。

2 新たな非上場株式の取引制度

非上場株式の取引や換金ニーズに答えるため、新たな非上場株式の取引制度を設けるにあたり、改正法は、日本証券業協会の規則において流通性が制限されていると認められる非上場有価証券について、一般の非上場株式に準じた規制内容とし、インサイダー取引規制を適用対象外にするなど、非上場企業の負担を大幅に軽減しました。

3 金商業者の事業年度規制の見直し

改正法は、「4月1日から3月31日まで」に限定されていた事業年度を改め、金商業者ごとに異なる設定をすることを許容しました。これにより、例えば12月決算を行っている外国証券会社が、日本に現地法人・支店を設立して業務を行う場合、本国と日本それぞれにおいて時期を異にする決算書類等を作成しなければならないといった、過重な事務負担を軽減させることが可能となりました。

III 市場の活性化(新規上場の促進や資金調達の円滑化等)

1 新規上場に伴う負担の軽減

新規上場を躊躇させる要因の一つとして、内部統制報告書に係る負担が重いとの指摘を受け、改正法は、新規上場3年間に限り、内部統制報告書に対する公認会計士監査の免除を選択可能としました(ただし、社会・経済的影響力の大きな新規上場企業は免除の対象外)。

⁶ 発行総額1億円未満、一人当たり投資額50万円以下

⁷ 第一種金融商品取引業者：(現行)5,000万円 ⇒ 1,000万円。第二種金融商品取引業者：(現行)1,000万円 ⇒ 500万円。

2 大量保有報告制度における自己株式の取扱いの見直し

大量株式の保有状況は、投資者にとって重要な情報であることから、上場企業の株式の大量保有者は、株券等保有割合が5%超となった場合には、大量保有報告書を提出しなければならないとされています(大量保有報告制度)。もともと、自己株式については、当該上場企業は議決権を有しないため、大量保有報告書を提出させる必要性は限定的であることから、改正法は大量保有報告制度の適用対象から自己株式を除外することとしました。

3 流通市場における虚偽開示書類を提出した会社の損害賠償責任

従前、虚偽開示書類を提出した会社は、発行市場及び流通市場の投資家に対して、無過失責任の損害賠償義務を負っていました。しかし、「発行市場」では、提出会社は投資者から払込みを受けており、無過失であっても返還させるのが公平であるのに対し、「流通市場」では、提出会社に利得がなく、返還の原資は、結局は他の株主等が負担しなければならない点や、近年、課徴金制度の進展や内部統制報告書制度の導入等、違法行為抑止のための他の制度が充実した点を考慮し、改正法は「流通市場」における提出会社の「無過失責任」を「過失責任」に見直しました。

IV 市場の信頼性確保

1 ファンド販売業者に対する規制の見直し

従前より、第二種金商業者には、取り扱うファンドの分別管理について、規約を通じて確認する義務がありましたが、改正法は更に、規約上で分別管理を確認しても、ファンドに出資された金銭が目的外に流用され、実質的に管理をしていない実態があると第二種金商業者が認識した場合には、そのファンドの募集の取扱いを行うことを禁止しました。

また、海外取引が絡む不正な事案が発生した場合、国内拠点がないと、被害の把握等に大きな支障を来すため、海外の業者が日本で第二種金商業者登録をする際には、国内の拠点の設置を義務付けることとしました。

2 金融指標に係る規制の導入

金融取引の基礎として広範に利用されている特定の金融指標について、その信頼性を確保するため、特定の金融指標の算出者に対する規制を導入し、業務規程の作成や遵守、報告の徴取や立入検査等の監督の枠組みを整備しました。

3 電子化された株券等の没収手続の整備

従前、不公正取引等(インサイダー取引等)の犯罪行為により得た無体財産(金銭債権等)については、没収に係る手続規定がないため、追徴を科しても犯人の手元に値上がり分の利益が残ってしまうという問題点が指摘されていたところ、改正法は、電子化された株券等の無体財産の没

収に係る手続規定を整備しました。

下請法の概要と通常取引との差異

弁護士 滝口博一

I はじめに

下請法の特徴を正しく理解することが求められています。

民商法の下では、事業者を含む当事者間の取引の内容等は、一方当事者(親事業者)に有利なものであっても、双方の合意により有効なものとされます(公序良俗に反するものや、法律等により規制されているものは除きます)。下請法は、そのような親事業者による下請事業者に対する優越的地位の濫用行為を取り締まるために制定された特別の法律です。

下請法(「下請代金支払遅延等防止法」)は、「下請代金の支払遅延等を防止することによって、親事業者の下請事業者に対する取引を公正ならしめるとともに、下請事業者の利益を保護し、もって国民経済の健全な発達に寄与することを目的とする」(1条)ものです。



例えば、仮に当事者間で支払期日を長期間とする合意があったとしても、親事業者は物品等を受領した日から起算して60日以内に定めた支払期日までに下請代金を全額支払わないと下請法違反となります(下記IV②)。親事業者が下請法に違反した場合には、公正取引委員会から、違反行為を取り止めるよう勧告(違反行為の取り止めのほか、下請事業者の被った不利益を原状回復させること、再発防止措置を採ることなど)されます。また、勧告された場合は、企業名、違反事実の概要などが公表されます。

企業のコンプライアンスが重視される中で、下請法の内容を正しく理解することが求められているといえます。以下では、下請法の適用範囲(Ⅱ)、親事業者の義務(Ⅲ)、親事業者の禁止行為(Ⅳ)について、みていきたいと思います。

Ⅱ 下請法の適用範囲(2条1項～8項)

親事業者が、下請事業者に、①物品の製造、修理を委託、②情報成果物の作成、役務提供を委託したとき等に適用されます。

親事業者・下請事業者とは、お互いの資本金額によって決まります。

例えば、①物品の製造、修理委託については、親事業者の資本金が3億円超、下請事業者の資

本金が3億円以下(個人を含む)の場合、②情報成果物の作成、役務提供委託については、親事業者の資本金が5千万円超、下請事業者の資本金が5千万円以下(個人を含む)の場合、などに適用があります。

その他具体的な適用範囲については、ここでは省略します。

Ⅲ 親事業者の義務(2条の2、3条、4条の2、5条)

親事業者には以下の4つの義務が課されています。

- ①書面の交付義務:発注の際は、直ちに3条書面を交付すること
- ②支払期日を定める義務:下請代金の支払期日を給付の受領後60日以内に定めること
- ③書類の作成・保存義務:下請取引の内容を記載した書類を作成、2年間保存すること
- ④遅延利息の支払義務:支払が遅延した場合は遅延利息を支払うこと

Ⅳ 親事業者の禁止行為(4条)

親事業者には以下の11項目の禁止事項が課せられています。

例えば、③下請事業者に責任がないのに、親事業者が発注後に下請代金の額を減じることは禁じられています。たとえ当事者間で協賛金、値引き等の名目で発注後に一定金額を下請代金から差し引くことで合意している場合であっても、下請法違反になります。

また、④親事業者は、下請事業者から納入された物品等を受領した後に、その物品等に瑕疵があるなど明らかに下請事業者に責任がある場合に受領後速やかに不良品を返品するのは問題ありませんが、それ以外の場合に受領後に返品すると、たとえ当事者間で合意している場合でも下請法違反になります。

- ①受領拒否、②下請代金の支払遅延、③下請代金の減額、④返品、⑤買ったとき、
- ⑥購入・利用強制、⑦報復措置、⑧有償支給原材料等の対価の早期決済、
- ⑨割引困難な手形の交付、⑩不当な経済上の利益の提供要請、
- ⑪不当な給付内容の変更及び不当なやり直し

Ⅴ 最後に

以上のように、たとえ当事者間で合意している場合であっても、親事業者の禁止事項に該当した場合、下請法違反となります。

下請事業者の了解を得ているため、現時点では問題が顕在化していないものの、下請事業者の了解を得ていても、また、親事業者に違法性の意識がなくても、上記規定に抵触すれば、下請法に違反することになるので十分注意が必要です。

現在継続している取引や、今後予定している取引について、下請法違反となる取引が存在することのないよう、下請法の内容を正しく理解する必要があるといえます。

編集後記



今年は久しぶりに秋らしい秋となりました。

芸術の秋などと言われますが、イタリアのローマ歌劇場がオーケストラと合唱団員を全て解雇するという報道もあり、世界的には厳しい状況が続いているようです。

日本ではオペラ座などという少し敷居が高いように感じますが、過ごしやすい気候になりましたので、ライブの音楽を聴きに外出するのもいいかもしれません。

(ニュースレター編集チーム)

配信を希望されない皆様へ

今後ニュースレターの発行を希望されない皆様におかれましては、誠にお手数ですが、件名・本文を空欄にしたまま newsletter@halaw.jp 宛へメールを送信していただけますようお願い申し上げます。

当事務所の連絡先

〒100-6004 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号霞が関ビル 4 階

電話：03-3595-7070 / FAX：03-3595-7105

E-mail：info@halaw.jp / URL：<http://www.halaw.jp/>

本ニュースレターは、作成時点において調査した範囲内での調査結果を基礎とした当事務所の一見解にすぎず、将来の学説、裁判例、省庁の見解の動向等により見解も変更しうるものです。また、本稿は隼あすか法律事務所に著作権が帰属しており、無断転載・使用等を禁じます。