

中本総合法律事務所 NAKAMOTO & PARTNERS

2023年1月|中本総合法律事務所

vol.23

- | | |
|--|-----------|
| 1. ご挨拶 | 弁護士 中本 和洋 |
| 2. 育児・介護休業法改正
-産後パパ育休について- | 弁護士 和田 周 |
| 3. 「特定デジタルプラットフォームの透明性及び
公正性の向上に関する法律」に関する近時の動向 | 弁護士 皆川 征輝 |
| 4. 後継者不在の場合の事業承継に
ついて | 弁護士 大高 友一 |
| 5. 国際紛争で仲裁を利用するための
仲裁合意について | 弁護士 豊島ひろ江 |
| 6. 調停委員のつぶやき | 弁護士 倉橋 忍 |
| 7. 出向のご挨拶 | 弁護士 皆川 征輝 |
| 8. 入所のご挨拶 | 弁護士 小林由巳子 |

ご挨拶



所長 弁護士

中本 和洋

寒中お見舞い申し上げます。

皆様には、お元気で新しい年をお迎えになったことと思います。

新型コロナウイルスは発生以来3年となりますが、未だに終息とならず、第八波が来ています。また、昨年2月に勃発したウクライナ侵略戦争も、停戦の見通しはつかず、今なお悲惨な戦争被害が発生しています。このような状況は、世界経済にインフレをもたらし、日本では原材料や生活物資等の高騰となって中小企業や家庭に大きな影響を与えています。このような日本社会の苦況を克服するには、到底個人の力では及ばず、国会や政府において有効な対策の実施が待たれます。

東アジアにおける日本をとりまく政治情勢も緊張を極めており、平和を守り抜くための対策が喫緊の課題となっています。そのためには、防衛力の強化も必要ですが、併せて近隣諸国との対話を図り、緊張関係の緩和に努めるべきです。我々一人ひとりの考えが政治に反映されるよう機会を見つけて発信していくことが重要であると考えます。

新年早々重い課題となりましたが、日本の平和と安全が保たれる一年となりますことを願って新春のご挨拶と致します。

皆様の本年一年のご健勝を心より祈念致します。

法律相談のご案内

当事務所では、来所いただいてのご相談の他、電話やメール、Web会議ツール（Teams、Zoom等）を利用した法律相談も実施しております。
ご要望に応じて相談をお受けしますので、お気軽にご相談ください。



1 はじめに

令和3年6月に育児・介護休業法が大きく改正されました。令和4年4月から段階的に施行されています。本改正では、新たな制度として「出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）」なども創設され、今後の働き方や、企業の取り組みに大きな影響を及ぼすものと考えられます。今回は、育児に関する改正の主な点についてご紹介したいと思います。

2 改正の背景

今回の改正は、出産・育児等による離職を防ぎ、特に男性の育児休暇の取得を促進し、男女ともに仕事と育児を両立できるようにすることが狙いとされています。

内閣府の最新の調査によれば、第1子の出産を機に退職する女性がいまだ46.9%と、約半数にものぼっています。出産を機に退職した女性に対するアンケート調査でも、その理由として最も多かったのが、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」という回答となっています。一方、男性の育児休業取得率は、直近で13.97%であり、女性が85.1%であるのに対し、非常に低い水準にとどまっています。もっとも、男性新入社員の約8割は、育休を希望しているというアンケート結果も出ています。

こうした現状を変えるために、今回の改正がなされたと考えられます。

3 改正の内容

(1) 令和4年(2022年)4月1日施行の内容

①妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と、休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。以下の事項のうち、産後パパ育休に関する部分は、令和4年10月1日から施行されています。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談(オンライン面談を含む) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

②雇用環境整備の措置の義務化

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません産後パパ育休に関する部分は、令和4年10月1日から施行されています。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置等)
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前は、㉠引き続き雇用された期間が1年以上であり、㉡1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないことが要件でしたが㉡の要件が撤廃されました。

(2) 令和4年(2022年)10月1日施行の内容

①出生時育児休業(通称「産後パパ育休」)の創設

産後パパ育休は、育休とは別に、原則として休業の2週間前までに申し出れば、出生後8週間以内の期間に4週間まで休業できるものです。はじめにまとめて申し出れば、分割して2回取得することも可能です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能となりました。これまでは育休をとらないで働くか、育休をとって働かないかの2択でしたが、この制度を用いれば休業中にどうしても外せない仕事があるときに、働くことができ、賃金も支払われることとなります。産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業の申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。また、事業主は、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

②育児休業の分割取得

育休についても、分割して2回取得することが可能となりました。また、開始日もより柔軟に決めることができるようになりました。

(3) 令和5年(2023年)4月1日施行

―育児休業取得状況の公表の義務化―

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等(産後パパ育休を含む)の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。具体的には、男性労働者の育児休業等の取得割合、もしくは育児休業等と育児目的休暇の取得割合を公表しなくてはならないとされています。

1 厚生労働委員会「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案(閣法第四二号)(先議)要旨」

4 留意点

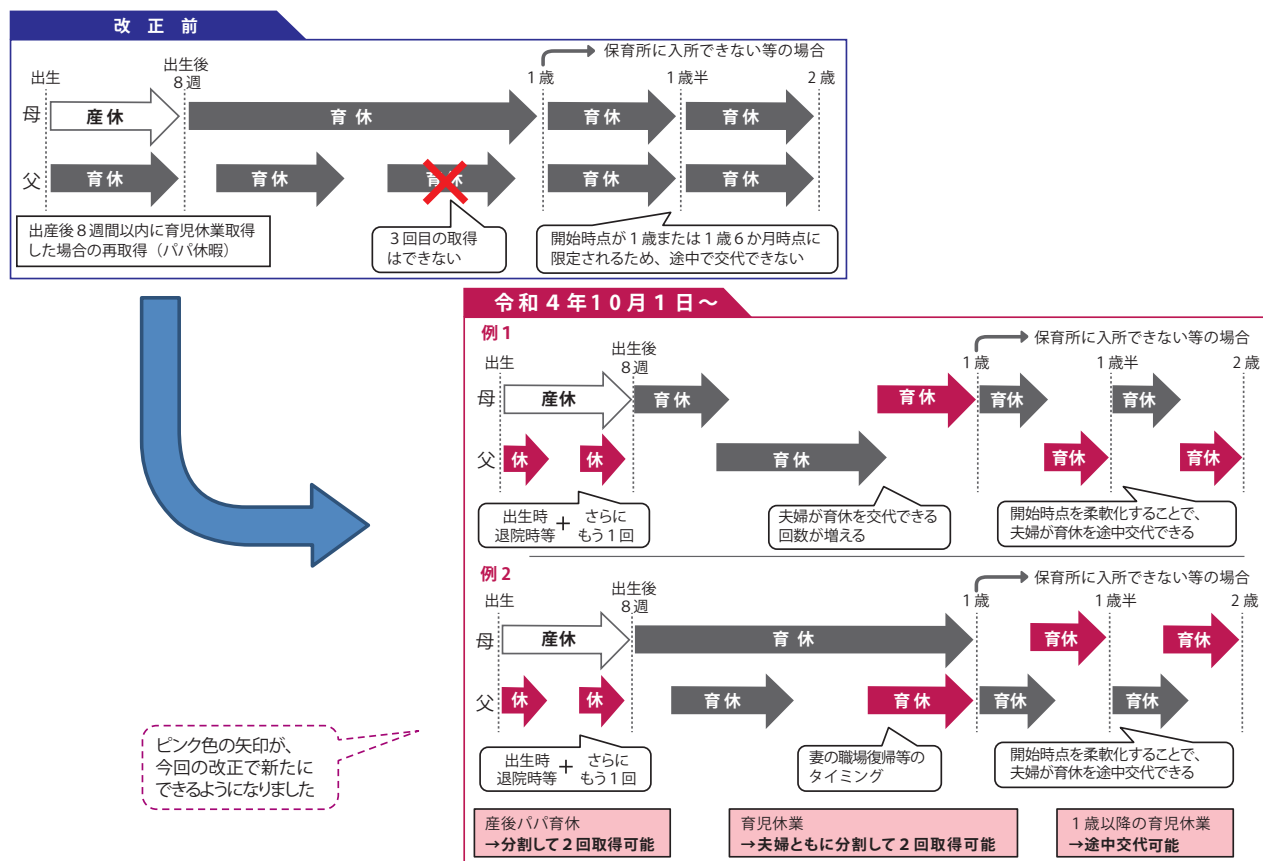
今回の改正で、本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に対し、個別の周知・意向確認の措置をとることが義務付けられましたが、このことは各管理職がきちんと把握できていないと、個別の周知、意向確認が抜け落ちてしまう可能性があります。そのため、各管理職に今回の改正を社内研修等で理解してもらうことが重要です。

また、労働基準法 89 条 1 項 1 号上、就業規則には休暇について記載する必要があるため、産後パパ育休について、記載する必要があります。具体的には、付与要件（対象者等）、取得手続、期間などを明記する必要があります。対象者については、労使協定により一定の例外を設けることが可能となっています。就業規則の記載例については、厚生労働省のひな形（後掲 URL リンク先に掲載）が参考となります。

育休中の労働を可能としたい場合は、労使協定で定める

ことが必要です。もっとも、無制限に可能というわけではなく、
①就業させることとした日の数の合計が産後パパ育休期間の所定労働日数の二分の一以下であること（ただし、一日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数であること）、
②就業日における労働時間の合計が、産後パパ育休期間における所定労働時間の合計の二分の一以下であること、
③産後パパ育休開始予定日とされた日又は産後パパ育休終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数に満たないものであること
といった要件を充足する必要があるため注意が必要です（規則 21 条の 17）。

厚生労働省ウェブサイトでは、社内研修資料や就業規則の改定例等が公開されていますので、必要な場合はご活用頂ければと思います。また、個別事案に応じて対応の検討が必要な場合、専門家へのご相談をぜひご検討ください。



（出典：厚生労働省ウェブサイト）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

●男性の育休に取り組む社内研修資料について

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

●育児・介護休業等に関する規則の規定例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

【参考資料】

●厚生労働省ウェブサイト「育児・介護休業法の改正について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

●政府広報オンライン 青木源太・足立梨花 Sunday Collection「パパ・ママを笑顔にする新しい育児休業制度」

<https://www.gov-online.go.jp/pr/media/radio/sc/text/20220508.html>

●厚生労働省ウェブサイト「就業規則への記載はもうお済みですか - 育児・介護休業等に関する規則の規定例 -」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000685055.pdf>

本稿では、「特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律」（令和2年法律第38号。以下「透明化法」といいます。）に関する近時の動向を、簡単にご案内させていただきます（なお、本稿は令和4年12月7日時点の情報に基づくものです）。

本稿のポイント

- ① 透明化法で規律される分野に、総合物販オンラインモール及びアプリストアに加えてデジタル広告分野が追加され、新たに3事業者が「特定デジタルプラットフォーム提供者」（以下「特定DPF提供者」といいます。）に指定されました。
- ② 総合物販オンラインモール及びアプリストアについて、経済産業大臣による評価案が公表されました。この2分野の特定DPF提供者には、確定した評価の結果を踏まえ、自主的かつ積極的に運営改善を図っていくことが求められます。
- ③ 経済産業省では、広くデジタルプラットフォームに関する取引についての情報を求めています。気になる事項がありましたら、情報提供窓口への連絡を検討ください。

1 デジタル広告分野の追加

透明化法では、特に取引の透明性・公正性を高める必要性の高いデジタルプラットフォームを提供する事業者を特定DPF提供者として指定し、一定の規律をしています。

2021年4月1日、この特定DPF提供者として、総合物販オンラインモールを提供しているアマゾンジャパン合同会社（Amazon.co.jp）、楽天グループ株式会社（楽天市場）、ヤフー株式会社（Yahoo!ショッピング）及び、アプリストアを提供しているApple Inc. 及び iTunes 株式会社（App Store）、Google LLC（Google Play ストア）が指定されました^{1,2}。

その後、デジタル広告分野について、デジタル市場競争会議の「デジタル広告市場の競争評価最終報告」（2021年4月27日）³などを踏まえ、透明化法の適用対象を定める政令が改正され、同分野で適用対象となる事業者の事業区分や規模などが定められました⁴。

そして、令和4年10月3日、上記の総合物販オンラインモール・アプリストアの分野に加え、上記政令で定める要件を満たすデジタル広告分野の特定DPF提供者が指定されました⁵。Google LLC、Meta Platforms, Inc.、ヤフー株式会社の3社です⁶。

デジタル広告は、例えば、YouTubeなどで動画を見て

いるときに流れるCMや、Yahoo! ニュースなどウェブサイトやFacebook、InstagramなどのSNSアプリで表示される広告などをイメージいただければ分かりやすいのではないかと思います。



上記政令の改正により追加されたデジタル広告分野に関する事業区分の大まかな内容は、次の2つです⁷。

- ① メディアー一体型広告デジタルプラットフォーム：デジタル広告を自社のウェブサイト⁸に掲載する事業者
- ② 広告仲介型デジタルプラットフォーム：広告主と広告枠の売り手（ウェブサイト等運営者）とを仲介して、配信する広告を決定する事業者

そして、特定DPF提供者として指定を受けた事業者の名称や事業内容（参考）は、次のとおりです。

① メディアー一体型広告デジタルプラットフォームの運営事業者

指定された事業者	規制対象となる事業の内容
Google LLC	広告主向け広告配信役務である「Google 広告」、「Display & Video 360」等を通じて「Google 検索」又は「YouTube」に広告を表示する事業
Meta Platforms, Inc.	広告主向け広告配信役務である「Facebook 広告」を通じて「Facebook（Messenger 含む）」又は「Instagram」に広告を表示する事業
ヤフー株式会社	広告主向け広告配信役務である「Yahoo! 広告」を通じて「Yahoo! JAPAN（Yahoo! 検索含む）」に広告を表示する事業

1 <https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210401003/20210401003.html>

2 括弧内は、特定DPF提供者として指定を受けた事業者が提供する物販総合オンラインモール・アプリストア。

3 <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/digitalmarket/kyosokaigi/dai5/siryou3s.pdf>

4 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/digitalplatform/01_gordinance.pdf

5 テレビ・ラジオで流れているCMに関する規制としては「放送法」など。

6 <https://www.meti.go.jp/press/2022/10/20221003006/20221003006.html>

7 主としてオークション形式が採用されていることなどの要件がありますが、本稿では細かい要件についての説明は割愛します。本改正に関する詳細については、NBL No.1224（2022.8.15）及びNBL No.1226（2022.9.15）などを参照。

8 検索サービス、ポータルサイト、SNS等

②広告仲介型デジタルプラットフォームの運営事業者

指定された事業者	規制対象となる事業の内容
Google LLC	広告主向け広告配信役務である「Google 広告」、「Display&Video360」等を通じて、「AdMob」、「AdSense」等により、媒体主の広告枠に広告を表示する事業

以上のように特定DPF提供者として指定を受けた事業者には、①取引条件等の情報の開示や②自主的な手続・体制の整備を行うこと、③年1回、実施した措置について自己評価を付した報告書を提出することなど、一定の規律が課せられます。

2 モニタリング会合意見とりまとめ公表・大臣評価原案のパブリックコメントなど

上記のように、透明化法では特定DPF提供者から報告書が提出されることになっているところ、経済産業大臣は、この報告書等をもとに、特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性についての評価を行います（透明化法9条2項）。

また、経済産業大臣は、当該評価にあたって、一定の有識者の意見を聴くことができるものとされています（透明化法9条4項）。そして、経済産業省は、令和3年12月から、有識者等からの意見聴取のため「デジタルプラットフォームの透明性・公正性に関するモニタリング会合」（座長：岡田羊祐一橋大学大学院経済学研究科教授、以下「モニタリング会合」といいます。）を開催し⁹、当該モニタリング会合において特定DPF提供者に対するヒアリングなどを実施し、検討を重ねました¹⁰。

そして、令和4年11月11日、モニタリング会合の意見のとりまとめが公表され¹¹、同日、同意見とりまとめの内容なども踏まえた経済産業大臣による特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性についての評価（以下「大臣評価」といいます。）の原案に対するパブリックコメントが開始されました（期間：令和4年11月11日～令和4年12月11日）¹²。

パブリックコメントを経て、大臣評価が確定したのち、公表されることになります。

本年は、総合物販オンラインモール・アプリストアを対象として検討・評価がなされており、特定DPF提供者が、提供しているデジタルプラットフォームにおいて、自社や関

連会社を優遇することの是非、アカウント停止・アプリ削除の手続などが議論となりました。また、特定DPF提供者から説明のあった取組についての担保・裏付けをどのように求めていくのかといった点も課題として指摘されました。

大臣評価の原案には、上記のようなモニタリング会合の議論も踏まえ、特定DPF提供者に今後期待される取組の方向性（改善点）が盛り込まれています。また、特定DPF提供者には、確定した大臣評価の結果を踏まえ、自主的かつ積極的に運営改善を図っていくことが求められます（透明化法9条6項）。

特定DPF提供者による取組について、関係者で議論をしながら、デジタルプラットフォームと利用事業者との取引関係をより良いものにしていく。これが、透明化法に基づく「モニタリング・レビュー」と呼ばれる特徴的な枠組みとなっています。

来年は、デジタル広告分野についても大臣評価の対象となるため、モニタリング会合を通じて、特定DPF提供者による報告内容や、利用事業者の声などを踏まえた検討をすすめていくことになります。デジタル広告分野は、総合物販オンラインモールやアプリストア以上に仕組みが複雑であることから、まずは実態の解明が課題になるのではないかと思います。

3 最後に

上記のデジタル広告分野に関して、特定DPF提供者として指定されていないAmazonの広告売上が増加しているというニュースや¹³、広告を掲載する媒体をFacebookからTikTokに変更するといったニュース¹⁴があるなど、デジタル広告分野の情勢は目まぐるしく変化しているといえます。

このように変化の多い業界において、取引環境の透明性・公正性の向上を目指すためには、広く情報を収集・整理することも重要といえます。

経済産業省では、特定デジタルプラットフォームの取引に関し、出店者などの利用事業者向けに、デジタルプラットフォーム取引相談窓口を設置しているほか、広くデジタルプラットフォーム一般に関する取引実態や利用状況についての相談・情報提供窓口も用意しています¹⁵。もし、デジタルプラットフォームとの取引に関して気になる事項がありましたら、弁護士への相談のほか、上記相談窓口への相談・情報提供もご検討ください。

⁹ https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_platform_monitoring/index.html

¹⁰ <https://www.meti.go.jp/press/2021/12/20211221001/20211221001.html>

¹¹ https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_platform_monitoring/pdf/20221111_1.pdf

¹² <https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=595222071&Mode=0>

¹³ <https://netshop.impress.co.jp/node/9999>

¹⁴ <https://digiday.jp/platforms/why-health-care-brand-supergut-traded-facebook-for-tiktok/>

¹⁵ https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/digitalplatform/business.html

1 はじめに

2020 年中小企業白書によりますと、我が国における企業数は年々減少傾向にあります。とりわけ中小企業・小規模事業者の減少が目立つ状況にあります。2014 年から 2016 年の 2 年間でも、中小企業・小規模事業者は、380 万 9000 者から 357 万 8000 者へと 6%の減少を見せています。

中小企業や小規模事業者は地域経済を支える大きな柱の一つですので、これらの中小企業等のさらなる衰退は地域経済の疲弊に直結するものとなります。しかし、経営者が 60 歳代の中小企業でも、その約半数ではそもそも後継者がいないという現状があります。もし、このまま後継者未定の中小企業等が廃業に追い込まれた場合、2025 年までに 650 万人の雇用と 22 兆円もの GDP が失われるという推計もあります。また、廃業により中小企業だけにある貴重な技術やノウハウが失われてしまうおそれもあります。

このため、優良な中小企業の円滑な事業承継をはかり、さらなる成長の促進をはかることは、日本経済の持続的発展及び地域活性化の観点から極めて重要な課題となってきました。本稿では、この事業承継の代表的なパターンをご紹介します。後継者不在の場合の事業承継について少し考えてみたいと思います。

2 事業承継の代表的なパターン

事業承継とは、「現経営者から後継者に“事業”のバトンタッチを行うこと」です。単に、事業用の「資産」を引き継ぐだけでなく、「ヒト（従業員）」や「目に見えにくい経営資源（知的財産権や技術・ノウハウ、取引先等ののれん）」を一体として後継者に引き継ぐことを言います。この三つの要素は事業を行っていく上でいずれも必要不可欠なものであり、これらを円滑に引き継ぐことが事業承継を成功させるために重要となります。

この事業承継は、引き継ぐ先によって、親族内承継、従業員承継、M&A（社外への引継ぎ）に分類されます。

（1）親族内承継

現経営者の子をはじめとした親族に事業を承継するものです。

メリットとしては、親族を後継者とするとな一般的に社内外の関係者から心情面より受け入れられやすいことや、長期間の準備期間の確保がしやすい、相続等による財産・株式の後継者移転が可能といった背景から所有と経営の一体的な承継が期待できるということなどがあります。

一方、親族内に経営能力と意欲のある者がいるとは限らないということや、相続人が複数いる場合、後継者の決定でもめたり、相続のルールから経営権を後継者に集中させることが困難な場合もあるというデメリットもあります。

（2）従業員承継

「親族以外」の従業員に事業を承継するものです。

この従業員承継には、経営能力のある人材を見極めて承継することができ、長期間働いてきた従業員であれば経営方針等の一貫性も期待できるというメリットがあります。

一方、後継者候補に株式取得等のための資金が必要となることや、経営者保証の引継が承継にあたっての障害となりやすいというデメリットもあります。

（3）社外の第三者への承継

社外の第三者（企業や創業希望者等）へ株式譲渡や事業譲渡により事業を承継するものです。

この社外の第三者への承継のメリットとしては、親族や社内に適任者がいない場合でも広く候補者を求めることができるほか、経営状態が一定以上であれば現経営者において事業売却による利益を得ることもできるということがあります。

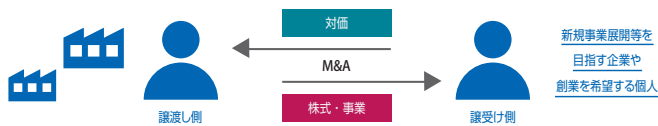
一方、希望の条件を満たす事業の買い手が自然に現

れるというようなことはほとんどなく、また希望どおりの条件で事業が譲渡できるとは限らないというデメリットもあります。

3 後継者不在の場合の事業承継

中小企業の事業承継においては、いまでも親族内承継が大半を占めています。2021年中小企業白書によれば、後継者が決まっている企業のうち約67%は親族内承継を予定しています。しかし、親族内や社内に後継者候補がいない場合、廃業を選択される経営者の方も少なくありませんが、このような場合であっても必ずしも事業継続を諦める必要はありません。前記の事業承継パターン(3)で紹介した社外の第三者に引き継ぐという選択肢があるからです。

新規事業展開等を目指す企業や創業を希望する個人にとって、既存の事業基盤や技術は非常に貴重です。親族内や社内に後継者候補がいない場合でも、M&A(株式や事業の譲渡)により、こうした他の事業者や個人に事業を引き継ぐことができる場合は少なくありません。



(中小企業庁ホームページより)

このようなM&Aは、大企業やベンチャー企業が事業拡大や企業再編等のために取り組むもので、普通の中小企業には縁のないものと思われるかもしれませんが、しかし、M&Aに取り組む中小企業は右肩上がりで増加しています。足下では年間3～4千件程度の成約があるとの推計もあります。実際、中小企業M&A仲介大手3社と公的機関である「事業承継・引継ぎ支援センター」が取り扱った中小企業M&Aの件数は、2013年から2020年の8年間で10倍近くに増えています。

もちろん、事業承継パターン(3)でも指摘したとおり、希望の条件を満たす事業の買い手が自然に目の前に現れるというようなことはほとんどありません。第三者への事業承継を望むのであれば、弁護士・税理士等の専門家の協力を仰ぎつつ、仲介業者や「事業承継・引継ぎ支援

センター」なども活用することによって、自ら積極的に買い手を見つけていく必要があります。しかし、それなりの期間にわたって事業を維持されてきた企業であれば、それだけ社会からも必要とされてきた事業ということですから、買い手が見つかる可能性は十分にあるといえるでしょう。

さて、ここで重要となってくるのは、もし後継者候補が親族内や社内にいない状況なのであればあるほど、なお一層、早い段階から事業承継対策に意識して取り組む必要があるということです。事業承継は、承継をしたいと思っても、すぐに実現ができるものではありません。円滑な事業承継の実現のためには、会社の現状を正確に把握するとともに、将来の見通しを明確にしつつ、中長期的な計画のもとに事業承継という経営課題に取り組むことが求められます。そして、そのような取り組みの中で、次第にあるべき事業承継の姿も見えてくるものです。

また、このような取り組みにあたっては法務や税務等の専門的な知見の活用も必要になってきます。もし、事業承継に少しでも不安を感じておられる経営者の方がおられるのであれば、ぜひとも事業承継サポートの経験が豊富な弁護士・税理士等の専門家への早めのご相談をお勧めいたします。

これまでの事務所報において、国際紛争解決手続としての仲裁手続をご紹介してきましたが、この仲裁手続を利用するためには、当事者間において仲裁合意があることが必須となります。今回は、国際取引契約の締結時に是非とも定めておくべき仲裁合意条項について基本的な考え方と日本商事仲裁協会（JCAA）のモデル条項を紹介いたします。

1 仲裁合意条項とは

（１）仲裁合意：仲裁判断に服する合意

仲裁合意とは、一定の法律関係に関する紛争の解決を仲裁手続によって解決する旨の合意、つまり第三者である仲裁人の判断（仲裁判断）に委ね、その判断に拘束される旨の合意をいいます。「仲裁により最終解決を図る」ことを明確に合意しておくことが必要となります。

（２）合意の時期：事前の合意

当事者は、紛争が生じた後に紛争解決方法の合意をすることは容易ではなく、仲裁合意がないと訴訟を提起せざるをえなくなります。裁判所で解決することが望ましくない場合も多く（執行不可能なリスク、裁判官による賄賂のリスク、公開リスク、非専門化リスクなど）、仲裁による解決を図るには、予め、取引契約書の中で合意しておくことがいわば必須といえます。

（３）仲裁合意の範囲

仲裁合意の対象は「一定の法律関係」として、ある程度の特定は必要ですが、たとえば「本契約に関して」というように「関連する」という用語を使うことで、特定しつつ範囲を限定しない文言が使われるのが一般的です。また、対象となる法律関係は仲裁可能性があることが求められます。日本の仲裁法では、和解をすることができる処分権限があることが仲裁可能性の前提としており、行政事件・刑事事件は該当せず、将来の個別労働紛争解決紛争も認められていません。

（４）仲裁合意の書面性

仲裁合意は、一般的に当事者全員が署名した文書が要件となっています。仲裁条項を含んだ契約書を合意することでこの書面性は満たされますが、合意の記録が提供されるのであれば電子メールによるものも認められます。

（５）簡潔かつ明解な文言

仲裁合意の条項は簡潔かつ明解であることが求められます。文言が曖昧であると仲裁条項がどのような場合に適用されるかの争いを残し、余計な紛争を生じさせるリスクになるからです。

2 仲裁合意で取り決める内容

（１）仲裁機関・仲裁規則の選択

どの仲裁機関、あるいはどの仲裁規則にしたがって仲裁手続を行うかを選択するにあたっては、当事者間の合意により、国際的に中立公正な著名な機関を選択することが期待されます。

もっとも、相手方当事者の中国や振興国の資産に強制執行をする可能性がある場合には、仲裁判断の執行可能性についても事前に配慮することが必要です。近時では現地の裁判所で仲裁判断に基づく執行が拒否される率は低くなっているとはいえ、事前の検討は必要でしょう。

執行可能性に問題が無い場合に、日本商事仲裁協会（JCAA）を選択できれば、JCAAでは不慣れな仲裁手続について日本語で質問をすることができます。JCAAのサービスは非常に手厚く、きめ細やかなサービスが期待できると言われています。

いずれの機関を選択するにしても、注意すべきは仲裁機関・仲裁規則の正式な名称を仲裁条項に間違いなく書くことも単純ですが重要です。この点、各仲裁機関が提供しているモデル条項を参考にすることが望ましいです。

（２）仲裁地の選択

過去の記事でも紹介したとおり「仲裁地」は法的な概念として、どの国の仲裁法により仲裁手続を規律するかを示すものであり、実際の審問を行う場所の概念である「審問地」とは別のものと考えられています。したがって、「仲裁地」を大阪（日本）としつつ、審問はシンガポールで行うということも可能です。「仲裁地」を大阪（日本）にして

おくことは、仮に仲裁判断の取消が問題になる場合には、日本の仲裁法に基づき日本の裁判所での判断が前提となることから、日本企業にとっての負担は相当軽減され望ましいと考えられます。

(3) 仲裁人の数

仲裁人の数は通常1人か3人となるのが一般的で、事後的に事件の規模や重大性に応じて合意されることが多く、仲裁条項に予め記載しない場合も少なくはありません。合意が無い場合には仲裁規則の定めによることとなります。JCAAや国際商工会議所(ICC)の仲裁規則では単独仲裁が原則のため、3人の仲裁人の定めを予め合意しておくことが望ましい場合もあるかと思えます。

3 仲裁条項の検討

(1) 日本商事仲裁協会(JCAA)のモデル条項

仲裁条項を検討する上では、各仲裁機関が提供しているモデル仲裁条項を参考にするのが望ましいです。JCAAでも、さまざまなモデル条項が日本語、英語、中国語で用意されています¹。JCAAの規則をもとに仲裁合意をする場合には、JCAAは3つの仲裁手続²を有しているため、どの規則を利用するかを明確にしておくべきです。以下のモデル条項は、商事仲裁規則を利用することを前提にしています。

この契約から又はこの契約に関連して生ずることがあるすべての紛争、論争又は意見の相違は、一般社団法人日本商事仲裁協会の商事仲裁規則に従って仲裁により最終的に解決されるものとする。仲裁地は東京(日本)とする。

(JCAAのホームページより抜粋)

(2) クロス仲裁条項

以上のように、一般的には仲裁条項では1つの仲裁機関と仲裁地を合意します。しかし、異なる国籍の当事者の場合、いずれか1つの仲裁機関や仲裁地を合意できない場合の譲歩的な仲裁条項として、仲裁を申し立てる一方当事者が、相手国を仲裁地とする交差型の仲裁条項を合意する場合があります。この仲裁条項はクロス条項とされたり被告地主義仲裁条項とされたりします。このクロ

ス条項であれば、相手方の仲裁地での仲裁の申立てを回避しやすいというメリットもあります。JCAAでは、このクロス条項のモデル条項も提供しています。

この契約から又はこの契約に関連して、当事者の間に生ずることがあるすべての紛争、論争又は意見の相違は、仲裁により最終的に解決されるものとする。X(外国法人)が仲裁手続を開始するときは、一般社団法人日本商事仲裁協会の商事仲裁規則に基づき仲裁を行い、仲裁地は(日本の都市名)とする。Y(日本法人)が仲裁手続を開始するときは、(仲裁機関の名称)の(仲裁規則の名称)に基づき仲裁を行い、仲裁地は(外国の都市名)とする。

(JCAAのホームページより抜粋)

(3) クロス仲裁条項の修正

もっとも、クロス条項のデメリットとしては、一報当事者が仲裁申立てしてきた場合に相手方が別途仲裁を申し立てるというように、複数の仲裁機関で複数の仲裁事件がかかってしまうリスクです。そこで、そのようなことを回避するために、JCAAのモデル条項では下記文言を追加することを提案し、クロス条項をより使いやすいものとしています。

当事者の一方が上記の地のうちの一においてその仲裁機関の規則に従って仲裁手続を開始した場合には、他方の当事者はその仲裁手続に排他的に服し、他の仲裁手続も訴訟手続も開始してはならない。その仲裁機関によって仲裁申立てが受領された時をもって、仲裁手続がいつ開始したかを決定する。

(JCAAのホームページより抜粋)

1 <https://www.jcaa.or.jp/arbitration/clause.html>

2 商事仲裁規則、インタラクティブ仲裁規則又はUNCITRAL仲裁規則。明示が無い場合には商事仲裁規則となる。

調停委員のつぶやき



弁護士 倉橋 忍

大阪地方裁判所及び大阪簡易裁判所の調停事件に5月から関与しはじめて、半年以上が経ちました。

家庭裁判所の調停委員は過去10年間やってきましたが、民事調停は新米です。少し戸惑いながらも、緊張感を持って対応しています。今回は民事調停における調停委員の活動をPRさせていただくとともに、調停の有用性についても説明させていただきます。

1 調停事件の準備

まず、事前に記録を渡されます。当然のことながら、しっかり検討し、一応の目途を立てておきます。調停当日、もう一人の調停委員（2人ペアで事件を担当します。）と意見交換をします。たとえば、金融関係の事件であれば、金融機関のOBの方とか、医療事故であれば、その業界団体の理事の方とか、トラブルに関する業界の方が私と共に調停委員となることが多いと思います。つまり、弁護士一人、業界を良く解っている方が一人、という体制です。よく考えられた布陣と思います。

調停委員の間で意見交換をすれば、自分が気付いていない点の示唆も受け、なるほどと思うことがあります。その上で裁判官との事前評議です。

裁判官とは、事件の見立て、調停の進め方等、意見交換をします。裁判官からは、特に聞いてほしい点などの指摘を受ける事もあります。

2 調停事件の開始

以上の前作業を終えた後、双方の当事者から話を聞きます。これだけの作業をしていますので、かなりポイントを突いた指摘や質問を行っているところと自負するところです。双方から話を聞きつつ、争点の明確化及び心証の形成を行っていきます。次回までに準備してもらうことも双方に依頼します。

3 次回の準備

調停期日が終われば、調停委員間で意見交換をし、当日のメモを作成します。その上で裁判官と話（事後評議）をし、今後の進め方の確認をします。

このような作業がその後の調停期日でも繰り返されます。

調停は話し合いです。ただ、このような作業をしていますので、かなり精度の高い見立てができていると思います。その見立てを前提に話し合いによる解決（双方完全に満足するわけではないものの、何とか合意できるラインを探す）を目指します。

提出された資料等から第三者である調停委員が客観的中立的に検討していく。第三者は弁護士とその業界がよくわかっている者です。さらに裁判官の意見も参考にしながら進めて行きます（裁判をすればどうなるかが見える）。このように客観性、中立性、専門性、予測可能性が担保されています。

どうでしょうか。いいところばかりではないですか。難点があるとすれば時間がかりすぎる（期日は一ヶ月に1回くらい）ことくらいでしょうか（それでも裁判をする場合に比べればかなり早いとは思いますが）。そして私は、この点については、早期に、全体を把握し、整理し、双方納得できそうなところを探ることが重要だと思います。このようにして、期日の回数が多くならないようにしたいと思っています。時は金なりですから。



出向のご挨拶

弁護士 皆川 征輝

私儀、令和4年9月より、経済産業省 商務情報政策局 情報経済課 デジタル取引環境整備室に出向し、法令専門官として勤務しております。同室においては、主に、特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律の執行等に携わっております。

中本総合法律事務所で学んだことを活かし、デジタルプラットフォームにおける公正な取引環境の実現・日本経済の発展に寄与できるよう精一杯努力してまいりたいと思います。

なお、弁護士登録・弊所への所属は継続しております。デジタルプラットフォームやインターネット取引に関する情報など経済産業省での執務を通して得た知見を、できるだけ分かりやすく発信をしていきたいと思いません。今後とも宜しくお願い申し上げます。

入所のご挨拶

弁護士 小林 由巳子

2022年（令和4年）9月に大阪事務所に入所しました、小林由巳子（こばやしゆみこ）と申します。

2010年の弁護士登録後、6年間広島法律事務所勤務しておりました。その後、家族の都合で米国に5年間滞在、ロースクール留学を経て帰国し、大阪で弁護士として再出発をする機会に恵まれました。

これまでに得た知識、経験に加え、新しい法律や世の中の動きをアップデートすることにより、クライアントの皆様にスピーディーかつ的確なご提案ができるよう邁進してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

中本総合法律事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満5丁目9番3号 アールビル本館5階

TEL:06-6364-6241 FAX:06-6364-6243 E-mail:info@nk-law.gr.jp

中本和洋 ・ 倉橋 忍 ・ 鷹野俊司 ・ 豊島ひろ江 ・ 宮崎 慎吾 ・ 鍵谷文子 ・ 上田倫史
小林由巳子 ・ 堂山 健 ・ 皆川征輝 ・ 田尾宜貴 ・ 中本隆久 ・ 下迫田啓太 ・ 桑原彰子

中本総合法律事務所 東京事務所

〒107-0051 東京都港区元赤坂1丁目3番9号 K-Frontビル4階

TEL:03-5771-6248 FAX:03-5771-6249 E-mail:mail@nk-law.gr.jp

三木 剛 ・ 大高友一 ・ 太田健二 ・ 佐藤 碧 ・ 幸尾菜摘子 ・ 和田 周