



CORPORATE & TAX GLOBAL UPDATE

Newsletter

31 July 2018

Corporate & Tax Global Update ニュースレター Vol. 24

はじめに

Corporate & Tax Global Update は、ベーカーマッケンジーのグローバルネットワークを最大限に活かし、日本と世界各国の会社法務及び税務の「今」をタイムリーにお届けしています。

Vol. 24 となる本号では、働き方改革関連法の成立や、自社株対価 M&A の円滑化等に関する産業競争力強化法改正の施行など、最新情報をお届けします。本ニュースレターが会社法務と税務の分野における皆様の羅針盤となれば幸いです。

目次

1. 日本

- [働き方改革関連法の成立](#)
- [自社株対価 M&A の円滑化等に関する産業競争力強化法改正の施行](#)

2. アジア

- [タイ：内閣が国際統括本部（IHQ）に係る優遇税制の改正草案を承認](#)

3. 欧州

- [英国：非公開会社におけるコーポレートガバナンスの変革](#)
- [ベルギー：新会社法案の議会提出](#)

4. 豪州

- [オーストラリア：連邦政府、奴隷問題に関する報告の義務付け法案を提出](#)

1. 日本

働き方改革関連法の成立

2018年6月29日、いわゆる「働き方改革関連法」が参議院にて可決され成立し、7月6日に公布された。働き方改革関連法は、労働基準法、労働安全衛生法及び労働契約法を含む合計8本の改正法の総称である。改正内容は多岐にわたるが、注目すべき主な改正の内容は以下のとおりである。

1. 高度プロフェッショナル制度の創設（施行日 2019年4月1日）

労働基準法の改正により、一定の条件を満たす場合に、労働者を時間外、休日及び深夜割増賃金を含む労働時間規制の対象外とする（いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション）、高度プロフェッショナル制度が創設される。

すなわち、高度の専門的知識、技術又は経験を有する業務で、業務に従事した時間と成果の関連性が必ずしも強くない業務として厚生労働省令（施行日までに制定される予定。以下同じ）で定める業務（例えば、金融商品の開発、ディーリング業務、アナリスト業務、コンサルタント業務、研究開発業務等が想定されている）に従事する従業員のうち、職務範囲が明確でありかつ年収が一定額（具体的には1,075万円）以上の従業員に対して、本人の同意ならびに労使委員会における法定事項の決議及び当該決議の労働基準監督署への届出等を条件に、労働時間規制の対象外とすることができるようになる。高度プロフェッショナル制度を導入する場合、使用者には、対象労働者の健康管理時間（事業時間内にいた時間と事業場外において労働した時間の合計時間）の把握、年104日以上かつ4週間を通じて4日以上の日休の付与及び法定の健康管理措置を実施すること等が義務づけられる。

2. 時間外労働の上限規制（施行日 2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日））

これまで、時間外労働の上限は、法的拘束力のない厚生労働省の告示により定められていたにすぎなかったが、労働基準法改正により、この告示の内容が法文化された。すなわち、1か月で45時間、1年間360時間を超えて時間外労働をさせることは原則として違法となる。ただし、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的にこれらの限度時間を超えて時間外労働をさせる必要がある場合においては、①1か月100時間未満（休日労働含む）、②複数月（過去2か月ないし6か月）平均80時間以内（休日労働含む）、③1年につき720時間以内（休日労働含まず）及び④月45時間の限度を超えることができるのは年6回までとの条件をすべて満たす場合に限り、例外的に限度時間を超えて時間外労働をさせることができる。

3. 中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の適用猶予措置の廃止（2023年3月31日）

2010年4月1日施行の労働基準法改正により、月60時間を超える時間外労働をさせた場合は、その超えた時間につき50%以上の率で計算した割増賃金を支払うことが義務付けられたが、中小企業に対しては、「当分の間」この規制の適用猶予措置がとられてきた。今回の労働基準法改正によりこの適用猶予措置が2023年3月31日の経過をもって撤廃されることになった。

4. 年次有給休暇の時季指定（施行日 2019年4月1日）

有給休暇の確実な取得を促進するため、使用者は、付与される年次有給休暇の日数が10日以上の場合について、年次有給休暇の付与日（基準日）から1年以内に、労働者ごとに5日分を時季を定めて取得させることが義務付けられる。

5. 労働時間把握義務（施行日 2019 年 4 月 1 日）

これまで、使用者による労働時間把握義務に関する法律上の条文はなく、厚生労働省のガイドラインがあるにすぎなかったが、労働安全衛生法の改正により使用者の労働時間把握義務が明文化される。

6. フレックスタイム制の見直し（施行日 2019 年 4 月 1 日）

これまで、フレックスタイム制の清算期間の上限は 1 か月以内の期間であったが、より柔軟な働き方を実現するため、労働基準法改正により、一定の条件の下にフレックスタイム制の清算期間の上限を 3 か月以内の期間まで延長することが可能となる。

7. 産業医・産業保健機能の強化（施行日 2019 年 4 月 1 日）

労働安全衛生法の改正により、使用者に、産業医に対して産業保健業務を適切に行うために必要な情報（労働者の労働時間等）を提供する義務、産業医の業務内容等について労働者に周知させる義務、及び一定の条件を満たす労働者に対する面接指導を実施する義務等が新設された。

8. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用（施行日 2020 年 4 月 1 日（中小企業は 2021 年 4 月 1 日））

労働契約法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（改正後の法律名「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。いわゆるパートタイム労働法）の改正により、正社員とパートタイム労働者との間の不合理な待遇の禁止及び差別的取扱いの禁止が、有期雇用労働者にも適用されることになった。具体的には、使用者は、パートタイム・有期雇用労働者に対する基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、正社員との間で不合理と認められる相違を設けないことが義務づけられる（不合理な待遇の禁止）。また、正社員とパート・有期雇用労働者の職務内容及び職務内容・配置の変更範囲が同一である場合は、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて差別的取扱いが禁止される（差別的取扱いの禁止）。

労働者派遣（施行日 2020 年 4 月 1 日）

また、労働者派遣法の改正により、派遣元事業主に対して、一定の要件を満たす労使協定を締結する場合を除き、派遣労働者と派遣先の労働者との間の不合理な待遇の禁止及び差別的取扱いの禁止が義務付けられる。

[最初のページに戻る](#)

自社株対価 M&A の円滑化等に関する産業競争力強化法改正の施行

2018 年 5 月 16 日に「産業競争力強化法等の一部を改正する法律」（以下、「改正産競法」）が成立し、7 月 9 日に施行された。

改正産競法では、産業の新陳代謝を活性化し、我が国産業の持続的な発展を図るという観点から、事業再編や事業ポートフォリオの組み換えによる経営資源集中に係る支援として、自社株を対価とする M&A の会社法の手続の緩和（改正産競法第 32 条）、略式組織再編及びキャッシュ・アウト（株式等売渡請求）の要件の緩和（同第 30 条）、スピンオフの会社法の手続の緩和（同第 33 条）などが導入された。

自社株を対価とする M&A の会社法の手続の更なる緩和

特に実務上注目されるのは、自社株を対価とする M&A の会社法の手続の緩和である。他の会社（以下、「対象会社」）の株式を、自社株を対価として買

収する取引は、会社法上は、対象会社の株主が保有する対象会社株式を現物出資財産として、買収会社の新株発行又は自己株式の処分を行うものであると分析される。

改正前の産業競争力強化法（以下、「旧法」）では、公開買付けの方法によって対象会社の株式を取得し、その取得の対価として新株発行又は自己株式の処分を行う場合にのみ、会社法の現物出資規制の手續の緩和や価額填補責任の非適用が可能であった。これに対し、改正産競法では、「譲渡」により対象会社の株式を取得する場合にも、会社法の手續の緩和等が認められることとなる。

新たに特例の対象となる典型的な取引としては、非上場会社の株式を相対で取得する場合は考えられる。更に、外国の対象会社を買収する際に、旧法では特例の対象ではないと解されていたスキーム・オブ・アレンジメントなど公開買付けに相当しない買収スキームにおいても、会社法の手續の緩和が認められる余地があると考えられる。平成 30 年税制改正による自社株対価 M&A における譲渡損益への課税繰延措置（租税特別措置法第 37 条の 13 の 3 及び 66 条の 2 の 2）と相まって、近時国内外において、自社株を対価とする M&A に対する関心は急速に高まっているが、改正産競法によって拡大された特例が自社株対価 M&A で活用できるか否かは、案件の手續及び時間軸等に大きく影響を与えるため、案件初期の段階で検討することが必要である。

また、旧法においては、対象会社を関係事業者（発行済株式の 50% 以上を有すること等が要件）とする場合のみが対象となっていたが、改正産競法では、関係事業者の株式を追加取得する取引についても、新たに対象となった。

なお、外国の対象会社の株主は通常は日本法人・居住者ではないことから、外国の対象会社の買収には平成 30 年税制改正による課税繰延措置の適用可能性は問題にならないと考えられる（当該対象会社の所在地における Roll Over Relief 等の課税繰延措置が関係する）。また、内国法人間の買収案件が、株式交換等の組織再編の手法によった場合には、金銭が交付されない限り税制適格組織再編か否かに関わらず、株主に対する株式譲渡益課税は行われないうこととなっているため、完全支配を指さない株式対価の買収について平成 30 年税制改正による優遇措置が活用されるのではないかと推測される

改正産競法に基づく会社法の手續の緩和等の特例の内容については、本ニューズレター [Vol. 19](#)¹の記事を参照されたい。

略式組織再編及びキャッシュ・アウト（株式等売渡請求）の要件の緩和

旧法では、会社法におけるいわゆる略式組織再編行為を行う場合の株主の要件（他の会社の総株主の議決権の 90% 以上を保有する特別支配会社であること）を緩和し、議決権の 3 分の 2 以上を保有する場合において会社法の略式組織再編行為を行うことができる特例を定めていた。改正会社法では、これに加えて、2 以上の事業者が共同して事業再編計画の認定（又は特別事業再編計画）を受けることによって、これらの事業者の議決権が合算して 3 分の 2 以上となる場合にも、会社法の略式組織再編行為を行うことが認められることとなった。

また、改正産競法においては、新たにキャッシュ・アウト制度（特別支配株主による株式等売渡請求）についても、総株主の議決権の 90% を保有する特別支配株主の要件を緩和し、議決権の 3 分の 2 以上を保有する場合（共同認定の場合における合算も適用される）に会社法の株式等売渡請求を行うことができる特例を導入している。

スピノフの会社法の手續の緩和

¹ 「自己株を対価とする株式取得に関する産業競争力強化法の改正」 Corporate & Tax Global Update Vol. 21

改正競争法では、現物配当に関する会社法の手続を緩和する特例が導入された。現物の配当を行う場合で、株主に対して金銭分配請求権を付与しない場合には、会社法上、株主総会の特別決議が求められているところ、事業者が、事業再編計画（又は特別事業再編計画）の認定を受け、関係事業者の株式を配当財産とする現物配当を行う場合には、株主総会の特別決議ではなく、取締役会決議（事業者が会社法第 459 条第 1 項に基づき剰余金の配当等を取締役会が決定する旨の定款の定めを有する場合）又は株主総会の普通決議をもって行うことができるとする特例が導入された。

事業者が、その事業部門を会社分割により子会社化してその子会社株式を株主に現物分配する場合や、既にある事業子会社の株式を株主に現物分配するような、いわゆるスピノフ取引において活用されることが期待されている。平成 29 年税制改正において、一定の条件を満たすスピノフについて課税の繰延措置が定められたことに続き、会社法上の手続についても緩和が図られたものである。

なお、事業再編計画の認定申請書（産業競争力強化法施行規則様式 19）の記載要領では、この特例措置の適用を受ける場合にあっては、配当される関係事業者の株式等の金融商品取引所への上場に関する日程を記載することとされており、スピノフされた会社の株式が遅滞なく上場予定であることが事業再編計画の認定の要件とされているものと解される。

[最初のページに戻る](#)

2. アジア

タイ

内閣が国際統括本部（IHQ）に係る優遇税制の改正草案を承認

2018 年 6 月 19 日付で、タイ王国の内閣は国際統括本部（以下、「IHQ」）に係る優遇税制の改正に関する勅令草案を承認した。改正点は、IHQ が関連会社から受け取るロイヤルティに関して、「タイ国内で実施された研究開発活動の成果によって生じるロイヤルティ」という新たな定義（基準）を加えた点である。この改正は、本ニュースレター [Vol.21](#)² で取り上げた通り、タイが BEPS の包摂的枠組みに参加したこと、OECD が発行した「有害な租税慣行－優遇税制に関する 2017 年進捗レポート」においてタイの優遇税制が取り上げられたことに起因するものである。タイ政府は、実質的活動要件の観点から IHQ 制度に係る優遇税制の改正を行う必要がある。

現在の法律と承認された草案における改正点の比較は以下の通りである。

現行法		承認された法律	
タイの関係会社から受け取ったロイヤルティ	外国の関係会社から受け取ったロイヤルティ	タイの関係会社から受け取ったロイヤルティ（IHQ による研究開発の有無にかかわらず、タイ国内で実施された研究開発活動の成果に由来するもの）	外国の関係会社から受け取ったロイヤルティ（IHQ による研究開発の有無にかかわらず、タイ国内で実施された研究開発活動の成果に由来するもの）
法人税は 10% に引き下げられる。	法人税は免除される	法人税は 10% に引き下げられる。	法人税は免除される。

現行法では、IHQ がその関連会社から受け取るロイヤルティに関して、明確な定義は置かれていなかった。内閣に承認された草案では、タイで行われた

² 「EU がタイの IHQ/ITC 等の優遇税制をグレーリストに指定」 Corporate & Tax Global Update Vol. 21

研究開発の成果（IHQによる研究開発の有無にかかわらず。）から得られたロイヤルティのみが、IHQの恩典税率の対象として限定されることとなった。すなわち、タイ国外の研究開発によって生じたロイヤルティは、IHQ以外の課税所得として、通常法人所得税率（20%）の対象になることを意味している。

上記とは別に、IHQ制度における他取引の税務恩典の基準およびその他条件は変更されていない。

改正の影響

日系多国籍企業のタイ子会社において2015年以降IHQ制度は積極的に活用されており、製造業を中心とした一部の会社においてはロイヤルティの免税に係る恩恵も得ていた経緯がある。この改正がもたらす影響は大きく分けて2つある。

1つ目は、タイ子会社（IHQ）がタイ国内で主体的に実施する開発であっても日本の本社を含めたタイ国外の関連会社に一部を委託するといった場合、タイ子会社（IHQ）が委託開発の成果を含めた開発成果を関連者等にライセンスした際に受け取るロイヤルティに関し、タイ歳入局の税務調査で「タイ国内で実施された研究開発活動の成果」という要件を満たしていないと指摘されるリスクが出てきた点である。この点に関して、現時点でタイ国外からIHQが開発支援を受けた際の取り扱い等については公表されていない。

2つ目は、タイ歳入局は源泉税等の調査でロイヤルティの範囲を広く捉える傾向があることから、今後は税務調査において、サービスフィーであっても無形資産等を使用したものであればロイヤルティであると指摘されることが懸念され、その無形資産がタイ国内で開発されたもので無ければ通常の法人税率である20%の税率が適用されるといったリスクが考えられる。

2018年7月30日時点で内閣に承認された草案は施行されていない。IHQ制度を活用している企業においては、新法施行時には、より詳細なガイダンス等が発表されるか否か、実務的な取り扱いがどのようになるかといった点を注視していく必要がある。

[最初のページに戻る](#)

3. 欧州

英国

非公開会社におけるコーポレートガバナンスの変革

2018年6月13日、英国の財務報告評議会（Financial Reporting Council、以下、「FRC」）は、Wates Corporate Governance Principles for Large Private Companies（以下、「Wates Principles」）を公表し、大規模非公開会社におけるコーポレートガバナンスの在り方を示した。その直前に、政府は、2018年会社法（各種報告）規則の草案（以下、「本規則」）及び関連する質問集（以下、「本質問集」）を公表した。本規則は、特定の非公開会社及び非上場の公開有限責任会社（unlisted PLCs）に、2019年1月1日以降に開始する会計年度から、年次報告書において開示すべき情報を充実させることを求めている。これらの動きは、2017年8月に政府が発表したコーポレートガバナンスの見直しの一環である。

英国において事業を展開している場合、本規則の適用の有無について確認するとともに、従業員やステークホルダーとの関係性の在り方、さらなる開示が望ましい情報の有無（例えば、ジェンダーペイギャップに対する対応策）、取締役に対する指導方針、取締役会の望ましいあり方について検討することが推奨される。

本規則の概要

本規則が適用される場合、以下の情報を追加で開示しなければならない。なお、本規則の適用範囲は現時点で完全に明確になっていないわけではない。

1. 2006 年会社法第 172 条第 1 項が定める事項（取締役が株主利益を最大化するために考慮すべき事項）に対する取締役の取組み

すべての大規模会社（売上高 3,600 万ユーロ超／貸借対照表合計 1,800 万ユーロ超／従業員 250 名超のうち 2 つ以上の要件を充足する場合。なお、親会社が連結グループ戦略報告書を作成しなければならない場合の子会社を含む。）は、上記の取組みについて、戦略報告書の中で個別に記載しなければならない。その記載内容や方法は各会社によるが、事業規模や複雑性に応じた適切な記載が求められる。本質問集では、①取締役が第 172 条第 1 項の遵守に関連すると料する問題点、要因及びステークホルダーの情報及びこれに対する取締役の意見、②取締役がステークホルダーとどのように関与し、取り組むべき問題点をどのように理解したか、③これらの事情が、当該年度の会社の方針や事業戦略に与える影響について記載することが望ましいとされている。

なお、取締役報告書の記載事項と重複する場合、戦略報告書に記載すれば足りる（但し、取締役報告書にその旨を記載する必要がある。）。これらの点を踏まえた戦略報告書に関するガイダンスの最新版が、間もなく FRC から公表される予定である。

2. 従業員に対する取締役の関与

英国人従業員を 250 名超雇用している会社（親会社の場合、グループ内の英国人従業員数により判断する。）は、取締役報告書において、従業員とどのように関与し、従業員の利益をどのように図り、その結果はどうであったかという点を説明しなければならない。政府によると、250 名超の従業員を雇用している会社は約 12,400 社存在するが、その中で英国人従業員が 250 名超いる会社がどの程度存在するかは現時点では不明である。

3. サプライヤー、顧客、その他のステークホルダーとのビジネス上の関係を深化させるために必要となる取締役の取組み

すべての大規模会社は、取締役報告書の中で、上記の取締役の取組みについて、その概要を摘示することが求められている。

4. コーポレートガバナンスコードが適用される場合、その種類及び適用状況

超大規模（コーポレートガバナンスの要件を課されておらず、全世界の従業員 2,000 名超／売上高 2 億ユーロ超かつ貸借対照表合計 20 億ユーロ超の 1 つ以上の要件を充足する場合。）の非公開会社及び非上場の公開有限責任会社はすべて、取締役報告書の中で、コーポレートガバナンスに関する取決めを開示しなければならない。正式なコード（必ずしも Wates Principles に限られない）に則っているか否か、当該コードを適用している状況及び不適用の箇所がある場合にはその不適用の理由などを説明することが求められている。

他方、大規模非公開会社及び非上場の公開有限責任会社の場合、合理的期間内に、ウェブサイト上で、コーポレートガバナンスに関する説明を掲載することが求められている。

コーポレートガバナンスは、本来的には広汎な概念であるが、本規則によると、上記の情報開示との関係では、①会社組織の性質、構成又は機

能、②会社組織の運営方法、③会社組織に課された要求事項、④会社組織間の関係性、⑤会社組織と株主との関係性を指すものと定義されている。

なお、戦略報告書又は取締役報告書の中に、本来開示されるべき情報が記載されていない場合には、当該会社の取締役には刑事罰が科される可能性がある点に留意されたい。

Wates Principles の概要

Wates Principles は、本規則の適用を受ける大規模非公開会社及び非上場の公開有限責任会社がこれを遵守することを期待されている。Wates Principles は 6 つの原則とガイダンスから構成されている。ここでいう 6 つの原則とは、明確な事業目的、適切な役員構成、責任の明確化、積極的な価値の創造とリスク評価のバランス、適切な役員報酬体系、ステークホルダーとの関係性の構築を指している。特に、Wates Principles に特徴的なのは、他のコードが採用している"comply or explain"ではなく、"apply and explain"のアプローチを採用している点である。会社が Wates Principles を遵守するか否かは完全に任意であるものの、Wates Principles を遵守していると表明するためには、6 つの原則に準拠していることのみならず、それを支える説明をしなければならず、その結果、どのようにコーポレートガバナンスが実現しているかという理解が容易になる。

なお、本質問集によると、政府は特定のコードの適用を推奨していないとのことであるが、Wates Principles は本規則を念頭において策定されたものであることから、事実上最も適用が推奨されるコードであるといえよう。

[最初のページに戻る](#)

ベルギー

新会社法案の議会提出

2018年6月4日、ベルギー政府は現行会社法の内容を大幅に改正する新しい会社法（以下、「新会社法」）の法案を議会に提出した。新会社法は種々の点で重要な改正を含んでおり、以下に内容を概説する。

新会社法の下では、すべての取締役及び日常業務に従事するマネージャーの責任上限が導入される。責任上限の額は、25万ユーロから1,200万ユーロの間で、主として会社の売上高と資産に応じて決されることになる。この上限額は、すべての取締役の責任の合計の上限となる。責任上限は取締役の過失（重過失を含む）の場合にも適用されるが、詐欺的意図や詐欺意図の場合には適用されない。責任上限は契約によって除外することができないものの、この責任上限は取締役が契約により提供する保証その他の信用供与には適用されない。このような法定の責任上限導入の一方で、会社が取締役に對しその責任の免責を約することも禁止される。

また、BVBA/SPRL（有限会社）においては資本金制度が廃止され、これに伴い従来存在した18,550ユーロの最低資本要件もなくなることとなる。新会社法の下で導入される有限会社であるBV/SRLにおいては、配当規制は流動性ベースのテストによって行われ、取締役会は報告書中で、合理的に予測される動向で会社が配当後最低12か月間に弁済期を迎える債務を満足させる状態にあり続けることを説明できる必要がある。監査人がいる場合、監査人は報告書を財務会計上の観点から確認する必要がある。

現行法下では、ベルギー会社法は会社の主要な施設がベルギー国内にある場合に適用される。新会社法下では、会社が登記上の事務所をベルギーに有している場合にはベルギー会社法が適用される。これによりベルギー法人に対してファイナンスを行う貸主等にとっては、主要な施設の有無という事実状

態に基づく曖昧な基準ではなく客観的で容易に確認可能な基準でベルギー会社法適用の有無を判断することが可能となり取引安全に資することとなる。

加えて、新会社法下では、登記上の事務所をベルギーから他の法域に移転したり、他の法域の事務所をベルギーに移転したりする特別の手続が導入される。ベルギーから他の法域への移転が行われる場合、債権者は移転が官報に公告された時点から2か月以内に追加担保を要求する権利を有する。

新会社法の法案は、本年秋頃までに議会で承認され公布されることが予定されている。その場合、新会社法は新規設立される会社については2019年1月1日より、既存の会社については①定款の変更によって自発的に新会社法の適用を選択した日、又は②2020年1月1日のいずれか早い時点で適用されることとなる。

現状は議会で議論されている法案の段階だが、今後の法律成立の可能性も含め、新会社法の動向と影響には注意が必要と思われる。

[最初のページに戻る](#)

4. 豪州

オーストラリア

連邦政府、奴隷問題に関する報告の義務付け法案を提出

2018年6月29日、オーストラリア連邦政府は、企業に対して年次で自社及びサプライチェーンにおける現代奴隷（強制労働や人身取引など）に対する取組みの開示を義務付ける法案を提出した。同法案は公布により定める日又は連邦総督の裁可の日の六箇月後から施行され、上記の開示制度が暦年又は会計年度の初めから運用されることを予定している。

現代奴隷に関する法規制の動向は既に欧米でも見られ、2012年には米国カリフォルニア州でサプライチェーンにおける現代奴隷を排除する取組みの開示を求めるサプライチェーン透明法が施行され、2015年にはイギリスで現代奴隷法が施行されている。

開示義務を負う企業

開示義務を負うのは、年間売上高が1億豪ドル以上の企業である。年間売上高は企業の会計年度に基づいて算出され、連結収益を含むとされている。

また、オーストラリアの国内企業のみならず、オーストラリアで事業を営む外国企業も含まれる。例えば、オーストラリア国内に事業所を有する場合や、仲介人又は法定の代理人若しくは受託者として、オーストラリア国内に所在する資産を管理等している場合には、オーストラリアで事業を営んでいるとみなされる。オーストラリアにおける連結売上高が1億豪ドル以上の企業グループは、グループ内において開示義務を負う会社があるか慎重に検討する必要がある。

現代奴隷開示事項

開示義務を負う企業は、以下の項目を記載した開示を行わなければならない。

- 企業の組織構造、事業、及びサプライチェーン
- 事業及びサプライチェーン（子会社の事業及びサプライチェーンも含む）が抱える現代奴隷のリスク
- デューディリジェンスや是正プロセスなど、現代奴隷リスクを評価し、これに対処するためになされた取組み（子会社による取組みも含む）
- 自社の取組みに対する有効性評価

- 開示の準備における子会社との協議プロセス
- その他関連情報

現代奴隷開示には、取締役会などの主要統治機関の承認及び取締役などの責任者の署名が必要である。

現代奴隷開示は、原則として会計年度末から 6 か月以内に提出するものとされ、一般にアクセス可能となる現代奴隷開示登録ウェブサイトに登録されることとなる。

今後企業がとるべき対応

現代奴隷の開示義務を負うこととなる企業は、グローバルサプライチェーンにおける現代奴隷リスクを評価し、リスク回避のための取組みを進める必要がある。リスク回避のための取組みとしては以下のような事項が考えられる。

- 責任ある企業行動に尽力すべきことを明示した、サプライチェーン向けのポリシーの策定
- サプライヤーに対するデューディリジェンスの実施
- リスク回避のための戦略の策定及び実施
- 是正措置計画の策定
- 自社の役職員及びサプライヤーに対するトレーニング
- 達成指標又はデータモニタリングなどを用いた、取組みの有効性評価
- 明確な責任体制を構築し、ポリシー遵守やステートメントに関する経営陣レベルの承認やコミットメント
- サプライヤー契約を更新し、(i) 企業が現代奴隷に関して評価又は監査を行う権利及びサプライヤーがこれに協力する義務、(ii) サプライヤーがポリシーの不遵守及びそのおそれがあった場合直ちに通知すること、(iii) ポリシーが遵守されていない場合にサプライヤーが是正措置計画に従うこと、(iv) ポリシー、評価若しくは監査プロセス、又は是正措置計画にサプライヤーが協力しなかった場合に企業が契約を延期または解除する権利、及び(v) 企業が上記(i)乃至(iv)について関係当局に通知する権利を定めること

[最初のページに戻る](#)

本ニュースレターに
関するお問い合わせ先

global.update@bakermckenzie.com

ベーカー&マッケンジー法律事務所
(外国法共同事業)

〒106-0032
東京都港区六本木 1-9-10
アークヒルズ仙石山森タワー28F
Tel 03 6271 9900
Fax 03 5549 7720
www.bakermckenzie.co.jp

© 2018 Baker & McKenzie. ベーカー&マッケンジー法律事務所 (外国法共同事業) はベーカー&マッケンジー インターナショナルのメンバーファームです。ベーカー&マッケンジー法律事務所 (外国法共同事業) 及びベーカー&マッケンジーインターナショナルのその他のメンバーファームは、日本においては弁護士法人ベーカー&マッケンジー法律事務所を通じて業務を提供します。

本資料に含まれている情報及びデータは一般的な情報であり、当事務所の法的アドバイスや意見を提供するものではありません。法律及び税務に関わる参考情報や対策については本資料のみに依拠すべきでなく、本資料の受信者は必要に応じ別途弁護士のアドバイスを受けなければなりません。