

「輸出者等遵守基準を定める省令の一部を改正する省令案等」に対する意見

2021年9月29日
 一般社団法人 日本貿易会
 安全保障貿易管理委員会

経済産業省は、2021年8月31日、「みなし輸出」管理制度の運用明確化や輸出者等が遵守すべき基準等を改正すべく、標記省令案を公表した。安全保障貿易管理委員会は、これに対して各商社において不足のない対応を取るべく、各省令・通達案に関する運用内容の明確化をはじめとする意見を以下の通り取り纏め、9月29日に経済産業省に提出した。

項番	意見の該当箇所	意見の該当箇所(詳細)	意見の具体的内容	意見の理由
1	全体	施行時期	今回の改正内容は産業界にとって影響が大きく、社内・子会社等への周知や規程改定等の準備期間を十分考慮の上、施行時期を検討頂きたい。	施行時期は今年度中の見通しということだが、今回の改正は各社に近年に無い大幅な制度変更、体制整備が必要となるのみならず、人事制度にまで手を入れる必要が生じる可能性が高く、半年といった周知期間での対応は極めて困難であるため。
2		ガイドライン制定・施行	今回の改正に基づいて、具体的にどのような対応が必要になるのかを取り纏めたガイドラインを経産省より今後ご提供頂けると理解しているが、具体的にいつ頃になるかをご教示頂きたい。 また、当該ガイドラインに基づいて具体的措置を行う準備を進めることになるため、ガイドライン提供から一定期間をおいて施行を行うべくご配慮頂きたい。なお、その期間については産業界の意見も十分考慮の上、設定頂きたい。	「輸出者等」での対応への準備及び対応体制整備等に時間を要するため。
3		英文	特に海外子会社の管理について海外拠点等に早急に説明する必要があり、関連文書について可能な限り早く英文にて提示頂きたい。	海外拠点等に説明するにあたり翻訳が必要となり、会社毎に翻訳した場合内容に差が出るリスクがあり、不具合であるため(最近、米国の商務省・財務省等の連名による新疆についてのBusiness Advisoryは中国語、アラビア語を含む数か国語で発行されている)。
4	「輸出者等遵守基準を定める省令」の一部を改正する省令案	第一条 第二号 二	「技術を利用する者又は貨物の需要者以外の者」となっており、前段の「需要者等」から「等」が削除されているが、その意図を確認したい。	“第三者”を意図するのであれば、前段で定義化している「需要者等」を使い、「需要者等以外の者」と掲げることが適当だと考えるが、敢えて「等」を削除し「需要者以外の者」と掲げていることに特段の理由・意図があると思料し、それを確認したいため。
5			「当該情報の信頼性を高めるための手続を定め」とは具体的にどのような手続を定めれば良いのか、CPへの記載例等を含めたガイドラインを示して頂きたい。	「信頼性を高める」とはどのようなことか具体的に対応方法を示して頂くことで輸出者として不足ない対応に努めたいため。追加で誓約書等を要求するという類のことであれば、各国が制裁や輸出管理(特に米国の)に神経質になっている中で、例えば子会社であっても所在する国によっては、リスクを伴うことが想定され得る。また、本規定ではCISTECやDowJones等から購入している情報について対象外と考えられるが、それも不明確であるため。
6		第一条 第二号 子	「子会社」は具体的には何を対象とするのか、「子会社」の定義を示して頂きたい。	対象とする「子会社」を明確にしたいため。
7			「子会社」の対象を、金融商品取引法等が定める子会社とすることにつき、何らかの不足が発生するか確認したい。	当該省令が掲げる「子会社」を行う「指導等」につき、対象とする「子会社」に不足が無いことを確認したいため。
8			「当該業務を適正に実施させるため」の「当該業務」とは、海外子会社の場合、具体的に何を指すのか?(例えば再輸出等)。また、本規定が、輸出者(親会社)の日本からの輸出に関わる海外子会社(例えば受け手、輸入者である場合、代理・受託をしている場合)に限定されているものであるならば、それをより明確にして頂きたい。	「体制(及び手続)を定め」とはどのようなことかご教示頂きたい。また通常は、海外子会社は当該国の法律に基づき輸出管理等を実施しているが、これに加えて何をさせる意図なのか併せてご教示頂きたい。
9			子会社に対する「指導及び研修」並びに「当該子会社の業務体制及び業務内容の確認を行う体制及び手続」について、それぞれ具体的に例示して頂きたい。また当該規定を満たすものと認められるガイドラインを示して頂きたい。また、「輸出管理内部規程の届出等について」自己管理チェックリスト7-2(2)①～③全てを行う必要があるのかご教示頂きたい。	「輸出管理内部規程の届出等について自己管理チェックリスト7-2(2)①～③全てを行う必要があるのか、不明のため。
10		第一条 第二号 子	子会社が輸出者等の特定重要貨物等の輸出等の業務に関わる場合における当該子会社に対する指導及び研修並びに当該子会社の業務体制及び業務内容の確認を行う体制及び手続については、省令案においては努力義務と読めるところ、通達案別紙1においては輸出管理内部規程に新たに追記する事が必要とされている様に読める。この輸出管理内部規程への反映は義務ではないと読んでよいか。仮に義務である場合は以下要望を致したい。	子会社を含めた社内体制の構築には一定の時間を要し、更にそれを反映した安保管理規程の改訂については、社内決裁上、取締役会や経営会議など経営層の承認事項としている場合があることから、相当期間の猶予を設けるべきとの考えに至った。
11			情報の信頼性を高めるための手続及び子会社(含む海外)が輸出者の特定重要貨物(リスト規制貨物/技術)の輸出等の業務に関わる場合の当該子会社に対する指導及び研修並びに当該子会社の業務体制及び業務内容の確認を行う体制及び手続を、輸出管理規程等に新たに追記し経産省に同規程等を新たに届出ることが必要になる場合には、一定の猶予(少なくとも数か月)を設けて頂きたい。	子会社を含めた社内体制の構築には一定の時間を要し、更に左記を反映した安保管理規程の改訂については、社内決裁上、取締役会や経営会議など経営層の承認事項としている場合があることから、相当期間の猶予を設けるべきとの考えに至った。
12		1(3)①及び別紙1-4誓約書	政党の党员であることは、”外国の政党との間でその他の契約を締結している”と見做されるのか確認したい。	見做された場合、党の指揮命令に服するまたは善管注意義務を負っているかの確認が困難となるケースがあると思われるので、まずはみなされるか否かについて確認したい。

13			役務通達等の「みなし輸出」規制改正の施行はいつになるか。2022年4月1日入社の新規採用者も適用の対象となるか。新規採用者への誓約書による特定類型①又は②に該当するか否かの該当性確認の適用は、2023年4月1日入社の新規採用者以降とする等、該当性確認の適用開始時期を再考頂きたい。	特定類型の(誓約書による)該非確認は入社日よりも前広に行う必要があり、2022年4月1日入社の新規採用者への適用は、既に進展した採用活動の最初に立ち返って確認する必要が生じ、現実的に困難を極めるため。多数の企業が本課題を抱えるものと思われる。
14		別紙1-3	技術の提供者が企業であり、受領者が指揮命令下にある従業員ではなく、指揮命令下でない「居住者」となるケース、即ち、国内において企業と当該居住者が技術の取引を行う場合、今回の「みなし輸出規制」の管理対象となるとの理解でよいか。又、今回の規制における居住者は「自然人」のみを想定していると理解しており、国内における企業から企業(法人)への技術提供は規制管理の対象外との理解でよいかを確認したい。	自社内における管理対象行為を明確にしたいため。
15		別紙1-3、1(1)イ及び(2)イ	「特定類型の該当性の判断に係るガイドライン」1(1)イ「注意義務の履行していないこと解される」、同(2)イ「注意義務の履行していないことと解される」及び2(1)イ「注意義務の履行していないことと解される」は、それぞれ「注意義務を履行していないことと解される」に訂正すべき。	いずれも誤記と思われる、同1(1)アと同一の表現に統一すべきと考える。
16		別紙1-3、1(2)ア	就業規則に副業等を含む利益相反行為が禁止・申告制が謳われている場合、「当該居住者が指揮命令に服する」前(新規採用時)に、また「既に指揮命令下にある」勤務時に(毎期等定期的に)当該就業規則を遵守する確認を取ることで、特定類型①又は②の該当性確認は履行されたと解され、別紙1-4による当該居住者の自己申告の確認(別途の誓約書)も要されないとされる。従って、役務通達別紙1-3(2)アの最初に掲げられている新規採用者の入社に際する誓約書による自己申告による確認は、前述の就業規則に対する確認取付けで充足されると考えられるが経済産業省の意向を確認したい。	“「役務通達」の一部を改正する通達案、別紙1-3、1、(2)ア”に掲げる「就業規則等の社内規則において、副業行為を含む利益相反行為が禁止又は申告制になっている場合は、」を参照するに、当該申告制の実施により特定類型①又は②の該当性確認は充足されると理解する。従い、「当該居住者が指揮命令に服する」前の新規採用選考時に当該居住者に「就業規則等の社内規則」を遵守する確認を取ることで、別紙1-4(誓約書)による確認は不要と解釈するため。尚、“利害相反行為”には、社内管理に対して弊害を生じさせる利害相反行為も含まれ、社内規定には輸出管理内部規程も含まれる。また、輸出管理内部規程では、自己管理CLで謳われている外為法を始めとする輸出管理法規の社内周知を定めていることを前提としている。
17	役務通達の一部を改正する通達案	別紙1-3、1(2)ア 『「みなし輸出」管理の明確化について』	「なお、就業規則等の社内規則において、副業行為を含む利益相反行為が禁止又は申告制になっている場合は、指揮命令に服する期間中において、新たに特例類型①又は②に該当することとなった場合に、報告することを求めていることと解される。」となっており、これに基づき、採用時に一律に誓約書を取り付けることとされているが、既に勤務している者との区別は合理的ではなく、無用に事務作業等を増加させることとなりかねない。新規採用者についても一般的に就業規則に従うことを誓約させている以上、別途誓約書を取り付ける必要が無い形とすべき。これだけで、企業の負担は大幅に軽減され、本来必要な管理に集中することが出来、また早期の施行も現実的となる。	『「みなし輸出」管理の明確化について』と題する資料では、新規採用については誓約書(役務通達別紙1-4)の提出を求めるとしている。採用時点でも副業等については確認しており、既に勤務している者と新規採用者を区別する合理的な理由は無いと考える。
18			誓約書について「以下のいずれにも該当しませんので、誓約は不要です」の欄を削除頂きたい。	左記記述がある場合、少なくとも外国籍の居住者従業員/海外現法から本邦本社への全ての人が対象となってしまう。濃淡管理の考え方からも、外為令該当技術等、機微技術を社内において直接扱わない企業においては少なからぬ負担になると考える。
19		別紙1-4	「誓約書の例」、「外国為替～に関する誓約書」、「下記のとおり誓約いたします」の「誓約」をそれぞれ「申告」に変更した上で、4番目の選択肢を「以下のいずれにも該当しません。」に変更すべき。	「誓約書」とは、通常「〇〇する(または〇〇しない)」ことを「誓って約する」旨の書面を指すと考えるが、本内容(別紙1-4)は、別紙1-3の1(2)アに記載のとおり「特定類型①又は②に該当するか否かを...自己申告によって確認」するための書面と理解するので、「誓約」ではなく「申告」としたほうが適切と考える。また、4番目の選択肢については、前文で「下記のとおり誓約いたします。」と述べているにもかかわらず、「～該当しないので誓約は不要です。」とする原案は論理的に矛盾するので、「いずれにも該当しません。」とすべき。
20			「誓約書」については、特定類型該当性に直接言及していないものであっても、利益相反行為を行わない旨を約したものを取得すれば、通常果たすべき注意義務を履行しているものとみなす運用として頂きたい。	当社では、就業規則(兼業禁止条項を含む)の厳守に加え自社及び他社の秘密・知的財産権を侵害しないこと等を誓約する旨の誓約書を採用時に漏れなく取得している。この場合、結果として特定類型の該当性についての確認もなされるものと考えられるため、かかるケースにおいては、事務負担軽減の観点からも「別紙1-4」の誓約書を追加で取得することは不要とする運用を検討頂きたい。
21			善管注意義務として、特定類型該当性を確認する「誓約書」の取得範囲を、例えば機微技術取引に関与する社員に限定する等、運用面から、本来の輸出取引審査手続きを超える業務負担軽減を検討頂きたい。	工場や研究所を基本的に保有しない商社は、これを保有するメーカーと、おのずとリスク管理濃度が異なるため。
22		参考様式1	(注)中、「公開情報等によって把握することができない場合は」を「公開情報等によって把握することができない場合は」に訂正すべき。	誤記と思われるため。
23	提出書類通達の一部を改正する通達案	I. ①	『(「外国為替及び外国貿易法第25条第1項及び外国為替令第17条第2項の規定に基づき許可を要する技術を提供する取引又は行為について」(平成4年12月21日付け44貿易局第492号。以下「役務通達」という。))の1(3)サ①から③までに掲げる居住者が取引の相手方となる場合は、同規定①から③までに規定する外国法人等又は外国政府等となる(以下同じ。))以下「最終需要者」という。』の『(以下同じ。))』と『以下「最終需要者」という。』の後に句点(.)を挿入すべき。	脱漏と思われるため。
24	「包括許可取扱要領」の一部を改正する通達案		VIII「その他」(1)(リ)の「...又は」に「地域②(ち地域を除く。))に輸出する場合」の「に輸出」の前に” ”を挿入すべき。	脱漏と思われるため。
25		自己管理チェックリスト 記入例	改正交付に際しては、経済産業省で整備されている「輸出者等概要・自己管理チェックリスト(CL)」(記入例) https://www.meti.go.jp/policy/anpo/compliance_programs_pdf/CL_example.pdf についての改訂版も、事前に時間的余裕を持って提供・掲示頂きたい。	「輸出者等」での対応への準備のため。
26		自己管理チェックリスト 2-3(2)	様式の意味は、審査票等に最低、最終需要者の記入欄があれば十分と考える。	様式についてイメージされていることが曖昧ではないか。審査票の中に記入があり、審査の対象となっていることで十分と考える。2-3(5)に記載の確認基準を含めての様式ではないと考える。

27	「輸出管理内部規程の届出等について」の一部を改正する通達案	自己管理チェックリスト 2-3(3)	多段階の意味するところは、特定の個人に任せないという意味で、同じ組織内(部署内)で複数の者が確認すれば問題ない理解してよいか。また、複数の部署に跨って多段階で確認を行う必要は必ずしもないと理解してよいか。	組織の規模によって、部署の規模等も異なり、同一部署内であっても複数のチェックがされていればよいと考える。複数の部署である必要はないと考える。
28		自己管理チェックリスト 2-3(5)	直接の取引先ではない場合、HP等などの公開情報による実在性の確認等以上は難しいため、確認基準については、商慣習上合理的な範囲内に限定される旨を明記して頂きたい。	直接の取引先ではない場合、HP等などの公開情報による実在性の確認等以上は難しい場合がある。
29			確認基準については、規程等で定めていれば、個別の審査票に定めていなくとも十分であることを明記して頂きたい。	審査票/システム入力には、問題があるかどうかのチェック欄はあるものの、判断基準は、規程等で定めていることが普通と思われるため。
30		自己管理チェックリスト 2-4(1)/(2),7-2(1)/(2)	自社名義の取引について、営業事務等について業務委託することはあっても、審査業務は自社自ら行っている場合には、懸念は不要と考えるため、自社の安保管理審査を、子会社等の第三者に委託していない場合には、関係ないと理解してよいか。	自社名義の取引について、営業事務等について業務委託することはあっても、審査業務は自社自ら行っている場合には、懸念は不要と考える。
31		自己管理チェックリスト 2-4(2)	備考欄に記載されている「(3)軍事転用や不正転売等の重大な違反があった場合や誤った情報提供が判明した場合には契約の無条件解除や損害請求を可能とする内容を輸出等の契約に盛り込む 等」について、当該を「確認の方法等の具体例」として掲げているが、なぜ「契約に盛り込む」ことが「確認の方法等」になるのかご教示頂きたい。	「契約に盛り込む」ことが「確認の方法」(正しくは「方法等」ですが)となるのか釈然としないため。
32			評価項目に記載されている「②輸出令別表第3に掲げる地域とそれ以外の地域を区別して、確認を行っているか。」について、当該を掲げる意図・趣旨を確認したい。	仕向地により情報の信頼性の多寡に差があると経済産業省にて解釈しているのかを確認したい。
33		自己管理チェックリスト 7-1	「子会社及び関連会社(海外子会社等を含む。に対し)の「含む。」の後に”」を挿入すべき。	脱漏と思われるため。
34		自己管理チェックリスト 7-2(1)	評価項目に記載されている「指導等」とは、遵守基準省令第1条第二号チ(i/oヌ)の指導等をいう。」の間違いだと思われる。	文言の微修正。
35		自己管理チェックリスト 9-1	評価項目に記載されている「サ①から③までに掲げる居住者に該当するかどうかを確認する手続を定め、」について、「手続」の具体例を経済産業省よりご提供頂きたい。	「輸出者等」として不足ない整備・対応に努めたいため。
36	みなし輸出管理の明確化に関するQ&A	Q3	「特定重要貨物等の輸出者等は、取引の相手方の特定類型該当性の確認の手続について定め、当該手続に沿った確認を行うこと。」と書かれていることについて、手続に関しては個社の管理に委ねられており、輸出管理内部規程(CP)ではなく、マニュアル等にて規定することでもよいか。	CP自体への記載となると手続的な負担が大きく、機動的な改訂やアップデート等を出来る様にするためには、それ以外マニュアル等での対応が実務的には望ましいと考えられるため。
37		その他	省令案では「努めること」となっているが、通達案では「指導等を行うこと」と言い切っている。これによりどの程度の法的責任を負うことになるのか、負わないのか、必要とされる指導等の範囲と、子会社の行為に対する親会社の法的責任の範囲を、もう少し明確にして頂きたい。	努力目標なのか、包括許可を申請する場合のみ義務を負うのか。特に海外子会社も対象である場合には、外為法に基づく「輸出者等遵守基準」で求める指導、研修等の内容について明確である必要がある。親会社がコストをかけて子会社の指導、研修等を行うことは、場合によっては税務上の観点も関係し得るのではないかと考える。
38			FAQ等で、相手企業に対して類型に該当する職員がいないことの誓約書を求める必要がない旨を明記してほしい。	企業による過剰反応を懸念するため。