



I. ニューヨークにおける新セクシャルハラスメント規制と日本企業への影響  
II. JCAA 仲裁規則改正

2019年  
1月号

## I. ニューヨークにおける新セクシャルハラスメント規制と日本企業への影響

執筆者: 辰巳 郁、田中 伸拡

### 1. はじめに

アメリカでは、2017年10月以降、有名映画プロデューサーからのセクシャルハラスメントの被害に関する告発をきっかけに、各自のセクシャルハラスメントの被害を告発する「#MeToo」運動が活発化し、これを受けて、近時アメリカの様々な州において、新たなセクシャルハラスメント規制が導入され始めています。アメリカのビジネスの中心であるニューヨーク州及びニューヨーク市においても、それぞれ異なった特徴を有するセクシャルハラスメント規制が新たに導入され、モデルトレーニング案やマニュアル、FAQ等の公表を通じて、その全容が明らかになってきました。本ニューズレターでは、これらのセクシャルハラスメント規制の概要及びその日本企業に対する影響についてご紹介します。

### 2. ニューヨーク州の新たなセクシャルハラスメント規制

「#MeToo」運動の高まりを受けて、ニューヨーク州の Andrew Cuomo 州知事は、2018年4月、2019年度予算案に署名を行い、同予算案に含まれていたニューヨーク州の新たなセクシャルハラスメント規制を法制化しました。ニューヨーク州が新たに導入したセクシャルハラスメント規制のポイントは、以下のとおりです。

- ① セクシャルハラスメントに基づく請求における強制的仲裁条項の禁止
- ② セクシャルハラスメントを事実関係に含む請求についての和解における秘密保持条項の原則禁止
- ③ セクシャルハラスメント防止に関する方針の導入の義務化
- ④ セクシャルハラスメント防止トレーニングの導入の義務化
- ⑤ 非従業員がセクシャルハラスメントを受けた場合の雇用主の法的責任の明記

#### (1) セクシャルハラスメントに基づく請求における強制的仲裁条項の禁止

アメリカでは、従前、雇用主と従業員との間で締結される労働契約において、雇用主と従業員との間の紛争について仲裁での

本ニューズ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個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: [newsletter@jurists.co.jp](mailto:newsletter@jurists.co.jp))

み解決することを定める強制的仲裁条項が広く用いられてきました。強制的仲裁条項は、非公開の仲裁手続で労使間の問題を解決するもので、公開の法廷でかつ従業員寄りの判断が出やすい陪審制度を回避したい雇用主に好んで用いられていましたが、セクシャルハラスメントの被害が世の中に公開されることを妨げてしまうという点から批判されていました。

今回のニューヨーク州の規制では、セクシャルハラスメントに基づく請求に関して、強制的仲裁条項を紛争発生前に合意することが禁止されました。具体的には、連邦法と抵触する場合を除いて、2018年7月11日以降に締結される労働契約において、セクシャルハラスメントに基づく請求について仲裁を強制する条項を用いることはできないこととされました。また、既存の労働契約において、セクシャルハラスメントに基づく請求について強制的仲裁条項が規定されている場合は、当該条項は無効とされることになりました。

本規定については、「連邦法と抵触する場合を除いて」という例外条項があり、実際の射程については議論があります。すなわち、連邦最高裁においては、仲裁を禁じるなど文言上差別する州法は連邦仲裁法により取って代わられるという先例があるところ、ある契約に連邦仲裁法が適用されるか否かは、当該契約が州際通商(interstate commerce)に関連する当事者間の契約か否か次第であり、この「州際通商」の意義は広く解釈されていることから、強制仲裁条項の禁止を実際に州政府が執行できる場面はあまり多くない可能性があります。もっとも、マイクロソフト社、グーグル社、ウーバー社、フェイスブック社といったアメリカの大手企業がセクシャルハラスメントに基づく請求を強制仲裁の対象から外すことを自主的に発表する等、強制的仲裁条項に関する世間的関心は高く、ニューヨーク州においてかかる規定が制定された影響は小さくないものと思われます。したがって、今後もセクシャルハラスメントに基づく請求を強制的仲裁条項の対象から外す動きは加速するものと考えられます。

## (2) セクシャルハラスメントを事実関係に含む請求についての和解における秘密保持条項の原則禁止

今回のニューヨーク州法の改正により、セクシャルハラスメントを事実関係に含む請求に関する和解等の場面において、請求の基礎となる事実関係や状況に関する秘密保持条項を規定することは原則として禁じられることになりました。上記(1)と同様、このような秘密保持条項を設けることを認めると、セクシャルハラスメントの告発が妨げられると考えられるためです。

もっとも、従業員等の申立人サイドにおいて、セクシャルハラスメントに関する事実関係を公表したくないという要請もあるため、セクシャルハラスメントの被害を受けた申立人が秘密保持を希望する場合には、一定の手続要件の下で、引き続き秘密保持条項を規定することも可能とされています。すなわち、和解に際して申立人が秘密保持を希望する場合は、秘密保持の条項又は条件が全当事者に共有され、申立人はこの条項又は条件を21日間検討する期間を与えられます。21日が経過してもなお申立人が秘密保持を希望する場合は、全当事者の署名により、秘密保持条項を書面で締結することが可能になりますが、その後も申立人は7日間にわたって合意の撤回が認められています。以上のとおり、セクシャルハラスメントの被害を受けた申立人が真に秘密保持を希望する場合のみ、秘密保持条項を例外的に定めることができるとされています。

この条項は、2018年7月11日に発効しています。

## (3) セクシャルハラスメント防止に関する方針の導入の義務化

今回のニューヨーク州法の改正により、雇用主は、2018年10月9日までに、セクシャルハラスメント防止に関する方針(Sexual Harassment Prevention Policy)を策定することが義務付けられました。雇用主は、ニューヨーク州労働局が2018年10月に公表したモデル方針を採択するか、下記の最低限の基準を満たした自社の方針を採択する必要があるとされています。

- ニューヨーク州労働局のガイダンスに沿った形でセクシャルハラスメントを禁止すること
- セクシャルハラスメントとして禁止される行動を例示すること
- セクシャルハラスメントに関連する連邦法及び州法及び取り得る救済手段に関する情報を記載すること
- セクシャルハラスメントの被害を申し立てる際のひな型を盛り込むこと
- セクシャルハラスメントの被害の申立てがあった際の適時かつ守秘の下でなされる調査の手続を盛り込み、かつ全当事者に対する適正手続を保証すること
- セクシャルハラスメントの被害者が取り得る救済手段及びセクシャルハラスメントに関する申立てを行うことができる機関を従業員に通知すること
- セクシャルハラスメントは従業員の不適切な行為の一形態であり、従業員のみならずセクシャルハラスメントがあることを知りながら放置している監督者も制裁の対象となり得る旨を明記すること
- セクシャルハラスメントの告発者や調査協力者に対する報復措置は法律上禁止されている旨を明記すること

上記の方針は、書面又は電子的方法によってすべての従業員に提供される必要があります。なお、ニューヨーク州労働局は、モデル方針の中で、当該方針を従業員が話す言語で提供すべきとしており、ニューヨーク州のウェブサイトでは、スペイン語や中国語、韓国語等に翻訳されたモデル方針が公開されていますが、日本語のものは現状提供されていません。同ウェブサイトで公表されている FAQ によれば、翻訳版が存在しない場合は、雇用主が英語版を提供することができるものの、雇用主は従業員の行為について責任を負い得る立場にある以上、従業員が話す言語での方針の提供が強く要請されています。したがって、職場で日本語が使われているニューヨーク州の日系企業においては、日本語での方針を従業員に提供することが強く推奨されているといえます。また、当該 FAQ では、従業員から受領確認のサインを受け取ることも推奨されています。

#### (4) セクシャルハラスメント防止トレーニングの導入の義務化

今回のニューヨーク州法の改正により、雇用主には、セクシャルハラスメント防止に関する方針の導入に加えて、セクシャルハラスメント防止トレーニングの導入も義務付けられました。雇用主は、ニューヨーク州労働局が 2018 年 10 月に公表したモデルに沿ったトレーニングを実施するか、以下の最低限の基準を満たしたトレーニングを実施する必要があります。

- 「双方向的(interactive)」なトレーニングであること
- ニューヨーク州労働局のガイダンスに沿った形でセクシャルハラスメントの説明を行うこと
- セクシャルハラスメントとして禁止される行動を例示すること
- セクシャルハラスメントに関連する連邦法及び州法及び取り得る救済手段に関する情報を記載すること
- セクシャルハラスメントの被害者が取り得る救済手段及びセクシャルハラスメントに関する申立てを行うことができる機関を従業員に知らせること
- 監督者が取るべき行動や監督者の責務に関する情報を盛り込むこと

一点目の「双方向的(interactive)」なトレーニングという要件については、ニューヨーク州労働局が詳細なガイダンスを示しており、①ウェブでのトレーニングであっても、最後に問題があり、従業員が正しい回答を選択する方式としているトレーニング、②従業員がオンライン上で質問を送信することができ、適時にその回答が受けられる方式としているトレーニング、③対面又はライブでのトレーニングの場合に、講師から従業員に対して質問を行い、又は従業員が質問を行う時間を設ける方式としているトレーニング、④雇用主が従業員に対してフィードバック調査を行い、従業員がトレーニングの内容を見直すことができる方式としているトレーニングは、いずれも「双方向的(interactive)」なトレーニングの例として挙げられています。これに対して、⑤従業員がただセクシャルハラスメントトレーニングのビデオを視聴し、又は雇用主が採用した方針を読み上げるだけで、フィードバックや双方向のやり取り(interaction)のためのメカニズムがない場合は、トレーニングは「双方向的(interactive)」ではないとされています。

トレーニングを受けるべき従業員の対象は、ニューヨークで働く全ての労働者とされており、滞在ステータスにかかわらず、またパートタイムや臨時雇用労働者等の区別にも関わらないとされています。また、ニューヨーク州内では労働時間の一部しか勤務しておらず、ニューヨーク州外を主たる勤務地として稼働している者であっても、トレーニングが必要となります。

このトレーニングについては、全ての従業員が、2019 年 10 月 9 日までに受講することが求められており、その後も毎年全ての従業員に対してトレーニングを行うことが求められています。また、新規に採用した従業員については、「実務上可能な限り早く(as soon as practicable)」、トレーニングを行うことが求められています。

なお、ニューヨーク州労働局は、このトレーニングについても、上記(3)と同様、従業員が話す言語で提供すべきであるとしています。

#### (5) 非従業員がセクシャルハラスメントを受けた場合の雇用主への法的責任の明記

今回のニューヨーク州法の改正により、請負業者、下請業者、ベンダー、コンサルタント等、ある職場でサービスを提供している非従業員がセクシャルハラスメントの被害を受けた場合も、一定の要件を満たす限り、その職場における雇用主が法的責任を負うことになりました。具体的には、雇用主又は監督者が、①職場において、非従業員がセクシャルハラスメントの被害を受けていることを知っていた場合又は知るべきであった場合で、②直ちに適切な是正措置を講じなかった場合には、雇用主が法的責任を負うことが明示されました。

この条項は、2018 年 4 月 12 日に発効しています。



### 3. ニューヨーク市の新たなセクシャルハラスメント規制

2018年5月、ニューヨーク市においても、ニューヨーク州とは別に、新たなセクシャルハラスメント規制が導入されました。日本企業に関連する主な改正点は下記のとおりです。

- ① 反セクシャルハラスメントポスターの掲示及びセクシャルハラスメントファクトシートの配布の義務化
- ② 従業員に対するセクシャルハラスメント防止トレーニング提供の義務化
- ③ 性別に基づくハラスメントについてのニューヨーク市人権法(NYCHRL)の規定を、従業員数にかかわらず、全雇用主に適用することとする
- ④ ニューヨーク市人権法に基づく性別に基づくハラスメントに関する申立期間を1年から3年に延長する

#### (1) 反セクシャルハラスメント通知ポスターの掲示及びセクシャルハラスメントファクトシートの配布

2018年9月6日より、雇用主は、職場の共有スペースに反セクシャルハラスメントポスターを掲示することが義務付けられました。ポスターには、下記の点を盛り込むことが求められています。

- ニューヨーク市人権法及びセクシャルハラスメントの概要に関する説明
- セクシャルハラスメントの定義(性別に基づく差別の一形態であり、性別に基づく望まれない口頭又は物理的な行為)
- セクシャルハラスメントの具体例
- セクシャルハラスメントがニューヨーク市人権法により禁止されていることの説明
- セクシャルハラスメントの被害を報告する際に、ニューヨーク市法、ニューヨーク州法及び連邦法上取り得る手段の説明

また、雇用主は、新規採用時に、上記ポスターと同様のファクトシートを配布する義務も課されました。

#### (2) 従業員に対するセクシャルハラスメント防止トレーニング提供

上記2.(4)のニューヨーク州のセクシャルハラスメント防止トレーニングとは別に、ニューヨーク市の規制上も、2019年4月1日以降、従業員(独立請負人を含む)を15名以上有する雇用主は、ニューヨーク市法の要件を満たしたセクシャルハラスメント防止トレーニングを毎年実施する必要があります。また、新規採用を行った場合は、ニューヨーク市法上、採用から90日以内にトレーニングを実施する必要があります。

ニューヨーク市の規制においては、かかるトレーニングプログラムには、下記の点を含む必要があります。

- セクシャルハラスメントは、ニューヨーク市法・ニューヨーク州法・連邦法上、違法な差別の一形態であることの明記
- セクシャルハラスメントの説明及びその具体例の明記
- セクシャルハラスメントに関する被害申立ての社内プロセスの明記
- ニューヨーク市人権委員会(NYCCHR)、ニューヨーク州人権局(NY State Division of Human Rights)及び雇用機会均等委員会(EEOC)を通じた申立プロセスについての説明
- セクシャルハラスメントの報告に対する報復行為の禁止及びその具体例の説明
- セクシャルハラスメントに居合わせた者(bystander)による干渉行為に関する情報
- セクシャルハラスメントや報復行為を防止するための監督者の立場にある従業員の責務についての説明

ニューヨーク州法と同様に、ニューヨーク市法に基づくセクシャルハラスメント防止トレーニングも、「双方向的(interactive)」であることが求められています。2019年4月1日までに、ニューヨーク市人権委員会により、ニューヨーク市法の要件を満たすオンライントレーニングの内容が発表される予定となっています。

ニューヨーク市の規制との関係では、年間80時間以上かつ90日以上勤務している者に対してトレーニングを行うことが義務付けられおり、多くのパートタイム労働者もその対象となり得ます。また、監督者や独立請負人に対してもトレーニングを行う必要があります。

上記のとおり、ニューヨーク市法の要件は、ニューヨーク州法の要件と多少異なる部分があるため、ニューヨーク市に拠点がある企業の場合は、トレーニングが両方の要件を満たすものとなるよう、留意が必要となります。

### (3) ニューヨーク市人権法の適用の拡張

従前は、4名以上の従業員を有する雇用主にのみ、ニューヨーク市人権法が適用されていました。しかし、今回のニューヨーク市法の改正に伴い、性別に基づくハラスメントに関する申立てについては、雇用主の規模にかかわらず、全ての雇用主にニューヨーク市人権法が適用されることになりました。この規定は、2018年5月に発効しています。

### (4) ニューヨーク市人権法における、性別に基づくハラスメントに関する申立期間の延長

従前、ニューヨーク市人権法における性別に基づくハラスメントについての申立期間は1年とされていましたが、今回のニューヨーク市法の改正に伴い、申立期間が3年に延長されました。この改正に伴い、雇用主は、少なくとも3年間は、関連記録等を保管する必要があることとされました。この規定は、2018年5月に発効しています。

## 4. おわりに

従前から、アメリカでは、日本と比較して、セクシャルハラスメントに関する雇用者及び監督者の法的責任が厳しく考えられてきていましたが、上記のとおり、2018年以降、ニューヨーク州及びニューヨーク市においては、様々な新制度が導入されています。ニューヨーク州及びニューヨーク市に拠点を置く日本企業の場合は、所定の期限までに、これらの規制を踏まえた対応を行う必要がありますが、ニューヨーク州法とニューヨーク市法では求められる内容が異なる部分もあるため、留意が必要となります。

また、ニューヨーク州外に拠点がある場合等、今回の改正による直接影響を受けない日系企業の場合も、今回のニューヨークでの新たな規制内容がアメリカにおける今後のスタンダードとなる可能性もあるため、万が一紛争になった場合に備えて、コンプライアンス体制の見直しを行うことも検討に値するものと思われます。ニューヨーク州だけでなく、カリフォルニア州、ワシントン州をはじめ、様々な州で同様の動きがあるため、今後の各州の法改正の動向や運用状況も注視し続ける必要があります。



たつみ かおる  
辰巳 郁

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士  
[k\\_tatsumi@jurists.co.jp](mailto:k_tatsumi@jurists.co.jp)

2005年弁護士登録。2013年ニューヨーク州弁護士登録。2012-2013年 Kirkland & Ellis LLP(シカゴ) 出向。2013-2015年法務省民事局(会社法担当、商事課併任)出向。国内外のM&A、組織再編等に多数関与。株主総会、コーポレート・ガバナンス、危機管理等を含む一般企業法務にも幅広く従事。会社法、金商法を中心とする法制度や実務運用の在るべき形についても積極的に発言。2018年10月よりニューヨーク事務所所属。



たなか のぶひろ  
田中 伸拓

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士 トレーニー  
[n\\_tanaka@jurists.co.jp](mailto:n_tanaka@jurists.co.jp)

2010年弁護士登録。2017年スタンフォード大学ロースクール卒業(LL.M. in International Economic Law, Business & Policy)。2018年ニューヨーク州弁護士登録。2017-2018年 Paul, Weiss, Rifkind, Wharton & Garrison LLP(ニューヨーク)の Litigation Department 出向。国内外の独占禁止法、訴訟・紛争、通商法等の業務を中心として、クロスボーダー案件を多く担当。2018年10月よりニューヨーク事務所所属。

## II. JCAA 仲裁規則改正

執筆者: 齋藤 梓

### 1. はじめに

国際ビジネス紛争を解決する法的手段として、裁判所による訴訟以外に裁判外紛争解決手続(Alternative Dispute

Resolution(ADR)があるところ、その中でも近時、仲裁手続(Arbitration)により紛争を解決するケースが増えています。仲裁手続には、中立性、専門性、手続の柔軟性、非公開性、迅速性、執行容易性等のメリットがあることから、特に国際ビジネスにおける契約書の紛争解決条項において、特定の国家裁判所ではなく仲裁による紛争解決を合意することがグローバルスタンダードになってきているとも言えます。代表的な仲裁機関には、ICC(International Chamber of Commerce)、AAA-ICDR(The American Arbitration Association-International Centre for Dispute Resolution)、SIAC(Singapore International Arbitration Centre)、LCIA(The London Court of International Arbitration)などがありますが、特に日本の企業が自国である日本を仲裁地として合意する場合には、日本商事仲裁協会(The Japan Commercial Arbitration Association(「JCAA」))を仲裁機関として指定する場合も実務上多数見受けられるところです。この度、JCAA が大幅な仲裁規則改正を行い、新仲裁規則が 2019 年 1 月 1 日より施行されました。これにより、仲裁合意自体は 2019 年 1 月 1 日より前に締結されている場合も、2019 年 1 月 1 日以降に仲裁が申し立てられる場合には新規則が適用されることとなります。JCAA 仲裁規則の改正内容及びその影響については、国際ビジネス契約書をドラフトされる北米の法務担当者の皆様においても十分に留意すべき事項であると思われることから、本ニューズレターでは速報として、以下のとおり改正の概要をご紹介します。

## 2. 改正の概要

JCAA は、この度の仲裁規則の改正に関して、従来の 2 つの規則(商事仲裁規則・UNCITRAL 仲裁規則)を改正し、また、新たな規則(インタラクティブ仲裁規則)を制定することによって、3 つの仲裁規則を揃え、紛争解決に関するビジネス界のあらゆるニーズに対応した的確な仲裁サービスを提供することを目的とするものと説明しています。それぞれの規則の特徴及び改正ポイントは以下のとおりです。

### (1) 商事仲裁規則

従前、JCAA を仲裁機関として指定する場合、JCAA の商事仲裁規則を適用するケースが圧倒的に多く見られたものと思われませんが、従来からある同規則を一部改正し、他の仲裁機関の規則には見られない新たな詳細規定も追加されました。主な改正のポイントを以下に説明します。

#### (i) 仲裁人の公正・独立性についての調査義務

仲裁人への就任の依頼を受けた場合、当事者の目から見て自己の公正性又は独立性に疑いを生じさせるおそれのある事実について合理的な調査を行う義務が課され、仮にそのような事実が判明した場合には、仲裁人への就任を辞退するか、又はそのような事実を依頼者に対して書面により開示し、依頼の撤回をするか否かの判断を委ねなければなりません(24 条 2 項)。これは、旧規則下の開示義務にとどまらない高度な義務を課すもので、仲裁手続の進行中も同義務を負います(24 条 4 項)。

#### (ii) 仲裁人による当事者からの個別意見聴取の原則禁止

当事者選任仲裁人は、すべての当事者の書面による合意がある場合に限り、第三仲裁人の選任について、自らを選任した当事者から個別に意見を聴くことができます(28 条 5 項)。つまり、すべての当事者が合意しない限り、当事者は、第三仲裁人の選任に関して、自身が選任した仲裁人と個別にコミュニケーションをとることが禁止されましたが、これは他の主要な国際的仲裁機関の規則には見られないユニークな定めといえます。

#### (iii) 仲裁人補助者の使用に関する詳細ルールを設定

仲裁人は、仲裁判断を含む仲裁廷の決定に実質的な影響を与える作業を第三者(補助者を含む)に委ねてはならず、単独仲裁人又は仲裁廷の長が補助者を使用する場合には、当事者に対して補助者に関する情報を示した上で、補助者の作業内容について説明し、補助者に報酬を支払う場合にはその計算方法等を明らかにした上で、書面によりすべての当事者の了解を得なければなりません(33 条)。

## (iv) 少数意見の記載禁止

3名の仲裁人により構成される仲裁廷における意思決定は最終的には多数決によること、実務上、少数意見となった仲裁人が少数意見を仲裁判断に記載することがありますが、新規則はこれを禁止しました(63条)。

## (v) 迅速仲裁手続(旧簡易手続)の改正

従来から、請求額等が2,000万円以下の場合には、原則として、現実に会合をする審問期日を1日に限定して、仲裁廷成立から3か月以内に仲裁判断を下すことを骨子とする簡易手続によることを規定していましたが、新規則は請求額等が5,000万円未満の場合には、原則として、審問期日を開かない書面審理手続である迅速仲裁手続によるものとし(ただし、仲裁人の数を3名とする仲裁合意がある場合、又は一定期間内に当事者が事件を迅速仲裁手続によらない旨の書面による合意をJCAAに通知した場合は通常の商事仲裁手続によります。)(84条、88条)。

## (vi) 仲裁人報酬金についての規則改正

- ① 仲裁人報酬金(タイムチャージ制)の時間単価について、旧規則は3万円から8万円の範囲内においてJCAAが決定していたところ、新規則は原則として一律5万円の時間単価としました(93条2項)。経験豊富な海外の仲裁人を選任した場合も一律に5万円の時間単価とするため、そのような仲裁人を選任する場合、実質的には仲裁人報酬金を低減する方向での改正と位置づけられます。
- ② 旧規則上、仲裁人報酬金はタイムチャージを基本にしつつ、請求金額に応じて報酬金の上限額(仲裁人3人の場合は報酬金の総額の上限額)について定めがありました。新規則は仲裁人3人の場合の各仲裁人について個別に報酬金の上限額(当事者選任仲裁人の上限額は単独仲裁人の上限額の80%、第三仲裁人の上限額は単独仲裁人の上限額の120%とすること)を設定しました(94条3項)。さらに、請求金額が100億円以上の場合には上限額を低減する方向での改正(0.08%から0.02%への乗率の変更及び絶対的な上限額の設定)がなされました。したがって、請求金額がどれだけ巨額になろうとも、単独仲裁人は3,000万円、3人仲裁の場合の当事者選任仲裁人は2,400万円、第三仲裁人は3,600万円の上限額が適用されることとなります。
- ③ 仲裁人の報酬金を消費時間に応じて逡減させていくシステム(タイムチャージにおいて仲裁人が消費する時間が一定の時間を超過した場合に時間単価を10%ずつ段階的に50%まで下げる制度)は、最初の閾値を60時間から150時間に引き上げた上で、この制度自体は維持することとしました(95条)。

なお、仲裁廷成立前であれば、仲裁人報酬金の上限額、時間単価及び逡減制度等について、当事者間で別段の合意をすることができますが、仲裁廷成立後は当事者間にかかる合意をすることができず(97条1項、98条2項)、また、これらの事項について仲裁人が交渉することも禁じています(98条1項)。

## (2) UNCITRAL 仲裁規則

JCAAは、従来より、国連機関であるUNCITRAL(国連国際商取引法委員会)が作成した仲裁規則であるUNCITRAL仲裁規則に基づいて、JCAAの管理のもと仲裁手続を行うことができる制度を採用しています。UNCITRAL仲裁規則は国際標準の仲裁規則といえ、仲裁人の裁量を重視する規定となっているところ、実体的な内容に関して実質的な改正はなされませんでした。

ただし、UNCITRAL仲裁規則のもとでの仲裁人報酬金についての規定が追加され、500米ドルから1,500米ドルの間でJCAAが定める時間単価によるものとし(UNCITRAL仲裁規則による場合、商事仲裁規則に比べて、仲裁人の報酬が高いという点に特色があるところ、JCAAによると、世界中の著名な仲裁人を掲載した仲裁人候補者リストを用意して、世界で最も質の高い紛争解決の提供を目指すための方策として導入したものと説明しています)。

## (3) インタラクティブ仲裁規則

JCAAはこの度の改正でインタラクティブ仲裁規則という新しい、世界でもユニークな規則を追加しました。同規則に関する



JCAA の説明によると、英米法型の仲裁においては、当事者主義により結果的には無駄となる作業が発生することにより手続が長期化し、また、長大な仲裁判断の作成によって紛争解決コストが高額化していることから、当事者と仲裁廷との「対話」を義務化するとともに、仲裁人報酬金も定額化して、当事者の予測可能性を高め、必要十分な時間とコストで紛争を解決することを可能にしたものであるとのことです。具体的な規定内容については下記のとおりです。

- (i) 仲裁廷による主張整理と争点の提示(仲裁廷と当事者との「対話」第 1 回目)
- ① 仲裁廷は、手続のできるだけ早い段階で、(a)当事者の請求に関する事実上及び法律上の根拠についての主張を整理し、(b)それを前提として導き出される暫定的な事実上及び法律上の争点とともに、書面により当事者に提示して、当事者に意見を述べる機会を与えなければなりません(48 条 1 項)。
  - ② 上記①で提示された主張整理及び争点に対して、当事者は、同意する部分としない部分とを明らかにして意見を述べることができます(48 条 2 項)。(また、その後の手続の進行に伴い、さらに加筆修正を申し出ることができます(48 条 5 項)。
  - ③ 仲裁廷は、当事者が述べた意見を考慮して、当事者の主張の整理及び争点を修正することができ、それをそのまま、仲裁判断における当事者の主張の部分の記載とすることができます(48 条 3 項・4 項)。
- (ii) 仲裁廷の暫定的な考え方の提示(仲裁廷と当事者との「対話」第 2 回目)
- ① 仲裁廷は、当事者が主張立証活動を過不足なく、かつ効率的に行うことができるようにするため、証人尋問の要否を決定する前までに、次に定める事項を可能な限り整理し、当事者に対し書面により提示しなければなりません(56 条 1 項)。ただし、提示した仲裁廷の見解は、その後の仲裁廷の判断を何ら拘束するものではありません(56 条 5 項)。
    - (a) 仲裁廷が重要と思料する事実上の争点及びそれについての暫定的な考え方
    - (b) 仲裁廷が重要と思料する法律上の争点及びそれについての暫定的な考え方
    - (c) その他重要であると思料する事項
  - ② ①記載の各項目について、当事者は意見(証人尋問を求めるか否かを含む)を述べるすることができます(56 条 2 項・3 項)。
  - ③ 仲裁廷は、当事者の意見を勘案し、証人尋問を行うか否かを決定します(56 条 4 項)。
- (iii) 仲裁人報酬金の抑制・定額化

商事仲裁規則の下での仲裁人報酬金は、原則としてタイムチャージ制により算定される場所、インタラクティブ仲裁規則の下での仲裁人報酬金は、請求金額に応じて定額化され、金額も抑制されました。

① 単独仲裁人の場合(94 条)

請求金額	仲裁人報酬金
5000 万円未満	100 万円
5000 万円以上 1 億円未満	200 万円
1 億円以上 50 億円未満	300 万円
50 億円以上 100 億円未満	400 万円
100 億円以上	500 万円



② 3名の仲裁人による場合(95条)

請求金額	当事者選任仲裁人の 報償金	第三仲裁人の報償金
5000万円未満	70万円	120万円
5000万円以上 1億円未満	150万円	250万円
1億円以上 50億円未満	250万円	400万円
50億円以上 100億円未満	350万円	500万円
100億円以上	400万円	600万円

なお、仲裁人補助者の使用は禁止していませんが、補助者の報酬及び経費は、これを用いる単独仲裁人又は仲裁廷の長の負担とすることとされており、JCAAより補助者に対して別途報酬は支払われません(33条4項)。

(4) 3つの規則の適用関係

改正後の商事仲裁規則及び UNCITRAL 仲裁規則、並びに新規のインタラクティブ仲裁規則の施行日は2019年1月1日であり、3つの仲裁規則の適用関係は以下のとおりです。

- 2018年12月31日までに、JCAAの商事仲裁規則又は UNCITRAL 仲裁規則による旨の合意がなされ、2019年1月1日以降に仲裁申立てがあったときには、改正後のこれらの規則が適用されます。
- 締結時点のいかに関わらず、仲裁合意においてよるべき規則を明示しないで JCAA の下での仲裁を行う旨の合意をしている場合で、2019年1月1日以降に仲裁申立てがあったときには、改正後の商事仲裁規則が適用されます。(つまり、3つの規則のうちいずれの規則に合意したか明らかでない場合は、商事仲裁規則がデフォルトルールとして適用されることとなります。)
- 2018年12月31日までに仲裁が申し立てられて係属中の仲裁手続は、引き続き改正前の商事仲裁規則又は改正前の UNCITRAL 仲裁規則が適用されます。(ただし、当事者の合意により、以後の手続は改正後の規則を適用することができます。)
- インタラクティブ仲裁規則が適用されるのは、仲裁合意においてその旨が明記されている場合に限られます。ただし、その旨の合意がない場合であっても、JCAA により選任又は確認された仲裁人が一人もいない段階において、当事者が書面により合意すれば、インタラクティブ仲裁規則によることができます。

3. 今後の指針

上記の3つの規則について、JCAA は下記のとおりその役割の差異を説明しています。

- 商事仲裁規則: 従来からある JCAA の商事仲裁規則を錬磨進化させ、外国の諸仲裁機関の規則には見られないきめ細かなルールを定め、円滑な紛争解決を提供する。
- UNCITRAL 仲裁規則: 世界標準の仲裁規則により、世界的に定評のある著名な仲裁人による最高品質の仲裁を提供する。
- インタラクティブ仲裁規則: 上記の改正商事仲裁規則をベースに、手続過程において当事者と仲裁人との間で「対話」を行い、かつ、定額制の仲裁報償金により、当事者の予見可能性が確保された上で、迅速な紛争解決を提供する。

仲裁規則をユーザーにとってより使い勝手のよいものにしたいという JCAA の積極的な姿勢は評価に値するものと思われませんが、この革新的な改正の影響については、今後の実務の動向を注視し、十分に検討・分析をする必要があると思われま

まず、新商事仲裁規則については、詳細な手続規定を置くことで、かえって手続違反があったとして仲裁判断の取消しを申し立てる余地が広がるのではないかと懸念もあり得ます。また、実務上広く認められている少数意見の掲載を一律に禁止することについても、仲裁人の仲裁判断に対する署名拒否等、新たな問題点が生じはしないかについて注視する必要があるでしょう。さら

に、今回の改正の一番重要なポイントは、仲裁人の報酬額が実質的に引き下げられ、絶対的な報酬上限額が導入されたことと言えますが、これは一見ユーザーの皆様にとってはコストを軽減できる好ましい改正のようにも思われます。しかし、仲裁実務家からは、このことにより仲裁人として経験豊富な世界のトッププレーヤーを仲裁人として選任することが困難になったのではないかという指摘もあるところです。一方で、この度の改正に伴って、実務上対応しておくべき点というものもいくつか考えられます。例えば、実務上、当事者選任仲裁人が合意をして第三仲裁人を選任する場合、当事者は自身が選任した仲裁人との間で、事件の中身ではなく第三仲裁人の資質等について意見交換し、第三仲裁人の選任に関して当事者がある程度コントロールできるようにすることが一般的に行われています(IBA の規則や他の仲裁機関の規則においては、当事者間の明示的な合意がなくともそのような範囲でのコミュニケーションを許容する規定が見受けられます。)。しかし、新規則では当事者間で合意がない場合は原則としてこれを禁止する規定を明示的に置いたため、対応策として、あらかじめこの点について許容することを当事者間で合意しておき、契約書の仲裁条項に入れ込んでおくこと等も考えられます。

新 UNCITRAL 仲裁規則については、同規則を使うのであれば、UNCITRAL 仲裁規則による仲裁の管理経験・実績の豊富な仲裁機関ではなく敢えて JCAA に管理を委ねるメリットがどこにあるか、ユーザーにとってどのような点で JCAA はアトラクティブな仲裁管理機関と言えるのか、という点が一つの考慮要素となるものと思われまふ。特に、JCAA が目的として挙げるとおり、JCAA の仲裁人名簿が質・量ともに充実したものになることが重要でしょう。

インタラクティブ仲裁規則については、近時、仲裁における証拠採用に関してコモンロー(英米法)的なアプローチを採っているとみられる IBA Rules on the Taking of Evidence in International Arbitration(IBA 国際仲裁証拠調べ規則)に対して、シビルロー(大陸法)的なアプローチを採ることを宣言する Rules on the Efficient Conduct of Proceedings in International Arbitration(いわゆる「プラハルール」)(2018 年 12 月 14 日正式公布)が制定されましたが、プラハルールは当事者主義的なアプローチではなく糾問主義的なアプローチ(当事者に任せるのではなく、仲裁廷が積極的に手続を主導して、主体的に事実の解明と証拠収集を行うアプローチ)を採ることで手続を効率化することを目指しているという点で、方向性について一定の共通項が見受けられるところです(ただし、あくまでもプラハルールは仲裁廷が積極的な役割を果たすことを許容するもので、これを義務づけるものではありません。)。特に国内仲裁や規模の小さな仲裁に関しては、日本の裁判所的なアプローチを採って仲裁人が積極的に当事者の主張と争点を整理した上で、心証を開示し、結果的に和解を促すことも可能とすることで手続を効率化・紛争解決コストを縮小することができ、当事者の期待や予測可能性に資するケースが期待されます。筆者の実務経験上も、仲裁手続開始後に相手方当事者と個別に合意をすることで、インタラクティブ仲裁規則が規定するような手続と同じではないものの Mid-Stream Conference 等の中間会合の開催を導入するなどして、効率的な紛争解決を可能にしたケースもあります。一方で、案件の中身に依じてテーラーメイドで戦略的に手続を組み立てることを可能にする点に大きな特徴のある仲裁手続において、心証開示等について仲裁廷の義務として詳細に条文化されたルールを採用して一律に適用する場合に実務上どのような不都合が発生し得るか(例えば、コモンローのバックグラウンドを有する仲裁人を選任した場合は結局うまく機能しない、あるいは、準拠法が英米法であるにもかかわらずコモンローバックグラウンドを有する弁護士から仲裁人の受諾を拒否されてしまう等)については今後の検証が必要であり、また、係争額の大きな複雑な国際紛争では、仲裁人の報酬額の低さの点で実際の運用上難しい点があるかもしれません。

いずれにしても、改正・新設された 3 つの JCAA 仲裁規則は、本年 1 月 1 日から施行されたばかりであり、今後の進捗に十分に留意する必要があります。その上で、企業法務担当者の皆様におかれては、特に JCAA 仲裁規則を採用している場合には、今回の規則改正の影響を十分に分析し、また、今後契約書に仲裁条項を入れる際には 3 つの規則のうちいずれの仲裁規則の適用を合意することが自社にとって有利か、どのような点を追加で合意しておくことが得策か等について、当該契約の締結時に戦略的に判断する必要があるでしょう。



さいとう あずさ  
齋藤 梓

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士

[a\\_saito@jurists.co.jp](mailto:a_saito@jurists.co.jp)

2007年弁護士登録。2014年ニューヨーク州弁護士登録。2013-2014年 Wilmer Cutler Pickering Hale and Dorr LLP(ロンドン)出向。国内外の企業を代理して、国際仲裁および複雑な訴訟案件に関与。製薬、自動車、保険等様々な業界における企業間の国際的な契約紛争への対応等を主要な業務分野とする。2018年11月よりニューヨーク事務所所属。

西村あさひ法律事務所では、M&A・金融・事業再生・危機管理・ビジネスタックスロー・アジア・中国・中南米・資源/エネルギー等のテーマで弁護士等が時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。

バックナンバーは<<https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters>>に掲載しておりますので、併せてご覧ください。

(当事務所の連絡先) 東京都千代田区大手町 1-1-2 大手門タワー 〒100-8124

Tel: 03-6250-6200 (代) Fax: 03-6250-7200

E-mail: [info@jurists.co.jp](mailto:info@jurists.co.jp) URL: <https://www.jurists.co.jp>