

Client Alert

2024年6月号 (Vol.69)

1. 前言
2. 竞争法/反垄断法：《关于促进智能手机中使用的特定软件的竞争的法案》
3. 劳动法：关于最高法院对高等法院就调为不同工种等的调职命令不构成滥用转岗命令权的判决作出的撤销并发回重审的判决
4. 国际贸易/经济安全保障：安全许可制度新法案成立

1. 前言

本所收集日本法各个领域的最新法律信息，制作了中文版 Client Alert 2024年6月号 (Vol.69)。希望可以在法律实务上助您一臂之力。

2. 竞争法/反垄断法：《关于促进智能手机中使用的特定软件的竞争的法案》

2024年5月23日，日本众议院通过了由公正交易委员会主管的《关于促进智能手机中使用的特定软件的竞争的法案》(4月26日内阁会议批准，以下称“本法案”)。本法案经参议院审议后，预计将在本届国会中获得通过。

智能手机迅速普及，已经成为国民生活及经济活动中不可或缺的一部分，在该背景下，日本公正交易委员会及内阁官房数字市场竞争会议对使用智能手机时尤其需要的软件（基本操作软件（移动 OS）、应用商店、浏览器、搜索引擎，以下统称为“特定软件”）的提供市场的实际情况进行了调查，发现这些市场处于被特定少数有实力的经营者寡头垄断的状态，这些经营者限制竞争的行为妨碍了公平自由的竞争¹。这种状态下的特定软件市场很难通过市场机能（新经营者的加入等）自主纠正，即使根据反垄断法采取个别的应对措施也难以迅速解决，在这样的背景下，制定了本法案，旨在确保安全等的同时为特定软件市场营造竞争环境。

本法案大致由以下三个部分组成：①指定属于规制对象的经营者（针对每种特定软件，以达到政令规定的一定事业规模的特定软件提供商为规制对象）、②适用于该经营者（以下称“指定经营者”）的禁止事项及遵守事项、③确保实效性的措施等。

禁止事项及遵守事项的概要如下表所示：

No.	禁止事项/遵守事项 ²	规制的概要
1	限制应用商店之间的竞争	不得妨碍其他经营者提供应用商店，如仅限使用自己公司的应用商店

¹ 公正交易委员会于2021年10月6日开始对移动 OS 等的实际情况进行调查，并于2023年2月9日公布了移动 OS 等的实际情况调查报告书。

² No.1~3、No.5、No.9 是出于安全、隐私及青少年保护等而需要的措施，难以通过其他行为实现该目的时则不受规制（正当化事由），正当化事由的运用等将由公正交易委员会与相关行政机关联合应对。

Client Alert

2	限制使用指定经营者以外的计费系统	不得阻止用户使用其他公司的计费系统，如以不使用其他公司的计费系统为条件等
3	限制在应用程序内向用户提供信息	不得在应用程序中对显示网站上售卖的商品等的价格以及引导用户访问网站的链接进行限制。 不得妨碍在网站上售卖商品等。
4	对应用程序经营者实施不公正待遇	不得在移动 OS 或应用商店的使用条件以及交易的实施上，对应用程序经营者实施不合理的差别待遇或不公正待遇。
5	禁止使用指定经营者以外的浏览器引擎	不得妨碍用户使用其他浏览器引擎，如以使用自己公司的浏览器引擎为条件等。
6	指定经营者服务的默认设置	默认设置应做到一般用户能够通过简单的操作进行更改。 关于浏览器及搜索等，应弹出选择页面，显示可供选择的其他同类服务的选项。
7	禁止在搜索结果中优先显示自己公司的服务	显示搜索结果时，无正当理由，不得优先于竞争对手的服务显示自己公司的服务。
8	指定经营者不当使用数据	指定经营者不得将其取得的应用程序使用情况及销售额等数据用于提供与其他应用程序经营者等相竞争的服务。
9	限制其他经营者访问由 OS 控制的功能	对于由 OS 控制的功能，不得妨碍其他经营者在使用应用程序时以与指定经营者同等的性能进行使用。

另外，作为确保对指定经营者的规制的实效性的措施，本法案中除规定指定经营者应报告自身对规制的遵守情况外，还规定了相关经营者提供信息、与相关行政机关及外国竞争当局合作等措施。违反禁止事项时，将被责令采取排除措施；违反部分禁止事项时，还会被责令缴纳罚款（计算率为 20%）。

本法案除部分规定外，将于公布后 1 年 6 个月内施行。日本政府还计划制定指南以明确本法案的方针。此外，欧盟已开始实施旨在规制提供数字服务的大型企业的数字市场法（以下称“DMA”），内容包括要求被欧盟委员会指定为“守门人”的数字平台经营者禁止实施某些特定行为（优待自己公司、捆绑销售等）、承担确保数据活用的义务、定期向欧盟委员会报告等，规制框架与本法案类似，已先行实施的 DMA 的执行情况将为本法案今后的运用提供参考。本法案将为日本数字领域带来新的规制，本法案的成立、相关的政令及指南，以及欧盟 DMA 的动向值得关注。

合伙人 宇都宫 秀树

合伙人 竹腰 沙织

资深律师 后潟 伸吾

Client Alert

3. 劳动法：关于最高法院对高等法院就调为不同工种等的调职命令不构成滥用转岗命令权的判决作出的撤销并发回重审的判决

2024年4月26日，最高法院第二小法庭对下述案件的原审判决作出了撤销并发回重审的判决。该案中，受雇于被上诉人的上诉人，收到了被上诉人作出的工种及工作内容变更的调职命令，上诉人认为该命令违反了其与被上诉人之间关于限定其工种的协议等，因而对被上诉人提出了基于债务不履行或侵权行为的损害赔偿请求。针对原审对该命令不构成滥用调职命令权的判断，最高法院认为其违法并且作出了撤销并发回重审的判决（以下称“本判决”）。

原审认定，上诉人和被上诉人之间存在协议，将上诉人的工种及工作内容限定为技术人员（以下称“本协议”），但同时考虑到由于被上诉人终止了福祉用具改造及生产业务，上诉人面临可能被解雇的情况，可以说被上诉人是为了避免解雇上诉人而作出的决定，从而判断调职命令不构成滥用调职命令权，并不违法，因而驳回了损害赔偿请求。

但是，本判决认为，劳动者与用人单位之间存在协议将该劳动者的工种和工作内容限定于特定范围时，用人单位无权在未获得该劳动者个人同意的情况下，作出违反该协议的调职命令。本案中，既然存在上述协议，那么被上诉人在未获得上诉人同意的情况下无权作出违反该协议的调职命令，因此，认为原审以被上诉人具有调职命令权为前提的不构成滥用的判断，存在明显影响判决结果的违法违规，将该案发回高等法院重审。

今后，高等法院将就是否有充分理由认定调职命令构成违法行为、就被上诉人对上诉人的调职，被上诉人对上诉人承担的雇佣合同上的债务的内容以及是否存在不履行等进行重审，若雇佣合同上用人单位并无调职命令权，那么重审将有可能得出既然该职位已不存在，就不得不解除该项合同（即解雇）的结论。此次判决有可能被视为司法判断正在发生变化，从而不再将保障就业作为最优先考虑，因而备受关注。

合伙人 荒井 太一
资深律师 泽 和树

4. 国际贸易/经济安全保障：安全许可制度新法案成立

2024年5月10日，经济安全保障领域的安全许可制度法案《[关于重要经济安保信息的保护及利用的法律](#)》（以下称“《SC法》”）经参议院表决通过正式成立，并于5月17日予以公布。

一般而言，安全许可是国家信息保护措施的一部分，它是指以①将政府持有的安全保障上的重要信息指定为秘密信息（Classified Information，以下称“CI”），②由政府需要对需要访问指定信息的主体实施调查，在确认其可信任后授予访问资格（许可）为核心的一项制度。

世界主要大国已经建立了安全许可制度，日本也开始讨论建立这种制度的必要性，经政府设立的有识者会议于去年公布最终总结，相关法案已于2024年2月27日予以提交。

Client Alert

此外,关于最终总结的详细内容,请参考本所 Client Alert 2024 年 2 月号(Vol.65 ) 的“4.国际贸易 / 经济安全保障: 安全许可最终总结的公布与今后动向”。关于 SC 法案的详细内容,请参考本所 Newsletter “[关于重要经济安保信息的保护及利用的法律草案概要——经济安全保障领域的安全许可制度-](#)”(DATA SECURITY/INTERNATIONAL TRADE LAW BULLETIN 2024 年 3 月 28 日号)。

SC 法中,行政机关负责人定义了“重要经济安保信息”(SC 法第 3 条第 1 款),即,(i) 有关重要经济基础(是指重要的基础设施和物资供应链,SC 法第 2 条第 3 款)的一定信息(重要经济基础保护信息)且(ii) 尚未公开的信息中,(iii) 由于其泄露可能会对日本的安全保障造成影响而需要特别保密的指定信息,并规定了民营企业如需从行政机关负责人获得重要经济安保信息,需要接受所谓的合格企业认定(SC 法第 10 条第 1 款)。此外,还需要注意的是,民营企业需要遵守一定义务,如签订保密协议并在该协议中规定从事重要经济安保信息处理业务的员工的范围等(SC 法第 10 条第 3 款、第 4 款)。此外,该员工仅限于通过所谓的适应性评估(行政机关负责人在征得对象人员同意的基础上,对 SC 法第 12 条第 2 款各项记载的一定事项进行调查,并根据该调查结果评估是否有泄露重要经济安保信息风险的程序(SC 法第 12 条)),被认定在从事该业务时没有泄露重要经济安保信息风险的人员(SC 法第 11 条第 1 款)。此外,该员工泄露重要经济安保信息的,将处以拘禁刑(有期徒刑和监禁为一体的刑罚)或罚款,或者两者并处的刑罚(SC 法第 23 条第 1 款)。

作为今后的应对措施,民营企业需要在整理好自己公司有无需要访问重要经济安保信息的业务以及业务范围的基础上,做好合格企业认定和员工适应性评估的准备。关于合格企业的认定,虽然有关具体认定标准的政令内容目前尚未明确,但通过设置保护重要经济安保信息的专用区域和设施从而进行物理管理,以及重新考虑股东构成、董事监事构成等组织要件是否受到外国影响等,都有可能成为合格企业的认定要件,因此,倘若条件允许,最好提前采取相应措施。

另外,适应性评估须在告知对象人员一定事项,并取得其同意后予以实施(SC 法第 12 条第 3 款),该员工对该告知事项作出的同意应是自愿且真诚的,因此,作为取得同意的前提,需要对员工进行详细说明,不得以拒绝、撤回同意为理由对员工进行不利对待。

此外,作为今后应当探讨的论点,还包括以下内容:是否可以从事重要经济安保信息处理业务的员工支付一定的津贴等及其具体细节,是否需要在录用前告知该员工录用后有可能被要求从事需要访问重要经济安保信息的业务,并设置接受适应性评估的机会等。这些内容都有必要探讨具体的实践方法。

SC 法规定,对于政府持有的经济安全保障上重要的一定信息,必须经过政府调查后才能确定访问资格,该法可能会对在日本处理高重要性信息的所有方面产生重大影响。由于 SC 法设立的框架也预计在民营企业中进行应用,因此各个企业对此也高度关注。今后的讨论及实务中的应对措施,需要我们继续加以关注。

合伙人 高宫 雄介
律师 藤井 启树

Client Alert

如对上述内容感兴趣，请与我们联系。

东京	北京	上海
東京都千代田区丸之内 2-6-1 号 丸之内 PARK BUILDING (100-8222) TEL:+81-3-5220-1839 FAX:+81-3-5220-1739 Email:chinadesk@mhm-global.com	北京市朝阳区东三环北路 5 号 北京发展大厦 316 室 (100004) TEL:+86-10-6590-9292 FAX:+86-10-6590-9290 Email:beijing@mhm-global.com	上海市浦东新区陆家嘴环路 1000 号 恒生银行大厦 22 楼 (200120) TEL:+86-21-6841-2500 FAX:+86-21-6841-2811 Email:shanghai@mhm-global.com

微信公众号:森濱田松本法律事務所

