



































有は大事であるが、それだけではなく、対面式とともに ZOOM などによる非対面によるセミナー・研修の開催を絶えず進めていくことが求められる。

米中摩擦に伴う安全・危機管理対策は、従来のように取引関連企業や海外子会社からの要請や相談を契機として事後的に対処するのでは遅く、本社サイドの主導による社内ルールの周知徹底が必要である。

また、日本企業の多くは若いころから多くの部門を経験するように人事ローテーション制度を導入しており、部署間で絶えず人が入れ替わっている。したがって、情報の共有体制やセミナー・研修は継続的に行うことが肝心だ。こうした対応は、大企業だけでなく、中堅・中小企業ともその規模と形式は異なるものの必要であることは疑いない。ただし、特に中小企業においては、社内での人材育成は大企業ほど容易ではない。

そこで、行政的な対応としては、中堅・中小企業に対する安全・危機管理の人材育成支援とともに、どのようなケースや対象企業であれば輸出管理法等での違反になるかといった情報の提供や普及啓蒙が求められる。また、日本は既に改正外為法を成立させ、改正前では外国投資家は電力業や通信業等の規制業種についても 10% までは自由に株式を取得できたのに対し、改正後は 1% 以上取得する際は原則として事前届出を行わなければならなくなった。したがって、改正外為法や他のスキームの適正な運用により、安全保障での懸念が大きい電気通信インフラ等に対する外国からの投資への審査強化を進める必要がある。

さらに、米国は FIRRMIA において、CFIUS による審査を免除されるホワイト国の認定の条件として、米国とのインテリジェンス情報の共有や防衛産業基盤の統合メカニズムの創設を挙げている。したがって、ホワイト国と認定され米国の同盟国としての信頼を深めるために、あるいは新たな中国の輸出管理法への対策のためには、日米などの主要先進国間の情報共有と意見交換を図るスキームの構築が望まれる。

注

1 細川昌彦著「米中対立に日本はどう向き合うべきか」世界経済評論 2020 年 11・12 月号