



- トピックス
- I. ベトナム新労働法の下位規範について
  - II. 雇用及び技能開発法の概要について—ミャンマー
  - III. インドにおける事業再編

2013年  
11月号

## I. ベトナム新労働法の下位規範について

執筆者: 福沢美穂子、池田展子

### 1. はじめに

ベトナムでは2013年5月1日から新労働法が施行されており、その具体的な内容を定める政令(Decree)が、続々と公布・施行されています。今回は、そのうち、Decree 102/2013/ND-CP(以下「政令102号」といいます。)及びDecree 60/2013/ND-CP(以下「政令60号」といいます。)について紹介します。

### 2. 政令102号 — 外国人の就労に関する政令について

政令102号はベトナムで就労する外国人の労働許可証に関する手続きなどを定めており、2013年11月1日から施行されています。これにより、従前のDecree 34/2008/ND-CP及びこれを改正したDecree 46/2011/ND-CP(以下、併せて「政令34号等」といいます。)は廃止されましたが、政令102号の施行前に取得している労働許可証は引き続き有効です。

政令102号の主なポイントは以下の通りです。

#### (1) 省レベル人民委員会への報告及び承認

雇用者は、毎年ベトナム人では代替できない外国人雇用の需要を、雇用者の主たる事業所が所在する省又は中央管轄市の人民委員会(以下「省レベル人民委員会」といいます。)の委員長に報告する必要があり、これについて書面による承認を得なければなりません。

#### (2) 労働許可証申請書類

従前の労働許可証の申請書類(申請書、健康診断書、無犯罪証明書、資格証明書(大学卒業証明書等)、写真等)に加え、上記(1)の省レベル人民委員会委員長の承認書が追加されました。

これまでは、労働契約に基づく外国人の採用(現地採用)の場合、外国人雇用の 30 日前までにベトナム人を求人する広告を出さなければならず、労働許可証の申請に際しては、かかる求人広告の実行を証明する文書を提出する必要がありましたが、政令 102 号では、かかる文書の添付は廃止されています。

### (3) 労働許可証の免除対象者

政令 34 号等では、業種を問わず、ベトナムで就労する期間が 3 ヶ月未満の外国人は、労働許可証の取得義務を免除されていましたが、政令 102 号では当該免除規定が廃止されていますので、留意する必要があります。

### (4) その他

- 労働許可証の有効期間が最長で 3 年から 2 年になります。
- 労働許可証の取得時期について、勤務開始の 20 日前までとされていたところ、15 営業日前までになります。
- 労働許可証の期間を超えて就労するためには、期間満了 15 日前から 5 日前までに、労働許可証の再発行が必要となります。再発行申請書類には、省レベル人民委員会委員長の承認書が含まれます。

なお、政令 102 号では、省レベル人民委員会委員長の承認書の取得手続きが明らかにされていないため、実際に当該承認書の取得を行う場合は、管轄当局に照会をしながらこれを進める必要がありますが、管轄当局によっては、詳細手順が不明であることから、労働許可証申請手続きが円滑に進まず、混乱を生じている場面も見受けられます。したがって、労働許可証申請を行う場合は、時間的余裕をもって、慎重に手続きを進めていく必要があります。

## 3. 政令 60 号 — 職場における対話

新労働法は「職場における対話」と題する新たな規定を設け、これを具体化するものとして政令 60 号が制定されました。政令 60 号は 2013 年 8 月 15 日から施行されており、これにより、株式会社及び有限会社における民主的規則の履行に関する政令(Decree 87/2007/ND-CP)は失効しています。

政令 60 号によれば、「職場における対話」とは、職場における民主的規則の履行を確保すべく、雇用者と従業員との間で情報を共有し、相互理解を深めることを目的とした雇用者・従業員間の直接の話し合いをいうとされています。

かかる対話として、主に 2 つの対話の場が設けられています。

#### (1) 3 ヶ月に一回以上の定期対話(開催責任者:雇用者)

出席者には雇用者や労働組合の執行部が含まれますが、その他、参加人数や話し合いの手続きなど、詳細は政令 60 号の 10 条以下で定められています。

議題は、①生産・事業状況、②労働契約や労働協約等の履行状況、③労働条件、④従業員や労働組合から雇用者に対する要望事項、⑤雇用者から従業員や労働組合に対する要望事項、⑥その他両当事者の関心がある事項となります。



【ホーチミン市 - 朝の通勤ラッシュ】

(2) 年に一度の労働者集会(開催責任者:雇用者)

10人以上を雇用する会社のみ、労働者集会を開催する必要があります。100人未満を雇用する会社については全従業員が参加する会議、100人以上を雇用する会社については代表者による会議となります。代表者の選抜方法など、詳細は政令60号の15条以下で定められています。

議題は、①生産計画・事業計画の実施状況、②労働契約や労働協約等の履行に関する監査の結果、③不服申立、告発及びそれらの解消状況、④労働条件やその改善に向けた方策、⑤当事者からの提案事項、⑥その他両当事者の関心がある事項となります。

事業者にとっては、これら対話の実施について人的・時間的負担が増えるとともに、労働条件が議題に上る可能性もあることから、対話に際しては慎重な準備・対応が求められることになりそうです。



ふくざわ みほこ  
福沢 美穂子

西村あさひ法律事務所 弁護士

[m\\_fukuzawa@jurists.co.jp](mailto:m_fukuzawa@jurists.co.jp)

2000年弁護士登録。2011年ベトナム外国弁護士登録。2012年1月まで当事務所ホーチミン事務所駐在。ホーチミン日本商工会労働雇用委員会委員。ベトナムを中心とする東南アジアにおける案件に携わる。



いけだ のぶこ  
池田 展子

西村あさひ法律事務所 弁護士

[n\\_ikeda@jurists.co.jp](mailto:n_ikeda@jurists.co.jp)

2006年～2009年外資系法律事務所、2011年～2013年財務省近畿財務局にて勤務。2013年に西村あさひ法律事務所に入所し、現在はベトナムを中心にアジアにおけるコーポレート案件等に携わる。

## II. 雇用及び技能開発法の概要について—ミャンマー

執筆者:湯川雄介

2013年8月30日、雇用及び技能開発法(2013年法第29号)(以下「法」という。)が制定されました。この法は、全10章42条により構成され、その中には国の機関に関する定めなども設けられていますが、労務管理等、日系企業の事業遂行上少なからず影響を及ぼしうる規定も散見されます。現時点では、法の公式英語訳の存在も確認されておらず、全ての日系企業に適用されるかも含めて不明確な点が多々あるもの、その概要及びとりわけ日系企業の事業遂行上関連しうと思われる事項をご紹介します。なお、法の日本語訳部分については、諸般の事情により仮訳にとどまっている点、ご留意頂ければ幸いです。

### 1. ポイントとなり得る事項

#### (1) 法の構成及び効力発生の時期

法は、以下の各章から構成されています。

- 第1章: 定義規定
- 第2章: 求職及び従業員
- 第3章: 雇用契約の締結

- 第4章： 雇用及び技能開発機関の組成並びにそれらの職責
- 第5章： 従業員の技能開発及び訓練プログラム
- 第6章： 訓練所及び技能評価機関の登録及び開設
- 第7章： 技能大会の開催
- 第8章： 従業員技能開発基金の創設及び利用
- 第9章： 違反及び罰則
- 第10章： 一般条項

そして、法は成立の3ヶ月後に効力を生ずることとされています(1条(b))。

(2) 雇用契約の締結(第3章)

法は、雇用主は、従業員の採用後30日以内に雇用契約を締結しなければならない旨(5条(a)(1))及びかかる雇用契約の内容としては、以下の21の事項を含まなければならない旨(5条(b))定めています。

① 職種	⑫ 通勤及び出張時の送迎車
② 試用期間	⑬ 従業員が従うべき規則
③ 報酬	⑭ 従業員が訓練に派遣された場合に当該訓練に参加した後の就労時間として合意された時間
④ 勤務地	⑮ 辞職及び雇用の終了
⑤ 契約期間	⑯ 雇用契約の終了
⑥ 勤務時間	⑰ 契約上の義務
⑦ 休暇、休日	⑱ 雇用主と従業員との合意に基づく雇用の終了
⑧ 超過勤務	⑲ その他の事項
⑨ 勤務時間中の食事	⑳ 雇用契約の規定、改訂及び追加
⑩ 住居	㉑ 一般条項
⑪ 医療手当	

そして、当該雇用契約については、その写しを所轄の雇用及び労働収集局に所定の期間内に提出し、承認を得なければなりません(5条(g))。

なお、法の施行前に締結された契約については、当該契約の期間の終了まで効力を有することとされています(5条(h))。

(3) 従業員技能開発基金(第8章)

法の第8章は、「工業、製造業又は産業」の技能の開発のための基金に関する規定を設け、当該事業の雇用者は、従業員の給料の0.5%「以上」を、毎月、当該基金に納めなければならないとしています(30条(a))。そして、当該納付額は従業員の給料から控除してはならないこととされています(同(b))。

定義規定において、「工業、製造業又は産業」とは、「労働・雇用・社会保険省が定める、あらゆる地域の、一又は多数の種類別の作業場(workshop)、一又は多数の種類別の事業(works)、工場(mill)、支作業場(branch workshop)、支事業(branch works)、支作業場の部局、及び一又は多数の支事業の部局」を意味するとされます。この定義規定は、①記載自体が極めて複雑であることと、②最終的に当該定義に該当するか否かは労働・雇用・社会保険省が定める旨規定しているようにも見えるため、当該定義規定によって定まる第8章の義務の適用範囲が不明確となってしまっています。しかしながら、少なくともその定義規定によると相当広範な事業がその適用範囲に含まれるようにも見えることから、留意を要します。



(4) 罰則(第9章)

上述の雇用契約書の締結を行わなかった場合及び基金への納付を行わなかった場合には、6ヶ月を超えない禁固若しくは罰金又はその両方が(38条)、雇用契約に規定している事項に違反した場合には3ヶ月を超えない禁固若しくは罰金又はその両方が(39条)が課される旨規定されています。

## 2. この法が企業活動に与えるインパクト

上記においては、この法が日系企業の活動に少なからず影響しうる点のみを抽出して紹介しましたが、仮にこの法の適用がある場合、実務上次のような少なからぬ影響があると思われます。

- ① 雇用契約において規定すべき事項が定められたことにより、今後従業員を雇用する場合の雇用契約の内容を従来のものから変更する必要が生じる可能性があります。
- ② 当該契約を所定の政府機関に提出するという作業が発生します(なお、政府機関の承認が得られない場合に具体的にいかなる効果が生じるか-当該雇用契約の有効性に影響を与えるか-については明確ではありません。)
- ③ 月々の給料の一定割合を基金に納付する必要があります(その範囲については現時点では明確ではありませんが、外国人駐在員、一定レベル以上の職掌の従業員、専門職などは対象外となる見通しのようです。)



【ヤンゴン市内にあるパゴダ】

他方、上述のように、適用範囲を含め、必ずしも明確でない点が多々あるため、法の効力発生のタイミングに向けて、今後制定予定といわれる細則も含め、その内容を慎重に見極めるとともに、必要な対応をタイムリーに取ることができるよう必要に応じて準備することが求められます。



ゆかわ ゆうすけ  
湯川 雄介

西村あさひ法律事務所 弁護士  
ヤンゴン事務所代表

[y.yukawa@jurists.co.jp](mailto:y.yukawa@jurists.co.jp)

1998年慶應義塾大学法学部法律学科卒業、2007年スタンフォード大学ロースクール卒業(LL.M.)。2007年より、米国のフェンウィック・アンド・ウエスト法律事務所及びクリアリー・ゴットリーブ・スティーン・アンド・ハミルトン法律事務所にて勤務した経験をもつ。本年よりミャンマーに駐在し、ミャンマー進出を検討する日本企業へアドバイスを提供。

### Ⅲ. インドにおける事業再編

執筆者: 久保光太郎、鈴木多恵子、今泉勇

近時、インドに進出した日系企業の間において、合併契約を解消したり、別の州に新たな拠点を設立する等、インド事業を再構築する動きが目立っています。その背景には、インド事業の戦略的重要性の高まりや、インド国内における事業環境の変化などがあると考えられます。

インド事業の再構築に際しては、事業再生に関する法的手続を利用することもあります。インド事業再生に関する法律は、以下の通り、「再生型」と「清算型」の手続にわけることができます。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 「再生型」手続<ol style="list-style-type: none"><li>(1) シック・インダストリアル・カンパニー法に基づく再生手続</li><li>(2) スキーム・オブ・アレンジメントを利用した再生手続</li></ol></li><li>2. 「清算型」手続<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 強制清算手続</li><li>(2) 任意清算手続</li></ol></li></ol> |
|--|

本稿においては、インドにおける主な事業再編の手法及び実務上のポイントを解説します。

#### 1. シック・インダストリアル・カンパニー法 (Sick Industrial Companies (Special Provisions) Act, 1985)

シック・インダストリアル・カンパニー法は、同法の定める一定の要件を満たした会社を疾病産業会社 (Sick Industrial Company) と定義し、産業金融再生委員会 (Board for Industrial & Financial Reconstruction) の監督の下で会社の再生を図る手続を定めています。以下の要件を満たす会社は、同法に基づき、負債の返済や事業の立直しについて時間的な猶予を受けることができます。

- ① 産業会社 (同法所定の製造業を行う会社) であること
- ② 設立から 5 年以上を経過していること
- ③ 同法の定める「小規模事業者」に該当しないこと
- ④ 過去いずれかの一決算年度末において、累積損失 (accumulated losses) が純資産 (net worth) 以上となったこと

なお、2013 年 8 月 30 日に公布された新会社法 (Companies Act, 2013) は、シック・インダストリアル・カンパニー法を修正する規定も含んでいるので注意が必要です。新会社法によれば、既存の債務の 50% 以上を保有する担保権債権者が請求した後 30 日以内に会社が債務を弁済しない場合、シック・カンパニーの申立てが可能になります (253 条 1 項)。これらの新会社法の規定の施行時期は現時点では未定です。

#### 2. 会社の清算手続

インドでは破産法という独立の法律は存在せず、会社を清算する場合、会社法に基づく清算手続を利用することが必要です。会社法は「清算型」手続として、①強制清算手続と②任意清算手続の二つの方法を設けています。

強制清算手続は、債権者等の申立てを受けた高等裁判所 (High Court) の命令により会社を清算する手続であり、裁判所が選

任した清算人が手続を取り仕切ります。会社自身も株主の 75%以上の賛成がある場合には、裁判所を関与させる形で強制清算手続を利用することが可能です。

他方、任意清算手続は、株主総会決議によって会社を清算する手続であり、裁判外の手続として、株主総会及び債権者集会の決議によって選任された清算人によって行われます。

いずれの清算手続に関しても、その手続の完了まで数年を要するのが一般的であり、使い勝手がよい制度とはいえません。なお、会社法上の清算手続に関しても新会社法による改正が図られていますが、現時点ではいまだ施行されていません。

### 3. 労働者保護手続

インドの労働法は各種の労働者保護手続を設けておりますが、事業の再編に際しても、各種労働関連法の適用に留意する必要があります。例えば、産業紛争法(Industrial Disputes Act, 1947)は、会社が直近 12 ヶ月の労働日平均で 100 名以上のワークマン(workman)<sup>1</sup>を雇用する工場等の事業場を閉鎖する場合、州政府の事前の許可を取得することを義務づけています。事業場の閉鎖は地元州政府にとって雇用機会の減少をもたらすため、実務上、州政府の許可を得ることは容易でないといわれています。

そこで実務的には、工場を閉鎖する場合、事前に自主退職制度(Voluntary Resignation Scheme)を実施し、直近 12 ヶ月の平均ワークマンの数を 100 名以下とする方法が用いられることがあります。たとえば、某日系電機メーカーが 2004 年にハリヤナ州所在の工場を閉鎖した際には、500 名弱いたワークマンに対し、勤続 1 年当たり 4 ヶ月分の給与相当の退職金及び 10 万ルピー(約 15 万 8 千円)<sup>2</sup>の支給、並びに退職後 2 年間の医療保険を付与したパッケージを提案したと報道されています。いずれにせよスムーズに自主退職を促進するためには、労働組合等労働者の代表とも事前に十分に協議するとともに、自主退職に応じる相当な退職金等を用意することが必要になります。



【ヒンズー教の新年のお祝い「ディーワリー」】

### 4. 株式譲渡による事業再編

以上の通り、会社の清算、事業場の閉鎖の手続には時間もコストもかかるため、事業再編に際しては、インド法人の株式を譲渡する方法がお勧めです。

もっとも、インド非居住者(日本企業)がインド法人の株式をインド居住者(インド企業)に売却する場合、株式譲渡価格規制の適用を受け、譲渡価格を自由に設定することができない点に注意しなければなりません。非上場会社の株式に関しては、DCF(Discount Cash Flow)法により算出された公正価格を超える金額で売却する場合には、インド準備銀行(RBI)の承認を得ることが必要になります。

<sup>1</sup> 詳細な定義は割愛しますが、一般的に、ブルーワーカーと位置づけられるような労働者が広く該当します。

<sup>2</sup> 本稿における円換算は、本稿執筆時点の為替レート(1 ルピー=約 1.58 円)によります。



くぼ こうたろう  
久保 光太郎

西村あさひ法律事務所 弁護士  
シンガポール事務所共同代表

[k.kubo@jurists.co.jp](mailto:k.kubo@jurists.co.jp)

2012年1月シンガポール事務所設立とともに、同事務所パートナー・共同代表就任。  
2009年～2010年インド Amarchand & Mangaldas & Suresh A. Shroff & Company 法律事務所、2010年～2011年シンガポール三井物産に出向。現在はシンガポールを拠点としてインド、インドネシア、マレーシア、カンボジア、ミャンマー等のアジア新興国案件に携わる。



すずき たえこ  
鈴木 多恵子

西村あさひ法律事務所 弁護士

[t2\\_suzuki@jurists.co.jp](mailto:t2_suzuki@jurists.co.jp)

2006年弁護士登録。以降、南・東南アジアを中心とする日系企業の新興国進出、ビジネス法務案件を担当。2012年5月より Nishith Desai Associates 法律事務所出向(2012年11月までムンバイオフィス、同年12月よりバンガロールオフィスに勤務)を経て、現在は東京事務所にて勤務。



いまいずみ いさむ  
今泉 勇

西村あさひ法律事務所 弁護士

[i\\_imaizumi@jurists.co.jp](mailto:i_imaizumi@jurists.co.jp)

2006年弁護士登録。M&A、一般企業法務に加え、インドへ進出する日系企業案件を担当。2012年9月より Khaitan & Co 法律事務所への出向(2013年1月までムンバイオフィス、同年2月より4月までデリーオフィスに勤務。)を経て、現在は東京事務所にて勤務。



## 書籍・論文情報

◆「西村高等法務研究所叢書(8) アジア進出企業の法務 - M&A 法制を中心として」

執筆者: 小口光、久保光太郎、福沢美穂子、孫櫻情、吉本祐介

詳細: [http://www.jurists.co.jp/ja/publication/book/article\\_13819.html](http://www.jurists.co.jp/ja/publication/book/article_13819.html)

◆「日本企業がタイ進出に際し留意すべきタイの外資規制」

執筆者: 東貴裕

掲載誌: Website「法と経済のジャーナル Asahi Judiciary」

◆「新興国カントリーリスク研究<第3回> ベトナム進出後のリスク - 従業員等の情報漏洩リスクへの対応」

執筆者: 小口光、渋谷卓司、柳瀬ともこ

掲載誌: 月刊監査役 No.619(2013年11月号)

## セミナー情報

◆「日本企業のためのアジア事業展開の法務と実務 ~各国最新事情とともに~」(福岡開催)

開催日時: 2013年11月25日(月)、12月2日(月)、12月9日(月) いずれも14:00~16:30 (13:30 受付開始)

講師: 久保光太郎、湯川雄介、小原英志、吉本祐介、町田憲昭、今泉勇

詳細: [http://www.jurists.co.jp/ja/seminar/article\\_14623.html](http://www.jurists.co.jp/ja/seminar/article_14623.html)

## 当事務所のアジアネットワーク



東京事務所:

Tel: 03-5562-8500(代)

E-mail: [info@jurists.co.jp](mailto:info@jurists.co.jp)

ホーチミン事務所:

Tel: +84-8-3821-4432

E-mail: [info\\_hcmc@juristoverseas.com](mailto:info_hcmc@juristoverseas.com)

ハノイ事務所:

Tel: +84-4-3946-0870

E-mail: [info\\_hanoi@juristoverseas.com](mailto:info_hanoi@juristoverseas.com)

シンガポール事務所:

Tel: +65-6922-7670

E-mail: [singapore@juristoverseas.com](mailto:singapore@juristoverseas.com)

ヤンゴン事務所:

Tel: +95-1-255070

E-mail: [info\\_yangon@juristoverseas.com](mailto:info_yangon@juristoverseas.com)

バンコク事務所:

Tel: +66-2-168-8228

E-mail: [info\\_bangkok@juristoverseas.com](mailto:info_bangkok@juristoverseas.com)

当事務所のアジアプラクティスは、日本とベトナム、インドネシア、シンガポール、フィリピン、タイ、マレーシア、ラオス、カンボジア、ミャンマー、インド、中国、台湾、香港、韓国等を含むアジア諸国との間の、国際取引を幅広く取り扱っております。例えば、一般企業法務、企業買収、エネルギー・天然資源関連、大型インフラ、プロジェクト・ファイナンス、知的財産権、紛争処理、進出及び撤退等の取引について、同地域において執務経験のある弁護士が中心となり、同地域のビジネス及び法律実務を熟知した、実践的な法律サービスの提供を行っております。本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、同地域に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。