

～新年特別版 アジア＋中東＋アフリカ～

2015 年
新年特大号

目次:

I	ビジネスの現地化に伴う中国法務の実務	p 2
	前田敏博、中島あずさ、野村高志、六川美里	
II	香港競争委員会によるガイドライン案の発表について	p 4
	山中政人、岡田早織、大槻由昭	
III	インド M&A における法務デュー・デリジェンス	p 6
	久保光太郎、桑形直邦	
IV	インドネシアのノンバンク分野での新規則制定－新規ビジネスの可能性と対応の必要性	p 8
	吉本祐介	
V	マレーシア会社法改正案	p 10
	山中政人、小山晋資、Lim Sharon	
VI	2014 年のミャンマー法実務と 2015 年に向けての展望	p 12
	湯川雄介	
VII	フィリピンにおける労務管理について	p 14
	佐藤正孝	
VIII	シンガポールのアジア紛争解決ハブ構想～SIMC 及び SICC の創設	p 16
	久保光太郎、吉本智郎	
IX	スリランカの労働法と実務	p 18
	久保光太郎、鈴木多恵子	
X	タイ民商法典改正（保証・抵当権）について	p 20
	東貴裕、Tomoyoshi Jai-ob-orm	
XI	台湾におけるセクシャル・ハラスメントの防止に関する法規制	p 22
	孫櫻倩	
XII	ベトナム投資法及び企業法の改正 第 1 回(全 3 回)	p 24
	武藤司郎、福沢美穂子、Truong Huu Ngu	
XIII	トルコ企業の買収ストラクチャー	p 26
	松下由英	
XIV	UAE の競争法	p 28
	森下真生	
XV	資源大国モザンビーク: その進出の基礎	p 30
	中山龍太郎、石田康平	

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、日本法又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、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。

I ビジネスの現地化に伴う中国法務の実務

執筆者：前田敏博、中島あずさ、野村高志、六川美里

1. ビジネスの現地化

(1) 最近の中国ビジネス

かつての日系企業の中国ビジネスといえば、中国の安価な人件費を背景に中国を生産拠点としてのみ捉え、現地法人の管理は専ら日本本社にて行う本社主導のビジネスモデルが主流でした。しかし、中国が市場として際だった重要性を持つようになるにつれ、中国市場のニーズやスピードに適應した商品・サービス作りが急務となったこと、これに伴い中国の優秀な人材を生かした現地法人経営の必要性も高まったことなどを背景に、現在では、日系企業の技術力や協調性を生かしつつ、より現地に根付いたビジネス体制にシフトする企業が増えてきているようです。現地法人に法務、知財、人事などの実質的判断権限を持つ管理部門を設置する例が増えてきたのはこの傾向の表れであると思います。

(2) 現地化の過程における障壁

このような、専ら日本本社主導で現地法人の管理を行う体制から現地法人に管理を委ねる体制へのシフトを「現地化」と呼ぶ場合、現地化の過程で最初にぶつかる壁は、おそらく、日本本社の判断の基準・目線と現地法人のそれとのずれであろうと思われます。例えば当職らが関わった案件では、支払いが滞り始めた取引先 A 社がそのまま倒産に至ることを懸念した現地法人が、現地法律事務所からのアドバイスも踏まえて早急に A 社の銀行口座を差し押さえることを決定し、日本本社にその承認を求めたところ、現地の実情に必ずしも通じていない日本本社が総合的なリスク管理を理由にその承認に時間をかけたため、そうこうしているうちに A 社は別の債権者に口座を差し押さえられて倒産に至り、結果現地法人は多額の不良債権を保有したまま、残余財産の分配も一切受けることができなかったという事例がありました。



【米国映画のロケ地にもなった浙江省嘉善県の水郷「西塘」】

このように、日本本社は総合的なリスクを最小限に抑えようと、現地法人へ日本におけるのと同様の基準・目線で慎重な検討を行い、それに応じた指示・要求を出すことがあります。中国のビジネスのスピード感や実務習慣を見定めながら検討を進めている現地法人側からすれば、日本本社による指示・要求は現地においてはとても実現が難しい（現地の法制度や実務からすれば過度な指示・要求となる）ことが少なくありません。その結果、現地法人が現地の実務と日本本社との板挟みに遭い、結果として商機を逃してしまい、現地法人のモチベーションを大きく低下させてしまう場合もあるようです。一方、これとは逆に、日本本社が現地法人に過度に広範な裁量権を与えたことにより、かえって現地法人の経営に日本本社からの目が行き届かなくなり、いつの間にか製品の品質やサービスの質が低下し、日系企業が有するブランドへのマイナス評価という悪影響が生じてしまうケースもあります。

以上の通り、ビジネスの「現地化」には、現地法人の体制を踏まえた裁量権のバランスが必要となります。

2. これからの中国現地法人の法務実務

日系企業が現地化を成功させるためには、以上をふまえ、現地法人の自律性を尊重しつつ、日本本社との役割分担や情報共有の基礎的な体制を構築する必要があります。以下はそのための工夫の一例です。

- ① 密なコミュニケーション: 必要なときはいつでも、日本の法務担当者が現地法人と連絡を取りあえる情報共有体制、報告体制を構築することが重要です。時には現地への出張やテレビ会議で対面して意見を交換し、日頃から現地法人の状況を把握しておくことは、現地法人が誤った方向へ向かうことの予防策になるだけでなく、現地スタッフに対しても本社からの支持という安心感と業務へのモチベーション意識を与えることができます。
- ② 中国の弁護士資格保有者の採用: 現地法人の法務スタッフに中国の弁護士資格保有者等を配置することは、既に多くの日系企業が開始しているところです。日本本社指定の内規の単なる中国語直訳版ではなく、日本本社の問題意識やニーズは踏まえつつも現地の法制度、現地の実情に則った適切な管理規則制度を現地法人からも提案できるような体制を構築することが効果的と思われます。
- ③ 定期的な勉強会・講習会の開催: 上記に加え、担当分野毎の定期的な勉強会や各地の現地法人との情報交換、法務人員や外部講師による新制度の講習会を実施することが重要です。法改正の多い中国において現地スタッフの能力の底上げが期待でき、またコンプライアンスに係る研修で日系企業としての基礎的な意識を持たせつつ、現地で陥りやすい違反行為について注意喚起することにもつながります。特に中国においては、そういった意識・習慣を定着させるためには継続的な粘り強いアプローチが必要となることも心に留めておく必要があり、意識の高い日系企業では、必要な時間・予算を確保し定期的にこのような機会を現に設けています。

かかる基盤を有する日系企業が、今後も中国現地で活躍することを期待しています。



まえだ としひろ
前田 敏博

西村あさひ法律事務所 弁護士
上海事務所首席代表
t_maeda@jurists.co.jp

1988年弁護士登録、同年より西村眞田法律事務所(現西村あさひ法律事務所)に勤務。1994年コーネル大学ロースクール卒業(LL.M.)、1994年～1995年ニューヨークのスキヤデン・アープス・スレート・マー・アンド・フロム法律事務所に勤務、1995年ニューヨーク州弁護士登録、1996年北京の長城対外経済法律事務所に勤務。、2014年より西村あさひ法律事務所上海事務所首席代表。
専門は中国金融業務、バンキング、証券化/流動化、その他金融全般。



なかしま
中島 あずさ

西村あさひ法律事務所 弁護士
北京事務所首席代表
a_nakashima@jurists.co.jp

2002年弁護士登録、2002年～2010年中国専門の日系法律事務所に勤務、2010年6月より西村あさひ法律事務所に勤務。2013年7月より西村あさひ法律事務所北京事務所首席代表。
専門は中国における M&A、外商投資、中国会社法務、労務等。



のむら たかし
野村 高志

西村あさひ法律事務所 弁護士
上海事務所代表
ta_nomura@jurists.co.jp

1998年弁護士登録。2001年より西村総合法律事務所に勤務。2004年より北京の対外経済貿易大学に留学。2005年よりフレッシュフィールドズ法律事務所(上海)に勤務。2010年に現事務所復帰、2012年～2014年東京理科大学大学院客員教授(中国知財戦略担当)。2014年より西村あさひ法律事務所上海事務所代表。
専門は中国内外の M&A、契約交渉、知的財産権、訴訟・紛争、独占禁止法等。



ろくかわ みさと
六川 美里

西村あさひ法律事務所 弁護士
m_rokukawa@jurists.co.jp

2008年弁護士登録、同年西村あさひ法律事務所に入所。2013年10月から一年間パナソニックチャイナ(上海)に所向。2014年10月から2015年3月まで西村あさひ法律事務所北京事務所にて研修中。
専門は中国内外における M&A 関連案件、中国現地法人の会社法務等。

Ⅱ 香港競争委員会によるガイドライン案の発表について

執筆者：山中政人、岡田早織、大槻由昭

香港では、日本の独占禁止法に相当する競争条例(Competition Ordinance)の条文のうち、競争委員会(Competition Commission)の設置等の制度構築にかかる部分のみが現時点で施行されていますが、事業者の行為に適用を予定した、実質的な規定については、具体的なガイドライン等が定まるまでは施行されないこととなっています。

これに関連して、2014年10月9日、競争委員会は、競争条例に関するガイドライン案を公表しました¹。ガイドラインは、法律とは異なり、拘束力を有するものではありませんが、実務上は、今後の競争条例の運用に重要な意味を持つと考えられることから、以下概説します。

1. 6つのガイドライン

今回公表されたのは、下図の6つのガイドライン案です。

ガイドライン	
手続的	① 不服申立(Complaints)に関するガイドライン
	② 調査(Investigations)に関するガイドライン
	③ 適用除外及び例外条項並びにブロック・エグゼンプションー括適用免除申請(Applications for exclusions and exemptions, and block exemption orders)に関するガイドライン
実体的	④ First Conduct Rule(事業者の合意(Agreements between undertakings)関連)に関するガイドライン
	⑤ Second Conduct Rule(市場支配権の濫用関連)に関するガイドライン
	⑥ 企業結合(Mergers Rule)に関するガイドライン

2. ガイドライン案の特徴及び概要

(1) ガイドライン案の特徴

ガイドライン案には、競争法先進国と同等の詳細な規定がなされています。また、多くの具体的な想定事案を記載することで、ガイドライン案の規定の内容や適用範囲の理解を促進するものとなっています。

(2) 実体的ガイドライン案の概要

① First Conduct Rule(以下 FCR といいます。)(複数事業者間の合意関連)に関するガイドライン

FCR においては、複数の事業者間の競争制限的な取り決めを規定しています。競争制限的な取り決めには、①競合他社間での制限(水平的制限)及び②川上・川下事業者間における制限(垂直的制限)の二種類があります。

FCR では、垂直的制限は、水平的制限よりも、自由競争を阻害する蓋然性は低いという基本的な考え方を示した上で、垂直的制限については、原則として、その当事者が一定以上の市場競争力を有する場合に、自由競争を制限するものとなり得ると規定

¹ ガイドラインは、競争委員会のウェブページに公表されています。
http://www.compcomm.hk/en/draft_guidelines_2014.html

しています。

再販売価格の指定、すなわち、供給者が小売業者又は卸売業者に対して、一定価格以下で商品を販売することを禁止し、又は再販売価格を固定するような取り決めについて、FCRは、その性質上、原則として自由競争を阻害するものであり、正当な事由がない限り、競争条例に違反するものとみなすと規定しています²。

その他、FCRにおいては、商工業協会等による情報交換や推薦価格の提案、弁護士等の専門職の基準料金(fee scale)の設定といった、形式的には競争条例に該当するものの、自由競争を阻害する要因が少ないものとして違反に当たらない例等も規定されています(セーフ・ハーバー・ルール)。

② Second Conduct Rule(以下 SCR といいます。)(市場支配権の濫用関連)に関するガイドライン

SCR においては、同一市場の範囲の決定及び実質的な市場支配力に関する競争当局の判断の枠組みが規定されています。

同一市場とは、市場支配権の濫用が適用される「市場」の範囲確定に関するものですが、製品の種類や性質及び販売がなされる地理的な範囲を勘案し、国際的に認知されている実務の方式に則ったものとするものとされており、このうち、特に製品が販売される地理的な範囲については、個別の事案に応じて決定されるものとされています。つまり、同一市場の範囲は、国をまたぐ広い範囲になることもあれば、香港のうち一部だけの範囲になることもあります。

次に、市場支配権の濫用の実質的な要件であるところの「実質的な市場支配力」(substantial market power)の決定については、経済的アプローチ(economic approach)が採用されることとされています。これは、市場支配力の決定において経済的要素を考慮する手法で、例えば、ある事業者が、ある限定された特殊な市場において 100%のシェアを持っていたとしても、その市場における顧客が持っている交渉力等との相関関係により、第三者による市場参入障壁が低いと考えられる場合には、当該事業者の市場支配力を認定しない、というものです。



【カオルーン(九龍)側からみたセントラル方面】

③ 企業結合規制(Mergers Rule)に関するガイドライン

競争条例における企業結合規制は、香港において競争を実質的に阻害するような合併等の企業結合を禁止するものです。

かかる企業結合規制の適用があるのは、電信事業条例(Telecommunication Ordinance)に基づく許認可の保有者が直接又は間接的に関与している合併のみです。

3. 今後の予定及び取り得る対応

今回公表されたガイドライン案はパブリック・コメントに付されました。パブリック・コメント期間の完了後、競争当局はガイドライン案の改訂を行い、ガイドラインの最終案を作成の上、立法機関(Legislative Council)その他の当事者の確認を経て、最終的にガイドラインの発布を行う予定です。ガイドラインの最終的な発布は、早くても 2015 年後半と予想されています。

香港において競争条例が適用される可能性のある取引を行っている(又は今後予定している)日本企業においては、今回のガイドライン案制定の動きに留意し、競争条例及びガイドライン案の規定が自社の取引に与える影響を検討の上、必要に応じて契約書の修正等の対応をとることが薦められます。

² これに対して、再販売価格の「推奨(recommendation)」に過ぎない場合、又は再販売価格の上限を定める取り決めについては、自由競争を阻害する要素は少ないものとされています。



やまなか まさと
山中 政人

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

m.yamanaka@jurists.co.jp

2002年よりキャピタルマーケット業務を専門的に手がけ、日本の企業のグローバル・オファリング、韓国、台湾、香港、シンガポールでの IPO に関与する。香港のキャピタル・マーケットの知識・経験を広げるため2011年より2012年まで香港のノートン・ローズ法律事務所に出向した後、2012年2月より西村あさひ法律事務所シンガポール・オフィスにて共同代表として日本企業のアジア展開をサポート。



おかだ さおり
岡田 早織

西村あさひ法律事務所 弁護士

s.okada@jurists.co.jp

2000年弁護士登録。主として中国及び香港関連案件に携わる。2010年～2013年北京事務所首席代表。現在は、香港の Mayor Brown JSM 出向中。



おおつき よしあき
大槻 由昭

西村あさひ法律事務所 弁護士

y.otsuki@jurists.co.jp

2004年東京大学法学部第一類卒業、2004年弁護士登録(第一東京弁護士会 57期)。2011年南カリフォルニア大学ロースクール卒業(LL.M.)、2012年ニューヨーク州弁護士登録。2011～12年ロンドンの Norton Rose、2012年香港の Woo Kwan Lee & Lo、2012～14年新日鐵住金株式会社 法務部国際法務室へ出向。現在、西村あさひ法律事務所アソシエイト弁護士。

Ⅲ インド M&A における法務デュー・ディリジェンス 執筆者: 久保光太郎、桑形直邦

モディ新政権の誕生、インド国内景気の回復を受けて、日系企業のインド M&A 案件が再び増加する兆しを見せていますが、その成功の鍵となるのが適切なデュー・ディリジェンスの実施です。インドの法律は複雑であり、また、贈収賄等のコンプライアンスや、新会社法対応等のガバナンスに問題を抱えている現地企業も少なくありません。さらに、インドではデュー・ディリジェンスの実施方法を含め特有の慣行が根強く残っています。そこで、今回はインド M&A における法務デュー・ディリジェンス実施に際して留意すべきポイントを解説します。

1. DD マネジメントの重要性

インドでは公開されている企業情報が少なく、公開情報の信頼性に疑問がある場合もあるため、現地弁護士等を起用して独自に調査をすることが必要不可欠です。まず対象会社に対して情報提供リストを送付し協力を求めることから始めるのが通常ですが、対象会社から早期に完全な情報提供が受けられることは多くありません。情報の不足分については粘り強く対象会社に開示を求めつつ、情報の開示状況に応じて柔軟に対応することが必要です。

また、インドでは電子媒体による情報開示がなされる場合は少なく、対象会社のオフィス等のデータルームにおいて、物理的に資料が開示されることが多いのが現状です。国土が広大でありインフラ整備も進んでいないため、対象会社のオフィスの近くに所在する現地弁護士を起用してコストの削減を図ることが重要です。データルームが狭く書類のコピーが許されていない場合、ビジネス、会計・税務面の DD チームとの間でのスケジュールの調整が必要になります。



【ケララ州コーチンのチャイニーズフィッシングネット】

対象会社が保有する不動産が国内に散在する場合、当該不動産の権利関係の調査のため不動産所在地の現地弁護士を起用することが必要になります。同様に、労務・環境分野等、州法により規制内容が異なる分野についても、複数の現地弁護士を起用する場合があります。なお、現地弁護士は通常時間ベースの請求を基本としていますが、複数の現地弁護士を起用する案件では、作業範囲を明確化し無用・重複の作業を排することで、時間及びコストを適切にマネジメントすることが重要です。

2. 株主及び対象会社・対象事業の特定

インドの M&A 案件では、往々にして、対象会社及びその株主を特定し、適切なデュー・ディリジェンスの範囲を確定することから始めることが必要になる場合があります。というのも、インド企業の多くは「プロモーター」と呼ばれる創業者とその一族が株式の主要部分を保有しているところ、グループ会社を通じて複雑な資本関係を形成している場合があるためです。プロモーターの一族が一枚岩ではない場合もあり、誰を相手に取引を進めるのかを慎重に見極めなければなりません。

対象会社の事業の一部を切り出して買収する場合は、買収対象事業の範囲を確定し、分割方法についても念頭に置きつつデュー・ディリジェンスを実施することが重要です。

3. 新会社法対応

インドでは、新会社法 (Companies Act, 2013) が 2014 年 4 月 1 日から施行されていますが、解釈上曖昧な点が多く残されており、実務が定着していません。

デュー・ディリジェンスに際しても、対象会社の遵守状況を確認し、投資実行後のコンプライアンスについてリスク判断をすることが重要です。新会社法の改正項目は多岐にわたりますが、例えば、関連当事者取引規制の遵守体制、CSR 義務の実施状況、取締役その他主要経営責任者の選任状況等について特に注意する必要があります。

4. 労働法関係

インドの労働法は複雑であり、連邦法のみならず州法で定められている場合もあるため、まずは適用法規を特定する必要があります。その上で、労働法関連の社内規程が適用法規に沿って整備されているかについてチェックします。

また、非管理職の「ワークマン (workmen)」は複数の労働法で保護の対象とされているため、適用法規の見極めに際して、どの従業員がワークマンに該当するかを確認することが重要です。それに加え、近時、ストライキをはじめとする労働運動に悩まされている企業も多いため、組合の有無、ストライキの有無等に加え、請負労働者 (contract labour) を使用している場合には請負労働法の遵守状況等についてもチェックポイントになります。

5. 不動産の権利関係

インドでは不動産の権利関係をめぐる紛争も多いため、デュー・ディリジェンスに際しても対象会社が保有する不動産の権利関係を確認することも重要です。

所有権それ自体が登記の対象とされおらず、各地に設置された登記所において、過去の権利証、売渡証等の文書が登記されています。一方、登記制度は、言語を含め地域ごとの特殊性が色濃く残っているため、各地域の現地弁護士に登記書類を調査させることが必要になります。実務上は、時効期間に対応して過去 30 年程度の関連書類をさかのぼって閲覧します。

6. デュー・ディリジェンス・レポートの読み解き

現地法律事務所が作成したデュー・ディリジェンス・レポートは、読み手の側が現地の規制を十分に理解していない限り、要点をつかむことが困難な場合もあります。また、判明したリスクについては最終契約において手当てしつつ、リスクの内容・程度を踏まえた経営判断を行うことが必要ですが、現地法律事務所は日系企業の関心について十分に理解していない場合もあります。そこで、M&A の実行にあたっては適切な外部専門家を含めた体制を構築して臨むことが肝要です。



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

シンガポール事務所パートナー・共同代表。2007年から6年以上にわたる米国、インド、シンガポールでの実務経験を生かし、現在はシンガポールを拠点として、シンガポール、インド、パキスタン、ラオスを含むアジア新興国案件に携わる。



くわがた なおくに
桑形 直邦

西村あさひ法律事務所 弁護士

n_kuwagata@jurists.co.jp

2004年弁護士登録。事業再生/倒産、紛争処理、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。2014年3月からデリーに出向。

IV インドネシアのノンバンク分野での新規則制定 —新規ビジネスの可能性と対応の必要性 執筆者: 吉本祐介

インドネシア金融サービス庁(以下インドネシア語の頭文字を取り「OJK」といいます。)は、2014年11月、ノンバンク分野の規制を大幅に変更する新規則 2014年 OJK 規則第 28 号、第 29 号及び第 30 号(以下「新規則」と総称します。)を制定しました。新規則による変更点は多岐に渡りますが、本稿では新たなビジネスの可能性と既存のノンバンク会社において必要となる対応について説明いたします。

1. 新たなビジネスの可能性

新規則制定以前は、ノンバンク会社が行うことができる業務は、コンシューマー・ファイナンス、リース、ファクタリング、クレジット・カードの4つに限定されていました。新規則では、ノンバンク会社が行うことができる業務は以下の通りと定めています。

業務	目的	融資期間	融資形式
投資ファイナンス	資本財及びサービスの取得	2年超	<ul style="list-style-type: none"> ・ファイナンスリース ・セールアンドリースバック ・償還請求権のあるファクタリング ・割賦販売 ・プロジェクトファイナンス ・インフラファイナンス ・その他 OJK が認可したもの
運転資金ファイナンス	事業活動の一周期における費用支払い	2年以下	<ul style="list-style-type: none"> ・セールアンドリースバック ・ファクタリング(償還請求権の有無を問わない。) ・運転資金ファシリティー ・その他 OJK が認可したもの
多目的ファイナンス	事業活動以外の債務者の消費又は使用のために必要とされる物又はサービスの取得	制限無し	<ul style="list-style-type: none"> ・ファイナンスリース ・割賦販売 ・その他 OJK が認可したもの

以上の3業務に加え、ノンバンク会社は、オペレーティングリース及び金融商品の販売促進などの金利収入ではなく手数料収

入を中心とするフィーベースの事業を行うことができます。

また、新規則制定以前は、ノンバンク会社は、銀行との間でだけチャネリングやジョイント・ファイナンスを行うことが認められていました。チャネリングとは、銀行が提供した資金を利用してノンバンクがファイナンスを行い、ファイナンスに関するリスクは銀行が負担するスキームを言います。また、ジョイント・ファイナンスは、銀行とノンバンクとが共同で提供した資金を利用してノンバンクがファイナンスを行い、ファイナンスに関するリスクも銀行とノンバンクが負担するスキームを言います。

新規則施行後は、支店の少ないノンバンクが、既にインドネシア各国に支店があるノンバンクとチャネリングやジョイント・ファイナンスを行うことで、従来はアクセスできなかった市場で実質的にファイナンスを行うことも可能となります。

2. 既存のノンバンク会社において必要となる対応

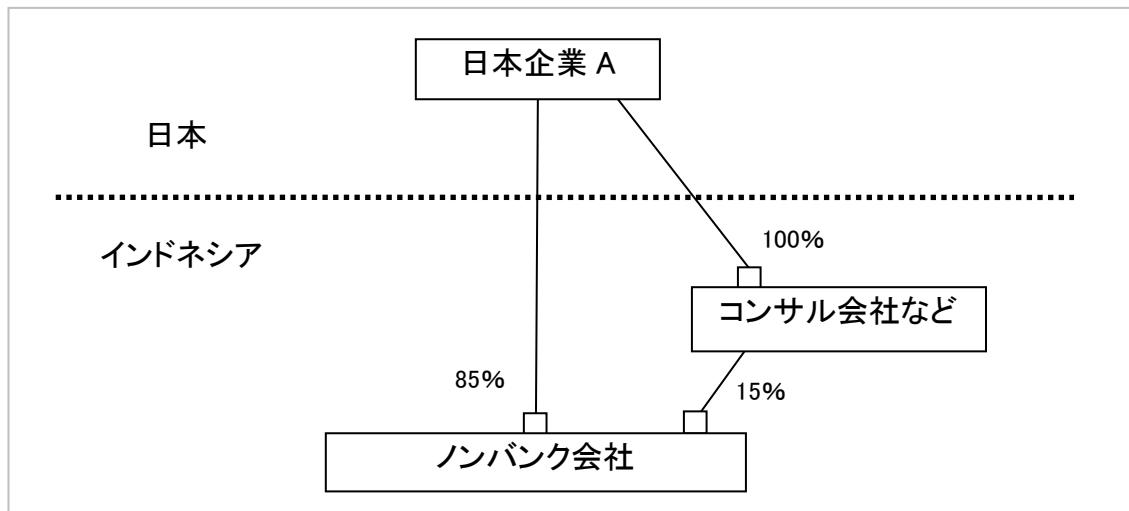
新規則では、コーポレート・ガバナンスなどに関する様々な新規定を設けており、既存のノンバンク会社も例えば以下の規制について対応が必要となります。対応が必要となる時期は規定毎に異なりますので、個別に検討する必要があります。

- (a) ノンバンク会社は、新規則の事業に合わせて、定款の事業目的を変更する必要があります。
- (b) 2,000 億ルピア(約 20 億円)以上の資産を保有するノンバンク会社は、少なくとも三人の取締役を有する必要があります。取締役の半数以上は、インドネシア人でなければなりません。
- (c) 2,000 億ルピア以上の資産を保有するノンバンク会社は、少なくとも二人の監査役会メンバーを有する必要があり、その内の最低一人は独立監査役でなければなりません。
- (d) 2,000 億ルピア以上の資産を保有するノンバンク会社は、監査委員会を設置する必要があります。独立監査役会メンバーが監査委員会の議長となります。また、監査役会が内部統制の有効性を監視及び確保することなどを支援する機能を有する必要もあります。
- (e) 外国人従業員が就任できる役職は、取締役の一段階下の役職、アドバイザー及びコンサルタントに限定されます。
- (f) 外貨建ての借入については、借入全額の為替リスクのヘッジが要求されます。



【ジャカルタ中心部にある独立記念塔(モナス)】

以上に加え、外資規制については、新規の投資にも関係し重要と考えられることから、詳しく説明します。外資規制上、ノンバンク会社の外資保有比率の上限は 85%であり、残りの 15%の株式については、従前はインドネシア法人であれば、外資が株主となっても 15%の株式を保有することができるとされていました。すなわち、下図のスキームを用いれば、外資が実質的にノンバンク会社の株式 100%を保有することができました。



新規則では、外資保有比率の上限 85%は維持されていますが、残りの 15%は、外資が直接的にも間接的にも保有していないインドネシア企業が保有しなければならないと規定しています。OJK は、本年から新規則と同様の運用を既に行っており、外資が実質的に 100%保有する上記スキームでノンバンク会社を設立しようとした欧州企業が申請を拒絶された事例も出ています。

新規則では、既に設立されているノンバンク会社については新規則を適用しないという、いわゆるグランドファーザー・ルールを定めており、外資規制の変更が既存のノンバンク会社に直ちに影響を与えるわけではありません。しかしながら、2019 年 12 月 31 日以降に増資や株主の変更がある場合にはグランドファーザー・ルールの適用がなくなることが規定されており、この場合新規則に従うことが求められます。

また、ノンバンク企業は、最低資本金が 1,000 億ルピア(約 10 億円)と比較的規模が大きい会社が多く、15%以上の株式を保有することができるインドネシア企業は限られています。たとえ財務的には可能だったとしても、コンプライアンスの観点から合併パートナーとして相応しくない場合もあります。そのため 15%以上の株式を保有できるインドネシア企業を探すことは実務上容易ではなく、今後ノンバンク会社を設立することや既存のノンバンク会社の規模拡大や再編などを行う際の大きな障害となると考えられます。



よしもと ゆうすけ
吉本 祐介

西村あさひ法律事務所 弁護士

y.yoshimoto@jurists.co.jp

2002 年弁護士登録。三井物産株式会社法務部及び米国三井物産株式会社ニューヨーク本店出向後、2012 年ジャカルタの Ali Budiardjo, Nugroho, Reksodiputro 法律事務所出向。日本企業のインドネシア進出、コンプライアンス問題などを幅広くサポート。

V マレーシア会社法改正案

執筆者: 山中政人、小山晋資、Lim Sharon

マレーシアの会社法が大きく変わろうとしています。マレーシア会社登記所 (Suruhanjaya Syarikat Malaysia/Companies Commission of Malaysia) は、2013 年夏、会社法改正案を公表しました。この改正案は、英国やシンガポールの会社法改正の動向をふまえ、会社法を現代のビジネス環境に適合するものとし、また、マレーシアをより魅力的な投資対象にすること等を目的にしています。改正案は、現在、国会での審議・決決して待っている状況であり、具体的な成立時期・施行時期は未定です。

本稿では、改正案の中で日本企業に影響を与えられられる事項を取り上げます。

1. 会社の設立に関する変更案

・1名による設立が可能

現行法では、1人会社を設立する際、他の1名を設立時株主として同人から株式を譲り受ける、又は2名の設立時株主から株式を譲り受けるという方法がとられていましたが、改正案では当初から1名での会社設立が可能になります。

・取締役の最低人数が2名から1名に変更

現行法上、2名の居住取締役(唯一の又は主たる住所がマレーシアである取締役)が必要ですが、改正案により、非公開会社においては1名で足りることとなります。

・二つの定款の一体化

現在は、会社の根本規範である基本定款(Memorandum of Association)と、会社の内部規律等を規定する附属定款(Articles of Association)がありますが、改正案ではこれらをまとめて規約(Constitution)としています。また、Constitutionの採否は会社に任されており、採用しない場合は改正会社法の規定により会社の権能、義務等が決まります。

・無額面株式

現在はマレーシア会社の株式は額面株式ですが、改正会社法施行後は無額面となります。これによりマレーシア会社はより柔軟な資金調達が可能となります。

2. 株主総会に関する変更案

・毎年開催義務の免除

現行法上、年次株主総会は、年1回かつ前回の年次株主総会から15ヶ月以内に開催することが必要ですが、改正案では、非公開会社においては、この要件がなくなり、年次株主総会の開催は義務ではなくなります。ただ、少数株主の権利保護のため、12ヶ月間以上開催されていない場合、会社の払込資本の5%以上を有する株主は、会社に対して株主総会の招集を請求することができます。



【プトラジャヤ・モスク】

・国外のサブ会場も許容

現在でも、株主総会はテレビや電話の会議システム等を利用し、マレーシア国内の複数の場所で開催することは可能ですが、改正案では、更に国外の場所で開催することも可能となります。ただし、議長が在席し、メインとなる会場はマレーシア国内であることが必要です。

・株主総会の書面決議要件緩和

株主総会の書面決議は、現行法上、全株主が署名した場合にのみ認められていますが、改正案は、非公開会社については、株主総会を開催した場合と同様の要件の株主が署名すれば決議を成立させることとしています。

3. 減資に関する変更案

改正案では「ソルベンシーテスト」という新しい概念を導入します。現行法上、減資には裁判所の許可が必要であり、実務上多大な負担となっていました。このソルベンシーテストと株主総会の特別決議により、(裁判所の手続きを経ずに)減資を行うことができるようになります。

減資におけるソルベンシーテストは、会社が、①減資の直後に会社が債務を支払えない状況にならないこと、②減資の後 12 ヶ月間、会社は適時にその債務を完済できること、③会社が資産超過であることを確認するものです。

各取締役は、このソルベンシーテストをみたすことを確認し、意見を表明します。その際、各取締役は、会社の債務等のあらゆる事情を考慮することが求められます。合理的な根拠なく意見を表明した取締役は刑事罰を科される可能性があります(5 年以下の懲役若しくは RM500,000 以下の罰金又はその併科)。

なお、このソルベンシーテストは、減資以外にも、自己株取得や優先株の償還等においても行われます。

小括

上記のとおり、改正案は、会社法の規制を柔軟化し、マレーシアでのビジネスをより円滑化させることを念頭に作成されています。実際に施行された場合には、上記事項をはじめ日本企業の現地子会社のオペレーションや新規の進出に影響を与える可能性がありますので、今後の議論や改正案の動向を注視していく必要があります。



やまなか まさと
山中 政人

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
m.yamanaka@jurists.co.jp

2002年から2011年まで、ファイナンス分野を手がけ、1年間の香港のノートン・ローズ法律事務所に出向後、2012年2月より西村あさひ法律事務所シンガポール・オフィスにて共同代表として執務。シンガポール、マレーシア等のASEAN 諸国等における日本企業の M&A、ファイナンス等のアジア展開をサポート。



こやま しゅんすけ
小山 晋資

西村あさひ法律事務所 弁護士
s.koyama@jurists.co.jp

2008年弁護士登録。2012年1月シンガポール事務所の開設とともに常駐し、同年6月から2013年5月まで、マレーシアの Zaid Ibrahim & Co., a member of ZICOlaw に出向。現在は東京事務所にて、日系企業のマレーシア等への新規進出・事業展開をサポート。



リム シャーロン
Lim Sharon

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 フォーリンアトニー
sharon.lim@juristsoverseas.com

2007年より2011年までマレーシアの Jeff Leong, Poon & Wong 法律事務所、Foong & Partners 法律事務所に勤務。2011年より2014年までシンガポールの Opal Lawyers LLC 法律事務所に勤務し、2014年11月から西村あさひ法律事務所シンガポール事務所にて執務。

VI 2014 年のミャンマー法実務と 2015 年に向けての展望

執筆者: 湯川雄介

いわゆる「新」外国投資法の本格的な運用が始まってからほぼ 2 年が経過し、ティラワ経済特区の本格稼働開始、進出日系企業の数も 200 社(ヤンゴン日本人商工会登録ベース)を超えるなど、2014 年も日系企業が意欲的にミャンマーにアプローチした一年となりました。

2015 年も、証券取引所の開設、総選挙の実施など、引き続き重要イベントが目白押しですが、2014 年のミャンマー法実務を振り返ってみたいと思います。

1. 外国投資法の運用

2014年のミャンマー投資委員会(MIC)による外国投資の認可件数は200件を超えることがほぼ確実な状況で、前年の認可件数の約2倍近くの大幅増となる見通しです。今回も製造業が全体の認可件数の過半を超え、さらにその過半を委託加工貿易(CMP)が占めるという大きな構図は前回と同様です。他方、エネルギー関連事業と建設関連事業がそれぞれ全体の一割弱認められているほか、主として通信及び医療等のサービス業についても一定数認可されている点が興味深い特徴です。2015年も製造業を中心とした外国投資の認可という基本的な傾向は変わらないでしょうが、ミャンマーにとっての新規性、有用性等が認められるサービス業にも外国投資の認可取得の機会はあるものと思われます。

会社法に基づく現地法人・支店の設置について

近時、当局より、会社法に基づく現地法人・支店の設置についてガイドラインが発表されました。基本的には、大きな変更はないようですが、一部実務上の手続の変更がある点に留意が必要です。また、申請会社数の増加に伴い、一部の手続について当局の処理に従前より時間がかかる傾向も見受けられます。

2. ティラワ経済特別区

2014年当初に経済特区法が制定され、日本が主導的な役割を担っているティラワ工業団地の先行開発エリアである Class-A 地区の販売も好調に進み、第一弾の投資許可申請手続も順調に進んでいるようです。ティラワ経済特区における投資許可手続はこれから実務が積み重ねられていく段階ではあるものの、現時点で把握する限りにおいては、日本の官民一体となった支援体制もあり、手続的にも整備されており、投資家の負担を大幅に軽減しているように見受けられます。ティラワ工業団地が今後日系企業が投資をするに際しての第一次的な選択肢となることは間違いないでしょう。

3. 卸売・小売業への門戸開放？

昨年8月に発表された外国投資法に関する一連の新通達により、ミャンマー国内における卸売業・小売業について大幅な規制緩和がされたとの期待が高まったものの、その後、それらの事業については、依然として広く規制されているということが一般的な理解となりました。他方、特定の業種において、輸入ライセンスの許諾及び国内における販売活動が当局により正式に認められるというケースも出てきているようです。全体としては、卸売・小売業への門戸開放に向けて前進していると評価することは可能でしょう。

4. 労務関係

2013年の後半にかけて一連の労働関連法が整備されました。もっとも、その中心的な法律の一つである雇用及び技能促進法の細則は、当局において検討が進んではいるものの未だに制定に至っておらず、また、最低賃金法に基づく最低賃金もその設定にはまだ時間を要する気配であるなど、一部の労働関連法に係る改正案が議会に上程されている以外には、労務関連の領域における大幅な法改正の動きは一段落したように見受けられます。今後は、これらの細則の制定の動向に留意が必要なほか、過渡的な状況に置ける運用については、現場レベルでの試行錯誤が必要という状況が当面続く見通しです。



【街角で販売されるフルーツ】

5. 法律の制定の動向

2014年に連邦議会において新たに制定された法律の数は60弱に及び、ミャンマー政府の法環境整備への強い意欲が継続していることがうかがえます。この中には、汚職防止法、標準化法などの重要な法が含まれるほか、競争法(案)、銀行及び金融機関法(案)などの法案レベルであるものの注目に値するものも上程されています。

他方、外国投資家にとって注目度が高く、昨年中の制定が期待されていた、改正会社法、各種知的財産法、コンドミニウム法等は2014年内には成立せず、2015年以降に持ち越されることとなっています。もっとも、会社法に関しては当局によりパブリックコメントに付されるなど着実に前進しており、2015年も重要な投資関連諸法の制定の動きから目が離せない状況となるでしょう。



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

1988年慶応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)。2013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外資規制、MIC・ティラワ投資許可手続、合弁関係、労務等を含む法的アドバイスを広く提供。

Ⅶ フィリピンにおける労務管理について 執筆者: 佐藤正孝

1. はじめに

フィリピンでは、2013年度、約7.2%というASEAN域内でも高いGDP成長率が記録されましたが、2014年度のGDP成長率は、第3四半期までで約5.7%にまで鈍化しました。これは、2013年第4四半期以降に相次いだ大型台風の影響等から農業分野がマイナス成長となった他、物価上昇による消費が冷え込み、サービス業の成長が伸び悩んだことによるといわれています。

このようにフィリピンのGDP成長率は鈍化しましたが、日系企業のチャイナ・プラス・ワンの傾向が強まり、いわゆるVIP(ベトナム、インドネシア、フィリピン)が中国に替わる新たな投資先となる中で、2015年以降も、フィリピンへの進出及び投資拡大案件数は増加する傾向にあると予想されています。そこで、日系企業が新たにフィリピンに進出し事業を開始する際に、予め把握しておくべき労務管理上の基本的な法制度及び実務上の留意点について、以下解説します。

2. 雇用条件設定上の留意点

(1) 雇用契約の種類及び試用期間

フィリピンの労働法上の雇用契約の種類は、正規従業員、プロジェクト社員、季節従業員、非正規従業員、及び有期雇用従業員に分類されます。雇用契約上特段の定めを設けない限り、雇用した従業員は、雇用期間の定めのない正規従業員とみなされます。フィリピンでは失業率が高く、単純作業を行う労働者であれば確保しやすいという事情があるため、単純作業を行う従業員との雇用契約を5ヶ月又は6ヶ月間の有期契約とし、この有期契約の期間満了後は、別の従業員を同じ期間の有期契約で雇用し、その期間の満了後は当初雇用した従業員を再び有期契約で雇用する、ということを繰り返し行う現地企業も少なからず存在するといわれています。しかし、上記のように短期の有期契約に基づき、いわゆる、ロー



【世界遺産: フィリピン・コルディエーラの棚田群】

テーションで従業員を雇用する方法は、フィリピンの判例上違法とされています。また、日本と同様に、有期契約を連続して複数回延長した場合も、雇用期間の定めのない正規従業員と判断されることになるため、留意が必要です。

フィリピンにおいても、試用期間を設けることが認められていますが、使用者は、雇用の時点で、従業員に対して、正規従業員として雇用するための基準を書面で通知しなければなりません。この通知を怠った場合、使用者は、雇用した当初から当該従業員を正規従業員として取り扱わなければなりません。なお、試用期間は、法律上、原則として6ヶ月間となります。

(2) 給料等

近年経済成長の著しいフィリピンですが、未だに多くの貧困層が存在しています。そのため、従業員への給料の支払いは、原則として、①2週間に1回の頻度で支払うか、又は②1ヶ月に2回に分け、かつ、支払いの間隔を16日以上空けないようにして行わなければなりません。給料の支払回数が多いため、他のアジア諸国よりも、管理の負担は大きいといえます。もっとも、②の場合であっても給料計算を厳格に行うことまでは法律上要求されておらず、実務上、給料の締めを2回に分け、給料計算を2回行う会社もあれば、給料の締めと給料計算は1回にして、支払回数のみを2回にしている会社もあります。後者の場合、2回目の給料の支払時に、必要な調整を行うこととなります。

また、キリスト教徒が国民の約90%を占めるフィリピン特有の制度として、当該年度の基本給の12分の1に相当する金額をクリスマス直前の12月24日までに支払わなければならないという規制(13ヶ月手当法)があります。なお、この手当は、当該年度のうち、少なくとも1ヶ月以上勤務した従業員に対して支払う必要がある点にも留意する必要があります。

(3) 有給休暇

使用者は、原則として、少なくとも1年以上継続して勤務した従業員に対して、5日以上の有給休暇を付与しなければなりません。

一方、フィリピンでは、従業員の勤続年数に応じて、有給休暇の日数を増やさなければならないという規制はありませんが、従業員が有給休暇の全部を使用しなかった場合、使用者は、当該年度末において使用しなかった有給休暇を買い取る義務を負います。未使用の有給休暇がある場合、有給休暇の次年度への繰越しや未使用の有給休暇の消滅を雇用契約又は就業規則において定めている会社も散見されるようですが、フィリピンでは違法な取り扱いということになります。

(4) 就業規則

フィリピンでは、会社の規模にかかわらず、使用者は就業規則を作成する義務を負いませんが、実務上、就業規則を作成している企業も数多く存在するといわれています。

もっとも、いったん就業規則を作成すると、使用者は、原則として、従業員に不利な内容に変更することができなくなると解釈されています。したがって、最初に就業規則を作成する場合には、労働法上従業員に認められた最低限の内容で作成し、その後会社の運用状況に応じて、従業員に有利な内容で改訂するという方が、従業員との紛争回避の観点からは望ましいといえます。



さとう まさたか
佐藤 正孝

西村あさひ法律事務所 弁護士

m_sato@jurists.co.jp

2011年9月から2013年4月までハノイ事務所で勤務し、ベトナムでの企業進出、M&A及びコーポレート案件全般に関するアドバイスを行う。現在は、主にアジア諸国における出資、合併、買収等のM&A案件、コーポレート案件等に広く携わる。

Ⅷ シンガポールのアジア紛争解決ハブ構想～SIMC 及び SICC の創設

執筆者: 久保光太郎、吉本智郎

1. はじめに

シンガポールは近時、アジアの紛争解決のハブとしての地位を獲得しつつあります。実際、日系企業がアジア企業と取引をする場合、最近では多くの契約がシンガポール国際仲裁センター(「SIAC」)による仲裁を紛争解決方法として指定しています。シンガポールは、このような紛争解決ハブ機能をさらに強固にするため、この度、シンガポール国際調停センター(「SIMC」)を設立するとともに、シンガポール国際商事裁判所(「SICC」)の設立の準備を進めています。政府の思惑としては、仲裁、調停、裁判がいわば三位一体となって、多様化するアジアの紛争をシンガポールにおいて一元的に解決するところにあると考えられます。本稿においては、SIMC 及び SICC の概要を紹介するとともに、日系企業の活用方法を検討します。

2. シンガポール国際調停センターの概要

SIMC は、2014 年 3 月に、シンガポール政府の強い後押しを受けて、国際的な商事紛争を調停により解決することを目的として設立されました。調停とは、種々の紛争について調停人が当事者間を仲介し、その紛争の解決を図ることをいいます。当事者が合意に達することによって解決が図られ、仲裁と異なり、調停案が当事者を拘束することはありません。

調停の実効性は調停人の力量により大きく左右されますが、調停を利用する場合最初に障害となるのは、適切な調停人の確保です。この点、SIMC はアジア、欧米を含む世界中の著名な実務家を含む名簿から調停人を選定することを売りにしています³。

また、調停は調停案に拘束力がなく、柔軟な解決を図ることができるという利点がある一方、当事者間での和解の目的が立たない場合などに、その実効性に疑問が呈されることがあります。この点、SIMC はすでに定評を獲得している SIAC と連動し、調停と仲裁を組み合わせた Arb-Med-Arb スキーム(「仲裁・調停・仲裁スキーム」)を提案しています。

仲裁・調停・仲裁スキームとは、仲裁合意に基づき仲裁を開始した当事者が仲裁手続を中断して調停を行い、①調停案が当事者により合意された場合、当事者の申立てにより仲裁廷による同意判断(consent award)に紛争解決案を記録することでその執行力を確保し、他方、②調停開始から原則 8 週間以内に調停案が当事者により合意されなかった場合、仲裁手続を再開して、仲裁により紛争の最終的解決を図る一連の手続をいいます。SIMC の提唱する仲裁・調停・仲裁スキームにおいては、調停人及び仲裁人はそれぞれ SIMC 及び SIAC により選任され、当事者が別途合意しない限り、調停人と仲裁人を別人とすることで、仲裁判断への影響を気にしない柔軟な調停案の検討を可能たらしめ、また予断排除及び秘密保持が図られています。

3. シンガポール国際商事裁判所の概要

SICC は、国際的な商事紛争案件を専門的に取り扱う目的で、政府が高等裁判所(High Court)の一部署として設立を準備している裁判所です。2014 年 11 月、SICC を設立するための法案が国会を通過しました。SICC は 2015 年初めには活動を開始することが見込まれています。SICC の特徴は以下の点にあります。

- ① SICC の裁判官には、シンガポールの裁判所に所属する裁判官に加えて、各国の著名な法律家が選任される。
- ② SICC が取り扱う案件には、シンガポール法準拠の案件のみならず、外国法準拠の案件も含まれる。
- ③ SICC においては、シンガポールと実質的関連性がない案件については、シンガポール法弁護士のみならず外国法弁護士も代理が認められる。
- ④ SICC は、当事者が紛争発生後又は事前に SICC による解決に合意した事件に加えて、高等裁判所から移送された事件について管轄を有する。
- ⑤ SICC の判決に対しては、原則として、上訴裁判所(Court of Appeal)への上訴が認められる。

³ 本稿執筆現在、67 人の調停人候補者が名簿に掲載されていますが、日本人は含まれておりません。

従来、国際的な紛争案件に関しては仲裁が多く利用されてきましたが、その大きな理由は仲裁判断は外国においても執行可能である点にあります。仲裁に関しては、「外国仲裁判断の承認及び執行に関する条約」(通称ニューヨーク条約)が存在し、世界中で 150 を超える国がこの条約に加盟することで執行可能性が確保されています。これに対して、裁判に関しては、外国判決を承認及び執行する世界的な条約が存在しないため、仲裁に比べるとその執行可能性に限界があると解されてきました。

この点、シンガポール政府は、SICCの国際的な執行力を確保するため、ASEAN、FTA等の多国間・二国間条約等により手当てをすることを提案していますが、その実現の目処は現在のところ具体的には見えていません。SICCが実際に国際紛争において利用されるか否かは、条約による執行可能性を確保することができるかにかかっています⁴。



【マーライオン越しにマリーナベイサンズを望む】

4. 日系企業の活用方法

日系企業としては、当面、アジアの国際的な紛争解決手段として、SIAC による仲裁を選択する傾向に変化はないと考えられますが、今後、SIMC 及び SICC の発展次第では、これらの選択肢を検討することが有用になる場合もあると思われます。

まず、SIMC について見ると、SIAC の仲裁手続は時間もコストもかかることもあり仲裁手続中に和解の機運が高まることがあります。前記の仲裁・調停・仲裁スキームを利用した場合、調停人の助けも借りて効率的に紛争を解決することが可能となります。なお、仲裁当事者の一方が調停による解決を望んでいる場合、SIMC が他方当事者に対して調停による解決を働きかけることも可能とされます。また、仲裁に先立って調停を経ることを契約書に定めることも実務上ありますが、かかる場合も SIMC を活用することが考えられる一場面といえます。

次に、SICC について見ると、仲裁に適しない案件、例えば、仲裁合意のない第三者に対しても判決の効力を及ぼしたい場合や、契約から生じた特別の不法行為責任、知的財産権や信託に関する紛争等においては、SICC を利用するメリットがあると考えられます。加えて、SICC においては、紛争に係る第三者の同意がない場合であっても、第三者を裁判手続に参加させることが可能であり、また、SICC は、その管轄権が認められる限り、仲裁適格のない案件も取り扱うことが可能です。

アジアに展開する日系企業としては、今後増加するであろうアジアの紛争を解決する手段として、今後 SIAC に加えて SIMC・SICC の動向を注目することが必要でしょう。



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

シンガポール事務所パートナー・共同代表。2007年から6年以上にわたる米国、インド、シンガポールでの実務経験を生かし、現在はシンガポールを拠点として、シンガポール、インド、パキスタン、ラオスを含むアジア新興国案件に携わる。



よしもと ともろう
吉本 智郎

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 弁護士
t.yoshimoto@jurists.co.jp

2007年弁護士登録。2014年4月よりシンガポール事務所に赴任。M&A、国際商事案件一般、一般企業法務に加え、近時は、アジアの紛争案件も担当。

⁴ また、SICC の管轄に合意する当事者は、SICC 判決の管轄を外国において争う権利を放棄したとみなすことを SICC のモデル条項に組み込む方法も提案されていますが、かかる権利放棄の効力に関しては、最終的に各国の裁判所が判断することになるため、必ずしも安定的な方法とはなりえないと考えます。

Ⅷ スリランカの労働法と実務

執筆者: 久保光太郎、鈴木多恵子

2014年9月の安倍首相の公式訪問などを受け、日系企業によるスリランカへの投資に注目が集まっています。スリランカについては当アジアニューズレターにて過去2回取り上げましたが⁵、今回はスリランカの労働法について概説します。

1. 雇用状況

スリランカの雇用状況はこの10年間で大幅に改善しており、2003年に8.4%であった失業率が2013年には4.1%にまで低下しています⁶。現地に進出する日系企業にヒアリングすると、失業率の低下により人手不足の状況が慢性化しており、新聞に求人広告を出しても人が集まらず、労働者が製造業からサービス業に流れているという声を耳にします。他のアジアの賃金レベルを考慮しても、スリランカは必ずしも単純な労働集約型産業には適さないようです。他方で、きらりと光る特徴を持った中小企業を中心に、相当数の日系企業がスリランカに根付いて現地で生産活動等に従事しています。



【ダンブッラの黄金寺院】

2. 労働条件に関する法令

労働者の労働条件に関する主な法令としては、次が挙げられます。

店舗及び事務所労働者法 Shop and Office Employees (Regulation and Remuneration) Act No. 19 of 1954	店舗 ⁷ 及び事務所 ⁸ に就労する者の雇用条件、就業時間及び報酬支払条件に関する規制を定める。
工場法 The Factories Ordinance No. 45 of 1942	工場 ⁹ における労働者の労働条件、安全確保、福利厚生等の基準を定める。

店舗及び事務所労働者法上、店舗又は事務所において雇用される労働者の法定労働時間は、1日8時間、週45時間(食事及び休憩時間を除く)と定められています。1週間に12時間を超える時間外労働を行うことは禁止され、超過勤務時間に対しては最低1.5倍の割増賃金の支払いが必要です。他方、工場法は、工場に勤務する労働者のうち女性及び若年労働者について、1日9時間、週48時間(食事及び休憩時間を除く)を法定労働時間と定め、深夜労働や時間外労働についても詳細な規定を置いています。

また、賃金に関しては、所定業種ごとに最低賃金等を定める賃金委員会法(Wages Board Ordinance No.27 of 1941)や、5年以上勤続する労働者に対する退職慰労金の支払いを規定する退職慰労金支払法(Payment of Gratuities Act No. 12 of 1983)があります。労働者の属性や賃金等の支払場面ごとに、個別に適用法令を確定する必要があります。

⁵ 「スリランカ進出の法律問題」(2013年7月号)、「スリランカ会社法上の機関設計について」(2014年3月号)をご参照下さい。

⁶ “Labour Statistics Sri Lanka 2013”, Department of Labour, Ministry of Labour and Labour Relations, Sri Lanka 参照
(http://www.labourdept.gov.lk/images/PDF_upload/ls13.pdf)

⁷ 店舗とは、小売又は卸売業がなされる場所であって、ホテルや物品、食料、飲料が販売される場所、理髪店又は美容院、その他下位規則(Shop and Office Employees (Regulation and Remuneration) Regulation, 1954)が規定するその他の事業が遂行される場所を含むと定義されています(店舗及び事務所労働者法68条(1))。

⁸ 事務所とは、銀行、取引所、保険業、船舶会社、合併その他の株式会社、不動産エージェンツ、広告代理店、会計事務所等ビジネス遂行のための施設であって、販売所、工場、農場、鉱山、ホテル、娯楽施設等の事務部門の施設や、その他下位規則(前注参照)が定める施設等を含むと定義されています(店舗及び事務所労働者法68条(1))。

⁹ 工場とは、物品製造、製品の修理、補修又は清掃等、食肉加工等を行う手作業労働者が従事する場所であり、港湾、物品仕分所、包装加工所等、同法の列挙する場所を含むと定義されています(工場法126条)。

3. 労働組合及びストライキ

スリランカでは、憲法上、労働組合の結成、加入の自由が保証されており、7人以上の組合員を有する場合には当局に当該組合を登録することができます。現在、全国に約2,100の労働組合が登録されており、登録組合数は年々増加傾向にあります。

ストライキの数は、2013年は40件、関与労働者数は約1万1000人と報告されており、直近5年で見ると増加傾向にあります¹⁰。2011年には、日系企業も進出するコロンボ国際空港近くのカトナヤケ輸出加工区(EPZ)での抗議デモを契機にストライキが発生しました。もっとも、現地進出企業にヒアリングすると、ストライキの発生場所には一定の傾向があり、外部の労働組合員が入り込んでいない企業においては、一般的に労使関係は良好とのことです。

4. 解雇規制と実務対応

スリランカにおいては労働者を解雇することは容易ではありません。

1年以上勤続する労働者(ワークマン¹¹)を解雇前6ヶ月間において平均15名以上雇用する使用者は、労働者の書面による事前同意又は労働長官(Commissioner of Labour)の書面による許可を取得しなければ、労働者を解雇できないのが原則です(労働者解雇法(Termination of Employment of Workmen (Special Provisions) Act No.45 of 1971)2条及び3条)。

労働長官による許可の取得には、雇用の安定という政治的配慮等も絡むため、数ヶ月以上の時間を要し、容易ではないとされています。そこで実務上は、事業閉鎖や大規模な整理解雇の場合には、自主退職制度(Voluntary Retirement Scheme)の実施により労働者に有利な退職条件を提示することで自主退職を促し、解雇前6ヶ月間における労働者の平均数を15名未満として同法の適用を回避することが行われています。

また、正当な理由のある解雇(懲戒解雇)の場合は、労働者解雇法による解雇規制の適用がありませんが、実務上、懲戒事由の立証は容易ではありません。したがって、労働者の解雇に際しては、労務実務に精通した専門家の助言を受けることが肝要です。



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

シンガポール事務所パートナー・共同代表。2007年から6年以上にわたる米国、インド、シンガポールでの実務経験を生かし、現在はシンガポールを拠点として、シンガポール、インド、パキスタン、ラオスを含む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

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。

¹⁰ 前注2参照。

¹¹ ワークマンとは、産業労使紛争法(Industrial Disputes Act No.43 of 1950)48条において、使用者との間で明示又は黙示、口頭又は書面、見習いであるか否か等を問わず、労働契約に入ったあらゆる者と定義されています。経営者や一部の監督者を除外するインド法上のワークマンとは異なり、広く労働者一般を含むものと解されず。

X タイ民商法典改正(保証・抵当権)について 執筆者: 東貴裕、Tomoyoshi Jai-ob-orm

1. 法改正の概要

2014年11月13日に民商法典改正法(第20版。以下「民商法典」といいます。)が官報上に公布され、民商法典における保証及び抵当権に関する規定が大きく改正されることになりました。

主な改正理由は、主債務者ではない保証人、及び抵当権設定者(特に、第三者抵当権設定者)が金融機関などの債権者から不平等な契約条件を押し付けられ、過度な責任を負担することや、時には破産に追いやられる事態が増加している背景に鑑み、保証人や抵当権設定者の保護を強化するためとされています。

改正法は2015年2月11日から施行されますが、改正された条項の一部は、法改正前に既に締結された保証契約や抵当権契約にも適用される点に留意が必要となります(例:民商法典686条に基づく保証人への事前通知義務。下記2.1(3)ご参照)。

2. 主な改正内容

2.1 保証

(1) 将来債務、及び条件付債務に対する保証

将来債務、又は条件付債務に対し保証を設定する場合、従来は特にその設定要件に関する規定はありませんでしたが、今回の法改正により、将来債務、又は条件付債務に保証を設定するに際して、主債務の目的・内容、保証限度額、及び主契約の期間(ただし、699条に基づく継続債務による無期限の保証を除く)を保証契約に明記することが新たに義務付けられ、保証人の責任は当該明記された主契約の内容に限定されることになりました(681条)。かかる規定に反する契約は無効とされる点に注意が必要です(685/1条)。

(2) 連帯保証禁止

今回の法典改正における最大の改正点のひとつとして、連帯保証を定める契約は法的に無効とされるとともに、債権者は主債務者に債務の履行を催告し、主債務者の弁済能力がなくなるまでは、保証人に対して債務の履行を催告することができなくなりました(681/1条)。

具体的には、保証人は、如何なる保証契約においても、①債権者より債務履行を催告された時、先に主債務者に対し債務の履行を催告するように請求する権利(688条)、②主債務者に弁済能力があり、その執行が困難でないと証明できた場合に、先に主債務者の資産につき執行を請求する権利(689条)、③債権者が主債務者の資産を担保として占有していた場合、先にその資産から執行することを請求する権利(690条)を有することとされました。



【ワット・ポーの涅槃仏】

(3) 事前通知義務

主債務者が不履行に陥った場合、債権者は60日以内に保証人に通知書を送付することが義務付けられ、債権者は当該通知書が保証人に到達する前に保証人に対し債務の履行を催告することはできないとされました。債権者が60日以内に通知書を送

付しなかった場合、保証人は当該期限の後に発生する利息、損害賠償、及びその債務に付随するその他の負担金の支払責任から解放されます(686条)。

2.2 抵当権

(1) 抵当権設定者(物上保証人)の責任限定

第三者が債務者の債務に対して抵当権を設定する場合、その抵当権設定者(物上保証人)が負う責任は抵当物の価格に限定され、主債務との差額が生じた場合でも当該抵当権設定者はその不足額について責任を負わないとされました(727/1条1項)。また、上記のように第三者が抵当権設定者となる債務において抵当権者が抵当を実行する場合、抵当権者は先に債務者に対して催告書を送付し、催告書の受領から60日以上を期限を与えて債務の履行を催告する必要があり、催告書を債務者に送付した日から15日以内に抵当権設定者に抵当実行の通知書を送付することが必要とされています。抵当権者が15日以内に当該通知書を送付しなかった場合、抵当権設定者は当該期限の後に発生する利息、損害賠償、及びその債務に付随するその他の負担金の支払責任から解放されます(728条)。

上記の内容に反する内容の契約は無効とされる点には注意が必要です(727/1条2項、714/1条)。

(2) 抵当権設定者の競売請求権

債務の履行期限が過ぎ、他に抵当権、又は優先権が同一の抵当物に設定されていない場合に限り、抵当権設定者は抵当権者に対し抵当物の競売を実施することを書面により請求することができるようになりました。この場合、抵当権者は請求書面を受理した日から1年以内に競売を実施する必要があり、同期限内に競売が実施されなかった場合には、抵当権設定者はその後発生する利息、損害賠償、及びその債務に付随するその他の負担金の支払責任から解放されます(729/1条)。

3. おわりに

今回の民商法典改正では、保証人、及び抵当権設定者の権利が大幅に保護される内容となる一方で、債権者、及び抵当権者が自らの債権を執行するに際して、従来の権利が大幅に限定されることとなり、多くの債権者にとって厳しい改正内容となっています。特に金融機関においては、従来使用していた保証契約書や抵当契約書の書式を見直す必要があると思われ、実務に対して大きな影響が生じる可能性があります。

なお、今回の法改正に対しては、その内容に反対し、再度の法改正を求める声もあるようです。したがって、今後の動向には引き続き注意を払う必要があります。



あずま たかひろ
東 貴裕

西村あさひ法律事務所 弁護士

t_azuma@jurists.co.jp

タイへ進出する日系企業案件を担当。

2009年～2010年 Dewey & LeBoeuf LLP、2010年～2012年新日本製鐵(総務部国際法規グループ) 出向。タイを中心にアジアにおけるM&A案件、コーポレート案件等に携わる。



トモヨシ ジャイ オブ オーム 西村あさひ法律事務所 バンコク事務所 フォーリンアトー
Tomoyoshi Jai-ob-orm tomoyoshi.j@juristoverseas.com

2013年タイ国弁護士登録。バンコクのLS Horizon Limited 及び Kasame & Associates Law Office での実務経験を経て、2014年6月から西村あさひ法律事務所バンコク事務所にて勤務。

XI 台湾におけるセクシャル・ハラスメントの防止に関する法規制

執筆者: 孫櫻倩

台湾に進出する日本企業が直面する労務管理に関する現地法規制の一つとして、一連のセクシャル・ハラスメント(以下、「セクハラ」といいます。)の防止に関する法規制が存します。以下では、現地法令の要請に基づく職場環境整備の一環として、適切にハラスメント対策を進める観点から、上記法規制について説明します。

1. 台湾におけるセクハラ防止に関する法令について

台湾においてセクハラ防止に関して会社等が採るべき措置について定めた規制法令としては、主に性別工作平等法及びセクハラ防止法があげられます。性別工作平等法については、労働者保護の観点から、会社等の従業員がその職場等において業務を行うに際して受け得るのセクハラ防止を主な法目的とするものであり、その主管機関は、労働法に関する主管機関でもある行政院労働部です。他方、セクハラ防止法については、労働者保護に限らず、およそ一般的なセクハラ防止を主な法目的とするものであり、その主管機関は行政院衛生福利部です。

2. 従業員等の人数によるメルクマールについて

性別工作平等法は、従業員(正確には被用者。以下同じ。)の人数が30人以上である場合、会社等に対し、後述する特別の措置を採ることを求めています(同法13条)。会社等とすれば、性別工作平等法に基づき求められる措置に限っていえば、従業員数が30人以上に達する場合にはじめて同措置を講じればよいということになります。

他方、セクハラ防止法及び同法の下位規範にあたるセクハラ防止準則は、①会社等が、当該会社等の従業員及びそのサービスを受ける者(以下、これらを総称して「会社等関係者」といいます。)の人数の如何にかかわらず採るべき措置、②会社等関係者の人数が10人以上に達する場合に採るべき措置、及び③会社等関係者の人数が30人以上に達する場合に採るべき措置について、その内容を段階的に加重する形で規定しています。



【願いを込めた天燈(ランタン)を夜空に飛ばす幻想的な平溪天燈祭り】

3. 性別工作平等法の規定に基づき求められる措置について

性別工作平等法13条1項の規定によれば、30人以上の従業員を雇用している会社等は、セクハラに係る防止措置、苦情の申し立て及び懲戒に関する社内規程を作成し、これを従業員の勤務場所(職場)において掲示しなければなりません。

同法による授權に基づき行政院労働部が定めた「職場におけるセクハラに係る防止措置、苦情申し立て及び懲戒規程の制定に関する準則」によれば、「セクハラに係る防止措置」の内容には、以下の項目が含まれなければなりません(同準則4条)。

- ① セクハラ防止に関する教育訓練の実施
- ② 職場におけるセクハラ禁止に関する書面による声明の公表
- ③ セクハラに関する苦情申し立て手続きの制定並びに担当者又は担当部署の指定
- ④ 秘密を維持したままのセクハラに関する苦情申し立ての処理、及び申立人が報復その他不利益な取扱いを受けないことの確保
- ⑤ 調査によりセクハラの実事が判明した場合に適用される、セクハラ行為者に対する懲戒規程

4. セクハラ防止法の規定に基づき求められる措置について

他方、セクハラ防止法の規定に基づき求められる措置は以下の通りです。

(1) 会社等関係者の人数が 10 人未満の場合

会社等関係者の人数が 10 人に達しない場合であっても、会社等は、セクハラについての苦情受付窓口を設け、その担当者又は担当部署の(a)名称及び(b)電話番号を公開掲示する必要があります(セクハラ防止準則 4 条 1 項)。

公開掲示の方法としては、会社等のウェブサイト上で掲示する方法のほか、例えば、会社等の所在地を所管する地方政府における主管機関が配布している専用ポスターを用いて、同ポスターのブランク部分に会社等の名称、並びに苦情受付窓口の担当者又は担当部署の名称及び電話番号を記入の上、来訪者からも目に付きやすい会社のロビーや入り口付近に掲示するといった方法を採用することも考えられます。

(2) 会社等関係者の人数が 10 人以上 30 人未満の場合

上記(1)の措置に加え、セクハラについての苦情受付窓口の担当者又は担当部署の(c)FAX 番号、(d)郵便宛先住所、及び(e)電子メールアドレスの公開掲示も求められます。

また、会社等の内部で、セクハラに係る苦情申し立ての処理手続を策定する必要が新たに生じます(セクハラ防止準則 4 条 2 項)。なお、この段階(会社等関係者の人数が 30 人未満)では、同処理手続の公開掲示までは法令上求められてはいません。

(3) 会社等関係者の人数が 30 人以上の場合

上記(2)の措置に加え、会社等が策定した「セクハラに係る苦情申し立ての処理手続」を公開掲示することが求められます。

なお、同処理手続には、①セクハラ防止に係る方針の表明、②セクハラに係る苦情申し立て、調査及び処理に関する手続規程、③セクハラ加害者に対する懲戒規程、及び④当事者のプライバシーに係る保護規程等が項目として含まれていることが、法令により特に求められています(セクハラ防止準則 4 条 3 項)。

5. 罰則規定について

会社等が、3.に上述した措置を採らない場合、性別工作平等法の規定に抵触し、主管機関により 10 万新台湾ドル(以下「NTD」と表記します。)以上 50 万 NTD 以下の過料が課され、責任者の氏名も公表され得ることになります。また、主管機関により期限を定めて是正を命じられた上でなお改善が見られない場合には、上記の過料が連続して課され得ることになります(性別工作平等法 38 条の 1)。

他方、会社等が、4.に上述した各措置を採らない場合、セクハラ防止法の規定に抵触し、主管機関により 1 万 NTD 以上 10 万 NTD 以下の過料が課され得ることになります。また、主管機関により期限を定めて是正を命じられた上でなお改善が見られない場合には、上記の過料が連続して課され得ることになります(セクハラ防止法 22 条)。



そん いんちえん
孫 櫻倩

西村あさひ法律事務所 外国法パートナー

i_sun@jurists.co.jp

2003年台湾弁護士登録(台北弁護士会)。2014年外国法事務弁護士登録(第一東京弁護士会)。2003年～2006年台北の震瀛法律事務所(Formosan Brothers 法律事務所)ほかにて勤務。日本を拠点として活動する数少ない台湾弁護士の一人として、M&A、ファイナンス、国際取引法務、独占禁止法、及び知財争訟などを中心に、日台間の幅広い渉外案件に関与。

XII ベトナム投資法及び企業法の改正 第1回(全3回)

執筆者: 武藤司郎、福沢美穂子、Truong Huu Ngu

1. はじめに

現行の投資法¹²及び企業法¹³の施行から約10年、両法律の改正法が2014年11月に国会を通過しました。現行投資法及び企業法は、2015年6月30日に廃止され、同年7月1日より新法が施行されます。現行投資法及び企業法と比較すると、事業の立ち上げのための手続きが整備され、株主の権利保護が強化されるとともに、会社内部の事項に関する決定につき会社により広い裁量を与えられるため、ベトナムにおける外国投資家の事業活動が促進されることが期待されています。

本ニュースレターでは、今月号から3回に渡り、これら新法の中で特に外国投資家の関心が高いと思われる改正項目を紹介いたします。

2. 定義の明確化

新投資法¹⁴は、現行法上の基本的な概念のうち、あいまいさ故に実務上混乱を招いていたものについて、定義を修正しています。例えば、「外国投資家(foreign investor)」という用語は、外国籍の自然人及び外国法に基づき設立された組織のみを対象とするものとし、ベトナム法に基づき設立された組織であって外国投資家が社員や株主となっているものは「外国投資企業(economic organization with foreign investment capital)」として整理されました¹⁵。また、政府当局にも投資家にも混乱をもたらしていた「直接投資(direct investment)」及び「間接投資(indirect investment)」¹⁶といった概念は、新法からは削除されています。



【ベトナム中部の古都ホイアンのトゥボン川】

3. 外資規制と51%基準

ベトナムにおいて投資プロジェクト遂行のために会社を設立する外国投資家は、依然として、国内投資家に対するものとは異なる条件と手続きに服します。とりわけ、外国投資家がベトナムで会社を設立する場合には、必ず投資登録証明書(Investment Registration Certificate)の取得が必要とされており、その際には、出資持分、投資形式、事業目的及び国内投資家(パートナー)の選定等に関する条件を満たす必要があります¹⁷。

なお、新投資法では、「外国投資企業」(例えば、外国投資家と国内投資家により新たに設立されたベトナムの会社)が、ベトナムで投資を行う場合に外国投資家と同様の条件及び手続きに服する場合を明確にしています。新投資法によると、外国投資企業が新たに会社を設立し、他の会社の持分を取得し、又は事業協同契約(business cooperation contracts)を締結する場合に外国投資家に適用される条件及び手続きに服する必要があるのは、定款資本の51%以上が外国投資家に保有されている外国投

¹² Law on Investment (Law No.59-2005-QH11)

¹³ Law on Enterprises (Law No.60-2005-QH11)

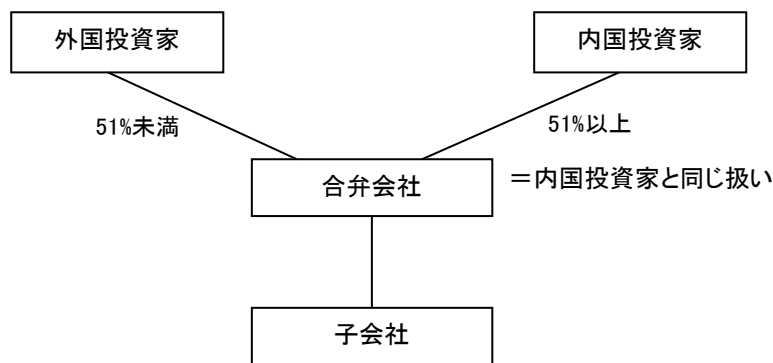
¹⁴ Law on Investment (Law No.67-2014-QH13)

¹⁵ 新投資法第3条

¹⁶ 現行投資法第3.2条及び第3.3条

¹⁷ 新投資法第22条

資企業(以下、「第一種外国投資企業」¹⁸といいます)のみであることが明確になりました。同様に、第一種外国投資企業が単独で、又は外国投資家及び第一種外国投資企業が合わせて定款資本の51%以上を保有している企業(以下、「第二種外国投資企業」といいます)も、投資条件及び手続きの点で外国投資家と同じ扱いを受けることが明確化されました¹⁹。これにより、外国投資家が直接又は間接に定款資本の51%未満のみを保有する会社が新たに子会社を設立する場合には、当該会社は国内投資家と同じ扱いとなることが明確となったため、そのような場合における会社設立手続の迅速化・簡易化が期待されています。



4. 投資許可手続きの細分化

新投資法では、投資許可手続が以下のように細分化されました。

まず、投資プロジェクトは、規模その他新投資法の定める基準により、①国会による投資方針の承認(例えば、原子力発電プロジェクト)、②首相による投資方針の承認(例えば空港、海港若しくは工業団地の開発プロジェクト)、又は③各省(province)の人民委員会による投資方針の承認(例えば、土地利用目的の変更を伴うプロジェクト)を得ることとされました。したがって、いずれかに該当するプロジェクトを行う場合は、かかる投資方針(investment policy)の承認を得る必要があります²⁰。

次に、ベトナムにおいてプロジェクトを行う外国投資家(第一種外国投資企業及び第二種外国投資企業を含みます。)は、各省の許可当局の発行にかかる投資登録証明書を取得しなければならないとされています。もっとも、かかる証明書の取得は、現行投資法に基づく投資証明書の取得よりも、簡易かつ短時間で終わる扱いとなることが期待されています。投資登録証明書には、投資家が受けられる優遇措置も記載されます²¹。

最後に、投資登録証明書の取得後、外国投資家は、承認されたプロジェクトの実行を目的として、新企業法に従って会社を設立することになりますが、その際には、内国会社が会社を設立する場合と同様の企業登録証明書の発行を受けることになります²²。このように、2015年7月1日以降は投資許可手続が変更になるため、会社設立を行う際には注意が必要です。

次号では、新企業法の主な改正点を解説します。

¹⁸ なお、「第一種外国投資企業」及び「第二種外国投資企業」は本ニュースレターの執筆の便宜のための定義であり、法律上の用語ではありません。

¹⁹ 新投資法第23条

²⁰ 新投資法第30条乃至第32条

²¹ 新投資法第17.1条

²² 新企業法第21条乃至第23条



むとう しろう
武藤 司郎

西村あさひ法律事務所 ハノイ事務所 弁護士

s_muto@jurists.co.jp

1994年弁護士登録。2005年ニューヨーク州弁護士登録、2012年ベトナム外国弁護士登録。
1996年～2000年まで国際協力事業団の長期専門家としてベトナム司法省に駐在。2012年～2013年 Asia Pacific International Law Firm(APAC)への出向を経て2013年より当事務所ハノイ事務所駐在。



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

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。



チョン フウグー
Truong Huu Ngu

西村あさひ法律事務所 ホーチミン事務所 フォーリンアトニー

truong.huu.ngu@juristsoverseas.com

ベトナム社会主義共和国弁護士登録。ホーチミン市のロゴス法律事務所など約4年の実務経験を経て、2011年に西村あさひ法律事務所ホーチミン事務所入所。

監修：小口光(ハノイ事務所/ホーチミン事務所代表)

XIII トルコ企業の買収ストラクチャー

執筆者：松下由英

日系企業によるトルコ進出の一形態として、トルコの既存企業を買収する場合、状況に応じて様々なストラクチャーが考えられます。本稿では、株式会社(komandit sirket)²³を対象企業とする場合、トルコ法上買収に用いることのできる制度を紹介します。

1. 株式譲渡

買収対象企業の発行済株式を、売買契約に基づき既存株主から譲り受ける方法が最も基本的な買収手段です。トルコ法上、対象会社が上場会社又は株主数が500名を超える株式会社(以下、併せて「公開会社」といいます。)に該当するかどうかで必要な手続きが異なることとなります。なお、買収対象企業の既存株主は、①株式の2年超の継続保有及び②株式の譲渡を業として行っていないこと等を条件に、株式会社等の法人株主は株式の売却益の75%(個人株主は100%)について課税されないという税務上有利な取り扱いを受けることができます²⁴。



【イスタンブール旧市街のイエニ・ジャミー】

(1) 公開会社ではない場合

株式会社は、実務上は記名株式を発行することが多く、記名株式を譲り受けるためには株券上に裏書が必要となります。譲渡

²³ 有限会社(limited sirket)の場合、一定の債務について社員が持分の引受価額を超えて責任を追及されることがあり、更に一定の場合には持分の強制払い戻しを受けることがあるため、トルコ企業との合併事業を行う場合等は、株式会社を用いるのが通常です。

²⁴ 現在改正法が審議段階にあり、2015年中にも、法人株主及び個人株主の両方について、保有期間の長さによって非課税となる割合が決定される制度に変更される見込みです。

には買収対象企業の承認が必要となる場合があり、更に、買収対象企業に対して新株主としての権利を行使するためには、株主名簿への登録が必要となります。

(2) 公開会社の場合(公開買付け)

買収対象企業が公開会社に該当する場合、その支配権を確保できる株式を取得(但し、株式譲渡に限定されません。)した後、原則として少数株主に対して公開買付けを開始する必要があります。支配権を確保する段階で公開買付け義務が発生するのではなく、トルコ法上は、支配権を確保した後で公開買付け義務が発生する点が日本と異なります。例えば株式譲渡契約に基づき大株主から支配権を確保できる株式を取得した場合、それに伴い少数株主に対して当該価格を上回る所定の価格で買付けを行う必要があります。

(3) 少数株主のスウィーズ・アウト

公開会社において、株主がその議決権の 98%²⁵を保有する場合、当局の承認に基づき少数株主のスウィーズ・アウト(完全子会社化)が可能となります²⁶。一方、非公開会社においては、株主がその資本及び議決権の 90%以上を保有する場合、一定の要件の下で少数株主に対して株式の売渡しを請求することが可能となります。

2. 第三者割当て

買収対象企業から株式の発行を受けることも可能です。但し、既存株主には法定の新株引受権が与えられていますので、第三者割当ての形式で新株を発行するには、既存株主が当該権利を放棄することを条件とする必要があります²⁷。なお、現物資産を出資することも可能ですが、この場合は裁判所の選任する専門家の評価を受ける必要があります。

3. 資産譲渡・事業譲渡

トルコ法上、個別資産の譲渡という方法に加え、一体としての事業を譲渡することも可能です。[両者の違いは、譲渡人の側において必要となる手続及び効果が異なる点にあります。即ち、事業譲渡の場合には譲渡人において株主総会決議が必要となり、更に、債権者は譲渡人に対しても 2 年間は引き続き債権の請求を行うことが可能となります。これに対し、買収側では資産譲渡か事業譲渡かに拘わらず、重要な決定については取締役会決議を要することになります]。

4. 合併・会社分割・株式交換

合併(新設合併及び吸収合併)、会社分割(新設分割、吸収分割、及び複数の株式会社へ吸収分割を行い分割会社が消滅する形態の会社分割)、及び株式交換といった組織再編行為を利用することが可能です。これらについては、一定の条件の下で課税が発生しない取り扱いが認められています。但し、合併又は株式交換の対価として親会社株式を交付することはできない²⁸ため、買収者である日本企業の株式を対価として、トルコに新たに設立した完全子会社を当事者として買収対象企業を合併(三角合併)、又は買収対象企業との間で株式交換(三角株式交換)を行うことはできません。

これらの組織再編行為の買収の用途としては、例えば、上記の株式譲渡と組み合わせる形で、買収対象会社から買収対象事業を会社分割により別会社に移し、当該別会社の株式を譲り受けること等が考えられます。

²⁵ 2017 年 12 月末までは経過措置として 97%となっています。

²⁶ なお、同様の要件の下、少数株主に対しても、株式を売り渡す権利(セルアウト権)が付与されています。

²⁷ なお、買収時(例えば事業の現物出資の対価としての株式の割当て)又は従業員による株式取得等の限られた場合には、株主総会決議において新株引受権の行使を制限することも可能です。

²⁸ 買収対象企業の既存株主から買収対象企業株式の現物出資を受け、日本企業が第三者割当てを行うことも考えられます。但し、この場合も、トルコの証券規制の問題及び買収対象企業の株主が受け取った日本企業の株式を直ちに売却してしまい、日本企業の株価が値下がりがりしてしまう可能性があるという問題があります。

まつした よしひで
松下 由英

西村あさひ法律事務所 弁護士

y.matsushita@jurists.co.jp

2007年弁護士登録。国内外 M&A、一般企業法務、金融レギュレーション、及び中東を中心とした新興国案件に携わる。
2014年9月から Pekin & Pekin 法律事務所(イスタンブール)に出向。

XIV UAE の競争法

執筆者: 森下真生

UAE では、連邦競争法(2012年 UAE 連邦法 4号)(以下「競争法」といいます。)が新たに制定され、2013年2月23日から同法が施行されています。この競争法により、企業結合規制が導入されるとともに、一定の競争制限的合意と支配的地位の濫用が禁止されることになりました。

1. 適用範囲

競争法は、UAE 内の事業体(個人も含みます。以下同じ。)又は UAE 内に知的財産を保有する事業体による事業活動だけではなく、UAE 内における競争に影響を与える UAE 外の事業活動にも適用があります(競争法 3条)。

他方で、連邦及び首長国の政府並びに政府の事業体(政府に保有又は支配されている事業体のみならず、連邦又は首長国政府の権限に基づき行為する事業体を含みます。)は、明示的に競争法の適用から除外されます(同 4条 2項)。また、電気通信、金融サービス、文化活動、石油・ガス、薬剤の製造・販売、郵便、電気・水道、下水・廃棄物処理、輸送の各セクターが競争法の適用範囲から除外され(同 4条 1項、同別紙)、さらに、中小の事業体も競争法の適用を免れます(同 4条 3項)。このように、競争法の現在の適用範囲は必ずしも広くなく、実務上のインパクトは必ずしも大きくないという見方もできます。

2. 企業結合規制

競争法上、関連する市場の競争に影響を与える経済的集中をもたらす企業結合については、その少なくとも 30 日以内に経済省に対して書面による通知をし(同 9条 1項)、その事前の許可を取得しなければならず、経済省は 90 日(追加情報が必要な場合には、45 日延長可能)以内に許可します(同 2項)。

30 日以内に通知をしなかった事業体は、UAE における直近の会計年度における年間収益の 2 から 5%(又は年間収益の計算ができない場合、50 万ディルハムから 500 万ディルハム)の罰金を課せられます(同 17条)。また、経済省の許可前の取引の実行は、同様に 5 万ディルハムから 50 万ディルハムの罰金に服します(同 18条)。取引当事者は、経済省の許可が出るまで、相互の事業について、管理し又は影響を与えようとはならず、従前どおり、独立に事業を行い続けなければなりません。罰金は、違反が繰り返されると累積します(同 21条)。更に、裁判所により、3 から 6 ヶ月間、関連する事業の閉鎖を求められることがあります(同 22条)。

3. 競争制限的合意、支配的地位の濫用の禁止

競争法 5条は、競争制限的合意を禁じており、その例として以下を列举しています。なお、合意には、書面による合意だけでなく、口頭の合意も含み、正式な合意のみならず、非正式な合意も含みます。但し、商業代理店法下の独占的な代理店契約については、引続き同法による保護を受けます。

- 商品又はサービスの売買価格の固定のための合意

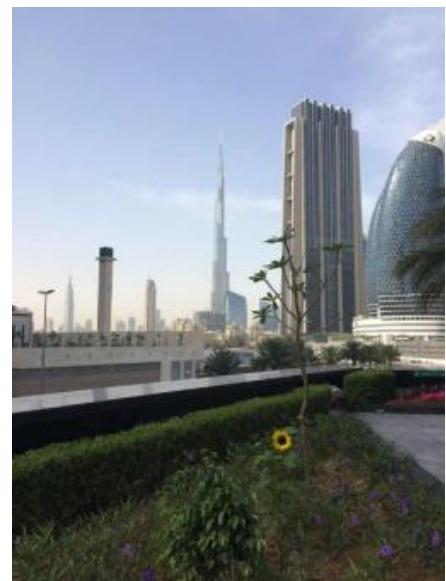
- 商品及びサービスの提供又は購入条件に関する合意
- 入札における談合
- 製造、開発、取引又は投資を制限する合意
- 当該事業体の事業能力を制限するために、ある事業体と取引を行わない合意
- 市場において商品又はサービスの供給を増減させる合意
- 市場分割合意、顧客分割合意
- 市場への参加の妨害又は競合者の市場からの排除のための合意

また、競争法 6 条は、競争を制限するための市場における支配的地位の利用を禁じており、支配的地位の濫用を構成する行為として以下を例示しています。

- 商品又はサービスの再売買のための価格や条件の押し付け
- 競合者を排除し、新たな事業体の市場参入を妨害し、又は損失に曝すための商品又はサービスの原価よりも安い売買（略奪的価格形成）
- 差別的価格形成
- 顧客の競合者との取引の妨害
- 通常の条件における取引の拒絶
- 不公正な商品又はサービスの売買控えによる虚偽の価格の押し付け
- 他の商品又はサービスの購入を条件とした商品又はサービスの販売
- 商品又は価格に関する虚偽の情報の流布
- 人為的な市場における商品の数量の増減

但し、競争制限的合意、支配的地位の濫用の禁止に関し、関連する当事者が、当該合意又は行為が、市場に対して、経済的利益をもたらすこと（経済発展、競争に資すること、顧客の利益になること等）を示した場合には、免除を得られます（同 7 条 1 項）。この免除を得ようとする事業体は、経済省に対して申請をしなければならず、経済省は 90 日以内（追加情報が必要な場合には、45 日延長可能）に決定します（同 8 条 1 項）。期間内に決定がなされない場合、免除されたものとみなされます（同）。免除を得た場合、事業体は、その後の当該合意又は行為の変更について、経済省に通知しなければなりません（同 7 条 1 項）。

なお、競争制限的合意又は支配的地位の濫用に関与した事業体は、50 万ディルハムから 500 万ディルハムの罰金を課せられます（同 16 条）。違反が再発する場合、罰金は累積します（同 21 条）。更に、罰金に加えて、裁判所により、3 から 6 ヶ月間、関連する事業の閉鎖を求められることがあります（同 22 条）。



【世界一高い超高層ビルのブルジュ・ハリファ】

4. まとめ

上記のとおり、現在の競争法においては、UAE の主要なセクターの多くが適用を除外されており、UAE 全体へのインパクトはそれほど大きくありませんが、この競争法は、UAE 初の競争法であり、その制定は、魅力的な投資環境を整備しようとする UAE にとって大きな一歩と評価できます。競争法分野については、現在除外されているセクターに適用される個別のルールの設定等、引続きの法整備が待たれます。



もりした まさお
森下 真生

西村あさひ法律事務所 弁護士

m_morishita@jurists.co.jp

2004年弁護士登録。2007年国際協力銀行、2010～2011年丸紅株式会社、2012～2013年英国 Norton Rose Fulbright 法律事務所、2013年～現在 Marubeni Middle-East & Africa Power Limited 各出向。国際プロジェクトファイナンス案件を中心に国際取引に関与。現在は UAE ドバイにおいて、中東・アフリカ関連業務を行う。

XV 資源大国モザンビーク:その進出の基礎

執筆者:中山龍太郎、石田康平

1. はじめに

モザンビークはアフリカ大陸南東岸のインド洋に面する、南北を南アフリカとタンザニアにそれぞれ挟まれた南北に長い国です。首都マプトはビーチに面し、旧宗主国ポルトガルの影響を受けた趣きある建物も見られる美しい街です。1992年まで続いた内戦の爪痕は現在ではほとんど残っておらず、近年、石炭やガスを中心とした資源国として世界から注目を集めつつあります。

日本ではまだあまり馴染みがない国ですが、総合会社による天然ガス田開発、アルミ、木材チップ事業等、既にいくつかの日本企業が資源開発に乗り出しており、サブサハラ・アフリカ諸国初の二国間協定が2013年6月に調印され、2014年8月29日に発効しています。



【首都マプト中心部の海沿いのホテルから眺め】

2. 法制度

モザンビークの法制度は、旧宗主国であるポルトガル法の影響を強く受けていますが、近年、積極的に個別の分野毎に、その分野で優れている第三国の法律を参考とした新法を制定しており、最近でも鉱業や石油・ガスに関する新立法がなされているなど、法制の近代化も進みつつあります。ただ、契約書はポルトガル語が正本となり、ポルトガル語で作成された契約書しか執行力を持たないなど、日本企業として留意すべき点もあります。

3. 外国企業による進出形態

モザンビークに法人を設立する場合は非公開有限会社(sociedade por quotas、以下 SQ といいます。)の形態をとることが一般的です。SQの株主は原則として2名から30名となりますが、例外的に1名とすることも可能であり、また、最低資本金制度は定められていません。取締役は最低1名必要となりますが、外国人も取締役となることが可能です。SQの設立自体は3日間程度で可能ですが、事業活動を開始するにあたって、納税番号の取得、その他営業許可等の各種許認可の取得が必要であり、これらの手続きが完了するまで、業種に応じて2ヶ月から6ヶ月程度の期間がかかります。

この他に、現地法人の設立ではなく、外国会社の支店を開設することも可能です。

4. 外資規制及び優遇措置

外国資本によるモザンビークの会社の株式等の取得は、原則として制限されていません。但し、公共事業、運輸、メディア、電気通信業及び安全保障等の特定の分野に関しては個別の株式保有割合規制が存在し、例えば、メディア企業については、外資に

よる株式保有割合は最大で 20%までとなっています。

もともと、外資であるか国内企業であるかにかかわらず、モザンビークにおける投資活動については投資認可を取得する必要があり、外国投資家がかかる投資認可を取得する要件の一つとして外国からの直接投資の額につき 250 万モザンビークメティカル(MZN)(約 1,000 万円)以上が必要となります。

なお、投資認可を得ている投資家には 17%の税率の付加価値税(VAT)の還付を中心とし、法人税や関税の一部減免等の税務上の優遇措置が存在します。

5. 労働法制

モザンビークにおける雇用形態としては、期限付き雇用、不特定期限付き雇用、終身雇用の 3 類型があります。期限付き雇用の期間は 2 年間で上限、かつ、原則として更新回数は 2 回までとされており、かかる上限を超える場合は終身雇用契約に転換されることに注意が必要となります。従業員の中途解雇には正当事由等が必要となります。正当事由なく解雇する場合は、有期契約であれば残存期間に関する給料の支払いが必要となり、終身雇用等の場合はこれまでの雇用期間の長短に応じて一定の補償を行うこととなります。

労働法制に関連して、特に外資企業が留意すべき点としては、従業員における外国人比率の制限です。原則として、雇用者数 100 人超の大企業では全労働者数の 5%、雇用者数 10 人超 100 人以下の中企業では 8%、雇用者数 10 人以下の小企業では 10%がそれぞれ外国人比率の上限となっています。

6 紛争解決

モザンビークの裁判所は三審制を採用していますが、外国裁判所が下した判決については、最高裁判所による承認の下、国内でも執行可能とされています。

また、モザンビーク仲裁法(Mozambique Arbitration Act)の下で、契約当事者は特定の契約に仲裁条項を盛り込むこと等によって、紛争の解決を仲裁に付託することができると定めています。モザンビーク仲裁法は、多くの点において、国際連合国際商取引法委員会(UNCITRAL)の法規則を採用しています。

外国における仲裁判断は、いわゆるニューヨーク条約が適用され、モザンビークの最高裁判所における承認によって、モザンビーク国内で有効性が認められ、執行可能となります。



なかやま りゅうたろう
中山 龍太郎

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士・ニューヨーク州弁護士

r_nakayama@jurists.co.jp

東京大学法学部、同大学院法学政治学研究科修士、ニューヨーク大学ロースクール LL.M.コース各卒業及び修了。1999 年弁護士登録。新日本製鐵・住友金属統合はじめ著名 M&A 案件を数多く手がける。近時は官民合同ミッションへの参加を含め精力的にアフリカ現地を訪問し、現地法務情報の収集・発信に努める。「アフリカ法務の基礎(Ⅰ)~(Ⅶ)」(商事法務)をはじめ著作多数。



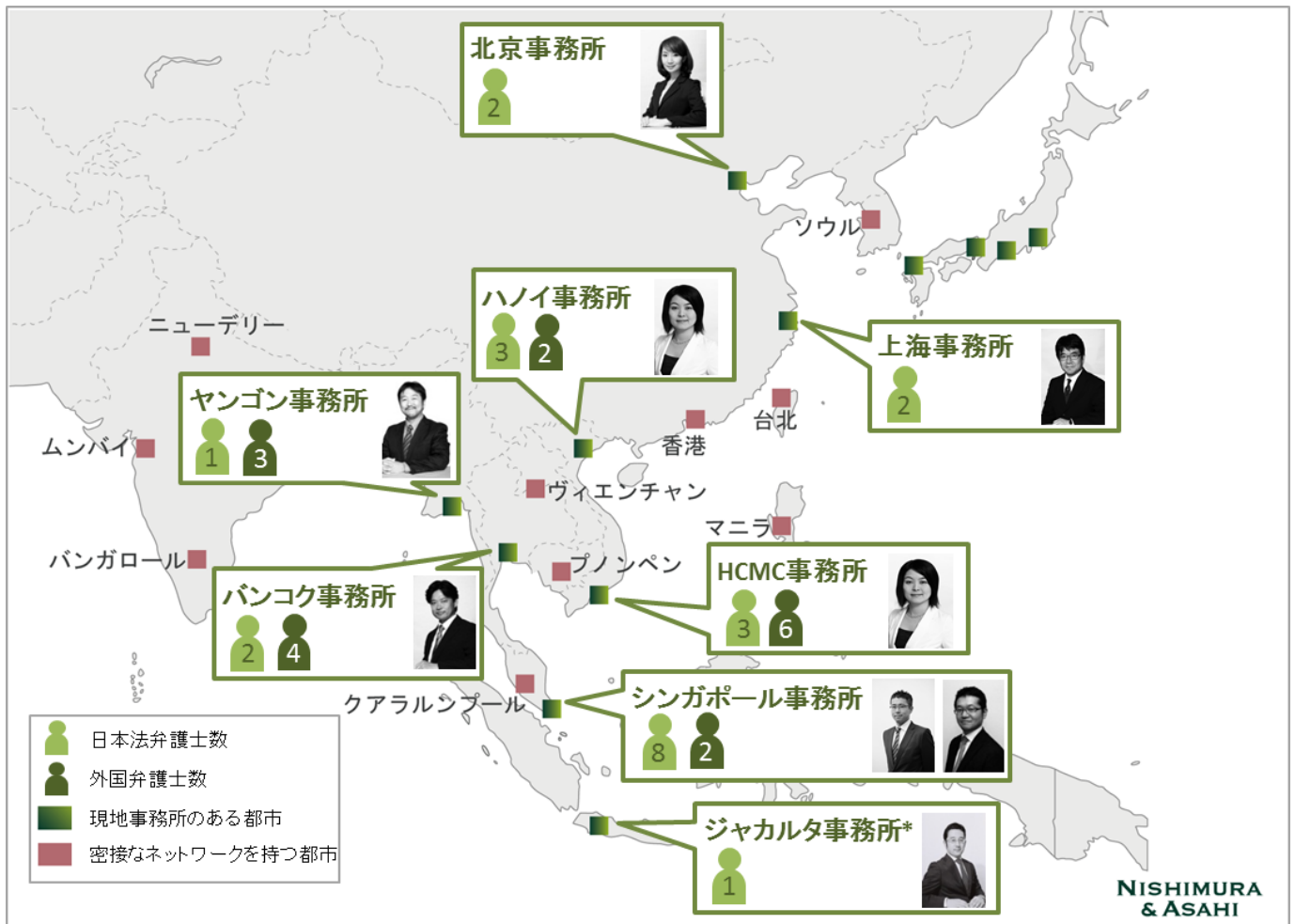
いしだ こうへい
石田 康平

西村あさひ法律事務所 弁護士

k_ishida@jurists.co.jp

2003 年弁護士登録。2010 年ミシガン大学ロースクール(LLM)。2010 年 10 月から 2012 年 6 月まで丸紅英国子会社に出向し中東、アフリカ、欧州での発電所事業に携わる。アフリカプラクティスチーム、資源エネルギーチーム、中東プラクティスチームに所属。

西村あさひ法律事務所 海外事務所のご案内



バンコク事務所
Tel: +66-2-168-8228
E-mail info_bangkok@juristoverseas.com

小原英志(代表)、下向智子
ジラボン・スリワット、アティターンポーン・
ウワンノ、トモヨシ・ジャイオブオーム
アピンヤー・サーンティカセーム

北京事務所
Tel +86-10-8588-8600
E-mail info@juristoverseas.cn

中島あずさ(首席代表)、大石和也(代表)

上海事務所
Tel +86-21-6171-3748
E-mail info_shanghai@juristoverseas.cn

前田敏博(首席代表)、野村高志(代表)

ハノイ事務所
Tel +84-4-3946-0870
E-mail info_hanoi@juristoverseas.com

小口光(代表)、武藤司郎
廣澤太郎
グエン・ティ・タン・フォン
ブイ・ヴァン・クワン

ホーチミン事務所
Tel +84-8-3821-4432
E-mail info_hcmc@juristoverseas.com

小口光(代表)、大矢和秀
平松哲、ヴ・レ・バン、ハー・ホアン・ロック
チョン・フウ・グー、マイ・ティ・ゴック・アン
レ・ミン・フィウ、カオ・チャン・ギア

ジャカルタ事務所* *提携事務所
Tel: +62-21-2933-3617
E-mail: info_jakarta@juristoverseas.com

町田憲昭

シンガポール事務所
Tel: +65-6922-7670
E-mail: singapore@juristoverseas.com

久保光太郎(共同代表)、山中政人(共同代表)
佐藤正孝、宇野伸太郎、内藤雅子、煎田勇二
眞榮城大介、吉本智郎
イカング・ダーヤント(インドネシア法弁護士)
シャロン・リム(マレーシア法弁護士)

ヤンゴン事務所
Tel: +95-(0)1-382632
E-mail: info_yangon@juristoverseas.com

湯川雄介(代表)、チー・チャン・ニェイン
ティ・ハ

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へ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。)