

AM&T アジア・新興国 Legal Update

CONTENTS

- 1 ご挨拶
- 2 【韓国】非正規労働者の待遇に対する雇用労働部の是正指導実施
- 3 【インド】国外仲裁判断へのインド仲裁法の適用
- 4 【インドネシア】業務委託/労働者派遣規制の改正
- 5 【シンガポール】証券先物法の改正
- 6 【トルコ】Resource Utilization Support Fund の料率変更

アンダーソン・毛利・友常法律事務所のアジア・新興国プラクティス・グループでは、アジア及び新興国(ブラジル・ロシア・トルコ等)の法令・規制等のアップデートを定期的に配信しております。皆様の今後の海外展開に関するご検討の一助となれば幸いです。

1 ご挨拶

当事務所では、日本企業の皆様のアジア及びその他の新興国への事業展開に迅速かつ的確に対応すべく、このたびアジア・新興国ニュースレターを発刊することといたしました。日本企業の進出が続くアジア諸国(シンガポール、インド、インドネシア、ベトナム、タイ、フィリピン、ミャンマー、韓国等)はもちろんのこと、近時ますます注目が高まっている他の地域の新興国(ブラジル・ロシア・トルコ等)の法律情報についても発信してまいります。各記事についてご質問等がございましたら、執筆担当者まで遠慮なくご連絡ください。

弁護士 角田 太郎
taro.tsunoda@amt-law.com

2 【韓国】非正規労働者の待遇に対する雇用労働部の是正指導実施

韓国では、パートタイマー、契約社員、派遣労働者などの非正規労働者の待遇向上についての社会的関心が近年高まっているところ、「期間制及び短時間労働者の保護に関する法律」(以下「期間制法」)及び「派遣労働者の保護等に関する法律」(以下「派遣法」)の改正法が2012年8月に施行されて以降、初めて非正規労働者の待遇についての是正指導が最近雇用労働部により行われた。

雇用労働部の2012年11月22日付報道資料によると、雇用労働部は非正規労働者を多数活用している企業を対象に、非正規労働者に対する正社員との間の差別的待遇について労働監督

を実施し、15ヶ所の事業場における39件の差別的待遇を摘発した。これは、雇用労働部の労働監督による初めての非正規労働者差別に対する是正指導の事例である。

非正規労働者の差別是正制度の対象は、「賃金その他労働条件」に関するものであり、賃金における差別的待遇に限らない。実際に、今回雇用労働部は、賃金、賞与及び各種手当における差別のみならず、被服費、結婚補助金などの金銭補助、レクリエーション施設利用のような福利厚生制度の適用など、広汎な項目における差別を摘発した。

従来、非正規労働者の差別是正制度は、差別的待遇を受けた非正規労働者の申出及び労働委員会の是正命令を通じて、事後的に差別が解消される仕組みであった。しかし、新たに施行された改正期間制法及び派遣法の下では、非正規労働者に対する差別的待遇について、該当労働者の申出がなくても、雇用労働部が是正指導をすることができるようになり、使用者がその指導に応じない場合、労働委員会が是正命令をすることができる。使用者が労働委員会の是正命令を履行しない場合、雇用労働部は1億ウォン(約7,770,000円)以下の過料を課すことができる。韓国政府は、2011年に「非正規職総合対策」を発表するなど、非正規労働者の保護を強化する傾向にあり、今後も雇用労働部を通じて非正規労働者に対する差別についての監督及び是正指導を続けていくと予想される。

差別的待遇が一部の非正規労働者に認められた場合であっても、当該企業が同様に活用している非正規労働者全体の待遇の是正が必要となってくる点で、韓国企業にとっては重要な問題である。また、非正規労働者に対する不法行為に基づく損害賠償及び差別是正のための待遇向上に伴う経済的な不利益にとどまらず、社会的に企業イメージ・ブランド価値にも打撃を与える可能性がある。

そこで、企業としては、非正規労働者に対する差別的待遇の有無をチェックし是正していくことにより、差別によるリスクが顕在化しないよう対応していくことが必要である。

日本でも、2013年4月1日から施行予定の労働契約法の改正において、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止についての規定が定められており、非正規労働者に対する差別をめぐる紛争が増加することが予想される。ただし、民事的効力のみが問題になる日本の場合と異なり、韓国の場合には行政罰としての過料も課される可能性があることに注意する必要がある。

<p>韓国弁護士 慶 紋瑄 弁護士 龍野 滋幹 shigeki.tatsuno@amt-law.com</p>
--

3 【インド】国外仲裁判断へのインド仲裁法の適用

近時、インドの最高裁判所は、2012年9月6日のBharat Aluminium Co. v. Kaiser Aluminium Technical Service Inc.事件に関する判決において、「(当事者の明示的適用排除の合意の有無にかかわらず)インド国外で行われる仲裁には、(インドの仲裁法である)1996年仲裁及び調停法(Arbitration and Conciliation Act, 1996)の第一章は適用されない」との新判断を示し、実質的な判例変更を行った。

従前のインドの最高裁判例では、Bhatia International v. Bulk Tradings S.A.事件において、「インド国外の仲裁においても1996年仲裁及び調停法の第一章の適用の可能性があること」、及びVenture Global Engineering v. Satyam Computer Services Ltd.事件において、「インド国外の仲裁判断であっても、当事者が明示的に当該仲裁につき1996年仲裁及び調停法の第一章の適用を排除する旨合意していない限り、インド国内の裁判所が同法に基づいて仲裁判断を取り消すことができる」との判断が、それぞれ示されていた。

この判断によれば、当事者が契約において紛争解決方法をインド国外の仲裁と定め、実際に外国仲裁において仲裁判断を得たとしても、仲裁判断そのものをインドの国内法である1996年仲裁及び調停法に基づいて取り消すことができることになる。

このような、「外国における仲裁及び仲裁判断につき、インドの国内法に基づき、インドの裁判所が干渉できる」とのインドの最高裁判例は、国際仲裁の一般的な潮流から外れるものであるとの批判も多くなされていた。また、実務レベルでは、外国仲裁に対するインドの裁判所の干渉を排除すべく、契約書中の外国仲裁を定める条項に、「1996年仲裁及び調停法の第一章は適用されない」との文言を盛り込むことが一般化していた。

Bharat Aluminium Co. v. Kaiser Aluminium Technical Service Inc.事件におけるインド最高裁の判断は、契約当事者の合意内容にかかわらず、インド国外で行われる仲裁には、インドの国内法である1996年仲裁及び調停法の第一章は適用されず、したがって外国仲裁がインドの裁判所による干渉を受けることはないことを示したものであり、実質的な判例変更を行ったものである。これにより、契約当事者が、外国仲裁を定める条項において、「1996年仲裁及び調停法の第一章は適用されない」旨を明示的に合意しているか否かにかかわらず、インド国外の仲裁には1996年仲裁及び調停法の第一章は適用されないこととなった。

このインド最高裁の判断は、国際仲裁の一般的な潮流から外れていたとされる解釈を、一般的な潮流に沿うように訂正したものと評価でき、今後は、日本企業がインド企業と契約する際、インド国外の仲裁を紛争解決方法と定める場合に、「1996年仲裁及び調停法の第一章は適用されない」旨を規定する必要はなくなったものと考えられる。

弁護士 琴浦 諒
ryo.kotoura@amt-law.com
 弁護士 大河内 亮
ryo.okochi@amt-law.com

4 【インドネシア】業務委託/労働者派遣規制の改正

業務の外部委託及び労働者の派遣に関して、2012年11月19日付で労働・移住大臣規程2012年第19号(「本規程」)が施行された。本規程は、企業が外部委託(アウトソース)可能な事業活動を制限するとともに、発注企業による労働局への報告義務等を定めるもので、従前の労働・移住大臣令2004年第101号及び同大臣令2004年第220号に替わるものである。対象企業は、施行日から12ヶ月の経過期間内(2013年11月19日まで)に本規程を遵守することが求められる。

インドネシアでは、業務の外部委託は、大きく分けて(1)業務の請負(outsourcing of work)と(2)人材派遣(outsourcing of workers)という2つの概念に分かれているため、以下各概念に分けて述べる。

まず、(1)業務の請負に関して、インドネシア労働法上、外部委託可能な業務は以下の要件を満たすことが必要とされている。すなわち、「外部委託される業務は発注企業の主要活動とは切り離されていること」、「外部委託される業務は発注企業の直接・間接的命命に基づき遂行されること」、「外部委託される業務は事業の補助的活動であること」及び「外部委託される業務が停止する場合でも発注企業の生産工程に直接的な影響を与えないこと」の4要件である。このうち、3つ目の要件である「事業の補助的活動」に該当するか否かは、各事業セクター毎に、事業セクター団体によって作成される業務実施工程フローに基づいて決定される(本規程施行前は、当該フローは発注企業自身により作成することとされていた)。ただし、本規程では「事業セクター団体」の詳細や「業務実施工程フロー」の作成プロセス等については明記されていない。

また、本規程では、発注企業は、地域の労働局に対し、外部委託する補助業務の概要を報告しなければならないが、報告を怠った場合、請負企業と労働者との間の雇用関係が発注企業に移転する旨定められている。

次に、(2)人材派遣について、インドネシア労働法上、従前より企業の主要業務又は生産工程に直接関連する業務について派遣労働者を使用することは禁止されており、補助業務に関してのみ人材派遣が認められている。この派遣労働者の使用が許されている補助業務の具体的内容は、本規程により、「クリーニングサービス業」、「労働者用のケータリング業」、「警備員業」、「鉱業・石油業の補助的サービス業」及び「労働者用の輸送サービス業」の 5 つに限定されることとなった。本規程施行前は、上記の 5 業務は例示列举に過ぎなかったのに対し、上記のように限定的に列举されたことが本規程での改正点である。

以上の通り、本規程により、業務の請負や人材派遣への規制が強まることとなったが、依然として事業セクター団体の定義や業務発注企業による報告義務懈怠の効果(雇用関係の移転のプロセス)等不明確な部分が多く、今後の関連法令・規程や実務の対応事例に注視していくことが必要である。

弁護士 池田 孝宏 (Roosdiono & Partners 出向中)
takahiro.ikeda@amt-law.com

5 【シンガポール】証券先物法の改正

2012 年 11 月 19 日、証券先物法(Securities and Futures Act)Part VII への 2009 年改正及び 2012 年証券先物(保有持分の開示)に関する規則(The Securities and Futures (Disclosure of Interests) Regulations 2012)が施行された。

従来、シンガポール設立の上場企業の取締役及び同上場企業の議決権を 5%以上保有する主要株主は、interest(保有持分)の保有、変更について報告義務を負っていた。今回の施行により、これらの報告要件、手続きが一部変更されたほか、従来は会社法(Companies Act)、証券先物法、事業信託法(Business Trusts Act)、シンガポール証券取引所上場規則(SGX Listing Rules)に分かれていた上場企業、事業信託、不動産信託の持分保有に関する報告義務の規定が証券先物法に一元化された。以下、今回の施行による変更点の概要を述べる。

まず、報告義務者が拡大し、取締役や主要株主に加えて CEO も財務政策の重要な決定権者として、取締役とほぼ同じ報告義務を負うことになった。また、シンガポール設立の上場企業に加え、シンガポール国外で設立された企業についてもシンガポール証券取引所を主要上場市場とする場合にはその interest につき報告義務の対象とした。なお、interest とは従来は基本的に議決権を意味していた。今回の改正により、たとえば主要株主が議決権を有していない場合であっても、その議決権株式の処分権(disposal rights)を有していれば報告対象となる interest とみなすなど、interest の範囲が拡大されているので注意を要する。

次に、今回の改正で報告手続きは簡素化され、電磁的報告が導入された。取締役、主要株主らが負っていた証券取引所への報告義務は廃止され、報告義務者は 2 営業日以内に上場発行企業に対してのみ報告すれば足りることとなった。報告にはシンガポール金融管理庁(Monetary Authority of Singapore)のホームページ掲載の所定の書式を使用する必要がある。同報告を受領した上場企業は、証券取引所所定の書式により、翌営業日までに証券取引所に報告をする必要がある。加えて、各上場企業は、翌営業日終了までに投資家に対しても情報を開示する義務を負うことが法定された。その他、主要株主が取締役(又は CEO)である場合であって、両方の立場で報告義務が発生した場合、取締役(又は CEO)としてのみ報告をすれば良いものとされた。

改正法には、事業信託や不動産投資信託(REIT)についても上場企業同様の報告義務が規定されている。ただし、例えばトラスティーマネジャー、REIT マネジャー持分の保有が一定%に達した場合、超えた場合、又は下回った場合にも報告義務があるなど企業とは異なる点もあるので、別途の留意が必要である。

悪質な報告義務違反については、罰則が厳罰化されている。

弁護士 高崎 直子 (Wong Partnership 出向中)
naoko.takasaki@amt-law.com

6 【トルコ】Resource Utilization Support Fund の料率変更

トルコ外から在トルコ企業に貸付を行う場合に適用される Resource Utilization Support Fund (Kaynak Kullanimi Destekleme Fonu;KKDF)の料率の一部が 2013 年 1 月 2 日付けで変更されました(下表ご参照)。貸付通貨がトルコリラか外貨かにより、RUSF の計算が異なります。トルコリラ建ての場合は、支払利息の額に対して料率を乗じて計算するのに対し、外貨建ての場合は、貸付元本額に対して料率を乗じて計算します。RUSF は送金を取り扱う在トルコの銀行が支払義務を負担します(通常は当該銀行は、借入人に対してその費用の償還を求めます)。

平均弁済期間の算定方法は、借入人が実際に借入金を利用できた期間を加重平均して計算します。分割弁済が予定されている場合には、最終返済期日までの期間が 3 年以上あったとしても、平均弁済期間を計算することにより、RUSF の料率を計算する関係では、より短期間の貸付と分類されて、RUSF が課税されることがありますので注意が必要です。

通貨	平均弁済期間	RUSF(改正前)	RUSF(改正後)
トルコリラ建て	1 年未満	3%	3%
	1 年以上	3%	3%
外貨建て	1 年未満	3%	3%
	1 年以上 2 年未満	0%	1%
	2 年以上 3 年未満	0%	0.5%
	3 年以上	0%	0%

弁護士 山神 理
michi.yamagami@amt-law.com

◆TOPICS◆

【論文・著書】

2012年12月25日

当事務所のパートナー、山神理弁護士の執筆した記事が以下の雑誌に掲載されました。

「今後、急成長の注目国トルコ進出の現状」

(「ビジネス経済」2013年2月号)

【講演】

2013年3月8日

当事務所のパートナー、十市崇弁護士が以下のセミナーの講師を務めます。

「ミャンマー・カンボジア進出の法務と実務

～チャイナプラスワンで注目される両国進出の留意点～」

(金融財務研究会本社セミナールーム)

2013年3月11日

当事務所のアソシエイト、安西明毅弁護士が以下のセミナーの講師を務めます。

「マレーシアにおいて日本企業が直面する問題点とその対応策

～労働問題／債権回収を中心として～」

(金融財務研究会本社セミナールーム)

□ 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、当事務所の 花水 康(ko.hanamizu@amt-law.com)、龍野 滋樹(shigeki.tatsuno@amt-law.com)又は福家 靖成(yasunari.fuke@amt-law.com)までご遠慮なくご連絡下さいませよう、お願いいたします。

本ニュースレター記載の情報の著作権は当事務所に帰属します。本ニュースレターの一部又は全部について無断で複製、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行なうことを禁止します。

□ 本ニュースレターの配信又はその停止をご希望の場合には、お手数ですが、asia-ec-newsletter@amt-law.comまでご連絡下さいませようお願い申し上げます。

.....



CONTACT INFORMATION

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

〒106-6036
東京都港区六本木一丁目6番1号
泉ガーデンタワー

Tel: 03-6888-1000

Email: inquiry@amt-law.com

URL: <http://www.amt-law.com/>