

AM&T アジア・新興国 Legal Update

CONTENTS

- 1 【シンガポール】シンガポールの裁判所が外国訴訟差止命令を行った事例
- 2 【シンガポール】雇用契約上の競業避止及び勧誘禁止条項が無効とされた事例
- 3 【インド】保険業への外国直接投資規制の緩和
- 4 【トルコ】下請企業の従業員に対する元請企業の責任(Subcontracting)に関するルールの改正
- 5 【マレーシア】マレーシアの最低賃金制度
- 6 【ロシア】外国会社の支店・駐在員事務所の認証制度の改正
- 7 【ミャンマー】1914 年会社法の改正案

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、アジアおよび新興国(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 【シンガポール】シンガポールの裁判所が外国訴訟差止命令を行った事例： R1 International Pte Ltd v Lonstroff AG

シンガポール上訴裁判所(Court of Appeal)は、2014 年 11 月 21 日、シンガポール高等裁判所(High Court)の判断を覆し、シンガポール国外において係属している裁判を差し止める命令(anti-suit injunction: 外国訴訟差止命令)を下した(「本判決」)。本事案においては、上訴裁判所が最上級審であったが、今回の判決はシンガポールの最上級審において外国訴訟差止命令がなされた最初の事例だと思われる。

また、本判決においては、継続的取引関係にあった両当事者の間の契約解釈の場面において、供給者の側から明示的な基本条項が提示された場合に、当該提示が商品の引渡し後に行われたとしても、基本条項が契約の内容に含まれると判断された点が注目される。具体的には、本事案においては、シンガポールにおける仲裁条項が基本条項に含まれていたため、被告がスイスにおいて提起した訴訟は差し止められるべきであると判断された。

以下においては、本判決の概要を解説するとともに、本判決が将来の一般商取引へ与える影響について分析する。

1. 事案

本事案における原告は、問題となった商品(ゴム)の供給者であり、被告は、商品の購入者に該当する。両当事者は、2012 年の 1 月から 12 月までの間、計 5 回に渡って取引を行ったが、そのう

ちの 2 回目の取引における商品の内容に関して争いが生じた。2 回目の取引において、両当事者間で明確な契約文書は締結されておらず、供給者が E メールにおいて取引の内容を確認後、実際に商品が引き渡され、その後に供給者の側から、国際ゴム協会による標準的な売買に関する契約条項(International Rubber Association Contract: IRAC)に基づく基本条項(standard terms and conditions)を記載した書面が送付されたにすぎなかった。当該基本条項には供給者の署名はあったが、購入者は当該書面に一切署名をしていなかった。なお、2 回目の取引以外の計 4 回の取引についても、基本的に同様のやり取りがなされていた。

本事案において特にポイントとなったのは、3 回目以降の取引において、購入者が発注をする段階で、自らの用意した基本条項を使おうと供給者側に持ちかけた点である。結果的に、供給者側がそれを無視したため、購入者側の基本条項が用いられることはなかった。

2 回目の取引において送付されていた基本条項には、紛争が生じた場合は、シンガポール商品取引所(Singapore Commodity Exchange: SICOM)における仲裁手続において紛争を解決しなければならないとの条項が盛り込まれていたが、購入者の側は当該条項が有効ではないものとして、自国のスイスにおいて紛争を解決すべく訴訟を提起した。これに対して、供給者が仲裁条項の存在を前提として、外国訴訟差止命令の申立てを行った。

2. 外国訴訟差止命令とは

外国訴訟差止命令とは、外国において係属している訴訟の遂行を差し止めることを命ずる裁判所の命令である。当該命令は、実際に訴訟を進行している当事者に対してのみ効力を有する対人的なものであると考えられているが、訴訟が継続している当該国の主権を間接的に侵すおそれがあるものであるから、通常裁判所は命令を行うのに慎重であり、シンガポールにおいては、これまで当該命令を行った最上級審の判断は存在しなかった。

また、外国訴訟差止命令は、シンガポール民事法(Civil Law Act)の 4 条(10)項において、国内における訴訟遂行を助けるための命令を行う裁判所の権限が定められており、国内における仲裁手続を保護する必要がある場合にも、同項が根拠となり得ると考えられている。

3. 高等裁判所の判断

高等裁判所においては、当初、原告による申立てに対して、スイスにおける訴訟の仮差止めが認められた。これに対して、原告は確定的な差止命令(permanent injunction)を求め、また、被告は仮差止めの判断を不服として、それぞれ同裁判所に異議を申し立てた。高等裁判所は、裁判所が確定的な差止命令を行う権限を有していることを認めつつも、本事案における基本条項が、取引慣行や従前の取引過程に照らしても両当事者の合意の内容に含まれていたと考えることはできず、したがって、シンガポールにおける仲裁条項も合意の内容に含まれないことから、差止命令がなされるべきではないとして、被告の主張を認める判断を行った。

4. 上訴裁判所の判断

上訴裁判所は、高等裁判所の判断を覆し、基本条項が両当事者の合意の内容に含まれ、したがって、シンガポールにおける仲裁条項も合意の内容に含まれることから、シンガポール国外での訴訟遂行は当該仲裁条項に反すると判断した。

上訴裁判所は、基本条項が合意の内容に含まれるかどうかを判断するにあたっては、客観的な当事者の意図を解釈することが重要であるとした上で、①商品の売買を行う当事者の間では、最初に基本条件のみ合意し、他の条件を事後的に合意することが商慣習上認められること、②本事

案での取引内容に照らすと、E メールに書かれる程度の単純な条件のみに基づいた取引を行うことは現実的ではなく、基本条項における詳細な条件が適用されることが期待されていたであろうこと、③本事案においては、(上記 1. で記載したとおり)購入者の側も、3 回目以降の取引において、供給者から提供された基本条項が拘束力を有していることを前提に、それを変更しようと試みたという事情があること、という 3 点を理由として挙げ、供給者の提供した基本条項が適用されることを両当事者が意図していたとみられるとした。すなわち、上訴裁判所は、事後的に供給者から提示された基本条項に対して購入者が最終的に異議を唱えることなく支払いまで行った事情を重視し、購入者による基本条項への黙示の同意が成立すると考えた。

結論として、上訴裁判所は、基本条項が合意内容に含まれると判断し、供給者側の主張を認め、外国訴訟差止命令を下した。

5. 考察

冒頭でも述べたとおり、本判決は、シンガポールにおける最上級審が外国訴訟差止命令を行った初の事例として注目に値する。シンガポールは、国際的な紛争解決のハブとしての地位を有しており、その地位をより確実なものにするための政策が講じられたり、その方針に沿う判決が出されたりしているところであるが、本判決も、シンガポールにおける仲裁条項と矛盾するシンガポール国外での訴訟を封じた点において、当該方針と矛盾しないものであると考えられる。

また、日系企業も携わる通常の商取引との関連において、より重要なのは、基本条項が商品の引渡し後に提示された場合に、黙示の同意という法的構成により、事後的に当該条項が合意内容に含まれると判断される可能性が明確に示された点である。本判決は仲裁条項を取り上げた事例であるが、本判決の射程はそれ以外のいかなる条項にも及ぶと考えられる。言うまでもなく、商取引の中での当事者間の合意内容を客観的に明確にする最善の方法は商取引の前に契約文書を締結することであるが、仮に何らかの事情で商品の引渡し等実際の取引が先行し、その後に基本条項がやり取りされる場合にも、異議なくその後のプロセスが進めばその条項が合意内容に含まれると認定される可能性があることを意識しつつ、慎重に条項の内容を検討することが望ましいといえよう。

弁護士 前田 敦利
atsutoshi.maeda@amt-law.com
 弁護士 花水 康
ko.hanamizu@amt-law.com
 弁護士 高橋 玄
gen.takahashi@amt-law.com

2 【シンガポール】雇用契約上の競業避止及び勧誘禁止条項が無効とされた事例:Lek Gwee Noi v Humming Flowers & Gifts Pte Ltd

シンガポールの高等裁判所(High Court)は、2014 年 4 月 8 日、競業避止及び勧誘禁止を定めた雇用契約上の条項について、制限の範囲が不合理に広範であるとした上で、doctrine of severance(無効となる一部の合意を分離してその他の部分の合意を有効とする理論)を適用せず、当該条項全体を無効とする判決を行った。

1. 事案

原告は、贈答品や花等をカタログやインターネット上で販売する事業を営む A 社に雇用されており、1998 年よりセールスマネージャーとして勤務していた。被告会社は、A 社の競業会社である B 社が、A 社の事業の譲り受け・遂行のために設立した完全子会社である。2008 年、被告会社は当該事業を譲り受けた(「本事業譲渡」)。本事業譲渡後、原告は引き続き当該事業のセールスマネージャーとして、2011 年まで被告会社の雇用の下で勤務した。本事業譲渡に際して被告会社が原告に署名させた雇用契約書には、競業禁止及び勧誘禁止条項(「本制限条項」)が含まれていた。本制限条項を要約すると、以下のとおりである。

- 退職日以後 2 年間、原告は、「関係会社(relevant company)」と同種若しくは類似の事業又はその他シンガポール、マレーシア若しくは退職日に relevant company が事業所を持つ国において relevant company が遂行する事業を行い又はそれに雇用されてはならない。(「本競業禁止条項」)
- 上記と同期間及び同じエリアにおいて、原告は、(i) 原告の雇用期間中 relevant company の顧客であった者からの注文を募り又は勧誘してはならず、(ii) relevant company からその顧客を奪取しようとしてはならない。(「本勧誘禁止条項」)
- relevant company は、退職前 9 ヶ月間に原告がそれに関して又はその利益のために業務を行った、被告会社及びその他全ての関係会社と定義される。

2011 年、原告は被告会社を退職した。その後、原告は被告会社に対し、被告会社と同種の事業を営む意図を伝えた。これに対し、被告会社が本制限条項に基づき訴えを提起する構えを見せたため、原告は、本制限条項が無効である旨の確認判決(pre-emptive declaration)を求めて提訴した。

第一審裁判所(District Court)は、本制限条項を「地理的制限」と「勧誘制限」とに分けて解釈した上で、前者のみ不合理であるとして、前者にあたる文言を削除して残った部分の有効性を認めた。

この第一審判決に対し、両当事者が上訴した。

2. 高等裁判所判決の要旨

- (1) 本制限条項は、本事業譲渡の当事者間の合意ではなく、労使間の合意と解するべきである。¹
- (2) 被告会社は、取引上の人脈(trade connection)を原告に奪取されないよう保護する正当な利益(legitimate interest)を有していた。
- (3) しかし、本制限条項は不合理であり無効である。すなわち、本競業禁止条項は、地理的制限及び行為制限の範囲が広範に過ぎ、本勧誘禁止条項は、地理的制限、行為制限及び時間的制限の範囲が広範に過ぎる。
- (4) 本制限条項は doctrine of severance 適用の要件を満たさないため、本制限条項全体が無効となる。

1 本件では、原告・被告会社間の雇用契約のほか、本事業譲渡にかかる事業譲渡契約においても同様の制限条項が定められていたため、本制限条項がいずれの契約に基づくものと解するべきかという点が問題となった。この点についての解説は、本稿では割愛する。

3. 本競業禁止条項及び本勧誘禁止条項の有効性

コモンロー上、従業員の退職後の行為を制限する合意は原則として無効と推定され、以下の条件を満たす場合にのみ有効と解されている。

当該制限合意が、

- (i) 雇用主の「正当な利益(legitimate interest)」を保護するものであること
- (ii) (a) 当事者の利益との関係において合理的であること
- (b) 公共の利益との関係において合理的であること

(i) 正当な利益(legitimate interest)

多くの裁判例の中で legitimate interest と認められている利益は、主に、従業員に制約を課すことを正当化できるだけの「取引上の秘密(trade secret)」又は「取引上の人脈(trade connection)」である。

本件においては、原告は被告会社のセールスマネージャーとして被告会社の極めてセンシティブな商業情報を扱っていたという事実が認定されたものの、原告の雇用契約の中で退職後の厳格な秘密保持義務が定められている等 trade secret に対する十分な保護が施されていることから、legitimate interest に当たる trade secret の存在は認められなかった。

一方、trade connection に関しては、原告がセールスマネージャーとして被告会社の顧客との間で個人的に密な関係を構築していること、被告会社の事業の性質上顧客との密な関係の構築が重要であることから、被告会社には trade connection を保護する legitimate interest があると認められた。

(ii) 合理性

本判決は、「relevant company」の中には原告が雇用されたこともなく、原告がその trade connection を有しているとはいえない関係の会社も広く含まれることから、その行為制限の範囲が広範すぎるため、合理性がないとした。

また、本判決は、被告会社はマレーシアで事業を展開していないにもかかわらず、地理的制限の範囲にマレーシアが含まれているのは広範に過ぎ、合理性がないとした。

さらに、本勧誘禁止条項に関しては、被告会社が新たな trade connection を構築するために2年間もの制限を必要とする理由がない等として、合理性を否定した。

以上のとおり、本判決は、当事者の利益との関係において本競業禁止条項及び本勧誘禁止条項の合理性を否定し、公共の利益との関係における合理性を検討するまでもなく、それらの合意の合理性がないと結論づけた。

4. doctrine of severance の適用基準

最後の争点は、契約上の文言が無効とされた場合、その文言を切り離して残った条項の一部の有効性を維持することができるか、すなわち、いわゆる「doctrine of severance」の適用の可否である。契約一般については、

- (i) 無効となる文言は、残る文言に付加又は修正を施すことなく削除することができ、残る文言が文法的に意味をなすものでなければならない。
- (ii) 残された契約条件は十分な約因(consideration)によって支持されていなければならない。
- (iii) severance は、当事者間の契約の基本的性質を変更するものであってはならない。

という3要件が先例によって示されていたが、本判決は、それを踏襲しつつ、雇用契約に特有の要件として、

(iv) severance は、不適法な部分を回避すべきとする公序に調和するものでなければならない。

を4つ目の要件として付加した。

本判決は、本競争禁止条項については全体として重大な瑕疵があり、doctrine of severance の適用の可否を検討する以前に、文言をいかように操作しても本競争禁止条項の有効性は保たれないとした。本勧誘禁止条項については、severance は上記4要件全てに反するとして、条項全体を無効とした。

なお、カナダ法上認められている「notional severance」(裁判所がその裁量によって、契約当事者の意思をできる限り保ちつつ無効な合意を有効な合意に修正する方法)については、その適用の可否についてこれまで議論がなされてきたが、本判決は、シンガポール法上 notional severance は認められないと明確に適用を否定した。

5. 考察

Notional severance が明確に否定され、さらに本判決で示された4要件を全て満たさなければ doctrine of severance が適用されないとすると、雇用契約書にはひとまず広範な制限条項を設けておいて裁判所が合理的と認める範囲で執行できればよいという考え方は、ほとんどの場面で通用しないと思われる。そのため、雇用契約に退職後の行為を制限する条項を入れる場合には、その文言や範囲についてより注意が必要となる。

とりわけ、制限条項によって保護する対象を雇用主に限らず、本件のように「relevant company」といった範囲が不明瞭な文言を用いた雇用契約や退職合意書等をしばしば見かけるが、制限条項にかかる legitimate interests を有する会社は具体的にどこか、当該従業員はそれら全ての会社の trade secret 又は trade connection を保有し得る立場にあるか、という点を十分に検証しなければならない。検証の結果疑義が生じるようであれば、当該従業員を雇用する会社や直接労務の提供を受ける会社など、当該従業員がその会社の trade secret や trade connection を入手し得るという関係の会社にできる限り限定することが望ましい。

弁護士 前田 敦利
atsutoshi.maeda@amt-law.com
 弁護士 花水 康
ko.hanamizu@amt-law.com
 弁護士 神尾 有香
yuka.kamio@amt-law.com

3 【インド】保険業への外国直接投資規制の緩和

1. 保険業への外国直接投資規制の緩和

インド政府は、2014年12月26日に、保険業への外国直接投資(Foreign Direct Investment (FDI))の上限を26%から49%に緩和することを内容とする「Insurance Laws (Amendment) Ordinance, 2014」と題する大統領令を発行しました。

これを受け、2015年2月19日には、インド政府金融省(Ministry of Finance)金融サービス局(Department of Financial Services)から、「Indian Insurance Companies (Foreign Investment)

Rules, 2015」と題する通達が発行され、保険業への FDI 規制の緩和に関する具体的なルールが公表されました。

「Indian Insurance Companies (Foreign Investment) Rules, 2015」の原文は、下記インド政府金融省金融サービス局のウェブサイトにてご参照いただくことが可能です。

<http://www.financialservices.gov.in/Insurance/Acts/Rules20022015.pdf>

さらに、同年 3 月 2 日には、同じくインド政府商工省 (Ministry of Commerce & Industry) の産業政策促進局 (Department of Industrial Policy & Promotion) から、通達的一种であるプレスノート (press note) 2015 年 3 号が発行され、保険業への FDI 規制の緩和的変更が発表されるとともに、即日施行されました。

プレスノート 2015 年 3 号の原文は、下記インド政府商工省商工省産業政策促進局のウェブサイトにてご参照いただくことが可能です。

http://dipp.nic.in/English/acts_rules/Press_Notes/pn3_2015.pdf

2. 経緯

(1) 大統領令の発行

保険業への FDI 規制の緩和は、過去 10 年近くにわたってインド国内で議論されてきましたが、緩和に対して慎重な姿勢を示す政治勢力の存在や、国会における与野党の対立などから、実現に至っていませんでした。

モディ政権は、この状況を打破すべく、昨年の国会閉会後の 2014 年 12 月 26 日に、保険業への FDI 上限を 26% から 49% に緩和することを内容とする「Insurance Laws (Amendment) Ordinance, 2014」と題する大統領令を発行しました。

インド憲法 123 条は、国会閉会中の暫定措置として、大統領は、国会で立法を承認されたのと同様の効力を有する大統領令を発布することができる旨を定めており、今回発行された保険業への FDI 規制の緩和を内容とする大統領令も、このインド憲法 123 条に基づいて発行されています。

ただし、インド憲法 123 条 2 項(a)は、同条に基づいて発行された大統領令は、次期国会の開会後、6週間以内に上下両院にて追認されなければ無効となること、また上下両院が積極的にその効力を否認した場合にも無効となることを定めています。また、同項(b)は、大統領は、いつでも大統領令を撤回できることを定めています。

よって、今回の保険業への FDI 規制の緩和を内容とする大統領令も、次期国会の開会後、6週間以内に上下両院にて追認されなかった場合には(あるいは国会が積極的にその効力を否認した場合や、大統領が任意で大統領令を撤回した場合も)、無効となってしまいます。

(2) 下院、上院における承認

2015 年の予算国会は 2015 年 2 月 23 日に開会し、2015 年 3 月 12 日、上記大統領令と同内容の法案である「Insurance Laws (Amendment) Bill, 2015」が、上院によって承認されました(なお、下院の承認は同日より前に得られています)。

これにより、「次期国会の開会後、6 週間以内に、上下両院の追認が得られる」という要件が満たされました。

今後、同法律は、大統領の承認を得て成立します。施行されるタイミングは追って決定されるものと思われますが、これまでの経緯からすれば速やかな施行が期待されるものと思われます。

3. 保険業への FDI 規制の緩和の具体的内容

上述の通り、今回の改正は近日の施行が期待されるところ、既にインド政府からは当該規制緩和に関連した通達、プレスノートが発行されており、またそれらは即日施行されていることから、2015 年プレスノート 3 号の内容を中心に、緩和の主要な内容を解説します。

(1) 保険業への 49%までの FDI の許容

従前は、26%までの FDI を自動ルート(事後報告のみで投資可能)で行うことが許容されていました。

今回の規制緩和では、26%までの FDI が自動ルートで許容される点は変更なく、これに加えて 26%超から 49%までの FDI を政府ルート(政府機関の事前承認が必要)で行うことが許容されています。

(2) その他の投資条件

2015 年プレスノート 3 号は、さらに保険業への FDI に関するその他の投資条件を、概ね以下のとおり規定しています。

- (a) インドの保険会社に対する、ポートフォリオ投資家を含む外国投資家による資本株式に対する外国資本による株式保有の合計が、当該インド保険会社の払込済資本株式の 49%を超えてはならない。
- (b) インドの保険会社の外国資本の合計が 26%を超え、上限である 49%以内の外国直接投資は、政府ルートにより行われる必要がある。
- (c) 保険業への外国投資に際しては、1938 年保険法(Insurance Act, 1938)の規定を遵守する必要がある、また FDI を受ける会社は、保険業を営むためにインドの保険規制開発局(Insurance Regulatory & Development Authority)から必要な認可を取得する必要がある。
- (d) インドの保険会社は、2015 年 2 月 19 日付け通達 G.S.R 115(E)号(注:上述の「Indian Insurance Companies (Foreign Investment) Rules, 2015」を指します)に記載の居住インド法人等により、所有権および支配権を常に保有されている必要がある。
- (e) インドの保険会社における外国ポートフォリオ投資は、2000 年 FEMA 規則(FEMA Regulation)の規則 5(2)、(2A)、(3)および(8)に定める規定並びにインド証券取引委員会(外国ポートフォリオ投資家)規則(Securities Exchange Board of India (Foreign Portfolio Investors) Regulations)の規定に従う。
- (f) インド保険会社の外国資本を増加させる場合、インド外国為替管理法に基づき、インド準備銀行(Reserve Bank of India)が定める価格決定ガイドラインに従う。
- (g) 外国資本投資の上限である 49%は、保険ブローカー、第三者管理機関、損害鑑定人および 1999 年保険規制開発局法(Insurance Regulatory and Development Authority Act, 1999)(1999 年第 41 号)の規定に基づき指定されたその他保険仲介業者にも適用される。
- (h) ただし、銀行のように主たる事業が保険業以外である法人等は、インド保険規制開発局により、保険仲介業者として機能することが認められ、当該主たる事業に対して適用される FDI の上限が引き続き適用されるが、この場合、当該会社の主たる事業(すなわち、保険業以外の事業)による収益がいずれの会計年度においてもその収益全体の 50%を超えなければならない。
- (i) 銀行が設立した保険会社については、「銀行事業 - 民間」に関する FDI ポリシーの 6.2.17.2.2(4)(i)(c)および(e)の規定が適用される。
- (j) 「支配」、「株式資本」、「外国直接投資(FDI)」、「外国投資家」、「外国ポートフォリオ投資」、「インドの保険会社」、「インド内国会社」、「インド保険会社のインド支配」、「インド所有」、「非居住法人等」、「公的金融機関」、「居住インド市民」、「外国資本の合計」の用語は、2015 年 2 月 19 日付け通達 G.S.R115(E) (注:上述の「Indian Insurance Companies (Foreign Investment) Rules, 2015」を指します)号に定める意味を有する。

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

4 【トルコ】下請企業の従業員に対する元請企業の責任(Subcontracting)関する ルールの改正

2014 年 9 月 11 日、労働法の一部を改正する法律(法律第 6552 号)が施行され、下請企業の従業員に対する元請企業の責任(Subcontracting)関するルールが改正された。いわゆる Subcontracting ルールは、トルコへの進出を検討中又は進出済の日系企業にとって留意しておくべきルールの一つである。以下では、Subcontracting ルールの概要の説明と共に今回の改正点について解説する。

トルコ労働法上、あるプロジェクトにおける元請下請関係において、元請企業は、当該プロジェクトに従事する下請企業の従業員の給与等の支払いについて、連帯して責任を負うこととされている。元請下請関係における下請企業の従業員の保護を図るルールである。

この Subcontracting ルールに関して、改正法は、元請企業に対して、下請企業がその従業員の給与を支払い、年次有給休暇を適時に取得させていることを監督する義務を新たに課した。他方で、下請企業がその従業員に対して給与を支払っていないとき、元請企業は、直接下請企業の従業員に対して給与を支払い、支払った分を下請代金から控除することができることとされた。改正後のルールの下では、これまでのように下請企業の従業員の給与等について元請企業に連帯責任を負わせるだけでなく、元請企業に下請企業の監督義務が課されたことから、トルコの現地企業に一定の業務を下請に出す日系企業にとって、下請企業の監督に関する体制整備も含め、一定の対応が必要となる可能性がある。

Subcontracting ルールは、インフラ・建設等のプロジェクトにおいて下請企業を使用する場合に問題となるほか、オフィスの清掃業務や IT メンテナンス等の付随的業務をアウトソースする場合や専門的技術を要する業務を外部業者に委託する場合で、当該外部業者の従業員が委託元企業に対して専属的にサービスを提供するようなときにも適用され得る。外部業者の従業員が複数の委託元企業に対してサービスを提供する場合には、当該従業員のサービスは独立したサービスプロバイダーによるサービスと認められ、Subcontracting ルールは適用されない。他方で、外部業者の従業員が委託元企業一社に対して専属的にサービスを提供する場合には、当該従業員のサービスは当該委託元企業の従業員としてのサービスと実質的に同視できるような場合があり得る。したがって、そのような外部業者の従業員と委託元企業の関係に給与支払、年次有給休暇の取得といった基本的な労働者保護の規制を及ぼす、というのが Subcontracting ルールの趣旨である。

なお、外部業者と委託元企業の委託関係が実質を伴わず、外部業者の従業員と委託元企業の関係が使用者と労働者の関係そのものと認定されるようなケース(典型的には、ある業務のために従業員 1 名を雇うと当該従業員に他の同レベルの従業員と同水準の給与を支払わなければならないので、その業務を社外の個人に委託する形を取り、委託料を社内の給与水準よりも低い金額に設定するケースが考えられる)においては、当該外部業者の従業員は、委託元企業に対して、当該委託元企業の同レベルの従業員と同等の雇用条件の適用を求めることができる。費用削減のため、オフィスの清掃等をアウトソースすることは十分に考えられるところだが、外部業者の従業員との間に実質的に直接の雇用関係が認められることのないよう、外部業者の選定や委託条件の決定には留意する必要があるだろう。

弁護士 山神 理
michi.yamagami@amt-law.com
 弁護士 江本 康能
yasutaka.emoto@amt-law.com

5 【マレーシア】マレーシアの最低賃金制度

1. 導入経緯

2009 年に実施された調査によれば、プライベートセクターの労働者の 33.8%の月給がRM700 未満であり、国が貧困ラインの収入(Poverty Line Income、以下「PLI」と位置づけているRM800 を下回っていた。そこで、全ての従業員がPLI以上の収入を得られるようにし、マレーシアを高所得国家へと押し上げるため、最低賃金政策が採られることとなった²。

2. 最低賃金制度の内容

(1)法令の名称

最低賃金令(Minimum Wages Order 2012³)。ガイドライン(Guidelines on the Implementation of the Minimum Wages Order 2012)も定められている。

(2)執行者

労働局(The Department of Labour)

(3)施行日

従業員が6人以上の雇用者⁴及び専門的グループ⁵(従業員の人数を問わない。)については、2013 年 1 月 1 日から、従業員が 5 人以下の雇用については、2013 年 7 月 1 日から施行されている。

(4)最低賃金額

最低賃金額は、地域によって異なり、また月給払い/時間給払い/日払いかによっても異なる。

地域	月給 (最低賃金令 4 条)	時間給 (最低賃金令 4 条)	日給 (ガイドライン)		
			週の労働日数		
			6 日	5 日	4 日
マレーシア半島	RM900	RM4.33	RM34.62	RM41.54	RM51.92
サバ州、サラワク州、 ラバン	RM800	RM3.85	RM30.77	RM36.92	RM46.15

(5)適用対象となる雇用者

全ての雇用者について適用される。

(6)適用対象となる従業員

基本的に、外国人従業員を含む全ての従業員が適用対象となるが、適用対象外の従業員や特別な扱いが認められている従業員がいる(後述の(7)及び(8))。

² 人材省(Ministry of Human Resources)の Website

<http://minimumwages.mohr.gov.my/employers/about-minimum-wages-policy/>

³ 国家賃金評議会法(National Wages Consultative Council Act 2011)23 条(1)に基づき制定されたもの。

⁴ 2013 年 1 月 1 日時点で従業員が 6 名以上の雇用者であれば、その後従業員の数が減少したとしても最低賃金令が適用される。(ガイドライン 2(i))

⁵ クリニックを開業している医者、エンジニア、法律事務所など(ガイドライン 2(iv)、(v)、別紙 D)

(7)適用対象外の従業員

家事使用人には最低賃金令は適用されない(最低賃金令3条)。

(8)試用期間中の従業員についての特別規定

試用期間中の従業員については、試用期間の最初の6ヶ月間については、最低賃金額から30%減額することができる(最低賃金令5条)。したがって、例えば、2012年10月1日からマレーシア半島において月給RM500、試用期間12ヶ月の条件で働き始めた従業員については、2012年10月1日から12月31日(最初の6ヶ月のうちの3ヶ月)までは最低賃金施行前なので、月給RM500が支払われるが、2013年1月1日から3月31日まで(最初の6ヶ月のうちの残りの3ヶ月)は、最低賃金施行後なので、 $RM900 - RM900 \times 30\% = RM630$ 以上の月給が支払わなければならない。2013年4月1日以降の試用期間については、RM900以上の月給が支払わなければならない。

また、最低賃金令施行前から試用雇用されている従業員について、施行前の賃金より施行後の減額賃金が高い場合には、施行前の賃金が支払われなければならない。したがって、例えば、マレーシア半島において施行3ヶ月前から試用雇用されている従業員の月給がRM700だった場合、本来であれば、雇用者は施行後の3ヶ月の試用期間の賃金を $RM900 - RM900 \times 30\% = RM630$ に減額することができるはずだが、RM630は施行前の賃金であるRM700より低いので、雇用者は施行後の3ヶ月の試用期間についてRM700を支払わなければならない。

(9)罰則

最低賃金令に違反した雇用者には、従業員一人につきRM1万以下の罰金が科せられる(国家賃金評議会法43条)。

弁護士 小杉 綾
aya.kosugi@amt-law.com

6 【ロシア】外国会社の支店・駐在員事務所の認証制度の改正

外国会社は、ロシアにおいて現地法人を設立せずに、支店又は駐在員事務所として活動を行うことが可能であるが、支店又は駐在員事務所を開設するには認証手続き(accreditation)を行う必要がある。この度、外国法人の支店及び駐在員事務所の認証手続きを大きく変更させることとなる連邦法第106-FZ号「ロシア連邦の一部の法律の改正について」が2015年1月1日から施行された。

この改正は、商業目的を有する外国会社のうち、ロシア連邦の領域における事業の実施に関連して金銭上の債務・責任を負担する外国会社に適用があるものである。また、この改正は、ロシア国家登記院(State registration chamber)及び商工会議所(Chamber of Commerce and Industry)において認証を受けた外国会社の支店及び駐在員事務所にも適用がある。

1. 認証機関

最も重要な改正点は、外国法人の支店及び駐在員事務所に係る認証業務が、ロシア連邦政府の承認を受けた連邦行政機関であるロシア連邦税関局(Federal Tax Service of Russian Federation、「FTS」)に移管される点である。すなわち、これまで認証業務を担当していた国家登記院及び商工会議所は、今後は外国会社の支店及び駐在員事務所の認証は行わない。

2. 2015 年 1 月 1 日までに認証を受けている支店及び駐在員事務所が要求される行為

外国法人の支店及び駐在員事務所の認証は、申請者の選択及び納付手数料の金額に応じて、支店の場合には 1 年、2 年又は 3 年、駐在員事務所場合には、1 年、2 年、3 年又は 5 年の有効期間がある。2015 年 1 月 1 日までに認証を受けている外国法人の支店及び駐在員事務所は、認証の有効期間の失効日に応じて、以下の措置を行う必要がある。**これらの行為を怠った支店及び駐在員事務所の認証は、2015 年 4 月 1 日から失効したものとみなされるため、注意を要する。**

<u>認証の失効日</u>	<u>必要な措置</u>
2015 年 1 月中	<u>2015 年 2 月 1 日から 28 日までの間に</u> 、FTS に対して認証を申請しなければならない。
2015 年 2 月から 3 月中	<u>認証の失効日までの 30 日間に</u> 、FTS に対して認証を申請しなければならない。
2015 年 4 月 1 日以降	<u>2015 年 4 月 1 日までに</u> 、登記簿に記載するための情報を FTS に提出するとともに、 <u>認証の失効日までの 30 日間に</u> 、FTS に対して認証を申請しなければならない。

例1: 駐在員事務所の認証が 2017 年 6 月 18 日に失効する場合。当該駐在員事務所は、2015 年 4 月 1 日までに登記簿に記載するための情報を FTS に提出しなければならない。この場合、当該駐在員事務所の認証は、2017 年 6 月 18 日まで有効であるとみなされる。

例2: 支店の認証が 2015 年 3 月 12 日に失効する場合。当該支店は、2015 年 2 月 12 日から 3 月 11 日までの間に FTS に対して認証を申請しなければならない。この場合、当該支店の認証は、新たなルールに基づき、後述の通り無期限となる。

なお、FTS は、8 営業日以内に、支店／駐在員事務所が登記簿に記載されていることを確認する、(i)証明書及び(ii)情報シートを交付する。それらの情報はオンラインで入手可能となり、無料で公開される。

上記の行為が行われた場合、支店及び駐在員事務所は、既存の認証が失効するまでは認証されているものとみなされる(すなわち、これまでに交付された許可書や証明書は、それらに記載されている期間が満了するまではなお効力を有することとなる)。支店及び駐在員事務所は、かかる期間が満了する 30 日前に、FTS に対して認証手続き(当該支店及び駐在員事務所がロシアにおいて事業を開始する当初に行ったものと同じもの)を申請する必要がある。この手続きには、120,000 ルーブルの国税が課せられるが、新たに取得した認証は、**無期限に有効**となる(つまり、今後は認証を延長する必要はない)。

3. 外国金融機関及び民間航空分野の事業を営む外国法人の駐在員事務所に対して要求される行為

上記の認証に関する改正は、外国金融機関及び民間航空分野の事業を営む外国法人の駐在員事務所には適用されず、それぞれ、ロシア連邦中央銀行及び連邦航空運輸局との間で手続きが行われる。すなわち、これらの駐在員事務所の認証が 2015 年以降に失効する場合には、ロシア連邦中央銀行又は連邦航空運輸局に対して申請するものとされ、ロシア連邦中央銀行及び連邦航空運輸局が、それらにつき FTS に通知を行うこととなる。

4. 外国人従業員の人数の調整

ロシア連邦において外国人従業員を雇用する場合、各雇用者に割り当てられる雇用割当枠 (quota) の範囲内の人数である必要があり、また、支店及び駐在員事務所の外国人従業員につき個別に認証を受ける必要がある。以前はこの個別認証に関する業務は、ロシア連邦商工会議所及びロシア国家登記院により行われていたが、今回の改正により、ロシア連邦商工会議所のみが個人認証の業務を行うことになった。そのため、支店及び駐在員事務所は、外国人従業員についてロシア連邦商工会議所との間で調整 (外国人従業員候補者の報告及び確認) を行う必要がある。この手続きは、外国人従業員がいない場合であっても行う必要がある。なお、この手続きにおいては、これまで連邦商工会議所から認証を受けていない支店／駐在員事務所は一定の手数料が課され、外国人従業員が 4 名以下の場合には 5,000 ルーブル、また、これを上回る場合には 15,000 ルーブルの手数料を支払う必要がある。

なお、外国金融機関の駐在員事務所の従業員については、ロシア連邦中央銀行に個人認証業務が割り当てられ、民間航空分野の事業を営む外国法人の駐在員事務所の従業員については、連邦航空運輸局に個人認証業務が割り当てられている。

弁護士 小林 英治
ei.kobayashi@amt-law.com

協力事務所: ALRUD
<http://www.alrud.com/>

7 【ミャンマー】1914 年会社法の改正案

ミャンマー政府は、アジア開発銀行等の外部機関の協力を得ながら、既に施行から 100 年以上が経過している 1914 年会社法の改正に取り組んでいる。その一環として、現在、企業投資管理局 (「DICA」) のウェブページ⁶にて、会社法改正案が公開され、パブリックコメントに付されている。以下では、現在公開されている改正案の概要を解説する。

会社法改正の目的

会社法改正案のブリーフィングペーパーによれば、会社法改正の目的としては、①会社法の現代化 (会社法を、国際的な発展と現代のビジネス実務に沿うようなものにする)、②会社に適用される会社法や規則等の明確化と充実化 (ミャンマーにおけるビジネスの予測可能性を高め、DICA による企業の管理を容易にすること)、③ミャンマー経済の強化 (明確で透明性が高く、一貫性があり安定した規制と、コーポレートガバナンスの強化を実現すること) が挙げられている。

⁶ <http://dica.gov.mm.x-aas.net/>

現行の会社法は、非常に古く、必ずしも現在の社会的状況や実務にそぐわない部分もあること、規制が不明確で、必ずしも法律どおりに運用されていない場合も多く予測可能性が低いこと等が、従前より、特に外国企業を含む会社法の利用者の立場から、問題として指摘されているところである。上記の会社法改正の目的からは、ミャンマー政府としても、こうした問題を認識しており、出来る限り改善していきたいという意図が見て取れる。

会社法改正案の概要

今回の会社法改正においては、優先的に改正すべき分野として、以下の6項目が挙げられている。

①会社登録要件の明確化と、登録手続の改善

登録できる会社の種類と、設立書類、株主要件、取締役要件等の登録に必要な要件を規定することで、会社登録要件の明確化と手続の改善を図るとされている。現行会社法によれば、一株でも外国資本が入ると外国会社という扱いになってしまうが、この点も改正される予定である。

②会社が行なうことができる事業の柔軟性の確保

現行の会社法及び実務においては、基本定款(Memorandum of Association)において、事業の目的を記載する必要があるが、会社はその事業の目的の範囲のみで事業を行なえるものとされているが、これは、会社が行なうことができる事業を狭め、また不明確にさせており、問題があった。このような制限により、当該会社にとってのみならず、当該会社と取引を行なう相手方にとっても、はたしてその取引が会社の事業の目的の範囲内であるかどうか分からないため、取引の安定性を欠き、ビジネスの阻害要因となっていた。会社法改正においては、会社が事業の目的の範囲内でのみ事業を行なうことができるものとする営業許可制度(いわゆる Permit to Trade)が撤廃される予定である。

③資本構成や資金調達の柔軟性の確保

今回の会社法改正においては、普通株、優先株、ストックオプション、転換社債等について規律し、また取締役が株式発行権限を認めることで、会社の資本政策の選択肢を増やし、柔軟性を確保することが目指されている。また、配当に関するルールの明確化や、減資等の際の利害関係者の保護についても規定される予定である。

④会社経営と企業統治の現代化

今回の会社法改正においては、株主の行為、取締役会、各種決議の電子化について定められる予定である。また、財務報告や、記録の保存、資本構成の変更についての規定も設けられる。他方で、中小企業については、コンプライアンスの負担を軽減する措置を定めることも検討されている。

⑤コーポレートガバナンスの強化

取締役の義務について明示することで、コーポレートガバナンスを強化することが予定されている。具体的には、善管注意義務、忠実義務、競業避止義務、利益相反取引の防止、秘密保

持義務等である。また、会計報告や監査、少数株主の保護、関連当事者間取引に関する規制等も置かれる予定である。

⑥公開される登記制度の創設

透明性を高めるため、誰でも簡単に、信頼できる最新の会社情報にアクセスできるオンラインでの登記制度を創設することが予定されている。入手可能な情報としては、株主や取締役の詳細、資本構成、登録されている社債や公的申請書類等である。

以上のほか、DICA が新しい会社法に基づく規制の遵守状況を確認し、管理することを容易にするための規定も置かれる予定である。例えば、DICA による調査や、法令違反があった場合の罰則、取締役の資格剥奪命令等である。

他方で、会社の清算や、公開会社の資金調達、公開買付、有限責任会社以外の形態の法人についての規制等については、今回の改正では基本的には対象とされない予定である。

会社法改正案の章立て

会社法改正案は、可能な限り、現行の会社法の建付けや用語法に沿うようにしているが、法律の章立ては、新会社法を論理的に構成するため、順番やナンバリング等が変更されている。

現在公表されている改正案の章立ては、以下の通りである。

第一章：序文

第二章：会社の設立と会社の権限

第三章：株式と会社の資本に関する事項

第四章：経営、統治、ガバナンス、社債の募集、社債の付与、会社勘定の保持

第五章：会社の解散

第六章：会社の登録、登録事務所、書類の登録、検査権限と手数料

第七章：訴訟、罰則、暫定的規程

第八章：本法のもとで登録ができるその他の会社

なお、会社法改正案は、2015 年 3 月 29 日ミャンマー時間午後 5 時までを期限として、パブリックコメントに付されており、電子メール、郵便またはファックスによるコメントや意見が受け付けられている。意見募集期限は、当初本年 1 月末頃までであったところ、改正案の公表度合いに応じて、順次延期されてきた。もっとも、現時点では、上記の通り第八章まで一通り公表されているため、3 月 29 日が最終期限となることも予想される。

弁護士 今井 裕貴
yuki.imai@amt-law.com

◆TOPICS◆

【お知らせ】

- ✂ 山神理弁護士が下記セミナーの講師を務めました。
「トルコにおける M&A とその留意点」
日時： 2015 年 2 月 27 日(金)
主催： トルコ共和国首相府投資促進機関、中東協力センター、三菱東京 UFJ 銀行

- ✂ 安西明毅弁護士、三木康史弁護士、池田孝宏弁護士が下記セミナーの講師を、山神理弁護士がパネルディスカッションのモデレーターを、それぞれ務めました。
「東南アジア労務問題概説～タイ・ベトナム・インドネシア駐在経験弁護士による実務的視点から」
日時： 2015 年 3 月 12 日(木)
主催： アンダーソン・毛利・友常法律事務所

- ✂ 十市崇弁護士が下記セミナーの講師を務めます。
「ミャンマー投資法制・会社法制の最新動向」
日時： 2015 年 3 月 27 日(金)午前 10 時 30 分～正午
(予備日：2015 年 3 月 26 日(木)午後 3 時 30 分から午後 5 時)
(両者同一内容)
会場： アンダーソン・毛利・友常法律事務所 22 階会議室
受講費： 無料

- ✂ 十市崇弁護士が下記セミナーの講師を務めます。
「メコン地域への企業進出における法的リスクとその対策実務～タイとミャンマーにおける法的問題を中心に～」
日時： 2015 年 4 月 10 日(金)午前 9 時 30 分～12 時 30 分
会場： 金融財務研究会本社 グリンヒルビル セミナールーム
(東京都中央区日本橋茅場町 1-10-8)
受講費： 20,000 円(お二人目から 18,000 円)(消費税、参考資料を含む)

【論文・著書】

- ✂ 琴浦諒弁護士、安西明毅弁護士、三木康史弁護士、池田孝宏弁護士、副田達也弁護士、今井裕貴弁護士が共同執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「東南アジア諸国における労働法制の留意点～シンガポール、タイ、ベトナム、インドネシア、ミャンマー～」
(「人事実務」2015 年 1 月号)

- ✂ 山神理弁護士と江本康能弁護士が共同執筆した論文が下記雑誌に掲載されます。
「トルコにおける進出後の労務－現地企業の運営におけるポイント」
(ジュリスト 1478 号(2015 年 4 月))

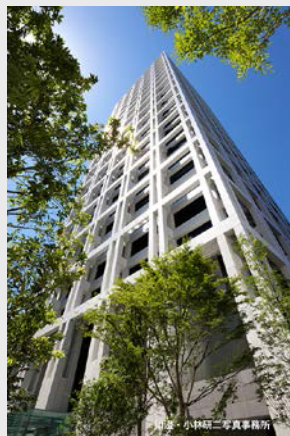


本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、当事務所の花水 康(ko.hanamizu@amt-law.com)、龍野 滋幹(shigeki.tatsuno@amt-law.com)または福家 靖成(yasunari.fuke@amt-law.com)までご遠慮なくご連絡下しますよう、お願いいたします。

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または全部について無断で複写、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また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までご連絡下します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

〒107-0051

東京都港区元赤坂一丁目2番7号
赤坂Kタワー22階(総合受付)

Tel: 03-6888-1000 (代表)

Email: inquiry@amt-law.com

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