

AM&T アジア・新興国 Legal Update

CONTENTS

- 1 【インドネシア】外国人労働者の使用に関する新労働大臣規則
- 2 【シンガポール】会社法改正アップデート:2015 年 7 月 1 日より一部施行
- 3 【トルコ】個人情報保護法案の国会提出
- 4 【マレーシア】サービス業のマレーシアへの進出(前編)
- 5 【ミャンマー】労働法制関連の動き
- 6 【韓国】下請法の改正
- 7 【インド】会社法改正と非公開会社への規制の緩和

.....

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 【インドネシア】外国人労働者の使用に関する新労働大臣規則

外国人労働者の使用に関する新しいインドネシア労働大臣規則 2015 年 16 号(「本規則」)が 2015 年 6 月 29 日付けで施行された。従前の労働移住大臣規則 2013 年 12 号を改正するものとなる。

本規則は、外国人を雇用している日系企業に直接の影響を及ぼすが、特にインパクトが大きいと考えられる事項は以下のとおりである:

1. インドネシア人の雇用義務(外国人 1 名:インドネシア人 10 名の原則)
2. 国外に居住する取締役及びコミサリスの就労許可(IMTA)取得義務
3. 一時的業務に関する就労許可の対象業務の拡大

1. インドネシア人の雇用義務(外国人 1 名:インドネシア人 10 名の原則)

外国人を雇用する雇用者は、外国人 1 名を雇用するにつき、最低 10 名のインドネシア人を雇用する義務が定められた(本規則 3 条(1))。ただし、取締役及びコミサリスは「外国人の雇用」とはみなされないため、1:10 の義務の例外とされている(本規則 3 条(2))。すなわち、外国人の取締役やコミサリスを選任した場合でも、それに対応してインドネシア人を雇用する必要はない。

1:10 の義務に違反した場合の罰則等は本規則上定められていないものの、外国人労働者の就労許可の新規取得や更新が認められなくなる等の不都合が生じる可能性が考えられる。

従前は、労働移住省の内部ガイドラインや実務上の運用として、外国人 1 名:インドネシア人 3 名という比率が一般的に適用されていたが、本規則により、明文化されかつ厳格化されたことになる。

なお、外国駐在員事務所も、外国人を雇用する雇用者に該当し、本義務の適用がある(本規則 4 条(1)e)。

2. 国外に居住する取締役及びコミサリスの就労許可(IMTA)取得義務

外国人を雇用する雇用者は、当該外国人のために就労許可(IMTA)を取得する義務を負う(本規則 37 条(1))が、同義務が、国外に居住する取締役及びコミサリスについても適用されることが定められた(本規則 37 条(2))。

本規則の施行前は、非居住の取締役及びコミサリスについて、就労許可(IMTA)の取得を明示的に義務づける法令は存在しなかった。ただ、近時、当局の運用で、非居住の取締役及びコミサリスにも就労許可の取得が義務づけられるという実務となっていたが、本規則により、当該義務が明文化されたことになる。

本義務に違反した場合の罰則について、本規則上は定められていないものの、法律 2003 年第 39 号(労働法)に基づく罰則(1 年以上 4 年以下の収監及び/又は 1 億ルピア以上 4 億ルピア以下の罰金)が課される可能性も考えられる。

3. 一時的業務に関する就労許可の対象範囲の拡大

本規則により、一時的業務に関する就労許可を取得すべき対象業務が以下のとおり拡大された(本規則 46 条(1)):

- a. 産業技術の導入及び刷新のために製品の質及びデザインを改善するための指導、相談及び訓練の提供
- b. 商業映画の製作
- c. セミナーでの講演
- d. インドネシアの本社又は駐在員事務所での会議への出席
- e. インドネシアの支店での監査、品質管理又は検査の実施
- f. 試用期間
- g. 一度で終了する業務
- h. 機械又は電気の設置、アフターセールス、又は試験販売の製品に関する業務

上記のうち、特に(d)会議への出席については、子会社を訪問すべく、日本やシンガポール等から出張者が恒常的にインドネシアに来訪している現状において、現実にはすべての会社に対応できているとはいえないと思われる。

結語

本規則は、2015 年 6 月 29 日より施行されているものの、上記のとおり、本規則に定める事項をすべて遵守することは実務的に容易ではないという側面もある。当局の本規則の実施状況は現時点では必ずしも明確ではないが、今後の更なる改正の有無も含め、当局の運用方針にも注視しつつ対応を検討していく必要がある。

2 【シンガポール】会社法改正アップデート:2015年7月1日より一部施行

シンガポール会社法(Companies Act)の改正法の可決については、昨年12月のニュースレターでも触れていたところであるが、2015年7月1日、その一部が施行されるに至った。本稿では、当該施行済み部分のうち、特に日系企業の実務において注目度が高いと思われるものを数点取り上げて解説することとする。

なお、施行未了の部分についての具体的な施行時期については明らかにはなっていないが、施行に至るまでの会計及び会社規制管理局(ACRA)のシステム整備の遅延等から、来年の第一四半期にずれ込むのではないかと予想されている。

1. 監査免除要件の拡大(小会社の概念の導入)

シンガポールにおいては、一定の要件を満たす監査免除非公開会社(exempt private company)及び休眠会社を除き、すべての会社が会計監査人を選任し、その財務諸表の監査を受ける必要があった。もともと、監査免除非公開会社に該当するためには、株主がすべて個人であり、また、年間の売上が5百万シンガポールドル以下である必要があり、現実的に日系企業に適用される余地はほとんどなかった。今回の改正によって、非公開会社であって、以下の要件のうちの2つ以上を充たす場合に「小会社」(small company)に該当し、新たに監査義務が免除されることとなった。

- ・年間の売上が1千万シンガポールドルを超えないこと
- ・総資産額が1千万シンガポールドルを超えないこと
- ・従業員数が50人を超えないこと

上記改正により、監査の免除を受けることのできる非公開会社の数自体は相当増加する見込みである。ただし、上記要件に関して注意する必要があるのは、上記要件への該当の有無は、当該企業のグループ全体の合計により判断されることになる点である。したがって、多くの現地日系企業は、親会社を含めたグループ全体としての規模の点から、依然として上記要件を充たすことができない場合が多いと思われる。

2. financial assistance に関する規制の撤廃・緩和

シンガポールの改正前の会社法においては、他の者による会社の株式の取得に対して、当該会社が経済的支援を行うことを原則的に禁止しており、当該規制は、資金援助(financial assistance)規制と呼ばれている。会社の資本維持の観点から、一定の例外的場合を除いて会社の資金流出を防止する趣旨の規定であったが、実務上は、当該規定の存在により、M&A等の場面において、会社の資産を担保として買収資金を調達するいわゆる M&A ファイナンスを行う際の障害となるという問題があった。

今回の改正により、まず、非公開会社(private company)は規制対象から外され、資金援助は自由に行うことができるようになった。ただし、公開会社の子会社である非公開会社には、依然公開会社と同様の規制が適用されることには注意する必要がある。

また、公開会社(public company)との関係では、今回の改正により、以下のいずれかに該当する場合には資金援助を行うことが認められるようになった。

- ・会社若しくは株主の利益、又は、会社の財務状態に対して、実質的な悪影響を及ぼさない場合
- ・正当な会社資産の配当として行われる場合

- ・清算の際の手続の一部として残余財産の分配がなされる場合
- ・特別配当株(bonus shares)の発行の場合
- ・償還可能株式の償還を行う場合

3. スキームオブアレンジメントの適用範囲の拡大

スキームオブアレンジメントとは、会社法上の組織再編手続の一種で、法定多数(決議に参加した者のうち、頭数の過半数かつ価値の4分の3以上)の株主又は債権者の賛成に加えて、裁判所許可をもって発行済株式の全部の移転等を実現できる手続である。会社主導での柔軟な組織再編を可能とする手続であるため、会社の再生等の場面で用いられているが、英米法特有の法制度であり、日系企業には比較的馴染みの薄い手続であった。当該スキームオブアレンジメントの適用される範囲が、今回の改正により、明示的に外国会社(日系企業のシンガポール支店を含む。)にまで拡大されたため、今後かかる手続が活用される可能性もある。

4. 取締役による親会社等への情報開示範囲の拡大

日系企業においては、そのシンガポール子会社等において、日本の親会社から取締役を派遣しているケースが多い。改正前の会社法においては、そのような取締役が親会社に子会社情報を開示する場合、当該子会社の取締役会による個別の承認プロセスを経る必要があり、特に合併会社である子会社がその経営に関して親会社に情報開示を行う必要が高いにもかかわらず、取締役会が合併パートナー双方から派遣された取締役にて構成されている場合には、機動的な経営の観点から不都合が生じていた。今回の改正により、取締役会の承認は包括的なものでも足りることになり、開示する情報が会社の利益を損ねることがないという条件の下、より広範囲での機動的な情報開示が可能となり、その不都合が解消されることが期待されている。

なお、今回の改正法のうち、日系企業においても一定の重要性を有するACRA登録による権利の推定規定や、株主の権利関係の規定の大部分については、来年以降の施行部分に含まれることになる点には留意されたい。

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 高橋 玄
gen.takahashi@amt-law.com

3 【トルコ】個人情報保護法案の国会提出

2015年1月、個人情報の保護に関する法律案(「本法案」)が国会に提出され、現在審議されている。トルコにおいては、2010年の憲法改正により個人情報のコントロール権が個人の権利として認められて以降、個人情報の保護は民法、刑法、労働法、銀行法、電子商取引法その他の個別法によって図られてきた。個別法における現在のルールは、個人情報の第三者提供の禁止、目的外利用の禁止等の一般的なルールを中心とするものであるが、本法案は、個人情報の取扱者における個人情報の管理体制の構築義務を具体的に規定する等、個人情報の保護に関するルールをこれまでよりも具体化するものといえる。

本法案は、EUデータ保護指令(No.95/46/EC)をベースとするものであり、その内容は、個人情報の定義、個人情報の処理が認められる範囲、個人情報の取扱者の義務、個人情報に係る本人

の権利、個人情報の第三者提供又はトルコ国外への提供に関するルール、個人情報の取扱者の登録などにわたる。その中で、トルコの現地企業において対応が求められる事項として、以下のものが挙げられる。

1. 個人情報の取扱者の義務

本法案において、個人情報の取扱者は、個人情報の処理、個人情報に係る本人の権利、個人情報への不正アクセスの事実、個人情報の毀損の事実等、一定の情報を個人情報に係る本人に対して提供する義務を負うとされる。

また、個人情報の種類、個人情報の処理に伴うリスクの大きさ、セキュリティ対策の構築コスト等を勘案し、個人情報への不正アクセスを防ぎ、個人情報の流出を防ぐために必要なセキュリティ対策を適正なレベルまで講じなければならない等、個人情報の取扱者における管理体制の構築義務が具体的に定められている。

2. トルコ国外への個人情報の移転

個人情報のトルコ国外への移転は、個人情報に係る本人の明示的な同意がある場合等の一定の例外を除き、個人情報の保護が十分に図られている国(本法案により新たに設置される個人情報保護委員会が国際条約や相互主義などもふまえて判断する)にしかできないとされる。トルコ国内の拠点と本店・支店の関係のあるトルコ国外の拠点に個人情報を移転するような場合には、たとえ同一の企業内での移転であっても、この規制が支障となる可能性があるため、留意が必要であろう。

3. 個人情報の取扱者の登録

本法案においては、個人情報の取扱者に関する公的な登録所を新たに設置することとされている。個人情報を取り扱う個人又は法人は、個人情報の取扱いの開始前に、登録所に対して、個人情報の取扱者に関する情報、個人情報の処理の目的、取得する個人情報の種類、取得元の範囲、個人情報の提供先、第三者又はトルコ国外への移転の有無、個人情報の管理体制等を登録しなければならないとされる。

本法案の成立の具体的な時期の見通しは立っていないが、成立した場合には、トルコの現地企業において登録所への登録や一定の体制整備等が必要となるものと思われる、今後の動向が注目される。

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

4 【マレーシア】サービス業のマレーシアへの進出(前編)

1. はじめに

マレーシア政府は、2009年4月、旅行代理店業やホテル業(四つ星と五つ星に限る)など27業種のサービス業の分野において100パーセントの外資投入を可能とし、2011年10月には私立病院、宅配サービス、建築サービスなどさらに17業種のサービス業の分野において段階的に規制を

撤廃することを発表しており¹、サービス業の分野については、近年自由化が進められている。自由化が進められている理由は、外国からの投資を呼び込むこと、サービス業における専門家や技術の呼び込みを促進すること、国内産業間の競争を生み出すこと、より価値の高い雇用機会を創出することなどにある²。

もっとも、自由化が進んでいるとはいえ、もちろん規制がゼロになったわけではない。そこで、サービス業に携わる日系企業がマレーシアに進出する際の基本的な留意点について、前編、後編に分けて、以下概括する。

2. サービス業に適用されるガイドライン

「流通取引」(distributive trade)には、Ministry of Domestic Trade, Co-operatives and Consumerism (「MDTCC³」)が発行している GUIDELINES ON FOREIGN PARTICIPATION IN THE DISTRIBUTIVE TRADE SERVICES MALAYSIA(「本ガイドライン」)⁴が適用される。本ガイドライン上、「流通取引」は、商品やサービスを再販売のために仲介業者に運ぶ又は最終買主に届けるという供給連鎖におけるすべての活動と定義されているため、幅広いサービス業(デパート、レストラン、宝飾店、家電用品店、アパレル業など)が「流通取引」に含まれる形となっている⁵。したがって、マレーシアで「流通取引」に該当するサービス業を行う場合には、本ガイドラインを遵守しなければならない。本ガイドラインを遵守しない場合には MDTCC によって認可申請が拒絶される可能性がある。

3. 本ガイドラインの内容

(1) 外資参入禁止業種に該当しないかどうか

まず、進出しようとしている業種が、本ガイドラインによって外資の参入が禁止されている業種に該当しないかをチェックする必要がある。

本ガイドラインにおいて定められている外資参入禁止業種は以下のとおりである。

- ・スーパーマーケット、ミニマーケット(販売フロアが 3000 平方メートル未満のもの)
- ・食料品店
- ・コンビニエンスストア(24 時間営業のもの)
- ・新聞販売店、雑貨屋
- ・薬局(伝統的な代替医療と一般的な乾燥食品を扱うもの)
- ・ガソリンスタンド(コンビニエンスストアが併設されているもの及びないもの双方を含む)
- ・常設の市場店舗
- ・常設の歩道店舗
- ・国家戦略上の利益に関わるもの

¹ マレーシア国際貿易産業省(Ministry of international trade and industry Malaysia)のサービスセクター推進部のシニアディレクターが作成した 2013 年 12 月 5 日付け「Liberalisation of the Services Sector: Malaysia's Vision」(<http://myservices.miti.gov.my/documents/10180/34647afb-f34f-4d57-9ed4-68a8e0aae967>)より。

² 注記 1 と同じ。

³ MDTCC の Website <http://www.kpdnkk.gov.my/kpdnkkv3/index.php?lang=en>

⁴ 本ガイドライン原文は

http://www.kpdnkk.gov.my/kpdnkkv3/images/KPDNKK/PDF/Borang/WRT_Guideline.pdf なお、JETRO が作成した本ガイドラインの和訳がある (https://www.jetro.go.jp/jfile/report/07000323/malaysia_gaishi.pdf#search=%27GUIDELINES+ON+FOREIGN+PARTICIPATION+IN+THE+DISTRIBUTIVE+TRADE+SERVICES+MALAYSIA%27)。

⁵ ただし、製造業の会社や国際調達センター(International Procurement Centre)、マレーシア投資開発庁(MIDA)によって認められた regional establishment ステータスを有する会社(International Procurement Centre、Regional Distribution Centre、Operational Headquarter など)は、「流通取引」には含まれないと本ガイドラインに明記されている。

- ・生地屋、レストラン(高級店でないもの)、ビストロ、宝石店
- ・その他

以上に掲げられている業種の定義は本ガイドライン上規定されておらず、また何が「その他」に該当するかも本ガイドライン上明らかではないので、参入しようとする業種が参入禁止業種に該当するかどうか不明な場合には、MDTCC に確認する必要がある。

(2) 認可要件を満たすことができるかどうか

外資参入が禁止されていない場合には、MDTCC に認可(Wholesale trade and Retail trade License、「WRT ライセンス」)の申請をすることができるが、認可を得るためには、本ガイドラインに定められている以下のような要件を満たさなければならない。

・外資の流通取引全てに課せられる要件

ブミプトラ(マレーシアのローカル)の取締役を指名することや経営陣を含めてマレーシアの人種比率を反映した雇用をすることなどが、「流通取引」を行う会社全てに求められている。

・資本要件

業種によって、払い込みが必要な最低限の資本金額(最低払込資本金)は異なる。たとえば、ハイパーマーケット(5000 平方メートル以上の販売フロアがあるセルフサービス形式の販売店で、様々な取引サイズ、量、包装で、食品とそれ以外の様々な消費商品を主として売っているところ)については、最低払込資本金は、5000 万リンギ、デパート(一般的には一つの共通した店舗経営の下で、性別、年齢又はライフスタイルに応じて部門化された広範囲の消費商品をセルフサービス形式で又は販売アシスタントを伴って、様々な規模の販売フロアで小売される販売店)については、最低払込資本金は、2000 万リンギである。

・ブミプトラ資本要件

業種によっては、外資による 100%の出資が認められず、ブミプトラによる一定程度の出資が参入の要件とされている場合がある。たとえば、ハイパーマーケットについては、30%のブミプトラ資本が参入の要件である。

(3) 認可申請時の必要書類

WRT ライセンス申請時に必要な書類として、以下の書類が列挙されている。

- ・Form WRT1⁶
- ・株式構成に関与している個人又は会社の情報
- ・設立証明書の写し(既存会社の場合)
- ・運営、サービス、技術支援に関する契約書、ジョイントベンチャー契約その他の契約書(既存会社の場合)
- ・最初 3 年間の見込み利益
- ・その他申請をサポートする関連情報

弁護士 小杉 綾
aya.kosugi@amt-law.com

⁶<http://www.kpdnkk.gov.my/kpdnkkv3/images/KPDNKK/PDF/Borang/Borang%20WRT1%20as%20at%208%20Mei%202012.pdf>

5 【ミャンマー】労働法制関連の動き

ミャンマーでは、民主化に伴う海外からの進出企業の増加や急激な経済発展を受け、労働環境が急変している。このような変化にあわせ、労働関連法制の整備も急ピッチで進んでいるところである。以下では、最近の労働法制の動きについて紹介する。

1. 雇用の終了に伴い支払うべき補償金に関する新通知

2015年7月3日付けで、労働、雇用及び社会保障省より、労働紛争和解法並びに雇用及び能力開発法に基づき、2015年84号通知(「本通知」)が発出された。これは、従業員の雇用期間の終了に伴い、雇用者が従業員に支払うべき補償金について定めた通知である。その内容は、以下の表の通りである。下表左欄は雇用が終了する従業員の雇用期間、下表右欄は当該従業員に支払うべき補償金の額を示す。下表右欄の補償金の額は、時間外労働分を含まない基本給をベースに計算される。

雇用期間	支払うべき補償金の額
6ヶ月～1年	基本給半月分
1年～2年	基本給1ヶ月分
2年～3年	基本給1ヶ月半分
3年～4年	基本給3ヶ月分
4年～6年	基本給4ヶ月分
6年～8年	基本給5ヶ月分
8年～12年	基本給6ヶ月分
12年～20年	基本給8ヶ月分
20年～25年	基本給10ヶ月分
25年以上	基本給13ヶ月分

どのような場合に雇用者が補償金を支払うべきかについては本通知上明示されていないが、雇用及び能力開発法上、①仕事が雇用契約に定められた期間より早く完了した場合(プロジェクトベースの雇用を前提としているものと考えられる)、又は、②予期しない理由その他の事情により雇用契約を終了させる場合には、補償金を支払うことと定められている。このような規定を踏まえ、実務上は、上記補償金は、雇用者側の事情により雇用契約を終了させる場合に支払えば足りるものと考えられている。

なお、従前、雇用及び能力開発法においては、雇用契約期間満了前に契約を終了させた場合の補償金の支払について具体的な規定はなく、補償内容については、労働、雇用及び社会保障省から通知を発布するものとされていた(同法5条(d)項)。本通知は、この同法5条4項の規定する通知に該当するものと考えられる。

また、労働当局からは、従業員を雇用する場合に参考にすべきサンプル契約書が2種類発行されており(1976年サンプル契約書及び2011年サンプル契約書)、このうち1976年サンプル契約書には、雇用者側の事情に基づき従業員を解雇する場合に、従業員の在籍期間に応じて雇用者が支払うべき補償金として、以下の内容が定められていた。

雇用期間	支払うべき補償金の額
3ヶ月未満	基本給 1ヶ月分
3ヶ月～1年	基本給 2ヶ月分
1年～3年	基本給 3ヶ月分
3年以上	基本給 5ヶ月分

1976年サンプル契約書は、必ずしもその内容通りに雇用契約を締結することを強制するものではなく、あくまで、契約書に最低限盛り込むべき項目を示したものである。その内容は幾度か改訂を経たものの、必ずしも現行法に沿っていない部分もあるが、補償金の支払に関しては、実務上この内容が参照されていた。今後は、本通知を前提に、雇用契約において補償金の内容を定める必要があることに留意されたい。

2. 最低賃金

ミャンマーでは、2013年3月22日に、内容が実態に沿わなくなっていた1949年最低賃金法を改正する新最低賃金法が成立し、同年6月4日に施行された。同法においては、最低賃金を定める組織である国家最低賃金策定委員会についてや、定めるにあたっての手の流れは規定されているものの、最低賃金の具体的な額については規定されておらず、国家最低賃金策定委員会が通知によりこれを決定するものとされていた。もともと、同法の施行以来、最低賃金をめぐる使用者側と労働者側の交渉は難航し、長らく具体的な額は決定されていなかった。

2015年6月29日、国家最低賃金策定委員会は、2015年1号通知により、最低賃金を、全国一律で、その職務内容や地域にかかわらず、一日8時間働いた場合に一日3,600チャット(2015年8月14日付けレートで約360円)とする案を発表した。すなわち、1時間あたりのレートは450チャットとなる。この最低賃金は、従業員が15人以下の小規模事業や、大規模ではない家族による事業には適用されない。

国営紙 New Light of Myanmarによれば、この最低賃金案は、意見募集手続を経て、議会の承認手続きに付される。最低賃金案については、世界のアパレル業者大手が加盟するアメリカの公正労働協会や、イギリスのNGOである倫理性貿易イニシアチブ等からは支持が表明されている一方、使用者側、なかでも労働集約型産業である縫製業界からは反対が強く、ミャンマー縫製業者協会(MGMA)からは国家最低賃金策定委員会に反対意見が提出されたとの報道もある。従前の公務員の法定最低賃金は月額15,000チャット、日雇い労働者は500チャットとされていたことからすると、現行の最低賃金法案はかなり高い水準にあるともいえ、特に労働集約型産業への影響が懸念されているところである。実際に、本年の縫製品の輸出は減少する見通しであるとの現地報道もあり、今後の動きが注目される。

弁護士 今井 裕貴
yuki.imai@amt-law.com

6 【韓国】下請法の改正

韓国国会は、2015年7月6日、下請取引の公正化に関する法律(「下請法」)を改正する法律案を可決した。主たる改正内容は、以下のとおりである。

- (1) 小規模中堅企業への下請法の適用の拡大: 中小企業に該当しない中堅企業は、現行法上下請法の適用の対象外であったが、これらのうち規模の小さな中堅企業が一定規模以上の大手事業者から下請けを受ける場合、請負事業者として下請法上の代金支払に関する規定が適用されることとなる。
- (2) 親会社の決定基準の簡素化: 現行法では、一定の中小規模の企業が親事業者に該当するか否か、その総売上高又は総従業員数が基準を上回るか否かにより判定されたが、総売上高のみを判断基準とすることに変更されることとなった。
- (3) 下請法違反申告者へ報奨金制度: 公正取引委員会は、不当な下請けの取消し・返品・下請代金の減額、又は技術資料の流用等の違法行為の申告者、及び当該違法行為の立証資料提出者に対して、報奨金を支払うことができることとなった。

上記改正は、公布後6ヶ月が経過した日から施行されることとされているが、今回の改正により、親事業者は、現在下請けを行っている請負事業者が、新たに下請法上の代金支払に関する規定が適用されることとなる小規模の中堅企業に該当するか否かを確認のうえ、該当する場合には対応を変更する必要があることに留意されたい。ただし、今まで従業員数の点から親事業者とされていた中小企業は、下請法の対象外とされることになり、下請法遵守の負担軽減が予想される。

他方、下請法違反申告者へ報奨金制度の導入によって、下請業者等による違法行為の申告が今後増加することが予想されるため、下請法の遵守については今まで以上の注意が必要となることに留意されたい。

弁護士 龍野 滋幹
shigeki.tatsuno@amt-law.com

7 【インド】会社法改正と非公開会社への規制の緩和

1. 会社法改正(2015年5月26日公布、同5月29日に多くの規定が施行)

インド会社法の2015年の改正案(Companies (Amendment) Bill)は、インド上院、下院で可決された後、2015年5月25日に大統領の同意を得て、同月26日に官報にて公布され、2015年改正会社法(Companies (Amendment) Act, 2015)として成立した(「2015年5月改正」)。

2015年改正会社法のうち、ほとんどの規定(1条から12条、15条から23条)は、2015年5月29日から施行されている。

インドの新会社法である2013年会社法(Companies Act, 2013)は、大部分が2014年4月1日に施行されたが、今回の改正は、後述の非公開会社への規制の緩和と併せ、2013年会社法の施行以降、最初の大きな改正である。

2015年5月改正における、主な改正点は、以下のとおりである。

(1) 最低資本金額規制の撤廃

従来は、非公開会社(private company)について 10 万ルピー、公開会社(public company)について 50 万ルピーの最低資本金が要求されていたが、今回の改正でかかる規制は撤廃された。

(2) 関係当事者間取引の際の株主総会特別決議要件の撤廃

従来は、一定の関係当事者間取引を行う場合には、株主総会の特別決議(75%以上の賛成)が必要とされていたが、普通決議(過半数の賛成)で足りるものとされた。そのため、2015 年 5 月改正以降は、関係当事者間取引の承認は、株主総会普通決議により行われることとなる。

また、従来は、親会社と完全子会社の間関係当事者間取引について、親会社での株主総会特別決議を要求していたが、完全子会社が会計上連結されており、子会社の会計書類が株主総会で承認されている場合には、親会社において株主総会決議(従前は特別決議、2015 年改正以降は普通決議)を取得する必要はなくなった。

(3) 社印要件の撤廃

改正前においては一定の書面(bill of exchange、株券等)に社印を押印することが常に要求されていたが、かかる要件は撤廃され、社印の押印は不要(取締役、会社秘書役の署名で代替することができる)となった。これにより、手続きが簡素化された。

(4) 事業開始手続きの簡易化

新会社が事業を開始する前や借入れをする前に要求されていた手続きの一部が廃止され、新会社の事業開始前の手続きが簡易化された。

(5) 利害関係当事者への貸付禁止規制の緩和

改正前においては、会社法 185 条は、会社が取締役又は利害関係を有する者への貸付け等を禁止しており、これが親会社による子会社への貸付や保証提供の障害となっていた。

2015 年 5 月改正により、親会社から完全子会社への貸付けや子会社の金融機関からの借入れについて親会社が保証することなどが認められた。

2. 非公開会社(private company)への規制の緩和

インド企業省(Ministry of Corporate Affairs)は、インド会社法の一部の規定について非公開会社(private company)には適用しない(又は一定の修正のうえ適用する)こととする内容の通達を公布した(2015 年 6 月 5 日付け官報にて公布)。「本通達」。

本通達は、2013 年会社法の実質的改正であり、非公開会社について会社法における規制を緩和するものであるが、かかる緩和が適用されるのは、公開会社(public company)の子会社ではない非公開会社に限られる。

本通達により、非公開会社については、公開会社に適用される多くの規制が除外又は緩和されているが、その主なものの内容は、以下のとおりである。

(1) 種類株式の発行

インド会社法 43 条は、会社は 2 種類の株式(普通株式、優先株式)のみを発行できるとしているが、本通達は、非公開会社には定款が別に定める場合には同条は適用されないとし、非公開会社は、定款において柔軟に種類株式を設計できることとなった。

なお、現在の 2013 年会社法は、旧会社法である 1956 年会社法が全面改正されたものであるが、1956 年会社法においては、非公開会社は、柔軟に種類株式を設計できるとされていた。新会社法では非公開会社にまで 43 条の規制が適用されるとされたため、混乱が生じていたが、本通達により、混乱は解消されるものと思われる。

(2) 利害関係当事者への貸付禁止規制の緩和

会社法 185 条は、会社が取締役又は利害関係を有する者への貸付け等を禁止している。2015 年 5 月改正により、親子会社間の例外が導入されたことは、上記 1(5)に述べたとおりであるが、さらに、本通達は、非公開会社については、一定の要件を満たす場合には、そもそも同条の規制を適用しないとしている。

具体的には、①法人が当該非公開会社の株主となっていないこと、②当該非公開会社の銀行や金融機関からの借入れが払込済み株式資本の 2 倍又は 5 億ルピーのいずれか低い方を下回っていること、③当該非公開会社が借入れについて不履行を生じさせていないことを全て満たしていることが要件とされている。

(3) 株式発行手続要件の緩和

非公開会社について、株主割当(rights issue)の場合の手続について、株主割当の申込み期間(15 日間)を、株主の 90%以上の同意があれば短縮できることとされた。また、従業員ストックオプション制度(ESOP)における株式発行の手続きとして要求されている株主総会の特別決議は、非公開会社については普通決議で足りるとされた。

(4) 会社登記局への報告義務の緩和

会社法においては、会社が一定の決定(自己株式の取得、有価証券の発行等)を行った場合に、関連する取締役会議事録を会社登記局に提出して報告することが求められている。本通達は、非公開会社については、かかる規制は適用されないとしている。

これにより、非公開会社については、その情報が公開される機会が減少し、また、会社登記局への報告の負担も軽減された。

(5) 報酬制限、居住要件の撤廃

マネージング・ディレクター、ホールタイム・ディレクター、マネージャーについて、会社法は、その報酬に関する制限や選任される際の居住性に関する要件等を定めているが、本通達は、非公開会社について、かかる制限を撤廃した。

日系企業との関係では、特に居住要件(選任前に 12 か月インドに居住していること)が撤廃されたことが重要であると思われる。

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

◆TOPICS◆

【お知らせ】

- ✂ ALB Japan Law Awards 2015 で当事務所の手がけた案件が受賞しました。
2015年6月18日、ザ・リッツ・カールトン東京にて、国際的な法曹専門雑誌 Asian Legal Business(ALB)主催の“ALB Japan Law Awards 2015”の授賞式が開催され、当事務所は中国法務での活躍が評価され、Best China Practice of the Year(4年連続受賞)、その他各賞を受賞しました。

- ✂ 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務めました。
「東南アジアにおける労務問題と実務対応 ～タイ・ベトナム・インドネシア駐在経験弁護士による実務経験から～」
日時： 2015年7月21日(火)
主催： SMBC、ビジネスロー・ジャーナル

【論文・著書】

- ✂ 角田太郎弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「メキシコ進出企業の法務上の留意点～メキシコ法制度の概要と実務上のポイント」
（「会社法務 A2Z」2015年6月号）

- ✂ 当事務所が、法務省法務総合研究所国際協力部の依頼を受け、バングラデシュの契約法と司法制度を中心に解説した「バングラデシュ法制度調査報告書」が、法務省のウェブサイトに掲載されました。



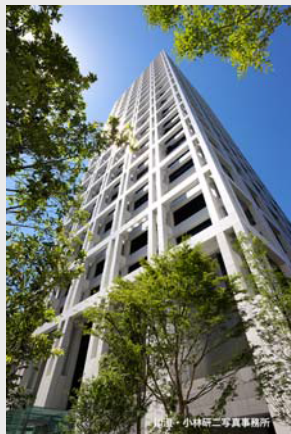
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、当事務所の花水 康(ko.hanamizu@amt-law.com)、龍野 滋幹(shigeki.tatsuno@amt-law.com)又は福家 靖成(yasunari.fuke@amt-law.com)までご遠慮なくご連絡下さいませよう、お願いいたします。

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

〒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/>