

Contents

- 1 【インド】1996年仲裁調停法の改正
- 2 【シンガポール】雇用法の改正の最新動向
- 3 【ブラジル】有限責任会社の役員の義務と責任
- 4 【マレーシア】サービス業のマレーシアへの進出(後編)
- 5 【ロシア】投資に関する各種インセンティブ
- 6 【トルコ】政権の安定をふまえたトルコ経済界の動向

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】1996年仲裁調停法の改正

1. 1996年仲裁調停法の改正

インドの仲裁法である1996年仲裁調停法(Arbitration and Conciliation Act, 1996)を改正する、2015年仲裁調停(改正)令(Arbitration and Conciliation (Amendment) Ordinance, 2015)が、2015年10月23日に公布され、即日施行された。

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、今回発行された改正に関する大統領令も、このインド憲法123条に基づいて発行されている。同条に基づいて発行された大統領令は、次期国会の開会后、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点には留意が必要である。

2015年仲裁調停(改正)令による、1996年仲裁調停法の主な改正点は、以下のとおりである。

(1) インド国外での仲裁に際してインド国内での暫定救済が利用可能に

従来は、インド国外で仲裁が行われる場合、インド国内において暫定救済(interim relief)(=日本法上の仮差押えや仮処分)に相当)は利用できないと解されていた。そのため、たとえば日系企業とインド企業がシンガポール仲裁で争う場合に、本訴に先だって日系企業がインド企業の資産を仮差押えしておくなどの手段をとることができなかった。

今回の改正により、インド国外で仲裁が行われる場合であっても、仲裁を合意する当事者が明示的にインド国内での暫定救済の利用可能性の排除を合意しない限り、仲裁当事者はインド国内において暫定救済が利用できることとなった。

(2) 手続迅速化のための期限の法定

従来は、インド国内で仲裁を行う場合、仲裁人の都合がなかなか合わない、相手方が期限どおりに書面や証拠を提出しない(またそのような行為に対してインド国内の仲裁人は寛大な傾向がある)等の理由から、手続が長期化することが多く、これがインド国内での仲裁が避けられる一因となっていた。

今回の改正により、①仲裁手続は原則として12か月以内に完結すること、また②仲裁判断に対する裁判所への異議申立ては1年以内に判断されること、が法令上義務付けられた。

①について、仲裁手続は原則として12か月ではあるが、当事者の合意がある場合に限り、6か月に限って延期することができる。もし12か月以内(あるいは当事者の合意により6か月延長された18ヶ月以内)に仲裁判断がなされない場合、裁判所は仲裁廷の解散を命令することができるほか、仲裁人の交代を命じることができ、遅延が仲裁人の責任である場合には仲裁人の報酬を減額することができ、さらに(遅延に責任のある)当事者に費用負担を命じることができるなど、裁判所の権限が大幅に強化されている。

(3) 仲裁判断に対する異議申立て事由の限定

今回の改正により、インド国内で仲裁が行われた場合については、仲裁判断に対する裁判所への異議申立てができる場合が従来よりも限定された。特に異議申立ての根拠の一つである「インド国内の公序良俗に反する」との要件については、従来はその範囲が比較的広く解されていたが、今回の改正では同様件について範囲を限定する規定を設けており、このような主張が従来よりも制限されることとなった。

なお、インド国外で仲裁が行われた場合については、上記仲裁判断に対する裁判所への異議申立ての規定は適用されないことは従来どおりである。

(4) 自動執行停止規定の削除

従来は、仲裁判断について裁判所に異議申立てがなされた場合、自動的に仲裁判断の執行停止(stay order)が得られる制度となっていた。

今回の改正により、自動失効停止は廃止され、執行停止を求める当事者は、裁判所に執行停止の申請を行わなければならないとなった。

(5) 費用の敗訴者負担が可能に

今回の改正で、裁判所又は仲裁廷は、当事者の事前の合意内容にかかわらず、敗訴者に対し、仲裁費用を負担することを命じることができることとされた。紛争の開始前に、仲裁手続きにおける費用負担を当事者間で合意しても、裁判所又は仲裁廷はこれと異なる費用負担を命じることができる。

これにより、敗訴を予見する一方当事者による手続の引き伸ばしが行いづらくなり(引き伸ばした分の費用負担も請求されてしまうため)、手続の迅速化が期待できる。なお、紛争の開始後に、改めて当事者が費用負担に関する合意を行った場合、当該合意は有効とされる。

(6) 厳格な仲裁人の忌避、利益相反禁止ルールの導入

今回の改正により、従来よりも厳格な仲裁人の忌避、利益相反禁止ルールが導入され、仲裁人候補者と一方当事者またはその弁護士との間に合理的な疑わしい関係がある場合、仲裁人候補者を忌避することができるようになった。

2. 今回の改正の日系企業への影響

今回の改正においては、全般的に、インド国内の仲裁については、仲裁手続の迅速化(上記(2))、手続の引き伸ばしの防止(上記(3)、(4)、(5))、公平さの担保(上記(6))など、インド国内での仲裁をより利用しやすくするという観点からの改正がなされている。

また、インド国外の仲裁については、原則としてインド国内での暫定救済が利用できるようになった(上記(1))という点が、大きな改正である。

なお、インド国外の仲裁について、「インド国外で仲裁が行われる場合であっても、インド国内において暫定救済が利用可能」という点は、日系企業にとって必ずしもメリットであるとは限らず、むしろデメリットとなる可能性もある。

すなわち、これまでは、日系企業とインド企業の紛争において、インド国外での仲裁を紛争解決方法として合意しておけば、インド国内での裁判(一般に非常に時間がかかり、それに伴って費用もかかる)は、暫定救済の申立てを含めて全て避けることができた。しかしながら、今回の改正により、仲裁を合意する当事者が明示的にインド国内での暫定救済の利用可能性の排除を合意しない限り、相手方であるインド企業がインド国内の裁判所に暫定救済を申し立てることもできるようになり、日系企業においてインド国内での暫定救済申立てに対する応訴負担のリスクが生じるようになった。

そのため、日系企業が、時間とコストのかかるインド国内での裁判それ自体を避けたい場合、契約書の仲裁合意において、インド国外での仲裁を合意すると同時に、明示的にインド国内での暫定救済の利用可能性の排除を合意しておくという対応も考えられる。

暫定救済の利用可能性について排除すべきかどうかについては、以上のような点も考慮して、個別の案件の性質に応じて検討される必要があるだろう。

現状、多くの日系企業が、インド企業との契約において、インド国外(シンガポールや日本等)での仲裁を紛争解決方法として合意していることに鑑みれば、今回の 1996 年仲裁調停法の改正のうち、より日系企業への影響が大きいのは、インド国外での仲裁に関する改正であると思われる。

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

2. 【シンガポール】雇用法の改正の最新動向

シンガポール雇用法(Employment Act)(「雇用法」)は、シンガポールの労使関係を統制する基本法であり、当地で事業を営む日系企業にとって極めて重要性の高い法律である。同法は、雇用者に有利に設計されている点に特徴があるが、近年は従業員の保護の観点も考慮し、頻繁に改正や関連する運用指針の変更が加えられている点に

も注意する必要がある。直近の動向としては、2015年8月17日に改正法が成立し、2016年4月1日に実質部分の施行がなされる予定となっており、本稿では当該改正の内容を解説することとする。

1. 雇用者による給与明細の交付義務

今回の改正法の中で最も重要な改正点のうちの一つは、雇用者による給与の支払いの際の給与明細の交付義務の導入である。雇用法は、従業員のすべてに適用されるわけではなく、例えば月額給与が4,500シンガポールドル超の管理職・上級職に就く従業員には適用されないが、今回給与明細の交付義務の対象となるのは、雇用法の適用を受ける従業員のみである。給与明細の交付が義務化された趣旨は、従業員による給与の内容の正確な理解を促し、ひいては雇用者と従業員との間の紛争を減少させるところにある。

給与明細には、雇用者の名称や従業員の氏名等の基本情報に加え、給与の支払日、基本給の額、給与の支給対象期間、特別手当・時間外手当等の詳細な内容を記載することが求められている。

本改正点は、雇用者側の義務を強化するものであるが、雇用者側の負担になりすぎないよう一定の配慮もなされている。具体的には、給与明細の交付方法としては、ハードコピー及びソフトコピーのいずれでも可能であり、また、給与自体が毎週又は隔週支払われている場合であっても、給与明細は毎月の交付とすることが許容されている。さらに、仮に給与と同時に明細を交付できなかった場合であっても、給与の支払いから3営業日以内の交付であれば、雇用者の義務違反とはならないこととされている。

2. 雇用者による重要な雇用条件の交付義務

上記の給与明細の交付義務と同様に重要な改正点として挙げられるのは、雇用者による従業員の新規採用時における重要な雇用条件の交付義務の導入である。具体的には、雇用者は、新規に採用した従業員に対して、その者が14日以上連続して勤務する場合には、重要な雇用条件を記載した書面(Key Employment Terms (KETs))を交付しなければならない。ただし、給与明細の交付義務と同様、当該義務は、雇用法の適用対象となる従業員のみに対するものである。

当該交付書面(KETs)には、各種の重要な雇用条件を列挙することが求められている。具体的には、雇用者の名称・従業員の氏名、職位、勤務開始日、雇用期間、勤務時間、基本給・手当等の内容、休暇、退職時の通知期間等についての記載が必要となる。また、書面の交付は従業員の就業開始から14日以内に行う必要がある。

本改正点に関しても、上記の給与明細の交付義務と同様、雇用者側に対する配慮がなされている。具体的には、給与明細の交付方法として、ハードコピー及びソフトコピーのいずれでも可能とされており、さらには、一定のグループの従業員について同様の条件が適用される場合には、それらの従業員が容易にアクセスできる限りにおいて、就業規則や会社のイントラネット上で条件を掲示することで交付に代えることも許容されている。

3. 刑罰規定の課徴金規定への移行

現状の雇用法の下では、ある者が同法の違反を犯した場合、すべからく刑罰の対象となってしまう。これは特に雇用者の立場からは重い負担であったことから、今回の改正法により、一部の比較的軽微な違反に関しては、人材省(MOM)の判断により、刑罰の対象ではなく、行政罰としての課徴金の対象とすることが許容されることにな

った。本改正点は、上記 2 つの改正点とは異なり、雇用者側に配慮する方向での改正である。

課徴金による制裁を適用することが可能になるのは、①給与明細の交付義務違反、②重要な雇用条件の交付義務違反、③詳細な雇用関係ファイルを保管する義務の違反、④悪意なく検査官等に不正確な情報を提供した場合である。当該課徴金は、当面従業員 1 名又は違反 1 件につき 100～200 シンガポールドルとすることが予定されている。

4. 施行時期及び猶予期間

冒頭に記載したとおり、今回の改正法のうち上記で解説した部分については、いずれも 2016 年 4 月 1 日に施行されることが決まっている。もっとも、特に雇用者側の義務を強化する方向で改正に関して雇用者がシステムを移行する期間を十分に確保するため、施行日より 1 年間については、MOM は義務違反を厳格に取り締まらない方針を明らかにしている。ただし、いずれにせよ 2017 年 4 月 1 日には適切かつ十分なシステムが確立されていることが求められているのであり、日系企業においても、改正内容を十分に理解し、速やかに必要な対応を講ずるべきである。

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. 【ブラジル】有限責任会社の役員の義務と責任

有限責任会社(sociedade limitada)は、日系企業のブラジル子会社を含め、多くのブラジル企業が採用している会社形態である。本稿では、有限責任会社の役員(administrador)の義務と責任について、関連する主な法令の規定等を簡単に整理したい。なお、役員が有限責任会社の出資者(sócio)でもある場合には、出資者としての義務や責任についても検討する必要があるが、本稿ではそれについては触れない。

1. 民法

(1) 有限責任会社に関する民法の規定

有限責任会社の法律関係は、民法(2002 年法律第 10,406 号)1052 条から 1087 条によって規律される。ただし、有限責任会社の役員の義務や責任等、そこで直接定められていない事項については、簡易会社(sociedade simples)に関する民法上のルールが有限責任会社にも適用される(民法 1053 条)。

(2) 民法上の主な義務と責任

民法で定められた役員の主な義務や責任としては、以下のものが挙げられる。

(i) 注意義務(民法 1011 条)

役員は、職務の執行にあたり、すべての能動的で分別のある者が自らの事業の経営において通常尽くすであろう注意義務と努力を尽くさなければならない。なお、職務の執行にあたり、役員が帰責事由により会社や第三者に損害を与えた場合には、役員は連帯して責任を負う(民法 1016 条)。

(ii) 出資者の過半数の意見に従う義務(民法 1013 条 2 項)

役員が出資者の過半数の意見に反することを知りながら、または知るべきであったにもかかわらず、その意見に反して職務を執行したことにより会社に損害を与えた場合には、役員は責任を負う。

(iii) 利益相反の禁止等(民法 1017 条)

自己または第三者のために会社の財産等を利用した役員は、原則として会社にその財産等を返還するとともに、自らが得た利益を会社に引渡し、会社が被った損害を賠償しなければならない。また、役員は、会社と自己の利益が相反する事項の決定に関与してはならない(同条単項)。

(3) 不法行為責任

役員が自発的な行為・不作為、過失または不注意により他人の権利を侵害し、他人に損害を与えた場合には、不法行為(ato ilícito)に該当し(民法 186 条)、役員はその損害を賠償する責任を負う(民法 927 条)。役員が過失や損害、因果関係等は、損害賠償を請求する側が証明しなければならない。

(4) 法人格の否認

法人の目的の逸脱または財産の混同により、法人を濫用していると認められる場合には、利害関係人等の申立てにより、裁判所はその債務の効果を役員等の個人財産に拡大することができる(民法 50 条)。なお、民法以外の法律でも法人格の否認について規定されていることが少なくなく、それらの法律に従って会社の法人格が否認され、役員等が会社の債務について責任を負う場合もある。

2. 会社法**(1) 会社法の補完的な適用**

有限責任会社の定款において、株式会社(sociedade anônima)に関するルールを補完的に適用する旨、規定することができる(民法 1053 条単項)。実際にも定款にそのような規定がおかれていることが多く、その場合には、役員が義務や責任を含め、会社法(1976 年法律第 6,404 号)の関連する規定が有限責任会社にも適用される。

(2) 主な会社法上の義務と責任

有限責任会社の役員に係る会社法上の主な義務や責任としては、以下のものが挙げられる。

(i) 注意義務(会社法 153 条)

役員は、職務の執行にあたり、すべての能動的で分別のある者が自らの事業の経営において通常尽くすで

あろう注意義務と努力を尽くさなければならない。

(ii) 会社の利益のために職務を行う義務(会社法 154 条)

役員は、会社の目的の達成のために、会社の利益になるよう、法律や定款で定められた職務を行わなければならない。役員が一部の株主によって選任された場合であっても、役員はその株主ではなく会社の利益のために行動しなければならない(同条 1 項)。原則として、役員が会社の費用で義務を免除すること、会社から資金を借り受けること、会社の財産を自己のために利用すること、第三者から職務の執行に関して利益の提供を受けること等は、禁止されている(同条 2 項)。

(iii) 忠実義務(会社法 155 条)

役員は、会社のために忠実に職務を行い、会社の事業に関する秘密を守らなければならない。役員が職務上知った事業機会を自己または第三者のために利用すること、会社の権利の行使または保護を怠ること、利益得て転売するために会社が必要としている財産や会社が取得する予定の財産を自ら取得すること等は、禁止されている。

(iv) 利益相反の禁止(会社法 156 条)

役員は、会社と自己の利益が相反する取引に関与してはならない。役員が会社と取引を行うことができるのは、その取引の条件が市場取引や第三者との取引の条件と同じ場合に限られる(同条 1 項)。

(3) 会社の義務や他の役員の行為に関する責任

役員は、通常の経営において会社の名前で引き受けた契約上の義務に関して、個人責任を負わないのが原則である。ただし、役員が法律や定款に違反した場合、または役員の職務や権限の範囲内の行為であるものの役員に悪意や帰責事由がある場合には、役員は他人が被った損害について個人責任を負う(会社法 158 条)。

また、役員は、原則として他の役員が行った不法行為について責任を負わない。ただし、役員が不法行為を行った役員と共謀していた場合、他の役員の不法行為の発見に関して過失がある場合、または他の役員の不法行為を知りながらそれを妨げなかった場合には、役員は責任を負う(会社法 158 条 1 項)。

(4) 役員に対する訴訟の提起

会社は、所定の手続に従い、会社が被った損害に関する役員の民事責任を追及するため、役員に対して訴訟を提起することができる(会社法 159 条)。もっとも、裁判官は、役員が善意で会社の利益を目的として行動したと認められる場合には、その役員を免責することができる(同条 6 項)。また、株主や第三者等、役員の行為によって直接損害を被った者もその役員に対して訴訟を提起することができる(同条 7 項)。

3. 国税法

国税法(1966 年法律第 5,172 号)により、会社の租税債務について役員個人が支払義務を負う場合が規定されている。すなわち、会社の租税債務が役員の行為から生じた場合、または役員が責任を負うべき不作為から生じた場合であって、かつ会社がその租税債務を支払うことができない場合には、役員はその租税債務について

連帯責任を負う(国税法 134 条 III 号)。また、役員がその権限を逸脱したことにより、または法令や定款に違反したことにより租税債務が発生した場合には、役員はその租税債務について個人責任を負う(国税法 135 条 III 号)。

4. 労働法

ブラジルの労働法上、役員は会社の労働債務について個人責任を負わないのが原則である。ただし、会社が労働債務を支払うことができない場合には、労働裁判所の判例により、役員(特に会社の出資者でもある役員)の個人責任が認められるケースもある。

弁護士 石井 淳
jun.ishii@amt-law.com

4. 【マレーシア】サービス業のマレーシアへの進出(後編)

1. はじめに

前編では、「流通取引」(distributive trade)に該当するサービス業(ほとんどのサービス業は該当する。)を行う場合には、MDTCC のガイドライン(GUIDELINES ON FOREIGN PARTICIPATION IN THE DISTRIBUTIVE TRADE SERVICES MALAYSIA、以下「本ガイドライン」)を遵守し、MDTCC から認可を取得する必要があることについて述べた。後編では、どのような形態での進出が認められているか(現地法人か支店か)、MDTCC の認可以外に必要なとされる許認可にはどのようなものがあるか、の 2 点について触れる。

2. 進出形態

「流通取引」を行う場合、本ガイドライン上、法人を設立しない支店形態での進出は認められておらず、1965 年会社法(COMPANIES ACT 1965、以下「法」)に基づき現地法人を設立しなければならないとされている。現地法人には 4 種類ある(法 14 条 2 項)が、外国の企業が進出形態として通常選ぶのは、株式有限責任会社(Company limited by shares)であることから、株式有限責任会社の設立手続きについて、以下概括する。

(1) 会社名の許可申請(ネームサーチ申請)

会社はどのような名称でも会社名として使用できるわけではなく¹、Companies Commission of Malaysia(以下「CCM」)の許可がなければ、会社名を登録することはできない(法 22 条 1 項)。したがって、会社を設立しようとする者は、CCM に会社名の許可申請を行わなければならない(法 22 条 6 項)。

申請者となることができるのは、実務上、事前に CCM に登録した者に限定され、登録できるのは、会社秘書役(Company Secretary)²などの一定の専門家のみで、会社の従業員又は役員は登録できない。したがって、通

¹ 例えば、Royal などの王族に関する語や National などの公共機関との関係をほのめかすような語は使用することができない。使用できない語は、GUIDELINES FOR NAMING A COMPANY に列挙されている。

² 重役秘書という意味ではなく、会社の設立手続き等の業務を行う者として CCM から会社秘書役ライセンスを与えられた者を指す。

常は会社秘書役にネームサーチを依頼することが多い。

申請に必要なものは、①フォーム 13A(申請書)、②すでに登録されている会社名を利用する場合には、社名同意書、③申請料金 30 リンギ(約 900 円)である。申請方法はオンライン申請のみであり、申請結果(社名許可)は 1-2 営業日で得られる。申請結果が出てから 3 ヶ月以内に当該会社名を登録しなければならない(でないと再申請が必要となる。)

(2) 設立時の発起人(株主)及び取締役の選任

(i)最低必要人数

発起人と取締役は、それぞれ最低 2 名必要である(法 14 条、122 条 1 項)。

(ii)適格者

発起人については、居住要件はない。他方で、最低 2 名必要とされる取締役については、主要な又は唯一の居住地がマレーシアにある者でなければなることができない(法 122 条 1 項)。したがって、たとえば、マレーシアの永住ステータス等を有さない日本の会社の取締役が、最低 2 名必要とされるマレーシア現地法人の取締役の一人となることはできない。そのため、通常は会社秘書役が 2 名のノミニー取締役を用意することとなる。なお、日本の会社の取締役が 3 人目以降の取締役となることは可能である。

(3) 基本定款(Memorandum)と付属定款(Articles of association)の作成

基本定款の必要的記載事項については法 18 条 1 項に規定されている。また、付属定款の記載事項は、法の別紙 4(Fourth Schedule)のテーブル A に記載されているので、これを参考に作成する。

(4) 最低払込資本金

設立のためには、実務上、2 リンギ(約 60 円)の払込みで足りるとされているものの、従業員の雇用パスを取得するためには、2 リンギの払込みでは足りず、MDTCC の認可を取得するために必要な最低払込資本金(前編 3 (2)の「資本要件」参照)の払込みが必要である。

(5) 設立登記に必要な書類

- フォーム 6(会社秘書役による会社の設立手続きが法を遵守していることの宣誓を含む書類)
- フォーム 48A(取締役等の破産者でないことや有罪判決を受けていないことなどの宣誓書)
- 会社定款

(6) 登記料

登記料(Registration fees)は、授權資本金額によって異なる。

3. MDTCC の認可以外に必要とされる許認可

設立登記を済ませ、MDTCC の認可を取得したからといって、ただちにビジネスをスタートできるわけではない点に留意が必要である。

まず、一般的に、MDTCC の認可以外に、サービス業を行う営業所を管轄する地方公共団体からビジネスライセンスを取得する必要がある。

また、たとえば、飲食業の場合、以下のような許認可が必要となる。

- 食品事業所登録

Ministry of Health Malaysiaに食品事業所登録(KKM-PPKM-1/09 という Food Premise Registration Form を利用して登録)をしなければならない。

- リカーライセンス

アルコールを提供する場合には、飲食を提供する営業所を管轄する地方公共団体からいわゆるリカーライセンスを取得する必要がある。たとえば、マラッカ州のムラカトウガ郡では、酒類(椰子酒を除く)を小売りする場合には、リカーライセンスの種類として、Public House Lisence Class 1(営業時間が午前 10 時から午後 12 時までの場合)、Public House Lisence Class 2(営業時間が午前 10 時から午後 10 時までの場合)、Public House Lisence Class 3(営業時間が午前 10 時から午後 9 時までの場合)などがあり、リカーライセンスを取得するためには、申請者は 2 日連続で主要な新聞にマレー語を含む 2 ヶ国語で広告を掲載しなければならず、当該新聞、ID カード、フォーム 49、建物のレンタル契約書等を申請書とともに提出する必要がある。

業種や地域によって、会社登記及び MDTCC の認可以外に必要となる許認可は異なるので、事前の調査が不可欠である。

弁護士 小杉 綾

5. 【ロシア】投資に関する各種インセンティブ

ロシアに投資する機会について検討している外国人投資家は、ロシアの連邦及び地方の法律に基づく一定のインセンティブを享受できる場合がある。そうしたインセンティブとして、特別経済特区(SEZ)、優先的社会経済発展区域(TPSED)、ウラジオストク自由港(FPV)等がある。一般に、SEZ、TPSED 及び FPV は、特別な法的地位を有する地域である。政府は、ロシアの優先的な産業分野や地域を開発するために、SEZ、TPSED や FPV への投資家に対して税制上及び通関上の優遇措置を与えている。なお、SEZ、TPSED 又は FPV で開業し、国家から優遇措置を活用することを計画している投資家は、あらかじめ特別居住資格を取得しなければならないことに留意する必要がある(この居住資格を取得するため、現地当局への申請書の提出等の手続きを取る必要がある。)

1. SEZ

主として4種類の特別経済特区(イノベーション特区、工業特区、観光特区、港湾・物流特区)がある。製造会社

に最も人気があり、特に開発されている特区の一つが、タタールスタン共和国にあるエラブガ工業 SEZ である。エラブガ SEZ の居住者は、以下の優遇措置を受けることができる。

- 法人固定資産税の全額免除(当初 10 年間)
- 土地税の全額免除(当初 10 年間)
- 輸送税の全額免除(当初 10 年間)
- 法人税率は(20%の標準税率ではなく)当初5年間は2%、翌5年間は7%、2055 年までは 15.5%
- 加速償却

有利な税制に加え、SEZ の居住者を対象としたその他の優遇措置もある。SEZ の居住者は、フリーカスタムゾーン制度の恩恵を受けることもできる。

2. TPSED

次に、外国人投資家が利用できるインセンティブとして、いわゆる TPSED が挙げられる。この区域はロシア極東に位置する。この区域の居住者については、法令上、税金、通関及び社会保障について優遇措置がある。すなわち、法令上、TPSED の居住者のために以下の優遇措置が与えられている。

- 法人固定資産税の全額免除(当初 10 年間)
- 付加価値税の全額免除(当初 10 年間)
- 連邦及び地方の法人税率は、当初5年間は 5%を上限とすることができる。また、翌5年間の連邦法人税率は2%、地方法人税率は 10%から 18%の税率となる。
- 鉱物採取税の税率の軽減
- 加速償却
- フリーカスタムゾーン制度
- 社会保障負担率は、TPSED の設置から3年以内に居住者となる会社については 10 年間(約 30%の通常の負担率から)7.6%に引き下げられる。

また、TPSED の居住者である雇用者は、SEZ の居住者と比べていくつかの追加的なインセンティブも享受する。これには、外国人従業員の労働許可証取得義務の免除、高度熟練専門家 (highly qualified specialists) の給与額に関する要件の免除等がある。

3. FPV

さらに、外国人投資家に対するインセンティブとして、ロシア極東における開発プロセスを進行する FPV がある。FPV は、プリモルスキー地方に所在している。FPV に関する連邦法は、2015 年 10 月 12 日に施行された。FPV の居住者は、下記の優遇措置を受けることができる。

- 当初5年間の最高法人税率は5%、翌5年間は 12%から 20%の間の税率となる。
- 付加価値税の還付は、申請手続きの範囲内で行うことができる。
- フリーカスタムゾーン制度
- 社会保障負担率は、10 年間 7.6%に引き下げられる。10 年という期間は、居住資格の取得時点から開始

する。

上記に加え、FPV に到着し、8 日以内にロシアの領土を離れる個人の査証手続きの簡素化をはじめ、投資家のビジネスに影響を及ぼす優遇措置も存在する。

FPV 及び TPSED は 2015 年から実施されたばかりのため、現在のところは SEZ ほど開発されておらず、また SEZ ほど人気はない。しかしながら、提案されているインセンティブや優遇措置がロシア連邦の当該地域への投資家にとって魅力的で有利な環境を生み出すものと思われる。

弁護士 小林 英治
ejji.kobayashi@amt-law.com

協力事務所: ALRUD
<http://www.alrud.com/>

6. 【トルコ】政権の安定をふまえたトルコ経済界の動向

昨年 11 月 1 日、トルコの総選挙の再選挙が実施され、与党である公正発展党 (AKP) が総投票数の 49% を超える票を獲得し、中道右派である CHP (獲得票 25%)、極左派である MHP (獲得票 12%)、極右派である HDP (獲得票 11%) に大差で勝利した。この結果、AKP を率いる現エルドアン大統領が大統領の権限を強化することを目的として目指してきた憲法改正に必要な国民投票の実施を決定するために必要な 330 議席には届かなかったものの、AKP は、国会の 550 議席の内 317 議席を獲得し、議席の過半数を占めたことになる。

昨今、周辺諸国の不安定な情勢がニュースに流れ、周辺諸国との関係に緊張が走る場面なども報道されているが、今年は政権の安定的な運営により、経済面でのトルコの更なる成長が期待される場所である。昨年 11 月の再選挙の直後は、トルコリラの対ドル為替レートは約 5% トルコリラ高となり、イスタンブール証券取引所の株価指数は 5% 上昇、2 年物国債利回りは再選挙前の 10.18% から 9.67% に低下するなど、再選挙の結果に対して金融市場がポジティブな反応を示したことから、政権の安定化に伴う市場の期待感がうかがえる。

AKP が引き続き政権運営を担うことにより、昨年から続いているイスタンブール第三空港、ボスポラス海峡第三ブリッジ、マルマライ自動車トンネル等の建設、イスタンブール金融センターの開発、都市再開発プロジェクト等の大規模プロジェクトの計画・実施は今年も継続されることが見込まれる。また、昨年末からは金融機関の M&A などの話も出てきているところであり、今年もトルコ経済のダイナミックな動きが期待される。

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

◆TOPICS◆

【お知らせ】

- ✂ 琴浦諒弁護士、大河内亮弁護士が下記セミナーの講師を務めます。
セミナー名:「インドにおけるM&A(その8)」
日時:2016年2月9日(火) 14:00-17:00
セミナーの詳細は下記サイトをご参照下さい。
<https://www.joi.or.jp/modules/seminar/event.php?eid=5871>

- ✂ 龍野滋幹弁護士が下記セミナーの講師を務めます。
セミナー名:「「ジョイント・ベンチャー契約の理解と応用」～アジア諸国等新興国への進出に際してのジョイント・ベンチャーの利用を見据えて～」
日時:2016年2月23日(火) 13:30-16:15(13:00 開場)
セミナーの詳細は下記サイトをご参照下さい。
<http://www.westlawjapan.com/event/seminar/160223.html>

【論文・著書】

- ✂ 若林弘樹弁護士が共著者・共同編者として参画した“Compendium on Multi-Tiered Dispute Resolution Clauses”が国際法曹協会(IBA)の下記ウェブサイトに掲載されました。
http://www.ibanet.org/LPD/Dispute_Resolution_Section/Litigation/multitieredisputeresolution.aspx

- ✂ 中川裕茂弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
中国問題「企業トップが判断を誤ってはならない中国法務問題」
(月刊 ザ・ローヤーズ 2016年1月号)

- ✂ 花水康弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「ASEAN 経済共同体(AEC)後の対東南アジア投資」
(月刊 ザ・ローヤーズ 2016年1月号)

-
- 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、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

 - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。
弁護士 花水 康(ko.hanamizu@amt-law.com)
弁護士 龍野 滋幹(shigeki.tatsuno@amt-law.com)
弁護士 福家 靖成(yasunari.fuke@amt-law.com)

 - 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すようお願いいたします。

 - 本ニュースレターのバックナンバーは、<http://www.amt-law.com/bulletins13.html>にてご覧いただけます。