

Contents

- 1 【シンガポール】雇用法の改正の最新動向
- 2 【シンガポール】請求・抗弁の早期却下制度等に関する SIAC の最新動向
- 3 【インド】インドにおける賃金支払い及び社会保険に関する各種規制の適用基準金額の最新情報
- 4 【インドネシア】受益者の開示義務に関する新規則
- 5 【ミャンマー】新会社法・新電子登録制度が 2018 年 8 月 1 日より開始
- 6 【アルゼンチン】新競争法の成立

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. 【シンガポール】雇用法の改正の最新動向

2018 年 3 月 5 日、シンガポールのリム・スイセイ人材開発相は、雇用法の改正内容を発表した。

現在、シンガポール雇用法(Employment Act) (「EA」)の対象外とされている月給 4,500 シンガポールドル(約 36 万 3,000 円)超の専門職・管理職・幹部(「PME」)に対する権利保障を拡大することを主な内容とする。これは、2018 年 1 月以降の人材省(Ministry of Manpower) (「MOM」)による公聴会での内容を踏まえたものであり、改正雇用法は 2019 年 4 月 1 日より施行される予定である。

なお、改正案についてはまだ具体的な条文、罰則の規定等については現時点で公表されていないが、本年下旬に改正法案が議会で審議される見込みである。

1. 労働法の適用対象

シンガポールの雇用法は日本と異なり、従業員の職種及び月給により適用される範囲が異なる。具体的には下記のとおりである。なお、下記の区分けについては国籍は問わない。

適用対象	適用範囲
月収 4,500S\$ 以下のワークマン ¹ 月収 2,500S\$ 以下のワークマン・PME 以外の労働従事	全て適用

¹ 建築労働従事者、交通機関の運転手等労

適用対象	適用範囲
者(ノンワークマン)	
月収 4,500S\$ 超のワークマン 月収 2,500S\$ 超のノンワークマン	EA Part IV(休日勤務手当等)の適用なし
月収 4,500S\$ 以下の PME	EA Part IV(休日勤務手当等)の適用なし
月収 4,500S\$ 超の PME	適用なし
パートタイム従業員 ²	全て適用

2. 有給休暇・傷病休暇等の権利保障の拡大

今回の改正の一番の目玉は、月給 4,500 シンガポールドル超の PME には保障されていなかった有給の傷病休暇などの雇用法における重要な権利が、給与水準に関係なく、全ての PME に付与されることになった点である。PME は国内労働従事者の 56%を占め、2030 年にはその割合は 65%に達すると見込まれている。

新たに付与される権利としては、適時の給与支払い、給与からの控除制限、有給の傷病休暇、不当解雇に対する補償・MOM への異議申立て等がある。

但し、公務員や家事労働従事者、海員等の他の法律等で権利が保障されている職種については除外される。今回の改正により、雇用法で権利保護を受ける PME の数は、現在の 29 万人から 43 万人に増加する見通しである。

3. 超過勤務手当の引き上げ

改正雇用法は、事務職や販売アシスタントが超過勤務手当を得られる権利についても、月給の上限を現在の 2,500 シンガポールドルから 2,600 シンガポールドルに引き上げる。更に、月給ベースで算定されている超過勤務手当の上限についても、現在の月給 2,250 シンガポールドルから月給 2,600 シンガポールドルに引き上げられ、対象範囲が約 10 万人拡大する。

4. 紛争解決機関の一本化

現在、雇用者と従業員との間の紛争解決については内容によって管轄が異なっており、不当解雇については MOM、給与関連の紛争については雇用訴訟裁判所(Employment Claims Tribunals)(ECT)³にそれぞれ不服申立てを行う必要がある。今回の改正法ではこれを ECT に一本化することが予定されている。これにより不当解雇と給与の両方が問題となる事案について、MOM と ECT に個別に申立てをする必要がなくなり、紛争解決の効率化を図られる。

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 梶原 紘恵
hiroe.kajiwara@amt-law.com

² PME、家事労働者、海員を除く勤務時間が週 35 時間未満の従業員

³ Employment Claims Act 2016(Act 21 of 2016)に基づき創設。Tripartite Alliance for Dispute Management での調停を経る必要がある。原則として、EA 適用対象外の労働者も不服申立てができる(公務員や家事労働従事者、海員を除く)。

2. 【シンガポール】請求・抗弁の早期却下制度等に関する SIAC の最新動向

シンガポール国際仲裁センター(Singapore International Arbitration Centre, SIAC)は、2018 年 3 月 7 日、2017 年の統計を発表した⁴。

2017 年の新規申立件数は 452 件で、過去最高記録を更新した。2016 年の 343 件からは 32%、2015 年の 271 件から 67%もの増加となった。また、請求・抗弁の早期却下に関するはじめての通年統計が発表された。

1. 請求・抗弁の早期却下制度の概説

請求・抗弁の早期却下制度(Early Dismissal of Claims and Defences)は、2016 年 8 月 1 日に施行された SIAC 規則第 6 版(SIAC2016 年規則)において導入された。これは、審理の初期段階で、明らかに認容される可能性のない主張を排除することにより、仲裁の審理を効率的かつ迅速的に進めるための制度である。

請求又は抗弁の早期却下の申立事由は、以下の 2 つである(SIAC2016 年規則 29.1 条)。

- ① 請求又は抗弁が明らかに法的意味を欠くこと
- ② 請求又は抗弁が明らかに仲裁廷の管轄外であること

早期却下を申し立てる当事者は、仲裁廷に申立書を提出すると同時に、相手方に写しを送付する(SIAC2016 年規則 29.2 条)。これを受けて仲裁廷は、その裁量により、早期却下の申立ての進行を許可するか否かを判断し、進行を許す場合には、全当事者に意見陳述の機会を与える(同規則 29.3 条)。そして、原則として 60 日以内に、早期却下を全体的又は部分的に認めるか否かについての命令又は仲裁判断を下す(同規則 29.4 条)。

2. 2017 年の統計にみる請求・抗弁の早期却下申立て

2017 年における、請求・早期却下の申立件数は 5 件であった。そのうち、仲裁廷が(SIAC2016 年規則 29.3 条に基づき)進行を許したのは 4 件で、1 件は進行の可否について審理中であった。最終的に早期却下が認められたか否かについての統計は、2017 年の統計では発表されていない。

上記統計からは、請求・早期却下の申立てはまだまだ限定的との印象を受ける。もっとも、その原因には、制度が、導入からまだ日が浅く、当事者やその代理人に十分周知されていないことも寄与しているものと思われる。参考までに、緊急仲裁人の申立ては、通年統計がはじめて可能となった 2011 年では 2 件であったが、2017 年では 19 件となっており、仲裁の新規申立て自体が 2.4 倍(188 件から 452 件)に増加したことを踏まえても、制度の普及とともに申立割合は増加している。

近年、一部の新興国では、日本企業に対して、法的根拠が薄弱な請求を仲裁で申し立て、和解を狙う動きがみられる。請求・抗弁の早期却下制度はこれに対する牽制としても働きうるものであり、日本企業側としても選択肢として把握しておく必要性は高いものと思われる。

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 牧野 達彦
tatsuhiko.makino@amt-law.com

⁴ http://siac.org.sg/images/stories/articles/annual_report/SIAC_Annual_Report_2017.pdf

3. 【インド】インドにおける賃金支払い及び社会保険に関する各種規制の適用基準金額の最新情報

1. インドにおける近年の賃金水準の急上昇

近年、特に 2010 年以降、インドでは、経済発展や物価の上昇を受け、全ての州において、急速に労働者の賃金水準が上昇しています。

たとえばデリー連邦直轄領の工場等における法令上の最低賃金は、2018 年 4 月 1 日現在、非熟練工については月額 13,896 ルピー、半熟練工については月額 15,296 ルピー、熟練工については月額 16,858 ルピーと定められていますが、わずか 5 年前の 2013 年 4 月 1 日の時点では、デリー連邦直轄領の工場等における最低賃金は、非熟練工については月額 7,722 ルピー、半熟練工については月額 8,528 ルピー、熟練工については月額 9,386 ルピーと定められていました。

すなわち、デリー連邦直轄領では、直近の 5 年間で、どの職種についても、概ね 2 倍弱、法令上の最低賃金が上昇したことになります。上記はあくまでデリー連邦直轄領の法令上の最低賃金ですが、他州においても、概ね同水準の最低賃金が定められており、また、概ね同様のペースで最低賃金は上昇しています。

法令上の最低賃金は、言うまでもなく、「労働者を雇用する際の最低賃金」であるため、実際の労働者の賃金相場は、それよりも高くなるのが通常です。

上記インドにおける賃金水準の急上昇に伴い、インドにおける賃金支払い及び社会保険に関する各種規制の適用基準金額も、この数年間で大きく変更されています。

本ニュースレターでは、これらの変更について、簡単に取りまとめて解説します。

2. 賃金水準の上昇に伴う賃金支払いに関する各種規制の適用基準金額の上昇

インドにおける賃金(賞与、退職金を含む)の支払いに関する規制法令は、主に下記の 4 つです。

- ・1936 年賃金支払法(The Payment of Wages Act, 1936)
- ・1948 年最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948)
- ・1963 年賞与支払法(Payment of Bonus Act, 1963)
- ・1972 年退職金支払法(Payment of Gratuity Act, 1972)

(1) 1936 年賃金支払法の適用対象となる被雇用者

従前は、月額賃金が 6,500 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)にのみ、同法令上の賃金支払いに関する規制が適用されるとされていたものが、2007 年改正により月額賃金の基準が 10,000 ルピーとされ、さらに 2012 年改正により 18,000 ルピーとされています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、同法に基づく賃金支払方法の規制は、月額賃金が 18,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に対して適用されることとなります。

(2) 1948 年最低賃金法に基づく最低賃金額

最低賃金の額は各州の州政府労働局による通達により毎年改訂されており、近年、特にその上昇幅が大きいことは、既に述べたとおりです。

2018 年 4 月 1 日現在の、同法に基づく最低賃金額(デリー連邦直轄領の最低賃金額)は、上記 1 をご参照ください。

(3) 1963 年賞与支払法の適用対象となる被雇用者と同法に基づく賞与(法令上の賞与)の額

従前は、月額賃金が 10,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に対してのみ、同法令上の賞与支払義務があるとされていたものが、2015 年改正により、月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に適用されるものと変更されています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、1963 年賞与支払法(Payment of Bonus Act, 1963)上は、月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に対し、上記 2015 年改正後の金額に基づく賞与(法令上の賞与)を支払う必要があることとなります。

さらに、同法に基づく賞与(法令上の賞与)の支払額についても、従前は、最低額については「毎月 3,500 ルピーに 8.33%を掛けた額の 12 ヶ月分」、上限額については「毎月 3,500 ルピーに 20%を掛けた額の 12 ヶ月分」が原則とされていたのが、2015 年改正により、最低額については「毎月 7,000 ルピー又は 1948 年最低賃金法に定められる最低賃金のいずれか高い方に 8.33%を掛けた額の 12 ヶ月分」、上限額については、「毎月 7,000 ルピー又は 1948 年最低賃金法に定められる最低賃金のいずれか高い方に 20%を掛けた額の 12 ヶ月分」と変更されています。

(4) 1972 年退職金支払法に基づく退職金(法令上の退職金)の上限額

従前は、同法に基づく退職金(法令上の退職金)の上限額は、35 万ルピーとされていましたが、2010 年改正により、上限額は 100 万ルピーに変更されています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、同法は、月額賃金が 18,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に適用されることとなります。

以上を踏まえ、下表のとおり、最新版の賃金支払に関する規制を取りまとめました。

支払	適用法令	適用対象	規制の概要
賃金	1936 年賃金支払法 (Payment of Wages Act, 1936)	月額賃金が 18,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)	・1 ヶ月に 1 回以上の頻度での賃金支払 ・賃金支払期間の終了後から原則として 7 日以内(大規模な工場などの場合 10 日以内)の給与支払義務 ・賃金支給方法の規制
	1948 年最低賃金法 (Minimum Wages Act, 1948)	全ての被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)	・最低賃金規制(州により最低賃金額は異なる)
賞与	1965 年賞与支払法 (Payment of Bonus Act,	当該会計年度において 30 営業日以上就業した、月額賃金が	・原則として、毎月 7,000 ルピー又は 1948 年最低賃金法に定められる最低賃金のいずれか高い方に

支払	適用法令	適用対象	規制の概要
	1965)	21,000 ルピー以下の被雇用者 (ワークマン、ノンワークマンを問 わない)	8.33%を掛けた額の12ヶ月分(毎月7,000ルピーで 計算した場合、約7,000ルピー)の賞与支払義務 ・但し、ある会計年度の分配可能剰余金が、上記支 払が必要な賞与の最低金額に支払対象者の人数を 掛けた合計の金額を超える場合、当該分配可能剰 余金額の額に応じて更に賞与が支払われる必要が ある。もともと、その場合でも、法令上必要な賞与の 支払の上限額は、毎月 7,000 ルピー又は 1948 年最 低賃金法に定められる最低賃金のいずれか高い方 に 20%を掛けた額の 12 ヶ月分(毎月 7,000 ルピー で計算した場合、約 16,800 ルピー)に留まる。
退職金	1972 年退職金支払法 (Payment of Gratuity Act, 1972)	5 年以上継続して勤務した被雇 用者(ワークマン、ノンワークマン を問わない)	・被雇用者が退職した年及び 6 ヶ月を超えて勤務し た年数に、退職時の月額賃金に 15/26 を乗じた金 額(但し、上限額は 100 万ルピー)の退職金支払義 務

3. 賃金水準の上昇に伴う社会保険に関する各種規制の適用基準金額の上昇

(1) インドの社会保険制度の概要

賃金水準の上昇に伴う社会保険に関する各種規制の適用基準金額の上昇について説明する前提として、インドの社会保険制度の概要について、簡単に概観しておきます。

インドの被雇用者に対する社会保障制度は、主に「1952 年被雇用者積立基金雑則法(Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provision Act, 1952)」、「1948 年被雇用者国家保険法(Employees' State Insurance Act, 1948)」及び「1923 年被雇用者補償法(Employees' Compensation Act, 1923)」の 3 つの法令により規定されています。

1952 年被雇用者積立基金雑則法は、月額賃金が一定以下の被雇用者(インドと社会保障協定を結んでいない国の外国籍の被雇用者の場合、賃金額を問わない)に対する①積立基金制度(解雇、定年退職、障害による就労不能などの場合の給付金制度)、②年金制度(定年退職や障害による就労不能の場合の給付金制度)及び③預託保険制度(被雇用者死亡の場合の家族向け生命保険制度)の 3 つの社会保障制度について規定しています。同法に基づく社会保障制度は被雇用者積立基金(Employees' Provident Fund)への掛金支払に基づいており、同制度を運用する機関は被雇用者積立基金機関(Employees' Provident Fund Organization)です。

1948 年被雇用者国家保険法は、月額賃金が一定以下の被雇用者の病気、出産、労働災害などによる一時的又は恒久的な身体障害、労働災害による死亡及び病気治療などに備えた保険掛金の支払義務と国家保険基金からの保険金の給付について規定しています。同法に基づく社会保障制度は被雇用者国家保険基金(Employees' State Insurance Fund)への保険金支払に基づいており、同制度を運用する機関は被雇用者国家保険法人(Employees' State Insurance Corporation)です。

1923 年被雇用者補償法は、被雇用者が雇用から又はその過程で生じた事故により負傷を負い、又は当該負傷の結果として死亡した場合の会社の補償義務について規定しています。公的基金が支払を行う前二

者と異なり、同法において補償の支払義務を負うのは会社となります(したがって、会社の公的基金への掛金支払義務も存在しません)。同法は、1948 年被雇用者国家保険法が適用されない被雇用者について、補完的に適用されることになります。

以上の各法令は、ワークマンであるとノンワークマンであるとを問わず、各法令所定の要件を満たす被雇用者に適用されます。

(2) 1952 年被雇用者積立基金雑則法の適用対象

同法により、会社が社会保険料を支払うことが必要な被雇用者は、従前は月額賃金が6,500 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)でしたが、2014 年改正により、月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に適用されるものと変更されています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、1952 年被雇用者積立基金雑則法上、会社は、月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者について、社会保険料を支払う必要があります。

但し、外国籍の労働者(International Worker)については、「インドと社会保障協定を締結しており、かつ当該国において社会保障制度に加入している者」のみが、1952 年被雇用者積立基金雑則法の適用を除外されるとされており、よって月額賃金が 15,000 ルピーを超える被雇用者であっても同法が適用されます。かつては、日本とインドの間には社会保障協定が存在しなかったことから、日本から派遣された日本人駐在員は、現地日系企業が 1952 年被雇用者積立基金雑則法に基づく社会保障制度への加入義務を負う会社の場合、インドでも同法に基づく社会保障制度に加入しなければならず、日本とインドにおける社会保険料の二重払いの問題が生じていました。

しかしながら、2016 年 10 月 1 日に日印社会保障協定が発効したことにより、日本人駐在員が、1952 年被雇用者積立基金雑則法に基づくインドの社会保険制度に加入する必要は事実上多くの場合に無くなり、日本とインドでの社会保険料の二重負担がほぼ解消されました。

詳細は、下記弊所のニュースレターをご参照ください。

https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins11_pdf/India_20161028.pdf

(3) 1948 年被雇用者国家保険法の適用対象

同法により、会社が国家保険の保険料を支払うことが必要な被雇用者は、従前は月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)でしたが、2016 年改正により、月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に適用されることと変更されています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、1952 年被雇用者積立基金雑則法上、会社は、月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者について、国家保険の保険料を支払う必要があります。

以上を踏まえ、下表のとおり、最新版の社会保険に関する規制を取りまとめました。

根拠法	適用対象	社会保障制度	制度の概要
1952 年被雇用者積立基金雑則法 (Employees' Provident Funds)	20 人以上の被雇用者が雇用されている工場、オフィス、店舗 その他の施設の ・月額賃金が 15,000 ルピー以	積立基金制度 (Employees' Provident Funds Scheme: EPF)	被雇用者が、解雇、定年退職、障害による就労不能などにより雇用が終了する場合その他一定の場合において、会社及び被雇用者が積み立てた基金から、一定の給付金を給付する

根拠法	適用対象	社会保障制度	制度の概要
and Miscellaneous Provision Act, 1952)	下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない) ・インドと社会保障協定を締結していない国の全ての外国籍被雇用者(賃金額を問わない) ・日印社会保障協定が 2016 年 10 月 1 日付で発効したため、日本人は同法に基づく社会保障制度に加入する必要が事実上多くの場合に無くなった。		制度
		年金制度 (Employees' Pension Scheme: EPS)	被雇用者が、定年退職や障害による就労不能の場合に、会社が積み立てた基金から、年金を給付する制度
		預託保険制度 (Employees' Deposit Linked Insurance Scheme: EDLI)	被雇用者が死亡した場合に、当該被雇用者の家族に対し、会社が積み立てた基金から一定の給付金を給付する制度(一種の生命保険制度)
1948 年被雇用者国家保険法 (Employees' State Insurance Act, 1948)	10 人以上の被雇用者が雇用されている工場、20 人以上の被雇用者が雇用されている店舗、ホテル、レストランなどの一定の施設の月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)	被雇用者国家保険制度 (Employees' State Insurance Scheme)	病気、出産、労働災害などによる一時的又は恒久的な身体障害、労働災害による死亡及び病気治療などの場合の被雇用者国家保険基金からの保険金の給付、並びにそれを支える保険掛金の支払制度
1923 年被雇用者補償法 (Employees' Compensation Act, 1923)	場所、月額賃金額を問わず、全ての被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)	労働コミッショナー (Labour Commissioner)を通じた会社による補償	雇用から若しくはその過程で生じた事故により負傷を負い、又は当該負傷の結果として死亡した場合の会社の補償制度

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】受益者の開示義務に関する新規則

2018 年 3 月 5 日、マネーロンダリング及びテロリズムの資金調達の犯罪行為を防止・撲滅する枠組みにおける会社の受益者(Beneficial Owner)の認知の原則の実施に関する大統領規則 2018 年 13 号(「本規則」)が施行された。

本規則の施行前にも、金融サービス庁(OJK)や中央銀行により、主に金融セクターを対象として類似の枠組みで規則が発行されているが、本規則はより広範かつ網羅的な形で開示の制度を創出するものである。

本稿では、本規則の概要を説明する。

1. 義務を負う主体

開示・報告義務を負う主体は、株式会社、設立中の会社、組合等を含む。株式会社は日系企業等の外国投資会社も含むと考えられる。

また、義務を負うのは既存の会社等のみならず、設立中の会社等も含まれる。

2. 義務の内容

対象者は本規則の施行から 1 年後の 2019 年 3 月 5 日までに以下の義務を履行する必要がある。

- (1) 受益者に関する情報の提出
- (2) 会社内で本規則の履行に責任を持つ者の任命
- (3) 関連当局(法務人権省が想定されている。)に対する受益者に関する宣言書(statement letter)又は情報登録の提出
- (4) 年次の情報更新
- (5) 受益者情報の常時更新(設立又は清算から少なくとも 5 年間分)

受益者の開示のためのルールは追って発行される関連規則に定められることになるが、現時点ではそれらの規則の発行時期も明らかではなく、現時点ではまだ提出を行うことができない。

3. 受益者の定義

本規則では、受益者は以下の通り定義されている：

- (1) 25%超の株式を保有するものとして定款に記載されている者
- (2) 25%超の議決権を保有するものとして定款に記載されている者
- (3) 会社の年間利益の 25%超を受け取る者
- (4) 会社の取締役又は監査役(コミサリス)を任命、交代、解任する権限を有する者
- (5) 会社に影響を与えたり、会社をコントロールできる権限を有する者
- (6) 会社から利益(benefit)を受けている者
- (7) 株式の原資の真の提供者

上記のうち、文言だけでは必ずしも明確でない定義も含まれており、今後の細則に委ねられることになる。

また、一旦会社が受益者を決めたとしても、当局は独自の調査等により別の者を受益者と定めることもできるとされている。

なお、他の関連法令では、最終的に保有するもの(ultimate owner)という定義が用いられているが、本規則ではそのような定義の仕方はなされていない。

4. 罰則

上記の義務に違反した場合の罰則については、本規則は具体的に定めていないものの、他の類似法令に定められた各種罰則が課される可能性も考えられる。

5. ノミニー・アレンジメントの禁止との関係

インドネシアでは投資法(2007 年 25 号)に基づき、他人名義での株式保有(いわゆるノミニー・アレンジメント)が禁止されている。前述の通り、本規則はマネーロンダリングやテロ資金の撲滅を主眼において制定されたと思われるが、実務上一定程度存在するノミニー・アレンジメントの取り締りも射程に置かれる可能性もある。

6. 結語

本規則の詳細な解釈や運用についてはまだ明らかではない点も多い。今後発行される関連規則を含め、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。

弁護士 池田 孝宏(ジャカルタデスク代表)
takahiro.ikeda@amt-law.com

5. 【ミャンマー】新会社法:新電子登録制度が 2018 年 8 月 1 日より開始

2017 年 12 月 6 日に成立したミャンマー新会社法(Myanmar Companies Law (2017))が 2018 年 8 月 1 日から施行される。これに伴い、投資企業管理局(Directorate of Investment and Company Administration、通称 DICA)は、同日から新たな電子登録制度の運用を開始する。

1. 新会社法の施行と登記簿作成義務

新会社法の施行に伴い、すべての会社が、ミャンマー新会社法に定められた登録簿を維持し、かつ、これを閲覧に供する義務を負うこととなる。この登録簿は、新会社法の定める特定の事項に関して各社が自発的に作成しなければならない、公式な登録簿として取り扱われる。従来は、DICA に対する届出、又は、届出書面の保管をしておけばよいとされていたが、これでは不十分となる点に注意が必要である。

2. 新電子登記制度

新会社法により上記のような義務が課されることに伴い、その実現手段として、DICA は、新会社法施行日の 2018 年 8 月 1 日から新電子登録制度の運用を開始する。この新登録制度は、Myanmar Companies Online(通称 MyCO)と呼ばれる。

DICA は、新会社法の下で登録されるべき事項に関する登録申請書式を準備中であるが、既に一部の書式については公開を開始している。公開されている各種書式は下記 DICA のウェブサイトより入手可能である。

【DICA ウェブサイト】

<https://www.dica.gov.mm/en>

【DICA ウェブサイト内のMyCOに関するニュースリリースと各種書式(英語)】

<https://www.dica.gov.mm/en/news/sample-forms-new-companies-registration>

提供されている書式の中には、日系企業がミャンマーで会社を設立する際によく利用される会社形態である、非公開有限責任株式会社(Private Company Limited by Shares)の設立申請フォームも含まれている(Form A-1 Application for incorporation as a private company limited by shares)。同フォームの記載事項のうち、申請者資格について、個人、法人いずれでもよく、かつ、当該会社の株主又は取締役である必要はない旨が明確にされている点は注目に値する。また、新会社法の外資企業(Foreign Company)の定義に従い、外国人及び／又は外国法人が 35 パーセントを超えて株式を保有等する場合に外資企業⁵に該当する旨を同フォーム上で選択することとされている。

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 松本 久美
kumi.matsumoto@amt-law.com

6. 【アルゼンチン】新競争法の成立

1. はじめに

アルゼンチンの新たな競争法(法律第 27,442 号。以下「新競争法」という。)が本年 5 月に上院で可決・成立し、同月 15 日に公布された。新競争法は、同月 24 日から既に施行されている。

新競争法は、アルゼンチンの既存の競争法(法律第 25,156 号。以下「旧競争法」という。)を大幅に変更し、長年指摘されてきた問題点を解消することを意図する、非常に重要な法律である。そこで、本稿では、新競争法のポイントについて取り上げたい。

2. 組織の改正

旧競争法下では、競争法の執行機関は、競争法委員会と経済省国内取引長官(以下「取引長官」という。)であり、いわゆる 2 層構造が採用されていた。競争法委員会は、企業結合等についての審査や調査を行い、取引長官に決定の内容を提案する一方、取引長官は競争法に関する事項について最終的な決定を行う。この体制の下では、とりわけ、アルゼンチンの政治問題や経済問題が競争法の各論点に直接の影響を及ぼしているという批判が強かった。

そこで、新競争法では、このような体制を変更し、新たな独立した機関として、競争法当局(Autoridad Nacional de Competencia)が設立され、競争法当局は、(i)競争審判所、(ii)反競争行為審判事務局、(iii)経済集中事務局の 3 つから構成されるものとされた。

このうち、(i)競争審判所は、合計 5 名の審判官(少なくとも 2 名は経済の専門家であり、2 名は弁護士でなければならない。)で構成され、罰則を科し、企業結合を承認し、市場調査を行う等の役割を担う。また、(ii)反競争行為審判事務局は違反行為の調査を行い、(iii)経済集中事務局は企業結合に関する手続きを行うとともに、いずれ

⁵ “A foreign company means a company incorporated in the Union in which an overseas corporation or other foreign person (or combination of them) owns or controls, directly or indirectly, on ownership interest of more than thirty-five per cent.”

も処分について競争審判所に対し勧告を行う。

なお、新競争法により、競争法に関する問題を専門的に取り扱う控訴審裁判所も新設された。

3. リーニエンシーの導入

新競争法では、新たにリーニエンシー制度を導入し、違反を報告した順番等に応じて、罰則の減免が認められることとなった。

まず、違反行為に関与した者が以下の条件を満たす場合には、当該違反行為に対する競争法上の罰則が免除されることとなった。

- (i) 競争法当局に対して、最初に情報や証拠を提出したこと。但し、競争法当局の調査開始前に提出した場合、又はその調査開始後であっても競争法当局が十分な証拠を収集できていない時点で提出した場合に限る。
- (ii) 直ちに違反行為をやめること
- (iii) 調査の終了まで調査に協力すること
- (iv) 違反行為の証拠を破棄、偽造又は隠ぺいせず、またリーニエンシーの申立てを公表しないこと
- (v) 違反行為の主導者でないこと

また、新競争法によれば、2 番目以降にリーニエンシーの申立てを行った者であっても、上記のその他の要件を満たす場合には、罰則が 20～50%減額される可能性があり、具体的な減額の程度は、違反を報告した順番を考慮して、競争法当局が決定する。さらに、新競争法では、「リーニエンシー・プラス」と呼ばれる制度も導入され、ある違反行為について罰則の免除を求めることができない者であっても、別の違反行為についての情報を提供できる場合には、別の違反行為についての罰則の免除に加え、当該違反行為について罰則の 3 分の 1 が免除されることとなった。

なお、新競争法では、リーニエンシーの申立てを行った者が報告した行為に関して、その後訴訟が提起された場合には、当該申立人が提出した書類や情報は当該訴訟において利用できないこととされている。

4. 罰金の金額の引き上げ

旧競争法における別の重大な問題点として、罰金の金額がアルゼンチン・ペソによる固定額で定められていたことが挙げられる。すなわち、アルゼンチン・ペソの価値の下落により、当初罰金の上限額は約 1.5 億米ドル相当であったが、直近では約 700 万米ドル相当に下落していた。その結果、競争法違反によって得られる利益が罰金の金額を大幅に上回ることがあり、罰金による抑止力が低下していた。

そこで、新競争法では、違反行為に対する罰金の上限額は、原則として以下の3つのうちの最も高額なものと定められることになった。

- (i) 違反行為に関連する商品やサービスの事業の昨年度の売上高の 30%に、違反行為が行われた年数を乗じた金額。但し、違反行為を行った企業グループの昨年度のアルゼンチンにおける売上高の 30%を上限とする。
- (ii) 違反行為によって得られた経済的利益の 2 倍に相当する金額

なお、上記(i)又は(ii)によって罰金の上限額が決定できない場合には、罰金の上限額は、2 億 Unidades Móviles (現時点で約 1 億 7,400 万米ドル相当。「Unidad Móvil」については後述)とされている。また、10 年以内の再度の違反行為の場合には、罰金の上限額は、上記の 2 倍まで引き上げられた。

5. 競争法違反を理由とする民事訴訟に関する制度変更

アルゼンチンにおいては、競争法違反により被った損害の賠償を求める民事訴訟は、これまで非常に少なかった。その理由としては、違反行為(特にカルテル)の調査があまり行われてこなかったことや、効果的な損害賠償制度が旧競争法では認められていなかったこと等が挙げられる。

この点、新競争法では、競争法当局の決定が確定すると、その後の民事訴訟において、裁判所は競争法当局の決定に基づいて判断することとされ、簡易迅速な手続きによって損害賠償が認められることとなった。また、新競争法においては、違反行為の重大性や状況に応じて、民事上の罰金の支払いも命じられ得ることとされた。

さらに、新競争法では、リーニエンシーの申立人については、損害賠償や民事上の罰金の支払いが免除され、又は減額される可能性を示す規定も定められた。但し、自らの顧客若しくはサプライヤー、又は他の共謀者のみから完全な損害賠償を受けることができない被害者との関係では、損害賠償等の減免は認められない。

6. 企業結合の届出に関する変更

新競争法における最も重要な改正のひとつは、新たな企業結合審査の導入であり、新競争法によって、届出基準の大幅な引上げ、事前届出制の導入、審査期間の短縮等が図られている。

旧競争法では、届出の対象となる企業結合の売上基準等はアルゼンチン・ペソで定められている。そのため、当初約 2 億米ドル相当であった売上基準(2 億アルゼンチン・ペソ)が、その後のアルゼンチン・ペソの価値の下落によって約 870 万米ドル相当まで低下しており、最近では届け出られる企業結合の大半が、当初届出が必要とは想定されていなかった重要でない企業結合となっていた。そこで、新競争法では、新たに導入した「Unidad Móvil」という指数を使って売上基準等を定めることとし(現時点では 1 Unidad Móvil = 20 アルゼンチン・ペソ)、その金額が毎年調整されることになった。その結果、売上基準が大幅に引き上げられ、買収側の企業グループと対象会社の売上の合計が 1 億 Unidades Móviles(現時点で約 8,700 万米ドル相当)を超える場合にのみ届出の対象となった。同様に、届出の免除要件についても、旧競争法では、取引金額及び対象会社のアルゼンチン国内における総資産の金額がいずれも 2,000 万アルゼンチン・ペソ(約 87 万米ドル)を下回る場合とされていたところ、新競争法では、(i)その基準が 2,000 万 Unidades Móviles(現時点で約 1,740 万米ドル相当)とされ、かつ(ii)買収側及び対象会社が、同一の市場において、過去 12 ヶ月間に 2,000 万 Unidades Móviles(現時点で約 1,740 万米ドル相当)、過去 36 ヶ月間に 6,000 万 Unidades Móviles(現時点で約 5,220 万米ドル相当)以上の取引を行っていないことが条件とされ、免除要件も大幅に引き上げられた。

また、新競争法では、企業結合の事前届出制が採用され、届出が承認されない限り取引の実行が禁止されるとともに、ガン・ジャンピングに対する罰金が定められた。旧競争法下では、取引実行後 1 週間以内に届け出ればよいこととされていたため、この点は新競争法による最も大きな改正の 1 つといえる。但し、競争法当局の負担を考慮して、事前届出制は、新競争法の施行後 1 年を経過した時から適用される予定である。

そして、この新たな事前届出制の下で、45 営業日の企業結合の審査期間(競争を制限するおそれがある企業結合で、競争法当局が特別の聴聞手続を開始する場合には、審査期間は最大で 120 営業日追加される。)が定められている。旧競争法でも審査期間は 45 営業日とされているが、上記のとおり事後届出制であったため、当該審査期間の規定が事実上無視され、重要でない企業結合に関しても、かつては審査に平均で 2、3 年程度がかかっており、直近でも約 6~9 ヶ月程度かかっている。今後、事前届出制の導入により、新競争法に従って審査期間が実際にも短縮されることになるのかが注目される。

なお、新競争法では、競争法当局が、競争法上問題があると思われる企業結合に関する簡易な届出制度を導入することが認められているが、具体的にどのような取引が簡易な届出制度の対象になるのかについては、競争法当局によって定められる予定である。また、新競争法では、企業結合の届出にあたって手数料を支払う義

務も課せられたが、具体的な手数料の金額は 5,000～2 万 Unidades Móviles(現時点で約 4,300～1 万 8,000 米ドル相当)の範囲で今後決定される。

7. 小括

上記のとおり、新競争法は、これまで指摘されてきた旧競争法の重大な問題点の多くに関する改正を含んでおり、実務への影響は非常に大きいものと考えられる。もっとも、アルゼンチンでは、以前にもこれらの問題点の解消が試みられたことがあるものの、成功しなかった歴史がある。そのため、新競争法の施行により、実際に実務が改善されることになるのか、非常に注目されるところである。

(注)本ニュースレターの内容については、アルゼンチンの法律事務所である Marval, O'Farrell & Mairal より情報提供を受けております。

弁護士 福家 靖成
yasunari.fuke@amt-law.com
弁護士 石井 淳
jun.ishii@amt-law.com

◆TOPICS◆

【オフィス移転のお知らせ】

当事務所の東京オフィスおよびホーチミンオフィスは、下記の新オフィスに移転いたしましたのでお知らせいたします。

東京オフィス新住所(平成 30 年 5 月 7 日(月)より)

アンダーソン・毛利・友常法律事務所 東京オフィス

〒100-8136 東京都千代田区大手町 1-1-1 大手町パークビルディング

Tel: 03-6775-1000(代表)

ホーチミンオフィス新住所(平成 30 年 5 月 21 日(月)より)

アンダーソン・毛利・友常法律事務所 ホーチミンオフィス

Unit 2, 23rd Floor, Saigon Centre Tower 2

67 Le Loi Street, Ben Nghe Ward

District 1, Ho Chi Minh City, Vietnam

(電話・ファクス番号およびメールアドレスには変更ございません。)

【セミナーのお知らせ】

花水康弁護士、梶原紘恵弁護士、松本久美弁護士が下記のセミナーにて講演を行います。

【現地報告】東南アジア及びインドにおける債権回収の法律と実務～債権保全から執行による債権回収まで～

日時:平成 30 年 6 月 21 日(木)午後 1 時 30 分～午後 4 時 30 分

会場:金融財務研究会本社 セミナールーム

主催:金融財務研究会

✂ 山内真之弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。

「世界各国 英文契約の旅 ～アメリカから世界一周～ 第 14 回 ASEAN 主要 6 ヶ国におけるライセンス契約」

掲載誌・刊号:経営法友会リポート 531 号(2018 年 5 月号)

✂ 池田孝宏弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。

「世界各国 英文契約の旅 ～アメリカから世界一周～ 第 13 回 インドネシア編アセアンの大国インドネシアの契約実務」

掲載誌・刊号:経営法友会リポート 530 号(2018 年 4 月号)

✂ 牧野達彦弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。

「アジア法務相談室 第 4 回「日本とシンガポール間の個人情報の移転」」

掲載誌・刊号:JCA ジャーナル 2018 年 4 月号

✂ 金成鎬韓国弁理士が執筆した記事が下記雑誌に掲載されました。

「知的財産関連ニュース報道(韓国版)＜2018 年 3 月＞」

掲載誌・刊号:特許ニュース 2018 年 4 月 20 日版

-
- 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)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。