

Contents

- 1 【ブラジル】最終受益者等の情報の提出期限の延長
- 2 【タイ】タイの労働者保護法の改正
- 3 【インド】インド国外からの借入規制(ECB 規制)の緩和
- 4 【シンガポール】個人情報の保護対策不備による処分事例
- 5 【シンガポール】データポータビリティ導入に向けた検討資料の公表
- 6 【インドネシア】強制執行の実施に関するガイドラインの制定
- 7 【メキシコ】連邦労働法の改正
- 8 【フィリピン】改正会社法の公布・発効
- 9 【トルコ】最近のトルコ投資環境の概観—トルコの外貨規制・米国との関係性をめぐる最近の状況

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. 【ブラジル】最終受益者等の情報の提出期限の延長

1. はじめに - CNPJと旧指令

すべてのブラジル企業は、ブラジルの連邦歳入局(RFB)が定めたルールに従い、国家法人登録簿(CNPJ)に登録されなければならない。また、外国企業であっても、ブラジル子会社を設立する場合等、所定の場合には CNPJ に登録されなければならない。

そして、CNPJに関するRFBの規範指令 2016 年第 1634 号(規範指令 2017 年第 1729 号により改正。「旧指令」)により、CNPJ への企業の登録にあたり、原則として、その企業の最終受益者等の所定の情報(「最終受益者等の情報」)をブラジルの税務当局に提出することが義務づけられた。これは、脱税、汚職、マネーロンダリング等を防止することを目的とするものであり、ブラジル企業に限らず、外国企業についてもその提出が必要である。また、旧指令では、すでに CNPJ に登録されている企業についても最終受益者等の情報を提出することが義務づけられ、その提出期限は 2018 年 12 月末までとされていた。

2. CNPJに関するRFBの新たな規範指令の公表

RFBは、2018年12月下旬、CNPJに関する新たな規範指令2018年第1863号(「本指令」)を公表し、旧指令を廃止するとともに、後述のとおり、すでにCNPJに登録されている企業について、最終受益者等の情報の提出期限を本指令の公表から180日後に延期した。本指令の内容は日本企業にとっても重要と思われるため、本稿においては、本指令の内容をごく簡単に紹介したい。

なお、本稿においては、主としてブラジルに子会社を持つ日本企業の視点から、最終受益者等の情報の提出に関する本指令の内容(旧指令から変更のない部分も含む。)について触れる。また、本稿における条文番号は、本指令の条文番号を指している。

3. 最終受益者等の情報の提出義務を負う外国企業の範囲

外国企業であっても、以下の場合等においては、CNPJに登録されなければならない、原則としてその登録にあたり最終受益者等の情報をブラジルの税務当局に提出しなければならない(4条XV、8条)。

- ブラジルにおいて不動産、車両、銀行口座等を保有する場合
- ブラジルの金融又は資本市場において投資を行う場合
- 市場において取引されていないブラジル企業の株式や持分等を保有する場合

ただし、株主の公表が義務づけられている外国の上場会社(ただし、タックスヘブンの会社は除く。)等については、例外的に最終受益者の情報の提出が免除されている(8条3項)。そのため、ブラジルに子会社を持つ日本の上場会社の場合も最終受益者の情報の提出は不要となろうが、その場合でも代表者の情報は提出しなければならない(8条4項)。

4. 最終受益者等の情報の内容と「最終受益者」の定義

提出しなければならない最終受益者等の情報には、その企業の代表者の情報のほか、最終受益者(又は前述の最終受益者の情報の提出が免除されている者)に至るまでのすべての株主等の情報が含まれる。また、企業の「最終受益者」とは、以下のいずれかの個人を指す(8条1項)。

- 最終的に、そして直接又は間接に、その企業を保有若しくは支配し、又はその企業に対して重大な影響を与える個人
- その名前においてその企業のために取引を行う個人

そして、以下のいずれかの個人は、企業に対して「重大な影響を与える」個人とみなされる(8条2項)。

- 直接又は間接にその企業の25%超の持分を保有する個人
- 直接又は間接にその企業の決議を支配し、その企業の役員の過半数の指名権を有する個人

5. 必要書類

最終受益者等の情報とあわせて、外国企業は所定の必要書類(以下の書類を含む。)も提出しなければならない(20条2項)。

- 定款
- 本国における代表者のID又はパスポート
- 本国における代表者の権限を証明する書類(議事録等)
- ブラジルにおける代理人(ブラジルの居住者でなければならない。)を選任するための委任状
- 株主や役員のリスト

なお、日本を含め、ハーグ条約の加盟国で作成された書類については、ブラジル領事館における領事認証は不要であるものの、アポステイーユを取得する必要がある。また、外国語の書類は、ブラジルの公証翻訳人によってポルトガル語に翻訳されなければならない。

6. 最終受益者等の情報の提出期限と不提出の場合の不利益

新たにCNPJに登録される外国企業は、CNPJへの登録から90日以内に、最終受益者等の情報及び必要書類を提出しなければならない(20条2項)、最終受益者が存在しない場合にもその旨申告しなければならない(9条2項)。一方、すでにCNPJに登録されている企業の場合、本指令の公表から180日以内(すなわち2019年6月下旬まで)に最終受益者等の情報等を提出すれば足りる(53条)。

期限までに提出しなかった企業は、CNPJの登録を停止され、銀行取引(銀行口座からの資金の移動や金融投資、融資を受けること等を含む。)を禁止される可能性がある(9条)。ただし、期限までに提出しなかった場合、実際にCNPJの登録を停止される等の可能性がどの程度あるのか、現時点では定かでないように思われ、今後の運用が注目される。また、CNPJへの登録は通常最も重要な登録であり、他の登録等の基礎となるものであるため、とりわけブラジルの子会社のCNPJの登録が停止された場合には、他の様々な事業活動にも支障が生じることが予想される。したがって、日本企業やそのブラジル子会社においても、上記の期限内に最終受益者等の情報を確実に提出すべきである。

(注)本稿は、ブラジルのDemarest法律事務所のMax Hasimoto弁護士の協力を得て作成した。

弁護士 石井 淳
jun.ishii@amt-law.com

2. 【タイ】タイの労働者保護法の改正

2018 年 12 月 13 日にタイの国家立法議会(軍事政権下でのタイの立法機関)で承認された改正労働者保護法(「改正法」)が、2019 年 4 月 4 日付官報に掲載され、2019 年 5 月 5 日付で施行された。改正法には、タイで活動する日系企業にとっても影響のある重要な改正が含まれていることから、本稿では改正法の要点について取り上げる。

1. 改正法の要点表

改正法の要点は以下のとおりである。

項目	旧法	改正法
出産休暇	90 日まで	98 日まで
用事休暇	法定日数の定めなし 有給とする必要なし	年 3 日以上 有給(年 3 日まで)
使用者の変更	合併等による使用者の変更の際、雇用契約上の権利義務は、労働者の同意なしに新使用者に引き継がれる。	合併等による使用者の変更の際、雇用契約上の権利義務は、 <u>労働者の同意があった場合に</u> 新使用者に引き継がれる。
解雇補償金	解雇時の勤続年数が 10 年以上の労働者に対する最終賃金の 300 日分の金額の支払義務が最も高い法定の解雇補償金額	解雇時の勤続年数が <u>20 年以上</u> の労働者に対する最終賃金の <u>400 日分</u> の金額の支払義務が最も高い法定の解雇補償金額
事業所移転に関する特別解雇補償金	新規事業所に移転する場合に関する特別補償金の支払義務	新規事業所、又は、 <u>既存の他の事業所に</u> 移転する場合に関する特別補償金の支払義務

2. 改正法の要点に関する解説

(1) 出産休暇

改正前の労働者保護法(「旧法」)では、労働者が取得できる出産休暇は一回の妊娠につき 90 日までとされていたが(旧法 41 条 1 項)、改正法により、98 日まで延長された。

(2) 用事休暇

用事休暇とは、休日には対応できない役所での手続や冠婚葬祭への出席などのために労働者が取得することができる休暇である。旧法では、用事休暇は有給である必要はなく、また、その取得日数に関する規定もなく、用事休暇の取得の条件は就業規則の定めに従うことになっていたため(旧法 34 条)、実務上も、用事休暇の日数等の条件

については、就業規則で定められていることが少なくない。改正法では、労働者は年 3 日以上 of 用事休暇を権利として付与され、また、そのうち年 3 日までは有給としなければならないと定められている。

(3) 使用者の変更

旧法では、合併や事業譲渡等により、使用者の変更がある場合、労働者の雇用契約上の権利義務は新使用者が引き継ぐこととされており、労働者の権利義務が引き継がれることに対して、特段、労働者の同意は要件として記載されていなかった(旧法 13 条)。改正法では、使用者の変更がある場合に、労働者の権利義務を新使用者に引き継ぐためには、労働者の同意が必要とされることが明記された。

(4) 解雇補償金

使用者が労働者を解雇する場合には、原則として、労働者保護法に定められている金額以上の解雇補償金を支払わなければならない。この点、解雇された労働者が受け取ることができる解雇補償金の最低金額は、労働者の勤続年数に応じて労働者保護法に定められている。旧法の下では、勤続 10 年以上の労働者に対する最終賃金の 300 日分の金額の払い義務が最も高額となる(旧法 118 条 1 項)。改正法により、最も高い金額が適用される労働者に必要な勤続年数は 20 年以上と変更され、その最低解雇補償金額も当該労働者の最終賃金の 400 日相当分の金額とされた。

タイにおける解雇補償金の支払義務は、労働者の定年退職時にも発生するため、定年時に 20 年以上継続勤務していたことになる労働者を多く抱える企業は、特に注意が必要である。

[旧法]

勤続年数	解雇補償金額
120 日以上 1 年未満	最終賃金の 30 日分
1 年以上 3 年未満	最終賃金の 90 日分
3 年以上 6 年未満	最終賃金の 180 日分
6 年以上 10 年未満	最終賃金の 240 日分
10 年以上	最終賃金の 300 日分

[改正法]

勤続年数	解雇補償金額
120 日以上 1 年未満	最終賃金の 30 日分
1 年以上 3 年未満	最終賃金の 90 日分
3 年以上 6 年未満	最終賃金の 180 日分
6 年以上 10 年未満	最終賃金の 240 日分
10 年以上 <u>20 年未満</u>	最終賃金の 300 日分
<u>20 年以上</u>	<u>最終賃金の 400 日分</u>

(5)事業所移転に関する特別解雇補償金

旧法では、使用者が事業所を新たな場所へ移転させ、かつ、これに伴う労働者の異動により労働者又は労働者の家族の通常の生活に対し重大な影響が生じる場合、労働者は新事業所への異動を拒否し雇用契約を解除することができる」とされており、この場合、使用者は新事業所への異動を拒否した労働者に対して、法定の解雇補償金以上の金額の特別解雇補償金を支払う義務を負うものとされていた(旧法120条1項)。改正法では、上記特別解雇補償金の支払対象を拡大し、新規事業所へ移転する場合のみならず、既存の他の事業所へ移転する場合においても、特別解雇補償金の支払義務が定められることになった。

3. 最後に

上記に記載したとおり、改正法には、タイの日系企業の業務にも影響するような変更点も少なくないため、タイの日系企業においては、現在利用されている雇用契約書、就業規則や社内規則の見直しが今一度必要となろう。

弁護士 安西 明毅
akitaka.anzai@amt-law.com
 弁護士 松本 久美
kumi.matsumoto@amt-law.com

3. 【インド】インド国外からの借入規制(ECB 規制)の緩和

1. インド国外からの借入れ規制(ECB 規制)の改正

従来から、インドでは、インド居住者がインド国外から借入れを行うことを External Commercial Borrowing(対外商業借入)(「ECB」)と呼称し、ECB における貸主や借主の資格、平均借入期間、金利等について規制している(「ECB 規制」)。

ECB 規制は、しばしば規制内容が大幅に変更されているが、近時は、基本的には一貫して規制緩和の方向で改正されている。

インド準備銀行(Reserve Bank of India (RBI))は、ECB 規制の緩和の見地から、2019 年 1 月 16 日付けで ECB に関する新しい枠組み(External Commercial Borrowings (ECB) Policy – New ECB Framework)を公表し、従来の ECB 規制の枠組みを大幅に変更した(「2019 年改正」)。

本ニュースレターでは、新たな ECB 規制の概要について、改正前の規制の内容と比較しつつ解説する。

2. 改正前の ECB 規制の概要

改正前の ECB 規制は、インド側の借主となる事業体が営んでいる業種ごとに、Track 1(外貨建て中期借入れ)、Track 2(外貨建て長期借入れ)、Track 3(インドルピー建て長期又は中期借入れ)が利用できることとされており、業種ごとに利用できる種類(Track)の内容に相違があった。たとえば、Track 1 は、製造業、ソフトウェア開発業等の業種が、Track 2 は、Track 1 が利用できる企業その他、REIT、インフラ投資信託等の業種が、Track 3 は、Track 2 が利用できる企業その他、ノンバンク、サービス業等の業種が、それぞれ利用可能とされていた。そして、それぞれの Track ごとに、資金使途や平均借入期間、金利等について異なる制限が課せられていたため、ECB においてどの Track を利用できるかが、貸主、借主の大きな関心事となっていた。

また、RBI の事前承認が不要な借入の上限額は、Track ごとに異なっており、したがって、どの程度の金額までであれば、RBI の事前承認なくして借入ができるかは、インド側の借主となる事業体が営んでいる業種により異なっていた。

さらに、貸主の資格要件も、Track ごとに異なっており、原則としてインド国外の金融機関や借主の外国株主等でなければ貸主にはなれないとされていた。

3. 2019 年改正による既存の ECB 規制の主な変更点

2019 年改正による既存の ECB 規制の主な変更点は、以下のとおりである。

- ①ECB の分類方法の大幅な変更(Track による分類の廃止)
- ②借入可能業種規制の大幅な緩和
- ③最低平均借入期間を原則 3 年間に統一
- ④RBI の事前承認が不要な借入の上限額の拡大
- ⑤貸主の資格要件の緩和

以下、各変更点について個別に解説する。

(1)ECB の分類方法の大幅な変更(Track による分類の廃止)

規制改正前に、Track1 から Track 3 として分類されていた ECB は、

- ・Track1 と Track2 が、いずれも「外貨建て ECB(foreign currency denominated ECB)」という形で統一された。
 - ・また、Track 3 は、インド国外で発行されるインドルピー建ての債券(いわゆる Masala Bond)に対する規制と統合され、「インドルピー建て ECB(Rupee denominated ECB)」となった。
- これにより、ECB の枠組みが非常にシンプルになったといえる。

(2)借入可能業種規制の大幅な緩和

規制改正後は、上述のような借入可能業種についての規制が基本的に撤廃され、外貨建て借入れであれ、インドルピー建て借入れであれ、外国直接投資(FDI)を受けることができる全ての事業体が、ECB を利用することができるようになった。

これは、「ECB を利用できる業種に事実上制限がなくなった」という意味において、きわめて大きな規制緩和であると考えられる。

(3)最低平均借入期間を原則 3 年間に統一

規制改正前は、「外貨建て中期借入れ」、「外貨建て長期借入れ」という名称から読み取れるとおり、ECB の平均借入期間は、Track によって異なっており、Track 1、Track 3 については、平均借入期間は、原則として①5000 万米ドル相当額以下の貸付の場合は 3 年間以上、②5000 万米ドル相当額超の貸し付けの場合は 5 年間以上でなければならないとされており、また Track 2 については平均借入期間は、貸付額にかかわらず 10 年間以上でなければならないとされていた。ただし、Track1 で、借主が製造業を営んでいる場合、5000 万米ドル相当額以下であれば、平均借入期間は 1 年間以上とされていた。また、資金使途が運転資金の場合、貸主が株主(外国の原則として 25%以上出資している株主)であり、かつ平均借入期間が 5 年間以上である必要があるとされていた。

規制改正後は、Track の概念自体が廃止されたことに伴い、全ての ECB について、平均借入期間は最低平均 3 年間で統一された。ただし、従前の 2 つの例外、すなわち、①借主が製造業を営んでいる場合、5000 万米ドル相当額以下であれば、平均借入期間を 1 年間以上とできること、また、②資金使途が運転資金の場合、貸主が株主(外国の原則として 25%以上出資している株主)であり、かつ平均借入期間が 5 年間以上でなければならないという規制は、なお存続している。

(4)RBI の事前承認が不要な借入の上限額の拡大

規制改正前は、RBI の事前承認が不要な借入の上限額の範囲は、業種ごとに異なっており、インフラ事業及び製造業については 7 億 5000 万米ドル相当額、ソフトウェア開発業については 2 億米ドル相当額、マイクロファイナンス事業については年間 1 億米ドル相当額、その他の事業については 5 億米ドル相当額とされていた。

規制改正後は、全ての業種について、借入額が 7 億 5000 万米ドル相当額以下であれば、RBI の事前承認が不要となり、規制の単純化が図られた。

(5)貸主の資格要件の緩和

規制改正前は、原則としてインド国外の金融機関や借主の外国株主等でなければ貸主にはなれないとされていた。規制改正後は、金融活動作業部会(Financial Action Task Force (FATF))又は証券監督者国際機構(International Organization of Securities Commission (IOSCO))の加盟国の居住者であれば、借主の外国株主以外の個人を除き、誰でも貸主になることができるようになった。日本は、FATF、IOSCO の双方に加盟しているため、借主の外国株主以外の日本にいる個人を除いては、誰でもインドへの ECB において貸主となれるようになった。ただし、借主の株主以外からの借入れは、運転資金には使用できず、原則として設備投資等に使用しなければならないことに注意が必要である。

4. 日系企業への影響

2019 年改正により、ECB 規制は緩和されるとともにシンプルになり、日本企業を含む外国企業にとって、利用しやすい制度になったといえる。

これまでは、ECB 規制の厳格さ及び煩雑さから、インドの子会社、合併会社に資金を注入する場合、増資が主な選択肢となっていたが、2019 年改正以降は、ECB による資金注入も以前より現実的な選択肢となってくるのではないかと考えられる。

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

4. 【シンガポール】個人情報の保護対策不備による処分事例

2019 年 1 月 14 日、シンガポールの個人情報保護委員会(Personal Data Protection Commission)(「PDPC」)は、ヘルスケアサービスを提供する Singapore Health Services Pte Ltd (「SingHealth」)及び同社のデータベースを管理していた Integrated Health Information Systems Pte Ltd(「IHiS」)に対し、個人情報保護法(Personal Data Protection Act 2012 (No. 26 of 2012))(「PDPA」)違反を理由に、SingHealth に対しては 25 万シンガポールドル、IHiS に対しては 75 万シンガポールドルの罰金を科す旨の決定をした¹(「本事件」)。本事件は、2013 年施行後の PDPA 違反の処分としては過去最高金額の罰金が科された事例である。

1. 事件の背景

SingHealth は病院やポリクリニックと呼ばれる公立診療所を運営するシンガポールの公的医療機関の一つであり、Ministry of Health の指定技術情報機関である IHiS に対してセキュリティ対策を含むデータベース管理等の業務を委託していたところ、2018 年 6 月 27 日から 7 月 4 日にかけて約 150 万人の SingHealth の患者情報が IHiS が管理していたデータベースから違法に窃取された。窃取された情報には、患者の氏名、NRIC 番号、住所、性別、人種及び誕生日年といった情報(「患者特定情報」)と約 16 万人の外来患者の調剤記録(「調剤情報」)が含まれていた。

SingHealth には、情報セキュリティ責任者(「IT 責任者」)がおり、セキュリティ事故が疑われた場合には、IT 責任者が SingHealth の上部機関に報告する体制となっていた。

侵害者は、2017 年 8 月、フィッシングメールの手口を用いてデータベースへのアクセス権を手に入れた。2018 年 6 月 11 日以降、IHiS のデータベース管理者は侵害者からの複数回に渡る不正アクセスを確認し、同 13 日、SingHealth 及び IHiS は IT 責任者を含む対策チームを結成したものの、その時点では何ら対応策を講じず、2018 年 7 月 4 日に初めて侵害行為に対する措置を採るに至った。

2. PDPC の決定の内容

本件では主に下記の 2 点について検討・判断がなされた。

(1) IHiS の「情報仲介者(data intermediary)」該当性

情報仲介者に該当する者は、PDPA 上、PDPA に定める情報保護義務を負う。²PDPA は情報仲介者を、「他の組織が有する個人情報を当該他の組織のために処理する組織」³と定義している。IHiS は SingHealth が保有する患者情報を同社のために管理等しており、IHiS の Data Protection Policy(「情報保護規則」)でも、IHiS は情報仲介者であることが明示され、所有者のために情報処理する旨が規定されていた。PDPC は、これらの事情及び IHiS が SingHealth に対して負う義務及び責任の内容から、IHiS は情報仲介者に該当すると判断した。

¹ [2019] SGPDPC 3

² PDPA Section 4(2)

³ “an organization which processes personal data on behalf of another organization but does not include an employee of that other organization.”

(2)合理的な情報保護対策の遵守

シンガポールでは、個人情報保有又は管理する組織は、不正アクセス、収集、使用、開示、複製、改変、廃棄又はその他リスクを防ぐため「合理的な情報保護対策」をとらなければならない⁴。本事件で、SingHealthは個人情報の保有者として IHiS に対する監督機能を果たす措置をとること、IHiS は直接個人情報を管理する者として個人情報を保護する対策をとることがそれぞれ義務の内容となる。

「合理的な情報保護対策」の具体的な考慮要素は PDPA ガイドラインで示されており、①個人情報の性質、②個人情報の収集方法(電子的方法によるか否か)、③無権限者による個人情報の取得、変更、廃棄が当該個人に及ぼす影響について考慮される。本事件で、PDPC は、医療データが高水準の保護が図られるべき非常にセンシティブな情報であり、患者は医療データが不正な侵害から適切に守られていると期待する権利を有している点、また、公衆衛生部門の運営が IT システムに大きく依拠している点を特に考慮した。

PDPCは、以上を前提に、SingHealth 及び IHiS のいずれについても以下の事情から個人情報について合理的な情報保護対策がとられていないとして PDPA 違反を認定した。

SingHealth について、PDPC は SingHealth が IHiS に対する監督機能を果たすため、いくつかの情報保護対策措置を講じていたこと、具体的には、セキュリティ事故を含む IT に関する事項について取締役会への報告を義務づけ、IT セキュリティ監視委員会を設置し、SingHealth と IHiS との定例会議を実施するものとしていた。

しかし、本事件において、SingHealth の IT 責任者は不正アクセスを認識したにも関わらず、上部機関に適時に報告をしなかったため不正アクセスの情報が SingHealth の上層部へ報告されず、情報保護対策措置が実際に機能することはなかった。その要因は、SingHealth における組織体制の不備にあるとされた。具体的には、SingHealth の IT システムとネットワークの規模及び SingHealth が保有する機密医療情報の大規模なデータベースを考慮すると、SingHealth は、相応のリソースを情報セキュリティ部門に投資し、IT セキュリティを監視するのが合理的であるにも関わらず、SingHealth の IT セキュリティの核となる IT 責任者は、その責務を果たすだけの技術や経験を有しておらず、情報保護に関する唯一の従業員として、単独で業務を遂行しており、これをサポートする人員も IT 責任者が不在の際にこれをカバーする人員もいなかった。このように、SingHealth が IHiS に対する監督機能を実施するために必要とされる人員・組織体制が不十分であったという点から PDPC は、SingHealth の情報保護対策措置は十分ではなかったとして、PDPA 違反を認定した。

IHiS について、PDPC は、IHiS が情報仲介者として、個人情報保護についてより直接的でかつ具体的な役割を果たすことが求められるにも関わらず、業務に携わる従業員が情報漏洩報告の規則を十分に認識しておらず、情報漏洩報告は実際に情報漏洩が確認された場合にのみ報告すればよいという誤った認識を有していたことを認定した。また、SingHealth のネットワークと IHiS のシステムが、脆弱でかつシステムに数多くの齟齬が生じていたことも指摘された。さらに、個人データを保護するための技術的対策について十分な手続がとられていなかった。具体的には、パスワードは侵害者が容易に推測できる 8 文字で構成され、パスワードは 3～6 か月ごとに変更する必要があるにもかかわらず、2012 年から同じものが使用されていたこと、休止状態のユーザーアカウントを無効にしていなかったこと、パスワードをハッシュ化や暗号化していなかったこと等が指摘された。PDPC はこれらの事情から IHiS の情報保護対策措置は不十分であったとして、PDPA 違反を認定した。

⁴ PDPA Section 24

5. 【シンガポール】データポータビリティ導入に向けた検討資料の公表

2019年2月25日、シンガポールの情報通信大臣(Minister of Communications and Information)は個人情報保護法(Personal Data Protection Act)の改正の一環としてデータポータビリティの導入を検討していることを発表した。これにともない、同日、シンガポール個人情報保護委員会(Personal Data Protection Commission(以下「PDPC」))は、シンガポール競争消費者委員会(Competition and Consumer Commission of Singapore)と共同で作成したデータポータビリティの導入に向けたディスカッションペーパー(Discussion Paper on Data Portability)を公表した。このディスカッションペーパーは、データ発信者、データ受領者及び消費者がデータポータビリティを理解し議論を進めるための枠組みとして利用されることが期待されている。

本ニュースレターでは、データポータビリティの導入に向けた本ディスカッションペーパーの内容について紹介する。

1. データポータビリティとは何か

データポータビリティは、あるサービスに提供した個人情報を本人の意思で取得し他のサービスで再度利用することを可能にするものである。これにより、個人の自らの情報に対するコントロールが強化されるとともに、現在のデータ収集とデータ使用に関連する様々な課題を解決し、またデータ利用による新たなイノベーションに資する可能性がある。データによってできることの範囲は広がり、データの流れやデータへのアクセスが向上することによって新しいビジネスモデルやサービスの拡大が期待できる。また、サービスプロバイダー間でデータが移転できるようになると、サービスプロバイダーを切り替える度に個人情報を提供しなければならないという消費者にとっての切り替えコスト(「スイッチングコスト」)を削減することができるため、これはサービスプロバイダー間の競争促進にもつながる。

2. 他国の状況

本ディスカッションペーパーでは、データポータビリティを導入した又は導入を検討している諸外国として、オーストラリア、EU、インド、日本、フィリピン、ニュージーランド、米国を挙げて現状についてまとめている。英国における金融分野、米国におけるヘルス分野など、セクターごとにデータポータビリティが導入されているケースもある。

3. マーケットへの影響

経済的観点から見たデータポータビリティの影響に関する議論は、(i)データ移転コストの削減と(ii)異なる情報源からのデータを組み合わせることが可能になるということに焦点が当てられ、以下のような影響が予想されている。

(1)スイッチングコストや参入・拡大障壁が下がることから生じる市場競争への影響

データポータビリティにより、スイッチングコストが下がり消費者はサービスプロバイダーを変更することが容易になる。これにより、消費者はより適切かつ魅力的な条件を提示するサービスプロバイダーに切り替えることができるようになるため、競争を促進し参入障壁が下がることにつながる。また既存の顧客基盤を持たないような組織が低コストでデータを取得できるようになることにより、参入障壁が低くなることも期待される。

(2)データ利用の増加がもたらす外部の利益

データポータビリティにより個人から組織へ提供されるデータが増加すると、データ利用の増加により外部的な利益が生じる。たとえば、個人が組織とデータを共有し、商品やサービスが提供されると、個人が提供したデータはその

商品やサービスを改善したり、新たな商品を開発したりするために使用される。多数の消費者のデータを収集し利用することにより同様の特性を持つ多くの消費者に利益をもたらすかもしれない。これは、特に医療分野、金融サービス、輸送、インフラ計画などにおいて特に有益である可能性がある。

(3)生産性の向上

異なる情報源からのデータを組み合わせることが容易にできるようになると、データに対応する製品及びサービスを生産するコストが下がり、生産性が向上する。

(4)イノベーション

組織や業界を超えて蓄積されたデータを新しい方法で結合することによるイノベーションの可能性がある。特定のタイプのデータは他のタイプのデータよりも広く使用されることとなり、たとえば、位置情報は他のタイプのデータと比較して様々な分野にまたがって利用される可能性が高い。このような組み換え型の技術革新は、技術導入の切り替えコストを下げ、技術の進歩を加速させるかもしれない。

4. その他の検討事項

上記の他、本ディスカッションペーパーでは、シンガポールにおけるデータポータビリティの導入に関連して、どのようにデータ移転が実行されるべきか、費用はどうするべきか、業界や企業にどのような影響を与えるかなど、様々な事項について検討している。その主たる事項は以下のとおりである。

- ・データポータビリティの対象(制限)を明確にすることの必要性
- ・他の企業と比較して一部の企業にとってはデータ移転にコストがかかる場合があること
- ・相互運用性を実現するために必要となるデータポータビリティの標準フォーマットの必要性
- ・データポータビリティ導入とそれに伴うコンプライアンスのためにかかる費用
- ・データ移転の利益の理解のために分野横断的にケースを検討する必要性
- ・データの保護、セキュリティ及び責任についての検討の必要性
- ・消費者保護の観点から企業が消費者に提供する必要がある情報等を検討する必要性

以上のとおり、データポータビリティの導入は経済におけるデータの流れをさらに増加させることを通じて、消費者と企業の両方に大きな利益をもたらす可能性がある。本ディスカッションペーパーは、関連する利害関係者がデータポータビリティを実際に導入する際の影響と問題を理解し、さらに議論するための枠組みを提供するものである。

5. 今後の動向

今後は本ディスカッションペーパーを基にさらなる議論がされることになるが、データポータビリティを導入するためには技術面の整備・検討のみならず、法的な整備が欠かせない。個人情報保護法との関係でデータポータビリティ権を個人の権利としてどのように位置付けるのか、どのような情報をデータポータビリティの対象とするのか、どのような事業者が対象データを取得することができるのか、データ取得には何を要件とするのか、データを取得した事業者はどのような規制を受けるのか、など今後の議論の中での検討が注目される。

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 長田 真理子
mariko.nagata@amt-law.com

6. 【インドネシア】強制執行の実施に関するガイドラインの制定

インドネシア最高裁判所は、2019 年 1 月 11 日、地方裁判所における強制執行の実施に関する新たなガイドライン (*Pedoman Eksekusi Pada Pengadilan Negeri*、「本ガイドライン」)を、司法総局 (*Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum*)を通じて公表した。従前、インドネシアにおける強制執行手続については、手続きに長時間を要することや、手続内容が各地方裁判所ごとに異なり、具体的な手続内容の把握が困難であることなど、実務上多くの問題点が指摘されていた。

本ガイドラインは、以上のような問題を解消し、より効率的な強制執行手続を可能にすることを目的に制定されたものであり、今後のインドネシアにおける強制執行実務に少なからず影響を及ぼす可能性があると考えられる。

本ニュースレターでは、本ガイドラインの概要を解説する。

1. 本ガイドラインの概要

(1)本ガイドラインの目的

本ガイドラインは、インドネシア最高裁判所により発行された初めての強制執行手続に関するガイドラインである。上記のとおり、これまで、インドネシアにおいては各地方裁判所ごとに異なる強制執行手続が定められ、当該手続に基づき強制執行手続が運用されていた。本ガイドラインの前文によれば、本ガイドラインは、こうした状況を踏まえ、インドネシアにおいて統一した強制執行手続が実施されるよう、手続きの明確化や申請書面の書式を定めたものである。

本ガイドラインの内容は、各地方裁判所に対し拘束力を有するものである。そのため、今後、各地方裁判所における強制執行手続は、すべて本ガイドラインに沿った手続や書式を利用して行われることが予想される。

(2)本ガイドラインの対象

本ガイドラインは、以下の手続等を対象にするものとされている。

- ① 仮執行判決に基づく執行手続
- ② 緊急執行
- ③ 立退判決に基づく執行手続
- ④ 再建計画に基づく執行手続
- ⑤ 政府機関、政府関連企業及び地方政府関連企業に対する執行手続
- ⑥ 産業関係裁判所の判決に基づく執行手続
- ⑦ 執行証書 (*grosse akta*)に基づく執行手続
- ⑧ 担保権に基づく執行手続

- ⑨ 執行手続の無効
- ⑩ 執行手続の一時停止
- ⑪ 執行手続の代理
- ⑫ 民事環境判決に関する執行判決

実務上、強制執行手続の利用が問題となる典型的な手続の一つに、担保権に基づく強制執行手続があるが、法令上、当該担保権に基づく強制執行手続は、大きく分けて私的売却の手続と競売手続（債務者が異議を唱えた場合に裁判所に申し立てを行う場合を含む。）に分かれている。本ガイドラインは、これらの双方の執行手続についても規定を置いている。例えば、私的売却手続について、本ガイドラインでは、裁判所が債務者に対し土地を明け渡すよう命じる旨の命令を出すことができることを明示するなど、よりスムーズな執行手続の実施が可能となるような規定が設けられている。

さらに本ガイドラインは、いわゆる裁判所の判決のみならず、産業関係裁判所（*Pengadilan Hubungan Industrial*）、事業競争監視委員会（*Komisi Pengawas Persaingan Usaha*）又は消費者紛争解決機関（*Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen*）による判決や、インドネシア国内又は国外の仲裁機関による仲裁判断についても適用される。インドネシアにおける契約実務上、特に日系企業が契約当事者となる場合には、紛争解決機関として、インドネシア国内の裁判所に代え、国内外の仲裁機関を指定することが多く行われている。したがって、今後、国内外の仲裁機関による判断を得て、インドネシア国内において強制執行手続を行う場合にも、本ガイドラインに従った手続を取る必要があると考えられる。

(3)本ガイドラインの構成

本ガイドラインは、以下の章により構成されている。

- ① 執行、範囲及び終了
- ② 執行の申立てに関する登録手続
- ③ 被申立人に対する召喚（*aanmaning*）又は執行の申立て
- ④ 実際の執行手続
- ⑤ 召喚、没収又は執行のための手数料の算出
- ⑥ 被申立人に対する召喚又は執行手続
- ⑦ 執行ファイルの管理
- ⑧ 申立手続に関する書式

2. 今後の留意点

上記のとおり、本ガイドラインはインドネシアにおける地方裁判所に対し拘束力を持つものであり、今後は本ガイドラインに定める手続、要件に則った強制執行手続が行われることが予想される。しかしながら現時点では、本ガイドラインにより実際の強制執行手続がどのように変わるかについては必ずしも明らかではなく、今後も本ガイドラインの実務

上の運用を注意深く見守る必要がある。

いずれにしても、今後インドネシアにおいて強制執行手続を行う場合には、本ガイドラインの内容も踏まえつつ、具体的に必要となる手続等について、事前に慎重な検討を行うことが必要となるものと考えられる。

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

7. 【メキシコ】連邦労働法の改正

メキシコ議会は、本年 4 月 29 日、連邦労働法の改正法案(「本改正法」)を可決し、本改正法は、同 5 月 1 日(Labor Day)に官報により公告され、翌 2 日に発効した。本改正法の目的は、米国・メキシコ・カナダ協定(新 NAFTA)第 23 章及び附属書 23A 並びに ILO 条約第 98 号に定められた原則・指令を承認・採用すると共に、労働司法に関するメキシコ連邦憲法の改正に対応する点にあるが、その内容は多岐に渉る。

1. 本改正法の主な内容

(1)労働司法制度

現在の労働調停・仲裁委員会は廃止され、これに代わって、連邦又は州の労働裁判所が労使間の紛争を解決することになる。

労働訴訟の手続き規定も大幅に変更され、(a) 労働裁判所への提訴前に和解手続を経ること、(b) 労働訴訟は主に口頭で迅速に行われること等が定められた。

(2)和解手続

本改正法により、連邦和解・労働登録センターが創設されることになった。同センターは、(a)和解手続を主催すると共に、(b)労働組合及び労働協約の登録を行う。

また、州レベルでも、和解手続を主催するセンターが創立される。

センターの和解手続において合意された全ての和解は、既判力を有し、その条件に基づき執行可能とみなされる。

(3)労働組合の正当性の確保

本改正法では、労働組合の組合員に労働組合への参加の自由があることを認めており、何人も労働組合への参加又は組織からの脱退を強制されることはないとしている。また、組合の委員の選任手続は、各組合員の個人的、自由かつ秘密の投票権の自由な行使によることを保証している。

労働組合が新たな労働協約を締結、届出及び登録するためには、当該労働組合が従業員の 30%以上を代表することを示す「組合認証記録」が必要となる。労働組合がストライキの通知をする際にも、「組合認証記録」が必要となり、それがない限りストライキの通知は無効となる。

(4)労働協約の見直し

既存の労働協約は全て、本改正法の施行後 4 年以内に、当該労働協約の対象となる従業員の過半数の承認によ

り見直しが行われなければならない、見直しが行われない場合、終了したものとみなされる。

(5)雇用主にとっての新たな義務

本改正法では、雇用主に対し、暴力及びセクハラを防止し、その申立てを処理し、また差別と暴力のない職場環境を確保することを目的とした手続き及び社内規程を整備すること等を定めている。

2. 今後の動き

(1)本改正法の公布後 6 ヶ月以内に、連邦和解・労働登録センターに関する規則が公布される予定である。

(2)連邦和解・労働登録センターは、本改正法の発効から 2 年以内に、労働組合及び労働協約の認定及び登録を開始し、また 4 年以内に、和解手続きを開始する。また、州の和解センター及び労働裁判所については、改正が発効する日から 3 年以内に運営が開始される予定である。

3. 本改正法の意義

メキシコでは、従来、多数の労働組合が乱立し、必ずしも多くの従業員の意見が反映されているとは言い難い状況にあった。本改正法は、従業員の自由な意思のもとにその多数派を代表する労働組合を特定し、その運営や労働協約の民主化・合理化を通じて、従業員の権利の確保を図ると共に、雇用主と労働組合との協議の透明化を図ろうとするものといえる。また、労働裁判所や和解・労働登録センターの制定も、労働司法を透明化し、労使関係の適正化を図るものといえる。

メキシコでビジネスを行う日本企業にとっても、本改正法の内容に沿って労働協約や社内規程等を見直すと共に、労働組合との関係を見直すことで適切な労使関係を構築することが望まれよう。

(注)本ニュースレターの内容については、メキシコの法律事務所であるバシャム法律事務所(Basham, Ring y Correa, S.C.)より情報提供を受けた。

弁護士 福家 靖成
yasunari.fuke@amt-law.com

8. 【フィリピン】改正会社法の公布・発効

フィリピンでは、改正会社法(Revised Corporation Code)が、2019 年 2 月 20 日にドゥテルテ大統領により署名の後公布され、同月 23 日に発効した。この会社法の改正は、フィリピンにおけるビジネスを行いやすくし、手続の現代化を図ること等を目的として行われた。改正点は多岐にわたるが、以下では、会社の設立・定款等に関連する事項及び会社の機関に関連する事項を中心に、改正前の会社法からの主要な変更点について説明する。

1. 会社の設立・定款等

まず、会社の設立等や定款に規定する事項等に関連する主要な変更点としては、以下のような点が挙げられる。

(1)発起人に関する要件の緩和

改正前の会社法では、発起人は自然人でなければならないとされていたが、改正会社法では、組合や会社等の法人も発起人となれることになった。また、発起人は 5 名から 15 名いなければならないとされていたが、このうち最少人数の制限が撤廃され、1 人の発起人による会社の設立も可能となった。また、発起人の過半数がフィリピン居住者でなければならないという居住要件が撤廃された(10 条)。

(2)一人会社の許容

発起人が 1 名でよいとされたことに伴い、株主が 1 人しかいない一人会社(One Person Corporation)の設立も認められることとなった。しかしながら、一人会社の株主は、自然人か信託等でなければならないが、法人を唯一の株主とする一人会社は認められないとされている(116 条)ほか、一人会社は以下のような特徴を有するものとされており、例えば、外国企業の完全子会社として一人会社を設立するというようなことは依然として不可能である。

一人会社の機関としては、その唯一の株主が唯一の取締役と社長(president)を兼ねることとなる(121 条)。当該株主は(その場合、SEC に保証書を差し入れること等が要求されるものの)財務役(treasurer)を兼ねることは可能であるが、秘書役(corporate secretary)を兼ねることはできない(122 条)。

機関以外の特徴として、一人会社は会社名の最後に「OPC」を入れる必要がある(120 条)。一人会社は付属定款(by-laws)を定める必要がなく(119 条)、また、株主総会も唯一の株主が署名した書面決議により行うことができる(128 条)。一方で、銀行等の金融機関など一定の会社は一人会社として設立することができない(116 条)。さらに、一人会社が有限責任を主張するためには、一人会社が十分な資金があることを示さなければならないが、また、一人会社の財産が唯一の株主の財産から独立していることを示さなければならない(130 条)。

(3)設立の際の最低資本要件の撤廃

改正前の会社法では、設立時において授權資本金額の 25%が引き受けられる必要があり、また、引き受けられた金額の 25%が実際に払い込まれる必要があるとされていた。また、最低払込資本金額は 5000 ペソ以上でなければならないとされていた(旧法 13 条)。

改正会社法では、このような設立の際の「25%-25%要件」及び最低払込資本金額の要件が撤廃された。なお、増資の際の「25%-25%要件」(増額された授權資本金額の 25%が引き受けられる必要があり、また、引き受けられた金額の 25%が実際に払い込まれることが必要)は撤廃されていない(37 条)。

(4)永続する会社の許容

改正前の会社法では、会社の存続期間は有限とされ、最大 50 年間で定められていた。改正会社法では、基本定款により制限されない限り、会社は永続することとされた。改正前から存在する会社についても有限の存続期間を維持することを選択しない限り、永続することとされる(11 条)。

(5)非上場会社内部の紛争に関する仲裁合意

改正会社法では、非上場会社は基本定款又は付属定款において、会社内部の株主等との間の紛争の解決手段に関して、仲裁合意を定めることが可能となった。このような仲裁合意が有効とされるためには、仲裁人の人数及びその指名の手続が規定されていることが必要とされる。なお、犯罪や第三者の利益が関係するような紛争については、仲裁の対象とならない(181 条)。

(6)外国会社による預託金

改正会社法では、外国会社がフィリピンにおいて支店を設置して事業を行うために SEC に対して預託しなければならない有価証券の最低金額が改正前の 100,000 ペソから 500,000 ペソに増額された(143 条)。

2. 会社の機関

次に、会社の機関に関連する主要な変更点としては、以下のような点が挙げられる。

(1)取締役の最小人数の制限の撤廃

改正前の会社法では、取締役は 5 名から 15 名いなければならないとされていたが、改正会社法では、このうち最少人数の制限が撤廃された(取締役の人数は 1 名から 15 名ということとなった)(13 条)。

(2)取締役会の過半数の居住要件の撤廃及び財務役の居住要件の明文化

改正会社法では、取締役会の過半数がフィリピン居住者でなければならないという居住要件が撤廃された(旧法 23 条)。一方で、財務役については、改正前から要求されてきたフィリピン居住者でなければならないという要件が、会社法上明文化された(24 条)。

(3)遠隔地からの株主総会及び取締役会への参加等

改正会社法では、株主総会に関して、従前認められていた委任状による議決権の行使に加えて、付属定款で認められた場合には、株主が遠隔的な通信手段により議決権を行使することが認められた(49 条)。また、取締役会に関しても、従前から認められていた電話会議やビデオ会議による参加が可能であることが明文化されたことに加え、付属定款又は取締役会の過半数により認められた場合には、取締役が遠隔的な通信手段により議決権を行使することが認められた(52 条)。

その他、株主総会に関しては、定時総会の招集通知に関して e メール等による送付が認められ、定時総会の招集通知が改正前は 2 週間前に送付すればよいとされていたものが改正会社法においては 21 日前とされ、また、定時株主総会において株主に対して提示すべき事項(例えば、一定の事項に関する記載を含む直近の株主総会議事録など)のリストが追記される(49 条)等の改正が行われた。取締役会についても 1 日前に送付すればよいとされていた招集通知が 2 日前とされる(52 条)等の改正が行われた。

(4)緊急取締役会

改正前の会社法においては、取締役会において株主による解任以外の理由により欠員が生じた場合、残りの取締役により取締役会の定足数を満たすことができる場合において、当該欠員を残りの取締役の過半数の投票により埋めることができるものとされていた。改正会社法は、これに加え、取締役に欠員が生じ、残りの取締役では定足数を満たさない場合であっても、重大、実質的及び回復不能な損害が会社に生じることを防ぐために緊急の行為が必要となときは、緊急取締役会(Emergency Board)を設置することを認めた。この場合、残りの取締役の全員一致の決議により、会社の役員(officers)から欠員を補充することができる。なお、一時的に選任された取締役の行為は、緊急の行為のみに限定される。また、緊急事態が終了した場合や代替りの取締役が選任された場合には任期が終了する(28 条)。

(5)取締役及び役員等の欠格事由の拡大

改正前の会社法においては、6年を超える禁固刑に処せられる罪を理由に確定判決を受けた者か、取締役の選任前5年以内に会社法に違反した者のみが取締役及び役員等の欠格事由として定められていた。改正会社法では、取締役及び役員等の欠格事由を拡大し、取締役及び役員等の選任前の5年以内に、①6年を超える禁固刑に処せられる罪、改正会社法又は証券取引法に違反したことを理由に最終判決を受けた者、②詐欺的な行為により行政上の罰則を受けた者、③外国の裁判所等により上記と同様の不正行為を認定された者は取締役及び役員等になれないと規定された(26条)。

(6)公益性を有する会社における独立取締役及びコンプライアンス・オフィサーに関する要件

改正会社法では、新たに「公益性を有する会社」(corporation vested with public interest)に関する規制が設けられ、このような会社においては、取締役会の少なくとも20%を独立取締役にすることが要求され(22条)、また、コンプライアンス・オフィサーを選任しなければならないとされた(24条)。なお、上場会社に加えて、銀行等の金融機関等、その他SECにより公益性を有すると定められる事業に従事する企業が、公益性を有する会社とされている(22条)。

(7)利益相反取引

改正前の会社法においては、会社と取締役又は役員との間の取引は、一定の条件を満たさない場合取消可能とされていたが、改正会社法では、そのような取消の対象となり得る取引が、会社と取締役又は役員個人との間の取引に限らず、会社と取締役又は役員の配偶者か4親等以内の親族・姻族との間の取引まで拡大された。また、公益性を有する会社については、かかる取引について取締役会の3分の2と独立取締役の過半数の賛成が必要とされた(31条)。

3. その他

上記のいずれの分野にも当てはまらない改正点多岐にわたり、例えば、(1)SECの権限の拡大(154条～158条)、(2)会社法上の犯罪及び刑罰に関する規定の新設(159条～172条)、(3)SECが電磁的な届出及びモニタリングのシステムを導入するとされたこと(180条)等の改正がなされている。

なお、既存の会社に対しては、改正会社法の要求を遵守するために、改正法の効力発生から2年間の猶予期間が設けられている(185条)。

弁護士 青柳 良則
yoshinori.aoyagi@amt-law.com
 弁護士 石原 坦
hiroshi.ishihara@amt-law.com

9. 【トルコ】最近のトルコ投資環境の概観—トルコの外貨規制・米国との関係性をめぐる最近の状況

トルコは長い間、様々な理由から、外国企業にとって魅力的な投資先として考えられてきた。その一つは、トルコという国の地理的・戦略的な重要性である。トルコは、ヨーロッパ、アジア、アフリカの結節点に位置し、産業化された欧州諸国と原油を産出する中東の架け橋として機能する。また、平均年齢が若いトルコの人口構成は、コスト効率のよい、かつ高い教育水準を備えた労働力を提供する。さらには、潜在的な成長性を備えた国内消費者市場及び近時

の中産階級の増加により、トルコにおいては、様々なセクターにおいて長期的な成長が見込まれている。

ここ最近、トルコにおける様々な政治的又は経済的な問題が取り上げられているが、トルコは、本来的には、その法制度は EU スタンドに近づいており、外国企業による投資や外国への資本還流について大きな制約は設けられておらず、トルコ政府の政策は外国企業のトルコ投資に親和的である。トルコが、外国投資家にとって魅力的な投資対象であることは現在でも変わらないといえよう。

以下、トルコへの新規投資又はトルコにおける事業拡大を検討されている日系企業にとって関心があると思われる 2 つのトピック、すなわち、(1)トルコの外貨規制及び(2)米国・トルコ間の関係性を取り上げ、トルコの投資環境の最近の状況を概観する。

1. トルコの外貨規制をめぐる最近の状況

2018 年 8 月、米国との緊張関係、戦略的な同盟関係、原油価格の上昇、消費・投資の過熱の懸念等の様々な理由により、トルコリラの価値が暴落し、リラ安の悪影響の最小化及びトルコリラの信頼回復のため、様々な施策がとられた。

その中で、2018 年 9 月、大統領令 No.85 によってトルコ通貨価値保護令(Decree No.32)が改正され、トルコ企業間では、一定の契約における対価その他の支払はトルコリラ建てとしなければならない旨が規定され、具体的には、不動産の売買・賃貸に係る契約、自動車の売買・賃貸に係る契約、請負契約、サービス契約、雇用契約等がその規制の対象とされた。この改正は、トルコのビジネス界において大きな波紋を呼び、特に日系企業を含め、トルコの現地法人を有する外国企業において、その対応の可否が問題となったことは記憶に新しい。そのような反応を受け、トルコ財務省(Ministry of Finance)のコミュニケにより、この規制の適用範囲が明確化され、特にトルコに現地法人を有する外国企業にとって重要である適用除外が広範囲に認められることとなった。具体的には、例えば、外国企業が直接又は間接に 50%以上の株式資本を有するトルコ企業その他外国企業が単独又は共同で支配するトルコ企業が、①買い手又は賃借人として不動産の売買・賃貸に係る契約を締結する場合、②雇用主として雇用契約を締結する場合、③サービスの受領者としてサービス契約を締結する場合などにおいては、その対価を外貨建てとすることができる。

これらの適用除外の導入は、トルコのマクロ経済上の懸念にもかかわらず、トルコ当局が、外国企業がトルコにおいて事業を継続できるように必要な配慮をし、外国企業によるトルコ投資を維持しようとしていることの一つの表れといえよう。

2. 米国・トルコ間の関係性

米国とトルコとの関係については、ほぼ毎週のように変化があるといつてよいが、ここ数か月間で特筆すべき進展があったといえよう。2018 年 8 月、米国のブランソン牧師の拘束をめぐり米国・トルコ間の緊張関係が高まり、その後、両国それぞれによる相手国の閣僚に対する経済制裁の発動、米国による鉄鋼・アルミニウムのトルコからの輸出品に対する追加の関税措置の公表と続いたことは記憶に新しい。その後、2018 年 10 月のブランソン牧師の解放により、緊張関係は徐々に緩和された。すなわち、両国それぞれによる相手国の閣僚に対する経済制裁は解除された。トルコリラへの信用回復のための政府の様々な措置に加え、米国・トルコ間の関係改善の兆しをふまえ、トルコリラは、2018 年 10 月には、同年 8 月と比較して、対 USドルで約 20%のリラ高となった。

また、米国のシリアからの撤退の決定も、米国・トルコ間の関係改善に向けた進展の一つであるといえる。2018 年 12 月、米国のトランプ大統領は、シリアに駐留する米兵 2000 人の撤退を発表した。この撤退のタイミングについて正式な発表は無いが、トルコでは、この撤退は数か月以内には行われていると見られている。YPG(シリアのクルド人民防衛隊)への米国の支援は、YPG がトルコ国内でクルド人自治を主張する PKK(トルコのクルド労働者党)と密接な関係にあることから、長い間、米国とトルコの緊張関係の原因の一つであった。シリアからの米兵の撤退は、米国による YPG の支援の縮小を意味するとして、トルコでは、米国との関係改善に向けた進展の一つと見られている。

また、2018 年 11 月、イランの金融・エネルギーセクターその他イランからの輸入に対する米国の制裁が復活したが、米国はトルコに対して、イランからの一定量の原油の輸入を一時的に認めた。このようなイランに対する米国の制裁からのトルコの除外も、トルコでは米国とトルコの関係改善の一つの兆候と見られている。

米国・トルコ間の緊張関係は、勿論現在も存在している。直近では、トルコが S-400 のミサイルのロシアからの購入を決定したことを受けて、米国は F35 戦闘機部品のトルコへの提供を停止した。しかしながら、米国・トルコ間の緊張関係は幾度となく高まりながらも最終的には解消されてきたことをふまえると、米国とトルコは、その戦略的関係を維持することが両国の共通の利益であることを十分に認識していると見ることができる。最近、トルコ政府は、米国との間のビジネス上の関係の維持を望むこと、そして米国との間で取引高 75 百万 USドルを目指すことに言及し、米国との関係性の維持がトルコにとって利益であるというスタンスを確認している。

ここ数年、トルコにおいては様々な政治・経済上の出来事が起こっており、また、2018 年の通貨危機及び景気後退の兆しにより、トルコ経済は引き続き安定化の方向には向かっていないという見方があることは否定しがたい。それにもかかわらず、トルコにおける 2019 年の対内直接投資額は現在のところ想定を上回っており、増加傾向にあるとされている。トルコ政府は外国資本の誘致の重要性を認識し、外貨規制に係る外国企業への適用除外の導入に見られるように、トルコ政府の政策は外国企業の投資に親和的である。このような状況もふまえ、冒頭に記載したようなトルコという国の地理的・戦略的重要性やその市場の潜在的成長性等に鑑み、トルコが引き続き日系企業にとって魅力的な投資先候補であり続けることを願ってやまない。

弁護士 山神 理
michi.yamagami@amt-law.com
 弁護士 江本 康能
yasutaka.emoto@amt-law.com
 執筆協力 Stéphanie Beghe Sönmez(Paksoy
 法律事務所)
sbeghe@paksoy.av.tr

◆TOPICS◆

【論文】

- ✂ 松本久美弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「タイの雇用契約書および就業規則～法的ルールおよび活用のポイント～」
掲載誌・刊号：三井住友銀行『SMBC Global Information』
- ✂ 琴浦諒弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「バングラデシュにおける会社運営の基礎知識」
掲載誌・刊号：JCA ジャーナル 2019 年 3 月号
- ✂ 金成鎬弁理士が執筆した論文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)＜2019 年 2 月＞」
掲載誌・刊号：特許ニュース 2019 年 3 月 20 日版
- ✂ 松本久美弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「微笑みの国タイで事務所を立ち上げ、仕事をするということ」
掲載誌・刊号：「法と経済のジャーナル Asahi Judiciary」2019 年 4 月 8 日掲載
- ✂ 金成鎬弁理士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
「最近の韓国における主な特許紛争及び重要な大法院・特許法院の判決」
掲載誌・刊号：特許ニュース No.14909 2019 年 4 月 10 日号
- ✂ 金成鎬弁理士が執筆した論文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)＜2019 年 3 月＞」
掲載誌・刊号：特許ニュース 2019 年 4 月 19 日版

【セミナー】

- ✂ 池田孝宏弁護士、石塚重臣弁護士が下記のセミナーにて講演を行いました。(2019 年 3 月 21 日)
「インドネシア法務セミナー ～ 実例に基づく事例紹介・主要論点解説 ～」
- ✂ 角田太郎弁護士、福家靖成弁護士がメキシコシティ(2019 年 4 月 8 日)、レオン(2019 年 4 月 11 日)における下記のセミナーにて講演を行いました。
「メキシコ新政権下での課題とビジネスチャンス 日本企業の成功のために」
- ✂ 梶原紘恵弁護士が下記のセミナーにて講演を行いました。(2019 年 4 月 23 日)
「東南アジア諸国の贈収賄規制と実務対応」

-
- 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。