

Contents

- 1 【インド】新型コロナウイルスに関連したインドの法務諸問題
- 2 【ブラジル】経済的自由法による民法等の改正
- 3 【ブラジル】新型コロナウイルス感染症に関する労働法の暫定措置
- 4 【メキシコ、ブラジル、チリ、アルゼンチン】定時株主総会に関する法令改正
- 5 【タイ】新型コロナウイルス感染症拡大に伴う法令アップデート
- 6 【インドネシア】新型コロナウイルスへの対応等
- 7 【韓国】個人情報保護法改正
- 8 【ロシア】新型コロナウイルス対策の日本企業への影響
- 9 【シンガポール】新型コロナウイルスと余剰人員の整理

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】新型コロナウイルスに関連したインドの法務諸問題

(下記の内容は、いずれも2020年4月22日現在の情報です。新型コロナウイルスに関するインド政府や州の政策は、日々アップデートされているため、今後の動向によっては、下記内容に大きな変動がありうることを、予めご了承ください。)

1. 全国的ロックダウン(national lockdown)の延長

インドでは、2020年3月25日から3週間を期限として、都市封鎖(いわゆるロックダウン)が続いていたが、新型コロナウイルスの感染者数の増加に歯止めがかからないため、同年4月14日、インド政府は、全国的なロックダウン(national lockdown)を同年5月3日まで延長することを決定した。

また、全国的ロックダウンの延長に伴い、インド政府は、2020年4月15日にロックダウンの下で認められる行動についてのガイドラインを発行した。このガイドラインによれば、州内でのまたは州外へのバス、鉄道、飛行機等による移動は2020年5月3日まで引き続き禁止され、また教育機関等の閉鎖も同日まで継続される一方、経済活動への配慮の観点から、郊外にある工場や、SEZやEOUと呼ばれる経済特区、また工業団地にある工場等について

は、一定の条件の下、操業の再開が認められている。

なお、インドでは、国や州、地方公共団体によるロックダウンに対する企業や個人への補償金や生活補助金の支給は、現在のところ公表されていない。

他の多くの国と同じく、新型コロナウイルスの感染拡大、及びそれに伴うロックダウンの実施により、インドの経済は大きく落ち込んでおり、今後、多くのインド企業が資金難や倒産の危機に陥ると予想されている。これらの企業が、キャッシュと財務体質の強化を求めて、あるいは倒産を回避するために、日本企業を含む外国企業に、出資や買収による救済を要請する事案は、今後増加してくるものと予想される。

2. 会社関連の各種申告・届出の期限延期

インド会社法上、必要とされる全ての申告、届出期限は、2020年9月30日まで延期された(本来の期限を徒過したことによる、ペナルティや利息は一切課されないとされている)。そのため、日系企業を含む全てのインドの会社は、年次報告を含む全ての申告、届出等を、2020年9月30日までに提出すれば足りる。

また、インド会社法上、取締役会は原則として3か月に1回開催されなければならないとされているが、これについても開催の延期が認められている。さらに、インド会社法上、定時株主総会は原則として会計年度の最終日から6か月以内に開催されなければならないとされているが、2019年12月31日を会計年度の最終日とする全ての会社について、定時株主総会の開催期限を2020年9月30日とすること(すなわち、開催期限の3か月延期)が認められている。

3. 税務申告の延期等

インドの所得税の税務申告は、本来は毎年3月31日が期限とされているが、2020年については、期限が2020年6月30日に延期されている。

また、Goods and Service Tax(GST)の申告書は、毎月提出しなければならないとされているが、これについても提出の延期が認められた。

さらに、インド政府からは、現在、税務訴訟において争われている事件については、納税者側が2020年6月30日までに、税務当局によって主張されている請求について、元本を支払うことで、利息及び重加算税の支払なくして税務訴訟を終了させることができるとの特別措置が公表されている。元本支払いが必要となることから、一定の負担は生じてしまうが、税務問題の早期解決(及びそれに伴う訴訟コストの削減)という見地からは、利用を検討する余地はあるかもしれない。

4. ローンの特許期間の猶予及び倒産要件の緩和

インドの中央銀行であるReserve Bank of India(RBI)は、全ての銀行及びノンバンクに対し、ローンやクレジットカードの支払いを、2020年5月31日まで猶予して良い旨の通達を発行した。なお、この措置では弁済期限が延期されるだけであり、弁済が延期された期間の利息は猶予されないことに注意が必要である。

また、インド倒産法上は、通常、10万ルピーの負債があれば債権者による倒産申立てが可能とされているが、特に中小企業が多く倒産することを避けるため、この負債基準が100倍の1000万ルピーに緩和された。さらに、インド政府は、新型コロナウイルスの感染拡大、及びそれに伴う企業の業績の大幅な悪化という異常状況において倒産件数が増大することを避け、企業に立ち直るための猶予を与えるため、今後6か月の間、債権者による倒産申立てを禁止する通達を出すことを検討しているとのことである。

5. 従業員の扱いについて

インドの労働雇用省(Ministry of Labour and Employment)は、2020年3月20日付で、全ての雇用者に対し、ロックダウンの期間中、賃金の減額と解雇を自粛することを要請する通達を発行している。

さらに、ロックダウンの期間中であっても、インド労働法上「workman」と呼ばれるカテゴリーに属する従業員に対しては、給与を全額支払わなければならないというのが、一般的なインドの労働法実務家の解釈である。

インドは、伝統的に労働者に強い法的保護が与えられており、特に「workman」と呼ばれるカテゴリーに属する従業員に対しては、解雇その他従業員に不利なアクションを採る場合への強い規制がかかっていることから、新型コロナウイルスを理由とした不利益変更は認められにくいという前提で行動した方が良いと考えられる。

6. 新型コロナウイルスへの対策関連への支出の CSR 活動へのカウント

インド会社法上、一定規模以上の会社(非公開会社、公開会社の双方を含む)は、Corporate Social Responsibility(CSR)委員会を設置し、社会慈善活動に一定の支出をしなければならないと定められているが、新型コロナウイルスへの対策(予防措置への支出、従業員への金銭的援助等)への支出は、この CSR 活動への支出としてカウントされる旨が明示された。

上述の通り、ロックダウンの下でも、従業員(特に workman)への不利益変更は認められにくいと解されることを受け、従業員への特別手当等の支出を CSR 活動の支出に振り替えることで、できる限り会社の実質的負担を避けるという対応を採ることも考えられる。

7. その他の問題

今回の新型コロナウイルスの感染拡大及びロックダウンの実施、並びにこれらに伴うインド経済の大幅な落ち込みが、契約上、いわゆる不可抗力事由(force majeure)に該当するか、あるいは M&A の実施を中止することができる重大な事情変更(material adverse change)に該当するか等については、インド国内でもまだ一般的な解釈が定まっているとは言い難い状況である。

個別の契約において、上記への該当を主張できるかについては、個別事情にもよるため、弁護士その他の専門家にご相談されることをお勧めする。

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

2. 【ブラジル】経済的自由法による民法等の改正

1. はじめに

経済的自由に関する権利を宣言するブラジルの大統領の暫定命令(2019年暫定命令第881号)は、様々な議論を経て、2019年9月20日、2019年法律第13,874号(「本法」)として制定された。本法は、「経済的自由法」と呼ばれており、経済活動における自由を保証し、政府による経済活動への干渉を付随的かつ例外的なものに

すること等を基本原則としている(本法 2 条)。

本法は、ブラジルの民法、行政法、労働法等、様々な法令の改正を含むものであり、重要な意義を有する。例えば、本法により、持分保有者が 1 名である有限責任会社(Limitada)を認めるとともに、法人格否認の法理の適用範囲を限定すること等を目的とする民法改正が行われており、これらは日本企業にとっても関心が高いピックであると思われる。

そこで、本稿においては、本法による主な民法改正の内容についてのみ、簡単に紹介したい。なお、その他にも、本法により、「リスクの低い」経済活動の許認可が不要とされ、投資ファンドの持分保有者等の責任が限定され、労働時間の記録が義務化される企業の範囲が緩和される等、種々の改正が行われている。

2. 持分保有者が 1 名である Limitada

日本企業のブラジル子会社の多くも Limitada の形態を取っているが、従前は Limitada の持分保有者は 2 名以上必要とされていた。この規制のために、日本の親会社等が Limitada の実質的にすべての持分を保有しているもの、ごく一部の持分のみを名目的な持分保有者(別の子会社や関連会社等)に保有させる必要があった。また、従前から持分保有者が 1 名のみ個人有限責任会社(Eireli)という形態は認められていたが、最低資本金の規制がある等の理由により、Eireli はあまり利用されていなかった。

今回、本法により民法 1052 条が改正され、持分保有者が 1 名の Limitada が認められた(同条 1 項)。これにより、今後設立される Limitada に限らず、既存の Limitada についても、持分保有者を 1 名とすることが可能となった。これは持分保有者が外国企業の場合であっても同様であり、今後は Limitada を日本企業の 100%子会社とすることができるため、事務手続の負担が軽減されるものと思われる。

なお、本法によっても、株式会社(S.A.)の株主数の規制に変更はない。したがって、従前どおり、S.A.の株主が外国企業である場合には株主は 2 名以上必要であるが、株主がブラジル企業である場合には株主は 1 名で足りる(会社法 80 条 1、251 条)。

3. 法人格否認の法理の適用範囲の限定

従前から、法人の目的の逸脱又は財産の混同により法人格を濫用している場合に、法人格否認の法理が適用され、当該法人の社員や役員等の財産に対する強制執行が認められていた(民法 50 条)。もっとも、従前は、「目的の逸脱」や「財産の混同」等の定義が民法において定められておらず、これらの意義に関しては長い間議論があった。また、従前は、裁判例においても、法人格否認の法理の適用範囲を民法 50 条の文言よりも拡大しているものが少なくなく、どのような社員や役員等に対して法人格否認の法理が適用されるのかも明確ではなかった。

そこで、本法により民法 50 条が改正され、法人格の濫用により直接又は間接に利益を受けている社員や役員等に対してのみ、法人格否認の法理が適用されることが明確にされた。また、「目的の逸脱」や「財産の混同」の定義も新設され、「目的の逸脱」とは、債権者を害する目的で、又は違法行為を行うために法人を利用していることをいい(同条 1 項)、「財産の混同」とは、以下の場合のように、事実上財産が分離されていないことをいうとされた(同条 2 項)。

- 社員や役員が法人の義務を繰り返し履行している場合、又は逆に法人が社員や役員の義務を繰り返し履行し

ている場合

- 十分な対価を得ることなく、財産や負債を移転している場合(但し、軽微な価値の財産や負債の移転は除く。)
- その他、財産的な独立性を満たしているとは言えないような行為が行われている場合

さらに、単に同一の経済グループに属していることや、法人の当初の目的が拡大又は変更されていることのみを理由として、法人格否認の法理が適用されることはない旨も明記された(同条 4 項、5 項)。上記のような一連の改正により、法人格否認の法理の適用範囲が明確化され、制限されることが期待されている。

なお、法人格否認の法理の要件を満たす場合には、逆に、社員や役員の債務に関して、法人の財産に対して強制執行することが可能である旨も明記された(同条 3 項)。

4. 契約当事者の合意内容の尊重

本法により、契約当事者の合意内容を尊重し、裁判所等による契約への干渉を制限するための民法改正も行われた。

すなわち、従前は、契約の自由について規定した民法 421 条が、契約の社会的な機能を強調していた。そして、この社会的な機能という広範であいまいな概念が、裁判所等による契約内容への過度な干渉につながっているという指摘がされていた。そこで、本法により民法 421 条が改正され、私人間の契約関係に関しては、原則として国家による干渉を最低限とし、契約の有効性の審査を例外とする旨が明記された(同条単項)。

また、民法 421-A 条が新設され、企業間の契約等においては、原則として両当事者は対等であることを前提とするとされた(但し、その前提を覆すことを正当化するような具体的な要素の存在が証明された場合を除く。)。加えて、同条において、契約当事者が契約条項の解釈の客観的な基準及び契約の変更、終了の要件を定められることや、契約当事者が定めたりリスクの分配は尊重されなければならないこと等も明確にされた。

さらに、本法により民法 113 条も改正され、契約の解釈にあたっては、以下の各要素を考慮しなければならないとされた。

- 契約締結後の当事者の行動
- 関連する事業における市場の慣習、慣行及び運用
- 信義則
- 契約条項をドラフトしなかった当事者にとってより有利となるような解釈
- 当事者間の合理的な交渉内容

もっとも、本法が施行されてからまだ日が浅いため、一連の改正が裁判所等による契約の解釈に実際にどの程度の影響を与えるのか、明確ではない。今後の実務が注目される。

(本稿は 2020 年 1 月 6 日に執筆されたものです。)

弁護士 石井 淳
jun.ishii@amt-law.com

3. 【ブラジル】新型コロナウイルス感染症に関する労働法の暫定措置

1. はじめに

ブラジルにおいても新型コロナウイルスの感染が拡大する中、ブラジル政府は、様々な暫定措置を制定している。労働法の分野では、2020年3月、暫定措置927号が制定され、テレワークや休暇等に関する規制緩和が行われた。また、同年4月には、勤務時間の削減・減給や休業（「減給等」）の制度を導入する暫定措置936号（「本暫定措置」）が制定された。

本暫定措置は、新型コロナウイルス感染症の状況下における、ブラジルの労働法に関するとりわけ重要な暫定措置であり、実務に与える影響も大きい。そこで、本稿においては、本暫定措置の概要等について簡単に紹介したい。なお、本稿は2020年4月22日時点の情報に基づいて作成している。

2. 本暫定措置の概要

本暫定措置により、最長90日間、勤務時間を削減するとともに、それに応じて給与を減額することが認められた（本暫定措置7条）。また、最長60日間の雇用契約の一時停止（休業）も認められ、休業期間は2回（1回あたり最大30日間）に分けることもできる（本暫定措置8条）。これらの制度は、政府系企業や第三セクターについては適用されないが（本暫定措置3条単項）、民間企業の場合には、会社の規模を問わず利用することができる。

勤務時間の削減及び減給の場合、その割合に応じて、労働者には失業保険給付の25～70%に相当する金額が政府から支給される（本暫定措置11条2項）。また、休業の場合、原則として労働者には失業保険給付の100%に相当する金額が政府から支給されるが、2019年の総売上高が480万リアルを超える企業については、労働者には失業保険給付の70%に相当する金額が政府から支給され、企業が従業員の給与の30%に相当する補償金を支払わなければならない（本暫定措置6条Ⅱ、8条5項）。但し、減給等の制度を導入する場合、企業は、その期間中及びその終了後それと同じ期間、従業員の雇用を保障する必要がある（本暫定措置10条）。

減給等の制度は、所定の要件を満たす従業員の場合には企業と当該従業員との個別契約により、その他の場合には労働協約により、それぞれ導入される（本暫定措置12条）。個別契約による場合には、企業は、その締結から10日以内に労働組合に通知しなければならない（本暫定措置11条4項）。

3. 本暫定措置の合憲性

本暫定措置の合憲性が争われた申立てのひとつにおいて、最高裁判所のRicardo Lewandovski判事は、企業と各労働者が個別契約により減給等について合意する場合、当該個別契約の条件について議論するため、労働組合がその裁量により団体交渉を開始する権利を有するという趣旨の予備的判断（「本予備的判断」）を下した。労働組合の関与なく企業と各労働者が減給等について個別に合意することができるかという問題は、非常に議論の多い論点であるところ、本予備的判断は、上記2で述べた労働組合への通知にとどまらず、個別契約に対する労働組合の承認を要求する趣旨と思われる。

しかしながら、本予備的判断においては、団体交渉の時期や方法について明確に述べられておらず、また、その

結論に至る法律的な根拠もさほど説明されていなかった。その結果、本予備的判断は実務の大きな混乱を招くことになり、本予備的判断は政治的な決定であるという批判も強かった。

本予備的判断が下された翌週、本予備的判断の立場は、最高裁判所の多数意見に基づく決定(「本決定」)によって否定された。すなわち、本決定によって、労働組合のかかる権利は否定され、減給等に関する企業と各労働者との個別契約は有効と判断された。

4. 小括

本暫定措置に基づく減給等の制度は、すでに一定程度利用されているが、本決定によって個別契約の有効性が確認されたことにより、さらに多くの企業や従業員が当該制度を利用するものと予想されている。

もっとも、本暫定措置については、他にもその合憲性を争うための申立て等が係属している。(なお、上記 1 で述べた暫定措置 927 号の合憲性を争う申立て等も、多数係属している。)本暫定措置をめぐる状況は流動的であるため、今後の動向を注視する必要がある。

弁護士 石井 淳
jun.ishii@amt-law.com

4. 【メキシコ、ブラジル、チリ、アルゼンチン】定時株主総会に関する法令改正

コロナウイルスの影響は、本年 3 月以後中南米各国にも急速に広がっており、それに伴って各国では感染防止の観点から各種の法令により必要性・緊急性の低い活動が禁止・制限されている。一方で、各国の会社法では概ね事業年度末から 4 ヶ月以内(すなわち事業年度が暦年の場合には 4 月末まで)に財務書類を承認するための定時株主総会(社員総会)を開催することが求められていることから、各国において、その開催期限の延長や、開催方法を柔軟なものとするための法令改正が行われている。本稿では、それらの法令改正について概観する。

1. メキシコ

一般事業会社法 179 条により、公開会社の株主総会は、不可抗力の場合を除き、本店所在地で物理的に開催することが要求されている(非公開会社については、全会一致の決議を条件として、リモートアクセスによる出席・議決権行使も認められている。)

本年 3 月 31 日付のメキシコ保健省令により、「non-essential activities」はすべて禁止され、また 4 月 21 日付の改正により、当該禁止期間が 5 月 30 日まで延期されたことに鑑みれば、株主総会の物理的な開催は現状困難であり、「不可抗力」に該当するものとして、本店所在地において物理的な開催を行わず、電話やウェブ等を通じたリモートアクセスのみによることも認められよう。また、株主総会の物理的な開催はしつつ、株主にはリモートアクセスによる出席・議決権行使を認めることも考えられる。いずれにせよ、かかるリモートアクセスの方法については、招集通知に明記する必要がある。ただし、各社の定款(By-laws)において、これらのリモートアクセスによる開催が禁止されていないことは確認する必要がある。

2. ブラジル

ブラジル会社法上、原則として、公開会社・非公開会社いずれについても、株主総会はその本店所在地において物理的に開催することが要求されている。

連邦政府は、本年3月30日に暫定措置令931号(MP931)を公布し、公開会社及び非公開会社の定時株主総会の開催・財務書類の承認の期限は、その事業年度末が2019年12月末から2020年3月末までの間である場合、従来の期限である「事業年度末から4ヶ月以内」から、「事業年度末から7ヶ月以内」に延期された。また、公開会社に関する規制はブラジル証券取引委員会(CVM)に委任され、CVMの本年3月31日付決議849号により、公開会社の財務書類やその他の開示書類の開示期限も2ヶ月間延期された。

また、MP931により、公開会社・非公開会社共に、株主総会を会社の本店所在地(同一市町村内)において物理的に開催し、かつ株主がリモートアクセスにより出席・議決権行使をすることが認められた。さらに、非公開会社についてはMP931の委任を受けた本年4月14日付商業登録統合局(DREI)指令76号により、公開会社についてはMP931の委任を受けたCVMの同月17日付指令622号により、それぞれ、株主総会を物理的に開催することなく、リモートアクセスの方法のみにより開催することも認められた。これらのリモートアクセスにより株主総会を開催する場合には、招集通知にアクセス方法を明記すること、議事録に当該方法により開催されたことを明記することなどが求められている。

3. チリ

資本市場委員会(CMF)は、本年3月18日付の一般規定435号により、公開会社の株主総会における議決権行使方法を柔軟化し、リモートアクセスによる出席・議決権行使の要件を緩和した(非公開会社については、全会一致の決議のみ認められている。)。かかる場合には、招集通知においてかかるリモートアクセスを認める旨を記載すること、出席者の本人確認ができること、議決権の行使の秘密が守られることなどが求められている。

また、CMFによれば、安全上の理由により物理的な株主総会の開催ができず、かつ上記のリモートアクセスができない技術上の理由がある場合には、不可抗力により開催ができないものとして、株主総会開催の延期も認められた。

4. アルゼンチン

民商法158条は、会社の定款に特別な規定のない限りは、株主総会に関し、全参加者の同意がある場合、お互いに同時にコミュニケーションのできる方法による出席を認めている。ブエノスアイレス市商業登記局は、従前は株主総会についてリモートアクセスによる出席・議決権行使を認めていなかったものの、本年3月26日付の一般決議11/2020号により、定款で認められている限り、コンピュータ及びデジタルプラットフォームにより開催することを認めた。また、定款で明示的に認められていない場合でも、物理的な開催ができない場合には、リモートアクセスによる開催が可能とされた。

当該一般決議は、要件として、招集通知にアクセス方法を明示的に記載すること、参加者がビデオ・音声により同時にアクセスできること、デジタルメディアにより記録を残すことなどを求めている。

弁護士 福家 靖成
yasunari.fuke@amt-law.com

5. 【タイ】新型コロナウイルス感染症拡大に伴う法令アップデート

1. コロナ禍での閉鎖会社の取締役会・株主総会対応(財務諸表の承認・登記の期限延期、電話・テレビ会議の利用要件の緩和)

タイでは、タイ民商法により管轄される閉鎖会社の取締役会や株主総会の開催につき、原則として、取締役・株主の現地での出席が求められていたところ、多くの日本企業のタイ子会社・合併会社においては、現在のタイ政府の新型コロナウイルス感染防止政策の下ではタイに居住していない日本人取締役が事実上タイに入国することができず(現在は、労働許可証を有していない外国人の入国が認められていない。)、定時株主総会の期限(民商法上、会計年度終了後4カ月以内とされており、多くのタイの閉鎖会社の会計年度は12月末で終了するため、4月末が財務諸表の提出期限である。)が迫っている中で、取締役会・株主総会が開催できず、法律を遵守できない可能性が高いことが懸念されていた(株主総会は委任状対応が可能だが、取締役会は代理人の出席が認められていないため、そもそも総会の招集をかける取締役会が開催できなかった。)

このような状況下で、2020年3月4日に公表された商務省事業開発局(Department of Business Development (DBD))の通達により、本来は会計年度末日から4か月以内に、財務諸表を承認する株主総会(およびその前提となる取締役会)を開催し、その財務諸表をDBDに登記しなければならないところ、期日までに株主総会を開催し、財務諸表を登記できなかった場合には、その状況を説明したレターをDBDに提出すれば、会社の責任が問われないこととされた。

さらに、タイの取締役会、株主総会の開催方法につき、2020年4月19日に公布された「通信を利用した会議に関する勅令(2020)」によりその要件が緩和され、同日施行された。

新規制により、取締役会・株主総会の電話・テレビ会議の利用につき、2014年6月27日に出された「通信を利用した会議についての布告74/2557」にて求められていた(1)少なくとも定足数の3分の1の人数については、同一の開催場所において物理的に出席していること、(2)全ての出席者がタイ国内にいること(物理的に出席している者及び電子媒体を用いて出席している者のいずれも含む。)という要件が撤廃された。これは、新型コロナウイルスの感染が広がっている中で、従来の要件を維持したままでは感染のリスクが高まり、また多くの公的機関や民間企業の現代的な働き方にも合致しないことを理由としているようである。

したがって、タイ国内におらず、電話・テレビ会議を通じて、日本国内にいる取締役が取締役会に参加し、また株主が株主総会に参加することも可能となった。

ただし、以下の要件を満たす必要がある。

- (1)全ての会議参加者が、会議の参加にあたり本人確認できること。
- (2)全ての会議参加者が、決議(秘密投票での決議も含む)に参加できること。
- (3)議事録を作成すること。
- (4)会議ごとに、音声又はビデオで電磁的に記録がなされること(ただし、秘密会議については除く)。
- (5)会議参加者全員のログ情報が証拠として保存されること。
- (4)と(5)は議事録の一部として取り扱われる。

上記のほか、デジタル経済社会省が作成し官報で布告したセキュリティ基準に準拠する必要がある。この点、新規制の下では当該基準が公表されていないものの、2014年6月27日「通信を利用した会議についての布告74/2557」の下で公表された2014年12月4日のデジタル経済社会省の布告(主に技術的な要件を定めたもの)が、新規制の下でも有効とされる。

これまでタイに進出する日系企業においては、日本からも経営管理するという目的のために、タイに居住していない日本本社の役員や従業員がタイ子会社・関連会社の取締役として名を連ねていることも珍しくはなかったが、今回の新型コロナウイルスによりタイ国内に一切入国できなくなると、そのような日本本社所属の役員や従業員のタイでの取締役会・株主総会の開催が極めて困難になってしまっていた。しかし、今回の要件緩和により、日本国内にいる役員や従業員がタイで開催される取締役会・株主総会に参加できることになり、事実上の業務の停止・遅滞が相当程度解消されることが期待される。

なお、コロナ禍において、タイ政府の政策・規制も随時変更されることがありうるため、その都度必要な法令をご確認されたい。

2. 個人情報保護法の施行予定について

個人情報保護法を所管するデジタル経済社会省は、新型コロナウイルス禍の下では、予定どおりの個人情報保護法の施行(現時点では2020年5月27日の施行が予定されている。)は各社への負担が大きいためとして延期する方向であることが報道された。現時点で、どの条項の施行が延期されるのか、また、いつまで延期されるのかについては明らかではないが、今月末までにデジタル経済社会省の大臣が決定をするようである。

引き続きその動向を注視する必要がある。

弁護士 安西 明毅
akitaka.anzai@amt-law.com

6. 【インドネシア】新型コロナウイルスへの対応等

インドネシアでは、中国を中心として新型コロナウイルスの感染拡大を受け、国内で感染者が確認される前から、中華人民共和国国籍保有者及びインドネシア入国前の14日以内に同国に滞在した外国人に対する入国制限措置(法務人權大臣令2020年第3号)を実施するなどしていた。しかしながら、同年3月に初めてインドネシア国内における新型コロナウイルスへの感染者が確認されて以降、感染者の拡大に歯止めがかからない状況にある(2020年4月16日時点で5516名の感染者、496名の死亡者が確認されている¹)。

こうした事態を受け、インドネシア政府や地方政府は、大規模社会的制限(Pembatasan Sosial Berskala Besar、PSBB)の実施による職場の閉鎖や、大統領令による新型コロナウイルスの国家災害の指定などを実施し、さらなる感染対策を講じている。こうした措置により、個人の日常生活のみならず、インドネシア国内における企業の事業活動にも大きな影響が生じている。

本ニュースレターでは、現在におけるインドネシアにおける新型コロナウイルスへの対応状況を概説するとともに、実務上問題となることの多いと思われる契約中の不可抗力条項(Force Majeure 条項)に関するインドネシア法の観

¹ 世界保健機関(WHO)により公表されている値による(https://www.who.int/docs/default-source/searo/indonesia/covid19/who-situation-report-4.pdf?sfvrsn=77af11f_2)。

点からの基本的な考え方を解説する。

1. インドネシア政府による新型コロナウイルスへの対応

(1) ジャカルタ首都特別州(DKI)における PSBB

インドネシア国内における新型コロナウイルスの感染拡大を受け、インドネシア政府は、4月3日付けで、新型コロナウイルス即応のための大規模な社会制限に関する保健大臣令(2020年第9号)を制定した。当該保健大臣令によれば、職場や公共の場での活動、公共機関等の分野について、各地方政府が中央政府に大規模な社会制限の措置について申請し、保健大臣の了承が得られれば、当該地方政府は申請内容に沿った PSBB を実施することができることとされた。

こうした保健大臣令を受け、DKI ジャカルタ知事は、4月9日付で、DKI ジャカルタにおける PSBB の実施に関する規則 2020 年第 33 号と政令第 380 号を発行した。これらの規則制定以前から、DKI 知事は、3月20日に独自に非常事態宣言を出し、すでに一定の外出要請などが行われてはいたものの、上記保健大臣令の制定を受け、改めて上記保健大臣令に定める手続きを経て、PSBB を実施することを定めたものである。具体的には、4月10日以降、以下のような措置が行われることとされた(当初、当該措置は同月23日までとされていたが、その後、5月22日までに延長された。)

- 自宅外におけるマスク着用の義務
- 一部の必要不可欠なサービス(保健衛生、食料・食品・飲料、エネルギー、通信・情報技術、金融、生活必需品など)を除き、すべての職場・事務所での就労の停止。
- 教育機関(医療関連の教育機関を除く)における対面での交流の中止
- 公園、集会所などすべての公立・民間の娯楽公共施設の閉鎖
- 公共交通機関の利用の制限
- 5人以上の集会の禁止

上記州知事令には罰則が規定されており、本州知事令に違反した場合、刑事罰を含む罰則が課される可能性がある(なお DKI 知事は、依然として PSBB に反して操業する企業や人の密集が多くみられるとして、PSBB の実施期間延長後は、違反企業及び違反者に対し、より厳しい措置を取るとも発言しており、特に留意が必要である。)

以上のような PSBB の実施は DKI 以外の地域にも広がっている。具体的には、4月12日、西ジャワ州の5つの県・市(ボゴール県、ボゴール市、デボック市、ブカシ県及びブカシ市)でもすでに PSBB が承認、実施されている。また同月15日にはバンテン州の3つの県・市(タンゲラン県、タンゲラン市、南タンゲラン市)において、同月18日には西ジャワ州バンドン市及びその周辺の4つの県・市(チマヒ市、バンドン県、西バンドン県、スメダン県)において、同月22日から西スマトラ州全域、同月23日から中部ジャワ州テガル市において、同月24日から南スラウェシ州マカッサル市において PSBB を実施するための州知事令が発出されている。これらの PSBB に関する具体的な内容は、上記 DKI における PSBB をほぼ踏襲したかたちのものとなっている。

以上のほか、上記以外の地域でも、PSBB の実施が見込まれている地域があるとされており、今後も注視が必要である。

(2) 大統領令による国家災害の指定

ジョコ・ウィド大統領は、4月13日付けで、大統領令(2020年12号)を発令し、新型コロナウイルスを非自然災害として指定し、国家防災庁(BNPB)と地方防災局(BPBD)を含むすべての中央及び地域の政府機関に対し、この政令に沿った政策を確立するよう指示が出された。

災害管理に関する法律(災害管理に関する2007年法第24号、災害管理の実施に関する政府規則2008年第21号、災害支援の資金調達と管理に関する政府規則2008年第22号)の下では、政府が宣言できる災害状況として、(i)災害前(pra bencana)、(ii)緊急対応(tanggap darurat)、(iii)災害後(pasca bencana)の3類型が規定されているが、上記大統領令により、このうちの(ii)緊急対応の状態にあるとされている。

もっとも、上記大統領令は、具体的な新たな政策の実施を命じるものではなく、BNPBとBPBDの役割を強化するものと考えられる。具体的には、BNPBとBPBDは、緊急事態に対応するために、あらゆるセクターや組織、さらには一般市民(個人又は法人)に対して、災害に対処するための支援を要請し、命令することが可能とされている。そのため、今後、BNPB及びBPBDより何らかの措置が実施される可能性があるものと思われる。

2. 契約中における不可抗力条項(Force Majeure 条項)における考え方

上記のような PSBB の実施に伴い、サービスの提供や製品の製造などが行えなくなり、履行期限までに、契約上の義務を履行できなくなるような状況が生じる可能性がある。

この点、一般に、契約書中に不可抗力事由が生じた場合には、当該事由の発生後、一定の期間義務の履行を免れることや、義務の不履行により生じた損害賠償の義務を免責するなどの効果を定めた条項(不可抗力条項、Force Majeure 条項)を規定することがある。そのため、上記のような状況が生じた場合には、問題となる契約書中にこうした条項の有無を確認し、当該条項が存在する場合には、相手方に対し当該条項の適用を主張することを検討する必要がある。また仮にこうした条項が契約書中に存在していない場合でも、一般的な法理に照らして、何らかの主張ができないか検討せざるを得ない場合も想定される。

仮に問題となる契約書中に上記のような条項が存在する場合、まずは当該条項の具体的な文言を検討する必要がある。特に、不可抗力条項中には、具体的な不可抗力事由が例示されているケールも多く、新型コロナウイルスのような感染症による影響についても明示とされているかを確認することが重要となる。また仮に感染症による影響について文言上例示されていないとしても、条文の文言や具体的に例示されている事象などに照らし、当該条項における合理的な解釈として、新型コロナウイルスにより生じた事象が当該条項に含まれるといえるか慎重な検討が必要になる。

上記のような場合に対し、契約書中において以上のような条項が存在していない場合には、より一般的な法理に従い、契約上の責任を(一時的に)免れることができる可能性がないか模索する必要がある。例えば、インドネシア民法では、以下のような一定の場合に債務の不履行による損害賠償を免れる旨の規定があることから、こうした規定を利用することも検討に値すると思われる。

第 1244 条

債務者は、その債務の不履行又は履行遅滞が、債務者に責めに帰すべき事由がなく、かつ、債務者が悪意で行動したのではない不測の事態によって引き起こされたことを証明できないときは、費用、損害賠償及び利息を補償しなければならない。

第 1245 条

債務者は、不可抗力や事故によって債務の履行を妨げられた場合、又はこれにより禁止された行為を行うことになるときは、費用、損害賠償、利息を補償する責任を負わない。

しかしながら、これまでのインドネシア最高裁判所の判例の傾向を見る限り、必ずしも裁判所は、上記条項の適用に積極的ではないとも取れる判例が複数存在している(ただし、インドネシアにおける裁判所の判例には先例拘束性が認められておらず、今後もこうした傾向が継続するかは明らかではない。)。そのため、現在の新型コロナウイルスによるインドネシア政府による一連の措置を踏まえても、上記条項が適用されるか否かについては、なお不透明な点が多いと言わざるを得ないと思われる。

いずれにしても、契約の相手方に対し不可抗力条項や上記条文に基づく主張をする場合には、少なくとも、新型コロナウイルスにより生じた具体的な事象やこれにより契約上の債務が不履行になった理由を具体的な証拠とともに相手方に示せるよう準備をしておくことなどが重要であると考えられる。

3. 今後の留意点

上記のようなインドネシア政府による取り組みにもかかわらず、インドネシアにおける新型コロナウイルスの感染拡大は依然として拡大を続けており、現在も収束の目途は立っていない。上記のとおり、今後も、PSBBを含め、様々な措置がなされることが予想されるため、引き続き最新の動向に関する情報を収集し、適切に対応していく必要があるものと考えられる。

弁護士 石塚 重臣
shigeomi.ishizuka@amt-law.com

7. 【韓国】個人情報保護法改正

1. はじめに

韓国では、2020年2月4日に個人情報保護法が改正され(以下「本改正」といい、改正後の個人情報保護法を「改正法」という。)、2020年8月5日に施行される予定である。本改正は、情報産業、とりわけ AI、クラウドサービス、IoT 等の新技術を活用したデータ利用における規範を定立することにより、これらの産業の成長を促進することを主な目的としている。改正内容は膨大であるため、以下では日本企業が韓国において事業活動を行う場合に与える影響が特に重要と思われる点に絞って、本改正及び改正法の概要を紹介することとする。

2. 本改正及び改正法の概要

(1)改正理由

韓国においては、第 4 次産業革命時代を迎え、重要な資源として位置づけられる“データ”の利用を活性化させ新産業を育成することが国家的課題となっており、特に新産業育成のためには、AI、クラウドサービス、IoT 等の新技術を活用したデータ利用が必要であるとの考えのもと、安全なデータ利用のための社会的な規範の定立が急務と考えられてきた。

本改正による最大の注目点は、情報主体の同意なく、統計作成、科学的研究、公益的記録保存等の目的で、「仮名情報」((2)ア参照)を利用することができることを法的に根拠づける一方、個人情報取扱事業者の責任の加重等、個人情報を安全に保護するための制度・仕組みを併せて創設したことである。これにより、個人情報保護の要請との調和を図りつつ、新技術を利用したデータの利用を促進することを意図していると考えられる。

なお、本改正までは、個人情報保護監督の機能が複数の機関に分散し、法律も、個人情報保護法の他、情報通信網利用促進及び情報保護等に関する法律等複数存在していたが、本改正により監督機関を個人情報保護委員会に一本化し、関連法令に重複する規定を個人情報保護法に一元化することとした。

(2)主要な改正内容

ア 「仮名情報」の定義

個人情報の一部を削除、又は一部若しくは全部を代替する(差替える)等の方法により、追加情報を使用・結合しなければ特定個人を識別できない形に個人情報を処理することを「仮名処理」と定義し(改正法第 2 条第 1 号の 2)、仮名処理が行われた個人情報を「仮名情報」と定義した(改正法第 2 条第 1 号ウ)。

イ 情報主体の同意のない個人情報²⁾の利用

個人情報取扱事業者は、当初の収集目的と合理的に関連する範囲内で、情報主体に不利益が生じるか否か、暗号化等の安全性確保に必要な措置をとったか否か等を考慮し、大統領令の定めるところに従い、情報主体の同意なく個人情報を使用又は提供することができることとした(改正法第 15 条第 3 項、第 17 条第 4 項)。

ウ 統計、科学研究等への利用

個人情報取扱事業者は、統計作成、科学的研究、公益的記録保存等のため、情報主体の同意なく仮名情報を取り扱うことができることとする一方、複数の個人情報取扱事業者間の仮名情報の結合(紐づけ又は統合すること)は、個人情報保護委員会又は関係機関の長が指定する専門機関に行わせることとした(改正法第 28 条の 2、第 28 条の 3)³⁾。

エ 仮名情報の安全確保措置

個人情報取扱事業者は、仮名情報を取り扱う場合、当該情報が紛失、盗難、漏洩、偽造、変造又は改竄されないよう、安全性確保に必要な技術的、管理的及び物理的措置を講じなければならないこととした(改正法第 28 条の 4)。

オ 特定個人を識別する目的で仮名情報を取り扱うことの禁止

何人も、特定個人を識別する目的で仮名情報を取り扱ってはならず、これに違反した個人情報取扱事業者に

²⁾ 「仮名情報」ではなく、「個人情報」(注:仮名処理がなされていない個人情報)とされている点に留意されたい。

³⁾ 仮名情報の紐づけ又は統合により、当該情報から特定個人の識別が可能になり得ることから、これを専門機関に委ね、個人の識別可能性を排除した形で事業者で使用させることとしたものと考えられる。

については、売上高の 100 分の 3 以下の範囲で、課徴金を付加することができることとした(改正法第 28 条の 5、第 28 条の 6)。

3. 今後の留意点

本改正により、個人情報取扱事業者は、個人情報及び仮名情報の取扱いや提供を、一定の範囲で、情報主体の同意なく行えるようになった。本改正が AI、クラウドサービス、IoT 等の新技術を活用する産業の成長を後押しすることが期待されるが、本改正によりどの程度の情報産業へのインパクトがあるかやさらなる改正の必要性の有無等については、施行後の実務における運用を注視する必要がある。

弁護士 龍野 滋幹
shigeki.tatsuno@amt-law.com
 弁護士 曹 貴鎬
kwiho.cho@amt-law.com

8. 【ロシア】新型コロナウイルス対策の日本企業への影響

ロシアにおいても新型コロナウイルス感染は深刻な問題となっており、人同士の接触機会を減らすため、4 月 30 日までの期間は休日でも祝日でもない「有給の非労働日」とされ、厳格な外出制限が敷かれている。4 月 20 日現在、感染拡大の勢いは止まらず、かかる非常事態体制が継続することが予想されている。

非常事態体制下で経済活動が縮小する中、ロシア政府は、国民生活や事業維持を支援するために様々な経済政策を打ち出している。施策の中には、ロシア現地に進出していない日本企業にも関係しうる支援策があるため紹介したい。

1. ロシア政府が重点的に支援する企業

ロシア政府が重点的に支援する企業グループは、新型コロナウイルス感染拡大により最も悪影響を受けると認定された業種の、特に中小企業である。支援業種は 4 月初旬に発表されたが(2020 年 4 月 3 日付政府決定第 434 号)、各業界が対象拡大を要請しており支援業種は追加されていくと考えられる。当初の支援業種としては航空輸送、空港、自動車輸送、娯楽、健康・スポーツ、旅行関連、ホテル、食品関連、教育、日常生活上のサービスなどが挙げられていたが、4 月中旬には美術館、動物園、自動車や衣服など食品以外の小売業が追加された(2020 年 4 月 18 日付政府決定第 540 号)。支援業種の中小企業は、助成金や雇用維持のための無利子融資、納税の一時猶予などの支援を受けることができる。また、支援業種の中小企業が金融機関に申請することで借入の返済を一時停止できる制度「クレジット・ホリデー」も正式に導入された(2020 年 4 月 3 日付連邦法第 106-Φ3 号第 7 条)。

中小企業と並びロシア政府が重視するのは基幹企業である。基幹企業は、国勢・経済の危機時に認定され、今回の新型コロナウイルス対策では具体的な企業の認定に関し議論が続いている。資源関連、通信関連や農業関連などの大手企業 1000 社以上が認定されると予想される。

2. 中小企業や基幹企業と取引をする企業に影響しうる支援策

経済政策として「倒産モラトリアム」という措置も導入されている。措置の柱は、4 月 6 日から 10 月 6 日までの期間、支援業種の企業(中小企業に限定されない)、基幹企業および戦略企業に対して、その債権者は、倒産事件を申し立てることが認められないというものである(2020 年 4 月 1 日付連邦法第 98-Φ3 号第 5 条、2020 年 4 月

3日付政府決定第428号、2002年10月26日付連邦法第127-Φ3号「倒産について」第9.1条)。日本企業がロシア企業の倒産申立てを検討することはあまりないので関係ないと考えられがちだが、「倒産モラトリアム」の内容は幅広く、日本企業も整理・理解しておく必要がある。

例えば、モラトリアム対象企業に対する取引債権について、支払期限を徒過しても遅延利息や違約金の算定が認められない(倒産事件が開始していない企業につき倒産事件開始の効果を準用しているため不明瞭な点があり、かかる算定の制限がモラトリアム期間開始前に生じた債権に限られるのか明らかではない)。モラトリアム期間開始前に生じた債権に基づく執行手続は停止される。上記の「クレジット・ホリデー」では、保証人に対する請求も停止させるが、「倒産モラトリアム」では保証人に対する請求は禁止されていない。「クレジット・ホリデー」では、ホリデー期間中は融資契約が変更されたとみなされるが、「倒産モラトリアム」ではかかる効果は示されておらず、モラトリアム対象企業の事業継続を目的とするからと考えられる。同様の考え方から、担保権の実行は、裁判手続のみならず裁判外手続でも認められないが、ここでの担保権実行の禁止はモラトリアム対象企業資産に限られ、第三者資産に対する担保権の実行は認められると考えられる。

モラトリアム期間中、モラトリアム対象企業と新たに取引をする場合には注意が必要である。モラトリアム対象企業にとって通常事業遂行における財産譲渡・負債負担でその額が資産簿価1%以内の取引であれば問題とならないが、それ以外の取引は、仮にモラトリアム対象企業がモラトリアム期間終了後3か月以内に倒産した場合、倒産手続において取り消されてしまう。

モラトリアムが適用される支援業種の企業および基幹企業は、ロシアの連邦租税局のサイトで検索できるが、冒頭で述べたとおり支援業種が拡大する可能性があり、サイトは定期的を確認する必要がある。戦略企業は、大統領令や政府指令で定められており、当該企業も随時変更がある。また、モラトリアム期間は、現時点では10月初旬までと設定されているが、政府の判断で延長されうるので、その点も注意を要する。

弁護士 松嶋 希会
kie.matsushima@amt-law.com

9. 【シンガポール】新型コロナウイルスと余剰人員の整理

1. はじめに

シンガポールにおいても新型コロナウイルスの影響で人員の整理を検討せざるを得ない企業が増加しているが、Ministry of Manpower(MOM)等が2020年3月11日に公表したTripartite Advisory on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment(以下「ガイドライン」という。)では、整理解雇を行う前に労働コストを削減するための他の措置(以下「コスト削減策」という。)を実施することが使用者に求められている。そこで、どのようなコスト削減策が必要になるかという点を中心に、シンガポールにおける人員の整理に必要な手続について以下解説する。

2. 勤務日の削減(Shorter Workweek)

まず、ガイドラインは、最初に検討すべきコスト削減策として、一週間のうち特定の日を勤務日ではなくす方法を挙げている。勤務日の削減は、一週間あたり最大3日を超えて削減してはならず、勤務日の削減は3か月を超えて継続してはならないとされている。従業員に対しては、削減された勤務日についても、給与の50%以上が支払われることが必要とされている。

なお、勤務日は、雇用契約において使用者・従業員間で合意された条件であるため、原則として、使用者が一方

的に削減することはできず、従業員との合意に基づいて削減することが必要になる。

3. 一時解雇(Temporary Layoff)

次に、ガイドラインは、検討すべきコスト削減策として、従業員の一時解雇を挙げている。一時解雇を実施し、一時的に従業員の勤務を停止させる場合においても、従業員に対してその給与の50%以上を支払うことが必要とされている。一時解雇の期間は、最大1か月を超えてはならないとされている。

一時解雇についても、使用者が一方的に従業員に強制することはできず、使用者・従業員間での合意に基づいて実施することが必要である。

4. 無給休暇(Voluntary No-Pay Leave)

使用者は、上述の勤務日の削減、一時解雇等の他のコスト削減策を実施したにもかかわらず十分な成果が得られなかった場合に限り、自発的な無給休暇の取得を従業員に対して求めることができる。従業員が自発的に無給休暇に同意した場合には、無給休暇の期間中は、合意内容に従って給与は支払われないことになり、当該期間については、年次有給休暇の計算から除外され、病気休暇についても適用されなくなる。

5. コスト削減策のMOMへの報告義務

10人以上の従業員を雇用している使用者は、いずれかのコスト削減策を実施した場合には、当該措置の実施日から一週間以内に、オンラインでMOMに対して報告することが義務付けられている。

6. 外国人従業員に関するコスト削減策

上記に加えて、employment pass、S-pass 又は work permit に基づいて就労している外国人についてコスト削減策を実施する場合には、当該パスの申請時に申請書に記載された給与額の支払いがパスの条件とされているため、給与額の変更について Controller of Work Passes の承認を得ることが必要になる。

7. 整理解雇(Retrenchment)

上記コスト削減策の実施によっても人員削減が避けられない場合には、整理解雇を検討することになる。整理解雇にあたっては、整理解雇手当(retrenchment benefit)の金額が問題となるケースが少なくない。整理解雇手当については、法定の支給額は存在しないため、基本的には雇用契約や就業規則等における内容により決まることになるが、ガイドラインでは勤続年数1年あたり2週間～1か月間分の給与相当額を整理解雇手当として支払うことが一般的とされているため、この基準が考慮されることが実務上は多い。

なお、10人以上の従業員を雇用する使用者については、6か月間に5人以上の従業員を整理解雇した場合には、整理解雇について従業員に通知した日から5営業日以内にMOMに対して通知しなければならない。

弁護士 花水 康
ko.hanamizu@amt-law.com

◆TOPICS◆

【論文】

- ✂ 福家靖成弁護士が執筆した論文が下記雑誌に掲載されました。
海外紛争解決トレンド(2) メキシコにおける訴訟制度
掲載誌・刊号:JCA ジャーナル(2020年2月号)

【セミナー】

- ✂ 琴浦諒弁護士が下記のセミナーにて講演を行いました。(2020年1月21日)
インド・ビジネスの成功に向けて:最新の経済・法規制状況を踏まえたレピュテーション・リスクの低減と
「プロモーター」経営への理解

-
- 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。