

Contents

- 1 【メキシコ】契約に関する基本問題(1)
- 2 【インドネシア】オムニバス法による労働法分野の改正(施行規則の制定)
- 3 【インド】インド人/インド法人同士のインド国外仲裁合意の有効性について

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. 【メキシコ】契約に関する基本問題(1)

1. はじめに

日本企業がメキシコに進出し、又はメキシコ企業と取引を開始する場合には、メキシコ企業との間で契約を締結することが不可避である。そこで、本稿では、日本企業がメキシコの企業と契約を締結する際に特に議論となる基本的なトピック(言語、裁判管轄、準拠法等)について触れる。なお、本稿では基本的に契約一般に関する問題についてのみ触れることとし、個別の契約類型に関する問題については、別稿で解説する。

2. 様式と言語

日本と同様、メキシコにおいても原則として契約は書面で締結される必要はなく、口頭による契約も有効である。但し、不動産の譲渡や担保権設定等、一部の契約類型については、例外的に書面で契約を締結し、公証人の公証を受ける必要がある。

また、契約が書面で締結される場合、日本と同様、メキシコにおいても、外国語(例えば英語や日本語)で作成された契約書は有効である。しかしながら、契約に関する紛争が生じた際に外国語(非スペイン語)の契約書を証拠としてメキシコの裁判所に提出する場合には、日本においても日本語訳を添付する必要がある¹と同様、スペイン語訳を提出する必要がある。

¹ 民訴規則 138 条

さらに、メキシコにおいては、契約書その他の書面を裁判所や政府機関に提出する際に必要となるスペイン語訳は、公式なスペイン語訳でなければならない。「公式なスペイン語訳」とは、裁判所によって認められた翻訳者 (*Perito Traductor Oficial*)によって翻訳されたスペイン語訳を意味する。

3. 裁判管轄条項

日本では、「本契約に起因し又はこれに関連して発生する紛争の一切は、東京地方裁判所の第一審の専属的裁判管轄に服するものとする。」というような裁判管轄の条項はよく見られるところであり、原則として有効である²。外国の裁判所(例えばメキシコシティの裁判所)の専属的管轄を定める条項も原則として有効であるが、日本の裁判所の専属管轄が定められている事項もあり³、消費者契約及び労働契約の場合には、一定の条件を満たす場合に限り国際裁判管轄の合意が有効となる⁴。

一方、メキシコにおいても、外国の裁判所の裁判管轄の合意を含め、上述のような管轄合意は原則として有効である。但し、公共の利益に反すると判断される場合には無効とされており、例えば、労働契約における管轄合意は公共の利益に反するものとして無効とされる。また、メキシコ法において特定の裁判所の専属管轄とされる一部の法律行為や取引等に関する場合には、裁判管轄の合意は無効となる。例えば、不動産に関する紛争は当該不動産の所在地を管轄する裁判所の管轄とされており、これに反する管轄合意は無効となる。

4. 仲裁条項

日本において仲裁条項が原則有効である⁵のと同様、メキシコにおいても、仲裁条項は原則として有効である。もともと、裁判管轄の場合と同様に、公共の利益に反すると判断される仲裁条項は無効となる。加えて、下記に列挙する事由は、私人間での仲裁合意の対象とすることができないとされている。

- 犯罪行為に起因する問題
- 扶養手当の支払いや子供の監護権等の家族法上の問題
- 個人の婚姻状態に関連する問題
- 租税に関する問題
- 行政に関する問題

5. 準拠法

(1) 準拠法の合意がある場合

日本においては、原則として、当事者が契約時点で選択した地の法が契約の成立及び効力を決定するとされている⁶。もともと、裁判管轄・仲裁条項の場合と同様に、消費者契約及び労働契約の場合においては特則により修正されており⁷、また、外国法の規定の適用が公序良俗に反する場合には、外国法を適用しない⁸等の例外

² 民事訴訟法 3 条の 7 第 1 項及び 11 条第 1 項

³ 民事訴訟法 3 条の 5

⁴ 民事訴訟法 3 条の 7 第 5 項及び第 6 項

⁵ 但し、消費者紛争及び個別労働紛争においては仲裁合意の効力は大幅に制限されている。仲裁法附則 3 条及び 4 条

⁶ 法の適用に関する通則法 7 条

⁷ 法の適用に関する通則法 11 条及び 12 条

⁸ 法の適用に関する通則法 42 条

が定められている。このような例外に該当しない限りは、外国法を準拠法とする合意は有効であり、日本の裁判所に有効に訴訟提起された場合でも、当該裁判所は外国法に基づいて判断する必要がある⁹。

メキシコにおいても、準拠法の合意は原則として有効である。そのため、日本法準拠の契約に関してメキシコの裁判所に訴えが提起された場合には、メキシコの裁判所が日本法を適用・解釈して判断することとなる。但し、裁判管轄・仲裁条項の場合と同様に、公共の利益に反すると判断される場合には準拠法の合意は無効となる。

なお、日本においてもメキシコにおいても、契約の準拠法にかかわらず、訴訟手続は法廷地の手続法に基づいて行われる。

(2) 準拠法の合意がない場合

日本においては、準拠法の合意がない場合には、契約の成立及び効力は、契約時点において当該契約に最も密接な関係がある地の法に従って判断される¹⁰。もっとも、準拠法の合意がない場合においても、消費者契約及び労働契約については特則が定められている¹¹。

一方、メキシコでは、民事問題は州の管轄であり、商事問題は連邦の管轄であるところ、州及び連邦の民法には、当事者が別段の合意をしなかった場合における準拠法のルールが規定されている。そのため、準拠法の合意がない場合には、民事問題については各州の民法の規定に従い準拠法を決定し、商事問題については連邦の民法の規定に従い準拠法を決定する。そして、州法に基づいて準拠法を決定する場合には州により若干の相違があるものの、通常は、契約の法的効果が適用される地（例えば、契約に基づくサービスの提供地）の法が準拠法となる。もっとも、原則として、不動産又はそれに関連する権利に関しては、不動産の所在地の法が準拠法となり、動産についても、当該動産の所在地の法律が準拠法となる。

(注)本稿は、メキシコの法律事務所である Basham, Ringe y Correa, S.C.のメキシコ法弁護士である Miguel Enrique Sánchez Anaya 氏の協力を得て作成しております。

【メキシコ】

弁護士 石井 淳

jun.ishii@amt-law.com

弁護士 西山 洋祐

ynishiyama@basham.com.mx

※メキシコの Basham, Ringe y Correa, S.C.法律事務所に勤務中

⁹ このような場合、双方当事者から外国法の専門家の意見書が提出されることが多いと思われる。

¹⁰ 法の適用に関する通則法 8 条

¹¹ 法の適用に関する通則法 11 条第 2 項及び 12 条第 3 項

2. 【インドネシア】オムニバス法による労働法分野の改正(施行規則の制定)

1. はじめに

[本ニュースレター2021年1月号](#)で取り上げたとおり、インドネシアでは、2020年11月2日に雇用創出法(通称オムニバス法)が施行され、労働法分野の改正が行われた。2021年2月、オムニバス法の施行規則として、外国人雇用に関する政府規則2021年34号、有期雇用契約、アウトソーシング、労働・休憩時間、及び雇用関係の終了に関する政府規則2021年35号(以下「**本施行規則35号**」という。)、賃金に関する政府規則2021年36号、並びに失業保険給付に関する政府規則2021年37号が制定された。以下では、実務上特に影響が大きいと思われる、本施行規則35号による主要な改正内容について簡単に紹介する。

2. 本施行規則35号による主要な改正内容

(1) 有期雇用契約

(a) 有期雇用契約の類型

本施行規則35号は、有期雇用契約を以下のとおり類型化した上で、有期雇用契約は、以下のいずれかに該当する業務についてのみ利用可能であることを明確化した。

- ①雇用期間に基づく有期雇用契約
 - 短期間で終了することが見込まれる業務
 - 季節要因による業務
 - 新製品、新たな事業活動又は試行・検討段階の新規商品に関する業務
- ②業務の完了に基づく有期雇用契約
 - 一度切りで完了する業務
 - 一時的な業務
- ③その他の非永続的な業務のための有期雇用契約(日雇い労働者等)

(b) 有期雇用契約の契約期間・更新

オムニバス法制定以前は、原則として有期雇用契約の当初の契約期間の上限を2年間、その後の契約の延長を最長1年間、その後の契約更新について(30日間の待機期間を置くことを条件に)最長2年間とする制限があった。本施行規則35号は、①雇用期間に基づく有期雇用契約について、契約期間の合計を最長5年間に制限しているが、オムニバス法制定以前と異なり、当初の契約期間や契約更新回数についての制約は定めていない。従って、本施行規則35号の下では、有期雇用契約の契約期間を当初より5年間とすることも可能であり、また、契約期間の合計が5年間に達するまで、1年ごとに契約を更新するといった対応も可能であると解される。

(c) 有期雇用契約終了時の補償金

本施行規則35号は、雇用主は、有期雇用契約の契約終了時点で、以下の算定式に従い雇用期間に応じた補償金を支払わなければならない旨の規定を新設した。

実際の勤続期間	補償金の算定式
1 か月以上 12 か月未満	(実際に勤続した月数 ÷ 12) × 1 か月分の給与
12 か月	1 か月分の給与
12 か月超	(実際に勤続した月数 ÷ 12) × 1 か月分の給与

(d) 有期雇用契約の登録義務

本施行規則 35 号のもとでは、雇用主は、有期雇用契約の締結後、3 営業日以内に当該有期雇用契約をオンラインシステムで労働局に登録しなければならない。オンラインシステムが利用できない場合には、有期雇用契約の登録は管轄労働局で契約締結から 7 営業日以内に行われなければならない。

(2) 従業員の解雇

(a) 解雇手続

本施行規則 35 号は、従業員の解雇手続を以下のとおり明確化した。

- 雇用主は、解雇理由及び解雇金等について記載した通知書を解雇日の 14 営業日以上前(試用期間中の場合には 7 営業日以上前)に当該従業員に送付しなければならない。
- 当該従業員が当該解雇に異議がない場合、雇用関係は終了し、雇用主は当該解雇について管轄の労働局に通知しなければならない。
- 当該従業員は、当該解雇に異議がある場合、雇用主から通知を受けてから 7 営業日以内にその理由を雇用主に通知しなければならない。
- 労使間での二者間協議を経てもなお、当該解雇について労使間で争いがある場合、労使間の紛争解決手続(労働局での三者間調停、労働裁判所での訴訟)によって解決されることになる。

本施行規則 35 号では、雇用主が従業員に対して解雇の通知を行い、従業員に異議がない場合には、雇用関係は終了する旨の規定が追加されたが、当該解雇について従業員の合意が得られない限り、従業員の解雇に労働裁判所の決定が必要という点は従前と変わりがなく、実務上解雇手続に大きな影響はないと思われる。

(b) 退職金の算定方法

インドネシアでは、無期雇用の従業員を解雇する際、当該従業員に対して退職金を支払わなければならない。退職金は、基本的に、退職手当、勤続功労金、及び権利補償金から構成される。退職手当及び勤続功労金については、各従業員の月給及び勤続年数から決定される基礎金額に、解雇事由ごとに定められる倍率を掛け合わせることで算出される。

本施行規則 35 号は、解雇事由に応じた退職金の算定方法を以下のとおり改訂した。オムニバス法制定以前と比較すると、全体的に退職金の金額は減少しており、雇用主にとっては有利な改正と評価できる。

解雇事由	退職金の算定方法
● 長期傷病又は業務上の事故により発生した障害により、12	● 退職手当 2 倍

<ul style="list-style-type: none"> ● か月を超えて勤務ができなくなったこと ● 従業員の死亡により契約が終了した場合 	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤続功労金 1 倍 ● 権利補償金あり
<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の定年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職手当 1.75 倍 ● 勤続功労金 1 倍 ● 権利補償金あり
<ul style="list-style-type: none"> ● 合併、会社分割等に伴い、雇用主又は従業員のいずれかが雇用関係の継続を希望しない場合 ● 会社を買収されたことに伴い、雇用主が解雇する場合 ● 整理解雇(会社の損失発生を防止するために実施するもの) ● 会社の閉鎖(会社の損失発生以外の理由による場合) ● 会社が支払猶予手続に入った場合(会社の損失発生以外の理由による場合) ● 従業員が、雇用主による本施行規則 35 号所定の違反行為(従業員に対する脅迫等)を理由に契約終了の通知をした場合 	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職手当 1 倍 ● 勤続功労金 1 倍 ● 権利補償金あり
<ul style="list-style-type: none"> ● 不可抗力の発生(会社の閉鎖には至らなかった場合) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職手当 0.75 倍 ● 勤続功労金 1 倍 ● 権利補償金あり
<ul style="list-style-type: none"> ● 会社を買収された結果、雇用条件の変更が発生し、従業員が雇用の継続を望まない場合 ● 整理解雇(会社に損失が発生している場合) ● 会社の閉鎖(2 年間(連続しているか否かを問わない)損失が発生している場合) ● 会社の閉鎖(不可抗力の発生により閉鎖する場合) ● 会社が支払猶予手続に入った場合(会社の損失発生による場合) ● 会社が倒産した場合 ● 従業員が雇用契約、就業規則又は労働協約に違反した場合(3 度警告書を受領した場合) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職手当 0.5 倍 ● 勤続功労金 1 倍 ● 権利補償金あり
<ul style="list-style-type: none"> ● (労働者が雇用主による本施行規則 35 号所定の違反行為を理由に契約終了の通知をした後)雇用主による当該違反行為は認められない旨の裁判所判決が出た場合 ● 従業員が自主退職した場合 ● 会社から 2 度出社命令を受けた後、5 営業日連続で欠勤した場合 ● 当該従業員が雇用契約、就業規則又は労働協約所定の重大な違反行為を行った場合 ● 会社に損失を与えた刑事事件の被疑者として 6 か月間当局に拘留され勤務できない場合 ● 会社に損失を与えた刑事事件について、当局に拘留されてから 6 か月以内に有罪判決を受けた場合 	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職手当なし ● 勤続功労金なし ● 権利補償金あり ● 解雇金(雇用契約、就業規則又は労働協約の定めがある場合)
<ul style="list-style-type: none"> ● 会社に損失を与えない刑事事件の被疑者として 6 か月間 	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職手当なし

<p>当局に拘留され勤務できない場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 会社に損失を与えない刑事事件について、当局に拘留されてから6か月以内に有罪判決を受けた場合 	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤続功労金1倍 ● 権利補償金あり
--	--

但し、上記のように本施行規則35号で軽減された退職金の基準は自動的に従業員に適用されるわけではないため、本施行規則35号に沿った形で改めて既存の労働協約や就業規則を改定する必要がある点に留意が必要である。

(3) アウトソーシング

オムニバス法制定以前は、アウトソーシング(派遣・請負)は、サポート業務又は会社の中核的な業務に直接に関連しない事業活動についてのみ認められていたが、オムニバス法及び本施行規則35号の下では、かかる制限は撤廃されている。また、本施行規則35号では、派遣会社が雇用主としてアウトソーシングの対象者に対して雇用主としての一切の責任を負うことが明記された。さらに、改正前の労働法では、派遣・請負に関する関連法規の違反があった場合、派遣会社と労働者の雇用関係が、派遣労働者を受け入れる会社に移転する旨の規定があったが、本施行規則35号では当該規定は削除されている。

3. 終わりに

オムニバス法による労働法分野の改正内容は、本施行規則35号を含む一連の施行規則によって一定程度明確化されたといえる。インドネシアに進出済みの企業は、自社の雇用契約、就業規則、労働協約等がオムニバス法及び各施行規則の内容に沿ったものになっているか見直しを行うことが求められる。また、オムニバス法及び各施行規則の今後の当局の運用状況については引き続き注視する必要がある。

【インドネシア】

弁護士 池田 孝宏

takahiro.ikeda@amt-law.com

弁護士 朝倉 亮

ryo.asakura@amt-law.com

3. 【インド】インド人／インド法人同士のインド国外仲裁合意の有効性について

2021年3月のASIA & EMERGING COUNTRIES LEGAL UPDATE(リンク先は[こちら](#))で紹介した、グジャラート高等裁判所(Gujarat High Court)の2020年11月3日の判決について、2021年4月20日にインド最高裁判所の判決が下され、グジャラート高等裁判所の判決が支持された。

以下、インド最高裁判所の判決の概要とその意義について解説する。

1. 2021年4月20日のインド最高裁判所の判決の概要

インド最高裁判所(Supreme Court of India)は、2021年4月20日、GE Power Conversion India Private Limited v. PASL Wind Solutions Private Limited 事件の上告審判決において、同事件に関するグジャラート高等裁判所(Gujarat High Court)の2020年11月3日の判決を支持し、

・インドの仲裁法である Arbitration and Conciliation Act, 1996(以下「**インド仲裁法**」という。)は、当事者の双

方がインド人又はインド企業(外国企業のインド子会社等を含む。)であるとしても、インド国外を仲裁地として仲裁合意を行うことを禁止するものではなく、そのような合意は、インドの契約法である Indian Contract Act, 1872 及びインドの公序良俗(public policy)に違反するものでもないこと

・当事者の双方がインド人又はインド企業(外国企業のインド子会社等を含む。)であるインド国外の仲裁による仲裁判断は、当該国がニューヨーク条約加盟国である限りにおいて、インド仲裁法第二章にいう「外国仲裁判断(foreign award)」に該当し、インド国内において執行可能であることを、それぞれ判示した(以下「**本件判決**」という。)

2. 過去の経緯と本件判決の意義

2021年3月の ASIA & EMERGING COUNTRIES LEGAL UPDATE で解説したとおり、インド法上、「契約当事者がいずれもインド人又はインド企業(外国企業のインド子会社等を含む。)である場合に、紛争解決方法として、インド国外を仲裁地とする仲裁合意を行うことができるか」という論点については、この点について正面から明確に判断したインドの裁判例が無かったこともあり、長らくインドにおいて様々な議論、主張がなされてきたところであった。

過去のインドの下級審の裁判例には、「当事者の双方がインド人又はインド企業(外国企業のインド子会社等を含む。)である場合、インド国外を仲裁地として仲裁合意を行うことは禁止される」と判断したとも解釈しうるような内容のものがあり、実際に、いくつかのインドの法律事務所は、そのような解釈に基づいて、日系企業(日本企業のインドの子会社、関連会社等)に対し、「当事者の双方がインド人又はインド企業(外国企業のインド子会社等を含む。)である場合、紛争解決方法として、インド国外を仲裁地とする仲裁合意を行うことはできない」とアドバイスしていたようである。しかしながら、それらの法律事務所が引用する下級審裁判例は、あくまで、「そのようにも解釈できる」といった程度のものにすぎず、「当事者の双方がインド人又はインド企業(外国企業のインド子会社等を含む。)である場合、インド国外を仲裁地として仲裁合意を行うことができるかどうか」という論点について、正面から判断を下したものではなかった。また、本件判決に至るまで、インド最高裁判所が、この論点について、正面から判断を下したこともなかった。

本件判決は、「当事者の双方がインド人又はインド企業(外国企業のインド子会社等を含む。)であっても、インド国外を仲裁地として仲裁合意を行うことは可能」、「そのような仲裁合意に基づく外国での仲裁判断は、インド仲裁法第二章にいう『外国仲裁判断(foreign award)』に該当し、インド国内において執行可能」であることを、インド最高裁判所が明確に判示したものである。

なお、本件の一方当事者である GE Power Conversion India Private Limited は、米国企業である General Electric Company の子会社である GE Power Conversion(本社はフランス)のインドにおける子会社又は関連会社であるため、本件判決におけるインド最高裁判所の判旨は、「インド現地のインド人を株主とするインド企業同士」の場合に限らず、「日本企業を含む外国企業のインド子会社(関連会社)」が一方(あるいは双方)の当事者である場合にも適用されると考えられる。

本件判決により、長らくインドにおいて論争となってきた、「契約当事者がいずれもインド人又はインド企業(外国企業のインド子会社等を含む。)である場合に、紛争解決方法として、インド国外を仲裁地とする仲裁合意を行うことができるか」、「そのような仲裁に基づく仲裁判断は、インド国内で執行できるか」という論点については、「いずれも可能」という結論で、明確に決着がついたと考えられる。

インド国内の裁判制度は、①非常に時間がかかる、②そのために弁護士報酬を含めた訴訟に関する費用も高額となることが多い、③特に下級審においては不合理とも思える内容の判決が下されることも見受けられる、等の多くの問題があるため、日系企業としては、インド国内の裁判所／審判所に専属管轄がある紛争を除いては、紛争解決方法をインド国内の裁判(暫定救済を含む。)とすることは避けた方が良い場合も多いと考えられる。

本件判決により、日本企業のインド国内の子会社や関連会社が、インドの現地企業と契約を締結する場合であっても、インド国外(例:日本、シンガポール)での仲裁を紛争解決方法として選択できることが明確になったと言える。

【インド】

弁護士 琴浦 諒

ryo.kotoura@amt-law.com

弁護士 大河内 亮

ryo.okochi@amt-law.com

-
- 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 福家 靖成(yasunari.fuke@amt-law.com)
弁護士 安西 明毅(akitaka.anzai@amt-law.com)
弁護士 池田 孝宏(takahiro.ikeda@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。