

2021年8月

Contents

- 1 【インド】シンガポール国際仲裁センター(SIAC)の緊急仲裁判断(emergency arbitral award)が、インド国内において執行可能であることに関するインド最高裁判所の判決について
- 2 【メキシコ】有期雇用及び試用期間等に関する法制度

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】シンガポール国際仲裁センター(SIAC)の緊急仲裁判断(emergency arbitral award)が、インド国内において執行可能であることに関するインド最高裁判所の判決について

1. 2021年8月6日のインド最高裁判所判決の概要

インド最高裁判所(Supreme Court of India)は、2021年8月6日、Future Retail Limited v. Amazon.com NV Investment Holdings LLCの上告審判決において、同事件に関するデリー高等裁判所(Delhi High Court)の2021年2月2日の判決を支持し、

・シンガポール国際仲裁センター(Singapore International Arbitration Centre (SIAC))における緊急仲裁(emergency arbitration)における緊急仲裁判断(emergency arbitral award)は、インドの仲裁法であるArbitration and Conciliation Act, 1996(以下「**インド仲裁法**」といいます)の17条1項にいう「暫定措置(interim measures)」に該当すること、したがって同条2項に基づいてインド国内において執行可能であることを判示した(以下「**本件判決**」という)。

なお、デリー高等裁判所の2021年2月2日の判決については、[こちら](#)の弊所のASIA & EMERGING COUNTRIES LEGAL UPDATEのニュースレターも参照されたい。

2. 緊急仲裁とインド国内における執行可能性に関する議論

緊急仲裁とは、仲裁廷構成前(あるいは場合によっては後)に、緊急的な保全処分(仮差押えや仮処分)を得るための手続であり、いわば、「仲裁版の保全処分」ともいうべき手続である。アジアでは、2010年にSIACが嚆矢となって導入した手続であるが、近時は、他の仲裁機関も追随して、同様の緊急仲裁制度を導入している(日本

商事仲裁協会(JCAA)も、緊急仲裁制度を導入している)。緊急仲裁においては、仲裁機関が、(本来の仲裁廷とは別に)緊急仲裁人を選定し、緊急仲裁人が緊急仲裁判断を下すことになる。

緊急仲裁判断の執行の可否については、ニューヨーク条約加盟国でも対応が分かれており、多くの国は、「緊急仲裁判断も仲裁判断の一種であり、したがってニューヨーク条約の射程範囲内であるから、加盟国においては執行可能」という立場をとっているようであるが、一方で、「緊急仲裁判断は仲裁判断自体とは異なり、したがってニューヨーク条約の射程範囲外であるから、同条約に基づく執行は認められない」という立場をとっている国もある(日本でも、近時、仲裁法の改正を議論する法制審議会において、同法上、緊急仲裁人による暫定保全措置に執行力を認めるかどうかの議論がなされているが、「仲裁法等の改正に関する中間試案」においては、緊急仲裁人に関する規律を設けることは提案されていない)。

そのため、本件においても、インドの裁判所がどのような立場をとるのが注目されていたが、上述の通り、インド最高裁判所(及び原審であるデリー高等裁判所)は、SIAC の緊急仲裁判断はインドにおいて執行可能であると判示した。

本件では、直接的には、インド国外の仲裁機関である SIAC の緊急仲裁判断が、ニューヨーク条約の規定を念頭に制定されたインドの国内法であるインド仲裁法の 17 条 1 項にいう「仲裁廷によって命ぜられた暫定措置(interim measures ordered by arbitral tribunal)」に該当し、同条 2 項に基づいてインド国内での執行力が認められるかどうか争われた。

この点について、従前からインドでは、インド仲裁法 17 条 1 項の暫定措置(interim measures)は、(本来の仲裁廷とは異なる)緊急仲裁人によって下された緊急仲裁判断も含むのか、それとも本来の仲裁廷による暫定措置命令のみを意味するのかについて争いがあった。この争い下、実務上、緊急仲裁判断を取得した側が、緊急仲裁判断を直接執行するのではなく、重ねて同内容のインド仲裁法 9 条に基づくインド国内の裁判所の暫定救済(interim relief)を取得し、インド国内での執行力を確保するという例も見受けられた。

今回の判決により、インド最高裁は、SIAC の緊急仲裁判断は、インド国内で直接執行可能であることを判示した。なお、この判決は、あくまで SIAC の緊急仲裁判断に関するものであるが、仲裁機関によって判断を変える合理性は特に無いと思われることから、インド国内であるとインド国外であると問わず、他の仲裁機関における緊急仲裁判断であっても、同様の判断が下されることが期待される。

3. 今回のインド最高裁判決の実務への影響

外国企業がインド企業と契約を締結する際には、時間が非常にかかり、またそれに伴って多くの手間と多額の費用がかかるインド国内の裁判を紛争解決方法とすることを避け、インド国外での仲裁を紛争解決方法として選択することが多く行われている(日本企業の場合、第三国であるシンガポールでの SIAC 仲裁を選択することが多く見られる)。

しかしながら、折角、日本企業とインド企業がインド国外での仲裁を紛争解決方法として合意したとしても、インド企業側が、インド国内の裁判手続において暫定救済(interim relief)を申し立てた場合、日本企業としては防御のためにこれに応訴せざるを得ず、多大な応訴の手間と費用負担(インド現地で Senior Counsel と呼ばれる口頭弁論を行う弁護士の高額な弁護士費用を含む)を負うという問題がある。

このような「紛争解決方法としてインド国外での仲裁を合意した契約当事者であっても、インド国内での暫定救済(interim relief)の申立てができる」根拠となる規定が、インド仲裁法 9 条である。

インド最高裁判所の判例及びそれに基づく法改正により、本ニュースレターの日付現在では、契約当事者の合意があれば、インド仲裁法 9 条の適用は排除することが可能とされている。そのため、日本企業が、インド側からの暫定救済の申立てを含め、インド国内における裁判手続を完全に回避したという強い意向を持っている場合には、紛争解決条項において、同法 9 条の適用を排除することを合意することが有効な手段となりうる。しかしなが

ら、この場合、日本企業側からも、インド国内の裁判所に暫定救済の申し立てができなくなるため、一種の諸刃の剣として、インドにおいて保全処分を得ることができなくなるという問題がある。

今回のインド最高裁判決により、日本企業とインド企業との間の契約書の紛争解決条項(仲裁条項)にインド仲裁法9条の適用を排除する旨の文言を入れつつ、いざというときには仲裁機関の緊急仲裁を利用することで、日本企業において、①インド企業側がインド国内の裁判所に暫定救済を申し立て、仲裁合意があるにもかかわらず時間と費用のかかるインド国内の訴訟に巻き込まれてしまうリスクを回避しつつ、②日本企業側が保全処分(仮差押え、仮処分等)を得たい場合には、仲裁機関に緊急仲裁を申し立て、緊急仲裁判断が得られた場合、これをインドで執行する、という対応を採ることも可能となったと考えられる。

もちろん、この場合、インド企業側から緊急仲裁を申し立てられるリスクもあるが、①インド企業にとって、シンガポールなどの第三国で緊急仲裁を申し立てるのは、インド国内の裁判所に暫定救済を申し立てるよりも、手続のアクセス面、費用面で遥かにハードルが高いため、インド企業側による濫訴的な暫定救済の申し立てを一定程度防止できるとともに、②第三国での仲裁機関による公平、妥当な判断が期待できる等、日本企業にとっても十分なメリットがあるとも考えられる。実際にどのような紛争解決条項とするかについては、個別の案件において個別の事情に基づいて検討されるべきものであるが、上記のような点が考慮されるに値する件もあるのではないかとと思われる。

【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

2. 【メキシコ】有期雇用及び試用期間等に関する法制度

1. メキシコでの雇用

メキシコでビジネスをするにあたり、会社設立後、メキシコで従業員を雇用する必要があることが多い。しかし、メキシコでは、従業員を解雇することが比較的難しい(詳細は別稿にて解説する)。そのため、メキシコの有期雇用については、しばしばご相談をいただくところである。また、メキシコ進出の場合には、試用期間中に労働者が業務上求められる能力や知識を有しているかを判断したいという企業が比較的多いような印象を受け、試用期間設定の可否についてのご相談も少なくない。

そこで、本稿では、メキシコでの雇用のうち、有期雇用や試用期間についての規制の概要を解説する。

2. 有期雇用等の制度

(1) 無期雇用の原則

連邦労働法(*Ley Federal del Trabajo*¹⁾)の下では、原則として、雇用は無期雇用である。有期雇用は、法定の

¹ 原文は http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf で確認可能である。無料で閲覧できる英訳等は見当たらない。

要件を満たした上で、その旨が雇用契約書に記載された場合にのみ認められる²。雇用契約書に雇用期間等についての明確な記載がない場合には無期雇用とみなされる³。

(2) 無期雇用以外の雇用類型

無期雇用以外の雇用類型として代表的なものは下記の雇用類型である。

(a) 有期雇用

特定の期間継続する雇用関係であり、原則として、当該期間の終了により雇用が終了する⁴。

有期雇用にできるのは、連邦労働法の特別規定の適用がある場合を除けば、(1)業務の性質上有期雇用とすることが必要である場合、又は(2)代替労働者(病気や出産等で休職にしている労働者に代わる労働者等)を一時的に雇用する場合に限られる⁵。そのため、例えば単なる使用者の都合や、雇用関係の終了を容易にするためといった理由で、有期雇用を選択することはできない。

なお、有期雇用の期間については、法令上特に制限はない。もともと、上記のとおり、業務の性質上、その期間の有期雇用とすることが必要な合理的な理由が必要である。業務の性質に照らして不必要に長い期間を設定した場合、後に労働者に有期雇用としての正当性を争われ、ひいては労働裁判所等に無期雇用であると認定されるリスクもある。

(b) 季節雇用

特定の季節のみの雇用関係である。但し、後述の通り、その季節が終了しても雇用が終了するのではなく、中断するにとどまり⁶、翌年の同じ季節に雇用関係が再開する点で上記の有期雇用と異なる。

(c) プロジェクト雇用

特定の仕事又はプロジェクト等のためになされる雇用であり、当該仕事やプロジェクトの完了まで継続する⁷。プロジェクト雇用も、業務の性質上そのような雇用形態が必要である場合にのみ認められる⁸。

(3) 試用期間・初期研修期間

有期雇用とは別に、試用期間(*periodo a prueba*)又は初期研修期間(*periodo de capacitación inicial*)のいずれか一方を定めることができる⁹。

無期雇用又は180日を超える有期雇用の場合には、労働者が業務上求められる要件と知識を有しているかを確認する目的で試用期間を定めることができる¹⁰。試用期間は原則として30日を超えてはならないが、管理

² 連邦労働法 35 条、36 条及び 37 条

³ 連邦労働法 35 条

⁴ 連邦労働法 53 条 3 号

⁵ 連邦労働法 37 条

⁶ 連邦労働法 42 条 8 号

⁷ 連邦労働法 35 条及び連邦労働法 53 条 3 号

⁸ 連邦労働法 36 条

⁹ 連邦労働法 39 条 A 及び 39 条 B

¹⁰ 連邦労働法 39 条 A

職や特定の専門職の場合等には、例外として試用期間を最長 180 日とすることができる¹¹。

初期研修期間は、労働者が業務に必要な知識・技能を習得するために、使用者の指揮監督下で労務を提供するために設けられる¹²。初期研修期間は原則として 3 ヶ月を超えてはならないが、上記の試用期間と同様に、管理職や特定の専門職の場合等には、例外として最大 6 ヶ月とすることができる¹³。

試用期間と初期研修期間のいずれも、一度設定された後、延長はできない¹⁴。また、同一の労働者に対し複数の試用期間又は初期研修期間を適用したり、試用期間と初期研修期間の双方を適用したりすることは許されない¹⁵。

3. 雇用の終了

(1) 有期雇用の期間の経過等による終了

有期雇用の場合、定められた雇用期間の経過により終了し、プロジェクト雇用の場合、特定の仕事又はプロジェクト等の終了により終了する¹⁶。但し、使用者と労働者の合意により無期雇用へと転換した上で雇用を継続する余地もある。また、労働者が無期転換を主張して、労働裁判所等で争うケースもある。

なお、有期雇用の終了後、再度有期雇用契約を締結することも可能である。例えば、1 年の有期雇用契約の終了後、さらに 1 年の有期雇用契約を締結し、例えばそれを 3、4 回と繰り返すことも可能である。但し、かかる有期雇用契約の反復締結ののちに、新たな有期雇用契約を締結しないこととした場合には、労働者から無期雇用への転換を主張されることもありうる。もっとも、メキシコではそのような主張がされるケースは多くはないようである。このような主張がされた場合、労働裁判所等は有期雇用の正当性(有期雇用としての要件を満たすか)を判断し、不当な有期雇用であると判断される場合には無期雇用と認定する。

上記に対し、季節雇用の場合は季節の終了により中断する¹⁷が、翌年の同じ季節の開始により雇用が再開する¹⁸。

有期雇用等が期間の経過等により終了した場合には、解雇の場合と異なり特別な金銭支払い等は不要である(解雇の際の金銭支払いについては別稿にて解説する)。もっとも、発生したものの未払いであった休暇手当やボーナス等は、当然支払う必要がある。

(2) 試用期間・初期研修期間

試用期間終了時に労働者が業務上求められる要件と知識を有していないものと判断される場合、又は初期研修期間の終了時に労働者が業務上求められる能力を証明していないものと判断される場合には、使用者に責任を生じさせることなく使用者は雇用関係を終了させることができる¹⁹。かかる判断は、*Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento*(通称「CMPCA」)という労使双方の代表者により構成される会社内部の委員会の意見や労働者の業務類型・職位等の性質を考慮して、使用者が行う。労働者としてはかかる使用者の判断につき争うことが可能であるが、判断を覆すのは容易ではないようである。

¹¹ 連邦労働法 39 条 A

¹² 連邦労働法 39 条 B

¹³ 連邦労働法 39 条 B

¹⁴ 連邦労働法 39 条 D

¹⁵ 連邦労働法 39 条 D

¹⁶ 連邦労働法 53 条 3 号

¹⁷ 連邦労働法 42 条 8 号

¹⁸ 連邦労働法 43 条 5 号

¹⁹ 連邦労働法 39 条 A 及び 39 条 B

使用者の正当な判断の下、試用期間又は初期研修期間の終了時に雇用関係が終了することとなった場合には、使用者は労働者に対して特別な金銭支払いをする必要がない。実務上、一定の金銭支払い(給与 10 日分など)をしている例もあるが、これは法律上の要請ではない。

一方、試用期間又は初期研修期間の終了後も雇用関係が継続する場合には、試用期間又は初期研修期間は勤務期間に参入される。これは、勤務期間に応じた手当等の算定において意味を持つ。

(3) 有期雇用の労働者等の解雇

連邦労働法には有期雇用の労働者や試用期間中の労働者の解雇の場合についての特則は存在しない。従って、使用者が有期雇用又は試用期間中の労働者との間の雇用を期間終了に先立ち終了させる場合には、無期雇用の労働者を解雇する場合と同様の規制に服する(解雇に関する規制の詳細は別稿にて解説する)。

(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 Sammy Naí Gamboa Zárate 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

【論文】

✂ 西山洋祐弁護士が下記のウェブページの論文を執筆いたしました。

【連載】メキシコ会社法の解説 第4回 株式および株主の権利に関するルール

掲載サイト:Business Lawyers(2021年8月)

-
- 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。