

2021年10月

Contents

- 1 【シンガポール】Limited Partnership Act 改正案の公表
- 2 【インド】非上場化規則の改正
- 3 【メキシコ】労働組合に関する規制 -2019年改正を中心に-

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】Limited Partnership Act 改正案の公表

1. はじめに

シンガポールの会計企業規制庁(ACRA)は、2021年10月4日、Limited Partnership Act(LP法)の改正案を公表し、パブリックコメントによる意見募集を開始した(パブリックコメントの期間は、2021年10月4日から2021年11月1日まで)。日本国外で組成される limited partnership は、ケイマン諸島等のオフショアで組成されることが伝統的には多いが、東南アジアを中心とした投資を行うファンドについては、シンガポールに General Partner (GP)となる会社を設立し、シンガポールにおいてLP法に基づく limited partnership を組成するケースも見受けられる。LP法に基づくシンガポールの limited partnership が今後更に活用される可能性もあると思われることから、本稿ではLP法の改正案の概要について紹介したい。

2. ファンドLPに関する改正

LP法に基づく limited partnership は、いわゆる投資ファンドを目的として組成されることが多いが、法令上その用途は必ずしも投資ファンドに限定されていない。ACRAの改正案では、新たに「fund limited partnership(ファンドLP)」という定義を導入し、ファンドLPについてのみ適用される(又は適用除外される)規制を設けることが提案されている。

ファンドLPの定義は、Limited Partnership RegulationsのRegulation 12(5)で規定されている“relevant limited

partnership”の定義を踏襲したものとなることが想定されている。具体的には、①主として投資目的のファンドを組成するために組成され、(established primarily for the purpose of establishing a fund for investment)、且つ②(a)ファンドマネージャーのライセンス保有者(licensed fund manager)である GP 又は(b)GP により選任されたファンドマネージャーのライセンス保有者により運用される limited partnership がファンド LP の定義に該当することになると考えられる。

ファンド LP についてのみ適用される(又は適用除外される)規制としては、主に以下のような規制が提案されている。

- ① ファンド LP のリミテッド・パートナー持分については、GP の同意を得ることにより譲渡可能であり、当該譲渡がファンド LP の解散事由に該当しないことを明確化することで、リミテッド・パートナー持分の譲渡に関してファンド LP に確実性と柔軟性を与える。
- ② ファンド LP のリミテッド・パートナーには、Partnership Act の Section 28～30 で規定されている説明義務、競業避止義務等の規制が適用されないことを明確化する(なお、LP 法は、組合一般に適用される Partnership Act の特別法とされており、LP 法で規定されていない事項については Partnership Act が適用される(LP 法 Section 4(1))。)
- ③ ファンド LP のリミテッド・パートナーは、契約において別段の定めのある場合を除き、他の組合員に対して信託義務(fiduciary duty)を負わないことを明確化する。
- ④ ファンド LP について、一定の条件を満たす場合に、外国で組成されたファンド LP をシンガポール籍のファンドに変更する仕組み(re-domiciliation)を導入する。
- ⑤ ファンド LP のリミテッド・パートナーは、以下のような行為を行った場合に、当該行為のみを理由として GP と見做され無限責任を負うことにはならないことを明確化する(LP 法の First Schedule の改正)。
 - ファンド LP、GP 又は他のリミテッド・パートナーの役員又は委員に就任すること
 - 上記役員又は委員を選任、指名又は解任すること
 - ファンド LP、GP 又は他のリミテッド・パートナーと契約を締結すること
 - ファンド LP の代理人、従業員又は業務受託者(contractor)となること

3. その他の改正

ファンド LP 以外の limited partnership にも適用される改正案としては、以下の改正が提案されている。

- ① 現行法上、LP の組合員(GP 及びリミテッド・パートナー)は、自然人及び法人に限定されているが、組合員の資格をシンガポールの LP 及び外国の LP(法人格の有無は問わない。)に拡大する。

- ② GP 又はリミテッド・パートナーが、LP の受託者(trustee)又は代表者(representative)の資格で行動することが可能であることを明確化する。
- ③ パートナーシップ持分等の譲渡がどのような場合に可能であることを明確化する。
- ④ 現行法上は、GP の死亡又は破産により LP は当然に終了することとされているが、30 日間の猶予期間を認め、後任 GP が LP の運営を引き継ぐ仕組みを導入する。

4. 結語

改正案はパブリックコメントを経て法案化される予定であり、今後の動向に注目したい。

【シンガポール】
弁護士 花水 康
ko.hanamizu@amt-law.com

2. 【インド】非上場化規則の改正

1. 非上場化規則の改正

インド証券取引委員会(Securities Exchange Board of India)(以下「SEBI」という))は、2021年6月10日付で、インド証券取引法の施行規則の1つである SEBI (Delisting of Equity Shares) Regulations, 2021(以下「2021年非上場化規則」という)を公布し、官報公告日をもって施行した。

同規則は、旧法である SEBI (Delisting of Equity Shares) Regulations, 2009 の改正法であり、その主な改正内容は以下のとおりである。

(1) 上場会社の子会社である上場会社の非上場化手続の簡易化

旧法下では、上場会社の子会社である上場会社であっても、通常の上場会社と同様の非上場化手続(非上場化買付け等)を経なければ非上場化できないとされていた。2021年非上場化規則は、一定の条件を満たす上場会社の子会社である上場会社については、scheme of arrangement(※会社法審判所への申請を通じたインドの組織再編手続)により、非上場化ができることとした(同規則 37 条)。

具体的には、以下の条件を満たす上場会社の子会社である上場会社は、同社の株主に対して親会社である上場会社の株式を割り当てることで、scheme of arrangement を通じた非上場化が可能となった。

- ①親会社である上場会社と、子会社である上場会社が、いずれも同種の事業(same line of business)を営んでいること
- ②親会社である上場会社の株式と、子会社である上場会社の株式が、ともに一定以上の頻度で取引されている(frequently traded)銘柄であること
- ③親会社である上場会社と、子会社である上場会社が、ともに3年間以上上場を継続しており、かつ親子関係も3年間以上継続していること

インドでは、親会社と子会社の双方がともに上場する、親子上場が頻繁に見られるが、上記改正は、親子上場の解消のための子会社の非上場化手続を簡易化するものであると評価できる。

(2) 目安価格(indicative price)の提示

旧法下では、非上場化のための手続として、非上場買付けを行う場合、いわゆるリバースブックビルディング方式により、一般株主が差し入れる価格に従って、「非上場化買付けの結果、非上場化したい会社の90%以上の株式を取得できるような価格」での非上場化買付けが必要とされていた。

2021年非上場化規則では、その枠組み自体は基本的には変わらないものの、非上場化買付けを行う者は、買付けの目安価格(indicative price)を提示することができるようになった(同規則 20 条 4 項)。

目安価格を提示した場合、買付けのためのエスクロー口座にも、この目安価格に基づいて計算される金額を入金する必要がある(目安価格を提示しない場合、法定の最低価格(floor price)に基づいて算出される金額を入金することになる)。さらに、目安価格を提示した場合、リバースブックビルディング方式により算出される買付け価格が目安価格よりも低かったとしても、買付者は、目安価格で非上場化買付けを行わなければならない。

買付者により目安価格が提示されることで、「買付者はこのくらいの価格で買付けを行う予定である」というこ

とが一般株主に周知されるため、買付者にとっては、一般株主に、より非上場化買付けに応募してもらいやすくなるというメリットがある。一方で、リバースブックビルディング方式による価格決定の枠組み自体は維持されているため、買付者としては、リバースブックビルディング方式により算出される買付け価格(discovered price)が目安価格よりも安くても、目安価格で買い取らなければならないというデメリットもある。

(3) 買付者からの対案価格の提示

旧法下でも新法下でも、リバースブックビルディング方式により算出される買付け価格(discovered price)が、買付者にとって受け入れ不可能な価格(すなわち、買付者の最大想定よりも高額な価格)である場合、同価格が法定の最低価格(floor price)を上回っている限りにおいて、買付者は、非上場化買付け自体を中止することができる。とされている。

旧法下では、買付者の立場から見た場合、「リバースブックビルディング方式により算出される買付け価格を受け入れるか、非上場化買付け自体を中止するか」の二択であったが、2021 年非上場化規則では、その 2 つの選択肢に加え、買付者の側から、対案としての買付け価格を提示できるようになった(同規則 22 条)。なお、この対案としての買付け価格は、対象会社の簿価(book value)以上である必要がある。

旧法では、リバースブックビルディング方式により算出される買付け価格(discovered price)が、買付者にとって受け入れ不可能な価格であった場合、買付者は、同価格を受け入れるか上場化買付け自体を中止する(この場合、通常の公開買付けに移行する)かしか選択できなかったが、新法では、買付者の側から一般株主に対して対案としての買付け価格を提示できるようになったため、より買付者の選択肢が広がったといえる。

(4) 独立取締役委員会の組成

新法下では、上場化買付けの対象会社は、買付者から非上場化買付けのための詳細広告(detailed public statement)を受領後、独立取締役のみから成る委員会を組成し、同委員会は、非上場化買付毛に応じるべきか否かについての推奨(recommendation)を、買付開始の 2 日前までに提示しなければならないとされた(2021 年非上場化規則 28 条)。

2. 本改正の意義

今回の改正は、法令の名称自体が SEBI (Delisting of Equity Shares) Regulations, 2009 から SEBI (Delisting of Equity Shares) Regulations, 2021 に変更されるという、比較的大きな改正ではあるが、インドの非上場化手続の基本的な枠組み自体を大きく変更するものではない。

インドの非上場化買付けは、通常の公開買付けよりも制約が多く、したがって非上場化には大きなハードルがあるが、今回の改正は、それらのハードルを大きく下げるものではないと思われる。

もっとも、上記 1(3)のとおり、買付者側からの対案価格の提示が可能となった点は、日系企業にとって、より非上場化買付けがしやすくなったと評価できる点ではないかと思われる。

【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

3. 【メキシコ】労働組合に関する規制 -2019 年改正を中心に-

1. はじめに

メキシコにも労働組合 (*sindicato*) が存在する。連邦労働法 (*Ley Federal del Trabajo*¹) は、労働組合を「労働者または使用者の利益の調査、改善および擁護のために労働者または使用者により結成される団体」と定義している²。労働組合への参加はあくまでも権利であり、何人も参加を義務付けられることはない³。

2019 年 5 月、連邦労働法の労働組合に関する規定に関しても大きな改正があった。主に(1)労働組合の結成及び労働協約の締結に際し当局への登録が必要になった点と、(2)使用者による労働組合への干渉行為がより一層明確に禁止された点が実務上重要である。前者はこれまでは経過措置期間であり全面運用されていなかったが、2021 年 11 月 3 日をもってメキシコ全域において全面的に運用開始されるに至った⁴。また、後記 4. の通り、従前存在していた労働協約も、2023 年 5 月 1 日までに改正後の連邦労働法の定めに従って承認される必要がある。そこで、本稿ではかかる実務上重要な改正点を中心に労働組合に関する規制を解説する。

2. 労働組合の種類・構成員

メキシコの労働組合は労働者による労働組合と使用者による労働組合の 2 種に大別される。

さらに、連邦労働法は、労働者による労働組合の 5 つの類型を例示的に定めているが⁵、かかる 5 類型に該当しない労働組合を結成することも可能である。もともと、労働者による労働組合は、20 名以上の労働者により結成される必要がある⁶。

また、使用者により結成される労働組合の 2 つの類型も定められている⁷。いずれのタイプの労働組合も 3 以上の使用者により結成される必要がある⁸。

管理監督者 (*trabajador de confianza*) は、その他の労働者による労働組合に加入できない点に注意が必要である⁹。管理監督者ではない労働者による労働組合は、その規約 (*estatuto*) において、その構成員である労働者が管理監督者へと昇進した場合について定めておくことができる¹⁰。

また、外国人労働者も労働組合に加入しうるが、外国人労働者は組合役員 (*directiva*) にはなれないとされている¹¹。

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。

² 連邦労働法 356 条

³ 連邦労働法 358 条

⁴ 具体的には、新たな労働紛争解決手続の運用開始(9月号 pp1 の脚注 2 参照)と同様に 3 つの時期に分けて運用が開始される。(2021 年 11 月追記)

上記の記事で紹介した新たな労働紛争解決手続と同様に 3 つの時期に分けて運用が開始される予定であったが、登録手続については 2021 年 11 月 3 日に第 2 ステージのみならず第 3 ステージの運用も開始され、メキシコ全域において全面的に運用開始されるに至った。<https://reformalaboral.stps.gob.mx/>

⁵ 連邦労働法 360 条

⁶ 連邦労働法 360 条および連邦労働法 364 条

⁷ 連邦労働法 361 条

⁸ 連邦労働法 361 条および連邦労働法 364 条

⁹ 連邦労働法 363 条および 183 条

¹⁰ 連邦労働法 363 条

¹¹ 連邦労働法 372 条

3. 労働組合の結成と登録手続

労働組合は結成に際し連邦労働調停・登録センター(*Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*)に登録する必要があり、かかる登録手続のために組合員リスト等の書面を提出する必要がある¹²。

4. 労働組合の権利・機能

適法に設立された労働組合は法人格を持ち、動産の取得、その目的に沿った不動産の取得、自らの権利の保護およびそれに必要な行動、組合員の権益を図るためのメカニズムの確立等を行うことができる¹³。

労働組合は、組合員の権利保護のために組合員を代表するが、労働者である組合員が直接行動または介入する権利は妨げられないのであり、かかる労働者の要求があった場合には労働組合は権利保護のための代理行為をやめなければならない¹⁴。

原則として組合役員によって指名された者が組合の代表者(*secretario general*)となる¹⁵。

5. 労働協約

労働者による労働組合の場合の労働組合の主要な機能としては、労働協約(*contrato colectivo de trabajo*)の締結に際しての交渉等も挙げられる¹⁶。労働協約は、労働者による労働組合と雇用主(または雇用主による労働組合)との間で締結される契約であり、職場等での労働提供の条件の確立を目的とする¹⁷。具体的には、労働協約は下記の事項を規定しなければならない¹⁸。

- 締結当事者の名称および所在地
- 労働協約の適用対象となる会社等の名称
- 労働協約の存続期間(無期である場合または特定業務の終了まで存続する場合にはその旨)
- 労働時間
- 休日および休暇
- 給与・賃金額
- 労働者に対する職場等での教育・研修に関する規定
- 初期研修等に関する規定
- 法律上設立されなければならない委員会の設立、運営に関する規定
- その他締結当事者双方が合意した事項

2019年の改正により労働協約の登録が必要となった。すなわち、労働協約の締結版を3部用意する必要があり、双方当事者が1部ずつ保有し、残る1部は連邦労働調停・登録センターに提出し登録しなければならない¹⁹。

¹² 連邦労働法 365 条

¹³ 連邦労働法 374 条

¹⁴ 連邦労働法 375 条

¹⁵ 連邦労働法 376 条

¹⁶ 連邦労働法 387 条

¹⁷ 連邦労働法 386 条

¹⁸ 連邦労働法 391 条

¹⁹ 連邦労働法 390 条

登録された労働協約についての情報は連邦労働調停・登録センターにより公開され²⁰、また、何人も連邦労働調停・登録センターに申請し手数料を支払うことで労働協約の写しを取得することができる²¹。

労働協約は原則として締結当事者である会社の従業員全てに適用され、他方締結当事者である労働組合の構成員ではない従業員に対しても適用される²²。ただし、労働協約に定めることにより、当該労働協約に規定する労働条件は管理監督者に対しては適用しないものとする²³。

2019年の改正により、従前存在していた労働協約も、2023年5月1日までに改正後の連邦労働法の定めによって組合員労働者の投票により承認される必要があり、かかる承認がなされない場合には労働協約は失効する²⁴。

2021年1月の改正により、連邦労働法にテレワーク(*teletrabajo*)についての規定が加わった²⁵。労働協約が存在する場合に使用者が組合員である労働者も対象となるテレワークを導入する場合には、テレワークについても労働協約で定める必要があり²⁶、労働協約の写しはテレワークを行う労働者に対し無料で配布されなければならない²⁷。

6. 使用者が労働組合および組合員労働者との関係で注意すべき点

(1) 労働組合または組合員である労働者に対する義務

労働者からの適時の通知があった場合には、使用者は、当該労働者が組合活動をするために必要な限度で労務提供をしないことを許容しなければならない。ただし、かかる組合活動は事業の円滑な進行を妨げるものであってはならず、また組合活動に要した時間は原則として給与支払いの対象外となる²⁸。

また、使用者は、労働協約の締結主体である労働組合等に対して、新規の役職や空きが出た役職について知らせなければならない²⁹。

さらに、使用者は、労働組合に対し、労働組合の事務所となる場所を提供する必要がある³⁰。

(2) 干渉行為等の禁止

2019年の改正では、使用者による労働組合への干渉の禁止が明確にされた。すなわち、使用者は直接または間接を問わずの労働組合に干渉してはならず、労働者による労働組合を支配すること、労働組合を支配するために労働組合を支援することは干渉とみなされる³¹。そして、不当な干渉は制裁の対象とされており、具体的

²⁰ 連邦労働法 391 条の 2。条文上、労働協約の全文がオンラインで無料公開されることが望ましいとされている。

²¹ 連邦労働法 391 条

²² 連邦労働法 396 条および 184 条

²³ 連邦労働法 396 条および 184 条

²⁴ 労働社会保障省 (*Secretaría del Trabajo y Previsión Social*) による 2019 年 7 月 31 日付官報公告

(https://www.dof.gob.mx/index_111.php?year=2019&month=07&day=31 より閲覧可能)

²⁵ 連邦労働法 330 条 A ないし K

²⁶ 連邦労働法 391 条 10 号。なお、労働協約が存在しない場合には就業規則類似の書面 (*Reglamento Interior de Trabajo*) に定められる必要がある。

²⁷ 連邦労働法 330 条 C

²⁸ 連邦労働法 132 条 10 号および 204 条 6 号

²⁹ 連邦労働法 132 条 11 号

³⁰ 連邦労働法 132 条 21 号

³¹ 連邦労働法 357 条

には 250 から 5000 UMA (約 12 万円から 250 万円³²⁾の罰金が科されうる³³。

上記に加え、2019 年の改正により、使用者は、その労働者が属する労働組合の支配を目的とする行為を行ってはならないとされた³⁴。また、使用者は労働者に対し、労働組合への加入または労働組合からの脱退を強制したり、代表者選出等のための投票に干渉したりすることも禁止されており³⁵、労働者に対する報復を通じて、労働組合の内部体制に介入し、その結成または発展を妨げることも許されない³⁶。また、上述の労働協約は登録に先立ち労働組合内部で承認される必要があるところ、使用者はかかる労働協約の承認手続に介入してはならない³⁷。従前、使用者が自らの労働者である組合員に代わって当該組合員が組合に支払うべき組合費等を支払っているケースもあったが、新法下ではこのような支払いも干渉にあたるため禁止される。

(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の Álvaro González-Schiaffino 氏の協力を得て作成しています。

【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

³² UMA は *Unidad de Medida y Actualización* という、法令上支払われるべき金額を算出するための経済単位である。2021 年現在、UMA は <https://www.inegi.org.mx/temas/uma/>にて確認可能である(1UMA=89.62 メキシコペソ)。日本円換算額は 1 メキシコペソ=5.5 円で計算した。

³³ 連邦労働法 357 条および 994 条 6 号

³⁴ 連邦労働法 133 条 17 号

³⁵ 連邦労働法 133 条 4 号

³⁶ 連邦労働法 133 条 5 号

³⁷ 連邦労働法 390 条の 3 2 号 c)および d)

-
- 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。