

## Contents

- 1 【インド】 2019 年個人情報保護法案の取下げ
- 2 【マレーシア】1955 年マレーシア雇用法の改正(2023 年 1 月 1 日施行予定)
- 3 【フィリピン】第 12 次外国投資ネガティブリストの公布・発効

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】2019 年個人情報保護法案の取下げ

### 1. 2019 年個人情報保護法案の取下げ

インドでは、包括的な個人情報保護に関する法律として、2019 年個人情報保護法案(Personal Data Protection Bill, 2019)(以下「2019 年法案」という。)が、2019 年 12 月 11 日にインド国民議会(インドの国会)の下院(ロク・サバ)に上程され、審議されていた。

当事務所の [ASIA & EMERGING COUNTRIES LEGAL UPDATE1 月号](#)においても採り上げたとおり、同法案は、インド国民議会の両院で組織される委員会(Joint Parliamentary Committee:以下「両院委員会」という。)において審議され、2021 年 12 月 16 日、同委員会による報告書が両院に提出された。同報告書は、2019 年法案について 12 の提言と 81 の修正を提案しており、その中には個人情報のみならず非個人情報も同法による規制対象とするなど、法案の性質や規制対象を大きく変更するような内容も含まれていたことから、その後の状況が注目されていたが、インド政府は、2022 年 8 月 3 日、2019 年法案を取り下げた。

インド政府は、両院委員会の報告書の内容も踏まえ、包括的な枠組みの見直しを行っており、新法案が改めて作成、上程される予定である。

### 2. コメント

インドにおいては、一般的な個人情報保護規制について、現状、2000 年情報技術法(Information Technology Act, 2000)(以下「IT 法」という。)という本来は IT 分野の規制を目的とする法令における限定的な内容の規制しかないため、個人情報の保護についての包括的な規制の導入が検討されている。2017 年 7 月に設置された、個人情報保護に関する課題および関連法令の整備について検討する専門家委員会における議論から始まる法制度整備の取組みが実施され、およそ 5 年が経過している。

国民の権利に関わり、また、企業活動の大幅な制約にもなりうる規制であるため、2019年法案については多くの議論がなされてきたが、上記両院委員会による報告書を受け、インド政府としてはいったん仕切り直すこととしたものと思われる。インド政府の説明によれば、新法案は概ね準備ができているとのことであり、早期の再提出を目指しているようであるが、今後の動向を注視すべきであろう。

**【インド】**

弁護士 琴浦 諒

[ryo.kotoura@amt-law.com](mailto:ryo.kotoura@amt-law.com)

弁護士 大河内 亮

[ryo.okochi@amt-law.com](mailto:ryo.okochi@amt-law.com)

## 2. 【マレーシア】1955年マレーシア雇用法の改正(2023年1月1日施行予定)

### 1. 1955年マレーシア雇用法の適用対象の拡大

マレーシアにおいて、日本の労働基準法に相当する労働者に適用される条件の最低基準を定める法律は1955年雇用法(Employment Act 1955)(以下「マレーシア雇用法」という。)であるが、2022年3月に成立したEmployment(Amendment)Act 2022により、下記2で記載したような改正がなされる予定であった。

さらに、改正前マレーシア雇用法の特徴の1つとしてその適用対象が全労働者ではなく、一部の業種(肉体労働者等)を除いて、その賃金が月額2,000リンギットを超えない労働者に限られていたが、この点についても、2022年8月15日に公布されたthe Employment (Amendment of First Schedule) Order 2022により追加的に改正され、2022年9月1日より、労働者に対してもマレーシア雇用法が適用されることとなる予定であった(ただし、月額4,000リンギット超を受け取る労働者に対しては、引き続き適用されない休日、残業代の支払、解雇等に関する一部の条項も存在する。)

これは低賃金(現在のマレーシアの最低賃金は月額1,500リンギット)の労働者だけではなく、全労働者に対してもマレーシア雇用法を適用することにより、より労働者の法的な保護を図ることを目的とし、より労働者の福祉に対する施策を導入するための改正であった。

しかしながら、2022年8月26日、人的資源省のサラバナン大臣が、新型コロナウイルスの感染に伴う経済の落ち込みで疲弊した使用者側に対して、改正マレーシア雇用法に対応する十分な準備期間を付与することを目的として改正マレーシア雇用法の施行を2023年1月1日まで延期することを発表した。

したがって、マレーシアで業務を行う日系企業についても直ちに改正マレーシア雇用法対応を求められるものではないが、ご参考に主な改正点をお伝えする。

### 2. 主な改正点

上記のとおり、マレーシア雇用法の適用対象が拡大されたことのほか、以下の点が主な改正点である。

#### (1) フレックス制(Flexible Working Arrangement)の導入

就業時間、就業日時、就業場所に関するフレックス制(Flexible Working Arrangement)の導入を労働者から使用者に対して請求することができ、使用者はその採用の可否につき請求の日から60日以内に決定しなければならない。

#### (2) 有給の出産・育児休暇の最長日数を60日から98日とする。

#### (3) 婚姻関係にある女性配偶者の出産に備え、男性が7日間の育児休暇を取得することができる。

#### (4) 1週間あたりの就業時間を原則48時間から45時間とする。

#### (5) 雇用関係の存在の推認

他者のためにサービスを提供する者につき、その提供方法、提供時間につき他者の管理や指示に従うものである場合、その提供するサービスが他者の業務の一部を構成する場合、そのサービスの提供が他者の利益にのみ資する場合、定期的にその対価が支払われ、サービス提供者の収入の大部分を構成する場合には、当該他者とサービス提供者との関係は雇用関係にあるとみなされる。

#### (6) マレーシア国籍を有しない労働者を雇用する場合には、単にその情報を人的資源省に報告するだけでなく、事前に許可を得る必要がある。

#### (7) マレーシア雇用法および法律に基づく規則に違反した場合に科される罰金を10,000リンギットから50,000リンギットに引き上げる。

### 3. まとめ

実務上は、マレーシア雇用法の適用対象外であった労働者との雇用契約においても、マレーシア雇用法の定める各種基準が事実上の最低基準として遵守され、マレーシア雇用法の基準を逸脱する条件が含まれることはそれほど多くなかったことからすれば、改正マレーシア雇用法の施行後直ちに各労働者との大幅な雇用契約の改訂が求められるものではないかもしれないが、上記のとおり重要な改正事項もあるため、その給与額や属性に関わらず適用される就業規則は見直す必要が高く、また、マレーシア雇用法の本改正を機により一層その内容に注意し、各労働者との雇用契約を確認することも必要であろう。

**【マレーシア】**

弁護士 安西 明毅

[akitaka.anzai@amt-law.com](mailto:akitaka.anzai@amt-law.com)

### 3. 【フィリピン】第 12 次外国投資ネガティブリストの公布・発効

フィリピンにおいて外資比率が制限されている業種は、外国投資法(Foreign Investment Act)という法律に基づいて作成される外国投資ネガティブリストに掲載されることとなっている。外国投資ネガティブリストは数年に一度改定されるが、2022 年 6 月 27 日に「第 12 次外国投資ネガティブリスト」が任期満了直前のドゥテルテ大統領により署名された後公布され、発効した。以下では、主に 2018 年に発効した第 11 次外国投資ネガティブリストからの変更点(第 12 次外国投資ネガティブリスト公布前の法改正によるものも含む。)について説明する。

#### 1. 第 11 次外国投資ネガティブリストからの主な変更点

##### (1)外資系企業による小売業の最低払込資本金額の引下げ

2022 年 1 月の小売自由化法(Retail Trade Liberalization Act)の改正を反映して、従前、払込資本金が 250 万米ドル以上でない限り外資参入が禁止されていた小売業に関して、払込資本金の最低額が 2,500 万ペソ(2022 年 8 月 26 日現在 1 ペソ=約 2.4 円)以上であれば参入が認められる旨が明記された。

なお、外資系企業の小売業参入の要件としては、これ以外に、①小売業者の母国でフィリピン企業による小売業が禁止されていないこと、および、②複数の実店舗を運営する場合、各店舗への投資額が 1,000 万ペソであること(上記の小売自由化法の改正前は 83 万米ドル以上であったものが引き下げられた。)も必要とされている。

##### (2)「公益事業」の定義の明確化

従前から、フィリピンの外国投資ネガティブリスト上、「公益事業」(public utilities)の運営は 40%までの外資制限に服するものとされており、この点については、第 12 次外国投資ネガティブリストにおいても変更はない。また、第 11 次外国投資ネガティブリストにおいて、そのような 40%までの外資制限に服する公益事業には、発電およびコンスタブル市場に対する電力の供給ならびにその他同様に「公益事業」の定義によってカバーされない事業またはサービスは含まれない旨の文言が追加されていたが、当該文言も(本文から注記に移動されたもの)変更となっていない。

しかしながら、「公益事業」を定義している公共サービス法(Public Service Act)が 2022 年 3 月に改正になり、「公益事業」の定義が明確化されたため、結果として、外資が 100%参入可能な事業の範囲が拡大した。具体的には、「公益事業」とは、①配電、②送電、③石油および石油製品のパイプライン輸送システム、④上下水道のシステム、⑤海港、ならびに、⑥公共交通車両を指すものとされ、これら以外の事業については、外資による 100%参入が可能であることが明確となった。そのような事業の例としては、例えば、通信、鉄道および配車アプリなどの事業が挙げられる。

##### (3)国防省の許可を要する製品の製造、修理、保管および流通の外国投資ネガティブリストからの除外

国防省の許可を要する製品の製造、修理、保管および流通については、従前、40%までの外資制限に服するものとされていた。第 12 次外国投資ネガティブリストにおいて、このような製品の製造、修理、保管および流通については、外資制限の対象から除外された。

#### (4)外資系の国内市場向け企業の最低払込資本金額の引下げ等

従前、外国投資法において、払込資本金額が 20 万米ドル未満の国内市場向け企業は、40%までの外資制限に服するとされており、例外として、先端技術を有するか、50 人以上を直接雇用する場合には、払込資本金額が 10 万米ドル以上であれば、このような外資制限には服さないこととされていた。

2022 年 3 月の外国投資法改正により、上記の例外の要件が以下のとおり緩和されたことが、第 12 次外国投資ネガティブリストにも反映された。すなわち、①科学技術省が指定する先端技術を有するか、②貿易産業省、情報通信技術省または科学技術省によってスタートアップまたはスタートアップ支援者として認定されるか、③直接雇用される従業員の過半数かつ 15 人以上がフィリピン人である場合には、払込資本金額が 10 万米ドル以上であれば、外資制限が適用されないこととされた。

## 2. コメント

第 12 次外国投資ネガティブリストおよびこれに反映された近時の関連法令の改正は、関連する事業分野については、外国投資の大幅な自由化と評価できるように思われる。関連する事業分野において、フィリピンへの進出を検討している、あるいは、既に進出済みの日本企業においても、出資方法およびその変更等については、改正後の外国投資ネガティブリストの内容を踏まえて検討すべきこととなる。

### 【フィリピン】

弁護士 青柳 良則

[yoshinori.aoyagi@amt-law.com](mailto:yoshinori.aoyagi@amt-law.com)

**【論文】**

- ✂ 石井 淳弁護士、西山 洋祐弁護士が以下の論文を執筆いたしました。  
「メキシコ法の概要(5)～データ保護法(後編)～」  
掲載誌:国際商事法務(2022年8号)Vol.50, No.8(通巻722号)  
出版社:一般社団法人国際商事法研究所

**【セミナー】**

- ✂ 龍野 滋幹弁護士が下記の株式会社プロネクサス主催のセミナーにて講演を行いました。  
(配信期間:2022年8月1日(月)10:00～2022年10月3日(月)17:00)  
Webセミナー「グループ会社管理の設計方法」録画配信(WEB配信)  
[https://www.amt-law.com/seminars/detail/seminar\\_0025356\\_ja\\_001](https://www.amt-law.com/seminars/detail/seminar_0025356_ja_001)

- 
- 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](mailto:ko.hanamizu@amt-law.com))  
弁護士 福家 靖成([yasunari.fuke@amt-law.com](mailto:yasunari.fuke@amt-law.com))  
弁護士 安西 明毅([akitaka.anzai@amt-law.com](mailto:akitaka.anzai@amt-law.com))  
弁護士 池田 孝宏([takahiro.ikeda@amt-law.com](mailto: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。