

2023 年 4 月

Contents

- I. 【インド】外国法律事務所及び外国法弁護士がインド国内で活動することについての規制緩和
- II. 【メキシコ】日墨経済連携協定に基づく投資仲裁（2）
- III. 【シンガポール】職場における公平な雇用慣行に関するガイドラインの強化及び新法律の発効に関する提言
- IV. 【タイ】土地・建物税の軽減

I. 【インド】外国法律事務所及び外国法弁護士がインド国内で活動することについての規制緩和

1. 外国法律事務所及び外国法弁護士がインド国内で活動することについての規制緩和

インド弁護士会 (Bar Council of India) (以下「BCI」という。)は、2023 年 3 月 10 日付の官報において、外国法律事務所及び外国法弁護士がインド国内で活動することについての規則 (以下「新規則」という。)を公表し、当該新規則に基づいて、一定の要件の下、外国法律事務所及び外国法弁護士のインド弁護士会への登録を認めるとともに、外国法律事務所がインド国内にオフィスを設立し、また外国法弁護士がインド国内において外国法に関する弁護士活動を行うことを認めた。

下記 2 で述べるとおり、従来、インドは、外国法律事務所や外国法弁護士がインド国内で活動することを全面的に禁止していたが、これに対しては諸外国 (特にインド法弁護士が自国で活動することを認めていた国)からの批判もあり、インドのリーガルマーケットの開放と規制緩和は、10 年以上前から諸外国から強く要望されていたところであった。しかしながら、インド国内の弁護士からの根強い反対意見もあり、なかなか具体的な進展が見られなかった。

今回の BCI による新規則の公表については、これを予期する事前報道等もなかったため、唐突な規制緩和の前進として、諸外国からは驚きと歓迎を持って受け止められている。

2. 従来規制

従来、インドにおいては、外国法律事務所及び外国法弁護士がインド国内で活動することが全面的に禁止されており、外国法律事務所がインド国内にオフィスを設立すること、又は外国法弁護士がインド国内において活動を行うことは一切認められていなかった。

また、この禁止は、インド国内のインド法弁護士による監視及び訴訟提起等によって厳格に担保されており、実際に、外国法弁護士によるインド国内での活動に関し、インド国内においてインド法弁護士から訴訟が提起され、インド最高裁によって、「外国法律事務所や外国法弁護士は、インド国内でプラクティスを行うことはできない」と判示した高等裁判所の判断が支持される、という事案も存在した。

この全面禁止規制と、当該規制の厳格な執行により、これまで、インドにおいて、外国法律事務所や外国法弁護士がインド国内で活動することは、実質的に不可能であった。

3. 規制の緩和と新規則

2023年3月10日付の官報において、BCIIは、新規則を公表し、外国法律事務所及び外国法弁護士がインド国内で活動することについての規制緩和を行った。

新規則の概要は、以下のとおりである。

- ・ 所定の登録料を支払って BCIIに登録することを条件として、外国法律事務所がインド国内にオフィスを設立し、また外国法弁護士がインド国内において活動を行うことを認める。
- ・ BCIIに登録する必要がある外国法弁護士は、12か月の間に60日を超えてインド国内で活動する者に限られる。インド国内で12か月の間に60日以下の活動のみを行う外国法弁護士又は外国法律事務所については、「fly-in-fly-out」ベースでインド国内において活動しているものとして、BCIIにおける外国法弁護士登録は不要。
- ・ 外国法律事務所のインドオフィスや、インド国内で活動する外国法弁護士は、インド国内法に関するアドバイスを行うことはできず、インド国内の訴訟に関与することもできない(ただし、国際仲裁については、インド国内で実施されるものであってもアドバイス可能。)。なお、インド法弁護士であっても、外国法律事務所のインドオフィスで働いている者は、インド法に関するアドバイスはできない。

4. 懸念点

新規則は、別紙を含めても8頁程度と非常に短く、規定も簡潔な記載となっており、実務上、不明な点が少なくない。一例として、外国法律事務所がBCIIの登録を受けてインド国内に設立したオフィスについて、当該オフィスで12か月の間に60日を超えて執務する外国法弁護士が、別途個人としての外国法弁護士の登録を受けることが必要かどうかについては、新規則に明記されていない。これらの不明点については、追って、BCIIにより明確化されることが望まれる。

また、今回のBCIIによる新規則の公表について、インドのリーガルマーケットの開放に反対するインド国内のインド法弁護士から、BCIIに対し、新規則の施行の差止訴訟等が提起される可能性も、識者によって懸念されている。

5. 小括

実務上、実際にどのように外国法律事務所や外国法弁護士の BCI への登録やインド国内での活動を認めていくのかという点については、まだ不明確な点も少なくないものの、BCIが、インドのリーガルマーケットの開放と規制緩和の方針を打ち出したことは、きわめて大きな第一歩であり、諸外国からも歓迎されている。BCI による新規則のさらなる明確化、及び実際に新規則に基づいてインド国内にオフィスを設立した外国法律事務所や外国法弁護士が恣意的に害されないようなルールの策定等が望まれる。

【インド】

弁護士 琴浦 諒

弁護士 大河内 亮

II. 【メキシコ】日墨経済連携協定に基づく投資仲裁（2）

1. はじめに

前稿([こちら](#)の1頁から3頁)ではメキシコとの間で想定される投資仲裁について総論的に解説した。本稿以降では、各論として、投資家として投資仲裁を用いてメキシコ政府に対しないうる主張について解説する。本稿では、「公正かつ衡平な待遇」の主張について解説する。

2. 「公正かつ衡平な待遇」とは

日本とメキシコとの間の経済連携協定は「各締約国は、他方の締約国の投資家の投資財産に対し、国際法に基づく待遇(公正かつ衡平な待遇並びに十分な保護及び保障を含む。)を与える。」と定めている¹。これはいわゆる「公正かつ衡平な待遇」を定めた規定である。「公正かつ衡平な待遇」の原則はほぼすべての投資協定又は経済連携協定に定められており、かつ多くの投資仲裁の事案で主張されている重要な原則である²。

上記のとおり非常に多くの投資協定又は経済連携協定が「公正かつ衡平な待遇」の原則について定めているがその規定ぶりは同一ではない。「公正かつ衡平な待遇」が抽象的な文言であることから、国際法及び国際法上の慣習に言及し、これらを解釈の指針としようとする例も少なくなく、さらに、「公正かつ衡平な待遇」の原則の規定が国際慣習法上の最低基準を意味する旨の言及までする例もある³。実際に、日本とメキシコとの間の経済連携協定は上記の規定に続いて「この条は、他方の締約国の投資家の投資財産に与えられるべき待遇の最低限度の基準として、外国人の待遇に関する国際慣習法上の最低基準を用いることについて定めたものである。『公正かつ衡平な待遇』及び『十分な保護及び保障』の概念は、外国人の待遇に関する国際慣習法上の最低基準が要求する待遇以上の待遇を与えることを求めるものではない。この協定の他の規定又は他の国際協定に対する違反があった旨の決定が行われることは、この条の規定に対する違反があったことを証明するものではない。」と定めている⁴。

なお、米国・メキシコ・カナダ協定(United States Mexico Canada Agreement(通称「USMCA」))にも「公正かつ衡平な待遇」の原則について定めた規定があり、より一層の明確化のための言及がなされた規定となっているものの概ね同様の規定ぶりとなっている⁵。

3. 「公正かつ衡平な待遇」の原則違反が主張される場面

「公正かつ衡平な待遇」の原則違反が主張される主な場面としては、(1)行政権の行使等に透明性が欠けている場合、(2)投資家の正当な期待が害された場合、(3)差別的・恣意的な措置が講じられた場合、(4)政府による抑圧・嫌がらせがなされた場合及び(5)適正手続が遵守されなかった場合等がある。

(1)としては、例えば、メキシコ政府が明快で予測可能性のある建設許可手続等を設けていない中で合理的な説明もなく投資家が建設許可を得ていないことを理由に投資家の活動の中止を命じたことが問題となっ

1 「[経済上の連携の強化に関する日本国とメキシコ合衆国との間の協定](#)」の60条

2 Florencia Sarmiento, Suzy H. Nikiéma, [Fair and Equitable Treatment: Why it matters and what can be done](#)の1頁

3 Florencia Sarmiento, Suzy H. Nikiéma, [Fair and Equitable Treatment: Why it matters and what can be done](#)の2頁

4 「[経済上の連携の強化に関する日本国とメキシコ合衆国との間の協定](#)」の60条の注釈

5 [USMCAの14.6条](#)

た [Metalclad v. Mexico](#) がある(投資家が勝利している。) ⁶。 [Metalclad v. Mexico](#) では、メキシコ政府が投資家のビジネス上の計画立案及び投資について、透明かつ予測可能な枠組みを追求しなかったことを指摘して「公正かつ衡平な待遇」の原則に違反していると判断した ⁷。

(2)としては、投資家に有利な法制度を前提として投資がなされたにもかかわらず、その後の財政危機や政権交代等を背景に大幅な制度の改正があり損害が生じた場合がある ⁸。また、 [Tecmed v. Mexico](#) では、i) 投資家の期待の内容として、投資受入国が投資家との関係で一貫した対応をし、それにより投資家においていかなる自らの投資がいかなる法令に服するのかを事前に把握でき、投資計画を立案し法令遵守をできること及び ii) 一貫した対応は優れて透明性のあるものであると同時に投資の前提となった既存の政府の決定や許認可が恣意的に取り消され又は撤回されないことなどを指摘している ⁹。ただし、USMCA のように、投資家の期待と整合しない措置が講じられたことのみでは「公正かつ衡平な待遇」の原則違反があったものとは認められない旨を定める投資協定もあることに注意が必要である ¹⁰。

(3)としては、例えば、政府が国営企業には財政援助したにもかかわらず、外資系企業への財政援助をしない場合がある ¹¹。

(4)としては、例えば行政訴訟や投資仲裁での敗北の復讐として後に必要以上に厳格な行政審査や調査を行う場合がある。

(5)としては、例えば裁判手続が著しく遅延され、実質的に裁判を受ける権利が保障されないような場合である。また、 [Waste Management v. Mexico \(II\)](#) では、「投資受入国の責めに帰すべき投資家にとって侵害的な行為が、恣意的で著しく不公正かつ特異な行為であるか、差別的で投資家を産業分野又は人種等に由来する偏見にさらす行為であるか、又は司法的適切性を害する結果となるほどの適正手続の欠如が認められる行為である場合には公正かつ衡平な待遇の原則の違反が認められる」と述べて適正手続の欠如が「公正かつ衡平な待遇」の原則違反となる旨の言及をしている ¹²。

4. 投資家にとっての重要性

海外進出を検討されている企業や既に進出された企業が進出先の政府機関の対応に困惑し難儀する場面は少なくない。一方で、進出先での事業の運命がすべて進出先の政府機関の胸先三寸で決められてしまい、為す術もないというわけでもないことは上記の解説のとおりである。

上記のとおり、「公正かつ衡平な待遇」が抽象的な文言であるが、そのため事案に応じた柔軟な主張が可能である。また、「公正かつ衡平な待遇」の原則違反の主張は収用等の投資協定又は経済連携協定に基づく他の主張と併せて主張されることが多く、他の主張が認められない場合においても「公正かつ衡平な待遇」の原則違反が認められる場合は少なくない。

確かに、投資仲裁の申立てがなされるのは進出先での事業継続を断念した後になることが多いであろう。しかし、投資の段階で将来の投資仲裁を想定した現地法規制の調査やメキシコ政府との交渉・協議が可能であること、実際に法制度の大きな変更の可能性が生じた場合に直接、場合によっては日本政府を通じて投資仲裁を交渉材料としてメキシコ政府と協議する余地もあること、及び実際に問題が生じた場合においても、投資

6 [Metalclad v. Mexico](#), 14 頁及び 25 頁から 27 頁

7 [Metalclad v. Mexico](#), 27 頁

8 [CMS v. Argentina](#)

9 [Tecmed v. Mexico](#) 61 頁及び 62 頁

10 [USMCA の 14.6 条 4 項](#)

11 [Saluka v. Czech Republic](#)

12 [Waste Management v. Mexico \(II\)](#) 35 頁及び 36 頁

仲裁に先立ちメキシコ政府と交渉・協議することができることは前稿の 4. ([こちら](#)の 2 頁から 3 頁)で述べたとおりである。

以上の理由より、日本とメキシコ間の経済連携協定及び USMCA が「公正かつ衡平な待遇」の原則についての規定を設けていることは、日本から又は米国法人を通じてメキシコへの投資をし、メキシコでの事業をする日本企業にとって意義深いものとする。

【メキシコ】
弁護士 西山 洋祐

Ⅲ. 【シンガポール】職場における公平な雇用慣行に関するガイドラインの強化及び新法律の発効に関する提言

1. はじめに

シンガポールにおける「公平な雇用慣行に関する政労使ガイドライン」(Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices)(以下「本ガイドライン」という。)は、組織が公平かつ能力主義的な雇用慣行を実現できるようにすることを目的とした一連の行動規範である。本ガイドラインは、従業員に加え、雇用の前段階にある求職者や応募者といった非従業員に対する雇用慣行にも適用され、当該慣行を促進するために組織された政労使連合(Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices)(以下「TAFEP」という。)が運用を管理している。

シンガポールのすべての雇用主が本ガイドラインに従う必要があり、違反した場合は、労働省(以下「MOM」という。)による行政上の処分等を受ける可能性がある。具体的には、公正に配慮するための枠組み(Fair Consideration Framework)に基づきワークパスの特権が停止され、外国人従業員の雇用やワークパスの更新申請が妨げられる可能性がある。

既存の罰則は一定程度効果的であるものの、TAFEP が 2022 年中も職場における差別について多数の苦情を受けたとの報告を行ったことも受け、2023 年 2 月に本ガイドラインが強化された。また、シンガポール政府は、職場における差別を規制する新たな法案(以下「新法案」という。)を提案し、職場における公平な枠組みをさらに強化することを計画している。新法案は、2024 年に法律として発効する見込みである。

2. ガイドラインの強化

本ガイドラインは、従来、職場に関する次の 7 つの事項を対象としていた。すなわち、(i)求人広告、(ii)応募書類、(iii)面接、(iv)苦情処理、(v)業績管理、(vi)解雇、及び(vii)整理解雇である。

2023 年 1 月 30 日、上記に加え、MOM は、調和のとれた生産性の高い職場づくりを目指し、職場の調和に関する追加ガイドラインを発表した。

- a. 雇用主は、業務と関係のないイベント、プログラム及び方針を開発、推進及び実行する際、従業員の多様な文化、価値観及び信念に配慮しなければならない。
- b. いかなる目的の支援も、職場におけるいじめ、ハラスメント又は仲間外れにつながるものであってはならない。雇用主は、適切な苦情処理プロセスなど、従業員が声を上げやすい安全な環境を提供しなければならない。
- c. 従業員の成果や昇進等は、業務に関係する要件のみに基づいて査定されなければならない。
- d. 従業員は、業務と関係のないイベントやプログラムへの参加を強制されない。不支持や不参加は、雇用結果に影響してはならない。
- e. 雇用主は、インクルーシブで調和のとれた職場の重要性を示し、伝え続けなければならない。

当該追加ガイドラインは、2023 年 2 月中旬に発効し、雇用主による遵守が義務付けられている。次項で述べる新法案は、本ガイドラインのコンセプトを維持しつつ強化するものであることが見込まれるため、雇用主は、新法案が施行されるまでの間も、引き続き本ガイドラインの指針に留意し、関連する慣例を職場に導入するよう努力することが望まれる。

3. 新法案に対する提言

職場における公平性の調査及び強化のために設置されていた、職場における公平性に関する政労使委員会(Tripartite Committee on Workplace Fairness)(以下「本委員会」という。)は、2023年2月13日、中間報告書及び新法案に対する提言を発表した。

本委員会は、中間報告書中で、本ガイドライン導入などの取組みは見られるものの、差別的な労働慣行(国籍、年齢及び性別を理由とするものが最も多い)が依然として存在していることを明らかにした。当該理由から、本委員会は、新法案を提言するに至った。

新法案においては、本ガイドラインを補完し、ワークパスの特権停止以外にも、差別的慣行を行った会社及び職員の両方に対する是正措置及び罰金など、雇用主に対するより多様な処分が規定されることが提言されている。また、従業員が報復防止規定によって保護され、差別に直面した際に支援を求める選択肢が増えることも期待されている。さらに、新法案においては、職場の調和をより良く保つために、職場における紛争の好ましい解決法として調停を設定することが提言されている。

中間報告書には、本委員会による提言が、次の4点の重要分野にまたがり、20項目記載されている。

- (A) 職場における差別に対する保護を強化すること
- (B) 組織のニーズと国の目標をサポートすること
- (C) 職場の調和を保ちながら、苦情と紛争を解決すること
- (D) 職場における差別被害者の苦痛を軽減し、違反に対して適切な罰則を科すこと

具体的な提言は、中間報告書に記載されており、次のリンクから閲覧できる。<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2023/tripartite-committee-on-workplace-fairness-interim-report.pdf>

4. 今後の動向

本委員会が最終報告書を発表する2023年末には、シンガポールの職場における公平な雇用慣行に係る枠組みに関してさらなる詳細が判明するものと見込まれる。新法案の起草及び施行は2024年以降になる見込みである。

小規模な企業には、新法案の要件を実施するためにより多くの時間的猶予が与えられることが想定されるが、最終的には、外国企業や小規模な企業を含むすべての雇用主が規制対象となる予定である。そのため、すべての雇用主において、本ガイドライン及び中間報告書内の提言に照らして、あらかじめ既存の人事・雇用方針を評価することは有益であると考えられる。

シンガポールを拠点とする日本企業の多くがシンガポール政府による本ガイドラインの導入により既に影響を受けていると思われ、新法案はさらに大きな影響を及ぼす可能性がある。したがって、新法案の具体的な内容に注目しておく必要性は高いと思われる。

【シンガポール】 弁護士 <u>高橋 玄</u> 弁護士 <u>ジェスリン コー</u>

IV. 【タイ】土地・建物税の軽減

1. はじめに

タイにおいては、2020年に、コロナ禍における不動産所有者の負担軽減策として、土地・建物税をその種類に応じて50%又は90%減税する旨の勅令(the Royal Decree on Land and Building Tax Reduction B.E. 2563 (2020))(以下「2020年土地・建物税の減税にかかる勅令」という。)が發布された。

2020年土地・建物税の減税にかかる勅令に基づく大幅な減税については一定の効果があったものと言えるが、減税措置の継続ないし拡大を定めることを目的として追加の減税措置を定める勅令(the Royal Decree on Land and Building Tax Reduction (No. 3))(以下「2023年土地・建物税の減税にかかる勅令」という。)が2023年3月20日に施行されたため、本稿においてご紹介する。

2. 2023年土地・建物税の減税にかかる勅令の概要

2023年土地・建物税の減税にかかる勅令は、以下の土地及び建物につき、2023年の納税額から15%の減税を受けることができると定めている。

- (1) 農業用の土地又は建物
- (2) 居住の用に供される土地又は建物
- (3) 他の目的で使用される土地又は建物
- (4) 空地及び空き家並びに未利用の土地及び建物

2020年土地・建物税の減税にかかる勅令と2023年土地・建物税の減税にかかる勅令の関係について、2020年土地・建物税の減税にかかる勅令により、既に土地・建物税につき50%の減税を受けている不動産所有者については重ねて15%の減税を受けることができる一方で、2020年土地・建物税の減税にかかる勅令により、土地・建物税につき90%の減税を受けている不動産所有者については、そこから更に15%の減税を受けることはできず、既に受けている90%の減税について、減税の継続を受けることができるに留まる。

3. 結語

2023年土地・建物税の減税にかかる勅令による地方自治体の減収は62.8億バーツ(約244億円)にも上ると予想されるが、2023年土地・建物税の減税にかかる勅令が、未だ新型コロナウイルスの感染拡大前の状況には完全には戻っていないタイの市民生活及び経済活動に対するサポートとなることが期待される。

【タイ】

弁護士 安西 明毅

弁護士 木曾 誠大

-
-
- 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 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)
弁護士 高橋 玄 (gen.takahashi@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。

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

www.amt-law.com