

2024 年 4 月

Contents

- I. 【インド】企業結合規制における届出基準の改正
- II. 【エジプト】ポストクロージングの通知からプレクロージングの届出へ(独禁法の施行規則の公布)
- III. 【シンガポール】シンガポールにおける今後の雇用方針のアップデート

I. 【インド】企業結合規制における届出基準の改正

1. 企業結合規制における届出基準の改正

2002 年競争法(Competition Act, 2002)5 条に規定される企業結合に該当する企業結合を行おうとする事業者等は、当該企業結合の詳細について、インド競争委員会(Competition Commission of India)に対して事前に届出をしなければならない(同法 6 条 2 項)。インド国内の関連市場における競争に対して相当の悪影響を及ぼすか、又はそのおそれがある企業結合は禁止されており、インド競争委員会は、届出された企業結合について、かかる悪影響の有無を判断することになる。

かかる届出について、2002 年競争法は、企業結合取引の当事者の資産及び売上高に着目し、これらが一定の金額基準を超える取引について、届出を強制している(同法 5 条)。かかる金額基準について、近時、①小規模取引に関する届出免除要件(de-minimis threshlod)の再緩和、②届出要件における金額基準の緩和が公表され、施行されている。

(1) 小規模取引に関する届出免除要件(de-minimis threshlod)の再緩和について

従前において、対象会社のインド国内の資産が 35 億ルピー以下又はインド国内の売上高 100 億ルピー以下のものについては、同法第 5 条の適用から除外する(すなわち企業結合の届出義務を免除する)とされていた。2024 年 3 月 7 日の通達により、この基準はインド国内の資産について 45 億ルピー、インド国内の売上高について 125 億ルピーに緩和された。これにより、従来より多くの取引が免除されることになるとと思われる。

(2) 届出要件における金額基準の緩和

上記(1)の小規模取引に関する届出免除要件に該当しない場合は、企業結合取引の当事者やそのグループの資産及び売上高に着目した基準により、さらに届出の要否が判断されることになっている。

この基準における金額水準も、①と同日の通達により、従前のものから引き上げられ、届出義務が課せられる要件が緩和された。

(改正前)

	インド国内 (億ルピー)		全世界 (億米ドル)	
	資産	売上高	資産	売上高
当事者基準	200	600	10(*)	30(**)
グループ基準	800	2400	40(*)	120(**)

(*)インド国内で 100 億ルピー以上

(**)インド国内で 300 億ルピー以上

(改正後)

	インド国内 (億ルピー)		全世界 (億米ドル)	
	資産	売上高	資産	売上高
当事者基準	250	750	12.5(*)	37.5(**)
グループ基準	1000	3000	50(*)	150(**)

(*)インド国内で 125 億ルピー以上

(**)インド国内で 375 億ルピー以上

2. 結語

インド企業への出資を検討する日系企業にとって、インドの 2002 年競争法上の企業結合の届出の提出は、手続的な負担のほか、取引実行までの期間に企業結合の承認を得られるまでの期間を織り込む必要があるため、取引の実行において重大な論点となることもある。

上記の改正により、届出が必要となる場面が従前よりもさらに限定されることになったため、買収等の方法でインドへの進出を検討する日系企業にとっては歓迎すべき規制緩和と言ってよいであろう。

【インド】

弁護士 琴浦 諒

弁護士 大河内 亮

II. 【エジプト】ポストクロージングの通知からプレクロージングの届出へ(独禁法の施行規則の公布)

1. はじめに

近年、日系企業の投資先としてアフリカ諸国が候補となることが増えてきていると認識している。アフリカ諸国においても M&A によって進出する際に問題となるのが企業結合規制である。この点、2022 年 12 月 20 日、エジプトでは、2005 年に施行された独禁法¹の重大な改正が行われ(以下「新法」という。)、企業結合に関するルールが大きく変更された。

この点、2023 年 7 月号の時点では、施行規則(Executive Regulation)(以下「本施行規則」という。)が公布されていなかったため、その実務運用は若干混乱していると記載したが、2024 年 4 月 4 日、本施行規則(Executive Regulation)が遂に公布されたため、本施行規則を踏まえて、改めて、エジプトにおける企業結合規制の改正の概要と実務について、紹介したい。

2. ポストクロージングの通知からプレクロージングの届出へ

新法の最も大きな変更点は、ポストクロージングの通知からプレクロージングの届出へと企業結合に関する手続が大きく変更された点にある。これにより、エジプトを含むアフリカ諸国へ M&A によって進出する場合において²、同 M&A がエジプトの企業結合規制の対象となる M&A に該当するときは、事前にエジプト独禁当局(Egyptian Competition Authority)(以下「ECA」という。)のクリアランスを取得する必要性が出てきた。したがって、M&A のクロージングのタイミングに大きな影響を及ぼす可能性が出てきたため、事前に届出の要否をスクリーニングの上、慎重にスケジュールを検討する必要がある³。加えて、プレクロージングの届出へと企業結合に関する手続が変更されたことに伴い、ECA には M&A を評価、承認、制限(条件の付与などの是正措置命令)又は停止させる権限が付与されることとなった点にも留意が必要である。

3. 企業結合規制の概要

新法の下では、企業結合規制の対象となる「企業結合(economical concentration)」とは、①支配権の変更(change of control)又は重大な影響(material influence)という結果を伴う、②合併、株式の取得又は合併企業の設立等の行為と定義された。

なお、上記①の「支配権の変更又は重大な影響」のうち、前者の「支配権の変更」については、議決権の過半数の取得等を通じて対象会社の経済的な決定に重大な影響を及ぼし得るものと定義される一方、後者の「重大な影響」については、戦略的な決定(strategic decisions)又は経営目的(business objectives)などに影響力を

1 法令の正式名称はアラビア語だが、旧法の英語名称は「The Egyptian Competition Law No. 3 of 2005」と表記されることが多く、新法の英語名称は「Law No. 175 of 2022 amending the Egyptian Competition Law」と表記されることが多い。なお、本稿では、アラビア語の法令の原文を精査したわけではない点に留意されたい。以下、本稿において英語訳を付した単語についても、アラビア語の原文を確認した上で翻訳したわけではない点に留意されたい。

2 便宜上、「エジプトを含むアフリカ諸国へ M&A によって進出する場合」と記載したが、理論上、エジプトを含むアフリカ諸国以外の国々における M&A であっても、対象会社の子会社がエジプトにある場合など、一定のケースではエジプトの企業結合規制の対象となり得る点に留意されたい。

3 本施行規則の実務運用が安定するまでは、実務上、クリアランスの取得にどの程度の期間が必要なのかについて必ずしも明らかではないが、新法上は、第一次審査については、ECA による届出受理後 30 営業日以内(最大 15 営業日の延長可)、第二次審査に移行する場合には、第二次審査の開始決定から 60 営業日以内(最大 15 営業日の延長可)に ECA による審査が行われると規定されている。

及ぼすものと定義されている。

上記の定義に該当する「企業結合」が新法の下ですべて規制の対象となるわけではなく、以下のいずれかの要件を充足する「企業結合」が新法上の企業結合規制の対象となり、プレクロージングの届出が必要となる。

- ① 関連当事者のエジプトにおける前年度の年間総売上高又は総資産の合計額が 9 億エジプトポンド(連結ベース)を超えており、かつ、少なくとも 2 当事者以上のエジプトにおける前年度の年間総売上高がそれぞれ 2 億エジプトポンド(連結ベース)を超えていること
- ② 関連当事者の前年度の年間総売上高又は総資産の合計額が 75 億エジプトポンド(連結・全世界ベース)を超えており、かつ、少なくともいずれかの当事者のエジプトにおける前年度の年間総売上高が 2 億エジプトポンド(連結ベース)を超えていること

なお、いわゆる Foreign-to-Foreign Transaction にも適用されるため、外国会社間の企業結合であっても、いずれかの会社にエジプト子会社が存在するなど、エジプトにおいて一定の売上高が見込まれる場合には、エジプトにおける企業結合規制の適用の有無を検討する必要がある点に留意が必要である。

4. 本施行規則下での実務運用

上記 3 で述べたとおり、ポストクロージングの通知からプレクロージングの届出へと企業結合に関する手続が変更されたものの、本施行規則の公布前においては、新法の下でプレクロージングの届出を行うべきなのか、旧法の下でポストクロージングの通知を行うべきなのか、又はそのいずれも行わずとも問題ないのか、その実務運用は必ずしもはっきりしていなかった。この点、本施行規則の下では、2024 年 6 月 1 日以降(6 月 1 日を含む。)にクロージングを迎える取引については、新法の下でプレクロージングの届出を行うべきことが明記された。なお、独禁法の届出を怠った場合の罰則として、年間総売上高、総資産又は取引価格のいずれか高い金額の少なくとも 1%以上最大 10%の罰金が課され得るため、経済面において大きなインパクトが生じ得る点に留意が必要である。

5. まとめ

以上より、本施行規則が遂に公布されたことから、新法の下でプレクロージングの届出を行う必要がある点に留意しつつ、その詳細な手続きについては、事前に最新の実務運用を十分に確認することが望ましい。

【エジプト】
弁護士 山口 健次郎

III. 【シンガポール】シンガポールにおける今後の雇用方針のアップデート

1. はじめに

2024年3月4日に行われた労働省(以下「MOM」という。)予算審議において、雇用方針のアップデートが発表された。今回のアップデートには、就労ビザの一種である Employment Pass(以下「EP」という。)の最低給与額の引き上げ、定年及び再雇用年齢の引き上げ並びに今後施行される「柔軟な働き方に関する政労使ガイドライン」(Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangements)(以下「本ガイドライン」という。)が含まれる。

2. 2025年からのEPの最低月給額が引き上げ

EP申請の前提条件として、まず少なくとも規定の最低月給額を満たすことが必要であり、この最低月給額は、ローカル PMET⁴の上位3分の1の給与と比較して毎年見直される。現在の最低月給額は、金融サービスセクター勤務の23歳以下の場合5,500シンガポールドル、その他業界勤務の23歳以下の場合5,000シンガポールドルである。最低給与額は年齢とともに上がっていき、⁵45歳以上ではそれぞれ11,500シンガポールドル(金融サービス)と10,500シンガポールドル(その他)となっている。

新規のEP申請について、2025年1月1日から、以下のとおり最低月給額が引き上げられる。EP更新の場合、2026年1月1日から、改定後の最低月給額が適用される。

セクター	年齢	現在の最低月給額	改定後の最低月給額
金融サービス	23歳以下	5,500シンガポールドル	6,200シンガポールドル
	24歳から44歳	年齢とともに上昇	年齢とともに上昇
	45歳以上	11,500シンガポールドル	11,800シンガポールドル
その他	23歳以下	5,000シンガポールドル	5,600シンガポールドル
	24歳から44歳	年齢とともに上昇	年齢とともに上昇
	45歳以上	10,500シンガポールドル	10,700シンガポールドル

3. 定年及び再雇用年齢の引き上げ

MOMは、2026年7月1日から定年を63歳から64歳に引き上げることも同時に発表した。これにより、企業は、当該年齢未満の従業員に定年退職を勧告することができなくなった。

それに従い、2026年7月1日から、再雇用年齢も68歳から69歳に引き上げられる。定年に達した従業員は、再雇用年齢に達するまでの間、下記の再雇用条件を満たした場合には、引き続き同じ会社で雇用されるか、又は別の雇用主のもとへ転職するか、単発の雇用支援金(Employment Assistance Payment)の支給を受けることができる。

- ① シンガポール国民又は永住権保持者
- ② 55歳以上で雇用された場合、定年に達する前に2年以上現在の雇用主のもとで勤務していること
- ③ 勤務成績が良好であること

4 専門職、管理職、経営幹部及び技術者

5 24歳から44歳までの場合の最低月給額は、MOMのウェブサイトから閲覧できる。<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/eligibility#ep-qualifying-salary>

④ 勤務継続に健康上の問題がないこと

政府が最終的には定年と再雇用年齢をそれぞれ 65 歳と 70 歳にまで引き上げると公言していることから、今後少なくとも 1 回は上限年齢の引き上げが行われる見込みである。

4. FWA に関する政労使ガイドラインについて

本ガイドラインは、柔軟な働き方の取り決め(flexible work arrangements、以下「FWA」という。)に関して、(i) 従業員がどのように FWA を要求・利用するか、及び、(ii) 雇用主及び監督者がどのように FWA に関する要求を取り扱うべきかを規定するものであり、施行された場合、本ガイドラインの遵守が義務付けられることになる。2024 年 4 月 16 日、政府が本ガイドラインに関する勧告を受け入れたことを受け、本ガイドラインは、2024 年 12 月 1 日に施行される予定である。本ガイドライン⁶の要点は以下の通りである。

- ① FWA には大きく分けて 3 つの区分(柔軟な勤務場所・柔軟な勤務時間・柔軟な仕事量)がある。
- ② 本ガイドラインは、FWAに関する要求・検討の手順を示したものであり、当該要求の結果に関するものではない。
- ③ 雇用主には、事業の性質に基づき個別に FWA に関する要求を適切に検討することが求められる。従業員は、責任をもって FWA を要求・利用する必要がある。
- ④ 本ガイドラインは、本ガイドライン第 11 項及び第 12 項に従ってなされた、正式な FWA に関する要求についてのみ適用される。
- ⑤ 本ガイドラインは、試用期間満了後の全ての従業員に適用される。
- ⑥ 雇用主は、求職者からの FWA に関する要求を検討する必要はない。
- ⑦ 本ガイドラインは、中小企業を含む全ての雇用主を対象とする。
- ⑧ 正式な FWA に関する要求を受けた雇用主は、当該要求を受けた日から 2 か月以内に、書面で回答を提示する。

5. まとめ

今回の雇用方針のアップデートにおいても、シンガポール政府が勤務環境に関するトレンドの変化に対応しようとしていることがよく見て取れる。シンガポールに所在する日系企業においても、上記で説明した直近に予定されているアップデートの概要を把握し、十分な準備をしておくことが求められる。

【シンガポール】

弁護士 高橋 玄

弁護士 ジェスリン コー

⁶ MOM のウェブサイトから本ガイドラインの全文を閲覧できる。<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2024/tripartite-guidelines-on-flexible-work-arrangement-requests.pdf>

-
-
- 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