

AMT/NEWSLETTER

Asia & Emerging Countries Legal Update

2025 年 9 月 30 日

Contents

- I. 【インド】インド法人による出向者費用の払戻しに対する GST 課税に関する新判例
- II. 【エジプト】個人情報保護法違反に関する裁判所の判断
- III. 【韓国】労働組合及び労働関係調整法改正
- IV. 【韓国】続く商法改正

I. 【インド】インド法人による出向者費用の払戻しに対する GST 課税に関する新判例

1. NOS 事件のインド最高裁判所判例とインドの税務当局による出向者費用への GST 課税姿勢

当事務所の 2024 年 7 月の [ASIA & EMERGING COUNTRIES LEGAL UPDATE ニュースレター](#)の II で解説したとおり、2022 年 5 月 20 日に、C.C.C.E. & S.T.- Bangalore vs M/s Northern Operating Systems Private Limited 事件(以下「NOS 事件」という。)において、インド最高裁判所が下した判決以降、インドの税務当局が、外国企業のインド国内の子会社や関連会社に税務調査に入り、出向者費用(インド国内の子会社や関連会社から外国の親会社に対して支払う出向者の給与相当額の支払い、あるいはインド国内の子会社や関連会社から出向者に対して支給される給与の合計額など、出向者に関して発生した費用)に対し、インドの間接税である物品及びサービス税(Goods and Services Tax)(以下「GST」という。)を課税しようとするケースが頻発していた。

具体的には、NOS 事件のインド最高裁判所の判決以降、インドの税務当局は、インド国外の会社から出向を受け入れているインドの会社(その多くは外国企業の子会社又は関連会社)に対し、2017 年 7 月まで遡及して、リバースチャージ方式で出向者費用にかかる GST を自主納税するよう主張し始めるとともに、GST の自主納税に従わないインド法人に対し、正式な求釈明状である Show Cause Notice を送付するなどして、強制的に課税する姿勢を示してきていた。

このようなインド税務当局の動きに対しては、日本企業を含む外国企業側からの反発も強く、少なくとも数の外国企業の子会社であるインド法人が、インド税務当局による出向者費用への GST の課税措置を争っていた。また、各国の業界団体からも、インド税務当局に対し、出向者費用に関する GST の課税要件の明確化等を求めて協議の申し入れがなされており、日本においても、インド商工会議所や日本貿易振興機構(JETRO)を中心に、インド財務省の機関であり、間接税及び関税についての政策を統括する間接税及び関税中央委員会(Central Board of Indirect Taxes and Customs)(以下「CBITC」という。)に対して、協議及びヒアリングの働きかけが行われてきた。

このような各国の業界団体からの動きを受け、CBITC は、2023 年 12 月 13 日に、出向者費用に関する GST 課税に関し、Instruction No.05/2023-GST4 と呼ばれる、インドの各地域の税務当局の長及び彼

査官に向けた通達を発行した。

この通達は、概ね以下のような内容となっている。

- ・NOS 事件のインド最高裁判決は、あくまで個別事案に対する判決であり、外国企業からインド法人への出向一般に対して一律に GST 課税の根拠として適用できるものではないこと

- ・外国企業からインド法人への出向については多様な形態がありうるため、出向者費用について GST 課税を行うかどうかは、契約内容や事実関係を踏まえた個別具体的な事情に基づく検討がなされるべきこと

- ・過去に GST の不払いがあったという事実のみで、2017 年 CGST 法 74 条 1 項(故意かつ悪質な虚偽陳述や隠蔽による課税回避に適用される利息や罰則の加重規定)に基づくペナルティを課することはできず、実際に故意かつ悪質な虚偽陳述や隠蔽による租税回避行為があったことが、実質的な証拠によって立証される必要があること

この通達は、上述のインドの各地域の税務当局の出向者費用に対する GST 課税の動きを抑制しようとするものといえ、実際にこれにより一時頻繁に見られたインド税務当局による「出向者費用に関する GST の一律課税と加重規定の適用」は多少のおさまりを見せたものの、インド税務当局による出向者費用に関する GST 課税の姿勢自体は変わらなかった。

2. M/S. Alstom Transport India Limited vs Commissioner Of Commercial Taxes 事件でのカルナタカ高等裁判所の判決

1 で述べたようなインドの税務当局の出向者費用に対する GST 課税の姿勢の中、多くの日系企業を含む外国企業が、出向者費用に対する GST の課税措置に対する不服申立てをインドの裁判所に対して行っていた。

その中の 1 つである M/S. Alstom Transport India Limited vs Commissioner Of Commercial Taxes 事件(以下「ATIL 事件」という。)において、カルナタカ高等裁判所は、2025 年 7 月 15 日に、Alstom Transport India Limited のインド国外のグループ会社から Alstom Transport India Limited への出向者に関する出向者費用(Alstom Transport India Limited から出向者に対してインド国内で支給された給与の合計額を含む。)について、インド税務当局が約 5 億 8000 万ルピーの GST を課税した課税措置を取り消す旨の判決を下した。

ATIL 事件の事案の概要は、以下のとおりである。

- ・Alstom Transport India Limited は、インドにおいて鉄道、地下鉄インフラの整備事業を営んでおり、インド国外のグループ会社から多くの出向者の派遣を受けていた。

- ・Alstom Transport India Limited と出向者の間には、雇用契約が締結されており、実際の給与も同社から出向者にインド国内で支払われていた(その際、インド国内での源泉徴収もなされていた。)

- ・インドの税務当局は、Alstom Transport India Limited のインド国外のグループ会社から Alstom Transport India Limited のへの出向は、労働サービスの供給にあたり、リバースチャージ方式により GST を支払うべきであったとして、2017 年 7 月から 2023 年 3 月までの期間の出向者費用(Alstom Transport India Limited から出向者に対してインド国内で支給された給与の合計額を含む。)の全額に対して課税されていたはずの GST として、約 5 億 8000 万ルピーの GST を課税した。

カルナタカ高等裁判所は、ATIL 事件において、以下のように述べてインド税務当局による課税措置を取り消した。

- ・本件で、出向者たちは、インドの事業体において、インドの事業体の指揮命令系統に基づいて働いており、その労働の提供はもっぱらインドの事業体に向けられたものである。

- ・また、仮に本件が外国の事業体からインド国内の事業体に対する出向によるマンパワーの供給すな

わち人材供給サービスにあたるとしても、CBITC による 2024 年 6 月の通達(No. 210/4/2024-GST)及び GST 評議会第 53 回会合の勧告に照らせば、請求書発行がなく、完全な仕入税額控除(ITC)が可能である以上、課税額はゼロとなる。

また、カルナタカ高等裁判所は、自身の ATIL 事件に関する判決が、NOS 事件のインド最高裁判所判決に違背していないかという点について、「本件と NOS 事件とは、出向者がインド国内の事業体の支配下で日常業務に従事していたかどうかという点で事案を異にすること」、「NOS 事件では、インド国内の事業体は従業員に直接給与を支払っていないなど、インド国内の事業体と従業員の間に直接の雇用関係があると言えるかどうかに疑義があったのに対し、本件ではインド国内の事業体は従業員を雇用しているといえること」等を挙げて、事案が異なるので判例違背ではない旨を述べている。

3. ATIL 事件判決の意義

ATIL 事件判決は、NOS 事件後、CBITC による 2023 年 12 月 13 日の通達を経て、初めて高等裁判所レベルで出向者費用への GST 課税が否定されたという点で意義がある。

ATIL 事件において、カルナタカ高等裁判所は、NOS 事件との事案の相違を強調しており、NOS 事件においては、インド最高裁判所は、

①出向者は出向元の外国グループ企業の従業員の籍を有しており、出向者の給与や社会保険料は、全額出向元の外国グループ企業によって支払われていたこと

②出向者に対する給与、手当等は、すべて外貨で表示されていたこと

③NOS には出向者解雇の自由はなく、出向者は出向期間終了後、出向元の外国グループ企業に戻るものとされており、出向者の実質的な雇用者は出向元の外国グループ企業であるといえること

等を理由として、出向者費用へのリバースチャージ方式による GST 課税を認めているのに対し、ATIL 事件において、カルナタカ高等裁判所は、

①出向者の給与はインド国内の事業体からインドルピーで支払われており、源泉徴収もなされていたこと

②インドの事業体と出向者の間では雇用契約が締結されており、実際の出向者の管理もインドの事業体側で行われていたこと

等を理由に、出向者費用へのリバースチャージ方式による GST 課税を否定している。

NOS 事件において、インド最高裁判所は、「出向者費用に対するサービス税(GST)の課税の可否の判断においては、形式面よりも実質面に着目する必要がある旨」を判示しているが、ATIL 事件においては、まさにカルナタカ高等裁判所が、「実質面に着目」して、出向者費用に対する GST の課税を否定したと言えるのではないと思われる。

なお、ATIL 事件については、今後、インド税務当局からインド最高裁判所に上告される可能性があり、まだ判決が確定したわけではないことに注意が必要である。

4. 今後、日本企業がとるべき対応

上述のとおり、出向者費用に対するサービス税(GST)の課税の可否の判断においては、形式面よりも実質面に着目すべきとの規範が提示されていること、またカルナタカ高等裁判所において、インド国内の会社から従業員への給与支払いの実態や雇用契約の有無が重視されていることなどを踏まえ、インドの子会社や関連会社(あるいは出資先等)に出向者を出す場合、

①(出向元の会社とインドの会社との間の出向契約に加えて)必ず各出向者とインドの会社との間で、

雇用契約を締結する

②出向者の給与は、全額(あるいは少なくとも多くの部分)を、出向先のインドの会社から直接出向者に支払う(その際、必要な税金や社会保険料¹の源泉徴収も行う)

ことで、出向者費用に対する GST 課税リスクを可及的に下げることができると考えられる。

そのため、日本企業においても、インドの子会社・関連会社(あるいは出資先等)に出向者を出す場合、これらの形式、契約関係を整えておくことが望ましい。

【インド】

弁護士 琴浦 諒

弁護士 大河内 亮

¹ 日印社会保障協定により、日本からインドへの出向期間が 5 年以下の場合、日本の年金の適用証明書を取得(必要に応じてインドの年金当局に提出)すれば、出向者についてインドで社会保険料を支払う必要はない。

II. 【エジプト】個人情報保護法違反に関する裁判所の判断

1. はじめに

エジプトでは、2025 年 2 月、個人情報保護法(Data Protection Law No. 151 of 2020)(以下「エジプト個人情報保護法」という。)に対する違反行為に関する重要な判決(以下「本判決」という。)が出された。本判決で示された基準は、エジプトに進出した企業に幅広く適用される可能性があるため、本稿では、本判決のポイントについて紹介したい。

2. 本判決の事案及び内容について

本判決の事案は、原告の同意がないにもかかわらず、エジプトのモバイルネットワーク事業者である Orange Egypt(=被告)が原告の使用していた SIM カードを第三者に渡したことによって、当該第三者が原告の SNS(WhatsApp)にアクセスし、かつ、同 SNS を通じて原告が海外で提起していた不動産開発会社に対する訴訟を取り下げるよう脅したとして、2022 年 11 月、エジプトのアレクサンドリア経済裁判所(Economic Court of Alexandria)に対して、原告が被告を訴えたものである。

これに対して、2025 年 2 月、本判決では原告の訴えが認められ、Orange Egypt に対して、個人情報の漏洩によって被害を受けた原告に対する損害賠償として、1000 万エジプト・ポンド(約 3000 万円程度に相当)を支払うことが命じられた。

なお、エジプトでは 2020 年 7 月にエジプト個人情報保護法が公布されていたものの、その施行規則(executive regulations)(以下「個人情報保護法施行規則」という。)については公布されていないため、本判決が出されるまで、個人情報の漏洩によって被害を受けた者(=データ主体)がどのような根拠及び基準で損害賠償を求めることができるかについて、必ずしも明らかではなかった。

この点、本判決は、民法上の概念である「監督者責任」の概念を用いて、データ管理者(=本件における Orange Egypt)に対して無過失責任に類似した厳格責任(quasi-strict liability)を課し、エジプト個人情報保護法に対する違反行為について、①被害者が監督者の過失を証明する必要はなく、また、②データ管理者が監督者としてのコントロールを越えた客観的外的要因によって生じたことを証明しない限り責任を免れることができないと判示した。加えて、本判決は、③データ管理者には監督者として個人情報の誤操作若しくは漏洩又は個人情報に対する不法アクセス等が生じないようにするために適切な措置を取る義務があり、また、④データ管理者の従業員の過失又は技術的な問題によって違反行為が生じたとしてもデータ管理者がその責任を免れる根拠とはならないと付け加えた。

3. 本判決の評価について

本判決は、個人情報保護法施行規則が公布されるまでの空白期間において生じたエジプト個人情報保護法に対する違反行為に関し、民法上の概念である「監督者責任」の概念を用いることによって、被害者の救済を図ったものであり、非常に画期的である。

他方、データ管理者となり得る法人の立場からすると、エジプト個人情報保護法に対する違反行為に関して、厳格責任が課されたため、その責任を免れることが容易ではなくなったことに加えて、あくまで民法上の責任であると認定されたため、その損害賠償額が高額になり得るリスク(=相当因果関係が

ある限り損害賠償額の上限はない)を抱えることとなった点に留意が必要である。

4. まとめ

エジプトでは、個人情報保護法施行規則は未だ公布されていない。しかしながら、少なくとも個人情報保護法施行規則が施行されるまで、エジプト個人情報保護法に対する違反行為に関して本判決の基準が適用される可能性が高いものと思われる。その場合、データ管理者となり得る法人には厳格責任が課されるため、エジプトに進出した企業は、これまで以上に個人情報の保護に細心の注意を払う必要があり、個人情報保護に向けた適切な措置を事前にとることが求められる点に留意が必要である。

【エジプト】
弁護士 山口 健次郎

III. 【韓国】労働組合及び労働関係調整法改正

1. はじめに

2025 年 8 月 24 日、韓国国会本会議において、「労働組合及び労働関係調整法」(以下「労働組合法」という。)が、与党の賛成多数で可決された(以下「改正法」という。)²。

改正法の主要な内容は、①労働組合法上の「使用者」の定義の拡大、②正当な労働争議の範囲の拡大、及び③使用者が労働組合の活動によって被った損害の賠償請求の制限の対象の拡大である。これらの改正は、労使交渉の当事者の範囲や正当な労働組合の活動の範囲を拡大する点で、既存の労使関係を大きく変容させる可能性を秘めており、企業経営に新たなリスクと不確実性をもたらす可能性がある。本稿では、改正法の主要な内容及びその影響について紹介する。

2. 使用者の範囲拡大

(1)改正法の内容

改正法の内容で最も注目される点の一つが、労働組合法第 2 条第 2 号における「使用者」の定義の拡大である。すなわち、改正法は、従来の「使用者」の定義³に加え、同号の後段として「労働契約締結の当事者でなくとも、労働者の労働条件について実質的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある者も、その範囲において使用者とみなす。」との規定を新設した。

(2)留意点

上記「使用者」の定義の拡大により、親会社等が、直接雇用契約を締結していない子会社・関連会社等のグループ会社の従業員との関係で「労働条件について実質的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある」として「使用者」に該当する可能性が生じる。さらに、事実関係によっては⁴、元請会社等が、下請会社等の従業員との関係で、上記要件を充足する者として「使用者」に該当する可能性さえ生じることになる。その場合、子会社・関連会社等のグループ会社又は下請会社等の従業員によって組織される労働組合が、親会社等又は元請会社等に直接「労使」交渉を求めることが可能になる。したがって、重層的な下請構造を有する事業(例えば製造業、建設業等)を運営する企業にとって、改正法は大きな影響を及ぼす可能性が高い。

² 2009 年、雙龍自動車において、大量解雇を契機に長期にわたるストライキが発生したが、裁判の結果、労働者は、当該ストライキを理由として多額の損害賠償を命じられた。このような事態を受けて、韓国市民の間で当該労働者に対し慰労金を黄色い封筒に封入して送る動きが広がった。このような社会現象を背景に、企業による過度な損害賠償請求が労働組合活動を萎縮させるとの社会的な共感が広がり、改正法と趣旨を同じくする法改正を求める動きが生じたことに由来して、改正法は「黄色い封筒法」と呼ばれることがある。なお、上記裁判の上告審では、長期の審理の結果、2023 年に労働者側勝訴の判決が下されている。

³ 現行法上、「使用者とは、事業主、事業の経営担当者又はその事業の労働者に関する事項について事業主のために行動する者をいう。」と定義されている。

⁴ 改正法可決前に、元請企業の「使用者」性が争われ、これが肯定された裁判例が存在する。当該事案では、下請企業の経営が元請企業との取引に相当程度依存しており、元請企業との取引条件が変更された場合、下請企業の従業員の労働条件を変更せざるを得ない状況が存在したことを根拠として、元請企業が下請企業の従業員の労働条件を「実質的かつ具体的に支配」しているとして「使用者」性が肯定された。

また、新設された規定のうち、「実質的かつ具体的」という文言の意義は必ずしも明確ではない。そのため、直接雇用しない労働者によって組織される労働組合から団体交渉の申入れを受けた企業としては、当該申入れに応じるかについて困難な判断を迫られることになる。仮に申入れを拒絶した場合、不当労働行為を理由とする訴訟が提起されるリスクが生じることになる。当該文言の解釈については、今後、個別事案における裁判所又は労働委員会の判断の集積を待つ必要がある。

なお、不当労働行為に対しては、使用者たる会社及びその役員個人に刑事罰が科される可能性がある点にも留意が必要である(労働組合法第 90 条、第 94 条)。

3. 労働争議の対象拡大

(1)改正法の内容

改正法は、労働組合法第 2 条第 5 号において定義される「労働争議」の範囲も拡大している。

現行法上、「労働争議」は、「労働組合と使用者又は使用者団体間の、賃金、労働時間、福祉、解雇その他の待遇等、労働条件の決定に関する主張の不一致によって発生した紛争状態」と定義されている(いわゆる「利益紛争」に限定されている。)

他方で、改正法における定義は、「労働組合と使用者又は使用者団体間の、賃金、労働時間、福利厚生、解雇、労働者の地位その他の待遇等、労働条件の決定及び労働条件に影響を及ぼす事業経営上の決定に関する主張の不一致、並びに第 92 条第 2 号イ乃至エの事項に関する使用者の明白な団体協約違反によって発生した紛争状態」となっている。現行法との比較では、①「労働者の地位」に関する決定についての主張の不一致、②「労働条件に影響を及ぼす事業経営上の決定」に関する主張の不一致、③既存の「団体協約の違反」に基づく紛争(いわゆる「権利紛争」)をも新たに労働争議の対象に含めている。

(2)留意点

改正法により、新たに②「労働条件に影響を及ぼす事業経営上の決定」に関する主張の不一致が、労働争議に含まれることになった。そのため、例えば、企業のリストラクチャリング、会社の合併・分割、工場の移転や閉鎖、大規模な技術革新等の経営判断に起因する紛争も、これらの経営判断が労働条件に影響を与える限り労働争議に含まれることになる。そのため、今後は、労働条件の決定の際のみならず、労働条件に影響を及ぼす経営判断を下す局面で労働争議が発生する可能性を踏まえる必要がある。したがって、使用者としては、労働条件に影響を及ぼす経営判断を行う際には、これまで以上に労働組合や従業員代表とのコミュニケーションを図ることが重要になると思われる。

4. 損害賠償請求の制限・賠償責任の減免

(1)改正法の内容

⁵ 日本法上の号の細分である「イ乃至ニ」に相当する。具体的内容は、以下のとおりである。

- (イ) 賃金・福利厚生費及び退職金に関する事項
- (ロ) 労働・休憩時間、休暇及び休日に関する事項
- (ハ) 懲戒及び解雇の理由及び重要手続に関する事項
- (二) 安全及び保健並びに災害救助に関する事項

改正法は、労働組合法第3条の改正及び第3条の2の新設により、損害賠償の制限及び責任の免除について大幅な変更を加えた。その主な内容は以下のとおりである。

- ✓ 現行法上、損害賠償の制限の対象は、法に基づく団体交渉又は争議行為による使用者の損害についての賠償請求であるが、「その他の労働組合の活動」による使用者の損害についての賠償請求も制限の対象とした。
- ✓ 使用者の不法行為に対し、労働組合又は労働者の利益を守るため、やむを得ず使用者に損害を与えた労働組合又は労働者は、その損害を賠償する責任を負わない旨を明示した。
- ✓ 裁判所が、(法に基づく)団体交渉、争議行為その他の労働組合の活動によって使用者に生じた損害について、労働者個人の賠償責任額を算定する際には、当該個人の(a)労働組合における地位・役割、(b)争議行為への参加経緯及び程度、(c)損害発生への関与の程度、(d)賃金水準及び損害賠償請求の額、(e)その他の損害の公平な分担のために考慮する必要があると認められる事項を考慮し、賠償額を減免できる旨を定めた⁶。また、損害賠償義務者である労働組合又は労働者個人は、上記賠償額の減免を請求することができる⁷。
- ✓ 「労働組合の存立を危うくし、若しくは運営を妨害する目的」又は「組合員の組合活動を妨害し損害を与えようとする目的」での損害賠償請求権の行使を禁じる条項も新設された。

(2)留意点

改正法により、労働組合の活動が法に基づくものである限り、使用者は労働組合の活動によって生じた損害にかかる賠償請求が制限されることになる。損害賠償請求の対象となる労働組合の活動の範囲が縮小されることから、労働組合の活動が活性化する可能性があり、労使関係に一定の変化が生じるものと思われる。

また、仮に労働組合の活動が法に基づくものではなく、使用者として損害賠償請求が可能であるとしても、使用者が労働者個人に損害賠償請求を行うにあたっては、当該個人が、どのような不法行為を行ったのかを特定し、その行為によって生じた損害の具体的内容を特定して個別に立証する必要がある。そのため、使用者としては、混乱した争議の現場において、将来の損害賠償請求に備えて、映像記録や証言等の具体的な証拠を収集・保全するという負担を負うことになる。

さらに、仮に使用者が上記立証に成功したとしても、裁判所が労働者の経済状況などを理由に賠償額を大幅に減額する可能性もあるため、使用者としては、立証の負担に見合う賠償を得られない可能性がある。

5. 日本企業がとるべき対応策

改正法は、韓国における労使関係の前提を変容させるものであり、韓国国内において事業を営む日本企業(現地法人を設立せず、支店又は連絡事務所等において事業を営む場合を含む。)としては、以下のような対応を検討することが望ましい。

- ✓ 韓国において営む事業に関し、サプライチェーン全体を把握し、特に関わりの深い下請企業・取引先との関係(現場における実態を含む。)を把握すること。
- ✓ 労働条件に影響を及ぼす経営判断にあたっては、韓国国内の従業員(現地法人の従業員及び直

⁶ これにより、裁判所に広い裁量権が与えられることになる。

⁷ 賠償額の減免の判断にあたっては、労働者個人の家族関係や経済状態等を考慮することが明示されている。

接雇用する従業員を含む。)を構成員とする労働組合又は特に関わりの深い取引先の労働組合との労使交渉が必要になる可能性があることから、適切な形でのコミュニケーション・チャンネルを構築し、計画の初期段階からコミュニケーションを図ること。

改正法の施行により、自社従業員のみならず、韓国国内の関わりの深い取引先の労働者との関係が企業の直接的な法的リスクとなる可能性があるため、その実務運用について今後の動向を注視する必要がある。

【韓国】

弁護士 龍野 滋幹

弁護士 亓 貴鎬

弁護士 南 秀燕

IV. 【韓国】続く商法改正

1. はじめに

韓国では、李在明大統領の新政権発足後、少数株主の権利を拡大し、大株主の権利を制限する内容を含む商法改正が相次いでいる。

具体的には、[当事務所の 2025 年 6 月号のニュースレター](#)で紹介した第 1 次改正(2025 年 7 月 3 日可決)、第 2 次改正(同年 8 月 25 日可決)が可決・成立しており、さらに今後、第 3 次改正が予定されている。各改正の概要は下表のとおりである。本稿では、第 1 次改正のうち可決直前に盛り込まれた内容(下表#3 及び#4)並びに第 2 次改正の内容(下表#5 及び#6)を中心に紹介し、各改正が韓国で事業を行う日本企業に与える影響について考察する。

#	改正時期	概要
1	第 1 次改正 (2025/07/03)	取締役の忠実義務の対象範囲を、従来の「会社」から「会社及び株主」へと拡大
2		上場会社における電子株主総会の導入、大規模上場会社 ⁸ に対する電子株主総会併催の義務化
3		独立取締役制度の導入 － 独立取締役という概念を新たに導入 － 一般の上場会社：取締役会の員数の 3 分の 1 以上を独立取締役とすることを義務化 － 大規模上場会社：取締役会の員数の過半数かつ 3 名以上を独立取締役とすることを義務化
4		監査委員選任・解任時の議決権制限(最大株主及びその特殊関係人が行使できる議決権数の上限を、両者合算で 6%から 3%に低減)
5	第 2 次改正 (2025/08/25)	大規模上場会社における監査委員の分離選任に関し、その対象となる監査委員の員数を 1 名から 2 名に増員
6		大規模上場会社における集中投票制の排除を禁止
7	第 3 次改正 (予定)	自己株式消却強制及び処分誘導(会社が自己株式を取得した場合、一定期間内に消却又は処分することを義務化)

2. 各改正の内容

(1) 第 1 次改正の内容

第 1 次改正では、[当事務所の 2025 年 6 月号のニュースレター](#)で解説したとおり、取締役の忠実義務の対象範囲の拡大(上表#1)及び電子株主総会の導入・一部義務化(上表#2)が盛り込まれたが、尹大統領(当時)による再議請求後、国会での再議を経て以下の事項が新たに追加される形で成立した。

ア 独立取締役制度の導入(上表#3)

⁸ 最終事業年度末現在の資産総額が 2 兆ウォン以上の上場会社

改正法は、「独立取締役」という概念を新たに導入し、「独立取締役」を「社外取締役のうち、社内取締役、執行役員及び業務執行指示者から独立した機能を果たす取締役」と定義している。その上で、上場会社において、取締役総数の 3 分の 1 以上(大規模上場会社については過半数かつ 3 名以上)の独立取締役の選任を義務付けている⁹。

現行商法では、大規模上場会社以外の会社については、取締役総数に占める社外取締役の比率を 4 分の 1 以上(大規模上場会社については過半数かつ 3 名以上)とすることが求められているが、当該規制に代わる規制として導入される¹⁰。現行商法との比較では、①社外取締役よりも要件が加重された独立取締役の選任を義務付けている点、②その取締役総数に占める割合を増大させている点で、取締役会の監視・監督機能を一層強化する趣旨と考えられる。もっとも、独立性の判断基準が必ずしも明確でないため、今後の議論や実務上の運用を注視する必要があると指摘されている。

イ 監査委員選任・解任時における最大株主の議決権制限(上表#4)

現行商法では、大規模上場会社において監査委員会の設置が義務付けられており¹¹、監査委員の選任及び解任は株主総会の権能とされている¹²。監査委員の選任・解任にかかる決議に関しては、①社外取締役である監査委員を選任・解任する場合、最大株主及びその特殊関係人が、それぞれ個別に発行済株式総数(議決権の無い株式を除く。)の 3%を上限(合計で最大 6%)として議決権を行使できると定められている一方、②社外取締役でない監査委員を選任・解任する場合には、最大株主及びその特殊関係人が保有する議決権数を合算し、合計で発行済株式総数(議決権の無い株式を除く。)の 3%に制限される¹³。

改正法では、①社外取締役である監査委員を選任・解任する場合についても、②社外取締役でない監査委員を選任・解任する場合と同様に、最大株主及びその特殊関係人の議決権数を合算し、合計で発行済株式総数(議決権の無い株式を除く。)の 3%に制限されることになった。

上記改正を通じて、社外取締役である監査委員の選任・解任についても、相対的に少数株主の意向が反映されやすくなったといえる。

(2) 第 2 次改正の内容

第 1 次改正に次いで成立した第 2 次改正では、以下の内容が盛り込まれた。

ア 大規模上場会社における監査委員分離選出の拡大

現行商法では、大規模上場会社の監査委員のうち 1 名(定款で 2 名以上と定めることも可能)の選任にかかる株主総会議決を、他の取締役の選任決議と分離して行うことが義務付けられている¹⁴。そして監査委員の選任決議においては、上記(1)で述べたとおり、最大株主及びその特殊関係人の議決権数に制限が課される。

⁹ 改正商法第 542 条の 8 第 1 項

¹⁰ 現行商法第 542 条の 8 第 1 項本文

¹¹ 現行商法第 542 条の 11 第 1 項

¹² 現行商法第 542 条の 12 第 1 項。一定規模以上の上場会社以外については、監査委員は取締役会決議により選任される(現行商法第 393 条の 2)。

¹³ 現行商法第 542 条の 12 第 4 項

¹⁴ 現行商法第 542 条の 12 第 2 項

第 2 次改正では、分離選任の対象となる監査委員の数が 2 名(定款で 3 名以上とすることも可能)に拡大された¹⁵。

第 1 次改正により、監査委員の選任過程における最大株主の影響力を縮小(少数株主の影響力を拡大)させると同時に、第 2 次改正により、分離選任の対象となる監査委員を増員することを通じて、取締役会の構成の多様性を高め、監査委員会の独立性及び監視機能を強化することが期待されている。

イ 大規模上場会社における集中投票制排除の禁止

集中投票制とは、複数の取締役の選任決議において、株主が保有する議決権を特定の取締役候補に集中させて行使できる制度であり、日本における累積投票制度に相当する。すなわち、集中投票制において、株主は、全体として「選任される取締役の数 × 保有株式数」に相当する議決権を有し、その全部又は一部を一名の候補者に投じることができる。また、複数候補者に分散して投票することも可能である。そして、最終的に最も多くの票を得た候補者から順に取締役として選任されることになる。集中投票制では、各取締役について個別に選任決議を行う(結果として大株主の意向が反映される)単純投票制とは異なり、少数株主が支持する候補者も取締役として選任される可能性が高まる。

現行商法は、発行済株式総数(議決権の無い株式を除く。)の 3%以上(資産総額 2 兆ウォン以上の上場会社の場合 1%以上)の株式を保有している株主は、会社に対し、集中投票制により取締役を選任することを請求することができるが¹⁶、定款の定めにより集中投票制度を排除することができる¹⁷。そのため、実際に集中投票制により取締役を選任する上場会社はごく一部にとどまっている。

第 2 次改正では、大規模上場会社について、上記の定款による集中投票制度の排除を認めず、集中投票制の法の定める手続きに従った請求¹⁸があった場合に集中投票制による取締役の選任を義務化することが明示された¹⁹。

3. 留意点

上記各改正は、いずれも主として韓国の(大規模)上場会社を対象とするものであり、韓国において事業を営む日本企業に与える直接的な影響は限定的であると思われる。

もっとも、韓国の上場企業に投資する日本企業にとっては、投資先である韓国の上場会社の取締役及び監査委員選任議案において、自己の意向が反映される可能性が相対的に高まるため、今後の議決権行使の方針や追加投資の検討に際して一定の考慮事項となりうると思われる²⁰。

新政権発足後、韓国商法を取り巻く情勢は流動的である。第 3 次改正をはじめとする今後のさらなる商法改正の動向も注目されており、当事務所としても本ニュースレター等を通じて随時フォローアップする予定である。

【韓国】

弁護士 龍野 滋幹
弁護士 曹 貴鎬
弁護士 林 載允

¹⁵ 改正商法第 542 条の 12 第 2 項

¹⁶ 現行商法第 382 条の 2、第 542 条の 7 第 2 項、同法施行令第 33 条

¹⁷ 現行商法第 382 条の 2 第 1 項、第 542 条の 7 第 3 項

¹⁸ 株主が、株主総会の日の 6 週間前までに、書面又は電子文書により会社に対して請求を行った場合

¹⁹ 改正商法第 542 条の 7 第 3 項

²⁰ 韓国では、各改正が、コリア・ディスカウント(純利益や純資産価値に比べて韓国の上場会社の株価が他国の同業他社の株価に比べて低く評価されること)の解消に寄与することが期待されている。

【セミナー】

- ✂ 龍野滋幹弁護士が株式会社プロネクサス運営のセミナーにて講演を行います。
視聴期間:2025/09/16(火)10:00～2025/11/14(金)17:00
「グループ会社管理の完全分析」
会場:Web ゼミ
お申込み:<https://ps.pronexus.co.jp/seminar/9487.html> (締切:11月4日)
【お問い合わせ】
<https://ps.pronexus.co.jp/contact/>
- ✂ 龍野滋幹弁護士及び水本啓太弁護士が Business & Law 合同会社との共催のセミナーにて講演を行います。
2025年10月31日(金)14:00～17:00
「米国外国投資規制の実務－CFIUS 審査の現在を読み解く」
会場:Web 配信
お申込み:<https://businessandlaw.jp/seminar/k188484939/>
【お問い合わせ】
Business & Law 合同会社 セミナー担当
Email: seminar@businessandlaw.jp
- ✂ 琴浦諒弁護士が AMT 主催のセミナーにて講演を行います。
2025年10月10日(金) 14:00～15:00 (JST)
「インド法務最新情報アップデート」
会場:Zoom ウェビナー
お申込み:https://lp.amt-law.com/evreg251010_0147.html (締切:10月8日(水) 17:00)
【お問い合わせ】
AMT_Seminar10@amt-law.com

-
- 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。