
AMT/NEWSLETTER

Asia & Emerging Countries Legal Update

2026 年 1 月 30 日

Contents

-
- I. 【インド】新労働法の施行
 - II. 【シンガポール】ファミリーオフィス向け税制優遇制度

I. 【インド】新労働法の施行

1. インド新労働法の施行

インド政府労働雇用省(Ministry of Labour & Employment)は、2025 年 11 月 21 日に通達を発行し、インドの新労働法である 4 つの連邦法(以下「インド新労働法」という。詳細は下記 2 をご参照されたい。)を、同日、(施行が繰り延べられる一部の規定を除いて)即日施行した¹。

インド政府は、2019 年から 2020 年にかけて、インド新労働法の整備を行い、従来の 29 の連邦労働法の内容を、4 つの新連邦法に統合、整理した上で、2021 年 4 月に施行することを予定していた。しかしながら、インドにおける新型コロナウィルスの感染拡大問題、それに伴う都市のロックダウン等の社会状況の不安定化に伴い、インド新労働法の施行は延期されていた。

その後も、インド新労働法の施行規則及び関連する州法の整備の遅れや、インドの労働法の抜本改正に対する産業界及び労働組合側からの不安、不満の声などもあり、インド新労働法の施行時期は見通せない状況が継続していたが、上述のとおり、2025 年 11 月 21 日に即日施行されるに至ったものである。

もっとも、下記 3 で述べるとおり、インド新労働法の施行規則や関連する州法は、2025 年 11 月 21 日 (及び本ニュースレターの日付)の時点でも整備が完了していない。また、インド政府労働雇用省によれば、 インド新労働法が(施行規則や州法の公布、施行後に)実質的に施行されるまでは、インドの旧労働法が適用されるとのことである。

そのため、インド新労働法は、「即日施行」とされてはいるものの、実際には同法の施行規則や関連す

¹ インド新労働法のうち、2019 年賃金法(Code on Wages, 2019)については、2020 年 12 月 18 日付通達により一部の規定が施行されていたが、これらの施行済み規定は、いずれもインド政府の労働機関(Central Advisory Board)の設置に関する規定や中央政府の権限など、規制当局の設置や権限に関する規定であり、労働法の実体的な内容にかかわるものではない。

る州法が施行されるまでは、(インド政府が施行対応を進めている一部の規定を除き)事実上未施行と同様の状況であると言えると考えられる。

なお、インド政府は、2025年12月30日付で、インド新労働法を構成する4つの連邦法について、それぞれ施行規則案を公表し、パブリックコメントを募集している。2020年産業関係法の施行規則案については30日以内、その他の3つの連邦法の施行規則案については45日以内が、それぞれパブリックコメントの期限とされている。

2. インド新労働法の概要

インド新労働法は、29の連邦法(旧法)の内容を、下記4つの新連邦法に統合、整理したものである。

法律の名称	法律の概要
2019年賃金法 (Code on Wages, 2019)	使用者から被雇用者に対する賃金の支払方法や最低賃金、賞与支払といった賃金に関する4つの旧連邦法を統合、整理した法令
2020年職業安全衛生および労働条件法(Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)	工場その他のさまざまな特定事業(鉱山、農業プランテーション、港湾、建設工事、運送、報道、販促活動、タバコ、映画館)における労働者の安全衛生や労働条件に関する11の旧連邦法、ならびに契約労働者(日本法上の派遣労働者に相当)の安全衛生や労働条件に関する1つの旧連邦法および州間出稼ぎ労働者の安全衛生や労働条件に関する1つの旧連邦法の、合計13の旧連邦法を統合、整理した法令
2020年社会保障法 (Code on Social Security, 2020)	被雇用者の年金、労災等の社会保障に関する9つの旧連邦法を統合、整理した法令
2020年産業関係法 (Industrial Relations Code, 2020)	解雇規制、労使紛争や労働組合等の労使関係の規律、および大量のワーカーを雇用する職場における就業規則の制定義務に関する3つの旧連邦法を統合、整理した法令

上記4つの新連邦法による統合、整理の対象となった、29の旧連邦法は、いずれも新連邦法の施行に伴って廃止されることが予定されている。

各新連邦法と旧連邦法の統合、整理の対応関係は、下表のとおりである。

新連邦法	旧連邦法
2019年賃金法 (Code on Wages, 2019)	・1936年賃金支払法(Payment of Wages Act, 1936) ・1948年最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948) ・1965年賞与支払法(Payment of Bonus Act, 1965) ・1976年均等報酬法(Equal Remuneration Act, 1976)
2020年職業安全衛生および労働条件法(Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)	①工場その他のさまざまな特定事業における労働者の安全衛生や労働条件に関する連邦法 ・1948年工場法(Factories Act, 1948) ・1952年鉱山法(Mines Act, 1952) ・1951年プランテーション労働法(Plantations Labour Act,

新連邦法	旧連邦法
	<p>1951)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1986年港湾労働者(安全、健康および福祉)法(Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986) ・1996年建築その他の建設労働者(雇用および雇用条件規制)法(Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996) ・1961年自動車運送労働者法(Motor Transport Workers Act, 1961) ・1955年勤務ジャーナリストおよびその他の新聞被雇用者(役務条件および雑則)法(Working Journalist and other Newspaper Employees (Conditions of Service and Miscellaneous Provisions) Act, 1955) ・1958年労働ジャーナリスト(賃金率固定化)法(Working Journalist (Fixation of Rates of Wages) Act, 1958) ・1976年販促被雇用者(役務条件)法(Sales Promotion Employees (Condition of Service) Act, 1976) ・1966年紙巻きタバコおよび葉巻労働者(雇用条件)法(Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966) ・1981年映画労働者および映画館労働者(雇用規制)法(Cine Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981) <p>②契約労働者(※日本の派遣労働者に相当する労働者)に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1970年契約労働(規制および廃止)法(Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970) <p>③州間出稼ぎ労働者に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1979年州間出稼ぎ労働者(雇用および役務条件規制)法(Inter State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979)
2020年社会保障法 (Code on Social Security, 2020)	<p>①一般的な社会保障に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1952年被雇用者積立基金および雑則法(Employees Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952) ・1948年被雇用者国家保険法(Employees' State Insurance Act, 1948) ・1923年被雇用者補償法(Employees' Compensation Act, 1923) ・1972年退職一時金支払法(Payment of Gratuity Act, 1972) ・1961年妊娠婦福利厚生法(Maternity Benefit Act, 1961) ・1959年雇用交換(求人通知義務化)法(Employment

新連邦法	旧連邦法
	<p>Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959)</p> <p>②特定事業における社会保障に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1996年建築物および建設労働者福祉法(Building and Other Construction Workers Cess Act, 1996) ・1981年映画労働者福祉基金法(Cine Workers Welfare Fund Act, 1981) ・2008年非組織的労働者保障法(Unorganised Workers' Social Security Act, 2008)
2020年産業関係法 (Industrial Relations Code, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> ・1947年産業紛争法(Industrial Disputes Act, 1947) ・1926年労働組合法(Unions Act, 1926) ・1946年産業雇用(就業規則)法(Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946)

3. インド新労働法の施行規則及び関連する州法の整備状況

インド新労働法自体は、2025年11月21日のインド政府労働雇用省による通達により、即日施行されているが、同法の施行規則や関連する州法は、2025年11月21日の時点でも未施行となっている。インド政府労働雇用省によれば、インド新労働法の施行規則の公布、施行のタイミングは、ステークホルダーと協議して決定することであり、同施行規則が交付、施行されるまでは、インドの旧労働法が適用されることである。

また、インド政府労働雇用省は、遅くとも2026年4月1日までにインド新労働法の施行規則を公布、施行することを目指していることであり、インドの各州にも、そのタイムラインに沿って関連する州法の公布、施行を進めるよう促している。実際に、インド政府労働雇用省は、2025年12月30日付で、インド新労働法を構成する4つの連邦法について、それぞれ施行規則案を公表し、パブリックコメントを募集する(2020年産業関係法の施行規則案については30日以内、他の3つの連邦法の施行規則案については45日以内が、それぞれパブリックコメントの期限とされている)など、施行規則の策定を進めている。

なお、一部のインドの労働法関連機関は、インド新労働法の施行規則の公布、施行前に、既にインド新労働法への対応を進めており、例えば Employees' State Insurance Corporation(日本の健康保険協会に相当する機関)は、雇用者健康保険の適用対象の判断に際し、扶養家族等の定義について、新法に準拠するよう指示を出している。これにより旧労働法では雇用者健康保険の対象とされなかった寡婦、祖父母、女性労働者の親族等が、雇用者健康保険の適用対象となっているなど、旧労働法と比べて実質的な違いが生じるに至っている。

もっとも、一般の事業者においては、インド新労働法の施行規則や関連する州法が施行されるまでは、インド新労働法に準拠した対応を採ることは不要であり、インドの旧労働法に従った対応を採ることで問題ないとされている。

4. 日系企業を含むインドの事業者の採るべき対応

上述のとおり、インド新労働法は、2025年11月21日に即日施行されているが、事業者においてインド新労働法に基づく対応が必要となるのは、インド新労働法の施行規則や関連する州法の施行以降となると考えられる。また、インド政府労働雇用省が、遅くとも2026年4月1日までにインド新労働法の施行規則を公布、施行することを目指していることに鑑みれば、おそらくインド新労働法の実質的施行は2026年4月1日頃(またはそれ以降)になるのではないかと思われる。

すなわち、(インド新労働法自体は即時施行されたものの)日系企業を含むインドの事業者は、2026年4月1日頃(またはそれ以降)に、インド新労働法の施行規則や関連する州法が施行されるまでは、インドの旧労働法に基づいて労働者を取り扱えば良いということになる。

もっとも、インド新労働法への対応準備を全く進めずに、同法の実質施行後直ちに同法を遵守することは困難であろうと思われるため、日系企業を含むインドの事業者は、これからインド新労働法の施行規則や関連する州法が実質的に施行されるまでの期間を、準備期間、移行期間として、新労働法への対応整備を進めていく必要があると考えられる。

【インド】
弁護士 琴浦 諒
弁護士 大河内 亮

II. 【シンガポール】ファミリーオフィス向け税制優遇制度

1. はじめに

シンガポールは、世界中の富裕層ファミリーや企業グループにとって、魅力的な資産管理・運用ハブである。2025 年においても、引き続き多くの富裕層ファミリー等の流入が見られ、日本人・日本企業による関連案件も堅調に増加しているため、本稿でも、当該動向とともに紹介する。

富裕層ファミリーにとって最も重要なシンガポールの制度は、所得税法(Income Tax Act 1947)の第 13O 条、第 13OA 条及び第 13U 条に基づく税制上の優遇制度である。当該制度下で承認されたファンドを運用しているシンガポールのシングル・ファミリー・オフィス(以下「SFO」という。)は、2024 年末の時点で 2,000 以上存在していると言われており、2025 年にはさらにその数に増加がみられたものと推測される。第 13O 条と第 13U 条は以前から施行されているが、第 13OA 条は第 13O 条の延長として 2025 年 1 月 1 日から施行されている。

上記所得税法上の優遇制度として、本稿では、シンガポールの企業を対象とした第 13O 条スキーム(以下「13O スキーム」という。)及びシンガポールのリミテッド・パートナーシップを対象とした第 13OA 条スキーム(以下「13OA スキーム」という。)の主な適用条件並びに両スキームの相違点を解説する。

指定された投資から生じる特定の収益又はパートナーの収益(該当する場合)に対する免税、ファンドの投資活動において発生した経費に課せられる物品サービス税(goods and services tax)の免税、及び非シンガポール居住者に対する支払いに対する源泉徴収税の免税などといった多様な特典は、両スキームにおいて共通である。これらの特典は、ファンドが各スキームの適用条件を満たし続ける限り、原則として無期限に受けることができる。

2. 13O 及び 13OA スキームの概要と承認の条件

第 13O 条はシンガポールで設立されたシンガポールの税法上の居住者である会社に適用され、第 13OA 条は、リミテッド・パートナーシップ法(Limited Partnerships Act 2008)に基づき登録されたリミテッド・パートナーシップに対して 13O スキームを拡張したものである。通常はリミテッド・パートナーシップとして構成される比較的小さな運用資産(以下「AUM」という。)を持つプライベート・エクイティ・ファンドやベンチャー・キャピタル・ファンドの要求に応じるために当該制度が導入された。

いずれのスキームにおいても、シンガポール金融管理局(以下「MAS」という。)への申請が必要となり、SFO によって運用されるファンドは承認のため下記の条件を充足しなければならない。²

- ① 指定投資に対する S\$2000 万以上の AUM
- ② 資格を満たし月収 S\$3,500 以上の投資専門家として最低 2 名を雇用し、うち最低1名は実質所有者の家族ではなく、かつ 2 名とも、関連する就業経験又は学歴、職務の範囲及びシンガポールの税務上の居住地等の追加要件を満たすこと

² Fund Tax Incentive Schemes for Family Offices (MAS) <https://www.mas.gov.sg/schemes-and-initiatives/fund-tax-incentive-scheme-for-family-offices#>

- ③ 段階的支出(下表に示すとおり)(現地事業向けの最低支出 S\$20 万を含む)

AUM	段階的支出の下限額
S\$5000 万未満	S\$200,000
S\$5000 万以上 S\$1 億未満	S\$500,000
S\$1 億以上	S\$1,000,000

- ④ AUM の 10%又は S\$1000 万のいずれか低い額以上の投資を、特定の種類の投資の組合せにより行うこと
- ⑤ MAS 認可の金融機関にプライベート・バンキング口座を保有すること

一方、SFO 以外のファンド運用会社が運用するファンドについては、以下の条件を満たしていなければ承認されない。

- ① 指定投資に対する S\$500 万以上の AUM
- ② 資格を満たし月収 S\$3,500 以上の投資専門家として最低 2 名を雇用しているファンド運用会社を使うこと
- ③ 現地事業向けの最低支出(下表に示すとおり)

AUM	現地事業向け支出の下限額
S\$2 億 5000 万未満	S\$200,000
S\$2 億 5000 万以上 S\$20 億未満	S\$300,000
S\$20 億以上	S\$500,000

- ④ 投資のみを目的とすること
- ⑤ その他承認書に記載の条件

なお、第 13OA 条のファンドについては、上記の条件がファンドレベルで適用され、パートナーシップのパートナーに条件が適用されることはない。

3. おわりに

他のスキームと相俟って、13O スキームと 13OA スキームは、一定の条件のもとで、ファミリーオフィスに対して非常に魅力的な税メリットを提供している。これにより、シンガポールは、資産管理の魅力的な拠点として位置付けられ続けている。

シンガポールでのスキーム適用を検討中の日本のファミリーや企業グループは、AUM の限度額や支出要件等の違いを考慮に入れて、シンガポール法人とシンガポールのリミテッド・パートナーシップのどちらかを選択することになる。税制上の優遇措置を確保・維持し、資産管理目標の達成を確実にするためには、綿密な計画と準備が不可欠であり、専門家への早期の相談も不可欠である。

【シンガポール】
弁護士 高橋 玄
弁護士 ジェスリン コー

-
- 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、お願ひいたします。
 - 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ひいたします。
 - 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。