

## はじめに

1. ベトナム : 小売業に対する規制(ENT)の緩和に関する通達
2. インド① : インド競争法上の企業結合規制の適用除外規定の改正  
インド② : 新統合版 FDI ポリシーの公表
3. シンガポール : 雇用法の適用範囲等に関する改正案の公表  
今号のコラム -タイ-

## はじめに

平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

このたび、森・濱田松本法律事務所アジアプラクティスグループでは、東南・南アジア各国のリーガルニュースを集めたニュースレター、MHM Asian Legal Insights 第 15 号(2013 年 5 月号)を作成いたしました。今後の皆様の東南・南アジアにおける業務展開の一助となれば幸いに存じます。

## 1. ベトナム:小売業に対する規制(ENT)の緩和に関する通達

ベトナムでは、近時、国内市場の急成長を受け、外資企業による小売業への進出が急速に増加しています。ベトナムにおける小売業に対する外資規制に関しては、WTO コミットメントによって、段階的に外資規制が緩和され、2009 年 1 月 1 日より、100%外資企業も一部の物品を除いて小売業に従事することが可能となりました。

もっとも、ベトナムにおいては、WTO コミットメント及び国内法令に基づき、外資企業による 2 店舗目以降の小売店舗開設の可否については経済需要に応じて個別に判断されるという、経済需要テスト(Economic Needs Test - いわゆる ENT)をクリアする必要があるとされております。この ENT については、その判断基準が抽象的・不明確であり、実務上、当局の広範な裁量によって個別に判断され、外資企業にとっては 2 店舗目以降の小売店舗の開設が事実上困難であり、結果として市場参入自体に支障が生じるという事態も見られました。

このような背景の下、商工業省 (Ministry of Industry and Trade)は、2013 年 4 月 22 日付で、2 店舗目以降の小売店舗の開設に関する規制を緩和する内容の通達 Circular No. 08/2013/TT-BCT(以下「本通達」)を公表しました。本通達は 2013 年 6 月 7 日より施行されます。本通達の主な内容は以下の通りです。

- ① ENT の判断基準として、(i)小売店の数、(ii)市場の成熟度、(iii)人口密度、及び(iv)小売店舗が開設される地区の規模が挙げられています(この判断基準の内容については従前から大きく変更ありません)。
- ② 中央直轄市又は省の都市計画工商取引が行われることが企図される地域として指定を受け、かつ、インフラが整備されている地域において、面積 500 平方メートル未満の規模の小売店舗を開設する場合には、当該小売店舗の開設については、ENT を経る必要がないことが規定されました。但し、上記中央直轄市又は省の計画が変更された場合には、ENT を経る必要が生じます。
- ③ 省レベルの人民委員会は、上記①の判断基準への適合を審査するために、諮問委員会を設置し、当該諮問委員会の決定については、省レベルの人民委員会の承認が必要とされています。

上記のうち特に重要なのは②の点で、これにより、例えばショッピングモールのような施設内における小規模の小売店舗については、ENT に服さないケースも多くなると期待されます。但し、「商取引が行われることが企図される地域」としてどのような地域が指定を受けるのか、また、「インフラが整備されている地域」というのが具体的にどのような内容を指すのか等、なお不明確な点が残っているため、今後の実務動向や更なる明確化のためのガイドラインについて引き続き注視が必要です。

弁護士 小山 洋平

☎ 03-5220-1824

✉ [yohei.koyama@mhmiapan.com](mailto:yohei.koyama@mhmiapan.com)

弁護士 梅津 英明

☎ 03-6212-8347

✉ [hideaki.umetsu@mhmiapan.com](mailto:hideaki.umetsu@mhmiapan.com)

弁護士 佐藤 貴哉

☎ 65-6593-9759 (シンガポール)

☎ 03-6266-8543

✉ [takaya.sato@mhmiapan.com](mailto:takaya.sato@mhmiapan.com)

弁護士 山口 健次郎

☎ 03-6266-8792

✉ [kenjiro.yamaquchi@mhmiapan.com](mailto:kenjiro.yamaquchi@mhmiapan.com)

## 2. インド①:インド競争法上の企業結合規制の適用除外規定の改正

インド競争法上、一定の数値・規模要件等を満たす合併や株式取得等を行う場合には、原則として、インド競争法当局である Competition Commission of India に対して事前届出を行う義務が課されています。他方で、インドにおける競争に対して悪影響を与えるおそれが典型的に少ない取引については、当該事前届出義務が免除されています。この点に関して、2013年4月4日、Competition Commission of India (Procedure in regard to the transaction of business relating to combinations) Regulations 2011 が改正され、当該事前届出義務が免除される取引類型の内容が変更されました。主要な改正内容は以下のとおりです。

### Creeping Acquisition に係る免除規定の新設

以下の要件をすべて充足する取引(いわゆる Creeping Acquisition)が、事前届出義務の免除事由として新たに追加されました。

- ・一会計年度において新たに追加で取得する株式数等の合計が 5%を超えないこと
- ・株式等取得者の株式等取得前の株式等保有割合が 25%以上であること
- ・株式等取得者の株式等取得前及び株式等取得後の株式等保有割合が 50%未満であること
- ・株式等取得後、株式等取得者が対象会社の単独又は共同での支配権を取得することにならないこと

### グループ内株式取得等に係る免除規定の変更

従前から、株式等取得者と被取得会社が同一グループに属する場合における株式等取得は、事前届出義務が免除される取引類型とされていました。今般の改正により、当該免除取引の範囲に限定が加えられ、被取得会社が同一グループの会社及び同一グループに属さない会社による共同支配下にある場合には、事前届出義務の免除類型には該当しないものとされました。

### グループ内の合併に係る免除規定の変更

今回の改正前は、①親会社と当該親会社及び同一グループ会社が 100%の株式を保有している子会社との間の合併及び②同一グループ内の会社に 100%の株式を保有されている会社間の合併は、事前届出義務が免除される取引類型とされていました。このようなグループ内の合併に係る免除要件は、今回の改正で、以下のとおりこれまででは概ね、100%保有の関係が必要だったものが、50%保有の関係でも免除要件を満たすこととされました。

- ・一方の会社が他方の会社の株式等の 50%超を保有している場合、又は
- ・合併両当事者が、同一のグループの会社に 50%超の株式等を保有されている場合
- ・但し、当該合併が共同支配から単独支配への支配権の変更を伴う場合には、免除類型には該当しない。

## インド②:新統合版 FDI ポリシーの公表

2013年4月5日、インド政府商工省産業政策促進局 (Department of Industrial Policy and Promotion, Ministry of Commerce & Industry) は、最新の統合版 FDI ポリシー (Consolidated FDI Policy) を公表しました。統合版 FDI ポリシーは、公表時点のインドにおける外国直接投資規制の概要をまとめたものです。当該統合版 FDI ポリシーには、本ニュースレター第 8 号及び第 11 号でもご紹介した小売業に関する外国直接投資規制の緩和等も盛り込まれていますが、最新の統合版 FDI ポリシーにおいて、日本企業のインド進出に重大な影響を及ぼすような改正はなされていません。

今回の統合版 FDI ポリシーは、2014 年 4 月 1 日頃に公表される予定ですが、この間に改正がなされた場合には、プレスノートにより順次公表されることとなります。

弁護士 小山 洋平  
 ☎ 03-5220-1824  
 ✉ [yohei.koyama@mhmjapan.com](mailto:yohei.koyama@mhmjapan.com)

弁護士 関口 健一  
 ☎ 03-6266-8562  
 ✉ [kenichi.sekiguchi@mhmjapan.com](mailto:kenichi.sekiguchi@mhmjapan.com)

### 3. シンガポール:雇用法の適用範囲等に関する改正案の公表

2013 年 3 月 14 日、シンガポール人材省 (Ministry of Manpower) は、雇用法 (Employment Act) の適用範囲の拡大等を内容とする、雇用法の改正案を公表しました。今回の改正は、政府内で検討されている雇用法改正の第 1 段階の改正であり、今後、議会承認を経て 2014 年上半期に施行される予定です。

改正案の内容は多岐に渡りますが、主要な改正内容は以下のとおりです。

#### 雇用法の適用範囲の拡大

現行法では、労働者の休日、労働時間その他の労働条件を定める第 4 章の規定は、(i)月給が 4,500 シンガポールドル (現在のレートで 1 ドル約 80 円) 以下のワークマン (workman) 及び(ii)月給 2,000 シンガポールドル以下のワークマン以外の労働者 (non-workman) (以下「非ワークマン」) のみに適用されていました。改正案では、上記(ii)の金額基準が 2,500 シンガポールドルに引き上げられることとなります。この結果、使用者は、給与水準が月給 2,000 から 2,500 シンガポールドルの非ワークマンに対しても、時間外及び法定休假日の労働に関して割増賃金の支払いを義務付けられることとなります。

他方で、割増賃金の負担を抑えるため、その計算の基準となる月額基本賃金に、2,250 シンガポールドルの上限が設けられることになりました。具体的には、割増賃金は以下の計算式により算出されることとなります。例えば、月給 2,400 シンガポールドルの労働者の場合、1 時間当たりの割増賃金は、17.7 シンガポールドル (=2,250 × 12 ÷ 52 ÷ 44 × 1.5) となります。

$$1 \text{ 時間当たりの割増賃金 (S\$)} = \frac{\text{月額基本賃金 (S\$)} \times 12 (\text{月})}{52 (\text{週}) \times 44 (\text{時間})} \times 1.5$$

また、現行法では、月給 4,500 シンガポールドル以下の専門職、管理職及び上級職労働者 (junior Professionals, Managers and Executives) (以下「ジュニア管理職」) には、雇用法のうち賃金支払等に関する規定等の一部のみが適用されていましたが、改正案では、新たに不当解雇 (unfair dismissal) に対する保護、祝日休暇 (public holiday leave) や疾病休暇 (sick leave) に関する規定も適用されることとなります。

もっとも、不当解雇を主張できるジュニア管理職は勤続 1 年以上の者に限られるほか、祝日勤務については、雇用契約で定めのない限り、半日の代休を付与することで足りるとされています。さらに、疾病休暇に関して、使用者は医師等の検査費用を負担する必要がありますが、医学的に不要な美容目的の診察・診療 (cosmetic consultation and procedures) については負担の範囲から明示的に除外されることになりました。

#### 雇用基準の底上げ

現行法では、使用者は、ワークマンについてのみその給与記録を保管する義務を負っていますが、非ワークマンについてはそのような義務は負わず、またすべての労働者に対し給与明細を発行する義務もありませんでした。改正案では、使用者は、全ての労働者に対して給与明細を発行し、かつ雇用及び給与支払の記録を保管する義務を負うこととなります。

また、現行法上、給与からの控除の上限は給与の 50%とされていますが、改正案では、施設費やサービス費等の控除に関する 25%の上限を追加的に設けることになりました。

さらに、現行法では勤続 3 年未満の従業員は整理解雇手当 (retrenchment benefits) の支払義務の対象とならないとされていますが、かかる勤続期間要件が 2 年に引き下げられます。

また、合併、事業譲渡等の組織再編により従業員が他の会社に引き継がれる場合、組織再編前の既存の労働協約の下で当該従業員が享受する契約条件は労働協約の期間満了時までしか保護されませんが、改正案では、労働協約の有効期間にかかわらず、承継後少なくとも18ヶ月間は保護されることとなります。

雇用法改正の第2段階では、労使紛争解決制度や、契約社員、フリーランサー及び自営業者等の非伝統的な労働契約に関する改正等が予定されています。弊事務所では、今後も引き続き雇用法改正に関する情報をアップデートしていく予定です。

弁護士 川村 隆太郎

☎ 65-6593-9754 (シンガポール)

☎ 03-6212-8352

✉ [ryutaro.kawamura@mhmjapan.com](mailto:ryutaro.kawamura@mhmjapan.com)

弁護士 飯田 拓己

☎ 03-6266-8565

✉ [takumi.iida@mhmjapan.com](mailto:takumi.iida@mhmjapan.com)

### 今月のコラム -タイ-

某日、バンコク某所にて ASEAN 各国のトップモデルが集結しファッションショーが盛大に行われました(左下の写真ご参照)。



…というのは冗談で、この写真は筆者の駐在しているタイ現地事務所の昨年末のイヤーエンドパーティーでのひとコマです。女性弁護士・スタッフ有志が、ASEAN 各国の民族衣装に身を包み、その国の人に成り切ってインタビューを受けるという企画でした。

また、右下の写真は、タイの子どもの日(1月の第2土曜日。今年は1月12日)に発行された記念切手シートです。ASEAN 各国の民族衣装を着た少年少女のペアと国旗が図案化された、非常に横長の切手です。小職は、近所の郵便局で売り切れていたため、わざわざ少し離れた大きな局まで買いに行きました。



外資誘致を梃子に発展を遂げてきたタイでは、経済界や政府はこれまでタイに進出・投資してくる欧米や日中韓の方ばかりを向いている印象がありました。しかしながら、2015年予定のAEC(ASEAN経済共同体)発足を控えた今、タイ人の目が急速に周辺国へも向いているのを感じています。

タイは投資環境が整い、産業が集積し、製造業の一大拠点となっており、近年ではサービス業の発展も目覚ましいものがあります。他方で、賃金が相対的に上昇し、好調な経済の中で労働力が不足しつつあり、また市場が成熟しつつあります。そのような状況の中、製造業では周辺国に工場を設立して補完し、サービス業も積極的に外へ出て行こうという動きが加速しています。タイ資本100%の某日本食レストランチェーンが、日系企業を差し置いていち早くミャンマーやラオスに店舗をオープンしたのを目の当たりにすれば、日本人としては衝撃を受けるところであります。

ミャンマー・ラオス・カンボジア等周辺国のスーパーに行けば made in Thailand が溢れており、人々はタイ製品に親しんでいます。そもそもメコン地域は近代に至るまで、国境は常に変動して曖昧であり、文化も互いに混じり合ってきました。周辺国の課題であるインフラや法制度も、経済特区・工業団地や外国投資関係法令等をはじめとして徐々に整えられつつあります。タイから周辺国への空路は既に充実していますが、タイ・ラオス友好橋(3つが開通し 4つ目も建設中)に象徴されるように、周辺国との国際陸上輸送も整えられつつあります。

メコン周辺国ではこれまでフットワークの軽い中国・韓国企業の攻勢が目立っていましたが、日本企業も、地理的に近いタイ現地法人を足掛かりに周辺国への進出を行うケースが多く見られるようになってきました。筆者自身もミャンマー・カンボジア・ラオス案件を担うことがこれまで以上に増えています。

このメコン地域が今後どのように発展して行くのか目が離せないと共に、我が日系企業がこの波に乗ってさらに発展していけるよう、少しでも貢献していきたいと考えています。

(弁護士 二見 英知)

## セミナー・文献情報

- セミナー 『シンガポール地域統括会社の構築及び活用の法務・税務上の留意点～アジアにおける法務・M&A 戦略を交えて～』

開催日時 2013年5月31日(金) 14:30～17:30

講師 関口 健一

主催 経営調査研究会 (<http://www.kinyu.co.jp/>)
- セミナー 『ブラジル・メキシコへの進出と進出後の法務リスク～進出前にこそ、進出後の法務リスクを見据えて対応する～』

開催日時 2013年6月4日(火) 14:00～17:00

講師 梅津 英明一

主催 経営調査研究会 (<http://www.kinyu.co.jp/>)
- セミナー 『アジア新興国で成功するための英文合弁契約の作り方』

開催日時 2013年6月20日(金) 13:30～16:30

講師 小山 洋平

主催 株式会社経営コンサル (<http://www.sul.co.jp/>)
- 論文 『<クローズ・アップ>2013年2月決定の2事案からみえる FCPA(海外汚職行為防止法)域外適用の最新動向』

掲載誌 旬刊経理情報 No.1345

著者等 落合 孝文・渥美 雅之

## News

- Asian-MENA Counsel 誌の Deals of the Year 2012 において Honourable Mentions に選ばれました。

Pacific Business Press 発行の Asian-MENA Counsel 誌による "Deals of the Year 2012" において、当事務所の関与した3案件が Honourable Mentions に選ばれました。



MHM Asian Legal Insights 第15号(2013年5月号) [2013.5.20 発行]

(当事務所に関するお問い合わせ)  
 森・濱田松本法律事務所 広報担当  
[mhm\\_info@mhmjapan.com](mailto:mhm_info@mhmjapan.com)  
 03-6212-8330

[www.mhmjapan.com](http://www.mhmjapan.com)