

MHM Asian Legal Insights

第 43 号 (2015 年 7 月号)

森・濱田松本法律事務所 アジアプラクティスグループ
(編集責任者：弁護士 武川 丈士、弁護士 小松 岳志)

SPECIAL NEWS

- **Financial Times 紙による、Asia-Pacific Innovative Lawyers Report の FT Law 25 Asia-Pacific Headquartered Law Firms にて 3 位に選ばれ、Corporate & Commercial 分野及び Finance 分野にて高い評価を得ました。**

Financial Times 紙は、2015 年 6 月 11 日に、2 年目となる Asia-Pacific Innovative Lawyers Report を発表し、当事務所は、Asia-Pacific Innovative Lawyers Report の FT Law 25 list of Asia-Pacific Headquartered Law Firms で 3 位に選ばれました。これは、オーストラリアの 2 つの事務所に次ぐ順位であり、日本を含む他のすべてのアジアの法律事務所を大きく上回る順位でした。また、当事務所は Corporate & Commercial 及び Finance の両分野での業務について、5 つの案件 (standout ランク 1 件及び highly commended ランク 2 件を含みます。) で高評価を得ました。

- **ALB Japan Law Awards 2015 にて Best Southeast Asia Practice Law Firm of the Year 等を受賞しました。**

トムソン・ロイターグループの、国際的法律雑誌である ALB (Asian Legal Business) による ALB Japan Law Awards 2015 において、当事務所は Japanese Deal Firm of the Year、Japan Law Firm of the Year 及び Best Southeast Asia Practice Law Firm of the Year を含む、8 カテゴリーで受賞しました。

今月のトピック

1. インドネシア : 外国人雇用手続に関する新規則の制定—外国人雇用に関する新たな要件が追加に—
2. インド① : 非公開会社に対する会社法の一部規定の適用免除—手続規定・コンプライアンス規定の遵守の負担が軽減—
3. インド② : 会社法改正法の施行
4. ミャンマー① : 国家委員会による最低賃金額の公表
5. ミャンマー② : 労働雇用社会保障省による解雇補償金に関する決定
6. マレーシア : 会社法の現代化に関する改正法案

今月のコラム —バンコクで雪?—

MHM Asian Legal Insights

はじめに

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 43 号（2015 年 7 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. インドネシア：外国人雇用手続に関する新規則の制定－外国人雇用に関する新たな要件が追加に－

2015 年 6 月 29 日、従前の規則（労働移住大臣規則 2013 年第 12 号（本レター第 26 号参照））を廃止する形で、外国人雇用の手続に関する新たな規則（労働移住大臣規則 2015 年第 16 号、以下「新規則」）が制定され、同日から施行されています。新規則により、外国人雇用に関する厳しい要件がいくつか導入されましたが、その中でもとりわけ重要と思われる以下の 3 点をご紹介します。

1 外国人労働者 1 名当たりのインドネシア人労働者雇用比率の明文化

新規則において、雇用主は、外国人労働者を 1 名雇用するにつき最低 10 名のインドネシア人労働者を雇用しなければならないものとされています。従来は当局の裁量により、インドネシア人労働者の雇用比率がケースバイケースで定められていたところ、新規則により、雇用比率が明文化されたこととなります。もっとも、当該外国人労働者が取締役・コミサリスの地位にある場合、緊急性を有する業務のための雇用の場合、一時的な業務のための雇用の場合等は、上記比率要件は適用されないものとされています。

2 非居住外国人取締役・コミサリスについての IMTA 取得

新規則では、インドネシア非居住の外国人取締役・コミサリスのために雇用主が就労許可（IMTA）を取得することを義務付けているとも解釈され得る規定が設けられています。近時、労働当局がこのような指導をしている事例が見受けられることは本レター第 39 号でもご紹介したとおりであり、新規則は、そのような実務の運用を明文化したものと推測されます。一方で、規定が必ずしも明確ではない点もあることから、労働当局による今後の運用を注視する必要があります。

3 一時的業務のための RPTKA 及び IMTA の範囲の拡大

外国人雇用のためには、雇用主は RPTKA（外国人雇用計画書）を作成し、IMTA を取得する必要がありますが、新規則の下では、一時的業務のための RPTKA 及び IMTA が必要となる業務の範囲が拡大しました。具体的には、外国人がインドネシアでセミナーを行う場合や、インドネシアに所在する駐在員事務所等における会議に出席する

MHM Asian Legal Insights

場合にも、雇用主は一時的業務のための RPTKA を作成し、IMTA を取得する義務を課されていると解釈され得る規定が設けられています。従前は、外国人がこれらの活動を行うためには、到着ビザ又はビジネスビザを取得すれば足りるものとして一般的には考えられていたところ（別途 RPTKA の作成・IMTA の取得は不要）、新規則による上記制約は、従来からの実務に変更をもたらす可能性のあるものとして懸念されています。

新規則は、外国人の雇用に関する重要な規則である一方で、施行からまだ日が浅く、解釈上疑義のある規定が散見されるように思われることから、今後の議論の進展や当局の運用・執行の実例を注視する必要があるとあり、新たに外国人労働者をインドネシアに派遣する場合には、専門家にも相談することが望ましいと思われまます。

弁護士 埴 晋

☎ 03-6212-8362

✉ susumu.hanawa@mhmjapan.com

弁護士 田中 亜樹

☎ 03-6266-8919

✉ aki.tanaka@mhmjapan.com

弁護士 竹内 哲

(ジャカルタ Akset 法律事務所出向中)

☎ 03-6266-8573

✉ tetsu.takeuchi@mhmjapan.com

2. インド①：非公開会社に対する会社法の一部規定の適用免除—手続規定・コンプライアンス規定の遵守の負担が軽減—

インド企業省（Ministry of Corporate Affairs）は、2015年6月5日、非公開会社に対して2013年会社法（Companies Act, 2013）の一部の規定の適用を免除することを内容とする告示（Notification）を公表し、即日発効しました。

2013年会社法は、1956年会社法（Companies Act, 1956）下では認められていた非公開会社に対する手続規定やコンプライアンス規定の適用免除の一部を撤廃しました。このため、非公開会社は、2013年会社法の下、公開会社に要求される厳格な手続規定やコンプライアンス規定の多くを公開会社と同様に遵守することを要求されていましたが、今般の告示の発効により、非公開会社の手続規定やコンプライアンス規定の遵守の負担が一定程度軽減されることとなりました。

今般の告示により非公開会社に対する適用が免除されることとなった主要な規定の内容は以下のとおりです。

- ・ 関連当事者に親会社、子会社、関連会社又は兄弟会社を含むとする規定（但し、当該免除は関連当事者間取引について取締役会又は株主総会の決議を必要とする188条に関連する場合に限りまます。）
- ・ 株式の種類についての規定（株式の種類を資本株式（equity share capital）と優先株式（preference share capital）に限る旨の規定、各株式の議決権を定める規定。

MHM Asian Legal Insights

- 但し、当該免除は基本定款又は附属定款でその旨を定めた場合に限りです。）
- ・ 株主割当の方法により増資を行う際の募集期間や告知期間に関する規定（但し、当該免除は90%以上の株主が同意した場合に限りです。）
 - ・ 従業員にストックオプションを付与する場合に株主総会特別決議を要するとする規定（株主総会普通決議で足りることとされました。）
 - ・ 自己株式取得規制に係る規定（但し、所定の要件を充足する必要があります。）
 - ・ 株主総会の招集、定足数、議長、委任状、議決権行使方法等に関する規定（但し、当該免除は附属定款で別途定めた場合に限りです。）
 - ・ 20社を超える会社の監査役を兼任を禁止する規定において、20社の中に非公開会社（払込株式資本金額が10億ルピー（現在の為替レートで約19億5,000万円）を下回る非公開会社に限りです。）が含まれないものとされました。
 - ・ 取締役役に立候補しようとする者が選任を決議する株主総会の14日以上前までに立候補の旨を会社に通知し10万ルピー（現在の為替レートで約19万5,000円）を預託しなければならないとする規定
 - ・ 取締役会が所定の行為（会社の事業全部の譲渡又はリース、払込株式資本金額を超える借入れ、取締役の債務の免除又は猶予等）を行うことにつき株主総会の特別決議を要するとする規定
 - ・ 特別利害関係取締役は取締役会において自らの利害関係を明らかにするとともに、当該議事に加わってはならないとする規定（但し、特別利害関係取締役が自らの利害関係を明らかにすることが条件とされます。）
 - ・ 会社が取締役又は取締役が利害関係を有する者に対して貸付け、保証、担保提供を行うことを禁止する規定（但し、所定の要件を充足する必要があります。）
 - ・ 関連当事者間取引に要求される株主総会決議に関連当事者が加わることを禁止する規定
 - ・ マネージング・ディレクター(managing director)、常勤取締役(whole time director)、マネージャー(manager)の居住要件や報酬制限に関する規定

今般の告示の発効により、非公開会社は当初2013年会社法において想定されていた運営に比べて機動的な運営を行うことが出来るものと予想されます。もっとも、この告示を受け、実際の運用が今後どのようになされていくかについては、引き続き動向を注視して行く必要があります。

3. インド②：会社法改正法の施行

本レター第35号及び第40号でご紹介したとおり、2013年会社法(Companies Act, 2013)の改正法案(The Companies (Amendment) bill, 2014)は、昨年12月にインド連邦議会の下院(Lok Sabha)において、また、本年5月13日には上院(Rajya Sabha)においてそれぞれ承認されていましたが、本年5月25日に大統領承認を受け、同月29

MHM Asian Legal Insights

日に会社法改正法（The Companies (Amendment) Act, 2015）として施行されました。

今回施行された会社法改正法の具体的内容は、本レター第 35 号でご紹介した内容から大きく変更はありませんが、以下の条文につきましては、本レター発行時点において施行が見送られています。

- ・ 従来より、監査役は、会社の役員又は従業員によって詐欺的行為（fraud）が行われている又は行われていると信じるに足る理由を有する場合には、当該詐欺行為について中央政府への報告義務を負っていましたが、今般、別途定められる所定の金額に満たない詐欺的行為については取締役会に報告すれば足りることとされます。
- ・ 監査委員会に関連当事者間取引を包括承認する権限が付与されます。

会社法については、今後も下位規則を含めて改正が行われる可能性が少なくないため、引き続き会社法を取り巻く状況については注視する必要があります。

弁護士 小山 洋平
☎ 03-5220-1824
✉ yohei.koyama@mhmiapan.com

弁護士 臼井 慶宜
（ホーチミン Frasers 法律事務所出向中）
☎ 03-6266-8586
✉ yoshinori.usui@mhmiapan.com

4. ミャンマー①：国家委員会による最低賃金額の公表

最低賃金の決定に関する国家委員会は、2015 年 6 月 29 日付の通知において、労働者の最低賃金に関する最低賃金法（The Minimum Wage Law）に基づき、労働者の最低賃金を、1 時間 450 チャット（現在の為替レートで約 46 円）、日給（8 時間労働の場合）3,600 チャット（現在の為替レートで約 368 円）とすることを提案する旨を公表しました。

最低賃金法は、2013 年の制定後も、国家委員会により別途定められることとなっていた同法の適用対象事業や具体的な最低賃金額についての決定が行われず、事実上、空文化している状態にありました。

この通知によりますと、上記最低賃金の定めは、業種や勤務地域を問わず、また、労働者の職種にかかわらず、パートタイマーや日雇労働者についても同様に適用があるとされています。なお、試用期間中の労働者については、3 ヶ月までは上記金額の 50%、3 ヶ月を超える期間については上記金額の 75%が最低賃金額となります。

他方、雇用する労働者が 15 人以下の場合、及び家族経営の事業については適用対象外とされています。また、経済特区（Special Economic Zone）における労働者の最低賃金については、経済特区の管理委員会が別途定めることとされています。

上記提案は、2 週間のパブリックコメント期間を経て、通知の日から 60 日以内に政

MHM Asian Legal Insights

府の承認を得た上で最終決定されることとなります。

5. ミャンマー②：労働雇用社会保障省による解雇補償金に関する決定

2015年7月3日、労働雇用社会保障省(The Ministry of Labour, Employment and Social Security)は、労働紛争解決法(The Settlement of Labour Dispute Law)及び雇用技術工場法(The Employment and Skill Development Law)の定めに基づき、雇用者が退職者に支払うべき解雇補償金の支払料率についての決定を公表しました。

同決定においては、退職者の勤続期間に応じて、退職直前の月額給与に下表記載のとおり掛け値を乗じた金額を解雇補償金として支払うべきこととされています。

勤続年数	掛け値
6ヶ月以上1年未満	50%
1年以上2年未満	100%
2年以上3年未満	150%
3年以上4年未満	300%
4年以上6年未満	400%
6年以上8年未満	500%
8年以上10年未満	600%
10年以上20年未満	800%
20年以上25年未満	1,000%
25年以上	1,300%

公表文上は、上記決定の法的な位置付けや、その適用範囲は必ずしも明らかではありませんが、現地新聞において、労働雇用社会保障省の Deputy Director により、上記決定は、事業終了による雇用の終了や正当事由なき解雇に際して、労働者が一定の解雇補償金を受領できるよう雇用者の義務を定めるものであるとの見解が示されています。この報道を踏まえ、懲戒解雇を行うような場合には解雇補償金の支払義務を負わないことになりそうです。他方、現在の雇用契約において解雇補償金について特に定めを置いていない場合であっても、雇用者は、事業終了による雇用の終了や正当事由なき解雇の場合には、上記決定に定める解雇補償金の支払義務を負うことになるように思われます。従前の労働法制上は明確な定めが置かれていなかった点について新たに規定するものであり、今後は従業員の解雇に際して、解雇補償金を支払うべき場合に該当しないか、及び支払われる解雇補償金は適正な金額か、という点について十分留意する必要があります。

MHM Asian Legal Insights

弁護士 武川 丈士 ☎ +65-6593-9752 (シンガポール) ☎ +95-1-255135 (ヤンゴン) ✉ takeshi.mukawa@mhmjapan.com	弁護士 眞鍋 佳奈 ☎ +65-6593-9762 (シンガポール) ☎ +95-1-255-137 (ヤンゴン) ✉ kana.manabe@mhmjapan.com
弁護士 井上 淳 ☎ +95-1-255136 (ヤンゴン) ✉ atsushi.inoue@mhmjapan.com	

6. マレーシア：会社法の現代化に関する改正法案

約2年前の2013年7月2日、マレーシア会社登記所（Companies Commission of Malaysia）は、会社法の改正法案を公表し、これをパブリックコメントに付しました（その結果は未公表です）。会社法が制定されたのは1965年であるため、近時の国際水準に合わせて、内容の現代化を図ることが今回の改正の主な目的です。改正法案の国会への付議は当初の想定よりも遅れていますが、来年には改正法が施行されるのではないかとという観測もあります。そこで、本レターでは、改正法案の主なポイントについてご説明します。なお、国会での審議などを踏まえ、改正の内容が変更される可能性がある点にご留意ください。

1 会社の設立・運営を容易にするための改正

(1) 株主及び取締役の人数に関する制限の撤廃

会社の株主の数については、現行法上、原則として2名以上とされていますが、改正法案ではこの制限が撤廃され、1名で足りるとされています。

また居住取締役の数については、現行法上2名以上とされていますが、改正法案では、非公開会社に限り1名で足りるとされています。

(2) 定時株主総会の開催義務の免除

現行法上、公開会社か非公開会社かを問わず、全ての会社は定時株主総会を開催しなければなりません。改正法案では、非公開会社に限り、この義務が免除されています。但し、少数株主保護の観点から、過去12ヶ月以内に定時株主総会が開催されていない場合には、払込済資本金の5%以上に相当する株主は、定時株主総会の開催を請求することができるものとされています。

(3) 株主総会における書面決議要件の緩和

株主総会において書面決議を行うためには、現行法上は、日本と同様、全株主の同意が必要とされていますが、改正法案では、非公開会社に限り、決議要件を満たす数（普通決議については過半数、特別決議については75%）の同意で足りるものとされています。

MHM Asian Legal Insights

(4) 株式取得に関する資金援助規制の緩和

現行法上、マレーシア企業は、自社又はその持株会社の株式を第三者が取得するに際して、当該第三者にローン・保証・担保提供等の資金援助（financial assistance）を行うことが原則として禁止されているため、マレーシア企業を対象とする M&A の場面において、対象会社の資産を担保に買収資金を調達することは認められていません。

改正法案はこの制限を緩和し、主に以下の 2 つの場合を資金援助が認められる例外として定めました。

- ① マレーシア企業の持株会社がマレーシア国外で設立された法人である場合に、当該持株会社の株式取得に際してマレーシア企業が資金援助を行う場合
- ② 資金援助に関して、(i)株主総会の特別決議による承認、(ii)取締役の過半数による承認、(iii)承認した取締役による支払能力宣言書（solvency statement）の作成及び(iv)公正な対価の受領という要件が満たされ、かつ、(v)資金援助金額の合計（既存のもので未払いのものを含まず。）が、資金援助を行うマレーシア企業の株式資本の 10%以下である場合

(5) 減資手続の緩和

現行法上、減資には、株主総会の特別決議による承認と裁判所の承認が必要とされています。改正法案では、新たに、裁判所による承認がなくても、株主総会の特別決議による承認が得られ、かつ、全取締役による支払能力宣言書（solvency statement）が作成された場合には、減資が認められるものとされています。

2 コーポレート・ガバナンスを強化するための改正

(1) 取締役の報酬を承認する手続の明確化

現行法上、取締役報酬の承認手続については規定されていません。もっとも、COMMON・ロー上、取締役報酬を取締役が承認することは許されず、株主がこれを承認する権限を持つと考えられていました。改正法案では、これに沿って公開会社における取締役の報酬は、株主総会で承認されなければならない旨明記されています。他方、非公開会社については、10%以上の議決権を有する株主が株主総会での承認を求めた場合を除き、取締役会で承認できるものとされています。

(2) shadow director の定義が拡大

現行法上、ある者の指示に従って会社の「全ての取締役」が行動している場合に、その者は影の取締役（shadow director）として取締役とみなされますが、改正法案では、その基準が「過半数の取締役」に変更されています。

弁護士 川村 隆太郎

☎ +65-6593-9754（シンガポール）

✉ ryutaro.kawamura@mhmjapan.com

弁護士 上野 満貴

☎ +65-6593-9757（シンガポール）

✉ michitaka.ueno@mhmjapan.com

MHM Asian Legal Insights

今月のコラムーバンコクで雪？ー

「バンコクで雪に触れることができる」と聞いたら、驚かれる方が多いのではないのでしょうか。2015年7月1日、東南アジア初の雪のテーマパークである「Snow Town」が、バンコク・エカマイにオープンしました。この施設は、北海道・小樽を参考に行っているとのことで、札幌出身の私としては確認しないわけにはいかないと思い、オープン早々遊びに行ってみました。今回はこの Snow Town についてご紹介したいと思います。



まず、チケット売り場ではかわいいホッキョクグマが出迎えてくれます。多くのタイの方が、このホッキョクグマと写真撮影をしていました。近時北海道への旅行者が増加しているタイでは、旭山動物園がかなり有名になっているようで、ホッキョクグマの認知度・人気もかなり高いようでした。私より先に Snow Town を訪れた知人からの事前情報では、チケット売り場の時点でかなり人が並んでいると聞いていたのですが、私が訪れた日曜日の午後4時頃は、それほど人が並んでいるということはありませんでした。

入場料100バーツ（約360円）を支払い、いざ中に入りますと、スケートリンクぐらいのサイズのスペースに、雪が敷き詰められており、その中では多くの人たち（主に子ども）がそり滑りなどをして遊んでいました。チケット売り場の人の少なさと比較すると、内部はかなり賑わっておりほっとしました。少し分かりにくいかもしれませんが、右の写真の中央部分にスロープがあり、そりで滑って遊ぶことができます。また、スキーの貸し出しも行っているようですが、写真を見てもお分かりいただけるとおり、スキーをするには若干（かなり？）スロープが短すぎるようで、スキーを借りて遊んでいる方はほとんどいなかったように思います。室内とはいえバンコクで雪に触れるというのは、かなり新鮮な体験でした。



また、Snow Town の中には複数のレストランが入っており、北海道料理を楽しむこともできます。左の写真はジンギスカンですが、これ以外にも、札幌ラーメンや海鮮丼、北海道の素材を使ったケーキ等、バラエティに富んだ料理が提供されています。1人で行ったにもかかわらず、ジンギスカンを食べた直後に味噌ラーメンを食べたことは、ここだけの秘密です。

MHM Asian Legal Insights

「全てが北海道と同じ」というわけにはいきませんが、遠い異国の地で雪に触れることができ、また、同時に北海道料理を楽しむことができるとても珍しいスポットで、一見の価値ありかと思えます。



(弁護士 茨木 雅明)

セミナー・文献情報

- セミナー 第9回シンガポール・ビジネスロー研究会『シンガポールにおける船舶取引の契約管理・債権保全に関する法的留意点の基礎』
開催日時 2015年7月30日(木) 14:30~16:30 (受付開始 14:00)
開催場所 シンガポール
講師 川村 隆太郎、緑川 芳江
主催 森・濱田松本法律事務所
お申込方法：下記 URL より詳細確認・参加登録をお願い致します。
<https://www2.mhmjapan.com/ss/detail/singapore9/?a=2mzt9hyv>

- セミナー 『アジア新興国の不動産取得と資金調達の最新動向』
開催日時 2015年7月31日(金) 13:30~16:30
講師 塙 晋
主催 金融ファクシミリ新聞社

- 論文 「仲裁における守秘義務—黙示の守秘義務をめぐる海外の判例からの示唆—」
掲載誌 国際商事法務 Vol.43 No.6 2015年6月15日刊
著者 緑川 芳江

- 論文 「広告法の改正について」
掲載誌 国際商事法務 Vol.43 No.7 2015年7月15日刊
著者 湯浅 紀佳

- 論文 「アジアに進出を始めた Third Party Funding—訴訟・仲裁費用を投資でカバーする時代—」
掲載誌 国際商事法務 Vol.43 No.7 2015年7月15日刊
著者 緑川 芳江

MHM Asian Legal Insights

NEWS

➤ 名古屋オフィス開設のご挨拶

4月27日に発表しましたように、森・濱田松本法律事務所は、名古屋オフィスを開設することを決定いたしました。

名古屋オフィスには、M&A、会社法関連業務、アジア業務、税務等において豊富な経験を有する小島 義博弁護士に加え、園田 観希央弁護士及び村井 智顕弁護士が所属し、案件に応じて東京オフィス等の弁護士とも共同して、M&A、会社法関連業務、独禁法、危機対応、アジア業務、知財、ファイナンス、税務等の幅広い分野のリーガル・ニーズにお応えしてまいります。さらに、クロスボーダーのM&A やアジア業務等につきましては、国内拠点のみならず、北京、上海、シンガポール、バンコク、ヤンゴンを含めた海外の各拠点と連携をとりながら、東海地区のクライアントの皆様にも充実した最先端のリーガル・サービスを提供してまいります。

名古屋オフィスの開設については、2015年9月のスタートを目指しております。開設日・オフィスの所在地等の詳細が決まりましたら、改めてお知らせいたします。

※ 名古屋オフィスは、弁護士法人森・濱田松本法律事務所の従事務所として開設する予定です。

(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
03-6212-8330
www.mhmjapan.com