

MHM Asian Legal Insights

第 76 号 (2017 年 9 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

➤ Win Naing 弁護士のヤンゴンオフィスへの入所のお知らせ

Win Naing 弁護士が 2017 年 10 月 10 日付でヤンゴンオフィスに、ヤンゴンオフィスのパートナーとして入所致します。

Win Naing 弁護士は、ミャンマーでは数少ない企業法務の経験豊かな弁護士です。同弁護士はヤンゴン大学で 1992 年に LL.B. を、1996 年には LL.M. を取得した後、20 年来、ミャンマーの企業法務の第一線で活躍してきました。数多くの外国企業によるミャンマー投資案件、国際的な M&A 案件、オイル・ガスなどのインフラ案件や知的財産関連の案件にも多数関与してきました。また、同弁護士は 1997 年にミャンマー連邦共和国最高裁判所により Advocate の資格を付与されております。

当事務所のヤンゴンオフィスは 2014 年に 2 名の弁護士にて開設後、人員・体制を拡充して参りました。Win Naing 弁護士の加入により、ミャンマー人弁護士 6 名、日本人弁護士 4 名、オーストラリア人弁護士 1 名の 11 名体制となります。ミャンマーの企業法務に長年携わってきた Win Naing 弁護士の加入により、より一層、幅広いミャンマー法及び実務につき、深みのあるアドバイスが出来ることとなります。今後もクライアントの皆様のお役に立てるよう、新たな体制で精進して参りますので、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

なお、2017 年 10 月 23 日午後 4 時より、ヤンゴンのスーレ・シャングリラホテルにて Win Naing 弁護士のご紹介を兼ねたセミナー及びカクテルレセプションを開催させていただく予定です。詳細につきましては追ってご案内をさせていただきますが、是非とも多数の皆様にご参加頂けますようお願い申し上げます。

MHM Asian Legal Insights

今月のトピック

1. インド : 新統合版 FDI ポリシーの公表
2. ミャンマー : 新しい雇用契約書の雛形の公表
3. ベトナム : 2018 年最低賃金案

今月のコラム – インドネシア・ジャカルタ 法律事務所のスポーツ大会 –

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 76 号（2017 年 9 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：新統合版 FDI ポリシーの公表

インド政府商工省産業政策促進局（Department of Industry Policy and Promotion, Ministry of Commerce & Industry）は、2017 年 8 月 28 日、最新の統合版 FDI ポリシー（Consolidated FDI Policy）（「新 FDI ポリシー」）を公表し、これが即日発効しました。統合版 FDI ポリシーは、公表時点におけるインドの外国直接投資規制全般をまとめたものです。

新 FDI ポリシーの直前の統合版 FDI ポリシー（「旧 FDI ポリシー」）は、2016 年 6 月 7 日に公表されて即日発効していましたが、この旧 FDI ポリシーから新 FDI ポリシーまでの間は、プレスノートと呼ばれる産業政策促進局が公表する個別の通達により、随時改正点が公表されてきました。新 FDI ポリシーは、これらのプレスノートの内容を反映したものであり、かつこれらのプレスノートに優先するものとされています。

新 FDI ポリシーにおける旧 FDI ポリシーからの重要な変更点は、以下のとおりです。

- ・ 旧 FDI ポリシーでは、外国企業による直接投資が行われた有限責任事業組合（Limited Liability Partnership）と会社との組織変更については何ら規定が存在していませんでしたが、新 FDI ポリシーでは、インド準備銀行（Reserve Bank of India）に対する事後的な報告のみで足りる自動ルートを通じた 100%の外国直接投資が許容されている分野又は外国直接投資に関連する条件（FDI linked performance conditions）が存在しない分野においては、自動ルートの下、有限責任事業組合と会社との組織変更が相互に認められることとなりました。なお、外国直接投資に関連する条件とは、外国投資を受ける会社の事業分野に関連する特定の条件のことをいうものと新 FDI ポリシーで新たに定義されました。

MHM Asian Legal Insights

- ・ 旧 FDI ポリシーでは、卸売業/Cash & Carry 型卸売業を営む会社は、小売業のうち単一ブランド小売業のみを、単一ブランド小売業に課された外資規制の範囲内で行うことができるものとされていました。これに対し、新 FDI ポリシーでは、卸売業/Cash & Carry 型卸売業を営む会社は、小売業のうち単一ブランド小売業のみならず、複数ブランド小売業についても、複数ブランド小売業に課された外資規制の範囲内で行うことが認められるようになりました。
- ・ 旧 FDI ポリシーでは、単一ブランド小売業を営む会社に対して 51%を超える外国直接投資を行う場合には調達額の総額の 30%はインド国内から調達しなければならないとされていたが（国内調達基準）、新 FDI ポリシーは、2016 年 6 月 24 日に公表されたプレスノートの内容を取り込み、事業開始から 3 年間は上記の国内調達基準を適用しないこととしました。
- ・ 旧 FDI ポリシーでは、既存製薬業への外国直接投資は、政府による事前の承認が必要な政府ルートを通じてしか認められていませんでしたが、新 FDI ポリシーは、2016 年 6 月 24 日に公表されたプレスノートの内容を取り込み、74%を超える場合には政府ルートを通じた外国直接投資しか認められないものの、74%までは自動ルートでの外国直接投資を認めることとしました。
- ・ 旧 FDI ポリシーでは、放送キャリアリッジサービス業又はケーブルネットワーク業を営む会社に対しては、49%までは自動ルートでの外国直接投資が認められていたものの、49%を超える場合には政府ルートを通じた外国直接投資しか認められていませんでした。これに対し、新 FDI ポリシーは、2016 年 6 月 24 日に公表されたプレスノートの内容を取り込み、100%までの自動ルートでの外国直接投資を認めることとしました。

上記のとおり、新 FDI ポリシーでは、外国直接投資規制の緩和が行われており、インドに対する外国直接投資をより行いやすい方向に進んでいるものと評価できようかと思われま。

次回の統合版 FDI ポリシーが公表されるまでの間においても、外国直接投資規制の改正がなされた場合には、その都度プレスノートによって改正内容が公表されることとなりますので、引き続き外資規制の動向を注視していく必要があります。

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

弁護士 臼井 慶宜
☎ 06-6377-9405
✉ yoshinori.usui@mhmljapan.com

MHM Asian Legal Insights

2. ミャンマー：新しい雇用契約書の雛形の公表

(1) 経緯

労働・移民・人口省（Ministry of Labour, Immigration and Population）は、2017年9月1日付 Announcement No. 4/2017 において、新たな雇用契約書の雛形（「本雛形」）を公表しました。本雛形は、2015年9月に公表された従前の雇用契約書の雛形（「旧雛形」）に代わるものとして定められたものです。以下、旧雛形からの変更点を説明すると共に、雛形の法的な位置づけ及び問題点を説明します。

(2) 旧雛形からの変更点

本雛形では、旧雛形の一部の規定が整理・統合され、条文数は23から21に減少しています。実質的な変更点は多くありませんが、主なものは以下に挙げるとおりであり、いずれも労働者側の権利を強化する方向での変更といえます。

(a) 解雇に関する規制の加筆・新設

旧雛形及び旧雛形の添付書類では、懲戒解雇については、①3回の事前警告が必要な場合と、②即時解雇が可能な場合が定められていました。本雛形では、①3回の事前警告が必要な場合につき、3回目の事前警告から12ヶ月以内に新たな違反が発生した場合にのみ解雇が出来る（12ヶ月以内に違反がなければ3回の違反は帳消しになり、次の違反は1回目の違反として数えられる）として、より詳細な規定を定めています。他方、②即時解雇が可能な場合については、本雛形での言及は削除されています。但し、旧雛形の添付書類では②についての記載が存在するところ、同添付書類は、本雛形の下でも当面そのまま使用することが予定されているようです。そのため、②については本雛形と添付書類で齟齬が生じている状態となっています。これが今後どのように扱われるかは、実務の運用を見守る必要があります。

また、本雛形では、従業員の解雇の場合において雇用者は、労働組合がない場合には労働調整委員会と連携を取らなければならないという規定が新設されました。

(b) 雇止めに関する規制の新設

旧雛形では、有期雇用契約に関して、両当事者が協議して期間を延長することができる旨が規定されているのみでした。そのため、当事者間における契約延長の合意がない限り、契約期間満了により当然に雇用関係は終了すると考えられていました。

MHM Asian Legal Insights

これに対し、本雛形では、有期雇用契約の更新拒絶（いわゆる「雇止め」）に関しては正当事由が必要であることが明記されています。具体的にどのような事由が「正当」となるのかは明らかではないものの、本雛形の下では、契約期間満了時であっても、雇用関係の終了には一定の合理的理由が必要となる点に注意が必要です。

(c) 忌引休暇に関する規定の新設

旧雛形では定めなかった制度として、忌引休暇が新たに規定されました。本雛形では、家族又は両親の死亡に際して、労働者は休暇及び休日法（Leave and Holidays Act）に定める有給休暇を取得することができること、及び、同法に基づく休暇の消化後であっても、雇用者は労働者に無給の休暇を与えなければならないことを規定しています。

(d) 雇用契約の修正及び加筆に関する規定の新設

本雛形では、仕事の性質に応じ、労働法上の権利を減じない範囲で、国際基準に沿った形で、雇用者及び 50%以上の従業員との合意により、雇用契約の修正及び加筆ができるとの規定が新設されました。

(3) 本雛形の法的位置づけ及び問題点

ミャンマーでは、雇用及び技術向上法（Employment and Skill Development Law）に基づき、雇用者は、雇用開始から 30 日以内に労働者と雇用契約を締結した上で、管轄労働局に雇用契約書を提出し承認を得なければならないとされています。雇用及び技術向上法では、雇用契約書上の必要項目として 21 項目を盛り込むことが要求されていますが、雛形の使用は法律上の義務とはなっていません。他方、管轄労働局では、雛形を使用した雇用契約書のみを受け付けるという実務が行われてきました。

このような実務に関しては、すべての業種に同一の雇用契約書の使用を実質上義務付けている点が問題点として挙げられます。雇用契約書の雛形は、旧雛形も含め、基本的に製造業等の工場労働者との間で締結することを念頭に作成されたものと一般的に解されています。そのため、その他の事業、特にオフィスワーク等のいわゆるホワイトカラーの労働者との雇用契約に雛形をそのまま使用することは現実的ではなく、各事業の特性に応じた修正を行うことが必要となります。しかし、旧雛形に関しては、その修正・変更は認められず、雛形どおりの雇用契約書でなければ労働局が有効なものとして承認しない運用が広く行われてきました。多くの日系企業がその対応に苦慮しており、旧雛形どおりに作成した雇用契約書に加え、労働局に提出しない雇用契約書も別途締結する等の対応も採られてきたようです。前記のとおり、本雛形では、一定の条件の下で本雛形の内容とは別段の雇用契約を締結することを認めている

MHM Asian Legal Insights

ことから、今後の労働局の運用に変更があることも予想されます。その点も含め、今後の実務の運用を注視していく必要があります。

(ご参考)

旧雛形の公表について：本レター第 47 号（2015 年 11 月号）

<http://www.mhmjapan.com/content/files/00020317/20160610-102200.pdf>

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) ☎ +95-1-255137 (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	

3. ベトナム：2018 年最低賃金案

(1) 総論

ベトナムでは、今もなお、日系企業の進出が増加しています。ベトナム投資の魅力としては、低廉で豊富な労働力、真面目な国民性、安定的かつ高い経済成長に加え、親日国家であることによる政治リスクの低さ等が挙げられます。もっとも、近年、賃金の上昇は続いており、また、その上昇率が高いことから、多くの日系企業、特に大規模な労働力を抱える製造業等にとっては、毎年の賃金上昇が経営に与える影響も大きくなっています。

本稿では、国家賃金評議会（「評議会」）で作成された 2018 年の月額最低賃金案（「改定案」）を紹介します。

(2) 最低賃金案

現行の月額最低賃金と改定案を比較すると、下表のとおりです。

	現行の最低賃金 (2017 年)	改定案 (2018 年)	上昇率 (%)
地域 1	375 万 VND (現在の為替レートで 約 1 万 8,000 円)	398 万 VND (現在の為替レートで 約 1 万 9,000 円)	6.1%
地域 2	332 万 VND (現在の為替レートで 約 1 万 6,000 円)	353 万 VND (現在の為替レートで 約 1 万 7,000 円)	6.3%

MHM Asian Legal Insights

地域 3	290 万 VND (現在の為替レートで 約 1 万 4,000 円)	309 万 VND (現在の為替レートで 約 1 万 5,000 円)	6.6%
地域 4	258 万 VND (現在の為替レートで 約 1 万 2,000 円)	276 万 VND (現在の為替レートで 約 1 万 3,000 円)	7.0%

なお、ベトナムの月額最低賃金は地域によって4つに区分されており、そのうち日系企業が多く進出する「地域1」には、ハノイ市、ホーチミン市、ハイフォン市等が含まれます。近時、日系企業の進出が増加傾向にあるダナン市は「地域2」に含まれます。

評議会は、労働者代表の労働総同盟（VGCL）、使用者代表のベトナム商工会議所（VCCI）及び政府代表のベトナム労働・傷病兵・社会省（MOLISA）の三者で構成されています。当初は、VGCLが、現行賃金が労働者に必要な生活費の水準を満たしていないとして、平均13%以上の最低賃金の引上げを提案したのに対し、VCCIは企業側の賃金支払能力等を勘案して平均5%未満の引上げに留めるべきと主張しており、双方の主張する最低賃金の上昇率には大きな隔たりがありました。しかし、その後、評議会では最終的に上昇率を平均6%台半ばとする上記の改定案が採択されました。

(3) 今後の見通し

今後、改定案が国会で承認された場合には、正式に2018年の最低賃金が決定されますが、ここ数年間の実績を見る限り、基本的に改定案から大幅に修正されることはないと考えられます。したがって、上記の改定案通りか又はそれに近い内容で最低賃金の引上げが行われる可能性が高いと考えられますが、いずれにしても国会による承認がなされるまで動向を注視する必要があります。

弁護士 塙 晋

☎ 03-6212-8362
+66-2-266-6485 (バンコク)
✉ susumu.hanawa@mhmjapan.com

弁護士 山口 健次郎

(ホーチミンLNT & Partners 法律事務所出向中)
☎ 03-6266-8792
✉ kenjiro.yamaguchi@mhmjapan.com

MHM Asian Legal Insights

今月のコラム：－インドネシア・ジャカルタ 法律事務所のスポーツ大会－

今回は、当事務所のインドネシア・ジャカルタデスク（AKSET Law 法律事務所内）に駐在している筆者が、インドネシアの法律事務所のスポーツイベントをご紹介しますと思います。

スポーツは、どこの国においても、異文化交流の重要な手段かと思いますが、筆者も、所内・所外を問わず、現地のインドネシア人やジャカルタ駐在の外国人が主催する各種のスポーツイベントに参加しております。

その中でも、ジャカルタのインドネシア人弁護士にとって最も重要なイベントが、年に一度夏から秋にかけて開催される PPAKH カップです。ジャカルタに所在する計 16 の法律事務所が参加し、2 ヶ月に渡って大会が行われます。サッカー、バスケットボール、卓球、フットサル、ボーリング、綱引き、リレー、テニス、バトミントン、バレーボールといったスポーツイベントから、ビリヤードやバンド演奏、衣装コンテストもあり、各種目ごとに、法律事務所が威信を賭けて戦います。



筆者も、先日サッカーの部の初戦に参加してきましたが（左掲は試合中の写真）、大きなイベントということもあり、皆、家族や恋人を連れてきて、楽しんでおりました。他方、法律事務所の威信を賭けていることもあって、試合内容自体は、非常にタフでした。

大会は始まったばかりですが、筆者も、大会を通じて、他の法律事務所との交流、異文化交流を図れればと思っております。

（弁護士 立川 聡）

MHM Asian Legal Insights

文献情報

- 本 『ミャンマー法務最前線—理論と実務 [第2版]』(2017年9月刊行予定)
- 出版社 商事法務
- 著者 武川 丈士、眞鍋 佳奈、井上 淳

(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