

Contents

- I. 海外直接投資の失敗学 連載第3回
- II. インド：先買権契約や証券のオプション取引等を一定の条件の下で許容する 2013年10月3日付インド証券取引委員会(the Securities and Exchange Board of India : SEBI) 通達
- III. ベトナム：外国人労働者の労働許可及び国外退去に関する政府議定
- IV. インドネシア：高まる現地法人におけるストライキのリスクとその対処法について
- V. インド留学便り 連載第3回
- VI. ドイツセミナー(欧州投資成功への道)のご報告
- VII. セミナー情報

I. 海外直接投資の失敗学 -合弁契約の本質とSEBIについて-

弁護士 小島 秀樹

I. 合弁契約と追出資義務

今回で一旦私の論述は終わりとなるので、海外直接投資に広く使われている合弁契約について、法務の方にはぜひ知っておいて欲しいことに一言触れたい。

日米の合弁契約で資金が尽きてしまい、追出資を米国側に要請したことがある。その時考えたことだが、合弁契約の法的中核は株主議決権の行使に関する協定である。従って特段の約定なき限り、追出資の義務を互いに負っていない。合弁契約交渉時、資本金の額の確定や親会社ローンの量的約定は、単年度黒字や累積損失一掃までの最低5年の資金計画と年次計画を事業部に作らせてからにして欲しい。自ずと必要な資金額が明らかになる。法務部門がかかる問題提起をタイムリーにできれば、その企業の将来は明るい。

II. インド企業の買収とSEBI(インド証券取引委員会)

1990年代中頃であったと思うが、石油資源関連のインド企業の20-25%の株主であった米国の石油メジャーが、日本の石油関連企業に株を売却するという案件があった。幾つかのハードルがあったが、先ずフレンドリーな買収である為に、当時のインド企業の経営陣の同意を取る必要があった。1947年の独立後、'50年代、'60年代の非同盟政策に続き、'70年

弁護士
小島 秀樹
MAIL / kojima@kojimalaw.jp

弁護士登録
第二東京弁護士会
ニューヨーク州



代、'80年代の印ソ同盟政策と、インドは旧ソ連と近い関係を築いてきた。ルーブル経済圏の中に入り、与信でソ連製の武器を大量に購入することもできた。共産圏でないとは言え、インドは半社会主義・半資本主義の経済体制の中で生きてきた。なぜ西側とは一定の距離を置き、旧ソ連、それも共産圏のリーダーに近づいたのかに関して、インド人は面白い説明してくれた。「西欧はイギリスを代表としてインドやアジアを植民地にした国々である。余り親しくなることに多少の恐怖心があったように思う」と。

1989年11月のベルリンの壁崩壊の後、世界中で起こった政治経済の変化の中、インドはルーブル経済圏からはじき出され、自ら自己調達する米ドルでの国際収支の決済の必要に迫られる。日本と同様、エネルギー資源に乏しいインドには大量の米ドルという外貨が必要になる。半統制経済の中で何十年と生きてきた国営企業の経営者達は、環境の変化について行けず、何でもそのままの現状維持を好んだ。まったくスピード感がない。日本企業の代理人としてインドに乗り込み社長クラス役員と会うも、進展がなかったことを覚えている。インドでは国営企業と組んではならないと肝に命じた。



<SEBIとの交渉>

証券取引の規制官庁であるSEBIとの交渉は更に困難を極めた。半統制経済から自由主義経済への移

行で急ぎにわか改定した上場企業の株式買収規制は、法律はあるが担当官庁に解釈を尋ねても、きちんとした解釈やガイドラインを示してくれない、という状況に遭遇した。そもそも SEBI からはインドのマーチャントバンク(MB)を通して質問してくれ、と言われた。MB に質問しても対応は悪く、はっきりとした仕事の工程を示してくれない。

ウェストベンガルの現地に乗り込み MB に会ってみると、どうやら利害相反する顧客からその反対の質問を受けていたことが判明する。直接、ムンバイ(当時のボンベイ)の SEBI との交渉に臨むも、即答は得られなかった。帰国時のインド航空の中で、私の隣に SEBI のトップが座っていることが判る。向こうも私に気づいたらしく、改めて自己紹介し合う。

その時の会話の記憶では、彼自身どうガイドラインを示すべきか腹が決まっていなかったように思う。恐らく TOB の要件を充足するのか、充足したとして、例外としての TOB 要件の免除を適用できるのか、という類の問題であったように思う。

<最後に>

- (1) 新興資本主義国での資本・証券市場の規制は法があっても解釈が一義的であるとは限らない。答えがないかもしれないことも前提として事業計画を立て、後から違法と言われても十分弁明できるだけの証拠を固めながら進むべきである。税法についても然りである。
- (2) 国営企業のトップは変化を好まない。自ら変化に加担したがる。スピード感がない。民間企業を選べるならその方がよい。
- (3) インドにおけるマーチャントバンクや法律事務所の旧勢力は利害相反などの倫理規制に鈍感である。選別時に十分な注意が必要である。

II. インド：先買権契約や証券のオプション取引等を一定の条件の下で許容する 2013 年 10 月 3 日付インド証券取引委員会(the Securities and Exchange Board of India :SEBI)通達

弁護士 布川 俊彦



2013 年 10 月 3 日、SEBI は新たな通達を發し、株主間契約又は附属定款に定められた先買権契約 (contracts for pre-emption) が有効であること、及び、一定の条件の下、証券のオプション売買契約が有効であることを明らかにしました(以下「本通達」といいます。)。具体的には、本通達は、原則として一切の証券 (securities) の売買契約の締結を禁止しつつ、次の契約による場合は禁止の対象とならないとしています。

- (1) スポット・デリバリー契約
- (2) 1956 年証券契約(規制)法 (the Securities Contracts (Regulations) Act, 1956: SCRA) 又はインド証券取引委員会法 (the Securities and Exchange Board of India Act) 等よって許容されている証券の売買契約又はデリバティブ契約
- (3) 株主間契約又は会社その他の法人の附属定款に定められた先買権 (pre-emption) 契約(先買 (first refusal))、タグアロング (tag-along) 又はドラッグアロング (drag-along) の権利を含む)
- (4) 以下の条件を満たす株主間契約又は会社その他の法人の附属定款に定められたオプションの行使による証券の売買のための契約

ア オプションの対象となる証券上の権利が、契約締結日から最低 1 年間、契約上の譲渡人により継続的に保有され、

イ オプションの行使による証券の売却又は購入の価格又は対価が、当該時点で効力を有する適用ある一切の法律に従っており、かつ

ウ オプションの対象となる証券の現実の交付により当該契約が決済されること。

本通達に先立つ 2013 年 8 月には、2013 年インド会社法がインド大統領の同意を経て制定されています(以下「新会社法」といいます)。新会社法 58 条(2)項は、その但書において、証券の譲渡に関する当事者間の合意は契約として強制履行可能である旨を明記しています。新会社法上は、当事者間の合意があれば、先買権やプットオプション、コールオプションを有効に定めることができることになっていたため、本通達の内容は、上記の新会社法の条項に沿ったものであるといえます。

本通達は、インド会社法上しばしば論争となってきた論点—株主間契約で一般にみられる株式のプットオプション及びコールオプションは、SCRA 上有効かどうか—に関し、先買権契約や一定の条件の下でオプション売買契約が有効であることを明らかにしました。その結果、合弁契約書に合弁契約違反の場合の株式の譲渡条項を定める際に、先買権や(一定の条件を満たす)プットオプション、コールオプションを有効に定めることができるようになることから、一定の実務的インパクトがあると考えられます。

弁護士
布川 俊彦
MAIL/nunokawa@kojimalaw.jp

弁護士登録
第二東京弁護士会



III. ベトナム：外国人労働者の労働許可及び国外退去に関する政府議定

弁護士 佐藤 亮

ベトナムでは、本年5月1日に新労働法が施行されました。同法の施行以後、労働法の分野において、政府議定(政令にあたるもの)等による新たな規制が順次発表されています。

今回は、新しくなったベトナム労働法分野における規制のうち、外国人労働者の労働許可及び国外退去に関する規制をご紹介します。外国人労働者の労働許可の問題は、現地法人で就労する日本国民にとり身近で重要な問題であり、最新の規制を理解しておくことは有益です。

外国人労働者の労働許可及び国外退去については、新労働法に加え、本年9月5日に公布されたばかりの「政府議定 102 / 2013 / ND-CP」(以下「本議定」)でも規制されており(本年11月1日から施行)、規制の全体像を知るためには、この両方の規制を併せて読み解く必要があります。

新労働法による規制

新労働法は、外国人労働者について168条～175条に規定を置いています。外国人労働者の労働許可と国外退去については、①ベトナムで就労する外国人は労働許可を有していなければならない、それを有しない者は国外退去処分となること、②外国人労働者を利用しようとする企業は、その採用に先立ち、国家機関に対して外国人労働者の需要に関する書面を提出しなければならないこと、③外国人労働者は、ベトナム人労働者が(能力的に)使用者の要求に応えられない管理業務、監督業務、専門業務、技術業務でのみ利用できることを規定しています。

また、同法は、以上のように外国人労働者を利用できる場合を限定する一方で、④労働許可を取得する必要のない外国人労働者の類型も定めています。

本議定による規制

本議定では、新労働法の規制を踏まえて、労働許可発給の要件・手続、労働許可不所持の場合の国外退去の手続を定めると共に、新労働法に定められた労働許可を取得する必要のない外国人労働者の類型を拡張して、その利用できる範囲を広げています。

外国人労働者の需要に関する書面

新労働法は、外国人労働者を利用しようとする使用者に対して、毎年、ベトナム人労働者では要求に

応えられない個別のポジションを特定した書面を提出することを義務付けています。この書面は、労働者を使用する事業所等の省レベルの人民委員会長に対して提出します。当該使用者は、その書面による承認(承認につき当該人民委員会長に裁量があります)を得ることによって、当該報告したポジションにつき外国人労働者を雇用することができるようになります。

なお、前記のとおり、外国人労働者を利用できるポジションは、管理業務、監督業務、専門業務、技術業務のみであり、これ以外のポジションは、「ベトナム人労働者では要求に応えられない」場合であっても外国人労働者を利用することはできません。

労働許可が不要な場合

新労働法172条1項～9項及び本議定7条では、例外的に、労働許可を取得する必要のない外国人労働者を規定しています。新労働法では、会社の出資者である個人や、取締役、販売活動やベトナム人に対応できない技術上の不測の事態への対応のために3ヶ月未満滞在する者、国際組織の駐在員事務所の代表者、ベトナムで弁護士業の許可書の発給を受けた外国人弁護士等を、例外的に労働許可が不要な場合として定めています。

また、本議定において、WTO とベトナムの間で合意した特定の業種に関して就労する者、報道業務を行う者(ベトナムの外務省から許可が必要)、一定のインターナショナルスクールの教師、国際機関等のボランティア等も労働許可が不要な場合として、新労働法の例外規定を拡張しています。



労働許可発行の手続

労働許可は、当該外国人労働者が就労する地区を管轄する省レベルの労働傷病兵社会省に対して申請書を提出して申請します。労働許可の期間は最大で2年間であり、当該労働者との雇用契約等の期間が2年以内で終了する場合には、当該契約期間が労働許可の上限になります。労働許可が発行された場合でも、後に申請書の内容に虚偽があったことが判明した場合や労働契約の内容が労働許可の内容と一致しない場合等には労働許可が取り消される場合があります。

外国人労働者の国外退去

労働傷病兵社会省は、労働許可の発行を受けずに就労した外国人労働者を、ベトナム法の定めに従

って国外退去させることができます。本議定によると、この外国人労働者の国外退去については、今後、工商省がガイドラインを定めることとされています。

弁護士
佐藤 亮
MAIL/sato@kojimalaw.jp

弁護士登録
第二東京弁護士会



IV. インドネシア：高まる現地法人におけるストライキのリスク とその対処法について 弁護士 光内 法雄

デモやストライキの増加

インドネシアでは、近年、現地法人におけるストライキのリスクが高まってきていると言えます。2007年～2009年までは年間150件程度、2010年こそ80件程度であったものの、2011年には約300件にまで増加しています¹。2012年10月には、大規模なデモが80か所以上で一斉に発生し、のべ75万人(国家警察発表)の労働者が参加しました。一部で起きたストライキにより、操業を停止した日系工場もありました²。今年も10月31日に大規模ゼネストが起こり、多くの日系企業が休業を余儀なくされるという事態が起きています³。ストライキは、インドネシア労働法⁴で認められた労働者の権利とはいえ、中には、後述するような法規制を遵守しない違法なストライキも少なくないようです。

ストライキ発生の理由

ストライキ発生の主な理由の一つとして、労働者による最低賃金の引上げの要求が挙げられます。近年の経済発展に伴い、インドネシア(特にジャカルタ周辺地域)における最低賃金水準は上昇しており、これ

を受けて最低賃金引上げを要求する動きが強まっています。特に、ジャカルタ及びその近郊の労働者は6割超の賃上げを求めるなど、要求も先鋭化しています。他にも、業務の外部委託(アウトソーシング)を廃止し、正社員化することによる福利厚生改善を要求するストライキも多数あります。

ストライキに対する法規制

(日本における場合と同様)インドネシアでは、ストライキは、主に労働法137条から145条によって認められると同時に規制されています。さらに、労働移住大臣決定(Decision of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia) KEP.232/MEN/2003(以下「2003年大臣決定」といいます)によって規制されています。(インドネシアでは、日本におけるように法律→命令→規則といった整然としたピラミッド構造に従って法適用を考えられない場合があります。すなわち、下位規範であるはずの大臣決定が、上位規範であるはずの法律の定めにより優先することがあり、法適用を考える上では注意が必要です。多くの場合、現地の法律事務所からの適切なオピニオンを取りつつ、案件を進める必要があります。)

2003年大臣決定によると、違法ストライキとして、以下の5つが規定されています。

- (i) 交渉の決裂によらないストライキ、
- (ii) 労働関係を担当する行政機関と経営者に対する通知なしに行われるストライキ、

*本記事はインドネシアの法律事務所 Hanafiah Ponggawa & Partners の協力の下作成しております。

¹ インドネシア労働移住省資料

² 日本経済新聞 2012年10月3日電子版「インドネシア、工業団地でデモ 日系工場操業停止も」

³ 時事通信 2013年10月31日「インドネシアでゼネスト=賃上げ要求、日系企業にも影響」

⁴ 労働に関するインドネシア共和国法律 2003年第13号

- (iii) ストライキの7日前(上記法定通知を行うとされている期間)を経過した後に通知がなされたストライキ、
- (iv) 労働法140条2項a~dを遵守していないストライキ(すなわち、労働関係を担当する機関等に対するストライキの通知に、日時、開催地、理由、実施責任者のサインが記載されていないストライキを指します)、
- (v) 公共サービス会社及び/もしくは人命の安全を脅かすおそれのある事業を営む会社における勤務時間中の従業員によるストライキ

これらの違法ストライキを行った労働者は、労働法上の保護を受けられず、無断欠勤したものとみなされます。

ストライキ中は、原則として、合法的なストライキであっても、労働者に賃金請求権は発生しません。ただし、合法ストライキの場合で、かつ、使用者が労働法令、労働協約、個別雇用契約又は就業規則に違反していることを理由としてストライキが実施される場合には、労働者に賃金請求権が発生します。

逆に、上記(i)から(iv)のストライキ(違法ストライキ)の場合、経営者は、ストライキ開始直前の7日間に書面によって2回以上職場復帰を呼びかけなければなりません。それでも呼び出しに応じない場合は、当該労働者は退職したものとみなされます。

対処法

上記法規制からストレートに出てくるストライキの法務リスク低減のための方策は、労使の利害対立が顕在化した場合に、労使間の交渉を粘り強く継続することです。労使間交渉が継続している以上、そのさなかで行われるストライキは、2003年大臣決定(i)項に照らし、違法ストライキとなるからです。

しかしながら、交渉継続と一言と言っても、それが不可能な場合も往々にしてあります。労働者側は、ストライキへ合法的に突入しようとして、とても飲めない条件を使用者側に突き付けてくることもあり得るからです。このように、ストライキの発生が避けられそうに

ない場合は、速やかに、労働局等の第三者機関を交えた交渉へと、交渉のステージを移していくことが考えられます。この局面では、ストライキのマネジメントの経験がある現地法律事務所に委任した上で、日本の本社と現地のマネジメントが緊密な連携を取りつつ、交渉のかじ取りをし、事業活動を継続するために必要な方策(代替要員の確保等)を、前もって行っておく必要があるでしょう。

また、労働組合との交渉の場合であれば、協議が決裂した結果、会社を閉鎖することができるロックアウトの権利が、インドネシア法上、使用者に認められています(労働法146条1項)。施設の破壊等を防ぐためにロックアウトを実施することは、インドネシアでは、実務的な対応策の一つといえますが、その手続き及び行おうとしているロックアウトが正当化(justify)されるか否かについては、微妙な判断を要することがあるため、専門家の意見を徴する慎重さが求められます。

ひるがえって、ストライキ発生を未然に防止するためには、労務管理の基本に立ち返る必要があると考えます。すなわち、労働者側の意見・要望を使用者側が吸い上げるチャンネルや使用者側の意向を労働者側に浸透させるチャンネルを、日ごろから構築するように努め、継続的に現地の労働者との対話を重ね、現地労働者との信頼関係を構築することが何よりも必要です。具体的には、現地語と日本語の両方が分かり、インドネシアと日本の文化や慣習の違い(イスラム等を含む)を理解し、労使間の架け橋となり得るような現地労務管理者を育成することも重要な予防手段の1つと言えるでしょう。

弁護士
光内 法雄
MAIL/mitsuuchi@kojimalaw.jp

弁護士登録
第二東京弁護士会



V. インド留学便り 連載第3回

弁護士 赤塚 洋信

1. インドの動物

ヒन्दゥー教では牛は神聖な生き物とされています。日本では考えられないことですが、インドでは街中でも牛が寝ていたり、道端や公園で草を食べているの

を目にします。交通量の多い道路にも遠慮なく出てくるので渋滞の原因になることもあります。神聖な生き物といっても、日常見かける牛たちは特に大事にされ

ているというわけでもなく、ただ放っておかれているだけというのが正確なところ。彼らは飼い主のいない野良のように見えますが、インド人によれば、牛にはそれぞれ飼い主がいて放し飼いにされているとのこと。夜になると飼い主の下へ帰っていくそうです。

牛以外にも、荷役のための馬、無数にいる野犬、街路樹に住むリス、ゴミを漁るブタ、電線を渡るサルなど、デリーのような大都市でも至るところで動物を目にします。しかし、インドの動物は残念ながらお世辞にも可愛いものではなく、病気の危険もあるので、あまり近づかない方が無難です。



2. インドの裁判

インドの裁判実務を学ぶため、デリー高等裁判所と最高裁判所においてそれぞれ裁判を傍聴してきました。裁判所を訪れると、まず中に入る手続きが非常に面倒であるのに驚かされます。

ボディチェックや荷物検査のみならず、傍聴するだけでも身分証明書の提出を求められ、かつその場で顔写真を撮影されます。これを一人ひとり行うのです。

肝心の裁判手続きですが、日本の裁判(特に民事訴訟)では口頭弁論が形骸化しており、書面の提出が手続の中心となっているのに対し、インドの裁判では書面の提出のみならず実際に代理人が口頭で自らの主張を述べ、実質的な議論を交わしています。裁判官も積極的に疑問点を質問したり、その場で必要な決定を下すなど法廷はかなり活発な雰囲気です。

細かい点ですが、インドでは事件の期日として日付と順番が指定されるだけです。したがって、自分が出席すべき裁判が指定日の何時から始まるのか正確には分からず、順番が来るまで長時間待たされることもあります。どこに行っても人が多いインドですが、裁判所もやはり弁護士や傍聴人でごった返しています。

インドの裁判の最大の問題点は、訴訟の件数があまりに膨大で事件処理に時間を要し、判決を得るまでに何年もかかるということです。上訴まで含めると判決が確定するのに10年以上ということも珍しくありません。インドにおける訴訟リスクは、勝ち負けといった内容以前に、このような「インド時間」に引っ張り込まれることにあるとも言えます。

弁護士
赤塚 洋信

MAIL/akatsuka@kojimalaw.jp

弁護士登録
第二東京弁護士会



VI. ドイツセミナー(欧州投資成功への道)のご報告

2013年10月23日に、小島国際法律事務所/ホイキング・キューン・リュア・ボイテック法律・税務事務所主催、NRW Japan K.K.(ドイツNRW州経済振興公社日本法人)後援のセミナー、「欧州投資成功への道」において、当事務所の小島秀樹、雨宮弘和両弁護士が、ドイツで活躍されている金子浩永氏(ホイキング・キューン・リュア・ボイテック法律・税務事務所パートナー、ドイツ弁護士)、柳田浩志史氏(PSE Personal Service Experts GmbH CEO)、田中泉氏(SHWPパートナー、ドイツ税理士)、鈴木悦司氏(キーンバウム株式会社代表)、久保雅一氏(ロイエ&

ニル)とともに講演を行いました。

ドイツは欧州最大の消費市場であるだけでなく、その地理的な優位性、高い技術力、良質な労働力、安定した政治情勢などを背景に、多くの日本企業が本社機能を集中させています。巨大な市場である欧州市場に日本企業が展開するにあたって、今やドイツを無視することはできません。本セミナーでは、ドイツの法制、税制、会計制度、人材の確保、リスクマネジメントについて、それぞれの専門家から実務経験に基づいた実務的な解説を行いました。

セミナー後は、当事務所で名刺交換会・懇親会を開

催し、情報交換と懇親を深めました。出席者の皆様からは、「生の意見、経験談が聞けて良かった」、「参考になった」というお声もいただきました。

今後とも、当事務所の豊富なネットワークを生かし、ドイツのみならず世界各国に進出する日本企業の支援に取り組んで参ります。

VII. セミナー情報

当事務所が主催または当事務所の弁護士が講師を務めるセミナーが下記の通り開催されます。奮ってご参加いただければ幸いです。さらに詳しい内容をお知りになりたい場合は、当事務所または主催団体までご連絡ください。

◆ 「インド新会社法の解説と進出企業への影響」

講師：弁護士 雨宮 弘和

主催 : 金融ファクシミリ新聞社(株式会社 FN コミュニケーションズ)
※ 特別号の「主催者」欄の記載に誤りがありました。お詫びして訂正させていただきます。
内容 : インド会社法(2013年会社法)の近時改正内容の解説と進出企業への影響
- インド会社法の全面改正の影響と対応方法 -
日時 : 2013年12月9日 13時30分～16時30分(途中休憩10分と質疑応答20分を含む)
場所 : 金融ファクシミリ新聞社 セミナールーム (地下鉄茅場町駅、北側、東京証券取引所近く)
詳しくはこちらをご覧ください <http://www.fng-net.co.jp/seminar/smn2309.html>

◆ 「海外派遣前研修 (インド)」

講師：弁護士 雨宮 弘和

主催 : 財団法人海外職業訓練協会
内容 : インド法務
日時 : 2014年3月25日(火)

海外進出プラクティス・グループ



代表パートナー

小島 秀樹

早稲田大学法学部、サザンメソジスト大学、ジョージタウン大学各ロースクール修士卒業。
民間ベースで、戦後第一号の有料のインド投資セミナーを東京で開催。国境をまたぐ企業間の紛争を専門に扱っている。



担当パートナー

小川 浩賢

中央大学法学部卒業。1993年入所以来、インド関係の通常の投資案件に加え、日印租税条約に基づく相互協議、インド証券取引法関係の案件、国際商業会議所の国際仲裁等に関与している。また金融財務研究会等においてインド関係のセミナー講師を務めている。その他、一般企業法務、労務・税務問題も多く扱っている。

本ニューズレターは、法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法又は現地法弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。また、本稿記載のうち、意見にわたる部分は、執筆担当者の個人的見解であり、当事務所またはその他の事務所の見解ではありません。

本ニューズレターで取り上げてほしいテーマなど、ぜひ、皆様の忌憚ないご意見・ご感想を下記までお寄せください。

小島国際法律事務所

〒102-0076 東京都千代田区五番町 2-7 五番町片岡ビル 4階

TEL : 03-3222-1401 FAX : 03-3222-1405

MAIL : newsletter@kojimalaw.jp

URL : www.kojimalaw.jp