

Newsletter

30 July 2018

目次

ASEAN 諸国における外資規制

アジア諸国における管理職・高収入労働者等に関する労働法制

1. 日本
2. シンガポール
3. マレーシア
4. タイ
5. ベトナム
6. ミャンマー
7. インドネシア
8. 台湾

Asia Focus Newsletter vol. 1

ベーカー&マッケンジー法律事務所 アジア・フォーカsteamは、アジア・太平洋地域の 17 の事務所からなる、ベーカーマッケンジーのネットワークを最大限に活かし、アジア全域へ進出・事業拡大を検討する日本企業に対し、コーポレート、M&A、ファイナンス、紛争解決等、幅広い分野においてシームレスなリーガルサービスを提供しております。

本ニュースレターは、アジア諸国における最新の重要な法律情報等のテーマをピックアップし、各国の状況についての横断的な情報をお届けします。今号では、日本企業の皆様からの関心も高い、ASEAN 諸国における特定の事業に関する外資規制の概説に加え、日本における高度プロフェッショナル制度の導入に関連したアジア諸国での動向についてもご紹介します。

ASEAN 諸国における外資規制

他のアジア諸国と同様に、ASEAN 諸国進出に際して、各国の外資規制を検討することは重要である。進出を検討する国において進出予定業種が、①外資の営業禁止業種に該当しないか、②出資に上限比率が存しないか等を予め把握する必要がある。それらの外資規制の内容に応じて、進出形態、進出規模、現地パートナーの要否等について検討することとなる。具体的には、外資参入が認められている国では、100%出資の現地法人の設立又は現地企業との合弁による進出を検討することとなり、他方、外資参入（直接投資）の認められない国においては、現地企業とのディストリビューションシップ契約に基づく事業展開を検討する必要がある。

製造業については、いずれの国も従前より産業育成・雇用創出の観点から工場を誘致し、原則として外国資本による 100%出資が認められている場合が一般的であり、外資規制が日本企業の進出の障害となるケースは少ない。外国企業による工場建設を奨励するため、法人税の減免等を含む税制優遇を中心とした様々な優遇措置を外国企業に付与していることが多い。もっとも近時は、いわゆる「中所得国の罠」に陥るリスクを回避し持続的な経済発展を実現するため、外国企業に対して優遇措置を付与する対象を高付加価値産業に限定している国もある。

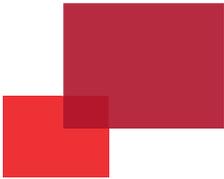
一方、サービス業については、現地事業者保護の観点から、外資によって営むことが禁止される業種が定められている場合、一定規模以上であることが求められる場合、2 店舗目以降の出店が規制される場合等、各国特有の規制の存在するケースが多い。そのため、進出を予定する事業内容に応じて当該事業運営がその国で可能なのかを確認する必要がある。例えば、タイにおいては、サービス業一般について、外国企業が 50%以上の出資を行う場合には当局の認可を取得することが原則として求められる。インドネシアにおいては、外資参入が規制される産業分野がネガティブリストと呼ばれる一覧表で規定されており、産業分野を、一切の投資が禁止される分野、外資の出資比率が規制される分野、地域が限定される分野等に区分し、それぞれにつき条件・制限の内容が詳細に定められている。進出予定業種がどの産業分野に該当するのか解釈の困難な場合も少なくないため、慎重な検討を要する。

本ニュースレターに関するお問い合わせ先

asia.tokyo
@bakermckenzie.com

ベーカー&マッケンジー
法律事務所（外国法共同事業）

〒106-0032
東京都港区六本木 1-9-10
アークヒルズ仙石山
森タワー28F
Tel 03 6271 9900
Fax 03 5549 7720
www.bakermckenzie.co.jp



関連する問題として、ASEAN 各国では、外国資本による土地所有権の取得が規制されている国が多い。そのため、進出先の国において工場建設又は店舗設置のために土地の利用が必要となる場合には、土地所有権の取得スキームの検討、長期賃借権の取得方法等、外国資本に対する土地所有規制の検討が必要となるケースが多いことに留意を要する。

下記には、経済規模の比較的小さいブルネイ、カンボジア及びラオスを除く ASEAN の 7 か国（インドネシア、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポール、タイ及びベトナム）において、日系企業の関心が高いと思われる業種に関する外資規制の一覧を記載している。また、本項目末尾の 4 頁目には、ASEAN の 7 か国における小売・流通に関する外資規制の程度を 3 色に色分けして掲載している。

ASEAN 各国とも、法制度の整備が継続的に進められており、また海外からの積極的な投資誘致のために今後も関連規制・運用を随時新設・改正していくことが予想されるため、各国への進出を検討する場合には、常に最新の関連規制とその運用を確認する必要がある。

国	製造業	小売・流通	外食業	運輸業	学習塾	病院	理美容
インドネシア	原則 100%外資可。	(小売) 条件付きで外資参入可(店舗面積・営業形態に応じた出資比率制限、国産品の販売要件、最低資本金規制あり)。 (卸売) 生産との関連性がある場合原則 100%外資可。 生産との関連性がない場合外資 67%以下。	原則 100%外資可(但し、最低投資額の規制有り)。	(貨物) 外資 67%以下 (陸上旅客運送) 外資 49%以下。	外資 67%以下 (但し、教育省等の許認可申請が必要)。	外資 67%以下 (但し、病院の経営コンサルティング等のサービスは原則 100%外資可)。	外資不可。
マレーシア	原則 100%外資可。	100%外資可(スーパーマーケット・コンビニ等一部業種除く)。最低資本金及び取締役に関する要件あり。	原則 100%外資可。最低資本金規制あり ¹ 。	サービス内容により規制あり。	外資参入不可。	原則 100%外資可。	原則 100%外資可。最低資本金規制あり ² 。

¹ 外資規制ではなく、サービス業の会社に課される最低資本金規制。

² 外資規制ではなく、サービス業の会社に課される最低資本金規制。

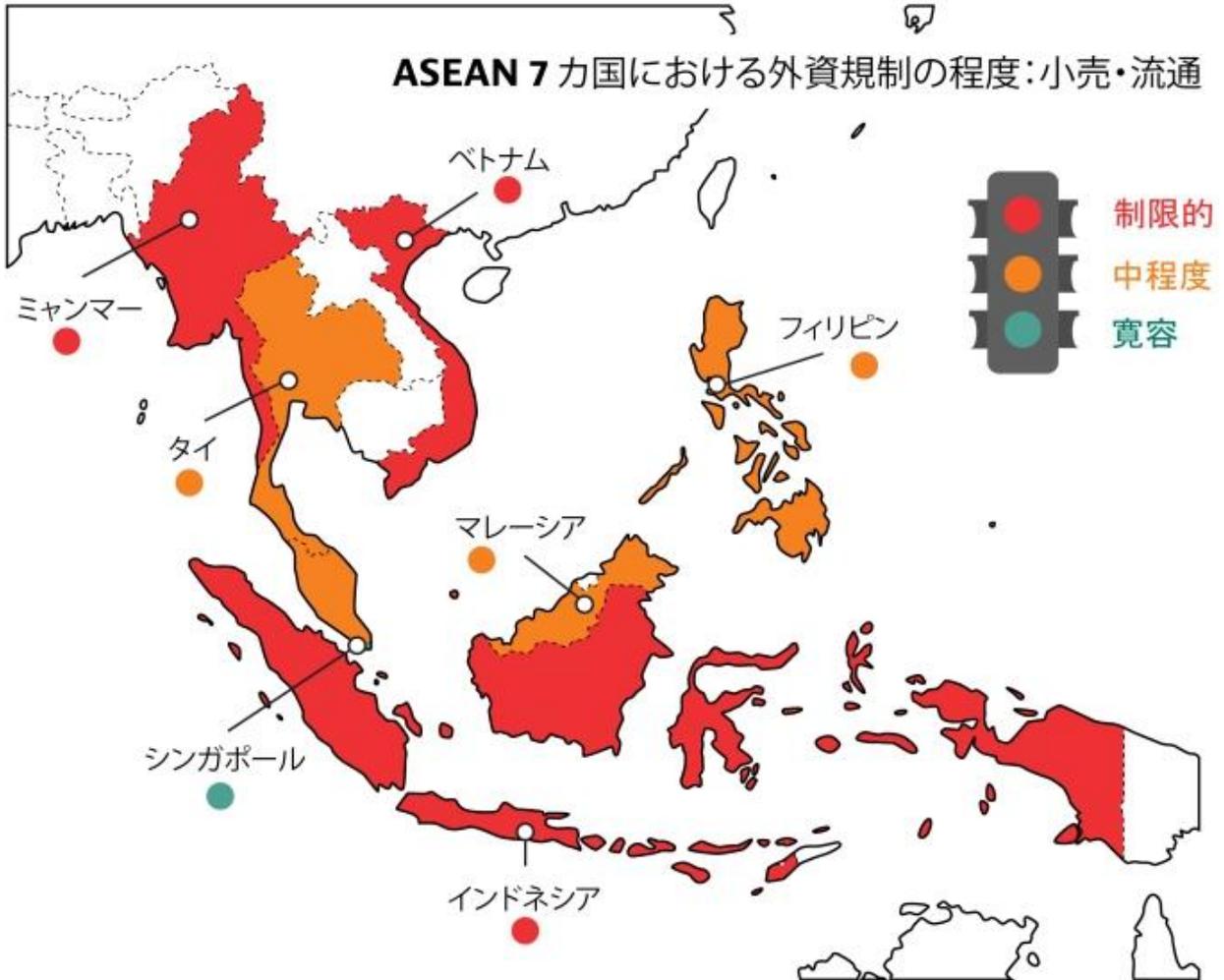
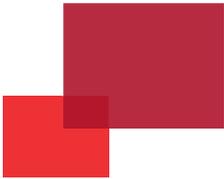
ミャンマー	原則 100%外資可。但し、土地確保についての制約及び最低資本金規制あり。	原則 100%外資可 ³ 。但し、投資金額及び店舗面積に制限あり。	法令上は 100%外資可。 但し、地域開発委員会からビジネスライセンスを取得する必要があるほか、最低資本金規制あり。	原則 100%外資可。但し、最低資本金規制あり。	原則 100%外資可 ⁴ 。但し、MICから許可を受ける必要あり。最低資本金規制あり。	原則 100%外資可。但し、最低資本金規制あり。	原則 100%外資可。但し、最低資本金規制あり。
フィリピン ⁵	原則 100%外資可。	(小売) ⁶ 払込資本金額が 250 万ドル以上であり、かつ、親会社に係る純資産要件等を満たせば、100%外資可。なお、高級品・贅沢品に特化する場合、緩和措置あり。 (小売以外の流通) 100%外資可(但し、最低払込資本金額の規制有り)。	外食業は小売と同様に取り扱われる。	原則 100%外資可(但し、最低払込資本金額の規制有り)。	原則 100%外資可(但し、最低払込資本金額の規制有り)。	原則 100%外資可(但し、最低払込資本金額の規制有り)。	原則 100%外資可(但し、最低払込資本金額の規制有り)。
シンガポール	原則 100%外資可。	原則 100%外資可。	原則 100%外資可。	原則 100%外資可。	原則 100%外資可。	原則 100%外資可。	原則 100%外資可。
タイ	原則 100%外資可。	原則として現地パートナーとの合弁(原則(外資 50%未満)) 但し、一定規模以上であれば 100%外資可。	現地パートナーとの合弁(原則外資 50%未満)。	現地パートナーとの合弁(外資 50%未満)。	現地パートナーとの合弁(外資 50%未満)。	現地パートナーとの合弁(外資 50%未満)。	現地パートナーとの合弁(外資 50%未満)。
ベトナム	原則 100%外資可。	原則 100%外資可。 Economic Needs Test による出店規制あり。一定品目(米、たばこ、医薬品等)の流通規制あり。	原則 100%外資可。	サービス内容により規制あり(外資 49%以下など)。	原則 100%外資可。	100%外資可能。但し、最低資本金等の規制あり。	原則 100%外資可。

³ 2018 年 5 月 9 日付で卸・小売り分野で 100%外資による投資を認める通達 (No.25/2018) が公布され、100%外資・合弁・100%内資の全てに卸売・小売事業を許容されることとなったものの、現時点では要件の詳細が明確ではなく、今後どのような運用がなされるか留意を要する。なお、100%外資・合弁については、投資金額・売場面積等の要件がされている。その他、卸売・小売事業を行うためには商業省よりライセンスを得る必要がある。

⁴ 2018 年 4 月 20 日付で教育分野で 100%外資による投資を認める通達 (No.7/2018) が公布された。また、教育事業は投資促進分野通知に奨励業種として記載されている。但し、同通達は、語学学校や職業訓練校についてミャンマー投資委員会 (Myanmar Investment Commission : MIC) への投資申請を前提としているものと解される。MIC への投資申請は通常、大規模で重要な投資に限定され、一般的に許可のハードルが高いとされており、小規模な語学学校のようなものは許可対象として想定されていない可能性がある。

⁵ Duterte 大統領が 2017 年 11 月 21 日付けで、National Economic and Development Authority に対し外資規制の緩和作業を促進するメモランダムを発出したことから、外資規制緩和が期待される。外資規制のネガティブリストは 2 年ごとに更新されるのが通常。前回の第 10 次リストが 2015 年 6 月 22 日発効であるため近く更新される見込み。

⁶ 小売業の参入規制を定めている Retail Trade Liberalization Act の改正法案が審議中。大幅な規制緩和が見込まれる。



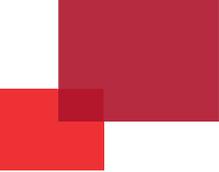
アジア諸国における管理職・高収入労働者等に関する労働法制

2018年6月29日に成立した「働き方改革法案」によって導入される「高度プロフェッショナル制度」を契機として、アジア諸国における管理職・高収入労働者等に関する労働法制の概要をお届けする。

1. 日本

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等を目的とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」（いわゆる「働き方改革法案」）が、2018年6月29日、第196回国会で成立した。働き方改革法案における重要な改正事項の一つとして、「高度プロフェッショナル制度」の導入が挙げられる。

「高度プロフェッショナル制度」とは、職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上と予定されている）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする、という制度である。



現在の労働基準法においては、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある管理監督者に限り、労働時間、休日等の規定が適用除外となる（但し深夜の割増賃金については適用がある）が、裁判所は、管理監督者に該当すると認められる範囲を基本的に狭く判断する傾向にある。「高度プロフェッショナル制度」が導入された場合、一定の年収を有する労働者については、本人の同意等の一定の要件を充たした場合、管理監督者に該当するか否かにかかわらず、労働時間、休日等に加えて（管理監督者にも適用があった）深夜の割増賃金の規定も適用除外となる。

このように、日本の労働法上の高収入労働者に対する規制が大きく変化しようとしているが、以下では、最新の法令改正も踏まえ、他のアジア諸国における管理職・高収入労働者等に関する労働法制を紹介する。

2. シンガポール

シンガポール人材省（Ministry of Manpower）は、2018年2月15日、雇用法（Employment Act）の改正に関する意見聴取手続を終了した。

現在の雇用法は、労働者のうち、月給4,500シンガポールドル（約370,000円）以下の労働者のみをその適用対象とし、同月給額以上のマネージャー又はエグゼクティブポジションの労働者をその適用対象外としているが、改正により、そのマネージャー又はエグゼクティブポジションの労働者を含む全ての労働者が雇用法の適用対象となる予定である。すなわち、改正により、現在の雇用法上の給付や報酬に関する規定がマネージャー又はエグゼクティブポジションの労働者にも適用されることとなるが、現行の規定をそのまま適用すると問題が生じる規定もあるため、それら規定も同時に改正される可能性がある。

改正雇用法は、2018年9月に国会に提出され、2019年4月1日までに施行される予定である。

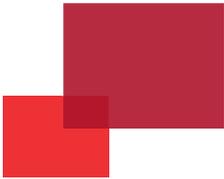
3. マレーシア

マレーシアの雇用法（Employment Act）の基本構造は、現在のシンガポールの雇用法と類似している。すなわち、西マレーシア（マレー半島）の労働者のうち、月給2,000リンギット（約55,000円）以下の労働者並びに（月給額にかかわらず）肉体労働に従事するすべての労働者、その肉体労働者を監督する立場にある労働者及び商用車のドライバー等をその適用対象としている。なお、東マレーシア（サバ州・サラワク州）の労働者についても、上記雇用法と類似した内容の労働令（Labour Ordinances）が適用されるが、労働令が適用される月給基準額は、（雇用法の月給2,000リンギットではなく）月給2,500リンギット（約68,000円）となる（すなわち、東マレーシアにおいて、労働令は、月給2,500リンギット以下の労働者に適用される。）。

マレーシアにおいても、現在雇用法改正の議論が行われているが、現在シンガポールで予定されているような雇用法の適用対象の拡大についての変更は予定されていない。

したがって、雇用法の適用対象ではない労働者については、労働条件の詳細を個別の雇用契約で定めることになるため、雇用契約の作成の際には細心の注意を払う必要がある。

なお、マレーシアの雇用法において、（労働時間等の規制が適用除外となる）日本の労働基準法上の管理監督者に相当する概念は存在しない。



4. タイ

タイの労働保護法（the Labor Protection Act）は、原則として、「賃金を受け取って使用者のために働くことに同意した者」すべてに適用される。

タイの労働保護法においては、シンガポールやマレーシアの労働法で規定されている月給額を基準とした適用範囲の線引きはない。

タイの労働保護法によると、従業員の採用、解雇、報酬の供与等に関して使用者を代表する権限を有する労働者については、使用者の同意がない限り、時間外労働手当や休日勤務手当を受け取ることはできない。

タイの労働保護法は、上記定義を満たす限り取締役等の役員にも適用されることとなる。タイにおいては、取締役等との間でも雇用契約を締結することが多く、その場合には、取締役等にも労働保護法が適用されることになる。

5. ベトナム

ベトナムの労働法（the Labour Code）は、原則として、雇用契約書に基づいて労務を提供するすべての労働者を適用対象としている。

ベトナムの労働法においては、シンガポールやマレーシアの労働法で規定されている月給額を基準とした適用範囲の線引きや、（労働時間等の規制が適用除外となる）日本の労働基準法上の管理監督者に相当する概念はない。

取締役等の役員は、基本的には、アポイントメント・レターに基づいて業務を委任されることとなり、その場合は労働法の適用はない。但し、General Director（CEO）については、ベトナムの統一企業法（the Law on Enterprise）上、「任命又は雇用することができる」ものとされているため、会社とGeneral Director（CEO）は雇用契約を締結することが一般的であり、その場合は労働法の適用を受けることになる。

6. ミャンマー

ミャンマーにおいては、日本の労働基準法や労働契約法に相当するような基本となる労働法が存在しない。複数の法律において労働者の定義規定が存在するが、例えば店舗及び商業施設法（the Shops and Establishments Law）においては、労働者とは、専ら又は主として店舗又は商業施設のために労務を提供する者をいい、事務員、清掃員、運転手、料理人等も含むと規定されている。

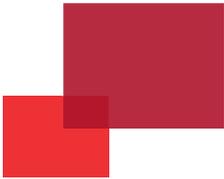
ミャンマーの関連法には、シンガポールやマレーシアの労働法で規定されている月給額を基準とした適用範囲の線引きや、（労働時間等の規制が適用除外となる）日本の労働基準法上の管理監督者に相当する概念は存在しない。但し、実務上、マネージャーポジションの従業員については、時間外労働手当が支払われないことが多い。

ミャンマーにおいては、会社と取締役等の役員の間でも雇用契約を締結することが一般的であるが、通常の従業員との雇用契約に比べて、より詳細な契約内容となっている。

7. インドネシア

インドネシアの労働法（Law No. 13 of 2003 on Labor）は、原則として全ての労働者に適用がある。もっとも、労働者のうち企画者、計画立案者、実施者及び管理者に対しては、時間外労働手当を支払う必要がない。

インドネシアにおいては、取締役等の役員は、会社の従業員としての地位を有している必要はない。取締役等としての地位の選任及び解任と、従業員として



の地位の雇用及び解雇は、それぞれ別の法律で規律されており、取締役等としての地位については、労働法の適用はない。また、取締役等としての地位のみを有する者との間では、委任契約を締結することが一般的である。

8. 台湾

台湾の労働基準法は、原則として台湾の全労働者に適用される。労働委員会が定める特定の産業や特定の職業に従事する労働者を除き、海外駐在者も含めてすべて適用される。もっとも、例外として、委任経理人には、労働基準法全体が適用されず、又は労働当局の承認を受けた特定の従業員については、労働基準法の一部が適用されない。後者については、会社としては、労働当局の承認を得た特定の従業員との間の契約関係に立ち、労働時間、休日、有給休暇、女性の深夜労働等の適用がないことになる。

日本の労働基準法上の管理監督者に相当する概念はなく、委任経理人に該当しない限りはいわゆる一般的な管理職にある者についても残業代等の支払義務の対象となる。委任経理人との任用契約においては民法が適用され、労働基準法によらず会社側の意向により解任が可能となる。

月額給与や高度の専門性を理由とする労働基準法の適用除外制度の導入については、各種団体からの要請がなされており、国家発展委員会及び労働部において検討段階にあるため、今後の政府当局による決定が待たれている。

以上のとおり、アジア諸国における管理職・高収入労働者等に関する労働法制は、その国の経済発展や法整備の度合いにより様々である。一般論として、新興国では労働者保護の要請が強いため、労働法制が幅広く適用されることが多く、管理職・高収入労働者を例外的に取り扱う傾向は強くないが、経済が発展するに伴い、より管理職の裁量を認め成果をベースとした働き方を認めようとする方向性にあるといえるだろう。

この点に関して、アジア全域で日本と同様の動きが認められるようになるまではまだしばらく時間がかかるものと思われ、その意味ではアジア諸国における労務管理は引き続き現地における重要な法務課題として存在し続けるものと思定される。

© 2018 Baker McKenzie. ベーカー・マッケンジー法律事務所（外国法共同事業）はベーカー・マッケンジー インターナショナルのメンバーファームです。ベーカー・マッケンジー法律事務所（外国法共同事業）及びベーカー・マッケンジーインターナショナルのその他のメンバーファームは、日本においては弁護士法人ベーカー・マッケンジー法律事務所を通じて業務を提供します。

本資料に含まれている情報及びデータは一般的な情報であり、当事務所の法的アドバイスや意見を提供するものではありません。法律及び税務に関する参考情報や対策については本資料のみに依拠すべきでなく、本資料の受信者は必要に応じ別途弁護士のアドバイスを受けなければなりません。