



シンガポール

■ Employment Pass の給与水準の改定

2016年7月26日、シンガポール人材省 (Ministry of Manpower) は、外国人が Employment Pass を取得するにあたって必要な適格給与額の変更を発表した。

1 適格給与 (Qualifying Salary) の引き上げ

2017年1月1日より、Employment Pass 申請者の適格給与 (Qualifying Salary) が SGD3,300 から SGD3,600 に引き上げられることとなった。2014年6月に SGD3,000 から SGD3,300 に引き上げられたが、さらに SGD300 の引き上げがなされることとなった。

ただし、既に Employment Pass を取得している外国人労働者に対しては、以下の取り扱いを行うことを認めている。



- (1) 2016年12月31日以前：本改訂以前の基準において、Employment Pass の更新を最大3年まで認めるものとする。
- (2) 2017年1月1日から同年6月30日まで：本改訂以前の基準において、Employment Pass の更新を最大1年まで認めるものとする。
- (3) 2017年7月1日以降：本改訂の基準において、Employment Pass の更新が認められ、最大3年までの更新が認められる。

2 実務上の運用

上記の適格給与は、あくまでも最低給与水準とされており、上記の給与水準以外に、①申請者の教育水準、②経験、③年齢、④業務内容などの種々の事情を考慮することとされている。また、2016年後半に入ってから、上記の申請者の内容だけではなく、⑤雇用主のシンガポール社会に対する貢献度なども考慮することが検討されることとなった。

実務上は、上記の適格給与水準に関わらず、SGD4,500-5,000 が実務上の最低ラインであるとされてきたが、上記の改定に合わせて、実務上の最低ラインも情報に修正される可能性が高いとされている。

3 まとめ

今回の改正においては、シンガポール政府として、シンガポール人の労働力の質を向上するために、外国企業の幹部候補生にシンガポール人を採用するように求めているものと思われる。このため、外国企業にとっては今後、現地シンガポール人の採用計画を綿密にたて、いかにシンガポール社会に貢献できる企業であるかを示しながら、人事政策をたてていく必要が出てくるとと思われる。

インドネシア

■ 知的財産のライセンス契約の登録に関する規則及び手続

2016年2月24日、インドネシア共和国法律及び人権省(MOLHR)¹は、全ての知的財産権のライセンス契約の設定登録に関する新たな施行規制である、MOLHR規則2016年第8号(知的財産権ライセンス契約の登録のための規則及び手続。以下「本規則」)を公布した。

これまで、インドネシアでは、知的財産権のライセンス契約の際、第三者対抗要件として知的財産権総局(DGIP)²への登録が必要とされていたが、その登録手続の詳細を定める規則が存在していなかった。本規則が制定されたことにより、このルールや手続の具体的指針が明らかになり、各知的財産権ライセンス契

¹ The Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia

² The Directorate General of Intellectual Property

約を DGIP に設定登録することが可能となった。

本規則は、知的財産権すなわち、著作権、及びそれに関連する権利、特許権、商標権、意匠権、集積回路配置権、商業秘密のすべてに適用される。

本規則によると、この登録申請は、自社の知的財産権のライセンサー、又はライセンシー、若しくはそれらの代理人によってなされなければならないが、申請書はオンラインでの提出又は直接提出のいずれかの方法によって提出することができる。

申請時に必要な提出書類一式とその流れ

本規則によると、この登録申請には次のような書類を一式揃えなければならない。

- ・登録するライセンス契約又はそのライセンス契約を証する書面
- ・知的財産権登録証の写し若しくは抄録又は著作権、及びそれに関連する権利若しくは商業秘密について権利を有することを証する書面
- ・委任状（代理人により申請する場合）
- ・登録費用の支払証明書
- ・ライセンスの対象となる権利が保護期間内であること、国家経済を害せず、技術開発を妨げないこと、及び法規制、倫理、公序に反しないことの3点を確認する特定の様式の書面

また、手続きの流れは次のとおりとなる。

- 1) 申請書類の受領から 10 日以内に審査される。
- 2) 提出書類に不備があった場合には通知から 10 日以内に追加提出が可能。
- 3) 申請書類の提出が完了した場合には、DGIP のウェブサイトに登録され、公開される。
- 4) ライセンス登録の有効期間は 5 年間であり、更新費用を支払うことにより更新可能である。

マレーシア

■ 企業の買収・合併における改定規則の公表

2016 年 8 月 15 日、マレーシア証券委員会(SC)³は、買収及び合併にかかる法規の 2016 年版を公表した。⁴

この法規は、企業環境の急速な変化に対応し、株主保護を確保しつつ、市場活動を促進することを主な目的とし、あらゆる買収取引において全ての株主を同等に扱うことを原則としている。

以下、大まかな主要原則に関して、その概要を紹介する。

- ・全ての株主は会社買収につき平等に扱われ、平等な機会を持つ。
- ・取得者又は買収申込者、及び買収申込を受けた側取締役会は、規則を守り、誠実に行動しなければならない。
- ・取得者又は買収申込者は、買収の申し込みをした場合、それを完了する能力が必要である。
- ・買収を前提とした申込者は、有益な情報やコメントの提供のため、有能かつ独立した顧問を任命しなければならない。
- ・全ての関係者は、当該買収合併に関する情報を、完全かつ迅速に開示しなければならない。
- ・買収申込者の株主及び取締役会、当該買収合併の目的となる株式市場は、関連性がありかつ十分な情報と、申し込みを検討する合理的な時間を備えなければならない。
- ・申込者から株主に対する意見や情報等を含んだあらゆる文書や広告は、目論見書と同等の注意をもって調べられなければならない。
- ・買収や合併等の取引がある場合、機密事項とされている場合を除き、情報を選択的に開示してはならない。
- ・買収申込みは、投票権を有するすべての申込者の株主に対してなされなければならない。
- ・買収申込者の取締役会は、株主の利益のために行動し、株主が買収につき決定する機会を否定してはならない。

³ Securities Commission Malaysia

⁴ Capital Markets and Services Act 2007 Malaysian Code on Take-Overs and Mergers 2016 (https://www.sc.com.my/wp-content/uploads/eng/html/resources/guidelines/tom/160815/pub_20160812_PUB356.pdf)。なお、Rules on Take-Overs, Mergers and Compulsory Acquisitions (https://www.sc.com.my/wp-content/uploads/eng/html/resources/guidelines/tom/160815/tom_rules_160815_complete.pdf)も参照。

- ・ 合併に要する期間は、合理的な期間よりも長引くことがあってはならない。

当該新規則の最大の特徴として、買収の提案権の変更が挙げられる。これによって、買収希望者は、必ずしも豊富な資金力がなくても買収提案をすることが可能となった。

すなわち、従前の規則は、株式非公開化、逆買収などの買収提案に関して、当該企業の株式を50%以上保有していないと買収を提案できなかったが、新規則では、持ち株比率が50%以下でも提案が可能となり、企業救済などにおいて、主要株主でなくても買収を提案できるよう改正された。



フィリピン

■ 情報プライバシー法の施行

フィリピンでは、国家プライバシー委員会（National Privacy Commission）により、個人情報の取扱いを全般的に規定した法律である情報プライバシー法（Data Privacy Act of 2012（Republic Act No.10173）の施行ルール及び規則5が2016年8月24日に発表され、同法が正式に施行されることとなった⁵。

フィリピンにおいてはもともと、データ入力代行やコールセンターといったビジネスプロセスアウトソーシング（BPO）産業が盛んであるため、個人情報の適切な取扱いが問題となる機会が少なくないが、この法律が正式に施行されることに伴い、その取扱いのルールがより明確となることが期待される。具体的には次のような内容に留意すべきである。

まず、同法の適用対象は広く、あらゆる個人情報の処理（収集、記録、保管、変更等が含まれる。）に適用され、また、個人情報を処理するものが自然人であるか法人であるかを問わず適用される。

特に法人については、フィリピンにおいて設立された法人でなくとも、フィリピンにおいて何らかの情報処理装置を有していたり、事務所ないし支店等を有して個人情報を処理している場合には適用対象となる。ただし、フィリピン以外に居住する者から適法に収集された個人情報であれば、フィリピン国内で処理されることになっても同法の適用対象外となるとされており、フィリピンにおけるBPO産業の推進の妨げにならないような配慮もなされている。

次に、私人間の個人情報の移転・共有については、個人の個別の同意がある場合にのみ適法となる。中でも商業目的での個人情報の移転・共有についての同意は、国家プライバシー委員会の審査がなされる場合があるところ、審査の具体的な内容は規定されていないため、実際にどのように運用されるか注意が必要である。

そして、情報管理機関内部で個人情報を管理する者は、次のような内容を持つ組織的な情報管理体制を構築しなければならないと規定されている。

- ① プライバシーオフィサーの選任
- ② 処理記録の管理
- ③ 物理的セキュリティと技術的セキュリティコントロールの実行
- ④ 定期的なセキュリティ違反の監視

ただ、この規定がどのような場合に適用されて管理体制を構築しなければならないかについても、「適切と判断さ



⁵ IMPLEMENTING RULES AND REGULATIONS OF REPUBLIC ACT NO. 10173。原文はフィリピン政府官報ウェブサイト (<http://www.gov.ph/2016/08/25/implementing-rules-and-regulations-of-republic-act-no-10173/>) 参照。

⁶ 情報プライバシー法の原文はフィリピン政府官報ウェブサイト (<http://www.gov.ph/images/uploads/20160825-IRR-RA-10173-data-privacy.pdf>) 参照。

れる場合」と定められるのみで、具体的な適用の要件は明確にされていない。結局のところ、個人情報の種類、情報漏えいのリスクの大きさ、情報を管理する機関のサイズ・構成、セキュリティ管理の実施についてのコストなどさまざまな要素を考慮して決定されると思われるため、今後の運用に注意が必要である。

ベトナム

労働安全に関する新法律が 7 月 1 日から施行開始

1. 労働安全衛生法の概要

この度、2016年7月1日にベトナム労働安全衛生法が施行された。ベトナム国内で、労働安全衛生に関する体系的な法律が制定されたのは初めてとなる。内容としては、これまでに発行された政令、通達などを1つの法律にまとめたものとなっている。

2. 雇用者の義務増大

同法では雇用者の義務をより詳細に規定している。例えば、職場の労働安全衛生に関しては、労働安全衛生に関する定期的な検査、測定、緊急対応計画の策定、従業員に対する最低年1回の健康診断実施義務等が規定された。

また、労働安全衛生確保に関する研修セミナーの開催、訓練の実施、労働安全衛生確保に関するモニタリングを実施する検査担当者の配置等が規定され、従業員に対する保護が厚くなっている。なお、安全衛生研修に関しては従来、外部団体が実施する研修があったが、今回従業員に対して、企業内で研修を実施することが認められ、さらに製造販売活動に影響しないよう業種、職位、規模などが考慮される。

労災・職業病を被災した従業員に対しては、労災保険での補償範囲が、死亡時の手当、障害の認定費用や認定後の手当、職場復帰にかかる費用の支給などに限定される。一方、雇用者には治療費の立て替え義務、医療保険で負担されない治療費、給与補償、労働喪失率に基づく補償金の支払い義務が課されることとなった。

3. 労働安全衛生法の今後

このように、同法の施行により、ベトナムの従業員に対する保護が厚くなったと同時に、企業への負担が増大しており、今後の実行性について今後動向に注視する必要がある。また、同法で詳細が規定されていない部分については、その都度、政令や通達が公布される可能性があるため、情報を常にアップデートしていくことが肝要である



タイ

■ 土壌・地下水汚染に関する省令が間もなく施行

工場法の下で工場の土壌及び水質汚染に関する省令（以下「本省令」という。）が 2016 年 4 月 29 日付で公布され、公布から 180 日後に当たる **2016 年 10 月 26 日に施行**された。本省令は工場における土壌及び水質の調査報告を義務付けるものであり、**新規に操業を開始する工場だけでなく、既存の工場にも適用される点に注意が必要**である。タイ工業省工場局（Department of Industrial Work）によれば、本省令の規制対象となる企業は約 5,400 社に上ると指摘されており、多くの企業が対応を迫られる。

以下、ポイントを解説する。

1. 規制対象業種

本省令により規制対象となる業種は以下の 12 種類である。

- (1). 繊維
- (2). 紙、パルプ

- (3). 化学製品
- (4). 塗料
- (5). 化学物質
- (6). 石油精製
- (7). 非鉄金属
- (8). 電気製品
- (9). 塗装、メッキ
- (10). 廃棄物処理
- (11). 廃棄物分別、埋め立て処理
- (12). 廃棄物リサイクル



2. 新規工場に対する規制

本省令の施行後に操業を開始する工場は、以下の調査報告を実施しなければならない。

(1). 第1回初期調査

工場の操業開始前に、工場敷地の土壌及び地下水につき調査し、タイ工業省工場局に対し報告書を提出する。

(2). 第2回初期調査

工場の操業開始から 180 日以内に、再度、土壌及び地下水の調査を行い、調査後 120 日以内にタイ工業省工場局に対し報告書を提出する。

(3). その後の調査

その後は、1年に一度地下水調査を、3年に一度土壌調査を実施し、それぞれ調査後 120 日以内にタイ工業省工場局に対し報告書を提出する。

3. 既存工場に対する規制

これに対し、本省令の施行時点において既に操業を開始している工場に対し課せられる調査報告義務は以下の通りである。

(1). 第1回初期調査

本省令施行後 180 日以内に、工場敷地の土壌及び地下水につき調査し、調査後 180 日以内にタイ工業省工場局に対し報告書を提出する。

(2). 第2回初期調査

第1回初期調査後 180 日以内に第2回目の調査を実施し、調査後 120 日以内にタイ工業省工場局に対し報告書を提出する。

(3). その後の調査

その後は、新規工場と同様、1年に一度地下水調査を、3年に一度土壌調査を実施し、それぞれ調査後 120 日以内にタイ工業省工場局に対し調査報告書を提出する。

4. 調査報告方法

調査報告方法等の詳細については、本省令の施行後の 2016 年 11 月 30 日付で告示が施行され、また同年 12 月 6 日付で詳細な手引が発行されている。もっとも、運用についてはこれからであり、引き続き今後の動向に注視が必要である。

(本稿は、金融ファクシミリ新聞社発行の ASEAN 経済通信週報第 383 号に寄稿した記事を一部修正したものです。)

カンボジア

■労働組合法が 6 月 28 日から施行開始

これまで、カンボジアにおいて労働組合について規定してきたのは、労働法のみであったが、2016年6月28日、労働組合法が即日施行された。

本法は、労働組合の労働省への登録義務、組合代表者の要件、政府による労働組合の財務面でのコントロール、不当労働行為、団体交渉、労働協約及び罰則について詳細に定めている。

同法は目的の一つとして「生産性の向上」、「投資の促進」と使用者目線の考え方を挙げている点の特徴である。今後、どのように運用がなされ、これまで投資家を悩ませてきた違法ストに対する対処がなされるのか実務の運用に注視が必要である。

■ 2017年度の最低賃金が決定

2016年9月29日、2017年度の最低賃金に関する労働省令が公布された。

同省令によれば、2017年1月1日からの正規労働者の最低賃金は月額153ドル、試用期間中の労働者の最低賃金は月額148ドルであり、2016年度の正規労働者の最低賃金である月額140ドルから約9.3%増額した。ベトナムのゾーン1（ハノイ、ホーチミン近郊）における2017年度の最低賃金約168ドルに比して約10%低いものとなった（尚、ゾーン2における2017年度の最低賃金は約148ドルとカンボジアより約3%低いものとなっている。）。



ラオス

■ ラオスの経済特区法のドラフト公表

ラオスでは、経済特別区法草案（以下、「草案」）の起案が行われている。2016年12月時点では、10月10日時点の草案が最新版となっており、国民議会に提出されている。現在、特別経済区および特定経済区に関する首相令および各経済特区に対する首相令（以下、「首相令」）などで規定されていたが、今回、法律に格上げされる予定となっている。今後、国民議会での協議により変更や修正が行われる可能性が高い状態だが現時点の改正のポイントを整理する。なお、施行時期については、現時点では未定となっている。

1. 経済特別区に関する概念について

今回の草案によれば、今まで「経済特別区」「特定経済区」に分類されていたが、「特定経済区」の概念が削除されている。また、今まではビジネスにおける競争力強化という観点のみが記載されていたが、今回の草案では、①高度技術、②環境保護、③輸出促進、④新技術、⑤省エネという分野に資するような企業を誘致し、持続可能な発展と貧困解決に貢献することを目的としている（草案第2条）。

2. サービス業に対する恩典について

首相令では、「サービス業」に対する定義規定や恩典が存在していたが、今回の草案では、「サービス業」に対する記載が削除されている傾向にあり、「サービス業」に対する恩典は縮小もしくは制限される可能性が高い状態である。今回の草案の目的は、ホテルやコンドミニウム開発など不動産開発などが主となっている経済特区の活動を制限する目的があるといわれている。



3. 税制恩典について

今回の草案では、下表の通り、税制恩典に関する内容の変更が想定されている。今後、国民議会での

議論内容によっては、変更される可能性もあるが、草案の内容を共有する。

	現行法	草案（第 43 条、45 条）
法人税 (通常税率： 最大 24%)	利益が発生する年度から最大 10 年間免税 法人税免除期間終了後の法人税率： サワン・セノ SEZ、パクセー・ジャパ ン中小企業専用 SEZ：8% ビタ・パーク SEZ：10%	最大 10 年間免税（起算点について は明記なし） 法人税免除期間終了後の法人税率： 8%
配当税 (通常税率： 10%)	5%	5%（変更なし）
所得税 (通常税率： 最大 24%)	サワン・セノ SEZ、パクセー・ジャパ ン中小企業専用 SEZ：5% ビタ・パーク SEZ：7%	外国人：10% ラオス人：税法に従う
経済特区内取 引における付 加価値税 (通常税率： 10%)	原則免税	電気代金、水道代、通信代について は、5%に減税

ミャンマー

■新会社法・新投資法ドラフト公表

新会社法・新投資法の改正手続きが進んでおり、現在の会社法は 1914 年に成立した法律であるため、約 100 年ぶりの大改正となる。2016 年 5 月 31 日に新会社法ドラフトが公表されたものの（英語版は 6 月 21 日付け）、施行の時期は不明である。

また、2016 年 10 月 18 日に新投資法が成立した。ミャンマー投資委員会（MIC）は 2017 年 1 月 1 日の申請から新法を適用すると発表している。主な改正点は下記の通りである。

1 新投資法

- (1)現在の外国投資法とミャンマー国民投資法を統合し、外資規制を統一的に規制することになった。
- (2)ミャンマー投資委員会（MIC）から許可を取得しなければならない事業を一定のものに限定し、外資規制を受ける業種を限定的に規定している。
- (3)現在は MIC 認可と一体となっていた不動産長期賃借権と税制恩典付与手続きが分離され、それぞれの認可が個別に取得できるようになる。
- (4)現在の雇用に関するルール（ミャンマー人の雇用義務）が縮小されることになる。
- (5)MIC 許可を得ていない投資についても外国への送金保証が明記された。

2 新会社法

(1)旧会社法に規定されていた営業許可制度が廃止され、明確な規制がなかったにもかかわらず、事実上規制されていた分野の規制が廃止された。

(2)外資会社の定義が変更された（現在は1株でも外国人が株式を保有した場合は外国会社として扱われる。この点につき、外国企業が35%まで持ち株を保有してもミャンマー企業として扱われるとの新聞報道があったが、現時点では未確定である）。

(3)1人株主（現在は2名以上必要）で会社設立が可能となった。

(4)額面株式制度が廃止された。

(5)種類株式発行に関する規定が明記された。

(6)現物出資に関する規定が明記された。

(7)取締役が1名で会社設立が可能となった（現在は2名以上必要）。ただし、取締役の内最低1名はミャンマーに居住する必要がある。



One Asia Lawyers

One Asia Lawyers、ASEAN 各国の法律に関するアドバイスを、シームレスに、一つの法律事務所（ワン・ファーム）として、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。One Asia Lawyers のメンバーは、ASEAN 各国での業務経験を積み、ASEAN 各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。ASEAN 各国および日本にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております

本ニュースレターは、各地の法律に関連する情報を提供しているのみであり、法律アドバイスを提供するものではありません。個別の事案については、各地専門家のリーガルアドバイスを受けることを推奨いたします。

本記事に関するご照会はこちらまでお願いいたします。

info@oneasia.legal