



- トピックス
- I. サステナビリティと日本企業の海外進出 –ビジネスと人権②  
コーポレート・デューデリジェンス及びコーポレート・アカウンタビリティに関する EU の新指令–
  - II. インドネシア：雇用創出オムニパス法の制定
  - III. ミャンマー法務にまつわる近時のトピック
  - IV. フィリピン：企業結合審査の一時的な要件緩和について
  - V. パーレーンにおける商事会社法改正
- コラム
- 連載コラム：アジア新興国法務の勤所を探る(第 2 回) –契約準拠法・紛争解決–

2020年  
11月20日号

## I. サステナビリティと日本企業の海外進出 –ビジネスと人権② コーポレート・デューデリジェンス及びコーポレート・アカウンタビリティに関する EU の新指令–

執筆者：渡邊 純子

国際労働機関(ILO)の統計によれば、現在全世界で毎年約 250 万人が強制労働の被害者とされており<sup>1</sup>、そのうちアジア太平洋地域に占める人数の割合は半数以上に上ります<sup>2</sup>。コロナ危機により深刻化するグローバルサプライチェーン上の労働問題を一例として、先進国と途上国の既存の経済的格差がさらに拡大し、特に途上国の多くの人々が人間としての基本的なニーズすら確保できていない状況を強調して、EU の欧州委員会のレンデルス司法委員は、本年 4 月、人権デューデリジェンスを義務化する指令(以下「本指令」といいます。)案を 2021 年上半期に提出することを発表しました<sup>3</sup>。その後、本年 9 月、欧州議会法務委員会は、本指令の原案<sup>4</sup>(以下「本原案」といいます。)を公表し、本原案を考慮したうえで迅速に法案の提出を行うよう欧州委員会に要請しています。

本指令には、ビジネスと人権に関するハードロー<sup>5</sup>化が欧州諸国を中心に急速に進む中で、各国毎に類似の法律の要件・効果が異なっている現状に対処し、EU レベルでの共通の法的枠組を策定する機能が期待されています。**本原案によれば、EU 加盟国内に拠点を有しない日本企業も EU 域内で事業を行っている場合は規制の対象となるため注視が必要です。**

<sup>1</sup> ILO, 'Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage', (ILO Website, 2017) <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_575479/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang-en/index.htm)>

<sup>2</sup> Raquel Carvalho, 'Legal expert launches Remedy Project to tackle forced labour in Asia's supply chains' (This Week in Asia, 1 Nov 2020) <<https://www.scmp.com/week-asia/economics/article/3107870/legal-expert-launches-remedy-project-tackle-forced-labour-asias>>

<sup>3</sup> Responsible Business Conduct Working Group of the European Union によるウェビナー中の European Commissioner for Justice, Didier Reynders による発言 <<https://vimeo.com/413525229>>

<sup>4</sup> European Parliament Committee on Legal Affairs, Draft Report with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (11 Sep 2020) <[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_EN.pdf)>

<sup>5</sup> 法令すなわち法的拘束力のある社会的規範を指します。

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、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

手続としては、法案の正式な提出権限を持つ欧州委員会が来年法案を提出した後に、欧州議会及び理事会の審議を経て EU 法が指令の形式で制定され、当該指令の発効後に、各 EU 加盟国が当該指令の内容に沿って各国国内法を制定することになります(本原案によれば指令の発効後 2 年以内が期限とされています。)。もっとも、今回欧州議会により公表された本原案の内容から主要なポイントについての理解を促進できること、当該指令に関する議論を受けて各 EU 加盟国での法制化の動きが指令の発効を待たずに加速していること<sup>6</sup>、今回の指令では相当程度広範かつ実質的な取組みが要求されることが想定されているため先行して準備を開始することが肝要であることを踏まえ、本稿では本原案のポイントを解説します。(「ビジネスと人権」の概要については[当事務所アジアニューズレター2020年10月30日号「II.サステナビリティと日本企業の海外進出 - ビジネスと人権①総論 - 」](#)をご参照ください。)

## 1. 「コーポレート・デューデリジェンス及びコーポレート・アカウンタビリティに関する指令」の原案のポイント

### (1) 目的及び対象事項

本指令は、EU 域内で事業を行う事業体が、人権・環境及びグッド・ガバナンス(良い統治)を尊重し、事業及び事業上の関係を通じてこれらに対するリスクを作出又は助長しないようにすることを目的としております<sup>7</sup>。ここにいうガバナンスとは、国際協力の世界で一般的に使用される意味での国の統治機構や行政能力等を指し、本指令におけるグッド・ガバナンスに対するリスクとは、法律に違反して特権を得るために事業体が当該国・地域の公務員に対して過度な影響を及ぼすこと等を指し、例として OECD 多国籍企業指針(7章・贈賄の防止)等への違反を含むとされています<sup>8</sup>。本指令では、環境及びグッド・ガバナンスは人権問題の一つとして捉えられています。

### (2) 対象となる事業体

対象は広範であり、EU 加盟国の法律に準拠している又は EU 域内にて設立された事業体、及び EU 域内市場で物品の販売及びサービスの提供をしている事業体が対象とされています<sup>9</sup>。産業分野の限定はなく、事業体の規模に応じた例外や数値基準も設けられていません。もっとも、各 EU 加盟国はその裁量により、零細企業(従業員 10 名以下、総資産が 35 万ユーロ以下、純売上高が 70 万ユーロ以下という 3 つの要件のうち 2 つ以上を満たす事業体を指します<sup>10</sup>)を規制の対象外とすることができるとされています。

### (3) デューデリジェンスの義務

対象となる事業体は、その事業及び事業上の関係が、人権・環境・ガバナンスに関するリスクを作出又は助長していないか、適切な方法で継続的に特定し評価しなければならぬとされています。その結果、当該リスクを作出又は助長していないと結論付けた場合にはその旨を公表しなければならず、反対に、リスクを特定した場合には、デューデリジェンスの戦略を確立し、ウェブサイトで公表しなければなりません<sup>11</sup>。

かかる戦略は、①特定されたリスクとその深刻性及び緊急性のレベルを明確にし、②事業体のバリューチェーンについて、子会社、サプライヤー及びバリューチェーン(価値の連鎖)上のその他の取引先の名前・所在地を含む詳細かつ意味のある情報を公開し、③特定されたリスクの阻止・防止・緩和の観点から事業体が採用する方針と対策を示し、④全てのリスクに同時に対処でき

<sup>6</sup> 例えばドイツは、本年 7 月、2021 年末までにデューデリジェンス法を制定する旨公表しています。

<sup>7</sup> 本原案 1 条

<sup>8</sup> 本原案 3 条

<sup>9</sup> 本原案 2 条

<sup>10</sup> Directive 2013/34/EU 3 条

<sup>11</sup> 本原案 4 条・6 条 1 項

る立場にない場合は優先順位付けの方針を定め、⑤協議を行う利害関係者を含め、戦略の策定に使用した方法を示すものでなければなりません<sup>12</sup>。

また、**大企業は、デューデリジェンスの戦略に関して事業体の統治機関にアドバイスをを行う諮問委員会を設置しなければならず、かかる委員会には、利害関係者(定義は以下(4)参照)及び専門家を含めなければならないとされています<sup>13</sup>。**

事業体の子会社又は事業体が支配権を有する企業は、当該事業体がそれらをデューデリジェンスの戦略に含めている場合には当該戦略策定の義務に従っているものとみなされます。また、事業体は、**自社の業界・規模・リソース・サプライチェーンの長短及び規模等を含む各社の状況に相応する形でバリューチェーンのデューデリジェンスを実施**しなければなりません。この点、**バリューチェーン(価値の連鎖)の定義はサプライチェーン(供給の連鎖)の範囲を超えて非常に広範**であり、EU内外の事業体の全ての活動、事業、取引関係及び投資関係を意味し、バリューチェーンには、事業体が直接又は間接的に上流又は下流の事業上の関係を有する事業者であって(a)当該事業体自身の製品やサービスに貢献する製品やサービスを供給する事業者や(b)事業体から製品やサービスを受領する事業者が含まれるとされています<sup>14</sup>。

さらに、事業体は、取引先が、自社のデューデリジェンスの戦略と合致する人権・環境・ガバナンスの方針を策定・実行していることを、**契約条項の規定や行動規範の採用によって確保**しなければならず、**特に、下請業者及びサプライヤーについては定期的**にこれを検証しなければなりません<sup>15</sup>。

また、事業体は、デューデリジェンスの戦略の実効性と適切性について**少なくとも1年に1度見直し**をしなければならずとされています<sup>16</sup>。

#### (4) 利害関係者との協議及び通知

事業体は、**デューデリジェンスの戦略を策定・実施・見直しする際に、特に労働組合を含む利害関係者と協議**しなければならずとされています<sup>17</sup>。この点、**利害関係者の定義も広範**であり、事業体又はその事業上の関係により生じる人権・環境・ガバナンスに係るリスクに影響され得る個人又は個人の集団及び人権擁護を目的とする組織を指し、地域のコミュニティ・先住民・市民団体・労働組合及び事業体の株主を含むがこれらに限らないとされています<sup>18</sup>。

また、策定したデューデリジェンスの戦略は、事業体の労働者・事業上の関係者及び各加盟国の管轄当局に対して通知されなければなりません<sup>19</sup>。

#### (5) 苦情処理メカニズム及び救済

事業体は、**利害関係者が、人権・環境・ガバナンスに係るリスクの存在に関する懸念を表明することができるように、苦情処理メカニズムを確立**することが求められています。この苦情処理メカニズムは、合法性、アクセス可能性、予測可能性、安全性、公平性、透明性を確保したものでなければならず、本原案は、ビジネスと人権に関する指導原則<sup>20</sup>の原則31に定められている基準を明示的に参照しています。かかる苦情処理メカニズムは、他の事業体や組織との協力を通じて設立することができ、また、労働者

<sup>12</sup> 本原案4条

<sup>13</sup> 本原案12条2項

<sup>14</sup> 本原案3条

<sup>15</sup> 本原案4条9項・10項

<sup>16</sup> 本原案8条

<sup>17</sup> 本原案5条

<sup>18</sup> 本原案3条

<sup>19</sup> 本原案6条2項

<sup>20</sup> UN Special Representative (Ruggie), Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework

の代表を含む利害関係者との協力に基づいて開発・管理されるべきとされています<sup>21</sup>。

事業体は、特に苦情処理メカニズムを通じて、危害の作出又は助長をしていたことを特定した場合、救済措置を提供するかこれに協力しなければならず、これには金銭的及び非金銭的な救済措置(謝罪等)が含まれます。救済措置の内容も、影響を受ける利害関係者との協議によって決定されなければなりません。

## (6) 当局による調査及び制裁

各加盟国の当局は、事業体が本指令に定める義務を遵守していることを調査(影響を受ける利害関係者へのインタビューも含みます。)を行う権限を有し、調査の結果、当該義務の不遵守を特定した場合には、事業体が是正措置を講じるための適切な期限を付与しなければなりません。もし事業体が期限内に是正措置を講じない場合には制裁が課されることとされており(具体的内容については各加盟国による裁量が想定されます。)、また、故意又は重過失に基づく反復した違反は刑事処罰の対象となることとされています。

また、回復不能な損害を生じさせる恐れがある場合には、当局は、暫定的措置又は事業活動の一時停止を命じることができることとされています。

## 2. 事業者等の反応及び今後の見通し

欧州委員会は本年1月、サプライチェーンにおけるデューデリジェンスの必要性に関する調査報告書を発行しました<sup>22</sup>。当該報告書の発行に先立ち600以上の事業者及びステークホルダーから意見が寄せられましたが、70%が、EUレベルでの人権デューデリジェンスに関する新たな法律策定は、法的確実性を担保し、またEUでの統一的な基準の導入と紛争時の防御の観点からも事業者にとっても利益となる旨回答しています。これを受けて冒頭記載の通り欧州委員会が本指令の提案を公表したという経緯になります。

また、本原案が公表された翌月、欧州委員会は、人権も含めたサステナビリティ課題に関する企業の取組みをコーポレート・ガバナンスの観点から促進させるための「サステナブル・コーポレート・ガバナンス」イニシアチブについての意見聴取を開始しました<sup>23</sup>。その中では、利害関係者の人権に関するデューデリジェンスに関する法的枠組をEUレベルで発展させることの是非、企業が考慮すべき利害関係者の利益、対象とすべき業界やテーマ(強制労働や児童労働等に限定するか)、小規模事業者は対象から免除すべきか、企業の責任に関する執行方法等についての意見も改めて聴取されています。当該意見聴取手続の期間は来年2月8日までとされており、その結果も踏まえて、欧州委員会から本指令案の正式な提出がなされることが予定されていることから、今後細かな規定について確定されていく部分も多いといえます。

もっとも、今回のように、欧州委員会による正式な法案提出前に欧州議会が独自に原案を提出して欧州委員会に対して送付することは、日常的に行われているプロセスとまでは言えないため、本原案提出の事実から、EUレベルでの人権デューデリジェンスに関する法律を早期に制定する必要性についてのコンセンサスは高い確度で得られているものと評価できます。

## 3. 英国との関係

本指令の制定・発効は英国のEU離脱後であるため、英国は本指令に基づき対応する国内法を制定する義務は負いません。よって、本指令の内容と同様の法整備を今後進めるか否かは英国自身の決断に委ねられます。

英国は、本原案が欧州議会により公表された9月に、ほぼタイミングを同じくして、2015年に制定された現代奴隷法の改正について具体的なポイントとともに公表し、より厳格化させる方針を示しています(当該改正情報は別の記事で解説します。)、今回

<sup>21</sup> 本原案9条

<sup>22</sup> European Committee, Study on due diligence requirement through the supply chain (Jan 2020) <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>>

<sup>23</sup> European Commission, Consultation Document Proposal for an Initiative on Sustainable Corporate Governance (Oct 2020) <<https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/Autumn2020publicconsultationsustainablecorporategovernance?surveylanguage=en>>

の EU の新指令と比較すると、本原案の方が、広範なバリューチェーンのデューデリジェンスや多様な利害関係者との協議を義務付け、テーマも現代奴隷に限らず広く人権・環境・ガバナンスに係るリスクをも対象にしている点等で、英国奴隷法よりも広範な規制となることが想定されています。英国がブレグジットを実行した意義を示すためにも、独自の政策を打ち出す必要性から EU の新指令の内容に依拠した規制は導入しないという見方も示されている一方で、ブレグジット直後であるからこそ EU の基準を下回る政策展開を継続することは許されないというプレッシャーも背景にある中で、今後の英国の動きにも注視が必要です。

#### 4. 求められる企業の対応

サステナビリティに関する法的枠組みをあらゆる角度から急速に発展させている昨今の EU の状況を踏まえると、本指令を含む人権保護を担保するための EU の新制度導入の動向をフォローしておくことが重要です。EU にて事業を行う多国籍企業は EU 内に法人を設立していなくても本指令の対象になることが想定されていますが、実務対応として必要となるのは EU 域内に限られないグローバルなバリューチェーン上の課題認識と戦略策定です。冒頭で紹介した欧州委員会委員の発言から、地球のほぼ裏側の国々で起こっている事象に対して EU も強い危機感と関心を持っていることが窺える中で、言うまでもなくアジア諸国との歴史的・地理的・経済的結び付きが強い日本は、アジア諸国の人権課題に対してもより真摯に取り組むべき立場にあると言えます。アジアの途上国・新興国にて、欧州と同時に事業を展開する日本企業も多い中、人権課題については欧州よりもむしろこれらの国々におけるリスクの方が大きいのが現状です。実務でリスクへの対処を検討する際には自社の途上国・新興国でのビジネス環境を精査することから始める必要があり、これは一朝一夕では到底対応しきれない問題です。まずはサプライヤー及びその他の事業取引先の特定、次に地理的リスク及び業界別のリスク要因の分析、そして個別ケースに照らした具体的なリスクの調査・特定という流れで早期に対応を始めることが鍵となります。

わたなべ じゅんこ  
渡邊 純子

西村あさひ法律事務所 弁護士  
[j.watanabe@plusjurists.co.jp](mailto:j.watanabe@plusjurists.co.jp)

2011 年弁護士登録、2012 年西村あさひ法律事務所入所。国内外のコーポレート業務一般に関する経験を経て、ベトナムその他東南アジア諸国における M&A、一般企業法務、当局対応、労務、紛争対応、規制調査等、日系企業の東南アジア諸国への進出案件や進出後の事業展開に関する業務に幅広く携わる。2020 年ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス卒業(国際人権法専攻)。2020 年 9 月から Ashurst LLP ロンドンオフィスに出向中。

## Ⅱ. インドネシア:雇用創出オムニバス法の制定

執筆者:吉本 祐介、町田 憲昭、杉本 清

雇用創出オムニバス法案が2020年10月5日にインドネシア国会で可決され、11月2日にインドネシア大統領により署名され施行されました(以下「本法」)。インドネシア政府によれば、複数の重複・矛盾抵触する法令による混乱や非効率を可能な限り排除するために、本法により各法令の統合を図る狙いがあるとのこと。これは、中央政府の法に限らず、地方の条例レベルに関しても、可能な限り統合を図るとのこと。

本法はおよそ80本もの既存法令を一度に改正するものですが、詳細については施行日から3か月以内に追って制定される細則により制定される予定となっています(本法185条)、本法の具体的な内容や適用範囲は上記の細則の制定を待つ必要があります。もっとも、インドネシアでは法律が制定されても詳細は細則で定めるとのみ規定されており、肝心の細則が一向に制定されないという事態が往々にして見られますので、本法の細則についても動向を注視する必要があります。

本法のカバー範囲は多岐に亘りますが、本ニュースレターでは、比較的多くの外国人投資家の関心事と考えられる①一般投資分野、②労働分野、③建設業分野、④事業ライセンス分野、⑤法人設立分野について解説します。

### ①一般投資分野

投資禁止業種は従前は20業種が定められていましたが、本法により6業種へと削減されました。これにより、アルコール飲料製造業、陸上輸送ターミナル運營業、航空サービス業、ラジオ周波のモニタリング業といった従前は投資禁止とされていた分野への投資が可能となりました。他方で、(1)大麻・麻薬の製造、(2)賭博・カジノ、(3)いわゆるワシントン条約(CITES)付属書1に記載の魚種捕獲、(4)珊瑚の利用及び採取、(5)化学兵器製造、(6)オゾン層破壊につながる化学原料製造の6業種は、従前までと変わらず引き続き投資禁止業種と定められています。

なお、前記の投資禁止業種とは別に、インドネシアでは外国投資の可否及び可能な場合の投資比率上限は、いわゆるネガティブリスト(大統領規程2016年44号)によって分野・業種毎に詳細に定められています。本法はネガティブリストに対する変更を加えるものではありませんが、報道によれば、外国投資の誘致を加速させる目的で、ネガティブリストにも修正がなされる可能性があるようです。ネガティブリストの改正はインドネシア投資を検討している日本企業にも大きな影響がありますので、引き続き注視する必要があります。

### ②労働分野

#### ・外国人雇用

インドネシアでは、外国人を雇用する際には外国人雇用計画書(インドネシア語の頭文字をとってRPTKAと呼ばれる文書)を作成して当局に提出するのが原則です。本法では、緊急業務(企業又は一般社会の致命的な損失を回避するために直ちに対応が必要な、自然災害、主要機械の故障、暴動などに起因する早急な対処を必要とする計画外の業務)に必要な外国人雇用の他、職業訓練、一定のスタートアップ、業務訪問、ビジネス調査といった場合には、RPTKAは免除されることとなりました。さらに、従前は外国人雇用の際には、当該外国人とセットとなるインドネシア人共同労働者の存在が必要でしたが、かかる規定は撤廃されました。

#### ・期限付き雇用

従前の労働法では、有期雇用は原則2年までとされ、1年間の延長が可能とされていましたが、かかる期間制限が撤廃されました。もっとも、従前の労働法のとおり、有期雇用が可能な対象業務は引き続き限定されています。さらに、有期雇用の労働者を保護するため、会社側は有期雇用終了時に一定の補償金を支払う旨も規定されましたが、詳細は追って定められる細則に委ね

られています。

#### ・アウトソーシング

従前の労働法では、会社がアウトソーシングをしてもよい業務は、付随的・補足的業務に限られ、主要な業務についてアウトソースすることは認められていませんでした。本法によりかかる規定が撤廃され、より幅広い範囲で業務をアウトソースすることが可能になると考えられます。

#### ・時間外勤務

従前の労働法における時間外勤務は、最長 1 日 3 時間、週 14 時間と定められていました。本法では、超過勤務は最長 1 日 4 時間、週 18 時間と拡大されています。

#### ・最低賃金

従前は産業別の最低賃金が定められていたところ、これが撤廃されました。本法では、州知事が州の最低賃金を決定し、さらに当該最低賃金を下回らない範囲で、各行政単位(県や市)の最低賃金も決定できることとなりました。

#### ・解雇

従前は認められていなかった会社都合による解雇事由として、会社分割や支払猶予手続(日本の民事再生手続に相当。インドネシア語の頭文字をとって PKPU と呼ばれる。)の開始が新たに認められるようになりました。また、会社側は原則として解雇事由を従業員及び組合に開示する必要がある旨の規定も新設されました。

#### ・退職金

本法では、退職金は(a)解雇手当(uang pesangon)、(b)長期勤務手当(uang penghargaan masa kerja)及び(c)補償金(uang penggantian)から構成されるものと規定されています。従前は、補償金には住居手当及び医療手当が含まれる旨の規定がありましたが、今般かかる規定が撤廃されています。さらに、従前は退職事由に応じて複雑に分岐された計算式が適用される旨の規定がありましたが、今般、かかる規定が撤廃されており、退職事由に拘わらず一律の計算式が適用されるとの解釈も可能と考えられます。もっとも、詳細は追って制定される細則に委ねられており、細則の動向を注視する必要があります。

### ③建設業分野

従前は建物を建設するには建設許可(インドネシア語の頭文字をとって IMB と呼ばれる。)が必要でした。本法では、建築同意(Persetujuan Bangunan Gedung)と呼ばれる新たな許認可が導入されていますが、これが従前の建設許可(IMB)を代替するものであるか、または追加的に導入された許認可であるかは、現段階では定かではありません。もっとも、本法を読む限りでは、前者であると解釈されるように思われ、今後は建設許可(IMB)は建築同意(Persetujuan Bangunan Gedung)に代替されるものと考えられます。また、従前は建設許可を取得する際に多種多様な要件を充足する必要があったところ、本法ではかなり簡素化されており、建築同意を得るハードルは従前よりも低くなったと考えられます。

その他に注目すべき点は以下のとおりです。

- ・ 国家予算による建設プロジェクトに関して、建設会社を起用するためには入札プロセスが必要であったところ、一定の場合に入札義務が免除されている。
- ・ 従前は土地を事業に利用するためには土地利用許可(Location Permit)が必要であったところ、今後は空間利用適合承認(Kesesuaian Kegiatan Pemanfaatan Ruang)という新たな許可により代替される。
- ・ 高級住宅コンプレックスの開発に際して、従前は低所得者向け住宅も合わせて開発する義務が存在していたところ、今般、一定の資金積立を行うことにかかる義務の代替措置とする旨が定められた。

いずれも、詳細は追って制定される細則により定められることとなっており、引き続き注視が必要です。

#### ④事業ライセンス分野

従前は事業を行うに際しては事業基本番号(NIB)を取得した上で、業種に応じて種々雑多な許認可を取得する必要がありました。今般、業種のリスクに応じて、以下のように必要ライセンスの構成が組み替えられることとなりました。詳細は追って制定される細則により決定されることとなります。

リスク小	事業基本番号のみ
リスク中の低	事業基本番号及び会社の誓約書
リスク中の高	事業基本番号及び政府承認書
リスク大	事業基本番号及び事業許可

さらに、従前は中央政府及び地方政府の双方から許認可を取得する必要があるにも拘わらず、中央政府と地方政府の足並みが揃わないこともありました。本法により、可能な限り中央政府の指揮命令の下にスムーズにライセンスを出す方向性が打ち出されています。

#### ⑤法人設立分野

インドネシアにおける株式会社(Perseroan Terbatas)は最低 2 名の株主の存在が求められ、最低資本金は 5000 万ルピアとされていますが、インドネシア資本による中小企業についてかかる規制が免除され、株主が 1 名の状態でも設立が可能となり、資本金の制限もないこととなりました。

ただし、外国投資企業(直接間接を問わず、1 株でも外国人又は外国企業により保有されている企業)については、従前から最低資本金は 25 億ルピア、最低投資額は 100 億ルピアとされており、この点に変更はありません。また、株主も引き続き最低 2 名が必要とされており、したがって、本ニュースレターの読者にはあまり影響のない変更と考えられます。



よしもと ゆうすけ  
**吉本 祐介**

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士  
[y.yoshimoto@jurists.co.jp](mailto:y.yoshimoto@jurists.co.jp)

2002 年弁護士登録。三井物産株式会社法務部および米国三井物産株式会社ニューヨーク本店出向後、2012 年ジャカルタの Ali Budiardjo, Nugroho, Reksodiputro 法律事務所出向。海外各国におけるコンプライアンス問題や日本企業のアジア進出等を幅広く手掛ける。



まちだ のりあき  
**町田 憲昭**

西村あさひ法律事務所 ジャカルタ事務所\* 弁護士  
[n.machida@jurists.co.jp](mailto:n.machida@jurists.co.jp)

\*提携事務所

インドネシアを中心とする東南アジア案件を手掛ける。現地駐在経験に基づき、新規進出、現地企業の買収、合併組成、現地進出後の法務問題等に関してアドバイスを行う。その他一般企業法務、国内外の M&A、海外進出案件等を担当。



すぎもと きよし  
**杉本 清**

西村あさひ法律事務所 ジャカルタ事務所\* 弁護士  
[ki.sugimoto@jurists.co.jp](mailto:ki.sugimoto@jurists.co.jp)

\*提携事務所

2006 年より総合商社でインドネシア市場を担当し、同国にて 1 年半の語学・実務研修を経験。退職後、2014 年弁護士登録、当事務所入所。インドネシアの Walalangi & Partners に出向中。

### Ⅲ. ミャンマー法務にまつわる近時のトピック

執筆者: 湯川 雄介、鈴木 健文、チー チャン ニェイン

\* 本内容は、2020年10月21日時点の情報に基づいて執筆しております。

本稿では、近時におけるミャンマー法務にまつわるトピックとして、(1)独立取締役に関する告示、及び(2)会社法における183日滞在要件の免除について取り上げて、概要をご紹介します。

#### 1. 独立取締役に関する告示

会社法においては「独立取締役」という概念が設けられており、DICA<sup>24</sup>は、notificationをもって、独立取締役の資格、権利及び義務を定めることが出来るとされています。今般、2020年10月14日付けで、独立取締役の資格要件に関するnotificationが初めて公布されました(Notification No.90/2020)〔本告示〕ので、以下の通りその内容を紹介いたします。(なお、ある取締役が「独立取締役」とされた場合の効果等については特段規定されていません。)

##### (1) 本告示の目的

本告示によれば、本告示の目的は、上場会社及び100名超の株主を有する公開会社における効果的なコーポレートガバナンスを提供することにあるとされています。

##### (2) 独立取締役の資格

独立取締役となるためには、以下の全ての要件を満たさなければならないとされています。

- ① 当該会社又はその関係会社において、現在又は過去3事業年度内において雇用されていないこと
- ② 当該会社又はその関係会社において、現在又は過去3事業年度内において雇用されていた者を家族に有していないこと
- ③ 直接又は関係法人を通じて、当該会社の資本又は議決権の5分の1超を有していないこと
- ④ 当該会社と重大な金銭関係のある他社のExecutive Officerではないこと

現状、多くの進出日系企業は非公開会社であり、直ちに在ミャンマー日系企業の皆様に影響を与える内容ではありませんが、ヤンゴン証券取引所におけるPre Listing Boardの創設や、上場会社の増加にともない、これらに出資を検討している日系企業にとっては重要な内容になりえます。上記の要件の確認方法を含めた運用、規制については引き続き注視が必要です。

#### 2. 会社法における183日滞在要件の免除

ミャンマー会社法上、現地法人における取締役の最低1名、又は海外コーポレーション(いわゆる支店)における授權役員(いわゆる支店代表者)は、ミャンマーの居住者(ordinarily resident)でなければならないとされ、外国人の場合には、所定の12ヶ月の期間中183日以上ミャンマーに滞在した場合のみミャンマーの居住者としての要件を充たすものとされています(会社法1条(c)(xix))。

ご案内の通り、2020年初頭に発生したCOVID-19の蔓延を受けて、ミャンマーに赴任している多くの日系企業における駐在日本人が緊急帰国した結果、多くの日系企業では、ミャンマーに滞在する日本人の取締役や支店代表者がいないという事態が生じており、上記の居住者としての要件を充たさなくなるのではないかが危惧されております。この点、弊事務所においても今春の時点においてミャンマー政府高官に対してかかる懸念について指摘をすると共に、対応策の検討を要請しておりました。

このような状況下において、DICAは2020年10月20日付けで、上記居住者要件に関するNotification(Notification No. 92/2020)〔本告示〕を公布しました。

本告示によれば、ミャンマー政府がミャンマーへの入出国を正式に禁じた2020年3月29日から、当該禁止を解除する日までの間については、COVID-19に基づきミャンマー国外に滞在する取締役又は授權役員については、その居住者であるための期

<sup>24</sup> DICAとは、Directorate of Investment and Company Administrationの略称であり、会社登記等の所轄官庁です。

間を計算する際にはカウントされないとされています(本告示 3 項)。なお、本告示は、既に取り締役<sup>25</sup>として選任されている者についてのみ適用がされるとされている点に留意を要します(本告示 4 項)。

本告示の具体的な適用については、会社法施行前から設立されていたか否かや、個別の取締役や授権役員の就任のタイミングによって異なることになり、また DICA が具体的に「カウントしない」をどのように考えているかは必ずしも明確ではありませんので、個別の事案への適用については慎重に判断する必要がありますが<sup>26</sup>、日系企業をはじめとする外国企業の不安に正面から対応したものと歓迎されるべきものと考えます。



ゆ かわ ゆうすけ  
**湯川 雄介**

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士 ヤンゴン事務所代表  
[y.yukawa@jurists.co.jp](mailto:y.yukawa@jurists.co.jp)

1998 年慶應義塾大学法学部法律学科卒業、2007 年スタンフォード大学ロースクール卒業(LL.M.)。2013 年 1 月よりミャンマーに駐在し、数多くの日系企業に広くアドバイスを提供してきたほか、ロビイング活動、法整備支援プロジェクトへの関与も多数。Chambers Global 2020 において、ミャンマーの General Business Law の分野で Leading Individual に選出。



すず き たけふみ  
**鈴木 健文**

西村あさひ法律事務所 弁護士  
[ta.suzuki@jurists.co.jp](mailto:ta.suzuki@jurists.co.jp)

2009 年弁護士登録。2016 年カリフォルニア州弁護士登録。2015 年より 1 年間ヤンゴンに常駐し、現地の法律事務所勤務。また、2016 年、2019 年には、法務省よりミャンマーの法制度、リーガルニーズ等を調査する業務を受託。その他ミャンマー裁判官へのビジネス法務に関する法教育にも関与。現在は、クロスボーダーの M&A、コーポレート案件に携わる他、ミャンマー法務全般に深く携わっている。近著に「別冊 NBL No.171 ミャンマー不動産法の理論と実務」(共著)がある。



チー チャン ニェイン  
**Kyi Chan Nyein**

西村あさひ法律事務所 ヤンゴン事務所 フォーリンアトニー  
[kyi.chan.nyein@jurists.co.jp](mailto:kyi.chan.nyein@jurists.co.jp)

2008 年ミャンマー上級弁護士資格取得(2013 年再登録)、2012 年早稲田大学法学部卒業。2014 年早稲田大学大学院修了。7 年間にわたる日本滞在経験に基づき、日本語が非常に堪能であるほか、各省大臣・副大臣・パーマネントセクレタリー、事務局長その他ミャンマー政府当局高官との折衝等の経験を豊富に有する。

<sup>25</sup> この規定は取締役についてのみ言及していますが、文脈からすると授権役員にも適用があると解するのが適切かと思われます。

<sup>26</sup> 例えば、一つの考え方としては、2020 年 1 月 1 日を起算点として計算する場合、本来は 2020 年 12 月 31 日までの 1 年間をもとに、うち 183 日の滞在の有無を判断されるところ、本告示の適用により、2020 年 1 月 1 日から 2020 年 3 月 28 日までの期間(88 日間)と、ミャンマーの空港封鎖が解除された日から残りの 277 日を合算して、183 日間の滞在の有無を判断する、という考え方も成り立ちうるようです。

## IV. フィリピン:企業結合審査の一時的な要件緩和について

執筆者:佐藤 正孝

フィリピンでは、COVID-19 がフィリピン社会及び経済に与える影響を踏まえ、様々な経済支援、保護及び規制の緩和を盛り込んだ Bayanihan to Recover as One Act(法令第 11494 号)(以下「第二次バヤニハン法」)が 2020 年 9 月 15 日に施行されました。この第二次バヤニハン法では、同日から 2 年間の間に行われる企業結合取引の事前届出の基準及び手続が変更されましたので、以下において紹介いたします。

### 1. 届出基準

企業結合取引の事前届出の要否は、原則として、企業結合当事者の規模及び当該企業結合取引の規模の要件によって判断されます。第二次バヤニハン法が施行されるまで、①企業結合の各当事者のうち少なくとも 1 社におけるフィリピン国内の資産又は売上の総額が 60 億ペソ(約 130 億円)超であること(「当事者規模基準」)、かつ②企業結合取引の対象資産又は事業の売上規模が 24 億ペソ(約 52 億円)超であること(「取引規模基準」)、が事前届出の基準とされていました。第二次バヤニハン法により、2020 年 9 月 15 日から 2 年間、当事者規模基準及び取引規模基準を緩和し、いずれも 500 億ペソ(約 1080 億円)超に変更されることになりました。

### 2. 企業結合取引の審査

上記のとおり、企業結合取引の事前届出の基準が緩和されましたが、フィリピン競争法当局は、第二次バヤニハン法の施行日から 1 年経過以降に行われる企業結合取引に対して、仮に当該企業結合取引が緩和要件に該当せず、事前届出が要求されない場合であっても、競争制限のおそれがある企業結合取引に対して、調査を行うことができるとされています。このフィリピン競争法当局による調査権は、従前から認められており、第二次バヤニハン法に基づく企業結合取引の届出基準の緩和後も、競争法当局は、その裁量により、上記の調査権を行使できる旨を改めて確認したものになります。

また、上記の届出基準の緩和により事前届出が要求されない企業結合取引の当事者であっても、フィリピン競争法当局に対して、任意に事前届出を行うことができます。第二次バヤニハン法施行前の事前届出の審査期間は、第一次審査期間が 75 日、第二次審査期間が 120 日とされていましたが、第二次バヤニハン法により、任意の事前届出に関する第一次審査期間が 45 日、第二次審査期間が 90 日に短縮されました。



さとう まさたか  
佐藤 正孝

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 パートナー弁護士

[m\\_sato@jurists.co.jp](mailto:m_sato@jurists.co.jp)

2011 年 9 月から 2013 年 4 月までハノイ事務所で勤務し、ベトナムでの企業進出、M&A およびコーポレート案件全般に関するアドバイスを行う。その後、フィリピンの大手法律事務所に出向し、2014 年からシンガポール事務所で勤務。シンガポール法弁護士(FPC)を有し、現在は、主にアジア諸国における出資、合併、買収等の M&A 案件、コーポレート案件等に広く携わる。

## V. バーレーンにおける商事会社法改正

執筆者: 森下 真生

バーレーンでは、2020年9月28日に、法律(Decree)2020年第28号が出され、商事会社法(Commercial Companies Law)改正が行われました。改正法は、2020年10月2日から施行されており、主な改正点は以下のとおりです。

### 1. 一人会社の有限責任会社への統合

バーレーンでは、株式会社の場合も、有限責任会社(Company With Limited Liability)(以下「WLL」といいます。)の場合も、出資者が1名では、会社を設立できず、出資者が1名の場合には、一人会社(Sigle Person Company)(以下「SPC」といいます。)という種類の会社を選択する必要がありました。

商事会社法上、SPCには、WLLに関する条項が適用されるとされており、SPCは実質的には、持分権者が1名のWLLとも言えましたが、今回の商事会社法改正で、SPCは廃止され、WLLに統合されることになりました。

既存のSPCは、今回の改正に伴い、自動的にWLLとなります。SPCは、会社名末尾にSingle Person Company(SPC)を付さなければならないとされていましたが、WLLへの変更に伴い、改正法施行(10月2日)から6か月以内に、会社名末尾はWith Limited Liabilityに変更しなければならず、実務的には、会社印、会社ロゴ、広告宣伝資料及びレターヘッド等について、変更の必要があると考えられます。

### 2. 有限責任会社に関する改正

#### (1) 持分権者数の撤廃

WLLの持分権者数は、2名から50名とされていましたが、今回の改正で、持分権者数の制限は撤廃されました。これまで、出資者が1名の場合は、SPCが利用されていましたが、今後はWLLを設立することになります。

#### (2) 1持分あたりの最低価額の撤廃

これまで、WLLでは、1持分あたりの金額は50バーレーンディナール(約300円)以上である必要があったとされていましたが、今回の改正で最低価額はなくなりました。

#### (3) 非営利有限責任会社の創設

改正法は、非営利活動を目的とする有限責任会社(Non-Profit Company)(以下「NPO」といいます。)を創設しました。NPOには、商事会社法のWLLに関する規定が適用されます。NPOの場合、会社名の末尾にNon-Profit Company(NPO)と付す必要があります。また、NPOでは、その持分権者に直接又は間接に利益を分配することはできないとされ、清算時の残余財産は、定款で指定された非営利組織に分配されます。

改正法は、既存の会社をNPOに組織変更することは認めています。NPOの他の形態の会社への組織変更は認めていません。

### 3. 株式会社に関する改正

#### (1) 種類株式

従前も、株式会社における議決権、配当受領権又は残余財産受領権において、他の株式に優先する株式の発行は認められていましたが、改正法では、株式会社では、定款において、異なる種類の株式を定めることができるとされ、種類株主は、同種の株式の発行時に、新株引受権を有することが定められました。また、種類株式は、バーレーン中央銀行法及び金融機関法に従って発行されなければならないことが、定められました。

#### (2) 株式会社の増資方法の多様化

従前は、株式会社における増資は、新株の発行と資本準備金の資本組入れによってしか行えませんでした。改正法によって、社債や会社債務の株式への転換による増資が認められるようになりました。改正法下では、転換社債の発行も可能になります。

#### (3) 定時株主総会招集通知

従前は、定時株主総会の招集通知は、総会の21日前までに、アラビア語の日刊新聞2紙(1紙は現地紙)で公告される必要があったとされていましたが、改正法により、総会の21日前までに、アラビアと英語の現地日刊新聞2紙で公告される必要があるとされ、また、通知は、詳細な議題の他、施行規則で定められる必要情報を含まなければならないとされました。

**(4) 取締役候補者の情報開示**

改正法により、株式会社は、取締役候補者の①経歴(学歴、職歴を含む。)、②当該者による直接・間接に競業し得るあらゆる行為、③当該者が職務を行う又は取締役を務める他の会社及び当局の名称、④他で従事するあらゆる職位等を、ウェブサイトで開示するか、株主に通知しなければならないとされました。

**(5) 報酬等の報告義務の拡大**

改正前は定時株主総会に提出される年次取締役会報告書において、会社が株主に配当を行えない会計年度における取締役の報酬等を報告することが必要とされていましたが、改正法により、当該報酬等の報告は、取締役以外で報酬等を受領しているシニアマネジメントについても必要となりました。

**(6) 従業員持株制度の導入**

改正法は、株式会社が、従業員持株制度を導入できることを決めました。採用する場合、会社は、従業員に当該プログラムの詳細を提供しなければなりません。

**(7) 法定準備金の利用**

従前は、資本金の50%に達するまで必要とされる法定準備金について、会社収益が不十分な場合に、資本金の5%を超えない配当を確保するためを除いて、株主に分配できないとされていましたが、改正法により、準備金が50%に達している場合、会社収益が配当に不十分であれば、準備金を株主に配当できるとされ、5%の制限がなくなりました。



もりした まさお  
**森下 真生**

西村あさひ法律事務所 弁護士 Head of Japan Desk in Dubai

[m\\_morishita@jurists.co.jp](mailto:m_morishita@jurists.co.jp)

2004年弁護士、2014年ニューヨーク州弁護士、2018年 UAE ドバイ首長国弁護士各登録。

2010-2011年総合商社法務部(東京)、2012-2013年英国法律事務所(ロンドン)、2013-2016総合商社電力部門(ドバイ)、2018年より UAE 法律事務所(ドバイ)各出向。

UAE ドバイ駐在7年目、同地を拠点に中東・アフリカ関連業務に専従。

## 連載コラム: アジア新興国法務の勘所を探る(第2回) - 契約準拠法・紛争解決 -

今回は、契約準拠法及び紛争解決について考えてみたいと思います。日本企業 A とアジアの X 国の現地企業 B との間の、当該 X 国における共同事業に関する契約の場合、(契約の種類にはよるものの、) 中立第三国を選ぶのが AB 双方にとって公平感があること、また、特にアジア新興国の裁判所においては外国投資家である A の目線から見て、裁判の内容面及び手続面の公正さへの疑問が感じられること等から、中立な第三国たるシンガポール法且つシンガポールにおける(例えば SIAC 規則に基づく) 仲裁といった合意がされることが多いように思われます。当該合意自体はあながち不合理ではないと考えられますが、対象となる契約が想定する事業の性質や規模等によっては別段の考慮も必要になります。

※ 以下の議論は、日本の裁判所の判決は X 国においてそのまま強制執行が出来ないこと、また、X 国は国際仲裁判断の強制執行に関するニューヨーク条約の加盟国であり、それに応じた国内法も整備されていることを前提とします。

まず準拠法については、仮にシンガポール法と合意しても、結局 X 国の法令を相当程度考慮する必要がある契約類型があります。例えば、会社機関や株式譲渡について X 国会社法への準拠が求められる、株主間契約(合弁契約)がこれに該当します。また、より実務的な論点として、紛争が起きた場合、日本と X 国の各弁護士のみならずシンガポール法の弁護士の関与も必要不可欠になり、その分弁護士費用がかさむ傾向があるため、対象となる紛争によってはコストが見合わない場合もあるところ です。

次に紛争解決については、シンガポールにおける仲裁において A が勝訴の仲裁判断を得たとしても、B が当該仲裁判断に従った履行を行わない場合もあり、その際には当該仲裁判断を X 国の裁判所を通じて、強制執行する必要も生じます。X 国にはニューヨーク条約に整合した強制執行のための国内法が整備されていることが前提ではあるものの、当該国内法には、「当該仲裁判断が X 国の公序良俗に反しないこと」等の執行拒否事由が定められていることがあります。敗訴した B が X 国裁判所において当該規定を根拠に紛争の蒸し返しをすることもありますし、また、そもそも X 国裁判所では外国仲裁判断の執行の実例が乏しく、スムーズな手続が行われな場合もあるところ です。更に、シンガポールにおける仲裁が合意されていても、B により当該契約に関連する訴訟が X 国裁判所に並行して提起されてしまうこともあります。A としては仲裁合意を根拠に裁判管轄なしとの主張をする事になりますが、B の立論次第では、当該主張が X 国裁判所において必ず認められるとは限らない場合もあります。

これまでの点を考慮すると、契約が想定する事業の性質や規模や X 国の法制・実務などを踏まえたより柔軟な考え方をすべき場合もあり得ます。即ち、まず紛争解決について、一つの考え方としては、X 国内での国内常設仲裁機関での仲裁を合意するというアプローチがあります。その場合、外国仲裁判断であるが故の執行面の不確実性の論点が減ることがメリットです(他方、当該機関の仲裁人リストに、企業法務に通じた仲裁人が十分に掲載されているかは、留意が必要です)。例えば、インドネシアでは BANI、ベトナムでは VIAC、インドでは MCIA などの国内常設仲裁機関が存在しています。他の考え方としては、外国仲裁判断の執行面の不確実性は認識しつつも、むしろ日本企業側の仲裁手続の実務的便宜のため日本の JCAA での仲裁の合意を勝ち取ることも、相手方との交渉次第ではありうるところです。

※ ただしシンガポールにおいては、仲裁の代わりにシンガポール裁判所での紛争解決を合意することもあります。

次に契約準拠法については、特に X 国での国内常設仲裁機関での仲裁を合意する場合、仲裁条項では B に譲歩した以上、契約準拠法は敢えて日本法とすることも、検討に値します(論点によっては日本法とすることで A に不利にならないかも確認が必要です)。逆に、現地法に通じたアドバイザーを起用し十分な事前検討を行うことで X 国法を契約準拠法として合意することを最終的に受け入れつつ、その見合いに他の重要な交渉条件を勝ち取る、という戦略的なアプローチもあります。

前記の通り、「シンガポール法且つシンガポールにおける仲裁」というのは日本企業のアジア新興国での契約において一つのわかりやすい合意ではあるものの、案件の性質や交渉状況によってはそれに必ずしも拘泥することなく、より柔軟な合意の可能性を模索することも実際には行われているところ です。

西村あさひ法律事務所 弁護士 ヤンゴン事務所副代表

今泉 勇



西村あさひ法律事務所では現在、  
国内外に 18 の拠点を設けています。



### 東京

東京都千代田区大手町1-1-2 大手門タワー 〒100-8124

Tel 03-6250-6200 Tel 03-6250-7210 (弁護士法人西村あさひ法律事務所 主事務所)

### 名古屋

Tel 052-533-2590

社員 藤井宏樹

### 大阪

Tel 06-6366-3013

社員 白杵弘宗

井垣太介

廣田雄一郎

伴真範

### 福岡

Tel 092-717-7300

社員 尾崎恒康

高木謙吾

舞田靖子

### ニューヨーク

Nishimura & Asahi NY LLP

Tel +1-212-830-1600

E-mail info\_ny@jurists.co.jp

執行パートナー 山口勝之

副執行パートナー 清水恵

### ドバイ

Tel +971-4-386-3456

E-mail info\_dubai@jurists.jp

森下真生

### フランクフルト

Nishimura & Asahi Europe

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Tel +49-(0)69-870-077-620

### デュッセルドルフ

Nishimura & Asahi Europe

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Tel +49-(0)211-5403-9512

E-mail info\_europe@eml.jurists.co.jp

共同代表 石川智也

ドミニク・クルーゼ

### バンコク

Tel +66-2-168-8228

E-mail info\_bangkok@jurists.jp

パートナー 小原英志

タイパートナー\* Chavalit Uttasart

(SCL Nishimura)

Jirapong Sriwat

### 北京

Tel +86-10-8588-8600

E-mail info\_beijing@jurists.jp

首席代表 中島あずさ

代表 志賀正帥

### 上海

Tel +86-21-6171-3748

E-mail info\_shanghai@jurists.jp

首席代表 前田敏博

代表 野村高志

### ジャカルタ\*1

Walalangi & Partners

Tel +62-21-5080-8600

E-mail info@wplaws.com

執行パートナー Luky Walalangi

Rosetini & Partners Law Firm

Tel +62-21-2933-3617

E-mail info\_jakarta@jurists.jp

カウンセラー 町田憲昭

### シンガポール

Tel +65-6922-7670

E-mail info\_singapore@jurists.jp

共同代表 山中政人

宇野伸太郎

パートナー 佐藤正孝

※Nishimura & Asahi-Bayfront Law Allianceを行っているBayfront Law LLCを通じてシンガポールのリーガルサービスも提供しております。

### ハノイ

Tel +84-24-3946-0870

E-mail info\_hanoi@jurists.jp

ベトナム事務所統括 小口光

代表 廣澤太郎

### ホーチミン

Tel +84-28-3821-4432

E-mail info\_hcmc@jurists.jp

ベトナム事務所統括 小口光

代表 大矢和秀

ベトナムパートナー\* Vu Le Bang

Ha Hoang Loc

### ヤンゴン

Tel +95-1-8382632

E-mail info\_yangon@jurists.jp

代表 湯川雄介

副代表 今泉勇

### Okada Law Firm(香港)\*2

Tel +852-2336-8586

E-mail s\_okada@jurists.co.jp

代表 岡田早織

\*1 提携事務所 \*2 関連事務所

\* 外国法共同事業を営むものではありません。

当事務所のアジアプラクティスは、日本とベトナム、インドネシア、シンガポール、フィリピン、タイ、マレーシア、ラオス、カンボジア、ミャンマー、インド、中国、台湾、香港、韓国等を含むアジア諸国との間の、国際取引を幅広く取り扱っております。例えば、一般企業法務、企業買収、エネルギー・天然資源関連、大型インフラ、プロジェクト・ファイナンス、知的財産権、紛争処理、進出および撤退等の取引について、同地域において執務経験のある弁護士が中心となり、同地域のビジネスおよび法律実務を熟知した、実践的なリーガルサービスの提供を行っております。本ニュースレターは、クライアントの皆様へのニーズに即応すべく、同地域に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。