



トピックス I. 2017年シンガポール雇用法制の最新改正—労働者保護の方向性—
II. ベトナム改正民法における渉外的民事関係
コラム シンガポール新会社法解説(第12回)~2017年会社法改正(1)~

2017年
5月号

I. 2017年シンガポール雇用法制の最新改正 —労働者保護の方向性— 執筆者: 吉本 智郎

1. 始めに

2017年には、シンガポールにおいて、労働者保護の方向性を示す雇用法制の改正が多数施行されます。本稿では、それらを紹介いたします。

2. 主要な雇用法制の改正点

2.1 整理解雇の通知義務化(施行済み)

2.1.1 改正前の状況

シンガポールにおける整理解雇にあたっては、日本のような厳格な規制は存在せず、基本的に、通常の解雇と同様に、労働者との間の雇用契約の中途解約条項、又は雇用法上の定めに従い、解雇を実施することが可能です¹。

2.1.2 改正点

上記の整理解雇自体の実体的な要件を加重するものではありませんが、2017年1月以降、シンガポール労働力局法(Workforce Singapore Agency Act)に基づき、10名以上の労働者を雇用する使用者が、6ヶ月以内に5名以上の労働者を整理解雇する場合、所定のフォームに基づき、その旨を人材省に通知すべき義務が新たに課されることになりました。

ここでいう「整理解雇」とは、必ずしも一時に多数の労働者を解雇することを意味せず、一名のみが対象になるとしても、人員の

¹ 整理解雇に関するガイドラインとして、2008年11月に公表された、三者機関による「余剰人員管理に関する三者機関ガイドライン」(“Tripartite Guidelines On Managing Excess Manpower”)が存在します。ただし、同ガイドラインに法的拘束力があるわけではありません。

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。

余剰や、使用者の事業の再編等を理由とした解雇のことを意味するものとされます。

人材省への通知は、6ヶ月以内に5人目の労働者に解雇通知を出してから5営業日以内に実施する必要があります²。通知内容としては、以下のような内容が求められます。

- (1) 会社の登録番号
- (2) 担当者情報
- (3) 整理解雇前の会社の労働力の規模
- (4) 解雇された労働者のID、居住ステータス、解雇日及び職責

当該通知義務に違反した場合には、5,000 シンガポールドル以下の罰金が科される可能性があります。

2.2 給与紛争の新たな解決機関(Employment Claim Tribunal) (施行済み)

2017年4月1日から、労働者と雇用者間の紛争を解決する新たな機関として、労働請求法(Employment Claims Act)に基づく労働請求審判所(Employment Claim Tribunal)が設置されました。同審判所は、給与に関係する紛争を迅速かつ低コストに解決することを目的としています。

従来、月額賃金が4,500 シンガポールドルを超えるマネジメント職など、雇用法の適用を受けられない労働者については、使用者との紛争にあたっては、基本的に、裁判所で訴えを提起するほか手段がありませんでした³。労働請求審判所の設置により、今後は、雇用法の適用がなかった労働者との関係でも、一定の紛争に関しては、裁判所外での簡易な紛争解決場所が用意されることとなります。

労働請求審判所に申し立てることが出来る紛争類型は法令で限定列挙されており、給与に関係する紛争に限られます。したがって、給与に関係のない不当解雇等に基づく請求は認められない点に留意が必要です。また、原則として、請求金額が20,000 シンガポールドル(調停において労働組合の関与があった場合には30,000 シンガポールドル)を超える場合、労働請求審判所に申立てをすることは出来ません。

さらに、労働請求審判所に申立てをする前に、紛争調整三者間連合(Tripartite Alliance for Dispute Management)という機関において、調停の手続きを経なければならないという調停前置の仕組みが取られています。

2.3 その他 (施行済み)

上記のほか、2017年1月以降、雇用許可証(Employment Pass)という就労ビザ発給のための最低月額給与の額が3,300 シンガポールドルから3,600 シンガポールドルに引き上げられたこと、各種法定休暇(出産休暇、養子縁組休暇等)の期間、対象者等が拡充されたことなども、改正事項として挙げられます。

2.4 定年再雇用年齢の上昇等 (未施行)

2.4.1 前 提

シンガポールにおいては、日本の高年齢者雇用安定法を参考にしたとされる定年退職・再雇用法(Retirement and Re-employment Act)が存在します。同法のもと、現在、最低定年年齢は62歳を下回ってはならないものとされており、また、シンガポール国民又は永住者である労働者が定年年齢に達した場合、使用者は、労働者に再雇用のオファーを行わなければならないものとされています。具体的には、定年退職となった労働者に対し、最低でも1年間かつ労働者が65歳に達するまで更新可能な雇用、又は労働者が65歳に達するまでの3年間(使用者及び労働者双方が希望する場合にはそれ以上の期間)の雇用をオファーする必要があります。

ただし、再雇用のオファーには、以下のような前提条件が存在し、どのような場合でも必ずオファーを提示しなければならないわ

² 同様に、6人目以降も、それぞれの解雇通知の日から5営業日以内に通知を実施する必要があります。

³ 雇用法の適用のある労働者については、これまで、雇用法115条に基づき、給与に関係する紛争について、MOM内の通称「労働裁判所」(Labour Court)と呼ばれる紛争解決機関が用意されていましたが、今後は基本的に労働請求審判所がこれに取って代わることとなります。

けではありません。

- (1) 当該労働者が、十分な職務遂行能力を備え、健康であること
- (2) 当該労働者にふさわしいポジションに欠員があること

使用者は、当該労働者にふさわしいポジションを見つけるべく、組織内で欠員を探す合理的な努力を行ったことを示す必要があります。合理的な努力を行ったにもかかわらず、使用者が、適切なポジションにおける欠員を見つけることが出来なかった場合、使用者は、雇用援助金(Employment Assistance Payment)のオファーを提示しなければなりません。また、労働者が別の就職先を見つけることを支援するため、再就職のあっせん支援を行うことが推奨されています。

2.4.2 改正点

2017年7月1日以降、上記の再雇用期間の上限が、65歳から67歳に引き上げられることが予定されています。

また、欠員を見つけることが出来なかった場合、別の使用者のもとで再雇用する、という選択肢も許容されることになる予定です。これにより、例えば使用者の子会社や関連会社等で再雇用する途が開かれることになります。

3. 終わりに

上記の各改正は、いずれも労働者(特にシンガポール人)の権利をより手厚く守るためのものであり、近年、このような労働者保護の方向での法制度の改正が目立つように思われます。外国資本を誘致すべく、雇用者寄りの労働法制を維持してきたシンガポールですが、近時は、外国人労働者の増加の影で経済成長の恩恵に与れないことの多い現地労働者の存在にも配慮し、雇用法制全体のバランスを取ろうとしているものと理解されます。



よしもと ともろう
吉本 智郎

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 弁護士
t_yoshimoto@jurists.co.jp

2007年弁護士登録。2014年4月よりシンガポール事務所に赴任。シンガポール、インドネシア、マレーシアを中心とした東南アジア諸国の M&A、JV、国際商事案件一般、一般企業法務に多く携わる。シンガポール労働法務の経験も多数。

II. ベトナム改正民法における渉外的民事関係

執筆者: 武藤 司郎、柳瀬 ともこ、Nguyen Hoang Tuan

2017年1月1日より、ベトナムの改正民法第91/2015/QH13号(以下「改正民法」といいます。)が施行されています。改正民法では、旧法(民法第33/2005/QH11号)で問題があるとされていた点を中心に、多くの注目すべき改正が行われました。本稿では、改正民法のうち、外国人・外国法人のビジネスに影響する、渉外的要素を有する民事関係の適用法に焦点を当てて、ご紹介します。

1. 「渉外的要素を有する民事関係」とは

次のいずれかに該当すれば、「渉外的要素を有する民事関係」に該当します(改正民法第663条2項)。

- 一方又は両当事者が外国人又は外国法人。
- 両当事者ともベトナム人又はベトナム法人だが、その関係の成立、変更、実施又は終了が外国で発生している。
- 両当事者ともベトナム人又はベトナム法人だが、その民事関係の対象が外国に所在している。

改正民法では、他の法令に渉外的要素を有する民事関係の適用法に関する定めがある場合でも、その定めの内容が改正民法の規定(第664条～第671条)と齟齬する場合は、改正民法の規定が優先することが新たに規定されました(改正民法第663条1項)。

2. 渉外的要素を有する民事関係の適用法の決め方—どこの国の法令が適用されるのか

渉外的要素を有する民事関係にどの国の法令が適用されるかは、次の順番で決まります(改正民法第664条)。

- ① ベトナム国が締約国となっている国際協定又はベトナム国内法に従って適用法を決める。
- ② ベトナム国が締約国となっている国際協定又はベトナム国内法で、当事者が選択権を有すると規定されている場合は、当事者の選択に従って決める。
- ③ 上記①②で適用法が決まらない場合は、その渉外的要素を有する民事関係と最も密接に関係する国の法令が適用される。

ベトナム国が締約国となっている国際協定と改正民法その他の法令との間で、適用法の決定について齟齬がある場合は、国際協定の定めに従って決まります(改正民法第665.2条)。さらに、ベトナム国が締約国となっている国際協定において、渉外的要素を有する民事関係の当事者の権利義務に関する規定がある場合は、かかる国際協定が優先適用されます(改正民法第665.1条)。

ただし、以下の場合は外国法は適用されず、ベトナム法を適用することとされています(改正民法第670条)。

- 外国法令の適用結果がベトナム法令の基本原則に違反する。
- 訴訟法の規定に基づき必要な措置を行ったにもかかわらず、外国法の内容を確定できない。

3. 渉外的要素を有する契約の準拠法—外国法を契約の準拠法として選択できるか

旧法の下では、契約当事者は、以下の場合を除いて、外国法を契約の準拠法として合意することが認められていました(旧法第

769 条参照。)⁴。

- ベトナム国内で締結され、同国内で完全に履行される契約はベトナム法に従う。
- ベトナム国内の不動産に関する契約は、ベトナム法に従う。

上記の例外を定める旧法の規定については、文言が曖昧で不明確であり、実務上外国法を契約の準拠法とすることが制限されると指摘されていました。例えば、「ベトナム国内の不動産に関する契約」について具体的な解釈が示されておらず、外国請負業者が受注してベトナム国内に建物を建設するための工事請負契約も「不動産に関する契約」とされる余地があるため、ベトナム法を準拠法とせざるを得ないと考えられてきました。

改正民法では、契約当事者は、契約の準拠法を合意によって決められるとし(改正民法第 683.1 条)⁵、例外に関する規定は、以下の通り、より具体的な内容となりました。

- 契約の目的が不動産である場合、不動産にかかる所有権その他の権利の移転、不動産の賃貸、不動産担保の準拠法は、不動産が所在する国の法令とする(改正民法第 683.4 条)。
- 労働契約又は消費者契約 6 の契約当事者が準拠法として選択した法令が、ベトナムの法令に規定されている従業員又は消費者の最低限の権利・利益に悪影響を及ぼす場合、ベトナムの法令が適用される(改正民法第 683.5 条)。
- 契約当事者は、準拠法を変更することができる。ただし、かかる変更が、準拠法の変更前の第三者が有する権利及び利益に悪影響を及ぼさない場合、又は当該第三者の同意が得られた場合に限る(改正民法第 683.6 条)。

改正民法の下での実務の動きが注目されます。



むとう しろう
武藤 司郎

西村あさひ法律事務所 ハノイ事務所 弁護士

s_muto@jurists.co.jp

1994年弁護士登録。2005年ニューヨーク州弁護士登録、2012年ベトナム外国弁護士登録。
1996-2000年まで国際協力事業団の長期専門家としてベトナム司法省に駐在。2012-2013年 Asia Pacific International Law Firm(APAC)への出向を経て2013年より当事務所ハノイ事務所駐在。



やなせ
柳瀬 ともこ

西村あさひ法律事務所 弁護士

t_yanase@jurists.co.jp

2007年弁護士登録。2002年まで株式会社大和総研勤務。2010年にJP モルガン証券株式会社法務部出向。2013年に当事務所ホーチミン事務所駐在。2016年に当事務所ハノイ事務所駐在。ベトナム進出企業が直面する様々な問題への対応をサポート。



グエン ホアントゥアン
Nguyen Hoang Tuan

西村あさひ法律事務所 ハノイ事務所 フォーリンアトニー

nguyen.hoang.tuan@jurists.jp

2013年9月から西村あさひ法律事務所ハノイ事務所にて勤務。2015年ベトナム社会主義共和国弁護士登録。

⁴ 合意がない場合は、契約の履行地の法令を適用すること、契約で履行地について定めていない場合は、ベトナム国の法令に従って履行地を決することとされています。

⁵ 合意がない場合は、契約に密接に関係する地の法令を適用することとなっています。「密接に関連する地の法令」は、改正民法第 683.2 条に従って決まります。例えば、売買契約については、売主の居住地/設立地の国の法令が適用されます。

⁶ 「消費者契約」の定義は設けられていませんが、消費者と事業者(物品又はサービスの提供者)との間の契約を指すと考えられます。

シンガポール新会社法解説(第12回)～2017年会社法改正(1)～

シンガポールの国会にて、①会社の管理負担の軽減、②会社の支配権の透明性の確保、③外国企業のシンガポール籍への変更手続の導入、及び④会社の再生・再編手続の変更を主たる目的とする会社法の改正法案が2017年3月10日に承認され、その一部が2017年3月31日に施行されています。残りの改正については、2017年上半期及び2018年度初頭に分けて、段階的に施行される予定です¹。今回は、2017年会社法改正の主要な改正事項のうち2017年3月31日に施行された分の概要について、解説します。

(1) コモン・シール

2017年3月31日から、会社がコモン・シール(所謂、社印)を保持しなければならない義務が廃止になりました。これまで会社がDeed(証書)の締結又は株券を発行する場合には、コモン・シールの添付が義務づけられていましたが、改正後は、以下のいずれか2名の署名があれば足りることになりました。

- ① 取締役及び秘書役
- ② 2名の取締役
- ③ 1名の取締役及び署名立会人

上記③の署名立会人になるための資格又は要件はなく、署名に立ち会っている限り誰でも署名立会人になることができると解されています。

なお、改正後も、コモン・シールを使い続けることも法律上は可能です。

(2) 支配権者名簿の作成

すべてのシンガポールの会社、支店及びLLPは、以下の例外に該当する場合を除き、2017年5月31日²以降、支配権者名簿を作成し、管理することが義務づけられました。支配権者(controller)とは、その関係する会社又はLLPの議決権若しくは権益の25%を超えて権利を直接又は間接的に有する個人又は法人をいいます。

支配権者名簿には、当該支配権者の氏名・商号、住所、国籍・設立地、支配権を取得した日、及び支配権を喪失した日等を記録することが要求されます。なお、この支配権者名簿自体は、ACRAに登録する必要はなく、支配権者名簿を管理する場所(シンガポールの子会社・支店)の住所をACRAに申請すれば足りります。支配権者名簿自体は、原則として一般には開示されないものの、政府当局の調査の際に、開示することが義務づけられています。

もっとも、①シンガポールで上場している会社、②シンガポールで上場している会社の完全子会社、及び③シンガポール国外で上場しており、開示規制が適用され、かつ実質的な権利者についての開示義務が課されている会社等については、支配権者名簿の作成が免除されます。従いまして、シンガポールで支店を設置している外国会社で、上記③の要件を満たす場合にも、支配権者名簿の作成が免除されます。具体的には、日本の上場会社がシンガポールに支店を設置している場合、支配権者名簿の作成は免除されることとなります。他方、日本の親会社が発行している100%子会社を設置している場合、その親会社が上場会社であったとしても、支店の場合とは異なり、シンガポール子会社は、支配権者名簿を作成する必要があります。

(3) シンガポールで登録している外国会社の株主名簿備置義務

外国企業(外国法を設立準拠法とする会社)がシンガポールに支店を設置している場合、2017年5月31日以降、その支店において、本店である外国企業の株主名簿を保管、管理することが義務づけられました。本店である外国会社が上場している場合には、前記(2)の通り支配権者名簿の作成及び保管は免除されますが、株主名簿の備置義務については免除規定が設けられていません。

支店で管理すべき株主名簿には、以下の情報を含むことが要求されています。

- ① 株主の名前及び住所
- ② 株主として株主名簿に登録された日

¹ 具体的な実施日は未定です。

² 30日間の猶予期間が認められた結果、5月31日以降に対応すれば足りることになっています。

- ③ 過去 7 年以内に株主でなくなった者に関し、株主でなくなった日
- ④ 外国会社が株式会社の場合、各株主が保有する株主の明細(各株式を識別する株式の番号・証券番号、各株式の払込金額)、及び株式の詳細(当該株式の割当日と割当株式数)

さらに、本店である外国会社の株主の数が 50 人以上の場合、株主名簿とともに、株主名が記載された株主名簿の索引(インデックス)も作成・保管しなければなりません。インデックスには、各株主の明細を容易に検索するのに必要な情報が含まれていることが要求されており、インデックスと株主名簿は、同じ場所で保管しなければならないとされています。株主名簿を更新する頻度に関する規定はありませんが、株主名簿に変更が生じた場合には、14 日以内に、インデックスの内容もそれに応じて変更しなければなりません。インデックス及び株主名簿は、調査の対象となる書類であるため、会社法上は英訳が必要となります。

上記の支配権者名簿と同様に、株主名簿(及びインデックス)を ACRA に提出する必要はありませんが、ACRA には、当該株主名簿を保管する場所の住所(シンガポール国内の支店の住所)を登録しなければなりません。

なお、この外国会社の株主名簿の備置義務の内容は、上場会社の株主名簿の英訳対応を含め、会社法上の要求を完全に遵守することが極めて困難なものとなっている可能性があり、実務上の対応が悩ましい部分といえます。英訳に関しては、上場会社の完全な英訳を予め準備することはせず、問い合わせ又は調査が入った場合に、直ちに英訳を提出する体制を整えておけばよいという実務が定着することが期待されます。

(4) 名義上の取締役

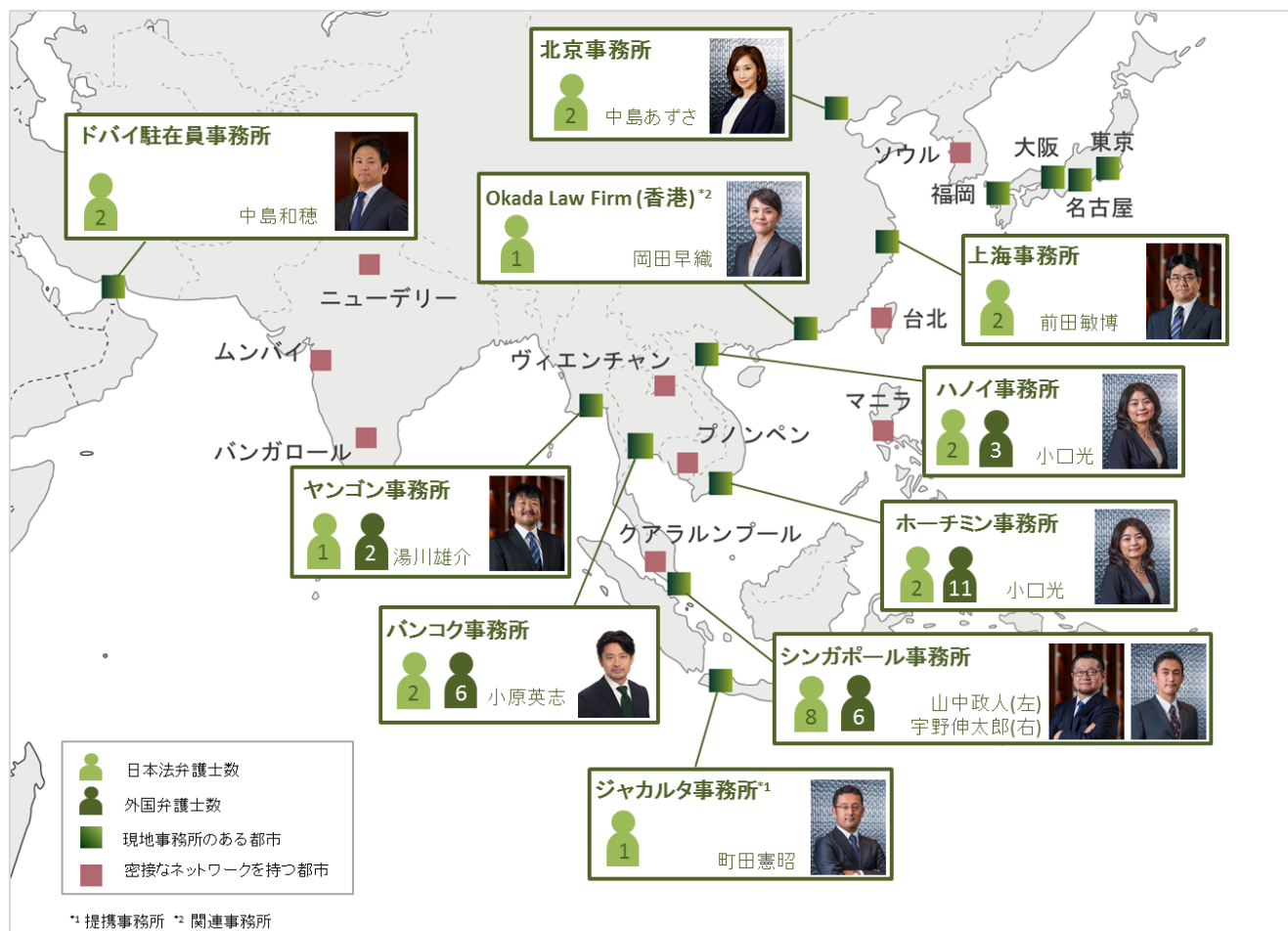
取締役が他の者の指示等に従って行動する場合、当該取締役は、第三者のための名義上の取締役になった日から 30 日以内に、会社に対して、名義上の取締役であること、及び当該第三者の概要について知らせる義務を負います。会社は、別途制定された規則に従い、名義上の取締役に関する名簿を作成しなければなりません。既に名義上の取締役がいる場合には、2017 年 5 月 31 日以降、当該名簿を作成しておく必要があります。

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

[佐藤 正孝](#)



西村あさひ法律事務所 海外ネットワーク



<p>バンコク事務所 Tel: +66-2-168-8228 E-mail: info_bangkok@jurists.jp</p> <p>小原英志(代表)、ジラポン・スリワット、アティターンポー・ウワンノ、下向智子、トモヨシ・ジャイオブオーム、アピンヤー・サーンティカセーム、ウオラチャート・ウオンナラティワット、カーンター・ティップターン</p>	<p>北京事務所 Tel: +86-10-8588-8600 E-mail: info_beijing@jurists.jp</p> <p>中島あずさ(首席代表)、大石和也(代表)</p>	<p>上海事務所 Tel: +86-21-6171-3748 E-mail: info_shanghai@jurists.jp</p> <p>前田敏博(首席代表)、野村高志(代表)</p>	<p>ドバイ駐在員事務所 Tel: +971-4-253-3646 E-mail: info_dubai@jurists.jp</p> <p>中島和穂(代表)、森下真生(駐在代表)</p>
<p>ハノイ事務所 Tel: +84-4-3946-0870 E-mail: info_hanoi@jurists.jp</p> <p>小口光、武藤司郎、廣澤太郎、グエン・ティ・タン・フォン、グエン・トゥアン・アン、グエン・ホアン・トゥアン</p>	<p>ホーチミン事務所 Tel: +84-8-3821-4432 E-mail: info_hcmc@jurists.jp</p> <p>小口光、ヴレ・バン、ハー・ホアン・ロック、大矢和秀、平松哲、チョン・フウ・グー、マイ・ティ・ゴック・アン、カオ・チャン・ギア、ファン・ティー・ビック・フィン、マリア・グレンダ・ラミレス、グエン・ダン・ミン、グエン・ティ・ミン・フォン、グエン・ティ・タン・チャム、ヴォ・フエ・ミ</p>	<p>ジャカルタ事務所^{*1} Tel: +62-21-2933-3617 E-mail: info_jakarta@jurists.jp</p> <p>町田憲昭</p>	
<p>シンガポール事務所 Tel: +65-6922-7670 E-mail: info_singapore@jurists.jp</p> <p>山中政人(共同代表)、宇野伸太郎(共同代表)、佐藤正孝、イカング・ダーヤント、メリッサ・タン・スー・イン、煎田勇二、桜田雄紀、眞榮城大介、吉本智郎、岩田準平、シャロン・リム、ジョナサン・ウォン、ナターシャ・アマリア・セバヤン、ミシェル・マリエ・F・ヴィラリカ</p>	<p>ヤンゴン事務所 Tel: +95-1-382632 E-mail: info_yangon@jurists.jp</p> <p>湯川雄介(代表)、チー・チャン・ニエイン、チャン・ミエ・ネ・チー</p>	<p>Okada Law Firm (香港)^{*2} Tel: +852-2336-8586 E-mail: s_okada@jurists.co.jp</p> <p>岡田早織</p>	

^{*1} 提携事務所 ^{*2} 関連事務所

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。