

*South China - Asia Business Report*Vol. 83
June
2019

華南・アジア ビジネスレポート

*CONTENTS***Briefs****Topics**

中国の景気減速・米中貿易摩擦を懸念する日本企業
～2019 年 2 月アジアビジネスアンケート結果より～ 2

Regional Business**Philippines**

フィリピン会社法改正 6

Vietnam

ベトナムにおける借入にかかる派生論点 10

India

インド労働法改正アップデート 14

China

「外商投資法」の概要と実務への影響 17

Hong Kong

香港におけるセクシャルハラスメント: 傾向と対策 22

Macro Economy

アジア経済情報: 台湾 26

Briefs

Topics

中国の景気減速・米中貿易摩擦を懸念する日本企業 ～2019年2月アジアビジネスアンケート結果より～

みずほ総合研究所が実施した2018年度「アジアビジネスに関するアンケート調査」では、中国経済の減速を受け、輸出依存度の高いアジア全域で収益に影響がみられた。米中貿易摩擦については既に、中国、ASEANの2極生産体制を移行している日本企業が多いことから、中国での減産、ASEANでの増産で乗り切り、投資・市場開拓先の選別を進めつつ、引き続きASEANに注力していく意向が伺えた。

Regional Business

[Philippines] フィリピン会社法改正

2019年2月23日付で公布、施行されたフィリピンの新会社法にかかる主な改正点について説明する。当該改正は全体的に規制緩和の方向であり、この改正を受けた証券取引委員会からの手続き通達が順次発行される見込みである。

[Vietnam] ベトナムにおける借入にかかる主な派生論点

ベトナムに進出する日系企業の資金調達方法は、原則として負債による調達か資本による調達かに分けることができる。本稿では、海外からの長期借入時の中央銀行登録や長期借入時のライセンス変更の検討など、ベトナム現地法人の負債による資金調達のうち、借入にかかる主な派生論点について概要を説明する。

[India] インド労働法改正アップデート

インドでは労働関連法規の数が多岐にわたり、しかも、それぞれの法改正が頻繁に実施されるため、規制内容を正確に把握することが難しい。本稿では、近年実施された労働法規の改正や重要な最高裁判所判決を俯瞰することで、どのような事項がどの法律によって規定されているかを確認するとともに、最新の法規制の内容についてアップデートする。

[China] 「外商投資法」の概要と実務への影響

2019年3月15日、全国人民代表大会において、「外商投資法」が可決され成立した。本法は、外資による中国への投資に関する基本法であり、中国に投資をしようとする外国企業、またはすでに中国に投資をしている外国企業にとって、重要な法令といえる。本稿では、本法の主要な内容を紹介するとともに、想定される実務への影響および対応策について解説を行う。

[Hong Kong] 香港におけるセクシャルハラスメント：傾向と対策

在香港日系企業の職場において同僚間のセクシャルハラスメントが発生し、対応について相談を受けるケースが増加している。本稿では、職場で発生しているセクハラ傾向と対策、中でも従業員に対する監督責任を使用者に課す「代理責任」の概念等について取り上げる。

Macro Economy

アジア経済情報：台湾

18年10～12月期の実質GDP成長率は前期比年率+1.5%と、前期(同+1.9%)から低下した。今後は主力の輸出が世界的なIT需要の弱含みや中国の成長率低下などにより減速することが予想される。19年の成長率は+2.1%、20年は+2.0%と予測する。



中国の景気減速・米中貿易摩擦を 懸念する日本企業

～2019 年 2 月アジアビジネスアンケート結果より～

酒向 浩二

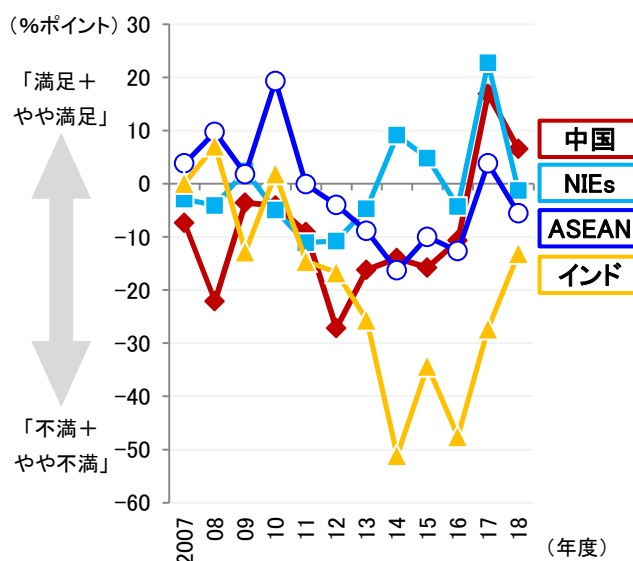
みずほ総合研究所アジア調査部上席主任研究員

みずほ総合研究所では 1999 年度以降、会員企業を対象として、「アジアビジネスに関するアンケート調査」を毎年度実施している。本稿は、2018 年度調査（19 年 2 月実施、日本国内のみずほ総合研究所会員企業のうち資本金 1,000 万円以上の製造業企業 4,297 社に調査票を発送、1,072 社から有効回答）を前回の 17 年度調査と比較してまとめたものである。

収益満足度は中国、NIEs、ASEAN で低下

今回の調査結果¹をみると、まずアジア拠点の収益満足度がインドを除いて低下した点がポイントとして挙げられる（図表 1）。18 年度の収益満足度 DI²をみると、中国はプラスを維持するも低下した。18 年の中国経済が +6.6% 成長（前年：+6.8% 成長）と 28 年ぶりの低水準となったことの影響を受けた形であり、中国拠点の生産を抑制する動きも一部にみられた。世界および中国経済の減速により、輸出依存度の高い NIEs、ASEAN の DI もマイナスに転じた。一方で、概ね +7～8% 成長が続いたインドでは、DI はマイナス圏にとどまったものの、数値は大きく改善する結果となった。

【図表 1】拠点別にみた日本企業の収益満足度 DI（時系列）



（資料）みずほ総合研究所「アジアビジネスに関するアンケート調査」（以下、同）

貿易摩擦は間接的に影響も

18 年に顕在化した米中貿易摩擦については、「自社製品などが関税引き上げ対象になる」といった直接的な影響は限定的なもようだ。半面、「取引先の中国などの企業の業績が悪化」しているこ

¹ 主な質問は、中国、NIEs（韓国、台湾、香港、シンガポール）、ASEAN5（タイ、マレーシア、インドネシア、フィリピン、ベトナム）、インドの 11 カ国・地域を対象とし、一部の質問は、CLM（カンボジア、ラオス、ミャンマー）、バングラデシュも対象とした。

² （「満足」＋「やや満足」）から（「やや不満」＋「不満」）を差し引いて算出。

とにより間接的に影響を受けている様子がうかがえた(図表2)。

一方で、当面は米中貿易摩擦が続くと見込まれる中、中国に替わる対米輸出拠点を検討しているとの回答は少数にとどまったことは注目される(図

表3)。既に、中国とASEANの2拠点体制の構築に注力している日本企業が増えており、中国における増産抑制とASEANにおける増産で米中貿易摩擦を乗り切ろうという算段のようだ。

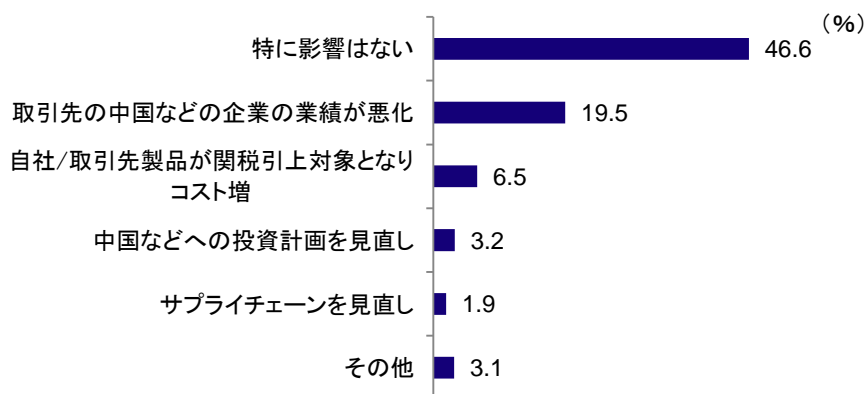
注力先はASEAN、中国の順で不変

今後最も力を入れていく予定の地域はASEAN、中国の順で変わらず、市場拡大期待は両地域共に横ばいとなった(図表4)。中国においては、景気減速や米中貿易摩擦の顕在化する外部環境下でも、関心は維持されたと評価できよう。

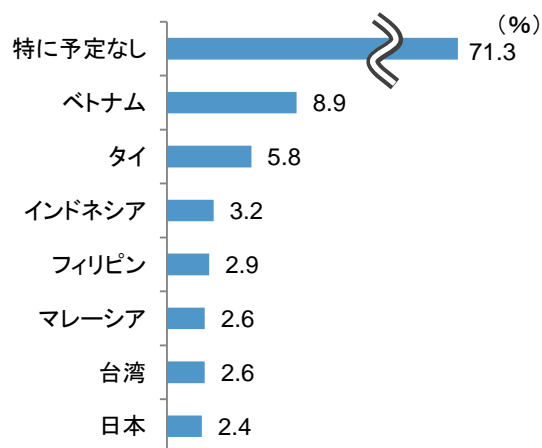
一方で、地域の内訳をみると、ASEANにおいては高成長が続くベトナムや圧倒的な内需の厚みがあるインドネシア、中国においては中国のイノベーションハブとなっている深圳などを擁する華南に対する期待が引き続き高い。今後の事業環境が不透明な中、日本企業が注力地域を選別する姿勢を強めていることが明らかになった。

アジアビジネスの取り組み状況でも、投資マインドに頭打ち感がみられた。アジア拠点の設置状況をみると、ASEAN・インド

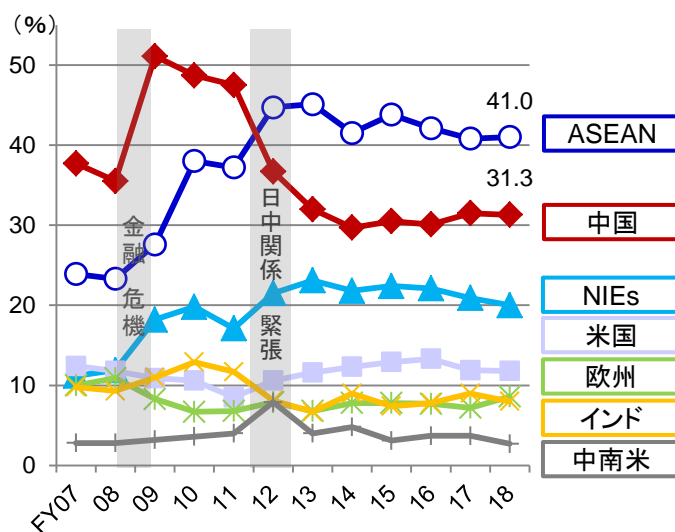
【図表2】米中貿易摩擦のアジアビジネスへの影響



【図表3】中国に替わる対米輸出拠点として検討している国・地域



【図表4】今後最も力を入れていく予定の国・地域



の着実な伸長は続いているが、「経営陣や R&D の現地化」「拠点集約・統廃合」などの合理化の重要性がやや高まっているもようだ。世界・アジアの景気先行き懸念が払拭されないなか、日本企業は基盤強化の姿勢を強めているといえよう。

アジアビジネスの方向性

アンケート結果を踏まえて、19 年度の日本企業のアジアビジネスの方向性について考えたい。

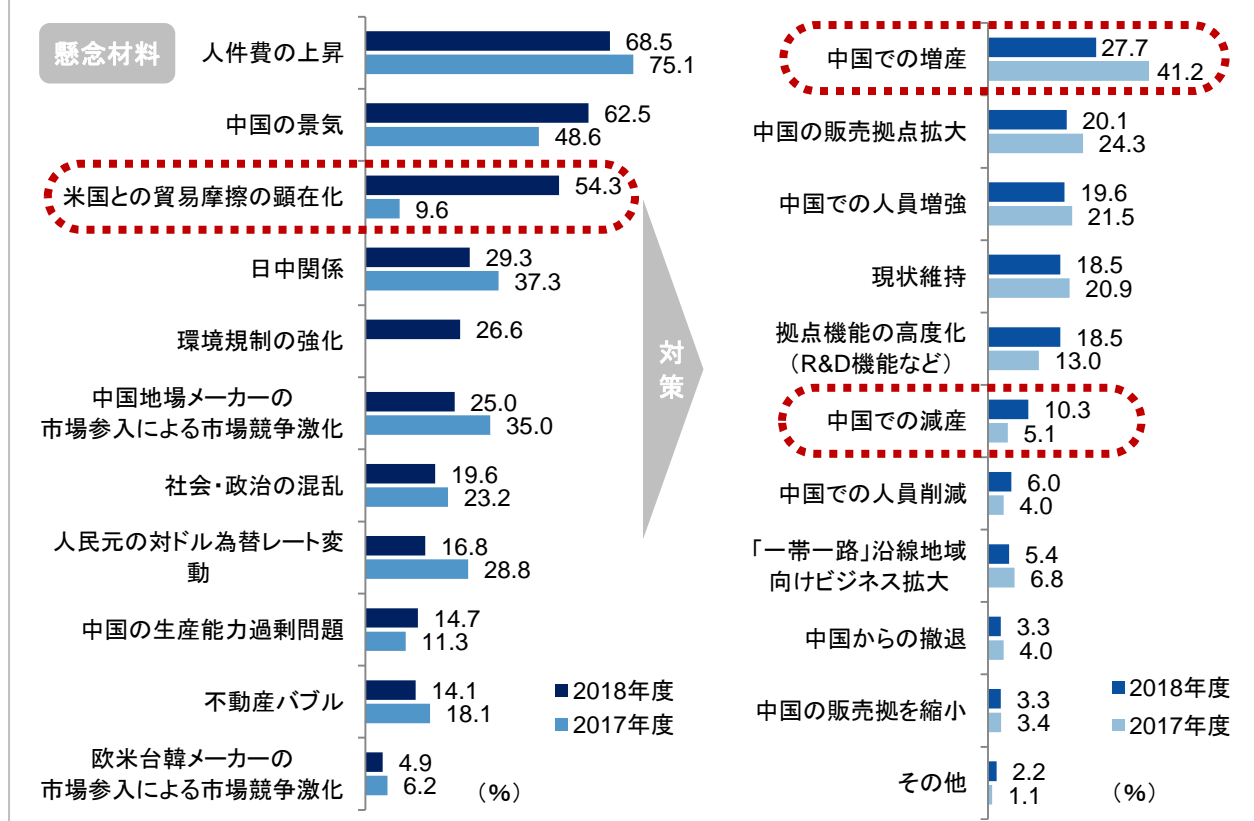
第1に、中国への期待は景気減速下でも引き続き高いが、経営基盤強化の姿勢が強まると見込まれる。今回の調査では、米中貿易摩擦が中国の景気減速を進めたり、周辺国に拡大したりする展開を懸念している様子がうかがえた。そのような経済環境下においても、今後の注力先として中国の回答率が横ばいとなったことは、中国への期待が

引き続き高く、市場としての重要性が高いことの証左といえよう。他方、中国拠点の収益下ぶれ懸念が続く中で、事業縮小・撤退を検討する企業も一部にみられる。輸出依存度の高い ASEAN を含め、経営陣や R&D の現地化、拠点集約・統合など、基盤強化の姿勢が強まると見込まれる。

第2に、米中貿易摩擦に対しては、新たな ASEAN への生産拠点移転の動きは限定的で、中国拠点の生産を調整しつつも、ASEAN 拠点の増産で乗り越える方針と見込まれる（図表5、次頁同6）。

アンケートからは、米中貿易摩擦が当面続くと予測する一方で、対米輸出先を ASEAN に新たに切り替える動きは、ベトナム・タイなどで一部みられるものの、限定的であった。日本企業の多くは

【図表5】中国ビジネスの今後 2～3 年の懸念材料と対応策



12年に日中関係が悪化して以降、アジアにおける中国一極集中生産体制から、既に中国とASEANの2極生産体制へと移行が進んでいる。景気が減速しているとはいえ市場としての中国の重要性は高く、日中政府間関係も正常化に向かっていることなどから、米中貿易摩擦が収束するまでの間は中国拠点の増産抑制、ASEAN拠点の増産で、米中貿易摩擦を乗り切る計画と考えられる。

第3に、日本企業の対アジア直接投資マインドは弱含み、ASEANではベトナムやインドネシア、中国では華南などへの選別が進むと見込まれる。

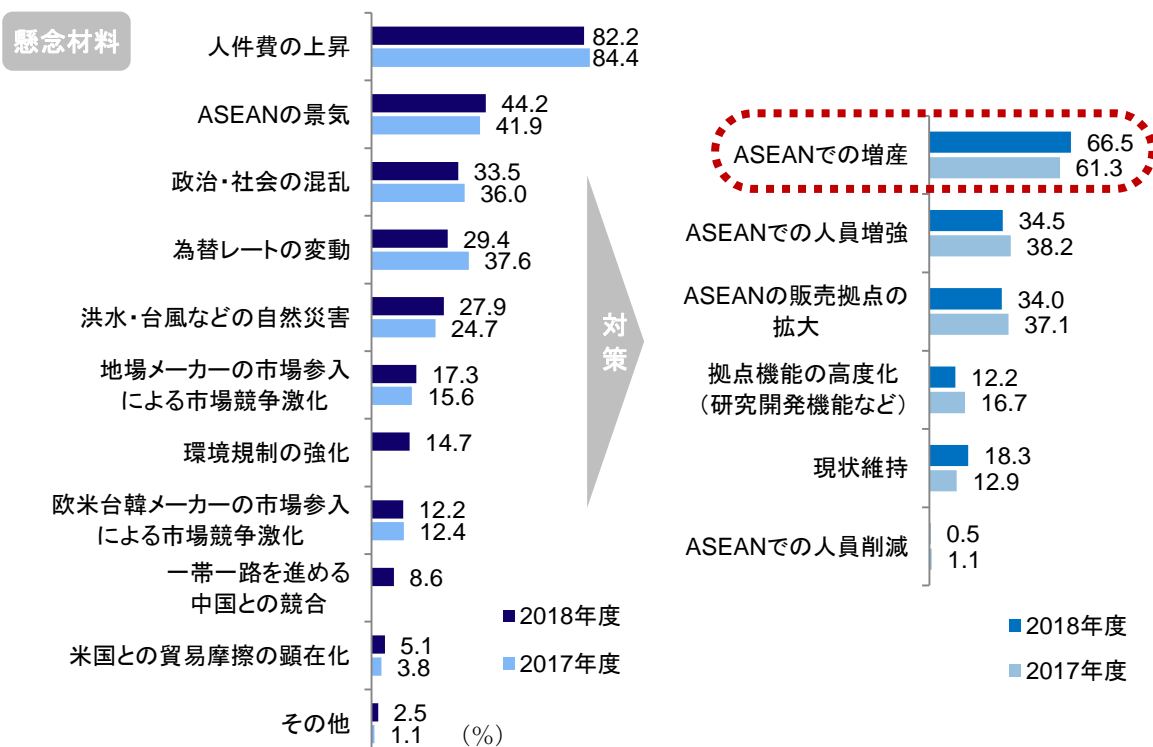
世界・アジアの景気先行き不透明感が残るなか、直接投資マインドは低下傾向にある。ただしASEANの内訳をみるとベトナムへの関心が高まっている。ベトナムは高成長が続いているうえに、対米関係も比較的良好であり、米中貿易摩擦が

一定の追い風になっている面があろう。市場開拓先としては、国内市場のボリュームが大きいインドネシアへの関心は高まったが、人権問題などで国際批判を受けるミャンマー、カンボジアへの関心は伸び悩むなど、ASEAN域内で対応が分かれた。中国では、イノベーションハブとなった華南や内陸部への関心は上昇するも華東・華北への関心は低下するなど、こちらも中国内で対応が分かれている。今後も、上記のような直接投資・市場開拓先の選別が進む状況が続くと見込まれる。

※本稿は酒向浩二「中国の景気減速・米中貿易摩擦を懸念する日本企業～2019年2月アジアビジネスアンケート調査結果」(みずほ総合研究所『みずほリポート』2019年5月17日)の抜粋、転載です。全文は以下URLをご参照ください。

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/report/report19-0517.pdf>

【図表6】ASEANビジネスの今後2～3年の懸念材料と対応策





【Philippines】

フィリピン会社法改正

寺田 未来 Teradatrust Advisory Inc.

1.はじめに

フィリピン会社法は 1980 年に改正されて以来、長らく改正が行われていなかった。しかし、2018 年 11 月に下院および上院で承認された法案を、19 年2月 20 日に大統領が共和国法第 11232 号として署名したことから、19 年2月 23 日付で新会社法として公布・施行となった。新会社法は、全体的に規制緩和の方向で改正がなされており、証券

取引委員会(SEC)が既に実施している実務上の慣行を明文化し整合性を図っている。この改正を受けた証券取引委員会(SEC)からの手続き通達が順次発行される見込みではあるが、本稿では新会社法による主な改正点について説明したい。

2.主な改正点

主な改正点は図のとおりである。

【図】主な改正点(1/4)

条項		旧会社法	新会社法
第 10 条	発起人の人数および資格	1. 自然人 2. 5 人以上 15 人以下 3. 過半数がフィリピン居住者	1. 自然人に限らず、法人も発起人になることができる 2. 15 名以下 3. 過半数をフィリピン居住者としていた居住要件を撤廃
第 11 条	存続期間	設立日より最長 50 年	定款で別途定めがない限り、永久存続
第 13 条	引受および払込資本金額	会社の設立に際して、発起人は授權資本額の最低 25%以上の株式を引受け、かつ当該引受株式の 25%以上の資本金を払い込まなくてはならない(最低払込資本金:5,000 ペソ)	当該条項(13 条)撤廃
第 14 条 (新 13 条)	定款の記載事項	1. 会社の名称 2. 目的 3. 住所 4. 存続期間 5. 発起人情報 6. 取締役の人数(5 名以上 15 名以下) 7. 取締役情報 8. 株式情報(株式会社の場合) 9. 出資者・持分情報(非株式会社の場合)	1. 会社の名称 2. 目的 3. 住所 4. 存続期間(定める場合) 5. 発起人情報 6. 取締役の人数(15 名以下) 7. 取締役情報 8. 株式情報(株式会社の場合) 9. 出資者・持分情報(非株式会社の場合) その他:設立時の財務役宣誓書の提出に関する条項も撤廃。ただし、発起人とともに定款への署名が必要

【図】主な改正点(2/4)

条項		旧会社法	新会社法
第 22 条 (新 21 条)	会社設立許可の不使用および継続的な休業	1. 不使用: 設立日より 2 年以内に事業取引を開始しない場合は解散されたものとみなす 2. 継続的な休業: 事業取引を開始するも 5 年以上継続的に休業している場合は設立許可の取消となり得る	1. 不使用: 設立日より 5 年以内に事業取引を開始しない場合は設立許可を取り消されたものとみなす 2. 継続的な休業: 事業取引を開始するも 5 年以上継続的に休業している場合は義務不履行の会社と見なされ、その後 2 年以内に事業を開始しない場合は設立許可の取り消しとなる
第 25 条 (新 24 条)	会社の役員、定足数	1. 財務役の居住要件: 規定なし	1. 財務役の居住要件: 居住者 2. 定足数に関する記載削除
第 26 条 (新 25 条)	取締役、理事、役員選出の報告、選任の不実施および取締役の欠員	定時選任の不実施および取締役の退任、解任または辞任した場合の通知期限に関する規定なし	1. 定時選任の不実施: 選任予定日の 30 日以内に不実施理由と共に SEC へ通知。また、新選任予定日も通知する必要がある、当初の予定日より 60 日以内に開催要 2. 取締役の人数に欠員が生じた場合の取り扱い: 取締役または役員の死亡、退任、解任または辞任から 7 日以内に SEC へ通知要
第 29 条 (新 28 条)	取締役または理事の欠員	欠員が生じた場合の選出期日: 規定なし	1. 任期満了による退任で欠員が生じる場合: 当該満了までに開催される株主総会において選任 2. 解任により欠員が生じる場合: 当該解任を決議する株主総会において代替りの取締役選任を行う 3. 上記以外の場合: 欠員が生じてから 45 日以内に株主総会による投票を実施するか、残りの取締役で定足数を満たす場合にはその過半数で選出 4. 欠員が生じ、取締役会の定足数を満たさない場合: 会社に生じる損害を回避するために必要な場合、他の取締役および役員の全員の同意により、欠員を充足することが可能。3 日以内に SEC へ通知要
第 30 条 (新 29 条)	取締役の報酬	1. 取締役の報酬決定の決議に報酬を受領する取締役の参加の可否および開示: 規定なし 2. 開示義務の規定: なし	1. 取締役の報酬決定の決議に報酬を受領する取締役の参加の可否および開示: 自己の報酬額の決定に関する株主総会決議には参加不可 2. 開示義務の規定: 公開会社は SEC および株主に対して、各取締役の報酬総額を開示

【図】主な改正点(3/4)

条項		旧会社法	新会社法
第 38 条 (新 37 条)	資本の増額もしくは減額、または社債の受入、発行、増額の能力	SEC への申請期日: 規定なし	SEC への申請期日: 株主総会・取締役会決議日から 6 カ月以内。また、必要に応じてフィリピン競争委員会への申請要
第 50 条 (新 49 条)	株主または会員の定時総会および臨時総会	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定時株主総会の開催日: 定款に定めがない場合、取締役会・理事会が定める 4 月のいずれかの日 2. 定時株主総会の招集通知: 開催日の 2 週間前までに送付。電子的手段による招集通知の送付に関する規定なし 3. 定時株主総会において開示する情報の内容に関する規定: なし 4. 株主名簿の確定: 規定なし 5. 遠隔的な通信手段による株主総会決議: 規定なし 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定時株主総会の開催日: 定款に定めがない場合、取締役会・理事会が定める 4 月 15 日以降のいずれかの日 2. 定時株主総会の招集通知: 開催日の 21 日前までに送付。電子的手段による招集通知の送付可 3. 定時株主総会において開示する情報の内容に関する規定: 取締役会は次の事項を開示する努力義務を負う <ol style="list-style-type: none"> ① 直近の定時総会の議事録 ② 株主および議決権 ③ 会社の状況・業績 ④ 財務報告書 ⑤ 配当方針 ⑥ 取締役の経歴 ⑦ 取締役の出席状況 ⑧ 取締役会の評価報告書 ⑨ 取締役報酬 ⑩ 関連会社間取引 ⑪ 選任・再選予定の取締役経歴 4. 株主名簿の確定: 定款に別途記載がある場合を除き、定時株主総会の場合には、開催日の 20 日前、臨時株主総会の場合には、開催日の 7 日前までに株主名簿を確定する 5. 遠隔的な通信手段による株主総会決議: 可
第 53 条 (新 52 条)	定時または臨時の取締役会または理事会	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定時・臨時取締役会の招集通知: 開催日の 1 日前までに送付(取締役・理事による招集通知の放棄可) 2. 遠隔的な通信手段による取締役会決議: 規定なし 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定時・臨時取締役会の招集通知: 開催日の 2 日前までに送付(取締役・理事による招集通知の放棄可) 2. 遠隔的な通信手段による取締役会決議: 可
第 75 条 (新 74 条)	財務諸表に対する権利	独立公認会計士による証明: 払込資本金 50,000 ペソ以上	総資産もしくは総負債が 600,000 ペソ以下の場合、社長・財務役の宣誓証明のみで可

【図】主な改正点(4/4)

条項		旧会社法	新会社法
条項なし (新 115-132 条)	一人会社	規定なし	1. 株主: 自然人、信託、遺産のみ(金融機関、信託会社、保険会社、上場会社は対象外) 2. 最低資本金: なし 3. 役員: 株主が唯一の取締役であり、秘書役を除く役員を兼務
第 126 条 (新 143 条)	外国法人の ライセンス発行	ライセンス取得後の預託金: ライセンス発行後 60 日以内に市場価格 100,000 ペソ以上の有価証券を SEC へ預託。その後、各事業年度の終了後 6 カ月以内に、当該事業年度の総所得のうち 5,000,000 ペソを超える部分の 2% に相当する市場価格の有価証券を追加預託	ライセンス取得後の預託金: ライセンス発行後 60 日以内に市場価格 500,000 ペソ以上の有価証券を SEC へ預託。その後、各事業年度の終了後 6 カ月以内に、当該事業年度の総所得のうち 10,000,000 ペソを超える部分の 2% に相当する市場価格の有価証券を追加預託

3.まとめ

新会社法は 19 年 2 月 23 日付で施行となっているものの、公布日から 2 年間の移行期間が設けられている。したがって、冒頭に記載の通り、SEC からの手続き通達が発行されるまでは、新会社法に基づく一部の手続きが受理されない可能性に留意するとともに、移行期間の間に各社での対応策を決定する必要がある。また、この改正により、会社法に違反した場合の罰則規定も厳格化されている点も要注意であり、これまで以上の法令遵守が求められる。



寺田 未来
(てらだ みき)



米国公認会計士資格合格者

Teradatrust Advisory Inc.

2004 年東京三菱銀行(現:三菱 UFJ 銀行)入行。09 年米国公認会計士試験合格。同年よりフィリピン進出日系企業に対する投資・会計・税務・労務・法務関連のアドバイザリー業務に従事。12 年に Teradatrust Advisory Inc. を設立し、“お客様目線でのきめ細かいサービス”をモットーに製造業を中心とした在フィリピン日系企業のサポートを幅広く実施している。



【Vietnam】

ベトナムにおける借入にかかる 主な派生論点

森高 盾 KPMG ハノイ事務所

はじめに

ベトナムには多くの日系企業が進出している。これら日系企業の資金調達方法は、原則として負債による調達か資本による調達かに分けられる。本稿では、ベトナム現地法人の負債による資金調達のうち、借入にかかる主な派生論点について概要をまとめる。本稿で扱う借入にかかる派生論点は、以下の通りである。

1. 海外からの長期借入時の中央銀行登録
2. 長期借入時のライセンス変更の検討
3. 支払利息にかかる外国契約者税
4. 支払利息にかかる CIT 上の損金算入制限
5. 支払利息にかかる移転価格税制
6. デット・エクイティ・スワップ

1. 海外からの長期借入時の中央銀行登録

借入による資金調達は、運転資本目的の短期借入(返済期限1年以下の借入)と設備投資目的の長期借入(返済期限1年超の借入)に分類される。通達 Circular03/2016/TT-NHNN によると、海外からの長期借入を行う場合は、借入の実施前までに中央銀行への事前申請(借入契約書の署

名日から 30 日以内¹⁾)が義務付けられている。海外からの長期借入には、実質的な借入であるファイナンスリースも含まれ、登録の対象となる点に留意する必要がある。また、例えば親会社の名称変更のように、中央銀行への登録後に登録内容の変更があった場合は、中央銀行への変更手続きも行わなければならない。

2. 長期借入時のライセンス変更の検討

投資登録証明書(以下、IRC)申請の際に、「総投資額」および「資本金」を記載する必要がある。IRC 発行時にこれが記載される。「総投資額」は、「資本金」と「借入金」の合計となる。一般的に「借入金」は長期借入の限度額を指すと解される。「借入金」枠内で借入を行う場合は、IRC 変更の必要はないが、「借入金」を超える借入を行う場合は、「総投資額」を超えることとなるため、IRC の変更が必要となる。したがって、長期借入の際には「総投資額」を超える借入かどうか、結果として IRC 変更が必要かどうかについて留意する必要がある。

新規の長期借入が、「借入金」以内の借入であるかどうかについて、(1) 一度返済した過年度の

¹⁾ 中央銀行は、書類提出後、規定上は審査を 15 日以内(オンラインの場合は 12 日以内)に行うこととなっている。しかし、実務上はこれ以上の日数がかかることが多い。

長期借入金も含め累積額で計算するのか、(2) 過年度の長期借入金の累積額でなく、現時点の「総投資額－資本金－借入時点の長期借入金」で計算するのか、規定上明確ではない。実務上は一般的に(2)の解釈で考えられているが、借入計画時に当局に確認することが望ましい。

3. 支払利息にかかる外国契約者税

外国契約者税(以下 FCT)とは、外国の組織または個人(外国契約者)が、ベトナム国内における組織または個人との契約等に従い、ベトナム国内で経済活動を実施または所得を得た場合に、当該所得・付加価値に対して課される税をいい、以下のように法人税(以下、CIT)および付加価値税(以下、VAT)で構成される。

FCT=法人税(CIT)+付加価値税(VAT)

通常適用されるみなし法を前提とすると、FCT を構成する CIT、VAT の税率は、物品の供給、一般サービス、支払利息など、取引の形態によって税率が異なる。また、日越租税条約上の取り扱いも、CIT は一部が租税条約の対象、VAT は対象外であるなど、FCT を構成する税金の種類により租税条約の取り扱いも異なる。本稿では、FCT に関する包括的な説明については省略し²、実務上、照会が多い海外法人からの借入の支払利息に関して生じる FCT について、みなし法を前提に解説を行う³。

² FCT の詳細については、Circular 103 /2014、Circular205/2013 を参照されたい。

³ 本稿では、海外からの借入時で最も一般的な取引形態である、納税者＝ベトナム現地法人、税負担者＝海外法人を前提として解説をしている。ただし、会社形態や取引形態により FCT の納税者、税負担者が本ケースとは異なることがある。税負担者については、取引形態や租税条約

ベトナム現地法人が、海外より資金調達を行う場合、通常、支払利息が生じる。支払利息の FCT は、CIT 部分の5%分のみで計算され、VAT 部分は非課税となる。

支払利息を支払う際に、ベトナム現地法人は当該支払利息の5%を源泉徴収し、税務当局に納税し、残額の利息(95%分)を海外の借入先に支払うこととなる。したがって、当該5%の FCT について、原則として、納税者は現地法人、税負担者は海外の借入先となる。ただし、契約上で税負担者を現地法人とすることは可能である。

借入先が日本法人である場合は、当該支払利息にかかる FCT(CIT 部分)は日越租税条約の対象となり、CIT 部分について日本側で外国税額控除の対象となる⁴。FCT については、ベトナム特有の税金制度であるため、外国法人が FCT による税負担を理解をしておらず後々問題となるケースもある。したがって借入を行う際に、FCT について事前に外国法人に十分説明を行い、税負担者を契約書に明記することが重要となる。

4. 支払利息にかかる CIT 上の損金算入制限⁵

2017 年5月より施行されている、BEPS 行動計画の一部を導入するために規定した Decree 20/2017/ND-CP (以下、Decree 20)において、BEPS 行動計画4の支払利息の損金算入を制限

の対象取引かどうかを検討した上で、双方で合意し、決定していくこととなる。

⁴ 日越租税条約第 11 条 1 項には、10%を上限としてベトナムが源泉地課税可という規定がある。ただし、同条 2 項で一部除外規定あるため、当該取引にかかる FCT が日越租税条約の対象かどうかを事前に検討する必要がある。

⁵ 詳細については、華南アジア・ビジネスレポート 78 号(2018 年 12 月号)「支払利子の損金算入に関する規制」を参照されたい。

する新たなルールが設けられた。

1) Decree 20 に基づく制度概要

Decree 20 によると、課税年度における納税者の EBITDA (利息・税金・償却費控除前利益) の 20% を超える支払利息については損金算入できない旨が規定されている。

2) 制度の懸念点

Decree 20 において借入金の範囲に関する明確な規定はなく、グループ間借入に限定されていない。また、Decree 20 の関連通達である Circular 41/2017/TT-BTC を含め、例外的に適用されないケースの規定も現時点(19 年4月現在)では存在しないため、法人設立直後の工場建設期間など、通常 EBITDA が発生しにくいと考えられる事業年度にも一律に導入されてしまうことが懸念されている。

そのため、本制度の取り扱いについて、ハノイ・ホーチミンを含むいくつかの省で、特定の実務に関する当局の見解を示したオフィシャルレター⁶が発行されている。しかし、当該事項について、各省からの問い合わせが多いため、税務上級機関が現在、意見を取りまとめ、統一の見解を出す準備をしている。税務上級機関の見解次第で大きな影響を受ける企業もあるため、今後の動向が注目される。

⁶ オフィシャルレターはすべての企業に拘束力のある法規制ではなく、あくまでも特定の実務に関する取り扱いにすぎないが、実務上はオフィシャルレターにおける税務当局の見解が税務調査等において参考にされるケースが多いのも事実である。

5. 支払利息にかかる移転価格税制

グループ間借入のように借入先が関連者に該当する場合には、ベトナム移転価格税制の対象となる。実務上もベトナム国での税務調査において、グループ間借入で利率の高い支払利息は利益移転とみなされ、損金不算入を主張されることがある。そのため、税務調査対策の観点より、金利の設定については、ローカルファイルおよびマスターファイルにおいて第三者取引間価格で設定されていることを説明できるようにすることが重要となる。

6. デット・エクイティ・スワップ

デット・エクイティ・スワップ (Debt Equity Swap。以下 DES) とは、デット(負債)とエクイティ(資本)をスワップ(交換)することをいう。負債減少による金利負担の軽減により、財務状況が悪い会社の再建を行うためのスキームとして用いられる。ベトナムにおいては現法を設立後、親会社から追加借入を行ったが、事業が赤字続きで返済が見込めず、支払利息の負担を軽減したい場合に、DES ができるかどうか論点となる。

ベトナムでは DES について明確な規定はないが、実務上負債を資本に振り替えることは認められるケースが一般的である。この場合、キャッシュインはないが、資本金が貸借対照表上、増加するため、定款資本が変更される。そのため、企業登録証明書(ERC)の書き換えが(場合によっては IRC の書き換えも)必要となる。したがって、実務上の手続きとしては、まずライセンス当局(場合によっては中央銀行も含む)に負債から資本を振り返ることについて、認められるかどうかの確認を

行う必要がある。

まとめ

実務上、減資が困難であるベトナムにおいては、増資よりも借入による海外法人からの資金調達が選ばれることも多い。本稿で述べた通り、借入および支払利息については、投資法、企業法、中央銀行規定、税法等が関わり、論点が多岐に渡るため、問い合わせも多い。本稿で述べた各論点では、各企業の状況に応じてそれぞれさらに詳細な論点が存在するため、借入による資金調達を行う際には専門家に確認することをお勧めする。

森高 盾 (もりたか じゅん)

公認会計士
アシスタント・マネジャー
KPMG ベトナム
ハノイ事務所



有限責任あずさ監査法人東京事務所入所後、主に自動車メーカー・リース会社・建設会社等の会計監査(日本国会計基準)およびIFRS導入助言に従事。2017年9月よりKPMGハノイ事務所に入所し、現地の日系企業に対する投資・会計・税務・法務・人事等のコンサルティングに従事。



【India】

インド労働法改正アップデート

遠藤 衛、岩瀬 雄一 Fair Consulting India Pvt. Ltd.

インドの労働法は複雑であると言われるが、労働関連法規の数が多岐にわたり、かつ、それぞれの法改正が頻繁に実施されるため、規制内容を正確に把握することが難しい点が一因となっている。本稿では、近年実施された労働法規の改正や重要な最高裁判所判決を俯瞰するとともに、最新の法規制の内容についてアップデートする。なお、法改正の内容については、中央政府に立法権限のある連邦法を中心に解説するが、日系企業への影響が大きいハリヤナ州の労働法改正についても言及する。

1. 産休制度と産休期間の延長

インドでは、The Maternity Benefit Act 1961(以下、出産手当法)により、法定の産休制度が整備されており、労働者の数が10名以上の事業所に適用される。同法が適用される場合、女性従業員は、産休を取得することができ、使用者は産休期間中、産休を取得する従業員の平均日給を支払わなければならない。

従来、産休期間は12週間(出産予定日の6週間前から取得可)とされていたが、The Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017 が17年3月28日に施行され、取得可能な産休期間が26週間(同8週間前から取得可)に延長された。また、使用者は女性従業員に対し、採用時に書面または電子的方法にて、出産手当法上、利用可能な出

産手当について通知しなければならないとされた。さらに、50名以上の従業員を雇用する事業所に関しては、託児所の設置が義務付けられた。

2. 退職金制度と退職金上限額の引き上げ

インドでは、法定の退職金制度が The Payment of Gratuity Act, 1972(以下、退職金支払法)により整備されている。退職金支払法は、労働者の数が10名以上の事業所に適用され、勤続5年以上の従業員が退職する場合、最後に受け取った給与額×15/26×勤続年数により算出される法定退職金を支払わなければならない。

法定退職金の上限額は100万インドルピー(以下、ルピー)とされていたが、18年3月29日に The Payment of Gratuity (Amendment) Act, 2018(以下、改正退職金支払法)が施行され、上限額が200万ルピーに引き上げられた。また、これまで女性従業員が12週間を超えて産休を取得した場合、継続的役務提供とは認められないとされ、産休取得が不利な事情として働く状況にあったが、改正退職金支払法は継続的役務提供の判定基準となっていた産休期間を26週まで延長した。いずれも使用者側の負担が増す改正と言える。

3. 従業員準備基金と基本給範囲の拡大

インドの社会保障は主に Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provision Act, 1952(従

業員準備基金および雑則法)によって規定されており、20 名以上の従業員を雇用する事業所は、従業員準備基金、従業員年金および従業員預託保険の3つの社会保険に加入しなければならない。また、これらの社会保険は、月給1万 5,000 ルピー以下の従業員についてのみ加入義務があるとされている。

上記社会保険加入義務が認められる場合、基本給、補填手当(Dearness Allowance)、残留手当(Retention Allowance)の12%に相当する額を従業員が、12.5%に相当する額を使用者が、それぞれ積み立て等のために支出しなければならないとされる。そのため、基本給の額が積立負担額を算出する上で重要であるが、19 年2月 28 日のインド最高裁判所判決により、基本給の範囲が明確化された。同判決によれば、(a)変動性の手当、(b)インセンティブにリンクする手当、(c)特定のカテゴリーに属する、すべての従業員に一律に支払われるものではない手当、および(d)特定の機会を利用するために支払われる手当は基本給に含まれないことが明示される一方、固定額として毎月支払われる各種手当が基本給に含まれるとされた。従って、住宅手当や定額で支払われる通勤手当を積立額算定の基礎に含めずに処理をしている場合は、積立額について再確認することが推奨される。

4. セクハラ防止法と取締役会報告書の報告事項の拡大

インドでは、使用者にセクハラ防止のための措置を取ることが Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013(以下、セクハラ防止法)で求められている。使用者に求められる主要な義務は以下の通

りである。

- ・ 10 名以上の従業員を雇用する場合、使用者は社内苦情委員会を設置
- ・ 職場の目立つ場所にセクハラ行為の刑事責任および社内苦情委員会設置の案内を掲示
- ・ セクハラ防止のための内部ポリシーを作成し、広く普及させる
- ・ セクハラ行為を就業規則上の非違行為として取り扱い、これを処分
- ・ 被害女性が刑事告訴する場合、これに協力
- ・ 年次報告書を地域担当者に提出

上記のうち、特に社内苦情処理委員会の設置の負担は必ずしも軽くなく、しかも 10 名以上の労働者という非常に緩やかな要件によって当該委員会の設置が義務付けられることもあり、同委員会を設置しない企業が少なくない状況にあった。ところが、18 年7月 31 日施行の The Companies (Accounts) Amendment Rules, 2018 第2条1項は、セクハラ防止法における社内苦情処理委員会設置義務のコンプライアンス状況を取締役会報告書の報告事項として新たに追加した。改正の趣旨は、同委員会未設置企業に対し設置を促す点にある。社内苦情処理委員会設置義務違反が処罰対象とされることはもとより、取締役会報告書記載義務違反についても、企業に対しては5万ルピー以上 250 万ルピー以下の罰金、会社役員に対しては3年以下の懲役または5万ルピー以上 50 万ルピー以下の罰金が処されるなど、軽くない刑罰が規定されるに至ったため、同委員会未設置企業は設置を検討することが望ましいと言える。

5. ハリヤナ州における解雇要件の緩和

インド労働法は、労働者をワークマンとノンワークマンという二つのカテゴリーに分け、前者について手厚い保護を与えている。ワークマンの解雇の要件については、Industrial Dispute Act, 1947(産業紛争法)によって規定されており、1年を超えて継続雇用されているワークマンに関しては、①1カ月前の予告通知またはこれに代わる給与の支払い、②勤続年数に15日分の平均給与を掛けた補償金の解雇時の支払い、③適当な政府機関に対する通知の送付という要件が求められる。さらに、労働者の数が100名を超える大規模工場については解雇要件が加重され、①の予告通知期間が1カ月から3カ月に延長され、また、③の通知の代わりに適当な政府機関からの承認の取得が解雇の要件とされる。

特に、適当な政府機関からの承認取得は容易でなく、大規模工場における解雇や工場閉鎖の障害となっていたが、ハリヤナ州政府は、Industrial Dispute(Haryana Amendment) Act, 2016(ハリヤナ改正産業紛争法)を施行し、100名という大規模工場の人数要件を300名に引き上げた。

この改正によって、解雇要件が加重される企業の範囲が少なくなり、実質的に解雇要件がハリヤナ州において緩和されたと言える。

6. ハリヤナ州における請負労働登録要件等の緩和

インドにおける派遣・請負労働についてはContract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970(以下、請負労働法)により規制される。同法によれば、20名以上のワークマンを請負労働者として利用する場合、使用者は請負労働法に基づく登録をしなければならない。また、20名以上のワークマンを雇用する請負会社は同法の規定するライセンスを取得しなければならない。

ハリヤナ州政府は、17年10月17日にContract Labour (Abolition and Regulation) Haryana Amendment Act, 2016(ハリヤナ改正請負労働法(廃止および規制))を施行し、上記使用者・請負会社の20名という人数要件をそれぞれ50名に引き上げた。この改正により、請負労働者を利用するハリヤナ州所在企業のコンプライアンス負担が軽減されたと言える。



遠藤 衛

Fair Consulting India Private Ltd
日本国弁護士

都内のインド法を専門とする法律事務所に入所、インド法務に関する案件を多数手掛ける。15年1月よりインド・デリーの現地法律事務所に出向し、企業買収・合併事業にまつわる問題や契約書作成、労務管理など、日系企業がインドで抱える幅広いケースを取り扱う。インド税務・会計・法務に関してワンストップサービスを提供するため、16年12月より、Fair Consulting Groupに参画。



岩瀬 雄一

Fair Consulting India Private Ltd
取締役社長
日本国公認会計士・税理士



2000年に大手監査法人東京事務所に入所。製造業を中心に、米国会計基準、国際財務報告基準、日本会計基準の会計監査業務を手掛ける。05年に大阪事務所に転部し、株式公開業務に従事。07年10月より大手監査法人インド事務所に赴任し、10年11月に日本に帰任。11年1月にIIA Pvt. Ltd.設立、同年9月にFair India Pvt. Ltd.へ社名変更。



【China】

「外商投資法」の概要と 実務への影響

森 規光 森・濱田松本法律事務所

一. はじめに

2019年3月15日、全国人民代表大会において、「外商投資法」(以下、本法)が可決され成立した。本法は、外資による中国への投資に関する基本法であり、中国に投資をしようとする外国企業、またはすでに中国に投資をしている外国企業にとって、重要な法令といえる。本法は、20年1月1日から施行される。

15年1月に、外資による中国への投資に関する基本法とすることが企図されて「外国投資法」の草案(以下、15年草案)が公表されたが、その後、正式制定に向けた動きは止まっていた。しかし、昨今の米中貿易摩擦の激化等を背景に、18年後半から制定作業が加速し、同年末に「外商投資法」として草案が公表されてから間もなくして、今回の正式制定に至った。

このような制定経緯の中で、本法では条文数が15年草案の170条から42条へと大幅に減少し、規定内容も原則的・抽象的なものが多くなっている。しかし従来、外資による法人形式の投資を

規律してきた「外資独資企業法」、「中外合弁企業法」および「中外合作経営企業法」のいわゆる外資三法の廃止や知的財産権保護の明確化等、実務に大きな影響を与える法令といえる。

本稿では、本法の主要な内容を紹介するとともに、想定される実務への影響および対応策について解説を行う。

二. 外商投資法の主な内容

1. 概要

本法は、全6章・合計42条から成り、主な規定内容として、下記の事項について基本的な方針・枠組みが定められ、附則において外資三法の廃止について規定されている。

- ① 外資による投資の促進
- ② 外資による投資の保護
- ③ 外資による投資の管理

2. 外国投資法の適用対象・範囲

本法の適用対象である「外商投資」については、「外国投資者」(外国の自然人、企業およびその他の組織)を主体とし、当該「外国投資者」が「直接または間接的に中国国内において行う投資活動」と定義されており、当該投資活動には表1記載の各行為が含まれるとされている(2条2項)。

【表1】投資活動に含まれる各行為

- ① 新規プロジェクト、外商投資企業の設立または追加投資
- ② 中国国内企業の株式、持分等の権益の買収
- ③ 法律、行政法規または国务院の規定するその他の方式による中国国内での投資

「外商投資」の意義との関係では、これまで外資規制分野において実務上行われてきた、中国籍個人が設立した国内法人に必要な許認可を取得させ、外国企業（または外商独資企業）が契約関係を通じて当該国内法人をコントロールして事業を行わせる投資方法（いわゆる VIE¹ スキーム）が「外商投資」に該当し、「外商投資」に関する規律の適用対象になるかが注目されていた。この点、15 年草案では適用対象となることが基本的に想定されていたが、本法の規定文言上は取扱いが明らかではない。今後の関連規定等で明らかになる可能性がある。

3. 投資促進

本法の主な規定内容のうち、外資による投資の促進のための基本的な方針・枠組みとしては、主に表2のような内容が規定されている（2章）。

具体的には、以下の内容等が規定されている。

（1）内資企業との平等な取り扱い・市場競争へ

の参加機会の保障（表2①⑥⑦⑧）

（2）外商投資政策の透明性の向上（表2②）

（3）積極的な奨励・誘致・促進策の実施（表2③④⑤⑨）

4. 投資保護

本法では、外資による投資の保護のための基本的な方針・枠組みとしては、主に次頁表3のような内容が規定されている（3章）。

具体的には、以下の内容等が規定されている。

（1）知的財産権等の財産権の保護の明確化（表3①③④⑤）

（2）中国国内での出資・収益等の対外送金の自由化（表3②）

（3）各級政府・部門による契約等の遵守・履行義務（表3⑦）

【表2】外資による投資の促進のための基本的な方針・枠組み

- ① 企業の発展を支援する各種政策の外商投資企業への平等な適用（9 条）
- ② 外商投資の関連法規等の制定にあたっての外商投資企業の意見・提案の聴取（10 条）
- ③ 外商投資に関するサービス体系の構築・整備およびコンサルティング・サービスの外国投資者・外商投資企業への提供（11 条）
- ④ 特殊経済区域の設置・試験的政策措置の実施等による外商投資の促進および対外開放の拡大（13 条）
- ⑤ 外国投資者による特定業種・分野・地域への投資の奨励・誘致および優遇措置の提供（14 条）
- ⑥ 外商投資企業による標準化業務への平等な参加（15 条）
- ⑦ 政府調達における外商投資企業および外商投資企業が中国国内において生産した製品、提供するサービスの平等な取り扱い（16 条）
- ⑧ 外商投資企業による証券の公開発行等による資金調達の是認（17 条）
- ⑨ 各人民政府・関連部門による外商投資サービスの向上およびガイドラインの作成等（19 条）

¹ Variable Interest Entities

【表3】外資による投資の保護のための基本的な方針・枠組み

- ① 国は、外商投資に対し収用を行わず、公共の利益のために収用する必要がある場合は、法に定める手続きに従い実施し、遅滞なく公平で合理的な補償を与える(20 条)
- ② 外国投資者の中国国内における出資、利益、資本収益、ライセンス料等につき、法に基づき人民元または外貨で自由に海外送金することができる(21 条)
- ③ 外国投資者および外商投資企業の知的財産権を保護し、知的財産権の権利者および関連権利者の合法的権益を保護する。知的財産権の侵害行為については、法に基づき厳格に法律責任を追及する(22 条 1 項)
- ④ 外商投資の過程において、自由意思の原則およびビジネスルールに基づく技術協力の実施を奨励する。技術協力の条件は、各当事者の公平原則に基づく平等な協議により確定する。行政機関およびその職員は、行政手段により技術譲渡を強制してはならない(22 条 2 項)
- ⑤ 行政機関およびその職員は、職責の履行過程において知得した外国投資者、外商投資企業の営業秘密を守り、これを漏えいまたは他人に違法に提供してはならない(23 条)
- ⑥ 各級人民政府および関連部門の関連法規等により、外商投資企業の合法権益を違法に減損したり、義務を加重したり、市場参入および退出の条件を違法に設置してはならず、外商投資企業の正常な生産経営活動に違法に干渉等してはならない(24 条)
- ⑦ 各級人民政府および関連部門は、外国投資者、外商投資企業に対して法に基づいて行った政策上の約束および各種の契約を履行しなければならない、国・社会公共の利益のためにこれらを変更する必要がある場合は、法定の権限および手続きに従い、かつ、損失を補償しなければならない(25 条)
- ⑧ 国は、外商投資企業の苦情申立の処理の仕組みを構築し、外商投資企業またはその投資者から報告される問題を遅滞なく処理し、関連政策措置を調整・整備する(26 条)

これらの各内容については、原則的または抽象的な内容にとどまるものが多く、今後どのように実現されるかについて、関連規定等や実務運用の動向に注目する必要がある。他方、(1)知的財産権等の財産権の保護の明確化については、19 年3月2日に、国外からの技術のライセンス等に関する「技術輸出入管理条例」や中外合弁企業に関する「中外合弁企業法实施条例」が改正され、国外のライセンサー(実施許諾者)・外国側出資者に不利な規定が削除されており²、具体的な

知的財産権の保護の動きが見て取れる。

また、(2)中国国内での出資・収益等の対外送金の自由化については、既存の外貨管理制度が直ちに廃止されるわけではない点に留意を要するが、今後、対外送金がより円滑に実施可能となるよう状況が改善されることが期待される。

5. 投資管理

本法では、外資による投資について、投資段階での内国民待遇を原則とし、ネガティブリストにより特定分野に対する一定の規制を行う管理制度

² 具体的には、①「技術輸出入管理条例」における、ライセンサー(実施権者)が許諾技術の使用により第三者の権利を侵害した場合に責任を負う旨の規定(同条例 24 条 3 項)、技術改良の成果は改良側(即ちライセンサー)に帰属する旨の規定(同条例 27 条)および技術供与側による各種の制限条項の付加を禁止する旨の規定(同条例 29 条)、②「中外合弁企業法实施条例」における、技術移転契約の期間満了後の中国企業の技術継続使用権を認め

る旨の規定(同实施条例 43 条)が削除されている。これらの規定は当事者間の合意により排除できない強行規定と実務上解されていたが、これらの削除により、今後の中国企業とのライセンス契約や合弁契約の交渉において外国企業はより柔軟な対応をとることが可能となる。

を適用するとしている。これと合わせて、外商投資に関する情報報告制度および安全審査制度の構築も規定されている(4条、4章)。

ネガティブリストによる管理および情報報告制度については、16 年 10 月の外資管理制度の事前審査認可制から届出制への移行以降、既に実施され整備が進んでいる。また、安全審査制度については、一部の既存法令等に規定が散見されるものの具体的な手続き・運用等は明確化されておらず、本法でも具体的な規定は設けられていないため、今後整備が進むことが予想される。

6. 外資三法の廃止による影響

本法の施行に伴い、従来の外資三法が廃止されることとなる(42条)。これまで、外資独資企業、中外合弁企業および中外合作企業に対しては、それぞれ特別法である外資三法が適用され、組織構成等について会社法のデフォルト・ルール(内資企業に適用)と異なる点が存在した。しかしながら、外資三法が廃止されると、上記各類型の外商投資企業についても、組織構成等について内資企業と同様に会社法のデフォルト・ルールが適用されることとなる(31条)。

特に、中外合弁企業の場合は、中外合弁企業法に基づき、表4のとおり、株主会が存在せず、各出資者により選任された董事により構成される董事会が最高意思決定機関とされる等、特殊な組織構成となっていたが、中外合弁企業法の廃止により、これらに大幅な変更が生じるこ

【表4】中外合弁企業法と会社法における組織構成の主な相違点

項目	中外合弁企業法	会社法
最高意思決定機関	株主会が存在せず、董事会が最高意思決定機関	株主会
法定重大事項(定款変更・増減資・合併・解散等)の決定	董事会の全会一致決議事項(全ての董事の賛成が必要)	株主会の特別決議事項(原則として3分の2以上の賛成)
董事の選任方法	出資比率を参照して各株主が選任	株主会決議(決議要件は定款に規定)による選任

ととなる。

外資三法の廃止に伴う組織構成等の変更・移行については、本法の施行日(20 年1月1日)から5年間の猶予期間が設けられており(42条2項)、既存の外商投資企業について、必ずしも直ちに組織構成等の変更・移行が必須となるわけではない。

ただし、猶予期間に関する具体的な実施規則は国務院が制定するとされており(42条2項)、現時点では、猶予期間中の具体的な取り扱い是不明である。この点、猶予期間中であっても、変更登記・届出の際等に、登記機関等から会社法に即した組織構成等への変更・移行が要求される可能性は否定できない。

したがって、組織構成等の変更・移行に関する対応については、早めに検討を開始しておくことが無難と考えられる。特に中外合弁企業の場合には、相手方との協議・合意が必要となる上、株主会の新設等の組織構成の大幅な変更が必要となるため、相手方との協議開始時期については、

別途変更に伴う有利不利を考慮する必要があるものの、少なくとも社内においては早期に検討を開始しておくことが望ましいと考えられる³。

三. 今後の対応

以上のとおり、本法は、重要な内容を複数含んでいる一方で、外資による投資促進や保護等に関する各規定をはじめとして、抽象的な規定が多くなっている。

そのため、各規定内容が今後どのように具体化・実施されていくかについて、関連規則の制定・改正や実務運用の動向を注視していく必要がある。

一方で、上記二.6.記載のように特に中外合弁企業においては、組織構成等の変更について、合弁契約および定款の修正とともに検討する必要があること、また上記二.4.記載の「技術輸出入管理条例」等の改正のように、本法の施行前に先行して実施される重要施策もあり得ることから、本法施行前の段階から関連情報の収集を積極的に行い、自社の事業への影響を適時に分析・検討していくことが重要と考えられる。

³ 現状のガバナンス体制を極力維持する場合、既存の董事会全会一致決議事項(各出資者の拒否権事項)について、株主会の特別決議事項等とするとともに、各出資者の董事の選任権についても、各出資者の指名に従って株主会で選任決議を行うようにする等の対応が考えられる。



森・濱田松本法律事務所

MORI HAMADA & MATSUMOTO

森 規光
(もり のりみつ)

森・濱田松本法律事務所
弁護士(日本・ニューヨーク州)

慶應義塾大法科大学院を経て 2008 年弁護士登録。経済産業省(2011~13 年に出向)ではコーポレートガバナンスを担当。2015 年コーネル大学ロースクール(LL.M.)卒業後、2016 年ニューヨーク州弁護士登録。米 Alston & Bird LLP(2015 年~16 年)では主に日本企業の対米投資案件を扱った。2016 年秋より森・濱田松本法律事務所上海オフィスにおいて執務し、主に日中間の M&A 取引に携わっている。



【Hong Kong】

香港における セクシャルハラスメント ：傾向と対策

本多 清志 PERSOLKELLY Consulting

1. 香港におけるセクシャルハラスメント

• 最初に

在香港日系企業の職場において同僚間のセクシャルハラスメントが発生し、対応について相談を受けるケースが増加している。米国から発信された「#Me Too」運動が香港にも波及し、2017年11月に香港陸上競技界において、著名な選手が長年にわたりコーチからセクハラを受けていたとソーシャルネットワーク上で公表した。本件はマスコミを通じて世間の耳目を集め、同コーチは処分を受けている。本稿では職場で発生しているセクハラ傾向と対策、その中でも従業員に対する監督責任を使用者に課す「代理責任」の概念等について取り上げる。

• 日系企業における傾向

弊社で対応するハラスメントや差別に関する相談においては、セクハラやその他性的差別（マタハラ・婚姻ステータスに対する差別）がその多くを占めている。加害者と被害者はさまざまな組み合わせが存在するが、セクハラにおいては現地スタッフの男女間で被害者が女性となるケースが多く、中には男性駐在員と現地女性スタッフという組み合わせも存在している。日本人駐在員が赴任後

間もない時期にローカルスタッフからセクハラ相談を受けることも想定される。当地の関連法規や慣習に対しての理解が不足したまま不十分な対応を行ってしまった結果、更なる労務トラブルの拡大に至るリスクにも留意しておきたい。

2. セクシャルハラスメント関連法規

• 性的差別条例（“The Sex Discrimination Ordinance”, 1996年施行）

香港では1996年にセクハラを含む性別差別を禁止する性的差別条例¹が施行されている。また、当該条例の遵守を監督する政府系機関として機会均等委員会（EOC）が設置されている。当局には相談窓口としてホットラインが設けられており、被害者が当局に直接アクセスできる体制が整えられている。被害者が正式に差別被害を訴えるには、下記2つの方法があるが、実際上は多くのクレームが（1）のルートで報告されている。

（1）EOC ホットラインへの告発

（2）地域法院への民事訴訟申し立て

¹ 香港における差別条例（性的差別・障がい者差別・家族状況差別・人種差別条例）

● 香港におけるセクシャルハラスメントの定義

条例第2条においてセクハラは、性的な誘惑(sexual advance)、性的な性質を有する歓迎されない行為(unwelcome conduct of a sexual nature)、性的嗜好に対する歓迎されない問いかけ(unwelcome request for sexual favors)を含む行為と規定されている。2013 年以前は女性を対象とした行為を指していたが、13 年の改正(条例第6条)を受け男性も対象に含められた。

● 日本との比較(男女雇用機会均等法との違い)

当地の法律を理解するためにも日本との比較を見ていきたい。日本では男女雇用機会均等法第11条において使用者はセクハラ防止への措置を講じる義務(措置義務)があると規定されているが、セクハラを行った加害者を罰する規程は無い。よって被害者は民法上の不法行為として加害者を訴えることにより責任を問う必要がある。一方、香港では条例第23条において職場におけるセクハラ行為を禁止しており、加害者は法律による処罰の対象となる。

● 統計でみる被害報告件数

EOC が発表する年間の苦情受付件数を見ると、性的差別に関する苦情は18年に394件(17年は271件)となっており、15年より増加の一途を辿っている。

● 当局による啓蒙活動

EOC では差別防止に向けた活動の一環として、ホテル・飲食店スタッフ等のサービス業に従事する労働者が受けるセクハラを防止するための啓

蒙活動を展開している。これは同業種で働くスタッフ(特に女性)がそれらの被害を多く受けていることを意味する。従って、サービス業を展開する企業においては従業員を守るための社内研修、オペレーションの見直し等のアクションを注意深く検討する必要があるだろう。

3. 使用者が知っておくべき法的概念その一:代理責任

● 使用者に課される代理責任

職場で発生する性的差別については加害者本人のみならず、使用者に対しても責任を問われる可能性がある。これは条例第46条にて規定される代理責任(Vicarious liability)と呼ばれる概念である。例えば、被害を受けた従業員より被害報告を受けていたにも関わらず、使用者が適切な対応措置を取らなかった場合や、十分な防止策を講じていなかった状況においては、加害者のみならず使用者に対する代理責任も課される可能性がある。

具体的なイメージを持っていただくため、セクハラに関する裁判において代理責任について争われた事例を以下で紹介したい。代理責任は香港のみならずコモンロー(慣習法)を採用する国では広く認識された概念となっている。参考までに、北米では在米日系企業が自社社員間で発生したセクハラについて代理責任を問われる複数の訴訟が発生している。

● 代理責任を問われた裁判事例

2000年に米IT企業の香港法人で勤務する男性社員がプロジェクトマネージャーの女性からセ

クハラを受けたとして訴えを起こし、同時に使用者に対しても代理責任を問う訴訟を起こしたケース²がある。社員間同士の訴訟の詳細については紙面の都合上、割愛するが、男性社員が敗訴している。また、使用者に対する代理責任についても男性社員が敗訴している。判決では仮に社員間同士のセクハラが事実であったとしても、同社は事前にセクハラを含む性的差別を禁止するために、下記的手段を講じていた点から代理責任は発生しないと結論付けている。

(1) あらゆる社員に対して性的差別に対するゼロトレランス(不寛容)方針を行動規範において提示

(2) ポリシーを提示するだけでなく読了の署名も取得

● 代理責任を果たす為のアクション

差別条例では使用者に社内における行動規範を定める義務は課されていないものの、EOCが発行しているガイドライン(“The Sex Discrimination Ordinance Code of Practice”)では性的差別に対する行動規範の提示と啓蒙、労働者への通知、社内研修を講じる必要性を強く説いている。判例からも代理責任を問う際には、これらの点が問われることが明らかであることから日々のマネジメントの中で確実に実施しておきたい。

4. 使用者が知っておくべき法的概念その二： 犠牲化

● 犠牲化とは何か

犠牲化(victimization)とは差別被害に対するクレームを上げた際に、報復措置として被害者が不利益な対応を被る状況を指す。「見せしめの不利益取り扱い」と表現されることもある。例えば、労働者がEOCに差別被害を訴えた事実を知った使用者が当該訴えを取り下げようように労働者を脅したりするケースが当てはまる。犠牲化は条例第9条において禁止されている行為であり、職場でこのようなケースが発生しないように使用者として留意していただきたい。以下で紹介する裁判事例では、セクハラではなく妊婦に対する差別(マタニティーハラスメント)に関するケースであるが、犠牲化の概念を理解するためには有用である。

● 犠牲化を問われた裁判事例

1996年に粉ミルクを製造販売する米国企業の香港法人にて犠牲化を問われたケース³である。同社で勤務する女性社員が妊娠した事実を会社に報告したものの、同社より退職か降格を選択するように指示を受けた。同社員はそれらの指示を拒否しEOCへ相談。同社員はその後勤務を続けたが、最終的には妊娠による嫌がらせのみならずEOCへ相談した事実に対しても嫌がらせを受けたとして退職し、その後、同社を提訴した。判決では、同社がEOCへ相談した事実を認識しており、その事実を理由に嫌がらせを行ったこと(犠牲化)が存在していた事実を認めている。余談であるが粉ミルクを製造販売する企業でこのような事案が

² Chen Ray v Tamara Rus and IBM China/Hong Kong Ltd

³ Chang Ying Kwan v. Wyeth (HK) Ltd. [2001] 2 HKC 129

公になることによって、企業イメージが大きく毀損してしまったことは明らかである。

5. まとめ

• 雇用主が果たす義務と対策

本稿では香港におけるセクハラの実例とその他使用者が知っておくべき法的概念について触れてきた。特に駐在員を含む従業員の入れ替わりが早い職場などの使用者には、防止に向けた継続的な対応が求められる。また、加害者本人のみならず使用者にも代理責任が問われる可能性についても認識を深め、被害者の立場に立った迅速かつ適切な対応、ならびに防止策の徹底が喫緊の課題となるだろう。

• 多様性を尊重する職場づくり

今後、多様性が増していく職場環境においては、多様性をどのように適切に維持・管理するかという点を忘れてはならない。多様性を促進するということは既存の枠組みでは対応できないさまざまな考え方を持った人間と働くことであり、予期せぬ労務トラブルを招く可能性も意味する。マネジメントには攻めと守りの双方の観点から職場での事前対応に努めていただきたい。

(参考)

- Cap. 480 Sex Discrimination Ordinance
- Sexual Harassment in the Workplace – HKU Faculty of Law (2002)
- The Sex Discrimination Ordinance Code of Practice



本多 清志
(ほんだ きよし)

中小企業診断士
PERSOLKELLY Consulting

チーフコンサルタント

パーソルグループ東京本社・大阪支社での BPO コンサルティング、アウトソーシング事業開発を経て、2014 年同シンガポール現地法人、2016 年同香港法人へ赴任。香港・華南地区での専門商社および電機メーカーの事業統合、香港での事業譲渡および撤退に関わる案件、人事制度構築プロジェクト等の人事コンサルティングに従事。香港日本人商工会議所・シンガポール日本商工会議所での講演。経済産業省登録中小企業診断士。



【アジア経済情報】

台湾

高瀬 美帆 みずほ総合研究所

2018 年3Q の成長率は低下

18 年3Q(10~12 月期)の実質GDP成長率は前期比年率+1.5%と、前期(同+1.9%)から低下した(図表1)。主因は総資本形成が同▲1.3%と、前期(同+36.1%)からの反動減がみられたことだった。前期に大きく上昇した総固定資本形成が再び減少に転じた一方、在庫投資はプラスを維持したと推察される。

財貨・サービス輸出は同+2.6%と、前期(同+3.6%)から減速した。電子製品を中心に幅広い輸出品目で伸びが鈍化した。一方、財貨・サービス輸入が同+3.8%と前期(同+8.4%)に比べて輸出よりも減速が著しかったため、純輸出のマイナス寄与は縮小した。

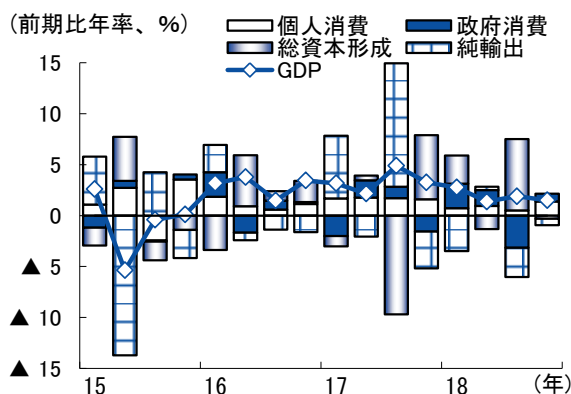
個人消費は同+2.5%と、前期(同+0.9%)から加速した。11 月に実施された地方選挙が消費マインドにプラスの影響を与えたほか、実質賃金の

伸びが堅調に推移したことも、個人消費の押し上げに寄与したと考察する。また、政府消費も同+5.6%と前期(同▲19.4%)からプラスに転化した。

今後の景気は減速

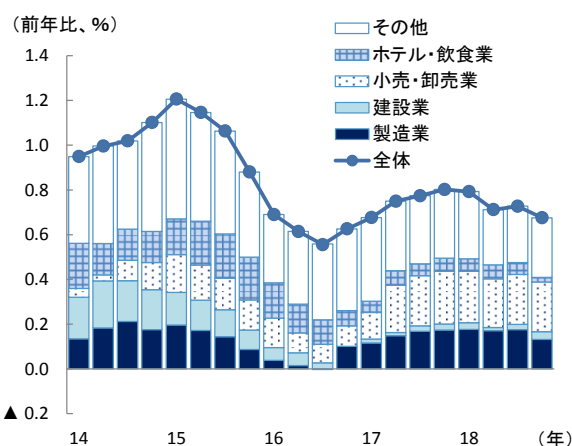
今後の景気は減速を見込む。主力の輸出は、世界的なIT需要の弱含みや中国の成長率低下などにより、減速するだろう。総資本形成については、半導体市況の軟化を受けて製造装置の投資計画が下方修正されていることから、民間設備投資の鈍化が見込まれる。一方、インフラを中心とする公共投資は、総資本形成の下支え要因となり得る。個人消費は、株価が持ち直しているものの、製造業を中心に就業者数の伸びが鈍化するなど(図表2)、雇用環境の改善にピークアウト感がみられるため、力強さに欠ける展開が予想される。以上より、2019 年の成長率は+2.1%、2020 年は+2.0%と予測する。

【図表1】実質GDP成長率



(注) 寄与度はみずほ総合研究所推計。統計上の不突合があるため、項目の合計とGDPは一致しない。
(資料) 台湾行政院主計総処より、みずほ総合研究所作成

【図表2】就業者数



(資料) 台湾行政主計総処より、みずほ総合研究所作成

Back Issues

2018 年 10 月発行 第 76 号

- ・日台アライアンスの「落とし穴」への考察～日台アライアンスを成功に導くために～
- ・香港医療市場への参入にかかる考察
- ・Vietnam:ベトナム法人からの資金・利益還流
- ・Cambodia:カンボジアの社会保険制度と実務上の運営
- ・India:インドの税制[70]代理人PEの最新動向
- ・Singapore:シンガポールの租税条約と居住者証明(COR)
- ・China:「最高人民法院による『中華人民共和国保険法』の適用にかかる若干問題に関する解釈(四)」の解説
- ・China:解説 中国ビジネス法務 [31]外資参入に関する新ネガティブリストの施行

2018 年 11 月発行 第 77 号

- ・中国における新小売業の動向
- ・香港飲食産業と日本企業の挑戦 ～2018 年 Food Expo より～
- ・米中貿易摩擦への対応とプラスワン(1)ラオス・パクセーの投資環境
- ・India:DIR-3-KYC 等の改正
- ・Vietnam:ベトナム最新法令の状況 ～サイバーセキュリティ法、競争法～
- ・Myanmar:進出企業が知っておくべきミャンマー税制の最新動向
- ・China:中国の個人所得税の制度改定と留意点

2018 年 12 月発行 第 78 号

- ・中国の拠点再編や移転における労務問題
- ・米中貿易摩擦への対応とプラスワン(2)法整備進むミャンマーの投資環境(前編)
- ・India:インドにおけるDDの発見事項、対価・契約条件、事業計画への反映～成功例・失敗例に学ぶ事前精査の重要性～
- ・Vietnam:支払利子の損金算入に関する規制
- ・Malaysia: 2019 年度マレーシア予算案における税制改正
- ・Australia: 豪州税制における仮想通貨の取り扱い
- ・Taiwan: 台湾会社法改正の概要
- ・China: 中国生環境保護法および最新事例の解説
- ・Hong Kong: 香港における競争禁止条項の妥当性

2019 年 1/2 月発行 第 79 号

- ・2018 年下期為替市場の回顧と 2019 年の見通し～ドル円およびオフショア人民元相場を中心に～
- ・香港の賃金動向～2018 年の回顧と 19 年の展望～
- ・米中貿易摩擦への対応とプラスワン(2)法整備進むミャンマーの投資環境(後編)
- ・Indonesia:徴税強化に有効な OSS システム
- ・India:インドにおける GST 監査の概要と留意点～

- ・Vietnam: プロジェクトオフィスのライセンス申請手続き、税務および会計
- ・China: インターネット法院による事件審理の若干問題に関する規定
- ・China: 中国における外国籍社員の個人所得税優遇策の規定変更およびその解説
- ・China: 在中国日系企業の昇給率と華南地区における人事労務の課題
- ・Hong Kong: 香港における移転価格税制のアップデート
- ・Hong Kong: 日本の富裕層とオフショアのファミリーオフィス機能

2019 年 3 月発行 第 80 号

- ・中国および香港の新エネルギー車市場の現状～政府支援による急速成長の裏にある潜在的な課題～
- ・米中貿易摩擦への対応とプラスワン(3)リスクヘッジ先として期待高まるベトナム
- ・Thailand:タイにおける国際ビジネスセンター(IBC)制度の導入に関する解説と考察
- ・India:インドのリース会計～IFRS 第 16 号および Ind AS116 の概要～
- ・Vietnam:ベトナム投資法の改正案
- ・Myanmar:マレーシア最新税務動向
- ・Taiwan:労基法改正後の残業代計算方法
- ・Hong Kong:香港における雇用契約の終了(1)

2019 年 4 月発行 第 81 号

- ・勃興する深圳ベンチャー企業 II～紅いシリコンバレーの今と躍動する深圳ベンチャー企業～
- ・Vietnam: 付加価値税控除・還付の留意点
- ・Indonesia: インドネシア特有の就業ルール(1)
- ・Singapore: シンガポール 2019 年度予算案～税制改正の概要～
- ・China: 中国独占禁止法執行に関する三事件の概要と解説
- ・China: 中国の新個人所得税の新計算方法(累計ベース)

2019 年 5 月発行 第 82 号

- ・グローバル完成車メーカーを目指す中国企業
- ・米中貿易摩擦への対応とプラスワン(4)ベトナムシフト急ぐ外資企業と高まる懸念
- ・India: インドにおけるデジタル化とオープンイノベーション
- ・Indonesia: インドネシア特有の就業ルール(2)
- ・Australia: 豪州税制における FBT と 2020 年度予算案
- ・Hong Kong: 香港における雇用契約の終了(2)
- ・Asia: アジア地域で人材を最大限活用するための要諦

みずほ銀行 香港営業第一部

中国アセアン・リサーチアドバイザリー課

TEL (852) 2306-5670

国際戦略情報部（日本）

TEL (03) 6628-9208



免責事項

1. 法律上、会計上の助言

本誌記載の情報は、法律上、会計上、税務上の助言を含むものではありません。法律上、会計上、税務上の助言を必要とされる場合は、それぞれの専門家にご相談ください。また、弁護士など専門家を紹介することで費用は一切頂きません。

2. 秘密保持

本誌記載の情報の貴社への開示は貴社の守秘義務を前提とするものです。当該情報については貴社内部の利用に限定され、その内容の第三者への開示は禁止されています。

3. 著作権

本誌記載の情報の著作権は原則として弊行に帰属します。いかなる目的であれ本誌の一部または全部について無断で、いかなる方法においても複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。

4. 諸責任

本誌記載の情報は、弊行が信頼できると考える各方面から取得しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊行は当該情報に起因して発生した損害については、その内容如何にかかわらずいっさい責任を負いません。各申請項目については、最終批准の取得を保証するものではありません。みずほ銀行香港支店はみずほフィナンシャルグループに属するグループ会社と協同してお客様をサポートします。また、みずほフィナンシャルグループに属するあらゆる会社から提供されるサービスは当該サービスが行われた国・地域・場所における法律、規制及び関連当局の管轄下にあります。