

# TMI Associates Newsletter

WINTER 2013

Vol.14

< 海外オフィス 特集号 >

TMI 総合法律事務所

## CONTENTS

- P.1 ミャンマーの新外国投資法
- P.3 シンガポール雇用法の概説  
～定年退職・再雇用法とともに～
- P.6 ブラジル法に関する基礎知識
- P.8 TMI月例セミナー紹介

## ミャンマーの新外国投資法

- 弁護士 行方國雄
- 弁護士 永田有吾
- 弁護士 堤 雄史

### 第1 はじめに

ミャンマーの人口は約6,200万人であり、面積は約68万平方キロメートル<sup>(2)</sup>である。ミャンマーは天然ガス等の豊富な天然資源、豊富な人的資源、インド及び中国といった大国と隣接する地政学的重要性等からアジア最後のフロンティアとして脚光を浴びている。そのような中で、ミャンマーに進出する外国企業に関する最も重要な法律の一つである外国投資法の改正が2012年11月2日に成立した(以下「新外国投資法」という。<sup>(3)</sup>)。そこで、本稿において、1988年に公布された外国投資法(以下「現外国投資法」という。)と新外国投資法の主な相違点を紹介する。

### 第2 改正の概要

新外国投資法の概要としては、現外国投資法と比して法人税の免除期間が延びる等有利な改正も多い反面、ミャンマー国民の雇用率が規定される等投資家に対する新たな義務も規定されている。

もっとも、投資事業が規制されている分野の詳細等は施行規則に委ねられており、外国投資規制の詳細については施行規則

の制定が待たれる。なお、新外国投資法の施行日については明記されておらず、報道によれば来年前半になる見込みである<sup>(4)</sup>。施行規則は新外国投資法の成立後90日以内に国家計画経済開発省より発布される(新外国投資法第56条(a))。

以下の表は、主な改正点であり、詳細は本稿の第3以降において述べる。

項目	現外国投資法	新外国投資法
投資業種	規定なし <sup>(5)</sup>	制限または禁止される業種が規定されている(第4条。詳細については施行規則に委ねられている。)
審査期間	規定なし	最大105日(第20条)
外資の出資比率	最低35%以上	制約なし(第9条、第10条)
最低資本金	規定なし <sup>(6)</sup>	MIC <sup>(7)</sup> が個別に判断を行う(第10条)
法人税の減免措置	一定の場合に3年間の法人税の免税または減税	一定の場合に5年間の法人税の免税または減税(第27条)
株式の売却	規定なし	MICの許可を得れば売却可能(第17条、第18条)
土地使用権	規定なし <sup>(8)</sup>	最大50年賃借でき、10年の延長が2回まで認められる(第31条、第32条)
雇用規制	雇用の際はミャンマー国民が優先し、外国人を雇用する際にはMICの許可が必要である旨の規制のみ	ミャンマー国民の雇用率、研修義務等が規定された(第24条、第25条、第26条)
環境配慮義務	規定なし	投資家が環境を損なわない義務を負う(第17条)

### 第3 投資規制

#### ■ 投資業種

投資業種に関して、現外国投資法においては何ら規定は存在せず、国営企業法(The State-Owned Economic Enterprises Law)によって国営企業が独占的に事業を行う業種が規定されており、通達1989年1号(The Union of Myanmar Foreign Investment Commission Notification No.1/1989)において外国投資法に基づいて投資を行う業種が規定されている。しかし、新外国投資法は、第4条において投資が禁止または規制される業種を規定している。もっとも、ミャンマー国民(企業)と合弁形

態により事業を行う場合には、施行規則で定められた割合で行うことを提案できる(新外国投資法第10条(a)(4))。また、新外国投資法と国営企業法との関係については、新外国投資法が優先する旨規定されている(新外国投資法第47条)。

## ② 審査期間

現外国投資法においては、審査期間に関する規定は存在せず、審査期間が長期間にわたることも外国投資の阻害要因の一つであった。しかし、新外国投資法においては、適式な投資申請を受け取った場合、MICは15日以内に申請を受理するか否かを決定しなければならず(新外国投資法第20条(a))、投資申請を受理した場合、投資許可を与えるか否かを90日以内に決定しなければならない(同条(b))。したがって、申請から最長105日以内には投資許可の判断がなされることとなった<sup>(9)</sup>。

## ③ 外資の出資比率

現外国投資法と同様、外国人が100%出資する形態の投資も認められ得る。出資比率の下限については、現外国投資法においては外国資本が35%以上必要とされていたが(現外国投資法第6条)、新外国投資法においては、下限についての規定は存在しない。ミャンマー国民(企業)または関連する政府機関、組織と合弁形態で事業を行う場合には、外国資本金と国民資本金の割合は外国人(企業)とミャンマー国民(企業)双方の合意により決定される(新外国投資法第9条(b)、第10条(a)(2))。

## ④ 最低資本金

最低資本金について、明文はないものの、従前は製造業の場合は50万米ドル以上、サービス業の場合は30万米ドル以上とされていた。しかし、新外国投資法においては、MICが政府の承認を得た上で個別に判断する(新外国投資法第10条(a)(3))ものとされた。

以上のとおり、出資比率や最低資本金の制限は撤廃されたため、外国投資規制が緩和されたと見ることができる。他方、MICの裁量に委ねられている部分が大きく、MICの運用次第では、従前以上に規制が厳しくなる可能性も存するため、今後の運用を注視する必要がある。

## 第4 投資家の優遇措置

### ① 減免措置

以前から報道されていたとおり、新外国投資法においては、製造業またはサービス業の法人税の免除期間が3年から5年に延長された(新外国投資法第27条(a))。また、MICの裁量によって認められ得る免税措置として次の2つの事項が新たに規定された。すなわち、①投資金額の増額または投資事業を拡張する場合、拡張される事業のために必要な機器類等に対する関税または/及び国内で課される税金の免税または減税(新外国投資法第27条(j))、及び②外国へ輸出される製品に対する商業税の免税または減税(新外国投資法第27条(k))である。なお、現外国投資法において規定されていた種々の減免措置は新外国投資法においても引き継がれている。

### ② 株式の売却

株式の売却に関して、以前は何ら明文の規定が存在しなかった。しかし、新外国投資法では事前にMICの許可を得た場合に

は、外国企業が所有する株式の全部又は一部をミャンマー国民(企業)または外国人(企業)のいずれに対しても売却できる旨規定された(新外国投資法第17条(i)(j)、第18条(b))。なお、全株式を売却する場合には、投資許可書を返還しなければならない(新外国投資法第17条(i))。

### ③ 土地使用权

既に通達2011年39号(The Union Government Notification No.39/2011)によっても民間からの土地使用权の賃借も認められていたが、土地賃借期間が30年から50年へと延長された(新外国投資法第31条)。また、加えて10年間の延長が2回を限度として認められる(新外国投資法第32条)。

## 第5 投資家の義務

### ① 雇用に関する義務

現外国投資法においては、優先的にミャンマー国民を雇用する義務及び外国人を雇用する場合にはMICから許可を得なければならない旨が抽象的に規定されていた(現外国投資法第20条)。しかし、新外国投資法によって新たな具体的な義務が導入された。すなわち、投資家は、熟練技術が必要とする事業のためにミャンマー国民の熟練工、技術者及び専門職員を雇用する場合、原則として、事業開始から2年で25%以上、次の2年(事業開始から4年)で50%以上、更に次の2年(事業開始から6年)で75%以上のミャンマー国民の雇用義務を負う(新外国投資法第24条(a))。

また、一定のミャンマー国民の従業員に対する研修義務、熟練を要しない事業におけるミャンマー国民の雇用義務等が規定されている(新外国投資法第24条(b)(c))。

### ② 環境配慮義務

現外国投資法においては、環境に配慮した規定は存しなかった。しかし、新外国投資法では、投資家は、環境を損なわない方法により投資を行う義務を負うものとされた(新外国投資法第17条(h))。また、MICが投資申請を審査する際に環境保護の観点からも審査が行われる(新外国投資法第12条(a))。したがって、今後は、他の先進国における投資と同様に環境に対する配慮も必要となる。

## 第6 おわりに

前記のとおり、新外国投資法による実務への影響の程度を測る為には、遅くとも2013年2月初めまでには発布されようと考えられる施行規則を待つ必要がある。かかる規則において、例えば投資規制業種の出資比率につきどの程度明確な数値基準が示されるかは、今後のミャンマーに対する外国投資の手続きの透明性に大きく影響を及ぼすものと思われる。

また、新外国投資法の成立により、経済特区法についても、新外国投資法の内容と整合する方向での改正が、速やかに行われるものと予想される。

以上

(本稿は、昨年11月、弊事務所より一部クライアント宛メール配信したものと同一の内容である。なお、弊事務所は現在迄に新外国投資法の和訳を完成しているため、ご興味のある方は、行方宛ご連絡をされたい。)

- (1) 2011年、IMF推計値
- (2) 日本の約1.8倍
- (3) 2012年9月に議会で可決された法案においては、外資参加が禁止または制限されている分野に送る出資比率の上限が50%となっている等保護主義的な色彩が強かったため、大統領が見直し要望を添えて議会に差し戻しを行った。
- (4) 2012年11月3日付日本経済新聞朝刊
- (5) 他の法律及び通達によって規定されている。
- (6) 明文はないものの、製造業の場合は50万米ドル以上、サービス業の場合は30万米ドル以上とされていた。
- (7) ミャンマー投資委員会(Myanmar Foreign Investment Commission、以下「MIC」という。)
- (8) 通達2011年39号(The Union Government Notification No.39/2011)によって民間からの土地使用権の賃借も認められ、土地賃借期間は最大30年とされ、15年の延長が2回まで認められていた。
- (9) もっとも、上記期間は「適式な」申請がなされてから起算される。したがって、「適式な」申請か否かを判断する点にMICの裁量が認められていることから、実務上は当該裁量が行使されることにより審査期間が長期化する恐れがあることに留意が必要である。

弁護士  
行方國雄  
(1954年生)

Kunio Namekata  
直通 / 03-6438-5503  
MAIL / knamekata@tmi.gr.jp



#### 【主な取扱分野】

一般企業法務  
国際企業取引  
企業合併・買収(M&A)  
ベンチャー関連

金融取引  
倒産処理/企業再建  
紛争解決

#### 【登録、所属】

第二東京弁護士会(1979)  
ニューヨーク州(1995)

弁護士  
永田有吾  
(1974年生)

Yugo Nagata  
直通 / 03-6438-5413  
MAIL / yunagata@tmi.gr.jp



#### 【主な取扱分野】

一般企業法務  
M&A全般  
クロスボーダーM&A  
国際企業取引  
労務全般  
就業規則関連助言

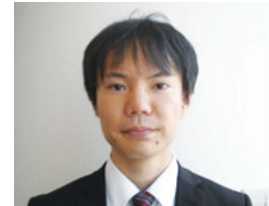
労働問題  
環境法  
排出権取引関連  
ベトナム法  
ベトナムにおけるM&A

#### 【登録、所属】

第一東京弁護士会(2004)  
ベトナム外国弁護士資格取得(2011)

弁護士  
堤 雄史  
(1985年生)

Yuji Tsutsumi  
直通 / 03-6438-5326  
MAIL / ytsutsumi@tmi.gr.jp



#### 【主な取扱分野】

一般企業法務  
国際企業取引  
労務全般

紛争処理全般  
ミャンマー法

#### 【登録、所属】

第二東京弁護士会(2010)

## シンガポール雇用法の概説 ～定年退職・再雇用法とともに～

— シンガポールオフィス 弁護士 関川 裕

### 第1 はじめに

シンガポールは、国土が東京23区をやや上回る程度、人口は外国人を含めても500万人強と非常に小さく、特段の資源も持たない国である。そのシンガポールが独立からわずか50年弱で一人当たりGDPで日本やアメリカを抜いて世界12位という経済大国となったのは、国内の資源、資本だけでは産業発展に限界があることを独立当初から認識し、外国企業による投資を呼び込むために、低い法人税率、英語の公用語化、簡易な会社設立手続、統括会社等に対する減税措置、国際的仲裁センターの設立等、様々な対策を講じたためである。その一つが雇用者にとって有利な労働法制の整備である。シンガポールでは正当理由のない労働者の解雇が認められる等、雇用者にとって非常に有利な労働法制となっており、外国企業がシンガポールに進出する一つの要因となっている。そこで、本稿ではシンガポールの雇用法(“Employment Act”)について概説するとともに、2012年1月1日に施行された定年退職・再雇用法(“Retirement and Re-employment Act”)についても解説する。

### 第2 雇用法の適用範囲

シンガポールの雇用法の特徴としては、その適用範囲が非常に限定されているということである。①船員、②メイド、③管理職・上級職に該当する者、④<sup>(1)</sup>その他大臣が指定する者には

雇用法全体が適用されず(雇用法2条1項)、月給S\$4,500超のワークマン及び月給S\$2,000超のワークマン以外の労働者には雇用法第4章の規定(休日・労働時間等の規定)が適用されない。なお、雇用法を所管する人材省(“Ministry of Manpower Singapore”)によれば、「管理職・上級職に該当する者」とは、採用、懲罰、解雇、賞与査定等について決定権限があるか否か、会社の方針策定又は業務執行に関与しているか否かなどを考慮して決定されることになっている。

### 第3 雇用形態

雇用法では雇用形態については特段定められておらず、期間の定めのある雇用契約でも期間の定めのない雇用契約でも、法律上特段異なる取り扱いを受けることはなく、人材派遣を規制する法律も存在しない。これは、シンガポールでは正当理由のない解雇が認められており、いつでも雇用契約を解除できることから、期間の定めのある雇用契約と期間の定めのない雇用契約の取り扱いを分ける必要がないためである。但し、1週間の勤務時間が35時間以下の者はパートタイム労働者として一部異なる取り扱いを受けることになっている点に注意が必要である(雇用法66A条)。

### 第4 就業規則

就業規則についても雇用法には規定がなく、就業規則を定めるか否かは雇用者の自由である。もっとも、就業条件を明確にし、労働者との紛争を防止するために就業規則を作成するのが一般的であり、事実多くの日系企業でも就業規則を作成している。

## 第5 給与

シンガポールには最低賃金を定める法律は存在せず、給与の金額は雇用者と労働者の合意によって自由に定めることができる。給与支払に関しては、給与計算期間は1ヶ月を超えてはならず(雇用法20条2項)、雇用者は給与計算期間の終了後7日以内に給与を支払わなければならない(同法21条1項)。<sup>(3)</sup>

## 第6 労働時間・休暇等<sup>(4)</sup>

### (1) 試用期間

雇用法には試用期間に関する定めがなく、雇用者と労働者の合意によって試用期間の有無及び期間を自由に定めることができる。もっとも、実務上は試用期間を3ヶ月から6ヶ月に設定し、試用期間中は雇用者、労働者の両方から自由に雇用契約を終了させることができると定めている企業が多い。

### (2) 労働時間

原則として、労働時間は1日8時間、1週間44時間までと定められており、連続労働時間は6時間を超えてはならない(雇用法38条1項)。雇用者は基本賃金の1.5倍の賃金を支払うことにより時間外労働を求めることができるが、1ヶ月72時間を超えて時間外労働に従事させることはできない(同条4項、5項)。

### (3) 休日

シンガポールでは週休1日が原則となっており(雇用法36条1項)、雇用者の要請により休日出勤を行わせた場合には基本賃金の倍の賃金を支払わなければならない(同法37条3項)。多くの日系企業は、土日を休日とする週休2日制を採用しているが、就業規則上は日曜日を法定休日(“Rest Day”)とし、土曜日は“Off Day”としている。これは、Rest Dayに出勤を命じた場合には上記のとおり基本給の倍の賃金を支払わなければならない一方、Off Dayに出勤を命じた場合には(1)の時間外労働として扱われ基本給の1.5倍の賃金を支払えば足りるためである。土日両日をRest Dayと定めて土曜日に出勤を命じた場合には、基本給の倍の賃金を支払わなければならないため注意が必要である。

### (4) 年次有給休暇

原則として勤続1年目に7日の年次有給休暇が与えられ、それ以降は14日を上限として勤続年数1年ごとに1日が加算される(雇用法43条1項)。年次有給休暇は、対象となる年の終了後12ヶ月以内に使用されなければ喪失する(同条6項)。なお、雇用者側の事情で労働者を解雇した場合には、雇用者に当該労働者の未消化年次有給休暇の買取義務が発生する(同条7項)。

### (5) その他の法定休暇

#### ① 出産休暇

出産前90日以上勤続している女性は、出産前に4週間、出産後に8週間の出産休暇を第2子の出産まで取ることができ、その内8週間が有給休暇となる(雇用法76条1項)。なお、出産休暇については雇用法の他に育児共同救済法(“Child Development Co-Saving Act”)という法律があり、同法により出産前90日以上勤続している女性で、子供

がシンガポール国民となり、父親との間で適法な婚姻関係がある場合には、出産前に4週間、出産後に12週間の出産休暇を取ることができ、その全てが有給休暇となる(同法9条1項、9A条1項)。

#### ② 育児休暇

また、育児休暇として、勤続3ヶ月以上で7歳未満の子がいる労働者(父親も含まれます。)は、1年につき2日間の有給休暇が与えられる(雇用法87A条1項)。育児休暇も出産休暇と同様に育児共同救済法の要件を満たした場合には有給休暇日数が最大で6日に拡大される。

#### ③ 疾病休暇

更に、労働者は疾病休暇として、入院を要しない場合には最大で14日、入院を要する場合には最大で60日の有給休暇を取ることができる(雇用法89条1項)。但し、疾病休暇を取得するためには、労働者は雇用者の費用で雇用者が指定した医師等の検査を受けなければならない。

## 第7 解雇

### (1) 通常解雇

解雇の規定は、シンガポールの雇用法の大きな特徴の一つであり、解雇のための正当理由を求めておらず、事前の解雇通知又はこれに代わる解雇手当の支払いを行えば通常解雇が認められている(雇用法10条1項、11条)。そのため、雇用者は、事前通知又は解雇手当の支払いを行えば何らの理由なくして労働者を解雇することができるようになっており、この規定はシンガポールに進出する外国企業にとって非常に有益な規定となっている。事前解雇通知の予告期間は雇用契約によって定めることができるが、雇用契約に定めがない場合には雇用法によって勤続日数に応じて1日から1ヶ月までの期間が定められている(同法10条2項、3項)。実務上は、雇用契約において予告期間を1ヶ月と定めている場合が多い。

雇用法上は事前解雇通知を行えば解雇手当を支払う必要はないが、実務上は解雇手当を支払うのが一般的であり、解雇理由、労働者の帰責性等を考慮した上で金額を決定している。また、通常解雇を行った場合には解雇日に未払いの給与全額を支払う必要がある(同法22条)。

### (2) 整理解雇

整理解雇も通常解雇と同様に正当理由なく事前の通知を行えば実施することができるのが原則である。但し、整理解雇を実施した場合には人材省等の関係省庁への届出を行うことがガイドライン<sup>(6)</sup>において推奨されている。

整理解雇の場合には勤続年数にかかわらず整理解雇手当を支払うのが一般的であるが、雇用法では勤続年数3年未満の労働者は整理解雇手当を要求する権利がないとのみ規定されており(同法45条)、勤続年数3年以上の労働者に対して整理解雇手当を支払うべきか否かについて何らの規定もおかれていない。そのため、雇用法上は整理解雇手当を支払う義務は課されていないと考えられるが、人材省は上記ガイドラインにおいて勤続年数3年以上の労働者に対しては整理解雇手当を支払うべきとの解釈を示しているため、少なくとも勤

続年数3年以上の労働者に対しては整理解雇手当を支払う必要がある。また、整理解雇手当の金額についても雇用法には定めがないが、上記ガイドラインでは勤続年数1年につき2週間から1ヶ月分の給与相当額という基準が示されている。

### (3) 懲戒解雇

上記のほか、労働者が違法行為を行っている場合には、雇用者は十分な調査を尽くした上で、事前の解雇通知なしに懲戒解雇することができる(雇用法14条)。

## 第8 年少者・高齢者の雇用

### (1) 年少者

シンガポールでは15歳以下の者を雇用してはならない(雇用法68条1項)。

### (2) 高齢者

定年年齢は原則として62歳と定められているが(定年退職・再雇用法4条1項)、62歳到達時において勤続年数が3年以上で、かつ、勤務成績及び健康上の問題がない労働者は65歳まで再雇用を受け権利を有している(同法7条1項及び再雇用ガイドライン28条)。この再雇用義務は、2012年1月1日に施行された定年退職・再雇用法によって定められた義務であるが、シンガポール政府が少子高齢化を背景に高齢者の雇用を促進するために作成した法律である。

同法に基づき、雇用者は、上記要件を満たす労働者に対しては、定年を迎える3ヶ月前までに、65歳までの3年間又は65歳までの延長を前提とした最低1年間の再雇用契約の申し出を行わなければならない(同法7A条1項、6項、同ガイドライン11条、14条)。再雇用契約は必ずしも定年前と同内容である必要はなく(同法7A条4項)、労働者との合意の上で合理的な範囲内で条件(勤務地、勤務内容、給与等)を変更することができる(同条5項)。雇用者が合理的な努力を行ったにもかかわらず、経営上再雇用を行うことができない場合には、雇用助成金を支払った上で退職してもらうことができるが(同法7C条1項)、同要件は非常に厳格に運用されており、簡単には認められない点に留意されたい。雇用助成金は、賃金の3か月分を目安としてS\$4,500からS\$10,000の範囲で定めることとされている(同ガイドライン25条)。

一方、雇用者は、上記要件を満たさない労働者に対しては、定年を迎える3ヶ月前までにその旨通知した上で定年退職させることができ(同法7A条8項、同ガイドライン12条)、このような労働者に対しては雇用助成金を支払う必要はない。

## 第9 外国人の雇用・現地労働者の雇用義務

シンガポールで就労しようとする外国人は外国人労働者雇用法("Employment of Foreign Manpower Act")に基づいて就労ビザを取得しなければならない。就労ビザは業務内容や給与額によって①Employment Pass("EP")、②S Pass、③Work Permitの3種類に分けられている。日本人労働者はWork Permitを取得することができないため、EPかS Passを取得することになるが、EPは(i)新卒者の場合には、高度な教育機関を卒業し、月

給額がS\$3,000以上であること、(ii)職務経験者の場合には職務経験や能力に応じてS\$3,000よりも高い給与を得ることが条件となっている。一方、S Passは(i)月給額がS\$2,000以上、(ii)大学又は短大若しくは資格ある技術者又は専門家になるための(1年以上の教養課程を含む)専門学校を卒業していること、(iii)専門職又は技術職に就くこと、(iv)当該職種について数年の経験があることが条件となっている。

シンガポールでは現地労働者を優先して雇用する等の義務は定められていないが、S Passを取得する労働者を雇用する雇用者は、現地労働者に対するS Pass保有者の割合を20%以下にしなければならない。つまり、労働者1名にS Passを取得させる場合には、最低でも現地労働者を4名雇用しなければならないということになる。また、Work Permitを取得する労働者を雇用する雇用者は、現地労働者に対するWork Permit保有者の割合を業種に応じて45%から60%以下にしなければならない。

## 第10 労働組合・労使紛争

労働者は自由に労働組合を組成することが認められており、雇用者は労働者が労働組合に参加することや労働組合活動を行うことを制約してはならない(雇用法17条)。労働組合を組成するためには7名以上の労働者による合意が必要であり(労働組合法("Trade Union Act")9条1項)、労働組合を組成した場合には労働者は1ヶ月以内に労働組合登録官への登録を行わなければならない(同法8条1項)。

労働組合の役員は組合員を代表して雇用者との間で労働協定の交渉及び合意を行うことができ、合意に至った場合には1週間以内に合意した労働協定を労働仲裁裁判所へ提出し、認証を受けなければならない(労使関係法("Industrial Relations Act")25条)。また、労働組合は組合員の過半数の同意を得た場合にはストライキやその他の労働争議を行うことができる(労働組合法27条1項)。労使紛争はまず労使関係局長による調停、その後には労働仲裁裁判所による仲裁によって解決が図られることになっている。

## 第11 まとめ

以上がシンガポールの労働法制の概要であり、これをまとめた表を以下に記載する。シンガポール労働法制は基本的に雇用者に有利に設計されており、解雇等を自由に行うことができるのが原則であるが、あまりに労働者に不利な契約や解雇を行っているとな人材省による勧告や指導があるため実務の動向にも充分に留意されたい。

(シンガポール雇用法制のまとめ)

雇用形態	特に定めなし
就業規則	特に定めなし
最低賃金	特に定めなし
給与支払方法	給与計算期間は最大で1ヶ月 給与計算期間終了後7日以内に給与支払
試用期間	特に定めなし
労働時間	1日8時間・週44時間まで

時間外労働	月72時間まで
時間外労働手当	基本賃金の1.5倍
休日	週給1日
有給休暇	年7日 (14日を上限として勤続年数1年ごとに1日が加算)
出産休暇	出産前に4週間 出産後に8週間
休日休暇労働手当	基本賃金の1.5倍
正当理由のない解雇(リストラ)	可
解雇の場合の事前通知期間	1日～1ヶ月前
解雇手当(通常解雇)	なし
解雇手当(整理解雇)	勤続年数1年につき2週間～1ヶ月分の賃金相当額
年少者	15歳以下の者の雇用不可
高齢者	定年は62歳 但し、原則として65歳までの再雇用義務あり
外国人雇用制限	特に定めなし

※本稿は、2012年12月における一般的な情報を提供する目的で作成されたものにすぎず、専門家としての法的助言は含まれていない点に留意されたい。

先日ホームページ等でご報告させて頂きましたとおり、当事務所は2012年9月にシンガポール司法当局より正式に許可を受け、同年10月にTMI総合法律事務所シンガポールオフィスを開業し、業務を開始しております。シンガポールを含む東南アジア関連でご相談がございましたらお気軽にお問い合わせください。

(お問い合わせ先)

TMI Associates (Singapore) LLP

1 Raffles Place, #24-00 One Raffles Place Tower 1

Singapore 048616

Tel: +65-6408-0696(代表)

Fax: +65-6408-0601

Email: kshimono@tmi.gr.jp ysekikawa@tmi.gr.jp

以上

- (1)管理職・上級職に該当する者でも月給がS\$4,500以下の者には、給与支払に関する規定(雇用法20条～23条)等、雇用法の一部の規定が適用される(同法2条2項)。
- (2)職人等の肉体労働者、電車等の運転手、清掃員、建設作業員等を指す。
- (3)但し、時間外労働に対する賃金は給与計算期間の終了後14日以内に支払えば足りる(雇用法21条2項)。
- (4)上記のとおり、これらの規定は月給S\$4,500超のワークマン及び月給S\$2,000超のワークマン以外の労働者には適用されない点に留意されたい
- (5)出勤時間が半日未満の場合には1日分の賃金、半日以上1日未満の場合には2日分の賃金、1日以上の場合には2日分の賃金及び基本給の時間単価の1.5倍の賃金を支払わなければならない。
- (6)Tripartite Guidelines on managing Excess Manpower
- (7)シンガポール国民及び永住権者に限られる。
- (8)Tripartite Guidelines on The Re-employment of Older Employees
- (9)同様にこちらの要件も非常に厳格に運用されており、簡単には認められない。
- (10)その他、一定額以上の給与を得ているEP保有者に発行されるPersonalized Employment Passや起業家向けのEntre Pass等がある。

弁護士  
**関川 裕**  
(1981年生)

Yutaka Sekikawa  
直通 / 03-6438-5487  
MAIL / ysekikawa@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】

- 一般企業法務
- ベンチャービジネス
- クロスボーダーM&A
- クロスボーダー紛争
- 資本業務提携
- 国際企業取引
- ジョイントベンチャー
- 東南アジア業務

【登録、所属】

- 第二東京弁護士会
- (2005-2010, 2012)

## ブラジル法に関する基礎知識

— 弁護士 柏 健吾  
(ブラジルのTozzini Freire法律事務所出向)

### 第1 はじめに

近年著しい経済発展を遂げてきたブラジルは、2014年のワールドカップ開催、2016年のオリンピック開催を控え今後更なる経済発展が期待され、日本企業のブラジル進出もますます増えてくると思われる。そこで、本稿では、ブラジルの法制度について基本的な事柄を交えながら概説する。

### 第2 ブラジルの法制度及び法実務の概観

#### (1)ブラジルの法体系

日本と同様に大陸法系であるため制定法がベースとなるが、制定法の解釈にあたり過去の裁判例も斟酌される。ブラジルは、連邦国家であるものの、会社法、民法、労働法などの主要な法律は統一法(連邦法)により規律されている。

#### (2)裁判実務

訴訟の数は多く、中でも租税訴訟及び労務訴訟は非常に多

い。判決までには長期間かかることも多いため、和解により終結することも少なくない。米国のディスカバリーのような制度はなく、証拠の提出の要否は原則として当事者が選択できる。また、裁判において、米国のように懲罰的な損害賠償が課せられることはなく、損害賠償額は実際に生じた損害を基礎として算定される。

#### (3)私的自治の原則

私人間の取引については私的自治の原則が適用され、強行法規に反しない限り、当事者により合意された内容が有効となる。

### 第3 ブラジル進出企業が直面する主な法律問題

#### (1)外国資本に対する規制

外国資本に対する規制は原則としては存在せず、手続き的な規制(ブラジル中央銀行への登録など)を除けば、外国資本と内国資本は同様に扱われる。ただし、核エネルギー事業、マスメディア事業など一部の事業については外国資本に対する規制がある。

#### (2)会社の形態

法律上数種類の会社形態が定められているが、実務上

最もよく用いられている形態は*Sociedade Limitada* (以下「Limitada」と)と*Sociedade Anônima* (以下「S.A.」)である。Limitadaは日本の有限会社に近く、S.A.は株式会社に近い。その他の会社形態もあるが、持分権者が無限責任を負うため、事実上ほとんど用いられていない。また、2012年1月9日に施行された法令第12441号により、持分権者が1名のみで足りる*Empresa Individual de Responsabilidade Limitada*と呼ばれる新しい会社形態が認められたが、かかる形態は自然人しか株主になれない。LimitadaとS.A.の概要は以下の表のとおりである。

	Limitada	S.A.	備考
持分権者	2名以上 持分はQuota(クォータ)と呼ばれる	2名以上	いずれの場合も自然人か否か、ブラジル居住者か否かは問われない
最低資本金	なし	なし	ただし、ビザを取得するためには一定額以上が要求される
支配要件 (いわゆる特別決議)	4分の3	発行済み株式総数の過半数 ただし、定款変更のための株主総会を開催するためには3分の2以上の株主の出席が必要	
機関	・業務執行者1名以上 ・財務委員会設置可能	・取締役会(非上場会社の場合は任意) ・業務執行者2名以上 ・財務委員会設置可能	・S.A.において取締役会を設置する場合には取締役3名以上(ブラジル非居住者も取締役に就任できる) ・いずれの場合も業務執行者はブラジル居住者である必要がある ・いずれの場合も財務委員会を設置する場合には委員3名以上(ブラジル居住者のみ)
財務書類の公告	不要	必要(官報等による公告) ※一定規模以下のS.A.は免除される	
資金調達	・公募増資不可 ・種類株式の発行不可	・公募増資、上場可能 ・種類株式の発行など多くの資金調達の方法が認められる	

管理コスト(財務書類の公告など)や法的柔軟性の観点(S.A.は事業運営等に関する多くの会社法上の規定の適用を受ける)からLimitadaが選択されることが多い。なお、税務上は、両者は同一の扱いを受ける。

### (3) 販売代理店に関する規制

販売代理店には、①代理店が仲介業務のみを行うものと、②代理店がメーカーから商品を自ら購入し、それを第三者に転売するものが存在するが、前者については民法のほか特別の法律(1965年12月9日付法令第4886号)が適用され、契約の解除時の補償金に関する定めが別途設けられているなど代理人保護が図られている。なお、いずれの形態であっても、販売代理店の従業員が委託者の恒常的な指揮命令下で活動を行っているような場合には、裁判上、委託者と販売代理店の当該従業員との間に雇用関係があったと判断とされる可能性があるため注意が必要である。

### (4) 企業買収

企業買収の方法としては、株式の買取り、事業譲受け、合併、

会社分割など日本における買収方法と大きく異なる。企業買収に際しては、特に租税債務及び労働債務については留意が必要である。租税債務及び労働債務については、買収に係る契約上で同債務を承継しないと定めたとしても一定の条件を満たせば買主に承継される可能性があるからである。

### (5) 独占禁止法

独占禁止法は、2012年5月29日に施行された法令第12529号により大幅に改正された。具体的には、(i)一方当事者の帰属するグループ会社全体の総売上高が7億5000万リアルを超えており、かつ、(ii)他方当事者のグループ会社全体の総売上高が7500万リアルを超えている場合には、競争当局であるConselho Administrativo de Defesa Econômica(CADE)の事前承認が必要となる。かかる規制は、上記基準を満たす限り、合併、株式買収、提携(合併事業を含む)等のあらゆる企業買収に適用される。ブラジル国内市場への影響がなければ適用されないが、CADEは市場への影響を非常に広く解釈する傾向にある。

### (6) 労働法

#### ① 概要

ブラジルの労働法制は労働者保護の色彩が非常に強く、裁判実務上も、労働者に有利な形での運用や判断がなされることが一般的である。ブラジルの労働法を検討するに際しては、以下の事項を念頭に置く必要がある。

#### a. 実態が重視されること

労働問題に関しては、実態がどうであったかが重視される。しかも、多くの場合、この「実態」を立証する責任は被告である会社が負う。

#### b. 労働条件を悪化させることはできない

食事補助などの各種手当を含めて、一度労働者に付与した労働条件は引き下げることができない。たとえ会社の業績が悪化した場合でも同じであり、引き下げを行うためには労働者側組合との合意が必要となる。

c. グループ企業の労務債務を負担しなければならないこと  
同じ経済的グループに属するすべての会社は、相互に他の会社の労務債務を負担しなければならない。これは過去の裁判例に基づき労働者の権利として認められるようになったものであるため、どのような場合にほかの会社の労務債務を負担するかは条文上明らかではないが、一般的には、支配関係があれば同じ経済的グループにあると考えられている。

#### ② 労働条件

一般的な労働条件は以下のとおりである。以下のうち交通費以外の手当、昇給率及び利益配当は法定されているものではないが、労使協定で定められることが一般的である。

労働時間	・法定労働時間は1日8時間、週に44時間まで ・時間外手当は50%(休日労働は100%)
給与・手当	・通常の給与のほか各種手当(交通費、食事補助など)が支給されることが多い。 ・通常の給与のほか、毎年年末に、給与の1カ月分に相当する額のボーナス(通称クリスマスボーナス)が支給される。 ・賃金の昇給については産業別組合の決めた昇給率を事実上遵守する必要がある。
利益分配	組合又は従業員を代表する委員会との合意により定められた内容に基づき、従業員が会社の収益から配分を受けられる。なお、利益分配は会社の義務ではないが、かかる制度に基づき従業員に支払われた額は、会社が負担する社会保障費を算定する際の基準額には組み込まれないため、多くの企業でかかる制度が利用されている。
有給休暇	・12か月勤務することに30日間付与される。 ・有給休暇行使させることは会社の義務である。(未行使分を買回することも可能) ・有給休暇期間中は、通常の給与に加え月額給与の3分の1に相当する額が支給される。
社会保険等	・会社が負担する社会保険料は平均して給与の27%である。従業員も給与の10%前後の社会保険料を負担するがこれは源泉徴収される。 ・会社は社会保険料のほか、従業員の退職金や不動産購入資金の原資に用いられる基金として、給与の8%を専用の口座に積み立てる必要がある。

### ③解雇

解雇は比較的自由に認められる。具体的には、期間の定めのない雇用契約については、それまでの未消化の有給休暇等を精算し、かつ、退職金(上述の基金の積立額)に一定額を上乗せすることで、30日前の事前通知をもって正当な理由がなくてもいつでも解雇できる。

### ④組合

ブラジルでは、組合は地域別、産業別に存在し、かつ、雇用主側、従業員側いずれにも組合がある。雇用主側が組合へ加入することは義務付けられていないが、会社は組合への加入の有無にかかわらず、自己が所在する地域及び自己の産業に係る組合間の労使協定を遵守しなければならない。

### ⑤アウトソーシング

裁判実務上、事業の根幹に関する部分についてはアウトソースすることは認められていない。

### (7)その他の法律

以上の他に、日本企業のブラジル進出に際して考慮すべき法律として、知的財産権法、個人情報保護法、環境法がある。これらについて概略をまとめると、以下の表のとおりである。

知的財産権法	知的財産に関する法律としては、産業財産権法、著作権法、ソフトウェア保護法などがあり法制度としては国際水準にある。知的財産のライセンス契約については、特許を受けていない知的財産(ノウハウや技術など)は外国企業からブラジル企業に対して永続的なライセンスを行うことが事実上できないことや、グループ会社間のライセンス料の上限が規定されているなど、留意点が多い。
個人情報保護法	個人情報の取扱いのみを規定する法律は存在せず、個別の法律において個人情報の保護が図られている。たとえば、消費者保護法において、個人情報の収集には本人の同意または事前通知が必要となる旨規定されている。
環境法	環境に関する規制は環境政策法および環境犯罪法に規定されている。環境汚染を引き起こす可能性のあるビジネスまたは自然資源を利用するビジネスは環境政策法に基づき許可を取得する必要がある。

以上

弁護士  
**柏 健吾**  
(1977年生)

Kengo Kashiwa  
直通 / 03-6438-5647  
MAIL / kkashiwa@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】  
一般企業法務  
紛争解決  
企業合併/買収(M&A)  
労働関係  
メディア/エンタテインメント/スポーツ  
ブラジル法

【登録、所属】  
第二東京弁護士会(2003)

## TMI月例セミナー紹介

TMIでは、皆様への情報提供の場として、毎月無料でセミナーを開催しております。2012年10月から12月までに開催しましたセミナーの概要は以下のとおりです。今後のセミナーのご案内につきましては、セミナー開催日の1ヶ月前を目処にTMIのHPの「Topics」(<http://www.tmi.gr.jp/information/topic/>)に掲載いたしますので、こちらをご参照いただき奮ってご参加いただければ幸いです。

過去に開催されたセミナーについてご興味のある方は、広報担当:蜂谷までお問い合わせ下さい。【電話】(03)6438-5511(代表)  
【email】monthlyseminar@tmi.gr.jp

### ■ 第52回セミナー(平成24年10月19日)

テーマ:「公正取引委員会ってどんなところ? ~最近の立件傾向とともに~」

講師: 弁護士 樋口陽介

近年、独占禁止法違反については、排除措置命令だけではなく、高額な課徴金が課される事例が増えており、また、下請法違反事件についても、盛んに摘発され、勧告が出される事例が増えております。しかし、多くの企業にとって、公正取引委員会という官庁は馴染みがありません。漠然とした不安を持たれている担当者もいらっしゃると思います。どのような組織があり、どの部署がどのような事業を担当しているのか、どのように独占禁止法違反事件や下請法違反事件の調査・検査が行われ、最終的な措置がなされているのかについて、何となく知っているものの、具体的に対応すると分らない、というようなことが起こりがちです。本セミナーでは、公取委に任期付き公務員として勤務した弁護士が、自らの経験を基に、公取委の組織、独占禁止法違反事件及び下請法違反事件の調査・検査の手続、疑われた場合の具体的な対応方法、最近の立件傾向等について、具体的な事例や公取委の感覚を交えながら説明させていただきます。

### ■ 第53回セミナー(平成24年11月9日)

テーマ:「企業の税務・法務担当者がおさえておきたい税務調査・税務争訟における留意事項と組織再編の否認事例、タックス・ヘイブン対策税制の最新動向」

講師: 弁護士 内海英博、同 岩品信明

契約書の作成・解釈の仕方、法律用語の解釈方法等、税務調査においては、法的な視点が役に立つことが多いといえます。また、税務意見書の作成には法的な思考方法が必要となります。さらに、税務争訟については、どのように争うかにより、結論が大きく異なり得ます。本セミナーでは、各講師の豊富な実務経験を基に、税務調査・税務争訟の実情を踏まえた企業担当者の採るべき対応に加えて、法的な視点から、思わぬ落とし穴を避けるために必要なノウハウについて、具体例を挙げながら実践的・実務的な解説をしました。また、近時、組織再編、タックス・ヘイブン対策税制に対して巨額の課税処分がなされているため、否認事例の分析と課税処分を回避する方策をご説明しました。

### ■ 第54回セミナー(平成24年12月14日・12月19日)

テーマ:「金融商品取引法初学者のための基礎研修  
~金融商品取引法上のディスクロージャー規制~」

講師: 弁護士 池田賢生

金融商品取引法、特に開示規制の分野については、近時、上場会社の粉飾事案等を踏まえ、開示規制の強化や課徴金制度の拡充等の対応がなされたり、不正ファイナンスの増加等を踏まえ、第三者割当てに対する発行開示規制の強化が図られるなど、行政当局としても規制を強化しているところであり、以前にも増してその対応に留意が必要となってきております。本セミナーでは、金融庁総務企画局企業開示課に任期付職員として勤務した池田賢生弁護士が初学者が陥りやすい開示規制の解釈の誤りから近時注目を集めるライツ・オフリングに伴う開示規制を含め、実用的な解説をしました。

本ニューズレターで採り上げて欲しいテーマなど、是非、皆様の忌憚ないご意見・ご要望を下記までお寄せください。また、今後Eメールでの配信をご希望の方や送付先が変更となる方も、下記までご連絡ください。

(連絡先)編集部:TMI-newsletter@tmi.gr.jp 編集長:tnakada@tmi.gr.jp 03-6438-5534(直通)/TMIニューズレター編集部 編集長 弁護士 中田 俊明