

TMI Associates Newsletter

AUTUMN 2017

Vol.33

TMI 総合法律事務所

CONTENTS

- P.1 訂正の再抗弁主張の時期等に関する最高裁判決（平成28年（受）第632号、シートカッター事件）と実務への影響
- P.5 部分意匠制度の活用—第1回部分意匠制度の紹介と部分意匠の出願動向
- P.8 不動産特定共同事業法の改正
- P.11 ベトナム・インドネシア・フィリピンにおける労働法制の変動—現地進出企業にとって対応が必要な直近の法改正を中心に

- P.16 ブラジル労働法改正
- P.18 タンザニアの投資環境 ～近時の法改正を踏まえて
- P.20 TMI月例セミナー紹介

訂正の再抗弁主張の時期等に関する最高裁判決（平成28年（受）第632号、シートカッター事件）と実務への影響

— 弁護士 中野亮介
— 弁理士 山田 拓
— 弁理士 白石真琴

第1 本判決の意義

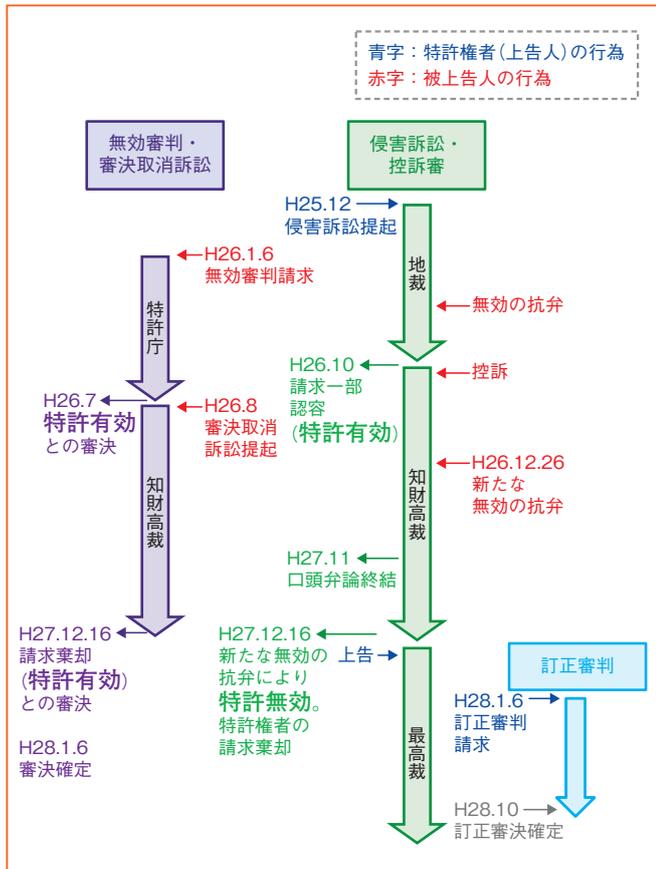
特許権侵害訴訟においては、特許を侵害しているとの訴えを起こされた相手方から特許無効審判が提起され、「侵害訴訟・その控訴審」と「無効審判・その審決取消訴訟」と

が並行して係属する場合が多々ある。このような場面においては、いわゆるキャッチボール現象⁽¹⁾による審理の長期化を回避すべく、特許権者が訂正請求・訂正審判により特許請求の範囲などを訂正可能な時期が制限されている（平成15年及び平成23年の特許法改正⁽²⁾）。

本判決は、そのような並行審理において、特許法の規定上、訂正請求・訂正審判を提起することができなかった時期においても、事実審（侵害訴訟の控訴審）の口頭弁論終結時までに、訂正の再抗弁の主張をする必要があるか（論点1）、訂正の再抗弁の主張をせず、その後、上告審（最高裁）係属中に訂正審判が確定した場合に、再審事由にあたるとして、原審（侵害訴訟の控訴審）の判断について争うことができるか（論点2）、について判断した最高裁判決である。

第2 判決の概要

本件の経緯を時系列に沿って表すと、以下のとおりである。



上記図から明らかなどおり、特許第 5374419 号の特許権者（個人。以下、「上告人」という。）が提起した侵害訴訟と、一審被告（個人。以下、「被上告人」という。）が提起した無効審判とが並行して係属しており、侵害訴訟の控訴審で被上告人が主張した新たな無効の抗弁により、知財高裁は上告人の特許を無効と判断した。一方、無効審判の審決取消訴訟においては、侵害訴訟の控訴審で主張され知財高裁が特許無効と判断した新たな無効理由を主張することができず、特許有効の審決が維持された。上告人は、無効審判の請求棄却（特許有効）との審決が確定して訂正審判請求が可能になると同時に訂正審判を請求し、訂正審決が確定した。

このような状況下、上告人は、「本件の上告審係属中に本件訂正審決が確定し、本件特許に係る特許請求の範囲が減縮されたことにより、原判決の基礎となった行政処分が後の行政処分により変更されたものとして、民法 338 条 1 項 8 号に規定する再審事由があるといえるから、原判決には判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある」と主張した。

最高裁は、以上の経緯を踏まえ、控訴審において、新たな無効の抗弁が主張された時点では、「別件審決に対する審決取消訴訟が既に係属中であり、その後も平成 28 年 1 月 6 日まで別件審決が確定しなかったため、上告人は、原审の口頭弁論終結時までに、本件無効の抗弁に係る無効理由を解消するための訂正についての訂正審判の請求又は特許無効審判における訂正の請求をすることができなかった（特許法 126 条 2 項、134 条の 2 第 1 項）」ことを認めた上で、上告人の主張に対しては、まず、特許法 104 条の 3 第 1 項及び第 2 項の無効の抗弁の規定に対する解釈が訂正の再抗弁についても適用されるべきである点、特許法 104 条の 4 の規定は、特許権侵害訴訟においては、無効の抗弁に対して訂正の再抗弁を主張することができるものとされていることを前提としていると解される点について、以下のとおり言及した。

「特許権侵害訴訟において、その相手方は、無効の抗弁を主張することができ、これに対して、特許権者は、訂正の再抗弁を主張することができる。特許法 104 条の 3 第 1 項の規定が、特許無効審判手続による無効審決の確定を待つことを要せずに無効の抗弁を主張することができるものとしているのは、特許権の侵害に係る紛争をできる限り特許権侵害訴訟の手続内で迅速に解決することを図ったものであると解される。そして、同条 2 項の規定が、無効の抗弁が審理を不当に遅延させることを目的として主張されたものと認められるときは、裁判所はこれを却下することができるものとしているのは、無効の抗弁について審理、判断することによって訴訟遅延が生ずることを防ぐためであると解される。以上の理は、訂正の再抗弁についても異なるものというべきである（最高裁平成 18 年（受）第 1772 号同 20 年 4 月 24 日第一小法廷判決・民集 62 卷 5 号 1262 頁参照）。

また、特許法 104 条の 4 の規定が、特許権侵害訴訟の終局判決が確定した後に同条 3 号所定の特許請求の範囲の訂正をすべき旨の審決等（以下、単に「訂正審決等」という。）が確定したときは、当該訴訟の当事者であった者は当該終局判決に対する再審の訴えにおいて訂正審決等が確定したことを主張することができないものとしているのは、上記のとおり、特許権侵害訴訟においては、無効の抗弁に対して訂正の再抗弁を主張することができるものとされていることを前提として、特許権の侵害に係る紛争を一時的に解決することを図ったものであると解される。」

その上で、一般論として、「そして、特許権侵害訴訟の終局判決の確定前であっても、特許権者が、事実審の口頭弁論終結時までに訂正の再抗弁を主張しなかったにもかかわ

らず、その後に訂正審決等の確定を理由として事実審の判断を争うことを許すことは、終局判決に対する再審の訴えにおいて訂正審決等が確定したことを主張することを認める場合と同様に、事実審における審理及び判断を全てやり直すことを認めるに等しいといえる。

そうすると、特許権者が、事実審の口頭弁論終結時までに訂正の再抗弁を主張しなかったにもかかわらず、その後訂正審決等が確定したことを理由に事実審の判断を争うことは、訂正の再抗弁を主張しなかったことについてやむを得ないといえるだけの特段の事情がない限り、特許権の侵害に係る紛争の解決を不当に遅延させるものとして、特許法 104 条の 3 及び 104 条の 4 の各規定の趣旨に照らして許されないものというべきである⁽³⁾と判示した。

次に、本件については、上記の特段の事情につき、「前記事実関係等によれば、上告人は、原審の口頭弁論終結時までに、原審において主張された本件無効の抗弁に対する訂正の再抗弁を主張しなかったものである。そして、上告人は、その時まで、本件無効の抗弁に係る無効理由を解消するための訂正についての訂正審判の請求又は訂正の請求をすることが法律上できなかつたものである。しかしながら、それが、原審で新たに主張された本件無効の抗弁に係る無効理由とは別の無効理由に係る別件審決に対する審決取消訴訟が既に係属中であることから別件審決が確定していなかつたためであるなどの前記 1 (5) の事情の下では、本件無効の抗弁に対する訂正の再抗弁を主張するために現にこれらの請求をしている必要はないというべきであるから、これをもって、上告人が原審において本件無効の抗弁に対する訂正の再抗弁を主張することができなかつたとはいえず、その他上告人において訂正の再抗弁を主張しなかつたことについてやむを得ないといえるだけの特段の事情はうかがわれない。」として、原判決には上告人が主張する違法はないとして上告を棄却した。

第3 過去の最高裁判決との対比

■ 平成 20 年判決の事案と多数意見の概要

本判決で引用されていた最高裁平成 18 年（受）第 1772 号同 20 年 4 月 24 日第一小法廷判決（以下「平成 20 年判決」という。）では、上告人による特許権侵害訴訟において、被上告人ら（一審被告）は、特許について無効主張をし、一審及び控訴審は、この主張を採用して上告人の請求棄却及び控訴棄却をした事案である。上告人は控訴提起後に訂正審判請求とその取り下げを複数回行い、上告及び上告受理の申立て後に行った 5 度目の訂正審判請求の

訂正審決が、上告受理申立て理由書提出期間中に確定し、権利行使の対象とする特許請求の範囲が減縮された。これを踏まえ、特許権者たる上告人が、再審事由の存在を理由に原判決には判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があると主張したことへの判断がなされたものである。なお、平成 20 年判決では、上告人は、原判決が最高裁平成 14 年（行ヒ）第 200 号同 15 年 10 月 31 日第二小法廷判決に違反していることも上告受理申立理由の一つとして主張していた。最高裁は、訂正審決の確定による無効理由の解消の可能性から、本件については「再審事由が存すると解される余地があるというべきである。」と述べた上で、仮に再審事由が存するとしても、本件の実事関係の下では「上告人は、第 1 審においても、被上告人らの無効主張に対して対抗主張（筆者注：訂正の再抗弁の主張）を提出することができたのであり、」上告人が 5 度目の訂正審判請求に係る訂正の再抗弁の主張を控訴審の「口頭弁論終結前に提出しなかつたことを正当化する理由は何ら見いだすことができない。」として、上告人が、訂正審決が確定したことを理由に原審の判断を争うことは、「特許法 104 条の 3 の規定の趣旨に照らしてこれを許すことはできない。」と判断し、上告を棄却した。特許法の規定上、原審の口頭弁論終結時までに訂正請求・訂正審判を提起することができなかつた本件の事案とは異なり、平成 20 年判決の事案では、控訴提起後に特許権者による訂正審判請求と取り下げが複数回行われているが、本判決が判示部分において言及する「特許権者が、事実審の口頭弁論終結時までに訂正の再抗弁を主張しなかつたにもかかわらず、その後に訂正審決等が確定したことを理由に事実審の判断を争」った点については、同様である。平成 20 年判決の事案との対比から、本判決は、少なくとも特許法の規定上、訂正請求等を行うことができない場合には、訂正の再抗弁の主張の要件として、実際の請求までは不要であることを明らかにしたものと考えられる。

■ 泉意見について

なお、平成 20 年判決の泉意見は、特許権侵害訴訟において被告から無効の抗弁が提出された場合には、原告において、当該抗弁の成立を妨げるためには、「既に訂正審判を請求しているまでの必要はなく、まして訂正審決が確定しているまでの必要はないのであり、訂正審判の請求をした場合には無効部分を排除することができ、かつ、被告製品が減縮後の特許請求の範囲に係る発明の技術的範囲に属することを主張立証すれば足りる。」として訂正審決が確定し、特許請求の範囲が減縮されたことにより、特許査定が当初から減縮後の特許請求の範囲によりされたものとみなされるに至ったとしても、「特許法 104 条の 3 第 1 項の規定に基

づく権利行使制限の抗弁の成否についての判断は、当初の特許査定処分を所与のものとして行うものではなく、訂正審判の請求がされた場合にはそれが認められるべきものであるか否か、訂正審判による「法律効果も考慮の上で行うものである」から、「その後に訂正審判が確定したからといって、上記判断の基礎となった行政処分が変更されたということではできない。」として、民訴法 338 条 1 項 8 号所定の再審事由には該当しないとの立場を述べている。また、同意見は、平成 20 年判決の事案とは異なり、特許権侵害訴訟において、特許権者の請求を認容した場合は、「当該特許権の成立、効力を前提として、その侵害行為があったことを認定するものであるから、事実審口頭弁論終結後に訂正審判があり、当該特許権に係る特許査定処分が変更されたときは、」再審事由に該当する旨述べている。

第4 今後の実務への影響

特許権侵害訴訟の実務として、訂正の再抗弁を主張するには、訂正請求・訂正審判を提起することが必要であるというのが、これまでの通説であったといえる。⁽⁶⁾⁽⁷⁾

一方、本最高裁判決において、特許権者が、事実審の口頭弁論終結時までに訂正の再抗弁を主張しなかったにもかかわらず、その後に訂正審判等が確定したことを理由に事実審の判断を争うことは許されないものというべきであると判断されているので、訂正請求・訂正審判を提起することが法律上できない事情の下であっても、特許権侵害訴訟における特許無効の抗弁に対して、訂正の再抗弁が必要であると判断する場合には、法定の手續上、実際に訂正請求・訂正審判を提起できるか否かの問題からは離れて、訴訟法上の法律効果の観点から主張・立証をする必要がある（具体的には、平成 20 年判決の泉意見が述べるように「訂正審判の請求をした場合には無効部分を排除することができ、かつ、被告製品が減縮後の特許請求の範囲に係る発明の技術的範囲に属することを主張立証」する必要があるものと考えられる）。

したがって、これまでの通説は覆ったものの、本最高裁判決により、事実審において訂正請求・訂正審判が提起できない場面でも、（予備的主張にとどめる必要もあろうが）訂正の再抗弁は主張しておくという点については明確になったといえ、今後の事実審での訂正の再抗弁の主張の有無にかかる実務上の影響は大きくはないであろう。

とはいえ、訂正請求・訂正審判を提起できない状況下にある場合に、訂正の再抗弁により当該無効理由の抗弁における無効理由を解消させることができるかについては、本件

とは別の論点があるといえるものであるし、また、本件のように、一方の特許無効審判では特許庁により有効審判が出ている状況で、訂正の再抗弁の主張を行うことは、権利範囲を狭く解釈させる可能性も生まれるので、より一層緻密な訴訟指揮を行うことが求められるであろう。

以上

- (1) 平成 15 年の特許法改正前において、無効審判の審決取消訴訟係属中に、別途、特許庁に訂正審判が請求されて特許請求の範囲の減縮を認める旨の訂正審判が確定した場合、訂正特許についての審理を裁判所が行うことは適切ではないとして、自動的に審決が取り消されて無効審判事件が特許庁に再係属し、審判官が無効審判の審理を再度行うことになるという状況を表したもの（特許庁HP、用語解説より抜粋）。
- (2) 平成 15 年改正：特許法 126 条 2 項、134 条の 3、181 条 2 項乃至 4 項
平成 23 年改正：特許法 126 条 2 項、134 条の 3、156 条、164 条の 2、181 条及び 195 条 2 項別表
- (3) なお、本判決は、後述の平成 20 年判決の多数意見と同様に、主張の制限の問題として判断を行っている。また、本判決は平成 20 年判決が言及した特許法 104 条の 3 に加えて同法 104 条の 4 についても言及をしている。
- (4) 特許無効審判における経緯等。
- (5) 同判決は、特許権者が、平成 15 年改正前特許法下での特許異議申立に基づく特許取消決定の取消訴訟を提起し、請求棄却の判決を受け、口頭弁論終結後に請求した訂正審判の訂正審判が、上告審に係属中に確定したという事案に係るものである。最高裁は、特許取消決定の取消請求を棄却した原判決に対して上告又は上告受理の申立てがされ、上告審係属中に当該特許について特許請求の範囲を減縮する旨の訂正審判が確定した場合には、「原判決の基礎となった行政処分が後の行政処分により変更されたものとして、原判決には民訴法 338 条 1 項 8 号所定の再審事由がある」と判示して原判決を破棄した。
- (6) 高部真規氏著「実務詳細 特許関係訴訟 3 版」(金融財政事情研究会、平成 28 年) 210 頁。
- (7) 清水節「無効の抗弁と訂正の再抗弁の審理及び問題点について」『パテント 69 巻、3 号、80-94 頁。』
- (8) 但し、本判決の判示内容を踏まえると、特許法の規定上、訂正請求等が可能な場合には、実際に訂正請求等を行っていることが訂正の再抗弁の主張に必要であると考えられる。なお、前掲脚注 6 の 211 頁、及び前掲脚注 7 の 87 頁も参照。

弁護士
中野亮介
(1972 年生)

Ryosuke Nakano
直通 / 03-6438-5796
MAIL / rnakano@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】
一般企業法務 / 不正競争 / 医療 / ヘルスケア / パイオ / 商標 / 意匠 / 特許 / 知財訴訟・審判 / 著作権

【登録、所属】
第一東京弁護士会(2011) / 日本医事法学会 / 弁護士知財ネット / 第一東京弁護士会総合法律研究所知的所有権法研究部会 / 同信託法研究部会

弁理士
山田 拓
(1972 年生)

Taku Yamada
直通 / 03-6438-5591
MAIL / tayamada@tmi.gr.jp

【主な取扱分野】
特許 / 知財訴訟・審判

【登録、所属】
日本弁理士会(JPAA)(2007)

弁理士
白石真琴
(1978年生)

Makoto Shiraishi
直通 / 03-6438-5341
MAIL / mshiraishi@tmi.gr.jp

【主な取扱分野】
特許 / 知財訴訟・審判

【登録、所属】
日本弁理士会 (JPAA) (2004)

部分意匠制度の活用—第1回部分意匠制度の紹介と部分意匠の出願動向

- 弁護士 佐藤力哉
- 弁理士 茜ヶ久保公二
- 弁理士 林 美和

第1 はじめに

日本では、平成10年の意匠法改正により部分意匠制度が導入されてから20年が経過しようとしている。その間、部分意匠の出願件数は年々増加し、平成18年の意匠法改正によって物品の表示部に表示される操作画像についても部分意匠として保護されるに至り、平成28年にも画像を含む意匠の保護拡大を目的とした審査基準改正が行われた。また、意匠に関する判例は少ないものの、部分意匠に係る意匠権に基づく事例は複数出ており、権利行使の場面でも活用されている。

そこで、本稿より複数回にわたって、部分意匠にフォーカスした国内外の制度概要、判例等の紹介、その活用の可能性について検討する。

第一回となる本稿では、日本における部分意匠制度の沿革や制度概要に概括するとともに、近年の部分意匠制度を利用した出願動向について紹介する。

第2 部分意匠制度とは

部分意匠制度は、物品全体についてではなく、物品の特定の部分についてのみ意匠登録を認める制度である。部分意匠制度では、特定の部分に創作された意匠の特徴がある場合、その部分について例えば実線で表し、他の部分を破線で表して特定することにより、当該部分について意匠登録を受けることができる。

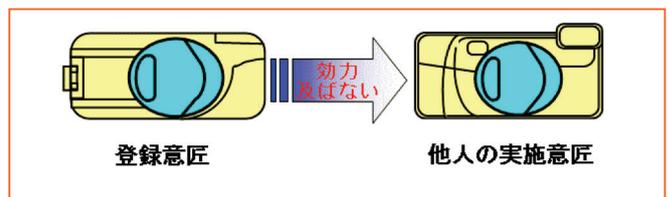
従来、意匠法における「物品」とは、独立した製品として流通するものと解されていたことから、独立した製品として取引の対象とされず、流通をしない物品の部分に係る意

匠は、意匠法の保護対象とはされていなかった。そのため、一つの意匠に特徴ある部分が含まれていたとしても、物品全体に係る意匠権しか取得できないため、当該部分が模倣されていても、意匠全体としての模倣が回避されていれば意匠権の効力は及ばない状況にあった。そこで、平成10年の意匠法改正により、物品の部分に係る独創的かつ特徴ある創作を保護すべく、意匠法第2条の意匠を構成する「物品」の定義に「物品の部分」が含まれることを明らかにし、当該部分も部分意匠として保護されることになった。

これにより、例えば、以下に図示したとおり、カメラのレンズの開閉部分（図中の青色部分）に特徴がある場合、法改正前はカメラ全体意匠について登録を受けざるを得なかったため当該開閉部分は模倣しつつも、カメラ本体の形状を異なるものとする事で、意匠権の効力が及ばないようにすることができたが、当該部分について部分意匠として登録を受けていれば、カメラ本体の形状が異なっても、レンズの開閉部分と同様の形状を備えたカメラについては、権利の効力を及ぼすことが可能になる。

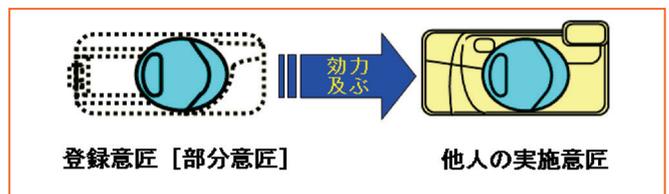
このように、物品の特徴ある特定の部分についてのみ意匠登録を受けることで、その部分を模倣しつつも、全体として非類似の意匠とするような巧妙な模倣への効果を期待することができる。

【全体意匠の意匠権の場合】



特許庁HPより

【部分意匠の意匠権の場合】



特許庁HPより

③ 内外国出願人の登録件数上位者における部分意匠の出願状況

次に、2016年に登録公報が発行された登録意匠（これを以下「全登録件数」とする。）における国内出願人と国外出願人のそれぞれ件数上位10者について、全登録件数に対する部分意匠の登録件数の割合を以下の表にまとめた。

下の表からわかるとおり、国内出願人上位10者においては、全登録件数に対する部分意匠の登録件数の割合は、平均で39%であり、一部の出願人を除いて概ね40%から50%程度となっている。このことから、国内出願人の登録件数上位者においては、上述した出願全体に占める部分意匠出願の件数割合に比較して、平均的あるいは平均より高い割合で部分意匠を利用していることがわかる。

2016年に登録公報が発行された国内出願人の登録件数等⁽²⁾

順位	国内出願人	全登録件数	部分意匠の登録件数	部分意匠の割合
1	パナソニックIPマネジメント株式会社	430	186	43%
2	三菱電機株式会社	415	179	43%
3	株式会社岡村製作所	335	138	41%
4	株式会社LIXIL	316	143	45%
5	本田技研工業株式会社	233	13	6%
6	シャープ株式会社	215	100	47%
7	トヨタ自動車株式会社	169	81	48%
8	日産自動車株式会社	157	3	2%
9	株式会社トーキ	146	88	60%
10	YKK AP 株式会社	129	66	51%
	平均	255	100	39%

一方で、外国出願人上位10者においては、全登録件数に対する部分意匠の登録件数の割合は、一部の出願人において全く利用していないケースも見られるものの、平均では64%と高く、100%となっている場合も見られる。このことから、外国出願人の登録件数上位者においては、出願全体に占める部分意匠出願の件数割合に比較して、平均よりかなり高い割合で部分意匠を利用していることがわかる。

外国出願人の場合は、第一国を自国で行い、パリ優先権を主張して日本に出願することが考えられることから、特に第一国がアメリカ合衆国である場合など、法制度の相違により結果として部分意匠の割合が高くなることも考慮しなければならない。すなわち、アメリカ合衆国においては、意匠は特許法の一部として規定されており、意匠として出願する対象について権利を請求する部分（クレームする部分）を実線で表し、権利を請求しない部分（ディスクレームする部分）を破線で表すプラクティスが一般的であることから、物品全体についてクレームすることは少なく、結果として日本においても部分意匠の出願となる場合が多いと考えられる。

2016年に登録公報が発行された国内出願人の登録件数等⁽³⁾

順位	外国出願人	全登録件数	部分意匠の登録件数	部分意匠の割合
22	マイクロソフト コーポレーション	123	122	99%
26	アップル インコーポレイテッド	85	57	67%
31	エルジー エレクトロニクス インコーポレイテッド	81	50	62%
34	ハリー・ウィンストン・エス・アー	77	0	0%
38	ナイキ イノヴェイト シーヴィー	68	68	100%
44	エスゼット ディージェイアイ テクノロジーカンパニー リミテッド	67	56	84%
73	スリーエム イノベイティブ プロパティズカンパニー	40	39	98%
83	シャークニンジャ オペレーティング エルエルシー	45	40	89%
109	ミシュラン ルシエルシュエ テクニーク ソシエテ アノニム	34	10	29%
114	ダート インダストリーズ インコーポレイテッド	38	3	8%
	平均	66	45	64%

第4 まとめ

以上見てきたとおり、意匠登録出願件数は横ばいであるものの、部分意匠登録出願件数は年々増加しており、出願人が全体意匠の出願に替えて、部分意匠の出願を積極的に活用する傾向にあることが伺える。特に、外国出願人においては、全体の出願件数に対して高い割合で部分意匠出願を行っていることがわかる。

創作された意匠について、全体意匠としてではなく、部分意匠として出願する場合には、少なくとも、意匠のどの部分について権利取得を行うかという検討が必要になる。このことから、部分意匠の出願件数が増えているということは、出願人が意匠をより戦略的に活用しようという意思の表れであるともいえ、今後は、戦略的に権利取得された意匠権が増えていくことが予想される。

こうしたことから、競合他社等の部分意匠の出願動向を把握し、特許や商標に加え、意匠制度の活用も含めた検討が自社製品の包括的な権利保護において重要である。

以上

(1) 一方で、意匠は物品に施される形状等であるから、意匠法で保護される画面デザインは物品と一体に用いられるものである必要があることから、依然として、ウェブサイトの画面デザインや映画又はゲームのコンテンツを表す画面デザインは保護の対象となっていない。

(2) 登録件数の順位については、知財ラボが発行する「日本の意匠 400」2016年版に基づく。全登録件数及び部分意匠の登録件数については、J-PlatPatにおける検索結果に基づく。

(3) 注1に同じ。

弁護士
佐藤力哉
(1977年生)

Rikiya Sato
直通 / 03-6438-5488
MAIL / rsato@tmi.gr.jp

【主な取扱分野】

IT・通信 / 商標 / 意匠 / ブランド / その他国際法務 / 商事関連訴訟 / 国際訴訟・仲裁・調停・ADR / 著作権 / 景品表示法 / 一般企業法務 / メディア / エンタテインメント / スポーツ

【登録、所属】

第二東京弁護士会(2005)

弁理士
茜ヶ久保公二
(1977年生)

Koji Akanegakubo
直通 / 03-6438-5329
MAIL / kakanegakubo@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】
特許 / 意匠 / 知財訴訟・審判

【登録、所属】
日本弁理士会 (JPAA) (2002)

弁理士
林 美和
(1971年生)

Miwa Hayashi
直通 / 03-6438-5662
MAIL / mhayashi@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】
意匠 / 商標 / 知財訴訟・審判 / 不正競争 / ブランド

【登録、所属】
日本弁理士会 (JPAA) (2004) / AIPPI [ASEAN諸国の意匠登録制度及びその運用実態に関する調査研究] アドバイザー (2012) / 一般財団法人 知的財産研究所「国際協定への加盟に向けた意匠制度の在り方に関する調査研究」委員 (2012) / 日本弁理士会意匠委員会委員長 (2013) / 日本弁理士会意匠委員会委員 (2008～現在), 同会副委員長 (2009～2012) / 日本商標協会デザイン委員会 委員 (2009～現在) / 産業構造審議会知的財産分科会意匠制度小委員会 委員 (2013～現在) / 産業構造審議会知的財産分科会意匠制度小委員会意匠審査基準ワーキンググループ 委員 (2014～現在)

不動産特定共同事業法の改正

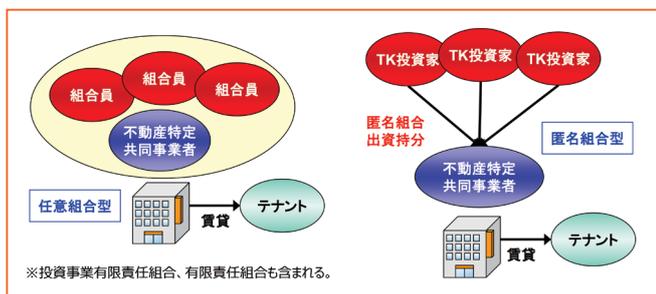
—— 弁護士 野間敬和

本稿は、第 193 回通常国会で成立し、平成 29 年 6 月 2 日に公布された、改正不動産特定共同事業法を概説するものである。この改正は、①小規模不動産特定共同事業の創設、②クラウドファンディングに対応した環境整備、③良質な不動産ストックの形成を推進するための規制の見直しをその内容とする。

第1 改正の背景

昨今、空き家・空き店舗等が全国で増加する一方で、志ある資金を活用して不動産ストックを再生し、地方創生につながる取組みが拡大している。しかしながら、組合形式で出資を募り、不動産の売買や賃貸による収益を投資家に分配する事業は不動産特定共同事業に該当し (図表 1)、当該事業を行う者は、不動産特定共同事業法に基づき国土交通大臣から許可を受ける必要がある。しかし、この許可要件は地方の事業者にとってはハードルが高く、許可要件の見直しが必要と指摘されていた。そこで改正法は、許可要件を緩和した小規模不動産特定共同事業に係る特例を創設した。

【図表1】不動産特定共同事業とは



また、地方創生に資する事業における資金調達方法として、クラウドファンディングの活用が広がる中、現行法における不動産特定共同事業は、書面での取引以外の取引を想定しておらず、電子化への対応が必要とされていた。そこで改正法は、クラウドファンディングに対応した環境整備を行った。

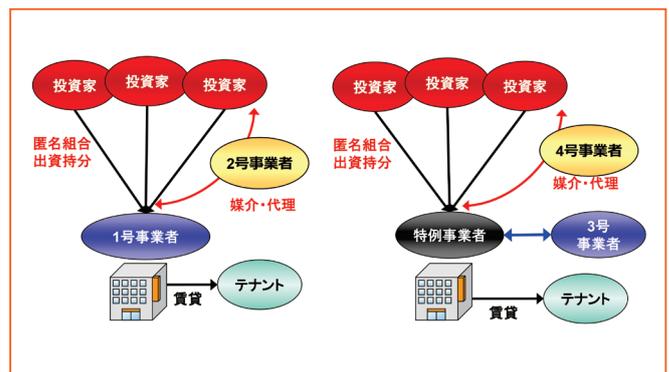
さらに、観光、物流、ヘルスケア等の成長分野を中心に質の高い不動産ストックの形成を促進するため、不動産特定共同事業制度のさらなる活用を図るべく、改正法は、プロ向け事業における約款規制の緩和、特例事業における投資家要件の緩和、適格特例投資家限定事業の追加等を行った。

以下、それぞれについて概説する。

第2 小規模不動産特定共同事業の創設

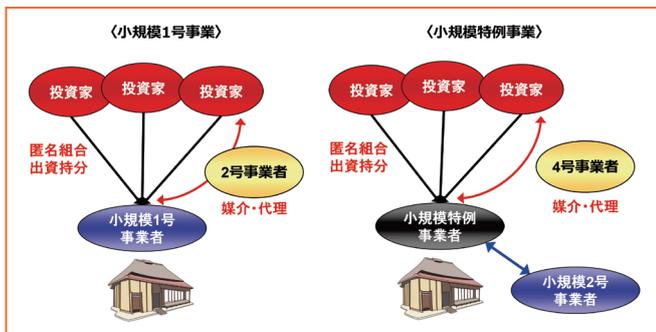
不動産特定共同事業は、事業者自らが匿名組合契約等の不動産特定共同事業契約を締結して不動産投資を行う事業 (第 1 号事業)、不動産特定共同事業契約の締結の媒介・代理を行う事業 (第 2 号事業)、SPC である特例事業者から委託を受けて不動産投資を行う事業 (第 3 号事業)、SPC である特例事業者が締結する匿名組合契約等の締結の媒介・代理を行う事業 (第 4 号事業) に分類される (図表 2)。

【図表2】不動産特定共同事業の分類



このうち第1号事業及び第3号事業について、改正法は、出資者の出資額及び出資の合計額が一定の金額を超えない事業を、新たに小規模不動産特定共同事業として定めた(図表3)。この上限金額であるが、事業参加者である投資家が行う出資の価格の上限については、特例投資家の場合は1億円、特例投資家以外の投資家は100万円とされ、出資の合計額については1億円とされた(改正法施行令2条1項)。そして、小規模不動産特定共同事業の登録を受けるための資本金要件は1,000万円とされ、小規模以外の不動産特定共同事業に比して資本金要件が緩和された(改正法施行令11条)⁽⁴⁾。但し、投資家保護を図るために、小規模不動産特定共同事業者の登録の有効期間は5年とされ、その後も5年ごとの更新が必要となる(改正法41条2項乃至4項)。

【図表3】小規模不動産特定共同事業



前記の通り、小規模不動産特定共同事業に係る特例は、空家・空き店舗の活用の推進を目的としている(図表4参照)。

【図表4】空き家等の再生・活用事業の例⁽²⁾



第3 クラウドファンディングに対応した環境整備

現行法は、締結成立前の交付書面等につき現実の書面交付を要求するなど、クラウドファンディングの手法による不動産特定共同事業を行うことを認めていない。これに対し改正法は、クラウドファンディングの手法を導入すべく、インターネット等を利用して不動産特定共同事業契約を締結す

る業務を、新たに「電子取引業務」と定義した(改正法5条10号)。そして、電子取引業務を行う者は、不動産特定共同事業契約の成立前の書面等の交付や財産管理報告書の交付、並びに不動産特定共同事業契約の締結を、インターネット等を経由して行うことを認めた。但し、電子取引業務を行う者は、商号等の一定の事項を公表し、業務管理者名簿等をインターネットによる常時の閲覧に供する等、投資家が事業の内容やリスク等の契約の内容を十分に理解して投資判断を行うようにするための措置を行う必要がある。また、電子取引業務を適確に遂行する体制を整備することも求められる(改正法31条の2)。これら措置の詳細は、国土交通省令において定められる予定である。

第4 良質な不動産ストックの形成を推進するための規制の見直し

改正法は、観光や物流、ヘルスケア等の分野における、不動産証券化手法を活用した開発・再生事業への資金供給の円滑化を図るため、以下の改正を行った。

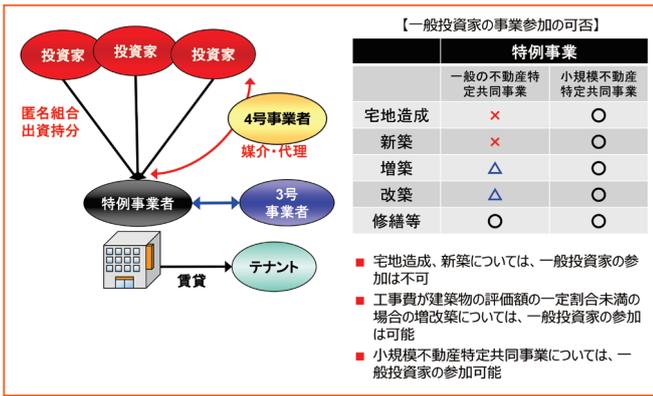
1 プロ向け事業における約款規制の緩和

現行法は、不動産特定共同事業者が事業参加者と不動産特定共同事業契約を締結する場合、許可を受けた約款を用いることを義務づけている(現行法23条)。しかし、プロ投資家のみが参加する事業においては、案件の特徴に応じた契約内容とするニーズが高いことが指摘されていた。そこで改正法は、金商法上の特定投資家や資本金5億円以上の株式会社等のプロ投資家(これら投資家を「特例投資家」という。)のみが事業参加者である場合、約款に基づく契約の締結を要しないとした(改正法68条3項及び4項)。但し、不動産特定共同事業契約に基づく権利及び義務を、特例投資家以外に譲渡することを禁止する制限を付す必要がある。

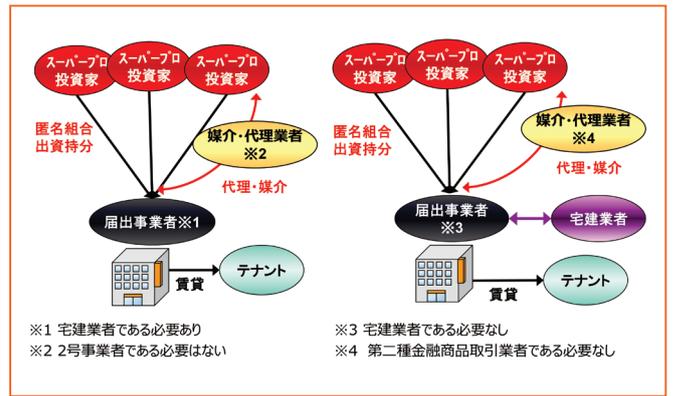
2 特例事業における投資家要件の緩和

不動産特定共同事業を行う者がSPCの場合において、不動産取引及び不動産特定共同事業契約の締結の勧誘を不動産特定共同事業者に委託する等、一定の要件を満たした場合には、当該SPCは、届出のみで当該不動産特定共同事業を行うことが可能である。但し、現行法上、事業参加者である投資家は、全員が特例投資家である必要があった。これに対して改正法は、リスクの小さい修繕等の事業に限って、事業参加者の範囲を一般投資家まで広げた。具体的には、事業参加者が特例投資家に限られる場合を、一定の金額を超える開発型の案件に限定した(改正法2条8項4号、図表5)。詳細は、改正施行規則で定められる予定である。

【図表5】特例事業における投資家要件の緩和



【図表6】適格特例投資家限定業務



3 適格特例投資家（スーパープロ）限定事業の追加

改正法は、特例投資家の中でも特に不動産における収益性分析やリスク判断等を適切に行うことができる投資家を、新たに「適格特例投資家」（スーパープロ）と定め、適格特例投資家のみを事業参加者とする場合を適格特例投資家限定事業として、規制を大幅に緩和した。まず、適格特例投資家限定事業を行う者は、不動産特定共同事業者としての許可を受ける必要はなく、届出で足りるとした（改正法59条、図表6）。また、適格特例投資家限定事業を行う者に適用される行為規制についても、財産の分別管理、財産管理の状況の説明義務、業務及び財産状況の書類の備置、参加者名簿等の作成及び備置等に限定した（改正法60条）。なお、投資家の区分については、図表7を参照されたい。

第5 まとめ

改正法は、2017年12月1日より施行される。今回の改正法案は、投資家の属性や事業のリスクに応じた柔軟化が図られており、積極的な活用が期待されている。

以上

- (1) 第1号事業及び第3号事業の許可にかかる資本金要件は、それぞれ1億円、5,000万円である（施行令5条1号及び3号）。
- (2) 国土交通省の改正法の解説資料<<http://www.mlit.go.jp/common/001174777.pdf>>

弁護士
野間 敬和
(1970年生)

Yoshikazu Noma
直通 / 03-6438-5618
MAIL / ynoma@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】
一般企業法務 / コーポレート・ファイナンス / ストラクチャード・ファイナンス / プロジェクト・ファイナンス / 証券化・流動化・REIT / デリバティブ / 民事再生・会社更生 / 不動産投資

【登録、所属】
東京弁護士会(2004) / ニューヨーク州(2004)

【図表7】投資家の区分



ベトナム・インドネシア・フィリピン における労働法制の変動—現地進 出企業にとって対応が必要な直近 の法改正を中心に

- 弁護士 藏田知彦(インドネシア駐在)
- 弁護士 團 雅生(フィリピン駐在)
- 弁護士 小林 亮(ベトナム駐在)

第1 はじめに

ベトナム、インドネシア、フィリピンは、ASEAN 加盟国中、経済発展レベルでは中位グループにあるとともに、人口規模ではいずれも上位 3 位以内にあり、日本企業の有望な進出先として注目を集めています。その魅力の一つに、労務コストの低さが挙げられますが、近時、いずれの国においても日系企業に影響を及ぼす新たな立法や法令の執行状況の変化が見られます。

新興国での労働法制は日本と比較して変化の予測がつきにくく、また、法令の内容と現実の運用とが乖離する例もしばしばみられます。適時適切に法令等の変化に対応することは、現地法人の運営コストに影響するのみならず、グローバルなコンプライアンス体制の構築の観点からも重要といえます。

本稿においては、上記 3 か国に駐在する日本国弁護士が、各国における最新の立法等に関する状況をレポートします。

第2 ベトナム—労働法改正法案・社会保険加入の強制・地域最低賃金の改定

1 ベトナム労働法の特徴

勤勉で安価な労働力が豊富であると言われているベトナムは投資家にとって魅力的な労働市場にみえますが、ベトナムは共産党一党独裁の社会主義国でもあり、日本と様々な側面において異なることから、ベトナムの法令や当局の動向等を注意深く検討し、理解していなければ、それだけ労務について問題が生じるリスクが高まります。

現行ベトナム労働法は 2012 年に公布、2013 年 5 月 1 日から施行されており、労働者保護の色が強いという特徴があります。また法令に基づく制度と実務上の運用が乖離している側面もあり、労働法の改正が検討されています。

2 労働法改正草案及び 2018 年度地域最低賃金

(1) 労働法改正草案

労働法改正草案は 2017 年度の法令制定計画か

ら外れましたが、現在、第 2 次草案（以下、「草案」といいます。）が公表されており、早ければ、来年度中に公布される可能性があります。

本稿では、実務に与える影響が大きいことから、草案に基づく主要な改正点をご紹介しますが、草案の内容及び公布や施行の時期は流動的であり、変更されることがあり得る点、ご留意下さい。

(ア) 時間外労働時間の上限引上げ

現行ベトナム労働法では、時間外労働は労働者の同意を得なければならず、同意があつたとしても、原則として 1 日の労働時間の 50%、1 か月 30 時間、年間 200 時間を超えてはならないとされています。緊急で遅延できない業務に従事する必要がある場合等の例外的な場合等には当該上限に対する例外が認められますが、この場合であっても、年間 300 時間を超えることは認められません。

近隣諸国と比較すると、上記時間外労働時間の上限は低く設定されています。当然のことながら、使用者側は、生産能力の向上や変動する需要への対応等の観点から、労働者の時間外労働を必要とする場合があります。また、労働者側も、時間外割増賃金を期待して時間外労働を希望する場合がありますので、上記時間外労働時間の上限は低すぎる、との批判がなされているところです。

草案では、時間外労働を含めて 1 日の労働時間の上限を 12 時間とする一方（1 日 8 時間労働の場合、時間外労働の上限は従来の上限規制と同じ 4 時間となります。）、1 か月の時間外労働時間の上限を撤廃し、年間の上限は原則として年間 400 時間とした上で、例外的な場合にはこれを超えること（超過時間の上限の規定はない）が許容されています。

時間外労働時間の上限に関する原則の対比

現行労働法	労働法改正草案
1日の労働時間の50%、1か月30時間、1年間200時間	1日の標準労働時間と時間外労働時間合計12時間、1年間 400時間

一方、時間外労働時間の賃金の割増率を増加することも草案では検討されています。

(イ) 定年年齢

平均寿命の上昇に伴う社会の高齢化、保険基金の安全性等に鑑み、定年年齢の引き上げが 2007 年男女機会均等法の制定時から議論され

ています。草案においては、現在の定年年齢男性 60 歳・女性 55 歳を維持する案が記載されていますが、2021 年以降は、男性 62 歳・女性 60 歳となるまで 1 年毎に 6 か月ずつ定年年齢を段階的に引き上げる案も検討されています。

(2) 社会保険

新しい社会保険法が 2016 年に制定され、2018 年 1 月 1 日からは労働許可証等を保有してベトナムで就労する外国人労働者も強制社会保険に加入しなければならないと規定されています。これにより、本国でも社会保険料を納付している外国人労働者は社会保険料の二重払いを強いられる形となることから、現在、各国の商工会議所等を通じた免除や適用延長等の申し入れがベトナム政府に対してなされていますが、本稿執筆日現在においては政府がこれらを認めるかどうかは明らかではありません。日本人駐在員等の外国人労働者を雇用する企業においては、引き続き今後の動向を注視する必要があります。

(3) 地域最低賃金の推移

安価な労働力が豊富とされるベトナム労働市場ですが、近年は地域最低賃金が毎年 10% 近く上昇を続けていました。もっとも、そのような上昇傾向は昨年度から若干緩和され、2018 年度の上昇率は 6-7% となりました。

近時の地域最低賃金の推移⁽²⁾

地域	2016年度	2017年度	2018年度
第1種地域 (ハノイ市、ホーチミン市、 ダナン市等)	350万ドン (↑12.9%)	375万ドン (↑7.1%)	398万ドン (↑6.1%)
第2種地域	310万ドン (↑12.7%)	332万ドン (↑7.1%)	353万ドン (↑6.3%)
第3種地域	270万ドン (↑12.5%)	290万ドン (↑7.4%)	309万ドン (↑6.6%)
第4種地域	240万ドン (↑16.3%)	258万ドン (↑7.5%)	276万ドン (↑7.0%)

(金額は1月当たり)

第3 インドネシアー賃金算出にかかるテーブル作成の強制

1 インドネシア労働法の特徴

インドネシアは、比較的安価な労働力が豊富であることから、多くの日系企業をはじめとする外資系企業の ASEAN における製造拠点として注目を集めています。

他方、インドネシアの労働法制は労働者保護に手厚く、例えば労働者を解雇するためには原則として裁判所の判決を得なければならない等、労務問題に対しては慎重な対応が求められます。加えて、労働組合の活動も活発であり、労

働争議の件数も少なくないため、労務コンプライアンスを軽視することによる事業リスクは大きいといわざるを得ません。

2 「賃金構造及びスケール (Struktur dan Skala Upah)」に関する 2017 年 3 月 21 日付労働大臣令 2017 年第 1 号について

(1) 2017 年 3 月 21 日に発布された「賃金構造及びスケール (Struktur dan Skala Upah)」に関する労働大臣令 2017 年第 1 号 (以下「本大臣令」といいます。) は、外資系インドネシア企業を含む全ての企業に対し、一定のルールにしたがって賃金の基準を明確にするとともに、これを全従業員に通知することを義務付けています。「賃金構造及びスケール」は全ての労働者に適用される賃金額決定のための基準となりますので、使用者側としては、労務コストを適切に設定し、労働者に対する的確な人事評価を行うことができるよう、諸般の事情を考慮してこれを定める必要があります。

(2) 本大臣令の位置付け

インドネシアにおいて労働者を雇用する事業者は、「賃金構造及びスケール」を作成するとされていますが (法律 2003 年第 13 号第 92 条第 1 項)、同法の施行規則である労働移住大臣決定第 KEP.49/MEN/IV/2004 号では、「賃金構造及びスケール」の作成が事業者の義務として明記されておらず、各事業者は、「賃金構造及びスケール」作成の可否を個別に判断する状況にありました。ところが、2015 年 10 月 23 日に施行された賃金に関する政令 2015 年第 78 号 (以下「本政令」といいます。) 第 14 条第 2 項において、事業者は、本政令の施行日から 2 年以内に「賃金構造及びスケール」を作成しなければならないことが明記されて以降、事業者において同義務の履行に対する意識が高まり、同義務及びその不履行に対する罰則の内容を明確にする施行規則の制定が待たれていました。本大臣令は、当該施行規則に該当し、「賃金構造及びスケール」作成義務の内容及び同義務の不履行に対する罰則を明確にした法令として重要な意義を有しています。

(3) 本大臣令の内容

ア 「賃金構造及びスケール」の意義

「賃金構造及びスケール」は、「各役職等級における最低額から最高額までの額面賃金額の幅を記載した、最低額から最高額まで又は最高額から最低額までの賃金水準構成をまとめたもの」と定義されています (本大臣令第 1 条 3)。

イ 「賃金構造及びスケール」の作成方法

事業者は、基礎賃金について、等級、役職、就労期間、学歴、及び能力を考慮し、本大臣令添付文書において例示されている単純順位付法や二点法、又はその他の方法により、「賃金構造及びスケール」を決定書の形式で作成する必要があります（本大臣令第2条第1項、同第3条第1項、同第5条、同第6条）。

ウ 「賃金構造及びスケール」に関する事業者の義務

事業者は、上記方法により「賃金構造及びスケール」を作成する義務を負います（本大臣令第2条第1項）。また、作成された「賃金構造及びスケール」は、全ての労働者に適用されて賃金額決定のための基準となり、全ての労働者に対して個別に通知する必要があります（本大臣令第7条、同第8条）。更に、事業者は、管轄労働局において就業規則の登録・更新又は労働協約の登録・延長・更新を行う際、作成した「賃金構造及びスケール」及び「賃金構造及びスケール」が既に作成されていることを表明した宣誓書を添付することを義務付けられます（本大臣令第9条、なお、添付した「賃金構造及びスケール」はその場で返却されます。）。

エ 上記義務の履行期限

「賃金構造及びスケール」の作成及び労働者への通知義務は、2017年10月23日までに履行しなければならないとされています（本大臣令第13条第1項）。なお、本大臣令制定以前に作成された「賃金構造及びスケール」も有効です（同条第2項）。

オ 罰則

事業者が、「賃金構造及びスケール」の作成及び労働者への通知を行わない場合、書面警告、事業活動の制限、一部又は全ての生産機器の停止、又は事業活動凍結の形態による行政罰を受ける可能性があります（本大臣令第12条、本政令第59条）。

(4) 具体例

上記「賃金構造及びスケール」の作成方法につきましては、本大臣令の添付文書において具体例を伴った説明がなされています（以下に、同添付文書に記載されている建設業者及びコンビニエンスストア業者に関する「賃金構造及びスケール」の具体例

を掲載しますのでご参照下さい。)。日系企業を含む各企業は、同添付文書の記載を参考に、必要に応じて専門家の助言を受け、各企業に適合した「賃金構造及びスケール」を作成することとなります。

ア 単純等順位法により作成された「賃金構造及びスケール」の例(同添付書面第5頁)⁽⁹⁾

役 職	役職等級	最低額(ルピア)	最高額(ルピア)
職人補佐	1	1,500,000	2,250,000
石工職人	2	2,000,000	3,000,000
木工職人	3	2,200,000	3,200,000
監督者	4	3,000,000	4,000,000
設計者	5	6,000,000	8,000,000

(金額は1月当たり)

イ 二点法により作成されたコンビニエンスストア事業に関する「賃金構造及びスケール」の例(同添付書面第15頁)

役職等級	最低額(ルピア)	中間額(ルピア)	最高額(ルピア)
1	1,312,500	1,575,000	1,837,500
2	3,177,083	3,812,500	4,447,917
3	5,041,667	6,050,000	7,058,333
4	6,906,250	8,287,500	9,668,750
5	7,796,296	10,525,000	13,253,704
6	8,508,333	12,762,500	17,016,666
7	10,000,000	15,000,000	20,000,000

(金額は1月当たり)

第4 フィリピン—違法請負等の取締り強化・年齢差別禁止法

■ フィリピン労働法の特徴

2016年に人口が1億人を突破したフィリピンは、平均年齢約24歳と豊富な若年労働者層を有しており、順調な経済成長の一方で賃金上昇率は低く抑えられています。英語での意思疎通が可能であり、アジアでも有数の親日国であること、労働組合の組織率が1割程度と低く労働争議も少ないことなどから、これまでのところ、日系企業にとってフィリピンにおける労務管理は比較的风险が小さいと考えられていました。

フィリピンの労働法制は、1987年フィリピン憲法が労働者の身分保障を明文で定めるなど、労働者保護に手厚いものとなっているものの、恒常的に供給過剰が続く労働力の需給バランスの崩れを背景に、現実には脱法的なものを含め使用者に有利な労働慣行が多く存在しています。日系企業をはじめとする外資系企業においても、従来はその例に倣うことが少なくありませんでした。

ところが、2016年6月に就任したロドリゴ・ドゥテルテ大統領は、労働者保護を重視する政策への転換を進めており、近時は製造業を中心とした事業所への雇用労働省による抜き打ちの査察が増加するなど、違法又は脱法的な雇用

慣行に対する摘発リスクが高まっています。

本稿では、現地子会社等における労働法コンプライアンスの観点から特に注意を要するものとして、労働法に反する請負業務等の禁止を徹底する雇用労働省令及び労働者の採用や処遇における年齢差別を禁止する新法の概要をご紹介します。

② 雇用労働省令 174 - 17 (以下「本省令」といいます。) について

(1) 概要

本省令は、労働法 106 条から 109 条までの規定に対する施行規則として 2017 年 3 月 16 日に制定されました。

(2) 労働法及び本省令の定める禁止事項

フィリピンの労働法は、事業者が請負事業者に対して一定の業務を請け負わせた上、請負事業者がその労働者を自ら指揮監督して当該請負にかかる業務を遂行する、いわゆる請負契約は正当なものとして認めています。他方、事業者が請負事業者から単に労働者の派遣を受け、自らの指揮監督の下で労働させるといった、請負事業者が自ら業務を遂行しているといえない形態の請負契約は禁止されています(労働法 106 条)。この禁止にかかる請負の形態は、「労働力のみ請負」(labor only contract) と称されています。

もともと、現実には、製造業を中心に、労働力の需要の増減に応じた雇用調整を実現することなどを目的とした「労働力のみ請負」が広く行われており、この慣行は労働者の地位を不安定にするものとして労働者団体等から批判がなされていました。このような状況下で、本省令は「労働力のみ請負」の禁止にかかる細目等を改めて定め、労働法の執行を徹底する趣旨で発布されたものです。

本省令の定める「労働力のみ請負」に該当するかどうかの基準は、次の表に示すとおりです。なお、請負事業者は雇用労働省に登録する必要があり(本省令 15 条)、未登録の請負事業者と請負契約を締結した場合、当該契約に基づく労働力の利用は「労働力のみ請負」であるとみなされることに留意が必要です。

「労働力のみ請負」の意義(本省令5条)

類型①	類型②
i) 請負事業者が十分な資力を有していない、あるいは労働者のための備品、機器、労働者の管理、業務の遂行場所などに対して投資を行っておらず、 かつ ii) 請負事業者の労働者が注文者たる事業者の主要な事業活動に直接関係する業務に従事する場合	請負事業者が労働者の行う業務の遂行に関し指揮監督を行っていない場合

なお、本省令は、「労働力のみ請負」以外にも、次に例示するような労働者の利益を損なう不当な労働慣行を禁止しています。

(本省令の禁止するその他の労働慣行の例)

- ストライキやロックアウトによる労働力不足への対応のための請負の利用
- 団結権を制約する態様による、組合員の従事する職務又は業務の請負化
- 現時点において正規労働者が行っている機能を請負により代替すること
- 雇用の前提として、あらかじめ退職届、白紙の給与支払台帳、権利放棄書、退職合意書に署名させること

(3) 「労働力のみ請負」の禁止に違反した場合の効果

「労働力のみ請負」が行われた場合、当該仕組みにより労働力の提供を受けていた事業者は、「労働力のみ請負」により使用されている労働者の使用者であるとみなされます(労働法 106 条、本省令 7 条)。したがって、事業者にとって、「労働力のみ請負」に関与することは、想定外の人員を自らの従業員として抱え、これらの人員に対する労働契約上の義務を負担しなければならない事態につながるおそれがあります。

(4) 直近の執行状況

雇用労働省は、本省令の発布の前後を通じ、取締専任の担当官を増員するなどして事業所における労働法遵守状況に対する監視体制を強めています。近時は、日系企業を含む事業所への同省担当官による査察が頻繁に行われており、その際に「労働力のみ請負」の存在が指摘される事例も少なくありません。

現在の実務においては、「労働力のみ請負」の存在が明らかになった場合、指摘を受けた事業者が雇用労働省に対して「労働力のみ請負」で使用されている労働者の一定数を自らが雇用することなどを内容とする改善計画を提出し、雇用労働省が当該計画を妥当なものとして認めた場合には、労働法違反事件としての立件をしない運用がなされています。しかしながら、この実務には法令上の明確な根拠がないと

指摘されており、今後更に厳格な法執行がされる可能性も否定できません。

③ 雇用における年齢差別禁止法について

(1) 概要と適用対象

雇用における年齢差別禁止法（共和国法第 10911 号）（以下「年齢差別禁止法」といいます。）は、雇用機会の平等化を達成することを目的として 2016 年 7 月 21 日に制定され、2017 年 2 月 2 日にはその施行規則が定められました。

年齢差別禁止法は労働者を雇用する全ての者に適用があり（年齢差別禁止法 3 条 (b)）、日系企業をはじめとする外資系企業も同法を遵守する必要があります。また、以下に述べるように、使用者だけではなく、メディア等の主宰者や労働組合等に対しても一定の行為が禁止されています。

(2) 年齢差別禁止法により禁止される行為

ア 使用者に対する禁止事項

使用者は、労働者の採用に際して、応募者が一定の年齢であることを条件としたり、応募者の年齢を理由にして不採用としたりしてはなりません。また、採用過程において年齢を申告させることも年齢差別禁止法違反となります。さらに、在職中の待遇や昇進等についての年齢差別、退職に際しての年齢差別も禁止されます（禁止行為の詳細は下記の図のとおりです）。

イ その他の者に対する禁止事項

年齢差別禁止法は、使用者以外の者、すなわち請負業者、労働組合等の労働組織、メディア主宰者に対しても、年齢による就業機会の不平等をもたらすような行為を禁じています。具体的には、請負業者が年齢を理由として労働者の請負業務への従事の機会を与えないこと、労働組合が年齢を加盟の要件とすること、メディア主宰者が年齢差別禁止法違反の広告等を掲載することなどが禁止の対象となります。

ウ 例外が認められる場合

上記の禁止事項に対しては、業務上特に必要が認められる場合など、一定の場合に例外が認められます（年齢差別禁止法 6 条）。この例外の適用を求める事業者は、雇用労働省の地域事務所にレポートを提出する必要があります。レポートの提出を怠った場合には、当該措置は年齢差別禁止法に違反するものであると推定されることとなります（年齢差別禁止法施行規則 5 条）。

年齢差別禁止法による禁止事項と例外のまとめ（年齢差別禁止法第 5 条及び 6 条）

名宛人	禁止行為	例外
使用者	<ul style="list-style-type: none"> ・メディア(インターネットを含む)に年齢に基づく選好、制限、条件又は差別を含む広告等を掲載し、又は掲載させること ・応募過程において年齢又は生年月日を申告させること ・応募者の年齢を理由とした不採用 ・労働者の年齢を理由とした報酬、任期その他の労働条件における差別 ・労働者の年齢を理由とした昇進や研修機会の付与の拒絶 ・労働者の年齢を理由とした強制的一時帰休措置 ・労働者の年齢を理由とした早期退職の強要 	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢を要件とすることが当該事業の運営上合理的に必要とされる場合、又は年齢以外の要素により取扱いの区別がされる場合 ・年齢差別禁止法の目的を阻害しない真正な年功序列制度の維持を目的とする場合 ・年齢差別禁止法の目的を阻害しない真正な定年制度又は任意の早期退職制度の維持を目的とする場合(ただし、当該定年制度又は早期退職制度が労働法その他の法令に適合する場合に限る) ・当該措置が年齢差別禁止法の目的に沿うものとして雇用労働大臣の認定を得ている場合
請負人	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢を理由として労働者への勤務機会の割当を拒絶し又は差別すること 	
労働組合等	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢を理由とした加盟拒絶 ・年齢を理由とした加盟資格の剥奪 ・年齢差別法に反し使用者に年齢による差別をさせ、又はさせようとする 	<ul style="list-style-type: none"> ・*例外の適用を求める者は雇用労働省地域事務所に届出を行わなくてはならない(年齢差別禁止法施行規則5条)
出版者	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢に基づく選好、制限、条件又は差別を含む広告等を掲載すること 	

(3) 罰則

年齢差別禁止法に違反した事業者（法人の場合、責任のある役職者を含む）に対しては、5 万フィリピンペソ以上 50 万フィリピンペソ以下の罰金と 3 月以上 2 年以内の懲役のいずれか又は双方が課されます（年齢差別禁止法 7 条）。

第4 まとめ

フィリピンにおいて労働者を雇用している事業所においては、労働力のアウトソーシングが労働法及び本省令に抵触していないか、労働者の採用過程及び処遇について年齢差別禁止法に反するところがないかにつき、今一度確認をすることが望ましいと考えられます。

以上

(1) ASEAN主要諸国の残業時間の上限規制は、インドネシアでは週当たり14時間(年間約728時間相当)、マレーシアでは月104時間(年間1248時間相当)、タイでは週当たり36時間(年間約1872時間相当)となっています(フィリピンでは法令上の上限は定められていません)。

(2) 1万ベトナムドン=約49円(2017年10月11日現在)

(3) 1万ルピア=約83円(2017年10月11日現在)

(4) 1フィリピンペソ=約2.2円(2017年10月11日現在)

弁護士

藏田知彦

(1977年生)

Mochtar Karnwin Komar
(インドネシア ジャカルタ) 向向中

Tomohiko Kurata
直通 / 03-6438-4546
MAIL / tkurata@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】

アジア / 商事関連訴訟 / リスクマネジメント / M&A / 一般企業法務 / その他国際法務

【登録、所属】

東京弁護士会(2008)

弁護士
團 雅生
(1975年生)
Syeip Salazar Hernandez & Gatmeitan
(フイリピン マニラ首都圏) 出向中

Masao Dan
MAIL / mdan@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】
フランチャイズ / 国際通商業務 / アジア / 労働審判・労働関係訴訟等への対応 / 商事関連訴訟 / 不正調査 / コーポレートガバナンス / 人事制度の構築・運用

【登録、所属】
第一東京弁護士会(2010) / 同弁護士会総合法律研究所CSR研究部会

弁護士
小林 亮
(1984年生)
(ベトナム ホーチミンオフィス駐在)

Ryo Kobayashi
直通 / +84(0)8-6299-0666
MAIL / rkobayashi@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】
一般企業法務 / 商標 / 特許 / ブランド / アジア / 不正調査 / M&A

【登録、所属】
第一東京弁護士会(2011) / ベトナム外国弁護士(2014)

ブラジル労働法改正

— 弁護士 柏 健吾

ブラジルの労働法(1943年法5452号。以下「現行法」という。)を改正する法律(2017年13467号。以下「改正法」という。)が2017年7月13日に成立した。現行法は、条文上も裁判実務上も労働者保護の色彩が強く、労務関連コストが企業にとって大きなコストとなっていた。また、現行法では、仮に労働協約や労働者との個別の合意があっても労働法に反する内容は認められないなど各企業の事情に応じた柔軟な施策を講じることが難しかった。今回、労働法が大幅に見直され、その多くが企業側の要望に沿ったものとなっている。改正点は100項目以上ありそのすべてに言及することはできないため、本記事では、企業に影響を与え得る項目のうち特に重要なものについて、①企業側に有利な内容で変更された事項、②柔軟な対応が可能になった事項及び③その他の事項という構成で解説する。なお、改正法は2017年11月11日に施行される予定であるが、施行日までに、大統領令により内容のいくつかが修正されることが予想されている。そのため、本記事の内容に変更が生じる可能性があることには留意されたい。

第1 企業側に有利に変更された事項

1 労働時間

労働時間としてみなされる時間が企業側に有利に変更になった。具体的には、悪天候などの場合において社内にて待機する時間や個人的な活動の時間(宗教活動、勉強、休憩、着替え等)が労働時間とみなされなくなった。ただし、制服への着替えを会社内で義務付けている場合は労働時間と扱われる。また、現行法においては、一定の場合(公共交通機関がないため会社が通勤用バスを出しているような場合)、通勤時間も労働時間とみなされていたが、改正法で

は、あらゆる通勤時間は労働時間とみなされなくなる。

2 賃金

改正法において、賃金として扱われないものが明記された。具体的には、食事補助費、出張手当、ボーナス等は仮に継続的に支払われていたとしても賃金として取り扱われなくなった。その結果、これらの金額は社会保障費等の算定基礎に含まれなくなる。

3 同一労働・同一賃金

ブラジルでは、同一の労働を提供する者に対しては同一の賃金を支払わなければならないというルールがある。改正法により、この適用基準が企業側に有利に変更になった。具体的には、勤務している施設が異なれば同一労働に該当しなくなり(現行法では同一の地域であればかかる要件を満たす)、また、労働者の雇用主における勤務期間が4年を超えて離れていれば同一労働に該当しないとの規定が新設された。

4 経済的集団

ブラジル労働法では、経済的集団という概念があり、同集団にいる会社は、各社の労働債務について相互に責任を負うとされている。この経済的集団という概念は非常に抽象的であるため、裁判所は労働者に有利になるよう広く解釈する傾向にある。改正法では、この点について、株主が同じという事実だけでは経済的集団に属すると判断されないこと及び経済的集団か否かは共通の利害を有していることや一体的に活動していることを証明する必要がある旨明記された。これにより企業側による反論の余地が広がった。

5 個人事業主との契約

ある個人との契約が、実態として雇用関係と類似の関係(継続性、従属性、給料支払い)にあると認められれば、契約者は雇用主と同様の義務が課せられる。裁判所は、雇用関係と類似の関係にあるか否かについて、上記要素のほか、独占的な契約か否かも考慮していた。改正法では、仮に独占的かつ継続的な契約であったとしても、それだけをもっては雇用関係に該当しないことが明記された。

第2 柔軟な対応が可能になった事項

1 労働協約が法律より優先される

現行法においては、労働協約は、法律に規定される内容を労働者に有利な形で変更される場合のみ有効となる。改正法では、一定の事項（労働時間、残業時間の振替、休憩時間、休日の変更等）に関して、労働協約の内容が法律に優先すると規定された。

2 個別労働協約が一般労働協約より優先される

ブラジルでは、労働協約は2つの種類が存在する。一つは、労働者を代表する組合と個別の企業が締結する労働協約（acordo coletivo。以下「個別労働協約」という。）で、もう一つは、労働者を代表する組合と使用者を代表する組合が締結する労働協約（convenção coletiva。以下「一般労働協約」という。）である。現行法では、個別労働協約は、一般労働協約を労働者に有利な内容で変更する場合にのみ有効とされていたが、改正法では、いかなる場合でも個別労働協約が一般労働協約より優先されるとされた。そのため、各企業の事情に応じた労働協約が締結できることになる。

3 高給労働者

大学卒で、かつ、社会保障制度（Regime Geral de Previdência Social）の給付金上限額の2倍以上の給与（現在は11,062.62レアル）を受け取っている労働者との関係では、一定の事項（労働時間、残業時間の振替、休憩時間、休日の変更等）に関して、当該労働者との個別合意が、労働協約より優先されることになった。

4 アウトソース

ブラジルにおいては、長年アウトソースは原則として認められなかった。改正法においては、いかなる事業に関してもアウトソースが可能となった（なお、アウトソースに関しては、2017年3月に成立・施行された2017年法13429号により法律上明記されたが、その範囲・要件が不明瞭であった）。なお、アウトソースに関しては一定の制限が設けられ、例えば、会社を退職した人をアウトソースとして受け入れるためには、退職後18か月空ける必要がある。

5 合意による雇用契約の終了、解雇、早期退職

現行法では、雇用契約の終了には、大きく分けて雇用主からの解雇と労働者からの自主的な退職の2つがある。そして、それぞれ、正当事由の有無で退職時に支払われる金銭補償の内容が異なる。改正法では、上記終了事由のほか、両者の合意による雇用契約の終了が新たに規定された。この場合、労働者は、失業手当は受け取ることができないが、20%割り増しされたFGTS（勤続年数保証基金）の80%を引き出すことができ、かつ、解雇通知に代わる金銭補償の

半額を受け取れるようになる。

また、改正法では、解雇及び早期退職制度に関して、組合又は労働省の関与が不要になった。

6 勤務時間、残業時間の振替、休憩時間

現行法では1日の就業時間は8時間までであったが、改正法では1日12時間までの就業が可能となった（ただし、12時間を採用した場合、次の勤務開始時まで36時間空ける必要がある）。また、残業が発生した場合に、残業代を支払う代わりに別の日の労働時間を減らす制度（Banco de horas）についても、労働協約が不要になり、労働者との個別合意で実施できるようになった。さらに、休憩時間についても、現行法では、6時間以上勤務する労働者に対して1時間以上の休憩時間を付与する必要があるが、改正法では、労働協約があれば30分にすることができる。

7 有給休暇

現行法では、特別の事情がある場合や労働協約に基づく集団休暇の場合を除いて、有給休暇（年に30日）は1回で取得する必要があった。改正法では、3回に分けて取得することが可能となる（ただし、5日未満は不可、かつ、1回は14日以上）。

8 雇用形態・就業方法の柔軟化

改正法では、在宅勤務について明文化され、また、パートタイム労働の労働時間の選択肢が増えたことや成果報酬契約の規制が緩和されるなど、より柔軟な雇用形態を取ることが可能となった。さらに、日本のアルバイトのような形態（時間給や日給）も新設された。

9 妊娠・授乳中の女性

現行法では、妊娠又は授乳中の女性は健康に悪影響を与え得る環境で働くことはできなかったが、改正法では、医師の禁止勧告がなければ、一定の条件であれば働かせることができるようになった。

第3 その他の事項

1 裁判外での和解

現行法では、裁判外の和解は効力を有しないとされていたが（後日裁判で効力を否定される）、改正法では、裁判外で締結した和解契約について、雇用主と労働者の共同申請により、裁判所により承認してもらうことが可能になった。

2 仲裁制度

給与額が社会保障制度の給付金上限額の2倍までの労働者との紛争に関して、雇用契約に記載することにより、仲裁制度が利用できるようになった。

3 組合費

ブラジルでは、雇用者の主要な事業内容及び地域に応じ

ていずれかの組合に強制的に代表される。現行法では、当該組合への加入の有無にかかわらず、雇用主が組合費を労働者の賃金から強制的に徴収していた。改正法では、組合費の支払いは任意となった。

4 株主の責任

労働債務に関する株主の責任（二次的な責任）は、株主であった期間の債務で、かつ、定款変更後2年以内に提起された訴訟に関してのみ負うことになった。また、旧株主は、労働者から訴えられ場合に、まずは会社に対して、次に現株主に対して請求すべきと主張することができるようになった。

5 従業員代表の選任

改正法では、200人以上の労働者がいる会社に対して、

一定人数の従業員代表により構成される労働者代表委員会を設置する義務を課した。同委員会は、労働者を代表して会社と対話するなどの役割を担う。

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】

ブラジル法務 / M&A / アライアンス / コーポレートガバナンス / 起業・株式公開支援 / メディア / エンタテインメント / スポーツ / その他国際法務

【登録、所属】

第二東京弁護士会(2003)

タンザニアの投資環境

～近時の法改正を踏まえて

— 弁護士 平林拓人

Anjarwalla & Khanna Advocates(ケニア)・

ATZ Law Chambers(タンザニア) 出向中

急速な経済成長が続く東アフリカにおいて、最大の人口とケニアに次ぐ第二の経済規模を誇るタンザニアは、外国企業の投資先として高い注目を集めている。筆者は、本年7月より、現地の大手法律事務所に出向し、日系企業の進出支援に当たっている。本稿では、2015年に発足した新政権による諸政策、特に本年7月の資源関連法の改正を踏まえ、タンザニアの投資環境を概観した上で、投資上の留意点について説明する。

第1 タンザニア概況

タンザニアは5700万の人口を有する東アフリカ最大の国である。国連の世界人口予測によれば、タンザニアの人口は2050年までに1億3800万人に増加、2100年には3億人を超えると予想されている。今世紀に入ってから急速な経済成長を遂げ、内需拡大と貿易・直接投資の伸びを背景に、現在も堅調な成長を続けている。GDP成長率は、2014年、2015年は7.0%、2016年は6.9%、2017年以降も7.2%以上の高い水準を維持すると予測されている。市場としての将来性に加え、アフリカ第4位の産出量を誇る金などの鉱物、隣国モザンビークにまたがる世界第3位の天然ガス田、アフリカ第3位の地熱貯留層といった地下資源にも恵まれており、投資先として世界から注目を集めている。

第2 現政権下における投資環境

タンザニアは、1961年の独立後、社会主義的色彩の強い経済政策を採っていたが、1980年代に市場経済に転換した。それ以降、外資規制を緩和し、安定した政治体制を背景に、外国企業が進出しやすい国と捉えられてきた。しかし、2015年に就任した与党革命党のマグフリ大統領は、様々な新政策を打ち出し、その多くが外国企業の活動に影響を与えている。まず、脱税対策として、外国企業を含む全ての納税義務者に納税者番号の照合を命じたほか、外国企業の現地法人・支店を含む全ての企業に年次報告書等の提出を徹底させ、それを怠った場合には登録を抹消するとした。また、汚職撲滅を掲げ、主要公的機関トップの免職や2500人超といわれる勤務実態のない職員の除名等を行った結果、行政機能に混乱が生じた。さらに、外国人労働者やその雇用主に対し、労働許可証・滞在許可証の提出や電子照合を命じ、不法外国人労働者の大規模摘発を行っている。それ以外にも、国民による株式保有と資本市場の活性化を目的に、タンザニアで事業を行う通信会社に対してダルエスサラーム株式市場における25%以上の株式の公開を義務づけるなど、現政権の政策は多岐にわたる。こうした流れの中、本年7月に、資源に係る国家利益の保護を目的として資源関連法の改正が行われた。

第3 資源関連法の改正

資源関連法の改正は、これまでのタンザニアの資源法制を大きく変更するものであり、具体的には、Natural Wealth and Resources (Permanent Sovereignty) Act, 2017、

Natural Wealth and Resources Contracts (Review and Re-negotiation of Unconscionable Terms) Act, 2017及び Written Laws (Miscellaneous Amendments) Act, 2017の3つの法律の制定により行われた。改正は広範囲に及び、本稿ですべて説明することはできないが、外国企業に重大な影響を及ぼすことが懸念されている改正内容のうち、数点を取り上げて解説する。⁽⁴⁾

1 未処理資源の輸出禁止と国内処理の義務化⁽⁵⁾

鉱物等の資源は、タンザニア国内の施設において処理することが義務付けられ、未処理のまま輸出することが禁止された。

2 議会による資源関連契約の修正⁽⁶⁾

議会は、資源に関連して政府が締結した、いかなる契約（鉱業開発契約、生産分与契約等を含むがそれらに限られない）（以下「資源関連契約」という）についても、再検討できることとされた。そして、議会が資源関連契約に不当条項（Unconscionable Terms）があると判断したときは、修正のための再交渉を政府に勧告でき、政府は再交渉の意図を相手方に通知しなければならない。相手方が不当条項の再交渉に応じず、又は、不当条項の修正について合意に至らなかった場合、当該不当条項は無効となる。不当条項の定義は、「any term in the arrangement or agreement on natural wealth and resources which is contrary to good conscience and the enforceability of which jeopardises or is like to jeopardise the interests of the People of the United Republic」と、極めて広汎かつ曖昧なものである。⁽⁷⁾ さらに問題視されているのは、本改正以前に締結された資源関連契約についても、遡及して勧告・修正できるとされている点である。

3 国外での紛争解決の禁止⁽⁸⁾

資源利用に関して生じたすべての紛争は、タンザニアの裁判所その他の紛争解決機関において、タンザニア法を準拠法として解決しなければならないとされ、資源関連契約にはその旨を規定することとされた。一般に、資源関連契約においては、国外の仲裁機関を指定した仲裁合意を行うことが多いが、それを禁止するものである。これに反する合意は、上記2の不当条項とみなされる。

4 政府による株式取得⁽⁹⁾

鉱業ライセンス⁽¹⁰⁾又は特別鉱業ライセンス⁽¹¹⁾に基づく鉱業の実施については、政府が、鉱山会社の株式について、鉱物の種類及び投資額に応じ、出資不要で希釈することのな

い株式（Non-Dilutable Free Carried Interest Shares）を16%以上取得する。さらに、政府は、鉱業会社に付与した税制優遇措置に見合う株式を、総株式の50%を上限として取得できることとされた。

上記以外にも、資源分野での外国企業の活動に影響を及ぼす改正点が多くあり、現在、関係企業は、今後行われる予定の規則の制定と運用の動向を注視している。

第4 投資上の留意点

上記のとおり、現在、タンザニアでは、マグフリ政権の下、外国企業の活動に影響を及ぼす様々な政策が打ち出されている。タンザニアに既に進出している日系企業はもちろんのこと、将来の進出を検討している日系企業においても、政策変更や法令改正について常に最新の動向を把握する必要がある。

投資リスクという観点からは、現地の実情を踏まえた多面的な判断が求められるだろう。例えば、マグフリ政権の徹底した脱税・汚職対策は、国内の経済活動を一時的に停滞させるが、将来的には投資環境の改善につながるとの見方が強い。また、自国民の雇用や資源の保護を目的とする政策については、外国企業にとって直接のリスクとなり得るものの、タンザニアでは、そうした政策が、従来の状況を改善する趣旨で行われていることを念頭に置くべきである。タンザニアには、既に欧米、中国、インド、南ア、ケニア等の企業が多数進出しているが、日系企業の進出数は限られている。マグフリ政権が問題視しているのは、主としてこれらの第三国企業の活動である。例えば、冒頭で触れた不法外国人労働者対策で摘発の対象となっているのは、主に中国、インド、ケニアからの労働者である。また、資源関連法の改正は、これまで英国の鉱山会社が行ってきた資源利用の態様や巨額の申告漏れを糾弾する大統領諮問委員会の報告に基づいて行われたものである。これらの政策を、第三国の競合企業への影響といった観点からみれば、実際には日系企業に有利に働く可能性もあるだろう。タンザニアが公正な投資環境の実現に向けて前進しているか否か、評価は分かれるが、人口ボーナスの恩恵を受ける有望市場であることは間違いない。長期的な視野に立ち、多面的な分析の下で、進出戦略を立てることが必要になる。

以上

(1) 正式名称は、タンザニア連合共和国 (United Republic of Tanzania) であり、タンガニカ共和国 (本土) とザンジバル (島嶼) が合邦してできた連合共和国である。

(2) 国際連合 [World Population Prospects : The 2017 Revision]

- (3) 世界銀行「Global Economic Prospects, June 2017」
- (4) 特にWritten Laws (Miscellaneous Amendments) Act, 2017(以下「Miscellaneous Amendments Act」という)によるMining Act, 2010(以下「Mining Act」という)の改正については、①安定化契約の利用の制限、②鉱物等に対する政府の担保権、③ロイヤリティの増額、④収益の一部のタンザニアでの再投資の義務化、⑤鉱業管理区域の指定と利用条件の設定、⑥Prospecting Licenseの2期以上の更新禁止と指定現地企業へのライセンス付与、⑦Retention Licenseの廃止、⑧鉱業権の移転要件の厳格化、⑨未処理鉱物貯蔵施設の設置とMines Resident Officerとの共同管理、⑩政府の搬出許可に基づく5日以内のGovernment Minerals Warehouseへの運送と保管、⑪現地調達、⑫タンザニア人の雇用・訓練、⑬CSR、⑭Integrity Pledge等、重要な改正点が多い。紙幅の関係で説明できないが、詳しい情報が必要な場合は、筆者にご連絡いただきたい。
- (5) The Natural Wealth and Resources (Permanent Sovereignty) Act, 2017(以下「Permanent Sovereignty Act」という)第9条。なお、規制の対象となる資源(Natural wealth and resources)は、同法第3条において、「all materials or substances occurring in nature such as soil, subsoil, gaseous and water resources, and flora, fauna, genetic resources, aquatic resources, micro-organisms, air space, rivers, lakes and maritime space, including the Tanzania's territorial sea and the continental shelf, living and non-living resources in the Exclusive Economic Zone which can be extracted, exploited or acquired and used for economic gain whether Processed or not」と極めて広汎に定義されている。未処理鉱物の輸出禁止に関しては、Miscellaneous Amendments Act第25条により追加されたMining Act第100B条第2項、第100C条第3項、第4項及び第6項を参照されたい。
- (6) Permanent Sovereignty Act第12条、The Natural Wealth and Resources Contracts (Review and Re-negotiation of Unconscionable Terms) Act, 2017(以下「Unconscionable Terms Act」という)第4条乃至第7条。なお、Unconscionable Terms Actの対象となる資源についても、Permanent Sovereignty Actと同様、極めて広汎に定義されている(同法第3条)。
- (7) 下記の規定を含む条項は、不当条項とみなされる(Unconscionable Terms Act第6条第2項)。

[any provision or requirement that:

- (a) aim at restricting the right of the State to exercise full permanent sovereignty over its wealth, natural resources and economic activity;
- (b) are restricting the right of the State to exercise authority over foreign investment within the country and in accordance with the laws of Tanzania;
- (c) are inequitable and onerous to the state;
- (d) restricts periodic review of arrangement or agreement which purports to last for life time;

- (e) securing preferential treatment designed to create a separate legal regime to be applied discriminatorily for the benefit of a particular investor;
- (f) are restricting the right of the State to regulate activities of transnational corporations within the country and to take measures to ensure that such activities comply with the laws of the land;
- (g) are depriving the people of Tanzania of the economic benefits derived from subjecting natural wealth and resources to beneficiation in the country;
- (h) are by nature empowering transnational corporations to intervene in the internal affairs of Tanzania;
- (i) are subjecting the State to the jurisdiction of foreign laws and fora;
- (j) expressly or implicitly are undermining the effectiveness of State measures to protect the environment or the use of environment friendly technology; or
- (k) aim at doing any other act the effect of which undermines or is injurious to welfare of the People or economic prosperity of the Nation.]
- (8) Permanent Sovereignty Act第11条。対象となる資源が極めて広汎に定義されていることについては、脚注5を参照されたい。
- (9) Miscellaneous Amendments Act第9条により修正されたMining Act第10条、Miscellaneous Amendments Act第25条により追加されたMining Act第100E条第4項及び第5項
- (10) 投資額が10万米ドル～1億米ドルの範囲内の中規模鉱業の実施のための鉱業ライセンス
- (11) 投資額が1億米ドル以上の大規模鉱業の実施のための鉱業ライセンス

弁護士

平林 拓人

(1979年生)

Takuto Hirabayashi

直通 / 03-6438-5360

MAIL / thirabayashi@tmi.gr.jp



【主な取扱分野】

一般企業法務 / 特許 / 商標 / IT・通信 / 商事関連訴訟 / 知財訴訟・審判 / 国際訴訟・仲裁・調停・ADR / 私的独占・不公正な取引方法 / 景品表示法 / 医療 / ヘルスケア / バイオ / M&A / アライアンス / 不正競争 / 知財トランザクション / 知財戦略支援 / リスクマネジメント / 不正調査 / 消費者対応 / 企業結合 / 人事制度の構築・運用 / 国際通商業務 / その他国際法務 / エマージング・カンパニー

【登録、所属】

東京弁護士会(2008) / ニューヨーク州(2015)

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。2017年8月から2017年10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等につきましては、セミナー開催日の1か月前を目処にTMIのWebサイト(<http://www.tmi.gr.jp/>)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、下記までお問い合わせ下さい。

[email]monthlyseminar@tmi.gr.jp

1 第109回セミナー(2017年8月22日、29日開催)

テーマ: 「民法改正に伴って見直すべき契約条項の全て～契約条項のサンプルを用いた具体的な解説～」

講師: 弁護士 滝 琢磨

2 第110回セミナー(2017年9月29日開催)

テーマ: 「海外(クロスボーダー)M&Aとその実務上の留意点～地域別の特徴や買収後の統合も見据えて～」

講師: 弁護士 十市 崇

3 第111回セミナー(2017年10月26日開催)

テーマ: 「法務DDチェックリストを使った「安心」IPO/Exit 準備～リーガルショートレビューのススメ～」

講師: 弁護士 佐藤義幸

本ニューズレターで採り上げてほしいテーマなど、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:tshibano@tmi.gr.jp 03-6438-5562(直通)/TMIニューズレター編集部 編集長 弁護士 柴野相雄