

韓国：法務Q & A

Question:

現地法人を設立するにあたり、注意すべき点はありますか？

Answer:

外国人が韓国に新設する子会社の株式（議決権付きのものに限る）を10%以上保有する場合、かつ、投資金額が1億ウォン以上となる場合、外国人投資促進法における「外国人直接投資」に該当します。この場合当該外国人は、外国人投資促進法によって出資金を送金する前に韓国内の外国為替銀行（韓国の都市銀行の大半はこれに相当する）や大韓貿易投資振興公社（KOTRA）に外国人投資申告を行わなければなりませんので、注意が必要です（通常、外国人投資申告の受理には約1日かかります）。また、新設される子会社の資本金は、外貨（日本円を含む）で送金しなければなりません。設立の際の資本金の払込を担当する銀行を指定する必要がありますが、管理の便宜を図るために、通常は外国人投資申告を担当した外国為替銀行の支店に送金します。なお、「外国人直接投資」に該当する場合、設立手続が完了すれば外国人投資家又は外国人投資企業は外国人投資申告を担当した外国為替銀行又はKOTRAに外国人投資企業登録を行わなければなりません（通常、申請日から1日以内に登録が完了します）。外国人直接投資制度の詳細については、[外国人直接投資\(FDI\)の定義](#) | [外国人直接投資の種類](#) | [投資手続き](#) | [インベストコリア\(investkorea.org\)](#)を参照ください。

Question:

現地で事業を清算・撤退する場合、注意すべき点はありますか？

Answer:

現地法人を清算しようとする場合、商法の定めにしたがって解散決議を行い、清算手続を進め、現地法人が採用した勤労者との雇用関係を終了させ、税務申告など税法上手続を完了した後、外国人投資企業登録の抹消手続を踏まなければなりません。留意すべき点は、賃金及び退職金支払義務を履行しない場合、会社及び代表者が刑事処罰の対象となるため（勤労者退職給付保障法第44条第1号）、賃金及び退職金支払義務は適切に履行をする必要があります。

なお、法人が債務超過の場合、一般的な清算手続による撤退を行うことはできず、別途法人の破産手続を行う必要がある点に注意が必要です。

Question:

日本の親会社から現地法人に出向する場合、どのような手続きが必要でしょうか？

Answer:

韓国のビザ取得、外国人登録等の手続が必要になります。それぞれの手続に必要な具体的に書類は、取得するビザの種類によって異なるため、予め確認が必要です。また、出向者が現地法人と労働契約を締結する場合、日本の親会社と現地法人間の労務費分担、税務処理、社会保険等の行政との関係での調整が必要となります。

Question:

現地での従業員の雇用・解雇で気をつけることはありますか？

Answer:

雇用については、雇用契約を締結する際には、賃金の構成項目、計算方法、支払方法、所定労働時間、週休日、年次有給休暇に関する事項を書面により作成して従業員に交付する必要があります。

解雇については、正当な理由のない解雇は禁止されています。また、経営上の理由により従業員を解雇しようとする場合には、①緊縛した経営上の必要性、②解雇を回避するための努力をしたこと、③合理的かつ公正な解雇の基準を定めた上で解雇の対象者を選定すること、④労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合又はかかる労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者に対する、解雇をしようとする日の50日前までの通知、が必要となります。なお、①、②、③及び④の要件が充足される場合、解雇の正当な理由があるものとみなされます。

また、従業員を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前までに解雇予告をする必要があります。

Question:

契約準拠法を選択することはできますか、また、契約書の言語に関する規制はありますか？

Answer:

韓国法上、契約の準拠法に関する合意は原則として有効です。

しかし、立法目的に照らして当該法律関係に適用されるべき韓国の法律が強制法規である場合には、準拠法の定めの如何にかかわらず、韓国法が適用され（韓国国際私法20条）、外国法を適用した結果が韓国の公序良俗やその他の社会秩序に明らかに違反する場合には、当該外国法を適用しないものとされています（同第23条）。

また、契約書の言語に関する規制も特段ありませんが、当然韓国語による契約が多く、また韓国語を正、英語を副とする契約も散見されます。相手方との力関係にも依りますが、契約言語に（正であれ副であれ）日本語を含めるように交渉を行うことが重要であり、韓国語による対応が困難な場合には英語を正とする交渉をすることもあり得ます。もっとも、言語的に日本語と韓国語は似ているため、日本語と韓国語を併記すると文言の対比を行いややすいという利点もあります。

Question:

契約書に仲裁条項を入れたり、国際裁判管轄を定めることはできますか、また、その際の注意点はありますか。

Answer:

韓国法上、仲裁の合意や国際裁判管轄の合意は原則として有効です。

もっとも、仲裁合意については韓国仲裁法第8条に規定があり、同2項において仲裁の合意は書面によりなされなければならぬとされていますのでご留意ください（[大韓商事仲裁院 \(kcab.or.kr\)](http://www.kcab.or.kr) もご参照ください。）。

また、国際裁判管轄の合意についても可能であり、その一般的な有効要件は韓国国際私法第8条に定められています（ただし、同10条では韓国の裁判所にのみ提訴できる場合が列挙されています。）。このほか、41条以下で特則が定められており、たとえば第42条3項によれば、韓国の消費者との間でなされた消費者契約において国際裁判管轄の合意がある場合、当該合意は、①合意が紛争発生後になされたとき又は②消費者が韓国のみならず外国の裁判所にも訴

えを提起できる旨の合意があるときにのみ効力を生じるとされていますので、注意が必要です。

Question:

現地法人から日本の本社に配当金などを送金することについて、規制はありますか？

Answer:

一般的な事業会社の場合、会社法及び税法で認められる範囲内で適法な配当決議を経て行われる送金であれば、これを特に制限する規制はありません。

Question:

現地法人を運営する上で、コンプライアンス上気をつけることはありますか？

Answer:

韓国の腐敗防止法令には、公職者にのみならず私企業間の取引にも適用される法令があります。また、韓国では、腐敗防止法令の一つである不正請託及び金品等収受禁止に関する法律（キム・ヨンラン法）に定める財産上の利益提供の禁止が年々重視されています。そのため、腐敗を防止するための社内規程の策定や業務フローの構築が望まれます。

他にも、近年、内部告発者の保護に関する公益申告者保護法、職場でのセクハラ、パワハラ禁止等の労働法、重大災害処罰法規定の安全措置義務も重視されるなど、法令の最新情報を常に把握しておく必要があります。

現地従業員の教育や現地法令に準拠した効果的なコンプライアンスプログラムの策定が必要です。

Question:

現地法人の取締役について、国籍・居住地・人数などの要件は定められていますか？

Answer:

現地法人の取締役につき、国籍・居住地等の制限は特になく、全員日本人かつ全員日本居住でも問題ありません。

株式会社であれば、取締役は最低3名（代表取締役を含む）必要です。有限会社であれば1名で足ります。ただし、資本金10億ウォン未満の株式会社（小規模会社）であれば、取締役は1名で足ります。

取締役のうち少なくとも1人は社内取締役である必要がありますが、社内取締役であっても毎日常勤しなければならないという意味ではないので、日本国籍・日本居住者を社内取締役として選任することは可能です。

ただし、上場法人となる場合には、以下の規制が適用される点に留意が必要です。

- 上場会社は原則的に取締役総数の1/4以上を社外取締役として置かなければならない（つまり、最低4人以上の取締役がいなければならない）
- 大規模上場会社（資産総額2兆ウォン以上）は、社外取締役が3人以上あり、取締役総数の過半数でなければならない。