森・濱田松本法律事務所
MORI HAMADA & MATSUMOTO

MHM Asian Legal Insights

第 144 号（2022 年 11 月号）

森・濱田松本法律事務所 アジアプラクティスグループ
（編集責任者：弁護士 武川 丈士、弁護士 小松 岳志）

今月のトピック

1. タイ ： 民商法改正（吸収合併の創設等）
2. モンゴル ： 労働法改正（2022 年 1 月 1 日施行）
3. ベトナム ： 太陽光発電・風力発電の買取価格幅の決定方法に関する通達
4. マレーシア ： 労働法の最新動向
5. シンガポール ： Carbon Pricing Act の改正（炭素税の税率の引上げ等）
6. ミャンマー ： ①： ミャンマーに対する経済制裁等の動向アップデート～米国・EU による追加制裁の発表
②： FATF によるミャンマーの高リスク国指定
7. インド ： 労働法の構造と改正のトレンド

今月のコラム ーロイクラトンとコムローイー

はじめに

このたび、森・濱田松本法律事務所アジアプラクティスグループでは、東南・南アジア各国のリーガルニュースを集めたニュースレター、**MHM Asian Legal Insights 第 144 号（2022 年 11 月号）**を作成いたしました。今後の皆様の東南・南アジアにおける業務展開の一助となれば幸いに存じます。

1. タイ： 民商法改正（吸収合併の創設等）

タイ民商法（Civil and Commercial Code：「民商法」）を改正する法律（Act on Amendment to the Civil and Commercial Code (No. 23) B.E. 2565：「本改正法」）が成立し、2022 年 11 月 8 日の官報に掲載されました。本改正法は官報掲載から 90 日後の 2023 年 2 月 7 日に施行されます。本改正法は改正草案から特段の修正なく国王が承認したものであり、本レター第 142 号（2022 年 9 月号）において改正草案の特に重要と思われる点（例えば本改正法には下記(1)の吸収合併の創設や(4)の最低株主数の変更等、タイ国内に法人を有する日系企業にとっても現地グループ会社管理の観点で影響が大きいと思われる制度変更が含まれています。）についてご紹介しておりますが、以下では改めて本改正法の内容を概観します。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

(1) 吸収合併の創設

従前、民商法においては、会社の合併のスキームとして新設合併（合併当事会社の全てが消滅して新会社を設立）のみが定められており、吸収合併（合併当事会社の一方が他方を吸収して存続）は許容されていませんでしたが、本改正法により新たに吸収合併が創設されました。今後 M&A 取引やグループ内組織再編における活用が期待されます。

(2) 合併に反対する株主の株式買取制度の創設

これまで特別決議事項である新設合併については、出席株主の 4 分の 3 以上の賛成があれば行うことができ、これに反対する少数株主の保護を図る制度はありませんでしたが、本改正法により、そのような少数株主の株式買取制度が設けられました。株主総会において新設合併及び（新たに創設される）吸収合併に反対する株主（「反対株主」）がいる場合、新設合併・吸収合併を行おうとする会社は、反対株主が保有する株式の買取者の手配を求められることになります。

(3) 最低発起人数

会社の設立に際し、これまで発起人は最低 3 名必要とされていましたが、本改正法により 2 名で足りることになりました。

(4) 最低株主数

従前、民商法においては、会社の「株主が 3 名未満」となった場合、裁判所が当該会社に対する解散命令を下すことができるとされていました。本改正法により、解散命令を下すことができる事由が「株主が 1 名の場合」へと変更され、最低株主数については 2 名を維持することで足りることになりました。

(5) 設立登録期限

発起人は会社の設立に際して基本定款を商務省に提出・登録する必要がありますが、商務省事業開発局の基本定款のフォーム上、基本定款の登録から 10 年以内に会社の設立登録を行わない場合には基本定款が失効するとされています。民商法上はこのような基本定款の登録を起算点とする期間制限は定められていませんでしたが、本改正法により、基本定款の登録から 3 年以内に会社の設立登録を行わない場合には基本定款が失効する旨が明記されました。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

(6) 株券への社印の必要性

民商法上、会社の発行する株券には最低 1 名の取締役の署名が必要とのみ定められていたことから、社印を商務省に登録している会社においても株券に社印を押す必要性については議論がありました。本改正法により、社印を商務省に登録している会社においては株券に社印を押す必要があることが明記されました。

(7) 株主総会招集通知の新聞公告

これまでは、非公開会社であっても、株主総会開催に際しては招集通知の各株主への個別送付に加え、新聞公告の掲載も必要とされておりましたが、本改法により、原則として新聞公告の掲載は不要となります。

(8) 株主総会の定足数

株主総会の定足数について、発行済株式数の資本の 4 分の 1 以上を有する株主の出席が必要であると定める民商法の規定に加え、判例上、「会議」であることを前提に複数の株主又は代理人が出席する必要があるとされていました。本改正法は、その判例を明文化し、2 名以上の株主又はその代理人の出席が必要であることを定めたものです。

(9) 電子的方法による取締役会の開催

関係省庁の告示等に基づき、一定の要件の下で電子的方法による会議を開催することが認められていましたが、民商法にはこれに関連する規定は存在しておらず、特に取締役会の開催については取締役本人が出席する必要があることとの関係で、電子的方法による会議が民商法上許容されるのかという点やその場合の定足数の考え方につき、解釈において不透明な部分がありました。本改正法により、附属定款に別段の定めがない限り、電子的方法による取締役会開催可能である旨が明記されたため、電子的方法により出席した取締役も定足数の計算に含められることが明確になりました。

（ご参考）
本レター第 112 号（2020 年 7 月号）
https://www.mhmjapan.com/content/files/00042667/20200720-112955.pdf
本レター第 142 号（2022 年 9 月号）
https://www.mhmjapan.com/content/files/00065463/20220920-112844.pdf

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

弁護士　秋本　誠司
☎　+66-2-009-5166（バンコク）
✉　seiji.akimoto@mhm-global.com

弁護士　塙　晋
☎　+66-2-009-5127（バンコク）
✉　susumu.hanawa@mhm-global.com

タイ弁護士　パヌパン・ウドムスワンナクン
☎　+66-2-009-5152（バンコク）
✉　panupan.u@mhm-global.com

弁護士　山本　健太
☎　+66-2-009-5099（バンコク）
✉　kenta.yamamoto@mhm-global.com

2.　モンゴル：　労働法改正（2022 年 1 月 1 日施行）

モンゴルにおいて 2022 年 1 月 1 日より施行されている改正労働法につきまして、雇用者の視点から重要な改正の主要な点の一部を、以下のとおりご紹介します。雇用契約や社内規程の整備等を含め、これらの改正に従った適切な対応が必要となっています。なお、全ての改正点を網羅したものではない点、ご留意ください。

(1) 雇用契約終了の際の終了事由

改正前は、労働者が 60 歳に達し年金受給資格を得たことが雇用契約の終了事由の一つとされていましたが、改正法下では、当該事由は雇用契約の終了事由ではなくなりました。その一方で、改正法は、定年退職時の退職金の支払いについて規定しています。実務上は、従業員が定年により退職して退職金を受領することは可能である一方、定年により退職しないことが可能となっていると考えられます。

また、雇用主が従業員を解雇する事由として、新たに、従業員の雇用開始時に学歴、職歴、資格に関する虚偽の文書が提出されたことが追加されました。

(2) 雇用契約終了の際の事前通知

改正前は、特殊な才能又は技能を有する個人との雇用契約については、雇用主に支配権の移転が生じたことを理由とする雇用主からの終了にあたり、2 か月前の通知が必要とされていました。これに対し、改正法下では、当該雇用契約が、エグゼクティブレベルの個人との特別条件を定める雇用契約として明確化され、さらに、この類型の雇用契約につき、支配権の移転を理由とする雇用主からの終了のための通知期間が 30 日に短縮されました。なお、会社の解散、職種の廃止、整理解雇（大量解雇（(4)参照）を除く。）、業務状況、健康上の理由等を理由とする雇用主からの雇用契約の終了は、従来より 30 日前の通知が必要とされています。

また、以上の事前通知に加えて、通知期間の給与に相当する金額を支払うことにより、爾後解雇した従業員に就労をさせないことも可能となりました。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

(3) 退職金

(2)で記載した事前通知を要する雇用主からの雇用契約の終了については退職金の支払いが必要であり、従来、平均給与 1 か月分以上の退職金の支払いが必要でしたが、改正法下では雇用期間の長さに応じた退職金の支給が定められました。例えば、勤続期間 10 年以上の場合、退職金は基本給 4 か月分以上とされています。なお、大量解雇（(4)参照）の場合の退職金は、この基準を下回らない範囲で労働組合との合意により定めることが可能とされています。

(4) 大量解雇

改正法下では、「大量解雇」が一定の事由により一定数以上の従業員を解雇する場合として定義づけられ、通常の整理解雇とは異なる規制が課されています。雇用主は大量解雇の際にはその理由等を事前通知の上、解雇の人数の減少、配置転換、新規職種の創設、再雇用、研修、退職金等について従業員と交渉することや、大量解雇により解雇された一定の資格のある従業員を、解雇後 1 年以内に新規に創設された職種に再雇用することを義務付けられています。

(5) 年次休暇

改正法下では、年次休暇の取得は、最低 6 か月の勤務が条件とされました。ただし、別途雇用契約や社内規則で従業員に有利な内容が定められる場合はこの限りではありません。改正法下では、業務上の必要から年次休暇を取得できなかった従業員は、年次休暇に代えて一定額以上のボーナスの現金支給を受けることができるとされています。

(6) 雇用契約・勤務形態の種類の追加

改正法下では、近時の様々な働き方を反映し、パートタイム雇用契約、在宅勤務、テレワーク、研修、派遣契約等について規定が新たに定められました。

※モンゴル法に関するアドバイスをご依頼いただく場合、必要に応じて、資格を有するモンゴル法事務所と協働して対応させていただきます。

弁護士　田中　光江
☎　03-5223-7788（東京）
✉　mitsue.tanaka@mhm-global.com

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

3. ベトナム： 太陽光発電・風力発電の買取価格幅の決定方法に関する通達

ベトナムでは、2022 年 10 月 3 日、商工省（Ministry of Industry and Trade）により、太陽光発電及び風力発電の買取価格幅の決定方法に関する通達 No.15/2022/TT-BCT（「通達 15 号」）が公布されました。

ベトナムでは、再生可能エネルギーの普及を目的として、太陽光発電については首相決定 No.13/2020/GD-TTg により、風力発電については首相決定 No.37/2011/QD-TTg により、それぞれ電力の固定価格買取（Feed in Tariff：「FIT」）制度が設けられています。しかし、太陽光発電に関しては商業運転開始が 2020 年 12 月 31 日までに達成されていること、風力発電に関しては商業運転開始が 2021 年 10 月 31 日までに達成されていることが、それぞれ FIT 制度の適用要件とされているところ、2021 年はベトナムが Covid-19 の感染拡大防止策として人々の社会生活を厳しく制限した年でもあり、この商業運転開始の期限を達成することのできなかったプロジェクトが多数存在すると言われています。通達 15 号は、このようなプロジェクトを救済する観点から、上記各期限までに（ベトナム電力公社（「EVN」）との間で電力受給契約を締結済みであるものの）商業運転開始に至らなかったプロジェクト（「対象プロジェクト」）の電力買取価格の価格幅の考え方を示したものです。

(1) 電力の買取価格幅

通達 15 号は、太陽光発電及び風力発電の電力の買取価格の範囲の考え方を規定しています。具体的には、下限は 1kWh 当たり 0VND とされ、上限は標準的太陽光発電所（発電容量 50MWp 想定）ないし標準的風力発電所（発電容量 50MW 想定）について想定される 1kWh 当たりの投資建設費用及び O&M 費用の合計額をコンセプトとする算定式が定められており、当該算定式に基づく上限額の算出については、EVN において(2)記載のフローに従い実施することが予定されています。

(2) 買取価格幅の決定方法

通達 15 号は、上記(1)の電力の買取価格幅が、通達 15 号の施行日（2022 年 11 月 25 日）後、大要以下のように決定されることを定めています。

(a) 通達 15 号の施行日から 15 日以内に、対象プロジェクトの投資家は、当該発電所に関するフィージビリティスタディ報告書又は技術設計を EVN に提出する。
(b) 通達 15 号の施行日から 45 日以内に、EVN は、①上記(a)に基づいて投資家から提供を受けた情報に基づいて通達 15 号に規定された計算式に従って電力の買取価格幅を算定し、②これをベトナム電力監督局（Electricity Regulatory Authority of

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

Vietnam：「ERAV」）に提出して評価を受ける。

(c) 上記(b)に基づいて EVN から電力の買取価格幅の算定に関する十分な書類を受け取った後 45 日以内に、ERAV はこの電力の買取価格幅を通達 15 号に規定された計算式を使用して評価する。なお、ERAV は、適宜、商工省又は商工省の設置した諮問委員会の任命する独立専門家に諮問することができる。

(d) 上記(c)の評価結果が出た後 10 営業日以内に、ERAV は決定した電力の買取価格幅を商工省大臣に提出し、承認された買取価格幅を商工省のウェブサイトに掲載する。

通達 15 号の公布は、商業運転開始が期限に間に合わなかったため従前の買取価格による FIT 制度の適用対象外とされた太陽光発電・風力発電プロジェクトについて、1 年以上にわたる膠着状態が打破される契機となることが期待されます。他方で、通達 15 号自体は、上記の価格幅の範囲で、個別の対象プロジェクトの電力買取価格がどのように決定されるかについて、なんら手掛かりを与えていません。個別のプロジェクトの電力買取価格の決定方法については、商工省と EVN の間でも議論が継続しており、今後の進展が待たれます。

弁護士　江口　拓哉
☎　+84-28-3622-2601（ホーチミン）
☎　03-5223-7745（東京）
✉　takuya.eguchi@mhm-global.com

弁護士　眞鍋　佳奈
☎　+84-28-3622-1632（ホーチミン）
✉　kana.manabe@mhm-global.com

弁護士　西尾　賢司
☎　+84-28-3622-2602（ホーチミン）
✉　kenji.nishio@mhm-global.com

弁護士　武川　丈士
☎　+84-24-3267-4101（ハノイ）
✉　takeshi.mukawa@mhm-global.com

弁護士　岸　寛樹
☎　+84-24-3267-4102（ハノイ）
✉　hiroki.kishi@mhm-global.com

弁護士　大西　敦子
☎　+84-24-3267-4107（ハノイ）
✉　atsuko.onishi@mhm-global.com

4.　マレーシア：　労働法の最新動向

本レター第 132 号（2021 年 12 月号）及び第 141 号（2022 年 8 月号）にてご紹介したとおり、マレーシアにおいては、2022 年に入って労働関連の法制が複数改正されました。2022 年 8 月 15 日に発出された省令によってもいくつかの改正がなされているため、ご紹介済みのものとともに、その要点を取りまとめてご紹介いたします。これらの改正については発効日が変更された結果、いずれも 2023 年 1 月 1 日から効力を生じることが予定されています。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

- 労働法の適用範囲の拡大：Employment Act（EA）の適用範囲が拡大されました。従前は月給 2,000 リンギット（現在の為替レートで約 6 万 1,000 円）未満の労働者、肉体労働に従事する労働者又はその監督者、並びに家事使用人及び船員等の一定の業種の労働者のみが EA の適用対象とされていたところ、2023 年 1 月以降は、EA は全ての労働者に適用されることとなります（ただし、月給 4,000 リンギット（現在の為替レートで約 12 万 2,000 円）を超える労働者との関係では、一部の規定が適用除外とされています。）。

- 産休日数の増加：本ニュースレター第 132 号及び第 141 号にてご紹介したとおり、60 日から 98 日に増加しています。

- 男性の育休：本ニュースレター第 132 号にてご紹介したとおり、男性労働者にも育休が導入されることとなりました。(a)育休の直前 12 か月間においてその使用者に雇用されている、(b)配偶者の出産予定日の 30 日前までに（又は出産後可能な限り速やかに）配偶者の妊娠について使用者に報告を行う、という条件を満たす場合には、最大で連続して 7 日間（本レター第 132 号執筆時の改正案では 3 日間とされていましたが、最終的に 7 日間となっています。）、5 回の出産を上限として、男性労働者も育休を取得できることとなりました。

- 労働時間上限：週当たりの労働時間の上限が 48 時間から 45 時間に引き下げられることになりました。

- フレックス労働の導入：本レター第 132 号にてご紹介したとおり、労働者は使用者に対し労働時間・労働日・労務提供場所について変更を申請することができ、申請があった場合には使用者は 60 日以内に諾否を通知しなければなりません。また、使用者が申請を拒否する場合には合理的な理由の説明が必要とされています。

- セクシュアルハラスメントについての掲示：本レター第 132 号でも触れていましたが、使用者は事業場においてセクシュアルハラスメントに関する認知を高めるための掲示を行わなければならないこととされました。

- 差別への対応：本レター第 132 号でも触れていましたが、労働者と使用者の間で差別を理由とした紛争が生じた場合に、Director General of Labour がこれを調査し命令を発する制度が導入されました。Director General の命令に従わない場合には、その違反に対し 50,000 リンギット（現在の為替レートで約 150 万円）以下の罰金が科せられ、また違反が継続する場合には 1 日あたり 1,000 リンギット（現在の為替レートで約 3 万円）以下の罰金が科せられることとなります。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

- 強制労働への制裁：使用者が労働者を脅迫し、欺罔し又は強制して、何らかの行為、サービス若しくは労働を行わせた場合、又はそうした行為、サービス若しくは労働の場所を離れることを妨げた場合には、100,000 リンギット（現在の為替レートで約 300 万円）以下の罰金若しくは 2 年以下の懲役又はこれらが併科されうることとなりました。

以上のとおり、2023 年 1 月 1 日から効力を生じる EA の改正については、改正されるポイントが多岐にわたり、また EA の効力が及ぶ労働者も拡大することから、今一度、就業規則その他の社内ルールが改正法に沿ったものになっているかにつき確認を進めることが重要と考えられます。

（ご参考）
本レター第 132 号（2021 年 12 月号）
https://www.mhmjapan.com/content/files/00050592/20211220-112653.pdf
本レター第 141 号（2022 年 8 月号）
https://www.mhmjapan.com/content/files/00065313/20220822-102318.pdf

弁護士　田中　亜樹
☎　03-6266-8919（東京）
✉　aki.tanaka@mhm-global.com

5. シンガポール： Carbon Pricing Act の改正（炭素税の税率の引上げ等）

シンガポールでは、2019 年に Carbon Pricing Act が施行され、他の東南アジア諸国に先駆けて炭素税（carbon tax）が導入されていますが、2022 年 11 月 8 日付けでシンガポールの国会において同法の改正案が成立し、炭素税の税率の段階的引上げをはじめとする種々の制度的変更が導入されることが予定されています。そこで本稿では、現行の Carbon Pricing Act の概要と今般の改正により何が変更されるのかを、簡単に取り上げます。

(1) Carbon Pricing Act の概要

(a) 目的

本法は、シンガポールにおける温室効果ガス（同法で具体的に列挙されています。）の効果的な削減を目指すべく、算定可能な温室効果ガスの排出量（reckonable GHG

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

emissions）が一定水準を上回る事業所（business facility）を運営する者に対し、当該温室効果ガスの排出量の報告及び当該温室効果ガスの排出量に応じた炭素税の納税義務を課すことを主たる目的とするものです。

(b) 温室効果ガス排出量の報告義務

一事業所における算定可能な温室効果ガスの排出量が、年間 2,000 tCO2（tCO2 は、温室効果ガスを CO2 基準で換算して重量(t)で表したもの）以上となる場合、当該事業所を報告対象施設（reportable facility）として登録した上で、当該報告対象施設の年次排出量報告書（emissions report）を作成し、毎年、National Environment Agency に提出して承認を受けなければなりません。

(c) 炭素税の納税義務

一事業所における算定可能な温室効果ガスの排出量が、年間 25,000 tCO2 以上となる場合、当該事業所を課税対象施設（taxable facility）として登録し、年次排出量報告書に加えて、モニタリング計画（monitoring plan）を作成した上で、毎年、National Environment Agency に提出して承認を受けなければなりません。

また、課税対象施設を有する事業者は、当該課税対象施設に関する年次排出量報告書に記載された算定可能な温室効果ガスの排出量に、炭素税率（carbon tax rate）を乗じて算出される炭素税を毎年納付する必要があります。

(2) Carbon Pricing Act の改正案

2022 年 11 月 8 日に、Carbon Pricing Act の改正案がシンガポールの国会において可決されました。当該改正案の概要は以下のとおりです。

(a) 炭素税率の段階的引上げ

現在の炭素税率は、5 シンガポールドル/tCO2（現在の為替レートで約 520 円/tCO2）です。改正案では、これが 2024 年及び 2025 年には 25 シンガポールドル/tCO2（現在の為替レートで約 2,600 円/tCO2）、2026 年以降は 45 シンガポールドル/tCO2（現在の為替レートで約 4,680 円/tCO2）に引き上げられることが予定されています。また、今回の改正案には盛り込まれませんでしたが、2022 年予算において、シンガポール政府は 2030 年までに、炭素税の水準を 50～80 シンガポールドル/tCO2（現在の為替レートで約 5,200～8,320 円/tCO2）まで引き上げることを目標として掲げています。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

(b) 国際的なカーボンクレジットによるオフセットの解禁

算出可能な温室効果ガスの排出量の 5%を上限に、国際的なカーボンクレジット（international carbon credit）による炭素税のオフセットを許容する旨の改正が予定されています。対象となるカーボンクレジットについての明確な基準は定められていませんが、世界的に認知度の高いカーボンクレジットである Gold Standard や Verified Carbon Standard（VCS）は対象となることが見込まれています。

(c) 特定の施設登録者に関して、課税対象の排出量を軽減する allowance を付与

一定の課税対象施設に関しては、課税対象となる算定可能な温室効果ガスの排出量が一定量減額されます（「allowance」）。この allowance が付与される期間や allowance の算定方法等は、貿易及び産業に関する業務を担う大臣が決定します。

allowance 付与の対象となるのは、①輸出を行う事業又は輸出を行う他の事業者への供給を行う事業に関連する課税対象施設、又は、②シンガポール経済の成長、拡大、発展又は福利にとって十分な経済的又は戦略的重要性を持ち、allowance の付与が正当化されると大臣が決定した課税対象施設となります。

以上が、現行の Carbon Pricing Act とその改正内容の概要になります。運営する施設における温室効果ガスの排出量が多いと考えられる事業者では、当該施設が報告対象施設・課税対象施設に該当する可能性がないかを確認することが望ましいと思われます。

※当事務所は、シンガポールにおいて外国法律事務を行う資格を有しています。シンガポール法に関するアドバイスをご依頼いただく場合、必要に応じて、資格を有するシンガポール法事務所と協働して対応させていただきます。

弁護士　細川　怜嗣
☎　+65-6593-9467（シンガポール）
✉　reiji.hosokawa@mhm-global.com

弁護士　内田　義隆
☎　+65-6593-9463（シンガポール）
✉　yoshitaka.uchida@mhm-global.com

弁護士　鮫島　裕貴
☎　+65-6593-9761（シンガポール）
✉　yuki.sameshima@mhm-global.com

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

6. ミャンマー

①：ミャンマーに対する経済制裁等の動向アップデート～米国・EU による追加制裁の発表

2021 年 2 月 1 日のミャンマーにおける国家緊急事態宣言発出後の対ミャンマー経済制裁の概要については、本レター第 121 号（2021 年 2 月号）以降の各号においてお伝えしたとおりです。本稿では、その後の米国及び EU による対ミャンマー制裁についての続報をお伝えします。

(1) 米国による制裁

米国財務省外国資産管理室（OFAC）は、現地時間 2022 年 11 月 8 日、ミャンマー国軍による兵器調達への関与を理由に、ミャンマーの実業家である Kyaw Min Oo 氏と、同氏が設立したミャンマー法人 Sky Aviation Company Limited を、米国による資産凍結措置等の対象者（Specially Designated Nationals and Blocked Persons）のリストに追加しました。

ネルソン米国財務次官（テロ・金融インテリジェンス担当）は、上記の追加制裁の公表に際し、ミャンマーの軍事政権が方針を転換し、民主主義への復帰が認められるまでミャンマーに対する圧力をかけ続けるとの米国の方針を改めて明言しています。2021 年 2 月以降、米国は、ミャンマー関係の制裁対象者の範囲を徐々に拡大して来ましたが、今後も引き続き同様の動きが採られることになりそうです。

(2) EU による制裁

EU は、現地時間 2022 年 11 月 8 日、国家緊急事態宣言後に国軍により組織された国家行政評議会（State Administration Council :「SAC」）と、SAC により任命された閣僚等の政府関係者（投資・対外経済関係大臣の Kan Zaw 氏及び最高裁判所長官の Htun Htun Oo 氏を含む。）及び国軍との密接な関係を有する財閥の関係者（Htoo Group of Companies の代表者である Tay Za 氏を含む。）の合計 19 名の個人を、資産凍結措置等の対象者として指定しました。

②：FATF によるミャンマーの高リスク国指定

国際的なマネーロンダリング対策等に関する多国間の枠組みである、OECD の金融作業部会（Financial Action Task Force :「FATF」）は、現地時間 2022 年 10 月 21 日、ミャンマーを高リスク国（ブラックリスト国）に指定したことを発表しました。これにより、FATF による高リスク国指定を受けているのは、北朝鮮、イラン及びミャンマーの 3 か

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

国となりました。

FATF は、マネーロンダリング及びテロ資金供与対策に関する国際基準となる FATF 勧告（FATF Recommendations）を策定し、定期的のその遵守状況に関する相互審査を実施した上で、FATF 勧告の遵守状況に応じて審査対象国の分類を行っています。遵守状況が不十分な国のうち、経過観察期間を経てもなお顕著な改善が見られない場合には、その欠陥の深刻度により、①強化モニタリング対象国（グレーリスト国）又は②高リスク国（ブラックリスト国）に分類されることになっています。ミャンマーは、2020 年 2 月に強化モニタリング対象国に指定されていましたが、その後もマネーロンダリング等の対策に関するアクションプランの大部分について実施が進んでいなかったことから、今般 FATF により高リスク国に指定されることになったものです。

高リスク国の指定を受けた場合、FATF 加盟国の金融機関は、FATF 勧告に定めるところにより、高リスク国の関係者との取引に際して、取引相手に関する強化されたデュー・デリジェンスの実施が求められることになります。ミャンマー関係者との間であっても、強化されたデュー・デリジェンスを実施した上で取引を実施することは可能であり、米国等の定める経済制裁のように取引を行うこと自体を原則として禁じるものではありません。ただ、ミャンマー関係の取引に関与することによる追加的な事務負担やレピュテーションリスクに関する懸念から、FATF 加盟国の金融機関においてミャンマー関係の金融取引の取扱い自体を拒否する事態が生じる可能性は否定できません。FATF 勧告の規定内容に照らせば明らかに過剰反応ではあるものの、既に一部の金融機関でミャンマー関係の取引の取扱いを拒絶する実例も出始めているとの情報もあります。こうした過剰反応とも言える動きは徐々に収束し、今後は金融機関ごとにミャンマーに関連する取引への対応方針が明確化され、結果として一定の秩序が形成されるとの見方もあるようですが、今後の事態の推移を注視していく必要がありそうです。

弁護士　武川　丈士
☎　+95-1-9253652（ヤンゴン）
✉　takeshi.mukawa@mhm-global.com

弁護士　眞鍋　佳奈
☎　+95-1-9253653（ヤンゴン）
✉　kana.manabe@mhm-global.com

弁護士　井上　淳
☎　+95-1-9253654（ヤンゴン）
☎　03-6266-8566（東京）
✉　atsushi.inoue@mhm-global.com

7.　インド：労働法の構造と改正のトレンド

本レター第 108 号（2020 年 3 月号）及び第 119 号（2021 年 1 月号）においてご紹介したとおり、インドの現政権は、連邦法だけでも 50 余りが存在する労働関連法を、①賃金、②労働安全衛生、③社会保障、及び④労使関係の 4 分野に整理・統合し、4 つの法令とする改正を推進してきました。この 4 法令は、2020 年 9 月までにいずれも国

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

会で承認され成立しており、施行を待っている状態となっています（なお、本レター執筆時点（2022 年 11 月中旬時点）では依然未施行です。）。

インドの憲法は、立法権限につき、対象事項ごとに、連邦議会のみが立法権を有する事項、連邦議会と各州議会が立法権を有する事項、各州議会のみが立法権を有する事項、とカテゴリー分けをしていますが、労働法に関する事項は、連邦議会と各州議会が立法権を有する事項に分類されています。上記の労働関連法を 4 分野に整理・統合する抜本的な法令改正は、連邦法レベルのものとなりますが、インドでは、この連邦法レベルに加えて各州議会によって立法された州法が存在するということとなります。

例えば、改正前の連邦法では、工場における労働者の安全を確保するために、工場の登録義務、工場が遵守すべき安全・衛生措置、労働者の労働時間に関する事項等を規定する工場法（Factories Act, 1948）が存在していましたが、工場以外の労働者に適用される労働条件等については、各州が、店舗施設法（Shops and Establishment Act）を制定して対応するというように、連邦法が規律する対象と州法が規律する対象が混在していました。

このように、上記連邦法の抜本的改正の前において、法令の関係性・整合性が極めて混沌としており、扱いづらく、それゆえ遵守状況が必ずしも芳しくなかったというインド労働法の状況に鑑み、これを改正する動きが一部の州で見られていました。

例えば、ラジャスタン州は、連邦法に優先して適用される労働法に関する州法を、投資家・使用者側にフレンドリーとなる方向で改正することで、投資環境を整えて外資誘致を図り、州内の雇用機会拡大を図っています。具体的には、改正前の連邦法では、労働組合の組成には施設に従事する労働者の 10%が組合員であることが要件とされていましたが、ラジャスタン州では、労働者の 30%が組合員であることを労働組合組成の要件とし、労働組合組成のハードルを上げています。また、工場等危険性が相対的に高いがゆえにより保護が必要な施設において、改正前の連邦法では、過去 1 年間の各就業日における労働者の平均人数が 100 人以上である場合、労働者の解雇に行政の事前の承認が必要でしたが、ラジャスタン州では、過去 1 年間の各就業日における労働者の平均人数が 300 人以上である場合にはじめて労働者の解雇に行政の事前の承認が必要とし、行政の承認が必要なケースを限定しています。さらに、改正前の連邦法では、女性労働者は夜間の時間帯の就労が認められていなかったところ、ラジャスタン州では、女性労働者の承諾を前提として、夜 7 時以降朝 6 時までの夜間の時間帯の就労をインドで初めて認める改正を行っています。この改正も女性の就労可能な時間帯を拡大するものとして使用者側にフレンドリーな方向性を持つものといえます。

このようなラジャスタン州による州レベルでの改正のうち労働者の解雇に行政の事前の承認が必要となる要件と女性労働者の夜間の時間帯の就労許可は、いずれも今回の連邦法の抜本的改正においても同一の内容で採用されています。

インドでは、州から始まった使用者フレンドリーの改正の方向性が連邦法によっても追随されているといえそうであり、これにより連邦法と州法の齟齬・不整合性が一定程度解消されることが期待されています。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

連邦法レベルでの改正 4 法令の施行が待たれるところです。

（ご参考）

本レター第 108 号（2020 年 3 月号）

https://www.mhmjapan.com/content/files/00041532/20200323-012254.pdf

本レター第 119 号（2021 年 1 月号）

https://www.mhmjapan.com/content/files/00047208/20210120-121228.pdf

弁護士　小山　洋平
☎　03-5220-1824（東京）
✉　yohei.koyama@mhm-global.com

弁護士　臼井　慶宜
☎　06-6377-9405（大阪）
✉　yoshinori.usui@mhm-global.com

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

今月のコラムーロイクラトンとコムローイー

タイのお祭りというと、暑気に行われる水かけ祭りのソンクランが有名ですが、毎年陰暦 12 月（新暦 10 月～11 月頃）の満月の夜に、「ロイクラトン」と「コムローイ」と呼ばれる 2 つのお祭りが開かれるのをご存知でしょうか。

まず、ロイクラトンは、川の恵みへ感謝の気持ちを表すために、「クラトン」というバナナの木や葉っぱ等から作った容器を川に流すお祭りです。クラトンには、お祭り用に、ロウソクや花等が載せてあり、灯篭のように装飾がされてあるのが一般的です。

一方で、タイの北部発祥のコムローイ（北部の言葉では「イーペン」祭りと呼ばれます。）は、ロイクラトンとは異なり、川の中に灯籠を流すのではなく、空中に灯籠を浮かせて放します。コムローイは、タイに古くからあるランナ民の文化です。また本来の名称の「イーペン」はランナ語であり、2 月の満月という意味です。ランナ民の 2 月はタイの陰暦 12 月と一致します。このコムローイはとあるアニメ映画の有名なシーンのモデルになったとも言われており、日本ではこちらの方が有名でしょうか。

タイ語教室

実は、ロイクラトンの「ロイ」とコムローイの「ローイ」はタイ語では、「ลอย」と書かれ、同じ言葉が使われています。「浮かぶ」という意味です。

同時期に行われることや灯篭を用いる点が共通することから、同種のお祭りと勘違いされることもありますが、ロイクラトンとコムローイの歴史的背景や目的は本来異なります。

そうはいっても、最近のタイ人の若い世代には、これらの二つのお祭りは恋人向けのイベントのような位置づけにあります。タイの大学生たちの間では、“恋人と一緒にクラトンを川に流すと一生結ばれる。”と信じられています。この時期になると、大学の近くの川や池には友人同士の集まりではなく、カップルをより多く見かけるようになり

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

ます。

ロイクラトンは、川や大きな池があるような場所に行けば、実はどこでも行われています。バンコク市内でいうと、有名なチャオプラヤー川やルンピニ公園、ベンチャシリ公園等には毎年たくさんの人が集まっており、賑やかでお勧めです。

コムローイは現在においても主に北部で見られますが、お勧めはチェンマイです。基本的に特定の会場でしか行われないため、毎年早めにチケットを予約しないと参加できなくなってしまいますのでしっかり事前に計画を立てる必要があります。

今年のロイクラトンとコムローイは、11 月 8 日に終わってしまいましたが（なんと月食の日でした！）、もし参加されたことがない方は、ぜひ来年チャレンジしてみてください。

（弁護士　スパカーン・ニンマンタートウォン）

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

セミナー・文献情報

- セミナー　『人事・労務担当者が押さえておくべき　越境リモートワークの法務と運用実務』
  - 開催日時　2022 年 11 月 22 日（火）14:00～16:00
  - 講師　宇賀神 崇
  - 主催　株式会社日本法令

- セミナー　『「ビジネスと人権」 今、企業に求められる取組み～経産省ガイドラインやウイグル強制労働防止法等の国内外の急激な動きの中で舵を取る～』
  - 視聴期間　2022 年 12 月 5 日（月）10:00～2023 年 2 月 6 日（月）17:00
  - 講師　梅津 英明
  - 主催　株式会社商事法務

- セミナー　『グローバル（欧米・アジア／BRICs）データ保護規制の要点比較と最新実務対応』
  - 開催日時　2022 年 12 月 7 日（水）14:00～17:00
  - 講師　田中 浩之
  - 主催　株式会社金融財務研究会

- 論文　「アジア不動産開発　―法務・税務の視点から見た、非分譲不動産案件における EXIT の選択肢の概観と各国 REIT や S-REIT への EXIT に関する留意点―」
  - 掲載誌　ARES 不動産証券化ジャーナル Vol.69
  - 著者　川村 隆太郎、酒井 真、塙 晋、佐伯 優仁

NEWS

- ジャカルタオフィス開設のお知らせ

森・濱田松本法律事務所は、インドネシア・ジャカルタにおいて、2023 年 1 月を目途に、新たな提携先となる法律事務所（ATD Law）との業務提携を開始することにより、ジャカルタオフィスを開設することを決定いたしました。

インドネシアは、ASEAN 諸国の中でも、最大の人口を擁する国家であり、日系企業を含む海外企業・投資家による関心が引き続き非常に高い国です。海外製造拠点としての重要性に加えて、近時は、金融・テクノロジー・医療・物流・運送サービス等を中心にイノベーションが起きている業務分野への投資など投資対象の関心も多様化しており、今後も巨大な消費マーケットに裏打ちされた各種産業の多様化・深化が見込まれます。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

これまでも、当事務所は、既存の各拠点から、インドネシアに関する様々な先駆的案件に関与して参りましたが、今般、国境を越えた往来が復活し、インドネシアへの投資案件もさらに増加することが見込まれるこのタイミングで、インドネシア現地におけるサービスの提供体制をより一層強化すべく、ATD Law との業務提携により、ジャカルタオフィスを開設することを決定いたしました。

ATD Law は、Abadi Abi Tisnadisastra インドネシア法弁護士（Abi 弁護士）が代表を務めるインドネシアの現地法律事務所です。Abi 弁護士は、弁護士として 20 年以上の経験を有し、インドネシア現地のリーガルマーケットにおいても非常に高い評価を得ている弁護士であり、日系企業クライアントを含む国際的なクライアントの M&A／コーポレート／金融／通信／テクノロジー分野の案件について多くの実績を有しています。

ATD Law は、インドネシアの独立した法律事務所として本日より業務を開始しております。2023 年 1 月を目途に、ATD Law と弊事務所とは業務提携を開始し、ATD Law in association with MHM という形で、弊事務所ジャカルタオフィスとしての業務を開始することを予定しております。

また、ジャカルタオフィスには、コーポレート／M&A の各分野、特にインドネシア案件を多く取り扱ってきており、過去にインドネシア駐在経験もあるシンガポールオフィスパートナーの竹内 哲 弁護士が駐在することに加えて、日本法弁護士（アソシエイト）が駐在いたします。ジャカルタオフィスとして業務を開始するタイミングにて、これらの日本法弁護士も駐在することを予定しております。

ジャカルタオフィスの正式な開設日及び住所等の詳細につきましては、改めてお知らせいたします。

- レ・ティ・ハイ・ドゥオン 弁護士が入所しました

（レ・ティ・ハイ・ドゥオン 弁護士からのご挨拶）

私は、ベトナムにおいて約 10 年間にわたり弁護士業務を行ってまいりました。主に一般企業法務及び M&A 案件を専門に扱ってまいりましたが、ベトナムにおける企業結合規制に関する案件にも数多く携わった経験がございます。森・濱田松本法律事務所の一員となれますことは大変嬉しく、皆様とご一緒に仕事をさせていただけることを楽しみにしております。

皆様におかれましては、ご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.

MHM Asian Legal Insights

- IFLR Asia Best Lawyers 2022 に当事務所の弁護士が選出されました

  International Financial Law Review（IFLR）による IFLR Asia Best Lawyers 2022 において、当事務所の佐藤 正謙 弁護士、小林 卓泰 弁護士、鈴木 克昌 弁護士、前田 博 弁護士がアジアにおける Best Lawyers として選出されました。
  なお、当事務所のバンコクオフィス（Chandler MHM Limited）からはジェッサダー・サワッディポン 弁護士、スパトラー・サターポンナーノン 弁護士が選出されております。

- 中野 玲也弁護士、プラーナット・ラオハパイロート弁護士が ALB Asia 40 Under 40 2022 に選出されました

  トムソン・ロイターグループが発行する雑誌 ALB （Asian Legal Business） Asia 2022 年 10 月号の特集「Asia 40 Under 40 2022」にて、当事務所の中野 玲也 弁護士が選出されました。さらに、当事務所のバンコクオフィス（Chandler MHM Limited）よりプラーナット・ラオハパイロート 弁護士が選出されました。

- 週刊東洋経済 2022 年 11 月 5 日号『弁護士が選ぶ／法務部員が選ぶ弁護士ランキング』に当事務所の 5 名の弁護士が選出されました

  週刊東洋経済 2022 年 11 月 5 日号『弁護士が選ぶ／法務部員が選ぶ弁護士ランキング』において、当事務所の 5 名の弁護士が以下の分野にて選出されました。

  ＜法務部員が選ぶ弁護士ランキング＞
  ・M&A・会社法: 江口 拓哉
  ・人事・労務: 江口 拓哉、高谷 知佐子
  ・知的財産: 飯田 耕一郎
  ・IT・個人情報保護・ベンチャー: 増島 雅和

  ＜弁護士が選ぶ弁護士ランキング＞
  ・ネット・SNS: 岡田 淳

（当事務所に関するお問い合せ）
森・濱田松本法律事務所　広報担当
mhm_info@mhm-global.com
03-6212-8330
www.mhmjapan.com

当事務所は、本書において法的アドバイスを提供するものではありません。具体的案件については個別の状況に応じて弁護士にご相談頂きますようお願い申し上げます。
© 2022 Mori Hamada & Matsumoto. All rights reserved.