

*South China - Asia Business Report*Vol. **86**
October
2019**華南・アジア** ビジネスレポート*CONTENTS***Briefs****Topics**

台湾のモバイル決済市場 2

Regional Business**Vietnam**

『ベトナム流』交渉スタイルへの対処 7

Cambodia

カンボジア労働法の改正 13

Philippines

フィリピン会社法改正に伴う発起人に関する施行規則 17

India

インド税務訴訟ケーススタディー 20

China中国における外国企業駐在員事務所の
労働者雇用に関するコンプライアンス 24**China**2019年版外商投資ネガティブリストおよび
外商投資奨励リストの公布・施行 27**Macro Economy**アジア経済情報：アジア経済概況
～2020年の成長率は19年並みとなる見通し～ 32

Briefs

Topics

台湾のモバイル決済市場について

台湾ではキャッシュレス化が徐々に進展しつつあるものの、依然として実店舗での現金決済比率が高い。本稿では台湾における決済の現状やその背景を分析し、台湾政府のモバイル決済普及に向けた政策やモバイル決済の主なプレーヤーを整理するとともに、今後の台湾のキャッシュレス化の方向性を考察する。

Regional Business

[Vietnam] 『ベトナム流』交渉スタイルへの対処

「ベトナム流」の交渉スタイルに戸惑う日本人は少なくない。本稿では、M&A 案件における交渉を例に、突然の前言撤回、土壇場での条件変更、メディアを利用した既成事実化やアグレッシブな価格の主張といった具体的な事例をもとに、「ベトナム流」交渉スタイルへの対応について解説する。

[Cambodia] カンボジア労働法の改正

労働者の保護強化のため 1997 年に制定された労働法に対し、2018 年から現在にかけて大幅な修正が行われている。本稿では従業員との雇用契約の締結や、給与以外に支給義務が付けられる手当等に対し、最新の法令を踏まえた上で説明する。

[Philippines] フィリピン会社法改正に伴う発起人に関する施行規則

フィリピンでは、約 40 年ぶりとなる改正会社法が 2019 年 2 月 23 日付で施行された。これを受け、同年 5 月に 1 人会社の設立に関する施行規則、同年 8 月に 1 人会社以外の発起人に関する施行規則が公表されたため、本稿ではその概要をまとめる。

[India] インド税務訴訟ケーススタディー

経済成長に向けた財源確保を目指すインド政府は、高所得者からの徴収を強化する政策を打ち出している。最近のインド税務訴訟の内容のうち、インド税務当局のターゲットになり易い日系企業にも関連する案件をケーススタディー形式で解説する。

[China] 中国における外国企業駐在員事務所の労働者雇用に関するコンプライアンス

中国では外国企業代表機構（駐在員事務所）のオフィス賃借または職員の雇用は、当地の外事サービス機構（外服会社）等に委託しなければならない。本稿では駐在員事務所、外服会社および労働者の間の権利義務関係に着目し、労務派遣契約や労働報酬等の面から労務コンプライアンスのポイントを説明する。

[China] 2019 年版外商投資ネガティブリストおよび外商投資奨励リストの公布・施行

国家発展改革委員会および商務部は 2019 年 6 月 30 日、19 年版の「外商投資参入特別管理措置」および「外商投資奨励産業目録」を公布し、同年 7 月 30 日から施行した。本稿では 19 年版の各リストの主要な内容について、従来のリストからの変更点を中心に紹介する。

Macro Economy

アジア経済情報：アジア経済概況 ～2020 年の成長率は 19 年並みとなる見通し～

アジア各国の 19 年 2Q の実質 GDP 成長率は、韓国とフィリピンを除き前期比で低下した。景気低迷を受け、歳出拡大の動きが出始めており、こうした財政・金融政策が一定の景気下支え効果を発揮しそうである。ただし、19 年通年の成長率は前年比で大きく低下し、20 年も 19 年並みになると見込まれる。



台湾のモバイル決済市場

村井 亜也子 みずほ銀行台北支店ビジネスソリューション課

1. はじめに

現金を介さないキャッシュレス決済がグローバルで普及する中、台湾では各事業者がクレジットカード、プリペイドカード、モバイル決済等のサービスを提供し、キャッシュレス化が徐々に進展しつつあるものの、依然として実店舗での現金決済比率が高い。この背景には現金の引き出しが容易なことや、取扱手数料の支払いに消極的な小規模店舗が多いことがある。キャッシュレス化は店舗や金融機関の現金管理コストの低減、決済情報の活用による事業者のサービス向上のために有効であり、台湾政府は 2025 年までにモバイル

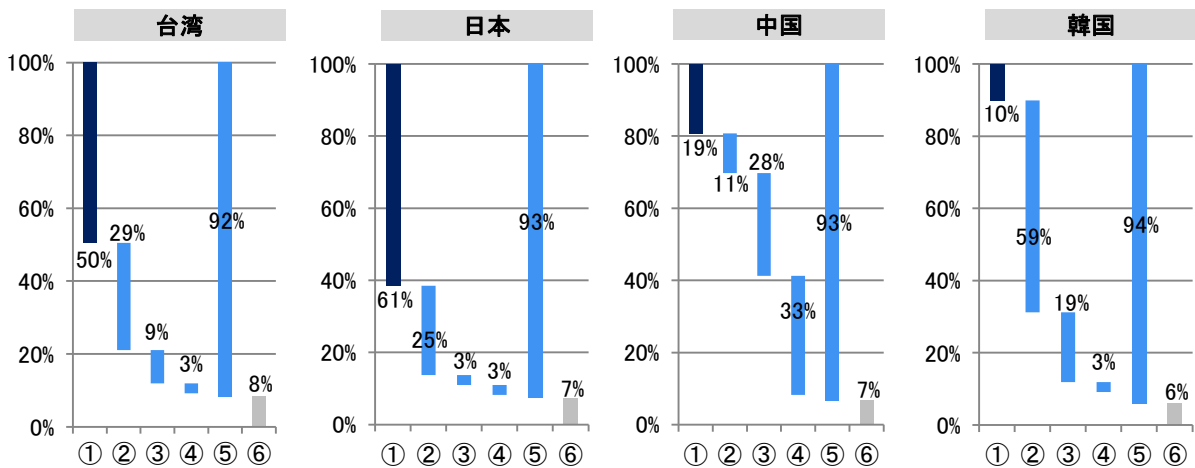
決済比率¹を 90%まで引き上げることを目標としている。

本稿では、台湾における決済の現状やその背景を分析し、台湾政府のモバイル決済普及に向けた政策やモバイル決済の主なプレーヤーを整理するとともに、今後の台湾のキャッシュレス化の方向性を考察する。

2. 台湾の決済市場の概観

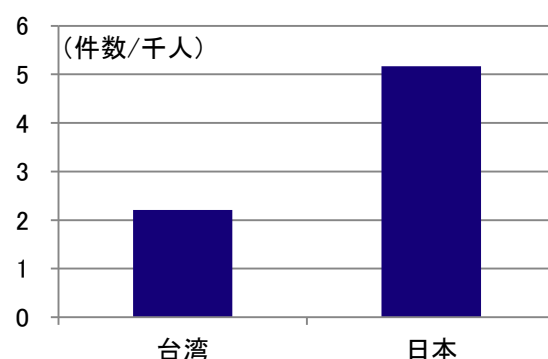
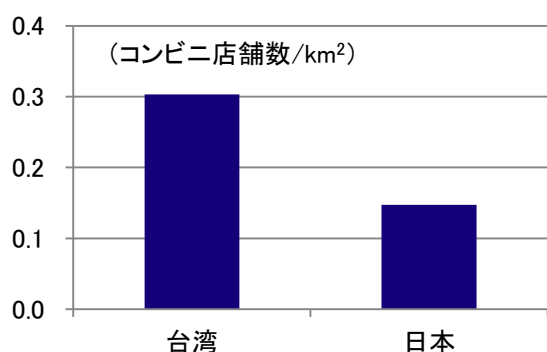
17 年の各国の実店舗・E コマースの支払金額のポートフォリオにおける決済手段の内訳(図表 1)をみると、台湾は決済手段の 50%が現金によ

【図表 1】各国の決済手段の内訳(支払金額ベース、2017 年)



表中の数字: ①現金、②クレジットカード、③デビットカード、④モバイル決済、⑤実店舗合計、⑥E コマース
(出所)World pay "Global payment report" ※消費支出の内訳であり、不動産の購入等は含まない

¹ 決済額に占める割合ではなく、モバイル決済を使用したことがあるスマートフォン利用者の割合

【図表2】一定面積(km²)あたりコンビニ店舗数(2018年) 【図表3】人口千人あたり窃盗件数(2017年)

(出所) 図表2: 流通快訊、經濟部統計処(台湾)、日本フランチャイズチェーン協会(日本)

図表3: 内政部警政署(台湾)、警察庁(日本)

り占められ、日本(同 61%)と比べ低いものの、中国(同 19%)・韓国(同 10%)や、当該調査による36カ国の平均(同 31%)と比べ現金決済比率が高い。決済手段の中で現金に次ぐのがクレジットカード(29%)であり、モバイル決済は全体の3%と低位に留まる。

台湾の現金決済比率が相対的に高いのはなぜだろうか。まず、消費者サイドの要因としては、現金を引き出し、持ち歩くハードルが低いことが挙げられる。台湾は日本と同様、コンビニエンスストアにATM機が設置されているが、一定面積(km²)あたりのコンビニエンスストアの店舗数は日本と比べ多い(図表2)。コンビニエンスストアは24時間営業であるため、現金の引き出しに困る場面には遭遇しにくい。加えて、台湾では日本と比べても人口あたりの窃盗件数が少ないなど治安が良く、現金を持ち歩く不安が小さい(図表3)。

次に、事業者サイドの要因としては、台湾では小規模店舗が多いことが挙げられる。台湾と日本の人口あたりの飲食企業数、一企業あたりの売上高を例に比べると(次頁図表4、5)、台湾の飲食企業数は日本の1.1倍、一企業あたりの売上

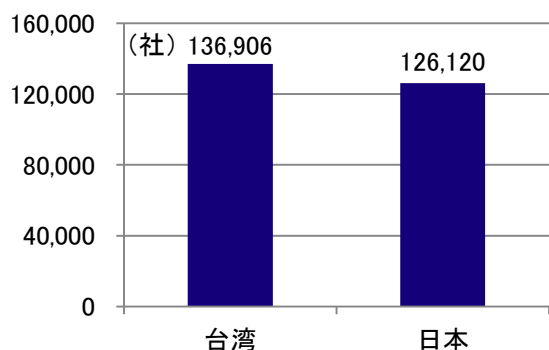
高は0.1倍であり、台湾では比較的小規模な飲食店舗が多いといえる。クレジットカードは事業者に対して決済金額の2~3%程度の取扱手数料を課しているため、小規模店舗ではこの負担を回避するケースが特に多いと考えられる。また、クレジットカードに比べて取扱手数料率が低いモバイル決済も、決済サービス事業者にとって小規模店舗に幅広くマーケティングを実施することは容易でないことから、キャッシュレス比率が他国に比べ低位に留まるのではないかと推察される。

3. 台湾政府の政策

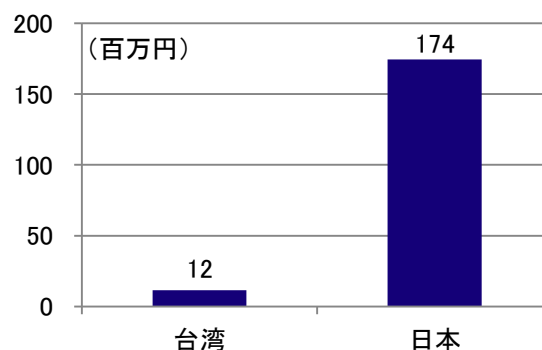
このような決済市場の現状に対し、台湾政府はキャッシュレス決済比率を15年の26%から20年に52%まで倍増させる目標を掲げている。特にモバイル決済²については、スマートフォンユーザーの中でモバイル決済を利用したことがある人の比率を、18年の50%から25年までに90%まで高めることを目標とし、小規模事業者に対し18年より営業税の優遇税率を適用している。具体的には、

² スマートフォンに表示されるQRコードのスクリーン、もしくはNFC(Near Field Communication/近距離無線通信規格)をかざすことによってモノ・サービスの決済を行うこと。

【図表4】飲食業企業数(2017年)



【図表5】飲食業一企業あたりの売上高(2017年)



(出所)台湾財政部(台湾)、財務省法人企業統計(日本) ※1台湾ドル=3.5円として計算(以下同様)

月商が20万台湾ドル(約70万円)を超えると営業税が1%から5%に引き上げられるが、モバイル決済を導入した事業者に限り、月商が20万台湾ドルを超えた場合も、優遇期間は1%の営業税が適用される。

台湾政府の政策の背景には、第一に、現金決済に関わる社会的コストを軽減したいという考えがある。現金決済においては、店舗の現金管理にかかる人件費、ATMの設置・維持管理費、現金輸送費、紙幣・通貨の発行費等を必要とするため、これらを低減させる社会的な意義は大きい。

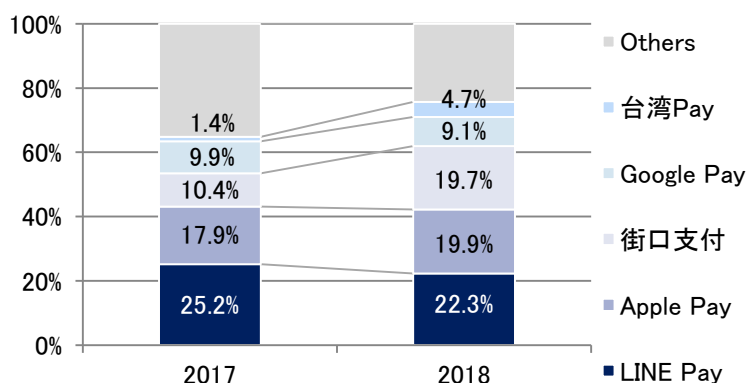
第二に、政府の経済政策が挙げられる。金銭

的価値と決済者の情報が切り離される現金決済と異なり、キャッシュレス決済では誰が、いつ、どこで、何を買ったかという情報を捕捉することが可能である。企業が顧客の決済情報を有効活用することによりサービスを向上させ、その結果として民間消費が刺激される、という好循環を生み出すことが、政府のキャッシュレス施策の主目的の一つである。

4. 台湾における主要なモバイル決済事業者

続いて台湾の主要なモバイル事業者を概観する。台湾では約25のモバイル決済サービスがあるが、ここでは、SNSの高い普及率を背景にトップ

【図表6】台湾のモバイル決済事業者のシェア



(出所) Market Intelligence & Consulting Institute (アンケート調査による推計)

シェアを有し、グローバル展開するLINE Pay、台湾事業者のうち政府系の台湾 Pay および民間事業者で近年シェアを急速に拡大した街口支付の3つの決済サービスについてふれたい(図表6)。

LINE Pay は、台湾のLINEアプリの高い普及率(78.8%、18年)を背景に、モバイル決済の中でトッ

シェアを維持している。LINE Pay を運営する Line Biz+ Taiwan Limited(日本の LINE の孫会社)は、18 年に台湾で交通系 IC カードと電子決済を運営する一卡通票證公司(iPASS Corporation)に対し主要株主として出資し、個人間送金や公共料金の支払等にもサービス領域を拡大した。また、海外での決済という意味では、台湾の LINE Pay のユーザーは海外の LINE Pay 加盟店でそのまま決済可能となる見込みである。

一方、地場系の台湾 Pay は、中央銀行の直轄組織が運営している点に大きな特徴がある。いまだシェアは低いものの、17 年9月のサービス開始以降急速に加盟店数を拡大しており、モバイル決済の普及だけでなく、決済用 QR コードの統一規格の策定も担っている。海外展開は他社との提携ではなく独力で行い、例えば日本では19年7月時点で206の店舗・ホテルで台湾 Pay の決済サービスが使用可能となっている。

街口支払は、15 年よりサービスを開始した台湾の民間モバイル決済事業者であり、小規模店舗でのサービス導入に力を入れている点が特徴である。19年3月には台湾のモバイル決済サービス事業者として初めて信託会社に出資し、オンラインによる投信商品の販売にサービスを拡充した。また、18 年9月には、“Origami Pay”を運営する日本のモバイル決済事業者 Origami³と提携し、街口支払ユーザーの訪日台湾人の決済に、日本国内の Origami 加盟店が対応できるようになった。

これらの事業者はいずれも、今までのところモ

バイル決済事業を軌道にのせているとは言い難い。現在、モバイル決済の収益の柱は加盟店からの取扱手数料である。例えば街口支払の場合、18 年6月から19 年5月までの取引金額は約 218 億円、これに加盟店の取扱手数料の 2.2%を乗じた収益額は約5億円であるが、サービスの開発・運用にかかる固定費や利用者向けの割引・クーポン(支払額の最大5%)のマーケティングコストはこれを上回ると推測される(次頁図表7)。

しかし、マーケティングコストは先行投資とも捉えられよう。台湾金融監督管理委員会の発表によると、19 年5月のモバイル決済の延べ利用者数は前年比 2.1 倍と、台湾の 15 歳以上人口の 22%まで拡大した。決済金額の消費全体に占める割合は、18 年以降の台湾の消費支出・モバイル決済金額の伸びを勘案すると、17 年の3%(図表1)から、19 年5月には 4.7%まで上昇したと試算される。これは事業者にとって取扱手数料の増加だけでなく、加盟店への販促収益や広告収入、利用者向けの金融サービス収入等、収益機会の拡大につながり得るため、モバイル決済黎明期に採算を度外視してもシェア拡大の施策を講じる意義は大きい。

5. おわりに

台湾では他国と比べ現金決済比率が高いが、これまでは小規模店舗にとって、取扱手数料を支払ってまでキャッシュレス決済を導入するインセンティブが低かった。しかし、この状況は政府による営業税の優遇施策や、モバイル決済事業者の利用者・加盟店獲得競争によって変化しており、モバイル決済は急速に普及しつつある。

³ 現在の加盟店数は非公開だが、2万店舗以上とされる。
(https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/shoryu/cr/edit_carddata/pdf/008_05_00.pdf)

【図表7】台湾の主要なモバイル決済事業者

	Line Pay 一卡通	台湾 Pay	街口支付
利用者数*	153 万(2019 年 5 月)	非公開	84 万(2019 年 5 月)
加盟店数	5 万店舗以上	5 万店舗以上	6.5 万店舗以上
月間取引金額	418 百万円(2019 年 5 月)	非公開	2,800 百万円(2019 年 5 月)
加盟店の取扱手数料	3.0%(2019 年 7 月)	なし**(2019 年 7 月)	飲食店:2.2%(2019 年 7 月) その他:2.5%(2019 年 7 月)
特徴	<ul style="list-style-type: none"> SNS の LINE の高い普及率(78.8%、2018 年)を背景に、モバイル決済として最大のシェアを有する 	<ul style="list-style-type: none"> 財金資訊公司(台湾中央銀行の直轄組織)が運営 決済用 QR コードの統一規格策定を担う 	<ul style="list-style-type: none"> 小規模店舗に対するマーケティングに注力し、シェアを急速に拡大 2018 年 9 月に日本のモバイル決済 Origami Pay と提携

(出所)台湾金融監督管理委員会、財金資訊公司、各種報道等よりみずほ銀行台北支店作成

*利用者数:当該決済サービスのアカウント開設数(台湾金融監督管理委員会発表値)

**手数料無料のキャンペーンが継続中。取扱銀行によって手数料が異なる場合あり

これは日本のインバウンド政策とも無縁ではない。18年の台湾からの訪日者数は約476万人⁴であり、中国・韓国に続いて多い。訪日台湾人にとって、事前に両替をして現金払いをしていた店舗で、自国で使い慣れたモバイル決済を使用することができるようになれば、モノを買う際の心理的な負担が大きく低減されるはずである。前述のとおり、街口支付は日本国内の Origami 加盟店、台湾 Pay は日本の一部店舗で利用可能となっており、LINE Pay も台湾サービスがそのまま日本で利用可能となる見込みである。日本でもさまざまな事業者の参入により、モバイル決済が普及しつつある。今後のさらなる台湾モバイル決済の広がりや、日台のモバイル事業者間の連携に期待したい。

⁴ (出所)日本政府観光局(JNTO)



【Vietnam】

『ベトナム流』交渉スタイルへの対処

廣澤 太郎 西村あさひ法律事務所・ハノイ事務所

1. はじめに

ベトナム企業とのビジネスではさまざまな交渉が伴います。

たとえばM&A案件一つとってみても、買収対象会社やその株主との買収価格や条件についての交渉にはじまり、大株主との株主間契約、ベトナム人に経営を任せる場合にはベトナム人個人とのマネージメント契約、ベトナム側の契約違反が起きた場合には相手方への損害賠償請求や和解に関する交渉などがあります。

残念ながら、ベトナム企業やベトナム人相手の交渉に臨んだ日本人が、ベトナム流の交渉スタイルに戸惑い、相手のペースに振り回された結果、信頼関係を築けず交渉が決裂してしまうことも少なくないように見受けられます。その背景としては、言葉の壁によるミスコミュニケーションもありますが、言葉が通じれば問題がなくなるということはなく、ベトナム人の交渉スタイルや意思決定のスタイルが、日本人とは異なっていることも挙げられます。この違いに関する事前の理解や心構えなしに交渉に臨んだ結果、交渉が上手くいかなくなってしまうケースも多くあるようです。それを防ぐためには、ベトナム人の交渉スタイルや意思決定スタイルを十分に理解したうえで対応する必要があるでしょう。

本稿では、M&A案件における交渉を例に、突然の前言撤回、土壇場での条件変更、メディアを利用した既成事実化やアグレッシブな価格の主張、といった具体的な事例をもとに、「ベトナム流」交渉スタイルへの対処を解説します。

2. 突然の前言撤回

<事例>

日本企業J社による、ベトナム企業V社を買収するM&A案件のオフィシャルな契約交渉の席において、V社側の交渉担当者から、J社提示の買収価格について受け入れ可能である旨の発言があった。

J社の担当者はその発言に基づき、社内報告や関係する社外関係者との調整を進めていたところ、後日、V社側の同一担当者より「あの場ではあのように発言したが、社内で上司に確認したところ、提示された価格については到底受け入れられないとのことであった。」と一方的に告げられ、J社提示の価格をはるかに上回る買収価格の提示を受けるに至った。

J社は、V社買収そのものの根本的な再検討や、関係者との再調整を迫られることになった。

<解説>

日本では、いわゆる「根回し」文化が存在して

おり、契約相手との交渉に臨む場合、事前に社内調整を行い、交渉担当者が交渉の席で相手方と合意することが許容される範囲等について、社内の意思決定権者との合意形成がなされていることが通常です。

これに対し、ベトナムではそのような「根回し」文化はあまりないと言われています。その結果、交渉の場で、交渉担当者が自らの意見を、あたかも組織としての総意であるかのように、独断で発言をすることも珍しくありません。この背景には、ベトナム人にとっての「優秀で仕事ができる」ビジネスパーソンは、その場で即断即決ができるタイプであり、上司の確認を逐一取りながら仕事を進めるタイプではない、というビジネス文化もあるようです。

日本企業側としては、交渉の場では、社内での意思決定権者による確認や授權を得たうえで交渉担当者は発言するものと捉えています。したがって、「あなたの発言は組織としての総意に基づくということだよのか」といった旨の明示的な確認は行わないことが通常です。

上記に述べたような日本とベトナムとの文化の違いを踏まえ、交渉の場で相手方の交渉担当者による重要な点についての発言があった場合には、逐一、「それはあなた個人の意見なのか、それとも組織の総意としての発言なのか？」と確認を行うことが推奨されます。そのうえで、もし担当者より、「組織の総意としての発言である」との返答があった場合には、誰のどのような確認を経たのかという点につき、さらに具体的かつ明確に話を詰めておくことも、場合によっては必要になると考えられます。

3. 土壇場での条件変更

<事例>

日本企業J社による、ベトナム企業V社を買収するM&A案件において、V社側の意思決定権者からは終始、J社のマジョリティー出資を受け入れ可能である旨の意思表示がなされており、J社としてもマジョリティー出資を行うことを前提として買収実行後の戦略を立てていた。

買収価格等の主要条件もほぼ煮詰まったことから、J社側の交渉担当者は社内の経営幹部への説明や、翌月の取締役会にて株式譲渡契約書の締結を決議する旨の社内調整も終え、V社側にもそのようなスケジュールを伝えていた。

しかし、J社の取締役会の前の週になって、V社側の意思決定権者より「色々と考えたがマジョリティー出資は受け入れられず、マイノリティー出資から資本提携をスタートすることにしたい。これはV社側の総意である。もしマジョリティー出資ということであれば、本件は破談である。」と、J社の交渉担当者に対して、強いトーンで突如告げられた。

根本的な買収条件に関するV社側の突然の方針変更により、J社内は混乱に陥り、対応が協議されたが、取締役会までに十分な検討を行う時間はない状況であった。すると、取締役会の2日前になって、V社の意思決定権者から「買収価格を1割増額してもらえるのであれば、当初の想定に従ったマジョリティー出資で、V社内の合意形成が可能であると思う。」旨が伝達された。

1割増額された買収価格は、J社としてはあらかじめ社内で授權されていたレンジの価格帯に

ギリギリ収まっていたため、J社の交渉担当者は買収価格増額の提案を受け入れることとし、契約を締結することになった。

<解説>

ベトナム人を相手とする交渉では、ベトナム側が突然に前言を撤回する形で、条件のハードルを引き上げてくることがあります。その背景には色々あると思われませんが、前述した「根回し」文化が存在しないことに加え、たとえば①担当者のその場の思いつきで試しに言っているだけの場合、②日本側を揺さぶる目的で提示している場合、の双方が考えられます。交渉担当者の態度が急に強硬なものに変わることもありますが、これも本気の場合とブラフの場合の双方があり得ると思われま

す。②の例として、日本サイドが社内承認プロセス等のスケジュールをあらかじめベトナム側に伝えており、いわゆる「お尻が決まっている」状況が相手に知られているケースが挙げられます。その場合、合意直前になって、出資比率(マジョリティー/マイノリティー)や買収価格など、ディールの根本的な条件部分について、ディールブレイクも辞さない態度で、意図的に日本企業側を揺さぶる目的での条件変更が申し出られることもあります。

すると、日本側にとっては、「合意直前のタイミングで痛いところを突かれた」という状況に陥りま

す。交渉担当者の社内的な立場もあり、他の重要な条件について譲歩をしてでも、当初から想定されていたスケジュールで何とか合意してしまいたい、という衝動に駆られてしまうことも多いと思われま

す。日本企業と異なり、ベトナムでは議論を積み上げて合意を形成していくというプロセスを経ることがあまり想定されておらず、交渉では最後の最後まで何が起こるかわかりません。日本企業としては、合意ありきで社内調整や機関決定のスケジュール調整をしていると、足元を見られ、本件のような「土壇場でのちゃぶ台返し」によって、重要な条件に関して譲歩を余儀なくされることもあります。

対策としては、下記3点が考えられます。

- (1) 交渉段階でも、重要な局面ではミーティングの議事録を作る等して都度、書面で両者の合意事項を確認しておく

合意事項を確認する書面自体には、法的な拘束力はないことが通常なので「土壇場でのちゃぶ台返し」を完全に防止することはできませんが、ベトナム人にも「書面で約束した点については守らなければならない」という意識はあるようです。重要な局面では都度、書面で両者の合意事項を確認しておく、口頭での合意のみの場合と比べると、格段に効果はあると考えられます。

- (2) 不合理な主張にはディールブレイクも辞さないという強い意思表示を行う

相手からどのような主張をされても慌てず、筋は通して粘り強く交渉し、それでも不合理な主張が繰り返されるような場合には、ディールブレイクも辞さないという強い意思表示を行うことも有効です。

筆者の個人的な経験上、「ディールブレイク」という言葉をこちらから発した場合に、ベトナム側と与えるインパクトはそれなりに大きいものがあり、

相手も不合理な主張を引っ込めるケースも多いように思います。

(3) 合意スケジュールのデッドラインは「目標」に留めておく

社内的に「合意スケジュールのデッドライン」を設定せず、社内調整の際にも、あくまでも「目標」に留めておき、相手方にその旨を伝えるとしても、「交渉次第では後ろ倒しもあり得る」旨、釘を刺しておくことも有効な対策です。

交渉を進めるうえで、合意スケジュールをあらかじめ設定しておくこと自体の重要性を否定するものではまったくありません。しかし、日本企業側の意思決定のデッドラインを相手方に伝えてしまうと、足元を見られてデッドラインの直前に条件変更が申し入れられ、バーゲニングパワーが格段に落ちてしまうことが懸念されます。

4. アグレッシブな価格に関する主張

<事例>

日本企業 J 社による、ベトナム企業 V 社を買収する M&A 案件において、J 社は、V 社の過去の業績を基に今後の業績予測を立て、国際標準のバリュエーションの手法とも言える DCF(ディスカウント・キャッシュフロー)法に基づき合理的といえる買収価格を提示した。しかし、売主である V 社の株主側からは、それとはかけ離れた高額の買収価格が提示された。

J 社がその根拠について説明を求めたところ、バリュエーションの根拠となっている今後の業績予測が、およそ非現実的なものであることがわかった。

J 社は何度も売主側に対して、その業績予測が非現実的であることを説明して減額交渉を試みたが、V 社は、実現可能な計画であるとして、自らの主張を繰り返すのみで、交渉がまったく前に進まない状況となった。

<解説>

あくまでも一般論ですが、ベトナム人を相手に金銭が絡む事柄について交渉を行う場合、合意に至るのに苦労することが多いように思われます。普段は穏やかな人物でも、金銭が絡む事柄について交渉をすると、急にタフ・ネゴシエーターに変貌し戸惑うこともあります。

特に、M&A 案件における価格交渉では、買収対象会社の将来の業績予測をどう捉えるかによって、買収対象会社の企業価値がまったく異なってくるため、売り手と買い手それぞれの主張が折り合わないことも多くあります。日本企業側は通常、合理的な根拠に基づき価格の提案を行います。一方でベトナム側は、そのような日本企業側の観点から見れば到底、非現実的と思われる業績予測を根拠に、高額な買収価格を提示してくることもあります。このような場合、焦らずに粘り強く交渉を続けることで、相手方の主張が軟化することもあります。

もともと、交渉を続けても、どうしても価格が折り合わない場合や、こちらに急ぐ事情がある場合には、株式売買契約において、いわゆる「アーンアウト」というアレンジが検討されることがあります。

「アーンアウト」とは、株式売買契約において、一部の対価の支払いを、一定の条件が成立した

ことを条件に行う手法をいいます。より具体的には、買収対象事業の業績評価の鍵となる指標を特定し、M&A 成立後の一定の期間(通常は1~3年程度)において、当該指標が達成された場合には、買主が売主に対して、それに見合った支払いを行う旨が約束されます。なお、後払い分の株式譲渡代金について、ベトナム側は、「自分の目に見えるところ」に金銭が存在していることを強く求める傾向があるため、買主の手元ではなく、銀行に開設するエスクロー口座に預金しておくというアレンジが採られることも多いです。

このような合意により、買主側は、買収対象会社が所定の業績を達成しなかった場合、更なる支払いを行う必要はなく、高い買い物をするリスクを避けることができます。また、契約交渉において、売主側に、「自分達の業績予測にそこまで自信があるなら、業績達成を条件とする支払いであっても受け入れ可能であるはずだ」と主張することも可能になります。

なお、売主となる買収対象会社の株主が個人であって、M&A 成立後も買収対象会社のマネジメントとして残る場合には、経済的にはアーンアウトと類似しますが、売主個人の役員報酬を、業績連動型とする旨、取り決めることも考えられます。

5. メディアを利用した既成事実化

<事例>

日本企業J社によるベトナム企業V社を買収する M&A 案件において、価格を含む諸条件の契約交渉が大詰めを迎えていたが、買収価格で両当事者の主張の開きは大きく、J 社の経営陣として

は「こちらが提案している買収価格で合意に至らなければ、破談もやむ無し」とのスタンスでV社を揺さぶり、自社に有利な買収価格を引き出す戦略であった。当該案件において、V 社の筆頭株主および交渉相手はベトナム政府であり、ベトナム政府内でも複数の当局から同意を取り付けることが必要な案件であった。

しかし、ある日突然、ベトナムのメディアにJ社とV社との M&A 案件についての記事が掲載され、その記事には、最大の争点であった買収価格についても、V社が主張する価格に近い価格での合意が見込まれるとの内容が記載されていた。

J社は、何ら決定している事実はない旨のプレスリリースを公表することで事態の火消しに努めたが、V社と交渉している事実が一般に知られることになった。J社は、取引が破談となった場合に自社のレピュテーションに与える悪影響が懸念されることから、前述の交渉戦略が、事実上困難になってしまった。また、交渉相手であるベトナム政府からも、メディアによって公表された価格より不利な条件での取引を行うことでは関係部局の同意が得られない、との見解が示された。

結果、J社のバーゲニングパワーは低下し、やむなくV社が主張する価格での合意を余儀なくされた。

<解説>

日本企業同士の M&A 契約交渉の場合には、秘密保持契約や互いの信頼関係に基づき、契約交渉している事実については互いに秘密を厳守し、合意に至ってはじめて案件が公表されることが通常です。契約交渉している事実が公表される

と、社内外のさまざまなステークホルダーとの調整が必要となり、合意形成が難しくなってしまう可能性が高いからです。

これに対し、ベトナム人・ベトナム企業を相手に交渉する場合、たとえ秘密保持契約を結んでいたとしても、相手方による秘密保持の厳守はあまり期待できません。これは、日本とベトナムの間で、そもそも秘密保持に対する意識レベルにおいて大きな差があることもさることながら、ベトナム人・ベトナム企業が、「自分たちにとって、交渉上有利になりそうなことは、もたらされる結果についての深い熟慮なしに何でもやる」という交渉スタンスをとる場合が多いことも挙げられます。従って事例のように、自分たちにとって有利に契約交渉を運ぶためにメディアでのリークを行い、自分たちの主張を既成事実化して交渉を押し切ろうとすることも多々あります。

リークによって、調整が必要なステークホルダーの数が増加しますので、日本企業側の意図していた交渉戦略や交渉スケジュールにも影響が及びます。日本企業側が、メディアによって公表された際の対策を事前に十分検討していない場合には、リーク時に慌ててしまい、取引が破談になることによるイメージの低下を気にするあまり、ベトナム人・ベトナム企業に対する強い交渉ポジションを失ってしまうこともあります。また、ステークホルダーとの調整が上手くいかずに、相手方の主張を受け入れざるを得なくなるケースも出てきます。

秘密保持契約の締結は一つの対策ではありませんが、リークを完全に防ぐことはできません。ベトナム側によるメディアへのリークが行われる可能

性があることを想定し、事前にリーク時の対策を練っておくことが肝要です。

仮にメディアに公表されたとしても、基本的には、交渉戦略の変更は必要ないと考えられます。一度明らかになった案件の破談によって会社のレピュテーションが下がってしまうことの懸念も理解できますが、経済的に合理的な理由があつて、破断の理由を対外的に説明できれば、会社のレピュテーションの低下が起こる可能性もそれほど高いわけではないと言えます。

西村あさひ法律事務所
NISHIMURA&ASAHI

廣澤 太郎

(ひろさわ たろう)

パートナー弁護士

西村あさひ法律事務所

ハノイ事務所代表



2004年東京大法学部卒、05年弁護士登録、11～12年三井物産株式会社法務部出向。13年デューク大学ロースクール卒業(LL.M.)、14年ニューヨーク州弁護士登録。13年よりベトナム駐在。日本企業によるベトナム企業へのM&A(国営企業への投資案件含む)、ベトナムにおける合弁会社の設立や不動産投資、ベトナム現地における事業運営に関するアドバイス(現地パートナーとの紛争、労務、不動産、コンプライアンスなど)を幅広く取り扱う。



【Cambodia】

カンボジア労働法の改正

Mak Brathna I-GLOCAL CAMBODIA

1. はじめに

労働集約型の縫製業や製靴業が主な産業であるカンボジアにおいて、1997年に制定された労働法は最も重要な法令の一つに挙げられる。しかしながら、法律があるにも関わらず、労働者が十分に保護されているとは言えない状況が続いていた。これらの状況を改善し労働者の保護を強化するため、2018年から現在にかけて労働法の大幅な修正が行われている。ここ最近の修正では法令内容の明確化のみならず、新たな事項等も加えられているため、本レポートでは従業員を雇用する際にどのような雇用契約を締結すれば良いのか、給与以外に支給義務が付けられる手当はあるのか等の疑問に対して最新の法令を踏まえた上で解説を行いたい。

2. 有期雇用契約

従来、労働法第73条において、有期雇用契約は最大2年の期間で認められており、満了日前に従業員へ契約更新事項を通知する必要がある半面、雇用者から更新通知を行わない場合、初回の雇用期間と同期間で自動的に更新される旨の規定があった。ただし、2回目更新時も従業員へ更新を通知しないままであれば無期雇用契約となる。なお、雇用者が契約満了日前に従業員へ通知すれば、有期雇用契約の契約更新が認められていた。

この点に関して、2019年5月17日に労働訓練省より有期雇用契約の条件に関するガイドラインが発行された。当該ガイドラインによれば、有期雇用契約書が締結された際、有期雇用契約の期限と更新期限の規定は以下の通りとなっている。

- 初回の有期雇用契約が6カ月間の場合、最長更新は2年6カ月間
- 初回の有期雇用契約が1年間の場合、最長更新は3年間
- 初回の有期雇用契約が2年間の場合、最長更新は4年間

つまり、1回あたりの有期雇用契約は2年間を超えてはならず、かつ有期雇用契約の締結期限は合計4年間を超えられないように規定されている。上記の期限を超過する場合、雇用契約が自動的に無期雇用契約へと切り替えられる。なお、法令上は明確ではないが、実務上は当該期間に試用期間を含めているケースが多い。

3. 有期雇用契約における退職金

有期雇用契約を締結している場合、雇用者は当該労働者に対して後述する勤労手当を支給する義務は無いが、雇用者都合なのか従業員都合なのかに関わらず退職金を支給しなければならない。有期雇用契約を締結している従業員に対しては、労働協約等で退職金支給割合が定められている場合は協約の内容に従い支給を行うが、

特に労働協約等で退職金支給割合が定められていない場合は、過去の有期雇用契約中の総支給額の少なくとも5%を退職金として支給しなければならない。

4. 無期雇用契約

無期雇用契約とは、勤務開始日は記載されているものの、労働契約の満了日が記載されていないものである。雇用時より契約書を作成せず、口頭で労働契約を行っている場合でも、無期雇用契約としてみなされる。

5. 無期雇用契約の場合の勤労手当

勤労手当の性質は退職金の前払いであり、支給対象となるのは無期雇用契約を締結している従業員である。有期雇用契約の場合は先述の退職金が支給されるため対象外である。当該手当は18年9月21日発行の労働訓練省令(Prakas No. 443)によって新たに定められ、19年より縫製業・製靴業を含むすべての企業が年2回の支給を義務付けられている。

雇用者は従業員へ1日当たりの給与額および他の手当(以下「給与等」)の15日間分を勤労手当として毎年支給する。支給月は6月および12月の年2回であり、それぞれ7.5日間分の給与等の金額を支給する必要がある。なお、勤務初年度であり、1~6カ月間就労している場合、切り上げて6か月勤務したとみなされるため、従業員は勤労手当として7.5日間分の給与等の受給が可能である。

なお、18年時点では計算方法が明確ではなかったが、19年6月10日付の労働訓練省令

(Prakas No. 058/19)によって、勤労手当計算方法が以下の通り具体化された。

勤労手当支給の方針

19年以降、勤労手当は年間2回、1月~6月(上半期)分および7月~12月(下半期)分が支給される。

勤労手当の計算方法

19年以降の計算方法は以下の通りである。

①平均月給を計算

平均月給 = 直近6カ月の給与および手当合計 ÷ 6カ月あるいは勤務月数(期中入社の場合)

②平均日給を計算

平均日給 = 手当を含む平均月給 ÷ 22日(企業により24日もしくは26日)

各半期の支給額 = 平均日給 × 7.5日

また、19年より前の勤労手当に関しても遡って支給を行わなければならない旨が省令上記載されており、当初は過去分として追加で年間15日分、つまり19年分と合計で年間30日分の勤労手当を支給することが規定されていたが、企業の負担が大きくなることから強い反発を呼び、縫製・製靴業以外の業種に限り、過去分の勤労手当支給開始は21年12月からの支給へ延期された。

19年3月22日付の新通知書(Announcement No. 42/19)によれば、縫製・製靴業以外に従事する従業員に対する19年より前の勤務期間に対する勤労手当は1年当たり15日分支給とし、6月および12月にそれぞれ3日分ずつ支給するとな

ったが、残り9日分はさらに翌年以降に支給することとなった。

複雑なため、17年1月に入社した従業員の場合の事例を以下の通り記載する。

総支給分

- 過去の勤労手当支給分:17年の15日分と18年の15日分で**合計30日分**
- 19年度の勤労手当支給分:15日分
- 20年度の勤労手当支給分:15日分
- 21年度の勤労手当支給分:15日分
- 22年度の勤労手当支給分:15日分

支給時期

- 19年6月:7.5日分、同年12月:7.5日分(過年度分支給不要)
- 20年6月:7.5日分、同年12月:7.5日分(過年度分支給不要)
- 21年6月:7.5日分(過年度分支給不要)、同年12月:7.5日分+3日分(17年度の勤労手当)
- 22年6月:7.5日分+3日分(17年度の勤労手当)、22年12月:7.5日分+3日分(17年度の勤労手当)

22年12月時点で過去分の内、9日分を支給しているため、23年以降残りの21日分が年間6日ずつ支給される。

なお、勤労手当の支給時、両者の署名か拇印押印済みの証憑書類を保存する必要がある。

6. 給与支給

18年9月21日発行の労働訓練省令(Prakas

No. 442)により、すべての企業は19年1月より従業員への給与を毎月2回に分けて支給を行うように規定された。支払方法は、第2週目に基本給与の50%、第4週目に残りの基本給与・その他手当等を支給しなければならない。実務上は従業員からの合意を得た上で月1回の支給を行っている企業も見受けられるが、省令には例外が記載されていないため、仮に労務査察等が入った場合は法令違反として指摘を受ける可能性がある。

また、給与支給日は企業によって異なっているため、給与支給日が当月末ではない場合も案内されている。

- 翌月1日に先月分の給与を支給する場合、1回目の支給は当月16日、2回目の支給は翌月1日
- 翌月1日～7日の間に給与を支給する場合、1回目の支給は当月16日～19日、2回目の支給は翌月1日～7日
- 翌月10日に支給する場合、1回目の支給は当月25日、2回目は翌月10日

上記以外の場合は、従来の支給日から15日前を第1回目の支給日として決定することが可能である。

7. 退職・解雇

無期雇用契約を締結している従業員は、19年～21年の間に重大な過失以外の理由で解雇、定年退職もしくは死亡した場合、過去の勤労手当の未払い総額を一括で受給が出来る。ただし、重大な過失により解雇された場合もしくは自己都合で退社した労働者に対しては過去の勤労手当が支給されない。

以上をまとめると次の通りとなる。

① 会社都合で従業員を解雇する場合

- 未支給の月給
- 未消化有給休暇の買取
- 19年より前の勤労手当未支給額総額
- 7.5日分の未支給勤労手当

② 重過失に基づく解雇の場合

- 未支給の月給
- 未消化有給休暇の買取

8. その他留意事項

その他の留意事項は以下の通りとなる。

- 勤労手当は試用期間中を含まず、正社員となって以降の勤務期間で計算
- 月の途中で入社した場合、21日間出社していれば満一カ月勤務したとして勤労手当の支給権利を付与
- 給与税控除前の平均月給と他の手当を基に勤労手当を計算
- 19年以降に定年退職もしくは死亡した従業員がいる場合、企業はその親族に対して以下の勤労手当の支給義務あり
 - ❖ 19年より前の期間に対する勤労手当
 - ❖ 半期分(7.5日分)の勤労手当
- 産休、労災休暇および病気休暇取得時も勤労手当の支給期間計算に含む(社会保険局から支給される保険金や補償金を除く)
- 労働法上で定められる解雇事前予告期間¹を過ぎた後に解雇通知を行った場合、通知遅延日数分の日給および損害手当

¹ 勤続年数により7日から3カ月

(Damage Allowance)を勤労手当と同額で支給義務あり

9. 終わりに

今回は直近で改正が行われた労務に関する事項をまとめた。昨年より省令が発行されては直ちに改正が行われる事態が頻発したため大きな混乱を招いていたが、19年6月の初回勤労手当の支給を前によく実務上の取り扱いが明確化された。従来、無期労働契約の場合は企業に退職金の支給義務が無く、有期雇用契約と比べて労働者にとって不公平な取り扱いとなっていたが、本改正で解消されることとなった。一方で、急激に上昇する最低賃金に加えて、勤労手当の支給および給与の2回支給など、企業にとってはコスト上昇および事務煩瑣を招いているのも事実である。なお、労務に関しては今後も改正が予想されるため、正確な情報を適宜アップデートして頂きたい。




Mak Brathna
(マック ブラタナ)
I-GLOCAL CAMBODIA
Manager

2011年にI-GLOCALへ入社し、カンボジア事務所で勤務を開始した。担当は主に会社設立と労務で、8年以上の経験を持つ。長年の経験に基づき最善の策をお客様へ助言している。



【Philippines】

フィリピン会社法改正に伴う 発起人に関する施行規則

戸村 裕輔 FAIR CONSULTING GROUP PHILIPPINES, INC.

1. はじめに

フィリピンでは、約 40 年ぶりとなる改正会社法（以下、新会社法）が 2019 年 2 月 23 日付で施行され、これに対する施行規則の公表が待たれていた。その後、証券取引委員会（以下、SEC: Securities and Exchange Commission）より、19 年 5 月 1 日に、1 人会社の設立に関する施行規則¹が公表された。また、19 年 8 月 1 日に、1 人会社以外の発起人に関する施行規則²が公表された。

本稿では、発起人に関する会社法の主な改正点、当該改正により新たに公表された、1 人会社以外の発起人に関する施行規則、1 人会社の設立に関する施行規則について概要をまとめる。

2. 発起人に関する会社法の改正点

会社設立時の発起人に関する、会社法の主な改正点は表 1 の通りである。

本改正により、新たに法人（外国法人を含む）も発起人となれることとなった。日系企業の場合、例えば日本の親会社が発起人となることも可能である。また、発起人の人数が 1 名以上に変更され、かつ、発起人の過半数がフィリピン居住者で

ある規定が撤廃された。これにより、例えばフィリピン非居住者の親会社の役員のみで発起人を構成することも可能である。

また、取締役の人数も 1～15 名とすることが可能である。ただし、すでに設立済みの会社の取締役の人数を、旧会社法上の最低 5 名から 2 名³とできるかについては、施行規則が公表されていない。

なお、発起人は設立企業の株式のうち、最低 1 株以上を所有しなければならない規定は引き続き存在する（新会社法第 10 条）。ここで、株主が 1 名である場合には、新会社法で新たに規定された、1 人会社の規定（新会社法第 115 条～第 132 条）が適用されるため、注意が必要である。

【表 1】発起人に関する新旧対照表

旧会社法	新会社法
発起人は自然人	発起人は自然人に限らず、法人や組合等も発起人となることができる（新会社法第 10 条）
発起人の人数は 5～15 名	発起人の人数は 1～15 名（新会社法第 10 条）
発起人の過半数はフィリピン居住者	左記規定は撤廃

¹ SEC MEMORANDUM CIRCULAR NO.7 Series of 2019

² SEC MEMORANDUM CIRCULAR NO.16 Series of 2019

³ 取締役が 1 名の場合には、後述する 1 人会社の設立に関する規定が適用される。

3. 1人会社以外の発起人に関する施行規則

19年8月1日に公表された、1人会社以外の発起人に関する施行規則の主な内容・会社設立の概要は以下の通りである。

- 発起人の人数は2～15名である(発起人の人数が1名である場合には、後述する1名会社の規定に従う)
- 発起人は定款(AOI: Article of Incorporation)に記載される
- 発起人は設立企業の株式のうち、最低1株以上を所有する。発起人は自然人に限らず、法人、組合等も発起人となることができる
- 自然人である発起人は、AOI、付属定款(Bylaws)にサインしなければならない。自然人以外の発起人は、社名等や代表者を記載しなければならない
- 外国会社が発起人となる場合には、フィリピン大使館認証やアポストイーユを取得した、フィリピンで新規設立される企業への投資を承認する取締役会議事録等を SEC に提出しなければならない
- AOI等に、発起人の TIN(Tax Identification Number)もしくはパスポート番号を記載しなければならない。なお、会社設立時に TIN が発行されていない外国会社は、法人設立後、登記簿(GIS: General Information Sheet)等を SEC に提出するまでに、TIN を取得しておく必要がある
- 法人が発起人になる場合で、法人の代表である個人が、個人として設立企業の取締

役となる場合には、個人として設立企業の株式のうち最低1株以上を所有しなければならない

- 外国籍の個人もしくは法人が発起人になる場合には、外資規制の対象となり、最低資本金制度等が適用される
- 当該新規則に基づいて会社設立を行う場合には、SEC から別途公表があるまでの間、オンライン申請でなく、マニュアルで会社設立申請をしなければならない

4. 1人会社の設立に関する施行規則

旧会社法では規定されていなかった1人会社であるが、新会社法では、発起人の人数が新たに1～15名に改正されたため、発起人1名でも会社設立が可能となった。1人会社は OPC(One Person Corporation)として、その他の会社と区別されるため注意が必要である。

なお、19年5月1日に公表された、1人会社の設立に関する施行規則による、1人会社の内容・設立の概要は以下の通りである。

- 株主は1名であり、自然人、信託、遺産財団(estate)に限られる
- 会社の存続期間は無期限(株主が信託、遺産財団(estate)の場合除く)
- “OPC”の文言を、社名の末尾に付す
- 1人株主が、1名の取締役兼 President となる
- 定款(Article of Incorporation)の SEC への提出は必要であるが、付属定款(Bylaws)の提出は要求されていない

- 名義代理人を指定し定款に記載する。なお、定款に記載した名義代理人は、定款の変更をせずとも SEC に変更通知をすることで変更は可能。1人株主が死亡ないし無能力となった場合、指定した名義代理人が1人会社の取締役兼 President を引き継ぐこととなる
- 最低資本金の定め無し(ただし、特別法の定めがある場合を除く)
- 財務役との兼任も可(ただし、財務役を兼任する場合には、表2の授權資本金額に基づいた保証金の SEC への差し入れが要求される)。なお、秘書役との兼任は不可
- 監査済財務諸表(ただし、総資産もしくは負債が 60 万フィリピンペソ未満の場合には、財務諸表の承認は財務役で足りる)、その他書類を決算日後 120 日以内に SEC に提出する
- 銀行等の金融機関や上場会社は、1人会社を設立できない
- 外国人の自然人は、1人会社を設立できるが、外資規制の対象となり、最低資本金制度等が適用される

日系企業の場合、フィリピン子会社を設立することでフィリピンに進出するケースが多いが、上記の通り、1人会社の株主には法人が認められていないため、1人会社設立の対象は、個人としてフィリピンでビジネスを開始するケースになると考えられる。

5. まとめ

今回の施行規則の公表により、株式会社の設立に関して、発起人の人数の改定、また、新たに1人会社の設立が可能となった。従来では、発起人は5名以上、かつ、過半数はフィリピン居住者とされていたため、日系企業の進出においては、弁護士事務所等に居住者としての発起人の名義貸しを依頼するケースが見られた。

この点、新施行規則の公表により、発起人の過半数はフィリピン居住者との規定は撤廃され、また、法人も発起人となることができるようになったことから、例えば日本の親会社とその取締役の計2名を発起人とする等、フィリピン非居住者による発起人のみでの会社設立が可能となった。

フィリピン居住者としての発起人に対する名義貸し料が不要になる等、従来よりも設立のハードルは下がったといえる。

【表2】必要保証金算出表(単位:フィリピンペソ)

授權資本金額	保証金額
1~1,000,000	1,000,000
1,000,000~2,000,000	2,000,000
2,000,000~3,000,000	3,000,000
3,000,000~4,000,000	4,000,000
4,000,000~5,000,000	5,000,000

* 授權資本金額が 5,000,001 ペソ以上の場合、必要保証金の額は授權資本金額と同額となる。



戸村 裕輔 (とむら ゆうすけ)

日本国公認会計士

FAIR CONSULTING GROUP PHILIPPINES, INC.

アシスタントマネージャー

証券会社でのリテール営業を経験後、日本国公認会計士資格を取得。大手監査法人において、主に金融機関やSPVの法定監査、内部統制の構築支援などに従事。フェアコンサルティングではフィリピンへ渡り、会計、税務、新会社設立、労務に係るコンプライアンス業務など、幅広いコンサルティングを行っている。



【India】

インド税務訴訟ケーススタディー

後谷 賢 KPMG インド(デリー)

1. はじめに

経済成長が期待されるインド市場に対しては多くの日系企業が進出しており、また、今後も日系企業の進出は増加するものと予測される。一方で、複雑な税制や税務当局の強硬な姿勢もあり、進出した日系企業の多くが税務問題を抱え、その解決に相当程度の時間とコストを掛けざる得ない状況が存在する。

インド政府は、経済の更なる発展に向けた大規模なインフラ投資を各地で計画しており、財源確保のため、税収を増加させる必要がある。政府は税収を確保できると考える納税者に対する規制、取り締まりを強化しており、今年発表されたインド予算案でも、高所得者からの徴収を強化する政策が発表された。そして、外国企業や外国人は相対的に多くの所得を得ていると考えられており、インド税務当局のターゲットになり易い傾向がある。

そこで本稿では、最近のインド税務訴訟の内容のうち、日系企業にも関連する案件をケーススタディー形式で解説する。なお、本文中の意見に関する部分は筆者の私見である点を予めお断りする。

2. 最近のインド税務訴訟のケーススタディー

〔1〕 出向者の給与等の負担に対する課税

- インド現地法人は、国外グループ会社から出向

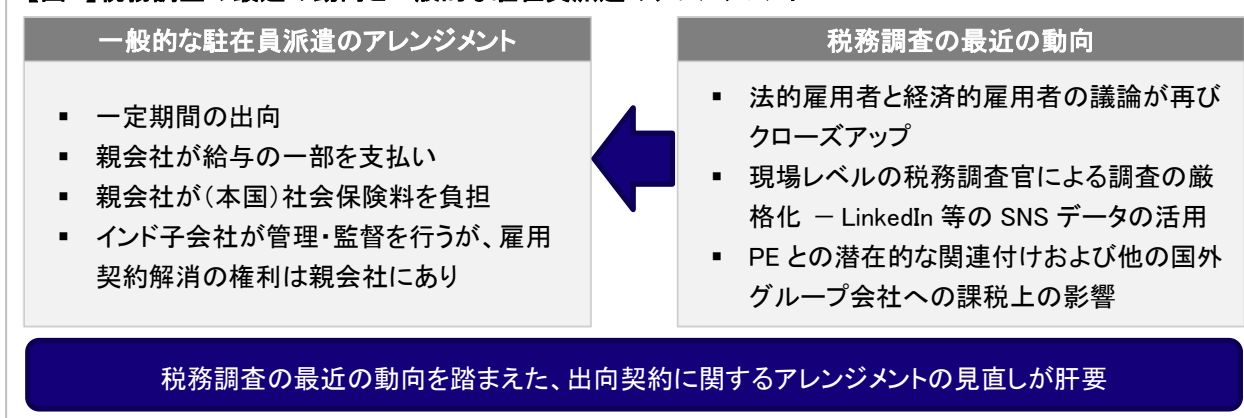
者を受け入れており、給与およびその他経費（旅費など）は出向元会社で支払いが行われている

- インド現地法人は出向元会社から給与およびその他経費の請求を受け、精算払いしているが、出向元会社に対する送金時に源泉税の納付は実施していない
- 税務担当官は、精算払いに伴う送金につき、技術的支援や研修に付随する業務に対する対価支払（役務提供の対価）であると主張
- インド現地法人は、給与以外の支払いはすべて経費（旅費等）の精算であり、役務提供の対価ではない、と主張

当該税務上の争点につき、インド税務裁判所は、出向者の給与およびその他の付随費用の支払いは技術支援料（Fee For Technical Services: FTS）であり、インド側で源泉徴収の対象となるとの見解を示した。税務裁判所は、現地法人は出向者の雇用主には該当せず、現地法人の国外グループ会社に対する支払いは役務受領に伴う対価の支払いであり、給与等の精算ではないと判断した。

出向者が現地法人の従業員であるかどうかは、雇用契約の有無のみでなく、経済的な観点からも出向元との雇用関係が切れているかが検討され

【図1】税務調査の最近の動向と一般的な駐在員派遣のアレンジメント



る傾向がある。単純に雇用契約書が現地法人側で整備されているのみでなく、出向契約書、雇用契約書などの文言上、出向元会社の管理および監督権限が無いことを明確にしておくことが必要となる。

本件は、欧米企業の有名な判例に基づく税務訴訟案件であり、出向者の給与等の費用精算を日本の親会社と行っているインド子会社に関連する内容となっている。出向契約書など、雇用に関連する契約書につき、長期間見直しが行われていない場合には、最近の税法および判例等を踏まえた見直しを検討されたい(図1)。

〔2〕インドでのPE¹ 認定事例 (1)

- 外国親会社は、高付加価値製品をインド顧客企業に対して直接販売(オフショア取引)を実施
- 外国親会社はインド国外に関連会社を持ち、当該子会社がインドに駐在員事務所を保有、駐在員事務所は当該グループのインドでのコミュ

ニケーションチャネルとして機能

- 外国親会社はインド現地法人を子会社として設立しており、現地法人は国外グループ会社と業務委託契約を締結し、営業サポートを提供
- 営業サポート提供に伴う業務対価は、コストプラス方式で国外グループ会社に請求を実施
- 外国親会社は営業活動を行うため、自社の従業員をインドに出張させており、その際に当該従業員はインド現地法人、インド駐在事務所に自由にアクセスが可能

インド高等裁判所は、当該駐在員事務所に対し、一定の場所PE²および従属代理人PE³を認定した税務当局側の主張を支持した。出張でインドを訪問した従業員が、自由にインド現地法人およびインド駐在事務所のオフィスを行き来できることが、一定の場所PEを認定する根拠となっている。また、税務当局が、内部資料だけでなく社内外との電子メールのやり取り、ソーシャルメディアの個人登録情報にもアクセスしPE認定の根拠として

¹ PE：恒久的施設、一般的に「PE」(Permanent Establishment)と略称。恒久的施設を有するかどうかを判定するに当たっては、形式的に行うのではなく、機能的な側面を重視して判定される。PEが認定された場合、国内源泉所得のうちPEに帰属する所得につき国内課税の対象となる。

² 非居住者が国内にある事業の管理を行う場所、事業を行う一定の場所

³ 非居住者が国内に置く代理人等で、その事業に関し、反復して契約を締結する権限を有し、または契約締結のために反復して主要な役割を果たす等の一定の者

いる点には、留意が必要である。例えば、インド駐在者ソーシャルメディアの個人登録情報上、インドで営業活動を担当しているような肩書、担当業務内容が記載されている場合、当該駐在員はインドで営業活動を実施していると判断されている。

〔3〕インドでの PE 認定事例（2）

- 外国親会社はインド顧客と直接に売買契約を締結し、直接販売を実施
- 外国親会社はインドに子会社を設立しており、当該子会社を通じたインド顧客向け販売にも従事
- 外国親会社がインド顧客に直接販売を行う際には、売上高に応じたコミッション料をインド子会社に対して支払っている

インド税務裁判所は、インド税務当局の主張を支持し、外国親会社の従属代理人 PE を認定している。当ケースは、外国親会社がインド顧客と直接的に契約交渉を行っている証拠を提示することができず、インド子会社が契約交渉、契約最終化を担っているとする税務当局の主張を覆すことができなかつた事例である。インド税務調査の際の税務当局とのやり取りから判断するに、疑わしきは罰するという形での対応が見受けられる。税務当局の主張に対し、証拠を以て反論・立証できない場合には当該主張を覆すことができない。そのため、疑いを持たれるような余地を極力無くすべく、契約書等のドキュメンテーションを整備する、疑念を抱かせるような活動は実施しない、という対応が重要となる(図2)。

3. 外国企業に対するコンプライアンス強化

- インド歳入庁は外国企業のインドでの税務コンプライアンスを強力に要請、未申告の外国企業に対しコンプライアンス違反の通知を送付
- 外国企業のインド源泉所得は、支払元インド企業の源泉税申告書および支払時の銀行送金情報に基づき税務署は容易に捕捉可能

近年、インド税務当局が、過年度の税務申告漏れを指摘する通知を多国籍企業に送付する事例が増加している。税務調査官には、税務申告漏れがあると判断される根拠がある場合、所得税法に基づき、未申告通知を外国企業に送付する権利が認められている。同時に、税務調査官は、インドで納付すべき税金が適切に源泉徴収されているか、外国企業がインドでの所得とすべき金額を非課税として取り扱っていないかについて調査する。なお、税務調査官には、過年度の会計期間についても遡及して当該通知を発行する権利が認められている。

インド側で源泉徴収が行われている所得については、インドでの税務申告が必要となるが、従来は、インド側で源泉徴収が行われていることを理由に税務申告作業を省略しているケースも見受けられた。不必要にインドで税務申告を行うことに対するリスクを鑑み、申告業務を意図的に無視する企業も相当数存在している。しかしながら、

【図2】従属代理人 PE 認定を避けるためのポイント

- 契約当事者と顧客の間の直接のやり取りの必要性（契約当事者の代理人として顧客とやり取りしていないことの立証が必要）
- 契約価格の承認や関連する販売活動は実質的に契約当事者が遂行することが必要

【図3】インドにおける税務申告の必要性

インド所得税法では、外国企業を含むすべての事業体に対してインドでの税務申告を要請(源泉徴収納付義務が履行済み、追加納税が不要な場合でも同様)

インド企業向け役務提供やロイヤルティーにより収入を得ている

当該収入が関連当事者間取引で生じているケースでは、移転価格に係るコンプライアンス対応も必要

最近の税務当局のコンプライアンス重視の姿勢を踏まえれば、該当する所得を得ている日本企業はインド税務申告書を適切に作成し、法定期限内に申告作業を完了することが肝要であると考えられる(図3)。

4. おわりに

従来は、事業内容や取引内容を前提に、税務リスクを回避するようなスキームを組む手法が多く採用されていたと考える。また、税務リスクを回避できるよう契約書を形式的に整備するだけで、契約書で規定されている提供業務内容と実際の業務内容が乖離しているケースも散見された。一方で、無理な取引スキームは、時に税務調査時に疑念の対象となり、租税回避行為を疑われる場合があった。

また、テクノロジーの進化と国際的な租税回避行為の取り締まり強化の傾向を受け、税務当局の税務調査の方式も変化しており、旧来のやり方では到達できなかった情報までアクセス可能となっている。近年、各国の税務当局は連携を深めており、国家間で納税情報が交換できるような仕組みが整備されている。今後は、取引内容に基づき必要となる税務コンプライアンスを網羅的に洗い出し、コンプライアンスの順守状況に不備が無いようにすることが税務リスクの軽減につながると

考える。

ヒト、モノ、カネの国家を跨いだ移動がシームレスに行われている現代社会においても、税は、旧来と変わらずに国家単位で徴収、管理されており、税制がグローバルな企業活動に制限を加えているという見方もできる。しかしながら、グローバル化が進んでも、税金は国家を維持、繁栄させるための基盤であり、税制は、当地でビジネスを行うためのルールであることに変わりはない。グローバル展開を進める日本企業は、各国のルールを理解し、必要なコンプライアンスを遵守するという基本動作を忘れないことが税務リスクの軽減、ひいては国際的な税務マネジメントに繋がると言えよう。

後谷 賢

(ごうたに さとし)
KPMG インド(デリー)
アソシエイト・ディレクター
日本公認会計士



2003年にあずさ監査法人東京事務所入所。主に、精密機械製造メーカー、化学品製造メーカー等の会計監査およびデューデリジェンス、事業再生業務に従事。あずさ監査法人インド事業室にて、インド進出を検討する日系企業のサポート業務を経験後、17年5月よりKPMG デリー事務所へ赴任。会計・税務を中心に、インドにおける日系企業のサポート業務に携わっている。



【China】

中国における外国企業駐在員 事務所の労働者雇用に関する コンプライアンス

王 正洋 君澤君法律事務所

はじめに

2018年に改正された「外国企業常駐代表機構登記管理条例」には、「外国企業常駐代表機構とは、外国企業が本条例の規定に基づき、中国国内で設立した当該外国企業の業務に係る非営利活動を行う事務機構を指す。代表機構は法人格を有しない」と規定されている。さらに、「外国企業常駐代表機構の管理に関する暫定規定」の第11条は、外国企業代表機構(以下「駐在員事務所」という)のオフィス賃借または職員の雇用は、当地の外事サービス機構または中国政府の指定するその他の機構に委託しなければならない、としている。要するに、自国から中国へ派遣される職員以外に、駐在員事務所が中国において自ら労働者を雇用することは禁止され、北京外企人力资源有限公司(FESCO)や中国国際技術智力合作有限公司(中智)など特定の外事サービス機構(以下「外服会社」という)を通じての雇用が求められている。実務上、多くの駐在員事務所が労働派遣に関する法的規制について詳しくないため、潜在的な法的リスクは大きい。

本稿では、労働派遣における法的リスクの回避方法を提示するために、駐在員事務所、外服会社および労働者の間の権利義務関係に着目し、

労働派遣契約の締結、労働報酬、労働者保護および経済補償金等の面から労働コンプライアンスのポイントを解説する。

一、労働派遣契約

「中華人民共和国労働契約法」第58条および第59条、「労働派遣暫行規定」第5条ないし第7条の規定により、外服会社は人材派遣元および実際の雇用者として、派遣労働者と労働契約を結ぶ義務を負う。駐在員事務所は、外服会社との間で労働派遣契約を締結した上で、派遣労働者を受入れることになる。労働派遣契約においては、派遣部署、勤務先、派遣人数、派遣期間、労働報酬および社会保険料の金額および支払方法、勤務時間や有給休暇等の就労条件ならびに違約責任等を約定しなければならない。

「中華人民共和国労働契約法」および「労働派遣暫行規定」が上記の内容を細かく規定しているもっとも重要な理由としては、外服会社と駐在員事務所の間でトラブルが発生した場合に、派遣労働者の権益を守ることである。

駐在員事務所は、労働派遣契約を締結する際に、当該契約の有効性について注意しなければ

ならない。中国の司法実務において、下記の事項に該当する場合は、契約が無効となる。

1. 一方が詐欺、脅迫の手段を用いて契約を締結し、国家の利益を害した場合
2. 悪意に共謀し、国家、集団または第三者の利益を害した場合
3. 合法的な形で非合法的な目的を隠蔽した場合
4. 社会の公共利益を害した場合
5. 法律、行政法規における強制的規定に違反した場合
6. 外服会社が「労働派遣経営許可証」をもっていない場合

従来の裁判例からみると、労働派遣契約が無効になる場合、駐在員事務所は派遣先企業として外服会社と連帯責任を負うことになりかねない。

二、労働報酬および労働保護

「中華人民共和国労働契約法」第 60～64 条、「労働派遣暫行規定」第 18 条および第 19 条の規定により、駐在員事務所は以下の義務を履行しなければならない。

1. 労働派遣契約の内容を派遣労働者に告知すること
2. 「同工同酬(同一労働、同一賃金)」の原則に従うこと
3. 派遣労働者が労働組合に参加またはそれを組織する権利を保障すること

4. 駐在員事務所の所在地において外服会社の支社が設けられていない場合、駐在員事務所は外服会社の代わりに派遣労働者の社会保険加入手続きを行い、社会保険料を納入すること

日常の労働管理において、駐在員事務所は自ら上記の義務を履行したことを証明できる証拠を残すべきである。従来の裁判例からみると、駐在員事務所が特に注意すべき点は以下の通りである。

1. 駐在員事務所は、従業員マニュアルまたは労働者管理制度に係る文書に残業申請および承認制度を明記し、申請されていない残業を認めないこと
2. 派遣労働者の出勤、休暇および給料の支払いに関するデータについて、派遣労働者の確認およびサインがある書面を保管すること
3. 派遣労働者の交通費、食費等を清算する場合、会社に記録を残すこと。万が一労働紛争が起きた場合、当該経費が給料の一部(特に特別手当)と認定されると、残業給与などの計算基数が高くなり、駐在員事務所にとっては不利益になる

三、経済補償金および損害賠償

「中華人民共和国労働契約法」および「労働派遣暫行規定」には、外服会社は派遣労働者に対して経済的損害賠償を負う場合が規定されている(詳細は次頁表参照)。現行の法体制の下では、外服会社と駐在員事務所は、労働派遣契約において経済補償金について自由に決めることができる。ただし、外服会社が、労働派遣契約を通して

【表】外服会社が派遣労働者に対して経済的損害賠償を負う場合

中華人民共和国労働契約法	
第 36 条、第 46 条	企業が労働契約の解除を提起し、かつ労働契約の解除について労働者と協議し、合意した場合
第 38 条、第 46 条	企業が労働契約の通りに労働保護または労働条件を提供しないこと/期限どおりに労働報酬を満額支給しないこと/社会保険料を納付しないこと/労働者の権益に損害を与えたことにより、労働契約が解除された場合
第 40 条、第 46 条	労働者が罹病または業務によらない負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができないこと/労働者が業務を全うできないことが証明され、職業訓練または職場調整を経てもなお業務を全うできないこと/労働契約の締結時に依拠した客観的な状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となり、企業と労働者が協議を経ても労働契約の内容変更について合意できなかったことにより、労働契約を解除した場合
第 41 条、第 46 条	企業が労働契約の締結時に依拠した客観的な経済状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となったことにより、労働契約を解除した場合
第 44 条、第 46 条	企業が労働契約で約定した条件を維持するか引き上げて労働契約を継続締結したいが、労働者が労働契約の更新に同意しない場合を除き、労働契約期間が満了した場合
第 44 条、第 46 条	企業が法により破産を宣告された場合もしくは企業が営業許可証を取り消され、閉鎖を命じられ、引き払った場合または使用者が事前解散を決定した場合
労務派遣暫行規定	
第 15 条、第 16 条、第 17 条	企業が労働契約の締結時に依拠した客観的な経済状況に重大な変化が起こり、労働契約の履行が不可能となったことにより派遣労働者が戻された後、労務派遣機構から改めて派遣する際に労働契約における条件を維持か引き上げても派遣労働者が同意しない場合/派遣労働者が戻された後、労務派遣機構があらためて派遣する際に労働契約の条件を下げ、派遣労働者が同意しない場合/労務派遣機構が法律に基づく破産の宣告、営業許可証の取り消し、強制閉鎖、登録抹消、事前解散あるいは経営期限満了後、経営を継続しないことを決定した場合

経済補償金の支払責任を駐在員事務所に一方的に押し付ける場合があるため、特に注意しなければならない。また、駐在員事務所は、労務派遣契約において自らの過失がなければ賠償責任を一切負わないと明記すべきである。

従来の裁判例からみると、労務派遣契約において責任分担に関する定めがない場合、駐在員事務所に過失がなかったとしても、裁判所は公正・公平な原則に基づき外服会社と駐在員事務所に連帯責任を負うことを命じる場合があるため、留意する必要がある。



君澤君律师事务所
JunZeJun Law Offices

王 正洋(おう せいよう)

北京市君澤君(上海)法律事務所
シニアパートナー弁護士
日本チーム責任者

専門分野は、訴訟仲裁、外商投資、会社法、企業投資、合併と清算、融資、知的財産権および国際取引と広範囲にわたる。30 あまりの大手国内企業と多国籍企業(金融機構、不動産開発企業、能源企業、建築企業、生産企業、運送企業および貿易企業等)の法律顧問を長期間務めている。さらに、上海国際商会副会長および上海四川商会副会長等も務めている。2014 年に「クライアントが最も信頼するトップ 20 弁護士」、2016 年に国際評価機関 Lawyer Monthly により「商事仲裁大弁護士」と評価された。



【China】

2019年版外商投資ネガティブ リストおよび外商投資奨励リスト の公布・施行

本間 隆浩 森・濱田松本法律事務所

一. はじめに

2019年6月30日、国家発展改革委員会および商務部は、19年版の「外商投資参入特別管理措置」(全国版および自由貿易試験区版。以下、「外商投資ネガティブリスト」)および「外商投資奨励産業目録」(以下、「外商投資奨励リスト」)を公布し、同年7月30日から施行した。

外商投資ネガティブリストは、外資による投資参入が禁止される産業分野(以下、「禁止類」)および投資参入が制限され商務部門による事前の審査認可が必要となる産業分野(以下、「制限類」)を列挙したリストである。なお、これら以外の産業分野への外資の投資参入は商務部門への届出で足りる。また、外商投資奨励リストは、外資による投資参入が奨励される産業分野(奨励類)を列挙したものである。

これらのリストは、外資による中国への投資を規律する基本的なリストとして、中国への投資参入に当たり必ず検討が必要となるものであり、実務上、非常に重要なものである。本稿では19年版の各リストの主要な内容について、従来のリストからの変更点を中心に紹介する。

二. 19年版外商投資ネガティブリスト(全国版および自由貿易試験区版)

1. 全国版

まず、全国版の19年版外商投資ネガティブリストにおいては、外資による投資参入が禁止または制限される産業分野の数が、従来の18年版外商投資ネガティブリスト(全国版)の48分野から40分野に減少した。新たに追加された分野は存在しない。

報道・出版・教育等をはじめとして、引き続き外資による投資参入が禁止または厳しく制限される産業分野は存在するが、全体として外資による投資参入の規制緩和がさらに進んだと言える。

以下、19年版外商投資ネガティブリストにおいて規制緩和が進んだ主な分野について、産業分野ごとに概説する。

(1) 情報伝送、ソフトウェアおよび情報技術サービス業

18年版外商投資ネガティブリストでは、電信会社は制限類とされ、中国がWTO加盟時に開放を約束した電信業務に限定され、電子商取引以外

の付加価値電信業務の外資持分比率は 50%を
超えないこととされていた。これに対し、19 年版外
商投資ネガティブリストでは、引き続き制限類とは
なるものの、電子商取引以外に、国内マルチ通信
サービス業務¹、蓄積転送類業務²およびコールセ
ンター業務³についても、外資持分比率の制限が
撤廃された。

(2) 交通・輸送業務

18 年版外商投資ネガティブリストでは、国内船
舶代理社は制限類とされ、中国側の持分支配
としなければならない旨が規定されていたが、19
年版外商投資ネガティブリストでは、制限類の項
目自体が削除され、持分支配要件だけでなく投資
参入に当たっての商務部門による事前審査認可
も不要となった。

(3) 鉱業

18 年版外商投資ネガティブリストでは、石油、
天然ガス等の探査・採掘は制限類とされ、中国企
業との合弁・合作に限定されていたが、19 年版外
商投資ネガティブリストでは、制限類の項目自体
が削除され、合弁・合作要件だけでなく、投資参

入に当たっての商務部門による事前審査認可も
不要となった。なお、当該内容は、自由貿易試験
区版の 18 年版外商投資ネガティブリストからは既
に削除されていた。

さらに、18 年版外商投資ネガティブリストでは、
タングステン、モリブデン、錫、アンチモン、蛍石の
探査および採掘が禁止類とされていたが、19 年
版外商投資ネガティブリストでは、これらが禁止
類から削除され、制限類にも規定されておらず、
投資参入に当たっての商務部門による事前審査
認可も不要となった。

(4) 文化、スポーツおよび娯楽業

18 年版外商投資ネガティブリストでは、公演仲
立機構は制限類とされ、中国側の持分支配としな
ければならないとされていたが、19 年版外商投資
ネガティブリストでは、制限類の項目自体が削除
され、持分支配要件だけでなく、投資参入に当た
っての商務部門による事前審査認可も不要となっ
た。なお、当該内容は、自由貿易試験区版の 18
年版外商投資ネガティブリストからは既に削除さ
れていた。

さらに、18 年版外商投資ネガティブリストでは、
映画館の建設・運営は制限類とされ、中国側の
持分支配としなければならないとされていたが、
19 年版外商投資ネガティブリストからは制限類の
項目自体が削除され、持分支配要件だけでなく、
投資参入に当たっての商務部門による事前審査
認可も不要となった。

¹ 国内マルチ通信サービス業務とは、マルチ通信プラット
フォームおよび公用通信ネットワークまたはインターネット
を通じて、国内の2箇所または複数箇所の間でリアルタイム
のインタラクションまたはオンデマンドの音声および映像
通信サービスを実現するものをいう(「電信業務分類目録
(2015 年版)」B22)。

² 蓄積転送類業務とは、蓄積転送メカニズムを利用し、ユー
ザーのために情報伝送を提供する業務をいう(「電信業
務分類目録(2015 年版)」B23)。

³ コールセンター業務とは、企業・事業等関連単位の委託
を受けて、公用通信ネットワークまたはインターネットと接
続されたコールセンターシステムおよびデータベース技術
を利用し、情報の収集、加工、蓄積等を経て情報データベ
ースを構築し、公用通信ネットワークを通じてユーザーに
対し当該単位に関連する業務案内、情報案内およびデー
タ照会等のサービスを提供することをいう(「電信業務分類
目録(2015 年版)」B24)。

(5) 電力、熱、ガスおよび水の生産および供給業

18年版外商投資ネガティブリストでは、人口50万人以上の都市のガス、熱および給排水管網の建設および運営は制限類とされ、中国側の持分支配としなければならないとされていたが、19年版外商投資ネガティブリストでは、制限類の項目自体が削除され、持分支配要件だけでなく、投資参入に当たっての商務部門による事前審査認可も不要となった。

(6) その他

上記のほか、18年版外商投資ネガティブリストでは、国が保護する中国原産の野生動植物資源の開発への投資や、画仙紙および墨の生産が禁止類とされていたが、19年版外商投資ネガティブリストでは、これらが禁止類から削除され、制限類にも規定されておらず、投資参入に当たっての商務部門による事前審査認可も不要となった。

2. 自由貿易試験区版

上海、天津、広東、福建等の各自由貿易試験区に適用される、自由貿易試験区版の19年版外商投資ネガティブリストにおいても、禁止類または制限類に含まれる産業分野が、従来の自由貿易試験区版の18年版外商投資ネガティブリストの45分野から37分野に削減されている。

自由貿易試験区版の19年版外商投資ネガティブリストにおける、18年版からの主な緩和の内容は、上記1の全国版の19年版外商投資ネガティブリストにおける緩和の内容(自由貿易試験区版の18年版外商投資ネガティブリストにおいて既に

緩和されていた旨記載した項目を除く)に加え、以下の分野が存在する。

(1) 農業、林業、牧畜業、漁業

自由貿易試験区版の18年版外商投資ネガティブリストでは、中国の管轄海域および内陸水域における水産物の漁獲が禁止類とされていたが、自由貿易試験区版の19年版外商投資ネガティブリストでは禁止類から削除され、制限類にも規定されておらず、投資参入に当たっての商務部門による事前審査認可も不要となった。

(2) 製造業

自由貿易試験区版の18年版外商投資ネガティブリストでは、出版物の印刷は制限類とされ、中国側の持分支配としなければならないとされていたが、自由貿易試験区版の19年版外商投資ネガティブリストでは禁止類から削除され、制限類にも規定されておらず、投資参入に当たっての商務部門による事前審査認可も不要となった。

三. 外商投資奨励リスト**1. 概要**

外商投資奨励リストは、従来の17年版「外商投資産業指導目録」における奨励類の産業分野の目録および17年版「中西部地区外商投資優位産業目録」を統合し、外資による投資参入を奨励する産業分野の統一的なリストとして改正・整理したものであり、全国版と中西部地区版から構成されている。

中国政府の外資誘致に対する積極的な方針を背景として、全国版の19年版外商投資奨励リスト

【表】外商投資奨励リスト(全国版)の追加・修正点

項番	業種・分野	追加・修正内容
①	医薬 製造業	ワクチン、細胞治療薬物等生産用新型基幹原材料、大規模の細胞培養製品の開発、製造等の追加
②	装備 製造業	ロボットおよび工業用ロボットのプラントシステムの開発、製造、自動運転システム、新エネルギー自動車およびインテリジェント自動車主要部品の製造および開発等の追加・修正
③	新材料 産業	航空宇宙用新素材の開発および生産、直径 200mm 以上の単結晶シリコンおよびポリッシュドウェーハの生産等の追加
④	電子 情報産業	チップパッケージ設備の製造、5G モバイル端末用の重要部品の開発および製造、クラウドコンピューティング設備の開発等の追加
⑤	技術サービス 分野	人工知能技術の開発および応用、クリーン生産技術の開発およびサービス、二酸化炭素回収、利用・貯留(CCUS)技術の開発およびサービス、省エネルギー環境保護および循環経済技術の開発および応用等の追加
⑥	ビジネス サービス業	電子商取引システムの開発および応用サービス、エンジニアリングコンサルティング、会計、税務、検査測定認証サービス等の追加

において列挙された産業分野の数は、17年版「外商投資産業指導目録」の奨励類の348項目から415項目に大幅に増加している。また、中西部地区版の19年版外商投資奨励リストにおいて列挙された産業分野の数も同様に、17年版「中西部地区外商投資優位産業目録」の639項目から693項目へと大幅に増加している。

外商投資奨励リストに記載された産業分野への投資参加については、①投資総額の範囲内の自社用設備の輸入関税免除⁴、②土地集約型の工業プロジェクトへの土地の優先供給・払下価格の優遇⁵、③企業所得税の優遇税率(15%)の適用(一定の条件を満たす西部地域の奨励類従事企業)⁶等の優遇措置を受けることが可能となる。

⁴ 「設備輸入税収調整に関する通知」(国発1997(37号))1条

⁵ 「対外開放の拡大および外資の積極利用における若干措置に関する通知」(国発[2017]5号)3条第17項

⁶ 「西部大開発戦略を深く掘り下げて実施する際の企業所得税に係る問題に関する公告」(税務総局公告2012年12号)1条

2. 全国版

19年外商投資奨励リストの全国版における、17年版「外商投資産業指導目録」からの奨励類の産業分野の増加および修正の8割以上は、製造業に関する内容となっている。国家発展改革委員会はこの点について、外資がハイエンド製造⁷、スマート製造⁸および環境配慮型製造等の領域に投資することを支援することが目的だと説明している⁹。

19年外商投資奨励リストの全国版における奨励類への主な産業分野の追加および修正の内容は表のとおりである。

⁷ ハイエンド製造について、「中国製造2025」では、次世代情報技術、ハイエンド設備、新材料、バイオ医薬等の分野を例示している。

⁸ 「スマート製造発展計画(2016-2020年)」によれば、スマート製造とは、次世代情報通信技術および先進的な製造技術の高度融合に基づき、設計、生産、管理、サービス等の製造活動の各部分を貫き、自己感知、自己学習、自己決定、自己執行、自己適応等の機能を有する新型の生産方式をいうとされている。

⁹ 国家発展改革委員会による記者会見中の質問に対する回答

(http://www.ndrc.gov.cn/zcfb/jd/201906/t20190630_940573.html)

3. 中西部地区版

19 年外商投資奨励リストの中西部地区版では、中西部、東北部および海南省の 22 の省(自治区、市)ごとに、これらの地域における外資誘致を支援・推進する観点から¹⁰、優遇措置を供与する産業分野を列挙しており、全国版の外資投資奨励リストに比べ労働集約型、あるいは先進的な技術活用産業および付帯施設に関する項目が追加されている。

具体的には、雲南省、内モンゴル自治区および湖南省等の特色ある農業資源、労働力優位性を有する省においては、農産品加工、紡織・縫製業および家具製造業等が奨励類に追加・修正された。また、安徽省、四川省および陝西省等の電子産業群が急速に発展している省においては、集積回路、タブレットパソコン等の開発・製造が奨励類に追加された。さらに、河南省、湖南省等の交通物流ネットワークを集約している省においては、物流倉庫保管施設、自動車用ガスステーションの建設が奨励類に追加されている。

四. まとめ

今回の 19 年版外商投資ネガティブリストおよび外商投資奨励リストにおいては、外資管理の届出制への移行や外商投資法の制定をはじめとする、近年の外資規制の緩和・外資投資の促進の流れを踏襲し、規制分野がさらに削減・緩和されている。また、その内容も、ライフサイエンス・AI・新エネルギー自動車・5G 等をはじめとして、「中

¹⁰ 国家発展改革委員会による記者会見中の質問に対する回答
(http://www.ndrc.gov.cn/zcfb/jd/201906/t20190630_940573.html)

国製造 2025」その他現在中国政府が推し進めている先進・ハイテク製造業の振興等の政策を色濃く反映したものとなっている。

最近は各リストの改正の頻度も上がっているだけでなく、その他の関連規制・政策の整備も急速に進んでおり、20 年1月の外商投資法の施行を前に、中国の外資規制の動向について引き続き注目を要すると言える。



森・濱田松本法律事務所

MORI HAMADA & MATSUMOTO

本間 隆浩

(ほんま たかひろ)

森・濱田松本法律事務所

弁護士(日本・ニューヨーク州)

パートナー

2007 年に森・濱田松本法律事務所に入所し、企業買収、組織再編、JV 等の M&A 取引や企業買収防衛その他会社法関連業務を中心に取り扱う。コロンビア大学ロースクールにおいて M&A 関連法制に加えて中国投資実務を学び、Weil, Gotshal & Manges 法律事務所では複数の国際カルテル案件を担当した後、14 年から 17 年まで森・濱田松本法律事務所上海オフィスにおいて執務。現在は同東京オフィスにおいて、対中投資、取引、知財ライセンス、コンプライアンス、紛争解決等の中国・アジア関連業務を幅広く取り扱っている。



【アジア経済情報】

アジア経済概況

～2020年の成長率は19年並みとなる見通し～

稲垣 博史 みずほ総合研究所

2019年2Qの経済も引き続き低迷

19年2Q(4～6月期)の実質GDP成長率は、韓国とフィリピンを除き前期比で低下した(図表1)。総じて、景気は低迷状態が続いたといえよう。とくに香港とシンガポールでは成長率は前期比年率でマイナスとなっており、景気後退(2四半期連続のマイナス成長)に陥るのではないかとの見方が浮上している。

輸出は引き続き低迷し、輸出立国が多いアジアの景気を冷え込ませる主因となった。米中摩擦が長引いていることに加え、アジア自身の景気減速が響いたと考えられる。

中国では、財貨の輸出が3四半期連続で減少した(図表2)。北東アジアとASEANでは、財貨・

サービスの輸出が2四半期連続で減少した。いずれも前期から減少率は低下しているものの、最悪期を脱したかどうかは依然不透明である。一方、インドの財貨・サービスの輸出はプラスの伸びを維持したが、その伸び率は低下傾向にある。

総固定資本形成も、複数の国で不振に陥った。この背景にはまず、既述のとおり輸出環境が厳しく、とりわけ米中摩擦が先行き不透明感を増幅させ、企業マインドを悪化させたことがある。また、18年に各国で実施された利上げも、タイムラグにおいて設備投資抑制要因となった。さらに、インド、インドネシア、フィリピンで国政選挙が実施され、その結果を見極めるために企業の間で投資手控えの動きが出た。

図表1 実質GDP成長率

(単位:前年比年率,%)

	2018				2019	
	1～3	4～6	7～9	10～12	1～3	4～6
韓国	3.9	2.3	1.8	3.8	▲1.5	4.4
台湾	2.8	1.6	1.7	1.29	3.2	2.7
香港	7.8	▲1.2	0.4	▲1.9	5.3	▲1.7
シンガポール	4.9	0.7	0.8	▲0.8	3.8	▲3.3
タイ	7.8	4.4	▲0.9	3.6	4.2	2.4
マレーシア	5.3	2.5	6.0	5.2	4.4	4.1
フィリピン	5.5	6.3	5.5	8.3	2.6	5.6

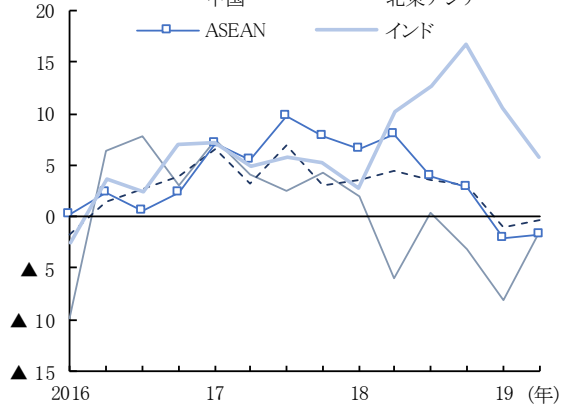
(単位:前年比,%)

中国	6.8	6.7	6.5	6.4	6.4	6.2
インドネシア	5.1	5.3	5.2	5.2	5.1	5.0
ベトナム	7.5	6.7	6.8	7.3	6.8	6.7
インド	8.1	8.0	7.0	6.6	5.8	5.0

(資料)各国・地域統計、CEIC Dataより、みずほ総合研究所作成

図表2 実質財貨・サービスの輸出

(前年比,%)



(注)北東アジアは韓台香、ASEANはインドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、ベトナム、シンガポールの合計。中国は財貨のみの輸出。

(資料)各国統計より、みずほ総合研究所作成

個別国・地域の状況を見ると、香港では、19年4月に政府が議会に提出した逃亡犯条例改正案を巡り域内対立が激化した結果、大規模なデモが継続していることが、企業の設備投資意欲を冷え込ませた。フィリピンでは、上下両院の対立で19年度(1~12月)予算の成立が4月にずれ込んだことから、公共投資が低迷した。

18年から19年にかけて、世界各地に異常気象をもたらすエルニーニョ現象が、2年ぶりに発生した。

同現象が発生すると、インドから東南アジアにかけての広範な地域が高温・少雨となり、干ばつが発生しやすくなる。今回は、タイとインドで農業生産に比較的大きな打撃が生じたほか、タイ以外のほぼすべてのASEAN諸国でも何らかの悪影響が生じた。これにより、農村部の個人消費などに下押し圧力が加かった。同現象自体は5月に終了したとみられるが、インドネシアやベトナムなどで干ばつは続いており、国によって悪影響は7~9月期まで残りそうだ。

年後半以降に財政政策が景気を下支えするも、19年の成長率は低下

景気低迷を受けて、歳出拡大を目指す動きが出ている。中国がすでにインフラ投資の拡大などを打ち出しているほか、タイ政府は8月に1.1兆円規模の景気刺激策を承認した。シンガポールでも同月、必要に応じ景気刺激策を実施すると首相が表明した。フィリピンでは、予算成立で財政政策は正常化した。また19年以降、利下げに動い

図表3 アジア経済見通し総括表

(単位: %)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
アジア	6.4	6.2	6.2	5.5	5.5
中国	6.7	6.8	6.6	6.2	5.9
NIEs	2.4	3.2	2.8	1.8	1.5
韓国	2.9	3.1	2.7	1.9	1.5
台湾	1.5	3.1	2.6	2.2	1.8
香港	2.2	3.8	3.0	1.1	1.2
シンガポール	3.0	3.7	3.1	0.8	1.5
ASEAN5	5.0	5.3	5.2	4.9	4.8
インドネシア	5.0	5.1	5.2	5.1	5.2
タイ	3.4	4.0	4.1	3.0	2.9
マレーシア	4.4	5.7	4.7	4.6	4.0
フィリピン	6.9	6.7	6.2	5.5	5.6
ベトナム	6.2	6.8	7.1	6.8	6.4
インド	8.7	6.9	7.4	6.0	6.6
(参考) 中国・インドを除くアジア	4.0	4.5	4.3	3.7	3.6
(参考) 中国を除くアジア	6.1	5.6	5.7	4.8	5.0

(注) 実質GDP前年比。網掛けは予測。平均値はIMFによる2017年GDPシェア(購買力平価ベース)で計算。

(資料) 各国・地域統計、CEIC Data、IMFより、みずほ総合研究所作成

た国も多い。輸出環境は引き続き厳しいものの、19年後半以降、こうした財政・金融政策が一定の景気下支え効果を発揮しそうである。ただし、輸出不振が深刻であったことなどから、19年通年の成長率は18年対比で大きく低下するだろう。

20年を展望すると、米中摩擦の渦中にある中国の成長率は、さらに低下する可能性が高い。また、米国経済の減速も見込まれることから、中国以外の国についても、輸出不振は続きそうである。

半面、国政選挙、フィリピンの予算成立遅れ、香港の大規模デモといった要因が剥落するとともに、金融政策が緩和に転換したため、総固定資本形成は反動的に増える国が多くなりそうだ。エルニーニョ現象に伴う干ばつの反動も予想されることから、インドをはじめ成長率が高まる国も少なくない見込みだ。アジア全体としては、20年の成長率は19年並みとなるだろう。

Back Issues

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

2019年6月発行 第83号

- ・米中中国の景気減速・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～
- ・Philippines: フィリピン会社法改正
- ・Vietnam: ベトナムにおける借入にかかる主な派生論点
- ・India: インド労働法改正アップデート
- ・China: 「外商投資法」の概要と実務への影響
- ・Hong Kong: 香港におけるセクシャルハラスメント: 傾向と対策

2019年7/8月発行 第84号

- ・2019年上期の為替市場と下期の展望～ドル円およびオフショア人民元相場を中心に～
- ・Thailand: ROH、IHQ、ITC の税務特典の廃止と、BOI 税務特典の利用上の注意点
- ・Vietnam: ローカルファイル作成時の留意点
- ・India: IoT 時代の個人情報保護の在り方
- ・China: 新個人所得税法下の外国籍個人の「6年ルール」
- ・Taiwan: 台湾の個人所得税申告

2019年9月発行 第85号

- ・韓国における e スポーツ産業
- ・Vietnam: 個人所得税～非居住者および出張者を中心とした留意点～
- ・India: 2019年度インド政府予算案概要
- ・China: 中国増値税改正の概要
- ・China: 労働法実務～産休期間中における女性従業員の福利厚生～
- ・China: 中国における内部監査のポイント

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

One MIZUHO
Building the future with you

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製、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。