
AMT/NEWSLETTER

Asia & Emerging Countries Legal Update

2025年2月28日

Contents

- I. 【インド】非公開会社の株券等の電子化義務の期限の延期
- II. 【シンガポール】新たな職場における公平な雇用慣行法について

I. 【インド】非公開会社の株券等の電子化義務の期限の延期

1. 非公開会社の株券等の有価証券の電子化義務と従来の対応期限

インド企業省(Ministry of Corporate Affairs)は、2023年10月27日付の通達により、インドの会社法である Companies Act, 2013(以下「インド会社法」という。)の施行規則の1つである Companies (Prospectus and Allotment of Securities) Rules, 2014 の改正(以下「原改正」という。)を公告し、これにより、一定以下の小規模会社及び政府系会社を除く全ての非公開会社(private company)について、その発行する株式等の有価証券(以下「株券等」という)を電子化(dematerialization)することが実質的に義務づけられた。

従来は、公開会社(public company)についてのみ、このような株式等の有価証券の電子化の義務が課されていたが、原改正は同様の義務を非公開会社にも課すものである。

原改正の詳細については、[当事務所の2023年12月13日のニュースレター](#)をご参照されたい。

原改正では、株券等の電子化義務を負う非公開会社は、会計年度の末日が2023年3月31日以降である場合、その会計年度の末日から起算して18か月以内にその株券等の電子化を行う必要があるとされていた。そして、インド会社法上、会計年度は原則として毎年4月1日から3月31日までと定められているため、ほとんどの非公開会社は、会計年度の末日が2023年3月31日となり、そこから18か月以内に(すなわち2024年9月30日までに)株券等を電子化する必要があった。

2. 2025年2月12日付通達 — 電子化期限の遡及的延期

上述の通り、原改正において、ほとんどの非公開会社の株券等の電子化の期限は2024年9月30日とされていた。

しかしながら、インドにはきわめて多くの非公開会社が存在するところ、それらの非公開会社が上記期限を目指して(あるいは上記期限に間に合わないとしても可及的速やかに)株券等の電子化を行おうとした結果、電子化された株券等に International Securities Identification Number (ISIN)と呼ばれる国際証券識別番号を付与する証券決済機構や、電子化された株券等を保有するための demat account を管理する depository participant において、事務処理上の大きな負荷とそれに伴う事務処理の大幅な遅延が生じ、多くの非公開会社が本来の期限である2024年9月30日までに株券

等の電子化を完了できないという状況になっていた。

このような状況を踏まえ、インド企業省は、2025年2月12日付で通達を発行し、株券等の電子化義務を負う非公開会社の株券等の電子化の期限を、遡及的に2025年6月30日まで延期した(以下「本改正」という。)。同通達の原文は、[インド企業省のウェブサイト](#)にて参照できる。

本改正の主な内容は以下の通りである。

- ・株券等の電子化義務を負う非公開会社は、2025年6月30日までに、原改正に対応すれば足りる。
- ・本改正は、遡及適用される。

本改正は、原改正の期限である2024年9月30日までに株券等の電子化を完了できなかった非公開会社への、一種の救済措置として捉えられる。2024年9月30日以降も、株券等の電子化が完了できなかった非公開会社に対してインド会社登記局から罰則が科された事例は見受けられなかったが、本改正は、そのような運用レベルでの事実上の救済を明文化したことに意義があると考えられる。

3. 日本企業への影響

上述の通り、多くの株券等の電子化義務を負う非公開会社が原改正の期限である2024年9月30日を目指して株券等の電子化を行おうとした結果、ISINを付与する証券決済機構や、demat accountを管理するdepository participantにおいて、事務処理上の負荷により円滑な処理に困難が生じていたことから、日本企業の子会社や出資先会社であるインドの非公開会社においても、2024年9月30日までに株券等の電子化が完了していない事例が少なからず見受けられた。

これらの事例について、実際に罰則が科される現実的リスクは低いと見られていたものの、形式的には法令違反の状態にあることに不安を覚える日本企業も少なくなかったため、本改正は、それらの日本企業に対する明文での救済措置になったといえる。

なお、証券決済機構やdepository participantにおける事務処理の滞りは、本ニュースレターの日付現在でも継続しており、このままこの状況が続くと、本改正による新たな期限である2025年6月30日までに、全ての株券等の電子化義務を負う非公開会社が株券等の電子化を完了することも容易ではないと思われる。インド企業省が再度の期限延期を行う可能性もありますが、日本企業においても、できるだけ2025年6月30日までに、子会社や出資先会社であるインドの非公開会社の株券等の電子化を完了することが望ましいと言える。

| |
|--------------------------------|
| 【インド】 弁護士 琴浦 諒 弁護士 大河内 亮 |
|--------------------------------|

II. 【シンガポール】新たな職場における公平な雇用慣行法について

※職場における公平な雇用慣行法(Workplace Fairness Legislation)については、2023年4月号の記事(https://www.amt-law.com/insights/newsletters/publication_0026486_ja_001/)及び2023年8月号の記事(https://www.amt-law.com/insights/newsletters/publication_0027074_ja_001/)においても取り上げておりますので、必要に応じてご参照ください。

職場における公平性に関する政労使委員会(Tripartite Committee on Workplace Fairness)(以下「本委員会」)は、2021年、シンガポールの職場における公平性を向上させることを目的とした政策の選択肢の検討のために設立された。2023年、本委員会は、提言を含む最終報告書を発表した(2023年8月号の記事ご参照)。この提言により、既存の枠組みが確定し、個人の保護を強化する新たな職場における公平な雇用慣行法(Workplace Fairness Legislation)(以下「WFL」)が採択された。

さらに2024年、シンガポールの労働省は、WFLを二段階に分けて導入予定であることを発表した。時期をずらすことで、雇用主と従業員が新法に対応しやすくすることが狙いである。

1つ目の法案である職場における公平な雇用慣行法案(Workplace Fairness Bill)(以下「WFB」)は、職場における公平な雇用慣行法令案の前半部分を規定しているもので、2025年1月8日、シンガポール議会で承認された。これは、雇用主による「保護されるべき特性」に基づく差別から個人を保護することを目的としている。

2つ目の法案は、WFLに基づき私的な申立てを行う際の個人の権利及びプロセスを規定しており、2025年中にシンガポール議会で承認されることが見込まれている。その後、両法案は、2026年又は2027年に同時に施行されると目されている。したがって、雇用主においては、当該施行に備え、新たなWFLの内容を把握しておくことが望まれる。

1. 職場における公平な雇用慣行法案

(1)適用対象

WFB(ただし、第26条の公平配慮要件は除く。)は、雇用する従業員の数が25名未満(又は首相が定める人数)の雇用主には適用されない。この適用除外は、小規模企業の企業能力に配慮したものであるが、WFLの最終的な目標はすべての雇用主を規制対象とすることであるため、WFL施行から5年後に見直される予定であることが示されている。したがって、小規模企業を含むすべての雇用主において、新たなWFLに照らして、既存の人事・雇用方針を評価し、最新の法改正等を把握することは、最終的に小規模企業もWFLの適用対象に含まれることから、有益であると考えられる。

WFBは、首相が定める雇用主又は特定の種別の雇用主、及び従業員とみなされない個人(独立請負事業者等)には適用されない。

(2)職場における差別

WFBは、法律で定められた一定の除外事例を除き、雇用主が求職者又は従業員の「保護されるべき特性」を理由に、求職者又は従業員への差別にあたる雇用上の決定を下すことを禁じている。

「保護されるべき特性」は、WFBで網羅的に定義されており、年齢、国籍、性別、婚姻状況、妊娠、介護の責任、人種、宗教、言語能力、障害及びメンタルヘルスの状態が含まれる。WFBには、それぞれの特性について、具体的な説明と定義が記載されている。

「雇用上の決定」は、WFBで広く定義されており、

- ある個人を雇用するか否かに関する決定(面接や試験に呼ぶこと、情報又は書類提出を依頼すること、内定通知等、内定に向けて採用プロセスを進めることを含む。)

- 従業員の雇用期間中になされる決定(従業員の昇進又は降格、研修又は業績評価の提供を含む。)
- 従業員の解雇、人員整理又は雇用契約終了に関する決定

を含む。

さらに、WFB は、法律で定められた一定の除外事例を除き、雇用主が書面にて差別的な命令、指示若しくは方針を公表し、伝えること、又は雇用に関する広告若しくは文章で、保護されるべき特性を条件、要件、優遇事項、不利若しくは欠格事項として記載することを禁じている。これは、保護されるべき特性に基づく雇用上の決定が実際になされたかを問わない。

(3)法定の除外事例

WFB は、差別に該当しない特定の事例を定めており、これには、業務に必要不可欠な要件(genuine requirement of job)である場合が含まれる。保護されるべき特性が業務に必要不可欠な要件である場合、雇用主が保護されるべき特性に基づき雇用上の決定を下すことは差別に当たらないという規定である。

以下に該当する場合、保護されるべき特性は、業務に必要不可欠な要件であるとみなされる。

- 個人が保護されるべき特性を有する(又は有していない)場合に限り、業務が合理的に遂行される場合
- 個人又は他の個人の健康又は安全を確保するために、保護されるべき特性を有する(又は有していない)個人が業務を遂行する必要がある場合
- 個人又は他の個人のプライバシー(合理的か否かを問わない。)保護のために、保護されるべき特性を有する(又は有していない)個人が業務を遂行する必要がある場合
- 法的要件により、保護されるべき特性を有する(又は有していない)個人による業務遂行が義務付けられている場合

なお、WFB では、雇用主の他の従業員がある言語でコミュニケーションを取っているからといって、当該言語を理解し、読解・会話・作文能力を有することが業務遂行上合理的に必要であるとは考えていないことを明確にしている。

(4)苦情処理

WFB は、雇用主が苦情処理に関する一定の要件を遵守する旨を書面で誓約するプロセスを整備することを雇用主に義務付けている。この要件としては、すべての従業員の苦情を調査・検討し、当該従業員に検討結果を報告し、書面による調査・検討記録を一定期間保管することが含まれる。

雇用主は、苦情について守秘義務を保持し、合理的に必要な場合を除き、苦情を申し出た従業員の身元や調査・検討に関する情報を誰にも開示しないことも誓約する必要がある。これらのプロセスは、従業員に書面で通知しなければならない。

さらに、WFB は、雇用主若しくは他の従業員に対して手続の申立てを行ったこと、当該手続において証拠や情報を提供したこと、苦情を申し立てたこと又は WFB に基づき何らかの措置を講じたことを理由に、雇用主が従業員に対して報復行為を行うことを禁じている。報復行為には、従業員の解雇、当該従業員が対象となる再雇用契約若しくは雇用補助金の提示・提供を拒むこと、減給、雇用契約に定められた義務の不履行、当該従業員に対するハラスメント行為、又は当該従業員の雇用に関して当人を不利益な立場に置くことを含む。

(5)罰則

WFB の違反は、民事違反と重度民事違反に分けられ、それぞれ異なった罰則が適用される。WFB に違反した雇用主は、行政上の罰金が科され、職場公平性委員会理事(以下「理事」)の指導対象となる場合があり、重度民事違反については、

理事が雇用主に対して訴訟を提起する可能性があることに注意する必要がある。

役員、社員又はパートナーが、団体、法人、パートナーシップ又は法人格のない組織である場合、それらの者の同意又は黙認の下で民事違反が行われた場合、当該役員等も WFB に基づく罰則、指導及び訴訟の対象となる可能性があることに留意されたい。

2. まとめ

シンガポールを拠点とする日本企業を含む雇用主は、現時点では小規模企業向け適用猶予の対象かもしれないが、WFB に基づく法的義務を確認・理解しておくことは有益であり、二つ目の法案通過に備え、最新情報に注目しておくことが望まれる。

また、すべての雇用主は、「公平な雇用慣行に関する政労使ガイドライン」(Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices)の内容にも留意する必要がある。このガイドラインは、公平かつ能力主義的な雇用慣行を実現できるようにすることを目的とした一連の行動規範であり、現在 WFL の適用対象外となっている小規模企業を含む、すべての雇用主が対象となる。

WFB、WFL 及び公平な雇用慣行に関する政労使ガイドラインの詳細については、次のリンクを参照されたい。

- <https://sso.agc.gov.sg/Bills-Supp/50-2024/Published/20241112?DocDate=20241112>
- <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2024/1112-fact-sheet-on-workplace-fairness-bill-first-reading>
- <https://www.tal.sg/tafep/getting-started/fair/tripartite-guidelines>
- <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/tripartism-in-singapore/tripartite-guidelines-and-advisories>

| |
|--|
| <p>【シンガポール】 弁護士 高橋 玄 弁護士 スーイン・タン</p> |
|--|

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

 - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。
弁護士 福家 靖成 (yasunari.fuke@amt-law.com)
弁護士 安西 明毅 (akitaka.anzai@amt-law.com)
弁護士 池田 孝宏 (takahiro.ikeda@amt-law.com)
弁護士 高橋 玄 (gen.takahashi@amt-law.com)

 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。

 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。