

CHUGIN GLOBAL NEWS

ちゅうぎん海外ニュース

2018 NOV (Vol.19)

CONTENTS

新興国ニュース 第19回 インド最新ビジネス情報.....	2
株式会社東京コンサルティングファーム.....	2
日本本社の国際人事・労務のポイント	5
みらいコンサルティング株式会社	5
中国における知的財産権管理のポイント (4).....	7
柳田国際法律事務所 弁護士 柳田 一宏氏 弁護士 佐々木 裕助氏.....	7



株式会社 中国銀行 岡山県岡山市北区丸の内1-15-20 TEL:086-234-6539	
香港支店	cbk_hkbr@fr-chugin.jp
シンガポール駐在員事務所	cbk_sgrep@fr-chugin.jp
ニューヨーク駐在員事務所	cbk_ny@fr-chugin.jp
上海駐在員事務所	cbk_sh@fr-chugin.jp
バンコク駐在員事務所	cbk_bang@fr-chugin.jp

- ・本情報は、作成時の情報に基づくもので一部内容に変更がある場合があります。
- ・本情報は、信頼できる資料により作成しておりますが、当社がその正確性、安全性を保証するものではありません。
- ・本情報は、当行都合により通知なしに内容の変更・中止を行うことがあります。
- ・本情報は、法律の定めのある場合または承諾のある場合を除き、複製・複写することはできません。
- ・本情報は、お客さまへの情報提供のみを目的としたもので、取引の勧誘を目的としたものではありません。
- ・お取引に関する最終決定は、お客さまご自身の判断でなされますようお願い申し上げます。
- ・本情報についてのご照会は、最寄りの中国銀行の本支店、国際部または海外駐在員事務所までお願いします。

新興国ニュース 第19回 インド最新ビジネス情報

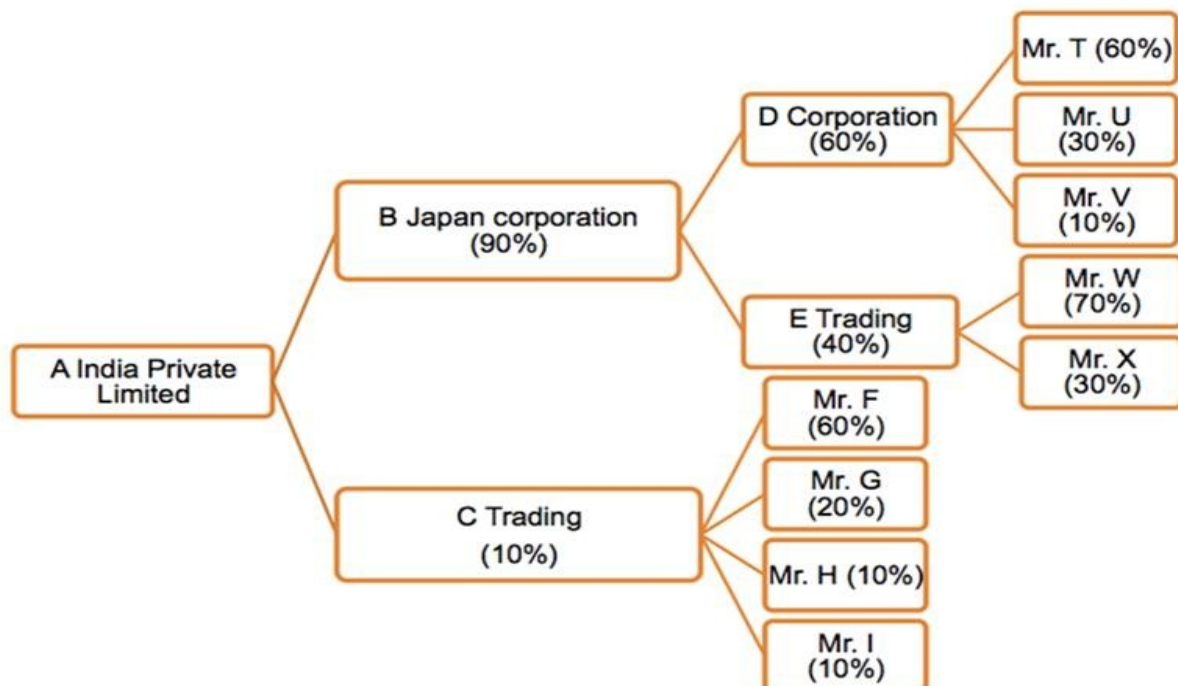
株式会社東京コンサルティングファーム

今回は、インドにおける個人株主(Significant Beneficial Ownership=SBO)の申告並びに GST の最新情報について解説致します。

1. SBO 申告について

2018年7月13日、インド企業省は、新会社法第90条を改正しインド現地法人の株式を10%保有するSBO(Significant Beneficial Ownership)に対し、BENと呼ばれる新フォームによる株主情報の申告を義務付けました。これに伴い、まず各企業において、誰がSBOに該当するか否かを確認していただく必要があります。保有株式を10%以上保有するのが法人の場合、個人ではなく法人の最高責任者がSBOとみなされるため注意が必要です。

それでは、どのようにSBOを決定するか以下のチャートを利用して見ていきましょう。



例えば、T氏、U氏、V氏、W氏、X氏のうちA法人の株式を間接的に10%以上保有しているのは、T氏、U氏、W氏、X氏となり、それぞれの署名が入ったBEN1のご準備が必要となります。V氏については、間接的に保有するA法人の株式保有割合は5.4%であり10%未満のためBEN1は不要となります。同様に、F氏、G氏、H氏、I氏についても、A法人の株式保有割合が10%未満となるためBEN1は不要となります。

仮に大会社の場合、株主の数も多く、SBOの判定が困難である法人については、B Japan CorporationとC TradingのCEO、もしくは最高経営責任者がBEN1を準備する必要があります。

申告の手順としては以下の通りです。

インド現地法人の株主の株式保有割合が10%以上か否かを確認

株式保有割合10%以上の場合、当該株主が個人か法人かを確認

(個人の場合は、既にROCにおいて株主情報が登録されているため不要)

Mr. T	$90\% \times 60\% \times 60\% = 32.4\%$	BEN-1要	Mr. F	$10\% \times 60\% = 6.00\%$	N/A
Mr. U	$90\% \times 60\% \times 30\% = 18.0\%$	BEN-1要	Mr. G	$10\% \times 20\% = 2.00\%$	N/A
Mr. V	$90\% \times 60\% \times 10\% = 5.40\%$	N/A	Mr. H	$10\% \times 10\% = 1.00\%$	N/A
Mr. W	$90\% \times 40\% \times 70\% = 25.20\%$	BEN-1要	Mr. I	$10\% \times 10\% = 1.00\%$	N/A
Mr. X	$90\% \times 40\% \times 30\% = 10.80\%$	BEN-1要			

の株主が法人の場合、当該法人の株主の株式保有割合が10%以上か否かを確認

の株主が法人か個人か確認（個人の場合は、当該個人株主の署名が入った BEN1 のご準備が必要）

の株主が法人の場合は、当該法人の最高責任者の署名が入った BEN1 が必要

の株主で株式保有割合 10%以上の株主が個人でなくいずれも法人の場合は、当該法人における手続きは必要なく、

の法人株主の最高責任者の署名が入った BEN1 が必要となります。

ROC へ申告期限（BEN2 による申告）は、2018 年 9 月 10 日（BEN1 のフォームに記載する最終期日）から 30 日以内である 2018 年 10 月 9 日となりますが、申告前にそれぞれの SBO の署名が入った BEN1 をご準備する必要があります。

そのため、BEN1 の日付は、2018 年 9 月 10 日としていただければ、

BEN2 の申告期日は、2018 年 10 月 9 日とすることができます。

上記期日は、今後延長される可能性があります。この BEN1 の情報をもとに BEN2 を会社登記局に申告していただく必要があり、期日までの対応ができない場合、罰則の対象となります。

まずは、貴社の株主構成と株式保有割合についてご確認頂ければ幸いです。判定が困難である場合や代行サポートが必要となる際には、お気兼ねなくご相談を頂ければと思います。

2. 第 28 回 GST 審議会ハイライト

7 月 21 日（土）に 28 回目の GST 審議会が開催されました。今回は物品・サービスの両方において税率の変更もありました。以下、ポイントに絞ってご紹介していきます。

税率変更について

< 28% 18%に変更された品目 >
 ペイント塗料・ニス（エナメル・ラッカーを含む）/ ガラス工のパテ・接合用パテ・樹脂加工用セメント/ 冷蔵庫・冷凍庫・その他ウォータークーラー、ミルク・アイス用クーラー、レザー産業用クーラー等/ 洗濯機/ リチウムイオン電池/ 掃除機/ 食用研磨機、ミキサー、シェーバー等の国内製電化製品/ 水加熱用ヒーター、ヘアドライヤー、電子アイロン/ 68cm 以下のテレビ/ 特定車両（クレーン車、消防車、コンクリートポンプ車、スプレー貨物車両）/ 作業用トラック（工場、倉庫、ドック、空港内で使用される短距離貨物移動用に使われ、リフト等と共に使用されるもの）/ トレーラー/ 探知スプレー、トイレ用スプレー、化粧用・お手洗い用パウダーパフ・パッド

< 28% 12%に変更された品目 >
 ・燃料電池自動車
 同品目にかかる Compensation Cess も撤廃されています。

< 18% 5%に変更されたサービス >
 ・電子書籍の販売

GST 申告について

以前まで、四半期ごとの申告は年間の売上高が 1,500 万ルピー以下の企業のみ可能とされていましたが、その上限が変更され、年間売上高が 5,000 万ルピー以下の企業まで適用範囲が拡大されています。この大幅な四半期申告の適用範囲の拡大に

より、約 93%の企業が恩恵を受けると言われています。

リバースチャージメカニズム (RCM) について
同スキームの導入が 2018 年 10 月 1 日からさらに延長され、2019 年 9 月 30 日まで延長されました。ただし、特定の商品に関しては GST 未登録者からの提供を受けた場合は RCM が適用されています。

Export of Services について

GST の免除が受けられる Export of services の条件には “The payment for such service has been received by the supplier of service in convertible foreign exchange, and” (サービスの提供者への支払いは変換可能な外国通貨で受け取っている) がありました。この度、この規定について、インドルピー(₹)での受け取りでも Export of services として認められる事とされました。

以上

株式会社東京コンサルティングファーム

インド・中国・香港・ASEAN・中東・アフリカ・ラテンアメリカなど世界 27 か国に拠点を有し、各国への進出や進出後の事業運営についてトータルサポートを行っている

また、新興国投資に対応したデータベース

「Wiki-Investment」を提供し、30 カ国の投資環境や会社法、税務、労務、M&A 実務といった内容を掲載

(URL <http://wiki-investment.com/>)

さらに「海外投資の赤本」シリーズとして、インド・中国・東南アジア各国・メキシコ・ブラジルなどの投資環境、拠点設立、M&A、会社法、会計税務、人事労務などの情報を網羅的かつ分かりやすく解説した書籍を出版している

問合せ先： f-info@kuno-cpa.co.jp

日本本社の国際人事・労務のポイント

みらいコンサルティング株式会社

海外現地法人の話を中心に進めてきましたが、ここからは日本本社が最低限整備すべき体制のポイントをご紹介します。

日本親会社が海外事業展開において留意すべき「人事・労務」上のポイントは、以下のような点です。

1. 各国の人事・労務関連規制

多くの経営者の方が、進出前に検討する第一のポイントといえば、まずは進出国のマーケット・ボリューム、市場としての有用性ではないでしょうか。その一方で、現地の人事・労務関連の規制については、最終的に見落とされがちです。

たとえば、そもそも就労ビザの取得に際して、最低給与額・投資額規制、法令上の人選制限といったものが存在する国があります。これを無視すると、海外に人を送ることすらできず、その結果現地法人の設立・登記ができないという状況に陥る可能性があります。

また、日本とはくらべものにならない割増残業代の制度があり、人件費負担が過大となることを事前に想定すべきケースもあります。

さらに、従業員を解雇する際に「法定退職金」が定められている場合には、最終的に「撤退」を決断しなければならないときに、さらなる資金負担が必要となり、日本本社の損失がよりふくらむこともあります。

進出国の人事・労務関連規制の最新情報を、日本本社が常に把握していることが重要です。

2. 赴任者選定のポイント

赴任者を選ぶ時には、「海外で勤務経験がある」、または「英語ができる」といった要素が重視されがちです。しかし、このような社員が、「当社にと

って」海外赴任に適しているとは限りません。

赴任者にとってより重要なのは、「自社の業務内容に精通していること」です。また、日本本社との距離がはなれるため、連絡・相談がしっかりとできる、信頼してまかせられる、といった要素がとても重要になります。

赴任者選定のポイント

ひとから	責任感(最も重要)、包容力、コミュニケーション能力、感謝のこころがある、他者(外国人含め)を尊重する姿勢、リーダーシップ、など
業務精通度	自社の業務内容にくわしい、実務ができる、教えることがうまい、など
メンタル	積極性がある、他人との親密性が高い、柔軟性が高い、さびしさにある程度たえられる、すききらいが過剰でない、極度に潔癖性でない(食べ物や宿泊)、など

3. 赴任者の給与や待遇はどうやって決める？

赴任者の人選がすみ、現地法人の設立が完了すると、実際の赴任者の送り込み段階となります。この段階で見落としがちなポイントは、赴任者の給与・待遇の決定方法です。

海外赴任をしたばかりに、給与や待遇面で不利な思いをしたという噂が広がると、海外赴任を希望する人材がいなくなります。これは、中小堅企業の海外展開にとって一番大きなダメージとなります。

給与の決定方法には色々な種類がありますが、最近では「手取額を保障する」制度を採用する企業が増えています。また、日本に帰ってきたときにうまく「社会保険」を引き継げるような対策をとってあげることも、赴任者にとっては安心材料となります。

上記のような制度は、毎回その場限りの対応で決めるのではなく、「海外給与システム」や「海外赴任規程」、「海外出張旅費規程」などの決まりを整備し、会社として画一的な対応をしていくことが求められます。

4. 「税務」面の対応をわすれない

一見無関係と思われるがちですが、人事・労務面の検証時には「税務」の論点が大きく関わってきます。

たとえば、海外赴任者は、原則として現地で「所得税」を払うこととなります。海外赴任者の多くは、日本国内法人と現地法人の両方から給与を受け取ることになりますが、所得税の対象となる金額には日本で支給された給与も含まれます。これを忘れて赴任が10年近くにおよぶと、未払いの所得税が数千万円発生している、といったケースに陥る可能性があります。

また、日本本社と現地法人の給与の負担関係があいまいである場合、税務調査が入ったときに、支払った給与が税務上は費用として認められないおそれがあります。現地法人との間で「法人間出向契約」を締結するなど、社会保障、福利厚生を含めた費用負担関係を明確にしておくことも、忘れてはいけません。

5. 人材活用のうえで気をつけるべきことは？

最後に、進出後の現地スタッフを含めた、人材活用のポイントに関して触れます。

現地スタッフのモチベーションの維持と定着が、もっとも重要なポイントといえます。多くのアジア諸国では、現地スタッフ雇用と年次報告が、海外現地法人に義務化されています。

要件を満たせないと、最悪は現地法人のライセンス更新不能といった事態にいたりします。現地スタッフをいかに安定的に雇用するかが、カギとなります。

そのため、日本流を移入する前に、各国の人事・労務慣例、さらには「国民性」をしっかりと理解して、人事労務制度を調整していく姿勢が求められます。たとえば、副業があたり前である場合や、

能力より肩書きでの処遇を重視すると、離職・転職を誘発してしまう国も存在します。

また、今後の日本の労働力人口の低下を見越して、海外拠点の人材を日本で活用しようとする経営者も多いかと思えます。その際に落とし穴となるのが、日本の入管法です。

日本側の法令にもとづく、設立時出資比率規制を満たしていないと、現地スタッフを日本に招くためのビザ（在留資格）が取得できず、人材交流ができないことになりかねません。

人事・労務面に関しては、事前の作り込みが最大のキーとなります。進出初期段階から注意して、整備・修正をされることをお勧めします。

注：執筆内容はポイントが分かりやすいように原則的の制度を中心に説明したものであり、例外規定などを網羅するものではありません。



本社：〒104-0031 東京都中央区京橋2-2-1
京橋エドグラン 19階

拠点：国内 9 拠点 海外 14 拠点

TEL：03-6281-9810(代)

FAX：03-5255-9811

<https://www.miraic.jp/>

1987年創業。従業員数約200名(海外拠点を含む)。日本国内に9拠点、海外(中国・マレーシア・ベトナム)5拠点に加え、ASEANにジャパンデスク10拠点を有する。

公認会計士・税理士・社労士・ビジネスコンサルタントが一体となる「チームコンサルティング」により、中小中堅企業のビジネス展開を、経営者目線から総合的にサポート。

株式上場支援、働き方改革の推進、組織人材開発、企業を強くする事業承継やM&A、国際ビジネスサポート等で多数の支援実績がある。

中国における知的財産権管理のポイント（４）

柳田国際法律事務所

弁護士 柳田 一宏氏

弁護士 佐々木 裕助氏

1 はじめに

今回は、中国進出前及び進出時における知的財産権に関する紛争の予防のポイントについて取り上げたが、今回は進出後の問題として、従業員による技術情報の漏えいの予防策について検討していきたい。

2 従業員による技術情報の漏えい

技術情報の漏えいリスク

【ケース】

岡山県に本社を構える A 社は、小型電子機器の製造・販売を主たる事業としている。

A 社は、中国に現地子会社（B 社）を設立し、B 社に技術情報を供与しつつ、B 社をして中国国内での製品開発・製造・販売を一貫して行わせることを計画している。

A 社の法務部長 X 氏は、B 社に対する技術情報の供与や B 社における現地技術者の採用等に関し、中国での技術情報の漏えいを懸念している。そこで、X 氏は、顧問弁護士の Y 弁護士に技術情報の漏えいの予防策を相談することにした。

（X 氏）

今般、中国に子会社を設立することになりましたが、当社からある程度の技術情報の供与は必要ですし、また、現地で一定数の技術系の従業員を採用する計画です。そのため、当社の技術情報の漏えいリスクが気になっています。特に中国では情報漏えいのリスクが高いということはよく耳にします。とはいえ、どのような予防策を講じれば良いかアイデアがないため、ご相談に伺った次第です。

（Y 弁護士）

ご懸念は分かりました。それでは、まず技術情報が漏えいする経路について考えてみましょう。経路としては、まず、OEM 受委託や共同開発等の取引関係がある会社からの漏えいが考えられますが、B 社は製品開発・製造・販売を一貫して行うとのことですので、当面はこの経路での漏えいは考えにくそうですね。次に考えられるのは、従業員（や退職者）による技術情報の漏えいです。

従業員による技術情報の漏えいの例としては、従業員が社内の技術情報を持ち出し、他の企業に売却するケースが典型ですが、最近は SNS に未発表の新製品や設備が映り込んだ写真を投稿してしまうことによる漏えいもあります¹。

中国では、最近は知的財産権に関する権利意識自体は高まっているものの、技術情報のような無形の資産を勝手に使用、流用することについての抵抗感は未だ希薄といえます。昨今はスマートフォン一つで SNS への投稿や文書アップロードサービスサイトへの掲載ができてしまうため、技術情報の漏えいリスクは高いと見ておくべきでしょう。

技術情報と営業秘密

（X 氏）

従業員による技術情報の漏えいをどのように防げば良いのでしょうか。

（Y 弁護士）

技術情報の漏えいの予防策について考える際の視点の一つとして、現地法が技術情報に関してどのような保護を与えているかということを考えてみると良いと思います。

いわゆる技術情報については、中国では反不正競争法という日本の不正競争防止法に相当する法律があり、ある技術情報が同法にいう営業秘密に該当する場合、その侵害に関し、損害賠償請求

¹ 近時、米国大手コンピューター会社の新製品に関し、中国工場内で撮影されたと思われる、発表前や開発中の製品写真が SNS 上に投稿されたことが話題になった。

の根拠となる他、行政罰が課され、また、刑事罰（営業秘密侵害罪）²の対象となります。そこで、従業員による技術情報の漏えいの予防策として、保護すべき技術情報が営業秘密に該当するような措置を講じておく必要があるということになります。

秘密保持措置

（Y 弁護士）

ある技術情報が営業秘密に該当するためには、当該技術情報が公知でないこと、当該技術情報が権利者に経済的利益をもたらすものであり、実用性を有すること、権利者が秘密保持措置を講じていることが必要となります（反不正競争法 9 条 3 項）。このうち、会社が取り組む必要があるのは、の秘密保持措置です。具体的には、技術情報にパスワードを付すこと等ですが、中国当局の解釈指針に秘密保持措置を講じたと認定される状況が示されていますので、ここで紹介したいと思います。

【秘密保持措置を講じたと認定される状況³】

- ✓ 対象となる情報の開示範囲を限定し、知る必要がある関連する者に限りその内容を知らせている場合
- ✓ 対象となる情報の媒体に対し、施錠等の保護措置を講じている場合
- ✓ 対象となる情報に対しパスワード又はコード等を採用している場合
- ✓ 対象となる情報に関し、秘密保持契約を締結している場合
- ✓ 対象となる情報に関わる機械、工場、作業場等への訪問者に対し、立入り制限又は秘密保持を要求している場合

² 営業秘密侵害行為により権利者に重大な損害を与えた場合、懲役・罰金の刑事罰が科せられ、特に重大な損害を与えた場合には罰が加重される（中国刑法 219 条）

³ 最高人民法院による不正競争の民事案件の審理における法律適用の若干問題についての解釈 11 条

- ✓ 対象となる情報の秘密保持を確保するためのその他の合理的措置を講じている場合

また、こうした秘密保持措置を書面化・記録化しておくことも大切です。いざ事後的な救済を求める際に、裁判所や行政当局に対し、自社の秘密保持措置について立証・説明できるようにしておくためです。具体的には、技術情報にアクセスできる従業員の職位や範囲、アクセスの手順等を定めた規程を設けた上で、同規程に従って技術情報を管理していたことが分かる資料（例えば、規程上で、技術情報にアクセスするためには管理者の承認が必要と定めているのであれば、当該技術情報へのアクセス履歴及び管理者の承認に関する確認記録）を作成、保管しておくといった措置を講じておく必要があります。また、このように規程に従って適切に管理していることを記録化することで、従業員が営業秘密を持ち出しにくい雰囲気を醸成することができます。

（X 氏）

なるほど。規程を作り、それを適切に運用することに加え、そのプロセスを記録化しておくことが漏えい後の場面で役に立つし、従業員への意識付けにもなるということですね。

従業員と締結する秘密保持契約

（X 氏）

従業員との関係での予防策についてはいかがでしょうか。秘密保持措置に関し、中国当局の解釈指針の中に「対象となる情報に関し、秘密保持契約を締結している場合」と定められているというお話がありましたが、B 社では新たに現地技術者を含め多数の従業員を採用する予定です。これら従業員との間でも秘密保持契約を締結しておく必要があるということでしょうか。

（Y 弁護士）

そのとおりです。秘密保持契約を締結するタイ

ミングとして、(ア) 入社時、(イ) 在籍時、(ウ) 退職時が考えられると思います。それぞれのタイミングで締結する際のポイントについて検討していきましょう。

(ア) まず入社時ですが、秘密保持契約を締結したり、秘密保持の誓約書を提出させたりする場合があります。この際、従業員に秘密保持義務の内容を説明し、十分に理解させることが重要です。また、前職の情報を持ち出していないことについても誓約させておいたほうが良いでしょう。つい最近も、ある日本企業が、外国企業から日本企業への転職者が不正に持ち込んだ情報を不正に利用したとして、提訴されました。訴訟コストを避け、無用な紛争に巻き込まれないようにするため、誓約書に前職の情報の持ち込みがないことを定めておくことも有用です。

(X氏)

B社でも、他の企業から転職した技術者も多く採用する予定ですので、前職で得た技術情報を持ち込まないよう確認・誓約させておく必要はありそうですね。

(Y弁護士)

(イ) 次に在籍時ですが、社内での営業秘密の取扱いの変更時や関連する規程の改定時の他、特に厳格な管理を要する情報について別途秘密保持契約を締結する必要があるときに、再度契約を交わすことが考えられます。なかなか提出しない者や提出を拒否する者については、放置せず、技術情報に触れる業務やプロジェクトから外す等し、秘密保持契約の締結ないし更新等をしないまま、技術情報を扱わせることのないようにする必要があります。

(ウ) 最後に退職時ですが、従業員が退職する場合、会社の技術情報を持ったままライバル企業に転職したり、自ら会社を設立し競業したりすることが考えられます。このような場合に備え、退職後の秘密保持義務を課す際に、競業禁止義務を課

しておくことも考えられます。但し、競業禁止義務を課す場合は、経済補償金を付与しないと同義務の有効性が争われる可能性がある他、競業禁止期間は2年間で上限とされ(労働契約法24条2項)また、競業禁止義務を課することができる対象者は、上級管理職や上級技術者等に限られる等の制約があります。

(X氏)

なるほど。一口に秘密保持契約といっても締結する場面や目的に応じて様々な留意点があるのですね。

また、秘密保持契約を締結したとしても、それをどのように守らせるかがポイントとなりますよね。

従業員の教育等

(Y弁護士)

ご指摘のとおりです。秘密保持契約を締結してそれで万全というわけではなく、どのようにして守らせるかという点がポイントとなります。

先程も話に出ましたが、中国では、知的財産権に関する権利意識自体は高まっているものの、他人の技術情報等を勝手に使用、流用することに抵抗がない風潮は未だにあります。そのため、従業員の教育が重要となります。法令順守や秘密保持契約の内容について、定期的に研修をする機会を開くと良いでしょう。秘密として管理されている情報・資料はいかなるものであり、アップロードサービスサイトに投稿してはいけない等といった形でなるべく具体的に説明し、従業員から事後的に「営業秘密だとは思わなかった」、「してはいけないとは言われていない」等と言い訳ができないような形で教育しておく必要があります。また、違反した場合のペナルティについても十分説明しておくが良いと思います。

従業員による技術情報の漏えいを防ぐ方法としては以上のとおりですが、このような方法を採用

したとしても、技術情報が漏えいしてしまう可能性は否定できません。そのため、B社に技術情報を供与する必要があるとしても、本当にコアとなる情報については供与しない等、供与する情報の範囲を検証することはもとより大切です。

(X氏)

ありがとうございます。技術情報の漏えいに関する漠然とした不安が大分整理され、解消されたように思います。

3 おわりに

本号では、中国進出後の問題の一つとして、従業員による技術情報の漏えいの予防策について取り上げた。次号以降も、中国進出後の問題として、OEM受委託や共同開発を行う場合の留意点や、実際に知的財産権に関する紛争が発生してしまった後の損害の回復策や再発防止策等について検討する予定である。

(次号に続く)

柳田国際法律事務所 代表パートナー

柳田 一宏氏

2000年弁護士登録。ハーバード・ロースクール客員研究員を経て、2003年ハーバード・ロースクールLL.M.課程修了。2004年米国ニューヨーク州弁護士登録。

専門分野はコーポレート・ガバナンス、国際取引、M&A、事業再生・倒産、訴訟・紛争等。

著作に「アメリカ事業再生の実務」(共著、金融財政事情研究会、2011年)、「特別対談 法務部と法律事務所の役割分担」(Business Law Journal 2013年5月号)、「世界銀行 ICR Task Force Meeting への参加報告」(NBL 2016年3月15日号)他多数。

柳田国際法律事務所 アソシエイト

佐々木 裕助氏

2007年弁護士登録。

専門分野はコーポレート・ガバナンス、危機管理・コンプライアンス、金融商品取引法、訴訟・紛争等。

【お問い合わせ先】

柳田国際法律事務所

東京都千代田区有楽町一丁目7番1号

有楽町電気ビル北館1310区 (〒100-0006)

E-mail: kazuhiro.yanagida@yp-law.jp

URL: <http://yp-law.jp>

Tel: +81-3-3213-0034

Fax: +81-3-3214-5234