

CHUGIN GLOBAL NEWS

ちゅうぎん海外ニュース

2018 DEC (Vol.20)

CONTENTS

納税はお国のためですか?	2
太陽グラントソントン パートナー 公認会計士 美谷 昇一郎氏.....	2
新興国ニュース 第20回 タイ・カンボジア最新ビジネス情報.....	4
株式会社東京コンサルティングファーム.....	4
日本本社の国際税務のポイント	6
みらいコンサルティング株式会社	6
中国における知的財産権管理のポイント (5)	8
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	8
「海外拠点の強化策」国庫補助事業の活用事例 (前編)	12
一般財団法人海外産業人材育成協会 [AOTS] 常務理事 下大澤 祐二氏	12
2019年 中国の休日.....	14
株式会社中国銀行 上海駐在員事務所	14



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、当行がその正確性、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。

納税はお国のためですか？

太陽グラントソントン

パートナー 公認会計士 美谷 昇一郎氏

近年、中国や東南アジアなど日系企業の進出の多いアジア諸国において、税務調査が2~3年に一度程度と頻度が増していることに加えて、税務当局のレベルも上がってきて税務調査による指摘内容も以前よりロジカルになってきているようです。インドネシアやベトナムなどの国では、税務当局が日本の国税庁とのコミュニケーションを通じて日本の税務調査手法を学んでいるところもあります。しかし、こうしたアジア諸国での税務調査による指摘事項は、依然として理不尽なものも多く、どのように事前の税務マネジメントをしていったらいいのか、悩ましいところです。

先日、ある日本企業の現地法人社長とお話をしていたところ、現地法人に課されている予算の項目は、売上高と営業利益額くらいで、現地法人でいくら納税しているか、税務調査でいくら追徴課税を受けているか、は実績とはほぼ関係ないので、それほど気にしていないということをおっしゃっていました。そもそも本社の立てられる事業部予算は財務経理の観点とは別で、貸借対照表項目や資金繰りはほとんど見ていないか、売上や利益目標と連動していないことが少なくありません。そのため、売上予算は達成していても、売掛債権が積みあがっていたり、利益は黒字で達成していても資金赤字だったりすることは少なくないのです。そのため、営業利益のずっと下の税引き前利益の下にある税額は、ほとんど事業実績からは意識されていないのが現状です。

さらに、本社事業部や財務経理部で、現地法人の年度決算や月次決算書などは取り寄せていても、その税務申告書を取り寄せて中身を確認している会社はほとんどないのではないのでしょうか。確かに決算書と違って税務申告書類は現地語で作成さ

れる場合も少なくないため、何が記載されているのか分からないということはあるかと思えます。しかし、何が書いてあるのか詳しく分からなくても、まずは簡易に『実効税率』を計算してみてください。ごく簡単に実際納税額を課税所得（を税引前利益とする）で割るだけで結構です。この比率が当該国の法人所得税率と大幅に乖離していれば、何らかの否認項目はあったり、税務上の加算項目があったりしているはずですが、こうした簡易『実効税率』と法人所得税率との乖離を見るだけでも、現地法人の税務上のポジションがどうなっているか確認することが出来ます。

税金をコストと考えてみたことがあるでしょうか。会社の税引き前利益に対して、実効税率（平成28年4月1日から平成29年3月31日までに開始する事業年度の資本金1億円以下の普通法人（外形標準課税不適用法人）の場合、23.4%（法人税）+23.4%×4.4%（地方法人税）+23.4%×12.9%（住民税）+9.59%（事業税）=37.04%）がかかる訳ですが、これは税引き前利益に対してですので、しつこいですが、売上高比率にしますと、相当高率なコスト項目と言えるのです。これが、正当に計算された税引き前利益に対してかかるものであれば、会社が社会の中で運営していくための社会コスト負担ということですが、きちんと税務マネジメントをしていなかったことにより、税務調査で指摘をされて経費否認をされた時の税負担を考えると、税務マネジメントを行い、正当な節税を行うことは納税者の権利ではないかと思えます。

お話を海外現地法人の場合に戻したいと思います。先程お話ししましたように、中国や東南アジアなどのアジア諸国では、税務調査の頻度が増していることに加えて、税務当局のレベルも上がってきて税務調査による指摘内容も以前よりロジカルになってきているようです。そうした中で、日本企業は本社がコミットした上で十分な税務マネジ

メントが重要性を増しています。現地法人の税務状況（税務ポジションといいます）がどうなっているか、どのような税務調整が行われているかを把握しておくことと、現地税制の基本的な部分については勉強しておくことで、税務調査であった指摘について無防備でなくなりがしかの対応を取ることが出来ます。現地法人に駐在されている方は必ずしも税務のご専門ではない場合が多いと思います。そこで当社が現地法人の税務状況にコミットしていく必要があるのです。しかし、海外の税務制度について日本本社ですべてを把握して適切な対応を考えていくのは、進出国が複数になる日本企業ではたいへん難しく、外部専門家の適切な活用を考えることが必要になります。その際、外部専門家として現地国にある一定のグローバルファームを起用する場合もあるかと思いますが、注意しなくてはならないのは、現地国の専門家とは言え、現地国の方であり、場合によっては日本本社が契約しているにも拘らず、現地当局によった判断やアドバイスをするようなこともあります。したがって、日本において海外事情に詳しいか、海外ネットワークを有するファームに属する税務コンサルタントと、現地の税務専門家をうまく使い分けながら活用することが重要です。

太陽グラントソントン(グラントソントン加盟事務所)

グラントソントンは、世界 130 カ国以上・700 以上の拠点を有する国際会計事務所ネットワークです。

太陽グラントソントン(太陽有限責任監査法人、太陽グラントソントン税理士法人、太陽グラントソントン・アドバイザーズ株式会社)が、グラントソントンの日本メンバーとして、国際水準の監査の他、会計、税務、企業経営全般のコンサルティングサービスをご提供しております。

【国内拠点】 本部・東京事務所、大阪事務所、神戸オフィス、名古屋事務所、北陸事務所、福井オフィス、富山オフィス
【ジャパンデスク】 中国(北京、上海、広州/香港)、インド、インドネシア、シンガポール、タイ、台湾、フィリピン、マレーシア、ベトナム(ホーチミン、ハノイ)、オーストラリア、米国(シカゴ、ニューヨーク、アーバイン)、メキシコ、英国。

詳細は太陽グラントソントン Web サイトをご覧ください。<http://www.grantthornton.jp>

新興国ニュース

第20回

タイ・カンボジア最新ビジネス情報

株式会社東京コンサルティングファーム

今回は9月に、タイでの移転価格税制に関して動きがございましたので、こちらとカンボジアの最新情報の二本立てで情報提供します。

【タイ移転価格税制について】

タイ移転価格税制についてですが、9月に内閣で承認決議が始まり、移転価格法案（TP法案）の改正案を公表されました。

TP法案の主要事項は次の通りです。

新しい移転価格法は、2019年1月1日以降に開始する会計年度に適用されます。

関連者を有する納税者は、関連者との関係の説明を含む報告書を作成し、指定された書式に従って各会計年度の関連者間取引の金額を開示し、会計年度終了から150日以内に税務当局に提出する必要があります。

当該義務の対象となる納税者の収益基準額は、年間2億バーツです（原案の年間3,000万バーツから増加）。正当な理由なく必要な報告書及び/もしくは追加の書類/証拠を提出しなかった場合、または不完全/間違った書類もしくは証拠を提出した場合には、罰則が課されます。

以上、現在出されている内容となりますが、国家法制議会は、早急に法案を立法化する可能性が高いと考えられます。そのため、当該年間収益に該当する企業については、現段階より関連者間のレビュー業務を行っていく必要があります。

【カンボジア労務 最新情報】

1 給与の支払い規程について

2018年9月21日に労働省（MLVT）より公布されたPrakas 442において、2019年1月よりカンボジア国内の全ての企業に対して月2回の給与支払いを義務付けました。

全ての企業は、給与の支払いを月2回とし、1回目の支払いを当該月2週目、2回目の支払いを当該月の4週目と定めており、支払額は以下の通り規定されています。

1回目：純賃金の50%

2回目：残りの50%及び従業員が当該月に受け取るその他の報酬を加えた額

2 無期雇用者に対する年功補償について

2018年9月21日に労働省（MLVT）より、上記Prakas 442と同日に公布されたPrakas 443において、カンボジア国内の全ての企業に対して、無期労働契約の従業員に対する年功補償の支払について規定されました。

6月の労働法改正時には適用範囲が無期労働契約の従業員のみか、無期労働契約の従業員まで及ぶのか曖昧でしたが、今回のPrakasで明確に無期労働契約の従業員のみと明記されました。

有期労働契約の従業員に関しては、包括的労働協約（CBA）に規定されている、賃金及び雇用期間に応じた退職補償を支給し、CBAが存在しない場合は、退職補償は雇用期間に従業員が得た賃金の総額の5%とされています。

年功補償は、2019年から以下通り年2回の支払を行わなければなりません。

1. 雇用者は雇用中の従業員に対し、15日分の賃金（及びその他の報酬）に相当する年功補償を、

当該年の6月に7.5日分、12月に7.5日分支払う必要があります。

2. 勤務期間が1カ月から6ヶ月の間にある雇用1年目の従業員については、7.5日分の年功補償を支払う必要があります。

2019年以前に雇用されている従業員に対する遡及的年功補償については、以下の通りと規定されています。

1. 縫製業界の企業においては、過去の勤務期間各1年につき合計30日分の年功補償を、6月と12月にそれぞれ15日支給する必要があります。
2. 縫製業界以外の企業においては、過去の勤務期間各1年につき合計15日分の年功補償を、6月と12月にそれぞれ7.5日支給する必要があります。

遡及的年功補償の最大支給額は、各年の平均純賃金の6ヶ月分を越えない金額となります。つまり、縫製業界では過去6年、縫製業界以外では過去12年まで遡って支給しなければなりません。

雇用1年目の従業員の年功補償の基準として、雇用者は勤務期間が1カ月から6ヶ月間の従業員に対し7.5日分の年功補償を支払います。もし雇用期間が6ヶ月を超えている場合は、1年間分(15日分)の年功補償を満額支払う必要があります。

2019年より前から1カ月以上雇用されている従業員は、過去分である遡及的年功補償と今後の年功補償を受け取ることができます。ただし、退職した従業員については遡及的年功補償を支払う必要はありません。

以上が今回公布されたPrakasの内容となります。Prakas上では2019年からとされており、遡及適用分はいつ支払う必要があるのか等の

不明点は残っておりますので、今後の実務上の対応には留意が必要です。

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

日本本社の国際税務のポイント

みらいコンサルティング株式会社

海外人事・労務のポイントに引続き、日本本社が「国際税務」上、気をつけるべき事例をご紹介します。

税務リスクの怖い点は、「あとからやってくる」ことです。日常の業務でまったく意識せず進めていたことが、税務調査によっていきなり指摘され、過去数年間にわたってさかのぼり税金が徴収されることがあります。

また、本当は税金の一部を取り戻せていたのに、手続きを行わなかったせいで払い損になってしまいうこともあります。

このような事態をなるべくさけるために、日本本社には想定されるリスクを事前に察知して、対策を練ることが求められます。

表1 予想外の税金が発生するケース

ケース	事例
「寄付金」とされる	海外子会社に出向した社員の給料を日本親会社で負担していましたが、その出向社員の労働はもっぱら海外子会社のためだとして、日本親会社における税務上の経費として認められませんでした…。
「PE」とされる	海外に駐在員を長期出張させていましたが、海外の税務当局より、その駐在員が現地で営業活動を行っており現地に営業拠点(恒久的施設。Permanent Establishment: PE)が存在すると通知され、現地で得た利益に対して税金を払えと突然迫られました…。
移転価格が問題に	日本本社から現地法人に対し通常より安めの価格で原材料等を輸出していましたが(おもに、現地法人の資金繰り援助の目的で)、日本の税務調査で海外子会社に対して利益を移転したと指摘され、日本本社に対して追徴課税されました…。
タックスヘイブン課税	法人税が非常に低い国に現地法人を設立して、そこを取引の主体としたところ、日本での法人税負担を減らすための行為だといわれ、現地法人の所得を日本の所得に合算して、日本で納税することになりました…。
「過少資本」であると指摘される	なるべく初期投資を抑えようと、海外現地法人の資本金を低くして運転資金を日本本社からの貸付金で補充し続けたところ、海外の税務当局より「借入金に対して支払った利息は税務上の経費として認めない」と突然通告されました…。

1. 予想外の税金が発生するケース
日本と海外では、税務上の立場が異なります。そのため、取引時点で問題ないと認識していても、税金を確定する段階において、日本または海外から予想外の課税処分を受けてしまう事例があります。

たとえば、表1のようなケースです。
いままで税務当局に指摘されたことはないものの、上記のような取引が行われていたりしないでしょうか。指摘がなされたあとでは、税務当局からの主張に防戦一方となってしまうことがほとんどです。

2. 税金の払い損となっているケース
表1のような事例以外にも、一つの取引に対して日本と海外の両方で税金を払っており(二重課税)、企業としては税金を「取り戻さなければいけない」のにそれを忘れている可能性があります。たとえば、表2のような事例です。

表2 税金の払い損となっているケース

ケース	事例
全世界所得課税	海外に支店がありますが、日本では支店分を合算した所得に対して法人税が課税されました。一方で、海外においても、支店の所得に対して課税されました…。
現地国の源泉徴収	海外現地法人から日本本社にロイヤリティを払う際、現地国で源泉徴収され、税金を引かれた金額しか入金されませんでした。一方、日本でも受け取ったロイヤリティに対して課税されました…。

このような二重課税に対して日本では外国税額控除という制度が設けられており、二重課税が回避出来るケースがあります。

しかし、これを知らずに手続きをしないと、日本・海外の両方で税金を払ってしまい、ということになりかねません。

日本本社としては、まずは海外との取引についてリスクの洗い出しを行い、「それは気付かなかっ

た…」という状態を回避して、対応の姿勢・方針を明らかにしておく必要があります。

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。

 **みらいコンサルティンググループ**

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 (5)

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

前回は、中国進出後の知的財産権管理に関する問題として、従業員による技術情報の漏えいの予防策について取り上げたが、今回は、現地企業に製品の製造を委託する場合（OEM 委託）や現地企業と共同して製品の開発を行う場面における知的財産権管理のポイントについて取り上げたい。

2 OEM 委託や共同開発の場面における知的財産権管理のポイント

(1) 冒認出願の問題

【ケース】

広島県に本社を構える A 社の主たる事業は、電子部品（「甲」）の製造・販売である。

「甲」の需要は高まっていて、日本国内の工場だけでは「甲」の高まる需要に対応できなくなりつつある。そこで、A 社は、中国現地企業である B 社に「甲」の製造を委託することを検討している。A 社の X 担当役員は、B 社に製造委託をする過程で、「甲」に係る A 社の技術情報が流出することを懸念している。そこで、X 担当役員は、顧問弁護士である Y 弁護士に技術情報の流出の防衛策について相談することにした。

(X 氏)

当社の主力製品である「甲」については、お蔭様で、近時、日本・中国を中心に需要が高まっており、当社の国内工場だけでは供給が追いつかなくなってきました。OEM の委託先を探していたところ、先日、当社のアジア事業部を通じて中国の B 社から製造委託に応じたいとの連絡を受けまし

た。

当社としては、B 社との協業に応じるメリットは大きいと考えており、B 社に「甲」の製造に係る技術情報の使用を許諾した上で製造を行ってもらい、完成品を当社に卸してほしいと考えています。しかし、ライセンスを付与するにあたって、「甲」に係る当社の技術情報が流出しないかが気になります。

(Y 弁護士)

まず伺いたいのですが、御社は「甲」について中国で特許を取得していますか。

(X 氏)

かつて中国で販路を拡大する際に取得しました。その時は特許を取得しておかないと冒認出願の問題が生じるといった話を専門家から受けたように記憶しています。冒認出願という問題についてはあまり理解が及んでいないのですが、OEM 委託を考えるのであれば、特許権を取得しておいた方がよいということでしょうか。

(Y 弁護士)

そのとおりです。今回は特許権を取得されているとのことなので、話がややそれますが、冒認出願について説明しておきましょう。

まず前提として、特許権は対象国のみで有効となるものであり、たとえ日本で特許権を取得していたとしても、中国のような外国で特許権（専利権）を主張することはできません。また、中国も日本と同じく特許先願主義を採用しており、対象となる技術情報について中国で特許権を取得していない場合は、B 社などの他社に先んじて出願されてしまい、結果として、御社の技術情報が中国においては B 社の特許技術として取り扱われるというリスクがあります。これが冒認出願といわれる問題の一つです。

中国で特許権を取得していない場合であっても、例えば日本で特許権を取得し、公開していれば、中国の特許権（専利権）の取得要件である新規性

(専利法 22 条 2 項) を欠くことになるため、B 社に冒認出願されても、中国において特許無効審判で争い得るところではあります。もっとも、それ自体が無用な紛争ですし、無効審判で主張が認められなかった場合、中国において当該技術情報を利用するのであれば、御社の技術情報であるにもかかわらず B 社から使用許諾を受けるか、技術情報の買取りをせざるを得なくなってしまう。当該技術情報をブラックボックス化したいという事情があれば別ですが、そうでなければ先んじて特許権を取得しておいた方が良いといえます。

(X 氏)

冒認出願については、大変よく分かりました。「甲」については特許権を取得していますが、今後、別の製品について製造委託することも考えておりますので、特許権を取得する必要性等を検討して進めたいと思います。

(2) 技術情報の使用許諾（ライセンス付与）の際の留意点

(X 氏)

「甲」の OEM 委託に話を戻しますが、先ほど申し上げたとおり、当社は、B 社に「甲」に係る技術情報の使用を無償で許諾（ライセンス）した上で、「甲」に係る製造レシピを開示し、同社に「甲」の製造を委託しようと考えています。

(Y 弁護士)

「甲」に係る技術情報について中国で特許権を取得しているため、それがそのまま B 社に奪われてしまうことはないのですが、B 社が技術情報や製造レシピについて改変を加え、それをもって独自に開発した新たな技術であるとして特許を申請してしまうリスクがあります。こうした問題も冒認出願の一類型です。

(X 氏)

改変を加えるという点ですが、マイナーチェンジ程度の改変であれば「独自に開発された新たな

技術」とまでは言えないため、特許申請は通らないということの良いですか。

(Y 弁護士)

ご指摘のとおり、中国における特許権の取得要件は、新規性、創造性及び実用性であり（専利法 22 条）、マイナーチェンジ程度では、先行技術と比して突出した実質的特徴及び顕著な進歩性が求められる創造性の要件が否定されることになると思います。もっとも、創造性は個々の技術によって個別の判断が求められるものであり、明確な線引きはできません。したがって、B 社に技術情報を開示する以上、B 社による改変及び特許申請のリスクは想定しておく必要があります。

(X 氏)

それでは、対策として、OEM 委託契約に「甲」に係る技術情報を用いた新たな発明等は、A 社に帰属する」と定めておくことはいかがでしょうか。これなら技術情報の流出が防げるのではないかと思うのですが。

(Y 弁護士)

残念ながら、その方法は必ずしもうまくいくとは限りません。中国法上「技術改良の成果は改良側に属する」と定められています（技術輸出入管理条例 27 条）。また、「不法に技術を独占し、技術の進歩を妨げ、又は他人の技術成果を侵害する技術契約は無効とする」と定められており（契約法 329 条）、「当事者の一方が契約の目的技術を基礎にして新しい研究開発を行うことを制限し、又はその改良した技術を使用することを制限し、又は双方の改良技術の交換条件が平等でない」場合には、「不法に技術を独占…する技術契約」に該当すると解されています（「最高人民法院による技術契約紛争事件の審理における法律適用の若干問題に関する解釈」〔以下「技術契約紛争審理解釈」〕10 条 1 項）。また、どの程度の改変であれば「改良」に該当するかの明確な定義や解釈はないため、想定されている契約条項は無効と解されるリスクが

あります。

加えて、新たな発明等について御社に帰属すると定めるのではなく、「B社は、A社に対し、無償で、新たな発明等の使用を許諾しなければならない」などと定めることも考えられますが、このような条項も「不法に技術を独占…する技術契約」に該当するおそれがあります（技術契約紛争審理解釈10条1項後段）。

以上の中国法の解釈を踏まえると、改良技術に関する冒認出願対策としては、大きく分けて、①相手方の技術改良の状況を把握し、冒認出願を水際で食い止める方法、②契約が終了した場合に「甲」及びこれに係る技術情報の使用禁止義務を課す方法が考えられます。

①については、(i) OEM契約において、御社の立ち入り検査権限を定めた上で、定期的にB社の「甲」の製造ラインを検査する方法や、(ii) OEM契約において、B社が「甲」に係る技術を改良する場合は、適時に御社に書面で通知する義務を課す方法が考えられます。

また、②については、OEM契約において、守秘義務条項に加え、契約が終了した場合直ちに「甲」の製造を停止すること、B社が御社から提供を受けた技術資料の一切を返還すること、B社が「甲」の製造のために作成した金型等を廃棄することなどの諸義務を課す方法が考えられます。

(X氏)

なるほど。単純に契約書に「「甲」に係る技術を用いた新たな発明等は、当社に帰属する」などと定めてもダメなのですね。

(Y弁護士)

技術契約に関する中国の法令はやや複雑な面があるので留意が必要です。

また、冒認出願以外の留意点として、中国では、ライセンス契約は技術譲渡契約に分類され（契約法342条）、技術譲渡契約の譲渡人（ライセンサー）は、自社が当該技術情報の正当な権利者であるこ

とや（譲渡人が外国企業である場合は、）契約で定められた目標を達成し得ることを保証しなければならない点が挙げられます（契約法349条、技術輸出入管理条例25条）。「甲」については特許権を取得されていますので、正当な権利者であることについては特に問題はありませんが、「甲」の製造につき、日本で使用できた設備や技術が中国でそのまま使えるとは限りませんので、技術情報を使用許諾（ライセンスを付与）する際はこの点にも注意してください。

(3) 共同開発の留意点

(X氏)

ありがとうございます。ライセンスを付与する際の留意点について、だいぶ整理できました。ライセンスを付与して「甲」の製造を委託することのほか、B社と共同して「甲」の新製品となる製品を開発したいとも考えているのですが、この場合は、どのような点に気を付ければよいのでしょうか。

(Y弁護士)

いわゆる共同開発を想定されているのですね。共同開発の場合も、先に申し上げた改良発明に係る冒認出願がリスクとしては考えられます。この点についての対策は、先ほど申し上げたとおりです。

また、共同開発の場合の問題として、開発した技術は御社とB社の共有ということになってしまいます（契約法340条）。日本法上、共有状態にある特許は、他の特許権者の同意なくして第三者に対してライセンスを付与することはできません（日本特許法73条3項）、中国法では、共有者との間で別段の定めがない限り、共有者の一方は、単独で（他方の共有者の同意を得ることなく）第三者に対し非独占的ライセンスを付与することができます（専利法15条）。そのため、特段の合意をしない限り、御社にとって好ましくない第三者に対し、B社が御社の意向を無視して御社の技術

情報を利用した特許権の非独占的ライセンスを付与できることになってしまいます。

このような問題を回避するためには、共同開発契約書上、共同開発の成果の帰属を明確にすることが必要です。この点、実務上は、例えば、共同開発の成果は御社に帰属するとしつつ、B社にその成果についての実施権を無償で許諾し、B社が第三者に実施権を再許諾することを禁止する方法が考えられます。改良発明の場合は、先ほど申し上げたとおり技術輸出入管理条例 27 条の問題が生じますが、共同開発の場合には同条例の適用はありません。また、実施権の無償許諾のように、相手方に開発成果から生じる利益を享受させる建付けであれば、先ほど申し上げた契約法 329 条により無効とされる可能性も低いといえます。なお、場合によっては、共同開発ではなく、委託開発にすることも考えられます。この場合、開発成果の所有権を契約当事者の合意で定めることができますので（契約法 339 条）、B社に対して開発を委託し、その開発の対価を支払った上で、開発の成果を御社に帰属させることも考えられます。

(X 氏)

権利の帰属を明確にしつつ、その反面で成果を独占しないようにする必要があるということです。確かに当社の競合にライセンスを付与されても困るので、成果は当社に帰属するとしつつ、B社に実施権を付与し、その他競合等の第三者には実施権の再許諾を禁止する形にしたいと思います。

3 おわりに

本号では、OEM 委託や共同開発を行う場合における知的財産権管理のポイントを説明した。中国企業が外国企業の技術情報を利用する場面で、その利用の制約に繋がるような契約の条項については、契約法 329 条などにより無効と解される可能性がある。こうした中国法の固有の規制に照らして、知的財産権を適切に管理していく必要がある。(以上)

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: kazuhiko.yanagida@yp-law.jp

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

Tel: +81-3-3213-0034

Fax: +81-3-3214-5234

「海外拠点の強化策」国庫補助事業の活用事例（前編）

一般財団法人海外産業人材育成協会〔AOTS〕
常務理事 下大澤 祐二氏

日本企業において海外拠点の戦略的重要度が高まる中、各社で海外拠点の機能強化を進める過程で、ローカル人材育成がボトルネックになるケースがよく見られます。特に中小企業では、エース級の幹部候補社員を海外拠点に駐在させることや、熟練技術者を現場指導でその都度海外拠点に出張させる余裕がないため、海外進出を果たしても、ローカル人材を介した技術移転が後回しにされることがあります。しかし、それが原因で年々厳しくなる顧客企業のQCD要求水準に応えられず、あるいは現地で販路開拓がうまく行かず、撤退を余儀なくされるケースが少なくありません。

当協会（以降AOTS）では、このような現状を踏まえ、経済産業省の国庫補助事業を通じ、日本企業による海外拠点への技術移転が円滑に実行されるよう支援しています。そこで本稿では、より全国的に日本企業の皆様方に国庫補助事業をご利用いただくため、その制度的メリットと活用事例についてご紹介させていただきます。尚、紙面の都合上、本号に前編、次号に後編と分けて掲載いたします。

表1：AOTSの国庫補助事業とその目的

<p>「技術協力活用型・新興国市場開拓事業（研修・専門家派遣事業）」</p> <p>新興国における日系企業の拠点強化を図るため、ローカル人材育成を行い、現地の技術水準向上や経済発展に寄与する</p>
<p>「低炭素技術を輸出するための人材育成支援事業（低炭素技術輸出促進人材育成支援事業）」</p> <p>エネルギーインフラ等の運転保守管理や、海外工場生産プロセスの省エネ化を担うローカル人材の育成支援を通じ、CO2排出削減や日本企業の海外市場開拓に寄与する</p>

1. 海外展開の状況に応じた国庫補助事業の利用

2018年度にAOTSが採択事業者として実施している国庫補助事業は、「技術協力活用型・新興国市場開拓事業（研修・専門家派遣事業）」と「低炭素技術を輸出するための人材育成支援事業（低炭素技術輸出促進人材育成支援事業）」の2つがあり、それぞれの事業目的は表1の通りです。

両事業はいずれも、海外拠点の中核的なローカル人材を本社等に受け入れて固有技術や経営管理を習得してもらう「技術研修」と、本社等の日本人技術者を海外拠点に派遣して技術指導を行なう「専門家派遣」のスキームがあります。各社において、「技術研修」と「専門家派遣」をご利用いただいた経緯は海外展開状況に応じて様々でありませ（表2）。

2. 「技術研修」「専門家派遣」の制度的メリット

表2：技術研修・専門家派遣を利用された経緯の例

販売代理店	新製品を海外市場に投入するため、販売代理店のマーケティング要員とメンテナンス要員に新技術を理解してもらうことが必要になった
委託生産先	日本の品質基準を満たす製造と管理を徹底してもらうため、海外委託生産先の技術力向上が課題になった
新工場立上げ	大口取引先の海外進出に伴って海外工場を立ち上げるため、新規採用したローカル技術者の本社工場での研修が必要になった
オフショア開発	日本国内のIT技術者不足から海外子会社を設け、日本語の読み書きができるブリッジSEの育成に取り組むことになった
海外販路開拓	海外子会社で新たな販路開拓が必要になったため、多品種少量の受注に耐えうる金型設計の技術力向上が急務になった
インフラ受注	海外合弁企業でインフラ受注拡大に対応するため、プロジェクト・マネージャーの育成が喫緊課題となった
省エネルギー	海外工場のCO2排出量削減を進める上で、電力使用量を減らすことが鍵であるため、まずは生産性向上に取り組むことになった
開発・設計	進出国市場に本格参入すべく、日本本社の開発・設計機能の一部を移管する上で、海外拠点の開発・設計担当者の育成が必要になった
人事・組織	日本本社の経営方針や人事管理を海外事業所に浸透させるべく、現地人担当者的本社教育が急務になった

「技術研修」「専門家派遣」のスキームはともに、経費の一部に対して補助金が適用になります（補助率：中小企業の場合は2/3、大企業の場合は1/3から1/2）。「技術研修」についてはこの他、AOTSの身元保証による「研修」の在留資格が取得できるため、ローカル人材の企業内での実務研修は、就労契約を結ぶことなくAOTS研修生として実施することが可能です。また、ローカル人材に日本の生活習慣や研修の現場環境に早期順応してもらうため、来日直後にAOTS研修センターで「一般研修」という名称のオリエンテーション（9日間 / 6週間 / 13週間）に参加し、日本語教育や各種ガイダンスを受けていただきます。「技術研修」は外国人技能実習制度とは異なり、飽くまで海外への技術移転に限定した技術の習得を目的とし、国内の労働力不足を補うものではありませんので、留意ください。一方、「専門家派遣」については、補助金の適用に加え、渡航経験が初めてという日本人技術者の場合も想定し、海外での生活やリスク管理、海外拠点での指導方法等についてのアドバイスやサポートをさせていただいています（表3）。

表3：国庫補助事業（「技術研修」・「専門家派遣」）の制度的メリット

技術研修	期 間： 最短19日～最長1年間 ※AOTSでの一般研修 + 申込企業での実務研修
	研 修 生： 海外拠点（子会社、合弁先、提携先、取引先等）の勤務者（経営幹部、中間管理者、技術者、監督者、チームリーダー等）
	研修場所： 申込企業の日本の職場や研修施設等
	メリット： 補助金の適用、在留資格「研修」での企業内実務研修の実施、日本語教育等の受講、研修の計画や実施面でのサポート
専門家派遣	期 間： 最低1ヵ月～最長10ヵ月
	専 門 家： 申込企業等の技術者等
	指導場所： 申込企業の海外拠点（子会社、合弁先、提携先、取引先等）
	メリット： 補助金の適用、専門家に対する各種サポート（健康管理、安全管理、危機管理、指導方法、海外情報の提供等）

＜国庫補助事業の詳細情報とお問合せ＞

本稿でご紹介している「技術研修」と「専門家派遣」に関する詳しい情報については、以下のウェブサイトをご覧ください。また、お問合せ等があれば、それぞれの窓口にお気軽にご連絡ください。

AOTSが実施している国庫補助事業の詳細について：

◆技術協力活用型・新興国市場開拓事業（研修・専門家派遣事業）

<http://www.aots.jp/jp/ikusei/index.html>

◆低炭素技術を輸出するための人材育成支援事業（低炭素技術輸出促進人材育成支援事業）

<http://www.aots.jp/jp/teitanso/index.html>

一般財団法人海外産業人材育成協会〔AOTS〕
本社：〒104-0061 東京都中央区銀座5-12-5 白鶴ビル4階

研修業務グループ Tel：03-3549-3051

Email：g-ukeire-ak@aots.jp

派遣業務グループ Tel：03-3549-3050

Email：g-haken-sh@aots.jp

1959年に当時の通商産業省の認可を得て設立した我が国初の民間ベースの技術協力機関。以来、日本企業の海外展開支援に向けた国庫補助事業等を通じて、世界170カ国・地域における産業界の技術者や管理者39万人の研修、並びに日本人専門家9,200人の海外派遣を行なってきた。

常務理事 下大澤 祐二

AOTSに入職後、新興国の経営幹部や技術者の人材育成担当を経て、国際連合工業開発機関や日・タイ経済協力協会に出向するなど、一貫してグローバルな人材育成に携わっている。2013年にAOTS総合研究所を立ち上げ、2017年7月より現職。

2019年 中国の休日

株式会社中国銀行 上海駐在員事務所

12月6日に、中国国務院が2019年の休日を発表しました。

【国務院通知】 http://www.gov.cn/zhengce/content/2018-12/06/content_5346276.htm#

中国の祝日は、①元旦（新暦1/1）②春節（旧正月、旧暦1/1～3）③清明節（春分から15日目、新暦4/5前後）④労働節（メーデー、新暦5/1）⑤端午節（旧暦5/5）⑥中秋節（旧暦8/15）⑦国慶節（建国記念日、新暦10/1～3）となっています。

中国では、法定休日にかからぬ前後の土曜・日曜日の公休日と振替える政策をとっており、長期休暇前後には土日出勤が発生する場合があります。来年の休日は次のとおりです。

① 元旦休暇

日	月	火	水	木	金	土
12/23 休日	12/24 出勤	12/25 出勤	12/26 出勤	12/27 出勤	12/28 出勤	12/29 振替出勤
12/30 休日	12/31 振替休日	1/1 法定休日	1/2 出勤	1/3 出勤	1/4 出勤	1/5 休日

② 春節休暇

日	月	火	水	木	金	土
1/27 休日	1/28 出勤	1/29 出勤	1/30 出勤	1/31 出勤	2/1 出勤	2/2 振替出勤
2/3 振替出勤	2/4 振替休日	2/5 法定休日	2/6 法定休日	2/7 法定休日	2/8 振替休日	2/9 休日

③ 清明節休暇

日	月	火	水	木	金	土
3/31 休日	4/1 出勤	4/2 出勤	4/3 出勤	4/4 出勤	4/5 法定休日	4/6 休日

④ 労働節休暇

日	月	火	水	木	金	土
4/28 休日	4/29 出勤	4/30 出勤	5/1 法定休日	5/2 出勤	5/3 出勤	5/4 休日

⑤ 端午節休暇

日	月	火	水	木	金	土
6/2 休日	6/3 出勤	6/4 出勤	6/5 出勤	6/6 出勤	6/7 法定休日	6/8 休日

⑥ 中秋節休暇

日	月	火	水	木	金	土
9/8 休日	9/9 出勤	9/10 出勤	9/11 出勤	9/12 出勤	9/13 法定休日	9/14 休日

⑦ 国慶節休暇

日	月	火	水	木	金	土
9/29 振替出勤	9/30 出勤	10/1 法定休日	10/2 法定休日	10/3 法定休日	10/4 振替休日	10/5 休日
10/6 休日	10/7 振替休日	10/8 出勤	10/9 出勤	10/10 出勤	10/11 出勤	10/12 振替出勤

なお、上記の休日カレンダーは2018年12月6日時点のものであり、今後追加・変更される場合があります。