NEW JACTIM JOURNEY



No.2 (2019年2月)

会頭 井水 啓之

皆様、こんにちは! 第2号は「コンプライアンスリスク」について共有とご理解のお願いがあり、ペンを取りました。

早速ですが、**米国独禁法が人事面にまで及び、域外適用されるリスクがあること**を皆様、ご存知でしょうか?地域や業界内での人材引き抜きを禁止するような企業間の取り決めや初任給や賃上げ水準の調整等々、よく耳にするお話で、マレーシアにおいても日常茶飯事的に行われている労働慣行のようにも思います。近年、日本においても米国と同じような動きが出てきており、マレーシアにおいは、2013年に施行された競争法が、米日のような動きになっていく可能性があることが、調査により分かって参りました。

詳細については会員限定サイトに掲載している「2019年1月理事会だより(協議(5))」をご参照ください。

米国の事例を参照致しますと、2016年10月に米国独禁法当局が、「人事担当者向けの独禁法上のガイダンス」を公表し、賃金についての合意及び引抜き禁止の合意に対して刑事訴追する意向を表明しています。本ガイダンスは原則として、米国における行為に適用されるものであり、米国子会社における採用活動等にあたっては留意する必要がありますが、米国以外の当局の今後の動向についても注視していくことが重要です。 合意に至らない場合であっても、賃金や雇用条件等の機 微情報を (競合) 他社と交換すること自体、独禁法違反となり得、当局の摘発対象となる そうです。かつ、司法省はこれらの行為について、今後、刑事訴追を行う意向を表明しています。 故に、適切な調査機関を通じて情報を取得する、又は個社が特定されないような情報交換にする、更に、過去情報の交換に限定する等、一定の処置を施すことで適法な情報交換となります。 ひとたびカルテル事件を起こしてしまうと会社にとっても個人にとっても甚大な損害が発生することについてはご存知の通りと存じます。

つきましては、まずもって、皆様が所属する地域や業界で、**従業員の引き抜きや賃金・福祉などに** 関わる「紳士協定」なるものを書面であれ、口頭であれ、お約束されているケースがあれば、自重 **賜れば幸いです。** JACTIM は 70%が大企業の集団で、かつ、グローバルに事業を営んでいる系列の会社の中のバリューチェーンに位置づけられている会社が多いと思います。 例えば、米国司法省からモニタリングされている会社なども存在するかもわかりませんし、法律の世界も経済活動に連動し、日進月歩に変化を遂げています。 用心にこしたことはございません。 十分、お気をつけ願います。

話は変わりますが、数点、JACTIMで取り上げている諸課題のアップデートをさせて頂きます。未だ、不透明な内容もあり、調査継続中の内容もございますが、スピード重視でまずは、共有させて頂きます。

- ① 2019 年 1 月より外国人労働者の人材派遣が禁止されたことはご存知の通りですが、**構内 請負の中で外国人労働者を請負会社雇用にて活用することは、認められることが明確にな** りました。
- ② 輸入サービス税(6%)のグループ内輸入役務に対する課税が依然、不透明なままですが、 少なくとも親会社なり、関連グループサービス提供元でグループ以外に役務提供していない 場合には申請ベースで認められる可能性が出て参りました。最初の納税期限である 2019 年 2 月末までにご準備頂ければと存じます。
- ③ 専門職の為の短期就労ビザである PVP はこれまで 1 年間を限度とし、一定のクーリングオフ期間を経て、同一人物が再申請する運用が実質的に認められておりましたが、**同一人物の場合**に認められないようになった。不同です。雇用パスを所持しない外国人労働者の実質的な長期就労を規制したいということと認識していますが、現在、調査中です。

これらのことはオペレーション上、大きな変化でも有り、まずもって御社の中で十分な対策検討を頂ければ幸いです。また、1 月の理事会より、これらの諸課題のアップデート情報を毎月、議論、共有し、関連企業様へフィードバックさせて頂くように運用を変えております。つきましては、皆様の御会社が直面されている問題やまた、ためになるような事例なども含めまして、是非、タイムリーな共有をお願いしたいと存じます。常々、お願いしております各種アンケートの回収率向上も含めまして、一層のご支援ご協力を何卒、宜しくお願い申し上げます。

また、2月17日付にて、MITI事務次官であるイシャムイシャック氏が観光芸術文化省の事務次官に就任され、ロクマン・ハキム・アリ氏がが青年スポーツ省から MITI事務次官に就任されます。何れの省もJACTIMと関係が深く、今後も築き上げた関係を大切にして参りたいと考えています。

皆様におかれましては、引き続き、JACTIMの運営に絶大なるご支援 ご協力のほど重ねてお願い申し上げます。



法務

合け用事動物の対象にな

地位内層だった。一、米反 造版が必要だ。 に「層角カルテ化」への 実体を扱びている。企業 水田弁護士の撮り返る。 次に覚える。に呼しい、 としたうえで、悪質な場 が異様達反になり得る 漢言采養的 質会 トラス・法、自己の経験 が遅らず、層用カルデル 2016年11月 共司 | 展界にといる個響

の在業司の取り扱めが独 たの方面を背局が公数 野は価格協定し回療に 特にの取り状めや食会派 Total Table Dixe **とはつとなった日ではず** し、経営者や人養田当市 ーカルテル! 医盛する でいる。「大学の日本の意味を表現しない にまた的た根据して、後 が収集されるリスクが現 世然市法斯及になりろあ 公正取出委员会は2月

禁 の取り 弓

をことを意味する。 重接著の顕著しないよ た。個人の収監があり得 るという方針を公表し がる最軽火勢目体も意見、エンジェアの引き吸ぎを **顕彰な。賃金制業につなって、といった形で利力が** るといった企業間の資金、船等でップのが一種上版 **地方でいない。** 他はどの際で、

があるのは、狭っつの引してきなられ ○原する引き核性素(Mark、オシリコンバレーの 定れ、環発性を生存に行き、エエーの情報技術。大手の などを巡り、紛争が続出 は延續の引き校立禁止 の可能性がある。 2000年代になっ 米重業力が打したの

米当局が赤した禁止行為の事例 従責員の枠料などの雇用機 見ば的な象征が幅で合立する

化社との事で、従興農の心悸や引き抜きを しないよう合定する

他社との間で、従業員の福利厚生の内容に ついて合意する

他和との間で、従業員の給料 や雇用条件は 関する存在機器を交換する

悪質なら刑事訴追 企業も

秦軍例が損飲以前、15年 |大はらが胎債を求めた類||大に互いの使薬はの引き||後に春に称ぎにやファー えられた」などとするす。 栄養服務要素者と社が過 流れた呼応したものだ。 でいた対極が浄土した。 SYCK SOUTH にはアップルやグーグル 決めを解消していただ むした泉水で 製芸味濃良 団野為特、当所によるほ。接来を禁止する以内決め、ランスなどの人材製得職 整一字る水の気の生活の「高重がみえつくる」と指 4億1500八年美芸 佐条代は和鮮した。ほか の旧従業員らに対し、計一ず、決合版学の徹底など おどて工大子の社が原告 炎 同信は刑事訴にはせ 事。禁意是裁判に発展する結合でいたと公式。2 争の妻して、引き抜き輪 受和心を提完 で復示する日能性は否定 の手の取り決めが禁患界 必成したが、それでも俗 騒響していることが明ら 及した出版管はぞこにく、与していないかチェック できない。河東の百に軍「でこうし矢取り決めに関」には即場が必要だ。海外 変え、対の囲いるのでこ 名の後一直金が低く加 要な追の対象になるのは、経発物体につながるようない。 1112年の伊上福宣は、刑事決進の対象になるか 公園の経過では一日 指する。 社は10年代月初間に取り、上の野沙のや黄金間が 出事が様の工がれば、 かにといる。 にも複数の配件について 事機首が、日本で米区の 同省は2年4月に以来、今日の数4億名、火国の

にならると研示した。

い。米子会社などが現場がある、交優情報の工事 が必要だ。水子を行の人で、意識を表点がない 日本小業的無縁ではないでは人無担い者の交流会 を言称金券ガープ全体 部門ほカルテルへの敷散 佐賀都門を比べ、大量 ルの偏然にはほれてお 米企業ともに価格カルテ と重け処分を科されが何 があいい、こだが、し本 松中部一院的世 独禁法に抵触の恐れ

法

務

ケースが対路になるかだ。もある」(横田氏)。 さないる。今後元年 であかにもまない 行然に な情報交換をしても 国外が適用される可能性 日本の公正取引委員会

が会力に生去めた。人が

4.78年政策に関する<table-row>別

3