

シンガポールでの出向を終えて

2025年に堂島法律事務所ニュースレター Vol. 51 ~ Vol. 54 にかけて連載された王宣麟
弁護士による記事「シンガポールでの出向を終えて (1) ~ (4)」を1本のニュースレター
に再構成してお届けします。

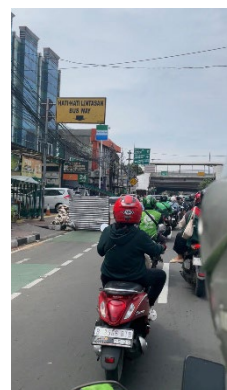
弁護士 王 宣麟



Report. 1

1 はじめに

早いもので2024年8月から開始したシンガポールでの出向もあっという間に1年が経過しました。ちょうど1年前にニュースレターを通じて、中国留学の総括を5回にわたり共有させていただきました(まとめ記事は[こちら](#))。以前に留学していた中国とは異なって、東南アジアというまた新たな地域に飛び込み、「刺激的な生活」を送りながら、日々たくさんの知識を吸収していました。「刺激的な生活」の一例として、私はタイ、ベトナム、インドネシアでの出張中の移動は基本的に電車(MRT等)かバイクタクシーを利用するのですが、現地人が運転するバイク後方に跨り、渋滞で止まっている自動車の隙間を縫うように移動するため、なかなかスリルがあります。東南アジアの多くの国では市街地の渋滞は深刻であり、タクシー移動だと時間がかかりすぎるため、この方法を使えば、経済的にもそうですが、移動時間も節約できるため、非常に効率的です(但し何かあった時の身の安全は保証できません。)

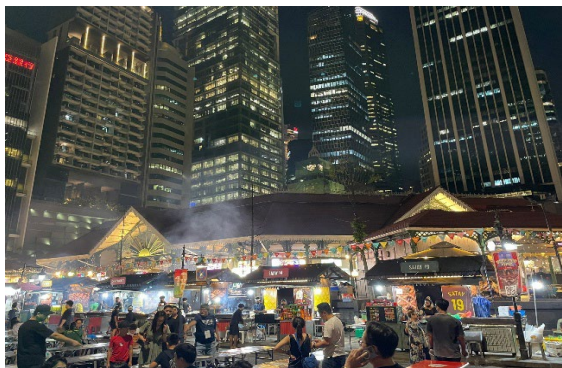


こうした学びを法律面からだけではなく、生活面も含めて皆様にシェアできればと思い、再び筆を執ることにしました。私は「現場のことは、現場の人が一番よく理解している」と考えています。昨今は生成AIのおかげで現場に行かなくとも

ある程度の情報は収集できるようになりました。しかし、さらに一步踏み込んだ生の情報は、自分の眼で見て、耳で聞くことでしか得られません。その趣旨も踏まえて、今回も＜中国留学編＞と同じように、①生活面、②法律事務所での出向、③シンガポール周辺国の状況・法制度、④ASEANでのネットワーク拡大、というテーマ別に分けて、毎月皆様に新鮮な情報をお届けできればと思います。

2 食生活

シンガポールの国土面積は、東京 23 区とほぼ同程度であり、この中に約 570 万人が暮らしています。そのうちの 7 割が中華系であり、残りはマレー系、インド系を中心とする多民族国家で、宗教や文化の多様性も高く、こうした多国籍背景があることから、食事に関しては多種多様であり、日常的に「万博」の雰囲気を楽しむことができます。例えば、私は節約も兼ねてホーカーセンター（以下「ホーカー」といいます。）と呼ばれるフードコートによく食べに行っていました。ホーカーのイメージは、日本のショッピングモールに入っているフードコートと同じですが、それが街中（屋外・屋内）のいたるところにあるのです。例えば、シンガポールで一番有名な巨大ホーカーである「Lau Pa Sat」（出向先ビルの間隣にあるラオパサ。下記写真下）には、合計 60 以上の屋台が入っており、食事のバリエーションも、シンガポールのローカル飯から、中国、インド、タイ、ベトナム、インドネシア、日本の料理まで種類が豊富です。



ここで食事をすれば、よほどの大食いでもなければ、物価が高いシンガポールでも 10 シンガポールドル (SGD) 以下で済ませられるため、ローカルの人も含めて基本的に外食はホーカーで済みます、というのが通常ようです。私も同僚とよく

ホーカーに行っていたのですが、シンガポール飯として特にお勧めしておきたいのは、チキンライス、バクテー（肉骨茶）、海老面です。これらはどのホーカーでも販売されているのですが、私の職場だった Raffles Place 周辺だと美味しい所が多いので、とりあえず人が並んでいそうな所に並べば大きな失敗はしないかと思います。なお、ホーカーではなく、レストランで食べるおすすめシンガポール飯は、有名どころではありますが、チリクラブとパンズ（饅頭）です（下記写真下）。



3 住環境

統計にもよりますが、シンガポールの物価は世界一（ニューヨーク以上）であると評価するランキングも随分増えました。食事に関しては、会食や飲み会はさておき、一人で食べる分にはある程度節約することができるのですが、そんな中で、物価が高いなと特に感じるのは「家賃」です。オフィスが固まっている中心地に近ければ近いほど家賃は高額になるのですが、駐在員が住むようなコンドミニアムは、1Room（約 30 ～ 40 m²）ですら 3000SGD（約 33 万円（為替レートは本執筆時点。以下同様。））は超えるのが当たり前で、ご家族がいる方で 2LDK 以上だと 5000SGD（約 55 万円）を超えるのも普通です。この金額であったとしても、水回りや電気系統でよく故障を起こしたり、エアコンのトラブルが出るのも頻繁であり、築年数もそれなりに経過しているところも多いので、日本で暮らしていた方からすれば、「コスパ悪いな～」という印象を抱くのが通常かと思います。ただ、高いと感じるのは、実はシンガポール人も同じであり、彼らの 80% 以上は公営住宅（「HDB」と呼ばれます。下記写真の建物）を購入（永住者を除き外国人は購入不可）もしくは借りて生活をしています。



シンガポール人の大卒初任給中央値は 4,500SGD（日本円換算だと約 50 万円）と言われているものの、一人暮らしをする
と給料の多くが高額な家賃に消えるわけですから、なるべく
節約したい、という思いはシンガポールも同じです。そのため、
若いシンガポール人は、国土面積が小さいため別居する必要
性が低いということもありますが、実家で親と暮らすのが当
たり前のようです。この点は、大学生もしくは社会人になれ
ば一人暮らしを始める文化が存在する日本とは大きく異なる
ように思いました。

4 交通

交通インフラに関しては、非常に整備されており、MRT、バ
ス、タクシー（ライドシェア）を駆使すれば端から端まで格
安で移動できます。バスや MRT の移動は基本的に 1SGD 少し、
ライドシェアについては他の周辺国に比べるとやや高いもの
の、日本のタクシーに比べて格段に安く、シンガポールのチャ
ンギ空港から中心地である Raffles Place まで 30SGD 前後で移
動（約 20km）ができるため、交通に関しては利便性も高く、
経済的です。

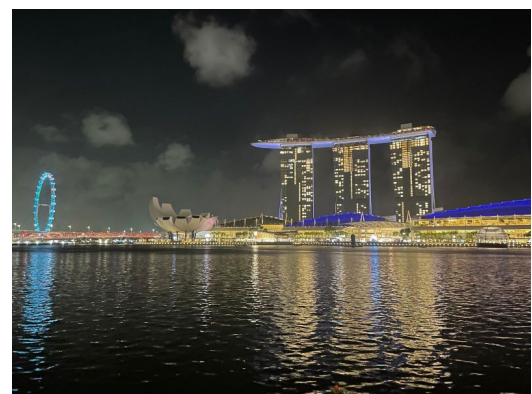
また、シンガポールからマレーシア行きのバスも街中から
出ており、例えば、近隣のジョホールバルまではイミグレ移
動込みで約 1 時間、7SGD で移動できてしまいます。なお、こ
の距離であっても国境を跨ぐ以上、マレーシアに入った途端、
物価が下がるため、週末にはジョホールバルに外食、日用品
の買い出しをするシンガポール人も多いようです。

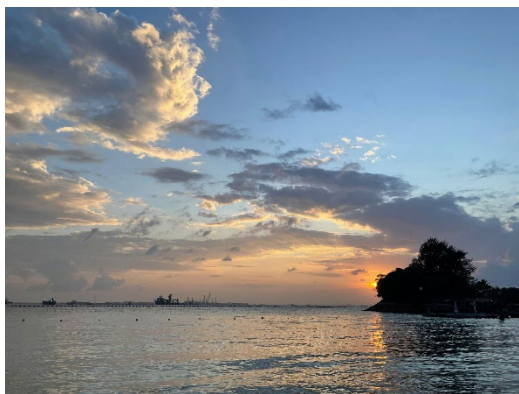
さらに、チャンギ空港は世界一整備された空港として有名
であり、ターミナルは 1～4 まであり面積もとても大きく、
世界各国へのフライトがひしめいています。タイ、ベトナム、
インドネシア、マレーシアのほとんどの都市は 2 時間以内で
到着しますし、LCC を使えば、それなりに安く移動すること
もできるため、こうした ASEAN 各国への利便性は非常に魅力
的だと感じました。シンガポールにいる多くの日本人駐在員
も、その実働は周辺国というところも多いため、皆さん頻繁
にチャンギ空港を使用し、周辺国に出張に行っています。ビ
ザ保有者であれば、入国時に顔パスで自動ゲートをくぐるこ
とができるため、パスポートを出す必要もなく、混雑もない
ため非常にスムーズに入国ができるのが先進的だなと感じま
した。

5 最後に

シンガポールの観光スポットの数自体はそれほど多くはあ
りませんので、旅行者にとってはやや物足りない場所と捉え
られがちです。しかし、この国で生活をする・働く、という
文脈でいうのであれば、交通の便がよく、職場付近も含めて
自然に溢れており、観光スポットも含めてどれも近い所にあ
るため、生活は非常に快適だといえるでしょう。

職場から歩いて 10 分の場所に観光スポット「マーライオ
ン」や象徴的なホテルである「マリーナ・ベイ・サンズ」（下
記写真左）もあり、小さい国だからこそ味わえる楽しさもあり
ました。観光スポット自体は一度行けば満足はするものの、
やはりこの景色は何度見ても圧巻されますし（特にバスから
の眺め）、数は少ないものの魅力的な観光スポットが多いのは
事実だと思います。また、少し足を延ばせば、セントーサ島
と呼ばれる小さな島（下記写真右）にもモノレールで行けて
しまうので、気分転換もしやすいです。こうした日本とは大
きく異なる環境で約 1 年間働く機会を得ることができたのは、
とても貴重な経験だったと思います。





最後に、紙面の関係上割愛しましたが、具体的なおすすめの飲食店や穴場観光スポット等、シンガポールの生活面で気になる情報がある方は、当職まで個別のご連絡をいただければと存じます。次号もどうぞお楽しみに。

Report.2

1 はじめに

早速＜東南アジア編＞第1弾の記事をお読みいただいた方から嬉しいフィードバックを頂戴しており、大変嬉しく思います。

今月号では、シンガポール出向先での業務内容についてご紹介できればと思います。出向先は2か所（Bird & Bird ATMD と OAL International）、合計約1年と期間として決して長いとはいえないものの、ASEAN 周辺国で活動も含めて誰よりも濃い時間を過ごすことができたと自負しております。そのため、本記事を通じてお伝えしたいことは沢山ありますが、今月号ではその極々一部を皆様にシェアさせていただきます。



（写真上段左は勤務先オフィス1階から撮影、真横に昨月号でご紹介したホーカー（ラオパサ）があります。写真上段右はシンガポール最高裁判所（Supreme Court）で撮影、写真下段は通勤途中で見つけたジャングルフォウ（Red Junglefowl）という、ニワトリの原種にあたる野生の鳥です）。

2 労働法

Bird & Bird ATMD では、労働法チームに所属し、主には労務関連の案件を処理していました。実はシンガポールの労働法（Employment Act 1968）における解雇や残業代に関するルールは、日本や海外諸国と比較してもかなり緩やかな造りになっています。

例えば、労働契約の終了については、有期・無期の契約を問わず、日本の労働契約法16条で求められる「客観的合理性」や「相当性」の要件が存在しないため、雇用契約書に従い契約終了の予告通知（Notice）を行うだけで契約終了の要件をみたすことになります。そのため、日本や中国と比較すると簡単に労働契約を終了（解雇）させることが可能となっています。

また、残業代を含めた労働時間に関するルール（Employment Act, Part 4）については、給与が4500SGD/月以下のWorkmen（肉体労働者）または給与が2600SGD/月以下のNon Workmen（非肉体労働者。但し管理職や幹部は除く。）にしか適用されません。シンガポールでは、1日8時間または1週間44時間までが法定労働時間として定められており、時間外労働については基本給の1.5倍（日本だと1.25倍）に相当する金額を1時間あたり支払う必要があります。もっとも、多くの現地にある日系企業で雇用されるシンガポール人の月給は2600SGDを超える場合がほとんどです。そのため、そもそも法律上の残業代支払いの対象とならず、労働者から未払い残業代が請求されることもあまりないようです。

こうした解雇・残業代規制という二つの側面だけみても、日本とは大きく労働環境が異なることがわかります。シンガポールで働く多くの労働者は「どれだけ働いても残業代が出ないため、限られた時間の中で成果を出さなければならない、そうでなければいつでも首を切られてしまう」というシビアな世界線で生きていることを学びました。ただ、こうした表現をしてしまうと職場内はギスギスしているのではないかと思われてしまうのですが、少なくとも私が見てきた二つの職場や他のシンガポール人、日本人駐在員（Director）等の意見を聞いても、首を切られないように必死に夜遅くまで働いている人ばかりではないと感じました。むしろ、全体的な傾向として、シンガポール人はライフワークバランスを重視しており、業務終了後は、なるべく早く帰宅して家族と時間を過ごす、ジムに行って筋トレ等をする等プライベートな時間を過ごす方が多いようです。また、有給休暇も取得しやすい文化であり、旅行好きな従業員が海外にいるため1週間以上

職場に不在、ということも多々ありました。また、シンガポール労働省（MOM）はシンガポール人の雇用機会を保障するため、外国人の就労ビザ取得の要件を重くしており、その結果、シンガポール人自体の転職活動もそれほど難しくはないため、残業が多い職場だとむしろ転職してしまう実情があるようです。そのため、会社サイドとして残業時間の規制がないからといって沢山働かせることはできません。逆に「辞められないうちに残業はなるべく少なくしよう、毎年なるべく昇給させてあげよう」といった労働者にとってプラスとなる配慮も存在しているため、結果として、法規制と労働市場の原理が絶妙なバランスで機能し、現在の良好な職場環境が維持されているのだと分析しています。



（写真上段はシンガポールオフィス代表弁護士の Jeremy Tan 先生と撮影、写真下段 2 枚は Bird & Bird ATMD の Annual Party に参加時の写真）

3 コーポレート業務（契約書、M&A、コンプライアンス）

また、労働法に限らず、私自身コーポレートを強みにしていることもあり、コーポレート業務にも多く関与させていただくことができました。

(1) 契約書ドラフト・レビュー

契約書に関しては、日本や中国の大陸法とは異なり、シンガポールは判例を積み重ねてルールを形成していくコモンロー（英米法）がベースとなります。日本や中国の「大陸法」のように、あらゆる事態を想定した民法（典）のような包括的なルールブックがあるわけではありません。そのため、契約書に書いていないことは原則として「ルールなし」と扱われかねず、後から権利を主張することが難しくなります。そ

のため、コモンローをベースとした英文契約書は、条文数が多くなることが多く、レビューについてはより検討事項が多くなる印象を持ちました。日本の契約書も、複雑なものでは英文契約書並みに詳細になりますが、取引規模などに応じて簡略化されることも多いのが実情です。あらゆる事態を網羅しようとする英文契約書との間には、やはり大きな違いがあると感じました。加えて、これらの英文契約書を日本語や中国語に翻訳する業務も経験し、日中英 3 言語の語学力を向上させる良いきっかけにもなりました。

(2) M&A

M&A については、シンガポール国内の案件だけでなく、中国や日本の企業が ASEAN での拠点設立・拡大を目的として現地の同業他社を買収する、といった案件にも幅広く関与しました。特に、ASEAN 各地に子会社を持つシンガポール企業の案件は複雑です。国境を越えれば準拠法も異なるため、株式譲渡契約書（SPA）の作成に先立つデューデリジェンス（DD）では、対象国の法律まで調査範囲に含める必要がありました。そのため、タイ、ベトナム、インドネシア、マレーシアといった現地の弁護士と協業する機会も頻繁にありました。各国の弁護士の特性を理解した上で、スケジュールと品質を管理する作業は挑戦の連続でしたが、この経験を通じて得た知見は、クロスボーダー案件を成功に導く上での私の大きな強みとなりました。

(3) コンプライアンス（データ保護規制含む）

他に、コンプライアンスについては内部通報窓口の設置・スキーム構築、それに伴う、データ保護規制絡みの調査・報告が必要な案件にも複数関与することができました。特に、「日本本社のガバナンスを海外子会社にどう浸透させるか」という課題は、多くの日系企業にとって共通の悩みです。私は、各国の文化や特性を踏まえた上でルール作り、ホットラインを設置して、個人情報をどこまで域外適用させるのか等様々な角度から制度を構築するサポートをしていました。典型的な不正として、横領、キックバック、利益相反を始め、最近では ASEAN でもセクハラ・パワハラに関する通報も増えてきており、通報ケースについては日本とも類似する部分がありました。

また、内部通報では、個人情報が含まれるケースがほとんどのため、窓口の整備にあたって、各国の法令等を参照する必要があります。個人情報保護法については、近年 ASEAN 各国で個人情報保護法や規則・ガイドラインが細かく制定され始めています。現地の外資系企業にとっては個人情報を本社サイドまたは他国の子会社とやり取りをしなければならない場面が多いため、データの越境移転に関するご相談も多かったです。データの内容や各国のルールによって対応策は異なりますが、データ送信元と受領者との間で締結される標準契約（SCC: Standard Contractual Clauses）の準備から、デー

タ保護影響評価 (DPIA: Guidelines on Data Protection Impact Assessment) の作成・届出等のサポートにも関与することができたため、データ関連法についても広く経験を積むことができました。世界的な潮流としても個人情報の保護が厳格化していることから、グローバル化している企業のデータプロテクションのニーズはますます拡大していくと思われます。



(写真上段は OAL シンガポールの代表弁護士栗田哲郎先生らと撮影、写真下段は OAL ベトナムオフィスの代表弁護士松谷亮先生らと撮影)

4 まとめ

このようにシンガポールでの1年は、単なる海外経験以上の価値をもたらしてくれました。出向先の先生方のご指導のもと、多様な案件に挑む中で得た知見とネットワークは、今後、ASEAN で事業を展開される皆様が直面する課題を解決する上で、必ずやお役に立てるものと確信しております。本稿ではまだ語り尽くせませんが、私が現地で肌で感じたリアルな情報や、ASEAN で日系企業が押さえるべき法制度の勘所など、次号以降、余すところなくお伝えしていきます。

(注)

- 1 Employment Act 1968 (シンガポール労働法) <https://sso.agc.gov.sg/act/ema1968>
- 2 実務上は少ないのですが、仮に雇用契約書にて解除の予

告期間を定めていなかった場合は、労働法 (Employment Act 1968) に従うことになります。勤務年数によって予告期間が異なりますが、法律上でも最大4週間以上の予告期間 (同法10条(3)) となるため、「1か月以上の予告期間」を置けば問題ないことになります。

Report.3 タイ・ベトナムの個人情報保護法制 (データの越境移転)

1 はじめに

前月号のシンガポール法律事務所での出向経験に続き、今月号では ASEAN 大陸部の経済を牽引するタイとベトナムに舞台を移します。シンガポールをハブとした ASEAN 展開は、地理的に近接していることもあり、多くの日系企業にとってオーソドックスな拡大手法です。しかし、モノや人の移動はスムーズでも、「データ」の移動には国境ごとに見えない法的な壁が立ちはだかっていることをご存知でしょうか。シンガポールから一歩足を踏み出すと、日系企業が直面する法務課題は、より複雑な顔を見せ始めます。その筆頭が「個人情報保護法制」への対応です。この見えない壁を乗り越えるべく、私もシンガポール滞在中はタイ・ベトナムへ頻繁に出張し、現地の第一線で活躍する弁護士たちと協業・交流を重ねてきました。また、下記画像のとおり、データ保護の専門誌「Data Protection Leader」(OneTrust) に APAC のデータ法制に関する記事を寄稿する機会にも恵まれ、より大局的な視点からこの問題を分析することができました。本稿では、こうした最前線での実務から得られた知見・経験の一部を、皆様と共有できればと思います。





2 世界各国でのデータ保護法整備の流れ

2018年にEUのGDPR（データ保護規則）が施行されてから、他国も後を追うように個人情報保護の法整備・改正を進めており、それはASEAN諸国も同じ状況です。例えば、

- ・マレーシアでは2010年に施行されたデータ保護法が2024年にGDPRの内容に寄せる大改正が行われ、2025年から段階的に施行、

- ・タイでは2022年6月、インドネシアでは2024年10月から個人情報保護法が施行、

- ・ベトナムでも、既存の政令（2023年7月施行）に代わり、より全面的な個人情報保護法が2026年1月から施行されます。

また、各国で法が施行された後も下位規範として政令や条例レベルのものが次々に公布されており、アップデートが大変な分野ではありますが、日系企業にとって、この動きは決して他人事ではありません。なぜなら、事業の根幹に関わる場面で、現地のデータ法が直接影響するためです。まず、現地日系企業は日本に親会社がある以上、人事・財務・顧客情報などのデータについて、越境移転が必要不可欠です。また、海外子会社のガバナンス強化に不可欠な内部通報制度も、通報者の個人情報などを扱うため、現地のデータ法を遵守した設計・運用が不可欠です。これらの理由から、常に最新の法務情報を把握し、自社の体制が準拠できているかを確認し続けることが極めて重要です。



（写真上段は人民委員会庁舎前の公園から撮影したホーチミン像、写真下段左はオススメのベトナムコーヒーブランド「CONSOC」、写真下段右はベトナム式サンドイッチ「バインミー」（私が一番好きなベトナム料理の一つです）を路上で購入するときに撮影）

3 ベトナムの個人情報保護法制（PDPL）

(1) 政令から上位法への移行

2023年7月、ベトナムで初めて個人データ保護に関する包括的な法文書として制定されたのが、個人データ保護に関する政令第13号/2023年（Nghị định số 13/2023/ND-CP¹、以下「政令第13号」といいます。）です。この政令は、GDPRと類似した概念（管理者・処理者）やデータ主体（個人）の権利を導入したもののですが、すべての事業者に対してデータ処理影響評価（DPIA）や越境移転影響評価（CTIA）の実施と、公安省の担当部局（A05）への提出を義務付けるなど現地企業にとって負担が大きい義務を課していた点が問題視されていました。但し、違反に対する具体的な罰則（罰金額）等が規定されておらず、また、届出をするにあたり、どのような要素を組み入れなければならないのか等について法令文言が不明確であったこともあり、どの企業も新たな関連法やガイドライン、政令が出るまで「とりあえず様子見」という態度を取っていたように思われます。

ところが、2025年6月に個人データ保護法（Luật Bảo vệ Dữ liệu Cá nhân²、以下「PDPL」といいます。）が可決され、政令第13号に代わり、2026年1月から施行されることになりました。PDPLには、行政罰として科される罰金の金額が明

記されており、例えば、データの越境移転に関する違反（法人）の罰金額でいえば、最低 30 億ベトナムドン（日本円に換算すると約 1680 万円）、最大で前年度の売上高の 5% に相当する金額が科されることになりました。これは、ベトナムのデータ保護対応が、もはや「様子見」ではなく「必須の経営課題」になったことを意味するといえるでしょう。

(2) データの越境移転について

PDPL の登場により越境移転の対象は「ベトナム国民の個人データ」から全ての「個人データ」に拡大されました（PDPL 第 20 条 1 項）。そのため、ベトナム現地法人で雇用している一人の日本人駐在員の個人情報をベトナム国外（日本）に移転させる際にも、理論上は越境移転のルールを遵守しなければなりません。越境移転については、主に以下の 3 つの義務をいずれも履行する必要があるとされています。

- ①本人から明示的な同意の取得
- ②越境移転影響評価書（CTIA）の作成・届出
- ③受け入れ側での実効的技術的・運用的保護措置の実施

なお、②については、PDPL に免除規定（PDPL 第 20 条 6 項）が設けられ、自社従業員の個人情報を海外クラウド（Google Drive、Dropbox、AWS 等）上に「保存」する場合は②の届出が不要とされています。もっとも、ベトナム外から日本本社などがアクセス可能な場合は越境移転として扱われる可能性があるため、②の免除を受けるためにはアクセス制限の範囲を検討しなければなりません。また③については、法令上明確に要求されているわけではありませんが、実務上、データ移転先との間で権利義務を定める標準契約（Standard Contractual Clauses、「SCC」と略される。）を締結することが多く、また、実際当局からもこれを求めているという話を聞きますので、現状の実務対策としてはこれで足りると思われます。

ちなみに、中国の個人情報保護法だと 1 万人以下の個人情報を越境移転させる場合、影響評価書の届出や標準契約書の作成が不要になる（詳細は、堂島ニュースレター 2024 年 5 月号参照）ため、中国よりもより厳格なルールが定められたという印象を持っています。今後この辺りの緩和規定が出ないかどうかも含めて 2026 年以降の動向が注目されます。



（写真上段は ASL Law Firm ハノイオフィスの代表弁護士 Pham Dyu Khuong 先生らと、写真下段は One Asia Lawyers ホーチミンオフィスの弁護士らと撮影）

4 タイの個人情報保護法制

(1) 個人情報保護法の新設

タイの個人情報保護法（Personal Data Protection Act B.E. 2562 (2019)³）。以下「PDPA」といいます。）は 2022 年 6 月から全面的に施行されています。その直後に、個人情報の安全管理措置の最低基準、小規模事業者に対する情報処理記録の作成・保存の免除などを定めた計 4 つの下位規則が公布され、それ以外にも同意取得に関するガイドライン等が複数公表、施行されています。長らく不明確だったデータの越境移転に関する下位規則（通達）は、2024 年 3 月 24 日から施行されています。重要なのは、タイ当局がすでに法律の「執行」フェーズに入っているという点です。後述するように、実際に高額な罰金が科された事例も出てきており、もはや「法律はあっても運用はまだ先」という猶予期間は終わったと認識すべきでしょう。

(2) データの越境移転について

タイの個人情報管理者が個人データを国外に送信または移転する場合、（ア）PDPA 第 28 条の原則と、（イ）PDPA 第 29 条で定められた例外的な措置に従う必要があります。

まず、原則となる（ア）PDPA 第 28 条の十分性認定の要件についてですが、個人情報を国外に移転する場合、移転先国または国際機関が十分な個人情報保護基準を有していることが必要とされています。しかし、2025 年 9 月現在、個人情報保護委員会（以下「PDPC」といいます。）は、十分性基準の承認を受けた移転先国の「ホワイトリスト」をまだ公表していません。したがって、実務上、タイからタイ国外に移転する場合、どの国であれ、PDPA 第 28 条を根拠にデータの越境移転をさせることはできないことになります。

そのため、例外規定の（イ）第 29 条の要件充足性を確認することになりますが、主に、①本人の同意（1 項）、②拘束的企業準則（BCR）によるグループ内移転（2 項）、③適切な保護措置による移転（3 項）のどれか一つをみとす必要があります。実務上は、多くの企業が①の本人の同意を得ることで

個人情報の越境移転を行っているようですが、もし何らかの事情で同意が得られない場合でも③の方法を使って移転させるケースも増えてきているようです。というのも、2024年3月24日に公表された通知（いわゆる「29条通達」と言われています。）によれば、データの送付元と送付先との間で標準契約（SCC）を締結すれば③の要件を充足とされることが明らかとなったからです。しかも、実務上は、EUのGDPRに基づくSCCなど外国法をベースに作成されたモデル条項を利用することが可能であるため、すでに既存のSCCが手元にある場合はそれを流用させることができるため、コストや費用がそれほどかかりません。

(3) 初の制裁事例

ここまで見てきたように、越境移転に関するルールを見比べた場合、充足すべき要件の数からしてタイの方がまだ越境移転に関するルールは緩やかといえますが、かといって楽観視することはできません。2024年8月、タイではPDPAに基づく初の制裁事例（行政罰700万バーツ（日本円約3250万円））が公表されています。このケース自体は、ECプロバイダーが重大なデータ漏洩を引き起こしたことに對するものですが、データ保護責任者（DPO）を任命していなかった、適切な安全管理措置を講じていなかったこと等が具体的な処罰理由として挙げられています。そのため、越境移転に限らず、PDPA全体で求められる基本的なデータ保護体制については、下位規則やガイドライン等を含めて常にアップデートしておくことが肝要です。



（写真上段左は DFDL 地域統括代表弁護士 Audray Souche 先生らと、写真下段は JTJB バンコクオフィスのパートナー弁護

士 Bunnasomboon Chaiparinya 先生と撮影）

5 まとめ

タイ・ベトナムに限らず、他の周辺諸国も同様に法・規則等がアップデートされ続けているので、海外子会社の内部規則や越境スキームが常に「最新のルールに則したものなのか」を定期的に確認することをお勧めいたします。今回は二つの国の法令をご紹介したため長くなってしまいましたが、最後までお読みいただき誠にありがとうございました。

今回は最終号として、やはり弁護士の業務にとって欠かせない人脈、ASEANでのネットワーク構築についてお伝えできればと思います。

（注）

- 1 政令第13号については、以下のウェブサイトで英語訳を確認することができます。https://eurochamvn.org/wp-content/uploads/2023/02/Decree-13-2023-PDPD_EN_clean.pdf
- 2 PDPL 全文については、一部有料となりますが、以下のウェブサイトから英語訳を確認することができます。<https://english.luatvietnam.vn/dan-su/law-on-personal-data-protection-law-no-91-2025-qh15-405135-d1.html>
- 3 PDPA 全文について、以下のウェブサイトで英語訳を確認することができます。https://www.dataguidance.com/sites/default/files/entranslation_of_the_personal_data_protection_act_0.pdf

Report.4 東南アジアでの人脈

1 はじめに

「弁護士は人と会ってなんぼや」という文章とともに、中国留学を締めくくるレポートを皆様にお届けしてからはや1年が経過しました。私自身、この3年間は、中国各都市や東南アジア諸国での移動を頻繁にしていたこともあり、日本を出発してから本帰国するまで、感覚的にはずっと「出張」状態でした。シンガポールを離れる際、自身が現地に根を張って活動をしていた分、寂しさもありましたが、こうして自身が生まれ育った日本に戻ってきて、ようやくホッと一息つくことができたように思います。日本の弊所オフィスに復帰してからは、早速有難いことに世界各国から日本向けのコーポレート業務や日本企業の海外業務に関するご相談もいただいております。海外経験がある弁護士のニーズが高いことを確信いたしました。

さて、毎月のニュースレターを通じて、約1年間にわたるシンガポールでの出向生活やその周辺国の大まかな状況を概ね皆様にお伝えできたのではないかと思います。シンガポー

ル編も今月号で最後となりました。最後の締めくくりに、私が開拓した東南アジアでの人脈についてお伝えできればと思います。



(写真上段は私のシンガポールお気に入りチルスポット「East Coast Park」で撮影、写真下段はシンガポール若手弁護士会の先生方に開催していただいた送別会で撮影)

2 東南アジアにおける法務支援体制の重要性

過去のニュースレター（中国編）において、中国での「人脈」、すなわち「关系」（グワンシー）が、あらゆる社会の物事に強い影響を与えていることをご説明しました。中国現地でビジネスを進める上で、人脈作りが欠かせないのはそのためです。では、東南アジア諸国においてはどうか。結論から申し上げますと、東南アジアでも特に国家間を跨ぐ「人脈」が極めて重要であると考えます。

そもそも日系企業がシンガポールに東南アジアに進出する際に、シンガポールが第1候補に挙がるのは、①キャピタルゲインや子会社からの配当が原則非課税、②法人税（17%）が他国に比して低い、様々な税金優遇策がある、③地理的な優位性から物流のハブになっている、④多文化が共存し、公用語の一つが英語であるため、日本人にとっても生活がしやすく治安が良い等の理由が挙げられます。こうした利点があ

るため、多くの日系企業（特に製造業）は、まず管理本部をシンガポールに設置し、そこから、タイやベトナム、インドネシア等に生産・販売拠点を作ります。その場合、周辺国の、例えばタイやベトナムには事業部が置かれますが、社内に専属の法務担当者や部門が置かれることが少ないため、複雑な法務案件があれば、シンガポールもしくは日本本社の法務部でカバーしていくことになります。

しかし、子会社の所在地がシンガポールやマレーシアであるならまだしも、タイ、ベトナム、インドネシアでは現地語でしか法律が公布されていません。そのため、政府または現地法律事務所が英語に訳したものを参照することになりますが、必要な英訳が全て揃っているわけではないので、自身で原文にあたることができないという問題に直面します。他に、日本企業が海外進出する際のハードル、例えばマレーシアだと「プミプトラ政策」¹といった独特の政策、インドネシアの食品・外食業界だと「ハラール認証」²といった条件が設けられており、日系企業がこれらをクリアするためのスキーム作りをしなければならない場面もあります。

海外ではこうした様々な問題にぶつかることが多いので、遠隔で東南アジア各地の法務をカバーするのは容易なことではありません。だからこそ、いかにして現地専門家の協力を得られるかにより、案件処理のスムーズさが変わってくるのです。東南アジアになると、多くの国では日本の弁護士法のような厳しい規制が敷かれておらず、法律資格のないコンサル会社であっても法的な助言をしたり、契約書をレビューする光景もよく見られます。そのため、コストの関係で法律事務所よりコンサル会社を起用する、という日系企業も実態として多くあるようです。ただ、単純な業務であるならまだしも、専門知識が問われる複雑な案件を依頼した後、様々な欠陥や問題が発覚し、結局、法律事務所に駆け込む、といったケースも散見されます。例えば、契約書の重要条項の見落とし、現地法規制との不整合、紛争時の証拠能力の欠如などが典型例です。

数十年も現地ですでに子会社を設置しているという状態であればすでに「誰に頼るべきか」というのを理解しているので問題はなさそうですが、新たに進出したばかりという状況だと誰を信じたら良いのかわからず、この点が日系企業にとっても悩ましい問題となっています。この課題に対し、信頼できる現地専門家ネットワークを提供することで、クライアント企業の皆様の法務リスクを大幅に軽減できると考えました。

3 人脈開拓の成果

こうした理由から、出向先の協業パートナーである弁護士らに限らず、自ら現地オフィスの門をたたき、現地での信頼できる専門家の人脈を地道に開拓していました。数えてみたところ、約1年で、シンガポール、タイ、マレーシア、ベトナム、インドネシアの5か国において、合計 92 の法律事務所

と協業・交流することができました。私は、海外の現地で出会った専門家については得意分野や対応言語、事務所の規模感等を一覧のデータベースにまとめているのですが、これにより、クライアントの多様なニーズに即座に対応できる体制を構築できたと考えています。以下、紙面の都合もあり全てをご紹介できないのですが、せっかくの機会なので、私が現地で構築したネットワークの一部を、記念写真とともにご紹介できればと思います。

(1) シンガポール



(上段左、上段右、下段の順に)

- ・ ADVOK LAW LLC の代表 Shankar Renganathan 先生等
- ・ VANILLA LAW LLC の Ong Boon Chong 先生、ジャパンデスク代表坂巻智香先生
- ・ CHOOI JING YEN LLC の代表弁護士 Chooi Jing Yen 先生等

(2) タイ



(上段左、上段右、下段の順に)

- ・ LOUIS AND PARTNERS の代表 Lapatikarn Suparaporn 先生等
- ・ KUDUN AND PARTNERS のジャパンデスク代表ラウス恵美先生
- ・ TAHOTA LAW FIRM の Bill Huang 先生

(3) インドネシア



(上段左、上段右、下段の順に)

- ・ TAMBA & KUMARA LAW OFFICES の代表 Kumara Narada 先生等
- ・ ARMAND YAPSUNTO MUHARAMSYAH AND PARTNERS の Richard Yapsunto 先生等
- ・ PRO ALLIANCE の代表 Bama Djokonugroho 先生等

(4) マレーシア



(上段左、上段右、下段の順に)

- ・ LEE HISHAMMUDDIN ALLEN & GLEDHILL の紛争解決チーム Chiew Ean Vooi 先生等
- ・ SHEARN DELAMORE & CO. のコーポレートチーム Tan Choi Chuan 先生等
- ・ RAHMAT LIM & PARTNERS のコーポレートチーム Wan Kai Chee 先生等

(5) ベトナム



(上段左、上段右、下段の順に)

- ・ TILLEKE & GIBBINS ベトナムオフィスの代表 Michelle Ray-Jones 先生等
- ・ YKVN ホーチミンオフィスのカウンセラー Krissen Pillay 先生
- ・ DUANE MORRIS LLP のベトナムオフィス代表 Nguyen Thi Lang 先生

これらのネットワークは、多くの現地専門家の皆様との出会いとご協力があってこそ実現したものです。今後も、この信頼関係を基盤として、クライアントの皆様の東南アジアビジネスを法務面から力強くサポートしていきたいと考えています。

4 地域に根ざした活動の重要性

私は海外にいる間の時間については、日本帰国が決まっていた関係もあり、誰よりも現地での滞在時間を大切にしようと心がけていました。「どうせ1年で帰ってしまう人」ではなく、「これから付き合っていける人」になりたい、そう思って限られた時間の中でフットワーク軽く様々なコミュニティに顔を出していました。地域に根ざした活動をすることで、多くの人の記憶に残すことができ、それがゆくゆくは活きた人脈に変わると確信していました。だからこそ、平日・週末を問わず積極的に現地のネットワーキングイベントに参加し、お誘いいただいた懇親会・交流会には全て足を運ぶようにしていました。こうした活動を通じて、多くのローカル企業や日系企業の方々から様々な法務相談をいただく機会が増え、現地ならではのニーズに応えることができました。「タイで日本語対応可能な知財専門弁護士を紹介してほしい」、「ベトナムで日本語対応できる M&A 弁護士を探している」、「インドネシアで現地弁護士と協力しながら債権回収をしてほしい」といったクロスボーダー案件特有のご相談も多くいただき、人と人をつなぐ「ハブ」としての役割を果たすこともできた

のではないかと思います。報酬の有無にかかわらず、必要な専門家を適切にご紹介することで、多くの方々のビジネス課題解決を実現してきました。この確かな実績が、弁護士としての私の揺るぎない自信に繋がっています。

5 最後に

こうした幅広いネットワークを通じて、日々多くのクロスボーダー案件や外資企業による日本向け投資等のご相談をいただいております。東南アジア各国の法制度は、ニュースレターで4回にわたりご紹介してきたとおり、言語、宗教、政治体制、歴史的背景が異なり、極めて多様です。この複雑性に対応するには、教科書的な知識だけでは不十分であり、現地の実務を熟知した専門家との信頼関係が不可欠です。「弁護士は人と会ってなんぼや」という信念のもと築き上げた現地専門家とのネットワークこそが、私がクライアントの皆様提供できる最大の価値であると確信しております。東南アジアでの事業展開や英語・中国語が必要なクロスボーダー案件でお困りの際は、ぜひお気軽にご相談ください。本連載は一旦完結となりますが、今後も本ニュースレターを通じて、世界各国の最新情報や実務的な知見を発信してまいります。引き続きご愛読を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。最後までお読みいただき、誠にありがとうございました。

(注)

- 1 「ブミプトラ政策」は、マレーシアでマレー系住民や先住民族（ブミプトラ）の経済的地位向上を目的として1971年から導入された優遇政策です。この政策により、日系企業は現地法人設立や出資比率の面でブミプトラ資本や役員の確保が求められるため、経営や意思決定の自由度が制限される場合があります。この規制は、進出時の内部調整や追加コスト、パートナー選定での障壁となることが多いです。
- 2 「ハラル認証」は、イスラム法に基づき「許される」食品や製品・サービスであることを第三者機関（例えばマレーシアではJAKIM）が審査し証明する制度です。同認証は、日系企業が現地のイスラム市場へ参入・販売拡大するために取得がほぼ必須となる一方、認証取得や維持にかかるコスト・手続き負担、原材料や製造過程の厳格な管理が大きな課題となっています。