



米田 隆

YONEDA Takashi

西村あさひ法律事務所
代表パートナー

アジアへの進出は まず現地を知ることから



グローバリゼーションが進む中で、これからはアジアの時代といわれています。アジアの人口はすでに世界人口の過半数を占め、アジア開発銀行によると、アジアのGDPは2050年には世界のGDPの50%に達するともいわれています。一方で、今後アジア諸国は途上国から脱したあと経済が停滞する「中進国のわな」に陥るといった悲観的な見方も一部ありますが、アジアは間違いなくこれからも成長する地域であると考えています。そして日本は、アジアに進出する上で、他の先進国と比べ地理的に優位な場所に位置しており、「アジアの中の日本」という広い視野に立てば、日本企業にとってアジアに進出することはチャンスでしかありません。

すでに多くの日系企業がアジアで活動していますが、それらの企業が現地の方に法律に関する質問をしても、相手がその質問の意図をくみ取れずコミュニケーションが取れないことが実は多くあります。その理由は、現地と日本の法制度が異なるだけではなく、そもそも日系企業が質問している法律の概念自体が現地に存在しないことがあります。たとえ現地の弁護士が大丈夫と言っても、実際はその問題がこれまで表面化していなかっただけにすぎなかったからかもしれません。したがって、アジアに進出する日系企業の間で、日本の法律が分かり、制度が異なる国でもその国の専門家とコミュニケーションをはかることができる国際弁護士の需要が昨今非常に高くなっています。私たちもベトナムやミャンマーに日本の法律事務所として初めて進出するなど、日系企業が活動するアジアを中心積極的に事務所を開設しています。

企業がアジアへの進出を検討するにあたっては、ビジネスリスクの一つであるリーガルリスクを事前に徹底的に調べる

必要があります。ある国の司法では正義が実現されにくく、政治の意向が強く反映されることや、現地にマネジメントを丸投げすれば、不正が行われる可能性が非常に高くなることなどを知らなくてはいけません。

それらのリスクを知れば、後で問題が起きないよう予め対策を打つことができます。例えば、取引相手の言うことをそのまま鵜呑みにせず、取引の当事者や会社を実質的にコントロールしている人物を確実に調べること、相手側の行為が本当に適法なのか、それとも違法な行為が事実上問題とされていないだけなのかをきっちり調べること、また、労働法の規制がない国において解雇や賃上げ要求のストライキといった問題が出ないように就業規則を制定したり、労働協約を結ぶ際に現地の管轄省庁から事前にお墨付をもらうことなど、事前に打つ手はそれなりにあります。

ところで、アジア諸国の中には、外資の法律事務所の開設自体が認められていない、あるいは、開設できてもローカルの弁護士を雇えないなど、法律事務所の開設に規制のある国があります。そのような国においても現地の法制度の専門性を高められるよう、私たちはそういった国の弁護士を採用したり、ローカル事務所と提携するなどしており、企業の経営判断に必要な材料である現地法制に関する情報の組織的な提供に努めています。

日本企業がアジアに進出する際には、飛躍発展の可能性があることだけに目を向げず、日本国内で事業を行う場合と異なるリスクがあることを認識し、現地の実情をよく知った上で活躍されることを願っています。

(談)