

外資参入からビジネス運営に係る一連の法規制・許認可手続き(運用実態も含む)

業種定義: 室内プール、トレーニングジム、スタジオなど室内の運動施設を有し、インストラクター、トレーナーなどの指導員を配置し、会員にスポーツ、体力向上などのトレーニング方法などを教授する事業所。

1. 外資参入規制	
(1) 外資参入の可否	条件付きで100%外資参入可。 ※100%外国資本の場合、「払込資本金額20万米ドル以上」か「先端技術を有するか、50人以上を直接雇用する場合で払込資本金額10万米ドル以上」の条件を満たす必要がある。
(2) 外資の出資比率の規制 (地場企業との合併で参入可能な場合のみ。また、ASEAN内、ASEAN外からの投資で差がある場合、他国との2国間・多国間FTAで特別な国に対する優遇条件がある場合はその旨を明記)	■ネガティブリスト「リストB」に規定される「払込資本金額20万米ドル未満の国内市場向け企業」、「先端技術を有するか、50人以上を直接雇用する場合で払込資本金額10万米ドル未満の国内市場向け企業」に該当する場合は、外国投資は40%以下に制限される。 ■ただし、「払込資本金額20万米ドル以上」か「先端技術を有するか、50人以上を直接雇用する場合で払込資本金額10万米ドル以上」の条件を満たす場合、100%外資出資可能。
(3) 最低資本金に関する規制	外資100%出資には、払込資本金額20万米ドル以上が必要(その他、条件を満たした場合は、払込資本金額10万米ドル以上でも可)。
(4) その他、外資に対する特殊な規制	フィリピン中央銀行(BSP)への登録(本国へ送金をする際に必要な手続き)
(5) (1)～(4)の根拠法	特になし。
(6) 外資規制の運用実態(規制と運用が違う場合は記述)	特になし。
2. 投資奨励策・外資優遇措置	
(1) 投資奨励業種の該非	投資奨励の対象外
(2) 税制優遇措置等	特になし。
(3) 投資奨励の運用実態	特になし。
3. フランチャイズ・ビジネスに関する規制(特に開始前後の登録・許認可制度)	
(1) フランチャイズでの事業展開に対する関連法規の有無	フランチャイズに関する関連法規はなく、その契約書等に関する制限も存在していない。ただし、フランチャイズ契約はNew Civil Code of the Philippines(フィリピン新民法)やthe Intellectual Property Code of the Philippines(IP Code)を根拠法とし、適用されるものと解される
(2) 関連法規がある場合は、その名称	(1)の関連法規がないため該当なし。
(3) 登録・許認可制度がある場合は、その内容	該当なし。
(4) 登録・許認可制度の窓口(日本語・英語)および関連サイト	該当なし。
(5) 登録・許認可制度に関連して特に外資を制限する場合、他国にない特殊な規制がある場合はその内容	該当なし。
(6) 外資が子会社を設立し、その子会社をマスターフランチャイジーとすることができるか(店舗設置・運営をする場合は、1. 外資規制と関係するため、店舗運営を含まない場合を想定)	・可能(100%外資出資可能) <子会社設立時に参照する内容> ・フィリピン共和国憲法the 1987 Philippine Constitution ・フィリピン外国投資法(改訂版): Foreign Investment Act of 1991(共和国法 第7042号)as amended
(7) 現在、フランチャイズ関連法規が無い場合、立法に向けた動きがあるか。ある場合はその進捗・見通しを記載。	特に動きなし。

外資参入からビジネス運営に係る一連の法規制・許認可手続き(運用実態も含む)

業種定義: 室内プール、トレーニングジム、スタジオなど室内の運動施設を有し、インストラクター、トレーナーなどの指導員を配置し、会員にスポーツ、体力向上などのトレーニング方法などを教授する事業所。

4. 企業設立・営業許可・出店規制(外資の有無を問わないが、外資・地場の取扱いが違う場合はその点も明記)

<p>(1) 企業設立・営業許可(ビジネス・ライセンス等)、登録、届出などの有無、手順(審査事項、要件など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・フィリピン証券取引委員会(SEC)へ各種確認申請 ・事務所の賃貸契約 ・投資委員会(BOI)へ確認申請 ・バランガイ・クリアランスの取得(バランガイとは、市や町の下に位置づけられる最小自治単位。バランガイが発行する事業許可証を指す): 毎年更新が必要。 ・地方自治体による事業許可証の取得: 毎年更新が必要(ただし、自治体によっては四半期毎の更新の場合あり。本事業許可証は、バランガイ・クリアランス取得後に市町から取得するもの) ・内国歳入庁(BIR)登録申請 ・社会保障庁(SSS)、健康保険組合(PhilHealth)、持家促進相互基金(HDMF)の登録 ・銀行へ資本金登録 ・フィリピン中央銀行(BSP)への登録
<p>(2) ライセンス名称、所管省庁・機関、事業関連法</p>	<p>2. 営業許可参照</p>
<p>(3) 出店可能な場所に対する制限(営業許可取得要件となっている場合はその旨も記載)</p>	<p>■外国企業、および外国人による土地の所有は認められていない。1987年憲法のもとで、土地の所有はフィリピン人のほか、フィリピン人が資本の最低60%を所有する株式会社などに限定されている。一方、外国人投資家は、投資目的のみに利用される土地をリースすることができ、リース期間は最長50年、更新期間は1回限りの25年である。また、外国人投資家が投資のみを利用目的としない土地をリースする場合、リース契約の期間は最長25年、更新期間は1回限りの25年である。</p> <p>■「業種横断的に」出店・賃貸借契約を制限することはないと考えられる。また、路面店、ショッピングセンター内などで制限の違いはない。ショッピングセンターの場合は、通常1年毎の契約更新となる。</p> <p>■原則、商業地域に出店しなければならない。商業地域外に出店する場合は、行政から特定の許可が必要となる。</p>
<p>(4) 営業開始後の検査・報告等 (定期検査・定期報告・情報開示義務など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・フィリピン証券取引委員会(SEC): General Information Sheet, 監査済財務諸表 ・内国歳入庁(BIR): 月次申告書、四半期申告書、年次申告書(監査済財務諸表の添付、登録費用の支払) ・地方自治体(LGU): Annual Business Permit; 検査報告書(Fire and Sanitation) ・社会保障庁(SSS)、健康保険組合(PhilHealth)、持家促進相互基金(HDMF): 月次納付、及び、申告書 ・関税局(BOC): 輸入品リスト ・食品医薬局(FDA): 運営許可証、年次報告書(該当する商品の場合)
<p>(5) 営業許可取得などに関する運用実態(特に地場企業と外資企業とで差がある場合は記述)</p>	<p>特になし。</p>

外資参入からビジネス運営に係る一連の法規制・許認可手続き(運用実態も含む)

業種定義: 室内プール、トレーニングジム、スタジオなど室内の運動施設を有し、インストラクター、トレーナーなどの指導員を配置し、会員にスポーツ、体力向上などのトレーニング方法などを教授する事業所。

5. 就業者に必要な資格	
(1) 就業者の資格所持要件	特に資格は必要ない。 ※ただし、法律改正の動きがある。
(2) 外国人雇用の可否・制限	外国人雇用は可能。 外国人が就労するためには、(1)外国人雇用許可証(AEP:Alien Employment Permit)、(2)就労に関するビザ、(3)外国人登録証(ACR I-card:Alien Certificate of Registration Identity)を(1)～(3)の順で取得する。 (1)は労働雇用省発行、(2)は9g、通称”雇用ビザ”の取得が一般的。入国管理局発行。当該職種がフィリピン人では従事が難しいこと、また、本人がそれを履行する能力と意思を申請時点で持っていることが認定された後、非居住者外国人(申請者)または申請雇用主に対して発行される。(3)は入国管理局発行。 なお、6ヶ月以上の就労を希望する外国人は、外国人雇用許可(AEP)を、6ヶ月を超えない範囲で就労を希望する外国人は入国管理局発行の特別就労許可(Special Work Permit)を取得する必要がある。 ※外国人の制限および人数の制限はない。現地人の雇用義務はない(特例等を除く)。
(3) 外国からの短期出張者による指導の制限	一時入国ビザ(9a)はビジネス、会議、研修、観光、スポーツ、映画の撮影、取材などを行う者(フィリピン国内で雇用契約のない者)に対し発給され、59日間の滞在が許可される。ただし、Long-Stay Visitor Visa Extension(LSVVE)という手続によって最大3年まで延長可能。 ※現場での指導も可能ではあるが、外国人雇用許可証の取得ができるまでは、現地法人からの給与の支払はできないとされている。 ※通常、外国からの短期出張者にかかる指導の制限はない。
(4) 現地人雇用義務	<ul style="list-style-type: none"> ■一般的には、フィリピン労働法に依拠しており、労働時間、労働基準、労働慣行が定められている。 ■また、6ヶ月間の試用期間を経て、継続して雇用を行う場合、当該従業員は正社員としての取り扱いとみなされ、特段の理由がない限り、解雇、又は、転籍を行うことができない。 ■人事に関する特別法等: TESDA、障がい者憲章 ■雇用に関する特別法等: 育児休暇、13ヶ月目給与法、寡婦(夫)法、女性や子供に対する暴力防止法、セクシャルハラスメント法 ■健康、安全、社会保障に関する特別法等: 社会保障庁(SSS)、健康保険組合(PhilHealth)、持家促進相互基金(HDMF)
(5) その他、外国人・現地人雇用に係る運用実態	特になし。
6. その他	
(1) 現地の商慣習等による事実上の規制など、事業展開にあたって注意すべき点	事業展開を行っていく上で、クライアント等と良好な関係を築くとともに、フィリピン・フランチャイズ組合や商工会等の団体に属することも重要である。
(2) 企業設立から営業開始までの手続きフロー、所要時間、費用	3. 手続きフロー参照