



第 1. はじめに

1. ご挨拶

日本では、賃金をデジタルマネー（電子マネー）で支払うことが解禁される等、賃金の支払い方法が多様化しつつあります。国ごとに、賃金の支払方法の法規制は異なり、会社は当該国の法令に従って賃金を支払う必要があります。当該法規制に違反した支払方法を採用した場合、労働者との紛争を招くこととなります。

そのため、当該国の賃金支払方法に関する法規制を正確に理解した上で、当該法規制を遵守した支払体制を構築することが重要です。

そこで、本号では、各国における、賃金の支払方法に関する法規制についてご紹介いたします。

過去の Newsletter は[こちら](#)

第 2. ご案内

1. 大石賀美弁護士が社外取締役を選任されました

大石賀美弁護士が、6月25日付で、株式会社大阪チタニウムテクノロジーズ（東証プライム上場）の社外取締役（監査等委員）に選任されました。

2. 社外取締役、顧問契約、内部通報窓口業務のご案内

社外取締役の重要性が高まっており、企業統治指針（コーポレートガバナンス・コード）の改定指針では東証1部を引き継ぐ「プライム市場」の企業に対し、独立した社外取締役を全体の3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきとしています。当グループは海外経験豊富な弁護士が揃っており、海外展開をしている又は予定がある企業に対して法的観点からの助言のみならず実体験に基づくビジネス上の助言をできると思いますので、社外取締役を探されている場合には遠慮なくご相談ください。

次に、法律顧問料の見直しをご検討中の方、当事務所は個々の事情に合わせて柔軟に顧問契約プランを設定可能です。また、当グループでは1か国のみならず、複数国を顧問対象とするグローバル顧問契約も用意しております。個々のご事情に沿った顧問契約を承っておりますので、遠慮なくご相談ください。

また、当グループは顧問契約などの継続的なお取引のない方でも、案件ごとにご依頼いただけます。

- ・ 法律顧問契約を解約した、顧問先がない
- ・ 人員削減のため手が回らない
- ・ 法務に関する事案は日本の親会社の法務部が管轄するが、現地でのサポートが欲しい、etc.・・・

といった方、新規取引に関する契約書の作成やレビュー、雇用契約に関するご相談、債権回収に関するご相談、日本語での解説、書類の用意、手続き代行など、幅広く承っておりますので、お気軽にお問合せください。

内部通報窓口について、日本のみならず、当事務所の拠点がある各国でも対応可能です。近時、海外拠点においても窓口を設ける企業が増加しており、委託先を探されている企業はご相談下さい。

3. 対応業務及び対応方法

法人のお客様がメインですが、個人のお客様にも対応しております。不動産購入、賃貸借トラブル、相続、国際離婚、ビザ手続、証明書申請の代行など、ご不安なことがありましたらご相談ください。

当グループは直接の面談に限らず、スカイプ及び Zoom 等の手段を利用してオンラインでの面談についても対応しております。また、日本国内においても東京、大阪及び佐賀に事務所を有しており、ご都合の良い事務所にお越し頂き、その事務所にて各国の事務所と繋いで対応させて頂くことも可能です。

また、海外の案件のみならず、日本国内の案件についても幅広く取り扱っておりますので何かございましたらお気軽にお問い合わせ下さい。

4. ジェトロのプラットフォームコーディネーター事業、中小機構の国際化支援、神戸市海外ビジネスセンターのご案内

当グループのマレーシア事務所、バングラデシュ事務所、メキシコ事務所はジェトロのプラットフォームコーディネーターに選任されております。<https://www.jetro.go.jp/services/platform/> (各国・地域ページをご覧ください)

また、当グループのメンバーが、中小機構の中小企業アドバイザー(新市場開拓)に選任されております。

共同代表: 永田貴久弁護士、堤雄史弁護士

メキシコ事務所: 津村亜希子ゼネラルマネージャー

マレーシア事務所: 荻原星治弁護士、西谷春平弁護士

バングラデシュ事務所: 藤本抄越理リーガルコンサルタント

フィリピン事務所の金子知史弁護士は、昨年度に続き、2024年度も、神戸市海外ビジネスセンター・アドバイザーに選任されております。

当グループ共同代表の堤雄史弁護士が、昨年度に続き、ジェトロの「新輸出大国エキスパート業務(法務分野)」の専門家に選任されております。

上記事業の利用要件を満たせばこれらの制度を利用して無償で相談可能ですので、是非積極的にご活用下さい。恐縮ですが、これらの制度の利用を希望される方は、ジェトロ、中小機構又は神戸市海外ビジネスセンターにご連絡頂きますようお願いいたします。

目次

第 1. はじめに.....	1
第 2. ご案内.....	1
第 3. 賃金の支払方法に関する法規制.....	3
1. 日本.....	3
2. タイ.....	4
3. マレーシア.....	4
4. ミャンマー.....	5
5. メキシコ.....	6
6. バングラデシュ.....	7
7. フィリピン.....	7
8. ベトナム.....	8
9. インド.....	9
10. アラブ首長国連邦(ドバイ).....	10

第 3. 賃金の支払方法に関する法規制

1. 日本

(1) 通貨払いの原則

賃金は、「通貨」によって支払わなければなりません(労働基準法 24 条)。ここにいう「通貨」とは、「通貨の単位及び貨幣の発行に関する法律」に定義されているものをいい、日本円の紙幣(日本銀行券)及び貨幣がこれにあたる一方、外国通貨は含まれません。ただし、「法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払方法で厚生労働省令で定める賃金について確実な支払いの方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い」をすることができると規定されています(同条ただし書き)。

近年、日本では、賃金をデジタルマネー(電子マネー)で支払うことが解禁され、使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払(いわゆる賃金のデジタル払い)ができることとしました。

(2) 賃金の支払期間に関する規制

支払時期については、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないことが原則とされています(労働基準法 24 条 2 項)。ただし賞与等についてはこの限りではありません。

(3) 賃金の控除に関する規制

賃金は、その全額を支払わなければならないことを原則としています。控除が例外的に認められるのは、所得税や社会保険料などの法令で定められているものや、労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者と労使協定を結んでいる場合に限られます(労働基準法 24 条 1 項)。

2. タイ

(1) 通貨払いの原則

使用者は、労働者の合意がある場合を除き、賃金をタイの通貨(バーツおよびサタン)で支払わなければならない(労働者保護法 54 条)。

(2) 賃金の支払期間に関する規制

賃金計算が、月単位、日単位、時間単位またはその他 1 か月を超えない期間単位の場合、または出来高による場合、賃金は、少なくとも月に 1 回以上支払わなければならない(ただし、労働者に利益となるその他の方法について合意がある場合はその限りではありません(労働者保護法 70 条 1 項))。

(3) 賃金の控除に関する規制

使用者は、控除が法律上認められているものを除き、賃金から控除を行ってはなりません(労働者保護法 76 条)。控除が認められるものについては、労働者保護法 76 条各号に定めがあります。

3. マレーシア

(1) 賃金の支払方法に関する規制

賃金(雇用契約に基づき労働者に対して労働の対価として支払われる基本給及びその他手当の内、福利厚生、旅費交通費その他雇用法により定められた金銭の支払を除いたものをいいます。)は、原則として労働者が有する銀行口座に振り込む方法により支払われる必要があります(雇用法 25 条 1 項)。例外として、使用者と従業員との間で書面による合意がある場合又は主務大臣の許可がある場合に限り、現金又は小切手による支払が可能となっています(雇用法 25 条A)。

(2) 賃金の支払期間に関する規制

雇用法は、賃金期間(賃金の支払の対象となる期間をいいます。)は1か月を超えてはならず(雇用法18条1項)、また、賃金は賃金期間の最終日から7日以内に支払わなければならないとされています(雇用法19条)。その結果、使用者は労働者に対し、毎月最低1回は賃金を支払わなければなりません。

また、使用者が労働者に対して賃金を貸金として事前に支払ういわゆる賃金の前借についても、雇用法上一定の規制が存在しています。すなわち、雇用法によれば、不動産の購入費用に充てる目的がある場合その他一定の場合を除き、1か月分の賃金額を超える額の前借金の提供を行うことはできません(雇用法22条)。

(3) 賃金の控除に関する規制

雇用法によれば、同法で定める場合を除き、相殺等の方法により賃金控除を行うことはできません(雇用法24条1項)。同法において認められる場合とは、控除を行おうとする日から遡って3か月の間に行われた賃金の過払いが存在する場合、雇用法13条1項に基づき労働者が使用者に対して予告通知なしで雇用契約を終了させる際に発生する補償金を支払う場合、前借金の返済を行う義務がある場合及びその他法令で認められる場合をいいます(雇用法24条2項各号)。

ただし、上記のように賃金控除が認められる場合であっても、原則として1か月間に支払われる賃金の50%を超えて控除を行うことはできないとされています(雇用法24条8項)。当該賃金控除額規制の例外としては、例えば、雇用法13条1項に基づき労働者が使用者に対して予告通知なしで雇用契約を終了させる際に発生する補償金を支払う場合、前借金の返済を行う義務がある場合があります(雇用法24条9項(a)(b))。

4. ミャンマー

(1) 現金払いの原則

賃金は、ミャンマーチャット又は中央銀行が認めている外貨で支払うことが規定されています((賃金支払法3条(a)))。しかし、例外として、貿易、製造、顧客サービス、農業などに従事する労働者に対して、指定された利益および機会があった場合は、現金若しくは一部の特定の商品、従業員希望する現地価格と同等にして支払うことができる旨規定されています(同条(b))。

(2) 賃金の支払期間に関する規制

支払いのための合意された期間は、1月を超えることはできません(賃金支払法4条(b))。従業員100人未満の場合は、締め日の支払い、100人以上の場合は、締め後5日以内の支払いとされています(同条(c))。なお、店舗及び商業施設法が適用される店舗、商業施設の場合は、同法で別途規定されています。

労働者が解雇された場合、解雇日から2営業日以内に賃金を支払う必要があります(同条(d))。

(3) 賃金の控除に関する規制

賃金支払法で規定された事項に関する控除以外の賃金からの控除は禁止されています(賃金支払法8条)。したがって、賃金から控除を行う場合、法律上規定された事項に該当するか確認した上で行う必要があります。

5. メキシコ

(1) 現金払いの原則

賃金の支払いは、現金が原則となり、商品やバウチャー、その他の支払いは禁止されています。また、支払方法は労働者との合意を前提に、銀行振込みやその他電子的方法による支払いが認められていますが、これに伴う手数料の費用は使用者が負担しなければなりません(連邦労働法 84 条・101 条・108 条・109 条)。

(2) 賃金の支払い期間に関する規制

賃金の支払いは、工場の工員や現場作業員といった労働者(trabajo material)の場合は1週間ごとに、その他の労働者の場合は 15 日ごとに行わなければなりません(連邦労働法 88 条)。したがって、メキシコの給料日は原則として月に 2 回となり、現場作業に従事する労働者を抱える企業では月に 4 回となります。賃金の支払いは、労働者が労働を提供する場所で、勤務時間中または勤務終了後直ちに行わなければなりません。

(3) 賃金の控除に関する規制

賃金からの控除は以下の場合を除き、禁止されています。

- ・使用者が支払うべき予想賃金の残高の払い戻しをする場合。
- ・計算ミスが発生し、使用者が過払いをした場合。
- ・使用者が商品を購入した場合。
- ・結果として生じた残高が、手違いや、備品の置き忘れ、ミスの結果である場合。
- ・組合への支払い、扶養費、養育費など、裁判所の判決等により支払いが義務付けられている場合。

賃金を控除するすべての場合において、賃金の控除は書面で保証されなければなりません。

また、いかなる場合も、1 カ月分以上の給与を控除することはできません(連邦労働法 110 条)。

6. バングラデシュ

賃金の支払いに関する規定は、バングラデシュ労働法(以下「労働法」という)及び輸出加工区労働法(以下「EPZ 労働法」という)にて定められており、大きな違いはありません。以下の記載は、特に断りがない限り、労働法及び EPZ 労働法に共通する規定です。

(1) 現金払いの原則

労働法及び EPZ 労働法では、すべての賃金はバングラデシュ通貨タカの現金又は銀行小切手によって支払われるものと規定し、労働者から要請があれば、銀行振込みによる支払いを認めています。2023 年所得税法にて、賃金の支払いは、銀行振込などの電子決済によるものと義務づけられました。

(2) 賃金の支払い期間

賃金計算期間は 1 ヶ月を超えてはならず、賃金は、締め日から 7 日営業日以内に支払われなければなりません。

(3) 賃金控除

労働法では、同法にて定められる項目以外を賃金から控除することはできません。基本給からの控除ができる項目として、罰金(制限あり)、無断欠勤、労働者の怠慢による損失、使用者により支給されている住居、政府が認める使用者が支給する設備、前払いや賃金の過払いの調整、所得税、裁判所による命令、積立基金の積立金、労働組合費等が挙げられています。

EPZ 労働法では、基本給からの控除が可能な項目として、積立基金への積立金又は前借りの返済、労働組合費、無断欠勤による控除が定められています。

7. フィリピン

(1) 賃金の現金払いの原則

労働法は、たとえ従業員が現金以外での賃金の支払いを明示的に要求していたとしても、会社による現金以外での賃金の支払いを基本的に禁止しています。例外的に、一定の条件に下では小切手等での支払いも認められています。この規定に違反した場合、会社は賃金を支払っていたと認められないことになります。

(2) 賃金の支払い期間

労働法上、会社による賃金の支払いは 16 日を超えない間隔で支払い必要があります。つまり、会社は月に 2 回以上賃金を支給する必要があります。不可抗力等の事情により、会社はこの期間に賃金を支払うことができない場合は、そのような事情が解決した後、直ちに賃金を支払う必要があります。

(3) 賃金の控除

労働法は、会社による賃金の控除を基本的に禁止していますが、例外的に以下の場合において会社は賃金の控除を行うことができます。

- ・会社が従業員の同意を得て保険に加入しており、その保険料を補償するために控除する場合。
- ・以下の場合における組合費の控除。会社がチェックオフの権利を認められている場合。チェックオフとは、労働組合との協定に基づき使用者が組合員の賃金から組合費を控除して、それらを一括して組合に引き渡すことをいいます。また、従業員が組合費の控除を書面で同意している場合もこの控除が認められます。
- ・法律や規則により控除が認められている場合。この例としては、withholding tax の控除や相殺が挙げられます。日本では、会社が従業員に債権を有していても賃金を相殺することはできません。他方で、フィリピンの法律では、会社は従業員に対して有する債権を賃金と相殺することができます。

(4) その他の規制

賃金に関する行為で、労働法が明確に認めていないものとしては、例えば以下の行為が挙げられます。

- ・賃金の支払いの全部または一部の差止め
- ・賃金の一部または全部を放棄するよう従業員に迫ること
- ・雇用の約束または雇用維持の対価として、会社等の利益のために賃金を控除すること

8. ベトナム

賃金は、労働者にとって最も基本的な給付であり、現行の労働法における重要ポイントの1つでもあります。以下に、賃金支払いに関するいくつかの重要な規定を記載します。

(1) 賃金支払いの原則

現行の労働規定では、使用者は労働者に対し、給与を直接、全額かつ適時に支払うことが義務付けられています。例外的に労働者が直接給与を受け取ることができない状況においては、使用者は法的に認可された者に相当額を支払うことができます。労働者の給与の使い道に干渉したり制限を加えたりすることは禁じられています。

労働者の報酬は、契約、労働者の職務遂行能力、および遂行された職務の質によって決定されます。労働者と使用者は、現金支払いか銀行振り込みか、給与の支払い形態は時間給、出来高給(出来高払い)、固定給かを決定することができます。なお、外国為替管理規制により、ベトナム国内で支払われる給与はベトナムドン(VND)で支払わなければなりません。ただし、労働者がベトナムで合法的に雇用されている外国人の場合、彼らに支払われる給与は外貨で支払うことができます。

(2) 賃金支払期間に関する規定

賃金支払期間に関しては、以下の状況に分けられます。

- ・時間給、日給、週給を受け取る労働者：賃金支払期間は、それぞれ労働時間、日、週の終了後ごと、または労働者と使用者の合意により合計額が15日以内に支払われます。
- ・月給または隔週給を受け取る労働者：賃金支払期間は、それぞれ月ごとまたは隔週ごとです。支払時期は定期的であり、労働者と使用者が合意します。
- ・出来高払いの給与を受け取る労働者：賃金支払期間については、製品の量と質、生産性基準、および製品単価に応じて、労働者と使用者が合意します。ただし、1ヶ月以内に仕事を完了できない場合、労働者は、その月の作業量に基づき、毎月前払金を受け取る権利があります。
- ・固定給を受け取る労働者：賃金支払期間については、仕事の量と質、および仕事の完了に必要な時間に応じて、労働者と使用者が合意します。ただし、1カ月以内に仕事を完了できない場合、労働者はその月の作業量に基づき、毎月前払金を受け取る権利があります。

賃金が全額または期限内に支払われない場合、労働者に事前通告なしに一方的に労働契約を解除する権利を有します。不可抗力により使用者が給与の全額を期限内に支払うことができない場合、使用者は当初の支払日から30日以内に賃金支払義務を履行する権利を有します。さらに、賃金支払いの遅延が15日を超えた場合、使用者は労働者に未払い賃金の利息を支払う必要があります。

(3) 賃金控除に関する規制

使用者は、賃金の支払い前に、労働者の給与から以下の金額を源泉徴収することができます。

- ・個人所得税：この金額は、労働者に代わって所轄税務当局に納付されます。
- ・強制社会保険：管轄社会保険機関に提出される定期保険料は、法定比率に従って労働者と使用者が拠出します。これは、管轄社会保険機関に対する労働者負担割合といわれています。
- ・労働組合費：労働組合員である労働者に代わり、主要な労働組合または直上の労働組合に支払われます。
- ・使用者の財産（設備および/または資産を含む）に対する損害賠償（(i)使用者の財産に損害を与えた労働者、(ii)使用者の財産を紛失した労働者、(iii)許容限度を超えて材料を消費した労働者にのみ適用される）：控除額の上限は、強制社会保険および個人所得税を支払った後の労働者の純月給の30%とされています。したがって、使用者は、賃金支払いの詳細（基本給、時間外手当など）や控除額を記載した給与明細を労働者に渡すことが法的に義務付けられています。

9. インド

賃金の支払方法については、賃金支払法(The Payment of Wages Act, 1936)に規定されます。

(1) 現金払いの原則

全ての賃金は、現行の硬貨若しくは紙幣で支払われるか、又は小切手若しくは労働者の銀行口座への送金により支払われなければなりません(賃金支払法 6 条)。

(2) 賃金の支払い期間

賃金支払の責任を負う使用者等は、賃金を支払う機関を定めなければならない、賃金支払期間は 1 カ月を超えてはなりません(賃金支払法 4 条(1))。賃金が支払われる期間の末日から 1,000 人未満の労働者が雇用される施設では 7 日以内、それ以外の施設では 10 日以内に賃金が支払われなければなりません(賃金支払法 5 条)。

(3) 賃金控除

賃金支払法において認められたものを除き、賃金からはいかなる種類の控除も認められません(賃金支払法 7 条(1))。罰金、欠勤による控除、保管を委託されたものを債務不履行により損失した費用、社宅費用、所得税、年金、裁判所の命令に基づく控除、積立基金、労働組合費などが認められています(賃金支払法 7 条(2))。原則、控除は、賃金の 50%が上限となります(賃金支払法 7 条(3))。

10. アラブ首長国連邦(ドバイ)

(1) 賃金の支払方法

人的資源・自国民化省(Ministry of Human Resources and Emiratisation。以下「MoHRE」といいます。)に登録する私企業は、賃金を、賃金保護システム(Wage Protection System。以下「WPS」といいます。)または MoHRE が承認したその他のシステムを通じて支払わなければならない(2021 年連邦令第 33 号(以下「連邦労働法」といいます。)第 22 条第 2 項、連邦労働法施行規則第 16 条第 1 項)。

WPS は UAE 中央銀行によって運営されていて、労働者は、WPS を通じて、雇用契約で特定された賃金支払対象期間が終了した翌月 1 日に(特定されていない場合、最低月に 1 度)、UAE 中央銀行により認められた金融機関の口座で、賃金を受け取ります(賃金保護システムに関する 2022 年省令第 598 号(以下「WPS 省令」といいます。)第 1 条 1 項)。

ただし、労働者のうち、賃金関係の労働争訟が係属している者、行方不明が報告されている者、支払期限から 30 日経過していない新規採用者、無給休暇中の者、航海中の船員、外国企業・支店の従業員で賃金を国外で受け取ることに同意した外国人労働者は、WPS の対象とはならず(WPS 省令第 5 条)、使用者のうち、UAE 国民により所有されている漁船及び公共タクシー、銀行、宗教機関についても WPS から除外されます(WPS 省令第 6 条)。

支払通貨は UAE ディルハムとされますが、労使間で雇用契約においてその他の通貨での支払いに合意することができます(連邦労働法第 22 条第 3 項)。

支払期限から 15 日以内に賃金を支払わなかった場合、遅延とされます(WPS 省令第 1 条 2 項)。賃金未払いが継続する場合、使用者につき、延滞 17 日目には新たな就労許可の発行が中断される他、50 人以上を雇用する企業については、警告や法的措置が取られることとなります(WPS 省令第 2 条)。6 月以内に 2 度違反した場合には、労働者 1 名あたり 1000UAE ディルハム(最大 2 万 UAE ディルハム)の過料に科せられます(2020 年内閣令第 21 条)。ただし、賃金受領可能従業員の総賃金の 80%が支払われたときは、賃金支払義務を遵守したものとみなされます(WPS 省令第 3 条第 1 項)。

(2) 賃金からの控除

賃金から控除することができるのは、①社内貸付の無利子返済、②月給の 20%を超えない範囲の過払金、③法定の退職年金及び保険掛金、④社内積立基金への貯蓄または返済、⑤労働者が書面で同意し、MoHRE が承認した使用者が提供するその他の恩恵、⑥賃金の 5%を超えない範囲での、MoHRE が承認した社内罰則規定に基づく労働者の違反に対する罰金、⑦賃金の 4 分の 1 を超えない範囲の判決に基づく債務(扶養料については 4 分の 1 以上も可)、⑧1 月当たり 5 日分の賃金を超えない範囲での、使用者の指図に反し、または労働者の過失により、損壊した使用者の道具等の修繕費、と規定されています(連邦労働法第 25 条第 1 項)。賃金から控除または源泉される複数の事由がある場合には、控除及び源泉は、賃金の 50%を超えてはなりません(同第 2 項)。また、連邦労働法・同施行規則等の規定への労働者の違反に対する懲罰の一環として、使用者は月に 5 日分を超えない範囲で給与を減額することができます(連邦労働法第 39 条 1 項c号)。

【TNY グループ及び TNY グループ各社】

- ・TNY Group
URL: <http://www.tnygroup.biz/>
- ・東京・大阪(弁護士法人プログレ・TNY 国際法律事務所(東京及び大阪)、永田国際特許事務所)
URL: <https://tny-lawfirm.com>
- ・佐賀(TNY 国際法律事務所)
URL: <https://tny-saga.com/>
- ・タイ(TNY Legal Co., Ltd.)
URL: <http://www.tny-legal.com/>
- ・マレーシア(TNY Consulting (Malaysia) SDN.BHD.)
URL: <http://www.tny-malaysia.com/>
- ・ミャンマー(TNY Legal (Myanmar) Co., Ltd.)
URL: <http://tny-myanmar.com>
- ・メキシコ(TNY LEGAL MEXICO S.A. DE C.V.)
URL: <http://tny-mexico.com>
- ・エストニア(TNY Legal Estonia OU)
URL: <http://estonia.tny-legal.com/>
- ・バングラデシュ(TNY Legal Bangladesh)
URL: <https://www.tny-bangladesh.com/>
- ・フィリピン(GVA TNY Consulting Philippines, Inc.)
URL: <https://gvalaw.jp/offices/philippines>
- ・ベトナム(KAGAYAKI TNY LEGAL (VIETNAM) CO., Ltd.)
URL: <https://www.kt-vietnam.com/>
- ・イギリス(TNY CONSULTING (UK) Ltd.)
URL: <https://uk.tny-legal.com/>
- ・UAE(ドバイ)(Hussain Lootah & Associates ジャパンデスク設置)
URL: <https://dubai.tny-legal.com/>
- ・インド(TNY Services (India) Private Limited)
URL: <https://tny-india.com/>

Newsletter の記載内容は 2024 年 6 月 25 日現在のものです。情報の正確性については細心の注意を払っておりますが、詳細については各オフィスにお問合せください。