

2018年
8月号

中国法人の再編・撤退に向けた戦略立案ー初期的検討段階における実務ポイントー 執筆者:野村 高志

1. はじめに

最近の日本企業の対中ビジネス状況は、一種のまだら模様だと感じられます。内販を拡大して業績を伸ばしている日系企業も少なくない一方、様々な理由から中国現地法人の再編や撤退を余儀なくされる企業も見られます。

中国発の IT イノベーションが、国内のみならず海外の市場をリードしており、ビジネスのスピードとサイクルが益々加速する中、企業としても scrap & build を通じた対応を視野に入れる必要性が高まっているように思います。中国における外資投資の場合、基本的には一つのプロジェクト毎に当該地域で独立法人を設立し、各社が従事可能な事業(中国で「経営範囲」と呼ばれる)を具体的に定めた上で会社設立の認可を受けていること、会社の設備や従業員も専ら当該事業への従事が予定されていることから、市場の変化で当該事業がライフサイクルを終えた場合に、会社の事業を他に転換することが困難という事情があります。更に、例えば生産コストの低い他地域に会社を移転しようとしても、地域を跨いだ会社の移転が実務上困難であるため、当該法人(その工場設備や従業員を含め)を場所や内実を変えて維持・活用することが難しく、結局は撤退(持分の譲渡や会社の解散)と言う形を取らざるを得ないケースが多いと思われる。しかしながら、多くの日本企業にとって、中国法人の撤退に関するノウハウの蓄積は不十分なのが実情です。

そこで本稿では、中国法人の再編・撤退に向けた初期的検討を開始する段階で、各種のスキームの検討をいかに進めればよいか、スケジュールの立案にあたり注意すべき点はどこかなど、撤退戦略の検討・立案段階における実務ポイントを説明します(具体的な撤退スキームの実行段階における様々な法的問題や実務ポイントについては、紙数の関係から他の機会に譲ることとします)。

以下では、まず中国法人の再編・撤退の各種スキームを概観し、次に、代表的な撤退スキームである「持分譲渡」と「解散・清算手続」の特徴やメリット・デメリットをまとめ、更にスキーム検討と戦略立案の実務ポイントを説明します。

本稿は、みずほ銀行発行の Mizuho China Monthly(2018年8月号)掲載原稿をもとに加筆修正したものです。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

2. 撤退に関する各種スキームの説明

中国現地法人の再編・撤退に関し、法律上利用が可能なスキームとしては、主に次のものがあります。その実務上の利用状況について概説します。

再 編	撤 退
<ul style="list-style-type: none"> • 持分譲渡 (株主・出資比率の変更、合併会社の独資会社化、独資会社の合併会社化、等) • 合併・分割 • 増資・減資 	<ul style="list-style-type: none"> • 持分譲渡 (一部譲渡、全部譲渡(完全撤退の場合)) • 解散・清算 • 破産 • 減資

(1) 再編に関する各種スキーム

まず、再編については、「持分譲渡」を通じた株主・出資比率の変更は、実務上よく行われておりますが、その手続や注意点は、撤退における「持分譲渡」と同様です。

実務上は、中国各地に点在する多数のグループ企業を整理・統合する目的から、それらの「合併」が検討されるケースが多く見られます。法的な根拠規定として「外商投資企業の合併及び分割に関する規定」等があり、「吸収合併」と「新設合併」の両方が認められていますが、実際に実行に至るケースは極めて少ないようです。特に、地域を跨る「合併」(具体的には、会社所在地を管轄する認可機関や税務署が異なる地域にある会社同士の合併)の場合、消滅会社の所在地の認可機関や税務署等がスムーズな手続進行を認めないため困難との話がよく聞かれます。また、免税措置や免税設備輸入枠等の優遇政策、事業ライセンス等を存続会社が包括承継するのは困難という問題もあります。

なお、「減資」については、実務上その認可取得が難しいとされており(具体的な認可基準も不明確)¹、また債権者保護のため新聞での公告が必要な点が敬遠されることもあり、利用例は少ないと見られます。

(2) 撤退に関する各種スキーム

次に、撤退については、「持分譲渡」が実務上最もよく利用されており、次項で述べるデメリットのある「解散・清算」の事例は比較的少ないのが実情です。

また、「破産手続」については、時間と費用を要する上に、一旦破産宣告がなされると以降の手続は破産管財人によって行われるため親会社はコントロールできず、また親会社のレピュテーションにも重大な影響が及ぶおそれがあることから、「破産手続」を取る例は極めて少ないと思われ²。

「減資」については、前述の通り実務上の認可取得が難しい点に加え、完全撤退ができない点から、利用例は多くないと思われ³ます。

3. 持分譲渡と解散・清算手続の比較

再編・撤退の法的なスキームとして、実務的によく利用される持分譲渡と解散・清算手続の特徴やメリット・デメリットをまとめたのが次の表です。これらを踏まえ、いずれのスキームを選択するかを検討することになります。

¹ 「外資企業法実施細則」(2001年改正版)第21条は「外資企業は経営期間内に登録資本を減少させてはならない。但し投資総額及び生産経営規模等に変化が生じたことにより確かに減少させる必要がある場合、審査認可機関の認可を経なければならない。」と定めるに止まり、かかる必要性の判断基準は不明確であって、審査認可機関の裁量判断によると考えられる。

² 清算を行う際に債務超過と判明した場合は破産の手続に入る必要があり(「公司法」(主席令第8号)第187条1項)、それを避けるため、現地法人が債務超過の場合に増資又は親会社からの貸付により資金注入を行い、債務超過を解消した上で解散・清算により撤退する事例が多く見受けられる。

「持分譲渡及び解散・清算の一般的な特徴やメリット・デメリット」

	持分譲渡	解散・清算
現地政府当局のスタンス	一般的には会社が存続するため、債権者保護、従業員の雇用維持等の問題が発生せず、現地政府当局は撤退に対してニュートラル	会社が消滅するため、債権者保護、従業員の失業問題や外資誘致実績に対するマイナス評価が伴い、現地政府当局は撤退に慎重
主な費用	法律事務所等による譲渡契約書類の作成、契約交渉、手続の代行費用等	<ul style="list-style-type: none"> ・法律事務所・会計事務所等による必要書類作成や手続の代行費用等 ・経済補償金の支払い ・税務調査、税関調査への対応にかかる費用(追加の納税や罰金の費用を含む) ・労務、債権債務に関連する紛争解決費用(紛争が発生した場合)
主な手続	<ul style="list-style-type: none"> ・現地法人による商務部門への届出(原則) ・工商登記その他関連登記の変更手続(譲渡側及び譲受側がこれに協力する) ・譲受側による海外送金に伴う税務・外貨手続等 	<ul style="list-style-type: none"> ・現地法人による商務部門への届出(原則) ・清算のための各手続(税務登記の抹消、海外送金に伴う税務・外貨手続、工商登記の抹消、他の政府部門の登記の抹消等)
リストラの要否・対象	<ul style="list-style-type: none"> ・原則不要 ・譲受側の経営方針及び引受条件により、譲渡する前に人員調整を実施する場合がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要 ・全従業員(雇用関係が企業の解散と共に終了)
投下資本の回収	譲受希望者がいる場合は、出資金の一部又は全部の回収が可能(場合によってはプレミアムの可能性)	資産の処分価格が低くなり、労働契約の終了に伴う経済補償金の支払等の支出もあるため、残余財産の分配は、少額又は零になる場合が多い
投下資本回収までの所要時間	2~3 か月(譲受希望者探し及び譲渡価格等の交渉にかかる時間を含まない)	9 か月~1 年以上(1 年~2 年を要するケースが多い)
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・政府当局は比較的協力的 ・(一部譲渡の場合)事業縮小が可能 ・(全部譲渡の場合)完全撤退が可能 ・費用が低廉、手続が簡易、所要時間が短い ・労務紛争のリスクが低い ・法人格が存続するため株主(親会社)の信用や他の事業への影響が少ない 	完全撤退が可能
デメリット	譲受希望者の有無及び譲渡価格の多寡は不確定(ケースバイケース)	<ul style="list-style-type: none"> ・政府当局が協力的でない場合がある ・費用が高い、手続が煩雑、所要時間が長い ・労務紛争のリスクが高い ・清算手続の中で、税務調査や税関の調査がなされ、時間や費用がかかることがある ・親会社やグループ内の他の事業の信用に影響する

		スクがある
--	--	-------

4. スキーム検討と戦略立案の実務ポイント

(1) 再編・撤退のスキーム検討の手順

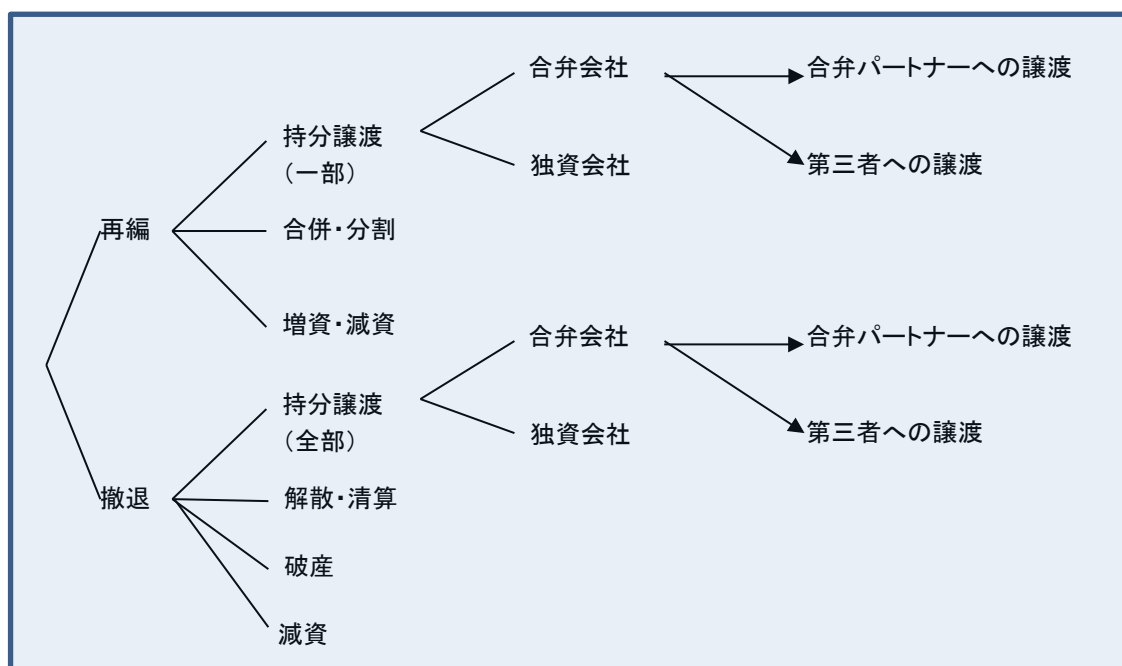
現地法人の再編(出資比率の変更、独資会社化等)の場合、「持分譲渡」を検討するケースが多く見られます。

この点、合弁会社であれば、まず合弁パートナーとの間で譲渡交渉を行うのが通常です(他の合弁出資者は優先的購入権を有し³、買い受けを希望する可能性も高いため)。合弁パートナーが持分の購入を希望しない場合や、独資会社を合弁会社化する場合は、譲受を希望する第三者との間で譲渡交渉を行います。当事者間で持分譲渡の合意に至れば、持分譲渡手続を進めることとなります。

現地法人の撤退、特に完全撤退の場合は、前述した通り「解散・清算」よりも「持分譲渡」の方が、手間・費用がかからない等メリットが多いため、一般的には持分譲渡を選択することが多いと言えます。

合弁会社であれば、まず合弁パートナーとの間で譲渡交渉を行い、合弁パートナーが持分の購入を希望しない場合や、独資会社の場合に、譲受を希望する第三者と譲渡交渉を行います。当事者間で持分譲渡の合意に至れば、持分譲渡手続を進めることとなります。譲受人が見つからない場合(譲渡交渉がまとまらず、その他に譲受希望者が現れない場合も含む)には、解散・清算に向けて検討を進めることとなります。

以下に、中国法人の再編・撤退に関する各種スキーム検討のチャート図を示します。



(2) スケジュール立案上の注意点

持分譲渡にせよ解散・清算にせよ、案件スケジュールの立案に関しては、十分に余裕を持った柔軟性のある定め方しておくのが現実的です。必ずと言っていいほど予想外の事態が発生し、スケジュールに遅れが生じるのが一般的だからです。

³ 「中外合資経営企業法実施条例」(国务院令第648号)第20条2項、「公司法」(主席令第8号)第71条3項

また、解散・清算の場合、一旦手続に入ると後戻りはできず、様々な当局対応が必要になることから、事前に専門家と相談して様々な問題を検討する必要性が高いと言えます。

例えば、清算期間中は清算と無関係な経営活動ができなくなるため、通常の製造・販売活動は停止する必要があること⁴、また、会社の解散発表やリストラの取行後は多くの従業員が会社に止まろうとせず、前倒して続々と退職し始めることから、顧客への商品供給に支障が生じることがないかを慎重に見極めつつ各手順のタイミングを図ることが重要です。場合により、リストラを一気に実施せず段階的に実施したり、予め商品の作り溜めを行うなどの工夫をすることが考えられます。

また、会社の解散発表ないしリストラ後は現地スタッフが急減するため、当局対応を含めた清算業務の円滑な進行に支障が生じることがないように手配をすることが重要です。具体的には、税務調査への対応に備えて財務部門スタッフの継続雇用や、会計事務所へのアウトソーシングなども、事前に検討・準備する必要があります。

なお解散・清算を進める場合、事前に法律事務所及び会計事務所に依頼して、清算手続上問題となる事項を事前に発見し、解消策を検討することをお勧めします(清算 DD の実施)。特に、税金、関税の未納の問題や、各種許認可の未取得などの問題が清算手続の中で発見された場合には大変厄介ですので、事前にこれらの問題を洗い出し、それを前提とした費用及びスケジュールの予想を立てることが望ましいと言えます。

(3) 人員整理(リストラ)計画立案の注意点

中国法人の解散・清算の場合、社員のリストラは避けられません。持分譲渡の場合であっても、異業種企業やファンドへの譲渡の場合に、リストラが伴うケースもよく見られます。

(a) 中国におけるリストラの困難性

中国法人における従業員のリストラが難しい理由については、以下が挙げられます。

- ① 中国の労働法制が、労働者に手厚い保護を行っていること。重要な点として、(i)会社都合で退職する社員に対しては、法定の経済補償金の支払いが義務づけられており、例え赤字会社であっても支払わざるを得ないこと、(ii)労働契約法で法定された整理解雇制度(経済的人員削減)には厳格な実体上及び手続上の制限があって実施しにくいこと、(iii)妊娠・出産休暇中や治療休暇中などの場合に法律で解雇が禁じられているなど、往々にして予想外の追加コストが発生しがちである。
- ② 地元の管轄当局(人民政府、商務部門、労働部門、公安等)が様々な形で関与することがあり、その根回しやコミュニケーションにも留意する必要があること。
- ③ 法律上は幾つかのリストラの手段が法定されているものの実施上は難点があり⁵、実務上でよく利用されるのは、個別の労働契約の合意解除による方式である。これには労働紛争を避けて円満な処理ができること、対象者の制限がないこと等のメリットがある反面、労働者側との交渉ベースとなり、法定の経済補償金への上積みが必要となるというデメリットがあること。
- ④ 会社と従業員間が激しい対立関係に陥り、労働争議に至るおそれがあること。特に、撤退に関する情報が事前に従業員間に漏れると、感情的な反発を招いて、ストやロックアウトなど実力行使に発展するケースもあること。

以上の理由により、中国法人におけるリストラには多大な手間(労力及び時間)や費用がかかるのが実情であり、事前に十分な時間をかけた準備と専門家のサポートが必須と言えます。

⁴ 「公司法」(主席令第8号)第205条参照

⁵ 例えば、整理解雇(経済的人員削減)は厳格な実体上及び手続上の制限があって実施しにくいこと、会社解散に伴う一斉解雇は、労働者側の反発を招いて労働紛争になる虞があることなどが指摘されている。

(b) リストラ計画立案時の検討ファクター

リストラを計画立案する際には、以下のファクターの検討を踏まえて、具体的手段とスケジュールを決定していく必要があります。これらはリストラの実施手段やスケジュールに影響するファクターであり、関係者と弁護士等とで十分に検討し用意することが望ましいと言えます。

①	合弁会社か独資会社か(合弁会社の場合は中方出資当事者との事前の根回し・調整が必要、他方で情報漏洩リスクも高まる点を考慮する必要あり)
②	対象社員の類型別の整理・検討(人数、職位、勤務年数、学歴・経歴、解雇の可否、転職が容易か否か、労組(工会)の有無と影響力、キーパーソンが誰か等の検討・整理)
③	③の類型別整理を踏まえ、各類型毎に、どのようなリストラの手段を取るかを検討・整理
④	④の整理結果を踏まえ、経済補償金の計算方法・支給時期の検討と試算(必要な資金手当も行う)
⑤	リストラによる人員減少後の、生産・経営活動への影響の検討(リストラの実施が可能な時期の判断にあたり考慮する必要)
⑥	段階的な人員削減を進めるか、一斉リストラを実施するか(段階的にリストラを実施して人員を徐々に減らす方が、労働争議の発生を避け易い面があるが、製品生産計画に対応するために、段階的リストラが困難なケースも多い)
⑦	リストラが避けられない理由の整理と、その説明方法の検討(大規模リストラや、世間の注目を引くケースでは、対従業員(労組)を含む向けや、外部(対政府、メディア(情報開示)、取引先等)向けの説明も用意する必要があり、その対象者に説明するタイミングも重要)
⑧	外部向け(各政府部門、重要なサプライヤーや顧客、メディア向け)の説明文書の用意と、告知するタイミング・方法の検討(外部に告知することで、撤退やリストラに関する情報が一般に拡散する可能性が高まることを踏まえ、慎重な判断を要する)

(c) Xデー(リストラ実施日)に向けた事前準備と進め方

リストラを実際に進めるに際しては、Xデーに向けて、弁護士等の外部専門家も交えて以下の事項の検討・協議を進め、シミュレーションを重ねつつ準備します。

その検討結果を踏まえ、詳細なスケジュールと、各種の必要書類を用意します。Xデーの前後及び当日の作業分担、社内における人員配置なども綿密に検討して確定します。

①	リストラの具体的手段と、Xデーに向けたスケジュールの決定
②	(合意解除によるリストラの場合)解除協議書ドラフトの用意
③	各従業員毎に、法定経済補償金／上積み補償金の金額を算出し、提示書面を用意
④	従業員への説明文案、想定問答集の作成
⑤	政府部門(商務部門、労働部門等)、労組(工会)への事前説明の用意と実施
⑥	Xデー(全従業員に向けてリストラに関する説明を実施する)当日及び以後の段取り詳細の確定
⑦	混乱に備えた安全確保体制の確保(公安局への事前訪問、警備会社の導入を含む)
⑧	従業員の再就職支援の提供(転職先の斡旋等)

もともと、規模の大きいリストラ案件では、なかなか想定通りに進まないケースが多いのも事実です。事前の情報漏洩により、やむなくリストラを前倒しで実施せざるを得なくなったり、従業員側の反発に遭って計画を見直したりといった事態も十分起こりえます。特によく見られるのは、従業員側から経済補償金の大幅な上積みを求められ、一定の譲歩をしなければ事態の長期化が避けられない状況になるケースです。

このような場合でも、「いちいち本社に報告して判断を仰がないと何も進められない」ようでは、対応が後ろ手に回ってしまい、事態がますます悪化することもあり得ます。様々な事態の発生を想定して準備するとともに、現場の責任者にかなりの裁量(経済補償金の上積み支給に関する判断を含む)を与えておくことで、状況に応じた機動的な対応ができるようにすることも必要です。

5. おわりに

上記のスキームの検討とスケジュールの立案を進める際も、実際には労働関係法令(当該地域の地方性法規を含む)及び実務に関する正確で具体的な知見が必要となりますので、早期の検討段階から、この分野の専門家と相談しつつ進める必要があります。

撤退案件は期間が長期にわたるため、都度イレギュラーな突発事態が起こることが避けられませんので、現地でもしっかりした対応チームが必要であるとともに、本社の全面的なサポートが必要となります。



のむら たかし
野村 高志

西村あさひ法律事務所 上海事務所 パートナー弁護士 上海事務所代表
ta_nomura@jurists.co.jp

1998年弁護士登録。2001年より西村総合法律事務所に勤務。2004年より北京の対外経済貿易大学に留学。2005年よりフレッシュフィールズ法律事務所(上海)に勤務。2010年に現事務所復帰。2012-2014年 東京理科大学大学院客員教授(中国知財戦略担当)。2014年より再び上海に駐在。

専門は中国内外の M&A、契約交渉、知的財産権、訴訟・紛争、独占禁止法等。ネイティブレベルの中国語で、多国籍クロスボーダー型案件を多数手掛ける。

主要著作に「中国での M&A をいかに成功させるか」(M&A Review 2011年1月)、「模倣対策マニュアル(中国編)」(JETRO 2012年3月)、「中国現地法人の再編・撤退に関する最新実務」(「ジュリスト」(有斐閣)2016年6月号(No.1494))、「アジア進出・撤退の労務」(中央経済社 2017年6月)等多数。

当事務所の中国プラクティスは、日本と中華人民共和国間の国際取引および中国内の法務案件にとどまらず、香港・台湾・シンガポール等の中華圏やその他の国・地域に跨るクロスボーダーの国際取引を幅広く取り扱っております。例えば、対日・対中投資、企業買収、契約交渉、知的財産権、コンプライアンス、独占禁止法、ファイナンス、労働、訴訟・紛争等の取引について、豊富な実務経験のある日本および中国の弁護士が中心となってリーガルサービスの提供を行っています。本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく最新の法務関連情報を発信することを目的として発行しております。

東京事務所 中国プラクティスチーム
〒100-8124 東京都千代田区大手町 1-1-2
大手門タワー
Tel: 03-6250-7234 Fax: 03-6250-7200
E-mail: eapg@jurists.co.jp
URL: <https://www.jurists.co.jp>

北京事務所
〒100025 北京市朝陽区建国路 79 号
華貿中心 2 号写字楼 4 層 08 号
Tel: +86-10-8588-8600 Fax: +86-10-8588-8610
E-mail: info_beijing@jurists.jp

上海事務所
〒200040 上海市静安区南京西路 1601 号
越洋広場 38 階
Tel: +86-21-6171-3748 Fax: +86-21-6171-3749
E-mail: info_shanghai@jurists.jp