

2020 年 10 月 1 日号

アジア各国の現地事業の見直し・再編圧力に備える

～シンガポール編

弁護士 長谷川 良和

はじめに

シンガポールは、アジア太平洋地域の中心に位置し、低税率、租税条約、自由貿易協定等の積極的な締結その他の外資開放的政策と、安定した政情、法制度、金融、情報通信その他の社会インフラが相まって、世界の中でも非常に高い競争力を有する国となっている。

歴史的に見ると、シンガポールも製造拠点又は労働集約型の事業拠点として日系企業を含む外資が積極的に投資を行ってきた分野や時期があり、現在でもそのような拠点として事業を行っている企業も見られる。もっとも、近年は、シンガポールにおける人件費、地価及び物価の水準が世界的に見ても高くなってきており、このような状況変化を踏まえ、外資によるシンガポール投資は総じて高付加価値機能の提供に主眼を置いた事業、例えば金融、貿易、IT、フィンテックや最先端の研究開発等への事業への積極的投資が多く見られるようになってきており、シンガポール政府もかかる観点から資本や知識・情報を集約する分野への外資の積極的投資を推進している。反面、シンガポールにおける製造拠点又は労働集約型の事業に投資する企業の中には、既存事業の見直し・再編圧力に晒され、また当該事業からの撤退を余儀なくされる企業も見られる。

また、競争力ある租税政策により外資企業が税務上の利益を享受しやすいことに加え、安定した法制度、法務、税務及び会計等の専門家の充実したサポートを得やすいこと等のメリットを考慮して、シンガポール拠点に持株会社又は中間持株会社としての機能を持たせる企業やシンガポール経由で第三国に投資する案件等も見られる。かかる企業や案件の中には、自身の又はその傘下企業の既存事業や案件の見直し・再編圧力に晒される事例も見られる。

かかる事業の見直し・再編圧力が生じた場合、企業としてはその時点における具体的な状況を踏まえて対応を検討する必要があり、法務の観点から検討すべき事項は多岐に亘り、また事案によっても大きく異なる。そこで、本稿では、シンガポールにおける事業の自主的な見直し・再編に際して実務上しばしば検討される方法のいくつかとシンガポールの事情を踏まえて企業として留意すべき主要な事項について紹介する。

なお、検討の便宜上、シンガポールの事業形態は、外国企業が事業を行う形態として選択することが多いシンガポール会社法上の株式有限責任会社（日本の株式会社に類似）かつ非公開会社とし、シンガポール国外の投資家が当該会社の株式を保有していると仮定して検討する。

事業の見直し・再編の類型

シンガポールにおいて事業の自主的な見直し・再編圧力が生じた場合、大別して、①事業の全部又は一部の自主廃業する方法と、②事業を売却する方法が考えられる。

上記①の自主廃業のうち、事業全部の自主廃業をする場合の方法の代表例としては、会社に支払不能懸念がない場合に選択される株主による任意清算の方法が挙げられる。それ以外にも、事実上の操業停止をした上で、債権債務の清算後に会社閉鎖の登記をすることで法人格を消滅させる会社登記抹消手続（Striking Off）と呼ばれる簡易な会社閉鎖手続を検討する場合もある。

他方、上記②の事業売却の代表例としては、株式譲渡、及び事業譲渡の方法が挙げられる。この点、シンガポールには、日本の会社分割に相当する制度はないことから、特定の事業のみをカーブアウトして売却する必要がある場合には、100%子会社を受皿会社として組成した上で当該受皿会社に譲渡対象事業を事業譲渡し、次いで当該受皿会社の株式を譲受人に株式譲渡するという 2 ステップでの取引ストラクチャーを採用するといった例も実務上見られる。

実務上、上記②の事業売却を第一案として検討し、適切な事業売却先の探索が不可能又は困難な場合には、上記①の自主廃業を第二案とする想定で、複数の選択肢を並行して検討を進めることも珍しくない。

なお、事業の見直し・再編圧力への対応としては、他に裁判所が関与する法的倒産手続等も挙げられるが、紙面の制約もあり本稿では取り上げない。

事業の見直し・再編時の留意事項

1. 自主廃業シナリオ

事業の全部又は一部の自主廃業を検討する場合に特に留意を要する事項として、以下、従業員の雇用関連と不動産関連について紹介する。

(1) 従業員の雇用関連

事業の全部又は一部の自主廃業を検討する場合に特に留意を要する事項として、従業員の雇用関連、とりわけ解雇が挙げられる。

① 解雇の可否・手続

シンガポール雇用法上、通知による従業員の雇用契約終了にあたっては、正当事由といった要件は当然には要求されていない。また、日本に比べると解雇自体の難易度は高くないと言われることもある。もっとも、解雇は従業員の雇用終了という重要な法的効果を帰結することから、対象従業員に係る雇用契約、対象従業員に適用される就業規則及び労働協約（あれば）等を検討し、解雇手当の支払義務の有無・内容や解雇通知の期間等の解雇に必要な手続を確認することが重要となる。また、解雇対象者の就職先確保という観点から、一部の従業員にグループ会社への転籍を提案したり、あるいはグループ外企業への転職あっせんを行うこともある。

② 解雇手当

解雇手当については、対象従業員に係る雇用契約、就業規則及び労働協約（あれば）等を確認する必要がある。当該確認後、仮に使用者に支払義務がないと考えられる場合でも、道義上、レピュテーション上、又は他の理由により、対象従業員に対する解雇手当の支払いを行うことは法的に可能である。その場合、会社の財務状態により、また業界水準も考慮して、勤続年数に応じて 1 年あたり 2 週間～1 ヶ月分の給与額を解雇手当として支払い、また労働協約に解雇手当が規定されている場合には、勤続年数に応じて 1 年あたり 1 ヶ月分の給

与額を解雇手当として支払うことが実務上の目安と言われている。

③ 解雇時期の検討

実際の解雇実行に際しては、自主廃業の終結に向けて個社毎の従業員の実労働需要に応じた段階的な解雇の実施を検討することもある。また、会社として自主廃業の終結に向けて最終局面まで雇用維持が必要な一部の従業員については最終局面までの雇用を維持するためのインセンティブ案を検討すること等もある。

④ 対外通知・従業員説明

解雇手続については、対象従業員に対する解雇通知の最低 1 ヶ月前に人員削減又は雇用終了計画を書面で労働組合に通知しなければならない、といった規定が労働協約に定められている場合には、会社は当該規定に従って人員削減又は雇用終了計画の労働組合への通知義務を負うことになる。また、シンガポール人材開発省は、使用者として、従業員の人員削減を検討する場合には、人員削減策の実行前にシンガポール人材開発省に通知を行うべき旨を強く推奨している。もっとも、使用者には人員削減計画を事前に人材開発省に通知する積極的な法的義務までは課されておらず、通知しないことに対する法的制裁はないと考えられている。更に、実務上、対象従業員に対して自主廃業や解雇に関する説明の場を具体的にどう設定するかを検討したり、対象従業員からの各種質問に備えるために想定問答を事前に準備する場合もある。

⑤ 解雇通知

解雇通知期間については、対象従業員に係る雇用契約、対象従業員に適用される就業規則及び労働協約（あれば）等において、対象従業員への所定の事前通知により、又は通知に代わる所定の給与を支払うことにより、対象従業員の雇用を終了させることができる旨が規定されていることが多い。ここでいう所定の期間は、1 か月とされていることが実務上多いが、職責等に応じて 2 か月、3 か月又はそれ以上の期間が定められていることもある。

⑥ シンガポール人材開発省への通知義務

10 名以上の従業員を雇用する会社が、6 か月以内に 5 名以上の従業員を整理解雇する場合には、解雇通知後 5 営業日以内にシンガポール人材開発省へ通知する必要がある。

(2) 不動産関連

不動産、とりわけ工業用不動産の保有とその売却を伴う場合には、当該不動産の買主候補者の探索と売買条件交渉に加え、工業用不動産の権利許諾者である国営企業から特定の買主候補を前提として当該不動産の売却に係る許可を取得する等のために、実務上相当の時間を要することがある。そこで、かかる不動産の売却が必要となる場合には、スケジュール上重要な考慮要素となることもあるため、自主廃業シナリオのプランニングに際し、留意が必要である。

(3) 株主による任意清算

任意清算は、株主が株主総会において特別決議により清算を承認することにより開始される。清算事務終了後、清算人は株主総会を招集し、かつ債権者による任意清算の場合には債権者集会を招集し、その結果を登記する。株主による任意清算を行う場合には、会社が清算手続開始後 12 か月以内にその債務を全て返済できる見通しである旨の意見を取締役会において宣言する必要がある。清算人は、株主総会において選任される。

会社の債務を全て返済できるだけの資産がないと見込まれる場合には、株主による任意清算に先立って会社の株主への株主貸付に係る債務を消滅させるために債務の株式化を行うこともある。また、債務の返済原資が必要な場合には、株主による任意清算に先立って株主割当増資を行って既存株主からの現金による増資払込による資本注入を受けること等もある。

2. 売却シナリオ

(1) 外資規制・事業許認可

シンガポールには、日本の外国為替及び外国貿易法のような外国投資を包括的に規制する法令はなく、一定の規制業種についてのみ、個別の法令により、外国資本による株式所有の制限や規制当局の許認可要件等が定められているに留まる。そこで、個別法令により制限や許認可要件等が定められている場合を除き、外資企業を含めて売却先候補を探索することが可能である。

(2) 株式譲渡

シンガポール会社の株式譲渡の場合には、株式譲渡契約を交渉の上、締結するのが一般的である。事業譲渡の場合と異なり、株式譲渡の場合には、対象会社の承継対象資産や負債の特定、及び資産の個別の移転手続が必要とされないため、事業譲渡の場合と比較して契約交渉やクローリングが相対的に容易に済みやすいというメリットがある。

なお、合併形態により事業を行っている場合には、事業の見直し・再編圧力への対応として、合併形態を解消して既存株主の一部の株主が対象会社株式を取得する等の対応を図ることもある。

(3) 事業譲渡

事業譲渡の場合には、事業譲渡契約を交渉の上、締結するのが一般的である。シンガポールにおける事業譲渡に特徴的な事項として、雇用法上、事業譲渡により当該事業に従事する従業員の雇用は自動的に更改によって同一条件で譲受人に承継されるという点が挙げられる。その結果、譲受人は、事業譲渡実行前に譲渡人の下で生じた当該従業員の未払賃金支払債務についても、事業譲渡実行後に責任を負うことになる。従前は、雇用法で保護されない従業員については、譲渡人による雇用契約終了手続と譲受人による新規雇用手続が必要であったが、2018年改正雇用法に伴って従業員の保護が拡大し、扱いが一律となっている。上記にも関わらず、特定の使用者の下での就労が予定されている外国人の就労ビザ保有者については、就労ビザに係る使用者の地位が事業譲渡によって当然に事業の譲受人に承継される訳ではない。そこで、事業譲受人の下での就労が可能となるよう就労ビザに関する所定の手続を別途実施することが必要となる。

また、事業譲受人において既存の従業員が存在する場合、既存従業員の雇用条件と事業譲渡による承継対象従業員の雇用条件が実質的に異なる事態が生じることがある。そこで、この場合、いつどのような形でそれぞれのカテゴリーの従業員の雇用条件のすり合わせを行うか、別途検討課題となることがある。

事業譲渡の場合には、事業譲渡実行後も譲渡人の法人格が残存するため、会社閉鎖手続についても別途検討する必要がある。

おわりに

事業の見直し・再編圧力が生じた場合に、法務の観点から検討すべき事項は多岐に亘り、また事案によっても大

きく異なる。また、現地会社の経営陣と日本の親会社の担当者がそれぞれの立場から検討に関与し、法務等の専門家も加わって、その役割分担の明確化や社内承認の取得に向けた調整等が必要となることもある。そこで、事業の見直し・再編圧力が生じた場合には、極力前広に検討及び準備を進めることが重要である。

なお、海外子会社の状況分析と撤退判断のリスク分析に関する一般的な共通項としての考え方については、NO&T Corporate Legal Update 2020 年 7 月号 (No. 2) も参照されたい。

2020 年 10 月 1 日

[執筆者]



長谷川 良和 (弁護士・パートナー)
yoshikazu_hasegawa@noandt.com

「【特集】アジア各国の現地事業の見直し・再編圧力に備える」のご案内

当事務所では、本テーマに関するアジア各国の動向を、国ごとにニュースレターやオンラインセミナーの形式でお伝えしてまいります。オンラインセミナーについては、詳細が確定次第改めてご案内いたします。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

長島・大野・常松 法律事務所

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目 7 番 2 号 J P タワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、約 500 名の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所です。東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ及び上海にオフィスを構えるほか、ジャカルタに現地デスクを設け、北京にも弁護士を派遣しています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガル・サービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

NO&T Client Alert の配信登録を希望される場合には、<<https://legal-lounge.noandt.com/portal/subscribe.jsp>>よりお申込みください。本ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<client-alert@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承くださいませようお願いいたします。