

2020年12月17日号

## アジア各国の現地事業の見直し・再編圧力に備える ～マレーシア編

弁護士 長谷川 良和

### はじめに

マレーシアは、製造業、卸売・小売業、その他のサービス業、農林業及び鉱業といった産業が盛んであり、マレーシアに進出している日系企業は、約1,500社に上る。近年は、マレーシアにおける人件費や物価の水準も高くなってきており、このような状況変化を踏まえ、外資が既存事業の見直し・再編圧力に晒されたり、あるいはノンコア事業の売却の観点から撤退を検討する企業も見られる。

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。本稿では、マレーシア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マレーシア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、マレーシアの事業形態は、外国企業が事業を行う形態として選択することが多いマレーシア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、マレーシア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

マレーシア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をする方法と、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、マレーシアには、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・要件

マレーシア産業関係法上、使用者は、雇用契約上の定めにかかわらず、正当な事由又は理由なしに労働者を解雇することは禁止されている。正当な事由又は理由なしに解雇されたと考える労働者は、解雇の日から60日以内に、解雇の無効を産業関係局に申し立てることができ、申立てがなされれば、まずは調停での解決が図られ、調停で解決しない場合には、人事大臣が当該案件を産業裁判所に配転するかを決定することになる。ここにいる解雇には、一方的な解雇のほか、労働者が辞職を余儀なくされた場合も含まれる。解雇が無効とされた場合、解雇以降の賃金の支払い（正社員の場合は最大24か月、試用期間中の労働者の場合は最大12か月まで）のほか、職場復帰又はそれに代わる損害賠償等が命じられる。

人員削減を理由とする解雇は、1975年産業調和のための行動規範に規定されるガイドラインに従って行うのが実務の通例である。同行動規範では、人員削減は他のコスト削減策を尽くした後で行うことのほか、解雇を行う際の具体的な手続（希望退職者の募集、解雇対象者選定の基準等）が定められている。

##### ② 解雇手当

使用者が12か月以上継続して雇用されていた雇用法の適用を受ける労働者の雇用契約を終了する場合、原則として従業員に解雇手当を支払わなければならない。雇用法上、解雇手当の金額は、勤続年数に応じて計算され、勤続年数が1年以上2年未満の場合は、1年あたり10日分、2年以上5年未満の場合は1年あたり15日分、5年以上の場合は1年あたり20日分の賃金を支払う必要がある。上記要件を満たさない従業員については、雇用法上の定めはない。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）等も確認する必要がある。

##### 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

整理解雇を予定する使用者は、対象従業員の解雇予定日の30日前までに所定の書式により最寄りの労働局に雇用終了計画を通知しなければならない。また、労働組合がある場合には、労働慣行として、対象従業員に対する措置が取られる前に労働組合と相談を行うべきとされている。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、所定の事前通知期間が規定されていることが多い。雇用契約書等に定めがある場合はそれに従い、雇用契約書等の定めがない場合は、雇用法が適用される場合は同法の規定に従う。雇用法では、勤続年数が2年未満の場合は最低4週間前、2年以上5年未満の場合は最低6週間前、5年以上の場合は最低8週間前までの通知が必要とされている。

#### ⑥ 事後通知

使用者による対象従業員の雇用が終了した場合、使用者は、従業員積立基金、社会保障機構、税務署等の関係各所に所定の通知を行う義務を負う。

### (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

株主による任意清算は、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。清算人は、株主総会において選任される。清算事務終了後、清算人は株主総会を招集し、その結果を登記する。

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

マレーシアは、対内直接投資を促進するための自由化を積極的に進めており、現在は個別の業種ごとの外資規制が残るのみである。代表的な個別業種に関する外資規制としては、流通取引サービス業への外資参入に関する「流通取引サービスにおける外資参入に関するガイドライン」が挙げられる。同ガイドラインは、直近で2020年に改

定されており、ここでいう流通取引サービスには、小売、フランチャイズ、ダイレクト・マーケティングのみならず卸売も含まれ、またオンラインやコミッション・エージェントの形態によるものも含まれる。

いずれにしても、個別法令やガイドライン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。もっとも、個別法令において又は個別の許認可の条件として、株式又は事業の売却や事業の終了について当局の事前同意や当局への事前通知が必要とされているか、またその所要期間はどの程度か、といった事項は個別事案毎に確認が必要となる。

## (2) 株式譲渡

マレーシアの株式有限責任会社かつ非公開会社の株式の譲渡の場合、株式譲渡契約の条件を交渉の上、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、及び各資産の個別の移転手続が必要とされないため、一般に事業譲渡の場合と比較して契約交渉やクロージ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。事業譲渡に際しては、譲渡対象となる資産及び負債を特定した上で、個別の資産や負債を承継させるための手続を行う必要がある。

事業譲渡に際しては、従業員の雇用契約を譲受人に承継させることも多い。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もあり、この場合は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もある。

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。

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。一般的な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。

[執筆者]



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

## 長島・大野・常松 法律事務所

[www.noandt.com](http://www.noandt.com)

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 JPタワー

Tel: 03-6889-7000（代表） Fax: 03-6889-8000（代表） Email: [info@noandt.com](mailto: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、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](mailto: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いただけますようお願いいたします。