

2020年9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

～インドネシア編

弁護士 福井 信雄

弁護士 中村 洸介

はじめに

世界第4位の2.6億超の人口を有するインドネシアは、かつては安価で豊富な労働力を求めて、製造業を中心とする労働集約型産業の積極的な進出先となっていた。近年では、国内の経済水準の上昇に伴い、消費マーケットとしての魅力も増してきており、インドネシアの国内消費をターゲットにした飲食業、サービス業、小売業、金融業などの新しい業種の進出も顕著である。

また、昨年発足したジョコ・ウィドド大統領による第2次政権は投資促進を優先課題の一つに挙げている。その中でも特に注目されているのが、大量で複雑な法令の条項を一度に改正するいわゆる「オムニバス法」の一つで、現在国会審議が進められている、雇用創出に関するオムニバス法案である。これは、投資促進による雇用機会の創出を目的とし、投資法、会社法、労働法、入国管理法などの主要な法律を含む79の法律の総計1244条を対象とした改廃を行うもので、これまでインドネシアの投資環境や競争力を妨げてきた多くの問題が解決されることが期待されている。

一方で、インドネシアでは新型コロナウイルスの感染拡大が未だ収束せず、感染者数(累計)は22万8,993人、死者数は9,100人となっている(2020年9月16日時点)。首都ジャカルタでは、4月10日以降罰金等の制裁を伴う大規模社会制限(PSBB)が実施され、6月4日以降一部緩和されていたが、感染増加を受けて9月14日から再強化されており、現在、飲食品や生活必需品等特定分野以外の企業活動は、出勤者数を全従業員の25%以下とする等の条件付きで許可されている状況である。コロナ禍による国内需要の減少等で景気低迷が長引けば、現地法人の資金繰りが悪化し、撤退を含め事業戦略の見直しを迫られることも懸念される。

そこで、本稿では、はじめにインドネシアにおける事業活動の概略に触れたうえで、インドネシアの現地事業を見直す場合の留意事項について説明する。

インドネシアにおける事業活動

法的規制の観点から外国企業がインドネシアにおいて事業活動を行う場合に留意すべき基本的な事項として、以下の2点が挙げられる。

1. 株式会社設立の必要性

インドネシア投資法(2007年法第25号)上、外国資本がインドネシア国内において営利目的の事業活動を行

う場合、原則として、インドネシアにおいて設立されかつ本拠を持つインドネシア会社法（2007年法第40号）上の株式会社（Perseroan Terbatas）を通してなされなければならない。このルールは外国資本が単独で営利目的の事業を行う場合でも、国内企業と合併で行う場合でも適用され、かかる株式会社を「外国資本企業（PMA企業）」という。なお、日本とは異なり、一人株主の株式会社は認められていないため、最低2名の株主が必要となるが、その2名の関係性は問われないため、例えば日本の親会社とその関連会社など、形式的に2名以上揃えれば足りる。

2. ネガティブリスト（外資出資比率規制）

インドネシアでは、ネガティブリストと呼ばれる規制業種一覧が大統領令によって定められており、現在の最新のネガティブリストは大統領令2016年第44号において規定されている。ネガティブリストでは、外国資本による投資が禁止される事業や投資可能な場合の出資比率その他の制限が業種ごとに規定されている。例えば、車両メンテナンス、修理事業や貨物輸送運送事業等は外資上限49%とされていたり、インターネットを通じた小売事業は内国資本とのパートナーシップが義務付けられている。従って、インドネシアでの事業活動において、ネガティブリスト上、外国資本による出資比率の上限が定められている業種への投資を行う場合、インドネシアの国内資本との合併事業になる点が特徴である。

NO&T Corporate Legal Update 2020年7月号（No.2）の合併事業の見直し・再編に関する検討内容は基本的にインドネシアにおいても当てはまるものであり、ご参照いただきたい。以下では、インドネシアの法令や実務に照らして特に留意すべき事項を中心に取り上げることとする。

想定シナリオと留意事項

インドネシアでの事業から撤退する場合（1、2）、事業を統廃合する場合（3）、事業継続のために財務状況を改善させる場合（4）を想定して、それぞれの留意点を検討する。

1. 株式の売却による撤退

外国資本単独でも現地パートナーとの合併であっても、インドネシアでの事業から完全に撤退する方法として、株式の売却は第一の選択肢となる。

外国資本が保有する株式のみ売却する場面では外資出資比率は維持されるか低下することになるため、ネガティブリスト上の上限規制に抵触することは想定されないが、内国資本の合併パートナーとともに外国投資家である第三者に売却する場合は、外資出資比率が増加することになるため、ネガティブリスト上の規制を考慮する必要がある。また、現地パートナーとの合併事業の場合は、定款や合併契約に優先買取権（first refusal right）など株式の処分に関する規定がないか確認する必要がある。

日本企業が議決権ベースで過半数を保有している場合等、支配権の変更が生じる株式の売却については、会社法の株式譲渡に関する規定のほか、買取に関する規定も適用される。

具体的には、買取の手続きとして、対象会社による従業員への通知、債権者異議手続きとしての買取前の新聞公告、株主総会の承認、買取結果の新聞公告等が必要となるほか、株式譲渡の効力発生には、公証人による買取証書（公正証書）の作成が必要となる。そのため、クロージングは公証人の面前で行われ、インドネシア語で作成された証書に当事者が署名することになる。

また、株式の売却により現地企業の支配権の変更が生じる場合、特に、従業員や労働組合との関係に留意する必要がある。

会社から買収の通知を受けて退職することを申し出た従業員に対しては、インドネシア労働法（2003年法第13号）に基づき、通常の自己都合退職の場合に比べて、法定の算定基準に従って割増の退職金等を支払われる権利が付与されるため、コスト増加の要因となりうる。これに対して、退職を申し出なかった従業員については、雇用を継続する限りは、会社は退職金その他の名目での金銭の支払義務を法律上負わない。しかしながら、割増退職金を取得する権利を悪用して、一時金目的で集団退職したり、労働者（又は労働組合）からいったん退職扱いにして再雇用することを求めるなど、事実上金銭の要求がなされるケースも散見されるため注意が必要である。

また、支配権の移転に伴い会社側から解雇したい場合には、従業員に対して、一部の手当が2倍に算定される更に割増された退職金を支払わなければならないとされている。

2. 清算による撤退

全ての事業を終結させる方法として、会社法に基づき株式会社を解散させ清算の手続を行うことも想定される。

株主総会において解散決議を行い、清算人が、会社の資産及び負債の確認、会社債権者への債務の弁済並びに残余財産の株主への分配等の清算事務を行うことは日本の株式会社の清算手続きと大きく異ならないが、インドネシアにおいて実務的に注意を要するのは清算に伴う税務上の手続である。

清算手続きとして、現地企業に割り当てられていた納税者番号を税務当局に返納することになり、その際に過去に遡って納税が適切になされていたかの審査がなされるが、仮に税務当局に納税漏れがあると判断された場合には、不足分について追徴の手続がとられる。かかる税務上の手続に1年から2年程度の期間を要することが実務上は珍しくなく、この手続が完了しない限り納税者番号の返納ができず、清算を完了することができない。

なお、清算にあたり従業員との雇用契約を終了させる必要のある場合は、下記3.(2)人員整理の議論が当てはまる。

3. 事業の統廃合

(1) 組織再編

現地企業の事業を統合したり、その一部を廃止する場合には、組織再編行為（M&Aの方法）を用いることが考えられるが、会社法には、上記で述べた買収のほか、合併及び会社分割が規定されている。

例えば、インドネシアに複数の現地子会社を有している場合に事業の一部を縮小又は廃止したり、オフィスや人員を集約するために、現地子会社を統合するケースもあり、かかる場合には合併（吸収合併又は新設合併）が利用されることが想定される。合併の当事会社においては、買収と同様の手続きのほか、取締役会による合併計画の策定・公告等が必要である。加えて、現地企業が100%子会社ではない場合は、法令や株主間契約等の規定に従って少数株主対応を要する。

会社分割は、日本においては事業の全部又は一部の切り出し等のために実務上よく用いられる手法であるが、インドネシアでは、合併と同様に手続きを行う旨の規定はあるものの、詳細は下位規則に委ねられており、いまだ下位規則が定められていない。そのため、実務的に手続上不明確な点が多く、実例も少ない。

これに対し、会社法に規定はないが、会社の資産などを譲渡することによる事業譲渡は可能である。純資産の50%を超える資産の譲渡については株主総会の承認（反対株主による株式買取請求を含む。）が必要とされているほか、事業を構成する資産、債権債務、契約関係、雇用関係等の一つずつ個別に譲渡させる必要があり、権利移転の方法は当該対象となる客体によって異なるため注意が必要である。

例えば、不動産に関する権利移転については、譲渡証書（Deed）に基づく権利移転及び登記が必要となる。また、従業員を別会社に移転させるには、①既存の雇用契約をいったん終了させ、移転先の会社が新たな雇用契約を締結する方法と、②既存の雇用契約を移転先の会社が承継する方法がある。退職金の支払義務が発生するのは法律上前者の場合であるものの、いずれの方法をとる場合にも従業員の同意が必要になる。また、事業譲渡に際して従業員が退職を希望する場合には買取と同様の割増の退職金を支払うことが実務の通例となっているため、実務上は、退職金の有無や移転後の雇用条件について、従業員や労働組合との事前の協議が不可欠である。

(2) 人員整理

労働法上、雇用主、労働者及び労働組合に対して、労使関係の終了を回避するためにあらゆる努力を行う義務が課されており、解雇の手続きを進める前にかかる義務を履行する必要がある。その上で、①会社が2年間継続して損失を計上し若しくは不可抗力の発生により、又は②それ以外の合理化を理由に、会社を閉鎖する場合、会社は従業員を解雇することができる。ただし、雇用主は、労使関係の終了について、労働組合（又は対象となる労働者が労働組合員でない場合には当該労働者）と協議を行わなければならない、この協議において労使間で解雇の合意に達することができなかつた場合には、労働裁判所からの決定を受けたときのみ、労働者との雇用関係を終了させることができる。実務対応としては、労働裁判所の決定を得るために要する時間やコストを考慮すると労使間での合意形成を目指すことが望ましいが、特に会社都合による解雇の場合は労使間の紛争が起きることが多く、慎重な対応が必要である。

なお、会社は従業員に対して、①の場合は割増の退職金を、②の場合は一部の手当が2倍に算定される更に割増の退職金を支払うことが労働法上規定されているが、実務的にはそれ以上の割増の退職金を支払うことで労使間での合意形成を取り付ける事例も散見される。

4. 現地企業の資金・財務状況の悪化への対応

現地企業の業績が低迷し、資金繰りが悪化した状況において、例えば、銀行からの借入れの返済を要する場合には、現地企業のデフォルトさらには倒産を避けるため、資金を注入する必要に迫られるケースもある。

(1) 増資及び借入れ

増資を行う場合は株主総会の決議が必要となり、加えて、授權資本の枠内で払込資本のみ増加するときは法務人権省への届出、授權資本を超えるときには同省の承認を要する。ただし、増資を実施する時期は、株主総会からの権限委譲があれば、コミサリス会（取締役会の会社経営を監督し、経営に関する助言を行う機関）の同意に基づいて決議から1年を超えない任意の期間内に実施することができ、これにより機動的な資金調達を可能となっている。

合併パートナーの資金繰りも悪化しているなどの理由で、増資にあたり合併パートナーが持ち株比率に応じた新株引受に応じない場合、ネガティブリスト上の外資出資比率の上限を超える場合も生じ得る。大統領令上、このような増資も一定の条件を満たせば許容されるものの、増資後2年以内に超過部分の株式を内国資本に売却するか、

会社法の関連条項に従って会社が自己株式を取得することで、外資出資比率を引き下げることが義務付けられている。

資金調達の方法として、国内外の銀行や親会社等からの借入れも可能であるが、特に負債資本比率に関する規制に留意する必要がある。具体的には、財務大臣規則（169/3/PKM.010/2015）において、2016 会計年度から、銀行やインフラ関連会社等一部を除き企業の負債資本比率を 4 対 1 以内にするのが規定された。この負債資本比率の上限を超えて借入れを行うことも許容されるものの、法人税の計算において借入額は資本額の 4 倍の金額として計算され、それを越えた借入部分に対する支払利息等の財務コストは損金として算入されない等の税務上のデメリットが課されることになる。

また、投資調整庁は、かつては外国資本企業に対して負債資本比率を 3 対 1 又は 4 対 1 以内に抑えることを要求していたが、現在これを定める明文規定は存在しない。ただし、3 対 1 以内の比率を超える場合、投資調整庁の監査等を受ける可能性があり、財務状況の健全性を示してそのリスクを避けるためには 3 対 1 以内の比率を維持しておくことが望ましいと言える。

(2) デット・エクイティ・スワップ (DES)

財務状況を健全化させる手法として、インドネシアにおいても、債務 (Debt) と株式 (Equity) を交換 (Swap) するデット・エクイティ・スワップが利用されることも実務上多い。典型的には親子ローンの返済が当面難しいような状況下で、当該ローン債権を現物出資することにより株式に交換するという手法である。会社法上、現物による出資も可能とされており、現物出資が会社に対する債権によってなされる場合には、当該債権の専門家による公正な価額の判定に加え、株主総会での承認決議が必要とされている。かかる手続を回避し、また税務上のリスクがより小さい手法として、いったん現金による出資を行い、当該出資金によりローンを返済することで実質的に債務と株式の交換を行ういわゆる疑似 DES の手法が利用されることもある。

おわりに

既に進出している企業にとっては、インドネシアの経済状況や投資環境が改善し今後も事業の拡大が進むことが最良であるが、コロナ禍その他の事由によりやむを得ず事業を撤退したり縮小しなければならない事態は起こり得るものであり、早期の段階から様々なシナリオを検討しておくことは有益である。また、新規投資を検討する企業においても、特に内国資本との合併事業を行う場合には、当初の合併契約を結ぶ段階で撤退の場面も想定しておくことが望ましい。

そして、実際の案件では、許認可等の関係で政府当局との調整が必要となったり、合併パートナーや従業員又は労働組合が予想外のリアクションを示して交渉を要するなど、法令や契約に則って円滑に手続が進まない場合もあり得るが、親会社と現地の間で密に連携して対応していくことが重要である。

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]



福井 信雄 (弁護士・パートナー)

nobuo_fukui@noandt.com

長島・大野・常松法律事務所シンガポールオフィス代表。現在はシンガポール・オフィスを拠点に日本企業のインドネシアを含む東南アジアでの事業の立ち上げや現地企業の買収、既進出企業の現地での日々のオペレーションに伴う法務面の支援を行っている。

2001年東京大学法学部卒。2009年デューク大学ロースクール卒業(LL.M.)。2009年から2010年まで、Haynes and Boone LLP (Dallas)に勤務し、2010年から2013年10月まで、Widyawan & Partners (Jakarta)に勤務。



中村 洗介 (弁護士・ジャカルタデスク (Soemadipradja & Taher 内))

kosuke_nakamura@noandt.com

2012年に長島・大野・常松法律事務所に入所し、M&A 案件を中心に国内外の企業法務全般に従事。2019年10月からインドネシア(ジャカルタ)を拠点に、日本企業によるインドネシアへの事業進出や資本投資、その他現地での企業活動全般についてアドバイスを行っている。

早稲田大学大学院法務研究科及び Columbia Law School (LL.M.) 卒業。

「【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。

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其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願いたします。