

中国での事業再編について

近時の傾向や相談事例を踏まえて

TMI 総合法律事務所

弁護士 包城 偉豊・外国法事務弁護士 田 暁争

【本稿要旨】

- 日系企業をとりまく中国でのビジネス環境は大きく変わっている。果敢に中国へ打って出る日本企業も少なからずある一方、中国事業の再編を迫られる企業も少なくない。
- 持分譲渡、清算、減資などは再編、撤退する際によく利用される手法である。
- 中国からの撤退に際して、持分譲渡対価の支払いを確保する方法、国外への残余財産の送金、従業員対応などが、再度進出時の障害となり得るため、よくある質問として挙げられる。中国から一時的に撤退、事業の縮小等の選択を迫られたとしても、状況の転換があった際の中国再進出や、日本ないし第三国における中国系企業との協業等、それまでの経験を生かした事業戦略を構築することも積極的に検討すべきであろう。

はじめに

中国国内の経済状況、自動車産業、テック産業を含む中国国内企業の大幅な技術力の向上、そして国際情勢による地政学リスクへの懸念等、日系企業をとりまく中国でのビジネス環境は大きく変わっている。果敢に中国へ打って出る日本企業も少なからずある一方、残念ながら中国事業の再編を迫られる企業も少なくない。本稿では、改めて中国での再編、特に撤退について、近時の実務傾向やお客様からよくいただくご相談も踏まえながら解説をしたい。

1. 具体的な手法

いわゆる中国ビジネスからの撤退という場合、基本的には①持分譲渡、②清算のいずれかを指すと考えて良い。

(1)持分譲渡

持分譲渡は、会社自体は存続しつつ株主が変更されるだけであるため、持分の買手が見付かり、取引条件さえ合意できれば、従業員の整理といった負担をすることなく短期で撤退できるため、撤退において最もオーソドックスな手法といえる。逆に、買手を見つけ、

且つ、取引条件の合意をすることが最大のハードルでもある。

近時では、日系企業がその保有する中国現地法人の持分を、比較的資金力が潤沢な中国内資企業へ譲渡し、内資企業が当該日系企業の持つ技術や生産能力等を獲得するという例が増加傾向にあるように思われる。いずれにせよ、取引のマッチングを行う仲介の力量が重要ともいえるだろう。なお、第三者たる買手がつかない場合には、中国現地の総経理や上位の従業員に対して売却する MBO に相当する形で撤退する例も比較的多く見られる。

(2) 清算

会社清算という場合には、株主（会）が解散決議を行ったうえで清算を行う解散清算を指すことが多いが、会社が債務超過にある場合には解散清算ではなく、破産手続による清算を行う必要がある^{※1}。

一般論として破産清算に関しては、会社の現地当局や裁判所が地域経済や雇用への影響等の社会的要因を考慮し、外資（特に多数の従業員を雇用する工場）の撤退を忌避する傾向があるため、外商投資企業による破産の申し立て自体を受け付けないといった指摘をされることもある。近時では 2025 年 7 月に欧州のステランティスと中国広汽集団との中外合弁会社であった広汽フィアットクライスラー破産宣告を受けるなどして、一部でも話題になったところであり^{※2}、外商投資企業だから破産清算ができないというものでもない。とはいえ、破産清算は手続が煩雑であり予測可能性が低いほか、地方によっても破産実務が一定ではなく、一般的には手続が長期化する傾向にあることから、優先的には選択されない撤退方法といえる。

そのため、外資企業が清算による撤退をする場合には、基本的には解散清算を選択することが通常である。また、破産清算に移行しないために、もしも現地法人の資金が不足することが見込まれる場合には、清算開始に先立って親会社による増資を行い、清算手続中に発生するコストをカバーできるだけの資金を確保することも多い^{※3}。

(3) 上記以外の方法

A. 減資

特に合弁事業からの撤退を考える場合には、自己の保有する持分を減資によって消滅

※1 会社法（公司法）237 条 1 項

※2 <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGM10A380Q5A710C2000000/>

※3 独資企業で、且つ株主たる親会社に資金力がある場合であれば問題は少ないものの、既に資金が不足している合弁企業において、拒否権を持つ他の株主が増資に反対し、増資が実現できず、また、当該株主による持分の買い取りも期待できない場合には、破産清算の選択を余儀なくされることもある。このような状況に陥ることを回避するためには株主間契約や定款でエグジット関連の条項を周到に定めておくべきである。

させ、撤退するという手法もあり得る。もっとも、2023年の改正会社法では、複数の株主がいる場合に減資をするには、株主間での合意がない限り、原則として持分比率に応じた減資しかできないというルールが明確にされた。その関係で、一部の株主が自己の持分のみを減資させることは原則としてはできない。株主間での合意を締結した場合には、理論的には一部の株主のみ持分を減資させることも可能ではあるものの、登記機関がそのような減資を実際に認めるか否かは、地方によってもばらつきがあり、不確実性がある^{※4}。

このように、減資による撤退は実務上も一つの選択肢にはなるだろう。ただ、独資企業では清算により撤退するべきといえるため独資企業の撤退手段としては基本的に使用できないと考えられるほか、減資に伴って、例えば中国から中国国外への出資金の払い戻しが生じる場合に、外貨管理局の審査、判断次第で、そのような払い戻しに伴う外貨送金に問題が生じるリスクも完全には否定できない^{※5}。合併会社からの撤退で、撤退を希望する株主が持分譲渡の相手方を見つけられず、また、合併パートナーによる持分の買い取りも拒否されているような限られた場合で検討すべき、ややイレギュラーな方法になるかと思われる。

B. 合併、分割、事業譲渡

撤退というよりは、事業を継続するうえでの再編の方法として用いられる手法にはなるが、紙幅の関係で本稿での説明は省略する^{※6}。

2. よくある質問

以下では、撤退を検討されている日系企業様から寄せられるご相談で、比較的好く見られるものを以下のとおり整理する。

(1) 中国からの撤退をした場合に、再度進出することの障害となるか

清算による撤退であれ、持分譲渡による撤退であれ、撤退において必要な手続を履行のうえ撤退したのであれば、再度中国へ進出、投資をすることについて、これが妨げられることは特段想定されず、またその根拠となる法令上の定めもない。もっとも、例えば会社を休眠状態にし、年度報告義務を怠るなどして経営異常リストに掲載された場合や、取引先から提起された訴訟に対応せず、強制執行にも応じない等した場合には、法定代表者が

※4 本稿の執筆にあたり、北京市、上海市、広州市の各市場監督管理局へ電話での匿名照会をしたところ、上海市、広州市ではこのような減資による撤退も認めている一方、北京市に関しては、そのような申請を受けることはあるものの、市場監督管理局として一般的にはそのような申請は認めていないとの回答を受けた。

※5 そのほか、減資に関しては30日間の公告期間も必要となるため、手続全体のリードタイムが長くなることや、債権者保護手続が必要になること（会社法（公司法）220条）も考慮する必要がある。

※6 事業譲渡は中国の会社法上認められている手段ではないが、契約に基づいた個別の資産・負債ないしは従業員等の移転、承継方法といえる。

信用失墜リストに掲載される等のリスクがある。このような経営異常がある会社ないしはその関係者が再度中国へ進出するにあたっては、支障が生じる可能性は否定できない。

(2) 中国企業に持分譲渡をする場合の持分譲渡対価の支払いを確保する方法

特に、日本企業が中国企業に対して中国現地法人の持分を譲渡し、中国企業から譲渡対価の支払いを受ける場合、市場監督管理局での株主変更登記手続だけでなく、税務局での税務清算手続を経るほか、外貨管理局での外貨登記手続を完了しなければ、中国から日本への譲渡対価の送金をすることはできず、最終的なクロージングを完了することができない^{※7}。

このように、売主たる日本企業は譲渡対価を受領する以前に、株主変更登記の完了により、確定的に対象会社の株主たる地位を喪失せざるを得ないところ、持分譲渡対価の支払いを担保する観点から、中国国内にエスクロー口座を開設^{※8}し、株主変更登記手続を開始するに先立ち、買主たる中国企業にエスクロー口座へ持分譲渡対価の全部又は一部を入金させ、上記の手続がいずれも完了していることを前提に、クロージング日において、双方当事者がエスクロー口座開設銀行に対して送金指示を行う、という手法も実務上は広く行われている。

(3) 清算における、中国国外への残余財産の分配（送金）ができるか

中国から対外送金をすることが難しいという一般的なイメージに基づき、このようなご質問をいただくこともあるが、結論として、清算において必要な手続（主として市場監督管理局、税務局、外貨管理局）での手続を適切に履行することによって残余財産の分配は問題なく実施可能である。

(4) 会社の清算を行うにあたっての従業員対応

清算業務では、従業員対応が最もセンシティブ且つ慎重な対応が必要な作業といえる。

A. 経済補償金の支給基準

会社の清算を原因として労働契約を終了させる場合、原則として勤続年数1年ごとに1か月分の経済補償金（=N）を支払う必要がある。もっとも、実務上はN+〇という形で、法定よりも若干の上乗せをした経済補償金を支払うことも広く行われている。た

^{※7} 近時、送金を担当する銀行で比較的厳しく審査が行われ、手続上の審査に時間がかかったり、追加での書類提出を求められ、送金までに想定以上の時間がかかった事例にいくつか接した。持分譲渡取引におけるスケジューリングや円滑なクロージングを実現するためには、送金側の銀行との事前の相談や根回しも重要なタスクとして再認識しておくべきであろう。

^{※8} 実務上は、持分譲渡の当事者及び中国国内の銀行（日系銀行を含む）との間で三者間契約を締結し、当該契約に基づきエスクローサービスを利用することになる。

だ、会社清算の局面において、従業員ごとに経済補償金の支給基準にバラつきが生じると、従業員間での不公平感に起因したトラブルが生じることが懸念される。

そのため、N+〇の支給については従業員ごとに基準を変えるのではなく、一定程度客観的、統一的な基準を設けておくことが有益である。特に、過去に会社都合により従業員と契約を終了するにあたって、特に有利な経済補償金の支給を行った実績がある場合には、そのような過去の事例を引き合いに出されて交渉される可能性もあるため、過去の従業員への支給記録も予め確認しておくべきといえる。

また、人員整理をする場合には、従業員としては会社に自己の権利主張をする最後のタイミングともなるため、過去に残業代や手当、社会保険等の未納といった問題や、その他のコンプライアンス上の問題を引き合いに出して交渉をされる恐れもある。もしもそのような問題が実際にある場合には、会社としては交渉上不利な状況に立たされることも想定される。経済補償金の支給基準を考えるにあたっては、このようなリスクの顕在化回避という観点からの検証も必要となるだろう。

B. 従業員の一斉リストラ

例えば、中国現地法人の事業状況が著しく悪化した結果、従業員を一斉に解雇するいわゆる整理解雇を行うことも法的には可能である。法令上、20名以上の従業員又は20名には満たないが全従業員数の10%以上の従業員を削減する場合には、経済性リストラとして扱われ^{※9}、この場合には人員削減を実行する30日前までに工会又は全従業員に対して説明を行い、意見を聴取した後、人員削減案を労働行政部門に報告する必要がある^{※10}。もっとも、大量の従業員を一斉にリストラする場合には、従業員による強い反発が起き、暴動や立てこもりといった大きな弊害が生じる可能性も高い。

そのため、最終的には会社を清算により閉鎖することを想定している場合であっても、ある程度長期的な期間で、漸次的・段階的に従業員を削減し、且つ、会社からの解雇ではなく、合意により契約を終了させていった方が結果的には望ましいことが多い。この場合には、勤続年数の長さ、固定期間・無固定期間の労働契約か否か、事業ないし清算業務における重要性、契約終了をした場合にトラブルを起こされる可能性等、各種要素を検討し、契約終了に向けた優先順位の検討やスケジュールリングを行うことが必要といえる。

※9 経済性リストラを実施可能な場面については労働契約法（劳动合同法）41条1項においても定めがあるが、地方により詳細な要件が定められている場合もある（例えば、天津市企業経済性リストラ暫定規定（天津市企业经济性裁减人员暂行规定））。

※10 労働契約法41条1項。なお、報告までの手続については、地方によりガイドライン等が定められている場合もある（例えば、珠海市企業経済リストラ業務手引（珠海市企业经济性裁员工作指引））。

C. 他の関連会社への移籍の可否

中国国内に複数の現地法人を有しており、その一部のみを清算するという場合には、清算する法人（以下「清算法人」という。）の従業員を他の現地法人（以下「承継法人」という。）に移籍させることも実務上取り得る手段である。この場合、一旦清算法人との労働契約を終了し、承継法人との労働契約を締結することになるため、法的には経済補償金を支払うことが必要となる。もっとも、承継法人が許容する限りにおいて、清算法人において労働契約の終了に伴う経済補償金を支給せず、清算法人における勤続年数を承継することもあり得る。この場合には、従業員及び清算法人、承継法人との間で勤続年数の承継に関する三者間合意書を締結し、承継法人において勤続年数と経済補償金の支払義務を承継する旨を明確に合意することが重要といえる^{※11}。

3. おわりに

中国での事業再編、撤退に関しては、当局対応、従業員対応を含め、思いもよらない問題に遭遇することもよくあるため、中国実務に精通した専門家と慎重に検証、実行することが望ましい。近時の複雑な状況を踏まえ、中国から一時的に撤退、事業の縮小等の選択を迫られたとしても、難しい中国でのビジネス経験は、事業者にとって大きな資産になると考える。状況の転換があった際の中国再進出や、日本ないし第三国における中国系企業との協業等、それまでの経験を生かした事業戦略を構築することも積極的に検討すべきであろう。

以上

^{※11} 法的には、このような合意書の締結がなかったとしても、承継法人に対して勤続年数、経済補償金の承継を求めることは可能であるが（最高人民法院の労働争議案件への法律適用問題に関する解釈（一）（最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一））46条）、事後的なトラブルを回避する観点からは、やはり三者間で合意書を締結することが望ましいといえる。

Writer's Profile

TMI 総合法律事務所

当事務所は、1990年に設立された総合型法律事務所です。1998年に日系事務所の先駆けとして上海にオフィスを開設し、その後2012年に北京オフィスを開設しました。東京オフィスを中心に、三拠点における日本弁護士、中国弁護士（中国法顧問含む）とで中国チームを組成し、また、事案に応じて中国実務に精通した会計士、税理士とも連携し日系企業への総合的な中国ビジネスサポートを提供しています。また、中国ビジネスの展開に合わせた知的財産権保護のため、当事務所弁理士チームとも日常的に連携し、中国での特許、商標関係の出願、申請サポートも合わせて提供しています。そのほか、近時増加傾向にある中国企業の日本進出案件についても、事案に応じて当事務所の専門チームと緊密な連携をし、高いスピード感の求められる中国企業からのご依頼にもタイムリーに対応する体制を整えています。



弁護士 包城 偉豊

2008年慶應義塾大学法学部法律学科卒業、2010年慶應義塾大学法科大学院修了。2012年弁護士登録。2016年から2021年にかけて当事務所上海オフィス、北京オフィスにて駐在し、2023年より当事務所カウンセル弁護士。ネイティブレベルの中国語を最大限活用し、日系企業の中国ビジネス、中国系企業の日本ビジネスという日中双方向のビジネスに対するリーガルサービスを提供。

近時の著作・セミナー：『日本におけるAI関連法制度の状況』（2024年8月 全国律師聯合会主催）、『近時の中国における日系企業と立法の動向』（2024年6月 一般社団法人長野県経営者協会主催）、『改正中国会社法のポイントと実務上の留意点』（2024年4月 金融財務研究会主催）

✉ : lho_Hojo@tmi.gr.jp



中国律師・外国法事務弁護士 田 曉争

1999年中国西北政法大学経済法学科卒業、同年中国律師資格取得。中国の国有企業の法務部での勤務を経て、2002年来日。2006年京都大学大学院法学研究科修士課程修了後、日本の法律事務所において中国法務を中心とする実務に従事し、2012年当事務所入所。2012年から2014年まで当事務所上海オフィスに駐在し、2026年より当事務所カウンセル弁護士。日本企業の中国ビジネスに関連する企業法務について、長年の実務経験を基盤とし、中国の文化的背景等への理解も踏まえつつ、実務に即した中国法務サービスを提供。

近時の著作・セミナー：『中国の会社法改正に伴う董事・監事の従業員代表の設置』（国際商事法務 2024年08月号）、『日系企業による中国撤退時における法的留意点～製造子会社の持分譲渡を中心として～』（MARR 2023年02月号）、中国現地法人の労務管理におけるポイントと最新動向（2022年8月23日 国際商事法研究所主催）

✉ : Xiaozheng_Tian@tmi.gr.jp