

従業員向け福利厚生

買収者が対象会社の株式や資産を取得する前に行われる「デュー・デリジェンス」において、対象会社が提供し運営している従業員向け福利厚生に関する調査を実施することが重要項目の一つであると言えます。このデュー・デリジェンスの目的は、対象会社の従業員向け福利厚生に付随する潜在的問題点や責任の全てを特定するとともに、買収契約においてこれらの問題点について十分に対処する点にあります。

株式譲渡 vs. 資産譲渡

買収案件が株式譲渡の構成をとった場合には、対象会社の従業員の雇用関係は終了せず、また、買収者は、自動的に対象会社の従業員向け福利厚生制度を承継することとなります。一般に、雇用関係の終了により、従業員向け福利厚生制度に基づいて、従業員に対する支払義務が生じる点にかんがみれば、これは買収者の利益となる点であると言えます。株式譲渡案件におけるデュー・デリジェンスは、対象会社がどのような従業員向け福利厚生制度を有しているかを特定し、また、当該制度がその規定や法令を遵守して運営されているかを判断し、さらには、従業員向け福利厚生制度に関連して何らかの潜在的問題点が存在しないかを明確にするために重要な手続となります。

買収案件が資産譲渡の構成をとった場合には、買収者は、従業員および従業員向け福利厚生制度を含めた資産および負債のうち、承継を希望するものを柔軟に選択することが可能となります。資産譲渡においては、対象会社とその従業員との間の雇用関係が終了するため、これに伴って新たな問題点が生じます。資産譲渡案件におけるデュー・デリジェンスは、従業員向け福利厚生制度が存在する場合に、買収者がいずれの制度を引き受けるかを判断するために役立つという点において重要です。

留意すべき点

買収者がデュー・デリジェンスにおいて請求、検討すべき文書の類型をまとめた一般的なリスト、および、各項目について買収に関連する情報の簡略な説明を、以下に記載します。

- 雇用契約；支配権変更特約付契約；雇用維持契約；離職契約：これらの契約は、買収によって、あるいは、買収後に従業員との雇用契約が終了することによって、従業員が、拡充された手当の支払いを受ける権利を取得することとなるか否かを判断するために検討する必要があります。また、重要な従業員が、競業禁止条項や勧誘禁止条項の対象となっているか否かを判断することも重要です。支配権の変更の結果、対象会社の重役が金銭の支払いその他の利益を受領する場合には、米国内国歳入法 § 280Gに基づいて、対象会社の重役および買収者に対し、重大な税務上の責任が生じる可能性があります。
- ストックオプション及びその他の株式報酬の制度：米国の会社は、多くの場合、ストックオプション、制限付き株式、株式取得権などを含む様々な種類の株式や株式報酬の制度を導入しています。株式報酬制度の検討は、対象会社の従業員に付与される株式等の種類、および、買収が株式の交付に与える影響を判断するために実施する必要があります。多くの場合、株式報酬制度は、会社の支配関係の変更によって発動するため、買収者は、従業員に対して多額の現金を支払うか、あるいは、従業員の同意を得て金銭の受領権を放棄してもらい、買収後に制度を繰り越してもらうかのいずれかの方法により対応する必要があります。
- 非適格報酬繰延制度 (Non-Qualified Deferred Compensation Plans)：非適格報酬繰延制度とは、典型的には、将来において給付を行う旨の無基金の約束です。このため、このような制度については、対象会社が従業員に対していかなる支払を約束しているか、また、買収の結果、支払を受ける権利を取得する従業員がいるかどうかを判断するために検討する必要があります。
- 適格退職金制度(Qualified Retirement Plans)：一般に、適格退職金制度については、法令遵守状況を調査する必要があります。確定給付年金制度が存在する場合は、資金不足の有無、および、資金不足の場合に生じる潜在的な責任について検討する必要があります。
- 退職後給付(Post-Retirement Benefits)：退職後給付は、非適格報酬繰延制度と同様、典型的には退職した者に対して将来一定額を支払うという無基金の約束です。多くの場合、退職後の医療給付という形で提供されます。退職後給付は、対象会社にとって多大な債務となる可能性があります、多くの場合、容易に変更したり排除することは不可能です。

- 医療・厚生制度(Health and Welfare Plans)：一般に、医療・厚生給付は、各制度が法令を遵守して運営されているか、対象会社がいかなる給付を従業員に提供しているか、さらには、買収後に買収者がこれらの制度をどのように取り扱うか（すなわち、制度を維持するのか、終了させるのか、あるいは、買収者における類似の制度に吸収させるのか）について判断するために検討する必要があります。
- 労働協約；複数使用者による福利厚生制度(Multi-Employer Plans)：労働協約および複数使用者による福利厚生制度は、対象会社が組合員である従業員に対して負う責任および買収によって脱退責任が生じるか否かを判断するために検討する必要があります。

買収契約

買収契約（株式譲渡契約、合併契約、または資産譲渡契約）には、従業員向け福利厚生に関する表明保証条項が含まれます。この条項において、対象会社は、その従業員向け福利厚生制度の種類、同社における慣行、契約および規定類の内容、かかる制度が法令を遵守しているか、ならびにかかる制度に伴う責任について、買収者に対して約束することとなります。このため、徹底したデュー・デリジェンスを実施することは、潜在的な問題点や責任から買収者を保護するために役立つものであると言えます。

買収後の検討事項

株式譲渡により対象会社の福利厚生制度のすべてを承継するか、資産譲渡により特定の福利厚生制度のみを承継するか、いずれの場合であっても、買収者は、買収後に従業員向け福利厚生制度をどのように取り扱うかを判断する必要があります。かかる判断に際して、買収者は、自らの福利厚生制度を検証し、その上で対象会社の福利厚生制度を維持するのか、終了させるのか、あるいは、買収者における類似の制度に吸収させるのかを検討しなければなりません。かかる検討を行うにあたり、買収者は、従業員との関係や管理上の効率性を考慮する必要があります。

グレゴリー サラテ
gsalathe@morganlewis.com

リサ 矢野
lyano@morganlewis.com