

雇用に関する問題

M&A取引に関連して発生する雇用に関する問題の性質や程度は、(1)取引のストラクチャー（ディール・ストラクチャー）、及び、(2)買主の当該取引についてのビジネス上の目的次第と言えます。そこで、今号のM&A ニュースレターでは、この二つの観点から雇用に関する問題についての概観を示したいと思います。

ディール・ストラクチャー

当事務所の「ディール・ストラクチャー」に関する前号のニュースレターでご説明したとおり、合併及び株式譲渡においては、対象会社のすべての資産と債務が承継されます。したがって、対象会社が、クロージング前に従業員との雇用契約を終了するか、買主が対象会社の従業員との間でクロージングをもって有効となる契約を締結しない限り、対象会社のすべての従業員並びにその従業員に関するすべての権利及び義務は「現状のまま」という扱いになり、クロージング後も継続することになります。そして、以上のことは、合併のように対象会社の従業員が、クロージングをもって異なる事業体に雇用される場合も、株式譲渡のように同じ事業体による雇用が継続する場合にも、該当します。

これとは対照的に、資産譲渡取引の場合は、買主側には、原則として、対象会社から取得したいと考える資産及び債務を選び取り、不要と考えるものについては対象会社に残すことができるという柔軟性があります。ただし、当該取引の全般的な事実関係及びクロージング後のビジネス遂行における資産の利用方法によっては、裁判所が、実質的な不公平を避けるために、債務を法的に自動的に承継させる「事実上の合併（“*de facto merger*”）」の法原理を行使する場合もあり得ます。

以上のような理由から、合併又は株式譲渡取引における買主としては、対象会社の従業員との間でクロージングと同時に発効する新たな雇用契約を締結するか、クロージング日もしくはその直後に、対象会社の従業員に対して通知を行うことが望ましいと言えるでしょう。そして、かかる契約や通知は、新しい雇用条件を書面により明確に示すものであるべきです。また、資産譲渡取引においては、買主は、前述の理由により、対象会社の従業員との間で、クロージングと同時に発効する買主における新たな雇用条件を定める新たな雇用契約を締結することが望ましいと言えます。以上の契約や通知は、重要な法的機能を有すると同時に、対象会社の従業員に自分たちは歓迎されているという気持ちを抱かせ、彼らが抱いている疑問に対する重要な情報源となり、クロージング後の雇用に関する心配や不安を軽減させる上でも有効です。

ビジネス上の目的

上記の選択しうる3つのディール・ストラクチャーのいずれの場合においても、買主が、人材の取得という面でも、当該取引のビジネス上の目的を明確にしておくことが重要です。取引の目的が、有形資産の取得のみにある場合は当然ながらその限りではありませんが、多くの場合、企業の価値は、実際にそのビジネスを運営する主要な管理者や従業員なしでは下がります。

取引におけるビジネス上の主要な目的が、対象会社の技術の獲得である場合、当該技術の開発における主要なメンバーであり、当該技術を活用し続けるために必要な従業員を獲得することの重要性は見過ごすことができません。また、たとえ取引におけるビジネス上の主要な目的が、新たな設備の獲得、新たな地域への進出、新たな市場への参入、必要な機材の獲得又は継続事業の取得であったとしても、買主は、設備や機材を熟知しており、当該地域や市場におけるビジネスに習熟している従業員を獲得し、保持することの重要性を見過ごすべきではありません。

以上の理由により、どのようなディール・ストラクチャーであっても、買主が、買主側の人材関係のスペシャリストと共に、当該取引における人材に関する目的も別途明確にし、必要な対象会社の従業員を惹きつけ、溶け込ませ、そして保持するための最善の方法を打ち出していくことが大切です。買主は、自社サイドの人材関係のスペシャリスト及び雇用問題を専門とする弁護士を取引の早期から、取引に関する協議、デューディリジェンス及び交渉に関与させることにより、多くの雇用に関する問題を回避し、円滑に進めることができるでしょう。買主側の人材関係のスペシャリスト及び雇用問題を専門とする弁護士は、それぞれの専門知識を駆使することにより、次の点について、買主の理解を深めることができます。

- クロージング前及びクロージング時における、雇用に関する既存の権利、及び、対象会社の従業員から期待されるものは何か。
 - クロージングをもって法的に消滅させなければならない権利及び期待、並びに、ディール・ストラクチャー、買主の社風及び関連の管理上の負担に沿った最適の消滅方法は何か。
 - 対象会社の主要な従業員やその他知識や技能を有する対象会社の従業員を保持するために、買主は、報酬、福利厚生、退職金その他の機会として、何を提供する必要がありますか。
- 対象会社の全従業員の性質及び組織体系、並びに、買主が異なる人員モデルや組織構造を用いて、より良く又はより効率的にビジネスを行う機会があるか。
- 対象会社の従業員のうち、どの従業員が「主要」又は買主が当該取引から利益を得るために重要となるか、並びに、買主が「主要」な従業員その他知識や技能を有する対象会社の従業員をどの程度の期間保持することが必要か。

- 対象会社が、クロージング後の一年間において、対象会社の従業員が買主の社風に馴染み、買主の事業に溶け込み、買主側の主要従業員と懇意になり、買主側の従業員と対象会社の従業員が精神的に「我々対彼ら」という構図に発展していく可能性を低減させるために、何をすべきか。
- 合併の場合に、対象会社の従業員を、買主の福利厚生プラン、役職、報酬レベル、作業システム（例えば電話やIT関係）及び従業員名簿に移行することにより、買主の従業員とどのように一体化していくか。

ご質問等ございましたら、ご遠慮なくご連絡下さい。

東京オフィス
グレゴリー サラテ
gsalathe@morganlewis.com

リサ 矢野
lyano@morganlewis.com

サンフランシスコオフィス
カレン・ペテロス
kpeteros@morganlewis.com