

Morgan Lewis

米国スタートアップ企業に投資する際の 労働・雇用に関する論点

Morgan, Lewis & Bockius LLP / モルガン・ルイス&バッキアス法律事務所

斎藤 三義(東京オフィス)

市村 正紀(東京オフィス)

荒木 源徳(東京・ニューヨークオフィス)

1. イントロダクション

Morgan Lewis

Presenters



荒木源徳



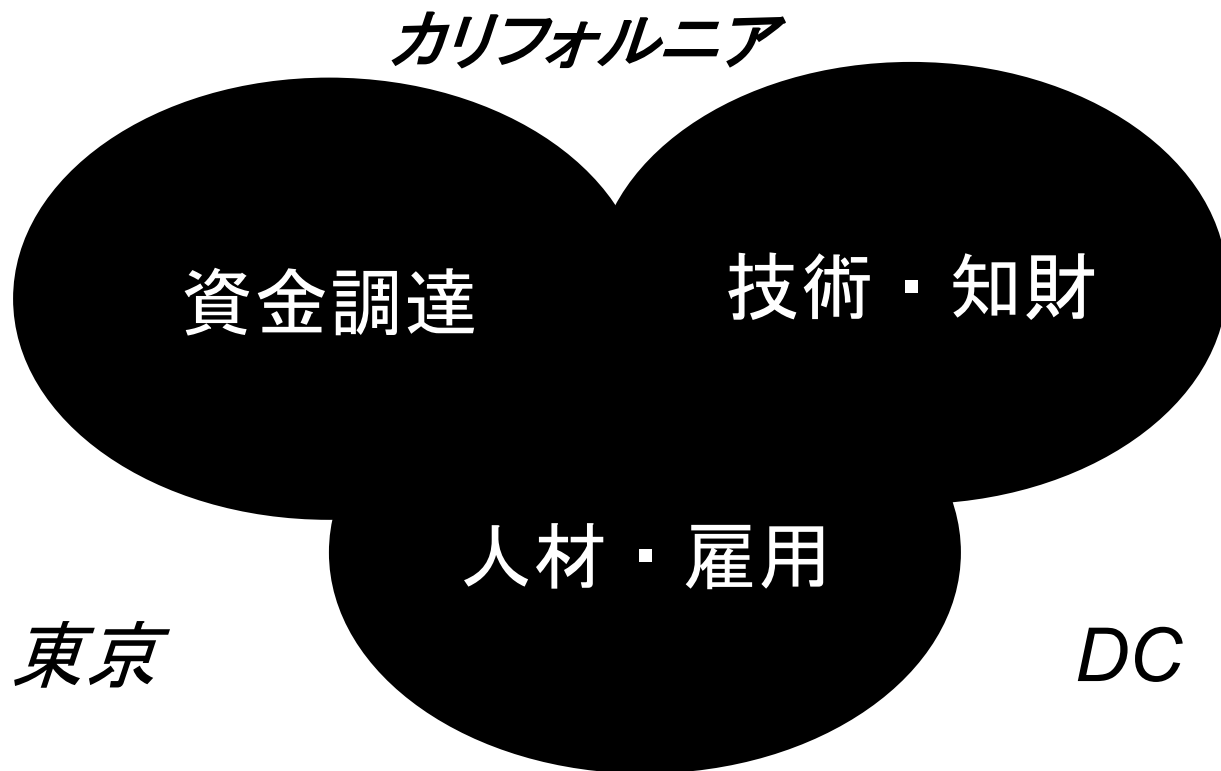
齋藤三義



市村正紀

Morgan Lewis

CVC投資



投資の留意点(労務)

- 人事戦略の策定
- 労働法令の遵守
- 従業員の育成・評価
- チーム・ビルディング

スタートアップ投資における労務の法的問題

- 米国雇用法の基礎
- 雇用上の留意点
- 雇用契約
- 報酬制度

2. 米国雇用法の基礎

(1) 法源

(2) 差別の禁止

(3) 解雇

(4) 裁判等手続

(1) 米国雇用法の基礎—法源

- 連邦法と州法
- 判例法
- 制定法
 - － 連邦の法律
 - － 州の法律、市・郡の条例
 - － 連邦法上の規制を「上乘せ」「横出し」する内容の規制が広く行われているため、適用ある法令については慎重な検討が必要
 - － (例)
 - 連邦法：法定の有給病欠休暇 (sick leave) 制度はない
 - シカゴ市／クック郡：一定の要件を満たすと、40時間の労働ごとに1時間、年に最大40時間の有給の病欠休暇を付与する義務
 - イリノイ州：2024年1月から、40時間の労働ごとに1時間の有給休暇を定める法律が施行 (条例等により既に付与されている場合は除く)

(2) 米国雇用法の基礎—差別の禁止

- 連邦法による広範な差別禁止立法
 - 公民権法 (Title VII of Civil rights Act of 1964)
 - 年齢制限禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967: ADEA) …40歳以上
 - 障害を持つアメリカ人法 (Americas with Disabilities Act of 1990: ADA)
 - 平等賃金法 (Equal Pay Act of 1963) …男女間賃金差別
 - 遺伝子情報差別禁止法 (Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008)
 - 性的少数者に対する差別禁止法 (Equality Act of 2021)
- その他の主な連邦法
 - 公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act: FLSA) …最低賃金、時間外労働割増賃金、年少者労働など、Exempt従業員について適用免除
 - 職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act: OSHA) …職場における安全衛生
 - 家族・医療休暇法 (Family and Medical Leave Act: FMLA) …12か月間に12週間までの家族および医療上の理由による無給休暇

(3) 米国雇用法の基礎—解雇

- 解雇に関する原則
 - ほぼすべての州において、employee-at-willが原則として認められている。
 - 使用者は、従業員を、いつでも、理由なく解雇することができる。
 - ただし、その理由は差別にわたるものであってはならない。
 - その他州法による制約（報復的解雇など）
- 退職勧奨
 - 解雇にまつわる紛争を回避するために、合意により退職させること（退職勧奨／合意退職）は米国においても広く行われている。
 - ただし、日本で広く行われている条項について執行可能性が否定されたり、合意形成の手續に規制がある場合があるので注意が必要。
 - （CA州の例）将来にわたる権利放棄の文言は原則無効
 - 権利放棄条項はEEOCに対する申立てを制限できない

(4) 米国雇用法の基礎—紛争解決

- 司法上の手続

- 連邦裁判所・州裁判所における通常訴訟
- 集団訴訟 (Class Action)
- CA州：PAGA法に基づく請求
 - California's Private Attorneys General Act
 - 従業員が単独で、自らだけではなく他の従業員に対して行われている雇用法違反も含めて責任追及ができる制度
 - 集団訴訟と違い、クラスの規模の要件等の制限がない
- 仲裁（後述）

- 行政による民事訴訟

- 雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Committee : EEOC) による雇用差別に関する民事訴訟
- 労働省 (Department of Labor) による公正労働基準法上の民事訴訟

3. スタートアップ投資における 雇用上の留意点

(1) 人材に関するリスク・懸念

(2) デューデリジェンス

(3) 投資契約

(1) 投資実行時の留意点 - 人材に関するリスク・懸念

- 投資先の人材に関する懸念点

- スタートアップ企業では、創業者など、技術・経営上必要不可欠な役員・従業員がいる場合が多い。
- 投資実行後に退職されると困る。
- 退職を防げないのであれば、せめて投資先と競業するような事業をさせたくない。
- 退職した場合、企業の保有する技術に関する権利を確保するとともに、秘密情報漏洩が生じないようにしたい。
- 退職した役員・従業員が投資先の役員・従業員を引き抜くこととなると困る。
- 投資により、特定の役員や従業員に対して株式報酬や金銭報酬が発生するような合意があると困る。
- 従業員や当局から訴訟を起こされるリスクはないか。

以上の懸念について、①投資契約前のデューデリジェンスで可及的にリスクを把握すること、②投資契約で投資先である会社に必要な義務を負担させること、③個別の役員・従業員との間で適切な合意をすること、④役員・従業員の待遇改善やエンゲージメントの向上策等をバランスよく組み合わせて対処する必要がある。

(2) 投資実行時の留意点 - デューデリジェンス

- 重要な役員・従業員の特定
 - 投資先事業の価値を維持するのに不可欠な役員・従業員は誰か？
- 重要な役員・従業員の雇用条件
 - 秘密保持・競業避止義務等
 - 株式報酬等の、投資後の持ち分に変動を及ぼすもの
 - 退職や雇用条件の変更に伴う支払い等の、金銭的な支出を伴うもの
 - 特許を受ける権利などの知財権の譲渡・ライセンス
- 係争中の、又は潜在的な法的紛争の有無
 - 営業秘密
 - 差別的取扱い
 - ハラスメント

(3) 投資実行時の留意点 - 投資契約

- 投資実行後も事業価値を損なわずに維持することができるような内容とするよう工夫する必要がある。
 - － 特定された重要な役員・従業員の全員又は一定割合が在職していることをクローリング条件とする
 - － 重要な役員・従業員との間の合意によるインセンティブ・ボーナス、ステイ(stay)・ボーナス、エクイティ報酬のベスティング時期の調整、ファントムストック等の支給 ⇒ 一定期間の引き止め
 - － 退職後の競業禁止・引き抜き禁止の合意
- デューデリジェンスの実施やクローリング後の方針について、法務部門・人事部門・事業部門がそれぞれ積極的に関与して検討する必要。

4. 実務上重要な雇用契約上の諸問題

- (1) 守秘義務を定める条項 - Confidentiality
- (2) 発明の譲渡を定める条項 - Invention Assignment
- (3) 退職後の競業避止義務を定める条項 - Non-Compete
- (4) 従業員の引抜き禁止義務を定める条項 - Non-Solicit
- (5) 仲裁に関する条項 - Arbitration
- (6) 米国就労ビザ

(1) 守秘義務を定める条項 – Confidentiality

- 在職中に知得した秘密情報を第三者に対して漏らさず、目的外に自ら利用してはならないことを定める条項

日本	カリフォルニア	ニューヨーク	テキサス
○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none">• 内容に合理性があり公序良俗に反しない限り有効	<ul style="list-style-type: none">• 有効だが、定めが一般的・抽象的に過ぎると執行できないおそれ	<ul style="list-style-type: none">• 有効だが、期間の定めは必要• 営業秘密の要件を満たす情報については、退職後も相当期間の守秘義務を課すことは適当と評価される傾向	<ul style="list-style-type: none">• 有効

(2) 発明の譲渡を定める条項 - Invention Assignment

- 従業員が業務に付随して行った発明について、権利を会社に移転する合意。
- 特に技術職・開発職にある従業員については権利関係を明確化しておくことが紛争予防の観点から重要。

日本	カリフォルニア	ニューヨーク	テキサス
○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none">• 特許法第35条3項• 就業規則に定めることが多い	<ul style="list-style-type: none">• 従業員が業務から完全に独立して行った発明でない限り、譲渡する定めは有効 (California Labor Code Section 2870)	<ul style="list-style-type: none">• 従業員が業務から独立して行った発明でない限り、特段の制約なし。	<ul style="list-style-type: none">• 従業員が業務から独立して行った発明でない限り、特段の制約なし。

(3) 退職後の競業避止義務を定める条項 - Non-Compete

- 退職後に自ら競合する事業を行い、又は競合する事業を行うものの従業員等となることを禁じる条項。
- 職業選択の自由を制限し、使用者の立場を大きく強める効果を有するものであるため、その有効性について制限が加えられることが多い。





日本	カリフォルニア	ニューヨーク	テキサス
▲	×	▲	▲
<ul style="list-style-type: none">守るべき利益の有無、従業員の地位、地理的な限定の有無と範囲、競業避止義務の存続期間、禁止される行為の範囲に必要な制限が加えられているかどうか、代償措置の有無とその程度の総合的な判断により、有効性を判断	<ul style="list-style-type: none">州法の定めにより原則として無効 (California Business and Professions Code Section 16600)	<ul style="list-style-type: none">使用者の正当な利益を保護するために必要な範囲で、従業員に対して過度な制約を課さず、公益を害さず、期間と地理的な範囲が合理的である場合に限り有効	<ul style="list-style-type: none">事業上の利益を守るために必要な限度を超えた制限に至らぬよう、期間、地理的制限、制限される行為について合理的な制限が加えられている場合には有効 (Texas Business and Commerce Code Section 15.50)

(3) 競業避止義務を定める条項 - Non-Compete

- 米国連邦取引委員会 (Federal Trade Commission: FTC) は、2023年1月、従業員の退職後の競業避止義務を一律無効とすることを内容とする規則の改正案を公表した。
- この提案がそのまま確定した場合、FTC法5条 (15 U.S.C. Section 45) の定めにより、全米のいかなる州においても、使用者が労働者に対して競業避止義務を契約上課することができなくなる (州法に対して優先)。
- また、現在競業避止の定めを含む合意をしている従業員に対しては、提案の確定後180日以内にその条項を取り消すこと、及びその取消しの影響を受ける従業員に対して競業避止義務は有効ではなくなったことを通知しなければならない。

(4) 従業員の引抜き禁止義務を定める条項 - Non-Solicit

- 退職後に、従業員に対して退職を働きかける行為や顧客の奪取を禁止する条項。
- 競業避止条項と同様に、合法的な事業活動に対して制約を及ぼすものであるため、同様に制限される傾向にある。

日本	カリフォルニア	ニューヨーク	テキサス
			
<ul style="list-style-type: none">過度な制約になるケースを除き、原則として有効就業規則による義務付けも有効	<ul style="list-style-type: none">州法の定めにより原則として無効 (California Business and Professions Code Section 16600)	<ul style="list-style-type: none">使用者の正当な利益を保護するために必要な範囲で、従業員に対して過度な制約を課さず、公益を害さない場合には有効	<ul style="list-style-type: none">事業上の利益を守るために必要な限度を超えた制限に至らぬよう、期間、地理的制限、制限される行為について合理的な制限が加えられている場合には有効 (Texas Business and Commerce Code section 15.50)

(5) 仲裁に関する条項 - Arbitration

- 雇用に関する紛争について正式裁判 (Trial) を避け、仲裁によって解決することを合意する条項。
- 米国においては、不安定な陪審による判断等の正式裁判の弊害を回避することができるというメリットがある。
- 憲法が定める裁判を受ける権利を制約するものとして、制限的に解釈されることもある。
- セクシャル・ハラスメントに関する紛争については、仲裁を強制することができない (Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021)。

日本	カリフォルニア	ニューヨーク	テキサス
×	▲	○	○
• 仲裁法附則4条	<ul style="list-style-type: none">• 明瞭に定めないと「隠れた条項(hidden provision)」と評価されて無効とされるおそれ• 仲裁契約を独立した契約とするのが望ましい	<ul style="list-style-type: none">• 雇用関係に関する紛争について仲裁条項を含めることは可能	<ul style="list-style-type: none">• 特段の制約なし

(6) 米国就労ビザ

- L-1A、L-1Bビザ（企業内転勤ビザ）：
 - 同一企業グループ内での転勤の場合（マイノリティ投資の場合は不可であるのが原則）
 - 米国外のグループ企業で過去3年のうち最低1年間の勤務実績が必要
 - L1-Bビザでブラケットがない場合は、申請者の能力・経験を証明するための資料を揃えることが困難
- E-1、E-2ビザ（投資家ビザ）：
 - 日本を含む条約締結国が、株式の過半数を占めている場合であって、条約締結国の国民が申請する場合（マイノリティ投資の場合は不可になる可能性）
 - 企業登録が必要であるが、その準備・審査に時間を要する
- J-1ビザ（訪問交流者ビザ）：
 - 特定の機関において、所定のプログラムに沿った研究・研修を実施する場合
 - （Traineeの場合）最大18カ月間

5. 報酬制度

Morgan Lewis

スタートアップ企業に典型的なエクイティ報酬制度

- **譲渡制限株式 (Restricted Share)**
 - 譲渡制限、退職後の会社による買取権などの制限がついている株式
 - 付与後一定期間が経過した場合は権利確定し (vesting)、制限が外れる
 - スタートアップ企業企業では、4~5年かけて権利確定する場合が多い
- **ストックオプション (Stock Option)**
 - 一定の期間 (権利確定期間) 経過後に、一定の価格 (行使価格) にて、一定数の株式を購入することができる権利 (オプション)
 - 株式に市場価格がない場合、行使価格は公正市場価値以上とする必要
 - 在職を条件として行使可能とするものが多い
 - 行使期間は典型的には付与後5年から10年
- **RSU (Restricted Share Unit)**
 - 一定のベスティング条件を満たすことで、一定の数の株式の付与 (または、一定の場合それに相当する金額の支払) を受けることができる権利
 - RSUは、株式について実質的株主 (beneficial owner) となるものではない
 - 付与後一定の期間在職することを条件とするもの
 - 会社が株式上場をすることを条件とするもの
- **PSU (Performance Share Unit)**
 - 会社の業績に応じて、株式を付与することを内容とする報酬

6. 実務上の重要ポイント

スタートアップ投資の際の実務上の重要ポイント・まとめ

1. デューデリジェンスの時点で事業遂行上不可欠な役員・従業員を正しく特定し、対応方針（雇用維持の有無）について確認する（14頁）。
2. 雇用に関する法的紛争可能性を把握するため、役員・従業員との合意を含めた慎重なデューデリジェンスを実行する（14頁）。
3. 投資契約の締結にあたっては、事業遂行上不可欠な役員・従業員の離職を可及的に防ぐための条項を組み入れる（15頁）。
4. 特定の役員・従業員との個別の合意によって退職後の競業を防ぐことは困難になりつつある（19頁、20頁）。
5. インセンティブ・ボーナス、エクイティ報酬の付与を含む報酬制度の見直しを積極的に行うことも考えられる（25頁）。
6. デューデリジェンスの実施やクロージング後の方針について、法務部門・人事部門・事業部門が積極的に連携して検討すべき。

日本コーポレート・ベンチャーキャピタル投資シリーズ

- 第1回: 米国スタートアップ企業へのCVC投資(前編):
ファンド組成及び投資ストラクチャー
2023年1月19日(米国時間)／20日(日本時間)
- 第2回: 米国スタートアップ企業へのCVC投資(後編)
取引成功の秘訣: 重要条件及び留意点
2023年2月16日(米国時間)／17日(日本時間)
- 第3回: ライフサイエンス業界へのCVC投資
重要な知的財産の取扱い及び知的財産のデューデリジェンス
2023年4月20日(米国時間)／21日(日本時間)
- 第4回: 米国スタートアップ企業に投資する際の労働・雇用に関する論点
2023年5月18日(米国時間)／19日(日本時間)

<https://www.morganlewis.com/ja/events/japan-corporate-venture-capital-investment-series>

Biography



齋藤 三義

パートナー

弁護士/ニューヨーク州弁護士

東京

T +81. 3. 4578. 2668

mitsu.saito@morganlewis.com

企業買収（M&A）、コーポレートガバナンス、内部調査、労働・雇用、知的財産、商取引、紛争解決等の幅広い分野にわたる助言を行っています。国内外を問わず、多様な業界の企業から依頼を受け、エレクトロニクス、情報テクノロジー、化学、製造、医薬品等幅広い分野の案件を手掛けています。

労働・雇用については、社内人事組織の再編のアドバイスを行うほか、雇用契約、就業規則、その他労働関係の契約や社内規則の作成、レビューを行っています。また、解雇等に伴う雇用関連紛争案件では、雇用者側の代理を務めています。

学歴

- 一橋大学法学部（LL. B.）
- コロンビア大学（LL. M.）

Biography



市村 正紀

アソシエイト

弁護士

東京

T +81. 3. 4578. 2501

masaki.ichimura@morganlewis.com

企業の合併・買収、紛争解決、商取引、コーポレート・ガバナンス及びコンプライアンスを含む会社法全般において助言をしています。

モルガン・ルイス入所以前は、グローバルに展開する日本の大手製造会社に企業内弁護士として勤務していました。日本と米国において、複数の異なる製品を扱う事業に従事し、製造業界に関する幅広い法的問題に対処した豊富な経験を有しています。

学歴

- ・ 慶応義塾大学 法学部法律学科 (LL. B.)
- ・ 一橋大学大学院 法学研究科法務専攻 (J. D.)

Biography



荒木 源徳

パートナー

外国法事務弁護士/ニューヨーク州弁護士

米国連邦最高裁判所弁護士

東京

T +81. 3. 4578. 2504

ニューヨーク

T +1. 212. 309. 6650

moto.araki@morganlewis.com

Morgan Lewis

主な取扱業務分野は、M&A、商取引全般、知的財産権のライセンス及び国際紛争解決です。幅広い業界のクライアントを支援しており、とりわけライフサイエンス分野、及びテクノロジー分野の日米の企業を代理しクロスボーダー取引及び規制関連案件を手掛けております。M&A案件ではクロスボーダー取引において買主側または売主側を代理し、取引スキームの立案から交渉及び契約文書の作成までの各段階における実務に豊富な経験を有しています。

東京オフィスのマネージング・パートナーであり、東京オフィスのコーポレート及びビジネス取引関連業務のリーダーでもあります。更に製造業、商社、サービス業を営む日本企業がアジア各国、欧州あるいは米国で展開する事業を支援し、また現地企業との取引において日本企業を代理して、法律問題の解決に携わってきました。

米国の特許訴訟、労働訴訟、独禁法訴訟等において頻繁に日本企業を代理しており、訴訟戦略、効率的なディスカバリ対応、早期解決に有効な答弁や和解交渉について助言を行っています。日本で最初の包括的アンチダンピング紛争に対応した経験も有しています。

学歴

- ジョージタウン大学法科センター (J. D.)
- チューレン大学 (LL.M.)
- 中央大学法学部法律学科 (LL.B)

Biography



マイケル D. ウェイル パートナー

カリフォルニア州弁護士

サンフランシスコ

T +1. 415. 442. 1107

シリコンバレー

T +1. 650. 843. 7555

michael.weil@morganlewis.com

Morgan Lewis

20年以上にわたり雇用者の代理人として、雇用法および関連するビジネス上のさまざまな問題に取り組んできました。特に、数百万ドルの損害賠償を主張する集団訴訟や代表訴訟、ライフサイエンス、テクノロジー、小売、金融サービスなど、全米のさまざまな業界で生じる競業避止義務、従業員の移動、企業秘密に関する高額な案件を得意としています。

また、独立請負人の地位、不当解雇、差別、ハラスメント、報復に関わる単一または複数の原告による複雑な案件も取り扱っています。有機化学、遺伝子配列、化学実験プロセス、顧客リスト、出荷コスト情報など、さまざまな知的財産に関わる営業秘密および競業避止義務に関するアドバイスを提供しています。

労働法違反を主張する集団訴訟や、事業売却の際の競業避止義務契約違反を主張する仲裁など、クライアントのために弁護評決を獲得し、企業秘密の不正流用を理由に元幹部や新しい雇用主に対して複数回にわたって差止命令を獲得（または差止命令の要求を却下）し、労働法違反を主張する集団訴訟では集団認証を破棄。賃金・労働時間法、休暇法、障害者法、雇用機会均等法など、さまざまな雇用法について雇用主に助言する他、米国内の雇用および企業秘密に関する様々な会議で頻繁に講演を行っています。

学歴

- カリフォルニア大学ロサンゼルス校法科大学院 (J.D.)
- カリフォルニア大学ロサンゼルス校 (B.S.)

Biography



エリック C. キム パートナー

ペンシルベニア州・ニュージャージー州弁護士
フィラデルフィア

T +1. 215. 963. 5652

eric.kim@morganlewis.com

賃金・労働時間、制度的差別、内部告発者報復、敵対的職場環境に関する複雑な訴訟において雇用者を代理するほか、注目される制限的誓約や企業秘密に関する訴訟において雇用者が差止救済を得られるよう支援するなど、多様な業務を行っています。また、訴訟代理人としての経験を生かし、M&A、投資、ジョイント・ベンチャー取引に関連する雇用関連事項についても、クライアントに助言しています。

クライアントの業種は、金融サービス、小売、食品・飲料、製薬、スポーツ、テクノロジーなど多岐に渡ります。訴訟を回避する方法、訴訟に備える方法についてもクライアントに助言し、従業員の懲戒解雇、ハラスメント、差別、内部告発の防止と調査、従業員の募集と雇用慣行などの問題に関して実践的なアドバイスを提供しています。

また、取引に伴う雇用関連問題のデューデリジェンスやリスク評価についてもクライアントをサポート。従業員をexemptまたはnon-exemptに適切に分類するための内部賃金・労働時間監査や、内部告発の調査も行っています。

学歴

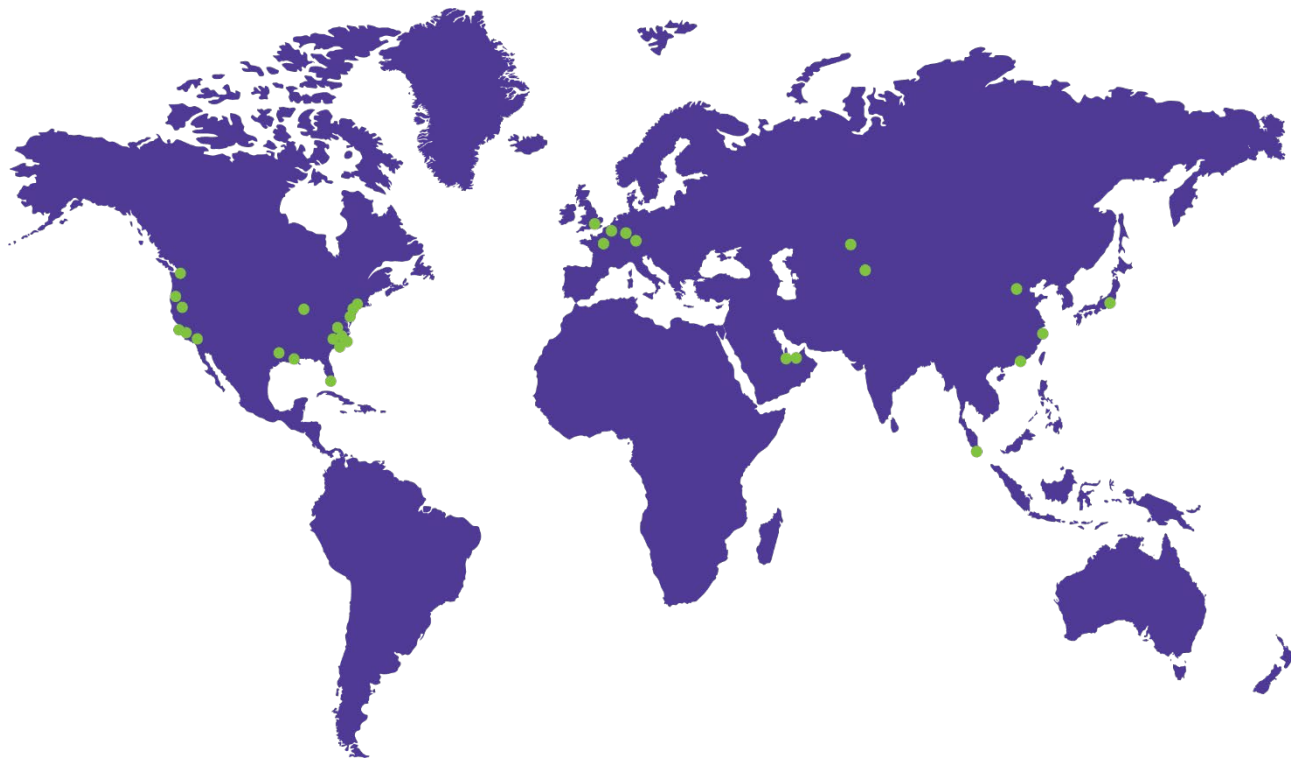
- ビラノバ大学法科大学院 (J. D.)
- メリーランド大学 (B. A.)

Our Global Reach

Africa
Asia Pacific
Europe
Latin America
Middle East
North America

Our Locations

Abu Dhabi
Almaty
Astana
Beijing
Boston
Brussels
Century City
Chicago
Dallas
Dubai
Frankfurt
Hartford
Hong Kong
Houston
London
Los Angeles
Miami
Munich
New York
Orange County
Paris
Philadelphia
Pittsburgh
Princeton
San Francisco
Seattle
Shanghai
Silicon Valley
Singapore
Tokyo
Washington, DC
Wilmington



Morgan Lewis

Our Beijing and Shanghai offices operate as representative offices of Morgan, Lewis & Bockius LLP.
In Hong Kong, Morgan, Lewis & Bockius is a separate Hong Kong general partnership registered with The Law Society of Hong Kong.

THANK YOU

© 2023 Morgan Lewis

Morgan, Lewis & Bockius LLP, a Pennsylvania limited liability partnership

Morgan Lewis Stamford LLC is a Singapore law corporation affiliated with Morgan, Lewis & Bockius LLP.

Morgan, Lewis & Bockius UK LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC378797 and is a law firm authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority. The SRA authorisation number is 615176.

Our Beijing and Shanghai offices operate as representative offices of Morgan, Lewis & Bockius LLP.

In Hong Kong, Morgan, Lewis & Bockius is a separate Hong Kong general partnership registered with The Law Society of Hong Kong.

This material is provided for your convenience and does not constitute legal advice or create an attorney-client relationship.

Prior results do not guarantee similar outcomes. Attorney Advertising.