

[連載] 米国ビジネス -成功のための交渉術- Vol.4

米国でビジネスを行うにあたって、きちんとした契約書を締結することはもちろん、相手としっかり交渉しながら取引を進めることが非常に重要だとジェトロは考えています。そこで、『負けられない交渉術』、『負けられない議論術』などの著者である、大橋&ホーン法律事務所 パートナー、ニューヨーク州弁護士・大橋氏に、「米国ビジネス -成功のための交渉術-」というタイトルで、米国ビジネスには欠かせない交渉とその考え方、哲学などについて連載で紹介していただきます。日本企業の皆様にとって、米国ビジネスを成功させるための参考として頂ける内容です。ぜひご参照ください。

コーポレートガバナンスを意識する

大橋 & ホーン法律事務所 パートナー
ニューヨーク州弁護士 大橋弘昌

米国で現地法人を設立し、幹部社員を雇った後、人事マネージメントに苦勞するクライアントが多い。ビジネス交渉という本コラムのテーマからはややそれるが、米国に設立した会社の幹部社員をマネージしていくのも一種の交渉なので、今回は米国人幹部社員のマネージメントをテーマにしてみたいと思う。

ところで、会社は誰のものか、と言えば、なぜか日本でははっきりした答えが出ないことがあるようだが、本来は議論の余地なく株主のものだ。これを否定してしまつては、資本主義そのものを否定することになる。まずはこのことをしっかりと肝に銘じなくてはいけない。このことをしっかりと理解してマネージメントにあたれば、幹部社員の操縦もスムーズにいくのだ。

ここで会社のストラクチャーを簡単に説明する。前述の通り、株主が会社の所有者だ。株主は自分の意向を汲んでくれる取締役を選ぶ。株主から選ばれた取締役は、会社の経営についての重要な決定を行ったり、オフィサー、つまり社長や副社長を選び、オフィサーに日々の会社の経営を託したりすることになる。このストラクチャーを強く意識していないと、例えば、日本の会社が米国で子会社を設立した後、雇った米国人社長に思うがままに米国子会社を経営されてしまい、日本の本社の意向が米国子会社の経営に反映されない、といったことになったりする。本社の米国子会社担当役員と米国人社長の関係が悪い意味で友達同士ようになってしまつていて、上下関係があいまいになっているケースもある。しかしそれではいけない。本来、子会社の社長であれば、株主である親会社の意向、株主の意向を汲んだ取締役会の意向には服従するといけない。米国においては、株主、株主の意向を汲んだ取締役会との会議は、社長や他のオフィサーにとって緊張をもたらす場だ。株主や取締役が満足する結果をもたらしていないということになれば、取締役会の場で社長が解雇されることだってありうる。

最近あった私のクライアントのケース。日本の中規模企業の米国子会社の米国人社長Aさんが、長年、業績は振るわないのに米国子会社のトップに居座っている。そのすぐ下に日本から派遣された駐在員がナンバー2として就いているのだが、そのポジションに就く駐在員は、いつも3、4年の任期でローテーションしているので、アメリカの生活に慣れ米国子会社の中身が分かり始めたころには帰任となる。そんな中、誰にも監視されないA社長はお手盛りの給与やベネフィットを自分や幹部社員に支給していた。私に相談をしてきたのは日本の本社の国際事業部長Bさん。米国子会社の取締役も兼ねている。BさんがA社長に給与体系の正当性について遠慮がちに質問したところ「米国には訴訟リスクがある」「給与やベネフィット

