

[連載] 米国ビジネス -成功のための交渉術- Vol.7

---

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ットロは考えています。そこで、『負けない交渉術』、『負けない議論術』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。

.....

### 契約条件を交渉するときには合意事項のマイナス面にも想像を働かせる

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

最近の円高傾向を反映してか、日本企業による米国企業の買収の動きが活発だ。何社かの私のクライアント企業も米国企業を買収している。

ところで、会社を買収すると、買い手は、買収先が持っている、例えば機械や家具備品といった資産はもちろん、従業員も引き継ぐことになる。そういったとき、買い手としては、「買収したものの、買収先の従業員

が皆辞めてしまった。会社の運営ができなくなった」という事態に至ると困るので、特に会社の幹部従業員とは、一定金額の給与とボーナスやベネフィットの提供と引き換えに会社を辞める権利に制限を設ける、いわゆるリテンション契約を取り交わすことになる。こういった幹部従業員とのリテンション契約を、米国の法律事務所に作らせると、非常に複雑な契約書が出来上がってくる。繰り返しになるが、契約書中の一条項に、幹部従業員がその自由意思によって会社を辞めることがないよう、特別の限定されたシチュエーション以外では退職することができないよう定められている。そして別の条項に、会社はその幹部従業員に、最低保証の給与とボーナスに加えて会社の売上や利益とリンクした形で高いレベルのボーナスやベネフィットを与えることも定められている。さらに別の条項には、もし会社はその幹部従業員を解雇するときには、高額な退職金を支払うことも規定されているのだ。

このように、会社とすれば、買収した会社の幹部従業員とリテンション契約を締結することができれば、一見、「やれやれ、お金はかかるが、これで幹部従業員が辞める心配がなくなった。一安心だ」ということかもしれない。しかし、そのことは裏を返せば、幹部従業員のパフォーマンスが著しく下がったときでも、減給や解雇をしづらくなったということ。幹部従業員が会社を辞めてしまわないようにしよるということは、給料を下げたり高額の出費なしでは会社が幹部従業員を辞めさせることができなくなったことを意味するのだ。

米国における雇用の原則は「Employment At Will」、つまり会社の側からも従業員の側からも、差別的な理由に基づくのでなければ、自由に雇用関係を終了させることができる。しかし、こういったリテンション契約を幹部従業員と締結してしまうと、わざわざ自らの解雇権に制限をもたらすことになってしまう。そのことは、幹部従業員にとってみれば、願ってもない、有り難い待遇を得たことを意味する。日本企業は、ただでさえ、従業員の給料を下げたり解雇したりすることをためらう傾向にある。したがって日本企業が米国の会社を買収すれば、その買収された会社の従業員の雇用は安定することになる。日本企業に買収された会社の幹部従業員は、自分の雇用が安定したと思って喜んでいたら、さらに、会社側が一定期間辞めないことを条件に今までなかった様々な待遇をも与えてくれることになった。当然、幹部従業員は「こんなに有り難いことはない」と思っているのだ。米国においては、幹部従業員ともなれば、会社の業績が下がれば給料が下がったり解雇されるかもしれないのは当たり前。しかし業績が上がれば給料は増える。そういった緊張感のある状況下で頑張っている。米国の雇用主は、アメとムチを使い分けて従業員を使いこなしているのが現実だ。しかし、日本企業の買収とリテンション契約の締結によって、こうした幹部従業員の前向きに働くモチベーションが著しく下がることもあるのだ。

私は弁護士として、一般論としては、幹部従業員のリテンション契約はシンプルであればあるほどよい、と考えている。従業員を辞めさせないようにするには、その時々給与レベルを上げるというシンプルな対策がよい。そうしておけば、景気が悪くなったとき、業績が下がったとき、幹部従業員のパフォーマンスが悪くなったときに、比較的容易に解雇することができる。

当事務所は、米国企業を買収した日系企業から、買収によって米国に進出してきた後、はじめてコンタクトをいただき、リーガルサービスを提供しはじめることもある。そういった会社の中には、買収時に「幹部従業員が辞めたら大変」という考え一筋で、複雑なリテンション契約を締結したことにより、自縄自縛に陥ってしまっていて、困っているところも多い。

契約時の事情は常に変わる。そうであれば、契約時に将来の事情の変化を想定し、契約条項のマイナス面にも想像を働かせながら、契約条件を交渉すべきなのだ。

-----