

米国で会社を設立する際によくある 法律面での質問 (FAQ)

(2022年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

シカゴ事務所

ビジネス展開支援課

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）シカゴ事務所が現地法律事務所増田・舟井・アイファート&ミッチェル法律事務所に作成委託し、2022年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび増田・舟井・アイファート&ミッチェル法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび増田・舟井・アイファート&ミッチェル法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・シカゴ事務所
E-mail：CGO@jetro.go.jp

JETRO

本報告書作成委託先：

増田・舟井・アイファート&ミッチェル法律事務所

CHICAGO

203 North LaSalle Street
Suite 2500
Chicago, Illinois 60601-1262
TEL 312.245.7500
FAX 312.245.7467

LOS ANGELES

19191 South Vermont Avenue
Suite 420
Torrance, California 90502-1051
TEL 310.630.5900
FAX 310.630.5909

SCHAUMBURG

200 North Martingale Road
Suite 800
Schaumburg, Illinois 60173-2033
TEL 847.734.8811
FAX 847.734.1089

目次

ビジネス法

1. 米国に拠点を設置する場合、どのような事業形態がいいでしょうか。..... 6
2. どの州法に基づいて事業体を形成すべきでしょうか。..... 7
3. どうしてデラウェア州法人の設立が一般的に推奨されるのでしょうか。他の州と大きな違いがあるのでしょうか。..... 8
4. 事業を法人化または組織化するにあたり、デラウェア州法を選ぶか他州法を選ぶかで、どのような要素が、立ち上げの法的費用の違いに影響しますか。..... 8
5. 日米を比較した場合、取締役 (director) および役員 (officer) の企業における役割の違いはなんでしょうか。..... 9
6. 新規事業体の法人化ないし組織化のための法的申請の他に、米国内、たとえばイリノイ州において事業を行うにあたり、通常要請されるその他の申請・申告(納税申告を除く)はありますか。..... 10
7. 米国で法人銀行口座を開設するにはどうすればよいですか。..... 10
8. 米国事業計画の実現に行き詰ってしまった場合、米国子会社が米国法の下で取りうる出口戦略にはどのようなものがありますか。..... 12

移民法

1. 当社は、米国に駐在員事務所を設置したいと考えています。赴任させる駐在員のためのビザにはどのようなオプションがありますか。..... 13
2. E-2ビザを申請するのに必要な最低投資額はいくらですか。..... 13
3. EビザやLビザの申請中に、申請者が米国に出張ベースで出かけることは可能ですか。..... 134
4. 当社は、米国企業を買収する予定なのですが、当社従業員を買収先に赴任させるにはどうすればいいでしょうか。..... 135
5. 当社は、米国企業を買収する予定です。買収先企業の従業員が有効な就労資格を有していることを確認するため、当社にはどのような義務がありますか。..... 15
6. 当社は、米国事業を再編し、子会社数社を合併するのですが、現在米国に赴任している従業員のビザ要件は何ですか。..... 16

7. 当社は日本の上場会社で、このところ当社株式の大部分を外国人投資家が所有するようになりました。この場合、当社は引き続き E ビザを利用することができますか。E ビザ以外に、どのようなビザのオプションがありますか。..... 177
8. 米国での非移民ビザの申請にあたり、どのような書類または登録が必要となりますか。..... 17
9. 親会社はジュニアレベル(非管理職)の従業員を米国子会社に派遣することを考えています。そのような従業員が、E-1、E-2 または L-1 ビザのいずれかを取得することは可能でしょうか。..... 18
10. ビザを取得するために、現地採用者を雇用する必要がありますか。必要がある場合、何名の従業員を現地採用しなくてはなりませんか。..... 189

不動産法

1. ビジネスを行うための用地選定はどのようにしたらいいでしょうか。..... 19
2. 不動産仲介業者(ブローカー)のサービスを利用するにはどうしたらいいですか。また、報酬はどのように支払われるのでしょうか。..... 19
3. 米国での事業は、ビジネスモデルの実行可能性や顧客の反応を見極めながら、初期の投資を最小限に抑えてスタートさせることを検討しています。そのため、万が一米国での事業がうまくいかず、米国の事業所を閉鎖しなければならなくなった場合のために、リース期間はできるだけ短くしたいと考えています。この場合、どのような選択肢があるのでしょうか。..... 20
4. 不動産はリースと購入どちらが良いでしょうか。..... 20
5. 不動産を賃借する場合、契約期間と賃料はどのようにすべきですか。敷金と保証状の差し入れの際には何に注意すべきですか。また、解約もしくは延長といったオプションを賃貸借契約に組み込んでもらうようにすべきですか。..... 21
6. 不動産の購入の流れを教えてください。..... 22
7. 施設の建設を決めた場合、どのような請負方式がよいでしょうか。(設計と建設、建築士と建設業者の別、建設費用を固定額にすべきか報酬+実費(コストプラス方式)にすべきか等) 23

雇用／労働法／福利厚生関連

1. 全ての従業員にサラリー(定額給与)を支払うことはできますか。..... 25
2. 給与の支払い頻度はどのようにすべきでしょうか。..... 26

3. 会社は、従業員規則や従業員人事マニュアルを作成する義務はありますか。.....	26
4. 従業員を雇用するにあたり、内定通知ないし雇用契約書を作成しなければなりませんか。.....	26
5. 一般的に、会社はどのような保険プランを従業員に付与しますか。.....	27
6. 日系企業がイリノイ州で雇用する際、何に留意すべきでしょうか。.....	28
7. 新型コロナウイルス(COVID-19)の流行が始まってから、当社では従業員の在宅勤務を認めています。生産性の高い従業員とコンプライアンス遵守のために、どのような対策をとるべきでしょうか。.....	29
8. 米国では、パワハラは違法ですか。.....	29

ビジネス法

1. 米国に拠点を設置する場合、どのような事業形態がいいでしょうか。

本質問への回答は、税務面の考慮、米国で行う事業の種類、日本の出資事業体の法的性格を含むいくつかの重要なファクターによって変わります。しかし、米国で新規事業を始める日本の会社・出資者にとっては、「コーポレーション」の形態を選択することが最も一般的です。この事業形態は、日本でいう「株式会社」に類似しています。

日本の出資者が、米国で新規事業を行うにあたり利用する事業形態の検討を開始する場合、個人事業主、パートナーシップ、コーポレーション、リミテッド・ライアビリティ・カンパニー(LLC)、リミテッド・パートナーシップ(LP)、およびリミテッド・ライアビリティ・パートナーシップ(LLP)、あるいは支店開設も含めれば、そこには複数の選択肢があります。経験豊富な弁護士であれば、事業形態を選択する上で関係する全てのファクターを検討します。当事務所の経験上、米国で事業を開始する日本の出資者の大半はコーポレーションを選択するものの、他の事業形態が望ましい場合もありうるでしょう。

i) コーポレーション コーポレーションは、米国 50 州の中のある一州の一般会社法の下、設立される法人です。コーポレーションは、出資者の有限責任(通常、出資の限度においてのみ責任を負う)を定めています。また、(株式会社と類似するため)多くの日本の出資者にとって馴染みのある組織・支配構造の形態をとります。一旦、法人格を取得すると、コーポレーション自体が納税主体となり、コーポレーションの所有者、支配者、または管理者とは別個の存在となります。

ii) リミテッド・ライアビリティ・カンパニー(LLC) LLC は、コーポレーションと同様、LLC を支配、管理および運営する所有者とは別個独立の法人格を有します。LLC は、通常「LLC 法」と呼ばれる、コーポレーションの設立準拠法となる法律とは別の州法の下で設立されます。LLC は、コーポレーションと同様、出資者の有限責任を定めています。同時に事業体の構造および運営面においてより大きな柔軟性を認めています。LLC は、パートナーシップの持つ税務上の特質、具体的には、LLC の損益につき LLC 自体は課税されず、LLC 所有者へ直接「パススルー」することを選択できます。コーポレーションとして課税されることを選択しない限り、LLC に出資する日本の出資者は米国所得税の課税対象となるため、一般的には、日本人ないし他の外国人出資者が LLC へ直接出資することはお勧めしません。

iii) パートナーシップ パートナーシップは、営利目的で事業を行う 2 名以上の共同出資者(パートナー)の共同体です。ジェネラルパートナーシップとリミテッドパートナーシップという形態があります。

リミテッドパートナーシップ(LP)は、パートナーシップの日常業務の監督責任を負うジェネラルパートナーが最低1名必要です。またLPは、1名以上のリミテッドパートナーが必要であり、リミテッドパートナーはパートナーシップの経営に積極的に参加しなくても差し支えありません。全てのジェネラルパートナーは、パートナーシップが負う債務、納税義務、その他の義務について個人責任を負います。LPの財産が債権者へ弁済するのに不十分な場合、債権者は、個々のジェネラルパートナーの個人資産から賠償を受けることができます。ジェネラルパートナーが必要とされることが、LPとLLCの主要な違いです。コーポレーションとして課税されることを選択しない限り、LLCと同様、日本人ないし他の外国人出資者がLPへ直接出資する場合には、米国所得税の課税対象となるため、一般的にこの形態はお勧めしません。

iv) 支店 支店とは、外資系企業が米国でのビジネス拡張のために事業の開業許可を申請するものであり、新たに法人格を有する組織体を作るわけではありません。外資系企業が諸州において州外法人として取引業務を行う資格が与えられるかどうかは、当該州におけるその活動によります。同様に、支店が課税対象となるかどうかは、その活動および日米租税条約の適用如何によります。外資系企業の米国内の事業が支店を通じて行われている場合、当該外資系企業は、米国企業と同じく、米国所得課税のみならず米国の裁判管轄の対象にもなります。このように米国において法的責任および納税義務を負うリスクが増すことから、米国内で新規事業を行うに際し、外国人出資者が支店を開設することは、一般的ではありません。

2. どの州法に基づいて事業体を形成すべきでしょうか。

法的観点のみで判断するのであれば、通常は、デラウェア州の下で新規事業を組織することをお勧めしています。一般的にデラウェア州の会社法は、他の多くの州のそれに比べ、新規事業の構造化および運営面においてより大きな柔軟性を備えており、同州の裁判手続およびその他の申請・登録手続も効率がよく、ビジネス・フレンドリーといわれています。また、歴史的に見ても、多くの公開および非公開会社のほか、特に外国人出資者および経験豊富な米国人出資者は、デラウェア州を設立州として選択してきました。その結果、デラウェア州における会社法関連の判例が充実し、企業の取引において確実性と予測可能性が持てるようになっています。

一方で、新規事業にとって、政治的またはその他の要素の検討がより重要となる場合もあるでしょう。たとえば、注目を集めている業界での新規事業や、地元州政府の機関と共に事業を行おうとする場合には、当該事業が展開されることになる州で事業体を設立することもあるでしょう。最後に、事業が初期段階において比較的小規模であり、1つの州を越えて事業を拡大する計画がない場合(例:レストラン1件のみ

の経営等)には、当該事業が展開されることになる州法に基づき設立する方が、僅かながら費用を抑えられることがあります。

3. どうしてデラウェア州法人の設立が一般的に推奨されるのでしょうか。他の州と大きな違いがあるのでしょうか。

上記の通り、デラウェア州での会社法に関する判例は極めて豊富に蓄積されており、他の州法に基づき形成された事業体に比べ、デラウェア州法に基づき形成された事業体は、企業経営および取引を行っていく環境に高い確実性と予見可能性があるといえます。実際、デラウェア州における判例は非常に先進的であるため、他の多くの州の裁判所が、自らの州の会社法上の事案を判断する際に、デラウェア州裁判所の先例を参照することがよくあるくらいです。他州の判例法の集積と比較した場合に、このような高い確実性および予見可能性が大きな違いであるといえます。

これまで、事業体を形成しようとする出資者がデラウェア州を設立州として最もよく選択してきた一番の理由としては、デラウェア州においては、法律と裁判所とが「企業に優しい」こと、すなわち、法律およびその法律を解釈するデラウェア州裁判所の判断が、通常、法的事業体の組織化において、柔軟性および有限責任の保護を促進していることが挙げられます。米国の他の州法の多くは、事業体を組織する上でより多くの手続を遵守することで要求するほか、それら他州の裁判所は、コーポレーションや LLC などの法人組織で一般的に与えられる有限責任の保護を否認するよう求める債権者から、出資者をあまり保護しない可能性があります。

4. 事業を法人化または組織化するにあたり、デラウェア州法を選ぶか他州法を選ぶかで、どのような要素が、立ち上げの法的費用の違いに影響しますか。

経験豊富な弁護士であれば、出資者がデラウェア州法、またはその他の州の法のいずれを利用するかにかかわらず、通常、設立にかかわる標準的な法律文書を備えていることが一般的です。デラウェア州コーポレーションまたは LLC の設立は、非常に合理的なプロセスであり、適切に構成されていれば、通常、デラウェア州の年次報告書の申請料とフランチャイズ税を最小限に留めることができます。結果として、出資者が標準的法律文書の内容について大幅な変更を望まない限り、法律文書の作成を含む立ち上げ費用に大きな差が生じることはないでしょう。もともと、新規事業体が設立州以外の州に事業所を置く場合には、当該事務所が展開される州において事業登録を行う必要があります。たとえば、デラウェア州コーポレーションまたは LLC(以下、「デラウェア州法人」といいます)が、カリフォルニア州、テキサス州、ニューヨ

ーク州、イリノイ州、およびジョージア州に事務所を設置するとしましょう。その場合、デラウェア州法人は、事務所を設置したり、事業を展開したりするこれらの州において「州外法人」として事業を行うための資格を得なくてはなりません。設立州とは異なる州で事業を行うための資格を得ることを、米国の法律用語では、「qualifying to do business（事業を行う資格を得る）」といいます。各州において事業を行う資格を得た後は、通常、設立州のみならず、事業を行う資格を得た各州でも年次報告書を提出し、毎年の手数料を支払うことになります。一般的に、デラウェア州法人が州外法人として他州で事業を行うための資格を得る手続きは複雑なものではなく、その州で設立された法人と同じ権利および特権（年次報告書の提出や手数料などの規則を含む）が付与されることになります。したがって、米国内での事業拡大を見据える新規事業体においては、（デラウェア州法人を維持するためにコストは多少増えるものの）、上述のメリットがあるデラウェア州法人の設立をお勧めします。

5. 日米を比較した場合、取締役(director)および役員(officer)の企業における役割の違いはなんですか。

米国会社の取締役 (director) は、事業全体ないし会社の業務を管理します。取締役は、会社の日々の経営および通常の営業過程の活動を監督する役員(officer)を選任します。そのため、米国会社の取締役は、通常、会社の日々の業務の執行についてはあまり関与しません。一般的に、米国会社の取締役会は、日本と異なり、会社の日々の業務の執行に関する義務を個々の取締役に委託することはしません。それらの義務は役員が負っているからです。米国会社における取締役は、各役員の職務執行の監督、ビジネス戦略の提案・監督、および特別なものか、または通常の営業過程では取り扱われないような取引および活動に関する決定を行うことについて、一義的に責任を負います。米国会社における取締役の役割の違いから、米国会社の役員は、会社の日々の業務執行につき責任を負います。

取締役または役員として選任できる者に関しては、一般的なルールとして、米国現地法人が設立されれば、「自然人」である限り、誰でも取締役または役員として選任されることが可能とされています。自然人とは、実在する人間のことです。取締役または役員として選任される者が、米国居住者であったり、米国市民であったりする必要はありません。

6. 新規事業体の法人化ないし組織化のための法的申請の他に、米国内、たとえばイリノイ州において事業を行うにあたり、通常要請されるその他の申請・申告(納税申告を除く)はありますか。

本質問への回答は、新規事業体が所在する州や都市、および事業の種類によって当然変わります。もっとも、弁護士や会計士、税理士と協議すべき一般的な申請・申告はあります。上記 4 で回答したとおり、新規事業体は、事業活動を行う設立州外の各州において事業を行う資格を得る必要がある場合があります。例えば、新規事業体をデラウェア州法の下で形成するけれども、事業所の設置はイリノイ州内にしようとする場合には、イリノイ州で事業を行う資格を取得しなければなりません。また、州レベル以外にも、多くの市・郡・自治体は、その管轄内で事業経営を行う条件として、ビジネス・ライセンス(営業許可)の取得を義務づけています。最後に、外国企業による対米投資状況を調査する観点から、新規事業体への投資規模に応じて米国商務省経済分析局が要請する、年次ないし四半期ベースの国際投資調査書の提出も必要となるかもしれません。また、規制産業(銀行業、輸送業、航空業、防衛産業製品など)で新規事業を行おうとする場合には、連邦ないし州の該当管轄機関より、特定の申告を求められることでしょう。

所要の法的申請・申告に加え、イリノイ州では、新規事業体が事業を行うため必要となる登録および申請・申告として、典型的には以下のものが挙げられます。(下記リストは州によって多少異なる可能性があるものの、大半の他州において同様といえます。)

- i. 法人の税務登録(連邦、州、および自治体における所得税、売上税等)
- ii. 著作権、または商号の登録
- iii. 通称の登録(事業体の名称とビジネス上の名称が異なる場合)
- iv. 製品の登録(通常は、消費者製品および規制産業向け製品)
- v. 従業員の源泉徴収税控除後の給与の登録
- vi. 雇用保険の登録(各州が運営する社会保険制度への強制積立金の支払いのため)

7. 米国で法人銀行口座を開設するにはどうすればよいですか。

日本企業の米国子会社としてコーポレーションや LLC を設立した場合、米国でビジネスを行う上で欠かせないのが、米国現地法人の銀行口座の開設です。2001 年の米国愛国者法(USA Patriot Act)の施行により、特に非米国企業の口座開設・維持に関して、米国銀行に課される反テロリストおよび反マネーロンダリングのためのコンプライアンス要件ならびに金融規制が厳格化されるに至りました。このような銀

行規制や実務の厳格化により、米国での販売実績やクレジットヒストリー(信用履歴)を持たない新規日系企業が、法人銀行口座を迅速に開設することが困難になる場合があります。

米国の銀行は、新規法人顧客を受け入れる前に、所定の「Know Your Customer (KYC)」コンプライアンス手続を遵守することが義務づけられています。そのような手続には、会社名および通称、基本定款 (articles of incorporation)、付随定款 (bylaws)、株主、取締役 (directors)、役員 (officers)、実質的所有者 (LLC の場合は、運営契約書、構成員 (member)、マネージャー (manager) 等) の確認に加え、銀行の KYC コンプライアンス部門が懸念する点についてのデューデリジェンス (場合によっては、より綿密なデューデリジェンス) の実施が含まれます。こうしたデューデリジェンスには、米国の会社住所 (物理的所在地) や郵送先住所、代表者の自宅住所の確認のほか、顧客確認プロセスの一環として、ソーシャル・セキュリティ・カード (Social Security Card) やパスポートなどの身分証明書の提出が要求されます。また、会社およびその所有者、取締役ならびに役員は、銀行が第三者機関を通じてデューデリジェンスを実施し、身元調査や信用調査を行うことに同意する必要があります。新規法人顧客受入れのためのデューデリジェンスと承認プロセスは、銀行のコンプライアンス歴、経験、リソース等の要因により、他の銀行よりも厳しくなる場合があります。

米国での法人銀行口座の開設に際し、新会社では、連邦雇用主番号 (Federal Employer Identification Number (FEIN)) を申請し、取得する必要があります。FEIN の申請においては、フォーム SS-4 と呼ばれる書式を内国歳入庁に提出する必要がありますが、当該フォームに署名できるのは、有効な社会保障番号 (Social Security Number (SSN)) を持つ役員のみとされています。日本から赴任する役員が米国の就労ビザを申請中の場合、SSN をまだ取得していないことが一般的です。このような場合には、新会社設立の初期段階にて、SSN を持つ弁護士や信頼できる人物を一時的に役員として選任し、FEIN の申請を行ってもらうことが可能です。

以上から、米国現地法人設立計画の早期段階において、日本企業の米国子会社との取引経験を有する商業銀行を早目に特定することが肝要です。こうした経験を持つ銀行であれば、重要となる情報やデューデリジェンス上の主要項目を理解した上で、KYC コンプライアンス手続をスムーズにクリアし、日本企業の米国子会社による銀行口座の迅速な開設を可能にしてくれるものと思われます。

8. 米国事業計画の実現に行き詰ってしまった場合、米国子会社が米国法の下で取りうる出口戦略にはどのようなものがありますか。

検討可能な選択肢としては、主に次の 2 種類が挙げられます。会社においては、財務状況、事業価値、市況、独立した企業としての運営の可能性等の要因を考慮しつつ、各選択肢を検討し、最善策を判断することが重要です。

A. オプション 1「事業の売却」

米国子会社が日本本社から独立した継続企業として運営可能な場合、当該米国子会社を第三者に売却することが可能と考えられます。米国子会社の事業の市場性に影響を与える要因は数多くあるものの、買収に興味を持つ買い手が見つければ、米国子会社の売却で獲得できる利益は、下記の選択肢と比較しても、より大きなものとなりえます。売却は、米国子会社の事業目標や買い手候補の目標に応じ、株式譲渡もしくは資産譲渡のいずれかの方法で実行することができ、また一度に完了することも、あるいは一定期間かけて段階的に進めることも可能です。

B. オプション 2「解散および清算」

米国子会社を売却できない(または親会社が望む条件での売却が叶わない)と判断した場合、親会社は米国子会社を解散させ、その資産の清算を選択することができます。解散は、収益性が低い会社や財政難にある会社の出口戦略として最も一般的な形態の 1 つです。一般的に、解散とは、米国子会社が法人としての存在を正式に終了し、資産を清算することを意味します。

継続中の事業の閉鎖には潜在的风险が伴うため、会社は、早期段階で法律および税務専門家に相談し、適切な選択肢を検討・理解した上で、出口戦略の検討・実行を進める必要があります。

移民法

1. 当社は、米国に駐在員事務所を設置したいと考えています。赴任させる駐在員のためのビザにはどのようなオプションがありますか。

残念ながら、現時点では、「米国における販売・事業活動に先立って、市場調査と情報収集を行う事務所」と一般的に理解される「駐在員事務所」に、日本から従業員を赴任者として派遣することは不可能ではないにしても、困難であるといえます。したがって、駐在員のためのビザ取得を視野に入れる場合には、米国拠点を駐在員事務所としてではなく、米国の会社法および／または税法上、独立した米国事業体（コーポレーションまたは LLC）として設立するか、または支店として設立する必要があります。一方で、米国に支店を設立することは、日本企業が米国における法的および税務リスクに直接的にさらされることになるため、大抵の場合、推奨されません。

また、雇用関連の非移民ビザに関する現行の移民法においては、米国のオフィスまたは法人が米国で事業活動に従事していることが要件とされています。例えば、E-1（貿易駐在員）ビザまたは E-2（投資駐在員）ビザでは、日本の親会社が米国に相当額の投資を行っているか、あるいは米国との間で相当額の貿易を行っていないとなりません。また、L-1 企業内転勤ビザに関しては、米国法人が米国で「事業を行っている」、つまり結果的に収益を生み出す事業活動に従事していることが必要とされます。したがって、そのような事業活動がなければ、従業員を米国の駐在員事務所に赴任させて長期的任務に就かせることは困難です。

結論として、ビザおよび税金対策の観点からは、支店や駐在員事務所ではなく、米国子会社の設立が推奨されます。

2. E-2 ビザを申請するのに必要な最低投資額はいくらですか。

E-2 ビザカテゴリーの要件を満たすには、米国企業に、条約相手国（日本）から相当額の投資がなされていなければなりません。この場合の「投資」は、事業においてリスクを負う資本を意味します。銀行口座に資金を振り込んだだけでは不十分で、事業が不成功の場合には当該資金を失う危険にさらされていなければなりません。そのような投資の実例には、在庫、工場建設用の土地建物、施設の長期賃貸借契約・設備機器の購入などが挙げられます。また、「相当額の投資」とは、金額で決まるのではなく、（金額が大きいこともそうですが）むしろ事業全体にかかるコストのうち大きな割合を占めていることが条件となりま

す。確実なビザ取得を保証するような一定の投資額といったものではありません。つまり、事業全体のコストに占める割合が高く、かつ金額的にも大きな投資であることが要件となります。

3. EビザやLビザの申請中に、申請者が米国に出張ベースで出かけることは可能ですか。

EビザやLビザの申請中であっても、特定の国籍保持者は、ビザなしで米国に入国することが許可されています。これは、ビザ免除プログラム（「VWP」、あるいは一般に「ESTA」とも呼ばれます）と言われるもので、日本人も含まれますが、往復航空券で入国すること、滞在が90日以内であること、具体的な訪問先あるいは仕事目的があること、米国内で報酬を受け取らないなどの条件をすべて満たしている必要があります。このプログラムを使って、外国人は米国で一時的に合法的ビジネス活動を行うことができます。ここでいうビジネスとは、商業的あるいは専門的活動のことで、コンベンション、カンファレンス、コンサルテーションへの参加などが挙げられますが、現地従業員として米国企業を利するような活動は許されていません。VWPは外国人に米国内での就労を許可するものではないため、本来であれば米国人の従業員を雇用して行うような仕事や、性質上、米国の労働市場の一部を成す活動はできません。許容されるビジネス活動とは、国際貿易や商業活動に関係し、米国外にある企業や個人事業主に利益をもたらすようなものを意味します。たとえば、次のようなものが考えられるでしょう。

- 商取引を行う（海外で生産された商品の注文を取るなど）
- 契約交渉を行う
- ビジネス相手とのコンサルテーション
- 訴訟に関係したもの
- 科学・教育・専門分野・ビジネスに関するセミナー、カンファレンス、コンベンション等に参加する
- 独立したリサーチを行う、など

特定の米国企業に関連するビジネスを目的に入国を繰り返すほど、入国審査官に、米国内で就労しているのではないかと疑われる可能性が高くなります。したがって、ビザ免除プログラムで入国するときには、その都度、自身の入国目的がVWPの範囲内にあり、米国外の雇用を維持していることを確認する必要があります。米国内で雇用されていることが見つかった場合、VWPに違反する詐欺行為、または入国時の虚偽申告をはたらいたとみなされます。そうなると、将来米国ビザを申請しようとする際にビザ申請が却下されたり、米国入国が拒否されたりするリスクが高まります。

4. 当社は、米国企業を買収する予定なのですが、当社従業員を買収先に赴任させるにはどうすればいいでしょうか。

米国企業を買収する場合には、親会社(買収元企業)が設立した米国子会社に従業員を赴任させるのと同様の方法で、従業員を買収先企業に赴任させることができます。つまり、買収手続が完了次第、買収先企業は、米国子会社が申請資格を有するあらゆる種類のビザ(E-1(貿易駐在員)ビザ、E-2(条約駐在員)ビザ、L-1(社内転勤)ビザまたは H-1B(特殊技能職)ビザなど)において、同様に申請資格を得ることになります。

これに関連して、親会社が日本国内に所在する日本企業を買収する場合には、買収先企業の従業員が親会社の既存の米国子会社で勤務するためのビザを申請したり、あるいは同親会社が買収先企業の米国子会社に自らの従業員を派遣したりすることが可能になります。なお、L-1(企業内転勤)ビザの申請においては、買収先企業の従業員が同企業で少なくとも1年間勤務していれば、同企業が親会社を買収されたばかりであっても、上記親会社の米国子会社で勤務するためにL-1(企業内転勤)ビザを利用することができます。

5. 当社は、米国企業を買収する予定です。買収先企業の従業員が有効な就労資格を有していることを確認するため、当社にはどのような義務がありますか。

雇用主は、1986年以降に雇用された各従業員の就労資格をForm I-9(就労資格証明書)を通して確認する義務があります。就労資格の適切な確認を行わなかった場合、または就労資格がないと知らながら従業員を雇用した場合には、厳しい罰則の対象となり得ます。買収元企業が、買収を機に買収先企業の全従業員を受け入れる場合は、それら従業員が買収以前に雇用されていたとしても、買収元企業がそれら従業員の就労資格を確認する義務を引き継ぐこととなります。米国移民法は、買収元企業が買収先企業の従業員について新たにForm I-9を作成することを義務づけていませんが、買収元企業が新たにForm I-9を作成することで就労資格を確認しなかった場合、Form I-9の作成・管理上のあらゆるミスに関して、買収元企業が責任を負うこととなります。

この種の移民法違反は、高額且つ深刻な罰則の対象になり得ることから、買収元となる企業においては次のように対応されることをアドバイスします。

- A. 買収元企業は、買収関連文書の中で、買収先企業が全従業員の就労資格を確認するために必要な全ての手続を適切に行ったとの表明保証を要求する。
- B. 買収元企業は、買収前デューデリジェンスの一環として、Form I-9 を含む、買収先従業員に関する情報の監査を行う。
- C. 買収手続完了後、買収元企業は、新たに Form I-9 を作成することで、買収先全従業員の就労資格を再確認する。

6. 当社は、米国事業を再編し、子会社数社を合併するのですが、現在米国に赴任している従業員のビザ要件は何ですか。

非移民ビザで米国に赴任している従業員に関する手続きは、同従業員が合併消滅会社あるいは合併存続会社に勤務するのかわ、保持するビザの種類によって異なります。一般的に、短期非移民ビザの下で米国に赴任している従業員は、特定の勤務地、特定の会社、ならびに特定のポジションに基づく勤務が認められています。したがって、雇用主、勤務地あるいは職務に変更が生じる場合には、通常、修正請願書もしくは新たなビザ申請書の提出が必要となり、新たな雇用に先立って事前に承認される必要があります。この点について、以下のガイドラインをご参照下さい。

- A. E-1 または E-2 ビザ保持者: 勤務地またはポジションの変更を伴わない関連日系会社間の合併の場合は、実質的な変更とはみなされないため、事前認可なしで移民局 (U.S. Citizenship and Immigration Service) または米国領事館のいずれかビザを発行した機関に通知することができます。
- B. L-1 ビザ保持者: 合併の結果、L-1 ビザ保持者が新会社 (つまり、異なる連邦雇用主番号 (FEIN) を持つ会社) に勤務することになる場合、新会社での就労以前に、移民局に修正請願書を提出し、許可を得る必要があります。
- C. H-1B ビザ保持者: 合併の結果、H-1B ビザ保持者が新会社 (つまり、異なる連邦雇用主番号 (FEIN) を持つ会社) に勤務することになる場合、移民局に修正請願書を提出する必要があります。しかしながら、現行の移民法の下では、H-1B ビザ保持者は、請願書を提出すれば、新会社での就労を開始することが認められており、移民局からの許可が下りるのを待つ必要はありません。

7. 当社は日本の上場会社で、このところ当社株式の大部分を外国人投資家が所有するようになりました。この場合、当社は引き続きEビザを利用することができますか。Eビザ以外に、どのようなビザのオプションがありますか。

米国移民法は、Eビザ取得資格の要件として、米国法人とビザ申請者が、親会社と同じ「国籍」を有していることを規定しています。これは、米国子会社と日本人従業員がEビザ取得の資格を有するには、日本国籍者が日本の親会社の支配権の少なくとも50%を所有していなければならないという意味になります。上場会社の場合、株取引が主に行われている国が、Eビザ上の国籍となるとの推定がありますが、これはあくまでも推定にすぎず、親会社は株式保有に関する最新情報を大使館または領事館に提出する必要があります。株主の過半数が非日本国籍の投資家であると判明した場合には、たとえ日本で上場していたとしても、Eビザの取得資格を失うことになります。

親会社がEビザとの関係において国籍を失った場合、法的な観点からは、かかる会社のEビザ保持者全員がEビザの利用資格を自動的に失うことになります。このような状況になった場合、本来ならEビザ取得資格を有したであろう従業員は、(その他全ての条件を満たす限り)L-1(企業内転勤)ビザの取得を検討することができます。また、L-1(企業内転勤)ビザに関して言えば、上場企業はL-1ブランクット(包括嘆願)を申請されることをお勧めします。ブランクットの利用により、L-1ビザ申請者による移民局への個別申請が不要になり、日本の米国大使館・領事館へ直接申請することが可能になります。その他のオプションとしては、学士号を有する従業員ならば、H-1B(特殊技能職)ビザの取得が考えられるでしょう。

8. 米国での非移民ビザの申請にあたり、どのような書類または登録が必要となりますか。

非移民ビザの申請においては、米国法人が事業活動に従事していることが要件となることから、米国法人の法人形態を考慮する必要があります。米国大使館・領事館または移民局にビザ申請を提出する際には、申請者個人の米国での職務、職歴、学歴に加え、基本定款、リミテッド・ライアビリティー・カンパニー運営契約、税登録番号、ならびに事業許可証(該当する場合)など、会社設立に関する証拠書類を提出する必要があります。また、事務所スペースの証拠として、オフィスの賃貸借契約書や不動産所有権を証明する書類を提出する必要もあります。さらに、新規の事業の場合には、向こう3-5年の事業計画を作成・提出し、マーケティング活動、販売活動および将来的な雇用計画を示さなければなりません。

9. 親会社はジュニアレベル(非管理職)の従業員を米国子会社に派遣することを考えています。そのような従業員が、E-1、E-2 または L-1 ビザのいずれかを取得することは可能でしょうか。

親会社から米国子会社に従業員を派遣する際には、E ビザおよび L-1 ビザの申請要件を確認することが重要です。

Eビザの場合、申請者は、a) 幹部職、b) 管理職、または c) 企業にとって不可欠な特殊技術を有する従業員としての適格性を満たしていなければなりません。幹部職は、その名の通り、企業の運営に大きな権限を持つ職位です。管理職は、責任の度合い、部下の人数やスキルレベルなどの要因にもよりますが、会社に関して相当な割合の責任を負っている者です。特殊技術を有する従業員は、米国でのビジネスに不可欠な特殊スキルを持っていることを証明する必要があります。

一方のL-1ビザは、申請者が、申請書を提出する前の3年間の期間に、親会社、関連会社または子会社に継続して1年間、幹部職、管理職または専門知識を必要とする職種で雇用されていたことが条件となります。また申請者は、米国の関連企業で幹部職、管理職または専門知識を必要とするポジション(職位)で働くことを目的として、米国に入学することが求められます。L-1 ビザの目的上、幹部職または管理職は、社内の機能を監督する者となります。管理職の典型的な定義の観点から、会社は、管理職として米国に赴任させる者が、専門職または監督者として勤務する他の従業員を監督することを証明できなくてはなりません。

L-1B ビザの場合、会社は、申請者が会社の製品、サービス、研究、設備、技術、管理、もしくはその他の権益、それらの国際市場における応用に関わる知識、または会社の組織としてのプロセスや手順に関する高度もしくは専門的知識を有していることを証明できなくてはなりません。

残念ながら、ジュニアレベル(非管理職)の従業員を米国に派遣する際に利用すべきビザの種類や取得の可能性に関しては、明確な指標があるわけではありません。したがって、申請者が幹部職、監督者、マネージャー、必要不可欠または専門的知識を持つ従業員のいずれかに該当するか否かの判断は、具体的な事案ごとに判断する必要があります。

10. ビザを取得するために、現地の人を雇用する必要がありますか。必要がある場合、何名の従業員を現地採用しなくてはなりませんか。

現行の米国移民法においては、ビザの取得にあたり、現地の人を採用することは要件とされていません。同様に、ビザ保持者の人数と現地での採用者数との割合に関する要件もありません。しかし、現地採用をより多く行ったという事実は、会社が現地にてビジネス、投資、そして貿易に活動的に従事しているという要件を満たす強力な証拠といえることにご留意ください。加えて、ビザの種類に関わらず、ビザ申請の基本は、一定のビザ保持者が必要とされている職務をこなせる人材が米国人の中にはいないということであり、したがって米国大使館・領事館または移民局から、当該ポジションに関して米国人の人材を見つけれない証拠を問われる可能性があります。

不動産法

1. ビジネスを行うための用地選定はどのようにしたらいいでしょうか。

新会社にとって最も重要な要素を考慮して候補地をいくつか挙げる際には、用地選定の一般的なプロセスに従うこととなります。重要な要素には、仕入先または顧客との近接性、輸送・物流の条件、海外駐在者の生活支援、光熱費等の安定供給性、建築規制・用途条件、そして勿論、不動産の市場価格に関する予算等が含まれます。これらの要素が特定できた段階で、候補地の絞り込みについて、用地選定の専門家、不動産ブローカーや経験豊富な不動産専門弁護士と協議するのも有用でしょう。また、候補地を数箇所まで絞り込んだ時点で、政府ないし関連機関の優遇措置の利用可能性が検討されるかもしれません。

2. 不動産仲介業者(ブローカー)のサービスを利用するにはどうしたらいいですか。また、報酬はどのように支払われるのでしょうか。

不動産を購入ないし賃借しようとする地域で資格を有しており、希望する不動産の種類および用途について取引経験のある不動産ブローカーを雇うべきです。加えて、不動産ブローカーの選択には、地元の不動産専門弁護士、ディベロッパー、その他サービス業者から入手できる人物調査(レファレンス)および推薦状を取得すべきです。

通常、不動産ブローカーは委任契約書を要求します。委任契約書は法的拘束力を有する文書ですので、その内容、例えば、契約の終了(必要であれば)や、ブローカー手数料の価格、支払手段、および支

払時期について、顧問弁護士と相談されることをお勧めします。ブローカーの手数料は、当該不動産の売買契約上の売主、もしくは賃貸の場合には当該不動産の所有者が支払うことが通常です。

3. 米国での事業は、ビジネスモデルの実行可能性や顧客の反応を見極めながら、初期の投資を最小限に抑えてスタートさせることを検討しています。そのため、万が一米国での事業がうまくいかず、米国の事業所を閉鎖しなければならなくなった場合のために、リース期間はできるだけ短くしたいと考えています。この場合、どのような選択肢があるのでしょうか。

オプションの1つとしては、レンタルオフィスをリースすることが考えられます。レンタルオフィスのリース契約は、1年をリース期間とするのが一般的であり、受付サービス、コピー機やファクシミリ等の特定の事務機器の使用、会議室の共有利用がレンタルパッケージに含まれることがあります。このようなリース契約は、ある程度の柔軟性を企業に提供するものであるため、米国事業が初期段階にある場合には、余分なスペースを長期にわたってリースする必要性を回避することができます。

もう1つのオプションは、リース契約を交渉・締結する際に、会社からの解約通知をもって中途解約を可能にする旨の解約条項を盛り込むことです。しかし、家主においては、このような中途解約条項に同意するにあたり、より高額の賃料や解約金(例:追加1ヵ月分の賃料)の規定を要求することが一般的です。

4. 不動産はリースと購入どちらが良いでしょうか。

賃貸か、購入かを決定する前に、新会社、例えば、日本の会社が新設した子会社である米国子会社は、税務上、財政上、ならびに法律上の数々の事項について、各分野の専門家と相談すべきです。賃貸の場合、特定期間における当該不動産の使用費用を先延ばしすることができます。その結果、初期費用を軽減することができる一方で、当該物件の利用についての自由度が長期に渡って制限されるといったデメリットが存在します。これに比べ、購入の場合は、初期段階にはより高額な費用が発生しますが、当該物件の利用に柔軟性と支配権が生まれます。

例えば、比較的小規模の販売事務所のように、米国に進出したばかりの新会社においては、試験販売期間中、設備投資額を最小限に抑えるため、より短期間の賃借契約を締結する 경우가ほとんどです。反対に、大規模企業や長期経営の既存会社においては不動産の購入を考慮されてもよいかもしれません。不動産の賃貸借契約および売買契約のいずれも、以下に列挙する理由から、長文かつ複雑で、家主または売主に有利になるように作成されることが多いようです。したがって、会社においては、不動産専門

弁護士に相談せずに(つまりは、会社の理解が適切に契約書に反映されていることや潜在する法的リスクについて確認しないまま)、契約書に署名することがないようにご注意ください。

5. 不動産を賃借する場合、契約期間と賃料はどのようにすべきですか。敷金と保証状の差し入れの際には何に注意すべきですか。また、解約もしくは延長といったオプションを賃貸借契約に組み込んでもらうようにすべきですか。

一般論として、新規事業に携わる会社が賃借人(テナント)となる場合には可能な限り契約期間を短く設定すべきです。もっとも、通常、短期賃貸借契約では、長期賃貸借契約に比べ、家主が譲歩することは少ない点にご留意ください。当該不動産が小型オフィスまたは複数のテナントが入っている大型オフィス内の非常に小さなオフィススペースでない限り、家主の殆どは、最低でも約 3-5 年の契約期間を要求します。テナントは、たとえ典型的な賃貸条件に基づく短期賃貸借契約であったとしても、賃料の減額交渉のほか、テナントのニーズと合致するよう(テナント自身が手配した請負業者または家主が)当該スペースに施した改装作業で生じた費用について多少の手当を交渉することが可能でしょう。しかし、賃料におけるインセンティブ、減額、および改装・内装工事・建築費用について家主から提供される手当を最大化させようとするならば、長期賃貸借契約(7-15 年を超える契約)を考慮すべきでしょう。なお、家主が更地に特別に非常に精巧な施設を開発・建設した場合には、15-25 年の契約期間を求めてくるでしょう。

家主がテナントに請求する賃料には、様々な形態があります。最も一般的なものとしては、グロスリース賃料、ネットリース賃料、上限付きネットリース賃料ならびに売上歩合賃料がありますが、これらのバリエーションは当事者間の交渉に基づいて混合されることがあります。通常、最もシンプルな形態の賃料は、グロスリース賃料です。この形態では、テナントが、賃貸物件の使用・占有について通常月毎に定額の賃料を家主に支払います。グロスリース賃料にはテナントが負担する管理費および税金の全てが含まれます。この場合、テナントが賃料以外に負担することになるのはせいぜい、水道光熱費、テナント自身のための賠償責任保険、および住宅保険くらいでしょう。グロスリース賃料と逆の形態が、ネットリース賃料です。この形態においては、テナントが、定額の基本賃料のほか、税金、管理費、および保険料を賃貸物件の面積に応じ分担して支払います。ネットリース賃料では、家主の投資利益が、税金、管理費、または保険料の値上りによって減少することから保証・保護されるため、家主はこの形態を最も好みます。ネットリース賃料に同意するテナントは、専門家、弁護士、不動産ブローカーの全員またはそのいずれかと相談し、税金、管理費ならびに保険料が契約期間中にどの程度値上りするか見積るべきです。

事実上全ての賃貸借契約が、テナントによる契約違反あるいは損害から家主を保護するために何らかの敷金を規定しています。敷金は、家主の下で管理される資金、信用状、定期預金証書、またはその他の価値を有する物といった形態をとることが可能です。典型的な敷金は、テナントの経済力と家主が支払った不動産ブローカーの手数料や特別に要求された改装工事のための費用にもよりますが、賃貸借契約上の基本賃借料の1-6ヵ月分となります。

家主がテナントの経済力を懸念する場合には、保証状が要求されることがあります。通常、設立されて間もない米国子会社のように、売上または信用履歴が殆どないテナントを相手にする場合、家主から敷金および賃料支払と業績についての保証状の差し入れを求められるのが一般的です。米国子会社の場合、その親会社が保証状を差し入れることが殆どです。敷金と保証状の双方またはいずれか一方が求められた場合には、敷金の減額や、保証状が必要とされる契約期間を減らすよう、交渉すべきです。

賃貸借契約の解約または延長といったオプションは、ビジネス環境の変化に柔軟性をもたすため多くのテナントが求めるオプションです。解約オプションは、賃貸借契約上の特定期間が経過した後に、テナントが、家主に対し、契約解除料を支払うことと引き換えに解約する旨の事前通知を出すことを許可するものです。解約料は、改装・内装工事費用、不動産ブローカーの手数料、ならびに本賃貸借契約が解約されなければ家主の収入となったであろう将来の賃料(現在の価値に基づく)等の全費用を、家主に支払うことを目的とするものです。このように、解約オプションは無料というわけではありません。殆どの家主は、このようなオプションを付与することに躊躇し、多くの場合高額な解約料を要求しようとします。逆に、賃貸借契約期間を延長したり、あるいは賃貸借契約の下で賃貸スペースを拡大するオプションもあります。これらは、テナントの事業が順調に成長しているときに好ましいオプションです。拡大・延長オプションは、いずれかのオプションが実行されるに当たって、追加賃料が発生するとともに、実行時の市況が考慮されることにご留意下さい。

6. 不動産の購入の流れを教えてください。

不動産の購入におけるいくつかの主要な手続としては、(a) 用地選定、(b) 契約の交渉、(c) デューデリジェンス、ならびに(d) クロージングがあります。

不動産の購入は、常に立地場所の検討から始まります。用地選定については、簡単に前述しました。

候補用地が選定されると、買主は、候補用地を所有する売主と基本的な取引条件について交渉しなくてはなりません。この交渉は、多くの場合、取引条件のうち最も基本的な事項について記載した法的拘束力を有しない基本合意書(Letter of Intent (LOI))の取り交わしにより行われます。続いて、より複雑で法的拘束力を有する不動産売買契約書の作成・交渉が行われます。不動産売買契約書には、買主がクロージングに進むか否か最終的に判断する以前における、対象不動産のデューデリジェンスの時期とルール、対象不動産の物理的状態および権利関係の状況、加えて基本的取引条件が規定されることが殆どです。

デューデリジェンスの期間は、通常、60-90日間とされていますが、実際には対象不動産の複雑性ならびに買主のニーズおよびその他の要因によります。契約書のデューデリジェンスに関する条項には、デューデリジェンスの結果、買主の要求を満たさない、あるいは受入不可能な物理的または法的要素が明らかになった場合には、買手は本契約を解約することができる旨明記する必要があります。

デューデリジェンスの結果が買主にとって満足いくものであり、全ての法的文書のレビューが納得の行く形で完了した場合には、取引はクロージングへと移行することになります。一般的には、売主や買主が直接行うのではなくエスクロー制度で、クロージング時に買主が不動産購入価格を支払い、売主は当該不動産のタイトル(権原)を買主に譲渡するに当たって必要な法的文書を提供します。

前述の各ステップは複雑であると同時に、法律および賠償責任といった観点から非常に深刻な問題にも発展しうることから、米国の不動産を購入される場合には、初期の段階で経験豊富な専門家およびコンサルタントに相談されることをお勧めします。

7. 施設の建設を決めた場合、どのような請負方式がよいでしょうか(設計と建設、建築士と建設業者の別、建設費用を固定額にすべきか報酬+実費(コストプラス方式)にすべきか等)。

米国で普及している通例の商業施設の建設請負方式はいくつかあります。一般的な請負方式は、以下の名称で知られています。

設計・建設一括請負(Design Build)

通常、最も簡単な方式(ただし、必ずしも一番経済的な請負方式とは限らない)は、設計・建設一括請負方式です。本方式は、おそらく施設建設の経験がない企業や、進行中の建設プロジェクトにある程度のレベ

ルに係わることのできる能力を持つ人物がいない企業が利用するのに適した方式でしょう。また、本方式は、日本で利用されている典型的な建築請負方式に類似しています。

設計・建設個別請負(Independent Design-Independent Construction)

設計・建設個別請負は、多くの場合、非常に特殊、巨大かつ複雑な建設プロジェクトで、その高度性ゆえに、才能と専門知識を有する独立の建築士(すなわち、設計・建設一括請負における建設請負業者の社内建築士や、当該業者に雇用された建築士ではない)が必要とされるプロジェクトに最も適した方式です。通常、本請負方式は、目的にあった最良の設計で、更に、最適な総合建設請負業者(ゼネコン)と下請業者を使用することで、最もコスト効率が良い建築物を入手できるという利点があります。

ターンキー請負(Turn Key)

ターンキー方式は、通常、施設の建設を希望する場所が開発中もしくは未開発の土地で、利用可能な土地の大部分を不動産ディベロッパーが管理している場合に利用されます。このような場合、ディベロッパーは、大抵、土地の売却益のみならず、立地条件を生かした施設建設による収益も狙っています。実際、土地ないし施設を購入したことがなく、むしろ建設済みの施設についてディベロッパーと長期契約を締結する会社では、本請負方式がよく利用されています。一般的に、本請負方式は、最も安価な方式ではありませんが、事業用地の選択肢が非常に限られている場合に利用する必要があります。

建設管理請負(Construction Management)

最後に、建設管理方式によれば、適切な各業者の参加と複雑な取引態様への対応を条件に、極めてコスト効率良く建設された施設を取得することが可能です。もっとも、この方式では、サービス費用(主として弁護士費用、設計監督、建築士へ支払う報酬、建設管理者、設計サービス)は高額になります。したがって、プロジェクト全体のコストを抑えることを考慮するならば、上記の各請負方式、特に本建設管理請負方式に着手する前に、慎重な検討および設計士や経験豊富な不動産専門弁護士との協議が必要です。

上記の各方式はそれぞれ長所・短所があり、特定のプロジェクトにより適していることもあるので、一般的にはケース・バイ・ケースで詳細な分析・判断が必要です。

雇用・労働法、福利厚生関連

1. 全ての従業員にサラリー(定額給与)を支払うことはできますか。

はい。後述する州法または連邦法のいずれか高い金額の最低賃金を支払えば、全ての従業員に対してサラリーを支給することができます。これは、一週間当たりの全勤務時間に対し定額の給与を支払うという意味です。もっとも、定額給従業員であっても一週間の合計勤務時間が 40 時間を越える場合には、時間外手当(割増賃金)を支払わなければならない場合もあります。そのため、従業員の給与をサラリー制にするかを検討する前に、時間外手当の規制を遵守するため、まず最初に従業員を、適用される最低賃金および時間外労働に関する各種法律における(a)適用対象(non-exempt)従業員か、(b)適用除外(exempt)従業員かのいずれかに分類しなければなりません。

賃金の支払いは、州法および連邦法が規律しています。第一に、会社は、全従業員に対して、全労働時間につき少なくとも最低賃金(州法または連邦法のうちいずれか高い金額)を支払わなくてはならず、また週 40 時間以上の時間外労働については通常賃金の 50%の割増賃金を支払わなければなりません。(州によっては、1 日に 8 時間を超える全ての労働時間に対して、残業代を支払うことを雇用者に義務づけているところもあります。)この第一要件の結果として、時間外手当規制の適用を除外する特定の法に該当することを証明できない限り、全ての従業員は残業代を受給する資格があると考えられます。この法が特に定めた適用除外規定は、「ホワイトカラー・エグゼンプション」として知られており、管理職、運営職、専門職、外販社員、コンピュータ専門職、高給従業員がそれに該当します。各適用除外類型(外販社員を除く)を満たすには、従業員が(連邦公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)の規定に従い)定額給ベースまたは報酬ベースにより賃金支払がなされていることが必要であり、**且つ**、適用対象か適用除外かのいずれかに分類する目的で会社が依拠しようとする適用除外類型ごとの職務要件を満たす職務に従事していなければなりません。この点、従業員の実際の職務が各適用除外類型の職務要件を満たさないことはよく見受けられるので注意しなければなりません。従業員を誤って分類した場合、従業員または元従業員から未払いの時間外手当の請求を受ける可能性があります。

要するに、従業員の職務・職責が、上記に挙げた適用除外類型のいずれかの職務要件を満たす場合には、当該従業員には、所定の週の全勤務時間に対して定額給基準で給与を支払えば足りります。これは同時に、従業員の勤務時間が一定勤務時間に満たなくとも減額が認められないという意味でもあります。これに対し、従業員の職務・職責が上記に挙げた適用除外類型のいずれの職務要件にも該当しない場合、当該従業員に対しても定額給基準で給与を支払うことはできますが、週 40 時間以上の時間外労働

については、通常賃金の 50%の割増賃金を支払わなければなりません。定額給与かつ適用対象 (non-exempt) 従業員の場合、会社は当該従業員の給与をその給与でカバーされる時間数で割って正規の給与を決定します。

2. 給与の支払い頻度はどのようにすべきでしょうか。

給与の支払い頻度は、州法によって定められています。一般に、労働協約で別段の定めがある場合を除き、雇用主は全ての従業員に対し月に 2 度 (年 24 回) または 2 週間に一度 (年 26 回)、給与を支払う義務があります。会社を選択するのであれば、適用除外従業員 (定義については前述 1 を参照。) に対しては月単位で給与を支払うことができますが、適用対象従業員については、月単位で給与を支払うことも、月単位での給与支払に同意することも認められていません。コミッション (成果報酬) についても少なくとも毎月支払われなければなりません。

3. 会社は、従業員規則や人事マニュアルを作成する義務はありますか。

従業員規則や人事マニュアルを維持しなければならないという法的義務はありません。しかし、よく出来た従業員手引きには、例えば、移民法の遵守、差別やハラスメントの防止、勤務時間、病欠、休暇、有給休暇、行動規範、および懲戒処分など重要なガイドラインが含まれているため、これにより従業員に会社の基本ルールを提示できます。会社の基本的なルールや雇用に関する期待事項を明確に伝えることで、誤解や不満を回避したり、最小限に抑えたりすることができます。更に、従業員が政府機関に対して労務関連の申立てをした場合、調査機関は多くの場合、申立て内容の調査の一環として、従業員規則の閲覧を求めてきます。そのため、従業員規則をきちんと整備することは、会社のリスク低減や、労務関連訴訟における防御にもつながるのです。職場で表面化した問題を考慮し、また州および地域の法律の変更に対応するため、2-3 年ごと (またはより頻繁に) に従業員ハンドブックを見直し、更新、改訂することが推奨されます。ここ数年、多くの州および市は、企業に対してさまざまな病気休暇や休職を提供することを義務づけています。

4. 従業員を雇用するにあたり、オファーレター (採用通知) ないし雇用契約書を作成しなければなりませんか。

一般的に、会社は、雇用を希望する候補者に対して、初任給、賃金や勤務時間の分類 (従業員が適用除外か適用対象かの分類を含む)、給与の支払回数、上司の氏名、主な職務、退職および解雇自由の原則について、移民法遵守や人物調査に関する確認などが含まれ雇用の主要な条件が明確に記載された

内定通知その他の書類を送る必要があります。内定通知では、会社が従業員に求める職務を明確に提示することが重要です。職務内容は、多くの場合、主要な責任分野をまとめた職務記述書によって従業員に伝えられ、従業員の業績を評価する際の重要な基準となります。加えて、内定通知では、当該通知が、それ以前になされた一切の口頭によるオファーに優先する旨を明確に記載すべきです。一方、雇用契約書は、慣例的に作成するものではなく、通常は、より上級の幹部職、管理職、営業部員、およびエンジニアまたは技術担当者にのみ作成されます。このカテゴリーに該当する従業員は、各人がそれぞれの雇用条件(雇用期間、追加の有給日数、退職金など)を交渉したり、会社においては当該従業員が退社後の競業禁止義務や勧誘禁止義務といった条件を追加し、従業員の退職後の活動を制限することを望んだりすることから、雇用契約書を作成することがあります。雇用契約に関する法律は州によって異なるため(例:従業員の雇用後の活動を制限する競業禁止条項や勧誘禁止条項の執行可能性)、従業員に雇用契約を提供する前に、まず弁護士に相談し、雇用契約を見直すことをお勧めします。

5. 一般的に、会社はどのような保険プランを従業員に付与しますか。

非常に小規模な雇用主を除き、大半の会社が基本的な生命、団体医療、および歯科保険を受給資格のある従業員に付与します。これらの保険の保険料全てまたは一部を支払う会社もあります。そして多くの会社は、これらの福利厚生を提供した後、受給資格のある従業員に対して、勤務外での事故や病気により、怪我や病気になった場合の賃金の一部補填のために、短期および長期傷害保険の付与を検討します。これらの保険の補償の種類および費用は会社の規模や個々の保険会社の商品によって様々です。その結果、大半の会社が、保険市場における保険ブローカーやコンサルタントのアドバイスに従っています。

会社の提供する保険の他にも、資格のある従業員は、メディケアシステムによる医療補償と社会保障システムによる障害手当ないし退職金手当の双方またはいずれか一方の受給者に該当するかもしれません。メディケアも社会保障システムも、連邦保険拠出法(FICA)に従って雇用主および従業員からそれぞれ拠出される給与の7.65%によって運営されています。これらの2つの給付金制度は、非常に特殊な受給資格要件や補償要件を有するため、従業員にこれらの制度についてアドバイスする際には、十分に注意する必要があります。

従業員維持のために、多くの企業が401(k)-退職金制度などの従業員向け退職金制度を提供しています。この401(k)プランは、従業員が老後のために貯蓄することを支援するものです。通常、従業員は賃金の一定割合を繰り延べ、あらかじめ選択された投資手段(株式、債券、マネーマーケットなど)に投資する

ことができ、税制上の優遇措置が受けられます。多くの場合、企業は従業員の繰り延べ額に対して、報酬の一定割合を上限として上乘せします。401(k)プランが最も一般的な退職金制度ですが、その他の退職金制度も検討可能です。団体保険や退職金制度は複雑であり、連邦法および州法に準拠します。保険ブローカーや退職金制度の専門家に依頼して、これらの分野における会社の意思決定の指針を得ることをお勧めします。

6. 日系企業がたとえばイリノイ州で雇用する際、何に留意すべきでしょうか。

この質問に対する回答は、会社のニーズ、規模そして業種によって異なります。適切な雇用慣行のポイントは、応募者の役職に関する要求や資格といったビジネス上のニーズを考慮して決断を下すことでしょう。そして、全ての会社は、(1)募集広告や採用方法が合法であること、(2)応募書類に違法な質問が含まれていないこと、(3)採用面接時に担当者が、応募者の年齢、人種、性別、宗教、妊娠、性的指向、あるいは州法または連邦法で禁止されているその他に関する違法な質問をしないこと、(4)従業員が米国での労働許可を有しており、I-9 フォーム(就労資格証明書)の作成に必要な文書を提出すること、そして(5)雇用前に行われる人物調査、(該当する場合には)薬物やアルコール検査を受けることにつき、応募者が理解し同意していることを確認しなければなりません。また、応募書類に記載されている雇用前検査への同意では不十分とみなされるため、雇用前検査に対する応募者の同意は、別途書面を取り付ける必要があります。更に、役職員、管理職、営業部員、およびエンジニア／技術担当の従業員の採用に関しては、応募者が前雇用主に対し勧誘禁止や競合禁止の義務を負っておらず、会社が採用目的とする全ての職務を全うできることを確認しなければなりません。応募者が前雇用者との間で何らかの制限を受ける場合は、リスク無く応募者を採用することが可能かどうかを検討するため、応募者に対し契約書の写しを要求すべきです。

米国の様々な雇用法、特に差別禁止、ハラスメント、労働組合の分野は、日本の雇用法および労働法とは大きく異なることが多く、複雑なため、すべての雇用主はこれらの分野の管理監督者トレーニングを定期的実施することをお勧めします。なお、カリフォルニア州(2年毎)、イリノイ州(毎年)、ニューヨーク州(毎年)など、多くの州で従業員のセクハラ防止トレーニングを雇用主に対して定期的実施することが義務づけられています。テキサス州とジョージア州では、このような研修は義務づけられていません。

7. 新型コロナウイルス(COVID-19)の流行が始まってから、当社では従業員の在宅勤務を認めています。生産性の高い従業員とコンプライアンス遵守のために、どのような対策をとるべきでしょうか。

会社は、書面化された方針を作成するか、または対象となる各従業員と契約を締結して、一連の明確な目標を確立する必要があります。リモートワークに関する方針は、どの従業員にリモートワークの資格があるかを定義し、具体的な申請および承認のプロセスを提供し、従業員の責任および目標(例えば、勤務時間および時間の記録方法、勤務時間中のアクセスの必要性、上司との連絡頻度、会社の設備および機密情報の保護、作業スペースの設定、家具、コンピュータ、プリンター、電話、会社の設備の返却、従業員が負担する費用の定義など)を詳述し、従業員に提供する技術サポートがあるかを確認し、雇用主がいつでも権利を撤回できることを全ての従業員に伝える必要があります。

全ての企業は、リモートワークに関する明確な立場および方針を策定し、従業員および応募者に開示することをお勧めします。企業風土に合った明確なポリシー(リモートワークの可否)を持つことで、採用担当者は応募者からの質問に対して、熟考されたリモートワークの可否の理由を答えることができるようになります。

8. 米国では、パワハラは違法ですか。

日本では、職場で上司または権力のある者が部下を怒鳴りつけたり、けなしたりするなどのいじめまたは脅迫を行うことを「パワーハラスメント(パワハラ)」という言葉で表現しています。米国では、従業員の性別、人種、年齢、国籍、その他の保護されている分類に基づくハラスメントを違法とする連邦法および州法が存在します。例えば、管理職または権力のある者が従業員に性的な好意と引き換えに利益を受けることを申し出たり示唆したり、管理職の誘いを拒否した従業員を脅したり罰したりすることは、セクシャル・ハラスメントの一例と言えます。

しかし、マネージャーが差別なくすべての従業員または従業員のグループに対して虐待的な行為に従事する場合、そのような行為だけでは違法ではありません。もちろん、そのような虐待的な行為がビジネスに深刻な悪影響を及ぼし、従業員が退職したり、クレームを申し立てたりする可能性はあります。ベストプラクティスは、すべての従業員が礼儀と尊敬の念を持って扱われ、いかなる形の「パワーハラスメント」も容認されないというポリシーを持つことです。