

JETRO

日本貿易振興機構(ジェトロ)

米国南東部 6 州における 会社設立・運営ガイドブック

～アラバマ州、サウスカロライナ州、ジョージア州
テネシー州、ノースカロライナ州、フロリダ州～

2022 年 3 月
日本貿易振興機構（ジェトロ）
アトランタ事務所

<目次>

I	米国南東部への進出の魅力	1
II	米国進出形態	2
1	はじめに	2
2	法人の種類・形態	5
(1)	株式会社 (Corporation)	5
(2)	有限責任会社 (Limited Liability Company: LLC)	6
(3)	その他の法人形態	7
3	訴訟対策・経営戦略を意識した組織構造	8
III	米国進出前後の日米間移動・就労ビザ等	12
1	米国における移民法・ビザ審査の動向	12
2	短期・長期出張のためのビザ免除プログラム (ESTA) ・B ビザ	13
(1)	ビザ免除プログラム (ESTA)	13
(2)	B ビザ	15
3	就労ビザ ① (E ビザ)	16
(1)	E-1 ビザ	17
(2)	E-2 ビザ	18
4	就労ビザ ② (L ビザ)	19
(1)	L-1A ビザ	20
(2)	L-1B ビザ	20
(3)	ブランクett L	21
(4)	New Office L-1A ビザ	22
5	就労ビザ ③ (J ビザ・H-1B ビザ)	22
(1)	J ビザ	22
(2)	H-1B ビザ	23
IV	具体的な会社設立手続	24
1	株式会社の設立について	24
2	基本定款 (Articles of Incorporation) の共通事項	24
(1)	会社の名称 (Name)	24
(2)	会社の目的 (Purpose)	25
(3)	授権株式数 (Authorized Shares) および額面 (Par Value) の有無	25
(4)	会社の存続期間 (Duration)	25
(5)	登録代理人 (Registered Agent)	26

(6) 発起人 (Incorporator/Promoter)	26
(7) 取締役 (Directors)	26
3 各州のファイリング手続について	27
(1) アラバマ州	27
(2) サウスカロライナ州	28
(3) ジョージア州	28
(4) テネシー州	29
(5) ノースカロライナ州	30
(6) フロリダ州	30
4 会社設立に要する期間と費用	31
(1) ファイリングに要する期間	31
(2) 設立費用について	31
V 会社設立後の各種手続.....	32
1 発起人の設立総会	32
2 設立時取締役会	32
3 附属定款 (Bylaws)	32
(1) 事務所	32
(2) 株主 (Shareholders) および株主総会 (Shareholders' Meeting)	33
(3) 取締役 (Directors) および取締役会 (Board of Directors)	33
(4) オフィサー (Officers)	33
(5) 株式 (Shares)、株主名簿 (Stock Ledger/List of Shareholders)	33
(6) その他基本事項 (General Provisions)	33
4 連邦雇用主番号 (“(F)EIN”) の取得	34
5 銀行口座の開設	34
6 設立州での納税者番号 (Tax ID) の取得	34
7 失業保険 (Unemployment Insurance) の登録	35
8 設立州外での事業登録 (Business Registration) 等	35
9 郡 (County)、市 (City) での事業登録 (Business License) 等	35
10 その他許認可 (License) の取得	36
11 米国の対内外国投資に関する報告書の提出	36
12 会社の更新登録/年次報告書	36
VI 合弁事業、M&A による進出手続	38
1 はじめに—合弁事業や M&A による進出の意義	38

2	合併事業に関する留意点	39
	(1) 合併事業を行うメリット・デメリット	39
	(2) 合併事業の形態	39
	(3) 合併契約上留意すべき条項	41
3	M&A.....	44
	(1) 進出方法としての M&A.....	44
	(2) M&A の具体的スキーム	45
	(3) デュー・デリジェンスの重要性	45
	(4) 最終契約と買収実行	45
VII	会社運営上の手続等	47
1	総論	47
2	株主総会	47
	(1) 株主総会の種類	47
	(2) 株主総会の決議事項	48
	(3) 株主総会の手続・決議要件	48
	(4) 株主総会議事録 (Minutes)	48
3	株主	48
	(1) 株主の立場	48
	(2) 株主の権利義務	49
4	取締役会	49
	(1) 取締役会の種類	49
	(2) 取締役会の決議事項	49
	(3) 取締役会の手続・決議要件	49
	(4) 取締役会議事録 (Minutes)	50
5	取締役	50
	(1) 取締役の業務	50
	(2) 取締役の信託義務等	50
6	オフィサー (Officers)	51
	(1) オフィサーの立場等	51
	(2) オフィサーの義務	52
7	法人格否認の法理 (Piercing the Corporate Veil)	52
	(1) 法人格否認の法理とは	52
	(2) 法人格否認の法理の考慮要素	52

(3) 法人格否認の法理に関する実務的な注意事項	52
8 資金調達（新株発行）	53
VIII 税制度（インセンティブを含む）の概要	54
1 はじめに	54
2 連邦租税制度の概要	55
(1) 管轄当局	55
(2) 主要な連邦租税法	55
3 州・地方自治体による租税	56
(1) 主な州・地方自治体による税	56
(2) 州所得税	57
(3) 売上税・消費税（Sales / Excise Tax）	57
(4) 財産税（Property Tax）	57
4 連邦・州による主な税制優遇措置	58
(1) 連邦法に基づく優遇措置	58
(2) 州・郡レベルでの税制優遇措置の基本的枠組み	58
(3) 南東部各州の税制上のメリットと各種税制優遇措置	60
IX 人事・労務関連の法規制概要	66
1 はじめに	66
2 Employment-at-Will（随意雇用形態）	67
(1) Employment-at-Will とは	67
(2) 南東部各州の Employment-at-Will に関する法令	67
3 雇用差別禁止法	68
(1) 連邦法	69
(2) 各種連邦差別禁止法違反の効果	70
(3) 州法	71
4 その他の人事・労務関連規制法	72
5 人事労務関連文書の重要性	75
(1) 雇用契約書／オファーレター	75
(2) Job Description	76
(3) 従業員ハンドブック	76
(4) 各種 Covenants に関する合意	77
(5) Release Agreement	77
6 まとめ	78

X	環境関連の法規制概要.....	79
1	はじめに.....	79
	（1）米国進出と環境関連規制.....	79
	（2）米国における環境関連規制の特徴.....	79
2	連邦環境法.....	80
	（1）基本法.....	80
	（2）個別法.....	81
3	南東部各州の規制当局と州法の位置付け.....	84
4	その他留意すべき他州の法令・規制.....	85
5	まとめ.....	86

I 米国南東部への進出の魅力

米国の中で進出先を考える場合、既存の顧客との地理的距離、今後どの地域を中心に事業を拡大していくか、他州・他地域へのアクセスの良さ（物流・インフラ等）、物価、平均賃金、優秀・勤勉な人材が確保できるかどうか等、考慮点が多数ある。製造業の場合、水質、地質、地形、環境規制等も含め、工場建設に適切な土地があるか、といった考慮点も加わる。

米国進出という観点での南東部州の一番の魅力としては、米国の中で最も①物価が低い、②不動産が安い、③人件費も安い地域であるという点が挙げられる。また、雇用・労働法も企業側に有利な法制度となっており、北東部、中西部、西海岸に比べ、労働組合も少ない。さらに、山火事、地震、ハリケーン等、天災が少ない地域であり、気温や気候も日本と類似していることから、事業を営みやすい環境が整っているといえる。

研究・学術的な観点では、コミュニティ・カレッジや総合大学が多数存在し、全米ランキングの高い大学等も複数存在する。また、地元での就職を支援するための、企業と教育機関との間の研修プログラム等も盛んである。

最後に、文化的な特徴として、「サザン・ホスピタリティ（Southern Hospitality）」という用語にも表れているとおり、南部の人は、おおらかで優しいといわれている。意見が違っても正面から否定しない人も多く、このような精神性は日本人・日本企業とも相性が良い。

本稿では、こうした魅力をもつ米国南東部各州（アラバマ州、サウスカロライナ州、ジョージア州、テネシー州、ノースカロライナ州およびフロリダ州）への日系企業による進出に際して特に問題となる論点について、法務専門家の観点から解説を加えている。なお、各章にて記載のとおり、具体的な進出を検討する場合、事業内容や規模、進出先となる地方自治体や進出方法によって様々な考慮要素が存在することから、現地の事情に通じた各種専門家の助言を受けることが望ましいといえる。

II 米国進出形態

1 はじめに

米国進出を検討する際には、以下に詳述するように、様々な進出の形態や方法が存在する。どのような形態がベストなのかは、「米国において、どのような活動をしたいのか」という問いに対する回答によって異なる。例えば、更地を購入して工場を建設し、日本から駐在員を送り、米国で製品の製造・販売を行いたい場合は、株式会社（C-Corporation）の設立がベストとなるだろう。反対に、向こう数年は米国の市場調査を行うのみであり、既に米国市民または永住権を有するスタッフ候補が存在し、日本からは出張による行き来で足りるため、当面のビザは必要ないという場合には、子会社設立は行わずに米国支店や駐在員事務所の設置といった方法で対応する選択肢も考える¹。

米国に子会社を設立する際には、同法人の活動に応じて、各種の連邦税・州税・ローカル税を支払う必要があり、設立州の会社法に従って、会社を運営する義務が発生する²。子会社を設立しない場合でも、日米租税条約上の恒久的施設（Permanent Establishment: PE）が成立する場合には、日本法人に米国での納税義務が発生する可能性がある。したがって、PE 不成立のまま米国で活動を希望する際には、会計事務所等のアドバイスに従い、PE が成立しないよう活動内容を慎重に制限する必要が出てくる。

また、米国において、マーケティング活動・販売・各種取引において日本法人が直接契約主体となる場合（このような経済活動に限らず、米国で日本法人が何か活動を行い紛争・トラブルが発生する場合）、米国での責任主体となる子会社が存在しないため、訴訟大国である米国において日本法人が直接紛争・訴訟に巻き込まれ、日本法人が日本で所有する財産等が執行対象とされる可能性もある。したがって、訴訟対策の観点からは、子会社を設立することが望ましい。以下の表は、米国への進出形態ごとのメリット・デメリットを示したものである。

¹ スタッフには、従業員（Employee）と独立請負人（Independent Contractor）の形態が考えられる。支店や駐在員事務所は、別法人である子会社の立ち上げを伴わないため、日本法人が米国で直接雇用することとなる。従業員とする場合には、日本法人が直接雇用主となることを避けた方が良い場合も多いことから、子会社設立の方向に傾く。他方、独立請負人と日本法人との業務委託契約書を締結する形態もとりうる。

² 米国および南東部各州の税務制度については第 VIII 章を参照されたい。

	メリット	デメリット
子会社設立 (別法人)	原則として子会社の責任から親会社 (日本法人)の責任を切り離すこと ができる。	子会社の設立と管理にコストがか かる。
支店 (PE 成立)	事業を行う州で日本法人が外国法人 として登録することにより、子会社 よりも簡易な手続で、子会社と同様 に事業を行うことができる。	訴訟大国の米国で日本法人が直接 的に紛争・訴訟に巻き込まれる。
駐在員事務所 (PE 不成立)	子会社に比べて、米国進出は簡単。 コストも安い。法的には支店と同 様。	PE 成立を避けるため、活動内容に 制限あり (商品の保管・展示、情 報の収集など)。

ここで留意すべき点として、米国内での事業内容や税制面からはベストと思われる選択肢が、会社法、訴訟リスクヘッジ、移民法・ビザ申請の観点からは必ずしもベストとはいえない場合も少なくないことである³。例えば、米国進出後に、日本から米国に駐在員を送ることを希望する場合には、米国進出形態の選択の段階から、どのようなビザをどのタイミングで申請するかも見据えた上で、検討することが推奨される。一例を挙げると、Eビザ・Lビザ等の駐在員のために就労ビザ申請を検討する場合、一般的に、個人経営・小規模経営に多用される LLC や S-Corporation ではなく、C-Corporation を設立した方が、ビザ申請の際には有利に働くことが多い⁴。

なお、連邦制度を導入する米国では、法人設立は、連邦政府の管轄ではなく、各州の管轄事項となっている。基本的に、会社の内部統制については、設立州の会社法が適用される。設立州 (State of Incorporation) 以外の州で事業を営む場合には、事業を営む州において、別途、法人の事業登録 (Business Registration) が必要となる。

設立州は、本社所在地にしても問題ないが、事業を営む予定のない州 (例えば、デラウェア州) で登記をし、本社所在地の州に事業登録をすることも可能である。

事業登録は、登記等の法人設立手続きとは異なり、他の州または他の国で設立された既存の法人を、事業を営む予定の州内務省 (Secretary of State または Department of State) で登録する手続きである。事業登録が必要かどうかの判断基準となる「事業を営むこと (Doing Business)」の定義・運用

³ 米国進出にあたり、考慮すべき主な法分野は、①会社法、②税法、③雇用法、④移民法、⑤知財法である。

⁴ 例えば、投資 (E-2) ビザの申請要件の中に、「投資が投資家と家族の生計を支えるために必要な金額をはるかに上回るものである (ノン・マージナリティ)」という要件があり、米国での事業規模が零細企業・家族経営企業以上の規模であることが必要である。したがって、米国において家族経営・土業・プロジェクトベースの比較的小規模なケースに使用されることの多い LLC は、E-2 ビザ申請時に、不利に働くこともあり、今後の雇用・事業規模をより具体的・詳細に示す必要が出てくる。

は、各州でルールが異なるが、基本的に、①オフィス・工場・お店等の施設を構える、②倉庫・在庫を保有する、③従業員を雇う（リモートワークの従業員も含む）場合には、「事業を営む」と解され、事業登録が必要になる場合が多い。この「事業を営む」かどうかの基準は、各州で税金を納める必要があるかどうかの基準である「ネクサス（Nexus）」の基準とは別個のものであるため、ご留意いただきたい。

法人設立にあたり必要な文書・手続きは、主に以下のとおりである⁵。詳細な法人設立に関する手続内容については、第 IV 章を参照されたい。

- ① 基本定款（Articles of Incorporation／Certificate of Incorporation）⁶
- ② 附属定款（Bylaws）
- ③ 発起人の取締役選任の書面決議（Consent of Incorporator）
- ④ 設立時取締役会の書面決議（Organizational Minutes）
- ⑤ 投資の書簡または株式引受契約書（Investment Letter or Subscription Agreement）
- ⑥ 株券（Stock Certificate）⁷
- ⑦ 連邦雇用主番号（FEIN）の取得（Obtaining Federal Employer Identification Number: FEIN）⁸
- ⑧ 米国内での銀行口座の開設（Opening a bank account in the U.S.）
- ⑨ 米国の対内外国投資に関する報告書の提出（Submission of Form BE-13: Survey of New Foreign Direct Investment in the United States）⁹

⁵ 株式会社設立の際の必要書類を挙げたものであり、LLC の場合には、必要書類が異なる。

⁶ 法人登記は、基本定款のみで足りる。基本定款を設立州の内務省(Secretary of State)に提出し、受理されれば法人登記完了となる。①～⑤の法人設立書類は、社内文書となり、基本的に非公開である。

⁷ 日本の会社法と異なり、米国においては、法人設立時（すなわち、基本定款の提出時）に資本金の払込みは不要である。会社法上の資本金の最低金額も存在しないため、資本金が 1 ドルでも法人設立自体は可能である（ただし、移民法上は、後述のとおり、E-2 ビザ取得のためには、別途、資本金額につき、考慮が必要である）。会社設立後、米国家人名義の銀行口座が開設された後に、株主（例：日本の親会社）から、米国家人名義の銀行口座に資本金を送金する。資本金の送金完了後、米国家人が株主に対し、株券を振り出す。

⁸ FEIN 取得に関する IRS のウェブページ（Federal（連邦）を省略し、EIN と呼ばれることもある）：

<https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/apply-for-an-employer-identification-number-ein-online>

なお、FEIN とは別に、州レベルでも、納税義務が発生する各州で納税者番号（Tax ID）の取得が必要となる場合も多い。

⁹ 米国商務省の BE-13 に関するウェブページ：<https://www.bea.gov/surveys/be13>

- ⑩ 州財務省への登録（Registration at Department of Revenue）
*納税義務が発生する州のみ
- ⑪ 州労働省の登録（Registration at Department of Labor）*雇用が発生する州のみ
- ⑫ 州以下の地方自治体（市や郡）での事業登録（Business Registration at Municipality and/or County Level）¹⁰ *基本的に、オフィス・倉庫その他の施設を構える場所のみ

2 法人の種類・形態

(1) 株式会社 (Corporation)

株式会社 (Corporation) は、事業規模に関係なく米国で最も多く利用される法人形態である。日本の法制度と同様、株式会社の株主は、出資額を限度として責任を追うのみで、法人格否認の法理（後述）の適用等がない限り、基本的に、会社の債権者から責任の追求をされることはない（「株主有限責任の原則」と呼ばれる）。株式会社の事業および業務は、株主が選出した取締役によって構成される取締役会が管理・監督する。取締役会は、日常業務を監督する株式会社の役員・オフィサー (Officers) を選出する。設立州の会社法上、年次株主総会の開催、株主総会・取締役会の議事録 (Minutes) の作成・保管、株主総会・取締役会に代わる同意書 (Written Consent in Lieu of Meeting) の作成・保管が義務付けられる¹¹。

連邦機関である米国内国歳入庁 (Internal Revenue Service: IRS) は、株式会社を、C-Corporation と S-Corporation の 2 種類に区別して取り扱っている。

(a) C-Corporation

下記 S-Corporation の要件に該当し、S-Corporation としての取扱いを求めない限り、基本的に株式会社は、C-Corporation となる。C-Corporation の場合、IRS に税務申告書 Form 1120 を提出する。C-Corporation は、連邦税法上、個別の納税主体と取り扱われる。連邦法人所得税率は、議会の多数派や政権によって揺れ動きがあるが、一般的に 15%~30% である。株式会社のうち C-Corporation では、いわゆる「二重課税の問題」が顕在化する。すなわち、株式会社の所得が法人レベルで課税され、

¹⁰ どのような活動をする場合に、どの地方自治体（市や郡）に登録が必要かどうかは、各自治体の条例・規則により異なるため、各自治体のウェブサイト等を確認し、必要があれば、担当部署にメール・電話をする等して確かめる必要がある。

¹¹ 株式会社の日常運営に関しては第 VII 章を参照されたい。

剰余金から株主に配当金が支払われると、同配当金は、株主の所得としても課税される仕組みとなっている。外国の株主に支払われる配当は、30%の源泉徴収の対象となるが、日米租税条約の適用により、場合に応じ、0~10%まで、減税・免税される。なお、日米租税条約の適用を希望する場合、税理士や会計士のアドバイスに従い、規定のフォームに記入し、提出等する必要がある。

(b) S-Corporation

S-Corporation の要件¹²にすべてあてはまる場合には、法人レベルでの所得・利益・損失・控除項目が、株主の個人所得税申告で取り扱われるため、上記「二重課税の問題」が解消される（「パススルー」と呼ばれる）。ただし、株主全員が米国民または永住者の個人である必要があるため、日本企業の子会社設立による米国進出の場合には、利用ができない。なお、S-Corporation の場合、IRS に税務申告書 Form 1120S を提出する。

(2) 有限責任会社 (Limited Liability Company: LLC)

有限責任会社 (LLC) は、株式会社とパートナーシップを融合させた法人形態である。LLC では、各メンバーの持分は株式化されないものの、各メンバーは有限責任となっており、LLC の債権者が会社に対する債権の履行を求める際に、メンバーの個人財産を執行対象とすることはできない。他方、米国の税法上は、基本的に、LLC のメンバーは Disregarded Entity (単独所有の場合) またはパートナー (複数所有の場合) として扱われるため、株式会社、特に C-Corporation にて発生する「二重課税」を避けることができる。ただし、LLC は、メンバーの意思決定により、税法上、株式会社として扱われることを選択する (二重課税の対象となる) ことも可能である。その場合、同選択は、5年間変更できない¹³。また、特定の税法域・州によっては、LLC であっても、株式会社と同様、別個の納税主体として扱われる場合もあるので、注意が必要である。

¹² S-Corporation の要件は、①米国内で設立された法人であること、②株主が、個人、特定の信託・遺産であり、株式会社、パートナーシップ、米国非居住の個人・法人でないこと、③株主数が 100 以内であること、④発行株式が 1 種類のみであること、⑤株式会社が金融機関・保険会社、内国国際販売法人 (Domestic International Sales corporations) 等の適用除外会社ではないこと、これらのすべての要件を満たす必要がある。

IRS ウェブページ: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/s-corporations>

¹³ LLC の選択変更に関する IRS のウェブページ: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/limited-liability-company-possible-repercussions#:~:text=Generally%2C%20once%20an%20LLC%20has,for%20purposes%20of%20this%20limitation.>

運営面の特徴として、株式会社と異なり、LLC の運営には非常に柔軟性があり、法人の管理・維持が比較的容易であるという点が挙げられる。

上記のとおり、連邦税法上、LLC の中でも、単独所有 LLC (Single Member Limited Liability Companies) の場合は、あえて Corporation として取り扱われることを選択しない限り、Disregarded Entity として取り扱われる¹⁴。Disregarded Entity は、税法以外の場面では別個の法人として取り扱われるものの、税法上は、別個の納税主体として取り扱われず、メンバー (すなわち、単独所有者) の税務申告の中で処理される。

なお、下記のとおり、実務上、単独所有 LLC は、訴訟対策・経営戦略の観点から、米国内でホールディング会社を設置する場合に、その下にぶら下げる完全子会社の法人形態として活用されることも多い (組織構造を意識した進出形態の選択については下記 3 にて詳述)。

(3) その他の法人形態

上記 (1) および (2) で紹介した株式会社や LLC 以外にも、様々な組織形態が存在する。これには個人事業経営 (Sole Proprietorship)¹⁵、パートナーシップ (Partnership)¹⁶、有限責任パートナーシップ (Limited Liability Partnership: LLP)¹⁷等が含まれるが、日本企業の米国進出にあたって選択されることは極めて稀であるため、本稿では割愛する。

“Generally, once an LLC has elected to change its classification, it cannot elect again to change its classification during the 60 months after the effective date of the election. An election by a newly formed LLC that is effective on the date of formation is not considered a change for purposes of this limitation.”と記載されている。

¹⁴ 単独所有 LLC に関する IRS ウェブページ : <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/single-member-limited-liability-companies>

¹⁵ Sole Proprietorship に関する IRS ウェブページ : <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/sole-proprietorships>

¹⁶ Partnership に関する IRS ウェブページ : <https://www.irs.gov/businesses/partnerships>

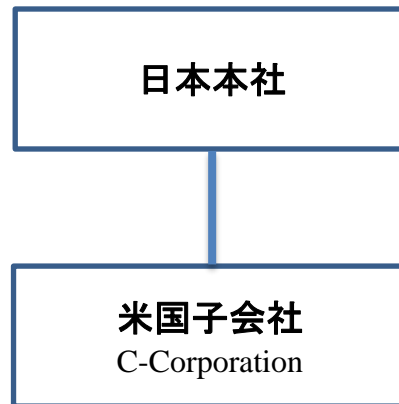
¹⁷ LLP に関する IRS ウェブページ : <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/limited-liability-company-llc>

3 訴訟対策・経営戦略を意識した組織構造

訴訟大国である米国では、米国進出にあたっての組織構造を決定する際にも、訴訟対策を意識する必要がある。組織構造は、多種多様であるが、ここでは、日本企業の多くが選択している代表的なオプションを3つ紹介したい。

オプション1

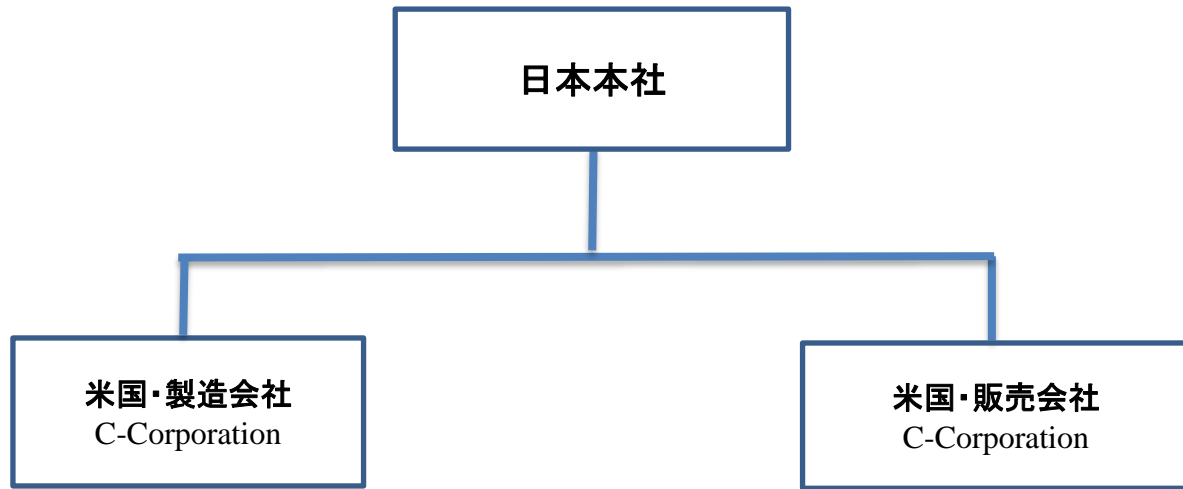
もっともシンプルな組織構造が、下図のとおり、日本本社が米国子会社を直接所有する構造である。米国での事業活動がさほど複雑でない場合（例：販売や研究・開発のみ）は、このような組織形態で足りることが多い。また、米国で多数の事業を営む、事業規模の大きい会社でも、米国の現地法人を一つにしている会社も複数存在する。



オプション2

下記オプション3と異なり、下図のとおり、日本本社が米国の製造会社（C-Corporation）と米国の販売会社（C-Corporation）の株主となる構造もある。例えば、販売会社が先に存在し、その後、米国に製造拠点を設けた場合などに、このような組織構造になっていることが多い。

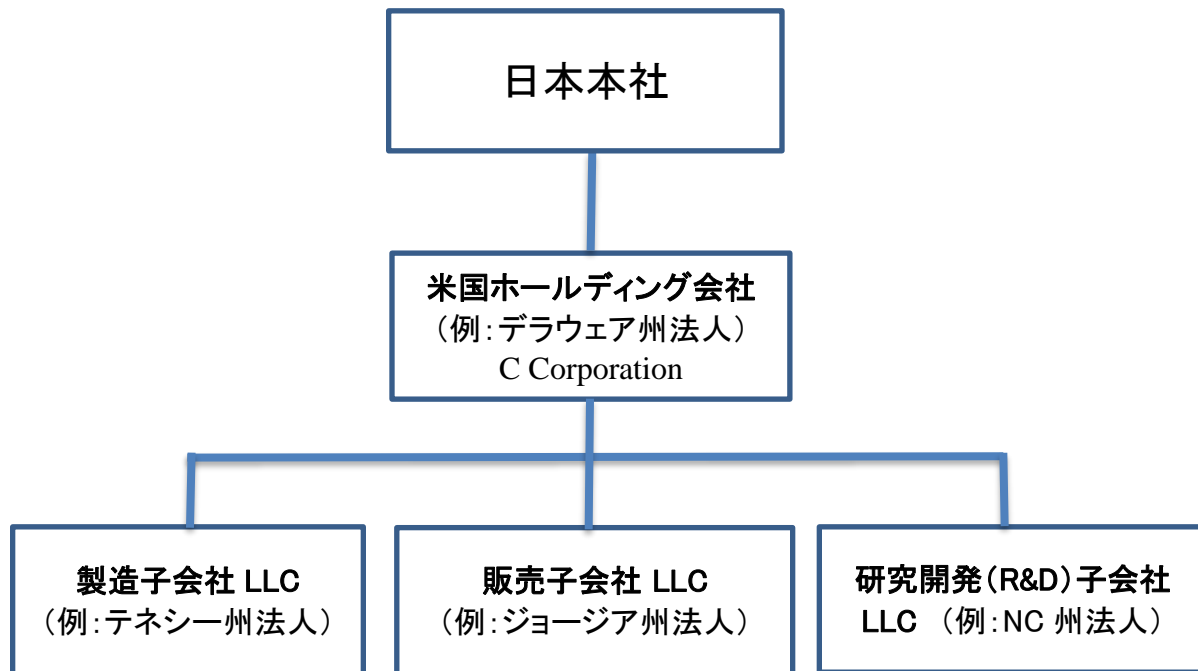
別会社とする訴訟対策上・経営上のメリットは、後述のオプション3を参照されたい。



オプション3

米国において、ホールディング会社を設置する場合、以下の組織構造を利用する企業も多く存在する。具体的には、例えば、米国での事業活動が製品の①製造、②販売、③研究・開発である場合、米国のホールディング会社の下に、①～③の事業会社をぶら下げるという組織構造である。この場合、各事業会社をホールディング会社（C-Corporation）の単独所有 LLC とすることも可能であり、Disregarded Entity として取り扱われるため、米国での税務申告は、ホールディング会社レベルでのみ行えば良いこととなる。もちろん、ホールディング会社の下の子会社を C Corporation とし、事業会社がホールディング会社とは別に税務申告をすることも可能である。

また、不動産業務を営む会社等では、各物件毎に LLC を立ち上げて所有させ、特定の物件に関する訴訟・紛争トラブルが他物件の資産へ飛び火するリスクを軽減するという戦略に使われることもある。同様に、建設会社・イベント会社・エンターテイメント会社がプロジェクトごとに LLC を設立し、一つのプロジェクトに対するクレーム・紛争が他のプロジェクトに影響しないために利用しているケースも多くある。



このような組織構造を採用するメリットとして、例えば、製造物責任訴訟の場合、製造子会社（上図ではテネシー州法人）のみが被告となり、販売子会社（同ジョージア州法人）や R&D 子会社（同 NC 州法人）に飛び火する（共同被告になる等して執行対象となる）リスクが低くなるという点が挙げられる。同様に、販売子会社（上図ではジョージア州会社）が当事者となった売買契約に

基づく訴訟・紛争トラブルや、R&D 子会社（同 NC 州）に対する知財関連訴訟・紛争トラブルが他の事業会社に飛び火するリスクを軽減することも可能である。

なお、訴訟対策上、各事業会社は、可能な限り、異なる州で登記をした方が有利となる。すなわち、事業会社の一つに対して訴訟が提起された場合、原告側としては、被告をできるだけ多くする傾向にあるため、他国・他州で設立されたすべての関連会社に対しても提訴してくるケースがあるものの、上図のような組織構造であれば、日本本社・ホールディング会社・他の事業会社が訴訟提起州で事業を営んでいない限り、州裁判所の人的管轄権（Personal Jurisdiction）が及ばないため、訴えられても裁判管轄権がないとして、本案に入る前に請求を却下するよう防御的な申立てをすることが可能である。また、被告側が相手方と設立州が異なり¹⁸、かつ紛争額が\$75,000 を超える場合、連邦民事訴訟法上の州籍相違に基づく管轄（Diversity Jurisdiction）が成立するため、州裁判所に加え、連邦裁判所も裁判管轄を有する。そうすると、州裁判所に提起された裁判を連邦裁判所に移送（Removal）することが可能となり、連邦裁判所と州裁判所とでは裁判官の知識・レベル、訴訟規則・手続き、そして裁判官の訴訟指揮の傾向も異なるため、訴訟戦略として有効な場合も多い。また、連邦裁判所に移送された場合、州裁判所での訴訟手続に慣れている原告代理人が馴染みのない連邦裁判所で戦うことを避けたがることもあり、和解が早期に成立するなど、訴訟戦略・戦術上の利点も多い。

オプション 3 を採用する場合の経営上のメリットとして、オプション 2 にもあてはまるが、製造部門・販売部門・研究開発部門の従業員は、部門ごとに働き方、給与水準、福利厚生等の相場が異なる場合が多いため、それぞれを別会社とすることで、従業員に対して適用される就業規則や給与体系を変えることができるという点がある¹⁹。他方、その裏返しとして、上記のような組織構造は、管理する法人数が増える分、法人登記、登録、各種登録、会計、給与支払い、福利厚生の手配等、会社経営・運営面での手間暇費用がかさむ傾向にある。

¹⁸ ただし、被告の中に同州設立の法人がある場合、Diversity Jurisdiction がなく、移送が不可能なケースもある。

¹⁹ 同一法人でもある程度の差を設けることは可能であるが、働き方（リモートワークや出張）、給与水準等の部門間の差が浮き彫りになり、従業員の不満やクレームに繋がるリスクが高い。

III 米国進出前後の日米間移動・就労ビザ等

1 米国における移民法・ビザ審査の動向

米国では、2017年発足のトランプ政権以降、反移民政策が強化され、これに伴い、ビザ等の入国・滞在資格に関する審査基準・運用も厳格化された。2021年発足のバイデン政権下では、移民排斥については若干緩和されたものの、移民を積極的に受け入れる政策はとっておらず、2022年3月現在、ビザ・入国の審査基準・運用はなお厳しい状態が続いている。移民を受け入れて安価な労働力を確保するのではなく、アメリカ人の雇用を確保し、国内失業率を下げることを重視する政策は、今後、与党・政権が交代しても引き継がれていく可能性が高いと思われる。

このような政策的な流れを受けて、各国の米国大使館・領事館、そして、米国の入国審査官は、ビザ審査および入国審査において「米国に投資をして国内経済を活性化させ、アメリカ人の雇用を創出する」外資系企業には寛容な態度を見せる。これに対して、特にアメリカ人を雇う予定はなく、外国人として米国に移り住み、いわゆる「アメリカン・ドリーム」を追求していきたいというストーリーは、ほぼサポートされないという点を十分留意する必要がある。

この点、日本企業による米国進出にあたっては、日本在住のキー・パーソンの日米間移動は必要不可欠であるものの、下記詳述のとおり、当該キー・パーソン用の就労ビザ取得までの道のりが険しいため、米国進出前・直後は、ESTA等の出張ベースで対応せざるを得ないケースも多く見られる。

米国出張をする際、米国が身近な国であることも関係してか、まさか入国審査の際に自分が怪しい者として疑われる（ひいては入国を拒否される）可能性はないだろうと思われるかもしれない。しかし、実際は、多くの入国審査官が、日本人にかかわらず、一般的に外国人の出張者を「米国で何をやるのだろうか、就労権がないのに、就労するのではないか」と懐疑的な視点から審査する傾向にある。したがって、特に、米国出張が複数回に渡る場合は、下記詳述のとおり、英語で米国での活動内容をきちんと説明し、サポート資料を提示できるようしっかりと準備しておくことが非常に重要である。

なお、ビザ・移民法は、米国では連邦政府の独占管轄法域・分野であり、滞在場所が、南東部の州であるか、米国内のその他の地域であるかは関係がない。また、いったん米国への入国が許可されれば、その後の国内移動は基本的に自由である。

以下詳細な解説を加えるに先立ち、「ビザ」と「ステータス」の違いにつき、混乱が多く見られるため、補足したい。ビザ（査証）は、米国に入国するために必要な書類である。ビザの有効期限は、パスポートに付されているビザで確認できる。これに対して、ステータス（滞在資格）は、米国に合法に滞在できる資格をいい、オンラインで取得可能な I-94²⁰や移民局からの承認通知等に記載されている。ビザまたは ESTA で入国した後、いつまで合法に米国に滞在できるかは、I-94 上の滞在期限（Admit Until Date）を確認する必要がある。また、ビザの有効期限到来後でも、有効な I-94 があれば、引き続き合法に滞在することができる。

2 短期・長期出張のためのビザ免除プログラム（ESTA）・B ビザ

ビザ免除プログラム（ESTA）および B ビザでは、米国での就労が認められておらず、米国で許容される活動内容が限定されている点に注意が必要である。

（1）ビザ免除プログラム（ESTA）²¹

ビザ免除プログラム（Visa Waiver Program）は、先進国をはじめとした米国政府の指定する特定の国の国民のみが利用できる制度である。日本国籍の者は ESTA の利用が認められており、渡米前にオンラインで ESTA の登録をすれば、ビザなしで 90 日間以内の滞在が可能となる。ESTA のオンライン登録により、自動的に入国が許可されるわけではなく、米国での入国審査の際に、滞在予定期間・活動内容等について質問され、ビザ免除プログラムで許容された活動をする判断された場合に、入国が許可される。なお、ビザ免除プログラムを利用する場合、1 年間で通算 180 日間以上米国滞在することはできない。

ビザ免除プログラムで許容される活動は、B ビザ（B-1 ビザ・B-2 ビザ）で許容される活動と同様であり、主に以下のとおりである²²。

²⁰ I-94 は、米国国土安全保障省のウェブページ (<https://i94.cbp.dhs.gov/I94/#/home>) にパスポート情報を入れることにより取得可能である。

²¹ 在日米国大使館・領事館の ESTA 申請に関するページ：<https://jp.usembassy.gov/ja/visas-ja/esta-information-ja/>
ESTA 申請ページ（日本語）：<https://esta-center.com/service/index.html>

²² B ビザで許容される活動範囲については、法令・規則上（9 FAM 402.2-5(B)）は具体的に記載がないものの、ESTA センターのウェブサイト具体的に明記されている。<https://esta-center.com/en/bonebtwo/index.html#bonebtwo>

B-1 ビザで許容される活動

- ビジネス関連の契約交渉 (Business-related contractual negotiations)
- 取引先との話し合い・会議・ミーティング等 (Business discussions, conferences, meetings, etc. with trading partners)
- ビジネス関連の専門的なミーティング・会議等への参加 (Attendance in specialized business-related meetings, conferences, etc.)
- ビジネス目的での調査・視察・検査等 (Research, tours, inspections, etc. for business purposes)
- 短期研修 (Short-term trainings)
- 製品や材料等の買付け (Buying products, materials, etc.)
- 米国の裁判所での証言 (Testifying in U.S. courts of law)

B-2 ビザで許容される活動

- 米国での観光その他関連する活動 (Tourism and related activities in the U.S. and U.S. islands)
- 米国の家族・親戚・友人・知り合い宅の訪問・滞在 (Staying in the homes of family, relatives, friends, or acquaintances in the U.S.)
- 米国の医療機関における検査・治療・手術等 (Undergoing examination, treatment, surgery, etc. at medical institutions in the U.S.)
- 米国でのトレード・ショー、展示会、その他イベントへの参加 (Participating in trade shows, exhibitions, and other events in the U.S.)
- ソーシャル団体・友好団体により企画された米国でのミーティングや交流プログラムへの参加 (Participating in meetings, exchange programs, etc. in the U.S. organized by social organizations, friendly organizations, etc.)

入国審査においては、滞在予定期間、米国での活動内容、滞在場所等を聞かれることが多い。口頭での回答の準備に加え、回答を裏付ける客観的証拠、すなわち、予約済みの帰りのフライト情報が記載された書類、滞在先のホテルの予約を確認できる書類、滞在中にミーティング予定の相手方の名刺やメール上のやりとり等を印刷しておき、入国審査官に詳しく聞かれた場合にはいつでも見せられるようにしておくといよい。

なお、滞在予定期間が 90 日間以内であっても、滞在予定期間が 1 ヶ月以上となる場合や、数週間以上の滞在が短期間で複数回となる場合、入国審査が厳しくなる傾向にある。なぜならば、一般的

にビジネス・ミーティングは数週間あれば十分であり、それ以上の滞在となると、米国での就労を疑われるからである。

上記のように、滞在予定期間が1～3ヶ月となる場合や過去半年～1年間で2、3回目の出張となる場合は、入国審査官からの質問攻めを受けたり、場合によっては別室に連れて行かれたりする可能性が高く、入国審査官による入国拒否決定を避けるために、米国での活動内容がESTAで許容された活動の範囲内であることを詳細かつ説得的に説明する準備が必要となる。ただし、日本からの出張者が英語で米国での活動内容をうまく説明できないことも想定される。そこで、上記の米国滞在に関する客観的証拠に加え、日本の所属会社のレターヘッドおよび上司や経営陣等のサイン付きで、①日本の会社の事業概要、②出張者に命じる米国での活動内容、③同活動がESTAで許容される範囲内のものであること、④米国での具体的なスケジュール、滞在所、ミーティング予定の会社および担当者の詳細、⑤出張者の旅費・滞在費用を日本の会社が負担すること、⑥米国出張中も日本で給与を支払い続けこと、⑦出張者が米国内で就労しないこと等を記した英語のレターを用意することが推奨される。このようなレターにより、入国審査官とのミスコミュニケーションによる入国拒否のリスクを一定程度軽減することができる。

米国進出直後の場合、事業の立ち上げ作業（例えば、銀行口座開設、オフィスのリース契約締結およびセットアップ、各種業者・ベンダーとの契約・打ち合わせ、取引先とのミーティング、現地従業員の雇用に向けたミーティングや面接等）のために滞在期間はどうしても1ヶ月以上となり、あるいは短期間に複数回の出張が必要になる場合も多い。このような場合には、担当者を複数人配置し、交互に米国出張をさせる、または、可能な作業についてはできるだけ日本からリモートで進め、米国への出張を短期間・少数回に抑える等の工夫が必要となる。

(2) Bビザ

Bビザには、B-1ビザ（商用ビザ）およびB-2ビザ（観光ビザ）の2種類がある。Bビザの取得には、駐日米大使館・領事館に必要書類を持参して面接を受ける必要がある。通常、10年間有効なBビザが与えられ、一度の入国で最長6ヶ月まで滞在が可能である。ESTAのように、1年間で合計最大180日間しか米国に滞在できないというルールはない。

米国滞在中に最長6ヶ月のBビザの延長申請手続きが可能（すなわち、6ヶ月間の延長申請により入国日から最長1年間の滞在が可能）であるが、延長申請は、基本的にやむを得ない場合に限定される。なお、延長申請中に米国を離れると、申請自体が無効となる。

B ビザでの活動許容範囲は、上記ビザ免除プログラムの項目で説明のとおりであり、繰り返しとなるが、米国内での就労や報酬の受領は認められていないので注意が必要である。B ビザ申請・必要書類等については、米国国務省の B ビザに関する日本語ウェブページに詳しい説明が記載されている²³。

なお、B ビザが取得できた場合でも、ESTA と同様、入国審査の際には、滞在予定期間や米国での活動等を説明する必要がある。B ビザの申請書類も入国審査の際に見せられるよう持参するとよい。

3 就労ビザ ① (E ビザ)

E ビザは、日米友好通商航海条約に基づき、日本企業（日本の証券取引所に上場している企業または株主の 50%以上が日本国籍である企業）の米国子会社（当該日本企業が発行済株式数の過半数以上を有すること）で就労するために、日本国籍を保有する申請者が利用できるビザである²⁴。有効期間は最長 5 年で、更新回数の制限はない。

E ビザには、貿易駐在員ビザ (E-1 ビザ) と投資駐在員ビザ (E-2 ビザ) の 2 種類がある。米国移民局 (米国側) での請願手続が必要な他の就労ビザ (L ビザ、H-1B ビザ等) と異なり、E ビザは、日本の米国大使館・領事館が第一次審査権を持ち、米国移民局での手続は不要である。

米国法人設立後、あるいは支店・駐在員事務所設置により米国進出後、初めて E ビザを申請する際には、企業登録手続が必要となる。企業登録手続は、申請書類のメールでの駐日米大使館・領事館への提出、書類審査 (通常 6~8 週間程度) を経て行われる。書類審査後、米大使館・領事館から追加書類要請²⁵または面接に進むように連絡があり、面接に進み、承認されれば、E ビザが発行される。

²³ 米国国務省の B ビザに関する日本語ウェブページ : https://www.ustraveldocs.com/jp_jp/jp-niv-typeb1b2.asp

米国移民局による B-1 (商用) ビザに関するウェブページ : <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-visitors-for-business/b-1-temporary-business-visitor>

²⁴ 外国企業の米国子会社で日本国籍者が就労したい場合や、日本企業の米国子会社で日本国籍でない者が就労したい場合、E ビザは利用できない。

²⁵ 追加資料要請がある場合には、その要請に応える説明および書類を準備し提出するというプロセスが加わる。米国大使館・領事館側が要請した資料・情報を提出したと判断しない限り、面接に進むことはできない。要請された書類が用意できない場合は、却下の可能性が高いため、申請を断念し、申請を取り下げることもある。一度ビザ申請を却下されると、ESTA の利用ができなくなり、その後のビザの申請にも悪影響が出るため、申請が却下される事態は回避することが望ましい。

企業登録後、2人目以降のEビザ申請には、事前の書類審査は必要なく、面接当日に必要な書類を提出し、面接を受ける。このように、一度企業登録をすれば、比較的簡易な手続きでビザが取得できるため、就労ビザの中ではEビザ、特にE-2ビザの利用が最も多い。

Eビザの申請者には、管理職枠と専門職枠がある。下記Lビザの要件と異なり、米国法人で管理職であればよく、必ずしも日本本社で管理職である必要はない。ただし、管理職枠の申請者は、米国での役職名を「マネージャー」にするだけでは不十分で、実際に部下が存在し（または部下となる従業員を近日中に雇用予定で）、日常業務において部下を指揮監督し、部下の人事考課をする等、管理職としての実体が伴わなければならない。また、米国で一般的に管理職ポジションに支払われる程度の給与水準およびポジションに見合った福利厚生を提供も必要である。

他方、専門職枠では、部下がいる必要はないが、大学・大学院の専攻、社内研修、社内・社外の資格、これまでの業務経験等で、専門知識があることを示す必要がある。日本本社が管理職ではない若手社員の米国派遣を希望する場合で、専門知識を十分に示すことができず、経験年数が少ないケースでは、Eビザの専門職枠ではなく、後述の研修ビザ（Jビザ）を選択する場合もある。

申請方法や必要書類については、米国国務省のEビザに関する日本語ウェブページに説明と指示が掲載されている²⁶。Eビザの申請にあたっては、Eビザの要件をすべて満たすことを示す必要がある²⁷。

（1）E-1ビザ

E-1ビザの企業登録にあたっては、上記の国籍要件・申請者の役職に関する要件の他に、

- ▶ 日米間の貿易取引が既に行われていること
- ▶ 貿易が継続的・長期的なものであること
- ▶ 貿易額が「相当額」であること²⁸

²⁶ 米国国務省のEビザに関する日本語ウェブページ：https://www.ustraveldocs.com/jp_jp/jp-niv-typee.asp

²⁷ 9 FAM 402.9 <https://fam.state.gov/fam/09FAM/09FAM040209.html>

²⁸ 法令上、「いくらが相当額か」という具体的な数字は示されておらず、為替・物価・業界等により変動があるが、最低限、年間1,500万円～2,000万円程度が必要と言われている。最終的には、これらの数字に加え、他の要件と併せて、包括的・総合的にビザの発給可否が判断される。

- ▶ 日本側企業の国際貿易のうち、50%以上が日本とアメリカの間の貿易であること等

を客観的証拠とともに示す必要がある。

E-1 ビザは、日本側企業の全体貿易額の50%以上が常に対米のものでなければならないという要件があるため、E-1 ビザと E-2 ビザの両方の要件を満たす場合には、（将来的な貿易割合の変更可能性も見据え）E-2 ビザを選択することが多い。

（2）E-2 ビザ

E-2 ビザの企業登録にあたっては、上記の国籍要件・申請者の役職の要件の他に、

- ▶ 既に投資が行われている、あるいは、投資過程であること
- ▶ 投資先の米国子会社が実体を伴い、稼働していること
- ▶ 投資額が相当額であること²⁹
- ▶ 投資が投資家と家族の生計を支えるために必要な金額をはるかに上回るものであること（ノン・マージナリティ）

を客観的証拠とともに示す必要がある。

E-2 ビザ申請での投資は、撤回不可能な／取り返しのつかないコミットメントを伴う（Irrevocably Committed）必要があるため、日本から米国子会社に資本金として資金を送金するだけでは足りず、当該資本金を用いて実際に支出したことを示す客観的証拠（例：銀行明細書や請求書等）を提出しなければならない。支出の代表例としては、土地・建物・設備・在庫の購入、オフィスの賃料、オフィス家具・社用車の購入等がある。

²⁹ E-1 ビザと同様、法令上、「いくらが相当額か」という具体的な数字は示されていないが、投資額がおおよそ3,000万円以上あれば、投資額要件を満たさないという理由で申請が却下されるリスクは極めて低いというのが、実務的な印象である。もっとも、担当する移民弁護士・代行業者により、「相当額」が最低いくらなのかのアドバイスは異なり、今後の経済状況や為替、物価上昇によっても変動する可能性がある点に留意されたい。

4 就労ビザ ② (Lビザ)

Lビザは、企業内転勤者ビザとも呼ばれ、多国籍企業の従業員が米国内の親会社、支社、系列会社、子会社等の関連会社へ転勤する際に利用できるビザである³⁰。上記Eビザのように貿易や投資の証明が不要であり、関連会社であることさえ示せば良いため、移民政策が厳しくなるまでは、多用されていた。しかし、トランプ政権下での審査の厳格化、そして発給停止措置などにより、Eビザへの切り替えが進んだという経緯がある。

現在も従来どおり Lビザ（特に下記（3）のいわゆるブランクett L）を利用している企業は多いものの、新規進出企業で Lビザと Eビザの両方の要件を満たす場合には、上記のとおり、米国が「対米投資」を重視し、駐日米大使館・領事館が Eビザの審査基準をそこまで厳格化していないことを踏まえ、Eビザを選択することが多い。

また、上記のとおり、Eビザは、日本企業の米国子会社で就労する際に日本国籍者のみが利用できるビザである。Eビザが利用できないケース、例えば、欧米企業の日本子会社から米国親会社・関連会社に異動する場合、または、日本本社や（アジアや欧州等の）外国子会社で勤務している非日本国籍の方が、米国の関連会社に異動する場合は、Lビザを検討することが多い。

Lビザは、米国移民局（United States Citizenship and Immigration Services：USCIS）が第一次的な審査権を有する。すなわち、原則として、米国側にて移民局の書類審査を通過し、承認された後に、その承認通知を持って、日本の米国大使館・領事館で面接後、Lビザを取得するというプロセスとなる。例外として、移民局によってブランクett Lの請願書が承認されれば、ブランクettリストに記載のある関連会社への出向の場合には、移民局での個別審査を省略でき、承認されたブランクett L請願書を持参し、直接、駐日米大使館・領事館での面接に進むことができる。

Lビザには、管理職枠（L-1Aビザ）と専門職枠（L-1Bビザ）がある。Lビザは、申請前の直近の3年間の間に少なくとも1年間以上、米国以外（日本その他の外国）の関連会社での勤務経験が必要となる。

³⁰ Lビザに関する米国移民局のウェブページ：<https://www.uscis.gov/forms/explore-my-options/l-visas-l-1a-and-l-1b-for-temporary-workers>

(1) L-1A ビザ³¹

L-1A ビザは、最初の期間が最長 3 年間、その後、2 年間の更新が 2 回可能で、合計最長 7 年間利用できる。

日本または海外子会社でのポジションが必ずしも管理職でなくてもよい E ビザと異なり、L-1A ビザの場合、海外でのポジションと米国でのポジションの両方が管理職である必要がある点に注意が必要である。

近年、L ビザの管理職に関する米国移民局の要件該当性判断はかなり厳しく、承認ハードルが高くなっている。管理職であることを証明するためには、大卒・大学院卒の部下が複数人いることを客観的証拠とともに示す必要がある。具体的には、申請者の詳細な業務内容（7～10 項目を%で表示）の他、①部下の職務内容の記述、②部下の大学・大学院の卒業・修了証明書、③部下の給与およびこれを裏付ける給与明細書、④部下に対して行った人事考課関連書類等（英語でない場合は、その英訳）、④その他、実際に部下を指揮・監督し、チーム内の生産性や業務の質を向上していることを示す書類（英語でない場合は、その英訳）等、多くの書類が求められる。

また、給与や福利厚生についても、管理職のポジションに見合った水準である必要がある。

これらの書類をできる限りすべて提出した場合でも、米国移民局の審査後、追加資料要請（Request for Evidence：RFE）が要求される場合が多い。移民局から RFE が届き、移民局が RFE 上で求める書類が用意できない場合は却下の可能性が高いため、RFE の内容次第では、申請を断念し、申請を取り下げることもある。

(2) L-1B ビザ³²

L-1B ビザは、最初の期間が最長 3 年間、その後、2 年間の更新が 1 回可能で、合計最長 5 年間利用できる。

³¹ L-1A ビザに関する移民局のウェブページ：<https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/l-1a-intracompany-transferee-executive-or-manager>

³² L-1B ビザに関する移民局のウェブページ：<https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/l-1b-intracompany-transferee-specialized-knowledge>

L-1B ビザは、米国移民局の中でも一番取得成功率が低いビザの類型の一つとなっており、客観的証拠とともに高度な専門知識を示す必要がある。具体的には、申請者の詳細な業務内容（7～10 項目を%で表示）のほか、①専門的な資格、②これまで受けた研修の内容、③高度な専門性を示すことができる過去に携わった、あるいは現在携わっているプロジェクトに関する説明・資料等、申請者の業務内容・専門レベルを示す書類が必要となる。

L-1A ビザと同様、移民局から RFE が届き、移民局が RFE 上で求める書類が用意できない場合は却下の可能性が高いため、申請を断念し、申請を取り下げることもある。

（3）ブランクett L

下記の要件を満たす事業規模が大きい企業は、ブランクett L の請願書を取得し、申請者ごとの米国移民局での審査を省略できる³³。

- 請願主体となる米国内の関連会社およびブランクettリストに記載されるその他の関連会社が商業的な取引・サービスに従事していること
- 請願主体となる米国内の関連会社が米国にて1年以上事業を行っている事務所を有すること
- 請願主体となる米国内の関連会社が米国内外に3つ以上の支店、子会社および関連会社を有すること
- 請願主体となる米国内の関連会社が、ブランクettリストに記載されるその他の関連会社と併せて、以下の要件のいずれか一つを満たすこと
 - 過去12ヶ月間の間に少なくとも10件のL-1ビザ承認を受けていること
 - 米国内の子会社または関連会社で合計年間売上高が2,500万ドル（\$25 Million）以上であること
 - 米国内の従業員数が1,000人以上であること

ブランクett L の場合、米国の移民局ではなく、日本をはじめとした海外の米国大使館・領事館のビザ審査官が各申請者の管理職要件・専門職要件が満たされているかどうかを判断する。

³³ ブランクett L の要件については、米国移民局のウェブページに記載がある。<https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-workers/l-1a-intracompany-transferee-executive-or-manager>

(4) New Office L-1A ビザ

New Office L-1A ビザは、米国での事業を開始してから1年以内で、米国での雇用や経営実績がないスタートアップの企業に与えられる1年間のみ有効なLビザである。未だ従業員を雇用していない場合でも、オフィスが設置され、事業を開始する経済基盤があり、ビジネス・プランがしっかりしていれば、比較的容易に初回申請の承認を得られるため、Lビザの審査基準が大幅に引き上げられる前までは、米国進出直後の企業にとっては非常に使い勝手が良いビザであった。

しかし、New Office L-1A ビザは、初回の申請は審査が緩やかであるものの、1年後の更新が非常に難しいという点に留意する必要がある。米国移民局が求めるように、初回申請で提出したビジネス・プランどおりに事業開始後にアメリカ人の雇用が進まず、事業規模が拡大していない場合、延長申請の承認を受けることが難しい。いったん就労ビザをとってしまうと、その就労ビザの有効期限が切れた後に、ESTAで入国する場合、就労を疑われ、入国拒否に遭うリスクが高まるため、法人設立後、初回のNew Office L-1A ビザの有効期限後にEビザ等の他のビザに切り替えられる見通しがない場合には、あえて、New Office L-1A ビザをとらずに、Eビザの要件が揃うまで、ESTAの出張ベースで対応した方がよい場合もある。

5 就労ビザ ③ (Jビザ・H-1Bビザ)

(1) Jビザ

Jビザは、研修生ビザである³⁴。経験年数が少ないため、EビザやLビザの専門職枠の要件には該当しないものの、将来日本・米国・その他海外で活躍する人材育成のために米国に派遣したい若手人材がいる場合には、Jビザが最適である場合も多い。Jビザの研修生枠の有効期間は、最長18ヶ月間で、更新は不可である³⁵。

³⁴ 研修生の他に、Jビザは、大学や研究機関の研究者や政府の補助を受けた研修プログラムへの派遣やオペア（住み込みのベビーシッター・ナニー）等にも利用される。国務省のページ：<https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/study/exchange.html> および <https://j1visa.state.gov/programs/trainee/>

米国移民局のページ：<https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/students-and-exchange-visitors/exchange-visitors>

³⁵ Jビザは、研修生ビザであるため、H-1BビザやEビザ、Lビザへの「切り替え」は基本的に認められていないが、各ビザの要件を満たす場合に、「新規申請」は否定・禁止されていない。ただし、Jビザの期間終了後にEビザ・Lビザの「新規申請」を行う場合は、一旦日本へ帰国し、最低60日間以上、日本で米国での研修内容を活用しながら勤務することが推奨される。

Jビザの申請者は、研修を受ける分野で5年間以上の職務経験があるか、または、大学等で研修内容と関連する内容の教育を受け、かつ1年間以上の職務経験がある必要がある。Jビザは、受入先の米国の企業が直接スポンサーになることはできず、国務省の認証を受けたJビザのスポンサー団体が研修内容を精査し、スポンサーになる必要がある³⁶。

(2) H-1B ビザ

H-1B ビザは、E ビザのようにスポンサー企業や申請者の国籍要件がなく、新卒レベルでも利用できる就労ビザである。ただし、年に一度のみの抽選を通過する必要がある、申請時期や就労開始時期も決まっているため、いつでも申請が可能なEビザ、Lビザ、Jビザ等に比べると、成功率が低く、派遣時期の設定に関する融通も効かないというデメリットもある。

H-1B ビザのオンライン抽選登録は、毎年3月に可能となり、米国移民局による抽選は、毎年3月下旬～4月上旬に行われる。当選の確率は、米国移民局が割り当てたH-1B ビザの数と抽選登録者の数により異なるが、おおよそ20%前半～30%後半で推移する。修士号・博士号保持者のみに割り当てられた抽選枠もあるため、修士号以上を持つ抽選登録者の当選率はおおよそ10%～15%程度高くなる。抽選を通過した場合、H-1B ビザのスポンサー企業は、当選通知から90日間以内に申請書を提出する必要がある。当選し、申請書が承認された場合³⁷、H-1B 申請者は、毎年10月1日からH-1B のステータスで就労可能となる。H-1B ビザは、3年間有効で、基本的に一度のみ更新が可能で、合計6年間利用可能である³⁸。更新の場合は、抽選のプロセスを経る必要はない。

スポンサー企業は、H-1B ビザの申請の際に、米国労働省が毎年更新するデータベース上の地域別・職業別の賃金を上回る給与を支払う必要がある³⁹。

³⁶ 国務省のスポンサー・リスト：<https://j1visa.state.gov/participants/how-to-apply/sponsor-search/>

³⁷ トランプ政権下では、当選した者の申請書類の審査が厳格化されたものの、バイデン政権下では、従来どおり、審査が再び緩やかとなっている。審査の厳格度合いは、その時の政権の移民政策によって左右される。また、H-1B ビザの手続きの大改正も議論に上っている。

³⁸ 例外的に、就労ベースのグリーンカードの申請後、承認までの待機期間が長い中国人やインド人のH-1B 保持者は、グリーンカードのプロセスが進んでいれば（I-140 の承認を受けていれば）、グリーンカードの待機期間中に無制限でH-1B ビザの更新が可能となっている。日本人は、中国人やインド人ほどグリーンカードの待機期間が長くないため、この例外は適用されないことが多い。根拠法令：Sections 104 and 106 of the American Competitiveness in the 21st Century Act: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-106publ313/pdf/PLAW-106publ313.pdf>

³⁹ H-1B ビザの給与額に関する Prevailing Wage/Labor Condition Application に関する労働省のウェブページ：<https://flag.dol.gov/programs/prevailingwages> および <https://flag.dol.gov/programs/lca>

IV 具体的な会社設立手続

1 株式会社の設立について

第 II 章で述べたとおり、米国における主要な会社形態には C-Corporation、S-Corporation、LLC (Limited Liability Company) が存在する。このうち C-Corporation が日本の株式会社に相当することから、本章では、原則的な会社形態である C-Corporation の設立手続について取り上げる⁴⁰。なお、以下本章において「会社」、「株式会社」と記載した場合、基本的に「C-Corporation」を前提とする。

株式会社は、設立者である発起人 (Incorporator) が、登記州の州内務省 (Secretary of State / Department of State) に、基本定款 (Articles of Incorporation / Certificate of Incorporation) を申請費用とともにファイリングすることによって設立される⁴¹。会社が有効に設立されると、州内務省により設立証書が発行される。

2 基本定款 (Articles of Incorporation) の共通事項

会社設立に際して作成されることとなる基本定款に定めるべき事項は州ごとに異なるが、一般的には以下の項目は必ず検討対象となる。

(1) 会社の名称 (Name)

会社の名称に関するルールとして、株式会社であれば「Corporation」「Incorporation」「Company」「Limited」や、これらの略語である「Corp.」「Inc.」「Co.」「Ltd.」等の、会社であることを示す単語を使わなければならない。また、既に存在する会社と同じまたは類似の名称を使用することは

⁴⁰ S-Corporation と LLC は、当該法人の段階では課税されない、いわゆるパススルーを選択することができるが C-Corporation との重要な相違点である。もっとも、S-Corporation は株主が米国市民もしくは永住権者に限られるため、日本企業が米国に会社を設立する際には通常は選択肢とすることができない。また、LLC に関しても、日本法人から LLC に対する直接の出資に関しては、日本の税務上、損益通算を受けることはできない (パススルーのメリットを享受することができない) ことに注意を要する。

⁴¹ 日本では法務局での会社設立登記前に出資金を払い込むのとは異なり、米国では基本定款のファイル前に出資金の払い込みはおこなわない。

できない⁴²。なお、会社の名称は、事前に州に登録することで予約しておくことも可能である⁴³。会社の名称を検討するに際しては、候補の名前が、他社の商標を侵害していないかについて、事前に米国特許商標庁（USPTO）のウェブサイトや州の管轄機関で確認しておくことが推奨される⁴⁴。

（２）会社の目的（Purpose）

会社の（事業）目的に関しては、事業内容を端的に記載することとなる。具体的な活動を記載することなく、抽象的に「全ての適法な行為」（Engage in any lawful act or activity）といった記載も可能である。

（３）授権株式数（Authorized Shares）および額面（Par Value）の有無

会社が発行することができる株式数、すなわち授権株式数（「発行可能株式数」とも呼ばれる）を定める。また、株式の額面を定める場合には、1株当たりの金額（例：1株あたり\$0.01等）を定める。多くの州では、無額面（No Par Value）と定めることも制度上可能となっている。さらに、会社が種類株式（例：他の種類の株式とは異なる1株あたりの議決権数を有する種類の株式）を発行する場合にはその旨を定める。

（４）会社の存続期間（Duration）

存続期間を定めることなく無期限（Perpetual）とすることが一般的だが、特に存続期間を定める場合にはその旨を基本定款で記載する。

⁴² 既存法人の名称は、各州の州内務省（Secretary of State）のウェブサイトで検索することができる。

アラバマ州: <https://www.sos.alabama.gov/government-records/business-entity-records>

サウスカロライナ州: <https://businessfilings.sc.gov/BusinessFiling/Entity/Search>

ジョージア州: <https://ecorp.sos.ga.gov/>

テネシー州: <https://tnbear.tn.gov/ecommerce/default.aspx>

ノースカロライナ州: https://www.sosnc.gov/online_services/search/by_title/Business_Registration

フロリダ州: <https://dos.myflorida.com/sunbiz/search/>

⁴³ 会社の正式名称と異なる名称で事業をおこなう場合、屋号として Doing Business As（DBA）を別途州に登録することが可能である。

⁴⁴ <https://www.uspto.gov/>

(5) 登録代理人 (Registered Agent)

登録代理人の氏名、住所を記載する。なお、登録代理人は当該登記州内に住所を有していなければならない。登録代理人は、会社の訴状等の訴訟に関する書類やその他重要な法的書類を受領する。登録代理人業務を提供しているサービス会社が利用されることも多い⁴⁵。

(6) 発起人 (Incorporator/Promoter)

発起人の氏名、住所を記載する。発起人とは、会社設立を企画し、開業準備行為等を行う者である⁴⁶。米国の会社設立においては、弁護士が発起人となることが多い。発起人になるためには米国での就労資格は必要なく、日本に居住する日本人でも構わない⁴⁷。実務上、発起人が設立州に住所を有している場合には、発起人と登録代理人を兼任することも可能である。

(7) 取締役 (Directors)

取締役についての記載は、任意的記載事項である（すなわち必ず定めなければならないわけではない）。具体的な記載事項としては、設立時取締役の氏名・住所のほか、取締役の責任に関する規定（取締役が損害賠償責任等を負う場合の責任限定や免除）の規定が可能である。なお、取締役の資格要件に関して、各州には以下の要件が存在する。

取締役に関する各州の要件	員数	取締役の州内居住要件	取締役の年齢
アラバマ州	1人以上	なし	19歳以上
サウスカロライナ州	1人以上	なし	なし
ジョージア州	1人以上	なし	18歳以上
テネシー州	1人以上	なし	なし
ノースカロライナ州	1人以上	なし	なし
フロリダ州	1人以上	なし	18歳以上

上記のとおり、法令上は、取締役は1人でも許容されるが、取締役会は役員らの行為および会社の活動の監視機能を有することから⁴⁸、3人以上の取締役の選任が推奨される。

⁴⁵ CT Corporation、National Registered Agents, Inc.、Corporation Service Company 等の代行会社が存在する。

⁴⁶ 日本の会社法下での会社設立とは異なり、発起人が出資者である必要はない。

⁴⁷ 就労資格（ビザ）については第 III 章を参照のこと

⁴⁸ 日本の会社法下における機関設計とは異なり、米国では取締役1名の場合にも機関としての取締役会が存在する。

3 各州のファイリング手続について

実際に会社設立を進めるにあたっては、設立州の定める要式に従い、当該州の州内務省に対する基本定款のファイリングを実施する。各州で申請書式が提供されており、ファイリングにはこれを利用することができる⁴⁹。

以下では、南東部各州におけるファイリング手続を概観する（2022年3月現在の情報に基づく）。

(1) アラバマ州

- (a) 提出方法：アラバマ州におけるファイリング手続はオンライン、郵送によっておこなうことができる。
- (b) 申請書式：脚注に記載のアラバマ州・州内務省（Secretary of State）のウェブサイト参照。
- (c) ファイリング費用：\$200⁵⁰
- (d) 基本定款の記載事項⁵¹：
 - ・会社の名称
 - ・会社の目的
 - ・授権株式数
 - ・会社の存続期間
 - ・登録代理人の住所および名称
 - ・各発起人の名称および住所
 - ・（登録代理人の住所と異なる場合）主たる事務所の郵送先住所

⁴⁹ 各州のウェブサイトを提供されている申請書式のダウンロードページやガイダンス(URL)は下表のとおり

アラバマ州	https://www.sos.alabama.gov/sites/default/files/2022-01/DomesticBusinessCorporationFormation.pdf
サウスカロライナ州	https://businessfilings.sc.gov/BusinessFiling/Home/DownloadForms?pdfCategoryId=1&category=Starting%20a%20Business%20in%20South%20Carolina ※ Articles of Incorporation §33-2-102 を選択
ジョージア州	https://georgia.gov/register-corporation
テネシー州	https://sos-prod.tnsosgovfiles.com/s3fs-public/document/ss-4417.pdf?VersionId=dCDWKobZRkdPUvjFbcEIUrF3YEytxOfQ
ノースカロライナ州	https://www.sosnc.gov/forms/by_title/ Business Registration Business Corporations ※ Articles of Incorporation for Business を選択
フロリダ州	https://dos.myflorida.com/sunbiz/forms/corporations/#flcorpforms http://form.sunbiz.org/pdf/cr2e010.pdf

⁵⁰ <https://www.sos.alabama.gov/sites/default/files/2022-01/DomesticBusinessCorporationFormation.pdf>

⁵¹ 同上

(2) サウスカロライナ州

- (a) 提出方法：サウスカロライナ州におけるファイリング手続は、オンライン、郵送によっておこなうことができる。
- (b) 申請書式：サウスカロライナ州・州内務省（Secretary of State）のウェブサイト参照。
- (c) ファイリング費用⁵²：\$110（初回の年次報告の費用との合計で\$135）
- (d) 基本定款の記載事項⁵³：
 - ・会社の名称
 - ・登録代理人の住所および名称
 - ・授権株式数（種類株式を発行する場合にはその旨と各種類株式の授権株式数）
 - ・会社の設立日を指定する場合はその旨（指定がない場合にはファイル時に設立）
 - ・各発起人の名称および住所
 - ・（登録代理人の住所と異なる場合）主たる事務所の郵送先住所

(3) ジョージア州

- (a) 提出方法：ジョージア州におけるファイリング手続は、オンライン、郵送、窓口の提出のいずれの方法によっても行うことができる⁵⁴。
- (b) 申請書式：ジョージア州・州内務省（Secretary of State）のウェブサイト参照。
- (c) ファイリング費用⁵⁵：
 - ・オンラインの場合には\$100
 - ・郵送、窓口の場合には\$110
- (d) 基本定款の記載事項⁵⁶：
 - ・会社の名称
 - ・授権株式数
 - ・登録代理人の住所および名称

⁵²

<https://businessfilings.sc.gov/BusinessFiling/Home/DownloadForms?pdfCategoryId=1&category=Starting%20a%20Business%20in%20South%20Carolina>

⁵³ 同上（Articles of Incorporation §33-2-102 を選択）

⁵⁴ <https://georgia.gov/registering-corporation>

⁵⁵ 同上

⁵⁶ <https://sos.ga.gov/sites/default/files/forms/Filing%20Procedure%20-%20Corporation.pdf>

- ・各発起人の名称および住所
- ・（郵送先住所が登録代理人の住所と異なる場合）主たる事務所の住所

（４）テネシー州

- (a) 提出方法：テネシー州におけるファイリング手続は、オンライン、郵送、窓口の提出のいずれの方法によってもおこなうことができる⁵⁷。
- (b) 申請書式：テネシー州・州内務省（Secretary of State）のウェブサイト参照（脚注9）。
- (c) ファイリング費用：\$100⁵⁸
- (d) 基本定款の記載事項⁵⁹：

なお、テネシー州においては、基本定款は「Charter」と呼ばれる。

- ・会社の名称
- ・登録代理人の住所および名称
- ・事業年度の最終月
- ・会社の存続期間
- ・会社の設立日を指定する場合はその旨（指定がない場合にはファイル時に設立）
- ・授権株式数
- ・主たる事務所の住所
- ・（主たる住所地と異なる場合）郵送先住所
- ・各発起人の名称および住所

⁵⁷ <https://sos-prod.tnsosgovfiles.com/s3fs-public/document/ss-4417.pdf?VersionId=dCDWKobZRkdPUvjFbcEIUrF3YEytxOfQ>

⁵⁸ 同上

⁵⁹ 同上

(5) ノースカロライナ州

- (a) 提出方法：ノースカロライナ州におけるファイリング手続は、オンライン、郵送、窓口の提出のいずれの方法によってもおこなうことができる⁶⁰。
- (b) 申請書式：ノースカロライナ州・州内務省（Secretary of State）のウェブサイト参照。
- (c) ファイリング費用：\$125
- (d) 基本定款の記載事項⁶¹：
 - ・会社の名称
 - ・授権株式数／種類株式発行の有無
 - ・登録代理人の住所および名称
 - ・主たる事務所の有無および住所
 - ・各発起人の名称および住所

(6) フロリダ州

- (a) 提出方法：フロリダ州におけるファイリング手続は、オンライン、郵送によっておこなうことができる⁶²。
- (b) 申請書式：フロリダ州・州内務省（Secretary of State）のウェブサイト参照。
- (c) ファイリング費用⁶³：
 - ・ファイリング費用：\$70（内\$35は登録代理人の登録費）
 - ・設立証明書発行費用（オプション）：\$8.75
 - ・法人存在証明発行費用（オプション）：\$8.75
- (d) 基本定款の記載事項⁶⁴：
 - ・会社の名称
 - ・主たる事務所
 - ・授権株式数
 - ・取締役／オフィサーの氏名、住所および役職
 - ・登録代理人の住所および名称

⁶⁰ https://www.sosnc.gov/forms/by_title/Business_Registration_Business_Entities_Common

⁶¹ https://www.sosnc.gov/Guides/launching_a_business/business_corporation_requirements

⁶² <https://dos.myflorida.com/sunbiz/forms/corporations/>

⁶³ <http://form.sunbiz.org/pdf/cr2e010.pdf>

⁶⁴ 同上

- ・各発起人の名称および住所
- ・会社の設立日を指定する場合はその旨（指定がない場合にはファイル時に設立）

4 会社設立に要する期間と費用

（1）ファイリングに要する期間

基本定款を州にファイリングする手続自体は数日から1週間程度で完了することが多い⁶⁵。ただし、会社の設立州や基本事項を決定するための会社設立の準備期間には、少なくとも数週間を要すると考えるべきである。第 VIII 章にて詳述するとおり、州や郡、地方自治体によって得られるインセンティブ等も異なっているので、どの州・郡等で会社を設立し、事業を展開していくかという点については事前に十分な検討を施さなければならない。

また、第 V 章にて述べる会社設立後の手続を含むと会社設立から事業の立上げに要する一連の期間としては短く見積もっても2、3ヶ月は見込んでおく必要がある。

（2）設立費用について

設立費用には、弁護士や会計士等の専門家費用、登録代理人、ファイリング費用等が含まれる。この点、個別案件において幅があるものの、一般に登録代理人の費用は年間約\$100～\$500が見込まれる。ファイリング費用は州によって異なるが、上記3（1）～（6）記載のとおり、概ね\$70～\$200である。なお、専門家費用、とりわけ上記の法人設立文書の作成に要する弁護士費用に関して、大半の米国の法律事務所は、時間請求（タイムチャージ）制度を採用しており、事案の複雑性や質問・問い合わせの数等によって、弁護士費用も変わってくる。起用する法律事務所によって弁護士やパラリーガルの時給設定に差があるため、本稿では一般的な弁護士費用の言及は避けることとし、法人設立の際の弁護士費用については、各法律事務所に問い合わせることを推奨する。

⁶⁵ 州によってはファイリングの特急料金等が設定されており、これを利用することで手続にかかる期間を短縮することができる。

V 会社設立後の各種手続

1 発起人の設立総会

会社の設立完了後、発起人が設立総会を開催し、取締役を選任する。なお、基本定款に設立時取締役が記載されている場合には、設立時取締役が設立総会を開催することも可能である。

2 設立時取締役会

設立時取締役もしくは設立総会で選任された取締役が、取締役会を開催する。設立時取締役会では、概要以下の手続が行われる。

- ① 基本定款の承認
- ② 附属定款（Bylaws）の採択
- ③ オフィサーの選任
- ④ 株式の発行
- ⑤ その他必要な議事

3 附属定款（Bylaws）

会社設立後、当該会社の組織・運営方法等について定めた附属定款（Bylaws）を採択する。附属定款の採択および変更は取締役会または株主総会で行うことができるが、一般に設立時の附属定款の採択は取締役会により行われる。基本定款と附属定款との間に矛盾抵触がある場合には、基本定款が優先される。附属定款は、州へのファイルを行う必要はない。

附属定款には、一般的に下記各事項が定められる。

（1）事務所

会社の主たる事業所（Principal Place of Business）（「本社」とも呼ばれる）を定める。

(2) 株主 (Shareholders) および株主総会 (Shareholders' Meeting)

株主総会の種類、開催時期および開催場所⁶⁶、招集方法、決議要件（定足数・可決基準）、書面決議の方法、委任状等について定める。また、株主の基準日や、株主名簿の作成および保管についても定める。

(3) 取締役 (Directors) および取締役会 (Board of Directors)

取締役会の権限、取締役会の種類⁶⁷、招集方法、決議要件（定足数・可決基準）について定める。また、取締役に関して員数（1人以上）、選任および解任方法、取締役の報酬等について定める。このほか、委員会を設置する場合には、委員会に関する事項についても定めをおく。

(4) オフィサー (Officers)

オフィサーの種類、それぞれのオフィサー業務や権限、義務等について定める。

(5) 株式 (Shares)、株券 (Stock Certificate)、株主名簿 (Stock Ledger/List of Shareholders)

株券の発行・不発行、株券を発行する場合の株券の様式について定める。米国では、非公開会社の株券不発行は一般的ではなく、日本企業の完全子会社の場合も株券を発行することが多い。また、株券喪失の場合の取扱いや株式の譲渡方法について定める。さらに、株主名簿の作成について定めをおく。

(6) その他基本事項 (General Provisions)

会計年度 (Fiscal Year)、配当の決定方法、帳簿・議事録等の保管、附属定款の改定手続等について定める。

⁶⁶ 株主総会には、(i) 毎年1回開催しなければならない年次株主総会 (Annual Shareholders' Meeting) と、(ii) 年次株主総会とは別に随時開催することができる臨時株主総会 (Special Shareholders' Meeting) とが存在する。年次株主総会の開催日は、何月の第何曜日または取締役会により決定という定めをおくことが一般的である。

⁶⁷ 取締役会には定例取締役会 (Regular Meeting) と臨時取締役会 (Special Meeting) とが存在する。

4 連邦雇用主番号 (“(F)EIN”) の取得

会社設立に際しては、米国内国歳入庁 (Internal Revenue Service: IRS) にて連邦雇用主番号 (F)EIN: Federal Employer Identification Number) を取得する必要がある。連邦雇用主番号の取得のためには、SS-4⁶⁸を IRS に提出することとなる。SS-4の提出はファクシミリや郵送のほか、取締役またはオフィサーがソーシャルセキュリティナンバー (SSN: Social Security Number) や個人納税者番号 (Individual Tax Identification Number) を持っている場合にはオンラインでも提出が可能である⁶⁹。FEIN は、納税手続や州の納税者番号の取得や他州での税務登録等において必要になるほか、銀行口座の開設などでも必要となる。

5 銀行口座の開設

米国における事業開始にあたっては、会社名義の銀行口座開設が必要不可欠であるところ、銀行口座開設に必要な書類は、各銀行によって異なるが、基本定款、附属定款、連邦雇用主番号、銀行口座の署名者となるオフィサーの選任決議、法人存在証明書や、当該州での事業登録の証明書等が必要となる。

6 設立州での納税者番号 (Tax ID) の取得

会社は、連邦雇用主番号とは別に、設立州で事業を行う場合には⁷⁰、設立州の納税者番号を取得する必要がある (設立州外で事業を行う場合には、当該州での納税者番号が必要となることについては後述のとおり)。そのため、会社は上記4の連邦雇用主番号の取得後、設立州の Department of Revenue において、納税者番号の申請をおこなう。納税者番号は、法人税、フランチャイズ税、売上税 (Sales Tax) や使用税 (Use Tax) といった各種税金の支払いや従業員に給与を支払うための源泉徴収 (Withholding Tax) を行うために使用する。

⁶⁸ <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/fss4.pdf>

⁶⁹ <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/apply-for-an-employer-identification-number-ein-online> (電話での FEIN 取得も認められている。)

⁷⁰ 例えば、多くの米国内外の企業がデラウェア州で設立登記をおこなうが、実際にデラウェアで事業を営む企業は少ない。デラウェア州で会社を設立した場合でも、同州で事業を営まない場合には、デラウェア州の納税者番号等の取得は必要ない。

7 失業保険（Unemployment Insurance）の登録

米国において従業員を雇用する場合には、従業員が勤務する州に失業保険の掛金を納めなければならない。会社は連邦雇用主番号を取得後、従業員が勤務する州において失業保険のアカウントを開設する。

8 設立州外での事業登録（Business Registration）等

会社が設立州以外で継続的に事業を営む場合（具体的にはオフィスを設置する、従業員を雇用する、在庫を抱える、取引を行う等の事業活動を行う場合等）には、当該州において事業登録をおこなわなければならない⁷¹。また、事業登録をおこなった州において事業に必要な納税者番号や失業保険のアカウント（雇用が発生する場合）を開設しなければならない。なお、事業登録に際しては当該登録州内に住所を有する登録代理人の選任が必要となる。

9 郡（County）、市（City）での事業登録（Business License）等

米国では、州より細かい単位である郡や市単位でも事業登録が義務付けられている場合があるため、進出先の郡や市においてこのような事業登録義務が存在しないか確認する必要がある⁷²。

⁷¹ 各州のウェブサイトで提供されている州外法人の事業登録に関する申請書式のダウンロードページやガイダンスのURLは下表のとおり。

アラバマ州	https://www.sos.alabama.gov/business-entities/foreign-corporations
サウスカロライナ州	https://www.sosnc.gov/Guides/register_a_foreign_business
ジョージア州	https://sos.ga.gov/how-to-guide/how-to-guide-register-foreign-entity#Register%20a%20Foreign%20Corporation
テネシー州	https://tnbear.tn.gov/ecommerce/default.aspx
ノースカロライナ州	https://www.sosnc.gov/Guides/register_a_foreign_business
フロリダ州	https://dos.myflorida.com/sunbiz/forms/corporations/#foreigncorp http://form.sunbiz.org/pdf/cr2e007.pdf

⁷² 例えば、ジョージア州アトランタ市では市内で事業を営む会社に対して事業登録を義務付けている。
<https://www.atlantaga.gov/government/departments/finance/revenue/applying-for-a-business-license>

10 その他許認可（License）の取得

会社の個別具体的な事業内容によっては、許認可の取得が必要となる場合がある。飲食業や酒類販売などがその代表例として挙げられる。また、いわゆる「士業」と呼ばれる各種職業についても、州ごとに資格が必要となる。これらの許認可については、各州がそのリストやガイドラインを準備しており⁷³、事業遂行の前提となることにも鑑み、事業を開始する前に弁護士等に確認をすることが重要である。

11 米国の対内外国投資に関する報告書の提出

米国商務省では、外国資本による対米投資の動向を調査しており、米国法人の株式の 10%以上を外国人または外国の法人が取得する場合、その投資を受ける米国の会社は報告書（BE-13）を経済分析局（Bureau of Economic Analysis）に対して届け出る義務を負う⁷⁴。

したがって、日本法人が米国で 100%出資して会社を設立する場合（すなわち米国に完全子会社を設立する場合）には、原則としてこの報告書を提出する必要がある。もっとも、投資先である米国会社の総資産価値が 300 万ドル以下で、かつ、200 エーカー以上の不動産を米国内に所有していない場合には届出の義務は免除され、この場合には、BE-13 Exemption Claim を提出することとなる⁷⁵。

12 会社の更新登録／年次報告書

会社は設立州および事業登録州において、会社の更新登録を提出したうえで、更新料を納付しなければならない。この更新登録は、原則として 1 年に 1 度の提出が義務付けられるため、「Annual Registration」や「Annual Report」と呼ばれる。なお、州によっては、設立後一定期間内（1 年以内）

⁷³ 各州のウェブサイトを提供されている許認可に関するリストやガイダンスの URL は下表のとおり。

アラバマ州	https://www.businesslicenses.com/Licenses/List/AL/Certificate-of-Occupancy-30745/ http://www2.labor.alabama.gov/WorkforceDev/LOG/LOG.pdf
サウスカロライナ州	https://lfr.sc.gov/professions.aspx
ジョージア州	https://explorer.gdol.ga.gov/vosnet/mis/current/cerliccurrent.pdf
テネシー州	https://www.tn.gov/commerce/licensing-regulations.html
ノースカロライナ州	https://www.ncbold.com/license
フロリダ州	http://www.myfloridalicense.com/DBPR/licensing-and-regulation/

⁷⁴ <https://www.bea.gov/surveys/be13>

⁷⁵ <https://www.bea.gov/system/files/2020-01/BE13Claim.pdf>

に提出が義務付けられている⁷⁶（例えば、ジョージア州では会社設立後 90 日以内に会社情報の更新を登録しなければならない。また、その後は事業年度終了後の翌年 1 月 1 日から 4 月 1 日までの間に Annual Registration を行う必要がある）。

会社の更新登録を怠ると、ペナルティとして罰金が課せられる。また、繰り返し更新を怠ると州内務省の判断によって休眠（Inactive）または行政解散（Administratively Dissolved）とされる場合がある。会社が休眠状態・行政解散状態となると、会社の存在証明（Good Standing Certificate）が発行されず、会社による各種手続に支障が生じるおそれがあるため、更新登録に関しては十分注意が必要である。なお、会社が休眠状態・行政解散状態になった場合、州の定めに従い、事業登録の復活（Reinstatement）の手続をとることで、事業を再開することが可能である。

⁷⁶ 各州のウェブサイト上で提供されている年次報告書に関する申請書式のダウンロードページやガイダンスの URL は下表のとおり。

アラバマ州	アラバマ州では、事業税の納付（Alabama Business Privilege Tax Return）と年次報告書（Annual Report）の書式が一体となっている。 https://revenue.alabama.gov/individual-corporate/taxes-administered-by-individual-corporate-income-tax/alabama-business-privilege-tax-and-corporate-share-tax/
サウスカロライナ州	初回のみ年次報告書（Initial Annual Report）を用いる（CL-1）。2 回目以降は C-Corporation Tax Return と一体となっている（SC1120）。 https://dor.sc.gov/tax/c-corp/forms
ジョージア州	https://ecorp.sos.ga.gov/
テネシー州	https://tnbear.tn.gov/Ecommerce/AnnualReportInstr.aspx
ノースカロライナ州	https://www.sosnc.gov/divisions/business_registration/annual_report
フロリダ州	https://dos.myflorida.com/sunbiz/manage-business/efile/annual-report/

VI 合弁事業、M&A による進出手続⁷⁷

1 はじめに—合弁事業や M&A による進出の意義

米国への進出を考える場合、第 II 章で述べてきたような現地法人の設立や現地駐在事務所の設置といった形態、すなわち自社のリソースを用いてゼロから現地拠点を整備するという方法に加え、既存の米国事業の取得・活用といった方法での進出を行うことも可能であり、その為の手法として合弁事業⁷⁸や M&A (Merger & Acquisition/企業買収) といったものが挙げられる。

このような手法を採用する利点としては、既存の許認可や販売・流通網を使用できる⁷⁹ため、事業立ち上げに要するコストを低減させることが可能という点が大き⁸⁰。すなわち、多くの日系企業が新たに南部 6 州を含む米国に進出する場合、各州の定める事業遂行上の許認可取得要件やインセンティブの受給資格の充足、現地労働力の確保といった米国事業開始以前の準備段階で様々なハードルが存在するところ、既に米国における事業を展開している企業との合弁や当該企業の買収を行う場合、既存のビジネスが下敷きとして存在することから、適切な合弁・買収先候補の選定および当該企業に対するデュー・デリジェンスの必要というリスクは伴うものの、米国事業を軌道に乗せるための手間を一定程度省くことができる。

以下では、合弁事業や M&A といった手法を展開する場合の留意点について解説する。なお、合弁事業や M&A といっても、米国会社の完全子会社化からマイノリティ出資まで多様な形態が存在

⁷⁷ 本章の内容に関しては、基本的に進出先の州によって大きく手続自体が変わるものではないことから、州ごとの手続としては記載していない。もっとも、各項目において言及しているとおり、合弁事業・M&A の検討過程で (本ガイドブックの他の章にて解説している) 州独自の規制やインセンティブ等の存在および内容を考慮する必要があることから、具体的にプロジェクトとして検討するに際しては、進出先州の規制等に精通した専門家の助言を受けることが重要である。

⁷⁸ なお、合弁事業と一口に言っても様々な形態が存在し、日系企業同士が共同の新規海外プロジェクトとして合弁会社を米国に立ち上げるというパターンも存在する。本章では、本文中に言及しているとおり「既存の米国事業の活用」を志向した合弁事業を念頭に記載してものの、日系企業同士が新規ビジネスとして合弁事業を立ち上げる場合も、本章に記載しているような契約書上の留意点の多くは妥当する。

⁷⁹ ただし、買収スキームによっては既存許認可の続用ができない点に留意されたい。

⁸⁰ 当然ながら合弁事業開始や買収に要するコストが必要であることから、一概に全ての進出コストが低減されるというわけではない点留意されたい。

するところ、個別案件でどのような形態を採用すべきかは、会計税務的な観点を含めスキーム検討時点から、専門家を登用したうえで十分な考慮を行うことが極めて重要である点に留意されたい。

2 合弁事業に関する留意点

(1) 合弁事業を行うメリット・デメリット

M&A のなかでも現地企業を自社の完全子会社化する形態と比較した場合の、他社との合弁事業展開のメリットとしては、各当事者が保有する製品、サービス、技術、ノウハウ、資産、取引関係その他のリソースについてのシナジー効果の発生、それによる単独での事業展開よりも早期かつ広範な事業目的の達成可能性を挙げることができる。加えて、事業から生じうるリスクを当事者間で分担することができるというメリットも挙げられよう。

一方で、合弁事業に関する権利や利益についても単独で掌握することができず、合弁に係る契約書に基づき当事者間で分担することとなる。また、特に米国企業と合弁事業を遂行する場合には、企業文化の相違等により意思決定がうまくいかないといったリスクが存在することも認識すべきである。

(2) 合弁事業の形態

(a) はじめに

合弁事業とは、簡単にいってしまうと、合弁パートナーとの間で、合弁対象となる事業から生じる利益を分け合い、または損失を負担し合い、当該合弁事業をコントロールする権限を分有する状態を指す。上でも述べたとおり、具体的な合弁事業の形態は進出目的（マジョリティとして合弁事業をコントロールする意図が存在するか等）や各当事者の予算範囲や関連規制（外国法人による持分制限等）によって異なることとなるものの、大きく分けると、(i) 新たな資本関係を発生させず、複数の会社が契約のみによって合弁事業を行う場合と、(ii) Corporation、Limited Partnership、LLC 等といった形式の新たな法人を通じて合弁事業を行う場合（すなわち資本関係を発生させる合弁）の 2通りが考えられる。

(b) 契約のみによる合弁事業（資本関係の発生を伴わない合弁）

合弁事業を、いわゆる業務提携契約（Business Collaboration Agreement）や共同顧客開発契約（Joint Customer Development Agreement）、その他事業の一部を協同する内容の契約のみによって営

む（例えば米国現地法人との間で業務提携契約を締結し、自社技術や製品を、パートナーとなる米国現地法人の事業にて販売／活用、自社はその売上げの一部を受領するケース等）場合、当該合弁に係る契約書中に、合弁事業から生じる売上げや利益、損失等の分配の割合や方法、合弁事業におけるそれぞれの役割や権限などを定めることになる。

この場合に留意しておくべき点としては、契約のみによって合弁事業を営もうとしても、当該契約の内容次第では事実上 Partnership とみなされ、Partnership に関わる義務や責任が意図せずして生じてしまう（例えば、米国現地企業による不祥事等の不法行為について、直接的な関与はなくとも、実質的に合弁事業に係る Partnership を構成する当事者であるとして損害賠償請求を受ける等）可能性の存在である。したがって、現地企業へのコントロールを効かせつつ、ある程度長期間の米国事業としての展開を志向する場合、一般的には、一定期間内・限定された目的のために合弁プロジェクトを行うような場合でない限り、法人を通じた合弁事業（すなわち資本関係を伴うもの）が推奨されると考えられている。

法人を用いず（契約のみによって）合弁事業を営む場合には、上記リスクを踏まえ、より慎重に契約書をドラフトすることが必要となる。

(c) 法人を通じた合弁事業（資本関係を発生させる合弁）

新たな法人を通じて他社と合弁事業を行う場合には、合弁パートナーとなる他社と共に Corporation、Limited partnership、LLC といった法人を設立し、当該法人を用いて合弁事業を行うこととなる。それぞれの法人の特徴や設立・一般的な組織運用に関する概要については第 II 章、第 IV 章、第 V 章および第 VII 章を参照されたい。

なお、合弁事業に係る法人を設立した後、合弁事業の当事者は、それぞれが拠出する資産等または資本金と引き換えに、当該法人の持分（Corporation であれば株式、Partnership であれば Partnership Interest、LLC であれば Membership Interest）を引き受けることになる。ここでの持分割合に関しては、相手方との間での重要な交渉事項の一つであることはもちろん、各当事者の事業目的や役割、合弁事業に関わる法律や規則、各種インセンティブ等を考慮して決定することとなり、とりわけインセンティブの面については各州独自の制度設計を行っていることから、スキーム検討に際して重要なポイントとなる⁸¹。

⁸¹ 南部 6 州の提供している税務インセンティブについては、第 VIII 章を参照されたい。

(3) 合弁契約上留意すべき条項

以下では、合弁パートナーと共に新規の現地法人を設立し、当該法人（以下「JV」という）を通じて事業を行うことを念頭に、当該 JV 運営に関する契約書（一般的に Joint Venture Agreement 等の呼称を有する）上、特に留意すべき条項について述べる。これらの条項は確実に合弁パートナーとの間の交渉事項となることから、進出を検討する段階から自社のスタンスとして明確化しておくことが極めて重要である。

(a) 出資・譲渡財産等に関する定め

上記のとおり、合弁事業の各当事者は、合弁事業の目的を踏まえ特定の財産（例：建物等の不動産）等を JV に対して出資ないし譲渡することとなる。この点、当該出資財産等の出資と引き換えに JV の株式や持分等の引受けを行う場合には、(i) 当該出資財産等の詳細、(ii) 当該出資財産等と引き換えに発行される株式や持分等の数量、および(iii) 当該出資財産等に関わる責任等の所在といった事項について契約書上明示する必要がある⁸²。これに対して、金銭出資という形ではなく、JV に当事者から資産譲渡の形式で不動産等の現物財産を譲渡（ないし貸与）する場合には、譲渡に関する契約において、当該譲渡の対価（金銭）の他、上記(i)および(iii)の内容を規定することが必要となる。

実際の合弁事業において出資により財産等を移転させるか、または譲渡等により資産を JV に提供するかは、税務上の考慮要素も踏まえ決定することとなる。

また、特定の当事者から JV への機械・機器等のリース権や不動産リース権の譲渡、バンダーや顧客との契約（および当該契約上の権利義務）の譲渡、連邦政府または州政府その他の当局が発行するライセンスやインセンティブの譲渡、従業員の転籍といった取引を行う場合、その方法や責任の所在などについて当事者間で十分に検討のうえ、契約書上合意していくことになる。

(b) 追加出資義務の有無・内容

上記(a)の初期的な出資に加え、JV を運営していく中で新規事業を立ち上げる場合等、一定の追加資金が必要な場合に合弁事業の各当事者が追加出資を行う義務を負う旨を定める場合がある。

このような条項を設ける場合には、漫然と「協議の上出資を検討する」といった形ではなく、明確に出資割合（例：当初の出資割合に応じた割当て）や時期、出資の前提条件等について明確化しておくことが、予測可能性確保の観点から重要となる。

⁸² なお、一般的な新規株式・持分等の発行に関しては第 VII 章を参照されたい。

(c) 合弁範囲／運営上の各種責任等

まず大前提として、当該合弁の範囲について明確に記載しておくことが必要である。例えば、JV が提供することとなる製品やサービスの中身、対象顧客の範囲（対象地域や想定期間等を含む）、各当事者が合弁事業と競合しうる事業を行うことの制限（制限がある場合には対象地域等の詳細）等について細かく決めることになる。このような定めを置くことで、(i) 各当事者の共通認識を形成できることに加え、合弁事業の各当事者は、合弁事業に対して高度の忠実義務（Fiduciary Duties）を負うことになることから、(ii) 契約書において事業の範囲を明確にしておくことにより、将来の法的紛争が発生するリスクを軽減することもできる。

かかる合弁範囲を前提に、各合弁当事者の役割、より具体的には、取締役会や経営委員会等の意思決定機関を構成する取締役（Directors）やオフィサー（Officers）等の人員に関して、(i) いずれの合弁当事者がそれぞれ何名の指名権を有するか、(ii) 各合弁当事者の指名した人員の改選方法、および、(iii) 意見が分かれた場合の対応（いわゆるデッドロック／Dead Lock 条項を含む）等について明確に定めておくことが必要となる。

(d) 利益・損失分配についての定め

上述のとおり、合弁事業はその形態にもよるが、通常、JV による合弁事業から生じる利益や損失を合弁当事者間でどのように分配するかについて、当事者自治が妥当する。したがって、合弁事業に関する契約において、JV に発生する利益や損失を合弁当事者間で均等に分配するか、持分割合（出資割合）に沿って分配するか、または（可能な範囲において）利益を特定の当事者に優先して分配するか等、細かく定めることになる。なお、かかる利益・損失分配に関して検討する際には、会計税務上のイシュー等も考慮していくこととなる。

(e) 知的財産権の所有等に関する定め

上記(a)の出資・譲渡財産等とも関連するが、合弁当事者として JV に対して自社の特許権・商標権その他の知的財産権（以下総称して「知的財産」という）を提供する場合、当該知的財産の提供形式（ライセンスか完全譲渡か等、ライセンスの場合は提供者たる合弁当事者に帰属することの確認）に加え、JV による合弁事業の過程で当該知的財産から派生した新たな知的財産の取扱いその他の関連事項につき、明確に規定することが必要となる。

(f) 事故時・訴訟時の対応責任の所在／内容

上記のいわゆる「平時」のJV運用に関する規定のほか、「有事」すなわち事故や訴訟発生時などのような対応をいずれの合弁当事者が主導して行うか、費用負担はどのように行うかといった事項についても規定が必要となる。有事の際は、とりわけ迅速な企業対応が要求されるものであり、訴訟大国であるアメリカ（南東部 6 州も例外ではない）において企業損害を最小限に留めるために、予め有事対応について明確にしておくことは日本での合弁事業よりも更に重要な事項といえる。

(g) 合弁関係の解消・清算等に関する定め

上記はJVの継続的事業活動についての規定であるが、合弁事業がどのような場合に終了するのかについても予め合意しておく必要がある。もちろん、合弁当事者がその意思によって、特定の事由なくして、合弁契約を解約し、合弁事業を終了させられる旨規定することもできる。もっとも、合弁事業には各当事者が多大な時間的、金銭的コストを費やすことから、合弁事業の終了について何らかの制限を設けることが通常である。例えば、JVが設立され、合弁事業を開始してから一定期間が経過するまでは、合弁当事者の一方が重大な（合弁の目的実現を不可能または著しく困難とするような）契約違反をした場合や、重過失・意図的な契約趣旨に反する行為を犯した場合、倒産した場合等の例外的な場合のみ、他方当事者は合弁に関する契約を解約できるといった条項を設けるケースも存在する。

上記に加え、合弁事業の一方当事者が合弁に関する契約を自らの事情で（相手方の責めに帰すべき事由なく）解除したような場合には、他方当事者が主導してJVによる合弁事業を継続できる旨を合意することが望ましい場合もある。例えば、一方的な契約解除の場合、当該当事者が有する機器や知的財産を他方当事者が（JVを通じて）使用し続ける権利を有する旨定めることが考えられる。

更に、(i) 他方当事者が契約を解除しようとする場合等の一定の条件下において、当該他方当事者の持つJV持分を優先的に買い取ることができるコール・オプション（Call-Option）や、(ii) 一定の条件下で一方当事者が自身の保有するJV持分を他方当事者に売却できるプット・オプション（Put-Option）、(iii) 一方当事者が第三者にJVの持分を売却する場合、他方当事者の持分も合わせて売却できるドラッグ・アロング（Drag-Along）や、(iv) 他方当事者がJV持分を第三者に売却する場合に、自社のJV持分も合わせての売却を要請できるタグ・アロング（Tag-Along）といった規定を設ける

ケースがある。なお、一方当事者に合弁契約違反があった場合に、予め定めた金額を他方当事者に対して損害賠償金として支払う旨を定めたりすることも検討すべきである⁸³。

(h) その他の条項

上記に挙げた条項はあくまで合弁事業を遂行するうえで特に重要な事項に関して触れたものであり、実際の Joint Venture Agreement では、これら以外の各種条項を定めることとなる。このような条項には、株式・持分の譲渡に関する一般的な定めや準拠法・管轄、紛争解決方法といったものが挙げられ、合弁事業の特性や各当事者の懸念点等を踏まえ、個別にカスタマイズされた条項を用意することもしばしばである。

3 M&A⁸⁴

(1) 進出方法としての M&A

米国では新規事業を効率的に展開する／不採算部門を高値で売却する手段としての M&A が日本よりも更に活発に行われており、日本企業が米国に進出する際にも、M&A は一つの検討すべき手段として重要な位置づけを占める。

米国では、日本よりも M&A という事象が社会的・文化的に根付いており、そのことは、ビジネススクールの多さや M&A に付随するビジネス（M&A 保険やエスクローエージェント、コンサルティング業者等）の規模に表れている。したがって、海外進出の方法として M&A を検討する場合、まずはどのような市場（業界）にて、現在どのような案件（事業、価格規模、希望買収スキーム等）が存在するか、どの程度のスピード感をもって案件が進行するか等といった肌感覚を含む情報につき、現地のアドバイザー等と連携して情報を収集することが極めて重要となる。

⁸³ 一方当事者に親会社があるのであれば、当該当事者による契約違反の事態に備え、親会社による保証を要求することも検討すべきである。

⁸⁴ 本稿は、合弁事業と M&A の相違点として、前者は自社以外の第三者との間における共同での事業活動を前提としているのに対し、M&A については、米国企業の完全子会社化を念頭に、自社が単独で米国事業を遂行することを前提としているという点を踏まえて記載している。

(2) M&A の具体的スキーム

M&A とは、あくまで企業買収という事象を抽象的（総合的）に表す用語であり、実際に米国に存在する企業を買収するに際しては、株式取得や合併、事業・資産譲渡といった様々な法的スキームを検討、構築する必要がある。

このようなスキーム検討に際しては、(i) 買収対象企業の既存のビジネスに関する許認可や当局から享受しているインセンティブの性質といった法的側面に加え、(ii) スキームごとの税務上のメリット・デメリットという会計・税務面での要素も非常に重要なポイントとなる。

(3) デュー・デリジェンスの重要性

買収スキームが固まった後（場合によっては買収スキーム検討と並行して）、各種専門家による買収対象会社・ビジネスに対するデュー・デリジェンスを実施することとなる。日本とは異なる社会・文化を擁する米国の企業を買収するという性質上、現地の事情に精通した専門家による詳細なデュー・デリジェンスの実施は必要不可欠であり、買収後に不測の事象が発覚したというような事態に陥らないよう、経営判断を下すに足りる情報を満遍なく収集できるよう、網羅的かつ効率的な調査を実施できることが望ましい。

また、とりわけ南東部 6 州では製造関連の事業を営む企業が数多く進出しているという事情もあり、工場その他の企業施設に関する不動産・環境デュー・デリジェンスの重要性が非常に大きい。

なお、買収プロセスを進行するに際しては、基本合意にあたる LOI (Letter of Intent) や NDA (Non-Disclosure Agreement) 等の契約を締結することが通常であり、ここでも以後のプロセスを円滑かつ有利に進行するための手当てを施すこととなる。

(4) 最終契約と買収実行

買収実行に向け、各種デュー・デリジェンスの結果を踏まえ、買収に関する最終契約 (Definitive Agreement) を締結することとなる。ここでは、確実に担保すべき事項（根本的な表明保証事項等）を守れるよう交渉を行うこととなるが、米国での契約交渉は日本のそれよりもドラスティックな展開を辿ることもしばしばであり（つまり、事前の「落とし所」がそもそも存在せず、交渉で最大限勝ち取ることを志向している場合も多く）、最初から妥協点を見据えた提案を行うのではなく）少なくとも表面上は強気な姿勢で臨むことが非常に重要な要素となる。

最終契約上必ず問題となる条項として、以下の条項が挙げられる。

- (a) 表明保証条項：売主による売却対象企業の持分保有、法令遵守や紛争の不存在、開示情報の正確性・完全性等、各種事項について売主に表明し、保証させる。
- (b) 実行前提条件：特定の重要事項（買収対象事業に重大な変化が存在しない、買収資金が確保されている等）に関して、取引を実行するに際しての前提事項とする（＝当該事項が充足されない場合には、買主に支払義務が発生しない）。
- (c) 当事者の誓約事項：買収対象事業の事業に重大な変更をもたらす行為を禁止したり、キーパーソンやアカウントの保持、施設の現状維持（メンテナンス）等を売主に義務付ける。
- (d) エスクロー関連：実行後一定期間は表明保証や誓約事項違反により生じた損害につきエスクローに預託した買収価格から補填できる仕組み等の設計。
- (e) 補償：上限額（事案ごと／トータル）や最低額、請求可能期間、請求プロセス等を設定

実際の案件では、デュー・デリジェンスの過程で致命的な欠陥が確認されたり、契約交渉が不調に終わる、契約が締結されたものの実行準備過程で問題が生じる等して、実行に至らないケースも数多く存在する（買収準備に要したコストが無駄になる場合も相当数存在する）。

こうした問題が発生せず、無事にプロセスが進行することで、買収が完了する。上記のとおり、最終契約では、買収対象事業に重大な変更が生じた場合に買主が実行（Closing）義務から開放されるといった予防線（実行前提条件）を張る等の必要もあり、また、実行後一定期間は引き続き売主に対する表明保証事項違反等に関する損害賠償等請求ができるようにするといった万全の手立てを施しておくことが重要である。

なお、買収実行後の自社事業との統合（PMI：Post-Merger-Integration）に関して、米国企業の買収案件では非常に重要であり、PMI がうまくいかず、結局買収自体が失敗に終わるケースも多い点（買収案件の実に7割から9割が失敗に終わると指摘する記事⁸⁵も存在する。）留意が必要である。

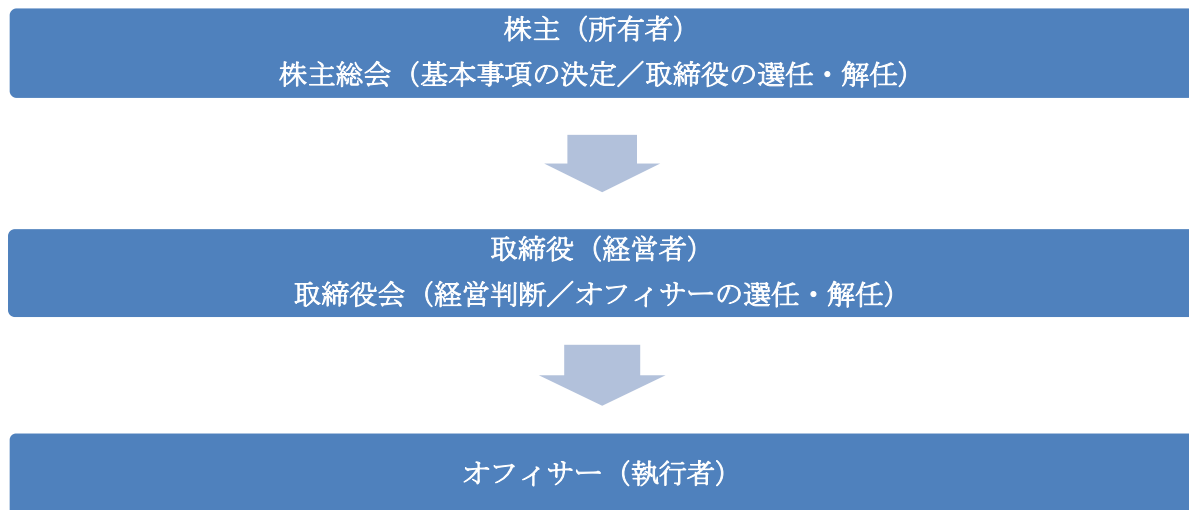
⁸⁵ Harvard Business Review “Don’t Make This Common M&A Mistake” <https://hbr.org/2020/03/dont-make-this-common-ma-mistake>

VII 会社運営上の手続等

1 総論

本章では、日本の株式会社に相当する C-Corporation の一般的な会社運営上の各種手続について概観する。

以下の図のとおり、通常の米国の株式会社においては、会社の所有者である株主が株主総会において基本事項を決定し、株主総会で選任された取締役によって構成される取締役会が経営判断を行い、さらに取締役会で選任されたオフィサーが業務執行を行う。



2 株主総会

(1) 株主総会の種類

株主総会には、毎年1回開催しなければならない年次株主総会 (Annual Shareholders' Meeting) と、これとは別に随時開催することができる臨時株主総会 (Special Shareholders' Meeting) とが存在する。

(2) 株主総会の決議事項

株主総会では、会社の基本事項や重要事項について決定する。株主総会の決議事項には、基本定款や附属定款の採択および変更、取締役の選任・解任、取締役の報酬、利益相反取引等の承認、株主の権利の変更、合併、資産全部の譲渡、会社形態の変更、解散等が含まれる。

(3) 株主総会の手続・決議要件

株主総会の手続・決議要件は州法、基本定款、附属定款等によって定まっている。

株主総会の開催にあたっては、株主に対する招集通知を行わなければならない。もっとも、株主が1名の会社や、株主全員の同意がある場合には、招集手続を省略することができる。また、株主総会自体を省略することに株主全員が同意する場合には、株主総会に代わる同意書（Unanimous Written Consent in Lieu of Meeting / Consent Letter）によって決議と同等の効力を生じさせることができる。

なお、株主総会の定足数は、基本定款等に別段の定めがある場合を除き、原則として当該株主総会において行使可能な議決権の過半数である。可決基準は、出席株主の過半数の賛成である。

(4) 株主総会議事録 (Minutes)

株主総会が開催された場合、会社は株主総会議事録を作成し、決議事項を記録しておかなければならない。株主総会議事録は州等に届け出る必要はない。なお、株主全員の同意により株主総会を開催せずに、決議事項を決める場合には、株主総会議事録に代えて前述の同意書を作成し保存することとなる。

3 株主

(1) 株主の立場

株主は会社の所有者であり、株主総会において議決権を行使する。原則として、株主に対しては、保有株式1株につき、1個の議決権が付与されるが、基本定款で定めることにより、会社は異なる議決権を有する種類株式や、議決権を有しない株式を発行することができる。

(2) 株主の権利義務

株主は、上記(1)の株主総会における議決権のほか、州法や基本定款等によって配当受領権、残余財産分配請求権、株式買取請求権、帳簿等閲覧請求権、新株引受権等を有する。また、株主は、株主としての自らの権利を侵害された場合に直接訴訟(Direct Actions)を提起する権利や、取締役等が会社に損害が発生させた場合に株主代表訴訟(Derivative Actions)を提起する権利を有する。

株主は有限責任であり、株主は会社の債権者に対し原則として直接責任を負わない。ただし、以下に述べる法人格否認の法理(Piercing the Corporate Veil)が適用される場合には、第三者に対して直接責任を負う場合がある。このことは、日本法人(親会社)が子会社を設立する際に特に注意を要するポイントである。また、米国における判例法上、支配株主が、少数株主に対して信託義務を負う場合もある。

4 取締役会

(1) 取締役会の種類

取締役会には定例取締役会(Regular Meeting)と、これとは別に随時開催することができる臨時取締役会(Special Meeting)が存在する。

(2) 取締役会の決議事項

取締役会は、州法、基本定款および附属定款で、株主総会の決議事項とされているものを除き、経営に関する事項を決議することができる。このうち重要なものとしては、会社の事業方針の決定、附属定款の採択および変更、オフィサーの選任および解任、オフィサーの報酬ならびに配当金の決定等が挙げられる。

(3) 取締役会の手続・決議要件

株主総会同様、取締役会の手続・決議要件は、州法、基本定款および附属定款で定まっている。

取締役会に関しても招集手続は必要であるが、附属定款において、「定例取締役会は事前の通知を要することなく、取締役会が決議した日時、場所で適宜開催することができる」といった旨の一般規定を設けて簡易な手順で定例取締役会を開催することも可能である。また、取締役に異議がない場合には、招集手続を省略をすることもできる。また、取締役会に代わる同意書(Unanimous

Written Consent in Lieu of Meeting /Consent Letter) で決議と同等の効力を生じさせられる点についても、前述の株主総会の場合と同様である。

取締役会の定足数は附属定款等に別段の定めがある場合を除き、原則として取締役の員数の過半数である。また、取締役会の可決基準は、出席取締役の過半数の賛成である。なお、基本定款や附属定款により、重要な事項を中心に可決基準を加重することができる。

(4) 取締役会議事録 (Minutes)

取締役会が開催された場合、会社は取締役会議事録を作成し、決議事項を記録しておかなければならない。取締役会の開催に代えて書面決議をおこなう場合には、上述の取締役会議事録に代わる同意書を作成することとなる。

議事録への記載事項に関して、取締役会の決議による違法または不当な行為に対して、取締役が責任を負う場合があることから、取締役として取締役会の決議に異議のある場合には、当該取締役は、その場で異議を述べたうえで、議事録に異議を留めることを要求することができる。

5 取締役

(1) 取締役の業務

取締役は、取締役会の構成員として会社の経営判断に参加する権限を有する。また、取締役は、取締役会を通じて選任したオフィサー (Officer) を監督する権限がある。日本における取締役とは異なり、取締役の立場としては会社の事業執行を行わない。ただし、取締役はオフィサーを兼任することができることから、オフィサーとして業務執行を行うことは可能である。

(2) 取締役の信認義務等

取締役は、会社に対して信認義務 (Fiduciary Duty) を負う。信認義務には、大きく注意義務 (Duty of Care) と忠実義務 (Duty of Loyalty) とが含まれる。

注意義務とは、取締役が、自身と同等の地位および類似の状況におかれた者が払うべき注意力をもって業務を遂行する義務である。もっとも、取締役が合理的な情報に基づいて合理的な経営判断を行っている限りにおいては、取締役の裁量が尊重される (いわゆる経営判断原則: Business

Judgment Rule)。したがって、取締役の経営判断の結果、会社に損害が発生したとしても、それが経営判断の裁量の範囲内と認められる限り、結果責任を問われるものではない。

忠実義務とは、取締役が会社の最善の利益になると合理的に信じる方法で職務を遂行する義務である。具体的には、取締役は、会社の犠牲のもとで自己の利益を図ってはならないとの前提のもと、会社と取締役との間の利益相反取引や競業取引等が問題となる。取締役が会社との間で利益相反取引を行った場合には、当該取引がいわゆるセーフ・ハーバー・ルール (Safe Harbor Rules)⁸⁶によって免責されない限り、忠実義務に違反するとされる。

取締役がこれらの信認義務を怠った結果として会社に損害が発生した場合、取締役は損害賠償責任を負う。ただし、基本定款等で一定の場合に責任を限定もしくは免除する旨の規定をおくことができる。

6 オフィサー (Officers)

(1) オフィサーの立場等

オフィサーは、取締役会に選任され、会社の代理人 (Agent) として業務執行をおこなう。オフィサーの役職 (Title) や業務内容は、附属定款や取締役会において定められる。

オフィサーの具体的な役職としては、社長 (President)、副社長 (Vice President)、秘書役 (Secretary)、会計 (Treasurer)、最高経営責任者 (CEO)、最高財務責任者 (CFO) 等がある^{87,88}。また、1人のオフィサーが複数役職の兼務をすることも可能である。

⁸⁶ 次の3つの基準のいずれかを満たす場合には、利益相反取引の有効性が認められる。①取締役会に全ての重要な事実を開示し、かつ、利益相反のない役員の大過半数をもって承認を得ること、②株主総会に全ての重要な事実を開示し、過半数の承認を得ること、③取引が実質的に公正であること。

⁸⁷ 日本と米国では、機関設計が異なり、米国では経営判断を行う取締役と、業務執行を行うオフィサーの役割分担が別れている。そのため、本文に記載したオフィサーの役職における英語と日本語の対応関係は日本における概念と必ずしも一致しない。

⁸⁸ 州によって要求されるオフィサーの役職は異なる。例えば、ジョージア州では、オフィサーのうちCEO、CFO (またはTreasurer) とSecretaryを州に登録する必要がある。

(2) オフィサーの義務

オフィサーの具体的な義務は附属定款や取締役会にて定められるが、取締役と同様、会社に対する注意義務および忠実義務（すなわち信任義務）を負う。

7 法人格否認の法理（Piercing the Corporate Veil）

(1) 法人格否認の法理とは

上記3（2）のとおり、株主は原則として間接有限責任のみを負い、株主とは別人格である会社が事業遂行上負う債務に対して直接責任を負うことはない。しかしながら、日本と同様に、会社の法人格が「形骸」にすぎない場合や法人格が「濫用」されている場合、例外的に、法人とその背後の者（すなわち株主）との分離が否定され、直接責任を負うことがある。この法理を法人格否認の法理（Piercing the Corporate Veil）と呼ぶ。

(2) 法人格否認の法理の考慮要素

法人格否認の法理の適用にあたって、裁判所は、主に以下の要素を総合的に考慮して判断を下す。

(a) 法人格の形骸化の要素

- ・会社の資本が不足していること
- ・会社の組織としての手続が無視されていること
- ・株主（親会社）が会社（子会社）の資金を流用、もしくは、資産を流用していること
- ・株主（親会社）が会社のことを支配していること

(b) 法人格の濫用の要素

- ・法律または法的義務を潜脱する目的で会社の形態が用いられていること
- ・不正または詐欺的な取引のために会社（子会社）が利用されていること

(3) 法人格否認の法理に関する実務的な注意事項

法人格否認の法理適用のリスクを低減する観点からは、米国に子会社を設立する場合、親会社と子会社の区別を明確にするために、それぞれの法人の名称を混同しにくいようにすることや、米国の取締役やオフィサーを日本の取締役と全く同じにしないことなどが挙げられる。

また、完全子会社であっても会社の基本的な手続（前述の株主総会や取締役会）を丁寧に履践して書面化することや、親会社（株主）や親会社の取締役において子会社の業務執行に過度に介入しないことが重要になる。例えば、日本法人（親会社）の完全子会社が第三者と契約をする際、日本の担当者が全ての実質的決定権を有し、当該第三者と直接交渉をしている場合等は、たとえ契約が子会社名義で締結された場合でも、（子会社が債務を履行できなければ）当該第三者が法人格否認の法理を主張し、親会社に対して債務の履行請求をしてくるおそれがあるため、子会社としての主体的な契約成立へ向けた関与を確保することが重要となってくる。

8 資金調達（新株発行）

会社が運営を継続する中では、様々な場面で資金調達等の必要が生じる。資金調達の方法としては、金融機関からの借入れや社債発行のほか、新株の発行（増資）をすることが考えられる。

新株発行にあたっては、まず基本定款および附属定款における株式に関する定めを確認する必要がある。すなわち、新株発行は、基本定款で定める当該株式会社の発行する株式の種類（普通株式や種類株式）および授権株式数の要件を満たしていなければならない。例えば、新株を発行しようとする際、授権株式数が不足している場合には、株主総会を開催して基本定款を変更し、新株発行に足りるだけの授権株式数へ変更（増加）しなければならない。なお、日本と異なり、米国では、増資をしようとする会社が日本企業の完全子会社であり、親会社からのみ増資を受ける場合など、議決権割合や1株当たりの評価額に影響がない場合には、新株発行することなく（発行済株式総数を変えることなく）増資を実行することも可能である。

新株発行が、授権株式数等を満たしている場合には、附属定款等の定める手続に従い、取締役会の決議によって新株を発行することができる。

なお、株式の新規発行に関して、典型的な資金調達とは局面が異なるものの、負債を資本に振り替える、いわゆるデット・エクイティ・スワップ（Debt Equity Swap）に関しても、授権株式数を確認したうえで取締役会決議を行うという手続の流れは同様である。

VIII 税制度（インセンティブを含む）の概要

1 はじめに

ある国で事業を展開するに際して、当該国の税制度は企業活動に対して大きな影響をもたらす。この点、米国では、連邦租税法に加えて、州や地方自治体ごとに独自の租税法が存在し、所得税や固定資産税等の基準となる課税所得、資産価値の計算方法や、最終的に課される税率がそれぞれ定められている。

また、連邦レベル・州レベルで様々な税制面での優遇措置（いわゆるインセンティブ）が設けられており、とりわけ各州は、当該州の実態に応じて多種多様な企業誘致政策を講じているところ、かかる政策の一環として、特定の（政策に沿った）条件下で大胆な税額控除等の税務面でのメリットを提供している場合も多い。

したがって、事業内容が同じであったとしても、進出先となる州・地域によっては、最終的に支払う税額や享受できる優遇措置が大きく異なるという点が、米国への進出を検討するに際して企業が念頭においておくべき税務面での留意事項の一つといえる。

以下では、連邦、州の順に米国の税制度について紹介する。具体的には、まず連邦租税法に関して、連邦における税務当局である米国内国歳入庁（Internal Revenue Service：IRS）について触れた上で、連邦によって課される租税として代表的なものについてその内容を概観する。州や郡等の地方自治体独自の税制度に関しては、各州に共通する租税制度の基本的な枠組みについて紹介したうえで、南東部各州の課税制度および連邦・州や郡等の税務面での優遇措置として特に特徴的なものについて解説する。なお、本稿では、税務に関する論点のうち、基本的な事項および法務的観点から問題となりうる事項に絞って解説を施しており、移転価格税制等の純に税務・会計的な事項や国際的な関税制度、いわゆる日米租税条約⁸⁹の詳細等については本稿の埒外としている点に留意されたい。また、米国における会社設立時の税務面での考慮要素については第II章も参照されたい。

⁸⁹ 正式名称は「所得に対する租税に関する二重課税の回避及び脱税の防止のための日本国政府とアメリカ合衆国政府との間の条約」であり、主に二国間の課税権を調整し、二重課税を回避することを目的として、各種所得税や譲渡税等について、いずれの国の課税対象とするか等につき規定している。日本企業による米国進出との関係では、米国人への赴任者に関する社会保障税または社会保険料の支払いや、子会社からの配当に対する課税等問題となる局面も多いため、個別事情に応じた詳細な確認を要する論点である。

2 連邦租税制度の概要

(1) 管轄当局

米国内国歳入庁（Internal Revenue Service：以下「IRS」という⁹⁰）は、米国財務省（U.S. Department of the Treasury）⁹¹の傘下にある税務関連の政府当局として、課税権・徴収権および税務政策の執行権限を有している。

事業の種類や規模にかかわらず税務対応は発生するという点において、IRSは米国へ進出する企業にとって確実に対応を要する当局の一つであり、IRSとの間に税務上の 이슈が生じることは、米国における継続的な事業遂行上の大きなリスクとなる点留意が必要である。

(2) 主要な連邦租税法

以下では、米国に進出するに際して課題となる、連邦政府によって課される租税のうち、所得税を中心とした、企業にとって最も基本的なものについて概観する。

(a) 法人所得税⁹²（Corporate Income Tax）

連邦レベルでの法人税率は、2017年12月に成立したTax Cuts and Jobs Actにより、同法成立当時の35%から、2022年3月時点で21%まで引き下げられている⁹³。

連邦法人所得税の算定の前提となる所得に関して、現行の連邦所得税法は、いわゆる「全世界所得方式（Worldwide Taxation System）」と「国外所得免除方式（Territorial Tax System）」とを混合させた方式を採用しており、課税対象となる米国法人（＝米国で設立された企業）の親会社・主要な株主の国籍、本拠地の所在にかかわらず、当該法人が、全世界で得た所得について課税が行われ得る仕組みになっている（かかる仕組みによる二重課税問題を避けるべく租税条約による対処が施されている）⁹⁴。

⁹⁰ <https://www.irs.gov/>

⁹¹ <https://www.treasury.gov/about/history/pages/irs.aspx>

⁹² 個人に課されることとなる個人所得税についての詳細な説明は割愛している。

⁹³ <https://www.taxpolicycenter.org/briefing-book/how-does-corporate-income-tax-work>

⁹⁴ <https://www.taxpolicycenter.org/briefing-book/what-territorial-tax-and-does-united-states-have-one-now#:~:text=Under%20a%20territorial%20tax%2C%20the,new%20minimum%20tax%20on%20another>

具体的な課税対象額に関して、連邦所得税法上の「所得」概念は幅広く定義されており、事業利益といった典型的な収入に留まらず、あらゆる収入源から発生する様々な利益項目（受取配当金、受取利息、知的財産権に関するロイヤリティ収入、キャピタルゲイン等）が「所得」概念に含まれる⁹⁵。そのうえで、納税者（企業）に課される所得税の額は、「総所得」（Gross Income）ではなく「課税所得」（Adjusted Gross Income : AGI）をベースにして算出される。すなわち、「総所得」が全ての所得科目の総額を指しているのに対し、「課税所得」は、「総所得」から特定の費用や支出（Allowable Deductions）を差し引いて算出された額を指す。具体的には、(i) 上記のとおり幅広く捕捉される所得を合計した総所得から、(ii) 事業支出や減価償却、割賦償却額、支払利息、州・市・郡税、純営業損失等を合計して算出される累積控除額を控除して課税所得が算出される⁹⁶。なお、個人所得税の課税対象額についても同様の計算方法がとられている。

上記プロセスを経て算出される課税所得に対して法人所得税が課されることとなるが、対象法人の種類・形態によって課税メカニズムが変わってくる。この点（特に「パススルー」と呼ばれる論点）については、第II章における法人形態ごとの整理を参照されたい。

(b) その他の連邦税

上記所得税のほか、企業に課され得る連邦税のうち主要なものとして、フランチャイズ税、贈与税、社会保障・医療保険税（FICA Tax）⁹⁷、失業保険税（FUTA Tax）⁹⁸等が挙げられる。なお、消費税（Sales and Excise Tax）については州等が、財産税（Property Tax）については州に加えて郡・市町村等がそれぞれ課税権を有しており、連邦レベルでの課税は原則として認められていない。

3 州・地方自治体による租税

(1) 主な州・地方自治体による税

上記2の連邦によって課される租税に加えて、多くの州や市町村・郡にも所得税の課税権が与えられている。また、商品の売上額に応じて購入者側に課される売上税・消費税（Sales Tax）、一定類型の企業に対して、当該企業の純資産額や売上等に応じて課される事業税（Franchise Tax）、財産税（Property Tax）や失業保険税（Unemployment Tax Act : UTA）も連邦法に加えて州ごとに定め

⁹⁵ <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/what-is-taxable-and-nontaxable-income>

⁹⁶ <https://www.irs.gov/e-file-providers/definition-of-adjusted-gross-income>

⁹⁷ <https://www.ssa.gov/thirdparty/materials/pdfs/educators/What-is-FICA-Infographic-EN-05-10297.pdf>

⁹⁸ <https://www.irs.gov/taxtopics/tc759>

られている。郡・市町村等の地方自治体によっては、車等を含む一定の動産や無形物に対しても財産税が課されることとなる。

(2) 州所得税

課税対象所得算出の前提となる所得に関して、連邦所得税法が上記のとおり全世界所得方式を一部採用しているのに対して、州レベルでは、当該州との関連性のある所得のみが課税の対象とされている。例えば、ジョージア州では、ジョージア州籍の法人（≡ジョージアで設立された法人）およびジョージアで事業を営む他州籍の法人に対して、「ジョージア州内の資産または同州での事業活動から生じた所得」のみについて、所得税を徴収している。

(3) 売上税・消費税 (Sales / Excise Tax)

上記のとおり、米国では、連邦ではなく、州および市町村等の地方自治体が、課税主体として消費税の税率や免税対象を定めているため、州や地方自治体ごとに消費税の税率が異なっている。したがって、地理的には隣接している市町村であっても、特に州を跨いでいる場合等には、売上税・消費税の額が大きく異なることも少なくない。

売上税・消費税の納入主体は基本的に最終消費者に対して販売する販売主である（最終消費者から徴収した金額を販売主が管轄当局に納入する）ところ、再販目的で商品等を仕入れる再販業者には売上税・消費税は課されない⁹⁹。個別の売上税率・消費税率に関して、基本的には、全ての種類の物・サービスについて、同じ税率が適用されるものの、多くの州では、一定の日用必需品（食料品、処方医薬品等）について、売上税・消費税が免除ないし低率に設定されている。

(4) 財産税 (Property Tax)

財産税は、不動産その他の資産に課される税金である。財産税は、主に郡や市町村等の州以下の地方自治体により課されている。上記のとおり、財産税の対象は典型的には土地・建物等の不動産であるが、自動車、船舶、飛行機、棚卸資産、また無形財産に課される場合もあるため留意が必要である。

⁹⁹ このような場合、再販業者に対して販売行為を行う業者は、Sales Tax Exemption Certificate を取得する必要がある。一例として、ジョージアにおける <https://dor.georgia.gov/st-5-certificate-exemption> のフォームご参照。

財産税の算出方法に関しては、課税対象の「従価」に対して固定比率をかけた額で算出される従価税方式が採られている。特に不動産（建屋等）の「従価」に関しては、各地方自治体の Tax Assessor が決定権を有し、郡や市等が法令に基づき Assessed Rate¹⁰⁰を決定、同様に Millage Rate も決定する。

「従価」は、課税対象財産の適正市場価格に基づいて算出されるものであり、企業が当該財産を現に使用しているか否か、当該財産が所有者たる企業に利益をもたらしているか否かといった点に関わらず、「従価」ひいては企業に課される財産税の額が決まる。

4 連邦・州による主な税制優遇措置

(1) 連邦法に基づく優遇措置

米国では、各種政策目的の達成・促進手段の一つとして、連邦レベルにおいても税制面での多様な優遇措置が随時設計・施行されている。

近時の動向として、2021年に成立したバイデン政権が、大規模なインフラ投資計画（American Jobs Plan）をはじめとして、投資税控除やクリーンエネルギー関連の税額控除措置等を発表している¹⁰¹。具体的には、昨今大きな話題となっている「脱炭素」を含む環境政策の一環として、従来の化石燃料業界への税制優遇措置を廃止する一方で、クリーンエネルギーの導入に関する設備投資に関して大規模な税額控除措置が適用されることとなっている。

(2) 州・郡レベルでの税制優遇措置の基本的枠組み

冒頭にも述べたとおり、各地方自治体は自らの州・地域に対する投資誘致の一環として種々の税制優遇措置を展開しているところ、ここでは、およそどの州・地方自治体（特に各市町村の上位に位置する郡（County））においても導入されているインセンティブを幾つか紹介する。

なお、実際にインセンティブを享受するに際しては、これらの州・地方自治体の当局との間で各種契約書（Bondの発行に係る契約や Fee Agreement、リース、具体的な目的およびその達成方法について定めた Economic Development Agreement 等の契約）の締結が必要となるため、進出候補地が5、

¹⁰⁰ 以下に詳述する税制優遇措置は、この Assessed Rate を引き下げることで提供される場合が多い。

¹⁰¹ <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/03/31/fact-sheet-the-american-jobs-plan/>

6 に絞られた段階で（またはそれ以前であっても）、各種インセンティブに関するコンサルタントや法務専門家等へ相談し、最も現実的かつ経済的なインセンティブを提供する州・地域を最終的に絞り込む作業を行うことが実務上重要である¹⁰²。

(a) 雇用創出インセンティブ

雇用創出インセンティブは、その名のとおり、地域における新規雇用の促進を志向したインセンティブであり、一定の閾値（50人、100人等、地域や事業内容によって異なる）を設定のうえ、当該基準を満たす進出企業に対して、法人所得税の一部還付や、給与税額控除といった税務面での優遇措置を提供するものである。上記閾値を超えた場合に無条件でインセンティブの享受が可能な州・郡が存在する一方、その他不動産・動産に対する一定額の投資を追加的条件とする場合や、客観的な基準値達成のみでなく、当局側の裁量によってインセンティブ提供の可否が決定される場合もある点に留意が必要である。

なお、他のインセンティブにも共通する点ではあるが、インセンティブの享受が決定した以降も、（インセンティブ付与の条件に加え）当該企業は雇用創出に関する年次報告書の提出その他の当局が定める継続的な義務を履行しなければならない。

(b) 不動産・動産インセンティブ

不動産・動産インセンティブとは、不動産であれば（ハイテク施設等の）新築や改築、老朽化した建物の改修等を、動産であれば（プロジェクト拠点で利用される）新規・中古設備投資をそれぞれ対象とする、地域活性を主たる目的としたインセンティブである。

当該インセンティブの受給により、企業は固定資産税その他の州・地方税の減免を受けることが可能となる。特に製造業を営む企業が新規に製造拠点を展開する場合（本稿が対象とする南東部各州に関してはそのような日本企業の製造部門における進出例が極めて多い）、不動産・動産インセンティブを受けられるか否かについては必ず確認すべきポイントといえる。

これらの不動産・動産インセンティブは、投資額に関する一定の閾値を達成することで一定額が支払われる（一回的な）グラント形式や、上述の Assessed Rate の（一定期間の）減免といった（中長期的な）メリットの提供といった種々の形式によって実行される。

¹⁰² ただし、インセンティブが好条件であるという事情はあくまで進出先選定の一要素であり、あくまで事業遂行に適した環境であるか否かが一次的に優先されるべき要素であることを失念してはならないことはいうまでもない。

(c) 研修・職業訓練インセンティブ

上記(b)の不動産・動産インセンティブがハード面での進出に関する誘致政策であるのに対し、研修インセンティブはいわゆるソフト面からの（特にハイテク企業その他高技能職を中心とする）企業誘致に用いられることが多いインセンティブである。

具体的には、州や地域の経済開発公社が行う研修サービスに関して、当局が企業の人員が受講する研修・職業訓練費用を負担し、または助成金を交付するほか、税務面での優遇措置として、雇用主たる企業が負担した自社従業員の研修・職業訓練にかかった費用の一定割合について、法人所得税からの控除を認めるといった対応がなされている。

上記のとおり、各州や郡その他の地方自治体は様々な角度から企業の進出誘致の一環としてインセンティブを提供しており、その条件や内容も郡・市町村レベルで大きく異なっていることから、進出先の検討に際しては州単位のみではなく、より細かな郡・地方自治体単位でのインセンティブの比較検討が必要となる。

(3) 南東部各州の税制上のメリットと各種税制優遇措置

最後に、南東部各州それぞれの（他州と比較した場合の）(i) 一般的な税制上のメリットおよび(ii) 税制面での優遇措置（インセンティブ）のうち特徴的なものについて紹介する。

米国の、特に南東部各州への進出を検討するに際しては、以下に述べる税務上の特性（事業内容や進出時期によっても享受できるメリットに差が生じる点に留意されたい）を重要な考慮要素とする必要があるため、税務や法務専門家への相談も含めた詳細な検討を事前に行うことが推奨される。また、上記（2）のとおり、下記に紹介する州単位でのインセンティブのほか、郡や地方自治体レベルでの細かなインセンティブについても進出先の判断上重要な意義を有することから、本稿に記載されていない各郡・地方自治体の提供するインセンティブについての個別確認を怠らないよう留意されたい。

(a) アラバマ州¹⁰³

税務上のメリット

アラバマ州は、各種税金の税率が比較的低いことに加えて、以下に述べる連邦法人税の減免を独自に行っている。

インセンティブ

アラバマ州では、雇用創出や同州への投資を誘致する目的で、同州の雇用創出法（Jobs Act）¹⁰⁴に基づき、雇用創出インセンティブとしての雇用減税制度（Jobs Credit）や投資減税制度（Investment Credit）と呼ばれるインセンティブを設けている。これらのインセンティブの提供は、州の裁量に任されている。

(b) サウスカロライナ州¹⁰⁵

税務上のメリット

サウスカロライナ州は、在庫や知的財産等の無形財産および汚染防止装置に対する財産税を免除している。

法人所得税率が他州に比べ低いことに加え、その対象となる課税所得の計算式が企業にとって有利に定められている。さらに、（一定の条件のもと）最長 15 年にわたり、法人所得税が免除される優遇措置が提供されている。

インセンティブ¹⁰⁶

i. 法人所得税に係る優遇措置

サウスカロライナ州では、一定の雇用を創出した企業に対して、新規雇用数ベースでの税額控除を行う雇用創出インセンティブを設けている。また、一部の貧困地域において雇用を創出している企業には、さらに法人所得税課税猶予期間を与える制度を設けている。

¹⁰³ https://revenue.alabama.gov/wp-content/uploads/2017/05/Taxincentives_Summary.pdf

¹⁰⁴ <https://revenue.alabama.gov/wp-content/uploads/2017/05/DCOM-0150-2015-Alabama-Jobs-Incentive-Package-2-.pdf>

¹⁰⁵ <https://www.sccommerce.com/incentives>

¹⁰⁶ https://www.sccommerce.com/sites/default/files/2022-01/SCCommerceBusinessIncentivesBooklet_Jan2022_Proof2_012422.pdf

上記雇用創出インセンティブに加え、同州では、不動産・動産インセンティブの一つとして、製造業者による新たな生産設備への設備投資等について、最大投資額の 2.5%までにつき、一時金に関する法人所得税の税金控除を認めている。

その他、サウスカロライナ州では、研究開発費や代替燃料税額の税額控除制度が設けられている。

ii. 売上税に係る税額減免措置

サウスカロライナ州では、機械、原材料、電力等のエネルギー、研究開発費、環境に配慮した装置、マテリアルハンドリング装置等について、売上税を免除する措置をとっている。

上記のほか、同州は、資産税に対するインセンティブや、裁量による各種インセンティブ制度を設けている。

(c) ジョージア州¹⁰⁷

税務上のメリット

ジョージア州では、州レベルでは製造業向け在庫についての財産税（Property Tax）が設けられておらず¹⁰⁸、さらに、同州独自の法令（Level 2 Freeport）により、郡や市町村によって、財産税についての各種減免制度を定めることが認められている¹⁰⁹。

インセンティブ¹¹⁰

i. 法人所得税の減免制度

ジョージア州では、製造業者や卸業者、データ・センター、テクノロジー企業に対して、各種所得税免除の制度が設けられている。例えば、製造業者による設備の取得について、動産インセンティブとして様々な優遇措置が設けられており、製造機械設備等の導入費用や運用費用（工場で利用する電力等に係る費用等）の多くについて消費税が免除されている。

¹⁰⁷ <https://www.georgia.org/competitive-advantages/pro-business-environment>

¹⁰⁸ <https://www.georgia.org/competitive-advantages/incentives/tax-exemptions#:~:text=Georgia%27s%20companies%20pay%20no%20state,other%20real%20or%20personal%20property.&text=Distribution%20centers%20investing%20a%20minimum,or%20store%20tangible%20personal%20property.>

¹⁰⁹ https://dor.georgia.gov/freeport-exemption#level_1

¹¹⁰ <https://79590748.flowpaper.com/BusinessIncentivesBrochure/#page=1>

ii. 所得税に係る税額控除制度 (Job Tax Credit)

ジョージア州では、州の法人所得税 (Income Tax) に関する税額控除 (Job Tax Credit) 制度が設けられている¹¹¹。さらに、一定の要件を満たせば、州の源泉徴収額 (Withholding) から控除も可能となっている。

iii. 投資による税額控除 (Investment Tax Credit)

ジョージア州では、製造業者等を対象とした、一定の投資による税額控除 (Investment Tax Credit) 制度が設けられている。具体的には、事業投資に対する連邦税に関する優遇措置として、ジョージア州を対象として投資された額のうち一定割合を通常の減価償却費に追加する形で、課税額から控除される仕組みとなっている。

(d) テネシー州¹¹²

税務上のメリット

テネシー州では、汚染を防ぐための機器の購入費に対する消費税¹¹³、原材料の購入費に対する消費税及び一部の製造機器の購入費に対する消費税¹¹⁴が免除されている。

インセンティブ

テネシー州では、雇用創出インセンティブとして、新規雇用 1 人につき、法人事業税および法人所得税を減税する内容の、優遇措置を設けている。また、新たに同州の一定の地域に進出ないし拡張する企業に対して、法人事業税および法人所得税について最大 100%の減税を行っている。

その他、一定の産業機械の購入費や、エネルギー関連の費用、マテリアルハンドリング設備等やコールセンター、データセンター、R&D 施設に係る費用について、減税措置が設けられている。

¹¹¹ https://www.dca.ga.gov/sites/default/files/job_tax_credits_flyer.pdf

¹¹² <https://tnecd.com/advantages/incentives-grants-japan/>

¹¹³ <https://www.tn.gov/environment/program-areas/opsp-policy-and-sustainable-practices/certifications/application-for-pollution-control-equipment.html>

¹¹⁴ <https://law.justia.com/codes/tennessee/2019/title-67/chapter-6/part-2/section-67-6-206-d-1/>

(e) ノースカロライナ州¹¹⁵

税務上のメリット

ノースカロライナ州は、全米 50 州中 4 番目に低い法人税率（税引前利益の 2.5%）が定められており、フランチャイズ税率は、課税対象額の 0.15%、在庫税は非課税とされている等、州税の額が低く定められている（2021 年の Tax Foundation によれば、企業に課される税金の低さのランキングによると、全米で 10 位となっている¹¹⁶）。

インセンティブ

i. 雇用・育成に係る助成金制度

ノースカロライナ州では、雇用創出インセンティブとして、新規投資ないし事業の拡張を行う事業主に対して、雇用開発助成金（Job Development Investment Grants）を提供している¹¹⁷。当該助成金の支給は、州の裁量で決定され、最長で 12 年間現金支払いの形で行われる。

ii. その他

上記のほか、ノースカロライナ州では、雇用者数や投資額等に応じて裁量的に現金の支給を行う、ワン・ノースカロライナ基金（One North Carolina Fund）による助成金や、工場の修復やインフラ整備に特化した助成金・融資を提供する産業開発基金（Industrial Development Fund）、工場までの道路や鉄道のインフラ整備費用を賄うための助成金を提供する州運輸省道路・鉄道整備基金（NC Department of Transportation Road and Rail Site Access）等が存在する¹¹⁸。

¹¹⁵ <https://edpnc.com/why-north-carolina/incentives/#:~:text=North%20Carolina%E2%80%99s%20targeted%2C%20performance-based%20incentive%20programs%20help%20companies,100%20counties%20each%20are%20assigned%20a%20tier%20design-ation>.

¹¹⁶ <https://taxfoundation.org/2021-state-business-tax-climate-index/>

¹¹⁷ <https://edpnc.com/incentives/job-development-investment-grant/>

¹¹⁸ <https://edpnc.com/why-north-carolina/incentives/#:~:text=North%20Carolina%E2%80%99s%20targeted%2C%20performance-based%20incentive%20programs%20help%20companies,100%20counties%20each%20are%20assigned%20a%20tier%20design-ation>.

(f) フロリダ州¹¹⁹

税務上のメリット

フロリダ州では、州税率が安定的に低く設定されており、また、州レベルでの所得税が存在しないことが大きな特徴として挙げられる（2021年の Tax Foundation による企業に課される税金の低さのランキングによると、全米4位となっている。）。

インセンティブ

フロリダ州では、上記の税務上のメリットに加え、多様な業界の企業の主たる営業所、工場、サービス拠点等に対して、様々な種類の優遇措置を設けている¹²⁰。具体的には、設立した企業に対して提供される資本投資減税制度（Capital Investment Credit）と呼ばれるインセンティブや研修・各種訓練に係るインセンティブの制度が存在する。

¹¹⁹ <https://taxfoundation.org/2021-state-business-tax-climate-index/>

IX 人事・労務関連の法規制概要

1 はじめに

これまで述べてきた手続きを経て、新たに現地法人・合弁会社（JV）等を設立し、または M&A 等により既存法人を取得し、米国において事業を展開・維持するにあたっては、日米間の法制度や慣行の違いを踏まえた、米国の人事・労務関連法令に則った万全な対応が求められる。特に、雇用の流動性が極めて高い米国では、人事・労務に関する紛争が日常的に発生しており、また、連邦・州政府の労働関連当局による立入調査（理由なく行われる場合、通報等に基づき実施される場合の双方が存在）もしばしば行われることから、人事・労務に関する法令遵守体制の確保および遂行が米国における企業運営に占める重要性は極めて大きい。

この点、米国の人事・労務に関する法規制の主な特徴として、以下の点が挙げられる。

まず、(i) 日本と異なり、雇用主側が従業員を自由に解雇できる¹²¹Employment-at-Will（随意雇用形態）が原則とされていることが大きな特徴として挙げられる一方で、(ii) 歴史的な背景もあり、後述する Title VII、ADEA、ADA 等、いわゆる「保護枠¹²²」に基づく雇用差別禁止法制が充実しており、雇用主側からの恣意的な解雇は、実務上相当程度制限されている。加えて、(iii) 労働者保護に関しては、雇用機会均等委員会（Equal Employment and Opportunity Commission：EEOC／保護枠に基づく不当解雇等を管轄）、労働省（Department of Labor／従業員の福利厚生や残業代を含む労働基準を管轄）、労働安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration：OSHA／職場における安全衛生等を管轄）、全米労働関係委員会（National Labor Relations Board：NLRB／労働者の集団的権利の行使や労組の組成・活動を管轄）等がそれぞれの分野を所管しているものの、(iv) 執行対象となる法令に関しては、時の政権の政策スタンスの影響を受けやすく、企業活動に重大な影響をもたらす法改正が定期的に行われているため、政権の動向にも目を配る必要がある。

以下では、米国における人事・労務関連の法規制の概要と、企業が米国に進出するに際して特に留意すべき点について解説する。人事・労務は、日本との文化・慣行の違いも相まって、特に紛争の件数および企業が負担することとなる賠償額（和解金を含む）の大きさから、在米日系企業にと

¹²¹ 当然ながら解雇は合法的な理由に基づく必要があり、労働者側から争われた場合、時にその立証に困難を伴う（特に差別的な取扱いの主張を受けた場合、差別の「不存在の証明（悪魔の証明）」までいかずとも、他の明確な解雇理由を立証する必要がある）。

¹²² 人種や性別、年齢、宗教や障がい等の重要な個人的地位・特徴や労働者による通報行為等を指す用語。

ってリスクの大きい分野である。したがって、個々のリスクの存在を把握したうえで、専門家の助言を得ながら各種契約書・従業員規則等を綿密に作成し、人事・労務に関する社内慣行の見直しを随時行うことが重要である。

2 Employment-at-Will（随意雇用形態）

（1）Employment-at-Will とは

Employment-at-Will（随意雇用形態）とは、保護枠に基づくものを除き雇用主が従業員の解雇を理由の如何を問わず、または理由なく行うことができることを原則とする、期間の定めのない雇用形態を指す¹²³¹²⁴。かかる雇用形態の下では、理論上は、雇用主によって、事前通知なしに従業員を理由なく解雇すること、給与を減額すること、有給休暇を含む福利厚生を提供を停止すること等が認められる。米国は、現在においても、このような雇用形態を原則とする世界でも数少ない国の一つであるが、その背景には、契約自由の原則を重要視する自由主義的な価値観、雇用主と従業員が対等な主体であるとの建前を維持することが従業員の尊厳の維持に適うといった考え方がある。

（本章でも言及するとおり、例外の定め方にバリエーションがあるものの）2022年3月現在、米国の全ての州において、このような雇用形態（以下「At Will」という）が原則とされており、米国で提供される雇用は、別段の合意（雇用契約書の締結またはオファーレター内での特別保証）がない限り、At Willであるとみなされる。したがって、従業員の雇用に関する契約上敢えてAt Willである旨を規定しなくとも、雇用主側から理由なく解雇等ができることの原則であるものの、解釈上の疑義が生じないように、雇用に関する契約書やオファーレター等には、At-Willの雇用形態をとる旨が明示されることが通常の実務である。

（2）南東部各州の Employment-at-Will に関する法令¹²⁵

南東部6州のうち、ジョージア州およびフロリダ州では、州独自の例外の定めなきAt Willが採用されており、原則どおり、すべての雇用は特段の定めがない限りAt Willとして取り扱われる。これに対して、アラバマおよびテネシーでは、州独自の信義誠実の原則約款（Covenant of Good Faith）の適用のあるAt Willが採用されており、一定の雇用に関しては、信義誠実の観点からAt Willの適用

¹²³ https://www.law.cornell.edu/wex/employment-at-will_doctrine

¹²⁴ <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/at-will-employment-overview.aspx>

¹²⁵ <https://www.paycor.com/resource-center/articles/employment-at-will-laws-by-state/>

が制限される場合がある。また、ノースカロライナ州、サウスカロライナ州およびテネシー州では、州独自の公共政策目的の規制等に触れない範囲における At Will が認められており、これらの州においても一定の場合に At Will の適用は制限されることとなる。さらに、アラバマ州、サウスカロライナ州およびテネシー州では、当事者の関係性等の事情に照らし、（特段の明示的な合意がない場合も）雇用に関して At Will が適用されない旨の黙示合意を認定することが認められている。

これらの南東部 6 州の At Will に関するスタンスをまとめたものが以下の表である。

	公共政策上の例外規定	信義誠実の原則による例外規定	当事者の意思に基づく黙示の例外的合意の認定
アラバマ州	×	○	○
サウスカロライナ州	○	○	○
ジョージア州	×	×	×
テネシー州	○	○	○
ノースカロライナ州	○	○	×
フロリダ州	×	×	×

南東部各州への進出を検討するに際しては、各州の At Will に対するスタンスを把握したうえで、適切な内容の雇用関連書類（雇用契約書・オファーレター等）を作成する必要がある。

3 雇用差別禁止法

上述のとおり、米国では、合理的理由なき解雇を原則として認める At Will が採用されている。一方で、従業員の採用から雇用関係の終了に至るまで、あらゆる段階において差別行為ないし差別的な取扱いが各種連邦・州法等により禁止され、管掌当局により厳しい取締りが行われている。以下では代表的な雇用差別禁止に関する法令を紹介する¹²⁶。

なお、表面上は下記各種法令の対象とならない（中立的な）理由に基づく解雇等であっても、その実態として、特定の人種等の保護枠を対象とした解雇等とみなされる（例：当該中立的な理由があてはまる従業員等の大半が特定の人種である場合等）場合には、管掌当局による規制対象となりうる（いわゆる Disparate Impact）点に留意が必要である。

¹²⁶ なお、各法令の項目にて記載しているとおり、雇用する従業員の数によって適用有無が変わる法令が存在する点に留意されたい。

(1) 連邦法

- (a) 1964年公民権法の第7編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964: Title VII)¹²⁷ (以下「Title VII」という) は、人種、肌の色、宗教、性別、出身国、妊娠を理由とした、従業員および採用候補者 (以下「従業員等」という) に対する採用、昇進、解雇等における差別ないし差別的取扱いを禁止している。また、Title VII は、職場におけるセクハラを禁止し、同法に基づく権利の主張を行った従業員等に対する雇用主からの報復行為を禁止している。15人以上の従業員を雇用している雇用主が同法の適用対象となる。
- (b) 年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967: ADEA)¹²⁸ は、40歳以上の従業員等に対する年齢を理由とした差別を禁止している。20人以上の従業員を雇用している雇用主が同法の適用対象となる。
- (c) 障がいを持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990: ADA)¹²⁹ は、身体的または精神的な障がいを持つ従業員等に対する差別を禁止している。同法は、障がいを持つ従業員等にも公平な雇用機会を与えることを目的としており、雇用主側に、従業員等の障がいに応じて合理的な便宜 (Reasonable Accommodation) を図ることを義務付けている¹³⁰。ここで具体的な局面における「合理的な便宜」や「過大な負担」の判断については、個別事案ごとの従業員等との間の協議 (Individual Assessment) を踏まえ判断される¹³¹。同法は、15人以上の従業員を雇用している雇用主が本法の適用対象となる。
- (d) 同一賃金法 (The Equal Pay Act of 1964)¹³² は、雇用主および労働団体による性別等に基づく報酬金額の差別を禁止しており、20人以上の従業員を雇用している雇用主が同法の対象となる。

¹²⁷ <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>

¹²⁸ <https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967>

¹²⁹ <https://www.dol.gov/general/topic/disability/ada>

¹³⁰ ただし、企業側に「Undue Burden (多大な負担)」が課されることとなる場合には、Reasonable Accommodationの提供は不要であり、また、Reasonable Accommodationを提供しても、中核的な職務 (Essential Part of Job) の遂行が不可能である場合には、同じく Reasonable Accommodationの提供は不要となる。

¹³¹ 当該協議を実施したか否かが問題となるケースが多いことから、協議日時・内容等の記録化が重要である。

¹³² <https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963>

- (e) 妊娠差別法（Pregnancy Discrimination Act of 1978）¹³³は、妊娠、出産、またはこれらに関連する病状に基づく従業員等の差別を禁止している。15人以上の従業員を雇用している雇用主が同法の適用対象となる。
- (f) 遺伝子情報差別禁止法（Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 : GINA）¹³⁴は、医療保険会社や会社が従業員等の遺伝的情報を不適切に収集・使用することを禁止している。また、同法は、会社が採用、解雇、配置、昇進等の判断にあたって遺伝的情報を考慮要素とすることも禁止している。15人以上の従業員を雇用している雇用主が同法の適用対象となる。
- (g) 全国労働関係法（The National Labor Relations Act : NLRA）¹³⁵は、労働者の集団的権利行使（典型的にはストライキ等）の自由を保証する法令であり、従業員等が組合を結成し、またはそのメンバーになること、（組合の有無にかかわらず）集団的権利行使に参加することを理由として会社が当該従業員を解雇する等、差別的に扱うことを禁止しており、雇用従業員数にかかわらず適用される。同法は、全米労働関係委員会が所管機関となっているところ、同委員会の5名の審査委員については大統領に指名権があることから、時の政権の影響を受けやすい。全米労働関係委員会の機能に関して、従業員または組合等が、「Unfair Labor Practice（不当労働行為）」を主張した場合、一次的に同委員会により審議され、同委員会の決定は（地裁ではなく）高裁に対してのみ上訴可能であることから、全米労働関係委員会は行政的機能に加え、司法的機能も有するといえる。なお、同委員会は、組合結成時の選挙活動や組合結成後（結成に至る例は少数である）に日常的に発生する労使交渉についての監督機能も有する。

（２）各種連邦差別禁止法違反の効果

上記（１）で挙げた法令を含む、差別禁止に関する各種連邦法令に違反する行為が発生した場合、当該差別行為を受けたと主張する従業員等は、連邦レベルの雇用差別禁止法の執行機関である雇用機会均等委員会（EEOC）に対する救済の申立てを前置したうえで、民事訴訟（ただし、上記（１）（g）の全米労働関係委員会による審決等、別途の手続が定まっている場合は当該手続）を提起して救済を求めることができる¹³⁶。

¹³³ <https://www.eeoc.gov/statutes/pregnancy-discrimination-act-1978>

¹³⁴ <https://www.eeoc.gov/statutes/genetic-information-nondiscrimination-act-2008>

¹³⁵ <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>

¹³⁶ <https://www.eeoc.gov/filing-charge-discrimination>

なお、後述する従業員向けハンドブックにおいて、各種差別行為に関して（民事訴訟等の公的手続に前置されることとなる）社内的な解決手段が規定されている場合、判例法理上、（差別行為を主張する）従業員には当該社内的手段の一次的な活用が義務付けられることから、このような規定を置き、周知することは、事業遂行上の訴訟リスクのヘッジという観点から重要である。

（３）州法

上記の各種連邦法に加えて、一部の州では、独自の各種差別禁止法が定められているところ、南東部各州の制定状況および執行機関は下表のとおりである。

	州による独自の差別禁止法	執行機関
アラバマ州	×	— ¹³⁷
サウスカロライナ州	The South Carolina Human Affairs Law ¹³⁸¹³⁹	South Carolina Human Affairs Commission (SCHAC) ¹⁴⁰
ジョージア州	Georgia Fair Employment Practices Act of 1978 ¹⁴¹¹⁴²	The Equal Employment Division of the Georgia Commission on Equal Opportunity ¹⁴³ The Georgia Department of Labor ¹⁴⁴
テネシー州	The Tennessee Human Rights Act & Tennessee Disability Act ¹⁴⁵¹⁴⁶	Tennessee Human Rights Commission (THRC) ¹⁴⁷
ノースカロライナ州	The Equal Employment Practices Act (EEPA)	Office of Administrative Hearings ¹⁴⁹

¹³⁷ アラバマ州には、連邦法による雇用差別に基づく請求を含む連邦法に基づく請求一般についての執行機関として、アラバマ法令執行庁（Alabama Law Enforcement Agency）が存在する。

¹³⁸ <https://www.scstatehouse.gov/code/t01c013.php>

¹³⁹ 同法の条文においては、基本的に Title VII と同様の文言が用いられている。

¹⁴⁰ <https://schac.sc.gov/>

¹⁴¹ <https://gceo.georgia.gov/about-us>

¹⁴² 同法は、15 人以上の職員を雇用している政府機関のみを対象としている。ジョージア州には、同法のほかに、年齢差別（Age Discrimination Act）、障がい者差別（Equal Employment for Persons with Disabilities Code）、性別に基づく賃金差別（Equal Pay Act）等の限られた分野についての差別禁止法が制定されているが、雇用差別についての一般的な法令は制定されていない。

¹⁴³ <https://gceo.georgia.gov/equal-employment-division>

¹⁴⁴ <https://dol.georgia.gov/>

¹⁴⁵ https://www.tn.gov/content/dam/tn/humanrights/images/THRC_Statutes_revised_thru_20161.pdf

¹⁴⁶ Title VII と基本的に同趣旨の法令であるが、Title VII が 15 人以上の従業員を雇用する雇用主を対象としているのに対し、本法は、8 人以上の従業員を雇用する雇用主を対象としている。

¹⁴⁷ <https://www.tn.gov/humanrights.html>

¹⁴⁹ <https://www.oah.nc.gov/>

	※この他にも、遺伝情報に基づく差別を禁止する法令等の多様な差別禁止法が制定されている ¹⁴⁸	(Employment Discrimination Section) The North Carolina Department of Labor
フロリダ州	Florida Civil Rights Act of 1992 ¹⁵⁰	Florida Commission on Human Relations ¹⁵¹

なお、一般論として、これらの各州法は、その適用範囲が各種連邦法よりもやや広い場合はあるものの、その要件等を著しく厳格化するものではない。この点からは、南東部各州は、人事・労務法令における差別禁止法の観点からは雇用主や事業者にとって友好的な地域といえる。

実務上の留意点として、一般的に、連邦法の方が損害賠償の範囲や額が大きく定められているが、州法に基づく請求のみを原告が提起した場合、連邦裁判所ではなく州の裁判所に管轄が生じるため、それ（州の裁判所での訴訟遂行）を好む原告によって、あえて州法に基づく訴えのみが提起される場合がある。

4 その他の人事・労務関連規制法

上記の各種法令に加え、米国には人事・労務に関連する様々な規制法が存在する。以下では、そのうち代表的なものについてその概要を述べる。

(1) 労働安全衛生法（The Occupational Safety and Health Act of 1970 : OSHA）¹⁵²は、職場の安全基準等について定めている。同法は、「General Duty Clause（包括的義務規定）」として、全雇用主に対して、従業員・労働者への安全かつ衛生的な労働環境の提供を義務付けている。同規定のもと、労働安全衛生局は、雇用現場の監査等を常時行っており、従業員からの通報も重要なソースの一つとして設定している。したがって、職場の健康および安全基準に違反していることについて申立てを行った従業員に対して、解雇その他の雇用上の不利益を与えることは同法のもと禁止されている¹⁵³。

¹⁴⁸ <https://oshr.nc.gov/state-employee-resources/diversity-inclusion/eeo-laws/nc-laws#GS12628>

¹⁵⁰ http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App_mode=Display_Statute&URL=0700-0799/0760/Sections/0760.01.html

¹⁵¹ <https://fchr.myflorida.com/>

¹⁵² <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>

¹⁵³ なお、同法の環境法令的側面に関しては第 X 章を参照。

(2) 公正労働基準法 (The Fair Labor Standards Act of 1938 : FLSA) ¹⁵⁴は、最低賃金や残業代の支払い等にかかる規制について定めている。米国の雇用は、給与が保証されている「Exempt (いわゆるホワイトカラー)」にあたる従業員と、時間給が適用される「Non-Exempt (いわゆるブルーカラー)」にあたる従業員とに大きく区分される¹⁵⁵。基本的には、全従業員は「Non-Exempt」であり、同法上規定された例外的な場合のみ、「Exempt」とみなされる。各従業員は、かかる Classification に基づく残業代の適用 (Non-Exempt のみ) を含め、給与計算や減給処分等の合法性を争うことができる¹⁵⁶。同法は、企業の給与形態等、多くの従業員に適用される根本的な基準を管轄していることから、同法違反に関する紛争は、集団訴訟に発展するという特徴を有する点に留意が必要である。さらに、OSHA 同様、同法は、規制違反の申立てを行った従業員に対して、解雇その他の雇用上の不利益を与えることを禁止している。

(3) 育児介護休暇法 (The Family and Medical Leave Act of 1993 : FMLA) ¹⁵⁷は、雇用従業員数が 50 名以上の企業を対象としており、従業員が、出産・子育てのため、または従業員自身もしくは家族の重大な健康上の問題により休暇を要する場合に、雇用主に対して、従業員に最長 12 週間¹⁵⁸の無給休暇を与える義務を課している。なお、従業員は、申請前の連続 12 ヶ月間、計 1250 時間以上勤務した場合にのみ同法に基づく権利行使を行うことができ、かつ、雇用主に対して「Undue Burden (過度な負担)」を課すこととなる権利行使はできないとされている¹⁵⁹。また、従業員が同法に基づき無給休暇を取得した後、職場復帰した際には、休暇取得前と同じかまたは同等の職務に戻ることで、上記例外を前提に保証されている。

¹⁵⁴ <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>

¹⁵⁵ 同区分を「Classification」といい、誤った「Classification」は「Misclassification」と呼ばれる。

¹⁵⁶ Exempt か否かの判断は、法令、社内規定および現場における実際の勤務内容を踏まえた、複雑な個別的検討を要するものであり、必ずしも一律の取扱い (例：オフィスワーカーは全て Exempt 扱い) や雇用主側での位置付けが正とはされないため、専門家の見解を要する場合が多い。

¹⁵⁷ <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>

¹⁵⁸ ただし、軍役に伴う傷病等の例外的事情がある場合には特別な条件が適用されるため要注意。

¹⁵⁹ 個別事案における具体的な対応内容 (適切なポジション等) については当該従業員との協議を通じて決定されることとなり、他の協議同様、協議の実施頻度や内容について、管掌当局への提出可能性も見越した記録化が重要である。

(4) 従業員退職所得保護法 (The Employee Retirement Income Security Act of 1974 : ERISA) ¹⁶⁰は、「ERISA 法」として認知されている、従業員の健康保険や 401K プラン等、企業が従業員に対して提供する福利厚生全般を規制している法律である。同法は、例えば、会社が、退職ベネフィット等の福利厚生上の利益を得た従業員に対して解雇その他の雇用上の不利益を与えることを禁止している。また、同法は、労働省および米国内国歳入庁 (IRS) への年次報告書の提出義務等を伴い、米国内の全関連企業を巻き込む規制等も含むため、米国において事業を展開する企業にとって極めて複雑な法令の一つであり、保険会社、Third Party Administrator (TPA)、Record Keeper 等関係第三者との親密な連携が、法令遵守を確保する上で要求される分野でもある。

(5) 患者保護および医療費負担適正化法 (The Patient Protection and Affordable Care Act : ACA) ¹⁶¹は、50名以上の従業員を雇用する企業に適用され、週平均 30 時間以上または月平均 120 時間以上勤務している従業員が対象となる (人数換算に際しては細かな計算が適用される)、通称「オバマケア」とも呼ばれる法令である。同法は、会社の医療保険プランに関する様々な要求事項を定めており、雇用主は、新たに健康保険プランを定立するに際しては、同法の要求を遵守すべく、保険会社との協議を重ねる必要がある。

(6) 移民国籍法 (The Immigration and Nationality Act) ¹⁶²および移民改革統制法 (The Immigration Reform and Control Act of 1986) は、雇用主に対して、新たに従業員等を採用する際または既存の従業員が勤務を継続する際に、当該従業員等が移民法上合法に米国内で働くことができる地位 (すなわち米国籍、永住権ないし就労ビザ等) を有していることを確認することを義務付けており、米国において従業員の就労権確認という観点から遵守必須の法律である。日系企業に関しては、出向者その他非米国人向けのビザ申請や関連法規の遵守のみでなく、同法が全従業員を対象として、I-9 Form¹⁶³への記入が義務付けられており、労働省や移民局による監査も稀ではないことを踏まえ、社内における定期的なコンプライアンスチェックが望ましい。

¹⁶⁰ <https://www.dol.gov/general/topic/retirement/erisa> および <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/employers-and-advisers/plan-administration-and-compliance/retirement>

¹⁶¹ <https://www.healthcare.gov/where-can-i-read-the-affordable-care-act/>

¹⁶² <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-1376/pdf/COMPS-1376.pdf>

¹⁶³ <https://www.uscis.gov/i-9>

(7) 医療保険の相互運用性と説明責任に関する法律 (Health Insurance Portability and Accountability Act : HIPAA) ¹⁶⁴は、患者の医療健康情報や個人情報へのアクセス等について、主に医療機関や医療従事者に対する規制を定めている。医療機関や医療従事者ではなく、雇用主が受けた従業員の医療情報については、上記 ADA に基づき、雇用主には秘密情報として取り扱うことが義務付けられている¹⁶⁵。

5 人事労務関連文書の重要性

冒頭にも述べたとおり、米国では人事・労務に関する雇用主と従業員との法的紛争が日常的に発生しており、時に雇用主側が多額の賠償金・和解金等の支払いを余儀なくされるケースも多々存在する。このような法的紛争への発展可能性および当該紛争が自社へもたらす金銭的インパクトの大きさを考慮した場合に重要となるのが、人事・労務に関する各種事項について「書面化」することである。以下では、米国における人事労務関連文書として代表的なものを、作成上の留意点とともに紹介する。

(1) 雇用契約書／オファーレター

米国法人において新たに従業員を採用する（または契約を延長する）に際してまず必要となるのが、雇用契約書／オファーレターである。雇用契約書とオファーレターのいずれを使用するかについては、個別の採用をめぐる事情によっても変わってくるものの、一般的には、雇用主サイドからの一方的な取消しの余地が大きいオファーレターの使用が、（雇用主視点では）望ましいといえる。実際に、米国内での大半の雇用がオファーレターによるものである。

雇用契約書／オファーレターには、個別の従業員に対する報酬額や「Exempt」か否かの別、提供されるベネフィットの内容その他の一般的事項が記載されることとなり、上記2のとおり、特に At Will の雇用形態を採用する場合にはその旨の明記が必要である。

なお、雇用契約書上のポイントとして、下記 Covenants に関する合意書や Release Agreement 等とも共通するが、紛争解決手段として調停・仲裁条項を規定することが、情報の公開に伴う企業のレ

¹⁶⁴

<https://www.cdc.gov/php/publications/topic/hipaa.html#:~:text=The%20Health%20Insurance%20Portability%20and,the%20patient%27s%20consent%20or%20knowledge>

¹⁶⁵ <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-disability-related-inquiries-and-medical-examinations-employees>

ピューテーション毀損や判決への予測可能性の低さ等のリスクを伴う訴訟（とりわけ陪審）との比較上推奨される¹⁶⁶。この場合、準拠法に加え、特に当事者間の費用分担、調停・仲裁地の指定等に留意することが重要である。

（2） Job Description

Job Description は、従業員の採用時に想定される職務内容を記載した雇用管理文書であるところ、日本での求人票や募集要項とは異なり、当該従業員の具体的な職務内容を正確に（かつ網羅的に）記載することが要求される文書であり、日本企業にとって馴染みのない文書の一つといえる。

すなわち、Job Description に記載のない職務は、当該従業員にとって「担当業務の範囲外」という認識を持たれるのであり、また、従業員の人事考課においても、あくまで当該従業員の Job Description に記載されている業務が評価基準であることから、当該業務以外の事由を考慮した場合、紛争の火種となる可能性が高くなることから注意が必要である¹⁶⁷。また、当該従業員の「Essential Function」を明記することで、企業から従業員に対して便宜を図る義務（例：上記 1 (c) の ADA 上の合理的便宜等）について一定の線引きを行うことが可能となる。なお、こうした日米間の担当業務に関する認識の乖離は、各ポジションの専門性をより重視する米国の文化に起因するものといえる。

Job Description には、従業員の職位や業務内容、給与や福利厚生その他、勤務地や勤務形態等について詳細に記載することとなる。オファーレターにも共通する点として、Job Description の内容に関して雇用主側の事情による内容変更が可能である点について明記することが望ましいことが挙げられる。

（3） 従業員ハンドブック

日本における就業規則に相当する従業員ハンドブックには、就業時間、従業員の分類（Classification）、給料の支払い、福利厚生、出張等に関する規定、雇用の終了、守秘義務、メールやインターネット使用規定、懲戒手順、ハラスメント防止、各種申請・異議手続等、様々な基本的

¹⁶⁶ オファーレターや従業員ハンドブックに関しては、これらの条項を規定したとしても（雇用主サイドが自由に変更できる点で厳密には契約ではないため）合意内容として無効と判断される点に留意されたい。

¹⁶⁷ したがって、業務内容として「その他会社が指示する一切の業務」といった包括的な文言の挿入が一般的である。

事項が定められ、新規に採用された従業員に対して配布され、必要に応じて説明会が実施されることとなる¹⁶⁸。

従業員ハンドブックは、その内容の詳細さや重要性¹⁶⁹から、多くの企業が新規の作成に際して法律事務所等の専門家のサポートを受けているが、冒頭にも述べたとおり人事・労務に関する法制度は政策的な影響のもと変遷しやすいという特徴を有することに鑑み、定期的な見直し、アップデートに関しても、これらの専門家のサポートを受けることが重要である。

(4) 各種 Covenants に関する合意

雇用契約書その他の従業員との間の同意においては、従業員に対する幾つかの「Non」すなわち禁止事項 (Covenants : 誓約) を課す場合が通常である。

詳細な合意内容は個別事案に応じて様々であるものの、(i) 雇用期間中／雇用終了後の競業行為の禁止 (Non-Compete) 、(ii) 企業の機密情報やノウハウ・知的財産権の業務外での独自使用や外部への開示禁止 (Non-Disclosure) 、(iii) 雇用終了後に自社顧客を奪う行為の禁止 (Non-Solicit) 、(iv) 雇用終了後に他の従業員への離職勧奨や引抜き禁止 (Non-Recruit) 、(v) 雇用期間中／雇用終了後の雇用主やその顧客等に関する悪評や風説の流布の禁止 (Non-Disparage) 等が典型的な Covenants として挙げられる。なお、これらの Covenants の適用可能範囲や効果に関しては、対象となる従業員の職位や適用州法によっても左右される点に留意が必要である¹⁷⁰。

(5) Release Agreement

米国では、従業員との雇用関係が終了する場合、クレーム・訴訟対策として、退職金を支払い、Release Agreement と呼ばれる契約を締結することもある。

Release Agreement の意義は、本来は従業員側の所与の権利には含まれていない金員等 (Severance) の退職従業員に対する支払い・提供の見返りとして、雇用主／従業員間に残余債務や主張が存在しないことの確認・権利放棄 (いわゆる清算条項) を行うことにある。かかる合意を書面として残すことによって、退職従業員との間の後日の法的紛争リスクを一定程度低減することが可能となる。

¹⁶⁸ 当該手順を踏んだことを受領証明書等の形で記録化することが一般的である。

¹⁶⁹ 上記3 (1) (g)の社内紛争解決手続についての規定を含むが、これに限らない。

¹⁷⁰ したがって、個別の従業員における Covenants 違反の懸念や違反時のインパクトの大きさに応じて、法律事務所等の専門家のサポートを受けることが重要である。

なお、Release Agreement には、上記（４）で挙げたような各種 Covenants や、企業からの貸与物等の従業員による返還等に関しても定められることとなる。

6 まとめ

本章で述べてきたとおり、米国の人事・労務制度は、日本の制度と比較して異なる部分も多くあり、日本における実務を前提として事業を展開した場合の「落とし穴」も数多く存在する。したがって、従業員等の採用から雇用関係の終了に至るまでの各局面において、自社のみの判断に頼るのではなく、適宜専門家の助言を仰ぎながら適切かつ綿密に対応することが強く推奨される。

X 環境関連の法規制概要

1 はじめに

(1) 米国進出と環境関連規制

米国において、自社の完全子会社たる現地法人や他社との合併による会社等を設立し、または（M&Aにより）取得することで事業を展開・維持するにあたっては、これまで述べてきた種々の法規制に加えて、環境関連の法規制にも目を配る必要がある。とりわけ、建設業、製造業や化学・医療関係事業を営む企業にとって、工場や研究・実験施設から生じる廃棄物、有害物質、廃水および騒音、自社製品たる自動車等から発生する排気ガスその他の有害物質等に関する環境関連法への抵触は、企業が抱える重大かつ現実的な法的リスクの一つとなるため、特に注意が必要である。

環境関連法に係るデュー・ディリジェンスは、(i) 子会社等の設立や自社工場等の建設に伴う現地規制の確認に加え、(ii)（M&Aによる）他社取得や土地・建物の購入・賃貸借（リース）時における取引対象物の精査といった形で行われることが一般的である。とりわけ(ii)の既存の環境リスクの精査については、取引実行（すなわち法人や不動産の取得完了）から一定期間経過後に初めてリスクが顕在化するケースもあるため、取引規模や対象事業・不動産等の性質に応じて専門家の起用を含めた詳細な調査を行うことが肝要である。

(2) 米国における環境関連規制の特徴

次項以下に述べるとおり、米国では、連邦法のほか、州法および市や郡の条例により、環境関連の規制・各種基準・許認可制等が定められている。

連邦レベルでは、環境政策の基本方針を定めた国家環境政策法（The National Environmental Policy Act）に加えて、大気、水質、廃棄物処理、有害物質、絶滅危惧種保護（The Endangered Species Act）等について、個別法が定められている。また、米国環境保護庁（The U.S. Environmental Protection Agency）（以下「EPA」という）が環境関係法に関する規制当局として、これらの法令の多くを管掌し、執行にあたっている。

米国における環境関連法令の特色として、(i) 努力目標を定めるに留まらず、具体的な法的義務を事業者課すものが多くあること、また、(ii) 環境関連法令に関する司法手続について詳細な規定やEPAに対する市民訴訟（Citizen's Suit）の手続きの定め等がおかれていることが挙げられる。このこ

とにより、環境関連法令に基づく訴訟の提起が行われやすくなっている（すなわち環境関連のリスクが訴訟の形態で顕在化しやすい）といえる。

このような一般的な特徴に加え、政治的な要因もあり、連邦や州（さらには市や郡）レベルで各々定められている環境関連の規制は、その関係性を含め複雑な様相を呈しており、また各規制の内容も、読み解くのに専門的な知見を要するものとなっている。

以下では、連邦環境法の概要および州独自の主たる環境関連規制について概説し、環境関連規制に対する法令遵守上の重大なリスクの所在の目星となる情報を記載している。なお、各連邦・州法の規制内容の詳細および市・郡の個別条例についての解説は割愛していることから、具体的な進出プロジェクト検討時には、上記（１）のとおり、専門家への確認も含めた詳細な調査を行うことが必要となる点留意されたい。

2 連邦環境法

（１）基本法

上述のとおり、連邦レベルでは、1970年に、国家行政機関における環境政策の基本方針として、国家環境政策法（The National Environmental Policy Act：NEPA）¹⁷¹が施行されている。同法に基づき、全ての連邦機関に対して、環境に配慮した政策を取り入れることが責務として課され、特に環境へ影響が大きい政策・行政行為等については、事前に環境、その他の社会・経済への影響に関する査定結果（環境影響評価報告書）を報告することが義務付けられている¹⁷²。NEPAが対象とする政策・行政行為等は広範囲に及んでおり、行政機関自身による不動産等の取得・建設や公有地の管理・処分等に留まらず、企業を含む私人に対する各種許認可等の付与も、環境影響査定の対象に含まれている¹⁷³。

¹⁷¹ <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-national-environmental-policy-act>

¹⁷² <https://www.epa.gov/nepa/what-national-environmental-policy-act>

¹⁷³ なお、ノースカロライナ州およびジョージア州は、NEPAの理念をそれぞれの州法として取り入れている州の一つである（<https://ceq.doe.gov/laws-regulations/states.html>）。

(2) 個別法

(a) 大気浄化法 (The Clean Air Act : CAA) ¹⁷⁴

現行の大気浄化法は、1970年に施行され、その後複数回にわたる改定を経ている、大気汚染に関する包括的な連邦規制法である。同法は、EPAに環境大気質基準 (National Ambient Air Quality Standards : NAAQA) を設定する権限を与えているほか、当該基準を満たすために必要な施策を立て、実行することを各州の責務としている。同法は、工場等の不動産に加えて、自動車のような動産も規制の対象としているため、自動車・自動車部品等の製造業者においても留意が必要である。

(b) 水質浄化法 (The Clean Water Act) ¹⁷⁵

現行の水質浄化法は、1948年施行の連邦水質汚染規制法 (Federal Water Pollution Control Act) が1972年に大幅に修正・再編されて施行された、水質に関する包括的連邦規制法である。同法は、一定の有害物質を米国内の水域に放出することにつき、許認可制度を定めており、主に州政府により運用されている国家有害物質排除システム (National Pollutant Discharge Elimination System) により、同法遵守のモニタリングが実施されている¹⁷⁶。

(c) 資源保全回復法 (The Resource Conservations and Recovery Act) ¹⁷⁷

1976年に施行された資源保全回復法は、EPAに、有害物質の生成から最終処分に至るまでの各プロセスにおける規制権限を与えている。同法は、さらに有害物質以外の固形物質の処分についての基本の方針も定めている。

(d) 包括的環境対策補償責任法 (The Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act of 1980 : CERCLA) ¹⁷⁸

1980年に施行された包括的環境対策補償責任法は、「スーパーファンド法 (Superfund Act) 」とも呼ばれ、化学・石油業者から徴収する税金を財源とした信託基金を設立し、EPAに、公共の安全・環境を危険に晒す有害物質 (hazardous substances) の調査や除去作業を主導する権限を与えている。

¹⁷⁴ <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-clean-water-act>

¹⁷⁵ <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-clean-water-act>

¹⁷⁶ <https://www.epa.gov/compliance/clean-water-act-cwa-compliance-monitoring>

¹⁷⁷ <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-resource-conservation-and-recovery-act>

¹⁷⁸ <https://www.epa.gov/superfund/superfund-cercla-overview>

同法は、(i) 有害物質が発生している土地・建物等の取扱いに関する各種規制を定めているほか、(ii) 当該有害物質の発生に直接寄与した者だけではなく、当該有害物質が発生している不動産の現在および過去の所有者・管理者、輸送業者等の幅広い関係者を潜在的責任者（**Potential Responsible Parties: PRP**）¹⁷⁹として定義のうえ、当該有害物質の除去費用について責任を負うことを定めており、(iii) これらの関係者による除去費用の捻出が難しい場合に、スーパーファンドという同法に基づき組成された信託基金から費用を拠出することを定めている。

上記(ii)の潜在的責任者の概念（とりわけ有害物質が発生した土地・建物を所有者等に対して、取得時における有害物質の存在についての認識や帰責性の有無にかかわらず、除去費用の負担義務を生じさせる規定）は、日本の土壌汚染対策法等と比較しても、責任対象が広範に定められており、米国の連邦環境関連規制の中でも、特に注意を要するものといえる¹⁸⁰。

もっとも、**CERCLA** に基づく規制には、様々な例外が設けられている。例えば、潜在的責任者の責任に関して、いわゆるブラウンフィールド法（**The Small Business Liability Relief and Brownfields Revitalization Act**）は、有害物質発生の原因を作出した者と資本関係がないこと、問題が見つかった時点で直ちに規制当局に対して報告を行っていること、規制当局による除去作業や情報提供要請に協力的に対応していること、取得時に十分な環境デュー・ディリジェンスを行っていること等を条件に、有害物質の発生について帰責性のない不動産所有者による費用負担義務を免除している¹⁸¹。また、不可抗力（**Force Majeure**）の抗弁が成立し、または直截的に原因を作出した者が特定されること等により、土地・建物の所有者等が責任を免れる場合もある。しかし、それらの例外が認められるための要件は厳格であることを念頭に、依然として環境デュー・ディリジェンスの実施が重要かつ必要である点、留意が必要である。

(e) 有害化学物質規制法（**The Toxic Substances Control Act : TSCA**）¹⁸²

TSCA は、有害化学物質の輸入や米国内の使用、製造、処分を規制する法令である。連邦機関である米国環境保護庁（**U.S. Environmental Protection Agency**）が取り締まり・監査等を行う。特に、(i) 化学物質等の各種原材料を外国から輸入・調達して自社製品に組み込む製造業者、(ii) 各種原材料を

¹⁷⁹ 42 U.S. Code § 9607(a)

¹⁸⁰ 同法の存在が、米国において土地・建物等を所有する際に詳細な環境デュー・ディリジェンスを行うことが強く推奨される理由の一つである。

¹⁸¹ <https://www.epa.gov/brownfields/summary-small-business-liability-relief-and-brownfields-revitalization-act>

¹⁸² <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-toxic-substances-control-act>

調査して新たな化学物質を国内で製造する製造業者、(iii) 化学物質に限らず、多様な製品を海外から米国に輸入する商社や販売会社にとって、遵守が極めて重要な法令の一つである。また、違反の際の罰金等も高額に膨れ上がる可能性もある。TSCA の遵守は、非常に専門的な分析・理解を要するため、法律事務所や環境コンサルを外注し、対応している企業も多い¹⁸³。

TSCA の中で、特に法令遵守の落とし穴となりやすいのが、製造前届出（Pre-Manufacture Notice : PMN）¹⁸⁴と重要新規利用届出（Significant New Use Notice : SNUN）¹⁸⁵である。前者の PMN は、TSCA Inventory と呼ばれる EPA が管理し、定期的に更新している化学物質リスト¹⁸⁶に掲載されていない化学物質を製造・輸入等する場合には、例外規定に当てはまらない限り、製造または輸入等の開始の 90 日前までに EPA に提出する必要がある。後者の SNUN は、EPA が定める重要新規利用規則（Significant New Use Rule）に基づき、既に TSCA Inventory に掲載されているこれまで米国内での輸入・製造・使用例がある化学物質でも、これまでの利用方法と大きく異なる場合には、例外規定に当てはまらない限り、重要新規利用開始の 90 日前までに EPA に提出の必要がある。PMN も SNUN も、提出の必要があるにもかかわらず、提出しなかった場合には、TSCA 違反として、罰金その他制裁の対象となる。

TSCA を遵守するには、米国に対して新規製品・化学物質を輸入する時、これまでと輸入量や使用方法を変更する時、新たな化学物質の製造を計画する時など、要所所で、PMN や SNUN をはじめ、TSCA 規制上どのような届出や登録が必要になるか、また、必要な届出の提出期限はいつなのかといった点について弁護士や環境コンサル等の専門家に確認しながら慎重に進めていくことが重要となる。

¹⁸³ コンプライアンス・チェックや内部監査の実施のために、環境コンサルを採用する場合、内部監査報告書等が EPA の監査の際に文書開示命令の対象になる場合も多い。そこで、監査対策として、法律事務所を通して環境コンサルを採用すると、弁護士による環境コンサルの法令解釈の妥当性が確認できることに加え、コンサルのやりとりやコンサルの報告書にも弁護士－クライアント間の秘匿特権（Attorney – Client Privilege）が適用され、訴訟・監査での文書開示命令に当てはまるという効果（つまり、開示命令が届いても、開示を拒否する議論の余地ができること）も期待できる。

¹⁸⁴ 製造前届出（Pre-Manufacture Notice : PMN）に関する EPA のウェブページ：<https://www.epa.gov/reviewing-new-chemicals-under-toxic-substances-control-act-tsca/filing-pre-manufacture-notice-epa>

¹⁸⁵ 重要新規利用届出（Significant New Use Notice : SNUN）に関する EPA のウェブページ：<https://www.epa.gov/reviewing-new-chemicals-under-toxic-substances-control-act-tsca/filing-significant-new-use-notice>

¹⁸⁶ TSCA Inventory に関する EPA のウェブページ：<https://www.epa.gov/tsca-inventory/how-access-tsca-inventory>

(f) その他の法令

上記各法令の他にも、連邦環境法として、油濁防止法（The Oil Pollution Act）、殺虫、殺菌、殺鼠剤法（The Federal Insecticide, Fungicide, and Rodenticide Act）、安全飲料水法（The Safe Drinking Water Act）、エネルギー保全法（The Energy Policy and Conservation Act）、絶滅危惧種保護法（The Endangered Species Act）¹⁸⁷など多岐にわたる個別法が定められている。

また、製造業等を営む事業者は、環境への負荷が比較的少ない製造方法や工場の操業方法を選択することや、環境に優しい原材料を利用すること等を要請する汚染防止法（The Pollution Prevention and Control Act）¹⁸⁸や、工場の機械等による騒音規制を定めた騒音法（The Noise Control Act）¹⁸⁹にも留意する必要がある。

さらに、EPA 所管の各種法令以外にも、労働省所管の労働安全衛生法（The Occupational Safety and Health Act : OSHA）においても、有害物質に関連する規制が定められている。具体的には、同法のもと、特定の有害物質に関して排出基準が定められており、その危険性、有害性の周知徹底が要請されている。

3 南東部各州の規制当局と州法の位置付け

上記2で触れた連邦法は米国における最低限の規制を定めているところ、州レベルでは、EPA からの権限移譲に基づき、各州の当局が、自州の実情を踏まえ、各種許認可・規制基準・報告義務規制等を州法の形で定めている。例えば、ジョージア州を例にとると、ジョージア州自然資源局（Georgia Department of Natural Resources）の環境保護部（Environmental Protection Division : EPD）に対して、種々の連邦法プログラムに則った監督および許可権限の多くが委譲され、大気・水質・土壌関連に係る許認可等および環境関連法令の執行を行っている。

この点、各州における環境関連規制の主要当局とその所掌事項は下表のとおりである。

¹⁸⁷ 同法に関しては、特に工場建設に際して候補地の近隣に絶滅危惧種の存在が認められた場合、開発の停止や EPA からの許可取得等の大幅な制限が加わりうるため、注意が必要である。

¹⁸⁸ <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-pollution-prevention-act>

¹⁸⁹ <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-noise-control-act>

	規制当局	所掌事項
アラバマ州	Alabama Department of Environmental Management (ADEM) ¹⁹⁰	各種水質規制、有害物質規制、土地、地下貯水規制、自然保護規制等
サウスカロライナ州	Department of Health and Environmental Control (DHEC) ¹⁹¹	公衆衛生、土地・廃棄物処理、大気汚染規制、水質規制等
ジョージア州	Environmental Protection Division (EPD) ¹⁹²	大気保全、土地保護、水域規制
テネシー州	Department of Environment & Conservation (DEC) ¹⁹³	大気汚染、地上水管理、自然公園等の保全
ノースカロライナ州	Department of Environmental Quality (DEQ) ¹⁹⁴	大気保全、水質保全、公衆衛生
フロリダ州	Department of Environmental Protection (DEP) ¹⁹⁵	自然資源等の保護、大気保全、水質保全、

なお、個別の当局の概要や規制内容については各規制当局のウェブサイトを参照されたい。

南東部各州の環境関連法令・規制の特徴として、（下記に述べるカリフォルニア等の西海岸・北東部諸州と比較して）内容面で開発サイドに友好的な点が挙げられ、法令の執行局面においても、各規制当局が開発行為に対して柔軟な対応をみせるケースも多くみられる。

また、州レベル以下の郡・市町村等の地方自治体でも、騒音条例、消防条例等が存在するため、確認する必要がある。

4 その他留意すべき他州の法令・規制

これまで連邦および南東部各州の規制について述べてきたが、南東部各州への進出を検討する場合であっても、製品の販売先やサプライチェーン等、何らかの形で他州にビジネスの範囲が及ぶ場合には、当該州の環境関連についても注意する必要がある。

とりわけ、カリフォルニア州においては、大気汚染の防止を筆頭に米国内でも極めて先進的かつ厳格な環境関連規制を敷いており、米国内で製造関連業を営むうえで無視できない州といえる。よ

¹⁹⁰ <https://adem.alabama.gov/default.cnt>

¹⁹¹ <https://scdhec.gov/>

¹⁹² <https://epd.georgia.gov/forms-permits>

¹⁹³ <https://www.tn.gov/environment.html>

¹⁹⁴ <https://deq.nc.gov/>

¹⁹⁵ <https://floridadep.gov/>

り具体的には、同州では CARB (California Air Resources Board : カリフォルニア州大気資源委員会¹⁹⁶) が脱炭素をはじめとする大気汚染防止関連法について新たな厳格規制等を導入し、当該規制が最終的には連邦法や他州におけるスタンダードと化す事象が散見されることから、CARB の動向には注意を払う必要がある。また、カリフォルニア州において運用されている、いわゆる「Proposition 65 (正規名称は The Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act of 1986) ¹⁹⁷」は、カリフォルニア住民が触れるおそれのある、発がん性物質や先天性欠損等の有害物質に関する広範な規制 (具体的には警告の表示義務) を定めており、適用基準が連邦法よりも厳格な内容となっている (例 : 鉛の含有量の基準が連邦基準や国際基準よりも遥かに厳格である等)。

したがって、自社事業がカリフォルニア州その他の環境関連規制の厳しい州 (西部州や北東部州等) に関わる場合には、連邦法および直接の進出先である南東部各州の州法に加え、これらの州における規制内容にも目を向ける必要がある点に留意が必要である。

5 まとめ

本章では、米国の環境関連規制に関して概要を紹介した。上記のとおり、米国における環境関連規制は、対象範囲が広く、事業者等に対して厳しい責任を課すものが少なくない。とりわけ M&A による既存ビジネスの取得や不動産取得に際しては、予期せぬ環境リスクの顕在化を避けるべく、専門家 (法律事務所・環境コンサルタント等) のサポートを受けながら環境デュー・デリジェンスを綿密に行い、法令遵守を確保することが、米国事業の健全な発展に向けて不可欠といえる。

¹⁹⁶ <https://ww2.arb.ca.gov/>

¹⁹⁷ <https://oehha.ca.gov/proposition-65>

【免責条項】

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）アトランタ事務所が Smith, Gambrell & Russell, LLP に作成委託し、2022年3月時点まで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。本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

【本ガイドブックに係る問い合わせ先】

日本貿易振興機構（ジェトロ）アトランタ事務所

Email: ama@jetro.go.jp