J-BRIDGE

米国スタートアップとの協業に向けた法務セミナー

"Introduction to U.S. Employment Laws"



降旗美晴弁護士
(SQUIRE PATTON BOGGS LLP, ATTORNEY AT LAW/PARTNER)

<第1部> 2月14日 (火) 午後4時00分～5時00分 (PST)
2月15日 (水) 午前9時00分～10時00分 (JST)

<第2部> 3月14日 (火) 午後5時00分～6時00分 (PDT)
3月15日 (水) 午前9時00分～10時00分 (JST)

※米国はサマータイム開始に伴い、開始時間が第1部と第2部で異なりますのでご留意願います。

SQUIRE PATTON BOGGS

米国スタートアップとの協業に向けた法務セミナー
Introduction to U.S. Employment Laws

February 14, 2023



プログラムの内容

SQUIRE PATTON BOGGS

- 従業員の引き留め
  - 競合他社への転職の禁止(Non-Compete Agreement)
    - 禁止に向けた連邦政府の動き
    - 州レベルでの規制
    - 原則禁止のカリフォルニア州
  - 会社の貴重な情報を守る手段
  - 従業員を引き抜かないことの他社と約束(No-Poaching Agreement)
- 従業員を定着させる方策
  - 株式やその他会社の持ち分に基づく報酬の種類
  - 日本企業にとって株式を付与する制度の難しい点
  - 日本企業にとって株式に基づく報酬制度の難しい点
  - 対応策の例

SQUIRE PATTON BOGGS

従業員の引き留め

競合他社への転職禁止



bloomberg.com

連邦の競業避止義務規制

SQUIRE PATTON BOGGS

- 2023年1月5日連邦取引委員会(Federal Trade Commission, FTC)が競業避止義務を原則禁止する規則案を発表し、現在コメント受付中
  - 現在締結されている競業避止義務も無効となり、雇用者は、対象となる従業員や元従業員にその旨通知しなければならない
  - 業界や給与水準に関係なく包括的に適用され、唯一の除外事例は、25%以上の持ち分を販売する場合のみ
  - 独立の請負人(independent contractor)、インターン、ボランテアにも適用
  - 従業員の転職を制限しうる従業員との他の契約ついてもFTCは権限を有する
- 2023年2月 Workforce Mobility Act が連邦議会上院と下院に提出
  - 競業避止義務を原則全面的に禁止
    - 適用除外は、事業の売り手に対する禁止、事業の売却に関しての売却事業の役員との契約での禁止（地理的に限定された範囲で1年間）、およびパートナーシップを離脱したパートナーの場合
    - FTCと連邦労働省（Department of Labor）に調査と訴追権限を与える

州レベルでの競業避止義務規制

SQUIRE PATTON BOGGS

- 競業避止義務を課すことを原則全面禁止しているカリフォルニア州は全米では極めて少数派
- 他の多くの州は制限が合理的であれば認めている
  - デラウェア州の判決 *Kodiak Bldg. Partners, LLC v. Adams* (Del. Ch. Oct. 6, 2022)
    - 制限は、地理的範囲、期間および対象となる行為が合理的であり、会社の正当なビジネスの利権を保護するものでなければならない
- いくつかの州では特定の条件が満たされることが前提
  - 契約締結時に従業員であること
  - 従業員に考慮期間が与えられたこと
  - 従業員の給与が一定金額以上であること
  - 従業員はnon-exempt（残業代支払い対象従業員）ではない



Ultrapro-stock adobe.com

カリフォルニア州
競業避止義務は原則無効

SQUIRE PATTON BOGGS

- Section 16600 of California Business and Professions Code
  - Except as provided in this chapter, every contract by which anyone is restrained from engaging in a lawful profession, trade, or business of any kind is to that extent void. (この章に別途規定されている場合を除き、人が、合法的な職業やビジネスに関与することを禁止する契約はその限りにおいて無効)
- 会社のトレードシークレットや機密情報をどのようにして守るか

競業避止義務の適用除外

SQUIRE PATTON BOGGS

- カリフォルニア州でも競業避止義務が認められる場合
  - Sale of goodwill of business or ownership interest in or operating assets of business entity or division or subsidiary（ビジネスの組織、部門、もしくは子会社の暖簾、事業、持分または資産の売却)
  - 買収した会社の暖簾を維持するという買い手の利権を保護するもの
    - 地理的範囲は、買収された会社が事業をしていた地域に限られる
  - 売却する持ち分の最低基準はなく、また全持ち分を売却することも必要ではない
  - ”Sale of goodwill or ownership interest” が何を指すか
  - パートナーシップやLLCの解散、パートナーの離脱やLLCの持ち分の解消の場合にも該当
- ”Acqui-hiring” あるいは “Acq-hiring” (“acquisition”と“hiring”の混成語） で競業避止義務を課すことが出来るか？

2件のパン屋さんのお話し(Tale of Two Bakeries)

SQUIRE PATTON BOGGS

- 1996年: Pascal Rigo氏 La BoulangeをサンフランシスコのPine Streetに開店
- その後La Boulangeカフェをサンフランシスコの目抜き通りや近隣に開店
- 2012年: Starbucks が1億ドルで買収
- 2015年9月: Pascal Rigo氏 La Boulange を退職
- 2015年9月末: Starbucks、 すべてのLa Boulangeを閉鎖
- 2015年10月: Pascal Rigo氏 La Boulangerie de San Franciscoを、もとLa Boulange の６ヵ所で開店



©San Francisco Chronicle



©Vox Media Inc.

機密情報の保護

SQUIRE PATTON BOGGS

- カリフォルニア州では、元従業員が元雇用者の競合に就職することは日常茶飯事
- 会社のトレードシークレットや機密情報をどのようにして守るかが重要
  - ただし、元従業員が合法な活動に従事することを妨げるものであってはならない
    - 雇用法第432.5条 (No employer … shall require any employee or applicant for employment to agree in writing, to any term or condition which is known by such employer … thereof to be prohibited by law)
- 雇用期間が固定されている契約を意図的に妨害するような従業員の引き抜きは出来ないかもしれない
  - *Twentieth Century Fox Film Corporation v. Netflix Inc.* (Dec 2, 2021)

機密情報の保護

SQUIRE PATTON BOGGS

- 機密情報を保護する合理的な物理的手段を講じる
  - 遠隔勤務の場合は特に重要
  - パスワードによる保護
  - 機密情報が保管されている場所に施錠
  - ファイルのダウンロード、転送や印刷を不可能とする
- 従業員と秘密保持契約を締結
  - ただし、機密情報が広く定義されている場合は、競業避止義務に該当するとされ、契約条項を実行することが認められない可能性あり
- 就業規則の内容を最新のものとしておき、従業員が内容を理解していることを確実にする
- 退職時の面談と（疑いがある場合は）会社が提供した機器を検査

機密情報の保護 Waymo v. Uber

SQUIRE PATTON BOGGS

- January 1, 2016: Levandowski 氏Waymoを辞職
- May 2016: Levandowski氏 Ottoを設立
- August 2016: Uber、Ottoを6億8000万ドルで買収
- March 10, 2017: Waymo、Uberの自動運転開発の差し止めを訴え
- May 30, 2017: Uberは、自己負罪(Fifth Amendment right to avoid self-incrimination)を理由に裁判所の証拠提出命令に従うことを拒否しているLevandowski氏を解雇
- February 5, 2019: サンフランシスコ連邦地裁で事実審理開始
- February 9, 2019: Uberと Waymo和解



©The New York Times

機密情報の保護 Levandowski事件

SQUIRE PATTON BOGGS

- 2017: Waymo はUberを訴える前にLevandowski氏と仲裁で雇用契約上の紛争を解決しようとした
- 2020年3月: 裁判所は、Levandowski氏がGoogleに１億7900万ドル支払うよう命じた仲裁判断を認める
- 2020年3月: Levandowski氏破産を申し立てる
- 2020年8月4日: Levandowski氏トレードシークレットの窃盗につき有罪を認め、禁固18ヵ月の判決を受ける
- 2021年1月20日: トランプ大統領、Levandowski氏を恩赦
- 2022年2月: Levandowski氏、GoogleおよびUberは、GoogleのLevandowskiに対する訴えについて和解。Uberは、Googleに対する和解金の大部分を支払ったとされる。Levandowski氏本人は2500万ドルから3000万ドルを支払うことになった

SQUIRE PATTON BOGGS

従業員の引き留め

従業員を引き抜かないことを他社と約束



law.com

No-Poach Agreement

SQUIRE PATTON BOGGS

- 会社間で、賃金を合意したり、相手の会社の社員を引き抜かないことを合意する契約
- 2015年9月 Apple, Google, Intel等のシリコンバレーの大企業、従業員を引き抜かない約束をしたとして、4億1500万ドルで集団訴訟を和解
- 2016年10月、司法省は、引き抜き禁止契約は、それ自体で違法 (*per se* illegal) として取り扱うと発表
- 買い手の独占行為 (monopsony) に注目する一例
- 会社は、労働者を取りあう場合、労働市場で水平レベルでの競合者 (horizontal competitors)として取り扱われる
- 引き抜き禁止契約は、価格合意や顧客分割と同じく、市場での競争を阻害するものとして取り扱われる

No-Poach Agreementと合理の原則

SQUIRE PATTON BOGGS

- 合理の原則 (rule of reason analysis) が適用される事例には、合法的な協力関係のために合理的に必要な場合は刑事追及はされない
  - 例　許容されうる、あるいは競争を促進する、契約の付帯条項としての引き抜き禁止
    - 買収の可能性を探るNDAでの引き抜き禁止条項は無効ではない？
- 合理の原則は、全従業員の包括的引き抜き禁止まで認めるものではない

SQUIRE PATTON BOGGS

従業員を定着させる方策

株式やその他会社の持ち分に基づく報酬の種類

SQUIRE PATTON BOGGS

- ストックオプション
  - 税法の取り扱いが優遇されているストックオプション(Incentive Stock Options (ISO))
  - それ以外のストックオプション (Non-Statutory options (NSO))
- 株式購入プラン(Share Purchase Plans)
- 株価連動型報酬あるいはその他金銭で支給される株式プラン (Phantom or Cash-Settled Share Plans)
  - Restricted Share Unit (RSU) Plan (会社の株式またはその金銭相当額を受領する権利)
  - Share Appreciation Right (SAR) Plan (株式評価益権のプラン)

日本企業にとって株式を付与する制度の難しい点

SQUIRE PATTON BOGGS

- 子会社の株式をストックオプションとして付与する場合
  - ガバナンスの観点で、アメリカの従業員にアメリカ子会社の株式を持たせたくない？
  - 子会社の上場計画がない場合、従業員が株式を現金化することが難しい
- 日本の親会社の株式をストックオプションとして付与する場合
  - 非居住者のアメリカ従業員が株式取引の口座を開設できるか？
- 親子会社いずれの株式を付与する場合でも、アメリカの証券法が適用されるかを考慮する必要あり
  - 加えて、従業員が居住する州の証券法の適用を受ける可能性あり

日本企業にとって株式に基づく報酬制度の難しい点

SQUIRE PATTON BOGGS

- 日本の親会社の株価に報酬を連動させる制度の場合、アメリカ子会社の業績がどの程度反映されるか
- 株式に基づく報酬は、株式を付与する制度か否かに関わらず、税法上の恩恵を受けるために、連邦の税法の条件に従う必要あり
  - 例　繰り延べ報酬 (deferred compensation) についての連邦税法第409A条

対応策の例

SQUIRE PATTON BOGGS

- 日米両国の法を満たす制度を構築
- 給与やボーナス等を充実
- 手厚い健康保険、401(k)、育児休暇 (parental leave) や介護休暇を有給で付与する等の福利厚生を充実
- 従業員にとって働きやすい“カルチャー”

Contact Information

SQUIRE PATTON BOGGS



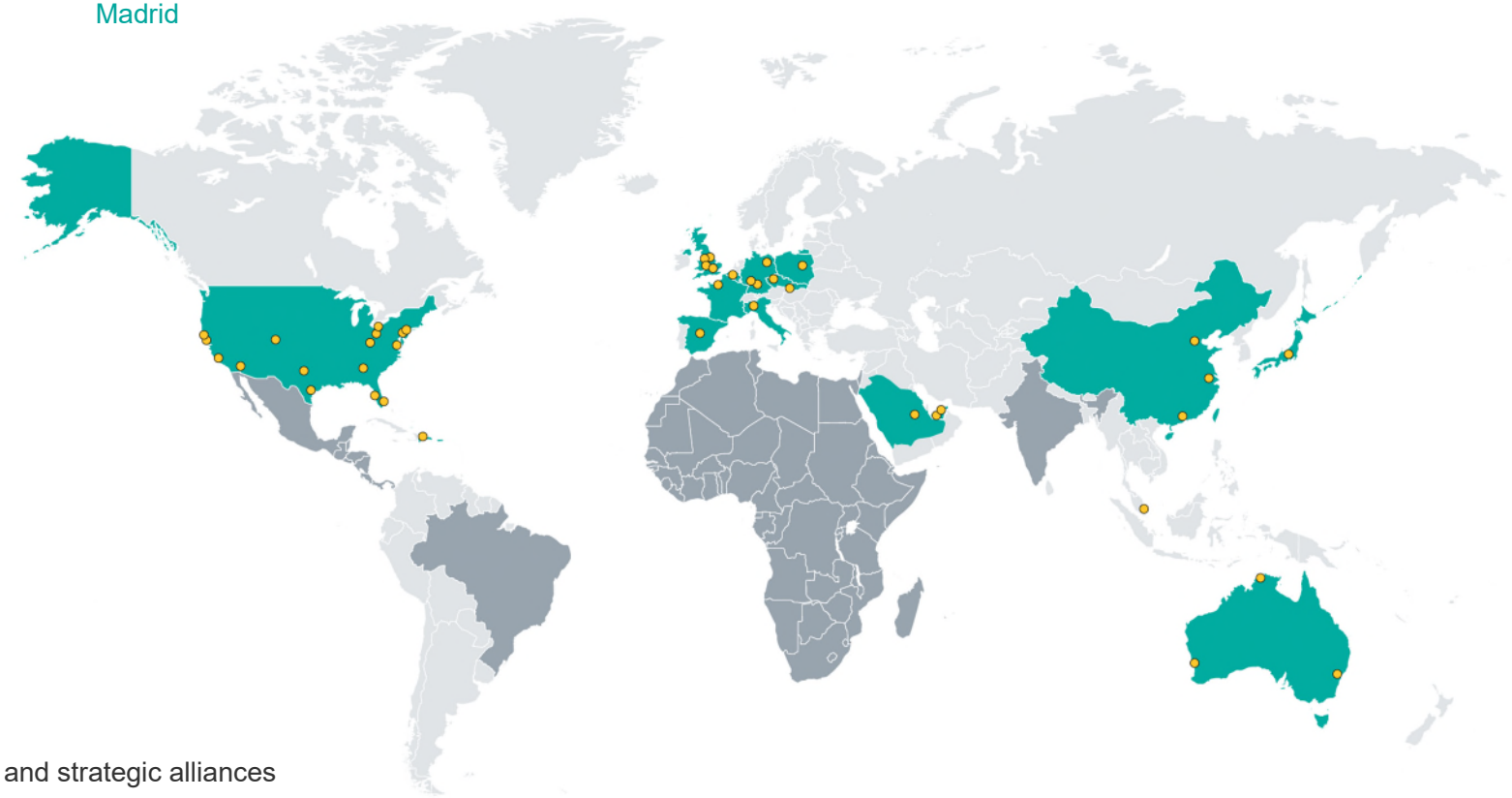
Miharu Furihata

Partner, San Francisco, California
T +1 415 954 0377
E miharu.furihata@squirepb.com

SQUIRE PATTON BOGGS

Abu Dhabi
Atlanta
Beijing
Berlin
Birmingham
Böblingen
Bratislava
Brussels
Cincinnati
Cleveland
Columbus
Dallas
Darwin
Denver
Dubai
Frankfurt
Hong Kong
Houston
Leeds
London
Los Angeles
Madrid
Manchester
Miami
Milan
New Jersey
New York
Palo Alto
Paris
Perth
Phoenix
Prague
Riyadh
San Francisco
Santo Domingo
Shanghai
Singapore
Sydney
Tampa
Tokyo
Warsaw
Washington DC

Africa
Brazil
Caribbean/Central America
India
Israel
Mexico



Office locations

Regional desks and strategic alliances