

JETRO San Francisco  
中小企業海外展開現地支援  
プラットフォーム・コーディネーター  
萬 タシヤ弁護士 (Yorozu 法律事務所)

## 日本企業が米国へ進出する際の法的留意点

### 1. はじめに

米国進出を検討している日系企業は年々増加しており、それに伴い弁護士への法務相談依頼も増加している。バイエリア進出企業の傾向を見ると、従来は半導体やソフトウェア開発事業が中心だったが、最近では不動産投資、飲食、食品加工、アパレル、コンテンツ産業、e コマース等多岐に亘っている。また、Uber や Airbnb などに代表されるように、シェアリング・エコノミー（共有型経済）と呼ばれる新しいタイプのビジネスモデルが増えてきているのも特徴である。

このような背景から、法的問題も多様化・複雑化してきているのが実情であり、各企業は、専門家のアドバイスのもと、個別の事業内容や事業計画に応じた法的リスク分析に基づき、リスク軽減を行う必要性が以前にも増して高まっている。

そこで、本コラムでは、米国進出を検討している企業が一般的に共通して事前に検討すべき事柄や法的問題点、進出後の留意点について述べ、最後に米国で成功するための秘訣についても言及したい。

なお、ここで提供する情報は、一般的な内容のみであり、特定の状況に対する法的アドバイスではなくそれを意図したものでもない。個々の状況に対する法的アドバイスについては、専門の弁護士にご相談されることをお勧めする。

### 2. ビジネスプランの重要性

ビジネスプランは、米国事業を遂行する上で非常に重要なものである。これがなければ、投資家や融資機関が回収見込みを判断できず、投資や融資を受けることができない。また、日本本社が、海外事業の妥当性やリスク評価を行うためにも必要である。

法的観点から見ても、法律事務所が、特定の米国事業の法的リスクを検討する上で、事業内容や取引形態、雇用、ファイナンス（資金調達）等のビジネスプランがなければ具体的な事業内容がつかめず、的確な法的分析が出来ない。その結果、適切かつ十分な法的リスク軽減策を講じることができない。また、ビザ申請の際にも具体的なビジネスプランの提出が求められる。

実際に、失敗する事業のほとんどが具体的なビジネスプランがないがゆえに十分な検討がなされておらず、資金繰りが悪化したり、法的トラブルに巻き込まれたりしているのが実態であると言える。そのため、米国進出前にビジネスプランを具体的に策定することは極めて重要である。しかしながら、進出後に起こる予期しない状況に応じて柔軟に対応することも大切である。

### 3. 事業拠点と法人形態の選択

日本企業が米国に進出する際、先ず決定しなければならない点は、どのような法人形態をどの州で設立し、どこに事業拠点を置くかを選択することである。例えば、日本の本社自体がカリフォルニア州で事業を行う場合は、州当局で「州外法人登録」と呼ばれる登録（支店登録）を行う必要がある。しかしながら、不動産投資など事業分野によっては法的リスクが大きいため、日本本社の資産を保護するためには、やはり投資ビークル（投資目的のみに設立する法人）、ホールディング会社、子会社などの設立とこれらの組み合わせの是非について検討する必要がある。

更に、事業計画に沿い適切な事業拠点を選定するためには、いくつかの候補地を挙げ、各地域の関係官庁や商工会議所（Chamber of Commerce）で入手できる、許認可制度、税制度、対象産業の市場規模、市場推移、競合他社などの情報を参考にするとよい。その上で、事業機会を最大限にし、法的リスクを最小限にするために最も適切な事業形態、法人設立州、事業拠点等を選択する必要がある。

- 事業形態：子会社設立（LLC、Corporation等）、あるいは州外法人登録。
- 法人設立州：どの州で法人設立を行うか、事業を行う州ごとに法人を設立するか、又は事業の本拠地となる州に法人を設立し、他の州では州外法人の登録を行うか等。
- 事業拠点：州や市によって課税率、許認可や雇用規制が異なる。

なお、これらの選択は、法的観点のみならず、国際税務の観点からも検討する必要がある。

### 4. ファイナンス・プラン（資金調達計画）

法人を設立する場合には、資本金額の設定や資金調達先の計画も不可欠である。まず、資本金額は、米国法人が予定する事業内容に応じて必要な額を定めるべきである。一般的には当初から多額の資本金を払い込むのではなく、事業成長度や売上予測に応じた増資計画を立てるのが望ましい。また、会社法と移民法との規律の違いに注意が必要である。すなわち、会社設立を規律する会社法上は、州によっても異なるが、通常は最低資本金の制限はない一方で、移民法上は、ビザ申請時に必要な投資額として「実質的相当額（substantial amount）」の資本金が必要とされているため、ビザ申請を検討している企業は移民法上の条件を見据える必要がある。ただし、ビザを取るために投資を行うのではなく、あくまでも投資を行うためにビザを取るという認識で計画を行う必要があることは言うまでもない。

続いて、資金調達に関しては、多くの場合は日本親会社が100%株主となるが、仮に銀行から融資を受けたり、投資家から投資を受ける場合には、具体的な事業計画に裏付けられた回収見込みが重要な判断材料になる。

米国進出の際には、法人設立費用の他にも諸々の費用が必要となる。特に、米国では頻繁に、許認可の取得に時間がかかったり、改装工事に遅れが出たりすることがあるため、余裕をもって予算を確保することが必要である。また、米国法の下での税務・会計面や法務面での事前のリスクの分析と回避策が不可欠であるため、会計士や弁護士等の専門家の費用の予算も十分に確保する必要がある。

### 5. 人事と採用プラン

米国においては、特に雇用法上のトラブルに留意する必要がある。雇用法上の規制を遵守していなければ、従業員から訴訟を提起され、行政機関からも罰金等の処分を受けるおそれがあるからである。

特に米国社会では、日本以上に差別問題に敏感であり、従業員の権利意識も高いことから、このような文化的相違に慣れていない日系企業は、法的トラブルに巻き込まれやすい。

米国の雇用法は、連邦法、州法、地方条例（特にサンフランシスコ）に分かれ、それぞれが矛盾する場合が多い。雇用主は、これらの交錯する法規制のうち従業員を最も保護する規定を遵守する必要がある。更に雇用主の責任、従業員の権利、従業員の区分、差別の法的概念等、日本法と大きく違うため、米国法人の訴訟リスクを最小限に留めるためには、米国の雇用法を十分熟知する管理職が人事を担当する必要がある。

日本から管理職を派遣する場合は、現地採用のスタッフと派遣社員との位置付け、日英のコミュニケーション、雇用法の違い、文化の違い等も考慮に入れる必要がある。管理職は、単に英語力があるだけでは足りず、異文化への適応力や柔軟性、マネジメント能力、更に米国雇用法の熟知も必要である。

## 6. ビザ申請・取得プラン

日本から米国へ派遣社員を送って事業を行うためには、適切なビザ（Visa）の取得が必要となる。雇用主の事業内容と派遣社員の経歴を基に、どのビザが最も適切かを判断するためには、専門知識が必要になるため、事前に移民法専門の弁護士と十分検討する必要がある。

ビザの申請においては、現地法人の定款や付随定款、取締役会の議事録や決議書、ビジネスプラン等の提出を求められる。そのため、前述の事業形態の選択、資本金の設定、取締役や執行役員を選任なども含めて、移民法の弁護士と会社法の弁護士が同じ認識の下に協力しながら並行して準備を進める必要がある。従って、米国進出を計画する段階から、移民法の弁護士と会社法の弁護士と相談しながら、十分時間的余裕をもって進めることが大切である。

## 7. 進出後に法的リスクを最小限に抑えるための留意点

現地法人を設立した後、法的リスクを抑えるために、少なくとも以下の点について注意が必要である。

### 1) 法人格を維持するためのコーポレートメンテナンス

米国では、単に設立をするだけでは足りず、法人設立後も法人格を維持するために、各州法の規程に基づいてコーポレートメンテナンスと呼ばれる作業を行う必要がある。たとえば、株主総会・取締役会の開催と議事録や決議書の作成、法人記録の維持、州への年次報告申請などが求められており、議事録帳にこれらの書類を保管しておく必要がある。

### 2) 事業遂行に必要な許認可の取得と維持

市によって規定が変わるが、通常、事業を行う市でビジネスライセンスを取得することが必要である。また、特定事業に従事するために許認可（ライセンス）の取得や登録手続きが求められることもあるため、事前の調査が必要である。特に、特殊な業務分野（医療機器販売、食品製造、酒類販売など）では許認可制になっているので注意が必要である。

### 3) ビジネス上の契約書類の整備

米国は、「言わなくても分かる」「事なかれ主義」の日本とは異なる契約社会であり、一般的に、当事者間では必ず契約書を締結し、この契約書に書かれた内容が契約条件のすべてと考えられている。また、訴訟大国であり、一度訴訟トラブルに発展すると莫大な損害賠償金の支払いを求められるリスクがある。そこで、法的トラブルを未然に防止するためにも、想定されるあらゆるリスクに応じたきめ細やかな契約書を作成する必要がある。また、事前に最初から最後まで契約内容を十分熟知してから、締結を行うべきことは言うまでもない。なお、いくつかの契約を締結した後は、契約期間、延長及び更新についてのスケジュール管理、契約当事者の変更や組織再編への対応等、継続的な管理が必要である。

### 4) 人事に関するインフラ整備

日本と大きく異なり、米国の雇用においては、上級管理職でない限り雇用契約を締結することはあまりない。一般従業員を採用する場合、雇用主、従業員のいずれも、いつでも理由なく雇用関係を解消できる **Employment at will** という任意の雇用形態で採用するのが一般的である。但し、差別的理由に基づく従業員の解雇は許されない。

そのため、米国の採用手続きでは、特定のポジションについて具体的な職務内容（**Job Description**）を作成した後に人材募集を行い、そのポジションに必要な能力とスキルを持つ人物かどうかという客観的観点で公平に人材を選定する必要がある。従って、差別的取扱いと見なされるような募集手続きを避け、面接時においても差別的であると誤解を与えるような言動や質問をしないよう注意する必要がある。

また、従業員数に応じて雇用法の適用が変わるため、一定数を超える場合は、日本の就業規則に相当する従業員ハンドブックを作成し会社の規定を明確に定める必要がある。

雇用法上のルールは複雑かつ多岐に亘っており、雇用法上のリスクを軽減させて紛争を未然に防止するためには、雇用法の実務に精通した人事担当者を採用し、又は雇用法専門の弁護士に常に相談できる体制を作ることが大切である。

## 8. 米国で成功するための秘訣

最後に、米国で成功するための秘訣について簡単に述べたい。

### 1) ネットワーキングの重要性

米国は「組織よりも個を尊重する文化」とよく言われるが、実際に米国では会社や組織がダイナミックに変化するため、個人の自律性を優先させ、会社や組織の枠を超えて「個人のレベル」で繋がっている。そして、そのネットワークが人を動かし、結果として仲間や組織や会社が出来上がっているのである。米国社会は、外国企業に対して一見するとオープンなように見えるが、実際はこの個人同士で繋がっている米国社会のネットワークはむしろ閉鎖的である。そのため、その中に入り込んでネットワークの一員となることによって、はじめて米国でのビジネスを展開できるというのが実情である。

## 2) 現地法人の現地化

この米国社会のネットワークの一員となるには、米国の現地法人を現地化する必要がある、そのためには既に現地ネットワークを有する現地従業員を積極的に採用し活用することが望ましい。そして、日本の企業組織文化のルールを一方向的に押し付けるのではなく、現地の文化も尊重しながら、現地を知る者に任せられる部分は任せることも求められる。そういう意味でも、現地従業員をどこまで積極的に採用し管理職に登用するかという点についてのプランニングは非常に重要である。

また、地元コミュニティへの貢献（Corporate Social Responsibility）を積極的に行っていくことも米国社会のネットワークの一員となるためには重要である。

## 3) 現地従業員の教育

現地採用を行う場合、現地従業員は日本とは異なる文化や価値観を有することから、企業理念や企業文化等の共通の価値観を共有しながら、人材教育を行うことが重要である。このような共通の価値観を共有することで、従業員の士気も高まり、日本と同程度の高度な品質管理、サービス水準の維持が可能となる。

## 9. まとめ

以上のとおり、日系企業が米国に進出する際には、事前に具体的なビジネスプランを策定したうえで、十分かつ適切な法的リスクの検討を行い、これに基づく法的リスクの軽減措置を講じていく必要がある。また、進出後も米国と日本の文化や法制度の違いに十分に注意を払いながら法的リスクの軽減策を講じるべきである。そして、米国で成功するためには、現地法人の現地化を図り、米国社会のネットワークの一員となっていくことが大切である。

以上

### 【免責事項】

本調査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ください。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、本調査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、一切責任を負いかねますので、ご了承ください。