

税理士先生向け 中小企業M&Aセミナー

AZX Professionals Group
エイジックス・プロフェッショナルズ・グループ

弁護士 石田 学

石田 学 Gaku ISHIDA

AZX Professionals Group パートナー弁護士



株式会社日本貿易保険（NEXI）に組織内弁護士第1号として入社。NEXIから経済産業省に出向し、NEXIの組織法である貿易保険法改正に従事。

NEXI退社後、企業法務系法律事務所を経て、AZX総合法律事務所に参加

主にベンチャー企業、VCをクライアントとして、ベンチャー投資、M&A、IPO等についてリーガルアドバイスを提供。東京都事業引継ぎ支援センター登録専門家。第二東京弁護士会所属。

AZX Professionals Group

AZX（エイジックス）は、ベンチャー・ビジネスに対して最高の品質の法務、特許、税務、会計、労務その他の専門サービスを提供するプロフェッショナル集団です。



Real One Stop Service

構成組織

- AZX総合法律事務所
- AZX総合会計事務所
- AZX国際特許事務所
- AZX社会保険労務士事務所



Table of Contents

- I 中小企業M&Aの概況**
- II 税理士によるM&Aの関与**
- III M&Aのスキーム策定**
- IV 法務DDから見た売れる(魅力的な)会社**

I 中小企業M&Aの概況

II 税理士によるM&Aの関与

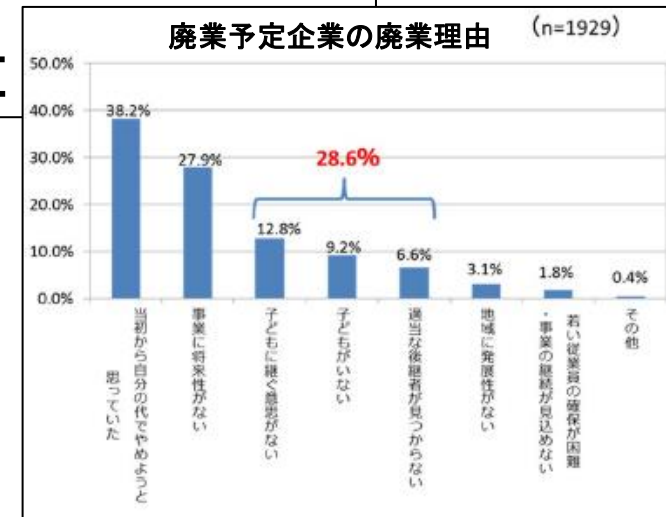
III M&Aのスキーム策定

IV 法務DDから見た売れる(魅力的な)会社

中小企業M&Aの概況

中小企業の概況

- ① 後継者確保の困難化
— 事業承継がなされなければ、廃業の危機
- ② 中小企業のM&A等を専門に扱う民間仲介業者等の増加
- ③ 国の事業引継ぎ支援センターの全国への設置



- 中小企業の事業承継型M&Aの増加
- 特に直近5年間では親族内承継の割合が全体の約35%にまで減少し、親族外承継が65%以上に達している

出典・参照:「中小M&Aガイドライン -第三者への円滑な事業引継ぎに向けて-」(中小企業庁)

中小企業M&Aと税理士

	大企業(又はその子会社)	中小企業
リソース	<ul style="list-style-type: none">・法務人材が豊富・外部専門家に対する報酬を支払う余力あり	<ul style="list-style-type: none">・法務人材はいない・外部専門家に対して報酬を支払えない、又はそのカルチャーがない
コンプライアンス体制	<ul style="list-style-type: none">・法務部員に加え、顧問弁護士等のリーガルアドバイザーが存在	<ul style="list-style-type: none">・バックオフィスが片手間に対応・顧問税理士以外のアドバイザーが不在

■ 顧問税理士の重要性が高く、税務だけでなく、スキームや法務についてもアドバイスを求められる可能性

■ M&Aスキームや他分野の勘所についても理解しておく必要

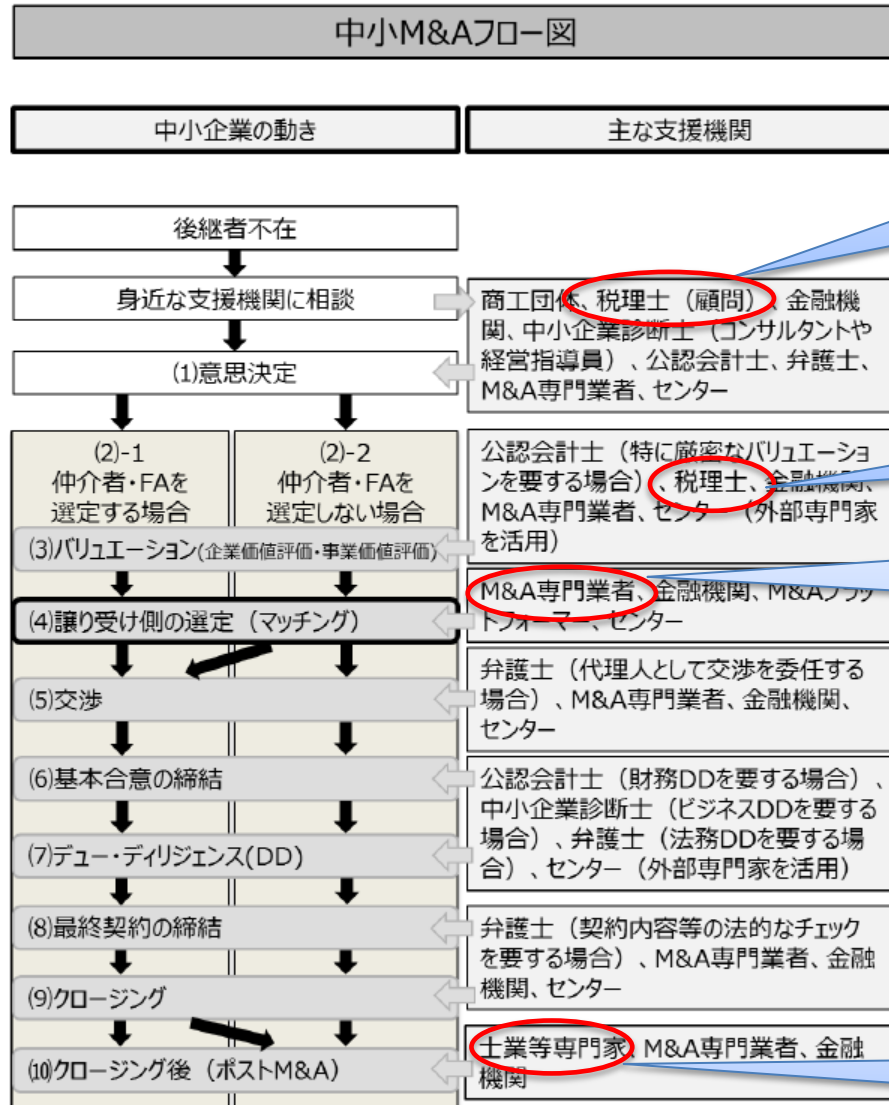
I 中小企業M&Aの概況

II 税理士によるM&Aの関与

III M&Aのスキーム策定

IV 法務DDから見た売れる(魅力的な)会社

M&Aの流れと関係者



身近なアドバイザーとして顧問税理士に相談

バリュエーション等につき税理士に相談

仲介者・FAとして関与

交渉において懐刀としてアドバイス

PMIのために税理士に相談

出典:「中小M&Aガイドライン -第三者への円滑な事業引継ぎに向けて-」(中小企業庁)

税理士によるM&Aへの関与

■ 売主向けサービス

→スキーム策定、セルサイド税務DD、M&A仲介、
株価算定M&A後の確定申告等

■ 買主向けサービス

→スキーム策定、バイサイド税務DD、M&A仲介、
株価算定、税務申告等

■ 対象会社向けサービス

→PMI(※)、税務申告等

(※)M&A後の事業や経営の統合プロセスのサポートのこと



上記のいずれであっても、M&Aに関わる以上、M&A
の全体像・スキーム・各種DDについての理解が必要

税理士によるM&Aへの関与

Q 顧問先がM&Aにより買収された場合、顧問税理士にメリットはないか？

A M&A後も、顧問先、経営者のアドバイザーを継続することは可能で、実務的にそのようなケースは多い！

- ✓ 顧問先(対象会社)のPMI、税務申告、監査役
- ✓ 経営者(売主)の売却時の確定申告、売却後の資産管理

▶ M&Aは、税理士にとって、**勝ち・価値 得る**チャンス

I 中小企業M&Aの概況

II 税理士によるM&Aの関与

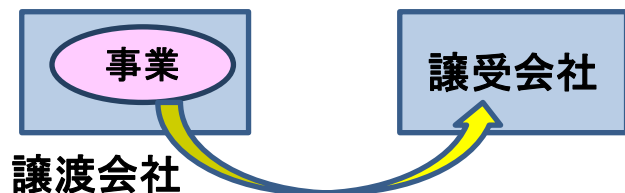
III M&Aのスキーム策定

IV 法務DDから見た売れる(魅力的な)会社

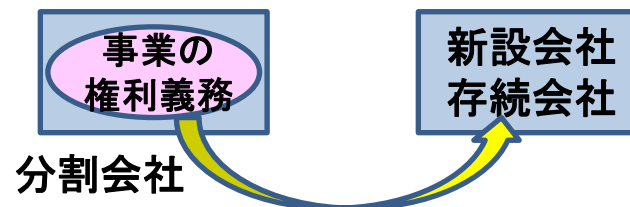
M&Aの方式

～組織再編(事業譲渡、会社分割、合併、株式交換等)～

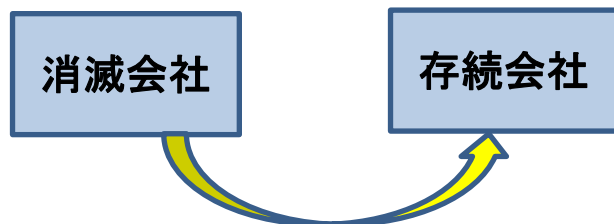
<事業譲渡>



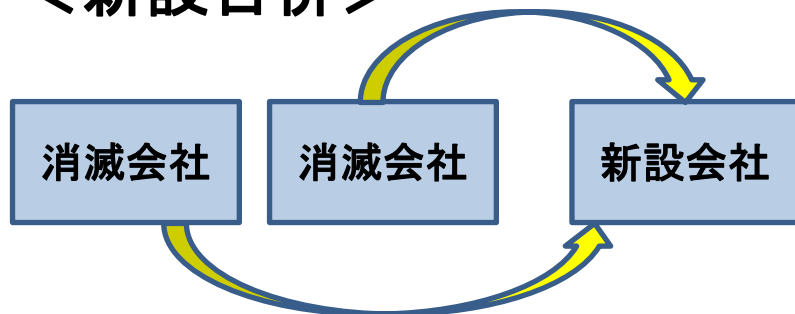
<会社分割>



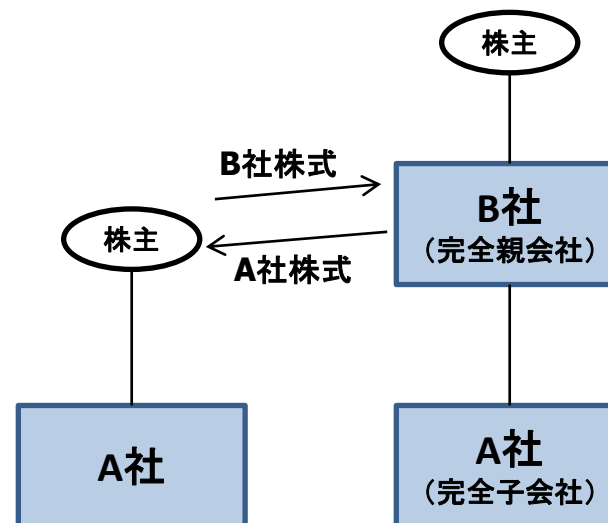
<吸収合併>



<新設合併>



<株式交換・株式移転>



※ 株式交付制度が令和元年改正により導入(未施行)

M&Aのスキーム ～株式譲渡～

■ メリット

- ✓ 売却側がすぐに 現金 を手に入れられる
- ✓ 合併等と異なり債権者保護手続をする必要がないため、迅速なクロージング が可能

■ デメリット

- ✓ 買収側が一定比率の株式保有を条件とする場合、他の既存株主の同意が得られなければ成立しない
- ✓ 買収側としては、株式買取のための現金が必要となる
- ✓ 株式譲渡の前後で法人格と事業主体が変わらないため、偶発債務の遮断ができない

M&Aのスキーム ～事業譲渡～

■ 事業譲渡とは、会社の運営する一事業を他者に売却すること

■ メリット

- ✓ 譲渡側の会社の 債務 を遮断できる
- ✓ 株式譲渡と同様に債権者保護手続がないため、迅速なクロージ
ングが可能
- ✓ 株主総会の特別決議（議決権の2/3以上）で承認されれば、その
限度で反対株主がいても実行できる。

■ デメリット

- ✓ 株主への 配当・分配 を行うには別途手続が必要
- ✓ 2段階で課税される可能性
- ✓ 契約関係の承継に当たっては、個別の同意が必要
- ✓ 許認可の再取得が必要になる

M&Aのスキーム ～会社分割～

- ①吸収分割: 既存の会社に事業を包括的に移転させる分割
- ②新設分割: 新しく作る会社に事業を包括的に移転させる分割

■ メリット

- ✓ 合併等と同様に、①株主総会の特別決議で実行可能で、②買収側としては、自己の株式を合併の対価として交付することができるため、追加の資金を要せず企業統合を行うことができる
- ✓ 買収側は、事業に関する権利義務を 包括承継 するため、事業譲渡のような取引先等から個別の同意を得る必要がない

■ デメリット

- ✓ 債権者保護手続、反対株主の株式買取請求権など、会社法上の手続が煩雑
- ✓ 対価が買収側の株式となることが多いため、現金がすぐに手に入らない
- ✓ 労働契約承継法に基づく手続 が必要となる

M&Aのスキーム ～合併～

- ①吸収合併：買収者が対象会社を吸収してしまう合併
- ②新設合併：2つの会社が合体して1つの新会社を作る合併

■ メリット

- ✓ 株主総会の特別決議で実行することが可能
- ✓ 買収側としては、自己の株式を合併の対価として交付することができるため、追加の資金を要せず企業統合を行うことができる
- ✓ 買収側は、事業に関する権利義務を包括承継するため、事業譲渡のような取引先や従業員から個別の同意を得る必要がない

■ デメリット

- ✓ 債権者保護手続が必要であったり、会社法に定める手続が煩雑
- ✓ 売却側としては、対価が買収側の株式となることが多いため、現金がすぐに手に入らない

M&Aのスキーム ～株式交換・株式移転～

- ①株式交換：売却側の会社を買収側の完全子会社とする手続
- ②株式移転：新会社を設立して当該会社を持株会社化する手続

■ メリット

- ✓ 合併と同様、株主総会の特別決議で実行することが可能
- ✓ 買収側としては、合併と同様、追加の資金を投入せず、完全子会社化できる

■ デメリット

- ✓ 100%子会社化する場合にしか使えない
- ✓ 売却側としては、買収側の株式を対価すると、現金がすぐに手に入らない
- ✓ 合併と同様、反対株主により株式買取請求権が行使されたり、会社法で求められる手続が煩雑

M&Aのスキーム ～労働契約の承継の観点から～

■ 会社分割

事業の一部のみ包括承継させることができるため、包括承継されるべき労働契約が承継されないといった事態、又は包括承継されるべきでない労働契約が承継されるといった事態がありえる



労働契約承継法 で労働者の地位の保護が図られる

■ 会社分割以外の組織再編手続については、上記保護はない

- ✓ 株式譲渡、株式交換、株式移転では、使用者の変更はない
- ✓ 事業譲渡では、労働契約の承継には、労働者の個別同意が必要とされている(但し、事業譲渡等指針には留意)
- ✓ 合併では、権利義務が包括承継され、労働条件は維持されるため、労働者に不利益はない

【参考】M&Aのスキーム ～労働契約の承継の観点から～

【会社分割を承認する株主総会を6月29日に開催する場合】

労働契約承継法・平成12年商法等改正法附則第5条

(参考) 会社法上の手続
(日付は仮定)

手続の流れ

労働者の理解と協力を得る努力
【法第7条】

・遅くとも労働者との協議の開始までに開始することが望ましい。その後も必要に応じて適宜行う【指針第2 4(2)二】

労働契約の債務的部分の承継に関する労使同意
【法第6条】

・分割契約等の締結前又は作成前にあらかじめ労使間で協議することにより合意しておくことが望ましい【指針第2 3(1)イ】

労働者との協議【商法等改正法附則第5条】

・通知期限日までに協議【商法等改正法附則第5条、指針第2 4(1)イ】
・通知期限日までに十分な協議ができるよう、時間的余裕をみて協議を開始【指針第2 4(1)ホ】

労働者・労働組合への通知【法第2条】

・通知日：事前開示事項の備置開始日又は株主総会招集通知発出日のいずれか早い日と同じ日が望ましい ⇒ **5/25**
【指針第2 1(1)】
・通知期限日：株主総会の2週間前の日の前日 ⇒ **6/14**
【法第2条第3項第1号】

該当労働者による異議の申出【法第4・5条】

・異議申出期限日：通知期限日の翌日から株主総会の日の前日までの期間の範囲内で分割会社が定める日
【法第4条第3項第1号】 ⇒ 例えば **6/24**
※通知日と異議申出期限日との間に少なくとも13日間置く必要がある
【法第4条第2項】

労働契約の承継・不承継【法第3～5条】

・分割の効力が生じた日に、分割契約等に承継の定めのある労働契約が承継会社等に承継。一定の労働者が異議の申出を行った場合、分割の効力が生じた日に、労働契約の承継・不承継が覆る。

分割契約・分割計画の準備

5/25 事前開示事項の備置開始日

6/1 株主総会招集通知発出日

6/29 株主総会

承認

8/1 分割の効力発生日

・吸収分割の場合は分割契約で定める日
・新設分割の場合は登記の日

会社分割においては、労働者との協議、労働者への通知、異議申出等の手続等が必要

かかる手続を踏まえたスケジュール設定が必要

※ 会社分割の際に労働者から個別に同意を得ることによって承継会社等に転籍させる、転籍合意がなされた場合でも、左記の手続を行うことは免れられないとされている点に留意

<出典：厚生労働省「労働契約承継法の概要(詳細版)」>

【まとめ】M&Aのスキーム選択の留意点

- **留意点①: 誰に対してどのような 対価 が支払われるか**
株主がすぐに現金を受け取りたいとは、直接現金が交付されるようなスキーム選択した方がよい
- **留意点②: 手続の煩雑さ**
債権者保護手続など、必要な会社法上の手続を履践する時間的余裕があるか、許認可の再取得が可能かなど
- **留意点③: 取引実行の確実性**
反対株主の株式買取請求権の行使、債権者から異議申出の可能性

I 中小企業M&Aの概況

II 税理士によるM&Aの関与

III M&Aのスキーム策定

IV 法務DDから見た売れる(魅力的な)会社

① 法務DDで検討すべき観点

② 業種ごとの検討

IV 法務DDから見た売れる(魅力的な)会社

▶ ① 法務DDで検討すべき観点

② 業種ごとの検討

M&Aにおける魅力的な会社とは～法務DDの観点から～

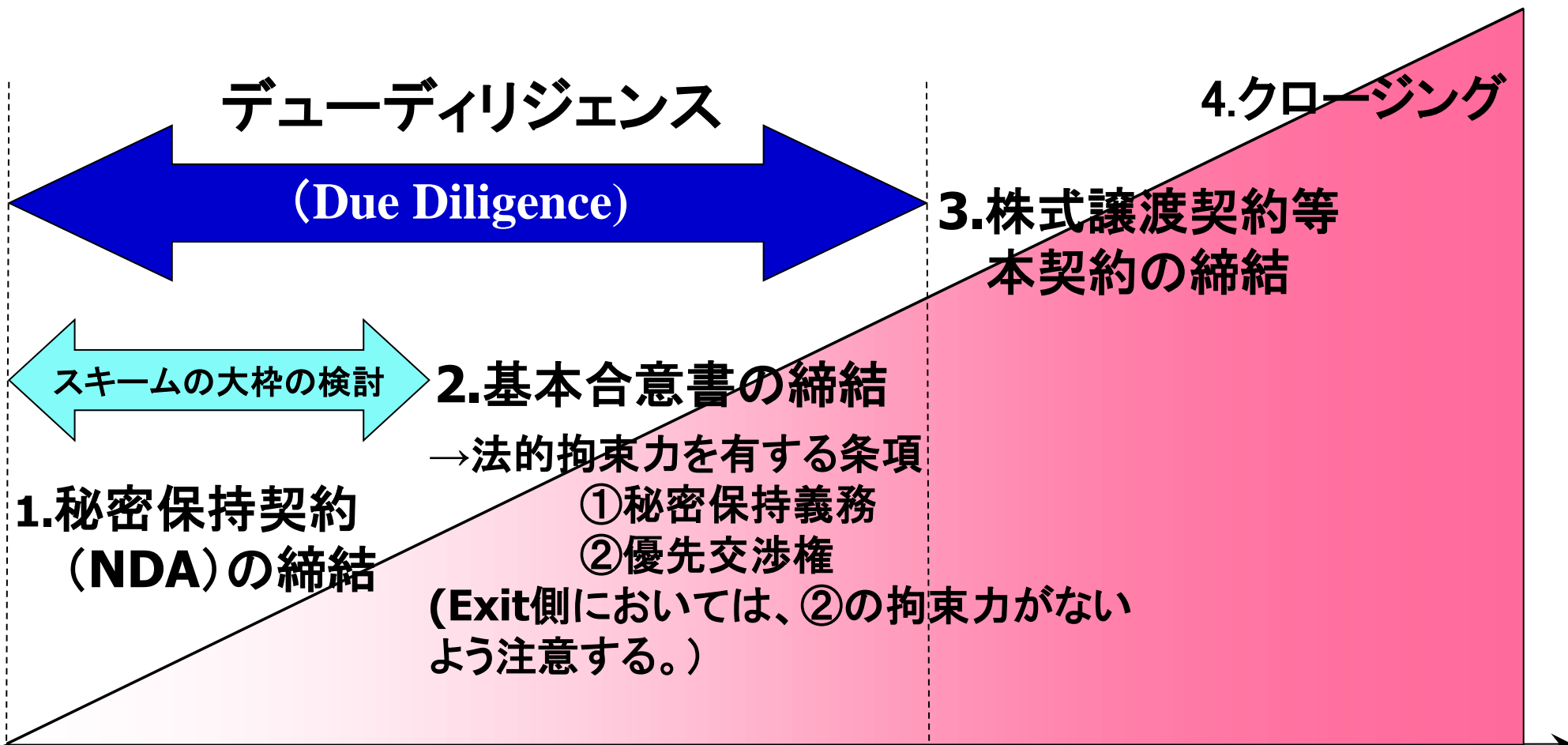
Due Diligenceの意味・役割

- M&A実行の障害となるような法的問題点はないか？
- 対象企業の価値の評価に影響を与えるような法的問題点はないか？
- M&A後の事業計画に影響を与える法的問題点、M&A後に改善すべき法的問題点はないか？

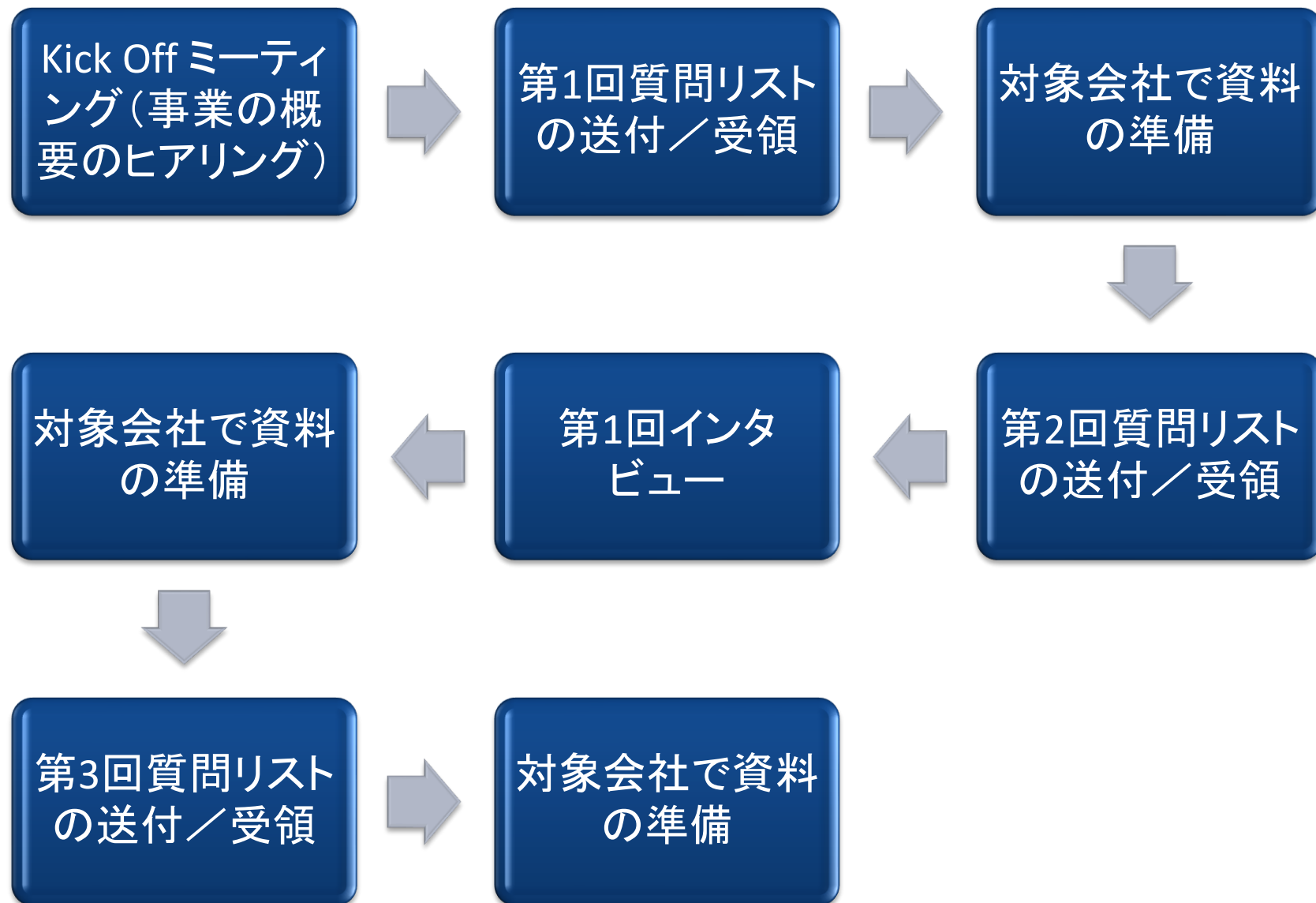


事前に法務DDの検討事項を検討・対応することで、買主にとって魅力的な会社(売れる会社)にすることができる

M&Aの交渉過程



Due Diligenceのスケジュール感



Due Diligenceで見るとべきポイント

- (1) コーポレート
- (2) 関連当事者取引又は株主との取引
- (3) ビジネス
- (4) 資産
- (5) ファイナンス
- (6) 労務
- (7) 許認可等
- (8) 紛争/その他

ありがちな事例 ～コーポレート～

私 「御社は株券発行会社ですが、株券交付を含め、株式譲渡手続を行っていませんか？」

会社 「はい。会社法に従った手続を踏んでいます。」

私 「では、議事録に加えて、株券の写しを頂けますか？」

会社 「・・・」

私 「・・・」

コーポレートのポイント

- 株主構成は、株主としての地位の有無に影響するので、買主にとって非常に重要



- ✓ 株式が分散している場合には、経営株主にて可能な限り買い戻す
- ✓ 株式譲渡手続に株券交付などの手続的瑕疵があった場合には、過去の株式譲渡手続をやり直す

■ 商業登記簿謄本(登記事項証明書)

✓登記事項のチェック

■ 定 款

✓事業目的

民法第34条(法人の権利能力の範囲)

定款記載の事業目的に明記されていない事業の有無

定款に記載されているが行われていない事業の有無

許認可 に係る事業の有無

✓会社法への適合性

✓VC等の投資家によって特異な修正が加えられていないか

■ 設立関係書類

✓ 設立手続の適法性

変態設立事項(会社法第28条)

設立無効の訴えの提訴期間:2年(会社法第828条第1項第1号)

✓ 合併

旧会社の瑕疵を承継している可能性

✓ 会社分割

旧会社の瑕疵を承継している可能性

競業禁止義務 のチェック

✓ 株式移転

事業体である完全子会社の設立手続のチェック

※ 合併、会社分割、株式移転無効の訴えの提訴期間は6ヶ月

- ・合併 : 会社法第828条第1項第7号、第8号
- ・会社分割 : 会社法第828条第1項第9号、第10号
- ・株式移転 : 会社法第828条第1項第12号

コーポレート(3/7)

議事録

✓各議事録の内容の適法性

招集手続、定足数、決議要件

取締役会における特別利害関係者の決議参加の有無(会社法第369条第2項)

✓必要な決議の有無

法令又は定款における決議事項

特に取締役会決議事項については会社法第362条第4項のほか、

①自己取引、間接取引(会社法第356条第1項第2号、第3号)

②競業取引(会社法第356条第1項第1号)

③3ヶ月に1度以上の業務報告(会社法第363条第2項)

✓議事録記載事項の確認

社内規則

✓規定の内容の適法性、妥当性

✓内部管理体制

コーポレート(4/7)

■ 株式譲渡手続

- ✓ 譲渡手続の適法性 ▶
 - ①譲渡契約書
 - ②株券の交付(株券番号)
 - ③譲渡承認決議

※ 株券発行会社において 株券の交付 は効力要件

- ✓ 株式譲渡が無効の場合 →
 - ①開示された保有株式数が虚偽になる可能性
 - ②株式保有について紛争の可能性

● 役員が株式を譲渡／譲受けする場合の留意点

- ✓ 譲渡価額のチェック
役員に 税務問題 が発生しないか。
- ✓ 譲渡理由
- ✓ 株式取得資金

■ 新株発行

✓ 新株発行手続の適法性

- 会社法及び金融商品取引法
- 「50名」のカウンターの適法性(特に通算規定)
- 払込みの実在性
※会社からの借入による出資、特許等の手続が必要なものについては特に注意が必要
- 新株発行無効の訴えの提訴期間は6ヶ月
(会社法第828条第1項第2号)
※会社法下における公開会社でない株式会社においては、
上記提訴期間は1年間(会社法第828条第1項第2号括弧書)

✓ 発行価額のチェック

- 有利発行の問題
- 役員に税務問題が発生していないか。

コーポレート(6/7)

■ 新株予約権

- ✓ 発行手続の適法性
 - 会社法及び金融商品取引法
 - 会社法の決議事項のチェック
 - 「50名」のカウン트의適法性
- ✓ 税制適格 のチェック
- ✓ 行使条件、消却条件(取得事由)等の妥当性
 - 基本的には会社の自由であるが、上場後の修正は困難であるため念のためチェック
- ✓ 譲渡がある場合にはその譲渡手続の適法性等(基本的には株式譲渡と同様)

■ 自己株式

- ✓ 取得手続の適法性
- ✓ 処分手続の適法性
- ✓ 取得/処分の価格の妥当性

優先株式

- ✓既に発行されている優先株式の内容
- ✓優先株式の内容としての役員選任権、種類株主総会の実施状況
- ✓優先株主によって選任された役員が存在する場合、普通株式への転換後の取扱い
- ✓稀釈化防止条項の発動の有無
- ✓普通株式への転換
(取得請求権付株式の取得請求、取得条項付株式の取得条項の発動)
 - 時期及び方法
 - 取得条項付株式の取得については一定期間の公告or通知が必要なので注意
 - 早期の転換に消極的な株主への対応
- ✓普通株式に転換した場合の株式数
 - 計算式の明確性
 - 端数処理

関連当事者取引又は株主との取引のポイント

■ **M&A後も会社を拘束する契約、合意は、M&A後の会社経営に支障となる可能性**



- ✓ **可能な限り、M&A前に、上記契約等は解消しておく**
- ✓ **解消できなくても、M&Aが円滑に進むよう根回しをしておく**

関連当事者又は株主との取引等

■ 関連当事者取引

- ✓取引の理由/背景
- ✓契約書のチェック
内容の適法性、妥当性(特に価格等)
- ✓契約の状態
終了については終了を証する書面(合意解除の覚書等)
- ✓旧商法、会社法の手続(取締役会決議等)の遵守状況

■ 株主との契約(特に投資契約、株主間契約等)

- ✓M&A後も会社を拘束する規定はないか。
- ✓M&A後も会社の新株発行等に影響する規定はないか。
- ✓株主との間で契約違反等はないか。必要な同意取得や通知は行っているか。

■ 競業禁止規定やChange of Control条項などは、 将来の事業活動に悪影響を与える可能性



- ✓ 競業禁止規定など、将来の事業活動を制約する合意は解消しておく
- ✓ Change of Control条項、任意解約規定などの契約を終了させることのできる規定の有無を確認の上、解消する

■ ビジネスモデルの適法性のチェック

- ✓ 当該ビジネスモデル自体に法令等に抵触するところはないか
 - 同業他社が行っている業務であっても違法な場合もある。
 - ビジネスの流れと契約書に齟齬がある場合には、実態ベースで判断することが必要

よく問題となる法律

- 著作権法
- 資金決済法
- 賭博罪(刑法)
- 金融商品取引法
- 景品表示法
- 電気通信事業法
- 旅館業法
- 道路運送法
- 弁護士法

ビジネス(2/5)

Check Point 1

契約書の内容が取引の実態及び会計上の処理と適合しているか？

Check Point 2

競業禁止規定 など会社の事業活動を制約する規定が存在しないか？

Check Point 3

知的財産権 が適切に確保される規定になっているか？

Check Point 4

法令に違反する規定は含まれていないか？

Check Point 5

Change of Control条項 などにより容易に解除されることはないか？

契約の有効期間が適切に確保されているか？

Check Point 6

高額を保証金の授受、相手に対する不合理な拘束など通常取引慣行から逸脱している規定はないか？

ビジネス(3/5)

■ ライセンス契約(ライセンスを受ける場合)

- ✓ 対象物の特定性
- ✓ ライセンスの内容(本当に独占か? 許容されている行為は? テリトリーは?)
- ✓ ライセンス期間(十分な期間があるか? 容易に解除される危険はないか?)
- ✓ 発生した知的財産権が相手方に移転してしまわないか?
- ✓ ライセンス料の定め(巨額のマイルストーン、Minimum Royaltyなど)
- ✓ 競業禁止規定 はないか?

■ ライセンス契約(ライセンスを付与する場合)

- ✓ 売上の基礎となるライセンス料が適切に確保できる仕組みになっているか?
- ✓ ライセンス料の会計処理と契約の定めが一致しているか?
- ✓ ライセンス期間(売上を確保できる期間)
- ✓ 発生した知的財産権はこちらに確保できているか?
- ✓ 独占権を与えているのか?

■ 販売代理店契約(自らが販売代理店となる場合)

- ✓ 取扱商品/サービスの範囲と特定性
- ✓ 販売権の内容(本当に独占か? 許容されている行為は? テリトリーは?)
- ✓ 契約期間(十分な期間があるか? 容易に解除される危険はないか?)
- ✓ 会計処理及び実態と契約の規定が一致しているか?
- ✓ 最低購入量 の設定はないか?
- ✓ 競業禁止規定はないか?

■ 販売代理店契約(販売代理権を付与する場合)

- ✓ 会計処理及び実態と契約の規定が一致しているか?
- ✓ 契約期間(但し、契約が継続しても販売してもらえないと意味がない)
- ✓ 独占禁止法への抵触の可能性
差別的対価、再販売価格維持行為、競争品の取扱いに関する制限など
- ✓ 商標権の取扱い

■ システム開発契約

- ✓ 対象物の特定性

- ✓ 知的財産権の確保

著作権法第27条、第28条の権利の移転 についての
明記(著作権法第61条第2項)

著作者人格権(特に同一性保持権) の不行使特約

- ✓ 共有の知的財産権の取扱いの明確化

権利行使、ライセンス、持分譲渡、出願手続

- ✓ 移転を受けない知的財産権のライセンスの取得

ありがちな事例 ～資産(商標権)～

私「使用するサービス名について商標登録は済んでいます？」

会社「はい。AやBについても登録済みです。」

私「御社のHPを見ると、Cというサービスも運営されているようですが、そちらはいかがですか？」

会社「・・・」

私「・・・」

ありがちな事例 ～資産(著作権①)～

私 「HPとソフトウェアの制作・開発を外部委託したと伺っていますが、契約書等の書面は交わしていますか？」

会社 「はい。注文書と請書があります。」

私 「著作権の帰属、移転についての取り決めはありますか？」

会社 「・・・」

私 「・・・」

ありがちな事例 ～資産(著作権②)～

私 「HPとソフトウェアの外注先との契約書に、著作権等の知的財産権について規定はありますか？」

会社 「はい。納入時に著作権が弊社に移転するという規定があります。」

私 「著作権法第27条・第28条、著作者人格権はケアされてますか？」

会社 「え？・・・」

私 「え？・・・」

資産のポイント

■ 有形資産や、知的財産権等の無形資産を取得しても/
取得することが可能であっても、適切な権利化がなされていなければ、画餅に帰す



- ✓ 会社の事業に必要となる、商標、特許等の出願/登録
- ✓ 著作権等の権利で適切に取得できていないものがある
れば、権利帰属を明確化する

Check Point 1

会社の現在及び将来の事業に必要な範囲で知的財産権の出願/登録がなされているか？

Check Point 2

出願又は登録された知的財産権のうち重要なものについて無効となる可能性のある事実はないか？

Check Point 3

会社の役員/従業員との契約、就業規則等、及び取引先との契約で知的財産権が確保されているか？

Check Point 4

会社が現在又は過去において第三者の知的財産権を侵害した事実又はその可能性はないか？

資産(2/5)

■ 職務発明(特許法第35条)

要件

- ① 法人等の使用者の役員又は従業員がなした発明であること
- ② 当該発明が、その性質上使用者等の業務範囲に属すること
- ③ 当該発明に至った行為が使用者等における従業員等の現在又は過去の職務に属すること

効果

- ① 法人等の使用者は職務発明に関する特許権について通常実施権を有する。
➡ 通常実施権だけでは、特許侵害行為に対して差止請求等の対抗措置をとることが難しく、また、競合に対する特許権の譲渡やライセンス許諾の可能性もある。
- ② 職務発明に関しては、法人等の使用者は、従業員等がなした発明について
予め譲渡又は専用実施権の設定を約する内容の契約を締結することができる。
➡ それ以外の発明に関しては、法人等の使用者は、従業員等がなした発明について予め譲渡又は専用実施権の設定を約する内容の契約を締結しても無効である。
新たな契約がない限り法人等に職務発明は移転しない。
- ③ 職務発明に関して、法人等の使用者に対する譲渡又は専用実施権の設定をした従業員等は「相当の利益」の支払を受ける権利を有する。

■ 特許権についてのチェックポイント

✓ 特許権が会社に帰属する根拠となる 契約 はあるか？

就業規則、雇用契約等をチェックする。

(発明時点でそのような規定が存在する必要性)

職務発明規程でカバーしているケースが多い。

かかる契約が無い場合には発明者から確認書等を取得する。

✓ 重要な発明について「相当な利益」は支払われているか？

「相当」の判断は難しいが、何も支払われていないのは問題。

✓ 出願中の特許については場合により、特許としての成立の可能性を調査する。

資産(4/5)

■ 職務上作成する著作物(著作権法第15条)

要件

- ① 法人等の発意に基づくものであること。
- ② 法人等の業務に従事する者が職務上作成するものであること。
- ③ 法人等が自己の名義で公表するものであること。

※但し、プログラムの著作物に関しては、その特性に鑑み、法人名義の公表要件を不要とされている。

- ④ 作成時の契約、勤務規則その他に別段の定めがないこと。

効果

法人等が著作者となる。

➡ 契約等がなくても役員/従業員が作成した著作物の著作権は会社において確保される。

但し、外注先 などは従業員等ではなく、法人著作の規定が適用されない
ので注意。

■ その他の資産関係についてのチェックポイント

✓ 重要な 商標 についての商標登録のチェック

- ✓ 実用新案権、意匠権などがあればその登録状況をチェック
- ✓ 所有物件についての担保権等の設定状況及びそれに関する契約のチェック
- ✓ 賃貸借契約のチェック
 - 有効期間
 - 建設協力金等多額の負担の有無
- ✓ 重要な物品のリース契約のチェック
- ✓ ライセンスを受けているソフトウェアの違法コピーの不存在の確認

ファイナンスのポイント

- M&Aの実行にあたり、金融機関等の貸主の承諾が必要となったり、貸主等の協力が必要となるケースが多い



- ✓ 金融機関等の関係で、M&A実行においても相談できる、協力して貰えるような関係性を、日常的に構築しておく

ファイナンス

■ファイナンス関係についてのチェックポイント

✓借入に関する契約書のチェック

シンジケート・ローンなどにおいては、以下の規定がある場合が多い。

- ①追加での借入、担保設定等についてLenderの同意の取得
- ②会社の一定の行為についてLenderの同意の取得
- ③一定の財務状況を下回った場合の期限の利益の喪失

✓社債に関する各種書類のチェック

手続等についての適法性

社債要項又は関連覚書において、会社の活動を拘束する条項の有無

✓関連当事者との間の貸借関係

✓保証

会社による保証

関連当事者による会社債務の保証

ありがちな事例 ～労務編～

私 「従業員との間でトラブル等はないですか？」

会社 「弊社は従業員の個性を伸ばす社風で、従業員同士仲が良く、関係も良好です。」

(隣の部屋から上司が部下を罵倒する声が聞こえてくる)

会社 「・・・」

私 「・・・」

労務 ～対象会社の回答と実態の乖離が判明したケース～

- 労働組合との関係は良好であるとの回答を受けていたが…
 - 対象会社にインタビューに行ったところ、労働組合がビラまきをしていた
- 36協定は適法に締結されていると回答を受けていたが…
 - 36協定の締結当事者となる過半数代表者につき、会社が指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出されていた
- 自社は労働者に対して優しいので、残業代の未払いは存在しないとの回答を対象会社から受けていたが…
 - タイムカード等の資料を確認したところ、多数の労働者が長時間労働をしていることが判明し、一方で、賃金台帳には残業代の支払いがないことが判明した

■ 未払賃金、従業員とのトラブルが存在すると、バリュエーションが下がる可能性



- ✓ 未払残業代、解雇等におけるトラブルが発生しない体制作り
- ✓ 未払残業代が発生している場合には清算

■ 就業規則のチェック

■ 雇用契約書のチェック

✓ 労働条件の明示(労働基準法第15条)

✓ 知的財産権の確保

⇒職務著作、職務発明の帰属等

✓ 秘密保持義務

⇒退職後の秘密保持義務については、それ自体が法的に無効とされるケースは多くないが、秘密保持義務の対象が過度に広範に過ぎる場合、公序良俗に反し無効(民法90条)とされる可能性がある

⇒秘密情報の範囲から、公知の情報を除く等して秘密情報の範囲を限定する必要がある

雇用契約書のチェック

✓ 競業避止義務

退職後の競業避止義務については、以下の要素を踏まえ、考慮して合理的な範囲に限定されるため、対象期間、対象業種の限定、退職金等の代償の交付がなされているか検討が必要

- 競業制限する必要性
- 制限の範囲
- 在職時の労働者の地位
- 制限に対する代償の有無

✓ キーパーソンの有無の確認

⇒雇用契約が包括承継される場合にも、買収を嫌って退職されるリスク

⇒法的な対応策はなく、買収後の雇用条件を保証する対応が考えられる

労務(3/7)

■ 労使協議

- ✓ 労働協約上、一定の事由の場合に労働組合への事前通知義務、労働組合との事前協議義務が定められていないか
 - # 株式譲渡の場合、雇用契約が包括承継される場合(合併・分割等)の場合でも留意する必要
- ✓ 労働協約に明記されていない場合でも、事前通知義務・事前協議義務に関する労使慣行が存在する場合があるため、ヒアリング等を通じて情報収集する

■ 人員削減

- ✓ 買収に伴ってリストラ等を行うことが想定されている場合には、就業規則上に「整理解雇」の根拠規定があるか検討

■ 労働条件の変更

- ✓ 買収後に予定される労働条件の変更の実現可能性を検討
 - ⇒ 従業員の個別の同意を得られない場合には、労働協約や就業規則の変更による対応が考えられる
 - ※ 但し、この場合にも合理性が必要

労務(4/7)

■ 時間外、休日、深夜の割増賃金の支払状況(1/2)

- ✓ 法定の割増賃金が支払われているか
- ✓ サービス残業はなされていないか
- ✓ 管理監督者 に該当するか

⇒「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であって、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあるかを、職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇を踏まえ、総合的に判断する」(昭和22年発基17号・昭和63年基発150号)

⇒「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」(平成20年9月9日付け基発第0909001号)との整合性にも留意

✓ 専門業務型裁量労働制

⇒対象業務に該当するか

⇒労使協定の締結手続が適法になされているか

⇒労使協定に従った運用がなされているか

時間外、休日、深夜の割増賃金の支払状況(2/2)

✓ 固定残業代制度

- ⇒①基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分され、②法所定の算定方法による額がその額を上回るときはその差額を支払うとされていること(最判昭和63年7月14日)
- ⇒①との関係では、固定残業代の 金額 及び 時間数 を明確にしておくことが望ましい
- ⇒②の要件について、対象会社から差額の支払実績がないとの回答を得ていても、実際に固定残業代を超過した従業員がいた場合には、②の合意自体の有効性が否定されるリスクが生じる

✓ 年俸制

- ⇒年俸制が採用されている場合にも、時間外労働等の割増賃金は支払う必要がある
- ⇒賞与部分を含めて年俸額が決定されている場合には、賞与の部分を割増賃金の算定基礎から除外することはできない

✓ 勤怠管理

- ⇒タイムカード等の客観的な記録が残る勤怠管理体制がなされているか

✓ 割増賃金の算定基礎

- ⇒算定基礎から控除可能な法定の賃金以外に控除されていないか

■ 労働組合

- ✓ 労働組合の状況確認(労働組合の存在、労働組合の加入者数、結成時期等)
- ✓ 労働協約の有無
- ✓ 労使慣行の有無

■ 有期契約労働者

- ✓ 無期転換ルール(労働契約法第18条)との関係で、平成30年4月1日以降は、無期労働契約への転換申込権が生じる

■ 退職金制度の確認

- ✓ 買収者にとって予期せぬ退職金制度はないか
- ✓ 退職金の根拠規定(就業規則、労使慣行、個別合意)の有無と共に内容を確認

■ 法令遵守状況

- ✓ 労働安全衛生法に基づく安全管理体制(安全衛生管理に関する責任者、担当者、産業医の選任、安全委員会・衛生委員会等の設置・運営)

労務(7/7)

■ 従業員とのトラブルの有無

- ✓ 現在存在する紛争の有無・内容、紛争解決に要する期間、費用
- ✓ 解決済みの紛争の原因・内容
- ✓ 将来発生する可能性がある潜在的紛争の内容、金額、影響の大小

■ 解雇、会社都合の退職者の状況

- ✓ メンタルヘルスに起因する休職期間満了による退職の場合、退職の有効性が事後的に争われる可能性がある
- ✓ 懲戒解雇がなされた場合、① 懲戒事由 の規定の有無、
② 懲戒手続 の相当性についてチェックする

■ 労働基準監督署からの指導等

- ✓ 労働基準監督署からの是正勧告、公共職業安定所からの指導等の有無
- ✓ 指導の内容、解決済みか否か

許認可等、紛争のポイント

許認可等

- 必要な許認可の確認、取得
- 取得済みの許認可の更新
- 法改正対応

紛争

- 係争中又は係争の可能性のある事項の確認、解決
- 顧問契約等の内容確認

許認可等

■ 許認可等についてのチェックポイント

- ✓ 必要な許認可のチェック
- ✓ 許認可の取得状況
有効期限
- ✓ 監督官庁からの指導、勧告、注意、営業停止処分、
許認可の取消しの有無
- ✓ M&Aが許認可に与える影響
- ✓ 特殊な法規制、業界の自主規制等のチェック
- ✓ 法改正の可能性と影響
- ✓ 個人情報保護法

紛争/その他

■ 紛争関連事項についてのチェックポイント

- ✓ 現に係争中又は係争の可能性のある事項の確認
 - 警告状、通知書、第三者からのクレーム
 - 係争となる可能性、敗訴する可能性の検討
 - 考えられるダメージの検討(差止請求、損害賠償、ライセンス料の支払、自主回収、信用低下等)
 - 退任した役員、退職した従業員、元株主との紛争の可能性
- ✓ 過去の紛争の確認
 - 判決、決定、審決、裁定、和解等
 - 書面による紛争終結の確定

■ その他の事項

- ✓ 顧問アドバイザーとの契約
 - 契約内容、金額の合理性、契約の背景
- ✓ 寄附金
 - 賄賂、宗教団体、暴力団、政治団体等への資金の流れを確認

IV 法務DDから見た売れる(魅力的な)会社

① 法務DDで検討すべき観点

▶ ② 業種ごとの検討

取引先との契約関係

- ✓ 検収、契約不適合責任
- ✓ 責任限定
- ✓ 再委託先の制限
- ✓ 契約終了リスク など

知的財産権が想定通りに移転、帰属しているか

- ✓ 外注先(再委託先)に知財が留保されていないか

■ 労務リスク

- ✓ 未払賃金
- ✓ 偽装請負・派遣に該当しないか

■ 許認可等

- ✓ 下請法違反はないか

■ 紛争

- ✓ ソフトウェア関係で紛争になると、訴額や専門性ゆえ長期化のおそれ

EC事業（Eコマース事業）

取引先（エンドユーザ）との契約関係

- ✓ 免責/責任限定規定、利用規約等の整備
- ✓ 消費者契約法
- ✓ 取引の実態に合致しているか

第三者の知的財産権（商標権）等を侵害していないか

許認可等

- ✓ プライバシーポリシーの整備など、個人情報保護法対応
- ✓ 特定商取引法、古物営業法対応

取引先との契約関係

- ✓ 検収、契約不適合責任、責任限定
- ✓ 競業避止義務を負う内容になっていないか
- ✓ 再委託先の制限
- ✓ 契約終了リスク など

知的財産権が想定通りに移転、帰属しているか

- ✓ 外注先に知財が留保されていないか
- ✓ 職務発明、職務著作等の規程が整備されているか

┌ 労務

- ✓ 未払賃金
- ✓ 偽装請負・派遣に該当しないか
- ✓ 労働安全衛生法に基づく安全管理体制

┌ 許認可等

- ✓ 薬機法、食品衛生法、酒税法など製造に関する法規制に違反していないか
- ✓ 下請法違反はないか

取引先(仕入先)との契約関係

- ✓ 高額なノルマ(最低購入義務)はないか
- ✓ 競業避止義務を負う内容になっていないか
- ✓ 高額な協賛金返金義務を負っていないか
- ✓ 契約終了リスク など

店舗の賃貸借関係

- ✓ 契約期間、自動更新条項
- ✓ 任意解約権、契約終了リスク など

┌ 労務

- ✓ 未払賃金
- ✓ 名ばかり管理職
- ✓ 労働安全衛生法に基づく安全管理体制

┌ 許認可等

- ✓ 薬機法、食品衛生法、酒税法など販売に関する法規制に抵触していないか
- ✓ 下請法違反はないか

取引先との契約関係

- ✓ 運送約款等の整備
- ✓ 荷主に対して競業避止義務を負う内容になっていないか
- ✓ 契約終了リスク など

資産

- ✓ 倉庫などの土地建物の賃貸借（契約期間、自動更新条項、任意解約権、契約終了リスク）
- ✓ リースの契約関係 など

┌ 労務

- ✓ 未払賃金
- ✓ 名ばかり管理職
- ✓ 労働安全衛生法に基づく安全管理体制

┌ 許認可等

- ✓ 貨物自動車運送事業法、貨物利用運送事業法、倉庫業法などの法規制の遵守
- ✓ 下請法違反はないか

ホテル業・旅館業(1/2)

取引先との契約関係

- ✓ 仕入先に対して、高額なノルマ、協賛金返金義務を負っていないか
- ✓ 仕入先の契約終了リスク
- ✓ 旅行代理店との契約関係
- ✓ 宿泊約款等の整備(任意)

ホテル等の土地建物の権利関係

- ✓ 契約期間、自動更新条項
- ✓ 任意解約権、契約終了リスク など

┌ 労務

- ✓ 未払賃金
- ✓ 名ばかり管理職

┌ 許認可等

- ✓ 旅館業法、公衆浴場法、温泉法、風営法、食品衛生法、酒税法などの許認可を取得しているか
- ✓ 下請法違反はないか

まとめ(M&Aの概要、関与形態)

項目	ポイント
中小企業M&Aの概況	<ul style="list-style-type: none">• 後継者の確保が困難であるため、事業承継型M&Aが増加• 中小企業では顧問税理士に税務以外についてもアドバイスを求める傾向
税理士によるM&Aの関与	<ul style="list-style-type: none">• M&Aの前後において関与できる可能性があり、アドバイスの相手方も様々(売主、買主、対象会社)• 上記アドバイスを行う場合、M&Aの全体感について理解しておく必要がある

まとめ(M&Aのスキーム策定)

	チェックポイント	検討すべき観点
①	採り得るM&Aの方式は？	<ul style="list-style-type: none">• 株式譲渡• 事業譲渡• 会社分割• 合併• 株式交換等
②	M&Aの方式は適切か？	以下の観点で検討する <ul style="list-style-type: none">① 誰にどのような対価が支払われるか② 手続の煩雑さ③ 取引実行の確実性

まとめ(法務DDで検討すべき観点)

		主な検討事項
①	コーポレート	<ul style="list-style-type: none">• 登記事項、定款• 設立手続• 議事録等の整備• 株式譲渡手続• 新株発行手続 など
②	関連当事者取引	<ul style="list-style-type: none">• 取引の有無、背景の確認• 株主との契約においてM&A後も会社を拘束する契約がないか

まとめ(法務DDで検討すべき観点)

		主な検討事項
③	ビジネス	<ul style="list-style-type: none">• 契約書が取引の実態及び会計上の処理と適合しているか？• 会社の事業活動を制約する規定が存在しないか？• 知的財産権が適切に確保される規定になっているか？• 法令に違反する規定は含まれていないか？• 取引契約が終了するリスクはないか？• 不合理な拘束など通常取引慣行から逸脱している規定はないか？

まとめ(法務DDで検討すべき観点)

		主な検討事項
④	資産	<ul style="list-style-type: none">• 会社の事業に必要な範囲で知的財産権の出願/登録がなされているか？• 従業員、外注先等との関係で、契約等で知的財産権が確保されているか？• 事業資産の賃貸借契約等が終了するリスクはないか？• 第三者の知的財産権を侵害していないか？
⑤	ファイナンス	<ul style="list-style-type: none">• M&Aの実行にあたり金融機関等の貸主の承諾が必要となったり、M&Aの支障となる取り決めはないか？

まとめ(法務DDで検討すべき観点)

		主な検討事項
⑥	労務	<ul style="list-style-type: none">• 就業規則、雇用契約書は労基法、労契法に適合しているか？• 名ばかり管理職はいないか？• 固定残業代制度は適法・有効か？
⑦	許認可等	<ul style="list-style-type: none">• 必要な許認可は取得できているか？• 取得済みの許認可の更新はできているか？
⑧	紛争	<ul style="list-style-type: none">• 現に係争中又は係争の可能性のあるトラブルはないか？

【再掲】AZX Professionals Group

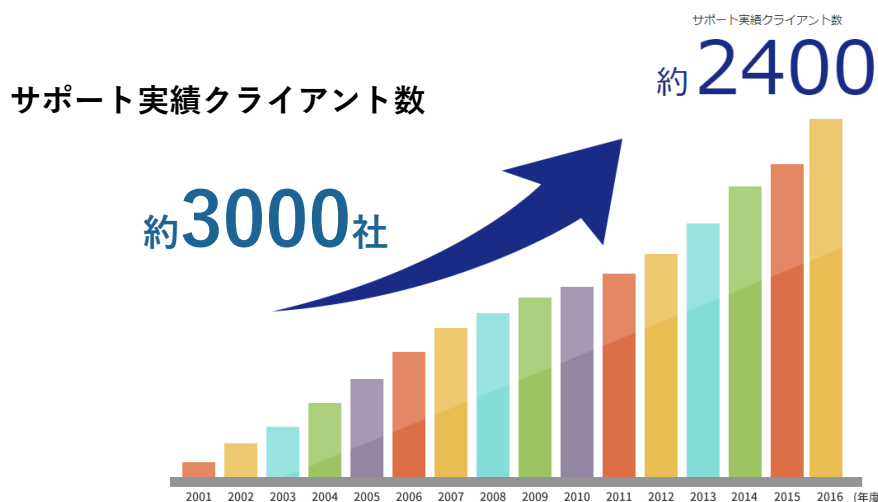
AZX（エイジックス）は、ベンチャー・ビジネスに対して最高の品質の法務、特許、税務、会計、労務その他の専門サービスを提供するプロフェッショナル集団です。



Real One Stop Service

構成組織

- AZX総合法律事務所
- AZX総合会計事務所
- AZX国際特許事務所
- AZX社会保険労務士事務所



お問い合わせ等

AZX Professionals Group (エイジックス・プロフェッショナルズ・グループ)

AZX 総合法律事務所

パートナー弁護士 石田 学 e-mail: g.ishida@azx.co.jp

URL: <http://www.azx.co.jp>

TEL: 03-3512-0526 (直通)

Facebook: <https://www.facebook.com/gaku.ishida>

Twitter: <https://twitter.com/gaku1shida>

書籍「ベンチャー企業の法務」
刊行(2016年・中央経済社)

Super Highway for the Future

～ベンチャー業界の環境整備のための取り組み～

- ・ ビジネスモデル無料審査
- ・ Skype無料相談
- ・ AZX Super Highway (AZXブログ)
- ・ AZX Coffee Break (AZXメルマガ)
- ・ ホームページでの書式／雛型集

