

## 大統領選と「ニューノーマル」の行方、そして今後の米国投資

スミス・ガンブレル・ラッセル法律事務所

2020年12月3日現在

2020年11月3日の米国大統領選が行われてから1か月が経過いたしました。バイデン氏が当選確実を決めたものの、現在でもトランプ氏が選挙結果の有効性を争っている状況です。新型コロナウイルスの米国の一日の感染者数もついに20万人を超え、収束する兆しが見えません。そのような中、今回の記事では、大統領選の結果が米国の日本企業に及ぼす影響について述べるとともに、「ウイズコロナ」「ニューノーマル」の時代においてどのように米国投資を進めていくべきかについて説明させていただきます。

### 1. 米国大統領選の結果と今後の見通し

#### 1) バイデン氏とトランプ氏の政策の比較

バイデン氏、トランプ氏の政策は、大まかに次の表のように比較できます。

バイデン氏	トランプ氏
コロナ禍の経済再開に慎重	コロナ禍の経済再開に積極的
国内生産の強化	
富裕層へ増税	富裕層へ増税せず
最低賃金の引き上げ	最低賃金を引き上げず
介護・育休休暇の制定	介護・育休休暇を制定せず
オバマケアの維持・拡充	オバマケアを拡充せず
移民の制限を緩やかに緩和	移民を制限
Big Tech の分割	

バイデン氏の政策は社会福祉や労働者の権利を強化させる一方で、企業や国民の税負担は増加する傾向が見受けられます。そのため、今回の大統領選挙では、社会福祉政策や労働者の権利強化の恩恵を受けやすい都市部においてバイデン氏が優勢であり、恩恵を受けにくい地方ではトランプ氏が優勢である傾向が見られました。

上記の政策の中で、「国内生産の強化」、「Big Tech の分割」という政策は、バイデン氏、トランプ氏に共通する政策となります。これらの詳細につきましては、下記に詳述いたします。

## 2) バイデン氏の当選による米国内の日本企業への影響

それでは、バイデン氏が米国大統領に当選した結果、米国内の日本企業にはどのような影響が生じるのでしょうか。以下、バイデン氏の当選が米国内の日本企業に及ぼす 6 つの影響についてご紹介いたします。

### ① 国内生産の強化

前述のとおり、バイデン氏は、海外で生産された輸入品の売上について増税を行い、米国の国内生産品の売上に対しては税控除を行うという政策を打ち出しております。具体的には、米国内の工場での生産や雇用にかかる費用など、米国内での生産にかかった費用の 10%を納税額から差し引くことができるという制度を検討しております。また、海外で生産された製品の米国内での売上に対し、2.8%の追加課税の案も打ち出しております。

連邦法人税も現行の 21%から 28%まで引き上げると主張しており、海外での生産品を米国内で売却することで利益を得ている日本企業にとっては、大きな増税へとつながることになります。

米国は、若年層の人口が増えており、米国市場が日本企業にとって魅力的なマーケットであることに変わりはありません。少子高齢化が進む日本の企業にとって米国への事業展開の必要性は増加する一方で、税務面ではそのハードルが高くなることが予想されます。

### ② 行政上の法執行の推進

バイデン氏が当選したことによって、IRS(内国歳入庁)、OSHA(労働安全衛局)、NLRB(全米労働関係委員会)、EEOC(雇用機会均等委員会)、DOJ(司法省)、EPA(環境保護庁)等に関わる既存法令の法執行が、これまでよりも強化されることが予想されます。例えば、OSHA に関する規制として、職場の安全衛生計画の提出や、労災が発生した場合の報告ルールの強化が行われると共に、OSHA の規定に違反した場合の罰金が増額することになると言われています。さらに、各種法令に基づく行政機関による査察が、トランプ政権下よりも積極的に行われるようになるとも言われています。

米国内の日本企業としては、社内の各種法令遵守体制の内部監査を改めて実施し、行政から査察が入った場合に、速やかに対応できるように準備をしておくことが望ましいと考えます。

### ③ 労働者の権利の強化—その1—

バイデン氏は、政策の 1 つとして、労働者の権利の強化を打ち出しています。すなわち、これまで一時間あたり 7.5ドルであった連邦の最低賃金を 15ドルまで引き上げること、男女間の賃金格差を是正することを政策として掲げています。さらに、労働組合の組織化や労働組合への加入を妨害する企業や役員に罰則を与える PRO 法(Protecting the Right to Organize Act)の成立を目指し、労働者の組織化の強化を図っています。

また、米国企業に対し、介護休暇や病気休暇の制定を義務付けるなど労働者に対する福利厚

生の強化も政策として掲げています。オバマケアの拡充も想定され、企業に対する福利厚生コストの増額が予想されます。

このように、米国内の日本企業にとっては、雇用にかかるコスト増加が見込まれるため、米国進出・子会社の運営にかかる経費は今後増加することが見込まれます。また、介護・病気休暇の創設、労働者の組織化の強化など労働者に有利な立法がなされることで、Employment Handbook や社内規定の見直しが必要となつてまいります。

#### ④ 労働者の権利の強化ーその 2ー

バイデン氏は、現在カリフォルニア州で採用されているような、「独立請負人」該当性基準の厳格化を連邦レベルで行うことを目指しています。この法律が制定されると、高度な独立性を備えた専門家などでなければ独立請負人として認められず、一定の指揮監督下におかれている個人は全て、雇用契約上の労働者として取り扱う必要性が出てくることになります。

また、従業員の個人情報の管理もトランプ政権下よりも厳重に行う立法がなされることが予想されます。さらに、カリフォルニア州と同様に、バイデン政権下では、連邦法レベルで従業員に対する競業禁止義務を定める契約を無効とする立法がなされると言われております。

以上のとおり、米国内の日本企業は、独立請負人として契約してきた個人から、雇用契約であるとの主張がなされるリスクが生じることになり、その対応が必要となります。また、従業員のプライバシー情報・個人情報の取り扱いに関する社内規定の整備や、競業禁止義務を定める契約の見直し等の対応が求められることとなります。

#### ⑤ 移民受け入れの緩やかな緩和(?)

もともと移民の増加により米国内の労働者の雇用が奪われているという批判が高まっていたことに加え、コロナ禍による更なる雇用情勢の悪化を受けて、トランプ政権は、L-1 ビザ、H-1 ビザ、J ビザ等米国内の雇用に影響を与えるビザの発給を停止する政策をとってきました。

バイデン政権下では、これらのビザ発給の制限は緩和されていくことになると言われております。もっとも、コロナ禍における米国内の雇用情勢の悪化は現状も続いておりますので、ビザやグリーンカード発給の制限がこのまま維持されるという流れも想定されます(そのため、本項目にはタイトルに「？」マークを付けさせて頂きました。)

バイデン政権下でビザの発給が緩和されれば、米国に駐在員を派遣する際のビザ取得がトランプ政権下より容易になり、米国に進出しやすくなります。もっとも、バイデン政権下であっても、各種ビザの要件該当性が厳密に審査されるという、元々の運用に変更はございません。日本企業におかれましては、ビザの申請にあたり、各種ビザの要件を満たすための「事業展開のストーリー」(例:現地子会社において、幹部職や専門職を必要とする背景事情など)とそれを「補強する証拠」

(例: 事業計画書、Job Description、幹部職や専門職に見合う給与など)を揃えることが重要となります。

### ⑥ Big Tech 分割の可能性

Big Tech とは、GAFA(Google、Apple、Facebook、Amazon.com)といった、米国内の巨大テクノロジー企業を指します。

現在米国では、Eコマースの約 50%が Amazon による販売であること、インターネット広告の 70%以上が Google や Facebook を経由していること、iPhone が米国のスマートフォン市場で約 50%のシェアを持っていることなど、「GAFA」が Tech 市場を独占しており、自由競争が阻害され、経済力やイノベーションが硬直していることが懸念されています。

このような状況を改善するため、市場独占禁止、自由競争確保の観点から、GAFA4 社が 10 社強程度の独立した企業に分割される可能性があると言われていています。現在具体的に話題になっているものとしては、Facebook が保有している Instagram や WhatsApp(スマートフォン向けインスタントメッセージングアプリ)のビジネスの分割ですが、Facebook 側は、弁護士の作成した文書を通じて「分割は確立された法に反するものであり消費者をも害する(a breakup would defy established law and harm consumers)」と述べ、政府の方針に抗戦の姿勢を見せています。

また、2020 年 10 月に、司法省(DOJ)が反トラスト法違反を理由に、Google を提訴いたしました。このことも政府の Big Tech による市場独占に対する強い懸念が伺えます。

GAFA 分割が実現すれば、これまで固定化・硬直化していた米国内のテクノロジー関連企業の競争が活発になり、日本企業としても、取引先が増え、価格交渉等が有利に働く可能性や、米国参入のチャンスが増えるものと考えられます。

### 3)まとめ

以上のとおり、トランプ政権からバイデン政権に変わることで、法人税の増加、雇用コストにかかるコストの増加等が見込まれるため、米国進出・子会社の運営にかかる経費は増大することが見込まれます。さらに、行政上の法執行が強化され、各種労働者の権限が強化されるため、米国内の日本企業としては、社内の法令遵守体制や社内規定の改めでの見直しが必要となります。

米国市場は日本企業にとって魅力的なマーケットであること変わりはないため、日本企業としては米国展開を推進していく必要性は今後さらに増加していくことになると存じますが、そのハードルは高くなり、米国進出にあたって行うべきことはトランプ政権に比べて多岐にわたることになると予想されます。弁護士や会計士等、現地の各種専門家と連携して、適切に対応していくことが望ましいと考えます。

## 2 米国での「ニューノーマル」の行方

### 1) コロナ感染者の増加が止まらない米国

新型コロナウイルス発生後、米国は、州単位でロックダウン、自主隔離、マスク着用義務付け等種々の対応をとってきましたが、コロナウイルスの一日の感染者数や死者数は減少することなく、現在に至るまで増加傾向にあります。

一方で、各州は、いまだ感染者数が激増する中で、段階的な経済再開を進めております。ニューヨーク州では、州内を 10 の地域に分け、4 段階に分けた経済再開を行ってきましたが、現在は 10 地域全てが、経済再開の最終段階である第 4 段階(芸術、エンターテインメント、リクリエーション、教育に関する事業の再開)へと移行しております。カリフォルニア州でも、多くの郡でショッピングセンターやレストランが再開しており、ジョージア州でも、事業再開のガイドラインを遵守する形で多くの企業や店舗が経済活動を再開しております。

このように、米国内において、コロナウイルスの拡大を抑えるために、経済活動をストップさせるという方向性は転換されており、コロナ禍と共に経済活動を再開していく「ウィズコロナ」・「ニューノーマル」の経済情勢が続いていくことが明らかとなりました。

### 2) 「ニューノーマル」下での日本企業の対策

このようなニューノーマルの状況下で日本企業としては、どのように対応していけばよいのでしょうか。

#### ① COVID-19 Policy(社内規定)の作成

まず 1 つ目として、コロナ関連の社内規定、すなわち COVID-19 Policy の作成が挙げられます。COVID-19 Policy を定めておくことで、従業員がコロナに感染した場合に、会社が適切なルールや感染予防策を定めていなかったことを理由として従業員から損害賠償請求がなされるリスクを抑えることができます。具体的には、以下の事項等を定めていくことになります。

- ・ 職場環境を安全、清潔に保つルール(ソーシャルディスタンス、手洗い、マスク、除菌等)
- ・ リモートワークに関するルール<sup>1</sup>
- ・ 職場の感染予防対策に関するルール
- ・ 来客や顧客対応に関するルール
- ・ 感染の疑いがある社員が見つかった場合の手順
- ・ 社員の感染が発覚した場合の手順
- ・ 病欠、有給休暇に関するルール

---

<sup>1</sup> DOL におけるリモートワークのガイドラインについては以下を参照: <https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20200824>

- ・ 出張に関するルール

COVID-19 Policy は、DOL<sup>2</sup>、OSHA<sup>3</sup>、CDC<sup>4</sup>が公開しているガイドラインをベースに作成していくこととなりますが、これらのガイドラインも一義的に明確なものではない点が厄介です。一例をあげますと、CDC ガイドラインにて、職場で感染者が見つかった場合の Action Plan として以下の規定がなされています。

“In most cases, you do not need to shut down your facility. If it has been less than 7 days since the sick employee has been in the facility, close off any areas used for prolonged periods of time by the sick person (ほとんどの場合(?))、施設を閉鎖する必要はない。感染者が施設に入ってから 7 日未満の場合は、感染者が長時間使用した場所(?)を閉鎖すべきである。”

このように曖昧なガイドラインを各社において検討して COVID-19 Policy の作成を進めていくこととなりますが、その内容がガイドラインの趣旨から大きく外れたものでない限りは、不適切なガイドラインと認定される可能性は低いと考えます。

## ② 紛争解決手段として調停・仲裁の活用

2 つ目として、万が一コロナに関連して紛争が起こってしまった場合の対策として、調停・仲裁を活用することが有効と考えます。前述のとおり、バイデン政権下において、労働者の権利が強化され、今後労使紛争が増加することが予想されますが、そのことへの対策としても有効です。

2020 年 4 月から現在まで連邦・州裁判所にて雇用関連の訴訟が 2,000 件以上提訴されております。具体的には、契約義務の不履行(売掛金の回収等)に関する紛争、契約の解除をめぐる紛争、コロナに関連する雇用関係の紛争が増加しております。

万が一従業員や取引先から訴訟が提起されてしまった場合、企業としては次のデメリットが想定されます。

- ・ 膨大な訴訟費用(弁護士費用、ディスカバリーの費用等)
- ・ 特に陪審裁判の場合、損害賠償額が高額になるリスク(懲罰的損害賠償)
- ・ 企業秘密の漏洩(判決や訴訟記録は原則公開される)
- ・ 企業のレピュテーションリスク など

これらを回避するために取りうる手段は、調停、仲裁での紛争解決を想定した紛争解決条項を、雇用契約や取引先との契約に入れておくことです。

---

<sup>2</sup> DOL Coronavirus Resources: <https://www.dol.gov/coronavirus>

<sup>3</sup> OSHA Guidance: <https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/>

<sup>4</sup> Workplace におけるガイドライン 等  
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/index.html>

調停とは、調停人を間に挟み、当事者間の和解合意を目指す手続です。もともと米国の訴訟においては、判決まで至るケースは稀でほとんどのケースが和解での解決となります。調停手続では、手続の開始時点で、当事者間で和解を目指すこととなりますので、訴訟に比べて、早期解決が可能で、紛争解決にかかるコストも低額となります。

仲裁は、当事者間で第三者の仲裁人を立て、仲裁人の仲裁判断によって紛争を解決させる手続です。仲裁も、訴訟に比べて早期解決が可能で、時間軸が予測可能であり、コストも低額な手続です。調停も仲裁も、当事者以外には非公開の手続となります。

紛争解決条項の例として、①紛争が生じた場合にまず一定期間当事者間で和解交渉を行い、②交渉で解決ができない場合は調停での解決を図り、③調停で解決できない場合は仲裁で解決を図るというエスカレーション式の紛争解決条項を規定しておく、と、和解での解決に至りやすいと考えます。

### 3)まとめ

以上のとおり、米国では未だ「ポストコロナ」に至っておらず、ワクチンが普及後も 1~2 年間は「ウエイズコロナ」・「ニューノーマル」の状況で事業活動を継続する必要がございます。従業員や取引先との紛争リスクを少しでも抑えるために、COVID-19 Policy やコロナ関連訴訟を見越した契約条項の規定など、「事前予防措置」を意識した心構えが不可欠となります。

### 3 最後に~今後の米国投資について~

米国に投資するメリットとして、市場が巨大であることに加え、豊富なエネルギー資源と安定した食料自給率が備わっていること、世界最高レベルの大学・研究機関や先進的なベンチャー企業等の存在すること、知的財産制度など各種法的整備が充実していることが挙げられます。

前述のとおり、今後の米国では、「国内生産の強化」がキーワードとして挙げられます。米国内の生産を活性化させ、米国の雇用を生み出す投資は、特にコロナ禍による経済不況が続く現在においては、連邦政府や各州・郡・市においても歓迎されています。米国の各州・郡・市においても、地元の雇用を創出する外資企業に対し、助成金・税金優遇制度を提供されることもございます。米国に進出することを検討している日本企業は、進出先の州を決定する前に、現地の専門家に相談し、助成金やサポートについて、州・郡・市と交渉を行うことが望ましいと考えます。

米国進出にあたっては、連邦法のみならず、各州の法令が課題になり得るとともに、各業種、取り扱い製品ごとに遵守すべき様々な法規制がございます。弊事務所としても、多くの日本企業様に対し、様々な法的リスクについてアドバイスさせていただくことで、「ウエイズコロナ」・「ニューノーマル」時代においても、日本企業様が米国でのビジネスを成功される一助となれば幸いです。

ご不明な点がございましたら、SGR 法律事務所(小島、猪子)までお問い合わせください。

※免責事項:上記の内容は、一般的な説明に過ぎません。具体的な状況に応じた法的助言 又は 専門家意見として解釈しないようご注意ください。

#### **Smith, Gambrell & Russell 法律事務所:**

SGR 法律事務所は、1893 年に創設された創業 127 年のジョージア州アトランタ市発祥 の米国 総合 法律事務所です。全米各地にオフィスを構え、約 250 人の弁護士が所属して います。取 扱分野は、法人設立、各種契約、M&A・合併・業務提携、雇用・労務、訴 訟・紛争、企業誘致・助 成金交渉、貿易・通商関連、環境、建設、不動産、知財、倒 産、税務、遺産相続計画、年金・福 利厚生、海事、サイバーセキュリティ・情報保護 法、移民法・ビザ等、企業法務全般をカバーし ています。全米法 律事務所ランキング・トップ 200(Am Law 200)にも継続して選出されています。 日本チームは、上記の総合 法律サービスを日本語により提供しています。詳しくは、SGR 法律 事務所の日本語ペー ジをご参照ください。 <https://www.sgrlaw.com/practices/japan-practice-team/>

#### ■ パートナー 弁護士 小島清顕 [kkojima@sgrlaw.com](mailto:kkojima@sgrlaw.com)

日本出身(地元:神奈川県小田原市)、幼少期から米国在住。ロチェスター大学(NY 州)で政治・ 経済学を専攻。学位取得後、インディアナ大学ロースクールに進学。JD 取得後、2003 年からホー ムタウンのジョージア州アトランタ市を拠点に米国各地で弁護士業務を営む。法人設立・交渉・各 種取引アドバイス、合併・合併・ライセンス、雇用・労務、紛争防止・対応、知的財産管理・活 用、企業誘致・土地選定・助成金交渉その他各種幅広い法務に対応しています。

#### ■ 弁護士 猪子晶代 [ahewett@sgrlaw.com](mailto:ahewett@sgrlaw.com)

愛知県名古屋市生まれ。2009 年、東京外国語大学外国語学部チェコ語科卒業。2012 年、慶應大 学ロースクール修了。同年、日本の司法試験合格。2013 年、司法修習修了(66 期)。2017 年エモ リー大学(アトランタ)ロースクールの外国人弁護士用コース(LL.M.)を修了。同年、ジョージア州司 法試験合格。2017 年 8 月より SGR 法律事務所にて在籍。契約書の作成・レビュー、M&A 関連の書 類作成、雇用関連の資料、契約、トラブルの対応、法人設立、法人登記その他登録の維持・変更、 その他、訴訟・紛争案件、環境法規制、商標登録、企業誘致・助成金交渉等のあらゆる案件で日 本語による説明・サポートの提供をしています。

#### ■ 交換弁護士(日本法) 三坂 和也 [kmisaka@sgrlaw.com](mailto:kmisaka@sgrlaw.com)

2010 年早稲田大学法科大学院修了。2011 年弁護士登録。国内製薬会社法務部および知的財産 部勤務を経て、山本特許法律事務所にて勤務。2020 年米国カリフォルニア大学バークレー校ロ ースクール(LL.M.)修了。2020 年 7 月から Smith, Gambrell & Russell 法律事務所にて交換弁護士 (Exchange Attorney)として勤務。