

企業買収をご検討の皆様への留意事項：給与履歴調査等禁止法が M&A 取引における労務デュー・ディリジェンス及びポスト・クロージングのディールアレンジに与える影響

ジュリア・E・ジュディッシュ、ドナルド・G・キルパトリック、ピーター・J・ハント、アンドリュー・J・ローリア

- NY 市人権委員会は、最近、採用候補者の給与履歴に関する質問を禁止する新法のガイドラインを公表し、新法は 2017 年 10 月 31 日から発効する。
- 企業は、NY 市において対象企業を買収し、対象企業の従業員に個別インタビューを実施する際には慎重になる必要がある。
- 2017 年 10 月 12 日、カリフォルニア州は候補者の給与履歴に関する質問を禁止する四番目の州となった。

NY 市の給与履歴に関する質問の禁止

2017 年 6 月の当事務所ニュースレター(「[NY 市、フリーランス・ワーカーとの間の契約書の作成を求め、就職希望者への従前の給与に関する質問を禁止](#)」)で説明したとおり、NY 市は NY 市人権法を改正し、雇用者が採用候補者の給与履歴(全ての給与、手当及び退職金を含む)に関して質問することは、応募者に対するものか、応募者の従前の雇用者及びその代理人に対するものかを問わず「違法な差別的取扱い」に該当することとしました。また、同法は、給与を決定する際に、応募者の給与履歴を考慮することを禁止しています。本法は、2017 年 10 月 31 日に発効します。

禁止法の適用範囲及び M&A 取引への影響

2017 年 10 月 9 日、NY 市人権委員会(the NYC CHR)は、ウェブサイト上の「よくある質問」のページに給与履歴調査等禁止法のガイドラインを公表しました。ガイドラインは、同法の地理的適用範囲を明確にしています。同法は、NY 市において候補者を採用する全ての雇用者に適用され、NY 市において採用面接を行う雇用者にも適用される可能性があります。NY 市外で面接され、又は NY 市外で勤務する NY 市の居住者には適用されません。また、ガイドラインは、雇用者は公開の情報を通じて被雇用者の給与履歴を調査し、又は候補者の現在若しくは過去の雇用者における特定の職位の個人に支払われた給与についての情報をインターネット上で検索することはできないとして、いかなる場合においても候補者の過去の給与履歴を探し、考慮してはならないことを明記しています。

重要なポイントは、ガイドラインが M&A 取引における従業員の給与情報の取得に与える影響を明確にしていることです。当事者間で事業の譲渡を検討している場合、対象会社は、買収会社によるデュー・ディリジェンス及び新たに移転する従業員のアレンジに関するポスト・クローリング手続のプランニングの一環として、従業員の給与その他の報酬に関する情報を提供することが一般的です。買収会社が従業員を雇用する経営実態を把握するためには、被雇用者の給与情報のやり取りが必要となることがあり、買収会社が新たな全従業員を雇用することができない場合には、買収会社は解雇する従業員に対する退職金の支払処理、労働者調整及び再訓練予告法 (WARN 法) 上の義務履行をすることになります。

NY 市の給与履歴調査等禁止法には、いかなる場合に M&A 取引中に従業員の報酬に関する情報を適法に取得できるかについて定めた規定はありません。この点、ガイドラインは、買収案件における対象企業の従業員は、同法にいう候補者には該当しないことを明確にしています。そのため、企業は、対象企業の全従業員を移転させ、個人を特定しない前提で報酬及び組織に関する決定を行う場合には、自由に従業員の給与に関する情報をやり取りし、給与履歴に関する情報に依拠することができます。しかし、買収会社が対象会社の従業員に対してインタビューを実施する場合には、給与履歴調査等禁止法が適用される可能性があります。そのようなインタビューは、株式の取得や合併のように雇用関係が法律上継続するものとされている場合ではなく、M&A 取引のストラクチャーが資産の譲渡である場合にしばしば必要になります。インタビューが必要となる場合、ガイドラインは、デュー・ディリジェンスにより取得した従業員の給与に関する情報は、雇用又は報酬に関する決定権限を有する人事担当マネージャーには共有しないことが望ましいとしています。

候補者の給与履歴に関する質問を禁止するその他の法令

NY 市は、性別、人種、民族を理由とする報酬に関する差別に対処するために雇用者が採用候補者、又は、現在若しくは過去の雇用者に候補者の給与履歴を尋ねることを禁止する国内の法域の 1 つにすぎません。少なくとも他に 2 つの市、4 つの州及びプエルトリコで同様の法律が施行されています。もともと、法律は同一ではなく、NY 市のガイドラインは他の法域については効力を有しません。以下に述べるとおり、各法域は給与履歴調査等禁止の例外を設け、候補者による給与履歴に関する任意の開示がなされた場合について異なるアプローチを採用しています。いくつかの法域は、関連する追加規定を設けています。例えば、カリフォルニアの新法は、雇用者は、「合理的な要求があった場合」には候補者が希望する職位の報酬表を当該候補者に提供しなければならないと定めています。

法域	施行日	例外規定
カリフォルニア州	2018年1月1日	候補者が将来の雇用者に対し、任意に、強制されることなく給与履歴に関する情報を開示する場合には、雇用者は候補者の給与を決定する際に、任意に開示された給与履歴を考慮することができる。
デラウェア州	2017年12月14日	雇用者は、被雇用者に報酬の条件が示され、被雇用者がこれを受諾した場合に限り、給与履歴について尋ねることができる。
マサチューセッツ州	2018年7月1日 (2019年1月1日までは雇用者は同法に基づく訴追を受けない)	採用候補者が給与履歴を任意に開示した場合には、雇用者は過去の給与を確認し、又は採用候補者に過去の賃金若しくは給与を確認させても構わない。雇用者は、報酬を伴う採用通知が交渉を経て採用候補者に提示した後に、採用候補者の賃金又は給与履歴を要求又は確認することができる。
オレゴン州	2019年1月1日	雇用者は、報酬額を含む採用通知を提示した後に、採用候補者に対して、過去の報酬について確認するために書面による許可を求めることができる。
プエルトリコ	施行中 (罰則規定は2018年3月8日まで効力を有しない)	雇用者は、候補者が任意に情報を開示し、又は交渉を経た給与を含む採用通知が提示された場合には、給与履歴について尋ねることができる。
ニューヨーク市	2017年10月31日	候補者が任意に、強制されることなく給与履歴を開示する場合には、雇用者は、給与、手当その他の報酬の決定及び給与履歴を確かめるために、開示された給与履歴を考慮することができる。
フィラデルフィア市	法令制定を巡り訴訟係属中	雇用者は、候補者が知りながら、かつ、任意に雇用者に対して給与履歴を開示する場合には、給与履歴について尋ねることができる。
サンフランシスコ市	2018年7月1日	雇用者は、従業員の任意の書面による許可なく、現在又は過去の従業員の給与に関する情報を当該従業員の現在又は将来の雇用者に対して開示してはならない。雇用者は、候補者からカウンターオファーがあった場合には、その内容について判断するために給与履歴を求め、又は考慮することができる。

雇用者による候補者の給与履歴に関する質問を禁止する法律を導入する傾向は、全国的な機運となっています。イリノイ州、メリーランド州、ニュージャージー州、ニューヨーク州、ペンシルバニア州、テキサス州、ヴァージニア州及びワシントン州を含む少なくとも 18 の州で同様の給与履歴調査等禁止法の制定が検討されています。

被雇用者による給与履歴開示への同意

サンフランシスコ市の条例は、過去の雇用者が将来の雇用者に候補者の給与履歴を開示することについて、候補者が書面により許可することを明示的に認める唯一の法令であり給与履歴調査等禁止法の中でも特殊な法令です。もともと、NY 市人権委員会のガイドラインは、求職者はヘッドハンターに対して、自らの給与履歴を将来の雇用者に開示することを書面により許可できると明示しています。ただし、NY 市とサンフランシスコ市の法令はいずれも、雇用者の側から現在、過去又は将来の被雇用者に対してかかる同意を求めることを禁止しています。

今後の展望

全米の雇用者は、給与情報調査等禁止関連法の動向に特に留意する必要があります。すでに述べた通り、その他の州でも雇用者が被雇用者の給与情報の開示又は調査を行うことを禁止する同様の法律の制定が検討されています。雇用者は従業員の雇用、面接及び採用に関する内部指針を策定、施行する際には、これらの法に十分に気を配る必要があります。なお、雇用者は、現在又は過去の報酬額について尋ねてはならないとされているに留まり、採用候補者に報酬の希望額を訪ねることは禁止されていないことには注意する必要があります(これは NY 市人権委員会のガイドラインでも認められています。)

給与履歴調査等禁止法が制定されている州や市は、M&A 取引への適用に関して、現行の法令を補完するための規則・規制を公布することが予想されます。一方で、NY 市内で従業員の移転を伴う事業の譲渡・譲受を検討している企業は、NY 市人権委員会のガイドラインに沿った対策の実施を検討する必要があります。資産の譲受のように対象会社の従業員に対して個人毎のインタビューを実施しなければならない取引では、買収会社は、デュー・ディリジェンスのプロセスで得たいかなる給与情報も、雇用又は報酬の決定権限を有する人事担当マネージャーに伝わらないようにするために、ファイアウォールの設置を検討すべきです。

本稿の原文(英文)につきましては、[Acquirers Beware: Salary History Bans Impact Employment Diligence and Arrangements](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

木本泰介 (日本語版監修)
725 South Figueroa Street, Suite 2800
Los Angeles, CA 90017-5406
213.488.7113
taisuke.kimoto@pillsburylaw.com

Donald G. Kilpatrick
1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1235
donald.kilpatrick@pillsburylaw.com

Julia E. Judish
1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
202.663.9266
julia.judish@pillsburylaw.com

Peter J. Hunt
1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1139
peter.hunt@pillsburylaw.com

早瀬孝広 (日本語版作成協力)

Andrew J. Lauria
1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1234
andrew.lauria@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

Yoko Nagami-Rosasco
yoko.nagamiroasco@pillsburylaw.com