

M&Aを実行する際の注意点

M&Aが近年再び活発になっています。昨年の国内企業による海外企業の買収額が初めて10兆円を超えたというニュースがありましたが、茨城県内企業によるM&Aも8件で約1,825億円（公表案件のみを集計）と件数・金額ともに2009年以降では最高水準となっています。

今後も引き続き好調を維持すると考えられていますが、M&Aには時に思わぬ損害を被るリスクがあり、今回は実行する際の注意として以下4点を説明します。

①買収価額の妥当性

M&Aが失敗するケースの主な要因の一つが割高な買収です。例え優良案件であったとしても時に売主優位で競合になり、高値掴みになることで買収後に想定された相乗効果を生み出さなければ、結果として損失を被る場合があります。

投資総額を検討する際には、買収価額のほか買収後に想定される追加投資資金等も考慮し、十分に買収対象企業を調査した上で、適正な価額へ導くよう当事者間で交渉していくことが必要になります。

②営業基盤の喪失

M&Aのメリットの一つとして営業基盤の獲得がありますが、買収後に従前より取引関係の深かった相手先が買収対象企業との取引を継続する保証はありません。特に販売先が特定の顧客に集中している企業であるほど、喪失した時の損失のインパクトは大きく出ます。

そのような企業を買収する際には、買収対象企業と重要な顧客との過去の取引関係を調査し、また対象企業内の特定の人物との個人的な繋がりのみで取引を継続しているのか否か等、買収後の取引継続の可能性について事前によく検討する必要があります。

③キーパーソンの流出

M&Aは買収対象企業の従業員に買収後も在籍し続けることを強制できるものではありません。特に対象企業において中核的な役職を担ってきたキーパーソンが流出する場合は、その後の事業運営において多大な支障をきたす恐れがあります。

買収側としては事前にキーパーソンを見極め、事前に面談等を実施し退社しないことの確約を得て、必要に応じて個別に雇用契約を結ぶ場合も想定されます。

④簿外債務・偶発債務の有無

株式譲渡によるM&Aの場合、貸借対照表上に記載されていない簿外債務や訴訟や製品保証等のように将来一定の条件が成立した場合に発生する偶発債務を引き継ぐリスクがあります。特に非上場会社は、上場会社に比べて財務資料の整理状況が悪い場合が多いため注意が必要です。

買収側としては、弁護士や公認会計士等の専門家に買収対象企業の調査を依頼する等をして事前に簿外債務・偶発債務の認識をすることや、リスクが大きい場合は必要な部門のみを引き継ぐ事業譲渡によるスキームの検討も必要となります。

以上の他に税務リスクや公害問題の有無、労働組合の有無、許認可・特許の承継、業界特有のリスク等も注意すべきポイントであり、案件ごとにケースバイケースでリスクの洗い出しをすることが良質なディール成約に繋がります。

(みらいコンサルティンググループ)

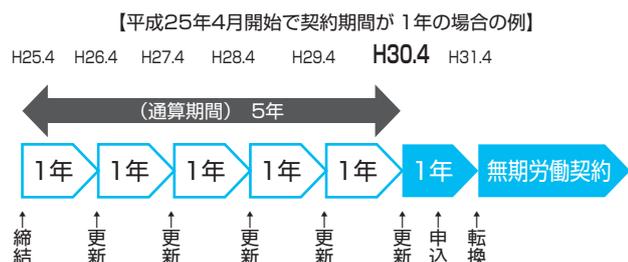
「無期転換制度」について

1. 無期転換制度とは

平成25年4月1日に労働契約法が改正され、有期労働契約が反復更新されて通算期間が5年を超えたときは、有期労働者の申し込みによって会社が、有期労働者を無期労働契約に転換しなければならないという制度です。

平成25年4月1日の施行日以後に締結された有期労働契約から5年のカウントが始まっており、平成30年4月以後に通算5年目を迎える有期労働者が無期転換制度の該当者になります。

※ 平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算期間に含めません。



2. 申し込み方法

1) 申込み

有期労働者の有期労働契約が5年を超えたとき、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

2) 転換

有期労働者が無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したもののみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。

3) 契約内容

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一になります。

3. 無期転換後はどうなる？

無期転換後は、会社側の都合による契約終了は、「解雇」になり、「契約期間満了」の方法で労働関

係を終了させることができなくなります。また今まで契約更新時に行っていた、労働条件変更等ができなくなり、正社員と同様の雇用管理が必要となります。

4. 通算期間の計算（クーリングとは）

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働期間は通算期間に含めません。これをクーリングといいます。

※ 通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があれば、その空白期間より前の有期労働期間は通算期間に含めません。

5. 無期転換ルールの特例

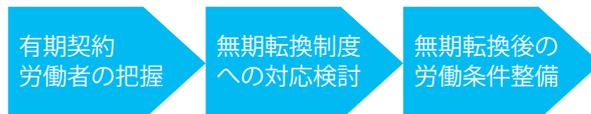
平成27年4月1日に「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が施行され以下の労働者について、労働局長の認定を受けると、無期転換ルールが適用されない特例の規定が設けられました。

- ① 5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者（年収1,075万円以上）
- ② 定年後に有期労働契約で継続雇用される高齢者

6. 今後の対応

まずは、会社の有期労働者の人数を把握し、その更新状況や労働条件を確認後、無期転換制度への対応を検討します。

また、無期転換後の労働条件のあり方について、労使であらかじめよく話し合い、就業規則や労働契約書等を整備する必要があります。



(社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)