

M&A×コーポレートガバナンス(1) —買収後のビジョン策定とPMI体制の検討

連載／法実務の交差点【M&A編】

第2回

目次

I M&Aとコーポレートガバナンス

Q₁

A₁

II 買収実行前の準備——PMIの「ビジョン」を描く

Q₂

A₂

1 PMIのビジョンを検討する際の軸

(1) 買収後のストーリー——買収による成果をどのように実現したいのか

(2) 既存経営陣らとの距離感——既存の経営陣にどこまで経営に関与してもらうのか

(3) 親会社と子会社間の距離感——対象会社による運営上の独立性をどこまで与えるか

2 PMIにおける経営体制の考え方

(1) 機関設計

(2) 取締役会の構成

(3) 資本構成



龍野 滋幹 TATSUNO Shigeki 弁護士

松下 由英 MATSUSHITA Yoshihide 弁護士

山田 智希 YAMADA Tomoki 弁護士

2026年3月19日 10:00 公開

関連記事 ↓

まとめ

M&Aにおける一連のプロセスでは、コーポレートガバナンスの考え方を意識すべき様々な局面が存在します。特に買収実行後の統合（PMI）の場面では、買主として、買収後に対象会社を含む自社グループの企業価値を最大化するための戦略を元に、そうした戦略に即して買収実行後の対象会社の機関設計や役員構成、資本構成を検討することが重要です。

I M&Aとコーポレートガバナンス

Q₁

¶001 M&Aにおいて、具体的にどのような場面でコーポレートガバナンスの考え方を意識すべきでしょうか。

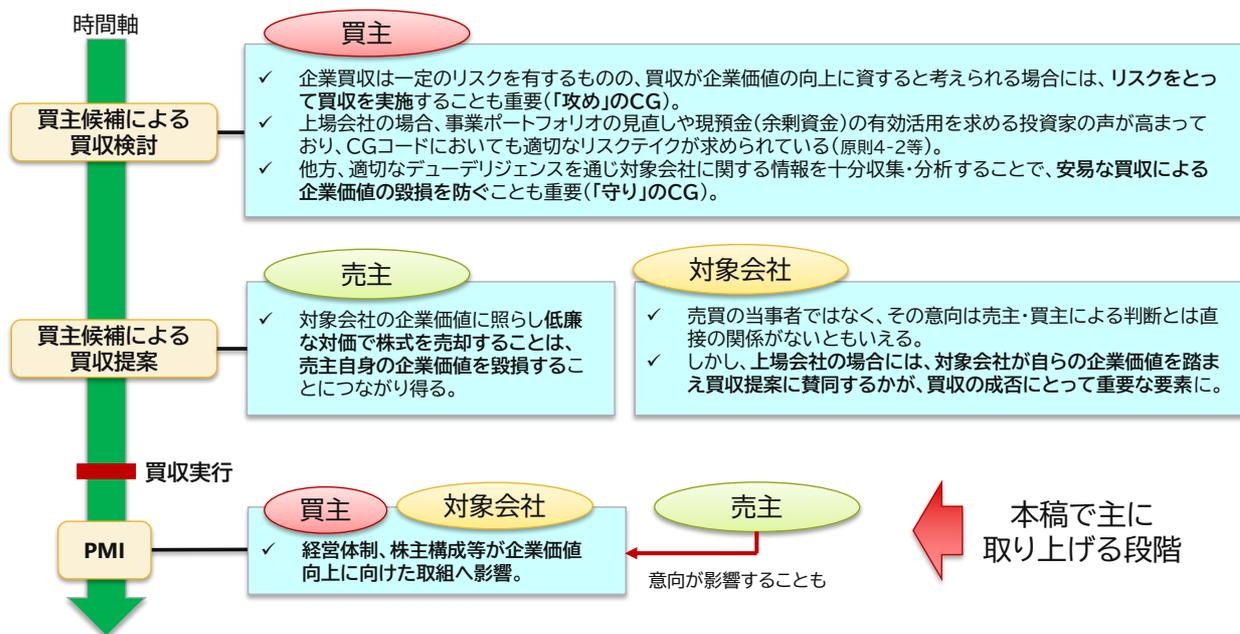
A₁

¶002 M&Aの、特に企業買収のプロセスにおいては、買収の効果を最大化する観点で、様々な場面においてコーポレートガバナンスの考え方が重要となります。企業買収は、検討フェーズ、協議フェーズ、買収実行後の統合（PMI）フェーズ、そして将来的な投資資金の回収といったエグジットのフェーズに至るまで長期間にわたる取組みといえますが、特にコーポレートガバナンスの考え方がポイントとなる局面として、①買主が、自社の事業ポートフォリオ戦略を念頭に一定のリスクを有する買収を行うか判断する場面、②売主や買収対象となる対象会社側が、買収提案を受けた場合において賛同の是非を判断すべき場面（特に上場会社の場合）、そして③買主や対象会社が、買収実行後のPMIにおいて経営・管理体制を構築する場面が挙げられます。

¶003 東京証券取引所によるコーポレートガバナンス・コード（以下「CGコード」といいます）の策定（2015年）以降、日本でもコーポレートガバナンス（以下「CG」といいます）に対する意識が年々高まっています。折しも本稿の執筆時点で、3度目のCGコード改訂に向けた議論が進んでいますが、このことから分かる通り、CGの考え方は時代の要請に応じて変化し続けるものです。企業法務に携わる関係者は、常にその時代のCGの考え方を念頭に置きながら、様々な課題に向き合うことが求められます。

¶004 CGの考え方は本連載のテーマであるM&Aにも関わるものであり、中でも企業買収は、CGの考え方を意識すべき局面の1つといえます。企業買収の時間軸に沿っていえば、特に、①買主候補による買収検討段階、②買主候補による買収提案段階、③経営統合（PMI：Post Merger Integration）段階の3つが、CGの考え方との関係において重要と思われる。具体的には、以下の図表1のようにまとめられます。

図表1 企業買収においてCGの考え方がポイントとなる局面



¶005 図表1に示したとおり、各段階において、売主、買主、そして対象会社それぞれの視点から、CGを意識した買収に関する検討が求められることとなり、それらのバランスがとれたとき、買収はよりスムーズに進むものと思われる。

¶006 このうち、特にPMI段階では、買収後の対象会社の企業価値をどのように最大化していくかというPMIの「ビジョン」を、CGの考え方を踏まえながら描くことが重要です。しかし、「言うは易く行は難し」というように、実際にはPMIの実行フェーズにおいて悩ましい問題に直面することも多いと感じます。スムーズなPMIの実現のためには、特に買主の視点からは、買収を実行する前段階からPMIのポイントを押さえておき、買収関連の契約にも必要な仕組みを置くなどしつつ、売主や対象会社側との協議を進めることが鍵となります。

¶007 本稿では、M&AにおいてCGの考え方が求められる、このような典型的な局面のうち、PMIのあり方に焦点を当て、会社法務・CGの観点で押さえておくべきポイントについて解説したいと思います。議論を分かり易くするため、以下では、数あるM&A取引の類型の中でも、事業会社が非上場会社である事業会社の株式を取得して子会社化する場面をベースケース（標準的な設例）としています。

¶008 なお、本稿においては、特に断りのない限り、会社法の条文を引用する場合、条文番号のみの記載とします。

II 買収実行前の準備——PMIの「ビジョン」を描く

Q₂

¶009 買主としてある企業の買収に向けて売主側と協議を進めている中で、売主側から買収後の経営体制に関する想定についての質問が来しました。売主との協議を円滑に進めるためにも、検討を開始しなければと思っていますが、どのような点を中心に検討すればよいのでしょうか。

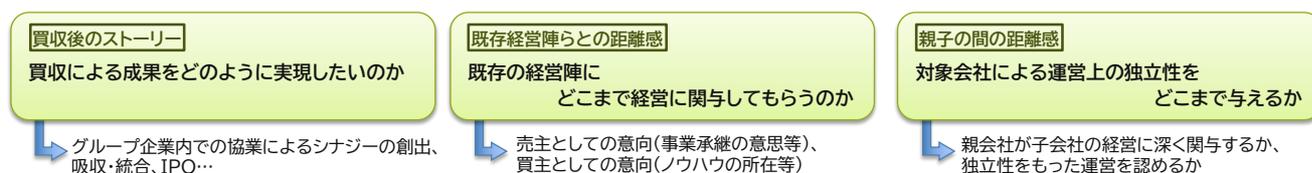
A₂

- ¶010 買収を通じ、買収後の対象会社（ないしこれを含むグループ全体）の企業価値をどのように高めていくかというストーリーを出発点としながら、既存の経営陣にどこまで経営にコミットしてもらうか、買主が対象会社の経営にどこまで深く関与する想定なのか等を考え、PMIの「ビジョン」を描くことが重要となります。そうしたビジョンが、取締役会や株主構成といったPMIでのガバナンスに関する重要なポイントについて意思決定していく際の鍵となります。

1 PMIのビジョンを検討する際の軸

- ¶011 PMIは、"Post" Merger Integrationの略語ではありますが、買収実行「後」になってはじめてスタートするものではありません。多くの場合、買収実行前、もっといえば、株式譲渡契約の締結に先立つ売主側との協議の段階から、買主としてPMIにおいて実現したいビジョンを持った上で協議に臨むことが重要となります。そうしたビジョンを売主側の持つ想定とすり合わせながら、買収実行に向けた協議を進め、その実現に必要な合意事項を買収関連契約に規定することが、買収実行のプロセス全般を円滑に進めることにつながるためです。
- ¶012 しかし、PMIにも様々なあり方が存在します。PMIのビジョンをどのような視点から描いていくのがよいのでしょうか。
- ¶013 この問題に関しては、事案に応じ様々な考え方があり得るところですが、まず、買主として、買収による果実をどう得るのか（子会社との協業を通じたシナジーに期待するのか、最終的な合併等による統合を目指すのか等）から出発するのがよいでしょう。次に、特に経営体制に関わる点として、対象会社の現在の経営陣を買収実行後の経営にどの程度巻き込むか（あるいは、巻き込まずに新たな体制で経営を進めるか）という点を検討することが必要です。最後に、それらの点も踏まえ、買主（親会社）として、買収実行後に対象会社（子会社）の経営に深く関与するのか、あるいは独立性をある程度認めるのかという点の整理が欠かせません（図表2）。

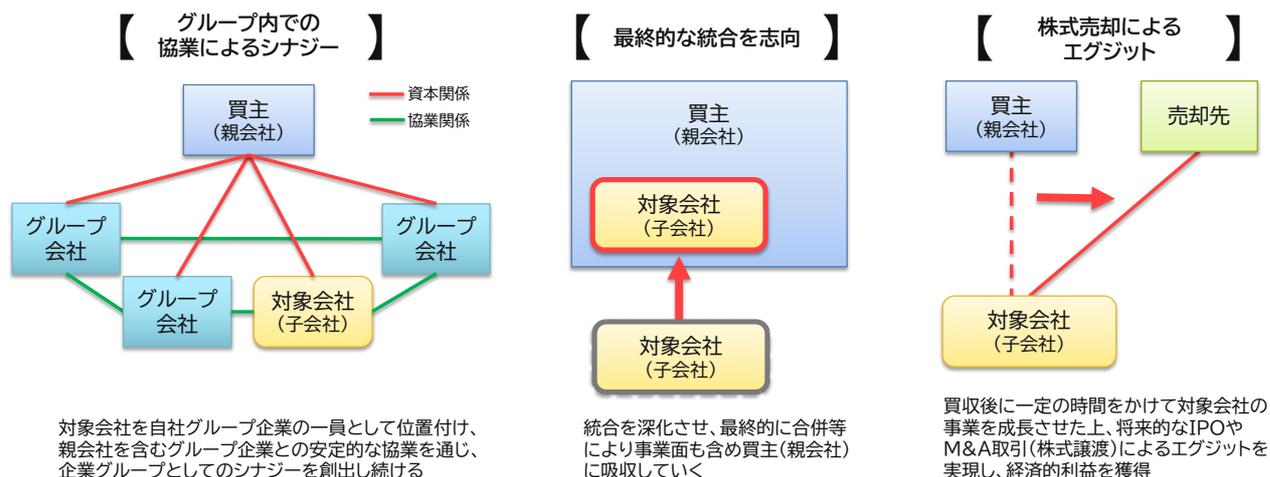
図表2 PMIのビジョン検討の出発点



(1) 買収後のストーリー——買収による成果をどのように実現したいのか

- ¶014 まず、自明かもしれませんが、買主としてなぜその買収を行うのか——もっといえば、その買収を通じて買主がどのような形でその成果を実現したいのか——という点を明確にすることが、あらゆる論点の検討にあたっての出発点となります。
- ¶015 CGが企業価値の最大化に向けた仕組みを指すとして、そこでいう「企業価値」は非常に多義的です。企業買収を企業価値（買主グループのグループ価値）の最大化を図るための手法ととらえるとしても、その成否の評価軸を決めるのは、最終的には買主自身にほかなりません。ここでは、買主自身が、自らが考えるCGの実践に向けた戦略の中で、対象会社の買収をどのように位置付けるか——すなわち、なぜその買収が、買主グループとしての企業価値の向上につながるのか——を明確に意識する必要があります（なお、基本的には、対象会社の企業価値の向上を通じ、買主グループ全体の企業価値を高めていくという戦略がとられることが多い一方、両者が時に相反することもある点については、後ほど触れたいと思います）。具体的には、以下の図表3のようなパターンがあり得ます。

図表3 買収後のストーリー（例）



☐016 こうしたストーリーは、もとより社内説明や最終的な投資判断等にあって練ることが必須であることも多いと思われませんが、同時に、PMIのあり方を検討する上で重要な要素であることから、そうした観点からも明確化しておく必要性が高いといえます。

(2) 既存経営陣らとの距離感——既存の経営陣にどこまで経営に関与してもらおうのか

☐017 買収実行前に対象会社の経営に関与していた経営陣（以下「既存経営陣」といいます）が、買収実行後においてどの程度経営に関与するかという点は、後に述べるとおり役員構成や資本構成に大きく関わることから、PMIにおける最も重要なポイントの1つです。

☐018 まず買主の視点から考えてみます。1つの考え方としては、買収に伴い経営陣も一斉に入れ替えることが、買収後の企業価値向上に資するという考え方があり得ます。他方、既存経営陣が事業運営上重要なノウハウや人脈等を有している場合には、買主として、既存経営陣に引き続き経営に関与し続けてもらうのが企業価値の向上に資すると考えるケースもあり得るところです。

☐019 では、売主はどうでしょうか。売却後の対象会社の企業価値を買主がどのように向上させるかという点について、株式を手放すことになる売主自身に関心を持つのかという点に疑問を抱く方もいるかもしれません。しかし、そうした疑問が当てはまらないケースが実際にはよくあります。それは、既存経営陣と売主が特別な関係にある場合です。

☐020 例えば、売主がオーナー株主であるなどして、売主が既存経営陣を兼ねる場合があります。この場合、売主による売却意向が、自らが引き続き経営陣として経営に関与し続けるかという点とリンクしている場合が多く存在します。具体的には、オーナーが引退を希望しているような、いわゆる事業承継案件であれば、対象会社の企業価値への影響はともかく、買収後どこかのタイミングでオーナーが経営から退くことが案件の前提となっていることが多いでしょう。逆に、オーナーによる事業への思い入れが強く、買主（買収実行後の親会社）の支援を仰ぎながら引き続き自ら経営を主導する前提で株式の譲渡先を探しているといったケースもよく見られます。

☐021 また、例えば、売主グループの一員である企業を買収する、いわゆるカーブアウト案件では、経営陣が売主グループから派遣されている場合が多く存在します。その場合、買収実行とともに対象会社の役員を退任し、売主グループに戻るのが自然といえます。

☐022 こうしたケースは、いわば、買主（そして対象会社）にとっての利害（対象会社の将来的な企業価値の向上）と、売主にとっての利害が対立する場面ともいえます。そして、こうした場面では、上記(1)で述べたような買主が描く買収の成果を最大化するためのビジョンと、売主の想定をすり合わせる必要があります。例えば、売主であるオーナー株主が引退を望む一方、買主として売主による継続的な経営へのコミットを求めたい場合、後継者を育成するための一定期間に限り、売主に対し経営に関与し続けてもらうためのインセンティブを与えるアレンジを検討する、といったことが考えられます。また、カーブアウト案件では、対象会社に必要なサービスを売主グループから一定期間提供してもらうアレンジを検討することも考えられます。

☐023 買主としては、このようなビジョンのすり合わせを実施した上、合意されたビジョンに即したPMIのあり方を検討し、買収実行後速やかにそうしたPMIを実施できるよう、必要に応じ買収関連契約上で合意しておくことが望ましいといえます（この点は、今回の連載第3回において改めて触れようと思います）。

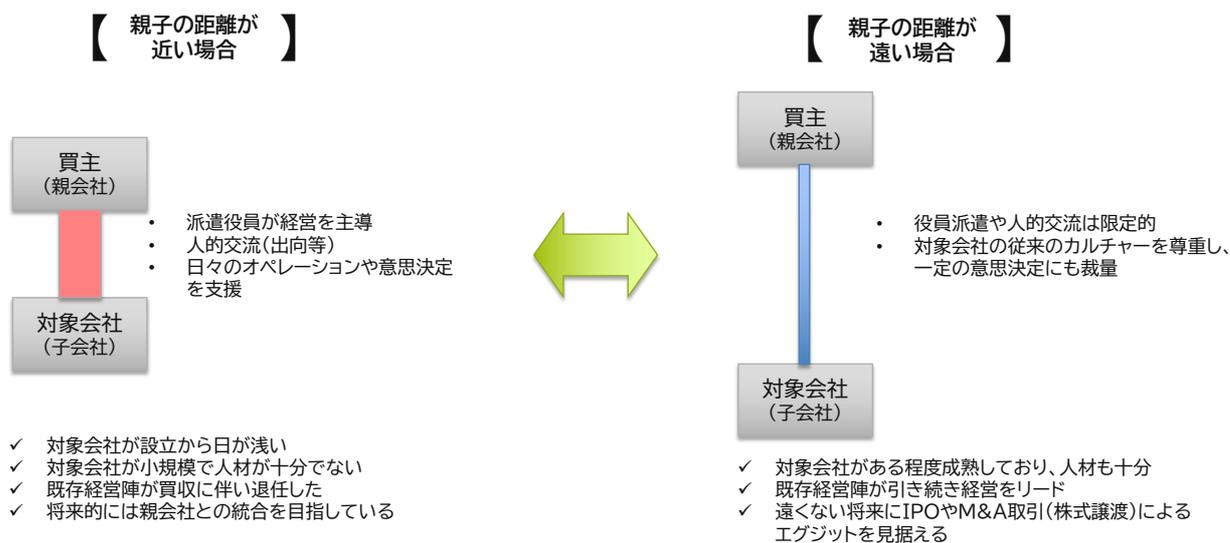
(3) 親会社と子会社間の距離感——対象会社による運営上の独立性をどこまで与えるか

☐024 また、株式取得により買収した対象会社について、買収実行後にどの程度の裁量や独立性を事業運営について認めるかという点も、整理が必要なポイントです。

☐025 特に対象会社の全株式を取得するM&A取引の場合、「対象会社は完全子会社になるのだから、親会社の言うことを聞くのは当然」というイメージを抱きがちです。しかし、法的には、子会社は親会社とは別の法人格を有する存在です。実際にも、こうした「親会社と子会社との距離感」については、資本的に完全親子関係にあったとしても多様なあり方が存在します。そしてそれらは、上記(1)で述べた買収後のストーリーや、上記(2)で言及した既存経営陣との距離感の問題とも大きくリンクしてきます。

☐026 詳細は、以下の図表4の説明をご覧ください。

図表4 親会社と子会社との距離感による関係性の違い



2 PMIにおける経営体制の考え方

☐027 以上のような点についてある程度整理ができたとして、次に、実際にPMIに関する体制についてどのように検討していくのがよいのでしょうか。

☐028 特に重要なポイントとして、対象会社の機関設計をどうするか（取締役会設置の要否、監査等委員会設置会社等への機関設計の変更）、役員構成（経営トップのポジションや取締役会の構成）、資本構成（特に少数株主の位置付け）の3点を中心に考えてみたいと思います。

(1) 機関設計

☐029 会社法は、株式会社について、取締役会を設置するか否か、監査役を設置するか否かをはじめ、機関設計について多様な選択肢を提示しています。実際の買収案件では、買収前の対象会社の機関設計をそのまま維持することが暗黙のうちに前提とされるケースも少なくありません。しかし、会社法が示す機関設計の選択肢それぞれの背景には、より良いCGの実現に向けた考え方が底流しており、これを理解した上で、買主として描くCGのあり方の実現に向けて活かすことが重要です。

☐030 **取締役会設置会社と取締役会非設置会社** 例えば、設立から日が浅い対象会社の場合、設立時の簡素な機関設計から変更されることなく取締役会が非設置であるケースを時々見かけます。この場合、買収実行後も取締役会非設置会社のままでよいかという点は、検討を要します。取締役会設置会社は、経営陣（代表取締役等）とは別にこれを監督する機関として「取締役会」を設置し、3か月に1回以上は取締役会を開催し経営陣がそこで業務執行の状況を説明する義務を負う（363条2項）等の仕組みが置かれています。その裏返しとして、会社法は、取締役会設置会社における株主総会の決議事項を一定の重要事項や定款で定めた事項に限定し（295条2項）、これにより経営陣のみによる機動的な意思決定が可能となっています。この点を踏まえると、既に対象会社の事業規模が大きく、買主が親会社として逐一対象会社の意思決定やオペレーションに関与することが想定されないようなケースでは、取締役会を設置しないという従来の機関設計を漫然と引き継ぐのではなく、会社法が想定する株主による経営への関与の程度を踏まえ取締役会設置会社へ移行することも選択肢となり得ると考えられます。

¶031 **監査等委員会設置会社** また、近時は、特に一定規模以上の対象会社について、社外取締役を招聘することを前提に、監査等委員会設置会社（2条11号の2）への変更を行うケースも見られるところです。特に、近い将来にIPO（新規株式公開）を見据える場合に、ガバナンス機能の強化を意図してそうした戦略をとる例も見られます¹⁾。

そもそも「監査等委員会設置会社」と「監査等委員会を設置しない取締役会設置会社」とは、何が異なるのでしょうか。監査等委員会設置会社は、従来の取締役会設置会社につき、経営陣を監督すべき取締役に経営陣自身が含まれ、他の取締役に對して強大な影響力を有することで取締役会の機能不全を招き、株主利益が毀損される事例が往々にして見られると批判されてきたことを背景とした仕組みといえます。監査等委員会設置会社では、業務執行に原則として関与せず経営陣の影響下でない社外取締役が、株主の意向を十分反映し経営陣から独立性をもってその監督（モニタリング）を実施できるよう、社外取締役が過半数を占める監査等委員会が設置され、様々な権限を与えられています。

もしそうであるとすると、仮に買収実行後に買主からの役員派遣等により、子会社の経営に親会社としての買主の意向が十分反映されることになるのであれば、わざわざ株主の利益を代弁する存在としての社外取締役を設置する必要性は、本来は大きくないとの見方もあり得るかもしれません（我が国において社外取締役の人材がまだまだ限定的であるとされている点や、社外取締役の招聘等に一定のコストが生じる点にも留意が必要です）。他方で、社外取締役がそのユニークなスキルを活かして経営陣に助言する機能を果たす、あるいは経営陣が独裁的な権限を有することを仕組み上防ぐことで風通しのよいガバナンスを実現する、などといった狙いがある場合には、監査等委員会設置会社を選択する価値は十分あるでしょう。

重要なことは、近時の潮流や印象論のみに基づいて判断するのではなく、こうした監査等委員会設置会社の背景にある発想を十分理解し、個々のM&A取引の目的や買主のビジョンに資する形態といえるかを検討することではないかと思われます。

(2) 取締役会の構成

¶032 こうして、ガバナンス体制の大枠としての機関設計が決まると、次に、それぞれの機関を構成する役員の陣容が論点となります。ここでは、対象会社が通常の取締役会設置会社である（指名委員会等や監査等委員会、会計監査人は置かない）場合をいったん想定しながら、CGの観点からどういった視点に留意して役員構成を検討すべきか、整理してみたいと思います。

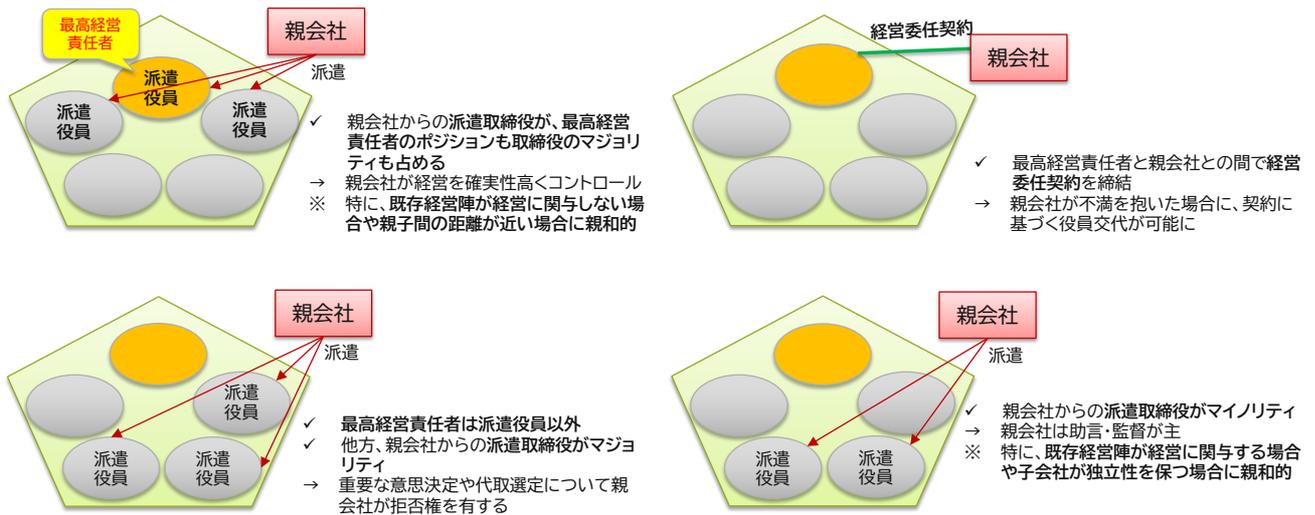
¶033 **「経営陣」の位置付け** 通常、まず検討すべきは、対象会社の意思決定に関わる経営陣を誰とするか、という点でしょう。我が国の会社法における整理に即するならば、業務執行の「決定」に関与すべき者が誰か、という点です。会社法では、通常取締役会設置会社における業務執行の「決定」権限は、取締役に属するのを原則としつつ（362条2項1号）、「重要な業務執行の決定」以外は取締役会の委任を受けた取締役にも権限が属し得るものとされています（同条4項）。そうであるとすると、検討されるべきは、①重要な意思決定において議決権を有する取締役会メンバーとしての取締役をどういう構成にすべきか、②日常的な意思決定について責任を持つ取締役（通常は代表取締役や所掌分野ごとの業務執行取締役）を誰とすべきか、という点になります。

近時は、経営責任の帰属を明確にするため、こうした意思決定をリードする経営の最高責任者を「CEO」と位置付けるアプローチも広くとられていますが、対象会社についてそうしたアプローチをとる場合には、その最高責任者を誰とするかという点が最も重要なポイントとなるでしょう。

¶034 **役員体制を検討するための視点** これらのポイントについて買主としてどのような戦略をとるかは、様々あり得るところです。この点は特に、親会社の意向をリアルタイムに直接反映させながら対象会社の経営判断を行っていくのか、ある程度対象会社側の独立性を尊重するかという軸が考えられます。

そうしたいくつかの選択肢を大まかに整理したのが、**図表5**です。親会社として対象会社の日常的な意思決定に自らの意向をどの程度反映させたいかにより、経営における最高責任者のポジションと取締役の過半数を占める人員構成が変わってきます。中間的なアレンジとして、**図表5**のとおり、（最高経営責任者も派遣しつつ又は最高経営責任者は派遣取締役以外（例えば既存経営陣）としつつ）親会社の派遣取締役が多数派（マジョリティ）を占めるケースと、（既存経営陣に経営させつつ又は親会社が経営委任契約を通じ最高経営責任者に一定義務を課しつつ）親会社の派遣取締役を少数派（マイノリティ）に留めるケースも考えられるでしょう。いずれもプロコン（長所短所）は様々ありますが、PMIのビジョンに最も即した選択肢を検討することが重要です。

図表5 役員体制のパターン



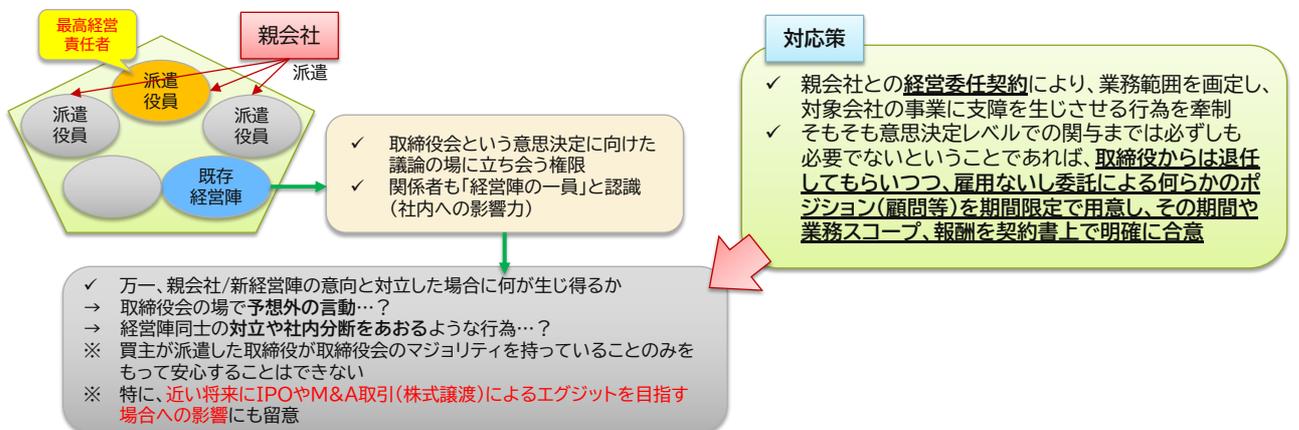
❏035 いずれも共通しているのは、単純に資本関係（株主権の行使）のみを拠り所としてグループガバナンスを実現するわけではないという点です。資本関係を前提に、親会社として株主総会において当該役員を解任する（339条）というのは、理論上は可能ですが、そうしたドラスティックな手法は紛争の引き金になり、その後の事業運営に禍根を残しかねないとして、現実的ではないケースも多いと思われれます。だからこそ、役員の派遣や経営委任契約の締結といった方策が重要となるのです。

❏036 **既存経営陣による「引継期間」** 少しレギュラーな（しかしよく問題となる）場面として、既存経営陣について買収実行後遠くない将来に退任することになっているものの、それまでの一定期間は業務やノウハウの引継ぎが必要といった理由で、意思決定やオペレーションに関与してもらいたい場合が挙げられます。

時々、十分な検討を経ることなく、買収実行前のオーナーに経営トップ（通常は代表取締役）の地位からは降りてもらいつつ、取締役のポジションは維持するというアプローチがとられる例が見られます。もちろん、そうした形態が、既存経営陣や従業員の感情面も含む総合考慮の結果、ベストである場合も当然あり得ます。

他方、ある人物を取締役とするか否かは、多くの場合、事業運営上大きな意味を持つことから、図表6で示すように、仮に既存経営陣と親会社（あるいは新経営陣）との意見対立が生じた場合、想定外の事象が生じる可能性も、筆者らの経験上、否定できません。そうした経営陣内の対立や混乱は、事業運営上の支障となるだけでなく、特に近い将来にIPOやM&Aによるエグジットを目指す場合、そのプロセスにおいて決してプラスにならないことも踏まえ、図表6で示したような手当てをしておくことも検討に値するでしょう。

図表6 経営陣内での対立が生じる可能性とその事前対応策



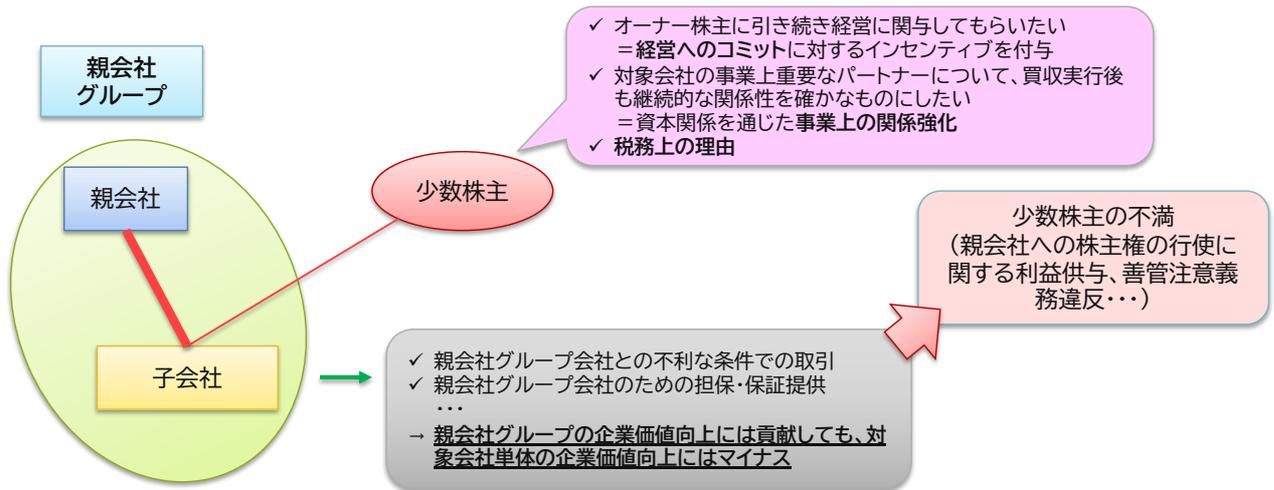
(3) 資本構成

❏037 PMIにおける資本構成の重要性についても簡単に言及しておきたいと思います。

☞038 株式取得による買収後の資本構成は、様々な事情により、買主すべてが株式を保有する完全親子関係には限りません。

☞039 他方、CGの観点では、たとえ少数株主であっても、買主（親会社）以外の株主が存在するという事実は、完全親子会社の場合と重要な相違点を生むことには留意が必要です。「買主が議決権の過半数（3分の2）を持っていれば、株主総会の特別決議であっても自らの意向のみで可決させることができるので、懸念は生じない」と考えるのは、やや早計です。親会社と少数株主が対象会社の経営方針について同じ方向を向いている限りは、大きな問題は生じないかもしれませんが、両者の利益が相反する構造が顕在化する場面が時々生じ得ます。特に、対象会社単体にとっては一見マイナスではあるものの、親会社グループ全体にとってプラスとなるような取引が親会社の意向に沿って行われようとする場合に、少数株主から、例えば株主の議決権行使に関する利益供与の禁止（120条1項）や善管注意義務（423条1項）の違反等を根拠として、異議が提示される可能性が存在します。既に述べた、買主（グループ）にとっての企業価値と対象会社単体での企業価値が必ずしも一致しないという点は、こうした場面で問題の種となり得るのです。こうした問題状況を示したのが、**図表7**です。

図表7 少数株主の存在と経営上の懸念点



☞040 仮に少数株主が取締役を兼ねており、取締役会でも討議の上そうした経営方針に賛成票を投じているようなケースでは、問題は生じにくいでしょう。一方、経営への関与を想定していない買収実行前の対象会社のオーナー等を何らかの理由で少数株主として残すような場合には、買主の視点からは、どこまでのアクションを自らの裁量のみで実施できるか、という点を少数株主側とあらかじめすり合わせておくことが重要となるでしょう。この点は、今回の連載第3回でも改めて触れたいと思います。

脚注

1) もちろん、監査等委員会設置会社ではなく指名委員会等設置会社（2条12号）を選択することも可能ですが、様々な理由から上場会社でも普及が進んでいないとされている点も背景とし、監査等委員会設置会社としつつ任意の指名・報酬委員会を設けるというパターンが比較的良好に見られるように思われます。

PROFILE

弁護士

龍野 滋幹

TATSUNO Shigeki



アンダーソン・毛利・友常法律事務所パートナー。2000年東京大学法学部卒業。2002年弁護士登録（第二東京弁護士会）、当事務所事務所入所。2007年米国ニューヨーク大学ロースクール卒業（LL.M.）、2008年ニューヨーク州弁護士登録、2007年～2008年フランス・パリのHerbert Smith法律事務所にて執務。2014年から東京大学大学院薬学系研究科・薬学部「ヒトを対象とする研究倫理審査委員会」審査委員。国内外のM&A、ジョイント・ベンチャー、投資案件やファンド組成・投資、AI・データ等の関連取引・規制アドバイスその他の企業法務全般を取扱っている。週刊東洋経済2020年11月7日号「「依頼したい弁護士」分野別25人」のM&A・会社法分野で特に活躍が目立つ2人のうち1人として選定。弁護士ドットコムと週刊東洋経済によるアンケート調査「弁護士と法務部が選ぶベストビジネス弁護士100」（2025年11月7日発表）M&A部門第5位。（※「アンダーソン・毛利・友常法律事務所」は、アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国共同事業および弁護士法人アンダーソン・毛利・友常法律事務所を含むグループの総称として使用。）

弁護士

松下 由英



アンダーソン・毛利・友常法律事務所パートナー。2001年東京大学文学部言語文化学科卒業。2001～2004年石油公団勤務、2006年慶應義塾大学法科大学院修了、2007年弁護士登録（第一東京弁護士会）、2008年～2018年西村あさひ法律事務所勤務、2014年米国南カリフォルニア大学ロースクール卒業（LL.M.）、2014年～2015年トルコ・イスタンブールのPekin &

MATSUSHITA
Yoshihide

Pekin法律事務所にて執務。2018年当事務所入所。2018年ニューヨーク州弁護士登録。企業間取引、国内・クロスボーダーM&A案件や投資案件のほか、保険業法を中心とする金融規制、金融機関のM&A組織再編等にも多く携わっている。

弁護士

山田 智希

YAMADA Tomoki



アンダーソン・毛利・友常法律事務所シニア・アソシエイト。2017年東京大学法学部卒業。文部科学省勤務を経て、2018年弁護士登録（第二東京弁護士会）。2024年英国King's College London, University of London (LL.M.)。2025年英国弁護士（Solicitor, England and Wales）登録。同年、ライデン大学国際航空宇宙法研究所客員研究員。コーポレートガバナンス・グローバルコンプライアンス、国内外のM&A・組織再編のほか、宇宙・航空・海洋分野を中心とする国際法・国際取引法関連や先端技術関連、地方自治体関連案件に積極的に取り組んでいる。



記事ID: L2602009

龍野滋幹・松下由英・山田智希「M&A×コーポレートガバナンス(1)」有斐閣Onlineロージャーナル（2026年）（YOLJ-L2602009）

有斐閣Onlineよりプリントされました。yolj@yuhikaku.co.jp
利用規約に従ってご利用ください。