

Client Alert

2019 年 5 月 (Vol.8)

1. 前言
2. 劳动法：《工作方式改革相关法》的部分实施
3. 危机管理：《集团治理机制相关实务指南（暂名）方案》中应具备的紧急事态应对体制
4. 金融披露：金融厅公布关于要约收购规制及大量持有报告规制的《规制的事后评价》

1. 前言

本所从 2014 年 1 月开始收集日本法各个领域的最新法律信息，并定期向日本客户发送 Client Alert。我们也制作了中文版 Client Alert，今后将定期发送给各位中国客户。希望可以在法律实务上助您一臂之力。

2. 劳动法：《工作方式改革相关法》的部分实施

2019 年 4 月 1 日，《工作方式改革相关法》的部分开始实施。迄今，我们已在 Client Alert 中逐次介绍了《工作方式改革相关法》的修订内容及讨论情况，而今后则有必要根据其实施采取具体的应对。此次实施的，是《工作方式改革相关法》中有关《劳动基准法》、《劳动安全卫生法》等的修订部分，以下几点尤为重要：

・ 加班时间上限的限制

对加班时间上限的限制，此前仅属于以告知的形式进行行政指导的对象，而今后，则上升至法律级别，成为了罚则的适用对象。关于加班时间上限，原则上为 1 个月 45 小时、1 年 360 小时（劳动基准法第 32 条第 4 款）。但是，劳资双方之间签订了特别条款的，最多可在 1 年中的不超过 6 个月的期间里延长上述时间上限。可延长的时间也有上限，1 个月的总加班时间（包括休息日加班）必须低于 100 小时，1 年的加班时间必须低于 720 小时（同条第 5 款），并且每两个月、每三个月、每四个月、每五个月、每六个月的月平均加班时间（包括休息日加班）必须均低于 80 小时（同条第 6 款）。

另外，作为过渡措施，对中小企业雇主将于 2020 年 4 月 1 日起适用。此外，关于规定期间包含 2019 年 3 月 31 日在内的 36 协定（根据劳动基准法第 36 条签订的劳资双方条款），在该协定的规定期间的起始之日起届满 1 年为止的期间内继续适用原规定（2018 年 9 月 7 日基发 0907），这一点也请予以注意。

・ 带薪年假的休假时期指定义务

对带薪年假的赋予天数为 10 天以上的劳动者，有义务从基准日（于带薪年假的基准日之前赋予带薪年假的，为该赋予之日）起 1 年内指定其中 5 天的休假时期（劳动基准法第 39 条第 7 款）。就此内容亦制定了过渡措施，即：关于以 2019 年 4 月 1 日以外

Client Alert

的日期为基准日的劳动者的带薪年假，至 2019 年 4 月 1 日后的首个基准日为止继续适用原规定（2018 年 9 月 7 日基发 0907），这一点也请予以注意。

对上述各项义务的违反均制定有制裁的罚则，但结合考虑近年社会对工作方式改革的关注程度与日渐增，违反上述各项义务的风险将不仅仅停留于适用上述罚则，这一点也必需予以注意。

另外，厚生劳动省主页¹汇总了关于《工作方式改革相关法》的法令及公告等、宣传册、Q&A、通报、模板等各类信息，对具体的修订内容及实务如有疑问之处，可以以该网页作为初步的参考。

合伙人 荒井 太一

律师 南谷 健太

3. 危机管理：《集团治理机制相关实务指南（暂名）草案》中应具备的紧急事态应对体制

经济产业省于 2019 年 5 月 8 日公布了《集团治理机制相关实务指南（暂名）草案》（以下称“本指南草案”），本指南草案是为了妥善运营、强化集团治理而对适用于单体企业的公司治理准则所进行的补充，同时也提及了集团经营中应如何建立紧急事态应对体制，以下将对本指南草案中规定的紧急事态应对体制的主要内容进行介绍。

本指南草案强调了外部独立董事监事所应发挥的作用。即，外部独立董事监事从其与执行层保持的独立性及对公司的善良管理人的注意义务的角度出发，通常亦能够胜任担负向利害关系人的说明责任，即使设置了第三方委员会，外部独立董事监事就第三方委员会的组成、委员选任、运营中发挥主导作用尤为重要，只要与该案件不存在利害关系，外部独立董事监事也可以成为委员长及委员的有力候选人。本指南草案还指出，“存在利害关系的情形”是指，具体参与该案件的情形以及知晓问题但未采取措施的情形等，不包含仅对董事会决议投以赞成票或仅参加了讨论的情形。

并且，本指南草案就关于日本较为多见的基本为全文披露的调查报告书的披露方式，指出就展开国际化事业的企业而言，结合考虑在美国披露制度下的对诉讼应对的影响亦很重要，应向利害关系人的说明责任要求与适当的诉讼应对要求进行衡量比较。

此外，本指南草案对在子公司发生负面事件时该子公司与其母公司的责任结构进行了整理，在此基础上，指出母公司的责任应从子公司管理的角度（是否妥善实施对子公司所进行的应对等的监管以及对其管理层的责任追究等）进行评价，并指出在子公司发生负面事件时，母公司管理层被迫以引咎辞职等形式承担责任的风潮为日本特有的情形，不能称之为合理。

¹ 厚生劳动省主页《关于〈关于建立健全为推进工作方式改革的相关法律的法律〉》
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Client Alert

如上所述，本指南草案结合了欧美的实务及国际化的角度，并对日本特有的惯例之妥当性重新提出了疑问，指出了令人深思的问题。本指南草案总结了从 2017 年 12 月起历时一年半召开的共 16 次经济产业省 CGS 研究会（公司治理机制研究会）的讨论内容，其今后危机管理实务的影响值得关注。

合伙人 藤津 康彦
律师 竹市 凉

4. 金融披露：金融厅公布关于要约收购规制及大量持有报告规制的《规制的事后评价》

2019 年 5 月 7 日，金融厅公布了关于要约收购规制及大量持有报告规制的《规制的事后评价》（以下称“本次公布”）。金融厅在进行法律或政令的新设或修改废除时，会就实施时所预计的费用与效果等的影响进行事前及事后分析并予以公布。

2013 年，金融厅对要约收购规制及大量持有规制分别作出以下调整：在要约收购规制方面，放宽“快速收购规制”中的“超过 5% 规则”，不再将“非适用收购等”（即被认可为不适用强制性要约收购的交易）作为 5% 的计算对象；在大量持有规制方面，不论提交变更报告书之原因为何，在提交了载明股票等持有比例为 5% 以下的变更报告书时，其后将不再负有提交变更报告书之义务。当时分析并公布了调整相关规制的事先评价结果。由于事先评价结果公布已有 5 年，此次便公布了对调整相关规制的事后评价。

本次公布指出，要约收购规制及大量持有报告规制方面，就事先评估时预计的费用及效果分析没有产生偏差，此外，尤其是要约收购规制方面，经过意见听取等，得到了在选择集团内企业重组方案时的存疑事项已大幅减少的回答。关于该等规制，本次公布中均得出了没有必要另行做出调整的结论，因此，今后将会在一段时间内维持现行制度。

合伙人 铃木 克昌
律师 森田 理早

如对上述内容感兴趣，请与我们联系。

东京

東京都千代田区丸之内 2-6-1 号
丸之内 PARK BUILDING
(100-8222)
TEL: +81-3-5220-1839
FAX: +81-3-5220-1739
Email: chinadesk@mhmjapan.com

北京

北京市朝阳区东三环北路 5 号
北京发展大厦 316 室
(100004)
TEL: +86-10-6590-9292
FAX: +86-10-6590-9290
Email: beijing@mhmjapan.com

上海

上海市浦东新区陆家嘴环路 1000 号
恒生银行大厦 6 楼
(200120)
TEL: +86-21-6841-2500
FAX: +86-21-6841-2811
Email: shanghai@mhmjapan.com

微信公众号：森濱田松本法律事務所

