

KSLO NEWS LETTER

Contents	▶ TOPICS 01	「上場会社の社外取締役就任して」	弁護士／ニューヨーク州弁護士 栗林 勉
	▶ TOPICS 02	「新型コロナウイルスの影響による解雇・雇止め」	弁護士 杉山 智彦
	▶ TOPICS 03	「70歳定年制について」	弁護士 杉山 茂久
	▶ COLUMN 01	「入所のご挨拶」	弁護士 深野 葉月

TOPICS 01

上場会社の社外取締役に就任して

弁護士／ニューヨーク州弁護士 栗林 勉



昨年11月に東証一部上場企業の社外取締役に選任されました。上場会社の社外役員は今回で3社目となります。

従前の会社運営においては代表取締役の権限が著しく大きく、代表取締役の意思に反する意見を言うことができないということが企業統治の観点からは大きな問題とされてきました。その結果代表者が保身を図るようになり、経営者の交代や新しい役員を選出が適切に行われておらず、企業価値の向上に支障となっているのではないかとの問題意識がありました。日産自動車のカルロス・ゴーンの問題やオリンパスの粉飾事件などもこの文脈で議論されています。

国の方でも、日本企業の企業価値を高め、海外の投資家からの信用を得るためには、企業統治改革が必要と考え、様々な法律改正の提案をしています。その一つが、会社法の改正による社外取締役の選任の義務付けであったり、コーポレートガバナンスコードによる複数の独立社外取締役の選任を求めることであったりします。

私が社外取締役に就任した会社においても、企業統治の改革が必要とされてきました。私が社外取締役に就任してから2か月余りですが、その間にも色々な改革を実行することになりました。その一つが取締役報酬の決定方法です。これまで各取締役の報酬は代表取締役の一存で決定していました

が、報酬委員会を設け、代表取締役は各取締役の報酬決定に関しては、報酬委員会の意見を聞かなければならないとしました。また、報酬委員会は、各取締役の業務内容を評価し、点数化することで、報酬計算表に基づく客観的な報酬額の算出を行えるようにしました。

二つ目の大きな改革は、取締役の選任方法についての改革です。これまで誰を取締役に選任するかは、代表取締役が実質的に決定し、それを株主総会に付議する形を取っていました。今回の改正では、社外取締役を中心とする指名委員会を設け、代表取締役候補者の選定や代表取締役の解任については、指名委員会の意見を尊重する体制に変更することとしました。

現在は、社会構造の著しい変革に直面している時代です。ほんの少しの経営判断の誤りが企業を存続の危機に陥らせる危険性ははらんでいます。時代の変革に対応できるようにするためには、新しい会社の形とガバナンスが求められています。多元的で時代の変化に対応しうるしなやかな組織に変革していくことが必要となります。社外取締役に求められる役割も従前とは大きく異なっています。企業統治のあり方について積極的に関与していきたいと思えます。

新型コロナウイルスの影響による解雇・雇止め

弁護士 杉山 智彦

厚生労働省の発表によると、新型コロナウイルス感染症に関連して解雇や雇止め（有期労働契約の契約期間満了時に、使用者が更新を拒み雇用を打ち切ること）を受けた労働者の数は、2021年1月15日時点で見込みを含めて82,050人にのぼるとのことです。また、業種別では、製造業（17,368人）が最多で、飲食業（11,112人）、小売業（10,600人）と続きます。執筆日である1月19日現在、11都府県を対象に緊急事態宣言が出されていますが、改善の兆しは見えておりません。今後の状況によっては、解雇や雇止めを受ける労働者が益々増加する可能性があります。

もっとも、日本の労働法では、解雇・雇止めについては厳格に規制されており、新型コロナウイルス感染症の影響により、経営が悪化したからといって、直ちに労働者を解雇・雇止めできるというわけではありません。

一般的に、使用者が労働者を解雇する場合には、客観的合理的理由と社会的相当性が必要とされており、それらを満たさない解雇は正当性がなく無効となります（労働契約法第16条）。また、労働者に責任がなく、使用者の経営上の理由による解雇、いわゆる「整理解雇」については、その正当性がさらに厳格に判断されます。

すなわち、①人員削減の必要性（売上減少、赤字等）、②解雇回避の努力義務を尽くしたか（余剰人員の配転・出向、一時休業、新規採用の見送り、希望退職者の募集、役員報酬の削減等の実施）、③解雇される者の選定基準の合理性（年齢、勤続年数、扶養家族の有無、職種、勤務地、業績等の合理的な基準による選定）、④解雇手続きの妥当性（労働者・労働組合への説明、協議等）、という4つの要件（要素）を考慮して判断されます。

新型コロナウイルス感染症の影響による経営悪化を理由に労働者を解雇する場合は、この整理解雇に該当し、上記4つの要件（要素）からその正当性を判断することになると考えます。特に、新型コロナウイルス感染症に関連して、雇用調整助成金の特例措置が実施されているため、このような助成金を活用したか否かは、人員削減の必要性や解雇回避の努力義務を尽くしたか否かの判断にあたって、重要になると考えます。

また、雇用期間の定めのある労働者（有期労働契約者）についても、解雇に際しては、上記の4つの要件（要素）が考慮されますが、契約期間中に有期労働契約を解雇する場合については、「やむを得ない事由」がなければ、解雇することはできないとされているため（労働契約法第17条第1項）、雇用期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の場合に比べて、解雇の正当性はより厳格に判断されます。

雇止めについても、①過去に反復して更新されたものであって、雇止めをすることが期間の定めのない労働契約を締結している労働者を解雇することと社会通念上同視できると認められる場合、又は②労働者が更新を期待することについて合理的理由があると認められる場合、には解雇の場合と同様、客観的合理的理由と社会的相当性が必要となります（労働契約法第19条）。①又は②に該当するか否かは、更新回数、契約の通算期間、業務内容、雇用継続を期待させる使用者の言動等の諸般の事情をもとに総合的に判断されます。

新型コロナウイルス感染症の影響により、今後も厳しい経営環境が続くと思われませんが、上記のように、解雇・雇止めは厳格に規制されているため、安易に労働者を解雇・雇止めしてしまうと、紛争が生じ、さらなるコストの増加につながる可能性もあります。そのため、労働者の解雇・雇止めについては、慎重に検討し、仮に、解雇・雇止めを行う場合にも、適切な手続きのもとで行う必要があります。



70歳定年制について

弁護士 杉山 茂久

高齢者雇用安定法の改正で本年（2021年）4月から、企業は従業員が70歳まで働けるような措置をとる努力義務を負うこととなりました。同法は、1986年に制定され、この時には、60歳定年が企業の努力義務となりました。その後、1990年には、希望者を対象として65歳まで継続雇用することが努力義務とされ、1998年には60歳以上の定年が義務化、2012年改正の現行法では、65歳まで働くことを希望する全ての人が、65歳まで働けるよう義務化されました。すなわち、現行法では、定年を65歳未満に定めている事業者は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年制の廃止 ②65歳までの定年の引き上げ ③65歳までの継続雇用（再雇用）制度の導入のうち、いずれかの措置を実施することが義務付けられています。

今回の法改正では、65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会の確保を目的として、①70歳までの定年引き上げ ②定年制の廃止 ③70歳までの継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）の導入 ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に、A 事業者が自ら実施する社会貢献事業 B 事業者が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業のいずれかに従事できる制度の導入 の内、いずれかの措置を講ずる努力義務が新設され、これが、本年4月1日から施行されます。では、これらの努力義務は、どのような事業者を対象に課されるのでしょうか。法は、定年を65歳以上70歳未満に定めている事業者及び65歳まで継続雇用制度を導入している事業者と定めています。また、高齢者雇用安定法は、事業者が、上記努力義務に違反した場合の罰則は定めていません。しかし、同法第10条は、努力義務に反した事業者に対して指導、助言をすることができ、義務履行の勧告を行っても、これに従わなかった場合には、その旨を公表できると規定しています。事業者たる企業の社名が公表される事態となれば、企業のイメージの悪化は避けられず、業績にも影響が出るばかりか、企業が果たす社会的役割を果たしていないと評価されるでしょう。このためにも、70歳定年制には積極的に、迅速かつ適切に対応することが望まれます。

現行法に基づき「定年制の廃止」あるいは「定年の引き上げ」の措置をとった事業者は、2割程度とされ、残る8割

の事業者は、65歳までの継続雇用制度の導入の措置をとっているとされています。すると、今後の対応も、「定年制の廃止」、「引上げ」よりも継続雇用が主たる選択肢となるものと思われる。この点に関し、現行法では、継続雇用の雇用先が自社及び特殊関係事業者（自社の子・親法人等）に限られていたものが、特殊関係事業者以外の他社にも拡大しました。当然のことですが、自社以外の事業者の下において継続雇用する場合には、自社と継続雇用先の事業者との間で、雇用先事業者が高齢者を継続して雇用する契約をする必要があります。次に、新たに規定された創業支援措置について簡単に触れたいと思います。創業支援措置とは、高齢者の雇用ではなく、先の④の業務委託及び⑤の社会貢献事業を意味しています。業務委託は、雇用と異なり契約内容をどのようにするかで雇用よりも、より柔軟に高齢者に働く機会を提供することができ、高齢者が、労働能力と健康とのバランスをとりながら社会的役割を果たすことができる優れた制度であると思われます。社会貢献事業とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業ですが、既に多くの企業において取り組みが行われており、企業の主要な業務内容のひとつになっています。この創業支援措置に関しては、手続きとして、計画作成、過半数労働組合等の合意、計画の周知が事前に行われる必要があります。

以上、改正法の概要について書きましたが、少子高齢化の進行、人口減少、経済社会の活力維持といった問題を解決するためにも本改正が高齢者の雇用に限らず広く「生き方」に与える影響は大きいものと思われます。



入所のご挨拶



弁護士 深野 葉月

この度ご縁を賜り、栗林総合法律事務所に入所いたしました深野葉月と申します。幅広く日本国内及び日本と海外との様々な案件に尽力いたしたく存じます。

人のお役に立てる人になりたいと思い、弁護士を志しました。司法修習を終え、弁護士となることができたことを大変嬉しく思うとともに、その職責の重さをひしひしと感じ、身の引き締まる思いがいたします。

クライアントの皆様と協働しながら案件に粘り強く対処し、皆様からご満足いただけるような最良の法的サービスを提供できるように日々研鑽を重ね、精進してまいります。

末永くご指導ご鞭撻を賜りますようお願いいたします。

さて、以下、少々自己紹介をいたしたく存じます。

私は、平成29年に中央大学法学部法律学科を卒業し、平成31年に慶應義塾大学大学院法務研究科を修了し、昨年12月に司法修習を終えて弁護士となりました。

趣味は、音楽鑑賞等です。新型コロナウイルスの感染拡大が収まり、安心して外出できる日が来たら、ランニングなどのアウトドア活動も趣味として始めたいと思っています。

また、私は、大学時代には、体育連盟少林寺拳法部に所属しておりました。同部では武術だけではなく、様々な武道の教えも学んだのですが、その教えの中で、一番印象的で私が特に大切にしたいと思った教えがございます。それは、「力愛不二」という教えです。これは、いくら愛があっても力を伴わないものは無力であって、その逆に力があっても愛を伴わないものは暴力に過ぎないため、人は愛も力もバランスよく持ち合わせていなければならないというような内容の教えです。私は、この教えを武道においてだけではなく、日々の生き方の指針としても大切に、今後何年経たしても人のお役に立ちたいという志を決して失うことなく、それを実現するために必要な能力を養い続けることに努めて参りたいと思っています。

【経歴】

私立豊島岡女子学園高等学校卒業

平成29年 中央大学法学部法律学科卒業

平成31年 慶應義塾大学法科大学院修了

令和2年12月 第73期司法修習修了・弁護士登録

新型コロナウイルス感染症対策

- 1 時差出勤
- 2 消毒・換気徹底
- 3 リモートワークの導入
- 4 zoom や teams 会議の導入



海外進出・英文契約・企業法務のご相談は栗林総合法律事務所へ

KURIBAYASHI SOGO
栗林総合法律事務所

☎ 03-5357-1750

● 受付時間：9：30～18：00 ● 定休日：土日・祝日