



Labor

Outline of Legislation for the Promotion of Work Style Reform Held Reasonable

On September 8, 2017, Japan’s Labour Policy Council announced its opinion that the “Outline of Legislation for the Promotion of Work Style Reform” (“Outline”) is reasonable, in response to the Ministry of Health, Labour and Welfare’s (“MHLW”) request for review. Going forward, the MHLW will prepare draft legislation based on the Outline and will begin preparations for submitting the legislation at the next session of the Diet. The Outline is based on the “Action Plan for the Realization of Work Style Reform” (discussed in the [April 2017](#) issue of this newsletter) but is more detailed than the action plan. Below are the Outline’s key provisions.

1. Limits on Overtime: The Outline, as a general rule, limits overtime to 45 hours per month and 360 hours per year. Even in the case of special, temporary circumstances, overtime for any individual month must be less than 100 hours, the monthly overtime average over multiple months may not exceed 80 hours, and annual overtime may not exceed 720 hours.

2. Expanding the Scope of the Discretionary Working System for Management-Related Work: The Outline expands the scope of the Discretionary Working System for Management-Related Work, which is one of the systems under which employees are deemed to have worked the number of hours prescribed by the labor-management agreement regardless of the actual number of hours worked. The discretionary working system now applies to making development proposals that involve problem-solving and discretionary implementation of PDCA (plan-do-check-act) cycles.

3. Establishing a Sophisticated Professional System: The Outline includes a plan to establish a “Sophisticated Professional System,” which would exempt employees engaged in certain specialized work from regulations on working hours while strengthening measures for the protection of employee health, such as obligating employers to provide such employees with at least 104 days of annual leave. For more details regarding the proposed system, please see the [March 2015](#), [May 2015](#), and [August 2015](#) issues of this newsletter.

4. Securing Fair Working Conditions Regardless of Employment Type: The Outline sets out rules intended to eliminate unreasonable differences between the working conditions of regular employees and those of part-time employees, fixed-term employees, and dispatched employees.

The Outline also imposes a heavier burden on employers to explain working conditions to employees.

Although the Outline will not be submitted to the Diet as a bill and enacted until next year at the earliest, most of the Outline has been scheduled to come into force on April 1, 2019, which gives an indication of the timing of future legislation. Companies should pay close attention to the Outline, as it will have significant implications for labor management and will reveal future legislative trends.

Corp.

Supreme Court Decision Restricts Minority Shareholders’ Speculative Conduct with respect to Cash-out Demands

On August 30, 2017, the Supreme Court (second petty bench) held that, with respect to the shares of minority shareholders subject to a demand for the sale of shares (i.e., a cash-out demand), other minority shareholders acquiring such shares after public notice of the target company’s approval of the cash-out demand may not object to the purchase price and petition a court for a share price determination.

Cash-out demands were introduced in the 2014 amendments to the Companies Act. They allow the holder of at least 90 percent of the voting rights of a target company (“Special Controlling Shareholder”) to demand that the other minority shareholders sell all of their shares to the Special Controlling Shareholder. Under this system, the Special Controlling Shareholder may, on a certain date thereafter, forcibly acquire the minority shareholders’ shares if: (i) a Special Controlling Shareholder notifies the target company of certain specified matters, including the purchase price; and (ii) the target company approves the cash-out demand and notifies the shareholders of its approval either individually or by public notice.

Although minority shareholders that object to the purchase price may petition the court for a share price determination, until this decision it was unclear whether such a petition could also be made by a separate minority shareholder that acquired the shares after public notice of the target company’s approval of a cash-out demand. Because the Supreme Court held that separate minority shareholders may not make such post-notice petitions, minority shareholders are now unable to speculate on the share price by first acquiring shares (after public notice) and then petitioning the court for a higher price in order to profit on the difference. The ruling will result in increased predictability and procedural stability for cash-out demand transactions.

Finance

Financial Services Agency Establishes FinTech Sandbox: On September 21, 2017, the Financial Services Agency (“FSA”) established a “FinTech Sandbox” to eliminate concerns regarding potential compliance and supervisory risks arising from the implementation of an experimental FinTech innovation. As part of the FinTech Sandbox, a specially composed team within FSA provides continual assistance to FinTech companies introducing unprecedented FinTech experiments, including with respect to compliance or supervisory risks and by providing legal interpretations regarding the provision of FinTech services to end users. Upon receiving a business’s application for assistance, the FSA will investigate and then decide whether to provide such assistance. The establishment of the FinTech Sandbox will make it easier for businesses to experiment with FinTech products and will help accelerate the pace of innovation in the FinTech sector.



JAPAN LEGAL UPDATE

Labor

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱

厚生労働省が労働政策審議会に諮問していた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（以下「本要綱」といいます。）について、平成29年9月8日、労働政策審議会はおおむね妥当であると認める旨の答申を行いました。今後厚生労働省は本要綱に基づき法律案を作成し、次期国会への提出準備を進めることとなります。本要綱の内容は、[2017年4月号](#)にてお伝えした「働き方改革実行計画」を基礎としつつ、より詳細なものとなっています。本要綱のポイントは以下のとおりです。

1. 時間外労働の上限規制

時間外労働について、原則として月45時間以内かつ年360時間以内を限度とし、臨時的な特別な事情がある場合でも単月100時間未満かつ複数月の平均80時間以内、年720時間以内を限度としています。

2. 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大

実際の労働時間数に関係なく労使協定で定める時間数労働したものとみなす制度の一種である企画業務型裁量労働制について、その対象業務として、(1)課題解決型の開発提案業務及び(2)裁量的にPDCA（計画・実行・評価・改善）を回す業務を追加しています。

3. 高度プロフェッショナル制度の創設

年間104日以上の日を休むことを義務付けるといった健康確保措置を強化すること等を前提に、一定の専門的業務に従事する労働者を労働時間法制の適用対象から除外する高度プロフェッショナル制度の創設を予定しています。同制度については、[2015年3月号](#)[5月号](#)及び[8月号](#)をご参照ください。

4. 雇用形態にかかわらず公正待遇の確保

短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者のそれぞれについて、正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消するための規定を整備するとともに、労働者に対する待遇に関する使用者の説明義務を強化しています。

本要綱が法律案として国会に提出され、さらに法律として成立するのは早くも来年と思われていますが、本要綱の多くの内容について施行予定日が2019年4月1日とされており、今後の立法作業のスケジュールの1つの目安となります。本要綱で取り上げられている内容はいずれも企業の人事労務管理に大きな影響を及ぼすものであり、今後の立法の動向が注目されます。

Corp.

株式売渡請求制度における少数株主の投機的行為を制限する最高裁決定

平成29年8月30日、最高裁判所（第二小法廷）は、少数株主のキャッシュ・アウト手法である株式売渡請求がなされた株式につき、対象会社がこれを承認し、その旨が公告された後に当該株式を譲り受けた株主は、価格に不服があっても、裁判所に対する価格決定の申立てを行うことができない旨の決定を下しました。

株式売渡請求は、平成26年改正会社法により導入された制度であり、対象会社の議決権の90%以上を保有する特別支配株主が、他の少数株主に対し、その株式の全部を売り渡すことを請求できる制度です。当該制度に基づき、特別支配株主が対象会社に対して売買価格を含む所定の事項を通知し、対象会社がこれを承認した上で、その旨の通知又は公告がなされた場合、特別支配株主は、その後の一定の日において、少数株主の株式を強制的に取得することができます。

この点、特別支配株主による売買価格に不服がある少数株主は、裁判所による価格決定を申し立てることができますが、公告後に株式を譲り受けた株主もかかる申立てを行うことができるかは法律上明確ではありませんでした。本決定により、株式売渡請求の承認に関する公告がなされた後に当該株式を譲り受けた株主は、裁判所に対する価格決定の申立てを行うことができないとされたため、そのような公告後に、当該株式を買い集め、価格決定の申立てを行った上で利ざやを稼ぐというような投機的行為は今後不可能となり、株式売渡請求を用いた少数株主のキャッシュ・アウトにおける予測可能性及び手続的安定性が増すものと考えられます。

Finance

金融庁がFin Tech 実証実験ハブを設置 平成29年9月21日、金融庁は、フィンテックに係る実証実験を行

おうとする際に生じるコンプライアンスや監督対応上のリスクに対する懸念を払拭するため、Fin Tech 実証実験ハブを設置しました。フィンテック企業や金融機関等が前例のない実証実験を行う際、コンプライアンスや監督対応上のリスクへの対応、一般利用者向けサービス提供に係る法令解釈等について、当該実証実験のために金融庁内に組成された担当チームが継続的に支援を行います。金融庁は、Fin Tech 実証実験ハブによる支援を希望する企業からの申込みを踏まえて審査のうえ、当該支援を行うかどうかを決定します。Fin Tech 実証実験ハブの設置により、フィンテックに係る実証実験の容易化、ひいてはフィンテックを活用したイノベーションチャレンジの促進が期待されます。