



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:https://www.mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

議決権行使助言業者ISSの助言方針の改定及び契約社員の無期雇用への転換における、雇用期間の算定に関する地裁判例をご紹介します。

◇ISSによる議決権行使助言方針の改定

2021年12月7日、株主の議決権行使に関する助言業者の最大手であるISS (Institutional Shareholder Services Inc.)は、2022年以降の日本の上場会社に対する議決権行使助言方針の改定内容を公表しました。

上場企業の今後の経営方針に影響するとともに、会社に対する世間の見方を知るのに有益だろうと考えますので、ご紹介致します。

1. 女性取締役の選任について

2023年2月以降に開催される株主総会において、女性取締役が1人もいない場合には、経営トップの取締役選任議案に反対投票を推奨することとなりました。

2021年7月時点では上場企業のうち約3分の1の企業が女性取締役を選任していないとのことから、この1年間の対応を迫られます。

2. バーチャル株主総会について

バーチャルオンリー型株主総会を可能にする定款変更議案には、感染症拡大時や天災時に限ってバーチャルオンリー型とする場合を除き、原則的に反対投票を推奨することとなりました。

バーチャルオンリー型株主総会への定款変更を検討する場合、どのような条件下でバーチャルオンリー型を開催可能とするか検討が必要です。但し、他の議決権行使助言業者であるグラスルイスはバーチャルオンリー型株主総会へ賛成を表明していることにも留意する必要があります。

3. 社外取締役について

株主総会後の取締役会に占める社外取締役の割合が3分の1未満または2名未満である場合、経営トップの取締役選任議案に反対投票を推奨することとなりました。

4. 政策保有株式について

政策保有株式の過度な保有（純資産の20%以上の場合）が認められる企業については、経営トップの取締役選任議案に反対投票を推奨することとなりました。

◆訓練期間を雇用期間と認め、無期雇用への転換を認めた裁判例（東京地判令和4年1月17日）

1. 事案の概要

KLMオランダ航空に契約社員として勤務していた3名の従業員は、通算の勤務期間が5年に達したとして、同社に対し、労働契約法18条に基づき、無期雇用への転換を申し込みました。

これに対し、KLM社は「乗務開始前の2ヶ月間の訓練期間は雇用期間には該当しない」として、無期雇用への転換を認めず雇止めを行ったため、上記従業員らは、無期雇用への転換を前提として、従業員たる地位の確認等を求めて提訴しました。

2. 裁判所の判断

裁判所は、訓練期間中も時間や場所の拘束を受

け、日当や手当の支払を受けていたこと等を理由に、訓練期間も労働契約法第18条における雇用期間に該当するとして、原告らの無期雇用への転換を認める判決を下しました。

3. 無期転換の申込み

労働契約法第18条1項は、有期労働契約が通算5年を超えて更新される場合、労働者は、無期雇用契約への転換を会社に対して求めることができるとしています。無期転換の申込みがされた場合、使用者はこれを承諾したものとみなされ、現に締結している契約内容と同じ労働条件で無期雇用がされたこととなります。

4. 雇止めによる無期転換回避の制限

使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合、雇用契約の期間は満了し、使用者と被用者の雇用関係は解消されます（雇止め）。その後、6ヶ月間の空白期間を経れば、無期雇用への転換を回避することができます（労働契約法18条2項）。

しかし、労働契約法19条は、①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できる場合、又は②労働者が更新されるものと期待することに合理的な理由がある場合には、使用者は、その雇止めに関し客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められなければ、従前と同一の契約条件で被用者からの更新の申し込みを承諾したものとみなすと定めています。

5. コメント

裁判所は、訓練期間であっても、実質的に使用者の指示で労働に従事していると認められれば、それは雇用期間に含むとの判断を下しました。これにより、無期転換が認められる範囲が広がったと言えます。また、上記の通り、雇止めを利用した無期転換の回避も無制限に認められる訳ではありませんので、使用者としては、有期雇用労働者から無期転換の申し込みがされる可能性があることを十分に認識し、適切な労務管理を行う必要があります。

（弁護士友成、弁護士門屋）

法務トピックス

◆改正著作権法の施行（令和4年1月1日）

テレビとインターネットの間で行われる「同時配信」「追っかけ配信」「見逃し配信」について、権利処理の手続が簡素化されました。改正内容は、①権利制限規定を同時配信にも拡充し、②放送番組での利用を認める際に同時配信等での利用も許諾したと推定する「許諾推定規定」を創設し、③レコード・レコード実演や過去の映像実演の同時配信等について事後に報酬を支払うことで事前許諾を不要にし、④協議不調の場合の裁定制度を同時配信等に拡充する等です。