



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

いわゆる「給料ファクタリング」の法的性質について初めて判断した最高裁判決及び有価証券報告書等の記載事項を追加した「企業内容の開示に関する内閣府令」の概要をご紹介します。

◇給料ファクタリングに関する最高裁判例

企業が保有している売掛債権を支払期日前に一定の手数料を徴収した上で買い取る（債権譲渡手続を行う）サービスとして「ファクタリング」というサービスがありますが、貸金業法の規制を潜脱するようなサービスを提供している事業者もあり、個人の給与債権に対するファクタリングサービスを行っていた会社について貸金業法違反に該当するかどうか争われた事案において、令和5年2月20日、最高裁が判断を示しました。

1. 最高裁の判断

労働基準法24条1項によれば、貸金債権が譲渡されたとしても使用者は直接労働者に対して貸金を支払わなければならないから、**ファクタリング業者は実際には顧客に債権を買い戻させることによって資金を回収するほかなかった**。また、顧客は使用者に対する債権譲渡通知を避けるため、**事実上、債権を買い戻さざるを得なかったことにも照らせば、債権譲渡の形式をとっていたとしても「貸付け」にあたる**。

2. コメント

貸金業や債権回収業は法律上の規制があり、登録業者でなければならないとか、最高利率の制限などがありますが、**貸付とは異なる法形式で同様の取引関係を生じさせ、規制法を免れようとしたファクタリングについて最高裁が実質的に貸付である（規制法違反である）と判断しました**。本件は給与ファクタリングに関する一判断ではありますが、コンプライアンスが法令遵守にとどまらない規範の遵守であることと通底する考え方のように感じます。

◆有価証券報告書等に記載すべき事項の追加

金融庁は、「企業内容の開示に関する内閣府令」等を改正し、有価証券報告書及び有価証券届出書に記載すべき事項を新たに追加しました。改正後の規定は、**令和5年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用**されます。

1. サステナビリティへの取組に関する事項

(1) 「サステナビリティに関する考え方及び取組」欄の新設と記載事項

有価証券報告書等に、「サステナビリティに関する考え方及び取組」欄を設け、次のような事項を記載することが求められることになりました。

ア ガバナンス、リスク管理、戦略、指標及び目標等、サステナビリティ全般についての事項。

イ **人材の育成や社内環境**に関する方針、及び、これらの方針に関する指標の内容や、当該指標を用いた目標・実績等。

ウ 有価証券報告書等に将来の情報が記載される場合、一定の条件の下に、**当該将来情報の記載と実際の結果が異なった場合にも、直ちに虚偽記載の責任が生ずるものではない**ことが明らかにされました。

(2) 「従業員の状況」欄の記載事項

提出会社とその連結子会社について、次の事項の開示を求められることになりました。

- ア 管理職に占める女性労働者の数
- イ 男性労働者の育児休業取得率
- ウ 労働者の男女の賃金の差異

2. コーポレートガバナンスに関する事項

(1) 取締役会や委員会等の活動状況

「コーポレート・ガバナンスの概要」欄には、①取締役会、②指名委員会等設置会社における指名委員会・報酬委員会、③提出会社が任意に設置する委員会の活動状況（開催頻度、具体的検討内容、個々の取締役等の出席状況等）を、それぞれ記載することとされました。

(2) 内部監査の実効性を確保するための取組

「監査の状況」欄には、「内部監査の実効性を確保するための取組」について、「具体的に、かつ分かりやすく記載すること」が求められています。

(3) 政策保有株式

「株式の保有状況」欄には、政策保有株式の発行会社との業務提携等の概要を記載することが求められることになりました。

弁護士友成、弁護士門屋

法務トピックス

◆「男女の賃金の差違」の情報公表について

日本における男女間の賃金格差は他の先進国と比較して依然として大きいとされ、更なる縮小を図るため、令和4年7月8日に**女性活躍推進法による制度改正**が行われ、**情報公表項目に「男女の賃金の差違」が追加されるとともに、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として公表が義務づけられました**。初回の情報公開の時期について、事業年度が4月～翌年3月（3月期決算）の企業の場合、**令和4年4月～令和5年3月の実績を概ね令和5年6月末までに公表**することになります。該当する企業においては準備作業に取り組む必要があります。詳細は厚生労働省HPをご覧ください。