

Client Alert

2020年11月号 (Vol. 26)

1. 前言
2. 能源、基础设施：对 2018 年 12 月的针对未运转项目的有关措施的跟进等
3. 劳动法：关于同工同酬的实务应对
4. M&A：经济产业省要求对以库存股作为对价的 M&A 采取征税递延措施

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. 能源、基础设施：对 2018 年 12 月的针对未运转项目有关措施的跟进等

可再生能源之大量导入·新一代网络小委员会及可再生能源主力电源化制度改革小委员会的联合会议（“联合会议”）于 2020 年 10 月 26 日召开，作为减轻 FIT 制度中的太阳能发电对国民的负担的措施的一环，事务局提议实施以下两项新的应对措施。

1. 针对未运转项目的有关措施的跟进

于 2018 年 12 月公布并在之后实施的针对未运转项目的有关措施（采购价格等告示第 2 条第 13 款~第 16 款）中规定，针对未能在规定期限内提交符合规定要件的系统连接工程动工申请并被电力公司受领的项目，将对该项目降低采购价格，而就该动工申请是否符合要件，则说明称“将与电力公司的受领确认作业同步地或在受领后，由接受信息提供的经济产业省持续性地通过自治体等进行确认”。联合会议中提议，以该制度的框架为前提，对该针对未运转项目的有关措施的对象项目中的符合以下 3 个条件即“①2MW 以上、②属于维持采购价格所需的动工申请之被受领期限已过期的 2012 年~2015 年的认定、③在该期限之前动工申请已被受领”的项目，就其在提交动工申请时是否满足已取得林地开发许可等要件，由当局实施确认。

2. 对擅自增设太阳能发电板等的应对

目前的 FIT 法将部分事后超载（太阳能电池总计输出功率的增加）及蓄电池的增设作为降低采购价格的事由，但联合会议认为，“涉嫌通过与认定信息不同的发电板数（擅自增设）及擅自增设蓄电池进行发电的项目仍不断出现”，基于该认识，联合会议给出了“就设备利用率极高的项目（涉嫌擅自增设的项目），根据情况要求进行报告等，如发现通过与认定信息不同的发电板数等进行发电的，督促相应发电商按照认定信息进行发电或提交变更认定申请，要求其按照符合实际情

Client Alert

况的发电计划进行发电”的应对方针。

尤其上述是 2.，最近因未履行增加发电板输出功率的变更手续而受到事后指摘的项目并不罕见，需特别注意已开始运转的太阳能发电站的相关交易等。

合伙人 小林 卓泰

律师 山路 谅

3. 劳动法：关于同工同酬的实务应对

最高法院于 2020 年 10 月就无固定期限合同工与有固定期限合同工之间的不同待遇（同工同酬）作出 5 项判决。其概要如下表所示。

判决日期	待遇	判决内容 (不同待遇是否不合理)
2020 年 10 月 13 日 (13 日最高法院判决 ①)	奖金	并非不合理
	因私受伤生病缺勤时的工资	并非不合理
2020 年 10 月 13 日 (13 日最高法院判决 ②)	退職金	并非不合理
2020 年 10 月 15 日 (15 日最高法院判决 ①)	夏季休假及冬季休假	不合理
2020 年 10 月 15 日 (15 日最高法院判决 ②)	年末年初的工作津贴	不合理
	病假	不合理
2020 年 10 月 15 日 (15 日最高法院判决 ③)	年末年初的工作津贴	不合理
	节假日工资	不合理
	抚养津贴	不合理

同工同酬旨在消除受雇于同一经营者的普通劳动者与短期、定期劳动者之间的被认为不合理的不同待遇及不同对待，以及受雇于用人单位的普通劳动者与派遣劳动者之间的被认为不合理的不同待遇及不同对待。

同工同酬指南¹就正式员工（无固定期限全职劳动者）与非正式雇佣劳动者（小时工、固定期限雇用劳动者、派遣劳动者）之间在待遇上存在不同的情况下，何种不同待遇是不合理的，何种不同待遇并非不合理，给出了原则性方针，而上表中的判决均与该指南相吻合，并通过结合该待遇的性质及其目的，在考虑诸般情况的基础上，探讨是否能将该不同待遇评估为不合理。

¹ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

Client Alert

13 日最高法院判决①中认为，奖金“是对劳务对价进行事后支付及一律性的奖励”，并且，13 日最高法院判决②中认为，退职金“是在结合职务的履行能力及负责程度等基础上对劳务对价进行的事后支付，以及对持续工作等的功劳报偿等，具有多重性质”等，作出了其不同待遇并非不合理的判决。

同时，15 日最高法院判决①中认为，夏季休假及冬季休假“旨在通过向劳动者提供带薪年假及病假等以外的脱离劳动的机会，恢复劳动者的身心健康”，15 日最高法院判决②中认为，病假“旨在保障劳动者的生活，使其能够对因私伤病专心进行休养，以确保对劳动者的持续雇佣”，15 日最高法院判决③中认为，抚养津贴“旨在保障劳动者的生活及厚生福利，使有家人需要抚养者方便进行生活计划等，从而确保对劳动者的持续雇佣”等，做出了其不同待遇不合理的判决。

上表判决与同工同酬指南一起，应成为今后企业探讨正式员工与非正式雇佣劳动者的不同待遇时的参考。

合伙人 荒井 太一
律师 泽 和树

4. M&A：经济产业省要求对以库存股作为对价的 M&A 采取征税递延措施

作为 2021 年度税制改革要求的一环，经济产业省要求财务省建立有实效的永久性制度，就通过以库存股等为对价的股份取得（例如，以库存股为对价的要约收购等）的方式实施的收购的被收购公司股东，对股份转让利益、转让所得征税采取递延措施，届时无需事先认定等。

2019 年 12 月成立、计划于 2021 年春季施行的修订公司法中，就以库存股等为对价的 M&A，新创设了“股份交付制度”。通过该制度的新设，拓宽了 M&A 架构的选择项，有望促进日本企业灵活地实施业务再建。当然，在股份交付制度下，将对被收购公司的股东的股份转让利益、转让所得产生征税，为回避对该股东的征税，现行法上要求接受产业竞争力强化法规定的特别业务再编计划的认定（该法第 25 条。但是，征税递延为截至 2021 年 3 月 31 日的有时限的措施）。如果在实施以库存股为对价的 M&A 之际对股东征税，将出现尽管被收购公司股东只接受收购公司的库存股等的交付并没有接受金钱，却需要负担股份转让利益、转让所得征税的问题。

因此，经济产业省在 2021 年度税制改革要求中，要求对以库存股为对价的 M&A 的股份转让利益、转让所得的征税，采取无需事先认定及无期限限制的递延措施。如果该要求在税制改革中得以实现，有望推进以库存股等为对价的股份取得的灵活运用。该要求将大大影响 M&A 实务，应关注其今后的趋势。

合伙人 大石 笃史
律师 芝村 佳奈

Client Alert

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@mhm-global.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@mhm-global.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@mhm-global.com

微信公众号: 森濱田松本法律事務所

