



Labor

Amendment to the Employment Insurance Act

The Amendment to the Employment Insurance Act Etc. (the “Amendment”) was enacted on March 29, 2016. The Amendment amends the Employment Insurance Act and related acts for the purposes of preventing worker turnover while also promoting the reemployment of previously employed workers and the employment of the elderly. The Amendment includes the following points.

First, as to the Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave (the “Child and Family Care Leave Act”), in order to avoid the need for workers to leave employment so as to provide family care, family care leave will be allowed to be taken in installments.

Prior to the Amendment, family care leave was allowed to be taken only at a single time. In addition, the scope of children to which child care leave applies will be expanded (for example, it will apply to a child under the care of a worker who has applied for a special adoption), and the requirements for fixed-term employees to apply for child care leave will be relaxed. (These amendments will come into force on January 1, 2017.)

Next, as to the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (the “Equal Opportunity Act”), in order to prevent superiors or colleagues from creating a working environment that is hostile to employee pregnancy, childbirth, or taking child or family care leave, employers will be required to take measures for the proper management of employees (to come into force on April 1, 2017). Guidelines as to what actions must be taken are planned to be established by the Minister of Health, Labour and Welfare.

Third, as to the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons, workers who are newly employed after reaching 65 years of age will be covered by employment insurance (to come into force on January 1, 2017).

Last, as to the Employment Insurance Act, insurance premium rates for unemployment benefits were decreased from 1.0 to 0.8 percent (to come into force on April 1, 2016).

The provisions of the Amendment cover a broad range of items, and the enforcement dates differ depending on the

specific area being amended. Employers must act in accordance with the various provisions of the Amendment with key consideration paid to each enforcement date. With respect to the amendments to the Child and Family Care Leave Act and the Equal Opportunity Act, companies must confirm whether policies should be established or revised regarding the requirements for taking leave or the measures to prevent harassment of an employee taking leave, while taking into account the guidelines to be established by the Minister of Health, Labour and Welfare.

Anti trust

JFTC’s Enhanced Cooperation in Enforcement with Foreign Competition Authorities

The Japan Fair Trade Commission (the “JFTC”) has been working to enhance cooperation in enforcement with foreign competition authorities. In 2015 and 2016, the JFTC has executed agreements on enforcement cooperation with the Australian competition authority, the Australian Competition and Consumer Commission (the “ACCC”) (April 2015), and the Chinese competition authorities: the National Development and Reform Commission (October 2015) and the Ministry of Commerce (April 2016). These agreements promote enhanced cooperation in areas such as competition law systems, policies, information exchange, and reports, but they do not involve the exchange of evidence relating to individual matters under investigation or review. However, the agreement with ACCC includes provisions for consideration of sharing the information obtained regarding matters under investigation or review.

Furthermore, in March 2016, at the regular bilateral meeting between the JFTC and the European Union (“EU”) competition authority (the European Commission), the authorities agreed in principle to, and are currently negotiating, an amendment to the Cooperation Agreement signed in 2003 so that they will be able to exchange information obtained during an investigation or review.

Based on the above, cooperation and arrangements with the Australian, Chinese, and EU competition authorities will be strengthened. The JFTC has already executed cooperation agreements with many other foreign competition authorities, and international enforcement of antitrust law is likely to be further enhanced.

(Continues to next page)



Labor

Results Published from the Supervision of Enterprises Suspected of Excessive Overtime on April 1, 2016:

Since January 2015, the Ministry of Health, Labour and Welfare (the “MHLW”), through Labor Standards Inspection Offices (“LSIOs”), has been supervising enterprises suspected of having overtime in excess of 100 hours per month per employee. According to the recent publication of the results of its supervision of 8,530 enterprises from April to December 2015, illegal activity was detected at 76.2 percent of the subject enterprises (or 6,501 enterprises), of which illegal overtime conditions were found in 4,790 enterprises. The MHLW has implemented a policy to enhance supervision through LSIOs, and the target enterprises will be expanded to include entities suspected of having more than 80 overtime hours per month.

Labor

Enforcement of the Act Concerning the Promotion of Women’s Career Activities (the “PWCA”):

The PWCA came into force on April 1, 2016. For details on the PWCA, please see the [September 2015](#) and [December 2015/January 2016](#) issues of this newsletter.

Corp.

Ministerial Ordinance Amending the Commercial Registration Rules, promulgated on April 20, 2016:

After the coming into force of the Ordinance on October 1, 2016, an applicant company is required to attach a list of shareholders to an application for change related to a matter requiring a shareholders’ resolution (such as the appointment of directors) in the commercial registry. The list must include, among other items, names and addresses of the top 10 shareholders (or, if a smaller number of shareholders holds two-thirds or more of the voting rights, the list may include information of only such shareholders). Thus, it is now more important for companies to appropriately prepare and administer its shareholders’ registry so that its shareholders can be properly ascertained.



JAPAN LEGAL UPDATE

Labor

雇用保険法等の改正法の成立

平成 28 年 3 月 29 日、雇用保険法等の一部を改正する法律が成立しました。この法律は、労働者の離職の防止や再就職の促進を図ること、高齢者の雇用を一層推進することなどを目的として、雇用保険法及び関係法律を改正するものです。改正の主要なポイントは、以下のとおりです。

まず、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」といいます。）については、介護離職の防止に向け、これまで一括でしか取得することができなかった介護休業について分割取得が可能となるほか、育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）や休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和がなされます（平成 29 年 1 月 1 日施行）。

次に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」といいます。）については、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用上必要な措置が義務付けられます（平成 29 年 4 月 1 日施行）。なお、かかる措置に関しては厚生労働大臣による指針が定められる予定です。

また、高齢者等の雇用の安定等に関する法律については、65 歳以降に新たに雇用される労働者が雇用保険の適用対象となります（平成 29 年 1 月 1 日施行）。

このほか、雇用保険法については、失業等給付に係る保険料率が 1.0%から 0.8%に引き下げられました（平成 28 年 4 月 1 日施行）。

一連の改正は多岐に亘り、また、改正内容によって施行時期も異なりますが、それぞれの施行時期を見据

え、改正法に則した対応を取ることが必要となります。特に育児・介護休業法や男女雇用機会均等法の改正については、休業取得の要件や休業取得を理由とするハラスメントの防止措置に関して、厚生労働大臣の指針をも踏まえて、社内規程の整備・改定を要するかどうか確認する必要があります。

Anti trust

公正取引委員会による海外競争当局との執行協力の強化

公正取引委員会は、かねてから海外競争当局との執行協力の強化を進めていましたが、最近では平成 27 年から 28 年にかけて、オーストラリアの競争当局であるオーストラリア競争・消費者委員会との間（平成 27 年 4 月）、中国の競争当局のうち国家发展改革委員会（平成 27 年 10 月）及び商務部（平成 28 年 4 月）との間で執行協力に関する取り決めを締結しました。これらは、基本的に、競争法制、政策、情報交換、通報など一般的な執行協力に関するもので、審査中の個別の事件についての証拠等の交換を目的とするものではありません。但し、上記オーストラリアの競争当局との取り決めは、審査中の事件について取得した情報の共有を検討するとの規定を含んでいます。

さらに、本年 3 月には、公正取引委員会が、欧州連合（EU）の競争当局との定期意見交換において、今後、審査過程において入手した情報の交換ができるよう、平成 15 年に作成された日 EC 独占禁止協力協定を改正するための交渉に合意し、現在その交渉が行われています。

これらの協力協定に基づき、オーストラリア、中国、EU の競争当局との執行協力・調整が強化されることとなります。公正取引委員会は、すでに、多数の他の海外競争当局とも協力協定を締結しており、益々、国際的な独占禁止法の執行強化が進むと考えられます。

Labor

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果の公表（平成 28 年 4 月 1 日） 厚生労働省は、平成 27 年 1 月以降、1 カ月当たり 100 時間を超える残業が行われた疑いのある事業場等を対象に、労働基準監督署を通じた監督指導を実施していますが、今般、平成 27 年 4 月から 12 月までに 8,530 事業場に対して実施した監督指導の結果を公表しました。これによれば、全体の 76.2%（6,501 事業場）で法令違反が認められ、そのうち違法な時間外労働があった事業場が 4,790 カ所あったとのことです。なお、厚労省は、労基署による監督指導を強化する方針であり、月 80 時間超の残業が疑われる事業場も監督指導の対象に含まれる見込みです。

Labor

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行（平成 28 年 4 月 1 日） 同法の詳細については、[2015 年 9 月号](#)及び [2015 年 12 月・2016 年 1 月合併号](#)をご参照下さい。

Corp.

商業登記規則等の一部を改正する省令の公布（平成 28 年 4 月 20 日） 施行日である同年 10 月 1 日以降は、株主総会決議事項に関する登記申請（役員変更登記等）に際し、議決権上位 10 名又は 3 分の 2 の株主の氏名・住所等を記載した株主リストの提出が求められることとなります。会社においては、自社の株主を適切に把握できるよう、株主名簿の適切な作成・管理がより一層重要になるものと思われます。

©2016 Jones Day. All rights reserved.

ご注意：ジョーンズ・デイの出版物は、特定の事実関係又は状況に関して法的助言を提供するものではありません。本書に記載された内容は、一般的な情報の提供のみを目的とするものであり、当事務所の事前の書面による承諾を得た場合を除き、他の出版物又は法的手続きにおいて引用し又は参照することはできません。本書で取り上げたトピックは、ジョーンズ・デイ東京オフィスが注意喚起の目的で選択したものにすぎず、日本の法律に関する最新情報を全て網羅するものではありません。