



Corp. Amendments to the “Ordinance for Enforcement of the Act on the Succession to Labor Contracts upon Company Split” etc.

Amendments to the “Ordinance for Enforcement of the Act on the Succession to Labor Contracts upon a Company Split” (“Succession Act Ordinance”) and the “Guideline for Appropriate Implementation of Measures to be Taken by a Split Company or Succeeding Company Related to the Succession to Labor Contracts or Collective Agreements Executed by a Split Company” (“Succession Act Guideline”) came into effect as of September 1, 2016. In addition, the “Guideline for Matters to be Noted by Company Carrying Out Business Transfers or Mergers” (“Business Transfer Guideline”) was newly established and came into effect as of the same date.

1. Amendments to Succession Act Ordinance and Succession Act Guideline

In connection with the succession to labor contracts upon a company split, the Act on the Succession to Labor Contracts upon a Company Split and other relevant laws and regulations provide that, although the individual consents of employees to be succeeded are not required, the split company must take the following procedures to protect the employees: (1) consult with a labor union or a person representing the majority of employees, (2) conduct individual consultations with employees, and (3) issue notices to the relevant employees. The amendments have not changed the outline of the preceding procedures, but have made certain changes to further promote worker protection,

taking into account new legislation (such as the Companies Act) and court precedent.

For example, under the amended Succession Act Guideline, employees who are not involved in the succeeded business but whose labor contracts will be succeeded upon the company split have been included among the employees with whom the company is required to have individual consultations.

2. Establishment of Business Transfer Guideline

With respect to the succession to labor contracts upon a business transfer, the Business Transfer Guideline confirms the established legal principle that the individual consent of each employee is required and requires that the assignor company fully explain to the succeeded employees the status of the business transfer and consult with them so as to gain their consent.

On the other hand, with respect to a merger, the Business Transfer Guideline states that labor contracts will be succeeded comprehensively without the need for individual employee consents and that the employment conditions will be maintained without any changes.

As described above, the amendments and guideline have not made material changes to the basic concept of the succession to labor contracts upon a company split, business transfer, or merger. However, it is necessary that a company that carries out a company split etc. execute certain procedures while paying attention to the provisions of the ordinance and guidelines.

General **Osaka High Court’s Decision to Set Aside an Arbitral Award:** On June 28, 2016, the Osaka High Court rendered a decision to set aside an arbitral award issued by arbitrators in an arbitration case at the Japan Commercial Arbitration Association. Jones Day Tokyo, representing the appellant (a petitioner requesting that the arbitral award be set aside), brought attention to the fact that a law firm for which the presiding arbitrator worked represented a sister company of the opposing party in a U.S. class action lawsuit, and argued that the fact that the presiding arbitrator failed to disclose such information to the parties was tantamount to a procedural breach. Jones Day Tokyo also filed several foreign judicial cases referencing similar issues and collaborated on those cases with other offices of Jones Day. As a result, the Osaka High Court agreed with Jones Day’s assertions and rendered a decision to set aside the arbitral award, which, we note, is only the second instance in which a Japanese court has set aside an arbitral award since the new Arbitration Law came into force.

Labor **Osaka High Court’s Decision Recognizing a Violation of Article 20 of the Labor Contract Act:** On July 26, 2016, a litigation action was brought in Osaka High Court, in which a fixed-term employee of HAMAKYOREX claimed that unreasonable differences existed in the working conditions of fixed-term employees and regular employees (indefinite-term employees) as to allowances paid to them. The plaintiff claimed that the result gave rise to a violation of Article 20 of the Labor Contract Act. Article 20 of the Labor Contract Act, which came into force in April 2013, prohibits employers from establishing unreasonable differences between the working conditions of fixed-term employees and employees of indefinite term. The Osaka High Court agreed and found that non-payment of four types of allowances, including food allowances, was unreasonable due to arbitrary differences and subsequently ordered HAMAKYOREX to pay the approximate balance of 770,000 JPY to the plaintiff. Originally, the court of the first instance found that only non-payment of commuting allowances was unreasonable. Because the number of litigation actions relating to Article 20 is increasing, attention should be paid to this area.

Labor **Promulgation of the Ministerial Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare on the Amendment to the Employment Insurance Act Etc. (August 2, 2016):** The Ministerial Ordinance on the Amendment to the Employment Insurance Act Etc. (“Amendment”), which was previously covered in the [May 2016 issue](#) of this Update, has been promulgated. Following this promulgation, employers may proceed to examine whether or not they need to make adjustments or create new internal rules to comply with the Amendment prior to the enforcement date, as a series of material laws and ordinances related to this Amendment have already been published.

IP **Publication of Manual for Creating De-identified Information (August 2, 2016):** With the aim of facilitating the use of personal data, including big data, the Amendment to the Act on the Protection of Personal Information in September 2015 introduced provisions for handling “De-identified Information,” *i.e.*, information processed so that third parties cannot identify specific personal information contained therein (please see the [October 2015 issue](#)). Accordingly, the Ministry of Economy, Trade and Industry recently published the “Manual for Creating De-identified Information.” The manual, which includes guidance on specific procedures and methods for creating the De-identified Information, should be a useful reference for companies in creating De-identified Information or in preparing internal guidelines for handling such information.



JAPAN LEGAL UPDATE

Corp. 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律施行規則の改正等

平成 28 年 9 月 1 日、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律施行規則」（以下「承継法施行規則」といいます。）及び「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」（以下「承継法指針」といいます。）の改正が施行され、また、新たに制定された「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」（以下「事業譲渡等指針」といいます。）の適用が開始されました。

1. 承継法施行規則及び承継法指針の改正

会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律等において、会社分割に伴う労働契約の承継にあたっては、労働者からの個別の承諾は不要であるものの、労働者保護のための手続として、過半数代表との協議、労働者との個別協議、承継対象労働者への通知等を行うことが求められています。今般の改正はこのような手続の大枠を変更するものではありませんが、会社法等の法整備状況や裁判例の蓄積等を踏まえ、労働者保護の観点から一定の変更を加えるものです。

例えば、承継法指針の改正により、承継される事業に従事していないものの、会社分割によって労働契約が承継される労働者についても、個別協議を行う必要のある労働者の対象に加えられています。

2. 事業譲渡等指針の制定

同指針において、事業譲渡に伴う労働契約の承継に関しては、労働者の個別の承諾が必要であるという従前からの大原則を確認した上、譲渡会社は、承継対象労働者に対し、事業譲渡に関する状況等について十分説明し、承諾に向けた協議を行うこと等が求められています。

他方、合併に関しては、労働契約は（労働者の個別の承諾なくして）包括的に承継され、その労働条件もそのまま維持されるものであること等が注意的に述べられています。

以上のとおり、今般の改正等によっても、会社分割、事業譲渡及び合併に際しての労働契約の承継に関する基本的な考え方はこれまでと大きく変わることはありませんが、今後、会社分割等を行う企業にあっては、これらの施行規則・指針の規定にも留意した上で手続を進めていく必要があります。

General 仲裁判断の取消しに関する大阪高裁の決定 平成 28 年 6 月 28 日、大阪高等裁判所は、日本商事仲裁協会に所属した仲裁事件において仲裁人が出した仲裁判断を取り消す旨の決定を出しました。ジョーンズ・デイは本件の原告人（仲裁判断取消し申立人）を代理し、仲裁廷の長が所属する法律事務所が米国クラスアクション訴訟で仲裁の一方当事者の兄弟会社を代理している事実を指摘し、仲裁廷の長がこの事実を仲裁当事者に開示しなかったことが手続違背に当たると主張しました。その上で、ジョーンズ・デイの他のオフィスの協力を得て同一争点を扱う他国の判決等を証拠として提出する等の訴訟活動を行い、その結果、同裁判所はこれを容れ、仲裁法施行後、知られている範囲では 2 例目となる仲裁判断取消し決定を出しました。

Labor 労働契約法第 20 条違反を認めた大阪高裁の判決 平成 28 年 7 月 26 日、大阪高等裁判所は、ハマキョウレックス社の有期契約労働者が支給される手当について正社員（無期契約労働者）との間で不合理な相違があり、労働契約法第 20 条に反して違法である旨を主張した訴訟において、第一審判決が不支給を不合理とした通勤手当に加え、給食手当等の 3 つの手当についても不支給を不合理と認め、同社に対して差額の約 77 万円の支払いを命じました。平成 25 年 4 月に施行された労働契約法第 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件に不合理な相違を設けることを禁止しているところ、近時、本事件をはじめ同条に関する訴訟が相次いでおり、今後の動向が注目されます。

Labor 雇用保険法等の改正法にかかる厚生労働省令の公布（平成 28 年 8 月 2 日） [2016年5月号](#)で取り上げた、雇用保険法等の改正法について、関係省令が公布されました。これにより、雇用保険法等の改正に関する法令が一通り出揃ったこととなり、施行日に向けて、改正法に則した対応の検討を具体的に進めることが可能となります。

IP 匿名加工情報作成マニュアルの公表（平成 28 年 8 月 8 日） ビッグデータをはじめとするパーソナルデータの利活用に向け、特定の個人を識別することができないように加工された情報である「匿名加工情報」の取扱いに関する規定が平成 27 年 9 月に改正された個人情報保護法に新設されましたが（[2015年10月号](#)参照）、この度、経済産業省は、同情報に関し、「匿名加工情報作成マニュアル」を公表しました。同マニュアルは、匿名加工情報を作成するための具体的な手順や方法に関して一定の指針を示すものであり、事業者が匿名加工情報や同情報に係るガイドラインを作成するにあたって有用な参考資料となります。