



Corp.

The Bill to Partially Amend the Commercial Code and the Act on International Carriage of Goods by Sea was Submitted to the Diet

On October 18, 2016, the Japanese Government submitted to the Diet a bill to partially amend the Commercial Code and the Act on International Carriage of Goods by Sea (“**Amendment Bill**”). The Amendment Bill would update the provisions pertaining to transport businesses and maritime commerce in the Commercial Code, which have not been substantially revised since the introduction of the Code in 1899. In addition to a number of changes, the Amendment Bill has newly introduced:

- Provisions regarding domestic air transportation as well as general provisions applicable to land/sea/air transport and provisions on combined transport, which refers to two or more of the above types of transport (Articles 569 of the Code and after);
- A consigner duty to notify a carrier of certain facts when hazardous goods are transported (Article 572 of the Code); and
- Provisions on charter parties, which are widely used in practice, in parallel with the existing provisions on lease of ships (Articles 704 of the Code and after).

Because the Amendment Bill, if enacted, will affect not only carriers but also any business that may use transport services as a consigner, those who will be affected should pay attention to the debate at the Diet. In addition, any changes to the general contractual terms and conditions of carriers resulting from changes to the Code made by the Amendment Bill should be reviewed.

Labor

Two High Court Decisions relating to Reemployment after Retirement

Two notable successive court decisions relating to disputes concerning reemployment after retirement have been issued.

First, on September 28, 2016, the Nagoya High Court ordered an employer to pay its former employee approximately 1.2 million JPY as compensation for damages equal to the employee’s expected amount of wages, although the court

rejected the employee’s request for classification as a white-collar worker and payment of wages. The former employee, previously a white-collar worker at the company, claimed that the new position of employment, consisting of cleaning duties, offered by the company after the age of retirement (60) was unreasonable. The current Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons (“**Stabilization Act**”) provides that if an employer sets a mandatory retirement age of 60 or older and below the age of 65, the employer is required to retain an employee until he or she reaches the age of 65, after the mandatory retirement age, if the employee desires employment (Article 9 of the Stabilization Act). The court found that the employer was liable for damages on the grounds that reemployment with completely different duties is not substantially equivalent to continued employment and is contrary to the purpose of the Stabilization Act.

In addition, on November 2, 2016 the Tokyo High Court reversed an original decision of the court of first instance. The plaintiffs were previously indefinite-term employees but later reemployed as fixed-term employees upon reaching the age of retirement. The plaintiffs claimed that the difference in the amount of wages between fixed-term employees and regular employees (i.e., indefinite-term employees) with the same duties was unreasonable and not in compliance with Article 20 of the Labor Contract Act. As opposed to the original decision, the High Court allowed a difference in wages between fixed-term and regular employees to some extent. The situation, however, remains unpredictable because the plaintiffs have announced their intention to appeal to the Supreme Court, and the Supreme Court may provide a unified standard as to the interpretation of Article 20.

When seeking to reemploy retired employees, a company’s actions will be in conflict with Article 9 of the Stabilization Act if it offers a type of work different from the previous work, and they will be in conflict with Article 20 of the Labor Contract Act if a company offers changes unfavorable to employees as to working conditions other than the type of work. Accordingly, it is advisable that any company that has set a mandatory retirement age of 60 or older and below the age of 65 review its system for reemploying elderly workers to confirm the existence of any risks concerning the issues above.

Antitrust

JFTC Strengthens the Monitoring of IT/Digital-Related Area On October 11, 2016, the Japan Fair Trade Commission (“**JFTC**”) partially amended its “Guidelines Concerning the Interpretation of ‘Specific Business Field’ as defined in the Provisions of ‘Monopolistic Situations’” and added additional fields that meet the criteria for the definition of “monopolistic situation”, such as tablet manufacturing, security software, computer ticketing and education by telecommunications. Further, on October 21, 2016, the JFTC set up a special point-of-contact on its website in order to gather information about suspicious conduct that may violate the Antimonopoly Act within the IT/digital-related business area. Previously, on August 2, 2016, the JFTC had issued a report on “Issues Concerning Competition Policy in the Mobile Phone Market” and on September 15, 2016, the Ministry of Economy, Trade and Industry also issued a report introducing examples of electronic commerce deals that have anticompetitive effects, based on research conducted with the JFTC. The authorities seem to be strengthening the monitoring of these areas.

Tax

Amended Japan-Belgium Tax Treaty Signed On October 12, 2016, the amended tax treaty between Japan and Belgium was signed. The amendments made substantial changes to the existing treaty, including an expansion of the exemption from or mitigation of source-country taxation on investment income (i.e., dividends, interest and royalties) and the introduction of a limitation of benefits clause.



JAPAN LEGAL UPDATE

Corp.

商法及び国際海上物品運送法の一部を改正する法律案の国会提出

平成 28 年 10 月 18 日、商法及び国際海上物品運送法の一部を改正する法律案（以下「本改正案」といいます。）が国会に提出されました。本改正案は、明治 32 年の制定以降ほとんど改正されていなかった商法の運送や海商に関する規定について、現在の実務に即した改正・整備を加えるものです。本改正案の内容は多岐にわたりますが、主要な改正点は以下の通りです。

- ① 現行法にはない国内航空運送に関する規定が新設されました。さらに、陸上運送、海上運送及び航空運送に共通する総則的規定を整備するとともに、二つ以上の運送方法を組み合わせた複合運送に関する規定も設けられました。（商法第 569 条以下）
- ② 荷送人が危険物等の運送を委託する場合、運送人に対して一定の通知をしなければならないものとされました。（同法第 572 条）
- ③ 船舶の利用に関する契約として、現行法における船舶賃貸借に関する規定に加え、実務上広く利用されている定期傭船契約に関する明文の規定が新設されました。（同法第 704 条以下）

本改正案は、運送業者のみでなく、荷送人として物品運送を利用する事業会社等にも影響を与えるものであり、今後の国会における審議の動向を注視する必要があります。また、商法の規定の多くは任意規定であることから、今回の改正を踏まえた運送業者による運送約款の改正内容も併せて注視する必要があります。

Labor

定年退職後の再雇用に関する二つの高裁判決

定年退職後の再雇用を巡る紛争について注目すべき裁判例が続いています。

まず、平成 28 年 9 月 28 日、名古屋高等裁判所は、事務職に就いていた元従業員が 60 歳の定年退職後の再雇用の職種として清掃業務を提示されたことを不当として事務職としての地位確認、賃金の支払い等を求めた訴訟において、地位確認及び賃金の支払いは認めませんでした。使用者に賃金の見込み額と同額の損害賠償金として約 120 万円の支払いを命じました。現行の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」といいます。）は、60 歳以上 65 歳未満の定年制を設けている場合、労働者が希望すれば、使用者はその労働者を定年後 65 歳まで継続して雇用すべき旨を定めています（高年齢者雇用安定法第 9 条 1 項）。本判決は、再雇用する場合であっても、業務内容がそれまでと全く異なるのであれば継続雇用の実質を欠き同法の趣旨に反することを理由に使用者の賠償責任を認めました。

また、平成 28 年 11 月 2 日、東京高等裁判所は、定年後に有期契約労働者として再雇用された従業員らが、職務内容が同じ正社員（無期契約労働者）との間で賃金に不合理な差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、原告らの主張を認めた第一審判決を破棄し、一定の賃金の相違を許容する判決を下しました。しかし、本訴訟の原告らは最高裁で争う意向を示したことから、今後最高裁が同条に関する何らかの統一的な判断基準を示す可能性があり、予断を許さない状況にあります。

定年退職した労働者を再雇用する場合、従前と異なる職種を提示する場合は高年齢雇用安定法第 9 条の問題が、職種以外の雇用条件を不利益に変更する場合は労働契約法第 20 条の問題が、それぞれ生じ得ることから、60 歳以上 65 歳未満の定年制を設ける企業は自社の高年齢者再雇用の仕組みを見直し、上記のような問題が発生する余地がないか、再雇用の仕組みについて再検討する必要があります。

Antitrust

公取委、IT・デジタル関連分野の監視を強化 平成 28 年 10 月 11 日、公正取引委員会（以下「公取委」といいます。）は、「独占の状態の定義規定のうち事業分野に関する考え方について」を一部改正し、独占の状態に関する所定の基準を満たす事業分野として、タブレット製造業、セキュリティソフト業、コンピューターチャケッティング業、通信教育業などの事業分野を追加しました。また、同年 10 月 21 日、「農業」「電力」の分野に加え、「IT・デジタル関連」分野で独占禁止法違反が疑われる事案の情報を受け付ける専用窓口を設置しました。これに先立ち、同年 8 月 2 日、公取委はスマートフォン販売の商慣行について独占禁止法に違反する行為を例示した指針「携帯電話市場における競争政策上の課題について」を公表し、また、同年 9 月 15 日、経済産業省もスマートフォンアプリ等のコンテンツを含む電子商取引等の実態を紹介した報告書（公取委と共同で行ったオンライン関連事業に関するヒアリング調査等に基づくものであり、アプリに関する取引などについて競争相手を排除している事例があると報告されています。）を公表しており、競争政策における IT・デジタル関連分野への監視姿勢の強化が窺われます。

Tax

新日・ベルギー租税条約の署名（平成 28 年 10 月 12 日） 新租税条約の下では、一定の投資所得（配当、利子、使用料）に対する源泉地国課税の減免が拡充されるほか、特典制限条項が新たに導入される等、全面的な改正が行われます。

©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。