



**Anti  
trust**

**Amendment to the Guidelines for the Act against Delay in Payment of Subcontract Proceeds, Etc. to Subcontractors**

The purpose of the “Act against Delay in Payment of Subcontract Proceeds, Etc. to Subcontractors” (“Subcontract Act”) is to ensure the fairness of subcontracting transactions and to protect the interests of subcontractors by preventing large companies with capital exceeding a certain amount (“Subcontracting Companies”) from coercing small- and medium-size subcontractors into unfair transactions. Four types of transactions are subject to the Subcontract Act—manufacturing contracts, repair contracts, information-based product creation contracts, and service contracts. Subcontracting Companies are prohibited from engaging in 11 types of trade practices with respect to these four types of transactions. The Japan Fair Trade Commission issues guidelines for the Subcontract Act (“Guidelines”) that provide detailed interpretations and specific examples of prohibited trade practices.

On December 14, 2016, the Guidelines were amended in order to further strengthen enforcement of the Subcontract Act. One of the major amendments was to significantly increase the specific examples of prohibited trade practices from 66 to 141 based on past enforcement and hearings.

For instance, one of the newly added examples of a prohibited trade practice is the prohibition on Subcontracting Companies requiring subcontractors to reduce prices without reasonable grounds in order to achieve the Subcontracting Companies’ own purposes, such as by requiring a subcontractor to “Reduce the production cost by X percent in Y number of years” (corresponding to an “unfair demand for price cuts,” one of the prohibitions under the Subcontract Act).

Besides the above-mentioned significant increase in the number of specific examples, the Guidelines also specify additional trade practices to which Subcontracting Companies should pay special attention, such as price reductions in the case of retroactive application of newly lowered unit prices. Further, the Guidelines have been amended to provide additional examples of transactions targeted by the Subcontract Act.

Through this amendment, it is expected that there will be even stronger enforcement of the Subcontract Act, and therefore companies that regularly engage in subcontracting transactions

will need to verify, using the amended Guidelines, that their transactions and trade practices do not violate the Subcontract Act.

**Labor**

**Publication of Draft Guidelines for “Equal Pay for Equal Work”**

The Japanese government is considering introducing legislation concerning the so-called “equal pay for equal work” rule for the purpose of improving the working conditions of non-regular employees. As part of this process, on December 20, 2016, the draft guidelines for equal pay for equal work (“Draft Guidelines”) were issued by the Council for the Realization of Work Style Reform held at the Prime Minister’s Office.

The Draft Guidelines provide interpretations as to which differences in working conditions between regular employees and non-regular employees are considered reasonable and which differences are considered unreasonable. For typical situations, the Draft Guidelines contain two sets of specific examples: situations where there are no legal issues and situations that do have legal issues. For instance, the examples of situations with no legal issues include a case in which a company pays bonuses to regular employees who are responsible for meeting production efficiency or quality targets but subjects them to penalties if they fail to achieve those targets, while the company does not pay bonuses to non-regular employees on whom the company does not impose such commitments or penalties. On the other hand, an example of a situation that would involve legal issues is a case in which a company pays bonuses to all regular employees irrespective of their duties or contributions, while the company does not pay bonuses to non-regular employees.

Although the Draft Guidelines are currently no more than a “draft,” it is expected that going forward, the drafting of the amendment to the law will be based on the Draft Guidelines; in other words, the content of the Draft Guidelines will likely be incorporated into a bill. Accordingly, companies that employ both regular employees and non-regular employees should begin to consider whether or not there are any unreasonable differences in working conditions between those categories of employees in light of the Draft Guidelines and should begin to investigate how to eliminate any such unreasonable differences that do exist.

**IP**

**Amendment to the Ordinance for Enforcement of the Trademark Act (January 1, 2017)** An application for trademark registration requires the classification of designated goods and services. The classification of certain goods has been changed for reasons including the amendment of the International Classification of Goods and Services and changes in business conditions. For example, under the amendment, “ski wax,” which was previously classified under Class 28, has been moved to Class 4, and “smartphone” has been newly added to Class 9. Companies will need to confirm the new classification of goods for their applications for trademark registration filed on or after January 1, 2017.

**Labor**

**Enforcement of the Child Care and Family Care Leave Act (January 1, 2017)** The “Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave” which was amended in March 2016, came into force in its entirety on January 1, 2017. For details, please see the [May 2016 issue](#) of this newsletter.



## JAPAN LEGAL UPDATE



### 下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準の改正について

下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」といいます。）は、大企業等の一定以上の資本金を有する事業者（下請法でいう「親事業者」）が、中小企業等の下請事業者に対して不当な取引を強いることを防止することにより、下請取引の公正化や下請事業者の利益保護を図ることを目的とした法律です。この下請法では、製造委託、修理委託、情報成果物作成委託及び役務提供委託の4種類の取引類型について、親事業者が行ってはならない11の禁止事項が規定されています。また、下請法の規制内容をより明確にするため、公正取引委員会のガイドラインとして、「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」（以下「運用基準」といいます。）が定められており、各禁止事項について、それぞれ詳細な解釈の指針や具体例が示されています。

平成28年12月14日、下請法の一層の運用強化を目指し、運用基準が改正されました。主な改正点としては、過去の執行状況やヒアリング等で得られた情報をもとに、運用基準の中で挙げられる違反行為の具体例を66事例から141事例へと大幅に増加した点が挙げられます。

例えば、親事業者が「〇年後までに製品コスト〇%減」といったように自ら定めた目標を達成するため、合理的な理由なしに下請事業者に原価低減要請を行う行為の禁止（禁止事項の1つである「買いたたき行為」に該当）等が新たに追加されています。

上記の具体例を大幅に追加した改正の他にも、引き下げ後の新単価を遡及適用する場合の「減額」等の特に留意を要する違反行為類型の追加、下請法の対象となる取引例の追加等の点について改正がなされています。

今回の改正によって、下請法の運用のより一層の強化が見込まれ、日常的に下請取引を行う企業は、取引内容や取引慣行が下請法に違反していないか、改正された運用基準に基づき、再度確認する必要があります。



### 同一労働同一賃金ガイドライン案の公表

日本政府は、非正規雇用労働者の待遇改善に向けて、いわゆる同一労働同一賃金法制の導入に向けた検討を進めています。その一環として、平成28年12月20日、首相官邸に設置された働き方改革実現会議において、「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下「本ガイドライン案」といいます。）が示されました。

本ガイドライン案は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間のいかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかについての考え方を示したものです。なお、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例が付されており、例えば、生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合に処遇上のペナルティを課される正規雇用労働者には賞与を支給しているが、そのような責任やペナルティを課されていない非正規雇用労働者には支給していない事例等が問題とならない例として挙げられている一方で、正規雇用労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に賞与を支給しているが、非正規雇用労働者には支給していない事例等が問題となる例として挙げられています。

本ガイドライン案は、現時点では「案」にとどまるものですが、今後、本ガイドライン案をもとに法改正の立案作業が進められる予定となっています（すなわち、本ガイドラインの内容が法案に盛り込まれることが見込まれます）。したがって、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の双方を雇用している企業においては、現時点においても、本ガイドライン案に照らして不合理な待遇差が存在しないか、不合理な待遇差があるとしてどのように解消するのかについての検討を始めることが望ましいといえます。



**商標法施行規則の改正（平成29年1月1日）** 商標登録出願においては指定商品及び役務の区分を指定する必要がありますが、一部の商品の区分が国際分類の改訂や商取引の実情の変化等を理由に改正されました。この改正により、例えば、従来第28類に分類されていた「スキーワックス」が第4類に移行し、新たに「スマートフォン」が第9類に追加されています。本年1月1日以降の商標登録出願にあたっては、この新たな商品区分を確認する必要があります。



**改正育児・介護休業法の施行（平成29年1月1日）** 平成28年3月に改正された育児休業、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が、平成29年1月1日から全面施行されました。同法の詳細については、[2016年5月号](#)をご参照ください。