



**Labor**

**Japan's Action Plan for the Realization of Work Style Reform**

Prime Minister Shinzo Abe recently held 10 meetings of the “Council for the Realization of Work Style Reform,” to discuss reforms to Japan’s labor law system with experts from both the management and labor sides. At the 10th meeting of the Council for the Realization of Work Style Reform, held on March 28, 2017, the “Action Plan for the Realization of Work Style Reform” (“Action Plan”) was approved. The Action Plan covers a broad range of topics including wage increases, the promotion of side jobs, and re-employment support for women. This newsletter introduces two of the most noteworthy elements of the Action Plan, which are (i) the introduction of the Overtime Work Regulation with Punishment and (ii) equal pay for equal work.

**1. Introduction of the Overtime Work Regulation with Punishment**

Under the existing Labor Standards Act, in practice employers are able to have their employees work overtime without limit by entering into a labor-management agreement stipulated by Article 36 of the Labor Standards Act with special conditions for exceptional circumstances. The Action Plan indicates the direction of legal reform by introducing the Overtime Work Regulation with Punishment, with the purpose of correcting the practice of long working hours. The Action Plan calls for, in principle, limiting overtime to 45 hours per month and 360 hours per year; in the event of a violation, the employer will be punished. There will be exceptions where employers may have their employees go above the overtime limit, in the case of temporary, special circumstances. However, in no case shall overtime exceed 720 hours per year (a monthly average of 60 hours). Further, within the 720-hour annual overtime limit: (i) overtime including work during holidays shall not exceed a monthly average of 80 hours for any span between two and six months; (ii) monthly overtime including work during holidays shall be less than 100 hours; and (iii)

exceptions to the above-mentioned rule limiting monthly overtime to 45 hours shall apply no more than six times per year.

It is expected that the regulation described above will not wholly apply to, and/or special regulations will be developed for, certain types of businesses, such as the business of driving automobiles, the construction business, or the business of doctors.

**2. Equal Pay for Equal Work**

On December 20, 2016, the Japanese government issued the “Draft Guidelines for Equal Pay for Equal Work” (“Draft Guidelines”), which provide its interpretation as to which differences in working conditions between regular employees and non-regular employees are considered reasonable (please see the [February 2017 issue](#) for more information). The Action Plan, in order to ensure the effectiveness of the Draft Guidelines, addresses the following: (i) the development of the laws on which employees will rely, such as the rules for equal treatment of regular and non-regular employees, in the event that they seek a judicial ruling; (ii) making it an obligation for employers to provide an explanation of working conditions, including an explanation of the nature of the working conditions of non-regular employees and the reasons for differences between the working conditions of non-regular and regular employees; (iii) the development of an administrative alternative dispute resolution process; and (iv) the development of laws relating to dispatched workers, including imposing an obligation on companies hiring dispatched employees to provide the dispatching agencies with information regarding the working conditions of its regular employees, such as their payment.

The Action Plan is not legally binding. However, businesses should pay close attention to legal reform developments related to the Action Plan, since, in the event that existing laws are amended in accordance with the Action Plan, businesses may be forced to substantially reconsider their work rules and labor-management agreements.

**General**

**Bill to Partially Amend the Foreign Exchange and Foreign Trade Act Submitted to the Diet:** On March 3, 2017, the Japanese government submitted to the Diet a bill to partially amend the Foreign Exchange and Foreign Trade Act (“Amendment Bill”). The Amendment Bill would strengthen criminal penalties for violations of regulations regarding the export or import of goods or the transfer of technologies (for example, the maximum fine that may be imposed on a legal entity would be increased to JPY1 billion). In addition, the Amendment Bill would introduce a prior notification requirement for certain acquisitions by a foreign investor of the shares of a Japanese unlisted company from another foreign investor. Such acquisitions are not subject to any prior notification requirement under the current Act. If enacted, this amendment would affect importers and exporters and would also affect a foreign company (including a Japanese subsidiary of a foreign company) intending to make an investment in a Japanese company with sensitive technologies. Individuals or companies that would likely be affected by the Amendment Bill should pay close attention to debate about it in the Diet.

**Privacy**

**Commencement of the Opt-out Notification in Connection with the Enforcement of the Amended Personal Information Protection Act:** Prior to the enforcement of the Amended Personal Information Protection Act (“Amended Act”) (please see the [October 2015 issue](#) for more information) beginning on May 30, 2017, the Personal Information Protection Commission began accepting notifications required for the provision of personal data to a third party by the “opt-out” method on March 1, 2017. The opt-out method is a method of providing personal data to a third party without obtaining the consent of the person concerned on the condition that the provision of information ceases upon the person’s request. Under the Amended Act, the filing of a notification in advance with the Personal Information Protection Commission is required for the provision of personal data to a third party by the opt-out method. In addition, some guidelines and policies for certain specific fields (such as finance-related fields) have been published recently in preparation for the enforcement of the Amended Act. Companies should confirm whether they need to file an opt-out notification and should review their internal handling of personal information and relevant internal rules in light of the applicable guidelines.

**IP**

**First Registration of Trademarks Consisting Only of Colors:** The Japan Patent Office (“JPO”) has been accepting applications for certain new types of trademarks including those consisting of sounds and colors, since April 1, 2015, in accordance with the Trademark Act as amended in 2014. On February 28, 2017, for the first time the JPO decided to allow the registration of two trademarks consisting only of colors. The trademarks allowed to be registered were those for the storefront sign of a convenience store chain and the logo colors of certain eraser products. Both of them are well-known logos among Japanese consumers. It would be beneficial for companies that use marks with distinctive colors as part of their business to consider registering these kind of trademarks as a way of enhancing the strength of their brands.



## JAPAN LEGAL UPDATE

### Labor

#### 働き方改革実行計画

安倍晋三内閣総理大臣は、労働制度の改革を目指し労働界及び産業界の有識者等が議論する場として、全10回にわたり「働き方改革実現会議」を開催してきました。そして、平成29年3月28日に開催された第10回働き方改革実現会議において、「働き方改革実行計画」（以下「本実行計画」といいます。）を決定しました。本実行計画の内容は、賃金引上げ、副業・兼業の推進、女性の再就職支援等多岐にわたりますが、就中、注目度の高い①罰則付き残業規制の導入及び②同一労働同一賃金に関する主な内容を以下ご紹介します。

##### 1. 罰則付き残業規制の導入

現行の労働基準法において、使用者は、いわゆる特別条項付き36協定を締結することにより、事実上、労働者に上限無く時間外労働をさせることが可能です。本実行計画では、長時間労働を是正すべく、罰則付きの時間外労働規制を導入する法改正の方向性が示されました。具体的には、時間外労働は原則として月45時間かつ年360時間を限度とし、これに違反した場合には罰則が適用されるとしています。臨時的な特別の事情がある場合の特例としてこれを延長することも可能ですが、その場合であっても、年720時間（月平均60時間）を超えないものとされています。また、年720時間以内において(1)2か月ないし6か月の平均がいずれも休日労働を含んで80時間以内、(2)単月では、休

日労働を含んで100時間未満、(3)上記月45時間の原則を上回る特例の適用は年6回を上限とする規制を設けることとしています。

なお、自動車の運転業務、建設事業、医師等の特定の業種については、規制の全面適用を猶予したり、特別な規律を設けることが予定されています。

##### 2. 同一労働同一賃金

日本政府は、平成28年12月20日、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の待遇差の合理性についての考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表しました（詳細については[2017年2月号](#)をご参照ください。）。本実行計画は、同ガイドライン案の実効性を担保すべく、(1)労働者が司法判断を求める際の根拠となる均等待遇の規定等の整備、(2)当該労働者に適用される待遇の内容及び比較対象となる労働者との待遇差の理由等、待遇に関する説明の義務化、(3)行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備、並びに、(4)派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務を定めるなど、派遣労働者に関する法整備を内容とする法改正の方向性が示されています。

本実行計画に法的強制力はありませんが、本実行計画に従って現行法が改正された場合には、各事業者は就業規則や労使協定の大幅な見直しを迫られる可能性があります。法改正の動向に注視する必要があります。

### General

**外国為替及び外国貿易法の一部を改正する法律案の国会提出** 平成29年3月3日、外国為替及び外国貿易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、①輸出入・技術取引規制における罰則を強化（法人の罰金刑について最大10億円）するとともに、②これまで規制の対象外であった外国投資家による他の外国投資家からの非上場株式の取得のうち、一定のものについて、新たに事前届出の対象とすることなどを内容とするものです。①については、輸出入に従事する企業等に、②については、機微技術を有する日本企業への投資を検討している外資系企業等にそれぞれ影響を与えるものであり、今後の国会における本改正案の審議の動向を注視する必要があります。

### Privacy

**改正個人情報保護法の施行に伴うオプトアウト届出の事前受付開始等** 改正個人情報保護法（同法の詳細については、[2015年10月号](#)をご参照下さい。）が平成29年5月30日から全面施行されるのに先立ち、個人情報保護委員会は、同年3月1日、オプトアウトにより個人データを第三者提供するための同委員会への届出の事前受付を開始しました。改正法では、本人からの要請があれば提供を停止することを条件に、本人の同意なく第三者に個人データを提供できる制度（オプトアウト）によって個人データを第三者提供する場合には、事前に個人情報保護委員会への届出をすることが要求されています。また、改正法の施行に向け、金融関連分野等、特定分野のガイドラインや指針の公表が相次いでいます。事業者は、オプトアウトのための届出の要否を確認するとともに、適用を受けるガイドラインに照らし、自社における個人情報の取扱い及び関連社内規定を見直す必要があります。

### IP

**色彩のみからなる商標の初めての登録** 平成26年の商標法改正により、特許庁は、音や色彩からなる商標など、新しいタイプの商標の出願を平成27年4月1日から受け付けていましたが、平成29年2月28日、色彩のみからなる商標について初めて登録を認める旨の判断をしました。登録が認められたのはコンビニエンスストアの店頭看板及び消しゴム商品のシンボルカラーであり、いずれも日本国内の一般消費者によく知られたマークです。特徴的な色彩マークを事業に使用している事業者にとって、このような商標の登録は、ブランド力向上の手段として検討に値します。