



Labor

First Supreme Court Decisions Interpreting Article 20 of the Labor Contract Act

General

Cabinet Approves and Submits to the Diet the Bill to Implement Integrated Resorts

On June 1, 2018, in the Hamakyorex (please see the [September 2016 issue](#)) and Nagasawa-Unyu decisions (please see the [November 2016 issue](#)), the Supreme Court (Second Petty Bench) interpreted Article 20 of the Labor Contract Act prohibiting unreasonable differences in the working conditions of fixed-term employees (non-regular employees) and indefinite-term employees (regular employees). These are the first Supreme Court decisions interpreting Article 20, which is of great interest considering the government’s promotion of work style reform (please see the [May 2018 issue](#)).

In the Hamakyorex decision, the Court held that unreasonable differences in the working conditions of fixed-term employees and indefinite-term employees violate Article 20 when these differences arise because of the fixed or indefinite nature of the employment. It also found that the differing working conditions of fixed-term employees that violate Article 20 are invalid. Further, the Court upheld the lower court in its finding that the employer was liable where there were unreasonable differences in the payment/nonpayment and in the amounts of four types of allowances, including commuting allowances. In addition, the Court found the nonpayment to non-regular employees of perfect-attendance allowances, which were paid to regular employees, to be unreasonable, since the need to ensure the attendance of employees does not differ based on the employees’ duties. In contrast, the Court found that it was not unreasonable to pay housing allowances only to regular employees because regular employees are subject to transfers requiring relocations that increase housing costs.

The Nagasawa-Unyu decision involved differences in the working conditions between those of contract drivers rehired as fixed-term employees after reaching retirement age and those of regular employees, with both groups having the same duties. The Court held that the fact that the fixed-term employees were rehired after reaching retirement age could be taken into consideration in deciding the reasonableness of the differences in working conditions. Further, the Court found to be unreasonable differences in perfect-attendance allowances and overtime allowances (calculated based on such perfect-attendance allowances). In contrast, the Court held that the nonpayment of performance-based pay and duty allowances to the contract drivers was not unreasonable, on the grounds that the base salaries of the contract drivers were higher when the drivers were rehired than when they were at retirement age.

These decisions will serve as important guidelines for businesses that are considering the working conditions of their fixed-term employees.

On March 27, 2018, the Bill to Arrange Specified Integrated Resort Facilities Areas was submitted to the Diet. Pursuant to the Act Concerning Promotion of Development of Specified Integrated Resort Facilities Areas, discussed in the [December 2016/January 1 issue](#), the Bill will allow for the implementation of legislative measures necessary to promote the development of areas where specified integrated resort facilities (“Integrated Resorts”) will be established. The main contents of the Bill are as follows:

1. Regulations concerning the Establishment of Integrated Resorts
Integrated Resorts are defined as integrated facilities mainly consisting of casino facilities, as well as facilities for international conferences, exhibitions, Japanese cultural performances, the provision of domestic sightseeing services and accommodations. Integrated Resorts may be established upon the approval of area development plans jointly prepared by local governments and private businesses (up to a maximum of three plans for all of Japan) by the Minister of Land, Infrastructure and Transport.
2. Regulations for Casino Businesses
In addition to the approval of an area development plan, casino businesses require a license (with a renewable three-year term) issued by the Casino Management Committee, which will be established as an external bureau of the Cabinet. Furthermore, in order to become the main shareholder of a casino business, the operator of a business that manages and makes use of casino facilities, the land owner of an Integrated Resort area or a manufacturer of casino-related equipment, a license, permission or approval from the Casino Management Committee is required.
3. Entrance Fees and Taxes
Excluding foreign citizens who do not reside in Japan, no individual may enter a casino facility more than three times in a seven-day period or more than 10 times in a 28-day period, and each such individual is subject to a 3,000 JPY entrance fee imposed by the national government and the local government (for a total of 6,000 JPY) every 24 hours. The casino business must collect these entrance fees and transfer the funds to the national and local governments. In addition, each month the casino business must pay a tax of 15 percent of gross gaming revenue to both the national and local governments, and must pay certain Casino Management Committee fees to the national government.

The Bill will be implemented within three years from the date of promulgation. Since the Bill establishes a specific framework for casino regulations in Japan, Diet deliberations will need to occur.

IP **Partial Revision of the Unfair Competition Prevention Act and the Copyright Act:** The Act of Partial Revision of the Unfair Competition Prevention Act, Etc. was enacted on May 23, 2018 and promulgated on May 30, 2018. The Act of Partial Revision of the Copyright Act was enacted on May 18, 2018 and promulgated on May 25, 2018. For details, please see the [April 2018 issue](#) of this newsletter.

Corp. **Partial Revision of the Commercial Code and the Act on International Carriage of Goods by Sea:** The Act of Partial Revision of the Commercial Code and the Act on International Carriage of Goods by Sea was enacted on May 18, 2018 and promulgated on May 25, 2018. The Act will update the provisions in the Commercial Code pertaining to transportation businesses and maritime commerce, which have not been substantially revised since the introduction of the Code in 1899. While the Act was originally submitted to the Diet in October 2016 and was later abandoned, the newly enacted Act is in substantially the same form as when it was originally submitted. For details, please see the [November 2016 issue](#) of this newsletter. The Act will come into force no later than one year from the date of promulgation on a date to be specified by a Cabinet Order.

Life-Science **Enforcement of the Next Generation Medical Infrastructure Act:** The Act Regarding Anonymized Medical Data to Contribute to R&D in the Medical Field (“Next Generation Medical Infrastructure Act”) came into force on May 11, 2018. For details, please see the [July 2017 issue](#) of this newsletter.



Labor

労働契約法第20条に関する初めての最高裁判決

平成30年6月1日、最高裁判所（第二小法廷）は、ハマキョウレックス事件（[2016年9月号](#)参照）及び長澤運輸事件（[2016年11月号](#)参照）の上告審判決において、有期契約労働者（契約社員）と無期契約労働者（正社員）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労働契約法第20条に関する解釈を示しました。これらの判決は、政府が働き方改革（[2018年5月号](#)参照）を推進する中で注目されていた労働契約法第20条の解釈に関する初めての最高裁判決です。

最高裁判所は、ハマキョウレックス事件において、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じ、当該相違が不合理であると評価することができる場合に本条の違反となり、有期労働契約のうち本条に違反する部分が無効となると判示しました。そのうえで、通勤手当を含む4つの手当の支給・不支給ないし支給額について不合理な相違があり、使用者が不法行為責任を負うとした原審の判断を支持したほか、皆勤手当についても、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって差異が生じるものではないこと等を理由に、皆勤手当を正社員に支給しながら契約社員に支給しないことが不合理とされました。他方、住宅手当については、正社員には転居を伴う配転が予定され、住宅費が高額となり得ることから、住宅手当を正社員のみを支給することが不合理とは認められない旨判断しました。

また、長澤運輸事件においては、定年後に有期契約労働者として再雇用された嘱託乗務員と職務内容が同じ正社員との間の労働条件の相違が問題となったところ、最高裁判所は、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、かかる労働条件の相違が不合理と認められるか否かの判断において考慮され得るとしました。そのうえで、精勤手当及びこれを基礎として計算される時間外手当に関する相違を不合理と判断した一方、能率給及び職務給の不支給については、嘱託乗務員の基本賃金が定年退職時の基本給の水準以上に設定されていること等の理由を挙げて不合理でない旨判断したほか、その他の各賃金項目についても、趣旨を個別に検討した結果、不合理な相違はない旨判断しました。

これらの判決は、今後企業が有期契約労働者の労働条件を検討する上で重要な指針になるものと考えられます。

General

IR実施法案の国会提出

平成30年4月27日、特定複合観光施設区域整備法案（以下「IR実施法案」といいます。）が国会に提出されました。IR実施法案は、[2016年12月/2017年1月合併号](#)にて取り上げた特定複合観光施設区域の整備の推進に関する法律に基づき、特定複合観光施設（以下「IR」といいます。）を設置する区域の整備を推進するために必要となる法制上の措置を講ずるための法案です。その主要な内容は以下のとおりです。

1. IR設置に関する規制

まず、IRとは、カジノ施設と①国際会議場施設、②展示施設、③日本文化の公演施設、④国内観光サービス提供施設及び⑤宿泊施設を主たる構成要素とする一体的施設であると定義されています。IRは、地方自治体と民間事業者が共同で作成する区域整備計画が国土交通大臣によって認定された場合（上限は3つ）に設置が可能となります。

2. カジノ事業に関する規制

上記の区域整備計画の認定とは別に、カジノ事業を行うには、内閣府の外局として設置されるカジノ管理委員会から免許（有効期間3年、更新可）を受けなければなりません。また、カジノ事業者の主要株主、カジノ施設の管理及び供用を行う事業者、IR区域の土地権利者又はカジノ関連機器の製造等を行う事業者となるにあたっては、カジノ管理委員会から免許、許可又は認可を受ける必要があります。

3. 入場料・納付金等

日本に住居を有しない外国人以外の者は、カジノ施設への入場回数が7日間で3回、かつ、28日間で10回に制限されるうえ、国及び地方自治体からそれぞれ3000円（計6000円）の入場料を24時間ごとに賦課されます。カジノ事業者は、この入場料を徴収して国及び地方自治体に納付しなければなりません。また、カジノ事業者は、毎月、カジノ事業による粗収益（GGR：Gross Gaming Revenue）の15%及びカジノ管理委員会経費負担額を国に、カジノ事業による粗収益の15%を地方自治体に、それぞれ納付しなければなりません。

IR実施法案は、公布の日から起算して3年を超えない範囲において、順次、政令で定める日から施行される予定です。IR実施法案は、日本におけるカジノ規制の具体的な枠組みを定めるものであり、国会での審議の行方が注目されます。

IP

不正競争防止法等の一部を改正する法律及び著作権法の一部を改正する法律の成立 平成30年5月23日、不正競争防止法等の一部を改正する法律案が成立し、同月30日公布されました。また、平成30年5月18日、著作権法の一部を改正する法律案が成立し、同月25日公布されました。これらの法律の概要については、[2018年4月号](#)をご参照下さい。

Corp.

商法及び国際海上物品運送法の一部を改正する法律の成立 平成30年5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が成立し、同月25日、公布されました。同法は、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。同法は、平成28年の臨時国会に当初提出され、その後廃案となっていました。今般、概ね当初の内容どおり成立しました（その概要については、[2016年11月号](#)をご参照下さい。）。同法は、公布日から1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されます。

Life-Science

次世代医療基盤法の施行 平成30年5月11日、医療分野の研究開発に資するための匿名加工医療情報に関する法律（次世代医療基盤法）が施行されました。同法の概要については、[2017年7月号](#)をご参照下さい。