



Labor

Supreme Court Decides Whether a Fixed Overtime Allowance is Considered Statutory Overtime Wages

On July 19, 2018, in a case in which the parties litigated whether payment of a so-called fixed overtime allowance is considered payment of overtime wages as prescribed in Article 37 of the Labor Standards Act, Japan's Supreme Court (First Petty Bench) affirmed that a fixed overtime allowance is considered statutory overtime wages. The Court's reasoning was: (i) in light of the description in the employment contract and the explanation that the employer gave to the employee, the fixed allowance was positioned as compensation for overtime work, etc. in the employer's wage structure; and (ii) the amount of the fixed allowance paid to the employee was not divorced from the employee's actual overtime work.

In this case, the Tokyo High Court originally issued a narrow judgment on February 1, 2017, that the payment of a fixed overtime allowance is considered payment of statutory overtime wages only when:

- The employer sets up a system through which the employee can determine that the amount of statutory overtime wages that he or she is to be paid surpasses the amount of the fixed overtime allowance, and the employee can immediately demand that the employer pay the difference;
- The employer implements that system in good faith;

- The balance between the amount of the base salary and the amount of the fixed overtime allowance is appropriate; and
- There are no factors that constitute a situation undermining the welfare of employees, such as, for example, nonpayment of statutory overtime wages or health deterioration due to overtime work.

As a result, observers closely monitored how the Supreme Court would hold on this issue. The Supreme Court ultimately chose not to support the High Court's decision, stating, "it should not be interpreted that the requirements indicated by the original decision are indispensable."

Based on this Supreme Court decision, companies that have a fixed overtime allowance system should confirm whether the fixed overtime allowance is expressly positioned as being paid as compensation for overtime work in employment contracts and wage rules, so that courts will not deny that the company paid statutory overtime wages by paying a fixed overtime allowance. In addition, companies should recheck the reality of the employee's actual overtime work in order to confirm that the amount of fixed overtime allowance is not divorced from the reality of the overtime work.

On the issue of fixed overtime allowance, the Supreme Court held in its decision of July 7, 2017 (see our [August 2017 issue](#)) that clear differentiation is required between the base salary portion and the overtime wage portion, and payment of not less than the statutory amount of overtime wages is required.

General **METI Releases Revision of Interpretative Guidelines on Electronic Commerce and Information Property Trading:** On July 27, 2018, the Ministry of Economy, Trade and Industry ("METI") released the revised "Interpretative Guidelines on Electronic Commerce and Information Property Trading." These guidelines present METI's approach to the interpretation of existing laws regarding electronic commerce and information property trading. The revisions address, among other things, the treatment of erroneous orders in electronic commerce by using AI speakers, a right of claim for payment under an agreement in which a virtual currency is used as consideration, and the applicability of product safety-related laws in Japan with respect to internet sales by foreign businesses of products directed at the Japanese market.

General **Act to Promote Entry by Japanese Enterprises into Overseas Infrastructure Businesses Takes Effect:** The Act, which was enacted at the ordinary session of the Diet in May 2018, became effective on August 31, 2018. The Act provides that in order to strongly promote the expansion of Japanese enterprises' operations into overseas infrastructure businesses—such as railways, airports, seaports, urban and housing developments, and sewage systems—Japan's Minister of Land, Infrastructure, Transport and Tourism will formulate basic policies. Based on those policies, the relevant administrative bodies will take necessary actions, such as research on overseas infrastructure businesses. Japanese enterprises' entry into overseas infrastructure businesses will be promoted as a result of the Act, and relevant businesses should review the Act's contents.

Tax **National Tax Agency Publishes Guidelines on Reduced Consumption Tax Rate System:** On August 9, 2018, the National Tax Agency published the "Guidelines on Reduced Consumption Tax Rate System (August 2018)." The consumption tax rate is scheduled to be increased to 10 percent as of October 1, 2019, coupled with a simultaneous reduction in the tax rate for certain taxable items, including food and beverages. The guidelines summarize, among other things, countermeasures that enterprises should take in association with the introduction of the reduced tax rate system. Under the reduced tax rate system, companies will need to issue and/or keep qualified invoices to address multiple tax rates, which will also affect enterprises without any sales of food or beverages. All enterprises that carry on business in Japan should be prepared for the reduced tax rate system, taking into account these guidelines. (See our [May 2018 issue](#) for further information on the new invoice system.)



Labor 定額残業代の割増賃金該当性に関する最高裁判決

いわゆる定額残業代の支払をもって労働基準法第37条の定める時間外割増賃金の支払とみることができるか否かが争われた事案で、最高裁判所（第一小法廷）は平成30年7月19日、①契約書の記載内容や使用者による説明内容に照らすと、使用者の賃金体系において定額の業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられており、②労働者に支払われた業務手当の金額が、労働者の実際の時間外労働等の状況に照らし大きくかい離していなかったとして、時間外割増賃金の支払とみることができるとの判断を示しました。

本件では原審の東京高等裁判所が平成29年2月1日判決で、定額残業代の支払を法定の時間外手当の支払とみなすことができるのは、①定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払を請求することができる仕組みが備わっており、②これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されているほか、③基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、④その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など

労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限られる、とする厳格な判断を示していました。そのため、最高裁判所がどのような判断を示すかが注目されていましたが、最高裁判所は、「原審が判示するような事情が認められることを必須のものとしているとは解されない」と述べ、上記東京高等裁判所の判断を支持しませんでした。

本最高裁判所判決を踏まえ、定額残業代制度を有する企業においては、定額残業代によって法定の割増賃金を支払っているという事実そのものが裁判所から否定されることのないよう、雇用契約や賃金規程等で定額残業代を時間外労働等に対する対価として支払っているものと明確に位置付けられているか否かを確認する必要がありますと考えられます。また、定額残業代として設定している金額が実際の時間外労働等の状況から大きくかい離していないかどうかを確認すべく、時間外労働等の状況についても再点検すべきであると考えられます。

なお、定額残業代をめぐって最高裁判所は、平成29年7月7日判決（[2017年8月号](#)参照）等において、基本給部分と割増賃金部分の明確区分性、法定の割増賃金額を下回らない額の支払が必要であるとも判示している点、ご注意下さい。

General 「電子商取引及び情報財取引等に関する準則」の改訂 平成30年7月27日、経済産業省は、「電子商取引及び情報財取引等に関する準則」の改訂版を公表しました。この準則は、電子商取引及び情報財取引等に関する現行法の解釈について経済産業省の考え方を提示するものです。今回の改訂では、AIスピーカーを利用した電子商取引における誤発注の取り扱い、仮想通貨を支払対価とする契約における代価支払請求権、海外事業者がインターネットを通じて日本国内向けに販売する製品に対する日本の製品安全関係法の適用の有無といった論点が追加されました。

General 海外社会資本事業への我が国事業者の参入の促進に関する法律の施行 平成30年8月31日、海外社会資本事業への我が国事業者の参入の促進に関する法律が施行されました。同法は、今年の通常国会において成立した法律であり、海外における鉄道、空港、港湾、都市・住宅、下水道等のインフラ事業（海外社会資本事業）について、民間事業者の海外展開を強力に推進するため、国土交通大臣が基本方針を定めるとともに、当該基本方針に基づき、独立行政法人等に調査等の必要な海外業務を行わせることなどを目的とするものです。同法の施行により、日本企業による海外社会資本事業への参入が促進されることとなりますので、関連する企業においては、同法の内容を予め把握しておく必要があるといえます。

Tax 消費税軽減税率制度に関するガイドラインの公表 平成30年8月9日、国税庁は、「消費税軽減税率制度の手引き（平成30年8月）」を公表しました。消費税の税率は平成31年10月1日に10%に引き上げられる予定ですが、これと同時に、飲食料品等について消費税の軽減税率制度が実施されます。上記手引きは、かかる軽減税率制度の実施に伴い必要となる事業者の対応等についてまとめたものです。軽減税率制度の下では、複数税率に対応した請求書等の交付や保存が必要となり、軽減税率の対象品目の売上げがない事業者にも影響があります。日本で事業を行う企業は、上記手引きを参考にした対応が望まれます（いわゆるインボイス制度については[2018年5月号](#)参照）。