

ANDERSON MŌRI & TOMOTSUNE

アンダーソン・モリ・友常 法律事務所

IZUMI GARDEN TOWER, 6-1, ROPPONGI 1-CHOME  
MINATO-KU, TOKYO 106-6036, JAPAN  
<http://www.andersonmoritomotsune.com/>

## LABOR AND EMPLOYMENT LAW BULLETIN

### Employment Contract Law

#### **Employment Contract Law came into force as of March 1, 2008**

The Employment Contract Law (the "Law"), which provides rules regarding employment contract, was enacted and became effective as of March 1, 2008.

#### **Basic principles of employment contract**

The Law stipulates that an employment contract should be entered into and amended by an agreement between an employer and an employee on an equal footing. An employer must work to ensure an employee's understanding of the working conditions and the contents of the employment contract. Further, an employer and an employee should confirm the contents of the employment contract in writing as far as possible. The Law also explicitly requires an employer to make arrangements to secure employees' health and safety.

#### **Amendment to an employment contract**

The Law restates the rule, regarding amendment of the rules of employment (*Shugyo-kisoku*) established by court precedents, that an employer can change work conditions to the detriment of an employee by changing the rules of employment without the employee's consent so long as the amended rules of employment are made known to employees and the amendment is reasonable considering various factors as stipulated in the Law.

#### **Secondment, dismissal and disciplinary action**

The Law establishes that secondment shall be void when an order of secondment is deemed an employer's abuse of rights. Further, the Law stipulates that dismissal and disciplinary action shall be void as an employer's abuse of rights when there are no objectively reasonable reasons for the action and it is not recognized as socially appropriate.

#### **Fixed-term employment contract**

Regarding a fixed-term employment contract, the Law stipulates that an employer cannot dismiss an employee during the term unless there is a compelling reason. The Law also requires an employer not to set a shorter term of employment than needed and then renew the contract repeatedly.

\*\*\*\*\*

#### **労働契約法 2008 年 3 月 1 日施行**

雇用契約についてのルールを定める労働契約法が、2008 年 3 月 1 日から施行されました。

## 労働契約の基本原則

本法は、労働契約は労働者および使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、または変更すべきものとします。使用者は、労働条件および労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにしなければなりません。さらに、労働者と使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認しなければなりません。また、使用者は、労働者の健康、安全に配慮する義務を負います。

## 労働契約の変更

労働契約法は、判例により確立された就業規則の不利益変更についての法理を成文化し、使用者は、変更後の就業規則が周知され、当該変更が本法記載の諸事情に照らして合理的なものである場合には、労働者の合意を得ずに就業規則を変更することにより、労働条件を労働者の不利益に変更することができるとしています。

## 出向・解雇・懲戒

労働契約法は、出向命令は、それが使用者の権利濫用に当たる場合には無効とします。また、解雇・懲戒についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効としています。

## 有期労働契約

労働契約法は、期間の定めのある労働契約について、使用者は、やむを得ない事由がない限り、その契約期間中に労働者を解雇することはできないとします。さらに、使用者は、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければなりません。

Should you wish to receive further information regarding the above-mentioned matters, and/or wish to consult as to whether your company is in compliance with labor/employment law, please contact Kazutoshi Kakuyama (email: [kazutoshi.kakuyama@amt-law.com](mailto:kazutoshi.kakuyama@amt-law.com), tel: 81-3-6888-1036), Hideki Thurgood Kano (e-mail: [hidekithurgood.kano@amt-law.com](mailto:hidekithurgood.kano@amt-law.com), tel: 81-3-6888-1061), or Yukiko Imazu (email: [yukiko.imazu@amt-law.com](mailto:yukiko.imazu@amt-law.com), tel: 81-3-6888-1063).

This law bulletin is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. Copyrights reserved by Anderson Mori & Tomotsune.