

LABOR AND EMPLOYMENT LAW BULLETIN

Partial Amendment of the Employment Contract Act of Japan effective August 10, 2012

1 Partial Amendment of the Employment Contract Act

The provisions of the "Employment Contract Act" (Act No. 128 of December 5, 2007), relating to the proper execution and renewal of fixed-term employment contract, have been amended for the purpose of stabilization of the employment of fixed-term employees. The amendment came into force as of the date of promulgation (August 10, 2012). However, the amendments to the conversion of fixed-term employment contracts to employment contracts without definite periods and prohibition of imposing unreasonable employment conditions due to existence of a fixed-term will come into force as of the date specified by a subsequent cabinet order which will be within 1 year of the amendment's date of promulgation.

2 Conversion of Fixed-Term Employment Contracts to Employment Contracts without a Definite Period

The amended law allows fixed-term contract employees with contract periods of over 5 years in total to convert their employment contract to an employment contract without a definite period by requesting to their employers. The contract period calculation for the conversion shall not include any fixed-term contract periods which commenced before the date of enforcement. In addition, if there is a period of inactivity exceeding 6 months during which no employment contract was executed, any fixed-term employment contract periods lapsing before such blank period will be excluded from the calculation of the total contract period. The employee's request must be made before the expiration of the current term of his or her fixed-term employment contract with a total contract period exceeding 5 years. If a request is made for a conversion to an employment contract without a definite period which meets the requirements under the amended law, an employer will be deemed to have accepted such request, and an employment contract without a definite period shall commence from the day immediately following the expiration date of such fixed-term employment contract. Unless otherwise provided, the terms and conditions of employment of the converted

employment contract without a definite period shall be the same as that of the pre-existing fixed-term employment contract.

3 Adoption of the "Termination of Employment Doctrine"

The Termination of Employment Doctrine is a legal doctrine under which a fixed-term employment contract will be deemed as renewed (executed) if (i) the status of a fixed term employment contract is not substantively different from an employment contract without a definite period as a result of repeated renewals of the contract or (ii) when the continuation of employment even after the expiration of the term of a fixed-term employment contract is found to be reasonably expectable, there is no justifiable reason for the non-renewal of such fixed-term employment contract after termination due to expiration of the period and such non-renewal is not deemed to be socially acceptable. Although such doctrine has been allowed under case law, this is the first time it has been adopted into statute by the amended law.

4 Prohibition of Imposing Unreasonable Employment Conditions due to Existence of a Fixed-term

Under the amended law, imposition of employment conditions on fixed-term contract employees unreasonably different from those of indefinite-term contract employees by reason that the employment term of such employees is fixed, is prohibited.

5 Others

For the purpose of this amendment, a stipulation of a principle that an employment should in principle be without a definite period and a fixed-term employment contract should be an exception, and that the execution of a fixed-term employment contract requires the fulfillment of certain purposes or reasons, has been shelved.

1 労働契約法の一部改正

有期契約労働者の雇用安定のため、有期労働契約について、その締結および更新が適正に行われるようにすることを目的として、「労働契約法」(平成 19 年 12 月 5 日法律第 128 号)が改正されました。本改正は、公布の日(平成 24 年 8 月 10 日)から施行されました。ただし、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換および期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止については、公布の日から 1 年以内の政令で定める日から施行されます。

2 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

改正法により、通算契約期間が 5 年を超える有期契約労働者は、労働者の申込みにより、有期労働契約を期間の定めのない労働契約へと転換することが可能となりました。通算契約期間には、改正法の施行日以前に開始した有期労働契約の期間は含まれません。また、6 ヶ月を超えて、労働契約が締結されていない空白期間がある場合には、当該空白期間の前の有期労働契約期間は通算契約期間に含まれません。労働者による申込みについては、現に締結している、通

算契約期間が5年を超える有期労働契約の契約期間が終了するまでに行わなければなりません。法定の条件を満たす期間の定めのない労働契約への申込みがなされた場合、使用者は、当該申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約が満了した日の翌日から期間の定めのない労働契約が開始することとなります。転換後の期間の定めのない労働契約の労働条件については、別段の定めがない限り、従前の有期労働契約と同一のものとなります。

3 「雇止め法理」の法定化

雇止め法理とは、①有期労働契約が、反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または②有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合において、当該有期労働契約を期間満了に伴い更新しないことが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ときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなす法理です。この法理は、これまで判例法上認められていましたが、改正法により法定化されました。

4 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

改正法では、期間の定めがあることを理由として、有期契約労働者に無期契約労働者と不合理に異なる労働条件を課すことが禁止されました。

5 その他

本改正では、雇用の原則は期間の定めのない労働契約であり、有期労働契約は例外であって、その締結には一定の目的や理由が必要であるとする原則の明記は見送られました。



This law bulletin is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. 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:

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、以下の執筆弁護士までご連絡下さいますようお願い申し上げます。

Kazutoshi Kakuyama／角山 一俊（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1036／Email: kazutoshi.kakuyama@amt-law.com

Hideki Thurgood Kano／嘉納 英樹（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1061／Email: hidekithurgood.kano@amt-law.com

Yukiko Imazu／今津 幸子（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1063／Email: yukiko.imazu@amt-law.com

Nobuhito Sawasaki／沢崎 敦一（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1102／Email: nobuhito.sawasaki@amt-law.com

Yuhki Tanaka／田中 勇気（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1173／Email: yuhki.tanaka@amt-law.com



CONTACT INFORMATION

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

〒106-6036

東京都港区六本木一丁目6番1号
泉ガーデンタワー38階（総合受付）

Tel: 03-6888-1000（代表）

Email: inquiry@amt-law.com

URL: <http://www.amt-law.com/>