

Amendment of the Civil Code Regarding Termination of an Employment Contract

Kensuke Otsuki / Sho Ando

The Act Partially Amending the Civil Code was enacted on May 26, 2017 and became effective on April 1, 2020 (hereinafter the “**New Civil Code**,” the Civil Code prior to the amendment is referred to as the “**Old Civil Code**”). The New Civil Code contains amendments of the provisions concerning employment contracts, and this Newsletter explains the amendments of Article 626 and 627 that set out rules on termination of an employment contract.

1. Amendment of Provisions regarding Termination of Fixed Term Employment (Article 626 of the New Civil Code)

(1) Details of amendments

The provision regarding termination of fixed term employment was amended as follows (underlined sections reflect the amendments).

Article 626 of New Civil Code	Article 626 of Old Civil Code
1 If the term of employment exceeds five years, or <u>the end of the term is uncertain</u> , either party may terminate the contract at any time after the passage of five years.	1 If the term of employment exceeds five years, or <u>employment is to continue during the life time of either party or any third party</u> , either party may terminate the contract at any time after the passage of five years; provided, however, that <u>the five years period shall be extended to ten years with respect to employment for the purpose of apprenticeship in commerce and industry</u> .
2 If either party intends to terminate a contract pursuant to the provisions of the preceding	2 If either party intends to terminate a contract pursuant to the provisions of the preceding

paragraph, notice must be given three months in advance if the employer will terminate the contract, or two weeks in advance if the employee will terminate the contract.

paragraph, the relevant party must give notice three months in advance.

A. Changes in the language concerning long-term employment (Article 626, Paragraph 1)

Article 626, Paragraph 1 of the Old Civil Code contained the following language: “employment is to continue during the life time.” However, the Diet determined that any expressions that endorse the validity of a lifetime employment contract should not be maintained. Therefore, the language regarding lifetime employment in Article 626, Paragraph 1 was deleted and amended to state: “the end of the term is uncertain.” The purpose of this amendment is identical to the purpose of the Old Civil Code, that is, to protect employees from long-term employment commitments.

Further, the language in the proviso of Paragraph 1 regarding “employment for the purpose of apprenticeship in commerce and industry” was deleted as no longer applicable.

B. Reduction of the period for the notice of termination of employment by an employee (Article 626, Paragraph 2)

Article 626, Paragraph 2 of the Old Civil Code sets forth that, if either party intends to terminate an employment contract under the provisions of Paragraph 1 of that Article, the relevant party must give notice three months in advance. However, in order to protect a worker’s freedom to resign from work, this notice period was reduced to two weeks for an employee who seeks to terminate the contract.

(2) Practical impact

Notwithstanding the abovementioned amendment, any contract between a company and an employee is subject to the Labor Standards Act, a special act under the Civil Code (the “LSA”). Article 14 of the Labor Standards Act in principle prohibits execution of a labor contract with a term exceeding three years. Therefore, Article 626 of the New Civil Code has limited applicability to cases “in which it is provided that the contract period is the period necessary for the completion of a specific undertaking business” (Article 14, Paragraph 1 of the LSA), or to cases that are excluded from the application of the LSA, such as “a business that employs only cohabiting relatives, or domestic employees (Article 116, Paragraph 2 of the LSA).” Thus, the impact on business practices of the amendment to Article 626 is expected to be limited.

2. Amendment of Provisions regarding Notice of Termination of Employment with an Indefinite Term (Article 627 of New Civil Code)

(1) Details of amendments

The provision regarding notice of termination of employment with an indefinite term was amended as follows (underlined sections are the amendments):

Article 627 of New Civil Code	Article 627 of Old Civil Code
1 (Omission (no amendment))	1 If the parties have not specified the term of employment, either party may request to terminate at any time. In such cases, employment shall terminate on the expiration of two weeks from the day of the request to terminate.
2 If remuneration is specified with reference to a certain period, an <u>employer's</u> notice of termination may be made with respect to the subsequent period of time onward; provided, however, that the notice of termination must be made in the first half of the current period.	2 If remuneration is specified with reference to a certain period, a notice of termination may be made with respect to the subsequent period of time onward; provided, however, that the notice of termination must be made in the first half of the current period.
3 (Omission) (**With the amendment of Paragraph 2, the application of Paragraph 3 has become limited to an employer's notice of termination.)	3 If remuneration is specified with reference to a period of six months or more, the request to terminate under the preceding paragraph must be made three months before the termination.

Though the Old Civil Code provided that, if remuneration is specified with reference to a certain period (such as monthly wages and weekly wages), the notice of termination may be made with respect to the subsequent period onward, but from the viewpoint of protecting a worker's freedom to retire from work, the application of Paragraphs 2 and 3 has become limited under the New Civil Code to "an employer's" notice of termination. For example, the Old Civil Code required that a notice of termination or resignation by either an employer or an employee must be made three months in advance in the case of an annual salary system, or a maximum of one-and-one-half months in advance in the case of a monthly salary system (i.e., a complete monthly salary system under which no wages are deducted for tardiness, leaving early, or absence) if the notice was made in the latter half of the relevant month. By contrast, Article 627 of the New Civil Code provides that, with respect to an employee's notice of termination, a two-week notice is sufficient under all circumstances.

However, the LSA contains special provisions requiring that, prior to dismissing an employee (i.e.,

termination of employment contract), an employer must provide 30 days' notice or alternatively, a payment in lieu of dismissal notice (Article 20 and thereafter of the LSA). Therefore, the application of Article 627 of the New Civil Code to cases involving an employer's dismissal of its employee are limited to those in which the LSA does not apply, such as a case in which "a business employs only cohabiting relatives, or domestic employees (Article 116, Paragraph 2 of the LSA). Therefore, in relation to employers, the application of Article 627 is limited.

(2) Practical impact

As stated above, with the amendment of the Civil Code, the period for an employee's notice of termination was reduced to two weeks under all circumstances.

3. Effective Date

The effective date of the New Civil Code was April 1, 2020.

雇用契約の解消に関する民法上の規定の改正

弁護士 大槻 健介 / 安藤 翔

2017年5月26日に、「民法の一部を改正する法律」が成立し、2020年4月1日から施行されました(以下、改正後の民法を「**新民法**」といい、改正前の民法を「**旧民法**」といいます。)。新民法には、雇用契約に関する規定の改正も含まれるところ、本ニュースレターでは、労働契約の解消につき定めた民法626条、627条の改正点を解説します。

1. 有期契約の解除に関する規定の改正(新民法626条)

(1) 改正の内容

有期契約の解除に関する規定は、以下のように改正されました(下線部分は改正点)。

新民法 626 条	旧民法 626 条
1 雇用の期間が五年を超え、又は <u>その終期が不確定であるときは</u> 、当事者の一方は、五年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。	1 雇用の期間が五年を超え、又は <u>雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは</u> 、当事者の一方は、五年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。 <u>ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、十年とする。</u>
2 前項の規定により契約の解除をしようとする者は、 <u>それが使用者であるときは三箇月前、労働者であるときは二週間前に</u> 、その予告をしなければならない。	2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、 <u>三箇月前にその予告をしなければならない。</u>

ア 長期間にわたる雇用に係る表現の変更等(626条1項)

旧民法626条1項には、「終身の間継続すべき」という文言が存在しました。もともと、そのような契約の有効性を認めるような表現は維持すべきでないとして、改正に際し当該文言が削除され、新民法626条1項では「その終期が不確定である」という文言に変更されました。その趣旨は、旧民法と同様、長期間の拘束から労働者を保護することにあります。

また、ただし書きの「商工業の見習を目的とする雇用」は、実際の適用場面がほぼ想定できないため、削除されました。

イ 労働者からの契約解除予告期間の短縮(626条2項)

旧民法626条2項では、同1項による労働契約の解除をするときは、労使いずれについても3か月前にその予告をしなければならないと定められていました。しかし、労働者の退職の自由の保護を図るという観点から、労働者についてのみ、解除の予告期間が2週間に短縮されました。

(2) 実務上のインパクト

上記の改正にかかわらず、企業と労働者が締結する契約には、民法の特別法である労働基準法(以下「**労基法**」といいます。)の適用があるところ、労基法 14 条は、原則として 3 年を超える期間を定めた雇用契約の締結を禁じています。このことから、新民法 626 条が適用されるのは、「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に該当する場合(労基法 14 条 1 項)、又は労基法の適用が除外される「同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人」(同法 116 条 2 項)に該当する場合等であり、その適用場面は限定的です。このことから、同条の改正が実務に及ぼす影響は、さほど大きくはないものと想定されます。

2. 期間の定めのない雇用の解約の申入れに関する規定の改正(新民法627条)

(1) 改正の内容

期間の定めのない雇用の解約の申入れに関する規定についても、以下の改正がありました(下線部分は改正点)。

新民法 627 条	旧民法 627 条
1 (略(改正なし))	1 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。
2 期間によって報酬を定めた場合には、 <u>使用者からの</u> 解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。	2 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
3 (略)(※2 項の改正に伴い、適用対象は使用者からの解約申入れに限定されました。)	3 六箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約申入れは、三箇月前にしなければならない。

旧民法は、期間によって報酬を定めた場合(月給制や週給制など)、解約の申入れは次期以後についてできると規定していましたが、労働者の退職の自由を保護する趣旨から、2 項及び 3 項の適用は、「使用者からの」解約申入れに限定されました。つまり、旧民法の下では、使用者及び労働者が解約(辞職)の申入れをする際、年俸制の場合は 3 か月、月給制(遅刻・早退、欠勤等による賃金のカットの完全月給制の場合に限ると解されています。)の場合には、解約の申入れを月の後半に行う場合には、翌月末まで最大 1 か月半の予告期間が必要とされていました。しかし、新民法 627 条のもとでは、労働者からの解約の申入れ期間については、一律に 2 週間で足りるものとされています。

他方で、労基法上、使用者からの解雇(労働契約の解約)については、30 日の予告期間又はこれに代わる解雇予告手当の支払いを必要とする特則が存在します(同法 20 条以下)。したがって、使用者からの解雇について、新民法 627 条の適用があるのは、「同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人」(同法 116 条 2 項)等、労基法の適用がない場合に限られます。したがって、使用者との関係では、同条の適用がある場面は限定的です。

(2) 実務上のインパクト

上記のとおり、民法改正により、労働者側からの解約申入期間は、一律、2週間とされたことに留意が必要です。

3. 施行日

新民法の施行日は、2020年4月1日であり、既に施行されています。

-
-
- 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、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

This newsletter is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. Should you wish to receive further information or advice, please contact the authors below.

- 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 大槻 健介 (kensuke.otsuki@amt-law.com)
弁護士 安藤 翔 (sho.ando@amt-law.com)

Authors:

[Kensuke Otsuki \(kensuke.otsuki@amt-law.com\)](mailto:kensuke.otsuki@amt-law.com)

[Sho Ando \(sho.ando@amt-law.com\)](mailto:sho.ando@amt-law.com)

- ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、お問い合わせにてお手続き下さいますようお願いいたします。

If you wish to unsubscribe from future publications, kindly contact us at [General Inquiry](#).

- ニュースレターのバックナンバーは、こちらにてご覧いただけます。

Previous issues of our newsletters are available [here](#).