



Un an après l'entrée en vigueur le 1er avril
2024 des révisions importantes au droit du
travail japonais, êtes-vous à la page ?

Deux révisions importantes des lois japonaises sur le travail et l'emploi sont entrées en vigueur le 1er avril 2024. Elles impactent les entreprises japonaises, mais aussi les filiales japonaises d'entreprises françaises.

Un an après cette entrée en vigueur, il convient de faire le point et de faire une comparaison avec le droit français.

1. Première révision : Ajout des mentions obligatoires dans le contrat de travail

A/En droit japonais

Lorsqu'il conclut un contrat de travail avec un travailleur, l'employeur doit indiquer clairement les conditions de travail, alors qu'il n'est pas légalement nécessaire d'établir un contrat de travail par écrit, et plus spécifiquement tous les points stipulés dans des listes se trouvant dans le *Labour Standards Act* et l'ordonnance d'application de cette loi, s'ils sont applicables.

En vertu de l'amendement à l'ordonnance d'application de cette loi, la portée du contenu et de la nature du travail, ainsi que la portée du

日本の労働条件明示の改訂ルールが
2024 年 4 月 1 日に施行されました

2024 年 4 月 1 日、日本の「労働基準法施行規則」と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」改正法が施行されました。これらは日本企業だけでなく、フランス企業グループに属する日本法人にも適用されます。

改正法の施行から 1 年が経過しており、フランス法と比較しつつ、おさらいしておきましょう。

1. 改正のポイント 1 : 雇用契約に明示すべき事項の追加

A/日本法

法的には雇用契約は書面で締結する必要はありませんが、使用者は従業員に対し、その労働条件を明示する必要があります。労働基準法及び同法施行規則に列挙された事項について、適用がある場合には、すべて明示しなければなりません。

施行規則改正により、2024 年 4 月 1 日以降の新規労働者に交付する雇用契約書には、すでに義務付けられている事項に加え、就

業場所の変更の範囲と、業務の変更の範囲についても明示しなければならなくなりました。

有期契約労働者については、さらに以下の事項の明示も必要です。

- 有期雇用契約の通算契約期間および更新回数の上限（および関連説明）
- 有期契約を無期契約に転換する方法の説明および転換後の労働条件の説明

B/フランス法

フランスの労働法においても、雇用契約には一定の強制的記載事項があり、その内容は、雇用契約が有期か無期かによって異なります。これらの強制的記載事項に加えて、業務分野別に適用される団体協約により、さらに事項が追加されることがあります。

無期でフルタイムの雇用契約の場合、原則として当事者は自由に契約を締結することができます。書面で作成する義務もあります。

これに対し、無期でパートタイムの契約の場合には、書面による契約書の作成が義務付けられており、労働時間（週または月単位で表示）、契約終了の方法、労働時間の変更の方法の記載が義務となっています。契約終了の方法や労働時間の変更について記載がないなら、それは、フランス労働法に

horaires de travail. Si le contrat ne doit pas nécessairement mentionner les modalités de modification de la nature ou du lieu de travail, ces sujets sont en tout état de cause encadrés de manière stricte par le Code du travail.

Les CDD sont pour leur part considérés comme des contrats de nature précaire. Ils ne peuvent être utilisés que dans des cas précis, listés de manière limitative par la loi. Cette nature précaire justifie un formalisme renforcé. Ainsi, le CDD doit impérativement être conclu par écrit, et comporter un certain nombre de mentions obligatoires, dont en particulier : la justification légale du recours au CDD, les dates précises de début et de fin du contrat (ou la durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis), et, si le CDD est amené à être prolongé, une clause de renouvellement précisant notamment la durée précise du renouvellement et les conditions dans lesquelles il peut intervenir.

C/ Et après ?

Il est intéressant de noter que certaines des exigences formelles en France sont également présentes en droit japonais, traduisant une volonté commune de garantir une information claire et complète au salarié dès l'embauche, particulièrement dans le cas des CDD.

Si les entreprises au Japon, dont des filiales japonaises d'entreprises étrangères, continuent d'utiliser des contrats de travail dépassés, ils doivent les modifier pour rester conformes.

Avez-vous pensé à actualiser vos

定めに従うことになるのみです。

有期契約は本質的に不安定なものと考えられており、そのため、有期契約を利用できるのは、法が予定する特定の場合に限られます。その不安定な性質から形式面の強化が必要と考えられ、有期契約は書面で締結する必要があります。そのうえ、有期契約を選択する法的な根拠、正確な契約の開始日と終了日（正確な期間の定めがない場合には、最低限の期間）、有期契約が延長される場合は、正確な延長期間と延長の条件など、一定の事項について記載が義務とされています。

C / 小括

特に有期契約の場合に、従業員に対し、雇用時の明確かつ完全な情報提供を保証すべくフランス法が用いている形式主義が、日本法でも同じ目的のために採用されていることは大変興味深いことです。

外国企業の日本法人など、日本の企業であっても、改正法に対応していない雇用契約が利用されている場合には、早速変更してご対応いただく必要があります。

貴社の労働契約のひな形には、最新の明示

modèles concernant la liste requise ? L'avez-vous fait également en japonais ?

事項の記載はあるでしょうか？日本語版の労働契約にも反映できていますか？今一度、ご確認ください。

2. Deuxième révision : Champs d'application étendu des limites aux heures de travail supplémentaire

2. 改正のポイント 2 : 時間外労働の上限の適用範囲の拡大

A/En droit japonais

A/日本法

Selon le *Labour Standards Act*, la durée maximale quotidienne de travail est fixée à 8 heures et la durée de travail maximale hebdomadaire est de 40 heures.

労働基準法では、1日の労働時間の上限を8時間、1週間の労働時間の上限を40時間と定めています。

Requérir des heures supplémentaires est toutefois possible sous le *Labour Standards Act* si un accord est conclu suivant l'article 36 alinéa 1^{er}.

しかし、これを超えた時間外労働も、労働基準法36条1項に基づく協定があれば可能です。

Toutefois les heures supplémentaires sont plafonnées par l'*Act on the Arrangement of Related Acts to Promote Work Style Reform*, et qui a fixé les limites maximales des heures de travail supplémentaires comme suit :

ただし、「働き方改革を推進するための関係法律の整備等に関する法律」により時間外労働の上限は以下の通りと定められています。

- La limite maximale d'heures supplémentaires pouvant être prévue dans un accord sur les heures supplémentaires (dit « accord sous l'article 36 ») est de 45 heures par mois et de 360 heures par an en général ;
- Sauf pour les chauffeurs et docteurs, s'il existe une raison temporaire et spéciale, la limite maximale d'heures supplémentaires dans le cadre de cet accord peut atteindre 720 heures par an, cette exception pouvant être appliquée jusqu'à six mois par an, la moyenne des heures supplémentaires par mois ne

- 時間外労働協定（通称「36協定」）に盛り込むことができる時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間です。
- 一時的かつ特別な理由がある場合には、運転手や医師の場合を除き、このような協定に基づく時間外労働の上限を年間720時間までとすることができ、この例外は年間6カ月まで適用されます。1カ月当たりの平均時間外労働はいかなる期間も80時間を超えてはならず、いかなる月の時間外労働も100

pouvant toutefois dépasser 80 heures dans une période donnée, et les heures supplémentaires dans un mois donné devant être inférieures à 100 heures.

時間未満でなければなりません。

Un délai de grâce accordé aux activités de transport automobile de marchandises, de la construction et de l'industrie médicale est terminé et à partir d'avril 2024, les chauffeurs et docteurs sont soumis aux limites spéciales.

自動車貨物、建設、医療産業には猶予期間が与えられていましたがその期間は終了し、2024 年 4 月以降は、運転手や医師について、特別な上限規制が適用されています。

B/En droit français

B/フランス法

Le droit du travail encadre strictement la durée du travail, tant sur le plan quotidien qu'hebdomadaire, et les conditions de recours aux heures supplémentaires.

フランスの労働法においても、日単位や週単位で労働時間および時間外労働が厳しく規制されています。

La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures, sauf dérogation prévue par accord collectif ou autorisation administrative. La durée maximale hebdomadaire absolue est de 48 heures sur une même semaine ou 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation.

1 日の最長労働時間は、労働協約または行政当局の認可により別段の定めがない限り、10 時間です。別段の定めがない限り、週単位の絶対的最長労働時間は同じ週なら 48 時間まで、連続 12 週間であれば 44 時間です。

Les heures supplémentaires sont définies par le Code du travail comme les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire (35 heures pour les salariés à temps plein) et ouvrant droit à une contrepartie spécifique. Les employeurs français peuvent demander aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite d'un contingent annuel, généralement fixé à 220 heures par an et par salarié, sauf disposition différente d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective. Au-delà de ce contingent, des contreparties en repos doivent

時間外労働は、フランス労働法典により、法定週労働時間（フルタイム社員の場合は 35 時間）を超える労働と定義され、相応の報酬を受ける権利が付与されます。フランスの雇用主（使用者）は、企業協定または団体協約に別段の定めがある場合を除き、一般に、従業員 1 人当たり年間上限 220 時間までであれば、時間外労働をするよう従業員に求めることができます。この上限を超える場合は、例外的な場合を除き、代わりの休息を認めなければなりません。

être accordées, sauf exception.

C/ Et après ?

C / 小括

Parce qu'en droit japonais, la période de grâce pour ces certains secteurs exposés ci-dessus a pris fin le 31 mars 2024, la limitation des heures supplémentaires légales s'appliquent désormais à toutes les entreprises au Japon indépendamment de secteur.

日本の法律では、上記の特定分野の猶予期間は 2024 年 3 月 31 日に終了しており、それ以降は、法定時間外労働の上限規制は、分野に関係なく、日本のすべての企業に適用されています。

Au Japon, aucun employeur ne peut pas demander aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires sans signer un accord Article 36 et le notifier aux autorités japonaises.

ところで、日本では、従業員に時間外勤務をしてもらうには、必ず 36 協定を締結し、これを当局に届け出ておく必要があります。

Si vous avez besoin des heures supplémentaires, il faut un accord Article 36. Avez-vous fait signer un tel accord et le notifier aux autorités locales ?

これは、海外企業の日本支社であっても同じです。したがって、時間外勤務が必要な企業は、今一度、36 協定の締結ができているかどうか、36 協定が行政に届け出られているかどうかについて確認することが重要です。



Séverin KULLMANN
BCTG AVOCATS
Avocat Associé
00 33 (0) 1 44 15 61 24
s.kullmann@bctg-avocats.com



Paul LECONTE
BCTG AVOCATS
Avocat Collaborateur
00 33 (0) 1 44 15 61 24
p.leconte@bctg-avocats.com



Miyako IKUTA
KITAHAMA PARTNERS
Avocat Associé
00 81 (0) 3 52 19 51 51
MIkuta@kitahama.or.jp