

2018年8月

对日投资基础知识（六）

-劳动合同-

日本没有形式上统一的劳动法或劳动法典，因此企业与劳动者之间的法律关系是由一系列的单行法调整，并由此形成了日本的劳动法体系。日本的劳动法体系主要由调整劳动者与企业之间雇用关系的法律、调整劳动者与企业以及工会之间权利义务关系的法律、以及解决劳动争议的法律构成（以下统称为“劳动法规则”）。

为外国企业能够有效地了解日本的劳动法规则，合理地处理其投资的日本企业与劳动者之间的法律关系，本文现从整体上介绍日本劳动法规则的相关内容如下。

1. 劳动合同

(1) 订立劳动合同时的注意事项

无论企业与劳动者之间是否签订书面劳动合同，企业自用工之日起即与劳动者建立了劳动关系，但是为明确企业与劳动者之间的权利义务，实务中企业与劳动者之间签订书面劳动合同（或者称为“雇佣合同”）的情况比较普遍。日本法项下合同的订立采用自愿原则，即当事人可以按照自己的意愿决定是否签订合同以及签订何种内容。如果在订立劳动合同时也采用该原则的，由于与企业相比劳动者无论在经济上还是社会地位上均处于弱势地位，则企业有可能强制性的规定劳动合同的内容，以致于劳动合同中可能出现低工资、长工时等对劳动者不利的条款。因此，日本的劳动法规则对合同订立的自愿原则进行了修正，以便能更侧重地保护劳动者的合法权益。

由于日本劳动法规则侧重于保护劳动者的特性，建议企业在与劳动者订立劳动合同时注意以下事项：

① 劳动条件的书面材料的交付

企业应当向劳动者交付标明劳动条件等重要事项的书面材料。该重要事项主要包括劳动期间（以及更新条款）、工作地点、工作内容、劳动报酬、劳动时间、休息休假、加班、离职（包括解雇事由）等内容。

② 劳动期间

在日本，劳动合同可以划分为固定期限劳动合同及无固定期限劳动合同。签订固定期限劳动合同的，劳动合同的期限原则上不得超过3年，存在特殊情况的，可以约定5年。

③ 最低工资标准

劳动合同中约定的劳动报酬不得低于日本《最低工资法》规定的最低工资金额。低于该最低工资金额的，劳动者可以要求企业支付劳动合同中约定的劳动报酬与最低工资金额的差额。企业支付的劳动报酬低于最低工资金额的，企业将受到日本行政部

门的处罚。最低工资金额根据行政区划的不同而不同，每年也会有上下浮动，并且近年来日本对违反《最低工资法》的企业的处罚趋于严格，实践中也有不少企业甚至被追究刑事责任，因此企业在与劳动者约定劳动报酬时需谨慎考虑当地的最低工资金额。以东京都为例，自2017年10月1日起截至2018年8月本文发布为止，东京都每小时的最低工资金额为958日元¹。

④ 劳动时间

劳动者每天的工作时间为8小时，每周工作不超过40小时，即标准工作时间。企业应确保劳动者每周至少休息1天，或者每4周至少休息4天，即法定休息日。但是，如后文所述，满足一定条件的企业可以延长劳动者的劳动时间。

⑤ 法定带薪年假

劳动者在同一企业连续工作满半年，且出勤率达到80%以上的，可以享受10天的法定带薪年假。法定带薪年假随工作年限增加但上限为20天。劳动合同约定法定带薪年假超过20天的，按照约定执行。

(2) 劳动合同与业务委托合同的区别

在日本，一方提供劳务服务，另一方支付报酬的，双方也可以签订业务委托合同。与劳动合同不同，业务委托合同是平等民事主体之间签订的服务合同，双方当事人不存在严格的管理与被管理的级别关系。但是，如果劳务的提供方符合劳动者的特性，被认定为劳动者的，企业与该劳务提供方签订的业务委托合同也将被实质性的认定为劳动合同。判断劳务提供方是否为日本劳动法规则规定的劳动者，通常根据下述内容进行综合判断：①劳务提供方与劳务接受方之间是否存在指挥、监督的关系；②劳务的对价是否具有工资报酬的属性（劳务的对价如果是按照提供劳务的时间而非劳务的整体内容来确定，则劳务提供方倾向于被认定为劳动者）；③其他（比如，劳务提供方是否也为其他企业提供劳务、劳务提供方使用的工具是由哪方提供的、税费由哪方承担的等因素）。

2. 《就业规则》的制定

(1) 就业规则

就业规则是企业制定的规定劳动条件、职场纪律等与劳动管理相关的公司内部规则。以企业的经营场所为单位，一个营业场所的劳动者超过10人（含10人）的，企业应当制定就业规则。

(2) 就业规则与劳动合同的关系

在日本的实务中，企业与劳动者之间仅签订简单的劳动合同以明确劳动条件，而其他事项则均规定在就业规则的情况比较普遍。就业规则由企业自行制定，主旨在于保护劳动者的合法权益，并需要在企业内部公示便于劳动者随时查阅。合法合理的就业规则为劳动合同的一部分，就业规则里未规定惩戒措施的，企业不得对劳动者进行处罚。就

¹日本厚生劳动省“全国各地区最低工资一览表”

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

业规则应当在劳动局备案，其修改需要按照法定程序进行并办理变更备案。

3. 加班

(1) “三六协定”及加班费的支付

如前所述，日本劳动法规则规定了标准工作时间及法定休息日。企业安排劳动者加班的，需要事先与过半数的劳动者代表或工会签订《与工作时间、休息日以外的劳动相关的协定》（因该规定源自日本劳动基准法的第 36 条，因此也被称之为“三六协定”），并向劳动基准监督局备案。企业未签订三六协定而要求劳动者加班的属于违法行为。

企业安排劳动者加班的应当支付加班费。根据加班的时间段不同加班费的计算方式也不同，具体而言，工作日加班的，企业应支付不低于工资 125% 的工资报酬²；休息日加班的，企业应支付不低于工资 135% 的工资报酬；夜间加班的（晚上 22 点至次日凌晨 5 点），企业应支付不低于工资 125% 的工资报酬。加班属于上述 2 种以上情形的，加班费累计计算，即如果工作日内安排劳动者夜间加班，则企业应支付不低于工资 150% 的工资报酬。

(2) 管理监督者

上述加班规定（除夜间加班外）不适用于管理监督者。监督管理者通常是指，与职称无关的，与经营者一同开展工作，获得与其工作内容相符的工资待遇，且其工作时间可以超出标准工作时间以及可以在休息日工作的员工。

实践中判定一名员工是否属于管理监督者是一个比较有争议的问题。管理监督者的判断标准通常会考虑，该员工对重大经营事项是否享有决策的权限；是否享有人事权；工作时间是否受管理，其基本工资及补贴是否与其工作相符等因素。

4. 正式社员与非正式社员

(1) 正式社员与非正式社员

“终身雇佣制”一直以来是日本社会传统的雇佣模式，但是随着社会大环境的变化以及更多的女性员工参加工作，日本企业的雇佣形式也呈现多元化。目前根据雇佣形式的不同，日本的劳动者主要分为“正式社员”和“非正式社员”。正式社员的特点是劳动时间为标准工作时间（比如上午 9 点至下午 17 点），与公司签订的劳动合同为无固定期限，且工资报酬随工作年限的增加而提升（即年功序列工资制度）。非正式社员一般包括小时工、兼职、限定雇用期限的合同社员、以及派遣员工。非正式社员的工资待遇一般低于正式社员，且存在多种不稳定的因素，因此，为保护非正式社员的合法权益，日本针对每一种非正式社员制定了单独的法律法规。比如与兼职相关的兼职劳动法、与劳动派遣相关的劳动者派遣法、以及 2014 年在修改劳动合同法时增加了关于固定期限劳动合同相关的条款。

² 每月加班时间超过 60 个小时的部分，该超出部分的加班费不得低于工资的 150%。但是日本的中小企业（根据行业不同中小企业的定义也不同，但是通常是指劳动者人数在 300 人以下的企业）可以自行调整，具体条件需要另行确认。

(2) 派遣员工

非正式社员里比较常见的是派遣员工。派遣员工与派遣公司签订劳动合同，并在用工单位的管理下工作。从事派遣业务的公司需要取得相应的派遣资质。派遣员工在同一个用工单位的工作年限为3年，超过3年的视为用工单位向劳动者发出订立劳动合同的要约，此时劳动者承诺的，派遣员工与用工单位之间即成立了劳动合同关系。但是，派遣员工与派遣公司之间订立了无固定期限劳动合同的不受此限。

5. 劳动合同的终止

(1) 劳动合同终止的情形

劳动合同终止的情形主要分为企业提出终止的情形（比如解雇、拒绝更新固定期限劳动合同）及劳动者自行提出终止的情形（比如辞职、退休）。日本劳动法规侧重于保护劳动者的合法权益，因此从制度上严格限制了企业提出终止的情形。劳动合同终止的，劳动者可以根据企业自行制定的“退职金”制度要求企业按照工作年限计算并支付退职金。但是与中国劳动合同法项下的经济补偿金不同，退职金并非法定科目，可以由企业任意制定。

(2) 企业提出终止劳动合同的情形

① 解雇的限制

企业解雇劳动者的，如果不能认定该解雇行为客观上具有合理性，以及达到了被社会共同理念认同的程度的，则该解雇行为属于企业滥用权利，将被认定为无效。因此，企业在解雇员工时，除需要“客观上需要合理的理由外”，该解雇行为还需要达到“被社会共同理念认同”的程度。由于该标准的严格性及不明确性，因此在实务中大量存在企业的解雇行为是否有效的诉讼纠纷。根据我们的实务经验，日本法院在处理该类案件时态度比较谨慎，并倾向于保护劳动者。因此，企业在考虑解雇某位劳动者时，建议提前与律师协商以寻求解决之策。

② 拒绝更新固定期限劳动合同的限制

为避免签订无固定期限劳动合同给企业带来的负担，实践中存在某些企业与劳动者重复签订固定期限劳动合同的情形。为保护劳动者的合法权益，日本法律规定出现以下情形的，固定期限劳动合同期间届满后，如果不存在“客观的合理性”及未达到“被社会共同理念认同”的程度，劳动者要求更新劳动合同的，企业不得拒绝。

(i) 企业曾反复更新劳动合同，拒绝更新的行为可以视同企业实质上以解雇的形式终止无固定期限劳动合同的；

(ii) 劳动者对更新劳动合同的期待具有合理性的。

(3) 劳动者自行提出终止劳动合同的情形

① 辞职

对于无固定期限劳动合同，劳动者提前两个星期通知企业即可解除该无固定期限的劳动合同。即使企业的就业规则中规定的通知期限超过两个星期，该超出的期

限视为对劳动者辞职自由的限制从而有可能被认定为无效。对于固定期限劳动合同，只有劳动者因疾病、需要护理家人等迫不得已的理由时才可以提前离职。固定期限劳动合同期限届满后，即使企业提出更新劳动合同的要求，劳动者也有权拒绝该要求，此时劳动者与企业的劳动关系随劳动合同期限的届满而终止。

② 退休

企业可以自由决定是否制定退休制度。企业选择制定退休制度的，退休年龄应当在 60 周岁以上。但是，由于日本劳动者年满 65 周岁后才能领取社会养老金（日文成为“年金”），因此日本政府在 2012 年修改了《高龄者雇用安定法》，要求企业确保虽已满足企业退休制度但年龄未满 65 周岁的劳动者仍可以继续在本企业工作，直至年满 65 周岁可以领取社会养老金为止。

6. 劳动争议的处理

劳动争议案件均由法院处理。2006 年 4 月起，日本全国的地方法院内部设置了“劳动审判”制度以集中处理劳动纠纷。劳动审判由一名法官和两名具有劳动法相关专业知识的劳动审判员组成劳动审判委员会审理劳动争议案件。与中国的劳动仲裁制度不同，劳动审判并非诉讼的前置程序，争议的当事人可以自由选择提起劳动审判还是直接进行诉讼。劳动审判的开庭次数以 3 次为限，争议的当事人可以以和解的形式解决纠纷，达不成和解的，劳动审判委员会做出审判。当事人对审判结果持有异议的，该审判即失去效力，案件将自动转移至诉讼程序。

7. 留意事项

外国企业除采用 M&A 或设立合资公司的方式在日本投资外，以设立子公司的方式投资的居多。子公司成立后雇佣劳动者必然受到日本劳动法规则的规制。我们建议子公司尽早制定就业规则明确及把握企业与劳动者之间的权利义务关系，以便于劳务管理。同时日本劳动法规则要求企业为其劳动者办理劳动保险（工伤保险、雇用保险），对此，我们建议外国企业聘请社会保险劳务士（注：在日本办理劳动者社会保险手续的国家资格）代为办理，以确保整体操作的合法合规。

【作者】北浜法律事務所中国团队

【邮件咨询】China@kitahama.or.jp

※本文内容仅参照截至各文本刊载日期为止的现行法律法规，不含本文刊载后变更的相关规定，因此对于最新的规定及实务操作还请进一步咨询。

本文仅代表作者个人观点，并非本所出具的法律意见，如遇具体事例需另行咨询。此外，本文亦仅供参考，未经许可不得擅自复制、转载。

〔大 阪〕北浜法律事務所・外国法共同事业

〒541-0041 日本大阪市中央区北浜1丁目8番16号

大阪证券交易所大厦

TEL 06-6202-1088 / FAX 06-6202-1080

〔东 京〕辯護士法人北浜法律事務所东京事务所

〒100-0005 日本东京都千代田区丸之内1丁目7番12号

Sapia Tower 14楼

TEL 03-5219-5151 / FAX 03-5219-5155

〔福 冈〕辯護士法人北浜法律事務所福岡事务所

〒812-0018 日本福岡市博多区住吉1丁目2番25号

CANAL CITY BUSINESS CENTER 4楼

TEL 092-263-9990 / FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp/chinese/>