

JAPAN

日本劳工法改革

Japan Reforms Work Style Regulations

日本的工作环境一直以来以强压和难以容忍的工作时长而闻名于世。根据最近的一项调查,近四分之一的日本公司要求员工每月加班超过80小时,且通常是无偿加班。2018年6月29日,日本政府通过了一系列工作改革法案,旨在改善日本的工作风格,对加班做出规定和限制,并因为临时工或兼职可能没有像全职员工的工作保障,而提高临时工或兼职的收入。这些规定将于2019年4月至2021年4月期间生效。

改革的四大主要内容如下:

- ◆ 制定加班的法律上限;
- ◆ 促进工作时间之间的间隔制度;
- ◆ 确保合同和非合同员工之间同工同酬;
- ◆ 高技术高收入员工不在限制范围以内;

加班的法律限制

目前,根据原先的“劳工基准法”第36条,允许雇主延长雇员的工作时间或让雇员在休息日工作。一般来说,加班的上限是每月45小时和每年360小时。但是在这限制以外,根据第35条条款中的特别一项说明,雇主有权使雇员工作超过第36条的限制,尤其是在旺季(每年最多6个月)。

新的立法现在将加班时间限制在:

- 每年720小时;
- 每月不超过100小时(包括假日工作);
- 在连续2-6个月内,平均每月80个小时;

这一上限将于2019年4月对大部分公司生效,小型企业也将在2020年4月前履行该法条。对于某些企业,包括建筑师、司机和医生,也有5年的暂缓期。新规定将对违反规定者处以法律处罚,如监禁6个月或对违反限制的公司处以最高30万日元的罚款。

高技术高专业人员豁免

法案的第四个要点是将分析师、顾问、研究开发人员等从事高技术高专业的人员以及年收入超过1075万的人员从限制劳动时间的对象中剔除,将不享受加班费待遇包括假日工作和深夜工作(从晚上10点到凌晨5点之间工作)。

为了确保有关雇员的健康和福利,公司除了每四周提供至少四天假期和每年不少于104天的假期外,还必须采取下列措施:

- 实行工作间隔制度,限制深夜加班;
- 限制每月或每三个月的总工作时间;
- 每年至少有连续两周的休假;
- 或对超过一定工作时间的人进行健康检查。

同工同酬原则

同工同酬原则旨在促进全职和非全职雇员之间的工资平等和其他工作条件的平等。同工同酬的原则包括：

在相同时间履行相同职能的情况下，全职雇员和非全职雇员之间的

- 基本工资应该相同；
- 通勤补贴应该相同；
- 在深夜或假日工作，加班费的比率应该是一样的。

根据修订后的法例，全职雇员和非全职雇员（包括兼职雇员、合约雇员和临时调度员）在工作条件上不应有任何不合理的差异。考虑到有关雇员各自的工作职责和职位，以及其他有关雇员的情况，这些改变将由2020年4月1日起实施，而小型企业则有一年的暂缓执行期。

工作间隔制度的推广

为了确保雇员有足够的休息时间，并取得良好的工作-生活平衡，新的立法将修订“关于改善工作安排的特别措施”。从2019年4月开始实行工作间隔制度，以确保雇员在工作时间中有足够的休息时间，且有权享有至少10天带薪年假的雇员每年至少要休5天假。

改革效果分析

日本此次推动的改革被一些分析人士认为是抓住了日本政治社会经济矛盾的关键，可能对日本长期以来存在的过度加班成风、薪资停滞、老龄化严重等问题起到缓解作用。

第一、改善加班成风，提高劳动效率

长期以来，日本形成了靠“露面时间”判断员工绩效、员工不敢比老板早走的文化，造成员工过劳、精神压力大工作效率低。2016年日本的平均劳动时间为1713小时，比德国高350小时，正式员工的平均劳动时间甚至超过2000小时，但日本的劳动生产率自上世纪90年代以来仅提升了1%，约为美国的60%~65%、欧洲的80%。

从日本政府重视这个问题，推行改革后，部分企业开始响应政府号召，鼓励员工居家工作、睡午觉、喝下午茶，实行“超值星期五”运动，用现金补贴休假。

第二、助推日本薪资水平

近年来，在日本超宽松货币政策的刺激下，日经股指持续上涨，上市公司盈利状况也持续向好，但是日本民众并未从中获得太多实惠，家庭可支配收入甚至低于安倍上台前，这其中的关键就是薪资处于长期停滞的状态。

此次“劳动方式改革”如果能够将压缩工作时间、提高个税起征点、提供更好的社会保障落到实处，将有助于提高日本民众的实际收入。

第三、缓解人口结构少子老龄化压力

少子老龄化是目前日本经济长期低迷的重要原因，甚至有日本政客称之为“国难”。2017年，日本人口净减少40.3万人，连续11年减少；20岁新成人仅有123万，连续8年占总人口的比例不足1%；劳动人口仅为7500万，预计到2065年跌至4500万。

少子老龄化造成日企长期用工短缺，劳动力不足，此次“劳动方式改革”的重要内容就是要改善育儿、护理环境以促进女性和老人就业，从而缓解少子老龄化对经济的拖累。





虽然日本各界对此次改革给予了很高期望，但改革能否真正解决仍是未知。加班文化曾经铸就了日本的经济奇迹，想要短期改变可能性低；日企因日本经济不景气长期不给员工加薪，薪资水平提升也需要更强的推动力；受限于日本特定的社会文化，能够就业的女性数量有限，且日本已经出现了“下流老人”、“过劳老人”（指因贫困而不得不工作到生命最后一刻的老人），老人就业也难有大幅提升，改革期望促进女性和老人就业也是困难重重。

此外，“劳动方式改革”还面临严重的财政制约。1990~2017年，日本社保费用从13.3万亿日元上升到33万亿日元，财政预算占比从19%上升到34%。为配合“劳动方式改革”，2017年12月，日本政府制定了规模为2万亿日元的一揽子育儿政策，其中的1.7万亿日元需要通过增加消费税来实现，0.3万亿日元要由企业负担，社会普遍担忧日本债务负担将进一步加重。如何保障“劳动方式改革”的财源，将成为安倍政府面前的一道难题。

这些变化对在日企业有何影响？

随着这些新的立法改革，日本的劳动市场将受到重大影响。拥有非全职雇员的企业可能需要重新审视，为员工提供不同的就业方案。BIPO凭借其在日本劳动力市场的专业知识和经验，可以帮助公司审查和优化其人力资源政策和员工福利计划。

BIPO日本联系方式：

-  Vera Ren
-  vera.ren@biposervice.com
-  050-1744-1222
-  9F, 1-6-5 Marunouchi, Chiyoda-ku Tokyo, 100-005, Japan

关于BIPO



BIPO于2004年在上海创立,在新加坡设立亚太总部,研发中心分别设立在新加坡,上海,印度尼西亚,另外,BIPO同时也在香港、台湾、泰国、越南、印度、澳大利亚新西兰等国家和地区设立子公司,业务遍及亚太十多个国家和地区。

我们的服务产品包括人事代理、薪资外包、考勤自动化管理、劳动力精益管理、业务流程外包、差旅管理、弹性福利管理、外籍员工服务等。除了人力资源服务,我们也提供行政和财务等相关的外包服务。

BIPO的优势在于通过BIPO HRMS“全模块”系统整合,实现云服务亚太地区“全覆盖”。

BIPO,作为亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,提供创新高效的企业解决方案,助力提升企业效率,以“中国服务的探索者和实践者”为己任,致力于把“中国服务”推向世界!