



JAPAN

日本劳工法律修改法案

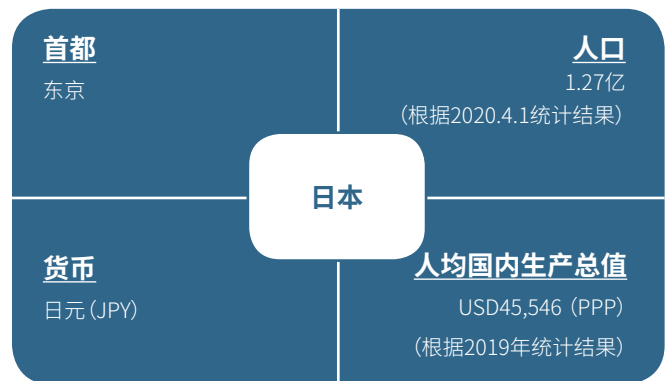
Changes to the Japan's Labour Regulations

日本是一个高度发达的资本主义国家，也是世界第三大经济体。

日本生产的电子产品与科技工具一直受世界各地人民的喜爱，因其拥有世界最大的电子产品市场被列为世界上最具有创新精神的国家之一。

最近的一项调查发现，在2018年，只有52.4%的日本员工真正使用了带薪年假。

长时间加班被认为不仅会给劳动者带来健康问题，造成家庭事业两难全的困境，也是导致日本低生育率少子化和阻碍女性职业发展的重要因素之一。日本政府为了改善日本员工的长时间工作的做法，最近采取了一些措施，允许各种灵活多样的工作方式，并确保所有员工无论其就业类型如何都能得到公平待遇。无论是全职、兼职还是定期就业的雇员，都应享有全职、永久雇员相同的法律保护和雇员福利。



1. 工作时间审查条例《劳动基准法》、《工业安全和卫生法》

1.1 强制性带薪休假

此次改革中最为引起关注的一点即为强制性带薪休假的规定：如果有员工在一年内没有休满 5 天带薪年假的话，员工可向日本的劳动基准监督署举报，而违反强制性带薪休假规定的公司，将被处以一名员工最高 30 万日元的罚款。该法案于2018年由日本国家立法机构通过，大型企业于2019年4月生效，中小企业于2020年4月1日起实施。

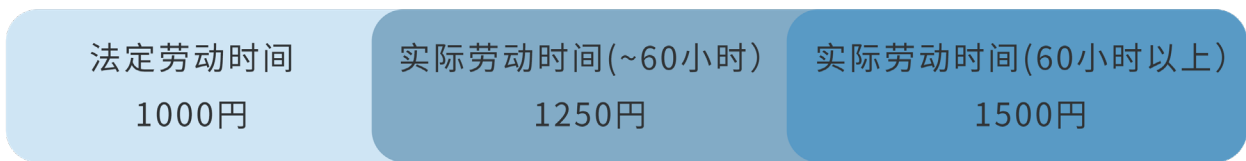
1.2 加班上限

此前，“原则上加班时间不能超过每月45小时、每年360小时；特殊情况下最长每月不得超过100小时，每年不得超过720小时。而且必须支付在正常工作时薪基础上一定比例上浮的加班费”的规定在日本一直以厚生劳动大臣告示的方式存在，缺乏法律约束力。此次施行的劳动法改革，正式把这项规定写入法律，对法律规定加班时间之外的加班，超过法律规定将一律受到处罚。

《劳动基准法》第37条规定：

- 对于超过法定工作时间的加班，须支付加班工资且不得低于正常劳动时间或劳动日工资计算额的 125%；
- 对于在法定休息日的出勤，必须以135%以上的比率支付加班费；
- 对于深夜(晚22:00至凌晨5:00间)的工作，必须以正常工作时间工资计算额的125%以上的比率支付补贴工资，如果是工作日深夜加班则为150%以上，休息日深夜加班则为160%以上。这也是日本深夜和早班出租车价格上浮的主要原因。

另，2010年开始实施的《劳动基准法》修正案中，规定当月累计加班60个小时以上，支付工资应再上浮25%，即正常劳动时间工资的150%，若是深夜加班则175% (图)。劳动仲裁时提供加班时长记录不是劳动者的义务，雇主必须对员工工作劳动时间进行客观记录，并至少保存三年备查。



<2010年开始实施的基准法加班费变化示意 (假设时薪为1000日元)>

一部分职业将不适用于此次新规，其中包括建筑、观光、医疗行业的相关岗位，见下表：

汽车客运司机	针对汽车客运司机，修订法案将在5年后生效。另一项条款规定，允许汽车客运司机加班的上限为每年960小时，政府将继续讨论汽车客运司机是否应列入加班法案的一般条例中。
建筑工人	修订法律生效5年后，有关加班的一般规定将适用于建筑工人。(如果工人从事灾后恢复/重建工作，则不适用一般加班规定。政府将继续讨论，即使在发生灾害的情况下，建筑工人是否应被加班的一般规定所涵盖。)
医生	关于加班的一般规定将在修订后的法律生效5年后适用于医生。在医疗界和政府部门讨论关于加班时间的规定以及减少医生加班的政策后，部长法令将规定具体的加班上限。
鹿儿岛和冲绳的糖厂工作人员	在经修订的法律生效后，鹿儿岛和冲绳县的制糖厂将暂时不受每月加班时间的规定(一般法规将在修订后的法律生效5年后适用于这些生产者)。
技术/产品的研发工作人员	一般加班时间上限不适用于从事研发工作的人，但雇主必须为他们的员工的健康做出保证，如，确保工人与医生定期面谈，并以休假代替加班工资。 *如果员工的加班时间超过某一阈值，雇主必须确保员工与医生的面谈。(修订版《工业安全和健康法》)

2. 《劳动安全卫生法》的修改要点

2.1 客观把握工作时间的义务

在该修正案实施之前，为确保企业妥善地支付员工的加班工资，厚生劳动省的通知中规定了企业有义务客观地把握员工的劳动时间，但是该义务所指向的员工并不包括无需要支付加班工资的管理监督者或适用裁量劳动制的人员。

在此次修改中，为加强企业所有在职员工的健康管理，自2019年4月

起，该义务适用于包括管理监督者或适用裁量劳动制的人员在内的所有员工。

关于劳动时间的把握，企业原则上需要有相应的打卡记录、个人电脑使用时间(登陆与退出时间)记录或是企业现场管理人员确认等客观记录，以掌握员工每个工作日的上下班时间。通过员工自行申报掌握工作时间的做法，仅在无法采取上述客观方法的例外情形下才被认可。

3. 《非全日制劳动法》及《劳动合同法》的修改要点

3.1 同工同酬

长久以来,日本的雇佣制度以“正社员”的标准建立,正社员是指签订无固定期限的劳动合同、被长期雇用、在就业规则等规定中的劳动时间数以内提供劳动、以不限定工作场所及职务内容为特征的员工。在薪资方面,正社员的工资与工龄成正比,根据工龄提高。

与正社员相反的即为非正式员工,非正式员工的工资不会增加,除非他们的职务发生变化。

非正式员工,包括临时员工、固定期限雇用员工、派遣员工,占日本劳动人口的40%。与正社员相比较,非正式员工的待遇在很多方面都有差距。此次修正案通过以下禁止不合理差别待遇的规定,欲尝试“同工同酬”以纠正对非正式员工的不公平待遇。

此次“同工同酬”法案规定,在基本工资、奖金或各种补贴等待遇上,正社员与非正式员工应该保持一致,不得有不合理的设定差别。企业必须根据正社员与非正式员工的劳动方式的不同,为确保均衡或者均等的待

遇采取相应措施。

厚生劳动省的通告(通称为《同一劳动同一薪酬指南》)中列举了何为不合理的差别待遇。例如,企业根据员工绩效等支付奖金时,不论员工的职务内容或对企业绩效等的贡献如何,仅对正社员支付奖金,再如,短期雇佣员工加班,加班时间与职务内容与正社员相同时不得以其为短期雇佣员工为理由,支付低于正社员的加班工资等。

3.2. 企业应采取的措施

按照规定,大企业应自2020年4月起开始适用同工同酬制度,中小企业则可以从2021年4月开始适用该制度。

在过渡阶段,企业可以按现有员工类别整理职务内容及岗位,确认是否已向员工支付基本工资、各种补贴、福利待遇等,并确认其支付目的或金额决定标准是否有差别对待。如有差别应确认其具体理由,做出合理说明,如不能做出合理说明的,应着手改善不合理的差别待遇。

此次日本政府采取的改革被认为是抓住了日本经济社会矛盾的关键点,可以对日本社会长期以来的过度加班风气、员工之间竞争关系不足、工作效率低下等问题起到缓解的作用。日本各界对此次的改革予以很高的期望。

但是,此次改革下,员工的工作时间减少,企业内部相关改革措施也应该循序渐进的进行革新,以减少员工工作时间的同时增加员工工作效率,这对企业和员工本身都是一种考验。此次改革对日本经济社会能否起到推动作用,是大众所期待与关心的。

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,马来西亚,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!

