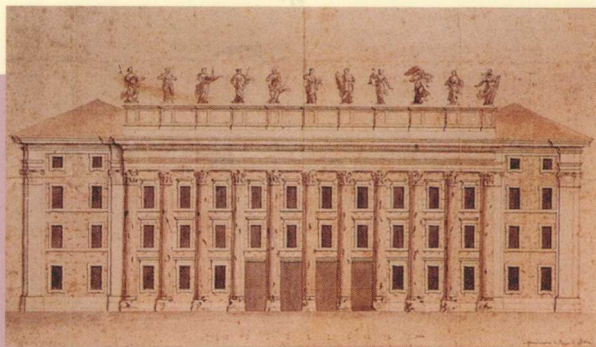


增  
补  
版

# 日本劳动法

〔日〕荒木尚志 著

李坤刚 牛志奎 译



北京大学出版社  
PEKING UNIVERSITY PRESS

法学精品教科书译丛

法学精品教科书译丛

# 日本劳动法

(增补版)

---

〔日〕荒木尚志 著  
李坤刚 牛志奎 译

北京大学出版社

---

北 京 • 2010

著作权合同登记号 图字:01-2009-4929

图书在版编目(CIP)数据

日本劳动法:增补版/(日)荒木尚志著;李坤刚,牛志奎译. —北京:北京大学出版社, 2010.9

(法学精品教科书译丛)

ISBN 978-7-301-17681-8

I. ①日… II. ①荒… ②李… ③牛… III. ①劳动法-研究-日本 IV. ①D931.325

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第162001号

书 名: 日本劳动法(增补版)

著作责任者:〔日〕荒木尚志 著 李坤刚 牛志奎 译

责任编辑:王 晶

封面设计:第零书装部

标准书号:ISBN 978-7-301-17681-8/D·2666

出版发行:北京大学出版社

地 址:北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 电子邮箱: [law@pup.pku.edu.cn](mailto:law@pup.pku.edu.cn)

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027

出版部 62754962

印 刷 者: 三河市北燕印装有限公司

经 销 者: 新华书店

730mm×980mm 16开本 12.5印张 231千字

2010年9月第1版 2010年9月第1次印刷

定 价: 23.00元

---

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱: [fd@pup.pku.edu.cn](mailto:fd@pup.pku.edu.cn)

# 中文版出版前言

在北京师范大学牛志奎先生和安徽大学法学院李坤刚先生的努力下,拙著 *Labor and Employment Law in Japan* 的中文版终于出版问世了,在此,对两位为本书的翻译和出版所付出的艰辛和努力深表谢意。

本书编写的目的是为日本以外的研究学者及其法律事务人员更好地理解日本劳动法的全貌。本书在基于日本的法律制度及雇佣制度与其他国家有很大差异的基础上,通过和外国相关法律的比较,对日本劳动法加以简要的说明和解释。有关日本的劳动法解说的英文文献有一部 800 多页大部头的著作,书名为 *Japanese Employment and Labor Law* (Carolina Academic Press, 2002), 这本书是美国加州大学 Leo Kanowitz 教授(Hasting Colleg of the Law)翻译的东京大学菅野和夫(Kazuo Sugeno)教授的名作《劳动法(第5版)》(日本弘文堂,2001年)。与这本译著相比,本书是专为外国读者更好地了解日本劳动法的全貌用英文撰写,而不是翻译的著作,由于国外这方面的资料有限,本书的英文版出版以来,作为理解和学习日本法的资料,深受读者的欢迎和青睐。

但是,拙著自 2002 年出版以来,日本劳动法也有不少的变动和改革。比如,2003 年《劳动基准法》的修改,2004 年根据新制定的《劳动审判法》应运而生的劳动审判制度,2006 年《雇佣机会平等法》,2007 年《非全日制用工劳动法》的修改,个别劳动关系法的基本法《劳动合同法》的制定,《最低工资法》的全面修订,2008 年《劳动基准法》的修订等,日本的劳动法发生了很大的变化。本应对全书进行全面的修订,可是整天忙忙碌碌,一直拖到今天仍然未能如愿以偿。为了弥补本书之不足,对 2003 年以来法律修改的部分,以[补注]的形式,对现在劳动法的状况进行了简要地说明,其他的仍然保持原文的字句,这样既了解了最新的劳动法的状况,又能和七年前劳动法的情况作一对比,如果读者由此能更好地理解日本劳动法的发展,作者将不胜荣幸。另外,如果要更仔细地了解日本劳动法体系,请参考拙著《劳动法》(日本有斐阁,2009)。

本书如果能对中国的读者理解日本的劳动法规及雇佣制度有所帮助的话,作者将不胜荣幸。再次感谢牛志奎先生和李坤刚先生。同时对为本书中文版的出版作出努力的所有友人表示由衷的感谢和敬意。

2009 年 11 月

荒木尚志(Araki Takashi)

# 前言

本书旨在为外国的实务和理论工作者清晰、准确地解说当代日本劳动法。作者是在日本劳动市场,特别是高度发达的内部劳动市场的劳动和雇佣关系背景下,对日本劳动法进行解析。为了帮助非日本读者理解日本劳动法,作者常援引其他国家的劳动法加以比较。

第一章至第四章概括介绍了日本劳动市场、雇佣制度及劳动法的整体架构。在第一章的介绍之后,第二章论述了在长期雇佣模式及限制雇主解雇雇员的判例法之下,形成的雇佣制度。接下来的两章依照判例法之禁止滥用解雇权力原则,论述了在无外部或数量灵活性的情况下\*,已经形成的强制雇主进行补偿的做法和规定。第三章讨论了非正式工的使用,如固定期限合同工和派遣(临时)工。近年来,这些劳动者的数量持续增长。第四章研究了劳动关系中,内部的和性质上的灵活性,这些灵活性,使雇主在日本劳动和雇佣法律允许的范围内能够应对社会经济的变化。对劳动合同的变通解释,企业为中心的分散性集体交涉,特别是判例法对工作规章进行合理变更的解释,从而使对雇佣条款和雇佣条件进行调整成为可能。在日本,这些已为雇佣制度提供了很多的内部和性质上的灵活性。

第五章至第十一章论述了个别劳动关系法:雇佣、工资、工作时间和休息休假、雇佣平等,以及工作和家庭生活的和谐,劳动者意外事故补偿,劳动者的调动,工作场所的秩序和纪律。第十二章至十五章讨论了集体劳动关系法:工会、集体交涉与集体协议,争议行动与工会活动,不当劳动行为。最后,第十六章回顾了日本劳动和雇佣关系的历史发展,并对日本劳动和雇佣制度的未来、日本劳动和雇佣法的作用作了展望分析。

对于本书的完成,我要感谢很多人。首先,我要对东京大学法学院院长菅野和夫教授,表示最高的感谢,没有他对日语和英语出版物的洞察力,以及他个人的鼓励和建议,我做梦也没想过用英语写一本日本劳动法教科书。我也非常感谢日本劳动研究所(JIL,原“日本劳动研究机构”,现更名为具有独立行政法人资

\* 因日本雇佣的主流是终身制,对雇主解雇劳动者限制较严,因此雇主难以根据外部劳动力市场经济变化来调节劳动力的规模。——译者注

格的“日本劳动政策研究·研修机构”)的同仁,这本书源自于1993年至1997年,我在劳动研究所的出版物《劳动问题季刊》上发表的16篇系列文章,题目为《发展中的日本劳动关系》。然而,在1997年完成这一系列文章之后,日本劳动和雇佣法经历了许多实质性的变化。1997年《雇佣机会平等法》、1998年《劳动基准法》、1999年《雇佣安定法》和《劳动者派遣法》,均作了大量修订,2000年为了因应《商法典》中公司拆分计划的引入,制定了《劳动合同承继法》。这些立法发展迫使我重写《劳动问题季刊》上发表的大部分文章。1997年以后,每个暑假我都用来修改那些文章,但由于法律的变化和我写作速度的缓慢,使得出版延至今日,我对此真诚地表示歉意。同时我也非常感谢日本劳动研究所前任主席高梨昌教授,现任主席花见忠教授,日本劳动研究所总主任小野旭教授,还要特别感谢劳动研究所前出版部主任北条笃子女士,没有北条女士的耐心和鼓励,这本书不可能得见天日。我还要感谢日本劳动研究所出版部的广渡あや乃(Ayano)女士,感谢她真诚的支持和出色的编辑工作。

对于小川美和子女士(前东京大学研究生,现为 Paul, Hastings, Janofsky & Walker LLP 律师事务所律师),难以表示足够的感谢,她忠诚地为《劳动问题季刊》编辑论文和这本书的原草稿,尽管我不断对草稿加以修订。我也深深地感谢 Brian Hersey 先生(前东京大学研究生,纽约律师),他为本书编辑了全部的最后草稿。实际上,他们不仅仅是英文编辑,他们两个人给了我很多非常有价值的建议。

iii 这本书和我对家庭的记忆不可分离地连在一起。我的儿子和女儿都出生在《劳动问题季刊》论文的发表期间,2001年我们一家人在英国剑桥大学期间,正是这本书出版的最后阶段。家人温暖的鼓励和支持是这本书的出版动力。因此,我也非常感激儿子峻、女儿玲和妻子あかね(Akane)。

2002年8月

荒木尚志

# 目 录

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 第1章 日本劳动法介绍 .....           | 1  |
| 1 日本的经济情况和劳动力 .....         | 1  |
| 2 日本劳动法的特色 .....            | 4  |
| 3 日本劳动法律制度概况 .....          | 6  |
| 4 劳动法的执行机制 .....            | 9  |
| 第2章 雇佣安定和日本的雇佣制度 .....      | 14 |
| 1 雇佣安定和雇佣制度 .....           | 14 |
| 2 长期雇佣模式:渗透在日本劳动法中的观念 ..... | 15 |
| 3 对解雇的限制 .....              | 19 |
| 4 强制性的退休制度 .....            | 23 |
| 5 雇佣安定的观念性标准 .....          | 24 |
| 6 国家的就业维持政策 .....           | 25 |
| 第3章 非正式工 .....              | 27 |
| 1 固定期限合同工 .....             | 27 |
| 2 非全日制工(小时工) .....          | 29 |
| 3 承包合同劳动者 .....             | 32 |
| 4 劳动者派遣 .....               | 32 |
| 第4章 雇佣条件的规制体系 .....         | 39 |
| 1 强制性法律确定的最低劳动条件 .....      | 39 |
| 2 劳动合同 .....                | 40 |
| 3 工作规章 .....                | 41 |
| 4 集体协议 .....                | 44 |
| 5 工作条件的灵活规制和长期雇佣制度 .....    | 46 |
| 第5章 招募、雇佣和试用 .....          | 47 |
| 1 日本的雇佣实践 .....             | 47 |
| 2 雇佣自由 .....                | 47 |
| 3 招募、就业安置和劳动力供给的规制 .....    | 49 |

## 2 日本劳动法

- 4 工作条件 51
- 5 初步雇佣决定 52
- 6 试用期 53
- 7 雇佣自由和对解雇的限制 53

## 第6章 工资 ..... 55

- 1 日本工资制度的特色 55
- 2 “工资”的法律含义 57
- 3 对工资数额的规制 59
- 4 对工资支付的规制 60
- 5 雇主支付不能时对工资请求权的保护 62

## 第7章 工作时间和年休假 ..... 63

- 1 工作时间、休息期间和休息日的规制原则 63
- 2 原则性规定的例外 65
- 3 加班、休息日和夜班的规定 65
- 4 灵活工时制度 68
- 5 工作时间的计算 71
- 6 带薪年假 75

## 第8章 平等雇佣与工作和谐 ..... 80

- 1 日本劳动市场中的女性 80
- 2 男女平等与家庭和谐的立法进展 81
- 3 《劳动基准法》中关于禁止对女性工资歧视的规定 81
- 4 关于工资以外的歧视待遇的判例法 82
- 5 1985年《雇佣机会平等法》及其在1997年的修改 83
- 6 工作和家庭生活的和谐 90

## 第9章 劳动者事故补偿制度 ..... 96

- 1 劳动者事故补偿制度概述 96
- 2 《劳动者事故补偿保险法》 97
- 3 民事责任和劳动者事故补偿之间的关系 101

## 第10章 劳动者调动和公司重组 ..... 102

- 1 公司内部的调配(配转) 102
- 2 将劳动者调到公司之外的借调 105
- 3 劳动者的转让和在另外一个公司中的雇佣地位 107
- 4 对拒绝调动命令劳动者的解雇 108

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 5 公司重组和雇佣关系的转移           | 109 |
| <b>第11章 工作场所秩序和纪律</b>    | 114 |
| 1 长期雇佣和纪律处分措施            | 114 |
| 2 处罚措施的理论依据              | 115 |
| 3 纪律处分的类型                | 116 |
| 4 纪律处分的依据                | 118 |
| 5 纪律处分的适当性               | 120 |
| <b>第12章 工会</b>           | 121 |
| 1 日本集体劳动关系的法律框架          | 121 |
| 2 工会的成立                  | 122 |
| 3 企业工会主义                 | 125 |
| 4 企业工会主义的补救制度            | 126 |
| 5 工会的内部事务                | 128 |
| <b>第13章 集体交涉与集体协议</b>    | 130 |
| 1 集体交涉的法律框架              | 130 |
| 2 分散性的集体交涉               | 131 |
| 3 集体协议的规定                | 131 |
| 4 集体交涉协议的法律效力            | 132 |
| 5 集体协议的标准性约束力的扩展(普遍约束力)  | 134 |
| 6 联合劳资磋商会的广泛兴起与集体交涉的非正式化 | 135 |
| <b>第14章 争议行动与工会活动</b>    | 138 |
| 1 劳动争议行动的减少              | 138 |
| 2 争议行动的法律保护              | 139 |
| 3 争议行动的正当性               | 140 |
| 4 正当争议行动期间的工资            | 141 |
| 5 雇主的应对措施                | 141 |
| 6 劳动争议的处理                | 142 |
| 7 争议行动的限制                | 143 |
| 8 工会活动                   | 143 |
| <b>第15章 不当劳动行为</b>       | 145 |
| 1 不当劳动行为救济制度概述           | 145 |
| 2 日本不当劳动行为救济制度的特征        | 145 |
| 3 对不当劳动行为负责的“雇主”         | 146 |

|      |                     |     |
|------|---------------------|-----|
| 4    | 日本劳动法               |     |
| 4    | 不当劳动行为的种类           | 148 |
| 5    | 多会制与不当劳动行为          | 150 |
| 6    | 不当劳动行为案件的救济程序       | 151 |
| 第16章 | 日本劳资关系及劳动法的发展:回顾与展望 | 154 |
| 1    | 日本劳资关系及劳动法的历史发展     | 154 |
| 2    | 日本劳动关系及经济发展中政府角色的特点 | 167 |
| 3    | 日本劳动法的展望            | 169 |
| 补遗   | 2003年以来日本劳动法发展的概要   | 172 |
| 索引   |                     | 175 |
|      | 日本主要劳动法规汉英日对照表      | 182 |
| 译后记  |                     | 184 |

# 第1章 日本劳动法介绍

1

## 1 日本的经济情况和劳动力

从地理上讲,日本是小国,但经济上却是世界第二大国。2000年日本的人口是12670万人(见表1-1),2000年日本的劳动人口是6427万人,其中,5356万人是雇员,340万人在家庭所有的营业单位中工作,731万人是自雇劳动者。

表 1-1 主要国家的人口、GDP 和失业状况

| 国别 | 土地面积<br>(1 千平方公里) | 人口<br>(2000) | 1999 年 GDP<br>(人均)  | 失业率<br>(2000 年) |
|----|-------------------|--------------|---------------------|-----------------|
| 美国 | 9384              | 278.4 百万     | 98960 亿日元( \$33836) | 4.0             |
| 日本 | 378               | 126.7 百万     | 47490 亿日元( \$35517) | 4.7             |
| 德国 | 357               | 82.2 百万      | 18730 亿日元( \$25729) | 9.6             |
| 英国 | 244               | 58.8 百万      | 14140 亿日元( \$24228) | 5.6             |
| 法国 | 551               | 59.1 百万      | 12940 亿日元( \$23912) | 9.7             |

资料来源:联合国人口基金会 2000 年国家人口状况。<http://www.unfpa.org/swp/2000/english/indicators/indicators2.html>; 经合组织国家的国家状况;日本内阁办公厅,海外经济数据(2001)。

在过去的五十年中,日本的产业结构发生了巨大变化。直到 1950 年,一直是第一产业占主导地位。自进入经济高速增长期之后,第一产业减少,第二产业和第三产业增加(见图 1-1)。因此,劳动人口的结构也发生了变化。劳动人口的雇员比率从 1950 年的 39.5% 增加到 1995 年的 81.8% (见图 1-2)。正如第 8 章中所详细讨论的,自 1975 年以来,在劳动人口中女性的比率在持续稳定增加。目前,女性占日本劳动力的 40% (见图 8-1)。

虽在江户时代(1603—1868 年)末期小学教育已普及,但在明治维新时期之后,为赶上西方社会,日本政府特别重视公共教育,早在大正时代(1912—1926 年)日本的文盲率已达到零。日本现代的学校教育制度如图 1-3 所示。

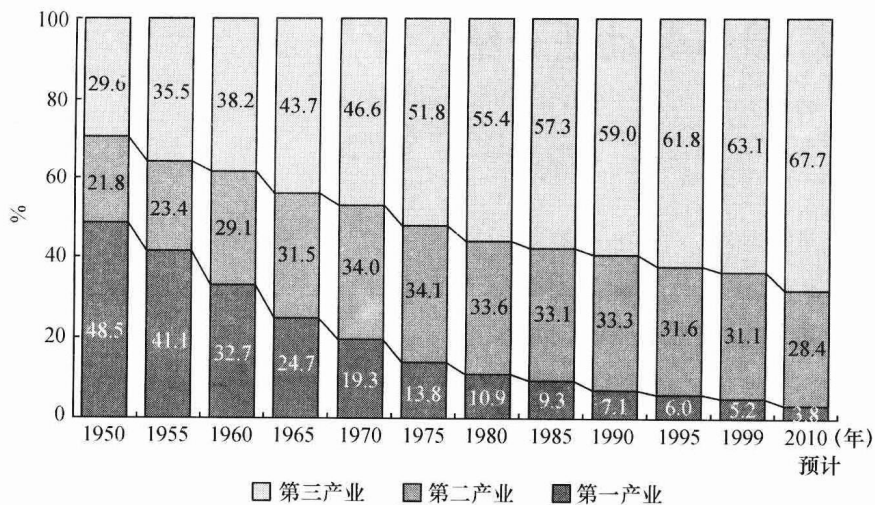


图 1-1 产业部门雇佣结构的变化

资料来源：国家统计报告；1999 年统计局管理与协调处劳动力调查年报。  
劳动力供需展望及问题（2010 展望），雇佣政策研究组。

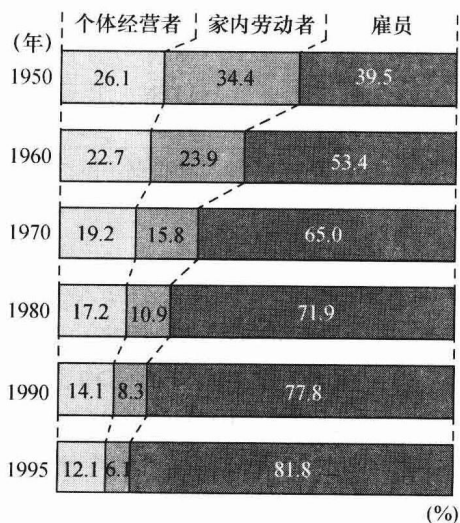


图 1-2 劳动力人口比例的变化 (1950—1995)

注：统计局管理与协调处。

资料来源：劳动力调查。

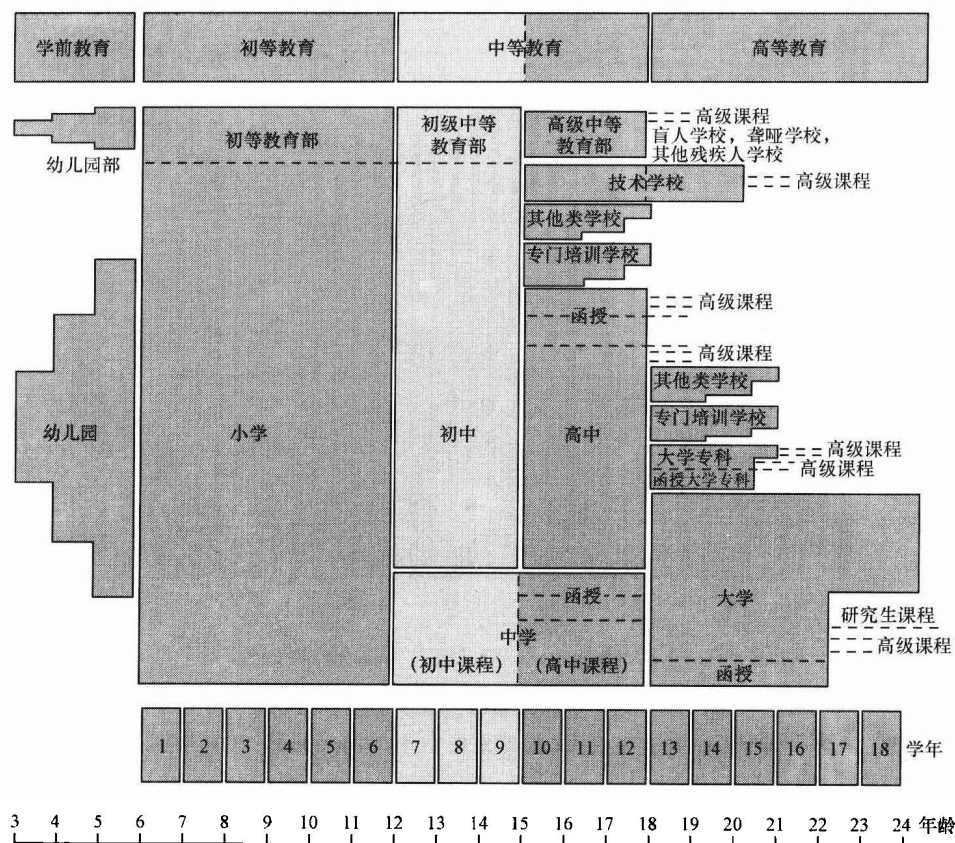


图 1-3 日本学校制度的架构

〈<http://www.mext.go.jp/english/org/formal/05a.htm>〉

随着经济增长,在 20 世纪 60 和 70 年代,高级教育开始在日本普及。在 1960 年,只有 57.7% 的青少年上高中,10.3% 的青少年上大专或大学。现在,96% 的初中毕业生升入高中,有近一半的青少年进入大专或大学(图 1-4)。教育水平的提高,提升了日本的劳动力质量,使其有能力适应不断变化的新形势。

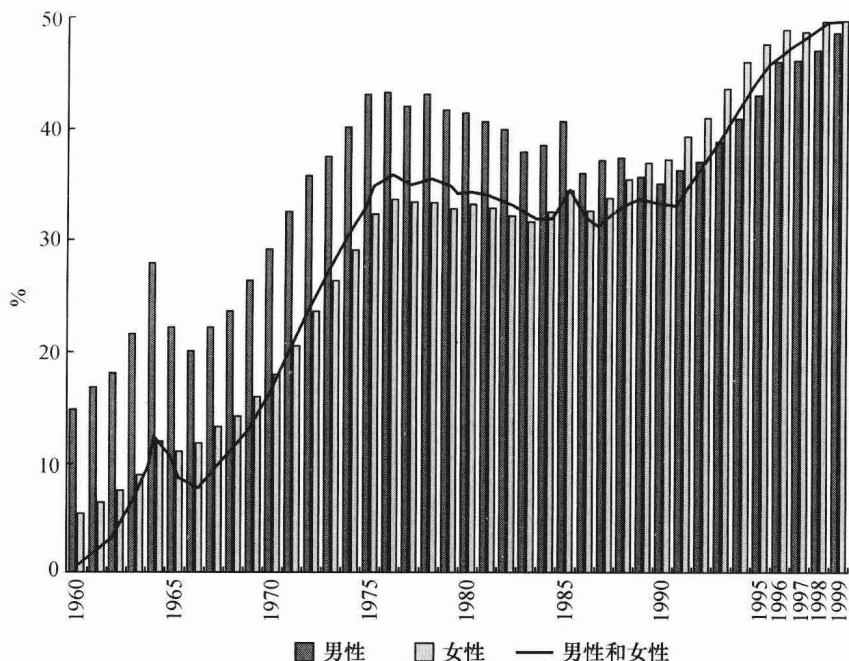


图 1-4 初中或四年制学院和大学的升学变化

资料来源:文部省,学校调查报告(每年发布)(日本劳动机构,2000年日本的劳动状况,第12页,图13)

## 2 日本劳动法的特色

日本法和日本劳动法有几个独特之处:

5

首先,日本受到多种外国法律制度独特的混合影响,特别是受到法国法、德国法和美国法的影响。<sup>[1]</sup> 在1868年明治维新后,明治政府首先引进了法国法律制度,首部1880年《刑法典》和1880年《刑事治罪法》\*即是法国法典的复制本。然而,面对要求引进国会制度的自由民权运动,日本政府逐渐从引进法国法转向引进德国法,认为德国的君主立宪制度比法国的共和制度更适合日本的天皇制度。1889年以德国法为蓝本的《明治宪法》颁布实施,随后一系列以德国法

[1] 至于当代日本法总体比较特点,见:Hiroshi Oda, *Japanese Law*, 21ff. (Oxford University Univ. Press, 2nd. ed., 1999)。

\* 相当于现在的刑事诉讼法。——译者注

为蓝本的法律颁布实施,如《民事诉讼法典》、《民法典》<sup>[2]</sup>和《商法典》。德国法的强烈影响一直持续到二战的战时体制实施。二战以后,在联军的占领下,美国法对日本法产生了重大影响,《劳动基准法》、《刑事诉讼法》和《反垄断法》就是美国法对日本法产生影响的比较典型的范例。

在日本劳动立法中,可以清楚地看出外国法的影响,如现行《工会法》中的集体交涉制度,受到德国集体交涉制度的深刻影响,而《工会法》中有关反不当劳动行为的规定,则是以美国《华格纳法》(Wagner Act)的规定为样本。因此,日本的现代法学,包括劳动法学,是在学术比较研究中发展起来的。<sup>[3]</sup>

其次,虽然日本法律是以民法法系制度而建立,没有严格意义上的照章办事原则,但是判例法也起到了非常重要的作用。在二战前,相对概念法学(begriffsjurisprudenz)或法律实证主义(postivism),德国自由法学(Freirechtslehre)倡导的法官造法功能,对日本法学也产生了重要影响,在二战后,从美国引入法律和社会法学(jurisprudence of law and society)也进一步鼓励对法律作出自由解释。其结果是,法律解释并不限于文理解释,目的解释也是值得追求的目标,这一观念在日本广为接受。当对成文法的适用导致不公正或不公平的结果时,日本法官会毫不犹豫地适用一般性条款,如公序良俗条款(《民法典》第90条)、诚实信用和公平交易条款(《民法典》第1条第2段)等,创设判例法规则,填补成文法和现实需要之间的空白。当缔约双方之间的谈判地位不平等时,常适用禁止滥用权利的条款(《民法典》第1条第3段),以达到双方之间的平衡。

在日本劳动法中,法律解释的这些特色表现得尤为突出。规制雇佣关系的主要规则系由法院创设的规则建立起来,如无正当理由的解雇即导致解雇无效的滥用解雇权规则(见第2章),使得劳动条款和劳动条件得以灵活修订的劳动规章合理修订规则(见第4章),或雇主滥用违纪处罚权的有关规则(见第11章),等等。

由第二个特色也产生了第三个特色。判例法的发展使得法律适应了日本劳动关系的实际情况。人们常常提到的日本劳动雇佣的特色是:长期雇佣、年功制和企业工会主义。在这三者之中,长期雇佣最为重要。正如相关章节中所讨论的,长期雇佣制度培育和发展了企业的内部劳动市场。年功制和企业工会主义被采纳和沿用,是因为它们是应对企业内部劳动需求的有效措施。因此,日本劳

[2] 最早的《民法典》颁布于1890年,系由法国顾问Gustave Boissonade起草,反映了《法国民法典》的强烈影响。1982年皇家立法会决定推迟《民法典》的施行。新的草案是在《德国民法典》第二草案的影响下起草的,与1989年通过,这是现行《民法典》的前身。参见Oda,同上注,第127页。

[3] 日本法学教授至少从事一至两个国家的比较法研究是常见的现象。

动法的第三个特点是已经形成了适合企业内部市场需求的一套独特的法律规则。

### 3 日本劳动法律制度概况

7 从传统上看,人们认为日本劳动法有两个主要分支:个别劳动关系法和集体劳动关系法。然而,越来越多的学者开始认可第三个部分,即劳动法。<sup>[4]</sup> 在1946年颁布的《宪法》能找到第三部分的立法依据。就公共部门的劳动关系而言,适用特别规则。

#### 3.1 宪法

日本《宪法》第25条至第28条规定了基本的社会权保障制度。一般被称为关于“生存权”规定的第25条,宣告了福利国家的原则。<sup>[5]</sup> 第26条确立了国民的教育权利和义务。<sup>[6]</sup> 第27条和第28条涉及后文将详述的劳动雇佣关系。

这些关于基本社会权利的规定,在很大程度上是受德国《魏玛宪法》的影响。宪法中这些社会权利的规定,为日本社会政策的发展提供了重要的政治和立法基础。

#### 3.2 劳动法

日本《宪法》第27条第1段(人人有劳动的权利和义务)被解释为,国家要承担两项政治义务<sup>[7]</sup>:首先,国家应介入劳动市场,以使劳动者获得适当的工作机会;其次,对不能获得工作机会的人,国家有保障其生活的政治义务。<sup>[8]</sup> 这一规定是“劳动法”的基础。

8 依据立法机构的第一次授权,制定了各种成文法,1947年《雇佣安定法》对就业安置服务、雇员招募和劳动力供应作出了规定,1966年《雇佣对策法》规定了劳动市场政策的总原则。其他的例子还包括:1969年《职业能力开发促进

[4] Kazuo Sugeno (Leo Kanowitz Trans.), *Japanese Employment and Labor Law* (University of Tokyo University Press, 2002) 31.

[5] 第25条规定:“全体国民都有权享有健康文明的最低限度的生活。国家必须在生活的诸方面,努力发展和改善社会福祉、社会保障和公共卫生。”

[6] 第26条规定:“全体国民,按照法律的规定,都有依照其能力平等受教育的权利。全体国民,按照法律的规定,都有使其保护的子女接受普通教育的义务,义务教育免费。”

[7] Sugeno, 同前注[4],第16页。

[8] 第27条第1段也提到了劳动的义务,该段的字面意思是指工业招工。然而,由于解释不当,“劳动的义务”被解释为,国家没有义务支持那些不愿意劳动的人。因此,失业保险仅给予那些愿意工作的人。

法》,1960年《残疾人就业促进法》和1971年《高龄者雇佣安定法》。依照第二次授权,制定了1947年《失业保险法》及随后的1974年《雇佣保险法》。

### 3.3 个别劳动关系法

日本《宪法》第27条第2段(工资、工时、休息及其他劳动条件应由法律规定)要求国家制定法律规范劳动条款和条件,这一条规定为个别劳动关系法提供了立法依据。<sup>[9]</sup>

在二战以后,日本一片废墟,经济瘫痪,提供经济保障和最低生活水平保护,成为当时政府首要的任务。因此,政府在1946年成立了劳动省,并制定了一些雇员保护法。1947年制定了《劳动基准法》、《劳动者事故补偿保险法》、《雇佣安定法》和《失业保险法》。在这些法律中,《劳动基准法》是一部最重要的综合性的劳动保护立法,确立了工作条件的最低标准。

后来,《劳动基准法》中的两章独立出来,成为单独的立法,即1959年《最低工资法》和1972年《劳动安全卫生法》。其他劳动保护立法随后也得以制定,包括:1976年《工资支付保障法》、1985年《雇佣机会平等法》和1991年《育儿休假法》等。1987年和1998年《劳动基准法》作了两次较大的修订,以使其规定现代化。

通过先例的积累,法院也确立了劳动保护标准,如上所述,在日本的劳动关系中,判例法的作用有时候比成文法更为重要。

9

【补注】为了确保刑事处罚、行政监督等公法上措施的执行,2007年纯粹从民事规范的角度,制定了《劳动合同法》。在这以前,对于处理日本的个别劳动关系,除了根据《劳动基准法》的劳动条件的最低标准外,主要是根据判例的法理。《劳动合同法》正是根据判例形成、确立的判例法理制定的成文法,因此可以说此法的出台标志着日本的劳动法进入了一个新的时期。

### 3.4 集体劳动关系法

日本集体劳动关系主要由《宪法》、1949年《工会法》和1946年《劳动关系调整法》规制。

日本《宪法》保障劳动者的基本权利。《宪法》第28条规定,“劳动者的结社、谈判和集体行动权受保护”。因此,任何无正当理由以侵犯这些基本权利的法律和行政法规,均属无效。劳动者从事正当的工会活动,不承担民事和刑事责任。人们认为,第28条的规定源自1919年的《魏玛宪法》,该法保障结社自由,

[9] 《宪法》第27条第3段,关于禁止童工(“禁止剥削儿童”)被纳入1947年《劳动基准法》中的童工保护条款。