

Особенности трудового права Японии

М. Токи¹, Е. В. Сыченко²

¹ Университет Окаямы,
Япония, 700-8530, Окаяма, Кита Уорд, Цусиманака, 3-1-1

² Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9

Для цитирования: Токи, Масахито, Елена В. Сыченко. 2020. «Особенности трудового права Японии». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 3: 679–692.
<https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.310>

В статье рассматриваются нормы японского трудового права, в большей степени отличающиеся от тех, которые характерны для традиционного российского подхода к регулированию труда. Авторы преследовали цель заполнить вакуум в области информации о современном трудовом праве Японии в русскоязычных источниках, а также проанализировать уникальные черты данной отрасли в этой стране. Так как в рамках статьи невозможно рассмотреть исчерпывающий перечень вопросов, представляющих интерес для исследователей, выбор тем для анализа был продиктован двумя группами соображений: уникальностью японского регулирования и особой актуальностью темы для российской действительности. В рамках первой группы рассмотрены особенности заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, характерные черты структуры заработной платы. Кроме того, исследована практика реализации права работодателя приказывать работнику оставаться дома при продолжении выплаты заработной платы; такая возможность обусловлена отсутствием в японском праве нормы о праве работника на предоставление работы. В рамках второй группы изучен актуальный для России в свете недавней пенсионной реформы вопрос о политике занятости для пожилых людей в Японии. В статье рассмотрена научная литература на японском и английском языках, а также проведен анализ судебной практики Японии. В основе исследования лежит функциональный сравнительный метод; его использование позволило установить большую гибкость японского трудового права в области изменений условий труда, более высокую степень мобильности рабочей силы по сравнению с Россией.

Ключевые слова: труд, трудовое право, японское право, трудовой договор, предпенсионный возраст, заработная плата.

...где-то проводили опрос — выбирали самые любимые слова японцев. Слово «свобода» оказалось на четвертом или пятом месте... но самыми любимыми словами японцев оказались «терпение» и «старание».

(Мураками 2006, 98)

1. Введение

Цитата из Х. Мураками, вынесенная в эпиграф, как нельзя лучше подходит для описания особенностей японского трудового права. Знаменитая система пожиз-

ненного найма, не менее знаменитая краткосрочность ежегодного отпуска и зависимость оплаты труда от стажа работы на предприятии — знакомые всем черты японского подхода к регулированию труда. В рамках данной статьи мы рассмотрим те особенности японского регулирования труда, которые могут вызвать значительный интерес у российских специалистов.

Сначала мы проанализируем систему японского трудового права, основные источники (2.1); затем — особенности структуры заработной платы (2.2); обязанности работника и работодателя, в частности право работодателя приказывать работнику не являться на работу (2.3); наконец, актуальный для России в свете недавней пенсионной реформы вопрос о политике занятости для пожилых людей (2.4).

2. Основное исследование

2.1. Система и источники трудового права Японии

Трудовое право Японии формировалось под сильным воздействием немецкого трудового права (Sugeno 2002, 38). До сих пор знание немецкого необходимо для каждого японского ученого в области трудового права, а книги на немецком составляют большинство в трудовом отделе библиотеки Университета Токио.

Япония была одной из стран — основателей МОТ, является членом этой организации с 1919 г., за исключением периода выхода из нее с 1939 по 1951 г. (интересно отметить, что Советская Россия также выходила из состава МОТ почти в тот же период). Япония ратифицировала шесть из восьми фундаментальных конвенций МОТ и три из четырех приоритетных. Всего в Японии действуют нормы 32 конвенций МОТ, в России — 57 (Ratifications by country. International Labour Organization. Дата обращения 20 апреля, 2019. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO>).

Японское трудовое право традиционно понималось как состоящее из двух основных отраслей: индивидуального трудового права и коллективного трудового права. Тем не менее все больше ученых признают третью ветвь, а именно регулирование рынка труда (Blanpain, Araki, Ouchi 2004, 137).

Основу национального регулирования труда составляет Конституция Японии 1946 г. (https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html. Дата обращения 20 апреля, 2019), устанавливающая право и обязанность трудиться, запрет детского труда и свободу объединения, право работника на коллективные переговоры и коллективные действия (ст. 27, 28). Обязанность трудиться, зафиксированную в Конституции, следует понимать не как юридическую обязанность, подкрепленную мерами ответственности, как это было в некоторые периоды советской истории, а как моральное обязательство. Такой подход характерен для ряда послевоенных конституций европейских стран, например Испании (разд. 35 Конституции Испании 1978 г. (Constitution of Spain, 1978. Дата обращения 20 апреля, 2019. http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Hist_Normas/Norm/const_espa_texto_ingles_0.pdf) и Италии (ст. 4 Конституции Италии 1947 г. (The Constitution of the Italian Republic. 1974. Дата обращения 20 апреля, 2019. https://www.quirinale.it/allegati_statici/costituzione/costituzione_inglese.pdf)).

В Конституции Японии также содержится указание на то, что регулирование в области оплаты труда, времени работы и отдыха, других условий труда устанавливается законом (п. 2 ст. 27 Конституции). Перечень остальных источников трудового права приведем ниже в иерархическом порядке.

2.1.1. Законы. К законодательным источникам трудового права, в частности, относятся:

- Закон о трудовых стандартах (далее — ЗТС) от 07.04.1947 (здесь и далее, если не отмечено иное: тексты японских законов доступны на англ. яз. на сайте Японского института политики и обучения в области труда. Дата обращения 20 апреля, 2019. <https://www.jil.go.jp/english/laws/index.html>);
- Закон о профсоюзах от 01.06.1949 с последними изменениями от 12.11.1993;
- Закон о регулировании трудовых отношений от 27.09.1946;
- Закон о трудовых договорах (далее — ЗТД) от 05.12.2007.

К работникам государственных предприятий применим только ЗТС. Трудовые отношения государственных служащих регулируются специальными нормами. Трудовое законодательство часто дополняется постановлениями, которые издаются Министерством здравоохранения, труда и социального обеспечения (до 06.01.2001 эти функции выполняло Министерство труда) и соответствующей комиссией по трудовым отношениям. Последний орган в равной степени состоит из представителей рабочих и работодателей, а также представителей общественности. Трудовое законодательство часто сформулировано довольно абстрактно, и конкретный смысл нормы устанавливается судами в процессе правоприменения, а также Комиссией по трудовым отношениям (Brown 2012, 316).

2.1.2. Коллективные договоры. Один из источников трудового права — коллективные договоры, заключенные на уровне предприятий. В Японии, в отличие от России, нет традиций заключения коллективных соглашений на отраслевом или национальном уровне. Коллективные договоры, также в отличие от российского подхода, распространяются лишь на тех работников, которые являются членами профсоюза. Согласно обычаю коллективные договоры заключаются в письменной форме, но дополнительные положения к ним могут быть приняты и в устной форме (Brown 2012, 317).

2.1.3. Шугё — Кисоку (Shugyo — Kisoku), или правила труда на предприятии. Вместо письменного договора работодатели обычно представляют своим работникам «Шугё — Кисоку», или правила работы, которые описывают конкретные условия труда. Статья 7 ЗТД предусматривает, что если работник и работодатель заключают трудовой договор, а работодатель информирует работника о Шугё — Кисоку, в котором указаны разумные условия труда, то содержание трудового договора должно основываться на этих условиях.

Важной особенностью в данном случае выступает возможность одностороннего изменения этих правил работодателем. Если предусмотренные в правилах условия разумны, то они становятся основным содержанием трудовых договоров (ст. 7 ЗТД). Закон не предусматривает каких-либо факторов, которые следует принимать во внимание при оценке разумности условий. На практике сложился подход, согласно которому условия труда в «Шугё — Кисоку» считаются разумными, если они не нарушают минимальных стандартов, установленных в законах.

Закон о трудовых договорах предусматривает обязательную силу трудового договора при изменениях «Шугё — Кисоку». Согласно ст. 9 ЗТД, работодатель не может изменить эти правила без согласия работников. Однако ст. 10 предусматривает важное исключение: если работодатель информирует работника об изменениях в «Шугё — Кисоку» и изменение является обоснованным, условия труда трудового договора должны базироваться на новых нормах. В ст. 10 ЗТД перечислены следующие факторы, которые должны учитываться, когда суды принимают решение о разумности изменений: степень неблагоприятного воздействия, понесенного работником; необходимость изменения условий труда; уместность содержания изменений условий труда; состояние переговоров с любым профсоюзом; любые другие обстоятельства, относящиеся к изменению «Шугё — Кисоку».

В рамках изменения правил «Шугё — Кисоку» большинство условий труда могут быть пересмотрены, в частности заработная плата и график работы. Что касается места работы и трудовой функции, то большинство правил разрешают работодателям определять/изменять место работы и рабочие функции работников в рамках права работодателей на управление трудом.

В России возможность одностороннего изменения трудового договора ограничена необходимостью доказать, что такое изменение вызвано изменением организационных или технологических условий труда, а также соблюдением строгой процедуры уведомления работников и предложения им другой работы (ст. 72.2 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее — ТК РФ)). СПС «Консультант-Плюс». Дата обращения 1 октября, 2019. <http://www.consultant.ru>. Одностороннее изменение трудовой функции российским законодательством не допускается.

2.1.4. Трудовой договор. В соответствии со ст. 6 ЗТД, трудовой договор считается заключенным, когда работник и работодатель заключают соглашение о том, что работник должен работать на работодателя, а работодатель выплачивать заработную плату за такую работу (Hanami, Komiyu, Yamakawa 2015, 78). Это определение похоже на толкование трудового договора, содержащееся в ст. 56 ТК РФ. Важное отличие — наличие обязанности российского работодателя предоставлять работу, а также форма договора.

В Японии трудовой договор может быть заключен в устной форме без письменного соглашения. Однако для предотвращения споров между сторонами ст. 15 ЗТС устанавливает необходимость письменного уведомления работников об условиях труда, касающихся заработной платы, рабочего времени, правил безопасности труда и других вопросов. Нарушение работодателем этого правила может привести к штрафным санкциям. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, если реальные условия отличаются от указанных в уведомлении (п. 2 ст. 15 ЗТС).

На практике в Японии работодатели и работники редко заключают письменный договор и подробно прописывают конкретные условия труда. Работники просто соглашаются в устной форме, что они будут работать на работодателя (Araki 2002, 50).

Расторжение трудового договора регулируется нормами договора. Япония, как и Россия, не ратифицировала Конвенцию МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (Официальный сайт МОТ. Дата обращения 20 апреля, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm). Законодательство

Японии, в отличие от ТК РФ, почти не содержит предписаний к процедуре увольнения. Единственное условие при увольнении, не связанном с поведением работника, — это уведомление за 30 дней (ст. 20 ЗТС). Имеется несколько законодательных положений, запрещающих работодателям увольнять работников по причинам, связанным с дискриминацией: пол (ст. 6 Закона о равных возможностях при найме на работу); национальность, вероисповедание, социальный статус (ст. 3 ЗТС); организация профсоюзов или вступление в них, участие в законных действиях профсоюзов, виктимизация за сообщения о нарушении работодателем закона (ст. 7 Закона о профсоюзах, ст. 104 ЗТС). Кроме того, ст. 19 ЗТС запрещает работодателю увольнять работника во время отсутствия на работе для лечения травм или заболеваний, полученных в процессе работы, во время отсутствия на работе в связи с рождением ребенка (на основании ст. 65 ЗТС) и в течение 30 дней после этого. В отличие от российского регулирования (ст. 81 ТК РФ), запрет распространяется лишь на период временной нетрудоспособности, вызванной профессиональным заболеванием или несчастным случаем на производстве. В Японии имеется особый подход к отпускам по временной нетрудоспособности: нет норм об обязательном предоставлении таких отпусков, нет обязательного страхования от этого вида рисков. Устанавливая минимальные требования к условиям труда, ЗТС гарантирует лишь ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 37), отпуск по беременности и родам (ст. 65) и отпуск в связи с менструацией (ст. 68). Отпуск по беременности и родам и отпуск в связи с менструацией не оплачиваются. Отпуск по временной нетрудоспособности (оплачиваемый и неоплачиваемый) предоставляется только некоторыми работодателями на основании трудового договора. Проведенное Министерством здравоохранения, труда и социального обеспечения исследование показывает, что 25,7 % работодателей гарантируют предоставление отпуска по временной нетрудоспособности, из них 45,5 % сохраняют за работниками заработную плату на этот период (Ministry of Health, Labour and Welfare, Comprehensive Survey on Working Conditions in 2019 [Heisei 31 Nendo Syurou Joken Sogo Chosa]. Дата обращения 20 апреля, 2019. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/19/index.html>). В случае если работники не имеют права на отпуск по временной нетрудоспособности на основании трудового договора, то при болезни они, как правило, берут ежегодный оплачиваемый отпуск, гарантированный ЗТС.

Возвращаясь к вопросу об основаниях увольнения по инициативе работодателя, отметим, что, согласно ст. 16 ЗДТ, увольнение является недействительным, если оно не имеет объективно обоснованных оснований и не считается приемлемым в общих социальных условиях. На практике это общее ограничение увольнения играет важную роль и рассматривается судами в каждом деле об обжаловании увольнения.

Невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей — одни из объективно обоснованных оснований для увольнения. На практике японские суды склонны считать, что увольнения обоснованны в тех случаях, когда: имелись серьезные основания для увольнения работника; не было других методов воздействия на него; было недостаточно причин для оставления его на работе. Особенно жестко суды подходят к анализу увольнений работников, с которыми был заключен бессрочный трудовой договор (Brown 2012, 532).

2.2. Вопросы оплаты труда

В Японии, в отличие от России, нет единого размера минимальной оплаты труда, закрепленного на национальном уровне. Такой размер регламентируется в каждом регионе Японии, а на практике региональная минимальная заработная плата устанавливается каждой префектурой (в Японии их 47). В соответствии со ст. 9 Закона о минимальной заработной плате (далее — ЗМЗП) этот минимум принимается с учетом расходов на проживание рабочих, заработной платы рабочих и способности обычных предприятий выплачивать заработную плату в регионе.

Принимая во внимание расходы на проживание работников, ст. 9 (3) ЗМЗП требует, чтобы региональная минимальная заработная плата и политика государственной помощи обеспечивали конституционную идеологию Японии, согласно которой работники должны иметь возможность поддерживать минимальные стандарты здоровой и культурной жизни (ст. 25 Конституции Японии, декларирующая гарантию права на жизнь). Статья 9 (3) ЗМЗП введена в 2007 г. поправкой к ЗМЗП, поскольку минимальная заработная плата была даже ниже, чем государственные пособия по безработице. По состоянию на октябрь 2018 г. региональная минимальная заработная плата составляла от 761 (для префектуры Кагосима, расположенной в южной части Японии) до 985 (для столичной префектуры Токио) японских иен. Средневзвешенная сумма по стране составляет 874 иены. С 2016 г. минимальная заработная плата повышалась на 3 % каждый год в соответствии с экономической политикой премьер-министра Абэ («абэномика»).

Статья 24 ЗТС предусматривает, что заработная плата должна выплачиваться наличными непосредственно самим работникам не реже одного раза в месяц в определенный день. Это правило отличается от российского подхода, закрепляющего обязанность выплаты заработной платы не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ).

За исключением упомянутых выше правил, принцип свободы договора определяет порядок начисления заработной платы работников. Как правило, заработную плату можно разделить на договорные денежные доходы (месячная заработная плата) и ежегодные специальные надбавки (бонусы)¹. Ежемесячная заработная плата состоит из запланированной заработной платы и внеплановой заработной платы (такой как надбавка за сверхурочную работу или работу в выходные дни). Запланированная заработная плата подразделяется на базовую заработную плату и различные виды пособий (семейные, проездные, жилищные и региональные надбавки, надбавки бригадирам, начальникам, на специальные работы или работу и т. д.). Как правило, соотношение заработной платы и различных надбавок составляет в среднем 9 к 1 (Июшио Сасажима 2009, 27).

Базовая заработная плата устанавливается в зависимости от должности и стажа работника. Последние статистические данные демонстрируют, что возраст оказывает все большее влияние на различия в заработной плате, особенно среди мужчин, за исключением старших групп (Ministry of Health, Labour and Welfare, Basic Surveys of Wage Structure [Chingin Kozo Kihon Tokei Chosa]. 2018. Дата обращения

¹ В Японии бонусы, которые выплачиваются дважды в год (обычно в июне и декабре), являются очень важной частью заработной платы, поскольку они обычно эквивалентны общей заработной плате за период от пяти до шести месяцев в течение года.

2.3. Обязанности сторон по трудовому договору и приказ работодателя оставаться работнику дома

2.3.1. Обязанность обеспечить работой. Выше мы уже отмечали, что трудовой договор считается действующим, если работник и работодатель заключают соглашение о том, что работник должен работать у работодателя, а работодатель выплачивает заработную плату за такую работу (ст. 6 ЗТД). Из такого понимания трудового договора возникает вопрос: должен ли работодатель обеспечивать работника работой? Первоначально этот вопрос поднимался, когда работодатель отказывал работнику в доступе на рабочее место, но продолжал выплачивать заработную плату после того, как увольнение было признано судом недействительным (Hanami, Komiya, Yamakawa 2015, 95).

Приведенное выше понимание трудового договора предполагает, что договорная обязанность работодателя состоит в том, чтобы выплачивать своим работникам зарплату, а работнику — работать по приказу работодателя. Другими словами, «работать» — это не право, а обязанность работника. В Японии нет законодательных положений, обязывающих работодателя предоставлять работу. Следовательно, согласно прецедентному праву, с которым согласны некоторые ученые, работодатель не обязан предоставлять работу, за исключением двух особых обстоятельств: когда стороны заключили специальное соглашение об обязательстве работодателя предоставить работу (либо праве работника на работу) или когда работник особенно заинтересован в выполнении своей работы (Yomiuri Shimbun case, Tokyo High Court 02.08.1958, 9 (5) *Rominshu* 831).

Первое исключение состоит в том, что трудовой договор предусматривает обязанность работодателя обеспечивать работника работой (право работника на работу). Это исключение вытекает из принципа свободы договора. Сендайский районный суд установил в трудовом договоре подразумеваемое соглашение о том, что преподаватель-истец имеет право заниматься исследованиями в частном университете-ответчике, в то время как суд отклонил право истца выступать с лекциями для студентов (Tohoku Fukushi University case, the Sendai District Court 15.07.1997, 724 *Rohan* 34).

Второе исключение имеет место в тех случаях, когда работник особенно заинтересован в выполнении своей работы. В отличие от первого исключения, здесь нет необходимости в специальном соглашении (Swiss Restaurant case, the Nagoya District Court 07.09.1970, 110 *Rohan* 42). Хотя Верховный суд и не рассматривал такие дела, почти все решения нижестоящих судов теоретически допускают это исключение. Однако в настоящее время мы можем привести в пример лишь одно дело о необоснованном увольнении повара. Суд постановил, что истец имел особый интерес к выполнению своей работы, полагая, что повар по своей природе должен продолжать улучшать навык приготовления пищи и этот навык будет потерян, если истец будет находиться вне своего рабочего места даже в течение короткого времени.

В некоторых случаях суды отказали в признании особого интереса работника в выполнении трудовых функций: врачи в больницах, профессора университетов,

канцелярские служащие в страховой компании и издательстве, а также телевизионные ведущие.

В академических дебатах различные ученые настаивают на том, что право работника на работу должно, как правило, гарантироваться. Например, один ученый считает, что труд — это не только средство заработка на жизнь, но и сам по себе радость, а также важный источник личностного роста. Кроме того, участие в совместной работе на рабочем месте необходимо для обеспечения связи работника с обществом и подтверждения собственного существования. Право работника на труд должно предоставляться на основе идеологии «права на труд» в Конституции и идеи «достойного труда» (Нашатани Сатоши 2013, 95). К сожалению, мнения ученых не оказали влияния на рассмотренные выше решения судов.

2.3.2. Приказ работодателя оставаться работнику дома. Как отмечалось выше, по законодательству Японии работник не имеет права на предоставление ему работы, а работодатель имеет право управлять своими работниками. Таким образом, по закону работодатель вправе предписать своим сотрудникам оставаться дома и продолжить выплачивать им полную зарплату. В некоторых судебных решениях говорилось об обоснованности приказа работодателя оставаться дома, поскольку работодатель не обязан предоставлять работу (*Housefoods case*, the Osaka District Court 24.10.2014, 36 *Rodo Hanrei Journal* 41; *UBS Securities case*, Tokyo District Court 04.11.2009, 1001 *Rohan* 48; *Shitennoji Gakuen case*, Osaka District Court 05.09.1988, 530 *Rohan* 62).

По сравнению с другими юрисдикциями, японский работодатель обладает широкими полномочиями в области управления трудом². В отношении права работодателя приказывать работнику не выходить на работу действует общее правило о запрете злоупотребления правом. В случае если работодатель приказывает оставаться дома или выполнять слишком легкую или неквалифицированную работу в целях, противоречащих закону или принципу справедливости, или если работнику таким приказом работодателя причиняются страдания, то этот приказ может быть признан судом недействительным. Например, незаконным был признан приказ работодателя (автобусной компании) работнику-водителю не приходить на работу, а косить траву в течение месяца в бизнес-центре под палящим солнцем (*The Kanagawa Chuo Kotsu case*, Yokohama District Court 21.09.1999, 771 *Rohan* 32).

Недопустим приказ работнику оставаться дома, направленный на его преследование или запугивание (например, в целях принуждения его к увольнению). Так, Высший суд Токио установил, что старшая школа-ответчик незаконно приказала учительнице-истцу повышать свою квалификацию дома в течение более чем пяти лет, поскольку этот приказ был направлен на преследование работника, так как был издан после того, как истец организовала профсоюз (*The Shoin Gakuen Case*, Tokyo High Court 12.11.1993, 849 *Hanta* 206). В этом деле районный суд Кобе присудил истцу 1 млн иен в качестве компенсации морального вреда. В аналогичном деле, где приказ оставаться дома был направлен на то, чтобы вынудить работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, суд Осаки присудил

² Мы уже отмечали, что, согласно многим правилам «Шугё — Кисоку», работодатель может перевести своего работника с одного места работы на другое, в том числе в другое структурное подразделение, без его согласия.

истцу 0,8 млн иен в качестве компенсации морального вреда (Otsu Computer case, Osaka District Court 25.07.2014, 32 *Rodo Hanrei Journal* 20).

Работодатель имеет право приказывать работнику оставаться дома до применения к нему дисциплинарного взыскания в случае необходимости расследования неправомерного поведения. Однако такой приказ может быть признан незаконным, если период нахождения дома неоправданно долгий для целей проведения расследования.

2.4. Политика занятости в отношении пожилых людей

2.4.1. Обзор правил обязательного выхода на пенсию. Широко известно, что Япония — это общество людей пожилого возраста. Поэтому содействие занятости пожилых людей остается одним из важных политических вопросов. Статья 8 Закона о стабилизации занятости пожилых людей предусматривает, что возраст обязательного выхода на пенсию не должен быть ниже 60 лет. Обязательный выход на пенсию означает возможность расторжения трудового договора с таким работником (Araki 2015, 337). Статья 9 Закона предусматривает, что если работодатель устанавливает возраст обязательного выхода на пенсию от 60 до 65 лет, то он должен ввести программу повторного приема на работу после достижения обязательного пенсионного возраста до 65 лет. Статья 9 была первоначально введена в результате внесения поправок в Закон 2004 г. и дополнена в 2012 г. Цель этих поправок заключалась в том, чтобы общество могло справиться с повышением возраста выхода на пенсию до 65 лет. Сотрудники могут работать на своих работодателей в возрасте 65 лет, хотя у работодателей есть три варианта трудоустройства сотрудников в возрасте от 60 до 65 лет.

2.4.2. Особенности программы повторного трудоустройства для работников в возрасте до 65 лет. Последнее исследование показывает, что около 80 % японских работодателей при решении вопроса об обязательном увольнении в связи с пенсионным возрастом вводят программу повторного приема на работу после достижения обязательного пенсионного возраста до 65 лет (Japan Institute of Labour Policy and Training. 2016. *Survey on Employment of Elderly Person* [Ko Nenreisha Koyo ni Kansuru Chosa], 28–31). В таком случае трудовой договор, который работник заключил до 60 лет, формально прекращается в возрасте 60 лет в связи с обязательным выходом на пенсию, после чего ушедший на пенсию работник и работодатель заключают, как правило, новый срочный договор на один год, и впоследствии он продлевается до достижения работником 65 лет. Главной особенностью этого сценария выступает то, что новый трудовой договор заключается в 60 лет. Таким образом, теоретически работодатель может свободно предложить работнику другую работу или более низкую заработную плату, чем он получал на прежней работе, на основании принципа свободы договора.

Опрос, проведенный Японским институтом политики и обучения в области труда в 2015 г., выяснил, как изменяется уровень заработной платы работников в возрасте 60 лет по сравнению с уровнем заработной платы работников, достигших 61 года. Вновь принятые работники были разделены на три группы по уровню заработной платы, получаемой в 61 год (результаты опроса см. в табл.).

Таблица. Данные опроса о размере заработной платы работников, повторно принятых на работу после 60 лет, по отношению к размеру прежней заработной платы

Размер заработной платы после 60 лет по отношению к размеру прежней заработной платы, %	Уровень зарплаты, получаемой в 61 год:		
	Низкий уровень дохода (% опрошенных)	Средний уровень дохода (% опрошенных)	Высокий уровень дохода (% опрошенных)
Меньше 30	0,8	0,2	0,1
От 30 до 40	2,2	0,8	0,2
От 40 до 50	5,0	2,1	0,6
От 50 до 60	16,0	6,6	2,3
От 60 до 70	15,4	18,3	6,0
От 70 до 80	9,8	16,4	10,4
От 80 до 90	5,7	11,4	13,3
От 90 до 100	2,6	5,6	13,0
100	7,9	10,8	21,6
Более 100	0,2	0,3	1,3
Не ответили	34,3	27,5	31,0

Источник: Japan Institute of Labour Policy and Training. 2016. *Survey on Employment of Elderly Person* [Ko Nenreisha Koyo ni Kansuru Chosa], 28–31.

В ходе опроса также выяснялось, меняли ли опрошиваемые работу до и после обязательного выхода на пенсию; 39,5 % наемных работников ответили, что их работа остается той же, что и до обязательного выхода на пенсию; 40,5 % ответили, что их сфера ответственности сузилась, хотя работа осталась прежней; только 0,7 % ответили, что их работа полностью изменилась (Japan Institute of Labour Policy and Training. 2016. *Survey on Employment of Elderly Person* [Ko Nenreisha Koyo ni Kansuru Chosa], 28–31).

Эти результаты показывают, что заработная плата работников после повторно-го приема на работу в связи с достижением пенсионного возраста часто составляет 60–80 % прежней заработной платы, хотя их работа существенно не меняется. Цель данной программы — смягчение финансового бремени работодателей в связи с повышением возраста для получения государственной пенсии. Конечно, сложности в реализации программы были предсказуемы. Хотя законодательство не содержит дополнительных прав или гарантий для вновь принимаемых работников, недавние решения судов ограничили усмотрение работодателя, вытекающее из свободы договора, для обеспечения стабильности занятости пожилых людей.

Упомянем дело, рассмотренное в Высшем суде Нагои (The Toyota Motor Case, Nagoya High Court 28.09.2016, 1146 Rohan 22). Истец, работавший в компании-ответчике, вышел на пенсию в связи с достижением обязательного пенсионного возраста. Он занимал канцелярскую должность до выхода на пенсию. Ответчик предлагал ему уборку в течение четырех часов в день на основе программы повторного приема на работу. Истец отклонил предложение ответчика и предъявил иск о подтверждении его статуса квалифицированного работника и возмещении

убытков. Высший суд Нагои отклонил иск в части признания квалифицированным работником, но удовлетворил иск в части возмещения убытков (Nagamuchi 2018, 20). Суд пришел к следующему выводу: если предложенные работодателем условия труда по новому трудовому договору не могут считаться «предоставляющими существенную возможность для повторного приема на работу», как, например, в случае предложения неквалифицированной работы работнику, который занимался до выхода на пенсию высококвалифицированным трудом, то такое предложение нарушает цель Закона и действие работодателя представляет собой нарушение прав работника.

Что касается вопроса понижения заработной платы в рамках нового трудового договора, то суды в этих делах применяют ст. 20 ЗТД, которая запрещает «необоснованную разницу» в условиях срочной и бессрочной занятости.

В качестве примера можно привести дело, недавно рассмотренное Верховным судом Японии. Работники были наняты транспортной компанией-ответчиком по трудовым договорам на неопределенный срок и работали водителями наливных цементовозов в качестве штатных работников (The Nagasawa Un-yu Case, The Supreme Court 01.06.2018, 1179 Rohan 34; см. неофициальный перевод на англ. яз. Дата обращения 20 сентября, 2019. http://www.courts.go.jp/app/hanrei_en/detail?id=1584). В 2014 г., в тот же день, когда истцы достигли обязательного пенсионного возраста, они подписали с ответчиком срочные контракты и продолжили работать на прежних должностях. Согласно срочному договору, трудовые обязанности истцов не отличались от обязанностей водителей, с которыми были заключены договоры на неопределенный срок. Заработная плата для постоянных водителей состояла из базовой заработной платы, поощрительной части, заработной платы и различных надбавок, бонусов. Работающим по срочному договору, принятым на работу после выхода на пенсию, в том числе истцам, выплачивалась более высокая базовая заработная плата, чем постоянным работникам, но они не получали поощрительную часть и дополнительные пособия, выплачиваемые постоянным работникам. Истцы утверждали, что неуплата этих сумм свидетельствует о «необоснованной разнице» в оплате труда на основании ст. 20 ЗТС.

Токийский окружной суд первой инстанции удовлетворил исковые требования, мотивируя свое решение тем, что различие условий контракта между срочным и бессрочным трудоустройством представляет собой «необоснованную разницу» в соответствии со ст. 20 ЗТД в случае, если содержание обязанностей, степень ответственности и степень изменений в содержании обязанностей и условий труда работников, работающих по срочным контрактам, идентичны тем, которые применяются к работникам, работающим по бессрочному договору.

При пересмотре дела Верховный суд удовлетворил требования о выплате пособий, но отклонил остальные требования истцов. Суд установил следующее: система оплаты труда работников на неопределенный срок, основанная на системе обязательного выхода на пенсию, часто устанавливается при условии, что эти работники будут работать в течение длительного времени до обязательного выхода на пенсию. Напротив, когда работодатель повторно нанимает пенсионеров по срочному трудовому договору, работодатель обычно не намерен нанимать их на длительное время. Таким образом, следует принимать во внимание, что работа после обязательного выхода на пенсию выступает тем обстоятельством, которое не-

обходимо учитывать при определении того, являются ли различия в условиях труда между постоянными и временными работниками необоснованными.

Далее Суд счел оправданной невыплату поощрительной части заработной платы, посчитав, что анализ обоснованности установления разной заработной платы в зависимости от срока трудового договора в таких случаях должен базироваться на сравнении в целом уровней заработных плат, а не на сопоставлении по частям. Суд учел, что ответчик увеличил базовую заработную плату для истцов, а итоговая разница в уровне оплаты труда составляет всего от 2 до 12 %. Суд также отметил факт получения истцами пенсии по старости и компенсационных выплат в размере 20 тыс. иен в месяц от работодателя (Hosokawa 2018, 13).

Анализ данного дела демонстрирует, что, несмотря на необходимость подписания нового срочного трудового договора после выхода на пенсию, такие работники в определенной степени защищены от полной свободы усмотрения работодателя при определении условий труда.

3. Выводы

Экономика Японии традиционно входит в двадцатку самых эффективных (Gross domestic product. *OECD Data*. Дата обращения 20 апреля, 2019. <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>). Широкие возможности работодателя в управлении трудом, высокая степень мобильности рабочей силы с низкой стоимостью изменений условий труда, постоянные переработки могут быть отнесены к факторам высокой производительности труда.

Согласно докладу Правительства Японии, около 20 % работников постоянно работают сверхурочно (Japan: one fifth of employees at risk of death from overwork — report. 2016. *The Guardian*. 08.10.2016. Дата обращения 20 апреля, 2019. <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/08/japan-one-fifth-of-employees-at-risk-of-death-from-overwork-report>). Автор книги о Японии еще в 1991 г. отмечал, что фирма создает видимость заботы о работнике, выплачивая бонусы, специальные пособия, предоставляя займы под небольшой процент. Это должно принудить работника отдавать ей «долг признательности», как возвращает такой долг семье сын (Цветов 1991). Переработки, отказ от использования отпуска полностью — виды такой признательности.

Отсутствие правовых ограничений в управлении трудом в рассмотренных в настоящей статье институтах трудового права зачастую ведет к эксплуатации работников. Согласно данным Агентства национальной политики Японии, в 2015 г. было совершено 2159 самоубийств из-за «связанных с работой проблем», включая случаи самоубийства из-за переутомления (Yoshikawa, Takamoto, Sasaki et al. 2017). Стресс, вызванный работой, был признан на государственном уровне одной из существенных проблем. В Закон о промышленной безопасности и охране здоровья в 2014 г. были внесены поправки³, обязывающие работодателя вводить программу

³ Согласно новым нормам, сверхурочная работа ограничена 100 часами в месяц и 720 часами в год (в России — 120 часов в год, ст. 99 ТК РФ). Интересно, что инспекция труда в Японии в некоторых случаях может признать несчастным случаем на производстве смерть работника, сверхурочная работа которого составляла более 100 часов в месяц.

проверки на стресс не реже одного раза в год, если количество работников превышает 50 чел.

Возможно, более эффективным методом борьбы со стрессом и защиты работников от переработок стало бы усиление государственного регулирования труда.

Библиография

- Мураками, Харуки. 2006. *Край обетованный*. Пер. с япон. М.: Эксмо.
- Цветов, Владимир Я. 1991. *Пятнадцатый камень сада Рёандзи*. М.: Издательство политической литературы. Дата обращения 20 апреля, 2019. <https://www.litmir.me/br/?b=73914>.
- Araki, Takashi. 2002. *Labour and Employment Law in Japan*. Tokyo: Japan Institute of Labour.
- Araki, Takashi. 2015. "Age Discrimination and Labour Law in Japan: An Alternative Approach to Age Discrimination Law in a Most Rapidly Ageing Country?" *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, eds Ann Numhauser-Henning and Mia Rönmar, 337–356. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Blanpain, Roger, Takashi Araki, Shinya Ouchi, eds. 2004. *Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations Series Set. Book 53)*. The Hague; New York: Kluwer Law International.
- Brown, Ronald C. 2012. *East Asian Labour and Employment Law: International and Comparative Context*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hamaguchi, Keiichiro. 2018. "Job Changes for Re-employed Retirees". *Japan Labour Issues* 1 (1): 20–21.
- Hanami, Tadashi A., Fumito Komiya, Ryuichi Yamakawa. 2015. *Labour Law in Japan*, 2nd ed. Croydon: Wolters Kluwer.
- Hosokawa, Ryo. 2018. "Are Wage Disparities Unreasonable and Illegal? Between Fixed-term Contract Employees Rehired After Retirement and Regular Employees". *Japan Labour Issues* 11 (2): 13–17.
- Sugeno, Kazuo. 2002. *Japanese Employment and Labour Law*. Durham: Carolina Academic Press.
- Yoshikawa, Toru, Masahiro Takemoto, Takeshi Sasaki et al. 2017. "Overwork-related disorders in Japan: recent trends and development of a national policy to promote preventive measures". *Industrial health* 3 (55): 293–302.
- 西谷聡. 2013. 労働法. 東京 [Нишитани, Сатоши. 2013. *Трудовое право*. Токио].
- 笹島芳雄. 2009. "なぜ賃金には様々な手当がつくのか". *日本労働研究雑誌* 51 (4): 26–29 [Июшио, Сасажима. 2009. «Почему различные пособия выплачиваются с заработной платой?» *Японский журнал исследований труда* 51 (4): 26–29].

Статья поступила в редакцию 11 июня 2019 г.;
рекомендована в печать 19 июня 2020 г.

Контактная информация:

Токи Масахито — JD; toki@okayama-u.ac.jp
Сыченко Елена Вячеславовна — PhD; e.sychenko@mail.ru

The features of Japanese labour law

M. Toki¹, E. V. Sychenko²

¹ Okayama University,
3-1-1, Tsushimanaka, Kita Ward, Okayama, 700-8530, Japan

² St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Toki, Masahito, Elena V. Sychenko. 2020. "The features of Japanese labour law". *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 3: 679–692. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.310> (In Russian)

This article considers the peculiarities of Japanese labour law that differ the most from the traditional Russian approach to labour regulation. The authors sought to fill the information vacuum in Russian legal scholarship dedicated to Japanese law, as well as to examine the unique features of this branch of law. It is impossible to consider, in one article, an exhaustive list of questions about Japanese labour law, which are of interest to researchers. Therefore, the choice of topics for analysis was dictated by two types of considerations: the uniqueness of Japanese regulation and the relevance of the topic to Russian reality. Within the first group, the authors examined the peculiarities of the arrangement, modification, and termination of employment contracts in addition to the features of the wage structure. Also, the practice of exercising the employer's right to order the employee to stay at home while continuing to pay wages is analysed due to the absence of a clause in Japanese law on the right of the employee to be provided with work. In the second group, the issue of an employment policy for elderly people in Japan was considered as it is relevant for Russia in light of the recent pension reform. The methodological basis of the study was the use of a functional comparative method. The use of this method allowed the authors to ascertain greater flexibility in Japanese labour law regarding changes in working conditions, and a higher degree of labour mobility in comparison to Russia.

Keywords: labour, labour law, Japan law, employment contract, pre-retirement age, wage.

References

- Araki, Takashi. 2002. *Labour and Employment Law in Japan*. Tokyo, Japan Institute of Labour.
- Araki, Takashi. 2015. "Age Discrimination and Labour Law in Japan: An Alternative Approach to Age Discrimination Law in a Most Rapidly Ageing Country?" *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, eds Ann Numhauser-Henning, Mia Rönmar, 337–356. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International.
- Blanpain, Roger, Takashi Araki, Shinya Ouchi, eds. 2004. *Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment (Bulletin of Comparative Labour Relations Series Set. Book 53)*. The Hague; New York, Kluwer Law International.
- Brown, Ronald C. 2012. *East Asian Labour and Employment Law: International and Comparative Context*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Hamaguchi, Keiichiro. 2018. "Job Changes for Re-employed Retirees". *Japan Labour Issues* 1 (1): 20–21.
- Hanami, Tadashi A., Fumito Komiya, Ryuichi Yamakawa. 2015. *Labour Law in Japan*. 2nd ed. Croydon, Wolters Kluwer.
- Hosokawa, Ryo. 2018. "Are Wage Disparities Unreasonable and Illegal? Between Fixed-term Contract Employees Rehired after Retirement and Regular Employees". *Japan Labour Issues* 11 (2): 13–17.
- Murakami, Haruki. 2006. *The Promised Land*. Rus. ed. Moscow, Eksmo Publ. (In Russian)
- Nishitani, Satoshi. 2013. *Labour Law*. Tokyo. (In Japanese)
- Sugeno, Kazuo. 2002. *Japanese Employment and Labour Law*. Durham, Carolina Academic Press.
- Tsvetov, Vladimir Ia. 1991. *The fifteenth stone of the Ryoanji garden*. Moscow, Politicheskaja literatura Publ. Accessed 20 April, 2019. <https://www.litmir.me/br/?b=73914>. (In Russian)
- Yoshikawa, Toru, Masahiro Takemoto, Takeshi Sasaki et al. 2017. "Overwork-related disorders in Japan: recent trends and development of a national policy to promote preventive measures". *Industrial health* 3 (55): 293–302.
- Yoshio, Sasajima. 2009. "Why are various allowances paid with wages?" *Nihon rōdō kenkyū Zasshi* 51 (4): 26–29. (In Japanese)

Received: June 11, 2019

Accepted: June 19, 2020

Authors' information:

Masahito Toki — JD; toki@okayama-u.ac.jp

Elena V. Sychenko — PhD; e.sychenko@mail.ru