

<<日本劳动法>>

图书基本信息

书名：<<日本劳动法>>

13位ISBN编号：9787301176818

10位ISBN编号：7301176813

出版时间：2010-9

出版时间：北京大学

作者：荒木尚志

页数：187

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<日本劳动法>>

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。

<<日本劳动法>>

内容概要

本书为日本著名劳动法专家、东京大学法学院荒木尚志教授为向外国人系统介绍日本劳动法所著。此次引进中国，作者专门补写了新的内容，使本书涵盖了日本劳动法的最新发展。

本书以非常清晰简洁的语言对日本劳动法进行了全面的介绍，讲述了日本劳动法的起源、发展和现状，并展望了日本劳动法的未来。

其中既有深入的理论介绍，又有大量的案例研究，使读者可以深入地了解日本劳动法的全貌、特点、形成原因以及发展。

本书适合法律理论和实务：正作者阅读，并适合企业管理人士，特别是人力资源管理人士阅读。读者在对日本劳动法进行了解的同时，一定会从本书中获得深刻的启发。

<<日本劳动法>>

作者简介

荒木尚志，现任东京大学大学院法学政治学研究科教授，日本著名的劳动法专家。

1959年日本熊本县出生。

东京大学法学学士、硕士、博士。

1985年留校任教至今，美国哈佛法学院访问学者(1990-1991)、比利时天主教鲁汶大学访问教授(1991-1992)、英国剑桥大学访问学者(2000-2001)。

<<日本劳动法>>

书籍目录

第1章 日本劳动法介绍 1 日本的经济情况和劳动力 2 日本劳动法的特色 3 日本劳动法律制度概况 4 劳动法的执行机制第2章 雇佣安定和日本的雇佣制度 1 雇佣安定和雇佣制度 2 长期雇佣模式：渗透在日本劳动法中的观念 3 对解雇的限制 4 强制性的退休制度 5 雇佣安定的观念性标准 6 国家的就业维持政策第3章 非正式工 1 固定期限合同工 2 非全日制工(小时工) 3 承包合同劳动者 4 劳动者派遣第4章 雇佣条件的规制体系 1 强制性法律确定的最低劳动条件 2 劳动合同 3 工作规章 4 集体协议 5 工作条件的灵活规制和长期雇佣制度第5章 招募、雇佣和试用 1 日本的雇佣实践 2 雇佣自由 3 招募、就业安置和劳动力供给的规制 4 工作条件 5 初步雇佣决定 6 试用期 7 雇佣自由和对解雇的限制第6章 工资 1 日本工资制度的特色 2 “工资”的法律含义 3 对工资数额的规制 4 对工资支付的规制 5 雇主支付不能时对工资请求权的保护第7章 工作时间和年休假 1 工作时间、休息期间和休息日的规制原则 2 原则性规定的例外 3 加班、休息日和夜班的规定 4 灵活工时制度 5 工作时间的计算 6 带薪年假休假第8章 平等雇佣与工作和谐 1 日本劳动市场中的女性 2 男女平等与家庭和谐的立法进展 3 《劳动基准法》中关于禁止对女性工资歧视的规定 4 关于工资以外的歧视待遇的判例法 5 1985年《雇佣机会平等法》及其在1997年的修改 6 工作和家庭生活的和谐第9章 劳动者事故补偿制度 1 劳动者事故补偿制度概述 2 《劳动者事故补偿保险法》 3 民事责任和劳动者事故补偿之间的关系第10章 劳动者调动和公司重组 1 公司内部的调配(配转) 2 将劳动者调到公司之外的借调 3 劳动者的转让和在另外一个公司中的雇佣地位 4 对拒绝调动命令劳动者的解雇 5 公司重组和雇佣关系的转移第11章 工作场所秩序和纪律 1 长期雇佣和纪律处分措施 2 处罚措施的理论依据 3 纪律处分的类型 4 纪律处分的依据 5 纪律处分的适当性第12章 工会 1 日本集体劳动关系的法律框架 2 工会的成立 3 企业工会主义 4 企业工会主义的补救制度 5 工会的内部事务第13章 集体交涉与集体协议 1 集体交涉的法律框架 2 分散性的集体交涉 3 集体协议的规定 4 集体交涉协议的法律效力 5 集体协议的标准性约束力的扩展(普遍约束力) 6 联合劳资磋商会的广泛兴起与集体交涉的非正式化第14章 争议行动与工会活动 1 劳动争议行动的减少 2 争议行动的法律保护 3 争议行动的正当性 4 正当争议行动期间的工资 5 雇主的应对措施 6 劳动争议的处理 7 争议行动的限制 8 工会活动第15章 不当劳动行为 1 不当劳动行为救济制度概述 2 本不当劳动行为救济制度的特征 3 对不当劳动行为负责的“雇主” 4 不当劳动行为的种类 5 多会制与不当劳动行为 6 不当劳动行为案件的救济程序第16章 日本劳资关系及劳动法的发展：回顾与展望 1 日本劳资关系及劳动法的历史发展 2 日本劳动关系及经济发展中政府角色的特点 3 日本劳动法的展望补遗 2003年以来日本劳动法发展的概要索引日本主要劳动法规汉英日对照表译后记

<<日本劳动法>>

章节摘录

插图：正如上面所提到的，大学生在实际进入公司半年多以前，已经开始找工作，在这段时间内，在学生和公司之间签订各种合同后，公司发出初步雇佣决定（採用内定），学生向公司提交书面保证，严格承诺受公司雇佣。

由于随后发生的经济或财务状况的变化，一些公司单方面撤销初步雇佣决定，由此产生了对初步雇佣决定的法律性质及法律争议的质疑。

为回应这一问题，最高法院将公司的招募解释为要约邀请，学生申请签订合同，作为对邀请的回应，公司的初步雇佣决定是对其申请表示同意。

因此，依照最高法院的观点，当学生收到初步雇佣决定通知，劳动合同已经成立。

尽管这是特殊的劳动合同，仅有雇佣开始的日期，且雇主保留了撤销权。

虽然最高法院承认，初步雇佣的法律性质因情况不同而各异，但一般来说，均是这样解释。

如果从法律上这样解释初步雇佣决定，雇主单方面决定撤销会产生以下后果：首先，能否合法撤销初步雇佣决定，要看是否合法地行使了撤销权。

可考虑临时雇佣决定中是否已明确撤销事由，或学生提交的书面保证中已经说明的事由。

这包括学生在个人简历中作了虚假陈述，或发现了学生不符合录用条件的事实。

然而，法院在对撤销的理由作出解释时，会倾向保护劳动者。

即使劳动者的行为或态度符合初步雇佣决定通知中已列明的撤销事由，法院也可能认定，这一事实本身不自动满足撤销条件。

法院会考虑，在初步雇佣决定发出时，公司是否不知道撤销事由，或不可能预见撤销事由，法院会考虑撤销初步雇佣通知的社会适当性。

这一规则在这类案件中的适用情况表明，法院不倾向于认可撤销的效力。

如判决认为撤销在社会上是不可接受的，撤销会被确认为无效，与一般无效解雇一样，雇佣关系将继续存续。

如公司随意撤回初步雇佣决定，依据违反诚信理论，或依据撤销侵犯了期待权，均可提出损害赔偿请求。

<<日本劳动法>>

后记

第一次知道荒木尚志教授的这本书还是李坤刚告诉我的，大概是2004年前后，具体的时间已经记不清楚了，当时我在日本上越教育大学读博士，李坤刚在中国人民大学读博士。

他通过邮件让我买一本该书寄给他，我就寄了。

不久他告诉我，只在自己的信箱里发现了信封，书已经不见了。

我又从图书馆复印了一本寄给他。

后来李坤刚又告诉我，说这本书他读了，觉得书写得很好，很想把它翻译成汉语，介绍给更多的中国读者，问我能否和荒木教授联系一下，问一下版权等问题。

于是我给荒木教授打了电话，荒木教授告诉我，版权没有问题，但是，本书虽然出版不久，有关法律已经做了很多修改，是否能等他修改以后再翻译。

就这样一年多过去了，我于2006年初回国任教，这样我和李坤刚见面的机会就多了，我们又想起了这本书，想再次和荒木教授联系翻译事宜，但是，那时候李坤刚正忙着写论文，我也刚回国有很多事要做，这样就又耽误了差不多一年。

2008年的夏天，我再一次和荒木教授通了电话，他依然说是否可以等该书再版后翻译。

我就和他解释说，虽然日本的劳动法做了一些修改，但是，劳动法的基本体系并没有彻底的改变，特别是日本劳动法的理念、判例的法理并没有改变，日本部分法律规定的改变，不影响该书翻译的价值，因为中国的读者主要是能从该书中了解日本法的概况，以及日本劳动关系调整的理念。

在我把理由解释给他听后，他答应我们可以翻译出版，但是还是提出自己再要添加一章，对日本劳动法的近期发展做一个概述。

不久他寄来了补遗的部分，作为最后一章，介绍了2002年以后日本劳动法修改的主要内容。

我们是从2008年夏天开始翻译。

本书的分工为，李坤刚负责翻译关于【单个劳动关系】的第一章到第十一章，我翻译【集体劳动关系】等的第十二章到第十六章，并且负责【补注】、全书案例名称的翻译及注释的校对。

第一稿的翻译差不多花了半年左右的时间，然后，我们相互校对，有不太清楚的地方，要么通过电话，要么趁李坤刚在北京时当面交换意见，因为他经常来北京参加各种劳动法的研究会，2009年的暑假校对基本完成。

2009年10月底，荒木教授访问北京师范大学之际，我们又当面向荒木教授请教了关于该书翻译一些问题。

<<日本劳动法>>

编辑推荐

《法学精品教科书译丛:日本劳动法(增补版)》编辑推荐：理论和案例相结合；清晰简洁丰富全面。

<<日本劳动法>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>