

JAPAN

Gewerkschaftsmonitor

Juni 2025

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Seit ihrer Gründung 1955 dominiert die konservative Liberaldemokratische Partei (LDP) die Politik Japans. Die LDP stellt die Interessen der großen Unternehmen klar in den Mittelpunkt ihrer Politik. Bis in die 1980er Jahre musste die LDP die Belange der Arbeitnehmer_innen aufgrund der Stärke der oppositionellen Sozialistischen Partei Japans (SPJ) stärker in ihr Kalkül einbeziehen. Dies hat zum Aufbau gut entwickelter sozialer Sicherungssysteme geführt, die aber in zunehmendem Maße unterfinanziert sind. Dafür verantwortlich ist in erster Linie der demographische Wandel, aufgrund dessen die Zahl der in die sozialen Sicherungssysteme einzahlenden Menschen kontinuierlich abnimmt, sowie neue politische Prioritätensetzungen, wie z. B. eine dramatische Erhöhung des Verteidigungsbudgets. Die LDP vertritt heute eine Politik der »Eigenverantwortung« und schenkt Ideen von Solidarität und staatlicher Unterstützung für sozial benachteiligte Gruppen weniger Beachtung als zuvor. Zur Gewinnung von Wählerstimmen der jüngeren Generation hat die Partei nun allerdings die Unterstützung von Familien mehr in den Mittelpunkt ihrer Politik gerückt. Damit will man auch gleichzeitig der sinkenden Geburtenrate und der daraus resultierenden Schrumpfung der Bevölkerung – inzwischen fast eine Million Einwohner pro Jahr – entgegenzuwirken.

Die LDP wird seit Jahren von einer Reihe von Skandalen erschüttert, welche von Irregularitäten bei Parteispenden über Bestechung, Stimmenkauf, verbalen Entgleisungen (wie eine Beschönigung der Naziherrschaft in Deutschland), Dokumentenfälschung und -vernichtung bis hin zu sexueller Belästigung durch Abgeordnete reichen. Dadurch hat die Opposition Auftrieb erhalten. Bei der Unterhauswahl im Oktober 2024 verzeichnete die größte Oppositionspartei, die Konstitutionell-Demokratische Partei (KDP), deutliche Zugewinne. Die Regierungskoalition aus LDP und der den Mittelstand vertretenden und buddhistisch orientierten Partei Kōmeitō verlor ihre Mehrheit und regiert seitdem als Minderheitsregierung.

Premierminister Shigeru Ishiba, der im September 2024 sein Amt angetreten hat, muss nun mit wechselnden Mehrheiten regieren und sieht sich mit einer schwierigen Aufgabe konfrontiert. Bei der Verabschiedung des Haushalts im März 2025 kooperierte die LDP mit der kleineren Oppositionspartei Nippon Ishin no Kai (Japanische Restaurationspartei), während Gespräche über eine Zusammenarbeit mit der Demokratischen Partei des Volkes (DPV) letztlich scheiterten. Die KDP, die eher sozialdemokratische Politikansätze vertritt, lehnt eine engere Kooperation – oder sogar die Idee einer Großen Koalition – derzeit ab.

Zwar kann der Ausgang der Unterhauswahl vom Oktober 2024 zu einer Destabilisierung der innenpolitischen Lage führen, er wird allerdings auch als Ausdruck der Diversifizierung der japanischen Gesellschaft verstanden. Verschiedene Parteien bieten spezifische Politikansätze an, die unterschiedliche soziale Gruppen bzw. unterschiedliche Generationen ansprechen. Die LDP wird nach wie vor von Rentner_innen, Gutverdienenden sowie Investor_innen unterstützt. Auch in Teilen der Jugend hat die rechtskonservative Partei mit nationalistischen Slogans ein beachtliches Wählerpotential erschlossen. Junge Berufstätige mit einem mäßigen Einkommen dagegen haben sich dagegen bei der Wahl im Oktober 2024 der DPV zugewandt, die mit dem Slogan »Mehr Netto vom Brutto« angetreten war. Sie konnte dadurch die Zahl ihrer Mandate vervierfachen – wenn auch auf die immer noch eher bescheidene Zahl von 28 (von 465) Sitzen. Die Japanische Restaurationspartei dagegen bleibt weiterhin eine eher regional verankerte Kraft: ursprünglich als Gruppe gegründet, die den Tokyo-Zentralismus in Japans Politik und Wirtschaft kritisierte, gewann die Partei auch bei den letzten Unterhauswahlen alle Direktmandate in der Präfektur Osaka sowie weitere in den umliegenden Regionen, bleibt aber in anderen Teilen Japans unbeliebt und erfolglos.

Die für Juli 2025 anstehende Teilwahl zum Oberhaus wird zeigen, ob der Trend zu einer stärkeren, wenn auch gespaltenen Opposition sich fortsetzen wird, oder ob die LDP unter ihrem neuen Parteivorsitzenden Ishiba zu alter Stärke zurückfinden kann. Sollte seine Partei auch im Oberhaus die Mehrheit verlieren, könnte schnell das Aus für Ishiba kommen. Da allerdings

kaum ein LDP-Politiker in so wenig in Skandale verwickelt war wie Ishiba, dürfte ein vorzeitiges Aus des Premierministers zu einem weiteren Vertrauensverlust in der Bevölkerung und zu einer weiteren Destabilisierung in Japans Politik führen.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die Wachstums- und Produktivitätsschwäche der japanischen Wirtschaft hält nun schon seit 30 Jahren an und hat sich durch die COVID-Pandemie und die unsichere geopolitische Lage noch verschärft. 2024 wurde ein Wirtschaftswachstum in Höhe von 0,1 Prozent verzeichnet. Mit fast 264 Prozent des BIP (Stand Dezember 2024) liegt Japans Staatsverschuldung weit über der aller anderen OECD-Staaten (Deutschland: 63,2 Prozent) und eine Entspannung ist nicht absehbar. Eher im Gegenteil – eine ganze Reihe von aktuellen Entwicklungen wird den Druck auf den Staatshaushalt weiter erhöhen. So hat die Regierung 2022 eine Verdopplung des Militärhaushalts beschlossen und eingeleitet, aber bis heute kein Finanzierungskonzept vorgelegt. Die 2023 angekündigte Einführung von Kindergeld und Unterstützung von Familien soll durch eine Erhöhung der Krankenkassenbeiträge finanziert werden, um Steuererhöhungen zu vermeiden. Um die Staatskasse etwas zu entlasten, wurden Anfang 2025 die Subventionen für Strom und Benzin, die als Maßnahme gegen die steigende Inflation im Zuge der russischen Invasion in die Ukraine eingeführt wurden, gestrichen. Es ist davon auszugehen, dass die Inflationsrate daher wieder ansteigen und der Konsum erneut rückläufig werden wird.

Japan verfolgte lange eine Wirtschaftspolitik namens »Abenomics«, benannt nach dem früheren Premierminister Shinzo Abe. Durch eine Nullzinspolitik und *quantitative easing* sollte eine stabile Inflationsrate von zwei Prozent erreicht werden. Japan hatte in Vergangenheit häufig mit Deflation zu kämpfen. Trotz der für japanische Verhältnisse präzedenzlos langen Amtszeit Abes (2012–2020) scheiterte seine Politik: Die Inflation verharrte während seiner Regierungszeit mit Ausnahme eines Jahres (2014) unter einem Prozent und die wirtschaftliche Belebung blieb weitgehend aus.

Premierminister Abe selbst erkannte später, dass das eigentliche Problem nicht die niedrige Inflationsrate war, sondern die stagnierenden Einkommen. Seit fast 30 Jahren steigen die Löhne in Japan nur minimal an, und die Zuwächse werden durch Steuer- und Abgabenerhöhungen aufgeessen; seit 2022 dazu noch durch die steigende Inflation. Im internationalen Vergleich der Durchschnittseinkommen ist Japan daher dramatisch abgesunken: Lag Japan laut OECD 1990 noch unter den Top 5 in den Statistiken des Pro-Kopf-Einkommens, so liegt es aktuell auf Rang 39 (von 194 gelisteten Nationen). Die von Abe angekündigten *trickle down*-Effekte blieben aus; die soziale Ungleichheit hat sich in den letzten Jahren dramatisch verschärft.

Premierminister Fumio Kishida hatte während seiner Amtszeit (2021–2024) versucht, die Wirtschaftspolitik durch seine Idee eines »Neuen Kapitalismus« in andere Wege zu lenken. Für einen LDP-Politiker ungewöhnlich sprach Kishida von mehr

»Umverteilung«. De facto hat sich jedoch an der sozialen und wirtschaftlichen Lage auch während und nach seiner Amtszeit wenig geändert. Zuletzt war es die aufgrund des Krieges in der Ukraine ausgelöste Inflation, welche die Lohnerhöhungen auffraß. 2022 erreichte die Teuerungsrate mit 3,27 Prozent den höchsten Stand seit 40 Jahren; 2024 wurden immer noch 2,76 Prozent verzeichnet, und zuletzt zeigte die Tendenz mit vier Prozent im Januar 2025 erneut nach oben, wobei vor allem Nahrungsmittel stark zu Buche schlugen. Da Anfang 2025 staatliche Subventionen für Strom und Benzin reduziert worden sind und der schwache Yen Importwaren – Japan importiert u. a. 60 Prozent seines Nahrungsbedarfs – stark verteuert hat, ist eine Abschwächung der Inflation bis auf Weiteres nicht in Sicht.

Daher fordert die Regierung im Vorfeld der jährlichen Frühjahrslohngespräche (*shuntō*) zwischen Gewerkschaften und Unternehmen Letztere weiterhin dazu auf, die Löhne über die Inflationsrate hinaus anzuheben, um den Konsum nicht weiter einbrechen zu lassen und die schwächelnde Wirtschaft anzukurbeln. Laut Statistik des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales (MHLW) stieg der durchschnittliche Monatslohn im Jahr 2024 um 2,9 Prozent auf 348.182 Yen (ca. 2.190 Euro). Inflationsbereinigt bedeutet das aber eine erneute Schrumpfung der Realeinkommen, und zwar um 0,2 Prozent im Jahresdurchschnitt. Angestellte von großen Firmen verzeichnen dabei steigende Realeinkommen; Angestellte von kleineren Firmen, welche die Inflationsrate übertreffende Lohnerhöhungen nicht stemmen können, müssen dagegen mit schrumpfenden Realeinkommen leben. Dies verdeutlicht ein Vergleich der Statistiken des MHLW mit denen des Gewerkschaftsverbands RENGO, dessen Statistiken kleine Unternehmen, in denen es keine Gewerkschaft gibt, nicht widerspiegeln. Laut RENGO stiegen die Einkommen in den Unternehmen, in denen eine RENGO angehörige Gewerkschaft existiert, im Jahr 2024 um durchschnittlich 5,1 Prozent, was – im Gegensatz zu den Statistiken des MHLW – auch einen realen Zuwachs der Einkommen für die Angestellten dieser Unternehmen bedeutet. (Dies war auch das erste Mal seit 33 Jahren, dass ein Wert von über fünf Prozent verzeichnet wurde.)

Für arbeitende Frauen bleibt der *Gender Pay Gap* weiterhin ein Problem, auch wenn der Durchschnittslohn von Frauen 2024 erneut überdurchschnittlich anwuchs. Vollzeitbeschäftigte verdienten im Jahr 2023 dennoch weiterhin durchschnittlich nur 75 Prozent des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Zu den Gründen für diese Lücke gehört, dass weniger Frauen in Führungspositionen zu finden sind und Frauen kürzere durchschnittliche Beschäftigungszeiten – und daher geringere Aufstiegschancen – als Männer haben. Da die Regierung aufgrund des Arbeitskräftemangels mehr Frauen ermutigen will, in den Arbeitsmarkt einzutreten, bemüht sich die Politik um die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz. So sind seit 2022 Unternehmen mit mehr als 301 Mitarbeitern verpflichtet, Geschlechter-Lohnunterschiede zu melden. Zudem hat sich die Regierung das Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen bis 2030 auf mindestens 30 Prozent zu steigern. Im Jahr 2023 hatten Frauen 10,9 Prozent der Führungspositionen inne, was bis dato den höchsten Wert bisher darstellt.

Ein weiterer Grund für die Stagnation der Einkommen insgesamt ist das nur sehr langsame Ansteigen des Mindestlohns. Dieser wurde zwar im Oktober 2022 angehoben, aber in so geringem Maße, dass sich die Einkommenssituation irregulär Beschäftigter negativ auf das Durchschnittseinkommen auswirkt. Der nationale Durchschnitt des nach Präfektur separat festgesetzten Mindeststundenlohns stieg von 961 Yen im Jahr 2022 auf 973 Yen (ca. 6,11 Euro) im Februar 2025 an. Am oberen Ende der Mindestlöhne liegen Tokyo mit 1.163 Yen (ca. 7,31 Euro) und Kanagawa mit 1.162 Yen (ca. 7,31 Euro).

Die Zahl der irregulär bzw. nicht regulär Beschäftigten ist seit 2013 stark angestiegen und betrug zwischenzeitlich über 40 Prozent. In den Jahren 2020 und 2021 ging ihr Anteil zurück, da japanische Firmen aufgrund der Corona-Krise zunächst nicht regulär Beschäftigte freistellten. Ende 2023 betrug der Anteil der nicht regulär Beschäftigten 36,9 Prozent. Ein weiteres Problem ist in diesem Zusammenhang, dass japanische Firmen immer weniger jungen Menschen fest, d.h. mit regulären Arbeitsverträgen, einstellen. Diese Praxis verschärft den demographischen Wandel, da sie die Familiengründung erschwert.

Japans Arbeitslosenquote ist dagegen weiterhin niedrig und verharrte im Jahr 2024 bei durchschnittlich 2,6 Prozent. Japans Arbeitsplatzangebot hat sich seit der Lockerung der COVID-Beschränkungen kontinuierlich verbessert. Das Verhältnis von Arbeitsplätzen zu Bewerber_innen stieg 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 0,03 Punkte auf 1,31. Dies bedeutet, dass auf 100 Arbeitssuchende 131 offene Stellen kamen. Die Zahl deutet auf einen Fachkräftemangel hin, der ebenfalls als Resultat des demographischen Wandels und der gleichzeitig eher niedrigen Immigration angesehen wird.

Das Arbeitskräftereservoir (*labor force*) stieg 2024 auf 69,6 Millionen Personen im arbeitsfähigen Alter. Die Zahl der Erwerbstätigen lag im Oktober 2024 bei 68,13 Millionen, was einem Anstieg von 420.000 gegenüber dem Vorjahresmonat entspricht. Aufgeschlüsselt nach Geschlechtern waren dies 37,04 Millionen Männer, ein Rückgang um 40.000, und 31,09 Millionen Frauen, ein Anstieg um 460.000 gegenüber dem Vorjahr. Die Beschäftigungsquote lag damit bei 61,2 Prozent, ein Anstieg um 0,1 Punkte zum Vorjahr. Bei Männern lag die Beschäftigungsquote bei 69,5 Prozent, ein Anstieg um 0,1 Punkte, während sie bei Frauen 53,6 betrug, ein Anstieg um 0,6 Punkte.

Aber trotz eines kontinuierlichen Anstiegs dieser Werte, vor allem der Beschäftigungsquote der Frauen, herrscht weiterhin in vielen Bereichen Arbeitskräftemangel, vor allem in der Altenpflege und im medizinischen Sektor, in der Landwirtschaft sowie im Dienstleistungssektor, aber auch in der Baubranche. Eine Studie der Chuo-Universität prognostiziert bis zum Jahr 2030 ein Defizit von 6,44 Millionen Arbeitskräften. Ein Drittel der Bevölkerung ist inzwischen 65 Jahre oder älter (zehn Prozent sind über 80 Jahre alt), und bei gleichbleibender oder leicht sinkender Geburtenrate wird die Zahl der Arbeitskräfte weiter abnehmen. Die Geburtenrate ist von 1,2 im Jahr 2023 leicht angestiegen, auf 1,37 im Jahr 2024. Die absolute Zahl der Geburten ist demgegenüber weiterhin rückläufig und

verzeichnete 2024 mit 687.080 erstmals einen Wert von unter 700.000 pro Jahr. Im Jahr 2015 lag die Zahl noch bei über einer Million.

Die Beschäftigung von noch mehr Frauen wird als eine der möglichen Lösungen für den Arbeitskräftemangel gesehen, aber abgesehen vom bereits erwähnten *Gender Pay Gap* ist es für japanische Frauen nach wie vor schwer, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Im Global Gender Gap Report, den das Weltwirtschaftsforum im Juni 2024 veröffentlicht hat, liegt Japan daher auf Platz 118 von 146 Ländern (2023: Platz 125).

Auch die höhere Erwerbsbeteiligung älterer Menschen stößt an ihre Grenzen. Eine Aufschlüsselung der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen zeigt, dass im Jahr 2023 bereits mehr als 9,3 Millionen Menschen über das festgelegte Renteneintrittsalter von 65 Jahren hinaus weiter am Arbeitsmarkt teilnahmen. Dies ist u. a. auf das vergleichsweise geringe Niveau des japanischen Rentenniveaus zurückzuführen, welches es den Betroffenen nur in seltenen Fällen ermöglicht, allein mit ihrer Rente auszukommen.

Die Regierung verfolgt daher auch eine Politik der Öffnung des Arbeitsmarktes für ausländische Arbeitnehmer_innen. Im Jahr 2018 wurden neue Visakategorien eingeführt, deren vorrangiges Ziel es ist, den Arbeitskräftemangel in den oben genannten Bereichen zu kompensieren. Die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer_innen erreichte folgerichtig im Oktober 2024 einen Rekordwert von 2,3 Millionen und hat sich damit seit 2014 verdoppelt. Allein im Jahr 2023 kamen 605.000 Ausländer mit einem Arbeitsvisum nach Japan. Japan ist heute allerdings in erster Linie für Arbeitskräfte aus Billiglohnländern wie China, Vietnam und Südostasien attraktiv. Das liegt an seinen im Vergleich zu Europa und Amerika niedrigen Löhnen, seiner derzeit schwachen Währung und den schlechteren Arbeitsbedingungen.

Japans Gewerkschaften stehen der Revision der Einwanderungsbestimmungen kritisch gegenüber. Die größte Befürchtung ist die Gefahr von Lohndumping. Weiterhin fällt auf, dass eine Lockerung der Einwanderungsbestimmungen gerade unter jungen Menschen abgelehnt wird. Sie fürchten die ausländische Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt (insbesondere aus China, Korea und aus südostasiatischen Ländern). Denn die Absolvent_innen des japanischen Bildungssystems sind außerhalb einer japanischen Kommunikationsumgebung kaum einsetzbar und fürchten mehrheitlich die Internationalisierung des Arbeitsmarktes.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Der größte japanische Gewerkschaftsbund RENGO betont vor dem Hintergrund einer nach wie vor signifikanten Inflation die Notwendigkeit weiterer Lohnerhöhungen. Gleichzeitig fordert RENGO Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen, für die eine Deckung der resultierenden Mehrkosten oft eine beträchtliche Herausforderung darstellt. Laut RENGO ist eine Wiederbelebung des Binnenkonsums und damit auch der japanischen Wirtschaft jedoch nur nach signifikanten

Lohnerhöhungen und einem Anwachsen der Realeinkommen zu erwarten.

In seinem aktuellen Aktionsplan (*Action Policies 2024–2025*) definiert RENGO als erste Priorität das Streben nach kollektiven Arbeitsbeziehungen, die alle Arbeitskolleg_innen miteinander verbindet und schützt. Dazu gehört auch die Stärkung der Organisation in verschiedenen Bereichen, wie die Einführung neuer Arbeitnehmer_innenvertretungen, die Einbeziehung von Freelancern und die Erweiterung von Tarifvereinbarungen auch auf kleinere Unternehmen. Es sollen auch neue regionale und lokale RENGO-Verbände gegründet werden. Dieser Ausbau von Strukturen wird im »Plan Organisationserweiterung 2030« zusammengefasst, der auch die Verbesserung der »Gender Balance« in den Gewerkschaften vorsieht.

Als zweite Priorität definiert RENGO die Stabilisierung und den Ausbau des Sozialstaats. Der Verband sieht als Ursache für viele strukturelle Probleme die niedrige Geburtenrate, die alternde Bevölkerung, die Schrumpfung der Bevölkerung und die immer ungleichere Verteilung von Einkommen. Daher fordert RENGO eine Reform der sozialen Sicherungssysteme, des Bildungssystems sowie des Steuersystems. Bei der Steuerreform ist RENGO vor allem wichtig, zukünftige Generationen nicht weiter zu belasten (Generationengerechtigkeit). Auch steht RENGO dafür ein, die Digitalisierung in der Verwaltung, aber auch in der Gesellschaft weiter voranzutreiben. RENGO setzt sich dabei für den Ausbau des in der Gesellschaft eher umstrittenen Systems der »My Number Card«, die bald die Krankenkassenkarten ersetzen aber auch andere Funktionen integrieren soll, ein. Der Verband spricht sich zudem für eine bessere Unterstützung von Kindern und der Kindererziehung, die Verbesserung des Gesundheitssystems, eine langfristige Unterstützung für bedürftige Menschen, Sozialhilfen für Menschen mit Behinderungen, die Sicherstellung der Renten sowie für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen aus. Weiterhin fordert RENGO eine nachhaltige und integrative Gesellschaft durch verstärkte Nutzung von digitaler Infrastruktur und die Nutzung von KI.

Als dritte Priorität widmet sich RENGO der Verwirklichung der Gleichberechtigung und Diversität am Arbeitsplatz. Hier gilt es, neben strukturellen Widerständen auch traditionell gewachsene Vorurteile gegen die Gleichstellung zu überwinden. Denn entsprechende Forderungen von Frauen gelten in dem von Männern dominierten Management nach wie vor als »egoistisch«. Japans Frauen sind in Führungspositionen deutlich untervertreten, ihr Anteil beträgt gerade einmal knapp 11 Prozent (Deutschland 2023: knapp 29 Prozent), bei den börsennotierten Unternehmen sind es immerhin schon 16,8 Prozent. Ein Drittel der an der Börse Tokyo notierten Firmen haben dagegen keine einzige Frau im Vorstand oder Aufsichtsrat. Auch die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft will RENGO vertiefen.

Neben den genannten Prioritäten hat RENGO vier »Fortschrittsthemen« umrissen. Diese umfassen eine Reihe von längerfristigen allgemeinpolitischen Zielen: »Arbeit für Frieden und Menschenrechte« und einen Beitrag zur Generationengerechtigkeit, die Verwirklichung einer soliden parlamentarischen

Demokratie und die Umsetzung von Politik im Interesse von Arbeitnehmer_innen und Konsument_innen sowie die Förderung von internationaler Gewerkschaftsarbeit mit dem Ziel der Realisierung von *Decent Work*.

In Zusammenarbeit mit kleineren Gewerkschaften hat RENGO damit begonnen, sich den Anliegen ausländischer Arbeitnehmer_innen anzunehmen, deren Arbeitsbedingungen oft besonders schlecht sind, weil Arbeitgeber zahlreiche Gesetze missachten und Gehaltszahlungen zurückhalten.

Darüber hinaus wird intensiv über die Umstellung vom bislang vorherrschenden Senioritätsprinzip bei der Arbeits- und Lohngestaltung zu einem Primat der »Leistung und Anforderung« diskutiert. Bei dem bislang vorherrschenden Senioritätsprinzip rekrutieren die japanischen Unternehmen jahrgangsweise, und die Neueintretenden werden innerhalb des Unternehmens je nach dem Arbeitsbedarf (funktional und quantitativ) verteilt und intern geschult, ohne dass sie spezifische Kenntnisse für ihre Aufgaben mitbringen müssen. Ihre Karrieren verlaufen in diesem System planmäßig, linear und der Lohn richtet sich nach dem Dienstalter, ist aber unabhängig von Leistung und Aufgaben.

Bei dem in Europa und in den USA vorherrschenden, für Japan hingegen neuartigen stellen- und aufgabenbezogenen Vorgehen werden neue Arbeitskräfte aufgrund der von Funktion und Stellung geforderten Qualifikationen und Erfahrung (Stellenbeschreibung) rekrutiert. Die Entlohnung ist hier abhängig von den Anforderungen einer Stelle und der erbrachten Leistung. Eine unabhängige Untersuchung im Jahr 2020 ergab, dass 18 Prozent der japanischen Unternehmen dieses neue Beschäftigungssystem bereits eingeführt haben und 39 Prozent der befragten Unternehmen die Einführung dieses Systems prüfen. RENGO ist nicht grundsätzlich gegen ein solches System, will aber eine schrittweise und vorsichtige Umsetzung, um einen schleichenden Lohnabbau und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Der linke Gewerkschaftsbund Zenrōren lehnt das stellen- und aufgabenbezogene Beschäftigungssystem sowie die dahinterstehende neoliberale Ideologie grundsätzlich ab.

GEWERKSCHAFTEN IN JAPAN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Im Kontext der Ölkrise 1973 und einer akuten strukturellen Rezession und Beschäftigungskrise änderten die Gewerkschaften ihre Strategie. Ihre Forderungen beschränkten sich nicht länger allein auf Lohnerhöhungen und Arbeitsbedingungen, sondern sie stellten nun auch politische Forderungen, die auf Systemänderungen abzielten. Die Forderungen betrafen vor allem die Beschäftigungs-, Industrie-, Preis- und Steuerpolitik. Um ihre Forderungen wirkungsvoller vertreten zu können, gründeten die Gewerkschaften der Privatwirtschaft 1976 die »Konferenz der Arbeitergewerkschaften zur Förderung Politischer Strategie« (*Seisaku Suishin Rōsō Kaigi*). Diese nationale Konferenz bestand aus 17 gewerkschaftlichen Organisationen. Damit

hatten die privatwirtschaftlichen Gewerkschaftsverbände eine Vorreiterrolle in der Schaffung einer einheitlichen Gewerkschaftsbewegung übernommen.

Im Dezember 1982 wurde der »Nationale Verband der Gewerkschaften der Privatwirtschaft« gegründet (Zen Nippon Minkan Rōdō Kumiai Kyōgikai, kurz Zenminrōkyō), der im Laufe der Jahre auf insgesamt 56 Verbände mit einer Gesamtzahl von über fünf Millionen Mitgliedern anwuchs. Auch 17 Industriegewerkschaften, die Mitglieder des Verbandes Sōhyō (Nihon Rōdō Kumiai Sōhyō Gikai, General Council of Trade Unions of Japan) waren, traten dem Vorbereitungsausschuss bei. Im Jahr 1985 kündigte Zenminrōkyō die Umwandlung in einen nationalen Gewerkschaftsverband an und am 21. November 1989 wurde mit RENGO (Nippon Sōrōdō Kumiai Sōrengō Kai) der nationale Gewerkschaftsdachverband gegründet. In RENGO waren damals 74 Industriegewerkschaften sowie weitere vier Industriegewerkschaften mit Beobachterstatus, also insgesamt 78 Industriegewerkschaften mit 7,98 Millionen Mitgliedern organisiert.

Zeitgleich versuchten die Lager, die sich gegen die Gründung eines zentralen Dachverbandes stellten, weitere Dachverbände in Konkurrenz zu RENGO zu gründen. Am Gründungstag von RENGO wurde der Verband Zenrōren (Zenkoku Rōdō Kumiai Sō-Rengō, Nationale Gewerkschaftskonföderation) gegründet, der der Kommunistischen Partei Japans (KPJ) nahesteht. Ein weiterer Dachverband namens Zenrōkyō (Zenkoku Rōdō Kumiai Renraku Kyōgikai) wurde 1989 von drei ehemaligen Beratern bzw. Vorsitzenden und Generaldirektoren von Sōhyō ins Leben gerufen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Traditionellerweise sind die japanischen Gewerkschaften auf Betriebs- und Unternehmensebene organisiert. In diesen Betriebsgewerkschaften sind sowohl die Arbeiter_innen als auch die Angestellten organisiert. Sie vertraten bislang vor allem die Interessen der »regulär« Beschäftigten, die im Besitz unbefristeter Arbeitsverträge mit einem starken Kündigungsschutz sind. Der Preis für solche Arbeitsverträge ist die Bereitschaft, lange Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen und private Interessen dem Interesse der Firma unterzuordnen.

Tabelle 1:
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Japan

Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
日本労働組合総連合会, 連合 (Japanischer Gewerkschaftsbund RENGO)	Vorsitz: Tomoko Yoshino stv. Vorsitz: Akihiko Matsuura und Chihiro Ishigami Generalsekretär: Hideyuki Shimizu	ca. 6.952.000 (Rückgang um 39.000 im Vergleich zum Vorjahr)	International Trade Union Confederation (ITUC)
全国労働組合総連合, 全労連 (Nationale Gewerkschaftskonföderation, Zenrōren)	Vorsitz: Akiyama Masaomi Generalsekretär: Koichi Kurosawa	ca. 700.000 (stagniert)	Keine
全国労働組合連絡協議会, 全労協 (Nationaler Gewerkschaftsrat, Zenrōkyō)	Vorsitz: Hiroshi Watanabe Generalsekretär: Motoaki Nakaoka	ca. 93.000 (stagniert)	Keine

Tabelle 2:
Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Japan

Branchenverband / Gewerkschaft	Mitgliedschaft in Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟, UAゼンセン (Gewerkschaftsverband Textil, Chemie, Lebensmittel, Handel, Dienstleistung und allgemeine Beschäftigte, UA ZENSEN)	RENGO	Vorsitz: Tomoko Nagashima Generalsekretär: Tamon Nishio	1,79 Millionen Mitglieder (Stand September 2023)	IndustriALL, UNI Global Union, International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), Building and Wood Workers' International (BWI)
全日本自治団体労働組合, 自治労 (Präfektur- und Kommunalgewerkschaft, JICHIRO)	RENGO	Präsident: Chihiro Ishigami Generalsekretär: Hitomi Kimura / Koji Yamazaki	740.000 (Stand August 2023)	Public Services International (PSI), International Transport Federation (ITF)
全日本自動車産業労働組合総連合会, 自動車総連 (Konföderation der Automobilarbeitergewerkschaften, JAW)	RENGO	Präsident: Akihiro Kaneko Generalsekretär: Yasutoshi Namiki	784.000 (Stand September 2024)	UNI Global Union

Seit den Arbeitsmarktreformen unter Premierminister Junichiro Koizumi (Amtszeit 2001–2006) ist jedoch die Zahl der nicht regulären Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Leiharbeit etc.) kontinuierlich angestiegen, während unbefristete Vollzeit-Arbeitsverträge inzwischen eher als Privileg angesehen werden. Ende 2024 waren 39,9 Prozent der Arbeitnehmer_innen nicht regulär beschäftigt. Frauen sind dabei überdurchschnittlich betroffen. Für irregulär Beschäftigte typische Probleme sind: geringere Löhne für gleiche Arbeit, keine Zuschüsse wie Boni (für Festangestellte ein fester Bestandteil des Jahresgehalts), keine Möglichkeiten der Fort-/Weiterbildung und oft auch keine soziale Sicherung. Nicht reguläre Arbeitsverhältnisse sind vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben (weniger als 1.000 Arbeitnehmer_innen) weit verbreitet. Rund 1,4 Millionen nicht regulär Beschäftigte sind Mitglieder einer Gewerkschaft. Die Zahl stagniert damit im Vergleich zu den Vorjahren.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten ist in den letzten 20 Jahren stark zurückgegangen. 1970 war noch etwa ein Drittel aller Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. 2024 lag Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bei knapp unter zehn Millionen (9,91 Millionen). Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen sank im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte auf 16,1 Prozent. Der Organisationsgrad geht damit kontinuierlich zurück und der aktuelle Prozentsatz ist der niedrigste seit 1947, als die Statistik erstmals erstellt wurde.

Besonders hoch war der Organisationsgrad in den Bereichen kombinierte Dienstleistungen (53,1 Prozent), Strom, Gas, Wärme und Wasser (49,9 Prozent), sowie Finanzen und Versicherungen (44 Prozent); niedrig hingegen in den Bereichen Landwirtschaft und Forstwirtschaft (1,6 Prozent) sowie Immobilien und Verleih (5 Prozent) und Dienstleistungen (5 Prozent). Einem Organisationsgrad von 39,8 Prozent in Großbetrieben steht einer von 10,2 Prozent in Mittelbetrieben (100–999 Beschäftigte) und geschätzten 0,8 Prozent in Kleinbetrieben (bis 99 Beschäftigte) gegenüber (2023).

Für den negativen Trend werden zum einen die Zunahme der nicht regulären Arbeitsverhältnisse und zum anderen ein Anstieg der Beschäftigung im Dienstleistungssektor zulasten der Industrie verantwortlich gemacht. Um diesen Trend aufzuhalten und umzukehren, will RENGO seine Mitgliederzahl kontinuierlich erhöhen – von derzeit knapp sieben Millionen auf zehn Millionen im Jahr 2030. Dazu sollen vermehrt junge und nicht regulär Beschäftigte gewonnen werden.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

In Japan unterliegt die Arbeit der Gewerkschaften je nach Art des Arbeitgebers verschiedenen Gesetzen:

- a) Gewerkschaftsgesetz, es garantiert: Koalitionsrecht, Recht auf das Abschließen von Tarifverträgen, Streikrecht
- b) Gesetz über die Arbeitsbeziehungen in besonderen Sonderselbstverwaltungskörperschaften, es garantiert: Koalitionsrecht, Recht auf Abschluss von Tarifverträgen

- c) Gesetz über die Arbeitsbeziehungen der lokalen öffentlichen Körperschaften, es garantiert: Koalitionsrecht, Recht auf Abschluss von Tarifverträgen
- d) Das Gesetz für Staatsbeamte bzw. das Gesetz für lokale Beamte, es garantiert: Koalitionsrecht, Recht auf Kollektivverhandlungen

Die überwiegende Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder fällt unter das Gewerkschaftsgesetz (a) und ein kleiner Teil unter das Gesetz für lokale Beamte (d). Nur wenige Prozente fallen unter das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen in lokalen öffentlichen Körperschaften (c) oder unter das Gesetz über Arbeitsbeziehungen in besonderen Selbstverwaltungskörperschaften (b). 2024 hat die japanische Regierung ein Gesetz zum Schutz von Freelance-Arbeiter_innen (Freelance Protection Law) eingeführt, welches Firmen verpflichtet, Aufträge detailliert und schriftlich in Verträgen festzuhalten, die geleistete Arbeit innerhalb von 60 Tagen zu bezahlen, und das Arbeiter_innen vor Belästigung und Nötigung schützen soll. Damit haben Freelancer erstmals eine gesetzliche Grundlage, gegen unfaire Behandlung seitens ihrer Auftraggeber juristische Schritte einzuleiten.

Japan hat insgesamt 50 ILO-Konventionen und acht der zehn Kernarbeitsnormen ratifiziert (es fehlen: C 155 zu Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt sowie C 111 zu Diskriminierung). Es gibt jedoch massive Probleme bei der Umsetzung, etwa beim Schutz ausländischer Arbeitnehmer_innen, deren Arbeitsbedingungen oft schlecht sind und denen Lohnzahlungen vorenthalten werden. Weiterhin sind Verstöße gegen das Verbot sexueller Ausbeutung von Minderjährigen weit verbreitet und werden kaum verfolgt oder geahndet. Aufsehenerregende Fälle in der Unterhaltungsbranche in den letzten Jahren haben erstmals für mehr Interesse in der breiten Bevölkerung an solchen Themen entstehen lassen.

Im allgemeinen Berufsleben werden ebenfalls oft Regeln missachtet, was in manchen Betrieben zu einer großen Zahl unbezahlter Überstunden führt, die oft die Gesundheit der Arbeitnehmer_innen beeinträchtigen und in einigen Fällen zu Selbstmord und Tod durch Überarbeitung (*karoshi*) führen. Vor diesem Hintergrund hat die Regierung 2020 den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte vorgestellt, der Verbesserungen in den folgenden arbeitspolitischen Themenbereichen in Aussicht stellt:

- die Förderung menschenwürdiger Arbeit
- die Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- die Bekämpfung von Mobbing
- der Schutz der Rechte ausländischer Arbeitnehmer_innen und der Rechte von Kindern
- die Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Reduzierung der Diskriminierung von Frauen im Berufsleben und vor allem das Thema »Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit« werden in der Gesellschaft mit zunehmender Intensität diskutiert. Vereinzelt Fortschritte sind festzustellen, insgesamt

kann der Veränderungsprozess aber derzeit bestenfalls als schleppend bezeichnet werden.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Obwohl die Betriebsgewerkschaften aufgrund ihrer begrenzten Größe nur bedingt funktionsfähig sind, spielen sie im Rahmen eines der wichtigsten Instrumente der Gewerkschaften in Japan, der »Frühjahrsoffensive« (*shuntō*), eine wichtige Rolle. Seit 1955 findet diese jedes Jahr im Frühling statt, in der Regel vor dem Beginn eines neuen Fiskaljahres im April. Während der Frühjahrsoffensive werben die Gewerkschaften für die Durchsetzung ihrer Forderungen, wie etwa Lohnerhöhungen, und für soziale Anliegen wie Arbeitszeitverkürzungen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Bei den Frühjahrsoffensiven kooperieren die Betriebsgewerkschaften miteinander und nutzen verschiedene Organisationsstrukturen, wie etwa sektorale Gewerkschaftszusammenschlüsse und die nationalen Dachverbände. Letztlich muss allerdings jede Betriebsgewerkschaft eine Einigung mit der Betriebsleitung herbeiführen; eine sektorale Tarifbindung ist in Japan die Ausnahme. Tarifabschlüsse betreffen in der Regel nur die fest angestellte Belegschaft. Die Bezahlung der nicht regulär Beschäftigten (Teilzeit, Leiharbeit, Zeitverträge) richtet sich oft nach dem Mindestlohn und schließt meist soziale Sicherung aus. Alle Gewerkschaften haben sich den Slogan »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« auf die Fahnen geschrieben. In der Praxis gestaltet sich die Umsetzung jedoch zäh, vor allem da bei den nicht regulär Beschäftigten, für die die Tarifverträge nicht gelten, der Frauenanteil besonders hoch ist.

Aber auch in Fällen, in denen die Tarifverhandlungen nach Branchen geführt werden, ist die Gewerkschaftsbewegung nach wie vor von den Unternehmensgewerkschaften geprägt. Selbst in der gleichen Branche gibt es Betriebe mit verschiedenen Ergebnissen bei den Tarifverhandlungen. Und Gewerkschaften in Betrieben mit guten Ergebnissen erreichen oft zusätzliche Zugeständnisse, die über die Ergebnisse der branchenspezifischen Verhandlungen hinausgehen, allerdings kaum zum Ansteigen des Lohnniveaus innerhalb der gesamten Branche beitragen. Dies schwächt die branchenweiten Lohnforderungen, weshalb in Krisenzeiten das Instrument der Frühjahrsoffensive in Gefahr ist, seine Funktionstüchtigkeit einzubüßen.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Trotz der Gründung des nationalen Gewerkschaftsdachverbandes RENGO im Jahr 1989 ist der politische Einfluss der japanischen Gewerkschaften begrenzt. RENGO ist traditionell der bedeutendste Unterstützer der Konstitutionell-Demokratischen Partei Japans (KDP), orientiert sich mittlerweile jedoch um. Unter Tomoko Yoshino, die 2021 als erste Frau zur RENGO-Vorsitzenden gewählt wurde, unterstützt der Gewerkschaftsbund auch Kandidat_innen der Demokratischen Partei des Volkes (DPV) und bemüht sich um eine engere Kooperation mit der Liberaldemokratischen Partei (LDP).

Die größte Herausforderung für die Gewerkschaften liegt in der zementierten politischen Herrschaft der LDP. Die Hoffnungen auf einen Kurswechsel hin zu einer arbeitnehmerfreundlicheren Politik oder auf eine Mehrheit der Opposition im Unterhaus haben sich nicht erfüllt, auch nicht nach dem Ende der Amtszeit des konservativ-reaktionären Premierministers Abe. Die Gewerkschaften tragen selbst zur andauernden Spaltung der Opposition bei, denn sie unterstützen Kandidat_innen aus verschiedenen Parteien.

Das Image der Gewerkschaften in der japanischen Gesellschaft ist gemischt. Auch wenn sie allgemein als Helfer der Arbeiter_innen gesehen werden, glauben viele Menschen nicht daran, dass die Gewerkschaften der Industrie Paroli bieten können. Bei der Jugend ist das Image positiver: In einer Umfrage unter Studierenden im Jahr 2015 gaben 78 Prozent der Befragten an, dass Gewerkschaften wichtig bzw. eher wichtig sind, und 59 Prozent der Befragten spielten mit dem Gedanken, später einer Gewerkschaft beizutreten. Allerdings gibt es abseits von Gewerkschaften auch keine alternativen Formen der Arbeiterorganisation. Daher gründen sich jüngst wieder neue Gewerkschaften, vor allem solche, die sich den Anliegen der nicht regulären Beschäftigten oder ausländischer Arbeiter_innen annehmen, wie z. B. die Zenkoku Ippan Tokyo General Union (Tozen), die die etablierten Gewerkschaften kritisieren und sich für mehr innergewerkschaftliche Demokratie, Diversität und Transparenz einsetzen.

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Asien und Pazifik
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Anja Bodenmüller-Raeder,
Referentin für Gewerkschaftsarbeit in Asien,
Anja.Bodenmueller-Raeder@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.