

Schriften zum
Arbeitsrecht und
Wirtschaftsrecht

76

Herausgegeben von Abbo Junker

Jennifer Junker

Das Recht
der Arbeitnehmer-
überlassung
in Japan

Kapitel 1: Begriffsbestimmung und Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von anderen Beschäftigungsformen

Diese Abhandlung befasst sich mit dem geltenden Recht der Arbeitnehmerüberlassung. Ähnlich wie in Deutschland kann es dabei zu Abgrenzungsproblemen hinsichtlich anderer Beschäftigungsformen kommen. Um den Rahmen dieser Abhandlung abzustecken, soll daher zu Beginn die Arbeitnehmerüberlassung nach japanischem Recht definiert sowie zu sonstigen Beschäftigungsformen abgegrenzt werden.

§ 1 Begriffsbestimmung

Der Begriff der Arbeitnehmerüberlassung wird im deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nicht definiert. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG umschreibt die Arbeitnehmerüberlassung lediglich als die Überlassung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zur Arbeitsleistung an einen Dritten. Erst das Bundesarbeitsgericht lieferte in seinem Urteil vom 10. Februar 1977 eine brauchbare Abgrenzungsformel. Danach ist Arbeitnehmerüberlassung

„immer dann gegeben, wenn ein ArbN seine ArbLeistung in einem Drittbetrieb erbringt und er hierbei hinsichtl. der ArbAusführung den Weisungen des fremden Betriebsinhabers oder seiner Repräsentanten unterliegt“¹⁷.

Im Gegensatz hierzu ist im japanischen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine Legaldefinition von Arbeitnehmerüberlassung (労働者派遣, *rôdôsha haken*) enthalten. Gemäß Art. 2 Abs. 1 des japanischen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes liegt eine Arbeitnehmerüberlassung sinngemäß dann vor, wenn

„ein Arbeitnehmer, der von einer Person angestellt wird, mit der Arbeit einer anderen Person betraut wird und den Anweisungen dieser letztgenannten Person unterliegt, während er seine Arbeitsbeziehung zur erstgenannten Person

17 Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. Februar 1977 – 2 ABR 80/76, Arbeitsrechtliche Praxis BetrVG 1972 § 103 Nr. 9, unter II 1 b.

beibehält, wobei solche Fälle hiervon ausgenommen sind, in denen die erstgenannte und die letztgenannte Person darin übereinstimmen, dass der Arbeitnehmer von der letztgenannten Person angestellt werden soll“.

Voraussetzungen für das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung nach dem japanischen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind demnach ein Anstellungsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher, der tatsächliche Einsatz des Arbeitnehmers im Einflussbereich des Entleihers sowie die Weisungsbefugnis des Entleihers. Hieraus ergibt sich eine dem deutschen Recht vergleichbare Dreieckskonstellation: Der Verleiher und der Entleiher schließen einen Überlassungsvertrag, in dem sich der Entleiher verpflichtet, an den Verleiher eine Gebühr zu zahlen, und der Verleiher verpflichtet sich im Gegenzug dazu, dem Entleiher einen Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Das Anstellungsverhältnis bleibt dabei zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer bestehen, während der Leiharbeitnehmer im Einflussbereich und unter der Weisung des Entleihers tätig wird.

§ 2 Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsformen

Die Nennung der einzelnen Komponenten in der Legaldefinition ermöglicht die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von anderen Beschäftigungsformen des japanischen Arbeitsmarktes.

I. Unmittelbare Beschäftigungsverhältnisse

Unmittelbare Beschäftigungsverhältnisse sind solche, an denen nur zwei Personen beteiligt sind: der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. In der Regel besteht hier keine Verwechslungsgefahr in Bezug auf die Arbeitnehmerüberlassung. Um Missverständnisse im Rahmen der Terminologie zu vermeiden, wird hier dennoch eine kurze Übersicht gegeben.

Zum einen existieren auch in Japan Vollzeitarbeitskräfte. Ihre Kennzeichen sind ein unbefristeter Arbeitsvertrag, Arbeitszeiten von mehr als 35 Stunden in der Woche und der Einsatz im Betrieb des Arbeitgebers. Sie werden in Japan als „reguläre Beschäftigte“¹⁸ bezeichnet.

Das Gegenteil zur unbefristeten Anstellung stellt auch in Japan der befristete Arbeitsvertrag dar. Im japanischen Arbeitsrecht wird insoweit unterschieden

18 Zum Begriff des „regulären Beschäftigten“ siehe Kapitel 2 § 3.

zwischen sogenannten Vertragsangestellten (契約社員, *keiyaku shain*) und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverträge aus sonstigen Gründen befristet sind.

Vertragsangestellte sind solche Personen, die über spezielle Fähigkeiten verfügen und meistens im Rahmen eines bestimmten Projektes angeworben werden¹⁹. Der Hauptunterschied zwischen Vertragsangestellten und Leiharbeitnehmern besteht darin, dass Vertragsangestellte direkt von dem Unternehmen angestellt werden, in dessen Verantwortung das Projekt fällt²⁰. Leiharbeitnehmer dagegen werden von einem Verleihunternehmen eingestellt und arbeiten als Arbeitnehmer dieses Unternehmens in dritten Unternehmen, welche schließlich die Verantwortung für die Fertigstellung des Werkes tragen.

Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (短期契約, *tanki keiyaku*) aus sonstigen Gründen unterscheiden sich von den deutschen befristeten Arbeitnehmern darin, dass in Japan eine Befristung auch über den Zweijahreszeitraum hinaus ohne Sachgrund möglich ist²¹ und sich die Höchstbefristungsdauer nicht auf die Gesamtdauer der Beschäftigung bezieht, sondern auf den einzelnen Arbeitsvertrag²², mithin eine Befristung über die Höchstbefristungsdauer hinaus durch erneuten Vertragsabschluss möglich ist.

Zu den aus sonstigen Gründen befristeten Arbeitnehmern zählen auch die sogenannten Tagelöhner (日取傭, *hiyōtori*), die Arbeitsangebote entweder auf einem Open-Air-Informationsarbeitsmarkt (寄せ場, *yoseba*) durch einen Arbeitsvermittler (手配師, *tehaishi*) oder beim örtlichen Arbeitsamt (職業紹介所, *shokugyō shōkaijyo*) finden²³. In der Regel sucht ein Arbeitsvermittler die Arbeiter aus und verteilt sie an mehrere Bauunternehmen, zu deren Einsatzort sie mit Minibussen transportiert werden und dort für die Dauer ihrer Beschäftigung in speziellen Arbeiterunterkünften (飯場, *hamba*) leben²⁴. Wie die Berufsbezeichnung unschwer erkennen lässt, beschränkt sich die Beschäftigungsdauer zumeist auf wenige Tage.

19 Schaeede, S. 180; Asao, Japan Labor Review, Vol. 7 (2010), No. 4, S. 85; Seifert, Atypical Employment in Japan and Germany, S. 8; Takeuchi-Okuno, in: JILPT (Hrsg.), Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts, S. 72 Fußnote 6.

20 Assmann/Maslow, The Asia-Pacific Journal, 12. April 2010; Asao, in: JILPT (Hrsg.), Non-regular Employment, S. 2.

21 Takeuchi-Okuno, in: Blanpain (Hrsg.), Regulation of Fixed-Term Employment Contracts, S. 124; Takeuchi-Okuno, in: JILPT (Hrsg.), Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts, S. 80.

22 Takeuchi-Okuno, in: Blanpain (Hrsg.), Regulation of Fixed-Term Employment Contracts, S. 116; Takeuchi-Okuno, in: JILPT (Hrsg.), Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts, S. 74.

23 Kojima, Contemporary Japan, Vol. 22 (2010), S. 27.

24 Kojima, Contemporary Japan, Vol. 22 (2010), S. 27.

Eine Besonderheit des japanischen Arbeitsmarktes sind die *shokutaku shain* (嘱託社員), was sinngemäß mit „anvertraute Arbeitnehmer“ übersetzt wird. Darunter werden solche Arbeitnehmer verstanden, die nach Erreichung des Rentenalters aus dem Betrieb ausscheiden und auf der Grundlage eines befristeten Vertrages von demselben Unternehmen erneut eingestellt werden²⁵.

Weiterhin sind 16,8 Prozent der Arbeitskräfte in Japan Teilzeitarbeitskräfte (非常勤職員, *hinjyōkinshokuin*)²⁶. Ihre Arbeitsverträge können sowohl befristet als auch unbefristet sein. Das Gesetz zur Verbesserung des Beschäftigungsmanagements bei Teilzeitarbeitskräften (短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律, *Tanjikan Rôdôsha no Koyōkanri no Kaizentō Nikansuro Hōritsu*, im Folgenden abgekürzt: TzG)²⁷ definiert Teilzeitarbeitskräfte in Art. 2 als solche Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die eines regulären Arbeitnehmers, der von demselben Unternehmen beschäftigt wird. Die Legaldefinitionen stimmen somit in Deutschland und Japan überein. Im japanischen Arbeitsrecht und vor allem in amtlichen Statistiken haben sich jedoch noch zwei weitere Definitionen etabliert. Zu den Teilzeitarbeitskräften sollen zum einen nur solche Arbeitnehmer zählen, die höchstens 35 Stunden in der Woche arbeiten²⁸. Andererseits werden aber auch solche Arbeitnehmer von dem Begriff des Teilzeitarbeitnehmers erfasst, die von den Arbeitszeiten her vergleichbar mit Vollzeitarbeitskräften sind, aber vom Arbeitsmarkt hinsichtlich der Lohnfestsetzung sowie der Arbeitsbedingungen nur als Teilzeitarbeitskräfte betrachtet werden (sogenannte Pseudo- oder Quasi-Teilzeitarbeitnehmer)²⁹. Die letzte Definition orientiert sich also nicht an der zu leistenden Stundenzahl, sondern vielmehr an dem Status, der dem Arbeitnehmer zugeschrieben wird³⁰.

Die geringfügige Beschäftigung (些少作業従事, *sashausagyōjūji*) ist eine Variante der Teilzeitarbeit, bei der das Augenmerk nicht auf der zu leistenden Stundenzahl liegt, sondern das Einkommen im Vordergrund steht³¹. Eine gering-

25 Asao, Japan Labor Review, Vol. 7 (2010), No. 4, S. 84; Asao, in: JILPT (Hrsg.), Non-regular Employment, S. 2; Seifert, Atypical Employment in Japan and Germany, S. 8; Takeuchi-Okuno, in: JILPT (Hrsg.), Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts, S. 72 Fußnote 17; Hanami/Komiya, S. 73.

26 JILPT, Main Labor Economic Indicators: March 2012, S. 12.

27 Im Internet abrufbar unter: law.e-gov.go.jp/htmldata/H05/H05HO076.html (Japanisch), Zugriff zuletzt am: 25. Mai 2012.

28 Keizer, Non-Regular Employment in Japan, S. 6; Asao, in: JILPT (Hrsg.), Non-regular Employment, S. 2.

29 Gottfried, in: Vosko/MacDonald/Campbell (Hrsg.), S. 81; Seifert, Atypical Employment in Japan and Germany, S. 7.

30 Seifert, Atypical Employment in Japan and Germany, S. 7; Asao, in: JILPT (Hrsg.), Non-regular Employment, S. 2.

31 Seifert, Atypical Employment in Japan and Germany, S. 7.

füßige Beschäftigung liegt dann vor, wenn das Einkommen unter die Steuerfreigrenze fällt, die im Jahr 2010 bei 1,3 Millionen Yen lag³².

In die Kategorie der befristeten Teilzeit-Arbeitsverträge fallen auch die *arubaito* (アルバイト). Hierunter versteht man die Beschäftigung von Schülern im Rahmen einer Nebentätigkeit, die nur wenige Stunden in der Woche in Anspruch nimmt³³.

II. Mittelbare Beschäftigungsverhältnisse

Den unmittelbaren Beschäftigungsverhältnissen stehen die mittelbaren Beschäftigungsverhältnisse gegenüber, zu denen auch die Arbeitnehmerüberlassung zählt. An mittelbaren Beschäftigungskonstellationen sind nicht nur der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beteiligt, sondern auch eine dritte Person. Der Arbeitnehmer hat in diesen Fällen einen Arbeitsvertrag mit seinem Arbeitgeber, führt die ihm zugeteilte Arbeit jedoch meistens an einem Arbeitsplatz im Organisations- und Herrschaftsbereich des Dritten aus. Nicht selten tauchen dabei Abgrenzungsprobleme zwischen den unterschiedlichen Formen mittelbarer Beschäftigung auf, vor allem aber zwischen der Arbeitnehmerüberlassung und den übrigen mittelbaren Beschäftigungsformen.

1. Konzerninterner Arbeitnehmertransfer

Abgrenzungsprobleme zur Arbeitnehmerüberlassung können sich zum einen beim konzerninternen Arbeitnehmertransfer ergeben. Dieser kommt in zwei unterschiedlichen Erscheinungsformen vor.

a) *Zaiseki shūkko*³⁴

Zaiseki shūkko (出向, kurz: *shūkko*) liegt vor, wenn ein Unternehmen den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer, der in dem Unternehmen auch seinen Arbeitsplatz hat, aufrechterhält, der Arbeitnehmer aber befristet an ein Unternehmen ausgeliehen wird, das in den meisten Fällen mit dem entsendenden Unternehmen wirtschaftlich, finanziell oder freundschaftlich verbunden ist³⁵. Es han-

32 Seifert, *Atypical Employment in Japan and Germany*, S. 7.

33 Keizer, *Non-Regular Employment in Japan*, S. 6.

34 Näheres zu *zaiseki shūkko* in Kapitel 8 § 23.

35 Sugeno, S. 375; Schregle, *International Labour Review*, Vol. 132 (1993), No. 4, S. 517; JILPT, *Japan Labor Bulletin*, Dezember 2001, S. 3; Ouchi, *Japan Labor Bulletin*, Juli 2003, S. 6; Grainger/Miyamoto, *Journal of Human Values*, Vol. 9 (2003), No. 2, S. 108; Schlachter/Meinhardt, *Recht der Internationalen Wirtschaft* 2003, S. 771; Flämig, S. 227.

delt sich also um eine Art vorübergehende Versetzung. Neben dem Arbeitsvertrag mit dem entsendenden Unternehmen existiert nach herrschender Ansicht ein weiterer Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen³⁶. In diesem Punkt unterscheidet sich *shūikko* von der Arbeitnehmerüberlassung: Aufgrund der Annahme von zwei Arbeitsverhältnissen fehlt es an der typischen Dreieckskonstellation, welche die Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnet³⁷: Der Arbeitnehmer hat einen eigenen Arbeitsvertrag mit dem aufnehmenden Unternehmen und gilt somit auch als dessen Arbeitnehmer. Diese doppelte arbeitsvertragliche Beziehung wird zudem dadurch verstärkt, dass das aufnehmende Unternehmen die Entgeltzahlungen direkt an den Arbeitnehmer leistet und nicht an das entsendende Unternehmen, wie dies bei der Arbeitnehmerüberlassung der Fall ist³⁸. Das aufnehmende Unternehmen tritt durch den zweiten Arbeitsvertrag auch in weitestem Umfang in die Verpflichtungen als Arbeitgeber ein, während bei der Arbeitnehmerüberlassung arbeitgeberähnliche Verpflichtungen die Ausnahme sind³⁹.

Ein weiterer Abgrenzungspunkt zur Arbeitnehmerüberlassung stellt der Umstand dar, dass in dem entsendenden Betrieb für den Arbeitnehmer bis zu dessen Versetzung ein Arbeitsplatz besteht, da der Arbeitnehmer in der Regel einige Zeit in diesem Unternehmen arbeitet, bis es zur Entsendung kommt⁴⁰. Hieraus lässt sich gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung auch ein anderer Einstellungszweck ableiten: Bei *shūikko*-Maßnahmen wurde der Arbeitnehmer nicht mit dem Ziel der Überlassung an ein anderes Unternehmen eingestellt⁴¹.

Ein älteres, allerdings sehr schwaches Abgrenzungskriterium gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung ist die Tatsache, dass die Versetzung im Rahmen von *shūikko*-Maßnahmen in der Regel nur ein einziges Mal erfolgt, während eine Arbeitnehmerüberlassung mehrmalig eintritt⁴². Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer in seiner beruflichen Laufbahn mehrmals im Rahmen von *shūikko* das Unternehmen wechselt. *Shūikko*-Maßnahmen werden dann eingeleitet, wenn sich das Unternehmen in einem wirtschaftlichen Engpass befindet oder angegliederte Unternehmen mit Know-How versorgt werden müssen. Gerät das Unternehmen im Abstand mehrerer Jahre in eine finanziell schwierige Lage

36 Yamakawa, Japan Labor Bulletin, Dezember 1993, S. 6; Araki, Japan Labor Bulletin, August 1994, S. 8 Fußnote 8; Flämig, S. 228; Nishitani, S. 18, 173.

37 Flämig, S. 229.

38 Sugeno, S. 380; Yamakawa, Japan Labor Bulletin, Dezember 1993, S. 6; Nishitani, S. 173; Schlachter/Meinhardt, Recht der Internationalen Wirtschaft 2003, S. 771.

39 Sugeno, S. 380.

40 Flämig, S. 249; Nishitani, S. 168/169.

41 Ernst, Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan, S. 90; Flämig, S. 249.

42 Ernst, Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan, S. 90; Flämig, S. 249.

oder werden neue Unternehmen im Konzern gegründet, so kann es vorkommen, dass ein und derselbe Arbeitnehmer mehrmals an ein anderes Unternehmen verliehen wird. Genauso kann es sein, dass der Leiharbeiter nach seinem ersten Einsatz im Entleihunternehmen von diesem als Arbeitnehmer übernommen und somit nur ein einziges Mal an ein Unternehmen überlassen wird. Das Kriterium der einmaligen Versendung ist daher nur begrenzt zur Abgrenzung geeignet.

b) *Tenseki shūkko*⁴³

Im Rahmen des *tenseki shūkko* (転籍, kurz: *tenseki*) wird die Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und entsendendem Unternehmen beendet und es erfolgt eine dauerhafte Neueinstellung des Arbeitnehmers in einem wirtschaftlich verbundenen Unternehmen⁴⁴. Mit der Beendigung des Arbeitsvertrages scheidet das entsendende Unternehmen aus der Arbeitgeberverpflichtung aus. In diesem Fall bestehen keine Abgrenzungsschwierigkeiten zur Arbeitnehmerüberlassung.

2. Externalisierung der Arbeitsleistung

Erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten ergeben sich dagegen zu *ukeoi* oder *shitauke* (werden oftmals synonym verwendet⁴⁵). Das Gesetz zur Förderung der Subunternehmerbeziehungen von kleinen und mittelständischen Unternehmen (下請中小企業振興法, *Shitauke Shōkigyō Shinkō Hō*)⁴⁶ definiert in Art. 2 indirekt *shitauke* als eine vertragliche Beziehung zwischen einem Mutterunternehmen und einem kleineren Unternehmen, das über weniger Kapital und weniger Arbeitnehmer verfügt. Das kleinere Unternehmen wird im Rahmen dieser vertraglichen Beziehung mit der Herstellung, Verarbeitung oder Reparatur von Waren, Teilen, Zubehör oder Rohstoffen beauftragt.

Rechtlich gesehen gibt es zwei Formen von *ukeoi*. Als *kōgai ukeoi* (構外請負) werden diejenigen Arbeitnehmer bezeichnet, die vollständig außerhalb der personellen und wirtschaftlichen Organisation des beauftragenden Unternehmens stehen⁴⁷. *Kōnai ukeoi* (構内請負) sind dagegen solche Arbeitnehmer, die

43 Näheres zu *tenseki shūkko* in Kapitel 8 § 23.

44 Sugeno, S. 375; JILPT, Japan Labor Bulletin, Dezember 2001, S. 3; Flämig, S. 227; Ouchi, Japan Labor Bulletin, Juli 2003, S. 6.

45 *Ukeoi* bedeutet „Werkvertrag“, während *shitauke* mit „Unterlieferung“ übersetzt wird und somit das Subordinationsverhältnis stärker betont [Hemmert, in: Krebs/ Küppers (Hrsg.), Japanstudien Band 3, S. 209 Fußnote 8].

46 Im Internet abrufbar unter: law.e-gov.go.jp/htmldata/S45/S45HO145.html (Japanisch), Zugriff zuletzt am: 25. Mai 2012.

47 Imai, The Rise of Temporary Employment in Japan, S. 5/6.

in das beauftragende Unternehmen leiharbeitnehmerähnlich entsendet werden, dort aber unter der Weisung des eigenen Arbeitgebers arbeiten⁴⁸. Die letztgenannte Beschäftigungsform kann unter Umständen rechtswidrig sein, wenn der anweisende Arbeitgeber nicht die rechtliche Verantwortung für die Durchführung des Auftrags hat und weder die eigenen Einrichtungen, Maschinen oder Instrumente noch das eigene Know-How, die eigenen Pläne oder Techniken nutzt.

Es gibt kein Gesetz, das sich umfassend mit der Rechtmäßigkeit von *ukeoi*-Maßnahmen auseinandersetzt. Zum einen betrifft das Gesetz gegen Zahlungsrückstände bei Subunternehmerarbeit (下請代金支払遅延等防止法, *Shitauke Daikin Shihara Saenra Bôshi Hô*)⁴⁹ lediglich das Vorgehen bei Zahlungsverzögerungen in Subunternehmerbeziehungen. Zum anderen enthält das Gesetz zur Förderung der Subunternehmerbeziehungen von kleinen und mittelständischen Unternehmen neben den Definitionen ausschließlich Förderrichtlinien. *Shitauke*-Maßnahmen finden daher ihre Grenzen lediglich im japanischen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie im Arbeitsplatzsicherungsgesetz.

Da es in der Vergangenheit Umgehungsversuche hinsichtlich der Beschränkungen des japanischen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch sogenannte „verschleierte Werkverträge“ gab, soll hier näher auf diese Arbeitsform eingegangen werden.

a) *Ukeoi/shitauke als Arbeitsmaßnahme*

Bei der Maßnahme des *ukeoi* liegt ebenfalls eine der Arbeitnehmerüberlassung ähnliche Dreieckskonstellation vor: Das Nutzerunternehmen trennt einen bestimmten Produktionsprozess ab und beauftragt ein anderes Unternehmen mit dessen Durchführung, wobei die Abtrennung nicht notwendigerweise auch räumlich erfolgt⁵⁰. Die zur Durchführung des Arbeitsprozesses eingesetzten Personen sind Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmens und erbringen ihre Arbeitsleistung im Falle von *kôgai ukeoi* im Herrschafts- und Organisationsbereich des beauftragten Unternehmens und im Falle von *kônai ukeoi* im Herrschafts- und Organisationsbereich des Nutzerunternehmens⁵¹. In beiden Fällen unterstehen sie dabei nicht der Überwachung und den Anweisungen des Nutzer-

48 Imai, The Rise of Temporary Employment in Japan, S. 6.

49 Im Internet abrufbar unter: www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&co=01&ky=subcontract&page=2 (Englisch und Japanisch), Zugriff zuletzt am: 25. Mai 2012.

50 Kojima, Contemporary Japan, Vol. 22 (2010), S. 28.

51 JETRO, Japanese Market Report No. 66, S. 25; Minagawa, 日本労働研究雑誌, Vol. 582 (2009), S. 7; Kojima, Contemporary Japan, Vol. 22 (2010), S. 27.