

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2023.99.47.005

## Ответственность за совершение сексуальных домогательств на рабочем месте: опыт Японии

**Хсу Ваньнин**

Профессор,  
Юридический колледж,  
Национальный университет Тайваня,  
10617, Тайвань, Тайбэй, ул. Рувельта, 1/4;  
e-mail: nadiahsu@ntu.edu.tw

**Антюхина Эмилия Юрьевна**

Магистр права,  
аспирант,  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
199034, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9;  
e-mail: eyubobovnikova@ya.ru

### Аннотация

В японском обществе долгие годы считалось, что сексуальные домогательства не выходят за рамки межличностного взаимодействия работников, которое строится на принципах традиционной японской философии: пассивная и менее значимая роль женщины в семье и на работе, необходимость поддержания неконфликтной атмосферы в коллективе. В то же время японский законодатель полагал, что существовавшие нормы по запрету дискриминации в сфере труда обеспечивают надлежащую защиту работников от харассмента. Только в конце 1980-х гг. благодаря рассмотрению иска уволившейся работницы, заявившей о домогательствах со стороны коллеги-мужчины, и последующей общественной реакции, стало очевидно, что сексуальные домогательства являются проблемным и недостаточно урегулированным аспектом в трудовой жизни многих японцев. Это послужило отправной точкой для постепенного формирования государственной политики в области борьбы с сексуальными домогательствами, законодательства в сфере охраны труда и судебной практики по привлечению к юридической ответственности виновных лиц. Настоящая статья посвящена ретроспективному анализу истории развития японского законодательства в рамках обозначенной темы, выявлению позитивных аспектов законотворчества и практических проблем с учетом социально-политического и культурного кода страны. Исследование представляет значительный интерес для российских юристов, ввиду отсутствия аналогичных норм в отечественном праве.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Хсу Ваньнин, Антюхина Э.Ю. Ответственность за совершение сексуальных домогательств на рабочем месте: опыт Японии // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 10А. С. 41-51. DOI: 10.34670/AR.2023.99.47.005

**Ключевые слова**

Трудовое право Японии; сексуальные домогательства; дискриминация; рабочее место; защита работников; охрана труда; безопасные условия труда; неблагоприятные условия труда; юридическая ответственность.

**Введение**

Правовые, исторические, социальные и культурные институты Японии всегда привлекали значительный научный и общественный интерес в Российской Федерации. Современный вид японской системы права обусловлен как результатом политики самоизоляции, длившейся в течение нескольких столетий [Кожевников, 2018, с. 160], так и послереволюционным влиянием немецкой правовой доктрины, а также американской системы права после Второй мировой войны [Масахито, Сыченко, 2020, с. 680].

В некоторых областях трудового права японское законодательство и практика представляют особый интерес для российского юриста, поскольку регулируют те явления, которые в РФ пока не получили отражения в нормах права. В частности, в данной статье мы обратимся к решению проблемы сексуального домогательства на работе в Японии. Настоящее исследование направлено на ретроспективный анализ развития японского законодательства в рамках обозначенной темы, на выявление позитивных аспектов законотворчества, а также практических проблем с учетом социально-политического и культурного кода страны.

**Основная часть**

Дискуссии о сексуальных домогательствах в Японии впервые начались в конце восьмидесятых годов двадцатого века и до появления специальных норм японские суды обычно опирались на деликтное право в качестве основы ответственности за сексуальное домогательство [Yamakawa, 1999, 523].

Признание харассмента проблемой, требующей правового регулирования со стороны японского общества, берет начало в 1989 г. Именно в этот год благодаря делу «*Fukuoka Sekuhara Case*» в японском дискурсе появился термин, обозначающий сексуальное домогательство, – «*секухара*». С 1989 по 1992 гг. окружным судом города Фукуока рассматривался иск уволившейся работницы, которая заявляла, что комментарии ее коллеги-мужчины являлись домогательствами: на работе о ней продолжительное время распространялись непристойные слухи и сплетни, в том числе о сексуальных связях с руководителем, а в ответ на жалобы начальство советовало ей уволиться. Истец также отмечала, что коллега, распространявший слухи о ней, получал заработную плату в три раза больше, несмотря на одинаковые должности, круг обязанностей и опыт работы в компании, что являлось дискриминацией. В результате суд встал на сторону бывшей работницы, усмотрев нарушение права на неприкосновенность ее частной жизни со стороны бывшего коллеги и поощрение враждебного отношения со стороны компании, и обязал их субсидиарно выплатить около 16,5 тыс. долларов в качестве

компенсации, включая расходы на оплату услуг представителя заявительницы [Hayashi, 1995, 48-49].

Благодаря освещению ситуации в средствах массовой информации, в Японии существенно возросло внимание к проблеме сексуального домогательства, что подтверждается данными, полученными по результатам проведенных опросов: в 1989 г. ассоциация женщин-юристов открыла однодневную горячую линию для приема телефонных звонков от женщин, ставших жертвами харассмента на рабочем месте, и получила 138 жалоб; в том же году были опрошены 6 500 женщин, которые подтвердили, что в их жизни также присутствовала данная проблема [Huen, 2007, 811]. В 1990 году появились и около десяти отдельных книг о сексуальных домогательствах, включая «руководства» для мужчин-сослуживцев, а крупные юридические периодические издания даже публиковали специальные выпуски, посвященные теме сексуальных домогательств [Wolff, 1995, 518].

К сожалению, выигранное дело, полученные статистические данные и значительное общественное внимание не привели к немедленному реагированию со стороны законодателя: лишь спустя десятилетие работодателей обязали принимать меры против «секухары». До этого сексуальные домогательства не считались проблемой и рассматривались только в контексте личных отношений между двумя работниками, что соответствует японской философии о необходимости поддерживать неконфликтную атмосферу и избегать открытой конфронтации на работе [Huen, 2007, 812]. Кроме того, считалось, что японцы были защищены нормами, запрещающими дискриминацию в сфере труда, которые были внедрены в японское право под влиянием оккупационных властей США после конца Второй мировой войны [Суханова, 2013, 110]. Так, в 1947 г. была принята Конституция Японии, в ст. 14 которой декларировался принцип равенства всех людей перед законом и вводился запрет дискриминации в политическом, экономическом и социальном отношениях по мотивам расы, религии, пола, социального положения, а также происхождения. В год принятия Конституции начал действовать и основной акт о труде – Закон «О трудовых стандартах», в ст. 4 которого указывалось, что работодатель не вправе дискриминировать женщину по сравнению с мужчиной в отношении заработной платы.

Хотя формально правовой статус женщин должен был соответствовать статусу мужчин, представления о гендерной роли женщины еще долгое время продолжали быть очерчены только рамками дома: ведением хозяйства, воспитанием и обучением детей. Исследователи отмечают, что и сами женщины не были готовы к тому объему прав, которые получили: даже через 15 лет после первых проведенных реформ многие были неспособны к принятию самостоятельных решений [Суханова, 2013, 110]. Например, девушки полагались на мнение родителей при выборе супругов, а женщины отказывались от наследства и практически не участвовали в политической жизни общества [Суханова, 2013, 110]. Во многом это связано с тем, что почти два предыдущих десятилетия в Японии пропагандировалось участие страны в войнах для управления колонизированными территориями и подчеркивалась важность репродуктивной роли женщины для поддержания этого масштабного процесса. Поэтому женщины не рассматривались как личности до тех пор, пока не становились женами и матерями [Ramos, Garcés, 2005, 227].

В 1980 г. Япония подписала очередной акт, направленный на борьбу с дискриминацией, – Конвенцию ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Вслед за ней в 1986 г. вступил в силу и Закон «О равных возможностях при трудоустройстве» (далее – Закон о равных возможностях), который считается первым документом в японской истории,

посвященным борьбе с дискриминацией в отношении женщин и недопущению гендерного неравенства на всех этапах занятости, начиная от трудоустройства и заканчивая увольнением или выходом на пенсию. Параллельно этому, Министерство труда Японии выступило с инициативой, направленной на повышение правовой грамотности работников, объявив июнь 1986 г. месяцем кампании за равное трудоустройство, в течение которого информация о правах работников распространялась в рамках публичных мероприятий. Но все же Закон о равных возможностях в редакции 1986 г. не содержал положений, напрямую запрещающих сексуальные домогательства на работе, и не предусматривал возможность привлечения виновных лиц к ответственности. Поэтому национальные суды не использовали положения Закона в качестве оснований для привлечения к юридической ответственности, по-прежнему обращаясь к общим нормам о деликтах [Huen, 2007, 812].

В 1993 г. Министерство труда Японии впервые определило харассмент как «неприятные разговоры или поведение с сексуальными намеками и контекстом, которые создают тяжелую рабочую среду» [Huen, 2007, 817]. Термин не являлся юридическим, но был необходим для того, чтобы компании начали самостоятельно принимать меры для защиты своих сотрудников от домогательств. В 1997 г. под давлением общественности Закон о равных возможностях был пересмотрен. Сексуальные домогательства впервые стали признавались формой дискриминации по признаку пола; работницы получали право принуждать своих работодателей к участию в процедуре медиации с привлечением Комиссии по посредничеству, а при отказе во взаимодействии – публиковать в средствах массовой информации наименование организации, которая не подчинилась требованиям Закона [Starich, 2007, 560]. Данные меры трудно оценить однозначно позитивно, поскольку публичное освещение проблем с работодателем, с учетом культурной специфики Японии, не смогло эффективно решить проблему и переломить многолетние дискриминационные практики. Кроме того, положения Закона не распространялись на защиту мужчин от домогательств на работе, а также не решали проблему косвенной дискриминации, носящей неявный для кандидата на трудоустройство или работника характер.

Однако, начиная с дела *Fukuoka Sekuhara*, в Японии постепенно начал формироваться понятийный аппарат для борьбы с сексуальными домогательствами. В частности, были выделены несколько видов таких нарушений:

- *сексуальные домогательства quid pro quo (услуга за услугу)* – вид домогательств, при которых продвижение сотрудника по карьерной лестнице или повышение заработной платы происходит в обмен на сексуальные услуги; в то же время непринятие или протест против проявления нежелательного внимания со стороны руководителя приводит к ухудшению условий труда: лишению бонусов и привилегий, понижению в должности или даже к увольнению;
- *сексуальные домогательства во враждебной среде* – вид домогательств, при которых руководитель, коллеги или клиенты создают для работника оскорбительную или враждебную обстановку, способную изменить условия занятости жертвы и снизить ее мотивацию и рабочий дух путем выражения нежелательных комментариев сексуального характера, непристойных требований, шуток, сексистских высказываний [Huen, 2007, 815-816].

В 1998 г. Министерством здравоохранения, труда и благосостояния Японии были приняты «Руководящие принципы, касающиеся мер, предпринимаемых работодателями в рамках корпоративной этики, в связи с проблемами, вызванными сексуальными домогательствами на

рабочем месте». В них получила закрепление указанная выше классификация сексуальных домогательств. Кроме того, в данном документе Министерство: дало широкое определение понятию «работник», в которое включались сотрудники, для которых установлено неполное рабочее время, а также лица, с которыми заключены гражданско-правовые договоры; определило термин «рабочее место», как любое место, в котором работник обычно выполняет свою работу; установило круг субъектов, подлежащих защите от харассмента.

В 1999 г. Национальное кадровое управление издало постановление № 10-10, которым предусматривалось предотвращение сексуальных домогательств на государственной службе. В ст. 2 постановления сексуальные домогательства на рабочем месте определялись как «неприятные или нежелательные словесные или физические действия сексуального характера по отношению к работнику на рабочем месте или за его пределами». Указанный акт привел классификацию сексуальных домогательств, предусмотрел необходимость повышения осведомленности работников о проблеме, создание системы рассмотрения жалоб, поступающих от потерпевших, а также специальную подготовку лиц, ответственных за предотвращение харассмента и реагирование на домогательства на государственной службе.

В 2006 г. в Закон о равных возможностях во второй раз были внесены изменения, в соответствии с которыми незаконной признавалась гендерная дискриминация работников-мужчин, вводилась обязанность работодателя принимать меры по защите от сексуальных домогательств работников обоего пола, предусматривался перечень мер, которые могут привести к существенной дискриминации по признаку пола, например, включение в требования к кандидатам на трудоустройство условий о росте, весе или физической силе [Yamada, 2013, 6-14]. Исследователи отмечали, что принятый в новой редакции «мягкий» подход к решению проблемы сексуального домогательства мало что дал для исправления ситуации в стране [Huen, 2007, 820].

В том же году в законодательную базу были внесены еще два заметных изменения. Во-первых, Закон «Об обеспечении равных возможностей и обращения с мужчинами и женщинами в сфере занятости», принятый в 1972 г., был издан в новой редакции. Согласно ст. 11 данного Закона работодатели должны принимать необходимые меры, чтобы наемные работники не были подвержены неблагоприятным условиям труда, в том числе домогательствам на рабочем месте. Во-вторых, Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии выпустило «Руководство о мерах, принимаемых работодателями в сфере управления занятостью в связи с проблемами, вызванными сексуальными домогательствами на рабочем месте», обязав работодателей принимать широкий перечень мер в отношении управления занятостью, среди которых:

- опубликование политики в отношении борьбы с домогательствами, информирование работников о ней, а также разъяснение положений политики, включая причины и предысторию сексуальных домогательств на рабочем месте;
- создание механизмов для надлежащего консультирования работников по широкому кругу вопросов, не только в случаях, когда сексуальные домогательства на рабочем месте имели место, но и в случаях, когда существует риск их возникновения или не до конца ясно, относится ли ситуация к харассменту;
- оперативное реагирование после установления факта сексуальных домогательств на работе; принятие мер для защиты частной жизни всех лиц, вовлеченных в ситуацию с сексуальными домогательствами: пострадавшего работника, преследователя, уполномоченного работодателем консультанта;

– доведение до сотрудников информации о том, что они не будут подвергнуты неблагоприятным последствиям после обращения за консультациями, а также при сотрудничестве для подтверждения факта сексуальных домогательств в отношении других работников.

В период 2016-2017 гг. были приняты три руководства по применению Закона «О защите лиц, сообщающих о нарушениях» в отношении частных компаний, органов местного самоуправления и национальных административных органов. В них был установлен запрет на применение мер дисциплинарного взыскания или иных неблагоприятных последствий к лицу, которое обратилось за консультацией к работодателю или заявило о факте «секухара».

В 2019 г. вступил в силу Закон «О всесторонней политике в области труда», который направлен на искоренение сексуальных домогательств, домогательств в отношении женщин, а также насилия на рабочем месте [Japan, new law to deal with harassment and abuse of power at work, www...]. Закон требует от компаний принятия политики по предотвращению домогательств на рабочем месте. В случае несоблюдения установленных требований, организации рискуют потерпеть репутационные риски вследствие раскрытия их наименований для широкой общественности. Недавние исследования показывают, что после вступления в силу указанного Закона в 2020 г. показатели, свидетельствующие о наличии харассмента в компаниях, снизились на 7% [Motegi, 2022, 1].

В начале июня 2019 г. в Закон «Об обеспечении равных возможностей и обращения с мужчинами и женщинами в сфере занятости» были внесены очередные изменения. Теперь на уровне закон был закреплен запрет на увольнение или неблагоприятное обращение с работниками, обратившимися за консультациями по вопросам сексуальных домогательств. Кроме того, Закон был дополнен ст. 11-2, в которой были назначены ответственные субъекты: государство – за осуществление публичных мероприятий по повышению осведомленности; работодатели – за проведение обучения и организации иного сотрудничества с государством и наемными сотрудниками; работники – за стремление углублять интерес и понимание проблем сексуальных домогательств.

В конце июня 2019 г. Международной организацией труда была принята Конвенция № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и Рекомендации № 206 к ней. Указанные документы стали результатом многолетних усилий членов рабочей группы, профсоюзных организаций и апогеем движения #MeToo, направленного на привлечение внимания к проблеме сексуальных домогательств. Вместе с тем Япония приняла решение не ратифицировать Конвенцию и Рекомендации № 206 (рекомендации не подлежат ратификации) к ней, что, с точки зрения исследователей, стало результатом недостаточного лоббирования со стороны гражданского общества и феминистского сообщества [Dalton, Norma, 2022, 66]. Отмечается, что основной интерес активистов сейчас сосредоточен на реформе положений Уголовного кодекса в части криминализации сексуальных домогательств, в то время как действия Японии при голосовании (страна воздержалась от принятия решения по статусу Конвенции, а представители бизнес-сообщества проголосовали против) не стали предметом осуждения или даже обсуждения в обществе [Dalton, Norma, 2022, 66].

Рассмотрев историю развития японского законодательства о сексуальных домогательствах, кратко проанализируем, какими положениями руководствуется суд при привлечении виновных лиц к ответственности. В силу Закона «Об обеспечении равных возможностей и обращения с мужчинами и женщинами в сфере занятости» и Гражданского кодекса Японии ответственность за харассмент на работе возлагается на работодателей. Так, в силу ст. 715 ГК Японии,

работодатель обязан возместить ущерб третьим лицам, причиненный его работниками в ходе исполнения должностных обязанностей. Работодатель может быть освобожден от ответственности при проявлении разумной осмотрительности при назначении работника на занимаемую должность, при контроле ведения бизнеса либо в случае, если причиненного ущерба нельзя было избежать даже при проявлении разумной осмотрительности. В таких делах судом исследуется вопрос о том, к какому типу сексуальных домогательств отнесены доводы заявителей: если это *quid pro quo* (услуга за услугу), то суд, как правило, считает, что действия преследователя связаны с исполнением должностных обязанностей. В случае отнесения домогательств к другому типу – во враждебной среде – действия преследователя оцениваются в качестве личного поведения сотрудника, не связанного с его рабочими обязанностями, что исключает ответственность работодателя. В некоторых решениях, однако, отмечается, что даже несмотря на то, что организация не привлекла преследователя к ответственности и не приняла иные меры, например, не обнародовала факты харассмента, она не может быть привлечена к ответственности, если после получения искового заявления в компании проводилось расследование с привлечением виновных лиц к ответственности.

Существуют также и решения, в которых судом применяются положения ст. 709 Гражданского кодекса Японии, согласно которой лицо, умышленно или по неосторожности нарушившее права или охраняемые законом интересы другого лица, обязано возместить причиненный ущерб. В таких делах работодатели отвечают перед пострадавшими работниками не за действия третьих лиц, а за ошибки при адаптации рабочей среды, непринятие достаточных мер для предотвращения сексуальных домогательств, а также за недочеты при проведении расследования (например, рассмотрение только позиции виновного лица) [Yamada, 2013, 524].

Вместе с тем положения Закона «Об обеспечении равных возможностей и обращения с мужчинами и женщинами в сфере занятости» не распространяются на ответственность преследователя, поэтому его ответственность определяется, исходя из общих норм о деликтах, закрепленных в Гражданском кодексе Японии. В японской судебной практике до сих пор не сформировался единый подход к тому, какие интересы истца были ущемлены сексуальными домогательствами, что представляет для истцов сложность при доказывании факта домогательств и обосновании того, какие права жертвы были ущемлены:

- в некоторых решениях суды не указывают, какие права или интересы потерпевших были нарушены. Например, в деле «*Osaka Case*», рассмотренном в 1999 г. окружным судом города Осака, суд обязал ответчика, являвшегося губернатором города Осака, выплатить 107 тыс. долларов 21-летней студентке, которая утверждала, что ответчик трогал ее на заднем сидении предвыборного автобуса за три дня до своего переизбрания, просто признав сложившуюся ситуацию недопустимой [Osaka Governor Resigns Amid Allegations of Sexual Harassment. Date Views 27.02.2023];
- иногда решения суда содержат ссылки на то, что преследователь ущемил личные интересы жертвы, лишив ее возможности самостоятельно решать вопросы сексуального поведения или сексуальной свободы либо значительно ухудшил условия ее труда, используя служебное положение. Так, в 1991 г. было вынесено первое в японской истории решение по вопросу сексуальных домогательств «*Numazu case*». Истец, 20-летняя девушка, была приглашена на ужин своим непосредственным руководителем. Она не могла отклонить его приглашение, поскольку, по ее мнению, оно было связано с разрешением рабочих вопросов. Возвращаясь с ужина и находясь в машине ответчика, девушка получила предложение поехать со своим начальником в мотель, так как он:

«Хотел увидеть ее обнаженной». После ее отказа, ответчик совершил ряд недопустимых действий: касался интимных частей тела девушки, затем запер ее в машине, отвез в отдаленный район города, продолжая при этом настаивать на поцелуе, а после очередного отказа насильно поцеловал истца. После случившегося истец испытала не только психологическое потрясение и физическое отвращение, но и была вынуждена до момента увольнения по собственному желанию продолжать работу под началом своего преследователя и поддерживать общение с коллегами, которые узнали об инциденте. В своем решении районный суд округа Нумадзу не использовал термин «сексуальные домогательства», однако установил, что действия ответчика унизили человеческое достоинство истца. В результате суд обязал ответчика выплатить около 7,5 тыс. долларов в качестве компенсации, включая расходы на оплату услуг представителя [Yukiko, Mariko, 1993, 59-60].

Метаданные японского бюро по вопросам занятости и равноправия показывают, что за период с 2012 по 2021 гг. указанный орган регулярно давал консультации по вопросам сексуальных домогательств: в среднем – 8,2 тыс., на пике – 11,29 тыс. консультаций за календарный год. Эти цифры нельзя считать абсолютными, поскольку большинство жертв не сообщают о подобных нарушениях из-за страха за собственную карьеру. Исследователи отмечают, что для Японии, как и для многих стран Азии, традиционализм и современность продолжают сосуществовать [Sung, Pascall, 2014, 6], а Япония до сих пор находится под влиянием конфуцианских гендерных ролей, что делает статус женщины менее значимым, чем статус мужчины [Palley, Gelb, 1992]. Для японских женщин с детства характерно «плыть по течению» и заниматься тем, чем занимаются их сверстницы, что впоследствии приводит к отсутствию индивидуализации и группового духа, мешая женщинам говорить о своих проблемах, связанных с сексуальными домогательствами и другими формами гендерной дискриминации [Huen, 2007, 813]. Массовая культура Японии также склонна сексуализировать девочек и женщин, что, по мнению некоторых авторов, эротизирует и сексуальное насилие [Hasunuma, Shin, 2019, 104], делая его приемлемым и нормальным как для жертвы, так и для ее преследователя. Исследователи отмечают также и недостатки правового характера: отсутствие четких норм о юридической ответственности за домогательство [Kahsay, 2020, 1-11] и системного характера рассмотрения таких дел [Dalton, 2019, 7]. Кроме того, ряд авторов формулируют предложения о разработке новых руководящих принципов по трудовой этике [Kahsay, 2020, 1-11].

## Заключение

Несмотря на существующие недостатки, действующее законодательство Японии и политику государства в области борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте можно оценить в целом позитивно. Государство давно информирует граждан о домогательствах и насилии на рабочем месте, разрабатывает собственную терминологию для описания явлений, влияющих на жизнь и здоровье работников, приводит классификацию недопустимого поведения, принимает, хоть и не всегда эффективные, но меры для борьбы с харассментом, формирует неоднородную и прецедентную, но все же судебную практику по привлечению работодателей и работников к ответственности за домогательства или непринятие мер по борьбе с ними. Поэтому мы можем сделать важный вывод о том, что существует прямая связь между общественным интересом к проблеме и ее разрешением со стороны законодателя. Это означает,

что пока общественность не осознает сексуальные домогательства в качестве значимой проблемы и не проявит интерес к ее разрешению, общество не может ожидать от законодателя полноценного и проработанного регулирования.

## Библиография

1. Ильшев-Введенский А.И., Швыдкой М.Е. Россия-Япония: исторические перекрестки. К открытию Года России в Японии и Года Японии в России //Международная жизнь. 2018. № 1. - С. 27-43.
2. Кожевников В.В. «Сакоку» во внешней политике Японии (политика самоизоляции) //Труды института истории, археологии и этнографии ДВО РАН. 2018. № 18. - С. 160-172.
3. Ледовская О.А., Устинова Т.Н. Япония и Россия: перспективы экономического и культурного сотрудничества на современном этапе //Вестник Института востоковедения РАН. 2018. № 2. - С. 146-153.
4. Масахито Т., Сыченко Е.В. Особенности трудового права Японии //Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. № 11.3. - С. 679-692.
5. Суханова Н.Н. Социальный статус женщины в Японии: вехи истории //Известия Иркутского государственного университета. Серия: История. 2013. № 2. - С. 106-112.
6. Чугров, С.В. Образ России в Японии и образ Японии в России // Некоммерческое партнерство «Российский совет по международным делам». 2016. - С. 1-56.
7. Dalton E.A feminist critical discourse analysis of sexual harassment in the Japanese political and media worlds // Women's studies international forum. Pergamon. 2019. Т. 77. - С. 1-9.
8. Dalton E., Norma C. Tsunoda Yukiko: Feminist Activist Lawyer //Voices from the Contemporary Japanese Feminist Movement. Singapore : Springer Nature Singapore. 2022. - С. 53-68.
9. Hasunuma L., Shin K. #metoo in Japan and South Korea:# wetoo,# withyou //Journal of Women, Politics & Policy. 2019. Т. 40. № 1. - С. 97-111.
10. Hayashi H. Sexual harassment in the workplace and equal employment legislation //John's L. Rev. 1995. Т. 69. - С. 37-60.
11. Huen Y.W.P. Workplace sexual harassment in Japan: A review of combating measures taken //Asian Survey. 2007. Т. 47. № 5. - С. 811-827.
12. Japan, new law to deal with harassment and abuse of power at work //URL: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-march-2021/news/article/japan-new-law-to-deal-with-harassment-and-abuse-of-power-at-work> (дата обращения: 02.09.2023).
13. Kahsay W.G. et al. Sexual harassment against female nurses: a systematic review //BMC nursing. 2020. Т. 19. - С. 1-12.
14. Liber Amicorum For Prof. Dr. Tadashi Hanami New Trends Of Labour Law In International Horizon //URL: [https://mavi.ndl.go.jp/mokuji\\_html/000002931934.html](https://mavi.ndl.go.jp/mokuji_html/000002931934.html) (дата обращения: 02.09.2023).
15. Motegi H. Does Harassment Prevention Law Reduce Harassment in Workplaces? //Works Discussion Paper. 2022. № 20. - С. 1-15.
16. Number of consultations about sexual harassment at the Employment Environment and Equal Employment Offices in Japan from fiscal year 2012 to 2021 //URL: <https://www.statista.com/statistics/865516/japan-sexual-harassment-consultation-numbers/> (дата обращения: 02.09.2023).
17. Osaka Governor Resigns Amid Allegations of Sexual Harassment. Date Views 27.02.2023 [www.washingtonpost.com](http://www.washingtonpost.com).
18. Palley M.L., Gelb, J. Women of Japan and Korea //Philadelphia: Temple University Press. 1992.
19. Ramos Ó., Garcés P. Japanese women's role. Past and present //Bulletin of Portuguese-Japanese Studies. 2005. Т. 10. - С. 223-242.
20. Starich M.L. The 2006 revisions to Japan's Equal Opportunity Employment Law: a narrow approach to a pervasive problem //Pac. Rim L. & Pol'y J. 2007. Т. 16. - С. 551-578.
21. Sung S., Pascall G. Introduction: Gender and welfare states in East Asia //Gender and Welfare States in East Asia: Confucianism or Gender Equality? 2014. - С. 1-28.
22. Yamada S. Equal employment opportunity act, having passed the quarter-century milestone //Japan Labor Review. 2013. Т. 10. № 2. - С. 6-19.
23. Yamakawa R. We've only just begun: The law of sexual harassment in Japan //Hastings Int'l & Comp. L. Rev. 1999. Т. 22. - С. 523-565.
24. Yukiko T., Mariko Y. M. Sexual harassment in Japan: Recent legal decisions //US-Japan Women's Journal. English Supplement. 1993. № 5. - С. 52-68.
25. Weisman S.R. Landmark harassment case in Japan //New York Times. - 1992. Т. 4.
26. Wolff L. Eastern twists on western concepts: Equality jurisprudence and sexual harassment in Japan //Pac. Rim L. & Pol'y J. 1995. Т. 5. - С. 509-535.
27. 80% of art scene workers in Japan harassed within last decade: survey // URL: <https://english.kyodonews.net/news/2021/03/be50631e7dbb-80-of-art-scene-workers-in-japan-harassed-within-last-decade-survey.html> (дата обращения: 02.09.2023).

## Responsibility for sexual harassment in the workplace: experience of Japan

**Hsu Wanning**

Professor,  
College of Law,  
National Taiwan University,  
10617, 1/4, Roosevelt Rd, Taipei City, Taiwan;  
e-mail: nadiahsu@ntu.edu.tw

**Emiliya Yu. Antyukhina**

Master in Law,  
Postgraduate student,  
Saint Petersburg State University,  
199034, 7-9, Universitetskaya emb., Saint Petersburg, Russian Federation;  
e-mail: eyubobovnikova@ya.ru

### Abstract

For decades, Japanese society believed that sexual harassment did not go beyond the interpersonal interaction of workers, which should be based on the principles of traditional Japanese philosophy: the passive and less significant role of women in the family and at work, necessity to maintain a non-conflict atmosphere in the team. At the same time, Japanese legislator thought that current norms which prohibited discrimination in the sphere of labor, provided adequate protection for workers from harassment. Only in the late 1980s, with a claim by a retired female worker alleging harassment from a male colleague (accepted by the Fukuoka District Court), and the subsequent public outcry, it became clear that sexual harassment was a problematic and under-regulated issue in the lives of many Japanese. It was the starting point for the gradual formation of policy, legislation, and judicial practice in the field of combating sexual harassment. This article is devoted to a retrospective analysis of the history of the development of Japanese legislation within the framework of the designated topic, as well to the identification of the positive aspects of lawmaking and practical problems, taking into account the socio-political and cultural code of the country. The study is of considerable interest to the Russian lawyers, due to the lack of similar norms in domestic law.

### For citation

Hsu Wanning, Antyukhina E.Yu. (2023) *Otvetstvennost' za sovershenie seksual'nykh domogatel'stv na rabochem meste: opyt Yaponii* [Responsibility for sexual harassment in the workplace: experience of Japan]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (10A), pp. 41-51. DOI: 10.34670/AR.2023.99.47.005

### Keywords

Japanese labor law; sexual harassment; discrimination; workplace; worker protection; occupational Safety and Health; safe working conditions; unfavorable working conditions; legal liability.

---

## References

1. Ilyshev-Vvedensky A.I., Shvydkoi M.E. Russia-Japan: historical intersections. For the opening of the Year of Russia in Japan and the Year of Japan in Russia // *International life*. 2018. No. 1. - pp. 27-43.
2. Kozhevnikov V.V. "Sakoku" in the foreign policy of Japan (the policy of self-isolation) // *Proceedings of the Institute of History, Archeology and Ethnography FEB RAS*. 2018. No. 18. - pp. 160-172.
3. Ledovskaya O.A., Ustinova T.N. Japan and Russia: prospects of economic and cultural cooperation at the present stage // *Bulletin of the Institute of Oriental Studies of the Russian Academy of Sciences*. 2018. No. 2. - pp. 146-153.
4. Masahito T., Sychenko E.V. Features of Japanese labor law // *Bulletin of St. Petersburg University*. 2020. No. 11.3. - pp. 679-692.
5. Sukhanova N.N. The social status of women in Japan: milestones in history // *Proceedings of Irkutsk State University. Series: History*. 2013. No. 2. - pp. 106-112.
6. Chugrov, S.V. The section of Russia in Japan and the section of Japan in Russia // *Non-profit partnership "Russian Council for International Affairs"*. 2016. - pp. 1-56.
7. Dalton E. Feminist Critical Discursive analysis of sexual harassment in the Japanese Political and media world // *International Forum for Women's Studies*. Pergamon. 2019. Vol. 77. - pp. 1-9.
8. Dalton E., Norma S. Tsunoda Yukiko: Lawyer-activist of the feminist movement // *Voices of the modern Japanese feminist movement*. Singapore : Springer Nature Singapore. 2022. - pp. 53-68.
9. Hasunuma L., Shin K. #metoo in Japan and the Earth's Crust: # we, # with you // *Magazine about women, politics and politicking*. 2019. Vol. 40. No. 1. - pp. 97-111.
10. Hayashi. Secret information about the state in the workplace and secretly about equality in employment // *John's L. Rev*. 1995. Vol. 69. - pp. 37-60.
11. Hyun Yu.V.P. Sexual harassment in the workplace in Japan: an overview of the measures taken to combat them // *Asian Research*. 2007. Vol. 47. No. 5. - pp. 811-827.
12. Japan, new law on combating harassment and malicious influence on work // URL: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-march-2021/news/article/japan-new-law-to-deal-with-harassment-and-abuse-of-power-at-work> (date of application: 02.09.2023).
13. Kahsei U.G. et al. Sexual harassment of medical women: a systematic review // *BMC nursing*. 2020. vol. 19. - pp. 1-12.
14. Liber Amicorum for the preacher Dr. Tadanikanami New Trends in Labor Law at the International Level // URL: [https://navi.ndl.go.jp/mokuji\\_html/000002931934.html](https://navi.ndl.go.jp/mokuji_html/000002931934.html) (date of publication: 02.09.2023).
15. Tags. Does anyone understand what we are talking about, about making changes to legislation in the workplace? // *Document for public works*. 2022. No. 20. - pp. 1-15.
16. The number of consultations on the provision of sexual services in the BRO on employment and equal employment in Japan from 2012 to 2021 fiscal year // URL: <https://www.statista.com/statistics/865516/japan-sexual-harassment-consultation-numbers/> (date of appeal: 09/22/2023).
17. The Governor of Osaka resigns amid allegations of sexual harassment. Viewing date 02/27/2023 [www.washingtonpost.com](http://www.washingtonpost.com).
18. Pally M.L., Gelb J. *Women of Japan and Korea* // Philadelphia: Temple University Press, 1992.
19. Ramos O., Garces P. The role of Japanese women. Past and present // *Bulletin of Portuguese-Japanese Studies*. 2005. Vol. 10. - pp. 223-242.
20. Starich M.L. 2006 amendments to the Japanese Law on Equal Employment opportunities: a narrow approach to the placement task // *Pack. Rim L. and Poly J*. 2007. Vol. 16. - pp. 551-578.
21. Sung S., Paskall G. Introduction: Gender and Welfare States in East Asia // *Gender and Welfare States in East Asia: Confucianism or Gender equality?* 2014. - pp. 1-28.
22. Yamada S. The Law on equal opportunities in employment, advanced quatrains of Russia // *Japan Labor Review*. 2013. Vol. 10. No. 2. - pp. 6-19.
23. Yamakawa R. We have just started: The Law on Sexual Harassment in Japan // *Hastings International & Comp. L. Rev*. 1999. Vol. 22. - pp. 523-565.
24. Yukiko T., Mariko Y. M. Sexual harassment in Japan: recent court decisions // *American-Japanese women's magazine*. The application is in English. 1993. No. 5. - pp. 52-68.
25. Weissman S.R. A well-known harassment case in Japan // *New York Times*. - 1992. Vol. 4.
26. Wolf L. Eastern Turns in Western concepts: Equality jurisprudence and sexual harassment in Japan // *Pack. Rim L. and Polly J*. 1995. Vol. 5. - pp. 509-535.
27. 80% of the art-sena employees in Yap.were previously removed for the purpose of subsequent removal: <url> // URL: <https://english.kyodonews.net/news/2021/03/be50631e7dbb-80-of-art-scene-workers-in-japan-harassed-within-last-decade-survey.html> (date of application: 02.09.2023).