

# XI Job Seeking

## 1 Public Employment Security Offices (Hello-work)

The public employment security office is administered under the Japanese government to provide advice and information on job placement. Today, all public employment security offices in Japan are connected online and can provide information on all employment opportunities registered. The latest job information and employment information is provided. If you understand Japanese, please stop by the nearest public employment security office.

The “Employment Service Center for Foreigners” provides career counseling and employment placement through interpreters(see page 214).

In order to work in Japan, you must have a status of residence that allows you to work, or a permit for extra status activities.

## 2 Employment Placement Services

In Japan, private agencies other than schools, chambers of commerce and industry and other such institutions are prohibited from providing employment placement services except for those licensed by the Minister of Health, Labour and Welfare.

No private agencies are allowed to provide such for-fee services for the construction and port transportation workers.

## XI 仕事を探す

### 1 公共職業安定所(ハローワーク)

公共職業安定所は職業相談や職業紹介を行う国の機関です。現在、全国の公共職業安定所のコンピュータ端末はネットワークで結ばれていて、全国の求人のデータをどこからでも検索し、その場で情報提供や職業紹介ができるようになっています。もし、あなたが日本語ができるなら、最寄りの公共職業安定所を利用してください。

また、「外国人雇用サービスセンター」では、通訳を介して職業相談・紹介を行っています(215 ページ参照)。

なお、わが国で就労するためには「就労できる在留資格」または「資格外活動許可」を有していなければなりません。

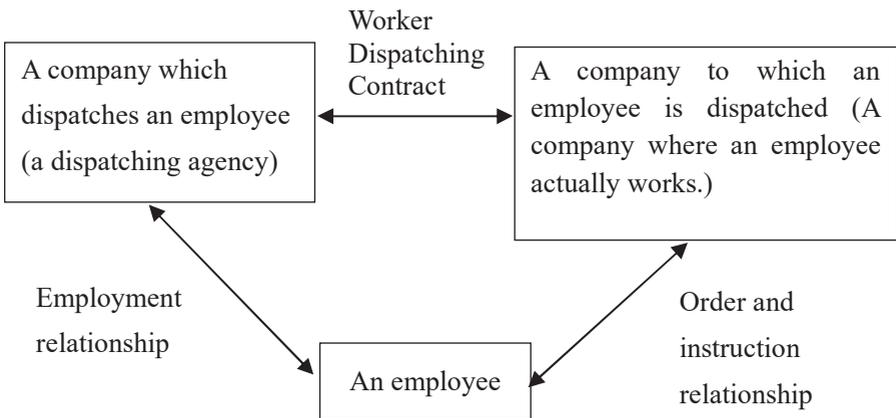
### 2 職業紹介事業

日本では、学校や商工会議所等以外の民間機関が就職斡旋活動を行うことは原則として禁止されています。厚生労働大臣の許可を受けた事業所に限り、職業紹介を行うことが認められています。ただし、建設業、港湾運送業などについては民間機関の有料職業紹介は認められていません。

### 3 Worker Dispatching Agents

Under the worker dispatching arrangement, an employee hired by a staffing company is dispatched to another company and works under the directions and orders of that company. The Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers guarantees proper administration of worker dispatch agencies, stipulates protections for dispatched workers, and provides employment stability.

Other labor laws and regulations including the Labor Standards Law also apply to dispatched workers.

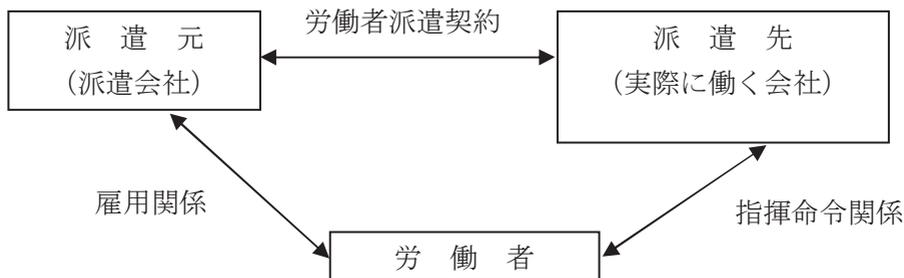


Furthermore, when concluding a temporary staff contract, a temporary staffing company must declare in writing matters related to the nature of the work, work location, period of temporary employment, wages, how complaints are handled, scheduling conflicts and resignation. Moreover, the temporary staffing company must also provide the dispatching fee (i.e. the dispatching fee for the worker or the average dispatching fee for the business

### 3 労働者派遣事業

労働者派遣とは、自社で雇った労働者を、労働者派遣契約を結んでいる他社へ派遣し、派遣された労働者は、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先の会社の労働に従事するものです。労働者派遣事業の適正な運営を確保するとともに、派遣労働者の保護と雇用の安定をはかるため「労働者派遣法」が定められています。

派遣労働者であっても労働基準法などの労働関係法令は当然適用されます。



また、派遣労働契約の締結にあたっては、派遣元事業主は、業務の内容、就業の場所、派遣期間、労働時間、賃金、苦情処理に関する事項、期間制限抵触日、退職に関する事などを書面で明示しなければなりません。また、派遣の料金（労働者本人の派遣料金若しくは当該事業における派遣料金の平均額）を書面で明示し、マージン率などについても情報提供をしなければなりません。

concerned) in writing and provide information on the margin ratio indicating the difference between the fee received by the temporary staffing company and the amount paid to the worker.

A worker dispatch agent can only operate as a business with permission from the Minister of Health, Labour and Welfare (Article 5 of the Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers).

In addition, dispatched workers are not permitted to work in port transportation, construction, security, and healthcare. Exceptions for healthcare are "temporary to permanent" replacements, substitutes for those on maternity leave, and doctors in remote areas. Thus, it is illegal for so-called brokers to dispatch individual workers to construction sites and other work sites.

Furthermore, dispatching workers for employment periods of 30 days or fewer is generally prohibited, as is the dispatch of a worker to a workplace where he or she was a directly-hired employee within 1 year of leaving that direct-hire employment.

### (1) Limited Period for Dispatch Arrangements

The following time limits apply to worker dispatch.

#### ① Time limit for an individual dispatched worker

The limit for continuing the same job in a single organization (section) is 3 years. This limit is universal, regardless of the work involved.

#### ② Time limit on a business hiring a dispatched worker

A single business may, in principle, hire a dispatched worker for 3 years. If a business wants to hire a dispatched worker for more than 3 years, then it must ask the opinion of a majority of labor union members, etc. at the business.

Therefore, if a dispatched worker begins working at a business

労働者派遣事業は、厚生労働大臣の許可を受けた事業者だけが行うことができます。（労働者派遣法第5条）

また、派遣が認められない業務として、港湾運送、建設、警備、医療関連（医療関連については、派遣期間終了後、派遣先に雇用されることを予定して行われる派遣、産休等の代替、へき地の医師を除く）が定められています。いわゆるブローカーが建設現場等の労働者を派遣するのは法律違反です。

その他に、雇用期間が30日以内の日雇派遣の原則禁止、離職後1年以内の直接雇用の労働者を元の勤務先へ派遣することの禁止等が定められています。

## (1) 派遣契約の期間制限

労働者派遣には、以下の期間制限があります。

### ① 派遣労働者個人に対する期間制限

一つの組織単位（課）で同じ仕事を続けられるのは、3年が限度になります。この制限は、業務の内容に関わらず一律です。

### ② 派遣労働者を受け入れる事業所に対する期間制限

一つの事業所が派遣労働者を受け入れることができるのは、原則3年になります。3年を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等から意見を聞く必要があります。

そのため、事業所が派遣を受け入れることができる期間の途中から働きはじめた派遣労働者の場合、働き続けられる期間は、

in the middle of the period during which said business may hire the dispatched worker, then the time during which the dispatched worker may continue working there shall, in principle, run until the period's remainder concludes.

Furthermore, the time limits on the dispatch periods that apply to individual workers and businesses, respectively, are also intended to function as a kind of "cooling off period." Thus, dispatch periods at the same organizational unit (e.g., section) or business shall not be cumulative if there are more than 3 months between the end of one dispatch period and the beginning of the next period.

If the time between does not exceed 3 months, then the two dispatch periods shall be considered continuous and their cumulative total must fall within the aforementioned time limit.

## (2) Disguised Contracting

Reality of the situation being dispatching of temporary staff, but there often seen cases where a contracting agreement is signed as a matter of form. This is called "disguised contracting," and it constitutes an illegal act.

In a subcontracting arrangement, a contractor and a client sign a service agreement for a specific project and the contractor completes the project, using its own employees. It is illegal for the client to manage the employees of the contractor (as if they are temporary labor dispatched by a staffing company) - a practice called "disguised subcontracting." While responsibilities of an agency and those of a client are clearly defined and regulated by labor laws for a worker dispatching arrangement, such is not the case for disguised subcontracting. In other words, fair working conditions are unlikely to be guaranteed under disguised subcontracting.

原則として、その残り期間の終わりまでとなります。

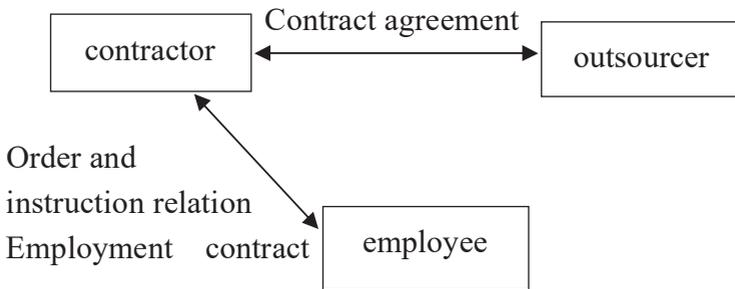
また、派遣期間については、個人に対する期間制限、事業所に対する期間制限ともに、「クーリング期間」の考え方があり、同じ組織単位（課）若しくは事業所における派遣期間が終了した後、次の派遣開始までの間が3か月を超える場合には、期間は通算されません。3か月を超えない場合には、二つの派遣期間は継続しているものとみなされ、通算して上記の期間制限を満たしている必要があります。

## (2) 偽装請負

実態としては労働者派遣なのに、形式的には請負契約にしている場合があります。これは、「偽装請負」といわれ、違法行為です。本来、派遣元・派遣先に課せられている責任が曖昧になり、十分な労働条件が確保されないこととなります。

請負とは、請負業者が注文主と請負契約を結んで仕事を引き受け、請負業者が雇用する労働者を指揮命令して、請負業者の責任で完結させるものです。したがって注文者と労働者との間には指揮命令関係はなく、もしこれがあれば、実態として「偽装請負」と判断される可能性が高くなります。

## 【Subcontract】



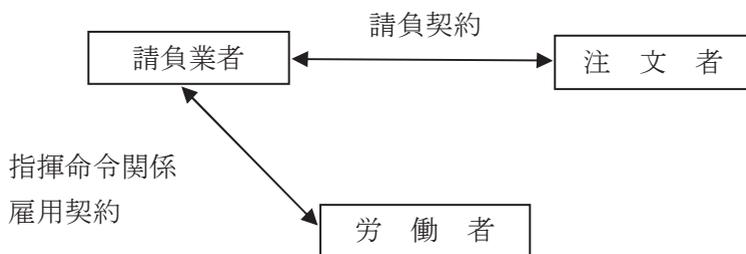
### (3) Special system for offering a labor contract

If a business engages in any of the below illegal hiring practices, the business shall be considered as having offered a labor contract to the dispatched worker upon his or her hiring. In this case, the working conditions shall be the same as those originally agreed to with the temporary staffing agency. However, this restriction shall not apply if the business is unaware of the illegal dispatch or is not at fault for not knowing.

- ① The worker is employed in work for which worker dispatch is not permitted
- ② A dispatched worker is hired from an unlicensed temporary staffing agency
- ③ A dispatched worker is hired in violation of time limits (see (1))
- ④ Disguised contracting (see (2))

For details concerning worker dispatch, inquire with the Demand and Supply Coordination Division of the Tokyo Labor Bureau (see page 224).

## 【請負】



### (3) 労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法な派遣を受け入れた場合は、受け入れた時点で、派遣先がその派遣労働者に対して、労働契約の申込みをしたものとみなされます。その場合の労働条件は、もともと派遣元と結んでいた契約と同一の内容です。ただし、派遣先が違法な派遣であることを知らず、また知らなかったことに落ち度がない場合には、この制度は適用されません。

- ① 労働者派遣が認められない業務に従事させた場合
- ② 無許可で派遣事業を行う派遣元から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合((1) 参照)
- ⑤ 偽装請負の場合((2) 参照)

労働者派遣に関する詳細は、所管する東京労働局需給調整事業部にお問い合わせください(225 ページ参照)。