

XI 找工作

1 公共职业安定所 (Hello Work)

公共职业安定所是提供职业咨询服务、介绍工作的国家机构。现在，全国的公共职业安定所用电脑连接，从各地都可检索到全国的招工信息，可以随时为各位提供信息、介绍工作。如果您懂日语的话，请利用就近的公共职业安定所。

另外，还有“外国人职业介绍服务中心”配有翻译人员，提供职业咨询、介绍等服务。（参照181页）

另外，在我国就业必须拥有“可就业在留资格”或“资格外活动许可”。

2 职业介绍事业

在日本，除了学校及工商会等以外，原则上禁止民间机构进行职业介绍活动。只有获得厚生劳动大臣批准的企事业才允许进行职业介绍活动。但是对于建筑、港湾运输等行业，由民间机构主持的收费职业介绍事业还未得到批准。

3 劳动者派遣事业

劳动者派遣，是指与其他公司签订劳动者派遣合同，将自己公司雇用的劳动者派往该公司劳动。被派遣的劳动者在该单位即赴任公司接受其指挥和命令，从事该公司的劳动。为了确保正常运营劳动者派遣事业，并保护派遣劳动者和确保雇用的稳定，制定了《劳动者派遣法》。

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。（181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

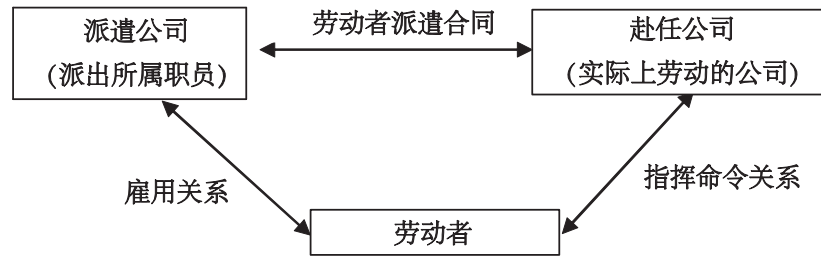
日本では、学校や商工会議所等以外の民間機関が就職斡旋活動を行うことは原則として禁止されています。厚生労働大臣の許可を受けた事業所に限り、職業紹介を行うことが認められています。

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 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。

当然，劳动基准法等劳动相关法令同样适用于派遣劳动者。



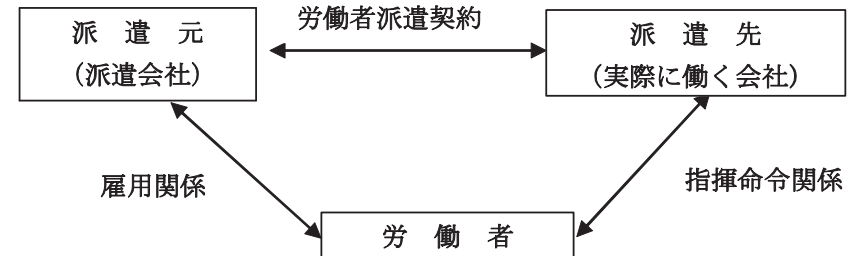
另外，在订立劳动者派遣合同时，派遣单位须以书面形式明文规定工作内容、工作地点、派遣期限、劳动时间、工资、与处理不满有关的事项、限制期限日期以及退職有关事项等。还有，派遣单位也必须以书面形式明确提示派遣金额(派遣劳动者本人有关的派遣金额或者在该事业业务中的平均派遣金额)，并提供回扣率等有关信息。

劳动者派遣事业，只有得到厚生劳动大臣批准的单位才可以经营(劳动者派遣法第5条)。

另外，不允许派遣的业务有港湾运输、建筑、保安和医疗相关业务(医疗相关业务中，预计在派遣期满后能得到赴任单位雇用的派遣、休产假等的替代、及偏僻地区的医生除外)。由所谓的中介人派遣劳动者去建筑工地等劳动是违法的。

另外，派遣雇用期限30天以内的日工，原则上是禁止的。此外，在离职后1年以内的直接雇用的劳动者，不得派遣到原单位。

派遣劳动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当たっては、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。

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) 派遣合同の期限制限

労働者派遣事業有下述期限制限：

① 对于派遣劳动者本人的期限限制

派遣劳动者在同一个用人单位(课)里从事同一项工作不得超过3年。无论工作内容如何一律受限。

② 对于接纳派遣劳动者单位的期限限制

用人单位能接纳派遣劳动者的期限，原则上为3年以内。超过3年要接纳派遣劳动者时，必须听取该单位拥有占全体劳动者过半数成员的工会等的意见。

因此，在用人单位能接纳派遣劳动者期限内，中途参加该单位工作的派遣劳动者，原则上能继续工作的期限是到所剩期限结束为止。

围绕派遣期限，对劳动者个人的期限限制及对用人单位的期限限制，都有“冷却期间”的想法。从对个人的期限或对用人单位的期限期满后至下次派遣期限开始前，如已超过3个月的话，两次期限不予累计。未超过3个月的话，则视两次期限为连续期间，累计期限必须满足上述的限制期限。

(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、原則として、その残り期間の終わりまでとなります。

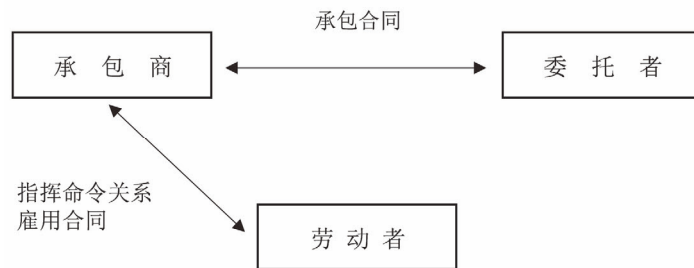
また、派遣期間については、個人に対する期間制限、事業所に対する期間制限ともに、「クーリング期間」の考え方があり、同じ組織単位(課)若しくは事業所における派遣期間が終了した後、次の派遣開始までの間が3か月を超える場合には、期間は通算されません。3か月を超えない場合には、二つの派遣期間は継続しているものとみなされ、通算して上記の期間制限を満たしている必要があります。

(2) 伪装承包

实际上是派遣劳动者业务，却在形式上是签订承包合同。这被称为“伪装承包”，是违法行为。派遣单位和用人单位本来应该承担的责任显得不明确，由此不能确保充分的劳动条件。

所谓承包，是指承包商和委托者签订承包合同并接受工作，然后，由承包商指挥命令雇用劳动者，负责完成任务。由此可见，委托者和劳动者之间不存在有指挥命令关系。若有指挥命令关系，鉴于实际情况，极有可能被判断为“伪装承包”。

【承包】

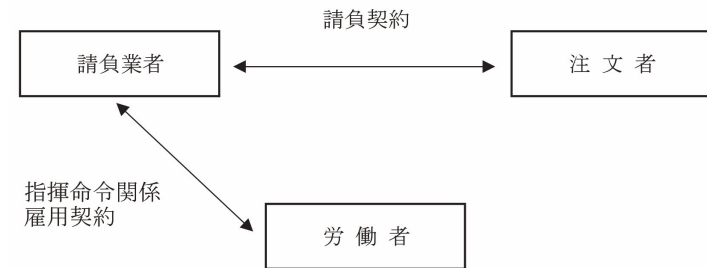


(2) 伪装请负

实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、「伪装请负」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。

请负とは、请负業者が注文主と请负契約を結んで仕事を引き受け、请负業者が雇用する労働者に指揮命令をして、请负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「伪装请负」と判断される可能性が高くなります。

【请负】



(3) 视为提出签订劳动合同的制度

赴任单位如果接纳下述非法派遣的话，一接纳就被视为该单位向该派遣劳动者提出签订劳动合同。此时，劳动条件与该劳动者与原派遣单位签订的为同一个条件。但是，赴任单位如果不知道其为非法派遣，而且在不知道这点上没有过失的话，则不在此限。

- ① 让派遣劳动者从事派遣劳动者不可进行的业务时
- ② 接纳由没有得到批准而经营派遣事业的单位派来的劳动者时
- ③ 违反期限限制接纳派遣劳动者时（参阅（1））
- ④ 是伪装承包时（参阅（2））

关于劳动者派遣制度的详细信息，请向管辖的东京劳动局供求调整事业部咨询（请参阅191页）。

(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、労働契約の申し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）
- ④ 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业部にお問い合わせください（191ページ参照）。