

SOZIALWISSENSCHAFTLICHE UNTERSUCHUNGEN ZUR GEWERBLICHEN ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG IN JAPAN:

EINE LITERATURÜBERSICHT

Bettina Post-Kobayashi

1. EINLEITUNG

Beschäftigungsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, treten immer häufiger auf dem japanischen Arbeitsmarkt auf. Neben Arbeitnehmern, die sich von den regulären Stammarbeitnehmern durch kürzere Arbeitszeiten (Teilzeitbeschäftigte), befristete Arbeitsverträge (temporäre Beschäftigte) oder einen anderen Beschäftigungsstatus¹ unterscheiden, ermöglichen indirekt beschäftigte Arbeitskräfte, wie *shagaikō* oder *shitaukekō* (Arbeitnehmer, die von anderen, meist abhängigen Zulieferunternehmen entsendet werden), *shukkōshain* (in andere, meist Tochterfirmen versetzte Arbeitnehmer), Werkvertragsarbeitnehmer und *hakenrōdōsha* (Leiharbeiter²) den Unternehmen, ein hohes Maß an Flexibilität trotz der Beschäftigungsgarantien für die Stammarbeitnehmer zu erhalten (Ernst 1988). Alle diese Beschäftigungsformen sind von einer mehr oder weniger starken latenten Instabilität gekennzeichnet³. Vor allem Formen der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung wuchsen in Japan in der jüngsten Zeit rasant an. Da sich dabei Rechtsunsicherheiten und Mißstände gezeigt hatten, sah sich die Regierung veranlaßt, diese Arbeitsform gesetzlich zu regeln.

Im folgenden soll der Stand der japanischen Forschung zur neuen Gesetzgebung, zu Stellung und Rolle dieser Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Beschäftigungspolitik sowie den Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmer dargestellt werden. Ein Großteil der Literatur zur *haken*-Arbeit besteht aus Kommentaren zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie aus Ratgebern für Personalmanager potentieller Ent- und Verleiher, was allerdings nicht Gegenstand dieses Literatur-

¹ Dies sind zum Beispiel Aushilfskräfte (*arubaito*) und Personen, die zwar als Teilzeitbeschäftigte (*pātotaīmā*) bezeichnet werden, deren Arbeitszeit sich aber kaum von der regulär Beschäftigter unterscheidet.

² Im folgenden auch als *haken*-, Leih- und Zeitarbeiter bezeichnet.

³ Zu instabilen Beschäftigungsformen in Japan siehe u. a. Ernst (1986), Goka (1988a), Katō (1980/1982), Shimoyama et al. (1980).

überblicks sein soll. Vielmehr werden rein empirische Untersuchungen, also das bislang vorliegende Datenmaterial vorgestellt sowie die darauf aufbauende wissenschaftliche Literatur analysiert. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Literatur seit der Legalisierung der Arbeitnehmerüberlassung, die allerdings nicht ohne Rückgriffe auf ältere Veröffentlichungen, etwa zu instabilen Beschäftigungsformen, sowie auf die lebhaft wissenschaftliche Diskussion im Verlauf der Gesetzgebung behandelt werden kann.

2. LEIHARBEIT VOR UND NACH DEM ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

Schon bevor am 1. Juli 1986 das sogenannte „Gesetz über die ordnungsgemäße Führung von Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen und die Beschäftigungsbedingungen der überlassenen Arbeitnehmer“ (*Rōdōsha-hakenjigyō no tekisei na un'ei no kakuhō oyobi hakenrōdōsha no shūgyōjōken no seibi-tō ni kansuru hōritsu*, im folgenden Arbeitnehmerüberlassungsgesetz genannt) in Kraft trat und damit die gewerbsmäßige Entsendung von Arbeitskräften legalisiert wurde, existierten Formen der mittelbaren Beschäftigung in Japan. Das Beschäftigungsstabilisierungsgesetz (*Shokugyō antei-hō*) von 1947 verbot zwar den gewerbsmäßigen Verleih von Arbeitnehmern, bzw. die (gewerbsmäßige) Überlassung von Arbeitnehmern an eine dritte Person. Mittelbare Beschäftigung war nur auf der Basis von Werkverträgen erlaubt oder wenn der Arbeitskräfte zur Verfügung stellende Unternehmer

- jede finanzielle und gesetzliche Verantwortung für den Erfolg der Arbeit übernimmt,
- die Arbeitnehmer anweist und kontrolliert,
- alle gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer erfüllt, und
- (...) der Arbeitnehmer Maschinen, Anlagen, Geräte und Material des Zuweisenden benutzt oder Planungen bzw. Tätigkeiten durchführt, für die fachliche Kenntnisse und Erfahrung benötigt werden (Kezuka 1987:222).

Trotz dieser Einschränkungen entstanden in der Zeit des Hochwachstums vor allem im Stahl- und Schiffsbau, in den Kombinat der Schwer- und Chemieindustrie und nach der Wirtschaftskrise 1974 vor allem in den Bereichen Gebäudewartung, Sicherheitsdienste, Büro- und Verwaltungsarbeit sowie Datenverarbeitung in zunehmendem Maße mittelbare Beschäftigungsverhältnisse, die dem des Arbeitskräfteverleihs sehr nahe kamen oder aber der auch in Japan bis auf wenige Ausnahmen verbotenen ge-

werblichen Arbeitsvermittlung entsprachen. Diese wurden etwa auf der Basis von (Schein-) Werkverträgen oder Dienstverträgen abgewickelt.

Als nach einem auch für japanische Verhältnisse äußerst langwierigen Konsultationsprozess⁴ in Beratungsgremien der Verwaltungsbehörden das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz am 5.7.1985 schließlich verabschiedet wurde und am 1.7.1986 in Kraft trat, schnellte die Zahl der neugegründeten Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen in unerwartete Höhen. Insgesamt meldeten sich von Juli 1986 bis Juli 1988 7.234 Unternehmen als spezielle Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe beim Arbeitsministerium an und weitere 1.450 erhielten die Erlaubnis, sogenannte allgemeine Arbeitnehmerüberlassung durchzuführen (Goka 1988a:153). Das neue Gesetz sieht zwei Arten von Arbeitnehmerüberlassung für zunächst 14 Geschäftsbereiche, die nach und nach erweitert wurden, vor. Diese sind die allgemeine Arbeitnehmerüberlassung (*ippan-haken* oder *tōroku-gata*) und die spezielle Arbeitnehmerüberlassung (*tokutei-haken* oder *jōyō-gata*). Bei der allgemeinen Arbeitnehmerüberlassung ist für jeden Betrieb eine Erlaubnis des Arbeitsministeriums nötig. Hier werden an Leiharbeit interessierte Personen bei dem Verleihbetrieb registriert. Dieser schließt mit ihnen bei Anfragen von Entleihern einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag ab, dessen Dauer der des Überlassungsvertrages mit dem Entleihunternehmen entspricht. Diese äußerst instabile Form der Leiharbeit ist in der Bundesrepublik Deutschland nicht erlaubt. Im Falle der speziellen Arbeitnehmerüberlassung, die lediglich anmeldepflichtig ist, werden

⁴ Laut eigenen Angaben wies Takanashi schon 1975 vor dem Zentralen Beratungsgremium zur Beschäftigungsstabilisierung (Chūō Shokugyō Antei Shingikai) aus Anlaß der Reform des Baugewerbe-Beschäftigungsgesetzes (Kensetsu Koyō Kaizen-hō) darauf hin, daß eine Reform der entsprechenden Artikel des Beschäftigungsstabilisierungsgesetzes notwendig sei (Takanashi 1985:6). Nach entsprechenden Hinweisen aus dem Verwaltungskontrollamt (Gyōsei Kanri-chō) berief das Arbeitsministerium eine Arbeitsgemeinschaft zum System von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften (Rōdōryoku Jukyū Shisutemu Kenkyūkai) ein, auf deren Bericht von 1979 hin ein Untersuchungsausschuß zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerentsendung (Rōdōsha Hakenjigyō Mondai Chōsa-kai) eingerichtet wurde. Dieser Ausschuß, der seine Sitzungen aufgrund der konträren Meinungen der Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen 2 1/2 Jahre lang unterbrach, empfahl schließlich im Februar 1984 eine Reform der bisherigen Gesetzgebung. Aus der Arbeit des Zentralen Beratungsgremiums zur Beschäftigungsstabilisierung ging dann im Dezember 1984 ein Bericht hervor, der laut Kezuka die Grundzüge des Gesetzesentwurfs, der im März 1985 im Parlament eingebracht wurde, enthielt (Takanashi 1985:6; Kezuka 1987:222-223; Miyajima 1981:14). Weitere ausführliche Darstellung des Gesetzgebungsprozesses und der dabei ausschlaggebenden Faktoren in Komuro (1986:261-269).

beim Überlassungsunternehmen festgestellte Arbeitnehmer (daher oft auch als Verleih von regulären Arbeitnehmern bezeichnet) verliehen. Sie können aufgrund ihres Beschäftigungsstatus mit einem stabilen Grundeinkommen und relativer Beschäftigungssicherheit rechnen.

3. STUDIEN ZUR ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

3.1. Empirisches Material

Obwohl schon 1966 das erste Zeitarbeitsunternehmen in Japan gegründet wurde und besonders seit Mitte der 70er Jahre die Zahl solcher Unternehmen anstieg, gab es kaum empirische Daten über Art und Umfang dieser Arbeitsverhältnisse, die aufgrund des existierenden Verbotes der Leiharbeit in Form von Schein-Werkverträgen bestanden. So wiesen vor der gesetzlichen Regelung der Arbeitnehmerüberlassung die amtlichen Erhebungen des Arbeitsministeriums keine Absolutzahlen zum Umfang der Leiharbeit aus. Daten zur Struktur der *haken*-Arbeitnehmer, ihrer Arbeitsbedingungen, zur diesbezüglichen Personalpolitik der Unternehmen und ähnliches lassen sich daher nur aus mehreren Einzeluntersuchungen ablesen⁵. Der Industriesoziologe Inagami Takeshi analysiert in seiner mehrfach veröffentlichten und von Ernst (1988:112–115) ausführlich zitierten Fallstudie (Inagami 1985a:13–25; 1985b:263–308; 1988:195–221) die Personalpolitik eines Großunternehmens, das Ingenieure und Techniker verleiht. Da Inagamis Fallstudie vor allem auf Angaben des Managements basiert und daher nicht erkennbar wird, inwieweit sich die Personalpolitik dieses Unternehmens in der Arbeitszufriedenheit der verliehenen Arbeitnehmer niederschlägt oder welche Probleme sich durch den Verleih bei diesen ergeben, führt Ernst als Ergänzung eine vom Dachverband der Elektrogewerkschaften (Denkirōren) 1985 durchgeführte Umfrage an, die Auskunft über Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit auch der Leiharbeitnehmer im Software-Bereich gibt (Denkirōren 1985).

Im Rahmen der Diskussion um die gesetzliche Regelung solcher Arbeitsverhältnisse wurde 1984/85 die erste umfassende Untersuchung zur Arbeitnehmerüberlassung im Bereich allgemeiner Bürotätigkeiten vom National Institute for Employment and Vocational Research (Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo 1986) durchgeführt. Ziel der Untersuchung war es, die berufliche Situation und die Arbeitseinstellung von Leiharbeiterinnen im Bereich allgemeiner Bürotätigkeiten zu erfassen und somit Material für die Diskussion um Frauen- und Leiharbeit zu liefern. Von 1.824

⁵ Siehe hierzu ausführlich Ernst 1988:106–120.

Arbeitnehmerinnen wurden Daten und Meinungen zu ihrem beruflichen Werdegang, zu gegenwärtigen und gewünschten Arbeitsbedingungen, zur Arbeitszufriedenheit, zur Dauer der Überlassung, zu Sozialleistungen und ähnlichem erhoben. Als Ergebnis läßt sich hierbei festhalten, daß die Situation dieser Arbeitnehmerinnen keineswegs so positiv zu bewerten ist, wie dies von den Befürwortern der Leiharbeit behauptet wird. So sind über die Hälfte nicht mit ihrem Einkommen zufrieden, Sozialleistungen sind wenig verbreitet, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung werden als unzureichend bezeichnet und immerhin jede Siebte arbeitet als *haken*-Arbeitnehmerin nur, weil eine reguläre Anstellung nicht möglich war. Lediglich jede Dritte möchte diese Form der Erwerbstätigkeit fortsetzen. Als wertvolle Ergänzung findet sich in diesem Untersuchungsbericht eine Auflistung und Analyse der Antworten auf die offenen Fragen der Erhebung und das Protokoll einer im Anschluß an die Untersuchung veranstalteten Gesprächsrunde mit Leiharbeiterinnen und Wissenschaftlern.

Die erste umfassende Untersuchung nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes führte das Amt für Arbeitsökonomie der Stadt Tōkyō (Tōkyō-to Rōdōkeizai-kyoku Rōsei-bu Rōdōkumiai-ka 1988)⁶ im September 1987 durch. Untersuchungsgegenstand waren alle bis zum 1. Juli 1987 für allgemeine Arbeitnehmerüberlassung zugelassene (458) und für spezielle Arbeitnehmerüberlassung angemeldete Betriebe (2.575) im Verwaltungsbezirk Tōkyō, in dem sich 40% aller Leiharbeitsbetriebe Japans konzentrieren. Ziel der Untersuchung war die Erfassung der Arbeitssituation und Probleme nichtorganisierter Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben, um Material für die Erörterung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu bieten. Nahezu die Hälfte der angeschriebenen Betriebe sandten die ausgefüllten Fragebögen zurück, auf denen sie Fragen zu ihrer bisherigen Erfahrung mit Arbeitnehmerüberlassung (Zahl der verliehenen Arbeitnehmer, Zahl, Art und Größe der Entleihunternehmen, Anteil der Einnahmen aus der Arbeitnehmerüberlassung am Gesamtumsatz, Tätigkeiten der verliehenen Arbeitnehmer), zu den gegenwärtig angestellten und registrierten *haken*-Arbeitnehmern (Altersgruppen, Geschlecht, Zahl der Neueingestellten, Zahl der Ausgeschiedenen, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Kommunikationsmöglichkeiten, Löhne) sowie zu sonstigen Problemen und Maßnahmen bezüglich der Überlassung von Arbeitnehmern beantworteten.

In Ergänzung zu dieser Untersuchung wurde ein Jahr später die Situa-

⁶ Eine ausführliche Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse findet sich in der Zeitschrift Gekkan Jinzaihaken (1988), die sich vorwiegend an im Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe tätige Unternehmen richtet.

tion der *haken*-Arbeitnehmer bei den Entleihern erhoben (Tōkyō-to Rōdō-keizai-kyoku Rōsei-bu Rōdōkumiai-ka 1989)⁷. Untersuchungsgegenstand waren hierbei 2.500 Betriebe mit über 30 Beschäftigten sowie regelmäßig beschäftigte (920) und registrierte *haken*-Arbeitnehmer (1.040) im Raum Tōkyō. Der Rücklauf betrug rund 50%. Neben Fragen wie der Beschaffenheit der Personalverwaltung der Betriebe gegenüber entliehenen Arbeitnehmern, Gründen für die Entleihe und Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter werden hier auch Probleme mit diesen, die Auswirkungen der neuen Gesetzgebung, die Vor- und Nachteile der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern sowie die Erwartungen an diese Arbeitnehmer, die Verleihunternehmen und die Verwaltungsbehörden angesprochen. Von besonderem Interesse bei der Arbeitnehmerbefragung sind der Vergleich der gewünschten und der realen Arbeitsbedingungen der *haken*-Arbeitnehmer sowie Fragen, ob und gegebenenfalls warum eine vom Verleiher vermittelte Stelle ausgeschlagen wurde oder ob eine Beschäftigung vor Ablauf des Leihvertrages abgebrochen wurde. Um die Realisierungsmöglichkeiten der oft propagierten Vorteile dieser Beschäftigungsform, nämlich die erhöhte Selbstbestimmung und Selbstorganisation der Arbeit prüfen zu können, wären allerdings auch umgekehrte Fragestellungen, wie zum Beispiel nach Gründen für die Annahme eigentlich nicht gewünschter Arbeitsstellen, hilfreich.

Über die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter allgemeiner Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe gibt eine im Auftrag des Arbeitsministeriums von der Arbeitsgemeinschaft zum Studium der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung (Haken-jigyō Kenkyūkai) unter der Leitung von Takanashi Akira durchgeführten Untersuchung Auskunft (Rōdōshō Shokugyōantei-kyoku Minkanjukyūchōseijigyō-shitsu 6.3.1989)⁸. Untersuchungsgegenstand waren hierbei alle bis März 1988 für allgemeine Arbeitnehmerüberlassung zugelassene Betriebe (759), 3.000 am 15. März 1988 nicht regelmäßig beschäftigte (d. h. registrierte oder teilzeitbeschäftigte) *haken*-Arbeitnehmer sowie 2.000 im Zeitraum vom 1.9.1987 bis 29.2.1988 mindestens einmal nicht regelmäßig beschäftigte *haken*-Arbeitnehmer. Ausgewertet wurden allerdings von den Betrieben nur diejenigen, die zum Untersuchungszeitpunkt nicht regelmäßig beschäftigte *haken*-Arbeitnehmer entsandten (184), sowie aus nicht näher erläuterten Gründen von der Arbeitnehmerumfrage nur die Antworten der weiblichen Befragten (1.185). Die Untersuchung umfaßt die Situation des Verleihs von registrierten Personen, die Personalverwaltung, die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter, ihren beruflichen Werdegang sowie ihre

⁷ Ausführliche Zusammenfassung in Gekkan Jinzaihaken (1989b:38,39).

⁸ Ausführliche Zusammenfassung in Gekkan Jinzaihaken (1989a).

gewünschten und realen Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit. Aufschlußreich sind darüber hinaus die Angaben zur tatsächlichen Beschäftigungsrate der registrierten Personen⁹, die durchschnittlich 52,7% beträgt. Bei Fragen nach den Gründen für Beschäftigungslosigkeit sind allerdings sowohl bei der Betriebs- als auch bei der Arbeitnehmerbefragung nur Antworten vorgesehen, die diese auf Seiten der registrierten Person suchen. Das Ausmaß unfreiwilliger Beschäftigungslosigkeit bei dieser potentiell instabilsten Form der Leiharbeit wird somit nicht ersichtlich.

Drei Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes führte das Arbeitsministerium eine großangelegte Untersuchung durch, um die Situation in diesem Gewerbe zu erfassen, was gegebenenfalls zu einer Modifizierung oder Reform des Gesetzes führen sollte. Gegenstand der ‚Untersuchung zum Management des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbes‘ (Rōdōshō Shokugyōantei-kyoku Minkanjukyūchōseijigyō-shitsu 25.11.1989)¹⁰ sind alle bis zum September 1987 für allgemeine Arbeitnehmerüberlassung zugelassenen Betriebe (857), von den für spezielle Arbeitnehmerüberlassung angemeldeten eine Auswahl von 1.133 Betrieben (entspricht einem Anteil von 28,4%)¹¹, eine Stichprobe von 5.815 Entleiherbetrieben sowie eine Stichprobe von 6.017 *haken*-Arbeitnehmern. In dieser umfassenden Untersuchung werden Angaben erhoben zur Struktur und Zusammensetzung der Ent- und Verleiher sowie der *haken*-Arbeitnehmer, zur Beschaffenheit der Leihverträge, zur Personalverwaltung der Verleihbetriebe (Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Sozialleistungen, bezahlter Urlaub usw.) und der Entleihbetriebe, zu im Zusammenhang mit der Überlassung bzw. Entleihe von Arbeitnehmern entstehenden Problemen sowie zu den Arbeitsbedingungen und Problemen aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer. Die Ergebnisse der Entleiherbefragung sind dabei allerdings aufgrund der geringen Rücklaufquote (26,1%) wenig aussagekräftig. Der hohe Anteil von Entsendungen, deren Gesamtdauer nach Vertragsverlängerungen die gesetzlich zugelassene Verleihdauer von neun Monaten bis zu einem Jahr (je nach Geschäftsbereich) überschreitet, führte mit dazu, daß seit 1990 eine Verleihdauer von 12 Monaten durchgehend für alle Geschäftsbereiche erlaubt ist.

Ebenfalls im Hinblick auf eine Modifizierung des Arbeitnehmerüber-

⁹ Der Anteil von bis zum 14.1.1988 mindestens einmal entsandten Personen an allen, die im Zeitraum von April bis Dezember 1987 neu registriert wurden.

¹⁰ Ausführliche Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse in Gekkan Jinzaihaken (1990a).

¹¹ Nur Betriebe, die laut Geschäftsbericht Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt haben.

lassungsgesetzes untersuchte das Arbeitsministerium 1989 die Arbeitsbedingungen der *haken*-Arbeitnehmer bei den Ver- und Entleihern (Gekkan Jinzaihaken 1990b), wobei 1.815 Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe, 2.614 Entleihbetriebe und 2.614 *haken*-Arbeitnehmer (1.953 regelmäßig Angestellte und 661 Registrierte) befragt wurden. Schwerpunkte der Untersuchung waren Lohnsituation, Beförderung und Erhöhung der Lohnbasis, Arbeitszeiten, Mehrarbeit, freie Tage und bezahlter Urlaub, Beachtung der Vorschriften des Arbeitssicherheits- und Hygienegesetzes (Rōdōanzeneisei-hō) sowie Bestehen von gesonderten Arbeitsordnungen. Bezüglich der Arbeitszeiten der Leiharbeiternehmer in den entleihenden Unternehmen erfolgt hier auch ein Vergleich mit den dort regulär angestellten Arbeitnehmern. In über 40% der Betriebe unterscheiden sich weder die täglichen noch die wöchentlichen Arbeitszeiten von entliehenen und festangestellten Arbeitnehmern und in 61,5% ist auch die Anzahl der Arbeitstage pro Monat gleich.

Eine weitere vom Arbeitsministerium 1987 durchgeführte Untersuchung erlaubt den Vergleich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeiternehmern mit denen anderer unregelmäßig Beschäftigter wie Teilzeitarbeiternehmer, temporär Beschäftigter, Tagelöhner und *shukkōshain* und gibt Einblicke in die Personalverwaltung und die Beschäftigungspolitik von Unternehmen sieben großer Wirtschaftszweige (Verarbeitendes Gewerbe, Elektrizitäts-, Gas-, Wärme- und Wasserversorgung, Transport und Nachrichtenübermittlung, Groß- und Einzelhandel, Gaststättengewerbe, Geldinstitute und Versicherungen, Immobilien sowie Sonstige Dienstleistungen) gegenüber solchen Beschäftigtengruppen (Rōdōdaijinkanbō Seisakuchōsa-bu 1989). In dieser Untersuchung wurden 8.500 Unternehmen und 30.000 dort beschäftigte Nicht-Stammarbeiternehmer befragt. Leiharbeiternehmer nehmen in diesen Unternehmen mit 6,3% den geringsten Anteil an solchen nicht festangestellten Arbeitskräften ein. Im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten und temporär Beschäftigten ist unter den *haken*-Arbeitnehmern der Anteil unverheirateter Personen hoch, sie haben ein niedrigeres Durchschnittsalter, sind öfter Alleinverdiener und haben eine höhere Schulbildung sowie öfter eine zusätzliche Fachausbildung. Weitaus häufiger als Teilzeitbeschäftigte geben Leiharbeiternehmer an, ihre gegenwärtige Beschäftigungsform nicht aus freien Stücken gewählt zu haben. Sie leiden stärker als diese unter dem Gefühl der Beschäftigungsunsicherheit, obwohl ein höherer Anteil von ihnen sozialversichert ist. Da ein Großteil der Arbeitsbedingungen der *haken*-Arbeitnehmer von den Verleihunternehmen gestaltet werden, wurden diese nicht erfaßt, so daß ein Vergleich der Arbeitsbedingungen nur begrenzt möglich ist.

Artikel 23 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verpflichtet die Leiharbeitsbetriebe zur jährlichen Abgabe eines Geschäftsberichtes beim Ar-

beitsministerium. Die vom Arbeitsministerium herausgegebene Aufstellung dieser Geschäftsberichte (Shokugyōantei-kyoku Minkanjūkyūchōseijigyo-shitsu 21.12.1989) gibt Auskunft über Zahl und Tätigkeit der Leiharbeiter¹², Zahl der Entleiher, Umsatz und Leihgebühr der lizenzierten sowie angemeldeten Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe und verschafft somit einen Überblick über Umfang und auch regionale Konzentration der Leiharbeit, erfaßt aber nicht die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter oder Probleme im Zusammenhang mit der Verleihung von Arbeitskräften.

Darüber hinaus führen große Zeitarbeitsunternehmen wie zum Beispiel Temporari-sentā in regelmäßigen Abständen Umfragen zu Arbeitseinstellung, Bildungsabschluß und ähnlichem unter ihren Leiharbeitern durch (z.B. Temporari-sentā 1989). Die Ergebnisse sind aber nur bedingt nutzbar, da diese im wesentlichen Reklamezwecken dienen und teils skurrile Variablen dargestellt werden, wie zum Beispiel die Zusammensetzung der registrierten Personen nach Blutgruppenzugehörigkeit unter Hinweis auf die überdurchschnittliche Häufigkeit der Blutgruppe A, die auf soliden, vernünftigen Charakter schließen lasse (Temporari-sentā 1989:5).

3.2. Analytische Arbeiten

Im Verlauf der Diskussion um die Zulassung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung kristallisierten sich sehr schnell zwei Lager heraus: das der Befürworter der neuen Gesetzgebung, die unter dem Schlagwort der „Diversifikation der Beschäftigungsformen“, welche der wachsenden Pluralität der Werthaltungen und Arbeitsvorstellungen auf Seiten der Arbeitnehmer sowie den steigenden Bedürfnissen der Arbeitgeber nach erhöhter Flexibilität der Beschäftigung entspräche, eine möglichst unbegrenzte Zulassung der Leiharbeit unterstützen und das der Gegner, die eine Aushöhlung der regulären Dauerbeschäftigung, eine Ausweitung der instabilen Beschäftigung und den mangelnden Schutz der Leiharbeiter befürchten. Dementsprechend gestaltet sich auch die Literatur zu diesem Thema.

Der Wirtschaftswissenschaftler Takanashi Akira, der als Mitglied des Zentralen Beratungsgremiums und Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft zum System von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften¹³ großen Anteil an der Gestaltung des Gesetzes hatte, erklärt die Entstehung und

¹² Die Zahl der nicht ständig Beschäftigten verliehenen Arbeitskräfte wird dabei mit folgendem Quotienten gewichtet: geleistete Arbeitszeit geteilt durch die reguläre Arbeitszeit einer ständig beschäftigten Arbeitskraft.

¹³ Siehe Fußnote 4.

Ausweitung der Leiharbeit mit wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Veränderungen. Das anhaltend niedrige Wirtschaftswachstum nach der Ölkrise 1973/74 führte seiner Meinung nach dazu, daß das Management zunehmend für Tätigkeiten, die nicht im Zentrum des Geschäftszwecks stehen, wie Reinigung, Instandhaltung, Bewachung usw., nicht mehr teures Stammpersonal einsetzte, sondern diese Bereiche nach außen verlagerte, also etwa bei anderen Unternehmen in Auftrag gab oder Arbeitnehmer von anderen Unternehmen dafür einsetzte. Dieser Trend, den Takanashi ökonomisch gesehen als Nutzung der Vorteile der Arbeitsteilung bezeichnet (1989:12), erstreckte sich nach und nach bis in den Büro- und Verwaltungsbereich sowie in Planung und Entwicklung. Besonders in diesen Bereichen sind Spezialisten gefragt, die am schnellsten und billigsten als *haken*-Arbeitnehmer zu rekrutieren seien (Takanashi 1987:3f.). Der Bedarf an solchen Spezialisten wachse zudem mit der fortschreitenden Mikroelektronisierung und dem zunehmend steigenden Einsatz von Computern und Textverarbeitungsgeräten im Verwaltungsbereich. Hier benötige man mehr und mehr Arbeitnehmer, die über Qualifikationen verfügten, welche nicht unbedingt durch bloßes on-the-job-training und langjährige Betriebszugehörigkeit erlernbar seien. So bestünden laut Takanashi die Berufe der *haken*-Arbeitnehmer vorwiegend aus hochspezialisierten Tätigkeiten und es sei „durchaus nicht so, daß jeder Beliebige einfach eine Anstellung als *haken*-Arbeitnehmer bekommen“ könne (Takanashi 1989:11). Soziale Veränderungen auf der Seite des Arbeitskräfteangebots führt Takanashi als weiteren Faktor der schnellen Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung an. So sei vor allem unter den Frauen der Anteil der Personen, die eine Anstellung als Leih- oder Teilzeitarbeitnehmer anstreben, gestiegen. Eine Wiedereingliederung in das Erwerbsleben als reguläre Arbeitnehmer gestalte sich für Frauen, die ihre Berufstätigkeit einmal unterbrochen haben, äußerst schwierig und sei oft gar nicht möglich. Eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmer böte laut Takanashi diesen Frauen und auch älteren männlichen Arbeitnehmern nach der Pensionierung Arbeitsmöglichkeiten. Darüber hinaus steige der Wunsch nach qualifizierten Arbeitsplätzen sowohl bei verheirateten als auch bei unverheirateten Frauen stetig an. Sie wollten allerdings ihre Berufstätigkeit dem eigenen Lebensstil anpassen und sich nicht an ein bestimmtes Unternehmen als regulär Beschäftigte binden (Takanashi 1989:14; 1987:5). Diese drei Faktoren, die Takanashi übrigens nur selten mit empirischen Daten untermauert, bilden seiner Meinung nach den Hintergrund für die Entwicklung und schnelle Ausbreitung dieser neuen Arbeitsform und beweisen für ihn gleichzeitig die Notwendigkeit einer Legalisierung und damit Förderung der Arbeitnehmerüberlassung.

Einen ähnlichen Erklärungsansatz bietet Itō Minoru in einer von der

Gendai Furī-Wāku Kenkyūkai (Arbeitsgemeinschaft ‚Free Work‘), zu deren weiteren Mitgliedern Kawakita Takashi, Takanashi Akira und Satō Hiroki zählen, herausgegebene Veröffentlichung zur Arbeitnehmerüberlassung (*Gendai Furī-Wāku Kenkyūkai* 1986). Als Pionier der Leiharbeitsbranche im Bürobereich in Japan wird hier Man Power Japan, ein 1966 mit amerikanischem Kapital als Tochterfirma von Man Power USA gegründetes Unternehmen, bezeichnet. Der Geschäftsbereich von Man Power Japan war allerdings begrenzt auf den relativ kleinen Bereich ausländischer Unternehmen in Japan. Ihnen bot man die Dienste von Übersetzern, zweisprachigen Sekretärinnen usw. an. Die Gründe für den eigentlichen Wachstumsschub der Leiharbeitsbranche werden aber auch hier im niedrigen Wirtschaftswachstum und der veränderten Beschäftigungspolitik nach der Ölkrise, dem Trend zur Dienstleistungsgesellschaft, der Mikroelektronisierung und dem Vordringen der Frauen auf den Arbeitsmarkt gesehen (Itō 1986:7). Ähnliche Erklärungsansätze werden weiterhin von Kobayashi Takumi (1985:5ff.), Komuro Toyochika (1986:203ff.) und Takeishi Emiko (1986:39) vertreten, wobei zumindest Takeishi darauf hinweist, daß zu Entstehung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung zu wenig empirische Daten vorlägen, um diese Thesen belegen zu können. Robert Evans (Ebansu 1989:20–29) analysiert die Gründe für eine Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, die Besonderheiten dieser Arbeitskräfte und deren Berufsbereiche, wobei er sich hauptsächlich auf die Leiharbeit im Bürobereich und der Datenverarbeitung konzentriert. Für ihn stellt die *haken*-Arbeit keine Umwälzung des japanischen Arbeitsmarktes dar, sondern vielmehr eine adäquate Anpassung an neue technologische Anforderungen, denen allein mit den traditionellen Beschäftigungsformen nicht entsprochen werden könne.

Kritiker der *haken*-Arbeit sehen ebenfalls in dieser Arbeitsform keine umwälzend neue Erscheinung, sondern interpretieren sie als eine Weiterentwicklung des *shagaikō*-Systems (Goka 1988a:155; 1988c:76f.). *Shagaikō*, Arbeitnehmer, die von einem Zulieferunternehmen an den Auftraggeber verliehen werden, sind vor allem in der Stahl- und Werftindustrie, in der Schwer- und Chemieindustrie und im Baugewerbe häufig anzutreffen. Offiziell wurde das *shagaikō*-System durch das Beschäftigungsstabilisierungsgesetz 1947 (Shokugyōantei-hō) verboten, nach seiner Reform von 1952 lebte jedoch diese Beschäftigungsform wieder auf und wurde neben den oben genannten Industriebereichen in den Produktions-, Versand- und Instandhaltungsabteilungen des Verarbeitenden Gewerbes und später in der Datenverarbeitung und im Bürobereich nahezu aller Branchen angewandt. Laut Goka (1988b:23) sind besonders die *shagaikō* der zweiten Hälfte der 70er Jahre mit den *haken*-Arbeitnehmern vergleichbar. Während in den 60er Jahren *shagaikō* in erster Linie als Konjunkturpuffer fungierten,

ging das Management ab Mitte der 70er Jahre verstärkt dazu über, den Bestand an Stammpersonal zu verringern und durch *shagaikō* zu ersetzen. Diese sogenannte Subkontraktarbeit „ist dadurch geprägt, daß die Subkontraktarbeitnehmer nicht in der Betriebsstätte ihres Arbeitgebers tätig sind, sondern auf Dauer am Ort eines Auftraggebers, mit dem ihr Arbeitgeber in der Regel einen Werkvertrag abgeschlossen hat“ (Ernst 1988:96). Theoretisch sind diese Arbeitnehmer lediglich zur Erfüllung eines Werkvertrages entsandt, arbeiten nach den Weisungen ihres Arbeitgebers, also nicht ihres Nutzers und sind auch nicht in die Personalverwaltung des Auftraggebers eingebunden. Im Unterschied dazu stehen die *haken*-Arbeitnehmer zwar ebenfalls nicht in einem direkten Beschäftigungsverhältnis mit den Entleihunternehmen, sind aber an diese weisungsgebunden. In der Praxis besteht jedoch ein fließender Übergang zwischen der Entsendung zur Erfüllung eines Werkvertrages und der Arbeitnehmerüberlassung. Goka (1988b:23) zieht Parallelen vor allem zu dem *shagaikō*-System der 70er Jahre, als diese Arbeitskräfte nicht mehr nur als Konjunkturpuffer benutzt wurden, sondern die Beschäftigungspolitik darauf zielte, den Bestand an Stammpersonal möglichst gering zu halten und wo irgend möglich diese durch *shagaikō* zu ersetzen.

Die meisten Probleme, die im Zusammenhang mit *haken*-Arbeit entstehen, resultieren aus dem rechtlich nach wie vor mehrdeutigen Status dieser Arbeitsform. So ist die Abgrenzung der *haken*-Arbeit von anderen Formen mittelbarer Beschäftigung, wie Werkvertragsarbeit, *shukkō*, usw. sowie zur gewerblichen Arbeitsvermittlung theoretisch zwar eindeutig, in der Praxis aber durchaus nicht immer klar¹⁴. Wakida (1987:43) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß eine Unterscheidung von *haken* und *zaiseki-shukkō*¹⁵ sachlich nicht begründbar sei. *Haken* sollte vielmehr als eine Form von *zaiseki-shukkō* aufgefaßt werden, da auch hier zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und dem Nutzerunternehmen kein Beschäftigungsverhältnis besteht. Die Auflagen, die das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Kontrolle den Ver- und Entleiher macht (Bestimmung eines Verantwortlichen bei dem Entleiher, Anlegen eines Aufnahmeverwaltungsbuches, Abgabe eines Geschäftsberichtes des Verleihbetriebs usw.), verkomplizieren die Personal-

¹⁴ Zur Unterscheidung von *shukkō*, anderen Formen der Subkontraktarbeit und *haken*-Arbeit siehe u. a. Ernst 1988:89ff., Bobke und Lecher 1990:130ff. und Shirasaki 1986:100ff.

¹⁵ Der in ein anderes Unternehmen entsandte oder versetzte Arbeitnehmer bleibt bei *zaiseki-shukkō* Beschäftigter seines bisherigen Arbeitgebers, während im Falle von *iseki-shukkō* das alte Beschäftigungsverhältnis beendet und ein neues eingegangen wird.

verwaltung, so daß in bestimmten Bereichen die Unternehmen dazu übergehen, verstärkt die Form der Werkvertragsarbeit zu benutzen. So legt laut Kagawa (1989:103) die Tatsache, daß von den im Geschäftsjahr 1988 angemeldeten und lizenzierten Arbeitnehmerüberlassungsbetrieben zwischen 20 und 30% keine Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt haben, die Vermutung nahe, daß diese stattdessen ihre Arbeitskräfte auf der Basis von Schein-Werkverträgen verleihen, um die gesetzlichen Bestimmungen zu umgehen. Dieser Trend ist in der Gebäudewartung besonders augenfällig (Kagawa 1989:104), ein Bereich, in dem sich Leiharbeiter mit niedrigen Qualifikationen konzentrieren. Ähnliche Entwicklungen lassen sich aber laut Umezawa (1989:51) in jüngster Zeit auch im Bereich der Daten- und Informationsverarbeitung beobachten. Auch im Baugewerbe, wo wie in der Bundesrepublik Deutschland Leiharbeit verboten ist, wird diese in verdeckter Form durchgeführt (Tezuka 1988:34).

Weitere Probleme entstehen aus den komplizierten Beziehungen zwischen dem *haken*-Arbeitnehmer, dem Verleiher und dem Entleiher. Der *haken*-Arbeitnehmer hat lediglich mit seinem Verleihunternehmen ein Arbeitsverhältnis, das daher bestimmte Arbeitgeberpflichten zu erfüllen hat. Diese fiktive Trennung zwischen Arbeitgeberfunktion und Nutzung der Arbeitskraft ermöglicht es dem Entleiher, die Arbeitskraft unter Delegation der Risiken an das Leiharbeitsunternehmen zu nutzen. Die grundlegenden Arbeitgeberpflichten, die das Arbeitsstandardgesetz (Rödöki-jun-hö) dem Arbeitgeber vorschreibt, trägt gegenüber den verliehenen Arbeitnehmern der Verleiher. Bezüglich bestimmter Regelungen, wie Arbeitszeit, Pausen, arbeitsfreie Tage sowie für die Einhaltung der Bestimmungen bezüglich gefährlicher Arbeit übernimmt jedoch der Entleiher die Verantwortung. Auch die im Arbeitssicherheits- und Hygienegesetz festgelegten Arbeitgeberpflichten sind zum Teil zwischen Ver- und Entleiher aufgeteilt. Diese komplizierte Verteilung der Arbeitgeberpflichten stellt nach Meinung vieler japanischer Arbeitsrechtler ein großes Problem dar¹⁶ und führt dazu, daß der „Arbeitnehmer ständig im Gesetzbuch nachschlagen [muß], um genau zu wissen, welche Arbeitgeberpflicht im Arbeitsstandardgesetz und Arbeitssicherheitsgesetz in Frage kommt“ (Kezuka 1987:224). Darüber hinaus haben Vertreter der Leiharbeiter gegenüber dem Entleiher nicht das Recht auf kollektive Verhandlung der Arbeitsbedingungen, da dieser ja nicht dem Tarifvertragspartner im Sinne des Gewerkschaftsgesetzes (Rödökumiai-hö) entspricht.

Die Schutzbestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes werden von vielen Kritikern als nicht ausreichend betrachtet. So fehlen Strafandrohungen für den Entleiher bei Gesetzesübertretungen: bei vorzeitiger,

¹⁶ Siehe dazu besonders ausführlich: Komuro 1986.

einseitiger Auflösung des Leihvertrages haben die betroffenen *haken*-Arbeitnehmer, insbesondere die registrierten keine Möglichkeit, einen Beschäftigungsanspruch bei dem Entleiher geltend zu machen. Auch im Vergleich mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen westeuropäischer Länder bezeichnet Mitomi (1986:179) den Schutz der Rechte der überlassenen Arbeitnehmer in Japan als noch weit zurückgeblieben.

Die schon bei der Gesetzgebung vorgesehene Revision, die 1990 durchgeführt wurde, erbrachte keine wesentlichen Änderungen. Lediglich der Katalog der für die Arbeitnehmerüberlassung zugelassenen Tätigkeiten wurde erweitert und modifiziert sowie die zulässige Verleihdauer auf ein Jahr verlängert.

Weitere Forschungen zur Arbeitnehmerüberlassung behandeln die Folgen, die die Zunahme dieser Beschäftigungsform auf den Arbeitsmarkt und die industriellen Beziehungen in Japan hat. Auch hierbei steht im Zentrum der Studien die Frage, ob die Leiharbeit als instabile Beschäftigungsform zu betrachten ist, die zur weiteren Spaltung der Arbeitnehmer in privilegierte und unterprivilegierten Gruppen führt, oder ob sie vielmehr als flexible Arbeitsform den veränderten Bedürfnissen nicht nur der Arbeitgeber- sondern auch der Arbeitnehmerseite entgegenkommt.

Goka (1988b:29f.) analysiert Großunternehmen aus verschiedenen Branchen, die Leiharbeitsunternehmen für den Bereich Büroarbeiten gegründet haben und unterscheidet dabei zwei Typen. Dies sind zum einen Tochterfirmen von Unternehmen konjunkturschwacher Bereiche, wie Schiffbau und Stahlindustrie und zum anderen Tochterfirmen von Banken, Handels- und Versicherungsunternehmen¹⁷. Für die ersteren stellt die Arbeitnehmerüberlassung eine Möglichkeit dar, Beschäftigungsanpassung auf „weichem“ Wege durchzuführen, d.h. überschüssiges Personal an das Tochterunternehmen zu entsenden und von dort aus zu verleihen. Als Beispiele nennt Goka die Hitachi-Werft, die 1986 Arbeitskräfte an das Unternehmen Kurieitibu (von engl.: *creative*) entsandte, das Unternehmen Sumitomo Metall, das im September 1987 Fusō Kyaria Sābisu gründete und Kawasaki Steel in Chiba, das nach der Schließung von 5 Werken 300 Arbeitskräfte des überschüssigen Personals als *shagaikō* entsandte und weitere 260 Personen an neu gegründete Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen, wie zum Beispiel Kawasaki Raifu schickte. Leider führt Goka nicht weiter aus, wie hierbei das rechtliche Verhältnis der Vertragspartner gestaltet ist. Für die zweite Gruppe von Unternehmen Banken, Versicherungen und Handelsunternehmen, ist der Vorstoß ins Leiharbeitsgeschäft eine Maßnahme zur Einsparung von Personalkosten. Der Bestand an

¹⁷ Aufschlußreich zum Vorstoß von Handelsunternehmen in das Leiharbeitsgeschäft ist darüber hinaus eine Fallstudie von Yashiro (1988).

Stammpersonal wird verringert und durch *haken*-Personal ersetzt. Dies betrifft vor allem weibliche Beschäftigte. So bauten die Banken Daiichi-kangyō, Sumitomo, Fuji, Mitsubishi und Sanwa von 1976 bis 1986 zwischen 38 und 44% ihrer weiblichen Belegschaft ab. Viele dieser ehemals regulär Beschäftigten wurden dann in den „eigenen“ Leiharbeitsunternehmen angestellt oder registriert und an das Mutterunternehmen verliehen. Handelsunternehmen verfolgen eine ähnliche Beschäftigungspolitik. So gründete Mitsui Bussan 1987 Bussan Rediakurosu, das Dienstleistungen im Bereich allgemeiner Bürotätigkeiten anbietet. Hier werden frühere Stammarbeitnehmerinnen von Mitsui Bussan registriert und verliehen. Dieses neue Unternehmen soll darüber hinaus zur Vermittlung älterer Arbeitnehmer dienen und diese damit zum früheren Ausscheiden bewegen. Der Einstieg ins Arbeitnehmerüberlassungsgeschäft erfüllt nach Goka für die Großunternehmen damit die Funktionen einerseits des Arbeitskräfteabbaus und andererseits der Rekrutierung billiger Arbeitskräfte. Der Ersatz teuren Stammpersonals durch erfahrene ehemalige Angestellte trägt zur Einsparung von Personalkosten bei. Leiharbeitnehmer können leichter entlassen werden, erhalten meist keinen Bonus und weniger Sozialleistungen. Somit wird laut Goka durch die Arbeitnehmerüberlassung die Mobilität der Arbeitnehmer sowie die Flexibilität des Personalmanagements erhöht und das Dauerbeschäftigungssystem unterhöhlt.

Shibata (1985) analysiert die Auswirkungen dieser Beschäftigungsform auf den Arbeitsmarkt in ähnlicher Weise. So wird seiner Meinung nach die bisherige Ideologie des Arbeitgeber- Arbeitnehmer-Verhältnisses (der „Betriebs-Familismus“, die Gruppenbetonung, das Senioritätsprinzip usw.) aufgeweicht, die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt nimmt zu und es bildet sich ein „intermediärer Arbeitsmarkt“¹⁸. Der Bereich der Arbeitskräfte, auf die die sogenannten „typisch japanischen Arbeitsbeziehungen“ zutreffen, verkleinert sich somit immer weiter.

Miyajima (1981:16) und Kobayashi (1985:47) weisen darüber hinaus darauf hin, daß eine Ausweitung der Leiharbeit die Kampfkraft der Ge-

¹⁸ Die Schaffung eines sogenannten „intermediären Arbeitsmarktes“ (chūkan rō-dōshijō) wurde 1984 von dem Managerverband Keizaidōyūkai vorgeschlagen. Im Unterschied zum externen Arbeitsmarkt, auf dem die Arbeitnehmer die Risiken der Arbeitslosigkeit tragen und im Unterschied zum betriebs- bzw. unternehmensinternen Arbeitsmarkt, auf dem die Arbeitgeber die Kosten für eine eventuelle Überbeschäftigung übernehmen, sollen auf einem intermediären Arbeitsmarkt Kosten und Risiken gleichmäßig verteilt werden. Beschäftigungssicherheit der Arbeitnehmer sowie Flexibilität der Unternehmen soll durch die Zwischenschaltung eines Vermittlungsunternehmens, bei dem die Arbeitnehmer angestellt sind, erreicht werden (Itami und Matsunaga 1985:11–19).

werkschaften unterhöhlen würde. In den reinen Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen sind die zu verleihenden Arbeitnehmer nur selten gewerkschaftlich organisiert; bei dem Entleihunternehmen haben sie kein Recht auf Kollektivverhandlungen und werden auch nicht von der dortigen Gewerkschaft vertreten.

In einem weiteren Artikel untersucht Kobayashi (1987:81–103), inwieweit die Arbeitnehmerüberlassung die in sie gesetzten Erwartungen (hoher Grad der Selbstbestimmung der Arbeitnehmer, Zeitsouveränität, Beschäftigungschancen vor allem für gut qualifizierte Frauen mittleren und höheren Alters) erfüllt. Die Zusammensetzung der Beschäftigten, ihre Arbeitsbedingungen und Einsatzbereiche zeigten dabei allerdings, daß zumindest bis zum Inkrafttreten des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eher Parallelen zur Teilzeitbeschäftigung aufgetreten sind. So bestehe die Gefahr, daß ähnlich wie bei der Beschäftigung von sogenannten Teilzeitkräften, deren Arbeitszeit fast ebenso lange ist wie die von Vollzeitbeschäftigten, die Bezeichnung als *haken*-Arbeitnehmer lediglich dazu dient, diese Arbeitskräfte von den Stammbeschäftigten abzugrenzen und sie bezüglich vieler Arbeitsbedingungen zu benachteiligen. Bei adäquater Anwendung des neuen Gesetzes könnten aber, so Kobayashi (1987:102), Fehlentwicklungen vermieden werden.

Die der Arbeitnehmerüberlassung gegenüber kritisch eingestellten Autoren weisen nahezu übereinstimmend darauf hin, daß sich mit der Ausweitung dieser Beschäftigungsform die schon vorhandene Spaltung des Arbeitsmarktes weiter verfestige und sich der Unterschied der Arbeitsbedingungen zwischen den privilegierten Stammarbeitskräften und anderen Arbeitnehmern weiter ausweitere (Kinoshita 1987:25). Diese ablehnende Haltung gegenüber der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung resultiert aus dem Verständnis dieser Beschäftigungsform als eine Art der instabilen Beschäftigung.

Die Befürworter der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung interpretieren ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in anderer Weise. Takamashi (1989:10) räumt zwar ein, daß die Gefahr einer „Aushöhlung des *shūshinkoyō*-Prinzips“ bestehe, sieht diese aber dadurch gebannt, daß der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur für Bereiche und Tätigkeiten erlaubt ist, die ohnehin außerhalb des zentralen Geschäftsbereichs liegen. Dem Kritikpunkt der Instabilität dieser Beschäftigungsform wird mit dem Argument entgegnet, daß es ja gerade Sinn und Zweck einer Beschäftigung als *haken*-Arbeitnehmer sei, Beginn und Ende sowie Art einer Beschäftigung selbst zu bestimmen (Satō 1986:23). So bestehe ein Privileg der Leiharbeitnehmer darin, eine ihnen von ihrem Verleiher angebotene Stelle ablehnen zu können – daß man dann eventuell kein Einkommen hat, sei „natürlich ein anderes Problem“ (Kawakita 1989b:401). Daher gilt also:

„Wenn man die gleiche Stabilität wie in einem normalen Beschäftigungsverhältnis fordert, sollte man besser eine Anstellung als Mitglied der Stammebelegschaft wählen.“ (Satō 1986:23)¹⁹. Daß ein nicht unerheblicher Teil der als Leiharbeitnehmer Tätigen gar nicht die Möglichkeit der Wahl hat²⁰, wird dabei nicht berücksichtigt. In den Genuß der Vorteile einer Beschäftigung als Leiharbeitnehmer, die die Möglichkeit der Wahl des Arbeitsortes, der Arbeitszeit und -dauer beinhalten, gelangen aber in erster Linie Personen, die über spezielle Fähigkeiten verfügen. Leiharbeitnehmer im Bereich der Datenverarbeitung (Bobke und Lecher 1990:130f.) sowie in hochqualifizierten Berufen Tätige (z.B. Übersetzer) gehören zu einer Beschäftigtengruppe, die man – obwohl *haken*-Arbeitnehmer – nicht mit den Attributen prekärer Beschäftigung, wie geringer Status, geringe Entlohnung, Instabilität, schlechte Ausbildung, belegen kann. Für Personen, die dagegen nur über sogenannte Jedermanns-Qualifikationen verfügen, stellt die Leiharbeit eine durchaus instabile Beschäftigungsform dar (Watanabe 1986:116).

4. BEWERTUNG

Zusammenfassend lassen sich aus den oben zitierten rein empirischen Untersuchungen sowie den darauf aufbauenden Analysen einige Einblicke in die Arbeitsbedingungen der *haken*-Arbeitnehmer gewinnen. Allzu eifertige Schlüsse, wie die Beurteilung der Arbeitnehmerüberlassung als neue „postindustrielle“ Arbeitsform, die dem Arbeitnehmer ein großes Maß an Freiheit gewährt, wie auch die Abqualifizierung dieser Arbeitsform als eine prekäre, instabile Beschäftigung, in der schlechte Arbeitsbedingungen vorherrschen und im extremsten Falle die Arbeitnehmer durch den Verleiher um einen Teil ihres Lohns geprellt werden, sind danach fehl am Platze. Vielmehr zeigt sich, daß gut qualifizierte Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Ausbildung, z. B. als Datenverarbeiter, Programmierer u. ä. und aufgrund der hohen Nachfrage nach solchen Arbeitskräften ohnehin eine starke Position auf dem Arbeitsmarkt haben, in den Genuß der Vorteile

¹⁹ Eine ähnliche Argumentation findet sich auch bei Kawakita (1989b:405).

²⁰ Nach einer Untersuchung des Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo (1986) arbeiten immerhin 14,5% der Befragten als Leiharbeitnehmer, da eine Stelle als reguläre Arbeitskraft nicht zu bekommen war. Nach den Gründen für die Wahl einer Beschäftigung als Leiharbeitnehmer gaben in einer im Auftrag des Arbeitsministeriums angefertigten Untersuchung (Rōdōshō Shokugyōantei-kyoku Minkanjyūchōseijigyō-shitsu 6.3.1989) 12,4% den Mangel an einem regulären Arbeitsplatz an und 16,3% überbrückten mit dieser Beschäftigung die Zeit bis zum Finden eines regulären Arbeitsplatzes.

der Arbeitnehmerüberlassung kommen. Hier sind junge Altersgruppen und Personen stark vertreten, die dank ihrer Ausbildung und ihres Alters durchaus die Möglichkeit hätten, eine Anstellung als Stammarbeitnehmer zu finden, trotzdem aber die *haken*-Arbeitsform vorziehen. Leiharbeitnehmer im Bereich Datenverarbeitung sind zum überwiegenden Teil bei ihrem Verleiher festangestellt und ihre Löhne sind oft höher als ähnliche Tätigkeiten verrichtende Stammarbeitnehmer der Entleihunternehmen. In Bereichen, die von geringerem Qualifikationsniveau gekennzeichnet sind, wie z. B. Ablage und Aktenordnen, Finanzbuchhaltung, Gebäudereinigung dagegen überwiegt der Verleih von registrierten Arbeitskräften. Ältere Personen, für die ja die Arbeitnehmerüberlassung als neue Beschäftigungschance angepriesen wird, sind hier besonders stark vertreten. Arbeitnehmer dieser unterprivilegierten Beschäftigungsform, die etwa zwei Drittel, also die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmerüberlassung in Japan umfassen, haben kein stabiles Grundeinkommen, ihre Beschäftigung ist extrem instabil und abhängig von der Auftragslage bei ihrem Verleiher.

Insgesamt gesehen mangelt es aber bisher allen Studien zur Arbeitnehmerüberlassung in Japan an ausreichender empirischer Basis. Die amtlichen Beschäftigten- und Arbeitsmarktstatistiken wie auch gewerkschaftseigene Erhebungen sind allzusehr auf das juristisch definierte Normalarbeitsverhältnis zugeschnitten. Davon abweichende Beschäftigungsformen werden daher nur unzureichend erfaßt. Die Vielfalt der Formen der Leiharbeit, die komplizierten Abgrenzungskriterien, die oft den Befragten selbst nicht bekannt sind, sowie unternehmensinterne Differenzierungen etwa nach Qualifikations- oder Statuskriterien tragen weiterhin dazu bei, die statistische Erfassung zu erschweren.

Die Forschungsarbeiten, in denen die Funktion der *haken*-Arbeit, die Stellung dieser Arbeitnehmer und ähnliches analysiert werden, sind oft – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – ideologisch motiviert. Die unzureichende Materiallage lädt dabei viele zu Spekulationen und unbegründetem, übertriebenem Optimismus wie Pessimismus ein. Die Befürworter der Arbeitnehmerüberlassung plädieren für eine Ausweitung dieser Arbeitsform und beschwören dazu das Bild des *furī-wākā* (aus dem englischen *free worker*), der sich unter den von seinem Verleihunternehmen angebotenen Stellen jeweils die für ihn attraktivsten frei aussuchen kann, mehr Zeitsouveränität besitzt und mehr Möglichkeiten der Selbstbestimmung und Selbstorganisation der Arbeit hat. Arbeitnehmerüberlassung stellt für sie ein modernes Beschäftigungssystem dar, das Arbeitnehmern und Unternehmern gleichermaßen nur Vorteile bietet. Die Gegner dieser Beschäftigungsform verengen dagegen ihren Blickwinkel auf die Leiharbeitnehmer in weniger qualifizierten Berufsbereichen, deren Stellung auf

dem Arbeitsmarkt sich durch diese neue Beschäftigungsform nicht unbedingt verbessert.

LITERATURVERZEICHNIS

- Bobke, Manfred H. und Wolfgang Lecher (1990): *Arbeitsstaat Japan: Arbeitsbeziehungen, Arbeitszeit und Arbeitsrecht*. Köln: Bund-Verlag (= Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung 49).
- Denkirōren (1985): *Sofuto rōdōsha no shūgyō to ishiki chōsa hōkokusho* [Bericht über Arbeitssituation und Bewußtsein von Software-Arbeitnehmern]. Tōkyō: Eigenverlag.
- Ernst, Angelika (1988): *Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan. Beschäftigungspolitik japanischer Unternehmen in Rationalisierungs- und Krisenphasen*. Frankfurt/Main: Campus Verlag (= Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München).
- Ebansu, Robāto Jr. [Evans, Robert Jr.] (1989): Hakenrōdōsha – ihen no senkusha? [Leiharbeiter – Pioniere des Unglücks?]. In: *Nihon Rōdō Kyōkai Zasshi* (Tōkyō) 31,8:20–29.
- Gekkan Jinzaihaken (1988): Hakenrōdō jittai chōsa 1–3 [Untersuchung zur Arbeitnehmerüberlassung 1–3]. In: *Gekkan Jinzaihaken* (Tōkyō) 3,5:50–57; 3,6:20–29; 3,7:66–75.
- Gekkan Jinzaihaken (1989a): Nihon no jinzaihaken-gyōkai. Sono jittai ga akiraka ni [Untersuchung der Verhältnisse im Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe in Japan]. In: *Gekkan Jinzaihaken* (Tōkyō) 4,5:4–15; 4,6:18–42.
- Gekkan Jinzaihaken (1989b): Hakenrōdō ni kansuru jittaichōsa 1–2 [Untersuchung zur Leiharbeit 1–2]. In: *Gekkan Jinzaihaken* (Tōkyō) 4,8:34–49; 4,9:36–45.
- Gekkan Jinzaihaken (1990a): Rōdōsha hakenjigyō seido no un'ei ni kansuru jittaichōsa kekka kara 1–4 [Aus den Ergebnissen der Untersuchung zum Management des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe 1–4]. In: *Gekkan Jinzaihaken* (Tōkyō) 5,1:4–9; 5,2:28–37; 5,3:32–41; 5,4:32–41.
- Gekkan Jinzaihaken (1990b): Nozomareru hakensaki/hakenmoto no rikai. Hakenrōdōsha ni kansuru rōdōjōken kanri-tō no jōkyō ni tsuite no rōdōshō chōsa-hōkoku [Gegenseitiges Verständnis zwischen Ver- und Entleiher ist wünschenswert. Untersuchungsbericht des Arbeitsministeriums zur Lage der Verwaltung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern]. In: *Gekkan Jinzaihaken* (Tōkyō) 5,7:56–65.
- Gendai Furī-Wāku Kenkyūkai (Hg.) (1986): *Jinzaihaken* [Arbeitnehmerüberlassung]. Tōkyō: Yūhikaku.
- Goka, Kazumichi (1988a): *Gendai shihonshugi to fuanteishūgyō mondai* [Der

- gegenwärtige Kapitalismus und das Problem der instabilen Arbeit]. Tōkyō: Ochanomizu Shobō.
- Goka, Kazumichi (1988b): Gendankai no rōdōsha hakengyō to fuantei-koyōmondai. Jimushori hakengyō o chūshin ni [Das gegenwärtige Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe und das Problem der instabilen Beschäftigung. Arbeitnehmerüberlassung im Bereich allgemeiner Büroarbeiten]. In: *Kanazawa Daigaku Keizaironshū* (Kanazawa) 25:19–57.
- Goka, Kazumichi (1988c): Jinzaihakengyō to toshirōdōshijō [Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe und städtischer Arbeitsmarkt]. In: *Toshimon-dai* (Tōkyō) 79,2:75–86.
- Inagami, Takeshi (1985a): Gijutsusha hakengyō no seichō to jinjikanri. Kikaisekkeigyō M-sha no jireikenkyū [Wachstum und Personalpolitik im Ingenieurverleih. Fallstudie der Ingenieurfirma M.]. In: *Nihon Rōdō Kyōkai Zasshi* (Tōkyō), 27,11:13–25.
- Inagami, Takeshi (1985b): Gijutsusha hakengyō no seichō to jinjikanri. Kikaisekkeigyō M-sha no jireikenkyū [Wachstum und Personalpolitik im Ingenieurverleih. Fallstudie der Ingenieurfirma M.]. In: *Nihon Rōdō Kyōkai* (Hg.): *Sābisu-keizai-ka, jōhō-ka no koyō, rōdō ni oyobosu eikyō to rōshi no taiō ni kansuru tokubetsu kenkyū chūkanhōkoku* [Zwischenbericht zu Studien über den Einfluß der Entwicklung zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft auf Beschäftigung und Arbeit und die Haltung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer]. Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai, S. 263–308.
- Inagami, Takeshi (1988): Gijutsusha hakengyō no seichō to jinjikanri. Kikaisekkeigyō M-sha no jireikenkyū [Wachstum und Personalpolitik im Ingenieurverleih. Fallstudie der Ingenieurfirma M.]. In: *Nihon Rōdō Kyōkai* (Hg.): *Sābisu-keizaika to aratana shūgyōkeитай* [Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft und neue Arbeitsformen]. Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai, S. 195–221.
- Itami, Hiroyuki und Matsunaga Yūsuke (1985): Chūkan rōdōshijō-ron [Zur Theorie des intermediären Arbeitsmarkts]. In: *Nihon Rōdō Kyōkai Zasshi* 27,5:11–19.
- Itō, Minoru (1986): Seichō mezamashii jinzaihaken-gyō [Das erstaunliche Wachstum des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbes]. In: *Gendai Furī-Wāku Kenkyūkai* (Hg.): *Jinzaihaken* [Arbeitnehmerüberlassung]. Tōkyō: Yūhikaku, S. 1–15.
- Kagawa, Kōzō (1989): Rōdōsha-haken-hō no hyōka to minaoshi no shiten [Aspekte einer Verbesserung und Einschätzung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes]. In: *Kikan Rōdō-hō* (Tōkyō) 150:101–110.
- Katō, Yūji (1980/1982): *Gendai Nihon ni okeru fuanteishūgyō rōdōsha* (jō/ge) [Instabil beschäftigte Arbeiter im gegenwärtigen Japan (I/II)]. Tōkyō: Ochanomizu Shobō.

- Kawakita, Takashi (1989a): Jimushori sabisu-gyōkai de hataraku hitobito [Arbeitnehmer im Bereich allgemeiner Bürodienste]. In: Takanashi Aki-ra (Hg.): *Jinzaihakengyō no sekai* [Die Welt des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe]. Tōkyō: Tōyōkeizai Shinpōsha, S. 115–143.
- Kawakita, Takashi (1989b): Sentakuteki rōdō e no shikō: jimu-sābisu hakenrōdōsha [Der Trend zur gewählten Arbeit: Leiharbeiter im Bereich Bürodienste]. In: Kawakita Takashi: *Sangyōhendō to rōmukanri* [Veränderungen in der Industrie und die Arbeitsverwaltung]. Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai, S. 341–412.
- Kezuka, Kazutoshi (1987): Neue Entwicklung des Arbeitsrechts in Japan. In: *WSI Mitteilungen* (Köln) 1987, 4: 218–227.
- Kinoshita, Takeo (1987): Tomedonaku hirogaru hakenrōdō [Die sich un-aufhörlich ausbreitende Arbeitnehmerüberlassung]. In: *Chingin to shakai-hoshō* (= Fujinrōdō mondai kenkyū 12. Kintō-hō 2nenme no fujinrōdōsha) (Tōkyō) 964:22–27.
- Kobayashi, Takumi (1985): Jinzaihaken (iwayuru jimushori ukeoigyō) to fujinrōdō [Arbeitnehmerüberlassung – sogenannte Beauftragung allgemeiner Büroarbeiten – und Frauenarbeit]. In: Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo (Hg.): *Shokken shiryōshirizu fuko 37; Fujinkoyō kenkyū IV*. Tōkyō: Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo, S. 1–53.
- Kobayashi, Takumi (1987): Atarashii shūgyōkeитай, hakenrōdō [Leiharbeit, eine neue Arbeitsform]. In: Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo (Hg.): *Joshirōdō no shinjidai. Kyatchi-appu o koete* [Ein neues Zeitalter in der Frauenarbeit. Nach der Phase des Einholens]. Tōkyō: Tōkyō Daigaku Shuppankai, S. 81–103.
- Komuro, Toyochika (1986): *Shiyōshagainen to rōdōshahaken* [Der Begriff des Arbeitgebers und Arbeitnehmerüberlassung]. Tōkyō: Sōgōrōdō Kenkyūjo.
- Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo (1986): *Jinzaihakengyō (jimushori) no joshirōdōsha no shigoto to seikatsu ni kansuru chōsakenkyū hōkokusho* [Bericht über die Untersuchung zu Arbeit und Leben von Arbeitnehmerinnen in Arbeitnehmerüberlassungsbetrieben im Bereich allgemeiner Bürotätigkeiten]. Tōkyō: Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo (= Shokken chōsakenkyū hōkokusho No. 54).
- Mitomi, Kiyoshi (1986): Hakenrōdō wo meguru kokusaiteki na jōkyō [Die internationale Lage der Arbeitnehmerüberlassung]. In: Shirasaki Jun'ichirō, Matsui Shigeaki, Ōno Yoshimi, Mitomi Kiyoshi und Kuriyama Yoshiaki: *Hakenrōdō* [Arbeitnehmerüberlassung]. Tōkyō: Gakushū no Tomosha, S. 175–195.
- Mitomi, Kiyoshi (1987): Shogaikoku no hakenrōdō [Leiharbeit im Ausland]. In: *Chingin to shakai-hoshō* (= Fujinrōdō mondai kenkyū 12. Kintō-hō 2nenme no fujinrōdōsha) (Tōkyō) 964:28–33.

- Miyajima, Hisashi (1981): Hakenrōdōsha mondai no shiten to kōzōjoron [Aspekte der Problematik der Leiharbeiter und Einführung in die Struktur]. In: *Rōdōkeizaijunpō* (Tōkyō) 35,1196:14–17.
- Rōdōdaijinkanbō Seisakuchōsa-bu (1989): *Tayōka suru kigyōrōdōsha. Shōwa 62nen „shūgyōkeитай no tayōka ni kansuru jittaichōsa“ kekka ripōto* [Pluralisierung der Arbeitnehmer. Ergebnisbericht der „Untersuchung zur Pluralisierung der Arbeitsformen“ 1987]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsu-kyoku.
- Rōdōshō Shokugyōantei-kyoku Minkanjūkyūchōseijigyō-shitsu (Rōdōshō happyō 6.3.1989): *Ippan rōdōsha hakenjigyō no jittaichōsa kekka (Gaiyō)* [Ergebnisse der Untersuchung über allgemeine Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe. Abriß]. Xeroxkopie.
- Rōdōshō Shokugyōantei-kyoku Minkanjūkyūchōseijigyō-shitsu (Rōdōshō happyō 25.11.1989): *Rōdōsha hakenjigyō seidō no un'ei ni kansuru jittaichōsa kekka* [Ergebnisse der Untersuchung zum Management des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbes]. Xeroxkopie.
- Satō, Hiroki (1986): Jinzaihaken-gyō no jittai [Die Situation im Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe]. In: Gendai Furī-Wāku Kenkyūkai (Hg.): *Jinzaihaken* [Arbeitnehmerüberlassung], Tōkyō: Yūhikaku, S. 17–31.
- Shibata, Hirotooshi (1985): Jōhōshori-ryōiki ni okeru „hakenrōdō“ no sonritsukōzō to hakenrōdōsha no rōdōseikatsu [Die Struktur der Arbeitnehmerüberlassung im Bereich der Informationsverarbeitung und das Arbeitsleben der Leiharbeiter]. In: *Rōdōshakaigaku kenkyūkai kaihō* (Tōkyō) 5:3–5.
- Shimoyama, Fusao, et al. (Hg.) (1980): *Fuantei shūgyō to shakaiseisaku* (= Shakaiseisaku Gakkai nenpō. Dai 24 shū) [Instabile Arbeit und Sozialpolitik (= Jahrbuch der Gesellschaft für Sozialpolitik, Band 24)]. Tōkyō: Ochanomizu Shobō.
- Shirasaki, Jun'ichirō (1986): Shingo „rōdōsha haken“ to sono shūhen rōdōsha [Das neue Wort „Arbeitnehmerüberlassung“ und ähnliche Arbeitnehmer [sic!]]. In: Shirasaki Jun'ichirō, Matsui Shigeaki, Ōno Yoshimi, Mitomi Kiyoshi und Kuriyama Yoshiaki: *Hakenrōdō* [Arbeitnehmerüberlassung]. Tōkyō: Gakushū no tomosha, S. 91–116.
- Shokugyōantei-kyoku Minkanjūkyūchōseijigyō-shitsu (Rōdōshō happyō 21.12.1989): *Rōdōsha hakenjigyō no shōwa 63nendō jigyōhōkoku no shūkei-kekka ni tsuite* [Zum Gesamtergebnis der Geschäftsberichte der Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe von 1988]. Xeroxkopie.
- Takanashi, Akira (1985): Jinzaihakengyō no rippōka-kōsō [Konzeptionen bei der Legalisierung der Arbeitnehmerüberlassung]. In: *Jurisuto* (Tōkyō) 831:6–11.
- Takanashi, Akira (1987): *Shōkai rōdōshahaken-hō* [Ausführlicher Kommentar zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz]. 4. erg. u. erw. Aufl. (1. Aufl.: 1985). Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai.

- Takanashi, Akira (1989): *Jinzaihakengyō no sekai*. Seichō to tenbō [Die Welt des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe. Entwicklung und Ausblick]. In: Takanashi Akira (Hg.): *Jinzaihakengyō no sekai* [Die Welt des Arbeitnehmerüberlassungsgewerbe]. Tōkyō: Tōyōkeizai Shinpōsha, S. 3–17.
- Takeishi, Emiko (1986): *Jinzaihakengyō (jimushori) no joshirōdōsha no shigoto to seikatsu ni kansuru chōsa* [Untersuchung zu Arbeit und Leben von Arbeitnehmerinnen in Arbeitnehmerüberlassungsbetrieben im Bereich allgemeiner Bürotätigkeiten]. In: *Koyōshokugyōkenkyū. Koyōshokugyō Sōgōkenkyūjo Kiyō* (Tōkyō) 26:39–48.
- Temporari-sentā (1989): *1989nendō temporari-staffu ishiki-chōsa* [1989er Untersuchung zum Bewußtsein der Arbeitnehmer von Temporari]. ohne Ort: Kabushikigaisha Temporari-sentā Kōkokushitsu.
- Tezuka, Kazuaki (1988): *Rōdōshahaken to ukeoi. Rōdōshahaken o meguru Nichi-Doku hikaku to mondaiten* [Arbeitnehmerüberlassung und Auftragsarbeit. Probleme der Arbeitnehmerüberlassung in Japan und Deutschland]. In: *Nihon Rōdō Kyōkai Zasshi* (Tōkyō) 30,7:34–42.
- Tōkyō-to Rōdōkeizai-kyoku Rōsei-bu Rōdōkumiai-ka (Hg.) (1988): *Haken rōdō ni kansuru jittaichōsa I. Tonai haken-moto jigyōsho zenchōsa* (= Shōwa 62nendō misoshiki rōdōsha ni kansuru jittaichōsa kekka) [Untersuchung zur Arbeitnehmerüberlassung I. Arbeitnehmerüberlassungsbetriebe in Tōkyō (= Ergebnisse der 1987er Untersuchung zu nichtorganisierten Arbeitnehmern)]. Tōkyō: Tōkyō-to Rōdōkeizai-kyoku Rōsei-bu Rōdōkumiai-ka.
- Tōkyō-to Rōdōkeizai-kyoku Rōsei-bu Rōdōkumiai-ka (Hg.) (1989): *Haken rōdō ni kansuru jittaichōsa II. Haken-saki jigyōsho oyobi hakenrōdōsha chōsa* (= Shōwa 63nendō misoshiki rōdōsha ni kansuru jittaichōsa kekka) [Untersuchung zur Arbeitnehmerüberlassung II. Entleiherfirmen und Leiharbeiter (= Ergebnisse der 1988er Untersuchung zu nichtorganisierten Arbeitnehmern)]. Tōkyō: Tōkyō-to Rōdōkeizai-kyoku Rōsei-bu Rōdōkumiai-ka.
- Umezawa, Takashi (1989): *Jōhō sābisu-sangyō no „haken-rōdō“*. Sofuto-wea-gijutsusha o chūshin to shite [Arbeitnehmerüberlassung im Informationsdienstleistungsbereich. Software Ingenieure]. In: *Nihon Rōmugakkai Nenpōhenshū-iinkai* (Hg.): *Nihon Rōmu Gakkai Nenpō (Dai 19kai taikai)*. Niigata: Niigata Daigaku Keizaigakubu Suzuki kenkyūshitsu, S. 47–54.
- Wakida, Shigeru (1987): *Keiretsugaisha e no haken, shukkō o meguru mondai* [Probleme bei Verleih und Versetzung von Arbeitnehmern in ein zur Unternehmensgruppe gehörendes Unternehmen]. In: *Kikan Rōdō-hō* (Tōkyō) 144:41–50.
- Watanabe, Mayumi (1986): *Hakenrōdōsha no koe* [Die Meinung der Leih-

- arbeitnehmer]. In: Gendai Furī-Wāku Kenkyūkai (Hg.): *Jinzaihaken* [Arbeitnehmerüberlassung], Tōkyō: Yūhikaku, S. 111–143.
- Yashiro, Naohiro (1988): Josei jinzaihakengyō. *Ibun'ya kara no sannyū ni tsuite no jirei* [Leiharbeit von Frauen. Fallstudien von Unternehmen aus anderen Bereichen]. In: Nihon Rōdō Kyōkai (Hg.): *Sābisu-keizaika to aratana shūgyōkeитай* [Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft und neue Arbeitsformen]. Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai, S. 222–238.