

建設業務労働者就業機会確保事業の許可基準（案）

- 1 申請者が、認定計画に従って建設業務労働者就業機会確保事業を行うものであること
（建設労働法第33条第1項第1号）

【判断基準】

認定計画において送出事業主になることが明記されていること。

- 2 申請者が、当該建設業務労働者就業機会確保事業の送出労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有すること（建設労働法第33条第1項第2号）

【判断基準】

送出労働者を雇用する者と指揮命令する者とが分離するという特性にかんがみ、送出労働者に対する適切な雇用管理能力を要求することにより、送出労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。

① 雇用管理責任者に関する判断

次のとおり、雇用管理責任者として送出労働者の管理を適正に行いうる者が所定の要件及び手続きに従って適切に選任、配置されていること。

また、責任者が不在の場合の臨時の職務代行者があらかじめ選任されていること。

- i 未成年者でなく（※）、建設労働法第32条第1号から第4号までに掲げる欠格事由に該当しないこと。

（※ 建設労働法第44条の規定により読み替えて適用される労働者派遣法第36条により、未成年者でないこととされている。）

- ii 雇用管理責任者について、送出事業主の事業所ごとに当該事業所に専属の雇用管理責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。なお、雇用管理責任者の数は、送出労働者100人に1人の割合とすること。
- iii 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。
- iv 適正な雇用管理を行う上で支障がない健康状態であること。
- v 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。
- vi 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。
- vii 雇用管理責任者となりうる者の名義を借用して、許可を得ようとするものでないこと。
- viii 次のいずれかに該当する者であること。

ア 成年に達した後、3年以上の雇用管理の経験を有する者

この場合において、「雇用管理の経験」とは、人事又は労務の担当者（事業主（法人の場合はその役員）、支店長、工場長その他事業所の長等労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」を含む。）であったと評価できること、又は建設業務労働者就業機会確保事業における送出労働者の労務の担当者であったことをいうものとする。

イ 成年に達した後の雇用管理の経験と送出労働者としての業務の経験とを合わせた期間が3年以上の者（ただし、雇用管理の経験が1年以上ある者に限る。）

ウ 成年に達した後の雇用管理の経験と職業経験とを合わせた期間が5年以上の者
(ただし、雇用管理の経験が1年以上ある者に限る。)

エ 成年に達した後、職業安定行政又は労働基準行政に3年以上の経験を有する者

オ 成年に達した後、民営職業紹介事業、労働者供給事業又は労働者派遣事業の従事者として3年以上の経験を有する者

ix 職業安定局長が委託する者が行う責任者講習を受講(許可の申請の受理の日前5年以内の受講に限る。)した者であること。

x 外国人にあつては、原則として、出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)(以下「入管法」という。)別表第1の1及び2並びに別表第2の表のいずれかの在留資格を有する者であること。

xi 苦情処理等の場合に、雇用管理責任者が日帰りで往復できる地域に送出すること。

② 送出事業主に関する判断

次のとおり、送出事業主(法人の場合にはその役員を含む。)が、送出労働者の福祉の増進を図ることが見込まれる等適正な雇用管理を期待しうるものであること。

この要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要であること。

i 送出労働者の福祉の増進を図ることが見込まれるものであること。

ii 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。

iii 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのないものであること。

iv 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

v 送出事業主となりうる者の名義を借用して許可を得るものではないこと。

vi 外国人にあつては、原則として、入管法別表第1の2の表の「投資・経営」若しくは別表第2の表のいずれかの在留資格を有する者、又は資格外活動の許可を受けて送出事業主としての活動を行う者であること。

③ 教育訓練に関する判断

送出労働者に対する能力開発体制(適切な教育訓練計画の策定、教育訓練の施設、設備等の整備、教育訓練の実施についての責任者の配置等)が整備されていること。

この要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要であること。

・ 送出労働者に係る教育訓練に係る計画が適切に策定されていること。

・ 教育訓練を行うに適した施設、設備等が整備され、教育訓練の実施について責任者が配置される等能力開発体制の整備がなされていること。

また、送出労働者に受講を義務づけた教育訓練について、費用を徴収するものではないこと。

3 個人情報 を適正に管理し、及び送出労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること(建設労働法第33条第1項第3号)

【判断基準】

業務の過程で得た送出労働者等の個人情報を管理する能力を要求することにより、送出労働者等の個人情報を適正に管理し、秘密を守るため、次のような事項につき判断する。

① 個人情報管理の事業運営に関する判断

i 送出労働者の個人情報 を適正に管理するための事業運営体制が整備されていること。

ii 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていることが必要であること。

ア 送出労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。

イ 業務上知り得た送出労働者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

ウ 送出労働者等から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項についての規定があり、かつ当該規定について送出労働者への周知がなされていること。

なお、開示しないこととする個人情報としては、当該個人に対する評価に関する情報が考えられる。

エ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する雇用管理責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

なお、苦情処理の担当者等取扱責任者を定めること。

iii 個人情報適正管理規程については、以下の点に留意するものとする。

ア 送出事業主は、ii のアからエまでに掲げる規程を含む個人情報適正管理規程を作成するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

イ 送出事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該送出労働者等に対して不利益な取扱いをしてはならないものとする。

iv 個人情報の収集、保管及び使用について、以下の点に留意するものとする。

ア 送出事業主は、送り出しを行う際には当該送出労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、送出労働者の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないものとする。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

ア) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

イ) 思想及び信条

ウ) 労働組合への加入状況

※ ア) からウ) については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

・ ア) 関係

家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）及び容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

・ イ) 関係

人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

・ 関係

労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

また、送出労働者の銀行口座の暗証番号は、通常、適正な雇用管理を行う目的の範囲内で必要な個人情報とは解されない。

イ 送出事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないものとする。

※ 「本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段」の「等」には、本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合が含まれる。

ウ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。なお、建設業務労働者就業機会確保事業制度の性質上、送出事業主が受入事業主に提供することができる送出労働者の個人情報は、建設労働法第44条の規定により読み替えて適用される労働者派遣法第35条の規定により受入事業主に通知すべき事項のほか、当該送出労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものとする。ただし、他の保管又は使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りではない。

② 個人情報管理の措置に関する判断

i 送出労働者の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

ii 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

ア 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置が講じられていること。

イ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置が講じられていること。

ウ 送出労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者による送出労働者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。

エ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置が講じられていること。

なお、本人からの破棄や削除の要望があった場合にも、当該措置が講じられること。

iii 個人情報の適正な管理については、以下の点に留意するものとする。

ア 送出事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（iiに掲げる措置）を講ずるとともに、送出労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないものとする。

イ 送出事業主が送出労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないものとする。

なお、個人情報のうち、建設労働法第33条第1項第3号に規定する「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうこと。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、

保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

4 申請者が、当該建設業務労働者就業機会確保事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること（建設労働法第33条第1項第4号）

【判断基準】

建設業務労働者就業機会確保事業を的確、安定的に遂行するに足る財産的基礎、組織的基礎や当該事業に適した事業所の確保等一定以上の事業遂行能力を要求することにより、建設業務労働者就業機会確保事業を適正かつ有効に機能させ、送出労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。

① 財産的基礎に関する判断（事業主（法人又は個人）単位で判断）

- i 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が1千万円に当該事業主が建設業務労働者就業機会確保事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。
- ii iの基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。
- iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が8百万円に当該事業主が建設業務労働者就業機会確保事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

② 組織的基礎に関する判断

- i 建設業務労働者就業機会確保事業に係る指揮命令の系統が明確であり、送出労働者となることについて同意を得ている者の数に応じた適当な数の職員が配置される等組織体制が整備されていること。
- ii 当該要件を満たすためには、建設業務労働者就業機会確保事業に係る組織における指揮命令の系統が明確であり、指揮命令に混乱の生ずるようなものではないことが必要である。

③ 適正な事業運営に関する判断

- i 建設業務労働者就業機会確保事業をその雇用する常用の建設業務労働者の雇用の安定の目的以外の宣伝等他の目的の手段として利用しないこと等法の趣旨に沿った適切な事業運営を行うものであること。
- ii 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
 - ア 建設業務労働者就業機会確保事業において事業停止命令を受けた者が、当該停止期間中に、許可を受けようとするものではないこと。
 - イ 法人にあつては、その役員が、個人事業主として建設業務労働者就業機会確保事業について事業停止命令を受け、当該停止期間を経過しない者ではないこと。
 - ウ 建設業務労働者就業機会確保事業をその雇用する常用の建設業務労働者の雇用の安定の目的以外の宣伝等他の目的の手段として利用するものではないこと。
 - エ 自己の名義をもって、他人に建設業務労働者就業機会確保事業を行わせるために、許可を得ようとするものではないこと。