

○厚生労働省令第五百十三号

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）の一部の施行に伴い、及び関係法律の規定に基づき、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令を次のように定める。

平成三十年十二月二十八日

厚生労働大臣 根本 匠

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令

目次

第一章 関係省令の整備（第一条―第十二条）

第二章 経過措置（第十三条―第十九条）

附則

第一章 関係省令の整備

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部改正)

第一条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和六十一年

労働省令第二十号)の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第一章 (略)</p> <p>第二章 派遣労働者の保護等に関する措置</p> <p>第一節 労働者派遣契約(第二十一条―第二十四条の六)</p> <p>第二節(第四節) (略)</p> <p>第三章 紛争の解決(第四十六条の二)</p> <p>第四章 雑則(第四十七条―第五十五条)</p> <p>附則</p> <p>(事業報告書及び収支決算書)</p> <p>第十七条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第三十条の四第一項の協定を締結した派遣元事業主は、第一項の事業報告書には、当該協定を添付しなければならない。</p> <p>4 (略)</p> <p>(情報提供の方法等)</p> <p>第十八条の二 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第二十三条第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 法第三十条の四第一項の協定を締結しているか否かの別</p> <p>四 法第三十条の四第一項の協定を締結している場合にあつては、協定対象派遣労働者(法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。)の範囲及び当該協定の有効期間の終期</p>	<p>目次</p> <p>第一章 (略)</p> <p>第二章 派遣労働者の保護等に関する措置</p> <p>第一節 労働者派遣契約(第二十一条―第二十四条の二)</p> <p>第二節(第四節) (略)</p> <p>第三章 雑則(第四十七条―第五十五条)</p> <p>附則</p> <p>(事業報告書及び収支決算書)</p> <p>第十七条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>3 (略)</p> <p>(情報提供の方法等)</p> <p>第十八条の二 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 法第二十三条第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>

五 (略)

(法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項)
第二十二條 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

二 (略)

三 (略)

四 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別

五 派遣労働者を無期雇用派遣労働者(法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。)又は第三十二条の四に規定する者に限るか否かの別

(契約に係る書面の記載事項)

第二十二條の二 第二十一条第三項に規定する書面には、同項及び同条第四項に規定する事項のほか、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める事項を記載しなければならない。

一 紹介予定派遣の場合 当該派遣先が職業紹介を受けることを希望しない場合又は職業紹介を受けた者を雇用しない場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二十一条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。)の送信の方法(当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。以下同じ。)(以下「書面の交付等」という。)により、派遣元事業主に対して明示する旨

二 (略)

三 (略)

(法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項)
第二十二條 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

(新設)

一 (略)

二 (略)

三 (略)

四 派遣労働者を無期雇用派遣労働者(法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。)又は第三十二条の五に規定する者に限るか否かの別

(契約に係る書面の記載事項)

第二十二條の二 第二十一条第三項に規定する書面には、同項及び同条第四項に規定する事項のほか、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める事項を記載しなければならない。

一 紹介予定派遣の場合 当該派遣先が職業紹介を受けることを希望しない場合又は職業紹介を受けた者を雇用しない場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二十一条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第二十六条第一項第二号において「電子メール等」という。)の送信の方法(当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。同号ロにおいて同じ。)(以下「書面の交付等」という。)により、派遣元事業主に対して明示する旨

二 (略)

(法第二十六条第二項第三号の厚生労働省令で定める措置)
第二十四条 法第二十六条第二項第三号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

一 三 (略)

四 法第四十条第二項に規定する教育訓練の実施等必要な措置

五 法第四十条第三項に規定する福利厚生施設の利用の機会の付

与

(削る)

六 十 (略)

(法第二十六条第七項の情報の提供の方法等)

第二十四条の三 法第二十六条第七項の情報の提供は、同項の規定により提供すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。

2 派遣元事業主は前項の規定による情報の提供に係る書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならない。

(法第二十六条第七項の厚生労働省令で定める情報)

第二十四条の四 法第二十六条第七項の厚生労働省令で定める情報は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める情報とする。

一 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合 次のイからホまでに掲げる情報

イ 比較対象労働者(法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ。)の職務の内容(同項に規定する職務の内容をいう。以下同じ。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

(法第二十六条第二項第三号の厚生労働省令で定める措置)
第二十四条 法第二十六条第二項第三号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

一 三 (略)

四 法第四十条第二項に規定する教育訓練の実施に係る配慮

五 法第四十条第三項に規定する福利厚生施設の利用の機会の付

与に係る配慮

六 法第四十条第五項に規定する賃金水準に関する情報の提供そ

の他の措置の実施に係る配慮
七 十一 (略)

(新設)

(新設)

ロ 当該比較対象労働者を選定した理由

ハ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）

ニ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

ホ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たつて考慮したもの

二 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合 次イ及びロに掲げる情報

イ 法第四十条第二項の教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）

ロ 第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

（法第二十六条第八項の厚生労働省令で定める者）

第二十四条の五 法第二十六条第八項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

二 前号に該当する労働者がいない場合にあつては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

三 前二号に該当する労働者がいない場合にあつては、前二号に掲げる者に準ずる労働者

（法第二十六条第十項の情報の提供の方法等）

第二十四条の六 法第二十六条第十項の情報の提供は、同条第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、同条第十項の規定により提供すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。

（新設）

（新設）

2| 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣に係る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、法第二十六条第十項の情報（法第四十条第二項の教育訓練及び第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。）の提供を要しない。この場合において、当該派遣労働者の中に新たに協定対象派遣労働者以外の者が含まれることとなつたときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなければならない。

3| 労働者派遣契約が終了する日前一週間以内における変更であつて、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても法第三十条の三の規定に違反しないものであり、かつ、当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、法第二十六条第十項の情報の提供を要しない。

4| 第二十四条の三第二項の規定については、法第二十六条第十項の情報の提供について準用する。

（法第三十条の四第一項の過半数代表者）

第二十五条の六 法第三十条の四第一項の労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。ただし、第一号に該当する者がいない場合にあつては、過半数代表者は第二号に該当する者とする。

一 労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

二 法第三十条の四第一項の協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

2| 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者にならうとしたこと又は過半数代表者として正当な行

（新設）

為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

3| 派遣元事業主は、過半数代表者が法第三十条の四第一項の協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

(法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定める待遇)

第二十五条の七 法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定める待遇は、次のとおりとする。

一 法第四十条第二項の教育訓練

二 第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設

(法第三十条の四第一項第二号の厚生労働省令で定める賃金)

第二十五条の八 法第三十条の四第一項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金(職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。)とする。

(法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額)

第二十五条の九 法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であつて、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とする。

(法第三十条の四第一項第六号の厚生労働省令で定める事項)

第二十五条の十 法第三十条の四第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 有効期間

二 法第三十条の四第一項第一号に掲げる派遣労働者の範囲を派

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

遣労働者の一部に限定する場合には、その理由

三 派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとしな

（法第三十条の四第二項の周知の方法）

第二十五条の十一 法第三十条の四第二項の周知は、次のいずれかの方法により行わなければならない。

一 書面の交付の方法

二 次のいずれかの方法によることを当該労働者が希望した場合における当該方法

イ ファクシミリを利用してする送信の方法

ロ 電子メール等の送信の方法

三 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法

四 常時当該派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（法第三十条の四第一項の協定の概要について、第一号又は第二号の方法により併せて周知する場合に限る。）

（協定に係る書面の保存）

第二十五条の十二 派遣元事業主は、法第三十条の四第一項の協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならない。

（法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金）

第二十五条の十三 法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その

（新設）

（新設）

（新設）

他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。

（待遇に関する事項等の説明）

第二十五条の十四（略）

（待遇に関する事項等の説明）
第二十五条の六（略）

第二十五条の十五 法第三十一条の二第二項の厚生労働省令で定める方法は、次条各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法とする。

- 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
- 二 電子メール等の送信の方法

第二十五条の十六 法第三十一条の二第二項第一号の厚生労働省令

で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 昇給の有無
- 二 退職手当の有無
- 三 賞与の有無
- 四 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）
- 五 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

（新設）

第二十五条の十七 派遣元事業主は、法第三十一条の二第二項の規定により派遣労働者に対して明示しなければならない同項第一号に掲げる事項を事実と異なるものとしてはならない。

（新設）

第二十五条の十八 法第三十一条の二第二項（第二号に係る部分に限る。）及び第三項（第二号に係る部分に限る。）の規定による説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならない。

（新設）

第二十五条の十九 労働者派遣の実施について緊急の必要があるた

めあらかじめ法第三十一条の二第三項に規定する文書の交付等により同項（第一号に係る部分に限る。）の明示を行うことができ

ないときは、当該文書の交付等以外の方法によることができる。
2 前項の場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、法第三十一条の二第三項（第一号に係る部分に限る。）の規定により明示すべき事項を同項に規定する文書の交付等により当該派遣労働者に明示しなければ

ならない。

一 当該派遣労働者から請求があつたとき。
二 前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を

超えるとき。

第二十五条の二十 法第三十一条の二第三項第一号の厚生労働省令

で定める事項は、次のとおりとする。

一 労働契約の期間に関する事項
二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事

項
三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

六 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

（法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項）

第二十七条の二 法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。

（新設）

（新設）

（法第三十五条第一項第四号の厚生労働省令で定める事項）

第二十七条の二 法第三十五条第一項第四号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。

一〇三 (略)
2 (略)

(法第三十五条第一項第六号の厚生労働省令で定める事項)

第二十八条 法第三十五条第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一・二 (略)

(法第三十七条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練)

第三十条の二 法第三十七条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十条の二第一項の規定による教育訓練とする。

(法第三十七条第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項)

第三十一条 法第三十七条第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 (略)

二 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

三〇三十一 (略)

(削る)

一〇三 (略)
2 (略)

(法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項)

第二十八条 法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一・二 (略)

(法第三十七条第一項第九号の厚生労働省令で定める教育訓練)

第三十条の二 法第三十七条第一項第九号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十条の二第一項の規定による教育訓練とする。

(法第三十七条第一項第十二号の厚生労働省令で定める事項)

第三十一条 法第三十七条第一項第十二号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 (略)

(新設)

二〇三十一 (略)

(法第四十条第五項の厚生労働省令で定める措置)

第三十二条の四 法第四十条第五項の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

一 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報の提供

二 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準に関する情報の提供

三 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する労働者の募集に係る事項(賃金

第三十二条の四 (略)

(法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練)
第三十五条の二 法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、次のとおりとする。

- 一・二 (略)

(法第四十二条第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項)
第三十六条 法第四十二条第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 (略)
- 二 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 三 十二 (略)

(派遣元事業主に対する通知)
第三十八条 法第四十二条第三項の規定による派遣元事業主に対する通知は、派遣労働者ごとの同条第一項第五号から第七号まで並びに第三十六条第一号、第二号及び第五号に掲げる事項を、一箇月ごとに一回以上、一定の期日を定めて、書面の交付等により通知することにより行わなければならない。

- 2 (略)

第三章 紛争の解決

(準用)

第四十六条の二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の

に係る情報に関する部分に限る。)の提供
四 その他法第三十条の三第一項の規定により派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の賃金が適切に決定されるようにするために必要な措置

第三十二条の五 (略)

(法第四十二条第一項第九号の厚生労働省令で定める教育訓練)
第三十五条の二 法第四十二条第一項第九号の厚生労働省令で定める教育訓練は、次のとおりとする。

- 一・二 (略)

(法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項)
第三十六条 法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 (略)
- (新設)
- 二 十一 (略)

(派遣元事業主に対する通知)
第三十八条 法第四十二条第三項の規定による派遣元事業主に対する通知は、派遣労働者ごとの同条第一項第四号から第六号まで並びに第三十六条第一号及び第四号に掲げる事項を、一箇月ごと一回以上、一定の期日を定めて、書面の交付等により通知することにより行わなければならない。

- 2 (略)

(新設)

(新設)

確保等に関する法律施行規則第三条から第十二条までの規定は、法第四十七条の七第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十七条の七第一項」と、同項並びに同令第四条（見出しを含む。）、第五条（見出しを含む。）及び第八条第一項中「機会均等調停会議」とあるのは「派遣労働者待遇調停会議」と、同令第五条及び第十条第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室。）」とあるのは「都道府県労働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部。）」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の七第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条第一項又は第二項」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の八において準用する法第二十条第一項」と、同令第八条第三項中「法第二十条第一項の」とあるのは「同項の」と、同令第九条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第四十六条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第四十六条の二において準用する第八条」と、同令第十四条第一項中「法第二十一条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の八において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「派遣労働者」と、「専従者」とあるのは「専従者」と読み替えるものとする。

第四章 雑則

第三章 雑則

様式第十一号を次のように改める。

許可番号	
事業所枝番号	
許可年月日	年 月 日

労働者派遣事業報告書 (年度報告)
(6月1日現在の状況報告)

年 月 日

厚生労働大臣 殿

提出者

印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第23条第1項の規定により、下記のとおり事業報告書を提出します。

(ふりがな)			
1 氏名又は名称			
2 住 所	〒 () () -		
(ふりがな)			役 名
3 代表者の氏名 (法人の場合)			
(ふりがな)			
4 事業所の名称			
5 事業所の住所	〒 () () -		
6 大企業、中小企業の別	1 大企業	2 中小企業	
7 産業分類	名称		分類 番号
8 事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日	~		
9 民営職業紹介事業との兼業	1 有	2 無	許可・届出番号
10 親会社の名称			備考
	①労働者派遣事業の許可番号	②民営職業紹介事業の許可・届出番号	
11 請負事業の実施	1 有	2 無	うち構内請負の実施
			1 有 2 無
12 労働者派遣事業の売上高		13 請負事業の売上高	
14 備考			

※労働局記入欄

I 年度報告

(1) 派遣労働者数等雇用実績（実人数）（報告対象期間末日現在）

	計	通算雇用期間が1年以上の派遣労働者	うち同じ職場に1年以上派遣見込みの者	通算雇用期間が1年未満の派遣労働者	うち同じ職場に1年以上派遣見込みの者
		①全労働者	—	—	—
②派遣労働者総計					
③無期雇用派遣労働者					
④有期雇用派遣労働者					
⑤日雇派遣労働者					
⑥登録者 ※		—	—	—	—

(2) 海外派遣労働者数（実人数）

--

(3) 派遣先に関する事項

①派遣先事業所数（実数）

--

※登録制度のある事業主のみ

②労働者派遣契約の期間別件数（延べ件数）

総件数	1日以下のもの	1日を超え7日以下のもの	7日を超え1月以下のもの	1月を超え2月以下のもの	2月を超え3月以下のもの	3月を超え6月以下のもの	6月を超え12月以下のもの	1年を超え3年以下のもの	3年を超えるもの	労働者派遣契約がなかった

(4) 教育訓練（キャリアアップに資するものを除く）の実績

①労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

イ ロ ハ ニ ホ	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号	教育の方法の別 1 座学 2 実技	教育の実施主体の別 1 事業主・ 2 派遣先・ 3 教育機関・4 その他	受講した派遣労働者数	1人当たりの平均実施時間

③主な派遣先事業主（取引額上位5社）

氏名又は名称	所在地

②その他の教育訓練（①及び（9）に係るものを除く）

イ ロ ハ	訓練の内容	訓練の方法の別 1 OJT 2 OFF-JT	訓練の実施主体の別 1 事業主・ 2 派遣先・ 3 訓練機関・ 4 その他	訓練費負担の別 1 無償（実費負担なし）・2 無償（実費負担あり）・3 有償	賃金支給の別 1 有給（無給部分なし）・2 有給（無給部分あり）・3 無給	1人当たりの平均実施時間

(5) 紹介予定派遣に関する事項

イ 紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数（人）	ロ 紹介予定派遣により労働者派遣をした労働者数（人）	ハ 紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数（人）	ニ 紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につながった労働者数（人）

(6) 雇用安定措置（法第30条）の実績

期間	対象派遣労働者数	第1号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数		第2号の措置（新たな派遣先の提供）を講じた人数		第3号の措置（派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用）を講じた人数		第4号の措置（その他の措置）を講じた人数		備考
		うち、派遣先で雇用された人数	うち、新たな派遣先で就業した人数	うち、新たな派遣先で就業した人数	うち、新たな派遣先で就業した人数	教育訓練（雇用を維持したままのものに限る）	紹介予定派遣（※2）	左記以外のその他の措置		
計										
3年見込み										
2年半から3年未満見込み										
2年から2年半未満見込み										
1年半から2年未満見込み										
1年から1年半未満見込み										
1年未満見込み（※1）										

※1 「1年未満見込み」については、派遣元での通算雇用期間が1年以上の者（登録中の者を含む）に限る。

※2 (5) 欄の「イ 紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数（人）」の内数であること。

様式第11号 (第5面)

② 日雇派遣労働者の業務別派遣料金及び賃金

	日雇派遣労働者の派遣料金 (1日(8時間当たり)の額)	日雇派遣労働者の賃金 (1日(8時間当たり)の額)	
		日雇派遣労働者	協定対象派遣労働者
全業務平均 4-1～4-18の合計額/記載業務の合計数			
4-1 情報処理システム開発			
4-2 機械設計			
4-3 事務用機器操作			
4-4 通訳、翻訳、速記			
4-5 秘書			
4-6 ファイリング			
4-7 調査			
4-8 財務			
4-9 貿易			
4-10 デモンストレーション			
4-11 添乗			
4-12 受付・案内			
4-13 研究開発			
4-14 事業の実施体制の企画、立案			
4-15 書籍等の制作・編集			
4-16 広告デザイン			
4-17 OAインストラクション			
4-18 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業			

(8) マージン率等の情報提供の状況

提供方法	該当する各欄に「○」を記載
インターネット	
書類の備付け	
その他 ()	

様式第11号 (第6面)

(9) キャリアアップ措置の実績

① キャリアコンサルティングの窓口担当者の人数

	計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリアコンサルティングに関する職務経験・知見のある者	
					職務経験あり	知見あり
計						
キャリアコンサルタント				—	—	—
上記以外の担当者				—		
営業職				—		
その他				—		

② キャリアコンサルティングの実施状況

全派遣労働者数			実施を希望した者の人数			実施した者の人数		
計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者

③ キャリアアップに資する教育訓練 (1 フルタイム(1年以上雇用見込み)、2 短時間勤務(1年以上雇用見込み)、3 1年未満雇用見込み)

訓練の内容等	対象となる派遣労働者 (上段) 種別 (1 雇入時・2 派遣中・3 待機中・4 入社○年目・5 長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容の教育訓練の対象となる無期雇用派遣労働者・6 その他) (下段) 対象となる派遣労働者数				(上段) 実施時間の総計 (受講者数×教育訓練1コマの時間(複数回実施の場合は、その合計)) (下段) 受講者の実人数 (各年に同一の訓練を複数回受講した者は、重複計上しないこと)				訓練の方法の別 1 計画的なOJT 2 OFF-JT 3 OJT (計画的なもの以外)	訓練の実施主体の別 1 事業主 2 派遣先 3 訓練機関 4 その他	訓練費負担の別 1 無償 (実費負担なし) 2 無償 (実費負担あり) 3 有償	貸金支給の別 1 有給 (無給部分なし) 2 有給 (無給部分あり) 3 無給
	1年目	2年目	3年目	4年日以降	1年目	2年目	3年目	4年日以降				
イ 入職時等基礎的訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
ロ 職能別訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
ハ 職種転換訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
ニ 階層別訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
ホ その他の教育訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計 (a)										1～3年目のaの合計 (c)		
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数 (b)										1～3年目のbの合計 (d)		
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間 (a÷b)										1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間 (c÷d)		
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った貸金額 (1人1時間当たり平均)												

様式第11号 (第7面)

II 6月1日現在の状況報告

1 派遣労働者の実人数

① 派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数

派遣労働者計	うち、通算雇用期間が1年以上の派遣労働者				うち、通算雇用期間が1年未満の派遣労働者			
	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者		無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
	協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者	

② 業務別派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（①の内数）

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者	
01 管理的公務員					
02 法人・団体役員					
03 法人・団体管理職員					
04 その他の管理的職業従事者					
05 研究者					
06 農林水産技術者					
07・08 製造技術者					
09 建築・土木・測量技術者					
10 情報処理・通信技術者					
11 その他の技術者					
12 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師					
13 保健師、助産師、看護師					
14 医療技術者					
15 その他の保健医療従事者					
16 社会福祉専門職業従事者					
17 法務従事者					
18 経営・金融・保険専門職業従事者					
19 教員					
20 宗教家					
21 著述家、記者、編集者					
22 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者					
23 音楽家、舞台芸術家					
24 その他の専門的職業従事者					
25 一般事務従事者					
26 会計事務従事者					
27 生産関連事務従事者					
28 営業・販売事務従事者					
29 外勤事務従事者					
30 運輸・郵便事務従事者					
31 事務用機器操作員					
32 商品販売従事者					
33 販売類似職業従事者					
34 営業職業従事者					
35 家庭生活支援サービス職業従事者					
36 介護サービス職業従事者					
37 保健医療サービス職業従事者					

様式第11号 (第8面)

② 業務別派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（続）

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
			協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者
38 生活衛生サービス職業従事者					
39 飲食物調理従事者					
40 接客・給仕職業従事者					
41 居住施設・ビル等管理人					
42 その他のサービス職業従事者					
43～45 自衛官・司法警察職員等	—	—	—	—	—
46 農業従事者					
47 林業従事者					
48 漁業従事者					
49・50 生産設備制御・監視従事者					
51 機械組立設備制御・監視従事者					
52・53 製品製造・加工処理従事者					
54 機械組立従事者					
55 機械整備・修理従事者					
56・57 製品検査従事者					
58 機械検査従事者					
59 生産関連・生産類似作業従事者					
60 鉄道運転従事者					
61 自動車運転従事者					
62 船舶・航空機運転従事者					
63 その他の輸送従事者					
64 定置・建設機械運転従事者					
65 建設躯体工事従事者	—	—	—	—	—
66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）					
67 電気工事従事者					
68 土木作業従事者	—	—	—	—	—
69 採掘従事者					
70 運搬従事者					
71 清掃従事者					
72 包装従事者					
99 分類不能の職業					

③ 特定製造業務従事者の実人数（①の内数）

特定製造業従事者 計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者

④ 期間制限の対象外となる労働者派遣に係る派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（①の内数）

	計	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者
法第40条の2第1項第2号(高齢者)			
法第40条の2第1項第3号イ(有期プロジェクト業務)			
法第40条の2第1項第3号ロ(日数限定業務)			
法第40条の2第1項第4号(育児休業等取得者の代替)			
法第40条の2第1項第5号(介護休業取得者の代替)			

様式第11号 (第9面)

⑤ 日雇派遣労働者の実人数

日雇派遣労働者 計	i～ivに該当しない者		i 高齢者		ii 昼間学生		iii 副業として従事する者		iv 主たる生計者でない者	
	協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者	

⑥ 特定製造業務従事者である日雇派遣労働者の実人数 (⑤ i～ivの合計)

日雇派遣労働者	
協定対象派遣労働者	

⑦ 日雇派遣労働者の業務別実人数 (⑤の内数)

	日雇派遣労働者	
	協定対象派遣労働者	
4-1 情報処理システム開発		
4-2 機械設計		
4-3 事務用機器操作		
4-4 通訳、翻訳、速記		
4-5 秘書		
4-6 ファイリング		
4-7 調査		
4-8 財務		
4-9 貿易		
4-10 デモンストレーション		
4-11 添乗		
4-12 受付・案内		
4-13 研究開発		
4-14 事業の実施体制の企画、立案		
4-15 書籍等の制作・編集		
4-16 広告デザイン		
4-17 O A インスストラクション		
4-18 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業		

⑧ 日雇派遣労働者のうち期間制限の対象外となる業務における派遣労働者の実人数 (⑤の内数)

法第40条の2第1項第3号イ(有期プロジェクト業務)	
法第40条の2第1項第3号ロ(日数限定業務)	
法第40条の2第1項第4号(育児休業等取得者の代替業務)	
法第40条の2第1項第5号(介護休業取得者の代替業務)	

2 過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者(雇用されている者を含む。)の数

--

3 雇用保険及び社会保険の派遣労働者への適用状況

	雇用見込みが1年以上の労働者		雇用見込みが1年未満の労働者	
	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者
雇用保険			—	
健康保険			—	
厚生年金保険			—	

様式第11号 (第10面)

記載要領

第1面

- 1 「許可番号」及び「許可年月日」欄には、許可番号等を記入すること。
なお、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（平成27年法律第73号。以下「平成27年改正法」という。）附則第6条第1項の規定により引き続き行うことができることとされた労働者派遣事業（以下「旧特定労働者派遣事業」という。）に係る事業所においては、本欄には何も記載せず、14欄に届出年月日及び届出受理番号を記載すること。
- 2 第1面上方の提出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 3 6欄及び7欄については、許可申請時（更新を受けた事業主にあつては直近の更新時、平成27年9月30日前に一般労働者派遣事業の許可又は許可の更新を受けた事業所及び旧特定労働者派遣事業に係る事業所においては、報告対象期間（第1面の8欄をいう。以下同じ。）末日）における企業規模及び日本標準産業分類に基づく産業分類（細分類）を記載すること。ただし、7欄については、日本標準産業分類に変更があつた場合は、最新の分類に基づいて記載すること。6欄の「大企業」は中小企業以外のものを指し、「中小企業」は中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項に規定する中小企業者又は同条第5項に規定する小規模企業者を指すこと。
- 4 8欄には、年度報告の報告対象期間である、事業年度の開始の日（事業を事業年度の途中で開始した場合にあつては、当該事業の開始の日）及び当該事業年度の終了の日（事業を事業年度の途中で終了した場合にあつては、当該事業の終了の日）を記載すること。なお、旧特定労働者派遣事業に係る事業所のうち、事業年度の途中で労働者派遣事業の許可を受けた事業所については、当該旧特定労働者派遣事業の事業年度の開始の日から当該旧特定労働者派遣事業の廃止日まで及び労働者派遣事業の許可日から当該労働者派遣事業の事業年度の終了の日までを報告対象期間とする事業報告をそれぞれ作成し、提出すること。
- 5 10欄の「親会社」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号。以下「労働者派遣法施行規則」という。）第18条の3第2項各号に規定する者をいうこと。当該親会社が労働者派遣事業の許可番号又は民営職業紹介事業の許可・届出番号を有している場合には、当該番号を記載すること。なお、当該親会社が、旧特定労働者派遣事業に係る事業所である場合には、14欄に親会社の当該旧特定労働者派遣事業に係る届出受理番号を記載すること。
- 6 11欄について、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）により請負事業となる事業を実施している場合には、1を○で囲むこと。その際、製造業に分類される事業者であつて、構内請負（発注者の事業所構内において、自社の雇用する労働者を使用し、生産活動を請け負うこと）を実施している場合には、「うち構内請負の実施」欄の1を○で囲むこと。
- 7 12欄及び13欄については、決算後の金額を記載すること。

I 年度報告

第2面

- 1 (1) 欄の「派遣労働者数等雇用実績」には、報告対象期間の末日における派遣労働者の実人数を記載すること。
- 2 (1) 欄の③の「無期雇用派遣労働者」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者を、「有期雇用派遣労働者」とは、労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者をいうこと（以下同じ。）。
- 3 (1) 欄の⑤の「日雇派遣労働者」とは、労働者派遣法第35条の4第1項に規定する日雇派遣労働者をいうこと。なお、30日以内の期間を定めた契約を更新して通算30日を超えるような場合も含まれることに留意すること（以下同じ。）。
- 4 (1) 欄の⑥の「登録者」とは、労働者派遣をするに際し、登録されている者の中から期間を定めて雇用した者を派遣労働者として労働者派遣の対象とする制度（登録制度）に基づいて、派遣労働者になることを目的として派遣元事業主に登録した者であつて、既に雇用されている者を含み、過去1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除くこと。
- 5 (1) 欄の「通算雇用期間が1年以上の派遣労働者」とは、報告対象期間末日において通算雇用期間（実際に雇用された期間をいう。以下同じ。）が1年以上である派遣労働者を、「通算雇用期間が1年未満の派遣労働者」とは、報告対象期間末日において通算雇用期間が1年未満の派遣労働者をいうこと。また、「同じ職場に1年以上派遣見込みの者」とは、雇用契約期間が通算して1年以上であり、かつ、当該派遣労働者の同じ職場での派遣就業に係る派遣契約が通算して1年以上である派遣労働者をいうこと。

様式第11号(第11面)

- 6 (2) 欄については、報告対象期間内に海外派遣した派遣労働者の実人数を記載すること。
- 7 (3) 欄の①欄については、報告対象期間内に派遣先の事業所の実数を記載すること。報告対象期間内に労働者を派遣しなかった場合は「0」を記載すること。
- 8 (3) 欄の②欄については、報告対象期間内に締結した労働者派遣契約(個別契約)に係る派遣期間について、総件数(延べ件数)及び内訳としての期間別の件数を記載すること。なお、1つの労働者派遣契約において複数の派遣期間がある場合は、それぞれの期間別に計上した件数を記載すること。(3) 欄の①欄が「0」であった場合は、「労働者派遣契約がなかった」欄に○印をすること。
- 9 (3) 欄の③欄については、報告対象期間(第1面の8欄)内における主な派遣先の事業主のうち取引額上位5位までの事業主名を記載すること。(3) 欄の①欄が「0」の場合及び②欄に「労働者派遣契約がなかった」欄に○印をした場合には、(3) 欄の③欄には記載の必要がないこと。
- 10 (4) 欄中、選択肢として番号を提示している部分については、該当する番号を記載すること。
- 11 (4) 欄については、①欄には「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育」の報告対象期間内における実績を、②欄には一般教養としての訓練等の「その他の教育訓練」(安全衛生教育及び派遣労働者のキャリアアップ措置に関するもの以外の訓練)の報告対象期間内における実績を、それぞれ記載すること。
- 12 (4) 欄の①欄及び②欄については、教育訓練コース単位で記載し、①欄には5コースまでを、②欄には3コースまでを記載すること。それ以上のコースがある場合は、別紙に記載すること。
- 13 (4) 欄の①欄について、実施内容が労働安全衛生法第59条第1項の規定に該当する場合は、その内容に合致する労働安全衛生規則第35条第1項各号のうち該当号数に応じた1~8までの数字を、労働安全衛生法第59条第2項の規定に該当する場合は9を、同条第3項の規定に該当する場合は10を、その訓練の主な内容に応じて最大2つまで記載すること。
- 14 (4) 欄の①欄について、「教育の内容」については、「4S(整理・整頓・清掃・清潔)運動」、「KY(危険予知)活動」、「ヒヤリハット事例の報告」等具体的に記載すること。
- 15 (4) 欄の①欄及び②欄について、「1人当たりの平均実施時間」には、報告対象期間内に、各コースごとに派遣労働者が受講した1人当たりの平均実施時間数を記載すること。
- 16 (4) 欄の②欄について、「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。
- 17 (4) 欄の②欄について、「訓練費負担の別」において、「1 無償(実費負担なし)」とは、テキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施することを、「2 無償(実費負担あり)」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3 有償」とは、これ以外をいうこと。
- 18 (4) 欄の②欄について、「賃金支給の別」において、「1 有給(無給部分なし)」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2 有給(無給部分あり)」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「3 無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。
- 19 (5) 欄について、イには、報告対象期間内に、新たに、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込みのあった派遣労働者の実人数を記載し、そのうち報告対象期間内において紹介予定派遣により労働者派遣された派遣労働者数の実人数をロに記載すること。ハには、報告対象期間内において紹介予定派遣により派遣先に職業紹介された派遣労働者の実人数を記載し、そのうち報告対象期間内において派遣先で雇用された派遣労働者の実人数をニに記載すること。
- 20 (6) 欄については、報告対象期間内における雇用安定措置の対象派遣労働者(雇用安定措置を講じなかった者を含む。)及び各雇用安定措置の区分ごとの派遣労働者の延べ人数を記載すること。「3年見込み」、「2年半から3年未満見込み」、「2年から2年半未満見込み」、「1年半から2年未満見込み」及び「1年から1年半未満見込み」の対象派遣労働者については、各期間に該当し、かつ当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望している者とする。同一の派遣労働者が複数の期間の区分に該当する場合は、該当する区分のそれぞれの欄に計上すること。
- 21 (6) 欄の期間の区分は、派遣先の同じ職場への派遣期間の見込みの期間とすること。「同じ職場への派遣期間の見込み」とは、派遣労働者の派遣就業に係る派遣契約期間を通算したものをいうこと。ただし、派遣契約期間の途中で派遣労働者の雇用契約が満了したり、当該派遣労働者の派遣先が変わったりした場合については、当該派遣労働者が同じ職場へ派遣されていた通算期間とすること。
- 22 (6) 欄の「第1号の措置(派遣先への直接雇用の依頼)を講じた人数」、「第2号の措置(新たな派遣先の提供)を講じた人数」、「第3号の措置(派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用)を講じた人数」及び「第4号の措置(その他の措置)を講じた人数」については、同一の派遣労働者に複数の措置を講じた場合においては講じた措置のそれぞれの欄に計上すること。
- 23 (6) 欄の「第4号の措置(その他の措置)を講じた人数」について、「教育訓練(雇用を維持したままのものに限る)」、「紹介予定派遣」及び「左記以外のその他の措置」については、同一の派遣労働者に複数の措置を講じた場合においては講じた措置のそれぞれの欄に計上すること。
- 24 (6) 欄の「第1号の措置(派遣先への直接雇用の依頼)を講じた人数」について、前年度に派遣先への直接雇用の依頼を行ったが前年度中には直接雇用に結びつかず、年度を超えて当年度で直接雇用に結びついた場合は、当年度でも引き続き依頼を行ったものとして、「第1号の措置(派遣先への直接雇用の依頼)を講じた人数」及び「左記のうち、派遣先で雇用された人数」のそれぞれに当該人数を記載すること。
- 25 (6) 欄の「第4号の措置(その他の措置)を講じた人数」の「左記以外のその他の措置」については、民営職業紹介事業の許可・届出を行っている派遣元事業主が実施する職業紹介等の措置をいうこと。

様式第11号（第12面）

（日本工業規格A列4）

第3面から第5面まで

- 26 （7）欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「協定対象派遣労働者」には、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者の実人数を記載すること。
- 27 （7）欄の①欄及び①の（続）欄には、報告対象期間内における、最新の日本標準職業分類（中分類）に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者（日雇派遣労働者を除く。）の区分及び従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。なお、「66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」、「67 電気工事従事者」等については、一部派遣禁止業務も含まれていることに留意すること。また、「12 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」（獣医師を除く。）等の医療従事者については、紹介予定派遣や産前産後休業の代替等の場合にのみ派遣することが認められていることに留意すること。
- 28 （7）欄の②欄及び③欄には、報告対象期間（第1面の8欄）内において、日雇派遣労働者を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令（昭和61年政令第95号。以下「労働者派遣法施行令」という。）第4条第1項第1号から第18号までに掲げる業務に従事させている場合、従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。
- 29 （7）欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「派遣料金」については、1人1日当たりの派遣料金（消費税を含む。）を記載し、報告対象期間内において派遣先から得た派遣料金の総額を派遣労働者が従事した総労働時間数で除した1時間当たりの金額をもとに、8時間（1日）業務に従事したものとして算定すること（小数点以下は四捨五入）。①欄及び①の（続）欄の「全業務平均」には、各業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。なお、②欄の日雇派遣労働者についての「全業務平均」は、労働者派遣法施行令第4条第1号から第18号までに掲げる業務だけでなく、日雇派遣労働者が従事した全ての業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。
- 30 （7）欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「賃金」（労働基準法第11条で定める給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。）については、1人1日当たりの賃金を記載し、報告対象期間（第1面の8欄）内において派遣労働者に支払った賃金の総額を派遣労働者が従事した総労働時間数で除した1時間当たりの金額をもとに8時間（1日）業務に従事したものとして算定すること（小数点以下は四捨五入）。なお、①欄及び①の（続）欄の「全業務平均」には、各業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。また、②欄の日雇派遣労働者についての「全業務平均」は、施行令第4条第1号から第18号までに掲げる業務だけでなく、日雇派遣労働者が従事した全ての業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。
- 31 （8）欄の「マージン率等の情報提供の状況」については、該当する各欄に○印をすること（複数選択可）。

様式第11号（第13面）

第6面

- 32 （9）キャリアアップ措置の実績については、報告対象期間内において労働者派遣法で求められるキャリアアップ措置の要件を満たしているものを記載すること。その上で、事業主が独自に実施したキャリアアップ措置についても追加的に記載してもよいこと。
- 33 （9）欄の①欄の「キャリアコンサルタント」とは、厚生労働大臣又は厚生労働大臣が指定する者が行う試験の合格者をいうこと。
- 34 （9）欄の①欄の「うち派遣元責任者との兼任状況」欄は、キャリアコンサルティングの窓口担当者の計の内数を記載すること。
- 35 （9）欄の①欄の「キャリアコンサルティングに関する職務経験・知見のある者」欄について、「職務経験あり」とは、過去において職務としてキャリアコンサルティングの経験がある者、職業能力開発推進者に就任したことがある者、人事部門で3年以上の経験を積んでいる者等をいうこと。また、「知見あり」とは、過去においてキャリアコンサルティング等についての職務経験はないがその知識を有する者をいう。
- 36 （9）欄の②欄の「実施した者の人数」については、①欄の担当者が行うキャリアコンサルティングを受けた実人数を記載すること。
- 37 （9）欄の③欄については、1年以上の雇用見込みのあるフルタイム勤務の者、1年以上の雇用見込みのある短時間勤務の者又は1年未満の雇用見込みである者ごとに別葉にして記載すること。なお、「1 フルタイム（1年以上雇用見込み）」、「2 短時間勤務（1年以上雇用見込み）」、「3 1年未満雇用見込み」のいずれかに該当する番号に○印を付けること。
- 38 （9）欄の③欄イ～ホについては、訓練の種類別に訓練コース単位で記載すること。記載欄以上のコースがある場合、別紙に記載すること。
- 39 （9）欄の③欄の「訓練の内容等」欄には、「係長・課長就任研修」、「〇〇語研修」等訓練が特定できるよう具体的に記載すること。
- 40 （9）欄の③欄の「対象となる派遣労働者」欄の上段については、該当する「種別」の番号を最大2つまで記載すること。この際、登録中の者は、キャリアアップに資する教育訓練の対象となる派遣労働者に含まれないことに留意すること。
「対象となる派遣労働者」欄の下段については、各年ごとの対象となる派遣労働者の実人数をそれぞれ記載すること。
「対象となる派遣労働者」について、「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」は、受講済みとして扱い、「対象となる派遣労働者数」に算入しなくてもよいこと。
- 41 （9）欄の③欄の「（上段）実施時間の総計」については、各受講者に対する教育訓練実施時間の各年の1年間の合計（受講者数×教育訓練1コマの時間（複数回実施の場合は、その合計））を記載すること。対象となる派遣労働者に対して、ある訓練を1年目、2年目とそれぞれ段階ごとに行う場合は、1つの同じコースの中で、それぞれの年数の欄に記載すること。また、同一の派遣労働者に行う訓練であっても、2年目以降は1年目とは異なるコースに位置づける訓練等の場合は、2つ以上の異なるコースとして、それぞれの年数に応じた欄に記載すること。
おって、39の「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」を受講済みとした訓練については、当該者は実際には訓練を受講していないので、「（上段）実施時間の総計」に算入することはできないものであること。
「（下段）受講者の実人数」欄には、各年ごとの受講者の実人数を記載すること。各年に同一の訓練を複数回受講した者は、同年内に重複計上しないこと（例えば、1年目と2年目に同一の訓練を複数回受講した者は、それぞれの年数の欄に1人ずつ計上すること）。
- 42 （9）欄の③欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練のことをいうこと。キャリアアップに資する教育訓練としてOJTを実施するに当たっては、派遣先と事前に調整等を行った上で計画的なOJTを実施しなければならないことに留意すること。
- 43 （9）欄の③欄の「訓練費負担の別」において、「1 無償（実費負担なし）」とは、テキスト代等を含め教育訓練の全てを無償で実施することを、「2 無償（実費負担あり）」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3 有償」とは、これ以外をいうこと。
- 44 （9）欄の③欄の「賃金支給の別」において、「1 有給（無給部分なし）」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2 有給（無給部分あり）」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「3 無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。
- 45 （9）欄の③欄の「厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間」については、「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計を「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数」で除して算出された数字を記載すること。また、合計する各年ごとの訓練実施時間は、「訓練の方法の別」が「1 計画的なOJT」又は「2 OFF-JT」、「訓練費負担の別」が「1 無償（実費負担なし）」、「賃金支給の別」が「1 有給（無給部分なし）」である等、法で定めるキャリアアップに関する要件を満たすもの（厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練）のみを合計したものであること。なお、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのあるものについては、1年で概ね8時間以上とすることとされていること。
- 46 （9）欄の③欄の「1～3年目のaの合計（c）」及び「1～3年目のbの合計（d）」については、それぞれ1年目から3年目までの値を合計した数字を記載すること。
また、「1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間（ $c \div d$ ）」には、上述の（c）を（d）で除して算出された数字を記載すること。
- 47 （9）欄の③欄については、上記44を満たさないものであっても派遣労働者のキャリアアップに資すると事業主が実施した全ての訓練について記載すること。ただし、上記44を満たしていない場合、都道府県労働局による指導の対象となる可能性があることに留意すること。
- 48 （9）欄の③欄の「「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った賃金額（1人1時間当たり平均）」については、キャリアアップに資する教育訓練時に支払った賃金の平均額を記載すること。

様式第11号 (第14面)

記載要領

II 6月1日現在の状況報告

第7面から第9面まで

- 1 1欄の①欄の「派遣労働者の実人数」には、報告の対象となる6月1日現在（6月1日が日曜日に当たる場合は6月2日現在とし、土曜日に当たる場合は6月3日現在とする。以下同じ。）において派遣していた派遣労働者の実人数を記載すること。
- 2 1欄の①欄、②欄、③欄及び⑤欄の「協定対象派遣労働者」には、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者の実人数を記載すること。
- 3 1欄の②欄及び②の（続）欄の「業務別派遣労働者の実人数」には、報告の対象となる6月1日現在、最新の日本標準職業分類（中分類）に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者の区分及び従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。複数種類の業務に従事した派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在においてもつとも多く従事した業務に従事したものとすること。なお、「66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」、「67 電気工事従事者」等については、一部派遣禁止業務も含まれていることに留意すること。また、「12 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」（獣医師を除く。）等の医療従事者については、紹介予定派遣や産前産後休業の代替等の場合にのみ限定して派遣が認められていることに留意すること。
- 4 1欄の③欄の「特定製造業務従事者の実人数」には、報告の対象となる6月1日現在において労働者派遣法附則第4項の「特定製造業務」に従事した派遣労働者の実人数を記載すること。
- 5 1欄の④欄の「期間制限の対象外となる労働者派遣に係る派遣労働者の実人数」には、6月1日現在における労働者派遣法第40条の2第1項第2号から第5号までに該当する労働者派遣に係る派遣労働者（日雇派遣労働者を除く。）の実人数（1欄の①欄に記載した派遣労働者計の内数）を記載すること。なお、複数の事項に該当する派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在においてもつとも該当する事項に記載すること。
- 6 1欄の⑤欄の「日雇派遣労働者の実人数」のうち、「高齢者」とは労働者派遣法施行令第4条第2項第1号に掲げる者のことをいい、「昼間学生」とは同項第2号に掲げる者のことをいい、「副業として従事する者」とは同項第3号に該当する者であつて労働者派遣法施行規則第28条の3第1項第1号に該当するもののことをいい、「主たる生計者でない者」とは労働者派遣法施行令第4条第2項第3号に該当する者であつて労働者派遣法施行規則第28条の3第1項第2号に該当するものをいうこと。当該日雇派遣労働者が、複数の種類に該当する場合、もつとも主たる理由と考えられるものに算定すること。
- 7 1欄の⑥欄の「特定製造業務従事者である日雇派遣労働者の実人数」には、6月1日現在における労働者派遣法附則第4項の「特定製造業務」に従事していた日雇派遣労働者の実人数（1欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数）を記載すること。
- 8 1欄の⑦欄の「日雇派遣労働者の業務別実人数」には、6月1日現在における労働者派遣法施行令第4条第1項第1号から第18号までに掲げる業務に従事している日雇派遣労働者の実人数（1欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数）を記載すること。なお、複数種類の業務に従事した日雇派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在においてもつとも多く従事した業務に従事したものとすること。
- 9 1欄の⑧欄の「日雇派遣労働者のうち期間制限の対象外となる派遣労働者の実人数」には、6月1日現在における労働者派遣法第40条の2第1項第3号から第5号までに該当する労働者派遣に係る日雇派遣労働者の実人数（1欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数）を記載すること。なお、複数の事項に該当する派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在においてもつとも該当する事項に記載すること。
- 10 2欄には、6月1日現在において労働者派遣事業に係る登録者であつた者の実数（同日に派遣されている労働者を含み、過去1年以内において派遣されることがない派遣労働者を除く。）を記載すること。
- 11 3欄には、報告の対象となる6月1日現在において派遣していた派遣労働者について、それぞれの保険の種類ごとに、適用されている者の実数を記載すること。なお、6月1日現在において派遣していない者は除かれることに留意すること。
- 12 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正)

第二条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(平成五年労働省令第三十四号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則</p> <p>(法第二条第一項の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第一条 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号。以下「法」という。)第二条第一項の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業主に雇用される通常の労働者の従事する業務が二以上あり、かつ、当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務(当該業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間のいづれよりも長い場合に係る業務を除く。)に当該事業主に雇用される労働者が従事する場合とする。</p> <p>(法第六条第一項の明示事項及び明示の方法)</p> <p>第二条 法第六条第一項の厚生労働省令で定める短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。</p> <p>一 三 (略)</p> <p>四 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</p> <p>事業主は、法第六条第一項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。</p> <p>3 法第六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、第一項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいづれかの方法によることを当該</p>	<p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則</p> <p>(法第二条の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第一条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「法」という。)第二条の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が二以上あり、かつ、当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務(当該業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間のいづれよりも長い場合に係る業務を除く。)に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。</p> <p>(法第六条第一項の明示事項及び明示の方法)</p> <p>第二条 法第六条第一項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。</p> <p>一 三 (略)</p> <p>四 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</p> <p>(新設)</p> <p>2 法第六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいづれかの方法によることを当該短</p>

短時間・有期雇用労働者が希望した場合における当該方法とする。

一 (略)

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。)の送信の方法(当該短時間・有期雇用労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

4 前項第一号の方法により行われた法第六条第一項に規定する特定事項(以下この項において「特定事項」という。)の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第二号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係る通信端末機器等により受信した時に、それぞれ当該短時間・有期雇用労働者に到達したものとみなす。

(法第十条の厚生労働省令で定める賃金)
第三条 法第十条の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金(職務の内容(法第八条に規定する職務の内容をいう。)に密接に関連して支払われるものを除く。)とする。

(削る)
(削る)
(削る)
(削る)
(削る)
(削る)
(削る)

(削る)
(削る)
(削る)
(削る)
(削る)

時間労働者が希望した場合における当該方法とする。

一 (略)

二 電子メールの送信の方法(当該短時間労働者が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。)

3 前項第一号の方法により行われた法第六条第一項に規定する特定事項(以下本項において「特定事項」という。)の明示は、当該短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第二号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。

(法第十条の厚生労働省令で定める賃金)
第三条 法第十条の厚生労働省令で定める賃金は、次に掲げるものとする。

一 通勤手当(職務の内容(法第八条に規定する職務の内容をいう。以下同じ。)に密接に関連して支払われるものを除く。)

二 退職手当
三 家族手当
四 住宅手当
五 別居手当
六 子女教育手当
七 前各号に掲げるもののほか、名称の如何を問わず支払われる

あるのは「同項の」と、同令第九条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第九条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第九条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十六条において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「労働者・有期雇用労働者」と、「事業所」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

る法第二十条第一項の」と、同令第九条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第九条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第九条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「短時間労働者法第二十六条において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「労働者・有期雇用労働者」と、「事業所」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

(健康保険法施行規則の一部改正)

第三条 健康保険法施行規則(大正十五年内務省令第三十六号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第一章 総則(第一条)</p> <p>第一章の二 保険者</p> <p>第一節 通則(第一条の二・第二条)</p> <p>第一節の二 全国健康保険協会(第二条の二―第二条の八)</p> <p>第二節 健康保険組合(第三条―第十八条)</p> <p>第二章 第八章 (略)</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>(法第三条第一項第九号の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第一条 健康保険法(大正十一年法律第七十号。以下「法」という。)</p> <p>第三条第一項第九号の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が二以上あり、かつ、当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務(当該業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間のいづれよりも長い場合に係る業務を除く。)に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。</p> <p>第一章の二 保険者</p> <p>第一条の二 (略)</p> <p>(定款で定める事項)</p>	<p>目次</p> <p>第一章 保険者</p> <p>第一節 通則(第一条・第二条)</p> <p>第一節の二 全国健康保険協会(第二条の二―第二条の八)</p> <p>第二節 健康保険組合(第三条―第十八条)</p> <p>第二章 第八章 (略)</p> <p>附則</p> <p>(新設)</p> <p>第一章 保険者</p> <p>第一条 (略)</p> <p>(定款で定める事項)</p>

第二条の二 法第七條の六第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、保険料に関する事項、協会が行う法第九十八條第一項の規定による命令、質問及び検査に関する事項並びに健康保険委員（協会が管掌する健康保険事業の運営に協力して、協会が管掌する健康保険事業に関する国民の理解を高めるための啓発を行い、並びに協会が管掌する健康保険事業に関する事項につき被保険者からの相談に応じ、及び被保険者に対する助言その他の活動を行う者をいう。）に関する事項とする。

（法第四十一条第一項の厚生労働省令で定める者）

第二十四條の二 法第四十一条第一項の厚生労働省令で定める者は、被保険者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される法第三條第一項第九号に規定する通常の労働者（以下「通常の労働者」という。）の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同号に規定する短時間労働者（以下「短時間労働者」という。）又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者とする。

（法第二百四條第一項各号に掲げる権限に係る事務に係る申請等）

第五十八條の七 法第二百四條第一項各号に掲げる権限に係る事務に係る申請、届出その他の行為は、機構の定める年金事務所（第一条の二第二項に規定する選択をした場合にあつては、当該選択をした年金事務所）に対してするものとする。

第二条の二 健康保険法（大正十一年法律第七十号。以下「法」という。）第七條の六第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、保険料に関する事項、協会が行う法第九十八條第一項の規定による命令、質問及び検査に関する事項並びに健康保険委員（協会が管掌する健康保険事業の運営に協力して、協会が管掌する健康保険事業に関する国民の理解を高めるための啓発を行い、並びに協会が管掌する健康保険事業に関する事項につき被保険者からの相談に応じ、及び被保険者に対する助言その他の活動を行う者をいう。）に関する事項とする。

（法第四十一条第一項の厚生労働省令で定める者）

第二十四條の二 法第四十一条第一項の厚生労働省令で定める者は、被保険者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条に規定する通常の労働者（以下「通常の労働者」という。）の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同条に規定する短時間労働者（以下「短時間労働者」という。）又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者とする。

（法第二百四條第一項各号に掲げる権限に係る事務に係る申請等）

第五十八條の七 法第二百四條第一項各号に掲げる権限に係る事務に係る申請、届出その他の行為は、機構の定める年金事務所（第一条の二第二項に規定する選択をした場合にあつては、当該選択をした年金事務所）に対してするものとする。

(厚生年金保険法施行規則の一部改正)

第四条 厚生年金保険法施行規則(昭和二十九年厚生省令第三十七号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第十二条第五号の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第九条の三 法第十二条第五号の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が二以上あり、かつ、当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務(当該業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間のいづれよりも長い場合に係る業務を除く。)に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。</p> <p>第九条の四(略)</p> <p>第九条の六 (略)</p> <p>(法第二十一条第一項に規定する厚生労働省令で定める者)</p> <p>第九条の七 法第二十一条第一項(法第四十六条第二項において準用する場合を含む。)に規定する厚生労働省令で定める者は、被保険者(法第四十六条第二項において準用する場合にあつては、七十歳以上の使用される者)であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される法第十二条第五号に規定する通常の労働者(以下この条及び第十九条の二第一項第五号において「通常の労働者」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である法第十二条第五号に規定する短時間労働者(以下「短時間労働者」という。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者とする。</p>	<p>(新設)</p> <p>第九条の三(略)</p> <p>第九条の五 (略)</p> <p>(法第二十一条第一項に規定する厚生労働省令で定める者)</p> <p>第九条の六 法第二十一条第一項(法第四十六条第二項において準用する場合を含む。)に規定する厚生労働省令で定める者は、被保険者(法第四十六条第二項において準用する場合にあつては、七十歳以上の使用される者)であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する通常の労働者(以下この条及び第十九条の二第一項第五号において「通常の労働者」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同法第二条に規定する短時間労働者(以下「短時間労働者」という。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者とする。</p>

(社会保険労務士法施行規則の一部改正)

第五条 社会保険労務士法施行規則(昭和四十三年^{厚生省}労働省^令第一号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>別表(第一条関係) 一〇四十 (略)</p> <p>四十一 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)に係る申請 第二十五条第一項の調停の申請</p> <p>四十二〇五十六 (略)</p>	<p>別表(第一条関係) 一〇四十 (略)</p> <p>四十一 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)に係る申請 第二十五条第一項の調停の申請</p> <p>四十二〇五十六 (略)</p>

(建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正)

第六条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則(昭和五十一年労働省令第二十九号)の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第四十三条に関する事項) 第二十六条 (略)</p> <p>2 5 4 (略)</p> <p>5 法第四十三条第九号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 送出労働者が従事する業務に伴う責任の程度</p> <p>二 5 4 (略)</p> <p>五 送出労働者を協定対象送出労働者(読替え後の労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象送出労働者をいう。以下同じ。)</p> <p>六 送出労働者を期間を定めずに雇用される送出労働者又は労働者派遣法施行規則第三十二条の四に規定する者に限るか否かの別</p> <p>(労働者派遣法施行規則の特例等) 第二十七条 (略)</p> <p>2 建設業務労働者就業機会確保事業に関する労働者派遣法施行規則の規定の適用については、労働者派遣法施行規則第十八条中「法」とあるのは「建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第四十四条の規定により読み替えて適用される労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。)」と、労働者派遣法施行規則第二十三条、第二十四条第二号、第二十四条の二、第二十四条の三第二項、第二十四条の四、第二十四条の六第二項及び第三項並びに第二十八条第二号中「労働者派遣契約」とあるのは「建設業務労働者就業機会確保契約」と、労働者派遣法施行規則第二十四条の四、第二十四条の六第二</p>	<p>(法第四十三条に関する事項) 第二十六条 (略)</p> <p>2 5 4 (略)</p> <p>5 法第四十三条第九号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 (新設) 二 5 3 (略) 三 (新設)</p> <p>四 送出労働者を期間を定めずに雇用される送出労働者又は労働者派遣法施行規則第三十二条の五に規定する者に限るか否かの別</p> <p>(労働者派遣法施行規則の特例等) 第二十七条 (略)</p> <p>2 建設業務労働者就業機会確保事業に関する労働者派遣法施行規則の規定の適用については、労働者派遣法施行規則第十八条中「法」とあるのは「建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第四十四条の規定により読み替えて適用される労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。)」と、労働者派遣法施行規則第二十三条、第二十四条第二号、第二十四条の二及び第二十八条第二号中「労働者派遣契約」とあるのは「建設業務労働者就業機会確保契約」と、労働者派遣法施行規則第二十五条の二第一項中「同項各号」とあるのは「同項第二号から第四号まで」と、労働者派遣法施行規則第二十五条</p>

項、第二十五条の十第三号及び第二十五条の十六第四号中「協定対象派遣労働者」とあるのは「協定対象送出労働者」と、労働者派遣法施行規則第二十五条の二第二項中「同項各号」とあるのは「同項第二号から第四号まで」と、労働者派遣法施行規則第二十五条の三、第二十五条の四及び第二十五条の五第三号中「特定有期雇用派遣労働者等」とあるのは「有期雇用送出労働者等」と、労働者派遣法施行規則第二十七条第一項及び第三項中「法第二十六条第一項各号」とあるのは「建設労働者の雇用の改善等に関する法律第四十三条各号」と、労働者派遣法施行規則第二十八条第二号中「法第二十六条第一項第四号、第五号又は第十号」とあるのは「建設労働者の雇用の改善等に関する法律第四十三条各号、第五号又は第九号」と、労働者派遣法施行規則第二十九条の二中「三年」とあるのは「五年」と、労働者派遣法施行規則第三十条第一項中「派遣元管理台帳」とあるのは「送出管理台帳（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（第三十四条及び第三十五条において「労働者派遣法」という。）第三十七条に規定する派遣元管理台帳をいう。次項及び第三十二条において同じ。）」と、同条第二項及び労働者派遣法施行規則第三十二条中「派遣元管理台帳」とあるのは「送出管理台帳」と、労働者派遣法施行規則第三十四条中「による派遣先責任者」とあるのは「による受入責任者（労働者派遣法第四十一条に規定する派遣先責任者をいう。以下この条及び第三十六条第六号において同じ。）」と、同条第一号及び第三号並びに労働者派遣法施行規則第三十六条第六号中「派遣先責任者」とあるのは「受入責任者」と、労働者派遣法施行規則第三十五条第一項中「派遣先管理台帳」とあるのは「受入管理台帳（労働者派遣法第四十二条第一項に規定する派遣先管理台帳をいう。次項及び第三十七条において同じ。）」と、同条第二項及び労働者派遣法施行規則第三十七条中「派遣先管理台帳」とあるのは「受入管理台帳」と、労働者派遣法施行規則第三十六条第五号中「場所並びに組織単位」とあるのは「場所」と、労働者派遣法施行規則第四十六条の二中

の三、第二十五条の四及び第二十五条の五第三号中「特定有期雇用派遣労働者等」とあるのは「有期雇用送出労働者等」と、労働者派遣法施行規則第二十七条第一項及び第三項中「法第二十六条第一項各号」とあるのは「建設労働者の雇用の改善等に関する法律第四十三条各号」と、労働者派遣法施行規則第二十八条第二号中「法第二十六条第一項第四号、第五号又は第十号」とあるのは「建設労働者の雇用の改善等に関する法律第四十三条各号、第五号又は第九号」と、労働者派遣法施行規則第二十九条の二中「三年」とあるのは「五年」と、労働者派遣法施行規則第三十条第一項中「派遣元管理台帳」とあるのは「送出管理台帳（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（第三十四条及び第三十五条において「労働者派遣法」という。）第三十七条第一項に規定する派遣元管理台帳をいう。次項及び第三十二条において同じ。）」と、同条第二項及び労働者派遣法施行規則第三十二条中「派遣元管理台帳」とあるのは「送出管理台帳」と、労働者派遣法施行規則第三十四条中「による派遣先責任者」とあるのは「による受入責任者（労働者派遣法第四十一条に規定する派遣先責任者をいう。以下この条及び第三十六条第五号において同じ。）」と、同条第一号及び第三号並びに労働者派遣法施行規則第三十六条第五号中「派遣先責任者」とあるのは「受入責任者」と、労働者派遣法施行規則第三十五条第一項中「派遣先管理台帳」とあるのは「受入管理台帳（労働者派遣法第四十二条第一項に規定する派遣先管理台帳をいう。次項及び第三十七条において同じ。）」と、同条第二項及び労働者派遣法施行規則第三十七条中「派遣先管理台帳」とあるのは「受入管理台帳」と、労働者派遣法施行規則第三十六条第四号中「場所並びに組織単位」とあるのは「場所」とする。

3
・ 4
(略)

「都道府県労働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部。）」とあるのは「都道府県労働局職業安定部」とする。

3
・ 4
(略)

様式第十八号を次のように改める。

建設業務労働者就業機会確保事業報告書

年 月 日

厚生労働大臣 殿

ふりがな
提出者



建設労働者の雇用の改善等に関する法律第44条の規定により読み替えて適用される労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第23条第1項の規定により下記のとおり事業報告を提出します。

報告対象期間

年 月 日から
年 月 日まで

① 許可番号	② 許可年月日	年 月 日
(ふりがな)		
③ 氏名又は名称		
(ふりがな)		
④ 代表者の氏名 (法人の場合)		
(ふりがな)		
⑤ 事業所の名称		
⑥ 事業所の所在地	〒 () () -	

1 送出労働者等の数

① 労働者の総数(人)	常用雇用労働者		常用雇用労働者以外の労働者	
	送出労働者の数(人)	常用雇用労働者	常用雇用労働者以外の労働者	()
② 6月1日現在において送出されていた労働者の数(人)	常用雇用労働者		常用雇用労働者以外の労働者	()
		雇用保険	健康保険	厚生年金保険
③ 6月1日現在における雇用保険及び社会保険の送出労働者への適用状況(人)	常用雇用労働者			
	常用雇用労働者以外の労働者			

2 送出実績

① 送出された労働者の数(人)	職種: 人(延べ数 人) (うち協定対象送出労働者の数: 人(延べ数 人))	職種: 人(延べ数 人) (うち協定対象送出労働者の数: 人(延べ数 人))
	職種: 人(延べ数 人) (うち協定対象送出労働者の数: 人(延べ数 人))	職種: 人(延べ数 人) (うち協定対象送出労働者の数: 人(延べ数 人))
	職種: 人(延べ数 人) (うち協定対象送出労働者の数: 人(延べ数 人))	職種: 人(延べ数 人) (うち協定対象送出労働者の数: 人(延べ数 人))
② 送出労働者を受け入れた受入事業主の数(件)		
③ 建設業務労働者の就業機会確保に関する料金(1日当たりの額(円))	職種: 円	職種: 円
	職種: 円	職種: 円
	職種: 円	職種: 円
④ 送出期間中の送出労働者の賃金(1日当たりの額(円))	職種: 円 (うち協定対象送出労働者の賃金: 円)	職種: 円 (うち協定対象送出労働者の賃金: 円)
	職種: 円 (うち協定対象送出労働者の賃金: 円)	職種: 円 (うち協定対象送出労働者の賃金: 円)
	職種: 円 (うち協定対象送出労働者の賃金: 円)	職種: 円 (うち協定対象送出労働者の賃金: 円)
⑤ 建設業務労働者就業機会確保事業に係る売上高(円)		
⑥ 建設業務労働者就業機会確保契約の期間別件数(件)	3月未満	3月以上6月未満
	6月以上9月未満	9月以上1年未満
	1年以上	合計

3 送出労働者教育訓練実績

① 教育訓練の 種 類	② 対象者	③ 実施 人員 (人)	④ 方法		⑤ 実施主体			⑥ 実施 期間	⑦ 送出労働 者の費用 負担の有 無	備 考
			OJT	Off-JT	送 出 事業主	他の教育訓練 機関へ の委託	その他			
			有給	無給					有 無	
									有 無	
			有給	無給					有 無	
									有 無	
			有給	無給					有 無	
									有 無	
			有給	無給					有 無	

4 雇用安定措置の実績

対象送出労働者数	第2号の措置（新 たな受入事業主の 提供）を講じた人 数	第3号の措置（送出 事業主で無期雇用） を講じた人数	第4号の措置（その他の措 置）を講じた人数		備 考
			教育訓練（雇 用を維持した ままのものに 限る）	左記以外のそ 他の措置	

5 送出労働者の雇用状況

① 送出労働者 氏名	② 常用・ 非常用 の別	③ 雇用期間	④ 送出日	⑤ 所定労働 日数	⑥ 報告対象期間 末日の雇用状 況	⑦ 退職理由
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	
	常・非		(合計 日)		常・非・退職	

6 自社で施工した建設工事に従事させた建設業務労働者の延べ数 (人)

--

様式第18号 (第4面)

記載要領

- 1 報告対象期間は、事業年度の開始の日（事業を事業年度の途中で開始した場合にあっては当該事業の開始の日）及び当該事業年度の終了の日を記載すること。
- 2 第1面上方の提出者欄には、氏名（法人にあってはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 3 1の①の「送出労働者の数」欄については、報告対象期間において送出労働者となる同意を得ている労働者の1日当たりの平均数を記載すること。この場合において、「1日当たりの平均数」とは1日当たりの送出労働者の労働時間数の合計を当該事業所における通常の労働者（例えば、送出労働者の雇用管理や受入事業主との連絡調整等の業務を行う者がこれに該当する。）の1人1日当たりの労働時間数で除した数をいうこと。
- 4 1の②欄は、報告対象期間内の6月1日現在において送出されていた労働者の実数を記載すること。
- 5 1の③欄には、報告対象期間内の6月1日現在において、それぞれの保険の種類ごとに適用されている送出労働者の実数を記載すること。
- 6 2の①欄には、報告対象期間において送出された労働者の1日当たりの平均数を記載すること。また、「うち協定対象送出労働者の数」には、当該送出された労働者のうち建設労働者の雇用の改善等に関する法律第44条の規定により読み替えて適用される労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の5に規定する協定対象送出労働者（以下「協定対象送出労働者」という。）として送出された労働者の1日当たりの平均数を記載すること。
- 7 2の②欄には、報告対象期間において建設業務労働者の就業機会確保の役務の提供を受けた受入事業主（企業の場合は事業所単位）の実数を記載すること。
- 8 2の③欄には、当該事業年度における平均的な1人1日（8時間として算定する。9において同じ。）当たりの額を、職種別に区分して記載すること。この場合において、業務処理能力の水準に応じてそれぞれ一定の額を定めたときは、併せて当該水準の区分に応じた当該それぞれの額を別紙に記載して添付すること。
- 9 2の④欄には、当該事業年度における平均的な1人1日（8時間として算定する。）当たりの額を、職種別に区分して記載すること。また、「うち協定対象送出労働者の賃金」には、協定対象送出労働者に係る当該事業年度における平均的な1人1日当たりの額を、職種別に区分して記載すること。これらの場合において業務処理能力の水準に応じてそれぞれ一定の額を定めたときは、併せて当該水準の区分に応じた当該それぞれの額を別紙に記載して添付すること。
- 10 2の⑥欄の「建設業務労働者就業機会確保契約の期間別件数」欄には、報告対象期間に締結した建設業務労働者就業機会確保契約における建設業務労働者の就業機会確保の期間について期間別に区分した件数を記載すること。
- 11 3の①欄は、「送出前訓練」、「維持・向上訓練」等具体的に記載すること。労働安全衛生法第59条第2項の規定に基づく作業内容の変更の際の労働安全衛生教育についても、この欄に具体的に記載すること。安全衛生教育について記載する場合は、3の④欄の「OJT」とあるのは「実技」と、「Off-JT」とあるのは「座学」とし、「(賃金支給の状況)」及び3の⑦欄については、記載を要しない。
- 12 3の②欄は、「新規に送出労働者となった者」、「〇〇職種技能検定2級の者」等具体的に記載すること。
- 13 3の④欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「Off-JT」とはそれ以外の教育訓練のことをいうものであり、該当する欄に〇印を記載すること。複数の方法により教育訓練を行ったときは、該当する欄全てに〇印を記載すること。また、参加した者に対しての賃金の支給に関して、該当する文字を〇で囲むこと。
- 14 3の⑤欄については、該当する欄に〇印を記載すること。複数の実施主体により教育訓練を行ったときは、該当する欄全てに〇印を記載すること。
- 15 4欄については、報告対象期間内における雇用安定措置の対象送出労働者数及び各雇用安定措置の区分ごとの送出労働者の実人数を記載すること。

様式第18号 (第5面)

- 16 4欄の「第2号の措置(新たな受入事業主の提供)を講じた人数」、「第3号の措置(送出事業主で無期雇用)を講じた人数」及び「第4号の措置(その他の措置)を講じた人数」については、同一の送出労働者に複数の措置を実施した場合であってもそれぞれ実施した措置に係る人数を記載すること。
- 17 4欄の「第4号の措置(その他の措置)を講じた人数」において、「教育訓練(雇用を維持したままのものに限る)」及び「左記以外のその他の措置」については、同一の送出労働者に複数の措置を実施した場合であってもそれぞれ実施した措置に係る人数を記載すること。
- 18 5の②欄については、常用は「常」に、非常用は「非」に○を付けること。
- 19 5の④欄については、全ての送出日を記載するとともに、()内にその合計日数を記載すること。
- 20 5の⑥欄については、報告対象期間末日における雇用状況が常用であれば「常」に、非常用であれば「非」に、退職していれば「退職」に○を付けること。また、「退職」に○を付けた場合においては、5の⑦欄に解雇、定年退職、自己都合退職等退職の具体的な理由を記載すること。
- 21 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

(港湾労働法施行規則の一部改正)

第七条 港湾労働法施行規則(昭和六十三年労働省令第三十五号)の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

改正後

改正前

<p>(港湾労働者雇用届) 第三条 (略)</p> <p>2 法第九条第一項の規定による届出は、港湾労働者雇用届(様式第一号)を届出に係る労働者を港湾運送の業務に従事させる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所であつて厚生労働省組織規則(平成十三年厚生労働省令第一号)第七百九十三条の規定により港湾労働者証に関する事務を取り扱う公共職業安定所(当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所が同項の規定により港湾労働者証に関する事務を取り扱う公共職業安定所でないときは、同項の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所のうち、当該事業所において常時港湾運送の業務に従事させるすべての常用労働者(法第九条第一項に規定する日雇労働者(第八条及び第九条において「日雇労働者」という。)以外の労働者をいう。以下同じ。)に係る当該事務を取り扱う公共職業安定所として事業主が選択する公共職業安定所)の長である公共職業安定所長(以下「管轄公共職業安定所長」という。)に提出することによつて行わなければならない。</p> <p>(労働者派遣法施行規則の特例等) 第二十三条 (略)</p> <p>2 港湾派遣元事業主に関する労働者派遣法施行規則の規定の適用については、労働者派遣法施行規則第十九条中「派遣元事業主の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長」とあるのは「港湾労働法施行規則第三条第二項に規定する管轄公共職業安定所長(以下単に「管轄公共職業安定所長」という。)」と、労働者派遣法施行規則第二十五条の二第一項中「同項各号」とあるのは「同項第二号から第四号まで」と、労働者派遣法施行規則第二</p>	<p>(港湾労働者雇用届) 第三条 (略)</p> <p>2 法第九条第一項の規定による届出は、港湾労働者雇用届(様式第一号)を届出に係る労働者を港湾運送の業務に従事させる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所であつて厚生労働省組織規則(平成十三年厚生労働省令第一号)第七百九十二条の規定により港湾労働者証に関する事務を取り扱う公共職業安定所(当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所が同項の規定により港湾労働者証に関する事務を取り扱う公共職業安定所でないときは、同項の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所のうち、当該事業所において常時港湾運送の業務に従事させるすべての常用労働者(法第九条第一項に規定する日雇労働者(第八条及び第九条において「日雇労働者」という。)以外の労働者をいう。以下同じ。)に係る当該事務を取り扱う公共職業安定所として事業主が選択する公共職業安定所)の長である公共職業安定所長(以下「管轄公共職業安定所長」という。)に提出することによつて行わなければならない。</p> <p>(労働者派遣法施行規則の特例等) 第二十三条 (略)</p> <p>2 港湾派遣元事業主に関する労働者派遣法施行規則の規定の適用については、労働者派遣法施行規則第十九条中「派遣元事業主の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長」とあるのは「港湾労働法施行規則第三条第二項に規定する管轄公共職業安定所長(以下単に「管轄公共職業安定所長」という。)」と、労働者派遣法施行規則第二十五条の二第一項中「同項各号」とあるのは「同項第二号から第四号まで」と、労働者派遣法施行規則第二</p>
--	--

十五條の三、第二十五條の四及び第二十五條の五第三号中「特定
有期雇用派遣労働者等」とあるのは「有期雇用派遣労働者等」と
、労働者派遣法施行規則第二十九條の二中「三年」とあるのは「
五年」と、労働者派遣法施行規則第四十六條の二中「都道府県労
働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつ
ては、需給調整事業部。）」とあるのは「都道府県労働局職業安定
部」と、労働者派遣法施行規則第五十五條中「厚生労働大臣の権
限」とあるのは「厚生労働大臣の権限（第四号及び第六号に掲げ
る事項に係るものに限る。）」と、「都道府県労働局長」とある
のは「管轄公共職業安定所長」とし、労働者派遣法施行規則第十
九條ただし書、第二十二條第五号、第二十五條第三項及び第二十
五條の五第二号の規定は、適用しない。

3 港湾労働者派遣事業に係る派遣先に関する労働者派遣法施行規
則の規定の適用については、労働者派遣法施行規則第三十六條第
五号中「場所並びに組織単位」とあるのは「場所」とし、労働者
派遣法施行規則第二十二條第五号、第三十四條第二号ただし書及
び第三十五條第三項の規定は適用しない。

十五條の三、第二十五條の四及び第二十五條の五第三号中「特定
有期雇用派遣労働者等」とあるのは「有期雇用派遣労働者等」と
、労働者派遣法施行規則第二十九條の二中「三年」とあるのは「
五年」と、労働者派遣法施行規則第五十五條中「厚生労働大臣の
権限」とあるのは「厚生労働大臣の権限（第四号及び第六号に掲
げる事項に係るものに限る。）」と、「都道府県労働局長」とあ
るのは「管轄公共職業安定所長」とし、労働者派遣法施行規則第
十九條ただし書、第二十二條第四号、第二十五條第三項及び第二
十五條の五第二号の規定は、適用しない。

3 港湾労働者派遣事業に係る派遣先に関する労働者派遣法施行規
則の規定の適用については、労働者派遣法施行規則第三十六條第
四号中「場所並びに組織単位」とあるのは「場所」とし、労働者
派遣法施行規則第二十二條第四号、第三十四條第二号ただし書及
び第三十五條第三項の規定は適用しない。

様式第十三号を次のように改める。

港湾労働者派遣事業報告書

年 月 日から

報告対象期間

年 月 日まで

① 許可番号

(ふりがな)

② 許可年月日

年 月 日

③ 氏名又は名称

(ふりがな)

④ 法人にあつては、
その代表者の氏名

(ふりがな)

⑤ 事業所の名称

⑥ 事業所の所在地

備

考

1 派遣労働者雇用等実績

派遣労働者が主として従事する業務	船内作業	作業ほしげ作業	沿岸作業	いかだ作業	船舶整備	貨物作業	倉庫作業	港湾作業	役割	合計
① 派遣労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
うち協定対象派遣労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
② 平均的1人1日 当たり賃金	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
うち協定対象派遣労働者の 平均的1人1日当たり賃金	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円

2 労働者派遣等実績

派遣労働者が主として従事する業務	船内作業	ほしけ作業	沿岸作業	いかだ作業	船舶整備	貨物作業	倉庫作業	港湾荷役	合計
① 労働者派遣の役務の提供を受けた者の数	件	件	件	件	件	件	件	件	件
② 平均的1人1日(8時間)の派遣料金	円	円	円	円	円	円	円	円	円
③ 平均的な1人1月当たりの派遣日数	日	日	日	日	日	日	日	日	日
④ 港湾労働者派遣事業に係る売上高									

港湾労働法第23条の規定により適用する労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第23条第1項の規定により上記のとおり事業報告を提出します。

年 月 日

提出者 印

厚生労働大臣 殿

(日本工業規格A列4)

記載要領

- 1 報告対象期間は、事業年度の開始の日（事業を事業年度の途中で開始した場合にあっては当該事業の開始の日）及び当該事業年度の終了の日を記載してください。
- 2 港湾労働法第23条の規定により適用される労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第17条第2項の規定により収支決算書又は貸借対照表及び損益計算書を提出しない場合は、備考欄にその旨を記載してください。
- 3 第1の①欄の「派遣労働者の数」には、報告対象期間において、港湾労働法第12条第1項の許可を受けて行っている港湾労働者派遣事業に係る派遣労働者として雇用した1日当たりの平均数を、当該派遣労働者が主として従事する業務ごとに記載してください。また、同欄の「うち協定対象派遣労働者の数」には、当該派遣労働者（以下「読み替えて適用する労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第80条の5に規定する協定対象派遣労働者」という。）として雇用した1日当たり平均数の労働者、協定対象派遣労働者が主として従事する業務ごとに記載してください。なお、「港湾荷役作業」に主として従事する労働者を、働者として計上した労働者については、「船内作業」に主として従事する労働者又は「沿岸作業」に主として従事する労働者として改めて計上しないでください。
- イ 「船内作業」とは、港湾運送事業法第2条第1項第2号に掲げる行為又はこれに先行し、若しくは後続する港湾労働法施行令第2条第3号及び第4号に掲げる行為（港湾運送事業法第2条第1項第2号に掲げる行為を行う事業の事業主が行うものに限る。）をいいます。
- ロ 「はしけ作業」とは、港湾運送事業法第2条第3号に掲げる行為をいいます。
- ハ 「沿岸作業」とは、港湾運送事業法第2条第1項第4号に掲げる行為又はこれに先行し、若しくは後続する港湾労働法施行令第2条第3号及び第4号に掲げる行為（港湾運送事業法第2条第1項第4号に掲げる行為を行う事業の事業主が行うものに限る。）をいいます。
- ニ 「いかだ作業」とは、港湾運送事業法第2条第1項第5号に掲げる行為をいいます。又はこれに先行し、若しくは後続する同令第2条第3号及び第4号に掲げる行為（同令第2条第1号及び第2号に掲げる行為を行う事業の事業主が行うものに限る。）をいいます。
- ホ 「船舶貨物整備作業」とは、港湾労働法施行令第2条第1号及び第2号に掲げる行為（又はこれに先行し、若しくは後続する同令第2条第3号及び第4号に掲げる行為（同令第2条第1号及び第2号に掲げる行為を行う事業の事業主が行うものに限る。）をいいます。
- ヘ 「倉庫作業」とは、港湾労働法施行令第2条第3号及び第4号に掲げる行為（倉庫業法第2条第2項に規定する倉庫業のうち港湾労働法施行令第2条第3号に規定する港湾倉庫に係るもの）を営む者が行うものに限る。）をいいます。
- ト 「港湾荷役作業」とは、船内作業及び沿岸作業をいいます。
- 4 ①の②の欄の「平均的1人1日当たり賃金」には、報告対象期間においてそれぞれの派遣労働者に対して支払った賃金（労働基準法第11条に規定する賃金をいう。以下同じ。）の総額を報告対象期間において当該それぞれの派遣労働者が在籍していた日数の総数で除した金額を記載してください。また、同欄の「うち協定対象派遣労働者の平均的1人1日当たり賃金」には、当該労働者のうち協定対象派遣労働者に対して支払った賃金の総額を、報告対象期間において当該それぞれの協定対象派遣労働者が在籍していた日数の総数で除した金額を記載してください。
- 5 ②の①欄には、報告対象期間において労働者派遣の役務の提供を受けた者（企業の場合は事業所単位）の実数を記載してください。
- 6 第2面下方の提出者欄には、氏名（法人にあってはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は自筆による署名のいずれにより記載してください。
- 7 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付してください。

(次世代育成支援対策推進法施行規則の一部改正)

第八条 次世代育成支援対策推進法施行規則(平成十五年厚生労働省令第二百二十二号)の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第十三条の厚生労働省令で定める基準) 第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。</p> <p>一 七 (略)</p> <p>八 次のいずれにも該当すること。 イ 次のいずれにも該当すること。</p> <p>(1) その雇用する労働者(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。第五条の外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間の終了日の属する事業年度(2)において「計画期間終了事業年度」という。)に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。</p> <p>(2) (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>九 (略)</p>	<p>(法第十三条の厚生労働省令で定める基準) 第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。</p> <p>一 七 (略)</p> <p>八 次のいずれにも該当すること。 イ 次のいずれにも該当すること。</p> <p>(1) その雇用する労働者(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する短時間労働者を除く。第五条の四第四号において同じ。) 一人当たりの各月ごとの時間数が、計画期間の終了日の属する事業年度(2)において「計画期間終了事業年度」という。)に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。</p> <p>(2) (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>九 (略)</p>

様式第二号及び様式第三号を次のように改める。

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 年 月 日

____ 労働局長 殿

(ふりがな)
一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名

印

主たる事業
住所 〒

電話番号

次世代育成支援対策推進法第 13 条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 策定・実施した一般事業主行動計画について
 - (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 年 月 日
 - (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
 - (3) 計画期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日 (期日)
2. 常時雇用する労働者の数 人 (うち有期契約労働者 人)
 - 〔 男性労働者の数 人
 - 〔 女性労働者の数 人
3. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況 (第六面に記載すること)
4. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成 年 月 日
5. 公表及び労働者への周知の方法

(1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日	(2) 変更した場合の変更内容	(3) 一般事業主行動計画を外部へ公表した方法	(4) 一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法
平成 年 月 日		① インターネットの利用 (両立支援のひろば・自社のホームページ・その他 ()) ② その他の公表方法 ()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法 ()
平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容 (既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。) ③ その他	① インターネットの利用 (両立支援のひろば・自社のホームページ・その他 ()) ② その他の公表方法 ()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法 ()

認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。） ③ その他	① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ）） ② その他の公表方法（ ）	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法（ ）
----------	--	--	--

6. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

イ又はロのいずれかを記入（育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者数が0人の中小事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主をいう。以下同じ。）は、ハ～ヘのいずれかを記入）

イ 計画期間において配偶者が出産した男性労働者数、育児休業等をした男性労働者数及びその割合

計画期間において		
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

ロ 計画期間において配偶者が出産した男性労働者数、育児休業等をした男性労働者数、育児目的休暇制度を利用した男性労働者数、その割合及び当該育児目的休暇制度の内容

計画期間において			
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用した男性労働者数 (C)	育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合 (B + C) / (A) × 100
人	人	人	%

育児目的休暇制度の具体的内容

ハ 計画期間において子の看護休暇を取得した男性労働者数
（1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。） 人

ニ 短時間勤務制度等の具体的内容

計画期間において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ホ 計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日（計画期間の末日）までの間の		
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

へ 育児目的休暇制度の具体的内容

--

小学校就学前までの子を養育する男性労働者がいない場合に、計画期間において育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数 人

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出産した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

計画期間において		
出産した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	(C) %

② (①の(C)の育児休業等をしたものの割合が75%未満の中小事業主のみ記入)
計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日（計画期間の末日）までの間の		
出産した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

7. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。）	実施の有無
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	有・無
イ 所定外労働の制限	有・無
ウ 短時間勤務制度	有・無
エ フレックスタイム制度	有・無
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無
カ 事業所内保育施設の設置運営	有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・無

8. 時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況

- ① その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

計画期間終了事業年度 () 年度	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	7月	8月	9月	10月	11月	12月

- ② 平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数

人

9. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

実施している措置	実施の有無	措置の内容
ア 所定外労働の削減のための措置	有・無	
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・無	
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	有・無	

(注) 次の①から⑧までの書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ③ 公表及び労働者への周知が義務又は努力義務である事業主については、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（両立支援のひろばの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ④ 育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者の氏名、これらの制度を利用した期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑤ 6. (1)ハ、ニ又はへのいずれかの基準を満たすものとして認定申請をする場合にあっては、子の看護休暇の取得、短時間勤務制度等又は育児目的休暇制度の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子若しくは孫の年齢が記載されている書類
- ⑥ 育児休業等をした女性労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑦ 7. の実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ⑧ 9. の実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）及び当該措置に係る目標について明らかにする書類（自社のホームページの画面を印刷した書類等）であって、その内容及び目標を定めた日付が分かるもの

次世代育成支援対策の実施 により達成しようとした目標	目標の達成状況

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合一般事業主認定申請書（以下「認定申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1.（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1.（2）一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1.（3）計画期間」欄は、認定を受けようとする一般事業主行動計画の期間の初日及び末日並びに当該行動計画が何期目の行動計画であることを記載すること。
6. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、認定申請書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち有期契約労働者の数及び男女別労働者の数を記載すること。
7. 「3. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況」については、（第六面）に記載すること。
8. 「4. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日」欄は、策定した一般事業主行動計画を「両立支援のひろば」等に公表した年月日を記載すること。
9. 「5.（1）一般事業主行動計画を策定又は変更した日」欄は、認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した年月日を記載すること。複数回変更し、記載欄が足りない場合には、5（1）～（4）については、取り繕って記載すること。
10. 「5.（2）変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
11. 「5.（3）一般事業主行動計画を外部へ公表した方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。
12. 「5.（4）一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③まで以外の周知の方法を記載すること。
13. 「6. 育児休業等の取得に関する状況」欄については、
 - （1）「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する育児休業のほか、小学校就学前までの子を養育するための休業をいうこと。
 - （2）「育児目的休暇制度」とは、一般事業主が講じている育児を目的とするものであることが労働協約、就業規則等において明らかにされている休暇制度であり、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児参加奨励休暇」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度、子（子の配偶者を含む）が出産したときの「孫誕生休暇」制度などをいうこと。
 - （3）「子の看護休暇」とは、育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護

休暇をいうこと。

- (4) 「短時間勤務制度等」とは、育児・介護休業法第 23 条第 1 項に規定する所定労働時間の短縮措置のほか、3 歳から 15 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置に準ずる措置をいうこと。
- (5) 「育児休業等をしたものの割合」及び「育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合」は、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。

- 14. 「7. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況」欄は、ア～キの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。
- 15. 「8. 時間外労働及び休日労働に関する計画終了事業年度の状況」欄については、「計画期間終了事業年度の状況」のうち「①その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）第 2 条第 1 項に規定する短時間労働者を除く。）1 人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数」については、各月の平均時間数を、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。
- 16. 「9. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況」欄は、ア～ウの措置ごとに実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した措置の内容について具体的に記載すること。

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 年 月 日

____ 労働局長 殿

(ふりがな)
一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名

印

主たる事業
住所 〒

電話番号

次世代育成支援対策推進法第 15 条の 2 の認定（特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 策定・実施した一般事業主行動計画について
 - (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 年 月 日
 - (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
 - (3) 計画期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日 (期目)
2. 次世代育成支援対策推進法第 13 条の認定（くるみん認定）を受けた日及び認定を受けた労働局 平成 年 月 日 労働局
3. 常時雇用する労働者の数 人（うち有期契約労働者 人）
 - 〔男性労働者の数 人
 - 〔女性労働者の数 人
4. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況（第七面に記載すること）
5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成 年 月 日
6. 公表及び労働者への周知の方法

(1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日	(2) 変更した場合の変更内容	(3) 一般事業主行動計画を外部へ公表した方法	(4) 一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法
平成 年 月 日		① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ）） ② その他の公表方法（ ）	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法（ ）
平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。） ③ その他	① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ）） ② その他の公表方法（ ）	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法（ ）

特例認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。） ③ その他	① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ）） ② その他の公表方法（ ）	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法（ ）
----------	--	--	--

7. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

イ又はロのいずれかを記入（育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者数が0人の中小事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主をいう。以下同じ。）は、ハ～ヘのいずれかを記入）

イ 計画期間において配偶者が出産した男性労働者数、育児休業等をした男性労働者数及びその割合

計画期間において		
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

ロ 計画期間において配偶者が出産した男性労働者数、育児休業等をした男性労働者数、育児目的休暇制度を利用した男性労働者数、その割合及び当該育児目的休暇制度の内容

計画期間において			
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用した男性労働者数 (C)	育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合 (B + C) / (A) × 100
人	人	人	%

育児目的休暇制度の具体的内容

ハ 計画期間において子の看護休暇を取得した男性労働者数（1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。） 人

ニ 短時間勤務制度等の具体的内容

計画期間において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ホ 計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日（計画期間の末日）までの間の		
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

へ 育児目的休暇制度の具体的内容

--

小学校就学前までの子を養育する男性労働者がいない場合に、計画期間において育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数 人

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出産した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

計画期間において		
出産した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	(C) %

② (①の(C)の育児休業等をしたものの割合が75%未満の中小事業主のみ記入)
計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日（計画期間の末日）までの間の		
出産した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

8. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。）	実施の有無
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	有・無
イ 所定外労働の制限	有・無
ウ 短時間勤務制度	有・無
エ フレックスタイム制度	有・無
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無
カ 事業所内保育施設の設置運営	有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・無

9. 時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況

① その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

計画期間終了事業年度	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
() 年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	7月	8月	9月	10月	11月	12月

② 平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数

人

10. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

実施している措置	措置の内容	目標及びその達成状況
ア 所定外労働の削減のための措置		
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置		
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置		

11. 女性の継続就業に関する状況

イ又はロのいずれかを記入（イ及びロに該当しない中小事業主にあつては、下表中「計画期間の開始日」とされているものを「計画期間の開始前3年以内の日であつて当該中小事業主が定める日」と読み替えてイ又はロのいずれかを記入すること。）

イ 計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間において出産した女性労働者数、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数（育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。）及びその割合

平成 年 月 日（計画期間の開始日）から平成 年 月 日（計画期間の終了日の1年前の日）までの間に出産した女性労働者数	(A)	人
(A)のうち、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数（育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。）	(B)	人
在職しているものの割合	(B) / (A) × 100	%

ロ 計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間において出産した女性労働者数、当該期間に出産する予定であった女性労働者のうち退職したものの数、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数（育児休業等をしているもの又は小学校就学前までに子について育児目的休暇制度を利用しているものを含む。）及びその割合

平成 年 月 日（計画期間の開始日）から平成 年 月 日（計画期間の終了日の1年前の日）までの間に出産した女性労働者数	(A)	人
上記の期間において出産する予定であった女性労働者のうち退職したものの数	(B)	人
(A)のうち、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数（育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。）	(C)	人
在職しているものの割合 $(C) / (A + B) \times 100$		%

12. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組

	実施している取組	実施の有無
女性労働者に向けた取組	① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修	有・無
	② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組	有・無
	③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組	有・無
	④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組	有・無
	⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修	有・無
	⑥ その他これらに準ずる措置	有・無
イ 管理職に向けた取組等	① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組	有・無
	② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組	有・無
	③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修	有・無
	④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組	有・無
	⑤ その他これらに準ずる措置	有・無

(注) 次の①から⑩までの書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ③ 公表及び労働者への周知が義務又は努力義務である事業主については、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（両立支援のひろばの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ④ 育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者の氏名、これらの制度を利用した

期間及び利用の対象となった子の年齢が記載されている書類

- ⑤ 7. (1)ハ、ニ又はへのいずれかの基準を満たすものとして特例認定申請をする場合にあっては、子の看護休暇の取得、短時間勤務制度等又は育児目的休暇制度の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子若しくは孫の年齢が記載されている書類
- ⑥ 育児休業等をした女性労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑦ 8. の実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ⑧ 10. の実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）及び当該措置に係る目標について明らかにする書類（自社のホームページの画面を印刷した書類等）であって、その内容及びその目標を定めた日付が分かるもの
- ⑨ 11. の状況を明らかにするものとして、計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間に出産した女性労働者のうち、その出産後1年以上継続して在職している女性労働者の氏名が記載されている書類
- ⑩ 12. の取組に係る計画及びその実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し、研修の開催概要等）

次世代育成支援対策の実施 により達成しようとした目標	目標の達成状況

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1.（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1.（2）一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1.（3）計画期間」欄は、特例認定を受けようとする一般事業主行動計画の期間の初日及び末日並びに当該行動計画が何期目の行動計画であることを記載すること。
6. 「2. 次世代育成支援対策推進法第13条の認定（くるみん認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。複数回認定を受けている場合には、直近の認定について記載すること。
7. 「3. 常時雇用する労働者の数」欄は、特例認定申請書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち有期契約労働者の数及び男女別労働者の数を記載すること。
8. 「4. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況」については、（第七面）に記載すること。
9. 「5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日」欄は、策定した一般事業主行動計画を「両立支援のひろば」等に公表した年月日を記載すること。
10. 「6.（1）一般事業主行動計画を策定又は変更した日」欄は、特例認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した年月日を記載すること。複数回変更し、記載欄が足りない場合には、6（1）～（4）については、取り繕って記載すること。
11. 「6.（2）変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
12. 「6.（3）一般事業主行動計画を外部へ公表した方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。
13. 「6.（4）一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、④を○で囲んだ場合は、①から③まで以外の周知の方法を記載すること。
14. 「7. 育児休業等の取得に関する状況」欄については、
 - （1）「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する育児休業のほか、小学校就学前までの子を養育するための休業をいうこと。
 - （2）「育児目的休暇制度」とは、一般事業主が講じている育児を目的とするものであることが労働協約、就業規則等において明らかにされている休暇制度であり、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児参加奨励休暇」制

度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度などのほか、ロについては配偶者出産休暇、へについては子（子の配偶者を含む。）が出産したときの「孫誕生休暇」制度などをいうこと。

- (3) 「子の看護休暇」とは、育児・介護休業法第 16 条の 2 に規定する子の看護休暇をいうこと。
- (4) 「短時間勤務制度等」とは、育児・介護休業法第 23 条第 1 項に規定する所定労働時間の短縮措置のほか、3 歳から 15 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置に準ずる措置をいうこと。
- (5) 「育児休業等をしたものの割合」及び「育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合」は、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。

15. 「8. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況」欄は、ア～キの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。
16. 「9. 時間外労働及び休日労働に関する計画終了事業年度の状況」欄については、「計画期間終了事業年度の状況」のうち「①その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）第 2 条第 1 項に規定する短時間労働者を除く。）1 人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数」については、各月の平均時間数を、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。
17. 「10. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況」の「措置の内容」欄については実施した措置の内容について、「目標及びその達成状況」欄は、ア又はイの措置の少なくともいずれか 1 つ以上についての目標及びその達成状況について具体的に記載すること。
18. 「11. 女性の継続就業に関する状況」欄については、「在職しているものの割合」は、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。
19. 「12. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組」欄は、実施している取組ごとに実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。

(厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令の一部改正)

第九条 厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令(平成十七年厚生労働省令第四十四号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後		改正前	
別表第一（第三条及び第四条関係） 表一		別表第一（第三条及び第四条関係） 表一	
(略)	(略)	(略)	(略)
労働者派遣事業の 適正な運営の確保 及び派遣労働者の 保護等に関する法 律施行規則（昭和 六十一年労働省令 第二十号）	第二十五条の十二の規定による書面の保 存 第三十三条の三第三項の規定による書面 の保存 (略)	第三十三条の三第三項の規定による書面 の保存 (略)	(略)

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正)
正)

第十条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令(平成二十七年厚生労働省令第六十二号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(法第十六条第一項の情報の公表) 第十九条 法第十六条第一項の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。</p> <p>一 六 (略)</p> <p>七 その雇用する労働者(労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者、同法第四十一条各号に該当する労働者並びに短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。次号において同じ。)一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数</p> <p>八 十四 (略)</p> <p>2・3 (略)</p>	<p>(法第十六条第一項の情報の公表) 第十九条 法第十六条第一項の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。</p> <p>一 六 (略)</p> <p>七 その雇用する労働者(労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者、同法第四十一条各号に該当する労働者並びに短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十八号)第二条に規定する短時間労働者を除く。次号において同じ。)一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数</p> <p>八 十四 (略)</p> <p>2・3 (略)</p>

(健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令の一部改正)

第十一条 健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令(平成二十八年厚生労働

省令第七十五号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>附則</p> <p>第五条 当分の間、年金機能強化法附則第十七条第十二項に規定する特定適用事業所以外の適用事業所（国又は地方公共団体の適用事業所を除く。）に使用される七十歳以上の者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される厚生年金保険法第十二条第五号に規定する通常の労働者（以下この条において「通常の労働者」という。）の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同号に規定する短時間労働者（前条の規定により引き続き七十歳以上の使用される者に該当するものを除く。以下この条において「短時間労働者」という。）又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当するものについては、厚生年金保険法施行規則第十条の四の規定にかかわらず、同条に定める要件に該当しないものとする。</p>	<p>附則</p> <p>第五条 当分の間、年金機能強化法附則第十七条第十二項に規定する特定適用事業所以外の適用事業所（国又は地方公共団体の適用事業所を除く。）に使用される七十歳以上の者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条に規定する通常の労働者（以下この条において「通常の労働者」という。）の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同法第二条に規定する短時間労働者（前条の規定により引き続き七十歳以上の使用される者に該当するものを除く。以下この条において「短時間労働者」という。）又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当するものについては、厚生年金保険法施行規則第十条の四の規定にかかわらず、同条に定める要件に該当しないものとする。</p>

(健康保険法施行規則等の一部を改正する省令の一部改正)

第十二条 健康保険法施行規則等の一部を改正する省令(平成二十九年厚生労働省令第十五号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>附則</p> <p>(公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律附則第十七条第五項の申出を行った場合の厚生年金保険法施行規則第十条の四の規定による七十歳以上の使用される者の要件の適用)</p> <p>2 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律第七条の規定による改正後の公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成二十四年法律第六十二号)附則第十七条第十二項に規定する特定適用事業所以外の適用事業所(国又は地方公共団体の適用事業所を除く。)の事業主が同条第五項の申出を行った場合には、当該適用事業所に使用される七十歳以上の者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される厚生年金保険法(昭和二十九年法律第一百五十五号)第十二条第五号に規定する通常の労働者(以下「通常の労働者」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同号に規定する短時間労働者(以下「短時間労働者」という。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当するものについては、当該申出が受理された日以後においては、第四条の規定による改正後の健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令附則第五条の規定は、適用しない。</p>	<p>附則</p> <p>(公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律附則第十七条第五項の申出を行った場合の厚生年金保険法施行規則第十条の四の規定による七十歳以上の使用される者の要件の適用)</p> <p>2 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律第七条の規定による改正後の公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成二十四年法律第六十二号)附則第十七条第十二項に規定する特定適用事業所以外の適用事業所(国又は地方公共団体の適用事業所を除く。)の事業主が同条第五項の申出を行った場合には、当該適用事業所に使用される七十歳以上の者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条に規定する通常の労働者(以下「通常の労働者」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である同号に規定する短時間労働者(以下「短時間労働者」という。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当するものについては、当該申出が受理された日以後においては、第四条の規定による改正後の健康保険法施行規則及び厚生年金保険法施行規則の一部を改正する省令附則第五条の規定は、適用しない。</p>

第二章 経過措置

(整備法附則第七条第一項の情報の提供の方法等)

第十三条 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成三十年法律第七十一号。以下「整備法」という。)附則第七条第一項の情報の提供は、同項の規定により提供すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この項において「電子メール等」という。)の送信の方法(当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)(第十五条第二項において「書面の交付等」という。)により行わなければならない。

2 派遣元事業主(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。))第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。)は前項の規定による情報の提供に係る書面等を、派遣先(同号に規定する派遣先をいう。)は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約(労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。次条にお

いて同じ。)に基づく労働者派遣(労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。次条において同じ。)が終了した日から起算して三年が経過する日まで保存しなければならない。

(整備法附則第七条第一項の厚生労働省令で定める情報)

第十四条 整備法附則第七条第一項の厚生労働省令で定める情報は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める情報とする。

一 整備法附則第一条第二号に掲げる規定の施行前に締結した労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者(労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。)を協定対象派遣労働者(整備法第五条の規定による改正後の労働者派遣法(以下「新労働者派遣法」という。)第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。)に限定しないことを定めた場合であつて、整備法附則第一条第二号に掲げる規定の施行後において当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が行われるとき 次のイからホまでに掲げる情報

イ 比較対象労働者(新労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ)。

の職務の内容(同項に規定する職務の内容をいう。以下同じ。)並びに当該職務の内容及び配置の

変更の範囲並びに雇用形態

- ロ 当該比較対象労働者を選定した理由
- ハ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ニ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ホ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの
- 二 整備法附則第一条第二号に掲げる規定の施行前に締結した労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定めた場合であつて、整備法附則第一条第二号に掲げる規定の施行後において当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が行われるとき 次のイ及びロに掲げる情報
- イ 新労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）
- ロ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第三十二条の三

各号に掲げる福利厚生施設の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

（整備法附則第八条第一項の通知の方法）

第十五条 整備法附則第八条第一項の厚生労働省令で定める通知は、労働者派遣法第二十六条第一項各号に掲げる事項の内容の組合せが一であるときは当該組合せに係る派遣労働者の氏名及び当該派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別を、当該組合せが二以上であるときは当該組合せごとに派遣労働者の氏名及び当該派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別を通知することにより行わなければならない。

2 整備法附則第八条第一項の規定による通知は、同項により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。

（建設業務労働者就業機会確保事業に関する経過措置）

第十六条 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う経過措置に関する政令（平成三十年政令第二百五十一号。以下「経過措置政令」という。）第二条第一項の規定により整備法附則第七条第一項の規定を適用する場合における第十四条の規定の適用については、同条第一号中「協

定対象派遣労働者（整備法第五条の規定による改正後の労働者派遣法（以下「新労働者派遣法」という。）第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。」とあるのは「協定対象送出労働者（整備法附則第二十条の規定による改正後の建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号。以下「新建設労働法」という。）第四十四条の規定により読み替えて適用する整備法第五条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第十八号。以下「新労働者派遣法」という。）第三十条の五に規定する協定対象送出労働者をいう。」と、同条第一号イ及び同条第二号イ中「新労働者派遣法」とあるのは「新建設労働法第四十四条の規定により読み替えて適用する新労働者派遣法」と、同条第二号中「協定対象派遣労働者」とあるのは「協定対象送出労働者」と、同条第二号ロ中「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則」とあるのは「建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第二十九号）第二十七条第二項の規定により読み替えて適用する労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則」とする。

第十七条 経過措置政令第三条第一項の規定により整備法附則第八条第一項の規定を適用する場合における

第十五条の規定の適用については、同条第一項中「労働者派遣法第二十六条第一項各号」とあるのは「建設労働者の雇用の改善等に関する法律第四十三条各号」とする。

(港湾労働者派遣事業に関する経過措置)

第十八条 経過措置政令第四条第一項の規定により整備法附則第七条第一項の規定を適用する場合における第十四条の規定の適用については、同条第一号中「整備法第五条」とあるのは「整備法附則第二十一条の規定による改正後の港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号。以下「新港湾労働法」という。）第二十三条の規定により読み替えて適用する整備法第五条」と、同条第一号イ及び同条第二号イ中「新労働者派遣法」とあるのは「新港湾労働法第二十三条の規定により読み替えて適用する新労働者派遣法」と、同条第二号ロ中「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則」とあるのは「港湾労働法施行規則（昭和六十三年労働省令第三十五号）第二十三条第二項の規定により読み替えて適用する労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則」とする。

第十九条 経過措置政令第五条第一項の規定により整備法附則第八条第一項の規定を適用する場合における第十五条の規定の適用については、同条第一項中「労働者派遣法」とあるのは「港湾労働法第二十三条の

規定により読み替えて適用する労働者派遣法」とする。

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、平成三十二年四月一日から施行する。ただし、第十三条から第十九条までの規定は公布の日から施行する。

(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の適用に関する経過措置)

第二条 中小事業主（整備法附則第三条第一項に規定する中小事業主をいう。第四条において同じ。）については、平成三十三年三月三十一日までの間、第二条の規定による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第一条から第四条まで及び第七条、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条並びに第十条による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第十九条第一項の規定は、適用しない。

この場合において、第二条の規定による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第一条から第四条まで及び第七条、第八条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第

四条並びに第十条による改正前の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第十九条第一項の規定は、なおその効力を有する。

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第三条 平成三十二年四月一日から五月三十一日までに終了する事業年度に係る事業報告書（労働者派遣法第二十三条第一項に規定する事業報告書をいう。）を厚生労働大臣に提出する場合における労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第十七条第三項の規定の適用については、同項第一号中「六月三十日」とあるのは、「八月三十一日」とする。

（次世代育成支援対策推進法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第四条 この省令の施行の日前に一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二百一十号。以下この条において「次世代法」という。）第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。）以下この項及び次項において同じ。）の計画期間（次世代法第十二条第二項第一号に規定する計画期間をいう。次項において同じ。）の終了日の属する事業年度が終了した一般事業主行動計画に関して事業主

(中小事業主を除く。第三項において同じ。)が行う次世代法第十三条又は第十五条の二の申請に係るこれらの規定の認定の基準については、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 平成三十三年四月一日前に一般事業主行動計画の計画期間の終了日の属する事業年度が終了した一般事業主行動計画に関して中小事業主が行う次世代法第十三条又は第十五条の二の申請に係るこれらの規定の認定の基準については、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3 事業主がする次世代法第十五条の三第二項の次世代育成支援対策(次世代法第二条に規定する次世代育成支援対策をいう。次項において同じ。)の実施の状況の公表については、この省令の施行の日前に公表を行う日の属する事業年度の前の事業年度(次項において「公表前事業年度」という。)が終了したときは、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

4 中小事業主がする次世代法第十五条の三第二項の次世代育成支援対策の実施の状況の公表については、

平成三十三年四月一日前に公表前事業年度が終了したときは、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第五条 この省令の施行の際現にある第八条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則様式第二号及び様式第三号（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、それぞれ同条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則様式第二号及び様式第三号によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

（罰則に関する経過措置）

第六条 この省令の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。