

第3 労働者供給事業の事業運営

1 概要

労働者供給事業は原則的に禁止されているが、労働組合法による労働組合等（第1の2の（2）参照）が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合に認められているものであり、当該事業の運営は、適正に行われることが必要である。このため、法及び「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号。以下「指針」という。）」等により、適切な事業運営のために遵守すべき原則が定められている。

労働者供給事業を行う労働組合等及び供給を受ける事業所等が遵守しなければならない原則は、次のとおりである。

2 労働者供給事業の事業所運営の原則

（1）均等待遇に関する事項（法第3条）（指針第2参照）

イ 差別的な取扱いの禁止

労働者供給事業者は、全ての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないものであること。

また、労働者供給事業者は、供給される労働者が法第48条の4第1項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

さらに、法第3条の趣旨にかんがみ年齢による不合理な差別的労働者供給は不相当である旨、周知及び指導に努めること。

なお、このような差別的取扱いは、厚生労働大臣が法第48条の2の規定に基づいて行う指導及び助言の対象となるので留意すること。

ロ 労働者供給に関する男女の均等な機会の確保

労働者供給事業者が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第5条の規定に違反する内容の供給の申込みを受理し、また当該供給先に対して労働者の供給を行うことは法第3条の趣旨に反するものであること。

（2）労働条件等に関する事項（法第5条の3）（指針第3参照）

イ 法第5条の3の規定に基づき、労働者供給事業者が供給される労働者に対して行う労働条件等の明示及び労働者供給を受けようとする者が労働者供給事業者に対して行う労働条件等の明示は、いずれも次に掲げる事項が明らかとなる書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メールその他のその受信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59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）による必要があること（則第4条の2第2項）。ただし、（リ）については、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）として雇用しようとする者に限る。

（イ）労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。）

（ロ）労働契約の期間に関する事項（期間の定めの有無、期間の定めがあるときはその期間）

（ハ）試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項（試用期間の有無、試用期

間があるときはその期間)

- (二) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条第 1 項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
- (ホ) 就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲を含む。）
- (ヘ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- (ト) 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則第 8 条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項
- (チ) 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険、雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項
- (リ) 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- (ヌ) 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
- (ル) 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

この場合の「書面」とは、直接書面を交付する方法や郵送により交付する方法をいい、ファクシミリや電子メール等は該当しないものであること。

また、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法が認められるのは、書面の交付を受けるべき者が、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法（ファクシミリ又は電子メール等の受信者がそ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。）を希望した場合に限られるものであること。

ファクシミリを利用する方法についてはファクシミリ装置により受信したときに、電子メール等を利用する方法については明示を受けるべき者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録されたときに到達したものとみなされるものであること。

また、書面の交付を受けるべき者が、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法を希望するときは、当該方法を希望する旨及び希望する電子メール等の方式（電子メール・SNS メッセージ等の電気通信の方式、添付ファイルを使用する場合の使用ソフトウェアの形式及びバージョン等）を書面の交付を行うべき者に対して明示することとする。

この場合の「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいい、「今後の見込み」とは、労働者の募集等を行う事業の方針変更等を踏まえたもので足り、求人者が労働者供給事業者に対して明示を行う時点で具体的に想定されないものを含める必要はない。

(注) 「電子メール等」とは

「電子メール等」とは、「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」をいう。

この「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」とは、具体的には、LINE や Facebook 等の SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）メッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。

また、電子メール等により行う労働条件等の明示を受けるべき者への明示については、当該明示事項を当該明示を受けるべき者がいつでも確認することができるよう、当該求職者が保管することのできる方法により明示する必要がある。このため、電子メール等については、当該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できるものに限ることとしてい

る。この場合において、「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることをいうが、労働条件等の明示等を巡る紛争の未然防止及び書類管理の徹底の観点から、書面等に記入し、電子メール等に添付し送信する等、可能な限り紛争を防止しつつ、書類の管理がしやすい方法とすることが望ましい。

なお、これらのサービスによっては、情報の保存期間が一定期間に限られている場合があることから、当該者が内容を確認しようと考えた際に情報の閲覧ができない可能性があるため、職業紹介事業者は、当該明示を行うにあたっては、当該者に対し、当該明示の内容を確認した上でその内容を適切に保管するよう伝えることが望ましい。また、仮に保存期間が経過するなど、当該者が内容を確認することなく必要な情報が削除されてしまった場合には、職業紹介事業者は、当該者の求めに応じて、再度その情報を送信するなど適切に対応することが望ましい。

ロ 労働者供給事業者は、供給される労働者に対して従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示するしなければならないこと。また、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

(イ) 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

(ロ) 労働時間に関しては、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、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づき、裁量労働制が適用されることとなる場合（労働基準法第38条の3第1項の規定により同項第2号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第3号に掲げる時間労働したものとみなす場合）には、その旨を明示すること。また、同法第41条の2第1項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなる時（高度プロフェッショナル制度が適用され、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる時）は、その旨を明示すること。

(※1) 所定労働時間を超える労働については、労働基準法においてその上限が原則として月45時間、年360時間と規定されており、所定労働時間を超える労働としてこれを超える時間数が記載されていた場合には、労働者供給を受けようとする者に対して労使協定の提出を求めること等により、当該明示内容が法令に違反していないかについて確認すること。確認の結果、法令に違反する場合には当該募集内容の訂正・見直しを依頼する等、適切に対応すること。なお、労使協定が締結されている場合であっても、2月から6月の時間外労働と休日労働の合計の平均は80時間、1月の時間外労働と休日労働の合計は100時間を超えることはできないとされていることに留意すること。

(※2) 裁量労働制が適用される募集については、裁量労働制が適用される募集であること、適用される制度（専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か）及び何時間分働いたものとみなすかについても明示することが必要であること。

(※3) 高度プロフェッショナル制度の適用が予定される募集については、就業時間等を明示するに当たって、高度プロフェッショナル制度が適用されない場合の就業時間等を明示するとともに、

例えば、「高度プロフェッショナル制度の適用について同意した場合には本人の決定に委ねられ、労働時間、高度プロフェッショナル制度が適用される旨の明示が行われた場合であっても、実際に制度が適用されるためには、労働基準法の規定により本人の同意を得なければならず、明示されたことをもって供給される労働者が同意したと解されるものではないこと。なお、高度プロフェッショナル制度の適用について同意をしなかったこと又は同意を撤回したことに対する不利益取扱いは行ってはならないとされていることに留意すること。（ハ）賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下この（ハ）において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下この（ハ）において「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。なお、固定残業時間が所定労働時間の上限を超えていた場合には、ただちに法令に違反することとなるものではないが、求職者が実際に当該時間数の時間外労働を行った場合には法令に違反することとなることに留意すること。

（ニ）期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試用期間の性質を有するものであっても、当該試用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

ハ 労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

（イ）原則として、供給される労働者と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、ロ（ロ）後段の裁量労働制及びロ（ハ）後段の固定残業代に係る内容の明示については、特に留意すること。

「最初に接触する時点」とは、面接、メール、電話などにより、労働者供給事業者と供給される労働者との間で意思疎通（面接の日程調整に関する連絡等を除く。）が発生する時点をいうものであること。

（ロ）従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

ニ 労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

（イ）供給される労働者に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

（ロ）供給される労働者が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

（ハ）明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた労働者に速やかに知らせること。

(3) 労働者供給を受けようとする者による労働条件等の変更等に係る明示

イ 労働者供給を受けようとする者（供給される労働者を雇用する場合に限る。以下同じ。）は、供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であって、当該供給される労働者に対して法第5条の3条第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下「第1項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合には、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（以下「変更内容等」という。）を明示（以下「変更等明示」という。）しなければならないこと。明示の方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要がある。（詳細については、（2）イ参照。）

従事すべき業務の内容等の「特定」とは、第1項明示を一定の範囲を示すことにより行っていた場合に、労働契約を締結しようとする際に内容を確定させることをいうものである。

例えば、第1項明示において、「月給20万円～25万円」と示し、労働契約を締結しようとする際に「20万円」に確定する場合などが「特定」に該当する。

また、第1項明示において、複数の選択肢や制度適用の可能性がある旨示していた場合（例：就業場所はA事業所又はB事業所、A事業所の場合には裁量労働制の対象業務）において、労働契約を締結しようとする際に内容を確定した場合（就業場所はA事業所、裁量労働制の対象業務）などについても「特定」に該当する。

なお、法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、（2）ロ（ロ）により、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下このイにおいて、「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第1項明示として取り扱うこと。

ロ 労働者供給を受けようとする者は、変更等明示を行うに当たっては、供給される労働者が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次の（イ）の方法によることが望ましいものであるが、次の（ロ）などの方法によることも可能であること。

（イ） 第1項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

（ロ） 労働基準法第15条第1項の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあつては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

ハ 労働者供給を受けようとする者は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか供給される労働者が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに変更等明示を行うこと。また、変更等明示を受けた供給される労働者から、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

ニ 第1項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第1項明示を安易に変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。

ホ 学校卒業見込者等（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第13条に

規定する学校卒業見込者等をいう。以下このホにおいて同じ。)については、特に配慮が必要であることから、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること((2)ロ(ロ)により、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。)は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等については、採用内定時に労働契約が成立する場合には、採用内定時まで、法第5条の3第1項の明示及び変更等明示が書面により行われるべきであること。

へ 法第5条の3第1項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、変更等明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。

ト 労働者供給を受けようとする者は、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合において、当該変更し、削除し、又は追加した業務の内容等により引き続き労働者供給を受けようとする場合は、供給される労働者が従事すべき業務の内容等を記載した書面の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

(4) 試用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なる場合の取扱い

(2)及び(3)において、試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なるときは、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならないこと。

(5) 受動喫煙を防止するための措置に係る明示の例

健康増進法(平成14年法律第103号。以下「健増法」という。)においては、多数の者が利用する施設等について、その区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き禁煙とされ、施設の出入口への標識掲示等、施設等の管理権原者が講ずべき措置等が定められている。則第4条の2第3項第9号に規定する「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」としては、健増法に規定する施設類型を参考とし、例えば、以下のような明示を行うことが考えられること。なお、例として示したもののほか、就業の場所の実態に即した明示を行うことは差し支えないこと。

イ 学校、病院、児童福祉施設等

(イ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設(2人以上の者が同時に、又は入れ替わり利用する施設を言う。以下同じ。)のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設として健康増進法施行令(平成14年政令第361号)で定めるもの及び国及び地方公共団体の行政機関の庁舎等は第一種施設(健増法第28条第5号)とされ、原則敷地内禁煙、特定屋外喫煙場所(健増法第28条第13号)を設置した場合は、その場所に限り、喫煙が可能とされている。

(ロ) 明示の例

① 「敷地内禁煙」としている場合(特定屋外喫煙場所を設置していない場合)

「敷地内禁煙」

② 「敷地内禁煙」としているが、特定屋外喫煙場所がある場合

「敷地内禁煙(特定屋外喫煙場所設置)」「敷地内禁煙(屋外に喫煙場所設置)」

ロ 一般的な事業所、飲食店、ホテル・旅館等

(イ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設のうち、事業所、飲食店、ホテル・旅館等、第一種施設及び喫煙目的施設（健増法第 28 条第 7 号）以外の施設は第二種施設（健増法第 28 条第 6 号）とされ、原則屋内禁煙、施設の一部に喫煙専用室（健増法第 33 条第 3 項第 1 号）等を設置した場合には、その場所に限り、喫煙が可能とされている。

(※) 経営規模の小さな飲食店についてはハも参照。また、ホテル・旅館の客室等については、適用除外の場所とされている。

(ロ) 明示の例

- ① 「屋内禁煙」としている場合（喫煙専用室等を設置していない場合）
「屋内禁煙」
- ② 喫煙専用室を設置している場合
「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」
- ③ 加熱式たばこ専用喫煙室を設置している場合
「屋内原則禁煙（加熱式たばこ専用喫煙室あり）」
- ④ 施設内に適用除外（健増法第 40 条）の場所（宿泊室等）がある場合
「屋内原則禁煙（喫煙可の宿泊室あり）」

ハ 既存の営業規模の小さな飲食店等

(イ) 健増法上の規定

健康増進法の一部を改正する法律附則第 2 条に基づく経過措置として、令和 2 年 4 月 1 日時点で現に存する飲食店等のうち、以下①及び②を満たすものは、既存特定飲食提供施設とされ、喫煙専用室等に加えて、当分の間、施設の全部又は一部を喫煙可能室として定めた場合にも、喫煙が可能とされている。

- ① 資本金の額または出資の総額が 5,000 万円以下の会社が経営しているものであること（一の大規模会社が発行済株式の総数の 2 分の 1 以上を有する場合等を除く。）。
- ② 客席面積が 100 平方メートル以下であること。

(ロ) 明示の例

- ① 屋内に喫煙可能室を設置していない場合
「屋内禁煙」
- ② 屋内の一部を喫煙可能室と定めている場合
「屋内喫煙可（喫煙可能室内に限る。）」
- ③ 屋内の全部を喫煙可能室としている場合
「屋内喫煙可」

ニ バー・スナックやたばこ販売店等

(イ) 健増法上の規定

バー・スナックやたばこ販売店等、多数の者が利用する施設のうち、施設を利用する者に対して、喫煙をする場所を提供することを主たる目的とする施設（公衆喫煙所のほか、以下①及び②に掲げる施設）は、喫煙目的施設（健増法第 28 条第 7 号）とされ、施設の全部又は一部を喫煙目的室（健増法第 35 条第 3 項第 1 号）として定めた場合は、喫煙が可能とされている。

- ① 喫煙を主たる目的とするバー、スナック等

たばこの対面販売（出張販売を含む。）をしており、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とし、併せて設備を設けて客に飲食をさせる営業（「通常主食と認められる食事」を主として提供するものを除く。）を行うもの。

② 店内で喫煙可能なたばこ販売店

たばこ又は専ら喫煙の用に供するための器具の販売（たばこの販売については、対面販売をしている場合に限る。）をし、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とするもの。

（ロ）明示の例

① 屋内の一部を喫煙目的室として定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙目的室内に限る。）」

② 屋内の全部を喫煙目的室としている場合

「屋内喫煙可」

ホ バス・タクシー、旅客機、電車・新幹線、フェリー等

（イ）健増法上の規定

バス、タクシー等は旅客運送事業自動車（健増法第 28 条第 9 号）、旅客機等は旅客運送事業航空機（健増法第 28 条第 10 号）とされ、その内部の場所は禁煙とされている。また、電車、新幹線等は旅客運送事業鉄道等車両（健増法第 28 条第 11 号）、フェリー、高速船等は旅客運送事業船舶（健増法第 28 条第 12 号）とされ、その内部における禁煙の措置については、ロに規定する第二種施設と同様とされている。

（ロ）明示の例

① バス・タクシー、旅客機等

「車内禁煙」又は「機内禁煙」

② 電車・新幹線、フェリー等

ロ（ロ）に規定する第二種施設と同様の明示を行うことが考えられる。

へ 第一種施設以外の施設の屋外

（イ）健増法上の規定

第一種施設以外の施設等の屋外の場所については、健増法上、受動喫煙を防止するための措置は規定されていない。

（ロ）明示の例

「屋外喫煙可（屋外で就業）」

ト 明示に当たっての留意点

（イ）求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合の取扱い

労働者供給を受けようとする事業所と就業の場所が異なる場合は、実際の就業の場所における状況を明示すること。

なお、労働者供給を行う時点で「就業の場所」として複数の場所が予定されている場合には、それぞれの場所における状況を明示することとするが、「予定されている場合」とは、主な就業の場所として予定されている場合であり、就業の可能性があるとすぎないものを含まないこと。例えば、出張や営業等において就業する可能性がある場所や、将来的に就業する可能性が

ある場所の状況について、あらかじめ網羅して明示を行うことが必要とされるものではないこと。

(※) 航空会社の乗務員や鉄道・バスの運転手等、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄り所属事業所等（空港のターミナルビルや鉄道の駅を含む。）及び業務に従事する場所（バス・鉄道・飛行機の内部の状況）における状況を明示することが必要であるが、移動先それぞれの状況について網羅的に明示することは必要とされない。

(ロ) 喫煙可能な場所での就業が予定される労働者供給に係る取扱い

健増法においては、施設の管理権原者は、喫煙専用室等の喫煙可能スペースに、20歳未満の者を立ち入らせてはならないこととされている。このため、労働者供給事業者は、労働者供給を受けようとする者から、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置として、「屋内喫煙可」「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」等の明示を受けた場合は、その内容を確認の上、喫煙可能スペースでの就業が予定される場合には、供給される労働者の要件を20歳以上とする等、適切に対応すること。

(※) この場合には、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第1条の3に規定する例外事由に該当するものとして、下限を20歳とすることが認められるものであること。

(ハ) 明示に当たっての標識（ピクトグラム）の利用

供給される労働者にとって分かりやすいものとなるよう、イからへまでに記載した明示の例と併せて、ピクトグラムを利用して明示を行うことも差し支えないこと。ピクトグラムを用いた標識例については、「なくそう！望まない受動喫煙。」Webサイト（<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/sign/>）等を参照すること。

(ニ) その他の留意事項

供給される労働者の望まない受動喫煙を防止するという趣旨を踏まえ、健増法に規定する施設等の類型を参考とした明示と併せて、イ（ロ）②、ロ（ロ）②③④、ハ（ロ）②、ニ（ロ）①のように、就業の場所の一部で喫煙が認められている場合は、実際に喫煙可能な区域での業務があるか否か（受動喫煙の可能性があるか否か）についても、可能な限り、付加的に明示することが望ましいこと。

また、地方公共団体の条例により受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、労働者供給に当たり明示する内容も条例に適合したものとなるよう留意すること。

(6) 記録の保存

労働者供給を受けようとする者は、供給される労働者に対して法第5条の3第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等に関する記録を、当該明示に係る労働者供給が終了する日（当該明示に係る労働者供給が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならない。

(7) 労働者供給等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第5条の4）（指針第4参照）

イ 労働者供給等に関する情報の的確な表示

労働者供給事業者が、労働者供給に関する情報、供給される労働者に関する情報、自ら若しくは労働者供給を受けようとする者に関する情報又は職業安定法に基づく労働者供給事業等の業務の実績に関する情報(以下「労働者供給等に関する情報」)を、以下のいずれかに掲げる方法(以下「広告等」という。)により提供するに当たっては、この(7)に記載のとおり求人等に関する情報の的確な表示の義務があること(法第5条の4第1項及び第3項)。

(イ) 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告

(ロ) 文書の掲出又は頒布

(ハ) 書面の交付の方法

事業者間で直接書面を交付する方法や郵送により交付する方法が該当すること。

(ニ) ファクシミリを利用して送信する方法

(ホ) 電子メール等の送信の方法

「電子メール等」とは、「電子メールその他のその受信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」をいい、この「その他のその受信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」とは、具体的にはLINEやFacebook等のSNS(ソーシャル・ネットワーク・サービス)メッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。

(ヘ) 著作権法(昭和45年法律第48号)第2条第1項第8号に規定する放送、同項第9号の2に規定する有線放送又は同項第9号の5イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法

テレビやラジオ、YouTube等のインターネット上のオンデマンド放送等が該当すること。

ロ 虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示の禁止

労働者供給事業者は広告等により労働者供給等に関する情報を提供するに当たっては、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならないこと(法第5条の4第1項)。

(イ) 虚偽の表示とは、事実と異ならせた表示のことをいい、広告の内容と実際の労働条件を意図的に異ならせた場合や、供給契約を締結していないにも関わらず労働者供給できるかのように広告した場合、全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する場合等には、虚偽の表示に該当すること。

(ロ) 虚偽の表示でなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、誤解を生じさせる表示に該当すること。

誤解を生じさせる表示をしないよう、例えば以下のような点に留意する必要があること(指針第4の2)。

① 関係会社・グループ企業が存在している企業が募集を行う場合に、実際に雇用する予定の企業を明確にし、関係会社・グループ企業が混同されることのないように表示しなければならないこと。

② 雇用契約を前提とした労働者の募集と、フリーランス等の請負契約の受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。

③ 月給・時間給等の賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、昇給、固定残業代等の賃金等について、実際よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

④ 職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

ハ 正確かつ最新の内容に保つ措置を講じる義務

労働者供給事業者は広告等により労働者供給等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならないこと（法第5条の4第3項）。

(イ) 当該情報の提供を依頼した者から、当該情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあったときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止又は内容の訂正をすること。

(ロ) 当該情報が正確でない、又は最新でないことを確認したときは、遅滞なく、当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、又は当該情報の提供を中止すること。

(ハ) 次のいずれかの措置。なお、労働者供給事業者は(イ)及び(ロ)の措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

① 労働者供給を受けようとする者又は供給される労働者に対し、定期的に労働者供給又は供給される労働者に関する情報が最新かどうか確認すること。

② 労働者供給又は供給される労働者に関する情報の時点を明らかにすること。

ニ 労働者供給等に関する情報の的確な表示の留意点

(イ) 労働者供給事業者は、労働者供給等に関する情報を提供するに当たっては、法第5条の3の規定に基づいて労働条件等として求職者に明示すべき事項を可能な限り当該労働者供給等に関する情報に含めることが望ましいこと（指針第4の1）。

(ロ) 労働者供給事業者が、供給される労働者に関する情報について正確かつ最新の内容に保つ措置には、求職者に対して行う身元調査等は含まれないこと。

(8) 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）等（指針第5参照）

イ 個人情報の収集、保管及び使用

(イ) 労働者供給事業者は、法第5条の5第1項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、収集された供給される労働者等の個人情報がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、供給される労働者が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

漠然と「労働者供給事業のために使用します。」と示すだけでは足りず、例えば、「登録した情報を、供給先に提供するため」と示すといったことが考えられる。個人情報の使用や保管に係る技術的な詳細を明示することは求められないが、業務上、通常想定されない第三者に個人情報を提供する場合や、第三者に保管を依頼する場合はその旨を明示する必要があること。

明示に当たっては、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこと。ホームページ等に掲載するほか、対面での労働者供給を行っている場合には、書面の交付・掲示等により業務の目的を明示する方法、メールなどの利用により業務の目的を明示する方法等が認められるが、いずれの方法による場合でも供給される労働者に理解される方法を選択する必要があること。

(ロ) 労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（以下「労働者供給事業者等」という。）は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして供給される労働者の個人情報（イ及びロにおいて単に「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こと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的達成に不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

① 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

② 思想及び信条

③ 労働組合の加入状況

①から③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。

(a) ①関係

i 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

ii 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報

(b) ②関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(c) ③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

「業務の目的の達成に必要な範囲」については、例えば供給される労働者の希望職種、希望勤務地、希望賃金、有する能力・資格など適切な供給先を選定する上で必要な情報がこれに当たるものである。

(ハ) 労働者供給事業者等は、個人情報収集の際には、本人から直接収集し、本人同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(ニ) 労働者供給事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者等から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要であること。

(ホ) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しく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、この限りでないこと。

なお、法及び指針においては、法第5条の5第1項ただし書及び指針第5の1の(5)のただし書に該当する場合は、労働者供給事業の実施に伴い収集等される供給される労働者の個人情報の労働者供給業務以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあっては、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

労働者供給に係る応募票等により直接当該本人から個人情報を取得する場合については、当該個人情報が労働者供給業務に利用されることが明らかであることから、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）第21条第4項に規定する「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものとして、同条第1項及び第2項の利用目的の通知等の対象となるものではないこと。一方、アンケート調査票に記載された個人情報を労働者供給業務に利用する場合にあっては、「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものではなく、利用目的の通知等が必要となるものであること。

ただし、トラブル防止等の観点からは、労働者供給に係る応募票、アンケート調査票等本人から直接個人情報を取得する書面には、当該書面により取得される個人情報の利用目的を併せて記載する等により、当該利用目的が明示されるようにしておくことが望ましいものであること。

供給先に対して供給される労働者の個人データを示す行為は、「第三者提供」に該当するものであること。また、同一労働組合内での他支部等への個人データの提供は、「第三者提供」に該当しないが、同一の上部団体に加盟する労働組合間等での個人データの交換については、

「第三者提供」に該当するものであること。

ロ 個人情報の適正管理

(イ) 労働者供給事業者等は、その保管又は使用にかかわる個人情報に関し、次の事項に係る適切な措置を講ずるとともに、供給される労働者からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

- ① 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
- ② 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置
- ③ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
- ④ 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

(ロ) 労働者供給事業者等が、供給される労働者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さ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こと。

「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「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）をいうものである。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。

(ハ) 労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならない。

- ① 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
- ② 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
- ③ 本人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
- ④ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項
 - ・ ③において開示しないこととする個人情報とは、当該個人に対する評価に関する情報が考えられる。
 - ・ ④として苦情処理の担当者等取扱責任者を定めることが必要である。

(ニ) 労働者供給事業者は、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、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

ハ 個人情報の保護に関する法律の遵守

労働者供給事業者等は、個人情報保護法第 16 条第 2 項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第 4 章第 2 節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

なお、個人情報保護法を踏まえて、労働者供給事業者が講ずべき措置等は、第 6 によること。

(9) 苦情処理に関する事項（指針第 9 の 6 参照）

イ 労働者供給事業者は、供給される労働者、供給先からの苦情について、あらかじめ苦情相談の窓口、苦情の対応方法等を明確にするとともに、苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容、対応の経過等について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度記録すること等により適切かつ迅速に対応を図ること。

- ロ 労働者供給事業者は、供給される労働者、供給先からの苦情について、苦情の具体的な内容及び具体的な問題点の把握に努めるとともに、供給先等関係者との連携の下に、適切かつ迅速に対応を図ること。
- ハ 労働者供給事業者は、関係法令に照らし違法又は不法な内容を含む苦情等専門的な相談援助を必要とする苦情について、関係行政機関等との連携の下に、適切かつ迅速に対応すること。
- ニ 労働者供給事業者は、労働者供給事業者の事務所の労働者供給等に関する苦情の申出先として、知識・経験を有する団体の名称・所在地・電話番号についても、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に掲示するとともに、パンフレット等を活用して周知に努めること。
- ホ 労働者供給事業者は、供給される労働者、供給先から苦情の申出を受けた管轄安定所、専門的な相談援助を行うことができる知識・経験を有する団体等から苦情に関する連絡を受けた場合には、供給される労働者、供給先から直接苦情を受けた場合と同様に、適切かつ迅速に対応すること。
- ヘ 労働者供給事業者は、適切かつ迅速に苦情処理を行うことができるよう、関係法令、苦情処理の具体例等苦情処理に必要な知識・情報の収集に努めるとともに、苦情処理を行った場合には、当該苦情処理の対応の内容や問題点について整理し、その後の苦情処理への対応に活用するよう努めること。また、苦情に対応した場合には、守秘義務等に配慮をした上で、苦情を申し出た者に対して、適切に結果についての報告等を行うこと。

(10) 年齢制限の禁止に関する取組

- イ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。)第9条により、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項により、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合が規定されている。
- ロ 労働者供給事業者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則(昭和46年労働省令第24号)第6条の6第2項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高齢法」という。)第20条第1項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を供給される労働者に対して、適切に提示しなければならないものである(指針第3の3)。

ただし、労働者供給事業者が、年齢制限を行う供給の申込みの内容について、刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により掲示する場合等において、あらかじめ当該広告等に当該理由を提示することが困難なときは、高齢法施行規則第6条の6第3項の規定に準じて、当該労働者供給事業者は、供給される労働者の求めに応じて、遅滞なく書面の交付、電子メール又はFAXの送信、ホームページへの掲示等により当該理由を示すことができること。また、供給される労働者に対して提示する供給の申込みの内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録がない場合においても、上記と同様の方法により当該理由を示すことができるものとされていること。
- ハ イ及びロの趣旨に沿った事業運営を行うため、労働者供給事業者は、以下の措置を講ずべきこと(労働者供給事業者の講ずべき措置)。

イの趣旨に沿った事業運営を行うため、労働者供給事業者は、以下の措置を講ずべきこと。

(イ) 供給申込書等の整備

労働者供給事業者が用いる供給申込書等について、年齢制限の理由を記載することが可能

な欄を設ける等所要の整備を図ること（特記事項欄等の活用でも差し支えない。）。

(ロ) 供給の申込みへの対応

年齢制限を行う供給の申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講ずること。

① 内容の確認等

当該供給の申込みの内容が労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に違反するものでないか必要な確認をすること。

なお、年齢制限を行う理由については、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号において定められた例外事由であることが必要であること。

また、高齢法第20条の趣旨にかんがみ、年齢制限を行う事業主（労働者供給を受けようとする者）は、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号に列挙されたいずれかの場合に該当することを単に示す（対応する条文を記載する等）だけではなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う具体的な理由を示す必要があることに留意すること。このため、労働者供給事業者にあつては、年齢制限を行う当該事業主に対し具体的な理由を示すよう求めること。

事業主（労働者供給を受けようとする者）が提示した理由が労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号に該当するか否か不明である場合は、管轄の公共職業安定所に対して照会すること。

② 労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条第1項違反の供給の申込みへの対応

(a) 当該供給の申込みの内容が労働施策総合推進法第9条若しくは高齢法第20条第1項に違反するものであることが疑われる場合又は違反するものであると認められる場合は、当該供給の申込みの受理を行わず、当該事業主に対して、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条の趣旨を説明し、当該供給の申込みの内容を是正するよう働きかけを行うこと。

(b) (a)の働きかけにもかかわらず、当該供給の申込みの内容が是正されない場合には、当該供給の申込みの受理を行わず、様式第19号「年齢制限求人に係る情報提供」により管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行うこと。

なお、この場合における労働者供給事業者からの公共職業安定所に対する情報提供は、労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条の趣旨を確保するために行うものであることから、法第51条第1項の正当な理由がある場合に該当するものである。また、個人情報保護法第27条第1項第4号の「国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であつて、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。」にも該当するものであること。

(c) 上記(b)の情報提供を行った場合、公共職業安定所から「勧告等結果報告書」若しくは「是正結果報告書」の提供が行われるので、これらに基づいて適切に対応すること。

③ 労働施策総合推進法施行規則第1条の3第2項への対応

労働施策総合推進法施行規則第1条の3第2項の趣旨に基づき、募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が応募するにあたり求められる事項をできる限り明示すること。

(ハ) 都道府県労働局需給調整事業担当部局における対応

都道府県労働局需給調整事業担当部局においては、これらの対応について労働者供給事業

者等からの相談があった場合には、適正な事業運営のための助言、援助等を行うこと。

(二) 職業安定法に基づく労働者供給事業者に対する指導等

労働者の供給の申込みについて、労働者供給事業者が(ロ)の措置等を適切に講ずることなく、当該供給の申込みを受理し、労働者供給を行っている場合には、法第48条の2の指導及び助言の対象となりうるものであること。

また、事業主が労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に基づく労働者供給の申込みをしているのにもかかわらず、労働者供給事業者が当該年齢制限の理由を供給される労働者に対して適切に提示していない場合や、これらの規定に違反する内容の労働者供給について、労働者供給事業者が、年齢制限の理由の提示を行わない供給の申込みについて繰り返し受理し、供給を行う等悪質な場合については、法第48条の2の指導及び助言、法第48条の3の改善命令、法第46条において準用する法第41条第1項の許可の取り消し又は事業停止命令の対象となるものであること。

以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

(11) 労働者供給事業者の責務に関する事項（法第45条の2）（指針第9参照）

労働者供給事業者は、当該事業の運営に当たっては、その改善向上を図るために次に掲げる事項に係る措置を講ずる必要があること。

- イ 労働者供給事業者は、供給される労働者に対し、供給される労働者でなくなる自由を保障しなければならないこと。
- ロ 労働者供給事業者は、労働組合法第5条第2項各号に掲げる規定を含む労働組合の規約を定め、これを遵守する等、民主的な方法により運営しなければならないこと。
- ハ 労働者供給事業者は、無料で労働者供給事業を行わなければならないこと。
- ニ 労働者供給事業者は、供給される労働者から過度に高額な組合費を徴収してはならないこと。
- ホ 労働者供給事業者は、供給される労働者の就業の状況等を踏まえ、労働者供給事業者又は労働者供給を受ける者が社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理すること。
- ヘ 労働者供給事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る供給される労働者からの苦情に迅速、適切に対応することとし、そのための体制の整備及び改善向上に努めること。

上記ホ中「社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理すること」については、供給される労働者が各種保険制度に基づいて確実に各種保険が適用されるよう管理することのほか、各種保険制度の趣旨に反した不適正な適用がされないよう管理することも含むものであること。このため、供給元と供給される日雇労働者が労働契約を締結し、供給元が当該日雇労働者の雇用保険印紙貼付等を行う事業主として労働者供給を行うことはできないことに留意すること。

3 その他

(1) 法第2条に関する事項（職業選択の自由）

職業選択の自由は、憲法第22条において保障され法においても特に原則的事項として規定しているため、許可を受けて労働組合等が行う労働者供給事業についても適用されるものである。

したがって、公共の福祉に反しないかぎり、労働組合等が労働者を供給するに際し、供給される

組合員等に対し、強制したり、又は命令するなどの行為によって職業選択の自由を制限してはならないこと。

(2) 法第 46 条において準用する法第 20 条に関する事項（労働争議に対する不介入）

労働組合等が労働者供給事業を行うに当たっては、他の労働組合の労働争議に対しては、中立の立場を堅持し、労働争議の自主的な解決を妨げるような供給申込みに対して供給してはならないものである。

したがって、労働組合等は、公共職業安定所又は関係労働委員会等からの情報の提供等によって、同盟罷業又は作業所閉鎖に至るおそれの多い争議が発生しており、かつ組合員等を無制限に供給することによって労働争議の解決が妨げられるような事業所等を把握した場合は、当該事業所との間に締結されている供給契約にかかわらず、組合員等を供給してはならない。

ただし、同盟罷業又は作業所閉鎖が行われていない間は、その労働争議の発生前通常その事業所に使用されていた労働者の員数を維持するために必要な限度まで組合員等を供給することは差し支えない。

(3) 労働組合法に関する事項（労働組合の目的等）

労働組合等が無料の労働者供給事業を行うに当たっては、職業安定法以外の関係法令を順守することも必要である。特に、労働組合法第 2 条に規定される労働組合の目的を逸脱することのないよう、以下の点を遵守することが必要である。

イ 労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的としていること（労働組合法第 2 条柱書）

例えば、専ら労働者供給事業の実施のみを目的として労働者を勧誘して組合員とし、組合員の労働条件の維持改善等の活動をしない場合や、使用者が労働組合を設立させ、労働組合に労働者との雇用契約を締結させて供給を受けるとともに、労働者との雇用契約を労働者供給契約を前提とした雇用契約に切り替える等実質的に使用者と労働組合が一体となっている場合等は、労働組合の目的に反するものと考えられる。

ロ 組合の運営のための経費の支出につき供給先の経理上の援助を受けるものでないこと（同条第 2 号）

例えば、供給先から供給元の労働組合に対して、供給対象組合員等の賃金等の名目で金銭の支払いがされているにもかかわらず、実際には供給先に対する労務提供が無い場合には、供給先から供給元の労働組合に対する不当な資金援助であり、組合の自主性を阻害するものと考えられる。

(4) その他

その他に次のような点に留意した自主的かつ円滑な事業運営を行うことが望ましい。

イ 適格な供給

労働者供給事業を行う労働組合等は、供給対象組合員等の職種別及び地域別構成、技能程度等を十分に掌握し、确实、かつ適格な供給を行うこと。

ロ 均等公平な供給機会の付与

労働者供給事業を行う労働組合等は、労働者供給を行うに際し、その供給対象組合員等に対して、その能力に応じ、均等公平な供給の機会を付与すること。（特に就労の機会が少ないときは、輪番制を実施する等の方法によって、極力就労機会の均等、公平化を図るようにすること。）

ハ 組合員等以外の供給禁止

労働者供給事業を行う労働組合等は、組合員等以外の者を供給してはならない。

したがって、単に供給のために組合員等の名義を付与して、この制限を免れようとするものはあってはならず、名実共に組合員等としての資格要件を備えている者のみに限定すべきであること。

ニ 民主的運営の確保

労働組合等が労働者供給事業を行うに当たっては、民主的運営を確保しなければならないこと。特に労働者の供給業務に携わる役職員の人選、労働者供給事業に関する規程の作成、供給契約の締結等に当たっては、特に慎重を期し、供給される組合員等の総意ができる限り反映される方法によって行うべきこと。

ホ 供給に関する供給契約の締結

労働組合等は、原則として供給に関する供給契約が締結されていない供給先に組合員等を供給してはならない。

したがって、供給契約が失効し供給先がはなはだしく減少したような場合には、事実上事業の運営が困難となるから、供給先の開拓、供給契約の更改又は新規供給契約の締結等の活動を活発に行わなければならないこと。

ただし、個人、小店舗等及び臨時的不特定な供給先に供給することを常態とする職種等の組合員等を専ら供給する労働組合等について、事実上、供給契約を締結することが困難である場合は、この限りでないこと。

ヘ 請負事業の禁止

労働組合等は、労働者供給事業として請負契約による請負事業を行ってはならない。これは、労働組合等が労働者供給事業の名の下に、専ら当該組合員等を使用して、自ら事業を行うことにより一個の企業体的性格の団体となり、ひいては、労働組合等の本質を逸脱することを防止する趣旨である。

ト 就労機会の確保等の努力

就労の機会確保及び不就労者に対する当該機会確保等の努力を行うこと。すなわち、労働者供給事業を行う労働組合等は、供給対象組合員等に対して十分な就労の機会を与えるように絶えず努力すべきことはもちろん、不就労者がある場合には、公共職業安定所と、その利用についてあらかじめ十分な連絡をとっておき、職業紹介、雇用保険等を利用しようとする組合員に十分の利便を与えるようにしなければならないこと。

チ 供給先の開拓等に係る関係機関との連携

労働者供給事業を行う労働組合等は、供給先の開拓及び供給に当たっては、公共職業安定所等の求人開拓、又は職業紹介関係業務との調整を図り、絶えずこれと緊密な連携を保つよう努めること。

リ 供給先事業所等の実態把握

労働者供給事業を行う労働組合等は、組合員等の供給に当たって、供給先及び直接その組合員等を使用する者の実態を十分精査し、違法に労働者を使用する者等に対して組合員等を供給しないよう配慮すること。

4 帳簿書類の備え付け

(1) 帳簿書類の種類

労働者供給事業を円滑適正に運営するため、当該事業所に必ず次に示す帳簿書類を備え付けておき、変更等の都度、遅滞なく加除訂正等の整理を行い、絶えず検討を加えていくことが必要である(則第 32 条第 7 項)。

- ① 事業運営規程 (任意様式)
- ② 組合員等名簿 (様式第 14 号)
- ③ 供給先事業所台帳 (様式第 15 号)
- ④ 経費収支に関する帳簿
- ⑤ 供給申込受付簿 (様式第 16 号)
- ⑥ 組合員等供給就労簿 (様式第 17 号)

(2) 事業運営規程

イ 事業運営規程は、事業を運営していく上での指針となるものであるから、実際に業務に携わる職員をはじめ、供給を受ける組合員等にも十分その趣旨を徹底し、随時閲覧し得るようにしておくこと。

ロ 労働者供給事業を行う労働組合等は、法第 2 条 (職業選択の自由)、第 3 条 (均等待遇)、第 5 条の 3 (労働条件等の明示)、第 5 条の 4 (労働者供給等に関する情報の的確な表示)、第 5 条の 5 (供給される労働者の個人情報への取扱い)、第 45 条の 2 (労働者供給事業者の責務)、第 46 条において準用する第 20 条 (労働争議への不介入)、第 51 条 (秘密を守る義務) の内容を含む事業運営規程を作成し計画的かつ秩序ある運営を行うこと。

ハ 事業運営規程については、第 2 の 2 の (2) のハの (へ) 参照のこと。

(3) その他の帳簿書類

イ 組合員等名簿書類

組合員等名簿は、少なくとも当該事業において取り扱う供給対象組合員等、及びその他の組合員等について、様式第 14 号により作成し、常に、その現況を明らかにしておくものである。

ロ 供給先事業所台帳

供給先事業所台帳は、少なくとも、常時、組合員等を供給する事業所について、様式第 15 号により作成し、供給先事業所の実態を明確に把握しておくためのものである。

ハ 経費収支に関する帳簿

経費収支に関する帳簿としては、「組合費の徴収に関する帳簿」及び「金銭出納簿」等を適宜の帳簿様式を用いて作成するものである。

要するに、労働者供給事業の運営に要する経費について、収入と支出が費目別、日付別に明瞭に記載され、当該労働組合等の会計監査機関によって所定の監査が行われていることが必要である。

ニ 供給申込受付簿

供給申込受付簿は、様式第 16 号によって作成し、供給の申込みを受けた場合に、その内容を記録するとともに、その処理状況をも記入しておくものである。

ホ 組合員等供給就労簿

組合員等供給就労簿は、個々の供給対象組合員等について、その供給就労月日、及び供給就労

先を明らかに記録しておくものである。その様式は、概ね様式第 17 号を参考に作成するものとする。

(4) 帳簿書類の様式

(1) の②、③、⑤及び⑥の書類については様式が定められているが、記載項目については、すべて記載したものであれば、任意の様式によることも差し支えない。

なお、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク、CD-ROMその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物（以下「磁気ディスク等」という。）をもって調製する方法により作成を行わなければならない。

また、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の備付けを行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を作成できるようにしなければならない。

イ 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

ロ 書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読みとってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

さらに、電磁的記録により帳簿書類の備付けをしている場合において、帳簿書類を閲覧に供するときは、当該事業所に備え置く電子計算機の映像面における表示又は当該電磁的記録に記録された事項を出力した書類により行わなければならない。

組合員等名簿

(労働組合等名称)

① 整理番号	② 氏名	③ 年齢	④ 役職名	⑤ 職種	⑥ 技能程度	⑦ 住所	⑧ 組合等加入年月日	⑨ 備考

(記載要領)

- (1) 組合員等名簿については、常時供給対象となる組合員等と、その他の組合員等とをできる限り区分して、別葉に作成することが望ましい。
- (2) ①欄については、それぞれの別に一連番号とすること。
- (3) ⑥欄については、技能の格付けの結果及び技能について特別の資格等がある場合は、その資格等を記載すること。
- (4) ⑧欄には、当該労働組合等の組合員等となった年月日、当該労働組合等を離脱した者については、当該離脱年月日を朱書きすることによって常に整理すること。
- (5) 本名簿は、職種別、住所の地域別等に区分して、別葉として作成されてもよく、また、各欄の位置を変更し、必要に応じて所定項目以外の欄を設けて活用されることも、何ら差し支えないこと。

供給先事業所台帳

(労働組合等名称)

① 名 称							② 所 在 地 (電話)		
③ 事業所内容									
④職種別常用労働者数	職種						計	組合員等数	
	人員	人	人	人	人	人	人		
⑤通常供給を行う職種及び人員 (最高～最低)									
⑥労働協約の有無 締結年月日 及び有効期限									

(記載要領)

- (1) 供給先事業所台帳は、供給先の工場、事業所等の別に別葉に作成すること。
- (2) ③欄には当該工場等の事業種目を具体的に列記すること。特に供給対象となる事業種目は必ず詳記すること。
- (3) ④欄には、当該工場等に常時雇用されている労働者の数を職種別に記載すること。
組合員等数欄には、当該常用労働者のうち、供給を行う労働組合等の組合員であるものの数を記載すること。
- (4) ⑤欄には、通常工場等に供給する職種及び人員を記載すること。人員については、供給する最高時の人員及び最低時の人員を記載すれば足りるものであること。

供給申込受付簿

(労働組合等名称)

① 供給申込 受付 年月日	② 供給 年月日	③供給先		④申込人員		⑤供給人員		⑥ 備考
		A 名称 (申込者 氏名)	B 就労等の 職種	A 職種別	B 人員	A 職種別	B 人員	

(記載要領)

- (1) ③の B 欄には、供給された者が行う作業等の種類(内容)を記載すること。
- (2) ⑤欄には、当該供給申込みに対し、実際に供給を行った人員を記載すること。
- (3) ⑥欄には、当該供給申込みの労働条件等の概略、その他参考となる事項等を記載すること。

組合員等供給就労簿

供給した組合員等			供給就労月日及び就労先名												
			労働組合等名称												
番号	氏名	職種	記録年月												
			就労日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
			就労先												
			就労日	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
			就労先												
			就労日	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
			就労先												
			就労日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
			就労先												

(記載要領)

組合員等供給就労簿は、個々人の供給状況及び就労状況が記録されればよく、個人別の年間分を別葉にして作成したり、一定期間固定した供給先へ供給される者については、別様式でもよい。

5 事業報告

- イ 労働者供給事業を行う労働組合等は、労働者供給事業に関し、職業安定局長の定める手続及び様式に従い報告書を作成し、これを当該労働組合の主たる事務所を管轄する都道府県労働局を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。(則第 32 条第 7 項)
- ロ 都道府県労働局は、イの報告書を受理したときは、速やかに、厚生労働大臣に送付しなければならない。
- ハ イの職業安定局長の定める労働組合等の報告は、その前年 4 月 1 日からその年 3 月 31 日までの事業の状況を、事業所ごとに当該労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所を管轄する都道府県労働局に 4 月末日迄に行うものとする。
- ニ イの職業安定局長の定める様式は、ホに定める労働組合の行う労働者供給事業報告書(様式第 18 号)のとおりとする。
- ホ イの職業安定局長の定める様式及びその記載要領は、次のとおりである。

労働者供給事業報告書

1 報告対象期間

年 月 日から 年 月 日まで

2 労働者供給実績等

①供給実績	職種名					計
	(a) 需要延人員	人	人	人	人	人
	(b) 供給延人員	人	人	人	人	人
	(c) 供給実人員	人	人	人	人	人
② 3 月末日 における供 給対象組合 員等総数	職種名					計
	(a) 常時供給数	人	人	人	人	人
	(b) 臨時的供給数	人	人	人	人	人
	(c) 計	人	人	人	人	人
③ 3 月末日における組合員等総数						
④ 未供給等に対する処置						
⑤ 供給に関する賃金 (1 日あたりの額)		円	円	円	円	円

3 労働者供給事業収支決算

科 目		金 額	摘 要
収入の部			
支出の部			

職業安定法施行規則第 32 条第 7 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

厚生労働大臣 殿

提出者

（記載要領）

- （1） 2①(a)欄には、供給先事業所から受けた供給申込延人員を、2①(b)欄には、当該労働組合等が供給した延べ人員を、2①(c)欄には、供給実人員を記載すること。
- （2） 2②(a)欄には、報告対象期間における職種別の供給組合員等の供給実績を実数で、常態的に供給の対象となる組合員等と、他の事業所等に雇用されているもの等で仕事の繁閑に応じて供給の対象となる組合員等に区分して記載すること。
- （3） 2④欄には、報告対象期間において、当初の供給計画どおりに当該組合員等を供給できなかった場合若しくは供給先の需要に応じられなかった場合にとった措置又は報告対象期間外において特に著しい未供給があった場合の措置について記載すること。
- （4） 2⑤欄には、供給の対象となった組合員等の職種別の平均的な 1 人 1 日（8 時間として算定する）当たりの額を記載すること。この場合において、供給の対象となる組合員等の技能等に応じて、それぞれ一定の額を定めており、その支払を受けている場合は、当該区分に応じた当該それぞれの額を別葉に記載して添付することにより本欄の記載を省略して差し支えないこと。
- （5） 3については、①報告対象期間における事業の運営に要した経費の出所と額及びその費目別収支決算、②組合費、その他組合員等から徴収した額並びにその算出方法、徴収方法（徴収した時期、回数、その他）などを記載すること。
なお、この場合、当該記載内容を満たす別葉の書類が既にあるときは、当該書類を添付することによって本欄の記載を省略して差し支えないこと。
- （6） 提出者の欄には、労働組合等の名称及び代表者氏名を記載すること。