

労働者供給事業業務取扱要領

令和7年6月

厚生労働省職業安定局

目 次

第1 労働者供給事業の意義等

1 労働者供給事業の意義

- (1) 労働者供給 1
- (2) 労働者供給事業 7

2 労働者供給事業の原則禁止

- (1) 労働者供給事業の原則禁止の趣旨 8
- (2) 労働組合等の行う労働者供給事業の趣旨 8

第2 労働組合等の行う労働者供給事業に係る申請等の手続

1 許可要件

- (1) 労働組合等の資格要件 9
- (2) 事業運営に関する要件 9

2 許可申請の手続

- (1) 許可申請を要する事項 10
- (2) 許可申請関係書類 10
- (3) 労働組合等の手続 20
- (4) 都道府県労働局の手続 20
- (5) 許可申請書等の確認 26
- (6) 許可等の決定の手続 26
- (7) 許可の条件 29

3 許可の有効期間の更新手続

- (1) 許可の有効期間 29
- (2) 許可の有効期間の更新 29
- (3) 許可の有効期間の更新申請関係書類 29
- (4) 労働組合等の手続 29
- (5) 都道府県労働局の手続 29
- (6) 許可更新申請書等の確認 30
- (7) 更新等の決定の手続 30
- (8) 許可の条件 30

4 変更の届出手続

- (1) 変更の届出 30
- (2) 変更届出を要する事項 31
- (3) 変更届出関係書類 31
- (4) 変更の届出手続 36

5 許可証の取扱い

- (1) 許可証の備え付け及び提示 36
- (2) 許可証の再交付手続 36

(3) 許可証の返納手続	3 8
--------------	-----

6 廃止の届出手続

(1) 廃止の届出	3 8
(2) 廃止届出関係書類	3 8
(3) 廃止の届出手続	4 0

7 書類の提出の経由及び提出部数

(1) 書類の経由	4 2
(2) 提出部数	4 2

第3 労働者供給事業の事業運営

1 概要	4 3
-------------	-----

2 労働者供給事業の事業運営の原則

(1) 法第3条に関する事項（均等待遇）（指針第2参照）	4 3
(2) 法第5条の3に関する事項（労働条件等の明示）（指針第3参照）	4 3
(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	4 6
(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	4 8
(5) 受動喫煙を防止するための措置に係る明示の例	4 8
(6) 記録の保存	5 1
(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）	5 4
(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）	5 1
(9) 苦情処理に関する事項（指針第7の6参照）	5 4
(10) 年齢制限禁止に関する取組	5 4
(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）	5 8

3 その他

(1) 法第2条に関する事項（職業選択の自由）	5 8
(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）	5 8
(3) 労働組合法に関する事項（労働組合の目的等）	5 9
(4) その他	5 9

4 帳簿書類の備え付け

(1) 帳簿書類の種類	6 0
(2) 事業運営規程	6 1
(3) その他の帳簿書類	6 1
(4) 帳簿書類の様式	6 1

5 事業報告	6 7
---------------	-----

第4 違法行為の防止、摘発

1 概要	7 0
-------------	-----

2 労働者供給事業者への周知徹底	7 0
-------------------------	-----

3 指導及び助言

(1) 概要	7 0
(2) 権限の委任	7 0

4 報告

(1) 概要	7 0
(2) 意義	7 0
(3) 報告の徴収手続	7 0
(4) 権限の委任	7 1
(5) 違反の場合の効果	7 1

5 立入検査の実施

(1) 概要	7 1
(2) 意義	7 1
(3) 証明書	7 1
(4) 立入検査の権限	7 1
(5) 権限の委任	7 2
(6) 違反の場合の効果	7 2

第5 違法行為に対する罰則、行政処分等

1 違法行為に対する罰則

(1) 次のいずれかに該当する者は、1 年以上 10 年以下の拘禁刑又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処せられる（法第 63 条）。 ……	7 3
(2) 次のいずれかに該当する者は、1 年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 64 条）。 ……	7 3
(3) 次のいずれかに該当する者は、6 箇月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金に処せられる（法第 65 条）。 ……	7 3
(4) 次に該当する者は、30 万円以下の罰金に処せられる（法第 66 条）。 ……	7 3

2 違法行為に対する行政処分等

(1) 概要	7 3
(2) 許可の取消し	7 4
(3) 事業停止命令	7 4
(4) 改善命令	7 4
(5) 勧告	7 4
(6) 公表	7 5

3 行政処分を行った労働者供給事業者の公表

(1) 概要	7 5
(2) 公表内容	7 5

第6 個人情報保護法の遵守等

1 概要

（１）法第５条の４、第５１条及び指針	76
（２）違反の場合の効果	76
<u>２ 労働者供給事業者等に課せられる義務等について</u>	76

【参 考】

厚生労働省編職業分類表〔令和４年版（分類項目表）〕

第1 労働者供給事業の意義等

1 労働者供給事業の意義

(1) 労働者供給

イ 労働者供給の意義

労働者供給とは、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、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 2 条第 1 号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいう（職業安定法（以下「法」という。）第 4 条第 8 項）。

したがって、労働者供給における供給元、供給先及び供給労働者の三者の関係は、次のいずれかとなる（第 1 図参照）。

- (イ) ① 供給元と供給される労働者との間に支配従属関係（雇用関係を除く。）があり、
② 供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、
③ 供給先は供給契約に基づき労働者を自らの指揮命令（雇用関係を含む。）の下に労働に従事させる。
- (ロ) ① 供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、
② 供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、
③ 供給先は供給契約に基づき労働者を雇用関係の下に労働に従事させる。

ロ 労働者供給の意義における「労働者」及び「供給契約」の意義

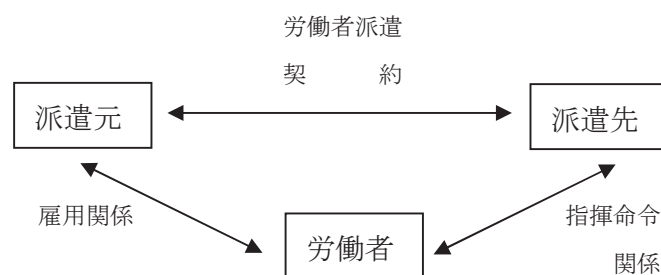
- (イ) 「労働者」とは、対価を得て、一定の労働条件の下に雇用主との間に労働力を提供する関係（使用従属関係）に立つ者、又は立とうとする者をいう。
- (ロ) 「供給契約」とは、契約の形式をいうものではなく、実体によって判断される。すなわち、民法上の請負契約、さらに、具体的には商法の運送契約等の形式をもって行われる場合も含むものであって、イの（イ）又は（ロ）の関係を生じさせる契約を総称するものである。この場合の契約は、当事者に合意があれば足り、文書によると口頭によるとを問わない。

ハ 労働者派遣との関係

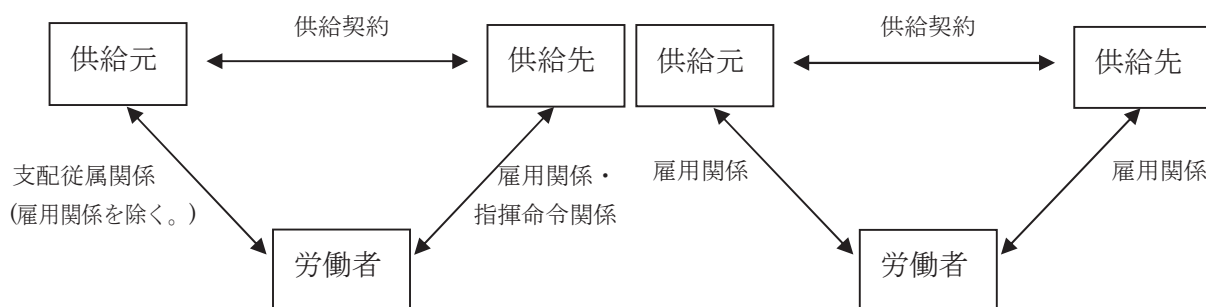
- (イ) 労働者供給と労働者派遣の区分は次により行うこととする（第 1 図参照）。

第 1 図 労働者派遣と労働者供給との差異

○労働者派遣



○労働者供給



- ① 供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させる場合のうち、供給元と労働者との間に雇用関係がないものについては、すべて労働者供給に該当する。

当該判断は、具体的には、労働保険・社会保険の適用、給与所得の確認等に基づき行う。

- ② ①の場合とは異なり、供給元と労働者との間に雇用契約関係がある場合であっても供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものについては、労働者派遣には該当せず、労働者供給となる（労働者派遣法第2条第1号）。

ただし、供給元と労働者との間に雇用契約関係があり、当該雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて労働に従事させる場合において、労働者が自由な意思に基づいて結果として供給先と直接雇用契約を締結するようなケースについては、前もって供給元が供給先に労働者を雇用させる旨の契約があった訳ではないため、労働者が供給先に雇用されるまでの間は労働者派遣に該当することとなり、労働者派遣法（第3章第4節の規定を除く。）による規制の対象となる。

- ③ ②における「供給先に労働者を雇用させることを約して行われるもの」の判断については、契約書等において供給元、供給先間で労働者を供給先に雇用させる旨の意思の合致が客観的に認められる場合はその旨判断するが、それ以外の場合は、次のような基準に従い判断するものとする。

(a) 労働者派遣が労働者派遣法の定める枠組みに従って行われる場合は、原則として、派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものとは判断しないこと。

(b) 派遣元が企業としての人的物的な実体（独立性）を有しない個人又はグループであり、派遣元自体も当該派遣元の労働者とともに派遣先の組織に組み込まれてその一部と化している場合、派遣元は企業としての人的物的な実体を有するが、当該労働者派遣の実態は、派遣先の労働者募集賃金支払の代行となっている場合その他これに準ずるような場合については、例外的に派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものと判断することがあること。

(ロ) いわゆる「二重派遣」は、派遣先が派遣元事業主から労働者派遣を受けた労働者をさらに業として派遣することをいうが、この場合、派遣先は当該派遣労働者を雇用している訳ではないため、労働者派遣を業として行うものとはいえない。すなわち「二重派遣」は、形態と

しては労働者供給を業として行うものとして、法第 44 条の規定により禁止される。

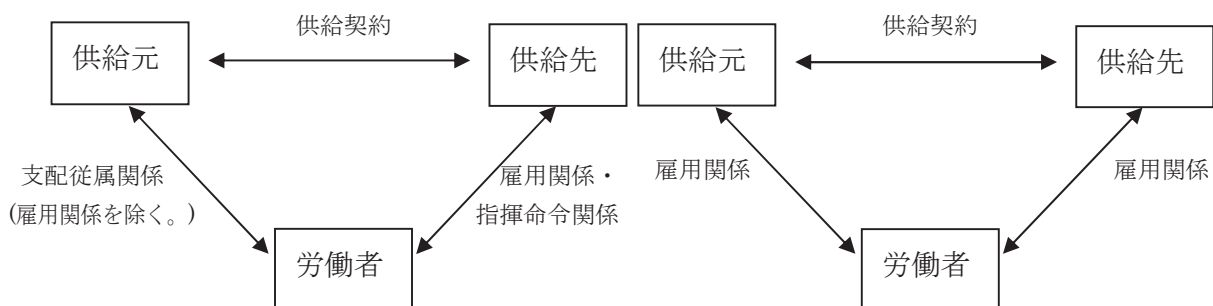
これについては、派遣労働者を雇用する者と、当該派遣労働者を直接指揮命令する者との間のみにおいて労働者派遣契約（詳しくは「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第 6 参照）が締結されている場合は、「二重派遣」に該当しないものである。したがって、労働者派遣契約を単に仲介する者が存する場合は、通常「二重派遣」に該当するものとは判断できないものであること（「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第 1 参照）。

ニ 労働者供給事業と請負により行われる事業との関係

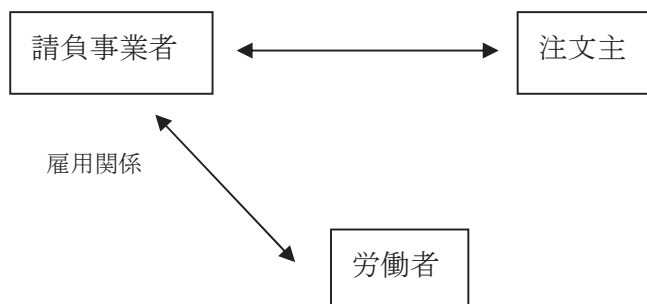
（イ） 労働者供給は、労働者を「他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」であり、この有無により、労働者供給を業として行う労働者供給事業と請負により行われる事業とが区分される（第 2 図参照）。

第 2 図 労働者供給事業と請負により行われる事業との差異

○労働者供給事業



○請負により行われる事業



（ロ） 「他人の指揮命令を受けて労働に従事させる」ものではないとして、労働者供給事業に該当せず、請負により行われる事業に該当すると判断されるためには、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号。以下「則」という。）第 4 条第 2 項から第 5 項までの規定による基準をすべて満たすものでなければならない。

則第4条は、次のとおり規定している。

第4条 （略）

- 2 労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者(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2条第3号に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。)は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、法第4条第8項の規定による労働者供給事業を行う者とする。
 - 一 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。
 - 二 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
 - 三 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。
 - 四 自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
- 3 前項の各号のすべてに該当する場合(労働者派遣法第2条第3号に規定する労働者派遣事業を行う場合を除く。)であっても、それが法第44条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第4条第8項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができない。
- 4 第2項の労働者を提供する者とは、それが使用者、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であるかを問わない。
- 5 第2項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人、政府機関又はその他如何なる名称であるかを問わない。
- 6 （略）

(ハ) 則第4条の解釈

第2項

第2項柱書の規定は、労働者派遣法に基づく労働者派遣を業として行う労働者派遣事業については、本項の適用はない(「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)参照。)ことを明らかにするとともに、請負により行われる事業と労働者供給事業との区分の基準を定めたものであり、基準の定め方としては、労働者を提供し、これを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者は、請負契約の形式により事業を行う場合であっても第1号から第4号までのすべてに該当する場合を除き労働者供給事業を行う者とするものである。

なお、第2項の労働者を提供する者とは、それが、使用者、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であるかを問わないものである(則第4条第4項)。

また、第2項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であるかを問わないものである(則第4条第5項)。

① 第2項第1号

- (a) 「財政上の責任を負う」とは、請け負った作業の完成に伴う諸経費（例えば事業運転資金その他の経費。）を自己の責任で調達支弁することをいう。運転資金等の調達は請負契約と無関係のものであれば必ずしも自己資金であることを要しない。また、請負契約に基づく契約金の前渡しは自己資金である。
- (b) 「法律上の責任を負う」とは、請負契約の締結に伴う請負業者として民法（第632条、第642条）、商法（第502条、第569条）等の義務の履行について責任を負うことをいうものである。
- (c) 以上の責任を負うものであるかどうかの判定は、単に契約上の請負業者であるとの形式のみによって判断するのではなく、その責任を負う意思能力（理解と誠意）が判定の基礎となるものであるから、その契約内容と請負業者の企業体としての資格、能力及び従来の実績等の状況を総合的に判断すべきものである。

② 第2項第2号

- (a) 「労働者を、指揮監督する」とは、作業に従事する労働者を、請負業者が自己の責任において作業上及び身分上指揮監督することをいう。この場合、請負業者がその被用者をして指揮、監督させる場合も含むもので、作業上の指揮監督とは、仕事の割付け、技術指導、勤務点検、出来高査定等直接作業の遂行に関連した指揮監督をいう。したがって、請負契約により注文主が請負業者に指示（依頼）を行い、その結果として注文主の意思が間接的に労働者に反映されることは差し支えないが、その注文主の指示（依頼）が実質的に労働者の作業を指揮監督する程度に強くなると請負業者が労働者を指揮監督しているとはいえないことになる。また、身分上とは、労働者の採用、解雇、給与、休日等に関する一般的労務管理をいうものである。

したがって、請負契約により注文主が請負業者に対し労働者の身分上のことについて指示（依頼）をすることをすべて否定するものでないが、注文主が労働者の身分上のことについて実質的に決定力をもつ場合は、請負業者が労働者を指揮監督しているとはいえない。

このように、労働者を指揮監督するとは、単に作業の上だけでなく、一般的な労務管理をも合わせて行っていることを要件とするものである。

③ 第2項第3号

- (a) 「使用者として法律に規定されたすべての義務」とは、労働基準法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、健康保険法、労働組合法、労働関係調整法、厚生年金保険法、民法等における使用者、又は雇用主としての義務をいう。
- (b) 「義務を負う者」とは、義務を負うべき立場にある者、すなわち、義務を履行しないときは義務の不履行に伴う民事上及び刑事上の責任を負うべき地位にある者をいい、必ずしも現実にこれらの義務を履行することを要求するものではないが、義務に関する理解と誠意に欠け、履行能力のないものをも、単に形式上使用者の立場にある事実のみを理由として義務を負う者とするのは妥当ではないので、この判定をする場合には、義務に関する理解と誠意並びにその履行状況、運営管理状況から総合的に判断すべきものである。

④ 第2項第4号

- (a) 本号は、単に肉体労働力を提供するものではないと判断できる具体的要件としての物理的要件（自ら提供する機械、設備、機材若しくはその作業に必要な材料、資材を使用すること。）と技術的要件（企画若しくは専門的な技術若しくは経験を必要とすること）の二要件を掲げ、そのいずれか一つの要件に該当する作業を行うものであればよいものとしている。

しかも、この二要件はいずれも併立的、かつ、択一的なものである。要するに、単に肉体的な労働力を提供する作業でないためには、当該二要件のうち、いずれか一つを具備していなければならないとの意味である。

- (b) 「自ら提供し、使用する」とは、機械、設備、器材又は作業に必要な材料、資材を請負者自身の責任と負担において、準備、調達しその作業に使用することをいい、所有関係や購入経路等の如何を問うものではない。したがって、その機械等が自己の所有物である場合はもちろん、注文主から借入又は購入したものでも請負契約に関係のない双務契約の上にたつ正当なものを提供使用する場合も含むものである。
- (c) 「機械、設備、器材」とは、作業の稼働力となる機械、器具及びその附属設備、作業のために必要な工場、作業場等の建築物及びそれに要する器材等をいい、作業に直接必要のない労働者の宿舎、事務所等は、これに該当しない。
- (d) なお、この提供割合については、該当するそれぞれの請負作業一般における通念に照らし、通常提供すべきものが作業の進捗状況に応じて随時提供使用されており、総合的にみて各目的に軽微な部分を提供するにとどまるものでない限りはよいものである。
- (e) 「業務上必要な簡単な工具」とは、機械、器具等のうち主として個々の労働者が主体となり、その補助的な役割を果たすものであって、例えば、「のみ」、「かんな」、「シャベル」等のように、通常個々の労働者が所持携行し得る程度のものをいい、これらのものは当該要件における機械、器具等から除くものである。
- (f) なお、「機械、設備、器材」と「簡単な工具」との区別は、当該産業における機械化の状況と作業の実情等を考慮して業界における一般通念によって個々に判断されるものである。
- (g) 「専門的な技術」とは、当該作業の遂行に必要な専門的な工法上の監督技術、すなわち、通常学問的な科学知識を有する技術者によって行われる技術監督、検査等をいう。
- (h) 「専門的な経験」とは、学問的に体系づけられた知識に基づくものではないが、永年の経験と熟練により習得した専門の技能を有するいわゆる職人的技能者が、作業遂行の実際面において発揮する工法上の監督的技能、経験をいう。

例えば、作業の実地指導、仕事の順序、割振、危険防止等についての指揮監督能力がこれであり、単なる労働者の統率ないしは一般的労務管理的技能、経験を意味するものではなく、また、個々の労働者の有する技能、経験をもって足りるような作業は「専門的な経験」を必要とする作業とはいえないものである。

- (i) 要するに「企画若しくは専門的な技術、若しくは専門的な経験」とは、請負業者として全体的に発揮すべき企画性、技術性、経験を指すのであって、個々の労働者の有する技術又は技能等や業務自体の専門性をいうのではない。そして、当該作業が「企画若し

くは専門的な技術、若しくは専門的な経験」を必要とするかどうかの認定は、その作業が単に個々の労働者の技能の集積によって遂行できるものか、また、その請負業者が企業体として、その作業をなし得る能力を持っており、かつ、現実にはその技能、経験を發揮して作業について企画し、又は指揮監督しているかどうかについて検討すべきものである。

第3項

本項の規定は、第2項各号の要件が形式的には具備されていても、それが脱法を目的として故意に偽装しているものである限り、実質的には要件を欠くものであって、労働者供給事業を行う者であるとするものであり、この規定は、第2項の労働者供給事業に該当するものの範囲を拡張するものではなく、表面合法を装って脱法しようとするものであることから、第2項の解釈を注意的にさらに明確にしたものである。

「職業安定法第44条の規定に違反することを免れるため、故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働力の供給にある」ものとしては、次のような例が考えられる。

① 請負契約の形式で合法化しようとするもの

この場合は第2項各号の具備状況が形式的なものであって、実質的には、具備していないことの確認に基づいて判断される。例えば第2項第4号の自ら提供すべき機械、設備、器材、若しくは材料、資材等を表面上は発注者から借用、又は譲渡、購入したような形式をとり、その使用状況からみて事実は依然発注者の管理又は所有に属しているようなときである。

② 発注者が直用する形式によって第2項各号の要件の具備を全面的に免れようとするもの

この場合は直用していると称する者の使用者としての業務履行の状況と、請負ないし労働者供給の事実の確認に基づいて判断される。例えば二重帳簿の備付、賃金支払の方法、採用、解雇の実権の所在、手数料的性格の経費の支払等の傍証によって確認することができるものである。

第4項及び第5項

本項の規定は、それぞれ第2項の「労働者を提供する者」及び「労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者」の範囲を例示的に規定したものであり、第4項の使用者、個人、団体、第5項の個人、団体、法人、政府機関等は何れも単に名称の例示にすぎないものであって、要は何人に対しても適用のある旨を明らかにしたものである。

(2) 労働者供給事業

イ 労働者供給事業の意義

労働者供給事業とは、労働者供給を業として行うことをいうものである。

ロ 「業として行う」の意義

(イ) 「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、1回限りの行為であったとしても反復継続の意思をもって行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われたとしても、すべて受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思

をもって行われていなければ、事業性は認められない。

(ロ) 具体的には、一定の目的と計画に基づいて行われるか否かによって判断され、営利を目的とする場合に限らず、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わないものである。

(ハ) しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業としての独立性があるか否かが反復継続の意思の判定にとって重要な要素となる。例えば、①労働者の供給を行う旨宣伝、広告している場合、②事務所を構え労働者供給を行う旨看板を掲げている場合等については、原則として事業性ありと判断されるものであること。

2 労働者供給事業の原則禁止

(1) 労働者供給事業の原則禁止の趣旨

労働者供給事業においては、労働者供給事業を行う者の一方的な意思によって、労働者の自由意思を無視して労働させる等のいわゆる強制労働の弊害や、支配従属関係を利用して本来労働者に帰属すべき賃金を労働者供給事業を行う者が自らの所得としてしまう等のいわゆる中間搾取の弊害が生じるおそれがある。このため労働者供給事業は本来労働者の基本的権利を侵害し労働の民主化を阻害するおそれ大きいものである。

したがって、憲法に定められた労働者の基本的人権を尊重しつつ、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする法においては、法第 45 条の規定により労働組合等（第 2 の 1 の (1) 参照）が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合を除くほか、何人も労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならないこととしている。（法第 44 条）

(2) 労働組合等の行う労働者供給事業の趣旨

法第 44 条の規定による労働者供給事業の禁止の趣旨（(1) 参照）とは異なり、労働組合等が労働者供給を受けようとする者に対し、組合員である労働者を無料で供給する労働者供給事業については、労働組合等が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組織する団体であることから、労働組合等については労働者との間に身分的な支配関係や強制労働、中間搾取といった労働者保護の面からの弊害の発生する余地は少ない。

また、過去に労働者供給事業が果たしていた労働力需給調整機能を民主的な方法によって発揮できることとなり、労働者供給事業は民間部門における労働者需給調整の中で大きな役割を果たすこととなる。

さらに、労働組合等が自ら労働者供給事業を行うことにより、弊害の発生のおそれのある雇用慣習が解消され、労働者供給事業の禁止の目的の達成を促進し、違法な労働者供給事業を行う者を事実上排除することとなる効果も考えられるものである。

第2 労働組合等の行う労働者供給事業に係る申請等の手続

1 許可要件

労働者供給事業は、強制労働や中間搾取等の弊害等を伴い、労働者保護の面で問題があることから、法第44条の規定により原則禁止としているところであるが、労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる（法第45条）。当該許可を受けるためには、次の要件を満たすことが必要である。

（1）労働組合等の資格要件

労働者供給事業を行うことができる労働組合等は、次のいずれかに該当するものであること（以下「労働組合等」という。法第4条第12項、則第4条第6項）。

- （イ）労働組合法（昭和24年法律第174号）第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合
- （ロ）国家公務員法（昭和22年法律第120号）第108条の2第1項（裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）第1号において準用する場合を含む。）に規定する職員団体、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第52条第1項に規定する職員団体又は国会職員法（昭和22年法律第85号）第18条の2第1項に規定する国会職員の組合
- （ハ）（ロ）に掲げる団体又は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合が主体となって構成され、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する団体（団体に準じる組織を含む。）であって、次のいずれかに該当するものであること。
 - ① 一の都道府県の区域内において組織されているもの
 - ② ①以外のものであって職業安定局長が定める基準に該当するもの

（2）事業運営に関する要件

イ 労働者供給事業を法の精神に従って運営することができる組織と能力を備えているものであること。

労働組合等の行う労働者供給事業は、職業安定機関等の行う職業紹介と相まって、労働者の職業の安定、産業に対する寄与をさらに充実させるものということができる。したがって、法に規定されている諸原則及びこれに基づく行政庁の指示に従って運営されることはもちろん、労働者供給事業を行うに当たっては、計画的にかつ秩序をもって民主的に事業が運営されなければならない。

そのためには、次のような条件を具備する必要がある。

- ① 労働組合等が供給しようとする労働組合等の構成員（以下「組合員等」という。）に相応する供給先を確保する見通しがあること。
- ② 労働組合等が供給しようとする者は、当該労働組合等の組合員等に限られること。
- ③ 供給先の職種が、供給を受ける組合員等の技能に相応するものであること。

ロ 労働組合等の運営が民主的に行われているものであること。

労働組合等が自らの手によって労働者供給事業を行うことは、労働組合等の主体性と、その目的からして、労働の民主化を図ることを促進することにもなることから認められているものである。

したがって、当該労働組合等の組織及び運営が民主的なものであることが当然要請されるものであること。

ハ 労働組合等の行う労働者供給事業は、無料で行うものでなければならないこと。

労働者供給事業は、弊害の発生を事前に防止し適正な運営を期するために、法第 45 条に基づき無料で行う場合にのみ認めている。したがって、労働組合等は、供給を受ける組合員等又は供給先から供給手数料的性格の経費を徴収してはならないこと。

ここでいう「供給手数料的性格の経費」とは、次のいずれかの経費をいう。なお、②における「賃金その他の報酬」には、組合員等が加入する社会保険料及び労働保険料が含まれるものであること。

- ① 組合費以外に組合員等から徴収する経費
- ② 供給に伴って供給の対象となった組合員等が受ける賃金その他の報酬以外の供給先から受ける経費

2 許可申請の手続

(1) 許可申請を要する事項

則第 32 条第 1 項に基づき職業安定局長が定める許可申請の手続が必要となる場合は次のとおりである。

- イ 新たに厚生労働大臣の許可を受けて労働者供給事業を行おうとする場合
- ロ 厚生労働大臣の許可を受けて労働者供給事業を行っている労働組合等が、その組織を改組し、当該改組に係る労働組合等が、引き続き労働者供給事業を行おうとする場合
- ハ ロ以外の場合であって、厚生労働大臣の許可を受けて労働者供給事業を行っている労働組合等の組合員等のうち、労働者供給事業の供給の対象となる組合員等（以下「供給対象組合員等」という。）の職種の構成を全面的に変更する場合

(2) 許可申請関係書類

則第 32 条第 1 項の規定に基づき職業安定局長が定める許可の申請に要する書類及びその様式は、次のとおりとする。

- イ 労働者供給事業許可（許可有効期間更新）申請書（様式第 1 号）
- ロ 許可申請関係添付書類

(イ) 共通書類

- ① 労働組合等規約（任意様式）
- ② 供給先との供給契約のヒナ型（任意様式）
- ③ 労働組合等の組織に関する書類（任意様式）
- ④ 労働者供給事業運営規程（以下「事業運営規程」という。）（任意様式）
- ⑤ 労働者供給事業計画書（様式第 3 号）
- ⑥ 労働組合等役職員名簿（様式第 4 号）

(ロ) 労働組合等の資格証明等に要する書類

- ① 労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定に該当する労働組合
 - ・ 関係労働委員会の組合資格審査証明書（様式は、ハの（イ）参照）

- ② 則第4条第6項第1号に掲げるもの（国家公務員法第108条の2第1項（裁判所職員臨時措置法第1号において準用する場合を含む。）に規定する職員団体、地方公務員法第52条第1項に規定する職員団体、又は国会職員法第18条の2第1項に規定する国会職員の組合）
- ・ 資格証明書は不要（この場合、ロの（イ）の共通書類により確認することとする。）
- ③ 則第4条第6項第2号に掲げるもの（②に掲げる団体又は①に掲げる労働組合が主体となって構成され、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する団体（団体に準ずる組織を含む。）であって、一の都道府県の区域内において組織されているもの）
- ・ 労働団体の中央団体による労働組合等の資格に関する確認書（（以下「資格確認書」という。）（様式第2号））

※許可番号	
※許可 許可有効期間更新 年月日	年 月 日

許 可
労働者供給事業 申請書
許可有効期間更新

①労働組合等 名 称						
②労働組合等の 事務所の所在地	〒 (—) () —					
③代表者氏名 及び住所						
④所属上部団体 の名称						
⑤労働者供給事業 を行う事業所の 名称及び所在地		〒 (—)	()	—		
		〒 (—)	()	—		
		〒 (—)	()	—		
⑥供給職種名						
⑦ 職種別 組合員等数	(a)職 種 名					計
	(b)総 数					
	(c)供 給 対 象 外 の 組 合 員 等 数					
	(d) 供給 対象 予定 者数	イ (c)のうち臨時的 に供給される者				
		ロ 常時供給される者				
	ハ 計					
⑧ 主たる供給先の 名 称 及 び 事 業 種 別	[]	[]	[]			
	[]	[]	[]			
⑨ 許可年月日	年 月 日	⑩事業開始予定年月日	年 月 日			
⑪ 有効期間 更新年月日	年 月 日	⑫許可番号				

職業安定法第 45 条及び職業安定法施行規則 第 32 条第 1 項・第 32 条第 5 項 の規定により 許 可・許可有効期間更新 を申請します。

年 月 日

申請者

厚 生 労 働 大 臣 殿

様式第1号（第2面）

（記載要領）

- (1) ※には、記載しないこと。
- (2) 許可を申請するときは、表題中及び表面下方の「許可有効期間更新」の文字並びに表面下方の「第32条第5項」の文字を抹消すること。なお、この場合⑨、⑪及び⑫欄には記載しないこと。
- (3) 許可の有効期間の更新を申請するときは、表題中及び表面下方の「許可」の文字並びに表面下方の「第32条第1項」の文字を抹消すること。なお、この場合⑩欄には記載しないこと。
- (4) ①欄には、当該申請を行う労働組合等の名称を記載すること。なお、法人の場合は「法人」と記載すること。
- (5) ④欄には、当該申請を行う労働組合等が加盟、又は組織している上部組織、あるいは当該申請を行う労働組合等の組合等で組織している上部組織（以下「労働組合等の上部組織という。」について、全国的上部組織までを順次系統を追って記載すること、ただし、労働組合等の上部組織がない場合は、記載を要しない。
- (6) ⑤欄には、現実に労働者供給事業を行う事業所（労供事業所）の名称及びその所在地を記載すること。なお、4以上の労供事業所がある場合で記載欄が足りない場合は、別葉に当該事項を掲載の上、添付すること。
- (7) ⑥欄には、当該申請によって供給する組合員等の職種名を記載すること。
- (8) ⑦欄については、次により記載すること。
 - ① (a)欄の職種名については、(d)欄に該当する組合員等の職種のみを記載すればよいこと。したがって、(b)欄及び(c)欄は職種別に記載する必要はなく計欄のみ記載すること。
 - ② (c)欄には、特定の事業所等に雇用されていて、通常供給の対象とならない組合員等について記載すること。
 - ③ イ欄には、(c)欄のうち、特に仕事の性質上、繁閑があり、臨時的に雇用主の了解をとって、他の事業所に供給されることのある組合員等がある場合に限り、その職種別員数を記載すること。したがって、その数は(c)欄の内数となること。
 - ④ ロ欄には、(c)欄以外の常時供給されることによって就労する組合員等の職種別員数を記載すること。
- (9) ⑧欄には、主たる供給先又は供給予定先の名称を〔 〕外に、当該供給先（供給予定先）の事業の種類を〔 〕内に記載すること。すなわち、供給に関する労働協約を締結している事業所等、又は供給を行う予定の事業所等について記載すること。

なお、供給先又は供給予定先が不特定の個人、小店舗等であって、これを常態とする場合にあっては、「一般家庭、市内小店舗等」のように、なるべくその供給先の実態がわかるように記載すること。

また、供給先又は供給予定先が数多くあり、欄数が足りない場合には、別葉に必要事項を記載の上、添付すること。
- (10) 申請者の欄は、労働組合等の名称及び代表者氏名を記載すること。

ハ 許可申請関係書類の様式等

(イ) 組合資格審査証明書

様式及び記載要領等は、労働委員会規則第 26 条に基づく事項を記載したものであって、当該許可申請の直前に証明されたものとする。

(ロ) 資格確認書（様式第 2 号）

資格確認書の様式は、次のとおりとする。

様式第 2 号

（日本産業規格 A 列 4）

資 格 確 認 書

1 申請労働組合等の名称

2 申請労働組合等の事務所の所在地

（〒 ー ）

3 申請労働組合等の代表者の氏名

4 申請労働組合等の代表者の住所

（〒 ー ）

上記の許可申請労働組合等は、職業安定法施行規則第 4 条第 6 項第 2 号柱書に掲げるものであることを確認する。

年 月 日

確認団体等の名称

代 表 者 氏 名

厚 生 労 働 大 臣 殿

(ハ) 労働組合等規約

様式は任意のものとするが、許可申請年月日現在において有効なものであって、少なくとも、労働組合法第5条第2項各号、又は国家公務員法第108条の3第2項各号、あるいは地方公務員法第53条第2項各号を満たすものであること。

(ニ) 供給先との供給契約（労働協約書）のひな型

様式は任意のものとするが、供給先に対して組合員等を確実に供給し得る具体的な条項が含まれているもので、少なくとも、次の事項が記載されたものであること。

- ① 供給される組合員等が従事する業務の内容に関する事項
- ② 供給される組合員等が従事する事業所の名称及び所在地に関する事項
- ③ 供給される期間に関する事項
- ④ 労働条件に関する事項

(ホ) 労働組合等の組織に関する書類

様式は任意のものとするが、当該申請労働組合等の部内組織（労働者供給事業の運営担当者を明記すること。）と、当該申請労働組合等の上部組織との関係について、具体的に記載すること。

なお、できる限り図式化を図ることが望ましい。

(ヘ) 事業運営規程

様式は任意のものとするが、事業の適正な運営のための指針となるものであるから（第3の4の（2）参照）、民主的な手続きを経て定められたものであって、当該申請年月日現在において有効なものであり、少なくとも、次の事項を記載したものであること。

- ① 労働者供給事業を行う目的、方針に関すること。
- ② 供給契約の締結に関する手続、方法に関すること。
- ③ 供給の手続、方法に関すること。
- ④ 供給先の範囲及び供給先との連絡方法に関すること。
- ⑤ 供給する組合員等の範囲並びにその連絡方法に関すること。
- ⑥ 供給業務の事務機構に関すること。
- ⑦ 労供事業所に備え付ける帳簿書類等に関すること。
- ⑧ 供給対象組合員等の技能等に関すること。
- ⑨ 供給する組合員等の賃金の受領方法に関すること。
- ⑩ 就労の方法、確認に関すること。
- ⑪ 供給契約人員を充足し得ない場合の処置並びに不就労組合員等の処置に関すること。
- ⑫ 供給先の開拓に関すること。
- ⑬ 都道府県労働局との連絡に関すること。
- ⑭ 供給事業に付随する福利厚生、その他の施設の維持管理並びに利用に関すること。
- ⑮ この規程の改変に関する手続等に関すること。

(ト) 労働者供給事業計画書（様式第3号）

労働者供給事業計画書（以下「事業計画書」という。）の様式及びその記載要領は、次のとおりとする。

労働者供給事業計画書

1 計画対象期間

年 月 日から 年 月 日まで

2 労働者供給計画（月間）

(1) 供給計画	①職種名						計
	②常時供給数	人	人	人	人	人	人
	③臨時的供給数	人	人	人	人	人	人
	④計	人	人	人	人	人	人
(2) 供給先の確保計画							

3 組合費 円（1人あたり、1月の平均額）

様式第3号（第2面）

（記載要領）

- （1） 1の計画対象期間には、始期については事業所で事業開始を予定する日又は許可の有効期間の更新を予定する日を、終期については許可の有効期間の末日を含む事業年度の終了の日を記載すること。
- （2） 2の（1）欄には、計画対象期間において、1月あたりの平均の職種別の供給組合員等の見込みの数の実数を、常態的な供給対象組合員等と、他の事業所に雇用されている者で、雇用主の了解をとって仕事の繁閑に応じて臨時的に供給の対象となる組合員等に区分して記載すること。
- （3） 2の（2）欄には、計画対象期間において、1月あたりの平均の職種別の供給可能な供給先の見込数を記載すること。
- （4） 3については、計画対象期間において、供給する組合員等1人から徴収する1月の平均の組合費の額の見込みを記載すること。

様式第3号（第3面）

労働者供給事業を行う労働組合は、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令にかかわる重大な違反がないこと及び「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」第9の労働者供給事業者の責務に関する事項（法第45条の2）に係る措置を講ずることを誓約します。

- 1 労働基準法第117条及び第118条第1項（同法第6条及び第56条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が、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44条（第4項を除く。）により適用される場合を含む。）
- 2 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58条から第62条までの規定
- 3 港湾労働法第48条、第49条（第1号を除く。）及び第51条（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- 4 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- 5 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
- 6 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第62条から第65条までの規定
- 7 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条及び第34条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
- 8 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第108条、第109条、第110条（同法第44条の規定に係る部分に限る。）、第111条（第1号を除く。）及び第112条（第1号（同法第35条第1項の規定に係る部分に限る。）及び第6号から第11号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第113条の規定

(チ) 労働組合等役職員名簿（様式第4号）

労働組合等役職員名簿の様式及びその記載要領は、次のとおりとし、当該許可申請年月日現在において有効なものとする。

様式第4号

（日本産業規格A列4）

労働組合等役職員名簿

年 月 日現在

①役 職 名	②氏 名	③年 齢	④役 職 就 任 年 月 日	⑤略 歴	⑥担当職務内 容、その他
		歳	年 月 日	年 月 年 月	

（記載要領）

- （1） ①欄については、当該労働組合等の役員等について、その役職名を記載すること。
- （2） ④欄については、現職に就任した年月日を記載すること。
- （3） ⑤欄については、現職就任前の役職名及び就任年月を2代にわたり記載すること。
- （4） ⑥欄については、担当職務内容（名称）、その他参考となる事項を記載すること。
- （5） なお、すでに当該記載項目のすべてについて記載された書類がある場合には、当該書類を添付することによって、当該名簿の記載を省略して差し支えないこと。

(3) 労働組合等の手続

- イ 労働者供給事業を行おうとする労働組合等は、職業安定局長の定める手続及び様式に従い、厚生労働大臣に許可を申請しなければならない（則第 32 条第 1 項）。
- ロ イの許可の申請は、(2) のイに定める労働者供給事業許可申請書（以下「許可申請書」という。）及び(2) のロに定める許可申請関係添付書類（以下「許可関係添付書類」という。）を、労働者供給事業を開始しようとするおおむね 30 日前までに当該申請を行う労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出することにより行うものとする。

(4) 都道府県労働局の手続

- イ 都道府県労働局長は、許可申請書を受理したときは、以下の処理を行い厚生労働大臣あて速やかに送付するものとする。
- ロ イの許可申請書を受理に当たっては、関係書類の不備、許可申請書及び関係書類の記載事項漏れ等がないことを確認し、関係書類の不備等がある場合には、直ちに申請者に対して、補正箇所を指示して補正させた上で受理するものとする。
- ハ 受理した場合、(5) に基づき所要の審査を行い、あるいは、必要に応じて所要の調査等を実施するなどして労働者供給事業許可申請確認書（様式 5 号。以下「許可申請確認書」という。）を作成するとともに、労働者供給事業許可申請等処理台帳（様式 6 号。以下「処理台帳」という。）に所要の記載を行うものとする。
- ニ 審査、調査等に当たって、当該申請者の労働者供給事業を行う事業所が申請を提出した都道府県労働局の他の都道府県労働局の管轄区域に所在する場合は、次により行うものとする。
 - (イ) 当該他の都道府県労働局の管轄区域に所在する事業所については、当該他の都道府県労働局に対し、ハに準じた所要の調査、確認を依頼すること。
 - (ロ) 依頼を受けた都道府県労働局においては、遅滞なく依頼を受けた事項、その他必要と認める事項について、ハに準じて調査、確認をし、早急に依頼をした都道府県労働局に回答すること。
 - (ハ) 回答を受けた都道府県労働局においては、回答の内容を含め許可申請確認書の作成を行うこと。
- ホ イにより厚生労働大臣あて送付する際には、許可申請確認書を添付するものとする。
- ヘ 許可申請確認書及び処理台帳の様式及び記載要領は、次のとおりとする。

労働者供給事業許可申請確認書
労働者供給事業許可有効期間更新申請確認書

申請者	労働組合等 名 称		確認者	都 道 府 県 労 働 局 名	
	代 表 者				
	氏 名			作 成 年 月 日	年 月 日

1 労働組合等の資格要件の具体的履行状況

（1）当該労働組合等が根拠法に示された事項に現実に適合しているかどうか。

（2）当該労働組合等が根拠法に定められた事項を含み組合等の規約等を履行しているかどうか。

2 労働組合等の民主的運営に関する事項

（当該労働組合等の組織、運営が民主的なものであるかどうか。）

3 法の趣旨に従って運営することができる組織及び能力の有無に関する事項

- (1) 供給対象組合員等に相応する供給先の確保の見通しと労働市場の概況。
- (2) 供給対象は組合員等に限定されているか。
- (3) 常時供給対象組合員等の数が正しいか。
- (4) 供給先の業種又は職種が供給対象組合員等の技能に相応するものかどうか。

4 無料の原則に関する事項

- （1） 供給先から供給手数料的性格の経費を徴収していないか。
- （2） 供給対象組合員等から供給手数料的性格の経費を徴収していないか。

5 その他（許可等の決定の参考事項）

（記載要領）

- （1） 1 欄については、関係労働委員会の組合資格証明書等を裏付ける意味において、その具体的適合状況及び履行状況を確認するものであるから、当該労働組合について、（5）許可申請書等の確認のイの確認の手續きに基づいて確認し、その結果を記載すること。
- （2） 2 欄については、特に当該労働組合等の組織及び運営が民主的なものであり、労働者供給事業によって不当な利益を得ていないかどうかについて確認の上、記載すること。
- （3） 3 欄については、労働者供給事業を円滑かつ的確に運営することができる能力を有しているかどうかについて確認するものであるから、できる限り詳細に記載すること。
- （4） 4 欄の（1）については、労働組合法等によって許容される部分についても、それが供給手数料の経費でないことを確認の上、記載すること。

労働者供給事業許可申請等処理台帳									
〇〇労働局									
① 受理年月日	② 労働組合等名称	③ 代表者氏名	④ 労働組合等の事務 所の所在地及び電 話番号	⑤ 組合員等数 (供給対象者 数)	⑥ 申請等の区分	⑦ 処置状況 (年月日)	⑧ 変更の状況 (年月日)	⑨ 他機関との連 絡状況	⑩ 備考
				()					
				()					
				()					
				()					
				()					
				()					
				()					
				()					
				()					
				()					

様式第 6 号

(記載要領)

- (1) ①欄には、各種申請書、届出書、報告書等の書類を受理した年月日を、②欄には、労働組合等の名称を、③欄には、当該労働組合等の代表者の氏名を、④欄には、当該労働組合等の事務所の所在地及び電話番号を、⑤欄には、当該労働組合等の組合員等の数及び供給対象組合員等の数を()内に、それぞれ記載すること。
- (2) ⑥欄には、許可申請、許可更新申請、変更許可申請等の区分を記載すること。
- (3) ⑦欄には、各種申請等の処置(許可・不許可等)状況等を記載すること。
- (4) ⑧欄には、当該許可労働組合等についての各種変更事項を記載すること。
- (5) ⑨欄には、当該許可労働組合等についての各種申請・届出等について、又処分等についての都道府県及び労政行政機関等との連絡状況等を記載すること。
- (6) ⑩欄には、当該許可労働組合等について労働者供給事業の運営等において参考となる事項等を記載すること。

（５）許可申請書等の確認

イ 確認の手続

都道府県労働局における許可申請書等の確認の方法は、次により行うものとする。

- （イ） 許可申請確認書についての確認事項について、適宜、職業安定行政機関自らの調査を実施し、なお必要に応じて関係労働委員会の見解を求めること。
- （ロ） 確認の実施は、許可申請書の書類上の審査、当該許可申請者からの事情聴取、当該許可申請者の実態についての実地調査等によって行い、その結果と許可申請書等の内容とを比較検討して判断した結果に基づいて許可申請確認書を作成すること。
- （ハ） なお、（４）のニ（ロ）に該当する場合は、その結果の回答を受け、その内容を含めて許可申請確認書を作成すること。

（６）許可等の決定の手続

- イ 厚生労働大臣が許可申請書の送付を受けたときは、１の（１）及び（２）に示す許可要件に照らして審査の上、許可するかどうかを決定するものとする。
- ロ 許可、不許可の処分を決定したときは、労働者供給事業許可証（様式第７号。以下「許可証」という。）又は労働者供給事業不許可通知書（様式第８号。以下「不許可通知書」という。）を作成し、これを当該許可申請書を送付した都道府県労働局を経由して当該許可申請者に交付するものとする。
- ハ 不許可の処分を行ったときは、不許可通知書の交付に際し、その理由を当該許可申請書を経由した都道府県労働局に通知するものとする。
- ニ 許可証又は不許可通知書の送付を受けた都道府県労働局は、処理台帳に所要事項を記載整理の上、これを遅滞なく、当該許可申請者に交付するものとする。
- ホ （４）のニに該当する許可の申請の場合にあっては、関係都道府県労働局に対し、許可又は不許可の別、その年月日、許可証の番号又は不許可通知書の番号を通知するものとする。
- ヘ ホの通知を受けた都道府県労働局は、処理台帳に所要事項を記載整理するものとする。
- ト 許可証及び不許可通知書の様式は、次のとおりとする。

許可番号

許可年月日 年 月 日

労働者供給事業許可証

職業安定法第 45 条の許可を受けて労働者供給事業を行う者であることを証明する。

年 月 日

厚生労働大臣



名 称
所 在 地

労供事業所の名称
及 び 所 在 地

1.	(千 ー)
2.	(千 ー)
3.	(千 ー)
4.	(千 ー)
5.	(千 ー)
6.	(千 ー)
7.	(千 ー)
8.	(千 ー)
9.	(千 ー)
10.	(千 ー)

供 給 職 種
有 効 期 間

年 月 日から 年 月 日まで

厚生労働省発職第 号

年 月 日

不 許 可

労働者供給事業

通知書

許可有効期間不更新

殿

厚生労働大臣 印

許 可

年 月 日付けの労働者供給事業に係る

申請については、下記

許可有効期間更新

許 可

の理由により、 しない。

許可有効期間更新

なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成26年法律第68号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して3箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から6箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して1年以内）に提起することができる。

記

（理 由）

(7) 許可の条件

- イ (6) の許可の決定に際し、弊害の発生を事前に防止し、労働者供給事業を適正に運営するために必要と認めた場合には、当該許可申請の内容、労働者供給事業の行われる地域の実情等に応じて条件を付することができる。
- ロ イの条件は、文書をもって付するものとし、許可証を当該許可申請者に交付する際に、併せて行うものとする。

3 許可の有効期間の更新手続

(1) 許可の有効期間

労働者供給事業の許可の有効期間は、許可の日から起算して3年とする（則第32条第3項）。

(2) 許可の有効期間の更新

許可の有効期間である3年が満了したときは、当該許可は失効することとなるので、許可の有効期間の満了後（当該許可の有効期間について更新を受けたときにあっては、当該更新を受けた許可の満了後）引き続き労働者供給事業を行おうとする場合には、許可の有効期間の更新を申請しなければならない（則第32条第4項）。なお、許可の更新後の有効期間は5年である（則第32条第5項）。

(3) 許可の有効期間の更新申請関係書類

則第32条第1項の規定に基づき職業安定局長が定める許可の有効期間の更新の申請に要する書類及びその様式は、次のとおりとする。

- イ 労働者供給事業許可有効期間更新申請書（様式第1号）
- ロ 事業計画書

(4) 労働組合等の手続

(2) の許可の有効期間の更新を申請する労働組合等は、当該許可の有効期間が満了する日の30日前までに、(3) に掲げる労働者供給事業許可有効期間更新申請書（以下「許可更新申請書」という。）及び事業計画書を、当該申請をする労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出（則第38条第2項）することより行うものとする。

(5) 都道府県労働局の手続

- イ 都道府県労働局長は、許可更新申請書を受理したときは、以下の処理を行い、速やかに、厚生労働大臣に送付するものとする。
- ロ イの許可更新申請書の受理に当たっては、関係書類の不備、許可更新申請書及び関係書類の記載事項漏れ等がないことを確認し、関係書類の不備等がある場合には、直ちに申請者に対して、補正箇所を指示して補正させた上で受理するものとする。
- ハ 受理した場合、(6) に基づく所要の確認を行い、あるいは、必要に応じて所要の調査等を実施するなどして、労働者供給事業許可有効期間更新申請確認書（（様式第5号）（以下「許可更新申請確認書」という。））を作成するとともに、処理台帳に所要事項の記載を行うものとする。
- ニ 審査及び調査等に当たって、当該申請者の労働者供給事業を行う事業所が当該許可更新申請書を提出した都道府県労働局の他の都道府県労働局の管轄区域に所在する場合は、2の(4)のニ

に定める手続に準じて行うものとする。

- ホ 都道府県労働局は、イにより厚生労働大臣あて送付する際には、許可更新申請確認書を添付するものとする。

(6) 許可更新申請書等の確認

イ 確認要領

許可の有効期間の更新とは、更新時期における許可の内容と同一性を存続しつつ、その有効期間のみを延長するものである。したがって、許可の有効期間の更新申請の確認に当たっては、許可後の労働者供給事業の運営状況に重点を置いて行うものとする。その他、確認に当たっての要領については、2の「許可申請の手続」の(5)に準じて行うものとする。

ロ 許可更新申請確認書

許可更新申請確認書の様式及びその記載要領は、2の(4)のへのおりとする。

(7) 更新等の決定の手続

- イ 厚生労働大臣が、許可更新申請書の送付を受けたときは、1の(1)の「労働組合の資格要件」及び同(2)の「事業運営に関する要件」の履行状況を審査の上、更新するかどうかを決定するものとする。

- ロ 更新、不更新の処分を決定したときは、許可証又は労働者供給事業許可有効期間不更新通知書(様式第8号。以下「不更新通知書」という。)を作成し、これを、当該許可更新申請書を送付した都道府県労働局を経由して、当該申請者に交付するものとする。

- ハ 不更新の処分を行ったときは、不更新通知書の交付に際し、その理由を当該許可更新申請書を経由した都道府県労働局に通知するものとする。

- ニ 許可証、又は不更新通知書の送付を受けた都道府県労働局は、処理台帳に所要事項を記載整理の上、当該申請者に交付するものとする。

- ホ (5)のニに該当する許可の有効期間の更新の申請の場合にあつては、関係都道府県労働局に対し、更新又は不更新の別、その年月日、許可証の番号又は不更新通知書の番号を通知するものとする。

- ヘ ホの通知を受けた都道府県労働局は、処理台帳に所要事項を記載整理するものとする。

ト 不更新通知書

不更新通知書の様式及びその記載要領は、2の(6)のトに定めるとおりとする。

(8) 許可の条件

- イ (7)の更新の決定に際し、弊害の発生を事前に防止し、労働者供給事業を適正に運営するために必要と認めた場合には、当該許可更新申請書の内容、労働者供給事業の行われている地域の実情等に応じて条件を付すことができる。

- ロ イの条件は文書をもって付するものとし、許可証を当該申請者に交付する際に、併せて行うものとする。

4 変更の届出手続

(1) 変更の届出

許可を受けて労働者供給事業を行っている労働組合等が、許可を受けた事項(許可申請関係書類

の記載内容)の一部を変更しようとするときであって、当該変更事項の内容が(2)に該当するときは、変更後に変更の届出(変更届出)をしなければならない。

(2) 変更届出を要する事項

変更届出を要する事項は、次のとおりとする。

- ① 労働組合等の名称の変更
- ② 労働組合等の事務所の所在地の変更
- ③ 労供事業所の名称の変更
- ④ 労供事業所の所在地の変更
- ⑤ 労供事業所の新設・廃止
- ⑥ 労働組合等の役職員の変更
- ⑦ 労働組合等の上部組織の変更
- ⑧ 労働組合等の規約の変更
- ⑨ 労働組合等の部内組織の変更(労働者供給事業の運営組織に係る変更。)
- ⑩ 事業運営規程の変更
- ⑪ 供給職種の変更(職種の構成を全面的に変更する場合を除く。)

(3) 変更届出関係書類

変更の届出に関する書類は、次のとおりとする。

イ 労働者供給事業変更届出書(様式第9号)

ロ 変更届出関係添付書類

(イ) 労働組合等の名称の変更の場合(又は労供事業所の名称の変更の場合)

- ・ 2の(2)のロの(ロ)の①の組合等にあつては、登記事項証明書(写)
- ・ 2の(2)のロの(ロ)の②の組合等にあつては、労働組合等の規約
- ・ 2の(2)のロの(ロ)の③の組合等にあつては、労働組合等の規約

(ロ) 労働組合等の事務所の所在地の変更の場合(又は労供事業所の所在地の変更の場合)

- ・ 不動産登記事項証明書(写)又は不動産賃貸借(使用賃借)契約書(写)

(ハ) 労供事業所の新設の場合

- ・ 不動産登記事項証明書(写)、又は不動産賃貸借(使用賃借)契約書(写)

(ニ) 労働組合等の役職員の変更の場合

- ・ 労働組合等役職員名簿(様式第4号)
- ・ 労働組合等の大会議事録(写)

(ホ) 労働組合等の上部組織の変更の場合

- ・ 労働組合等の規約
- ・ 労働組合等の大会議事録(写)

(ヘ) 労働組合等の規約の変更の場合

- ・ 労働組合等の規約
- ・ 労働組合等の大会議事録(写)

(ト) 労働組合等の部内組織の変更の場合

- ・ 当該労働組合等の部内組織図
- ・ 労働者供給事業の運営担当者(労供事業者)の氏名

(チ) 事業運営規程の変更の場合

- ・ 事業運営規程
- ・ 事業運営規程の改定に関する決議書（写）

(リ) 供給職種を変更する場合

- ・ 職種別供給対象組合員等一覧（様式第 10 号）

ハ 労働者供給事業変更届出書及び労働者供給事業許可証書換申請書

労働者供給事業許可証書換申請書（様式第 9 号。以下「許可証書換申請書」という。）は、許可証の記載項目に係る変更の届出の場合（（2）の①、②、③、④、⑤及び⑪の変更。）に添付するものとする。

なお、労働者供給事業変更届出書（様式第 9 号）及び書換申請書の様式及び記載要領は、次のとおりである。

労働者供給事業変更届出書

労働者供給事業許可証書換申請書

届出者	①労働組合等の名称		④許可年月日	年 月 日
	②労働組合等の事務所の所在地		⑤更新年月日	年 月 日
	③所属上部組織の名称		⑥変更年月日	年 月 日
⑦労働事業所の名称及び所在地				
⑧変更事項				
変更の内容	⑨変更前		⑩変更後	
⑪変更事由				
⑫備考				

上記のとおり届けます。

年 月 日
届出者

厚生労働大臣 殿

（記載要領）

- （1） ①欄には、届出を提出する変更前の労働組合等の名称を、②欄には、当該届出を提出する変更前の労働組合等の事務所の所在地を、③欄には、当該労働組合等の上部組織の名称を、④欄には、許可を受けた年月日を、⑤欄には、直近の許可の有効期間の更新年月日を、⑥欄には、当該変更事項（複数の場合は、⑫欄にその旨を記載すること。）の変更年月日を、⑦欄には、変更前の労供事業所の名称と所在地について、そのすべてを、それぞれ記載すること。
- （2） ⑧欄には、当該労働組合等の変更事項について、変更届出を要する事項を記載（複数でも可。）すること。
- （3） 労働者供給事業の変更届出を要する事項のうち、許可証の記載事項以外の事項の変更の場合には、表題中「労働者供給事業許可証書換申請書」の文字を抹消すること。
- （4） （3）の場合において、⑧欄に記載した事項について、次により記載することとする。
 - ① 労働組合等の役職員の変更については、労働組合等役職員名簿（様式第4号）を作成の上、添付することとし、⑨欄及び⑩欄は記載を省略することとする。
 - ② 労働組合等の上部組織の変更については、⑨欄は記載を省略し、⑩欄に当該労働組合等の上部組織の名称及び事務所の所在地を記載することとする。
 - ③ 労働組合等の規約の変更については、⑨欄及び⑩欄は記載を省略することとし、変更後の労働組合等の規約を添付することとする。
 - ④ 労働組合等の内部組織の変更については、⑨欄及び⑩欄は記載を省略し、当該労働組合等の労働者供給事業の運営組織に係る変更についての部内組織図を作成し添付することとする。
 - ⑤ 労働組合等の事業運営規程の変更については、⑨欄及び⑩欄は記載を省略することとし、変更後の事業運営規程を添付することとする。
- （5） 労働者供給事業の変更届出を要する事項のうち、許可証の記載事項を変更する場合には、表題の文字を抹消しないこと。
- （6） （5）の場合において、⑧欄に記載した事項について、次により記載することとする。
 - ① 労働組合等の名称の変更については、⑨欄は記載を省略し、⑩欄に変更後の名称を記載すること。
 - ② 労働組合等の事務所の所在地の変更については、⑨欄は記載を省略し、⑩欄に変更後の当該事務所の所在地を記載すること。
 - ③ 労供事務所の名称の変更又は労供事務所の所在地の変更については、⑩欄に変更後の当該名称又は変更後の当該所在地を記載すること。
 - ④ 労供事務所の新設については、⑩欄に新設の労供事務所の名称及び住所を記載すること。
 - ⑤ 供給職種の変更については、⑨欄及び⑩欄は記載を省略することとし、職種別供給対象組合員等一覧（様式第10号）を添付することとする。
- （7） 提出者の欄は、労働組合等の名称及び代表者氏名を記載すること。

職種別供給対象組合員等一覧

① 労働組合員 等数						② 変更年月日		年 月 日	
③ 変更前の供 給対象組合 員数	(a) 職種名								計
	(b) 常時供給 数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(c)臨時的 供給数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(d) 計	人	人	人	人	人	人	人	人
④ 変更後の供 給対象組合 員数	(a) 職種名								計
	(b) 常時供給 数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(c)臨時的 供給数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(d) 計	人	人	人	人	人	人	人	人
⑤備考									

(記載要領)

- (1) ①欄には、当該労働組合の総組合員数を、②欄には、当該組合等の労働者供給事業における職種を変更した年月日を記載すること。
- (2) ③欄には、(a)欄に変更前の当該労働組合等の供給する職種名を、(b)欄に当該供給職種別の常態的に供給を受ける組合員等の実数を、(c)欄に当該職種別の、他の事業所に常用雇用されている者で、仕事の繁閑に応じて臨時的に供給を受ける組合員等の実数を記載すること。
- (3) ④欄には変更後の当該供給対象組合員等について、(2)に従い記載すること。
- (4) ⑤欄には、当該供給職種の変更に伴う供給先の確保に関する具体的計画及びその方法等について記載すること。

(4) 変更の届出手続

- イ 変更の届出は、(3)に定める変更届出書及び変更届出関係添付書類を、変更を行った日後 10 日以内に労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局に、当該労働組合等が提出することによって行うものとする。
- ロ イの届出の提出を受けた都道府県労働局は、変更届出関係書類について、確認、調査等を行うものとする。この場合、変更事項の内容についての確認書を作成することは必要ないが、添付書類及び関係帳簿により、当該変更事項について所要の確認、調査等を行うものとする。
- ハ 厚生労働大臣は、許可証書換申請書の送付を受けた場合は、当該内容を確認の上、速やかに、許可証を作成し都道府県労働局を経由して当該変更届出者に交付するものとする。

5 許可証の取扱い

(1) 許可証の備え付け及び提示

- イ 労働組合等が労働者供給事業の許可を受けた場合は、交付を受けた許可証を当該労働組合等の事務所に備え付けるとともに、関係者から請求があったときは、これを提示するものとする。
- ロ 「関係者」とは、当該労働組合等から組合員等の供給を受けているもの若しくは受けようとする者、又は当該労働組合等の供給の対象となっている組合員等若しくは供給の対象となろうとする組合員など、当該労働組合員等が適切に労働者供給事業を運営しているか否かにつき利害関係を有すると認められる者すべてを含むものである。

(2) 許可証の再交付手続

- イ 許可証の交付を受けた労働組合等が、許可証を亡失し、又は許可証を滅失したときは、速やかに、労働者供給事業許可証再交付申請書（様式第 11 号。以下「許可証再交付申請書」という。）を当該労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地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、許可証の再交付を受けるものとする。
- ロ 「亡失」とは許可証を無くすことであり、「滅失」とは許可証が物理的存在を失うことである。なお、「き損」した場合も、その程度が重大なものについては、「滅失」したものとして取り扱うものとする。
- ハ 許可証再交付申請書の様式及びその記載要領は、次のとおりとする。

労働者供給事業許可証再交付申請書

		※再交付 書 換 年月日	年 月 日
① 許 可 番 号		② 許可年月日	年 月 日
③ 労働組合等の名称			
④ 労働組合等の 事務所の所在地			
⑤ 労働組合等の 代表者の氏名			
⑥ 再交付を申請 する理由			
⑦ 備 考			

上記のとおり許可証の再交付を申請します。

年 月 日

申 請 者

厚 生 労 働 大 臣 殿

(記載要領)

申請者の欄については、労働組合等の名称及び代表者氏名を記載すること。

(3) 許可証の返納手続

許可証の交付を受けた労働組合等は、次のいずれかに該当することとなったときは、当該事実のあった日の翌日から起算して 10 日以内に許可証（③の場合には、発見し、又は回復した許可証）を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を経て厚生労働大臣に返納するものとする。

- ① 許可が取り消されたとき
- ② 許可の有効期間が満了したとき
- ③ 許可証の再交付を受けた場合において、亡失した許可証を発見し、また回復したとき
- ④ 許可証の書換を受けたとき
- ⑤ 労働者供給事業を廃止したとき

6 廃止の届出手続

(1) 廃止の届出

イ 法第 45 条の許可を受けて無料の労働者供給事業を行う労働組合等が、その事業を廃止したときは、当該労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に届け出なければならない。

ロ イの届出は、その事業を廃止した日から 10 日以内に、文書によって、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して行わなければならない（則第 38 条第 2 項）。

ハ ロの届出を受けた都道府県労働局長は、速やかに、これを厚生労働大臣に送付しなければならない。

(2) 廃止届出関係書類

労働者供給事業の廃止に伴う届出関係書類は、労働者供給事業廃止届出書（様式第 12 号。以下「廃止届出書」という。）とし、その様式及び記載要領は次のとおりとする。

労働者供給事業廃止届出書

申請者	①労働組合等の名称		④許可年月日	年 月 日
	②労働組合等の事務所の所在地		⑤更新年月日	年 月 日
	③所属上部団体等の名称		⑥廃止年月日	年 月 日
⑦ 労供事業所の 名称及び所在地				
⑧ 廃止事由				
⑨ 備考				

職業安定法第 47 条及び同法施行規則第 32 条第 6 項の規定により、上記のとおり届けます。

年 月 日
届出者

都道府県労働局長 殿

(記載要領)

- (1) ①欄には、当該届出書を提出する労働組合等の名称を、②欄には、当該労働組合等の事務所の所在地を、③欄には、当該労働組合等の上部組織の名称を、④欄には許可を受けた年月日を、⑤欄には、直近の許可の有効期間の更新許可年月日を、⑥欄には廃止した年月日を、それぞれ記載すること。
- (2) ⑦欄には、当該労働組合等のすべての労供事業所の名称と所在地を、⑧欄には、廃止の事由を記載すること。
なお、⑦欄については、記載欄が足りない場合、別葉に当該事項を記載の上、添付すること。
- (3) ⑨欄には、供給対象となっていた当該組合員等について、就労に係る今後の措置について、具体的に記載すること。
- (4) 届出者欄には、労働組合等の名称及び代表者氏名を記載すること。

(3) 廃止の届出手続

- イ 許可を受けて無料の労働者供給事業を行っている労働組合等が、当該事業を廃止したときは、当該廃止した日から 10 日以内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の所在地を管轄する都道府県労働局に、廃止届出書を提出するものとする。
- ロ 都道府県労働局長は、廃止届出書の受理に当たっては、所要事項を確認し、労働者供給事業廃止確認書（様式第 13 号。以下「廃止確認書」という。）を作成するとともに、処理台帳に所要事項を記載の上、当該廃止確認書を添えて、速やかに、厚生労働大臣あてに送付するものとする。
- ハ 確認に当たっては、特に、当該廃止に伴う組合員等の就労についての対策、具体的計画について、詳細に検討を加えること。また、所要の指導援助を行うものとする。
- ニ 廃止確認書の様式及びその記載要領は、次のとおりとする。

労働者供給事業廃止確認書

申請者	労働組合等の名称		確認者	都道府県労働局名	
	代表者の氏名			作成年月日	年月日
1 廃止事由					
2 廃止に伴う供給対象組合員等に対する措置等					
3 都道府県労働局の措置等					

(記載要領)

- (1) 2 については、当該労働組合等の供給事業の廃止に伴う供給対象組合員等の今後における就労対策等についての方針及び具体的対策について確認の上、記載すること。
- (2) 3 については、都道府県労働局における就労対策等について記載すること。

7 書類の提出の経由及び提出部数

(1) 書類の経由

労働者供給事業に関して厚生労働大臣に提出する書類は、労働者供給事業に係る主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経て提出するものとする（則第 38 条第 2 項）。

(2) 提出部数

労働者供給事業に関して厚生労働大臣に提出する書類は、正本にその写し 2 部（関係添付書類については、1 部）を添えて提出しなければならない（則第 38 条第 3 項）。

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。

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を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。

（二）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、採用内定時までに、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。

ヘ 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。

ヘ 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、恒常的に立ち寄る所属事業所等（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。

(二) 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つて、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ので、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ことはあってはならず、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く、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

			労働組合等名称											
			記録年月											
供給した組合員等			供給就労月日及び就労先名											
番号	氏名	職種												
			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。

第4 違法行為の防止、摘発

1 概要

労働者供給事業の適正な運用を確保し労働力需給の適正な調整を図るとともに、供給される労働者の適正な就業条件を確保することにより、その保護及び雇用の安定を図るため、供給される労働者からの相談に対する適切な対応や、労働者供給事業者等に対する労働者供給事業制度の周知徹底、指導、助言を通じて違法行為の防止を行うとともに法違反を確認した場合には、所要の指導、助言、行政処分又は告発を行うこととする。

2 労働者供給事業者への周知徹底

労働者供給事業の適正な運営と、供給される労働者の保護を図るためには、労働者供給事業制度に関する正しい理解が必要不可欠であることから、労働者供給事業を行う者、供給先、労使団体等に対する周知指導の実施等その啓発を本省一都道府県労働局一安定所のすべてにおいて積極的に行うこととする。

3 指導及び助言

(1) 概要

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者に対し、その業務の適正な運営を確保するために必要な指導及び助言をすることができる（法第48条の2）。

(2) 権限の委任

指導及び助言に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行う者とする。

ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

4 報 告

(1) 概要

行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、省令で定めるところにより、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者に対し、必要な事項を報告させることができる（法第50条第1項）。

(2) 意義

- イ 当該報告は、定期報告（則第32条第7項）とは異なり、当該定期報告だけでは、事業運営の状況及び供給される労働者の就業状況を十分把握できない場合であって、違法行為の行われているおそれのある場合等、特に必要がある場合について個別的に必要な事項を報告させるものである。
- ロ 「必要な事項」とは、労働者供給事業の運営に関する事項及び供給される労働者の就業に関する事項であり、具体的には、例えば、個々の供給される労働者の就業条件、就業期間、供給先における具体的な就業の状況等である。

(3) 報告の徴収手続

必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び理由を書面により通知するものとする

(則第 33 条第 1 項)。

(4) 権限の委任

報告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。

ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(5) 違法の場合の効果

この報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、法第 66 条第 7 号に該当し 30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

5 立入検査の実施

(1) 概要

行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる(法第 50 条第 2 項)。

(2) 意義

イ 当該立入検査は、違法行為の申告があり、許可の取消し、事業停止等の行政処分をするに当たって、その是非を判断する上で必要な場合等、4 の報告のみでは事業運営の内容や供給される労働者の就業状況を十分に把握できないような場合に、限定的に、必要最小限の範囲において行われるものである。

立入検査の対象となるのも、当該立入検査の目的を達成するため必要な事業所及び帳簿、書類その他の物件に限定されるものである。

ロ 「事業所その他の施設」とは、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者の事業所その他の施設に限られる。

ハ 「関係者」とは、労働者供給事業運営の状況や供給される労働者の就業状況について質問するのに適当な者をいうものであり、具体的には、供給される労働者、労働者供給事業を行う者、労働者供給を受けようとする者等である。

ニ 「帳簿、書類その他の物件」とは、組合員名簿や供給先事業所台帳はもちろん、その他労働者供給事業の運営及び供給される労働者の就職に係る労働関係に関する重要な書類が含まれるものである。

(3) 証明書

イ 立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を必ず携帯し、関係者に提示しなければならない(法第 50 条第 3 項)。

ロ 立入検査のための証明書は、職業紹介事業等立入検査証による(則第 33 条第 2 項)。

(4) 立入検査の権限

イ 概要

当該立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない(法第 50 条第 4 項)。

ロ 意義

職業安定機関は、司法警察員の権限を有せず、当該立入検査の権限は行政による検査のために認められたものであり、犯罪捜査のために認められたものと解してはならないものである。

(5) 権限の委任

立入検査に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。

ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(6) 違反の場合の効果

この立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたときは、法第 66 条第 10 号に該当し、その違反行為をした者は、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

第5 違法行為に対する罰則、行政処分等

1 違法行為に対する罰則

労働者供給に関連する違法行為による主な罰則は、次のとおりである。

(1) 次のいずれかに該当するときは、その違反行為をした者は、1 年以上 10 年以下の拘禁刑又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処せられる（法第 63 条）。

- イ 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって労働者の供給を行い、又はこれに従事したとき（第 1 号）
- ロ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者の供給を行い、又はこれに従事したとき（第 2 号）

(2) 次のいずれかに該当するときは、その違反行為をした者は、1 年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 64 条）。

- イ 偽りその他不正の行為により、労働者供給事業の許可を受けたとき（第 1 号の 2）
- ロ 法第 46 条において準用する第 41 条の規定による労働者供給事業の停止の命令に違反して労働者供給事業を行ったとき（第 8 号）
- ハ 厚生労働大臣の許可を受けずに労働者供給事業を行ったとき（第 10 号）

(3) 次のいずれかに該当するときは、その違反行為をした者は、6 箇月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金に処せられる（法第 65 条）。

- イ 改善命令に違反したとき（第 8 号）
- ロ 虚偽の広告をし、又は虚偽の条件を提示して、労働者の供給を行い、者又はこれに従事したとき（第 9 号）
- ハ 労働条件が法令に違反する工場事業場等のために労働者の供給を行い、又はこれに従事したとき（第 11 号）

(4) 次に該当するときは、その違反行為をした者は、30 万円以下の罰金に処せられる（法第 66 条）。

- イ 法第 49 条又は法第 50 条第 1 項の規定に違反して、故なく報告せず、又は虚偽の報告をしたとき（第 9 号）
- ロ 法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき（第 10 号）
- ハ 法第 51 条第 1 項の規定に違反して、秘密を漏らした労働者供給事業者等（第 11 号）

2 違法行為に対する行政処分等

(1) 概要

労働者供給事業者において法に違反する行為があった場合、労働者供給事業者は、許可の取消し（法第 46 条において準用する法第 41 条第 1 項）、事業停止命令（同項）及び改善命令（法第 48 条の 3）の行政処分の対象となる。この場合、許可の取消しの行政処分を行うときは聴聞を行い、事業停止命令又は改善命令の行政処分を行うときは弁明の機会を付与しなければならない。また、労働者供給を受けようとする者は、勧告（法 48 条の 3 第 2 項）及び公表（法 48 条の 3 第 3 項）の対象となる。

（２）許可の取消し

イ 概要

厚生労働大臣は、許可を受けて労働者供給事業を行う者が、職業安定法若しくは労働者派遣法（第３章第４節を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、その事業の許可を取り消すことができる（法第４６条において準用する第４１条第１項）。

ロ 意義

許可の取消しは、当該事業所において、労働者供給事業を引き続き行わせることが適当でない場合に行うものである。

（３）事業停止命令

イ 概要

厚生労働大臣は、許可を受けて労働者供給事業を行う者が、職業安定法若しくは労働者派遣法（第３章第４節を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、期間を定めて、その事業の全部又は一部の停止を命ずることができる（法第４６条において準用する第４１条第１項）。

ロ 意義

事業停止命令は、当該事業所において事業を引き続き行わせることが適当でないときまではいえないような場合について、事業停止期間中に事業運営方法の改善を図るため、また、一定の懲戒的な意味において行うものである。

（４）改善命令

イ 概要

厚生労働大臣は労働者供給事業者が、その業務に関し職業安定法又はこれに基づく命令の規定に違反した場合において、業務の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、これらの者に対し、当該業務の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる（法第４８条の３第１項）。

ロ 意義

改善命令は、違法行為そのものの是正を図るのではなく、法違反を起こすような労働者供給事業の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

ハ 権限の委任

改善命令に関する権限は、当該労働者供給事業を行う者の主たる事務所若しくは当該事業を行う事業所又は当該者から労働者供給を受けようとする者の当該労働者供給に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

（５）勧告

イ 概要

厚生労働大臣は、労働者供給を受けようとする者が、法第５条の３第２項若しくは第３項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して法第４８条の２の規定により指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、法第５条

の3第2項又は第3項の規定の違反を是正するために必要な措置又はその違反を防止するために必要な措置を執るべきことを勧告することができる。（法第48条の3第2項）。

ロ 権限の委任

勧告に関する権限は、当該労働者供給を受けようとする者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

（6）公表

イ 概要

厚生労働大臣は、法第48条の3第2項の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた労働者供給を受けようとする者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。（法第48条の3第3項）。

ロ 意義

公表は、公表される者に対する制裁効果に加え、労働者供給事業者及び供給される労働者に対する情報提供・注意喚起及び他の労働者供給を受けようとする者に対する違法行為の抑止といった効果を期待することができる。

ハ 権限の委任

公表に関する権限は、当該労働者供給を受けようとする者の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

3 行政処分を行った労働者供給事業者の公表

（1）概要

行政処分を行った労働者供給事業者については、適正な事業運営の確保が十分に期待できないことから、供給される労働者及び労働者供給を受ける者に対する情報提供を目的とし、事業者名等を公表することとする。

本公表は、あくまで、情報提供の目的で実施するものであるところ、違法行為について勧告を受けた求人者がこれに従わなかった際にその旨を公表（法第48条の3第3項）する場合のように、「公表される者に対する制裁効果や違法行為の抑止といった効果」を期待するものではなく、当該事業者に対する処罰を目的とするものではない。

具体的には、厚生労働大臣又は都道府県労働局長において法第46条で準用する法第41条第1項及び法第48条の3に基づき行政処分を行った場合は、当該事業者名等の公表を行う。当該公表については、厚生労働省及び事業者を管轄する都道府県労働局のホームページにおいて行うこととする。

（2）公表内容

イ 公表日

ロ 事業者情報

ハ 処分内容

ニ 処分理由

第6 個人情報保護法の遵守等

1 概要

(1) 法第5条の5、第51条及び指針

労働者供給事業者等による個人情報の適正な取扱いについては、法第5条の5及び第51条において、供給される労働者の個人情報の取扱いに関する規定及び業務に関して知り得た情報をみだりに他人に知らせない義務に関する規定が設けられ、さらに、指針第5の1及び2において、供給される労働者の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている。

また、指針第5の3において、労働者供給事業者等による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、法に基づく事業実施上の責務の一つとして、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に該当する場合にあっては、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とされている。

(2) 違反の場合の効果

個人情報保護法に違反した労働者供給事業者等については、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による指導・助言等の対象になる。また、法に違反する場合には、法に基づく指導助言等の対象ともなり得るものである。

2 労働者供給事業者等に課せられる義務等について

労働者供給事業者等は、指針第5の3により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第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とされていること。具体的には、個人情報取扱事業者に該当する労働者供給事業者等は、個人情報保護委員会が定める「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」(<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>)等に留意しなければならない。また、法第5条の5及び指針第5の1及び2の遵守に当たって留意すべき点は第3の2の(8)のとおりであること。

年齢制限求人に係る情報提供

年 月 日

() 公共職業安定所長 殿

(労働者供給事業者の氏名又は名称)

当社の取扱いに係る労働者供給の申込みについて、下記のとおり、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）第 9 条又は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）第 20 条第 1 項違反と思われる事案がありましたので、情報提供いたします。

記

1 違反と思われる事業主の氏名又は名称及び連絡先

氏名又は名称：（記載例）〇〇社〇〇事業所
連絡先（住所又は所在地、電話番号等）：

2 事案の概要（違反する法律の条項、求人の職種、年齢制限の内容及び理由、供給の申込みの日付等）

（記載例）

〇〇年〇〇月〇〇日に申込みのあった〇〇の職種の求人に係る供給の申込みの内容について、〇〇歳以下という条件が付されているが、これ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第 1 条の 3 第 1 項各号に該当しないものと考えられる。

3 処理の状況（当社からの働きかけの内容、供給の状況等）

（記載例）

当社において年齢制限の是正を働きかけたものの、これに応じなかった為に供給の申込みの受理を行わなかった。

4 その他特記事項