

建設労働需給調整システムに関する
Q & A（令和8年8月版）

目次

目次 1

Q 1－1	建設労働者雇用改善法とはどのような法律ですか？	6
Q 1－2	労働者派遣法で禁止されていた、現場で働く建設技能労働者の「派遣」が解 禁されたのですか？	6
Q 1－3	「建設業務労働者」の定義を教えてください。	7
	【建設事業主団体について】	8
Q 2－1	建設業務有料職業紹介事業や建設業務労働者就業機会確保事業に関する実施 計画を作成することができる建設事業主団体とは、どのような団体が該当する のですか？	8
Q 2－2	建設業務有料職業紹介事業や就業機会確保事業の実施に関して、建設事業主 団体には、どのような許可が必要ですか？	8
Q 2－3	事業主団体は、就業機会確保事業と建設業務有料職業紹介事業のどちらか一 方だけを実施してもよいのですか？	8
Q 2－4	事業協同組合やその連合会も就業機会確保事業や建設業務有料職業紹介事業 に関する実施計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けることができますか？	9
Q 2－5	ある建設事業主団体の傘下の建設事業主団体に所属している会社（間接構 成員）も、就業機会確保事業や建設業務有料職業紹介事業の対象となりますか？	9
	【実施計画について】	10
Q 3－1	建設事業主団体は何故、実施計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けなく てはならないのですか？	10
Q 3－2	実施計画の認定申請書と建設業務有料職業紹介事業や就業機会確保事業の許 可申請書は同時に提出しなければなりませんか？	10
Q 3－3	実施計画にはどんなことを記載すればよいのですか？	11
Q 3－4	実施計画の申請に必要な書類には何がありますか？	11
Q 3－5	実施計画の認定に当たっての判断基準はどういうものですか？	12
Q 3－6	実施計画の申請に関する欠格事由とは何ですか？	13
Q 3－7	実施計画認定申請書等はどこに提出すればよいのですか？	13
Q 3－8	実施計画書等を労働局に提出後、認定・許可にはどのくらいの期間がかかり ますか？	13

Q 3－9	実施計画にある改善措置の実施期間は何年間ですか？	13
Q 3－11	実施計画に変更が生じた場合の手続きはどのようにしたらよいのでしょうか？	14
Q 3－12	実施計画の認定が取り消されるのはどういう場合ですか。	14
Q 3－13	建設業務有料職業紹介事業や就業機会確保事業の許可の有効期間は何年ですか。	14
Q 3－14	法律に違反した場合には罰則はあるのですか。	15
	【建設業務有料職業紹介事業について】	16
Q 4－1	許可の基準はどういうものですか。	16
Q 4－2	求人の対象となる職種は何ですか。	16
Q 4－3	日雇いや有期の雇用、出稼ぎなどの人も求人、求職の対象となりますか。	17
Q 4－4	施工管理技術者などの技術者の職業紹介はどうしたらよいのですか。	17
Q 4－5	県外の人も求職は可能ですか。また、求職者は、建設業務に従事している人に限りますか。	17
Q 4－6	建設業務有料職業紹介事業者間の業務提携はできるのですか。	17
Q 4－7	事業を実施する事業主団体には、どのような資格の人が必要ですか。	18
Q 4－8	建設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者には誰でもなれるのですか。	18
Q 4－9	建設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者の役割と責務は何ですか。	19
Q 4－10	「建設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者講習」を受講したいのですが、講習会はいつ、どこで行っていますか。	19
Q 4－11	建設業務有料職業紹介事業者として、個人情報保護のための管理体制について気をつけなければならないことは何ですか？	19
Q 4－12	建設業務有料職業紹介事業者として、個人情報保護のため何を行わなければならないのですか。	20
Q 4－13	建設業務有料職業紹介事業者として、個人情報保護のために留意することには、どんなことがありますか。	20
Q 4－14	求職者には費用が発生しますか。	21
Q 4－15	求人掲載を希望する事業主に何か要件はありますか。	21
Q 4－16	職業紹介が成立した場合、求人者はどのくらいの手数料を払えばよいのですか。	21
Q 4－17	事業報告はいつ行うのですか。また、その内容はどのようなものですか。	22
Q 4－18	改善命令が出されるのはどのような場合ですか。	22
Q 4－19	業務停止命令や事業許可の取消しが行われるのはどのような場合ですか。	23
Q 4－20	建設業務有料職業紹介事業の許可に必要な書類は何ですか。	23

【建設業務労働者就業機会確保事業について】	24
Q 5 - 1 建設業務労働者就業機会確保事業と労働者派遣事業はどのように違うのですか。	24
Q 5 - 2 送出事業主はどのような許可を得る必要がありますか。	24
Q 5 - 3 就業機会確保事業の送出・受入と請負とはどのように違うのですか。	25
Q 5 - 4 就業機会確保事業の許可申請を行う際に費用はかかりますか。	25
Q 5 - 5 就業機会確保事業を実施する上での事業主団体の役割を教えてください。 ...	25
Q 5 - 6 就業機会確保事業の送出事業主が許可を申請する際には、どのような書類が必要ですか。	26
Q 5 - 7 就業機会確保事業の許可要件の一つである「送出事業主が当該事業を的確に遂行する能力を有すること」のうち、財産要件とはどのようなものですか。	26
Q 5 - 8 就業機会確保事業で、許可内容に変更が生じた場合の手続きはどのように行えばよいのですか。	26
Q 5 - 9 最初から送出の人数や期間、時期を決めることは難しいと思いますが、どのようにすべきでしょうか。	27
Q 5 - 10 就業機会確保事業を実施中に、新たに送出事業主として事業に参加加希望する会社がある場合、どのように取り扱えばよいのでしょうか。	27
Q 5 - 11 就業機会確保事業で送出の対象となる建設技能労働者の定義を教えてください。	28
Q 5 - 12 就業機会確保事業において、送出労働者の送出期間に制限はありますか。	28
Q 5 - 13 就業機会確保事業で、技術者は送出の対象となっていますか。	29
Q 5 - 14 就業機会確保事業で送出の対象となる「常時雇用する労働者」の意味を教えてください。	29
Q 5 - 15 就業機会確保事業において、送出の人数に制限はありますか。	29
Q 5 - 16 送出事業主にはどんな資格の人が必要ですか。	29
Q 5 - 17 雇用管理責任者には誰でもなれるのですか。	30
Q 5 - 18 就業機会確保事業に係る「雇用管理責任者講習」を受講したいのですが、講習会はいつ、どこで行っていますか？	30
Q 5 - 19 雇用管理責任者の役割と責務は何ですか。	31
Q 5 - 20 送出事業主は、個人情報保護のため何を行わなければならないのですか。	31
Q 5 - 21 送出事業主として、個人情報を保護するために留意することにはどんなことがありますか。	32
Q 5 - 22 送出事業主として、個人情報を保護するための管理体制について気をつけなければならないことは何ですか	33
Q 5 - 23 送出事業主として個人情報を適切に保護しているか否かについての判断基準は	

あります。	34
Q 5 - 24 個人情報適正管理規程を作成したいのですが、どのようなことに留意すればよいのでしょうか。	35
Q 5 - 25 送出事業主と受入事業主の間ではどんな契約をしたらよいのでしょうか。また、契約の内容はどのようになっていますか。	35
Q 5 - 26 送出労働者は、送出側、受入側のどちらの就業規則に従えばよいのでしょうか。	36
Q 5 - 27 送出労働者からの苦情にはどのように対応したらよいのでしょうか。	36
Q 5 - 28 送出労働者が受入現場で怪我をした場合、労働者死傷病報告書は誰がどこの監督署に提出するのですか。	37
Q 5 - 29 送出労働者は、社会保険、労働保険に入っていることが条件であると聞きましたが、具体的に教えて下さい。	37
Q 5 - 30 受入事業主が送出労働者を事前に面接をすることができますか。	37
Q 5 - 31 受入事業主は、送出労働者を指名することはできますか。	38
Q 5 - 32 送出労働者が、受入現場で怪我をした場合、経営事項審査において、災害の件数は、どこの事業主の災害としてカウントしたらよいのでしょうか。	38
Q 5 - 33 受入事業主は送出労働者の保護を図るために、どのようなことを行えばよいのでしょうか。	38
Q 5 - 34 送出労働者に労働災害が発生したら、どこの労災保険を適用するのですか。	39
Q 5 - 35 受入事業主の範囲を教えてください。建設業を営んでいれば、誰でも受入事業主になれるのですか。	39
Q 5 - 36 送出労働者の賃金はどのように支払うのですか。	40
Q 5 - 37 受入事業主(事業所)には、どのような資格の人が必要ですか。その資格を持った人は、建設現場にも選任しなければなりません。	40
Q 5 - 38 受入事業主が倒産した場合、送出労働者への賃金の支払いはどうなりますか。	40
Q 5 - 39 県外の事業主に対しても送出は可能ですか。	41
Q 5 - 40 誰が送出労働者の指揮命令をすればよいのですか。	41
Q 5 - 41 送出労働者を受入建設現場の主任技術者にすることはできますか。	41
Q 5 - 42 送出事業主は建設技能労働者を実際に送出する場合に、どのようなことを行えばよいのでしょうか。	41
Q 5 - 43 事業許可が取り消されるのはどのような場合ですか。	42
Q 5 - 44 送出事業主は就業機会確保事業を実施後、報告をする必要はありますか。	42
Q 5 - 45 「事業年度」は具体的にどのように設定しているのですか。	42
Q 5 - 46 送出事業主が違法行為を行った場合、どのような処分があるのですか。 ...	43

Q 5－47	改善命令が出されるのはどのような場合ですか。	43
Q 5－48	業務停止命令が出されるのはどのような場合ですか。	43

【建設雇用改善法の概要】

Q 1－1 建設労働者雇用改善法とはどのような法律ですか？

A 建設労働者雇用改善法は、正式には「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（以下、「建労法」という。）と言い、「建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進を図るための措置を講ずることにより、その雇用の安定に資すること」を目的として昭和 51 年に施行されました。

さらに、平成 17 年 10 月の法律改正により「建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保を図るための措置を講ずること」が加えられました。

これらの措置を講ずることによって、建設業務に必要な労働力を確保するとともに建設労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

建労法では、具体的には次のような項目を定めています。

- ①各事業所における雇用管理責任者の選任
- ②特定地域での募集に関する届出
- ③雇入通知書の交付
- ④元方事業主の下請把握と指導
- ⑤建設技能労働者の能力の開発・向上等に関する事業の実施
- ⑥実施計画の認定
- ⑦建設業務有料職業紹介事業の許可
- ⑧建設業務労働者就業機会確保事業の許可

また、上記の目的を達成するため、建設事業主等に対する助成金を設けています。

Q 1－2 労働者派遣法で禁止されていた、現場で働く建設技能労働者の「派遣」が解禁されたのですか？

A 建設技能労働者の「派遣」が認められたわけではありません。

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下、「労働者派遣法」という。）第 4 条において、建設業務の「派遣」は禁止されたままです。

一方、平成 17 年の建労法改正により、一定の条件を満たした建設事業主団体が、建設技能労働者の雇用安定等を図るための実施計画を策定し、厚生労働大臣の認定を受けた場合、その建設事業主団体の構成員である建設事業主が常時雇用する建設業務労働者を他の構成員（建設事業主）に送出することができるようになりました。なお、建労法ではこの労働者の送出を「派遣」を言わずに、「就業機会確保」と称します。

(労働者派遣法第4条)

Q 1－3 「建設業務労働者」の定義を教えてください。

A 「建設業務労働者」とは、建労法第2条において、「建設業務に主として従事する労働者」と定義されています。

ここでの「建設業務」とは、「土木、建築、その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務」とされ、いわゆる、左官、大工、鉄筋工、配管工等、建設工事現場での現場作業に従事する労働者が該当します。一方、技術者、設計、経理、営業等に従事する者は含まれません。

(建労法第2条)

【建設事業主団体について】

Q 2 - 1 建設業務有料職業紹介事業や建設業務労働者就業機会確保事業に関する実施計画を作成することができる建設事業主団体とは、どのような団体が該当するのですか？

A 建設業務労働者就業機会確保事業（以下、「就業機会確保事業」という。）や建設業務有料職業紹介事業を内容とする実施計画を作成して厚生労働大臣の認定を受けることができる建設事業主団体とは、

- ①直接又は間接の構成員（事業主）の数が 30 以上であり、
- ②その 8 割以上が「建設業許可を受けている建設事業を主たる事業とする事業主」であることに加えて、
- ③次のいずれかに該当するものです。

- ・一般社団法人又は一般財団法人
- ・中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合又は協同組合連合会であって、一要件（[建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則](#)第一条第二項イ～二のいずれにも該当すること）を満たすもの
- ・法人でない団体であり、かつその 8 割以上が建設業の許可を受けている建設事業を主たる事業とする一般社団法人等の支部であるもの（建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（建労則第 1 条））

Q 2 - 2 建設業務有料職業紹介事業や就業機会確保事業の実施に関して、建設事業主団体には、どのような許可が必要ですか？

A 建設業務有料職業紹介事業と就業機会確保事業とを同時に計画する団体、どちらか一方だけを計画する建設事業主団体ともに、実施計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けることが必要です。（建労法第 12 条）

さらに、事業主団体が建設業務有料職業紹介事業を実施するときは、建設業務有料職業紹介事業者として厚生労働大臣の許可を得ることが必要です。（建労法第 18 条）

また、就業機会確保事業については、その団体の構成員である建設事業主が送出事業主となって建設業務労働者を送出するためには、送出事業主としての厚生労働大臣の許可が必要です。（建労法第 31 条）

Q 2 - 3 事業主団体は、就業機会確保事業と建設業務有料職業紹介事業のどちらか一方だけを実施してもよいのですか？

A どちらか一方だけを実施することも可能です。

ただし、事業主団体が自ら実施できるのは建設業務有料職業紹介事業のみです。就業機会確保事業は、事業主団体の構成員である建設事業主が実施

し、事業主団体は、送出及び受入事業主が適正に事業を運営するための指導やこれらの者からの相談に応ずる等の援助を行います。

Q 2 - 4 事業協同組合やその連合会も就業機会確保事業や建設業務有料職業紹介事業に関する実施計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けることができますか？

A 可能です。ただし、「直接又は間接の構成員数が 30 以上であって、かつ、その 8 割以上が建設業の許可を受けている建設事業を主たる事業とする建設事業主の団体」であることに加えて、次のすべての要件を満たしていることが必要です。

- ①建設労働者の雇用改善や能力開発・向上などの事業を行っていること
- ②専任の職員を置く適当な事務組織を設けていること
- ③国土交通省に建設業団体の届出を行った建設業団体の構成員であること、又は当該団体の構成員の 3 分の 2 以上が公益法人である建設業者団体の構成員であること
- ④設立の日以後の期間が 5 年以上であること

(建労則第 1 条)

Q 2 - 5 ある建設事業主団体の傘下の建設事業主団体に所属している会社（間接構成員）も、就業機会確保事業や建設業務有料職業紹介事業の対象となりますか？

A 両事業とも対象となります。例えば、A社は鉄筋工事業を営んでおり、Y鉄筋工事業協同組合の構成員である場合に、Y協同組合が社団法人X県建設業協会の構成員である場合、A社はX県建設業協会の間接会員になり、X県建設業協会が就業機会確保事業や建設業務有料職業紹介事業に係る実施計画を作成する場合には、A社はその事業の対象となります。



○事業主D及びEは、
団体X県協会の直接構成員
○事業主A、B及びCは、団体X県
協会の間接構成員

【実施計画について】

Q 3 - 1 建設事業主団体は何故、実施計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けなくてはならないのですか？

A 以下の理由から、建設事業主団体が一定の役割を果たすことが必要であるからです。

建設業務の職種は多岐にわたり、細分化されていること、職種ごとに必要な知識・技能も異なることから、建設業務有料職業紹介事業や就業機会確保事業に携わる者は、建設業務に関し専門的な知識を幅広く有することが求められます。実態を見ても、建設業における労働移動は縁故や前の会社の紹介によるものが多いことから、円滑な労働移動等を図るには、建設労働に詳しく、また、建設事業関係の求人・求職情報が集中する建設事業主団体が建設事業主と協力することが効果的かつ効率的です。

さらに、円滑に労働移動が行われ、他の事業主の下で円滑に就業するためには、建設業の魅力付けや採用から退職に至るまでの計画的な雇用管理等、技能のミスマッチの防止のための職業訓練の実施、労働条件の改善等、雇用全般の措置を一体的に講じる必要があります。

このため、事業主団体が、①建設業務労働者に係る雇用の改善、職業能力の開発及び向上並びに福祉の増進に係る措置、②建設業務有料職業紹介事業、建設業務労働者就業機会確保事業を一体的に実施するための計画（実施計画）を策定し、雇用維持や労働力の確保に資すると認められる場合、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

Q 3 - 2 実施計画の認定申請書と建設業務有料職業紹介事業や就業機会確保事業の許可申請書は同時に提出しなければなりませんか？

A 同時に提出する必要があります。

建設業務有料職業紹介事業を実施する場合、実施計画に求人者等となる構成員等の見込数及び労働者の雇入れ・離職状況等の記載する必要があります。

また、就業機会確保事業の場合、実施計画に送出・受入事業主の組合せを記載する必要があります。両者は一体のものになっています。さらに、計画認定と事業許可を得た後で送出事業主が増加する場合等には、計画の変更認定と増加した送出事業主の許可が必要です。

Q 3 - 3 実施計画にはどんなことを記載すればよいのですか？

A 事業主団体が作成する実施計画には、次の事項を記載する必要があります。

- ①雇用の改善等の現状(雇用の改善の状況、能力の開発及び向上の状況、福祉の増進に関する措置、建設労働者の労働力需給の状況)
- ②雇用改善措置の目標、内容、実施時期
- ③求人者等となる構成員の見込数(建設業務有料職業紹介事業を実施する場合)
- ④構成員に常時雇用されている者の見込数〈求人者、求職者の見込数〉(建設業務有料職業紹介事業を実施する場合)
- ⑤事業主団体構成員に係る労働者の雇入れ及び離職の状況(建設業務有料職業紹介事業を実施する場合)
- ⑥就業機会確保事業を行おうとする構成事業主及び当該構成事業主から役務の提供を受けようとする構成事業主等(送出事業主、受入事業主の氏名、住所、送出・受入労働者の職種毎の見込数)
- ⑦申請事務担当者の職名及び氏名

(建労法第 12 条第 2 項)

Q 3 - 4 実施計画の申請に必要な書類には何がありますか？

A 実施計画申請時に事業主団体が用意する書類は、概ね次のとおりです。
この他にも審査過程で追加書類の提出を依頼する可能性があります。

- ①実施計画認定申請書(則様式第 3 号)
- ②定款又は寄附行為
- ③構成事業主の氏名又は名称を記載した名簿
- ④最近 3 期間の事業報告書
- ⑤最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
- ⑥申請者が事業協同組合又は協同組合連合会の場合は、建設業者団体の直接又は間接の構成員であること又は当該申請者の直接又は間接の構成員の 3 分の 2 以上が公益法人の建設業者団体の構成員であることを証する書面
- ⑦構成事業主が就業機会確保事業を行う場合は、当該就業機会確保事業を行おうとする構成事業主に係る建設事業の 1 年間の実績報告書及び建設業許可を受けていることを証する書類
- ⑧役員(法人でない事業主団体の場合は、代表者または管理人)の住民票の写し及び履歴書

(建労法第 12 条第 2 項、建労則第 9 条第 2 項)

Q 3－5 実施計画の認定に当たっての判断基準はどういうものですか？

A 実施計画の認定に当たっては、

- ①事業主団体の該当性
- ②欠格事由の有無
- ③認定基準の適合性

で判断されます。

①の「事業主団体の該当性」については、建労法に規定する建設事業主団体に該当するかどうかを見ます。

②の「欠格事由の有無」については、当該団体に欠格事由があるか否かを見ます。

そして、③の「認定基準の適合性」については、次のいずれにも適合することが必要です。

①次の事項が厚生労働大臣が定めた建設雇用改善計画に照らして適切であること

(1)雇用改善措置の目標、内容、実施時期

(2) 建設業務有料職業紹介事業を実施する場合は、求人者・求職者の見込数、当該団体の構成員における常時雇用する労働者の雇入れ及び離職の状況

(3)就業機会確保事業を実施する場合は、送出事業主、受入事業主の氏名又は名称、送出事業主と受入事業主の組合せごとの送出労働者の見込数

②雇用改善措置の内容、実施時期が雇用改善措置の目標を確実に達成するために適切なものであること

③建設業務有料職業紹介事業を実施する場合は、当該団体が法人格を有すること

④就業機会確保事業を実施する場合は、送出事業主は、建設業許可を得ており、過去 1 年間に於いて毎月建設事業の実績を有すること、又は実施計画認定後も建設事業を行うことが確実であること

⑤その他、次の厚生労働省令に定める基準に適合するものであること

(1)雇用管理責任者(法第 5 条の雇用管理責任者)の知識の習得及び向上並びに元方事業者による関係請負人に対する援助の実施に寄与するものであること

(2)就業機会確保事業を実施する場合は、送出事業主は、他の事業主団体で送出事業主となっていないこと

(建労法第 12 条第 3 項、建労則第 9 条第 6 ～ 7 項)

Q 3－6 実施計画の申請に関する欠格事由とは何ですか？

A 事業主団体は、建設業務有料職業紹介事業及び就業機会確保事業の適正な実施に重要な役割を担っていることから、次のいずれかに該当する事業主団体については、実施計画の認定を受けることができません。

- ①当該事業主団体が労働関係の法律等に違反し罰金の刑に処せられ、その執行を終わり又は執行を受けることがなくなった日から 5 年を経過しない者
- ②当該事業主団体が、実施計画の認定を取り消され、当該取り消しの日から起算して 5 年を経過しない者
- ③当該事業主団体が、建設業務有料職業紹介事業の許可を取り消され、当該取り消しの日から起算して 5 年を経過しない者
- ④当該事業主団体の役員のいずれかが、労働関係の法律等に違反し罰金の刑に処せられ、その執行を終わり又は執行を受けることがなくなった日から 5 年を経過しない者

(建労法第 13 条第 3 項、建労則第 9 条の 2)

Q 3－7 実施計画認定申請書等はどこに提出すればよいのですか？

A 実施計画認定申請書、建設業務有料職業紹介事業許可申請書、建設業務労働者就業機会確保事業許可申請書等は、必要書類を添付のうえ、都道府県労働局職業安定部に提出してください。また、[e-Gov 電子申請](#)よりオンライン申請することも可能です(『[手続名称から探す](#)』に「建設業務」と入力すると、申請可能項目が出てきます。)

Q 3－8 実施計画書等を労働局に提出後、認定・許可にはどのくらいの期間がかかりますか？

A 一概には言えませんが、提出書類の審査等に時間を要するため、3～4 か月程度を見込んでください。

Q 3－9 実施計画にある改善措置の実施期間は何年間ですか？

A 的確な労働力需給等に基づいて実施計画が立案されることが重要であり労働力需給を的確に見通すことが困難な長期間にわたる実施計画は不適切であることから、実施期間の上限は3年としています。

なお、建設業務有料職業紹介事業、就業機会確保事業の許可の有効期間は、実施計画の期間内で最長3年です。

Q 3 - 11 実施計画に変更が生じた場合の手続きはどのようにしたらよいのでしょうか？

A 実施計画の内容を変更しようとする場合には、厚生労働大臣の認定を受けなければなりません。ただし、軽微な変更については、厚生労働大臣の認定を要せず、変更する旨を予め厚生労働大臣（届出は各都道府県労働局職業安定部）に届出て実施計画を変更することができます。軽微な変更とは次の場合です。

- ①就業機会確保事業における少数の受入事業主の追加（送出見込数が 1.5 倍以内の受入事業主の増加）
- ②送出事業主又は受入事業主の名称、住所等の変更
- ③改善措置の実施時期の 6 月以内の変更

「送出見込数が 1.5 倍以内の受入事業主の増加」とは、例えば、送出事業主の A 社の当初の送出見込数が鉄筋工 5 人であり、B 社に 3 人、C 社に 2 人送り出す予定になっていた場合、 $5 \text{人} \times 1.5 \text{倍} \div 7 \text{人}$ となり、新たに受入事業主として D 社、E 社を追加し、それぞれ 1 人ずつ送り出すことができるという意味です。

また、[e-Gov 電子申請](#)よりオンライン申請することも可能です（『手続名称から探す』に「建設業務」と入力すると、申請可能項目が出てきます。）。

（建労法第 14 条第 1 ～ 2 項、建労則第 10 条）

Q 3 - 12 実施計画の認定が取り消されるのはどういう場合ですか。

A 厚生労働大臣は、次の場合実施計画の認定を取り消すことができます。

- ①認定団体が事業主団体でなくなったとき
- ②認定団体が欠格事由に該当しているとき
- ③実施計画が認定基準に該当しなくなったと認められるとき
- ④認定団体又はその構成員が認定計画に従って改善措置を実施していないと認められるとき
- ⑤認定団体が求められた報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき

（建労法第 14 条第 3 項、第 17 条第 2 項）

Q 3 - 13 建設業務有料職業紹介事業や就業機会確保事業の許可の有効期間は何年ですか。

A 認定された実施計画の雇用の改善措置の実施時期は最長 3 年です。また、建設業務有料職業紹介事業、就業機会確保事業の許可の有効期間は、この計画の実施時期の範囲内で行うことになっていますので、最長でも 3 年です。

ただし、許可の有効期間の満了後も引き続き就業機会確保事業を実施しようとする場合には、以下の区分に応じて許可の更新を受ける必要があります。

①就業機会確保事業の許可の有効期間の終了する日が、事業主団体が作成した実施計画に記載された実施時期の終了する日と同じ場合

⇒ 実施計画の認定を受けた事業主団体において、実施計画自体を変更または再度作成するとともに、送出事業主において就業機会確保事業許可の更新申請を行う必要があります。(この場合、実施計画の実施時期の延長は通算して最長3年までとなります。)

②就業機会確保事業の許可の有効期間の終了する日が、事業主団体が作成した実施計画に記載された実施時期の終了する日より前の場合

⇒ 送出事業主において、就業機会確保事業の許可の更新の申請を行う必要があります。(この場合、許可の有効期間の更新は、実施計画に記載された改善措置の実施時期の満了する日までとなります。)

(建労法第23条、第36条)

Q 3-14 法律に違反した場合には罰則はあるのですか。

A 法律に違反した場合は、実施計画の認定取消し、建設業務有料職業紹介事業、就業機会確保事業の許可の取消し等のほか、建労法違反として以下の罰則が定められています。

- ・1年以下の拘禁又は100万円以下の罰金(偽りその他不正の行為による許可の取得等)
- ・6月以下の拘禁又は30万円以下の罰金(建設業務有料職業紹介事業において違法な手数料を徴収した場合等)
- ・30万円以下の罰金(虚偽の記載をして申請書等を提出した場合等)

(建労法第49～51条)

【建設業務有料職業紹介事業について】

Q 4 - 1 許可の基準はどういうものですか。

A 事業主団体が実施する建設業務有料職業紹介事業の許可基準は、以下のとおりです。

1. 当該団体が作成した実施計画に建設業務有料職業紹介事業を行うことが明記されていること。
2. 当該団体が、事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること。
 - ①資産の総額から負債の総額を控除した額が、500 万円に事業を行おうとする事業所の数を乗じて得た額以上であること
 - ②事業資金として自己名義の現金・預貯金の額が、150 万円にこの事業を行おうとする事業所の数から 1 を減じた数に 60 万円を乗じた額を加えて得た額以上となること
3. 個人情報適正に管理し、求人者・求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
4. 2 及び 3 に定めるもののほか、当該団体が、次のいずれにも該当し、この事業を適正に遂行することができる能力を有すること。
 - ①代表者及び役員に関する要件
(風俗営業の名義人又は実質的な営業を行う者でないこと、生活根拠が不安定な者でないこと等)
 - ②職業紹介責任者に関する要件
「建設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者講習会」を受講(許可又は許可の有効期間の更新の申請の受理の日の前 5 年以内の受講に限る。)した者であること、成年に達した後 3 年以上の職業経験を有する者であること
 - ③事業所に関する要件
(職業紹介事業の運営に好ましくない場所がないこと等)
 - ④適正な事業運営に関する要件
(職業安定法に定める職業紹介業務の運営に必要な規模を有していること等)

(建労法第 19 条第 1 項)

Q 4 - 2 求人の対象となる職種は何ですか。

A 求人対象が「建設技能労働者」であれば、職種の制限はありません。建設技能労働者とは、建設業務(土木、建築、その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係

る業務（建労法第2条第1項）に主として従事する労働者を指し、いわゆる、左官、大工、鉄筋工、配管工等建設工事現場での現場作業に従事する労働者が該当し、技術者、設計、経理、営業等に従事する者は含まれません。

Q 4 - 3 日雇いや有期の雇用、出稼ぎなどの人も求人、求職の対象となりますか。

A 建設業務有料職業紹介事業の対象となる者は、「期間の定めのない労働契約に係る者」、いわゆる常用労働者に限られます。したがって、日雇いや有期の雇用、出稼ぎなどの人は対象となりません。

（建労法第19条第1項）

Q 4 - 4 施工管理技術者などの技術者の職業紹介はどうしたらよいのですか。

A 建労法に基づく有料職業紹介事業では技術者の職業紹介はできませんが、職業安定法に基づく厚生労働大臣の許可を得て、一般の「有料職業紹介事業」又は「無料職業紹介事業」で行うことができます。

Q 4 - 5 県外の人でも求職は可能ですか。また、求職者は、建設業務に従事している人に限りませんか。

A 求職者の在住及び在勤の地域に関して制限はありません。県外の人でも、建設業務に従事している人、建設業務に従事していない人、新卒者等誰でも求職は可能です。求職者は個人で求職の申込みをします。ただし、紹介あつせんする職種は建設業務に限り、期間の定めのない雇用契約を締結することになります。

Q 4 - 6 建設業務有料職業紹介事業者間の業務提携はできるのですか。

A 可能です。建設業務有料職業紹介事業者間の業務提携とは、「建設業務有料職業紹介事業者が自ら受理した求人又は求職を、あらかじめ特定された他の建設業務有料職業紹介事業者に提供し、当該他の建設業務有料職業紹介事業者が当該求人又は求職についてあつせんを行うことをいう。」とされています。

業務提携を行う際には、次の条件があります。

1. 業務提携先は、法の規定により適法に許可を受けている建設業務有料職業紹介事業者に限られること。
2. 求職者に対する労働条件等の明示に係る建設業務有料職業紹介事業者の義務（読み替え後の職業安定法第5条の3）は、実際に求職者に対

して求人のあるせんを行う建設業務有料職業紹介事業者が自らの責任において履行すること。

3. 業務提携に際して求人又は求職を他の建設業務有料職業紹介事業者
に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者又は求職者に業務提携
の内容として、提供先の建設業務有料職業紹介事業者に関する必要事項
を明示し、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意する場合に限
って行うこととし、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意しな
い場合には業務提携の対象としないこと。
4. 建設業務有料職業紹介事業者が業務提携について明示し、その上で求
人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合には、
当該提携先は、職業安定法の規定により当該求人又は求職を受理しない
ことが認められる場合を除き、当該求人又は求職を受理すること。
5. 求職者に対しその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては
その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めること。
6. 手数料はあつせんを行う建設業務有料職業紹介事業者による手数料
の定め の範囲内で当該事業者が徴収すること。

Q 4 - 7 事業を実施する事業主団体には、どのような資格の人が必要で
すか。

- A 建設業務有料職業紹介事業を実施する事業主団体には、「職業紹介責任者」
の選任が義務付けられています（建労法第 18 条第 2 項第 4 号）。この職業
紹介責任者は、厚生労働省職業安定局長の委託を受けた者が実施する「建
設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者講習」を受講した者の中か
ら選任しなければなりません。

Q 4 - 8 建設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者には誰でもな
れるのですか。

- A 職業紹介責任者は、次のいずれにも該当し、業務を適正に遂行する能力
を有する者であることが必要です。
1. 未成年者ではなく、次の欠格事由のいずれにも該当しないこと。
 - ①拘禁刑に処せられ、又は建労法、職業安定法、その他労働に関する法
律の規定、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律、刑法
第 204 条(傷害罪)、暴力行為等処罰に関する法律等を犯したこと
により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けるこ
とがなくなった日から起算して 5 年を経過しない者
 - ②成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの

2. 次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び職業紹介事業に関連する経験を有する者で、次のいずれにも該当すること。

①厚生労働省職業安定局長の委託を受けた者が行う「建設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者講習会」を受講(許可又は許可の有効期間の更新の申請の受理の日の前5年以内の受講に限る。)した者であること。

②成年に達した後3年以上の職業経験を有する者であること。

この他、不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であることなど不当な介入を防止するための一定の要件が定められています。

Q 4 - 9 建設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者の役割と責務は何ですか。

A 職業紹介責任者は、職業紹介業務全般に関し、次の事項について統括管理を行います。

- ①求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に関すること
- ②求人者の情報(職業紹介に係るものに限る)及び求職者の個人情報の管理に関すること
- ③求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他職業紹介事業の業務の運営及び改善に関すること
- ④職業安定機関との連絡調整に関すること

Q 4 - 10 「建設業務有料職業紹介事業に係る職業紹介責任者講習」を受講したいのですが、講習会はいつ、どこで行っていますか。

A 講習会は、厚生労働省職業安定局長からの委託により、令和8年度は株式会社タスクールPlusが実施しています。

開催場所、開催時期等については、ホームページをご確認ください。

(HP) [厚労省委託事業](#) | [令和8年度建設労働者雇用支援事業](#)

Q 4 - 11 建設業務有料職業紹介事業者として、個人情報保護のための管理体制について気をつけなければならないことは何ですか？

A 建設業務有料職業紹介事業者は、求人・求職者保護の見地から、個人情報の取扱いには厳正さが要求されます。具体的には、求職者等の個人情報を適正に管理するため、事業運営体制が、次のいずれにも該当し、これを含む個人情報適正管理規程を定めていることが必要です。

1. 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。
2. 業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。
3. 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正の取扱いに関する事項についての規定があり、かつ当該規定について求職者等への周知がなされていること。
4. 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

Q 4-12 建設業務有料職業紹介事業者として、個人情報保護のため何を行わなければならないのですか。

A 建設業務有料職業紹介事業者には、求人・求職について多数の個人情報が集まります。そのため、事業者は、個人情報の保護の措置を実施することが大変重要になります。

個人情報を保護するために、建設業務有料職業紹介事業者として実施することには以下のものがあります。

- ①個人情報保護管理規程を策定し、業務担当職員及び事業利用者に周知すること
- ②個人情報保護に関する教育を実施すること
- ③個人情報保護法を遵守すること

Q 4-13 建設業務有料職業紹介事業者として、個人情報を保護するために留意することには、どんなことがありますか。

A 個人情報の適正管理、収集、保管及び使用等については、以下の点に留意することが必要です。

(1) 個人情報の適正な管理について、事業者は以下の点について留意して下さい。

- ①個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させること
- ②求職者本人が個人情報の開示又は訂正を求めたことを理由として、当該本人に対する不利益な取扱いをしないこと

(2) 個人情報の収集、保管及び使用について、事業者は、以下の点に留意して下さい。

- ①求職を受理する際には、原則として、求職者の能力に応じた職業を紹介するため必要な範囲で、求職者の個人情報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
- a. 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
 - b. 思想及び信条
 - c. 労働組合の加入状況
- (3) 個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意のもとで本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- ①高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者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により提出を求めること
- ②個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限ること。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、この限りではない。

Q 4-14 求職者には費用が発生しますか。

A 原則として手数料などの費用はかかりません。

(建労法第 20 条第 2 項)

Q 4-15 求人掲載を希望する事業主に何か要件はありますか。

A 求人掲載を希望する事業主は、建設業務有料職業紹介事業を実施している事業主団体の構成員である必要があります。ただし、求職者が当該事業主団体の構成員である場合、当該求職者に対して当該事業主団体の構成員以外の事業主も求人票を掲載することが可能です。(建労法第 2 条第 7 項)

なお、求職者を採用するにあたっては期間の定めのない雇用契約に限ります。有期雇用や日雇い労働者として雇用することはできないことに注意して下さい。

Q 4-16 職業紹介が成立した場合、求人者はどのくらいの手数料を払えばよいのですか。

A 手数料は、厚生労働省が定める一定の範囲内で事業主団体が自由に定めることができます。手数料には、「受付手数料」、「上限制手数料」、「届出制手数料」があります。「受付手数料」とは、求人の申込みを受理した場合に徴収する手数料で、1 件についての上限は、710 円（免税事業者は 680 円）

と定められています。また、「上限制手数料」とは、職業紹介が成功した場合に徴収するもので、その上限は、次のように定められています。

1. 支払われた賃金額の 100 分の 11(免税事業者は 10.3) に相当する額
2. 同一の者に引き続き 6 ヶ月を超えて雇用された場合にあっては、次の①及び②のうちいずれか大きい額
 - ① 6 ヶ月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の 100 分の 11(免税事業者は 10.3) に相当する額
 - ② 6 ヶ月間の雇用について支払われた賃金額から、臨時に支払われる賃金及び 3 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額の 100 分の 14.8(免税事業者は 13.9) に相当する額

「届出制手数料」はあらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料に基づき手数料を徴収するものです。許可申請をする時に届出制手数料届出書を提出するようにしてください。また、届出制手数料額を変更する場合も、届出書の提出が必要であることにご留意ください。

(建労則第 14 条)

Q 4-17 事業報告はいつ行うのですか。また、その内容はどのようなものですか。

- A 建設業務有料職業紹介事業者は、毎年 4 月 30 日までに、その年の前年の 4 月 1 日からその年の 3 月 31 日までの間における建設業務有料職業紹介事業を行うすべての事業所ごとの実施の状況を報告書にまとめ 2 通作成の上、1 通を控えとして保存し、他の 1 通を事業所管轄労働局に提出しなければなりません。事業報告書の様式は、建設業務有料職業紹介事業報告書(通達様式第 14 号)となっています。

Q 4-18 改善命令が出されるのはどのような場合ですか。

- A 厚生労働大臣は、建設業務有料職業紹介事業者が、その事業に関して建労法で適用する職業安定法又はこれに基づく命令の規程に違反した場合、業務の適正な運営を確保するために必要な措置を講ずるよう命ずることができます。

この場合、重大な法違反、度重なる法違反あるいは明らかに故意に行われた違反行為でなければ、まず、都道府県労働局長が指導監督を行うことが原則とされています。

Q 4 - 19 業務停止命令や事業許可の取消しが行われるのはどのような場合ですか。

A 厚生労働大臣は、建設業務有料職業紹介事業者が、以下の 1 から 3 までのいずれかに該当したときは、当該事業所において、職業紹介事業を引き続き行わせることが適当でないものとして、許可を取り消すことができます。また、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ます。許可の取消しを行うか、事業停止命令を行うかは、違法性の程度等によって判断されることになっています。

- 1 認定された計画に従って事業を実施していないとき
- 2 建労法、職業安定法、労働者派遣法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
- 3 建設業務有料職業紹介事業の許可条件に違反したとき

(建労法第 27 条)

Q 4 - 20 建設業務有料職業紹介事業の許可に必要な書類は何ですか。

A 許可申請時に事業主団体が用意する書類は、概ね次のとおりです。この他にも審査過程で追加書類の提出を依頼する可能性があります（申請先は Q 3 - 7 参照）。

- ①建設業務有料職業紹介事業許可申請書（則様式第 6 号）
- ②建設業務有料職業紹介事業計画書（則様式第 7 号）
- ③届出制手数料届出書（則様式第 8 号）及び手数料表（届出制手数料の場合のみ）
- ④職業紹介責任者の住民票の写し及び履歴書
- ⑤職業紹介責任者講習会の受講を証する書類
- ⑥最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
- ⑦最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し⑧最近の事業年度における納税証明書
- ⑨預貯金の残高証明書及び貸付金残高証明書
- ⑩個人情報適正管理規程
- ⑪業務運営規程
- ⑫建物の賃貸借又は使用貸借契約書の写し

【建設業務労働者就業機会確保事業について】

Q 5 - 1 建設業務労働者就業機会確保事業と労働者派遣事業はどのように違うのですか。

A 根拠となる法律が異なります。労働者派遣事業は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）に基づき事業を実施しますが、就業機会確保事業は、建設労働者に特化した「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（以下「建労法」という。）に基づいて事業を実施します。

労働者派遣事業は、労働力の適正な需給調整を図るものであるのに対して、就業機会確保事業は、建設事業主が一時的に余剰となった労働者を同一の事業主団体に属する他の建設事業主に送出することにより、その雇用を維持し、雇用の安定を図ることを目的としています。

実際には就業機会確保事業の場合、

- ①事業主団体が実施計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受ける必要があること
- ②一時的に余剰となる常用労働者の雇用の安定を図る範囲内でのみ実施可能であること
- ③送出を専門とする事業主、送出のみに従事する労働者は認められないこと
- ④労働者の送出先は、予め実施計画に記載された同一の事業主団体の構成事業主に限られること

等の実施要件が定められている点で、労働者派遣事業とは異なります。

このように、就業機会確保事業は、同一の事業主団体の構成員同士が連携して常用雇用を守っていく仕組みです。

Q 5 - 2 送出事業主はどのような許可を得る必要がありますか。

A 建設技能労働者を送出しようとする事業主は、加盟する団体が厚生労働大臣から実施計画の認定を受ける（又は受けている）ことに加えて、自らが「建設業務労働者就業機会確保事業」の許可を得る必要があります。

許可を得るためには、「建設業務労働者就業機会確保事業許可申請書」と「建設業務労働者就業機会確保事業計画書」に必要書類を添付し、厚生労働大臣に申請しなければなりません（申請先はQ 3 - 7 参照）。

（建労法第 31 条第 2 項～ 4 項、建労則第 20 条第 2 項）

Q 5 - 3 就業機会確保事業の送出・受入と請負とはどのように違うのですか。

A 請負とは、「注文者から注文を受けた業務の処理を事業主が自己の雇用する労働者に従事させ、注文主から独立して行うこと」とされています。

一方、就業機会確保事業の送出・受入とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他の事業主の指揮命令を受けて、当該他の事業主のために業務に従事させること」とされています。

両者の大きな違いは、請負契約では、注文者(受入事業主)が労働者を指揮命令できないのに対して、就業機会確保事業では、直接指揮命令できるところにあります。

Q 5 - 4 就業機会確保事業の許可申請を行う際に費用はかかりますか。

A 就業機会確保事業の許可を得ようとする送出事業主は、申請の際に 9 万円の登録免許税を納付する必要があります。

(登録免許税法別表第 1 第 81 号)

Q 5 - 5 就業機会確保事業を実施する上での事業主団体の役割を教えてください。

A 団体の構成事業主が就業機会確保事業を実施するためには、事業主団体が就業機会確保事業を含めた建設労働者の雇用改善措置を内容とする実施計画を作成するなど、事業全体を統括する立場から、次のような役割が求められています。

- ①送出事業主に係る就業機会確保事業許可申請の作成指導(送出・受入事業主の組合せ検討)
- ②送出労働者の教育訓練に関する指導
- ③就業機会確保契約に関する指導
- ④送出事業主に対する、送出労働者に係る労働保険・社会保険加入の促進指導
- ⑤送出労働者の受入先での就業条件の確認、指導
- ⑥事業実施報告書の記載
- ⑦構成員に対する情報の提供
- ⑧送出事業主・受入事業主、送出労働者からの苦情処理

Q 5－6 就業機会確保事業の送出事業主が許可を申請する際には、どのような書類が必要ですか。

A 送出事業主が許可を申請する際には、次の書類を用意しなければなりません。この他にも審査過程で追加書類の提出を依頼する可能性があります。

1. 建設業務労働者就業機会確保事業許可申請書（則様式第 13 号）
2. 建設業務労働者就業機会確保事業計画書（則様式第 14 号）
3. 定款
4. 役員（取締役及び監査役の全員）の住民票及び履歴書
5. 個人情報適正管理規程（事業所ごと）
6. 貸借対照表及び損益計算書（最近の事業年度のもの）
7. 法人税の納税申告書の写し（最近の事業年度のもの）
8. 納税証明書（最近の事業年度のもの）
9. 事業所の建物の登記事項証明書あるいは賃貸借又は使用貸借契約書
10. 雇用管理責任者の住民票及び履歴書（事業所ごと）
11. 預金残高証明書

（建労法第 31 条第 2～3 項、建労則第 20 条）

Q 5－7 就業機会確保事業の許可要件の一つである「送出事業主が当該事業を的確に遂行する能力を有すること」のうち、財産要件とはどのようなものですか。

A 財産要件は以下のとおりです。

- 1 資産の総額から負債の総額を控除した額が 1 千万円以上あること
- 2 1 の額が負債の総額の 7 分の 1 以上であること
- 3 事業資金として自己名義の現金・預金の額が 8 百万円以上あること

Q 5－8 就業機会確保事業で、許可内容に変更が生じた場合の手続きはどのように行えばよいのですか。

A 就業機会確保事業の送出事業主が次に掲げる 1 から 11 の事項を変更したときは、事業主管轄労働局を経て、厚生労働大臣に対して、変更の届出をしなければなりません。

変更の届出は、当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して 10 日以内に、雇用管理責任者を選任した場合における 8 及び 9 の変更の届出については当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して 30 日以内に、次の区分に応じた変更届出関係書類を事業主管轄労働局職業安定部又は事業所管轄労働局職業安定部に提出することにより行うことが必要です。また、[e-Gov 電子申請](#)よりオンライン申請することも可能です（『[手続名称](#)か

ら探す』に「建設業務」と入力すると、申請可能項目が出てきます。)

- 1 氏名又は名称
- 2 住所
- 3 代表者の氏名
- 4 役員(代表者を除く。)の氏名
- 5 役員の住所
- 6 就業機会確保事業を行う事業所の名称
- 7 就業機会確保事業を行う事業所の所在地
- 8 就業機会確保事業を行う事業所の雇用管理責任者の氏名
- 9 就業機会確保事業を行う事業所の雇用管理責任者の住所
- 10 就業機会確保事業を行う事業所の新設(事業所における就業機会確保事業の開始)
- 11 就業機会確保事業を行う事業所の廃止(事業所における就業機会確保事業の終了)

なお、事業主団体も、当該就業機会確保事業に係る変更が生じた場合は、実施計画を変更し、管轄の労働局に提出することが必要です。

Q 5－9 最初から送出の人数や期間、時期を決めることは難しいと思いますが、どのようにすべきでしょうか。

A 事業主団体が提出する実施計画において記載する事項は、送出事業主に係る送出労働者の見込人数と職種、受入事業主に係る受入労働者の見込人数と職種です。

そのため、送出事業主は、将来、送出が可能な職種毎の人数を想定して記載します。さらに、その送出労働者が就業することが想定される受入事業主及びその職種ごとの受入人数を記載することになります。この場合、受入事業主については、複数の事業主を記載することが可能です。

実際の組合せを調整するに当たっては、実施計画を作成する事業主団体の助言・指導を得て、現実的なものとする必要があります。

Q 5－10 就業機会確保事業を実施中に、新たに送出事業主として事業に参加加希望する会社がある場合、どのように取り扱えばよいのでしょうか。

A まず、新たに送出事業主となる会社は、送出事業主として就業機会確保事業の許可を得る必要があります。同時に、事業主団体は改めて実施計画を作成し直す必要があります(実施計画に送出事業主、受入事業主に係る事項を追加する必要があります。)

なお、その場合の送出事業主に係る許可の有効期間は、事業主団体が策定した実施計画の有効期間の範囲内になります。また、受入事業主が増加する場合も、実施計画の変更が必要になります。

前者の送出事業主の許可、実施計画の変更は、労働政策審議会の意見を聞いて厚生労働大臣が許可します。後者の受入事業主の変更は、送出労働者の増加数が 1.5 倍以内の場合は、「軽微な変更」として、変更する旨を予め管轄の労働局に届出て実施計画を変更することができる場合もあります。

Q 5 - 11 就業機会確保事業で送出の対象となる建設技能労働者の定義を教えてください。

A 対象となる建設技能労働者は、法律では「建設業務労働者」とされ、「土木、建築、その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に主として従事する労働者」と定義されています。いわゆる、左官、大工、鉄筋工、配管工等建設工事現場での現場作業に従事する労働者が該当し、技術者、設計、経理、営業等に従事する者は含まれません。

Q 5 - 12 就業機会確保事業において、送出労働者の送出期間に制限がありますか。

A 受入期間に関する制限と送出労働者の送出期間の制限があります。

送出労働者の送出就業日数(受入事業主の下で就業する日数)は、当該送出労働者の所定労働日数の 5 割を超えない範囲に限られています。例えば、送出労働者の各事業年度の所定労働日数が 250 日の労働者であれば、125 日までしか送出はできません。

また、受入事業主は、送出就業の場所ごとの同一の業務について、3 年間を超える期間継続して建設業務労働者の就業機会確保の役務の提供を受けてはならないとされています。ただし、次の①から⑤までの場合は除きます。

- ①建設業務労働者の就業機会確保に係る送出労働者が無期雇用労働者の場合
- ②建設業務労働者の就業機会確保に係る送出労働者が 60 歳以上の者である場合
- ③送出労働者の従事する業務が 1 か月間に行われる日数が、当該送出就業に係る受入事業主に雇用される通常の労働者の 1 か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、月 10 日以下である業務について建設業務労働者の就業機会確保の役務の提供を受ける場合
- ④産前産後休業及び育児休業、並びに産前休業に先行し、又は産後休業若しくは育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合

における当該労働者の業務（読替え後の労働者派遣法第 40 条の 2 第 1 項第 4 号）について建設業務労働者の就業機会確保の役務の提供を受ける場合

- ⑤介護休業及び介護休業に後続する休業であって、育児・介護休業法第 2 条第 4 号に規定する対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該労働者の業務（読替え後の労働者派遣法第 40 条の 2 第 1 項第 5 号）について建設業務労働者の就業機会確保の役務の提供を受ける場合

（読替え後の労働者派遣法第 40 条の 2）

Q 5－13 就業機会確保事業で、技術者は送出の対象となっていますか。

- A 就業機会確保事業では、技術者は送出の対象となっておりません。対象となるのは、「建設技能労働者」に限定され、施工管理などを担当する技術者は対象になりません。また、建設会社の労働者であっても、経理事務、営業等に主として従事する労働者も含まれません。

なお、技術者や経理事務、営業等に従事する者は、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象になっていますので、こうした技術者等を派遣するためには労働者派遣事業の許可が必要になります。

Q 5－14 就業機会確保事業で送出の対象となる「常時雇用する労働者」の意味を教えてください。

- A 常時雇用する労働者とは、雇用契約の形式を問わず事実上期間の定めのない契約を締結している労働者のことを言います。有期雇用労働者や日雇労働者は除かれます。

Q 5－15 就業機会確保事業において、送出の人数に制限はありますか。

- A 送 Aus 就業させた延べ労働者数が、送 Aus 事業主自らが行う建設業務に従事させた延べ労働者の 5 割を超えることはできません。これは、就業機会確保事業が「一時的な労働者の余剰」が発生したときに、その雇用労働者を他の事業主の下に送 Aus して就業させることにより雇用の安定を図ろうとするものであることから、5 割を超える場合には「一時的な労働者の余剰」とは認められないためです。

Q 5－16 送 Aus 事業主にはどんな資格の人が必要ですか。

- A 送 Aus 事業主には、「雇用管理責任者」の選任が義務付けられています。ここで言う雇用管理責任者とは、厚生労働省職業安定局長の委託を受けた者が実施する雇用管理責任者講習を受講し、かつ、3 年以上の雇用管理の経

験等を有する者の中から選任することが必要です。この「雇用管理責任者」は、建設労働者雇用改善法第 5 条に規定する雇用管理責任者とは異なることに注意して下さい（Q 5－17、18 参照）。

Q 5－17 雇用管理責任者には誰でもなれるのですか。

A 雇用管理責任者は、次のいずれにも該当し、業務を適正に遂行する能力を有する者であることが必要です。

(1) 未成年者ではなく、次の欠格事由のいずれにも該当しないこと。

①拘禁刑に処せられ、又は建労法、職業安定法、その他労働に関する法律の規定、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律、刑法第二百四条(傷害罪)、暴力行為等処罰に関する法律等を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

②健康保険法、船員保険法、労働者災害補償保険法、厚生年金保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律、雇用保険法の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して 5 年を経過しない者

③成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの

④就業機会確保事業の許可を取り消され、当該取り消しの日から起算して 5 年を経過しない者

(2) 次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び雇用管理に関連する経験を有する者で、次のいずれにも該当すること。

①厚生労働省職業安定局長の委託を受けた者が行う「雇用管理責任者講習会」を受講(許可又は許可の有効期間の更新の申請の受理の日の前 5 年以内の受講に限る。)した者であること

②成年に達した後 3 年以上の雇用管理の経験を有する者であること

Q 5－18 就業機会確保事業に係る「雇用管理責任者講習」を受講したいのですが、講習会はいつ、どこで行っていますか？

A 講習会は例年厚生労働省の委託事業として実施しており、令和 8 年度は株式会社タスクール Plus が実施しております。「雇用管理研修」で検索いただくとホームページが出てきますので、お問い合わせ欄よりお問い合わせください。

(HP) [厚労省委託事業](#) | [令和 8 年度建設労働者雇用支援事業](#)

Q 5 - 19 雇用管理責任者の役割と責務は何ですか。

A 雇用管理責任者は、就業機会確保事業について中心的な役割を担っており、概ね次の職務を行います。

- 1 送出労働者であることの明示
- 2 就業条件等の明示
- 3 受入事業主への通知
- 4 受入事業主及び送出労働者に対する送出停止の通知
- 5 送出管理台帳の作成、記載及び保存
- 6 送出労働者に対する必要な助言及び指導の実施
- 7 送出労働者から申出を受けた苦情の処理
- 8 受入事業主との連絡・調整
- 9 送出労働者の個人情報の管理に関すること
- 10 安全衛生に関すること

Q 5 - 20 送出事業主は、個人情報保護のため何を行わなければならないのですか。

A 送出事業主は、雇用主として、また、送出事業主として、送出労働者等の個人情報を適切に取り扱うことが必要です。個人情報の保護については、個人情報保護法が定められており、法律を遵守することは勿論のこと、次の指針が定められていますので、これらに則った管理をすることが必要です。

- 1 送出事業主が講ずべき措置に関する指針
- 2 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するために事業主が講ずべき措置に関する指針
- 3 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が、均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針

また、送出事業主が取り扱う個人情報については、特に送出労働者の個人情報を外部に提供しなければならないこととなりますので、厳正な管理をすることが求められます。送出事業主として、実施しなければならないのは次の事項です。

- 1 個人情報保護管理規程を策定し、業務担当職員に周知すること
- 2 個人情報保護に関する教育を実施すること
- 3 個人情報保護法を遵守すること

Q 5 - 21 送出事業主として、個人情報保護のために留意することにはどんなことがありますか。

A 個人情報の適正な管理について、就業機会確保事業者は概ね以下の点について留意して下さい。

1. 利用目的の特定等

就業機会確保業務の目的の達成に必要な範囲内でのみ送出労働者の個人情報を収集し、保管し、使用すること。

2. 利用目的による制限

収集された送出労働者の個人情報については、就業機会確保業務に利用目的が限定され、当該利用目的の達成に必要な範囲を超えた利用はできないこと。

3. 適正な取得

送出労働者の個人情報を取得する際には、本人から直接収集し、又は、本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によること。

4. 取得に際しての利用目的の通知等

個人情報を取得した場合は、予めその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を本人に通知し、又は公表しなければならないことから、事業所内での掲示等により予めその利用目的を公表しておくことが望ましいこと。

5. データ内容の正確性の確保

個人情報に関し、その保管又は使用に係る送出労働者の個人情報に関し、送出労働者の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を適切に講ずること。

6. 安全管理措置

送出労働者の個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置を適切に講ずること。

7. 従業員の監督

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等を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守すること。

8. 委託先の監督

個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

9. 第三者提供の制限

個人情報を取り扱う事業者は、予め本人の同意を得ないで個人情報を第

三者に提供してはならないものとされているが、送出事業主が、建設技能労働者を送出するに当たって、当該送出労働者の氏名等を受入事業主に通知することは、予め本人の同意を得る必要がない場合に該当するものであること。

10. 保有個人データに関する事項の公表等

送出事業主は、個人情報適正管理規程を作成することとされているが、保有個人データに関し、当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称、その利用目的、開示等の求めに応じる手続等について、本人の知り得る状態に置くこと。

11. 開示

送出事業主は、本人の求めに応じて保有個人データの開示を行うこと。

12. 訂正等

一定の場合に、本人の求めに応じて保有個人データの内容の訂正等を行うこと。

13. 利用停止等

一定の場合に、本人の求めに応じて保有個人データの利用停止等又は第三者への提供の停止を行うこと。

14. 個人情報取扱事業者による苦情の処理

送出事業主は、苦情の適切かつ迅速な処理に努めること。

Q 5－22 送出事業主として、個人情報を保護するための管理体制について気をつけなければならないことは何ですか

A 送出事業主は、雇用している労働者を送出し、受入事業主の下で就業させるという観点から個人情報の取扱いには厳正さが要求されます。

具体的には、送出労働者等の個人情報を適正に管理するため、事業運営体制が次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていることが必要です。

1. 送出労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。
2. 業務上知り得た送出労働者に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。
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。)の取扱いに関する事項についての規定があり、かつ当該規定について送出労働者等への周知がなされていること。
4. 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等によ

る事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

Q 5－23 送出事業主として個人情報適切に保護しているか否かについての判断基準はありますか。

A 送出事業主として、個人情報を適正に管理し、送出労働者等の必要な措置が講じられているかどうかは、以下の項目によって判断されます。

(1) 個人情報管理の事業運営について

個人情報を適正に管理するため次の事項を含む個人情報適正管理規程を定め、以下のとおり事業運営体制が整備されていること。

- 1 送出労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。
- 2 業務上知り得た送出労働者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。
- 3 送出労働者等から求められた場合の個人情報の開示又は訂正の取扱いに関する事項についての規定があり、かつ当該規定について送出労働者等への周知がなされていること。
- 4 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する雇用管理責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。なお、苦情処理の担当者等取扱責任者を定めること。

(2) 個人情報管理の措置について

送出労働者等の個人情報を適正に管理するための以下のいずれの措置も講じられていること。

- 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が講じられていること。
- 2 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置が講じられていること。
- 3 送出労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者による送出労働者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。
- 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が講じられていること。なお、本人からの破棄や削除の要望があった場合にも、当該措置が講じられること。

Q 5 - 24 個人情報適正管理規程を作成したいのですが、どのようなことに留意すればよいのでしょうか。

A 個人情報適正管理規程については、次の項目が含まれていることが必要です。

1. 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。
2. 業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。
3. 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正の取扱いに関する事項についての規定があり、かつ当該規定について求職者等への周知がなされていること。
4. 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

Q 5 - 25 送出事業主と受入事業主の間ではどんな契約をしたらよいのでしょうか。また、契約の内容はどのようなになっていますか。

A 送出事業主と受入事業主の間では、「建設業務労働者就業機会確保事業契約」を締結します。この契約で、定めなければならない契約事項は以下のとおりとなっています。なお、ここで定められた契約事項は、建設業務労働者の就業機会確保を行うに当たっての必要最低限のものであり、それ以外の送出料金、債務不履行の場合の賠償責任等を定めることについては当事者の自由に委ねられます。

- 1 送出労働者が従事する建設業務の内容
- 2 送出労働者が就業機会確保事業によって従事する事業所の名称、所在地、就業の場所
- 3 送出事業主を受け入れる事業主のために、就業中の送出労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- 4 送出労働者の送出期間、就業日
- 5 送出労働者の就業の開始・終了時刻、休憩時間
- 6 安全及び衛生に関する事項
- 7 送出労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情の処理に関する事項
- 8 就業機会確保契約の解除に当たって講ずる送出労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- 9 雇用管理責任者及び受入責任者に関する事項

- 10 送出労働者の受入事業主が、4の就業日以外に就業をさせることができ、又は5の就業開始時刻から終了時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、その就業日又は延長時間数
- 11 送出労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項

Q 5-26 送出労働者は、送出側、受入側のどちらの就業規則に従えばよいのでしょうか。

A 送出労働者は、送出事業主との雇用関係が維持されたまま他の事業主の下に送り出されて就業することになりますので、就業規則については、送出側の就業規則に従って下さい。ただし、労働時間、休憩、休日等の送出労働者の具体的就業に関連する事項については受入事業主側の就業規則に従うことになっています。

Q 5-27 送出労働者からの苦情にはどのように対応したらよいのでしょうか。

A 送出労働者からの苦情は、受入事業主、送出労働者を直接指揮命令する者、受入責任者に限らず送出労働者を管理する職務上の地位にある者が認識し得るものであれば申出としての効果を持ち、その方法は、書面でも口頭でもよいとされています。

苦情の申出を受けた場合は、当該苦情の内容を、遅滞なく、送出事業主に通知しなければなりません。ただし、受入事業主において、申出を受けた苦情の解決が容易であり、現実的にその苦情を即時に処理してしまったような場合は、あえて送出事業主に通知する必要はありません。

送出労働者の苦情が、受入事業主の対処方法のみに起因する場合は受入事業主のみで解決が可能であるが、その原因が送出事業主にもある場合は、単独では解決を図ることが困難であり、送出事業主と密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図っていくことが必要です。いずれの場合においても、中心となってその処理を行うのは受入責任者であり、後者の場合にあつては、受入責任者が雇用管理責任者と連絡調整を行いつつ、その解決を図らなければなりません。

受入事業主は、送出労働者の受入に際し、説明会等を実施して、送出労働者の苦情の申出を受ける者、受入事業主において苦情の処理をする方法、送出事業主と受入事業主との連携を図るための体制など労働者就業機会確保契約の内容について送出労働者に説明するものとします。

また、送出労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該送出労働者に対して不利益な取扱いをすることは禁じられています。この禁止さ

れる「不利益な取扱い」には、苦情の申出を理由としてその送出労働者が処理すべき業務量を増加させる等のような送出労働者に対して直接行う不利益取扱いのほか、苦情の申出を理由として送出事業主に対して送出労働者の交代を求めることや、就業機会確保契約の更新を行わない等の間接的に送出労働者の不利益につながる行為も含まれます。

また、送出労働者から苦情の申出を受けたことを理由とする就業機会確保契約の解除は、就業機会確保事業に適用される労働者派遣法第 27 条に違反することから、これらの行為をすることのないよう十分に留意することが必要です。

Q 5 - 28 送出労働者が受入現場で怪我をした場合、労働者死傷病報告書は誰がどこの監督署に提出するのですか。

A 労働者死傷病報告書は、送出事業主、受入事業主双方が提出しなければなりません。送出事業主の所管労働基準監督署には送出事業主が、受入現場(事業所)の所管労働基準監督署には受入事業主が、それぞれ提出します。

Q 5 - 29 送出労働者は、社会保険、労働保険に入っていることが条件であると聞きましたが、具体的に教えて下さい。

A 社会保険には健康保険と厚生年金保険がありますが、建設業関係では、常時使用する人数が 5 人以上の事業所又は法人の事業所は、強制適用事業所となっており、さらに、常時雇用される建設技能労働者は強制被保険者となっています。また、労働保険のうち雇用保険については、農林水産業の一部を除き、労働者を一人でも雇用する事業主は強制適用となっています。

つまり、就業機会確保事業における送出労働者については、法律によって加入が義務付けられていることになります。また、厚生労働大臣が定めた「送出事業主が講ずべき措置に関する指針」において、保険に加入していない労働者については送出労働者としてはならないと定められています。

Q 5 - 30 受入事業主が送出労働者を事前に面接をすることができますか。

A 受入事業主は、就業機会確保契約の締結に際し、送出労働者を特定することを目的とする行為は禁止されています。

受入事業主は、送出事業主が送出しようとする労働者について、面接すること、送出事業主に対して当該労働者の履歴書を送付させること等の送出労働者を特定することを目的とする行為を行ってははいけません。例えば、送

出労働者を35歳未満の者と限定することや男性あるいは女性に限定することも行ってはいけないことになっています。また、短期間の就業機会確保契約を締結し、受入事業主が送出労働者を受け入れた後に、さらに受入を行いたい場合、受入事業主がその送出労働者を指名することも禁じられています。

Q 5-31 受入事業主は、送出労働者を指名することはできますか。

A 送出労働者を指名することはできません。厚生労働大臣が定めた「受入事業主が講ずべき措置に関する指針」においては、送出労働者を特定することを目的とする行為が禁止されており、例えば、履歴書を送付させること、若年者に限るとすること、男性と限定すること等はできません。

Q 5-32 送出労働者が、受入現場で怪我をした場合、経営事項審査において、災害の件数は、どこの事業主の災害としてカウントしたらよいのでしょうか。

A 経営事項審査では、「その他の審査項目」において、「工事の安全成績」を報告することになっていますが、その基準は、次のように分類されます。

- 1 申請者が発注者から直接請け負った建設工事について発生した業務災害
- 2 申請者の直接の使用関係にある職員について発生した業務災害(1に掲げる業務災害を除く)
- 3 申請者から建設工事(1に掲げる建設工事を除く)を直接請け負った者の直接の使用関係にある職員について発生した業務災害

例えば、送出事業主 X 社に雇用される送出労働者 A さんが、受入先の現場(受入事業主 Y 社、その元請 Z 社)で怪我をした場合を想定すると、1 については、元請 Z 社が該当し、3 については、送出先から送出労働者を受け入れている受入事業主 Y 社が該当します。したがって、報告しなければならない申請者は、元請の Z 社と受入事業主 Y 社となります。

なお、送出事業主 X 社は、報告の必要はありません。

詳しくは国土交通省ホームページをご参照ください。

(HP) [建設産業・不動産業：経営事項審査 - 国土交通省](#)

Q 5-33 受入事業主は送出労働者の保護を図るために、どのようなことを行えばよいのでしょうか。

A 就業機会確保事業は、送出労働者が受入事業主から指揮命令を受けて労働に従事するという形態であることから、送出労働者の保護を図るために

は、現実の就業場所において送出労働者の適正な就業が確保され、送出労働者が受入事業主の指揮命令を受けることに伴い生じた苦情等が適切かつ迅速に処理される必要があります。

このため、送出労働者を受け入れた事業主は、次のような措置等を講じなければなりません。

- 1 就業機会確保契約の遵守
- 2 苦情の適切な処理、適正な就業環境の確保
- 3 受入期間制限の適切な運用
- 4 受入制限期間を超えて送出労働者を従事させる場合の雇用契約の申込み
- 5 受入責任者の選任
- 6 受入管理台帳の作成、管理
- 7 労働・社会保険の適用促進
- 8 関係法令（労働者派遣法）の関係者への周知
- 9 送出労働者を特定することを目的とする行為の禁止
- 10 性別・年齢による差別的取扱いの禁止

Q 5－34 送出労働者に労働災害が発生したら、どこの労災保険を適用するのですか。

A 労働基準法などの労働者を保護する法規に関しては、原則として労働者と労働契約関係にある送出事業主が責任を負うことになります。しかし、労働者災害補償保険については、建設業の特性を考慮して、受入事業主又はその元請事業主（※）が保険料を納付することになります。したがって、送出労働者の労働災害等に関する労災保険は、受入事業主又はその元請事業主の労災保険を適用します。

※ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号）第 8 条の規定により、原則として、元請事業主が一括して保険料の納付を行うこととされており、この場合においては、元請事業主が納付することとなります。

Q 5－35 受入事業主の範囲を教えてください。建設業を営んでいれば、誰でも受入事業主になれるのですか。

A 就業機会確保事業で、受入事業主となれるのは、就業機会確保事業等の実施を内容とする実施計画の認定を受けた事業主団体の直接又は間接の構成員に限られます。

また、当該建設事業主団体が策定する実施計画において、送出事業主に対応した受入事業主として、氏名又は名称、受入職種、受入人数などが記載さ

れていなければなりません。

なお、当該事業主団体が実施計画提出後に新たに受入事業主となる場合には、原則実施計画の変更が必要になります。

Q 5 - 36 送出労働者の賃金はどのように支払うのですか。

A 送出労働者の雇用主は送出事業主のままですから、賃金は、送出事業主が従来どおり送出労働者に支払います。送出事業主は、就業機会確保契約に受入事業主からの料金支払いを約定している場合は、その料金を受け取ることになります。

Q 5 - 37 受入事業主(事業所)には、どのような資格の人が必要ですか。

その資格を持った人は、建設現場にも選任しなければなりませんか。

A 受入事業所には、「受入責任者」の選任が義務付けられています。受入責任者は、特に資格を必要としませんが、労働関係法令に関する知識、雇用管理について専門的な知識、人事・労務管理について相当期間の経験を有する者、送出労働者の就業に係る事項について一定の権限を有する者など受入責任者の業務を的確に処理できる者を選任するよう努めることとされています。

受入責任者の選任の単位である「事業所」とは、労働基準法の規定により労働者名簿及び賃金台帳を調製しなければならないこととされている単位の事業場と同一のものです。

- 1 建設現場に事務所等を設置し、そこで、その現場で働く建設労働者の雇用管理を行っている場合 …… 当該建設現場
- 2 建設現場が独立性をもたず、そこで働く建設労働者の雇用管理を出張所、支店等で一括して行っている場合 …… 当該建設現場及び当該出張所、支店等を包括したもの

なお、事業所では送出労働者 1 人以上 100 人以下を 1 単位として、1 単位につき 1 人以上ずつ選任しなければなりません。

Q 5 - 38 受入事業主が倒産した場合、送出労働者への賃金の支払いはどうなりますか。

A 就業機会確保事業では、送出事業主と受入事業主が就業機会確保契約を締結し、この中で送出事業主は自ら雇用する労働者を受入事業主のもとに送出し、その対価として送出料金を受入事業主から支払いを受けることを約定することができますが、これとは別に、送出事業主は雇用している送

出労働者に対して従来どおり賃金を支払います。

もし受入事業主が倒産し、送出料金を支払えなくなった場合、送出事業主と受入事業主との間は、契約により決められた料金の支払いは民事上の手続きによって受入事業主に支払いを求めることになります。

一方、送出事業主と送出労働者とは雇用関係にありますので、雇用主である送出事業主は労働者に賃金を支払う義務があります。送出事業主は、受入先の倒産による料金の未回収とは関係なく、送出労働者に賃金を支払わなくてはなりません。

Q 5 - 39 県外の事業主に対しても送出は可能ですか。

A 送出は可能です。ただし、その受入事業主は、送出事業主が構成員となっている事業主団体の構成員であることが前提です。

Q 5 - 40 誰が送出労働者の指揮命令をすればよいのですか。

A 受入事業主が指揮命令をすることになります。具体的には、現場で作業するわけですから受入事業主から委任を受けた職長等が作業上の具体的な指揮命令を行います。

Q 5 - 41 送出労働者を受入建設現場の主任技術者にすることはできますか。

A 送出労働者は、主任技術者になることはできません。工事現場に配置しなければならない主任技術者について、建設業法では、「主任技術者は、当該建設工事を施工する建設業者と直接的かつ恒常的な雇用関係にある者であることを要する。」として、出向や派遣労働者が主任技術者になれないとしています。

Q 5 - 42 送出事業主は建設技能労働者を実際に送出する場合に、どのようなことを行えばよいのでしょうか。

A 送出事業主が実際に労働者を送出する場合、具体的には次のようなことを実施します。

- ①送出労働者の希望、能力に応じた就業機会の確保など送出労働者の福祉増進のための措置を講じること
- ②受入事業主に対して法令に違反することのない適正な送出就業が行われるよう要請するなどの措置を講じること
- ③送出労働者に対して書面による同意を得ること
- ④送出労働者に就業条件を明示すること

- ⑤受入事業主に対して、送出労働者の氏名等、健康保険等の加入の有無等を通知すること
- ⑥送出労働者に受入期間の制限に抵触する日を明示すること
- ⑦雇用管理責任者を選任すること
- ⑧送出管理台帳の作成、記載を行うこと

Q 5-43 事業許可が取り消されるのはどのような場合ですか。

A 厚生労働大臣は、許可を受けた送出事業主が、以下の1から5までのいずれかに該当したときは、当該事業所において、就業機会確保事業を引き続き行わせることが適当でないものとして、許可を取り消すことができます。

- ①許可の欠格事由のいずれかに該当しているとき
- ②送出事業主が建設業許可を有していないとき、建設業務を営んでいないとき
- ③認定された実施計画に従って建設業務有料職業紹介事業を実施していないとき
- ④建労法、職業安定法、労働者派遣法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
- ⑤就業機会確保事業の許可条件に違反したとき

(建労法第40条第1項)

Q 5-44 送出事業主は就業機会確保事業を実施後、報告をする必要はありますか。

A 送出事業主は就業機会確保事業を実施する事業所ごとに、毎事業年度における事業年度の終了する日の属する月の翌月以降の最初の6月30日まで(※)に事業報告書を、毎事業年度の経過後3ヶ月以内に収支決算書を、送出事業主を管轄する都道府県労働局に提出する必要があります。

事業計画書は「建設業務労働者就業機会確保事業報告書(様式第18号)」、収支決算書は「建設業務労働者就業機会確保事業収支決算書(様式第19号)」として定められています。

※ 例) 事業年度の終了日が2025年5月20日の場合：2025年6月30日まで
事業年度の終了日が2025年6月20日の場合：2026年6月30日まで

Q 5-45 「事業年度」は具体的にどのように設定しているのですか。

A 事業年度の考え方は、実施計画が認定された日から1年間としています。したがって、事業主団体や送出事業主に係る決算年度とは異なり、就業機

会確保事業に係る独自の事業年度を設定することになります。

Q 5 - 46 送出事業主が違法行為を行った場合、どのような処分があるのですか。

A 違法行為を行った送出事業主に対しては、司法による罰則と行政処分の2つがあります。

司法による罰則については、「自己の名義をもって、他人に建設業務労働者就業機会確保事業を行わせた者」であれば1年以下の拘禁又は100万円以下の罰金などがあります。

行政処分については、事業の許可の取消し、事業停止命令及び改善命令が出されます。

(建労法第49～51条等)

Q 5 - 47 改善命令が出されるのはどのような場合ですか。

A 厚生労働大臣は、送出事業主が、その就業機会確保事業に関して建労法で適用する労働者派遣法又はこれに基づく命令の規定に違反した場合、業務の適正な運営を確保するために必要な措置を講ずるよう命ずることができます。

Q 5 - 48 業務停止命令が出されるのはどのような場合ですか。

A 厚生労働大臣は許可を受けた送出事業主が、以下の1から4までのいずれかに該当したときは、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ます。

①送出事業主が建設業許可を有していないとき、建設業務を営んでいないとき

②認定計画に従って就業機会確保事業を実施していないとき

③建労法、職業安定法、労働者派遣法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

④就業機会確保事業の許可条件に違反したとき

(建労法第40条第2項)