

法律案要綱（派遣法改正部分抜粋）、建議及び建設労働法に基づく確保事業への適用案の比較

※ 「適用」欄の凡例

○→建設業務労働者就業機会確保事業の取扱いにも適用することが適当

×→建設業務労働者就業機会確保事業の取扱いには適用しないことが適当

法律案要綱（派遣法改正部分抜粋）	建議（「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」該当部分）	適用	適用に当たっての考え方
<p>第一～第四（略）</p> <p>第五 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の一部改正</p>			
<p>一 待遇に関する情報の提供等</p> <p>1 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第二十六条第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならないものとする。</p> <p>2 1の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいうものとする。</p> <p>3 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けよう</p>	<p><u>2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</u></p> <p>（2）派遣労働者</p> <p>○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。</p> <p>1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式</p> <p>ii) 派遣元事業主が「i」の規定に基づく義務を履行できるよう、<u>派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課す（提供した情報に変更があった場合も同様）</u>とともに、<u>派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととする</u>こと（なお、派遣先からの情報は派遣元事業主等の秘密保持義務規定（労働者派遣法第24条の4）の対象となることを明確化</p>	<p>○</p>	<p>・建設業務労働者就業機会確保事業（以下「確保事業」という。）の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>

<p>とする者から1による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならないものとする。</p> <p>4 派遣先は、1の情報に変更があったときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならないものとする。</p> <p>5 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が二の1及び2（二の3の協定に係る派遣労働者にあつては、二の3（(二)から（五）までに係る部分に限る。）を遵守することができるものとなるように配慮しなければならないものとする。</p>	<p>○ なお、これらの規定（上記「1）」及び「2）」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、<u>派遣先に対し、派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記1）・2）の規定を遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である。</u></p>		
<p>二 不合理な待遇の相違の禁止等</p> <p>1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとする。</p> <p>2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみ</p>	<p><b>2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</b></p> <p>(2) 派遣労働者</p> <p>○ こうした状況を踏まえ、1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。</p> <p>○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。</p> <p>1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式</p> <p>i) 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、<u>短時間労働者・有期契約労働者と同様の均</u></p>	<p>○</p>	<p>&lt;二1の重要性&gt;</p> <p>・建設労働法の送出労働者についても、受入事業主が雇用している労働者との不合理な待遇差が生じる可能性は否定できず、受入事業主が雇用している労働者との均衡は重要。</p> <p>&lt;二2の重要性&gt;</p> <p>・また、受入事業主が雇用している労働者と就業実態が同一</p>

<p>て、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとはならないものとする。</p> <p>3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（八の1の教育訓練、八の2の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。3において同じ。）について、次の事項を定めたときは、1及び2は、</p> <p>（一）に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しないものとする。ただし、（五）の措置を派遣元事業主が講じていない場合は、この限りでないものとする。</p> <p>（一） その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲</p> <p>（二）（一）に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（イ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるもの）にあつては、イ）に該当するものに限る。）</p> <p>イ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事</p>	<p><u>等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとする</u></p> <p>2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式</p> <p><u>派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと</u></p> <p>① <u>同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること</u></p> <p>② <u>段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと</u></p> <p>③ <u>賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと</u></p> <p>ただし、「1）派遣先の労働者との均等・均衡方式」によらなければ、<u>実質的な意義を果たせない待遇</u>（例：給食施設・休憩室・更衣室の利用）について</p>	<p>である送出労働者の待遇について、その受入事業主が雇用している労働者の待遇に比して不利である場合、その送出労働者の働きや貢献に見合った待遇ということとはできない。</p> <p>&lt;二3の重要性&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ただし、建設労働法では、対象労働者を「常時雇用する建設業務労働者」に限定。実態としては、受入事業主にかかわらず一定水準の賃金、処遇としている場合が多いと考えられる。</li> <li>・このため、受入事業主に雇用されている労働者との均等・均衡により送出労働者の賃金決定を行う場合、受入事業主が変わるごとに賃金水準が変わり、送出労働者の所得が不安定になることも想定される。</li> <li>・また、二1・2の場合、送出労働者の送出先の希望が、賃金水準が高い企業へ集中する可</li> </ul>
---	--	---

<p>する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。</p> <p>ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。</p> <p>(三) 派遣元事業主は、(二)の賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価し、その賃金を決定すること。</p> <p>(四) (一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇(賃金を除く。(四)において同じ。)の決定の方法(派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く。)の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的と照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。)</p> <p>(五) 派遣元事業主は、(一)に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定に基づく教育訓練を実施すること。</p> <p>(六) (一)から(五)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p> <p>4 3の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に</p>	<p>は、省令で明記の上、「2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としないことが適当である。</p> <p>また、派遣元において労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において、労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当である。</p>	<p>能性がある。しかし、賃金水準が高いほど職務が高度化するとは限らないため、送出事業主において送出労働者のキャリア形成を考慮した送り出しを行っていくことが困難となるなど、二1・2による改善の結果として、かえって送出労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。</p> <p>・以上から、確保事業の取扱いにおいても、二1・2又は3の選択制として適用することが適当。</p>
--	--	---

<p>周知しなければならないものとする。</p>			
<p>三 職務の内容等を勘案した賃金の決定</p> <p>派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（二の2の派遣労働者及び二の3の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならないものとする。</p>	<p><b>2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</b></p> <p>（2）派遣労働者</p> <p>○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。</p> <p>1）派遣先の労働者との均等・均衡方式</p> <p>i）派遣労働者と派遣先の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとすること</p>	○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>
<p>四 就業規則の作成の手続</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならないものとする。</p>	<p><b>5 その他</b></p> <p>また、派遣労働者については、労働者派遣法における別途の法制により同趣旨が達成されているものも多いが、<u>就業規則の作成・変更時の意見聴取（努力義務）</u>については、<u>派遣労働者についても同様に、派遣元事業主の努力義務として新たに対象としていくことが適当である。</u></p>	○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>
<p>五 待遇に関する事項等の説明</p> <p>1 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（2において「文書の交付等」という。）により、（一）に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、（二）に掲げる措置の内容を説明しなければならないものとする。</p>	<p><b>3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化</b></p> <p>（2）派遣労働者</p> <p>○ 派遣労働者についても、派遣元事業主に対し、上記(1)のi)～iii)及び派遣労働者が求めた場合には待遇差の内容やその理由等についての説明義務・不利益取扱禁止を課すことが適当である。</p> <p>なお、派遣労働者の場合、短時間労働者・有期契約労働者と異なり、雇入れ時でなくとも、派遣先の</p>	○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>

<p>(一) 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの</p> <p>(二) 二の1から3まで及び三により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び（一）に掲げる事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容</p> <p>2 派遣元事業主は、労働者派遣（二の3の協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、（一）に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、（二）に掲げる措置の内容を説明しなければならないものとする。</p> <p>(一) 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び1の（一）に掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）</p> <p>(二) 1の（二）に掲げる措置の内容</p> <p>3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と一の2の比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに二から四までにより措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならないものとする。</p> <p>4 派遣元事業主は、派遣労働者が3による求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。</p>	<p>変更により、待遇全体の変更があり得る。このため、上記(1)のi)及びii)の説明義務については、雇入れ時に加え、労働者派遣をしようとするときを加えることが適当である。</p> <p>※上記(1)のi)～iii)</p> <p>i) 特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務（雇入れ時）（パートタイム労働法第6条第1項・第2項）</p> <p>ii) 待遇の内容等に関する説明義務（雇入れ時）（パートタイム労働法第14条第1項）</p> <p>iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務（求めに応じ）（パートタイム労働法第14条第2項）</p>		
---	---	--	--

<p>六 派遣先への通知</p> <p>派遣元事業主が労働者派遣をするときに派遣先に通知しなければならない事項に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。</p>	<p><u>2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</u></p> <p>(2) 派遣労働者</p> <p>○ さらに、<u>1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。</u></p>	○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>
<p>七 派遣元管理台帳</p> <p>派遣元管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。</p>	<p><u>2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</u></p> <p>(2) 派遣労働者</p> <p>○ さらに、<u>1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。</u></p>	○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>
<p>八 適正な派遣就業の確保等</p> <p>1 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならないものとする。</p> <p>2 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利</p>	<p><u>2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</u></p> <p>(2) 派遣労働者</p> <p>○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。</p> <p>1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式</p> <p>iii) <u>その他派遣先の措置（教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等）の規定を強化</u></p>	○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>

<p>用の機会を与える福利厚生施設であって、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないものとする</p> <p>こと。</p> <p>3 第四十条第一項に定めるもの並びに1及び2のもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（2の厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならないものとする</p> <p>こと。</p> <p>4 派遣先は、第三十条の二の規定による措置並びに二の1から3まで及び五の3の措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならないものとする</p> <p>こと。</p>	<p>○ なお、これらの規定（上記「1）」及び「2）」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、<u>派遣先に対し、派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記1）・2）の規定を遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である。</u></p>		
--	--	--	--

<p>九 派遣先管理台帳 派遣先管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。</p>	<p><u>2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</u> (2) 派遣労働者 ○ さらに、<u>1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。</u></p>	○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>
<p>十 紛争の解決 1 苦情の自主的解決 (一) 派遣元事業主は、二及び五に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。 (二) 派遣先は、八の1及び2に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。 2 紛争の解決の促進に関する特例 二及び五についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争並びに八の1及び2についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十</p>	<p><u>4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等</u> (2) 派遣労働者 ○ また、<u>派遣労働者についても、上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」について、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政 ADR（裁判外紛争解決手続）を利用できるようにすることが適当である。</u></p>	○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>

九条までの規定は適用せず、3及び4によるものとする  
こと。

### 3 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、2の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとする。

(二) 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が(一)の援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないものとする。

### 4 調停

(一) 都道府県労働局長は、2の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(二) 3の(二)は、派遣労働者が(一)の申請をした場合について準用するものとする。

(三) (一)の調停の手続については、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の規定を準用するものとするとともに、必要な読替えを行うものとする。

<p>十一 公表等</p> <p>厚生労働大臣による勧告及び公表の対象に、一の1若しくは4又は八の1若しくは2に違反している場合及びこれらに違反して第四十八条第一項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらずなおこれらに違反するおそれがあると認める場合を追加すること。</p>	<p>4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等</p> <p>(2) 派遣労働者</p> <p>○ 現行の労働者派遣法においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣元事業主（労働者派遣事業を行う事業主）に対し、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しを行いうる規定が整備され、</li> <li>・ 派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）に対しても、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・勧告・公表を行いうる規定が整備されているが、</li> </ul> <p><u>上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」についても、それぞれの規定の趣旨に応じ、これらの行政による履行確保措置の対象とすることが適当である。</u></p> <p>○ また、<u>派遣労働者についても、上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」について、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政 ADR（裁判外紛争解決手続）を利用できるようにすることが適当である。</u></p>	<p>○</p>	<p>・ 確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>
<p>十二 その他</p> <p>その他所要の規定の整備を行うものとする。</p>		<p>○</p>	<p>・ 確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>

<p>第六～第八 (略)</p> <p>第九 附則</p> <p>一 施行期日 この法律は、平成三十一年四月一日に施行すること。ただし、第三にあっては公布の日、第一の二にあっては平成三十四年四月一日から施行するものとする。</p> <p>二 経過措置</p> <p>1 (略)</p> <p>2 1のほか、この法律の施行に関し、必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。</p> <p>三 検討規定</p> <p>1 政府は、この法律の施行後5年を目途として、改正後の各法律の規定について、その施行状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。</p> <p>2 (略)</p>		○	<p>・確保事業の取扱いにおいても、適用することが適当。</p>
---	--	---	----------------------------------