

3 許可基準

(1) 労働者派遣事業の許可の要件

以下のイからニまでのすべての要件に適合していると認められなければ、労働者派遣事業の許可を受けることはできません。

イ 法第7条第1項第1号の要件（当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと。）

- 当該要件を満たすためには、法第48条第2項の勧告の対象とならないこと、すなわち、当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるもの（雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合として厚生労働省令で定める場合において行われるもの）を除く。）でないことが必要である。
- 「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」とは、特定の者に対してのみ当該労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っているものであって、それ以外の者に対して労働者派遣を行うことを目的としている場合である。
- 「厚生労働省令で定める場合」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、10分の3以上の者が60歳以上の者（他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限る。）である場合である。

ロ 法第7条第1項第2号の要件（申請者が当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。）

「厚生労働省令で定める基準に適合するもの」とは、

- 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度（厚生労働大臣が定める基準を満たすものに限る。）を有すること（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第1条の4第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」参照）
- ①のほか、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制が整備されていることの2点である（則第1条の4）。

（イ）派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度の内容に関する判断

派遣元事業主は、派遣労働者のキャリア形成を行うために、次のa、b、c、d及びeを満たすキャリア形成支援制度を有しなければならない。

- 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。当該訓練計画は、以下の要件をすべて満たしていること。

（a）教育訓練計画の内容の判断

- 実施する教育訓練がその雇用するすべての派遣労働者を対象としたものであること。ただし、実際の教育訓練の受講にあたり、以下の者については、当該教育訓練は受講済みであるとして取り扱うことができる。

（i）過去に同内容の教育訓練を受けたことが確認できる者

（ii）当該業務に関する資格を有している等、明らかに十分な能力を有している者

なお、受講済みとして取り扱うことができる派遣労働者であっても、当該派遣労働者が当該教育訓練の受講を希望する場合は、受講させることが望ましい。

- 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われること。

教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とす

る。ただし、派遣元事業主において時間を管理した訓練を実施することが困難であることに合理的な理由がある場合（例えば、派遣元事業所と派遣先の事業所との距離が非常に遠く終業後に訓練を行うことが困難である場合であって、eラーニングの設備もない場合）については、キャリアアップに係る自主教材を渡す等の措置を講ずることとしても差し支えないが、その場合は、当該教材の学習に必要とされる時間数に見合った手当を支払うものであること。

また、これらの取扱は就業規則又は労働契約等に規定することとする。

iii 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。

教育訓練の内容は、派遣元事業主が一義的に定めるものであるが、派遣労働者としてより高度な業務に従事すること、派遣としてのキャリアを通じて正社員として雇用されることを目的としている等、キャリアアップに資するものであること。具体的に資する理由は、キャリア形成支援制度に関する計画書（様式第3号-2）において記述すること。

複数の訓練コースを設けることも可能であり、訓練内容によって対象者が異なっても差し支えない。なお、ヨガ教室や趣味的な英会話教室、面接対策とは異なるマイクアップ教室のような、派遣労働者の福利厚生を目的とした明らかにキャリア形成に無関係なものは含まれない。派遣元事業主は、当該教育訓練計画についてキャリアアップに資する内容であることを説明できなければならない。

iv 派遣労働者として雇用するにあたり実施する教育訓練が含まれたものであること。

訓練内容に、入職時に行う訓練が含まれていること。短期雇用の者であっても当該訓練を受講させることができるように、派遣元事業主と派遣先とが互いに協力することが望ましいこと。

v 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者に対する教育訓練計画が長期的なキャリア形成を念頭とする内容であることを説明できなければならない。

(b) 教育訓練の実施形態に関する判断

教育訓練の実施形態は、通常の業務を一時的に離れて行う教育訓練(OFF JT:Off the Job Training)のみならず、日常の業務につきながら行う教育訓練(OJT:On the Job Training)のうち計画的に行うものを含めていても差し支えない。

b キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること。

(a) 相談窓口には、担当者が配置されていること。

担当者については、キャリア・コンサルタント（有資格者）、キャリア・コンサルティングの知見を有する者（職業能力開発推進者、3年以上の人事担当の職務経験がある者等）、又は派遣先との連絡調整を行う営業担当者を配置する必要がある。

(b) 相談窓口は、雇用するすべての派遣労働者が利用できること。

相談窓口については、事務所内に定められた相談ブースを設置することのみならず、電話による相談窓口の設置、e-mailでの相談の受付、専用WEBサイトの相談窓口の設置等により雇用する派遣労働者がキャリア・コンサルティングを申し込めるよう、その雇用する派遣労働者に対して周知するとともに、適切な窓口を提供しなければならないこと。

(c) 希望するすべての派遣労働者がキャリア・コンサルティングを受けられること。

(d) キャリア・コンサルティングは、実施に当たっての規程（事務手引、マニュアル等）に基づいて実施されることが望ましいこと。

なお、キャリア・コンサルティングは、必ずしも常時行わなければならないわけではなく、例えば毎週2回定期的に実施することや派遣労働者の希望に応じ随時実施すること等も可能である。また、キャリア・コンサルティングを行う場所についても事務所の

内外を画一的に指定するものではない。

- c キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること。
 - (a) 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等が整備されていること。
 - (b) 派遣労働者への派遣先の提供は (a) に基づいて行われるものであること。
- d 教育訓練の時期・頻度・時間数等
 - (a) 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。また、教育訓練は、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上の機会の提供が必要であり、その後も、キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。
 - (b) 実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の3年間は、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供が必要であること。
 - (c) 派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならない。
- なお、派遣元事業主は、派遣先に対して、派遣労働者が教育訓練を受けられるように協力を求めることが望ましいこと。
- e 教育訓練計画の周知等
 - (a) 教育訓練計画の策定に当たっては、派遣労働者との相談や派遣実績等に基づいて策定し、可能な限り派遣労働者の意向に沿ったものとなることが望ましいこと。
 - (b) 派遣元事業主は教育訓練計画について、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約を締結する時までに周知するよう努めること。
 - (c) 教育訓練計画は事業所に備え付ける等の方法により派遣労働者に周知するとともに、計画に変更があった際にも派遣労働者に周知するよう努めること。
 - (d) 派遣元事業主は、派遣労働者が良質な派遣元事業主を選択できるように、教育訓練に関する事項等に関する情報として、段階的かつ体系的な教育訓練計画の内容についての情報をインターネットの利用その他適切な方法により提供することが望ましいこと。
 - (e) 派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップ措置に関する実施状況等、教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存していること。労働契約が更新された場合は、更新された労働契約終了後3年間は保存していること。
 - (f) キャリア形成支援制度を適正に実施しようとしている者又は経過措置期間中の（旧）特定労働者派遣事業を実施していた者であって、キャリア形成支援制度を有する義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。
- (ロ) 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制整備に関する判断
 - 派遣労働者を雇用する者と指揮命令する者が分離するという特性に鑑み、派遣労働者に対する適切な雇用管理能力を要求することにより、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。
 - a 派遣元責任者に関する判断
 - (a) 派遣元責任者として雇用管理を適正に行い得る者が所定の要件及び手続に従って適切に選任、配置されていること。
 - ・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
 - ① 法第36条の規定により、未成年者でなく、法第6条第1号から第8号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。
 - ② 則第29条で定める要件、手続に従って派遣元責任者の選任がなされていること。
 - ③ 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定な者でないこと。
 - ④ 適正な雇用管理を行う上で支障がない健康状態であること。
 - ⑤ 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。

- ⑥ 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。
- ⑦ 派遣元責任者となり得る者の名義を借用して、許可を得ようとするものないこと。
- ⑧ 次のいずれかに該当する者であること。
- (i) 成年に達した後、3年以上の雇用管理の経験を有する者
 この場合において、「雇用管理の経験」とは、人事又は労務の担当者（事業主（法人の場合はその役員）、支店長、工場長その他事業所の長等労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」を含む。）であったと評価できること、又は労働者派遣事業における派遣労働者若しくは登録者等の労務の担当者であったことをいう。
- (ii) 成年に達した後、職業安定行政又は労働基準行政に3年以上の経験を有する者
- (iii) 成年に達した後、民営職業紹介事業の従事者として3年以上の経験を有する者
- (iv) 成年に達した後、労働者供給事業の従事者として3年以上の経験を有する者
- ⑨ 厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する則第29条の2で規定する「派遣元責任者講習」を受講（許可の申請の受理の日前3年以内の受講に限る。）した者であること。
- ⑩ 外国人にあっては、原則として、入管法別表第一の一及び二の表並びに別表第二の表のいずれかの在留資格を有する者であること。
- ⑪ 派遣元責任者が苦情処理等の場合に、日帰りで往復できる地域に労働者派遣を行うものであること。
- (b) 派遣元責任者が不在の場合の臨時の職務代行者があらかじめ選任されていること。
- b 派遣元事業主に関する判断
- 派遣元事業主（法人の場合はその役員を含む。）が派遣労働者の福祉の増進を図ることが見込まれる等適正な雇用管理を期待し得るものであること。
- 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
- ① 労働保険、社会保険の適用等派遣労働者の福祉の増進を図ることが見込まれること。
- ② 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定な者でないこと。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 派遣元事業主となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。
- ⑥ 外国人にあっては、原則として、入管法別表第一の二の表の「経営・管理」若しくは別表第二の表のいずれかの在留資格を有する者、又は資格外活動の許可を受けて派遣元事業主としての活動を行う者であること。
- なお、海外に在留する派遣元事業主については、この限りではない。
- ⑦ 派遣労働者に関する就業規則又は労働契約等の記載事項について
- 無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。
 - 無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つからない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う旨の規定があること。
- ⑧ 既に事業を行っている者であって、雇用安定措置の義務を免れることを目的とし

た行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。

c 教育訓練（キャリア形成支援制度に関するものを除く。）に関する判断

(a) 派遣労働者に対して、労働安全衛生法第59条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること。

(b) 派遣労働者に対する能力開発体制（適切な教育訓練計画の策定、教育訓練の施設、設備等の整備、教育訓練の実施についての責任者の配置等）を整備していること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

① 派遣労働者に係る教育訓練に関する計画が適切に策定されていること。

② 教育訓練を行うに適した施設、設備等が整備され、教育訓練の実施について責任者が配置される等能力開発体制の整備がなされていること。

(c) 法第30条の2に定める教育訓練以外に自主的に実施する教育訓練については、派遣労働者が受講しやすいよう、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすること。

ハ 法第7条第1項第3号の要件（個人情報を適正に管理し、派遣労働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。）

a 個人情報管理の事業運営に関する判断

① 派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者（ハにおいて「派遣労働者等」という。）の個人情報を適正に管理するための事業運営体制が整備されていること。

(a) 当該要件を満たすためには、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ある。

i 派遣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。

ii 業務上知り得た派遣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。

iii 派遣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（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項についての規程があり、かつ当該規程について派遣労働者等への周知がなされていること。なお、開示しないこととする個人情報としては、当該個人に対する評価に関する情報が考えられる。

iv 個人情報の取扱いに関する苦情の処理について、派遣元責任者等を苦情処理の担当者等取扱責任者を定める等、事業所内の体制が明確にし、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

(b) 個人情報適正管理規程については、以下の点に留意するものとする。

i 派遣元事業主は、(a)のiからivまでに掲げる規定を含む個人情報適正管理規程を作成するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

ii 派遣元事業主は、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ものとする。ここでいう、「不利益な取扱い」の例示としては本人が個人情報の開示又は訂正の求めをした以後、派遣就業の機会を与えないこと等をいう。

(c) 「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

i 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者の登録をする際には当該労働者の希望及び能力に応じた就業の機会の確保を図る範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下ハにおいて単に「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ものとする。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

(i) 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

(ii) 思想及び信条

(iii) 労働組合への加入状況

- ・ (i) から (iii) 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。

(i) 関係

① 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及び日雇派遣の禁止の例外として認められる場合の収入要件を確認するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

(ii) 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(iii) 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、雇用することを予定する者を登録する段階と、現に雇用する段階では、異なることに留意する必要がある。前者においては、例えば労働者の希望職種、希望勤務地、希望賃金、有する能力・資格など適切な派遣先を選定する上で必要な情報がこれに当たり、後者においては、給与事務や労働・社会保険の手続上必要な情報がこれに当たるものである。

- ・ なお、一部に労働者の銀行口座の暗証番号を派遣元事業主が確認する事例がみられるが、これは通常、「業務の目的の達成に必要な範囲」に含まれるとは解されない。

② 派遣元事業主は、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らなければならないものとする。

- ・ 「等」には本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合が含まれる。

③ 派遣元事業主は、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である派遣労働者となろうとする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（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ものとする。

- ・ 当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後1年以内の者についてもこれを利用することが望ましいこと。

④ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、法第35条第1項の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであるものとする。ただし、他の保管又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。

b 個人情報管理の措置に関する判断

派遣労働者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

(a) 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

i 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。

- ii 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。
 - iii 派遣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派遣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。
 - iv 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、当該措置の対象としては、本人からの破棄や削除の要望があった場合も含むものである。
- (b) 「適正管理」については以下の点に留意するものとする。
- i 派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に關し適切な措置（(a) のiからivまで）を講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないものとする。
 - ii 派遣元事業主等が、派遣労働者等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ものとする。
 - ・ 「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。

二 法第7条第1項第4号の要件（ロ及びハの他、申請者が当該事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。）

(イ) 財産的基礎に関する判断（事業主（法人又は個人）単位で判断）

- a 許可申請事業主に関する財産的基礎（bに該当する小規模派遣元事業主を除く。）

許可申請事業主についての財産的基礎の要件については以下のとおりとする。

(a) 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が2,000万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

- ・ 厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。
- ・ 「繰延資産」とは、会社計算規則（平成18年法務省令第13号）第106条第3項第5号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第2編第2章第2節の「のれん」をいう。

(b) (a)の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。

(c) 事業資金として自己名義の現金・預金の額が1,500万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

- ・ 厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。

(d) 基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算による場合に限り、基準資産額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認するものとする。

ただし、個人の場合に限り、基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、①市場性のある資産の再販売価格の評価額が、基礎価額を上回る旨の証明があった場合（例えば、固定資産税の評価額証明書等による。）、②提出された預金残高証明書により普通預金、定期預金等の残高を確認できた場合（複数の預金残高証明書を用いる場合は、同一日付のものに限る。）に限り、

当該増加後の額を基準資産額又は自己名義の現金・預金の額とする。

(e) 職業安定法第45条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、労働者派遣事業を行うことを予定する場合については、(a)において「2,000万円」を「1,000万円」と、(c)において「1,500万円」を「750万円」と読み替えて適用する。

b 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置

小規模派遣元事業主に係る財産的基礎に関する判断については以下のとおりとする。

(a) 常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主の財産的基礎（当分の間の措置）

平成27年9月30日から当分の間の措置として、1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主に対しては、財産的基礎に関する判断基準について以下のとおりとする。

- i 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）について1,000万円以上であることとする。
- ii i の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。
- iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が800万円以上であることとする。
- iv 事業所数については、定款及び登記事項証明書、又は企業パンフレット等により確認する。
- v 常時雇用している派遣労働者の人数については、過去1年間の月末における派遣労働者（日雇派遣労働者を含む。）の平均人数とし（常用換算数ではない。）、「労働者派遣事業許可申請の当分の間の措置に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について」（様式第17号）により確認する。

(b) 常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主の財産的基礎（3年間の暫定措置）

平成27年9月30日～平成30年9月29日の3年間の暫定措置として、1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主に対しては、財産的基礎に関する判断基準について以下のとおりとする。

- i 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）について500万円以上であることとする。
- ii i の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。
- iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が400万円以上であることとする。
- iv 事業所数については、定款及び登記事項証明書、又は企業パンフレット等により確認する。
- v 常時雇用している派遣労働者の人数については、過去1年間の月末における派遣労働者（日雇派遣労働者を含む。）の平均人数とし（常用換算数ではない。）、「労働者派遣事業許可申請の3年間の暫定措置に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について」（様式第17号）により確認する。

c 産業分類に関する判断

派遣元事業主の産業分類については、日本標準産業分類によるものであり、原則として、当該事業主において実施している主たる事業とする。この主たる事業の確認については、定款、登記事項証明書、及び参考資料として提出のあったパンフレット等によって確認すること。

なお、複数の事業を実施している事業主については原則として損益計算書のセグメントごとの売上額について最大を占めるものを、当該事業主の主たる産業分類と判断すること。

d 企業規模の判断

派遣元事業主が、中小企業に該当するかについては、次の定義によって判断する。

なお、大企業は中小企業に該当しない事業主をいう。

○中小企業に該当する企業

産業分類	中小企業の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が100人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が100人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が50人以下の会社及び個人

(a) 確認方法等について

- ・産業分類に関する確認
上記cによって確認すること。

(b) 資本金に関する確認

貸借対照表によって確認すること。なお、基準資産額、負債の総額及び自己名義の現金

- ・預金の額について、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算により確認を行った場合、資本金についても、当該監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算によって確認すること。

ただし、個人の場合については会計科目として資本金がないことから常時雇用する労働者数で判断すること。

(c) 常時雇用する労働者に関する確認

労働者名簿によって許可申請日の直近の月末（直近の月末が確認できない場合は前々月の末）現在における労働者数を確認すること。

(d) 雇用保険との整合性について

雇用保険での産業分類と異なる場合、雇用保険部門にその旨連絡し、同一の行政機関が行う産業分類に関する判断に矛盾が生じないよう整理を行うこと。

(e) 組織的基礎に関する判断

派遣労働者数に応じた派遣元責任者が配置される等組織体制が整備されるとともに、労働者派遣事業に係る指揮命令の系統が明確であり、指揮命令に混乱の生ずるようなものではないこと。

(f) 事業所に関する判断

事業所について、事業に使用し得る面積がおおむね20m²以上あるほか、その位置、設備等からみて、労働者派遣事業を行うのに適切であること。

- ・当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当すること。

a 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）で規制する風俗営業や性風俗特殊営業等が密集するなど事業の運営に好ましくない位置にないこと。

b 労働者派遣事業に使用し得る面積がおおむね20m²以上あること。

(g) 適正な事業運営に関する判断

労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用しないこと、登録に際しいかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収しな

いこと等法の趣旨に沿った適切な事業運営を行うものであり、次のいずれにも該当すること。

- a 労働者派遣事業において事業停止命令を受けた者が、当該停止期間中に、許可を受けようとするものではないこと。
- b 法人にあっては、その役員が、個人事業主として労働者派遣事業について事業停止命令を受け、当該停止期間を経過しない者ではないこと。
- c 労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものではないこと。

許可申請関係書類として提出された定款又は寄附行為及び登記事項証明書については、その目的の中に「労働者派遣事業を行う」旨の記載があることが望ましいが、当該事業主の行う事業の目的中の他の項目において労働者派遣事業を行うと解釈される場合においては、労働者派遣事業を行う旨の明示的な記載は要しないものであること。

なお、定款又は寄附行為及び登記事項証明書の目的の中に適用除外業務について労働者派遣事業を行う旨の記載がある場合については、そのままでは許可ができないものであるので留意すること。

- d 登録制度を採用している場合において、登録に際し、いかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収するものではないこと。
- e 自己の名義をもって、他人に労働者派遣事業を行わせるために、許可を得ようとするものではないこと。
- f 法第25条の規定の趣旨に鑑み、人事労務管理業務のうち、派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行おうとするものではないこと。

なお、当該業務について労働者派遣を行おうとするものではないことを労働者派遣事業の許可条件として付するものであることに留意すること。

(2) 民営職業紹介事業と兼業する場合の許可の要件

労働者派遣事業と民営職業紹介事業の許可の要件をともに満たすことが必要となります。ただし、同一の事業所内で兼業しようとする場合は、以下の要件も満たすことが必要です。

(イ) 事業運営の区分

派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報が別個に管理されること等事業運営につき明確な区分がなされていること。

- 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
 - a 労働者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、同一の者について労働者派遣に係る登録と求職の申込みの受付を重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。
 - b 派遣の依頼者又は求人者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、派遣の依頼と求人の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。
 - c 派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報が別個に作成され別個に管理されること。
 - d 派遣の依頼者に係る情報と求人者に係る情報が別個に管理されること。
 - e 労働者派遣の登録のみをしている派遣労働者に対して職業紹介を行わないこと、かつ、求職申込みのみをしている求職者について労働者派遣を行わないこと。
 - f 派遣の依頼のみを行っている者に対して職業紹介を行わないこと、かつ、求人申込みのみをしている求人者について労働者派遣を行わないこと。

g 紹介予定派遣を行う場合を除き、求職者に対して職業紹介する手段として労働者派遣をするものではないこと。

(ロ) 民営職業紹介事業と兼業する場合の許可申請関係書類等

すでに労働者派遣事業の許可を取得している者又は労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を行った者が、職業紹介事業の許可の申請を行う場合、もしくは、労働者派遣事業の許可の申請と同時に職業紹介事業の許可の申請を行う場合において、職業安定法施行規則第18条第5項及び第6項の規定に基づき、職業紹介事業の許可の申請に係る添付書類を省略することができる。

民営職業紹介事業と兼業する場合の許可申請に関する詳細は、「職業紹介事業業務運営要領」を参照すること。

(3) 海外派遣を予定する場合の許可の要件

(1)に掲げる要件のほか、次の要件も満たすことが必要です（これは法第7条第1項各号の要件に基づくものです）。

- ① 派遣元責任者が派遣先国の言語及び労働事情に精通するものであること。
 - ・ 派遣先国の言語とは、派遣先国で一般的に通用する言語（例、英語、仏語等）を含み、必ずしも派遣先の現地語に限られない。
- ② 海外派遣に際し派遣労働者に対してガイダンスを実施すること、海外の事業所との連絡体制が整備されていること等派遣労働者の海外における適正な就業のための体制が整備されていること。
 - ・ 海外の事業所とは派遣先の事業所をいう。

(4) 労働安全衛生に関する許可の要件

派遣労働者への労働安全衛生の徹底を図るため、次の措置等が講じられていることが必要です。

- ① 労働者派遣契約に安全及び衛生に関する事項を記載すること。
- ② 物の製造の業務に労働者派遣を行う場合には、製造業務専門派遣元責任者及び製造業務専門派遣先責任者を選任すること。
- ③ 派遣元責任者及び派遣先責任者は、派遣労働者の安全及び衛生に関し、必要な連絡調整を行うこと。
- ④ 派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

なお、林業における労働災害の発生頻度は、他産業に比べ高い水準にあることに鑑み、労働者派遣の受け入れに当たっては、労働安全衛生法等に十分に留意する必要があること。