

第5 事業報告等

1 事業報告書、収支決算書

労働者派遣事業を労働力需給調整システムとして適正に機能させていくためには労働者派遣事業の労働力需給調整機能や当該事業の派遣労働者の就業実態等、事業運営の状況を的確に把握し、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図り、必要な行政措置を講じていく必要がある。

派遣元事業主は、毎事業年度における労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る労働者派遣事業報告書（様式第11号）（以下「事業報告書」という。）及び労働者派遣事業収支決算書（様式第12号）（以下「収支決算書」という。）を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない（法第23条第1項及び第2項、則第17条、則第19条）こととしている。

（1）事業報告書

事業報告書は、各派遣元事業主の事業所ごとの毎事業年度における業務の運営状況（以下「年度報告」という。）及び毎年6月1日現在の業務の運営状況（以下「6月1日現在の状況報告」という。）の2つの内容について、厚生労働大臣に報告を求めているものである。

報告内容としては、以下のとおりとしている。

イ 年度報告については、派遣元事業主における事業年度（事業主ごとに定められた決算期に基づく。）の事業報告であって、派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金・賃金の額、労働者派遣事業の売上高、キャリアアップに資する教育訓練の実施状況等としている。

ロ 6月1日現在の状況報告については、毎年の6月1日現在の派遣労働者が従事する業務別の派遣労働者の数等の状況としている。

ハ 記載方法

事業報告書は、様式第11号の「記載要領」に基づき記載すること。

ニ 提出部数等

派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとに事業報告書を作成し、とりまとめの上、正本1通及びその写し2通について、事業主管轄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20条）。

事業主管轄労働局は、派遣元事業主から提出された事業報告書について記載事項に不備がないことを確認の上受理し、正本1通を本省に送達すると共に、そのうち1通を提出者に控えとして交付する。

ホ 提出期限

事業報告書の提出期限は、派遣元事業主の事業年度の終了の日の属する月の翌月以後最初の毎年6月30日とする（則第17条第3項第1号）。したがって、例えば、事業年度が6月に終了する派遣元事業主については、 α 年6月30日までに提出すべき事業報告書は、 $\alpha - 1$ 年6月に終了した事業年度についての事業報告を提出することになる。

(2) 収支決算書

収支決算書は、派遣元事業主の報告対象事業年度における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売り上げ等の状況について厚生労働大臣に報告を求めているものである。

報告内容としては、報告対象事業年度末における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売上高等としており、以下に留意すること。

イ 派遣元事業主が法人である場合

収支決算書の記載に代えて、報告対象事業年度における確定した決算の貸借対照表及び損益計算書を添付することとしても差し支えない。

なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）による記載となっており、労働者派遣事業に係る売上額が確認できる状況が望ましいこと。

ロ 派遣元事業主が個人事業主である場合

個人事業主で青色申告をしている場合（記載事項の簡易な損益計算書を作成する場合を除く。）には、収支決算書の記載に代えて、報告対象事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書（税務署に提出したもの。所得税青色申告決算書（一般用）中に貸借対照表及び損益計算書が記載されている。）を添付することとしても差し支えない。

なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）による記載となっており、労働者派遣事業に係る売上額が確認できる状況が望ましいこと。

ハ 派遣元事業主が労働者派遣事業以外の事業と兼業する場合等において、収支決算書については、事業区分単位（セグメント）による記載となっており、労働者派遣事業に係る内容の確認をできる状況が望ましいこと。ただし、事業区分単位（セグメント）の決算としていない場合やその把握が困難な場合等については事業全体の収支の状況を記載することとして差し支えない。

なお、記載に代えて、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。

ニ 記載方法

収支決算書は、様式第12号の「記載要領」に基づき記載すること。

ホ 提出部数等

派遣元事業主は、作成した収支決算書について、正本1通及びその写し2通について、事業主管轄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20条）。

なお、記載に代えて、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。

事業主管轄労働局は、派遣元事業主から提出された収支決算書について記載事項に不備がないことを確認の上受理し、正本1通を本省に送達すると共に、そのうち1通を提出者に控えとして交付する。

ヘ 提出期限

収支決算書の提出期限は、派遣元事業主の事業年度経過後3箇月以内とする（則第17条第3項第1号）。

2 関係派遣先に対する労働者派遣の制限等

グループ企業内での派遣は、これが全て否定されるものではないが、グループ企業内の派遣会社がグループ企業内派遣ばかりを行うとすれば、派遣会社がグループ企業内の第二人事部的なものとして位置付けられていると評価され、労働力需給調整システムとして位置付けられた労働者派遣事業制度の趣旨に鑑みて適切ではない。

そのため、派遣元事業主が労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合が100分の80以下となるようにしなければならない（法第23条の2）。

（1）「関係派遣先」の範囲

関係派遣先の範囲は、次のとおりである（則第18条の3第1項から第3項まで）。

イ 派遣元事業主が連結財務諸表を作成しているグループ企業に属している場合

- ① 派遣元事業主を連結子会社とする者（いわゆる親会社）
- ② 派遣元事業主を連結子会社とする者の連結子会社（いわゆる親会社の連結子会社）

（イ）連結子会社とは、連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和51年大蔵省令第28号）第2条第4号に規定する連結子会社をいうこと。

（ロ）連結子会社の範囲は、当該派遣元事業主が属しているグループ企業が選択している会計基準により判断されるものであり、例えば、連結財務諸表に関する会計基準（企業会計基準委員会が作成している企業会計基準第22号）を選択している場合において、親会社と子会社が一体となって他の会社を支配している場合、子会社一社で他の会社を支配している場合等（連結財務諸表における子会社及び関連会社の範囲の決定に関する適用指針（企業会計基準適用指針第22号）を参照）には、当該他の会社は親会社の子会社とみなされること。

ロ 派遣元事業主が連結財務諸表を作成していないグループ企業に属している場合

- ① 派遣元事業主の親会社等

（イ）「親会社等」とは、派遣元事業主（株式会社である場合に限る。）の議決権の過半数を所有している者、派遣元事業主（会社法（平成17年法律第86号）第575条第1項に規定する持分会社（以下「持分会社」という。）である場合に限る。）の資本金の過半数を出資している者又は派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらと同等以上の支配力を有すると認められる者をいうこと。

（ロ）「派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらと同等以上の支配力を有すると認められる者」とは、一般社団法人や事業協同組合等のように、議決権や出資金という概念では支配関係の有無を判断できない者のことを指しており、連結範囲の決定に用いる実質支配力基準を指しているものではないこと。例えば、派遣元事業主が一般社団法人

であり、当該一般社団法人の社員が各1個の議決権を有する場合であって、当該社員の過半数の議決権の行使に関する意思決定を実質的に支配している者が存在する場合、当該支配している者が「派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらと同等以上の支配力を有すると認められる者」に該当すること。

② 派遣元事業主の親会社等の子会社等

(イ) 「子会社等」とは、派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者（株式会社である場合に限る。）、派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者（持分会社である場合に限る。）又は事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力がこれらと同等以上と認められる者をいうこと。

(ロ) 「事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力がこれらと同等以上と認められる者」の考え方は、①の(ロ)と同様であること。

(2) 「派遣割合」の算出方法

イ 関係派遣先への派遣割合は、一の事業年度における派遣元事業主が雇用する派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く。）の関係派遣先での派遣就業に係る総労働時間を、当該事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間で除すことにより算出すること。なお、百分率（%）表記にした場合に、小数点以下一位未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てること（則第18条の3第4項）。

ロ 「60歳以上の定年退職者」とは、60歳以上の定年年齢に達した者のことをいい、継続雇用（勤務延長・再雇用）の終了の後に離職した者（再雇用による労働契約期間満了前に離職した者等を含む。）や、継続雇用中の者のような60歳以上の定年退職者と同等の者も含まれること。また、グループ企業内の退職者に限られるものではないこと。

ハ 「60歳以上の定年退職者」であることの確認は、労働基準法第22条第1項の退職証明、雇用保険法施行規則第16条の離職証明書等により行うが、書類による確認が困難である場合には労働者本人からの申告によることでも差し支えない。ただし、申告を受ける際には、本人からの誓約書等の書面によることが望ましい。

ニ 事業年度中に関係派遣先の範囲に変更があった場合には、当該変更があった時点から起算して関係派遣先への派遣割合を計算することを基本とするが、決算書類に基づき前々事業年度末（前事業年度開始時点）又は前事業年度末（当事業年度開始時点）におけるグループ企業の範囲を前事業年度における関係派遣先の範囲とした上で、関係派遣先への派遣割合を計算することも可能とすること。ただし、その場合には、関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号-2）（表面）の余白に、「前々事業年度末（又は前事業年度末）のグループ企業の範囲を前事業年度における関係派遣先の範囲とした」旨を記載すること。

(3) 報告の方法等

イ 派遣元事業主は、関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号-2）については、上記（1）、（2）及び様式第12-2の「記載要領」に基づき記載すること。

ロ 提出期限

関係派遣先割合報告書の提出期限は、派遣元事業主の事業年度経過後3箇月以内とする（則第17条の2）。

ハ 提出部数等

派遣元事業主は、作成した関係派遣先派遣割合報告書について、正本1通及びその写し2通について、事業主管轄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20条）。

事業主管轄労働局は、派遣元事業主から提出された関係派遣先派遣割合報告書について記載事項に不備がないことを確認の上受理し、正本1通を本省に送達すると共に、そのうち1通を提出者に控えとして交付する。

3 海外派遣の届出

海外派遣については、派遣先に対しては国内法が適用されず、法の規定のみによっては、派遣労働者の適正な就業の確保が困難であるため、派遣元事業主には事前に届出を行わせ（法第23条第4項）、労働者派遣契約の締結時において講ずべき措置（法第26条第3項）の規定と相まって海外派遣に係る派遣労働者の保護を図ることとしている。

（1）法第23条第4項に規定する「海外派遣」の概要

法第23条第4項に規定する海外派遣は「この法律の施行地外の地域に所在する事業所その他の施設において就業させるための労働者派遣」をいうものである。

したがって海外の事業所その他の施設において指揮命令を受け派遣労働者を就業させることを目的とする限り、海外に所在する法人又は個人である場合はもとより、派遣先が国内に所在する法人又は個人である場合において、当該派遣先の海外支店等において就業させるときもこれに該当する。

なお、派遣就業の場所が一時的に国外となる場合であったとしても出張等の形態により業務が遂行される場合、すなわち、主として指揮命令を行う者が日本国内にあり、その業務が国内に所在する事業所の責任により当該事業所に帰属して行われている場合は、法の派遣先の講ずべき措置等の規定が直接当該派遣先に適用され、ここにおける「海外派遣」には該当しないものであるので特に留意すること。

また、派遣先が国内に所在する法人又は個人である場合における当該派遣先の海外の事業所その他の施設において就業する労働者派遣であって、当該労働者派遣の期間がおおむね1箇月を超えないものについては、「海外派遣」には該当せず、当該届出を要しないものとして取り扱って差し支えない。

（2）届出の方法

イ 海外派遣の届出は、海外派遣をしようとするときに、あらかじめ、海外派遣届出書（様式第13号）を厚生労働大臣に提出することにより行う。

また、提出に当たっては、法第41条の派遣先責任者等の規定について、その書面の写しを添付しなければならない（法26条第2項、法第41条、法第42条第1項及び第3項、則第18条、則第19条、則第23条、則第24条）。

- ロ 海外派遣届出書については正本1通及びその写し2通を、添付書類については正本1通及びその写し1通を提出しなければならない（則第20条）。

（3）海外派遣の届出の受理

事業主管轄労働局は、海外派遣届出書（様式第13号）及び添付書類について、記載事項等に不備がないことを確認の上受理し、正本及び添付書類1通を本省に送達すると共に、海外派遣届出書の写しについては、そのうち1通を提出者に控えとして交付する。

また、海外派遣の届出を受理した事業主管轄労働局は、当該事業所に係る事業所管轄労働局へ海外派遣届出書の複写及び関係書類を送付するものとする。

4 事業所ごとの情報提供

（1）概要

派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項など、あらかじめ関係者に対して知らせることが適当である事項について情報の提供を行わなければならない（法第23条第5項）。

これによって、派遣元事業主の透明性を確保し、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択や派遣労働者の待遇改善等に資することが期待される。

（2）情報提供すべき事項

派遣元事業主が事業所ごとに情報提供すべき事項は、次のとおりである（法第23条第5項、則第18条の2第3項）。

イ 派遣労働者の数

（イ）直近の数が望ましいが、直近の「6月1日現在の状況報告」で報告した事業所ごとの派遣労働者の数でも差し支えない。

（ロ）情報提供にあたっては、「 α 年6月1日付け派遣労働者数 β 人」と記載する等、時点及び単位がわかるようにすること。

ロ 労働者派遣の役務の提供を受けた者の数

（イ）直近の数が望ましいが、直近の「事業報告書」の派遣先事業所数でも差し支えない。

（ロ）情報提供にあたっては、「 α 年度 派遣先事業所数（実数） β 件」と記載する等、時点及び単位等がわかるようにすること。

ハ 労働者派遣に関する料金の額の平均額

（イ）直近の労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業所における派遣労働者1人1日

(8時間) 当たりの労働者派遣に関する料金の平均額。また、小数点以下の端数が生じた場合には、四捨五入のうえ表記すること。) が望ましいが、直近の「事業報告書」に記載した派遣料金とすることでも差し支えない。

- (ロ) 情報提供にあたっては、「 α 年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額 β 円」と記載する等、時点がわかるようにするとともに、事業報告で報告したすべての業務についても記載する等、単位等についてもわかるようにすること。

ニ 派遣労働者の賃金の額の平均額

- (イ) 派遣労働者の賃金の平均額 (当該事業所における派遣労働者の1人1日(8時間)当たりの賃金の額の平均額。また、小数点以下の端数が生じた場合には、四捨五入のうえ表記すること。) が望ましい。ただし、個別に算出する代わりに直近の「事業報告書」に記載した派遣労働者の賃金の額とすることでも差し支えない。

- (ロ) 情報提供にあたっては、「 α 年度 派遣労働者の賃金の額の平均額 β 円」と記載する等、時点がわかるようにするとともに、事業報告で報告したすべての業務についても記載する等、単位等についてもわかるようにすること。

ホ 労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合 (以下「マージン率」という。)

(イ) マージン率の算出方法

前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの労働者派遣に関する料金の額の平均額 (当該事業年度における派遣労働者1人1日(8時間)当たりの労働者派遣に関する料金の平均額。) から派遣労働者の賃金の額の平均額 (当該事業年度における派遣労働者1人1日(8時間)当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額。) を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の平均額で除すことにより算出すること。

なお、百分率(%)表記にした場合に、小数点以下一位未満の端数が生じた場合には、これを四捨五入すること (則第18条の2第2項)。

- (ロ) 労働者派遣に関する料金の額の平均額及び派遣労働者の賃金の額の平均額については、加重平均による。例えば、3名の派遣労働者を雇用している場合であって、労働者派遣に関する料金の額が1万円・1万円・3万円であるときは、1万円と3万円の単純平均とするのではなく、1万円の派遣労働者が2名いることを加味した加重平均の計算の考えによること。

- (ハ) ただし、直近の「事業報告書」の「派遣料金」及び「派遣労働者の賃金」を元に算出する場合は上記(ロ)の限りではない。

- (ニ) 情報提供にあたっては、(ハ)によって算出した場合は「 $\alpha-1$ 年度 マージン率の平均 θ %」と事業報告で報告したすべての業務についても記載することが望ましい。また、時点及び単位、マージン率に含めている教育訓練に要する経費、福利厚生費、社会保

除料等の事項についても示す、派遣労働者が自社のいわゆるマージン率について理解しやすくすることが望ましい。

- (ホ) なお、マージン率の算定は事業所単位が基本であるが、当該事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内で算定することも妨げないこと（則第18条の2第2項）。

※ 「一体的な経営」とは

「一体的な経営」とは、例えば、一定の地域に所在する複数の事業所で共通経費の処理を行っており、事業所ごとに経費が按分されていないような場合などが該当すること。

へ 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

- (イ) 派遣元事業主には、希望者全員へのキャリアコンサルティングの実施及びキャリア形成に資する教育訓練の実施等が義務づけられたところである。

このため、キャリアコンサルティングの相談窓口の連絡先やキャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容（その概要を含む）を示すことが求められる。

- (ロ) 公表する内容としては、入職時等の教育訓練や職能別訓練等の訓練種別、対象となる派遣労働者、賃金支給の有無、派遣労働者の費用負担の有無等の労働者派遣計画で計画し記載すべき事項と同様の事項を公表することが考えられるが、それ以外の事項についても、公表すべき事項があれば、積極的に公表することが望ましい。

- (ハ) 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、キャリア形成支援制度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許可要件（第3の1の（8）のロの（イ））となっている点に留意すること。

- (ニ) その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

積極的な情報提供を行うことで実態をより正確に表すことが可能となり、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択等に資すると考えられる事項をいう。その内容は、各派遣元事業主において判断すべきものであるが、例えば、福利厚生に関する事項や派遣労働者の希望や適性等に応じた派遣先とのマッチング状況等が考えられる。

(3) 情報提供の方法等

イ 情報提供の方法は、事業所への書類の備付け、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とする（則第18条の2第1項）。なお、派遣元指針により、マージン率の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすることとされているので留意すること。

「その他の適切な方法」としては、例えば、パンフレットの作成や人材サービス総合サイトの活用等が考えられるが、情報提供の趣旨に鑑みて適切な方法によることが必要である。なお、人材サービス総合サイトについては、上記のインターネットの利用が原則とされていることにかんがみ、自社でホームページを有していない場合等については積極的に活用する

ことが望ましい。

- ロ 情報提供は、少なくとも、毎事業年度終了後可能な限り速やかに前年度分の実績を公表することが必要であるが、情報公開を積極的に進める観点から、派遣元事業主の判断により、当年度分の実績を追加的に情報提供することとしても差し支えない。
- ハ マージン率は、当該事業所が行っている労働者派遣の全業務・全派遣労働者の平均値を計算すればよいが、情報公開を積極的に進める観点から、派遣元事業主の判断により、詳細な計算結果を追加的に情報提供することとしても差し支えない。
- ニ 情報提供は、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択等に資するよう、マージン率だけではなく、教育訓練に関する事項やその他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項等も含めて総合的に判断できるような形で行うことが重要である。
- ホ 派遣元事業主は、関係者からの情報提供の求めがあった場合には、これに応じる義務があるのは当然である。

5 労働争議に対する不介入

(1) 概要

- イ 派遣元事業主は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は事業所閉鎖の行われている事業所に関し、労働者派遣（当該同盟罷業又は作業所閉鎖の行われる際に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあつては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。）をしてはならない（法第24条、職業安定法第20条第1項）。
- ロ イのほか、労働委員会が公共職業安定所に対し、事業所において、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いること及び無制限に労働者派遣が行われることによって、当該争議の解決が妨げられることを通報した場合においては、公共職業安定所は都道府県労働局に連絡し、都道府県労働局はその旨を派遣元事業主に通報するものとし、当該通報を受けた派遣元事業主は、当該事業所に関し、労働者派遣（当該通報の際現に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあつては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。）をしてはならない。ただし、当該争議の発生前、通常使用されていた労働者（労働者派遣に係る労働に従事していた労働者を含む。）の員数を維持するため必要な限度まで労働者派遣をする場合はこの限りでない（法第24条、職業安定法第20条第2項）。

(2) 労働争議に対する不介入の趣旨

労働争議は、労使対等の立場で行われその解決も自主的に行われるべきものである。ところが労働者派遣事業等の労働力需給調整システムが争議が行われている事業所に対し労働力の提供を行うことは、争議の自主的解決を妨げることとなり、適当ではない。

そのための民営職業紹介事業、労働者募集及び労働組合の行う労働者供給事業について準用されている職業安定法第20条をこれらと同様に準用することにより労働者派遣事業も労働争議に対して中立的立場に立ち、労働争議の自主的な解決を妨げないこととしたものである。

(3) 現に同盟罷業又は作業所閉鎖の行われているときの規制

イ 労働争議のうち同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）の行われている事業所に労働者派遣をすることが禁止される。

ロ 「同盟罷業」とは、労働者が団結して労働力の提供を拒否し、労働力を使用者に利用させない行為をいい、一部スト、部分スト、波状スト等ストライキ一般が含まれる。また、「作業所閉鎖」とは、労働者に対して作業所を閉鎖して労働者を就業不能の状態におき、労働者の提供する労務の受領を拒否することをいい、いわゆるロックアウトがこれに当たる。

ハ イの趣旨は、公正な労働関係を維持するためであるから、法律により争議行為が禁止された国、地方公共団体又は公共企業体において、争議行為が行われる等違法な争議行為が行われている場合に、労働者派遣をすることはイの趣旨に反するものではない。

ニ 禁止されるのは、同盟罷業又は作業所閉鎖が行われて以後、新たに労働者派遣をすることであり、その際現に、労働者派遣をしている場合には、その範囲内で引き続き労働者派遣をすることまで禁止するものではない（同盟罷業又は作業所閉鎖中に同一内容の契約の更新、更改を行うことも許容される）。ただし、従来から労働者派遣はしていても派遣労働者を増加させるような行為は許されない。

同盟罷業又は作業所閉鎖が予定されている場合に、その直前に、新たに労働者派遣をすることは法の趣旨に反するものであり、同様に許されないものと考えられる。

(4) 争議行為が発生しており、同盟罷業や作業所閉鎖に至るおそれの多いときの規制

イ 労働委員会から公共職業安定所に対し、無制限に労働者派遣をすることによって、当該争議の解決が妨げられることが通報された場合、公共職業安定所は都道府県労働局に連絡し、都道府県労働局は派遣元事業主に対しその旨を通報する。

この場合、当該派遣元事業主が労働者派遣をすることが一定の範囲において禁止される。

ロ 禁止される労働者派遣の範囲は、(3)と同様新たに労働者派遣をすることであり、通報の際に、現に労働者派遣をしている場合に、引き続き労働者派遣をすることまで禁止する趣旨ではない。

ハ また、当該労働争議の発生前に、通常使用されていた労働者の員数を維持するため必要な限度まで新たに労働者派遣をし、又は派遣労働者を増加させることは禁止されない。ここにいう通常使用されていた労働者の員数とは、派遣労働者を含めた数であり、一応労働争議発生前3箇月の平均をもって判断するが、季節や時期によって事情が異なる場合もあり、このような場合には、例年のその時期の労働者数を考慮して判断する。

6 個人情報等の保護

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣に関し、その業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。）の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集、保管及び使用し（法第24

条の3第1項)、当該個人情報 を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない(法第24条の3第2項)。また、派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない(法第24条の4)。

なお、紹介予定派遣をする場合において職業紹介を行う段階では、職業紹介事業者として、個人情報の保護等について職業安定法その他の法律の規定が適用となることに留意し、紹介予定派遣の各段階に応じ、派遣元事業所及び職業紹介事業所としてそれぞれ必要な個人情報保護措置を講じること(職業紹介事業関係業務取扱要領第11の3参照)。

(2) 個人情報の収集、保管及び使用

派遣元事業主は、労働者派遣に関し、その業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集、保管及び使用するに際し、以下の点に留意しなければならない。

イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録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目的の範囲内で、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、派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者(以下「派遣労働者等」という。)の個人情報((2)及び(3)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。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。

(イ) 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

(ロ) 思想及び信条

(ハ) 労働組合への加入状況

- ・ (イ) からハ) 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。

(イ) 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

(ロ) 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(ハ) 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。
- ロ 派遣元事業主は、個人情報収集の際には、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。
 - ・ 「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が含まれる。
 なお、これ以外の場合で、問題が生じた場合には、本省あて相談すること。
- ハ 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若しくは義務教育学校の新規卒業予定者であって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ことが必要であること。

なお、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。

ニ 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。

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。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。

- ・ 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を除き、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報については、「労働者派遣業務（自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる業務をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。）」又は、紹介予定派遣も行う場合にあっては「労働者派遣業務（自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる業務をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。）及び紹介予定派遣をする場合における職業紹介業務（求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんする業務）」として利用目的を特定すべきものであり、その変更も基本的に想定されないものであること。

なお、法及び派遣元指針においては、法第24条の3第1項ただし書及び派遣元指針第2の10の（1）の二のただし書に該当する場合は、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報の労働者派遣業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。）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。

- ・ 「派遣労働者登録申込書」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、当該個人情報労働者派遣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18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項による利用目的の通知等の対象となるものではないこと。一方、アンケート調査票等に記載された個人情報を労働者派遣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、派遣労働者登録申込書、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。

- ・ 個人情報保護法第23条において、個人データを第三者に提供することについて定めているものであるが、労働者派遣業務においては、例えば、派遣労働者登録申込書に、派遣先に提供されることとなる個人データの範囲を明らかにしつつ、労働者派遣に必要な範囲（派遣元指針第2の10の（1）のニに定める範囲）で個人データが派遣先に提供されることに関する同意欄を設けること等により、派遣労働者となろうとする者から同意をあらかじめ得るようにすることが必要となるものであること。なお、この「同意」の取得の方法は、特段の要式行為とされているものではないが、トラブル防止等の観点からも、書面による取得など事後に「同意」の事実を確認できるような形で行うことが望ましいものであること。
- ・ 派遣先に対して派遣労働者等の個人データを示す行為は、個人情報保護法第23条第1項の「第三者提供」に該当するものであるが、派遣元事業主が法第35条第1項各号に掲げる事項を派遣先に通知する場合は、個人情報保護法第23条第1号の「法令に基づく場合」に該当し、派遣元事業主は、あらかじめ本人の同意を得る必要がないものであること。

（3）個人情報の適正管理

- イ 派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、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。
 - （イ）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
 - （ロ）個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
 - （ハ）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
 - （ニ）収集目的に照らして保管する必要がなくなった（本人からの破棄や削除の要望があった場合を含む。）個人情報を破棄又は削除するための措置
- ロ 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。

「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 派遣元事業主は、次に掲げる事項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。

(イ) 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

(ロ) 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

(ハ) 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

- ・ 「個人情報の開示又は訂正」については、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「利用の停止」及び「第三者への提供の停止」が排除されているものではないこと。
- ・ 派遣元事業主は、個人情報適正管理規程について、個人情報保護法第32条を踏まえた内容として所要の改正等を行うことが望ましいこと。

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

なお、(ハ)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。

また、(ニ)に関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。

(参考) 個人情報適正管理規程の例

- 1 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、営業課派遣事業係及び総務課総務係とすることとする。個人情報取扱責任者は派遣事業係長〇〇〇〇とすることとする。
- 2 派遣元責任者は、個人情報を取り扱う1に記載する事業所内の職員に対し、個人情報の取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、派遣元責任者は少なくとも3年に1回は派遣元責任者講習を受講し、個人情報の保護に関する事項等の知識・情報を得るよう努めることとする。
- 3 1の個人情報取扱責任者は、派遣労働者等から本人の個人情報について開示の請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うこととする。更にこれに基づく訂正（削除を含む。以下同じ。）の請求があった場合は、当該請求の内容が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行うこととする。

また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、派遣元責任者は派遣労働者等への周知に努めることとする。

4 派遣労働者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。

なお、個人情報に係る苦情処理担当者は派遣元責任者◇◇◇◇とすることとする。

年 月 日

ニ 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。

「不利益な取扱い」とは、具体的には、例えば、以後、派遣就業の機会を与えないこと等をいう。

(4) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(1) から (3) までに定めるもののほか、派遣元事業主は、個人情報保護法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、個人情報保護法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならない。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めなければならない（第7の24及び第10参照）。

(5) 秘密を守る義務

派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。また、派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とする。

なお、「正当な理由がある場合」とは、本人の同意がある場合、他の法益との均衡上許される場合等をいう。

また、「秘密」とは、個々の派遣労働者（雇用することを予定する者を含む。）及び派遣先に関する個人情報をいい、私生活に関するものに限られない。職務を執行する機会に知り得た個人情報を含むものである。

さらに、「他に」とは、当該秘密を知り得た事業所内の使用人その他の従業員以外の者をいうものである。