

## **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（前記第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、適正におこなわれることが必要である。このため、他の需給調整機関と同様に職業安定法、「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、労働条件の明示、求職者等の個人情報への取扱い、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（平成11年労働省告示第141号。以下、「指針」をいう。）」等に定める原則が準用される。（法第46条）

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主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）法第3条に関する事項（均等待遇）（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、差別的な取扱い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適當である旨、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に対し、厚生労働大臣が法第48条の2に基づく指導、助言を行うことができるのは当然であるので、その旨留意すること。

##### **ロ 労働者供給に関する男女の均等な機会の確保**

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条の規程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）法第5条の3規定に関する事項（労働条件の明示）（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供給先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又は電子メール（労働者が電子メールによることを希望した場合に限る）による必要があること（則第4条の2第2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、FAX等は該当しないものであること。

- (イ) 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- (ロ) 労働契約の期間に関する事項
- (ハ) 就業の場所に関する事項

- (ニ) 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
- (ホ) 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
- (ヘ) 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
- ロ 労働者供給事業者は、供給される労働者に対して労働条件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) 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
  - (ロ) 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、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
  - (ハ) 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。
  - (ニ) 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、休憩時間休日等について明示すること。
  - (ホ) 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。
  - (ヘ) 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなった場合には、当該明示を受けた供給される労働者に速やかに知らせること。

### (3) 法第5条の4に関する事項（供給される労働者の個人情報の取扱い）等（指針第4参照）

#### イ 個人情報の収集、保管及び使用

- (イ) 労働者供給事業者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で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、例えば求職者の希望職種、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。
- (ロ) 労働者供給事業者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人同意の下で本人以外のもの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。

(ハ) 労働者供給事業者は、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））により提出を求めなければならないこと。

(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。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。

#### ロ 個人情報の適正管理

(イ) 労働者供給事業者は、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、求職者当からの求めに応じ、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 個人情報の紛失、破綻及び改ざん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さ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

労働者供給事業者は、個人情報の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」という。）第2条第3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1節に規定する義務を遵守しなければならないこと。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ること。

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7によること。

## ニ 秘密を守る義務（法第51条の2）

労働者供給事業者及びその代理人、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、それに関して知り得た個人情報及び法人である雇用主に関する情報をみだりに他人に知らせてはならないこと。また、労働者供給事業者及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とすること。

## （4）苦情処理に関する事項（指針第5の3参照）

- 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。

## （5）年齢制限の禁止に関する取組

- イ 雇用対策法（昭和41年法律第132号。以下「雇対法」という。）第10条により、労働者の募集及び採用について年齢制限を禁止することが義務化されているが、同法施行規則第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こと。
- 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5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18条の2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こと（平成11年労働省告示第141号第5の5）。

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5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雇対法第10条及び高齢法第18条の2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、雇対法施行規則第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18条の2の趣旨にかんがみ、年齢制限を行う事業主（藤堂者供給を受けようとする者）は、雇対法施行規則第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）が提示した理由が雇対法施行規則第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 雇対法第10条又は高齢法第18条の2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雇対法第10条若しくは高齢法第18条の2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、雇対法第10条及び高齢法第18条の2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22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、雇対法第10条又は高齢法第18条の2の趣旨を確保するために行うものであることから、職業安定法第51条第1項の正当な理由がある場合に該当し、職業安定法第51条の2の「みだりに他人に知らせること」には該当しないものであること。また、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第23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って、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 雇対法施行規則第1条の3第2項への対応

雇対法施行規則第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。

(ニ) 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、事業主が雇対法第10条及び高齢法第18条の2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、同法第48条の3の改善命令、同法第32条の9(同法第33条第4項、第33条の2第7項、第33条の3第2項及び第33条の4第2項の規定により準用する場合を含む。)の許可の取り消し若しくは事業廃止命令又は事業停止命令の対象となりうるものであること。

以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

### **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ため、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労働協約にかかわらず、組合員等を供給してはならない。

ただし、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) 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、確実、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、公平化をはかるようにすること。)

#### 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たずさわる役職員の人選、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 供給に関する労働協約(供給契約)の締結

労働組合等は、原則として供給に関する労働協約(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、労働協約が失効し協約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、協約の更改又は新規協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、労働協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。

このため、労働組合等が当該組合員等を供給するに当たっては、賃金の支払、労働者災害補償保険、雇用保険その他法律によって規定された使用者としての義務、及び作業の完成についての義務等はすべて供給先の事業主が負うべき旨を明らかにしておくこと。

#### 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な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（則第3条第7項）ておき、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。

- ① 事業運営規定（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) 事業運営規定

イ 事業運営規定は、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、職業安定法第2条（職業選択の自由）、第3条（均等待遇）、第5条の3（労働条件の明示）、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条の2（秘密を守る義務）の内容を含む事業運営規定を作成し計画的かつ秩序ある運営を行うこと。

ハ 事業運営規定については、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、シーディー・ロム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。）により読みとつ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

供給した組合員等			供給就労月日及び就労先名												
			労働組合等名称												
番号	氏名	職種	記録年月												
			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
②3月末日 における供 給対象組 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
③3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

印

(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、報告対象機関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、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。