

# 新たな労働力需給調整システム (案) について

1	改善計画の認定対象となる建設業の事業主の団体	・ ・ ・ ・ ・ 1
2	改善計画の認定要件	・ ・ ・ ・ ・ 3
3	建設業務労働者就業機会確保事業の具体的な許可基準	・ ・ ・ ・ ・ 4
4	送出契約の内容	・ ・ ・ ・ ・ 7
5	労働者の同意等	・ ・ ・ ・ ・ 9
	(参考) 建設業務労働者就業機会確保事業(仮称)の概要	・ ・ ・ ・ ・ 10

## 1 改善計画の認定対象となる建設業の事業主の団体

建設事業主の団体としては、主に、社団法人、事業協同組合、協同組合連合会及び任意団体形式のものが見られるが、改善計画の認定対象となる事業主団体としては以下のとおりとすることが考えられる。

### (1) 社団法人

社団法人は、民法の規定により、行政庁の許可を得た公益的な団体であること等が担保されており、建設業務労働者の雇用の改善等の事業、建設業務労働者就業機会確保事業等の実施に関して、傘下の事業主が適正に当該事業を実施するよう、指導、助言等を実施することが期待できる。

また、社団法人の形式の事業主団体の実態をみると、組織規模が大きく、事業実施体制等が整備されていると考えられることから、対象とする。

〔具体例〕

- ・ (社)北海道建設業協会
- ・ (社)札幌建設業協会
- ・ (社)埼玉県左官業協会

### (2) 事業協同組合及び協同組合連合会

事業協同組合及び協同組合連合会は、中小企業等協同組合法に基づき、行政庁の認可を受けて設立されるものであり、全国や都道府県単位の団体の支部、地域の専門事業者の団体などがこれに該当するが、

- ・ 小規模(4社以上)でも設立できること、
- ・ 事業の協同実施等を目的とするものであること、
- ・ 事業「目的を達成することが著しく困難である」場合でなければ設立を許可しなければならないとされていること、

等、建設業務労働者就業機会確保事業等の実施に関しては、傘下の事業主に対して適切な指導、助言等を実施できるとは限らないことから、これらのうち、一定の要件に該当するものについて対象とすることが考えられる。

具体的要件としては、次のものが考えられる。

会員数が一定数以上あること(今後実態を把握し、具体的な数値を検討)。

事業実施能力、財政的な基盤の確認

建設事業に関する事業を適正に実施していること。(実際に建設労働者の労務管理の改善等を行っていること。また、認可行政庁への事業報告を、適正に提出していること等。)

休眠団体でないこと、事業実施能力があることの確認

独立した事務局体制（事務所・事務員）が整備されていること。

事業実施能力の確認

当該団体の役員中に刑法犯（傷害等）がいる等の不適格要件に該当しないこと。

不適格者の排除

### （３）任意団体形式のもの

任意団体形式のものとしては、都道府県レベルの社団法人や事業協同組合の支部（市町村、郡等の単位で設立）などがあるが、

- ・ 問題が発生した場合の責任主体や賠償責任の帰属等が不明確となり、労働者の保護に欠けることとなるおそれがあること
  - ・ 改善措置の実施に関して、財政的な基盤も不確実なこと
- 等から、事業運営の適正性が担保できるかどうか、今後さらに検討。

### （４）その他

なお、建設事業主の団体であることを担保するため、当該団体に占める建設事業主の割合も要件とすることが適当であると考えられる。（例えば、火災保険の販売店の事業協同組合に、たまたま数社の建設業者が入っていたとしても、そのような団体が建設業務労働者就業機会確保事業に関する措置を適正に講ずることは期待しにくい。）

## 2 改善計画の認定要件

改善計画の認定要件として、次のようなものが考えられる。

- ( 1 ) 改善計画の内容が、厚生労働大臣が定める建設雇用改善計画に照らして適切なものであること。
  - ( 2 ) 改善措置の内容及び実施時期が、改善計画の目標を確実に達成するために適切なものであり、かつ、建設業務労働者の雇用の安定又は確保に資するものであること
  - ( 3 ) その他（例えば、改善計画を達成する見込みが確実であること等）
- ( ) また、認定の取消要件として、
- ・ 認定計画が上記の認定基準に該当しなくなった場合
  - ・ 認定団体又はその構成事業主が改善計画に従って改善措置を実施していない場合（常態的に改善計画に記載されていない事業主に対して労働者を送出している場合等）
- が考えられる。

### (参考) 改善計画記載事項

改善措置の目標

改善措置の内容（建設有料職業紹介事業の実施、建設業務労働者就業機会確保事業の支援、調整等）

改善措置の実施時期

建設業務労働者就業機会確保事業における、

- ・ 送出事業主（事業の実施時期）
- ・ 受入事業主

等

### 3 建設業務労働者就業機会確保事業の具体的な許可基準

建設業務労働者就業機会確保事業の具体的な許可基準としては、次のようなものとする考えられる。

( 1 ) 当該事業が雇用の安定を目的とするものであること

例えば、以下のようなものを判断基準とすることが考えられる。

雇用確保のための仕事量の確保（新規成長分野への進出、工事量確保のための営業活動、工事量の平準化のための措置等）の努力をしていること。

一時的に過剰となる労働者のみを建設業務労働者就業機会確保事業の対象とするものであること。（送出専門の労働者を雇用していないこと。）

送出期間中の賃金について、不合理なものとしていないこと。

送出期間中についても、適正に労災保険へ加入させていること。

退職が決まっている労働者を送出するものでないこと。

常用労働者のみを送出するものであること。（有期雇用者、日雇い労働者は対象外。）

( 2 ) 実態として建設事業を営んでいること。

( 3 ) 認定計画において、建設業務労働者就業機会確保事業を行うこととされている者であること

( 4 ) 送出労働者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有すること

例えば、以下のようなものを判断基準とすることが考えられる。

次のとおり、送出事業主側の責任者として雇用管理を適正に行いうるものが所定の要件及び手続に従って適切に配置されていること

暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律、刑法（傷害等）暴力行為等処罰に関する法律等の規定による罰金刑を受け、その執行等の後5年以内のものでないこと。

送出労働者の数に応じて一定数の責任者が選任されること。

住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。

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。

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ものであること。

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ものであること。

責任者となりうる者の名義を借用して許可を得ようとするものでないこ

と。

雇用管理について、一定の実務経験等を有するものであること。

職業安定局長が委託する者が行う責任者講習を受講したものであること。

苦情処理等の場合に、責任者が日帰りで往復できる地域に送出すること。

等

次のとおり、送出事業主（法人の場合にはその役員を含む。）が、送出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うるものであること。

労働保険、社会保険の適用等送出労働者の福祉の増進を図ることが見込まれるものであること。

送出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ないこと。

の、及び に該当しないものであること。

等

送出労働者に対する能力開発体制が整備されていること。

具体的には、教育訓練計画が適切に策定されていること、施設・設備・責任者等能力開発体制が整備されていること、送出労働者に受講を義務づけた教育訓練について費用を徴収する者でないこと。

(5) 個人情報 を適正に管理し、送出労働者の秘密を守るために必要な措置が講じられていること

例えば、以下のようなものを判断基準とすることが考えられる。

次のとおり、送出労働者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。

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。

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。

送出労働者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定があり、かつ当該規定について送出労働者への周知がなされていること。

個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

～ に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを自ら遵守するとともに、従業者に遵守させること。

等

次のとおり、送出労働者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。

個人情報をもとに必要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。

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。

個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者による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。

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。

( 6 ) その他、事業を的確に遂行するに足る能力を有すること

例えば、以下のようなものを判断基準とすることが考えられる。

事業を円滑に実施できる財産的基盤を有すること。

建設業務労働者就業機会確保事業に係る指揮命令の系統が明確である等組織体制が整備されていること。

等

( 7 ) 申請者及びその役員中に不適格者がいないこと

例えば、申請者及びその役員中に、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律、刑法（傷害等の規定）、暴力行為等処罰に関する法律、入管法（不法就労助長罪）等の罪により罰金刑に処せられてから5年を経過していない者等の不適格者がいないことを要件とすることが考えられる。

( ) 許可の有効期間

個々の事業主が受けた許可は、改善計画に記載された建設業務労働者就業機会確保事業の実施時期の範囲内において一定期間有効。有効期間終了後、事業主が引き続き建設業務労働者就業機会確保事業を行う場合は、許可の有効期間の更新を受けることが必要。

## 4 送付契約の内容

### (1) 契約当事者

送付事業主と受入事業主の間で締結する。

### (2) 契約内容

必須事項（法令で義務づける事項）

ア 人数（業務が複数ある場合などは、以下の内容ごとに定める。）

イ 業務の内容

- ・ 屋根瓦葺き作業、鉄筋のハッキング作業、コンクリートの打設作業等、できるだけ詳細に記載（ ）。

建設業務労働者就業機会確保事業の場合、送付労働者を受入事業主が指揮命令して業務を処理することから、請負のように「ビルの5・6階の内装工事一式」、「から にかけての m<sup>2</sup>分の整地」等のように仕事量で表現するものではなく、一定の仕事量の完成を義務づけるものではない。

- ・ 複数業務を行う場合には、それぞれ明記。

ウ 受け入れる事業所の名称及び所在地その他就業の場所

エ 送付期間中に送付労働者を直接指揮命令する者に関する事項

オ 送付期間及び就業日

カ 就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

キ 安全及び衛生に関する事項

- ・ 危険又は健康障害の防止の措置、健康診断の実施等の健康管理、換気・採光・照明等作業環境管理、安全衛生教育、安全衛生管理体制等に関する事項を記載することが考えられる。

ク 送付労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項

- ・ 苦情処理担当者の氏名、部署、電話番号等が考えられる。

ケ 送付契約の解除に当たって講ずる送付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

- ・ 別の受入事業主に送り出すための準備に必要な時間的猶予をもって送付契約解除の申入れを行うことなどが考えられる。

コ その他（送付事業主側及び受入事業主側の責任者に関する事項、時間外労働に関する事項、受入事業主が送付労働者に対して行う便宜供与に関する事項等）



## その他の事項

### ア 送出料金

- ・ 法的な規制はしないが、「1人日 円」といった形式となることが想定される（ ）。

### イ 契約不履行の場合の賠償責任

等

請負契約において、このように「1人日 円」と契約している場合、労働者派遣に該当し、労働者派遣法違反となるおそれがある。

## 5 労働者の同意等

送出事業主は、あらかじめ、労働者から送出労働者となることに関する同意を得ることが必要。

また、送出事業主と労働者との間には、雇用関係があるため、送出事業主は、強制労働の禁止、賃金の支払い、雇入れ時の安全衛生教育、健康教育等の責任を負うこととなる。