

許可基準

次に掲げる1から4までのすべてに適合していると認めるときでなければ、一般労働者派遣事業の許可をしてはならないこととする（法第7条第1項）。

- 1 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。）

〔労働力需給の適正な調整を図るため、特定企業への労働者派遣に関して、次のとおり判断する。〕

- ・ 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ものであること、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（第13の4参照）。
- ・ 「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ない場合である。
- ・ 「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。
- ・ なお、「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うものではないこと」を、一般労働者派遣事業の許可条件として付することに留意すること。

- 2 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であること。）

〔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かんがみ、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。〕

(1) 派遣元責任者に関する判断

イ 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4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（第8の

10の(3)参照)。

- ③ 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。
- 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でないこと。
- 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（法施行前のいわゆる業務処理請負業における派遣的労働者の労務の担当者を含む。）であったことをいう。

(ii) 成年に達した後の雇用管理の経験と派遣労働者としての業務の経験とを合わせた期間が3年以上の者（ただし、雇用管理の経験が1年以上ある者に限る。）

(iii) 成年に達した後の雇用管理経験と職業経験とを合わせた期間が5年以上の者（ただし雇用管理の経験が1年以上ある者に限る。）

(iv) 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

(v) 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

(vi) 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 職業安定局長に開催を申し出た者が実施する「派遣元責任者講習」を受講（許可の申請の受理の日前5年以内の受講に限る。）した者であること。

⑩ 外国人にあつては、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）（以下「入管法」という。）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。

ロ 派遣元責任者が不在の場合の臨時的職務代行者があらかじめ選任されていること。

(2) 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ものであること。

② 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。

- 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 外国人にあつては、原則として、入管法別表第一の二の表の「投資・経営」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。

(3) 教育訓練に関する判断

イ 派遣労働者（登録者を含む。）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）が整備されていること。

・ 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 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。

ロ 派遣労働者に受講を義務付けた教育訓練について費用を徴収するものでないこと。

3 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。）

業務の過程で得た派遣労働者等の個人情報を管理する能力を要求することにより、派遣労働者等の個人情報を適正に管理し、秘密を守るため、次のような事項につき判断する。

(1) 個人情報管理の事業運営に関する判断

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。

イ 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。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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定があり、かつ当該規定について派遣労働者等への周知がなされていること。
- ④ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する派遣元責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

・ ③において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。

- ・ ④として苦情処理の担当者等取扱責任者を定めること。

ロ 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。

- ① 派遣元事業主は、イの①から④までに掲げる規程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。
- ② 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。
 - ・ ②の「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。

ハ 「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。

- ① 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。

(2) 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。

イ 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 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- 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が講じられていること。

- ・ ④の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。

ロ 「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

- ① 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適切な措置（イの①から④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。
- ② 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。

4 法第7条第1項第4号の要件（2及び3の他、申請者が当該事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること。）

一般労働者派遣事業を的確、安定的に遂行するに足る財産的基礎、組織的基礎や当該事業に適した事業所の確保等一定以上の事業遂行能力を要求することにより、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの一つとして適正かつ有効に機能させ、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。

(1) 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）

イ 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1千万円に当該事業主が一般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一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「7 資産等の状況」欄により確認する。
- ・ 「繰延資産」とは、商法施行規則第35条から第41条までに規定する創立費等をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである商法施行規則第33条の暖簾をいう。
- ・ 上記により算定される基準資産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による場合、③増資等があったことが証明された場合に限り、当該増加後の額を基準資産額とする。

ロ イの基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。

ハ 事業資金として自己名義の現金・預金の額が8百万円に当該事業主が一般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一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「7 資産等の状況」欄により確認する。
- ・ 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、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、当該増加後の額を自己名義の現金・預金の額とする。
- ・ 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、一般労働者派遣事業を行うことを予定する場合については、イにおいて「1千万円」を「500万円」と、ハにおいて「800万円」を「400万円」と読み替えて適用する。

(2) 組織的基礎に関する判断

一般労働者派遣事業に係る指揮命令の系統が明確であり、登録者数に応じた適当な数の職員が配置される等組織体制が整備されていること。

- ・ 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 一般労働者派遣事業に係る組織におけ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。

- ② 登録制を採用している場合にあつては、登録者数（1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く。）300人当たり1人以上の登録者に係る業務に従事する職員が配置されていること。

当該職員は、派遣元責任者と兼任であっても差し支えないものとする。

(3) 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20㎡以上あるほか、その位置、設備等からみて、一般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が必要である。

- ① 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。
- ② 事業に使用し得る面積がおおむね20㎡以上あること。

(4) 適正な事業運営に関する判断

一般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。
- ② 法人にあつては、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。
- ③ 一般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簿の謄本については、その目的の中に「一般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一般労働者派遣事業を行うと解釈される場合においては、一般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簿の謄本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。

- ④ 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。
- ⑤ 自己の名義をもって、他人に一般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。
- ⑥ 法第25条の規定の趣旨にかんがみ、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一般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。

5 民営職業紹介事業と兼業する場合の許可の要件

一般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限りにおいて兼業が認められるものであるが、同一の事業所内において兼業を行おうとする場合は、更に次の事項につき併せて判断すること。

[事業運営の区分に関する判断]

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。

- ① 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。
- ② 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、派遣の依頼と求人者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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

6 海外派遣を予定する場合の許可の要件

1 から 4 までに掲げる要件の他、更に次の事項につき併せて判断すること（これは法第7条第1項各号の要件に基づくものである。）。

(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。