

# 労働者供給事業業務取扱要領

平成24年10月

厚生労働省職業安定局



## 目 次

### **第1 労働者供給事業の意義等**

#### **1 労働者供給事業の意義**

- (1) 労働者供給・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 労働者供給事業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

#### **2 労働者供給事業の原則禁止**

- (1) 労働者供給事業の原則禁止の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (2) 労働組合等の行う労働者供給事業の趣旨・・・・・・・・・・・・ 8

### **第2 労働組合等の行う労働者供給事業に係る申請等の手続**

#### **1 許可要件**

- (1) 労働組合等の資格要件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- (2) 事業運営に関する要件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

#### **2 許可申請の手続**

- (1) 許可申請を要する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (2) 許可申請関係書類・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (3) 労働組合等の手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- (4) 都道府県労働局の手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- (5) 許可申請書等の確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
- (6) 許可等の決定の手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
- (7) 許可の条件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29

#### **3 許可の有効期間の更新手続**

- (1) 許可の有効期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- (2) 許可の有効期間の更新・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- (3) 許可の有効期間の更新申請関係書類・・・・・・・・・・・・・・ 29
- (4) 労働組合等の手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- (5) 都道府県労働局の手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- (6) 許可更新申請書等の確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
- (7) 更新等の決定の手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
- (8) 許可の条件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

#### **4 変更の届出手続**

- (1) 変更の届出・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
- (2) 変更届出を要する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
- (3) 変更届出関係書類・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
- (4) 変更の届出手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36

#### **5 許可証の取扱い**

- (1) 許可証の備え付け及び提示・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
- (2) 許可証の再交付手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36

(3) 許可証の返納手続	38
<b>6 廃止の届出手続</b>	
(1) 廃止の届出	38
(2) 廃止届出関係書類	38
(3) 廃止の届出手続	40
<b>7 書類の提出の経由及び提出部数</b>	
(1) 書類の経由	42
(2) 提出部数	42
<b>第3 労働者供給事業の事業運営</b>	
<b>1 概要</b>	43
<b>2 労働者供給事業の事業運営の原則</b>	
(1) 法第3条に関する事項（均等待遇）	43
(2) 法第5条の3に関する事項（労働条件の明示）	43
(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取扱い）等	44
(4) 苦情処理に関する事項	46
(5) 年齢制限禁止に関する取組	46
<b>3 その他</b>	
(1) 法第2条に関する事項（職業選択の自由）	48
(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）	48
(3) その他	48
<b>4 帳簿書類の備え付け</b>	
(1) 帳簿書類の種類	49
(2) 事業運営規程	50
(3) その他の帳簿書類	50
(4) 帳簿書類の様式	51
<b>5 事業報告</b>	56
<b>第4 違法行為の防止、摘発</b>	
<b>1 概要</b>	59
<b>2 労働者供給事業者への周知徹底</b>	59
<b>3 指導及び助言</b>	
(1) 概要	59
(2) 意義	59
<b>4 報告</b>	
(1) 概要	59
(2) 意義	59
(3) 報告の徴収手続	60
(4) 権限の委任	60

(5) 違反の場合の効果	60
<b>5 立入検査の実施</b>	
(1) 概要	60
(2) 意義	60
(3) 証明書	60
(4) 立入検査の権限	60
(5) 違反の場合の効果	61
<b>第5 違法行為に対する罰則、行政処分</b>	
<b>1 違法行為に対する罰則</b>	62
<b>2 違法行為に対する行政処分</b>	
(1) 概要	62
(2) 許可の取消し	62
(3) 事業停止命令	63
(4) 改善命令	63
<b>第6 業務報告</b>	
<b>1 苦情相談受付状況報告</b>	64
<b>2 指導状況報告</b>	64
<b>第7 個人情報保護法の遵守等</b>	
<b>I 概要</b>	65
<b>II 個人情報保護法について</b>	
1 個人情報保護法における用語の定義等	
(1) 個人情報	65
(2) 個人情報データベース等	65
(3) 個人情報取扱事業者	65
(4) 個人データ	66
(5) 保有個人データ	66
(6) 本人	66
2 個人情報保護法等の規定並びに労働者供給事業者が講ずべき措置及びその主な留意点等	
(1) 個人情報取扱事業者に該当する労働者供給事業者	
イ 利用目的の特定	67
ロ 利用目的による制限	67
ハ 適正な取得	68
ニ 取得に際しての利用目的の通知等	68
ホ データ内容の正確性の確保	70
へ 安全管理措置	70
ト 従業員の監督	71

チ	委託先の監督	7 1
リ	第三者提供の制限	7 1
ヌ	保有個人データに関する事項の公表等	7 3
ル	開示	7 4
ヲ	訂正等	7 4
ワ	利用停止等	7 5
カ	理由の説明	7 6
ヨ	開示等の求めに応じる手続	7 7
タ	手数料	7 7
レ	個人情報取扱事業者による苦情の処理	7 8
(2)	個人情報取扱事業者に該当しない労働者供給事業者	7 8
3	雇用管理指針	7 8

## 【参 考】

厚生労働省編職業分類表 [平成23年版 (抜粋)]

## 第1 労働者供給事業の意義等

### 1 労働者供給事業の意義

#### (1) 労働者供給

##### イ 労働者供給の意義

労働者供給とは、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、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（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいう（職業安定法（以下「法」という。）第4条第6項）。

したがって、労働者供給における供給元、供給先及び供給労働者の三者の関係は、次のいずれかとなる（第1図参照）。

- (イ) ① 供給元と供給される労働者との間に支配従属関係（雇用関係を除く。）があり、
  - ② 供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、
  - ③ 供給先は供給契約に基づき労働者を自らの指揮命令（雇用関係を含む。）の下に労働に従事させる。
- (ロ) ① 供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、
  - ② 供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、
  - ③ 供給先は供給契約に基づき労働者を雇用関係の下に労働に従事させる。

##### ロ 労働者供給の意義における「労働者」及び「供給契約」の意義

(イ) 「労働者」とは、対価を得て、一定の労働条件の下に雇用主との間に労働力を提供する関係（使用従属関係）に立つ者、又は立とうとする者をいう。

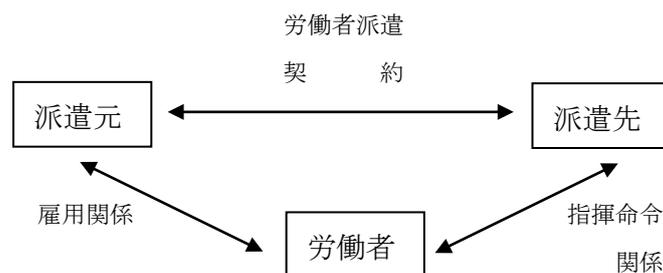
(ロ) 「供給契約」とは、契約の形式をいうものではなく、実体によって判断される。すなわち、民法上の請負契約、さらに、具体的には商法の運送契約等の形式をもって行われる場合も含むものであって、イの（イ）又は（ロ）の関係を生じさせる契約を総称するものである。この場合の契約は、当事者に合意があれば足り、文書によると口頭によるとを問わない。

##### ハ 労働者派遣との関係

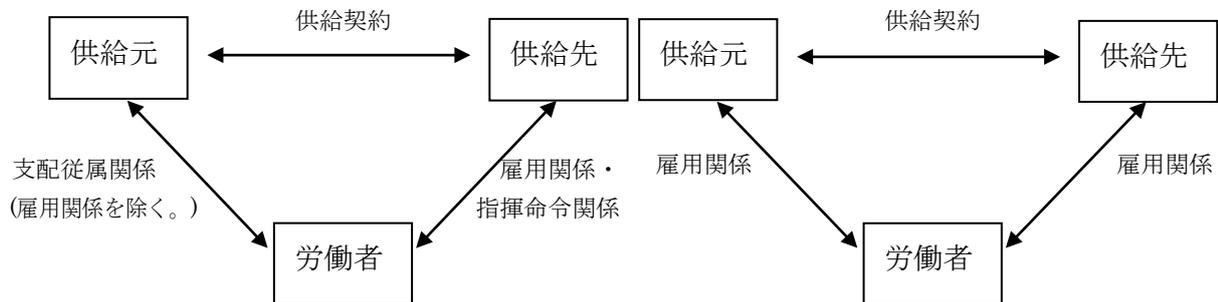
(イ) 労働者供給と労働者派遣の区分は次により行うこととする（第1図参照）。

### 第1図 労働者派遣と労働者供給との差異

#### ○労働者派遣



## ○労働者供給



- ① 供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させる場合のうち、供給元と労働者との間に雇用関係がないものについては、すべて労働者供給に該当する。

当該判断は、具体的には、労働保険・社会保険の適用、給与所得の確認等に基づき行う。

- ② ①の場合とは異なり、供給元と労働者との間に雇用契約関係がある場合であっても供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものについては、労働者派遣には該当せず、労働者供給となる（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（以下「労働者派遣法」という。）第2条第1項）。

ただし、供給元と労働者との間に雇用契約関係があり、当該雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて労働に従事させる場合において、労働者が自由な意思に基づいて結果として供給先と直接雇用契約を締結するようなケースについては、前もって供給元が供給先に労働者を雇用させる旨の契約があった訳ではないため、労働者が供給先に雇用されるまでの間は労働者派遣に該当することとなり、労働者派遣法（第3章第4節の規定を除く。）による規制の対象となる。

- ③ ②における「供給先に労働者を雇用させることを約して行われるもの」の判断については、契約書等において供給元、供給先間で労働者を供給先に雇用させる旨の意思の合致が客観的に認められる場合はその旨判断するが、それ以外の場合は、次のような基準に従い判断するものとする。

(a) 労働者派遣が法の定める枠組みに従って行われる場合は、原則として、派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものとは判断しないこと。

(b) 派遣元が企業としての人的物的な実体（独立性）を有しない個人又はグループであり、派遣元自体も当該派遣元の労働者とともに派遣先の組織に組み込まれてその一部と化している場合、派遣元は企業としての人的物的な実体を有するが、当該労働者派遣の実態は、派遣先の労働者募集賃金支払の代行となっている場合その他これに準ずるような場合については、例外的に派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものと判断することがあること。

(ロ) いわゆる「二重派遣」は、派遣先が派遣元事業主から労働者派遣を受けた労働者をさらに業として派遣することをいうが、この場合、派遣先は当該派遣労働者を雇用している訳ではない

ため、労働者派遣を業として行うものとはいえない。すなわち「二重派遣」は、形態としては労働者供給を業として行うものとして、法第44条の規定により禁止される。

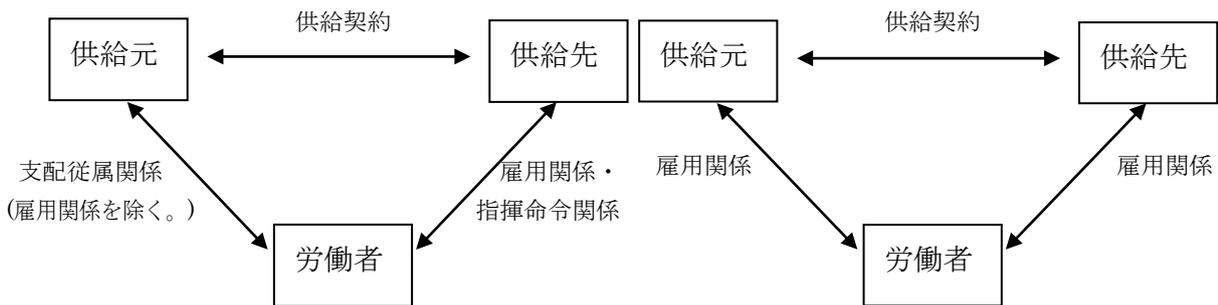
これについては、派遣労働者を雇用する者と、当該派遣労働者を直接指揮命令する者との間のみにおいて労働者派遣契約（詳しくは「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第7参照）が締結されている場合は、「二重派遣」に該当しないものである。したがって、労働者派遣契約を単に仲介する者が存する場合は、通常「二重派遣」に該当するものとは判断できないものであること（「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第1参照）。

ニ 労働者供給事業と請負により行われる事業との関係

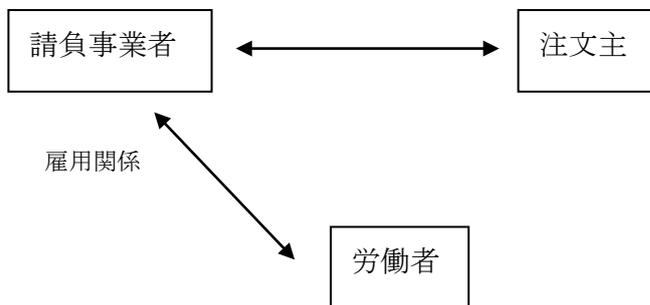
(イ) 労働者供給は、労働者を「他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」であり、この有無により、労働者供給を業として行う労働者供給事業と請負により行われる事業とが区分される（第2図参照）。

第2図 労働者供給事業と請負により行われる事業との差異

○労働者供給事業



○請負により行われる事業



(ロ) 「他人の指揮命令を受けて労働に従事させる」ものではないとして、労働者供給事業に該当せず、請負により行われる事業に該当すると判断されるためには、職業安定法施行規則(以下「則」という。)第4条の規定による基準をすべて満たすものでなければならない。

則第4条は、次のとおり規定している。

- 第4条 労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者(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(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)第2条第3項に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。)は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、法第4条第6項の規定による労働者供給事業を行う者とする。
- ① 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。
  - ② 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
  - ③ 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。
  - ④ 自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
- 2 前項の各号のすべてに該当する場合(労働者派遣法第2条第3号に規定する労働者派遣事業を行う場合を除く。)であっても、それが法第4条第4項の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第4条第6項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができない。
- 3 第1項の労働者を提供する者とは、それが使用者、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であるかを問わない。
- 4 第1項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人、政府機関又はその他如何なる名称であるかを問わない。

#### (ハ) 則第4条の解釈

##### 第1項

第1項柱書の規定は、労働者派遣法に基づく労働者派遣を業として行う労働者派遣事業については、本項の適用はない(「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)参照。)ことを明らかにするとともに、請負により行われる事業と労働者供給事業との区分の基準を定めたものであり、基準の定め方としては、労働者を提供し、これを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者は、請負契約の形式により事業を行う場合であっても第1号から第4号までのすべてに該当する場合を除き労働者供給事業を行う者とするものである。

なお、第1項の労働者を提供する者とは、それが、使用者、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であるかを問わないものである(則第4条第3項)。

また、第1項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であるかを問わないものである(則第4条第4項)。

##### ① 第1項第1号

- (a) 「財政上の責任を負う」とは、請負った作業の完成に伴う諸経費（例えば事業運転資金その他の経費。）を自己の責任で調達支弁することをいう。運転資金等の調達は請負契約と無関係のものであれば必ずしも自己資金であることを要しない。また、請負契約に基づく契約金の前渡しは自己資金である。
- (b) 「法律上の責任を負う」とは、請負契約の締結に伴う請負業者として民法（第632条、第642条）、商法（第502条、第569条）等の義務の履行について責任を負うことをいうものである。
- (c) 以上の責任を負うものであるかどうかの判定は、単に契約上の請負業者であるとの形式のみによって判断するのではなく、その責任を負う意思能力（理解と誠意）が判定の基礎となるものであるから、その契約内容と請負業者の企業体としての資格、能力及び従来の実績等の状況を総合的に判断すべきものである。

② 第1項第2号

- (a) 「労働者を、指揮監督する」とは、作業に従事する労働者を、請負業者が自己の責任において作業上及び身分上指揮監督することをいう。この場合、請負業者がその被用者をして指揮、監督させる場合も含むもので、作業上の指揮監督とは、仕事の割付け、技術指導、勤惰点検、出来高査定等直接作業の遂行に関連した指揮監督をいう。したがって、請負契約により注文主が請負業者に指示（依頼）を行い、その結果として注文主の意思が間接的に労働者に反映されることは差し支えないが、その注文主の指示（依頼）が実質的に労働者の作業を指揮監督する程度に強くなると請負業者が労働者を指揮監督しているとはいえないことになる。また、身分上とは、労働者の採用、解雇、給与、休日等に関する一般的労務管理をいうものである。

したがって、請負契約により注文主が請負業者に対し労働者の身分上のことについて指示（依頼）をすることをすべて否定するものでないが、注文主が労働者の身分上のことについて実質的に決定力をもつ場合は、請負業者が労働者を指揮監督しているとはいえない。

このように、労働者を指揮監督するとは、単に作業の上だけでなく、一般的な労務管理をも合わせて行っていることを要件とするものである。

③ 第1項第3号

- (a) 「使用者として法律に規定されたすべての義務」とは、労働基準法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、健康保険法、労働組合法、労働関係調整法、厚生年金保険法、民法等における使用者、又は雇用主としての義務をいう。
- (b) 「義務を負う者」とは、義務を負うべき立場にある者、すなわち、義務を履行しないときは義務の不履行に伴う民事上及び刑事上の責任を負うべき地位にある者をいい、必ずしも現実にこれらの義務を履行することを要求するものではないが、義務に関する理解と誠意に欠け、履行能力のないものをも、単に形式上使用者の立場にある事実のみを理由として義務を負う者とするのは妥当ではないので、この判定をする場合には、義務に関する理解と誠意並びにその履行状況、運営管理状況から総合的に判断すべきものである。

④ 第1項第4号

- (a) 本号は、単に肉体労働力を提供するものではないと判断できる具体的要件としての物理的要件（自ら提供する機械、設備、機材若しくはその作業に必要な材料、資材を使用する

こと。)と技術的要件(企画若しくは専門的な技術若しくは経験を必要とすること)の二要件を掲げ、そのいずれか一つの要件に該当する作業を行うものであればよいものとしている。

しかも、この二要件はいずれも併立的、かつ、択一的なものである。要するに、単に肉体的な労働力を提供する作業でないためには、当該二要件のうち、いずれか一つを具備していなければならないとの意味である。

- (b) 「自ら提供し、使用する」とは、機械、設備、器材又は作業に必要な材料、資材を請負者自身の責任と負担において、準備、調達しその作業に使用することをいい、所有関係や購入経路等の如何を問うものではない。したがって、その機械等が自己の所有物である場合はもちろん、注文主から借入又は購入したものであっても請負契約に関係のない双務契約の上に立つ正当なものを提供使用する場合も含むものである。
- (c) 「機械、設備、器材」とは、作業の稼働力となる機械、器具及びその附属設備、作業のために必要な工場、作業場等の建築物及びそれに要する器材等をいい、作業に直接必要のない労働者の宿舎、事務所等は、これに該当しない。
- (d) なお、この提供割合については、該当するそれぞれの請負作業一般における通念に照らし、通常提供すべきものが作業の進捗状況に応じて随時提供使用されており、総合的にみて各目的に軽微な部分を提供するにとどまるものでない限りはよいものである。
- (e) 「業務上必要な簡単な工具」とは、機械、器具等のうち主として個々の労働者が主体となり、その補助的な役割を果たすものであって、例えば、「のみ」、「かんな」、「シャベル」等のように、通常個々の労働者が所持携行し得る程度のものをいい、これらのものは当該要件における機械、器具等から除くものである。
- (f) なお、「機械、設備、器材」と「簡単な工具」との区別は、当該産業における機械化の状況と作業の実情等を考慮して業界における一般通念によって個々に判断されるものである。
- (g) 「専門的な技術」とは、当該作業の遂行に必要な専門的な工法上の監督技術、すなわち、通常学問的な科学知識を有する技術者によって行われる技術監督、検査等をいう。
- (h) 「専門的な経験」とは、学問的に体系づけられた知識に基づくものではないが、永年の経験と熟練により習得した専門の技能を有するいわゆる職人的技能者が、作業遂行の実際面において発揮する工法上の監督的技能、経験をいう。

例えば、作業の实地指導、仕事の順序、割振、危険防止等についての指揮監督能力がこれであり、単なる労働者の統率ないしは一般的労務管理的技能、経験を意味するものではなく、また、個々の労働者の有する技能、経験をもって足りるような作業は「専門的な経験」を必要とする作業とはいえないものである。
- (i) 要するに「企画若しくは専門的な技術、若しくは専門的な経験」とは、請負業者として全体的に発揮すべき企画性、技術性、経験を指すのであって、個々の労働者の有する技術又は技能等や業務自体の専門性をいうのではない。そして、当該作業が「企画若しくは専門的な技術、若しくは専門的な経験」を必要とするかどうかの認定は、その作業が単に個々の労働者の技能の集積によって遂行できるものか、また、その請負業者が企業体として、その作業をなし得る能力を持っており、かつ、現実にその技能、経験を発揮して作業につ

いて企画し、又は指揮監督しているかどうかについて検討すべきものである。

## 第2項

本項の規定は、第1項各号の要件が形式的には具備されていても、それが脱法を目的として故意に偽装しているものである限り、実質的には要件を欠くものであって、労働者供給事業を行う者であるとするものであり、この規定は、第1項の労働者供給事業に該当するものの範囲を拡張するものではなく、表面合法を装って脱法しようとするものであることから、第1項の解釈を注意的にさらに明確にしたものである。

「職業安定法第44条の規定に違反することを免れるため、故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働力の供給にある」ものとしては、次のような例が考えられる。

### ① 請負契約の形式で合法化しようとするもの

この場合は第1項各号の具備状況が形式的なものであって、実質的には、具備していないことの確認に基づいて判断される。例えば第1項第4号の自ら提供すべき機械、設備、器材、若しくは材料、資材等を表面上は発注者から借用、又は譲渡、購入したような形式をとり、その使用状況からみて事実は依然発注者の管理又は所有に属しているようなときである。

### ② 発注者が直用する形式によって第1項各号の要件の具備を全面的に免れようとするもの

この場合は直用していると称する者の使用者としての業務履行の状況と、請負ないし労働者供給の事実の確認に基づいて判断される。例えば二重帳簿の備付、賃金支払の方法、採用、解雇の実権の所在、手数料的性格の経費の支払等の傍証によって確認することができるものである。

## 第3項及び第4項

本項の規定は、それぞれ第1項の「労働者を提供する者」及び「労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者」の範囲を例示的に規定したものであり、第3項の使用者、個人、団体、第4項の個人、団体、法人、政府機関等は何れも単に名称の例示にすぎないものであって、要は何人に対しても適用のある旨を明らかにしたものである。

## (2) 労働者供給事業

### イ 労働者供給事業の意義

労働者供給事業とは、労働者供給を業として行うことをいうものである。

### ロ 「業として行う」の意義

(イ) 「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、1回限りの行為であったとしても反復継続の意思をもって行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われたとしても、すべて受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思をもって行われていなければ、事業性は認められない。

(ロ) 具体的には、一定の目的と計画に基づいて行われるか否かによって判断され、営利を目的とする場合に限らず、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わないものである。

(ハ) しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業としての独立性があるか否かが反復継続の意思の判定にと

って重要な要素となる。例えば、①労働者の供給を行う旨宣伝、広告している場合、②事務所を構え労働者供給を行う旨看板を掲げている場合等については、原則として事業性ありと判断されるものであること。

## **2 労働者供給事業の原則禁止**

### **(1) 労働者供給事業の原則禁止の趣旨**

労働者供給事業においては、労働者供給事業を行う者の一方的な意思によって、労働者の自由意思を無視して労働させる等のいわゆる強制労働の弊害や支配従属関係を利用して本来労働者に帰属すべき賃金をはねるといふいわゆる中間搾取の弊害が生じるおそれがある。このため労働者供給事業は本来労働者の基本的権利を侵害し労働の民主化を阻害するおそれが大きいものである。

したがって、憲法に定められた労働者の基本的人権を尊重しつつ、各人の有するその能力に適合する職業に就く機会を与え、産業に必要な労働力を充足し、もって、職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする法においては、法第45条の規定により労働組合等（後記第2の1の(1)参照）が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合を除くほか、何人も労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働に従事させてはならないこととしている。（法第44条）

### **(2) 労働組合等の行う労働者供給事業の趣旨**

法第44条の規定による労働者供給事業の禁止の趣旨（(1)参照）とは異なり、労働組合等が無料で行う労働者供給事業については、労働組合等が労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体であることから、労働組合等については労働者との間に身分的な支配関係や強制労働、中間搾取といった労働者保護の面からの弊害の発生する余地は少ない。

また、過去に労働者供給事業が果たしていた労働力需給調整機能を民主的な方法によって発揮できることとなり、労働者供給事業は民間部門における労働者需給調整の中で大きな役割を果たすこととなる。

さらに、労働組合等が自ら労働者供給事業を行うことにより、弊害の発生のおそれのある雇用慣習が解消され、労働者供給事業の禁止の目的の達成を促進し、違法な労働者供給事業を行う者を事実上排除することとなる効果も考えられるものである。

## 第2 労働組合等の行う労働者供給事業に係る申請等の手続

### 1 許可要件

労働者供給事業は、強制労働や中間搾取等の弊害等を伴い、労働者保護の面で問題があることから、法第44条の規定により原則禁止としているところであるが、労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる（法第45条）。当該許可を受けるためには、次の要件を満たすことが必要である。

#### (1) 労働組合等の資格要件

労働者供給事業を行うことができる労働組合等は、次のいずれかに該当するものであること（以下「労働組合等」という。法第4条第8項、則第4条第5項）。

(イ) 労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合

(ロ) 国家公務員法第108条の2第1項(裁判所職員臨時措置法第1号において準用する場合を含む。)に規定する職員団体、地方公務員法第52条第1項に規定する職員団体又は国会職員法第18条の2第1項に規定する国会職員の組合

(ハ) (ロ)に掲げる団体又は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合が主体となって構成され、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体(団体に準じる組織を含む。)であって、次のいずれかに該当するものであること。

① 一の都道府県の区域内において組織されているもの

② ①以外のものであって職業安定局長が定める基準に該当するもの

#### (2) 事業運営に関する要件

イ 労働者供給事業を法の精神に従って運営することができる組織と能力を備えているものであること。

労働組合等の行う労働者供給事業は、職業安定機関等の行う職業紹介と相まって、労働者の職業の安定、産業に対する寄与をさらに充実させるものということができる。したがって、法に規定されている諸原則若しくはこれに基づく行政庁の指示に従って運営されることはもちろん、労働者供給事業を行うに当たっては、計画的にかつ秩序をもって民主的に事業が運営されなければならない。

そのためには、次のような条件を具備する必要がある。

① 労働組合等が供給しようとする労働組合等の構成員（以下「組合員等」という。）に相応する供給先を確保する見通しがあること。

② 労働組合等が供給しようとする者は、当該労働組合等の組合員等に限られること。

③ 供給先の職種が、供給を受ける組合員等の技能に相応するものであること。

ロ 労働組合等の運営が民主的に行われているものであること。

労働組合等が自らの手によって労働者供給事業を行うことは、労働組合等の主体性と、その目的からして、労働の民主化を図ることを促進することにもなることから認められているものである。

したがって、当該労働組合の組織及び運営が民主的なものであることが当然要請されるもので

あること。

**ハ 労働組合等の行う労働者供給事業は、無料で行うものでなければならないこと。**

労働者供給事業は、弊害の発生を事前に防止し適正な運営を期するために、法第45条に基づき無料で行う場合にのみ認めている。したがって、労働組合等は、供給を受ける組合員等又は供給先から供給手数料的性格の経費を徴収してはならないこと。

なお、ここでいう「供給手数料的性格の経費」とは、次のいずれかの経費をいう。

- ① 組合費以外に組合員等から徴収する経費
- ② 供給に伴って供給の対象となった組合員等が受ける賃金その他の報酬以外の供給先から受ける経費

## **2 許可申請の手続**

### **(1) 許可申請を要する事項**

則第32条第1項に基づき職業安定局長が定める許可申請の手続は、次のとおりとする。

- イ 新たに厚生労働大臣の許可を受けて労働者供給事業を行おうとする場合
- ロ 厚生労働大臣の許可を受けて労働者供給事業を行っている労働組合等が、その組織を改組し、当該改組に係る労働組合等が、引き続き労働者供給事業を行おうとする場合
- ハ ロ以外の場合であって、厚生労働大臣の許可を受けて労働者供給事業を行っている労働組合等の組合員等のうち、労働者供給事業の供給の対象となる組合員等（以下「供給対象組合員等」という。）の職種の構成を全面的に変更する場合

### **(2) 許可申請関係書類**

則第32条第1項の規定に基づき職業安定局長が定める許可の申請に要する書類及びその様式は、次のとおりとする。

- イ 労働者供給事業許可（許可有効期間更新）申請書（様式第1号）
- ロ 許可申請関係添付書類

#### **(イ) 共通書類**

- ① 労働組合等規約（任意様式）
- ② 供給先との供給契約のヒナ型（任意様式）
- ③ 労働組合等の組織に関する書類（任意様式）
- ④ 労働者供給事業運営規程（以下「事業運営規程」という。）（任意様式）
- ⑤ 労働者供給事業計画書（様式第3号）
- ⑥ 労働組合等役職員名簿（様式第4号）

#### **(ロ) 労働組合等の資格証明等に要する書類**

- ① 労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合
  - ・ 関係労働委員会の組合資格審査証明書（様式は、ハの（イ）参照）
- ② 則第4条第5項第1号に掲げるもの（国家公務員法（昭和22年法律第120号）第108条の2第1項（裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）第1号において準用する場合を含む。）に規定する職員団体、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第52条第1項に規定する職員団体、又は国会職員法（昭和22年法律第85号）第18条の2

第1項に規定する国会職員の組合)

- ・ 資格証明書は不要（この場合、ロの（イ）の共通書類により確認することとする。）

③ 則第4条第5項第2号に掲げるもの（②に掲げる団体又は①に掲げる労働組合が主体となって構成され、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体（団体に準ずる組織を含む。）であって、一の都道府県の区域内において組織されているもの

- ・ 労働団体の中央団体による労働組合等の資格に関する確認書（（以下「資格確認書」という。）（様式第2号））

※許可番号	
※許可 許可有効期間更新 年月日	年 月 日

許 可  
労働者供給事業 申請書  
許可有効期間更新

①労働組合等 名 称							
②労働組合等の 事務所の所在地	〒 (      -      )      (      )      -						
③代表者氏名 及び住所							
④所属上部団体 の名称							
⑤労働者供給事業 を行う事業所の 名称及び所在地	〒 (      -      )		(      )	-			
	〒 (      -      )		(      )	-			
	〒 (      -      )		(      )	-			
⑥供給職種名							
⑦ 職種別 組合員等 数	(a)職 種 名					計	
	(b)総 数						
	(c)供給対象外の 組合員等数						
	(d) 供給 対象 予定 者数	イ (c)のうち臨時的 に供給される者					
		ロ 常時供給される者					
	ハ 計						
⑧ 主たる供給先の 名称及び 事業種別	[      ]		[      ]		[      ]		
	[      ]		[      ]		[      ]		
⑨ 許可年月日	年 月 日	⑩事業開始予定年月日	年 月 日				
⑪ 有効期間 更新年月日	年 月 日	⑪許可番号					

職業安定法第45条及び職業安定法施行規則 第32条第1項・第32条第5項の規定により 許 可・許可有効期間更新 を申請します。

年 月 日

申請者



厚生労働大臣 殿

様式第1号(第2面)

(記載要領)

- (1) ※には、記載しないこと。
- (2) 許可を申請するときは、表題中及び表面下方の「許可有効期間更新」の文字並びに表面下方の「第32条第5項」の文字を抹消すること。なお、この場合⑨、⑩及び⑫欄には記載しないこと。
- (3) 許可の有効期間の更新を申請するときは、表題中及び表面下方の「許可」の文字並びに表面下方の「第32条第1項」の文字を抹消すること。なお、この場合⑪欄には記載しないこと。
- (4) ①欄には、当該申請を行う労働組合等の名称を記載すること。なお、法人の場合は「法人」と記載すること。
- (5) ④欄には、当該申請を行う労働組合等が加盟、又は組織している上部組織、あるいは当該申請を行う労働組合等の組合等で組織している上部組織(以下「労働組合等の上部組織という。')について、全国的上部組織までを順次系統を追って記載すること、ただし、労働組合等の上部組織がない場合は、記載を要しない。
- (6) ⑤欄には、現実に労働者供給事業を行う事業所(労供事業所)の名称及びその所在地を記載すること。なお、4以上の労供事業所がある場合で記載欄が足りない場合は、別葉に当該事項を掲載の上添付すること。
- (7) ⑥欄には、当該申請によって供給する組合員等の職種名を記載すること。
- (8) ⑦欄については、次により記載すること。
  - ① (a)欄の職種名については、(d)欄に該当する組合員等の職種のみを記載すればよいこと。したがって、(b)欄及び(c)欄は職種別に記載する必要はなく計欄のみ記載すること。
  - ② (c)欄には、特定の事業所等に雇用されていて、通常供給の対象とならない組合員等について記載すること。
  - ③ イ欄には、(c)欄のうち、特に仕事の性質上、繁閑があり、臨時的に雇用主の了解をとって、他の事業所に供給されることのある組合員等がある場合に限り、その職種別員数を記載すること。したがって、その数は(c)欄の内数となること。
  - ④ ロ欄には、(c)欄以外の常時供給されることによって就労する組合員等の職種別員数を記載すること。
- (9) ⑧欄には、主たる供給先又は供給予定先の名称を〔 〕外に、当該供給先(供給予定先)の事業の種類を〔 〕内に記載すること。すなわち、供給に関する労働協約を締結している事業所等、又は供給を行う予定の事業所等について記載すること。

なお、供給先又は供給予定先が不特定の個人、小店舗等であって、これを常態とする場合にあっては、「一般家庭、市内小店舗等」のように、なるべくその供給先の実態がわかるように記載すること。

また、供給先又は供給予定先が数多くあり、欄数が足りない場合には、別葉に必要事項を記載の上、添付すること。
- (10) 申請者の欄は、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

ハ 許可申請関係書類の様式等

(イ) 組合資格審査証明書

様式及び記載要領等は、労働委員会規則第26条に基づく事項を記載したものであって、当該許可申請の直前に証明されたものとする。

(ロ) 資格確認書(様式第2号)

資格確認書の様式は、次のとおりとする。

様式第2号

(日本工業規格A列4)

資 格 確 認 書

- 1 申請労働組合等の名称
  
- 2 申請労働組合等の事務所の所在地  
(〒      —      )
  
- 3 申請労働組合等の代表者の氏名
  
- 4 申請労働組合等の代表者の住所  
(〒      —      )

上記の許可申請労働組合等は、職業安定法施行規則第4条第5項第2号柱書きに掲げるものであることを確認する。

年    月    日

確認団体等の名称  
代 表 者 氏 名



厚 生 労 働 大 臣      殿

(記載要領)

確認団体等の名称及び代表者氏名については、記名押印又は署名により記載すること。

(ハ) 労働組合等規約

様式は任意のものとするが、許可申請年月日現在において有効なものであって、少なくとも、労働組合法第5条第2項各号、又は国家公務員法第108条の3第2項各号、あるいは地方公務員法第53条第2項各号をみたすものであること。

(ニ) 供給先との供給契約（労働協約書）のヒナ型

様式は任意のものとするが、供給先に対して組合員等を確実に供給し得る具体的な条項が含まれているもので、少なくとも、次の事項が記載されたものであること。

- ① 供給される組合員等が従事する業務の内容に関する事項
- ② 供給される組合員等が従事する事業所の名称及び所在地に関する事項
- ③ 供給される期間に関する事項
- ④ 労働条件に関する事項

(ホ) 労働組合等の組織に関する書類

様式は任意のものとするが、当該申請労働組合等の部内組織（労働者供給事業の運営担当者を明記すること。）と、当該申請労働組合等の上部組織との関係について、具体的に記載すること。

なお、できる限り図式化を図ることが望ましい。

(ヘ) 事業運営規程

様式は任意のものとするが、事業の適正な運営のための指針となるものであるから（第3の4の（2）参照）、民主的な手続きを経てさだめられたものであって、当該申請年月日現在において有効なものであり、すくなくとも、次の事項を記載したものであること。

- ① 労働者供給事業を行う目的、方針に関すること。
- ② 供給契約の締結に関する手続、方法に関すること。
- ③ 供給の手続、方法に関すること。
- ④ 供給先の範囲及び供給先との連絡方法に関すること。
- ⑤ 供給する組合員等の範囲並びにその連絡方法に関すること。
- ⑥ 供給業務の事務機構に関すること。
- ⑦ 労供事業所に備え付ける帳簿書類等に関すること。
- ⑧ 供給対象組合員等の技能等に関すること。
- ⑨ 供給する組合員等の賃金の受領方法に関すること。
- ⑩ 就労の方法、確認に関すること。
- ⑪ 供給契約人員を充足し得ない場合の処置並びに不就労組合員等の処置に関すること。
- ⑫ 供給先の開拓に関すること。
- ⑬ 都道府県労働局との連絡に関すること。
- ⑭ 供給事業に付随する福利厚生、その他の施設の維持管理並びに利用に関すること。
- ⑮ この規程の改変に関する手続等に関すること。

(ト) 労働者供給事業計画書（様式第3号）

労働者供給事業計画書（以下「事業計画書」という。）の様式及びその記載要領は、次のとおりとし、当該許可申請年月日が属する事業年度の次の事業年度の末日までにおける事業計画書とする。

## 労働者供給事業計画書

1 計画対象期間

年 月 日から 年 月 日まで

2 労働者供給計画

(1) 供給計画	①職種名						計
	②常時供給数	人	人	人	人	人	人
	③臨時的供給数	人	人	人	人	人	人
	④計	人	人	人	人	人	人
(2) 供給先の確保計画							

3 労働者供給事業収支予算

(1) 収支の部	科 目	金 額 (円)	摘 要
	計		
(2) 支出の部	科 目	金 額 (円)	摘 要
	計		

様式第3号（第2面）

（記載要領）

- (1) 2の（1）欄には、計画対象期間において、職種別の供給組合員等の見込みの数の実数を、常態的な供給対象組合員等と、他の事業所に雇用されているもので、雇用主の了解をとって仕事の繁閑に応じて臨時的に供給の対象となる組合員等に区分して記載すること。
- (2) 2の（2）欄には、計画対象期間において、職種別の供給可能な供給先の見込数を記載すること。
- (3) 3については、①計画対象期間における事業の運営に必要な経費の出所と額及びその費目別支出計画、②組合費、その他組合員等から徴収する経費の額並びにその算出方法、徴収方法（徴収の時期、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すでにあるときは、当該書類を活用することによって、本欄の記載を省略してよいこと。

様式第3号（第3面）

労働者供給事業を行う労働組合は、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令にかかわる重大な違反がないことを誓約します。

- 1 労働基準法第117条及び第118条第1項（同法第6条及び第56条の規定に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定にかかわる同法第121条の規定
- 2 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第58条から第62条までの規定
- 3 港湾労働法第48条、第49条（第1号を除く。）及び第51条（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- 4 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第12条（第1号に係る部分に限る。）の規定及び当該規定に係る同法第13条の規定
- 5 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条（第1号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
- 6 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第62条、第63条及び第65条の規定並びにこれらの規定に係る同法第66条の規定
- 7 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条及び第34条（第1号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定

(チ) 労働組合等役職員名簿 (様式第4号)

労働組合等役職員名簿の様式及びその記載要領は、次のとおりとし、当該許可申請年月日現在において有効なものとする。

様式第4号

(日本工業規格A列4)

労働組合等役職員名簿

年 月 日現在

①役職名	②氏名	③年齢	④役職就任 年月日	⑤略歴	⑥担当職務内容、その他
		歳	年 月 日	年 月 年 月	

(記載要領)

- (1) ①欄については、当該労働組合等の役員等について、その役職名を記載すること。
- (2) ④欄については、現職に就任した年月日を記載すること。
- (3) ⑤欄については、現職就任前の役職名及び就任年月を2代にわたり記載すること。
- (4) ⑥欄については、担当職務内容(名称)、その他参考となる事項を記載すること。
- (5) なお、すでに当該記載項目のすべてについて記載された書類がある場合には、当該書類を添付することによって、当該名簿の記載を省略して差し支えないこと。

### (3) 労働組合等の手続

- イ 労働者供給事業を行おうとする労働組合等は、職業安定局長の定める手続及び様式に従い、厚生労働大臣に許可を申請しなければならない（則第32条第1項）。
- ロ イの許可の申請は、(2)のイに定める労働者供給事業許可申請書（以下「許可申請書」という。）及び(2)のロに定める許可申請関係添付書類（以下「許可関係添付書類」という。）を、労働者供給事業を開始しようとするおおむね30日前までに当該申請を行う労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出することにより行うものとする。

### (4) 都道府県労働局の手続

- イ 都道府県労働局長は、許可申請書を受理したときは、以下の処理を行い厚生労働大臣あて速やかに送付するものとする。
- ロ 許可書の受理に当たっては、関係書類の不備、許可申請書及び関係書類の記載事項漏れ等がないことを確認し、関係書類の不備等がある場合には、直ちに申請者に対して、補正箇所を指示して補正させた上で受理するものとする。
- ハ 受理した場合、(5)に基づき所要の審査を行い、あるいは、必要に応じて所要の調査等を実施するなどして労働者供給事業許可申請確認書（様式5号。以下「許可申請確認書」という。）を作成するとともに、労働者供給事業許可申請等処理台帳（様式6号。以下「処理台帳」という。）に所要の記載を行うものとする。
- ニ 審査、調査等に当たって、当該申請者の労働者供給事業を行う事業所が申請を提出した都道府県労働局の他の都道府県労働局の管轄区域に所在する場合は、次により行うものとする。
  - (イ) 当該他の都道府県労働局の管轄区域に所在する事業所については、当該他の都道府県労働局に対し、ハに準じた所要の調査、確認を依頼すること。
  - (ロ) 依頼を受けた都道府県労働局においては、遅滞なく依頼を受けた事項、その他必要と認める事項について、ハに準じて調査、確認をし、早急に依頼をした都道府県労働局に回答すること。
  - (ハ) 回答を受けた都道府県労働局においては、回答の内容を含め許可申請書の作成を行うこと。
- ホ イにより厚生労働大臣あて送付する際には、許可申請確認書を添付するものとする。
- ヘ 許可申請確認書及び処理台帳の様式及び記載要領は、次のとおりとする。





4 無料の原則に関する事項

- (1) 供給先から供給手数料的性格の経費を徴収していないか。
  
- (2) 供給対象組合員等から供給手数料的性格の経費を徴収していないか。

5 その他（許可等の決定の参考事項）

（記載要領）

- (1) 1欄については、関係労働委員会の組合資格証明書等を裏付ける意味において、その具体的適合状況及び履行状況を確認するものであるから、当該労働組合について、(5) 許可申請書等の確認のこの確認の手続きに基づいて確認し、その結果を記載すること。
- (2) 2欄については、特に当該労働組合等の組織及び運営が民主的なものであり、労働者供給事業によって不当な利益を得ていないかどうかについて確認の上、記載すること。
- (3) 3欄については、労働者供給事業を円滑かつ的確に運営することができる能力を有しているかどうかについて確認するものであるから、できる限り詳細に記載すること。
- (4) 4欄の(1)については、労働組合法等によって許容される部分についても、それが供給手数料の経費でないことを確認の上、記載すること。



様式第6号

(記載要領)

- (1) ①欄には、各種申請書、届出書、報告書等の書類を受理した年月日を、②欄には、労働組合等の名称を、③欄には、当該労働組合等の代表者の氏名を、④欄には、当該労働組合等の事務所の所在地及び電話番号を、⑤欄には、当該労働組合等の組合員等の数及び供給対象組合員等の数を( )内に、それぞれ記載すること。
- (2) ⑥欄には、許可申請、許可更新申請、変更許可申請等の区分を記載すること。
- (3) ⑦欄には、各種申請等の処置(許可・不許可等)状況等を記載すること。
- (4) ⑧欄には、当該許可労働組合等についての各種変更事項を記載すること。
- (5) ⑨欄には、当該許可労働組合等についての各種申請・届出等について、又処分等についての都道府県及び労政行政機関等との連絡状況等を記載すること。
- (6) ⑩欄には、当該許可労働組合等について労働者供給事業の運営等において参考となる事項等を記載すること。

## (5) 許可申請書等の確認

### イ 確認の手続

都道府県労働局における許可申請書等の確認の方法は、次により行うものとする。

- (イ) 許可申請確認書についての確認事項について、適宜、職業安定行政機関自らの調査を実施し、なお必要に応じて関係労働委員会の見解を求めること。
- (ロ) 確認の実施は、許可申請書の書類上の審査、当該許可申請者からの事情聴取、当該許可申請者の実態についての実地調査等によって行い、その結果と許可申請書等の内容とを比較検討して判断した結果に基づいて許可申請確認書を作成すること。
- (ハ) なお、(4) のニ (ロ) に該当する場合は、その結果の回答を受け、その内容を含めて許可申請確認書を作成すること。

## (6) 許可等の決定の手続

- イ 厚生労働大臣が許可申請書の送付を受けたときは、1の(1)及び(2)に示す許可要件に照らして審査の上、許可するかどうかを決定するものとする。
- ロ 許可、不許可の処分を決定したときは、労働者供給事業許可証(様式第7号。以下「許可証」という。)又は労働者供給事業不許可通知書(様式第8号。以下「不許可通知書」という。)を作成し、これを当該許可申請書を送付した都道府県労働局を経由して当該許可申請者に交付するものとする。
- ハ 不許可の処分を行ったときは、不許可通知書の交付に際し、その理由を当該許可申請書を経由した都道府県労働局に通知するものとする。
- ニ 許可証又は不許可通知書の送付を受けた都道府県労働局は、処理台帳に所要事項を記載整理の上、これを遅滞なく、当該許可申請者に交付するものとする。
- ホ (4)のニに該当する許可の申請の場合にあっては、関係都道府県労働局に対し、許可又は不許可の別、その年月日、許可証の番号又は不許可通知書の番号を通知するものとする。
- ヘ ホの通知を受けた都道府県労働局は、受理台帳に所要事項を記載整理するものとする。
- ト 許可証及び不許可通知書の様式は、次のとおりとする。

許可番号

許可年月日 年 月 日

### 労働者供給事業許可証

名称  
所在地

労供事業所の名称  
及び所在地

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

供給職種  
有効期間

年 月 日から 年 月 日まで

職業安定法第45条の許可を受けて労働者供給事業を行う者であることを証明する。

年 月 日

厚生労働大臣



厚生労働省発職第 号  
年 月 日

不 許 可

労働者供給事業 通知書

許可有効期間不更新

殿

厚生労働大臣 印

許 可

年 月 日付けの労働者供給事業に係る 申請については、下記  
許可有効期間更新

許 可

の理由により、 しない。  
許可有効期間更新

なお、この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に厚生労働大臣に対し異議申し立てをすることができる。

また、処分の取消の訴えは、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して6か月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、異議申立てをした場合には、処分の取消の訴えは、その異議申立てに対する決定があったことを知った日の翌日から6か月以内（ただし、決定のあった日の翌日から起算して1年以内）に提起することができる。

記

(理 由)

## (7) 許可の条件

- イ (6) の許可の決定に際し、弊害の発生を事前に防止し、労働者供給事業を適正に運営するために必要と認められた場合には、当該許可申請の内容、労働者供給事業の行われる地域の実情等に応じて条件を付することができる。
- ロ イの条件は、文書をもって付するものとし、許可証を当該許可申請者に交付する際に、併せて行うものとする。

## **3 許可の有効期間の更新手続**

### (1) 許可の有効期間

労働者供給事業の許可の有効期間は、許可の日から起算して5年とする（則第32条第3項）。

### (2) 許可の有効期間の更新

許可の有効期間である5年が満了したときは、当該許可は失効することとなるので、許可の有効期間の満了後（当該許可の有効期間について更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の満了後）引き続き労働者供給事業を行おうとする場合には、許可の有効期間の更新を申請しなければならない（則第32条第4項）。

### (3) 許可の有効期間の更新申請関係書類

則第32条第1項の規定に基づき職業安定局長が定める許可の有効期間の更新の申請に要する書類及びその様式は、次のとおりとする。

- イ 労働者供給事業許可有効期間更新申請書（様式第1号）
- ロ 事業計画書

### (4) 労働組合等の手続

(2) の許可の有効期間の申請する労働組合等は、当該許可の有効期間が満了する日の30日前までに、(3) に掲げる労働者供給事業許可有効期間更新申請書（以下「許可更新申請書」という。）及び事業計画書を、当該申請をする労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出（則第38条第1項）することより行うものとする。

### (5) 都道府県労働局の手続

- イ 都道府県労働局は、許可更新申請書を受理したときは、以下の処理を行い、速やかに、厚生労働大臣に送付するものとする。
- ロ イの許可更新申請書を受理に当たっては、関係書類の不備、許可更新申請書及び関係書類の記載事項漏れ等がないことを確認し、関係書類の不備等がある場合には、直ちに申請者に対して、補正箇所を指示して補正させた上で受理するものとする。
- ハ 受理した場合、(6) に基づく所要の確認を行い、あるいは、必要に応じて所要の調査等を実施するなどして、労働者供給事業許可有効期間更新申請確認書（(様式第5号)（以下「許可更新申請確認書」という。））を作成するとともに、処理台帳に所要事項の記載を行うものとする。
- ニ 審査及び調査等に当たって、当該申請者の労働者供給事業を行う事業所が当該許可更新申請書を提出した都道府県労働局の他の都道府県労働局の管轄区域に所在する場合は、2の(4)のニに定める手続に準じて行うものとする。

ホ 都道府県労働局は、イにより厚生労働大臣あて送付する際には、許可更新申請確認書を添付するものとする。

#### (6) 許可更新申請書等の確認

##### イ 確認要領

許可の有効期間の更新とは、更新時期における許可の内容と同一性を存続しつつ、その有効期間のみを延長するものである。したがって、許可の有効期間の更新申請の確認に当たっては、許可後の労働者供給事業の運営状況に重点を置いて行うものとする。その他、確認に当たっての要領については、2の「許可申請の手続」の(5)に準じて行うものとする。

##### ロ 許可更新申請確認書

許可更新申請確認書の様式及びその記載要領は、2の(4)のへのおりとする。

#### (7) 更新等の決定の手続

イ 厚生労働大臣が、許可更新申請書の送付をうけたときは、1の(1)の「労働組合の資格要件」及び同(2)の「事業運営に関する要件」の履行状況を審査の上、更新するかどうかを決定するものとする。

ロ 更新、不更新の処分を決定したときは、許可証又は労働者供給事業許可有効期間不更新通知書(様式第8号。以下「不更新通知書」という。)を作成し、これを、当該許可更新申請書を送付した都道府県労働局を経由して、当該申請者に交付するものとする。

ハ 不更新の処分を行ったときは、不更新通知書の交付に際し、その理由を当該許可更新申請書を経由した都道府県労働局に通知するものとする。

ニ 許可証、又は不更新通知書の送付をうけた都道府県労働局は、処理台帳に所要事項を記載整理の上、当該申請者に交付するものとする。

ホ (5)のニに該当する許可の有効期間の更新の申請の場合にあつては、関係都道府県労働局に対し、更新又は不更新の別、その年月日、許可証の番号又は不更新通知書の番号を通知するものとする。

へ ホの通知を受けた都道府県労働局は、処理台帳に所要事項を記載整理するものとする。

##### ト 不更新通知書

不更新通知書の様式及びその記載要領は、2の(6)のトに定めるとおりとする。

#### (8) 許可の条件

イ (7)の更新の決定に際し、弊害の発生を事前に防止し、労働者供給事業を適正に運営するために必要と認められた場合には、当該許可更新申請書の内容、労働者供給事業の行われている地域の実情等に応じて条件を付すことができる。

ロ イの条件は文書をもって付するものとし、許可証を当該申請者に交付する際に、併せて行うものとする。

## **4 変更の届出手続**

### (1) 変更の届出

許可を受けて労働者供給事業を行っている労働組合等が、許可を受けた事項(許可申請関係書類の記載内容)の一部を変更しようとするときであつて、当該変更事項の内容が(2)に該当すると

きは、変更後に変更の届出（変更届出）をしなければならない。

## （２）変更届出を要する事項

変更届出を要する事項は、次のとおりとする。

- ① 労働組合等の名称の変更
- ② 労働組合等の事務所の所在地の変更
- ③ 労供事業所の名称の変更
- ④ 労供事業所の所在地の変更
- ⑤ 労供事業所の新設・廃止
- ⑥ 労働組合等の役職員の変更
- ⑦ 労働組合等の上部組織の変更
- ⑧ 労働組合等の規約の変更
- ⑨ 労働組合等の部内組織の変更（労働者供給事業の運営組織に係る変更。）
- ⑩ 事業運営規程の変更
- ⑪ 供給職種の変更（職種の構成を全面的に変更する場合を除く。）

## （３）変更届出関係書類

変更の届出に関する書類は、次のとおりとする。

イ 労働者供給事業変更届出書（様式第9号）

ロ 変更届出関係添付書類

（イ）労働組合等の名称の変更の場合（又は労供事業所の名称の変更の場合）

- ・ 2の（２）のロの（ロ）の①の組合等にあつては、登記事項証明書（写）
- ・ 2の（２）のロの（ロ）の②の組合等にあつては、労働組合等の規約
- ・ 2の（２）のロの（ロ）の③の組合等にあつては、労働組合等の規約

（ロ）労働組合等の事務所の所在地の変更の場合（又は労供事業所の所在地の変更の場合）

- ・ 不動産登記事項証明書（写）又は不動産賃貸借（使用賃借）契約書（写）

（ハ）労供事業所の新設の場合

- ・ 不動産登記事項証明書（写）、又は不動産賃貸借（使用賃借）契約書（写）

（ニ）労働組合等の役職員の変更の場合

- ・ 労働組合等役職員名簿（様式第4号）
- ・ 労働組合等の大会議事録（写）

（ホ）労働組合等の上部組織の変更の場合

- ・ 労働組合等の規約
- ・ 労働組合等の大会議事録（写）

（ヘ）労働組合等の規約の変更の場合

- ・ 労働組合等の規約
- ・ 労働組合等の大会議事録（写）

（ト）労働組合等の部内組織の変更の場合

- ・ 当該労働組合等の部内組織図
- ・ 労働者供給事業の運営担当者（労供事業者）の氏名

（チ）事業運営規程の変更の場合

- ・ 事業運営規程
- ・ 事業運営規程の改定に関する決議書（写）

(リ) 供給職種を変更する場合

- ・ 職種別供給対象組合員等一覧（様式第10号）

ハ 労働者供給事業変更届出書及び労働者供給事業許可証書換申請書

労働者供給事業許可証書換申請書（様式第9号。以下「許可証書換申請書」という。）は、許可証の記載項目に係る変更の届出の場合（(2)の①、②、③、④、⑤及び⑪の変更。）に添付するものとする。

なお、労働者供給事業変更届出書（様式第9号）及び書換申請書の様式及び記載要領は、次のとおりである。

労働者供給事業変更届出書  
労働者供給事業許可証書換申請書

届出者	①労働組合等の名称		④許可年月日	年 月 日
	②労働組合等の事務所の所在地		⑤更新年月日	年 月 日
	③所属上部組織の名称		⑥変更年月日	年 月 日
称及び 所在地	⑦労働事業所の名称			
⑧変更事項				
変更の内容	⑨変更前		⑩変更後	
⑪変更事由				
⑫備考				

上記のとおり届けます。

年 月 日  
届出者



厚生労働大臣 殿

様式第9号（第2面）

（記載要領）

- (1) ①欄には、届出を提出する変更前の労働組合等の名称を、②欄には、当該労働組合等の上部組織の名称を、③欄には、当該届出を提出する変更前の労同組合等の事務所の所在地を、④欄には、許可を受けた年月日を、⑤欄には、直近の許可の有効期間の更新年月日を、⑥欄には、当該変更事項（複数の場合は、⑫欄にその旨を記載すること。）の変更年月日を、⑦欄には、変更前の労供事業所の名称と所在地について、そのすべてを、それぞれ記載すること。
- (2) ⑧欄には、当該労働組合等の変更事項について、変更届出を要する事項を記載（複数でも可。）すること。
- (3) 労働者供給事業の変更届出を要する事項のうち、許可証の記載事項以外の事項の変更の場合には、表題中「労働者供給事業許可証書換申請書」の文字を抹消すること。
- (4) (3) の場合において、⑧欄に記載した事項について、次により記載することとする。
- ① 労働組合等の役職員の変更については、労働組合等役職員名簿（様式第4号）を作成の上、添付することとし、⑨欄及び⑩欄は記載を省略することとする。
  - ② 労働組合等の上部組織の変更については、⑨欄は記載を省略し、⑩欄に当該労働組合等の上部組織の名称及び事務所の所在地を記載することとする。
  - ③ 労働組合等の規約の変更については、⑨欄及び⑩欄は記載を省略することとし、変更後の労働組合等の規約を添付することとする。
  - ④ 労働組合等の内部組織の変更については、⑨欄及び⑩欄は記載を省略し、当該労働組合等の労働者供給事業の運営組織に係る変更についての部内組織図を作成し添付することとする。
  - ⑤ 労働組合等の事業運営規程の変更については、⑨欄及び⑩欄は記載を省略することとし、変更後の事業運営規程を添付することとする。
- (5) 労働者供給事業の変更届出を要する事項のうち、許可証の記載事項を変更する場合には、表題の文字を抹消しないこと。
- (6) (5) の場合において、⑧欄に記載した事項について、次により記載することとする。
- ① 労働組合等の名称の変更については、⑨欄は記載を省略し、⑩欄に変更後の名称を記載すること。
  - ② 労働組合等の事務所の所在地の変更については、⑨欄は記載を省略し、⑩欄に変更後の当該事務所の所在地を記載すること。
  - ③ 労供事務所の名称の変更又は労供事務所の所在地の変更については、⑩欄に変更後の当該名称又は変更後の当該所在地を記載すること。
  - ④ 労供事務所の新設については、⑩欄に新設の労供事務所の名称及び住所を記載すること。
  - ⑤ 供給職種の変更については、⑨欄及び⑩欄は記載を省略することとし、職種別供給対象組合員等一覧（様式第11号）を添付することとする。
- (7) 提出者の欄は、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

職種別供給対象組合員等一覧

① 労働組合員 等数						② 変更年月日		年 月 日	
	人								
③ 変更前の供給対象組合員数	(a) 職種名								計
	(b) 常時供給数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(c) 臨時的供給数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(d) 計	人	人	人	人	人	人	人	人
④ 変更後の供給対象組合員数	(a) 職種名								計
	(b) 常時供給数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(c) 臨時的供給数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(d) 計	人	人	人	人	人	人	人	人
⑤備考									

(記載要領)

- (1) ①欄には、当該労働組合の総組合員数を、②欄には、当該組合等の労働者供給事業における職種を変更した年月日を記載すること。
- (2) ③欄には、(a)欄に変更前の当該労働組合等の供給する職種名を、(b)欄に当該供給職種別の常態的に供給を受ける組合員等の実数を、(c)欄に当該職種別の、他の事業所に常用雇用されている者で、仕事の繁忙に応じて臨時的に供給を受ける組合員等の実数を記載すること。
- (3) ④欄には変更後の当該供給対象組合員等について、(2)に従い記載すること。
- (4) ⑤欄には、当該供給職種の変更に伴う供給先の確保に関する具体的計画及びその方法等について記載すること。

#### (4) 変更の届出手続

- イ 変更の届出は、(3)に定める変更届出書及び変更届出関係添付書類を、変更を行った日後10日以内に労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局に、当該労働組合等が提出することによって行うものとする。
- ロ イの届出の提出を受けた都道府県労働局は、変更届出関係書類について、確認、調査等を行うものとする。この場合、変更事項の内容についての確認書を作成することは必要ないが、添付書類及び関係帳簿により、当該変更事項について所要の確認、調査等を行うものとする。
- ハ 厚生労働大臣は、許可証書換申請書の送付を受けた場合は、当該内容を確認の上、速やかに、許可証を作成し都道府県労働局を経由して当該変更届出者に交付するものとする。

### **5 許可証の取扱い**

#### (1) 許可証の備え付け及び提示

- イ 労働組合等が労働者供給事業の許可を受けた場合は、交付を受けた許可証を当該労働組合等の事務所に備え付けるとともに、関係者から請求があったときは、これを提示するものとする。
- ロ 「関係者」とは、当該労働組合等から組合員等の供給を受けているもの若しくは受けようとする者、又は当該労働組合等の供給の対象となっている組合員等若しくは供給の対象となろうとする組合員など、当該労働組合員等が適切に労働者供給事業を運営しているか否かにつき利害関係を有すると認められる者すべてを含むものである。

#### (2) 許可証の再交付手続

- イ 許可証の交付を受けた労働組合等が、許可証を亡失し、又は許可証を滅失したときは、速やかに、労働者供給事業許可証再交付申請書（様式第11号。以下「許可証再交付申請書」という。）を当該労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地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、許可証の再交付を受けるものとする。
- ロ 「亡失」とは許可証を無くすことであり、「滅失」とは許可証が物理的存在を失うことである。なお、「き損」した場合も、その程度が重大なものについては、「滅失」したものとして取り扱うものとする。
- ハ 許可証再交付申請書の様式及びその記載要領は、次のとおりとする。

労働者供給事業許可証再交付申請書

		※再交付 書換 年月日	年 月 日
① 許 可 番 号		② 許可年月日	年 月 日
③ 労働組合等の名称			
④ 労働組合等の 事務所の所在地			
⑤ 労働組合等の 代表者の氏名			
⑥ 再交付を申請 する理由			
⑦ 備 考			

上記のとおり許可証の再交付を申請します。

年 月 日

申 請 者



厚生労働大臣 殿

(記載要領)

申請者の欄については、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

### (3) 許可証の返納手続

許可証の交付を受けた労働組合等は、次のいずれかに該当することとなったときは、当該事実のあった日の翌日から起算して10日以内に許可証（③の場合には、発見し、又は回復した許可証）を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を経て厚生労働大臣に返納するものとする。

- ① 許可が取り消されたとき
- ② 許可の有効期間が満了したとき
- ③ 許可証の再交付を受けた場合において、亡失した許可証を発見し、また回復したとき
- ④ 許可証の書換を受けたとき
- ⑤ 労働者供給事業を廃止したとき

## **6 廃止の届出手続**

### (1) 廃止の届出

イ 法第45条の許可を受けて無料の労働者供給事業を行う労働組合等が、その事業を廃止したときは、当該労働組合等の労働者供給事業を行う主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に届け出なければならない。

ロ イの届出は、その事業を廃止した日から10日以内に、文書によって、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して行わなければならない（則第38条第1項）。

ハ ロの届出を受けた都道府県労働局長は、速やかに、これを厚生労働大臣に送付しなければならない。

### (2) 廃止届出関係書類

労働者供給事業の廃止に伴う届出関係書類は、労働者供給事業廃止届出書（様式第12号。以下「廃止届出書」という。）とし、その様式及び記載要領は次のとおりとする。

労働者供給事業廃止届出書

申請者	①労働組合等の名称		④許可年月日	年 月 日
	②労働組合等の事務所の所在地		⑤更新年月日	年 月 日
	③所属上部団体等の名称		⑥廃止年月日	年 月 日
⑦ 労供事業所の 名称及び所在地				
⑧ 廃止事由				
⑨ 備考				

職業安定法第47条及び同法施行規則第32条6項の規定により、上記のとおり届けます。

年 月 日

届出者



都道府県労働局長 殿

(記載要領)

- (1) ①欄には、当該届出書を提出する労働組合等の名称を、②欄には、当該労働組合等の上部組織の名称を、③欄には、当該労働組合等の事務所の所在地を、④欄には許可を受けた年月日を、⑤欄には、直近の許可の有効期間の更新許可年月日を、⑥欄には廃止した年月日を、それぞれ記載すること。
- (2) ⑦欄には、当該労働組合等のすべての労供事業所の名称と所在地を、⑧欄には、廃止の事由を記載すること。  
 なお、⑦欄については、記載欄が足りない場合、別葉に当該事項を記載の上、添付すること。
- (3) ⑨欄には、給付対象となっていた当該組合員等について、就労に係る今度の措置について、具体的に記載すること。
- (4) 届出者欄には、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

### (3) 廃止の届出手続

- イ 許可を受けて無料の労働者供給事業を行っている労働組合等が、当該事業を廃止したときは、当該廃止した日から10日以内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の所在地を管轄する都道府県労働局に、廃止届出書を提出するものとする。
- ロ 都道府県労働局長は、廃止届出書の受理にあたっては、所要事項を確認し、労働者供給事業廃止確認書（様式第13号。以下「廃止確認書」という。）を作成するとともに、処理台帳に所要事項を記載の上、当該廃止確認書を添えて、速やかに、厚生労働大臣あてに送付するものとする。
- ハ 確認にあたっては、特に、当該廃止に伴う組合員等の就労についての対策、具体的計画について、詳細に検討を加えること。また、所要の指導援助を行うものとする。
- ニ 廃止確認書の様式及びその記載要領は、次のとおりとする。

労働者供給事業廃止確認書

申請者	労働組合等の名称	確認者	都道府県労働局名	年月日
	代表者の氏名		作成年月日	
1 廃止事由				
2 廃止に伴う供給対象組合等に対する措置等				
3 都道府県労働局の措置等				

(記載要領)

- (1) 2については、当該労働組合等の供給事業の廃止に伴う供給対象組合等の今後における就労対策等についての方針及び具体的対策について確認の上、記載すること。
- (2) 3については、都道府県労働局における就労対策等について記載すること。

## **7 書類の提出の経由及び提出部数**

### **(1) 書類の経由**

労働者供給事業に関して厚生労働大臣に提出する書類は、労働者供給事業に係る主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経て提出するものとする（則第38条第1項）。

### **(2) 提出部数**

労働者供給事業に関して厚生労働大臣に提出する書類は、正本にその写し2通（関係添付書類については、1通）を添えて提出しなければならない（則第38条第2項）。

## **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取り扱い、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												
			番号	氏名	職種	就労日	1	2	3	4	5	6	7	8	9
			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。



### (3) 報告の徴収手続

必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び理由を書面により通知するものとする(則第33条第1項)。

### (4) 権限の委任

報告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

### (5) 違法の場合の効果

この報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、法第66条第7号に該当し30万円以下の罰金に処せられる場合がある。

## **5 立入検査の実施**

### (1) 概要

行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者供給事業を行う者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる(法第50条第2項)。

### (2) 意義

イ 当該立入検査は違法行為の申告があり、許可の取消し、事業停止等の行政処分をするにあたって、その是非を判断する上で必要な場合等4の報告のみでは、事業運営の内容や求職者の就職状況を十分に把握できないような場合に、限定的に、必要最小限の範囲において行われるものである。

立入検査の対象となるのも、当該立入検査の目的を達成するため必要な事業所及び帳簿、書類その他の物件に限定されるものである。

ロ 「事業所その他の施設」とは、労働者供給事業を行う事業主の事業所その他の施設等に限られる。

ハ 「関係者」とは、労働者供給事業運営の状況や求職者の就職状況について質問するのに適当な者をいうものであり、具体的には、供給される労働者、労働者供給事業を行う事業主等である。

ニ 「帳簿、書類その他の物件」とは、組合員名簿や供給先事業所台帳はもちろん、その他労働者供給事業の運営及び供給される労働者の就職に係る労働関係に関する重要な書類が含まれるものである。

### (3) 証明書

イ 立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を必ず携帯し、関係者に提示しなければならない(法第50条第3項)。

ロ 立入検査のための証明書は、職業紹介事業等立入検査証による(則第33条第2項)。

### (4) 立入検査の権限

#### イ 概要

当該立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない(法第50条

第4項)。

ロ 意義

職業安定機関は、司法警察印の権限を有せず、当該立入検査の権限は行政による検査のために認められたものであり、犯罪捜査のために認められたものと解してはならないものである。

(5) 違反の場合の効果

この立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした場合は、法第66条第8号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある。

## **第5 違法行為に対する罰則、行政処分**

### **1 違法行為に対する罰則**

労働者供給事業を行う者の違法行為による主な罰則は、次のとおりである。

(1) 次のいずれかに該当する者は、1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる（法第63条）。

- イ 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって労働者の供給を行った者又はこれに従事した者（第1号）
- ロ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者の供給を行った者又はこれに従事した者（第2号）

(2) 次のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金で処せられる（法第64条）。

- イ 偽りその他不正の行為により、労働者供給事業の許可を受けた者（第1号の2）
- ロ 法第46条において準用する第41条の規定による労働者供給事業の停止の命令に違反して労働者供給事業を行った者（第8号）
- ハ 厚生労働大臣の許可を受けずに労働者供給事業を行った者（第9号）

(3) 次のいずれかに該当する者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条）。

- イ 改善命令に違反した者（第7号）
- ロ 虚偽の広告をし、又は虚偽の条件を呈示して、労働者の供給を行った者又はこれに従事した者（第8号）
- ハ 労働条件が法令に違反する工場事業所等のために労働者の供給を行った者又はこれに従事した者（第9号）

(4) 次に該当する者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条）。

- イ 法第49条又は法第50条第1項の規定に違反して、故なく報告せず、又は虚偽の報告をした者。（第7号）
- ロ 法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者（第8号）

### **2 違法行為に対する行政処分**

(1) 概要

労働者供給事業者において法に違反する行為があった場合、労働者供給事業者は、許可の取消し（法第46条において準用する法第41条）、事業停止命令（同条）及び改善命令（法第48条の3）の行政処分の対象となる。この場合、許可の取消し及び事業廃止命令の行政処分を行うときは聴聞を行い、事業停止命令及び改善命令の行政処分を行うときは弁明の機会を付与しなければならない。

(2) 許可の取消し

- イ 概要

厚生労働大臣は、許可を受けて労働者供給事業を行う者が、職業安定法若しくは労働者派遣法（第3章第4節を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、その事業の許可を取り消すことができる（法第46条において準用する第41条）。

ロ 意義

許可の取消しは、当該事業所において、労働者供給事業を引き続き行わせることが適当でない場合に行うものである。

### （3）事業停止命令

イ 概要

厚生労働大臣は、許可を受け労働者供給事業を行う者が、職業安定法若しくは労働者派遣法（第3章第4節を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、期間を定めて、その事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

ロ 意義

事業停止命令は、当該事業所において事業を引き続き行わせることが適当でないとはまではいえないような場合について、事業停止期間中に事業運営方法の改善を図るため、また、一定の懲戒的な意味において行うものである。

### （4）改善命令

イ 概要

厚生労働大臣は労働者供給事業者が、その業務に関し職業安定法又はこれに基づく命令の規定に違反した場合において、業務の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、これらの者に対し、当該業務の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる（法第48条の3）。

ロ 意義

改善命令は、違法行為そのものの是正を図るのではなく、法違反を起こすような労働者供給事業の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

## **第6 業務報告**

### **1 苦情相談受付状況報告**

#### (1) 目的等

この報告は、行政の適正な運営に資するため、労働者供給事業に係る苦情相談受付状況を把握するものであり、都道府県労働局は、毎年1月末日までに、前年の1月1日から12月末日までの労働者供給事業に係る状況を、様式第19号「苦情相談受付状況報告」により、厚生労働本省あて報告すること。

#### (2) 方法

イ 労働者供給事業に係る各公共職業安定所及び都道府県労働局の苦情相談窓口において受け付けた苦情相談については、その都度様式第20号「苦情相談記録票」により記録し、当該公共職業安定所及び都道府県労働局において保管すること。

ロ 苦情相談受付状況報告（様式第19号）については、公共職業安定所長は、毎年、都道府県労働局職業安定部長（又は需給調整事業部長）に対し、苦情相談受付状況報告（様式第19号）と同様の内容の報告を行うこととし、当該報告を受け付けた都道府県労働局職業安定部長（又は需給調整事業部長）は、毎年1月末日までに、労働局受付分も含めて、当該報告を取りまとめ、苦情相談受付状況報告（様式第19号）により、厚生労働本省あて報告すること。

### **2 指導状況報告**

この報告は、行政の適正な運営に資するため、労働者供給事業に係る指導状況を把握するものであり、都道府県労働局は、毎年1月末日までに、前年の1月1日から12月末日までの状況を、様式第21号「労働者供給事業指導状況報告」により、厚生労働本省あて報告することとする。

## **第7 個人情報保護法の遵守等**

### **I 概要**

1 労働者供給事業者による個人情報の適正な取扱いについては、法第5条の4及び第51条の2において、供給される労働者の個人情報の取扱いに関する規定及び業務に関して知り得た情報をみだりに他人に知らせない義務に関する規定が設けられ、さらに、指針第4の1及び2において、供給される労働者の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている。

また、指針第4の3において、労働者供給事業者による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、法に基づく事業実施上の責務の一つとして、労働者供給事業者は、個人情報取扱事業者に該当する場合にあっては、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こととされるとともに、個人情報取扱事業者に該当しない場合にあっては、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とされている。

2 個人情報保護法に違反した労働者供給事業者については、個人情報保護法に基づく助言等の対象になると同時に、法に基づく指導助言等の対象にもなり得るものである。

### **II 個人情報保護法について**

#### **1 個人情報保護法における用語の定義等**

##### **(1) 個人情報（個人情報保護法第2条第1項）**

「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいうものであること。

また、法第5条の4並びに指針第4の1及び2の措置の対象は、供給される労働者の個人情報に限定されているが、個人情報保護法（指針第4の3を含む。）に基づく措置の対象については、供給される労働者以外の者の個人情報（例：供給を受ける事業所の担当者の個人情報、労働者供給を行う労働組合の役員の個人情報等）も対象となるものであることに留意すること。

##### **(2) 個人情報データベース等（個人情報保護法第2条第2項及び個人情報保護法施行令第1条）**

「個人情報データベース等」とは、個人情報を含む情報の集合物であつて、次に掲げるものをいうものをいうものであること。

イ 特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したもの

ロ イのほか、これに含まれる個人情報を一定の規則に従って整理することにより特定の個人情報を容易に検索することができるように体系的に構成した情報の集合物であつて、目次、索引その他検索を容易にするためのものを有するもの

##### **(3) 個人情報取扱事業者（個人情報保護法第2条第3項及び個人情報保護法施行令第2条）**

「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者をいうものであること。ただし、次に掲げる者を除くものであること。

イ 国の機関

- ロ 地方公共団体
- ハ 独立行政法人等（独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）第2条第1項に規定する独立行政法人等をいう。）
- ニ 地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。）
- ホ その事業の用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数（当該個人情報データベース等の全部又は一部が他人の作成に係る個人情報データベース等で個人情報として氏名又は住所若しくは居所（地図上又は電子計算機の映像面上において住所又は居所の所在の場所を示す表示を含む。）若しくは電話番号のみが含まれる場合であって、これを編集し、又は加工することなくその事業の用に供するときは、当該個人情報データベース等の全部又は一部を構成する個人情報によって識別される特定の個人数を除く。）の合計が過去6月以内のいずれの日においても5,000を超えない者

なお、ホの適用に関して、個人情報保護法施行令第2条の施行日（平成15年12月10日）の過去6月以内のいずれの日において、当該特定の個人数の合計が5,000を超えたことがある場合は、個人情報取扱事業者に該当するものであり、一方、5,000を超えたことがない場合は、個人情報取扱事業者に該当しないものであること。ただし、個人情報取扱事業者に該当することとなった場合であっても、5,000を超えない日が6月間継続している場合には、当該6月を経過した日以降は、再び5,000を超えるまで、個人情報取扱事業者に該当しないものであること。また、個人情報取扱事業者に該当しないこととなった場合であっても、5,000を超えた場合には、当該日以降は、5,000を超えない日が6月間継続するまで、個人情報取扱事業者に該当するものであること。

#### （4）個人データ（個人情報保護法第2条第4項）

「個人データ」とは、個人情報データベース等を構成する個人情報をいうものであること。

#### （5）保有個人データ（個人情報保護法第2条第5項並びに個人情報保護法施行令第3条及び第4条）

「保有個人データ」とは、個人情報取扱事業者が、開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止を行うことのできる権限を有する個人データであって、次に掲げるもの又は6月以内に消去することとなるもの以外のものをいうものであること。

- イ 当該個人データの存否が明らかになることにより、本人又は第三者の生命、身体又は財産に危害が及ぶおそれがあるもの
- ロ 当該個人データの存否が明らかになることにより、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがあるもの
- ハ 当該個人データの存否が明らかになることにより、国の安全が害されるおそれ、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれがあるもの
- ニ 当該個人データの存否が明らかになることにより、犯罪の予防、鎮圧又は捜査その他の公共の安全と秩序の維持に支障が及ぶおそれがあるもの

#### （6）本人（個人情報保護法第2条第6項）

個人情報について「本人」とは、個人情報によって識別される特定の個人をいうものであること。

## 2 個人情報保護法等の規定並びに労働者供給事業者が講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者供給事業者に新たに課せられる義務に係る個人情報保護法及び個人情報保護法施行令の規定並びに労働者供給事業者が講ずべき措置及びその主な留意点等は、以下のとおりであること。

### (1) 個人情報取扱事業者に該当する労働者供給事業者

労働者供給事業者は、指針第4の3により、個人情報取扱事業者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こととされていること。具体的には、個人情報取扱事業者に該当する労働者供給事業者は、次に掲げる措置を講じなければならないこと。

#### イ 利用目的の特定（個人情報保護法第15条関係）

##### (イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）をできる限り特定しなければならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならないこと。

##### (ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① (イ)の①の個人情報の利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、可能な限り、具体的、個別的に特定するとともに、当該個人情報の本人からみて、自らの個人情報の利用される範囲が合理的に予想できる程度に特定することが必要であること。
- ② 労働者供給事業者にあつては、法第5条の4第1項並びに指針第4の1の(1)及び(4)により、労働者供給業務の目的の達成に必要な範囲内でのみ供給される労働者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でのみこれを保管し、及び使用することが原則とされていること。

このため、労働者供給事業の実施に伴い収集等される供給される労働者の個人情報については、法第5条の4第1項ただし書及び指針第4の1の(4)のただし書に該当する場合（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、「労働者供給業務（供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させる業務（労働者派遣事業の適性な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1項に規定する労働者派遣に該当するものを含まない。）」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。

- ③ なお、法及び指針においては、法第5条の4第1項ただし書及び指針第4の1の(4)のただし書に該当する場合は、労働者供給事業の実施に伴い収集等される供給される労働者の個人情報の労働者供給業務以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあつても、イの①のとおり、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

#### ロ 利用目的による制限（個人情報保護法第16条関係）

##### (イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、イにより特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならないこと。

② 個人情報取扱事業者は、合併その他の事由により他の個人情報取扱事業者から事業を承継することに伴って個人情報を取得した場合は、あらかじめ本人の同意を得ないで、承継前における当該個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人情報を取り扱ってはならないこと。

③ ①及び②は、次に掲げる場合については、適用しないこと。

(a) 法令に基づく場合

(b) 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

(c) 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

(d) 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。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

法及び指針においては、法第5条の4第1項ただし書及び指針第4の1の(4)のただし書に該当する場合(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、労働者供給事業の実施に伴い収集等される供給される労働者の個人情報については、労働者供給業務に利用目的が限定されるものであり、当該利用目的の達成に必要な範囲を超えた利用は、基本的に想定されないものであること。

ハ 適正な取得(個人情報保護法第17条関係)

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者供給事業者は、指針第4の1の(2)により、供給される労働者の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ることとされているものであること。

ニ 取得に際しての利用目的の通知等(個人情報保護法第18条関係)

(イ) 個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表しなければならないこと。

② 個人情報取扱事業者は、①にかかわらず、本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面(電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。以下②及び(ロ)の②において同じ。)に記載された当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければならないこと。ただし、人の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要がある場合は、この限りでないこと。

③ 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、本人

に通知し、又は公表しなければならないこと。

④ ①から③までは、次に掲げる場合については、適用しないこと。

(a) 利用目的を本人に通知し、又は公表することにより本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合

(b) 利用目的を本人に通知し、又は公表することにより当該個人情報取扱事業者の権利又は正当な利益を害するおそれがある場合

(c) 国の機関又は地方公共団体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、利用目的を本人に通知し、又は公表す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。

(d) 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

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

取得に際しての利用目的の通知等については、具体的には、特に以下の点について留意すべきこと。

① (イ) の①のとおり、個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表することとされていることから、労働者供給事業者にあつては、あらかじめその利用目的を公表しておくことが望ましいものであること。なお、この「公表」は、一定の方式による必要がある要式行為ではないが、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け、パンフレット等の配布等が考えられるものであること。

(イ) の①の「個人情報を取得した場合」とは、供給される労働者本人から直接個人情報を取得する場合のほか、例えば、以下のような場合も含まれることに特に留意すること。

(a) インターネット上で本人が自発的に公表している個人情報を取得した場合

(b) インターネット、官報、職員録等から個人情報を取得した場合

(c) 電話による問い合わせやクレームのように本人により自発的に提供される個人情報を取得した場合

(d) 個人情報の第三者提供を受けた場合

② また、(イ) の②のとおり、個人情報取扱事業者は、(イ) の①にかかわらず、本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、当該本人に対し、その利用目的を明示しなければならないこととされていることに留意すべきこと。

③ なお、労働者供給に係る応募票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、当該個人情報が労働者供給業務に利用されることが明らかであることから、(イ) の④の(d)の「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、(イ) の①及び②の利用目的の通知等の対象となるものではないこと。一方、アンケート調査票に記載された個人情報を労働者供給業務に利用する場合にあつては、(イ) の④の(d)に該当するものではなく、(イ) の①又は②による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、労働者供給に係る応募票、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。

- ④ (イ)の③のとおり、個人情報取扱事業者は、利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、本人に通知し、又は公表しなければならないこととされているが、この利用目的の変更は、イの(イ)の②のとおり、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならないものであること。

なお、労働者供給事業の実施に伴い収集等される供給される労働者の個人情報については、イの(ロ)の②のとおり、利用目的の変更は基本的に想定されないものであること。

- ⑤ (イ)の①から③までにかかわらず、(イ)の④の(a)から(d)までに掲げる場合には、利用目的の通知等を行うことは要しないものとされていること。例えば、一般の慣行として名刺を交換する場合において、取得した個人情報の利用目的が「今後の連絡のため」であるとき、①の(c)のような場合において、取得した個人情報の利用目的が「問い合わせ等に回答するため」であるとき等については、(イ)の④の(d)の「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」に該当するものと考えられることから、このような場合には利用目的の通知等の対象となるものではないこと。ただし、当該名刺等により取得した個人情報をその他の目的に転用する場合には、「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」とはいえず、個人情報取扱事業者は、(イ)の①又は③のとおり、利用目的の通知等をする必要があること。

#### ホ データ内容の正確性の確保（個人情報保護法第19条関係）

##### (イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つよう努めなければならないこと。

##### (ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者供給事業者は、法第5条の4第2項及び指針第4の2の(1)のイにより、その保管又は使用に係る供給される労働者の個人情報に関し、供給される労働者の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を適切に講ずることとされているものであること。

なお、これらは、保有する個人データを一律に最新化することを求めるものではなく、それぞれの利用目的に応じて、その必要な範囲内で正確性・最新性を確保することを求めるものであること。また、(イ)の趣旨を踏まえると、不要となった個人情報は廃棄又は削除するなど、特に指針第4の2の(1)のニの措置が重要となることに留意すべきこと。

#### ヘ 安全管理措置（個人情報保護法第20条関係）

##### (イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならないこと。

##### (ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者供給事業者は、既に法第5条の4第2項並びに指針第4の2の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、その保管又は使用に係る供給される労働者の個人情報に関し、供給される労働者の個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置を適切に講ずること等とされているものであること。

ト 従業者の監督（個人情報保護法第21条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その従業者に個人データを取り扱わせるに当たっては、当該個人データの安全管理が図られるよう、当該従業者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 労働者供給事業者は、既に法第5条の4第2項並びに指針第4の2の（1）のロ、ハ及びニ、（2）並びに（3）のイ及びロにより、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等を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守すること等とされているものであること。
- ② 「従業者」とは、個人情報取扱事業者の組織内にあつて直接間接に事業主の指揮監督を受けて事業主の業務に従事している者をいい、事業主と雇用関係にある労働者（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等）のみならず、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者、取締役等も含まれるものであること。

チ 委託先の監督（個人情報保護法第22条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 指針第4の2の（2）の「厳重な管理」等には、委託先の監督も当然に含まれるものであるが、（イ）のとおり、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、当該委託者である個人情報取扱事業者は、当該委託先に対する監督責任を有することが明確にされたものであること。
- ② 「必要かつ適切な監督」には、委託先が行うべき必要かつ適切な安全管理措置の内容を委託契約に盛り込むこと、当該安全管理措置の内容が遵守されていることを定期的に確認すること等が含まれるものであること。

リ 第三者提供の制限（個人情報保護法第23条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならないこと。
  - （a）法令に基づく場合
  - （b）人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき。
  - （c）公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき。
  - （d）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つて、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。

- ② 個人情報取扱事業者は、第三者に提供される個人データについて、本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止することとしている場合であって、次に掲げる事項について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているときは、①にかかわらず、当該個人データを第三者に提供することができること。
    - (a) 第三者への提供を利用目的とすること。
    - (b) 第三者に提供される個人データの項目
    - (c) 第三者への提供の手段又は方法
    - (d) 本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止すること。
  - ③ 個人情報取扱事業者は、②の(b)又は(c)に掲げる事項を変更する場合は、変更する内容について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置かなければならないこと。
  - ④ 次に掲げる場合において、当該個人データの提供を受ける者は、①から③までの適用については、第三者に該当しないものとする。こと。
    - (a) 個人情報取扱事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合
    - (b) 合併その他の事由による事業の承継に伴って個人データが提供される場合
    - (c) 個人データを特定の者との間で共同して利用する場合であって、その旨並びに共同して利用される個人データの項目、共同して利用する者の範囲、利用する者の利用目的及び当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているとき。
  - ⑤ 個人情報取扱事業者は、④の(c)の利用する者の利用目的又は個人データの管理について責任を有する者の氏名若しくは名称を変更する場合は、変更する内容について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置かなければならないこと。
- (ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等
- ① 供給先に対して供給される労働者の個人データを示す行為は、「第三者提供」に該当するものであること。また、同一労働組合内での他支部等への個人データの提供は、「第三者提供」に該当しないが、同一の上部団体に加盟する労働組合間等での個人データの交換については、「第三者提供」に該当するものであること。
  - ② (イ)の①の同意を取得することが困難な場合(イ)の①の(a)から(d)までに該当する場合を除く。)において、第三者提供を行おうとするときは、個人情報取扱事業者は、必ず、(イ)の②の措置を講じなければならないことに留意すること。なお、(イ)の②の「本人が容易に知りうる状態」とは、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け等の「公表」が継続的に行われている状態をいうものであること。また、(イ)の②の「個人データの第三者への提供を停止する」とは、当該個人データの新たな第三者提供を停止することをいうものであり、既に第三者に提供された個人データの回収まで求めるものではないこと。
  - ③ また、(イ)の②の措置を講じていない場合((イ)の①の(a)から(d)までに該当する場合を除く)において、第三者提供を行おうとするときにあっては、個人情報取扱事業者は、(イ)の①により、あらかじめ、第三者に個人データが提供されることについての本人の同意を得ることが必要となるものであること。この場合においては、例えば、労働者供給

に係る応募票に、供給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、労働者供給に必要な範囲で個人データが供給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、必ず、供給される労働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、特段の様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。

ヌ 保有個人データに関する事項の公表等（個人情報保護法第24条及び個人情報保護法施行令第5条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、保有個人データに関し、次に掲げる事項について、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置かなければならないこと。
  - (a) 当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称
  - (b) すべての保有個人データの利用目的（ニの（イ）の④の（a）から（c）までに該当する場合を除く。）
  - (c) ②、ルの（イ）の①、ヲの（1）の①又はワの（イ）の①若しくは②による求めに応じる手続（タの（イ）の②により手数料の額を定めたときは、その手数料の額を含む。）
  - (d) 当該個人情報取扱事業者が行う保有個人データの取扱いに関する苦情の申出先
  - (e) 当該個人情報取扱事業者が認定個人情報保護団体の対象事業者である場合にあっては、当該認定個人情報保護団体の名称及び苦情の解決の申出先
- ② 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの利用目的の通知を求められたときは、本人に対し、遅滞なく、これを通知しなければならないこと。ただし、次のいずれかに該当する場合は、この限りでないこと。
  - (a) ①により当該本人が識別される保有個人データの利用目的が明らかな場合
  - (b) ニの（イ）の④の（a）から（c）までに該当する場合
- ③ 個人情報取扱事業者は、②に基づき求められた保有個人データの利用目的を通知しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 労働者供給事業者は、指針第4の2の（3）のハ及びニにより、個人情報の開示等の取扱いに関する事項及び個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成することとされているが、（イ）の①により、個人情報取扱事業者にあつては、保有個人データに関し、当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称、その利用目的（（イ）の①により特定された利用目的）、開示等の求めに応じる手続等について、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置くべきものであること。
- ② なお、（イ）の①の「本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）」とは、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け等の「公表」が継続的に行われている状態、問い合わせ窓口において問い合わせに対応できる状態等をいうものであること。

## ル 開示（個人情報保護法第25条及び個人情報保護法施行令第6条関係）

### （イ）個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示（当該本人が識別される保有個人データが存在しないときにその旨を知らせることを含む。以下同じ。）を求められたときは、本人に対し、書面の交付による方法（開示の求めを行った者が同意した方法があるときは、当該方法）により、遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければならないこと。ただし、開示することにより次のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができること。
  - （a）本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
  - （b）当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合
  - （c）他の法令に違反することとなる場合
- ② 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの全部又は一部について開示しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないこと。
- ③ 他の法令の規定により、本人に対し①の本文に規定する方法に相当する方法により当該本人が識別される保有個人データの全部又は一部を開示することとされている場合には、当該全部又は一部の保有個人データについては、①は、適用しないこと。

### （ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 労働者供給事業者は、指針第4の2の（3）のハにより、個人情報の開示等の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされていることとされているが、（イ）の①により、個人情報取扱事業者にあつては、本人の求めに応じて保有個人データの開示を行うべきものであること。
- ② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該開示の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。
  - （a）（イ）の①の（a）から（c）までに該当しない場合には、書面の交付による方法（開示の求めを行った者が同意した方法があるときは、当該方法）により、遅滞なく、当該保有個人データの開示することが必要であること。
  - （b）当該開示の求めに係る保有個人データの全部又は一部について開示しないこととしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨を通知することが必要であること。
- ③ 保有個人データの中に能力評価等の情報が含まれている場合であつて、開示することにより労働者供給の業務の実施に著しい支障を及ぼすおそれがあるときについては、（イ）の①の（b）の「当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当し得るものであること。

## ヲ 訂正等（個人情報保護法第26条関係）

### （イ）個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの内容が事実でないという理由によって当該保有個人データの内容の訂正、追加又は削除（以下ヲにおいて「訂正等」という。）を求められた場合には、その内容の訂正等に関して他の法令の規定により特別の手續が定められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行わな

ければならないこと。

- ② 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの内容の全部若しくは一部について訂正等を行ったとき、又は訂正等を行わない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨（訂正等を行ったときは、その内容を含む。）を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 労働者供給事業者は、指針第4の2の(3)のハにより、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされているが、(イ)の①により、個人情報取扱事業者にあつては、一定の場合に、本人の求めに応じて保有個人データの内容の訂正等を行うべきものであること。なお、指針第4の2の(3)のハにおいては、「追加」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「追加」は「訂正」に含まれているものであること。
- ② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該訂正等の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。
  - (a) 他の法令により特別の手續が定められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行うことが必要であること。
  - (b) 当該訂正等の求めに係る保有個人データの内容の全部又は一部について訂正等を行ったとき、又は訂正等を行わない旨の決定をしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨（訂正等を行ったときは、その内容を含む。）を通知することが必要であること。
  - (c) 本人が訂正等の求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人データの内容が事実でないという理由」がある場合に限られるものであり、当該訂正等の求めを行う本人は、その理由があることについての客観的にみて合理的な説明を行う必要があること。

ワ 利用停止等（個人情報保護法第27条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データがロの(イ)に違反して取り扱われているという理由又はハの(イ)に違反して取得されたものであるという理由によって、当該保有個人データの利用の停止又は消去（以下ワにおいて「利用停止等」という。）を求められた場合であつて、その求めに理由があることが判明したときは、違反を是正するために必要な限度で、遅滞なく、当該保有個人データの利用停止等を行わなければならないこと。ただし、当該保有個人データの利用停止等に多額の費用を要する場合その他の利用停止等を行うことが困難な場合であつて、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りでないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データがリの(イ)の①に違反して第三者に提供されているという理由によって、当該保有個人データの第三者への提供の停止を求められた場合であつて、その求めに理由があることが判明したときは、遅滞なく、当該保有個人データの第三者への提供を停止しなければならないこと。ただし、当該保有個人データの第三者への提供の停止に多額の費用を要する場合その他の第三者への提供を停止することが困難な場合であつて、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りでないこと。

③ 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの全部若しくは一部について利用停止等を行ったとき若しくは利用停止等を行わない旨の決定をしたとき、又は②に基づき求められた保有個人データの全部若しくは一部について第三者への提供を停止したとき若しくは第三者への提供を停止しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① 労働者供給事業者は、指針第4の2の(3)のハにより、個人情報の開示又は訂正(削除を含む。)の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされているが、(イ)の①及び②により、個人情報取扱事業者にあつては、一定の場合に、本人の求めに応じて保有個人データの利用停止等又は第三者への提供の停止を行うべきものであること。なお、指針第4の2の(3)のハにおいては、「利用の停止等」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。

② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。

(a) 利用停止等又は第三者への提供の停止が困難な場合であつて、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときを除き、当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めに理由があることが判明したときは、違反を是正するために必要な限度で、遅滞なく、当該保有個人データの利用停止等を行い、又は遅滞なく、当該保有個人データの第三者への提供の停止を行うことが必要であること。

(b) 当該利用停止等若しくは第三者への提供の停止の求めに係る保有個人データの全部若しくは一部について利用停止等若しくは第三者への提供の停止を行ったとき、又は利用停止等若しくは第三者への提供の停止を行わない旨の決定をしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨を通知することが必要であること。

(c) 本人が利用停止等の求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人データがロの(イ)に違反して取り扱われているという理由又はハの(イ)に違反して取得されたものであるという理由」がある場合に限られるものであり、また、本人が第三者への提供の停止の求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人データがリの(イ)の①に違反して第三者に提供されているという理由」がある場合に限られるものであること。当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めを行う本人は、その理由があることについての客観的にみて合理的な説明を行う必要があること。

カ 理由の説明(個人情報保護法第28条関係)

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、又の(イ)の③、ルの(イ)の②、ヲの(イ)の②又はワの(イ)の③により、本人から求められた措置の全部又は一部について、その措置をとらない旨を通知する場合又はその措置をとらない旨を通知する場合又はその措置と異なる措置をとる旨を通知する場合は、本人に対し、その理由を説明するよう努めなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

(イ)の理由の説明については、努力義務であるが、指針において明示的に求められていない手続であるので十分留意する必要があること。

ヨ 開示等の求めに応じる手続（個人情報保護法第 29 条並びに個人情報保護法施行令第 7 条及び第 8 条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、ヌの（イ）の②、ルの（イ）の①、ワの（イ）の①又はワの（イ）の①若しくは②による求め（以下ヨにおいて「開示等の求め」という。）に関し、その求めを受け付ける方法として次に掲げる事項を定めることができること。この場合において、本人は、当該方法に従って、開示等の求めを行わなければならないこと。

（a）開示等の求めの申出先

（b）開示等の求めに際して提出すべき書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。）の様式その他の開示等の求めの方式

（c）開示等の求めをする者が本人又は③の代理人であることの確認の方法

（d）タの（イ）の①の手数料の徴収方法

② 個人情報取扱事業者は、本人に対し、開示等の求めに関し、その対象となる保有個人データを特定するに足りる事項の提示を求めることができること。この場合において、個人情報取扱事業者は、本人が容易かつ的確に開示等の求めをすることができるよう、当該保有個人データの特定に資する情報の提供その他本人の利便を考慮した適切な措置をとらなければならないこと。

③ 開示等の求めは、次に掲げる代理人によってすることができること。

（a）未成年者又は成年被後見人の法定代理人

（b）開示等の求めをすることにつき本人が委任した代理人

④ 個人情報取扱事業者は、①から③までに基づき開示等の求めに応じる手続を定めるに当たっては、本人に過重な負担を課するものとならないよう配慮しなければならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

① 労働者供給事業者は、指針第 4 の 2 の（3）のハにより、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成することとされているが、個人情報適正管理規程について、（イ）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。

② 開示等の求めは代理人によってすることができることとされていることにも留意すること。

タ 手数料（個人情報保護法第 30 条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、ヌの（イ）の②による利用目的の通知又はルの（イ）の①による開示を求められたときは、当該措置の実施に関し、手数料を徴収することができること。

② 個人情報取扱事業者は、①により手数料を徴収する場合は、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内において、その手数料の額を定めなければならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

① （イ）の手数料については、指針において特段の定めがなく、当該手数料を設けるか否かは、最終的に各事業者の判断に委ねられるものであるが、手数料を設定し、これを徴収することができるのは、（イ）の①のとおり、ヌの（イ）の②による利用目的の通知又はルの（イ）

の①による開示の場合に限られるものであることに留意する必要があること。

- ② 手数料を定める場合にあつては、(イ)の②のとおり、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内で定めるとともに、又の(イ)の①の(c)により、これを本人の知り得る状態(本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。)に置かなければならないことに留意すること。

レ 個人情報取扱事業者による苦情の処理(個人情報保護法第31条関係)

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、①の目的を達成するために必要な体制の整備に努めなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者供給事業者は、指針第4の2の(3)のニにより、供給される労働者の個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされているが、苦情の適切かつ迅速な処理に一層努めていくことが必要であること。

(2) 個人情報取扱事業者に該当しない労働者供給事業者

労働者供給事業者は、指針第4の3により、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とされていること。

なお、法第5条の4及び指針第4の1及び2に定める供給される労働者の個人情報の取扱いに係る規定については、個人情報取扱事業者に該当しない労働者供給事業者であっても、遵守する必要があるものであること。

### 3 雇用管理指針

個人情報の取扱いのうち雇用管理に関する個人情報に係る取扱いについては、以下の「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成16年厚生労働省告示第259号。以下「雇用管理指針」という。)が適用されるので、併せて留意すること。

---

雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年7月1日厚生労働省告示第259号)

#### 第1 趣旨

この指針は、個人情報の保護に関する法律(以下「法」という。)に定める事項に関し、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

なお、雇用管理に関する個人情報については、本指針によるほか、当該個人情報取扱事業者が行う事業を所管する大臣等が策定した指針その他の必要な措置に留意するものとする。

## 第2 用語の定義

法第2条に定めるもののほか、この指針において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 1 事業者 法第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者のうち雇用管理に関する個人情報を取り扱う者をいう（第四に規定する場合を除く。）。
- 2 労働者等 前号に規定する事業者で使用されている労働者、前号に規定する事業者を使用される労働者になろうとする者及びなろうとした者並びに過去において事業者で使用されていた者をいう。

## 第3 事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

### 1 法第15条に規定する利用目的の特定に関する事項

事業者は利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報が利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定すること。

### 2 法第16条及び法第23条第1項に規定する本人の同意に関する事項

事業者が労働者等本人の同意を得るに当たっては、当該本人に当該個人情報の利用目的を通知し、又は公表した上で、当該本人が口頭、書面等により当該個人情報の取扱いについて承諾する意思表示を行うことが望ましいこと。

### 3 法第20条に規定する安全管理措置及び法第21条に規定する従業員の監督に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの安全管理のために次に掲げる措置を講ずるよう努めるものとする。

- (1) 雇用管理に関する個人データを取り扱う従業員及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせること。
- (2) 雇用管理に関する個人データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと。
- (3) 雇用管理に関する個人データを取り扱う者は、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならないこと。その業務に係る職を退いた後も同様とすること。
- (4) 雇用管理に関する個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を選任すること。
- (5) 雇用管理に関する個人データ管理責任者及び個人データを取り扱う従業員に対し、その責務の重要性を認識させ、具体的な個人データの保護措置に習熟させるため、必要な教育及び研修を行うこと。

### 4 法第22条に規定する委託先の監督に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの取扱いの委託に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (1) 個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基

準を設けること。

(2) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置の内容が委託契約において明確化されていること。具体的な措置としては、以下の事項が考えられること。

イ 委託先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。

ロ 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨文書をもって報告すること。

ハ 委託契約期間等を明記すること。

ニ 利用目的達成後の個人データの返却又は委託先における破棄若しくは削除が適切かつ確実になされること。

ホ 委託先における個人データの加工（委託契約の範囲内のものを除く。）、改ざん等を禁止し、又は制限すること

ヘ 委託先における個人データの複写又は複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするもの等委託契約範囲内のものを除く。）を禁止すること。

ト 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託元への報告義務を課すこと。

チ 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託先の責任が明確化されていること。

#### 5 法第23条に規定する第三者提供に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの第三者への提供（法第23条第1項第1号から第4号までに該当する場合を除く。）に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

(1) 提供先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。

(2) 当該個人データの再提供を行うに当たっては、あらかじめ文書をもって事業者の了承を得ること。但し、当該再提供が、法第23条第1項第1号から第4号までに該当する場合を除く。

(3) 提供先における保管期間等を明確化すること。

(4) 利用目的達成後の個人データの返却又は提供先における破棄若しくは削除が適切かつ確実になされること。

(5) 提供先における個人データの複写及び複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするものを除く。）を禁止すること。

#### 6 法第25条第1項に規定する保有個人データの開示に関する事項

事業者は、あらかじめ、労働組合等と必要に応じ協議した上で、労働者等本人から開示を求められた保有個人データについて、その全部又は一部を開示することによりその業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合に該当するとして非開示とすることが想定される保有個人データの開示に関する事項を定め、労働者等に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならないこと。

#### 7 法第29条第2項に規定する本人の利便を考慮した適切な措置に関する事項

事業者は、労働者等からの雇用管理に関する個人データの開示等の求めができるだけ円滑に行われるよう、閲覧の場所及び時間等について十分配慮すること。

8 法第31条に規定する苦情の処理に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理を行うため苦情及び相談を受け付けるための窓口の明確化等必要な体制の整備に努めること。

9 その他事業主等が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

- (1) 事業者は、6に定める保有個人データの開示に関する事項その他雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する重要事項を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて、協議を行うことが望ましいものであること。
- (2) 事業者は、9の(1)の重要事項を定めたときは、労働者等に周知することが望ましいものであること。

第4 個人情報取扱事業者以外の事業者による雇用管理に関する個人情報の取扱い

法第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者以外の事業者であって、雇用管理に関する個人情報を取り扱う者は、第3に準じて、その適正な取扱いの確保に努めること。

---



様式第1号(第2面)

(記載要領)

- (1) には、記載しないこと。
- (2) 許可を申請するときは、表題中及び表面下方の「許可有効期間更新」の文字並びに表面下方の「第32条第5項」の文字を抹消すること。なお、この場合、及び欄には記載しないこと。
- (3) 許可の有効期間の更新を申請するときは、表題中及び表面下方の「許可」の文字並びに表面下方の「第32条第1項」の文字を抹消すること。なお、この場合、欄には記載しないこと。
- (4) 欄には、当該申請を行う労働組合等の名称を記載すること。なお、法人場合は「法人」と記載すること。
- (5) 欄には、当該申請を行う労働組合等が加盟、又は組織している上部組織、あるいは当該申請を行う労働組合等の組合等で組織している上部組織(以下「労働組合等の上部組織という。」)について、全国の上部組織までを準じ系統を追って記載すること、ただし、労働組合等の上部組織がない場合は、記載を要しない。
- (6) 欄には、現実に労働者供給事業を行う事業所(労協事業所)の名称及びその所在地を記載すること。なお、4以上の労供事業所がある場合で記載欄が足りない場合は、別葉に当該事項を掲載の上添付すること。
- (7) 欄には、当該申請によって供給する組合員等の職種名を記載すること。
- (8) 欄については、次により記載すること。
  - (a)欄の職種名については、(d)欄に該当する組合員等の職種のみを記載すればよいこと、したがって、(b)欄及び(c)欄は職種別に記載する必要はなく計欄のみ記載すること。
  - (c)欄には、特定の事業所等に雇用されていて、通常供給の対象とならない組合員等について記載すること。
    - イ欄には、(c)欄のうち、特に仕事の性質上、繁閑があり、臨時的に雇用主の了解をとって、他の事業所に供給されることのある組合員等がある場合に限り、その職種別員数を記載すること。したがって、その数は(c)欄の内数となること。
    - ロ欄には、(c)欄以外の常時供給されることによって就労する組合員等の職種別員数を記載すること。
- (9) 欄には、主たる供給先又は供給予定先の名称を〔 〕外に、当該供給先(供給予定先)の事業の種類を〔 〕内に記載すること。すなわち、供給に関する労働協約を締結している事業所等、又は供給を行う予定の事業所等について記載すること。

なお、供給先又は供給予定先が不特定の個人、小店舗等であって、これを常態とする場合にあっては、「一般家庭、市内小店舗等」のように、なるべくその供給先の実態がわかるように記載すること。

また、供給先又は供給予定先が数多くあり、欄数が足りない場合には、別葉に必要事項を記載の上、添付すること。
- (10) 申請者の欄は、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

資 格 確 認 書

- 1 申請労働組合等の名称
  
- 2 申請労働組合等の事務所の所在地  
(〒       -       )
  
- 3 申請労働組合等の代表者の氏名
  
- 4 申請労働組合等の代表者の住所  
(〒       -       )

上記の許可申請労働組合等は、職業安定法施行規則第4条第5項第2号柱書きに掲げるものであることを確認する。

年   月   日

確認団体等の名称  
代 表 者 氏 名

印

厚 生 労 働 大 臣   殿

(記載要領)

確認団体等の名称及び代表者氏名については、記名押印又は署名により記載すること。

### 労働者供給事業計画書

1 計画対象期間

年 月 日から 年 月 日まで

2 労働者供給計画

	職種名						計
(1) 供給計画	常時供給数	人	人	人	人	人	人
	臨時的供給数	人	人	人	人	人	人
	計	人	人	人	人	人	人
(2) 供給先の確保計画							

3 労働者供給事業収支予算

(1) 収支の部	科 目	金 額 (円)	摘 要
		計	
(2) 支出の部	科 目	金 額 (円)	摘 要
		計	

様式第3号(第2面)

(記載要領)

- (1) 2の(1)欄には、計画対象期間において、職種別の供給組合員等の見込みの数の実数を、常態的な供給対象組合員等と、他の事業所に雇用されているもので、雇用主の了解をとって仕事の繁閑に応じて臨時的に供給の対象となる組合員等に区分して記載すること。
- (2) 2の(2)欄には、計画対象期間において、職種別の供給可能な供給先の見込数を記載すること。
- (3) 3については、計画対象期間における事業の運営に必要な経費の出所と額及びその費目別支出計画、組合費、その他組合員等から徴収する経費の額並びにその算出方法、徴収方法(徴収の時期、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すでにあるときは、当該書類を活用することによって、本欄の記載を省略してよいこと。

様式第3号(第3面)

労働者供給事業を行う労働組合は、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令にかかわる重大な違反がないことを誓約します。

- 1 労働基準法117条及び第118条第1項(同法第6条及び第56条の規定に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定にかかわる同法第121条の規定
- 2 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第58条から62条までの規定
- 3 港湾労働法第48条、第49条(第1号を除く。)及び第51条(第2号及び第3号に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- 4 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第12条(第1号に係る部分に限る。)の規定及び当該規定に係る同法第13条の規定
- 5 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条(第1号に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
- 6 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第62条、第63条及び第65条の規定並びにこれらの規定に係る同法第66条の規定
- 7 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条及び第34条(第1号に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定

労働組合等役職員名簿

年 月 日現在

役 職 名	氏 名	年 齢	役 職 就 任 年 月 日	略 歴	担当職務内 容、その他
		歳	年 月 日	年 月 年 月	

( 記載要領 )

- ( 1 ) 欄については、当該労働組合等の役員等について、その役職名を記載すること。
- ( 2 ) 欄については、現職に就任した年月日を記載すること。
- ( 3 ) 欄については、現職就任前の役職名及び就任年月を 2 代にわたり記載すること。
- ( 4 ) 欄については、担当職務内容 ( 名称 )、その他参考となる事項を記載すること。
- ( 5 ) なお、すでに当該記載項目のすべてについて記載された書類がある場合には、当該書類を添付することによって、当該名簿の記載を省略して差し支えないこと。





4 無料の原則に関する事項

(1) 供給先から供給手数料的性格の経費を徴収していないか。

(2) 供給対象組合員等から供給手数料的性格の経費を徴収していないか。

5 その他(許可等の決定の参考事項)

(記載要領)

(1) 1欄については、関係労働委員会の組合資格証明書等を裏付ける意味において、その具体的適合状況及び履行状況を確認するものであるから、当該労働組合について、イの確認要領に基づいて確認し、その結果を記載すること。

(2) 2欄については、特に当該労働組合等の組織及び運営が民主的なものであり、労働者供給事業によって不当な利益をえていないかどうかについて確認の上、記載すること。

(3) 3欄については、労働者供給事業を円滑かつ的確に運営することができる能力を有しているかどうかについて確認するものであるから、できる限り詳細に記載すること。

(4) 4欄の(1)については、労働組合法等によって許容される部分についても、それが供給手数料の経費でないことを確認の上、記載すること。



様式第 6 号

( 記載要領 )

- (1) 欄には、各種申請書、届出書、報告書等の書類を受理した年月日を、 欄には、労働組合等の名称を、 欄には、当該労働組合等の代表者の氏名を、 欄には、当該労働組合等の事務所の所在地及び電話番号を、 欄には、当該労働組合等の組合員等の数及び供給対象組合員等の数を( )内に、それぞれ記載すること。
- (2) 欄には、許可申請、許可更新申請、変更許可申請等の区分を記載すること。
- (3) 欄には、各種申請等の処置(許可・不許可等)状況等を記載すること。
- (4) 欄には、当該許可労働組合等についての各種変更事項を記載すること。
- (5) 欄には、当該許可労働組合等についての各種申請・届出等について、又処分等についての都道府県及び劳政行政機関等との連絡状況等を記載すること。
- (6) 欄には、当該許可労働組合等において労働者供給事業の運営等において参考となる事項等を記載すること。

許可番号

許可年月日 年 月 日

### 労働者供給事業許可証

名 称  
所 在 地

労供事業所の名称  
及 び 所 在 地

1
2
3
4
5
6
7
8

供 給 職 種  
有 効 期 間

年 月 日から 年 月 日まで

職業安定法第45条の許可を受けて労働者供給事業を行う者であることを証明する。

年 月 日

厚生労働大臣 

厚生労働省発職第 号  
年 月 日

不 許 可  
労働者供給事業 通知書  
許可有効期間不更新

殿

厚生労働大臣 印

年 月 日付けの労働者供給事業に係る 許 可 申請については、下記  
許可有効期間更新

許 可  
の理由により、 しない。  
許可有効期間更新

なお、この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に厚生労働大臣に対し異議申し立てをすることができる。

また、処分の取消の訴えは、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して6か月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、異議申し立てをした場合には、処分の取消の訴えは、その異議申し立てに対する決定があったことを知った日の翌日から6か月以内（ただし、決定のあった日の翌日から起算して1年以内）に提起することができる。

記

(理 由)

労働者供給事業変更届出書  
労働者供給事業許可証書換申請書

届出者	労働組合等の名称		許可年月日	年 月 日
	労働組合等の事務所の所在地		更新年月日	年 月 日
	所属上部組織の名称		変更年月日	年 月 日
称及び所在地 労働事業所の名				
変更事項				
変更の内容	変更前		変更後	
変更事由				
備考				

上記のとおり届けます。

年 月 日  
届出者



厚生労働大臣 殿

様式第9号(第2面)

(記載要領)

(1) 欄には、届出を提出する変更前の労働組合等の名称を、 欄には、当該労働組合等の上部組織の名称を、 欄には、当該届出を提出する変更前の労同組合等の事務所の所在地を、 欄には、許可を受けた年月日を、 欄には、直近の許可の有効期間の更新年月日を、 欄には、当該変更事項(複数の場合は、 欄にその旨を記載すること。)の変更年月日を、 欄には、変更前の労供事業所の名称と所在地について、そのすべてを、それぞれ記載すること。

(2) 欄には、当該労働組合等の変更事項について、変更届出を要する事項を記載(複数でも可。)すること。

(3) 労働者供給事業の変更届出を要する事項のうち、許可証の記載事項以外の事項の変更の場合には、表題中「労働者供給事業許可証書換申請書」の文字を抹消すること。

(4)(3)の場合において、 欄に記載した事項について、次により記載することとする。

労働組合等の役職員の変更については、労働組合等役職員名簿(様式第4号)を作成の上、添付することとし、 欄及び 欄は記載を省略することとする。

労働組合等の上部組織の変更については、 欄は記載を省略し、 欄に当該労働組合等の上部組織の名称及び事務所の所在地を記載することとする。

労働組合等の規約の変更については、 欄及び 欄は記載を省略することとし、変更後の労働組合等の規約を添付することとする。

労働組合等の内部組織の変更については、 欄及び 欄は記載を省略し、当該労働組合等の労働者供給事業の運営組織に係る変更についての部内組織図を作成し添付することとする。

労働組合等の事業運営規程の変更については、 欄及び 欄は記載を省略することとし、変更後の事業運営規程を添付することとする。

(5) 労働者供給事業の変更届出を要する事項のうち、許可証の記載事項を変更する場合には、表題の文字を抹消しないこと。

(6)(5)の場合において、 欄に記載した事項について、次により記載することとする。

労働組合等の名称の変更については、 欄は記載を省略し、 欄に変更後の名称を記載すること。

労働組合等の事務所の所在地の変更については、 欄は記載を省略し、 欄に変更後の当該事務所の所在地を記載すること。

労供事務所の名称の変更又は労供事務所の所在地の変更については、 欄に変更後の当該名称又は変更後の当該所在地を記載すること。

労供事務所の新設については、 欄に新設の労供事務所の名称及び住所を記載すること。

供給職種の変更については、 欄及び 欄は記載を省略することとし、職種別供給対象組合員等一覧(様式第11号)を添付することとする。

(7) 提出者の欄は、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

## 職種別供給対象組合員等一覧

労働組合員 等数	人					変更年月日		年 月 日	
	変更前の供給 対象組合 員数	(a) 職種名							
(b) 常時供給 数		人	人	人	人	人	人	人	人
(c)臨時的 供給数		人	人	人	人	人	人	人	人
(d) 計		人	人	人	人	人	人	人	人
変更後の供給 対象組合 員数	(a) 職種名								計
	(b) 常時供給 数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(c)臨時的 供給数	人	人	人	人	人	人	人	人
	(d) 計	人	人	人	人	人	人	人	人
備考									

## (記載要領)

- (1) 欄には、当該労働組合の総組合員数を、 欄には、当該組合等の労働者供給事業における職種を変更した年月日を記載すること。
- (2) 欄には、(a)欄に変更前の当該労働組合等の供給する職種名を、(b)欄に当該供給職種別の常態的に供給を受ける組合員等の実数を、(c)欄に当該職種別の、他の事業所に常用雇用されている者で、仕事の繁閑に応じて臨時的に供給を受ける組合員等の実数を記載すること。
- (3) 欄には変更後の当該供給対象組合員等について、(2)に従い記載すること。
- (4) 欄には、当該供給職種の変更に伴う供給先の確保に関する具体的計画及びその方法等について記載すること。

労働者供給事業許可証再交付申請書

		再交付 書 換 年月日	年 月 日
許 可 番 号		許可年月日	年 月 日
労働組合等の名称			
労働組合等の 事務所の所在地			
労働組合等の 代表者の氏名			
再交付を申請 する理由			
備 考			

上記のとおり許可証の再交付を申請します。

年 月 日

申 請 者



厚生労働大臣 殿

(記載要領)

申請者の欄については、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

労働者供給事業廃止届出書

申 請 者	労働組合等の名称		許可年月日	年 月 日
	労働組合等の事務所の所在地		更新年月日	年 月 日
	所属上部団体等の名称		廃止年月日	年 月 日
労供事業所の名称及び所在地				
廃 止 事 由				
備 考				

職業安定法第 4 7 条及び同法施行規則第 3 2 条 6 項の規定により、上記のとおり届けます。

年 月 日  
届出者



都 道 府 県 労 働 局 長 殿

( 記載要領 )

- ( 1 ) 欄には、当該届出書を提出する労働組合等の名称を、 欄には、当該労働組合等の上部組織の名称を、 欄には、当該労働組合等の事務所の所在地を、 欄には許可を受けた年月日を、 欄には、直近の許可の有効期間の更新許可年月日を、 欄には廃止した年月日を、それぞれ記載すること。
- ( 2 ) 欄には、当該労働組合等のすべての労供事業所の名称と所在地を、 欄には、廃止の事由を記載すること。  
なお、 欄については、記載欄が足りない場合、別葉に当該事項を記載の上、添付すること。
- ( 3 ) 欄には、給付対象となっていた当該組合員等について、就労に係る今度の措置について、具体的に記載すること。
- ( 2 ) 届出者欄には、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

## 労働者供給事業廃止確認書

申請者	労働組合等の名称	確認者	都道府県労働局名	年月日
	代表者の氏名		作成年月日	
1 廃止事由				
2 廃止に伴う供給対象組合等に対する措置等				
3 都道府県労働局の措置等				

## (記載要領)

- (1) 2 については、当該労働組合等の供給事業の廃止に伴う供給対象組合等の今後における就労対策等についての方針及び具体的対策について確認の上、記載すること。
- (2) 3 については、都道府県労働局における就労対策等について記載すること。

## 組合員等名簿

(労働組合等名称)

整理番号	氏名	年齢	役職名	職種	技能程度	住所	組合等加入年月日	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) 欄については、それぞれの別に一連番号とすること。
- (3) 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) 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、住所の地域別当に区分して、別様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)

名 称						所在地 (電話)		
事業所内容								
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	
通常供給を行う職種及び人員 (最高～最低)								
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) 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) 欄には、当該工場等に常時来よう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) 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 )

供給申込 受付 年月日	供給 年月日	供給先		申込人員		供給人員		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 ) 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 ) 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 ) 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当を記載すること。

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												
			番号	氏名	職種	就労日	1	2	3	4	5	6	7	8	9
			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												
			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												

( 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。

### 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

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
3月末日 における供 給対象組合 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
3月末日における組合員等総数						
未供給等に対する処置						
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

様式第18号(第2面)

(記載要領)

- (1) 2 (a)欄には、供給先事業所から受けた供給申込延人員を、2 (b)欄には、当該労働組合等が供給した延べ人員を、2 (c)欄には、供給実人員を記載すること。
- (2) 2 (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) 2 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機関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) 2 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、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、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。

## 苦情相談受付状況報告

労働局（ 年分）

## 1 苦情相談の媒体

相談窓口	件
電話	件
その他	件
合計	件

## 2 苦情相談の申出者

労働者	件
供給元	件
供給先	件
その他	件
合計	件

## 3 苦情相談の内容

労働者供給契約の解除	件
労働・社会保険	件
賃金	件
労働時間	件
労働条件の明示（賃金、労働時間、就業場所等）	件
個人情報の保護、秘密の保持	件
労働者供給事業所における苦情の処理	件
その他	件
合計	件

苦情相談記録票

労働者供給事業用

\_\_\_\_\_公共職業安定所／\_\_\_\_\_労働局

① 受付					
日時	平成	年	月	日	( )
方法	相談窓口	・	電話	・	その他 ( )
② 申出者	a 労働者	( )	歳	( 男 ・ 女 )	
	b 供給元				
	c 供給先				
	d その他	( )			
③ 内容分類 (複数可)	a 労働者供給契約の解除	e 労働条件の明示 (賃金、労働時間、就業場所等)			
	b 労働・社会保険	f 個人情報の保護、秘密の保持			
	c 賃金	g 労働者供給事業所における苦情の処理			
	d 労働時間	h その他		( )	
④ 苦情処理の具体的内容、経緯					
⑤ てん末					

労働者供給事業指導状況報告

労働局（ 年分）

1 指導実施状況

区 分		対 象	
		供給元	供給先
指導実施事業所数		(内 件)	(内 件)
行政処分等件数	許可の取消し	(内 件)	(内 件)
	事業停止命令	(内 件)	(内 件)
	改善命令	(内 件)	(内 件)
司法処分（告発）件数		(内 件)	(内 件)

※ 内数については、職業安定法第5条の4違反に関する指導件数を記入すること。

2 申告事案処理状況

区 分		対 象	
		供給元	供給先
申告件数		(内 件)	(内 件)
申告受理件数		(内 件)	(内 件)
指導件数		(内 件)	(内 件)
行政処分等件数	許可の取消し	(内 件)	(内 件)
	事業停止命令	(内 件)	(内 件)
	改善命令	(内 件)	(内 件)
司法処分（告発）件数		(内 件)	(内 件)

※ 内数については、職業安定法第5条の4違反に関する指導件数を記入すること。



大 分 類	中 分 類
[ C 事務的職業 ]	2 5 一般事務の職業 2 6 会計事務の職業 2 7 生産関連事務の職業 2 8 営業・販売関連事務の職業 2 9 外勤事務の職業 3 0 運輸・郵便事務の職業 3 1 事務用機器操作の職業
[ D 販売の職業 ]	3 2 商品販売の職業 3 3 販売類似の職業 3 4 営業の職業
[ E サービスの職業 ]	3 5 家庭生活支援サービスの職業 3 6 介護サービスの職業 3 7 保健医療サービスの職業 3 8 生活衛生サービスの職業 3 9 飲食物調理の職業 4 0 接客・給仕の職業 4 1 居住施設・ビル等の管理の職業 4 2 その他のサービスの職業
[ F 保安の職業 ]	4 3 自衛官 4 4 司法警察職員 4 5 その他の保安の職業
[ G 農林漁業の職業 ]	4 6 農業の職業 4 7 林業の職業 4 8 漁業の職業

大 分 類	中 分 類
[ H 生産工程の職業 ]	<p>4 9 生産設備制御・監視の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断)</p> <p>5 0 生産設備制御・監視の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)</p> <p>5 1 生産設備制御・監視の職業(機械組立)</p> <p>5 2 金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業</p> <p>5 4 製品製造・加工処理の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)</p> <p>5 7 機械組立の職業</p> <p>6 0 機械整備・修理の職業</p> <p>6 1 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断)</p> <p>6 2 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)</p> <p>6 3 機械検査の職業</p> <p>6 4 生産関連・生産類似の職業</p>
[ I 輸送・機械運転の職業 ]	<p>6 5 鉄道運転の職業</p> <p>6 6 自動車運転の職業</p> <p>6 7 船舶・航空機運転の職業</p> <p>6 8 その他の輸送の職業</p> <p>6 9 定置・建設機械運転の職業</p>
[ J 建設・採掘の職業 ]	<p>7 0 建設躯体工事の職業</p> <p>7 1 建設の職業(建設躯体工事の職業を除く)</p> <p>7 2 電気工事の職業</p> <p>7 3 土木の職業</p> <p>7 4 採掘の職業</p>

[ K 運搬・清掃・包装等の職業 ]

7 5 運搬の職業

7 6 清掃の職業

7 7 包装の職業

7 8 その他の運搬・清掃・包装等の職業