

地域人口の急減に対処するための  
特定地域づくり事業の推進に関する法律  
ガイドライン

令和3年6月

総務省自治行政局地域力創造グループ  
地域振興室

# 目次

I 総論	3
1 本ガイドラインの位置付け	3
2 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律の目的	4
3 特定地域づくり事業協同組合制度の基本的事項	6
(1) 「地域人口の急減に直面している地域」の範囲	6
(2) 「地域づくり人材」の範囲	8
(3) 「特定地域づくり事業協同組合」と事業協同組合制度の関係	10
(4) 「特定地域づくり事業」の範囲	15
II 特定地域づくり事業協同組合の認定手続等	17
1 特定地域づくり事業協同組合の事業開始までのスケジュール	17
2 事業協同組合の設立手続	20
3 特定地域づくり事業協同組合の認定手続	22
(1) 認定の申請等	22
(2) 欠格条項	28
(3) 認定の基準	29
(4) 認定の条件	56
(5) 認定の公示	58
(6) 変更の認定	59
(7) 変更の届出	62
(8) 有効期間の更新	66
(9) 廃止の届出	68
(10) 認定の失効	69
4 労働者派遣事業の届出	70
III 特定地域づくり事業協同組合の事業運営	71
1 労働者派遣法の特例・適用関係、労働関係法令の遵守	71
(1) 労働者派遣法の特例、適用関係	71
(2) 労働関係法令の遵守	79
2 区域外派遣の禁止	81
3 地方公務員の従事	82
4 国及び地方公共団体の援助等	84
(1) 国及び地方公共団体の援助	84

(2) 財政上の措置等.....	85
5 監督.....	88
(1) 事業計画等の提出.....	88
(2) 事業報告書等の提出.....	89
(3) 報告徴収及び立入検査.....	91
(4) 適合命令及び改善命令.....	92
(5) 事業停止命令.....	94
(6) 認定の取消し.....	95
(7) 罰則.....	96
<b>IV 様式例</b> .....	98
① 申請書 (様式1号) .....	99
①-1 申請書 (様式1号) 記入例.....	102
② 事業計画 (様式第2号) .....	104
②-1 事業計画 (様式第2号) 記入例.....	110
③ 収支予算 (様式第3号) .....	113
③-1 収支予算 (様式第3号) 記入例.....	115
④ 市町村の長の意見書 (様式第4号) .....	117
④-1 市町村の長の意見書 (様式第4号) 記入例.....	118
⑤ 事業報告書 (様式第5号) .....	120
⑤-1 事業報告書 (様式第5号) 記入例.....	127
⑥ 収支決算書 (様式第6号) .....	131
⑦ 変更届出書 (様式第7号) .....	133
⑧ 廃止届出書 (様式第8号) .....	137
⑨ 履歴書例.....	138
⑩ 特定地域づくり事業協同組合認定証の例.....	140
⑪ 個人情報適正管理規程の例.....	142
⑫ 派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアルのモデル例.....	143
⑬ 派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程 (就業規則に掲載する文例。) . . .	143
⑭ 派遣労働者の解雇に関する規程 (就業規則に掲載する文例。) . . . . .	144
⑮ 派遣労働者に対する休業手当に関する規程 (就業規則に掲載する文例。) .	144
<b>V 参考条文</b> .....	145
労働者派遣法読替表 (法第18条第2項関係) .....	146

# I 総論

## 1 本ガイドラインの位置付け

---

本ガイドラインは、地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（人口急減地域特定地域づくり推進法）（令和元年法律第64号。以下「法」という。）及び地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則（令和2年総務省令第11号。以下「規則」という。）の内容を解説するものです。

特定地域づくり事業協同組合の認定手続や事業運営の際に留意すべき事項等について解説しています。

## 2 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律の目的

### 法第1条

この法律は、地域人口の急減に直面している地域において、地域社会及び地域経済の重要な担い手である地域づくり人材が安心して活躍できる環境の整備を図ることが喫緊の課題であることに鑑み、特定地域づくり事業協同組合の認定その他特定地域づくり事業を推進するための措置等を定めることにより、特定地域づくり事業を推進し、併せて地域づくり人材の確保及びその活躍の推進を図り、もって地域社会の維持及び地域経済の活性化に資することを目的とする。

法は、議員立法として国会に提出され、令和元年11月27日に成立し、12月4日に公布されました。また、法を施行するため、規則が令和2年3月24日に公布されました。法及び規則は、令和2年6月4日から施行されます。

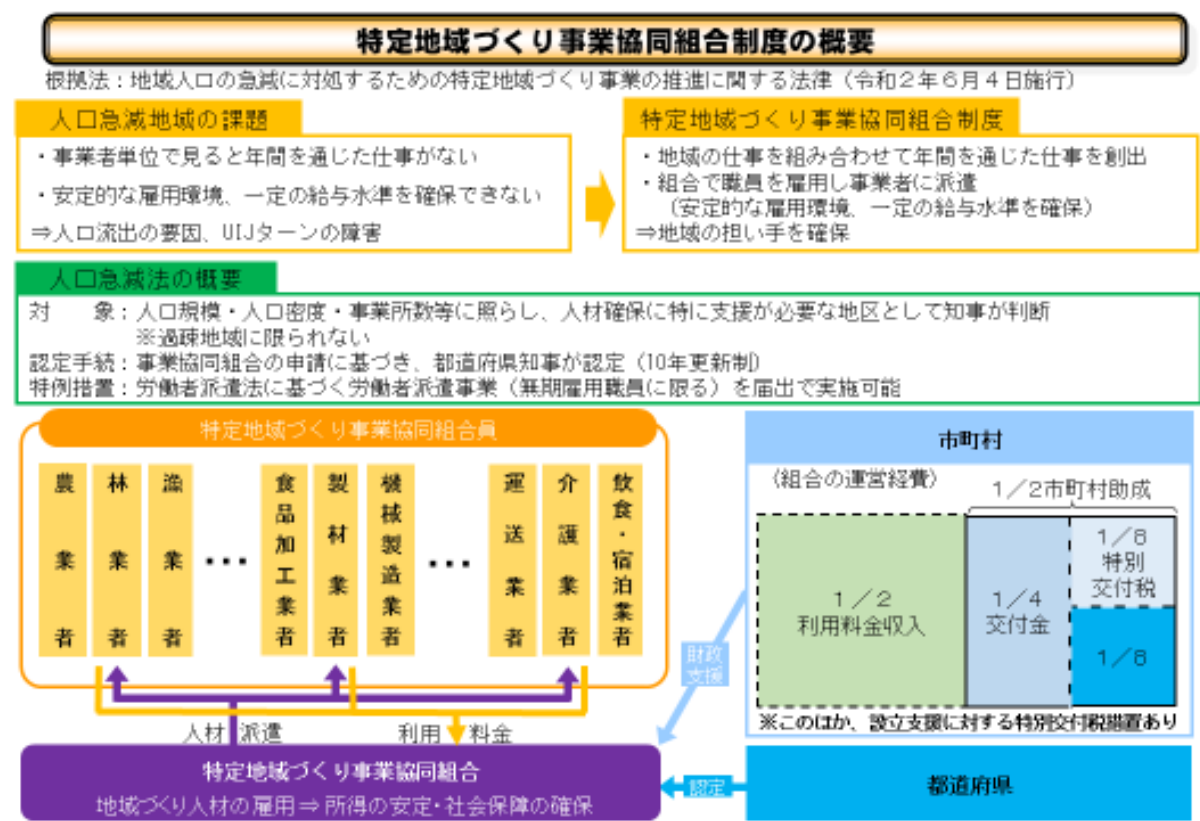
法の立法背景には、我が国の総人口が、平成27年の国勢調査で初めて減少に転じて以降、減少傾向が続き、今後もこの人口減少は加速する見通しとなっていることがあります。特に地方の人口は農山漁村を中心に急激に減少しており、これらの地域においては、地域の担い手不足が極めて深刻な課題となっています。一方、若い世代を中心に都市部から農山漁村へ移住しようとする「田園回帰」の潮流が高まっており、農山漁村が都市部の若者にとって新しいライフスタイルを通じて自己実現ができる場として考えられるようになってきています。法は、このような中、人口の更なる急減を抑止し、地域の担い手を確保するための新たな枠組みとして制定されました。

法は、農山漁村では事業者単位で見ると年間を通じた仕事が少なく、このため、安定的な雇用環境や一定の給与水準を確保することができていないといった状況が、人口流出の要因やUJターンの障害になっていることに着目しています。そして、このような課題について、地域全体で複数の事業者の仕事を組み合わせることで年間を通じた仕事を創出し、地域事業者が協同して職員を通年で雇用した上で、それぞれの地域事業者に派遣するための仕組み（特定地域づくり事業協同組合制度）を創設し、地域の担い手の確保の取組を推進することとしています。農山漁村においては、本制度を活用することで、安定的な雇用環境と一定の給与水準を確保した職場を作り出し、地域内外の若者等呼び込むことができるようになることとともに、地域事業者の事業の維持・拡大を推進することができるようになります。

特定地域づくり事業協同組合制度の基本的な仕組みは、

- ①地域人口の急減に直面している地域において、
- ②中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合が、

- ③特定地域づくり事業（マルチワーカー（季節毎の労働需要等に応じて複数の事業者に派遣）に係る労働者派遣事業等）を行う場合について、
- ④都道府県知事が一定の要件を満たすものとして認定したときは、
- ⑤労働者派遣事業（無期雇用職員に限る。）を許可ではなく、届出で実施することを可能とするとともに、
- ⑥組合運営費について財政支援を受けられることができるようにするというものです。



### 3 特定地域づくり事業協同組合制度の基本的事項

---

#### (1) 「地域人口の急減に直面している地域」の範囲

##### 法第1条

この法律は、地域人口の急減に直面している地域において、(略) 特定地域づくり事業を推進し、併せて地域づくり人材の確保及びその活躍の推進を図り、もって地域社会の維持及び地域経済の活性化に資することを目的とする。

##### 法第2条(第1項)

この法律において「地域人口の急減」とは、一定の地域において地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況をいう。

法の対象となる地域は、法第1条において、「地域人口の急減に直面している地域」とされています。

ここでいう「地域人口の急減」とは、法第2条第1項において、「一定の地域において地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況をいう」とされています。

具体的には、過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法(令和3年法律第19号。以下「過疎法」という。)に基づく過疎地域、同法で規定する過疎地域と同程度の人口減少が生じている地域はもとより、

- ・近年の人口の動向
- ・高齢化の進行
- ・若年層の減少
- ・人口密度や地域の事業所数など

さまざまな観点から地域の実情を汲みとり、都道府県知事が適切と認める地域等がこれに当たるものと考えられます。(過疎地域に限られるものではありません。)

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合の地区が、上記の「地域人口の急減に直面している地域」に属することを確認した上で、地域の実情を踏まえて、法第3条第3項第1号イに規定する「自然的経済的社会的条件からみて一体であると認められる地区」であるか否か、法第3条第3項第1号ロに規定する「地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区」であるか否かを判断した上で認定を行うこととなります。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。都道府県知事は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地域において特定地域づくり事業協同組合の認定を行う必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「都道府県知事が特定地域づくり事業協同組合を認定するに当たっては、「地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況」にあり、かつ「地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区」との要件を十分に踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地区においてのみ認定・設立されることとなるよう、過疎地域の基準その他の定量的な基準を参考にすることを含め、必要な措置を講ずること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「都道府県知事が特定地域づくり事業協同組合を認定するに当たっては、「地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況」にあり、かつ「地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区」との要件を十分に踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地区においてのみ認定・設立されることとなるよう、過疎地域の基準等知事が認定するための参考になる定量的基準を定めるなど必要な措置を講ずること。」



## (2) 「地域づくり人材」の範囲

### 法第2条(第2項)

2 この法律において「地域づくり人材」とは、地域人口の急減に直面している地域において就労その他の社会的活動を通じて地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材をいう。

法第2条第2項において、「地域づくり人材」とは、「地域人口の急減に直面している地域において就労その他の社会的活動を通じて地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材」とされています。

ここでいう「就労その他の社会的活動を通じて地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材」には、地域の産業に従事する者や NPO 等の社会貢献活動に従事する者など、地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材は幅広く含まれます。

特定地域づくり事業協同組合の派遣職員として雇用される地域づくり人材として、

- ・ 地方への移住を希望する都市部在住の若者
- ・ 地域おこし協力隊として活躍し、任期を終えた若者
- ・ 特定地域づくり事業協同組合の地区内に居住している若者

等が挙げられます。高齢者、特定地域づくり事業協同組合の属する市町村の近隣の市町村から通勤する者も組合の派遣職員になり得ます。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。特定地域づくり事業協同組合は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、派遣職員を募集・採用するに当たっては、できる限り地区外の人材を雇用するよう努める必要があります。また、市町村及び都道府県は、特定地域づくり事業協同組合ができる限り地区外から派遣職員を採用することができるよう、移住・定住支援策を講じる必要があります。市町村及び都道府県が移住・定住支援策を講じる場合、移住・定住対策に係る特別交付税措置を活用することができます。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合がその職員となる無期雇用派遣労働者を募集・採用するに当たっては、できる限り当該人口急減地区外の人材の移住や定住が促進されるよう、必要な各種施策を講ずること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議 (参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合がその職員となる無期雇用派遣労働者を募集・採用するに当たっては、できる限り当該人口急減地区外の人材が採用されるよう、移住や定住支援等必要な各種施策を講ずること。」

**参考 自治体による移住関連情報の提供や相談支援等への特別交付税措置**

**【施策概要】**

- 地方公共団体が実施する移住体験、移住者に対する就職・住居支援等について特別交付税措置。
- 令和3年度から二地域居住に係る経費についても、新たに特別交付税措置

**取組の内容**

	地方団体の取組例	措置概要
①情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移住相談窓口の設置</li> <li>・「移住・交流情報ガーデン」などにおける移住相談会、移住セミナー等の開催</li> <li>・各自治体のHP、東京事務所等での情報発信</li> <li>・移住関連パンフレット等の制作</li> <li>・移住促進のためのプロモーション動画の制作</li> </ul>	<p>I. 地方自治体が実施する移住・定住対策に要する経費に対する特別交付税措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 左の①～④の対象事業に要する経費を対象 (措置率0.6×財政力補正)</li> </ul> <p>II. 「移住コーディネーター」又は「定住支援員」の設置に要する経費に対する特別交付税措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 左の⑤の「移住コーディネーター」又は「定住支援員」(移住・定住に関する支援を行う者)を設置する場合の報償費等及び活動経費を対象</li> <li>○ 1人当たり350万円上限(兼任の場合40万円上限)</li> </ul>
②移住体験	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移住体験ツアーの実施</li> <li>・移住体験住宅の整備</li> <li>・Uターン産業体験(農林水産業、伝統工芸等)</li> </ul>	
③就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移住希望者に対する職業紹介、就職支援</li> <li>・新規就業者(本人、受入企業)に対する助成</li> </ul>	
④住居支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・空き家バンクの運営</li> <li>・住宅改修への助成</li> </ul>	
⑤移住を検討している者や移住者への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移住コーディネーターや定住支援員による支援</li> </ul>	

### (3) 「特定地域づくり事業協同組合」と事業協同組合制度の関係

#### 法第2条(第3項)

3 この法律において「特定地域づくり事業協同組合」とは、次条第1項の認定を受けた事業協同組合(中小企業等協同組合法(昭和24年法律第181号)第3条第1号に規定する事業協同組合をいう。以下同じ。)をいう。

法第2条第3項において、「特定地域づくり事業協同組合」とは、法第3条第1項の規定に基づく認定を受けた事業協同組合とされています。

ここでいう事業協同組合とは、中小企業等協同組合法に基づく組合で、株式会社や一般財団法人、一般社団法人等と同様に法人格を有します。事業協同組合は、中小企業者が相互扶助の精神に基づき共同して経済事業を行うことによって、経営の近代化、合理化、取引条件の改善、競争力の維持・強化を図ることを目的としています。

特定地域づくり事業協同組合は、人口急減地域特定地域づくり推進法の規定のほか、中小企業等協同組合法の規定に則って運営する必要があります。

事業協同組合の設立の認可・運営については、都道府県担当部局、都道府県中小企業団体中央会と十分相談することが重要です。参考資料として、「中小企業組合ガイドブック」(全国中小企業団体中央会)を参照ください。

特定地域づくり事業協同組合の運営に当たって、中小企業等協同組合法の規定で特に留意すべき事項は以下のとおりです。

#### ①事業協同組合の事業内容<中小企業等協同組合法第9条の2>

事業協同組合は、中小企業等協同組合法第9条の2第1項各号において規定する事業を実施することができ、これら事業の実施を通じて組合員に奉仕し利益を与えることとなります。なかでも第1号で規定する、「生産、加工、販売、購買、保管、運送、検査その他の組合員の事業に関する共同事業」が、組合が行う事業のうちで最も一般的かつ基本的なものであり、特定地域づくり事業についてもこの組合員の事業に関する共同事業に該当します。

組合は、その組合員のために直接の奉仕をして共同事業を行う事業体であることから、その利用者は、本来組合員に限られるべきであり、特定地域づくり事業協同組合の人材派遣サービスを利用するためには、特定地域づくり事業協同組合の組合員になる必要があります。

なお、組合員の利用度は、年間を通じてみると必ずしも一定しているとは限らないことから、このような場合に組合員以外の者(員外者)に利用させた方が組合の共同事業の合理的運営に資する場合があります。そのため、組合員の利用に支障が

ない場合、当該事業年度における組合員の総利用分量の 100 分の 20 以内に限り、員外者の利用が認められています。

したがって、特定地域づくり事業協同組合の組合員の中から派遣先の確保が困難な時期が生じた場合等においては、組合員の利用分量の総額の 100 分の 20 の範囲内で、市町村や員外者に職員を派遣することができます。この員外利用が認められる 100 分の 20 の計算は、年間を通じて行うのが妥当であり、組合の事業が 2 以上ある場合は、全ての事業を通算して行うのではなく、事業毎に判断することとされています。また、計算の基準は、組合員と員外者の利用料、手数料に格差を付けるのが普通であることから、取扱量によるのが合理的とされています。特定地域づくり事業においては、派遣職員の労働時間の割合で判定するのが合理的と考えられます。

事業協同組合は事業の内容を定款で定めることとされています。特定地域づくり事業を定款に事業として規定する方法としては、「組合員のためにする地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律に基づく特定地域づくり事業としての労働者派遣事業」や「組合員のためにする地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律に基づく特定地域づくり事業としての無料職業紹介事業」等と規定することが考えられます。また、法第 10 条第 2 項に規定する「地域づくり人材の確保及び育成並びにその活躍の推進のための事業の企画・実施に関する事業」を実施する場合には、その内容についても定款において規定する必要があります。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。特定地域づくり事業協同組合は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、職員の雇用の継続、従事する業務の内容、労働条件等に重大な影響を及ぼす程度に事業内容を変更しようとする場合には、職員の理解と同意が得られるよう、職員に対し、事前に十分な説明を行う必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合が雇用する職員の雇用の継続、従事する業務の内容、労働条件等に重大な影響を及ぼす程度に事業内容を変更しようとする場合には、職員に対し、事前に十分な説明を行い、理解と同意を得るよう指導すること。この場合において、都道府県知事は、新たな事業計画を受理する際には、特定地域づくり事業協同組合がその職員に対し事前に十分な説明を行うべきことを指導すること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合が雇用する職員の雇用の継続、従事する業務の内容、労働条件等に重大な影響を及ぼす程度に事業内容を変更しようとする場合には、職員に対し、事前に十分な説明を行い、理解と同意を得るよう指導すること。この場合において、都道府県知事は、新たな事業計画を受理する際には、特定地域づくり事業協同組合がその職員に対し事前に十分な説明を行うべきことを周知すること。」

#### ②組合の地区<中小企業等協同組合法第33条>

事業協同組合は組合の活動範囲である地区を定款で定めることとされています。当該地区内において事業を行う事業者が組合員となる資格を得ることとなります。地区の表示は、現在の行政区画や住居表示を用いることが適当とされています。

#### ③組合員の資格<中小企業等協同組合法第8条>

事業協同組合の組合員の資格を有する者は、地区内で商業、工業、鉱業、運送業、サービス業その他の事業を行う小規模の事業者で、定款で定めるものとされています。

事業者とは、法人、個人を問わず、自己の名において「事業を行っている者」をいい、「者」とは人格体を意味するものであることから、法人格を持たない任意の組織・団体・グループ等を組合員資格として定めることはできません。

ここでいう事業者は、営利を目的とすることを要件とされていないため、社会福祉法人、学校法人等も組合に加入することができます。

他の法律に基づいて設立された協同組合（農業協同組合、水産業協同組合、消費生活協同組合等）も一つの事業者であるため、組合に加入することができます。

組合員は地区内で事業を行う者であることから、組合の地区内に事業を行うための拠点を有していることが必要となります。

「その他の事業」は、商業、工業、鉱業、運送業、サービス業以外のおよそ一切の事業を含めての事業であることから、農業、林業、園芸業、水産業、介護業、著述業等であっても事業を行う者であれば組合に加入することができます。

「小規模の事業者」は、原則として資本金又は出資金が3億円（小売業又はサービス業は5千万円、卸売業は1億円）を、又は従業員数が300人（小売業は50人、卸売業又はサービス業は100人）を超えない事業者とされていますが、この要件を超える事業者であっても、当該事業者の競争力、市場支配力、地域経済の実情等諸般の実態を検討した上で、都道府県の判断で明らかに大企業ではないと考えられる場合は、組合員となることができます。市町村は、組合員にはなれません。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。特定地域づくり事業協同組合は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、組合員と

して新たな事業者を加入させようとする場合には、職員の理解を得られるよう、事前に職員の意見を聴取すること等の取組を行う必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合がその組合員として新たな事業者を加入させようとする場合には、事前に職員の意見を聴取すること等の職員の理解を得るための措置が講じられるよう、適切に対処すること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合がその組合員として新たな事業者を加入させようとする場合には、事前に職員の意見を聴取すること等の職員の理解を得るための措置が講じられるよう、適切に対処すること。」

#### ④設立要件<中小企業等協同組合法第24条、第27条から第32条まで>

事業協同組合を設立する際は、発起人が4人以上必要とされています。

発起人の資格は、組合員になろうとする者でなければならないとされています。

「組合員」になろうとする者とは、組合員資格を有し、かつ、設立と同時に組合員になる意思を有する人格体とされています。したがって、組合員となり得ない者や組合員になる意思のない者は、発起人となることはできません。

#### ⑤出資<中小企業等協同組合法第10条>

組合員は、出資1口以上を有しなければならないとされています。したがって、特定地域づくり事業協同組合の人材派遣サービスを利用するためには、原則として、特定地域づくり事業協同組合の組合員になり、出資をする必要があります。

出資1口の金額をどの程度にすべきかについては、特に定められていないことから、組合員の規模及び数、組合の行う事業などを勘案し、必要な額を決定することとなります。なお、出資1口の額は、必ず定款に記載しなければならないこととされています。

組合員は、1口以上の出資を持たなければなりません。その最高持ち口数は原則として出資総口数の25%を超えてはならないとされています。これは、最高持ち口数を無制限に認めると組合員の権利の平等の原則が事実上崩される結果を招くことになるとともに、1人で多くの出資を持っている組合員が脱退した場合には、直ちに組合事業の遂行に支障を来すおそれがあるとの考え方によるものです。このため、特定地域づくり事業協同組合の1組合員からの出資は、出資総口数の25%の範

圏内で募る必要があります。

#### ⑥所管行政庁<中小企業等協同組合法第111条>

特定地域づくり事業協同組合の設立の認可等を行う行政庁は、原則として都道府県知事となります。ただし、都道府県知事から市町村長に事業協同組合の設立認可等に係る事務が権限委譲されている場合は、市町村長が事務を行うこととなります。

#### ⑦設立手続

特定地域づくり事業を実施するために新たに事業協同組合を設立する場合は、中小企業等協同組合法の規定に則って行政庁から設立の認可を受ける必要があります。設立手続については、P21に詳細を記載しています。

なお、既に設立されている事業協同組合が法の認定を受けて特定地域づくり事業を実施することも可能です。この場合、中小企業等協同組合法の規定に則って定款に新たに特定地域づくり事業を記載するなど所要の手続きを経る必要があります。なお、特定地域づくり事業推進交付金の対象経費は特定地域づくり事業に係るものに限られること、特定地域づくり事業について区分経理を適切に行う必要があることに留意する必要があります。

#### (4)「特定地域づくり事業」の範囲

##### 法第2条(第4項)

4 この法律において「特定地域づくり事業」とは、特定地域づくり事業協同組合が行う第10条第1項及び第2項の事業をいう。

##### 法第10条

特定地域づくり事業協同組合は、その地区において地域づくり人材が地域社会及び地域経済の重要な担い手としてその能力を十分に発揮することができるよう、地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会を提供する事業を行う。

2 特定地域づくり事業協同組合は、前項の事業のほか、中小企業等協同組合法第9条の2第1項の規定にかかわらず、その地区で活躍する地域づくり人材の確保及び育成並びにその活躍の推進のための事業を企画し、及び実施することができる。

特定地域づくり事業協同組合は、法第10条の「特定地域づくり事業」を行うものとされています。「特定地域づくり事業」の範囲は次の①②とおりです。

なお、農林水産業、観光業などの収益事業や、買い物支援、コミュニティバスの運行などの公益的な事業は、直接、特定地域づくり事業として位置づけられていません。これは、これらの事業を直接行うのはあくまで地域内の事業者であり、特定地域づくり事業協同組合は、地域内の事業者の人材の確保等を支援することが目的であるとの考え方のためです。特定地域づくり事業協同組合の職員は、派遣職員として、派遣先の収益事業や公益的事业に従事することとなります。

#### ① 地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会を提供する事業

特定地域づくり事業協同組合制度は、マルチワーカー（季節毎の労働需要等に応じて複数の事業者へ派遣）の労働者派遣事業の実施を前提とした制度となっており、これが「地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会を提供する事業」に該当する主たる事業となります。

特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業については、以下の点に留意が必要です。

- ・ 特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業については、原則として、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。）の規定が適用されます。
- ・ 労働者派遣事業を行う場合は、通常、労働者派遣法に基づく許可を受けなければ



ばいけません。特定地域づくり事業協同組合は届出により労働者派遣事業を実施できるものとされています（法第18条）。ただし、安定的な雇用環境や一定の給与水準を確保することが法の趣旨であることから、届出により実施できる労働者派遣事業は、無期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣事業に限られています。このため、有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣事業を実施する場合は別途労働者派遣法に基づく許可を得る必要があります。なお、特定地域づくり事業推進交付金の対象経費は、派遣職員人件費については無期雇用職員に係るものに限られることにも留意をする必要があります。

- 法に基づき特定地域づくり事業協同組合が届出によって行う労働者派遣事業は、特定地域づくり事業協同組合の地区が属する市町村の区域内の事業所に限られています（法第19条）。
- 労働者派遣法第4条では、港湾運送業務、建設業務（林業のうち地ごしらえ、植栽業務を含む。直接建設作業に従事しない雪かきや、災害時の土砂の撤去等の作業は除く。）、警備業務が派遣禁止業務として規定されています。また、病院等における医療関連業務については、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務について労働者派遣事業を行う場合等（医業については、これらのほか、就業場所がへき地である場合等）に限って労働者派遣事業を行うことが可能とされています。
- 中小企業等協同組合法第9条の2では、組合員以外の者による事業の利用が制限されています。そのため、組合員以外の者への派遣は組合員の利用分量の総額の100分の20の範囲内に限られています。

このほか、「地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会を提供する事業」には、組合員への無料職業紹介事業も該当します。無料職業紹介事業を行う場合、職業安定法（昭和22年法律第141号）に基づく届出又は許可を得る必要があります。

- ② 地域づくり人材の確保及び育成並びにその活躍の推進のための事業の企画・実施  
「地域づくり人材の確保及び育成並びにその活躍の推進のための事業の企画・実施」に該当する事業としては、移住支援事業、ワーキングホリデーなどの短期的な人材確保事業、地域づくり人材のスキル向上のための研修事業などがあります。

## II 特定地域づくり事業協同組合の認定手続等

### 1 特定地域づくり事業協同組合の事業開始までのスケジュール

---

特定地域づくり事業協同組合が事業を開始するまでには、①事業協同組合の設立（中小企業等協同組合法）、②特定地域づくり事業協同組合の認定（人口急減地域特定地域づくり推進法）、③労働者派遣事業の届出（労働者派遣法）の手続が必要になります。

事業協同組合の設立の認可は、原則として都道府県知事が行うこととなります。ただし、都道府県知事から市町村長に事業協同組合の設立認可等に係る事務が権限委譲されている場合は、市町村長が事務を行うこととなります。また、都道府県中小企業団体中央会は、事業協同組合の設立・運営についての相談機能を有しています。

このため、都道府県（市町村）や都道府県中小企業団体中央会と十分相談しながら手続を進めていく必要があります。なお、既存の事業協同組合が特定地域づくり事業を行おうとする場合は、事業協同組合の設立手続は不要ですが、定款の変更手続が必要になります。

特定地域づくり事業協同組合の認定に当たっては、市町村が特定地域づくり事業協同組合と財政支援等の協力体制を構築することが求められています。また、特定地域づくり事業協同組合の認定は都道府県知事が行うこととなります。さらに、国の特定地域づくり事業推進交付金を活用する場合、交付金の交付手続は総務省が行うこととなります。

このため、市町村、都道府県、総務省と十分相談しながら手続を進めていく必要があります。

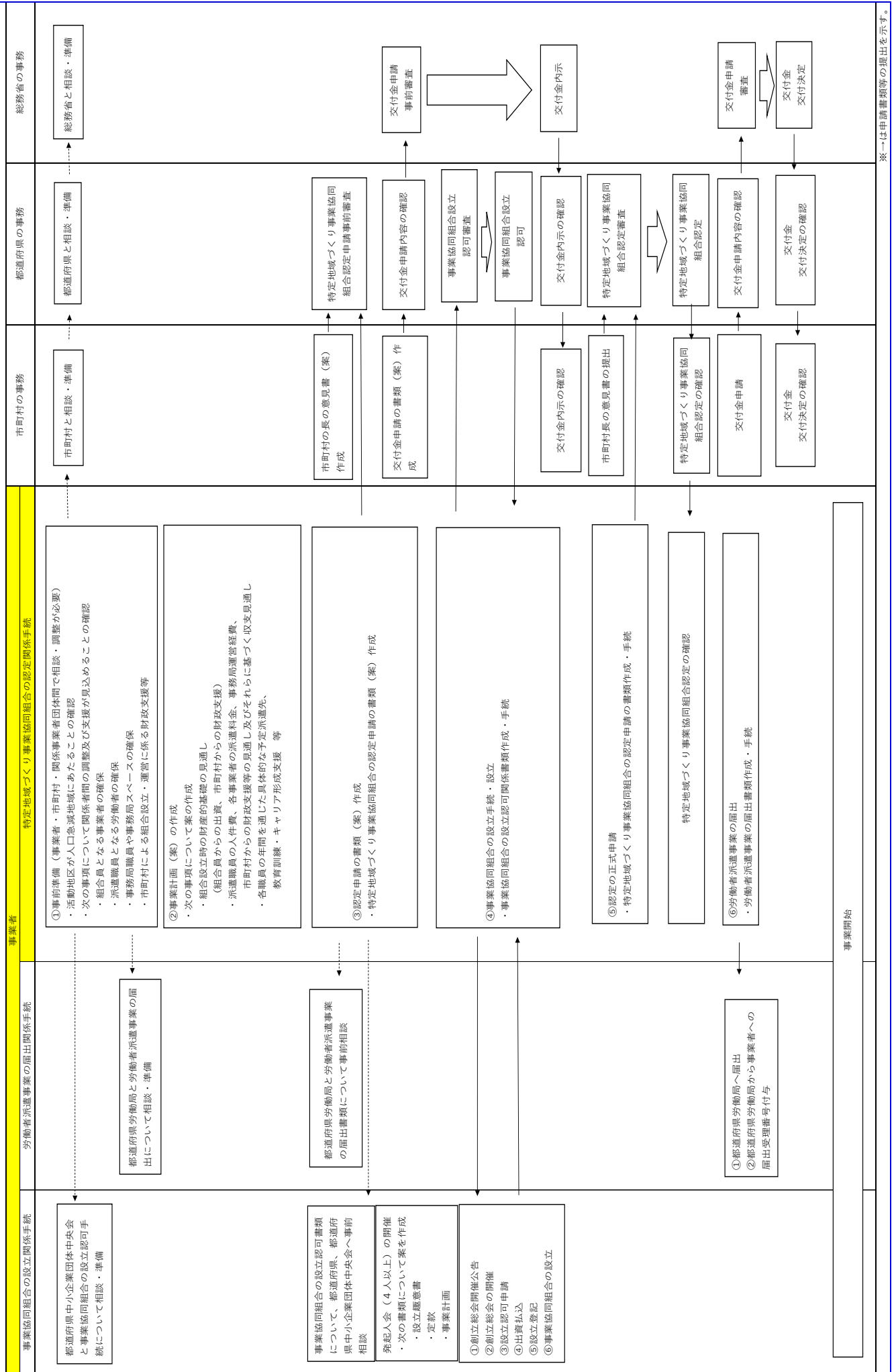
労働者派遣事業の届出手続は、都道府県労働局に行うこととなります。

このため、都道府県労働局と十分相談しながら手続を進めていく必要があります。

具体的なスケジュールイメージは次ページのとおりです。正式な手続については、事業協同組合の設立、特定地域づくり事業協同組合の認定、労働者派遣事業の届出の順番になりますが、事業を円滑に開始するためにはこれらの手続を一体的に進めていく必要があるため、事前に関係団体と十分相談しながら手続を進め

ていくことが重要です。本制度の利用を検討している市町村・事業者は、こうしたスケジュールを念頭に、事業開始に向けた様々な事務処理を遺漏なく進める必要があります。

# 特定地域づくり事業協同組合の認定に係る事務手続スケジュールイメージ



※一は申請書類等の提出を示す。

## 2 事業協同組合の設立手続

---

特定地域づくり事業協同組合の認定に際し、新たに事業協同組合を設立する場合は、通常の事業協同組合の設立手続に従い設立が認可された後、特定地域づくり事業協同組合としての認定の申請を行うこととなります。事業協同組合の設立は中小企業等協同組合法で規定されているため、同法に従って手続を進める必要があります。

事業協同組合の設立など制度の概要については、全国中小企業団体中央会が発行・公表している「中小企業組合ガイドブック」が参考になるほか、都道府県中小企業団体中央会や都道府県の担当部局に相談することも可能です。円滑な事業協同組合の設立には、これらの関係団体との事前相談や情報提供が不可欠です。

事業協同組合の設立には、主に次の手続を経る必要があります。

### (1) 発起人の募集（中小企業等協同組合法第 24 条）

事業協同組合を設立するには、発起人が最低でも 4 人必要です。発起人となるには「組合員になろうとする」（組合員資格を有し、かつ、設立と同時に組合員になる意思を有する人格体）である必要があります。したがって、事業協同組合の設立については、予定する特定地域づくり事業協同組合の地区内で組合員となる意思を有する事業者（個人、法人問いません。）を 4 人以上確保しなければなりません。なお、市町村は組合員たる資格がないので、発起人に数えることはできません。

### (2) 創立総会の開催（中小企業等協同組合法第 27 条）

発起人は、事業協同組合を設立するために創立総会を開催しなければなりません。開催にあたっては、事前に、定款、事業計画、収支予算等の案を作成し、会議の日時・場所を公告しておく必要があります。

総会では、設立同意者の半数以上が出席し、定款の承認、事業計画及び収支予算の設定、役員を選出、組合の主たる事務所の所在地等設立に関して必要な一切の事項を、議決権の 3 分の 2 以上の多数で決定することとなります。

### (3) 設立認可申請（中小企業等協同組合法第 27 条の 2）

発起人は、創立総会終了後遅滞なく、設立認可申請書とともに定款等の必要な書類を都道府県知事に提出して設立の認可を受けなければなりません。

提出書類としては、①定款、②事業計画書、③役員の名及び住所を記載した書面、④設立趣意書、⑤設立同意者がすべて組合員たる資格を有する者であることを発起人が誓約した書面、⑥設立同意者がそれぞれ引き受けようとする出資口数を記載した書面、⑦収支予算書、⑧創立総会の議事録又はその謄本があります。

(4) 設立認可後の事務（中小企業等協同組合法第 28 条、第 29 条、第 30 条）

設立認可を受けた後、理事への事務引継、出資の第 1 回の払込みを経て設立の登記を行います。なお、事業協同組合成立の日は、行政庁により設立の認可を得た日ではなく、登記を完了した日となります。

### 3 特定地域づくり事業協同組合の認定手続

#### (1) 認定の申請等

##### ① 認定の申請

###### 法第3条（第1項）

地域人口の急減に対処して地域づくり人材を確保するため特定地域づくり事業を行おうとする事業協同組合は、申請により、当該事業協同組合が第3項各号に掲げる基準に適合していることにつき、都道府県知事の認定を受けることができる。

###### 法第3条（第2項）

2 前項の認定を受けようとする事業協同組合は、総務省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した申請書を、次項各号に掲げる基準に適合することを証する書類その他総務省令で定める書類を添えて、都道府県知事に提出しなければならない。

- 一 名称及び住所並びに代表者の氏名
- 二 役員の氏名及び住所
- 三 特定地域づくり事業を行う事務所の名称及び所在地
- 四 地区
- 五 事業
- 六 その他総務省令で定める事項

###### 規則第1条（第1項）

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第64号。以下「法」という。）第3条第2項の総務省令で定める書類は、次のとおりとする。

- 一 定款
- 二 登記事項証明書
- 三 役員の住民票の写し及び履歴書
- 四 事業計画及び収支予算
- 五 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
- 六 当該事業協同組合（中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第3条第1号に規定する事業協同組合をいう。以下同じ。）が労働者派遣事業（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号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）を行おうとするものである場合にあっては、次に掲げる書類

- イ 派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）のキャリアの形成の支援に関する規程
- ロ 労働者派遣事業を行う事務所ごとに選任する派遣元責任者（労働者派遣法第三十六条に規定する派遣元責任者をいう。以下同じ。）の住民票の写し、履歴書及び受講証明書（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施行規則（昭和61年労働省令第20号）第29条の2第1号に規定する講習を修了したことを証する書類をいう。以下同じ。）並びに当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
- ハ 派遣労働者の解雇に関する規程
- ニ 派遣労働者に対する休業手当に関する規程
- ホ 労働者派遣事業を行う事務所ごとの個人情報 の適正管理及び秘密の保持に関する規程
- ヘ 労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類
- 七 その他都道府県知事が必要と認める書類

#### 規則第1条（第3項）

- 3 法第3条第2項第6号の総務省令で定める事項は、当該事業協同組合がその職員をその地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲とする。

特定地域づくり事業協同組合の認定の申請は、事業協同組合が行うこととされています。

認定を受けようとする事業協同組合は、法及び規則の規定に基づき、次の書類を当該組合の地区を含む都道府県の知事へ提出しなければなりません。その際、併せて申請書（様式第1号）を提出することとなります。

- 一 定款
- 二 登記事項証明書
- 三 役員 の住民票の写し及び履歴書（職歴、賞罰及び役職員への就任解任状況等を明らかにしたものであることが必要です。「IV様式例」に文例を掲載しています。）
- 四 労働者派遣事業を行う事務所ごとの当該事業に係る事業計画（様式第2号、様式第2号-2）及び収支予算（様式第3号）
- 五 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書\*（損益計算書については、



可能な限り事業区分（セグメント）単位で売上額が確認できるものであること。）

※ 最近の事業年度における決算は終了しているものの総会の承認を得ていないため納税地の所轄税務署長に提出していない場合は、当該決算に係る貸借対照表及び損益計算書を確実に納税地の所轄税務署長に提出することが確認できる場合には、当該貸借対照表及び損益計算書であれば差し支えありません。なお、申請時においては、この場合、次のへの(a)の(i)及び(ii)は提出する必要はありません。また、設立後最初の決算期を終了していない事業協同組合の申請に係る場合は、中小企業等協同組合法第40条第1項に規定する成立の日における貸借対照表のみで構いません。

そのほか、規則第1条第1項第7号で規定する「其他都道府県知事が必要と認める書類」については、組合員名簿などが考えられます。

さらに、組合が労働者派遣事業を行おうとするものである場合は、同項第6号で規定される次の書類も併せて提出する必要があります。

#### イ 派遣労働者のキャリア形成の支援に関する規程

- (a) 教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とすることから、当該取扱いの記載された就業規則（労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条第1項第2号。以下同じ。）又は労働契約の該当箇所の写し等。（「IV様式例」にモデル例を掲載しています。）
- (b) 派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要がある場合、該当箇所の写し。（「IV様式例」に規程の文例を掲載しています。）

- 労働者派遣事業を行う事務所ごとに選任する派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と役員が同一である場合においては、提出を要しません。履歴書については、「IV様式例」に文例を掲載しています。）並びに厚生労働省告示（平成27年厚生労働省告示第392号）に定められた講習機関が実施する派遣元責任者講習（労働者派遣法施行規則第29条の2）を修了したことを証する「派遣元責任者講習受講証明書（申請の受理日前3年以内の受講日のものに限る）」の写し（以下「受講証明書」という。）並びに当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
- ハ 派遣労働者の解雇に関する規程（労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。「IV様式例」に規程の文例を掲載しています。）

二 派遣労働者に対する休業手当に関する規程（労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。「IV様式例」に規程の文例を掲載しています。）

ホ 労働者派遣事業を行う事務所ごとの個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程

※ 本規程には、次の事項が含まれていること。（「IV様式例」に規程のモデル案を掲載しています。）

- (a) 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
- (b) 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
- (c) 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。）の取扱いに関する事項
- (d) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ハ 労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

- (a) 納税関係書類
- (イ) 最近の事業年度における法人税の確定申告書の写し（法人税法施行規則別表1（2）及び4は、必ず提出すること。）
- (ロ) 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第9号様式（その2）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの）

※ 設立後最初の決算を終了していない組合の申請に係る場合は、(イ)及び(ロ)は不要です。

- (b) 労働者派遣事業を行う事務所ごとの事務所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し（転貸借の場合にあつては、その所有者の転貸借に係る同意書その他権利関係を証する書類を含む。））

## ② 市町村の長の意見聴取

### 法第3条（第5項）

5 都道府県知事は、第1項の認定をしようとするときは、あらかじめ同項の認定の申請をした事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の長の意見を聴かなければならない。

### 規則第1条（第2項）

2 法第3条第1項の認定の申請をした事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の長は、同条第5項（法第5条第3項及び法第6条第5項の規定により準用する場合を含む。）の規定により、都道府県知事に意見を述べるときは、あらかじめ、次に掲げる者の意見を聴くものとする。

- 一 当該事業協同組合に係る関係事業者団体（法第3条第3項第4号に規定する関係事業者団体をいう。）
- 二 当該事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の区域において業務を行うシルバー人材センター（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）第37条第2項に規定するシルバー人材センターをいう。）
- 三 当該事業協同組合が労働者派遣事業を行おうとするものである場合にあっては、当該事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の区域において労働者派遣事業を営む事業者を代表する者

都道府県知事は、認定の際に、申請をした事業協同組合の地区が属する市町村の長の意見を聴取しなければならないこととされています。このため、事業協同組合からの申請書類と併せて、市町村の長から、市町村の長からの意見書（様式第4号）の提出を受ける必要があります。この際、市町村の長は、市町村の長からの意見書の提出に当たっては、次の者の意見を聴くものとされています。

#### イ 当該事業協同組合に係る関係事業者団体

関係事業者団体から、当該事業協同組合の派遣先の確保、職員の住居及び良好な子育て環境の確保等に関する連携協力の意向及び内容についての意見を聴取する必要があります。この関係事業者団体の範囲は、あくまでも組合の事業に密接に関係する事業者団体であって、地区内に存在するあらゆる事業者団体との連携協力体制を求めるものではありません。

#### ロ 当該事業協同組合が属する市町村において業務を行うシルバー人材センター

当該事業協同組合が属する市町村において業務を行うシルバー人材センターから、

当該事業協同組合の職員及び派遣先の確保等に関する連携協力の意向及び内容についての意見を聴取する必要があります。当該事業協同組合が属する市町村において業務を行うシルバー人材センターが存在しない場合は、意見を聴取する必要はありません。

#### 八 当該事業協同組合が属する市町村において労働者派遣事業を営む事業者を代表する者

当該事業協同組合が属する市町村において労働者派遣事業を営む事業者を代表する者から、当該事業協同組合が労働者派遣事業を行うことについての意見を聴取する必要があります。認定しようとする組合の地区で労働者派遣事業を営んでいることが確認できる事業者のうち、例えば、労働者派遣事業の実績が多い者の意見を一定数聴くことが考えられます。地域で労働者派遣事業を行っている事業者を検索するには、厚生労働省が運営する人材サービス総合サイトを活用することなどが考えられます。また、対象となる事業者が存在しない場合、意見を聴取する必要はありません。

## (2) 欠格条項

### 法第4条

次の各号のいずれかに該当する事業協同組合は、前条第1項の認定を受けることができない。

- 一 この法律又はこの法律に基づく命令の規定に違反し、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から2年を経過しない事業協同組合
- 二 第9条第2項（第2号に係る部分を除く。次号ロにおいて同じ。）の規定により認定を取り消され、その取消しの日から2年を経過しない事業協同組合
- 三 役員のうち次のいずれかに該当する者がある事業協同組合
  - イ この法律又はこの法律に基づく命令の規定に違反し、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から2年を経過しない者
  - ロ 特定地域づくり事業協同組合が第9条第2項の規定により認定を取り消された場合において、その処分の日から30日以内に当該特定地域づくり事業協同組合の役員であった者で、その処分の日から2年を経過しないもの

法第4条の欠格事由に該当する事業協同組合は、特定地域づくり事業協同組合としての認定を受けることができません。

申請を行う事業協同組合が欠格事項に該当するかどうかの確認は、申請書（様式第1号）の「誓約欄」、役員住民票の写し及び履歴書、当該都道府県における特定地域づくり事業協同組合への命令、認定の取消し等の状況の確認などを通じて行うことが考えられます。

また、特定地域づくり事業協同組合が労働者派遣事業を行おうとする場合、労働者派遣法の規定が適用されるため、法による読み替え後の労働者派遣法第6条の欠格事由に該当する場合は、労働者派遣事業を行うことができないことに留意する必要があります。

### (3) 認定の基準

特定地域づくり事業協同組合としての認定の申請を受けた都道府県知事は、法第3条第3項に規定する基準のいずれにも適合すると認めるときは、その認定をするものとされています。以下、各号に規定する基準を解説します。

#### ① 地区に係る基準

##### 法第3条（第3項第1号）

- 3 都道府県知事は、第一項の認定の申請をした事業協同組合が次に掲げる基準のいずれにも適合すると認めるときは、その認定をするものとする。
- 一 その地区が次のいずれにも該当すること。
    - イ 一の都道府県の区域を越えない地区であって、かつ、自然的経済的社会的条件からみて一体であると認められる地区であること。
    - ロ その人口規模、人口密度及び事業所の数並びにその経済的社会的状況に照らし、地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区であること。

事業協同組合は組合の活動範囲である地区を定款で定めることとされています。当該地区内において事業を行う事業者が特定地域づくり事業のサービスを受けることとなります。

この地区の範囲は、市町村単位、平成の合併前の旧市町村単位、複数の市町村又は旧市町村単位などとするのが考えられますが、次の(a)～(c)の要件を満たす必要があります。

地区に係る基準への適合性については、申請書（様式第1号）の「住所欄」「地区欄」「職員を組合の地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲欄」、定款の「地区欄」、市町村の長の意見書（様式第4号）などを確認することが考えられます。

#### (a) 地域人口の急減に直面している地域であること。

特定地域づくり事業協同組合は、「地域人口の急減に対処して地域づくり人材を確保するため特定地域づくり事業を行う事業協同組合」であることから、当該組合の地区は、地域人口の急減に直面している地域内である必要があります。地域人口の急減に直面している地域としては、過疎法に基づく過疎地域、同法で規定する過疎地域と同程度の人口減少が生じている地域はもとより、近年の人口の動向、高齢化の進行、若年層の減少、人口密度や地域の事業所数など、さまざまな観点から地域の実情を汲みとり、都道府県知事が適切と認める地域等がこれに当たるものと考えられます。（過疎地域に限られるものではありません。）

(b) 一の都道府県の区域を越えない地区であって、かつ、自然的経済的社会的条件からみて一体であると認められること。

特定地域づくり事業協同組合は、一の都道府県の区域を越えない地区であって、かつ、自然的経済的社会的条件からみて一体である地区内である必要があります。

(c) 地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区であること。

(a)及び(b)の要件に加えて、人口規模、人口密度及び事業所の数並びにその経済的社会的状況に照らし、地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要である地区内である必要があります。具体的には、当該地区における人口規模、人口密度、事業所の数などの指標について、県内の様々な関連指標と比較しつつ、民間の自助努力のみでは人材の確保が困難である実情等を考慮することで、都道府県知事が地域の实情に応じて判断することが考えられます。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。都道府県知事は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地域において特定地域づくり事業協同組合の事業が行われるよう認定等を行う必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「都道府県知事が特定地域づくり事業協同組合を認定するに当たっては、「地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況」にあり、かつ「地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区」との要件を十分に踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地区においてのみ認定・設立されることとなるよう、過疎地域の基準その他の定量的な基準を参考にすることを含め、必要な措置を講ずること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「都道府県知事が特定地域づくり事業協同組合を認定するに当たっては、「地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況」にあり、かつ「地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区」との要件を十分に踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地区においてのみ認定・設立されることとなるよう、過疎地域の基準等知事が認定するための参考になる定量的基準を定めるなど必要な措置を講ずること。」

## ② 事業計画の適正性及び職員の就業条件への配慮に係る基準

### 法第3条（第3項第2号）

二 その行おうとする特定地域づくり事業が次のいずれにも該当すること。

イ その実施に関する計画が、特定地域づくり事業が適正に行われることを確保する見地から適当であり、かつ、当該事業協同組合の職員の就業条件に十分に配慮されていると認められること。

組合が行おうとする特定地域づくり事業について、その実施に関する計画が、特定地域づくり事業が適正に行われることを確保する見地から適当であり、かつ、当該事業協同組合の職員の就業条件に十分に配慮されている必要があります。

事業計画の適正性及び職員の就業条件への配慮への適合性については、事業計画（様式第2号）、収支予算（様式第3号）、市町村の長の意見書（様式第4号）などを確認することが考えられます。

事業計画の適正性については、「事業計画・収支計画等が妥当であり実現可能性が高いこと」や、「利用料金の水準が適正な範囲であること」等について、次に掲げる事項を都道府県知事が確認することが考えられます。

(a) 派遣先を確保できる見込みがあるか。

事業計画の「派遣労働者数等雇用見込み欄中のうち稼働率が0.8未満となる見込みの人数欄」「予定している派遣先欄」「組合員名簿」「市町村の長の意見書」などを確認することが考えられます。

これに関連し、特定地域づくり事業推進交付金においては、労働需要に応じた職員の確保が促されるよう、当該派遣職員の稼働率が8割未満の場合は、交付対象経費の上限額を稼働率に応じて漸減することとされていることに留意する必要があります。

(b) 派遣職員を確保できる見込みがあるか。

事業計画の「派遣労働者の確保の見込み等欄」などを確認することが考えられます。

(c) 専ら一の事業者のみへの派遣となるなど不適正な事業となっていないか。

派遣職員を専ら一の事業者に派遣させるような運用は、専ら当該事業者のみが利益を享受することとなり、地域社会の維持及び地域経済の活性化を目的とする法の趣旨に合致しません。また、既存の事業者の職員を離職させ、特定地域づくり事業協同組合が当該職員を新たに雇用し専ら離職前の事業者に派遣するような運用は、



地域づくり人材の確保に資するものではなく、専ら当該事業者の人件費の削減を図るものと解されるものであることから、これもまた法の趣旨に合致しません。なお、労働者派遣法第40条の9では、派遣先が、当該派遣先を離職した者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止しています。

このように「特定地域づくり事業の適正な実施が確保される場合」「地域社会の維持及び地域経済の活性化に特に資する場合」に該当するものといえない運用が見込まれる場合に認定を行うことは適切ではありません。また、認定後にこれらの運用がなされていることが明らかになった場合、認定の取消しもあり得ます。

このような不適正な運用に該当する事例としては、次に掲げる事例が考えられますが、これらの事例のほか、これらの事例に類する場合や、法の趣旨に照らして不適正な運用と認められる場合も同様の取扱いをする必要があります。

#### 【事例1】

特定地域づくり事業協同組合の職員Bを専らA社のみ派遣するもの

#### 【事例2】

A社の常勤職員Bを離職させ、特定地域づくり事業協同組合が職員Bを新たに採用した上で専らA社のみ派遣するもの

#### 【事例3】

A社の常勤職員C、B社の常勤職員Dを離職させ、特定地域づくり事業協同組合が職員Cを新たに採用した上で専らB社に、職員Dを新たに採用した上で専らA社に派遣するもの

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。都道府県知事は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、組合員である事業主が、既に雇用している従業員を安易に解雇して事業協同組合の職員として就労させることのないよう指導する必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合がその職員となる無期雇用派遣労働者を募集・採用するに当たっては、できる限り当該人口急減地区外の人材の移住や定住が促進されるよう、必要な各種施策を講ずること。また、組合員である事業主が、既に雇用している従業員を安易に解雇して事業協同組合の職員として就労させることのないよう指導すること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議 (参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合がその組合員として新たな事業者を加入させようとする場合には、事前に職員の意見を聴取すること等の職員の理解を得るための措置が講じられるよう、適切に対処すること。また、事業協同組合の組合員となった事業主が、既に雇用している従業員を解雇して事業協同組合の職員として就労させることのないよう対策を講じること。」

特定地域づくり事業推進交付金においては、交付金の対象となる派遣職員人件費について、当該派遣職員の一の派遣先での年間労働時間が年間総労働時間の理論値の8割以内となる派遣職員の人件費が対象とされていることに留意する必要があります。

都道府県知事の認定の際には、事業計画の「派遣労働者数等雇用見込み欄」中の「一の派遣先における労働時間の割合の最大値が0.8を超える見込みの人数欄」やヒアリングなどを通じて、不適正な運用が予定されていないか確認することが考えられます。なお、「一の派遣先における労働時間の割合」については、「当該派遣職員の一の派遣先での年間労働時間/年間総労働時間の理論値」としています。ここで「年間総労働時間の理論値」とされているのは、年度途中から派遣職員を雇用した場合を考慮し、当該職員の年間総労働時間(実績)ではなく年間を通じて労働した場合の年間総労働時間(理論値)とすることが適当とされたものです。

(d) 収支計画が継続的に事業運営をする上で適正なものとなっているか。

収支計画の「収入の部欄」「支出の部欄」について、その内容及び収支見込みを確認することが考えられます。

(e) 利用料金について、地区内の他の事業者の委託料等の水準を踏まえて、一定の水準が確保されているか。最低賃金以上の水準となっているか。

事業計画の「労働者派遣に関する事務所の平均的な料金・賃金及び派遣業務別の料金・賃金の額欄」、収支計画の「収入の部欄」「支出の部欄」などを確認することが考えられます。

(f) 市町村等からの財政支援の見込みがあるか。

収支計画の「収入の部欄」などを確認することが考えられます。

就業条件の配慮については、「一定の給与水準が確保されていること」「社会保険・

労働保険に加入していること」「教育訓練・職員相談の体制が整備されていること」等について、次に掲げる事項を都道府県知事が確認することが考えられます。

(a) 派遣労働者の給与について、地区内の他の事業者の正規職員の給与等の水準を踏まえて、一定の水準が確保されているか。

事業計画の「労働者派遣に関する事務所の平均的な料金・賃金及び派遣業務別の料金・賃金の額欄」などを確認することが考えられます。

これに関して、派遣労働者の同一労働同一賃金に留意する必要があります。労働者派遣法において、派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇）又は労使協定方式（一定の要件を満たす労使協定による待遇）により、派遣労働者の待遇を確保することとされています。

派遣先均等・均衡方式では、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差が禁止されています。また、派遣先の通常の労働者と派遣労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には差別的取扱いが禁止されています。

労使協定方式では、過半数代表者等との間で締結された労使協定において、派遣労働者の賃金の決定方法（派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額（以下「一般賃金」という。）と同等以上）等を定め、これを遵守する必要があります。一般賃金については、「令和3年度の「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30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について」（令和2年10月20日付け職発第1020第3号。以下「局長通達」という。）で定められており、一般賃金の「基本給・賞与・手当等」は、次の計算式で算出されることとされています。

職種別の基準値 × 能力・経験調整指数 × 地域指数

このうち、職種別の基準値は、常用雇用労働者を調査の対象とした賃金構造基本統計調査の特別集計により算出した金額又は職業安定業務統計の特別集計による無期雇用フルタイム労働者の求人に係る求人賃金（月額）の下限額の平均を基に一定の計算方法により賞与込みの時給に換算した額とされています。一般賃金の「基本給・賞与・手当等」は、地域における無期雇用かつフルタイムの直接雇用の職員の職種ごとの基本給・賞与を把握する上で有用な情報と考えられます。なお、一般賃金の「基本給・賞与・手当等」は、「通勤手当」と「退職金」が考慮された額になっておらず、一般賃金の「通勤手当」と「退職金」については、局長通達において、別途取り扱いが定められていることに留意する必要があります。派遣労働者の同一労働

働同一賃金に関する詳細は、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（以下、単に「業務取扱要領」という。）や「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル 労働者派遣業界編」等を参照の上、担当の都道府県労働局にご確認ください。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。特定地域づくり事業協同組合及び地方公共団体は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、特定地域づくり事業協同組合の職員について、地域における適正な水準の給与及び手当等の確保その他の適切な労働・生活環境を確保するよう必要な措置を講ずる必要があります。

（参考）地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件（衆議院総務委員会）

「人口急減地域において特定地域づくり事業協同組合の職員が安心して働き、扶養する家族を含めて安心して生活を営むことができるよう、当該地域における適正な水準の給与及び手当等の確保その他の適切な労働・生活環境が確保されるよう必要な措置を講ずること。」

（参考）地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議（参議院総務委員会）

「特定地域づくり事業協同組合の職員が安心して働き、扶養する家族を含めて安心して生活を営むことができるよう、当該地域における適正な水準の給与及び手当等の確保その他の適切な労働・生活環境が確保されるよう必要な措置を講ずること。」

(b) 社会保険・労働保険に加入しているか。

事業計画の「労働保険等の加入状況欄」などを確認することが考えられます。

(c) 教育訓練、職員相談の体制が整備されているか。

キャリア形成支援制度に関する計画書（様式第2号-2）などを確認することが考えられます。

(d) 労働安全衛生教育の実施体制が整備されているか。

事業計画の「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育欄」「教育訓練に用いる施設、設備等の概要、教育の実施責任者の役職・氏名欄」などを確認することが考えられます。

③ 地域社会の維持及び地域経済の活性化に係る基準

法第3条（第3項第2号ロ）

二 その行おうとする特定地域づくり事業が次のいずれにも該当すること。

- 当該事業協同組合の地区における地域社会の維持及び地域経済の活性化に特に資すると認められること。

組合が行おうとする特定地域づくり事業について当該事業協同組合の地区における地域社会の維持及び地域経済の活性化に特に資するものである必要があります。都道府県知事は、組合の予定派遣先の数・事業内容、地区外からの派遣労働者の確保の見通し等を踏まえて判断することとなります。事業計画の「派遣労働者数等雇用見込み欄」「派遣労働者の確保の見込み等欄」「予定している派遣先欄」や市町村の長の意見書などを確認することが考えられます。

#### ④ 経理的・技術的基礎に係る基準

##### 法第3条（第3項第3号、第4項）

三 その行おうとする特定地域づくり事業を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

4 都道府県知事は、(略)事業協同組合が(略)労働者派遣事業を行おうとするものであるときは、(略)前項第3号の基準に適合するかどうかを判断するに当たって、(略)労働者派遣法(略)第7条第1項第2号から第4号までに掲げる基準を参酌するものとする。

組合は、特定地域づくり事業を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められる必要があります。この経理的・技術的な基礎については、労働者派遣法の許可基準を参酌した上で、都道府県知事が判断することとなります。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。都道府県知事は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、労働者派遣事業の運営に関して十分な専門性及び人的体制が確保されていることを確認するとともに、そのために必要な措置及び支援策を講ずる必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合の認定に当たっては、労働者派遣事業の運営に関して十分な専門性及び人的体制が確保されていることを確認するとともに、そのために必要な措置及び支援策を講ずること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合の認定に当たっては、労働者派遣事業の運営に関して十分な専門性及び人的体制が確保されていることを確認するとともに、そのために必要な措置及び支援策を講ずること。」

以下、参酌することとされた労働者派遣法の各基準について解説します。

④ー1 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力

○ 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度の内容に関する判断

業務取扱要領（令和3年4月時点）

許可要件（許可の基準）

□ 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る能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。)

(イ) 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度の内容に関する判断

a 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。

(a) 教育訓練計画の内容の判断

i 実施する教育訓練がその雇用するすべての派遣労働者を対象としたものであること。

ただし、実際の教育訓練の受講にあたり、以下の者については、当該教育訓練は受講済みであるとして取り扱うことができる。

(i) 過去に同内容の教育訓練を受けたことが確認できる者

(ii) 当該業務に関する資格を有している等、明らかに十分な能力を有している者

なお、受講済みとして取り扱うことができる派遣労働者であっても、当該派遣労働者が当該教育訓練の受講を希望する場合は、受講させることが望ましい。

ii 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。

教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とする。ただし、派遣元事業主において時間を管理した訓練を実施することが困難であることに合理的な理由がある場合(例えば、派遣元事業所と派遣先の事業所との距離が非常に遠く終業後に訓練を行うことが困難である場合であって、eラーニングの設備もない場合)については、キャリアアップに係る自主教材を渡す等の措置を講ずることとしても差し支えないが、その場合は、当該教材の学習に必要とされる時間数に見合った手当を支払うものであること。

また、これらの取扱は就業規則又は労働契約等に規定することとする。

なお、派遣労働者が段階的かつ体系的な教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきものであること。

iii 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。

教育訓練の内容は、派遣元事業主が一義的に定めるものであるが、派遣労働者としてより高度な業務に従事すること、派遣としてのキャリアを通じて正社員として雇用されることを目的としている等、キャリアアップに資するものであること。具体的に資する理由は、キャリア形成支援制度に関する計画書(様式第3号-2)において記述すること。

複数の訓練コースを設けることも可能であり、訓練内容によって対象者が異なっても差し支えない。なお、ヨガ教室や趣味的な英会話教室、面接対策とは異なるメイクアップ教室のような、派遣労働者の福利厚生を目的とした明らかにキャリア形成に無関係なものは含まれない。派遣元事業主は、当該教育訓練計画についてキャリアアップに資する内容であることを説明できなければならない。

iv 派遣労働者として雇用するにあたり実施する教育訓練が含まれたものであること。

訓練内容に、入職時に行う訓練が含まれていること。短期雇用の者であっても当該訓練を受講させることができるよう、派遣元事業主と派遣先とが互いに協力することが望ましいこと。

v 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者に対する教育訓練計画が長期的なキャリア形成を念頭とする内容であることを説明できなければならない。

b キャリアコンサルティングの相談窓口を設置していること。

(a) 相談窓口には、担当者が配置されていること。

担当者については、キャリアコンサルタント(有資格者)、キャリアコンサルティングの知見を有する者(職業能力開発推進者、3年以上の人事担当の職務経験がある者等)、又は派遣先との連絡調整を行う営業担当者を配置する必要がある。

(b) 相談窓口は、雇用するすべての派遣労働者が利用できること。

相談窓口については、事務所内に定められた相談ブースを設置することのみならず、電話による相談窓口の設置、e-mailでの相談の受付、専用WEBサイトの相談窓口の設置等により雇用する派遣労働者がキャリアコンサルティングを申し込めるよう、その雇用する派遣労働者に対して周知するとともに、適切な窓口を提供しなければならないこと。

(c) 希望するすべての派遣労働者がキャリアコンサルティングを受けられること。

(d) キャリアコンサルティングは、実施に当たっての規程(事務手引、マニ



ュアル等)に基づいて実施されることが望ましいこと。

なお、キャリアコンサルティングは、必ずしも常時行わなければならないわけではなく、例えば毎週2回定期的に実施することや派遣労働者の希望に応じ随時実施すること等も可能である。また、キャリアコンサルティングを行う場所についても事務所の内外を画一的に指定するものではない。

c キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること。

(a) 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等が整備されていること。

(b) 派遣労働者への派遣先の提供は(a)に基づいて行われるものであること。

d 教育訓練の時期・頻度・時間数等

(a) 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。また、教育訓練は、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上の機会の提供が必要であり、その後も、キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。

(b) 実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の3年間は、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供が必要であること。

(c) 派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならない。

なお、派遣元事業主は、派遣先に対して、派遣労働者が教育訓練を受けられるように協力を求めることが望ましいこと。

e 教育訓練計画の周知等

(a) 教育訓練計画の策定に当たっては、派遣労働者との相談や派遣実績等に基づいて策定し、可能な限り派遣労働者の意向に沿ったものとなることが望ましいこと。

(b) 派遣元事業主は教育訓練計画について、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約を締結する時まで説明しなければならないこと。

(c) 教育訓練計画は事業所に備え付ける等の方法により派遣労働者に周知するとともに、計画に変更があった際にも派遣労働者に説明しなければな

らないこと。

- (d) 派遣元事業主は、派遣労働者が良質な派遣元事業主を選択できるように、教育訓練に関する事項等に関する情報として、段階的かつ体系的な教育訓練計画の内容についての情報をインターネットの利用その他適切な方法により提供することが望ましいこと。
- (e) 派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップ措置に関する実施状況等、教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存していること。労働契約が更新された場合は、更新された労働契約終了後3年間は保存していること。
- (f) キャリア形成支援制度を適正に実施しようとしなない者であって、キャリア形成支援制度を有する義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。

この基準は、派遣労働者のキャリア形成に係る教育訓練やキャリアコンサルティングの実施体制に関するものです。

都道府県知事の認定に当たっては、以下の事項を確認することが考えられます。

派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていることについては、キャリア形成支援制度に関する計画書（様式第2号-2）の「キャリアアップに資する教育訓練欄」「上記教育訓練が、キャリアアップに資すると考える理由欄」「派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた教育訓練の実施欄」「上記6の実施にあたってどのようなことを考慮しているのかを具体的に記載すること欄」、就業規則の写し（派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程を含む。）を確認することが考えられます。

キャリアコンサルティングの相談窓口を設置していることについては、キャリア形成支援制度に関する計画書（様式第2号-2）の「キャリアコンサルティングの担当者の人数欄」「キャリアコンサルティング窓口欄」「キャリアコンサルティングに関するマニュアル等の有無欄」を確認することが考えられます。

キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていることについては、派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアルを確認することが考えられます。

教育訓練の時期・頻度・時間数等については、キャリア形成支援制度に関する計画書（様式第2号-2）の「キャリアアップに資する教育訓練欄」を確認することが考えられます。

教育訓練計画の周知等については、資料の保存期間について、キャリア形成支援制度に関する計画書（様式第2号-2）の「教育訓練等の情報を管理した資料の保存期間が労働契約終了後3年間以上あること欄」を確認し、その他の事項について

は、ヒアリングにおいて確認・指導・助言を行うことが考えられます。

○ 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制整備に関する判断

業務取扱要領（令和3年4月時点）

許可要件（許可の基準）

(□) 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制整備に関する判断

a 派遣元責任者に関する判断

(a) 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、2号及び4号から第9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。

③ 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定な者でないこと。

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はないこと。

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であったことをいう。

(ii) 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

(iii) 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

(iv) 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 厚生労働省告示(平成27年厚生労働省告示第392号)に定められた講習機関が実施する則第29条の2第1号で規定する「派遣元責任者講習」を受講

(許可の申請の受理の日前3年以内の受講に限る。)した者であること。

- ⑩ 精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。
  - ⑪ 外国人にあっては、原則として、入管法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。
  - ⑫ 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。
- (b) 派遣元責任者が不在の場合の臨時の職務代行者があらかじめ選任されていること。

b 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、社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること。
- ② 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定な者でないこと。
- 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 外国人にあっては、原則として、入管法別表第一の二の表の「高度専門職第一号ハ」、「高度専門職第二号ハ」及び「経営・管理」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。

- ⑦ 派遣労働者に関する就業規則又は労働契約等の記載事項について
  - ・ 無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。
  - ・ 無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う旨の規定があること。

⑧ 既に事業を行っている者であって、雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。

c 教育訓練(キャリア形成支援制度に関するものを除く。)に関する判断

(a) 派遣労働者に対して、労働安全衛生法第 59 条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること。

(b) 派遣労働者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)を整備していること。

・ 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。

(c) 法第 30 条の 2 に定める教育訓練以外に自主的に実施する教育訓練については、派遣労働者が受講しやすいよう、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすること。

この基準は、派遣元責任者や派遣元事業主(組合及び役員)、教育訓練体制について、労働者派遣を行うために適切な体制が構築されているかどうかに関するものです。

都道府県知事の認定に当たっては、以下の事項を確認することが考えられます。

派遣元責任者に関する判断については、申請書(様式第 1 号)の「誓約欄」「派遣元責任者の氏名、職名、住所等欄」「派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名欄」、派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書、受講証明書の写しを確認することが考えられます。

派遣元責任者の要件の「3 年以上の雇用管理の経験者」についての「雇用管理の経験」とは、業務取扱要領において、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 4 1 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であったことをいうものとされています。

また、派遣元責任者が不在の場合の臨時的職務代行者をあらかじめ選任しておく必要があります。なお、派遣元責任者及びその代行者については、特定地域づくり事業協同組合が雇用する労働者又はその役員から選任する必要があります。

派遣元事業主に関する判断については、労働保険、社会保険の適用基準を満たす

派遣労働者の適正な加入を行うものであることについて、事業計画（様式第2号）の「労働保険等の加入状況欄」を、無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないことについて、就業規則（派遣労働者の解雇に関する規程部分）を、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う旨の規定があることについて、就業規則（派遣労働者に対する休業手当に関する規程部分）を確認するほか、その他の事項について、役員の住民票の写し及び履歴書やヒアリングにおいて確認・指導・助言を行うことが考えられます。

教育訓練（キャリア形成支援制度に関するものを除く。）に関する判断については、事業計画（様式第2号）の「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育欄」「その他の教育訓練（6及び様式第2号-2に係るものを除く）欄」「6及び7の教育訓練に用いる施設、設備等の概要、教育の実施責任者の役職・氏名欄」を確認することが考えられます。

#### ④ー2 個人情報保護に係る基準

##### 業務取扱要領（令和3年4月時点）

##### 許可要件（許可の基準）

八 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。)

a 個人情報管理の事業運営に関する判断

① 派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者(ハにおいて「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。

(a) 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当し、これを内容を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。

i 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。

ii 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。

iii 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程があり、かつ当該規程について派遣労働者等への周知がなされていること。なお、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。

iv 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関して、派遣元責任者等を苦情処理の担当者等取扱責任者を定める等、事業所内の体制が明確にし、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

(b) 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。

i 派遣元事業主は、(a)のiからivまでに掲げる規定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。

ii 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。ここでいう、「不利益な取扱い」の例示としては本人が個人情報の開示又は訂正の求めをした以後、派遣就業の機会を与えないこと等をいう。

(c) 「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。

i 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(以下八において単に「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な不可欠であって、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及び日雇派遣の禁止の例外として認められる場合の収入要件を確認するために必要なものを除く。)

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

(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・社会保険の事務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若しくは義務



教育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条第1項の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであるものとする。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。

b 個人情報管理の措置に関する判断

(a) 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。

- i 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。
- ii 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。
- iii 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。
- iv 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。なお、当該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。

(b) 「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

- i 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((a)のiからiv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。
- ii 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。

この基準は、労働者派遣事業を行うために適切な個人情報管理の体制が構築されているかどうかに関するものです。

個人情報管理の事業運営に関する判断については、労働者派遣事業を行う事務所ごとの個人情報適正管理規程を確認し、その他の事項について、ヒアリングにおいて確認・指導・助言を行うことが考えられます。

個人情報管理の措置に関する判断については、個人的な情報を聞きながら相談を行うためのパーテーション等で仕切られた相談場所が確保されていること、個人情報等を取り扱うため施錠のできる金庫等が確保されていることを確認するとともに、その他の事項について、ヒアリングにおいて確認・指導・助言を行うことが考えられます。

#### ④-3 財産的基礎等に係る基準について

##### 業務取扱要領（令和3年4月時点）

##### 許可要件（許可の基準）

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

- (イ) 財産的基礎に関する判断
- (ロ) 組織的基礎に関する判断
- (ハ) 事業所に関する判断
- (ニ) 適正な事業運営に関する判断

#### ○ 財産的基礎に関する判断

労働者派遣法では、許可基準として事業者が有する資産の額について財産的基礎の基準額が設けられています。

##### 労働者派遣事業の許可基準

##### (イ) 財産的基礎に関する判断

##### a 許可申請事業主に関する財産的基礎

許可申請事業主についての財産的基礎の要件については以下のとおりとする。

- (a) 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2,000万円に当該事業主が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。
- (b) (a)の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。
- (c) 事業資金として自己名義の現金・預金の額が1,500万円に当該事業主が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。
- (d)(e)(f) (略)

上記の許可基準において定められた財産的基礎の基準額については、万が一労働者派遣事業の運営が困難になった場合であっても、一定期間派遣労働者に対する賃金支払いが担保されるようにするとの考え方が背景にあります。

上記の労働者派遣法の許可基準の考え方、当該事業協同組合の派遣労働者数、給与水準、特定地域づくり事業協同組合の派遣職員人件費に対しての補助金等の見込み等を踏まえ、都道府県知事が判断することとなります。

【参考】平成 30 年度の派遣労働者の賃金（8 時間換算）（平均）14,888 円  
（平成 30 年度労働者派遣事業報告の集計結果）

財産的基礎に関する判断については、事業計画（様式第 2 号）の「資産等の状況欄」、最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書、事業計画の「派遣労働者数等雇用見込み欄」「労働者派遣に関する事務所の平均的な料金・賃金及び派遣業務別の料金・賃金の額欄」、収支計画などを確認することが考えられます。また、その際、労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類として、納税関係書類によって貸借対照表及び損益計算書の適正性を、労働者派遣事業を行う事務所ごとの事務所の使用権を証する書類によって事務所の使用権を確認することが考えられます。

○ 組織的基礎に関する判断

(□) 組織的基礎に関する判断

派遣労働者数に応じた派遣元責任者が配置される等組織体制が整備されるとともに、労働者派遣事業に係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。

組織的基礎に関する判断については、申請書（様式第 1 号）の「派遣元責任者の氏名、職名、住所等欄」、事業計画（様式第 2 号）の「指揮命令の系統欄」を確認することが考えられます。

○ 事業所に関する判断

(ハ) 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 m<sup>2</sup>以上あるほか、その位置、設備等からみて、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。
  - a 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。
  - b 労働者派遣事業に使用し得る面積がおおむね 20 m<sup>2</sup>以上あること。

事業所に関する判断のうち事業所の面積については、個人的な情報を聞きながら相談を行うためのパーティション等で仕切られた相談場所の確保、個人情報等を取り扱うため施錠のできる金庫等を確保するための面積は必要となること等を踏まえ、

都道府県知事が判断することとなります。

事業所に関する判断については、事業計画（様式第2号）の「事務所の面積欄」を確認するとともに、その他の事項について、ヒアリングにおいて確認・指導・助言を行うことが考えられます。

#### ○ 適正な事業運営に関する判断

##### (二) 適正な事業運営に関する判断

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り、次のいずれにも該当すること。

- a 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。
- b 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。
- c 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事項証明書については、その目的の中に「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労働者派遣事業を行うと解釈される場合においては、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事項証明書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。

- d 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。
- e 自己の名義をもって、他人に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。
- f 法第25条の規定の趣旨に鑑み、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。

適正な事業運営に関する判断については、ヒアリングにおいて確認・指導・助言を行うことが考えられます。

## ⑤ 連携協力体制に係る基準

### 法第3条（第3項第4号）

四 その行おうとする特定地域づくり事業並びに当該事業協同組合の職員の住居及び良好な子育て環境の確保のための取組に関し、当該事業協同組合、当該事業協同組合の関係事業者団体（農業協同組合、森林組合、漁業協同組合、商工会議所、商工会その他の事業者を直接又は間接の構成員とする団体のうち、当該事業協同組合の地区内の事業者を構成員とする団体をいう。）及び当該事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の間の十分な連携協力体制が確保されていると認められること。

特定地域づくり事業協同組合の認定を受けようとする組合は、特定地域づくり事業並びにその職員の住居及び良好な子育て環境の確保のための取組に関し、組合、その関係事業者団体及びその地区を区域に含む市町村の間の十分な連携協力体制が確保されている必要があります。

ここでいう関係事業者団体とは、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合、商工会議所、商工会等のことをいいます。

この基準を満たすためには、具体的には、関係事業者団体が組合員として参加することや、地域の労働需要を把握し特定地域づくり事業協同組合に速やかに情報提供することなどの協力体制を整備することが求められます。なお、連携協力体制を構築すべき事業者団体は、あくまでも組合の事業に密接に関係する事業者団体であって、地区内に存在するあらゆる事業者団体との連携協力体制を求めるものではありません。

市町村についても、特定地域づくり事業協同組合と関係者との調整に助言・協力することや、特定地域づくり事業協同組合への財政支援、職員に対する空き家等の住居のあっせん、保育園や放課後児童クラブ等の子育て環境の整備などの協力体制を構築することが求められます。

連携協力体制に係る基準については、市町村の長の意見書（様式第4号）、ヒアリングにおいて確認することが考えられます。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、安定的かつ継続的に就業先の提供を行うことができるよう、関係事業者団体との間の情報の共有の促進等の措置を講ずる必要があります。

（参考）地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件（衆議院総務委員会）

「特定地域づくり事業協同組合が、その職員を派遣する場合、安定的かつ継続的

に就業先の提供を行うことができるよう、関係事業者団体との間の情報の共有の促進その他必要な措置を講ずること。」

（参考）地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議（参議院総務委員会）

「特定地域づくり事業協同組合が、その職員を派遣する場合、安定的かつ継続的に就業先の提供を行うことができるよう、関係事業者団体との間の情報の共有の促進その他必要な措置を講ずること。」



#### (4) 認定の条件

##### 法第7条

第3条第1項の認定、第5条第1項の変更の認定及び前条第2項の有効期間の更新には、この法律の目的を達成するため必要があると認めるときは、特定地域づくり事業協同組合がその職員をその地区外において事業を行う者の事業に従事させる場合における地域の限定又は地区外において事業を行う者の利用分量の総額の制限その他必要な条件を付し、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、第3条第1項の認定の趣旨に照らして、又は特定地域づくり事業の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該認定を受ける事業協同組合に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合の認定等に当たって、法の目的を達成するために必要があるときは、条件を付して認定等を行うことができます。

例えば、市町村のうち人口急減地域に該当する一部の地区において特定地域づくり事業協同組合を設立したものの、実際の派遣先が主として当該市町村のうち人口急減地域には該当しない地区の事業者となるような状況は、法の目的に沿った運営とは言えません。このような状況になるおそれがある場合、都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合の認定等に当たって、派遣先の地域の限定、特定地域づくり事業協同組合の地区外において事業を行う者の利用分量（派遣職員の労働時間の割合など）の制限等の条件を付すことで、法の目的に沿った運営を促すことができます。

この場合、条件は、最小限度のものでなければならず、かつ、特定地域づくり事業協同組合に不当な義務を課すものであってはなりません。

条件を付した場合、特定地域づくり事業協同組合の認定等の際に当該条件を公示しなければならないことに留意する必要があります。

なお、法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。都道府県知事は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地域において特定地域づくり事業協同組合の事業が行われるよう認定等を行う必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「都道府県知事が特定地域づくり事業協同組合を認定するに当たっては、「地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況」

にあり、かつ「地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区」との要件を十分に踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地区においてのみ認定・設立されることとなるよう、過疎地域の基準その他の定量的な基準を参考にすることを含め、必要な措置を講ずること。」

（参考）地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議（参議院総務委員会）

「都道府県知事が特定地域づくり事業協同組合を認定するに当たっては、「地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況」にあり、かつ「地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区」との要件を十分に踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地区においてのみ認定・設立されることとなるよう、過疎地域の基準等知事が認定するための参考になる定量的基準を定めるなど必要な措置を講ずること。」

## (5) 認定の公示

### 法第3条（第6項）

6 都道府県知事は、第1項の認定をした場合においては、遅滞なく、その旨を申請者に通知するとともに、その旨並びに当該認定をした特定地域づくり事業協同組合に係る第2項第1号及び第3号から第5号までに掲げる事項、当該認定の有効期間の満了の日その他総務省令で定める事項を公示しなければならない。

### 法第3条（第2項）

2 前項の認定を受けようとする事業協同組合は、総務省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した申請書を、次項各号に掲げる基準に適合することを証する書類その他総務省令で定める書類を添えて、都道府県知事に提出しなければならない。

- 一 名称及び住所並びに代表者の氏名
- 二 (略)
- 三 特定地域づくり事業を行う事務所の名称及び所在地
- 四 地区
- 五 事業
- 六 その他総務省令で定める事項

### 規則第2条

法第3条第6項の総務省令で定める事項は、当該事業協同組合がその職員をその地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲及び法第7条の規定により付された条件とする。

特定地域づくり事業協同組合の認定を行った場合、都道府県知事は、その旨を申請者に通知するとともに、当該組合に係る次の事項を公示しなければなりません。

- イ 当該組合の名称及び住所並びに代表者の氏名
- ロ 特定地域づくり事業を行う事務所の名称及び所在地
- ハ 地区
- ニ 事業
- ホ 当該認定の有効期間満了の日
- ヘ 当該組合がその職員をその地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲
- ト 法第7条の規定により付された条件

(6) 変更の認定

① 変更認定の申請について

法第5条（第1項）

特定地域づくり事業協同組合は、第3条第2項第4号から第6号までに掲げる事項を変更しようとするときは、都道府県知事の認定を受けなければならない。ただし、総務省令で定める軽微な変更については、この限りでない。

法第3条（第2項）

2 前項の認定を受けようとする事業協同組合は、総務省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した申請書を、次項各号に掲げる基準に適合することを証する書類その他総務省令で定める書類を添えて、都道府県知事に提出しなければならない。

一～三 （略）

四 地区

五 事業

六 その他総務省令で定める事項

規則第1条（第3項）

3 法第3条第2項第6号の総務省令で定める事項は、当該事業協同組合がその職員をその地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲とする。

規則第3条

法第5条第1項の総務省令で定める軽微な変更は、当該事業協同組合の地区又は第1条第3項の地域の名称の変更に伴う変更とする。

特定地域づくり事業協同組合が次の事項を変更しようとする場合、都道府県知事に当該変更の認定を申請しなければなりません。

イ 地区

ロ 事業

ハ 当該組合がその職員をその地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲

なお、住居表示等の変更に伴う変更については、軽微な変更にあたるため、変更の認定を申請する必要はありません。

## ② 変更認定の際の提出書類について

### 法第5条（第2項）

2 前項の変更の認定を受けようとする特定地域づくり事業協同組合は、総務省令で定めるところにより、変更に係る事項を記載した申請書を、総務省令で定める書類を添えて、都道府県知事に提出しなければならない。

### 規則第4条

法第5条第2項の総務省令で定める書類は、次のとおりとする。

- 一 定款
- 二 事業計画及び収支予算
- 三 その他都道府県知事が必要と認める書類

変更認定の申請を行う際、当該特定地域づくり事業協同組合は次の書類を都道府県知事に提出しなければなりません。

- イ 申請書（様式第1号）
- 定款
- ハ 事業計画（様式第2号、様式第2号-2）及び収支予算（様式第3号）
- ニ その他都道府県知事が必要と認める書類

## ③ 変更認定の基準について

### 法第5条（第3項）

3 第3条第3項から第5項までの規定は、第1項の変更の認定について準用する。

変更の認定に際して、都道府県知事は、法第3条第3項から第5項までの規定を準用することとされています。

具体的には、都道府県知事は、変更の認定の申請をした特定地域づくり事業協同組合が法第3条第3項の基準のいずれにも適合するときに変更の認定をすることとなります。

また、都道府県知事は、変更の認定を申請した特定地域づくり事業協同組合が労働者派遣事業を行う場合は、法第3条第3項第3号の基準の適合性を判断するに当たって、労働者派遣法の許可基準を参酌する必要があります。

このほか、都道府県知事は、変更の認定を申請した特定地域づくり事業協同組合の地区が属する市町村の長から意見書（様式第4号）の提出を受ける必要があります。

④ 変更認定の公示について

法第5条（第4項）

4 都道府県知事は、第1項の変更の認定をした場合においては、遅滞なく、その旨を申請者に通知するとともに、その旨及び当該変更に係る事項その他総務省令で定める事項を公示しなければならない。

都道府県知事は、変更の認定を行った場合、遅滞なくその旨を申請者に通知するとともに、当該変更の旨、当該変更に係る事項を公示しなければなりません。なお、法第5条第4項の「その他総務省令で定める事項」については、現時点において、特に必要な事項がないことから、規則の規定は定められていません。

(7) 変更の届出

① 変更の届出について

法第5条（第5項）

5 特定地域づくり事業協同組合は、第3条第2項第1号から第3号までに掲げる事項に変更があったとき又は第1項ただし書の総務省令で定める軽微な変更をしたときは、総務省令で定めるところにより、その日から起算して30日を経過する日までの間に、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

法第3条（第2項）

2 前項の認定を受けようとする事業協同組合は、総務省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した申請書を、次項各号に掲げる基準に適合することを証する書類その他総務省令で定める書類を添えて、都道府県知事に提出しなければならない。

- 一 名称及び住所並びに代表者の氏名
- 二 役員の氏名及び住所
- 三 特定地域づくり事業を行う事務所の名称及び所在地
- 四～六（略）

規則第3条

法第5条第1項の総務省令で定める軽微な変更は、当該事業協同組合の地区又は第1条第3項の地域の名称の変更に伴う変更とする。

特定地域づくり事業協同組合は、次の事項を変更した場合、変更の日から起算して30日以内に、都道府県知事に当該変更の届出をしなければなりません。

- イ 当該組合の名称及び住所並びに代表者の氏名
- ロ 役員の氏名及び住所
- ハ 特定地域づくり事業を行う事務所の名称及び所在地

また、住居表示の変更等で、次の地区又は地域の名称が変更された場合も、同様に変更の届出をしなければなりません。

- ニ 当該組合の地区
- ホ 当該組合がその職員をその地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域

## ② 変更届出の際の提出書類について

### 規則第5条

特定地域づくり事業協同組合（法第2条第3項に規定する特定地域づくり事業協同組合をいう。以下同じ。）は、法第5条第5項の規定による届出のうち、労働者派遣事業を行う事務所の新設に係る変更の届出を行う場合には、当該新設する事務所に係る第1条第1項第4号及び第6号イからへまでに掲げる書類を添付しなければならない。ただし、当該特定地域づくり事業協同組合が労働者派遣事業を行っている他の事務所の派遣元責任者を当該新設する事務所の派遣元責任者として引き続き選任したときは、同項第6号ロに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書（選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し、履歴書及び受講証明書）を添付することを要しない。

2 特定地域づくり事業協同組合は、法第5条第5項の規定による届出のうち、労働者派遣事業を行う事務所の新設に係る変更の届出以外の届出を行う場合には、第1条第1項に規定する書類のうち当該変更事項に係る書類を添付しなければならない。

### 規則第1条（第1項）

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第64号。以下「法」という。）第3条第2項の総務省令で定める書類は、次のとおりとする。

- 一 定款
- 二 登記事項証明書
- 三 役員の住民票の写し及び履歴書
- 四 事業計画及び収支予算
- 五 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
- 六 当該事業協同組合（中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第3条第1号に規定する事業協同組合をいう。以下同じ。）が労働者派遣事業（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号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）を行おうとするものである場合にあっては、次に掲げる書類
  - イ 派遣労働者（労働者派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）のキャリアの形成の支援に関する規程
  - ロ 労働者派遣事業を行う事務所ごとに選任する派遣元責任者（労働者派遣法第36条に規定する派遣元責任者をいう。以下同じ。）の住民票の写し、



履歴書及び受講証明書（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施行規則（昭和61年労働省令第20号）第29条の2第1号に規定する講習を修了したことを証する書類をいう。以下同じ。）並びに当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）

- ハ 派遣労働者の解雇に関する規程
- ニ 派遣労働者に対する休業手当に関する規程
- ホ 労働者派遣事業を行う事務所ごとの個人情報<sup>の</sup>適正管理及び秘密の保持に関する規程
- ヘ 労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類
- 七 その他都道府県知事が必要と認める書類

変更の届出については、(a)労働者派遣事業を行う事務所の新設に係る変更の届出を行う場合、(b)(a)以外の変更の届出を行う場合で提出書類が異なります。

(a)の場合

この場合、変更届出書（様式第7号）のほか、新設する事務所に係る次の書類を提出しなければなりません。

- A 事業計画（様式第2号、様式第2号-2）及び収支予算（様式第3号）
- B 派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程
- C 派遣元責任者の住民票の写し、履歴書及び受講証明書並びに当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
- D 派遣労働者の解雇に関する規程
- E 派遣労働者に対する休業手当に関する規程
- F 労働者派遣事業を行う事務所ごとの個人情報<sup>の</sup>適正管理及び秘密の保持に関する規程
- G 労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

ただし、Cについては、当該組合が労働者派遣事業を行っている他の事務所の派遣元責任者を、当該新設する事務所の派遣元責任者として引き続き選任した場合は、その履歴書及び受講証明書を添付する必要はありません。また、この選任した派遣元責任者の住所に変更がない場合は、住民票の写しも添付する必要はありません。

(b)の場合

この場合、変更届出書（様式第7号）のほか、次の書類のうち、当該変更事項に係る書類を添付しなければなりません。

- A 定款
- B 登記事項証明書
- C 役員の住民票の写し及び履歴書
- D 事業計画（様式第2号、様式第2号-2）及び収支予算（様式第3号）
- E 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
- ※ 設立後最初の決算期を終了していない事業協同組合の届出に係る場合は、中小企業等協同組合法第40条第1項に規定する成立の日における貸借対照表のみで構いません。
- F 派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程
- G 派遣元責任者の住民票の写し、履歴書及び受講証明書並びに当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
- H 派遣労働者の解雇に関する規程
- I 派遣労働者に対する休業手当に関する規程
- J 労働者派遣事業を行う事務所ごとの個人情報 の適正管理及び秘密の保持に関する規程
- K 労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

③ 変更届出の公示について

法第5条（第6項）

6 都道府県知事は、前項の規定による届出（第3条第2項第1号又は第3号に掲げる事項の変更に係るものに限る。）があったときは、その旨及び総務省令で定める事項を公示しなければならない。

規則第6条

法第5条第6項の総務省令で定める事項は、当該変更に係る事項とする。

都道府県知事は、変更の届出があった場合、その旨及び当該変更に係る事項を公示しなければなりません。

## (8) 有効期間の更新

### ① 有効期間の更新について

#### 法第6条（第1項～第4項）

第3条第1項の認定の有効期間（次項の有効期間の更新がされた場合にあつては、当該更新がされた有効期間。以下この条及び第9条第1項第1号において同じ。）は、当該認定の日（次項の有効期間の更新がされた場合にあつては、従前の認定の有効期間の満了の日の翌日）から起算して10年とする。

2 前項の有効期間の満了後引き続き特定地域づくり事業協同組合として特定地域づくり事業を行おうとする特定地域づくり事業協同組合は、その有効期間の更新を受けなければならない。

3 前項の有効期間の更新を受けようとする特定地域づくり事業協同組合は、第一項の有効期間の満了の日の90日前から60日前までの間（以下この項において「更新申請期間」という。）に、都道府県知事に有効期間の更新の申請をしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由により更新申請期間にその申請をすることができないときは、この限りでない。

4 前項の申請があつた場合において、第1項の有効期間の満了の日までにその申請に対する処分がされないときは、従前の認定は、同項の有効期間の満了後もその処分がされるまでの間は、なお効力を有する。

特定地域づくり事業協同組合の認定は、法第6条第1項の規定のとおり10年の有効期間が定められています。

有効期間の満了後も引き続き特定地域づくり事業を行う場合、都道府県知事から有効期間の更新を受ける必要があります。有効期間の更新の申請は、当該有効期間の満了の日の90日前から60日前までの間に行う必要があります（災害その他やむを得ない事情があつた場合を除く。）。

組合から上記の期間内に更新の申請があつたものの、有効期間の満了の日までに処分がなされなかつた場合、従前の認定は、有効期間の満了後も、当該処分がなされるまでの間、引き続き効力を有します。

② 有効期間更新の際の提出書類について

法第6条（第5項）

5 第3条（第1項を除く。）及び第4条の規定は、第2項の有効期間の更新について準用する。ただし、第3条第2項に規定する書類については、既に都道府県知事に提出されている当該書類の内容に変更がないときは、その添付を省略することができる。

有効期間の更新については、法第3条（認定）、法第4条（欠格条項）の規定が準用されます。したがって、認定と同様の手続を行う必要があります。

有効期間の更新の申請の際、当該組合はその旨を記載した申請書（様式第1号）を提出するとともに、認定の申請の際と同じ種類の書類を添付する必要がありますが、既に都道府県知事に提出されている書類の内容に変更がない場合は、当該書類の添付を省略することができます。

## (9) 廃止の届出

### 法第8条

特定地域づくり事業協同組合は、特定地域づくり事業を廃止しようとするときは、総務省令で定めるところにより、あらかじめ、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

### 規則第7条

法第8条の規定による届出をしようとする特定地域づくり事業協同組合は、当該特定地域づくり事業（法第2条第4項に規定する特定地域づくり事業をいう。）を廃止しようとする日の30日前までに、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

法及び規則の規定により、特定地域づくり事業を廃止しようとする特定地域づくり事業協同組合は、その日の30日前までに、その旨を記載した廃止届（様式第8号）を都道府県知事に届け出なければなりません。

(10) 認定の失効

法第9条（第1項、第3項）

特定地域づくり事業協同組合について、次の各号のいずれかに掲げる事由が生じたときは、第3条第1項の認定は、その効力を失う。

- 一 第3条第1項の認定の有効期間が経過したとき（第6条第4項の規定により従前の認定がなお効力を有することとされる場合にあつては、更新拒否処分がされたとき。）
- 二 前条の規定による特定地域づくり事業の廃止の届出があつたとき。
- 三 特定地域づくり事業協同組合が解散したとき。
- 四 特定地域づくり事業協同組合が特定地域づくり事業協同組合以外の中小企業等協同組合と合併したとき。

3 都道府県知事は、第1項の規定により第3条第1項の認定がその効力を失い、又は前項の規定により同条第1項の認定を取り消したときは、遅滞なく、その旨を、厚生労働大臣に通知するとともに、公示しなければならない。

法第9条第1項の規定に基づき、次の場合には特定地域づくり事業協同組合の認定は失効します。

- イ 認定の有効期間が経過したとき
- ロ 特定地域づくり事業を廃止したとき
- ハ 特定地域づくり事業協同組合が解散したとき
- ニ 特定地域づくり事業協同組合が特定地域づくり事業協同組合以外の事業協同組合と合併したとき

イ及びロの場合、認定の失効後、特定地域づくり事業を再開する予定がなく他の事業も行わない場合、当該事業協同組合は解散することとなり、中小企業等協同組合法上の解散手続を行う必要があります。

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合の認定が効力を失った場合は、遅滞なくその旨を厚生労働大臣へ通知するとともに公示しなければなりません。

## 4 労働者派遣事業の届出

---

特定地域づくり事業協同組合としての認定がなされた後、実際に労働者派遣事業を行うには、厚生労働省への届出が必要です。届出の窓口は、当該組合の主たる事業所を管轄する都道府県労働局となります。手続の詳細については、担当都道府県労働局への確認が必要です。

法に基づく手続では届出となるため、円滑に受理がなされれば、速やかに事業を開始することができます。この円滑な受理のためには、届出の具体的な内容や準備について、都道府県労働局へ事前に相談しておくことが重要です。

手続の流れとしては、①事前準備（労働局との相談、提出書類の準備、派遣元責任者講習の受講等）、②届出者から労働局への届出書類の提出、③労働局における届出内容の確認と届出書類の受理、④労働局から事業者への届出受理番号の付与となります。

届出の手続の詳細については、別途、厚生労働省が示す省令、通知を参照ください。

- ・省令：厚生労働省関係地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則(令和2年厚生労働省令第91号)
- ・通知：令和2年6月4日付け職発0604第1号厚生労働省職業安定局長通知

### Ⅲ 特定地域づくり事業協同組合の事業運営

#### 1 労働者派遣法の特例・適用関係、労働関係法令の遵守

##### (1) 労働者派遣法の特例、適用関係

##### 法第18条(第1項、第2項、第6項)

特定地域づくり事業協同組合は、労働者派遣法第5条第1項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て、第10条第1項の事業として、その雇用する職員(期間を定めないで雇用する職員に限る。)のみを対象として労働者派遣法第2条第3号に規定する労働者派遣事業(以下この条及び次条において「労働者派遣事業」という。)を行うことができる。

2 前項の規定による労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第5条第5項、第7条、第8条第1項及び第3項、第9条、第10条、第11条第3項及び第4項、第13条第2項、第14条第1項(第3号に係る部分に限る。)、第23条第3項、第23条の2、第48条第2項並びに第54条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、特定地域づくり事業協同組合を労働者派遣法第2条第4号に規定する派遣元事業主と、前項の規定による届出を労働者派遣法第5条第1項の規定による許可とみなす。この場合において、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

(表省略)

6 前各項に定めるもののほか、第1項の規定による労働者派遣事業に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

##### 法第20条

この章に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいいます。

労働者派遣事業を行う場合は、通常、労働者派遣法に基づく許可を受けなければいけませんが、特定地域づくり事業協同組合は届出により労働者派遣事業を実施できるものとされています。ただし、安定的な雇用環境や一定の給与水準を確保する



ことが法の趣旨であることから、届出により実施できる労働者派遣事業は、無期雇用職員に係る労働者派遣事業に限られています。このため、有期雇用職員に係る労働者派遣事業を実施する場合は別途労働者派遣法に基づく許可を受ける必要があります。なお、特定地域づくり事業推進交付金の対象経費は、派遣職員人件費については無期雇用職員に係るものに限られることにも留意をする必要があります。

特定地域づくり事業協同組合が法に基づく労働者派遣事業の届出を行う際には、「II 特定地域づくり事業協同組合の認定手続等 4 労働者派遣事業の届出」に記載したとおり、届出の具体的な内容や準備について、都道府県労働局へ事前に相談しておくことが重要です。届出の手続の詳細については、別途、厚生労働省が示す省令、通知を参照ください。

- ・省令：厚生労働省関係地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則(令和2年厚生労働省令第91号)
- ・通知：令和2年6月4日付け職発0604第1号厚生労働省職業安定局長通知

特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業については、原則として、労働者派遣法の規定が適用されます。同法の規定のうち特定地域づくり事業協同組合の運営上、特に重要な規定は次のとおりです。労働者派遣法の詳細は、「労働者派遣事業を適正に推進するために一許可・更新等手続マニュアル」(厚生労働省・都道府県労働局)や「業務取扱要領」を参照ください。

#### (1) 派遣禁止業務<労働者派遣法第4条>

港湾運送業務、建設業務(林業のうち地ごしらえ、植栽業務を含む。直接建設作業に従事しない雪かきや、災害時の土砂の撤去等の作業は除く。)、警備業務が派遣禁止業務として規定されています。また、病院等における医療関連業務については、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務について労働者派遣を行う場合等(医業については、これらのほか、就業場所がへき地である場合等)に限って労働者派遣事業を行うことが可能とされています。

#### (2) キャリアアップ措置<労働者派遣法第30条の2>

派遣元事業主は、派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを行わなければなりません。入職時の教育訓練の実施などを含む段階的・計画的な訓練計画を策定し、それに基づいた教育訓練等を実施する必要があります。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。特定地域づくり事業協同組合は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、職員本人

の希望に適合する就業の機会の確保のための配慮、特定の事業に従事する期間の確保、必要な教育訓練・キャリアコンサルティングの実施等の取組を行う必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合の職員が地域づくり人材として特定地域づくり事業に従事しつつ適切に将来のキャリア形成を図ることの重要性に鑑み、特定地域づくり事業協同組合において、職員本人の希望に適合する就業の機会の確保のための配慮、特定の事業に従事する期間の確保、必要な教育訓練・キャリアコンサルティングの実施等の取組が行われるよう、所要の措置を講ずること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合の職員が地域づくり人材として特定地域づくり事業に従事しつつ適切に将来のキャリア形成を図ることの重要性に鑑み、事業協同組合において、職員本人の希望に適合する就業の機会の確保のための配慮、特定の事業に従事する期間の確保、必要な教育訓練・キャリアコンサルティングの実施等の取組が行われるよう、所要の措置を講ずること。」

特定地域づくり事業協同組合は、労働者派遣事業そのものを第三者に委託して実施することはできませんが、教育訓練・キャリアコンサルティング等の業務の一部を第三者に委託して実施することはできます。

この場合について、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。特定地域づくり事業協同組合は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、委託した業務が職員の能力向上及びキャリア形成に資するよう適切に管理・運用する必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合が、教育訓練・キャリアコンサルティングの実施その他の労働者派遣法において義務付けられている業務の一部を第三者に委託する場合には、本来、当該組合が責任を持って同法上の義務を果たすべきものであることに鑑み、これらの委託した業務が職員の能力向上及びキャリア形成に資するよう適切に管理・運用されるよう必要な措置を講ずること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議 (参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合が、教育訓練・キャリアコンサルティングの実施その他の労働者派遣法において義務付けられている業務の一部を第三者に委託する場合には、本来、当該組合が責任を持って同法上の義務を果たすべきものであることに鑑み、これらの委託した業務が職員の能力向上及びキャリア形成に資するよう適切に管理・運用されるよう必要な措置を講ずること」

(3) 同一労働同一賃金<労働者派遣法第30条の3等>

派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇）又は労使協定方式（一定の要件を満たす労使協定による待遇）により、派遣労働者の待遇を確保しなければなりません。

派遣先均等・均衡方式では、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差が禁止されており、派遣先の通常の労働者と派遣労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には差別的取扱いが禁止されています。

労使協定方式では、過半数労働組合代表者等との間で締結された労使協定において、派遣労働者の賃金の決定方法（「一般賃金」と同等以上）を定め、これを遵守する必要があります。

(4) 待遇に関する事項等の説明<労働者派遣法第31条の2>

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、「派遣労働者として雇用した場合の賃金額の見込み」「事業運営に関する事項」「労働者派遣制度の概要」等について説明しなければなりません。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。特定地域づくり事業協同組合は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、特定地域づくり事業協同組合の事業内容、職員の業務内容、派遣先の業務内容、待遇等について十分な事前説明を行う必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件 (衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合がその職員を採用するに当たっては、組合の事業計画の内容、組合員の行う事業に係る業務又は事務の内容、想定される派遣先の業務又は事務の内容、待遇等について、その者に対し十分な事前説明が行われるよう適切に指導すること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議 (参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合がその職員を採用するに当たっては、組合の事業計画の内容、組合員の行う事業に係る業務又は事務の内容、想定される派遣先の業務又は事務の内容、待遇等について、その者に対し十分な事前説明が行われるよう適切に指導すること。」

(5) 離職後1年以内の労働者派遣の禁止<労働者派遣法第35条の5、第40条の9>

ある事業者を離職した労働者を離職後1年以内に当該事業者へ派遣労働者として派遣すること、当該事業者が派遣労働者として受け入れることは禁止されています。ただし、60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されています。

(6) その他派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置<労働者派遣法第24条の3、第31条、第36条、第37条、第40条、第41条、第42条、第44条、第45条>

派遣元事業主は、派遣元責任者の選任、個人情報保護、適正な派遣就業の確保(労働安全衛生教育を含む。)、派遣元管理台帳の作成・記載等に関する義務を履行しなければなりません。

このうち、派遣元責任者については、主に次の要件を満たす者を選任する必要があります。

- ① 労働者派遣法第6条第1号、第2号、第4号から第9号に該当しないものであること
- ② 過去3年以内に厚生労働大臣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していること
- ③ 精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと

一方、派遣先は、派遣先責任者の選任、適正な派遣就業の確保(労働安全衛生教育を含む。)、派遣先管理台帳の作成・記載等に関する義務を履行しなければなりません。

労働基準法、労働安全衛生法等の適用については、原則として派遣中の労働者を雇用している派遣元の使用人が責任を負う立場にありますが、派遣中の労働者の保護に欠けることのないようにする観点から、一定の規定についてその責任を派遣元及び派遣先の事業主に分配されています。

なお、法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。特定地域づくり事業協同組合は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、職員の労働安全衛生の確保に特に注意を払い、事前の労働安全衛生教育の実施など組合員とも連携して十分な安全対策を行う必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合の職員が従事する特定地域づくり事業は、地区によってはその内容が多種多業にわたる可能性があることから、特定地域づくり事業協同組合が職員の労働安全衛生の確保に特に注意を払い、事前の労働安全衛生教育の実施など組合員とも連携して十分な安全対策がなされるよう必要な措置を講ずること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合の職員が従事する特定地域づくり事業は、地区によってはその内容が多種多業にわたる可能性があることから、事業協同組合が職員の労働安全衛生の確保に特に注意を払い、事前の労働安全衛生教育の実施など組合員とも連携して十分な安全対策がなされるよう必要な措置を講ずること。」

(7) 相談・援助、指導監督等<労働者派遣法第48条から第49条の3まで、第52条、第53条>

労働者派遣法の違反が認められた場合は、都道府県労働局による助言及び指導の対象になるとともに、改善命令等の行政処分や公表等の対象になる場合があります。

派遣労働者は違法事案について、都道府県労働局に申告することができることとされています。この場合、派遣元事業主及び派遣先は、当該申告を理由として派遣労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをすることが禁止されています。

公共職業安定所や労働者派遣事業適正運営協力員は、派遣労働者等に対する相談・助言を行うこととされています。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、特定地域づくり事業協同組合において、労働者派遣法その他の労働関係法令違反が認められた場合には、労働者派遣法に基づいて事業廃止命令その他所要の措置が講じられることとなります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合において、労働者派遣法その他の労働関係法令違反が認められた場合には、労働者派遣法に基づいて事業廃止命令その他所要の措置を講ずるとともに、事業廃止命令を受けた特定地域づくり事業協同組合については速やかにその認定を取り消すなど適切に対処すること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議 (参議院総務委員会)

「事業協同組合において、労働者派遣法その他の労働関係法令違反が認められた場合には、労働者派遣法に基づいて事業廃止命令その他所要の措置を講ずるとともに、事業廃止命令を受けた事業協同組合については速やかにその認定を取り消すなど適切に対処すること。」

特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業については、労働者派遣法の規定の一部が適用されません。その主なものは次のとおりです。

イ 労働者派遣事業の許可 (労働者派遣法第5条第1項及び第5項、第7条、第8条第1項及び第3項、第9条、第10条、第11条第3項及び第4項、第13条第2項、第14条第1項第3号、第54条)

特定地域づくり事業協同組合の認定を受けることで、厚生労働大臣の許可 (第5条) を受ける必要はなく、届出によって労働者派遣事業を行うことができます。したがって、許可証は交付されず (第8条第1項)、また、許可申請等に係る手数料を納付する必要はありません (第54条)。

そのほか、許可の有効期間は3年とされていますが (第10条)、この規定も適用されず、特定地域づくり事業協同組合の認定の有効期間である10年の間、労働者派遣事業を行うことができます。

一方、許可を受ける必要がないからといって、許可の欠格事由に該当する者が労働者派遣事業を行うことができるわけではありません (法第18条第2項で読み替えて適用する労働者派遣法第6条)。

ロ 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限 (第23条第3項、第23条の2等)

特定地域づくり事業協同組合による労働者派遣は、組合員の事業を主な対象としていることから、通常の労働者派遣と異なり、派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者等 (以下「関係派遣先」という。) への労働者派遣の制限 (第23条の2) は適用除外となっています。このため、都道府県労働局への関係派遣先への派遣割合の報告 (第23条第3項) は不要です。

ハ 特定の者への労働者派遣の禁止 (第7条第1項第1号、第48条第2項)

特定地域づくり事業協同組合による労働者派遣は、組合員の事業を主な対象とし

ていることから、通常の労働者派遣と異なり、特定の者へ役務を提供することを目的とした労働者派遣の禁止（第7条第1項第1号）は適用除外となっています。このため、特定の者へ役務を提供することを目的とした労働者派遣に係る都道府県労働局の勧告についての規定（第48条第2項）も適用除外となっています。

ただし、特定地域づくり事業協同組合制度は、地域社会の維持及び活性化のために設けられた制度であることから、特定地域づくり事業協同組合の派遣職員を専ら一の事業者のみに派遣することは適正な運営とは言えません。この点について、特定地域づくり事業推進交付金では、制度の健全な運用を確保するための仕組みとして、複数の事業者への職員派遣が行われるよう、当該派遣職員の一の事業者での年間労働時間が年間総労働時間の理論値の8割を超える場合、当該派遣職員に係る人件費は交付金の対象経費から除外することとされていますので、留意が必要です。

## (2) 労働関係法令の遵守

### 法第18条(第3項、第4項)

3 特定地域づくり事業協同組合は、この法律及び労働者派遣法その他の労働に関する法令を遵守するとともに、第1項の規定による労働者派遣事業の適正な実施に努めなければならない。

4 国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合が法令を遵守し及び第1項の規定による労働者派遣事業を適正に実施するために必要な助言、指導その他の措置を講ずるものとする。

法第18条第3項において、特定地域づくり事業協同組合は、法、労働者派遣法、その他の労働関係法令を遵守しなければならないとされています。このため、市町村及び都道府県は、特定地域づくり事業協同組合が法令を遵守し、労働者派遣事業を適正に実施するよう助言等を行うことが必要です。

なお、法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。市町村及び都道府県は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、労働条件の明示、時間外労働の制限、派遣労働者の直接雇用の推進、教育訓練の実施その他の労働者の保護に関する法制度について、十分な情報提供を行う必要があります。

例えば、労働条件の明示については、労働基準法第15条において、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」とされています。労働者派遣法第31条の2においても、派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、「派遣労働者として雇用した場合の賃金額の見込み」「事業運営に関する事項」「労働者派遣制度の概要」等について説明することとされており、適正に運用する必要があります。

時間外労働の上限規制については、労働基準法第36条において、「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、(略)、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」「限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間(略)とする。」とされていることに留意する必要があります。

派遣労働者の直接雇用の推進については、労働者派遣法第40条の4及び第40条の5において、派遣先における労働者の募集に係る周知が派遣先に義務付けられており、直接雇用の推進に関する規定が設けられています。特定地域づくり事業協同組合においては、労働者派遣法においてこのような措置が設けられていることに



ついて留意する必要があります。

教育訓練の実施については、労働者派遣法第30条の2において、派遣元事業主は、派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを行わなければならないとされていることについて、留意する必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「政府及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合に対し、労働条件の明示、時間外労働の制限、派遣労働者の直接雇用の推進、教育訓練の実施その他の労働者の保護に関する法制度について、十分な情報提供を行うこと」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合に対し、労働条件の明示、時間外労働の制限、派遣労働者の直接雇用の推進、教育訓練の実施その他の労働者の保護に関する法制度について、十分な情報提供を行うこと」

## 2 区域外派遣の禁止

---

### 法第19条

特定地域づくり事業協同組合は、前条第1項の規定による労働者派遣事業に関し、職員を当該特定地域づくり事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の区域外の事業所に派遣してはならない。

特定地域づくり事業協同組合がその職員を派遣することができる地区は、当該組合の地区及び当該地区をその区域に含む市町村に属する事業所とされています。

人口急減地域に該当する市町村において特定地域づくり事業協同組合を設立したものの、実際の派遣先が主として人口急減地域に該当しない近隣市町村の事業者となるような状況は、法の目的に沿った運営とはいえないことから、このような規定が設けられています。

なお、特定地域づくり事業協同組合の認定等に当たって、派遣先の地域の限定又は地区外の事業者の利用分量（派遣職員の労働時間の割合など）の制限をした場合は、その条件の範囲内で職員を派遣することとなります。

### 3 地方公務員の従事

#### 法第17条

一般職の地方公務員は、特定地域づくり事業に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第38条第1項の許可の権限を有する者をいう。）において認める場合には、給与を受け、又は受けなくて、特定地域づくり事業に従事することができるものとする。

【参考】地方公務員法（昭和25年法律第261号）

（営利企業への従事等の制限）

第38条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

2（略）

法第17条は、地方公務員が公務外で特定地域づくり事業に従事しようとする場合を想定し、地方公務員が組合の事業に従事することができることを確認的に定めたものです。

地方公務員は、特定地域づくり事業に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者が認める場合には、地方公務員法第38条に基づいて、任命権者の許可を受けて、特定地域づくり事業に従事することができます。

地方公務員が特定地域づくり事業に従事する場合としては、事務局職員として派遣先の確保・調整、派遣職員の労務管理等を行うことが考えられます。なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、地方公共団体の任命権者は、職員が公務外で特定地域づくり事業に従事する場合においては、当該職員の自主性を損なうことのないよう配慮する必要があります。

（参考）地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件（衆議院総務委員会）

「地方公共団体の任命権者は、その職員である一般職の地方公務員が公務外で特定地域づくり事業に従事する場合においては、当該職員の自主性を損なうことのないよう配慮しなければならないこと。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律  
案に対する附帯決議 (参議院総務委員会)

「地方公共団体の任命権者は、その職員である一般職の地方公務員が公務外で特定地域づくり事業に従事する場合においては、当該職員の自主性を損なうことのないよう配慮しなければならないこと。」

#### 4 国及び地方公共団体の援助等

---

##### (1) 国及び地方公共団体の援助

###### 法第15条

国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合に対し、その行う特定地域づくり事業の運営に関し、必要な情報の提供、助言、指導その他の援助を行うものとする。

2 国は、都道府県に対し、特定地域づくり事業協同組合の認定及び監督に係る事務の実施に関し、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うものとする。

3 都道府県は、市町村に対し、特定地域づくり事業の適正な運営を確保するための事務の実施に関し、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うものとする。

国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合に対し、特定地域づくり事業の運営に関し、必要な情報の提供、助言、指導その他の援助を行うこととされています。

国は、都道府県に対し、特定地域づくり事業協同組合の認定及び監督に係る事務の実施に関し、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこととされています。

都道府県は、市町村に対し、特定地域づくり事業の適正な運営を確保するための事務の実施に関し、必要な情報の提供、助言その他の援助を行うこととされています。

## (2) 財政上の措置等

### 法第16条

国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合の安定的な運営を確保するため、必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合の安定的な運営を確保するため、必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとされています。

#### ① 特定地域づくり事業推進交付金

法に関する国の予算として、「特定地域づくり事業推進交付金」があります。

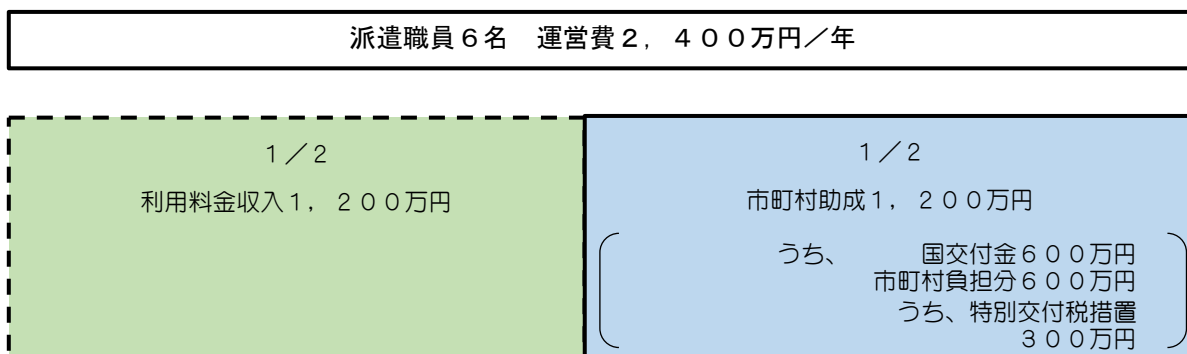
特定地域づくり事業推進交付金は、特定地域づくり事業協同組合の運営経費について市町村等が補助金等を交付する場合、当該市町村等の補助金等の額の2分の1について、交付金を交付するものです。

特定地域づくり事業交付金の対象となる特定地域づくり事業協同組合への市町村等の補助金等は、組合運営費の2分の1の範囲内としています。したがって、特定地域づくり事業推進交付金は、組合運営費の4分の1の範囲内となります。

交付対象経費は、①派遣職員人件費、②事務局運営費とされており、交付上限額については、①派遣職員人件費は400万円/年・人、②事務局運営費は600万円/年とされています。なお、派遣職員人件費については、無期雇用の派遣職員に係る派遣職員人件費に限り、交付金の対象とされています。

市町村等が特定地域づくり事業推進交付金の交付限度額を超えて、特定地域づくり事業協同組合に対して補助金等を交付する場合は、超過分については市町村等の負担となります。

#### < 1 組合当たりの財政支援のイメージ >



制度の健全な運用を確保するための仕組みとして、以下の条件が設けられています。

## イ 複数の事業者への職員派遣

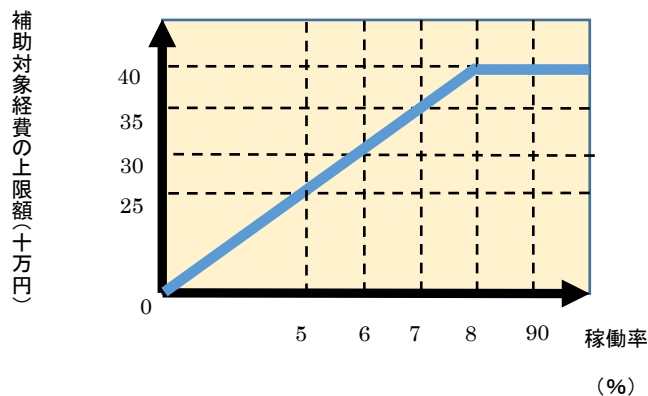
派遣職員を専ら一の事業者に派遣させるような運用は、法の趣旨に反するため、交付金の対象となる派遣職員人件費について、当該派遣職員の一の派遣先での年間労働時間が年間総労働時間の理論値の8割以内となる派遣職員の人件費が対象とされています。当該派遣職員の一の派遣先での年間労働時間が年間総労働時間の理論値の8割超となる派遣職員の人件費については、当該職員に係る人件費の全額が交付金の対象外となります。ここで「年間総労働時間の理論値」とされているのは、年度途中から派遣職員を雇用した場合を考慮し、当該職員の年間総労働時間（実績）ではなく年間を通じて労働した場合の年間総労働時間（理論値）とすることが適当とされたものです。

## ロ 労働需要に応じた職員の確保

労働需要に応じた職員の確保が促されるよう、当該派遣職員の稼働率（派遣先での年間労働時間 / (年間総労働時間 + 年間総休業時間)）が8割未満の場合は、交付対象経費の上限額を稼働率に応じて漸減することとされています。

特定地域づくり事業協同組合は、派遣職員の派遣先の確保に努める必要があります。

<稼働率に応じた派遣職員人件費の補助対象経費の上限額>



特定地域づくり事業推進交付金の詳細については、「特定地域づくり事業推進交付金交付要綱」及び「特定地域づくり事業推進交付金実施要領」を参照してください。

## ② 特定地域づくり事業協同組合に係る地方財政措置

特定地域づくり事業協同組合に係る地方財政措置は以下のとおりです。このほか、移住・定住対策に係る既存の特別交付税措置（措置率 1 / 2（財政力補正あり）等）も活用することができます。

イ 特定地域づくり事業推進交付金に係る地方負担

特定地域づくり事業推進交付金に係る市町村負担の1/2について特別交付税措置を講ずることとしています。なお、特定地域づくり事業推進交付金に係る地方負担を都道府県が負担する場合、同様の特別交付税措置を講ずることとしています。

ロ 特定地域づくり事業協同組合の設立支援に関する地方単独事業に係る市町村負担

市町村の特定地域づくり事業協同組合の設立支援に関する地方単独事業の実施に要する経費の1/2について特別交付税措置を講ずることとしています。対象経費の上限額は300万円とされており、特定地域づくり事業協同組合の設立年度が対象年度とされています。

特定地域づくり事業協同組合に係る地方財政措置の詳細は、別途、総務省から発出した「特定地域づくり事業の推進のための特別交付税措置等について（通知）」（令和2年3月31日総行地第57号）を参照してください。



(1) 事業計画等の提出

法第11条(第1項)

特定地域づくり事業協同組合は、毎事業年度、総務省令で定めるところにより、特定地域づくり事業に関し事業計画及び収支予算を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

規則第8条

法第11条第1項の事業計画及び収支予算の提出期限は、毎事業年度における事業年度の開始の日の前日とする。ただし、法第三条第一項の規定による認定を受けた日の属する事業年度においては、この限りでない。

- 2 特定地域づくり事業協同組合は、事業計画又は収支予算を変更したときは、遅滞なく、変更した事項及びその理由を記載した書面並びに当該変更後の事業計画又は収支予算を都道府県知事に提出するものとする。

特定地域づくり事業協同組合は、事業計画（様式第2号、様式第2号-2）及び収支予算（様式第3号）を、毎事業年度の開始の日の前日までに都道府県知事に提出しなければなりません。

特定地域づくり事業協同組合は、事業計画又は収支予算を変更した場合、遅滞なく、①変更した事項、②その理由を記載した書面、③当該変更後の事業計画又は収支予算を都道府県知事に提出しなければなりません。

特定地域づくり事業推進交付金の申請をする場合は、交付金の申請手続のスケジュールに則って、別途、同様の事業計画及び収支予算を市町村等に提出することとなるので留意が必要です。

なお、本法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。都道府県知事は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、特定地域づくり事業協同組合が雇用する職員の雇用の継続、従事する業務の内容、労働条件等に重大な影響を及ぼす程度に事業内容を変更しようとする場合、新たな事業計画を受理する際には、特定地域づくり事業協同組合がその職員に対し事前に十分な説明を行うべきことを指導する必要があります。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合が雇用する職員の雇用の継続、従事する業務の内

容、労働条件等に重大な影響を及ぼす程度に事業内容を変更しようとする場合には、職員に対し、事前に十分な説明を行い、理解と同意を得るよう指導すること。この場合において、都道府県知事は、新たな事業計画を受理する際には、特定地域づくり事業協同組合がその職員に対し事前に十分な説明を行うべきことを指導すること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議 (参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合が雇用する職員の雇用の継続、従事する業務の内容、労働条件等に重大な影響を及ぼす程度に事業内容を変更しようとする場合には、職員に対し、事前に十分な説明を行い、理解と同意を得るよう指導すること。この場合において、都道府県知事は、新たな事業計画を受理する際には、特定地域づくり事業協同組合がその職員に対し事前に十分な説明を行うべきことを周知すること。」

## (2) 事業報告書等の提出

### 法第11条(第2項)

2 特定地域づくり事業協同組合は、総務省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、特定地域づくり事業に関し事業報告書及び収支決算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。

### 規則第9条

法第11条第2項の事業報告書及び収支決算書の提出期限は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期限とする。

- 一 事業報告書 毎事業年度における事業年度の終了の日の属する月の翌月以後の最初の6月30日
- 二 収支決算書 毎事業年度経過後3月が経過する日

2 前項の収支決算書については、貸借対照表及び損益計算書をもって代えることができる。

特定地域づくり事業協同組合は、毎事業年度の終了の日の属する月の翌月以後の最初の6月30日までに、事業報告書（様式第5号）を都道府県知事へ提出しなければなりません。

また、特定地域づくり事業協同組合は、毎事業年度経過後3月が経過する日までに、収支決算書（様式第6号）を都道府県知事へ提出しなければなりません。この収支決算書については、当該事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書の提出をもって代えることができます。

特定地域づくり事業推進交付金の交付を受けている場合は、交付金の実績確認のスケジュールに則って、別途、同様の事業報告書及び収支決算書を市町村等に提出することとなるので留意が必要です。

### (3) 報告徴収及び立入検査

#### 法第12条

都道府県知事は、この法律の施行に必要な限度において、特定地域づくり事業協同組合に対し必要な報告を求め、又はその職員に、特定地域づくり事業協同組合の事務所その他の事業所に立ち入らせ、特定地域づくり事業の実施状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第1項の規定による立入検査の権限は、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。

都道府県知事は、法の施行に必要な限度において、特定地域づくり事業協同組合に対し必要な報告を求め、職員に事務所その他の事業所に立ち入らせ、特定地域づくり事業の実施状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させ、関係者に質問させることができます。

この場合の立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものではなく、あくまで法の執行のために認められたものとなります。立入検査をする場合、立入検査をする職員は、身分証明書を携帯し、提示する必要があります。

#### (4) 適合命令及び改善命令

##### 法第13条

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が、第3条第3項各号に掲げる基準のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、措置を講ずべき期限を示して、当該基準に適合するために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 都道府県知事は、前項に定めるもののほか、特定地域づくり事業協同組合又はその役員若しくは職員がその業務の遂行に関しこの法律の規定に違反したと認めるときその他特定地域づくり事業協同組合の業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、措置を講ずべき事項及び期限を示して、人的体制の改善、違反の停止その他の業務の運営の改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が、認定基準のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、措置を講ずべき期限を示して、当該基準に適合するために必要な措置をとるべきことを命ずることができます。

また、都道府県知事は、組合又はその役員若しくは職員が、法の規定に違反した場合など特定地域づくり事業協同組合の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場合は、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、措置を講ずべき事項及び期限を示して、人的体制の改善、違反の停止など業務の運営の改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができます。

なお、法の国会審議において、以下の決議及び附帯決議がなされています。この点について、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年厚生労働省告示第137号）において、「派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者（略）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと」とされていることに留意する必要があります。

都道府県知事は、国会の決議及び附帯決議の趣旨を踏まえ、特定地域づくり事業協同組合において、不適切な行為が認められた場合には、業務改善命令等の措置を講ずる必要があります。

なお、事案の内容に応じて、労働者派遣法やその下位法令、通知にも抵触することが考えられますので、都道府県労働局との情報共有や連携の必要性にも留意して対応することが必要です。

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する件(衆議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合において、新たな就業機会を提供できないことのみを理由としてその職員を解雇した場合、その職員の就業条件に十分に配慮していない場合など、不適切な行為が認められた場合には、業務改善命令その他所要の措置を講ずること。」

(参考) 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律案に対する附帯決議(参議院総務委員会)

「特定地域づくり事業協同組合において、新たな就業機会を提供できないことのみを理由としてその職員を解雇した場合、その職員の就業条件に十分に配慮していない場合など、不適切な行為が認められた場合には、業務改善命令その他所要の措置を講ずること。」

## (5) 事業停止命令

### 法第14条

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が第9条第2項各号のいずれかに該当するときは、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、期間を定めて、その行う特定地域づくり事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

2 都道府県知事は、前項の規定による命令をしたときは、その旨を公示しなければならない。

### 法第9条（第2項）

2 都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が次の各号のいずれかに該当するときは、第3条第1項の認定を取り消すことができる。

- 一 偽りその他不正の手段により第3条第1項の認定、第5条第1項の変更の認定又は第6条第2項の有効期間の更新を受けたとき。
- 二 第3条第3項各号に掲げる基準のいずれかに適合しなくなったとき。
- 三 第4条各号のいずれかに該当するに至ったとき。
- 四 第5条第1項の規定により変更の認定を受けなければならない事項を同項の認定を受けないで変更したとき。
- 五 第7条第1項の条件に違反したとき。
- 六 この法律若しくはこの法律に基づく命令の規定又はこれらの規定に基づく処分に違反したとき。

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が、認定の取消事由のいずれかに該当するときは、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、期間を定めて、特定地域づくり事業の全部又は一部の停止を命ずることができます。なお、事業停止命令をした場合、その旨を公示する必要があります。

(6) 認定の取消し

法第9条(第2項、第3項)

- 2 都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が次の各号のいずれかに該当するときは、第3条第1項の認定を取り消すことができる。
- 一 偽りその他不正の手段により第3条第1項の認定、第5条第1項の変更の認定又は第6条第2項の有効期間の更新を受けたとき。
  - 二 第3条第3項各号に掲げる基準のいずれかに適合しなくなったとき。
  - 三 第4条各号のいずれかに該当するに至ったとき。
  - 四 第5条第1項の規定により変更の認定を受けなければならない事項を同項の認定を受けないで変更したとき。
  - 五 第7条第1項の条件に違反したとき。
  - 六 この法律若しくはこの法律に基づく命令の規定又はこれらの規定に基づく処分に違反したとき。
- 3 都道府県知事は、第1項の規定により第3条第1項の認定がその効力を失い、又は前項の規定により同条第1項の認定を取り消したときは、遅滞なく、その旨を、厚生労働大臣に通知するとともに、公示しなければならない。

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が次のいずれかの認定の取消事由に該当するときは、特定地域づくり事業協同組合の認定を取り消すことができます。

- イ 偽りその他不正の手段により認定、変更の認定又は有効期間の更新を受けたとき
- ロ 認定基準のいずれかに該当しなくなったとき
- ハ 欠格条項のいずれかに該当するに至ったとき
- ニ 変更の認定を受けなければならない事項について、認定を受けないで変更したとき
- ホ 認定の条件に違反したとき
- ヘ 法若しくは法に基づく命令の規定又はこれらの規定に基づく処分に違反したとき

都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合の認定の取り消した場合は、遅滞なくその旨を厚生労働大臣へ通知するとともに公示しなければなりません。



## (7) 罰則

### 法第25条

次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 偽りその他不正の手段により第3条第1項の認定、第5条第1項の変更の認定又は第6条第2項の有効期間の更新を受けた者
- 二 第5条第1項の規定に違反して第3条第2項第4号から第6号までに掲げる事項を変更した者

### 法第26条

第13条第1項若しくは第2項又は第14条第1項の規定による命令に違反した者は、50万円以下の罰金に処する。

### 法第27条

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前2条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

### 法第28条

次の各号のいずれかに該当する者は、20万円以下の過料に処する。

- 一 第5条第5項又は第8条の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者
- 二 第12条第1項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同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、若しくは同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をした者

法の適正な執行を図るため、次の罰則規定が設けられています。

- イ 偽りその他不正の手段により認定、変更の認定又は有効期間の更新を受けた者には、6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金
- ロ 変更の認定を受けなければならない事項について、認定を受けないで変更した者には、6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金
- ハ 適合命令、改善命令又は業務停止命令に違反した者には、50万円以下の罰金
- ニ 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、イ、ロ又はハの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対してイ、ロ又はハの罰金

ホ 組合の変更又は廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者には、20万円以下の過料

ハ 都道府県知事の報告徴収・立入検査において、報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の答弁をした者には、20万円以下の過料

## IV 様式例

- ① 申請書（様式1号）
  - ①-1 申請書（様式1号）記入例
- ② 事業計画（様式第2号）
  - ②-1 事業計画（様式第2号）記入例
- ③ 収支予算（様式第3号）
  - ③-1 収支予算（様式第3号）記入例
- ④ 市町村の長の意見書（様式第4号）
  - ④-1 市町村の長の意見書（様式第4号）記入例
- ⑤ 事業報告書（様式第5号）
  - ⑤-1 事業報告書（様式第5号）記入例
- ⑥ 収支決算書（様式第6号）
- ⑦ 変更届出書（様式第7号）
- ⑧ 廃止届出書（様式第8号）
- ⑨ 履歴書例
- ⑩ 特定地域づくり事業協同組合認定証の例
- ⑪ 個人情報適正管理規程の例
- ⑫ 派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアルのモデル例
- ⑬ 派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程（就業規則に掲載する文例。）
- ⑭ 派遣労働者の解雇に関する規程（就業規則に掲載する文例。）
- ⑮ 派遣労働者に対する休業手当に関する規程（就業規則に掲載する文例。）



8 労働者派遣事業を行う事務所に関する事項					
① 事務所の名称 (ふりがな)		② 事務所の所在地 〒( ) ( ) -			
③ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 無			
④ 派遣元責任者の氏名、職名、住所等					
氏名 (ふりがな)		職名	住所		製造業務専門派遣元責任者 キャリアコンサルティングの担当者
⑤ キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名(④の者と同じ者の場合は記載を要しない) (ふりがな)		職名	⑥ 派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名 (ふりがな)		⑦ 備考
氏名			氏名		
① 事務所の名称 (ふりがな)		② 事務所の所在地 〒( ) ( ) -			
③ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 無			
④ 派遣元責任者の氏名、職名、住所等					
氏名 (ふりがな)		職名	住所		製造業務専門派遣元責任者 キャリアコンサルティングの担当者
⑤ キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名(④の者と同じ者の場合は記載を要しない) (ふりがな)		職名	⑥ 派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名 (ふりがな)		⑦ 備考
氏名			氏名		
9 認定年月日		年	月	日	
10 事業開始予定年月日		年	月	日	
11 変更の内容					
変更に係る事項		変更後		変更前	
① 地区					
② 事業					
③ 職員を組合の地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲					
12 その他					

## 様式第1号（第3面）

### 記載要領

- 1 認定を申請するときは、表題中及び第1面上方の「変更の認定」及び「認定有効期間更新」の文字並びに第1面上方の「第5条第2項」及び「第6条第2項」の文字を抹消すること。この場合には、9欄、11欄には記載しないこと。
- 2 変更の認定を申請するときは、表題中及び第1面上方の「認定」及び「認定有効期間申請」の文字並びに第1面上方の「第3条第2項」及び「第6条第2項」の文字を抹消すること。5欄から7欄のうち、内容に変更がある項目には記載しないこと。また、10欄には記載しないこと。なお、11欄には、変更に係る事項のみ記載すること。
- 3 認定の有効期間の更新を申請するときは、表題中及び第1面上方の「認定」及び「変更の認定」の文字並びに第1面上方の「第3条第2項」及び「第5条第2項」の文字を抹消すること。なお、10欄及び11欄には記載しないこと。
- 4 第1面上方の申請者欄には、事業協同組合の名称及び代表者の氏名を記載すること。
- 5 3欄は、申請する日の属する月の前月の末日に雇用している全労働者数を記載すること。
- 6 8欄は、申請者が労働者派遣事業を行おうとする事務所を全て記載すること。所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。
- 7 8欄の③は、該当する文字を○で囲むこと。  
なお、「有」の場合には、8欄の④に該当する派遣元責任者の「製造業務専門派遣元責任者」欄に○印を記載すること。
- 8 派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣労働者が利用する相談窓口において派遣元責任者が対応する場合は、8欄の④の「キャリアコンサルティングの担当者」欄に○印を記載すること。
- 9 派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣労働者が利用する相談窓口において8欄の④の派遣元責任者以外の者が対応する場合は、8欄の⑤に当該者の氏名及び職名を記載すること。
- 10 12欄には、認定の申請、変更の認定の申請又は認定の有効期間の更新の申請に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。
- 11 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

記入例

※ 認定番号	
※ 認定年月日 認定有効期間更新	年 月 日

特定地域づくり事業協同組合 ~~変更~~の~~認定~~申請書  
認定有効期間更新

2年 6月 4日

都道府県知事 殿

○×事業協同組合  
申請者 代表理事 ×× ××

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律 ~~第3条第2項~~  
~~第5条第2項~~の規定により、下記のとおり  
~~第6条第2項~~

認定 ~~変更~~の ~~認定~~を申請します。  
認定有効期間更新

申請者（役員を含む。）については、地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（以下「法」という。）第4条各号のいずれにも該当しないことを誓約します。  
また、法第18条第2項において適用す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第36条の規定により選任する派遣元責任者については、同法第6条第1号、第2号及び第4号から第9号まで（法第18条第2項において読み替えて適用する場合を含む。）のいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、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施行規則第29条の2第1号に規定する基準に適合すること並びに派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

記

(ふりがな)	まるばつじぎょうきょうどうくみあい		
1 名称	○×事業協同組合		
2 住所	〒(×××-××××) △△県□□町×番○ (×××) ×××-××××		
3 全労働者数	1		
4 役員の氏名、役名及び住所			
(ふりがな) 氏名	役名	住所	
代表者 ×× ×× ×× ××	代表理事	△△県□□町○番△号	
○○ ○○ ○○ ○○	理事	△△県□□町×番×号	
□□ □□ □□ □□	理事	△△県□□町○番×号	
5 地区	△△県□□町		
6 事業	組合員のためにする地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律に基づく特定地域づくり事業としての労働者派遣事業		
7 職員を組合の地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲			

8 労働者派遣事業を行う事務所に関する事項					
(ふりがな)		② 事務所の所在地			
① 事務所の名称		〒(×××-××××)			
まるばつじぎょうきょうどうくみあい		△△県□□町×番○			
○×事業協同組合		× (×××) ×××-××××			
③ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 <input checked="" type="radio"/>			
④ 派遣元責任者の氏名、職名、住所等					
(ふりがな)		職名		住所	
氏名				製造業務専門派遣元責任者	
△△ △△		事務局長		△△県□□町△番△号	
△△ △△				キャリアコンサルティングの担当者	
				○	
⑤ キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名(④の者と同じ者の場合は記載を要しない)		⑥ 派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名		⑦ 備考	
(ふりがな)		(ふりがな)			
氏名		氏名		職名	
		○○ ○○			
		○○ ○○		理事	
(ふりがな)		② 事務所の所在地			
① 事務所の名称		〒( )			
		( ) -			
③ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 無			
④ 派遣元責任者の氏名、職名、住所等					
(ふりがな)		職名		住所	
氏名				製造業務専門派遣元責任者	
				キャリアコンサルティングの担当者	
⑤ キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名(④の者と同じ者の場合は記載を要しない)		⑥ 派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名		⑦ 備考	
(ふりがな)		(ふりがな)			
氏名		氏名		職名	
9 認定年月日		年 月 日			
10 事業開始予定年月日		2年 7月 1日			
11 変更の内容					
変更に係る事項		変更後		変更前	
① 地区					
② 事業					
③ 職員を組合の地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲					
12 その他					
担当者：○×事業協同組合 事務局長 △△ △△					
連絡先：(×××) ×××-××××					



事業計画

I 計画事務所の概要

(ふりがな)	
1 事務所の名称	
2 計画対象期間	～

3 資産等の状況

区 分	価 額 (円)	摘 要
現金・預金		
土地・建物		
その他		
資産額 (計)		
負債額 (計)		

4 労働保険等の加入状況

① 労働保険等の加入状況	雇用保険	1 有	2 無	未加入の場合の誓約 (自署によること)
	健康保険	1 有	2 無	
	厚生年金保険	1 有	2 無	
	② 労働保険番号			
③ 雇用保険適用事務所番号				
ア 当該事務所の派遣労働者数 (人)				
イ うち雇用保険の未加入派遣労働者数 (人)				
④ 事務所整理記号				
⑤ 事務所番号				
ア 当該事務所の派遣労働者数 (人)				
イ うち健康保険の未加入派遣労働者数 (人)				
ウ うち厚生年金保険の未加入派遣労働者数 (人)				

5 事務所の面積 (㎡)	
--------------	--

6 特定地域づくり事業のうち労働者派遣事業以外の事業

--



## 様式第2号（第3面）

### 記載要領

#### I 計画事務所の概要

- 1 2 欄には、事務所で事業開始を予定する日又は認定の有効期間の更新を予定する日及び認定の有効期間の末日を記載すること。
- 2 3 欄には、組合全体の直近の決算時における資産等の状況について記載すること。設立後最初の決算期を終えていない組合においては、設立時の資産等の状況について記載すること。
- 3 4 欄の①は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の加入の有無について該当する数字を○で囲むこと。  
また、加入対象となる派遣労働者の不存在による未加入の場合には、加入対象となる派遣労働者の雇用等により加入義務が生じた際に必ず加入する旨、所定欄に誓約すること。その際には自署にて記載すること。
- 4 4 欄の③のアには、申請日の属する月の前月末日に雇用している全労働者のうち派遣労働者、イには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた雇用保険未加入の派遣労働者の実人数を記載すること。
- 5 4 欄の⑤のアには、申請日の属する月の前月末日に雇用している全労働者のうち派遣労働者の実人数を記載すること。イには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた健康保険未加入の派遣労働者の実人数を、ウには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた厚生年金保険未加入の派遣労働者の実人数を記載すること。
- 6 6 欄には、特定地域づくり事業のうち無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣事業以外の事業を実施する場合の当該事業の内容を記載すること。
- 7 特定地域づくり事業協同組合の毎年度の事業計画の提出に当たっては、3 欄から6 欄については直近の状況を記載すること。

#### II 労働者派遣計画

- 1 1 欄については、計画対象期間において、地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律第18条第1項の届出書を提出して行っている、又は行おうとする労働者派遣事業に係る派遣労働者として雇用することが見込まれる人数を記載し、その内数である稼働率が0.8未満となる見込みの人数及び一の派遣先における労働時間の割合の最大値が0.8を超える見込みの人数を記載すること。  
この場合において、「稼働率」の計算方法は以下のとおりとする。  
$$\frac{\text{（当該派遣職員の派遣先における年間総労働時間の見込み－当該派遣職員の派遣先における年間総残業時間の見込み）}}{\text{（当該派遣職員の派遣先における年間総労働時間の見込み－当該派遣職員の派遣先における年間総残業時間の見込み）} + \text{当該派遣職員の年間総休業時間の見込み}}$$
  
この場合において、「一の派遣先における労働時間の割合の最大値」の計算方法は以下のとおりとする。  
$$\frac{\text{（当該派遣職員の一の派遣先における年間総労働時間の見込みから年間総残業時間の見込みを減じた数のうち最も大きい数）}}{\text{（当該派遣職員が1年を通じて就業した場合の就業規則等で定める年間の所定労働時間）}}$$
- 2 2 欄は、労働者派遣事業関係業務に従事する者の指揮命令の系統及び派遣元責任者（派遣元責任者の職務代行者を含む。）の地位を記載すること。
- 3 3 欄には、派遣労働者として雇用することが予定される者のうち、当該組合の地区外から移住を行った、又は行うことが予定されている者の人数や、既に組合の地区内に居住している者の人数、今後募集を予定している者の人数などについて具体的に記載すること。
- 4 4 欄には、計画対象期間において派遣労働者を従事させようとする業務の平均及び主な業務別の派遣料金、賃金額を記載すること。業務別の状況については、派遣労働者が従事する業務に該当する日本標準職業分類の分類番号（中分類とすること。）及び具体的な業務内容を記載すること。
- 5 4 欄の①及び②は、計画対象期間における労働者派遣に関する平均的な1人1日（8時間として算定すること。）当たりの労働者派遣に関する料金の額、平均的な1人1日当たりの派遣労働者の賃金の額をそれぞれ記載すること。

## 様式第2号（第4面）

- 6 5欄には、予定派遣先について具体的に記載すること。10社を超える場合、欄の下部に当該数を記載すること。
- 7 6欄には「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育」について、7欄には一般教養的な訓練等の「その他の教育訓練」（6欄及びキャリアアップ措置に係るものを除く）について、それぞれ主な教育訓練計画を記載すること。
- 8 6欄及び7欄については教育訓練コース単位で記載すること。6欄については5コースを、7欄については3コースを本欄に記載すること。
- 9 6欄について、実施内容が労働安全衛生法第59条第1項の規定に該当する場合は、その内容に合致する労働安全衛生規則第35条第1項各号のうち該当号数に応じた1～8までの数字を、労働安全衛生法第59条第2項の規定に該当する場合は9を、同条第3項に該当する場合は10を、その教育の主な内容に応じて最大2つまで記載すること。
- 10 6欄の「教育の内容」及び7欄の「訓練の内容」については、「4S（整理・整頓・清掃・清潔）運動」、「KY（危険予知）活動」、「ヒヤリハット事例の報告」等具体的に記載すること。
- 11 7欄の訓練の方法のうち、「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。
- 12 労働安全衛生法第59条に基づく安全衛生教育については、事業主の義務として業務時間中に行うものであることから、「無償」かつ「有給」で行うべきものであることに留意すること。
- 13 7欄の「訓練費負担の別」について、「1 無償（実費負担なし）」はテキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施すること、「2 無償（実費負担あり）」はテキスト代等の実費負担があるものの原則として無償で実施すること、「3 有償」はこれら以外をいうこと。
- 14 7欄の「賃金支給の別」について、「1 有給（無給部分なし）」は全ての訓練を受けることに対して給与を支払うこと、「2 有給（無給部分あり）」は自主的に実施する訓練については無給とする場合があるものの原則として訓練を受けることに対して給与を支払うこと、「3 無給」は訓練を受けることに対して給与を支払わないことをいうこと。
- 15 6欄及び7欄の「1人当たりの平均実施時間」については、対象労働者に対して実施予定の平均的な教育訓練時間を記載すること。
- 16 8欄の「教育の実施責任者」は、安全衛生教育の実施に関し責任を有する者の地位及び氏名を記載すること。
- 17 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。
- 18 特定地域づくり事業協同組合の毎年度の事業計画の提出に当たっては、1欄から8欄については当該事業年度の計画を記載すること。

## キャリア形成支援制度に関する計画書

1 キャリアコンサルティングの担当者の人数

計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリアコンサルティングに関する具体的な職務経験又はその有する知見 (具体的に記載すること)
キャリアコンサルタント			—	
上記以外の担当者			—	
営業職			—	
その他			—	

2 キャリアコンサルティング窓口

窓口の開設方法	キャリアコンサルティングを行う場所	備考
1 事務所内に設置・2 電話での相談窓口の設置・3 e-mailでの専用窓口の設置・4 専用WEBサイトの設置・5 その他	1 社内(本社、支社等を含む)の特定の場所・2 社内の不特定の場所・3 派遣先の特定の場所・4 派遣先の不特定の場所・5 社外・6 その他	

3 キャリアコンサルティングに関するマニュアル等の有無

1 有	2 無
-----	-----

4 キャリアアップに資する教育訓練

キャリアアップ措置の種類 (1 入職時等基礎的訓練、2 職能別訓練、3 職種転換訓練、4 階層別訓練、5 その他の教育訓練)	対象となる派遣労働者の種類 (1 雇入時・2 派遣中・3 待機中・4 入社〇年目(階層別訓練の場合のみ選択のこと)・5 その他)	1人当たり年間平均実施時間				訓練の方法の別 1 OJT 2 OFF-JT	訓練費負担の別 1 無償(実費負担なし)・ 2 無償(実費負担あり)・ 3 有償	賃金支給の別 1 有給(無給部分なし)・ 2 有給(無給部分あり)・ 3 無給
		具体的な教育訓練	具体的な対象労働者	人数	1年目			
①								
②								
③								
④								
⑤								
⑥								
⑦								
⑧								
1人当たりの平均実施予定時間の合計(「訓練費負担の別」が「1 無償(実費負担なし)」であり、「賃金支給の別」が「1 有給(無給部分なし)」であるもののみ合計可。)								
「キャリアアップに資する教育訓練」実施にあたって支払う賃金額(1人1時間当たり平均)								
備考								

※ 1人当たりの平均実施予定時間が、年間概ね8時間に満たない場合、備考欄にその具体的な理由を記載すること

5 上記教育訓練が、キャリアアップに資すると考える理由

6 派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた教育訓練の実施

1 有      2 無

備考

7 上記6の実施にあたってどのようなことを考慮しているのかを具体的に記載すること

8 派遣労働者のキャリアアップ措置に係る教育訓練に用いる施設、設備等の概要

※ 様式第2号の8欄と異なる場合のみ記載すること

9 教育訓練等の情報を管理した資料の保存期間が労働契約終了後3年間以上あること

1 有      2 無

10 備考

※都道府県記載欄

## 様式第2号-2 (第2面)

### 記載要領

- 1 1欄の「キャリアコンサルタント」については、厚生労働大臣又は厚生労働大臣が指定する者が行う試験の合格者の実人数を記載すること。それ以外の者であってキャリアコンサルティングに関する知見を有する者（実務に従事していた者や類似した民間資格を有する者等）については、「上記以外の担当者」の「その他」にその実人数を記載すること。
- 2 1欄の派遣元責任者との兼任状況は「キャリアコンサルティングの担当者」の計の内数を記載すること。
- 3 1欄のキャリアコンサルティングに関する具体的な職務経験又はその有する知見に関しては、当該キャリアコンサルティングを担当する者が、どのような知見や職務経験を有しているのかについて、「職業能力開発推進者3年目」、「4年間の人事経験あり」等具体的に記載すること。  
なお、キャリアコンサルティングの担当者が複数いる場合については、主な者についてのみ記載すること。
- 4 2欄について、キャリアコンサルティング窓口の「開設方法」、「キャリアコンサルティングを行う場所」に関して該当する番号を全て記載すること。また、「その他」を選択した場合は、その内容を備考欄に記載すること。なお、窓口未開設の場合は、開設予定の窓口に係る情報を記載すること。
- 5 3欄について、1を○で囲んだ場合には、キャリアコンサルティングに係るマニュアル又はマニュアルの概要を参考資料として添付すること。
- 6 4欄には、計画対象期間において実施する予定の主なキャリアアップに資する教育訓練について、訓練コース単位で8コースまでを本欄に記載すること。それ以上のコースがある場合は、別紙に記載すること。
- 7 4欄の「キャリアアップ措置の種別」については、キャリアアップ措置に関する教育訓練の主たる目的に応じて、該当する番号を記載すること。
- 8 4欄の「具体的な教育訓練」については、「係長・課長就任研修」、「〇〇語研修」等実施を計画している訓練が特定できるよう具体的に記載すること。
- 9 4欄の「対象となる派遣労働者の種別」には、該当する番号を記載するとともに、「具体的な対象労働者」欄に「初めて派遣する労働者」、「待機中の者」等、具体的に記載すること。なお、「待機中の者」とは、労働契約は締結している者であって、派遣先が決まっていなかったり派遣先が決まっているが派遣先での就業開始日が到来していない者をいい、労働契約を締結していない者は、キャリアアップに資する教育訓練の対象となる派遣労働者に含まれないことに留意すること。
- 10 4欄の「人数」には、キャリアアップに資する教育訓練を実施する予定の全ての派遣労働者数を記載すること。
- 11 4欄の「1人当たり年間平均実施時間」については、対象となる派遣労働者に対して実施する予定の教育訓練の時間を記載すること。対象となる派遣労働者に対して、ある訓練を1年目、2年目とそれぞれ段階ごとに行う場合は、1つの同じコースの中で、それぞれの年数の欄に記載すること。また、同一の派遣労働者に行う同一の訓練であっても、2年目以降は1年目とは異なるコースに位置づける訓練等の場合は、2つ以上の異なるコースとして、それぞれの年数に応じた欄に記載すること。  
なお、4年目以降に具体的などのような教育訓練を実施するかについては、事業主の任意であり、キャリア形成支援制度があることを明示するため、「4年目以降」欄に「有」と記載しても差し支えないこと。
- 12 4欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。キャリアアップに資する教育訓練としてOJTを実施するに当たっては、派遣先と事前に調整等を行った上で計画的なOJTを実施しなければならないことに留意すること。
- 13 4欄の「訓練費負担の別」において、「1 無償（実費負担なし）」とは、テキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施することを、「2 無償（実費負担あり）」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3 有償」とは、これ以外をいうこと。
- 14 4欄の「賃金支給の別」において、「1 有給（無給部分なし）」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2 有給（無給部分あり）」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「3 無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。
- 15 4欄のキャリアアップに資する教育訓練については、「訓練費負担の別」が「1 無償（実費負担なし）」であること、「賃金支給の別」が「1 有給（無給部分なし）」であることが派遣元事業主に求められていることに留意すること。派遣労働者の訓練については、4欄の「1人当たり年間平均実施時間」が、年間概ね8時間以上であることが求められることに留意すること。
- 16 4欄の「「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払う賃金額（1人1時間当たり平均）」欄については、キャリアアップに資する教育訓練時における賃金の平均額を記載すること。
- 17 5欄には、実施する教育訓練がキャリアアップに資すると考える理由について具体的に記載すること。
- 18 4欄に記載した教育訓練に、「派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた訓練」がある場合、6欄の1を○で囲むこと。
- 19 7欄には、派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた訓練について、どのようなことを考慮しているのか具体的に記載すること。
- 20 9欄には、教育訓練等の情報を管理した資料を、各派遣労働者の労働契約が終了した後3年以上保存する場合には1を○で囲むこと。
- 21 都道府県記載欄には何も記載しないこと。
- 22 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。
- 23 特定地域づくり事業協同組合の毎年度の事業計画の提出に当たっては、1欄から10欄については当該事業年度の計画を記載すること。

記入例  
事業計画

I 計画事務所の概要

(ふりがな)	まるばつじぎょうきょうどうくみあい	
1 事務所の名称	○×事業協同組合	
2 計画対象期間	令和2年7月1日	～ 令和12年6月30日

3 資産等の状況

区 分	価 額 (円)	摘 要
現金・預金	××××	
土地・建物	××××	
その他	××××	
資産額 (計)	××××	
負債額 (計)	××××	

4 労働保険等の加入状況

		未加入の場合の誓約 (自署によること)						
① 労働保険等の加入状況	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">雇用保険</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;"><input checked="" type="radio"/> 有    2 無</td> </tr> <tr> <td>健康保険</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;"><input checked="" type="radio"/> 有    2 無</td> </tr> <tr> <td>厚生年金保険</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;"><input checked="" type="radio"/> 有    2 無</td> </tr> </table>	雇用保険	<input checked="" type="radio"/> 有    2 無	健康保険	<input checked="" type="radio"/> 有    2 無	厚生年金保険	<input checked="" type="radio"/> 有    2 無	
雇用保険	<input checked="" type="radio"/> 有    2 無							
健康保険	<input checked="" type="radio"/> 有    2 無							
厚生年金保険	<input checked="" type="radio"/> 有    2 無							
② 労働保険番号	×××××-××××××-××××							
③ 雇用保険適用事務所番号	××××-××××××-××××							
ア 当該事務所の派遣労働者数 (人)	0							
イ うち雇用保険の未加入派遣労働者数 (人)	0							
④ 事務所整理記号	××××××××							
⑤ 事務所番号	××							
ア 当該事務所の派遣労働者数 (人)	0							
イ うち健康保険の未加入派遣労働者数 (人)	0							
ウ うち厚生年金保険の未加入派遣労働者数 (人)	0							

5 事務所の面積(m <sup>2</sup> )	20.00m <sup>2</sup>
---------------------------	---------------------

6 特定地域づくり事業のうち労働者派遣事業以外の事業

無料職業紹介事業、移住支援事業、ワーキングホリデー事業
-----------------------------

II 労働者派遣計画

1 派遣労働者数等雇用見込み

	計	うち稼働率が0.8未満となる見込みの人数	うち一の派遣先における労働時間の割合の最大値が0.8を超える見込みの人数
派遣労働者として雇用することが見込まれる人数	6	0	0

2 指揮命令の系統

代表理事→事務局長（派遣元責任者。臨時の場合は職務代行者）→派遣労働者

3 派遣労働者の確保の見込み等

組合の職員となることに伴い、××市から移住する予定の者2名  
 地域おこし協力隊として既に組合の地区を含む町内に居住している者2名  
 既に組合の地区を含む町内に居住している者1名  
 今後、募集をする予定の者1名

4 労働者派遣に関する事務所の平均的な料金・賃金及び派遣業務別の料金・賃金の額

		①平均的な1人1日(8時間)当たりの派遣料金	②平均的な1人1日(8時間)当たりの賃金
全派遣業務平均		8,500	10,500
職業分類番号	派遣業務内容	—	—
46	農業	8,000	10,000
40	接客業	8,800	11,000
25	一般事務	9,600	12,000

5 予定している派遣先

氏名又は名称	所在地	主な事業内容、業務の内容及び派遣予定時期
〇〇 〇〇	△△県□□町○番×号	農業・稲の収穫、出荷・9月～12月
△△ □□	△△県□□町△番×号	農業・稲の収穫、出荷・9月～12月
農業法人 〇〇	△△県〇〇町△番△号	農業・農作業補助全般・通年
農業法人 △△	△△県〇〇町×番△号	農業・農作業補助全般・通年
NPO法人 ××	△△県〇〇町○番△号	コミュニティバスの運転・1月～3月
〇〇町漁業協同組合	△△県〇〇町△番△号	漁業者支援業務・6月～10月
社会福祉法人 △×会	△△県〇〇町×番△号	介護・介護補助・通年
社会福祉法人 □〇会	△△県□□町○番×号	介護・介護補助・通年
株式会社 ホテル〇〇	△△県□□町△番×号	ホテル業・接客業務（フロント）・4月～8月
株式会社 ホテル□□	△△県〇〇町○番△号	ホテル業・接客業務（フロント）・4月～8月

他1社

6 労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号	教育の方法の別 1 座学 ・ 2 実技	教育の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 教育機関・4 その他	1人当たりの平均実施時間	
					教育の内容
①	3	作業手順訓練	2	1	1
②	5	腰痛防止教育	1	1	1
③	6	整理・整頓・清掃・清潔訓練	1	2	2
④	7	危険予知訓練	1	2	2
⑤	8	災害防止訓練	1	2	2

7 その他の教育訓練（6及び様式第2号-2に係るものを除く）

	訓練の内容	訓練の方法の別 1 OJT ・ 2 OFF-JT	訓練の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 訓練機関・4 その他	訓練費負担の別 1 無償（実費負担なし）・ 2 無償（実費負担あり）・ 3 有償	賃金支給の別 1 有給（無給部分なし）・ 2 有給（無給部分あり）・ 3 無給	1人当たりの平均実施時間
①	コンプライアンス研修	2	1	1	1	1
②						
③						

8 6及び7の教育訓練に用いる施設、設備等の概要、教育の実施責任者の役職・氏名

事業所内会議室 パソコン2台 プロジェクター1台 実施責任者：事務局長 〇〇 ××



キャリア形成支援制度に関する計画書

1 キャリアコンサルティングの担当者の人数

	計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリアコンサルティングに関する具体的な職務経験又はその有する知見  (具体的に記載すること)
キャリアコンサルタント				—	
上記以外の担当者	1	1		—	5年間の人事経験あり
営業職				—	
その他				—	

2 キャリアコンサルティング窓口

窓口の開設方法	キャリアコンサルティングを行う場所	備考
1 事務所内に設置・2 電話での相談窓口の設置・3 e-mailでの専用窓口の設置・4 専用WEBサイトの設置・5 その他	1 社内(本社、支社等を含む)の特定の場所・2 社内の不特定の場所・3 派遣先の特定の場所・4 派遣先の不特定の場所・5 社外・6 その他	
1	1	全ての職員を対象としている

3 キャリアコンサルティングに関するマニュアル等の有無

有      2 無

4 キャリアアップに資する教育訓練

キャリアアップ措置の種別(1 入職時等基礎的訓練、2 職能別訓練、3 職種転換訓練、4 階層別訓練、5 その他の教育訓練)	対象となる派遣労働者の種別(1 雇入時・2 派遣中・3 待機中・4 入社○年目(階層別訓練の場合のみ選択のこと)・5 その他)	具体的な教育訓練	具体的な対象労働者	人数	1人当たり年間平均実施時間				訓練の方法の別 1 OJT ・ 2 OFF-JT	訓練費負担の別 1 無償(実費負担なし)・ 2 無償(実費負担あり)・ 3 有償	賃金支給の別 1 有給(無給部分なし)・ 2 有給(無給部分あり)・ 3 無給
					1年目	2年目	3年目	4年目以降			
①	1	新規採用者訓練	全派遣対象労働者	6	5	0	0	有	1	1	1
②	2	農業技能訓練	全派遣対象労働者	6	1	2	2	有	1	1	1
③	2	OA機器操作訓練	全派遣対象労働者	6	1	3	3	有	1	1	1
④	3	接客業務研修	全派遣対象労働者	6	0	3	2	有	2	1	1
⑤	4	リーダー就任研修	全派遣対象労働者	6	0	0	1	有	1	1	1
⑥	5	ビジネススキル研修	全派遣対象労働者	6	1	1	1	有	1	1	1
⑦											
⑧											
1人当たりの平均実施予定時間の合計(「訓練費負担の別」が「1 無償(実費負担なし)」であり、「賃金支給の別」が「1 有給(無給部分なし)」であるもののみ合計可。)					8	8	9	5			
「キャリアアップに資する教育訓練」実施にあたって支払う賃金額(1人1時間当たり平均)										1,313	
備考											

※ 1人当たりの平均実施予定時間が、年間概ね8時間に満たない場合、備考欄にその具体的な理由を記載すること

5 上記教育訓練が、キャリアアップに資すると考える理由

派遣労働者を採用後、役職、段階が上がるタイミングにおいて、キャリアパスに応じた上記教育訓練を設けており、職務遂行能力や専門的・総合的な能力を高め、派遣労働者のキャリアアップに資することを念頭においている。

派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた教育訓練の実施	<input checked="" type="radio"/> 有      2 無	備考
----------------------------------	---	----

7 上記6の実施にあたってどのようなことを考慮しているのかを具体的に記載すること

長期的に派遣就業することを念頭に、段階的な能力取得を前提とした、中長期的なキャリア形成を考慮に入れた研修を別途提供することとしている。

※ 様式第2号の8欄と異なる場合のみ記載すること

9 教育訓練等の情報を管理した資料の保存期間が労働契約終了後3年間以上あること	<input checked="" type="radio"/> 有      2 無
---	---

10 備考

※都道府県記載欄









特定地域づくり事業協同組合の認定等に係る市町村の長の意見書

意見の対象となる事業 協同組合名		当該事業協同組合 の代表者氏名	
当該事業協同組合 の地区			
<p>1 当該事業協同組合の地区について（法第3条第3項第1号関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域人口の急減に直面している地域であることについての判断 （人口減少率、高齢者比率、若年者比率、人口密度や地域の事業所数等）</li> <li>・自然的経済的社会的条件からみた一体性についての判断 （地区の自然的経済的社会的条件の状況等）</li> <li>・当該地区への支援の必要性についての判断 （地区の人口規模・人口密度・事業所数、条件不利性等）</li> </ul> <p>2 当該事業協同組合の事業について（法第3条第3項第2号関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業計画の適正性についての判断 （派遣先の確保の見込み、派遣職員の確保の見込み、不適正な運用のおそれ（他の派遣元事業主との関係含む。）の有無、収支計画の適正性、利用料金の適正性、市町村等からの財政支援の見込み等）</li> <li>・就業条件の配慮についての判断 （一定の給与水準の確保等）</li> <li>・地域社会の維持及び地域経済の活性化についての判断 （派遣先の数・事業内容、地区外からの派遣職員の確保等）</li> </ul> <p>3 当該事業協同組合の関係事業者団体、市町村等との連携協力体制について （法第3条第3項第4号関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各関係事業者団体との連携協力体制についての判断 （当該事業協同組合の派遣先の確保、職員の住居及び良好な子育て環境の確保等に関する連携協力の意向及び内容等）</li> <li>・市町村の区域内のシルバー人材センターとの連携協力体制についての判断 （当該事業協同組合の職員及び派遣先の確保等に関する連携協力の意向及び内容等）</li> <li>・市町村との連携協力体制についての判断 （当該事業協同組合の派遣先の確保、職員の住居及び良好な子育て環境の確保等に関する連携協力の意向及び内容等）</li> </ul> <p>4 その他</p>			
<p>事業協同組合の特定地域づくり事業協同組合の認定に係る意見は、上記のとおりです。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p>〇〇県××町 <span style="float: right;">市 町 村 長</span></p>			

# 記入例

## 特定地域づくり事業協同組合の認定等に係る市町村の長の意見書

意見の対象となる事業 協同組合名	○×事業協同組合	当該事業協同組合 の代表者氏名	×× ××
当該事業協同組合 の地区	△△県□□町		
<p>1 当該事業協同組合の地区について（法第3条第3項第1号関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域人口の急減に直面している地域であることについての判断           <p style="margin-left: 20px;">国勢調査の結果によると、昭和45年における人口は○人、平成27年における人口は×人であり、人口減少率は△%、高齢者比率は□%、若年者比率は○%である。また、人口密度は○人/㎢、地域の事業所数は●●から●●まで減少しており、地域人口の急減に直面している地域と認められる。</p> </li> <li>・自然的経済的社会的条件からみた一体性についての判断           <p style="margin-left: 20px;">○×事業協同組合の地区の△△県□□町は、行政区画として一体であり、また、同一の経済圏に属していることから、地区の一体性が認められる。</p> </li> <li>・当該地区への支援の必要性についての判断           <p style="margin-left: 20px;">国勢調査の結果によると、昭和45年における人口は○人、平成27年における人口は×人であり、人口減少率は△%である。平成27年の地区の人口密度は○人/㎢である。また、□年の調査によれば、地区内の事業所数は×である。これらの指標は、県内の様々な関連指標と比較して民間の自助努力のみでは人材の確保が困難であると認められる。</p> <p style="margin-left: 20px;">また、当該地区は山村振興法に基づく振興山村地域となっており、地域的な条件不利性が高い。</p> <p style="margin-left: 20px;">上記の通り、地区では人口の急減が見られ、地域的な条件不利性が高いことから、地域づくり人材の確保についての支援の必要性が高いと認められる。</p> </li> </ul> <p>2 当該事業協同組合の事業について（法第3条第3項第2号関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業計画の適正性についての判断           <p style="margin-left: 20px;">派遣先、派遣職員の確保については市町村の協力の下、確保の見通しが十分立てられている。事業内容について、不適正な運用は見られず、□□町の区域で労働者派遣事業を営む事業者を代表すると認められる有限会社Cから意見を聴取したところ、組合の認定に特に異議はないとのことであった。収支計画について、地区の平均的な賃金を踏まえた利用料金の設定となっており、市町村からの財政支援を併せて継続的な事業運営が行える収支計画となっている。</p> </li> <li>・就業条件の配慮についての判断           <p style="margin-left: 20px;">職員の給与水準について、地区の平均的な賃金を踏まえた給与の水準となっている。</p> </li> <li>・地域社会の維持及び地域経済の活性化についての判断</li> </ul>			

当該組合は、派遣労働者を6名雇用し、地区内の11事業者に派遣を行う予定である。また、派遣労働者6名については、移住者2名、地域おこし協力隊の任期を満了した者2名を既に確保しており、定住者の増加につながっている。当該地区は地域づくり人材の確保が困難な地区であり、特定地域づくり事業によって、地域社会の維持及び地域経済の活性化に資するものと認められる。

3 当該事業協同組合の関係事業者団体、当該市町村等との連携協力体制について  
(法第3条第3項第4号関係)

・各関係事業者団体との連携協力体制についての判断

関係事業者団体の〇〇商工会、△△観光協会、××農協、●●漁協、□□社会福祉協議会から意見を聴取したところ、いずれの団体も組合の事業に協力する意向を示している。具体的には、派遣先の情報提供等を積極的に行う連携協力体制が構築されている。

・市町村の区域内のシルバー人材センターとの連携協力体制についての判断

□□町の区域で業務を行うAシルバー人材センターから意見を聴取したところ、組合の事業に協力する意向を示している。具体的には、派遣先の情報提供等を積極的に行う連携協力体制が構築されている。

・市町村との連携協力体制についての判断

組合の地区が含まれる□□町及び〇〇町としては、組合の認定に異議はなく、財政支援のほか、移住者の人材確保、移住希望者への空き家のあっせん、放課後児童クラブの整備や事務局運営職員の兼務を通じた協力を行う予定である。

4 その他

○×事業協同組合の特定地域づくり事業協同組合の認定に係る意見は、上記のとおりです。

2年6月8日

△△県□□町

○ ○ □ □



認定番号	
事務所枝番号	
認定年月日	年 月 日

特定地域づくり事業報告書（年度報告）

年 月 日

都 道 府 県 知 事 殿

提出者

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律第11条第2項の規定により、下記のとおり事業報告書を提出します。

(ふりがな) 1 名称		
2 住所	〒 ( ) ( ) -	
(ふりがな) 3 代表者の氏名		役名
(ふりがな) 4 事務所の名称		
5 事務所の住所	〒 ( ) ( ) -	
6 事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日	～	
7 労働者派遣事業の売上高		
8 備考		

※都道府県記入欄
----------

(1) 派遣労働者数等雇用実績（実人数）（報告対象期間末日現在）

	計	通算雇用期間が1年以上の派遣労働者	うち稼働率が0.8未満の者	うち一の派遣先における労働時間の割合の最大値が0.8を超える者	通算雇用期間が1年未満の派遣労働者	うち稼働率が0.8未満の者	うち一の派遣先における労働時間の割合の最大値が0.8を超える者
全労働者数		-	-	-	-	-	-
派遣労働者数							

(2) 派遣先に関する事項

① 派遣先事業所数（実数）

② 労働者派遣契約の期間別件数（延べ件数）

総件数	1日以下のもの	1日を超え7日以下のもの	7日を超え1月以下のもの	1月を超え2月以下のもの	2月を超え3月以下のもの	3月を超え6月以下のもの	6月を超え12月以下のもの	1年を超え3年以下のもの	3年を超えるもの	労働者派遣契約がなかった

③ 主な派遣先（取引額上位10社）

氏名又は名称	所在地	主な事業内容、業務の内容及び派遣時期

(3) 派遣労働者の確保の状況

(4) 教育訓練（キャリアアップに資するものを除く）の実績

① 労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号	教育の内容	教育の方法の別 1 座学 ・ 2 実技	教育の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 教育機関・4 その他	受講した派遣労働者数	1人当たりの平均実施時間

② その他の教育訓練（①及び（6）に係るものを除く）

	訓練の内容	訓練の方法の別 1 OJT ・ 2 OFF-JT	訓練の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 訓練機関・4 その他	訓練費負担の別 1 無償（実費負担なし）・2 無償（実費負担あり）・3 有償	賃金支給の別 1 有給（無給部分なし）・2 有給（無給部分あり）・3 無給	1人当たりの平均実施時間

様式第5号（第3面）

(5) 派遣料金及び派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）に関する事項  
 業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）

	派遣料金（1日（8時間当たり）の額）	派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）	
		派遣労働者平均	協定対象派遣労働者
全業務平均 01～99の合計額／記載業務の合計数			
01 管理的公務員			
02 法人・団体役員			
03 法人・団体管理職員			
04 その他の管理的職業従事者			
05 研究者			
06 農林水産技術者			
07 製造技術者			
08			
09 建築・土木・測量技術者			
10 情報処理・通信技術者			
11 その他の技術者			
12 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師			
13 保健師、助産師、看護師			
14 医療技術者			
15 その他の保健医療従事者			
16 社会福祉専門職業従事者			
17 法務従事者			
18 経営・金融・保険専門職業従事者			
19 教員			
20 宗教家			
21 著述家、記者、編集者			
22 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者			
23 音楽家、舞台芸術家			
24 その他の専門的職業従事者			
25 一般事務従事者			
26 会計事務従事者			
27 生産関連事務従事者			
28 営業・販売事務従事者			
29 外勤事務従事者			
30 運輸・郵便事務従事者			
31 事務用機器操作員			
32 商品販売従事者			
33 販売類似職業従事者			
34 営業職業従事者			
35 家庭生活支援サービス職業従事者			
36 介護サービス職業従事者			
37 保健医療サービス職業従事者			
38 生活衛生サービス職業従事者			

	派遣料金（1日（8時間当たり）の額）	派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）	
		派遣労働者平均	協定対象派遣労働者
39 飲食物調理従事者			
40 接客・給仕職業従事者			
41 居住施設・ビル等管理人			
42 その他のサービス職業従事者			
43 ～45 自衛官・司法警察職員等	—	—	—
46 農業従事者			
47 林業従事者			
48 漁業従事者			
49 生産設備制御・監視従事者			
50			
51 機械組立設備制御・監視従事者			
52 製品製造・加工処理従事者			
53			
54 機械組立従事者			
55 機械整備・修理従事者			
56 製品検査従事者			
57			
58 機械検査従事者			
59 生産関連・生産類似作業従事者			
60 鉄道運転従事者			
61 自動車運転従事者			
62 船舶・航空機運転従事者			
63 その他の輸送従事者			
64 定置・建設機械運転従事者			
65 建設躯体工事従事者	—	—	—
66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）			
67 電気工事従事者			
68 土木作業従事者	—	—	—
69 採掘従事者			
70 運搬従事者			
71 清掃従事者			
72 包装従事者			
99 分類不能の職業			

様式第5号 (第4面)

(6) キャリアアップ措置の実績

① キャリア・コンサルティングの窓口担当者の人数

	計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリア・コンサルティングに関する職務経験・知見の有る者	
					職務経験有り	知見有り
計						
キャリア・コンサルタント				—	—	—
上記以外の担当者				—		
営業職				—		
その他				—		

② キャリア・コンサルティングの実施状況

全派遣労働者数	実施を希望した者の人数	実施した者の人数
計	計	計

③ キャリアアップに資する教育訓練 (1 フルタイム、2 短時間勤務)

訓練の内容等	対象となる派遣労働者				上段：実施時間の総計 (受講者数×教育訓練1コマの時間 (複数回実施の場合は、その合計))				訓練の方法の別 1 計画的なOJT 2 OFF-JT 3 OJT (計画的なもの以外)	訓練の実施主体の別 1 事業主 2 派遣先 3 訓練機関 4 その他	訓練費負担の別 1 無償 (実費負担なし) 2 無償 (実費負担あり) 3 有償	賃金支給の別 1 有給 (無給部分なし) 2 有給 (無給部分あり) 3 無給
	1年目	2年目	3年目	4年目以降	1年目	2年目	3年目	4年目以降				
イ 入職時等基礎的訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
ロ 職能別訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
ハ 職種転換訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
ニ 階層別訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
ホ その他の教育訓練												
(イ)									備考			
(ロ)									備考			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計 (a)									1～3年目のaの合計 (c)			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数 (b)									1～3年目のbの合計 (d)			
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間合計 (a÷b)									1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間合計 (c÷d)			
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った賃金額 (1人1時間当たり平均)												

## 様式第5号（第5面）

### 記載要領

#### 第1面

- 1 第1面上方の提出者欄には、組合の名称及び代表者の氏名を記載すること。
- 2 6欄には、年度報告の報告対象期間である、事業年度の開始の日（事業を事業年度の途中で開始した場合にあっては、当該事業の開始の日）及び当該事業年度の終了の日（事業を事業年度の途中で終了した場合にあっては、当該事業の終了の日）を記載すること。
- 3 7欄については、決算後の金額を記載すること。

#### 第2面

- 1 (1) 欄の「派遣労働者数等雇用実績」には、報告対象期間の末日における派遣労働者の実人数を記載すること。
- 2 (1) 欄の「通算雇用期間が1年以上の派遣労働者」とは、報告対象期間末日において通算雇用期間（実際に雇用された期間をいう。以下同じ。）が1年以上である派遣労働者を、「通算雇用期間が1年未満の派遣労働者」とは、報告対象期間末日において通算雇用期間が1年未満の派遣労働者をいうこと。  
「うち稼働率が0.8未満の者」について、「稼働率」の計算方法は以下のとおりとする。  
$$\frac{\text{当該派遣職員の派遣先における年間総労働時間} - \text{当該派遣職員の派遣先における年間総残業時間}}{\{\text{当該派遣職員の派遣先における年間総労働時間} - \text{当該派遣職員の派遣先における年間総残業時間}\} + \text{当該派遣職員の年間総休業時間}}$$
  
「うちの派遣先における労働時間の割合の最大値が0.8を超える者」について、「一の派遣先における労働時間の割合の最大値」の計算方法は以下のとおりとする。  
$$\frac{\text{当該派遣職員の一の派遣先における年間総労働時間から年間総残業時間を減じた数のうち最も大きい数}}{\text{当該派遣職員が1年を通じて就業した場合の就業規則等で定める年間の所定労働時間}}$$
- 3 (2) 欄の①欄については、報告対象期間内に派遣先の事務所の実数を記載すること。
- 4 (2) 欄の②欄については、報告対象期間内に締結した労働者派遣契約（個別契約）に係る派遣期間について、総件数（延べ件数）及び内訳としての期間別の件数を記載すること。なお、1つの労働者派遣契約において複数の派遣期間がある場合は、それぞれの期間別に計上した件数を記載すること。
- 5 (2) 欄の③欄については、報告対象期間（第1面の7欄）内における主な派遣先のうち取引額上位10位までの氏名又は名称、所在地、主な事業内容、業務の内容及び派遣時期を記載すること。
- 6 (3) 欄については、派遣労働者のうち、移住者の人数や、既に組合の地区内に居住していた者の人数などについて具体的に記載すること。
- 7 (4) 欄中、選択肢として番号を提示している部分については、該当する番号を記載すること。
- 8 (4) 欄については、①欄には「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育」の報告対象期間内における実績を、②欄には一般教養としての訓練等の「その他の教育訓練」（安全衛生教育及び派遣労働者のキャリアアップに措置に関するもの以外の訓練）の報告対象期間内における実績を、それぞれ記載すること。
- 9 (4) 欄の①欄及び②欄については、教育訓練コース単位で記載し、①欄には5コースまでを、②欄には3コースまでを記載すること。それ以上のコースがある場合は、別紙に記載すること。
- 10 (4) 欄の①欄について、実施内容が労働安全衛生法第59条第1項の規定に該当する場合は、その内容に合致する労働安全衛生規則第35条第1項各号のうち該当号数に応じた1～8までの数字を、労働安全衛生法第59条第2項の規定に該当する場合は9を、同条第3項の規定に該当する場合は10を、その訓練の主な内容に応じて最大2つまで記載すること。
- 11 (4) 欄の①欄について、「教育の内容」については、「4S（整理・整頓・清掃・清潔）運動」、「KY（危険予知）活動」、「ヒヤリハット事例の報告」等具体的に記載すること。
- 12 (4) 欄の①欄及び②欄について、「1人当たりの平均実施時間」には、報告対象期間内に、各コースごとに派遣労働者が受講した1人当たりの平均実施時間数を記載すること。
- 13 (4) 欄の②欄について、「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。
- 14 (4) 欄の②欄について、「訓練費負担の別」において、「1 無償（実費負担なし）」とは、テキスト代等を含め訓練のすべてを無償で実施することを、「2 無償（実費負担あり）」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3 有償」とは、これ以外をいうこと。
- 15 (4) 欄の②欄について、「賃金支給の別」において、「1 有給（無給部分なし）」とは、用意したすべての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2 有給（無給部分あり）」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「3 無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。

## 様式第5号（第6面）

### 第3面

- 16 （5）欄の「協定対象派遣労働者」には、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者の1人1日当たりの賃金を記載すること。
- 17 （5）欄については、報告対象期間内における、最新の日本標準職業分類（中分類）に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者の区分及び従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。なお、「66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」、「67 電気工事従事者」等については、一部派遣禁止業務も含まれていることに留意すること。また、「12 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」等の医療従事者については、紹介予定派遣や産前産後休業の代替等の場合にのみ派遣することが認められていることに留意すること。
- 18 （5）欄の「派遣料金」については、1人1日当たりの派遣料金（消費税を含む。）を記載し、報告対象期間内において派遣先から得た派遣料金の総額を派遣労働者が従事した総労働時間数で除した1時間当たりの金額をもとに、8時間（1日）業務に従事したものとして算定すること（小数点以下は四捨五入）。「全業務平均」には、各業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。
- 19 （5）欄について、賃金（労働基準法第11条で定める給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。）は、1人1日当たりの賃金を記載し、報告対象期間（第1面の7欄）内において派遣労働者に支払った賃金の総額を派遣労働者が従事した総労働時間数で除した1時間当たりの金額をもとに8時間（1日）業務に従事したものとして算定すること（小数点以下は四捨五入）。なお、「全業務平均」には、各業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。

### 第4面

- 20 （6）キャリアアップ措置の実績については、報告対象期間内において労働者派遣法で求められるキャリアアップ措置の要件を満たしているものを記載すること。その上で、事業主が独自に実施したキャリアアップ措置についても追加的に記載してもよいこと。
- 21 （6）欄の①欄の「キャリア・コンサルタント」とは、厚生労働大臣又は厚生労働大臣が指定する者が行う試験の合格者をいうこと。
- 22 （6）欄の①欄の「うち派遣元責任者との兼任状況」欄は、キャリア・コンサルティングの窓口担当者の計の内数を記載すること。
- 23 （6）欄の①欄の「キャリア・コンサルティングに関する職務経験・知見の有る者」欄について、「職務経験有り」とは、過去において職務としてキャリア・コンサルティングの経験がある者、職業能力開発推進者に就任したことがある者、人事部門で3年以上の経験を積んでいる者等をいうこと。また、「知見のある者」とは、過去においてキャリア・コンサルティング等についての職務経験はないがその知識を有する者をいう。
- 24 （6）欄の②欄については、①欄の担当者が行うキャリア・コンサルティングを受けた実人数を記載すること。
- 25 （6）欄の③欄については、1年以上の雇用見込みのあるフルタイム勤務の者、1年以上の雇用見込みのある短時間勤務の者又は1年未満の雇用見込みである者ごとに別葉にして記載すること。なお、「1 フルタイム（1年以上雇用見込み）」、「2 短時間勤務（1年以上雇用見込み）」のいずれかに該当する番号に○印を付けること。
- 26 （6）欄の③欄については、訓練の種類別に訓練コース単位で記載すること。記載欄以上のコースがある場合、別紙に記載すること。
- 27 （6）欄の③欄の「訓練の内容等」欄には、「係長・課長就任研修」、「〇〇語研修」等訓練が特定できるよう具体的に記載すること。
- 28 （6）欄の③欄の「対象となる派遣労働者」欄の上段については、該当する「種別」の番号を最大2つまで記載すること。この際、登録中の者は、キャリアアップに資する教育訓練の対象となる派遣労働者に含まれないことに留意すること。  
「対象となる派遣労働者」欄の下段については、各年ごとの対象となる派遣労働者の実人数をそれぞれ記載すること。「対象となる派遣労働者」について、「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」は、受講済みとして扱い、「対象となる派遣労働者数」に算入しなくてもよいこと。

## 様式第5号（第7面）

- 29 (6) 欄の③欄の「(上段)実施時間の総計」については、各受講者に対する教育訓練実施時間の各年の1年間の合計(受講者数×教育訓練1コマの時間(複数回実施の場合は、その合計))を記載すること。対象となる派遣労働者に対して、ある訓練を1年目、2年目とそれぞれ段階ごとに行う場合は、1つの同じコースの中で、それぞれの年数の欄に記載すること。また、同一の派遣労働者に行う訓練であっても、2年目以降は1年目とは異なるコースに位置づける訓練等の場合は、2つ以上の異なるコースとして、それぞれの年数に応じた欄に記載すること。  
おって、28の「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」を受講済みとした訓練については、当該者は実際には訓練を受講していないので、「(上段)実施時間の総計」に算入することはできないものであること。  
「(下段)受講者の実人数」欄には、各年ごとの受講者の実人数を記載すること。各年に同一の訓練を複数回受講した者は、同年内に重複計上しないこと(例えば、1年目と2年目に同一の訓練を複数回受講した者は、それぞれの年数の欄に1人ずつ計上すること)。
- 30 (6) 欄の③欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練のことをいうこと。キャリアアップに資する教育訓練としてOJTを実施するに当たっては、派遣先と事前に調整等を行った上で計画的なOJTを実施しなければならないことに留意すること。
- 31 (6) 欄の③欄の「訓練費負担の別」において、「1 無償(実費負担なし)」とは、テキスト代等を含め教育訓練の全てを無償で実施することを、「2 無償(実費負担あり)」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3 有償」とは、これ以外をいうこと。
- 32 (6) 欄の③の「賃金支給の別」において、「1 有給(無給部分なし)」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2 有給(無給部分あり)」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「3 無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。
- 33 (6) 欄の③欄の「厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間」については、「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計」を「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数」で除して算出された数字を記載すること。また、合計する各年ごとの訓練実施時間は、「訓練の方法の別」が「1 計画的なOJT」又は「2 OFF-JT」、「訓練費負担の別」が「1 無償(実費負担なし)」、「賃金支給の別」が「1 有給(無給部分なし)」である等、法で定めるキャリアアップに関する要件を満たすもの(厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練)のみを合計したものであること。なお、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのあるものについては、1年で概ね8時間以上とすることとされていること。
- 34 (6) 欄の③欄の「1～3年目のaの合計(c)」及び「1～3年目のbの合計(d)」については、それぞれ1年目から3年目までの値を合計した数字を記載すること。  
また、「1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間(c÷d)」には、上述の(c)を(d)で除して算出された数字を記載すること。
- 35 (6) 欄の③欄については、上記33を満たさないものであっても派遣労働者のキャリアアップに資すると事業主が実施したすべての訓練について記載すること。ただし、上記33を満たしていない場合、都道府県労働局による指導の対象となる可能性があることに留意すること。
- 36 (6) 欄の③欄の「「キャリアアップに資する教育訓練」に支払った賃金額(1人1時間当たり平均)」については、キャリアアップに資する教育訓練時に支払った賃金の平均額を記載すること。

記入例

認定番号	××
事務所枝番号	1
認定年月日	2年 6月20日

特定地域づくり事業報告書（年度報告）

3年 6月 28日

都 道 府 県 知 事 殿

提出者 ○×事業協同組合  
代表理事 ×× ××

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律第11条第2項の規定により、下記のとおり事業報告書を提出します。

(ふりがな)	まるばつじぎょうきょうどうくみあい	
1 名称	○×事業協同組合	
2 住所	〒(×××-××××) △△県□□町×番○  (×××) ×××-××××	
(ふりがな)	×× ××	役名
3 代表者の氏名	×× ××	代表理事
(ふりがな)	まるばつじぎょうきょうどうくみあい	
4 事務所の名称	○×事業協同組合	
5 事務所の住所	〒(×××-××××) △△県□□町×番○  (×××) ×××-××××	
6 事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日	令和2年7月1日	～ 令和3年3月31日
7 労働者派遣事業の売上高	5,000,000	
8 備考		

※都道府県記入欄



(1) 派遣労働者数等雇用実績（実人数）（報告対象期間末日現在）

	計	通算雇用期間が1年以上の派遣労働者	うち稼働率が0.8未満の者	うち一の派遣先における労働時間の割合の最大値が0.8を超える者	通算雇用期間が1年未満の派遣労働者	うち稼働率が0.8未満の者	うち一の派遣先における労働時間の割合の最大値が0.8を超える者
全労働者数	7	-	-	-	-	-	-
派遣労働者数	6	6	0	0	0	0	0

(2) 派遣先に関する事項

① 派遣先事業所数（実数）

6

② 労働者派遣契約の期間別件数（延べ件数）

総件数	1日以下のもの	1日を超え7日以下のもの	7日を超え1月以下のもの	1月を超え2月以下のもの	2月を超え3月以下のもの	3月を超え6月以下のもの	6月を超え12月以下のもの	1年を超え3年以下のもの	3年を超えるもの	労働者派遣契約がなかった
30	0	0	8	12	6	2	2	0	0	0

③ 主な派遣先（取引額上位10社）

氏名又は名称	所在地	主な事業内容、業務の内容及び派遣時期
〇〇 ××	△△県□□町○番×号	農業・稲の収穫、出荷・9月～12月
△△ □□	△△県□□町△番×号	農業・稲の収穫、出荷・9月～12月
農業法人 〇〇	△△県〇〇町△番△号	農業・農作業補助全般・通年
農業法人 △△	△△県〇〇町×番△号	農業・農作業補助全般・通年
NPO法人 ××	△△県〇〇町○番△号	コミュニティバスの運転・1月～3月
〇〇町漁業協同組合	△△県〇〇町△番△号	漁業者支援業務・6月～10月
社会福祉法人 △×会	△△県〇〇町×番△号	介護・介護補助・通年
社会福祉法人 □〇会	△△県□□町○番×号	介護・介護補助・通年
株式会社 ホテル〇〇	△△県□□町△番×号	ホテル業・接客業務（フロント）・4月～8月
株式会社 ホテル□□	△△県〇〇町○番△号	ホテル業・接客業務（フロント）・4月～8月

(3) 派遣労働者の確保の状況

移住者2名、地域おこし協力隊として既に組合の地区を含む町内に居住していた者2名、既に組合の地区を含む町内に居住していた者2名

(4) 教育訓練（キャリアアップに資するものを除く）の実績

① 労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号	教育の内容	教育の方法の別 1 座学 2 実技	教育の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 教育機関・4 その他	受講した派遣労働者数	1人当たりの平均実施時間
	3	作業手順訓練	2	1	3	1
	5	腰痛防止教育	1	1	3	1
	6	整理・整頓・清掃・清潔訓練	1	2	3	2
	7	危険予知訓練	1	2	3	2
	8	災害防止訓練	1	2	3	2

労働安全衛生規則第35条第1項第5号から第7号までの教育は、全ての業種で実施する義務があるため必ず記載すること。

② その他の教育訓練（①及び（6）に係るものを除く）

訓練の内容	訓練の方法の別 1 OJT 2 OFF-JT	訓練の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 訓練機関・4 その他	訓練費負担の別 1 無償（実費負担なし）・2 無償（実費負担あり）・3 有償	賃金支給の別 1 有給（無給部分なし）・2 有給（無給部分あり）・3 無給	1人当たりの平均実施時間
イ	2	1	1	1	1
ロ					
ハ					

様式第5号（第3面）

(5) 派遣料金及び派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）に関する事項  
 業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）

	派遣料金（1日（8時間当たり）の額）		派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）	
		派遣労働者平均	協定対象派遣労働者	
全業務平均 01～99の合計額／記載業務の合計数	8,800	11,000	11,000	
01 管理的公務員				
02 法人・団体役員				
03 法人・団体管理職員				
04 その他の管理的職業従事者				
05 研究者				
06 農林水産技術者				
07 製造技術者				
08 建築・土木・測量技術者				
09 情報処理・通信技術者				
10 その他の技術者				
11 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師				
12 保健師、助産師、看護師				
13 医療技術者				
14 その他の保健医療従事者				
15 社会福祉専門職業従事者				
16 法務従事者				
17 経営・金融・保険専門職業従事者				
18 教員				
19 宗教家				
20 著述家、記者、編集者				
21 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者				
22 音楽家、舞台芸術家				
23 その他の専門的職業従事者				
24 一般事務従事者	9,600	12,000	12,000	
25 会計事務従事者				
26 生産関連事務従事者				
27 営業・販売事務従事者				
28 外勤事務従事者				
29 運輸・郵便事務従事者				
30 事務用機器操作員				
31 商品販売従事者				
32 販売類似職業従事者				
33 営業職業従事者				
34 家庭生活支援サービス職業従事者				
35 介護サービス職業従事者				
36 保健医療サービス職業従事者				
37 生活衛生サービス職業従事者				
38				

全業務平均は、縦列の金額の単純平均(小数点以下四捨五入)であること。

派遣料金については、以下の計算式により計算すること。  
 【計算式】  
 (派遣先から得た派遣料金の総額(消費税を含む) / 派遣労働者の総労働時間) × 8時間  
 (小数点以下四捨五入)

派遣労働者の賃金については、以下の計算式により計算すること。  
 【計算式】  
 (派遣労働者の賃金の総額 / 派遣労働者の総労働時間) × 8時間  
 (小数点以下四捨五入)

月給や時給ではなく、1日8時間当たりの金額を記載すること。

	派遣料金（1日（8時間当たり）の額）		派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）	
		派遣労働者平均	協定対象派遣労働者	
39 飲食調理従事者				
40 接客・給仕職業従事者	8,800	11,000	11,000	
41 居住施設・ビル等管理人				
42 その他のサービス職業従事者				
43 ～45 自衛官・司法警察職員等	—	—	—	
46 農業従事者	8,000	10,000	10,000	
47 林業従事者				
48 漁業従事者				
49 生産設備制御・監視従事者				
50 機械組立設備制御・監視従事者				
51 製品製造・加工処理従事者				
52 機械組立従事者				
53 製品検査従事者				
54 機械整備・修理従事者				
55 製品検査従事者				
56 生産関連・生産類似作業従事者				
57 鉄道運転従事者				
58 自動車運転従事者				
59 船舶・航空機運転従事者				
60 その他の輸送従事者				
61 定置・建設機械運転従事者				
62 建設躯体工事従事者	—	—	—	
63 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）				
64 電気工事従事者				
65 土木作業従事者	—	—	—	
66 採掘従事者				
67 運搬従事者				
68 清掃従事者				
69 包装従事者				
70				
71				
72				
99 分類不能の職業				

様式第5号(第4面)

(6) キャリアアップ措置の実績

① キャリア・コンサルティングの窓口担当者の人数

	計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者 との兼任状況	キャリア・コンサルティングに関する職務経 験・知見の有る者	
					職務経験有り	知見有り
計	1	1		1	1	
キャリア・コンサルタント	1	1		—	—	—
上記以外の担当者				—		
営業職				—		
その他				—		

② キャリア・コンサルティングの実施状況

全派遣労働者数	実施を希望した者の人数	実施した者の人数
計	計	計
6	6	6

1又は2のいずれかに該当する番号に○印を  
付け、それぞれ別葉にして作成すること。

③ キャリアアップに資する教育訓練 (○ 全日型、△ 短時間勤務)

訓練の内容等	対象となる派遣労働者				上段：実施時間の総計(受講者数×教育 訓練1コマの時間(複数回実施の場合 は、その合計))				訓練の方法の別 1 計画的なOJT 2 OFF-JT 3 OJT(計画的なもの以外)	訓練の実施主体の別 1 事業主 2 派遣先 3 訓練機関 4 その他	訓練費負担の別 1 無償(実費負担なし) 2 無償(実費負担あり) 3 有償	賃金支給の別 1 有給(無給部分なし) 2 有給(無給部分あり) 3 無給
	1年目	2年目	3年目	4年目以 降	1年目	2年目	3年目	4年目以 降				
イ 入職時等基礎的訓練												
(イ) 新規採用者訓練	1				30				1	1	1	1
(ロ) 5時間	6				6				備考			
ロ 職能別訓練												
(イ) 農業技能訓練	2				6				1	1	1	1
(ロ) OA機器操作訓練	6				6				1	1	1	1
ハ 職種転換訓練	1				6				備考			
(イ)									2	1	1	1
(ロ)									備考			
ニ 階層別訓練												
(イ)									1	1	1	1
(ロ)									備考			
ホ その他の教育訓練												
(イ) ビジネススキル研修	2				6				1	1	1	1
(ロ) 1時間	6				6				備考			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計(a)					48				1～3年目のaの合計(c)			48
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数(b)					6				1～3年目のbの合計(d)			6
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間合計(a÷b)					8				1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間合計(c÷d)			8
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った賃金額(1人1時間当たり平均)										1,500		

特定地域づくり事業収支決算書

年 月 日

都道府県知事 殿

提出者

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律第11条第2項の規定により下記のとおり収支決算書を提出します。

決算対象期間 年 月 日から  
年 月 日まで

1 認定番号			2 認定年月日	年 月 日	
(ふりがな)					
2 名称					
(ふりがな)					
3 事務所の名称					
4 事務所の所在地	〒 ( ) ( ) -				
5 資産等の状況					
科目	金額(円)			備考	
現金・預金					
土地・建物					
その他					
資産額(計)					
負債額(計)					
6 収支の状況					
科目	売上高(円)	営業利益(円)	経常利益(円)	当期純利益(円)	備考
総事業					
労働者派遣事業					
その他の人材関連事業					
その他の事業					
備考					

## 様式第6号（裏面）

### 記載要領

- 1 表面上方の提出者欄には、組合の名称及び代表者の氏名を記載すること。
- 2 決算対象期間は、事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日を記載すること。
- 3 5欄及び6欄を記載する代わりに、貸借対照表及び損益計算書を添付することとしてもよいこと。ただし、セグメントごとの状況がわかるものが望ましいこと。
- 4 6欄を記載する場合、セグメントごとの売上高、営業利益、経常利益及び当期純利益を記入すること。ただし、その他の人材関連事業及びその他の事業については、売上高のみの記載でよいこと。
- 5 6欄を記載する場合において、労働者派遣事業又は人材関連事業等について各事業に係る収支の状況を決算上分離できないときは、分離して記載する必要はなく、「その他の人材関連事業」に記載すること。その場合、備考欄にその旨記載すること。
- 6 5欄及び6欄の記載又は貸借対照表及び損益計算書については、当該事業年度の決算手続を経ているものであること。
- 7 備考欄には、決算対象期間における当該組合への運営支援について、支援元ごとの額を記載すること。
- 8 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

特定地域づくり事業変更届出書

年 月 日

都道府県知事 殿

届出者

- 1 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（以下「法」という。）第5条第5項の規定により下記のとおり届け出ます。
- 2 届出者（役員を含む。）については、法第4条各号のいずれにも該当しないことを誓約します。
- 3 法第18条第2項において適用す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第36条の規定により選任する派遣元責任者については、同法第6条第1号、第2号及び第4号から第9号まで（法第18条第2項において読み替えて適用する場合を含む。）のいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、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施行規則第29条の2第1号に規定する基準に適合すること並びに派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

記

1 認定番号	2 認定年月日	年 月 日
3 (ふりがな) 名称		
4 住所	〒 ( )  ( ) -	
5 (ふりがな) 代表者の氏名		
※		

様式第7号 (第2面)

6 変更の内容				
変更に係る事項	変更後		変更前	変更年月日
① (ふりがな) 名称				年 月 日
② 住所	〒 ( ) ( ) -		〒 ( ) ( ) -	年 月 日
③ (ふりがな) 代表者の氏名				年 月 日
④ 役員の氏名及び住所	(ふりがな)		(ふりがな)	年 月 日
	氏名		氏名	
	住所		住所	
⑤ (ふりがな) 事務所の名称				年 月 日
⑥ 事務所の所在地	〒 ( ) ( ) -		〒 ( ) ( ) -	年 月 日
⑦ 地区				年 月 日
⑧ 職員を組合の地区外において事業を行う者の事業に従事させようとする場合における地域の範囲				年 月 日
⑨ 労働者派遣事業を行う事務所の新設				
イ 事業開始年月日			年 月 日	
ロ (ふりがな) 事務所の名称				
ハ 事務所の所在地	〒 ( ) ( ) -			
ニ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無			1 有                      2 無	

様式第7号（第3面）

ホ 派遣元責任者の氏名、職名、住所等						
(ふりがな) 氏名	職名	住所		製造業 事務専門	キャリア 担当者	備考
ヘ キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名（ホと同じ者の場合は記載を要しない）						
(ふりがな) 氏名	職名			備考		
※						
⑩ 労働者派遣事業を行う事務所の廃止						
(ふりがな) イ 事務所の名称						
ロ 事務所の所在地	〒 ( ) ( ) -					
ハ 廃止年月日	年 月 日					
ニ 事務所の廃止理由						
※						
7 備考						



## 様式第7号（第4面）

### 記載要領

- 1 ※印欄には、記載しないこと。
- 2 第1面上方の届出者欄には、組合の名称及び代表者の氏名を記載すること。
- 3 3欄から5欄までには6欄の「変更前」の事項と同一の事項を記載すること。
- 4 特定地域づくり事業において、6欄の③又は④の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
  - (1) 第1面上方の3の全文を抹消すること。
  - (2) 6欄には、変更に係る事項のみを記載すること。
- 5 特定地域づくり事業において、6欄の①、②、⑤、⑥、⑦又は⑧の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
  - (1) 第1面上方2及び3の全文を抹消すること。
  - (2) 6欄には、変更に係る事項のみを記載すること。
- 6 特定地域づくり事業において、6欄の⑨の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
  - (1) 第1面上方の2の全文を抹消すること。
  - (2) 6欄の⑨ニは、該当する数字を○で囲むこと。なお、「1 有」の場合には、製造業務専門派遣元責任者として選任する者について、6欄の⑨ホ「製造業務専門」欄に○印を記載すること。
  - (3) 法第18条第2項において適用する労働者派遣法第30条の2第2項に定める派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣元責任者を派遣労働者が利用する相談窓口において対応する者として選任する場合には、6欄の⑨ホの「キャリア担当者」欄に○印を記載すること。
  - (4) 法第18条第2項において適用する労働者派遣法第30条の2第2項に定める派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、6欄の⑨ホの派遣元責任者以外の者を派遣労働者が利用する相談窓口において対応する者として選任する場合には、へに必要事項を記載すること。
  - (5) 7欄に、特定地域づくり事業を行う事務所の新設に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。
- 7 特定地域づくり事業において、6欄の⑩の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
  - (1) 第1面上方2及び3の全文を抹消すること。
  - (2) 6欄の⑩ニには、事務所を廃止した理由を具体的に記載すること。
- 8 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則（令和2年総務省令第11号）第5条第1項ただし書きの規定により添付書類を省略する場合は、7欄にその旨を記載すること。
- 9 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

特定地域づくり事業廃止届出書

年 月 日

都道府県知事 殿

届出者

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律第8条の規定により下記のとおり届け出ます。

1 認定番号		2 認定年月日		年 月 日	
(ふりがな)					
3 名称					
(ふりがな)					
4 代表者の氏名					
5 事務所の名称(ふりがな)		6 事務所の所在地			
		〒 ( ) ( )		事務所枝番号	
				—	
		〒 ( ) ( )		事務所枝番号	
				—	
		〒 ( ) ( )		事務所枝番号	
				—	
		〒 ( ) ( )		事務所枝番号	
				—	
7 廃止予定年月日		年 月 日			
備考					

記載要領

- 届出者欄には、組合の名称及び代表者の氏名を記載すること。
- 5欄及び6欄には、事業を廃止しようとする全ての事務所の名称及び所在地を記載すること。
- 備考欄には、事業を廃止しようとする理由を具体的に記載すること。

## 記 載 例 (派遣元責任者)

### 履 歴 書

ふりがな	△△ △△	性別  男
氏 名	△△ △△	
生年月日	昭和60年11月11日 (34歳)	
ふりがな	△△けん□□まち△ばん△ごう	
現住所	〒×××-×××× △△県□□町△番△号 電話×× (××××) ××××	

私は、○×事業協同組合における派遣元責任者として、株式会社○○○社からの指揮命令を受けず、職務を全うすることを誓約します。

年	月	学 歴 ・ 職 歴 等
平成 22年	3月	<div style="text-align: center;">学 歴</div> <p>●●●大学経済学部 卒業</p>
22年	4月	株式会社 ○○○社 入社
25年	10月	営業部 主任拝命 (営業担当部下3名)
27年	3月	総務部 係長拝命 (労務管理担当部下12名)
令和 2年	5月	○×事業協同組合 事務局長拝命 株式会社○○○社総務部係長兼務
		現在に至る <div style="text-align: center;">賞 罰 な し</div> <div style="text-align: right;">以 上</div>

別団体からの出向者が派遣元責任者となる場合や、別組織の業務と派遣元責任者の業務を兼務する場合は、他の指揮命令によらず職務に専念する旨の誓約が必要です。

「雇用管理の経験」がトータルで3年以上ありますか？他社での経験も合算できます。

欠格事由に該当する犯罪歴等を確認するため、賞罰の有無については、必ず記載してください。

※ 履歴書の書式については任意であり、市販、自社書式を問いません。

⑨ 履歴書例

記 載 例 (役員等)

履 歴 書

ふりがな	×× ××	性別
氏 名	×× ××	男
生年月日	昭和30年10月10日 (64歳)	
ふりがな	△△けん□□まち○ばん△ごう	
現住所	〒×××-×××× △△県□□町○番△号 電話×× (××××) ××××	

年	月	学歴・職歴等
昭和		学 歴
55年	3月	●●●大学経済学部 卒業
		職 歴
55年	4月	株式会社 ○○○社 入社
60年	9月	同社 一身上の都合により退社
60年	10月	求 職 活 動
60年	12月	株式会社 ▲▲▲社 入社
61年	1月	株式会社 △△△社 出向
平成		同社 営業課長 拝命
7年	4月	株式会社 ▲▲▲社 復職
		営業部長 拝命
15年	7月	株式会社 ▲▲▲社 取締役就任 (非常勤)
令和		○×事業協同組合 代表理事 拝命
2年	5月	株式会社 ▲▲▲社 取締役兼務
		現在に至る
		賞 罰 な し
		以 上

欠格事由に該当する犯罪歴等  
を確認するため、賞罰の有無  
については、必ず記載してく  
ださい。

※ 履歴書の書式については任意であり、市販、自社書式を問いません。

⑩ 特定地域づくり事業協同組合認定証の例

(表面)

認定番号

認定年月日 年 月 日

## 特定地域づくり事業協同組合認定証

名称 ○×事業協同組合

住所 △△県□□町×番○

代表者 ×× ××

事務所の名称 ○×事業協同組合

事務所の所在地 △△県□□町×番○

地区 △△県□□町

事業 組合員のためにする地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律に基づく特定地域づくり事業としての労働者派遣事業

有効期間 年 月 日から  
年 月 日まで

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律第3条第1項の認定を受けて特定地域づくり事業を行う者であることを証明する。

年 月 日

△△県知事 ○○××

(裏面)

年 月 日

## 特定地域づくり事業認定条件通知書

○×事業協同組合 殿

△△県知事 ○○××

年 月 日付け認定番号 の認定は、地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律第7条の規定に基づき、下記の理由により次の条件を付して行う。

(認定条件)

- 1
- 2
- 3

(1及び2の理由)

・・・

(3の理由)

・・・

⑪ 個人情報適正管理規程の例

- 1 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、□□□□係及び△△△△係とすることとする。個人情報取扱責任者は事務局長○○○○とすることとする。
- 2 派遣元責任者は、個人情報を取り扱う1に記載する事業所内の職員に対し、個人情報の取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、派遣元責任者は少なくとも3年に1回は派遣元責任者講習を受講し、個人情報の保護に関する事項等の知識・情報を得るよう努めることとする。
- 3 1の個人情報取扱責任者は、派遣労働者等から本人の個人情報について開示の請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うこととする。更にこれに基づく訂正（削除を含む。以下同じ。）の請求があった場合は、当該請求の内容が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行うこととする。  
また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、派遣元責任者は派遣労働者等への周知に努めることとする。
- 4 派遣労働者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。  
なお、個人情報に係る苦情処理担当者は派遣元責任者◇◇◇◇とすることとする。  
○×事業協同組合

⑫ 派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアルのモデル例

1 派遣労働者対応

1-1 派遣労働者に対する相談

- 派遣労働者との相談はプライバシーに配慮する。
- 派遣労働者からは将来どのようなキャリアを歩みたいのかの希望を聴取する。
- 派遣労働者に対し、これまでの経歴を踏まえたキャリアパスの選択肢を示す。
- 派遣労働者の希望や経歴を踏まえた選択肢に係る派遣労働の多寡等の労働市場の動向についても情報提供する。

1-2 派遣労働者への紹介

- 希望する条件に合致する派遣労働があったときは派遣労働者に提示する。
- その際、可能なかぎり派遣労働者のキャリア形成に資する派遣労働から提示するように努める。

2 派遣先対応

2-1 派遣先の開拓

- 派遣先の開拓にあたっては、従来からの顧客については定期的に訪問して派遣受入希望の有無を確認するほか、新規顧客の開拓も積極的に行う。
- 開拓にあたっては、当社に所属する派遣労働者の特徴及び成果についてアピールする。

2-2 派遣受入希望の受付

- 派遣受入希望の受付にあたっては、その内容が真実であること、法令違反がないことについて予め確認を行う。

2-3 派遣受入条件の見直し

- 派遣受入条件に見合った派遣労働が極めて少ない状況である場合には、派遣受入条件の見直し等について相談を行うこと

○×事業協同組合

⑬ 派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程（就業規則に掲載する文例。）

「教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うこととする。」



⑭ 派遣労働者の解雇に関する規程（就業規則に掲載する文例。）

「派遣労働者を派遣契約の終了のみを理由として解雇することはない。」

⑮ 派遣労働者に対する休業手当に関する規程（就業規則に掲載する文例。）

「労働契約期間内に派遣契約が終了した者について、次の派遣先が見つけれない等、使用者の責めに帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づき手当を支払う。」

## V 参考条文

労働者派遣法読替表（法第18条第2項関係）

<p>将来時点（令和2年4月1日施行） ※ <u>一重線部分</u>は令和2年4月1日施行</p> <p>第二節 事業の許可 (労働者派遣事業の許可)</p> <p>第五条 労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。</p> <p>2 前項の許可を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。</p> <p>一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名 二 法人にあっては、その役員の氏名及び住所 三 労働者派遣事業を行う事業所の名称及び所在地 四 第三十六条の規定により選任する派遣元責任者の氏名及び住所</p> <p>3 前項の申請書には、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。</p> <p>4 前項の事業計画書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。</p> <p>5 厚生労働大臣は、第一項の許可しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。 (許可の欠格事由)</p> <p>第六条 次の各号のいずれかに該当する者は、前条第一項の許可を受けることができない。</p> <p>一 禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定（次号に規定する規定を除く。）であつて政令で定めるもの若しく</p>	<p>人口急減地域特定地域づくり推進法による読替後 ※ <u>二重線部分</u>は読替部分</p> <p>第五条 <u>【適用除外】</u></p> <p>2 <u>地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第六十四号）第十八条第一項の規定により届出書を労働者派遣事業を行おうとする者は、次に掲げる事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。</u></p> <p>一～四 （同左）</p> <p>3 前項の届出書には、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。</p> <p>4 （同左）</p> <p>5 <u>【適用除外】</u></p> <p>第六条 次の各号のいずれかに該当する者は、<u>新たに労働者派遣事業の事業所を設けて当該労働者派遣事業を行つてはならない。</u></p> <p>一～三 （同左）</p>
--	---

は暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）の規定（同法第五十条（第二号に係る部分に限る。）及び第五十二条の規定を除く。）により、若しくは刑法（明治四十年法律第四十五号）第二百四十二条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪、暴力行為等処罰に関する法律（大正十五年法律第六十号）の罪若しくは出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第七十三条の二第一項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者

二 健康保険法（大正十一年法律第七十号）第二百八条、第二百十三条の二若しくは第二百四十四条第一項、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第二百五十六条、第五百九条若しくは第六十条第一項、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第五十一条前段若しくは第五十四条第一項（同法第五十一条前段の規定に係る部分に限る。）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律百五十五号）第二百二条、第二百三条の二若しくは第二百四十一条（同法第二百二条又は第二百三条の二の規定に係る部分に限る。）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第四十六条前段若しくは第四十八条第一項（同法第四十六号前段の規定に係る部分に限る。）又は雇用保険法（昭和四十九年法律百六十六号）第八十三条若しくは第八十六条（同法第八十三条の規定に係る部分に限る。）の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者

三 心身の故障により労働者派遣事業を適正に行うことができず、又は厚生労働省令で定めるもの

四 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

五 第十四条第一項（第一号を除く。）の規定により労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日から起算して五年を経過しない者

六 第十四条第一項の規定により労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合（同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける原因となつた事項が発生した当時現に当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者）をいい、相談役、顧問その他いかなる名

五 第十四条第一項（第一号を除く。）の規定により労働者派遣事業の派

六 特定地域づくり事業協同組合が第十四条第一項の規定により労働者派遣事業の派

役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下この条において同じ。)であつた者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの

七 第十四条第一項の規定による労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る行政手続法(平成五年法律第八十八号)第十五条の規定による通知があつた日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に第十三条第一項の規定による労働者派遣事業の廃止の届出をした者(当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。)で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

八 前号に規定する期間内に第十三条第一項の規定による労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、同号の通知の日前六十日以内に当該法人(当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。)の役員であつた者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

九 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)又は暴力団員でなくなつた日から五年を経過しない者(以下この条において「暴力団員等」という。)

十 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

十一 法人であつて、その役員のうちの前各号のいずれかに該当する者があるもの

十二 暴力団員等がその事業活動を支配する者

十三 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

(許可の基準等)

第七条 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合しているとき認めるときでなければ、許可をしてはならない。

一 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

談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下この条において同じ。)であつた者で、当該命令の日から起算して五年を経過しないもの

七 第十四条第一項の規定による労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法(平成五年法律第八十八号)第十五条の規定による通知があつた日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に第十三条第一項の規定による労働者派遣事業の廃止の届出をした者(当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。)で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

八 特定地域づくり事業協同組合が、前号に規定する期間内に第十三条第一項の規定による労働者派遣事業の廃止の届出をした場合において、同号の通知の日前六十日以内に当該特定地域づくり事業協同組合(当該事業の廃止について相当の理由があるものを除く。)の役員であつた者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

第七条 【適用除外】

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。

二 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として厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。

三 個人情報(個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの(他の情報と照合すること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。以下同じ。)を適正に管理し、及び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。

四 前二号に掲げるもののほか、申請者が、当該事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。

2 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければならない。

(許可証)

第八条 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。

2 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を、労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。

3 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、速やかにその旨を厚生労働大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

(許可の条件)

第九条 第五条第一項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができ

る。  
2 前項の条件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

(許可の有効期間等)

## 第八条 1 【適用除外】

2 第五条第二項の規定による届出書を提出した者は、当該届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類を、労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。

## 3 【適用除外】

## 第九条 【適用除外】

第十條 第五條第一項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して三年とする。

2 前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

3 厚生労働大臣は、前項に規定する許可の有効期間の更新の申請があつた場合において、当該申請が第七條第一項各号に掲げる基準に適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない。

4 第二項の規定によりその更新を受けた場合における第五條第一項の許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して五年とする。

5 第五條第二項から第四項まで、第六條（第五号から第八号までを除く。）及び第七條第二項の規定は、第二項に規定する許可の有効期間の更新について

（変更の届出）

第十一條 派遣元事業主は、第五條第二項各号に掲げる事項に変更があつたときは、

遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。この場合において、当該変更に係る事項が労働者派遣事業を行う事業所の新設に係るものであるときは、当該事業所に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。

2 第五條第四項の規定は、前項の事業計画書について準用する。

3 厚生労働大臣は、第一項の規定により労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る変更の届出があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該新設に係る事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。

4 派遣元事業主は、第一項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、厚生労働省令で定めるところにより、その書換えを受けなければならない。

（事業の廃止）

第十三條 派遣元事業主は、当該労働者派遣事業を廃止したときは、遅滞なく、

厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければ

<p>ばならない。</p> <p>2 前項の規定による届出があつたときは、第五条第一項の許可は、その効力を失う。</p> <p>(許可の取消し等)</p> <p>第十四条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、<u>第五條第一項の許可を取り消すことができる。</u></p> <p>一 第六号各号（第五号から第八号までを除く。）のいずれかに該当しているとき。</p> <p>二 この法律（第二十三條第三項、第二十三條の二、第三十條第二項の規定により読み替えて適用する同條第一項及び次章第四節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。</p> <p>三 第九條第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき。</p> <p>四 第四十八條第三項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお第十三條第三項、第二十三條の二又は第三十條第二項の規定により読み替えて適用する同條第一項の規定に違反したとき。</p> <p>2 厚生労働大臣は、派遣元事業主が前項第二号又は第三号に該当するときは、期間を定めて当該労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができ</p>	<p>2 <u>【適用除外】</u></p> <p>第十四条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、<u>労働者派遣事業の廃止を、当該労働者派遣事業（二以上の事業所を設けて労働者派遣事業を行う場合にあつては、各事業所ごとの労働者派遣事業。以下この項において同じ。）の開始の当時第六條第五号から第八号までのいずれかに該当するときは当該労働者派遣事業の廃止を、命ずることができる。</u></p> <p>一 (同左)</p> <p>二 (同左)</p> <p>三 <u>【適用除外】</u></p> <p>四 第四十八條第三項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお第三十條第二項の規定により読み替えて適用する同條第一項の規定に違反したとき。</p> <p>2 (同左)</p> <p>第二十三條 1・2 (同左)</p>
<p>第三節 補則</p> <p>(事業報告等)</p> <p>第二十三條 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。</p> <p>2 前項の事業報告書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関す</p>	<p>2 (同左)</p> <p>第二十三條 1・2 (同左)</p>



る事項を記載しなければならない。

3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次条に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない。

4 派遣元事業主は、派遣労働者をこの法律の施行地外の地域に所在する事業所その他の施設において就業させるための労働者派遣（以下「海外派遣」という。）をしようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届けなければならない。

5 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関する情報の提供を行わなければならない。

(派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限)

第二十三条の二 派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者（以下この条において「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合（一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が百分の八十以下となるようにしなければならない。

第三章 派遣労働者の保護等に関する措置

第一節 労働者派遣契約

(契約の内容等)

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない

3 【適用除外】

4・5 (同左)

第二十三条の二 【適用除外】

第二十六条 1・2 (同左)

- い。
- 一 派遣労働者が従事する業務の内容
  - 二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地  
その他派遣就業の場所並びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配  
置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該  
労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令  
で定めるものをいう。以下同じ。）
  - 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直  
接指揮命令する者に関する事項
  - 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
  - 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
  - 六 安全及び衛生に関する事項
  - 七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情  
の処理に関する事項
  - 八 派遣労働者の新たな就業の確保、派遣労働者に対する休業手当  
（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使  
用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）等の支払  
に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働  
者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために  
必要な措置に関する事項
  - 九 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあつては、当該  
職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定  
派遣に関する事項
  - 十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 前項に定めるもののほか、派遣元事業主は、労働者派遣契約であつて海外派  
遣に係るものの締結に際しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該  
海外派遣に係る役務の提供を受ける者が次に掲げる措置を講ずべき旨を定め  
なければならない。
- 一 第四十一条の派遣先責任者の選任
  - 二 第四十二条第一項の派遣先管理台帳の作成、同項各号に掲げる事項の当  
該台帳への記載及び同条第三項の厚生労働省令で定める条件に従つた通知

三 その他厚生労働省令で定める当該派遣就業が適正に行われるため必要な措置

- 3 派遣元事業主は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、第五条第一項の許可を受けている旨を明示しなければならない。
- 4 派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。次項において同じ。）の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について同条第一項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。
- 5 派遣元事業主は、新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通知がないときは、当該者との間で、当該者の事業所その他派遣就業の場所の業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。
- 6 労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。
- 7 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。
- 8 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。
- 9 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係

3 派遣元事業主は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、第五条第二項の規定により届出書を提出している旨を明示しなければならない。

4～11 （同左）

る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

10 派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。

11 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。

(指導及び助言等)

第四十八条 厚生労働大臣は、この法律（第三章第四節の規定を除く。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。）の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣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ている場合（第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合を除く。）において必要があるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的及び内容を変更するように勧告することができる。

3 厚生労働大臣は、第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反した派遣元事業主に対し、第一項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反したときは、当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができる。

(手数料)

第五十四条 次に掲げる者は、実費を勘案して政令で定める額の手数料を納付しなければならない。

- 一 第五条第一項の許可を受けようとする者
- 二 第八条第三項の規定による許可証の再交付を受けようとする者

第四十八条 1 (同左)

2 【適用除外】

3 厚生労働大臣は、第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反した派遣元事業主に対し、第一項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反したときは、当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができる。

第五十四条 【適用除外】

三 第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けようとする者

四 第十一条第四項の規定による許可証の書換えを受けようとする者

第六章 罰則

第五十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

一 第四条第一項又は第十五条の規定に違反した者

二 第五条第一項の許可を受けないで労働者派遣事業を行った者

三 偽りその他不正の行為により第五条第一項の許可又は第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けた者

四 第十四条第二項の規定による処分に違反した者

第六十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第五条第二項（第十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する申請書又は第五条第三項（第十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者

二 第十一条第一項、第十三条第一項若しくは第二十三条第四項の規定による届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は第十一条第一項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者

三 第三十四条、第三十五条の二、第三十五条の三、第三十六条、第三十七条、第四十一条又は第四十二条の規定に違反した者

四 第三十五条の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者

五 第五十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

六 第五十一条第一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

第五十九条 (同左)

一～三 (同左)

四 第十四条の規定による処分に違反した者

第六十一条 (同左)

一 第五条第二項に規定する届出書又は同条第三項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者

二～六 (同左)