

栃木県特定地域づくり事業協同組合認定基準

令和4年3月16日制定

【地区基準】

1. 地区に関する基準（「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」以下「ガイドライン」：P29～30）

（1）事業協同組合の活動範囲である地区（組合員の事業所がある地区）の範囲は、市町単位、昭和又は平成の合併前の旧市町村単位、複数の市町又は旧市町村の単位とし、次の要件を満たすこと（次の要件及び「市町の長の意見」を参考に知事が総合的に判断を行う。）。

ア 地域人口の急減に直面している地域であること。

- ・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）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、知事が適切と認める地域等がこれに当たる。

イ 栃木県内の地域であって、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。

ウ 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。

【事業計画等基準】

2. 事業計画の適正性及び職員の就業条件への配慮に関する基準（ガイドライン：P31～35）

（1）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、次に掲げる事項が確認できること。

ア 派遣先を確保できる見込みがあること。

イ 派遣労働者を確保できる見込みがあること。

ウ 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こと。

- ・以下の事例及びこれらの事例に類する運用を行っていないこと。

【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。

- ・派遣労働者としての採用予定者の「履歴書」や事業協同組合と派遣先における「仮契約書」等において、派遣労働者としての採用予定者が、派遣先の事業者を1年以内に離職していないこと。ただし、60歳以上の定年退職者は禁止対象から除く。
- エ 「収支予算」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こと。
- ・市町からの財政支援を含めて継続的な事業運営が行える「収支予算」となっていること。
- オ 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こと。
- カ 利用料金について、最低賃金以上の水準となっていること。
- ・「事業計画Ⅱ労働者派遣計画」の4の①及び「収支予算」において、利用料金（税抜）が県内の最低賃金以上になっていること。
- キ 市町からの財政支援の見込みがあること。
- ・「収支予算」及び「市町の長の意見書」において、市町の財政支援が確認でき、また、事業協同組合に対する市町の財政支援に係る「補助金交付要綱」等が制定されていること。
- (2) 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、次に掲げる事項が確認できること。
- ア 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こと。
- イ 派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式により、派遣労働者の待遇が確保されていること。
- ウ 派遣労働者に対して通勤手当及び退職手当、その他各種手当が支給されること。
- エ 社会保険及び労働保険に加入していること。
- オ 教育訓練、職員相談の体制が整備されていること。
- カ 労働安全衛生教育の実施体制が整備されていること。

【地域社会への貢献度関連】

3. 地域社会の維持及び地域経済の活性化に関する基準（ガイドライン：P36）

事業協同組合が行う特定地域づくり事業が、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。

- ・事業協同組合の予定派遣先の数や事業内容、地区外からの派遣労働者の確保見通し（募集方法）等を考慮し、知事が判断する。

【キャリア形成・教育訓練関連】

4. 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力に係る基準（ガイドライン：P38～41）

(1) 派遣労働者のキャリア形成を支援する制度の内容に関する判断

ア 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が策定されていること。

- ・実施を予定している教育訓練が雇用するすべての派遣労働者を対象としていること。
ただし、過去に同様の教育訓練を受けた者、当該業務に関する資格を有している等、明らかに十分に能力を有している者は受講済として取扱うことができる。

イ 就業規則又は労働契約等において、実施する教育訓練が有給かつ無償で行われることが確認できること。

ウ 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が、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ることが確認できること。

エ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の4の欄において実施する教育訓練が、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など、キャリアアップに資する内容であること。

オ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の4の欄において、派遣労働者として雇用するにあたり実施する教育訓練に入職時に行う訓練が含まれていること。

カ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の6及び7の欄において、派遣労働者に対する教育訓練計画は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること。

(2) 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。

ア 「認定申請書」の8の④又は⑤欄において、相談窓口の担当者が1名以上配置されることが確認できること。

イ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の2の欄において、雇用するすべての派遣労働者が利用できる相談窓口を設置されることが確認できること。

ウ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の2の備考欄において、雇用するすべての

- 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が確認できること。
- エ キャリアコンサルティングは、実施に当たっての規定に基づいて実施されることが望ましいこと。
- (3) キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続きが規定されていること。
- ア 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、マニュアル等が整備されていること。
- イ 派遣労働者への派遣先の提供は、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、マニュアル等に基づいて行われるものであること。
- (4) 教育訓練の時期・頻度・時間数等の確認
- ア 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が用意されていること。
- イ 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。
- ウ 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すること。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協力を求めること。
- (5) 教育訓練計画の周知方法等の確認
- ア 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になることが望ましいこと。
- イ 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。
- ウ 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。
- エ 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等の方法により提供することが望ましいこと。
- オ 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。
- カ キャリア形成支援制度を適正に実施しようとならない者であって、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ないこと。

【派遣元責任者等関連】

5. 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（ガイドライン：P42～49）

（1）派遣元責任者に関する判断

ア 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。

- ・労働者派遣法第 36 条の規定により、未成年者でなく、労働者派遣法第 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。

【参考】

労働者派遣法（抜粋）

第六条

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）第二百四条、第二百六条、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ることにより、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っ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二百十四条第一項、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第五十六条、第五十九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（昭和二十九年法律第百十五号）第二百二条、第二百三条の二若しくは第二百四条第一項（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（同法第四十六条前段の規定に係る部分に限る。）又は雇用保険法（第四十九年法律第百十六号）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係る。）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っ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ない者として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、当該取消し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。）

第三十六条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第六条第一号、第二号及び第四号から第九号までに該当しない者（未成年者を除き、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者として、厚生労働省令で定める基準に適合するものに限る。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。

- ・労働者派遣法規則第 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。

【参考】

労働者派遣法規則（抜粋）

第二十九条 法第三十六条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

一 派遣元事業主の事業所（以下この条において単に「事業所」という。）ごとに当該事業所に専属の派遣元責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣元事業主（法人である場合は、その役員）を派遣元責任者とすることを妨げない。

二 当該事業所の派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任すること。

三 法附則第四項に規定する物の製造の業務（以下「製造業務」という。）に労働者派遣をする事業所にあつては、当該事業所の派遣元責任者のうち、製造業務に従事する派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を当該派遣労働者を専門に担当する者（以下「製造業務専門派遣元責任者」という。）とすること。ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち一人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができる。

第二十九条の二 法第三十六条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれにも該当することとする。

一 過去三年以内に、派遣労働者に係る雇用管理の適正な実施のために必要な知識を習得させるための講習として厚生労働大臣が定めるものを修了していること。

二 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つて必要な認知、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。

- ・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。
- ・適正な雇用管理を行う上で支障がない健康状態であること。
- ・不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。
- ・公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。
- ・派遣元責任者となり得る者の名義を借用して、許可を得ようとするものでないこと。

- ・ 次のいずれかに該当する者であること。
 - 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。
 - 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
 - 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
 - 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
- ・ 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、労働者派遣法規則第29条の2第1号で規定する「派遣元責任者講習」を受講（認定申請の日以前3年以内の受講に限る）した者であること。
- ・ 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。
- ・ 外国人にあつては、原則として、入管法別表第1の1及び2並びに別表第2のいずれかの在留資格を有する者であること。

【参考】

入管法（抜粋）

別表第一の一

外交

日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動

公用

日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動（この表の外交の項の下欄に掲げる活動を除く。）

教授

本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動

芸術

収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（二の表の興行の項の下欄に掲げる活動を除く。）

宗教

外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動

報道

外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動

別表第一の二

高度専門職

- 一 高度の専門的な能力を有する人材として法務省令で定める基準に適合する者が行う次のイからハまでのいずれかに該当する活動であつて、我が国の学術研究又は経済の発展に寄与することが見込まれるもの
 - イ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営し若しくは当該機関以外の本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動
 - ロ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動
 - ハ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動
- 二 前号に掲げる活動を行つた者であつて、その在留が我が国の利益に資するものとして法務省令で定める基準に適合するものが行う次に掲げる活動
 - イ 本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導又は教育をする活動
 - ロ 本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動
 - ハ 本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動
 - ニ イからハまでのいずれかの活動と併せて行う一の表の教授の項から報道の項までの下欄に掲げる活動又はこの表の法律・会計業務の項、医療の項、教育の項、技術・人文知識・国際業務の項、介護の項、興行の項若しくは技能の項の下欄若しくは特定技能の項の下欄第二号に掲げる活動（イからハまでのいずれかに該当する活動を除く。）

経営・管理

本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項の下欄に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。）

法律・会計業務

外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動

医療

医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動

研究

本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（一の表の教授の項の下欄に掲げる活動を除く。）

教育

本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動

技術・人文知識・国際業務

法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動

（一の表の教授の項、芸術の項及び報道の項の下欄に掲げる活動並びにこの表の経営・管理の項から教育の項まで及び企業内転勤の項から興行の項までの下欄に掲げる活動を除く。）

企業内転勤

本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項の下欄に掲げる活動

介護

本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動

興行

演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動（この表の経営・管理の項の下欄に掲げる活動を除く。）

技能

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動

特定技能

一 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約（第二条の五第一項から第四項までの規定に適合するものに限る。次号において同じ。）に基づいて行う特定産業分野（人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として法務省令で定めるものをいう。同号において同じ。）であつて法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動

二 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であつて法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動

技能実習

一 次のイ又はロのいずれかに該当する活動

イ 技能実習法第八条第一項の認定（技能実習法第十一条第一項の規定による変更の認定があつたときは、その変更後のもの。以下同じ。）を受けた技能実習法第八条第一項に規定する技能実習計画（技能実習法第二条第二項第一号に規定する第一号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて、講習を受け、及び技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）に係る業務に従事する活動

ロ 技能実習法第八条第一項の認定を受けた同項に規定する技能実習計画（技能実習法第二条第四項第一号に規定する第一号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動

二 次のイ又はロのいずれかに該当する活動

イ 技能実習法第八条第一項の認定を受けた同項に規定する技能実習計画（技能実習法第二条第二項第二号に規定する第二号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動

ロ 技能実習法第八条第一項の認定を受けた同項に規定する技能実習計画（技能実習法第二条第四項第二号に規定する第二号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動

三 次のイ又はロのいずれかに該当する活動

イ 技能実習法第八条第一項の認定を受けた同項に規定する技能実習計画（技能実習法第二条第二項第三号に規定する第三号企業単独型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動

ロ 技能実習法第八条第一項の認定を受けた同項に規定する技能実習計画（技能実習法第二条第四項第三号に規定する第三号団体監理型技能実習に係るものに限る。）に基づいて技能等を要する業務に従事する活動

別表第二

永住者

法務大臣が永住を認める者

日本人の配偶者等

日本人の配偶者若しくは特別養子又は日本人の子として出生した者

永住者の配偶者等

永住者等の配偶者又は永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者

定住者

法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者

・派遣元責任者が苦情処理等の場合に、日帰り往復できる地域に労働者派遣を行うものであること。

イ 派遣元責任者が不在の場合の職務代行者があらかじめ選任されていること。

(2) 派遣元事業主に関する判断

派遣元事業主（法人の場合はその役員を含む）が派遣労働者の福祉の増進を図ることが見込まれる等適正な雇用管理を期待し得るものであること。

当該基準を満たすためには、次のいずれにも該当すること。

・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。

と。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 外国人にあっては、原則として、入管法別表第1の2の「高度専門職第1号ハ」、「高度専門職第2号ハ」及び「経営・管理」若しくは別表第2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。

【参考】

入管法（抜粋）

別表第一の二

高度専門職第一号

ハ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動

高度専門職第二号

ハ 本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動

経営・管理

本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項の下欄に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。）

別表第二

永住者

法務大臣が永住を認める者

日本人の配偶者等

日本人の配偶者若しくは特別養子又は日本人の子として出生した者

永住者の配偶者等

永住者等の配偶者又は永住者等の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者

定住者

法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者

- ・ 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
 - 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。
 - 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。

【参考】

労働基準法（抜粋）

第二十六条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

- ・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。

（3）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

ア 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や、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）について整備されていることが確認できること。

当該基準を満たすためには、次のいずれにも該当すること。

- ・「事業計画Ⅱ労働者派遣計画」の 6 の欄に記載のある教育訓練について、適切な教育訓練計画が策定されていること。
- ・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。

【参考】

労働安全衛生法（抜粋）

第五十九条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。

労働安全衛生規則（抜粋）

第三十五条 事業者は、労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは、当該労働者に対し、遅滞なく、次の事項のうち当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならない。ただし、令第二条第三号に掲げる業種の事業場の労働者については、第一号から第四号までの事項についての教育を省略することができる。

- 一 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること
- 二 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること
- 三 作業手順に関すること
- 四 作業開始時の点検に関すること
- 五 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- 六 整理、整頓とん及び清潔の保持に関すること
- 七 事故時等における応急措置及び退避に関すること
- 八 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

2 事業者は、前項各号に掲げる事項の全部又は一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該事項についての教育を省略することができる。

イ 労働者派遣法第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。

- ・「事務計画Ⅱ労働者派遣計画」の7の「訓練費負担の別」において、1又は2が選択されていること。

労働者派遣法（抜粋）

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者（期間を定めないで雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

（4）個人情報管理の事業運営に関する判断

ア 派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者の個人情報を適正に管理するための事業運営体制が整備されていること。

当該基準を満たすためには、次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていること。

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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に定める等、事業所内の体制が明確であり、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

イ 個人情報適正管理規程について、以下の点に留意すること。

- ・派遣元事業主はア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。
- ・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。

※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。

ウ 個人情報の収集、保管および使用については、次の点に留意すること。

- ・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。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

○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

○思想及び信条

○労働組合への加入状況

エ 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。

オ 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。

カ 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、労働者派遣法第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。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。

(5) 個人情報管理の措置に関する判断

ア 当該基準を満たすためには、次のいずれにも該当すること。

- ・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。
- ・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。
- ・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。

- ・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。
- イ 「適正管理」については以下の点に留意する。
- ・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（上記アで掲げる措置）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。
 - ・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。

【財産的基礎関連】

6. 財産的基礎に関する判断（ガイドライン：P50～51）

認定申請事業主についての財産的基礎（「基準資産額」及び「現金・預金の額」）の基準については別表のとおりとする。

- ・派遣労働者の人数により、「基準資産額」及び「現金・預金の額」はそれぞれ下記の表に示した額以上であること（総務省算出基準に基づく、栃木県における基準であり他県とは金額が異なる場合あり）。ただし、市町による債務保証契約又は損害補填契約が存在することによって派遣労働者に対する貸金支払いが担保されている場合は、この基準を満たしていなくても差し支えない。

【組織的基礎関連】

7. 組織的基礎に関する判断（ガイドライン：P51）

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。派遣労働者数に応じた派遣元責任者が配置されるとは、労働者派遣法規則第29条第2号に準じた派遣元責任者が配置されていること。

【参考】

労働者派遣法規則（抜粋）

第二十九条 法第三十六条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 派遣元事業主の事業所（以下この条において単に「事業所」という。）ごとに当該事業所に専属の派遣元責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣元事業主（法人である場合は、その役員）を派遣元責任者とすることを妨げない。
- 二 当該事業所の派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任すること。
- 三 法附則第四項に規定する物の製造の業務（以下「製造業務」という。）に労働者派遣をする事業所にあつては、当該事業所の派遣元責任者のうち、製造業務に従事する派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を当該派遣労働者を専門に担当する者（以下「製造業務専門派遣元責任者」という。）とすること。ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち一人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができる。

【事業所の大きさ等】

8. 事業所に関する判断（ガイドライン：P52）

事業所について、事業に使用し得る面積がおおむね 20 m²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。当該基準を満たすためには、次のいずれにも該当すること。

ア 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。

イ 労働者派遣事業に使用し得る面積がおおむね 20 m²以上であること。

- ・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ー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る。
- ・事業所については、個人情報を扱うことから、他の事業体と混在してはならないが、特定地域づくり事業の実施に当たって、特定地域づくり事業協同組合と市町が相互

に連携して業務に取り組む場合に限り、「市町の長の意見書」等を考慮し、市町の組織と同一の場所への事業所設置の可否について知事が判断する。

【労働者派遣業としての適正運営関連】

9. 適正な事業運営に関する判断（ガイドライン：P52～53）

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。

ア 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、届け出るものではないこと。

イ 法人にあっては、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。

ウ 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。

認定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、そのままでは認定ができないものであるので留意すること。

エ 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。

オ 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、認定を得ようとするものではないこと。

カ 労働者派遣法第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。

労働者派遣法（抜粋）

第二十五条 厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たっては、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行並びに派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給の調整が職業安定法に定める他の労働力の需給の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない。

【連携協力体制関連】

10. 連携協力体制に係る基準(ガイドライン：P54)

(1) 実施を予定してい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また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との十分な連携協力体制が確保されていると認められていること。

ア 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当該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。

イ 市町が当該事業協同組合と関係者との調整に助言・協力することや、当該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。

(2) 特定地域づくり事業推進法第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の長は、同条第5項の規定により、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こと。

なお、下記ア、イ及びウの該当事業者がいない場合はこの限りではない。

ア 当該事業協同組合に係る関係事業者団体

イ 当該事業協同組合の地区をその区域に含む市町の区域において業務を行うシルバー人材センター

ウ 当該事業協同組合の地区をその区域に含む市町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

【その他】

1 1. その他留意事項

- (1) 事業協同組合は、派遣労働者の募集・採用にあたって、地区外の人材を雇用するよう努めること。(ガイドライン：P8～9)

- (2) 市町は、事業協同組合ができる限り地区外から人材を採用することができるよう、移住・定住支援策を講じること。(ガイドライン：P8～9)
具体的には、「市町の長の意見書」において、市町が移住・定住支援策を講じていることが確認できること。

- (3) 事業協同組合は、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を講じること。(ガイドライン：P13)

- (4) 真に地域づくり人材が不足している地域であること。(ガイドライン：P30)
具体的には、「市町の長の意見書」において、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が確認できること。

- (5) 事業協同組合の組合員となった事業主が、すで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れることのないように対策を講じること。(ガイドライン：P32～33)

- (6) 特定地域づくり事業推進交付金の対象となる派遣労働者の人件費について、当該派遣労働者の一の派遣先での年間労働時間が年間総労働時間の8割以内となる派遣労働者の人件費が対象とされていること。(ガイドライン：P33)
具体的には、以下の計算方法において、一の派遣先における一の派遣労働者の労働時間の割合が0.8を超えないと確認できること。

当該派遣労働者の一の派遣先事業者における年間総労働時間から年間総残業時間を減じて得た値のうち最も大きい値

当該派遣労働者が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

- (7) 事業協同組合がその職員を採用するにあたっては、当該事業協同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を行うこと。(ガイドライン：P74～75)

別表

特定地域づくり事業協同組合の財産的基礎に関する判断基準

派遣職員数（人）	基準資産額（万円）	現金・預金の額（万円）
1	90	70
2	180	140
3	270	220
4	360	290
5	450	360
6	540	430
7	640	510
8	730	580
9	820	660
10	910	730