

派遣労働者の賃金の状況

(1) 時給額 (時間給の者のみ) の分布

	該当者	(単位:人、%)							平均 (円)
		1000円未満	1000~1200円未満	1200~1400円未満	1400~1600円未満	1600~2000円未満	2000円以上	不明	
総数	1758	386	339	466	298	171	62	36	1253
	100	22.0	19.3	26.5	17.0	9.7	3.5	2.0	
登録型派遣労働者	1239	180	249	376	238	142	35	19	1286
	100	14.5	20.1	30.3	19.2	11.5	2.8	1.5	
常用労働者	422	151	70	81	56	28	24	12	1216
	100	35.8	16.6	19.2	13.3	6.6	5.7	2.8	
ソフトウェア開発	28	0	1	4	4	6	9	4	2110
	100	0.0	3.6	14.3	14.3	21.4	32.1	14.3	
機械設計	60	4	5	6	7	6	28	4	1951
	100	6.7	8.3	10.0	11.7	10.0	46.7	6.7	
事務用機器操作	546	143	118	152	89	34	1	9	1167
	100	26.2	21.6	27.8	16.3	6.2	0.2	1.6	
ファイリング	77	16	12	16	19	7	4	3	1270
	100	20.8	15.6	20.8	24.7	9.1	5.2	3.9	
財務処理	96	39	14	16	14	13	0	0	1145
	100	40.6	14.6	16.7	14.6	13.5	0.0	0.0	
取引文書作成	19	1	4	1	8	5	0	0	1404
	100	5.3	21.1	5.3	42.1	26.3	0.0	0.0	
受付・案内、駐車場管理	78	24	17	22	12	2	1	0	1150
	100	30.8	21.8	28.2	15.4	2.6	1.3	0.0	
テレマーケティング	47	5	10	18	7	7	0	0	1291
	100	10.6	21.3	38.3	14.9	14.9	0.0	0.0	
営業	20	1	1	11	2	2	2	1	1361
	100	5.0	5.0	55.0	10.0	10.0	10.0	5.0	
販売	23	4	6	9	3	0	1	0	1293
	100	17.4	26.1	39.1	13.0	0.0	4.3	0.0	
一般事務	574	120	109	173	100	62	1	9	1223
	100	20.9	19.0	30.1	17.4	10.8	0.2	1.6	
運転	2	2	0	0	0	0	0	0	790
	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他	173	24	41	29	31	29	15	4	1350
	100	13.9	23.7	16.8	17.9	16.8	8.7	2.3	

(2) 1日の平均の賃金の分布

	総数	(単位:人、%)							平均 (円)
		5000円未満	5000~8000円未満	8000~10000円未満	10000~15000円未満	15000~20000円未満	20000円以上	不明	
総数	3460	203	444	553	816	109	66	1269	9875
	100	5.9	12.8	16.0	23.6	3.2	1.9	36.7	
登録型派遣労働者	1493	91	221	388	525	28	14	226	9718
	100	6.1	14.8	26.0	35.2	1.9	0.9	15.1	
常用労働者	1801	71	186	152	278	76	50	988	10485
	100	3.9	10.3	8.4	15.4	4.2	2.8	54.9	
ソフトウェア開発	399	1	10	13	73	32	20	250	13501
	100	0.3	2.5	3.3	18.3	8.0	5.0	62.7	
機械設計	349	0	6	12	48	35	28	220	15026
	100	0.0	1.7	3.4	13.8	10.0	8.0	63.0	
事務用機器操作	775	84	143	182	195	7	2	162	8672
	100	10.8	18.5	23.5	25.2	0.9	0.3	20.9	
ファイリング	104	9	14	28	34	0	0	19	9134
	100	8.7	13.5	26.9	32.7	0.0	0.0	18.3	
財務処理	131	27	30	9	35	0	1	29	7890
	100	20.6	22.9	6.9	26.7	0.0	0.8	22.1	
取引文書作成	43	0	3	8	11	1	0	20	10404
	100	0.0	7.0	18.6	25.6	2.3	0.0	46.5	
受付・案内、駐車場管理	128	5	31	25	26	0	0	41	8373
	100	3.9	24.2	19.5	20.3	0.0	0.0	32.0	
テレマーケティング	57	5	7	17	19	2	1	6	11111
	100	8.8	12.3	29.8	33.3	3.5	1.8	10.5	
営業	36	0	1	9	9	1	0	16	10268
	100	0.0	2.8	25.0	25.0	2.8	0.0	44.4	
販売	31	0	4	14	7	1	0	5	9610
	100	0.0	12.9	45.2	22.6	3.2	0.0	16.1	
一般事務	781	62	123	182	234	5	3	172	9333
	100	7.9	15.7	23.3	30.0	0.6	0.4	22.0	
運転	11	0	2	1	1	0	0	7	7633
	100	0.0	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0	63.6	
その他	556	8	63	49	123	24	11	278	10688
	100	1.4	11.3	8.8	22.1	4.3	2.0	50.0	

(3) 1ヶ月の平均の賃金の分布

(単位:人、%)

	総数	10万円未満	10万～20万円未満	20万～30万円未満	30万～40万円未満	40万円以上	不明	平均(万円)
総数	3460	249	1096	940	197	121	857	20.0
	100	7.2	31.7	27.2	5.7	3.5	24.8	
登録型派遣労働者	1493	123	626	516	39	16	173	18.4
	100	8.2	41.9	34.6	2.6	1.1	11.6	
常用労働者	1801	74	421	412	148	99	647	22.4
	100	4.1	23.4	22.9	8.2	5.5	35.9	
ソフトウェア開発	399	0	32	116	55	34	162	27.7
	100	0.0	8.0	29.1	13.8	8.5	40.6	
機械設計	349	2	22	82	59	52	132	30.4
	100	0.6	6.3	23.5	16.9	14.9	37.8	
事務用機器操作	775	99	339	212	8	1	116	16.6
	100	12.8	43.7	27.4	1.0	0.1	15.0	
ファイリング	104	10	45	33	0	0	16	17.5
	100	9.6	43.3	31.7	0.0	0.0	15.4	
財務処理	131	35	34	33	2	3	24	16.3
	100	26.7	26.0	25.2	1.5	2.3	18.3	
取引文書作成	43	1	14	13	4	0	11	21.7
	100	2.3	32.6	30.2	9.3	0.0	25.6	
受付・案内、駐車場管理	128	6	68	23	0	4	27	18.0
	100	4.7	53.1	18.0	0.0	3.1	21.1	
テレマーケティング	57	4	23	18	2	3	7	20.6
	100	7.0	40.4	31.6	3.5	5.3	12.3	
営業	36	0	8	12	2	0	14	21.1
	100	0.0	22.2	33.3	5.6	0.0	38.9	
販売	31	1	16	7	1	1	5	19.1
	100	3.2	51.6	22.6	3.2	3.2	16.1	
一般事務	781	71	330	243	8	0	129	17.3
	100	9.1	42.3	31.1	1.0	0.0	16.5	
運転	11	0	3	4	3	0	1	21.5
	100	0.0	27.3	36.4	27.3	0.0	9.1	
その他	556	17	144	141	50	22	182	22.0
	100	3.1	25.9	25.4	9.0	4.0	32.7	

(4) 年収の分布

(単位:人、%)

	総数	100万円未満	100万～200万円未満	200万～300万円未満	300万～400万円未満	400万～500万円未満	500万円以上	不明	平均(万円)
総数	3460	165	525	1078	385	168	281	858	289.7
	100	4.8	15.2	31.2	11.1	4.9	8.1	24.8	
登録型派遣労働者	1493	81	310	713	150	19	33	187	247.7
	100	5.4	20.8	47.8	10.0	1.3	2.2	12.5	
常用労働者	1801	49	173	341	227	139	240	632	345.4
	100	2.7	9.6	18.9	12.6	7.7	13.3	35.1	
ソフトウェア開発	399	0	5	31	81	47	82	153	422.6
	100	0.0	1.3	7.8	20.3	11.8	20.6	38.3	
機械設計	349	0	7	24	51	47	100	120	455.9
	100	0.0	2.0	6.9	14.6	13.5	28.7	34.4	
事務用機器操作	775	63	177	339	50	12	10	124	232.3
	100	8.1	22.8	43.7	6.5	1.5	1.3	16.0	
ファイリング	104	5	21	49	10	0	1	18	222.1
	100	4.8	20.2	47.1	9.6	0.0	1.0	17.3	
財務処理	131	18	33	40	9	0	7	24	226.4
	100	13.7	25.2	30.5	6.9	0.0	5.3	18.3	
取引文書作成	43	1	2	17	8	3	2	10	285.5
	100	2.3	4.7	39.5	18.6	7.0	4.7	23.3	
受付・案内、駐車場管理	128	6	38	45	4	0	4	31	258.7
	100	4.7	29.7	35.2	3.1	0.0	3.1	24.2	
テレマーケティング	57	6	10	21	8	1	2	9	240.3
	100	10.5	17.5	36.8	14.0	1.8	3.5	15.8	
営業	36	0	2	14	3	1	0	16	252.3
	100	0.0	5.6	38.9	8.3	2.8	0.0	44.4	
販売	31	2	3	16	2	1	1	6	305.1
	100	6.5	9.7	51.6	6.5	3.2	3.2	19.4	
一般事務	781	51	149	359	66	9	9	138	232.3
	100	6.5	19.1	46.0	8.5	1.2	1.2	17.7	
運転	11	0	2	2	5	0	0	2	269.6
	100	0.0	18.2	18.2	45.5	0.0	0.0	18.2	
その他	556	12	68	109	86	44	59	178	349.3
	100	2.2	12.2	19.6	15.5	7.9	10.6	32.0	

(5) 諸手当の状況

(単位：人、%)

	総数	賞与・一時金	退職手当	通勤手当	資格手当	食事手当	住宅手当	地域手当	精皆勤手当	職務手当
総数	3460	1649	563	2467	465	307	522	130	251	502
	100	47.7	16.3	71.3	13.4	8.9	15.1	3.8	7.3	14.5
登録型派遣労働者	1493	282	32	779	36	56	26	3	57	45
	100	18.9	2.1	52.2	2.4	3.8	1.7	0.2	3.8	3.0
常用労働者	1801	1277	509	1552	410	227	476	123	187	447
	100	70.9	28.3	86.2	22.8	12.6	26.4	6.8	10.4	24.8
		その他	なし	不明						
		132	682	126						
		3.8	19.7	3.6						
		30	551	62						
		2.0	36.9	4.2						
		94	117	58						
		5.2	6.5	3.2						

(出典：平成14年6月総合的実態調査(派遣労働者調査) / 厚生労働省民間需給調整課)

看護師の給与の状況

1 経験年数別所定内給与額（平成13年6月）

（千円）

経験年数	看護師	全労働者
0年	225.8	217.8
1～4年	246.7	—
3～4年	—	241.4
5～9年	268.7	263.1
10～14年	286.0	305.7
15～19年	—	350.0
15年以上	334.0	—
計	280.4	305.8

出典：厚生労働省統計情報部「平成13年賃金構造基本統計調査報告」

注1：看護師の調査対象者は女性のみとなっている。

注2：「所定内給与額」には、基本給、職務手当、通勤手当等を含み、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当等）は含まれない。

2 年齢層別所定内給与額（平成13年6月）

年 齢	看護師		全労働者	
	平均給与額 （千円）	平均年齢 （歳）	平均給与額 （千円）	平均年齢 （歳）
20～24歳	233.7	23.3	194.1	23.0
25～29歳	256.9	27.3	232.9	27.5
30～34歳	279.9	32.3	281.7	32.4
35～39歳	290.7	37.5	328.1	37.5
40～44歳	308.0	42.4	355.9	42.5
45～49歳	327.9	47.3	369.8	47.6
50～54歳	352.4	52.2	377.5	52.5
55～59歳	367.4	57.5	359.1	57.6
60～64歳	328.2	62.3	278.6	62.1
65歳～	288.2	69.4	264.9	68.5
計	280.4	34.7	305.8	39.9

出典：厚生労働省統計情報部「平成13年賃金構造基本統計調査報告」

注1：看護師の調査対象者は女性のみとなっている。

注2：「平均給与額」には、基本給、職務手当、通勤手当等を含み、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当等）は含まれない。

3 職種別民間所定内給与額（平成13年4月）

職 種	平均給与額 (千円)	平均年齢 (歳)
看護師長	394.1	45.7
看護師	292.6	33.1

注1：人事院「民間給与の実態—平成13年職種別民間給与実態調査の結果」より算出

注2：「平均給与額」には、基本給、職務手当、通勤手当等を含み、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当等）は含まれない。

4 開設者別給与額（平成13年6月）

経営主体	平均給与額 (千円)
自治体	392.0
公 的	338.0
私 的	322.0
計	364.0

出典：全国公私病院連盟「平成13年病院経営実態調査報告」

注1：「平均給与額」には、毎月決まって支給される諸手当が含まれる。

注2：「公的」とは、日赤・済生会・厚生連・社会保険関連団体

注3：「私的」とは、公益法人、社会福祉法人、医療法人、個人

5 国家公務員（医療職（三））の俸給額（平成13年1月）

	平均俸給額 (千円)	平均年齢 (歳)
看護師長（3級）	360.2	43.5
看護師（2級）	280.1	34.4
医療職（三）平均	304.2	38.1

出典：人事院「平成13年国家公務員給与等実態調査」

注：「平均俸給額」は、俸給（基本給）のみであり、毎月決まって支給される諸手当は含まれない。

一般労働者派遣事業の許可

- 一般労働者派遣事業*は申請が以下の4つの基準に適合しているとき厚生労働大臣により許可される。
- ※ 常用雇用労働者のみを労働者派遣の対象とする場合を特定労働者派遣事業といい、それ以外の場合を一般労働者派遣事業という。
- ① 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おこなわれるものでないこと。(7条1項1号関係)
 - ② 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であること。(7条1項2号関係)
 - ③ 個人情報等を適正に管理し、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。(7条1項3号関係)
 - ④ ②及び③の他、申請者が当該事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること。(7条1項4号関係)
 - ・ 財産的基礎に関する判断
財産の総額から負債の総額を控除した額が1千万円×一般労働者派遣事業の事業所数以上であること。
 - ・ 組織的基礎に関する判断
一般労働者派遣事業に係る指揮命令の系統が明確であり、登録者数に応じた適当な数の職員が配置される等組織体制が整備されていること。
 - ・ 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20㎡以上あるほか、その位置、設備等からみて、一般労働者派遣事業を行うのに適切であること。
- 等
- 個人や株式会社、公益法人等をはじめとする法人が広く派遣事業を行うことが可能である。

(*）詳細は、次ページ以降（出典：労働者派遣事業を適正に実施するために（厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所））（抜粋）参照。

許可要件（概要）

一般労働者派遣事業の許可を受けるためには、一定の欠格事由（禁錮以上の刑又は一定の労働法等に違反して罰金の刑に処せられ、その後5年を経過しない等）に該当しないことのほか、次の基準をすべて満たす必要があります。

～許可基準～

1 労働者派遣法第7条第1項第1号の要件（当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと。）

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

- ・ 当該要件を満たすためには、労働者派遣法第48条第2項の勧告の対象とならないものであること、すなわち、当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるもの（雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合として厚生労働省令で定める場合において行われるものを除く。）でないことが必要である。
- ・ 「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」とは、特定の者に対してのみ当該労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っているものであって、それ以外の者に対して労働者派遣を行うことを目的としていない場合である。
- ・ 「厚生労働省令で定める場合」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、10分の3以上の者が60歳以上の者（他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限る。）である場合である。
- ・ なお、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと」を一般労働者派遣事業の許可条件として付することに留意すること。

2 労働者派遣法第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であること。）

〔派遣労働者を雇用する者と指揮命令する者が分離するという特性にかんがみ、派遣労働者に対する適切な雇用管理能力を要求することにより、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。〕

(1) 派遣元責任者に関する判断

イ 派遣元責任者として雇用管理を適正に行い得る者が所定の要件及び手続に従って適切に選任、配置されていること。

- ・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
 - ① 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号から第4号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。
 - ② 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則第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。
 - ③ 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。
 - ④ 適正な雇用管理を行う上で支障がない健康状態であること。
 - ⑤ 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。
 - ⑥ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。
 - ⑦ 派遣元責任者となり得る者の名義を借用して、許可を得ようとするものでないこと。
 - ⑧ 次のいずれかに該当する者であること。
 - (i) 成年に達した後、3年以上の雇用管理の経験を有する者

この場合において、「雇用管理の経験」とは、人事又は労務の担当者（事業主（法人の場合はその役員）、支店長、工場長その他事業所の長等労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」を含む。）であったと評価できること、又は労働者派遣事業における派遣労働者若しくは登録者等の労務の担当者（労働者派遣法施行前のいわゆる業務処理請負業における派遣的労働者の労務の担当者を含む。）であったことをいう。

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

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

(iv) 成年に達した後、職業安定行政又は労働基準行政に3年以上の経験を有する者

(v) 成年に達した後、民間職業紹介事業の従事者として3年以上の経験を有する者

(vi) 成年に達した後、労働者供給事業の従事者として3年以上の経験を有する者

⑨ 職業安定局長が委託する者が行う「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 外国人にあっては、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）（以下「入管法」という。）別表第一の一及び二の表並びに別表第二の表のいずれかの在留資格を有する者であること。

⑪ 派遣元責任者が苦情処理等の場合に、日帰りで往復できる地域に労働者派遣を行うものであること。

ロ 派遣元責任者が不在の場合の臨時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。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

① 労働保険、社会保険の適用等派遣労働者の福祉の増進を図ることが見込まれるものであること。

② 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。

③ 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。

④ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

⑤ 派遣元事業主となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。

⑥ 外国人にあっては、原則として、入管法別表第一の二の表の「投資・経営」若しくは別表第二の表のいずれかの在留資格を有する者、又は資格外活動の許可を受けて派遣元事業主としての活動を行う者であること。

なお、海外に在留する派遣元事業主については、この限りではない。

(3) 教育訓練に関する判断

イ 派遣労働者（登録者を含む。）に対する能力開発体制（適切な教育訓練計画の策定、教育訓練の施設、設備等の整備、教育訓練の実施についての責任者の配置等）が整備されていること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

① 派遣労働者に係る教育訓練に関する計画が適切に策定されていること。

② 教育訓練を行うに適した施設、設備等が整備され、教育訓練の実施について責任者が配置される等能力開発体制の整備がなされていること。

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

3 労働者派遣法第7条第1項第3号の要件（個人情報 を適正に管理し、派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。）

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

(1) 個人情報管理の事業運営に関する判断

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

イ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていることが必要である。

- ① 派遣労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。
- ② 業務上知り得た派遣労働者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。
- ③ 派遣労働者等から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項についての規定があり、かつ当該規定について派遣労働者等への周知がなされていること。
- ④ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する派遣元責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

ロ 個人情報適正管理規程については、以下の点に留意するものとする。

- ① 派遣元事業主は、イの①から④までに掲げる規程を含む個人情報適正管理規程を作成するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。
- ② 派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないものとする。

ハ 「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

- ① 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者の登録をする際には、当該労働者の希望及び能力に応じた就業の機会の確保を図る範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下ハにおいて「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) 労働組合の加入状況

- ・ (i) から (iii) については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

(i) 関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

(ii) 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(iii) 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

- 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。

- ③ 派遣元事業主は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者である派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の

定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めるものとする。

- 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、労働者派遣法第35条の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであるものとする。ただし、他の保管又は使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りではない。

(2) 個人情報管理の措置に関する判断

派遣労働者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

イ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

- ① 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置が講じられていること。
- ② 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置が講じられていること。
- ③ 派遣労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者による派遣労働者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。
- ④ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置が講じられていること。

ロ 「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

- ① 派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（イの①から④まで）を講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないものとする。
- ② 派遣元事業主等が、派遣労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないものとする。
- ・ 「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

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

一般労働者派遣事業を的確、安定的に遂行するに足る財産的基礎、組織的基礎や当該事業に適した事業所の確保等一定以上の事業遂行能力を要求することにより、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの一つとして適正かつ有効に機能させ、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。

(1) 財産的基礎に関する判断（事業主（法人又は個人）単位で判断）

- イ 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が1千万円に当該事業主が一般労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。
- ・ 厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「6資産等の状況」欄により確認する。
 - ・ 「繰延資産」とは、商法第286条から第287条までに規定する創立費等をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである商法第285条の7の暖簾をいう。
 - ・ 上記により算定される基準資産額が増加する旨の申し立てがあったときは、①市場性のある資産の再販売価格の評価額が、基礎価額を上回る旨の証明があった場合（例

- 例えば、固定資産税の評価額証明書等による。) 、②公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算による場合、③増資等があったことが証明された場合に限り、当該増加後の額を基準資産額とする。なお、③の増資については、原則として増資に係る変更後の登記簿謄本により確認するが、新株発行に係る取締役会議事録、株式の申込を証する書面(株式申込証)及び払込金保管証明書の三者に代えて差し支えない。
- ロ イの基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。
- ハ 事業資金として自己名義の現金・預金の額が8百万円に当該事業主が一般労働者派遣事業を行う(ことを予定する)事業所の数を乗じた額以上であること。
- ・ 厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は一般労働者派遣事業計画書(様式第3号)の「6 資産等の状況」欄により確認する。
 - ・ 自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、提出された預金残高証明書により普通預金、定期預金等の残高を確認できた場合(複数の預金残高証明書を用いる場合は、同一日付のものに限る。)に限り、当該増加後の額を自己名義の現金・預金の額とする。
 - ・ 過去3年間職業安定法に違反する行為を行うことなく有料職業紹介事業を行ってきた事業所が、平成11年12月1日以降労働者派遣事業を兼業する場合については、平成16年12月1日までの間は、有料職業紹介事業の許可基準の資産要件を満たせば足り、イにおいて「1千万円」を「500万」と、ハにおいて「800万円」を「150万円」と読み替えて適用するとともに、許可基準5(1)組織の区分に関する判断を満たさなくても差し支えないこととされていることに留意すること。
- なお、職業安定法第45条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、一般労働者派遣事業を行うことを予定する場合については、イにおいて「1千万円」を「500万円」と、ハにおいて「800万円」を「400万円」と読み替えて適用する。

(2) 組織的基礎に関する判断

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

- ・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
 - ① 一般労働者派遣事業に係る組織における指揮命令の系統が明確であり、指揮命令に混乱の生ずるようなものではないこと。
 - ② 登録制を採用している場合にあっては、登録者数(1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く。)300人当たり1人以上の登録者に係る業務に従事する職員が配置されていること。

当該職員は、派遣元責任者と兼任であっても差し支えないものとする。

(3) 事業所に関する判断

事業所について、事業に使用し得る面積がおおむね20㎡以上あるほか、その位置、設備等からみて、一般労働者派遣事業を行うのに適切であること。

- ① 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)で規制する風俗営業や性風俗特殊営業等が密集するなど事業の運営に好ましくない位置にないこと。
- ② 事業に使用し得る面積がおおむね20㎡以上あること。

(4) 適正な事業運営に関する判断

一般労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用しないこと、登録に際しいかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収しないこと等労働者派遣法の趣旨に沿った適切な事業運営を行うものであること。

- ・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
 - ① 労働者派遣事業において事業停止命令を受けた者が、当該停止期間中に、許可を受

けようとするものではないこと。

- ② 法人にあっては、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。
- ③ 一般労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものではないこと。

許可申請関係書類として提出された定款又は寄附行為及び登記簿の謄本については、その目的の中に「一般労働者派遣事業を行う」旨の記載があることが望ましいが、当該事業主の行う事業の目的中の他の項目において一般労働者派遣事業を行うと解釈される場合においては、一般労働者派遣事業を行う旨の明示的な記載は要しないものであること。

なお、定款又は寄附行為及び登記簿の謄本の目的の中に適用除外業務について労働者派遣事業を行う旨の記載がある場合については、そのままでは許可ができないものであるので留意すること。

- ④ 登録制度を採用している場合において、登録に際し、いかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収するものではないこと。
- ⑤ 自己の名義をもって、他人に一般労働者派遣事業を行わせるために、許可を得ようとするものではないこと。
- ⑥ 労働者派遣法第25条の規定の趣旨にかんがみ、人事労務管理業務のうち、派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行おうとするものではないこと。

なお、当該業務について労働者派遣を行おうとするものではないことを一般労働者派遣事業の許可条件として付するものであることに留意すること。