

「船舶作業員の斡旋事業」について

社団法人 日本海上起重技術協会

事業主団体の構成員が建設業務労働者を他の構成員に一時的に送出（派遣）する「建設業務労働者就業機会確保事業」を実施するため、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、当協会が厚生労働大臣の認定を受け、また、送出会員会社が許可を受けました。これにより、平成24年10月1日から「船舶作業員の斡旋事業」を開始しました。

この事業は、建設労働者について、建設業界内の労働移動、労働力の一時的な過不足の調整により雇用の維持、安定を図ることを目的としています。

「建設業務労働者就業機会確保事業」の内容及び手続きについては、以下のページをご覧ください。当協会会員皆様からの、「船舶作業員の斡旋事業」への参加等に関するご相談をお待ちしています。

I 建設業務労働者需給調整事業の概要

建設業務労働者需給調整事業とは、

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（建設雇用改善法）に基づき、

建設事業主を構成員とする一定の要件を満たす**事業主団体**が、

①**建設業務労働者**の雇用の改善等に関する措置

②**建設業務有料職業紹介事業**又は**建設業務労働者就業機会確保事業**に関する措置

を一体的に実施するための計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けて、この計画に基づき

○当該事業主団体が厚生労働大臣の許可を得て、**建設業務労働者**の有料職業紹介事業を実施する

○当該事業主団体の構成員である事業主が厚生労働大臣の許可を得て、他の構成員に**建設業務労働者**を送出する仕組みです。

事業主団体が、実施計画を作成

厚生労働大臣が、実施計画を認定

建設業務有料職業紹介事業の実施
(厚生労働大臣が事業主団体に許可)

建設業務労働者就業機会確保事業の実施
(厚生労働大臣が事業主団体の構成員事業主に許可)

○事業主団体

(8 ページ)

事業を実施できる事業主団体は、構成員数が30以上で、かつ、その8割以上が建設業の許可を受けている建設事業主団体であり、次のようなものが該当します。

一般社団法人：(例) 社団法人〇〇県建設業協会
一般社団法人の支部：(例) 〇〇郡建設業協会
事業協同組合又は協同組合連合会：

(例) 〇〇県左官事業協同組合

○事業の対象労働者

(12 ページ)

事業の対象は、建設業務労働者です。建設業務労働者とは、建設現場において直接作業に携わる労働者で、技能工等が該当します。したがって、事務職や営業職、技術職などは建設業務労働者に含まれません。また、建設業務労働者就業機会確保事業によ

り送出的労働者については、常時雇用であること(期間の定めのない労働契約)、労働保険(労災保険、雇用保険)及び社会保険(健康保険、厚生年金保険)が適用されていることが条件になります。

○建設業務有料職業紹介事業

(14 ページ)

事業主団体が、構成員の事業主から手数料を取って、建設業務労働者の就職をあっせんする事業です。建設業務労働者の有料職業紹介は、職業安定法により禁止されていますが、建設雇用改善法により、事

業主団体が厚生労働大臣の許可を得て、事業を実施することが出来るようになっています。ただし、あっせんする雇用契約については、「期間の定めのない雇用契約」であることが必要です。

○建設業務労働者就業機会確保事業

(18 ページ)

事業主団体の構成員が建設業務労働者を他の構成員に一時的に送出(派遣)する事業です。建設業務労働者の派遣は、「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(労働者派遣法)」により禁止されていますが、

建設雇用改善法により、事業主団体の構成員が建設業務労働者の送出事業主として厚生労働大臣の許可を得て、他の構成員に送出することが出来るようになっています。

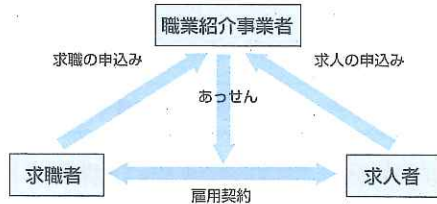
Ⅱ 労働力の需給調整

働こうとする人と労働力を必要とする企業等とを円滑に結びつけるために、いくつかの仕組みがあります。労働者保護を図るとともに、制度を円滑・適正に運営するために、労働者の募集、職業紹介、労働者供給は、職業安定法によって、また、労働者派遣については、労働者派遣法により規制されています。

それぞれの概要は、以下のとおりとなっています。



①職業紹介



職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受け、求職者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることです。職業紹介事業には、公共職業安定所（ハローワーク）が行う職業紹介事業と民間の職業紹介事業とがあり、民間の職業紹介事業には、有料で行う事業と無料で行う事業とがあります。

有料職業紹介事業は、営利を目的とするか否かに関わらず、職業紹介に関し対価を徴収して行う職業紹介事業をいい、許可制となっています。なお、港湾運送業務、建設業務については、有料職業紹介は禁止されています。

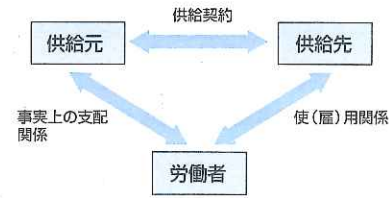
無料職業紹介事業は、職業紹介に関し、利潤を得ることを目的としただけでなく、いかなる名義でも、手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介事業をいいます。職業の制限はありませんが、学校、商工会議所等特別法による一定法人、地方公共団体等は届出のみで、これら以外は、営利法人も含め厚生労働大臣の許可が必要となります。

②募集



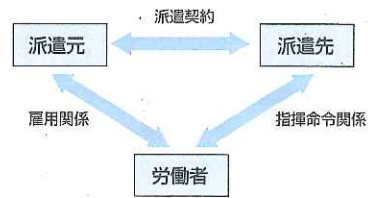
募集は、文書募集（新聞・雑誌等による募集）、直接募集（事業主又は被用者が直接行う募集）、委託募集（自分の被用者以外の者を募集に従事させること）に区分されます。文書募集についての規制はほとんどありませんが、建設労働者の直接募集については、特定区域において被用者に募集をさせようとするときは届出制となっています。また、報酬をともなう委託募集は許可制とされ、その報酬額については認可制となっています。また、募集を行う者、募集に従事する者が募集に応じた労働者から報酬を受領すること、募集を行う者が募集に従事する者に報酬を供与することは禁止されています。

③労働者供給



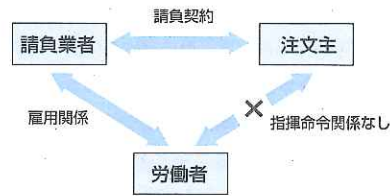
労働者供給とは、労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣を含まないものと定義され職業安定法で禁止されています。また、労働者供給事業を行う者から供される労働者を使用してはならないとされています。例外として、労働組合法による労働組合又はこれに準ずる者が、厚生労働大臣の許可を得た場合は、無料の労働者供給事業を行うことができます。

④労働者派遣



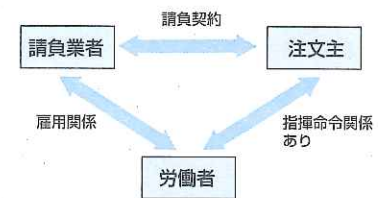
労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものと定義されています。建設業務労働者については、港湾労働者等とともに、労働者派遣法で派遣が禁止されています。

⑤請負

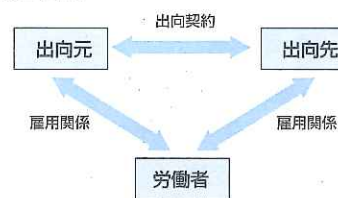


請負とは、注文主から注文を受けた業務の処理を事業主が自己の雇用する労働者を使って、注文主から独立して処理を行うものであり、労働者派遣とは異なり労働者が注文主の指揮命令を受けることはありません。また、いわゆる偽装請負は、契約の形式は請負ですが、注文主が請負事業主に雇用されている労働者に直接指揮命令するなど、実態として労働者派遣にあたるもので労働者派遣法の違反行為になります。

※いわゆる偽装請負



⑥在籍型出向



在籍型出向とは、出向元、出向先の双方に雇用関係がある形態で、出向中は休職となり身分関係のみが出向元事業主との間で残っているもの、身分関係だけでなく出向中も出向元事業主が賃金の一部について支払い義務を負うもの等、多様なものがあります。

III 建設業務労働者需給調整事業の創設

建設雇用改善法が平成17年10月に改正され、建設業の事業主団体が策定した実施計画を厚生労働大臣が認定し、この実施計画に基づく建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業を実施する仕組みが制度化されました。

1. 法改正の背景

建設業務については、職業安定法及び労働者派遣法の規定により、有料の職業紹介事業及び労働者派遣事業を行うことが禁じられています。

これは、建設業が重層的な下請関係により作業が行われている実態にあり、こうした状況のもとに有料職業紹介や労働者派遣が行われる場合には、労働者に対する不当な支配や中間搾取等の弊害、また雇用関係の不明確化が生じるおそれがあること等の理由によります。

しかしながら、公共投資抑制等を背景とする建設工事量の減少に伴い、建設業者数が過剰となり、国土交通省においては、その事業の再編や住宅リフォーム等への新分野進出を促進するなど、建設現場作業に従事する労働者（建設業務労働者）については、現在は過剰傾向にあり、雇用の維持が困難となって、余剰労働者が解雇されるなど雇用が不安定化するおそれがあります。

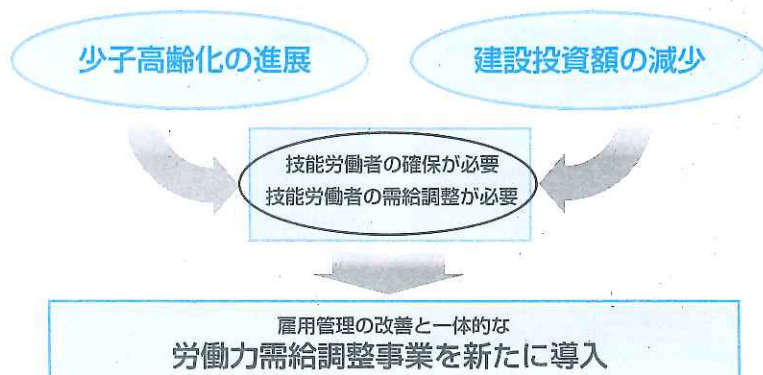
また、建設業が受注産業であるという特性から工事量には波があり、建設業務労働者が一時的に不足

する企業と過剰な企業が、ともに一定量存在しています。

一方で、建設業務労働者の高齢化が進行するとともに、若年入職者が減少していることなどから、将来的に、建設業務労働者が不足すると見込まれています。

こうした問題への対応として、建設業務労働者について、建設業界内での労働移動、労働力の一時的な過不足の調整による雇用の維持、また建設業界外からの労働力の確保により、その確保及び雇用の安定を図ることが求められています。

このため、建設労働に関する知見や求人・求職情報等を有する建設事業主の団体と建設事業主が協力しながら、建設労働を魅力ある安定したものとするために必要な建設業務労働者に係る雇用の改善、能力開発及び福祉の増進のための措置と、雇用の安定又は確保のための措置を一体的に講じることが必要になっています。



2. 事業制度の主旨

前掲の背景を踏まえ、建設雇用改善法が改正され、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の各事業が創設されましたが、その主旨は以下のとおりです。

建設業務の職種は多岐にわたり、また細分化されていること、さらに、職種ごとに必要な知識、技能も異なることから、建設業務有料職業紹介事業や建設業務労働者就業機会確保事業の実施に当たる者は、建設業務に関し専門的な知識を幅広く有することが必要です。実態を見ても、建設業における労働移動は、縁故や前の会社の紹介によるものが多いことから、円滑な労働移動等を図るためには、建設労働者に知見が深く、また、建設業関係の求人・求職情報が集中する事業主団体と事業主とが協力して取り組むことが重要です。

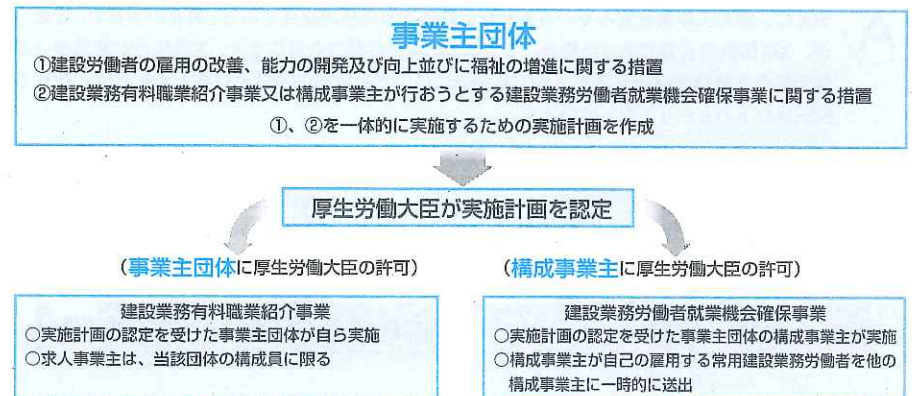
さらに、職業紹介等のマッチング効率の向上により労働移動を進め、他の事業主の下で円滑に就業できるようにするためには、職業生活の設計が可能となる計画的な採用や退職管理等の雇用管理の改善、技能のミスマッチの防止のための職業訓練の実施、労働条件の改善や福祉の増進等の措置が一体的に講じられることが必要となります。

このため、事業主団体が、①建設業務労働者に係る雇用の改善、職業能力の開発及び向上並びに福祉

の増進に係る措置、②建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業に係る措置を一体的に実施するための計画（実施計画）を策定し、この計画が雇用の維持又は労働力の確保に資すると認められる場合は、厚生労働大臣の認定を受けることができることとしました。

なお、認定に際しては、改善措置の内容、実施時期、建設業務有料職業紹介事業を行う場合には当該事業に係る事業主団体の構成員等に関する事項、建設業務労働者就業機会確保事業を行う場合には当該事業に係る送出事業主及び受入事業主等に関する事項等を審査することとなっています。

また、認定を受けた場合には、建設業務労働者の確保及び雇用の安定が期待できることから、建設業務有料職業紹介事業の実施を計画した事業主団体については厚生労働大臣の許可を得て、建設業務有料職業紹介事業を、また建設業務労働者就業機会確保事業の実施を計画した事業主については厚生労働大臣の許可を得て、建設業務労働者就業機会確保事業を、それぞれ実施できることとしました。



IV 実施計画の認定を受けることができる事業主団体等

1. 事業主団体の要件

建設業務有料職業紹介事業や建設業務労働者就業機会確保事業に係る実施計画の認定を受けることができる事業主団体とは、「事業主を直接又は間接の構成員とする団体又はその連合団体(法人でない団

体にあつては、代表者又は管理人の定めのあるものに限る。)であつて、厚生労働省令で定めるものをいう。」(建設雇用改善法第2条第6項)とされており、厚生労働省令では、次のように規定しています。

(建設雇用改善法施行規則第1条)

建設雇用改善法第2条第6項の厚生労働省令で定めるものとは、次の各号のいずれかに該当するものであつて、構成員の数が三十以上であり、かつ、その八割以上が建設業法第3条第1項の許可を受けている建設事業を主たる事業とする事業主であるものとする。

- 一 一般社団法人又は一般財団法人
 - 二 中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合又は協同組合連合会であつて、次のいずれにも該当するもの
 - イ 建設事業に関する事業(建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関するものに限る。)を行っていること。
 - ロ 専任の職員を置く適当な事務組織を設けていること。
 - ハ 当該組合又は連合会が建設業法第二十七条の三十七に規定する建設業者団体(一般社団法人等に限る。)の構成員であること又は当該組合又は連合会の構成員の三分の二以上が一の建設業者団体の構成員であること。
 - ニ 設立の日以後の期間が五年以上であること。
- 三 法人でない団体で構成員の数が三十以上であり、かつ、その八割以上が建設業の許可を受けている建設事業を主たる事業とする事業主である一般社団法人等の支部であるもの。

Q 間接の構成員とは、どのような構成員ですか？

A 例えば、鉄筋工事業を営んでいるA社は、鉄筋工事業協同組合であるY組合の会員で、Y組合が、X県協会の会員であった場合、A社はX県協会の間接会員になり、X県協会が就業機会確保事業や有料職業紹介事業を実施する場合には、A社はその事業の対象となります。簡単な図式は以下のとおりとなっています。



- 事業主D及びEは、団体X県協会の直接構成員
- 事業主A、B及びCは、団体X県協会の間接構成員

2. 実施計画の認定申請

事業を実施するためには、事業主団体が実施計画を策定し厚生労働大臣の認定を受けなければなりません。実施計画認定申請書(則様式第3号)には、次のようなことを記載することが必要です。記載例が、24ページにありますので参照してください。

- ① 雇用の改善等の現状
- ② 改善措置の目標
- ③ 改善措置の内容、実施時期
- ④ 求人者等となる構成員等の見込数(建設業務有料職業紹介事業を実施する場合)
- ⑤ 事業主団体構成員に係る労働者の雇入れ及び離職の状況(建設業務有料職業紹介事業を実施する場合)
- ⑥ 建設業務労働者就業機会確保事業を行おうとする構成事業主及び当該構成事業主から役務の提供を受けようとする構成事業主等(送出事業主、受入事業主の氏名、住所、送出・受入労働者の職種ごとの見込数)
- ⑦ 申請事務担当者の職名及び氏名

さらに、事業主団体は次のような添付書類を用意することが必要です。

- ① 定款又は寄付行為及び登記事項証明書
- ② 構成事業主の氏名又は名称を記載した名簿
- ③ 最近3期間の事業報告書
- ④ 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
- ⑤ 申請者が事業協同組合又は協同組合連合会の場合は、建設業者団体の直接又は間接の構成員であること又は当該申請者の直接又は間接の構成員の3分の2以上が一の建設業者団体の構成員であることを証する書面
- ⑥ 構成事業主が建設業務労働者就業機会確保事業を行おうとする場合は、当該構成事業主に係る建設事業の1年間の実績報告書(則様式第4号)及び建設業許可を受けていることを証する書類
- ⑦ 役員の住民票の写し(本籍記載)及び履歴書

実施計画認定申請書は、添付書類とともに、2部(正本1部、写し1部)を都道府県労働局職業安定部に提出します。提出された実施計画は、労働政策審議会に諮問され、厚生労働大臣が認定の適否を決定します。

Q 社団法人には、公益社団法人と一般社団法人がありますが、どちらも事業主団体として認められますか？

A どちらの団体も実施計画の認定を受けることができます。ただし、設立後の事業期間が3年以上経過していることが必要になります。

3. 実施計画の認定基準

実施計画の認定を受けるためには、次の事項に適合していることが必要です。

- (1) 計画に記載されている事項が建設雇用改善計画に照らして適切であること
- (2) 計画の改善措置の内容及び実施時期が目標を確実に達成するために適切であること
- (3) 建設業務有料職業紹介事業を行おうとする場合は、事業主団体が法人格を有すること
- (4) 構成事業主が建設業務労働者就業機会確保事業を行おうとする場合は、当該事業主が建設業の許可を受けているものであって主たる事

業が建設事業であり、かつ、次のいずれかに該当すること

- ①実施計画の認定の申請の日の属する月の前月末を末日とする1年間において毎月建設事業の実績を有する
- ②実施計画の認定の日以後において毎月建設事業を行うことが確実に見込まれる
- (5) 雇用管理責任者の知識の習得及び向上並びに元方事業主による関係請負人に対する援助の実施に寄与すること等

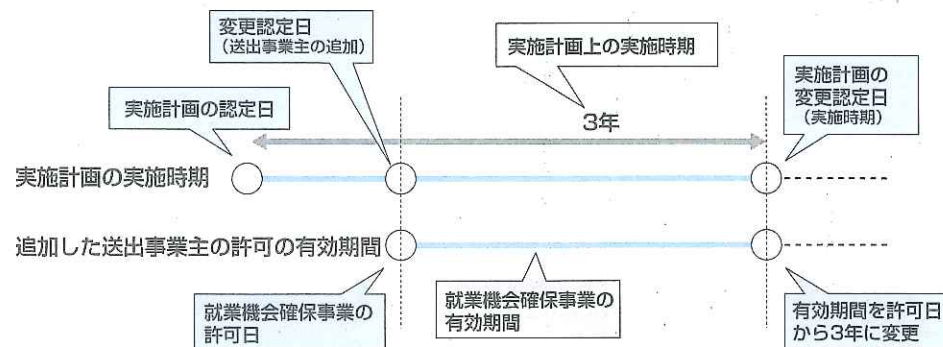
4. 実施計画の実施時期と許可

実施計画の認定される実施時期は、最長3年です。また、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の許可の有効期間も3年ですが、認定された実施計画の実施時期の期間内で許可されます。ただし、両事業とも許可の有効期間の更新を受けることはできません。

建設業務労働者就業機会確保事業の場合、送出

事業主としての許可の有効期間は、実施計画の実施時期の期間内になります。例えば、送出事業主を追加して事業の許可を得る場合には、実施計画を変更し、厚生労働大臣の認定を受ける必要がありますが、その場合の送出事業主に係る許可の期間は、実施計画の実施時期の終了する日までになります。

●『実施計画の実施時期と許可』のフローチャート



5. 実施計画の変更

実施計画の認定を受けた事業主団体は、当該認定に係る実施計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければなりません。ただし、厚生労働省令で定める軽微な変更については、この限りではないとしています。

次に示す軽微な変更については、厚生労働大臣の変更の認定を要しませんが、変更する旨をあらかじめ届け出ることが必要です。

- ①少数の受入事業主の追加
- ②送出事業主又は受入事業主の氏名若しくは名称又は住所等の変更

③改善措置の実施時期の6月以内の変更
このうち、少数の受入事業主の追加とは、変更後の送出労働者の受入見込数（各受入事業主ごとの送出労働者の受入見込数の合計）が、送出労働者の見込数の1.5倍の範囲内となる受入事業主の追加をいいます。

例えば、変更前の認定計画における送出労働者の見込数が100人である場合、送出労働者の見込数が50人分増加するまでの受入事業主の追加は「軽微な変更」となります。

V 建設業務労働者需給調整事業の対象労働者

事業の対象労働者は、建設業務労働者です。建設雇用改善法では、まず建設業務について「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務」(法第2条第1項)と定義し、建設業務労働者については、「この建設業務に主として従事する労働者をいう」(法第2条第2項)としています。

建設業務に主として従事する労働者とは、建設工事の現場において、直接に建設業務の作業に従事するものに限られます。

したがって、左官、大工、鉄筋工、とび工、配管工等の技能労働者若しくは一般作業員等が建設業務労働者に該当し、建設会社の労働者であっても施工

管理を担当する者、営業、経理事務職等を担当する者は該当しません。

また、建設業務労働者就業機会確保事業の対象となる建設業務労働者については、

- ①事業主が常時雇用する労働者であること
- ②社会保険(健康保険、厚生年金保険)、労働保険(労災保険、雇用保険)の適用労働者であること

が必要です。

常時雇用する労働者とは、雇用契約の形式を問わず事実上期間の定めのない労働契約を締結している労働者のことをいい、雇用契約が更新されない有期雇用労働者や日雇労働者は除かれます。

Q 送出労働者は、社会保険、労働保険に入っていることが条件であると聞きましたが、具体的に教えてください？

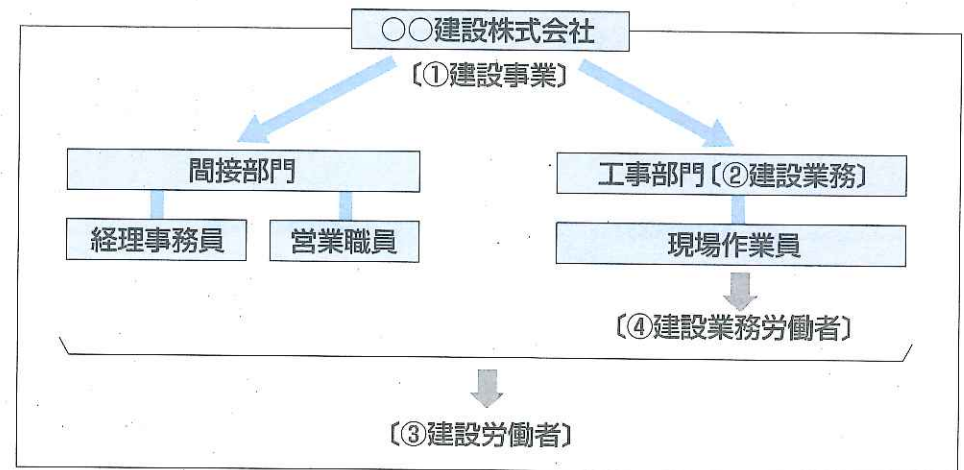
A 社会保険には健康保険と厚生年金保険がありますが、建設業関係では、健康保険、厚生年金保険については常時使用する人数が5人以上、又は法人の事業所は強制適用事業所となっており、常時雇用される建設業務労働者は強制適用被保険者となっています。また、雇用保険(労働保険)については、労働者を一人でも雇用する事業主は当然に適用されることになっています。つまり、建設業務労働者就業機会確保事業における送出労働者に関しては、法律によって加入が義務付けられている保険制度に適正に加入していることが必要になります。

建設雇用改善法では、「建設業務」、「建設業務労働者」、「建設事業」、「建設労働者」等について次のように定義していますが、その関係を図示すると下のようになります。

(建設雇用改善法第2条)

- この法律において「建設業務」とは、土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備に係る業務をいう。
- 2 この法律において「建設業務労働者」とは、建設業務に主として従事する労働者をいう。
- 3 この法律において「建設事業」とは、建設業務を行う事業(国又は地方公共団体の直営事業を除く。)をいう。
- 4～11 (略)

●「建設業務」、「建設業務労働者」、「建設事業」及び「建設労働者」の範囲



- ① 建設事業……………建設会社の業務全体を指す。
- ② 建設業務……………工事部門の業務のみを指す。(間接部門の業務は含まれない。)
- ③ 建設労働者……………間接部門の労働者も含む。
- ④ 建設業務労働者……………工事部門の労働者のみを指す。

VII 建設業務労働者就業機会確保事業

1. 建設業務労働者就業機会確保事業の概要

認定団体の構成事業主であって、認定計画に建設業務労働者就業機会確保事業を行う旨の規定がある場合には、厚生労働大臣の許可を受けて、当該事業を行うことができます。

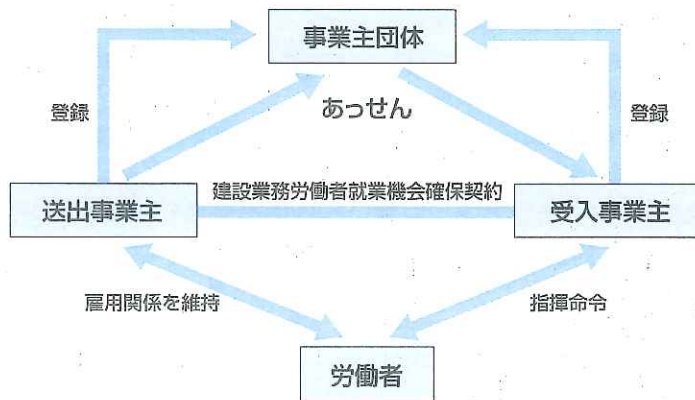
建設業務労働者就業機会確保事業の目的は雇用の安定を図ることであり、労働力の需給調整を直接の目的とする労働者派遣事業とは異なるものですが、制度的枠組みは労働者派遣事業に類似するものであることから、事業を適正に行うためには、労働者派遣法に基づき派遣元事業主に求められるものと同様の基準を満たすことが必要です。

このため、建設業務労働者就業機会確保事業の許可の基準は、一般労働者派遣事業の許可の基準（労働者派遣法第7条）に準じつつ、当該事業が、建

設業務労働者の雇用の安定を目的とする認定計画に従って実施されることが必要なことから、その旨を基準に追加しています。

また、労働者派遣事業は需給調整を直接的な目的としており、特定の者（よび）にのみ労働者を派遣すること（いわゆる「専ら派遣」）はこの目的に反するため、「専ら派遣」でないことが必要ですが、建設業務労働者就業機会確保事業は建設業務労働者の雇用の安定を直接的な目的とすることから、特定の者に送出されたとしてもそれにより雇用の安定が図られるのであれば、問題とはなりません。このため、労働者派遣事業とは異なり、「専ら派遣」でないことについては、許可基準とはなっていません。

● 建設業務労働者就業機会確保事業の概念図



2. 建設業務労働者就業機会確保事業の許可申請

建設業務労働者就業機会確保事業を行うには、送出事業主が厚生労働大臣の許可を得ることが必要です。許可に当たっては、「建設業務労働者就業機会確保許可申請書」（則様式第13号）（32ページ参照）に必要事項を記載し、次の書類を添付して都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に申請することになります。なお、その際、正本1部、写し1部を提出します。

- ①建設業務労働者就業機会確保事業計画書（則様式第14号）（34ページ参照）
- ②定款
- ③登記事項証明書
- ④役員（取締役、監査役の全員）の住民票及び履歴書
- ⑤雇用管理責任者に関する書類

- イ. 雇用管理責任者の住民票の写し及び履歴書
 - ロ. 雇用管理責任者講習の受講を証する書類
- ⑥財産的基礎に関する書類
- イ. 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
 - ロ. 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し
 - ハ. 最近の事業年度における納税証明書
 - ニ. 預貯金の残高証明書
- ⑦個人情報適正管理規程
- ⑧事業所の使用権を証する書類
- イ. 建物の登記事項証明書
 - ロ. 建物の賃貸借又は使用貸借契約書の写し（他人の所有に係る場合のみ）

Q. 建設業務労働者就業機会確保事業の許可申請を行う際に費用はかかりますか？

A. 労働者を送出する送出事業主には、建設業務労働者就業機会確保事業の許可を申請する際に登録免許税として、1社当たり9万円の費用がかかります。

3. 建設業務労働者就業機会確保事業の許可基準

建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けるためには、次の事項に適合していることが必要です。

- (1) 事業主団体が認定を受けた実施計画において、送出事業主となることが明記されていること
- (2) 送出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こと
 - ①雇用管理責任者が適切に配置されている（送出労働者100人に1人以上選任、3年以上の雇用管理の経験、雇用管理責任者講習の受講等）
 - ②送出事業主が、福祉の増進を図る等適正な雇用管理を期待できる
 - ③能力開発体制が整備されている（教育訓練計画の策定、施設・設備の整備、責任者の配置等）

- (3) 個人情報を適正に管理し、送出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（個人情報適正管理規程の制定、個人情報の収集、保管及び使用への留意等）
- (4) 事業を的確に遂行する能力を有すること
 - 組織的要件及び事業運営要件並びに財産的要件がありますが、このうち財産的要件は次のようになっています。
 - ①資産の総額から負債の総額を控除した額が1千万円以上であること（事業所が1カ所の場合）
 - ②①の額が負債の総額の7分の1以上であること
 - ③事業資金として自己名義の現金・預金の額が8百万円以上であること（事業所が1カ所の場合）

4. 建設業務労働者就業機会確保事業の留意事項

- (1) 事業主団体の認定計画に従って送出、受入（職種、人数等）を行うこと

認定計画に記載されている建設業務労働者を送出する事業主、当該労働者を受け入れる事業主の組合せごとの職種、人数に従って事業を行うことが必要です。
- (2) 送出、受入を行うに当たり、建設業務労働者就業機会確保契約を締結すること

送出事業主及び受入事業主は、建設業務労働者就業機会確保契約を締結し送出労働者が従事する業務の内容や就業の場所、期間や時間等とともに人数を定めなくてはなりません。
- (3) 対象労働者は、常時雇用されている建設業務労働者で、労働保険（雇用保険）、社会保険（健康保険、厚生年金保険）を適用している

- (4) 労災保険は、受入事業主の保険を適用すること

建設業務労働者でない者及び常時雇用でない者、労働・社会保険の未適用者は、送出することができません。

労働者派遣法では、労災保険は派遣元の労災保険を適用することになっていますが、建設業務労働者就業機会確保事業では、受入先の労災保険を適用することになります。すなわち、受入先現場で送出労働者に労働災害が発生した場合には、受入先現場の元請が加入する労災保険を適用することになります。
- (5) 送出事業主は雇用管理責任者を選任していること。また、受入事業主は受入責任者を選任していること

送出事業主は自己の雇用する労働者の中から事業所ごとに雇用管理責任者を選任しなければなりません。雇用管理責任者は、雇用管理責任者講習を受講した者の中から選定し、次の業務を担当します。

- ①送出労働者とする場合の同意や就業条件の明示等、事業実施に係る事務手続き
 - ②送出労働者に対する必要な助言及び指導の実施
 - ③送出労働者から申出を受けた苦情の処理
 - ④受入事業主との連絡・調整
 - ⑤送出労働者の個人情報の管理に関すること
 - ⑥安全衛生に関すること
- また、受入事業主は自己の雇用する労働者の中から送出就業の場所ごとに受入責任者を選任しなければなりません。受入責任者は、次の業務を担当します。
- ①労働者派遣法等の関係法令や建設業務労働者就業機会確保契約等の関係者への周知
 - ②受入期間の制限の適切な運営や受入管理台帳の作成等
 - ③送出労働者から申出を受けた苦情の処理
 - ④安全衛生に関すること

- ⑤送出事業主との連絡調整
- (6) 送出事業主は、送出可能期間（受入期間）を超える期間継続して送出を行ってはならないこと

送出事業主は、送出就業の場所ごとの同一の業務について1年間を超える期間継続して就業機会確保事業により労働者を送出することはできません。
- (7) 送出人数は雇用する労働者数の5割以下、送出期間は所定労働日数の5割以下であること

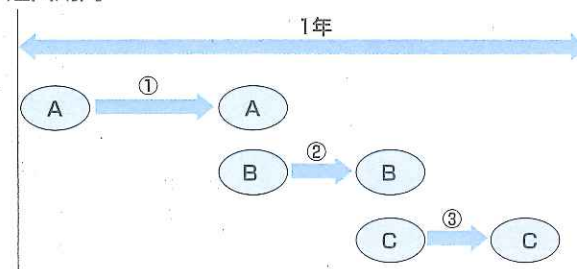
同一の事業年度において、送出就業させた延べ労働者数が、雇用する建設業務労働者を自己の行う建設業務に従事させた延べ労働者数の5割を超えないことが必要になります。

また、同一の送出労働者については、その所定労働日数の5割を超えて送出することは禁止されています。
- (8) 送出就業期間中の賃金等は雇用契約等に基づくこと。また、送出就業が終了したことを理由に解雇してはならないこと

送出事業主は、送出就業中においても賃金等の労働条件は、雇用契約等に基づき遵守しなければなりません。

また、送出就業が終了したことを理由として、建設業務労働者を解雇してはなりません。

● 送出労働者の送出期間



- 同一の現場に送出労働者A、B、Cの送出期間（①+②+③）が1年を超えることは出来ない。
- ①の期間と②の期間が、3ヶ月以上離れていれば、②の期間の最初の日から対象となる。
- 送出労働者Aの送出期間は、Aの所定労働日数の半分为限度。
- 複数の会社から受け入れている場合も同様。

VIII 建設業務労働者需給調整事業開始までの流れ

事業内容の検討

- 説明会等への参加
- 建設業務有料職業紹介事業、建設業務労働者就業機会確保事業の実施内容検討
- 実施計画の認定や事業の許可に係る基準への適合状況の確認
- 事業実施の意志決定
- 団体の構成事業主への事業内容周知

実施計画の作成

- 職業紹介責任者講習の受講（建設業務有料職業紹介事業を実施する場合）
- 雇用管理責任者講習の受講（建設業務労働者就業機会確保事業を実施する事業主等）
- 実施計画の作成（雇用改善の目標等の設定、事業参加事業主の特定）
- 建設業務労働者就業機会確保事業計画書の作成（事業実施事業主）
- 添付資料の収集

実施計画の認定申請 事業の許可申請

- 実施計画認定申請書、建設業務有料職業紹介事業許可申請書、建設業務労働者就業機会確保事業許可申請書を都道府県労働局へ提出

厚生労働大臣による 認定・許可

- 労働政策審議会の審議を経て、厚生労働大臣が実施計画の認定、建設業務有料職業紹介事業の許可、建設業務労働者就業機会確保事業の許可

事業の実施

- 実施計画に従い事業を実施
- 実施計画の内容等に変更が生じた場合は変更届を都道府県労働局へ提出
- 事業年度ごとに認定計画実施状況報告書、事業報告書を都道府県労働局へ提出

IX 建設業務労働者就業機会確保事業の流れ

送出事業主が講ずべき措置に関する指針を遵守

受入事業主が講ずべき措置に関する指針を遵守

送出事業主

受入事業主

送出・受入の準備

○雇用管理責任者の選任

○受入責任者の選任

○送出労働者の同意
(送出予定労働者から書面による同意)

○受入労働者の特定の禁止

○通知書の受理

○受入期間の制限に抵触する日の通知

就業機会確保契約の締結

就業機会確保契約

基本契約書

○建設業務労働者就業機会確保基本契約（送出・受入する際の最初）

○建設業務労働者就業機会確保個別契約（送出・受入する都度）

就業条件明示書

個別契約書

○送出労働者に就業条件の明示

通知書

○就業機会確保送出に係る通知書
(送出労働者の氏名、保険の加入状況等)

○通知書の受理

受入現場で就業

○受入事業主を定期的に巡回

○通知の受理

○氏名、就業日、就業時の通知
(送出事業主の年度)

送出管理台帳

受入管理台帳

○送出管理台帳の作成、記載
(送出の都度)

○受入管理台帳の作成、記載
(受入の都度)

終了

○事業報告書の提出