

## 労働法の知識向上に関連する主な規定

## 1. 労働基準法（別紙 1）

**厚生労働省大臣又は都道府県労働局長は、労働基準法の目的を達成するため、労働者及び使用者に対する資料提供** その他必要な援助を行う こととされている。

## 2. 労働安全衛生法（別紙 2）

(1) 事業者は、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場ごとに、安全管理者<sup>1</sup>を選任しなければならない。

※労働基準監督署長は、労働災害を防止するために必要があると認めるときは、事業者に対し、安全管理者の増員を命ずることができる。

(2) **厚生労働大臣が定める研修を修了した者は、安全管理者に選任される資格を有する。**

## 3. 労働者派遣法（別紙 3）

(1) 労働者派遣事業を行う者は、派遣労働者 100 人当たり 1 人以上の派遣元責任者<sup>2</sup>を選任しなければならない。

(2) **厚生労働大臣が定める講習を受講した者は、派遣元責任者に選任される資格を有する。**

## 4. 職業安定法（別紙 4）

(1) 職業紹介事業を行う者は、職業紹介業務の従事者 50 人当たり 1 人以上の職業紹介責任者<sup>3</sup>を選任しなければならない。

(2) **職業安定局長が定める講習を受講した者は、職業紹介責任者に選任される資格を有する。**

## 5. 労働者災害補償保険法（別紙 5）

中小事業主が **職場意識改善のための措置（例えば、労務管理担当者に対する研修）を行った場合、職場意識改善助成金として、必要経費の一部を支給。**

以上

<sup>1</sup> 安全管理者は、作業場等を巡視し、危険のおそれがあるときは、その危険を防止するための必要な措置を講ずることとされている。

<sup>2</sup> 派遣元責任者は、派遣労働者からの苦情処理、個人情報管理、派遣先企業との連絡調整等に関する事項について統括管理することとされている。

<sup>3</sup> 職業紹介責任者は、求人・求職者からの苦情処理、個人情報管理、職業安定機関との連絡調整等に関する事項について統括管理することとされている。

○労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抜粋）

第十条 この法律で 使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

○労働基準法の施行に関する件（昭和 22 年 9 月 13 日付発基第 17 号）（抜粋）

法第一〇条関係

- (一)「使用者」とは本法各条の義務についての履行の責任者をいひ、その認定は部長、課長等の形式にとられることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与へられてあるか否かによるが、かゝる権限が与へられて居らず、単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者とはみなされないこと。
- (二)右の権限の所在については各事業毎に予め明かにする様指導すること。

（国の援助義務）

第百五条の二 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。

○労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）（抜粋）

（安全管理者）

第十一条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合には、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。

2 労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対し、安全管理者の増員又は解任を命ずることができる。

（業務）

第八十一条 労働安全コンサルタントは、労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行なうことを業とする。

2 （略）

（労働安全コンサルタント試験）

第八十二条 労働安全コンサルタント試験は、厚生労働大臣が行なう。

2 労働安全コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに、筆記試験及び口述試験によつて行なう。

3・4 （略）

第二百十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 …第十一条第一項…の規定に違反した者

二 第十一条第二項…の規定による命令…に違反した者

三～六 （略）

○労働安全衛生法施行令（昭和 47 年政令第 318 号）（抜粋）

（総括安全衛生管理者を選任すべき事業場）

第二条 労働安全衛生法（以下「法」という。）第十条第一項の政令で定める規模の事業場は、次の各号に掲げる業種の区分に応じ、常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する事業場とする。

- 一 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（略）
- 二 製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業（略）
- 三（略）

（安全管理者を選任すべき事業場）

第三条 法第十一条第一項の政令で定める業種及び規模の事業場は、前条第一号又は第二号に掲げる業種の事業場で、常時五十人以上の労働者を使用するものとする。

○労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抜粋）

（安全管理者の資格）

第五条 法第十一条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。

一 次のいずれかに該当する者で、法第十条第一項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了したもの

イ 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校（旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校を含む。以下同じ。）における理科系統の正規の課程を修めた者（独立行政法人大学評価・学位授与機構（以下「大学評価・学位授与機構」という。）により学士の学位を授与された者（当該課程を修めた者に限る。）又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。第十八条の四第一号において同じ。）で、その後二年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

ロ 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和十八年勅令第三十六号）による中等学校を含む。以下同じ。）又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者で、その後四年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

二 労働安全コンサルタント

三 前二号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

○労働安全衛生規則第5条第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修  
(平成18年厚生労働省告示第24号) (抜粋)

**労働安全衛生規則第五条第一号の厚生労働大臣が定める研修は、次の各号に定めるところにより行われる学科研修**(これに相当する研修であって平成十八年十月一日前に開始されたものを含む。)とする。

一 次に掲げる科目について、それぞれに定める時間以上行われるものであること。

イ 安全管理 三時間

ロ 事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う自主的活動(危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置を含む。) 三時間

ハ 安全教育 一・五時間

ニ 関係法令 一・五時間

二 前号の研修を適切に行うために必要な能力を有する講師により行われるものであること。

三 前二号に定めるもののほか、研修の実施について必要な事項は、厚生労働省労働基準局長の定めるところによるものであること。

○労働安全衛生規則第5条第1項の厚生労働大臣が定める研修に係る具体的事項について（平成18年2月24日基発0224004号）（抜粋）

1 第1号関係

(1) 安全管理者選任時研修の科目の範囲等

ア 安全管理者選任時研修は、次の表の科目の欄に掲げる研修科目に応じ、それぞれ同表の範囲の欄に掲げる範囲について行われるもの（施行日前に行われるものを含む。）であること。

科目範囲	範囲
安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業経営と安全</li> <li>・ 安全管理者の役割と職務</li> <li>・ 総合的な安全衛生管理の進め方</li> <li>・ 安全活動</li> <li>・ 労働災害の原因の調査と再発防止対策</li> </ul>
事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う自主的活動（危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置を含む。以下「危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置等」という。）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置</li> <li>・ 労働安全衛生マネジメントシステム</li> </ul>
安全教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全教育の実施計画の作成</li> <li>・ 安全教育の方法</li> <li>・ 作業標準の作成と周知</li> </ul>
関係法令	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働安全関係法令（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。）の関係条文を含む。）</li> </ul>

イ・ウ （略）

(2) （略）

2・3 （略）

○労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則（昭和48年労働省令第3号）（抜粋）

（筆記試験）

第三条 労働安全コンサルタント試験（以下この節において「試験」という。）の筆記試験は、次の表の上欄に掲げる試験の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる科目について行なう。

試験の区分	科目
機械	一 産業安全一般 二 産業安全関係法令 三 機械安全（機械に関する専門知識のうち産業安全に係るものをいう。以下同じ。）
電気	一 産業安全一般 二 産業安全関係法令 三 電気安全（電気に関する専門知識のうち産業安全に係るものをいう。以下同じ。）
化学	一 産業安全一般 二 産業安全関係法令 三 化学安全（化学に関する専門知識のうち産業安全に係るものをいう。以下同じ。）
土木	一 産業安全一般 二 産業安全関係法令 三 土木安全（土木に関する専門知識のうち産業安全に係るものをいう。以下同じ。）
建築	一 産業安全一般 二 産業安全関係法令 三 建築安全（建築に関する専門知識のうち産業安全に係るものをいう。以下同じ。）

2 前項の表の下欄に掲げる科目の範囲は、次の表のとおりとする。

産業安全一般	安全管理（統括安全管理を含む。） 材料安全 信頼性工学概論 運搬工学概論 人間工学概論 安全心理学概論 安全点検及び保守安全教育 作業分析及び作業標準 強度計算 安全に関する各種検査法 安全装置 保護具 危険物の管理 防火 労働災害の調査及び原因の分析 労働衛生概論 事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う自主的活動（危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置を含む。）
産業安全関係法令	労働安全衛生法及びこれに基づく命令のうち産業安全に係るもの



機械安全	原動機 動力伝導装置 工作機械 木材加工用機械 プレス機械及びシヤー 遠心機械 粉碎機及び混合機 ロール機 高速回転体 ボイラー 圧力容器 クレーンその他の運搬機械 産業用ロボット 計測制御概論 フェール・セーフ
電気安全	電気機器 高電圧設備 防爆構造 避雷設備漏電 電撃 静電気 誘導電流 迷走電流 アーク溶接 電気工事 計測制御概論
化学安全	化学プロセス 反応安全工学 防爆工学 反応設備 蒸留設備 抽出設備 燃焼装置及び燃料 圧縮機 貯槽 配管 ガス溶接装置 計測及び制御
土木安全	土質力学 構造力学 工事用機械 足場、型わく支保工その他の工事用設備 明り掘削その他の工法 発破 落盤及び土砂崩壊の防止 計測制御概論
建築安全	構造力学 建築構造 足場、型わく支保工その他の工事用設備 工事用機械 施工法 墜落災害の防止 計測制御概論

(口述試験)

第五条 試験の口述試験は、筆記試験に合格した者について行なう。

2 試験の口述試験の科目は、次の表の上欄に掲げる試験の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げるとおりとする。

試験の区分	科目
機械	一 産業安全一般 二 機械安全
電気	一 産業安全一般 二 電気安全
化学	一 産業安全一般 二 化学安全
土木	一 産業安全一般 二 土木安全
建築	一 産業安全一般 二 建築安全

3 (略)

○労働安全衛生規則第5条第3号の厚生労働大臣が定める者（昭和47年労働省告示第138号）（抜粋）

労働安全衛生規則第五条第三号の厚生労働大臣が定める者は、次のいずれかに該当する者で、同条第一号の厚生労働大臣が定める研修を修了したものとす。

- 一 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)による大学(旧大学令(大正七年勅令第三百八十八号)による大学を含む。)又は高等専門学校(旧専門学校令(明治三十六年勅令第六十一号)による専門学校を含む。)における理科系統の課程以外の正規の課程を修めて卒業した者(独立行政法人大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者(当該課程を修めた者に限る。))又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。)で、その後四年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
- 二 学校教育法による高等学校(旧中等学校令(昭和十八年勅令第三十六号)による中等学校を含む。)又は中等教育学校において理科系統の学科以外の正規の学科を修めて卒業した者(学校教育法施行規則(昭和二十二年文部省令第十一号)第百五十条に規定する者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。)で、その後六年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
- 三 職業能力開発促進法施行規則(昭和四十四年労働省令第二十四号)第九条に定める専門課程又は同令第三十六条の二第二項に定める特定専門課程の高度職業訓練のうち同令別表第六に定めるところにより行われるもの(職業能力開発促進法施行規則等の一部を改正する省令(平成五年労働省令第一号。以下「平成五年改正省令」という。))による改正前の職業能力開発促進法施行規則(以下「旧能開法規則」という。)別表第三の二に定めるところにより行われる専門課程の養成訓練並びに職業訓練法施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(昭和六十年労働省令第二十三号)による改正前の職業訓練法施行規則(以下「訓練法規則」という。)別表第一の専門訓練課程及び職業訓練法の一部を改正する法律(昭和五十三年法律第四十号)による改正前の職業訓練法(昭和四十四年法律第六十四号。以下「旧訓練法」という。)第九条第一項の特別高等訓練課程の養成訓練を含む。)(当該訓練において履習すべき専攻学科又は専門学科の主たる学科が工学に関する科目であるものに限る。)を修了した者で、その後二年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
- 四 職業能力開発促進法施行規則第九条に定める普通課程の普通職業訓練のうち同令別表第二に定めるところにより行われるもの(旧能開法規則別表第三に定めるところにより行われる普通課程の養成訓練並びに訓練法規則別表第一の普通訓練課程及び旧訓練法第九条第一項の高等訓練課程の養成訓練を含む。)(当該訓練において履習すべき専攻学科又は専門学科の主たる学科が工学に関する科目であるものに限る。)を修了した者で、その後四年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
- 五 職業訓練法施行規則の一部を改正する省令(昭和五十三年労働省令第三十七号)附則第二条第一項に規定する専修訓練課程の普通職業訓練(平成五

年改正省令による改正前の同項に規定する専修訓練課程及び旧訓練法第九条第一項の専修訓練課程の養成訓練を含む。)(当該訓練において履習すべき専門学科の主たる学科が工学に関する科目であるものに限る。)を修了した者で、その後五年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの  
六 七年以上産業安全の実務に従事した経験を有する者

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律  
(昭和 60 年法律第 88 号) (抜粋)

(派遣元責任者)

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、第六条第一号から第八号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。

- 一 第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十五条の二第二項及び次条に定める事項に関すること。
- 二 当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。
- 三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- 四 当該派遣労働者等の個人情報に関する管理に関すること。
- 五 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣先との連絡調整を行うこと。
- 六 前号に掲げるもののほか、当該派遣先との連絡調整に関すること。

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・二 (略)
- 三 …第三十六条…の規定に違反した者
- 四～六 (略)

○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）（抜粋）

（派遣元責任者の選任）

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。

○労働者派遣事業関係業務取扱要領（平成 29 年 1 月厚生労働省職業安定局）（抜粋）

第 1 4 その他

1 (略)

2 派遣元責任者講習

(1) 概要

労働者派遣事業を実施するにあたって、法第36 条により選任を義務付けられている派遣元責任者は、労働者派遣事業の許可の申請の日（当該許可の日以後に選任された者については、選任された日）前3年以内に、平成27 年9月29 日厚生労働省告示第392 号（以下「告示」という）により、厚生労働大臣が、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を養成する講習を実施できる機関（以下「講習機関」という。）として定める講習機関による講習（以下「派遣元責任者講習」という。）を受講しなければならない。（略）

(2) ～ (5) (略)

第14－1 表 派遣元責任者講習の内容

派遣元責任者講習は、次の内容により行わなければならない。（略）

講義課目	講義時間	講義内容
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	2 時間	①わが国の労働力需給調整の体系（労働者派遣事業、職業紹介事業、労働者供給事業、募集を含む。） ②法の意義、目的（第 1 章総則関係） ③適用除外業務（法第 4 条） ④労働者派遣事業（法第 5 条） ⑤労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置（法第 5 条～第25条） ⑥労働者派遣契約（法第26条～第29条の 2） ⑦派遣元事業主の講ずべき措置等（法第30条～第38条及び第47条の 3）（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」を含む。） ⑧雇用安定措置（法第30条） ⑨キャリアアップ措置（法第30条の 2） ⑩派遣労働者の均衡待遇を確保（法第31条の 2） ⑪派遣先の講ずべき措置等（法第39条～第43条及び第47条の 3）（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」を含む。） ⑫行政指導、行政処分、罰則等（法第48条～第62

		条等)
労働基準法等の適用に関する特例等について	1 時間	<p>①労働基準法及び労働安全衛生法等の適用に関する特例等（法第3章第4節）</p> <p>②最近の労働基準法等の改正の動向とポイント</p>
労働者派遣事業運営の状況及び派遣元責任者の職務遂行上の留意点について	2 時間20 分	<p>①最近（過去5年間程度とする。以下同じ。）の労働者派遣事業制度の改正等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法令、指針、労働者派遣事業関係業務取扱要領等</li> </ul> <p>②最近の労働者派遣事業の運営状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者派遣事業報告の集計（厚生労働省公表）からみた実情（派遣労働者数、料金、賃金等の推移等）</li> <li>・各種調査による労働者派遣事業の実態</li> </ul> <p>③最近の監督指導状況（厚生労働省公表）を踏まえた事業運営上の問題点</p> <p>④派遣元責任者の職務遂行上の留意点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生法第59条に基づく安全衛生教育に必要とする知識の付与</li> <li>・キャリアコンサルティングの実施に必要とする知識の付与</li> <li>・キャリアアップ措置に資するための教育訓練の実施に必要とする知識の付与</li> <li>・苦情処理を円滑に行うために必要とする知識の付与（労使関係法規、労働基準関係法規、派遣労働者からの苦情に対処するための心がまえ等）</li> <li>・派遣労働者へ周知・啓発する労働関係法令等</li> </ul> <p>(a) 労働基準法（労働契約、賃金、労働時間、休憩、休日、年次有給休暇、妊産婦等、就業規則）</p> <p>(b) 最低賃金法（最低賃金）</p> <p>(c) 労働安全衛生法（安全衛生教育、健康診断）</p> <p>(d) 雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（性別を理由とする差別の禁止、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等、職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）、パワーハラスメントに関すること</p> <p>(e) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限）</p> <p>(f) 労働契約法（無期労働契約への転換、有期労働契約の更新、不合理な労働条件の禁止）</p>

		<p>(g) 労働組合法（不当労働行為）</p> <p>(h) 労働保険制度（雇用保険、労災保険）、社会保険制度（健康保険、厚生年金）（上記内容（制度改正があればそれも含む。）については、労働者派遣法の概要及び改正の概要と併せ、派遣元責任者等が雇入れ時等に派遣労働者に周知・啓発するよう説明すること。）</p> <p>⑤事例紹介（経験者のみを対象とする講習の場合にあっては参加者によるディスカッション（講師が指導的なコメントを付することが必要）をもって事例紹介に代えることができる。）</p> <p>⑥その他派遣元責任者の職務に関して留意が必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用政策の方向、社会経済情勢一般等</li> </ul>
個人情報の保護の取扱いに係る労働者派遣法の遵守と公正な採用選考の推進について	40分	<p>①労働者派遣法、職業安定法等における個人情報の取扱い</p> <p>②公正な採用選考の推進について</p>



## ○職業安定法（昭和 22 法律第百 141 号）（抜粋）

## （有料職業紹介事業の許可）

第三十条 有料の職業紹介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。

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。

一～五 （略）

3 前項の 申請書には、有料の職業紹介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。

4～6 （略）

## （職業紹介責任者）

第三十二条の十四 有料職業紹介事業者は、職業紹介に関し次に掲げる事項を統括管理させるため、厚生労働省令で定めるところにより、第三十二条第一号から第三号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから職業紹介責任者を選任しなければならない。

一 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に関すること。

二 求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理に関すること。

三 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の運営及び改善に関すること。

四 職業安定機関との連絡調整に関すること。

第六十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、これを 三十万円以下の罰金 に処する。

一～四 （略）

五 第三十二条の十四（第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

六～九 （略）

○職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）（抜粋）

（法第三十条に関する事項）

第十八条（略）

2（略）

3 法第三十条第三項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。

一 申請者が法人である場合にあつては、次に掲げる書類

イ～チ（略）

リ 事業所ごとに選任する職業紹介責任者の住民票の写し、履歴書及び 職業紹介事業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職業安定局長が定めるものを修了したことを証する書類（以下「受講証明書」という。）

ヌ～ヲ（略）

二（略）

4～10（略）

（法第三十二条の十四に関する事項）

第二十四条の六 法第三十二条の十四の規定による職業紹介責任者の選任は、業務を適正に遂行する能力を有する者のうちから、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 有料職業紹介事業者の事業所（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職業紹介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、有料職業紹介事業者（法人である場合は、その役員）を職業紹介責任者とすることを妨げない。
- 二 当該事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が 五十人以下のときは一人以上の者を、五十人を超え百人以下のときは二人以上の者を、百人を超えるときは、当該職業紹介に係る業務に従事する者の数が五十人を超える五十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。

○職業紹介事業の業務運営要領（平成28年8月厚生労働省職業安定局）（抜粋）

第8 その他の手続等

8 職業紹介責任者講習会

(7) 講習会の内容

講習会は下表の内容により行わなければならない。（略）

講義課目	時間	講義内容
1 民営職業紹介事業制度の概要について （新規受講者必修）	1時間	(イ) 労働力需給システムについて (ロ) 民営職業紹介事業の位置づけについて (ハ) 最近（過去5年間。以下同じ）の民営職業紹介事業制度の改正等
2 職業安定法及び関係法令について （新規受講者必修）	1時間	(イ) 職業安定法、関係政省令、指針等について (ロ) 雇用対策法、年齢制限の禁止について (ハ) 男女雇用機会均等法等について (ニ) 労働基準法について（第1章～第4章、第6章の2、第8章、その他必要な事項） (ホ) 最低賃金、労災補償について (ヘ) 青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）等について
3 民営職業紹介事業の運営状況及び職業紹介責任者の職務遂行上の問題点について （全受講者必修）	1時間	(イ) 最近の民営職業紹介事業の運営状況 (ロ) 最近の指導監督における事業運営上の問題点 (ハ) 職業紹介責任者の職務遂行上の留意点
4 具体的な事業運営について （全受講者必修）	2時間 20分	(イ) 職業紹介サービスのあり方について (ロ) 紹介あっせんの方法について (ハ) 有料職業紹介事業の手数料について (ニ) 苦情処理の対応について (ホ) その他事業運営に関することについて
5 個人情報の保護の取扱いに係る職業安定法の遵守と公正な採用選考の推進について （全受講者必修）	40分	(イ) 職業安定法における個人情報の取扱い (ロ) 公正な採用選考の推進について

○労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）（抜粋）

第二十九条 政府は、この保険の適用事業に係る労働者及びその遺族について、社会復帰促進等事業として、次の事業を行うことができる。

一・二 （略）

三 業務災害の防止に関する活動に対する援助、健康診断に関する施設の設置及び運営その他労働者の安全及び衛生の確保、保険給付の適切な実施の確保並びに賃金の支払の確保を図るために必要な事業

2 前項各号に掲げる事業の実施に関して必要な基準は、厚生労働省令で定める。

3 （略）

○労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号）（抜粋）

（法第二十九条第一項第三号に掲げる事業）

第二十四条 法第二十九条第一項第三号に掲げる事業として、職場意識改善助成金及び受動喫煙防止対策助成金 を支給するものとする。

（職場意識改善助成金）

第二十八条 職場意識改善助成金は、次のいずれにも該当する中小企業事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）を超えない事業主をいう。以下この条及び次条において同じ。）に対して、支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する中小企業事業主であると都道府県労働局長（口に規定する計画に口（3）（v i）に掲げる措置が記載されている場合には、厚生労働大臣。口において同じ。）が認定したものであること。

イ 労働時間等の設定の改善に向けた職場における意識の改善（以下「職場意識改善」という。）に積極的に取り組むこととしていること。

ロ 職場意識改善に係る（1）に掲げる実施体制の整備のための措置、（2）に掲げる職場意識改善のための措置及び（3）に掲げる労働時間等の設定の改善のための措置を記載した計画を作成し、当該計画を都道府県労働局長に届け出ているものであること。

（1）労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の設置等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備並びにその中小企業事業主の雇用する労働者からの労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任

（2）その中小企業事業主の雇用する労働者への当該計画の周知及び職場意識改善のための研修の実施

（3）労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇の取得の促進のための措置、所定外労働の削減のための措置及び労働時間等の設定の改善のための次に掲げるいずれかの措置

（i）労働者の多様な事情及び業務の態様に応じた労働時間の設定

（i i）労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第二十五条の二第一項の規定により労働者に一週間について四十四時間、一日について八時間まで労働させることができる事業であつて、一週間の所定労働時間が四十時間を超えているものにおいて、一週間の所定労働時間を短縮して四十時間以下とする措置

（i i i）終業から始業までに継続した休息時間を確保する措置

（i v）子の養育又は家族の介護を行う労働者その他の特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与その他の必要な措置

（v）在宅勤務その他の多様な就労を可能とする措置（（v i）に掲げる

措置を除く。)

(v i) 情報通信技術を活用した勤務（一週間について一日以上在宅又はその中小企業事業主が指定した事務所であつて、労働者が所属する事業場と異なる事務所で勤務を行うものに限る。）を可能とする措置

- 二 前号ロに規定する計画に基づく措置を効果的に実施したと認められる中小企業事業主であること。
- 三 前二号に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であること。

○職場意識改善助成金交付要綱（職場環境改善コース）（抜粋）

（交付の対象及び補助率）

第3条 この助成金は、中小企業事業主が、（1）及び（2）に掲げる事業（以下「改善事業」という。）を実施するために必要な経費のうち、助成金交付の対象として第2項で定める経費（以下「助成対象経費」という。）について、予算の範囲内で助成金を交付する。

- (1) 労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修、周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定等の作成・変更の事業
  - (2) 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計、テレワーク用通信機器、その他の労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の事業
- 2 助成対象経費は、前項に掲げる改善事業を実施するために必要な経費のうち、謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費及び委託費とする。
- 3 中小企業事業主は、第1項の改善事業について、…年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減についてそれぞれ成果目標を設定し、その達成に向けた内容とすること。成果目標は、別途定めるところによる。
- 4 補助率及び1企業当たりの上限額は、前項の成果目標の達成状況に応じ、下の表のとおりとする。

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
両方とも達成	3 / 4	100万円
いずれか一方を達成	5 / 8	83万円
いずれも未達成	1 / 2	67万円

ただし、第1項（2）のその他の労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の場合は、下の表のとおりとする。

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
達成	3 / 4	100万円

- 5 (略)

○職場意識改善助成金支給要領（職場環境改善コース）（抜粋）

第1 本助成金の対象等

1 支給対象事業主の要件

本助成金の支給対象となる中小企業事業主は、次のいずれにも該当する事業主とする。なお、支給は1事業主1回に限る。

(1)・(2) (略)

(3) 前年における、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間数が10時間以上である事業主であること。

(4)～(6) (略)

2 事業実施計画

事業実施計画には、次の事項を盛り込み、実施すること。

(3) 成果目標の設定

…a及びbについては、必ず事業の目的とすること。

(ア) 事業の目的

a 年次有給休暇の取得促進

b 所定外労働の削減

c～f (略)

(イ) 成果目標の設定

上記(ア)のa及びbについては、以下のa及びbの成果目標の達成に向けたものとする。

a 年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させること。

b 所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させること。