

「労働者の募集・採用」は 適正ですか？

除去土壌等の仮置き場から中間貯蔵施設への搬入が本格化することから、輸送車両の運転手不足が予想されます。
運転手は適正な手段で確保しましょう!!



貴社の人材受入れ等の方法は適法ですか？

労働者派遣

- 労働者派遣の許可・届出をしている事業者ですか？
- 適法な契約に基づき労働者の派遣を受けていますか？

請負

- 貴社（発注者）から請負事業者の労働者に対して**作業指示などの指揮命令**を行っていませんか？

※請負契約であっても実態として「発注者」から「労働者」へ指揮命令がある場合には「派遣」と同じ形態になり、いわゆる「偽装請負」と判断され、労働者派遣法違反となります。

出向

- 出向の目的が次のいずれかに該当するもので無い場合、「労働者供給事業」として職業安定法違反となる可能性があります。
 - ①労働者を離職させないで、関係会社において雇用機会を確保する目的
 - ②経営指導、技術指導の実施を目的
 - ③職業能力開発の一環として行うことを目的
 - ④企業グループ内の人事交流の一環として行うことを目的

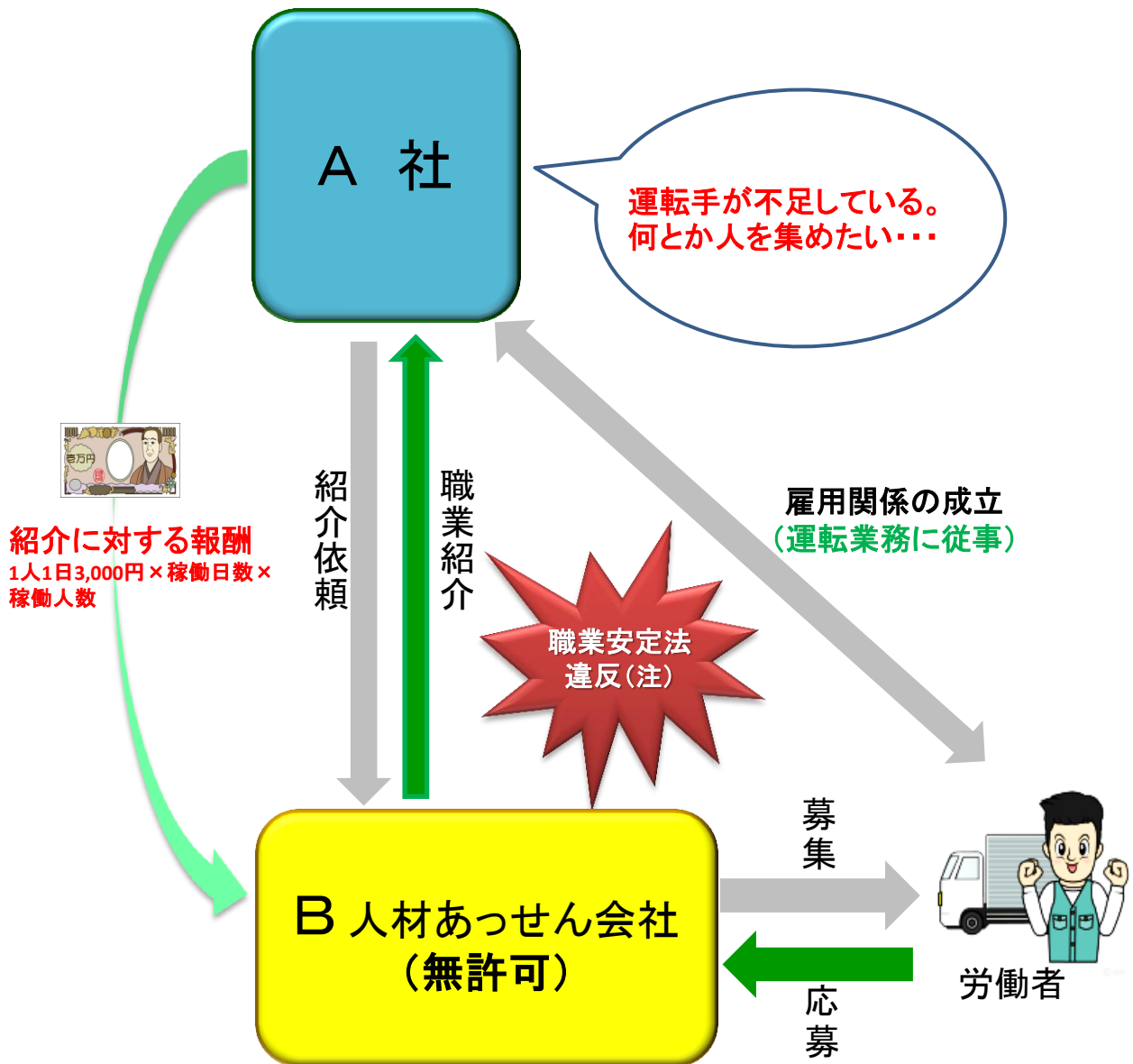
職業紹介

- 職業紹介事業の許可・届出をしている事業者ですか？

※職業紹介事業を行う場合には「有料」、「無料」の区分があり許可・届出を行っている必要があります。



人材のあっせん(紹介)を行っている事業者は
有効な資格を持っていますか??



- 注)
- 有料の職業紹介事業者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。
[職業安定法第30条]
 - 有料職業紹介事業者は、建設業務、港湾運送業務の職業に求職者を紹介してはならない。
[職業安定法第32条の11第1項]
* 罰則規定...上記に違反した場合、「1年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。
[職業安定法第64条]

労働者派遣事業者・職業紹介事業者
の許可・届出状況の確認は ⇒

厚生労働省 人材サービス総合サイト

検索