

# 労働者派遣事業 許可要件（概要）

令和6年9月

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処罰の刑に処せられ、その後5年を経過しない等）に該当しないことその他、次の基準をすべて満たすこと。

## 許可基準（概要）

- 1 特定の企業等に対して労働者派遣事業を行うことを目的としていないこと。
- 2 派遣元責任者が適正に選任されていること。
  - ア 自社の雇用する労働者もしくは役員であり、成年に達した後、雇用管理の経験が3年以上あること。
  - イ 派遣元責任者講習を受講（許可申請の受理の日前3年以内の受講に限る）していること。（許可更新申請の場合は、受理時において、許可の有効期間が満了する日前3年以内の受講日のものに限る。）  
※講習先は、厚生労働省のホームページ内で「派遣元責任者講習」と検索して、調べられます。
  - ウ 派遣労働者100人につき1人以上選任されていること。
  - エ 物の製造の業務に労働者派遣する場合、100人につき1人以上の製造業務専門派遣元責任者を専任しなければならない。ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち1人はそれ以外の業務へ派遣された派遣労働者を併せて担当することができる。
  - オ 当該法人の監査役ではないこと。
- 3 派遣元責任者が不在の場合の臨時の職務代行者が選任されていること。
- 4 社会保険・労働保険に加入していること。  
※加入要件を満たしている労働者が全て適正に加入していることが必要です。
- 5 教育訓練計画及びキャリア形成支援制度が適切に策定されていること。  
※段階的かつ体系的な教育訓練及び希望者に対するキャリアコンサルティングを実施する義務があります。
  - ア 全ての派遣労働者を対象としたものであること（短期間の労働者も対象）。
  - イ 教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うこと。また、無償であること。
  - ウ 入職時に行う訓練（労働安全衛生教育以外）が含まれていること。
  - エ 労働安全衛生法第59条に基づく訓練を実施する体制を整備していること（入職時教育）。
  - オ 派遣労働者のキャリアアップにつながる訓練が整備されていること。

※派遣先やそれ以外の会社において正社員として雇用されること又は派遣労働者としてより高度な業務に従事す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。

カ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭においた内容であること。

キ 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。

※担当者は、キャリアコンサルタント（有資格者）又はキャリアコンサルティングの知見を有する者（職業能力開発者や3年以上の人事の職務経験がある者等。希望する全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。キャリアコンサルティング実施の規程（マニュアル等）に基づくものであることが望ましい。

ク 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き、マニュアル等が整備されていること。

ケ 教育訓練は、少なくとも最初の3年間は、毎年1回以上機会の提供が必要。最初の3年間は、フルタイムで1年以上の雇用の見込みがある場合、1人あたり毎年8時間以上（安全衛生教育を除いての時間）の教育訓練の提供が必要。派遣先と調整した計画的な訓練であれば、OJTも含む。

※確認書類として、就業規則や労働契約の写し、パンフレット等の写しを提出していただきます。

6 個人情報に関する次の措置が講じられていること。

ア 個人情報適正管理規程を定めていること。

イ 派遣労働者（登録者を含む）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。

7 次の要件をすべて満たす財産的基礎があること。

ア 資産（繰延資産及び営業権を除く）－負債 $\geq$ 2000万円 $\times$ 派遣元事業所数

イ 資産（繰延資産及び営業権を除く）－負債 $\geq$ 負債 $\times$ 1/7

ウ 自己名義の現金・預金の額 $\geq$ 1500万円 $\times$ 派遣元事業所数

8 労働者派遣事業関係の組織の指揮命令系統が明確であること。

9 派遣労働者の登録制度を採用している場合は、登録者に係る事務に従事する職員（派遣元責任者との兼任も可）が登録数300人につき1人以上配置されていること。

10 事務所において、派遣事業に使用できる面積が概ね20㎡以上あること。

11 労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、宣伝等、他の目的の手段として使用しないこと。

12 登録制度を有する場合、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。

13 派遣先における団体交渉又は労使協議に際し使用者側の直接当事者として行う業務について、労働者派遣を行うものでないこと。

14 その他（就業規則）

- ・無期雇用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。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、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。
- ・無期雇用派遣労働者、又は有期雇用派遣であるが雇用契約期間内に派遣契約が終了した者について、次の派遣先が見つけれられない等、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。
- ・キャリアアップに資する教育訓練を全員に有給かつ無償で実施する旨の規定があること。

これらの他、同一事務所内で、民営職業紹介を行う場合または、海外派遣を行う場合は、さらに次の要件を満たした上で許可を受けることができる（別途許可申請、届出が必要）。

**【同一事業所内で民営職業紹介事業を行う場合】**

派遣労働者に係る個人情報と民営職業紹介事業の求職者にかかる個人情報が別個に管理されること等、事業運営につき明確な区別がされていること。

**【海外派遣を行う場合】**

派遣元責任者が派遣先国の言語及び労働市場に精通していること。

海外派遣に際し、派遣労働者に対してガイダンスを実施すること、海外の事業所（派遣先の事業所）との連絡体制が整備されている等、派遣労働者の海外における適正な就業のための体制が整備されていること。

三重労働局 需給調整事業室

〒514-8524 三重県津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎

TEL：059-226-2165