

山形県特定地域づくり事業協同組合認定基準

「地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律ガイドライン」(令和2年3月31日付総行地第56号総務省大臣官房地域力創造審議官通知)Ⅱ3(3)における認定の基準について、山形県における基準を以下のとおり定める。

1. 地区に係る基準 (法第3条第3項第1号 ガイドラインP29～P30)

(1) 事業協同組合の活動範囲である地区の範囲は、市町村単位、昭和又は平成の合併前の旧市町村単位、複数の市町村又は旧市町村の単位とし、次の要件を満たすこと。

① 地域人口の急減に直面している地域であること。

・ 過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法(令和3年法律第19号)に基づく過疎地域又は同法で規定する過疎地域と同程度の人口減少が生じている地域であること。

② 一の都道府県の区域を超えない地区であって、かつ、自然的経済的社会的条件からみて一体であると認められること。

・ 自然的経済的社会的条件等を勘案して県が総合的に判断。

③ 地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区であること。

・ ①、②の要件に加え、県内の様々な関連指標と比較しつつ、民間の自助努力のみでは人材の確保が困難である実情等を考慮し、県が総合的に判断。

2. 「事業計画」の適正性及び職員の就業条件への配慮に係る基準(法第3条第3項第2号 ガイドラインP31～P35)

(1) 「事業計画」の適正性については、「事業計画・収支計画等が妥当であり実現可能性が高いこと」や、「利用料金の水準が適正な範囲であること」等について、次に掲げる事項が確認できること。

① 派遣先を確保できる見込みがあること。

② 派遣職員を確保できる見込みがあること。

③ 専ら一の事業者のみへの派遣となるなど不適正な事業となっていないこと。

・ 以下の事例及びこれらの事例に類する不適正な運用を行っていないこと。

【事例1】

特定地域づくり事業協同組合の職員Bを専らA社のみ派遣するもの。

【事例2】

A社の常勤職員Bを離職させ、特定地域づくり事業協同組合が職員Bを新たに採用した上で専らA社のみ派遣するもの。

【事例3】

A社の常勤職員C、B社の常勤職員Dを離職させ、特定地域づくり事業協同組合が職員Cを新たに採用した上で専らB社に、職員Dを新たに採用した上で専らA社に派遣するもの。

- ④ 収支計画が継続的に事業運営をする上で適正なものとなっていること。
- ⑤ 利用料金について、地区内の他の事業者の委託料等の水準を踏まえて、一定の水準が確保されていること。
- ⑥ 利用料金について、最低賃金以上の水準となっていること。
 - ア 「事業計画Ⅱ労働者派遣計画」の4の①及び「収支予算」において、利用料金（税抜）が県内の最低賃金以上になっていること。
- ⑦ 市町村等からの財政支援の見込みがあること。
 - ア 「収支予算」及び「市町村の長の意見書」において、市町村の財政支援が確認できること。

(2)就業条件の配慮については、「一定の給与水準が確保されていること」「社会保険・労働保険に加入していること」「教育訓練・職員相談の体制が整備されていること」等について、次に掲げる事項が確認できること。

- ① 派遣労働者の給与について、地区内の他の事業者の正規職員の給与等の水準を踏まえて、一定の水準が確保されていること。
- ② 派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式により、派遣労働者の待遇が確保されていること。

【派遣先均等・均衡方式】

派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で不合理な待遇差の無い同等の待遇であること。

【労使協定方式】

以下の計算式により算出された額と同等以上であること。

職種別の基準値 × 能力・経験調整指数 × 地域指数

※職種別の基準値については、賃金構造基本統計調査の特別集計により算出した金額又は職業安定業務統計の特別集計による無期雇用フルタイム労働者の求人に係る求人賃金（月額）の下限額の平均を基に一定の計算方法により賞与込みの時給に換算した額とする。

※能力・経験調整指数及び地域指数については、厚生労働省職業安定局長通達（「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第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について）で定められた数値を使用すること。

③ 「労働契約」等において、派遣労働者に対して通勤手当及び退職手当その他の各種手当が支給されること。

④ 社会保険・労働保険の加入について

ア 「事業計画Ⅰ計画事務所の概要」の4の欄において、加入していること。また、未加入の場合は、自署による誓約がなされていること。

イ 「収支予算」に福利厚生費として社会保険及び労働保険の職員人数分の事業主負担額が計上されていること。

⑤ 教育訓練、職員相談の体制が整備されているか。

ア キャリア形成支援制度に関する計画書などにより確認できること。

⑥ 労働安全衛生教育の実施体制が整備されているか。

ア 「事業計画Ⅱ労働者派遣計画」の6の欄において、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育が実施されること。

3. 地域社会の維持及び地域経済の活性化に係る基準（法第3条第3項第2号ロ ガイドラインP36）

(1) 地域社会の維持及び地域経済の活性化に係る判断

① 事業協同組合が行うとする特定地域づくり事業が、当該事業協同組合の地区における地域社会の維持及び地域経済の活性化に特に資すると認められること。

ア 事業協同組合の予定派遣先の数・事業内容、地区外からの派遣労働者の確保の見通し等を考慮し、県が判断。

4. 経理的・技術的基礎に係る基準（法第3条第3項第3号、第4項 ガイドラインP37～P53）

(1) 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度の内容に関する判断

① 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画が策定されていること。

ア 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の4の「具体的な対象労働者」において、実施する教育訓練がその雇用するすべての派遣労働者を対象としていること。

ただし、実際の教育訓練の受講にあたり、以下の者については、当該教育訓練は受講済みとして取り扱うことができる。

(ア) 過去に同内容の教育訓練を受けたことが確認できる者。

(イ) 当該業務に関する資格を有している等、明らかに十分な能力を有している者

イ 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われることが確認できること。なお、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を原則とする。また、これらの取扱は就業規則又は労働契約等に規定すること。

ウ 派遣労働者が段階的かつ体系的な教育訓練を受講するためにかかる交通費が、派

遣先との間の交通費より高くなる場合は、派遣元事業主において負担することが確認できること。

エ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の4の欄において実施する教育訓練が、派遣労働者としてより高度な業務に従事すること、派遣としてのキャリアを通じて正社員として雇用され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。

オ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の4の欄において、派遣労働者として雇用するにあたり実施する教育訓練に入職時に行う訓練が含まれていること。

カ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の6及び7の欄において、派遣労働者に対する教育訓練計画は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること。

② 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。

ア 「認定申請書」の8の④又は⑤欄及び「キャリア形成支援制度に関する計画書」の1の欄において、相談窓口の担当者としてキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングの知見を有する者、又は派遣先との連絡調整を行う営業担当者が1名以上配置されることが確認できること。

イ 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の2において、雇用するすべての派遣労働者が利用できる相談窓口を設置されることが確認できること。

ウ キャリアコンサルティングは、実施にあたっての規程に基づいて実施されることが望ましいこと。

③ キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること。

ア 派遣労働者の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、マニュアル等が整備されていること。

イ 派遣労働者への派遣先の提供は、派遣労働者の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、マニュアル等に基づいて行われるものであること。

④ 教育訓練の時期・頻度・時間数等

ア 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。

また、教育訓練は、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上の機会の提供が必要であり、その後も、キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。

(ア) 「キャリア形成支援制度に関する計画書」において、以下すべてが確認できること。

- ・雇用するすべての派遣労働者に対して入職時の教育訓練を実施すること。
- ・少なくとも最初の3年間は毎年1回以上の教育訓練が提供されること。
- ・4年目以降も一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。

イ 実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の3年間は、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供が必要

であること。

(ア) 「キャリア形成支援制度に関する計画書」の4の「1人当たり年間平均実施時間」において、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の3年間は、毎年概ね8時間以上の教育訓練を実施されることが確認できること。

ウ 派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮すること。

なお、派遣元事業主は、派遣先に対して、派遣労働者が教育訓練を受けられるように協力を求めること。

⑤ 教育訓練計画の周知等

ア 教育訓練計画の策定に当たっては、派遣労働者との相談や派遣実績等に基づいて策定し、可能な限り派遣労働者の意向に沿ったものとなることが望ましいこと。

イ 派遣元事業主は教育訓練計画について、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約を締結する時までには周知するよう努めること。

ウ 教育訓練計画は事業所に備え付ける等の方法により派遣労働者に周知するとともに、計画に変更があった際にも派遣労働者に周知するよう努めること。

エ 派遣元事業主は、派遣労働者が良質な派遣元事業主を選択できるように、教育訓練に関する事項等に関する情報として、段階的かつ体系的な教育訓練計画の内容についての情報をインターネットの利用その他適切な方法により提供することが望ましいこと。

オ 派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップ措置に関する実施状況等、教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存していること。

労働契約が更新された場合は、更新された労働契約終了後3年間は保存していること。

カ キャリア形成支援制度を適正に実施しようとしなない者又は経過措置期間中の(旧)特定労働者派遣事業を実施していた者であって、キャリア形成支援制度を有する義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと

(2) 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制整備に関する判断

① 派遣元責任者に関する判断

ア 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。

(ア) 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、2号及び4号から第9号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。

(イ) 労働者派遣法規則第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。

- (ウ) 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定な者でないこと。
- (エ) 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。
- (オ) 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。
- (カ) 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。
- (キ) 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。
- (ク) 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であったことをいう。
 - ii) 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
 - iii) 成年に達した後、民営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
 - iv) 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
- (ケ) 厚生労働省告示(平成27年厚生労働省告示第392号)に定められた講習機関が実施する労働者派遣法規則第29条の2で規定する「派遣元責任者講習」を受講(認定申請の受理の日前3年以内の受講に限る)した者であること。
- (コ) 精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。
- (ク) 外国人にあつては、原則として、入管法別表第1の1及び2の表並びに別表第2の表のいずれかの在留資格を有する者であること。
- (シ) 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。

イ 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。

- (ア) 派遣元責任者の代行者は、派遣元事業主が雇用する労働者又はその役員から選任されていること。

② 派遣元事業主に関する判断

ア 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。

当該基準を満たすためには、次のいずれにも該当すること。

- (ア) 労働保険、社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること。

- (イ) 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定な者でないこと。
- (ウ) 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。
- (エ) 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。
- (オ) 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。
- (カ) 外国人にあつては、原則として、入管法別表第1の2の「高度専門職第1号ハ」、「高度専門職第2号ハ」及び「経営・管理」若しくは別表第2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。
- (キ) 派遣労働者に関する「就業規則」又は「労働契約」等の記載事項について。
 - ・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。
 - ・労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけられない等、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。
- (ク) 既に事業を行っている者であつて、雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。

③ 教育訓練(キャリア形成支援制度に関するものを除く。)に関する判断

- ア 派遣労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していることが確認できること。
- イ 派遣労働者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が確認できること。
 - ・当該基準を満たすためには、次のいずれにも該当すること。
 - (ア) 「事業計画Ⅱ労働者派遣計画」の6の欄に記載のある教育訓練について、適切な教育訓練計画が策定されていること。
 - (イ) 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。
- ウ 労働者派遣法第30条の2に定める教育訓練以外に自主的に実施する教育訓練については、派遣労働者が受講しやすいよう、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすること。
 - (ア) 「事業計画Ⅱ労働者派遣計画」の7の「訓練費負担の別」において、1又は2が選択されていること。

④ 個人情報管理の事業運営に関する判断

- ア 派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者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。
 - ・当該基準を満たすためには、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。

- (ア) 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。
- (イ) 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。
- (ウ) 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程があり、かつ当該規程について派遣労働者等への周知がなされていること。
- (エ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関して、派遣元責任者等を苦情処理の担当者等取扱責任者を定める等、事業所内の体制が明確にし、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

イ 個人情報適正管理規程については、以下の点に留意すること。

- (ア) 派遣元事業主は、ア(ア)～(エ)までに掲げる規定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。
- (イ) 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。

ここでいう、「不利益な取扱い」の例示としては本人が個人情報の開示又は訂正の求めをした以後、派遣就業の機会を与えないこと等をいう。

ウ 「個人情報の収集、保管及び使用」については、次の点に留意すること。

- (ア) 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。

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) 労働組合への加入状況

エ 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。

オ 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若しくは義務教育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。

当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後1年以内の者についてもこれを利用することが望ましい。

カ 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、労働者派遣法第35条第1項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。

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。

⑤ 個人情報管理の措置に関する判断

ア 個人情報管理の措置に関する判断の基準を満たすためには、次のいずれにも該当すること。

(ア) 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。

(イ) 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。

(ウ) 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。

(エ) 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。

なお、当該措置の対象としては、本人からの破棄や削除の要望があった場合も含む。

イ 「適正管理」については以下の点に留意すること。

(ア) 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（ア(ア)～(エ)）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。

(イ) 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。

・「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)をいうものであり、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。

(3) 財産的基礎に関する判断

① 認定申請事業主に関する財産的基礎

認定申請事業主についての財産的基礎（「基準資産額」及び「現金・預金の額」）の基準については以下のとおりとする。

ア 「基準資産額」及び「現金・預金の額」は、それぞれ下記(ア)に示した額以上であること。

なお、財産的基礎の判定にあたっては、市町村からの財政的支援を含めて判断する。

(7)

派遣労働者数	基準資産額	現金・預金の額
1～3人	220万円	180万円
4人	290万円	230万円
5人	360万円	290万円
6人	430万円	340万円
7人	500万円	400万円
8人	570万円	460万円
9人	640万円	510万円
10人	710万円	570万円

(4) 組織的基礎に関する判断

① 派遣労働者数に応じた派遣元責任者が配置される等組織体制が整備されるとともに、労働者派遣事業に係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。

ア 派遣労働者数に応じた派遣元責任者が配置されるとは、労働者派遣法規則第 29 条第 2 項に準じた派遣元責任者を配置されていること。

イ 労働者派遣事業に係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。

(5) 事業所に関する判断

① 事業所について、事業に使用し得る面積がおおむね 20 m²以上あるほか、その位置、設備等からみて、労働者派遣事業を行うのに適切であること。

当該基準を満たすためには、次のいずれにも該当すること。

ア 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。

イ 労働者派遣事業に使用し得る面積がおおむね 20 m²以上あること。

(7) 事業所の面積については、個人的な情報を聞きながら相談を行うためのパーティーション等で仕切られた相談場所の確保、個人情報等を取り扱うため施錠のできる金庫等を確保するための面積は必要となること等を踏まえること。

(6) 適正な事業運営に関する判断

① 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法の趣旨に沿った適切な事業運営を行うものであり、次のいずれにも該当すること。

ア 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、届出を行うものではないこと。

イ 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。

ウ 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

認定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事項証明書については、その目的の中に「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労働者派遣事業を行うと解釈される場合においては、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事項証明書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、そのままでは認定ができないものであるので留意すること。

エ 自己の名義をもって、他人に労働者派遣事業を行わせるために、認定を得ようとするものではないこと。

オ 労働者派遣法第 25 条の規定の趣旨に鑑み、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。

5. 連携協力体制に係る基準（法第 3 条第 3 項第 4 号 ガイドライン P54）

(1) その行おうとする特定地域づくり事業並びに当該事業協同組合の職員の住居及び良好な子育て環境の確保のための取組に関し、当該事業協同組合、当該事業協同組合の関係事業者団体（農業協同組合、森林組合、漁業協同組合、商工会議所、商工会その他の事業者を直接又は間接の構成員とする団体のうち、当該事業協同組合の地区内の事業者を構成員とする団体をいう。）及び当該事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の間の十分な連携協力体制が確保されていると認められること。

① 関係事業者団体が組合員として参加することや、地域の労働需要を把握し当該事業協同組合に速やかに情報提供することなどの協力体制を整備すること。

ア 「市町村の長の意見書」において、当該事業協同組合と関係事業者団体の連携協力体制が構築されていることが確認できること。

② 市町村が当該事業協同組合と関係者との調整に助言・協力することや、当該事業協同組合への財政支援、職員に対する空き家等の住居のあっせん、保育園や放課後児童クラブ等の子育て環境の整備などの協力体制を構築すること。

ア 「市町村の長の意見書」において、当該事業協同組合への市町村の協力体制が構築されているか確認できること。