

人口急減地域特定地域づくり推進法について

R3年4月

総務省自治行政局地域力創造グループ

地域自立応援課地域振興室

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 概要

(令和元年12月4日公布／令和2年6月4日施行)

一 目的

特定地域づくり事業(三2)を推進し、併せて地域づくり人材(二)の確保及びその活躍の推進を図り、もって地域社会の維持及び地域経済の活性化に資すること

二 地域づくり人材

地域人口の急減に直面している地域において就労その他の社会的活動を通じて地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材

三 特定地域づくり事業協同組合

都道府県知事の認定を受けた(中小企業等協同組合法上の)事業協同組合

1 認定基準

- ①自然的経済的社会的条件からみて一体であり、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な地区
- ②(i)特定地域づくり事業が適正に行われることを確保する見地から適当であり、かつ、組合の職員の就業条件に十分に配慮されている計画
(ii)当該事業が地域社会の維持及び地域経済の活性化に特に資すること
- ③当該事業を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎 *労働者派遣法における労働者派遣事業の許可の基準を参酌
- ④事業協同組合、関係事業者団体及び市町村の間の十分な連携協力体制

2 特定地域づくり事業

- ①地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会の提供
(i)このうち労働者派遣事業に該当するものを、届出のみで行うことができる
(ii)組合は、労働関係法令を遵守するとともに、労働者派遣事業の適正な実施に努める
(iii)国及び地方公共団体は(ii)のために必要な助言、指導その他の措置を講ずる
- ②地域づくり人材の確保及び育成並びにその活躍の推進のための事業の企画及び実施

3 国及び地方公共団体の援助等

- ・組合に対する必要な財政上の措置その他の措置
- ・組合に対する必要な情報の提供、助言、指導その他の援助

四 その他

- ・地域づくり人材の活躍の推進に資する取組への支援 ・広報その他の啓発活動
- ・施行後5年を目途に検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずる

法律・省令・ガイドライン等の記載事項

○ 都道府県は認定・監督の実施者、市町村・事業者の支援者としての観点から、市町村・事業者は事業の企画・調整・実施・支援者としての観点から、関係法令等の説明を参照いただきたい。

法律	省令	ガイドライン等	頁
第1条(目的)		人口急減地域の範囲	P3
第2条(定義)		地域づくり人材の範囲 事業協同組合制度の留意事項 特定地域づくり事業の範囲、留意事項	P4 P5 P6
第3条(認定)	認定手続・提出書類、申請書記載事項、認定時の公示事項	認定手続・認定基準の解説、提出書類の様式	P7～13
第4条(欠格条項)		欠格条項の解説	
第5条(変更の認定等)	変更認定を不要とする軽微な変更、変更認定手続・提出書類、変更認定の公示事項、変更届出手続、変更届出の公示事項	変更の認定等の解説、提出書類の様式	
第6条(認定の有効期間及びその更新)		認定の更新等の解説、提出書類の様式	
第7条(認定等の条件)		認定等の条件の解説	P8～13
第8条(廃止の届出)	廃止の届出手続	廃止の届出の解説、提出書類の様式	
第9条(認定の失効)		認定の失効、認定の取消しの解説	P14
第10条(特定地域づくり事業)		特定地域づくり事業の範囲、留意事項(再掲)	P6
第11条(事業計画等)	事業計画・事業報告書等の提出手続	事業計画等の解説、提出書類の様式	
第12条(報告徴収及び立入検査)、第13条(適合命令及び改善命令)、第14条(事業停止命令)、第15条(国及び地方公共団体の援助)		各条文の解説	P14
第16条(財政上の措置等)		補助制度の詳細<補助要綱等>	P15
第17条(地方公務員の特定地域づくり事業への従事)		地方公務員の特定地域づくり事業への従事の解説	P16
第18条(労働者派遣法の特例)	労働者派遣事業の届出手続等<厚生労働省令>	労働者派遣事業の届出手続、提出書類の様式 労働者派遣法の適用関係、留意事項	P17～20
第19条(区域外派遣の禁止)		区域外派遣の禁止の解説	P8
第20条(権限の委任)	厚生労働大臣の権限の委任<厚生労働省令>	権限の委任の解説	
第21条(地域づくり人材への支援)、第22条(啓発活動)、第23条(経過措置)、第24条(総務省令への委任)		各条文の解説	
第25条から第28条まで(罰則)		罰則の解説	

人口急減地域特定地域づくり推進法の対象地域

(目的)

第一条 この法律は、地域人口の急減に直面している地域において、(略)特定地域づくり事業を推進し、併せて地域づくり人材の確保及びその活躍の推進を図り、もって地域社会の維持及び地域経済の活性化に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「地域人口の急減」とは、一定の地域において地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況をいう。

2~4 (略)

- 人口急減地域特定地域づくり推進法で規定されている「地域人口の急減に直面している地域」については、「一定の地域において地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況をいう」とされている。
- 具体的には、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、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はもとより、近年の人口の動向、高齢化の進行、若年層の減少、人口密度や地域の事業所数など、さまざまな観点から地域の実情を汲みとり、都道府県知事が適切と認める地域等がこれに当たるものと考えられる。
- 都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合の地区が、「地域人口の急減に直面している地域」に属することを確認した上で、地域の実情を踏まえて、「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地区」(法第3条第3項第1号イ)か否か、「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」(法第3条第3項第1号ロ)か否かを判断した上で認定を行うこととなる。

(参考) 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件 (衆議院総務委員会)

- 1 (略) 「地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況」にあり、かつ「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」との要件を十分に踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地区においてのみ認定・設立されることとなるよう、過疎地域の基準その他の定量的な基準を参考にすることを含め、必要な措置を講ずること。

- 都道府県知事は、国会の決議の趣旨を踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地域において特定地域づくり事業協同組合の認定を行う必要がある。

地域づくり人材

(定義)

第二条 (略)

2 この法律において「地域づくり人材」とは、地域人口の急減に直面している地域において就労その他の社会的活動を通じて地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材をいう。

3・4 (略)

- 地域づくり人材は、「人口急減地域において就労その他の社会的活動を通じて、地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材」とされており、地域の産業に従事する者やNPO等の社会貢献活動に従事する者など地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材であれば幅広く含まれる。

- 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員として雇用される地域づくり人材については、
 - ・地方への移住を希望する都市部在住の若者
 - ・地域おこし協力隊として活躍し、任期を終えた若者
 - ・特定地域づくり事業協同組合の地区内に居住している若者などが挙げられる。

(参考) 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件 (衆議院総務委員会)

2 特定地域づくり事業協同組合がその職員となる無期雇用派遣労働者を募集・採用するに当たっては、できる限り当該人口急減地区外の人材の移住や定住が促進されるよう、必要な各種施策を講ずること。(略)

- 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員として雇用される地域づくり人材については、移住者のみならず、組合の地区内に居住している者も含まれるが、衆議院総務委員会決議、参議院総務委員会附帯決議を踏まえ、派遣職員を募集・採用するに当たっては、できる限り地区外の人材を雇用するよう努める必要がある。また、市町村及び都道府県は、特定地域づくり事業協同組合ができる限り地区外から派遣職員を採用することができるよう、移住・定住支援策を講じる必要がある。市町村及び都道府県が移住・定住支援策を講じる場合、移住・定住対策に係る特別交付税措置を活用することができる。

特定地域づくり事業協同組合

(定義)

第二条 (略)

3 この法律において「特定地域づくり事業協同組合」とは、次条第一項の認定を受けた事業協同組合(中小企業等協同組合法(昭和二十四年法律第百八十一号)第三条第一号に規定する事業協同組合をいう。以下同じ。)をいう。

- 認定の対象団体は「中小企業等協同組合法(以下「法」という)に基づく事業協同組合」とされている。
- 事業協同組合は、「中小企業者が相互扶助の精神に基づき協同して経済事業を行うことによって、経営の近代化、合理化、取引条件の改善、競争力の維持・強化を図るもの」とされている。事業協同組合制度について、特に留意すべき事項は以下の通り。

【事業協同組合制度の留意事項】

(1)事業内容<法第9条の2>

- ・共同生産、加工、購入、販売、運送、保管等の組合員の共同事業 等
- ・組合員の利用に支障がない場合に限り、組合員以外の者にその事業を利用させることができる。ただし、1事業年度における組合員以外の者の事業の利用分量の総額は、その事業年度における組合員の利用分量の総額の20/100を超えてはならない。

(2)組合員の資格<法第8条>

- ・地区内で商業、工業、鉱業、運送業、サービス業等を行う小規模の事業者で、定款で定めるもの。
- ※小規模の事業者:原則として資本金又は出資金が3億円(小売業又はサービス業は5千万円、卸売業は1億円)を、又は従業員数が300人(小売業は50人、卸売業又はサービス業は100人)を超えない事業者
- ※上記の要件を超える事業者(農協等)であっても、当該事業者の競争力、市場支配力、地域経済の実情等諸般の実態を検討した上で、都道府県の判断で明らかに大企業ではないと考えられる場合は、組合員となることができる。
- ※市町村は組合員にはなれない。

(3)設立要件<法第24条、第27条から第32条まで>

- ・発起人4人以上が必要。行政庁の認可が必要

(4)出資<法第10条>

- ・組合員は、出資1口以上を有しなければならない。1組合員の出資口数は、原則、出資総口数の25/100を超えてはならない。

(5)所管行政庁<法第111条>

- ・1都道府県の区域を地区とする場合:都道府県知事

- 事業協同組合の設立の認可については、都道府県担当部局、都道府県中小企業団体中央会と十分相談することが重要である。参考資料として、「2018-2019 中小企業組合ガイドブック」(全国中小企業団体中央会)を参照されたい。

特定地域づくり事業

第二節 特定地域づくり事業

第十条 特定地域づくり事業協同組合は、その地区において地域づくり人材が地域社会及び地域経済の重要な担い手としてその能力を十分に発揮することができるよう、地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会を提供する事業を行う。

2 特定地域づくり事業協同組合は、前項の事業のほか、中小企業等協同組合法第九条の二第一項の規定にかかわらず、その地区で活躍する地域づくり人材の確保及び育成並びにその活躍の推進のための事業を企画し、及び実施することができる。

(労働者派遣法の特例)

第十八条 特定地域づくり事業協同組合は、労働者派遣法第五条第一項の規定にかかわらず、(略)厚生労働大臣に届け出て、(略)その雇用する職員(期間を定めないで雇用する職員に限る。)のみを対象として(略)労働者派遣事業(略)を行うことができる。

2～6 (略)

(区域外派遣の禁止)

第十九条 特定地域づくり事業協同組合は、前条第一項の規定による労働者派遣事業に関し、職員を当該特定地域づくり事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の区域外の事業所に派遣してはならない。

○ 特定地域づくり事業協同組合が行う「特定地域づくり事業」は、

① 地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会を提供する事業

(マルチワーカー(季節毎の労働需要等に応じて複数の事業者の事業に従事)の労働者派遣事業、無料職業紹介事業[※]等)

② 地域づくり人材の確保及び育成並びにその活躍の推進のための事業の企画・実施

(移住支援事業 等)

とされている。 ※ 無料職業紹介事業を実施する場合、職業安定法に基づく届出又は許可が必要。

○ 特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業については、以下の点に留意が必要。

・特定地域づくり事業協同組合が届出で実施できる労働者派遣事業は無期雇用職員に係るものに限定。

(有期雇用職員に係る労働者派遣事業を実施する場合は労働者派遣法の許可が必要。)

・労働者派遣事業は特定地域づくり事業協同組合の地区が属する市町村の区域内の事業所に限定。

・労働者派遣法第4条では、建設業務(林業のうち地ごしらえ、植栽作業を含む)、警備業務等が派遣禁止業務として規定。

(直接建設作業に従事しない雪かきや、災害時の土砂の撤去等の作業は建設業務に該当しない。)

・中小企業等協同組合法第9条の2において、組合員以外の事業者への派遣は組合員の利用分量の総額の20/100以内と規定。

○ 農林水産業、観光業などの収益事業や、買い物支援、コミュニティバスの運行などの公益的な事業は、直接、特定地域づくり事業として位置づけられていない。これは、これらの事業を直接行うのはあくまで地域内の事業者であり、特定地域づくり事業協同組合は、地域内の事業者の人材の確保等を支援することが目的であるとの考え方による。

(特定地域づくり事業協同組合の派遣職員は、派遣先事業者の収益事業や公共的事業に従事することとなる。)

特定地域づくり事業協同組合の認定手続

(認定)

第三条 (略)

2 (略)

3 都道府県知事は、第一項の認定の申請をした事業協同組合が次に掲げる基準のいずれにも適合すると認めるときは、その認定をするものとする。

一 その地区が次のいずれにも該当すること。

イ 一の都道府県の区域を越えない地区であつて、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地区であること。

ロ その人口規模、人口密度及び事業所の数並びにその経済的社会的状況に照らし、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。

二 その行おうとする特定地域づくり事業が次のいずれにも該当すること。

イ その実施に関する計画が、特定地域づくり事業が適正に行われることを確保する見地から適当であり、かつ、当該事業協同組合の職員の就業条件に十分に配慮されていると認められること。

ロ 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。

三 その行おうとする特定地域づくり事業を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

四 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。

4 都道府県知事は、(略)事業協同組合が(略)労働者派遣事業を行おうとするものであるときは、(略)前項第三号の基準に適合するかどうかを判断するに当たって、(略)労働者派遣法(略)第七条第一項第二号から第四号までに掲げる基準を参酌するものとする。

5 都道府県知事は、第一項の認定をしようとするときは、あらかじめ同項の認定の申請をした事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の長の意見を聴かなければならない。

6 (略)

○ 事業協同組合の申請に基づき、法に定める以下の基準に適合する事業協同組合を都道府県知事が認定<10年更新制>

① 一の都道府県の区域内で自然的経済的社会的条件からみて一体である地区

② 経済的社会的状況に照らし特に支援が必要な地区

③ 事業の適正な実施が可能

④ 職員の就業条件に十分に配慮

⑤ 地域社会の維持及び地域経済の活性化に特に資する

⑥ 経理的・技術的な基礎を有する

⑦ 組合・関係事業者団体・市町村との間の十分な連携協力体制

○ 都道府県知事は、認定をしようとするときは、申請をした事業協同組合の地区が属する市町村の長の意見を聴取

特定地域づくり事業協同組合の認定基準①

一 その地区が次のいずれにも該当すること。

イ 一の都道府県の区域を越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地区であること。

ロ その人口規模、人口密度及び事業所の数並びにその経済的社会的状況に照らし、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。

- 地区の範囲については、都道府県の区域を越えなければ、市町村単位、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単位などが考えられるが、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必要がある。
- 支援の必要性については、当該地区における人口規模、人口密度、事業所の数などの指標について、例えば、県内の関連する指標と比較しつつ、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、都道府県知事が地域の実情に応じて判断することが考えられる。

(区域外派遣の禁止)

第十九条 特定地域づくり事業協同組合は、前条第一項の規定による労働者派遣事業に関し、職員を当該特定地域づくり事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の区域外の事業所に派遣してはならない。

(認定等の条件)

第七条 第三条第一項の認定、第五条第一項の変更の認定及び前条第二項の有効期間の更新には、この法律の目的を達成するため必要があると認めるときは、特定地域づくり事業協同組合がその職員をその地区外において事業を行う者の事業に従事させる場合における地域の限定又は地区外において事業を行う者の利用分量の総額の制限その他必要な条件を付し、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、第三条第一項の認定の趣旨に照らして、又は特定地域づくり事業の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該認定を受ける事業協同組合に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

(参考) 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件 (衆議院総務委員会)

- 1 (略) 「地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況」にあり、かつ「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」との要件を十分に踏まえ、真に地域づくり人材の不足している地区においてのみ認定・設立されることとなるよう、過疎地域の基準その他の定量的な基準を参考にすることを含め、必要な措置を講ずること。

- 特定地域づくり事業協同組合の地区を市町村内の一部の地域とする場合、当該地区内のみでは職員の派遣先となる事業者を確保できない可能性もあることから、当該地区が含まれる市町村の範囲内で派遣ができることとされている。
ただし、このような場合であっても、特定地域づくり事業協同組合は主として地区内で事業を行うべきものであることから、地区外の事業者の利用が過度なものとならないよう地域や利用分量の制限を条件として付すことができることとされている。
- 衆議院総務委員会決議、参議院総務委員会附帯決議の趣旨を踏まえ、都道府県知事は、「真に地域づくり人材の不足している地区」において特定地域づくり事業協同組合の事業が行われるよう認定等を行う必要がある。

特定地域づくり事業協同組合の認定基準②

二 その行おうとする特定地域づくり事業が次のいずれにも該当すること。

イ その実施に関する計画が、特定地域づくり事業が適正に行われることを確保する見地から適当であり、かつ、当該事業協同組合の職員の就業条件に十分に配慮されていると認められること。

- 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」、「利用料金の水準が適正な範囲であること」等について、都道府県知事が確認することが考えられる。

具体的な確認事項として、以下に掲げる事項等が挙げられる。

- ・派遣先を確保できる見込みがあるか。 ・派遣職員を確保できる見込みがあるか。
- ・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か。※
- ・収支計画が継続的に事業運営する上で適正なものとなっているか。
- ・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か。最低賃金以上の水準となっているか。 ・市町村等からの財政支援の見込みがあるか。

※ 「特定地域づくり事業の適正な実施が確保される場合」、「地域社会の維持及び地域経済の活性化に特に資する場合」に該当するものとはいえない運営が見込まれる場合、特定地域づくり事業協同組合として認定することは適切ではない。また、認定後にこれらの運用がなされていることが明らかになった場合、認定の取消しもあり得る。不適切な運用の事例としては以下の事例が挙げられる。これらの事例のほか、これらの事例に類する場合や、法律の趣旨に照らして不適正な運営と認められる場合についても同様である。

【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

(なお、労働者派遣法第40条の9では、派遣先が、当該派遣先を離職した者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止している。)

【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

- 国庫補助制度においては、制度の健全な運用を確保するための仕組みとして、交付金の対象となる派遣職員人件費について、当該派遣職員の一の派遣先での年間労働時間が年間総労働時間の理論値の8割以内となる派遣職員の人件費が対象とされている。

特定地域づくり事業協同組合の認定基準③

(参考) 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件(衆議院総務委員会)

11 人口急減地域において特定地域づくり事業協同組合の職員が安心して働き、扶養する家族を含めて安心して生活を営むことができるよう、当該地域における適正な水準の給与及び手当等の確保その他の適切な労働・生活環境が確保されるよう必要な措置を講ずること。

- 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、都道府県知事が確認することが考えられる。
なお、衆議院総務委員会決議、参議院総務委員会附帯決議では、当該地域における適正な水準の給与及び手当等の確保その他の適切な労働・生活環境が確保されるよう必要な措置を講ずることが求められている。

具体的な確認事項として、以下に掲げる事項等が挙げられる。

- ・派遣職員の給与について、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か。
(給与等に関しては、派遣労働者の同一労働同一賃金に留意する必要があり、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式により、派遣労働者の待遇を確保することとされている。)
- ・社会保険・労働保険に加入しているか。
- ・教育訓練、職員相談の体制が整備されているか。
- ・労働安全衛生教育の実施体制が整備されているか。

二 その行おうとする特定地域づくり事業が次のいずれにも該当すること。

- 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。

- 地域社会の維持及び地域経済の活性化に特に資することについては、派遣先事業者の数、派遣先事業者の事業内容、地区外からの人材の確保の見通し等を踏まえて、都道府県知事が判断することが考えられる。

特定地域づくり事業協同組合の認定基準④

三 その行おうとする特定地域づくり事業を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

4 都道府県知事は、(略)事業協同組合が(略)労働者派遣事業を行おうとするものであるときは、(略)前項第三号の基準に適合するかどうかを判断するに当たって、(略)労働者派遣法(略)第七条第一項第二号から第四号までに掲げる基準を参酌するものとする。

○ 経理的・技術的な基礎については、労働者派遣法の許可基準を参酌した上で、都道府県知事が判断することとなる。

(参考)労働者派遣事業の許可基準

イ (略)

ロ 法第7条第1項第2号の要件(申請者が当該事業の派遣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ものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。)

(イ) 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

a 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を定めていること。

b 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。

c 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。

d 教育訓練の時期・頻度・時間数等

e 教育訓練計画の周知等

(ロ) 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

a 派遣元責任者に関する判断

b 派遣元事業主に関する判断

c 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

ハ 法第7条第1項第3号の要件(個人情報を適正に管理し、派遣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。)

a 個人情報管理の事業運営に関する判断

b 個人情報管理の措置に関する判断

ニ 法第7条第1項第4号の要件(ロ及びハの他、申請者が当該事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること。)

(イ) 財産的基礎に関する判断

(ロ) 組織的基礎に関する判断

(ハ) 事業所に関する判断

(ニ) 適正な事業運営に関する判断

(参考)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件(衆議院総務委員会)

4 特定地域づくり事業協同組合の認定に当たっては、労働者派遣事業の運営に関して十分な専門性及び人的体制が確保されていることを確認するとともに、そのために必要な措置及び支援策を講ずること。

○ 都道府県知事は、衆議院総務委員会決議、参議院総務委員会附帯決議を踏まえ、労働者派遣事業の運営に関して十分な専門性及び人的体制が確保されていることを確認するとともに、そのために必要な措置及び支援策を講ずる必要がある。

特定地域づくり事業協同組合の認定基準⑤

○ 労働者派遣法の許可基準を参酌する上で、特に留意すべき事項として、財産的基礎の取扱いがある。

労働者派遣事業の許可基準

(イ) 財産的基礎に関する判断

a 許可申請事業主に関する財産的基礎

許可申請事業主についての財産的基礎の要件については以下のとおりとする。

- (a) 資産(繰延資産及び営業権を除く。)の総額から負債の総額を控除した額(以下「基準資産額」という。)が2,000万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う(ことを予定する)事業所の数を乗じた額以上であること。
- (b) (a)の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。
- (c) 事業資金として自己名義の現金・預金の額が1,500万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う(ことを予定する)事業所の数を乗じた額以上であること。
- (d) (e) (f) (略)

b 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置

小規模派遣元事業主であってaの(a)、(b)又は(c)の要件を満たさない者に係る財産的基礎に関する判断については以下のとおりとする。

ただし、平成28年9月30日以降は、改正法附則第6条第1項の規定により引き続き行うことができることとされた労働者派遣事業を行っている者からの申請に限るものとする(略)。

(a) 常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主の財産的基礎(当分の間の措置)

平成27年9月30日から当分の間の措置として、1つの事業所(略)のみを有し、常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主に対しては、財産的基礎に関する判断基準について以下のとおりとする。

- i (略) 基準資産額(略)について1,000万円以上であることとする。
- ii iの基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。
- iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が800万円以上であることとする。
- iv、v (略)

○ 許可基準において定められた財産的基礎の基準額については、万が一労働者派遣事業の運営が困難になった場合であっても、一定期間派遣労働者に対する賃金支払いが担保されるようにするとの考え方が背景にある。

(参考)平成29年度の派遣労働者の賃金(8時間換算)(平均) 13,831円(平成29年度労働者派遣事業報告の集計結果)

○ 当該事業協同組合の運営に要する財産的基礎については、労働者派遣法の許可基準の考え方、当該事業協同組合の派遣労働者数、給与水準、特定地域づくり事業協同組合の派遣職員人件費に対しての補助金等の見込み等を踏まえ、都道府県知事が判断することとなる。

特定地域づくり事業協同組合の認定基準⑥

四 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。

- 特定地域づくり事業協同組合、関係事業者団体及び市町村は、特定地域づくり事業や、そ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連携協力体制を確保する必要がある。ここでいう関係事業者団体とは、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合、商工会議所、商工会等のことをいう。
- 具体的には、関係事業者団体は、組合員として参加することや、地域の労働需要を把握し、特定地域づくり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が求められる。
- 特定地域づくり事業協同組合が連携協力体制を構築すべき事業者団体は、あくまでも組合の事業に密接に関係する事業者団体であって、地区内に存在するあらゆる事業者団体との連携協力体制を求めるものではない。
- また、市町村は特定地域づくり事業協同組合と関係者との調整に助言・協力することや、特定地域づくり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が求められる。

特定地域づくり事業協同組合の運営に関する監督

(国及び地方公共団体の援助)

第十五条 国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合に対し、(略)必要な情報の提供、助言、指導その他の援助を行うものとする。

2 国は、都道府県に対し、(略)必要な情報の提供、助言その他の援助を行うものとする。

3 都道府県は、市町村に対し、(略)必要な情報の提供、助言その他の援助を行うものとする。

(事業計画等)

第十一条 特定地域づくり事業協同組合は、毎事業年度、総務省令で定めるところにより、特定地域づくり事業に関し事業計画及び収支予算を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。(略)

2 特定地域づくり事業協同組合は、総務省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、特定地域づくり事業に関し事業報告書及び収支決算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。

(報告徴収及び立入検査)

第十二条 都道府県知事は、この法律の施行に必要な限度において、特定地域づくり事業協同組合に対し必要な報告を求め、又はその職員に、特定地域づくり事業協同組合の事務所その他の事業所に立ち入らせ、特定地域づくり事業の実施状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

2・3 (略)

(適合命令及び改善命令)

第十三条 都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が、第三条第三項各号に掲げる基準のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、措置を講ずべき期限を示して、当該基準に適合するために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 都道府県知事は、前項に定めるもののほか、特定地域づくり事業協同組合又はその役員若しくは職員がその業務の遂行に関しこの法律の規定に違反したと認めるときその他特定地域づくり事業協同組合の業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、措置を講ずべき事項及び期限を示して、人的体制の改善、違反の停止その他の業務の運営の改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

(事業停止命令)

第十四条 都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が第九条第二項各号のいずれかに該当するときは、当該特定地域づくり事業協同組合に対し、期間を定めて、その行う特定地域づくり事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

2 (略)

(認定の失効等)

第九条 (略)

2 都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合が次の各号のいずれかに該当するときは、第三条第一項の認定を取り消すことができる。

一～六 (略)

3 (略)

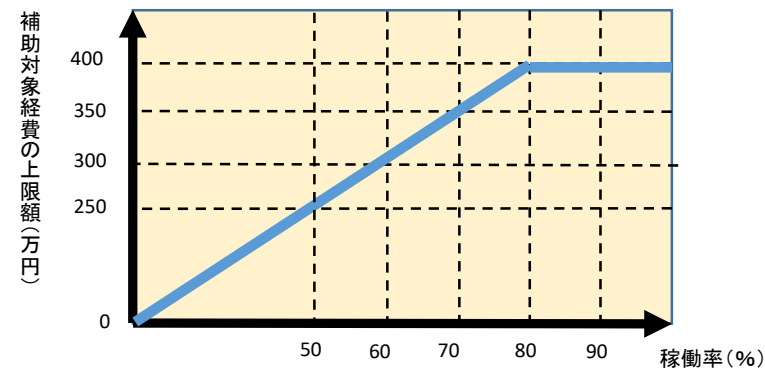
- 都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合に対して、助言・指導、毎事業年度の事業計画等の提出、報告徴収・立入検査、適合命令・改善命令、事業停止命令、認定の取消しといった権限を有している。また、市町村に対する助言等の権限を有している。
- 国は、特定地域づくり事業協同組合に対する助言・指導等、都道府県に対する特定地域づくり事業協同組合の認定及び監督に係る事務に関する助言等の権限を有している。

特定地域づくり事業協同組合に対する財政支援の概要

【国庫補助】

- 名称「特定地域づくり事業推進交付金」(予算計上:内閣府、執行:総務省)
- 組合運営費の1/2の範囲内で公費支援(国1/2、市町村1/2)
- 対象経費は、①派遣職員人件費、②事務局運営費
 - ・対象経費の上限額 派遣職員人件費 400万円/年・人、事務局運営費 600万円/年
- 令和3年度予算額 5億円
- 制度の健全な運用を確保するための仕組み
 - ① 複数の事業者への職員派遣
 - ・派遣職員の一の事業者での労働時間は総労働時間の8割以内
 - ② 労働需要に応じた職員の確保
 - ・派遣職員の稼働率が8割未満の場合は上限額を稼働率に応じて漸減

<稼働率に応じた派遣職員人件費の補助対象経費の上限額>



【地方財政措置】

- 特定地域づくり事業推進交付金に係る地方負担(措置率1/2)
 - 特定地域づくり事業協同組合の設立支援に関する地方単独事業に係る市町村負担(対象経費の上限額 300万円、措置率1/2)
- ※ 既存の移住・定住対策に係る特別交付税措置(措置率1/2(財政力補正あり)等)も活用可能。

<1組合当たりの財政支援のイメージ>

派遣職員6名 運営費2,400万円/年



1/2

利用料金収入(1,200万円)

1/2

市町村助成 1,200万円

(1,200万円のうち、国交付金600万円 市町村負担分600万円)
市町村負担分600万円のうち、特別交付税措置300万円

地方公務員の特定地域づくり事業への従事

(地方公務員の特定地域づくり事業への従事)

第十七条 一般職の地方公務員は、特定地域づくり事業に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者(地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第三十八条第一項の許可の権限を有する者をいう。)において認める場合には、給与を受け、又は受けずに、特定地域づくり事業に従事することができるものとする。

(参考)地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)

(営利企業への従事等の制限)

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則)で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

2 (略)

- 第17条は、地方公務員が公務外で特定地域づくり事業に従事しようとする場合を想定し、地方公務員が組合の事業に従事することができることを確認的に定めたものである。
- 衆議院総務委員会決議(参議院総務委員会附帯決議も同様)を踏まえ、地方公共団体の任命権者は、職員が公務外で特定地域づくり事業に従事する場合には、当該職員の自主性を損なうことのないよう配慮する必要がある。

(参考)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件(衆議院総務委員会)

14 地方公共団体の任命権者は、その職員である一般職の地方公務員が公務外で特定地域づくり事業に従事する場合には、当該職員の自主性を損なうことのないよう配慮しなければならないこと。

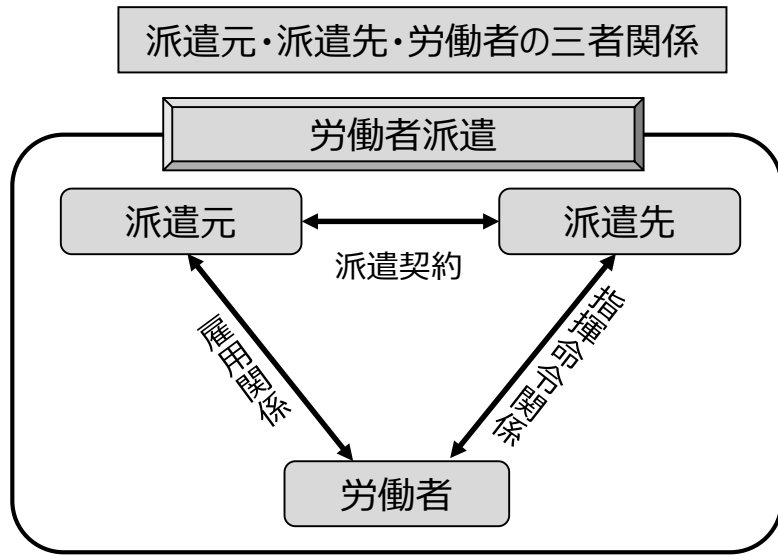
労働者派遣法の特例①

(労働者派遣法の特例)

第十八条 特定地域づくり事業協同組合は、労働者派遣法第五条第一項の規定にかかわらず、(略)厚生労働大臣に届け出て、(略)その雇用する職員(期間を定めずに雇用する職員に限る。)のみを対象として(略)労働者派遣事業(略)を行うことができる。

2~6 (略)

- 労働者派遣法に基づく労働者派遣事業(無期雇用職員に限る)を許可ではなく、届出で実施することが可能。
- 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。



※労働者派遣契約 (派遣契約)

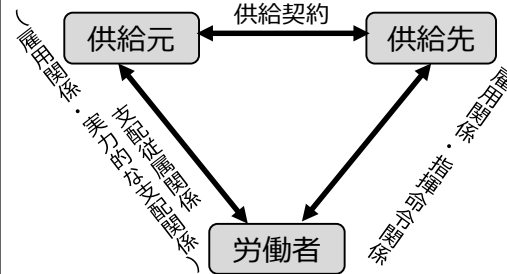
派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

※労働者供給については、職業安定法の規定により業として行うことが禁止されている。

※労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

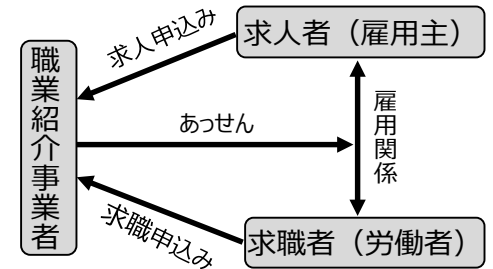
- 労働者派遣事業の届出については、都道府県労働局と十分相談することが重要である。手続きの詳細は、今後厚生労働省が示す省令や通知を参照いただきたい。

(参考1) 労働者供給

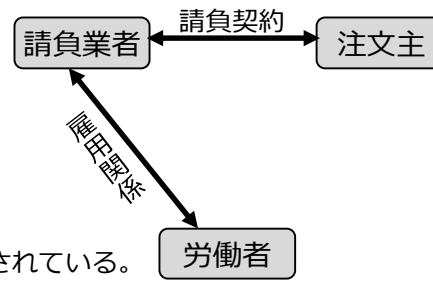


※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

(参考2) 職業紹介

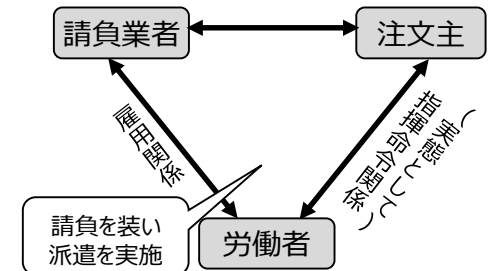


(参考3) 請負



(参考4) 偽装請負

(法的には労働者派遣に該当)
(形式上は) 請負契約



労働者派遣法の特例②

○ 特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業については、原則として、労働者派遣法(以下「法」という。)の規定が適用される。

【労働者派遣法の留意事項】

(1)派遣禁止業務<法第4条>

- ・①港湾運送業務、②建設業務(林業のうち地ごしらえ、植栽業務を含む。直接建設作業に従事しない雪かきや、災害時の土砂の撤去等の作業は除く。)、③警備業務については、労働者派遣事業を行うことができない。
- ・④病院等における医療関連業務については、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の場合等(医業については、これらのほか、就業場所がへき地である場合等)に限って行うことが可能。

(2)キャリアアップ措置<法第30条の2>

- ・派遣元事業主は、派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを行わなければならない。

(3)同一労働同一賃金<法第30条の3等>

- ・派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式(派遣先の通常の労働者との均等・均衡方式)、労使協定方式(一定の要件を満たす労使協定による待遇)により、公正な待遇を確保しなければならない。

(4)待遇に関する事項等の説明<法第31条の2>

- ・派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、「派遣労働者として雇用した場合の賃金額の見込み」、「事業運営に関する事項」、「労働者派遣制度の概要」等について説明しなければならない。

(5)離職後1年以内の労働者派遣の禁止<法第35条の5、第40条の9>

- ・ある事業者を離職した労働者を離職後1年以内に当該事業者へ派遣労働者として派遣すること、当該事業者が派遣労働者として受け入れることを禁止。(60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外。)

(6)その他派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置<法第24条の3、第31条、第36条、第37条、第40条から第42条まで、第44条、第45条>

- ・派遣元事業主は、個人情報の保護、適正な派遣就業の確保、派遣元責任者(製造業務に派遣する場合は専門の責任者)の選任、派遣元管理台帳の作成・記載等に関する義務を履行しなければならない。

<派遣元責任者の要件>

①次のいずれかに該当する者であること

- ・成年に達した後、3年以上の雇用管理の経験を有する者
- ・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
- ・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
- ・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

②派遣元責任者講習を受講した者であること ③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 等

- ・派遣先は、適正な派遣就業の確保、派遣先責任者(製造業務に派遣を受け入れる場合は専門の責任者)の選任、派遣先管理台帳の作成・記載等に関する義務を履行しなければならない。
- ・労働基準法、労働安全衛生法等の適用については、原則として派遣中の労働者を雇用している派遣元の使用人が責任を負う立場にあるが、派遣中の労働者の保護に欠けることのないようにする観点から、一定の規定についてその責任を派遣元及び派遣先の事業主に分配。

(7)相談・援助、指導監督等<法第48条から第49条の3まで、第52条、第53条>

- ・違法事案に対する派遣労働者等の申告(当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止)、派遣労働者等に対する相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員による専門的な助言
- ・違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等

労働関係法令等の遵守①

(労働者派遣法の特例)

第十八条 (略)

2 (略)

3 特定地域づくり事業協同組合は、この法律及び労働者派遣法その他の労働に関する法令を遵守するとともに、第一項の規定による労働者派遣事業の適正な実施に努めなければならない。

4 国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合が法令を遵守し及び第一項の規定による労働者派遣事業を適正に実施するために必要な助言、指導その他の措置を講ずるものとする。

5・6 (略)

- 特定地域づくり事業協同組合は、人口急減地域特定地域づくり推進法、労働者派遣法、その他の労働関係法令を遵守しなければならない。
- 国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合が法令を遵守し、労働者派遣事業を適正に実施するよう助言等を行う。
- 労働者派遣法等の運用について、衆議院総務委員会決議において、以下の措置が求められている(参議院総務委員会附帯決議も同様)ことから、労働条件の明示、時間外労働の制限、派遣労働者の直接雇用の推進、教育訓練の実施その他の労働者の保護に関する法制度について、十分な情報提供を行う必要がある。

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件(衆議院総務委員会)

3 特定地域づくり事業協同組合の職員が地域づくり人材として特定地域づくり事業に従事しつつ適切に将来のキャリア形成を図ることの重要性に鑑み、特定地域づくり事業協同組合において、職員本人の希望に適合する就業の機会の確保のための配慮、特定の事業に従事する期間の確保、必要な教育訓練・キャリアコンサルティングの実施等の取組が行われるよう、所要の措置を講ずること。

5 特定地域づくり事業協同組合が、教育訓練・キャリアコンサルティングの実施その他の労働者派遣法において義務付けられている業務の一部を第三者に委託する場合には、本来、当該組合が責任を持って同法上の義務を果たすべきものであることに鑑み、これらの委託した業務が職員の能力向上及びキャリア形成に資するよう適切に管理・運用されるよう必要な措置を講ずること。

6 政府及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合に対し、労働条件の明示、時間外労働の制限、派遣労働者の直接雇用の推進、教育訓練の実施その他の労働者の保護に関する法制度について、十分な情報提供を行うこと。

【労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)】

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。(略)

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、(略)、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(略)とする。

労働関係法令等の遵守②

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件（衆議院総務委員会）

- 7 特定地域づくり事業協同組合がその職員を採用するに当たっては、組合の事業計画の内容、組合員の行う事業に係る業務又は事務の内容、想定される派遣先の業務又は事務の内容、待遇等について、その者に対し十分な事前説明が行われるよう適切に指導すること。
- 8 特定地域づくり事業協同組合がその組合員として新たな事業者を加入させようとする場合には、事前に職員の意見を聴取すること等の職員の理解を得るための措置が講じられるよう、適切に対処すること。
- 9 特定地域づくり事業協同組合が雇用する職員の雇用の継続、従事する業務の内容、労働条件等に重大な影響を及ぼす程度に事業内容を変更しようとする場合には、職員に対し、事前に十分な説明を行い、理解と同意を得るよう指導すること。この場合において、都道府県知事は、新たな事業計画を受理する際には、特定地域づくり事業協同組合がその職員に対し事前に十分な説明を行うべきことを指導すること。
- 10 特定地域づくり事業協同組合の職員が従事する特定地域づくり事業は、地区によってはその内容が多種多業にわたる可能性があることから、特定地域づくり事業協同組合が職員の労働安全衛生の確保に特に注意を払い、事前の労働安全衛生教育の実施など組合員とも連携して十分な安全対策がなされるよう必要な措置を講ずること。

【労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）】

（安全衛生教育）

第五十九条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2 （略）

- 12 特定地域づくり事業協同組合が、その職員を派遣する場合、安定的かつ継続的に就業先の提供を行うことができるよう、関係事業者団体との間の情報の共有の促進その他必要な措置を講ずること。また、事業協同組合が新たな就業機会を提供できない場合であっても、職員の雇用及び賃金の支払の維持を図るための措置、休業手当の支払等の労働関係法令に基づく雇用者責任を適切に果たすことができるための知識の普及その他必要な措置を講ずること。

【労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）】

（休業手当）

第二十六条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

- 13 特定地域づくり事業協同組合において、新たな就業機会を提供できないことのみを理由としてその職員を解雇した場合、その職員の就業条件に十分に配慮していない場合など、不適切な行為が認められた場合には、業務改善命令その他所要の措置を講ずること。また、特定地域づくり事業協同組合において、労働者派遣法その他の労働関係法令違反が認められた場合には、労働者派遣法に基づいて事業廃止命令その他所要の措置を講ずるとともに、事業廃止命令を受けた特定地域づくり事業協同組合については速やかにその認定を取り消すなど適切に対処すること。

【派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年厚生労働省告示第137号）】

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

(4) 労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項

イ 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者（略）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。