

# 労働者派遣を受け入れるときの主なチェックリスト

## 【派遣先用（国・地方公共団体の機関以外）】

### 【利用上の注意】

- ① このチェックリストは、国及び及び地方公共団体（行政執行法人及び特定地方独立行政法人を含む。）の機関以外の者が派遣先となる場合のものであります。
- ② このチェックリストは、労働者派遣を受け入れるに当たって、重要な事項のうち特にポイントとなることのみを列挙したものです。労働者派遣の受入れに当たっては、本チェックリストだけでなく、次の③に列挙した法令等を十分に確認・理解してください。
- ③ このチェックリストでは、法令等の名称について以下のとおり略して示しています。
- 法：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）  
 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保護等に関する法律施行令（昭和61年政令第95号）  
 則：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）  
 派遣先指針：派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）  
 37号告示：労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示（昭和61年労働省告示第37号）  
 要領：労働者派遣事業関係業務取扱要領（2019年9月14日施行版）

厚生労働省HPでご確認ください [https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyuhaken/youryou\\_h24/index.html](https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyuhaken/youryou_h24/index.html)

| 確認機関名   | 確認日 | 令和 | 年 | 月 | 日 |
|---|-----|----|---|---|---|
| <b>1 適用除外業務について</b>   |     |    |   |   |   |
| <p><b>派遣労働者に従事させてはならない業務を確認の上で、労働者派遣を受け入れていますか？</b></p> <p>労働者派遣の受入れに当たっては、次の業務に従事させてはならないこととされています（法第4条第3項）。</p> <p>(1) 港湾運送業務（法第4条第1項第1号）<br/>           (2) 建設業務（法第4条第1項第2号）<br/>           (3) 警備業法第2条第1項各号に掲げる業務（法第4条第1項第3号）<br/>           (4) その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務（法第4条第1項第3号）</p> <p>※（4）の政令で定める業務は次の①から⑧までに該当する業務です。<br/>           ただし、これらに該当する業務であっても、紹介予定派遣をする場合、産前産後休業・育児休業等、介護休業等の代替として労働者派遣を受け入れる場合、①にあつては派遣労働者の就業場所がへき地である場合その他令・則等の定めるところによる場合は、労働者派遣の受入れが可能です。当該労働者派遣の受入れが可能とされる業務の具体的な内容等の詳細は、令第2条（同条に基づく省令の規定及び当該省令に基づく告示の規定を含む。）及び要領第2によりご確認ください。</p> <p>① 医師法第17条に規定する医業<br/>           ② 歯科医師法第17条に規定する歯科医業<br/>           ③ 薬剤師法第19条に規定する調剤の業務<br/>           ④ 保健師助産師看護師法第2条・第3条・第5条・第6条・第31条第2項に規定する業務<br/>           ⑤ 栄養士法第1条第2項に規定する業務<br/>           ⑥ 歯科衛生士法第2条第1項に規定する業務<br/>           ⑦ 診療放射線技師法第2条第2項に規定する業務<br/>           ⑧ 歯科技工士法第2条第1項に規定する業務</p>   |     |    |   |   | □ |
| <b>2 派遣元事業主以外の労働者派遣を行う事業主からの労働者派遣の受入れの禁止について</b>  |     |    |   |   |   |
| <p><b>労働者派遣を受け入れるに当たり、労働者派遣事業を行う事業主が厚生労働大臣から労働者派遣事業の許可を受けていることを確認しましたか？</b></p> <p>派遣元事業主（法第5条第1項に規定する許可を受けて労働者派遣事業を行う事業主）以外の者からの労働者派遣の受入れは禁止されています（法第24条の2）。派遣元事業主は、労働者派遣契約（労働者派遣をすることを約する契約をいいます。）の締結に当たって、派遣先に許可証の許可番号の明示をしなければならず（法第26条第3項、要領第6の2（4））、派遣先は、当該明示の内容を労働者派遣契約の事項を記載した書面に記載しなければなりません（則第21条第4項）。</p> <p>※ 派遣元事業主の許可の有無及び許可番号については、「人材サービス総合サイト」（厚生労働省運営、<a href="http://www.jinzai-sougou.go.jp/">http://www.jinzai-sougou.go.jp/</a>）でも確認できます。</p>   |     |    |   |   | □ |
| <b>3 派遣先事業所単位の期間制限について</b>  |     |    |   |   |   |
| <p><b>(1) 派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとに、現在の労働者派遣の受入れが、派遣可能期間を超える期間継続して行うものではないことを確認していますか？</b></p> <p>派遣先は、当該派遣先の事業所（※1）その他派遣就業の場所（※2）（以下「事業所等」といいます。）ごとの業務について、派遣元事業主（当該派遣先に労働者派遣を行うすべての派遣元事業主が対象です。）から「派遣可能期間」（3年（法第40条の2第2項）、延長可（同条第3項）。）を超える期間継続して労働者派遣を受け入れることは禁止されています（法第40条の2第1項）（「事業所単位の期間制限」といいます。）。</p> <p>※1 派遣受入れ期間制限ルールにおける「事業所」とは、職員の勤務する場所又は施設のうち、事業活動が行われる場所のことであり、相当の独立性を有するものです。具体的には、雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一であり、次の①から③までの要件に該当するか否かを勘案することによって判断します。</p> <p>① 事務所等、場所的に他の事業所から独立していること<br/>           ② 人事、経理、指導監督、働き方等、業務単位としてある程度の独立性を有すること<br/>           ③ 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること</p> <p>現在の雇用保険の適用事業所の状況については、以下の厚生労働省ホームページ（労働保険適用事業場検索）にてご確認ください。（なお、労働者派遣法の適用における「事業所」の判断は、常に雇用保険の適用事業所と同一であるわけではなく、あくまで上記①から③までの観点から実態に即して行うものです。雇用保険の適用については、上記①から③までの実態がある事業所でも、雇用保険の適用対象となる労働者がいないために適用事業所となっていない場合等もあり得るので留意してください。）<br/>           労働保険適用事業場検索：<a href="https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/daijin/hoken/980916_1a.htm">https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/daijin/hoken/980916_1a.htm</a></p> <p>※2 「その他派遣就業の場所」とは、事業を行っていない者が派遣先となる場合に当該労働者派遣の役務の提供を受ける場所を指し、例えば、個人宅が派遣先になる場合は当該家庭（居宅）を、大学の研究室が派遣先になる場合は、当該研究室を指します（要領第8の5(3)）。</p> <p>※3 次の①から⑥までに該当する労働者派遣は、事業所単位の期間制限の対象から除かれます。</p> <p>① 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣（法第40条の2第1項第1号）<br/>           ② 60歳以上の者に係る労働者派遣（法第40条の2第1項第2号、則第32条の5）<br/>           ③ 有期プロジェクト業務（事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの）に係る派遣労働者（法第40条の2第1項第3号イ）<br/>           ④ 日数限定業務（1か月の勤務日数が、通常の労働者の半分以下、かつ、10日以下であるもの）に係る労働者派遣（法第40条の2第1項第3号ロ）<br/>           ⑤ 産前産後休業、育児休業等をする労働者の業務に係る労働者派遣（法第40条の2第1項第4号、則第33条）<br/>           ⑥ 介護休業等をする労働者の業務に係る労働者派遣（法第40条の2第1項第5号、則第33条の2）</p> |     |    |   |   | □ |

|   |                          |
|---|--------------------------|
| <p>(2) <b>新たな労働者派遣契約の締結に当たって、あらかじめ事業所単位の期間制限の抵触日を派遣元事業主に通知しましたか？</b><br/> <b>労働者派遣を受け入れている事業所等において、派遣可能期間を延長した場合は、当該延長後の事業所単位の期間制限の抵触日を、派遣元事業主に通知しましたか？</b></p> <p>派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たって、あらかじめ、派遣元事業主に対し、労働者派遣を受け入れようとする事業所等について、当該労働者派遣が開始される日以後、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受け入れてはならないとする法第40条の2第1項の規定に抵触することとなる最初の日（「<b>事業所単位の期間制限の抵触日</b>」といいます。）について、誤りがないよう確認した上で、派遣元事業主に書面の交付等により通知しなければなりません（法第26条第4項、則第24条の2、要領第6の2（2））。</p> <p>また、事業所等ごとの派遣可能期間を延長（（3）参照）した場合も、速やかに、派遣元事業主に対し、当該延長後の事業所単位の期間制限の抵触日を書面の交付等により通知しなければなりません（法第40条の2第7項、則33条の6、要領第8の5（5））。</p> <p>※ 事業所単位の期間制限の抵触日の確認及び派遣元事業主への通知は、上記により適正に行ってください。一の事業所等において事業所単位の期間制限の抵触日が同時に複数存在することはなく、これは複数の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れている場合も同様です。</p>   | <input type="checkbox"/> |
| <p>(3) <b>事業所等ごとの派遣可能期間の延長を行う場合、あらかじめ派遣先の事業所の過半数労働組合等（※）の意見を聴いた上で、労働者派遣の受入れが開始された日から事業所単位の期間制限の抵触日の1月前の日までの間に行いましたか？</b></p> <p>派遣先の事業所等ごとの業務について、3年を超える期間継続して労働者派遣を受け入れようとするときは、労働者派遣の受入れが開始された日以後事業所単位の期間制限の抵触日の1月前の日までの間（「<b>意見聴取期間</b>」といいます。）に、3年を限り、派遣可能期間を延長することができます（法第40条の2第3項）。</p> <p>また、派遣可能期間の延長に当たっては、その事業所において、過半数労働組合等（※労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は民主的な方法による手続きで選出された労働者の過半数代表）の意見を意見聴取期間に聴く等、必要な対応を法令等に基づき行わなければなりません（法第40条の2第4項から第6項まで、則第33条の3から第33条の5まで、派遣先指針第2の15、要領第8の5（4））。</p>  | <input type="checkbox"/> |
| <p>(4) <b>事業所単位の期間制限に係るいわゆるクーリング期間について、事業所等において、労働者派遣を受け入れていない期間があるものの、当該期間も労働者派遣の受入れが継続するものとみなされれば事業所単位の期間制限に違反することとなる場合において、当該期間は、派遣可能期間の延長の手続きを回避することが目的ではなく、かつ、3か月を超えるもの、になっていますか？</b></p> <p>派遣先は、労働者派遣を受け入れていた事業所等ごとの業務について、新たな労働者派遣を受け入れる場合、当該新たな労働者派遣の開始と直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、継続して労働者派遣の役務の提供を受けていたものとみなされます（派遣先指針第2の14（3）、要領第8の5（3））。</p> <p>派遣先は、派遣可能期間の延長に係る手続きを回避することを目的として、労働者派遣の終了後3月が経過した後に再度労働者派遣を受け入れるような、実質的に労働者派遣の受入れを継続する行為は、事業所単位の派遣期間制限の適切な運用の趣旨に反します（派遣先指針第2の14（5）、要領第8の5（5））。</p>   | <input type="checkbox"/> |
| <b>4 派遣労働者個人単位の期間制限について</b>   |                          |
| <p>(1) <b>派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合において、個人単位の期間制限である3年を超えないものとなっていますか？</b></p> <p>派遣先は、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る受入れを行ってはなりません（法第40条の3）（「<b>個人単位の期間制限</b>」といいます。）。</p> <p>※1 個人単位の期間制限の延長はできません。<br/> ※2 「組織単位」は、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位より大きなものを想定（小規模の事業所等においては組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意。）し、名称にとらわれず実態で判断します（派遣先指針第2の14(2)）。<br/> ※3 「3(1)※3」の①から⑥までに該当する労働者派遣は、派遣労働者個人単位の期間制限の対象からも除かれます。</p>   | <input type="checkbox"/> |
| <p>(2) <b>個人単位の期間制限に係るいわゆるクーリング期間について、組織単位における同一の派遣労働者に関し、当該派遣労働者を受け入れていない期間があるが、当該期間も当該派遣労働者の受入れが継続するものとみなされれば個人単位の期間制限（3年）に違反することとなる場合において、当該期間は、派遣可能期間の延長の手続きを回避することが目的ではなく、かつ、3か月を超えるもの、になっていますか？</b></p> <p>派遣先は、労働者派遣を受け入れていた事業所等における組織単位ごとの業務について、同一の派遣労働者に係る新たな受入れをする場合、当該新たな受入れの開始とその直前の受入れの終了との間の期間が3月を超えない場合には、継続して当該派遣労働者を受け入れていたものとみなすこととされています（派遣先指針第2の14（4）、要領第8の6（4））。</p> <p>派遣先は、派遣可能期間の延長に係る手続きを回避することを目的として、労働者派遣の終了後3月が経過した後に再度当該派遣労働者を受け入れることは、個人単位の期間制限の適切な運用の趣旨に反します（要領第8の6（4））。</p>  | <input type="checkbox"/> |
| <b>5 請負等の適正な実施について</b>  |                          |
| <p><b>請負その他労働者派遣以外の名目で締結された契約に関し、当該契約の相手方（請負事業者等）が雇用する労働者に対し、当該労働者が業務に従事する際に当方（発注者等）から直接指揮命令を行い、当方が当該契約に基づき実質的に労働者派遣を受け入れることにならないよう、請負等は適正に実施されていますか？</b></p> <p>労働者派遣契約を締結した当事者は、法第26条第1項各号に規定された事項を定めることが義務付けられており、当該事項を定めずに請負その他労働者派遣以外の名目で締結された契約に基づいて労働者派遣の受入れが行われた場合は、同項をはじめその他の法の条項等に違反することになります。</p> <p>※ 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をいい、派遣労働者とは、労働者派遣の対象となる労働者をいいます（法第2条第1号及び第2号）。<br/> ※ 労働者派遣と請負とは、労働者の安全衛生の確保、労働時間管理等に関して、雇用主（派遣元事業主、請負事業者）、派遣先、発注者が負うべき責任が異なっています。このため、業務の処理が労働者派遣によるものであるのか、請負等によるものであるのかを明確にし、それに応じた安全衛生対策や労働時間管理の適正化を図ることが必要です。労働者派遣、請負等のいずれに該当するかは、契約形式ではなく、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示（37号告示）」に基づき、実態に即して判断されるものです（詳細は37号告示のほか、「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」（厚生労働省HP掲載）をご確認ください）。</p> | <input type="checkbox"/> |

| 6 労働者派遣契約の締結、派遣労働者の就業に当たって   |   |
|--|---|
| <p>(1) 派遣労働者の指名、派遣就業の開始前の面接等の特定目的行為は、紹介予定派遣の場合を除き、行わないようにしていますか？</p> <p>派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為（以下「特定目的行為」といいます。）をしないように努めなければならないこととされています（法第26条第6項）。</p> <p>派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、労働者派遣に先立つ面接、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ること等特定目的行為を行わないこととされています（派遣先指針第2の3、要領第8の15）。</p> <p>※ 特定目的行為の禁止についての詳細は、派遣先指針及び要領をご確認ください。</p>   | □ |
| <p>(2) 離職後1年以内の労働者を派遣労働者として受け入れないよう、適正に取り扱っていますか？</p> <p>派遣先は、労働者派遣を受け入れようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者（60歳以上の定年に達したことにより退職した者を除く。）であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間、当該派遣労働者の受入れは禁止されています（法第40条の9第1項、則第33条の10第1項）。</p> <p>派遣先は、派遣元事業主から書面の交付等により通知（法第35条第1項、則第27条第2項）を受けた場合において、当該派遣元事業主から通知された派遣労働者を受け入れることが、当該派遣労働者の受入れの禁止に該当することとなるときには、速やかに、派遣元事業主に書面の交付等により通知しなければならないこととされています（法第40条の9第2項、則第33条の10第2項、要領第8の10（3））。</p>   | □ |
| <p>(3) 受け入れる派遣労働者について、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に適切に加入していない理由の通知を受け、当該理由が適正でないと考えられる場合は、派遣元事業主に対し加入をさせてから派遣するよう求めていますか？</p> <p>派遣先は、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられるときは、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めることとされています（派遣先指針第2の8）。</p> <p>※ 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、派遣先への通知をしなければならず、当該通知には派遣労働者の健康保険、厚生年金及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（加入させている場合等においては、被保険者証の写し等その旨がわかる資料が提示又は送付されます。）並びに提出がされていない場合の具体的な理由を付すこととされているので、その内容をご確認ください（法第35条第1項、則第27条の2第1項、第2項及び第4項）。</p>  | □ |
| <p>(4) 派遣就業に関し必要な職務を行わせるため、受入れ事業所等ごとに、派遣先責任者を適正に選任していますか？</p> <p>派遣先は、派遣就業に関し必要な職務（法第41条各号に規定する事項、要領第8の11（4））を行わせるため、事業所等ごとに当該事業所等に専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任しなければなりません（法第41条、則第34条）。</p> <p>※1 「専属」とは当該派遣先責任者に係る業務のみを行うということではなく、他の事業所等の派遣先責任者を兼任しないという意味です（要領第8の11（3））。</p> <p>※2 事業所等における派遣労働者の数について、1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上派遣先責任者を選任する必要があります。なお、事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が当該事業所等において雇用している労働者の数を加えた数が5人以下のときは派遣先責任者の選任を要しません（則第34条第2号）。</p>   | □ |
| <p>(5) 受入れ事業所等ごとに派遣先管理台帳を作成し、保存し、その内容を派遣元事業主に通知していますか？</p> <p>派遣先は、派遣就業に関し、事業所等ごとに派遣先管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに必要な事項（法第42条第1項に規定する事項、要領第8の12（2））を記載しなければなりません（法第42条第1項、則第35条から第36条まで）。</p> <p>派遣先は、派遣先管理台帳を、労働者派遣の終了の日から起算して3年間保存しなければなりません（法第42条第2項、則第37条）。</p> <p>派遣先は、派遣先管理台帳の記載内容（則第38条に規定する事項）を、月に1回以上及び派遣元事業主の求めがあったときに、派遣元事業主に書面の交付等により通知しなければなりません（法第42条第3項、則第38条）。</p> <p>※ 事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が当該事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が5人以下のときについては派遣先管理台帳の作成及び記載を行うことを要しません（則第35条第3項）。</p>  | □ |
| 7 違法な労働者派遣を受け入れた場合の労働契約申込みみなし制度について  |   |
| <p>派遣先が、違法な労働者派遣を受け入れたときの労働契約申込みみなし制度について理解し、労働契約の申込みをしたものとみなされた場合に必要に対応をしましたか？</p> <p>派遣先（国及び地方公共団体の機関（行政執行法人及び特定地方独立行政法人を含みます。）を除く。）が、次の掲げる①から⑤までのいずれかに該当する行為を行った場合（派遣先が、その行った行為が①から⑤までのいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときを除きます。）には、その時点において、当該行為に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます（法第40条の6第1項）。</p> <p>① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合（上記1参照）</p> <p>② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合（上記2参照）</p> <p>③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合（上記3参照）</p> <p>④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合（上記4参照）</p> <p>⑤ いわゆる偽装請負の場合（労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、法第26条第1項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣を受け入れること）（上記5参照）</p> <p>※ ②の労働者派遣には、上記5中の「請負その他労働者派遣以外の名目で締結された契約に基づいて労働者派遣の受入れが行われた場合」を含みます。</p> | □ |

上記の内容に関するお問い合わせは、都道府県労働局職業安定部（東京、愛知、大阪にあつては需給調整事業部）までご連絡ください。

## 都道府県労働局 問い合わせ先

## 都道府県労働局職業安定部（需給調整事業部）需給調整事業担当課（室）

| 労働局名 | 課室名       | 電話番号         | 労働局名 | 課室名       | 電話番号         |
|------|-----------|--------------|------|-----------|--------------|
| 北海道  | 需給調整事業課   | 011-738-1015 | 三重   | 需給調整事業室   | 059-226-2165 |
| 青森   | 需給調整事業室   | 017-721-2000 | 滋賀   | 需給調整事業室   | 077-526-8617 |
| 岩手   | 需給調整事業室   | 019-604-3004 | 京都   | 需給調整事業課   | 075-241-3225 |
| 宮城   | 需給調整事業課   | 022-292-6071 | 大阪   | 需給調整事業第一課 | 06-4790-6303 |
| 秋田   | 需給調整事業室   | 018-883-0007 | 兵庫   | 需給調整事業課   | 078-367-0831 |
| 山形   | 需給調整事業室   | 023-626-6109 | 奈良   | 需給調整事業室   | 0742-88-0245 |
| 福島   | 需給調整事業室   | 024-529-5746 | 和歌山  | 需給調整事業室   | 073-488-1160 |
| 茨城   | 需給調整事業室   | 029-224-6239 | 鳥取   | 職業安定課     | 0857-29-1707 |
| 栃木   | 需給調整事業室   | 028-610-3556 | 島根   | 職業安定課     | 0852-20-7017 |
| 群馬   | 需給調整事業室   | 027-210-5105 | 岡山   | 需給調整事業室   | 086-801-5110 |
| 埼玉   | 需給調整事業課   | 048-600-6211 | 広島   | 需給調整事業課   | 082-511-1066 |
| 千葉   | 需給調整事業課   | 043-221-5500 | 山口   | 需給調整事業室   | 083-995-0385 |
| 東京   | 需給調整事業第一課 | 03-3452-1472 | 徳島   | 需給調整事業室   | 088-611-5386 |
|      | 需給調整事業第二課 | 03-3452-1474 | 香川   | 需給調整事業室   | 087-806-0010 |
| 神奈川  | 需給調整事業課   | 045-650-2810 | 愛媛   | 需給調整事業室   | 089-943-5833 |
| 新潟   | 需給調整事業室   | 025-288-3510 | 高知   | 職業安定課     | 088-885-6051 |
| 富山   | 需給調整事業室   | 076-432-2718 | 福岡   | 需給調整事業課   | 092-434-9711 |
| 石川   | 需給調整事業室   | 076-265-4435 | 佐賀   | 需給調整事業室   | 0952-32-7219 |
| 福井   | 需給調整事業室   | 0776-26-8617 | 長崎   | 需給調整事業室   | 095-801-0045 |
| 山梨   | 需給調整事業室   | 055-225-2862 | 熊本   | 需給調整事業室   | 096-211-1731 |
| 長野   | 需給調整事業室   | 026-226-0864 | 大分   | 需給調整事業室   | 097-535-2095 |
| 岐阜   | 需給調整事業室   | 058-245-1312 | 宮崎   | 需給調整事業室   | 0985-38-8823 |
| 静岡   | 需給調整事業課   | 054-271-9980 | 鹿児島  | 需給調整事業室   | 099-803-7111 |
| 愛知   | 需給調整事業第一課 | 052-219-5587 | 沖縄   | 需給調整事業室   | 098-868-1637 |