

報告書概要

- 製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会における報告書の概要は以下のとおり。

1 検討の経過

製造業の請負事業においては、いわゆる偽装請負の問題を始めとする労働者派遣法等の法令違反、労働条件や処遇の改善の必要性や労働者のキャリアパスが明らかでない等の問題点が指摘されている。このため、平成18年10月から研究会を開催し、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主、発注者双方が講ずべき事項とそのガイドライン化、より取り組みやすい方策について検討したものである。

2 製造業の請負事業で働く労働者を巡る現状と課題

(1) 請負労働者（製造業の請負事業で働く労働者）の数、勤務日数等

製造業の請負事業で働く労働者（以下、「請負労働者」という。）には、若年労働者が多く、これら若年労働者が技術、技能を蓄積し、将来展望を持ち、ものづくりを担う人材として育成され得る環境が確保される必要がある。

(2) 雇用期間、勤続期間等

請負労働者は、請負契約の期間より短期の有期雇用契約を反復更新して働いている場合が多いことから、雇用が不安定となりやすいと考えられる。現場のリーダーや管理者への登用の道筋をつくり、示すとともに実際に登用し、処遇を向上させることで請負労働者の定着が図られると考えられる。

(3) 賃金

製造業全体の生産労働者と比較して、勤続して技能、技術を習得しても賃金に反映されないといった労働条件は、請負労働者の早期離職傾向の要因の1つと考えられることから、職業能力の開発や技能や経験の蓄積が労働条件に反映される等の取組が必要である。

(4) キャリアパスの状況

請負労働者に対し、多様なキャリアパスを示し、雇用の長期化を図ることで必要な技能、技術を身に付けられるよう支援していく必要がある。

また、発注者への転職については、請負労働者のキャリアパスの重要な選択肢の1つであり、発注者の事業所で請負労働者として働いていたことを理由として採用から排除されることはあってはならないと考えられる。

(5) 能力開発の状況

職業能力開発等により技能、技術が向上すれば労働条件に反映される等の分かりやすい能力評価により、請負労働者の能力開発のインセンティブとすることで、

ひいては質の高い請負事業を可能とすると考えられる。また、教育訓練の実施に当たっては、ノウハウ開示等の発注者の協力も有用であると考えられる。

(6) 福利厚生

請負労働者の福利厚生については、雇用の安定化に資するものであるが、発注者の事業所における福利厚生施設に関する要望もあり、請負事業主による主体的な取組はもとより、発注者の協力を得て取組を進めることが必要である。

(7) 苦情の処理

苦情、不満の解決に当たっては、よくコミュニケーションを図って把握することや、苦情や不満を持ち込みやすくし、その解決に取り組んでいくことが求められる。また、現場においては発注者側に起因する苦情も考えられることから、発注者が苦情を直接受け付けることを含め、請負事業主が責任を持って問題の解決を求めていく必要がある。

(8) 法令遵守

法令の周知を図り、労働者派遣法や職業安定法の遵守を徹底する必要がある。

また、労働安全衛生の確保については、請負事業の特殊性に鑑み、法令上の措置にとどまらず、発注者が請負事業主を含めた事業場全体にわたる総合的な安全衛生管理体制を確立し、連携を取りつつ諸対策を進めることが重要である。

労働・社会保険については、適用をさらに促進していく必要がある。

(9) 発注者と請負事業主の関係について

請負事業主は、質の高い人材を確保・育成し、専門性や技術水準、生産管理能力等の付加価値を向上させていくことが必要であり、自らの能力や法令遵守の状況をPRしていくことが、ひいては雇用管理の改善につながるものと考えられる。

また、業務請負契約の中途解除等の発注者の状況は、請負労働者の雇用にも大きな影響を与えるため、請負事業主は、取引先を分散するなどのビジネス展開を目指すとともに、予め契約解除の際の損害賠償等のルールを決めておく等、発注者とも協力し、請負労働者に不利益を及ぼすことがないよう努める必要がある。

3 製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に向けて

請負労働者については、労働条件、処遇その他雇用管理が必ずしも十分ではなく、技術・技能が蓄積されないといった現状や労働関係法令が徹底されていないといった現状がある。

こうした現状の改善が必要であるが、請負事業は、請負労働者の雇用等に関して発注者からの影響を受けやすいといった特徴があり、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものとするためには、発注者の協力が必要である。

このため、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主、そして発注者が講ずべき措置をガイドラインの形（別添1）に、さらに、同様に請負事業主及び発注者の意識を高め、ガイドラインを実効あらしめるため、具体的により取組やすい内容、取り組むべき内容をチェックシートの形（別添2、3）に取りまとめたものである。

製造業の請負事業に係るガイドラインについて

1. 趣旨

製造業の請負事業における雇用管理の改善や適正化の促進を図るため、有識者等に参集いただき、その現状や取組の実例も把握しつつ、望ましい取組を検討。この検討を踏まえ、雇用管理の改善や適正化の促進に取り組もうとする請負事業主及び発注者が、各々講ずべき措置をガイドラインとして策定。

2. ガイドラインの主な内容

I 請負事業主向けのガイドライン

就業条件等の改善のための措置

請負労働者が将来展望を持ち、安定して働けるよう、請負労働者の希望を踏まえて、雇用契約をできるだけ長くすることや、働きに応じた処遇の向上を図ること等、また、適正な請負料金の設定等の請負労働者の雇用の安定と待遇の向上ができる事業運営をすること等を規定。

＜講ずべき措置＞

- 業務内容や労働条件等を具体的かつ詳細に明示する等募集及び採用を適切に行うこと
- 雇用契約の期間を請負契約の期間に合わせることや請負契約の期間を超えたものにするなどで雇用契約の期間をできるだけ長くする、又は期間の定めのないものとする
- 請負労働者と意思疎通を図ることにより、定着の促進を図ること
- 社宅・独身寮等の福利厚生を充実すること
- 請負契約の解除の際のルールを取り決めること（他の業務の受注、損害賠償）
- 技術・技能、職業能力開発等を考慮した適正な請負料金を設定すること
- 請負労働者のキャリアパスを明示すること、上位の職務への登用制度を設けること

職業能力開発

請負労働者が職業能力を向上でき、それが処遇に反映されるよう、計画的な研修の実施や適正な能力評価等を規定。

＜講ずべき措置＞

- 定期的な研修の実施など計画的に教育訓練を実施すること
- 研修受講のための休暇を与えるなど自発的な能力開発を行いやすくするよう支援すること

- 職業能力を評価し、賃金等の処遇に反映すること

法令遵守

偽装請負とならない適正な請負事業の実施や、労働・社会保険の適用促進のための取組を規定。

<講ずべき措置>

- 請負、労働者派遣を適切に選択し、請負と労働者派遣を繰り返さないようにする
- 安全衛生管理体制を確立するとともに、作業間の連絡調整などの措置を講ずること
- 労働・社会保険に適切に加入させ、発注者に加入状況を通知すること
- 説明会の実施などにより法令を周知すること、法令遵守の体制を整備すること

苦情の処理

発注者とも連携し、請負労働者の苦情処理を行うことを規定。

<講ずべき措置>

- 請負労働者の処遇等の苦情を処理すること

体制の整備

雇用管理上の責任の明確化、現場における業務処理の責任の明確化等のため、事業所及び現場に責任者を置くことを規定。

<講ずべき措置>

- 雇用管理上の責任を担う事業所責任者を選任すること
- 現場における業務処理の責任を担う工程管理等責任者を選任すること

II 発注者向けのガイドライン

就業条件等の改善のための措置

請負労働者の就業条件等の改善に発注者が協力できることとして、福利厚生施設の利用や良好な請負事業主の選定と安定的な取引関係の継続等について規定。

<講ずべき措置>

- 給食施設等の福利厚生施設を利用させること
- 技術・技能等を重視して請負事業主を選定すること、安定的な取引関係を継続すること
- 請負契約の解除の際のルールを取り決めること（他の請負業務の発注、損

害賠償)

- 中途採用における募集方法を明示すること、請負労働者を採用の対象から排除しないこと

職業能力開発

請負事業主における職業能力開発に発注者が協力できることについて規定。

<講ずべき措置>

- 教育訓練プログラムの策定に協力し、教育訓練施設を利用させること

法令遵守

偽装請負とならない適正な請負事業の実施や、労働・社会保険の適用促進のための取組を規定。

<講ずべき措置>

- 請負、労働者派遣、直接雇用を適切に選択し、請負と労働者派遣を繰り返さないようにする
- 総合的な安全衛生管理体制を確立するとともに作業間の連絡調整、協議会などの措置を講ずること
- 労働・社会保険の加入状況を確認すること
- 説明会の実施などにより法令を周知すること、法令遵守の体制を整備すること

苦情の処理

発注者側に原因がある事項について苦情処理を行うことを規定。

<講ずべき措置>

- 発注者側に原因がある苦情を処理すること

3. ガイドラインの活用方法

- 請負事業主団体、発注者団体を通じたセミナーの実施
- 事業所を選定してのモデル事業
- 各都道府県労働局における集団指導、定期監督を通じた周知啓発

製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関する

ガイドラインのチェックシート

[請負事業主]



このチェックシートは、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドラインに示されている事項についての具体的な取組がどのくらいできているかをチェックし、今後のより一層の職場環境の改善に向けた取組を行うためのものです。

チェックポイントは裏面へ

チェック項目

◎雇用管理の改善に関すること

1. 就業条件等の改善のための措置

※該当する項目に を

①安定的な雇用関係の確保

・募集時に請負労働者が従事する業務に必要な職務経験、知識や資格を明示している。	<input type="checkbox"/>
・雇入れに当たっては、労働条件通知書を交付している。	<input type="checkbox"/>
・請負労働者の希望を踏まえて、雇用契約の期間をできるだけ長くしている。	<input type="checkbox"/>
・多様な請け負える事業を確保している。また、取引先を複数確保している。	<input type="checkbox"/>
・請負業務の減少により請負業務に配置できない請負労働者に関して、教育訓練を実施している。	<input type="checkbox"/>
・定期的に請負労働者の希望を聴取する機会を設けている。	<input type="checkbox"/>
・社宅・独身寮などの住居の確保や通勤の配慮などで、現場に通いやすいようにしている。	<input type="checkbox"/>
・給食施設が利用できるようにしている。	<input type="checkbox"/>

それぞれの項目のポイントは以下のとおりです。また、発注者が行う取組を紹介してありますので、これから取組を検討する場合の参考にしてください。

ガイドラインについて

製造業の請負事業が広がりを見せ、製造現場で大きな役割を果たしている中で、請負労働者については、雇用契約が短期で繰り返される等労働条件、処遇その他雇用管理が必ずしも十分でなく、技術・技能が蓄積されないといった現状や、労働関係法令が徹底されていないといった現状があります。これらを改善し、請負労働者が現在及び将来の職業生活を通じてその有する能力を有効に発揮することができるようにする必要があります。請負事業は、請負労働者の雇用等に関して請負事業主が発注者からの影響を受けやすい特徴がありますので、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要です。

ガイドラインには、こうしたことを踏まえて、必要な事項が定められています。

なお、ガイドラインは、雇用管理の改善や適正化の促進のあるべき方向の一つとして、取組の参考となるよう定められたものです。ですから、チェックシートに掲げる事項も含め、全てが守られなければならないものではありませんし、掲げられていない事項に積極的に取り組まれることも、もちろん歓迎されることです。

また、こうしたガイドラインの性格から、これまでの法令の範囲や内容に変更を加えるものではありませんので、誤解のないようにして下さい。

チェック項目



◎雇用管理の改善に関すること

1. 就業条件等の改善のための措置

① 安定的な雇用関係の確保

請負労働者の雇用管理を改善するためには、まずは安定的な雇用関係を確保することが必要です。このためには、募集の段階から労働条件を具体的かつ詳細に明示し、労働者とのコミュニケーションを円滑にして、その希望や能力に沿った業務に従事させ、働きに応じて待遇を向上させていくことが求められます。作業着代など労働者が負担するものがある場合は予め明示し、トラブルのないようにすることも重要です。

また、十分かつ安定的に業務を確保し、また、工夫をすることによって、請負業務の都合により労働者を解雇するようなことがないようにしてください。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・ 募集時に法定の明示事項のほか、今後の技術の向上に伴う昇給等の待遇も明示する。
- ・ 請け負っている業務の将来予測を発注者と話し合う機会を設ける。
- ・ 自社工場を設けて業務を受注し、請負業務がない間等の業務の平準化をする。
- ・ 労働者からの業務改善提案システムを設ける。
- ・ 健康保険組合を設立する。

発注者の取組例

・ 給食施設など自社の福利厚生施設を請負労働者も利用できるようにする。

②安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営

・発注者との請負契約を解除する場合の補償等について、あらかじめ取り決めている。	<input type="checkbox"/>
・請負契約が解除された場合には、労働者の雇用確保を第一に考えている。	<input type="checkbox"/>
・自社の管理体制や教育体制等技術水準を説明するための資料を用意している。	<input type="checkbox"/>
・労働者の組織体制、管理体制や技術内容によって、請負料金は異なっている。	<input type="checkbox"/>
・発注者と請負料金の改定交渉を行っている。	<input type="checkbox"/>
・請負契約締結時には必ず請負料金の算定根拠を説明する。	<input type="checkbox"/>

③キャリアパスの明示等

・リーダーや管理者になる道がある。	<input type="checkbox"/>
・リーダーや管理者になるまでに習得すべき技術の内容や年数を請負労働者に示している。	<input type="checkbox"/>
・職務経験、知識、資格やそれに対する評価などに関する情報をまとめ、記録している。	<input type="checkbox"/>
・請負労働者の相談に応じて、本人の評価などの情報を開示している。	<input type="checkbox"/>
・請負労働者が自社との雇用関係の終了後に発注者に雇用されることを禁止していない。	<input type="checkbox"/>

2. 職業能力開発

①教育訓練等

・入社時に必要な教育を行っている。	<input type="checkbox"/>
・定期的に研修を行っている。	<input type="checkbox"/>
・教育訓練についての計画をたてている。	<input type="checkbox"/>
・教育訓練の計画作成・実施、相談等の担当者を選任している。	<input type="checkbox"/>

②職業能力の評価

・研修受講や職業能力検定等の結果を把握している。	<input type="checkbox"/>
・取得が望ましい職業能力検定等を明示している。	<input type="checkbox"/>
・職務経験、知識、資格やそれに対する評価などを賃金に反映するようにしている。	<input type="checkbox"/>

②安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営

請負契約と雇用契約は別個のものですが、請負事業は受注産業ですので、労働者の雇用は請負契約による業務の有無に大きく影響を受けます。安定的な雇用関係を確保していくためには、これを念頭に置いて、十分な事業運営上の配慮をすることが必要です。

また、発注者との関係がどうかに関わらず、請負事業主が労働者に対しては雇用主として責任を負いますので、注意してください。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・ 請負契約の解除の際の損害賠償額をルール化する。
- ・ 請負契約の解除があった場合には、労働者を別の請負業務に配置する。
- ・ 請負契約の解除に伴って労働者を解雇する場合には、解雇予告をした上で、退職金を上乘せる。
- ・ 請負契約の解除に伴って解雇した労働者を次の業務請負時には優先的に雇用する。

発注者の取組例

- ・ 発注に当たっては料金だけでなく、技術水準等をチェックする。
- ・ 発注する業務の遂行に必要な技術及び技能の水準を明確に請負事業主に説明する。
- ・ 発注に当たって、業務の遂行に必要な技術、技能等について請負事業主から説明があれば十分にきく。
- ・ 請負料金の改定に当たっては、請負事業主との協議を行う。
- ・ 請負契約の解除の際には、その前に請負事業主と話し合う。
- ・ 請負事業主から求められた場合は、解除を行う理由を示す。
- ・ 自社に起因する事由によって解除を行う場合には、相当な猶予期間を置く。
- ・ 自社に責任がある事由によって解除を行う場合には、相当な猶予期間を置いたり、必要な賠償をする。

③キャリアパスの明示等

労働者に管理者やリーダーとしての登用の道筋や職種転換等多様なキャリアパスを示せば、労働者本人にも、積んでいくべき職務経験や自ら積極的に取り組むべき能力開発等がわかりますので、主体的な取組が期待できます。労働者の職務経験を適切に評価し、本人にフィードバックすることも大切です。

また、雇用関係の終了後にどのような職業に就くかは本来自由ですので、発注者に雇用されることを妨げることはしてはいけません。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・ キャリアコンサルタントによるカウンセリングを実施する。
- ・ 希望を重視して職務経験を積ませる。
- ・ 社内登用について公募制とし、定期的に募集する。
- ・ 雇用関係終了後の発注先での雇用は自由であることを請負契約に明記する。

発注者の取組例

- ・ 中途採用を行う場合は、そのことが請負労働者に伝わるようにする。
- ・ 公募をする場合に、取引先の請負事業主の雇用する請負労働者であることを応募できない条件にはしない。
- ・ 中途採用の選考基準は請負労働者に不利なものとししない。

2. 職業能力開発

①教育訓練等

請負事業主がその雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めることは責務です。労働者の希望をよく把握し、計画的な教育訓練の実施に努めましょう。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・ 研修プログラム一覧を作成し、全社員に配布する。
- ・ 教育訓練プログラム受講のために有給の休暇の付与や時間の確保を行う。

発注者の取組例

- ・ 請け負わせる業務に関係する自社の教育訓練内容の情報を開示する。
- ・ 請負事業主の教育訓練プログラムの策定などに協力する。
- ・ 請負労働者が従事する職務にかかわる自社の研修を受講可能とする。

②職業能力の評価

労働者が教育訓練や職務経験等により習得した技能、知識を適正に評価し、待遇へ反映していくことが必要です。なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・ 社内資格制度を設ける。
- ・ 技能検定を集団受検させる。
- ・ 従事している仕事の内容や職務能力などに基づく賃金制度とする。

◎適正化の促進に関すること

1. 法令遵守

①請負と労働者派遣の適切な選択

・ 請負か労働者派遣かの区分を適正に行うための自社内での判断の基準がある。	<input type="checkbox"/>
---------------------------------------	--------------------------

②労働者派遣法及び職業安定法の遵守

・ 定期的に区分基準に関する自主点検を行っている。	<input type="checkbox"/>
・ 業務処理の実態にあわせた契約書、仕様書等を定めている。	<input type="checkbox"/>

③労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守

・ 労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等を遵守している。	<input type="checkbox"/>
・ 安全衛生管理体制を確立するとともに、発注者との連絡等を行う責任者を選任している。	<input type="checkbox"/>
・ 作業間の連絡調整の措置や合図の統一等を実施している。	<input type="checkbox"/>
・ 法令に基づく安全衛生上の措置を講ずるとともに、危険性又は有害性の調査を行い、これに基づいて自主的な安全衛生対策を講じている。	<input type="checkbox"/>
・ 上記の他、「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」に基づく措置を講じている。	<input type="checkbox"/>

④労働・社会保険の適用の促進

・ 労働・社会保険の加入手続は入社時点で行っている。	<input type="checkbox"/>
・ 発注者に労働・社会保険の加入状況を明示している。	<input type="checkbox"/>

⑤法令の周知

・ 関係法令の周知を入社時の請負労働者の研修のメニューとしている。	<input type="checkbox"/>
・ 周知用の資料を作成している。	<input type="checkbox"/>

⑥法令遵守の取組

・ 管理部門に法令遵守の担当者を置いている。	<input type="checkbox"/>
・ 法令遵守の自主点検を実施している。	<input type="checkbox"/>
・ 法令遵守の自主点検の結果を発注者に対し、明らかにしている。	<input type="checkbox"/>

◎適正化の促進に関すること

1. 法令遵守

①請負と労働者派遣の適切な選択

労働者派遣は発注者の指揮命令を受けつつ業務を処理するものである一方、請負は請負事業主が発注者から独立して業務を処理するものであるというように、それぞれ業務の処理の方法が異なります。業務の内容、自社の技術、技能等をよく考慮して、業務をどちらの方法で処理できるか適切に判断しなければなりません。

なお、新規に受注する業務については、技術力、ノウハウの問題からすぐには請負により行うことが困難な場合もあるでしょうが、そうした場合は、まずは労働者派遣により指揮命令を受けながら発注者のノウハウ等を蓄積し、その後請負に切り替えることも一つの方策として考えられます。ただし、派遣と請負を繰り返してもよいという趣旨ではなく、その現場に特有のノウハウを獲得し、正しい請負として実施できるようにするまでの間の一つの方法を示したものです。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・ 指揮命令の必要性について、発注者に確認する。

発注者の取組例

- ・ 自社の労働者で業務を遂行するか、請負や労働者派遣で行うかの区分を適正に行うための自社内での判断の基準を持っている。

②労働者派遣法及び職業安定法の遵守

労働者派遣法、職業安定法を遵守するのは当然のことです。事業の開始時のみならず、常に遵守されているか、確認しましょう。

発注者の取組例

- ・ 定期的に区分基準に関する自主点検を行う。
- ・ 請負業務の発注に当たっては、業務内容を仕様書等で明らかにする。

③労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守

労働基準法、労働安全衛生法等関係法令を遵守するのは当然のことです。特に、実際の就業場所が発注者の事業場になりますので、発注者と緊密に連携して、関係法令が遵守されているか、また、安全衛生に関する発注者が設置する協議会に参加する等「製造業元方指針」（製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針）に基づいた措置を行っているか、常に確認しましょう。

製造業元方指針においては、発注者との連絡等を行う責任者の選任、協議会への参加、クレーン等の運転についての合図の統一等法令事項も含め請負事業主が実施すべき事項を定めています。

発注者の取組例

- ・ 労働安全衛生法を遵守している。
- ・ 上記のほか、安全衛生に関する請負事業主との協議会を設置する等「製造業元方指針」に基づく措置を講じている。

④労働・社会保険の適用の促進

労働・社会保険に適切に加入することは、労働者の就業条件の確保の観点からはもとより、法令遵守の観点からも重要です。労働・社会保険の適用事業所の手続きや個別労働者の加入手続きを確実に実施しましょう。

発注者の取組例

- ・ 請負労働者が労働・社会保険に適切に加入しているか確認する。

⑤法令の周知

法令を理解していることが法令遵守の基本です。自らがしっかり法令を理解することはもとより、労働者、発注者の理解が進むよう、法令の周知を徹底してください。

発注者の取組例

- ・ 請負を活用する現場の管理者等に対して説明会などで法令の周知を図る。
- ・ 周知用の資料を作成する。

⑥法令遵守の取組

法令遵守を確実に行うためには、事業の中にそのための仕組みを設けることが必要です。また、法令遵守の自主点検結果を発注者に示すことにより、発注者の適正な請負事業の選択を促進し、法令違反の助長を防止する効果が期待できます。

発注者の取組例

- ・ 管理部門に法令遵守の担当者を置く。
- ・ 法令遵守の自主点検を実施する。
- ・ 法令を遵守していない請負事業主とは契約しない。

⑦適正な請負料金の設定

・ 請負料金は、労働・社会保険の保険料を考慮して設定している。	<input type="checkbox"/>
---------------------------------	--------------------------

2. 苦情の処理

・ 苦情処理の窓口を設けている。	<input type="checkbox"/>
・ 苦情処理の窓口について労働者に周知している。	<input type="checkbox"/>

3. 体制の整備

①事業所責任者の選任

・ 事業所責任者を選任している。	<input type="checkbox"/>
・ 事業所責任者が誰かを発注者に通知している。	<input type="checkbox"/>

②工程管理等責任者の選任

・ 工程管理等責任者を選任している。	<input type="checkbox"/>
・ 工程管理等責任者が誰かを発注者に通知している。	<input type="checkbox"/>

いくつチェックができましたか？ これらの項目は、より多くの取組を行うことによって請負労働者の雇用管理の改善や適正化につながります。今後もさらにチェックが増えるよう取り組んでください。

⑦適正な請負料金の設定

法令遵守は相応の費用負担を生ずるものです。中でも労働・社会保険については、加入は義務ですが、これによって直接的かつ確定的に費用が発生します。こうした法令遵守に必要な費用を確保することも考慮して、請負料金を設定する必要があります。

2. 苦情の処理

労働者の苦情の処理は、雇用主である請負事業主が行うべきものです。労働者にわかりやすい苦情処理の仕組みをつくり、問題を解決していくことが労働者の定着につながります。

また、発注者又は発注者の労働者を原因とする苦情についても、責任を持って発注者に改善を求めるなどの処理をすることが大切です。なお、状況に応じて、発注者と協議し、発注者に労働者が直接苦情を申し立てることができる仕組みをつくることも有用と考えられます。

発注者の取組例

- ・自社に直接の責任がある事項について、請負労働者の苦情を受け付ける。
- ・苦情処理の窓口について周知する。

3. 体制の整備

①事業所責任者の選任

事業所責任者を選任することにより、雇用管理上の責任を一元的に担う者が明確化されます。雇用管理について、選任された責任者が責任を持って行うことが期待できるとともに、労働者にとっても、責任の所在や相談先が明らかになるので、迅速な問題解決ができることとなります。

なお、事業所責任者に研修を受けさせることや、より多くの責任者を選任することができれば、より望ましいでしょう。

事業所責任者の業務は、次のとおりです。

- ・ 苦情の受付及び処理
- ・ 就業条件の整備
- ・ 職業能力開発
- ・ 法令遵守
- ・ 工程管理等責任者の監督
- ・ 請負契約の履行
- ・ 請負契約の締結又は変更

②工程管理等責任者の選任

工程管理等責任者を選任することにより、現場における業務処理の進行・管理を行う者が明確化されます。選任された責任者が責任を持って業務の進行・管理を行うことが期待できるとともに、労働者にとっても、責任の所在や相談先が明らかになるので、迅速な問題解決ができることとなります。

なお、工程管理等責任者に研修を受けさせることや、より多くの責任者を選任することができれば、より望ましいでしょう。

工程管理等責任者の業務は、次のとおりです。

- ・ 法令遵守
- ・ 業務の処理の進行及び管理
- ・ 請負労働者の就業、業務の処理の進行等の状況の把握及びその内容の事業所責任者に対する報告
- ・ 担当の業務に関する請負契約(仕様等を含む)の履行
- ・ 苦情の相談を受けた場合の事業所責任者への取次ぎ

製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む発注者が講ずべき措置に関する

ガイドラインのチェックシート

[発注者]

このチェックシートは、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む発注者が講ずべき措置に関するガイドラインに示されている事項についての具体的な取組がどのくらいできているかをチェックし、今後のより一層の職場環境の改善に向けた取組を行うためのものです。

チェックポイントは裏面へ

チェック項目

◎雇用管理の改善に関すること

1. 就業条件等の改善のための措置

※該当する項目に を

①福利厚生施設の利用

・給食施設など自社の福利厚生施設を請負労働者も利用できるようにしている。	<input type="checkbox"/>
--------------------------------------	--------------------------

②請負事業主の選定と取引関係の継続

・発注に当たっては料金だけでなく、技術水準等をチェックしている。	<input type="checkbox"/>
・発注する業務の遂行に必要な技術及び技能の水準を明確に請負事業主に説明している。	<input type="checkbox"/>
・発注に当たって、業務の遂行に必要な技術、技能等について請負事業主から説明があれば十分にきいている。	<input type="checkbox"/>
・請負料金の改定に当たっては、請負事業主との協議を行っている。	<input type="checkbox"/>

それぞれの項目のポイントは以下のとおりです。また、請負事業主が行う取組を紹介してありますので、これから取組を検討する場合の参考にしてください。

ガイドラインについて

製造業の請負事業が広がりを見せ、製造現場で大きな役割を果たしている中で、請負労働者については、雇用契約が短期で繰り返される等労働条件、処遇その他雇用管理が必ずしも十分でなく、技術・技能が蓄積されないといった現状や、労働関係法令が徹底されていないといった現状があります。これらを改善し、請負労働者が現在及び将来の職業生活を通じてその有する能力を有効に発揮することができるようにする必要があります。請負事業は、請負労働者の雇用等に関して請負事業主が発注者からの影響を受けやすい特徴がありますので、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要です。

ガイドラインには、こうしたことを踏まえて、必要な事項が定められています。

なお、ガイドラインは、雇用管理の改善や適正化の促進のあるべき方向の一つとして、取組の参考となるよう定められたものです。ですから、チェックシートに掲げる事項も含め、全てが守られなければならないものではありませんし、掲げられていない事項に積極的に取り組まれることも、もちろん歓迎されることです。

また、こうしたガイドラインの性格から、これまでの法令の範囲や内容に変更を加えるものではありませんので、誤解のないようにして下さい。

チェック項目



◎雇用管理の改善に関すること

1. 就業条件等の改善のための措置

①福利厚生施設の利用

請負労働者の福利厚生は、基本的には請負事業主が行うものですが、自社の福利厚生施設がある場合には、これを請負労働者にも利用を可能にすることにより、請負事業主が効率的に福利厚生を充実させることができ、より質の高い事業の遂行が期待されます。その際、請負事業主の費用負担や利用方法、利用料金等について、あらかじめ取り決めておくことがよいでしょう。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・文化施設、体育施設等のレクリエーション施設を請負労働者も利用できるようにしている。
- ・福利厚生施設についての請負事業主の利用希望をきく。

請負事業主の取組例

- ・社宅・独身寮などの住居の確保や通勤の配慮などで、現場に通いやすいようにする。
- ・給食施設が利用できるようにする。

②請負事業主の選定と取引関係の継続

請負事業は、発注者から受注した業務を処理するものですので、発注者からの影響を受けやすく、それが、請負事業で働く労働者にも大きく影響します。このため、請負事業主が雇用管理の改善を行うに当たっては、発注者の協力が欠かせません。発注者は直接請負労働者の雇用管理の改善に関わるものではありませんが、これに積極的に取り組んでいる請負事業主を取引先を選んだり、取組を料金の面でも評価していくことで、そうした請負事業主を支援していくことが求められています。必要以上に請負契約を短期にして、繰り返し更新したりせず、安定的な関係が継続できるように配慮してください。

また、請負事業主が雇用管理の改善の取組やその成果に見合った適切な請負料金を得ることができれば、請負労働者に対する能力開発等の投資が促進され、技術・技能の向上、ひいては業務処理の質や効率が向上することが期待されます。

さらに、請負業務の急激な変動についても、請負労働者の雇用に影響が及ぶことが考えられることから、事前に請負事業主と協議をすることが重要です。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・請負事業主が有する技術、技能や管理能力、人材を評価する基準を設ける。
- ・実績のある請負事業主とは長期的に取引をしている。

請負事業主の取組例

- ・自社の管理体制や教育体制等技術水準を説明するための資料を用意する。
- ・労働者の組織体制、管理体制や技術内容によって、請負料金を決める。
- ・発注者と請負料金の改定交渉を行う。
- ・請負契約締結時には必ず請負料金の算定根拠を説明する。

③請負契約の解除

・ 請負契約の解除の際は、その前に請負事業主と話し合っている。	<input type="checkbox"/>
・ 請負事業主から求められた場合は、解除を行う理由を示している。	<input type="checkbox"/>
・ 自社に起因する事由によって解除を行う場合には、相当な猶予期間を置いている。	<input type="checkbox"/>
・ 自社に責任がある事由によって解除を行う場合には、相当な猶予期間を置いたり、必要な賠償をしている。	<input type="checkbox"/>

④中途採用における募集方法の明示等

・ 中途採用を行う場合は、そのことが請負労働者に伝わるようにしている。	<input type="checkbox"/>
・ 公募をする場合に、取引先の請負事業主の雇用する請負労働者であることを応募できない条件にはしていない。	<input type="checkbox"/>
・ 中途採用の選考基準は請負労働者に不利なものとなっていない。	<input type="checkbox"/>

2. 職業能力開発

①教育訓練に係る協力

・ 請け負わせる業務に関する自社の教育訓練内容の情報を開示している。	<input type="checkbox"/>
・ 請負事業主の教育訓練プログラムの策定などに協力している。	<input type="checkbox"/>

②教育訓練施設等の利用

・ 請負労働者が従事する職務にかかわる自社の研修を受講可能としている。	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

◎適正化の促進に関すること

1. 法令遵守

①請負と労働者派遣の適切な選択

・ 自社の労働者で業務を遂行するか、請負や労働者派遣で行うかの区分を適正に行うための自社内での判断の基準がある。	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

②労働者派遣法及び職業安定法の遵守

・ 定期的に区分基準に関する自主点検を行っている。	<input type="checkbox"/>
・ 請負業務の発注に当たっては、業務内容を仕様書等で明らかにしている。	<input type="checkbox"/>

③請負契約の解除

請負契約と雇用契約は別個のものですが、請負事業は受注産業ですので、請負契約の解除により、労働者の雇用は大きく影響を受けます。このため、請負契約を解除することとなった場合には、よく話し合いをし、請負労働者の雇用に大きな影響を及ぼさないような配慮をしてください。

なお、請負事業主がすでに資材を発注してしまっている場合も考えられますが、こうした損害についても、十分話し合いをして、請負事業主がいたずらに不利にならないよう取り扱ってください。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・ 請負契約において、解除の場合の取扱いをあらかじめ取り決めている。
- ・ 自社に起因する事由によって解除を行う場合には関連会社へ紹介する。
- ・ 自社の責めに帰すべき事由によって解除を行った場合には、次の事業を優先的に発注する。

請負事業主の取組例

- ・ 発注者との請負契約を解除する場合の補償等について、あらかじめ取り決める。
- ・ 請負契約が解除された場合には、労働者の雇用確保を第一に考える。

④中途採用における募集方法の明示等

豊富な経験に基づきその能力を発揮できる可能性が高い、発注者の事業所での中途採用は、請負労働者が自ら希望するキャリアパスを実現していくための、重要な選択肢の1つです。ことさら請負労働者を除外することがないようにしてください。

請負事業主の取組例

- ・ 請負労働者が自社との雇用関係の終了後に発注者に雇用されることを禁止しない。

2. 職業能力開発

①教育訓練に係る協力

請負労働者の教育訓練は、基本的には請負事業主が行うものですが、発注者のノウハウや協力が必要な場合もありますので、請負事業主の求めに応じ、適切に協力するようにしてください。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・ 教育訓練についての協力希望があるか確認する。

請負事業主の取組例

- ・ 入社時に必要な教育を行う。
- ・ 定期的に研修を行う。
- ・ 教育訓練についての計画の作成やその実施、相談等を担当する者(職業能力開発推進者など)を選任する。
- ・ 教育訓練についての計画をたてる。

②教育訓練施設等の利用

請負労働者の教育訓練は、基本的には請負事業主が行うものですが、自社の労働者向けに実施しているプログラムや施設がある場合には、これを請負労働者にも利用を可能にすることにより、請負事業主が効率的に教育訓練を充実させることができ、より質の高い事業の遂行が期待されます。その際、請負事業主の費用負担や利用方法、利用料金等について、あらかじめ取り決めておくことがよいでしょう。

◎適正化の促進に関すること

1. 法令遵守

①請負と労働者派遣の適切な選択

はじめに、労働者派遣や請負といった方法によるべきか、自社の労働者により業務を処理すべきかを適切に判断してください。そして、労働者派遣や請負といった方法により業務を処理することとした場合は、労働者派遣は自社が指揮命令をしつつ業務を処理するものである一方、請負は請負事業主が独立して業務を処理するものであるというように、それぞれ業務の処理の方法が異なりますので、業務の内容を考慮して、どちらの方法にするか適切に判断しなければなりません。

請負事業主の取組例

- ・ 請負か労働者派遣かの区分を適正に行うための自社内での判断の基準を持つ。

②労働者派遣法及び職業安定法の遵守

労働者派遣法、職業安定法を遵守するのは当然のことです。事業の開始時のみならず、常に遵守されているか、確認しましょう。

請負事業主の取組例

- ・ 定期的に区分基準に関する自主点検を行う。
- ・ 業務処理の実態にあわせた契約書、仕様書等を定めている。

③労働安全衛生法等の遵守

・労働安全衛生法等を遵守している。	<input type="checkbox"/>
・労働災害を防止するための事業者責任を遂行できない事業者の仕事に請け負わせていない。	<input type="checkbox"/>
・統括管理者等を選任し、総合的な安全衛生管理体制を確立している。	<input type="checkbox"/>
・作業間の連絡調整、協議会、合図等の統一等の措置を講じている。	<input type="checkbox"/>
・請負労働者に機械等を使用させる場合には、法令上の措置を講じるとともに、危険性・有害性等に関する情報を提供している。	<input type="checkbox"/>
・請負事業主が実施する安全衛生教育等に対する指導援助を行っている。	<input type="checkbox"/>
・上記の他、「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」に基づく措置を講じている。	<input type="checkbox"/>

④労働・社会保険の適用の促進

・請負労働者が労働・社会保険に適切に加入しているか確認している。	<input type="checkbox"/>
----------------------------------	--------------------------

⑤法令の周知

・請負を活用する現場の管理者等に対して説明会などで法令の周知を図っている。	<input type="checkbox"/>
・周知用の資料を作成している。	<input type="checkbox"/>

⑥法令遵守の取組

・管理部門に法令遵守の担当者を置いている。	<input type="checkbox"/>
・法令遵守の自主点検を実施している。	<input type="checkbox"/>
・法令を遵守していない請負事業主とは契約しない。	<input type="checkbox"/>

2. 苦情の処理

・自社に直接の責任がある事項について、請負労働者の苦情を受け付けている。	<input type="checkbox"/>
・苦情処理の窓口について周知している。	<input type="checkbox"/>

いくつかチェックができましたか？ これらの項目は、より多くの取組を行うことによって請負労働者の雇用管理の改善や適正化につながります。今後もさらにチェックが増えるよう取り組んでください。

③労働安全衛生法等の遵守

労働安全衛生法に定められている発注者の義務を遵守するのは当然のことです。請負事業主と緊密に連携して、関係法令を遵守するとともに、「製造業元方指針」(製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針)に基づいた措置を行っているか常に確認しましょう。

製造業元方指針においては、総合的な安全衛生管理体制の確立及び計画的な実施、請負事業主との協議会の設置及び運営、作業場所の巡視、クレーン等の運転についての合図の統一、請負事業主の把握、自社が所有する機械設備等に対して行った危険性又は有害性等の調査に関する情報の請負事業主への提供、請負事業主が実施する安全衛生教育・作業環境管理・健康管理に関する支援等法令事項も含め発注者が実施すべき事項を定めています。

請負事業主の取組例

- ・労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等を遵守する。
- ・安全衛生管理体制を確立するとともに、発注者との連絡等を行う責任者を選任する。
- ・作業間の連絡調整の措置や合図の統一等を実施する。
- ・法令に基づく安全衛生上の措置を講ずるとともに、危険性又は有害性の調査を行い、これに基づいて自主的な安全衛生対策を講じる。
- ・上記の他、「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」に基づく措置を講じる。

④労働・社会保険の適用の促進

労働・社会保険への適切な加入は請負事業主の義務ですが、発注者もその加入状況を確認することで、その徹底が確保されます。また、労働・社会保険に適切に加入していない請負労働者がいる請負事業主と契約することで、法令に違反する事業主の行為を助長することがないようにすることが求められます。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・請負事業主が適切に加入させていないときは、適切な加入を要請している。

請負事業主の取組例

- ・労働・社会保険の加入手続は入社時で行う。
- ・発注者に労働・社会保険の加入状況を明示する。

⑤法令の周知

法令を理解していることが法令遵守の基本です。また、総務、人事担当部門では法令を理解していても、実際の現場の認識が低い場合もありますので、請負事業を実際に活用する現場においても、周知されるよう取り組んでください。

請負を活用する現場でも、労働者派遣法、職業安定法、労働安全衛生法の知識が必要です。

請負事業主の取組例

- ・関係法令の周知を入社時の請負労働者の研修のメニューとする。
- ・周知用の資料を作成する。

⑥法令遵守の取組

法令遵守を確実に行うためには、事業の中にそのための仕組みを設ける必要があります。また、法令を遵守していない請負事業主と契約することで、不適正な請負事業を結果的に助長することのないよう気をつけてください。

遵守すべき法令としては、労働者派遣法、職業安定法、労働安全衛生法があげられます。また、この他、請負事業主は労働基準法や労働・社会保険関連の法令も遵守する必要があります。

請負事業主の取組例

- ・管理部門に法令遵守の担当者を置く。
- ・法令遵守の自主点検を実施する。
- ・法令遵守の自主点検の結果を発注者に対し、明らかにする。

2. 苦情の処理

請負労働者の苦情の処理は、雇用主である請負事業主が行うことが原則です。しかしながら、就業場所が自社の事業所内となりますので、自社の労働者によるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、直接の責任がある事項に苦情が寄せられることも考えられますので、自社でも直接苦情を受け付けることができるようにすることが、有効な解決策となり得る場合もあります。こうした点にも注意して、苦情の処理に当たってください。また、迅速に苦情を処理していくためにも、その責任者は、その苦情の解決に関して権限を有する者とする必要があります。

さらに、こうした苦情や苦情の処理について、請負事業主と意思疎通を十分に図り、不要なトラブルを防止しましょう。

なお、チェック項目以外にも、次のような取組も参考にしてください。

- ・請負事業主と現場の状況について定期的に意見交換している。
- ・苦情の処理について、請負事業主とルールを決めている。

請負事業主の取組例

- ・苦情処理の窓口を設ける。
- ・苦情処理の窓口について労働者に周知する。

(参考1)「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会」開催要綱

1. 趣旨

製造業の請負事業については、いわゆる偽装請負の問題をはじめとする労働者派遣法等の労働関係法令違反、労働条件や処遇等の改善の必要性、これらの職場で働く労働者のキャリア展開の道筋が明らかでない等様々な問題点も指摘されているところであり、再チャレンジ可能な社会の実現に向けて、これらへの対応は喫緊の課題である。

そこで、有識者等が参画する製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会（以下「研究会」）を設け、製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善について検討を行うこととする。

2. 検討事項

製造業の請負の実態について分析し、請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関して、請負事業主及び発注者が講ずべき措置についてのガイドラインの在り方について検討する。

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、職業安定局長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の事務は、関係局の協力を得て、職業安定局需給調整事業課が行う。

(参考2)「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会」参集者

- | | |
|---------|------------------|
| 鎌田 耕一 | 東洋大学法学部教授 |
| 小杉 礼子 | 労働政策研究・研修機構統括研究員 |
| 佐藤 博樹 | 東京大学社会科学研究所教授 |
| ◎ 諏訪 康雄 | 法政大学大学院政策科学研究科教授 |
| 八幡 成美 | 法政大学キャリアデザイン学部教授 |
- (◎は座長)

(オブザーバー)

- | | |
|-------|--------------------------|
| 田村 実 | 社団法人日本生産技能労務協会副会長 |
| 平尾 隆志 | 有限責任中間法人日本製造アウトソーシング協会理事 |
| 志賀 清 | 社団法人日本自動車部品工業会業務部部長 |
| 高橋 省悟 | 電機・電子・情報通信産業経営者連盟専務理事 |

(参考3)「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会」開催経過

- 第 1 回：平成18年10月 4日 (請負の現状と対応について)
- 第 2 回：平成18年11月 1日 (関係者からのヒアリング)
- 第 3 回：平成18年11月 8日 (関係者からのヒアリング)
- 第 4 回：平成18年12月22日 (請負の現状のまとめ)
- 第 5 回：平成19年 2月 2日 (請負の現状のまとめ)
- 第 6 回：平成19年 3月 8日 (請負の現状と課題等について)
- 第 7 回：平成19年 4月26日 (請負の現状と課題等について)
- 第 8 回：平成19年 5月22日 (関係者からのヒアリング、
請負の現状と課題等について)
- 第 9 回：平成19年 6月20日 (請負の現状と課題等について)
- 第10回：平成19年 6月28日 (報告書の取りまとめについて)