

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下さい。

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