

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

報 告 書

平成19年6月

## 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報告書 目次

1	検討の経過	1
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	1
	(2) 雇用期間、勤続期間等	2
	(3) 賃金	4
	(4) キャリアパスの状況	4
	(5) 能力開発の状況	5
	(6) 福利厚生	6
	(7) 苦情の処理	7
	(8) 法令遵守	8
	(9) 発注者と請負事業主の関係について	8
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	10

別添 1 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（案）

別添 2 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（案）

別添 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（案）

別添 4 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（案）

参考 1 研究会開催要綱

参考 2 研究会参集者

参考 3 研究会開催経過

参考 4 統計資料

## 1 検討の経過

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始めとする労働者派遣法等の労働関係法令違反、労働条件や処遇の改善の必要性、これらの職場で働く労働者のキャリアパスが明らかでない等、様々な問題点が指摘されている。しかしながら、再チャレンジ可能な社会の実現に向けては、これら問題点への対応が喫緊の課題となっている。

このため、製造業の請負事業に係る雇用管理の改善及び適正化の促進を効果的・効率的に進めることができるよう、雇用管理の改善等に取り組む請負事業主及び発注者がどのような措置を講ずべきかについて、平成18年10月から研究会を開催し、検討を進めた。

研究会では、10回にわたり、製造業の請負事業の実態を分析し、請負事業主、請負を活用している製造業の事業主、請負事業で働く労働者等関係者のヒアリングも行いつつ、製造業の請負事業やそこで働く労働者の実態、課題を分析するとともに、取組の実例を把握し、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、発注者双方が講ずる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

「平成16年派遣労働者実態調査報告」（厚生労働省大臣官房統計情報部）によると、製造業の請負事業で働く請負労働者は86.6万人であり、うち男性が約7割を占めている（図表1）。その年齢構成は、「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年厚生労働省職業安定局需給調整事業課）（以下、断りのない限り、請負事業に係るデータは本調査によるものである。なお、(注)参照のこと。）によると、20代が約4割を占め、さらに40歳以下で全体の4分の3を占めている（図表2）。

請負労働者の勤務日数、勤務時間、残業をみると、1ヶ月の勤務日数は平均20.5日であり、93.4%の者が20日以上となっている（図表3）。また、1日の勤務時間（残業時間を除く。）は、平均7.8時間であり、7時間以上9時間未満の者が91.6%となっ

ている（図表4）。残業は、週2～3日程度以上ある者が59.9%であり、月に数回程度以上ある者を加えると74.4%となっている（図表5）。

一方、発注者をみると、業種別では電気機械器具製造業が28.1%、輸送用機械器具製造業が12.7%と多くなっている（図表6）。また、規模別に請負労働者がいる事業所の割合をみると、上述の派遣労働者実態調査報告によれば、500人以上の事業所で59.9%、100人～499人の事業所で42.4%、30人～99人の事業所で15.7%と、事業所の規模が大きいほど請負労働者がいる割合が大きくなっている（図表1）。

このように、請負労働者には若年労働者が多いこと、製造現場で大きな役割を果たす働き方をしていることから、これら製造業の請負事業で働く若年労働者が技術、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ことが必要である。

（注）本報告書で資料として用いている「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年厚生労働省職業安定局需給調整事業課）の製造業の請負事業関係については、請負事業主、発注者、請負労働者のそれぞれに調査を実施し、請負事業主に雇用され、業務請負契約により発注者の事業所で働いている労働者に係る状況を把握しようとするものである。しかしながら、請負労働者に対して実施した調査においては、現場で働いていないと思われる管理者も回答者に含まれていることから、本報告書では、より現場の労働者の実態を把握する観点に立ち、請負労働者調査のデータについては、基本的に管理者に係るデータを除き、現場作業のリーダー（以下、「リーダー」という。）及び一般の現場労働者（以下、「一般労働者」という。）に係るものに限って集計したものをを用いることとした。

## （2）雇用期間、勤続期間等

請負労働者の勤続期間についてみると、勤続年数は3年未満が約7割を占めており、「賃金構造基本統計調査」（平成17年厚生労働省大臣官房統計情報部）（以下、断りのない限り、製造業全体に係るデータは本調査によるものである。）でみた製造業全体の生産労働者の勤続年数に比べ、短い労働者が多い（図表7）。また、勤続年

数5年未満の者に限ってみても、3年以上勤続している請負労働者の割合は、17.4%にとどまっており、その割合が31.3%である製造業全体の生産労働者に比べ、早期に離職する傾向がある（図表7）。

また、一の請負事業主における勤続年数が5年未満の請負労働者のうち、雇用契約に期間の定めのある者の割合は59.4%となっており、製造業全体の21.0%と比べて高くなっている（図表8）。

雇用契約の期間は、雇用契約に期間の定めのある請負労働者のうち、そのほとんどが1年以下であり（図表9）、業務請負契約の契約期間（平均19.5ヵ月）と比較しても、短いものとなっている（雇用契約の契約期間は平均8.5ヵ月）（図表10）。また、雇用契約が更新された通算の雇用契約の期間（以下「雇用契約通算継続契約期間」という。）は、平均23.3ヵ月、2年以下が50.5%で、3年を超えるものは10.4%にとどまっている（図表10）。さらに、雇用契約通算継続契約期間を、業務請負契約が更新された通算の業務請負契約の期間（以下「業務請負契約通算継続契約期間」という。）（平均56.2ヵ月）と比較すると、平均は約4割にとどまっており（図表10）、請負労働者が一の請負事業主に雇用されて複数の発注者の事業所で業務に従事することは少ないと考えられる。

このように、請負労働者は、それ以外の労働者に比べて早期に離職に至る傾向が強いこと、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、こうした雇用関係を安定的にしていくことが必要である。

また、勤続期間や雇用契約の期間を一般労働者とリーダーの別で見ると、勤続年数は一般労働者で平均28.2ヵ月、2年以下の者が62.6%を占めているが、リーダーでは平均42.9ヵ月、2年超の者が60.6%を占めている（図表11）。雇用契約については、期間の定めのある者の割合は一般労働者で60.6%、リーダーで46.2%、その期間は一般労働者で平均5.9ヵ月、リーダーで平均7.1ヵ月となっている（図表9、12、13）。こうした実態からは、一般労働者からリーダーになるには勤続が必要なこと、また、リーダーになることにより労働条件も向上することがうかがえる。

このため、請負労働者から現場のリーダーへ、また管理者への登用の道筋をつく

り、これを示すとともに、希望に応じて実際に登用し、処遇を向上させることが必要であり、こうした取組により、請負労働者の定着が図られるものと考えられる。

### (3) 賃金

請負労働者の賃金についてみると、年収は、一般労働者では雇用契約の期間に定めのある者の年収が定めのない者よりも若干高いが、リーダーでは雇用契約の期間に定めのない者の方が高い（図表14、15）。また、雇用契約の期間の定めの有無にかかわらず、年収はリーダー、一般労働者の順に高いが（図表16）、雇用契約の期間の定めのある場合については、同じ勤続年数であればリーダーと一般労働者との年収に差はないものと考えられる（図表15）。

また、請負労働者と製造業全体の生産労働者を比較すると、勤続1年未満では、請負労働者が平均227.3万円となっており、製造業全体の労働者の224.7万円を2.6万円上回っているが、勤続年数が長くなっても請負労働者の年収の増加は緩やかであり、勤続1年以上になると製造業全体の生産労働者の年収の方が高くなっている（図表17）。

こうした労働条件が向上しない、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状況は、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実感できる労働条件の向上に向けた取組が必要である。

### (4) キャリアパスの状況

請負労働者として働く直前の雇用形態をみると、「正社員」が42.3%と最も多く、「契約社員」(11.9%)、「派遣労働者」(11.7%)、さらに「パート労働者」(9.3%)、「学生」(6.2%)、「自営業者」(4.0%)の順になっている（図表18）。今まで勤めた請負会社数（現在勤めている請負会社を含む。）は、「1社」が55.7%を占めており、請負労働者として今の会社しか経験していない者が多い（図表19）。

請負労働者としての働き方のメリットとしては、全体的に「仕事がすぐにみつかる」(35.9%)、「仕事の範囲や責任が明確」(28.4%)をあげる者が多く、リーダーでは「自分の能力を活かせる」(36.5%)、一般労働者では「働きたい仕事内容を選べる」(27.4%)

をあげる者も多くなっている（図表20）。

一方、請負労働者としての働き方のデメリットとしては、全体的に「将来の見通しがたたない」（40.5%）、「収入が不安定である」（33.7%）、「雇用が不安定である」（29.5%）、「技能が向上しても評価が上がらない」（27.1%）をあげる者が多くなっている（図表21）。

今後希望する働き方については、「正社員として働きたい」とする者が44.4%と最も多く、続いて「今後も請負労働者として続けたい」とする者が多い（図表22）。

このため、請負労働者に多様なキャリアパスを示し、将来の見通しがたてられるようにし、労働者の希望に応じて雇用の長期化を図り、職務経験を積み、必要な技能、技術を身に着けられるよう支援していくことが必要である。

また、発注者に直接雇用されることについては、実際、過去1年間に受け入れた請負労働者がそのまま当該事業所に就職したことがある発注者も24.0%あるが（図表23）、一方で、引抜きとの関係で否定的な意見も見受けられる。しかしながら、発注者に転職することも請負労働者のキャリアパスの重要な選択肢の1つと考えられることから、当該事業所で受け入れ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

現在行っている請負の仕事に関する教育訓練については、これを受けた請負労働者は約7割にのぼるが（図表24）、その訓練期間をみると、「1～2日」が44.6%、「3～6日」が27.2%となっており訓練期間は短い（図表25）。訓練期間を一般労働者とリーダーの別にみると、リーダーが平均8.6日となっているのに対し、一般労働者は平均5.6日となっており、リーダーの方が長くなっている（図表25）。また、教育訓練の方法をみると、全体的に請負会社で受けた者が多くなっているが、リーダーは発注者からも受ける場合も多くみられる（図表26）。

しかしながら、請負労働者の受ける教育訓練の日数と年収にはほとんど関係がみられないことから（図表27、28）、教育訓練がスキルアップを通じた処遇の改善にはつながっていないと言える。このため、職業能力開発等により技能、技術が向上すれば賃金などの労働条件に反映される等、請負労働者にとってわかりやすい能力評価が

されるようにすることが、請負労働者の能力開発のインセンティブとなり、ひいては質の高い請負事業を可能にすることにつながるものと考えられる。

また、請負業務に係る技能の向上等を図るための教育訓練を実施している請負事業主の割合は、全体で68.0%となっているが、同一の発注者との業務請負契約通算継続契約期間が1年以下の事業主では60.7%となっており、教育訓練の実施率が低くなっている（図表29）。

請負事業主は、当該請負業務に限定せず、長く能力ある請負労働者と安定的な関係を築き、請負労働者の能力を有効に発揮させることが請負事業にとっても有益であるとの考え方に立ち、足下の業務処理のためだけではなくリーダーや管理者への登用を前提にした教育訓練を充実する必要がある。

さらに、請負事業主が教育訓練を実施するに当たっての問題点をみると、「教育訓練を受けてやめてしまう人がいる」(61.6%)、「業務の都合で実施しにくい」(52.0%)、「コストがかかりすぎる」(24.8%)、「実施すべき教育訓練の内容の把握が難しい」(18.4%)、「労働者が受講を希望しない」(18.4%)、「自社に教育訓練実施に係るノウハウがない」(16.0%)と多岐にわたっている（図表30）。しかしながら、教育訓練を行い、能力に応じた処遇をすれば請負労働者の定着が進む等教育訓練にかかる問題点も解消され、さらに請負事業主が教育訓練を実施しやすい環境となることが期待されるものである。

また、教育訓練を行うに当たっての問題点として、「自社に教育訓練実施に係るノウハウがない」とする者も多く、教育訓練ノウハウの向上も課題と考えられるが、発注者の中には、請負事業主に対して技能のポイントなど会社のノウハウを開示する例や、自社の社員向け研修講座を一定の費用負担を求めた上で、請負労働者の受講を可能としている例もあることから、こうした例を参考に、発注者が請負労働者の職業能力の開発に協力すること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、コスト競争の中で、なかなか取組が進めにくい面がある。

また、請負労働者が過去1年間に申し出た苦情、感じた不満の内容をみると、「発



注者の事業所で診療所、給食施設等を使用させてもらえない」といった発注者の事業所における福利厚生施設に関する苦情等も 14.3%あり（図表 3 1）、請負事業主が自ら措置するだけでは十分でない場合がみられる。

しかしながら福利厚生の充実は、請負労働者の雇用関係の安定化に資するものであるため、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

請負労働者からの苦情、不満の内容は、「給与等賃金関係に不満がある」（45.7%）、「その他」（34.3%）、「安全衛生上の措置が不十分である」（10.0%）、「賃金、諸手当が契約と違う」（10.0%）と多岐にわたっている（図表 3 1）。

苦情の申し出先としては、「請負会社の作業リーダー等の現場管理者」が 41.6%を占めており、続いて多い「作業リーダー等の現場管理者以外の請負会社の従業員」（12.4%）と合わせるとほとんどが請負会社に対して申し出ており、発注者への申出は少ない（図表 3 2）。

こうした苦情、不満の解決に当たっては、請負労働者がどのような苦情や不満を持っているのか、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することが必要であり、具体の苦情や不満を踏まえ、請負労働者の能力と評価に応じた処遇の確保、安全衛生の徹底、業務内容の周知徹底等に取り組んでいくことが求められる。また、発注者への申出は少ないものの、現場においては、発注者の労働者によるセクシュアルハラスメント等発注者側に起因する苦情も考えられることから、発注者においてそうした苦情を直接受け付けられるようにすること等も含め、請負事業主が責任を持って発注者へ問題の解決を求めていく必要がある。

なお、請負労働者からの苦情の解決状況と請負労働者との雇用契約通算継続契約期間との関係を見ると、苦情を「すべて解決している」としている請負事業主で雇用契約通算継続契約期間が長くなっており（図表 3 3）、苦情処理がいかによりよくなされるかが定着に寄与していると言える。

## (8) 法令遵守

法令遵守は当然のことではあるが、請負労働者への指揮命令が発注者の現場担当者からなされる等、「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」（昭和61年労働省告示第37号）に沿った的確な判断がなされておらず、偽装請負が疑われるケースも見受けられる。このため、今一度、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・社会保険については、請負労働者本人によると、健康保険、厚生年金、雇用保険の順に「加入している」割合は、順に83.3%、76.0%、91.0%となっている。一方、「加入資格がないので加入していない」は、3.5%、3.5%、1.5%であるが、「加入資格があるが加入していない」「加入資格がわからないが加入していない」「加入の有無が分からない」と合わせると、10.6%、15.9%、6.2%となっており（図表34）、労働・社会保険の適用をさらに促進していく必要がある。

さらに、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、労働安全衛生法の一部の義務が発注者に課されているが、法令上の措置にとどまらず、発注者が請負事業主も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、このもとで、発注者、請負事業主それぞれの立場から連携を取りつつ諸対策を進めることが重要である。また、実際に作業をする請負労働者にもしっかりと労働安全衛生の教育がされることが求められる。

なお、法令遵守に限らず、各種の取組を効果的に進めるためには、責任の所在を明らかにし、これを担当する者が権限を持って取組を進められるような体制整備が有用と考えられる。

## (9) 発注者と請負事業主の関係について

発注者の請負事業の活用の理由をみると、「一時的・季節的な業務量の増大に対処するため」（49.8%）、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」（39.9%）、「経費が割安なため」（34.2%）とするものが多くなっている（図表35）。また、パート等の直接雇用ではなく請負労働者を受け入れる理由としては、「雇用管理の負担が軽減されるため」（51.7%）、「雇用調整が容易なため」（41.5%）、「自社の労働者の数を抑制するため」（40.1%）が多くあげられている一方、「パート等の採用が困難なため」（34.7%）とするものも少なくなく（図表36）、人材不足を請負事業がカバーしてい

る面もうかがわれる。

今後の労働者の増員予定をみると、「請負労働者」を増やす予定としている発注者は29.8%あり、「常用労働者」(20.9%)、「パート・アルバイト・臨時」(10.3%)、「派遣労働者」(24.0%)よりも割合が高く、今後も請負の活用は増加傾向にある(図表37)。

このように、今後も請負の活用が進むことを見込むと、請負事業が発注者の一時的な業務量変動に対応した業務を請け負うことはもとより、長期的に製造業を担う重要なパートナーとして、共にものづくりに携わっていくことが求められる。このためには、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る。

なお、発注者が請負事業主を選択する際に重視する点としては、「請負料金の水準」(88.6%)とする者が最も多いが、「請負労働者の技能水準」(84.0%)、「生産管理の能力」(83.6%)、「請負労働者に対する社会・労働保険の適用状況」(70.1%)のいずれも重視するとする者が多くなっており(図表38)、専門性や技術力、また、請負事業主が法令遵守しているかについても、発注者は関心を有していることがうかがえる。請負事業主にとっては、専門性や技術力を高め、法令を遵守することはもちろんであるが、これにとどまらず、自らの能力や法令遵守の状況を積極的にPRしていくことが、請負料金、ひいては雇用管理の改善にもつながってくるものと考えられる。

また、業務請負契約や業務量の変動についてみると、発注者から業務請負契約を中途解除されたことや、請負期間中の業務の大幅減少を経験している請負事業主は、32.8%となっている(図表39)。また、これら業務請負契約の中途解除や業務の大幅減少があったとする請負事業主のうち、その中途解除等の理由を「発注者の事業計画の急な変更・中止等があったため」とするものが93.7%であり(図表40)、原因の所在については、主に発注者に原因があるとするものが92.1%と(図表41)、請負事業は発注者の状況に大きな影響を受ける現状がうかがわれる。

業務請負契約の中途解除や業務の大幅減少の際には、請負労働者に対して新たな就業機会を提供している場合(73.4%)が多いが、新たな就業機会の確保が困難であることからやむを得ず解雇に至る場合(25.0%)も少なくなく(図表42)、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ていると言える。

一方で、業務請負契約の中途解除や業務の大幅減少がどうしても避けられない場合も当然ありうることから、その場合に事業維持が困難となったり、請負労働者を解雇するといった事態を避けることができるよう、請負事業主は、受注先1社に依存することなく、取引先を分散するなどのビジネス展開を目指す必要がある。

さらに、こうした事態に備え、業務請負契約の解除が避けられない場合には、事前に発注者と十分に話し合うことや、解除の際の損害賠償等のルールを決めておく等、請負労働者に予期しない不利益を及ぼすことがないように、請負事業主は発注者とも協力し、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**

これまでみてきたように、製造業の請負事業が広がりを見せ、請負労働者が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。これらを改善することが、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有効な手段であり、ひいては、我が国のものづくりを支える人材を育成していくことにもつながるものである。

このため、これまでみてきた雇用管理の改善や適正化の促進に係る取組を進める必要があるが、請負事業は、発注者から受注した業務を処理する形態の事業であるため、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。

このような取組を請負事業主、また発注者が進めやすくするためには、請負事業主自らが雇用管理の改善や適正化の促進に取り組む際の参考として、また、発注者の協力を求める際にも一つの望ましい姿として示すことができるよう、さらには、発注者が取り組もうとする際の参考としても用いることができるよう、進めるべき取組について、請負事業主、発注者それぞれに向けて、わかりやすく示すことが適当である。

このような考え方に立ち、本研究会は、求められる取組を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として、

別添1及び2のとおりガイドラインの形に取りまとめた。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、別添3及び4のとおり、具体的により取り組みやすい内容、取り組むべき内容を、チェックシートの形に取りまとめた。

今後は、こうしたガイドラインやチェックシートに沿いながら、請負事業主及び発注者が雇用管理の改善や適正化の促進に誠心取り組まれることを切に期待する。

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（案）

## 第1 趣旨

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（請負事業主（請負事業を営む者をいう。以下同じ。）に雇用され請負事業で就業する労働者をいう。以下同じ。）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、これらの改善により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る。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（請負事業主が締結している請負契約の相手方をいう。以下同じ。）からの影響を受けやすい特徴があり、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である。

以上にかんがみ、これは、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して、ガイドラインとして必要な事項を定めたものである。

## 第2 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

請負事業主は、請負労働者について、募集及び採用を適切に行い、各人の希望及び能力に応じた就業の機会の確保、労働条件の向上その他安定的な雇用関係の確保を図ることとし、次のような措置を講ずること。

#### （1）募集及び採用

請負事業主は、請負労働者が従事すべき業務の内容、当該業務に従事するに当たり必要とされる能力、労働条件を具体的かつ詳細に明示すること。また、請負事業主は、請負労働者を募集及び採用する時に、発注者が当該請負労働者にとっての使用者であるとの誤解を招くことがないように、労働条件の明示に当たっては使用者を明確化する等の措置を講ずること。

#### （2）雇用契約

請負事業主は、請負業務の安定的な確保を図り、請負労働者の希望により、雇用契約の期間を請負契約の期間に合わせる、請負契約の期間を超えるものにする等できるだけ長期のものにし、又は期間の定めのない雇用契約とすること。雇用契約の期間中に請負労働者を請負業務に従事させることができない期間が生じた場合についても、当該期間中教育訓練を実施する等により雇用契約を継続すること。

#### （3）定着の促進

請負事業主は、請負労働者との緊密な意思疎通を図り、その希望に応じて、

職務経験の機会を付与したり、待遇の向上を図る等の措置を講ずること。

#### (4) 福利厚生

請負事業主は、社宅・独身寮の整備等の福利厚生を充実すること。また、発注者と協力して請負労働者の福利厚生を充実すること。

### 2 安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営

請負事業主は、雇用の安定等に資する次のような事業運営上の措置を講ずること。

(1) 請負事業主は、請負契約の締結に当たり、発注者の責に帰すべき理由により請負契約が解除された場合における必要な損害賠償に関する事、当該発注者の協力を得て当該発注者及びその関連会社から適切な請負業務の機会の提供を受けること等について取決めを行っておくこと。ただし、発注者の責に帰すべき理由により請負契約が解除された場合であっても、請負事業主は労働基準法（昭和22年法律第49号）等に基づく雇用主としての労働者に対する直接の責任を免れるものではないこと。

(2) 請負事業主は、次のような事項を踏まえて適正な請負料金の設定を図り、併せて請負労働者の待遇の向上を図ること。

ア 技術及び技能の水準（発注者に対して明確に説明）

イ 技術力及び生産管理能力を高めたことによる請負の業務処理の質の向上

ウ 請負労働者に対する職業能力の評価、教育訓練等の内容

エ 労働保険料、社会保険料等の法令遵守のために必要となる負担

### 3 キャリアパスの明示等

(1) 請負事業主は、請負労働者に対して具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すこと。

(2) 請負事業主は、請負労働者の希望に応じて職務経験の機会を付与し、当該請負労働者が従事した職務の内容やその実績を適正に評価するとともに、その結果を蓄積し、処遇の向上に活用するほか、当該請負労働者に評価の結果を伝えつつ将来のキャリアパスに関する相談に応ずること。

(3) 請負事業主は、請負労働者が、雇用関係を継続しつつ、より高度な知識や技能を必要とする職務又はより高度な責任を負う職務への転換を希望する場合において、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等を行うこと。

(4) 請負事業主は、請負労働者又は発注者との間で、雇用関係の終了後に請負労働者が発注者に雇用されることができない旨を約さないこと。

## 第3 職業能力開発

### 1 教育訓練等

(1) 請負事業主は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に則り、請負労働者の職業能力の開発及び向上を図るため、次のような事項に留意して計画的に教育訓練等を実施すること。

ア 教育訓練に係る設備、プログラム等を充実させること。

- イ 技能検定等の職業能力検定等を受けさせること。
- ウ 請負労働者の就業の実情及び職業生活設計を考慮して行うこと。
- エ 教育訓練プログラムの策定の検討に当たっては、発注者と必要な協力を行うこと。

(2) 請負事業主は、請負労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするため、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針（平成13年厚生労働省告示第296号）に則り、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供、相談の機会の確保、労働者の配置その他の雇用管理についての配慮、教育訓練、検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の必要な援助を行うこと。

## 2 職業能力の評価

請負事業主は、職務経験、教育訓練等により高められた請負労働者の職業能力を適正に評価し、賃金その他の待遇に適切に反映させること。

## 第4 法令遵守

### 1 請負と労働者派遣の適切な選択

請負事業主は、業務の内容、契約期間等を考慮して、労働者派遣、請負のいずれにより業務を処理すべきかを的確に判断し、労働者派遣により業務を処理すべきと考えられる業務については、請け負わないこと。

### 2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守

請負事業主は、請負契約に係る事業において、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）及び職業安定法（昭和22年法律第141号）を遵守するものとし、そのために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）等によりの確に判断を行うものとするが、次のような取組によりこれを確実なものとする。

ア 請負労働者に対する必要な指揮命令を請負事業主が自ら行って業務処理ができる体制等を整備すること。

イ 請負に係る契約、仕様等の内容を適切に定めるとともに、当該契約、仕様等に即して業務処理を進めることができる体制等を整備し、発注者から独立した適正な請負として業務処理を行うことができるようにすること。

### 3 労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守

(1) 請負事業主は、労働基準法等を遵守するものとするが、請負労働者や管理者に対する労働基準法に関する周知を行うこと等の取組により、これを確実なものとする。

(2) 請負事業主は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）を遵守するもの



とするが、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（平成18年8月1日付け基発第0801010号）に則り、次のような取組により、これを確実なものとする。

ア 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こと。

イ 作業間の連絡調整の措置や合図の統一等を実施すること。

ウ 法令に基づく安全衛生上の措置を講ずることはもとより、危険性又は有害性等の調査を行い、これに基づいて自主的な安全衛生対策を講ずること。

#### 4 労働・社会保険の適用の促進

(1) 請負事業主は、その雇用する請負労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある請負労働者については、加入させてから就業させること。

(2) 請負事業主は、労働保険の成立について届け出ていることを発注者に対して明示すること。

(3) 請負事業主は、請負労働者の健康保険、厚生年金保険、雇用保険の加入の状況を発注者に対して明示すること。

#### 5 法令の周知

請負事業主は、労働者派遣法、職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法等の関係法令の請負労働者や発注者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

#### 6 法令遵守の取組

請負事業主は、次のような取組により、関係法令の遵守を図ること。

ア 法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ること。

イ 自主点検結果の公表等法令遵守の状況を発注者等に対し明らかにすること。

#### 7 適正な請負料金の設定

請負料金の設定は、労働・社会保険の事業主負担分等法令遵守に必要な費用の確保を考慮したものとする。

### 第5 苦情の処理

請負事業主は、第2から第4までの事項を始めとして、請負労働者の苦情の処理を行うとともに、発注者又は発注者の労働者に起因する請負労働者の苦情の処理については、発注者に対しその改善を求めること。

### 第6 体制の整備

#### 1 事業所責任者の選任

- (1) 請負事業主は、請負労働者及び請負事業に関する次の事項を行わせるため、発注者の事業所ごとに、自己の雇用する労働者（個人事業主本人及び法人事業主の役員を含む。）の中から、請負労働者100人につき1名以上の事業所責任者を選任すること。ただし、次のキに関する事項の一部又は全部を請負事業主が自ら行う場合には、事業所責任者に当該事項を行わせないこととすることができること。
- ア 苦情の受付及び処理
  - イ 就業条件の整備
  - ウ 職業能力開発
  - エ 法令遵守
  - オ 工程管理等責任者の監督
  - カ 請負契約（仕様等を含む。キにおいて同じ。）の履行
  - キ 請負契約の締結又は変更
- (2) 請負事業主の事業所ごとに事業所責任者を2人以上選任する場合は、そのうち1人を統括事業所責任者とし、事業所責任者の業務を統括させること。
- (3) 統括事業所責任者を選任する場合は、統括事業所責任者が（1）のキに関する事項を行うものとする。
- (4) 事業所責任者を選任した場合には、その氏名、役職及び（1）のキに関し与えられた権限の範囲を発注者に通知すること。

## 2 工程管理等責任者の選任

- (1) 請負事業主は、請負労働者及び請負事業に関する次の事項を行わせるため、発注者の事業所における工程ごとの業務のまとめりごとに、自己の雇用する労働者（個人事業主本人、法人事業主の役員を含む。）の中から、請負労働者100人につき1名以上の工程管理等責任者を選任すること。
- ア 法令遵守
  - イ 業務の処理の進行及び管理
  - ウ 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
  - エ 担当の業務に関する請負契約（仕様等を含む。）の履行
  - オ 苦情の相談を受けた場合の事業所責任者への取次ぎ
- (2) 工程管理等責任者は、事業所責任者が兼ねることができる。
- (3) 一の業務のまとめりについて工程管理等責任者を2人以上選任する場合は、そのうち1人を統括工程管理等責任者とし、工程管理等責任者の業務を統括させること。

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（案）

## 第1 趣旨

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（請負事業主（請負事業を営む者をいう。以下同じ。）に雇用され請負事業で就業する労働者をいう。以下同じ。）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、これらの改善により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る。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（請負事業主が締結している請負契約の相手方をいう。以下同じ。）からの影響を受けやすい特徴があり、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である。

以上にかんがみ、これは、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して、ガイドラインとして必要な事項を定めたものである。

## 第2 就業条件等の改善のための措置

### 1 福利厚生施設の利用

発注者は、給食施設等自社の福利厚生施設について、利用料を適切に設定する等により請負労働者の利用も可能とすること。

### 2 請負事業主の選定と取引関係の継続

- (1) 発注者は、請負事業主の選定及び契約条件の交渉に当たり、請け負わせようとする業務に必要とされる技術及び技能の水準を明確に請負事業主に説明すること。
- (2) 発注者は、請負事業主が有する技術及び技能、生産管理及び労務管理、職業能力開発の状況等を十分に把握し、評価した上で、これらを請負事業主の選定及び請負料金に適切に反映させること。
- (3) 発注者は、請負契約を可能な限り長期のものにし、実績を十分に評価して更新することで安定的な取引関係を継続すること。

### 3 請負契約の解除

- (1) 発注者は、請負契約の契約期間が満了する前に請負契約の解除を行う場合であって、請負事業主から請求があったときは、請負契約の解除を行う理由を当該請負事業主に対し明らかにすること。
- (2) 発注者は、専ら発注者に起因する事由により、請負契約の契約期間が満了す

る前の解除を行おうとする場合には、請負事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって請負事業主に解除の申入れを行うこと。

- (3) 発注者は、発注者の責に帰すべき事由により請負契約の契約期間が満了する前に請負契約の解除を行おうとする場合には、他の請負業務や関連会社での請負業務等の受注の機会の提供を行うこととし、これができないときには、請負契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に請負事業主に対しその旨の予告を行うこと。当該予告を行わない発注者は、速やかに、当該請負労働者の少なくとも30日以上分の賃金に相当する額について損害の賠償を行うこと。発注者が予告をした日から請負契約の解除を行おうとする日までの間の期間が30日に満たない場合には、少なくとも請負契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行うこと。その他発注者は請負事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、請負事業主及び発注者の双方の責に帰すべき事由がある場合には、請負事業主及び発注者のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。
- (4) 発注者は、請負事業主と協議して、請負契約において(1)から(3)までの事項に係る必要な措置を具体的に定めること。

#### 4 中途採用における募集方法の明示等

- (1) 発注者は、労働者の中途採用を行う場合の募集の方法を明示すること。
- (2) 発注者が、文書募集、公共職業安定所への求人票の提出等により幅広い対象者が容易に応募し得る形式で中途採用を行おうとする場合には、取引先の請負事業主が雇用する請負労働者であることを理由に当該請負労働者を応募、採用等の対象から排除し、当該請負労働者を対象とする不利な選考基準を別個に設けてはならないこと。

### 第3 職業能力開発

#### 1 教育訓練に係る協力

発注者は、請負事業主が教育訓練プログラムを策定するに当たって、当該請負事業主に必要な協力を行うこと。

#### 2 教育訓練施設等の利用

発注者は、教育訓練に係る施設やプログラムについて、利用料を適切に設定する等して請負労働者の利用を可能とすること。

### 第4 法令遵守

#### 1 請負と労働者派遣の適切な選択

発注者は、処理することが必要な業務の内容、契約期間等を考慮して、労働者派遣や請負と、自らの雇用する労働者のいずれにより業務を処理すべきかを的確に判断し、労働者派遣や請負により業務を処理すべきと考えられる場合には、さらに、

いずれにより業務を処理すべきかを的確に判断し、労働者派遣により業務を処理すべきと考えられる業務については、請け負わせないこと。

## 2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守

発注者は、請負契約に係る事業において、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）及び職業安定法（昭和22年法律第141号）を遵守するものとし、そのために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）等により的確に判断を行うものとするが、次のような取組によりこれを確実なものとする。

ア 発注者は、請負事業主が請負労働者に対する必要な指揮命令を自ら行って業務処理ができることを確保するよう、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に係る自主点検を行うこと。

イ 発注者は、請負事業主が発注者から独立して適正に請負として業務処理ができるよう、請負に係る契約、仕様等の内容を適切に定める等必要な措置を講ずること。

## 3 労働安全衛生法等の遵守

発注者は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）を遵守するものとするが、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（平成18年8月1日付け基発第0801010号）に則り、次のような取組により、これを確実なものとする。

ア 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に仕事を請け負わせないように配慮すること。

イ 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すること。

ウ 作業間の連絡調整、協議会、合図の統一等の措置を講ずること。

エ 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すること。

オ 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うこと。

## 4 労働・社会保険の適用の促進

(1) 発注者は、請負事業主が労働保険の成立について届け出ているか確認すること。

(2) 発注者は、請負事業主が請負労働者を健康保険、厚生年金保険、雇用保険に適切に加入させているか確認すること。

## 5 法令の周知

発注者は、労働者派遣法、職業安定法、労働安全衛生法の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。その際、発注者は、請負業務を発注する現場の担当者も含めて、関係法令の周知の徹底を図ること。

と。

## 6 法令遵守の取組

発注者は、次のような取組により、関係法令の遵守を図るとともに、請負事業主における関係法令の遵守にも協力すること。

ア 法令遵守を徹底できる体制の整備及び改善を図ること。

イ 法令遵守の自主的な点検等の状況を請負事業主等に対し明らかにすること。

ウ 法令遵守が確保されている請負事業主を選択すること。

## 第5 苦情の処理

発注者は、発注者又は発注者の労働者に起因する請負労働者の苦情を適切に処理するため、発注元責任者を選任し、体制を整備すること。また、発注者は、苦情の申立てを理由として、請負事業主に対し不利益な取扱いをしたり、請負労働者に対して不利益な取扱いをするよう請負事業主に求めてはならないこと。

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)

(参考4) 統計資料 (本文中「2 製造業の請負事業で働く労働者を巡る現状と課題」参考データ)

(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

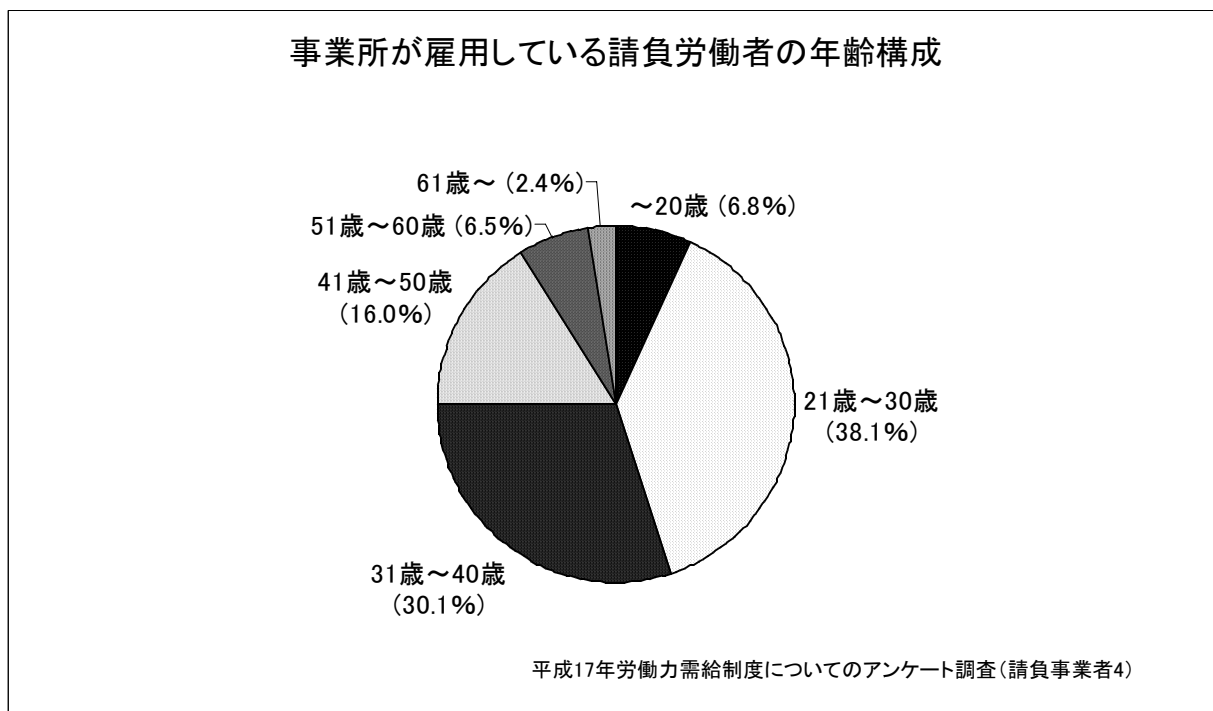
図表 1

製造業における事業所規模別請負労働者がいる事業所における物の製造を行う請負労働者数及び性別の割合

産業・事業所規模	物の製造を行う請負労働者がいる事業所 %	物の製造業を行う請負労働者計		男 %	女 %
		千人	%		
製造業	[23.2]	865.6	100.0	69.3	30.7
500人以上	[59.9]	283.6	100.0	78.5	21.5
100人～499人	[42.4]	438.9	100.0	63.8	36.2
30人～99人	[15.7]	143.1	100.0	67.8	32.2

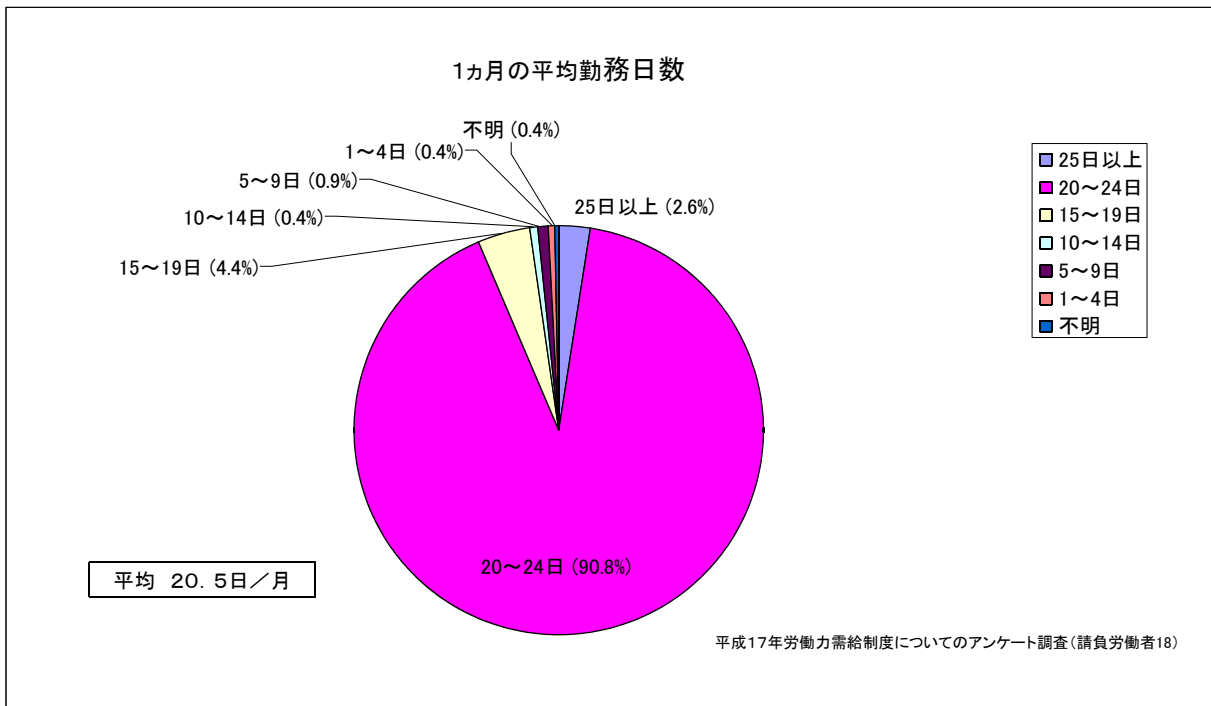
平成16年派遣労働者実態調査報告(厚生労働省大臣官房統計情報部)

図表 2

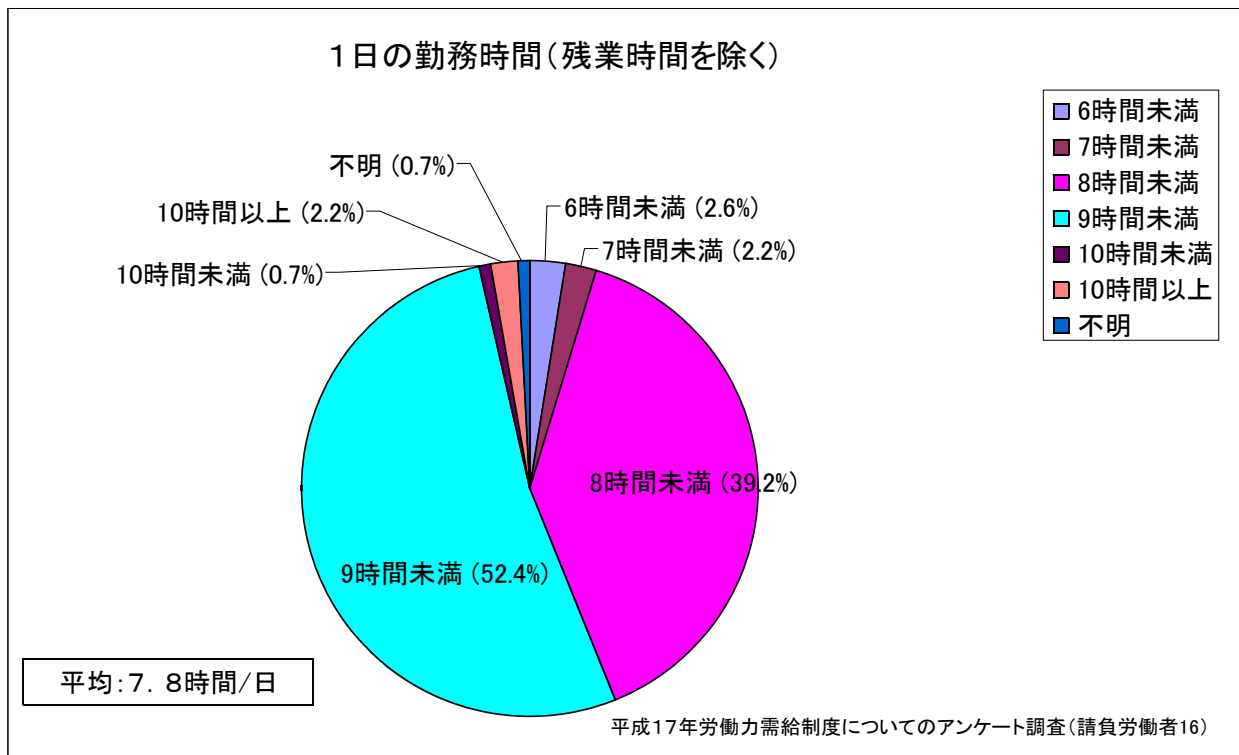




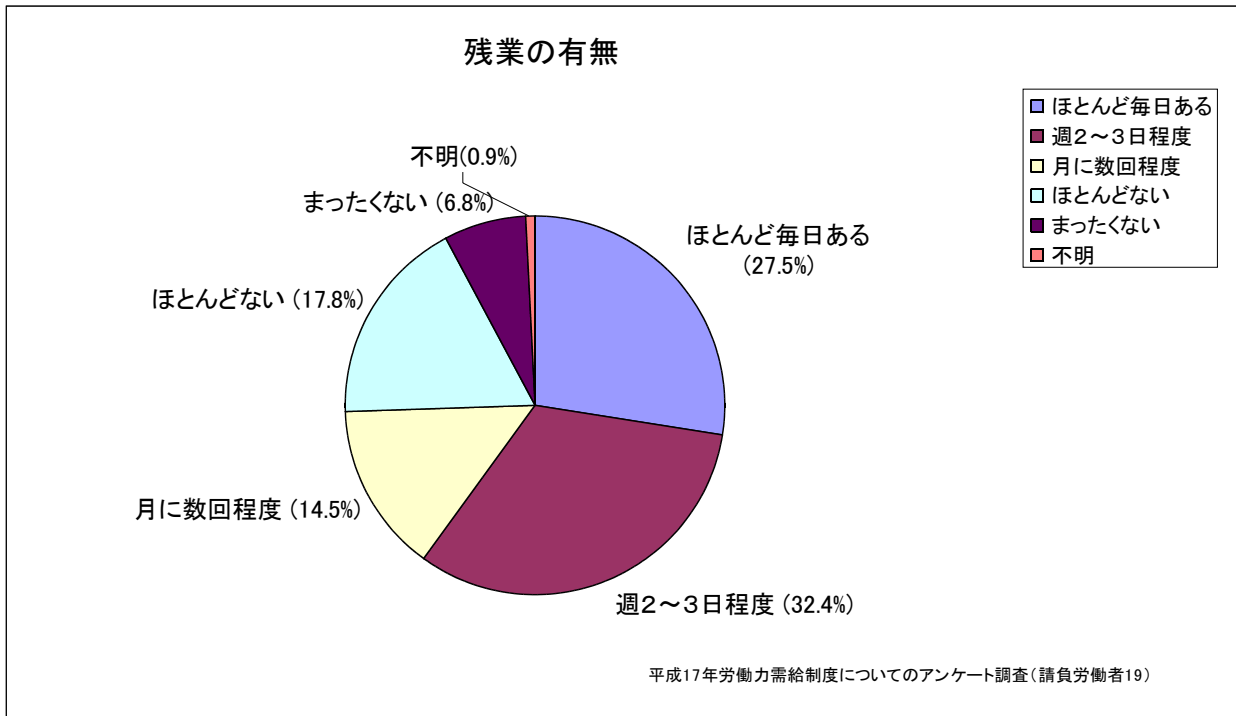
図表 3



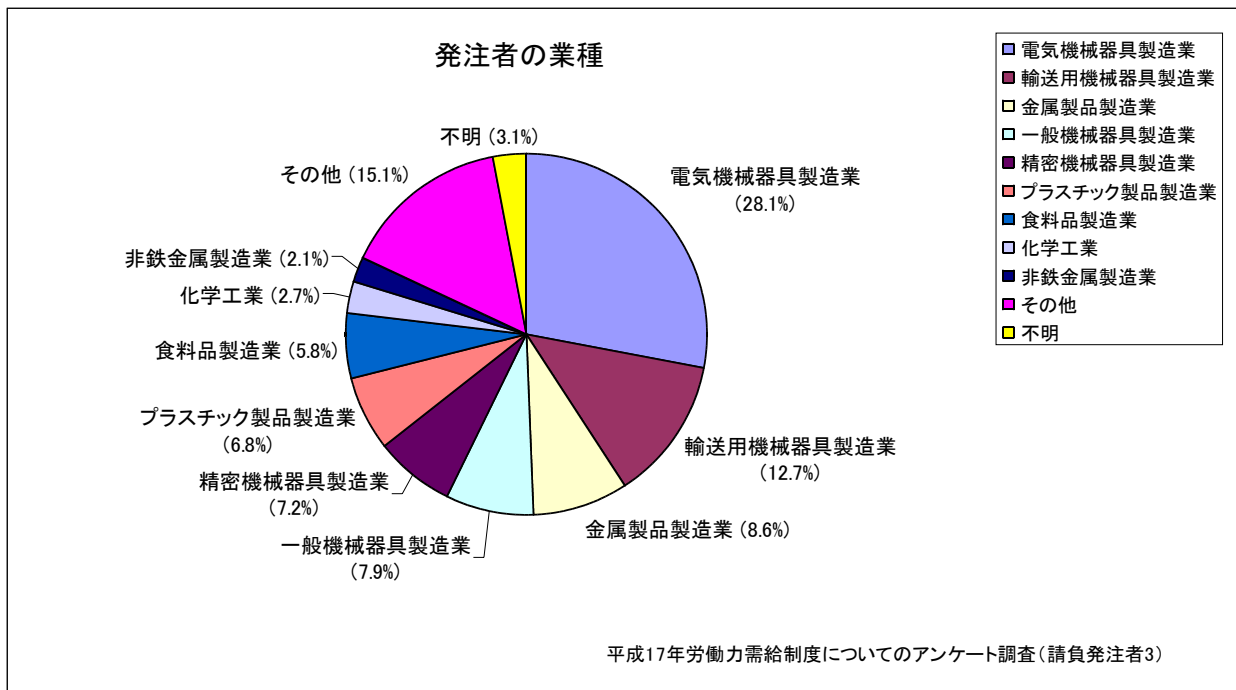
図表 4



図表 5



図表 6



(2) 雇用期間、勤続期間等

図表 7

製造業で働く労働者の勤続年数別労働者数の割合

< 全数 >

区 分	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上	計
製造業全体(生産労働者)	7.95%	12.11%	9.14%	70.80%	100.00%
物の製造を行う請負労働者(管理者除く)	26.65%	45.37%	15.20%	12.78%	100.00%

< 勤続年数5年未満の者を100とした場合 >

区 分	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	計
製造業全体(生産労働者)	27.23%	41.47%	31.30%	100.00%
物の製造を行う請負労働者(管理者除く)	30.55%	52.02%	17.43%	100.00%

製造業全体(生産労働者):平成17年賃金構造基本統計調査(平成17年厚生労働省大臣官房統計情報部)  
物の製造を行う請負労働者(管理者除く):平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査

図表 8

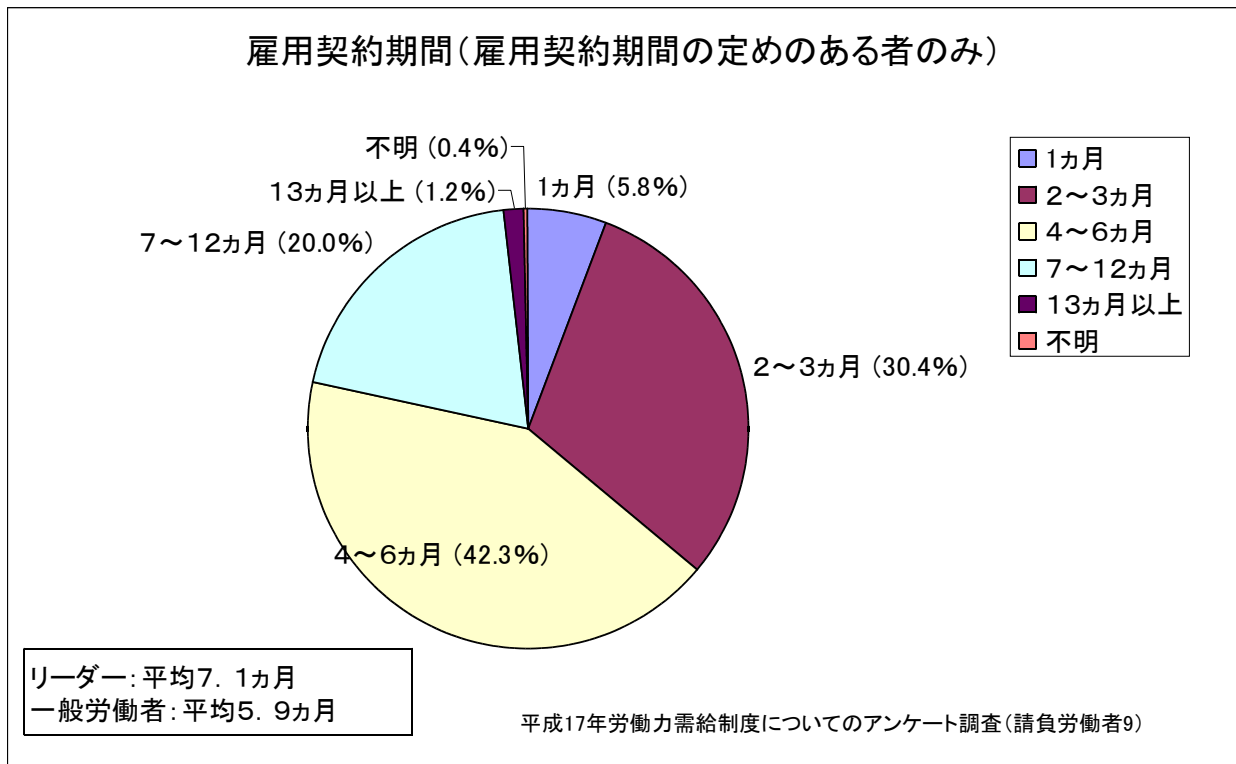
勤続年数別にみた雇用期間の定めのある者の割合

< 全数 >

区 分	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年未満 計	全勤続 期間計
製造業全体(生産労働者)	29.17%	20.12%	14.92%	20.96%	10.65%
物の製造を行う請負労働者(管理者除く)	67.57%	59.38%	45.45%	59.35%	57.18%

製造業全体(生産労働者):平成17年賃金構造基本統計調査(平成17年厚生労働省大臣官房統計情報部)  
物の製造を行う請負労働者(管理者除く):平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査

図表 9



図表 10

**平均請負契約期間、通算請負契約期間及び請負労働者との  
平均契約期間、通算継続契約期間**

< 契約期間 >

	総数	1 月	2~ 3 月	4~ 6 月	7~ 12 月	13~ 24 月	25~ 36 月	37 月 以上	不明	平均 (月)
業務請負契約	192 100.0	2 1.0	12 6.3	22 11.5	91 47.4	18 9.4	8 4.2	17 8.9	22 11.5	19.5
雇用契約	192 100.0	4 2.1	38 19.8	52 27.1	43 22.4	7 3.6	0 -	2 1.0	46 24.0	8.5

< 通算継続契約期間 >

	総数	1 月	2~ 3 月	4~ 6 月	7~ 12 月	13~ 24 月	25~ 36 月	37 月 以上	不明	平均 (月)
業務請負契約	192 100.0	0 -	0 -	4 2.1	25 13.0	35 18.2	27 14.1	72 37.5	29 15.1	56.2
雇用契約	192 100.0	0 -	1 0.5	15 7.8	34 17.7	47 24.5	18 9.4	20 10.4	57 29.7	23.3

平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査(請負事業者14、19)

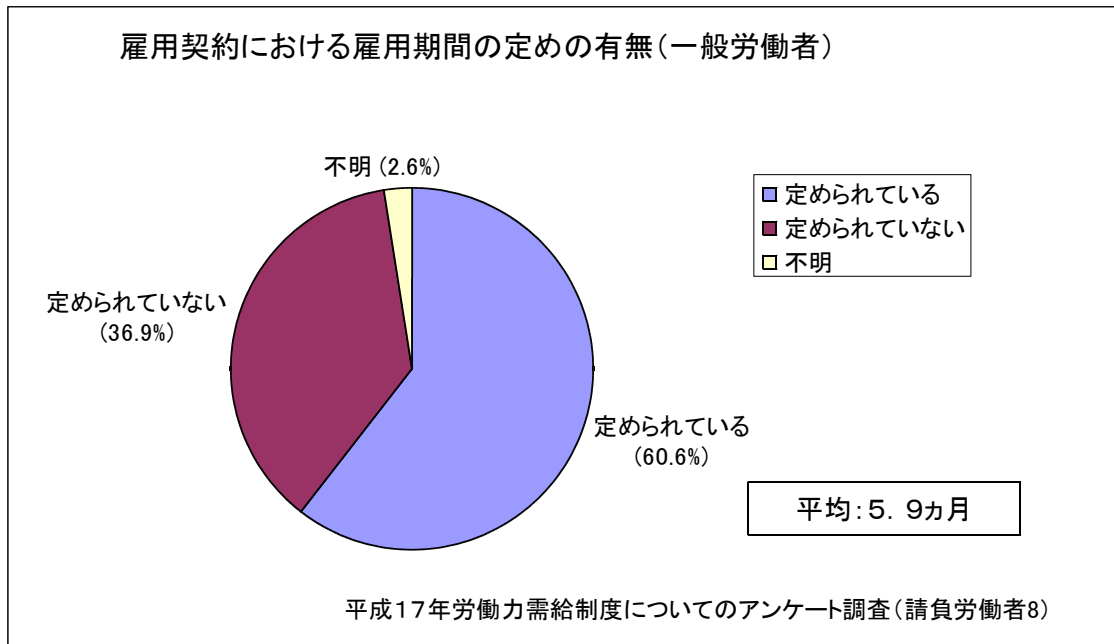
図表 1 1

現在の請負会社での勤務期間

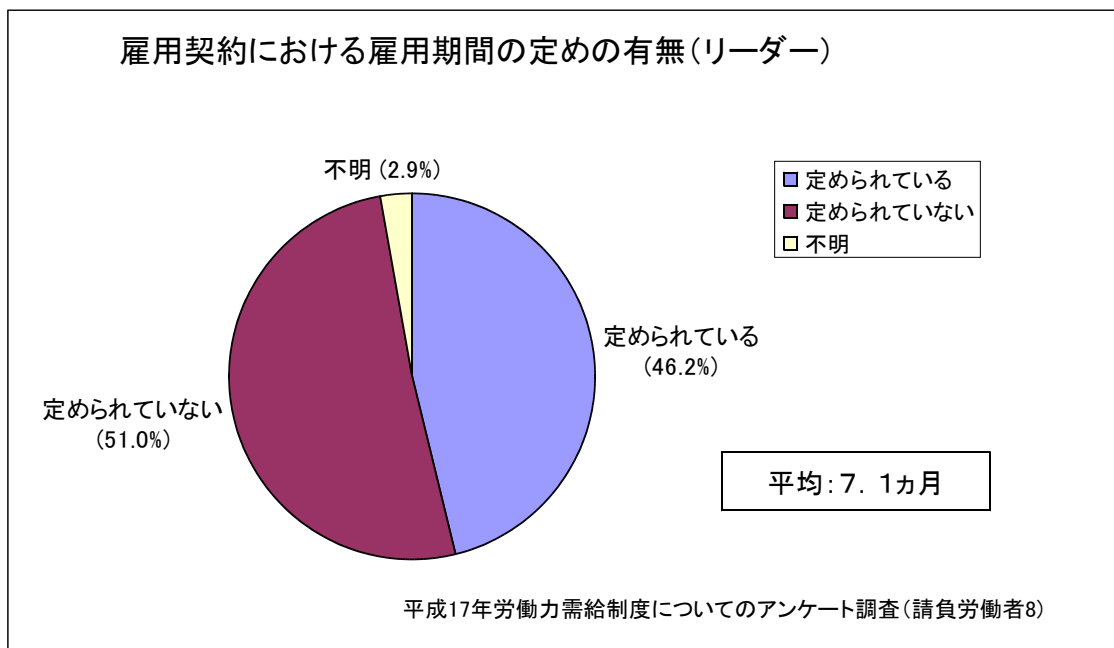
	総数	1 ヵ月	2～ 3ヵ月	4～ 6ヵ月	7～ 12ヵ月	13～ 24ヵ月	25～ 36ヵ月	37ヵ月 以上	不明	平均 (月)
現場の作業の リーダー	104 100.0	0 0.0	2 1.9	5 4.8	8 7.7	26 25.0	23 22.1	40 38.5	0 0.0	42.9
一般の労働者	350 100.0	9 2.6	23 6.6	39 11.1	50 14.3	98 28.0	52 14.9	76 21.7	3 0.9	28.2

平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査(請負労働者13)

図表 1 2



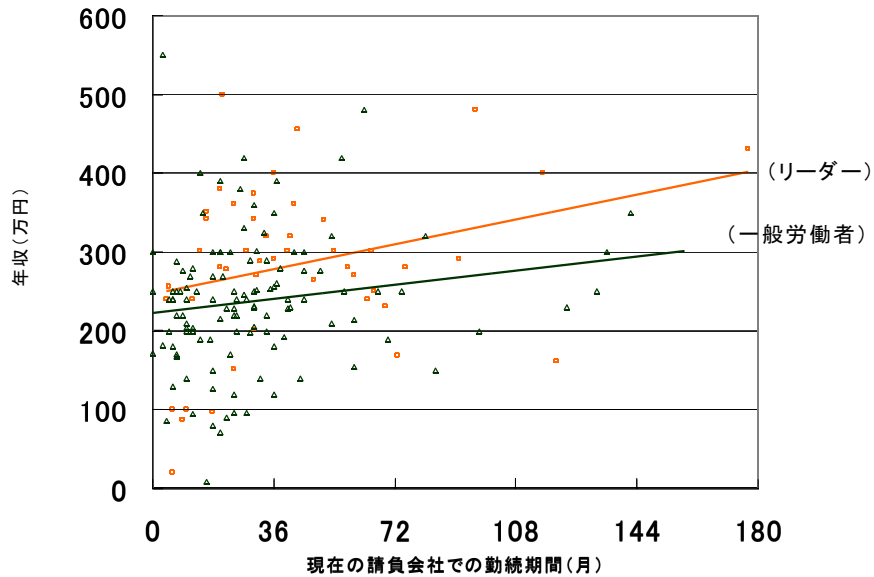
図表 1 3



(3) 賃金

図表 1 4

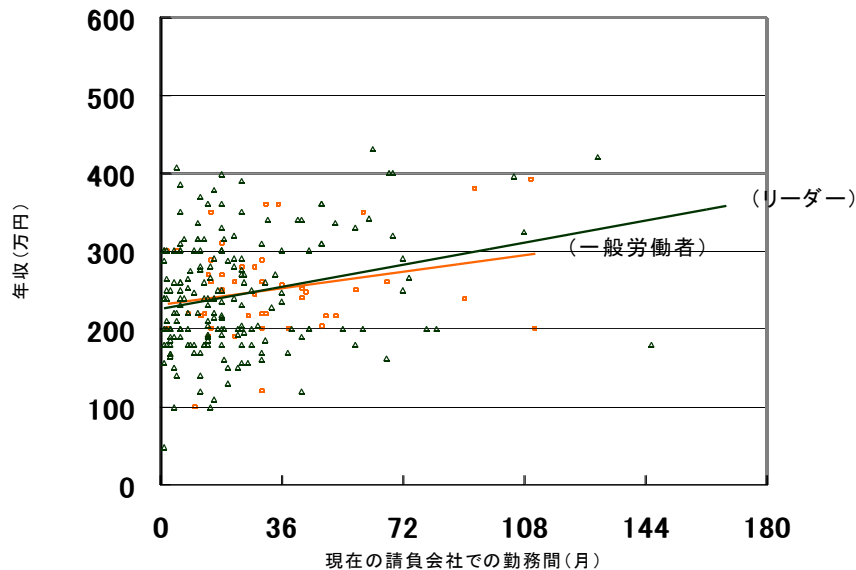
現在の請負会社での勤続期間と年収の関係(雇用期間の定めなし)



平成 17 年労働力需給制度についてのアンケート調査

図表 1 5

現在の請負会社での勤続期間と年収の関係(雇用期間の定めあり)



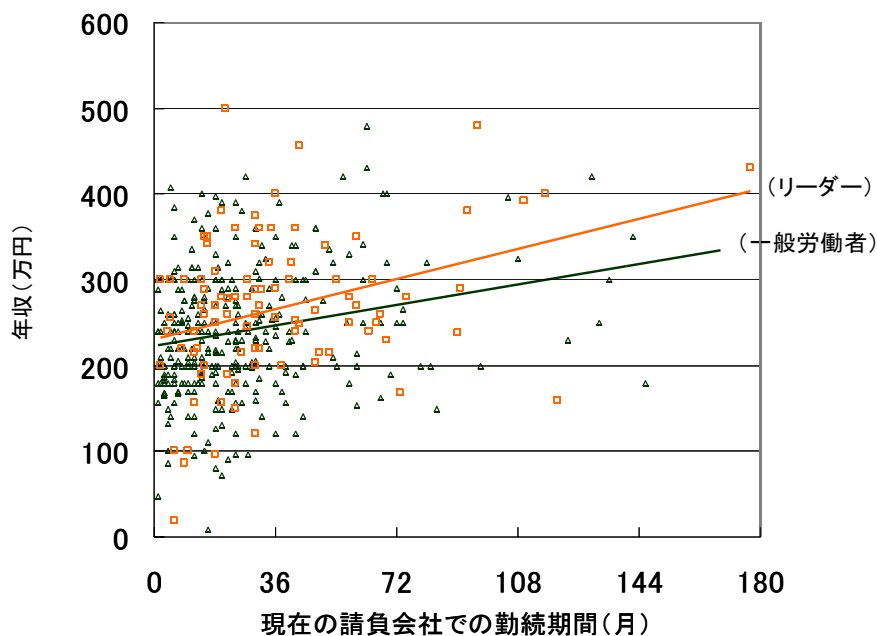
□ リーダー  
△ 一般労働者

	雇用期間定めなし		雇用期間定めあり	
	平均勤続期間	平均年収	平均勤続期間	平均年収
リーダー	42.7月	284万円	34.0月	252万円
一般労働者	31.6月	238万円	23.2月	244万円

平成 17 年労働力需給制度についてのアンケート調査

図表 1 6

現在の請負会社での勤続期間と年収の関係



□ リーダー  
△ 一般労働者

	平均勤続期間	平均年収
リーダー	42.7月	284万円
一般労働者	31.6月	238万円

資料出所：平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査

図表 1 7

製造業で働く労働者の勤続年数別年収

(千円)

	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満
製造業全体（生産労働者）	2247.2	2540.4	2850.7
製造業の請負労働者（管理者除く）	2273.1	2475.6	2677.5
製造業の請負労働者－製造業全体	25.9	▲64.8	▲173.2

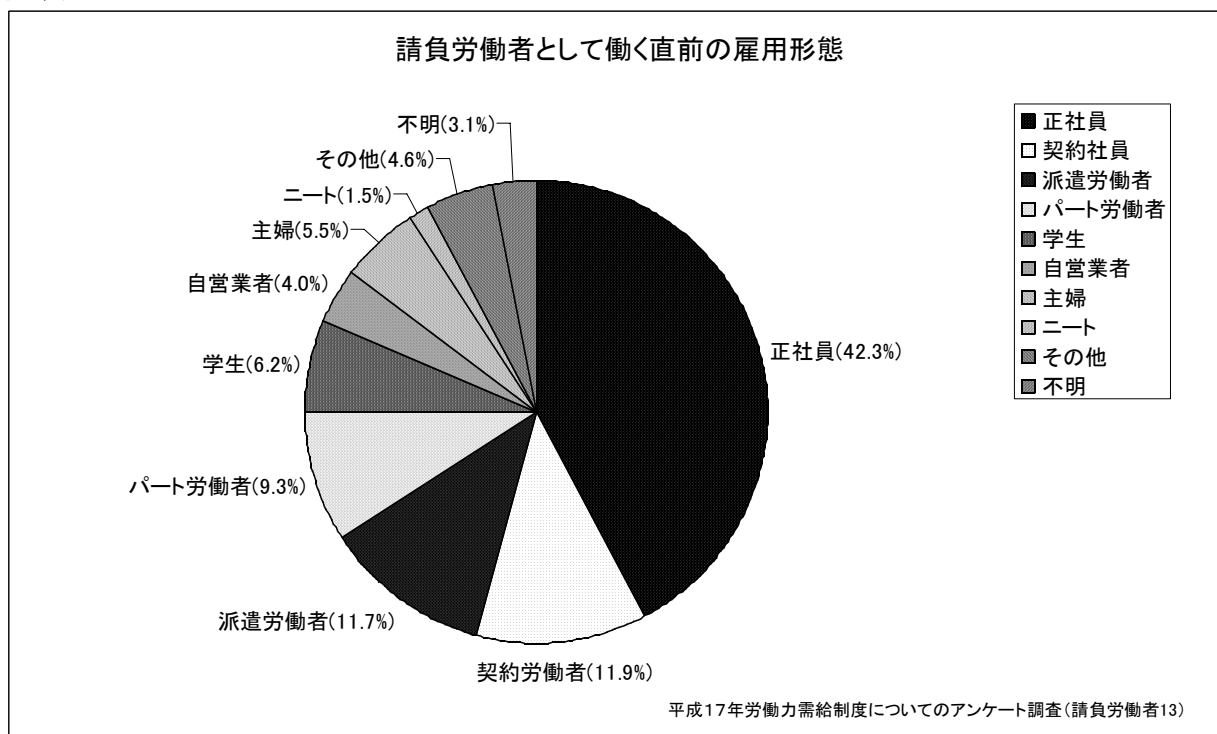
※製造業の請負労働者：管理者のほか、1ヵ月の平均勤務日数18日未満、1日の勤務時間5時間未満の者を除く

製造業全体：平成17年賃金構造基本統計調査

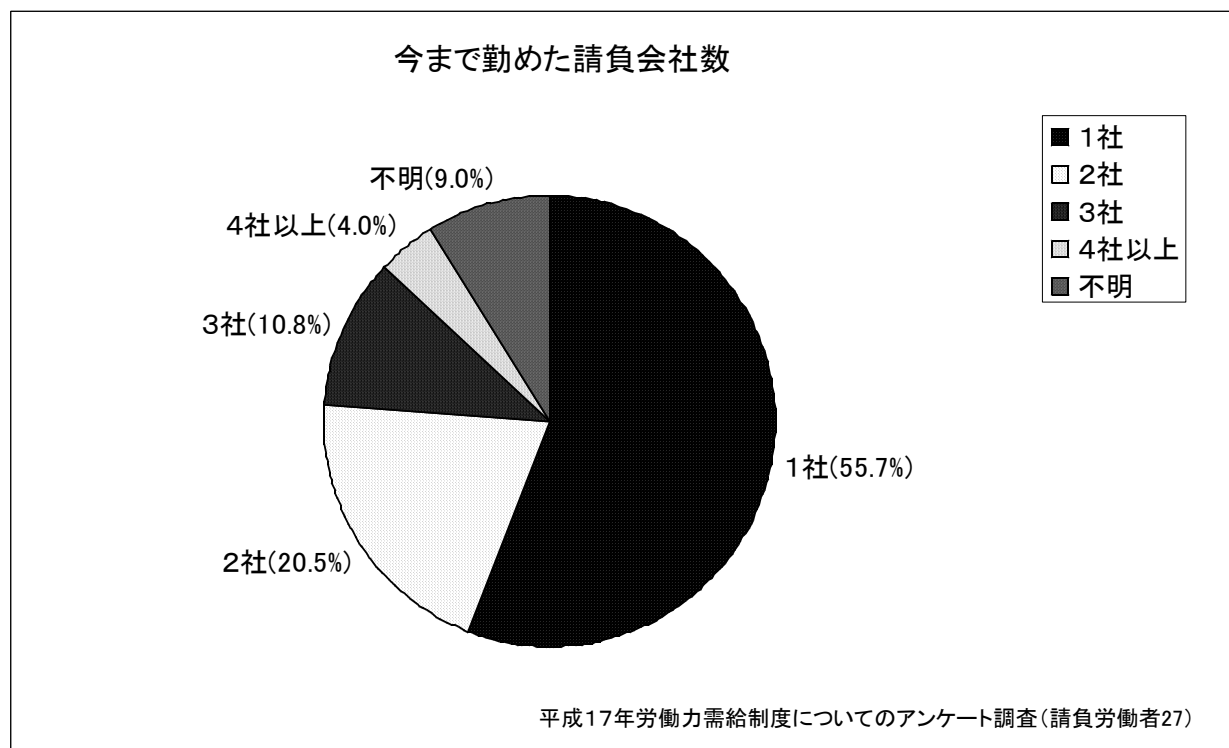
製造業の請負労働者：平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査

(4) キャリアパスの状況

図表 1 8

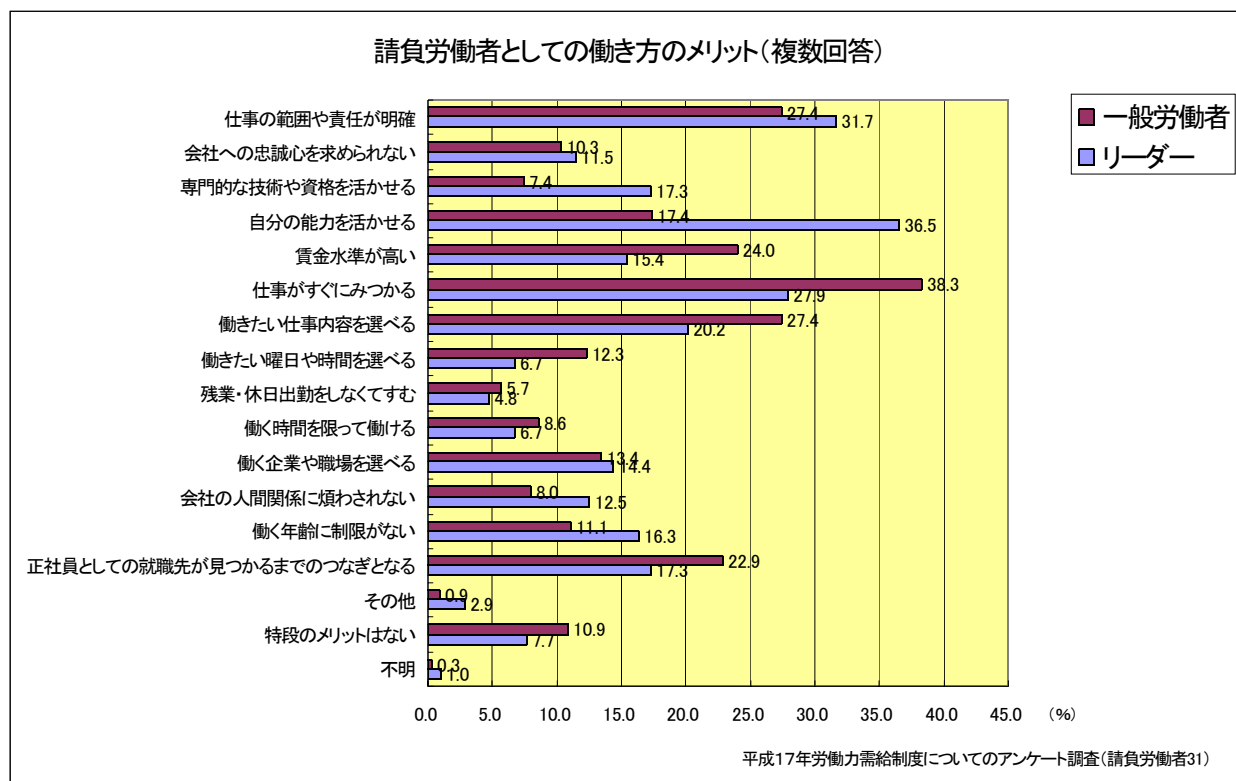
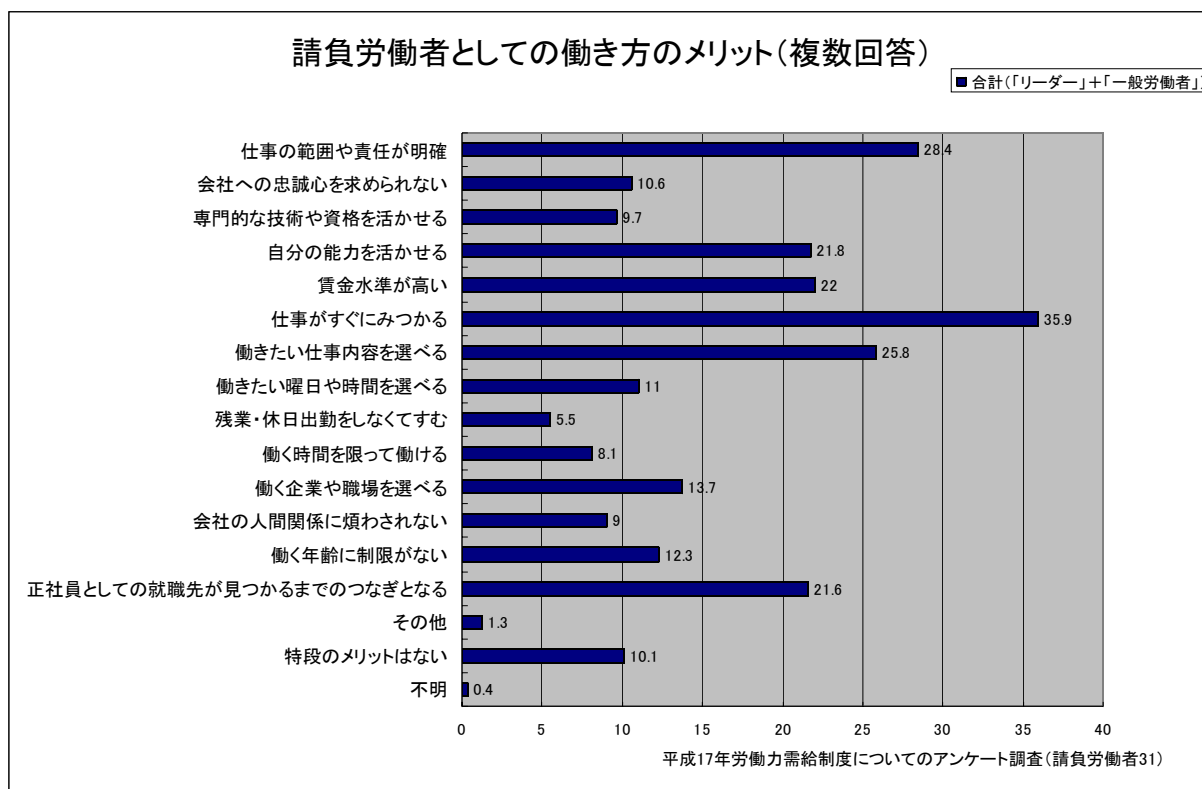


図表 1 9

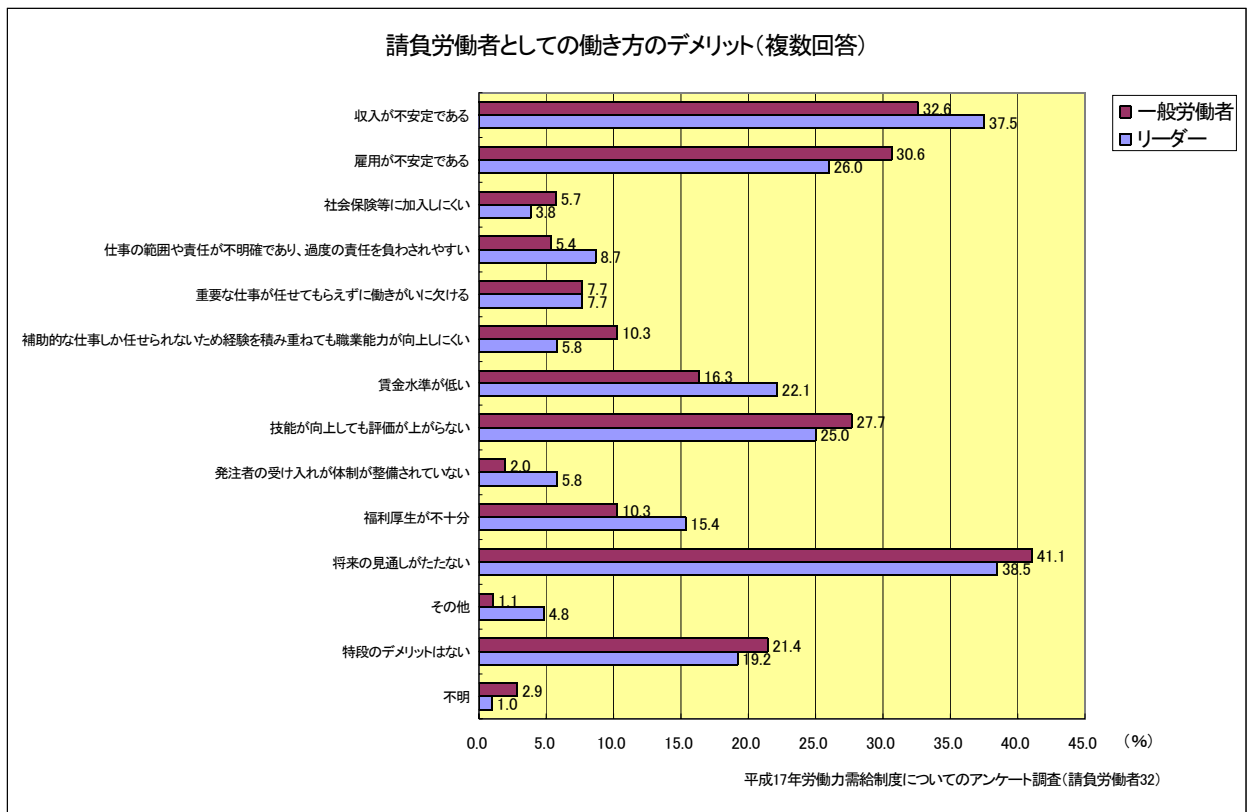
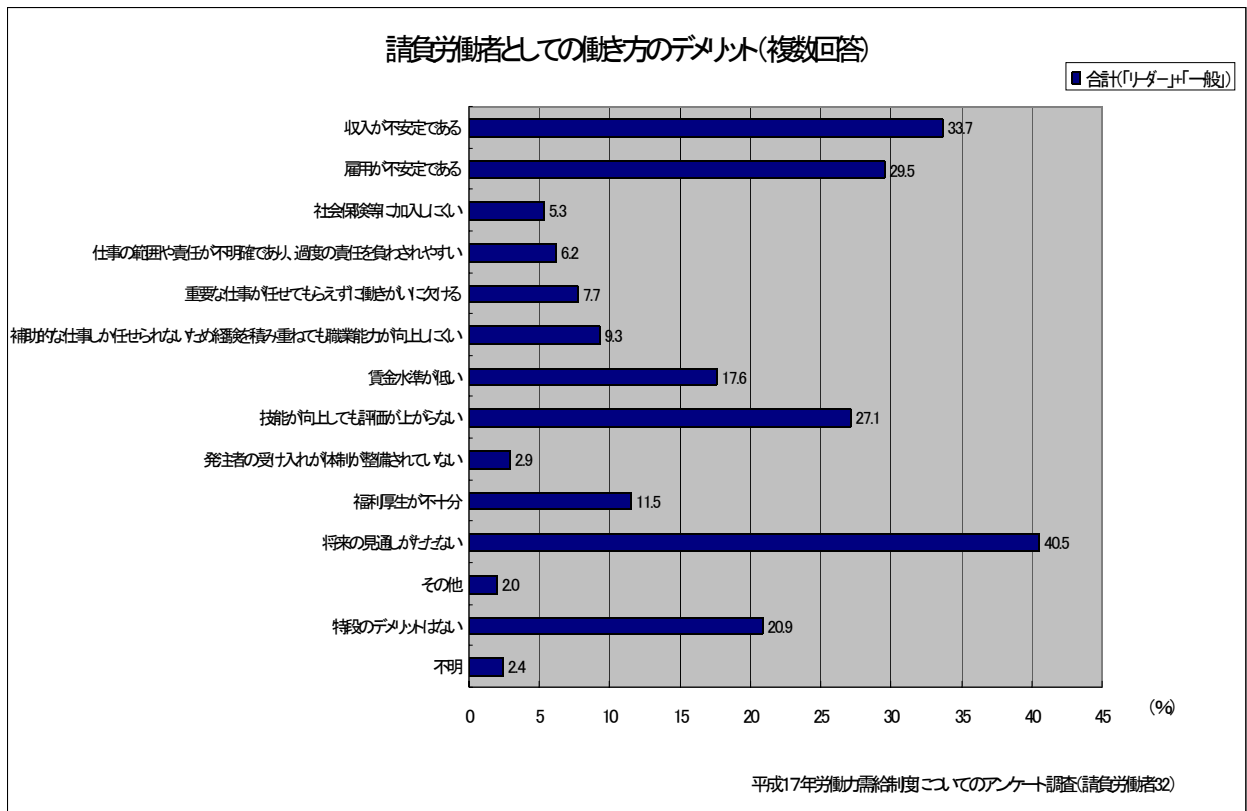




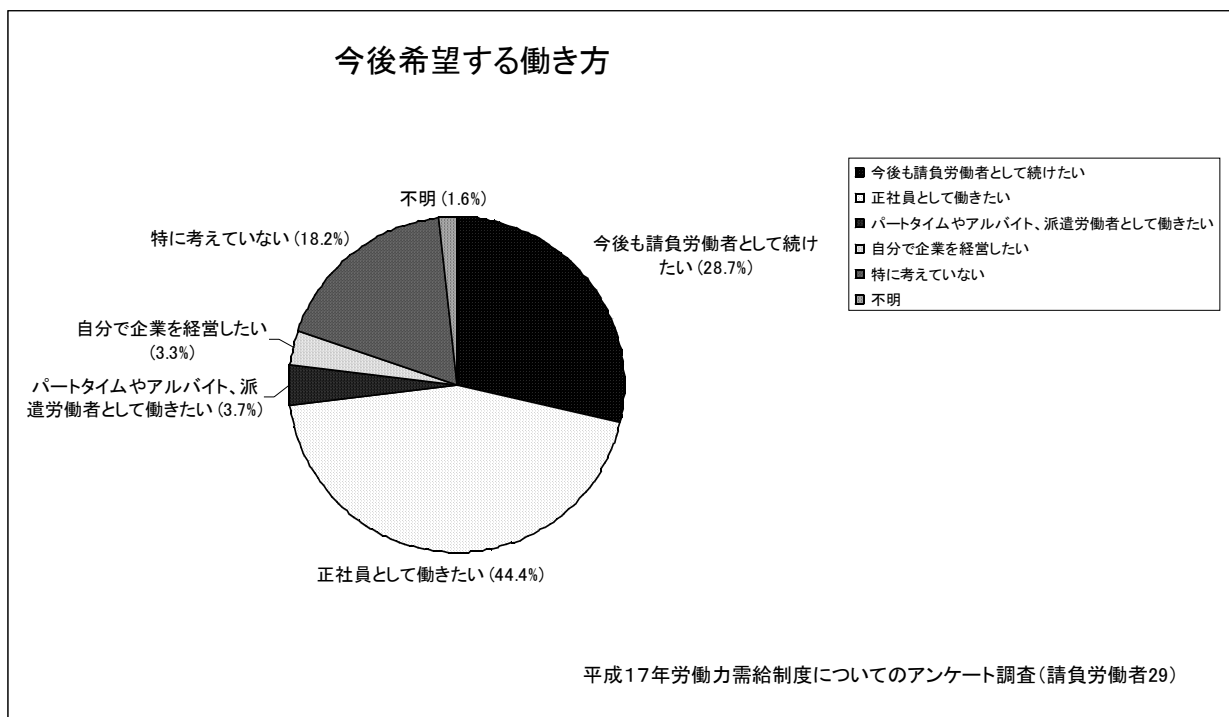
図表 2 0



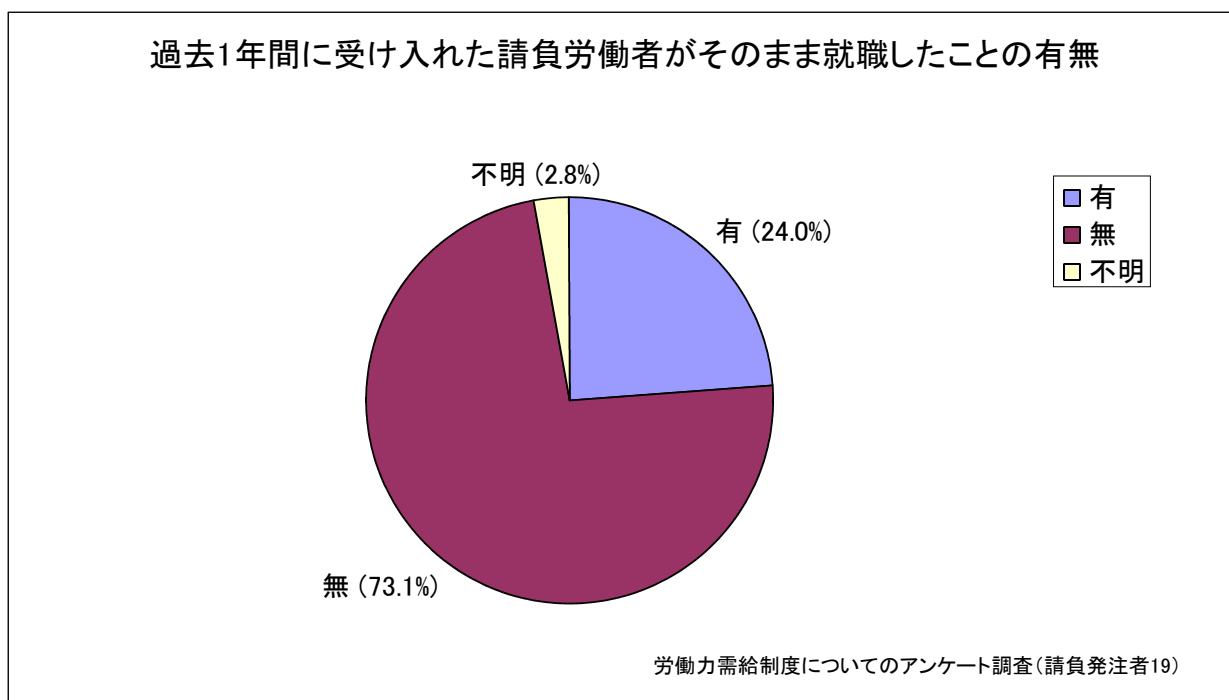
図表 2 1



図表 2 2

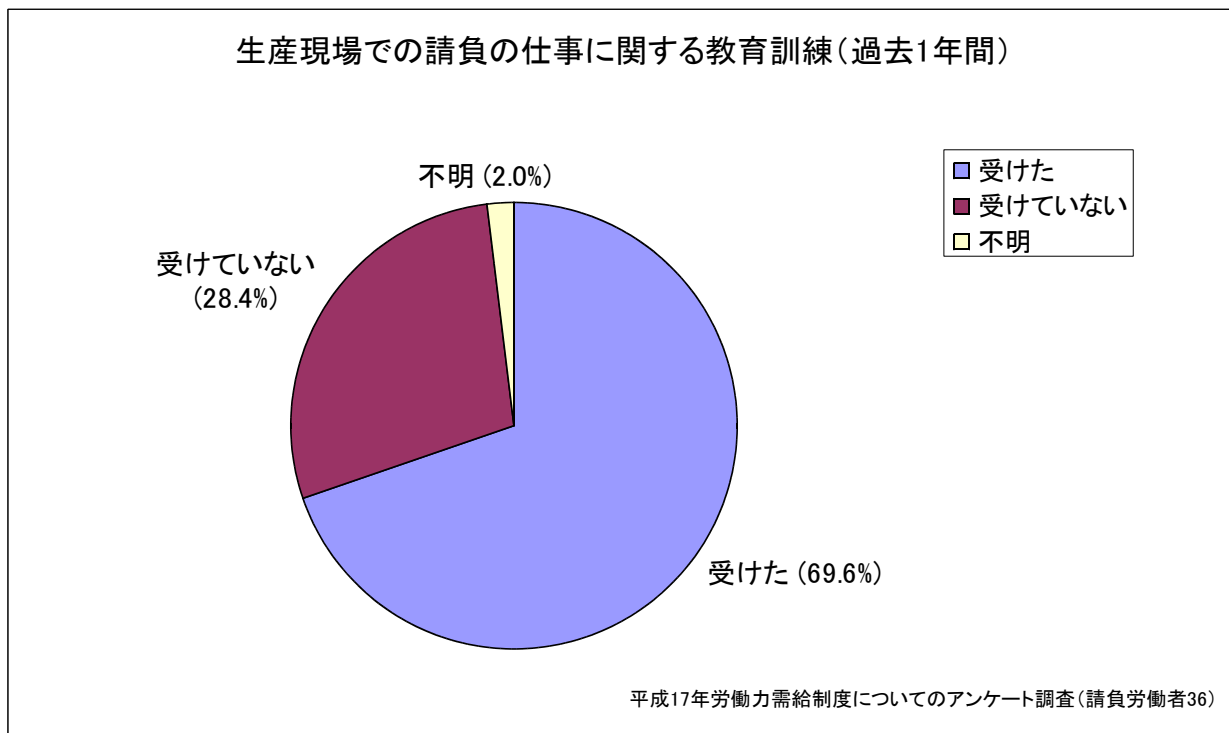


図表 2 3

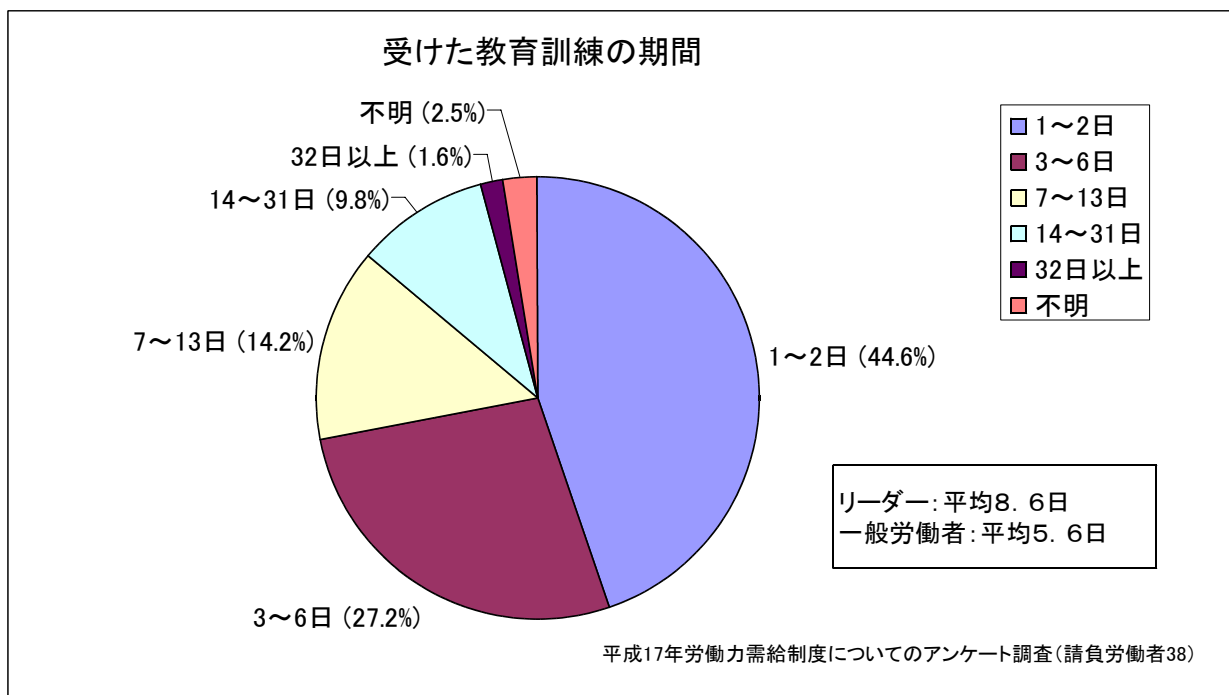


(5) 能力開発の状況

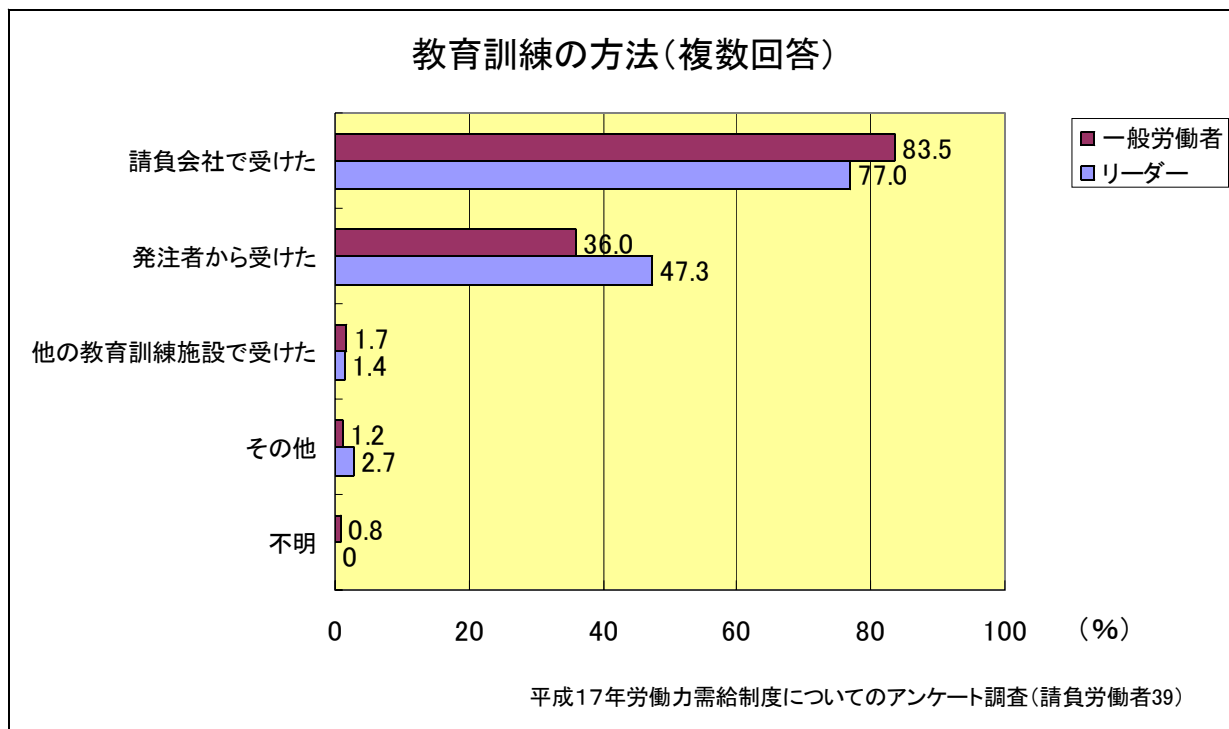
図表 2 4



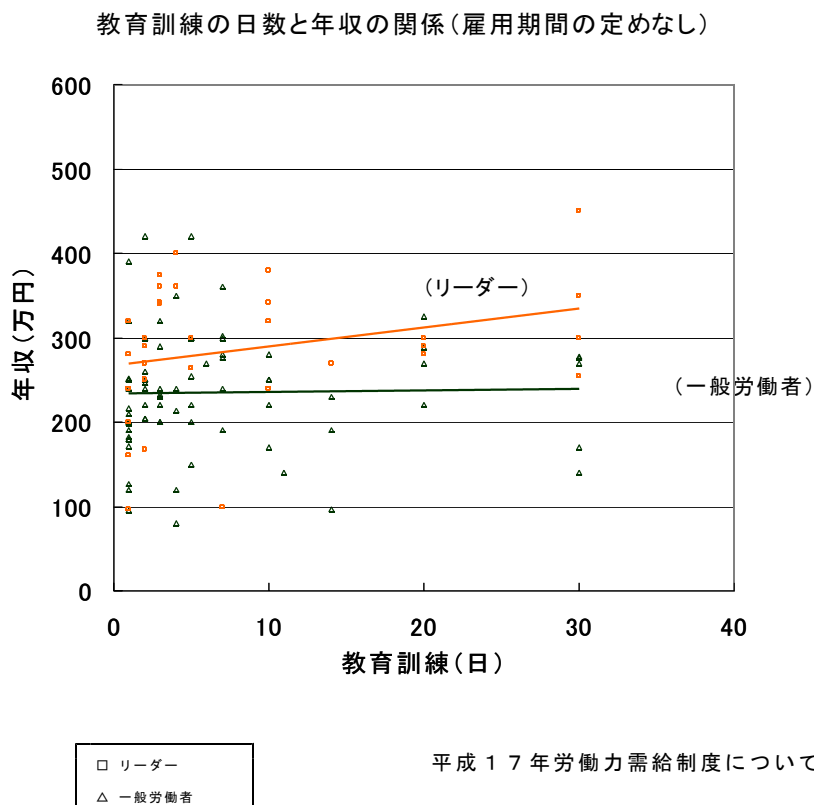
図表 2 5



図表 2 6

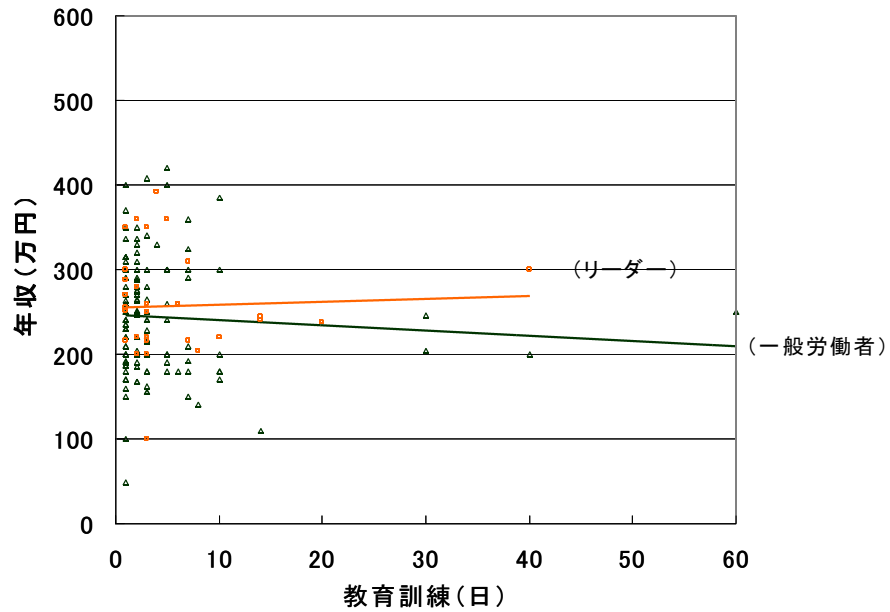


図表 2 7



図表 2 8

教育訓練の日数と年収の関係（雇用期間の定めあり）



□ リーダー  
△ 一般労働者

平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査

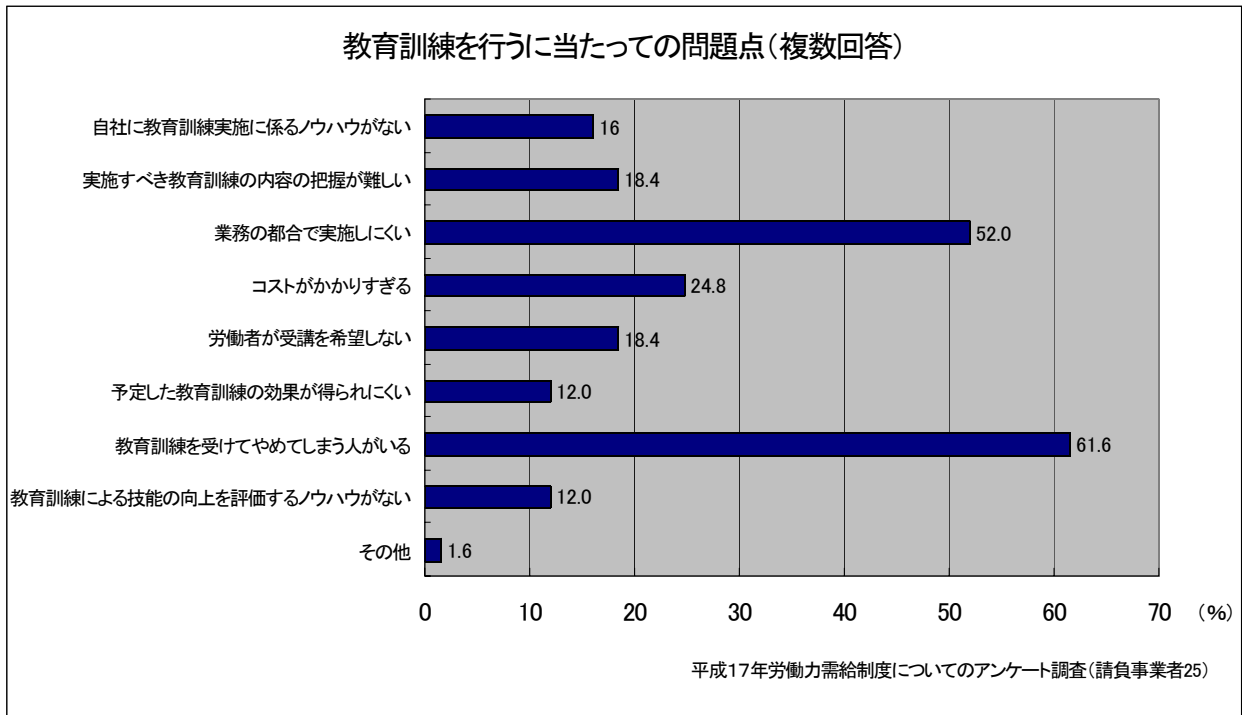
図表 2 9

請負労働者に対する教育訓練の実施状況と業務請負契約の通算継続契約期間との関係

教育訓練の実施状況	業務請負契約の通算継続契約期間				
	計	1年以下	1年超 3年以下	3年超 6年以下	6年超 10年以下
① 実施している(社)	100	17	43	31	9
平均日数(日)	4.6	4.4	5.6	3.9	4.3
② 実施していない(社)	46	11	18	15	3
実施比率(①/(①+②)*100)	68.0	60.7	70.5	67.4	75.0
通算継続契約期間不明(社)	45				
合計	192				

平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査

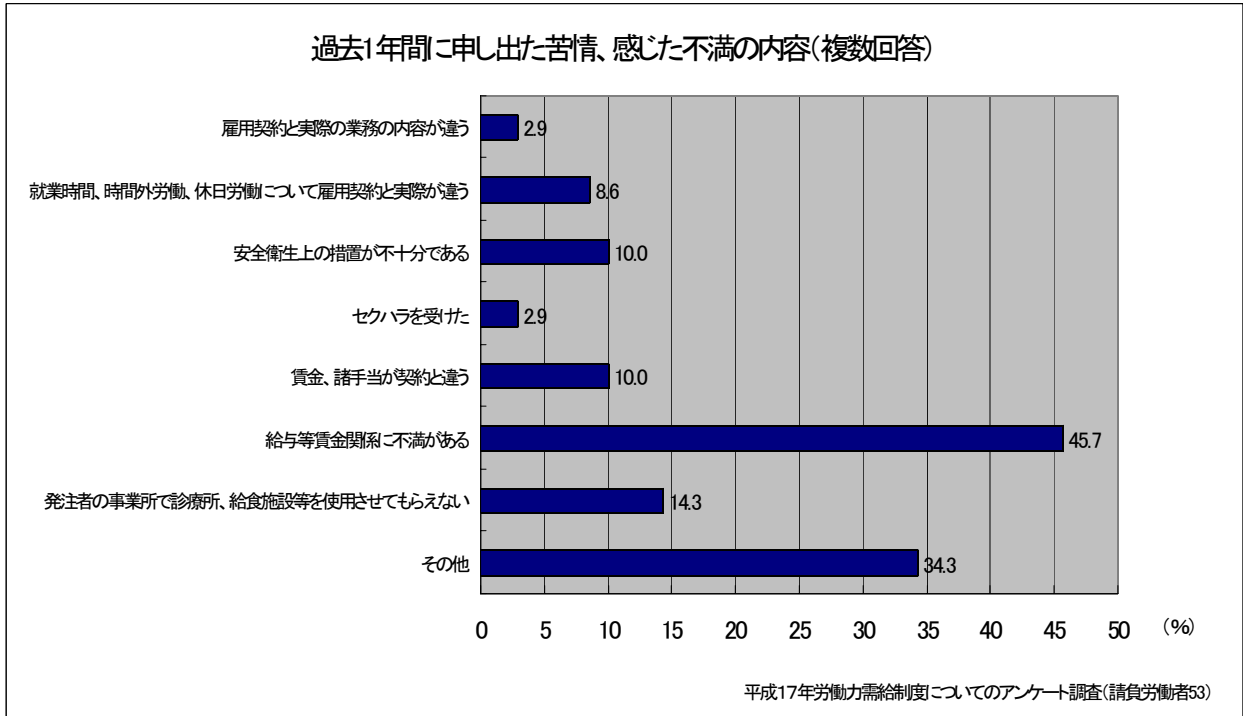
図表 3 0



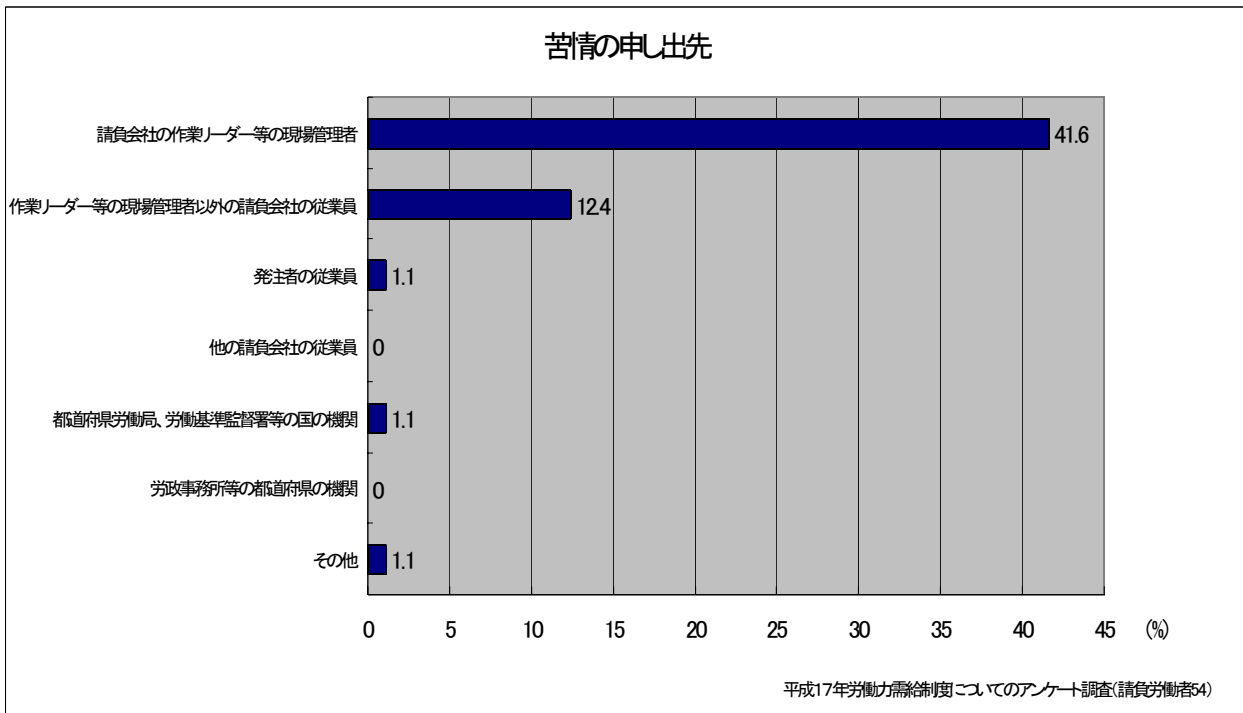
(6) 福利厚生

(7) 苦情の処理

図表 3 1



図表 3 2





図表 3 3

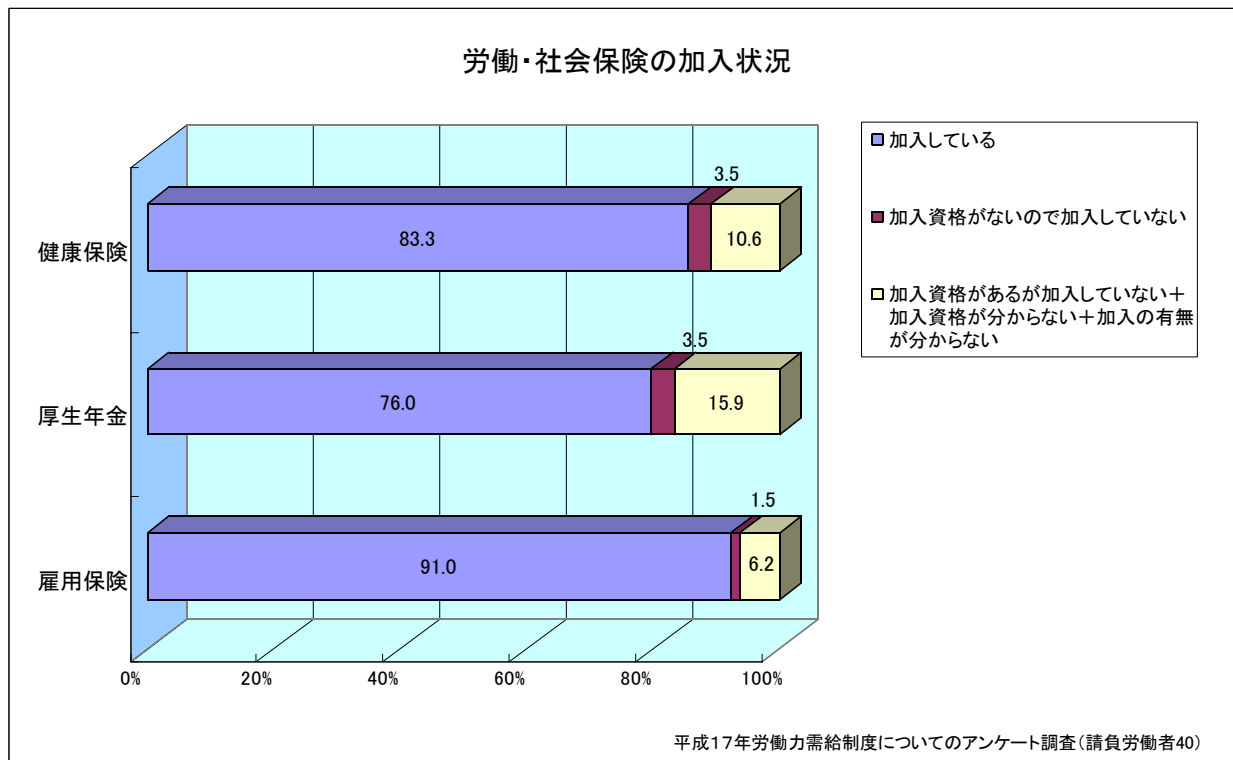
苦情の解決状況と請負労働者との通算継続契約期間との関係

教育訓練の 実施状況	雇用契約の通算継続契約期間									
	計	1か月以下	2か月以上 3か月以下	4か月以上 6か月以下	7か月以上 12か月以下	13か月以上 24か月以下	25か月以上 36か月以下	37か月以上	平均 (か月)	
すべて解決	39	0	0	6	7	16	3	7	26.1	平均 21.3 (月)
90%程度解決	31	0	0	4	10	10	4	3	21.3	
70～80%程度解決	19	0	0	0	8	7	1	3	21.4	
50～70%程度解決	10	0	1	0	5	2	0	2	19.7	
50%未満	1	0	0	0	0	0	0	1	38.0	
不明	92									
合計	192									

平成17年労働力需給制度についてのアンケート調査

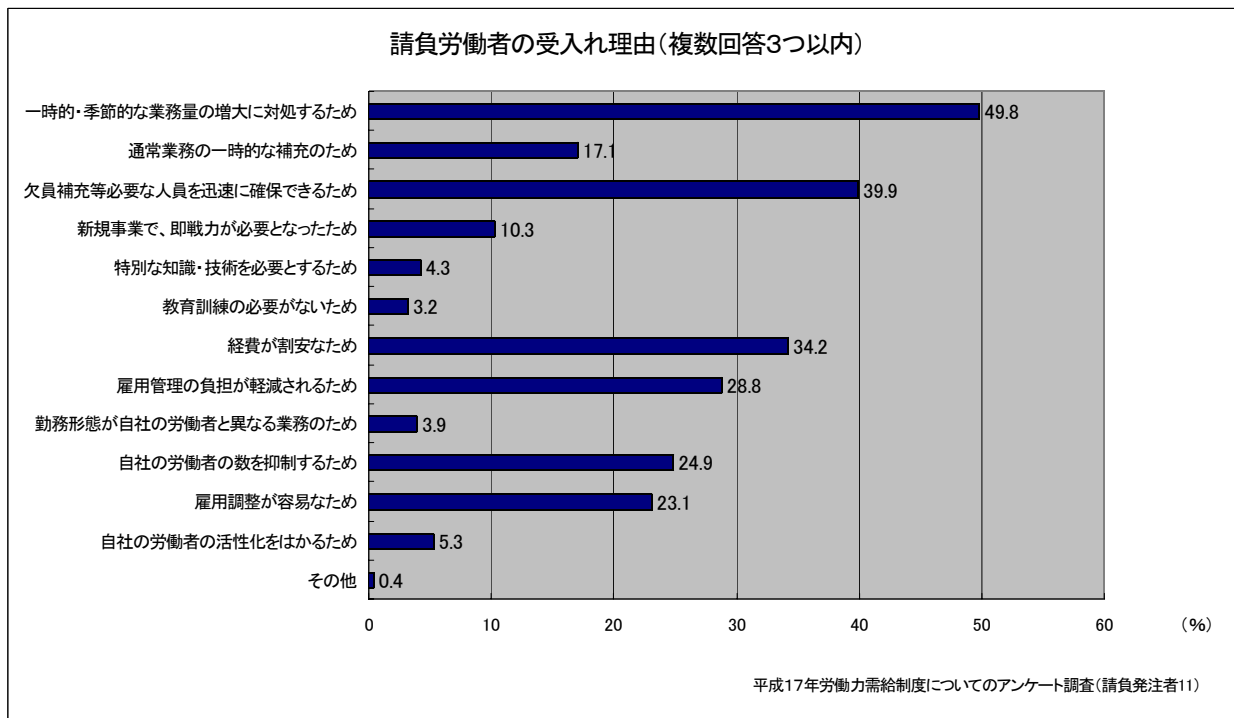
(8) 法令遵守

図表 3 4

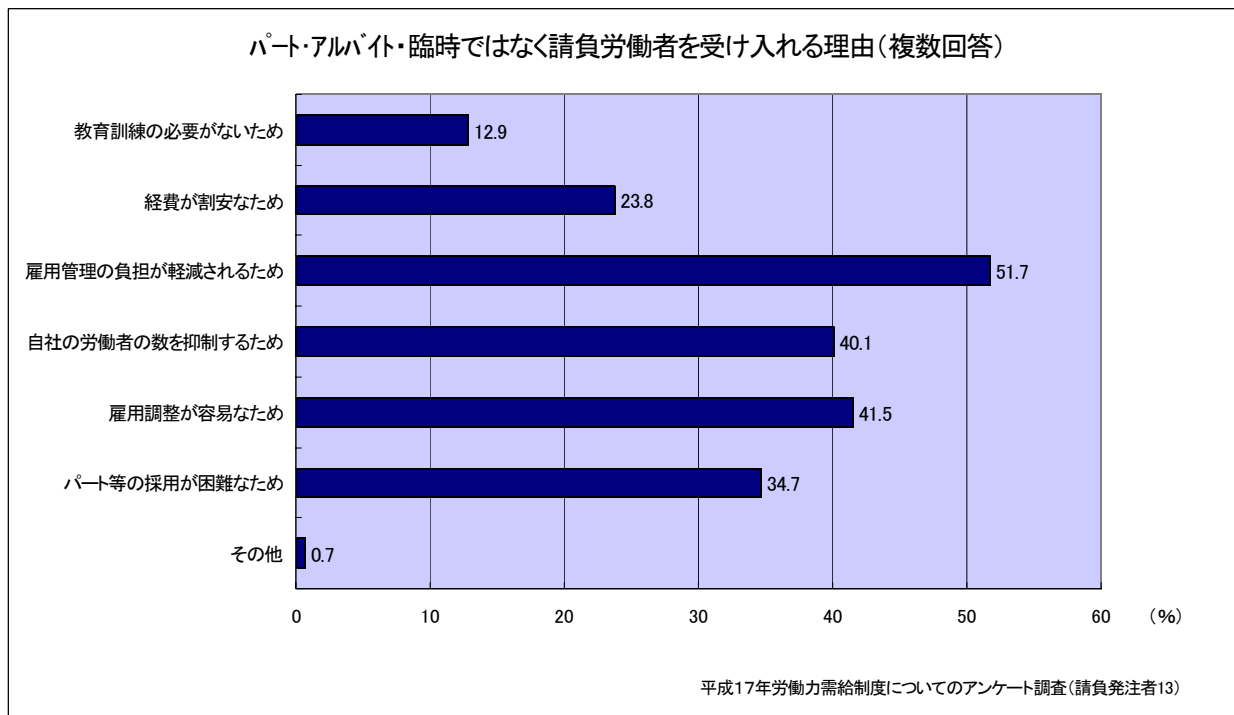


(9) 発注者と請負事業主の関係について

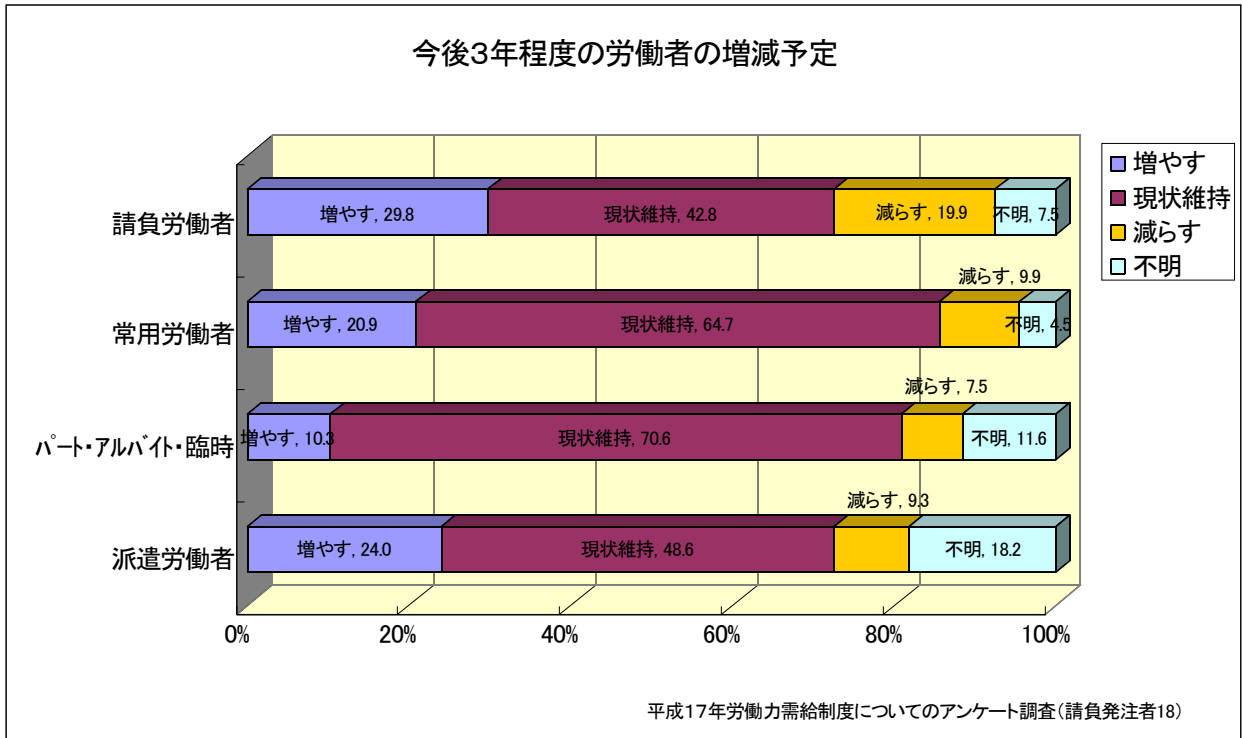
図表 3 5



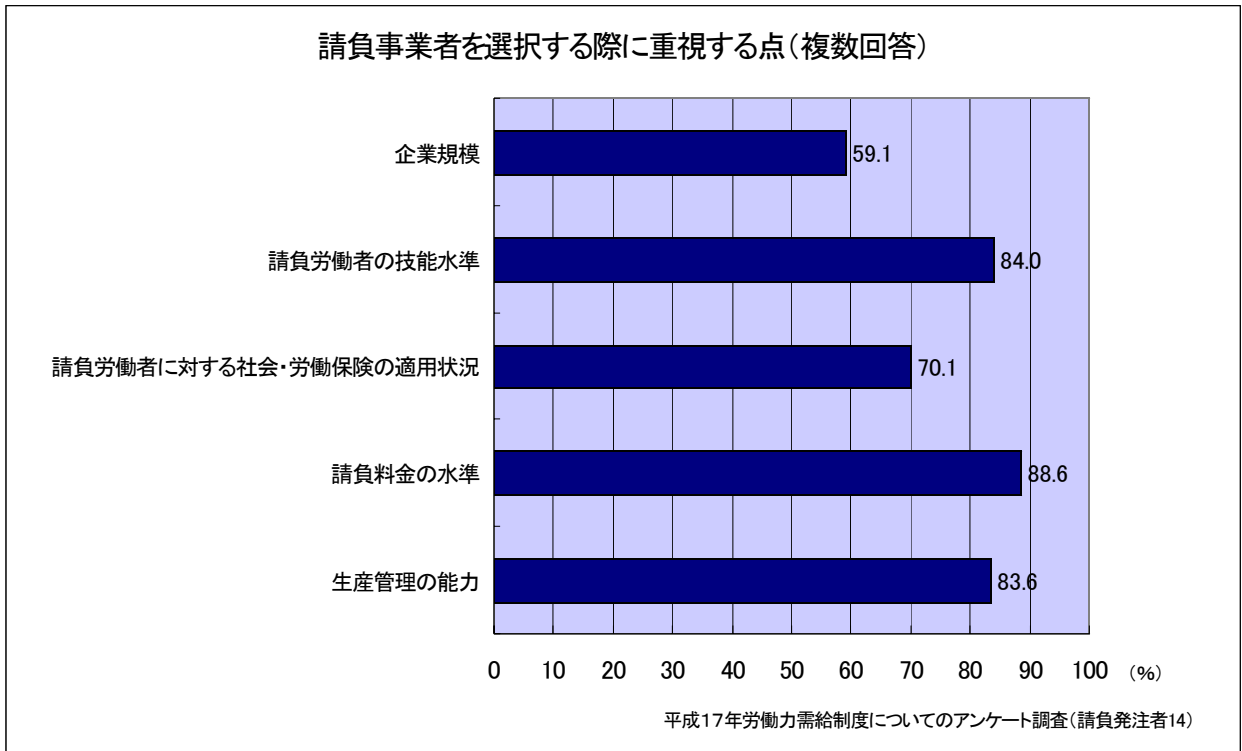
図表 3 6



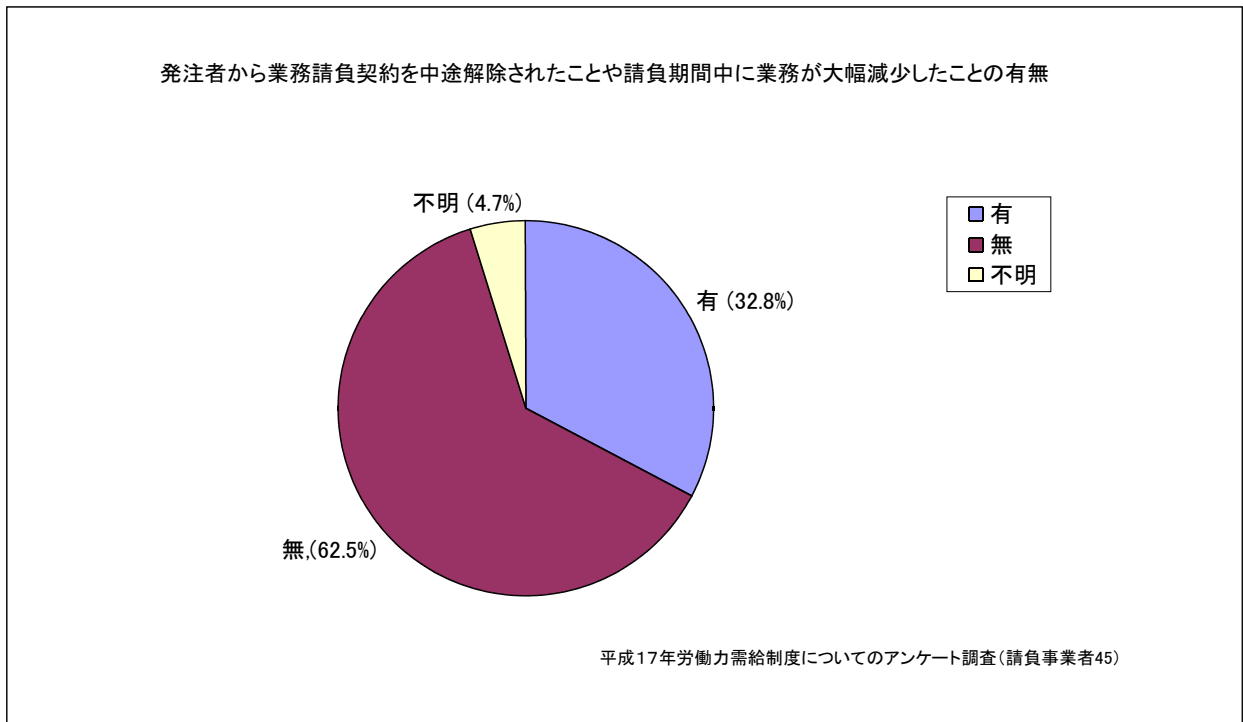
図表 3 7



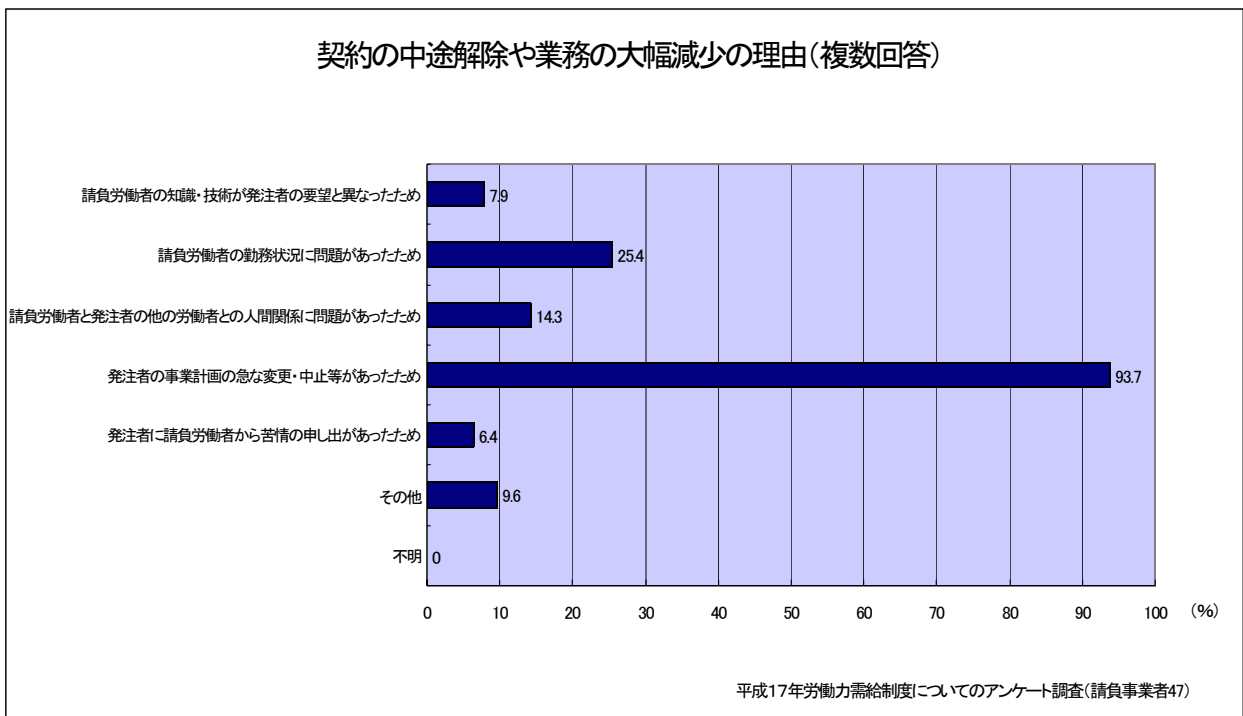
図表 3 8



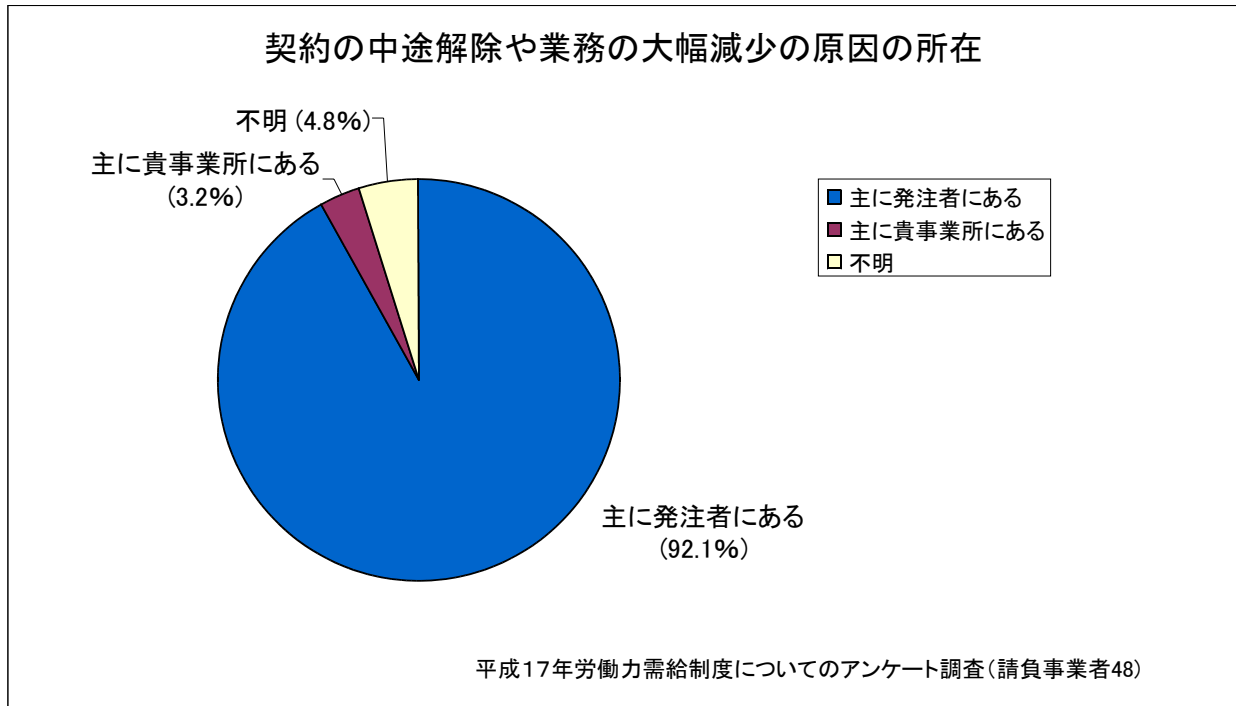
図表 3 9



図表 4 0



図表 4 1



図表 4 2

