

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

