

I 「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」の考え方

1 「第1 趣旨」について

(ガイドライン)

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1 趣旨」は、本ガイドラインの趣旨を定めたものであり、本ガイドラインは、

- ① 製造業の請負事業は、雇用管理の面及び法令の遵守といった面で現状に問題があること、
- ② それらの改善が、請負事業で就業する労働者が能力を発揮するために重要であること、
- ③ それらの改善のためには、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り、発注者から請負労働者の雇用等に関して、影響を受けやすいことから、発注者の協力が必要なこと

にかんがみ、定めたものであることが明らかにされている。

なお、このガイドラインは、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、これらに取り組もうとする請負事業主の参考とすべく定めたものであり、ガイドラインに掲げられた事項の全てを遵守しなければならないものではなく、他方、掲げられていない事項についても、雇用管理の改善や適正化の促進に資することについては、積極的に取り組むことが望ましいものである。

また、このガイドラインは、遵守すべき法令の範囲に変更を生じさせるものではなく、各種関係法令を遵守しなければならないことは当然の前提である。

2 「第2 就業条件等の改善のための措置」について

(1) 「1 安定的な雇用関係の確保」について

(ガイドライン)

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。

「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」は、請負事業主が講ずべき措置のうち、安定的な雇用関係の確保につながる事項を定めたものである。

安定的な雇用関係を確保するためには、十分かつ安定的に業務が確保されることが必要であるとともに、業務の内容が労働者の希望や能力に沿ったものであることや、請負労働者の労働条件の向上が図られることが重要である。

なお、安定的な雇用関係が確保されることによる効果としては、単に、労働者が一の請負事業主との関係の下で長期にわたり就業が継続できることにとどまらず、これを通じた経験の蓄積を背景とした労働者の能力の向上や、当該職場における業務処理の質や効率の向上も期待される。また、このような期待が、請負事業主や請負労働者自らによる能力開発の取組を促進する効果があると考えられる。

イ 「(1) 募集及び採用」について

(ガイドライン)

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。

「(1) 募集及び採用」は、請負事業主が、請負労働者の雇用管理を行うに当たり、その最初の段階である募集及び採用について適切に行うことを定めたものである。

請負労働者が自らの希望や能力に照らしてより適切に雇用契約を締結するためには、従事すべき業務の内容を始め、その業務に従事するに当たり必要とされる能力や労働条件について、より具体的かつ詳細に示されることが必要である。

また、募集及び採用時に、発注者の関与のあり方に配慮しつつ、請負事業主が請負労働者の使用者であることを明確化することは、就業後にトラブルが発生した際に請負労働者にとっての雇用主が曖昧になることを避けることができるため、重要であると考えられる。

なお、労働基準法（昭和22年法律第49号）上、労働契約の締結時に労働条件の明示を行うこと（第15条）や、食費、作業着代、寮の光熱費等を賃金から

控除する場合の協定の締結（第24条）等の使用者としての義務が定められている。

（関連する具体例）

- ① 募集時に、請負労働者が従事する業務に必要な経験、資格を明示する。
- ② 業務の内容を詳しく記述する。
- ③ 雇入れに当たって、使用者を明確にしつつ労働条件通知書を交付する。
- ④ 書面により雇用契約を締結する。
- ⑤ 労働条件について、法定の明示すべき事項にとどまらず、雇用期間経過後の技術の向上に伴う昇給等の待遇も明示する。

ロ 「(2) 雇用契約」について

（ガイドライン）

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。

「(2) 雇用契約」は、安定的な雇用関係の確保を図るためには、請負労働者の雇用契約の期間を、その希望を踏まえて長期のものにすることが適当であるが、その期間が、請負契約の期間より短くなっているものが相当を占めている現状にかんがみ、少なくとも雇用契約の期間を請負契約の期間に合わせることとし、更には請負契約の期間を超えたものとする、期間の定めのないものとするを定めたものである。

このように雇用契約を長期又は期間の定めのないものにしていくためには、請負事業主が請負業務の安定的な確保を図ることは言うまでもないが、例えば、次の受注の機会に備えて教育訓練を行うことや、自社工場を設け受注による業務を確保することで、請負業務がない期間についての対応を図ることが方策として考えられる。

（関連する具体例）

- ① 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する。
- ② 請負事業の専門性、生産性を高めることや、技術の高度化を図ること等により、できるだけ長期の請負契約を締結する。
- ③ 取引先の多角化を図る。
- ④ できるだけ大きな規模で請け負うようにする。

- ⑤ 請負業務の発注量に関する将来予測について、発注者と情報交換し、請負業務の安定化を図る。
- ⑥ 請負業務がない間、次の受注の機会までの準備として教育訓練を実施する。
- ⑦ 請負業務がない間、自社の特徴を活かした仕事を確保し、自社工場において業務を継続する。

ハ 「(3) 定着の促進」について

(ガイドライン)

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。

「(3) 定着の促進」は、請負事業主が、請負労働者との緊密な意思疎通を図り、必要な措置を講ずることにより、請負労働者の定着を促進することを定めたものである。

請負事業主が、請負労働者との意思疎通を図り、その希望を十分に把握した上で、希望に応じた職務経験の付与、待遇の向上、能力開発の機会の確保を行うことにより、請負労働者の定着の促進が図られることが期待される。

なお、請負労働者が離職する場合にあっては、その離職した動機を聴取し、データとして蓄積するとともに、これを分析することも、定着を促進するための取組を検討する上では有効と考えられる。

(関連する具体例)

- ① 工程内の管理者が、定期的に請負労働者との意思疎通を図る機会を設ける。
- ② 請負労働者の希望把握を事業所責任者や工程管理等責任者の業務とする。
- ③ 意思疎通の円滑化、業務改善の提案を受け付ける等により意欲を向上させる。

ニ 「(4) 福利厚生」について

(ガイドライン)

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。

「(4) 福利厚生」は、請負事業主が、請負労働者の福利厚生を充実することを定めたものである。

福利厚生を充実することは、請負労働者の福祉の増進のみならず、安定的な雇用関係を確保することに資するものである。

また、就業場所が発注者の事業所であることが多いことから、自ら福利厚生を

充実するのみならず、発注者とその労働者に対して用意した給食施設等の福利厚生施設について、請負労働者にも利用可能なものにする等、発注者の協力も得て、福利厚生を充実することも求められる。

(関連する具体例)

- ① 社宅・独身寮を確保する。
- ② 給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用を可能とする。
- ③ 健康保険組合を設立する。

(2) 「2 安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営」について

(ガイドライン)

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

「第2 就業条件等の改善のための措置 2 安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営」は、「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」で定めた雇用管理上の措置を講ずるためには、請負事業運営上の配慮が必要であることから、これを定めたものである。

イ (1) は、請負契約は請負事業主と発注者との間のもの、雇用契約は請負労働者と請負事業主との間のものと、互いに別個の異なるものではあるが、請負労働者の雇用が請負契約による業務の有無の影響を受ける実態にかんがみると、安定的な雇用関係の確保の観点からは、請負契約の解除については慎重であるべきである。しかしながら、現実には、請負契約が解除される場合もあるため、請負事業主と発注者の間での公正な契約履行を前提として、請負労働者の保護を図る観点から、請負事業主において請負労働者の賃金の補償に充てることができるよう、

損害賠償に関することを取り決めておくこと、また、請負労働者の雇用が継続できるように、発注者及びその関連会社の業務を請負事業主が請け負うことを取り決めておくことを定めたものである。

また、請負労働者を解雇することとなってしまう場合には、発注者との関係の如何に関わらず請負事業主が解雇の予告を行うこと等の労働基準法等に基づく責任を果たすことは当然であり、その旨を確認的に定めたものである。

(関連する具体例)

- ① 請負契約を解除する場合の取扱いについてあらかじめ取り決める。
- ② 請負契約の解除があった場合には、請負労働者を別の請負業務に配置する。
- ③ 請負契約の解除があった場合には、社内で研修をするなどして、即座に解雇しない。
- ④ 請負契約の解除があった場合には、発注者から損害賠償された分は請負労働者の解雇予告手当等に優先して充てる。
- ⑤ 解雇した従業員の優先雇用制度を設ける。

ロ (2) は、請負事業主が、技術・技能の水準等を踏まえて適正な請負料金の設定を図ること等を定めたものである。

請負事業主が有している技術及び技能の水準を高める取組を進めていくには、発注者に請負料金における配慮を求めていく努力が必要である。しかしながら、請負事業主が有する技術及び技能は発注者にとっては分かりにくいことから、発注者に対してこれらの事項につき十分な説明を行った上で、請負料金の設定に反映させることが必要である。

発注者にとっては、技術及び技能の水準等が請負料金に反映されれば、請負事業主による技術力の向上、能力開発等の積極的な取組が可能となるため、業務処理の質や効率の向上を通じて、望ましい結果が期待できるものである。

また、労働保険料、社会保険料等が請負料金の設定に反映されれば、発注者にとっては取引先である請負事業主の法令遵守が期待できるものである。

請負事業主は、得られた料金を、雇用管理の改善、適正化の促進、業務処理の質や効率の向上等に還元していくことが重要である。

(関連する具体例)

- ① 請負料金を契約において設定するときに、高度な技術・技能を有することを説明し、質の高い業務処理を行うことを強調する。
- ② 長期的な契約である場合に、請負料金の改定の機会を増やし、適切な料金設定を維持する。

(3) 「3 キャリアパスの明示等」について

(ガイドライン)

- (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。

イ (1) は、請負事業主が、請負労働者に対してキャリアパスを示すことを定めたものである。

請負労働者に対して、多様なキャリアパスを示すことにより、請負労働者にとって自らの将来像の選択肢が明らかとなり、自らの希望に照らして、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明らかとなることから、自らの希望に沿ったキャリアパス実現に向けた労働者の主体的な取組が期待されるものである。

(関連する具体例)

- ① 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明示する。
- ② 個々の労働者の希望により専門家によるキャリアパスに関する分析を行う。

ロ (2) は、請負事業主が、請負労働者のキャリアパス実現のための支援をすることについて定めたものである。

請負労働者が希望するキャリアパスを実現するには、その希望に応じた適切な職務経験の付与が必要である。請負事業主は、請負労働者の職務経験の実績を適切に蓄積し、評価することにより、処遇の向上を図っていくとともに、請負労働者のキャリアパスを考えていく際の基礎的な情報とすることで、希望するキャリアパスの実現に活用していくことも考えられえる。

なお、請負労働者の求めに応じて職務の内容等を記載したものを手交することも労働者が主体的に自らのキャリアパスを検討する上で有効と考えられる。

(関連する具体例)

- ① 勤務内容とその期間やそれに対する評価を文書等により保存するとともに、キャリアパスを考える際の重要な参考情報とし、労働者から相談を受けたとき

などは、労働者に情報提供する。

- ② 将来のキャリアパスに関するカウンセリングを実施する。
- ③ 請負労働者の希望するキャリアパスに応じた職務経験をさせる。
- ④ 単能工から多能工、リーダー、管理者、技能者への転換、ユーザーへの転籍、他業界への転籍等を支援するためのスタッフの稼働状況や評価のデータベースを作成し、労働者に情報提供する。

ハ (3) は、請負事業主が、請負労働者をより上位の役職や職務へ登用する制度、そのための条件の整備等を行うことを定めたものである。

請負労働者の登用の道筋を明らかにすることは、そのようなキャリアパスを希望する労働者にとって励みになり、業務処理の質や効率の向上にも資する。また、請負労働者の希望に応じて、多能工、リーダー、管理者等に至る道筋や条件を明らかにすることも重要と考えられる。

(関連する具体例)

- ① 管理者への登用制度を設け、その内容について社内に掲示する。
- ② 正社員の社内応募の時期について明らかにしておく。

ニ (4) は、請負労働者が自らの希望するキャリアパスを実現できるようにするためには、将来にいかなる職業に就くかを雇用主が制限してはならず、請負労働者が請負事業主との雇用関係の終了後に発注者に雇用されることができない旨を約することのないよう定めたものである。

3 「第3 職業能力開発」について

(1) 「1 教育訓練等」について

(ガイドライン)

(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。

イ (1) は、請負事業主がその請負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請負事業主の責務であることから、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に則り、請負労働者に対する教育訓練の実施や技能検定等の職業能力検定等を受けさせることについて定めたものである。

なお、「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。」については、請負労働者の実際の就業場所は発注者の事業所であることが多いため、職務に関連する教育訓練に当たっては、雇用主である請負事業主だけでなく、発注者のノウハウや協力が有効である場合もあり、このような特殊性を踏まえ、定めたものである。

(関連する具体例)

- ① 入社時に必要な教育を行う。
- ② 定期研修、フォローアップ研修を実施する。
- ③ 職業能力開発推進者を選任する。
- ④ 教育訓練プログラムを整備する。
- ⑤ 能力開発のための設備を設ける。

ロ (2) は、請負労働者の職業能力の開発及び向上の促進のためには、(1)の請負事業主自らが実施する教育訓練に加え、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の必要な援助等も重要であることから、当該援助等について定めたものである。

具体的には、職業能力開発促進法第10条の5の規定に基づく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)において、事業主が講ずる措置が定められている。

(関連する具体例)

- ① 職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報を提供する。
- ② キャリア・コンサルティングを実施する。
- ③ 職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の有効活用を図るため、当該職業能力の十分な発揮が可能となるよう職務への配置等について配慮する。
- ④ 有給教育訓練休暇等を付与する。
- ⑤ 労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間が重複する場合等に

ついて、始業及び就業の時刻の変更、勤務時間の短縮、時間外労働の制限等の措置を導入する。

(2) 「2 職業能力の評価」について

(ガイドライン)

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3 職業能力開発 2 職業能力の評価」は、請負労働者の職業能力の開発及び向上を促進するためには、必要な教育訓練が実施されるとともに、これらの訓練により習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識が適正に評価され、待遇へ適切に反映されることが必要であり、これについて定めたものである。

(関連する具体例)

① 教育訓練、検定等の結果を請負事業主が記録、保存し、待遇に反映させる仕組みを設ける。

4 「第4 法令遵守」について

(1) 「1 請負と労働者派遣の適切な選択」について

(ガイドライン)

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。

「第4 法令遵守 1 請負と労働者派遣の適切な選択」は、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に特色があることから、請け負おうとする業務の内容等を考慮して、労働者派遣か請負のいずれによるべきかを請負事業主において的確に判断するよう定めたものである。

労働者派遣か請負のいずれによるべきかを判断するに当たっては、労働者派遣においては派遣受入期間に制限があることから、業務の内容のみならず、契約期間も考慮することが必要である。

請負事業主が技術・技能を十分に有していない場合には、労働者派遣により一定の期間、業務を処理することとし、その間に技術・技能を蓄積し、その後、請負により業務を処理するという方法も考えられる。

労働者派遣によることが適切なものを請負により処理すると、結果的に指揮命令が生じ、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。）に違反するおそれが大きく、適切ではないので留意が必要である。なお、労働者派遣事業に係る許可又は届出のない請負事業主にあつては、労働者派遣が適切と判断した場合、当該業務を受注しないことが求められる。

また、労働者派遣と請負のいずれにより業務を処理するかを適切に判断すれば、通常、同一の業務について労働者派遣と請負を交互に繰り返すということはないものと考えられる。

（関連する具体例）

- ① 自社で、指揮命令なしに請負により業務を処理することができるかの的確に判断する。
- ② 労働者派遣により発注者のノウハウを蓄積してから、請負に変更する。

（2）「2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守」について

（ガイドライン）

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 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。

「第4 法令遵守 2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守」は、労働者派遣法及び職業安定法（昭和22年法律第141号）を遵守するのは当然のことであるが、その遵守を確実なものとするための取組について定めたものである。

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）においては、労働者の作業の遂行について、請負事業主が直接指揮監督のすべてを行うとともに、当該請負事業主の有する能力に基づき自己の責任の下に処理されることが必要であるとされているが、主として、「ア」については前者のことについて、「イ」については後者のことについて定めており、これに則って、自主的に点検し、確実に履行することが求められる。

なお、請負事業主が、発注者からの指揮命令を受けてしまうことを避けるためには、業務の独立性を考慮して大規模に請け負うことは有効な方策と考えられる。

(関連する具体例)

- ① 請負開始後も指揮命令のない請負となっているか定期的に確認する。
- ② 労働者派遣と請負の区分基準に関する自主点検を定期的に行う。
- ③ 請負契約の締結に際し、契約書、仕様書と業務処理の実態が合っており、請負事業主が自ら業務処理を進めることが可能か確認する。

(3) 「3 労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守」について

(ガイドライン)

- (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。

「第4 法令遵守 3 労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守」は、請負事業主は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）上の事業者であり、法令に定められた安全衛生上必要なすべての措置を講ずる義務がある。また、法令に定める最低基準を遵守するだけでなく、主体的に安全衛生対策の推進に努めなければならない。

請負労働者の作業は、その安全衛生の確保のため、請負事業主はその労働者に安全衛生の確保上、必要な指示を行う必要があり、こうした観点から、請負事業主の職長等安全衛生についての指示を行う者の目の届かない場所において、請負労働者が危険有害な作業を行うことは望ましくない。

(関連する具体例)

- ① 研修の中で労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成11年労働省告示第53号）に基づくOSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）に関する教育を行う。

(4) 「4 労働・社会保険の適用の促進」について

(ガイドライン)

- (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。

「第4 法令遵守 4 労働・社会保険の適用の促進」は、労働・社会保険の適切な加入については、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あり、これを確保するため、請負事業主から発注者に対して、加入状況について明示すること等を定めたものである。

労働・社会保険の加入状況について請負事業主が発注者に明示することにより、単に料金の安い請負を利用し、発注者が、労働者を労働・社会保険に加入させていない不適切な事業主が行う請負事業を結果的に助長することを防止する効果が期待できる。

なお、労災保険については、労働保険番号を発注者に明示すること。

(関連する具体例)

- ① 請負労働者が入社した時点で、請負労働者との雇用契約の内容に応じて、労働・社会保険に適切に加入させる。
- ② 請負労働者を労働・社会保険に加入させてから就業させるとともに、発注者にその内容を明示する。

(5) 「5 法令の周知」について

(ガイドライン)

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。

「第4 法令遵守 5 法令の周知」は、法令を理解していることが法令遵守の基本となることから、請負事業主が、法令の周知の徹底を図ることを定めたものである。

(関連する具体例)

- ① 新規に雇用した請負労働者に対して、関係法令の説明をする。
- ② 新たな請負業務を始める前等定期的に法令の周知の説明会を実施する。
- ③ 法令の周知用の資料を作成する。

(6) 「6 法令遵守の取組」について

(ガイドライン)

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。

「第4 法令遵守 6 法令遵守の取組」は、法令遵守を確実にを行うためには、事業の中にそのための仕組みを設けることが必要であり、そのために、講ずべき事項について包括的に定めたものである。

なお、「第6 体制の整備」に定める事業所責任者、工程管理等責任者の選任については、請負事業の体制の整備に含まれる事項である。

自主点検結果を発注者等に対し、自主的に明らかにすることについては、発注者による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される。

(関連する具体例)

- ① 法令遵守に関する業務を専門的に担当する者を配置する。
- ② 人事・総務部門等に法令遵守のための組織を設ける。
- ③ 事業所責任者及び工程管理等責任者を置き法令遵守に関する事務を行わせる。
- ④ 法令遵守の自主点検を行い、点検結果を発注者に対し明示する。

(7) 「7 適正な請負料金の設定」について

(ガイドライン)

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4 法令遵守 7 適正な請負料金の設定」は、請負事業主が請負料金を設定するに当たり、負担する法令遵守に必要な費用を考慮することを定めたものである。

請負事業主にとって、法令遵守は相応の費用負担を生ずるものであるが、中でも労働・社会保険については、加入することは直接的かつ確定的に費用が発生することとなるので、特に例示して定め、労働・社会保険に必要な費用の確保を考慮した請負料金を設定し、労働・社会保険の適正な加入を確保しようとするものである。

(関連する具体例)

- ① 請負料金の設定時に、労働・社会保険の加入要件を満たす全ての労働者に係る保険料を考慮する。

5 「第5 苦情の処理」について

(ガイドライン)

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5 苦情の処理」は、雇用主である請負事業主が請負労働者の苦情の処理を行うべきことを定めたものである。

発注者又は発注者の労働者に起因する苦情についても請負事業主が対応する必要があるが、それが明らかになった場合の対応としては、請負事業主の責任において、発注者に対して是正を求めることが必要である。

(関連する具体例)

- ① 苦情処理の窓口を設け、周知する。
- ② セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに特化した苦情窓口を設ける。
- ③ 請負事業主が、発注者に対する請負労働者の苦情の状況を把握し、必要なものがあれば発注者に是正を求める。

6 「第6 体制の整備」について

(1) 「1 事業所責任者の選任」について

(ガイドライン)

(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。

「第6 体制の整備 1 事業所責任者の選任」は、請負事業主において、発注者の事業所での雇用管理上の責任を一元的に担う事業所責任者を明確化することにより、責任の所在や苦情の処理を行う者が請負労働者にとって明らかとなることから、事業所責任者の選任やその業務等について定めたものである。

事業所責任者は、主として、法令遵守や契約の履行に関する包括的な事項を担当する。

一方、「第6 体制の整備 2 工程管理等責任者」で定める工程管理等責任者は、直接労働者と接し、直接的に業務を処理する責任者であり、定められた契約の確実な履行についてその責任を有する。このため、事業所責任者の行う事項の中に、工程管理等責任者の監督が含まれており、例えば、業務の処理に従事している請負労働者の就業条件の把握については、工程管理等責任者が行うが、事業所責任者は工程管理等責任者を監督することによりその適切な履行を確保するものである。

統括事業所責任者については、(1)のキの請負契約の締結又は変更を行うに当たり、一の請負契約について2人以上とならないように複数人選任してもよい。

(関連する具体例)

- ① 事業所責任者を選任して、苦情の処理等を行う。
- ② 事業所責任者を選任して、法令遵守、契約の履行を行わせる。

(2) 「2 工程管理等責任者の選任」について

(ガイドライン)

- (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（個人事業主本人及び法人事業主の役員を含む。）の中から、請負労働者1

00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) 一の業務のまとま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。

「第6 体制の整備 2 工程管理等責任者」は、請負事業主において、工程管理等責任者を明確化することにより、現場における業務処理の進行・管理についての責任の所在や請負労働者の苦情の申出先が明らかとなることから、工程管理等責任者の選任やその業務等について定めたものである。

工程管理等責任者は、業務のまとまりと権限の範囲に応じて、配置することが適当である。業務のまとまりと工程管理等責任者としての権限の範囲を一致させる必要性を考慮すれば、業務ごとに業務の進行及び管理について一定の独立性及び裁量が認められない程度にまで所掌する業務を分割し、細分化しすぎることは不適當である。

また、工程管理等責任者は、発注者と契約履行上の責任についてまで交渉したり、契約、仕様等の変更を行うことは適當ではないが、仕様書等に照らして客観的に明らかでない不良品の発生等について発注者から連絡を受け、自ら業務処理の進行及び管理の方法について改善するとともに、契約上のトラブルについては事業所責任者への連絡等を行うこととするは差し支えない。

(関連する具体例)

- ① 工程管理等責任者を選任して、請負労働者からの苦情の相談を受けさせる。
- ② 工程管理等責任者を選任して、業務処理を進行させ、管理を行わせる。

Ⅱ 「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」の考え方

1 「第1 趣旨」について

(ガイドライン)

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1 趣旨」は、本ガイドラインの趣旨を定めたものであり、本ガイドラインは、

- ① 製造業の請負事業は、雇用管理の面及び法令の遵守といった面で現状に問題があること、
- ② それらの改善が、請負事業で就業する労働者が能力を発揮するために重要であること、
- ③ それらの改善のためには、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り、発注者から請負労働者の雇用等に関して、影響を受けやすいことから、発注者の協力が必要なこと

にかんがみ、定めたものであることが明らかにされている。

なお、このガイドラインは、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、これらに取り組もうとする発注者の参考とすべく定めたものであり、ガイドラインに掲げられた事項の全てを遵守しなければならないものではなく、他方、掲げられていない事項についても、雇用管理の改善や適正化の促進に資することについては、積極的に取り組むことが望ましいものである。

また、このガイドラインは、遵守すべき法令の範囲に変更を生じさせるものではなく、各種関係法令を遵守しなければならないことは当然の前提である。

2 「第2 就業条件等の改善のための措置」について

(1) 「1 福利厚生施設の利用」について

(ガイドライン)

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。

「第2 就業条件の改善のための措置 1 福利厚生施設の利用」は、請負労働者の福利厚生は基本的に請負事業主が行うものであるが、請負労働者の就業場所がある事業所において発注者の労働者に対して用意されている給食施設その他の福利厚生施設については、請負事業主が同様のものを用意しようとする場合に、発注者と別にこれを用意することは、必ずしも効果的、効率的でないことから、発注者が請負事業主と利用方法、利用料金の負担等の取決めを行った上で、請負労働者にも利用できるようにすることにより、その福利厚生の充実を図るよう定めたものである。

(関連する具体例)

① 給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設、サービス等について、発注者が、適当な利用料の設定を行い、請負労働者にも利用を開放する。

(2) 「2 請負事業主の選定と取引関係の継続」について

(ガイドライン)

- (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。

「第2 就業条件等の改善のための措置 2 請負事業主の選定と取引関係の継続」は、請負事業主が雇用管理の改善を行うに当たっては、請負労働者の雇用等に関して、請負事業が発注者の影響を受けやすいことから、発注者の協力が必要であり、その協力の方法として、発注者が請負事業主を選定するに当たって、雇用管理の改善がより行われている請負事業主を選定するとともに、その選定した請負事業主と安定的な取引関係を築くこと等を定めたものである。

請け負わせようとする業務に必要とされる技術・技能水準を請負事業主に対して明確に説明し、請負事業主が有する技術・技能の水準を請負料金に反映させること

で、請負事業主が、技術・技能水準の向上を促進する効果が期待される。

なお、契約の相手方を選定する過程で、必要な技術、技能等の内容を詳細に説明するに当たり、必要ならば秘密の保持の義務を相互に定める等することも一つの方法である。

また、能力開発等を行ったことが、適切に請負料金や請負事業主の選定に反映されることで、請負事業主が能力開発等を請負労働者に対して行うことを促進する効果が期待される。

さらに、選定した請負事業主とは長期の安定的な関係を築くこととすることにより、請負労働者の安定的な雇用関係の確保が図られ、これを背景とした業務処理の質や効率の向上も期待される。

なお、「請負契約を可能な限り長期のものにする」とは、必要以上に請負契約を短期にして、繰り返し更新することのないようにという趣旨である。

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も考えられることから、猶予期間をもって請負事業主に変動の見通しを明らかにすることや、事前に請負事業主と協議をすることが重要である。

(関連する具体例)

- ① 発注者が請負事業主を選定する際には、単に料金が安いといったことのみで選定するのではなく、技術等を重視する。
- ② 請負事業主からの技術・技能に関する説明に応じて、請負料金を適切に設定する。
- ③ 長期的な契約を締結するとともに、定期的な請負料金の改定の機会を設ける。

(3) 「3 請負契約の解除」について

(ガイドライン)

- (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。

「第2 就業条件等の改善のための措置 3 請負契約の解除」は、請負契約の解除は、発注者と請負事業主との関係のみならず、請負労働者の雇用にも影響が及ぶことが考えられることから、請負労働者の雇用の安定を図るため、請負契約を解除する場合における、解除の予告期間、損害賠償等について定めたものである。

発注者が請負契約の解除を申し入れるに当たっては、一方的な解除、トラブルの発生等を防止するため、その理由について請負事業主に対して明らかにすることが必要である。

請負契約の解除について、発注者の故意又は過失がなくとも、専ら発注者に起因する事由があるのであれば、請負事業主の合意を得ておくことや相当の猶予期間をもって解除の申入れを行うこととしている。

一方、発注者の責に帰すべき事由があるときは、発注者に対して他の請負業務等の受注の機会の提供、それができない場合の解除の予告、損害賠償等を求めている。

また、請負契約の解除が請負労働者の雇用を失わせる結果にもなり得ることから、請負契約の解除の際の損害賠償については、請負事業主から必要な情報の提供を受け、請負労働者の賃金も考慮することとしている。

こうした解除の予告期間や損害賠償等については、請負契約にあらかじめ定めておくことにより、請負契約の解除があった場合のトラブルの発生等を防止することができるものである。

なお、ここでは請負労働者の賃金に相当する額についての損害賠償を定めているが、請負契約を解除する場合には、それ以外にも調達済みの資材等の損害が考えられ、請負事業主と協議をして、それらについても民事上のルールに従い損害賠償を行うことは当然のことである。

(関連する具体例)

- ① 請負契約を解除する場合の取扱いについてあらかじめ取り決める。
- ② 請負契約を解除する場合、他の請負業務や関連会社での業務を発注する。

(4) 「4 中途採用における募集方法の明示等」について

(ガイドライン)

- (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2 就業条件等の改善のための措置 4 中途採用における募集方法の明示等」は、職業選択を容易にする環境の確保は、請負労働者が自ら希望するキャリアパスの実現にとって重要であることから、中途採用における募集方法の明示や請負労働者を中途採用の対象から排除しないこと等を定めたものである。

請負労働者にとって、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において、発注者が募集・採用を行おうとする場合には、請負労働者にも募集に関する情報、応募の機会、採用の機会等が与えられることが重要である。このため、中途採用を行う場合の募集の方法の明示、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、公正な基準に基づく採用等を行うことを求めているものである。

なお、募集を内容とするホームページ上での情報の公開も、広く労働者を募集する方法に含まれるものである。

また、発注者が、労働者の行った業務の経験を評価して、労働者を採用しようとする場合にまで、文書募集等により幅広く募集を行わなければならないとする趣旨のものではない。

(関連する具体例)

- ① 中途採用を行うのであれば、そのことが請負労働者に伝わるようにする。

3 「第3 職業能力開発」について

(1) 「1 教育訓練に係る協力」について

(ガイドライン)

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。

「第3 職業能力開発 1 教育訓練に係る協力」は、請負労働者の実際の就業場所は発注者の事業所であることが多いため、職務に関連する教育訓練に当たっては、雇用主である請負事業主だけでなく、発注者のノウハウや協力が有効である場合もあることから、このような特殊性を踏まえ、請負労働者の職業能力の開発及び向上のために、発注者が協力することを定めたものである。

(関連する具体例)

- ① 請け負わせる業務に関連する教育訓練について、発注者が持っているノウハウを請負事業主に提供する。

(2) 「2 教育訓練施設等の利用」について

(ガイドライン)

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3 職業能力開発 2 教育訓練施設等の利用」は、請負労働者の教育訓練は基本的に請負事業主が行うものであるが、請負労働者の就業場所がある事業所において発注者の労働者に対して用意されている教育訓練に係る施設やプログラムについては、請負事業主が同様のものを用意しようとする場合に、発注者と別にこれを用意することは、必ずしも効果的、効率的でないことから、発注者が請負事業主と利用方法、利用料金の負担等の取決めを行った上で、請負労働者にも利用できるようにすることにより、その教育訓練の充実を図るよう定めたものである。

(関連する具体例)

- ① 発注者が持っている教育訓練の講座などについて請負労働者に利用を開放する。

4 「第4 法令遵守」について

(1) 「1 請負と労働者派遣の適切な選択」について

(ガイドライン)

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。

「第4 法令遵守 1 請負と労働者派遣の適切な選択」は、はじめに、労働者派遣や請負により業務を処理すべきか、あるいは自らの雇用する労働者により業務を処理すべきかを発注者において的確に判断し、労働者派遣や請負により業務を処理すべきと判断したならば、次に、労働者派遣は発注者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に特色があることから、請け負わせようとする業務の内容等を考慮して労働者派遣か請負のいずれによるべきか

を発注者において的確に判断するよう定めたものである。

また、労働者派遣か請負のいずれによるべきかを判断するに当たり、労働者派遣においては派遣受入期間に制限があることから、契約期間も考慮することが必要である。

なお、労働者派遣によることが適切なものを請負により処理すると、結果的に指揮命令が生じ、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。）に違反するおそれが大きく、適切ではないので留意が必要である。

また、労働者派遣と請負のいずれにより業務を処理するかを適切に判断すれば、通常、同一の業務について労働者派遣と請負を交互に繰り返すということはないものと考えられる。

（関連する具体例）

- ① 請負事業主が指揮命令なしに請負により業務を処理することができるか的確に判断する。

（2）「2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守」について

（ガイドライン）

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 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。

「第4 法令遵守 2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守」は、労働者派遣法及び職業安定法（昭和22年法律第141号）を遵守するのは当然のことであるが、その遵守を確実なものとするための取組について定めたものである。

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）においては、労働者の作業の遂行について、請負事業主が直接指揮監督のすべてを行うとともに、当該請負事業主の有する能力に基づき自己の責任の下に処理されることが必要であるとされているが、主として、「ア」

については前者のことについて、「イ」については後者のことについて定めており、これに則って、自主的に点検し、確実に履行することが求められる。

なお、発注者が指揮命令をしてしまうことを避けるためには、業務の独立性を考慮して大規模に請け負わせることは有効な方策と考えられる。

(関連する具体例)

- ① 請負開始後も指揮命令のない請負となっているか定期的に確認する。
- ② 労働者派遣と請負の区分基準に関する自主点検を定期的に行う。
- ③ 請負契約の締結に際し、契約書、仕様書と請負事業主の業務処理の実態が合っており、請負事業主が業務処理を進めることが可能か確認する。

(3) 「3 労働安全衛生法等の遵守」について

(ガイドライン)

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。

「第4 法令遵守 3 労働安全衛生法等の遵守」は、発注者は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づき、請負事業主や請負労働者が法令に違反しないように必要な指導を行うこと、作業間の連絡調整を行うことが必要であることを定めたものである。

この他、請負事業主と協議を行う協議会を設置することや自社が管理の責任を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を当該機械設備等を使用する請負事業者へ提供すること等、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）に規定された、発注者及び請負事業主のそれぞれが、法令に基づき実施しなければならない事項及び実施することが望ましい事項のうち、発注者が講ずべき措置を明確化するものである。

(関連する具体例)

① 安全衛生委員会に請負事業所のリーダーをオブザーバーとして参加させる。

(4) 「4 労働・社会保険の適用の促進」について

(ガイドライン)

- (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。

「第4 法令遵守 4 労働・社会保険の適用の促進」は、請負事業主による請負労働者の適切な労働・社会保険への加入を確保させるため、発注者が請負事業主に対してその加入状況について確認することを定めたものである。

なお、労災保険についての届出の確認は、請負事業主の労災保険への加入を確保するためのものであり、請負事業主の労働保険番号を確認することにより行う。

(関連する具体例)

- ① 請負開始時に、請負事業主が請負労働者を労働・社会保険に適切に加入させているか確認する。
- ② 請負事業主が請負労働者を労働・社会保険に適切に加入させていないと考えられる場合には、適切に加入させるよう要請する。

(5) 「5 法令の周知」について

(ガイドライン)

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。

「第4 法令遵守 5 法令の周知」は、法令を理解していることが法令遵守の基本となることから、発注者が、法令の周知の徹底を図ることを定めたものである。

さらに、発注者においては、総務、人事担当部門等のみならず、請負を活用する現場においても関係法令の周知徹底を図ることが特に重要である。

(関連する具体例)

- ① 新たな請負業務を始める前等定期的に法令の周知の説明会を実施する。
- ② 法令の周知用の資料を作成する。

③ 請負の発注の管理者に対して、法令に関する教育を実施する。

(6) 「6 法令遵守の取組」について

(ガイドライン)

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定すること。

「第4 法令遵守 6 法令遵守の取組」は、法令遵守を確実にを行うためには、事業の中にそのための仕組みを設けることが必要であり、そのために、講ずべき事項について包括的に定めたものである。

法令遵守の確保されている適正な請負事業主を選定することにより、発注者が、不適正な事業主が行う請負事業を結果的に助長することのないようにすることが重要である。

(関連する具体例)

- ① 法令遵守に関する業務を専門的に担当する者を配置する。
- ② 人事・総務部門等に法令遵守のための組織を設ける。

5 「第5 苦情の処理」について

(ガイドライン)

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。

「第5 苦情の処理」は、請負労働者の苦情処理は雇用主である請負事業主が行うことが原則であるが、発注者又は発注者の労働者によるいわゆるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントその他発注者に直接の責任がある事項について、雇用主である請負事業主において苦情を受け付け、処理しなければならない責任があることを前提としつつも、発注者に直接苦情を言うことが有効な解決策となり得る場合には、請負労働者が発注者に対しても直接苦情を申し立てることができるようにし、発注者においても適切に苦情を処理するように定めたものである。

なお、発注者の苦情処理の責任者は、その苦情の解決に関して権限を有する者であ

ることが必要である。

(関連する具体例)

- ① 請負の現場における発注者側に起因する苦情処理の窓口を設け、周知する。