

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。

☐

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。

☐

・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。

☐

・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。

☐

・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。

☐

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。	☐
・ 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。	☐
・ 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。	☐
・ 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。	☐

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。	☐
・ 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。	☐
・ 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。	☐

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。	☐
・ 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。	☐

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。	☐
-------------------------------------	--------------------------

◎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。	☐
--	--------------------------

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。	☐
・ 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。	☐

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。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・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。	☐

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。	☐
----------------------------------	--------------------------

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。	☐
・周知用の資料を作成している。	☐

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。	☐
・法令遵守の自主点検を実施している。	☐
・法令を遵守していない請負事業主とは契約しない。	☐

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。	☐
・苦情処理の窓口について周知している。	☐

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。

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がありますので、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。