

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した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。

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"/>