

基発第0629001号
職発第0629001号
能発第0629001号
平成19年6月29日

都道府県労働局長 殿

労働基準局長
(公印省略)
職業安定局長
(公印省略)
職業能力開発局長
(公印省略)

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た取組について

製造業の請負事業については、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、これらの改善が課題となっている。

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ついては、関係者の主体的な努力は言うまでもないが、それらに取り組む請負事業主及び発注者が、これをより効率的に行うことができるよう、具体的な取組の方法等について明らかにする等の支援が必要である。

このため、平成18年10月より有識者等に参集いただき、「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」を10回にわたり開催してきたところ、今般、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及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン、チェックシート等に盛り込むべき内容等について意見の取りまとめが行われた。

については、上記のとりまとめを受けて、「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」(別添1)及び「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」(別添2)を定め、「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」(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」(別添4)及び「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及び発注者が講ずべき措置

に関するガイドラインの考え方」(別添5)を作成した。

各労働局においては、別添3、4及び5を併せて活用することにより、別添1及び2について請負事業主及び発注者に対する積極的な周知及び啓発に取り組まれない。

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

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。

以上に鑑み、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こと、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、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、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まりごとに、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。

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

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。

以上に鑑み、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日分以上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)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、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。	☐
・雇入れに当たっては、労働条件通知書を交付している。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・請負業務の減少により請負業務に配置できない請負社員に関して、教育訓練を実施している。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・給食施設が利用できるようにしている。	☐

点検の結果はいかがでしたでしょうか。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下さい。

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。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・発注先と請負料金の改定交渉を行っている。	☐
・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。	☐
・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。	☐
・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作成し、記録している。	☐
・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。	☐
・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。	☐

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。	☐
・定期的に研修を行っている。	☐
・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）を選任している。	☐
・教育訓練についての計画をたてている。	☐

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。	☐
・取得が望ましい職業能力検定等を明示している。	☐
・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。	☐

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、労働者を別の請負先に配置する。
- ・ 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、退職金を上乗せする。
- ・ 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の有給の休暇を付与する。

発注者の取組例

- ・請け負わせる業務に係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。	☐
---------------------------------------	--------------------------

②労働者派遣法、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。	☐
・ 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。	☐
・ 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。	☐
・ 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。	☐
・ 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。	☐
・ 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

・ 労働・社会保険の加入手続は入社時点で行っている。	☐
・ 発注者に労働・社会保険の加入状況を明示している。	☐

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。	☐
・ 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。	☐

◎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る中で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、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、発注先の理解が進むよう、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。	☐
--------------------------------	--------------------------

2. 苦情の処理

・苦情処理の窓口を設けている。	☐
・苦情処理の窓口について労働者に周知している。	☐

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している。	☐
・事業所責任者が誰かを発注者に通知している。	☐

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。	☐
・工程管理等責任者が誰かを発注者に通知している。	☐

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になります。

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になります。

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。

☐

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。

☐

点検の結果はいかがでしたでしょうか。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ある。

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。
- ・発注先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係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、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

- ・入社時に必要な研修を行う。
- ・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、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点で行う。
- ・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、請負事業主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。

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
請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドラインの考え方

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。

以上に鑑み、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

に鑑み、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、ガイドラインで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はじめ、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、請負労働者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、その希望に応じて長期のものと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鑑み、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、発注者が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こと、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鑑みると、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、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先に配置する。
- 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 入社時に研修を行う。
- 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、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、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、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名以上の雇用管理等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、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、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」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、法人事業主の役員を含む。）の中から、請負労働者１０

0 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雇用
管理等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
らかな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ことは差し支えない。

（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。

以上に鑑み、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

に鑑み、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、ガイドラインで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 請負事業主の選択と取引関係の継続」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 請負事業主の選択と取引関係の継続」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択するのではなく、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)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期間、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、発注者の事業所において、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の的確に判断する。

（２）「２ 労働者派遣法、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。

「第4 法令遵守 2 労働者派遣法、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。

「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択すること。

「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択することにより、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。