

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

平成19年6月

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保護等に関する法律（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

とすること。

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。