

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

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)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 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。