

# 請負労働者の 職場環境改善のために

——請負事業主・発注者のガイドライン&チェックシート——



請負労働者の労働条件や雇用をめぐる現状には、雇用契約が短期で繰り返され不安定である、技術・技能が向上できない等々の課題があります。

これらの問題を解消し、請負労働者が公正な労働条件の下で安定して働き続けるためには、請負事業主とともに発注者も職場環境の改善に取り組む必要があります。

厚生労働省も学識経験者による研究会報告を受けて、「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」「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」を定め、そのためのチェックシートや解説を作成しています。

請負労働者の問題は、労災や安全衛生などの面でとりわけ製造業で深刻になっていますが、あらゆる業種に共通する課題でもあります。請負企業の労働組合も発注企業の労働組合も、これらのガイドラインやチェックシート等を活用しながら、労使協議を通じて、請負労働者の雇用・労働条件の改善に取り組むことが求められます。

2007年10月

連合(日本労働組合総連合会)

# 就業条件等の改善

社員食堂

職場環境をチェックしてみましょう！

請負  
事業主

給食施設が利用できるようにしている。

☐

発注者

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。

☐

## 発注者も、請負事業主の取組に協力することで支援を！

募集・採用時から労働条件等を具体的に明示することや労働基準法等を遵守することはもちろんですが、たとえば「給食施設等を利用できるようにする」「社宅・独身寮など住居の確保や通勤の配慮をする」など、福利厚生を充実させることも、請負労働者にとっては日常的な雇用・労働条件の改善の一つです。

また、請負事業の場合は、請負事業主が雇用・就業条件の改善を行うには、発注者の協力が不可欠です。請負労働者の教育訓練を積極的に行っている事業主を取引先に選んだり、請負事業者の取り組みを料金の面でも評価するなど、発注者の取り組みが求められています。

### さらにチェックしてみましょう！

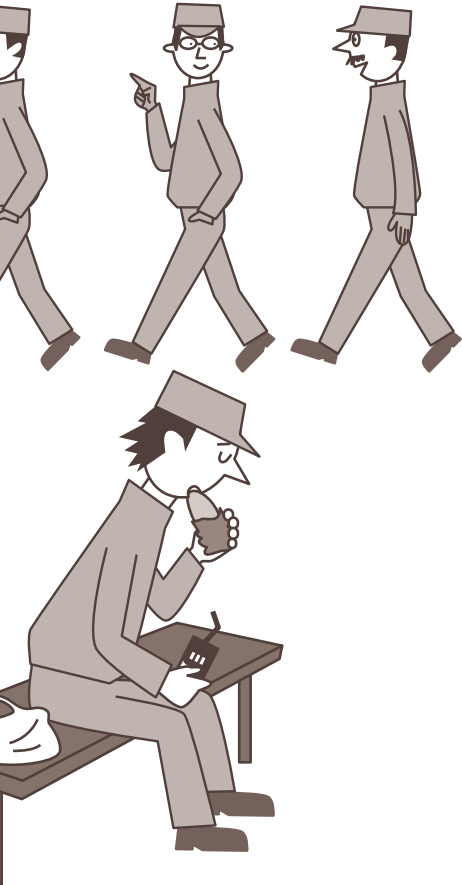
請負  
事業主

- ▶ 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。…………… ☐
- ▶ 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。…………… ☐
- ▶ 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。…………… ☐
- ▶ リーダーや管理者になる道がある。かつ、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。…………… ☐
- ▶ 請負労働者が自社との雇用関係終了後に発注者に雇用されることを禁じていない。…………… ☐

発注者

- ▶ 発注にあ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および技能の水準を明確に請負事業主に説明している。…………… ☐
- ▶ 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。…………… ☐
- ▶ 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。…………… ☐
- ▶ 労働者の募集をする場合に、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。 ☐

# 法令遵守



職場環境をチェックしてみましょう！

請負  
事業主

定期的に「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」に関する自主点検を行っている。（「同じ作業ラインのなか

発注者

に発注会社と請負会社の労働者が混在していることはない」「発注会社は請負会社の労働者に直接作業指示をしていない」など）

## 請負と労働者派遣、不適切な選択はされていませんか？

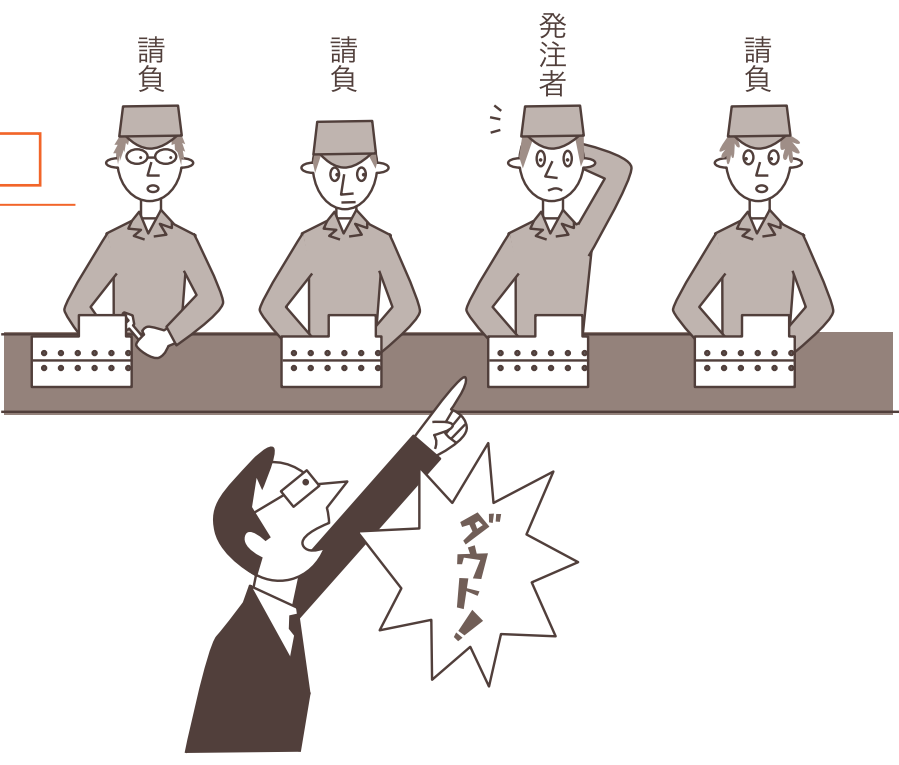
労働者派遣は、発注者の指揮命令を受けつつ派遣労働者が業務を行うものである一方、請負は請負事業主が発注者から独立して業務を処理するものであるというように、それぞれの業務の処理の方法が異なります。業務の内容、自社の技術・技能等をよく考慮して、業務をどのような方法で処理できるか、適切な判断をするとともに、偽装請負や違法派遣の状態は速やかに是正しなければなりません。

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を遵守するのは当然のことです。請負事業主、発注者ともに、常に遵守されているか確認するようにしましょう。また、労働・社会保険の適用の促進や関係法令の周知も、法令遵守の観点から重要です。

さらにチェックしてみましょう！

請負  
事業主

- ▶ 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基準がある。…………… ☐
- ▶ 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。…………… ☐
- ▶ 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。…………… ☐
- ▶ 「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。…………… ☐
- ▶ 労働・社会保険の加入手続きは入社時点で行っている。…………… ☐
- ▶ 法令遵守の自主点検を実施している。…………… ☐
- ▶ 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。…………… ☐



発注者

- ▶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基準がある。..... ☐
- ▶定期的に区分基準※に関して、自主点検を行っている。（「同じ作業ラインのなかに発注会社と請負会社の労働者が混在していることはない」「発注会社は請負会社の労働者に直接作業指示をしていない」など） ..... ☐
- ▶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。 ..... ☐
- ▶労働安全衛生法令を遵守している。 ..... ☐
- ▶統括管理者を選任し、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、請負事業者との協議会の設置及び協議の実施、合図の統一等の措置を講じている。 ..... ☐
- ▶「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。 ..... ☐
- ▶請負労働者が労働・社会保険に適切に加入しているが確認している。 ..... ☐
- ▶法令を遵守していない請負事業主とは契約しない。 ..... ☐

○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4月17日／労働省告示第37号)

第1条 この基準は、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「法」という。)の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業(法第2条第3号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。)に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第2条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

(2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第3条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第2条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

# 職業能力開発

職場環境をチェックしてみましょう！

請負  
事業主

入社時に必要な教育を行っている。

☐

発注者

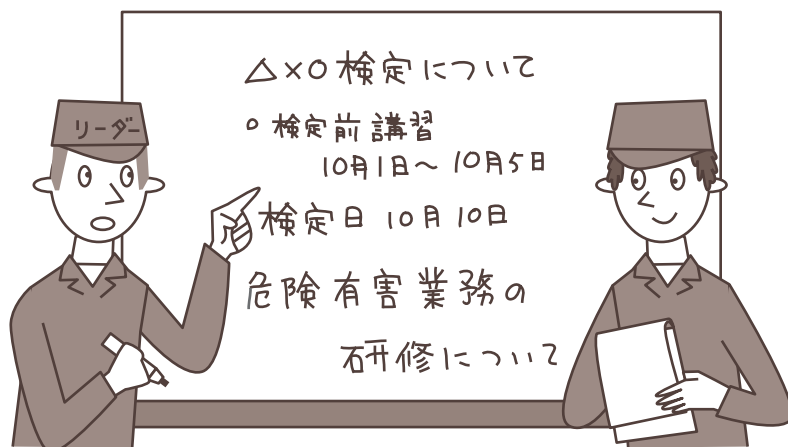
請け負わせる業務に関係する自社の教育訓練内容の情報を開示している。

☐

## 労働者の職業能力の開発・向上に努めましょう

職業能力は、基本的には仕事を通じて蓄積されていくものです。雇用している請負労働者の職業能力の開発・向上に努めることは請負事業主の責務です。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ることが必要です。また、労働者が教育訓練や職務経験等によって習得した技能、知識を適正に評価し、賃金等の待遇に反映していくことも重要です。

一方、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、発注者のノウハウが必要な場合もあります。発注者には、請負事業主の求めに応じて、教育訓練等に適切に協力することが求められます。



さらにチェックしてみましょう！

請負  
事業主

- ▶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（職業能力開発促進者など）を選任している。…☐
- ▶苦情処理の窓口について労働者に周知している。……☐
- ▶事業所責任者を選任している。……………☐
- ▶工程管理等責任者を選任している。……………☐

発注者

- ▶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。……………☐
- ▶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。……………☐
- ▶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。……………☐

# 労使協議の充実

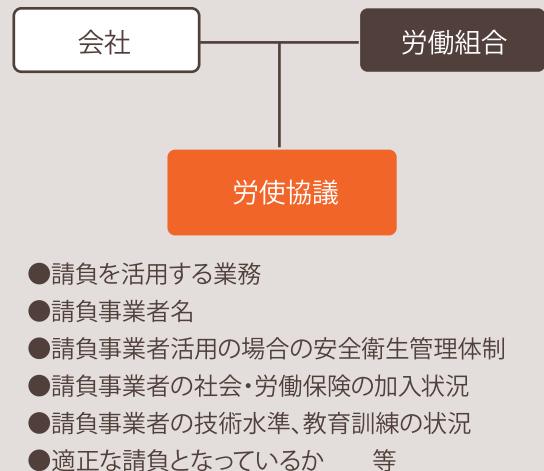
請負労働者の雇用・労働条件の改善のために、請負会社における労使協議、  
発注先企業における労使協議の充実をはかりましょう。

請負活用について、組合と企業の労使協議の状況は「報告なし」が6割、「報告のみ」が2割、「協議あり」は1割程度にとどまっています。(連合第10次雇用実態調査報告)より。

## 請負会社



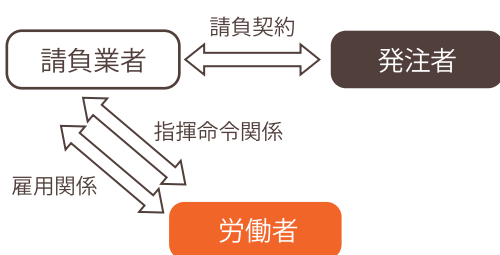
## 発注先企業



## 適正な請負かどうかの点検を

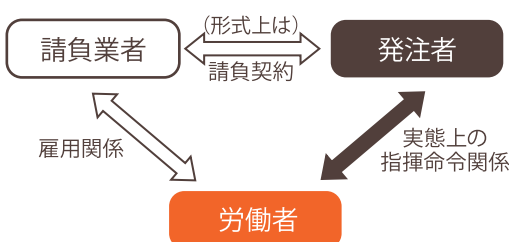
連合の調査では、請負労働者がいる場合に、「適正な請負労働であるか」の点検活動を実施した組合は33.9% (2006年「連合・労働条件等の点検に関する調査」)。右のチェックポイントや4ページの「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」を参考に点検活動に取り組むことが重要です。

### 請負



### 偽装請負の典型例

(実態は労働者派遣に該当)



## チェックポイント

### 製造業務の例

①	同じ作業ラインの中に発注者と請負会社の労働者が混在していることはない。	
②	発注者は請負会社の労働者に直接作業指示をしていない。	
③	発注者は請負会社の労働者の就業時間・休息時間の決定、残業・休日出勤の指示等の勤怠管理を行わない。	
④	請負会社は業務処理に必要な機械や設備を自ら調達し使用するか、発注者から有償で使用している。	
⑤	請負会社は材料・部品等を発注者から無償で提供されていない。	

※「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」(労働省告示第37号) 参考  
上記チェックポイントは主な例であることにご注意ください。

1つでも×がつくと偽装請負と  
みなされるおそれがあります。

連合 (日本労働組合総連合会)

TEL 03-5295-0518 / FAX 03-5295-0545

URL <http://www.jtuc-rengo.or.jp> [www.jtuc-rengo.or.jp](http://www.jtuc-rengo.or.jp)