

## 第3章 相談支援事業のまとめ

## 第3章 相談支援事業のまとめ

### 1 相談支援事業の概要

#### (1) 目的

平成19年から実施している「製造業の請負事業の雇用管理の改善およ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及びチェックシート」を普及させる事業を、さらに発展させ広く社会に浸透させるために、請負事業主及び発注者等からの事業運営上の適正化や雇用管理改善について、ガイドライン及びチェックシートを活用して相談に応じ、請負事業の適正化・雇用管理改善について支援した。

#### (2) 実施期間

平成20年6月1日～平成21年3月31日

#### (3) 相談対象者

請負事業主及び発注者など

#### (4) 受付から回答までのプロセス

関連する法令、告示、ガイドライン等に照らし、相談内容の問題点をおさえる。ひとつの問題点を解決することにより、新たな問題点が見出される場合には再度相談者に内容を確認する。

該当する法令、告示、ガイドラインの条項に基づき相談者に回答する。

参考資料となる資料を整理（場合によっては作成）し、相談者に送付する。

#### (5) 事業の周知方法

製造請負事業改善推進協議会のホームページに掲載。

労働局（北海道、宮城、東京、石川、愛知、大阪、広島、福岡）にてリーフレットを配布。

各製造業界団体等にリーフレットを配布。

請負業界3団体、（社）日本生産技能労務協会（以下JSLA）、日本製造アウトソーシング協会（以下JMOA）、中部アウトソーシング協同組合（以下COK）の会員企業にリーフレットを配布。

## 2 相談概況

### 2 - 1 相談件数

	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
相談件数	6	16	10	11	15	15	13	12	17	10	125
質問項目数	11	41	15	11	15	24	23	15	18	16	189

### 2 - 2 相談者区分

区分	件数	割合(%)
発注者	9	7.2
請負事業主	116	92.8
労働者	0	-
合計	125	100

### 2 - 3 相談方法

区分	件数	割合(%)
直接訪問	10	8.0
電話	93	74.4
電子メール	22	17.6
合計	125	100

### 2 - 4 相談支援事業を知ったきっかけ

区分	件数	割合(%)
JSLAからの案内	56	44.8
JMOAからの案内	5	4.0
COKからの案内	1	0.8
協議会Webサイト	20	16.0
リーフレット	22	17.6
その他	21	16.8
合計	125	100

### 2 - 5 関連する法令・告示等(複数回答あり)

区分	件数	割合(%)
労働者派遣法	16	12.3
労働基準法	18	13.8
労働安全衛生法	5	3.8
告示第37号	73	56.2
その他	18	13.9
合計	130	100

2 - 6 相談項目の分類

分類	質問項目	該当数	割合(%)
労働者	雇用契約の期間・解雇・雇止め	10	5.3
	能力開発・研修・キャリアパス	6	3.2
	労働者の配置	6	3.2
	募集及び採用時の条件明示	4	2.1
	服務規律	3	1.6
	社会保険の適用促進	3	1.6
	(小計)	(32)	(17.0)
区別 派遣の 請負と	請負と派遣の区別	25	13.2
	請負事業主の選定	2	1.1
	(小計)	(27)	(14.3)
請負の 実務	業務処理の独立性	40	21.2
	基本契約書・覚書等の書式	20	10.6
	機械・設備の取り扱い	12	6.3
	技術指導・業務指示のあり方	10	5.3
	体制・組織図	9	4.8
	材料・部品の取り扱い	8	4.2
	請負料金の決め方	8	4.2
	福利厚生	4	2.1
	(小計)	(111)	(58.7)
	その他	19	10.0
合計		189	100

### 3 課題

#### (1) 事業の周知

請負事業の改善推進と雇用の安定に資するよう労働局の協力も得て本事業の広報をさらに促進すること。なお、協議会が行うセミナー会場等で相談コーナーを設置し、相談支援事業を実施することも有効と考える。

#### (2) 請負事業の進め方の支援

請負事業主に対しては、「ガイドラインに則した請負事業の実務」を、より詳細に、より具体的に支援すること。

請負の経験のない事業主には、「請負の基本的な手順」を支援すること。

#### (3) 請負事業を遂行するための、各種書式(サンプル)の要請が多かったこともあり、下記の書式を整備すること。

請負基本契約書

請負料金に関する覚書

機械・設備等の賃借および保守に関する覚書

事業所責任者・工程管理等責任者選任届

請負現場の組織図

注文書・請書等の伝票類

機密保持契約書・誓約書

#### (4) 本年度に相談があり回答、支援した案件で、他の請負事業主の参考になるものをデータとして開示できるよう、整備していくこと。

#### 4 相談事例

以下の相談事例は、製造請負事業改善推進協議会が、平成20年6月から平成21年3月まで行った相談事例の中から抜粋したものです。

回答内容は基本的な考え方を述べたもので、あくまでも参考意見としてご覧ください。

また、事例の中で、より詳細をお知りになりたい方は、まずは製造請負事業改善推進協議会にご相談下さい。

なお、質問の内容によっては、関係行政機関を紹介させていただく場合もございます。

### Q<sub>1</sub>

現在、製造メーカーの構内で請負作業を担当しています。完全2交代制で、昼間をメーカーが担当し、夜間に請負業務を遂行していますが問題はないですか。

昼間と夜間の区別は、人員構成・指揮命令・完成品の検収等完全に分離しています。設備の賃借契約も完了しています。

また、これを3社による3交代にした場合は、どうでしょうか。

### A

2社2交替から3社3交替とすること自体には問題ありません。2社2交替のときと同様、「業務の独立性」について、充分ご検討の上、メーカーなど他社が、自らの労働者の指揮命令をすることのないようご留意願います。

また、機械の使用料、保守料等の算定において各社別に十分留意して金額の確定を行って下さい。

なお、具体的な判定は、現場毎の実態で判断されます。

### Q<sub>2</sub>

派遣から請負に切り替えたいのですが、例えば、5名の作業員が工場内の別々の現場で、1人で作業するような状態でも請負化の方法はあるのでしょうか。

# A

現場の作業実態が不明ですので、確定的なことは言えませんが、

- 1) セル生産方式等、作業者が一人で製番毎に独立して製品を完成させる現場では、請負が理論上可能です。(この場合でも、発注者から直接に指揮命令がないような体制づくりが必要です。)
- 2) 5人の作業員が各現場で1人で、発注者の作業員と混在して共同作業を行い、発注者側から指揮命令を受けている場合は、偽装請負と判定されることがあります。

# Q<sub>3</sub>

ある事業所で、派遣期間が1年になるので、派遣している当社の社員を別の部署に異動させたいと考えています。その時、異動した社員を3ヶ月後に、また元の部署に戻したいのですが、問題がありますか。

また、以前派遣から直接雇用に切り替えた顧客から連絡があり、「再度派遣に切り替えたい」とのことでした。直接雇用に切り替えた社員を再度受け入れて派遣を再開できますか。

# A

これらについては、いずれも問題があります。

- 1) 厚生労働省通達「いわゆる2009年問題への対応について」(平成20年9月26日)では、「労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、提供を受けていた労働者派遣の終了と新たな労働者派遣の開始の期間(クーリング期間)が3ヶ月を超えているかどうかによって判断しているところであるが、単に3ヶ月を超える期間が経過すれば、新たに当該業務に労働者派遣の役務の提供を受けることとする事は、労働者派遣法の趣旨に反するものであること。」としています。
- 2) もともと派遣の趣旨は、臨時的・一時的な業務に対して活用できるものであって、それ以上に渡る業務であるものについては、基本的に外部活用するなら請負を使うことが望ましいこととなります。
- 3) なお、製造業の派遣受入期間は原則1年ですが、過半数労働組合の意見を聞いた場合等があれば、最長3年間の受入れが可能ですので、必ずしも1年で終わりということはありません。

## Q<sub>4</sub>

工場内での日常業務は、請負事業主の責任者が指示していますが、新製品の製造開始時などに、発注者の技術指導を受けても問題ないですか。

## A

適切な請負と判断されるためには、請負事業主が自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、業務を、自己の業務として契約の相手方から独立して処理することなどの要件を満たすことが必要です。

これらの要件を逸脱して労働者に対して技術指導を行うことができませんが、発注者が請負事業で働く労働者に対して行う技術指導等とされるもののうち、次に該当するものについては問題ないとされています。

- 1) 新製品の着手時において、発注者が請負事業主に対して、請負契約の内容である仕様等について補足的な説明を行う際に、請負事業主の監督の下で、労働者に当該説明（資料等を用いて行なう説明のみでは十分な仕様等の理解が困難な場合に特に必要となる実習を含む）を受けさせる場合のもの。ただし、新製品が順調に流れるまでの一定期間。
- 2) 請負事業主が、発注者から新たに設備等を借り受けた場合など、当該設備の操作方法等について、請負事業主の監督の下で、説明を行なう場合のもの。
- 3) 発注者が、安全衛生上、緊急に対処する必要がある事項について、労働者に対して指示を行なうもの。

## Q<sub>5</sub>

初めて製造した完成品の出来栄を発注者に見てもらうことは問題ありませんか。

## A

初めて製造した完成品を、請負事業主の工程管理等責任者の立会いの下、発注者に見てもらうこと、また直接意見を聞くことは問題ありません。

ただし、その結果として労働者に改善を指示する場合は、請負事業主の工程管理等責任者が行なって下さい。

## Q<sub>6</sub>

請負業務を遂行するため、発注者の高価な機械と工場の一部を借用しています。何か留意することはありますか。

## A

請負事業主が発注者の機械設備を借用することは認められております。機械の賃貸借契約を締結して下さい。

また、請負業務の処理に間接的に必要とされているもの（構内事務所の賃貸借料、水道光熱費等）については、別個の双務契約までは必要なく、その利用を認めること等について請負契約の中に包括的に規定されているものであれば特に問題ありません。

## Q<sub>7</sub>

請負の場合、使用する材料や部品は請負企業が全て購入することになるのですか。材料を請負会社として購入することになると、金額が膨大になり、会社として資金繰りが大変です。また、この部品は、特殊仕様でしかも大きいので市販品では対応できません。なにか、別の手段が講じられませんか。

## A

請負業務の遂行にあたっての請負業者が使用する原材料は全て請負事業主の負担です。

- 1) 発注者を通じて原材料を購入するのであれば、請負契約とは別個の双務契約を締結して下さい。
- 2) 半製品とそれに組み込む部品を提供された上で、半製品に部品を取り付ける業務を請け負っている場合、一旦発注者から請負事業主が「購入」し、取り付けの業

務完了後に、加工後の半製品を請負事業主から発注者に「売却」するための双務契約までは必要ありません。

## Q<sub>8</sub>

請負事業者としての組織がどうあるべきなのか、教えてください。組織図の基本のようなものがありましたら、紹介して下さい。

## A

「ガイドライン」にしたがって、下記の責任者を任命してください。

1) 事業所責任者（事業所に1名以上）

\* 職務は下記の通りです。

- (1) 苦情の受付・処理
- (2) 就業条件の整備
- (3) 職業能力開発
- (4) 法令遵守
- (5) 工程管理等責任者の監督
- (6) 請負条件の履行
- (7) 請負契約の締結または変更

2) 工程管理等責任者（各工程ごとに1名：兼任可）

\* 職務は下記の通りです。

- (1) 法令遵守
- (2) 業務の処理の進行および管理
- (3) 請負労働者の就業、業務処理の進行等の状況把握・管理およびその内容の事業所責任者に対する報告
- (4) 担当の業務に関する請負契約（仕様等を含む）の履行
- (5) 苦情の相談を受けた場合の事業所責任者への取次ぎ

3) 安全衛生委員会の設置および関連責任者の選任

\* 「労働安全衛生法」の定めによる。

- (1) 安全管理者（所定の研修の受講が必要）
- (2) 第1種衛生管理者（試験による免許）
- (3) 産業医

\* 上記は、労働者の人数・業種によって定められています。

4) 能力開発責任者（事業所責任者が兼務可能）

5) 派遣先責任者（派遣労働者が在籍する場合）

上記の各項目を基本にして、御社の組織図を作成して下さい。

## Q<sub>9</sub>

ガイドラインにある、キャリアパスの管理はどのような基準で、どのように管理したら良いのですか。

## A

厚生労働省のガイドライン(平成 19 年 6 月 29 日)では、社員の安定的な雇用と能力開発を積極的に行うよう、項目「キャリアパスの明示等」で、その取組みを定めています。

(下記抜粋)

- 1) 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の相談に応ずること。
- 2) 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術を必要とする職務また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。

このガイドラインの趣旨に則り、労働者の安定的な雇用の確保とリーダーや管理者になる道を示すためにも、個々の労働者の職務経歴や資格等を把握し、記録する必要があります。また、本人の将来の希望を確認するため、直接面談・自己申告等の機会も設けて下さい。

書式については特に定めはありませんので、自由に決められます。

キャリアパスの進め方についても特に定めはありません。従業員が将来に向けた自分の人生設計が明確に描けるようにキャリアパスを明示して、そのためにスキル、キャリアを積んで、処遇・給与に反映できるようなシステムを構築して下さい。

実施にあたっては、コストの問題もありますので、発注者との十分な協議を行い、進めて下さい。

## Q<sub>10</sub>

解雇予告手当を支払う場合、1ヶ月分(稼働20日分)なのですか、それとも30日分(時給×8時間×30日)なのですか。

## A

解雇予告手当は、平均賃金の30日以上を支払う必要があります。(労働基準法第20条)平均賃金は、(事由発生以前3ヶ月間の支給総額÷事由発生以前3ヶ月間の暦日数)で計算します。時間外手当や通勤手当等を含んだ、総支給額が対象になりますので、ご注意下さい。ただし、賞与等臨時に支払われた賃金は除外できます。

解雇を行なう場合は、解雇予告除外認定基準等の問題がありますので、なるべく事前に所轄の労働基準監督署と、ご相談されることをお勧めします。

## Q<sub>11</sub>

現在、派遣で運用している業務を請負化すべく顧客と調整中です。注意点を教えてください。

## A

取引のステップを3段階に分けて準備することをお勧めします。各段階での検討事項の概略を下記に示しますので、参考にしてください。

### 1) 請負準備段階

- (1) 請負への移行の意思確認(発注者及び請負事業主)
- (2) 請負業務内容・範囲・開始時期等の確認
- (3) 全体物量・必要人員等の把握
- (4) 「告示第37号」及び「ガイドライン」の全チェック項目の確認と問題点の把握及び対処方法の確認

- ( 5 ) 発注者及び請負事業主で構成するプロジェクトチームの編成  
( 上記 ( 2 ) ~ ( 4 ) 項について、プロジェクトチームにて検討 )
  - ( 6 ) 事業所責任者、工程管理等責任者等リーダーを選任
  - ( 7 ) 要員の準備及び就業条件の検討 ( 入門証、工場カレンダー、就業時間シフト、  
残業・休日出勤等労務管理に関連する事項 )
  - ( 8 ) 請負単価の設定についての試算
- 2 ) 請負化のための操業開始 ( 請負開始 3 ヶ月前 )
- ( 1 ) 各種作業マニュアルの作成、発注者の品質管理、安全管理方針の教育・指導
  - ( 2 ) 生産計画の構築・調整
  - ( 3 ) 要員の確保
  - ( 4 ) 機械・設備、部品・材料の確保 ( 購入・賃借 )
  - ( 5 ) 保護具等の準備 ( エプロン、脚絆、耳栓、ヘルメット、マスク、安全靴等 )
  - ( 6 ) 請負単価の調整・決定
  - ( 7 ) 基本契約書等各種契約書・覚書・帳票類の検討
  - ( 8 ) 組織図の作成。緊急連絡網の整備
  - ( 9 ) 安全衛生に関する事項の整備
- 3 ) 完全請負開始
- ( 1 ) 生産体制の構築・調整
  - ( 2 ) 請負基本契約書・覚書・機械設備賃貸借契約書・保守契約書等の締結
  - ( 3 ) 注文仕様書・作業指示書・見積書等、各種帳票類の整備
  - ( 4 ) 労務関係および安全衛生関係書類の整備・保管
  - ( 5 ) 請負単価とコストとの検証 ( 損益分析 )
  - ( 6 ) 労務管理資料 ( 社員名簿・社会保険・賃金台帳等 ) の整備・保管

## Q<sub>12</sub>

請負事業を行うにあたって瑕疵などによる損害賠償責任はどうか教えて下さい。

## A

損害賠償責任は不可欠な項目です。請負基本契約書に損害賠償責任の項目を入れて下さい。原則的には、「故意または重大な過失がある場合、請負事業主に損害賠償責任がある」旨を明記することになります。

この「相談事例 Q&A」に関連する、法律・告示・通達等は下記の通りですので、参考にして  
ください。

- 「労働者派遣法」 「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に関する法律」 (昭和 60 年 7 月 5 日 法律 88 号)
- 「労働基準法」 (昭和 22 年 4 月 7 日 法律 49 号)
- 「職業安定法」 (昭和 22 年 11 月 30 日 法律 141 号)
- 「労働安全衛生法」 (昭和 47 年 6 月 8 日 法律 57 号)
- 「労働契約法」 (平成 19 年 12 月 5 日 法律 128 号)
- 
- 「告示第 37 号」 「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)
- 「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向けた取り組みについて」(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及び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 29 日 基発第 0629001 号  
職発第 0629001 号  
能発第 0629001 号)
- 「いわゆる 2009 年問題への対応について」 (平成 20 年 9 月 26 日 職発第 0926001 号)