

第3部 相談支援事業

第1章 相談支援事業のまとめ

1. 本事業の目的

2007年度から実施している「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および発注者が講ずべき措置に関するガイドラインおよびチェックシート」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、昨年度に引き続き、請負事業主およ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、ガイドラインおよ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・雇用改善等について支援した。

2. 実施期間

2009年4月1日～2010年3月31日

3. 相談対象者

請負事業主および発注者など

4. 受付から回答までのプロセス

- ①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。
- ②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。
- ③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。
- ④参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

- ①製造請負事業改善推進協議会のホームページに掲載。
- ②労働局主催のセミナーにて、リーフレットを配布。
- ③各製造業界団体にリーフレットを配布。
- ④製造業界 2 団体、(社) 日本生産技能労務協会（以下 JSLA）、中部アウトソーシング協同組合（以下 COK）および(社) 人材派遣協会の会員企業にリーフレット配布。

第2章 相談概況

1. 相談件数

	2009年度		(参考) 2008年度	
	相談件数	質問項目数	相談件数	質問項目数
4月	10	16	—	—
5月	11	14	—	—
6月	20	22	6	11
7月	25	50	16	41
8月	17	19	10	15
9月	16	24	11	11
10月	23	34	15	15
11月	21	34	15	24
12月	13	15	13	23
1月	14	19	12	15
2月	23	31	17	18
3月	18	22	10	16
合計	211	300	125	189
月平均	(17.6)	(25.0)	(12.5)	(18.9)

2. 相談者区分

	区分	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
1	発注者	16	7.6	9	7.2
2	請負事業主	192	91.0	116	92.8
3	労働者	3	1.4	0	0.0
	計	211	100.0	125	100.0

3. 相談方法

	区 分	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
1	直接訪問	22	10.4	10	8.0
2	電話	172	81.5	93	74.4
3	メール	17	8.1	22	17.6
	計	211	100.0	125	100.0

4. 相談支援事業を知ったきっかけ

	区 分	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
1	JSLAからの案内	85	40.3	56	44.8
2	JMOAからの案内	—	—	5	4.0
3	COKからの案内	0	0.0	1	0.8
4	協議会WEBサイト	40	19.0	20	16.0
5	チラシ	48	22.7	22	17.6
6	その他	38	18.0	21	16.8
	計	211	100.0	125	100.0

5. 関連する法令・告示等 (複数回答あり)

	区 分	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
1	労働者派遣法	42	19.9	16	12.8
2	労働基準法	17	8.1	18	14.4
3	労働安全衛生法	12	5.7	5	4.0
4	告示第37号	130	61.6	73	58.4
5	その他	35	16.6	18	14.4
	計	236	100.0	130	100.0

6. 相談内容（複数回答あり）

	内 容	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
(労働者に係るもの)					
1	雇用契約の期間・解雇・雇止め	5	2.4	10	8.0
2	能力開発・研修・キャリアパス	4	1.9	6	4.8
3	労働者の配置	4	1.9	6	4.8
4	社会保険等	4	1.9	6	4.8
5	労働時間・休日出勤等	4	1.9	3	2.4
6	苦情処理他	3	1.4	1	0.8
	(小計)	24	11.4	32	25.6
(請負と派遣の区分に係るもの)					
7	請負と派遣の区別	36	17.1	25	20.0
8	請負事業主の選定	2	0.9	2	1.6
	(小計)	38	18.0	27	21.6
(請負の実務に係るもの)					
9	業務処理の独立性	47	22.3	40	32.0
10	基本契約書・覚書等の書式	38	18.0	20	16.0
11	機械・設備の取扱い	33	15.6	12	9.6
12	請負料金の決め方	17	8.1	8	6.4
13	材料・部品の取扱い	17	8.1	8	6.4
14	体制・組織図	11	5.2	9	7.2
15	技術指導・業務指示のあり方	11	5.2	10	8.0
16	技術の企画・専門性	5	2.4	4	3.2
17	請負化の手順	4	1.9		0.0
18	損害賠償	2	0.9		0.0
	(小計)	185	87.7	111	88.8
19	法令の解釈	33	15.6		0.0
20	その他	20	9.5	19	15.2
	合 計	211	100.0	125	100.0

第3章 課題

1. 事業の周知

派遣法の改正も予想されることから、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推進すること。なお、各地労働局が開催する派遣・請負に関するセミナー会場でのPRも有効と考える。

2. 請負事業の進め方の支援

- (1)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。
- (2)請負の経験のない事業主には、「請負の基本的な手順と実務」を支援すること。
- (3)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準備しておくこと。

第4章 相談事例

今年度事業の中で行った相談事例の抜粋をQ&Aとしてまとめた。このようなQ&A集をより充実化し、請負事業主や発注者が、適正な請負にあたっての参考資料として利用できるものにしていくことも今後の課題である。

相 談 事 例 Q & A

(目 次)

- | | | |
|-----------------------|-------|-------|
| 1. 業務の独立性について | | p. 89 |
| 2. 技術指導について | | p. 92 |
| 3. 設備・機械について | | p. 93 |
| 4. 材料・部品について | | p. 94 |
| 5. 組織・体制・能力開発・研修について | | p. 96 |
| 6. 採用・出向・雇止め・解雇等について | | p. 97 |
| 7. 書式：請負基本契約書・覚書等について | | p. 98 |
| 8. その他 | | p. 99 |

以下の相談事例は、製造請負事業改善推進協議会が、平成21年4月から22年3月に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り、あくまでも参考意見としてご覧下さい。

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

製造請負事業改善推進協議会

☎ 03-6403-4721

<mailto:ukekyogikai@angel.ocn.ne.jp>

Q

顧客倉庫内での、フォークリフト作業の請負の引き合いがありました。請負で遂行する場合、どのような点に気をつけたら良いですか。

A

倉庫内におけるフォークリフト請負作業を遂行する場合、次の3点を考慮して下さい。

- 1) 請負事業主側で、指揮命令を行い、仕事の割り付け、順番、作業時間等を管理すること。(実作業の指示が発注者側から直接行われないこと。)
- 2) 使用するフォークリフトは、自社で購入（またはリース）するか、発注者から賃借すること（双務契約が必要です）。
- 3) 請負料金の算出が、人工（時間数）のみではなく、作業1件当たりであること。

作業1件当たりの算出が難しい場合は、包括的な業務請負契約を締結し、1ヶ月当たりの請負金額を決定して下さい。

(請負料金が人件費のみである場合は、単なる労働力の提供となり、職業安定法44条（労働者供給事業の禁止）に抵触します。)

Q

部品の中間工程を請負していますが、その請負工程で、温度、湿度等をPCでコントロールしています。その情報を発注者の大型情報システムへ入力し、全体の生産管理をコントロールしています。

情報システムが発注者の大型コンピューターに委ねられることになりますが、業務の独立性で問題はありますか。

A

発注者の大型コンピューターで全体の生産管理情報を一元管理しているケースは多々あります。その中で、請負会社が生産の一部を請負っている場合、適切な請負と判断されるためには、一定期間において処理すべき量を請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定していれば良いとされています。業務の独立性は製造工程の作業の独立性が確保されているかどうかが基準となります。

なお、入力用の端末機器等の手配は請負事業主が行って下さい。

Q

コンベアーの中間で、調整作業を請負う場合、独立性の問題をどのように考えたらよいのですか。

A

コンベアーの中間で、請負業務を行うことは可能ですが、次の条件を考慮して下さい。

- 1) 請負部分の作業全般について、請負事業主が指揮命令を行う体制が確立している。
- 2) 請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定している。
- 3) 前工程からの受け入れ数量、完成数量、未完成数量等が、判別できる状態になっている。
- 4) 請負作業に使用する設備・機械が請負事業主で準備されているか、または発注者から賃借して双務契約が締結されている。

工場の中間ラインを受け負っている場合、一定期間において処理すべき業務の内容や量が決まっておらず、他の中間ラインの影響によって、請負事業主が作業する中間ラインの開始時間と終了時間が実質的に定まってしまう場合など、請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っているとはみなせないときは、偽装請負と判断されることとなりますので注意して下さい。

*本件については、「告示第37号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成21年3月31日）（項目6. 中間ラインで作業する場合の取扱い）（項目5. 発注者の労働者と請負労働者の混在）を参照して下さい。

Q

部品倉庫のピッキング作業の引き合いがあるのですが、多品種である上に雑多業務が多く、1個当たりの単金を決めることが不可能です。どのようにしたら良いのでしょうか。

A

「包括的業務請負契約」をご検討下さい。

請負業務の内容を、（倉庫内部品ピッキング業務および関連業務）とした包括的業務請負契約を締結した上で、現場での運営は下記に留意して下さい。

- (1) 指揮命令体制を請負事業主側で確立する。
- (2) 人員の調整（増員・減員）および時間管理は、請負事業主が行う。
- (3) 請負業務に必要な設備・機械等は、請負事業主が準備するか発注者から賃借し、双務契約を締結する。

請負代金については、完成した業務に応じた出来高精算をすることも考えられますが、この場合仮に業務処理に費やす労働力の人数で受発注を行い、投入した労働力単価を基に精算している場合は偽装請負と判断されます。

Q

現場の一部で作業場が狭くて、どうしても発注者と請負事業主の作業者が一緒になってしまうのですが、どうしたら良いのでしょうか。

A

請負事業主が、自己の労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること、請け負った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していれば、両社の労働者が混在していたとしても、それだけをもって偽装請負とみなすわけではありません。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 5. 発注者の労働者と請負労働者の混在）を参照して下さい。

Q

不良品が発生した場合、発注者が請負事業主に作業工程の見直しを要求しても問題ないですか。

A

発注者が請負事業主に対して、作業工程を見直すよう、あるいは不良品の製作し直すよう請負事業主の現場責任者に要求しても問題ありません。ただし、作業工程の見直しについて具体的な方法を指示することはできません。

実際の作業は、請負事業主の現場責任者から労働者に指示することになります。

Q

発注者と請負事業主の管理者が成果物や安全に関する協議を行い、その内容を発注者が作業現場に伝えることは可能ですか。

A

発注者が請負事業主と成果物に対する協議を行い、その結果を労働者に直接指示することはできません。協議の結果の対応策は、請負事業主の現場責任者（事業所責任者・工程管理等責任者）から労働者に指示することになります。

Q

I S Oの監査などの基準を満たすため、定期的な監査が必要な場合は、発注者がラインに入って指導することは可能ですか。

A

I S O監査による発注者のラインへの立ち入りは認められます。ただし、問題点について発注者が労働者に直接指示することはできません。監査結果についても、請負事業主に対して通知することになります。

Q

請負業務で使用する機械設備を発注者から賃借する必要があることは承知していますが、発注者がリースにて使用している場合、請負事業主が発注者から再リースすることはリース契約に違反する可能性があります。このような場合、どうすれば良いのでしょうか。また、時間貸しのリースは可能でしょうか。

A

リース契約の場合で、再リースが禁止されている場合の処置については、発注者からリース会社にその対応策を確認して下さい。

Q

請負化を進めているのですが、設備機械を発注者から借り受ける予定です。当該の機械が大型で精密機器なので、当方で保守を行うことが困難です。保守を発注者をお願いすることは、認められますか。

A

請負業務に必要な、設備・機械は請負事業主の責任で準備することになります。発注者から設備・機械を借用する場合は、「設備・機械賃貸借契約」を締結して有償で借り受けて下さい。

なお、賃借した設備・機械の保守は請負事業主側の責任になりますが、守秘義務や技術・安全上の事情がある場合は、その保守作業を発注者に委託することが認められますので、別途「設備・機械保守契約」を締結して下さい。



構内請負作業の受注を予定しています。

- 1) 作業内容は、製品の組み立て作業で、約 30 人の労働者で担当します。
- 2) 請負作業に必要な部品を購入した上で、組み立て加工を請負う前提で発注者と調整中なのですが、使用する部品が高価で特殊な部品なので、発注者から支給していただく方向で打合せ中です。
- 3) このような場合、部品を「無償支給」にしていただくことは、可能なのでしょうか。



請負作業に係る部品や資材は、請負事業主が準備することが必要です。

但し、特殊な部品については、下記の処置が認められます。

- 1) 使用する部品が特殊な仕様で市販されていない場合は、発注者の発注または発注者の仕様で手配できます。
- 2) この場合でも、双務契約が原則です。
- 3) また、「告示第 37 号に関する疑義応答集」(厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日) (項目 14. 双務契約が必要な範囲) に、半製品について記載されています。

* 発注者から、①半製品とそれに組み込む部品や仕上げのための塗料等を提供された上で半製品に取り付けたり、塗装したりする業務を請け負っている場合、②完成品と梱包材を提供された上で完成品を梱包する業務を請負っている場合に、半製品と部品や塗料、梱包材を、一旦発注者から請負事業主が「購入」し、取付・塗装や梱包の業務の完了後に、加工後の半製品や梱包後の完成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。

- 4) 従って、今回の部品が上記に該当すれば、双務契約の必要はありません。今回の部品が上記に該当するかどうかは、個別具体的に判断されます。

Q

組立作業の請負に係る見積依頼がありました。
請負作業に必要な部品を請負事業主が調達する前提で、打合せを進めていますが、使用する部品に「銀」が含まれているため、価格が毎日変動します。このような場合、部品の取扱いはどのようにしたら良いのでしょうか。部品を発注者から無償支給していただくことは可能ですか。

A

請負作業に使用する部品は、請負事業主が手配することが前提です。本件の場合、「資材代金別途精算」を検討して下さい。

「資材代金別途精算」の場合。

「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）

（項目 15. 資材等の調達費用）にて、下記の例外を認めています。

*請負業務に必要な資材等については、請負事業主の責任により調達することが必要ですが、必要となる資材等の価格が不明確な場合で、予め契約を締結することが困難な場合は、請負業務にかかる対価とは別に、精算することとしても特に問題はありません。

Q

請負事業主の責任者が、現場作業に入ることがあるのですが、1日の作業でどの位まで許されますか。また、責任者が現場労働者の欠勤対応や緊急時の対応に追われて、日常の大半を作業現場で過ごすことが多々ありますが、問題はないですか。

また、現場責任者が有給をとった場合や、昼夜2交代の現場で（夜間）責任者が不在になる場合はどうしたら良いのですか。代行管理者の定義はありますか。

A

請負事業主の管理責任者が作業員を兼務して、現場での作業をしていたとしても、ガイドラインで定めた職務を遂行できれば問題はありません。（時間的な規制もありません）ただし、管理責任者が作業員を兼務しているために、事実上労働者の管理ができない場合は、管理責任者を配置しているとはみなされません。

請負事業主の管理責任者が休暇等で不在の場合、代理の者を選任しておき、管理責任者の代わりに権限を行使できるようにしておけば問題はありません。昼夜2交代の場合も、夜間不在時の代行者を指名していれば問題ありません。代行者の定義はありませんので、その職務を代行できる権限があれば問題ありません。

*本件については、「告示第37号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成21年3月31日）（項目4. 管理責任者の兼任）を参照して下さい。

Q

複数の作業現場を一人の現場責任者が担当することは可能ですか。

A

現場責任者としての任務を全うできる範囲内であれば、兼務は可能です。兼務をしていることで、一方の現場の都合で、他の作業現場の請負労働者の管理が事実上できないのであれば、管理責任者とはいえ、偽装請負と判断されることとなりますので、注意して下さい。

*本件については、「告示第37号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成21年3月31日）（項目4. 管理責任者の兼務）を参照して下さい。



現在、請負作業を請負っている発注者から、下記の依頼がありました。

- 1) 現在、発注している請負作業以外の作業が増大しているが、この作業を外注せず、社内にて実施したい。
- 2) 当該作業の現場責任者の候補者を社内の他の部署から配転させるつもりであるが、(当該候補者は) 製造現場の経験が不足しているので、請負作業現場で実習をさせたい。
- 3) ついては、当社(発注者)から、請負事業主の現場に出向させて現場の経験を積ませたいので受け入れてもらいたい。

このような形での出向者を請負現場に受け入れても、問題はないでしょうか。



研修を目的とした出向はただちに法違反にはなりません、現場に発注者側の労働者が出向することになりますので、誤解を招かないよう注意して下さい。

さらに、下記の事項を定めた出向契約書を締結するとともに研修計画を定め計画に基づき、進捗状況について評価しつつ出向を行うことをお勧めします。

- 1) 出向の目的・期間・研修業務の内容を定めておくこと。
- 2) 出向者が現場業務について、指揮命令をしないことを定めておくこと。
- 3) 出向者の給与・経費等の負担方法を定めておくこと。

(出向を行うことによって、出向元(発注者)に利益が発生しないよう留意して下さい。)



作業場や更衣室については、発注者との間で賃貸借契約を締結する必要がない、との情報ですが、契約書上にはどのように記載しておけば良いのでしょうか。



請負事業主が発注者の工場内で請負作業を遂行する際に、作業場や更衣室・ロッカー・洗面所・食堂等について、別個の双務契約を締結する必要はありません。

ただし、基本契約書等に包括的に規定する必要があります。

(例文)

「作業場所、更衣室、ロッカー、食堂、洗面所、駐車場等福利厚生施設については、発注者が準備し無償貸与し、それに付随する水道・光熱費等も無償とする。」

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」(厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日)(項目 13. 作業場所等の使用料)を参照して下さい。

Q

請負事業主の労働者のタイムカード打刻機は、発注者と別々でないといけないのでしょうか。

A

請負事業主の労働者用タイムカード打刻機は、請負事業主が準備することが必要です。ただし、工場内のセキュリティー管理の面から、発注者と共用せざるを得ない場合は、基本契約書に、「作業場、更衣室、ロッカー、タイムカード打刻機については、発注者が準備し、請負事業主が使用することを許可する。」等の記載があれば、問題はないと判断されます。この場合においても、請負労働者の勤務状況の管理は、請負事業主自らが行うことが必要です。

Q

工場構内に入場する場合、セキュリティーの関係から、許可証・IDカードなどの発行に伴い、発注者から労働者の個人情報を求められる場合がありますが、情報提供を拒否した場合、その工場での就業はできないのですか。

A

発注者の工場に入場するためなど合理的な理由により、請負事業主労働者の個人情報を各労働者の承諾を得た上で発注者に提供することは認められます。

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、参考にして下さい。

「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 日制定 法律第 88 号)

「労働基準法」 (昭和 22 年 4 月 7 日制定 法律第 49 号)

「職業安定法」 (昭和 22 年 11 月 30 日制定 法律第 141 号)

「労働安全衛生法」 (昭和 47 年 6 月 8 日制定 法律第 57 号)

「労働契約法」 (平成 19 年 12 月 5 日制定 法律第 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)

「告示第 37 号に関する疑義応答集」

「労働者派遣事業と請負により行われる事業の区分に関する基準」
(37 号告示) に係る疑義応答集について」

(平成 21 年 3 月 31 日職発第 0331007 号)