

第2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、一昨年度、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

2010年4月1日～2011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

相談件数、相談内容等の概況を以下に示す。

1. 相談件数

	2008年度		2009年度		2010年度	
	相談件数	質問項目	相談件数	質問項目	相談件数	質問項目
4月	—	—	10	16	22	26
5月	—	—	11	14	15	22
6月	6	11	20	22	18	30
7月	16	41	25	50	16	26
8月	10	15	17	19	13	19
9月	11	11	16	24	15	22
10月	15	15	23	34	19	30
11月	15	24	21	34	20	27
12月	13	23	13	15	16	23
1月	12	15	14	19	15	17
2月	17	18	23	31	17	27
3月	10	16	18	22	19	24
合計	125	189	211	300	205	293
月平均	(12.5)	(18.9)	(17.6)	(25.0)	(17.1)	(24.4)

2. 相談者区分

	区分	2008年度		2009年度		2010年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	発注者	9	7.2	16	7.6	11	5.4
2	請負事業主	116	92.8	192	91.0	193	94.1
3	労働者	0	0.0	3	1.4	1	0.5
	計	125	100.0	211	100.0	205	100.0

3. 相談方法

	区 分	2008 年度		2009 年度		2010 年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	直接訪問	10	8.0	22	10.4	11	5.4
2	電話	93	74.4	172	81.5	184	89.7
3	メール他	22	17.6	17	8.1	10	4.9
	計	125	100.0	211	100.0	205	100.0

4. 相談支援事業を知ったきっかけ

	区 分	2008 年度		2009 年度		2010 年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	JSLA からの案内	56	44.8	85	40.3	84	40.9
2	JMOA からの案内	5	4.0	—	—	—	—
3	COK からの案内	1	0.8	0	0.0	0	0.0
4	協議会 WEB サイト	20	16.0	40	19.0	31	15.1
5	チラシ	22	17.6	48	22.7	45	22.0
6	その他	21	16.8	38	18.0	45	22.0
	計	125	100.0	211	100.0	205	100.0

※JSLA：日本生産技能労務協会

※JMOA：日本製造アウトソーシング協会。2009年度からJSLAと統合

※COK：中部アウトソーシング協同組合

5. 関連する法令・告示等（複数回答あり）

	区 分	2008 年度		2009 年度		2010 年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	労働者派遣法	16	12.3	42	17.8	36	15.1
2	労働基準法	18	13.8	17	7.2	29	12.2
3	労働安全衛生法	5	3.9	12	5.1	15	6.3
4	告示第37号	73	56.2	130	55.1	119	50.0
5	その他	18	13.8	35	14.8	39	16.4
	計	130	100.0	236	100.0	238	100.0

6. 相談内容（複数回答あり）

	内 容	2008 年度		2009 年度		2010 年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
(労働者に係るもの)							
1	雇用契約の期間・雇止め	10	5.3	5	1.8	15	5.1
2	能力開発・キャリアパス	6	3.2	4	1.3	14	4.8
3	労働者の配置・定着	6	3.2	4	1.3	13	4.4
4	労働時間・休日出勤等	3	1.5	4	1.3	6	2.0
5	労働・社会保険等	6	3.2	4	1.3	4	1.4
6	苦情処理他	1	0.5	3	1.1	5	1.7
	(小計)	32	16.9	24	8.0	57	19.4
(請負と派遣の区分に係るもの)							
7	請負と派遣の区別	25	13.2	36	12.0	19	6.5
8	請負事業主の選定	2	1.1	2	0.7	0	0.0
	(小計)	27	14.3	38	12.7	19	6.5
(請負の実務に係るもの)							
9	業務処理の独立性	40	21.2	47	15.7	50	17.1
10	基本契約書・覚書等の書式	20	10.6	38	12.7	26	8.9
11	機械・設備・作業所等	12	6.3	33	11.0	22	7.5
12	請負料金の決め方	8	4.2	17	5.7	22	7.5
13	体制の構築・組織図等	9	4.8	11	3.7	21	7.1
14	技術指導・業務指示	10	5.3	11	3.7	10	3.4
15	損害賠償	0	0.0	2	0.7	10	3.4
16	材料・部品の取扱い	8	4.2	17	5.7	7	2.4
17	技術の企画・専門性	4	2.1	5	1.7	2	0.7
18	請負化の手順	0	0.0	4	1.3	2	0.7
	(小計)	111	58.7	185	61.6	172	58.7
(その他)							
19	法令の解釈	0	0.0	33	11.0	33	11.3
20	その他	19	10.1	20	6.7	12	4.1
	合 計	189	100.0	300	100.0	293	100.0

7. 相談の傾向

相談件数、質問項目数は、相談支援事業の周知活動の効果により、2009年度は2008年度に比べて大きく増加（相談件数125件→211件、質問項目数189件→300件）したが、2010年度は、ほぼ横ばいであった（相談件数205件、質問項目数293件）。業界団体のセミナー等での周知活動により、本事業は、業界団体加盟企業を中心に、一定の浸透度に達したものである。

相談者、相談方法、相談支援事業を知ったきっかけについては、2008年度、2009年度と比べ、2010年度において特に変化は見られない。

相談内容としては、2010年度は、「雇用契約の期間・雇止め」が15件であり、前年度の5件から大きく増加した、2008年をも上回った。これは、昨年度から続く業界全体の厳しい雇用状況からいまだに脱却できていないことの表れとも考えられる。

3月11日に発生した、東北地方太平洋沖地震に関する相談は3月度に14件あった。その内訳は、「発注先が休業になった場合の損害賠償について」4件、「休業になった場合の従業員への休業手当について」5件、「計画停電時の給与の取扱について」4件、「請負事業主への助成施策について」1件であった。

「能力開発・キャリアパス」「労働者の配置・定着」はそれぞれ14件、13件であり、2009年度の4件から大きく増加している。具体的な相談内容からの推測であるが、この背景には、従来よりも請負労働者の育成や定着化を重視していこうという、人事管理に関わる請負会社の考え方の変化があると考えられる。請負ガイドラインや、協議会で推進中である「製造請負優良適正事業者認定制度」の認知度の向上、その他業界団体等における啓蒙活動により、製造請負業界では、近年、製造請負サービスの質的向上のため、請負労働者の育成・定着化への意識が向上しつつあると考えられる。

「請負と派遣の区別」に関する質問は2009年度の36件から2010年度の19件へと大幅に減少しており、製造請負業界において、業務請負と労働者派遣との区別については、ある程度の理解が進んだものと推察される。

その一方で、「業務の独立性」に関する質問は依然として多く、2008年度（40件）、2009年度（47件）に比べて2010年度ではむしろ増加している（50件）。業務の独立性に関しては、「Q&A集」等の形で本事業においても周知に努めてきたが、請負職場の実態は個々の職場ごとにさまざまであり、マニュアルのみでは確実な判断ができないことも多い。それゆえ、判断が定型化できない疑問が今後も現場から多く出されることが想定される。

第3章 相談支援事業の課題

次年度以降に向けた、本事業の取り組み課題を以下に挙げる。

1. 事業の周知

派遣法の改正も予想され、また、東北地方太平洋沖地震に関する相談・支援に関しても、本事業が対応可能であることから、請負事業者の経営活動の支援、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引き続き推進することが重要である。なお、各地の労働局等が開催する派遣・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

以下の(1)から(3)につき、次年度以降も今年度同様に行っていくとともに、(4)についても注力していくことが必要である。

(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。

(4)本年度で見られたように、能力開発・キャリアパス設計に積極的に取り組む事業者が増えてきている。これらは、雇用管理の改善のためにきわめて重要な点であるものの、これまで業界全体として取り組みが遅れてきた部分であるため、これらに注力する事業者が増えてきたことは、業界全体の健全化が進みつつあることを示すともいえる。

ただし、製造請負業界では、能力開発・キャリアパス設計の具体的な推進に関するノウハウの普及は、遅れているのが現状である。今後は、業界全体の雇用管理の水準を向上させるために、能力開発・キャリアパス設計に関する相談支援が重要になる。そのために、これらの相談支援の実施に関する事業者への周知、支援ノウハウの蓄積

が今後の課題となる。

3. 東北地方太平洋沖地震に関する相談・支援

2011年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震は、製造請負業界にも多大なる被害を及ぼした。2011年3月には、震災に関連した相談が、本事業宛に多く寄せられた。そのため本事業では、厚生労働省から、2011年3月18日付で発表された「平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A」（第1版）に基づき相談支援を行った。

今後も、震災による被害に伴う雇用問題のみならず、復興の過程においても電力不足、物資の不足、およびそれに伴う一部の産業における減産など、さまざまな問題が製造請負業界にもたらされると予想される。このたびの震災は、製造請負業界にとって未曾有の事態であり、多くの事業者が、対処困難な問題を抱えていると思われる。

そのため本事業では、次年度以降、震災に関連した相談への対応力を強化していくことが急務とされる。そのために、厚生労働省等の行政官庁から発表される情報を迅速に収集し、相談者に正確かつ十分に提供することが求められる。また、社団法人日本生産技能労務協会が業界団体として収集した対応事例等から情報を得て、相談支援事業に活かしていくことが重要である。特に、大きな問題となることが予想される雇用の確保についての支援を強化することが重要課題である。

さらに、本章の1項と関連することであるが、震災で被害を受けたにもかかわらず、相談先を持たずに苦慮している事業者も存在すると思われる。そうした事業者に対して、本事業、特に震災被害に関わる相談支援について周知させていくことも課題の1つである。

第4章 相談事例

相談事例 Q & A

(目次)

1. 平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A	．．．．．	P 4 0
2. 業務の独立性について	．．．．．	P 5 4
3. 技術指導について	．．．．．	P 6 0
4. 設備・機械について	．．．．．	P 6 3
5. 材料・部品について	．．．．．	P 6 7
6. 組織・体制・能力開発について	．．．．．	P 7 0
7. 採用・出向・雇止め・解雇等について	．．．．	P 7 4
8. 書式：請負基本契約書・覚書等について	．．．．	P 7 5
9. その他	．．．．．	P 7 6

以下の相談事例は、製造請負事業改善推進協議会が、平成22年4月から平成23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

☎ 03-5439-1262

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



今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

また、今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるのでしょうか。



今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるのでしょうか。



今回の地震に伴って計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。



今回の地震のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。また、計画停電の実施に伴う休業の場合は、どうでしょうか。

A

上記の質問および関連の質問について、厚生労働省から、平成23年3月18日付で「平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A」（第1版）が、平成23年3月31日付で（第2版）が通達されています。以下に全文を掲載します。

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A（第2版）

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A （第2版）

平成23年3月31日版

東北地方太平洋沖地震の発生により、被害を受けられた事業場においては、事業の継続が困難になり、又は著しく制限される状況にあります。また、被災地以外に所在する事業場においても、鉄道や道路等の途絶から原材料、製品等の流通に支障が生じるなどしています。

このため、賃金や解雇等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項等を定めた労働基準法の一般的な考え方などについてQ&Aを取りまとめることとしました。

今回の第2版では、派遣労働者の雇用管理、解雇、採用内定者への対応、労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）についての記載を追加しています。新たに追加した項目はQ2-1・A2-1以降となります。

今後、賃金や労働時間等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項についても、順次更新していきます。

なお、労働基準法上の義務については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべ

きものですので、具体的な御相談など詳細については、お近くの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

1 震災に伴う休業に関する取扱いについて

Q 1-1

今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

A 1-1

今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っ​​て労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

Q 1-2

従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今般の計画停電に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。

A 1-2

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われてきた賃金、手当等を、今般の計画停電に伴う休業については支払わないとすることは、労働条件の不利益変更に該当します。

このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取扱いを変更する（支払わないこととする）ことはできません。

なお、企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払う必要があり、それについてQ 1-4～Q 1-7において、最低労働条件として労働基準法第26条に基づく休業手当に係る取扱いを示したものでありますが、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありません。

Q 1 - 3

今回の地震のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。また、計画停電の実施に伴う休業の場合は、どうでしょうか。

A 1 - 3

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金は、休業等を実施することにより労働者の雇用の維持を図った事業主に休業手当等の一部を助成するものです。

今回の地震に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金を利用できます。「経済上の理由」の具体的な例としては、交通手段の途絶により原材料の入手や製品の搬出ができない、損壊した設備等の早期の修復が不可能である、等のほか、計画停電の実施を受けて事業活動が縮小した場合も助成対象になります。

本助成金は、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するか否かにかかわらず、事業主が休業についての手当を支払う場合には助成対象となり得ます。このことは、計画停電に伴う休業であっても同様です。

助成金を受給するには、休業等実施計画届を提出するなど、支給要件を満たす必要がありますので、詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページ<www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html>をご覧ください。

Q 1 - 4

今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。

A 1 - 4

労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならない

らないとされています。

ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当すると考えられますので、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられます。なお、Q 1 - 2 ・ A 1 - 2 及び Q 1 - 3 ・ A 1 - 3 もご覧ください。

Q 1 - 5

今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとでしょうか。

A 1 - 5

今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていない場合には、原則として「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当すると考えられます。ただし、休業について、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たす場合には、例外的に「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当しないと考えられます。具体的には、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。なお、Q 1 - 2 ・ A 1 - 2 及び Q 1 - 3 ・ A 1 - 3 もご覧ください。

Q 1 - 6

今回の地震に伴って計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第 26 条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。

A 1 - 6

今回の地震に伴って、電力会社において実施することとされている地域ごとの計画停電に関しては、事業場に電力が供給されないことを理由として、計画停電の時間帯、すなわち電力が供給されない時間帯を休業とする場合は、原則として、労働基準法第 26 条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反にならないと考えられます。なお、Q 1 - 2・A 1 - 2 及び Q 1 - 3・A 1 - 3 もご覧ください。

Q 1 - 7

今回の地震に伴って計画停電が実施される場合、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて 1 日全部を休業とする場合、労働基準法第 26 条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。

A 1 - 7

計画停電の時間帯を休業とすることについては、Q 1 - 6 の回答のとおり、原則として、労働基準法第 26 条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられますが、計画停電の時間帯以外の時間帯については、原則として労働基準法第 26 条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当すると考えられます。ただし、他の手段の可能性、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて、原則として労働基準法第 26 条の使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反とはならないと考えられます。なお、Q 1 - 2・A 1 - 2 及び Q 1 - 3・A 1 - 3 もご覧ください。

2 派遣労働者の雇用管理について

Q 2 - 1

派遣先の事業場が震災の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払いが不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。

A 2 - 1

派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。

なお、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるかどうかの考え方は、Q 1 - 4・A 1 - 4及びQ 1 - 5・A 1 - 5をご覧ください。

また、今回の震災に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の要件を満たせば、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。これらの助成金の詳細については、Q 1 - 3・A 1 - 3をご覧ください。

※ 派遣元の使用者は、「派遣事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持をはかることに努めていただくようお願いいたします。

「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf>

※ 平成23年3月28日に厚生労働大臣名で、人材派遣関係団体や主要経済団体に対して、「労働者派遣契約の解除等があった場合でも、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めていただくこと」、「やむを得ず休業する場合であっても、雇用調整助成金を活用するなど、休業についての手当の支払いに努めていただくこと」

等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016avl.html>)

Q 2 - 2

派遣先の被災等により、派遣先での業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。

A 2 - 2

まず、「派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約」と「派遣元と派遣労働者との間の労働契約」とは別であることに留意する必要があります。派遣元と派遣労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのない労働契約である場合（無期労働契約）があります。

有期労働契約の解雇については、労働契約法第17条第1項において、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定されていることを踏まえ、適切に対応されることが望まれます。

派遣元の使用者は、派遣先での業務ができなくなったり、派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに労働契約法第17条第1項の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意してください。このほか、無期労働契約の解雇に関すること等については、Q 3 - 1・A 3 - 1をご覧ください。

また、派遣元の使用者は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることに努めていただくようお願いいたします。

※ 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf>)

※ 平成23年3月28日に厚生労働大臣名で、人材派遣関係団体や主要経済団体に対して、「労働者派遣契約の解除等があった場合でも、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めていただくこと」、「やむを得ず休業する場合にあっても、雇用調整助成金を活用するなど、休業についての手当の支払いに努めていただくこと」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016avl.html>)

3 震災に伴う解雇について

Q 3 - 1

今回の震災を理由に雇用する労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。

A 3 - 1

震災を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められものでは、ありません。また、今回の震災の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、できる限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。

解雇については、法律で個別に解雇が禁止されている事由（例：業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）等）以外の場合は、労働契約法の規定や裁判例における以下のようなルールに沿って適切に対応する必要があります。

①期間の定めのない労働契約の場合

労働契約法第16条では、「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定されています。

また、整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、裁判例において、解雇の有効性の判断にあたり、（1）人員整理の必要性、（2）解雇回避努力義務の履践、（3）被解雇者選定基準の合理性、（4）解雇手続きの妥当性、という4つの事項が考慮されており、留意が必要です。

②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

※ パートタイム労働者や派遣労働者に多く見られる契約形態です。

労働契約法第17条第1項では、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定されています。

※ 有期労働契約期間中の解雇は、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断される点に留意が必要です。

また、裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。個別の解雇・雇止めの当否については最終的には裁判所における判断となりますが、これらの規定の趣旨や裁判例等に基づき、適切に対応されることが望まれます。

なお、個別の事案につきましては、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相

談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご活用ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)

また、今回の震災に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合に、解雇をせずに、従業員の雇用を維持するために休業等に対応される場合には、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の要件を満たせば、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。これらの助成金の詳細については、Q1-3・A1-3をご覧ください。

Q3-2

今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。

A3-2

解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方含む）については、Q3-1・A3-1をご覧ください。

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、解雇を行う場合の手当等の支払いを定めているときは、労働契約等に基づき当該手当の支払い等を行う必要があります。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第19条は、使用者は、労働者が業務上の負傷又は疾病のため休業する期間及びその後30日間、産前産後の女性が労働基準法第65条に基づいて産前産後の休業をする期間及びその後30日間は、労働者を解雇してはならないと定めています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合に労働基準監督署長の認定を受けたとき等はその限りではないとされています。

また、労働基準法第20条では、使用者は労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか30日分の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないとされています。

ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合等で労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告や解雇予告手当の支払いは不要とされています。

労働基準法第19条と第20条の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な処置をとっても通常いかなるともし難いような状況にある場合を

意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。

今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の全部又は大部分の継続が不可能となった場合は、原則として、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に当るものと考えられます。

なお、今回の震災で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていない場合で、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入れ、製品の納入等が不可能になったときの扱いについては、Q3-3・A3-3をご覧ください。

Q3-3

今回の震災で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入れ、製品の納入等が不可能になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び20条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合」による解雇といえるでしょうか。

A3-3

解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む）については、Q3-1・A3-1をご覧ください。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、事業場の施設や設備が直接的な被害を受けていない場合には、事業の全部又は大部分の継続が不可能になったときであっても原則として「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合」による解雇に当たりません。ただし、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間等を総合的に勘案し、事業の継続が不可能となったとする事由が真にやむを得ないものであると判断される場合には、例外的に「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当すると考えられます。

4 採用内定者への対応について

Q4-1

今回の震災に伴い、事業活動が縮小しています。来年度からの採用を予定している者について、内定を取り消すことは可能ですか。その他内定者の取扱いについて留意すべきことはありますか。

A 4-1

採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力いただきますようお願いいたします。

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となります。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限定されるとされています。

なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合に、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等労働基準法に基づく解雇手続きを適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。このことは、最低労働基準を定める労働基準法上の取扱いであり、上記の採用内定取消しの有効性に関する取扱いを示したものではありません。

また、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする場合は、所定の様式により、必ずハローワーク及び学校に通知することが必要となります。

※ 平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000015qbn.html>

Q 4-2

今回の震災に伴って、4月1日付けで採用を予定している者について、自宅待機させるか、入社日自体を延期したいと考えていますが、その場合に労働基準法第26条の休業手当を支払う必要があるでしょうか。

A 4-2

採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力いただきますようお願いいたします。

採用内定の際に予定された入社日に入社させた上で、実際には就業させず自宅待機を

命じた場合には、当該自宅待機は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」には当たらない天災事変等の場合を除き、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

事業場の施設・設備が地震による直接的な被害を受け、その結果、事業の全部又は大部分の継続が不可能となったため、労働者を自宅待機させる場合の取扱いについては、Q1-4・A1-4をご覧ください。

事業場の施設・設備が直接的な被害を受けていない場合の自宅待機の取扱いについては、Q1-5・A1-5をご覧ください。

なお、今回の震災に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の条件を満たせば、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。これらの助成金の詳細については、Q1-3・A1-3をご覧ください。

また、採用内定の際に定められていた入社日自体を延期する措置（入社日の延期）を行う場合は、採用内定者への十分な説明と同意を得る必要があります。これらを行わないまま入社日の延期をすることはできません。同意を得て入社日を変更した場合でも、採用内定者の不利益をできるだけ回避するため、延期期間はできるだけ短くするよう努めていただくことが望まれます。

※ 平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000015qbn.html>)

Q4-3

今回の震災に伴い、来年度から就職を予定していた会社から、内定を取り消されそうです。どうしたらよいでしょうか。

A4-3

就職のことで困ったことがあれば、一人で悩まずに学校やお近くのハローワークにご相談ください。

なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。したがって、採用内定取消しについても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効になります。なお、Q3-1・A3-1もご覧ください。

※ 平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人

情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000015qbn.html>)

5 労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）について

Q5-1

今回の地震により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、週を超えて休日の振替を行うことは可能でしょうか。

A5-1

労働基準法第32条の4においては、労使協定において、1年以内の変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週に1回の休日が確保される等の条件を満たした上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、特定の週及び日に1日8時間・1週40時間の法定労働時間を越えて労働させることができるとされています。

また、1年単位の変形労働時間制を採用した場合、予期しない事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならないときは、同一週内に限り休日の振替を行うことができるとされています。

したがって、週を越えての休日振替は認められません。

なお、御質問にあるように、今回の地震により、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合が想定されます。1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるもので、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。しかしながら、今回の地震による被害は甚大かつ広範囲に及んでおり、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

したがって御質問については、こうした方法により対応していただくことが考えられます。ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です。

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、どのような点に気が付いたら良いですか。

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

部品組立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せんか。

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。



コンベアの間で、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良いのでしょうか。



コンベアの間で、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。
- 3) 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に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貸借し、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

現在、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

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、作業員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作りが必要です。)
- 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、偽装請負と判断されることがあります。

Q

請負事業主として、発注者の工場内に作業場とは別に、事務所を設置する前提で、打合せを進めています。

現在の案では、(大部屋)で(間仕切りが出来ない)環境なのですが、どのような点に注意したら良いのでしょうか。

A

発注者の工場内に設置する事務所が、スペースの関係から間仕切りが出来ない場合は、下記の処置をして下さい。

- 1) 請負事業主の机・書庫等を独立させる。
- 2) 書庫は、鍵のかかる状態で、必要書類を保管する。
- 3) 机・書類庫・電話機、パソコン等は請負事業主が準備する。
- 4) 発注者と請負事業主の事務所スペースの賃借料の取決めを行い、双務契約を締結する。

発注者との打合せで、無償使用に決まった場合は、請負基本契約書または覚書に、「請負作業に必要な作業場および事務所は、発注者が準備し、これに係る水道・光

熱費等についても、その利用を認める。」等の条項を追加しておく。

*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）（項目 13. 作業場所等の使用料）を参考にして下さい。



請負事業主として製造ラインを請け負うことを計画していますが、増産で人手が足りなくなったときに、さらにその一部を別の請負会社へ下請させることは出来ますか。



発注者の了解を得た上であれば、請負った業務を再下請（孫請け）させることは出来ませんが、孫請業者はその業務処理について、作業の速度、割り付け、順番、労働者数等を自ら決めて処理できる状態であることが必要です。なお、この作業が組立コンベアの間接ラインで、一定期間において処理すべき内容や量が予め決まっておらず、他の中間ラインの影響によって、孫請会社が作業する中間ラインの作業開始時間、終了時間が実質的に定まってしまう場合など、孫請業者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きとみなせないときは、偽装請負と判断されます。

*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）を参照して下さい。

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

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。

*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 10. 請負業務において発注者が行う技術指導）を参照して下さい。

Q

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。



請負事業主ですが、発注者の主催する研修会に請負事業主の従業員が参加しても問題はありますか。

また、請負事業主が主催する技術研修会の講師に、発注者の技術者を呼んで講師料を支払うことは問題ありませんか。



請負事業主の労働者が、請負事業主の指示により、または労働者の自発的な希望により、発注者の主催する研修会や勉強会に参加することは、それが日常作業の指揮命令に直結しなければ問題ありません。

ただし、発注者が主催する研修会や勉強会に参加した上で、終了時に試験を実施し、合格した労働者のみを作業に就かせることはできません。

請負事業主が研修会や勉強会を開催して、講師に発注者を呼ぶことは問題ありませんし、講師料を支払うことも問題ありません。

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。保守を発注者にお願いすることは、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。

Q

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

化学品メーカーで、分析業務で派遣を実施中ですが、発注者と請負化の打合せをしています。

請負作業に使う分析機器の内一部が、発注者と共用になるものがあります。

共用でも、請負化は可能ですか。

また、可能な場合、機器の賃借料はどのように決めたら良いですか。

A

発注者と共用にならざるを得ない機器類については、その使用の時間帯・使用者・使用前後の処置方法等を取り決めておけば、請負化は可能です。

取り決め内容に基づき、発注者と双務契約を締結して下さい。

また、機器を共用する場合は、当該機器についてのメンテナンスの取決め（担当者・不具合が発生した場合の補償等）も同時に行って、双務契約を締結して下さい。

機器を共用する場合は、当該機器の使用比率（時間・システム内容等）を考慮して、発注者と調整の上で、妥当な金額を決定して下さい。

Q

倉庫内で請負作業を実施していますが、使用するフォークリフトを発注者から借用ではなく、無償譲渡されました。事由は、当該フォークリフトが中古品で残存簿価がゼロであったことによります。そのフォークリフトを請負作業に使用しても良いのでしょうか。

A

フォークリフトを請負作業に使用しても差し支えはありません。ただし、次の点に留意して下さい。

- 1) 無償譲渡された覚書を締結しておく。
- 2) 請負事業主の所有物として、資産管理する。
- 3) 使用するフォークリフトの管理（運転資格・定期点検・労災等）については、労働安全衛生法を遵守する。

Q

請負業務に使用する機械・設備を発注者から賃借する予定ですが、保守を自社で実施する前提で打合せを進めています。ただ、請負化開始までに担当者の育成が間に合わないので、当初3ヶ月間程度だけ、発注者に保守業務を委託することは可能ですか。

A

請負事業主が請負作業に使用する機械・設備の保守は、請負事業主が行うことが原則ですが、使用する機械・設備を発注者から賃借する場合は、その保守を発注者に委託することは可能です。

この場合、両方で双務契約を締結して下さい。

Q

請負を検討している顧客から、機械・設備の賃貸借契約の条項を、「賃貸借金額は、請負出来高（請求金額）の一定%で決める」提案がありました。問題はないのでしょうか。

A

機械・設備の賃借金額について、具体的な規定はありません。本来、請負作業に使用する機械・設備は請負事業主が独自に準備するか発注者から賃借することが前提です。その賃借料は、当該機械・設備の減価償却費やリース料を参考に決めるべきものです。したがって、両社で打合せの上で、妥当と思われる金額で決定して下さい。

Q

請負事業の契約を進めていますが、発注者から請負作業に使用する機械を賃借する場合、機械の借用料分として、「成果物1個につき、〇円」を上積みするような取決めをしても問題ないですか。

A

機械の借用料と請負金額との関連について、具体的な規定はありません。ただ、本来請負作業に必要な機械は請負事業主側で準備しなければならないものです。したがって、機械の借用料と請負金額とは、直接リンクさせない方が良いと判断されています。請負作業の見積金額の中には、（機械の借用料）以外にも、請負事業主が手配する（材料・部品）（消耗品類）や（事務所の管理費）等を算入する必要があります。「機械の借用料を上積みする」という考え方ではなく、これらすべての諸経費を総合的に勘案して、請負単価を決めて下さい。



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、有償が原則です。
- 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け負っている場合に、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、無償支給が認められます。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ができません。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

請負作業に使用している部品が、ある事情から価格が高騰してしまいました。現状の請負金額では対応が取れなくなった場合、どのようにしたら良いのでしょうか。

A

請負業務の処理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、予め確定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、精算することが認められています。

*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 日付）（項目 15. 資材等の調達費用）を参照して下さい。



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日の作業でどの程度許されますか。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。



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。



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ず、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。

Q

事業所責任者は「常駐」が条件なのでしょうか。
新規顧客なので、事業所責任者を顧客の信頼が厚い営業担当者になりたいと思うのですが、近隣の営業活動も同時に行うので、現場に常駐が不可能です。
現場には、工程管理等責任者を 1～2 名常駐させる予定です。

A

事業所責任者は、常駐でなくても、「ガイドライン」に定めた職務を遂行できれば、営業職との兼務は可能です。
ただし、定期的に請負現場に出勤して、事業所責任者としての管理監督業務を遂行できる体制にして下さい。
また、事業所責任者が不在の場合に備えて、代理の者を選任しておき、事業所責任者の代わりに権限を行使できるようにしておくことも必要です。

*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）および（「ガイドライン」（第 6. 体制の備）を参照して下さい。



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。組織図の基本がありましたら、紹介して下さい。



「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。



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。



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。



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)

「請負作業に必要な作業場および事務所は発注者が準備し、これに係る水道・光熱費や、更衣室、ロッカー、食堂、洗面所、駐車場等についても、その使用を認める。」

*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。

Q

派遣から請負に変わる現場があります。作業服を従来は発注者から支給されており、発注者の労働者と同じ制服を着用していたが、請負現場では発注者と同じ制服では駄目でしょうか。

またこの場合、発注者（ないし納入業者）から制服を購入しなければなりませんか。借りることで駄目でしょうか。

A

同じ制服を着用することは可能です。

制服を購入すれば問題はありません。機密保持のために購入が不許可の場合は、借用する際や退職する際の取決めを発注者で行って下さい。

37号告示疑義応答集では、「請負事業主が自己の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、業務を自己の業務として契約の相手から独立して処理をすることが必要です。」と述べていますが、同時に「製品の製造に関する制約のため、事業所内への部外者の侵入を防止し企業秘密を守るため、労働者の安全衛生のため等の合理的な理由により、特定の作業服の着用について、双方合意の上、予め請負契約で定めていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。」と記されています。

* 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9．請負労働者の作業服）を参照して下さい。

Q

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。請負開始までのような手順を進めば良いのか教えて下さい。

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、参考にして下さい。

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) プレ請負：請負化のための試行期間（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

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ください。

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。損害賠償については、甲乙協議して決定する。」等を明記することになります。

Q

別の会社から聞いたのですが、請負の請求金額を、「労働者1人当りの平均工数を1労働単位として単価を決めて、当月の総労働単位を計算して請求すれば問題ない」との見解だったのですが、どうなのでしょう。

A

「1労働単位の単価を決めて請求する」では、「時間請求と同じ」と判定され、偽装請負と判断されます。

Q

製造会社と請負契約を締結する前提で、打合せを進めています。請負会社が、繁忙期で人が足りない場合で、下記の者で対応しても問題はないでしょうか。

- 1) 派遣会社からの社員。
- 2) 発注者からの社員。
- 3) 他の請負会社からの社員。

A

まずは、発注者と請負事業主とで請負基本契約書を締結し、請負事業を適正に遂行

出来る体制を構築して下さい。

その上で、労働者が不足した場合の対処方法をご検討下さい。

1) 派遣会社から派遣社員として受け入れて、作業に従事させることは問題ありません。

派遣会社と、労働者派遣法に則った対応を行って下さい。

2) 発注者の社員が、請負事業主の指揮命令の下、請負事業主の請負った業務を行う場合は、請負事業主が派遣先となる労働者派遣に該当します。発注者が派遣免許を保持し、労働者派遣法に基づき適正に行われていれば問題ありません。

また、請負事業主が大量の注文に応じられないことから、従来の契約の一部解除や変更によって、請負事業主では処理しなくなった業務を発注者が自ら行うことになった場合等は、変更等の手続きが適正に行われていれば違法ではありません。

3) 他の請負会社からの応援については、当該請負会社が派遣免許を保持している会社であれば、労働者派遣法に則った対応を行って下さい。

また、一部業務を他の請負会社に業務請負を行わせる場合は、発注者の了解を取った上で、当該会社と請負基本契約を締結し、業務を委託して下さい。

ただし、委託した請負会社が独立して業務処理をしていない状況であれば、偽装請負となります。

* 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 3. 発注者の労働者による請負事業主への応援）を参照して下さい。

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)