



2007年7月2日 第2007-55号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : seisaku.seiji@jam-union.jp

## 厚生労働省「製造業の請負事業適正化ガイドライン」を公表 都道府県労働局に周知を指示

6月29日、厚生労働省「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会（座長：諏訪康雄 法政大学教授）」は報告書を取りまとめ、その内容が公表されました。この研究会は、2006年10月に設置。これまで、関係者のヒアリングも行い、製造業の請負事業やそこで働く労働者の実態や取り組みの実例を把握し、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化のために、請負事業主、発注者双方が講ずべき事項や、取り組みやすい方策について検討を行ってきました。なお、ヒアリングにはJAMも協力しています。

この結果がこのたび「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そのチェックシートを含めた報告書」としてとりまとめられたものです。

### 請負労働者の雇用管理は不十分

報告書では、「請負労働者は、労働条件、処遇その他雇用管理が必ずしも十分ではなく、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る」とした上で、「請負事業は請負労働者の雇用等に関して発注者からの影響を受けやすいという特徴があり、現状の改善のためには、発注者の協力が必要である」として、請負事業者と発注者双方に向けたガイドラインが策定されています。

### ガイドラインの主な内容

#### 【請負事業主向け】

##### 就業条件等の改善のための措置

- ・ 募集採用時の労働条件等の詳細な明示
- ・ 雇用契約の期間をできるだけ長く、または期間の定めのないものとする
- ・ 社宅等の福利厚生を充実
- ・ 請負契約の解除の際のルールを取り決め
- ・ 技術・技能、能力開発を考慮した適正な請負料金の設定
- ・ 上位職務への登用などキャリアパスの明示

##### 職業能力開発

- ・ 計画的な教育訓練の実施

- ・ 研修受講のための休暇など自発的な能力開発への支援
  - ・ 職業能力を評価し、賃金等の処遇に反映する
- ##### 法令遵守

- ・ 請負と派遣を繰り返さないようにする
- ・ 安全衛生管理体制の確立
- ・ 労働・社会保険に適切に加入させ、発注者に加入状況を通知
- ・ 説明会の実施などにより法令を周知し、法令遵守の体制を整備する

##### 苦情の処理

- ・ 発注者とも連携し、請負労働者の処遇等の苦情を処理する

##### 体制の整備

- ・ 雇用管理上の責任を担う事業所責任者を選任
- ・ 現場における業務処理の責任を担う工程管理等責任者を選任

#### 【発注者向け】

##### 就業条件等の改善のための措置

- ・ 給食施設等の福利厚生施設を利用させる
- ・ 技術・技能等を重視して請負事業主を選定する、安定的な取引関係を継続する
- ・ 請負契約解除の際のルールを取り決める
- ・ 中途採用における募集方法を明示、請負労働者を採用の対象から排除しない

##### 職業能力開発

- ・ 教育訓練プログラムの策定に協力し、教育訓練施設を利用させる

##### 法令遵守

- ・ 請負、派遣、直接雇用を適切に選択し、請負と労働者派遣を繰り返さないようにする
- ・ 総合的な安全衛生体制を確立し、作業間の連絡調整、協議会などの措置を講ずること
- ・ 労働・社会保険の加入状況を確認すること
- ・ 説明会の実施などにより法令を周知し、法令遵守の体制を整備する

##### 苦情の処理

- ・ 発注者側に原因がある苦情を処理すること

このガイドラインは、事業者団体を通じたセミナーの実施、モデル事業の推進、各都道府県労働局における集団指導、定期監督を通じた周知啓発等に活用されます。全文は下記サイト <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/06/h0629-6.html>