

請負擔当者セミナー

セミナー開始まで、しばらくお待ちください。

・ 資料をダウンロードし、お手元にご準備ください。

＊資料はチャットのリンク先からダウンロードできます。

＊パワーポイントの資料に不足があり、修正版を掲載しましたので、お手数ではございますがご準備ください。

・ 通信機器・環境等の不具合等についての対応はできませんのであらかじめご了承ください。

・ ご質問については、質問票にご入力の上メールでお願いします。後日、電話にて回答いたします。

・ また、ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

神奈川県労働局 職業安定部 需給調整事業課

請負担当者セミナー

神奈川労働局 職業安定部 需給調整事業課

令和7年10月14日・15日

本日の内容

- 1 労働者派遣と請負・業務委託の区分について
- 2 一般社団法人 日本BPO協会
適正な請負と製造請負優良適正事業者認定制度
(G J 認定制度)について

資料

○説明資料 → お手元にご準備ください
「請負担当者セミナー」

○参照資料

①労働者派遣・請負を行う事業主の皆様へ
「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」

②日本BPO協会
「GJ認定事業者は、行政による優遇措置があります！」

③日本BPO協会
「発注者（メーカー）の皆様へ大切なお知らせ」

④日本BPO協会
請負なんでも相談室

1 労働者派遣と請負・業務委託の区分について

はじめに

なぜ、「労働者派遣」と「請負」に区分が必要か。

職業安定法第44条：（労働者供給）

「何人も、次条に規定する場合のほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの**指揮命令下**に労働させてはならない。」

→ 違反の場合、1年以下の懲役又は百万円以下の罰金(職業安定法第64条第10号)

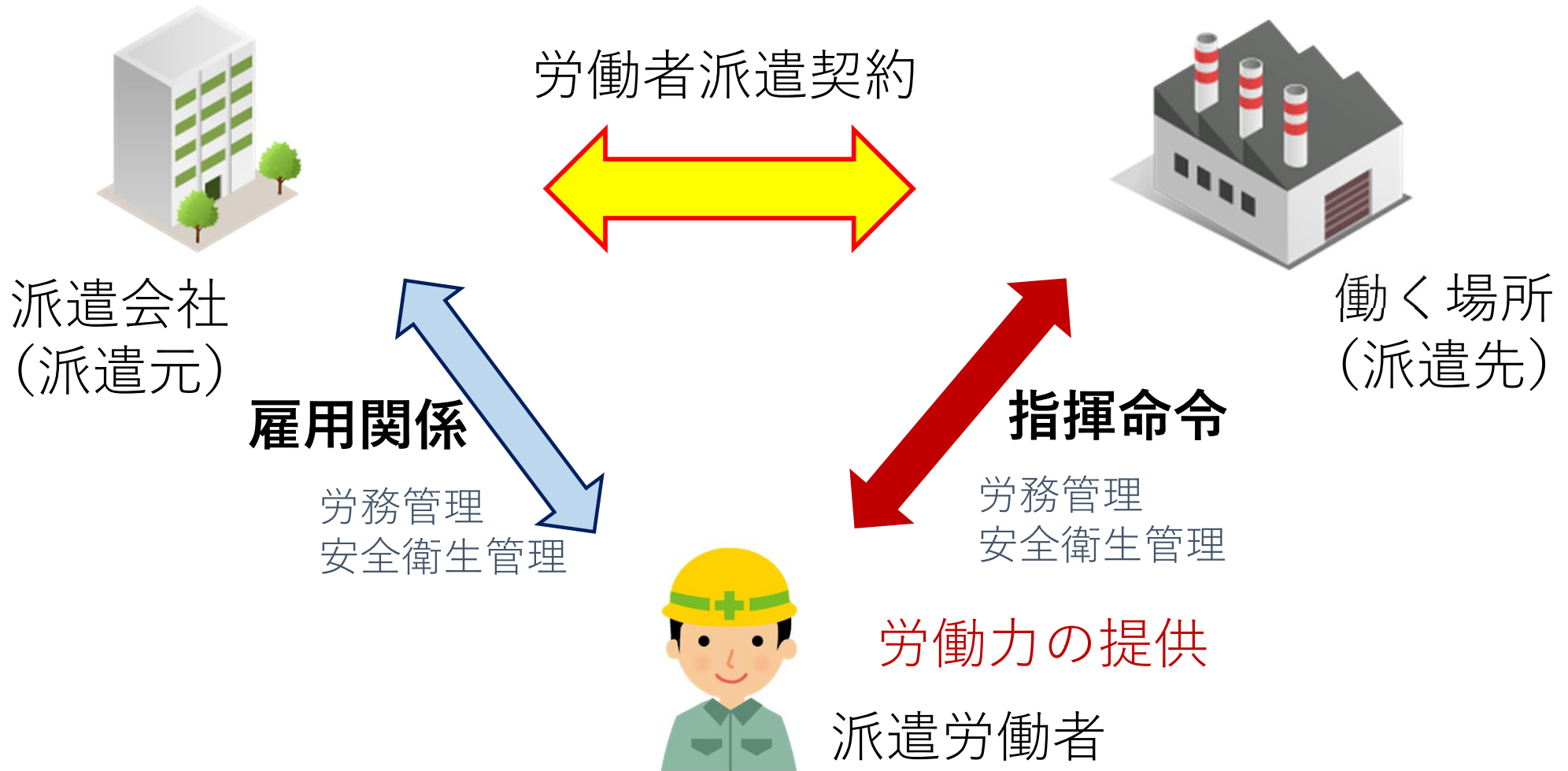


「指揮命令」を回避する脱法目的・手段として形式として請負や委任、準委任の契約形態が使われた。



その後、昭和61年に派遣法が施行され派遣と請負等との違いが、同様の意味で問題になってきている(派遣法違反として処罰等の対象になる)

労働者派遣とは？



【労働者派遣法】は、
派遣先(働く場所) から派遣元の労働者に仕事の指示を行えるよう定められた制度。
派遣労働者を保護するために、雇用主である派遣元、実際に働く派遣先双方に所定の手続、労務管理を行うことを義務付けた法律。派遣元は、厚生労働大臣の許可が必要。

請負事業とは？



請負 = 作業完成契約



請負業者

発注者

民法第632条（請負）

請負は、当事者の一方がある仕事を**完成**することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。

民法第643条（委任）

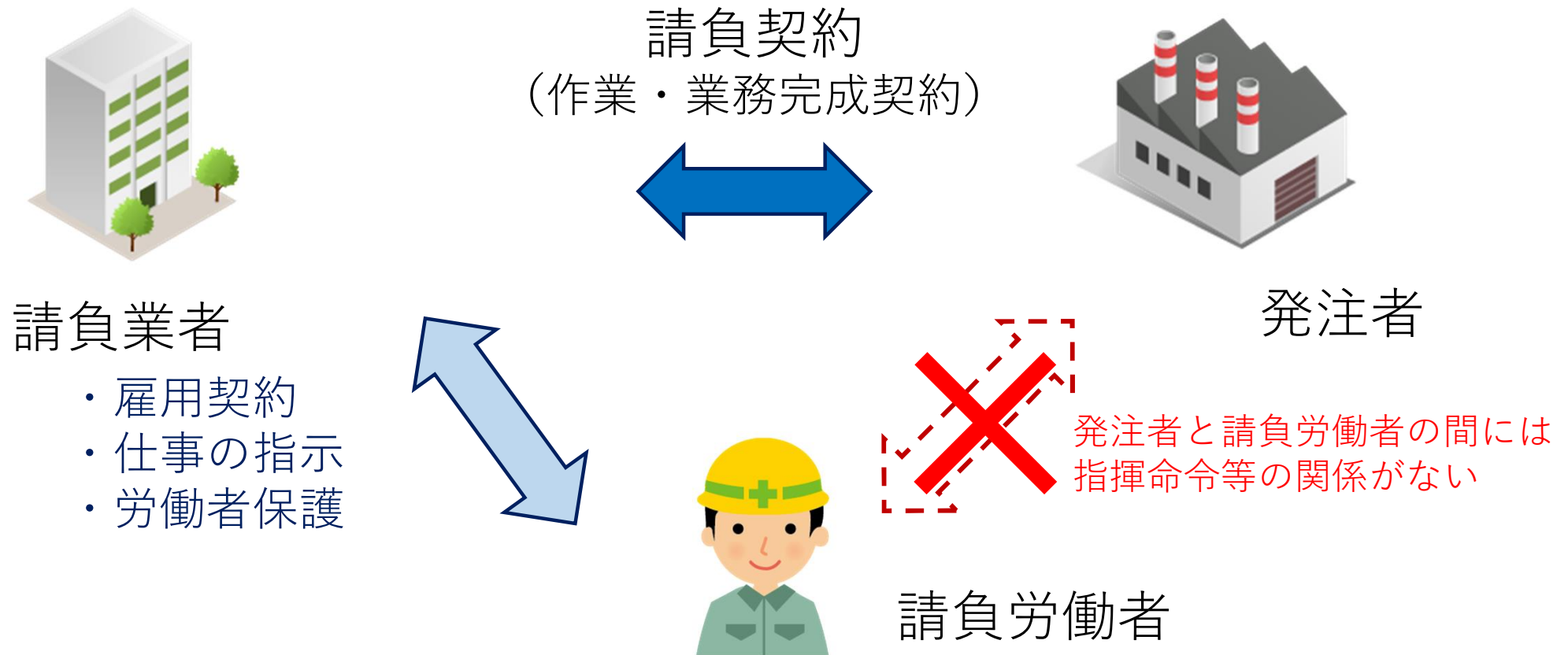
委任は、当事者の一方が**法律行為をすること**を相手方に委任し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。

民法第656条（準委任）

この節の規定は、法律行為でない**事務**の委託について準用する。

ポイント 需給調整事業課で指導する請負事業には、民法でいう請負のほかに、委任（準委任）等のすべてを含みます。

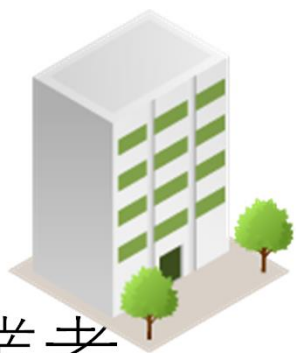
適正な請負とは？



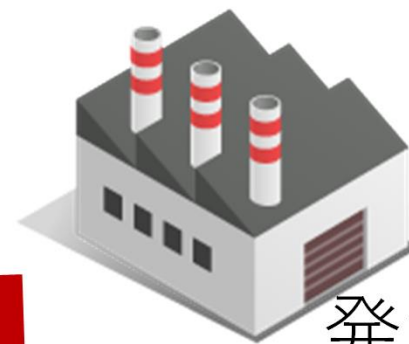
業務請負（業務委託を含む）においては、発注者と請負労働者の間に指揮命令関係は生じず、

- ①請負労働者の労働力を請負業者が自ら直接利用すること
- ②請負った業務を自己の業務として発注者から独立して処理することが必要です。

請負業者

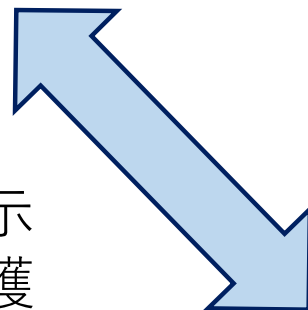


請負契約



発注者

雇用契約
仕事の指示
労働者保護



指揮命令



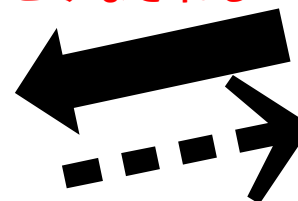
請負労働者



違法派遣（偽装請負）により
労働契約申込みみなし制度が
適用される場合



発注者から労働者へ
労働契約の申込みを
したものとみなされる



労働者が承諾をした場合
労働契約が成立

労働契約申込みみなし制度の概要

・違法派遣の是正に当たって、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるようにするため、違法行為を行った時点において、善意無過失の場合を除き、派遣先等が派遣労働者に対して労働契約の申し込みを行ったものとみなす制度。

・派遣先等に民事的な制裁を科すことにより、規制の実効性を確保。

制度の対象となる派遣先等の違法派遣の類型

禁止業務への派遣

無許可派遣

期間制限違反（事業所単位・個人単位の抵触日超え）

いわゆる偽装請負等

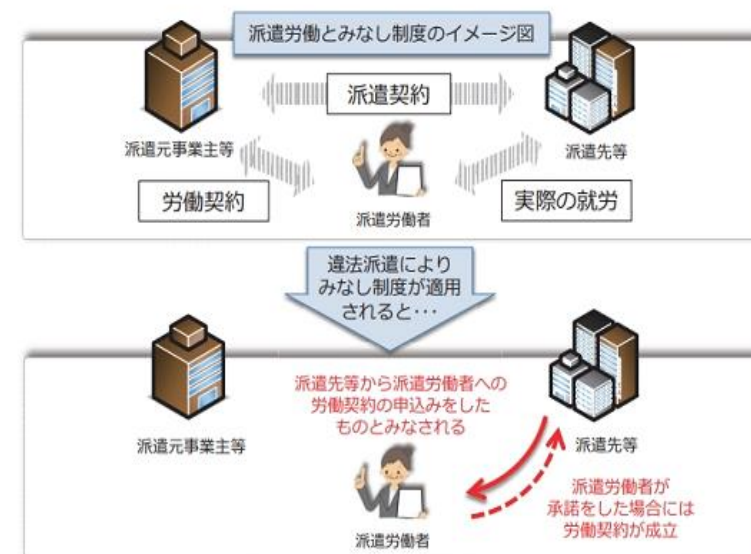
派遣労働者、労働者派遣事業・請負事業に携わる皆さまへ

労働契約申込みみなし制度の概要

<労働契約申込みみなし制度とは>

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等により違法派遣が行われた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主等）との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなす制度です。なお、派遣先等が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときは、適用されません。

派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。



<労働契約申込みみなし制度に該当するか否か疑義がある場合>

都道府県労働局では、派遣先等または派遣労働者からの求めに応じて、派遣先等の行為が労働契約申込みみなし制度の適用となる行為に該当するかどうかについて必要な助言を行うことができます（労働者派遣法第40条の8第1項）。

労働契約申込みみなし制度に該当するか否か疑義がある場合は、お近くの都道府県労働局の需給調整事業課（室）または職業安定課までお問い合わせください。

労働局の連絡先はこちら



LL040118第01

労働者派遣と請負の区分（37号告示）

（労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド26ページ）

労働者派遣と請負の区分は、その実態により判断することとなるが、判断が必ずしも容易でないことから、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している。

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っても、区分基準（ガイド3ページ～6ページ）のいずれにも該当する場合を除き、事実上労働者派遣事業を行う事業主とする。

=基準に該当しない場合は、偽装請負（違法派遣）である可能性が高い

労働者派遣と請負の区分基準

I. 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

次のイからハまでの**いずれにも**該当することが必要
とされています。

イ 業務遂行方法の指示・管理を自ら行っていること

ロ 労働時間等の指示・管理を自ら行っていること

ハ 秩序の維持、確保等のための指示・管理を自ら
行っていること

イ 業務遂行方法の指示・管理を自ら行っていることの判断について

(ガイド 3、4 ページ)

業務遂行方法の指示・管理を自ら行っていると判断されるためには、(1) 及び (2) のいずれにも該当することが必要となります。

(1) 労働者の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

労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整等について、請負者が自ら行うものであると総合的に勘案して※判断されること。

(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

労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等につき、請負者自らが行うものと総合的に勘案して判断されること。

※「総合的に勘案して」とは

判断基準として示された事項のいずれかを事業主自らが行わない場合であっても、行わないことについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに当該要件に該当しないとは判断しないという趣旨です。(以下同様)

ロ 労働時間等の指示・管理を自ら行っていることの判断について

(ガイド4 ページ)

労働時間等の指示・管理を自ら行っていると判断されるためには、
(1) 及び (2) のいずれにも該当することが必要となります。

(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

- 受託業務の実施日時について、
- ・ 事前に請負者が発注者と打ち合わせている
 - ・ 業務中は発注者から直接指示を受けることのないよう書面が作成されている
 - ・ 当該書面に基づいて請負者側の責任者を通じて具体的に指示が行われている
 - ・ 請負者自らが業務時間の実績把握を行っている
と総合的に勘案して判断されること。

ロ 労働時間等の指示・管理を自ら行っていること の判断について

(ガイド4 ページ)

(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

- ・ 労働者の時間外、休日労働は請負者側の責任者が業務の進捗状況等をみて自ら決定していること。
- ・ 業務量の増減がある場合には事前に発注者から連絡を受ける体制としていること。

以上について行っていると総合的に勘案し判断されること。

ハ秩序の維持、確保等のための指示・管理を自ら行っていることの判断について（ガイド4、5ページ）

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と判断されるためには、（１）及び（２）のいずれにも該当することが必要となります。

（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

請負労働者に係る事業所への入退場に関する規律、服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、管理について、請負者が自ら行うものであると総合的に勘案して判断されること。

（２）労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと

請負労働者に係る勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更について、当該請負者が自ら行うものであると総合的に勘案して判断されること。

Ⅱ.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

次のイからハまでの**いずれにも**該当することが必要
とされています。

イ自らの責任の下に資金を調達し、支弁を行っていること

ロ民法、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

ハ単なる労働力の提供になっていないこと

イ自らの責任の下に資金を調達し、支弁を行っていることの判断について

(ガイド5 ページ)

資金についての調達、支弁の方法は特に問わないが、事業運転資金等はすべて自らの責任で調達し、かつ支弁していること。

ロ民法、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の判断について

(ガイド5、6 ページ)

請負により行う事業を実施する上で、民法、商法その他の法律に規定される事業主としてのすべての責任を負っていること。（契約書等に明記されている。）

ハ単に肉体的な労働力の提供になっていないことの判断について

(ガイド 6 ページ)

単に肉体的な労働力を提供するものでないと判断されるためには、
(1) 又は (2) のいずれにも該当する必要があります。

(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は除く）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること

機械、設備、資材等の所有関係、購入経路等の如何は問うものではないが、機械、資材等が相手方から借り入れ又は購入されたものについては、別個の双務契約（契約当事者双方に相互に対価的關係をなす法的義務を課する契約）による正当なものであること。

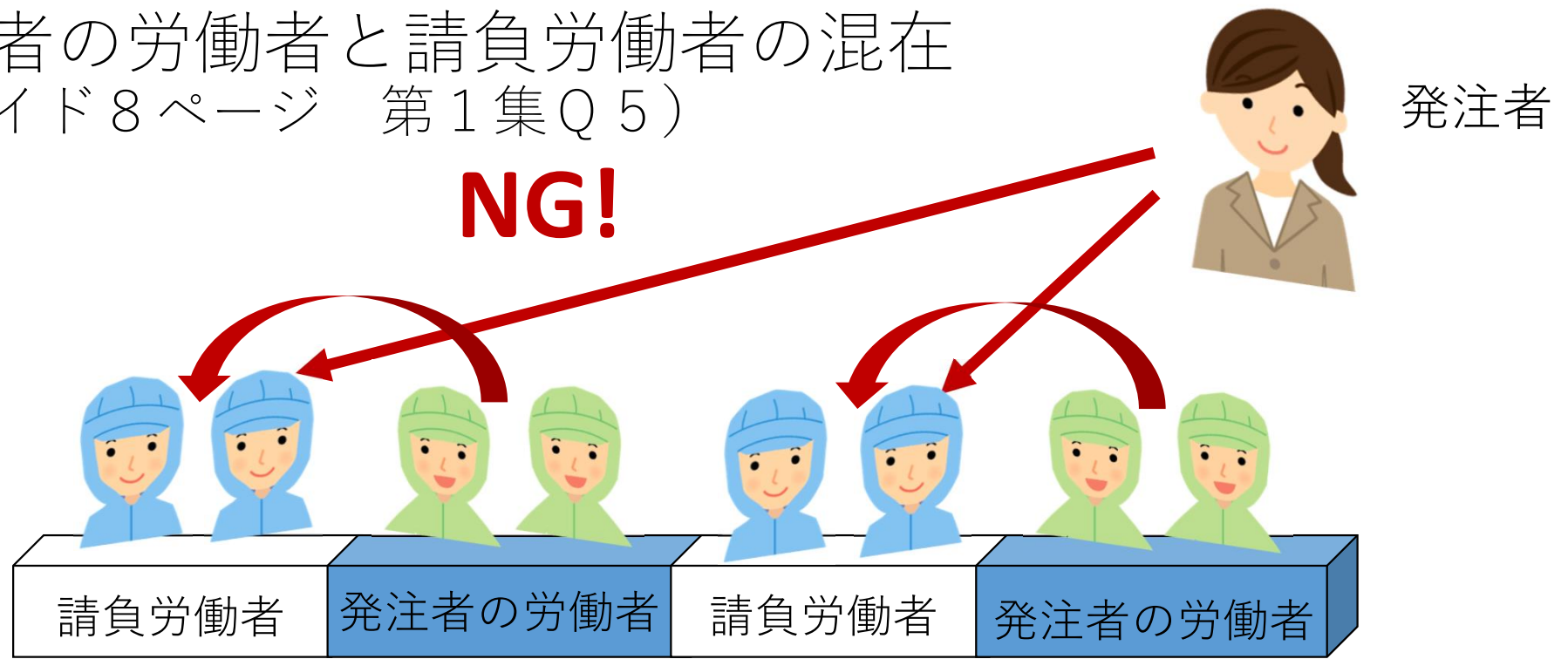
(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

請負者が企業体として有する技術、技能等に基づいて業務を処理することが必要。業務を処理する個々の労働者が有する技術、技能等に関するものではないこと。

Ⅲ.Ⅰ 及び Ⅱ のいずれにも該当する事業主であっても、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って、その事業の真の目的が労働者派遣法第2条第1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はできない。

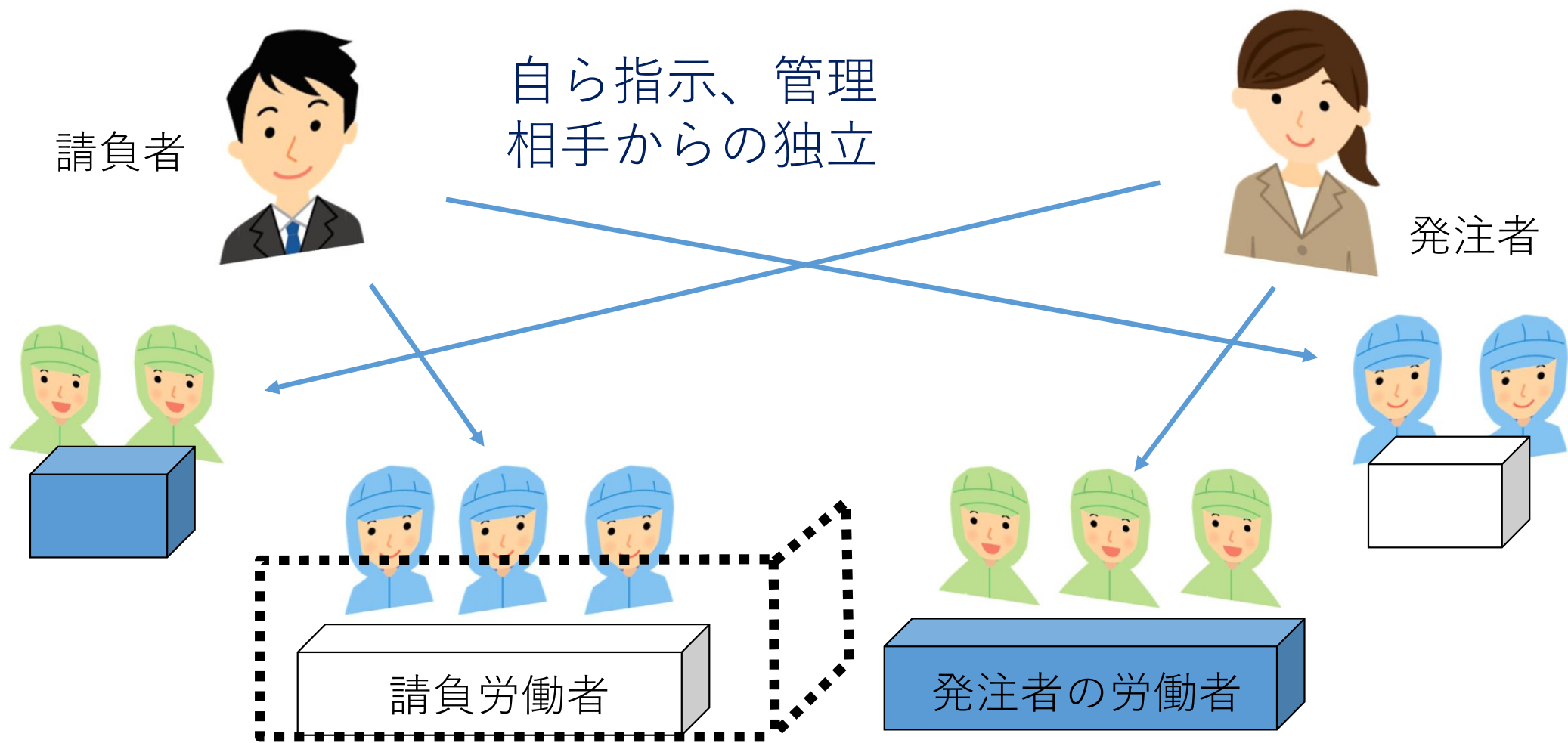
**労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する
基準を定める告示 (S 61.4.17 労働省告示第37号)**

発注者の労働者と請負労働者の混在 (ガイド8ページ 第1集Q5)



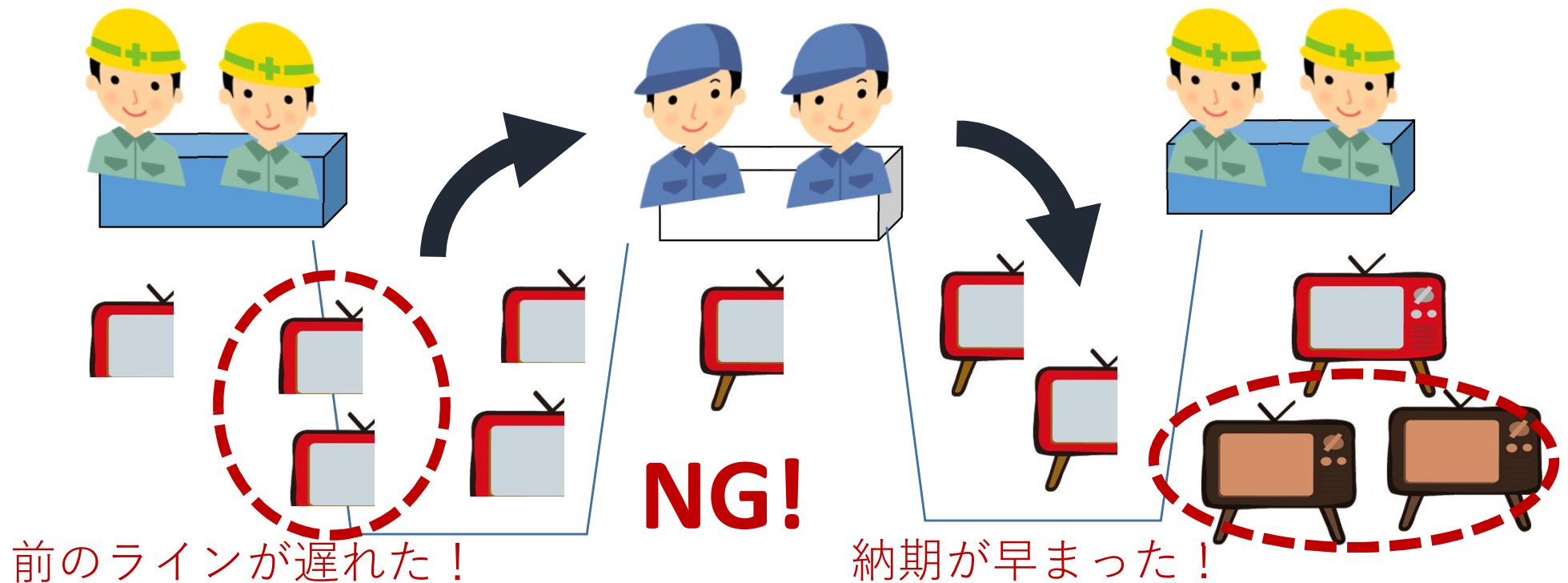
作業が連続したり、お互いの労働者が混在していることにより、請負労働者に対して、発注者や発注者の労働者が直接指示する恐れがあります。

発注者と請負者の作業内容に連続性があり、区分されていないこと、混在していることが原因で業務遂行に必然的に直接指示を行ってしまう場合は、偽装請負と判断されます。



「請負者が自己の労働者の業務の遂行指示および管理を自ら行うこと。請け負った業務を自己の業務として独立して処理すること。」が満たされていれば、作業スペースにパーテーション等の区分別がないだけでなく、発注者の労働者と混在していたとしても、それだけで問題となることはありません。

中間ラインで作業をする場合の取扱 (ガイド 8 パージ 第 1 集 Q 6)



請負者には自ら作業速度、割付、順番、労働者数等の決定が求められますが、一定期間に処理すべき業務内容、量があらかじめ決まっておらず、他の中間ラインの影響により作業時刻が決まるなど、請負者が自ら管理できない場合は、偽装請負と判断されます。

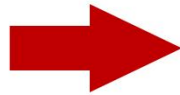
請負労働者の作業服

(ガイド10ページ 第1集Q9)

請負者



請負者がサービス上の規律に関する指示、管理を自ら行っているか？

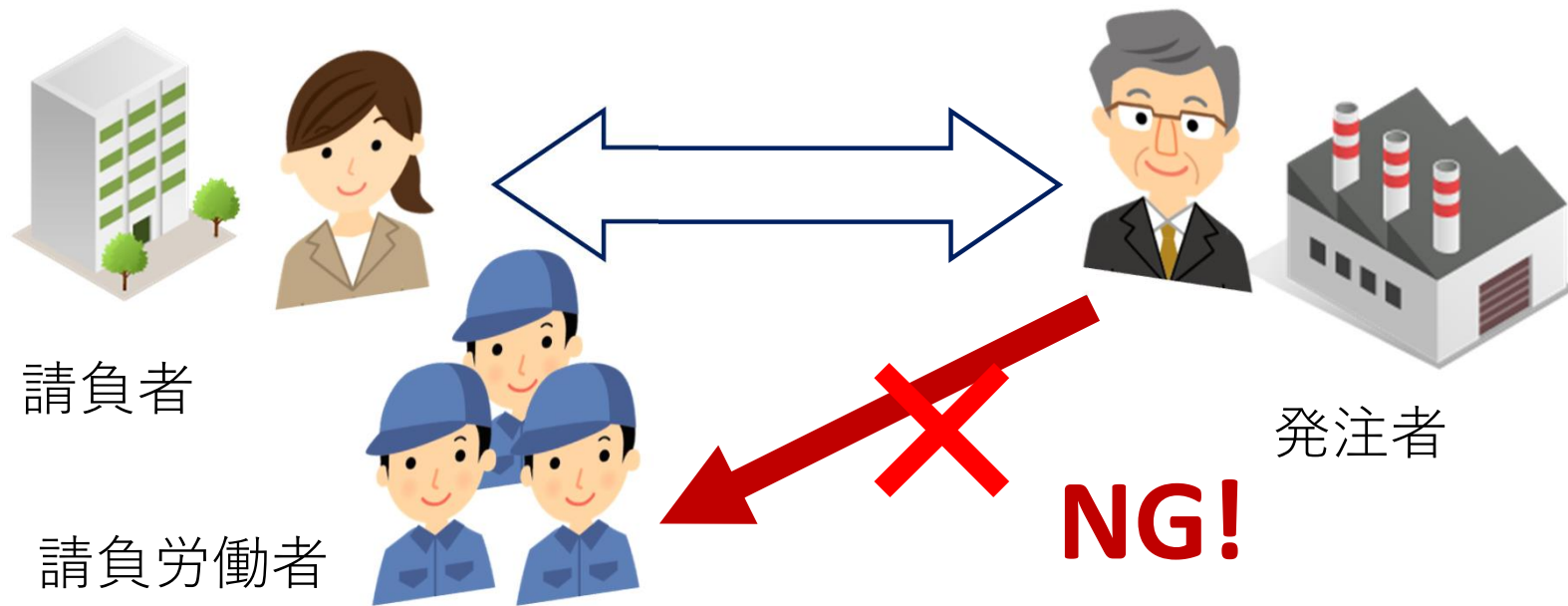


製品製造に関する制約
企業秘密の保持
安全衛生上の必要性

合理的な理由があるか？

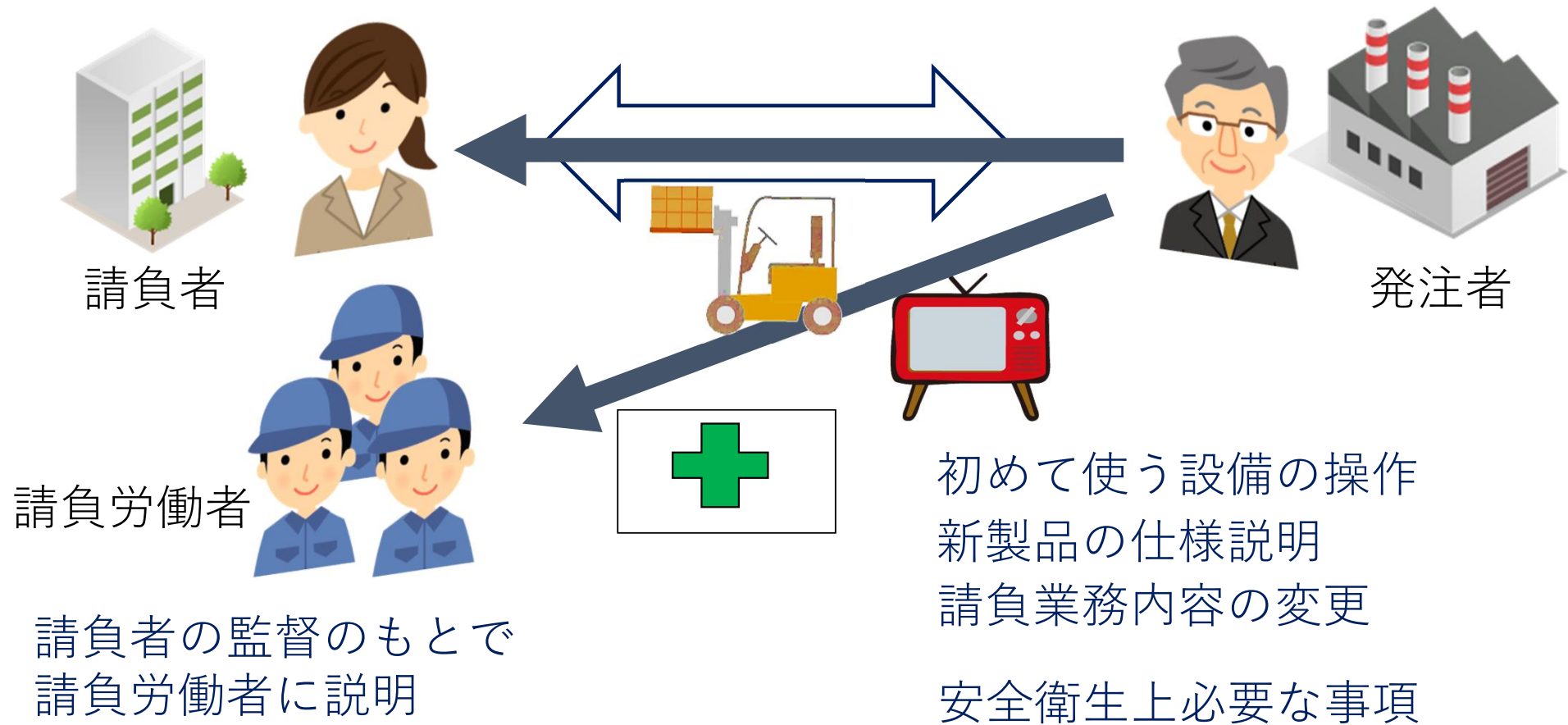
請負者が自己の労働者のサービス上の規律に関する指示、管理を行うことが求められます。発注者が直接作業服の指示を行ったり、請負者を通じた関与を行ったりすることは、上記のような**特段の合理的な理由がない場合、偽装請負と判断されます。**

請負業務において発注者が行う技術指導 (ガイド10ページ 第1集Q10)



請負者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相手から独立して処理することが前提です。

これらの要件を逸脱して、発注者が請負労働者に対して技術指導を行うことはできません。



請負者の監督のもとで、初めて使う設備の操作や新製品の仕様、変更に関し、発注者から請負労働者に説明する場合は、その行為が行われたことをもって偽装請負と判断されるものではありません。また、安全衛生上緊急に対処する必要な事項に関して請負労働者に指示を行うことも、偽装請負と判断されるものではありません。（ガイド10・11ページ 第1集Q10・Q11）

作業場所等の使用料

(ガイド 1 1 ページ 第 1 集 Q 1 3)

自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備等、又は材料、資材により業務を処理

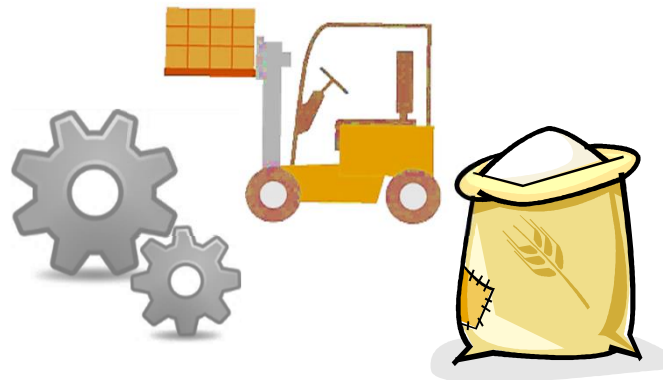


請負者



発注者

発注者から借入、購入する場合は別途双務契約が必要



双務契約
機械賃貸借契約
資材等購入契約

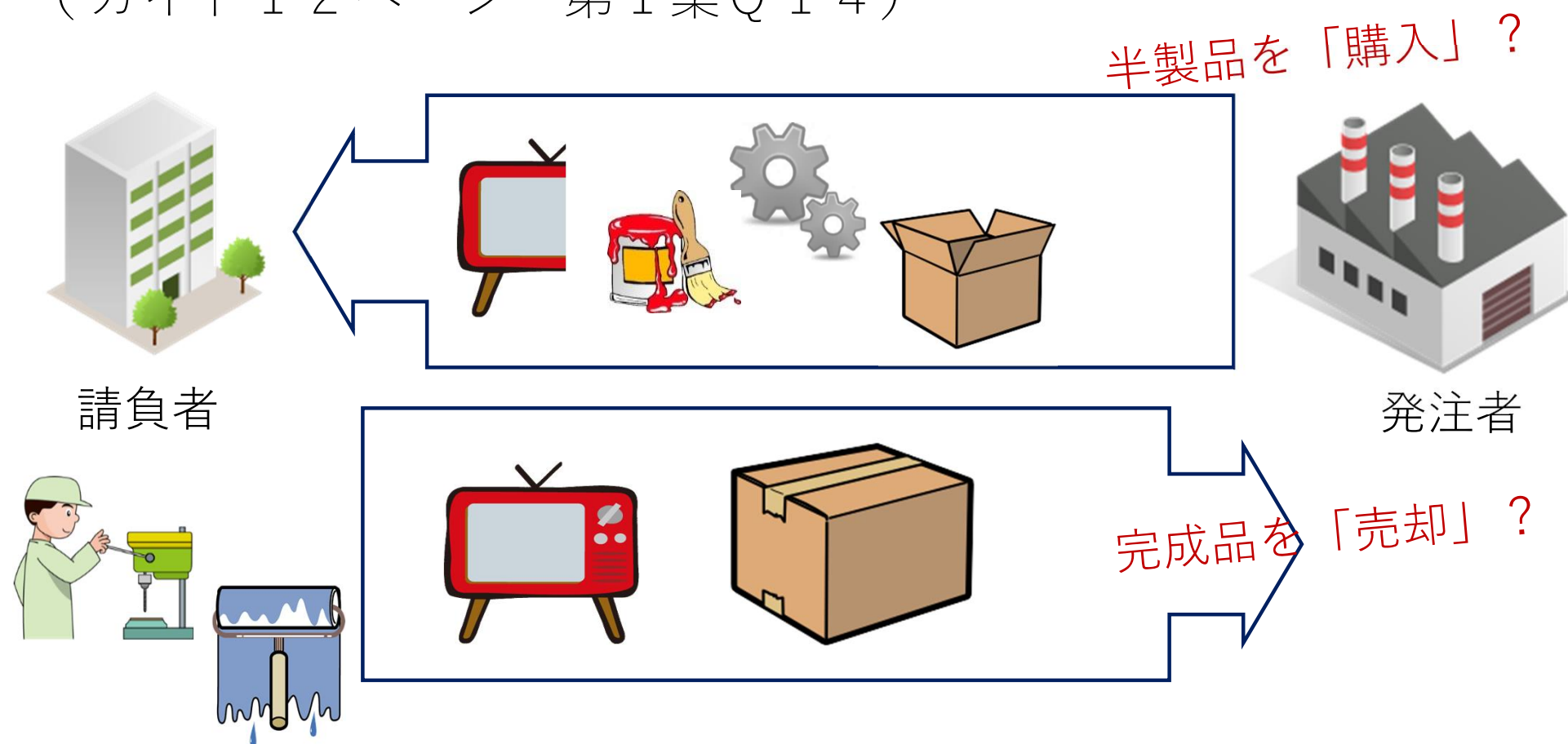
自己負担での設備、資材等による業務処理にあたり、発注者からの借り入れ、購入を行う場合は、別個の双務契約が必要です。

作業場所等の使用料 (ガイド11ページ 第1集Q13)



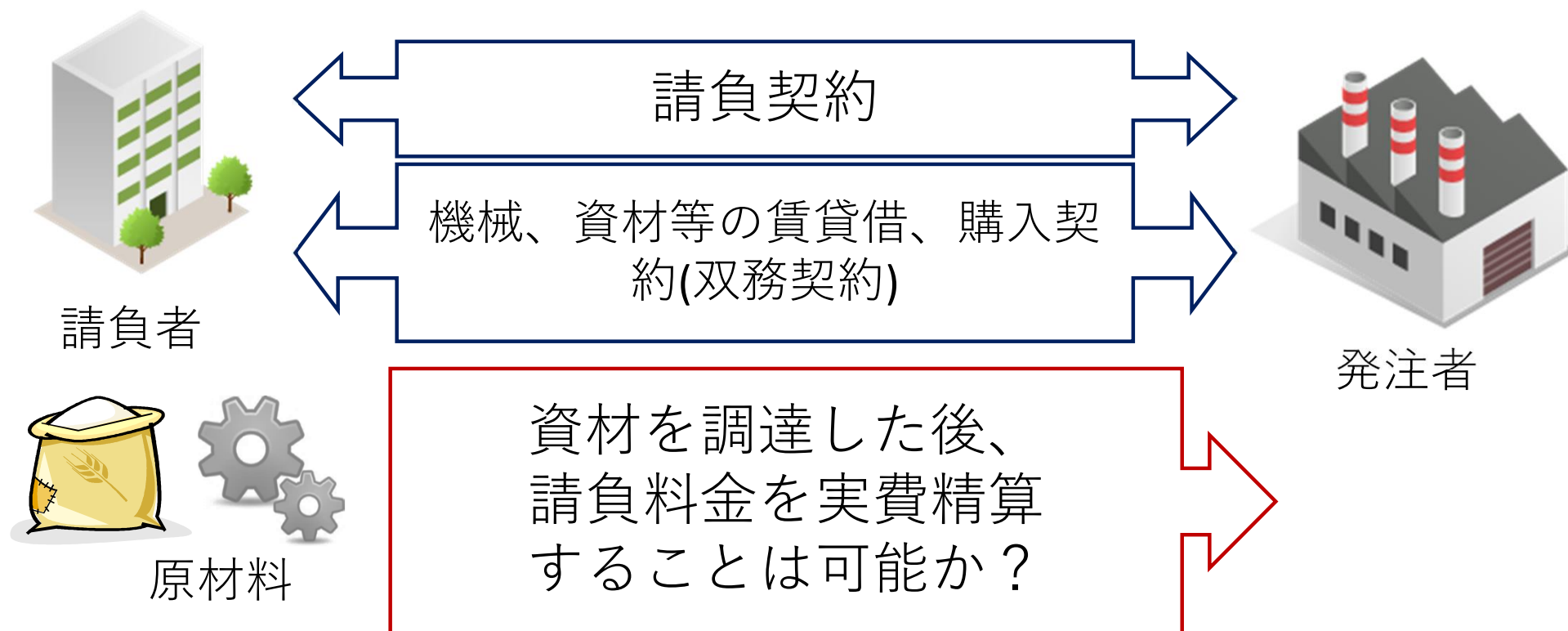
業務処理に間接的に必要なもの(光熱費、建物賃貸借など)、業務処理とは直接必要とされず、発注者から提供されるもの(更衣室、ロッカー等)は、請負契約に包括的に規定されていれば問題ありません。

双務契約が必要な範囲 (ガイド12ページ 第1集Q14)



一旦発注者から半製品を「購入」し、部品の取付・塗装・梱包後に、発注者に完成品を「売却」するような双務契約は不要です。

資材等の調達費用 (第1集Q15:ガイドP12)



資材価格が日々変動し不明確な場合で、あらかじめ契約が困難な場合は、請負業務の対価とは別に、精算することとしても特に問題はありません。

発注者による請負労働者の氏名等の事前確認 (ガイド1 1 ページ 第2集Q 1 3)

**請負業務の実施に当たり、情報漏洩防止のため、発注者が、請負労働者から請負事業主あての誓約書を提出させ、その写しを発注者の提出するよう求めることは可能ですか。
また、請負事業主の業務遂行能力の確認のため、請負労働者に職務経歴書を求めたり事前面談を行ったりすることは可能ですか。**

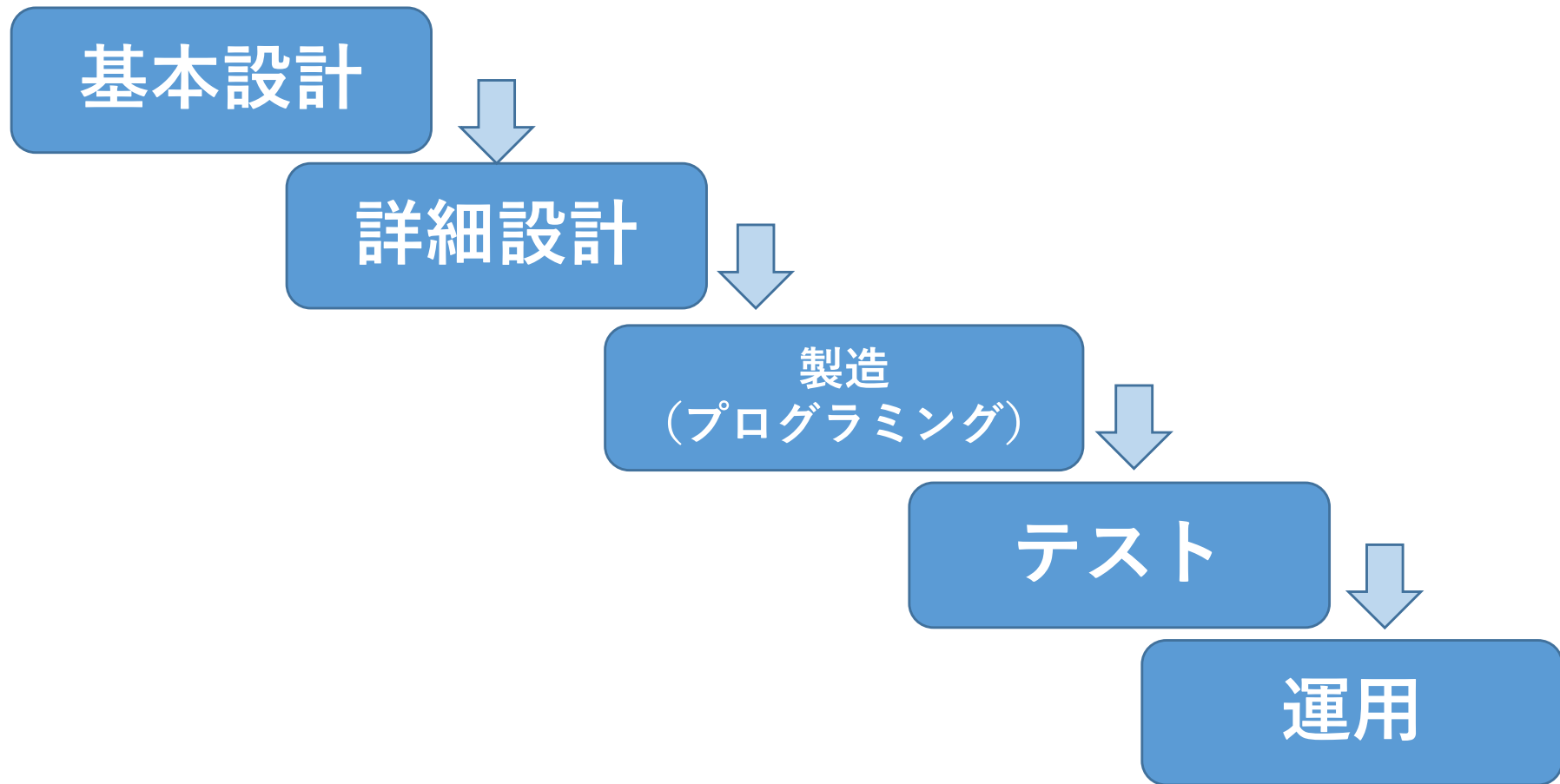
請負事業主が、請負業務に従事する労働者の決定を自ら行っている場合は、発注者が請負事業主に対し、情報漏洩防止のため、請負労働者の事業主あての誓約書の写しを求めても、そのことのみをもって労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されることはありません。

一方、発注者が請負労働者の職務経歴書を求めたり事前面談を行ったりする場合は、一般的には当該行為が請負労働者の配置決定に影響を与えるので、労働者派遣事業又は労働者供給事業と判断されることがあります。特に、職務経歴書の提出や事前面談の結果、発注者が特定の者を指名して業務に従事させたり、特定の者について就業を拒否したりする場合は、発注者が請負労働者の配置等の決定及び変更に関与していると判断されることになります。

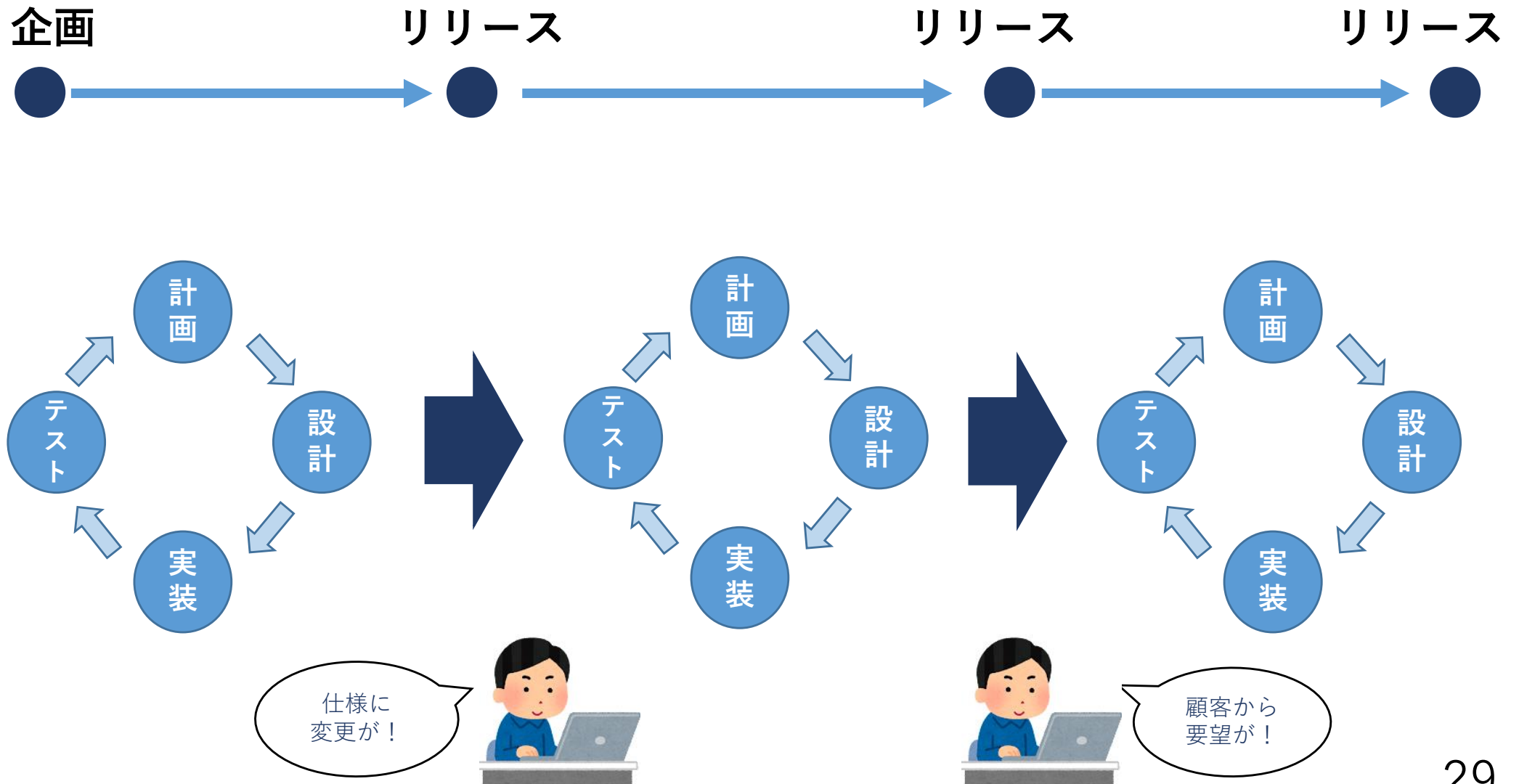
なお、請負事業主から発注者へ請負労働者の個人情報を提供する際には、個人情報保護法当に基づく適正な取扱（例えば、誓約書の写しの提供に先立ち請負労働者本人の同意を得る等）が求められます。

Q&A第3集アジャイル型開発についての概要

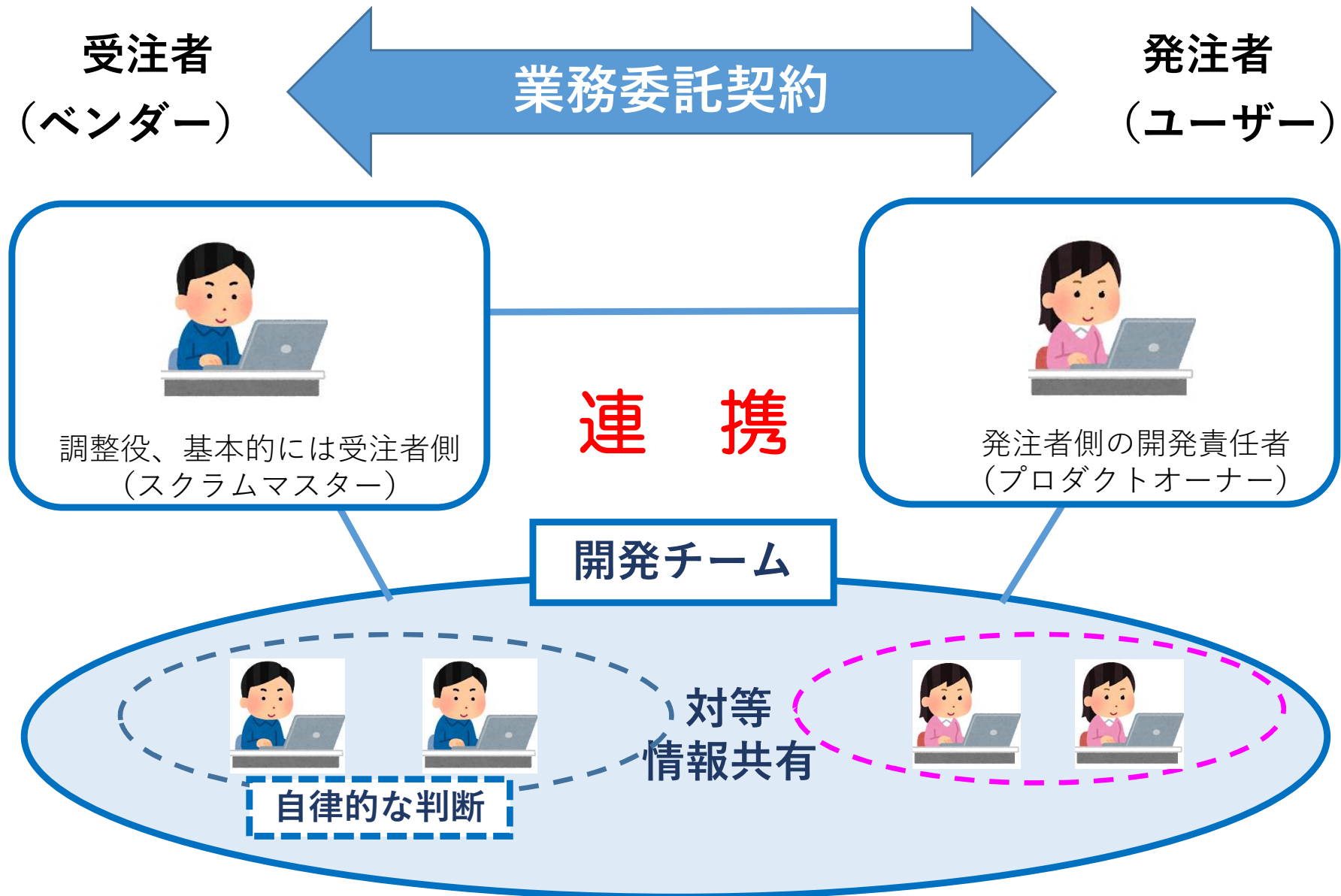
■ウォーターフォール型開発イメージ



■ アジャイル型開発イメージ



■ アジャイル型開発の基本的な体制（スクラム）



【まとめ】 労働者派遣事業と請負の違い

	労働者派遣事業	請 負
許可	厚生労働大臣の許可が必要	許可は不要
業務内容の制限	建設業務など、派遣禁止業務による制限	原則として制限なし
期間の制限	原則 3 年間の派遣の期間制限あり	期間制限なし
労働基準法上の労務管理	派遣元と派遣先が分担して、労務管理を行う	原則として請負者が労務管理を行う
安全衛生管理	派遣元と派遣先が分担して、安全衛生管理を行う	原則として請負者が安全衛生管理を行う
労災保険	原則派遣元負担だが、派遣先に国から求償権を行使する場合あり	原則として請負者が負担
その他	労働者派遣法に基づく様々なルールを遵守する（派遣契約の内容、各種通知の義務、台帳の整備、派遣元（先）責任者の選任など）	特になし

労働者派遣事業は派遣元、派遣先とで法的な責任を分担
 請負は原則請負者が法的な責任を全て負担

フリーランス・事業者間取引適正化等法

令和5年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス・事業者間取引適正化等法)(令和5年法律第25号)が可決成立し、同年5月12日に公布されました。同法は、働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備することを目的とし、特定受託事業者に係る取引の適正化及び就業環境の整備を図るため、一定の義務を課すものです。取引の適正化に係る規定については主に公正取引委員会及び中小企業庁が、就業環境の整備に係る規定については主に厚生労働省がそれぞれ執行を担います。同法は、令和6年11月1日に施行されました。

対象となる取引



形式的には業務委託契約を締結している者であっても、フリーランスが実質的に労働基準法の労働者と判断される場合（契約の形式や名称にかかわらず、働き方の実態を勘案して判断）には、労働基準関係法令が適用され本法は適用されません。

問い合わせ先

法令に関する相談等：公正取引委員会 フリーランス取引適正化室

就業環境・取引相手とのトラブル相談等：労働局 雇用環境均等部 指導課

2 一般社団法人 日本BPO協会 適正な請負と製造請負優良適正事業者 認定制度(GJ認定制度)について



適正な請負と製造請負優良適正事業者認定制度(GJ認定制度)について

2025年10月

 製造請負事業改善推進協議会

受託者事務局：一般社団法人 日本BPO協会

-
1. 一般社団法人日本BPO協会のご紹介
 2. 製造請負ガイドライン
 3. 製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）
 4. GJチャレンジ制度
 5. 請負なんでも相談室

1. 一般社団法人日本BPO協会 のご紹介

一般社団法人日本BPO協会は、厚生労働省から「請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」を受託し、製造請負改善推進協議会を設置、「製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）」、「請負相談」を運営しています。

1. 一般社団法人日本BPO協会のご紹介

一般社団法人 日本BPO協会（Japan Business Process Outsourcing and Staffing Association）は、製造請負・派遣事業者を中心とした団体であり、1989年（平成元年）に「日本構内請負協議会」として設立され、2000年（平成12年）に公益法人として認可されました。

当協会は、請負・派遣事業の適正かつ健全な運営と、労働者の雇用の安定と処遇の向上を目的とした活動を行っています。

◆ 協会概要 ◆

代表者：会長 清水 竜一

（日総工産株式会社

代表取締役社長執行役員兼CEO）

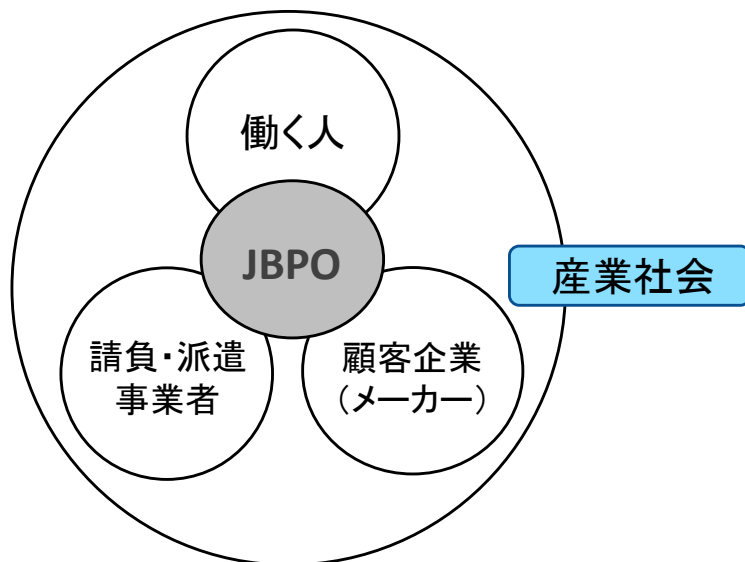
設立：1989年（平成元年）12月

会員数：正会員 83社、物流会員 25社

アソシエイト会員 9社、賛助会員 44社

所在地：〒105-0004

東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9階



■ 働く人のために

- より多くの人に多様な就業機会を提供します。
- 技能の習熟と知識向上を応援します。
- ワークライフバランス向上を推進します。
- 安全・安心して働ける職場環境をつくります。

■ 顧客企業（メーカー）のために

- 生産性の向上、品質の向上を支援します。
- 戦略的な人材活用を支援します。
- よりよいものづくり環境の整備を支援します。

■ 請負・派遣事業者のために

- 派遣法等への適切な対応をします。
- 請負の適正な基準づくりを図り、その普及・啓発に尽くします。
- 健全で成長可能な運営を支援します。

■ 産業社会のために

- 多様な雇用の創出に取り組みます。
- ものづくりを担う人材の育成を推進します。
- 安全衛生・労働災害の撲滅に努めます。

1. 一般社団法人日本BPO協会のご紹介

◆活動内容

●政策提言

日本BPO協会は、製造請負・派遣事業に関する「政策提言」を随時発表しています。
また、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会において、派遣法改正について意見を述べております。

●各種セミナーの開催

- ・派遣法における同一労働同一賃金の実務
- ・改正労働者派遣法セミナー

●人材育成・キャリア形成の支援

■研修事業

- ・設備保全研修／基礎編・応用編
ポリテクセンターと連携して開発
- ・請負現場のリーダー養成講座（リーダー塾）
- ・第一種衛生管理者合格対策講座
- ・生産性向上支援訓練 等
- ・キャリア面談担当者の育成

■資格取得支援

- ・キャリアコンサルタント
- ・自主保全士 等

●業況・業務関連情報の提供

- ・「JBPOニュース」の配信

- ・「製造請負・派遣事業動向調査」（四半期ごと）

●委託事業

- ・厚生労働省委託事業
「請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」
(2007年度～2020年度、2022～2025年度)
- ・GJ認定制度の運営
- ・請負事業の適正化に関する実態把握調査の実施
- ・請負相談の運営
- ・厚生労働省委託事業
「請負事業の適正化に関する調査・研究事業」
(2021年度)
- ・厚生労働省委託事業
「業界検定スタートアップ支援事業」
(2014年度～2015年度)
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
委託事業
「製造請負・派遣業高齢者雇用推進事業」
(2015年度～2016年度)

2. 製造請負ガイドライン

- 2-1. 製造請負ガイドラインとは
- 2-2. 請負事業者主向けガイドライン
- 2-3. 発注者向けガイドライン
- 2-4. 製造請負ガイドラインの詳細について

《参考》 適正な請負を行うための知識の認知度

■ 2024年度厚生労働省の委託事業として製造分野の発注者及び請負事業者を対象に実施した調査結果

名称	認知状況	発注者	請負事業者
派遣事業と請負事業の 区分基準（告示第37号）	名前も内容も知っている	<u>43.9%</u>	33.7%
	名前は知っているが内容は知らない	27.3%	<u>41.5%</u>
	名前も内容も知らない	28.8%	24.8%
製造請負ガイドライン	名前も内容も知っている	<u>44.2%</u>	33.7%
	名前は知っているが内容は知らない	31.3%	<u>42.7%</u>
	名前も内容も知らない	24.5%	23.5%
製造請負優良適正事業者 認定制度（GJ認定制度）	名前も内容も知っている	32.2%	21.1%
	名前は知っているが内容は知らない	28.5%	38.4%
	名前も内容も知らない	<u>39.3%</u>	<u>40.6%</u>

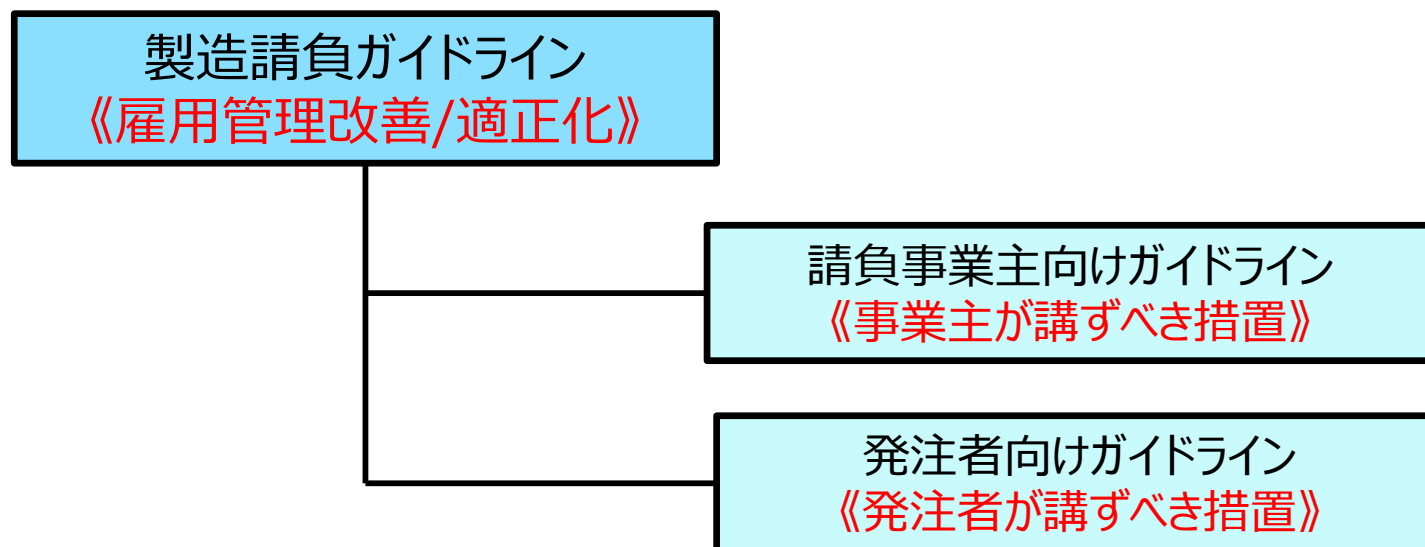
※「2024年度厚生労働省委託事業 製造請負事業実態把握調査報告書」より

2. 製造請負ガイドライン

2-1. 製造請負ガイドラインとは

製造請負事業については、労働条件、処遇その他雇用管理などが、必ずしも十分でなく、これらの改善が課題であったことから、厚生労働省が2007年（平成19年）に製造請負事業の雇用管理改善及び適正化を目的に請負事業者及び発注者に取り組むべき措置について、ガイドラインとして定めたものです。

請負事業では、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、発注者の協力が必要になるため、請負事業主だけでなく、発注者に対してもガイドラインが策定されています。



2. 製造請負ガイドライン

2-2. 請負事業主向けガイドライン

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**請負事業主が講ずべき措置**について、ガイドラインとして定めたものです。

<就業条件等の改善のための措置>

- 1 安定的な雇用関係の確保
- 2 安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営
- 3 キャリアパスの明示等

<職業能力開発>

- 1 教育訓練等
- 2 職業能力開発の評価

<法令順守>

- 1 請負と労働者派遣の適切な選択
- 2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守
- 3 労働基準法、労働安全衛生法等関係法令の遵守
- 4 労働・社会保険の適用の促進
- 5 法令の周知
- 6 法令遵守の取組
- 7 適正な請負料金の設定

<苦情の処理>

<体制の整備>

- 1 事業所責任者の選任
- 2 工程管理等責任者の選任

2. 製造請負ガイドライン

2-3. 発注者向けガイドライン

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ついて、ガイドラインとして定めたものです。

<就業条件等の改善のための措置>

- 1 福利厚生施設の利用
- 2 請負事業主の選定と取引関係の継続
- 3 請負契約の解除
- 4 中途採用における募集方法の明示等

<職業能力開発>

- 1 教育訓練に係る協力
- 2 教育訓練施設等の利用

<法令順守>

- 1 請負と労働者派遣の適切な選択
- 2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守
- 3 労働安全衛生法等の遵守
- 4 労働・社会保険の適用の促進
- 5 法令の周知
- 6 法令遵守の取組

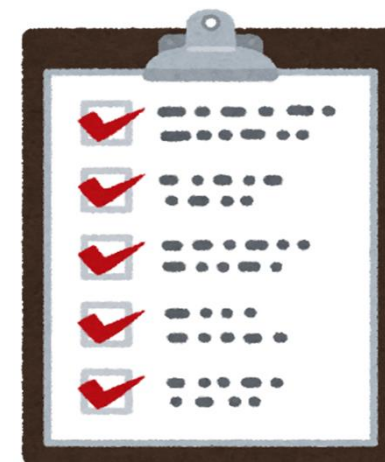
<苦情の処理>

2. 製造請負ガイドライン

2-4. 製造請負ガイドラインの詳細について

製造請負ガイドラインの詳細については、**厚生労働省ホームページ**に掲載されています。
厚生労働省ホームページには、ガイドラインだけでなく、
ガイドラインへの適合状況をセルフチェックできるチェックシートが
用意されています。

チェックシートを活用いただくことにより、請負事業者、および
発注者における適正な事業運営をさらに推進することができます。



厚生労働省 製造請負ガイドラインホームページ



製造請負ガイドライン



3. 製造請負優良適正事業者認定制度 (GJ認定制度) について

- 3-1. 製造請負優良適正事業者認定制度の概要
- 3-2. GJ認定制度の請負事業者におけるメリット
- 3-3. GJ認定制度の発注者におけるメリット
- 3-4. GJ認定事業者一覧

3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-1. 製造請負優良適正事業者認定制度の概要

GJ認定制度は、適正な請負の推進、雇用管理の改善を実現するための管理体制・実施能力が認められた製造請負事業者を「優良適正事業者」として認定する制度で、2010年度（平成22年度）に厚生労働省が次の**目的**で創設しました。

- 製造請負事業の適正化
- 雇用管理改善の推進
- 製造請負業界の市場競争の健全化
- 発注者の製造業務の長期的な質的改善
- 労働者の福祉の向上



2023年度より、工場構内で行われている物流業務（「工場内物流」）を製造業務に含まれるものとして、認定制度の対象業務とし、「工場内物流」を請け負っている事業者を認定制度の受審対象としています。

3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-1. 製造請負優良適正事業者認定制度の概要

GJ認定制度は、厚生労働省が2007年度（平成19年度）に定めた製造請負ガイドラインに基づき、**4分野、81項目**の審査基準を設定しています。

■ 経営方針	13項目	■ ものづくり力	13項目
■ ひとつづくり力	13項目	■ 労働者保護	42項目



審査機関は審査基準に基づいて、書類による事前審査、および審査員による請負事業者の本社と発注者構内にある請負事業所の現認による現地審査を実施します。

NEWS

2024年度から審査基準を、従来の審査レベルは維持しつつ整理・統合し、審査基準項目数を1/4削減しました。
これにより、受審準備にかかる手間が軽減されました。



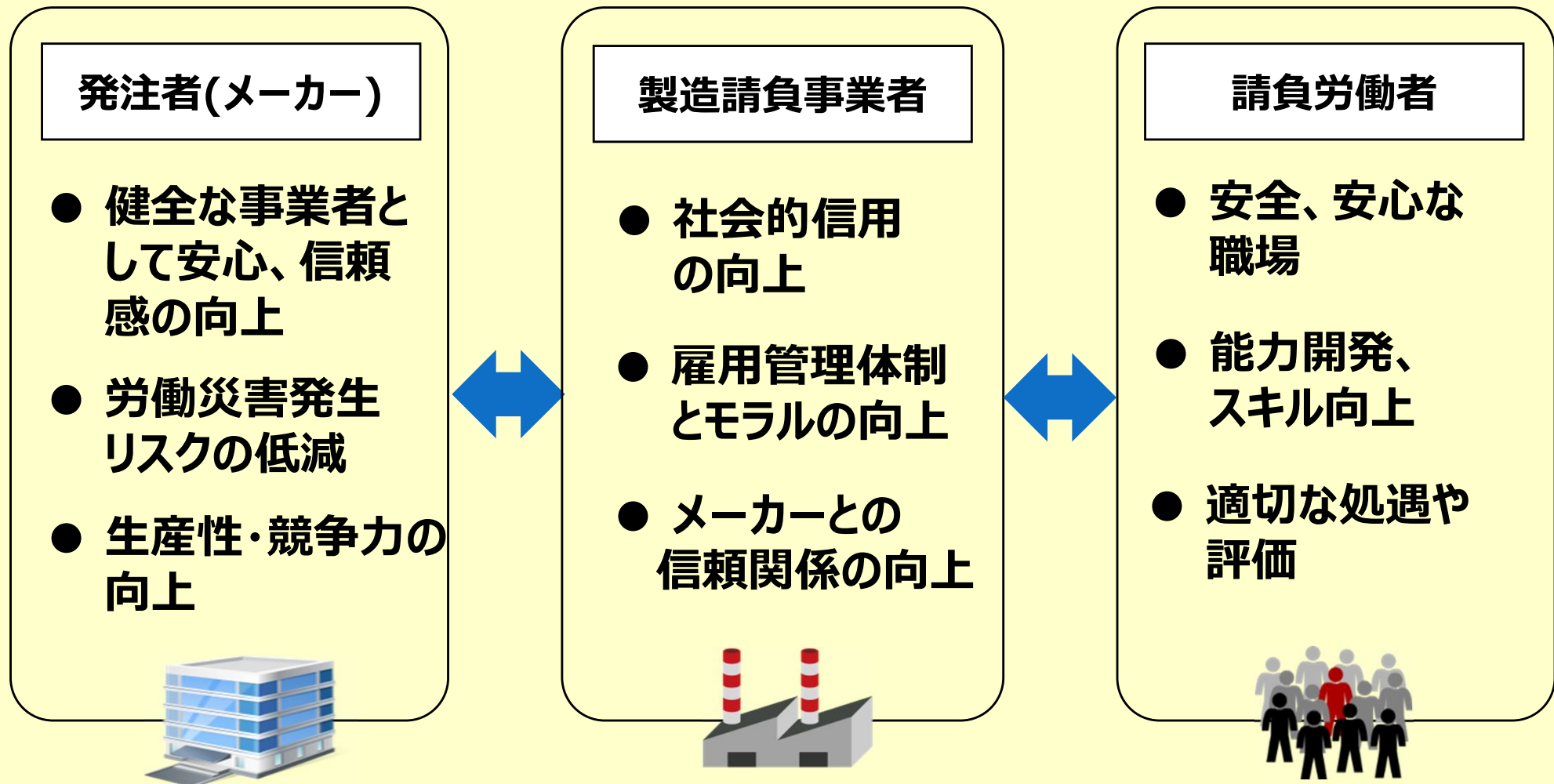
【公式認定マーク】

ユーザー企業に「質の高い請負サービス」を提供でき、同時に働く人に対して「質の高い雇用機会」を提供できる請負企業として、良い仕事（Good Job）の頭文字（GとJ）で表現。

3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-1. 製造請負優良適正事業者認定制度の概要

発注者、請負事業者、請負労働者がWin-Winの関係を構築できます。



3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-2. GJ認定制度の請負事業者におけるメリット

GJ認定事業者は優良適正な事業者としての「証」を得ることによって、様々なメリット、効果を得ることができます。主なメリットは次のとおりです。

- 社会的信用の向上
- 請負事業者雇用管理体制とモラルの向上
- メーカーとの信頼関係の向上

上記の他、次のメリットもあります。

- 行政による優遇措置

- ・ハローワーク求人票へのGJ認定マークの表示
- ・外国人の在留資格認定証申請時の手続きの簡素化
- ※ 上記については、次ページを参照ください。

- GJ認定制度取得を、事業者選定要件としている発注者もあります。

3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-2. GJ認定制度の請負事業者におけるメリット

GJ認定事業者には、行政による次の優遇措置が講じられています。

■ ハローワーク求人票へのGJ認定マークの表示

求職者に「安心できる求人者」であることをアピールできます。



■ 外国人の在留資格認定証申請時の手続きの簡素化

GJ認定事業者は、上場企業、国や地方公共団体等と同等に位置付けられ、手続きが大幅に簡素化されています。

《簡素化対象の在留資格》

- ✓ 特定技能（特定技能1号・2号）
- ✓ 特定活動（特定自動車運送業準備）
- ✓ 技能
- ✓ 技術・人文知識・国際業務
- ✓ 経営・管理
- ✓ 研究
- ✓ 企業内転勤



3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-2. GJ認定制度の請負事業者におけるメリット

GJ認定事業者のメリットとして、「行政による優遇措置」を紹介するリーフレットを用意しました。
ご活用いただければ幸いです。

GJ認定取得事業者は、行政による優遇措置があります！

製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）を取得された事業者は、次のメリット・効果があります。

発注者から：健全な事業者としての安心・信頼感
働く人から：安全・安心な事業者としての認識
事業者：社会的信用の向上

行政においても、次の優遇措置が講じられています。

- ハローワーク求人票への認定マーク表示
- 外国人の在留資格認定証申請時の手続き簡素化

簡素化対象の在留資格が拡大されています！

行政による優遇措置の内容については裏面をご覧ください。

製造請負事業改善推進協議会
(受託者事務局 一般社団法人 日本BPO協会)

GJ認定取得事業者への行政による優遇措置

■ ハローワーク求人票へのGJ認定マークの表示

●製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）を取得された事業者は、ハローワーク求人票にGJ認定マークを表示でき、安全・安心な事業者として求職者にアピールすることができます。

求人票でのGJ認定マークの表示例

この表示例は、厚生労働省職業安定局 ハローワークインターネットサービスを加工して作成しています。

■ 外国人の在留資格認定証申請時の手続き簡素化

●GJ認定取得事業者は、次の在留資格認定証申請の際に提出が必要な書類が大幅に簡素化されています。（2025年4月1日現在）

- 特定技能（特定技能1号・2号）
- 特定活動（特定自動車運送業準備）※ 2024年12月より簡素化の対象となりました。自動車運送業分野の「特定技能1号」になるための準備活動（日本の運転免許取得又は新任運転者研修の修了）を希望する場合
- 技能
- 技術・人文知識・国際業務
- 経営・管理
- 研究
- 企業内転勤

GJ認定取得事業者は、上場企業、国や地方公共団体等と同等に位置付けられ、手続きが大幅に簡素化されています。

詳細については、下記の製造請負事業改善推進協議会ホームページに掲載しています。

製造請負事業改善推進協議会
受託者事務局 一般社団法人 日本BPO協会
https://yuryoukei.info/
所在地・・・〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1
電話・・・03-6809-1054
メール・・・kyogikai@yuryoukei.info

2504-1

3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-3. GJ認定制度の発注者におけるメリット

GJ認定事業者は、審査機関による厳格な審査を経て優良かつ適正な請負事業者として認定を請負ていますので、発注者に様々なリスクの回避や事業の適切な運営等、多くのメリットをもたらします。

G J 認定制度の主な評価ポイント

経営方針

コンプライアンスの遵守等

ものづくり力

効率的な生産体制、品質管理体制、
生産管理体制の構築等

ひとづくり力

労働者をスキルアップする仕組み、
職業能力開発、職業能力評価等

労働者保護

安全衛生への取り組み等

G J 認定制度の発注者のメリット

健全な事業者であることの
安心／信頼感

生産性／競争力の向上

労働災害発生リスクの低減



3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-3. GJ認定制度の発注者におけるメリット

GJ認定事業者は、審査機関による厳格な審査を経て優良かつ適正な請負事業者として認定を受けていますので、「みなし制度」の適用を受けるリスクが低減されます。

偽装請負と判断された場合、「みなし制度」の適用を受け、発注者での直接雇用が成立します。

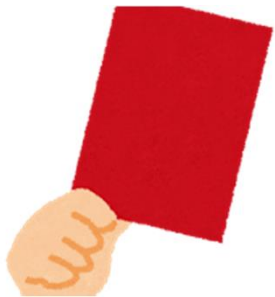
—労働契約申込みみなし制度—

労働者派遣法 第40条の6（以下、「みなし制度」）

厚生労働省資料によれば、2015年以降の3年間で、労働局において、みなし制度に関係して458件の指導があり、このうち、偽装請負への指導が22件、内4件で請負労働者が発注者での直接雇用になりました。

この他、裁判で、みなし制度が適用された事例もあります。

今後も、みなし制度に該当する場合、労働局は、助言、指導、勧告の順で是正を求め、勧告に従わない場合、発注者の社名も公表されることがあります。



3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-3. GJ認定制度の発注者におけるメリット

発注者(メーカー)における、GJ認定制度のメリット等を紹介するパンフレットを用意しました。

ご活用いただければ幸いです。

請負ガイドライン

■概要

製造請負事業の雇用管理の改善及び適正化に取り組み請負事業主及び発注者が、競争的に取り組みを実施できるよう、厚生労働省が2007年(平成19年)に具体的な方法を明らかにするためのガイドラインです。請負ガイドラインは請負事業主及び発注者、それぞれにおいて必ずすべき指針が示されています。

※3) 従来の代事業のほかに世帯の世帯主及び高齢者の世帯に限り、代事業主及び発注者が選べるべき指針に当たるガイドライン(2007年(平成19年)製造労働省)

■請すべき措置

請負ガイドラインでは、次の事項が定められています。

1. 就業条件等の改善のための措置	2. 就業能力開発	3. 法令遵守	4. 苦情の処理	5. 体制の整備
● 労働条件の明示 ● 就業条件の明示と就業条件の明示 ● 就業条件の明示 ● 就業条件の明示	● 就業条件の明示 ● 就業条件の明示 ● 就業条件の明示 ● 就業条件の明示	● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示	● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示	● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示 ● 労働条件の明示

■チェックシート

厚生労働省ホームページに、請負ガイドラインの詳細及び請負ガイドラインへの適合状況をセルフチェックできるチェックシートが用意されています。ご利用ください。

労働契約申込みなし制度

労働者派遣法 第40条の6(派遣、みなし制度)

厚生労働省資料によれば、2014年以降の3年間で、労働者に対して、みなし制度に適用して48年間の期間が満了、このうち、労働者への長年77年、94年間で労働者への適用が認められたとされています。今後も、みなし制度に適用する場合は、労働者、労働者、労働者の間で定められ、労働者に適用しない場合は、労働者の権利が侵害される可能性があります。

労働者への適用が認められた労働者への適用が認められています。

GJ認定制度

■概要

製造請負優良企業者認定制度(GJ認定制度)は、適正な請負の推進、雇用管理の改善を実現するための世帯体制、実施能力が認められた製造請負優良企業者(優良企業者)として認定する制度で、2010年に厚生労働省により実施されました。

■審査基準と審査方法

GJ認定制度は、請負ガイドラインに基づいて審査項目が設定されています。審査基準は、「審査方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の4分野で構成され、81項目を審査します。審査機関は、審査基準に基づいて、事前に事前審査及び現地審査(あるいはオンライン審査)で確認します。現地審査(あるいはオンライン審査)では、請負事業の本社、及び発注者内にある請負事業の事業所について、審査機関の審査員が視察しています。

4分野、81項目の審査基準を設定しています。

経営方針
(13項目)

ひとづくり力
(13項目)

ものづくり力
(13項目)

労働者保護
(42項目)

審査機関による事前審査、現地審査で確認します。

事前審査

現地審査

■発注者にとってのメリット

審査機関によって事前に審査・認定を実施していますので、発注者における様々なリスクの回避や事業の適切な運営等、多くのメリットをもたらします。

メリット

健全な事業者であること安心・信頼感

生産性・競争力の向上

労働災害発生リスクの低減

経営方針

ものづくり力

ひとづくり力

労働者保護

製造請負優良企業者認定制度

厚生労働省委託事業

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(メーカー) 発注者の皆様へ大切なお知らせ

GJ認定制度は、製造請負の優良事業者を認定する厚生労働省が設置した制度です。

厚生労働省は、製造業の請負雇用管理の改善及び適正化を目的に請負事業主及び発注者(メーカー)に対して請負ガイドラインとして、請うべき措置を定めています。

そしてGJ認定制度は、発注者(メーカー)の安心・安全・品質に応える、請負ガイドラインに則した製造請負の優良事業者を認定する厚生労働省が設置した制度です。

製造請負事業改善推進協議会
受託者事務局 一般社団法人 日本8PC協会

ダウンロード先 <https://yuryoukeoi.info/download.html>

3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-4. GJ認定制度に関するお問い合わせについて

GJ認定制度にご興味があり、下記ご質問等があればご連絡ください。

- 制度のもっと詳しい内容を知りたいので教えてもらいたい
- 受審を検討したいが、どのように進めればいいのか
- 受審、合格に向けてのサポートはしてもらえるのか
- 現在の実力が分かるような、簡単なチェックリストはないか
- 現在、請負事業所（現場）はないが、GJ取得を前提に請負の事業化に取り組んでいきたいが、アドバイスをもらえないか など

■ 電話 03-6809-1054

■ メール kyogikai@yuryoukeoi.info

■ 受託者事務局：一般社団法人 日本BPO協会

相談フォームURL



3. 製造請負優良適正事業者認定制度

3-5. GJ認定事業者一覧

2025年度 製造請負優良適正事業者一覧

(五十音順、2025年4月1日現在)

株式会社アクティー	サンヴァーテックス株式会社	日総工産株式会社
株式会社アバンセコーポレーション	株式会社サンキョウテクノスタッフ	株式会社日本ケイテム
株式会社イー・オー・シー	株式会社三幸コーポレーション	株式会社早川工業
株式会社イカイインダストリィ	ジェイティプラントサービス株式会社	株式会社ヒューマンアイ
株式会社イカイコントラクト	株式会社シグマテック	株式会社平山
株式会社イカイプロダクト	株式会社ジャパנקリエイト	フジアルテ株式会社
株式会社ウィルオブ・ワーク	株式会社セントラルサービス	株式会社フジワーク
株式会社ウイルテック	株式会社総合プラント	株式会社プロテクス
株式会社エイジエック	株式会社塚腰サービス	マルアイユニティー株式会社
株式会社エー・オー・シー	株式会社テクノクリエイティブ	ミライク株式会社
株式会社カインズサービス	テクノセンター株式会社	株式会社ワイズ
川相商事株式会社	東洋ワーク株式会社	株式会社ワークスタッフ
株式会社クリエイト	株式会社トーコー	株式会社ワールドインテック
株式会社グロップジョイ	株式会社トータルマネジメントビジネス	

4. GJチャレンジ制度

4-1. GJチャレンジ制度の概要と取得のメリット

4-2. GJ認定制度との違い

4. GJチャレンジ制度

4-1. GJチャレンジ制度の概要と取得のメリット

次年度（2026年度）から、GJチャレンジ制度が創設されます。

■ GJチャレンジ制度の概要

● 目的

GJチャレンジ制度は、GJ認定制度に対して審査基準項目を絞り込んではいないものの、同一の審査基準を用いているため、GJ認定制度取得の前段として活用いただけることを目的に作られた制度です。

● 受審資格

- 将来的にGJ認定制度を取得する意思がある企業が対象です。
- 製造請負事業所の有無は問いません。

■ GJチャレンジ制度取得のメリット

- GJ認定制を計画的、効率的に取得することが可能となります。
- GJ認定制度の取得を目指していただけるよう、GJチャレンジ制度の受審企業に対して、GJ認定制度の受審および適正な請負へのサポートが受けられます。



4. GJチャレンジ制度



4-2. GJ認定制度との違い

GJチャレンジ制度とGJ認定制度の主な違いは、次のとおりです。

	GJチャレンジ制度（予定）	GJ認定制度
制度設置の目的	GJ認定制度取得への前段となる認定制度	優良適正な事業者としての「証」
認定マーク	付与（GJ認定制度とは別マーク）	付与
有効期間と更新可否	3年 更新不可	3年 更新可
審査方法	オンライン	現地審査またはオンライン
審査対象	本社	本社、および製造請負事業所（原則2か所）
製造請負事業所	なくても受審可	原則として2か所必要
審査基準	39項目 経営方針、ひとつづくり、労働者保護の3分野	81項目 経営方針、ものづくり、ひとつづくり、労働者保護の4分野
審査費用の目安	GJ認定制度の半額程度を予定	33万円程度

従来とおり、GJチャレンジ制度を受審せずに、直接、GJ認定制度を受審いただくこともできます。

5. 請負なんでも相談室

5. 請負なんでも相談室

厚生労働省の委託事業として、下記のとおり、ご相談を受け付けています。

どなたでも、お気軽にご相談ください。

豊富な知識と経験を持った相談員が対応させていただきます。

ご相談は、**無料**です。

■どなたでも

- 請負事業者 ●発注者（メーカー等）
- 派遣先事業者 ●派遣元事業者 ●スタッフ などの方々

■どんなことでも

- 適正な請負と偽装請負の判断基準
- 請負化（外部委託）の進め方と注意すべき点
- 請負事業の適正化に向けての支援（研修、資料提供等）
- 社会保険、労働安全衛生、各種助成金などに関すること
- GJ認定制度について など

■電話 **03-6809-1054**

■メール kyogikai@yuryoukeoi.info

受託者事務局：一般社団法人 日本BPO協会



相談フォームURL



5. 請負なんでも相談室

「請負なんでも相談室」では、**年間1,000件近くの相談**をお受けしています。

昨年度相談のあった代表的な事例を「Q&A集」

として、ホームページに掲載しています。

こちらもご活用いただければ幸いです。

「製造請負なんでも相談室」Q&A集

2024 年度 厚生労働省委託事業

目次

1. 請負事業について	2
(1) 適正な請負について	2
(2) 指揮命令等について	5
(3) 運営管理等について	7
(4) 機械、設備、材料等について	11
(5) 請負料金等について	13
2. 外国人労働者について	15

本書は、2024年度 請負事業適正化・雇用管理改善推進事業として実施した相談支援から、代表的な内容等についてQ&A集としてとりまとめたものです。

製造請負事業改善推進協議会

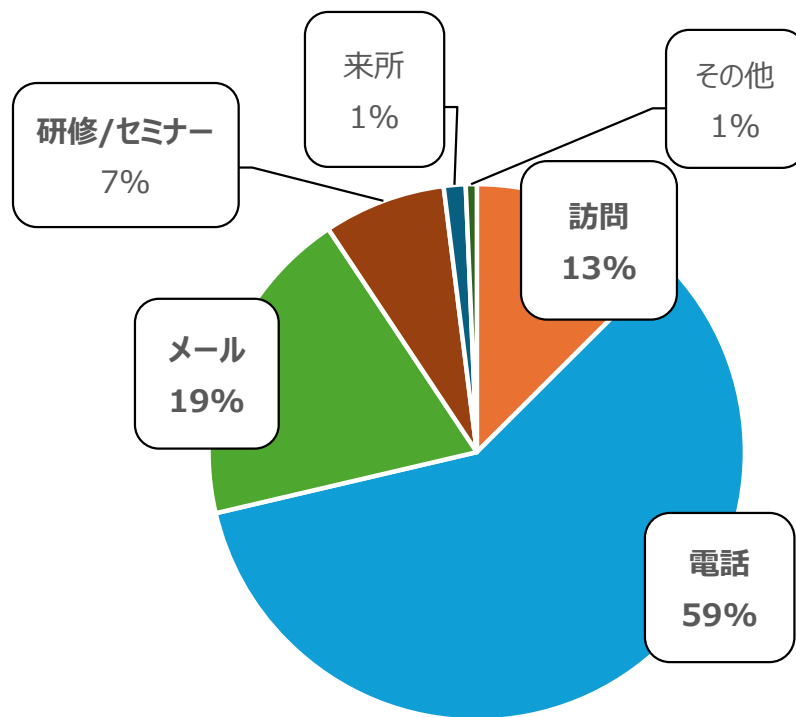
受託者事務局：一般社団法人 日本 BPO 協会

5. 請負なんでも相談室 《ご参考》

「請負なんでも相談室」へ相談される方は、半数以上が**電話**ですが、**メール**、**訪問時での相談**、**研修/セミナー**における相談等様々な手段が見られます。

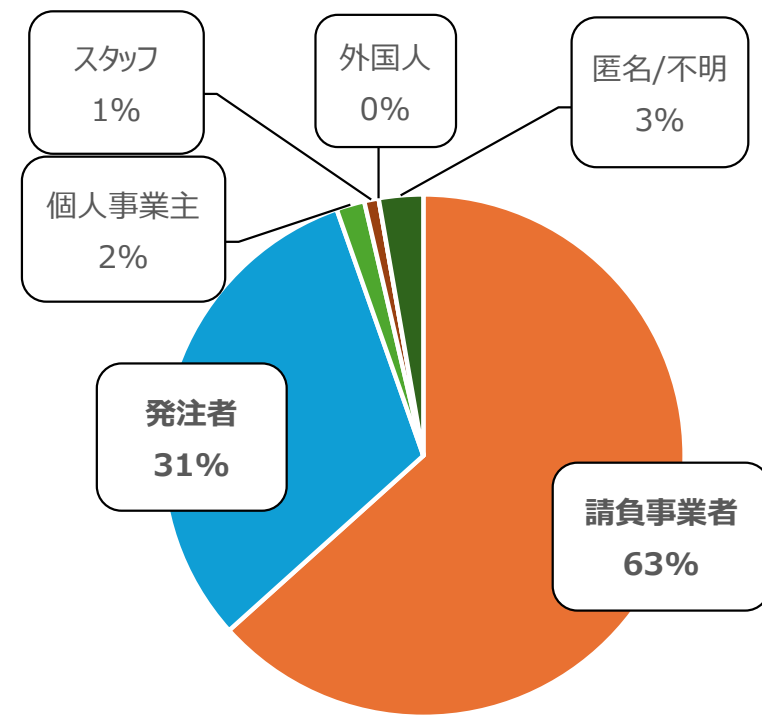
相談される相手方では、圧倒的に請負事業者、発注者が多くなっています。

相談手段内訳



■ 訪問 ■ 電話 ■ メール ■ 研修/セミナー ■ 来所 ■ その他

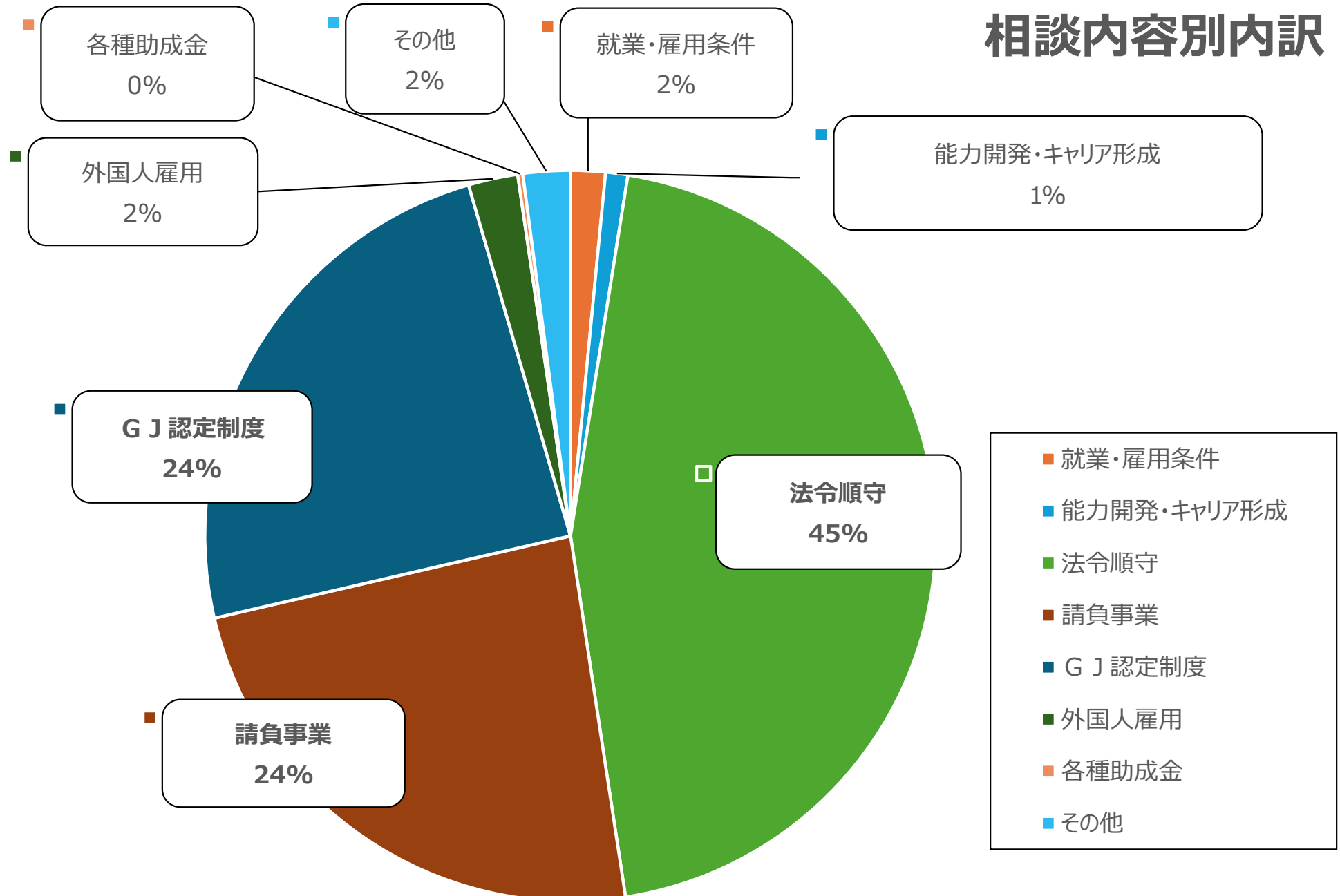
相談の相手方



■ 請負事業者 ■ 発注者 ■ 個人事業主 ■ スタッフ ■ 外国人 ■ 匿名/不明

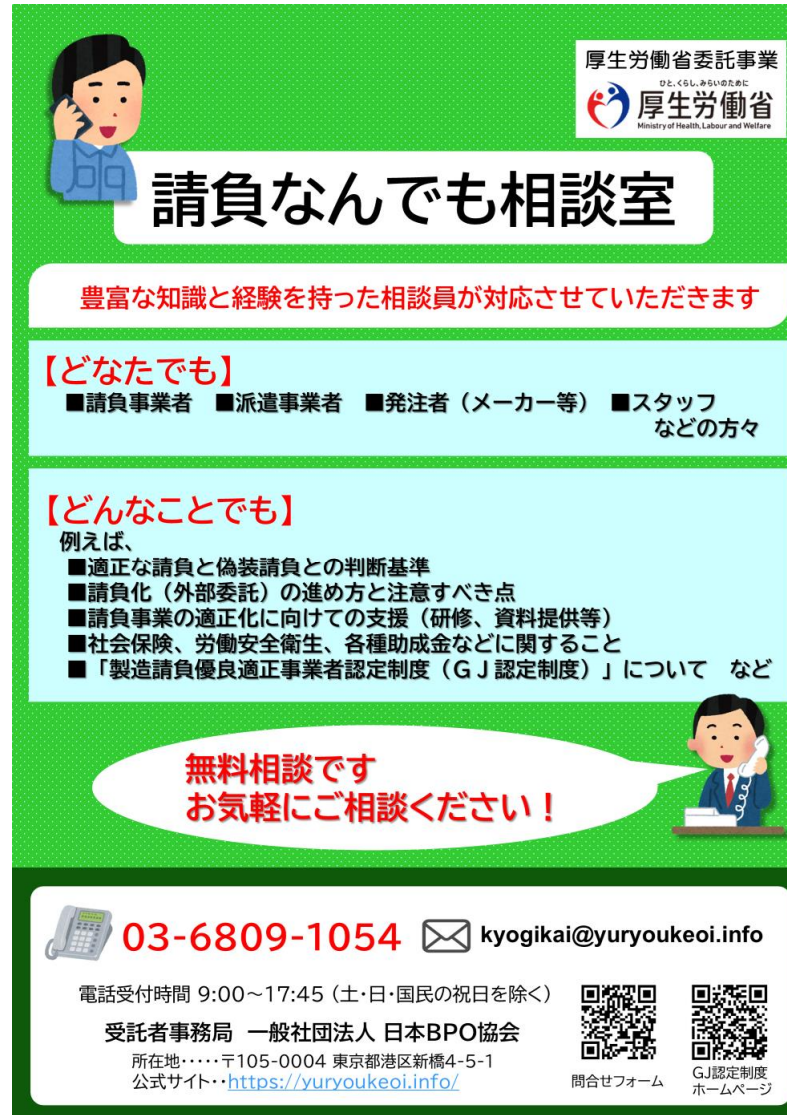
5. 請負なんでも相談室 《ご参考》

相談内容別内訳



5. 請負なんでも相談室

製造請負に関する相談窓口として、「請負なんでも相談室」を紹介するリーフレットを用意しました。
ご利用いただければ幸いです。



厚生労働省委託事業
ひと、くらし、未来のために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

請負なんでも相談室

豊富な知識と経験を持った相談員が対応させていただきます

【どなたでも】
■請負事業者 ■派遣事業者 ■発注者（メーカー等） ■スタッフ
などの方々

【どんなことでも】
例えば、
■適正な請負と偽装請負との判断基準
■請負化（外部委託）の進め方と注意すべき点
■請負事業の適正化に向けての支援（研修、資料提供等）
■社会保険、労働安全衛生、各種助成金などに関すること
■「製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）」について など

無料相談です
お気軽にご相談ください！

03-6809-1054  kyogikai@yuryoukeoi.info

電話受付時間 9:00～17:45（土・日・国民の祝日を除く）
受託者事務局 一般社団法人 日本BPO協会
所在地……〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1
公式サイト…<https://yuryoukeoi.info/>

 問合せフォーム
 GJ認定制度
ホームページ

◆今回ご案内した資料

■GJ認定取得事業者は、行政による優遇措置があります！

■GJ認定制度案内資料

「発注者（メーカー）の皆様へ大切なお知らせ」

■請負なんでも相談室案内資料

◆本資料に関するお問い合わせ先

製造請負事業改善推進協議会

受託者事務局：一般社団法人 日本BPO協会

〈所在地〉〒105-0004

東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9 F

〈電話〉 03-6809-1054

〈FAX〉 03-6721-5362

〈URL〉 <https://yuryoukeoi.info/>

〈メール〉 kyogikai@yuryoukeoi.info



ご清聴

ありがとうございました。

- ・ご質問については、質問票にご入力の上、メールでお願いします。

14kn-jukyuu_s@mhlw.go.jp

- ・また、ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

ご清聴いただきありがとうございました。

神奈川労働局 職業安定部 需給調整事業課

<所在地> 〒231-0015

神奈川県横浜市中区尾上町5-77-2
大和地所馬車道ビル2階

<電話番号> 045-650-2810