

日経連調査部 編

人事・労務用語辞典

日経連弘報部

日経連調査部 編

人事・労務用語辞典

日経連弘報部

人事・労務用語辞典

昭和56年11月25日 発行

昭和58年5月31日 2刷

編者 日本経営者団体連盟調査部

発行人 村部 保

発行所 日本経営者団体連盟弘報部

東京都千代田区丸の内1-2-1 (〒100)

電話 東京 業務 (03) 213—4491

編集 (03) 213—4495

大阪分室

大阪市北区天神橋3-8-9 (〒530)

電話 大阪 (06) 358—0697

印刷所 精文堂印刷株式会社

5821 (落丁, 乱丁の節はお取換えます)

I S B N 4—8185—8114—3 C 2534

あ

IMF・JC⇒国際金属労連日本協議会

ILO (International Labour Organization) 国際労働機関の略称。第1次世界大戦後ベルサイユ条約にもとづいて1919年6月28日に設立。第2次大戦後は、国際連合の経済社会理事会の専門機関となった。その目的は、国際的に労働者の労働条件を改善して社会正義を確立し、世界平和に貢献すること、労働者の生活向上、完全雇用、労使協調、社会保障の実現等である。81年2月現在加盟国は145カ国。わが国は1951年に再加盟した。ILOの組織は政府、労働者側、使用者側の三者構成が特徴で、ILO総会、ILO理事会、などがある。

ILO条約 ILO総会によって条約として採択された労働基準に関する国際規範で、国際立法の形ですべての労働者の労働条件の向上をはかろうとするものである。条約となるまでには、ILO理事会、ILO総会における議題決定、総会における2年にわたる討議、条約採択（3分の2以上の多数決）というプロセスを経ることになる。採択された条約は各加盟国に送付され、各国政府は原則として総会終了後1年以内に批准手続を進めるが、批准されなかったときは、その理由等についてILO事務局長に報告することになっているが、それ以外に何らの義務も負わない。

IQ (intelligence quotient) 一般にいわれている知能指数のこと。で、精神年齢を満年齢で割って100倍した値で表わされ、100を標準として、100以上であれば標準以上の頭脳の「発達」を、100以下であれば「おくれ」を示している。精神年齢とは、精神の発達が何歳に達しているかを示す年齢で知能検査によって得られる。

ICEF 国際化学エネルギー一般労働組合連盟 (International Federation of Chemical Energy and General Workers' Unions) の略称。この組織は1907年に結成され、化学、石油、ゴム、紙パルプ、

あ

ガラス、セメント、原子力、ガスなどの労働組合の国際組織で、本部はジュネーブにおかれている。1980年10月現在組織加盟国は60カ国、170組合、630万人を擁している。わが国では全化同盟、全日本ゴム労連、ゼンセン同盟、紙パ総連合、電力労連、合化労連などが加盟して、ICEF・JAF（日本加盟組合協議会）をつくっている。

青田買い 若年労働力需給の逼迫を背景として、優秀な新規学卒者を他に先がけて確保するため、本来、最終学年の終了時期近くに行なわれるべき採用選考を早期に実施することをいう。新規学卒者を稲田にたとえ、まだ実らない青田のうちにこれを買取り取るのと同じであるとして「青田買い」といっているもの。なお、新規学卒者の青田買い防止（早期選考防止）と求人秩序の確立のため、学生の企業訪問開始日時、採用選考開始日時等の厳守について、中央雇用対策協議会の決議、大学団体の申し合わせ、行政通達等により、その徹底がはかられている。

青天井型人事管理 当初に技能職、技術職、販売職など、どの職種に就いた者であっても、職種に関係なく、その後の努力、能力、適性等に依拠して、部課長等の管理職、さらには重役等のトップの地位にまで昇進していくことができる人事管理方式をいう。これは学歴偏重を打破し、能力尊重の気運の醸成など、やる気を起こさせる人事管理方式である。

あおり、そそのかし行為 いっさいの争議行為が禁止されている公共企業体等の職員が他の特定または不特定の職員に働きかけて、公共企業体等の業務の正常な運営を阻害する行為を総称したもの。これらは国家公務員法第98条第2項、公共企業体等労働関係法第17条第1項、地方公務員法第37条第1項、地方公営企業労働関係法第11条第1項によって禁止されているものである。

アクション・リサーチ (action research) 実践的問題と理論的研究との整合、結合によって、両者の循環的刺激により、具体的な事態

を改善することを目指す学問の方向・技術的方法のこと。単に理論形成を目指す調査ではなく、実践を断つことなく連結した調査（①データの収集、②データのフィードバック、③データにもとづく行動計画の策定）を行なう。そして、目的と一体化した調査により、リーダーシップやコミュニケーション、モラルなどの改善をはかる。

幹 旋 労働争議の調整方法の1つで、労働委員会の会長から指名された幹旋員が、個人として労使の中間に立って媒介役を努めること。労働争議を解決するための手続として最も簡便な方式のものである。労使の自主的解決への途を開くもので最も多く利用される調整手段。当事者の一方の申立に他方が応ずることにより開始され、多くは幹旋員から提示された幹旋案を双方が受諾することによって争議は解決する。なお、公益事業の労働争議については職権にもとづいて開始されることもある。⇒調停、仲裁

アドベンチャー・イン・アティチュード（A I A） 「心のアドベンチャー」と呼ばれる定型訓練である。A I Aは「人は自分で自分の心構えを変えろ」という冒険を心の中で実行すれば、やる気、心の安らぎ、豊かさを実現できる」という確信のもとに心構えの変革を促すプログラムである。A I Aの教育技法は4～7人を1グループとする数グループのグループ・ディスカッションで終始し、74のプロジェクトを30時間でこなしながら自然に心が開かれ、心構えの変革が行なわれていくという特色をもつ。

アベック闘争 労使の利害が共通する場合、労働組合が企業側の暗黙の了解のもとに要求を出し、第三者への効果を目標にして闘争を行なう戦術。これには、労働組合が企業側との協力のもとに政府等と交渉し、要求を実現しようとするものと、料金値上げなどを目標に企業側との妥協的闘争を行なうものがある。アベック闘争の代表的例は、昭和20～24年の統制経済下において行なわれた重要産業に対する政府の赤字補填の金額を労使の賃金交渉妥結の後、政府と話し合ったもの

あ

がある。

甘えの構造 精神分析医土居健郎の著書（1971年）の題名で、同氏は、日本の社会構造や日本人のものの考え方を「甘え」という視点からとらえ、現代社会の病理や社会不安の解明を試みている。「日本古来の義理人情も『甘え』によって結ばれた人間関係の維持であり、また、すねる、ひがむ、ひねくれる……など、『甘え』の心理を表現する言葉ははかにも多く、日本は『甘え』の感情が充満した社会である。『甘え』の心理的原型は、母子関係における乳児の心理で、この母子関係の理想化が親子関係にも、職場内の人間関係にも『甘え』を許容する態度を生む」としている。

安全委員会 安全に関する事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べる場として事業場ごとに設けられた委員会をいう。この委員会は、①林業、鉱業、建設業等の屋外産業業種と製造業のうち、木材、化学、鉄鋼業などにおいては50人以上、②製造業、通信業、電気・ガス業等（①を除く）においては100人以上、の労働者を使用する場合に設置することが義務づけられている（労働安全衛生法施行令第8条）。その趣旨は、使用者の責任で行なわれる安全管理の計画や実施について労働者の理解と協力を得る一方、その意見を反映させようというものである。

安全衛生委員会 労働安全衛生法により、一定の業種、規模の事業場では、安全委員会、衛生委員会を設置しなければならないとされているが、両者を並行して設置しなければならないときは、1つの機関に統合して設置してもよいとされている。この委員会を安全衛生委員会という（労働安全衛生法第19条）。⇒安全委員会、衛生委員会

安全管理 事業の運営にともなう災害防止のため、経営者の行なう合理的、組織的な一連の施策を指す。この活動を推進するための機構として労働安全衛生法では、一定の事業場に対して総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、作業主任者、統括安全衛生責任者、安

全衛生責任者、産業医などの選任と安全委員会または安全衛生委員会の設置を義務づけている。安全管理は事業場の特殊性と最も弱い部分を強化するような実践体制をつくることが大切であるとされる。

安全管理者 事業場において安全を確保するため、技術的事項を管理するよう事業者が選任した者。林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、通信業、土石採取業などの常時50人以上の労働者を使用する事業場においては資格を有する安全管理者を選任しなければならない（労働安全衛生法第11条）。その責務は、①労働者の危険または健康障害を防止するための措置、②労働者の安全または衛生のための教育実施、③健康診断の実施その他健康管理、④労働災害の原因調査および再発防止等の労働災害防止に必要な業務のうち、技術的事項に関するものとされている。

安全基準 労働者の安全をはかるための基準をいう。通常は、労働者の就業に係る建築物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じんなどの安全設備、あるいは安全な作業遂行について、事業者、労働者等が守らなければならない法令上の基準を指す。具体的には、労働安全衛生規則、ボイラーおよび圧力容器安全規則、クレーン等安全規則、金属鉱山等保安規則、石炭鉱山保安規則、石油鉱山保安規則などに定められている。そのほか、企業や労働災害防止団体が法基準に準拠し、より具体的に定めた自主基準を含めていうこともある。

安全工学 一般的には「災害の発生原因および経過の究明と、その防止に必要な科学および技術に関する系統的な知識体系」と定義されている。この言葉は、安全に関する知識体系のうち、機械、電気、化学、土木などのハードウェア面の工学と受け取られている向きもあるが、それだけでは災害防止は十分ではない。最近では、安全には、種類の分野にまたがる学際的知識が必要であることから、人間、組織、システムおよびそれらの管理といったソフトウェア面を含めて広義のものが安全工学とされている。

あ

安全体操 安全体操の起源は、女工、幼少年工の深夜業が禁止された昭和初期、就業時間外の余暇活用の1つとして企業が始めたところにある。当時は国民の保健体力事情が悪かったので、従業員の体力増強策として企業でも有力視されたものと思われる。現在は、生産技術の変革、職場環境の変化、大型機械、コンピューターなどの登場にともなって腰痛防止、疲労回復、気分転換、体力づくりなどの目的で手軽にできる体操が急速に普及している。その時間、パターンなどは、必ずしも一定していない。

安全の欲求 マズローの欲求階層体系の第2番目に位置する。生理的欲求が十分に満足されると安全の欲求が現われる。危険、脅威、損失から自己を防護しようとする欲求である。

安全保護義務 単に保護義務といった場合、その本来の意義は、使用者がその権利を行使するにあたって労働者の福祉や利益を考慮しなければならぬ義務を指し、きわめて包括的な内容をもつ。一般的には安全災害の分野において、安全保護義務という言葉がよく使われる。安全保護義務とは、労働契約にもとづく現代の労働が労働者の生命、身体、健康を危険にさらす可能性をもつことから、これらの危険を可能な限り除去するための安全教育、安全設備ないし装備を施し、かつ生命、身体、健康等を害された労働者に対しては、救済のために万全の措置を講ずべき使用者の義務を指し、安全配慮義務ともいう。このような義務の存在は多くの学説、判例で認められているが、使用者が負うべき義務の内容はどのようなものか、具体的には明確にされていない。

暗騒音 ある場所において特定の音を対象として考える場合に、対象の音がないときのその場所の騒音を暗騒音という。暗騒音のレベルは、問題となっている機械などの特定の音よりも高い場合もあれば低い場合もある。暗騒音のほうが問題視した特定の機械などの音よりも高ければ、騒音の主因を調査し直すことにより、騒音対策を行なうこ

とになる。

安定賃金 賃金交渉を1年ごとにやって、1年区切りで賃金協定をしていくのではなく、2～3年の賃金協定を行なって経営の中での賃金の動きを安定させていこうとするもの。実施の前提には、労使関係の安定が必要である。これが可能になると、企業は経営計画の策定などに大変役立つことになるが、現実には、経済成長率や物価上昇率が年々変動するので、その採用には労使とも二の足を踏む場合が多く、昭和34年以降、日経連の主張もあるが、企業における実施例はきわめて少ない。

安定賃金の型 大別して、①2年以上にわたって賃金上昇率や額（あるいは賃金表）を決めてしまうものと、②業績リンクで成果配分のルールだけを決めて、ボーナスを含む賃金総額への配分のみを決めるものの2種がある。いずれも、状況の変化によっては、協定期間中でも再交渉を認める形になっているのが普通。アメリカなどで3年間の協定が行なわれるのは、賃金の物価スライド条項があるから可能という見方が多い。

アンビバレンス (ambivalence) アンビバレンスとは、個人がある1つの対象に、同時に抱く正反対の感情。管理者やリーダーに対する感情には往々にして愛情と憎悪の両面を含んでいることが多い。

い

育児休業制度 出産後の女子従業員が育児のため、産後の休業期間に引き続いて休業することを認める制度。勤労婦人福祉法では、育児に関する便宜の供与として「必要に応じ、育児休業を実施することに努めること」が規定されているが、制度として取り入れている企業は少ない。実施例をみると、休業期間は最低6カ月から最高3年までと幅があるものの、休業中の賃金や一時金は支給していない場合が大部

い

分となっている。

育児時間 生児を保育している女子労働者が授乳その他の世話をするため、一般の休憩時間とは別に与えられるもの。労働基準法第66条では、生後1年未満の生児を育てる女子は、休憩時間とは別に、1日2回各30分以上の育児時間を使用者に請求することができ、使用者はこの時間中その女子を使用してはならないと定めている。

意思決定の理論 アメリカの経営学者バーナードやサイモンによって発展された近代組織論において、管理の中心は意思決定の過程とみなし、すべての経営者や管理者は意思決定者とみなすとした理論。F. W. テーラーの科学的管理法の反動として、1920～30年から注目されてきた人間関係論では人間の心理的側面に対する考えが台頭し、モラルの高さによって生産性が大きく左右されることがいわれてきた。これによって、経営学の方法論の中にはじめて人間の意思決定の側面が取り上げられるようになった。サイモンによれば、①経済的、技術的、社会的環境を分析し景気を探求する情報活動、②問題解決のため①によって企画、立案すること、③②の案の中から1つを選択するという活動を意思決定の重要な過程としている。

移籍出向⇒転籍

遺族・遺児育英年金制度 この制度は、在職中に死亡した従業員の遺族の生活安定をはかるために、妻・子女等に対して一定期間、生活補償もしくは育英資金の援助を行なうものであり、近年、福利厚生的重要分野として大企業を中心に広まっている。各企業における現行の制度は、①従業員死亡後の遺族の生活そのものを援助する「生活費型」、②遺族である子女が小学校から高校卒業、あるいは大学卒業までの期間育英資金として援助する「育英資金型」、③①②を重ねた「生活費プラス育英資金型」に分類することもできる。

遺族年金 年金加入者または受給権者の死亡により、その遺族の将来にわたる生活を保障するため支給される保険給付（年金）のこと

で、国民年金以外の公的年金と企業による私的年金とがある。公的年金のうち、厚生年金保険では、基本年金額の50%と加給年金額が妻と子に支給される。企業による（私的）遺族年金の支給額は、その年金の設計によっており一定していない。

委託募集 労働者を雇用しようとする者が、自分が雇っている者以外の者に委託して労働者を募集することをいう。委託募集は直接募集と異なり、そこに第三者が介在することになるため、職業安定法により厳重な規制が加えられている。たとえば、委託募集は募集区域が通勤圏内であると否にかかわらず、すべて労働大臣（職業安定法規則第29条第1項の規定により職業安定局長）の許可を受けなければならないし、また募集主が募集従事者に報償金を支払う場合も労働大臣の許可を受けなければならない。⇒労働者の募集

一時解雇（制度） 再雇用を前提として、使用者が会社都合で労働者を一時的に解雇すること。景気変動、企業合併、工場閉鎖などの場合、労働組合との協定を結んで実施されることが多い。アメリカでは、レイオフと呼ばれる一時解雇制度が一般化している。これは労働者に雇用の優先順位（先任権という）をつけ、再雇用の場合にはその順位にもとづいて行なうという制度である。

一時停休制 景気変動や業績悪化などの理由で企業が操業の短縮を行なう場合、労働者を企業在籍のまま一時期休業させる制度をいう。労働基準法第26条では、このような使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、休業期間中労働者に、平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならないと定めている。

一時金 毎月決まって支払われる給与以外に、おおむね年2回、慣行的に支払われる臨時的給与の総称。賞与、ボーナス、期末手当などさまざまな名称で呼ばれている。支給時期は夏季と年末に集中しているが、決算期に決算手当、あるいは成果配分の一時金をその都度支払うところもある。⇒賞与

い

1 次考課、2 次考課（人事考課の）⇒複数評定制

一部スト⇒部分スト

一律賃上げ部分 賃上げの中で、定率または定額で、だれでも同様に受けられる部分をいう。定率の場合は定率部分と呼ばれ、一律に1%とか2%とか昇給する部分で、これを行なっても賃金格差の比率は変わらない。定額の場合は一律定額分と呼ばれ、一律2,000円とか3,000円とか昇給する部分で、比率からいうと、下に厚く、上に薄い配分となる。⇒定率分、一律定額分

一律定額分 通常、昇給についていわれる言葉で、昇給原資中で、各人に定額（2,000円とか3,000円といった形で）で配分される部分をいう。この部分が多くなると、賃金カーブは平行に近い形で上方に移動し、年齢階層別の格差の比率は小さくなり、賃金の平準化が進む。そのために労働組合では賃上げの際、この部分をふやすように要求することが多かったが、インフレの沈静、能力主義の考え方の普及で最近では定額部分は少なくなる傾向にある。

一律プラス・アルファ方式 賃上げ要求に際し、一律一定額を最低基準とし、それに、各企業の状況に応じてプラス・アルファの賃上げを獲得しようとする方式で、昭和28～29年ごろから総評が打ち出した賃金要求方式。一律部分で労組の連帯を助長し、プラス・アルファ部分でできるだけ積み増すという攻防両様の戦術。

1 週48時間制 労働基準法第32条では、1 週間について48時間を超えて労働させてはならないと定めているが、週休制をとっている通常の場合、1 日8時間の制限から生ずる当然の結果ともいえる。しかしながら、労働基準法第35条にいう4 週4 日休日制をとる場合には、1 日の労働時間が8 時間以下であっても1 週48時間を超える場合があり、この意味で規定は法的意味をもつことになる。

一斉休憩の原則 労働者に対する休憩の与え方についての原則。労働基準法第34条は休憩時間を真に実効あるものとするためこの原則を定めている。例外的に、業務の性質上一斉休憩が取りにくいもので所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合（労働基準法第35条）や、公衆の便宜を考慮して、運輸、物品販売、金融保険、郵便、電信電話などの事業では適用が除外されている（同法第40条）。

一般合同組合⇒合同労働組合

一般的拘束力 労働協約の当事者以外にもその規範的部分（労働者の労働条件その他の待遇の基準を定めた部分）の効力を拡張して適用しうる効力のこと。労働協約は本来、当事者間にその効力を及ぼすものであるが、労働関係の統一化という見地から労働組合法は事業場単位および地域単位で拡張適用を認める2つの例外を設けている。事業場単位の一般的拘束力（労働組合法第17条）は、結果的に同一事業所内の非組合員の労働者の保護にもなっている。地域単位の一般的拘束力（同法第18条）は、一定地域内での労働条件平準化をねらいとしている。

イベント(event) できごと、事件という意味である。従来の一の人の立案準備による慰安行事的発想から全従業員、さらには家族・社会ぐるみで「参画・創造・共感」を柱に「手づくり」で展開する新しい集団活動の動きを総称してイベントという。

異率出来高給制 F. W. テーラーが、彼の提唱した科学的管理法の中で推奨している出来高給の方式で、差別出来高給制ともいう。科学的管理法の中では、労働者が、課業を行なう際の標準的能率を動作研究、時間研究などによって定めるが、その標準に達した者には、率の高い出来高給を適用し、達しない者には低い率の出来高給を適用するという方式で能率を高めようとしたもの。

インシデント・プロセス(incident process) ケース・メソッドの変化したもので、ケース・メソッドが洞察力や判断力の向上をねらい

い

としているのに対し、インシデント・プロセスは「処理能力の向上」をねらいにしている。その進め方は、実際の事例を示し、この事例を5段階——①インシデント（できごと）を読む、②事実の収集、③解決すべき問題を決める、④意思決定と理由づけ、⑤反省会——を通して状況を把握する点に特徴があり、参加者は自分自身がその事態を解決する当事者という意識を強める。ただし、訓練に適した実際の事例が得にくいという問題点がある。

インセンティブ (incentive) 個人をある行動に向かって動機づけるためには、個人がその行動をとることによって自分の欲求を満たす目的物を手に入れることができないなければならない。個人の欲求を満たすこうした刺激となるものをインセンティブという。企業におけるインセンティブとしては、昇給、昇進の見通し、職務の安定性、作業条件、作業環境の改善、対人関係の改善などがある。

インターナショナル (The Internationals) 広義では、労働者および社会主義者の国際的組織を総称するが、狭義では、つぎのような各インターナショナルを指している。第1インターナショナルの正式名称は国際労働者協会。この組織は労働者階級の最初の国際組織で、1864年ロンドンで結成された。第2インターナショナルはエンゲルス の提唱により1889年パリで創立された。第3インターナショナルの正式名称は「共産主義インターナショナル」略称コミンテルンで1919年レーニンの主唱によりモスクワで結成。

インデクセーション (indexation) 本来は、指数 (index) に連動させることだが、賃金の場合は、通常、賃金上昇を物価（通常消費者物価）指数に連動させて行なう方式のことをいう。年金の場合も、物価水準に応じて、年金額を改定していけばインデクセーション。この方式を行なうと、物価上昇が自動的に賃金上昇にはね返ることになり、物価と賃金の悪循環を起こしてインフレを加速させ、経済成長にマイナスの影響を与えるとみられている。⇒物価スライド賃金

イン・トレイ・ケース (in-tray case) 参加者がある職場の管理職になったという想定で、未決箱に入っている書類を検討し、所定の時間内に処理させるというケース・メソッドの一変形。その特色は、時間的制約がある中で課された意思決定をいかに的確になしうるかにその重点がおかれている。その意味では、問題把握能力と問題解決能力の向上を目的とした訓練であり、管理者の意思決定能力の評価や開発に効果があるので、ヒューマン・アセスメントの訓練の1つとして取り上げられることが多い。イン・バスケット法ともいわれる。

イン・トレイ・ゲーム (in-tray game) ⇒ イン・トレイ・ケース

イン・バスケット・ゲーム (in-basket game) ⇒ イン・トレイ・ケース

イン・バスケット・メソッド (in-basket method) ⇒ イン・トレイ・ケース

インフォーマル組織 職場内で、個人的な接触や相互作用によって自然発生的にできる小集団。フォーマル組織が、共通目的を達成するために意識的に調整された人間活動の相互作用の体系であるのに対し、インフォーマル組織には共通の目的も明確な構造関係もない。しかし、日常の相互作用によって共通の態度、慣習、理解、価値が生み出され、やがてそれが個人の行動の規範となる。個人は集団への帰属感や安定感を満たすためにインフォーマルな規範に従って行動するようになる。ホーソン実験では、このようなインフォーマル組織と生産性の関係が明らかにされ、人間関係論展開の基礎となった。⇒ホーソン実験

インベントリー法 (目録法) 人事考課の方法の1つ。調査項目にある程度の予想をもち、当てはまるかもしれないと思われる事項を列挙しておいて、この列挙した項目に調べあげたことを照らし合わせてチェックしていく方法である。この代表的なものとして、具体的な行

動特徴をもとにして評価していくプロブスト法，行動結果が経営上望ましいものであったか否かをチェックしていくオッドウェイ式考課法，等がある。

う

ウェイジとサラリー (wage & salary) 日本語では，どちらも賃金，給料，給与などと共通に訳されているが，これは，日本には，ウェイジとサラリーといった区別がなく，したがって言葉もないためで，欧米ではウェイジはブルーカラーの賃金で通常は時間給か出来高給，サラリーはホワイトカラーの賃金で週給か月給というように，2つはまったく違ったものである。

請負契約 甲が乙に対して一定の仕事を完成することを約し，乙はその仕事の結果に対して報酬を与えることを約するという形の契約をいう。請負契約は仕事の完成が目的であり，この点，労務の提供を目的とする雇用契約と異なる。しかし，請負契約であっても注文者と請負人との間に使用従属関係がある場合には，労働契約として把握され，労働基準法その他の労働法規の規制を受ける。また，偽装的な請負契約のもとに労働者供給の事業が行なわれるのを防ぐため，職業安定法施行規則第4条に請負契約として認められるべき具体的基準が規定されている。

請負賃金 労働者がまとまったある量の仕事を，一定の賃金によって請け負うことを雇い主と契約するという形の賃金支払方式。通常の賃金は，月とか日，あるいは時間などで決めて支払われるが，これでは，能率が悪くても賃金はもらえるということになりかねない。請負賃金にすれば，常時監督などをしなくても，仕事は能率よく進むという利点があるが，仕事の内容によって活用しうる範囲は限られてくるのが普通。請負給ともいう。

打ち切り補償 労働者が業務上負傷したり疾病にかかった場合など