

第1部 製造請負事業優良適正事業者認定制度の設計事業

第1章 認定制度（案）の概要

1. 認定制度の目的

「製造請負事業 優良適正事業者認定制度」（以下、「認定制度」）は、請負事業に関わる法令を遵守している請負事業者のうち、雇用管理の改善と請負体制の充実化を実現している事業者を、優良かつ適正な請負事業を行っている事業者として認定する制度である。

認定制度は、「請負ガイドライン」に即した適正な製造請負事業を運営していくうえで、発注者の事業所または工場、あるいは、製造請負事業者の自社工場内における業務遂行にあたって必要とされる事業体制やルール等を定め、所定の審査方法・審査基準によって、その基準を満たしている事業者かどうかを判断し、適正かつ優良と判断された請負事業者を、「優良適正事業者」として認定するものである。

認定制度を創設する目的は、優良・適正な請負事業者を認定し、公表することによって、

(1)製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進

(2)製造請負業界の市場競争の健全化

を実現し、労働者の福祉の向上、および発注者（製造事業者）の製造業務の長期的な質的改善につなげることである。

(1)製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進

認定制度は、認定を希望する請負事業者を、認定の可否という形で単に選別することを目指すものではない。製造請負事業改善推進協議会では、製造請負事業の適正化と雇用管理改善を実現に資するため、前々年度および前年度において、モデル事業の実施と事例収集を行ってきた。しかし、請負事業の適正化と雇用管理改善を推進していくためには、各請負事業者が、それに向けた何らかの目標を持ち、その目標に向かって切磋琢磨し、さらに、業界団体等を通じて業界全体でその目標達成を支援していくことが必要である。

そのため認定制度では、製造業務請負の適正化と雇用管理改善の目標水準としての審査基準を設定し、請負事業者にとっての目標を設定するとともに、認定のプロセスにおいても、優良適正事業者としての認定基準に達しない事業者に対し、認定のために必要な改善点を通知し、一定期間内に改善されれば認定するという過程を設けることを予定している。また、認定基準に達している事業者に対しても、より優良・適正な請負事業を推進するために求められる改善事項を指摘することを想定している。さらに、認定機関は業界団体（社団法人日本生産技能労務協会）と別に設け、業界団体は認定取得のための支援活動を担う

という役割分担を行うことを検討している。

このように、認定制度は、単に認定の可否を決定することにとどまる制度ではなく、製造請負事業の適正化と雇用管理改善に向けた、各事業者の取り組みを支援することを意図した制度としての制度案を設計した。そのため、審査結果に基づく優良・適正な請負推進に向けた審査機関からのフィードバックを審査プロセスの中にも含めている。また、本年度は審査項目や審査方法を中心的に検討したが、今後の課題として、認定取得すなわち優良・適正な請負の実現を支援するための周縁的な体制の整備も検討していく予定である。

(2)製造請負業界の市場競争の健全化

請負・派遣事業者にとって、製造業務の業務請負は、同業務への労働者派遣に比べ、多くのコストがかかる事業である。たとえば、業務請負では、労働者派遣と異なり、請負事業者が労働者に対する指揮命令を行わなければならない。そのため、製造工程の作業に従事する労働者のほかに、労務管理や業務管理を行う従業員を請負現場に配置しなければならない。その分、労働者派遣よりも多くの人件費を必要とする。また、業務請負の場合、業務に要する設備は、事業者自らが保有する必要がある。発注者の設備を使用する場合は、相応の賃借料を支払わなければならない。このように、法的に適正な形で行う業務請負は、労働者派遣に比べてコストのかかる事業であり、労働者派遣よりも高額のサービス価格を設定しなければ、事業者は採算性を確保できない。

一方、実質的に労働者派遣の形で事業を行っているにもかかわらず、契約上は業務請負としている、いわゆる「偽装請負」の場合、事業にかかるコストを労働者派遣と同等の水準に抑え、サービス価格を低い水準に設定することが（違法行為ではあるものの）可能である。このような偽装請負が発覚せずに放置されている場合、製造業務請負の市場では、不適正なダンピングが行われるおそれがある。また、このような不健全なダンピング的競争が行われた結果、偽装請負を行っている事業者が価格競争力を有してしまい、適正かつ優良な請負事業を展開している事業者が競争に敗れ、市場から駆逐されてしまう可能性がある。このような不健全な競争を放置することは、わが国の経済社会にとって、経済的厚生および倫理的な面で負の効果をもたらすと考えられる。

また、法令で定められている水準にとどまらず、安全衛生、従業員の雇用継続、能力開発、処遇改善といった、雇用管理の改善に関わる施策を充実化し、推進することは、労働者にとっての厚生を高めるとともに、長期的には、発注者である製造事業者のものづくりの質的改善に寄与すると考えられる。しかし、これらの雇用管理改善の施策も、実施するためにはコストがかかるものである。よって、こうした雇用管理改善に取り組んでいない請負事業者が価格競争において優位に立ち、雇用管理の改善を推進している請負事業者が市場でのシェアを下げ、さらには退出に追い込まれる可能性もある。このような状況に陥ることが、市場競争における社会的公正、企業の社会的責任、そして労働者保護の観点から望ましくないことであることは言うまでもない。

国境を越えたコスト競争と、昨今の厳しい経済情勢を背景に、発注者は、製造請負事業者に対して低価格でのサービス提供を求めることが多い。こうした状況では、法的に不適正な形で偽装請負を行う事業者、あるいは劣悪な雇用管理状況のまま業務請負を行う事業者といった、いわゆる「悪質業者」が価格競争力を有し、適正かつ優良な請負事業者の利益を押し下げ、さらには経営破綻に追い込んでしまうおそれすらある。

偽装請負という違法行為を行う事業者を放置しておくことが、許容されるべきことではないのは当然である。また、劣悪な雇用管理を行う請負事業所が増加していくことは、製造請負の現場で働く労働者の経済的厚生にとって損失であり、雇用不安、低賃金、労災の頻発といった労働問題を増幅させるのみならず、請負労働者の技能不足や離職率の高さに起因する生産性の低下といった形で、製造請負サービスの利用者である発注者の競争力を引き下げる可能性もある。

認定制度が優良適正事業者として認定する事業者は、発注者にとっては、コンプライアンスリスクや生産性リスクの低い事業者でもある。それゆえ、認定制度の創設により、優良・適正な事業者の市場での認知度を高め、発注者が、本認定の取得を取引先の選別基準として用いるようになるという、市場競争の健全化が期待される。

また、認定制度の審査基準を公開し、認定の取得に向けた各事業者の努力を支援する仕組みを併せて導入することにより、請負ガイドラインに即した製造業務請負の展開を普及させる効果も期待される。

2. 認定制度の考え方

認定制度は、以下の考え方に基づいて設計した。

(1) 審査項目・審査基準は請負ガイドラインに沿った準拠したものとする

本制度の目的は、請負ガイドラインに沿った業務請負の適正化と雇用管理の改善を実現することにある。よって、審査基準および審査項目は請負ガイドラインで定める内容・水準に基づいて設定した。

(2) 申請企業が法令を遵守していることを前提とした審査とする

本制度の目的は遵法業者と違法業者を選別することではないので、認定を申請する事業者が法令を遵守して事業を展開していることを前提として審査を行う。ただし、請負ガイドラインで定めている法令遵守の項目については、製造業務請負の適正化を推進するうえで大きな課題であることから、本制度においても審査の対象とする。

(3)認定制度と法令との関係

本制度は請負ガイドラインに準拠しているため、審査項目は、労働関係法令や告示 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を定める告示 昭和61年労働省告示 37号）の定めよりも、（特に雇用管理の改善の部分に関して）幅広い範囲にわたっている。ただし、法令の遵守状況そのものを審査する制度ではないため、本制度による認定は、当該事業者があらゆる法令を遵守していることを保障するものではない。

(4)業務請負の適正化および雇用管理の改善を推進する能力を有する事業者を認定する

本制度は、すべての請負事業所で認定基準を満たした業務請負を展開しているか否かを判断するものではなく、ガイドラインに即した製造業務請負を実施しうる能力を有する事業者であるか否かを審査するものである。その判断は、各申請事業者につき、サンプリングした複数の請負事業所の状況を審査することによって行う。

(5) 事業規模、財務体力等に関わらず取得可能な認定制度とする。

人事制度や能力開発制度など、雇用管理の改善に関わる施策の展開においては、事業規模が大きく、高い財務体力を有する事業者が有利であると思われる。よって本制度の審査基準は、大規模事業者のみを優遇するものとならないよう、審査においては、事業規模に応じた諸施策の設計と運用がなされているかどうかを判断するものとする。ただし本制度では、事業の継続が可能であると認められる程度の財務体質であることを審査基準の一つとする。

3. 認定制度（案）の概要

本年度の事業では、以上の目的に基づいて、認定制度の案を作成した。以下では、認定制度案の概要を述べるが、以下で述べるのは本年度事業の完了時点における認定制度の「案」であり、制度として確定したものではないことに留意されたい。

(1)認定の対象と方法

①認定の対象と単位

認定対象は、製造請負事業者である。ここでいう製造請負事業とは、物の製造業務を請負業務とし、発注者の事業所内で請負業務に従事する事業所内請負事業を意味する。

認定の単位は事業者単位（企業単位）とした。実際には、同じ請負事業者であっても、適正かつ優良な業務請負が行われているかどうかは、個々の請負事業所によって異なることが多い。そのため、事業者単位（会社単位）ではなく事業所単位での認定とすることも

考えられたが、以下の 2つの理由により、事業者単位の認定とすることにした。

第一に、需要の変動に対応するための策として活用されるという性質上、請負事業所は頻繁な改廃が行われる傾向にある。そのため、請負事業所単位で認定をしても、認定後まもなく事業所が廃止になることによって、認定が実効性を持たない不安定なものになる事例が少なからず生じるおそれがある。よって、個々の事業所での運用状況を審査して、優良・適正な業務請負を実施している事業所かどうかを判断するよりも、本社および代表的事業所の状況を審査し、適正・優良な請負事業を展開できる事業者であるかどうかを判断する事業者単位での認定のほうが望ましいと考え、認定単位は事業者単位とした。

第二に、審査の負荷が課題になることである。大手の請負事業者の場合、請負事業所は 100 箇所以上に及び、かつ全国に点在していることも多い。いわゆる「中堅」と位置づけられる事業者であっても、請負事業所は数十箇所に及ぶ。現在の審査運営体制、確保が見込まれる審査員の人員規模から考えて、事業所単位の認定は実施・運営が困難であり、当面は、事業者単位での認定とすることが現実的であると判断された。

ただし、同一事業者であっても、製造業務請負の状況は事業所ごとに大きく異なる場合が少なくないことから、事業所単位での認定にも合理性がある。そのため、認定の単位は、継続的な検討事項とする。

②審査基準

遵法経営していることを前提に、「経営方針」、「ものづくり力」、「ひとづくり力」、「労働者保護」の 4つの要素ごとに審査項目を設定した。これらの 4要素は、請負ガイドラインの内容に準拠したものである。審査基準の考え方および具体的な内容については後述する。

③審査方法

審査は、書類審査（一次審査）と現地審査（二次審査）、および最終審査で構成する。書類審査は、現地審査の対象となる事業者を選別するための、提出書類による審査である

現地審査は、審査員が事業者を訪問して行う審査であり、本社を訪問して行う本社審査と、サンプリングしたいくつかの請負事業所を訪問して行う事業所審査で構成される。

最終審査は、二次審査の審査結果に基づき、審査会での審議により行うものである。

各審査における具体的な審査方法については後述する。

④認定の有効期間

認定の有効期間は、認定を取得した日から 3年間とする。有効期間が満了した事業者に対しては、認定の更新審査を行う。更新審査では、新規の認定時の審査の一部を簡略化した方法を適用することも検討している。

⑤制度管理

認定制度の管理・運営は、当面は製造請負事業改善推進協議会にて行う。ただし、当協議会は本事業の終了とともに解散となるため、本事業の終了後は、認定制度の新たな運営機関を定める必要がある。

認定制度の運営機関は、認定制度の実施事務局を兼ねる形が想定されているが、認定トライアルの段階では、社団法人日本生産技能労務協会を実施事務局として指定した。

また、運営機関とは別に、認定のための審査を行うために、審査員を雇用もしくは業務委託の形で確保して審査機関・審査委員会を構成し、審査実務を行う。

⑥申請要件

認定制度は、一事業者としての法令遵守の状況、および製造請負事業における法令遵守の状況を審査することを主たる目的とするものではなく、法令の趣旨に沿った制度の運用、および雇用管理の改善、製造請負サービスの質的改善の実施能力および実施状況の審査を主たる目的としている。そのため、受審事業者（認定の審査を受ける事業者）が法令を遵守しているか否かを逐一審査するのではなく、認定対象事業者が、法令を遵守していることを前提として、認定制度が本来求めている基準に関して審査することを想定している。

そのため、認定対象事業者が、すべての法令遵守をしている事実を確認することはできないが、以下の4つを申請要件（申請のための最低要件たる確認事項）として定めている。

- 1) 法令を遵守していること。
- 2) 請負業務を適切に遂行するに足りる能力を有するものであること。
- 3) 過去3年間において、製造請負事業に関するもの如何を問わず、業務改善命令及び事業停止命令を受けていないこと。
- 4) 労働災害に関する隠蔽行為を行っていないこと。

この4項目を充足していない事業者は、認定の対象から除外するものとする。

(2)審査プロセスの概要

認定審査は、図1-1に示したように、①申請書類の提出、②書類審査、③現地審査、④指摘事項等の通知、⑤改善報告書の提出、⑥最終審査、⑦運営機関による公表、というプロセスで行う。

①申請書類の提出

受審事業者が、制度の運営機関（トライアルにおいては事務局である社団法人日本生産技能労務協会）に対し、指定された申請書類を提出する。このとき受審事業者は、所定の審査料を運営機関に対して支払う。

②書類審査

運営機関において、提出された申請書類の審査を行う。この段階では、申請書類に不備がないかどうかを確認するとともに、先に述べた4つの申請要件の充足状況を確認を行う。この書類審査がいわゆる一次審査に該当する。

③現地審査

運営機関から委託をされた審査機関が選定した審査員が、受審事業者の本社および請負事業所数箇所を訪問し、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の4領域で構成される審査基準に基づいて審査を行う。現地審査は、書類審査（一次審査）と最終審査の間の二次審査として位置づけられるものである。

④指摘事項等の通知

現地審査の実施から1～2週間後を目処に、現地審査の結果を運営機関が受審事業者に通知する。審査結果は、「総評」「指摘事項」「継続的改善事項」で構成する。

1)総評：認定の可否を含め、受審事業者に対する審査結果を総括的に述べるもの

- ・総評において、認定について「可」「条件つきで可」「不可」の結果が通知される

2)指摘事項：認定の基準を満たすために対応が必要な項目を具体的に指摘したもの

- ・現地審査の結果、現時点（現地審査の時点）では認定基準を満たしていないが、「条件つきで可」とされた事業者に対して通知する
- ・「指摘事項」が通知されたことは、認定が不可であることの確定を意味するものではなく、指摘内容に基づいた改善を行い、「改善報告書」として運営機関に提出すれば、その項目について再審査が受けられる。

3)継続的改善事項：認定基準を満たしてはいるが、より望ましい形での製造業務請負を実施していくために、認定の更新までの間に改善が求められる項目を指摘したもの

- ・認定のために改善を行うことは必要とされていないが、受審事業者の自発的な努力によって、可能な限り早期に改善が求められる。
- ・認定の更新時の審査では、前回の認定（更新含む）において指摘された継続的改善事項に関する対応結果の報告が求められる。

⑤改善報告書の提出

「条件つきで可」との審査を受けた事業者（「指摘事項」を通知された受審事業者）は、指摘事項への対応結果をまとめ、関連書類を添付して「改善報告書」とし、運営機関に提出する。改善報告書の提出は、指摘事項等の通知を受けてから速やかに行うものとする。

改善報告書に基づいて、現地審査を行った審査員が再審査を行い、十分な改善がなされたと認められれば、次の最終審査に移行する。

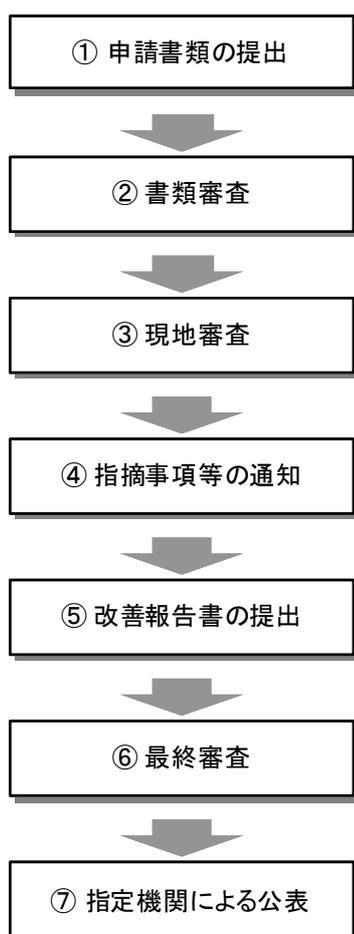
⑥最終審査

現地審査、再審査を通過した事業者について、第三者審査機関による最終審査を行う。第三者審査機関の審査員は、製造請負に精通した専門家（製造請負業界出身者、製造業出身者、労働組合、弁護士、社会保険労務士など）で構成することを想定している。なお、最終審査員と審査員（書類審査・現地審査を担当する審査員）との兼任は認めないものとする。

⑦運営機関による公表

最終審査の結果、認定を付与することが決定した事業者に対しては、運営機関より認定証を付与し、運営機関のウェブサイトにて事業者名（企業名）を公表する。

図 1 - 1 審査プロセスの概要



(3)審査基準

①書類審査における審査基準の考え方

書類審査では、「申請事業者と申請要件との適合性」「申請事業者における重大な法令違反の有無」という2つの観点で審査を行う。

具体的には、「申請書類に虚偽がないこと」「業務改善命令もしくは事業停止命令を過去3年間受けていないこと」「財務状況が著しく悪くないこと」の3点を満たした申請事業者を、現地審査のプロセスへと進める。

申請書類として提出を求める書類の内容については、素案は作成済みであるものの、継続して検討する予定である(現段階で想定している申請書類の一式は第2章を参照のこと)。

②現地審査における審査基準の考え方

現地審査は、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」という4つの要素に基づいて行う。

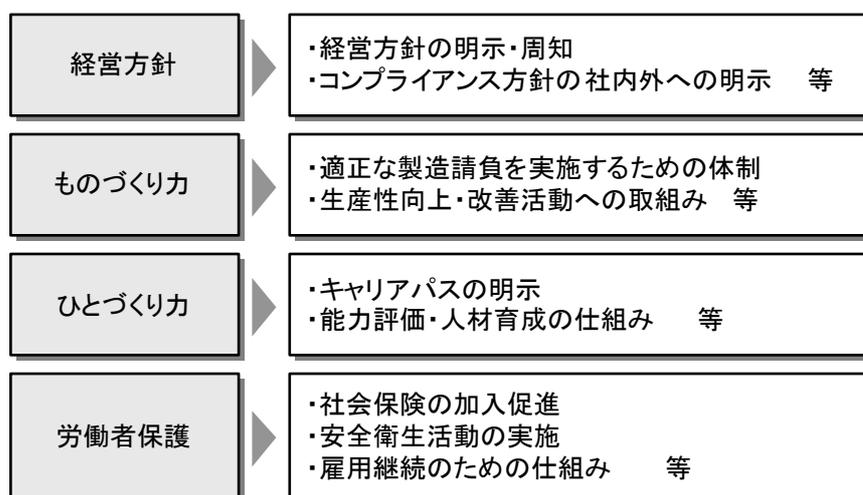
「経営方針」は、請負事業者として法的に適正な請負や雇用管理の改善を推進していくにあたっての全体方針であり、請負事業の展開において根幹となるものと位置づけられる。経営方針が、認定制度が想定する望ましい請負の実現と整合しており、かつ、当該事業者の請負に関する諸施策やその運用状況が、経営方針と適合した状態で運用されているという、経営方針の適切性と浸透度を求めるものである。

「ものづくり力」は、独立した「ものづくり組織」として適格な体制を整備し、主体的なものづくりを行えているかどうかを審査するものである。業務請負では、業務の遂行における請負事業者の独立性が法的に求められていることから、工程管理、指揮命令や作業計画などを、請負事業者が主体となって行う必要がある。また、質の高いものづくりサービスを提供し、ものづくりサービス企業として高い付加価値を生み出していくためには、請負事業者には、生産性の向上や改善活動も主体的に行っていくことが求められる。さらに、これらの「ものづくり」の体制が整備された業務請負を展開していくためには、請負事業者の各事業所が個別に取り組むだけでは、ノウハウや要員の面で不十分であることも多い。よって、請負の推進を支援する専門部署あるいは専任担当者を社内に設置し、請負推進のためのノウハウの蓄積・共有は全社的な展開のための活動を積極的に行っていくことも求められる。

「ひとづくり力」は、「ものづくり」の担い手である人材の育成にかかわるものであり、「ものづくり力」を支える力として審査要素の1つとしている。請負事業者が十分な「ものづくり力」を発揮していくためには、従業員を製造業務の個々の作業に習熟させるだけでなく、工程管理、安全衛生管理、教育訓練、モチベーション管理、生産性向上、改善活動などを担える人材の育成が必要である。そのためには、現場でのOJT、研修制度、人事評価などの能力開発施策や、能力開発目標としても機能するキャリアパスを設定・明示す

ることなどが請負事業者に求められる。また、多くの請負現場では、従業員（請負労働者）の定着化が課題となってきた。請負労働者の離職率が高い職場では、技能水準の低さによる生産性の低下に加え、新人教育、入職・退職管理の負担の増大、募集・採用費の高騰などの問題を抱えてきた。一般的に、人材を定着化させるためには個々人のモチベーションを向上させることが必要となるが、成長の実感や能力開発目標の存在は、モチベーションを高める要因となりうる。よって、能力開発の推進やキャリアパスの設定・明示は、従業員のモチベーションを向上させ、定着化を促進し、各請負職場におけるものづくりサービスの質的向上につながるものと考えられる。

図 1 - 2 4つの審査要素



「労働者保護」は、雇用主として当然に要求される法的義務に加え、社会的責任として要求される労働者保護も含むものであり、法令遵守と社会的責任の遂行を実現し、社会に貢献できる企業としての基盤を有しているか否かを審査するものである。認定制度は、法令遵守の状況そのものを審査するのではなく、法令の遵守を前提としたうえで、請負体制の充実化と雇用管理の改善を実行できる事業者であることを認定することを意図したものである。しかし、製造請負業界の実態として、社会保険の加入対象者を未加入の状態に置いたり、安全衛生管理体制を不十分な状態のまま放置するなど、法的義務を果たさない事業者が少なからず存在している。これらのことは、労働者の生活の安定と安全を脅かすものであるとともに、法的義務を果たさないことによって可能となる低コスト化を利用したダンピング的競争の発生など、不公正な競争状態をもたらす要因にもなる。それゆえ、製

造請負業界の健全化という認定制度の趣旨に照らして、社会保険加入や安全衛生管理体制の確立、適切な雇用契約など、雇用主としての法的義務を遂行状況も審査基準に加えることにした。さらに、社会的責任として求めるものとして、請負契約の満了や中途解約時にも従業員の雇用を可能な限り維持するための施策や、従業員のメンタルヘルス、安全衛生などの(法的に求められている以上の)充実化のための取り組みなども審査の対象とした。

③各審査要素の観点

以上の考え方に基づいた、各審査要素の審査観点および審査内容の具体例は下記のとおりである。

1)経営方針

【審査観点】

- ・コンプライアンス方針が社内外に明示されていること
- ・ものづくり、ひとづくり、安全衛生等に関わる方針が明示されていること

【審査内容の具体例】

- ・経営方針等の周知体制・周知状況（ウェブサイトへの掲載や掲示、社内報その他の媒体による発信等）
- ・情報セキュリティの社内体制の確立状況

2)ものづくり力

【審査観点】

- ・適正な製造請負を実施するために必要な施策が実行されていること

【審査内容の具体例】

- ・ものづくり力向上のための専門組織の存在
- ・メーカーとの生産会議等を定期的実施している例
- ・ガイドラインで定める工程管理等責任者の配置例
- ・労働生産性向上への取り組み、改善活動の取り組みの有無・状況

3)ひとづくり力

【審査観点】

- ・製造請負を実施するために必要な人材育成をする仕組みを有し、実行していること

【審査内容の具体例】

- ・能力評価基準やキャリアパスの明示と評価をしている例
- ・雇用管理体制及び改善の取り組み状況
- ・ガイドラインで定める事業所管理責任者の配置例
- ・職業訓練の実態、必要な技能資格の奨励の状況

4)労働者保護

【審査観点】

- ・ 社会保険の加入促進がなされていること
- ・ 雇用リスクや苦情等に関するリスク管理体制が整備され、的確に運用されていること
- ・ 安全衛生活動が十分に実施されていること

【審査内容の具体例】

- ・ 社会保険の適切加入
- ・ 適切な雇用契約の締結
- ・ 内部通報者制度や社員からの相談窓口の設置と運用状況
- ・ 安全衛生管理体制（組織、規定、記録）
- ・ トラブル、労災発生時の対応の仕組み・対応状況

(3)審査の全体像

以上で概説した審査プロセスと審査基準に基づき、審査の全体像の概略を図1-3に示した。

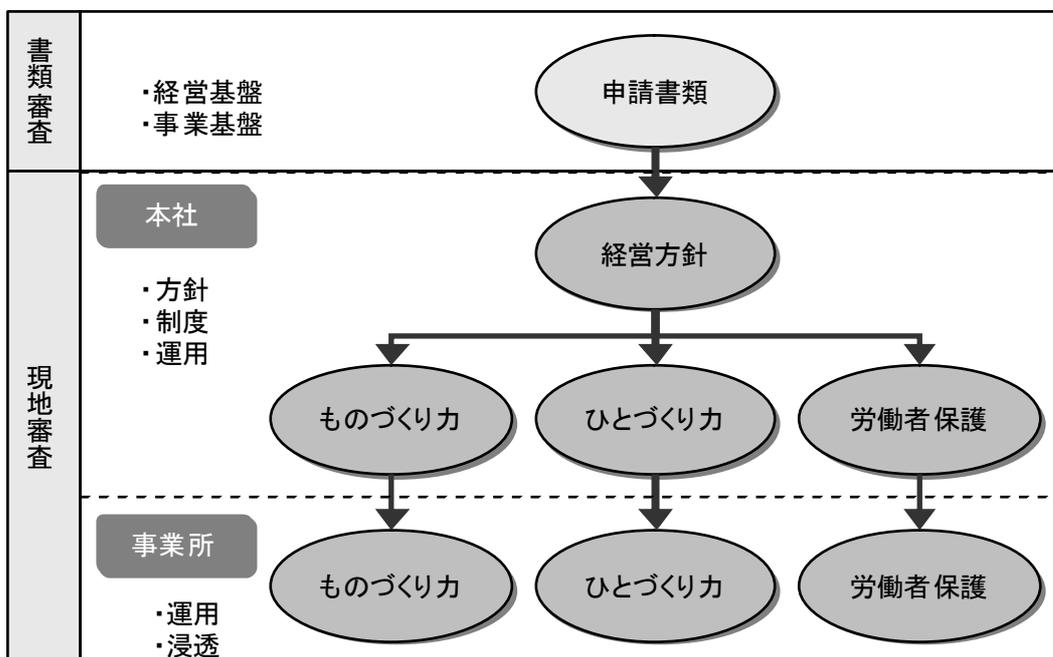
書類審査は、申請書類に基づき、受審事業者の経営基盤、製造請負の事業基盤と、申請要件の充足状況を見るものであり、現地審査の対象として適格な事業者であるかどうかを判断するものである。

現地審査は、書類審査において生じた疑義の確認、および審査基準に沿った体制が整備され、実際の請負事業所（現場）において適切な運用がなされているか等について確認するために行うものである。それゆえ現地審査では、認定に適した事業者であるかどうかを具体的な資料・事実に基づいて判断するため、経営者および審査事項に関わる業務の担当者(当該事項の担当部門の代表者)へのヒアリングや、制度・施策の内容や運用状況の証憑となるエビデンス資料(※後述)に基づいた審査を行う。

現地審査は、「本社審査」と「事業所審査」の2段階で行う。本社審査では、まずは適正・優良な請負事業を展開するための基盤である「経営方針」について確認したうえで、「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」のそれぞれについて、具体的な制度・施策の内容と、運用の状況について審査をする。制度の運用については、本社レベルで行うべき制度運用のPDCA管理ができていないか否か、運用状況が適切であるか否かを審査の際の判断基準とする。

事業所審査では、サンプリングした2以上の事業所について、「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」に関する制度・施策の運用状況、浸透の状況を審査する。この事業所審査にて、本社審査で把握した制度・施策が実効性を伴った形で機能しているかどうかを判断する。

図 1 - 3 審査の全体像



5. 具体的な審査方法

(1)書類審査

書類審査は、受審事業者から提出された申請書類に基づき、運営機関が選定した審査員が行う。申請書類は、会社概要等を説明するための書類（一部指定様式）と、社内のコンプライアンス体制や製造請負事業に係る書類等である。

申請書類と併せ、エビデンス資料（審査基準の内容に関する受審事業者の取り組み状況の証憑として、受審事業者が現地審査において審査員に提示する資料）の一覧（資料名のみ）を添付する。書類審査において審査員は、受理された申請書類の記載内容等に関して、特に申請要件確認書（申請書類のチェックリスト）を重点審査項目とし、審査基準についての取り組み・整備状況をエビデンス資料の一覧表と照合する等して審査を行う。なお、書類審査の際に疑義が生じた場合は、別途必要な資料の提出を求めることがある。

(2)現地審査

現地審査の「本社審査」「事業所審査」は、以下のプロセスで実施する。ただし、申請事業者の事業規模や請負事業所（現場）の事業内容、運営状況等によって一部を変更する場合がある。

①本社審査

本社審査は、審査員が受審事業者の本社を訪問し、以下のプロセス・時間配分で行う。時間配分は目安であり、受審事業者の状況により変更することがある。

1)経営者ヒアリング（30分）

経営者へのヒアリングにより、経営方針及び事業内容、請負事業の動向等について聞き取りをする。受審事業者側のヒアリング対応者は、経営者のみでもよいが、他の取締役等や、審査事項の担当部署の代表者その他の従業員等を含めることも可とする。

2)エビデンス資料の精査（2時間）

準備されたエビデンス資料を、審査員が精査する。審査員は、書類審査において生じた疑義と、審査基準に適合した制度・施策の有無・内容・運用状況について、エビデンス資料の内容にしたがって確認するとともに、審査基準に照らして想起される課題・問題点、および疑問点について整理する。

3)担当者ヒアリング（1時間）

エビデンス資料の精査にて把握された課題・問題点、疑問点について、審査員による受審事業者へのヒアリングを行う。ヒアリング対応者としては、申請担当者、ならびに審査事項に関わる部門の責任者・担当者（請負推進部署の長、経営企画担当部署の長、人事担当部署の長など）を想定している。

②事業所審査（1箇所あたり3時間程度）

現地審査は、審査員が対象事業所を訪問し、以下のプロセスで行う。1事業所あたり3時間程度で行い、個々のプロセスに配分する時間は各事業所の状況に応じて調節することを想定している。

1)担当者ヒアリング

請負事業者の、審査対象事業所の担当者（事業所長を想定）に、事業所の概要とエビデンス資料の概略についてヒアリングをする。事業所長のほか、工程管理・安全衛生を担当している請負事業所の管理者・リーダー、または発注者の担当者等が同席して実施することも可とする。

2)エビデンス資料の精査

審査対象事業所の「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」に関する制度・施策の内容とその運用状況に関するエビデンス資料を審査員が精査する。審査員は、本社審査の場合と同様に、審査基準に照らして想起される課題・問題点、および疑問

点について整理する。

3) エビデンス資料に関する質疑

エビデンス資料の精査において生じた疑義について、審査員から担当者に対してヒアリングをする。

4) 現場視察

審査対象事業所の担当者の同行の下、請負先事業所の審査員が作業所内に立ち入り、実際の請負工程を視察する。必要に応じて、審査員と担当者との間で質疑応答をしながら進める。審査対象事業所に複数の請負工程が存在する場合、代表的な複数の工程を視察対象として選定する。

5) ヒアリング

エビデンス資料の精査、現場視察を通じて生じた疑義、把握された課題・問題点について、審査員による受審事業者へのヒアリングを行う。

図1-4 現地審査のプロセス

		受審事業者対応者(例)	所要時間の目安
本社審査	経営者ヒアリング	・経営者 ・他の取締役等 ・審査事項の担当部署の代表者その他の従業員等	30分
	エビデンス資料の精査	※申請担当者(受審事業者の窓口)が資料の概略を説明	2時間
	担当者ヒアリング	・申請担当者 ・審査事項に関わる部門の責任者・担当者 (請負推進部署の長、経営企画担当部署の長、人事担当部署の長など)	1時間
事業所審査	担当者ヒアリング	・事業所責任者 ・工程管理・安全衛生を担当している管理者・リーダー ・請負先の担当者等	3時間
	エビデンス資料の精査	※事業所審査対応者(受審事業所の窓口)が資料の概略を説明	
	エビデンス資料に関する質疑	・事業所責任者 ・工程管理・安全衛生管理を担当している管理者・リーダー ・発注者の担当者等	
	現場視察	・事業所責任者 ・工程管理・安全衛生管理を担当している管理者、リーダー	
	ヒアリング	・事業所責任者 ・工程管理・安全衛生を担当している管理者・リーダー ・請負先の担当者等	

(3) 受審事業者の準備事項

以上では、審査側の視点から認定制度における審査のプロセスを述べてきた。ここでは、受審側に視点を移し、認定制度の審査を受けるにあたり、受審事業者が準備しなければならない基本的な事項について整理をする。

①申請担当者の設置

認定の申請から認定の可否の決定に至るまでの間、運営機関との窓口となる担当者を設置する。申請担当者は、認定制度の申請業務の専任者である必要はないが、運営機関や審査員との円滑・迅速な連絡・調整、および受審に関して社内（受審事業者内）との円滑・迅速な連絡・調整が可能な者を選任することが望ましい。

②申請書類の準備

申請書類（認定の申請および書類審査に必要な書類）を作成し、運営機関に提出する。
（提出を求める申請書類の案は第2章に記載）

③事業所審査対象事業所の選定

現地審査の事業所審査の対象とする事業所を選定する。審査員が現場視察のため構内に立ち入る際には発注者の許可・協力が必要となるため、発注者と連携しつつ事業所の選定を行う必要がある。

④事業所審査対応者の設置

現地審査の対応事業所が決定した後、当該事業所において、事業所審査の対応窓口となる担当者を決定する。

⑤エビデンス資料の準備（本社）

現地審査の本社審査で審査員が閲覧するエビデンス資料を準備する。エビデンス資料としては、認定制度の審査基準に基づき、審査基準で要求されている制度・施策の内容・運用状況を示す証憑となる資料（書類、配付物、データ等）を準備する。

エビデンス資料として準備するものは、通常の請負業務の遂行・管理において用いている資料である。これらの資料に加えて、現地審査のために新たに報告書や集計票等を作成する必要はない。

（エビデンス資料として準備すべき資料の例は第2章に記載）

⑥エビデンス資料の準備（事業所）

⑤と同様に、事業所審査において審査員が閲覧するエビデンス資料を準備する。

⑦一覧表の作成・送付

⑤および⑥で準備したエビデンス資料の一覧表を作成し、申請書類に添付して、申請時に運営機関に提出する。

⑧現地審査の調整

書類選考で現地審査の受審が決定した後、審査員と現地審査の日程調整を行う。併せて、事業所審査の現場視察の対象とする工程の決定、発注者との調整も行う。

第2章 認定トライアルの実施概要

1. 認定トライアル実施の目的

製造請負業界においては、本事業にて設計した認定制度と同趣旨の制度を実施・運用したことがこれまでになく、審査基準案が、優良・適正事業者を認定する基準としてふさわしいものである否か、また、審査方法が妥当なものか否かは不確実である。

認定制度案の内容が、認定制度として有効に機能しうるものであるかを判断するため、および、必要な改善点を明確にするためには、認定制度案にしたがって試行的に審査を行い、その結果として問題点を把握し、改善につなげるという試行実験が有効であると考えられる。

そこで本事業では、審査の試行による認定制度案の問題点の抽出と改善を目的として、作成した認定制度案の審査基準・審査方法を用いて、複数の請負事業者に対して審査の試行を行う「認定トライアル」を実施した。この「認定トライアル」は、あくまでも認定制度案の施行実験であるため、トライアルの結果、認定基準に達していると認められた場合であっても、優良・適正事業者としての認定を付与することがないのはもちろんのこと、認定制度の正式な施行後に、認定において有利または不利な取り扱いはしないこととした。

2. 実施概要

(1)事務局

認定トライアルでは、社団法人日本生産技能労務協会を運営事務局とした。認定トライアルの応募事業者への対応、トライアル対象事業者の決定、申請書類の受入その他トライアル対象事業者との連絡、日程調整等は運営事務局にて行った。

(2)トライアル対象事業者の募集方法

認定トライアルの対象となる請負事業者は、公募方式によって募集した。公募は、社団法人日本生産技能労務協会によるウェブサイト上での告知により行った。公募期間は2009年12月3日から同年12月11日である。

なお、公募にあたっては

- ①今回は認定トライアルという認定制度の試行であること
- ②今回のトライアルで認定基準に達していると判断されても優良・適正事業者としての認定は付与しないこと
- ③今回の認定トライアルに参加したことは、制度の正式施行後の認定に有利にも不利

にもならないこと

を周知し、応募企業に対してはこの3点を再度通知した。

なお、応募事業者、認定トライアルの対象となった事業者の事業者名は非公開とした。

(3)審査員

審査員は、製造請負事業に関する経験・知識を有すると認められる者の中から、製造請負事業改善推進協議会が選定した。

審査員に対しては、製造請負事業改善推進協議会にて作成した審査項目、審査基準、審査マニュアル、審査員服務規程等（いずれも案）を配付し、トライアル審査の実施前に周知させた。

(4)審査内容

認定トライアルにおける審査の進め方は、認定制度案に定めた審査プロセスに準拠して行った。認定制度案では、

「①申請書類の提出→②書類審査→③現地審査→④指摘事項等の通知→⑤改善報告書の提出→⑥最終審査→⑦運営機関による公表」というプロセスを定めたが、今回は認定制度の施行であり、認定そのものは行わないため、④以降のプロセスは省略した。

認定制度案の問題点の発見と改善という認定トライアルの目的ゆえ、④以降のプロセスを省略する代わりに、現地審査時に、認定制度案の評価・意見等に関してヒアリングを行うとともに、記述回答式の質問票をトライアル対象事業者に配付し、返送を依頼した。

(5)実施スケジュール

公募開始以降の経過は下記の通りである。

◆公募

2009年12月3日（木）～2009年12月11日（金）

◆応募企業への書類審査の案内

2009年12月14日（月）

- ・応募企業に対して書類審査に必要な申請書類の一覧を通知し、各書類の準備と送付を依頼した。
- ・なお、申請書類の提出をもって、認定トライアルへの正式な申請とみなした。

◆申請締め切り

2009年1月15日（金）

- ・この日をもって、応募企業による申請を締め切った。最終的な申請事業者数は12であった。

◆トライアル対象事業所の選定

2010年1月19日（火）～

- ・日程、および審査員数の制約上、申請事業者すべてを認定トライアルの対象とするのではなく、12の申請事業者の中から、と認定トライアルの対象とする4事業者を選定した。
- ・認定制度案が、属性の異なる多様な事業者を審査する制度としての汎用性を有するものであるかを判断するため、事業規模、立地の異なる事業者を対象事業所として選定した。

◆トライアルの実施

2010年1月20日（水）

- ・各対象事業者につき2～3名の審査員を配置し、本社審査および事業所審査を実施した。
- ・申請事業者のうち、認定トライアルの対象とならなかった8事業者に対しては、各事業者につき審査員2名が本社を訪問し、認定制度案に対する評価・意見に関してヒアリングを行った。

3. 認定トライアルで使用した申請書類

認定トライアルの書類審査において、受審事業者には下記の書類すべての提出を求めた。

1)申請チェック表

申請に必要な書類一式が揃っているかどうかの確認表（揃っていない場合は返却されることに対する同意書を兼ねる）

※押印等は特に必要ないが、文書による資料の提出が必要

2)申請書

申請事業者として、製造請負事業優良適正事業者認定の申請を宣言する書類

※代表者による捺印が必要

3)会社概要

申請する事業者の概要を示す書類

※申請事業者の全請負事業所（現場）の所在地と業務内容を提出することが必要

4)宣誓書

申請する事業者の概要を示す書類

5)申請要件確認書（チェックリスト）

申請する事業者が、製造請負事業 優良適正事業者認定の審査基準の要件を満たしているか確認するチェックリスト

- 6)登記簿謄本（抄本）等、申請者の実在を称する公的文書
 申請事業者が実在しているかどうかを確認するために必要な書類
 ※登記簿謄本または記載事項証明書を取得すること
 ※申請書類に添付するものは、申請前3箇月以内に取得した正本であることが必要（審査トライアルでは写しでも可とした）
- 7)定款、寄付行為、その他これに準ずる規程類
 申請事業者がどのような事業形態をとっているかを示す書類
 ※定款の写しを添付
- 8)貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書（直近事業年度）
 申請事業者の経営状態を示す書類
- 9)預貯金の残高証明等、所有している資金の額を証明する書類
 第三者（金融機関）発行文書の信用性により、申請事業者の資金状況を示す書類
- 10)直近事業年度における納税申告書の写し
 申請事業者の納税がなされているかを示す書類
- 11)直近の事業年度における法人税または、所得税の納税証明書
 第三者（税務署）発行文書の信用性により、申請事業者の納税状況を示す書類
- 12)会社パンフレット
 申請事業者の事業内容を示す書類

4. 認定トライアルで使用した審査基準とエビデンス例

認定トライアルの現地審査では、下記の審査基準を用いた。また、現地審査の準備のために、受審事業者には、現地審査の前に、下記のエビデンスを例として示した。

(1)経営方針

①方針明示

【審査基準】

以下の事項に関する経営方針を組織内外に明示している。組織内外への明示とは、具体的には、ホームページ等、第三者も社員も閲覧できるような状態である。

- ・全般的に法令遵守を重要とする方針
- ・ものづくり力を向上し製造業に寄与する方針
- ・ひとつづくりを重視し、人材の評価育成をする方針
- ・安全・健康・安心等、社員の職場環境を良くする方針"

【対象部門】

本社

【エビデンス例】

- ・対象となるコンテンツ内容
…各種理念、社訓・社是、社長方針・年度方針等
- ・対象となる掲載媒体、ツール
…会社案内、営業案内、各種広告・パンフレット、額縁、ポスター

②周知徹底

【審査基準】

明示している経営方針を周知徹底している。例えば、朝礼や会議開催時の唱和励行や社内・事業所での掲示等。

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・周知徹底の方法
…朝礼映像・本番立会い、社内報記事、社内報、手帳・クレド等社員の携行物、社内向けのメッセージビデオ、ポスター等の掲示物、社員集会・議事録、職員インタビュー

③情報セキュリティ

【審査基準】

- ・経営方針と同様に、情報セキュリティポリシー等の方針をホームページ等で組織内外に明示している。
- ・社員の機密情報漏洩防止に努めている。具体的には、社員に対して機密情報保持に関するルールを周知させたり、社員より機密情報保持に関する誓約書を提出させるなど

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・社内外明示の方法
…会社案内、営業案内、各種広告・パンフレット、企画書・提案書、社内報等の各種社内頒布物、手帳・クレド等社員の携行物、社内向けのメッセージビデオ、ポスター等の掲示物
- ・「プライバシーマーク」取得企業に関しては、認証関連の証憑
- ・「プライバシーマーク」未取得企業に関しては、活動全般に関する証憑

④請負体制

【審査基準】

請負事業所をサンプリングで実地調査し、以下の事項を確認する。

- ・発注者から指揮命令を受けていないこと

- ・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なっていること

【対象部門】

現場

【エビデンス例】

- ・組織・人員配属等に関する証憑
- ・指揮命令・管理監督に関する証憑
- ・担当する業務・部署の区分・識別に関する証憑
- ・作業管理・工程管理に関する証憑

(2)ものづくり力

①仕組み・仕掛け

【審査基準】

組織内において、以下のような、ものづくり力を向上させるための仕組み、仕掛けが整備されている。

- ・ものづくり力向上を役割とした組織がある
- ・請負現場の生産状況をレビューし、ものづくり力向上をするための改善活動を検討する場がルール化されている
- ・日々の生産状況や管理状態をマネジメント層（課長以上を目安）が確認し、指示が出せる体制がある

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・告示37号又はガイドライン等に則った「全社共通した請負事業モデルの具体的な推進」（請負進捗度管理・展開指導等）を行う部署が存在する証憑
- ・「改善・QC・ZD・カイゼン・事例研究」等の呼称を持つ活動を行うための会議、具体的な過去の改善事例の統計的な集計、事例発表（表彰等）の記録、活動啓蒙の証憑
- ・生産計画会議、日程計画、生産指示、現品・在庫管理、生産進捗・進捗管理等の証憑

②向上活動

【審査基準】

請負業務を安定的に遂行する為に、安全・品質・納期・コストの管理（SQDC管理）等の管理がなされている。

- ・お客様と共同で定期的に生産会議等を設け、生産状況のレビューやトラブル事例等の共有をしている

- ・お客様先の表彰制度等に積極的に参画し活動している
- ・社内でキャンペーン等により請負事業所間の生産性向上を競い合っている
- ・モデル事業所等を定めて改善活動に取り組み、成功事例・失敗事例を組織内で共有している
- ・改善チームのような組織若しくは担当が配置され、請負事業所を定期巡回し現場指導をしている

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・生産状況レビュー、トラブル事例が掌握できる証憑
- ・発注者表彰制度に関して、「改善・QC・ZD・カイゼン・事例研究」等の呼称を持つ活動を行うための会議、具体的な過去の改善事例の統計的な集計、事例発表（表彰等）の記録、活動啓蒙の証憑
- ・社内請負啓蒙に関して、キャンペーン関連社内文書（通知・通達・結果報告）、関連議事録
- ・情報の事例共有手段として、事例が掲載された社内頒布物、関連議事録
- ・告示 37 号又はガイドライン等に則った「全社共通した請負事業モデルの具体的な推進」（請負進捗度管理・展開指導等）を行う部署が事業拠点を指導している証憑

③リスク管理体制

【審査基準】

重大なトラブル・クレームが発生した際に、迅速に報告され対応し、再発防止に努める体制がある。

- ・リスク管理やクレーム対応に関するルール化がされ、対応履歴が情報共有、保管されている
- ・組織内でのレポーティングルートが明確にされており、日報制度や月次報告等で報告体制がルール化されている
- ・重大なトラブル事例等を組織内共有する場があり機能している

【対象部門】

本社

【エビデンス例】

- ・組織上の実態として部署が存在する証憑
- ・各種規程、マニュアル、フロー、報告書、議事録、他事案発生時の対応に関する証憑

③技能資格

【審査基準】

請負業務の遂行及び生産性の向上のために、作業の必要に応じて、発注者の社内資格を含め、技能資格を保有している。

【対象部門】

現場

【エビデンス例】

- ・ 運営実態、ルール、制度の証憑
- ・ 資格保有者名簿、スタッフ人事制度、議事録、資格取得支援体制に関する証憑

④ 工程管理等責任者の配置

【審査基準】

請負ガイドラインに定める工程管理等責任者を適正に配置している
(名称の如何は問わないが、発注者への通知書が必要)

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・ 同義職務者の育成・配置実態に関する証憑
- ・ 資格保有者名簿、スタッフ人事制度、議事録、資格取得支援体制に関する証憑

(3) ひとつづくり力

① キャリアパスの明示

【審査基準】

請負労働者がリーダーや管理者等になる道が用意され、リーダーや管理者等になるまでに習得すべき技能・技術の内容等が明示されている。ただし、全社統一的なキャリアパスは望ましいが、事業所特有のキャリアパスでも可とし、全請負事業所への適用ではなくとも一部の導入事業所の事例があり運用実態があれば可とする。

【対象部門】

現場

【エビデンス例】

- ・ 制度全体を表わす証憑
- ・ 職群・職掌・資格・役職等の説明、登用昇格・昇進要件、評価・育成制度に関する証憑

② 職業訓練

【審査基準】

明示したキャリアパスに則り、計画的に教育訓練を実施している。若しくは、自発的な能力開発を組織的に支援している。

- ・ 訓練費用を予算化し、計画的に訓練を実施している

- ・不定期だが社員が自発的に受講したい訓練を申し出た際に、訓練費用の全部若しくは一部を補助している
- ・自主的な勉強会や QC 活動のような場を設け、スキルの向上を図っている

【対象部門】

現場

【エビデンス例】

- ・訓練計画・実施の予算に関する証憑
- ・費用負担ルール、補助実績の証憑
- ・能力開発制度、全体計画、テキスト等の証憑

③能力評価

【審査基準】

全体若しくは一部の請負事業所において、職務経験、技能向上、資格取得、受講履歴等を把握し、適正な能力評価を行っている。

- ・星取表等により技能習熟度合いを測定し、配置する作業を決めている
- ・定期的に人事考課面談を行い、考課結果に伴って処遇に反映させる仕組み（賃金の昇給だけでなく、賞与査定等も含む）を導入している
- ・不定期ではあるが、求める能力基準に満たしていないと判断される社員に対して面談等を行い意識啓発や能力向上を促している

【対象部門】

現場

【エビデンス例】

- ・人事制度、全体計画、運営マニュアル等の証憑
- ・評価シート、職務基準・職能要件、個人面談記録の証憑

④事業所責任者の配置

【審査基準】

請負ガイドラインに定める事業所責任者を適正に配置している
(名称の如何は問わないが、発注者への通知書が必要)

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・同義職務者の育成・配置実態に関する証憑
- ・資格保有者名簿、スタッフ人事制度、議事録、資格取得支援体制に関する証憑

(4)労働者保護

①雇用契約

【審査基準】

業務内容の詳細な説明はもとより、待遇面での説明がきちんとなされた上で労働基準法第 15 条及び労規則 5 条に準拠した全社的な統一書式の雇用契約書を活用し、適切な雇用契約を締結している。

【対象部門】

本社

【エビデンス例】

- ・契約書式の確認

②社会保険加入

【審査基準】

申請日直前の月末時点において、適用対象となる社員に対して原則的には 100% 加入していること。

【対象部門】

本社

【エビデンス例】

- ・適正な加入が「計数的に」確認できる証憑

③労働保険加入

【審査基準】

事業所に関する労災保険はいかなる場合においても 100%加入していること。雇用保険に関しては、申請日直前の月末時点において、適用対象となる社員に対して原則的には 100%加入していること。

【対象部門】

本社

【エビデンス例】

- ・適正な加入が「計数的に」確認できる証憑

④苦情処理体制

【審査基準】

内部通報制度や苦情相談窓口の設置等、社員からの様々な苦情・告発等の情報を吸い上げる仕組みを整備し周知徹底している。社員からの通報・相談に対して真摯に対処し、必要に応じて再発防止策を講じている。

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・「窓口」制度の全体に関する社内通知・通達、スタッフに対しての説明資料・文書・携行カード、制度部署組織図、規程、個人情報保護ルール、過去記録等の証憑

⑤安全衛生

【審査基準】

- ・安全衛生活動に関する社内規程が整備されている。安全衛生委員会を組織している。安全衛生委員会において、業務災害発生時の内容（発生理由、災害状況、対応策、再発防止策等）が報告され、必要に応じて組織全体に再発防止の展開をしている。
- ・労働安全衛生法第 59 条に定める入社時安全衛生教育を実施している。
- ・業務災害発生状況に関しては、過去3年と比較して著しく悪化していない。
- ・第一種衛生管理者の資格取得支援に関して、社内支援体制がある。

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・社内規程、委員会組織、議事録、年度計画、啓蒙、通知通達等の証憑
- ・入社時安全教育のテキスト、記録等の証憑
- ・災害発生状況が「計数的に」確認できる証憑
- ・第一種衛生管理者資格取得に関する資格取得支援体制の証憑

⑥雇用継続体制

【審査基準】

社内において雇用機会の損失を招くことなく雇用継続に対する体制についての仕組みが確立されていること

【対象部門】

本社、現場

【エビデンス例】

- ・関係する会議議事録、社内取り決め・ルール・規程、システムマニュアル、業務管理系職員のマニュアル、関係する証憑

5. 認定トライアルの結果

認定トライアルを実施した4事業者からは、審査方法・審査基準については概ね肯定的な意見が得られた。ゆえに認定制度案は、優良適正事業者を認定するための制度の案としてある程度の妥当性があるものと考えられる。よって今後は、現在の認定制度案を土台として、制度の持続可能性と実効性の観点から必要な改善を加えていくとともに、制度の実施体制の整備を進めていくものとする。

認定トライアルの結果として見出された制度案の課題については、第4部に総括的に記載する。

第3章 成果報告会

1. 成果報告会の開催概要

(1)開催目的

本年度の事業で設計した製造請負事業優良適正事業者認定制度の制度案を請負事業主及び発注者に周知し、制度の理解・浸透の契機にするとともに、来場者からの質疑受付、パネルディスカッション、アンケートを通じて制度案に対する評価・意見を収集し、認定制度案の改訂に活かすため、成果報告会を実施した。

(2)成果報告会プログラム

成果報告会は、東京、大阪の2箇所にて各1回ずつ、計2回開催した。

<大阪会場>

2010年3月5日（金）15：00～17：00 於大阪アカデミア

1. 認定制度の趣旨と請負事業の将来
佐藤博樹氏（東京大学 社会科学研究所 教授）
2. 認定制度案の概要とトライアル実施報告
木村琢磨氏（法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師）
3. パネルディスカッション「認定制度をどのように評価するか」
コーディネーター
佐藤博樹氏（東京大学 社会科学研究所 教授）
パネリスト
平山善一氏（株式会社平山 代表取締役社長）
若松義治氏（株式会社ウイルテック 代表取締役社長）
藤田雅徳氏（東洋ワーク株式会社 アウトソーシング事業部 部長）

<東京会場>

2010年3月10日(水) 15:00~17:00 於 JALシティ田町

1. 認定制度の趣旨と請負事業の将来

佐藤博樹氏(東京大学 社会科学研究所 教授)

2. 認定制度案の概要とトライアル実施報告

木村琢磨氏(法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師)

3. パネルディスカッション「認定制度をどのように評価するか」

コーディネーター

佐藤博樹氏(東京大学 社会科学研究所 教授)

パネリスト

高橋省悟氏(電機・電子・情報通信産業経営者連盟 専務理事)

平山善一氏(株式会社平山 代表取締役社長)

若松義治氏(株式会社ウイルテック 代表取締役社長)

藤田雅徳氏(東洋ワーク株式会社 アウトソーシング事業部 部長)

各回とも、パネルディスカッション終了後、認定制度案に関するアンケートを実施した。

(3)参加対象者

- ・ 請負事業主…「工場構内における業務請負」を主たる事業とする起業の経営者及び実務担当者
- ・ 発注者…「工場構内における業務請負」の導入実績・意向のある企業(製造業事業場の人事勤労・購買外注・製造等担当部門の責任者または実務担当者)

(4)募集方法

成果報告会への参加者の募集は、製造請負事業改善推進協議会のウェブサイト上での告知、社団法人日本生産技能労務協会の会員企業へのダイレクトメールでの案内、社団法人日本生産技能労務協会の協力を得て行った発注者へのダイレクトメールでの案内および他のセミナーでのリーフレットの配布等により行った。

2. 成果報告会の結果

(1)参加実績

最終参加実績は、人数ベースで 607 名（東京 371、大阪 236）、企業・団体ベースで 193（東京 115、大阪 78）であった。

表 1 - 1 成果報告会参加実績

		東京会場	大阪会場	計
申込者（人）	JSLA 会員	300	162	462
	JSLA 非会員	158	131	289
	計	458	293	751
参加者（人）		371	236	607
参加率（申込者／参加者：％）		81.0	80.5	80.8
参加企業・団体数	請負事業主	86	53	139
	発注者	14	17	31
	その他	15	8	23
	計	115	78	193

(2)アンケート回収数・回収率

アンケートの回収数・回収率は、

東京 261 件、70.4%

大阪 206 件、87.3%

合計 467 件、76.9%

であった。

セミナーの様子



3. 参加者アンケートの結果

◆請負事業主（派遣元）所属者に対する質問（所属無記名 2 含む）

Q1：製造請負事業優良適正事業者認定制度は、事業活動をする上で必要性を感じているか

項 目	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①強く思う	86	49.7	126	55.2	212	52.9
②やや思う	71	41.0	75	32.9	146	36.4
③あまり思わない	14	8.1	25	11.0	39	9.7
④思わない	2	1.2	2	0.9	4	1.0
合 計	173	100	228	100	401	100

■全体として、認定制度の必要性に対しては肯定的な意見が多数を占めている。

Q2：(Q1で③④にチェックされた方)そのように考えた理由（複数可）

項 目	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①取得に関してそれほどのメリットが感じられない	10	62.5	11	40.7	21	48.8
②申請手続きが複雑であり書類整備も面倒そう	5	50.0	5	18.5	10	23.3
③社外に企業情報を開示したくない	3	18.8	3	11.1	6	14.0
④審査内容・審査基準が不透明で信頼性に欠ける	8	50.0	8	29.6	16	37.2
⑤ユーザーの協力を得るのが難しそう	8	50.0	13	48.1	21	48.8
⑥制度自体が製造系人材サービス事業の本質と乖離している感がある	6	37.5	7	25.9	13	30.2
⑦他の理由	2	12.5	5	18.5	7	16.3
合計（回答者数）	16		27		43	

⑦他の理由（記述回答）

- ・本認定に対する行政の対応が不透明
- ・事業所が多くなれば本社での書類管理が大変
- ・正しくやるほど競争力が落ちる。マル適マークを取得しなければ請負できないというくらいにしないとダメ
- ・親会社の請負が中心のためその方針に左右される。子会社の立場からの脱却が出来ない
- ・公平に運営することがむづかしいと思われる
- ・雇用継続やキャリアパスについて業界横断的にガードをかけられるような制度を作ることが先決
- ・マル適認定事業者はコストが高いことになる、メーカーが受け入れるか

■認定制度に必要を感じていない回答者のうち約半数が「必要性を感じない理由」として、「取得に関してそれほどのメリットが感じられない」「ユーザーの協力を得るのが難しそう」を挙げている。

■この結果から、認定制度を取得することの意義について、請負事業者および発注者双方への理解をさらに進めていくことが重要と考えられる。

Q3: (Q1で①②にチェックされた方)あなたの会社は各審査要素に関して、どの程度の達成度ですか

●「経営方針の明示、徹底等

	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①たぶん基準を満たす	82	52.2	119	59.2	201	56.1
②審査基準を満たすには多少整備が必要	65	41.4	66	32.8	131	36.6
③たぶん審査基準を満たさない	10	6.4	12	6.0	22	6.2
無回答	0	0.0	4	2.0	4	1.1
合 計	157	100.0	201	100.0	358	100.0

●適正請負のための「ものづくり力」の施策等

	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①たぶん基準を満たす	50	31.8	77	38.3	127	35.4
②審査基準を満たすには多少整備が必要	83	52.9	98	48.8	181	50.6
③たぶん審査基準を満たさない	24	15.3	25	12.4	49	13.7
無回答	0	0.0	1	0.5	1	0.3
合 計	157	100.0	201	100.0	358	100.0

●製造請負に必要な「ひとづくり力」の仕組み等

	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①たぶん基準を満たす	41	26.1	57	28.4	98	27.4
②審査基準を満たすには多少整備が必要	87	55.4	111	55.2	198	55.3
③たぶん審査基準を満たさない	29	18.5	30	14.9	59	16.5
無回答	0	0.0	3	1.5	3	0.8
合 計	157	100.0	201	100.0	358	100.0

●社会保険加入・安全衛生等の「労働者保護」

	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①たぶん基準を満たす	97	61.8	134	66.7	231	64.6
②審査基準を満たすには多少整備が必要	51	32.5	55	27.3	106	29.6
③たぶん審査基準を満たさない	9	5.7	8	4.0	17	4.7
無回答	0	0.0	4	2.0	4	1.1
合 計	157	100.0	201	100.0	358	100.0

■審査要素のうち、「経営方針」「労働者保護」に関しては現状で「たぶん基準を満たす」が半数を超えたが、「ものづくり」「ひとづくり」においては、「審査基準を満たすには多少整備が必要」が過半数に及んだ。

■参加事業者が認定制度案の想定する優良・適正事業者としての要件を満たすためには、「ものづくり」「ひとづくり」に関わる施策の充実化が課題となると考えられる。

◆請負事業主（派遣元）以外所属（所属無記名 4 含む）

Q4：請負・派遣を導入する際に、優良適正事業者認定の可否を事業者選定の基準として勘案するか

項 目	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①必須条件にする	7	21.2	6	20.7	13	21.0
②選定基準のひとつとする	18	54.6	15	51.7	33	53.2
③必ずしも認定の可否は基準と考えない	4	12.1	4	13.8	8	12.9
④基本的には自社（担当者）の業者選定により判断するので一概に選定基準にするとは言えない	4	12.1	4	13.8	8	12.9
合 計	33	100.0	29	100.0	62	100.0

■「必須条件にする」「選定基準にする」の両者を合わせ、7割以上が、優良適正事業者認定の可否を事業者選定の基準として用いることを検討している

Q5：(Q4で③④にチェックされた方)そのように考えた理由（複数可）

項 目	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①制度自体に異論はないが、必ずしも「認定事業者＝健全な事業者」とは限らない	4	50.0	5	62.5	9	56.3
②設定の有無も大事だが、やはり業者決定の判断材料は価格・納期等が大きなポイントとなる	4	50.0	3	37.5	7	43.8
③制度自体に異論はないが、審査要素・審査方法等に疑問を覚える内容がある	3	37.5	0	0.0	3	18.8
④その他の理由	2	25.0	3	37.5	5	31.3
合計（回答者数）	8	100.0	8	100.0	16	100.0

④その他の理由

- ・法的環境自体が不安定、行政側と合わせたメリット不明確
- ・請負する上で安全管理体制も重要なポイントになる
- ・事業場は多くあるので、全ての事業場にあてはまらないと思う
- ・現在契約している会社を優先的に検討する

・雇用管理の改善には何が必要か？どこにその原資があるか？

■現状の制度案では、認定事業者が健全な事業者であることの確証とならないこと、実態としては価格・納期等を選定基準としていることが、認定制度の取得を事業者選定の基準としないことの主な理由である。

Q6：(派遣元以外の方)各審査要素に関しての顧客としての「要求度」はどの程度ですか

●「経営方針」の明示、徹底等

	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①大事な要素だ	14	42.4	9	31.0	23	37.1
②要素としては妥当	14	42.4	12	41.4	26	41.9
③あまり意味がない	5	15.2	7	24.1	12	19.4
④殆ど意味がない	0	0.0	0	0.0	0	0.0
無回答	0	0.0	1	3.5	1	1.6
合計	33	100.0	29	100.0	62	100.0

●適正請負のための「ものづくり力」の施策等

	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①大事な要素だ	22	66.7	17	58.6	39	62.9
②要素としては妥当	7	21.2	9	31.0	16	25.8
③あまり意味がない	4	12.1	2	6.9	6	9.7
④殆ど意味がない	0	0.0	0	0.0	0	0.0
無回答	0	0.0	1	3.5	1	1.6
合計	33	100.0	29	100.0	62	100.0

●製造請負に必要な「ひとつづくり力」の仕組み等

	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①大事な要素だ	20	60.6	15	51.7	35	56.5
②要素としては妥当	12	36.4	11	37.9	23	37.1
③あまり意味がない	1	3.0	2	6.9	3	4.8
④殆ど意味がない	0	0.0	0	0.0	0	0.0
無回答	0	0.0	1	3.5	1	1.6
合 計	33	100.0	29	100.0	62	100.0

●社会保険加入・安全衛生等の「労働者保護」

	大阪		東京		合計	
	N	%	N	%	N	%
①大事な要素だ	21	63.7	17	58.6	38	61.3
②要素としては妥当	11	33.3	11	37.9	22	35.5
③あまり意味がない	0	0.0	0	0.0	0	0.0
④殆ど意味がない	0	0.0	0	0.0	0	0.0
無回答	1	3.0	1	3.5	2	3.2
合 計	33	100.0	29	100.0	62	100.0

Q6: その他 必要だと思われる要素

- ・告示ではない法律として「請負事業法」の制定と区別による業者認定
- ・財務体質、経営分析
- ・生産活動の改善力
- ・37号告示に適合しているかのチェック指導
- ・機密保持の取組体制、コンプライアンスの取組み
- ・要求項目の削減と集中、資料は少なくもっとポイントを絞る
- ・遵法対応力、発注者にアドバイスできる知識力
- ・労働諸法の遵法、安全管理力（OHSMS）OMS等
- ・審査の第三者性が確保されなければ審査結果に信頼性がないのでは
- ・変動への柔軟性と請負の浸度とその構築スピード
- ・請負企業の従業員ヒアリング（SE）評価

■審査要素のうち、「経営方針」についてはやや評価が分かれたが、各審査要素とも、おおかた重要であると評価されている。特に「労働者保護」への評価は高い。

◆成果報告会開催アンケート自由記載内容一覧

以下では、各会場のアンケートにおける自由記述欄の集計結果を示す。なお、会場ごと、回答者の属性ごとに、類似の回答内容をグルーピングして記載している。

< 3月5日 大阪会場 >

請負事業者（派遣元）

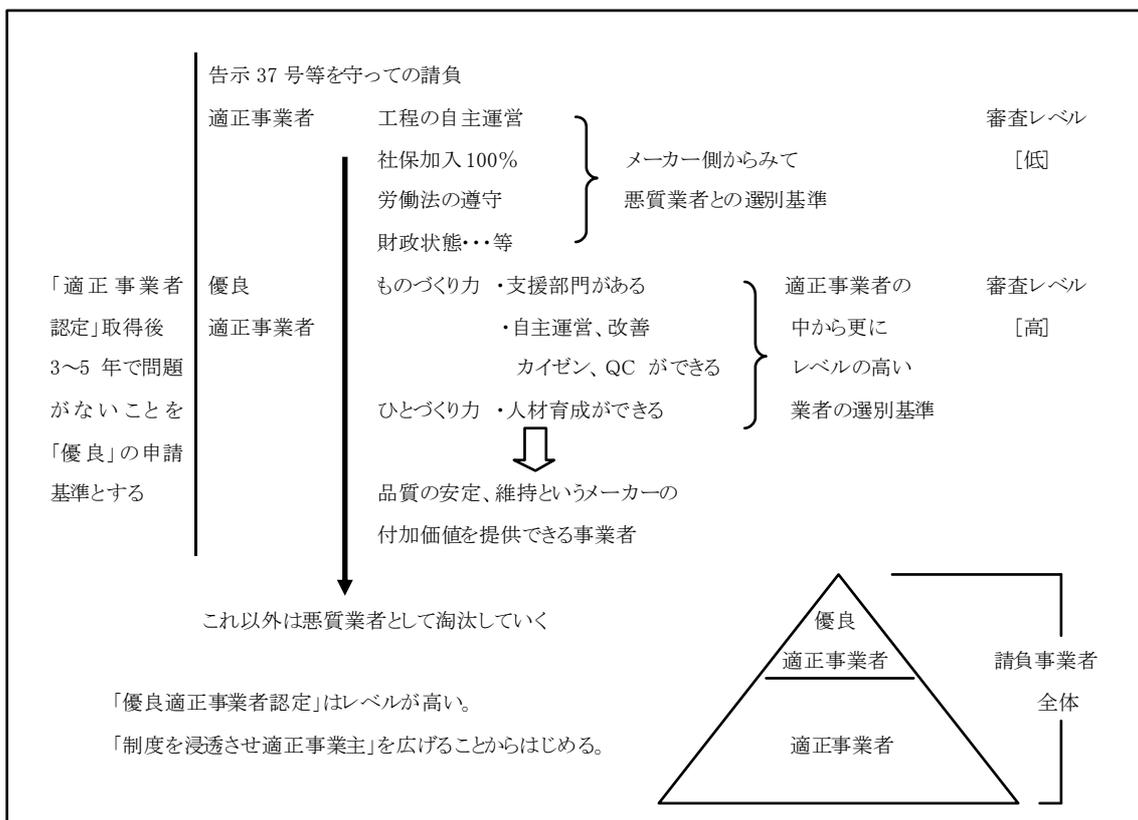
1. 制度の普及や認知度向上

- (1)制度自体に問題は無いと思うが、発注者や派遣先に定着や認知度をあげるまでには至らない様に思う。審査基準の水準をどのあたりに設定するのか。
- (2)業界再編のきっかけになってほしいと思う。認定企業のみ「請負」という表現が可能になった方がよく、それ以外は不合格であることの差別化として「請負型」とかの表記にさせるべきと考える。そのためにも、ハードルは高い方が良いのでは？
- (3)マル適マーク自体の信頼性・評価（社会的）について、どのように深めて維持、継続していくのか、この制度の将来性を知りたい。
- (4)認定証に対して、取得後、ただのお飾りにならない様、中央、地方の行政にバックアップをお願いしたい。
- (5)認知度向上のため、行政や世間へのPRを強め、「マスコミ」をより活用して頂きたい
- (6)行政との連携を高め、悪質な業者を排除する仕組みを構築してほしい。
- (7)本制度に関してのメーカーへの周知活動を行うと共に、優良事業主の公開 — 製造請負事業が世の中で認められるようになるための推進活動を、マスコミを通じて行ってほしい。
- (8)今回のトライアル期間で認定された企業に対しては、特に完成度の高い職場であるようなマークが欲しい。
- (9)本制度の適用範囲を明確にして頂けると意識向上につながると考えられる。取得すべき業種を示して頂ければ、自分の会社が認定を取るべきかどうか判断しやすくなる。
- (10)特定派遣事業を中心に業務を行っているが、正社員にも関わらず業界全体の風潮から立場が悪くなっており、このような優良事業者の認定を行うことにより、労働者の立場を向上させることになればと強く思う。また派遣事業にも同様の認定制度の作成が行われることを強く望みます。
- (11)厚労省、労働局、ハローワーク等々の行政公認になる、業者認定制度にしてもらいたい。

2. 制度づくり

- (1)優良業者(上位ランク数社)と適正業者(悪質業者排除)の2つの基準を持てないか。
 (2)認定制度の主旨は、良い事業者を認定するのか、最低限のレベルをクリアする事業主を認定するので、審査レベルが変化するのではないかと思う。ものづくり力に重点を置くと、ノウハウの蓄積(自主運営)が相当期間必要になる(人材育成には時間がかかる)。労働行政の労働者保護を重点にすると最低限のレベルをクリアする基準とすることで、裾野は広がる。

双方を両立する制度とするなら、第一段階「適正事業者の認定」(コンプライアンス重視)、第二段階「“優良”適正事業者の認定」(コンプライアンス重視+ものづくり力、ひとづくり力)、とすることで、メーカー側からも、労働問題を起こす悪質業者の選別を行えるのではないだろうか。



- (3)優良事業者認定である以上「絶対的クリア基準」と「相対的クリア基準」を設定すればよく、前者基準に達しない事業者への指導等、謂わば認定に受からせるためのコンサル的なプロセスはかえって不要と考える。指摘後の改善が見られた場合でも安易に認定する必要はない。所謂人材事業の延長線上にはない元々の特定企業とのみ取引し

ている下請けなど、協力会社（製造外注、製品外注も請負の形態を持っている）は、この制度の対象になるのか、それらとの差別はどうあるべきか。いろいろな企業様と取引する以上、事業所の規模、条件も様々であり、非常に幅広い。一旦認定を受けた後に、行政からの何らかの不備を指摘された場合に、マーク自体の停止等はどうなるのか。

- (4)取得に関して請負事業者のランク分け（人数規模等）がないと、発注側は請負事業者の企業の規模なり基準判断ができないのではないかと？
- (5)認定制度を取ったあと、こういった形で社会的に評価していくか、もう少し聞きたい。有効期間は？
- (6)今回の認定制度の基準及びチェック項目を更に増やし、マル適マークをより重要なものにしてほしい。
- (7)認定は事業所単位で事業所認定シールを付与するなどし、名刺や印刷物にも使えることを希望する。なおそのときのマークは一般公募してほしい。また、お客様（メーカー）や従業員満足度も審査基準に加えてみてはどうか。
- (8)認定後、毎年、状況確認（定期監査）が必要だと考える。3年間何も無しでは期待の持てる事業者となりえるだろうか。マル適マークが形骸的にならないことを望みます。中身のある制度になることが重要です。
- (9)認定が事業所単位だと、1事業所だけでマンパワーをかけて構築し、その会社のそれ以外の事業所が適正でなくても良いのか。

3. 審査基準

- (1)外国人材のひとりづくり力をどうにかたちで見てもらうか、確認の仕方について詳細があれば教えて頂きたいです。
- (2)より具体的な適正請負基準（曖昧な日本語で表されるものではなく、論理的に動かしよのない基準表記）を前提とした現場の運営や製造請負・物流請負・事務的の根本的違いの明確化、派遣禁止後の請負導入期間の考え方、派遣法改正後の請負契約におけるあるべき姿（モデル的管理・雇用、他）など、これらについて教えて頂きたい。
- (3)製造請負の適正化においては「実態を見て判断」というところが多く、基準はあるもののまだまだ曖昧なところが多い。発注者を含め適正請負の判断基準、明確化、認定制度等のトライアル、実施制度化の必要性を強く感じる。
- (4)審査基準をより明確なものとしてほしい。社保加入率については不明確なものを感じる。
- (5)資料が多すぎる感がある。せめて 1/2,1/3 くらいの量にすべき。精度をゆるめるのではなく、ポイントのメリハリをつける、そして認定後のチェック体制（6ヶ月～1年）を重視することが望ましい。
- (6)労働者保護について、配置転換（すなわち現場から現場へ移動）する対象者は、能力

不足と判断された人材とり、雇用継続体制が教育主体になりすぎる（書類ばかりになる）可能性が大きくなるように思える。

- (7)審査内容、エビデンス類の明確化と提示について、優良適正事業者の認知度と社会的評価・ユーザー評価を高めるための施策、様々な形の働き方を求める労働者の為になるよう、単一的な内容にならないような工夫を願う。
- (8)独身の方や過去に社会保険加入して転職してくる方については、問題は殆どありませんが、スタッフの中に、実際には社会保険加入には抵抗ある方が多い傾向があります。強制的に社会保険の加入を勧めています。加入するなら退職するという方がいるのも事実です。この機会に社会全体として社会保険加入がもっと実務づけられれば、本人の転職（社保なし）を考えることも抑えられると思います。

4. 現地審査

※該当なし

5. 懸案事項・その他

- (1)認定制度が始まってから情報の公表が必要と思う。例えば10年度100社審査して5社が認定したとか、そして認定された企業名など。ハードルが高いということを知りさせることが大切であると感じる。
- (2)告示37号以来、労働局等の臨検など対応できるよう、書類ベースでは良くなっていますが、実態ベースで見るとまだまだと感じている。最大の要因はメーカーからの協力が得にくいところにある。特に中小メーカーに多く見られることから、この認定制度導入にあたり、そういったメーカーから協力が得られるか、また実際の制度の必要性を含め、疑問を拭えないでいる。
- (3)すべて「コスト」の問題になると思う。また、企業側の考え方で認定制度が広がるかどうか決まる。中国に対抗できるだけのコスト競争に勝てなければ直接雇用、外国人研修制度の活用、海外へ生産シフトしてしまう。キャリア形成にはコストが掛かります。低単価（レート）の現状では無理と考える。
- (4)ISOなど、他の認定登録との互換性を持たせてもらいたい。
- (5)協会で請負の推進を進める中で、優良適正事業者認定制度を取得するためのバックアップやサポートを強化してほしい。認定制度は良い制度だと思いますが、当社は小さな会社で、推進を進めるノウハウも少ないため、報告会ではなく、まずは会員の企業が請負を正しく出来るようなセミナーをしてほしいと思います。
- (6)雇用調整弁としての請負と人材育成の話とが頭のなかで噛み合わない。できる限り雇用維持をはかるというのは、メーカーもこの責任を果たすべきで、それができないから困っている。ものづくり力で「メーカーよりも付加価値をつける」ようなレベルの人材を揃えることはできるのだろうか。審査そのものに疑問を覚える。認定制度その

ものに疑問を覚える。

- (7)認定を取得する上での難易度及び概算費用の明示、業績ごとの認定（特にものづくり力）が必要ではないか。
- (8)発注者に対する、ある程度の規制が必要。キャリアパス等をきっちりしようと思えば当然コストは上がる。現状の景気状況からすれば、いくらマル適マークがあっても単価が上るようであれば、認定などなくても安い企業を受注先が選択する可能性がある。
- (9)「ものづくり力」+「ひとづくり力」に今後時間と金がかかなり必要となる。やらねばならないことは充分理解しても、体力がどこまで持つか。しかしチャレンジしなければならぬと大いに感じている。
- (10)審査認定の基準に対しては高くても良いが、コストについては低くしてもらいたい。指導機関ができたときもそのコストを充分考慮してほしい。
- (11)請負会社の社員（契約社員）の身分保証（アルバイトとの差別）も大切な問題になってくると思います。単価をもらえないと差別化も難しいという現状で、企業に対するメリットがもう少し明確にならないと、制度の普及も難しい。例えば、マル適業者使用に伴う補助金などの優遇等考えられないでしょうか。
- (12)制度に力入れて頂くのは大いに共感を得ますが、そのために派遣元請負事業主からの価格設定が高くなると利用するメリットを感じない。海外への委託が進むのはその点がかかなり大きな要素を秘めていると考えます。長い目で見ると会社の体力がある企業が何社あるのでしょうか？ 法律等で優良企業しか「派遣、請負を使用してはならない」と法定づけて頂くことが大事と考えます。

発注者（派遣先）

1. 制度の普及や認知度向上

- (1)発注企業内で「請負」について説明できる内容の資料を作成してもらいたい。ただ単なる派遣との区分だけだと何をしてもダメなのか、何を最低限守る必要があるか等に対する質問に苦勞している。
 - ※請負化することにより、コストダウンだけではなく、生産性の向上などにどのようにプラスに働くのか知りたい。企業力アップにつながるような審査となってもらいたい。
- (2)ものづくり、売れるものづくりをしていくのに、構内下請け＝製造請負のような業者にまかせてよいのか。いくらマル適制度で認定されても、国の設定がなければ、企業は不安を感じ、請負化していかないのではないかと。やはり国の認定を前提にしていかないと世間から認められるものになるとは思えない。
- (3)行政とこの制度がどう関わりを持っていくのかが重要と考えます。また、業界で多く

認定される（認定を受ける）ことが進んでくるとメーカーとしても選択の際の基準とできると思います。あとは、適正価格というのが、メーカーも含めて納得のいくようになるまでにかかなりの時間を要する気がします。

(4)認定制度運用により指摘事項等、例示を見られる形式にしてほしいと思います。

(5)マネジメントシステム認定と運用確認。業界としてコンプライスレベルが上れば、意味が薄まるのではないだろうか？安心感や信頼感だけでは発注者側メリットが判り難い。コンプライアンスに特化する方が発注側にとっては安心である。

2. 制度づくり

※該当なし

3. 審査基準

(1)本件制度で認定を受けることができる請負事業者は会社としての組織、資本力に余裕があることに限られ、中小零細な事業者が認定を受けるのは困難では、と想定する。認定基準のハードルを下げた方がよいのではないだろうかと考えてしまう。発注者としては、直截的なメリットのある制度でないとな積極的な協力は難しい。

4. 現地審査

(1)認定の際の審査方法に関して現地審査として全ての請負事業所が対象になるのでしょうか。弊社の場合、取引外の業者、団体等の構内への立入りを許可しておりません。個々の請負事業所の実態が適正の認定に必要ななるのでしょうか。

5. 懸案事項・その他

(1)業界の健全な発展と機会の損失は混乱を招くので、2～3年かけて準備期間が必要。(メーカーも業界も混乱すると思われます)

コストはいくらになるか、レベルの高さによっては、メーカーは海外生産という選択も有り得る。

以外の企業・団体

※該当なし

(所属無記名)

1. 制度の普及や認知度向上

(1)マル適マーク認定ではなく、認証の方がベターではと感じる。

(2)作業者のスキルが低い場合も考えられるが、事業主を転々と回ることがあると思う。

俗にいうブラックリスト的なものはいらないのか。 事業主が共有できてこの作業者は雇用しにくいなどがわかればよいのでは。 認定制度とは関係ないかもしれないが、請負事業として必要ではないのか。

<3月10日 東京会場>

請負事業者（派遣元）

1. 制度の普及や認知度向上

- (1)今制度の第一義の目的は、その事業所で働いている従業員であると考えます。業者、メーカーが労働者のことを正しく考えて請負契約・運営（改善）できる仕組みが重要です。また、メーカー・業者への情報開示だけではなく、労働者に対しての情報提供も行政主導が必須と考えます。
- (2)このマル適をひとつの規格として法制度化されるよう協議して頂きたい。業界団体のみの活動では普及に困難なものを感じる。
- (3)業界の動き、活動、行政等の動きがあれば、WEB等で細かく載せてほしい。また、資格制度、認定制度をもっと拡大させ、協会に加盟している企業が選定基準になるようにしてほしい。
- (4)請負については、現在当社では1箇所行っています。現在はユーザーとのトラブルもなくうまくいっていますが、果たして適正であるか不安です。こういうことに対する検証も踏まえ、本制度はよいことと思います。マル適マークをとることによりメーカーからの信頼を得ることもでき、業界全体で真面目に取り組む所が多くなるでしょう。
- (5)大きな意味で、社会全体に認知される、業界イメージを向上させることができる制度に発展させてもらえるよう、期待しております。
- (6)認定を受けた企業でないと請負契約できないという制度であれば業界の健全化になると思う。
- (7)取引先（発注者）がこの認知制度をどのように理解し認知しているかが問題であると思います。これを無視して単にコストのみを追及されてしまう懸念がありますが、私共も適正認定へ向けて努力しますので、協会のバックアップをぜひともお願いしたいと思います。
- (8)メーカー側が優良適正業者でなければダメだと思ってもらうためにも、厚労省の後押しが必要だと思います。まじめに仕事している人間がバカをみる世の中にしたくないので。

- (9)現在の経済市況においてユーザー全体が方向性や選択肢を決め切れな中、優良認定制なるものは社会の必要性において不可欠だと感じています。
- (10)同業者同士の情報の共有化が図れるようなセミナー・研修会の実施があれば有効かと思えます。
- (11)ユーザー（発注者）が主体的に推進する方向性を持つことが必要なので、ユーザーの動機付けに取り組んで頂きたい。ユーザーが真摯に取り組む方向性を導いてほしい。
- (12)請負事業者がどれだけ理解し取り組んでも発注者の理解が乏しいと、認定をとってもなかなか活かされないことになる。発注者に対して説明会をもっとやってほしい。
- (13)田舎の中小の派遣会社では個人経営者で、経営方針の明示など無く、都合、都合で変化変更している現状で、認定を受けるなんて考えられない。でも制度が確立して、良い業者、悪い業者が明確になり、経営者の金儲けの手段ではなく、労働者が保護されれば良い制度だと思う。
- (14)小規模の会社に対する認定もしっかりやってもらいたい。
- (15)マル適マークの審査は、労働局の審査より厳しいものでないと、意味が薄れるので厳しくしてほしい。マル適マーク取得企業の事例発表を希望します。
- (16)マル適マークのレベル（国の認定）が必要と考える。又、普通の認定レベルでは、今後あまり意味が見えてこない。更に全国レベルに向けてアピールが必要ではないか。
- (17)事業を行う立場としては、たとえマル適認定されたとしても、利益の確保が出来なければ無意味と考えるしかない。メーカーのものづくり現場は、一部のメーカーにおいては自力によるコストダウン活動をしなくなっており、今更コストアップになるものを敢えて取り入れるとは考えにくい。我々も真剣に取り組む姿勢が必要であることは勿論考えていかななくてはならないし、メーカーの外部人材を取り入れたものづくり意識そのものも変える必要がある。
- (18)認定制度のブランド力は、この制度が有効に機能するために必要不可欠だと考えます。ぜひ厚労省、労働局も巻き込んで展開して頂きたいと思えます。

2. 制度づくり

- (1)発注主側に対して認定制度はないのか。発注者が適正請負パートナーとなれるのか。請負事業主側からも判断できる仕組みが欲しい。いわゆる技術系と呼ばれる分野にも認定制度が今後発展できるようにしてほしい。
- (2)製造業以外の請負について、物流請負や倉庫業の対応も可能にしてほしい。
- (3)ひとつづくりの認定（案）の中に事業所責任者の育成配置があったが、協会研修でやっている簡易版を作って修了証の位置づけを高めてほしい。
- (4)認定制度で合否は事業所単位であっても、本社機能や情勢はチェックされることになるのだから、企業単位ではなく事業所単位の方が望ましいのではないかと考える。

- (5)優良適正事業所認定制度は事業活動するうえで必要と感じましたが、申請手続きに時間がかかりそうだと思います。
- (6)優良だけでなく、レベルをつけたらどうか（優・良・可など）発注者にマル適マークを取得するのにどれだけ大変なのかを分かってもらえるカギとなる。事業所単位ということだが、作業所ごとにレベルが違うのはどうクリアしていくのか（すべての請負事業所が一定のレベルをクリアしていなければならないのか）。
- (7)本認定制度は請負事業所がなければ審査対象にならず対象外となるのでしょうか。
- (8)是非 ISO のようなものに仕上げて頂きたい。認定も時限立法のようにマル適マークの有効期間が3年という具合がよいのではないのでしょうか？ 3年後には再度認定を取るといった具合に。その方が、日々ブラッシュアップ可能になるかと思います。
- (9)仮にひとつの事業所を審査して会社を認定してもその会社全部の事業所が基準を満たすことは絶対にないとみている。また、発注者側の姿勢が追いついていないことが大問題であると考えます。

3. 審査基準

- (1)方針、理念等は HP で広く一般に明示するべきだと思います。ひとつづくりの実態を数値でどう評価するか知りたいです。
- (2)貸借対照表や預貯金の開示、ユーザーの機密保持の問題について守られた制度になっていますか。
- (3)コンプライアンスが前提というのであれば、社会・労働保険の 100%加入は当然のことであり、審査基準に盛り込む必要はないのではないかと。
- (4)審査要素「経営方針」についてですが、「経営理念」の方が適切ではないでしょうか。経営方針に売上げ、利益等が記されている場合、製造現場で働くものにとっては、気分を害することになります。
- (5)会社として認定されたとしても、見えないところでの不適切事業所はひとつの会社にいくつも存在することはあり得る話なのだから、会社の認定と事業所の認定は別括りにすべきと考えます。また、認定の指標として「事業所の労務管理力」と「発注者（メーカー）の評価」が必要と感じます。

認定の対象になるような一見体裁のよい会社よりも、およそ認められなさそうな会社の方がメーカー側の評価がかなり高いというケースがありえると思うからです。優良適正な請負の推進には、発注者側の理解と協力が絶対に必要ですし、そのメーカーの評価なくして請負が評価できることはないと思います。

マル適認定には、権威と可能な限りの公的組み付けがないと全くの自己満足で終わってしまうことになりかねません。

4. 現地審査

- (1)認定された会社が、拡張する際（現地審査していない事業所へ）、社内に内部審査委員を配置し、その委員の内部審査を経るという方式を一部に入れるのはどうでしょうか。日本メーカーは、まさにアジア諸国及び世界との競争下にあるので諸問題は多種多様ですが、まずはスタートすることが重要ではないかと思います。
- (2)多岐に亘る業種を横断する制度なので、レアケースや様々なことを網羅しようとする、とてもアンバランスなものになるのでは、と不安を覚えます。（体裁をみせるための資料作りや意味の無いエビデンスの用意など）本当に実力のある会社にものみ適用してほしいので、一定の資料をそろえればOK、ではなく、会社の実力を見て欲しい。また全ての事業所（請負職場）を同じものさしで見ようとするのは、無理があるように思われます。共通、準共通、個別、例外を踏まえた横断こそが、制度、統制であると考えています。もちろんコンプライアンス、安全はひとつのものさしと捉えます。
- (3)認定制度において「事業所」審査は請負現場なのか、拠点事業所（オフィス）なのか。現場となれば発注側企業の理解がないと進まない。また、大手メーカーは、工場判断ではなく、本社判断となり、現地理解が困難となると感じる。さらには、コンプライアンス遵守には取引価格の適正化もある。しかし、制度としては必要を感じる。

5. 懸案事項・その他

- (1)優良適正事業者として運営していくためには、コストが掛かる。これを適正価格として整備されるよう、発注者側の理解が必要に思う。
- (2)認定条件を充たすために経費がかかり、さらに認定を受けるために経費が掛かると思っています。当然それは請負代金にも影響し、マル適を持っていない企業より高くなる傾向になると思います。メーカーはそれでもマル適を選ぶメリットがあるのでしょうか。
- (3)告示 37 号の解釈がまだまだ不鮮明かと思えます。又、コスト競争や経済環境の中で顧客の理解がどこまで得られるかが課題と思えます。
- (4)請負事業は製造派遣と比較してコストが掛かるので、認定制度が法的な効力を持った後、認定された企業に活動のための助成金制度等があるとよりよい事業所作りにつながると思います。
- (5)ものづくりをするにあたり、ひとつづくりが必要。ひとつづくりを行うにあたり、コストがかかる。この制度がどこまで浸透していくかによっては人件費ばかり費やして全く意味の無い認定になってしまいそうで不安です。

発注者（派遣先）

1. 制度の普及や認知度向上

- (1)もう少し多角的に展開を行ってもよいのではないかと感じます。どうしても内々での

議論となりがちと思われるが、自浄作用という点に重きを置くのか、もう少し外部に向けての発信力に重きを置くかという点にもフォーカスして頂きたい。

- (2)認証は、公的効力（またはそれに準じたもの）にしてほしい。ある程度の義務化（強制力）をもたせてほしい。

2. 制度づくり

- (1)限定的な認定とした場合では、使いにくい制度になると思います。マル適のランク分けも必要では？適正と優良は違うと思いますので、適正のレベルで判断してほしいと考えます。

3. 審査基準

- (1)審査基準が高く、漏れのないチェックを目指しているように感じましたが、もっとポイントを絞って、最低限これだけは守って欲しいと言う風にした方が普及するのではないかと考えます。

コンプライアンス遵守は当然だが、やってもいないことをやっていますというような審査合格のための動きが出ては意味がありません。認定のための準備が学問にならないように、実際有効な働きになることを期待したいと思います。

また、漏れなくチェックすることが必ずしも重要でなく、ポイントを絞って、守ることに皆が簡単に集中できることが大切だと思います。今の段階だとエビデンスを求めすぎており、労力が掛かりすぎるように思えます。

- (2)今回の認定制度は、選定する際の基準となり、取組みを早く実施に向けてほしい。

ただし評価のひとつとして経営力も必要と感じます。企業としての資金が充分必要な部分と考えられますので、途中で終了ということだけはあってはならないと考えます。

- (3)ISO9001を請負事業主が取得してる方がいいと思います。国際基準、内部監査制度、教育評価など、PDCA回す仕組みが整っています。「適正な価格」も評価対象にすべきだと思います。

4. 現地審査

※該当なし

5. 懸案事項・その他

- (1)認定制度を進める中でマル適認定された派遣会社の費用が増大となっていくのではないのでしょうか。全体的にシステムは構築されるものの、費用大が懸念されます。

上記以外の企業・団体

1. 制度の普及や認知度向上

(1)業界の健全化、発展に寄与することを大変に期待しております。

2. 制度づくり

(1)請負は派遣法、建築基準法、警備業法などとした法律や免許制度がないため、それら事業が法律をベースにした質の良い事業取組みであるものとして補完できるし、また業界全体がベース UP し、労働者、メーカー事業者が評価できるとされる、自信の持てる業界としての大きな歩みであろうと感じています。これはメーカーとの競争力、労働者の仕事力、事業者としての能力を高められると思います。

3. 審査基準

(1)認定単位は請負契約ごとであるほうが望ましい（請負現場での認識 UPにつながると思う）認定、非認定の区分よりもグレード評価（できれば要素別に）が望ましい。（業者の得意、不得意がわかりやすい）

4. 現地審査

※該当なし

5. 懸案事項・その他

※該当なし

(所属無記名)

記載なし