

## 第4部 今後の課題

### 1. 製造請負事業優良適正事業者認定制度

本年度の事業における制度案の設計と認定トライアルの実施により、認定制度の正式な実施に向けて、改善が必要な事項、整備すべき事項を見出すことができた。それらのうち主なものを以下に記載する。

#### (1) 運営機関・審査機関の設置

認定トライアルでは、業界団体である社団法人日本生産技能労務協会が管理・運営を行った。将来的には、業界団体は、認定取得のための教育・研修の実施などの支援活動に注力していくことが望ましいと考えられる。

認定制度に係る事務については引き続き業界団体の業務としていくことも考えられるが、認定の付与は新たに設置する認定機関で行うことが妥当であると考えられる。

#### (2) 審査基準

現段階の案では、「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つの要素と、その中を大項目、中項目に分類した審査項目となっている。認定トライアルに参加した事業者からは、審査項目に対しては肯定的な意見が多く、本年度に作成した審査項目案は、製造業務請負のあるべき姿から大きく乖離したものではないと思われる。

しかし、各審査項目について、どの程度の水準を満たせばよいのかという、審査の基準については未確定である。また、すべて完全に充足することを求める形とするのか、それともある程度充足していれば可とするものなのか、という審査基準の考え方についても定める必要がある。

さらに、認定トライアル及び成果報告会において実施したアンケート等においても、審査の項目・基準に関する課題が指摘された。たとえば、審査基準の一部が不明確である点や、エビデンス資料として求められる書類の定義が不明確である点、現在の審査項目には含まれていない、顧客からの評価を審査項目に含めることの必要性などが挙げられている。

今後は、審査基準および審査の根拠となるエビデンス資料が、より妥当かつ明確なものとなるよう、トライアル認定で見出された問題点について詳細な検討をするとともに、請負事業者へのヒアリング等を継続的に実施し、審査項目案の改訂、審査基準の設定に活かしていくことが必要である。また、事業規模にかかわらず、優良・適正な請負事業を推進している事業者が認定されるよう、審査項目・審査基準の設定にあたっては、さまざまな事業規模の事業者に対応したものとするよう検討が必要である。

### (3)審査のプロセスと方法

認定の申請から認定に至るまでのプロセスと方法については、大枠については肯定的な意見が多く、本年度の事業で作成した制度案を土台として進めることを想定している。しかし、認定トライアルの実施、成果報告会を通じ、いくつかの改善点が見出された。

まず審査プロセスについて、各プロセスにおける時間配分は再検討が必要である。認定トライアルでは、現地審査におけるエビデンス資料の精査の所要時間を2時間と設定したが、トライアルを行った結果、より多くの投入時間が必要との意見が審査員の中では多かった。認定トライアルは、時間の制約上、各受審事業者の審査日数を1日に抑えたが、正式な審査では、本社審査と事業所審査に合計2日は投入する必要があると思われる。

審査方法については、現地審査における事業所審査の進め方について検討が必要である。第一は、訪問事業所数である。認定トライアルでは、時間の制約上、各事業者につき1箇所の事業所を審査したが、受審事業者の請負推進の能力を判定するためには、複数の事業所を審査することが望ましい。対象事業所数は、事業規模に応じて決定することも一案である。

第二は、事業所審査の対象とする事業所の選定を、認定機関が行うのか、それとも受審事業者が行うのかという問題がある。認定トライアルでは、受審事業者が対象事業所を選定したが、本来、公正なサンプリングという点では認定機関が指定することが望ましい。しかし、発注者との機密保持契約の関係等で、実質的には事業者側が指定せざるを得ないケースが多いと考えられる。一つの案として、受審事業者が審査対象の候補となる事業所を10程度挙げ、その中から審査員が対象事業所を選定するという方法が考えられる。

また、事業所審査の対象を、請負先の工場内に設けた事業所のみとするのか、それとも受審事業者の営業所まで含むものとするのかも検討が必要である。

### (4)請負事業者及び発注者への認定制度の浸透

認定制度の目的は、製造業務請負の適正化と雇用管理の改善を広く推進させることである。ゆえに、認定制度を実効性のあるものとするためには、制度の趣旨が保持された形で製造請負業界での認知度・評価が向上し、より多くの事業者が、認定制度の取得に向けて、業務請負の適正化と雇用管理の改善を実現していくという動きを作り出さなければならない。

認定制度の周知に向けて、業界団体や認定機関を中心として、制度の広報活動を行っていく必要がある。具体的には、ウェブサイトでの情報公開、セミナー等の開催、他のセミナー・研修会等における本制度の紹介、行政との連携、といった方法が考えられよう。

認定制度の認知度を向上させ、普及を促進するためには、ある程度多くの事業者が認定を取得していくことが必要であるが、認定を取得する事業者を増加させることを目的として、認定の基準が緩和されることは回避されなければならない。

また、請負事業者のみならず、発注者の本制度に対する認知度も高めることが必要であ

る。製造業務請負の適正化と雇用管理の改善が進まない理由の一つとして、発注者による協力の不足が挙げられる。発注者のコンプライアンス意識の不足が、請負事業者による適正な請負の実施を妨げたり、発注者による請負料金の引き下げ圧力が、請負事業者による雇用管理の改善を困難にしている事例が見受けられる。そのため、製造業務請負の適正化と雇用管理改善の意義に対する発注者の認識を高め、それらに向けた請負事業者の取り組みに対し、発注者が積極的に協力・支援を行うようにしていかなければならない。

これらの課題を解決するためには、事業者・発注者に対して本制度の広報活動を継続的に行っていくとともに、認定制度の管理・運営組織として適格な認定機関の設置、および行政による支援が必要とされる。

さらに、認定制度の正式な実施に向けて、制度の正式名称、認定取得事業者であることを示すマークのデザインについても定める必要があるが、その際には、制度の趣旨の正しい理解の促進と、制度の認知度向上につながるような名称・マークを定めることが重要である。

#### (5) 業界団体等による認定取得のための支援の必要性

認定制度では、事業者に対し「ものづくり力」「ひとづくり力」を求めているが、これらのノウハウを十分に有していない事業者も多く存在する。そのため、業界団体等が事業者に対して教育・研修を行い、各事業者における製造業務請負の適正化と雇用管理の改善を支援していくことが必要である。

当面の課題として特に重要なのは、適正な業務請負を行うために必須である、事業所責任者および工程管理等責任者の育成である。これらの管理者に求められる役割・能力を標準化した教育・研修プログラムを業界団体等にて提供することが求められる。また、「ものづくり力」の向上という点では、請負事業者が主体的に生産計画を立て、改善活動、QC活動、安全衛生活動等を推進していけるよう、生産管理、生産工学に関連した教育プログラムの充実化が求められる。

「ひとづくり力」を高めるためには、また、キャリアパスを設定するために、昇進・昇格制度や昇給制度などの人事制度の整備も必要とされる。また、能力開発という点では、上述の研修の提供のほか、各事業者の請負現場において、効果的な現場教育が行われることが重要である。現場教育においては、能力評価とそれに基づく教育の充実化が課題となるが、能力評価制度を整備している請負事業者は全体としてはまだ少なく、評価の運用においては、評価者の評価能力が不十分であるといった問題点も指摘されている。よって、業界団体には、人事制度の設計に関する情報提供を行うほか、人事評価を的確に行うための、人事評価の運用に関する教育・研修を充実化させていくことが求められる。

#### (6) 審査員の確保と育成

認定トライアルでは4件の事業者の審査を行ったが、制度が正式に施行された場合、よ

り多くの事業者に対して審査を行う必要があり、審査員の確保は急務である。また、書類審査と現地審査を担当する審査員のみならず、別に設置する最終審査会で最終審査をする審査員の確保も必要である。

いずれも、製造業務請負に関して豊富な知見を有する者から選定することが必要である。書類審査と現地審査を担当する審査員は、製造業務請負の実務経験者（製造請負業出身者、製造業における業務請負の活用に関わる業務の経験者等）を中心として構成し、最終審査の審査員は弁護士、社会保険労務士、労働組合関係者などを中心として選定することを想定している。審査の公正性を確保するため、審査員には、特定の製造請負事業者と利害関係のある者（現職の取締役、従業員、相談役、顧問、その他業務委託契約等で当該事業者との契約関係にある者）は含めないことを想定している。

また、トライアル認定においては、いくつかの審査項目において、審査員の間で評価の判断に差が生じることがあった。審査項目・審査基準に関する審査員の理解を徹底することはもちろんのこと、審査の厳格性に差が生じないよう、審査員に対する研修を実施することが必要である。そのため、審査員向けの審査マニュアルや、研修プログラムの整備が必要となる。

#### (7)適正な水準の審査料の設定

認定トライアルは施行実験であるため、審査料は無料とし、本事業の予算内で審査を行った。正式な認定制度では、認定審査の受審にあたって受審事業者から支払いを受ける審査料によって、審査員にかかる人件費その他の運営費を賄うものとする。

審査料は、広報費用も含めた認定制度の運営費をシミュレーションし、認定制度が持続可能なものとなるような水準で定めなければならない。しかし、審査料があまりに高額であれば事業者にとって負担が過大となるため、適正な水準の見きわめが必要となる。

また、審査方法の改善案として大規模事業者は事業所審査の対象事業所数を増やすことも考えられ、大規模事業者にかかる審査工数は大きくなる。よって、事業規模ごとに金額差を設けることも一つの案として、今後策定する認定制度の事業計画に基づいて、適正な水準の審査料金を設定する必要がある。

## 2. 「請負ガイドライン」マニュアルの作成事業

本年度事業では、請負ガイドラインの項目に沿って、「請負ガイドライン」マニュアルの草稿を作成した。今後は、草稿に必要な改訂を加えて内容を確定させることが課題となる。

改訂の視点は以下の通りである。

#### (1)事例・書式例等の追加

草稿の段階においても、事例、書式例、参考資料等は各所に記載しているが、より現場で活用しやすくするために、広く業界内で共有することが有用であると思われる事例・書式例を収集し、マニュアルに記載していく予定である。

#### (2)請負事業者からのヒアリングに基づく改訂

請負ガイドラインや本マニュアルの草稿の中で、参照しても具体的な取組み方法が不明瞭である部分について請負事業者からヒアリングをし、それに基づいて改訂を加えることによって、より利便性の高いマニュアルとすることを旨とする。

#### (3)最新の法令を反映した内容への改訂

現在、改正案が議論となっている労働者派遣法は、製造業務請負にも影響を与えうるものであるが、その法改正の動向はいまだ不確実な部分がある。法改正の動向が確定した段階で、最新の法令と、それに適合した対処策を記載するため、草稿全体を法的な適合性の点から再点検し、最新の法令を反映した内容へと改訂する。

#### (4)レイアウトその他

現場で活用する人たちにとって読みやすいマニュアルとなるよう、デザイン、レイアウト等に工夫を加える。

以上の視点から改訂を加え、2011年度中には正式なマニュアルとして公開することを目標とする。

### 3. 相談支援事業

本年度事業は、前年度、前々年度に引き続き、相談対応と相談事例集の作成を中心として推進した。今後の本事業の課題は以下の通りである。

#### (1)本事業のさらなる認知度向上

今年度の相談件数は300件であり、昨年度の189件から大幅に増加した(対前年比58.7%増)。特に、基本契約書の書式や、機会・設備の取り扱い、材料・部品の取り扱いなど請負の実務に関わる相談が前年度の111件から185件へと大きく増加した(66.7%増)。この実績から、「請負ガイドライン」に即した製造業務請負を広く社会に浸透させていくという事業目的の達成に向けて、本事業の認知度は徐々に向上してきたといえよう。

今後は、労働者派遣法の改正が予想されることもあり、労働者派遣の業務請負への移行や、偽装請負と適正な請負との適正な区分の実施等に関して、支援を必要とする請負事業

者や発注者も増えてくると思われる。よって、本事業の認知度をさらに向上させ、請負事業の改善推進に資する事業として発展させていく必要がある。

具体的な方法としては、各都道府県労働局と連携して本事業の広報活動をさらに推進すること、各労働局や業界団体等が開催する派遣・請負セミナーにおけるプロモーション活動等が挙げられる。

## (2)請負推進の具体的な推進方法に関する支援の充実

今年度までの本事業における相談者からの相談内容から、請負の基本的な手順と実務に関して具体的な支援を必要とする事業者が少なからず存在することが推測される。今後、法改正の動向次第では、労働者派遣の業務請負への移行が増加していく可能性がある。

特に、製造業務請負の経験がない、あるいは少ない事業者が、ガイドラインに即した業務請負を導入するにあたっては、製造請負を導入するための基本的な手順について具体的なアドバイスが必要とされることも少なくないであろう。

本年度は、相談支援事務局を直接訪問して相談を受けた相談者が 22 件にのぼり、前年度の 10 件から大幅に増加した。今後は、こうした直接訪問による相談がいっそう増える可能性がある。これらの相談に対応するため、請負の基本的な手順と実務に関する支援を充実させる必要がある。具体的には、「請負ガイドライン」マニュアル事業との連携や、本事業の目的に照らして必要と思われる、支援ツール（事例集、Q&A集）などの整備が求められる。

ただし、業務請負の経験がない事業者がガイドラインに即した業務請負の導入と継続的な運営を行うためには、相談支援事業のみによる支援では限界がある。契約書の書式例や事例集などのツールの提供や、知識の提供等による支援を相談支援事業にて継続して実施していくとともに、業界団体等で実施している、管理・監督者教育や法令教育のための講習・研修等を紹介するなど、教育・研修面で他の団体・事業と連携していくことが必要である。

## (3)相談事例の整理と公開

前年度、前々年度に引き続き、本年度においても、実際に相談を受けて、回答をした事例の中から、他の請負事業主や発注者の参考になるものを「相談事例Q&A集」として整理した。今後も引き続き、「相談事例Q&A集」に記載することが望ましい相談事例を蓄積し、Q&A集を改訂していくことによって、適正な業務請負の推進にあたり、請負事業主や発注者が広く活用できる資料にしていくことが重要である。

よって今後も、引き続き、相談事業の推進上で得られた情報や法改正の動向を下にその内容を拡充させていくとともに、作成したQ&A集をウェブ上で公開し、相談支援事業等において参考資料として用いるなど、より広く活用されるツールとして周知させていくことが課題となる。