

製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の推進事業

報告書

2011年3月

製造請負事業改善推進協議会

事務局：社団法人日本生産技能労務協会

はじめに

製造業における請負業界について、賃金、雇用、能力開発、福利厚生等の面において種々問題が指摘され、これまでも早急な改善が求められるまま今日ある状況にある。

平成22年度は、平成19年度から継続されている請負事業主からの相談を受ける窓口を充実させる一方、これからの時代に「請負事業の適性化」と「雇用管理改善の推進」がこの業界における必須の課題であることを覚え、適正な請負のマニュアル化を推し進めることの施策として昨年度に「製造請負優良適正事業者認定制度」の策定を行い、今年度において本格開始させる運びとなり初めての認定企業を得た。

今年度の終盤において東日本大震災による甚大な被害が湧き起こり、被災された方々には心からのお見舞いを申し上げる次第だが、製造現場における直接的あるいは間接的な被災状況もひとかたならず、産業界全体がこれまでのあらゆる雇用における不測の事態よりさらに逼迫した状況に陥り、依然深刻化の度合いを増している。

しかしながらその一方で、事態終息の今後に際し製造請負業界に寄せられるより一層の適正化と雇用管理改善を期待する声かけしてちいさなものではないことは、「製造請負優良適正事業者認定制度」そのものに対する関心の高さ通りであることが窺える。

先述の震災によってもたらされた経済状態が今後さらに厳しいものとなるであろうことは想像に難くないが、復興の大いなる兆しとともに産業界に新たな順風が寄せられる近々の将来を目差し、請負の適性化に向けた備えを為すことが再生の更なる拍車たらんことを信じ、次年度へ引き継ぎたいと願う。

2011年3月

製造請負事業改善推進協議会

目次

本事業の概要	1
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	5
第1章 認定制度の概要	5
第2章 認定制度説明会の実施概要	25
第3章 認定審査の実施概要	27
第2部 相談支援事業	31
第1章 相談支援事業のまとめ	31
第2章 相談概況	33
第3章 相談支援事業の課題	37
第4章 相談事例	39
総括 今後の課題	82

本事業の概要

本事業は、いわゆる偽装請負の問題をはじめとする労働者派遣法等の労働関係法令違反、労働条件や処遇の改善の必要性、これらの職場で働く労働者のキャリア展開の道筋が明らかでない等の製造請負業界における問題の改善を図るため、2010年4月1日から2011年3月31日の12ヶ月にわたり、2007年6月に策定された『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者及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン（以下、「請負ガイドライン」と称する）』の運用について徹底化を図ったものである。

具体的には、学識経験者、請負事業者団体及び製造業団体関係者からなる製造請負事業改善推進協議会（参考1）を前々年度、前年度に引き続いて設置し、これを通じ

- ・ 製造請負優良適正事業者認定制度の設計事業

請負ガイドラインに沿った製造請負の推進を促進するために、請負ガイドラインに沿った製造請負事業を展開しうる請負事業者を「優良適正事業者」として認定する制度の設計と認定審査の実施。

- ・ 相談事業支援事業

請負ガイドライン及び好事例等を活用した請負事業者及び発注者に対する適正化並びに雇用管理改善に関する相談支援

の主として2つの取り組みを実施した。

(参考1) 製造請負改善推進協議会 構成員 (2011年3月末現在)

◆学識経験者

◎佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所 教授
木村 琢磨 法政大学キャリアデザイン学部 専任講師

◆製造業団体

尾関 明人 社団法人日本自動車部品工業会 業務部統括次長
高橋 省悟 電機・電子・情報通信産業経営者連盟 専務理事

◆請負事業主団体

青木 秀登 社団法人日本生産技能労務協会 理事
平山 善一 社団法人日本生産技能労務協会 理事
中村 浩二 中部アウトソーシング協同組合 事務局長

◆オブザーバー

若松 義治 社団法人日本生産技能労務協会 理事
小松伸多佳 社団法人日本生産技能労務協会 アドバイザリーボード

◆運営事務局

鈴木 績 社団法人日本生産技能労務協会
小林 契 社団法人日本生産技能労務協会
谷中 徹 社団法人日本生産技能労務協会
安達 信也 社団法人日本生産技能労務協会
石澤 千香子 社団法人日本生産技能労務協会
田中 むつみ 社団法人日本生産技能労務協会

◆相談支援事業アドバイザー) 井上 隆史 新谷 進

(敬称略)

(注) ◎は会長

(参考2) 2010年度 製造請負事業改善推進協議会 開催実績

- 第1回 2010年6月17日(木) 10:00~12:00
於: 機械振興会館 B3F 2号会議室 (東京都港区)
- 第2回 2010年7月28日(水) 15:00~17:00
於: 機械振興会館 B3F 1号会議室 (東京都港区)
- 第3回 2010年9月9日(火) 16:00~18:40
於: 機械振興会館 B2F 1号会議室 (東京都港区)
- 第4回 2010年10月28日(木) 10:00~12:00
於: 機械振興会館 B3F 1号会議室 (東京都港区)
- 第5回 2011年2月16日(水) 10:00~12:00
於: 機械振興会館 B3F 1号会議室 (東京都港区)
- 第6回 2011年3月25日(金) 17:30~18:30
於: アジュール竹芝 15F 桜 (東京都港区)

(参考3) 2010年度 製造請負事業改善推進協議会 作業部会 開催実績

- 第 1 回 2010年5月25日(火) 10:30~15:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第 2 回 2010年6月8日(火) 17:00~19:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第 3 回 2010年7月14日(水) 10:30~17:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第 4 回 2010年7月22日(木) 10:30~12:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第 5 回 2010年8月17日(火) 10:00~17:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第 6 回 2010年9月8日(水) 17:00~19:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第 7 回 2010年10月12日(火) 13:00~17:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第 8 回 2010年11月11日(木) 17:00~19:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第 9 回 2010年12月8日(水) 13:00~17:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第10回 2011年2月4日(金) 10:00~12:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第11回 2010年3月3日~4日(木金) 9:00~17:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)
- 第12回 2010年3月14日(火) 10:30~16:00
於：日本生産技能労務協会 会議室(東京港区)

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

本事業は、昨年度に開始した、製造請負事業優良適正事業者認定制度の継続事業として行われたものである。昨年度は、制度案の設計と認定の試行（認定トライアル）を行った。今年度は、昨年度に設計した制度案を改訂して制度を完成させ、正式な制度として開始をし、第1回の認定申請事業者の募集、および認定審査を完了させた。なお、本制度の名称は「製造請負事業優良適正事業者認定制度（仮称）」としてきたが、正式名称は「製造請負優良適正事業者認定制度」に決定した。



「ロゴマーク」

第1章 認定制度の概要

1. 認定制度の目的

「製造請負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、2007年度から2008年度にかけて、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。

そのため認定制度は、製造業務請負の適正化と雇用管理改善を推進する請負事業者が目標とすべき基準を審査基準として設定した。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を可能とするための製造業務請負の適正化・雇用管理改善に向けて個々の請負事業者を支援するための活動を担うという役割分担を設定した。

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ものではなく、製造請負事業の適正化と雇用管理改善に向けた、各事業者の自主的な改善と、業界全体による支援を意図した制度としての構想に基づいている。

(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（違法行為ではあるが）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影響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、さらには市場からの退出へと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の概要を公開し、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事業者と違法事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、申請事業者が、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ことを目的としている。それゆえ本制度では、各事業者のすべての請負事業所について認定基準を満たした業務請負を展開しているか否かを審査するのではなく、各申請事業者につき、本社およびサンプリングした複数の請負事業所の状況を審査し、適正かつ優良な製造業務請負を展開しうる請負事業者か否かを判断するものである。

(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、事業展開により十分な利益を創出していない事業者や、一定程度の内部留保を有していない事業者は、そもそも事業として成立していない可能性、あるいは、取引先での人員削減が行われた際に、請負労働者に対する解雇予告手当の支払、休業補償およびその他の雇用維持のための施策が行えない可能性がある。よって本制度では、製造請負事業の継続が可能であると認められる程度の、健全な財務体質であることを審査基準の 1 つとしている。

3. 認定制度（案）の概要

前年度の事業では、以上の目的に沿って認定制度の案を作成した。そして本年度では、前年度に行った制度の施行（認定トライアル）によって明らかにした課題に基づいて制度案を改訂し、制度の完成版を策定した。

(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る。

しかし、本制度は、個々の請負事業所において優良かつ適正な請負が行われているか否かを判定することではなく、請負事業者が優良かつ適正な製造請負事業を展開しうる企業能力を有しているか否かを判定することを目的としている。よって、制度の趣旨に沿い、事業者単位の認定とすることにした。

事業者の能力を認定単位とすることの意義は以下のとおりである。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。

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。

⑤運営機関

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、本事業が継続している間は、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。

⑥審査機関

運営機関とは別に、認定のための審査を行うために、雇用契約または業務委託契約によって構成した審査機関が審査実務を行う。審査機関は、調査委員会と認定委員会の2つで構成される。

調査委員会は、書類審査と現地審査のための審査機関であり、学識経験者、製造請負業界経験者、製造業界経験者、シンクタンク研究員で構成されている。構成メンバーである調査委員は、担当する申請事業者につき、書類審査・現地審査を行って評価点を決定する。

認定委員会は、書類審査・現地審査の結果に基づいて最終評価を行い、各申請事業者につき、認定の可否を決定する。

⑦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、図表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最終審査、⑤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。

② 書類審査

運営機関において、申請書類に不備がないかどうかを確認し、先に述べた4つの申請要件の充足状況の確認を行う。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

運営機関から委託された審査機関である調査委員会の中から選定した調査委員が、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。

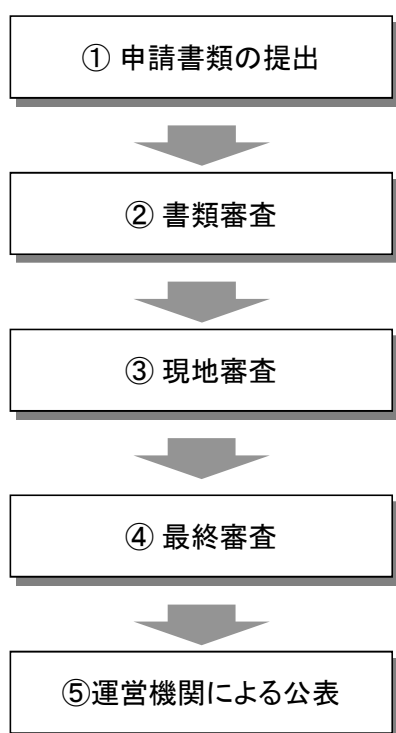
④ 最終審査

現地審査を通過した事業者について、第三者審査機関である認定委員会による最終審査を行う。認定委員会の委員は、製造請負に精通した専門家（学識者、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）で構成される。

⑤ 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。

図表 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。

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。

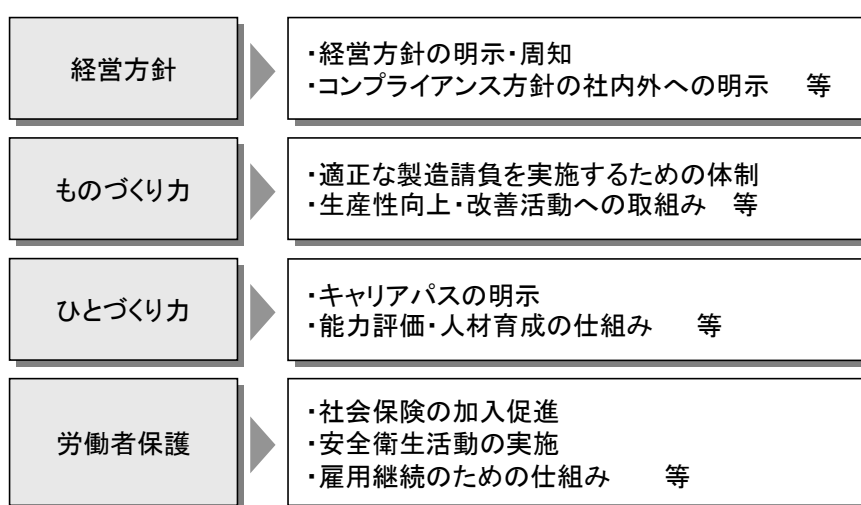
「労働者保護」は、雇用主として当然に要求される法的義務に加え、社会的責任として要求される労働者保護も含むものであり、法令遵守と社会的責任の遂行を実現し、社会に貢献できる企業としての基盤を有しているか否かを審査するものである。認定制度は、法令遵守の状況そのものを審査するのではなく、法令の遵守を前提としたうえで、請負体制の充実化と雇用管理の改善を実行できる事業者であることを認定することを意図したものである。

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したりするなど、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。

図表 1 - 2 4つの審査要素



③各審査要素の観点

以上の考え方に基づいた、各審査要素の審査基準の概要は図表 1 - 3 のとおりである。実際の審査は、これらの基準を詳細化した審査項目・判定基準によって行う。

図表 1 - 3 審査要素・審査基準の概要

審査要素	対象	審査基準の概要
1. 経営方針		
(1)方針明示	本社	・法令順守・ものづくりの向上・ひとづくりの重視・職場環境の改善等が経営方針として内外に明示されていること
(2)周知徹底	本社・事業所	・朝礼時の唱和励行、事業所内での掲示等により経営方針が周知徹底されていること
(3)請負と派遣の区分	事業所	・発注者から指揮命令を受けていないこと、請負労働者に対する業務遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること

2. ものづくり力		
(1)活動組織	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・専門組織の設置、改善活動のルール化、日々の生産状況・管理状態の確認・指示のための体制整備等、ものづくり力向上のための仕組み・仕掛けが整備されていること
(2)ものづくり力の具現化	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・請負先と共同での生産会議に基づく管理の徹底、事例共有による改善活動などにより、請負業務の安定的な遂行のために、安全・品質・納期・コストの管理（SQDC 管理）等がなされていること ・リスク管理・クレーム対応のルール化、報告体制、トラブル事例の共有など、重大なトラブル・クレームへの対応と再発防止の体制が整備されていること
(3)技能資格	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・請負業務の遂行や生産性向上のために、作業の必要に応じて、請負労働者に技能資格（発注者の社内資格を含む）を取得させていること
(4)事業所責任者の配置	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・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、発注者に書面で通知していること
(5)工程管理等責任者の配置	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・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、発注者に書面で通知していること
3. ひとづくり力		
(1)キャリアパスの明示	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・請負労働者に、リーダーや管理者等への昇進ルートが用意され、昇進のために習得すべき技能・技術の内容等が明示されていること ・全社統一的なキャリアパスが存在し、明示されていることが望ましいが、一部の事業所での導入も運用実態があれば可とする。
(2)職業能力開発	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・明示したキャリアパスを実現するため、計画的な教育訓練の実施や、研修受講費用の補助、勉強会開催の支援など、自発的な能力開発の支援を行っていること。
(3)能力開発	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・全体または一部の請負事業所において、職務経験、技能向上、資格取得等を反映した適正な能力評価およびそのフィードバックを行っていること
4. 労働者保護		
(1)労働保険・社会保険の適用	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・本制度への申請日直前の月末時点において、社会保険について、適用対象となる社員を原則として 100%加入させていること ・事業所に関する労災保険に 100%加入していること ・雇用保険については、申請日直前の月末時点において、適用対象となる社員を原則 100%加入させていること

(2)雇用関係の確保	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容の詳細な説明・待遇面の説明を十分に行い、労働基準法第15条および同法施行規則5条に準拠した全社統一の書式の雇用契約書により、適切な雇用契約を締結していること ・社内において雇用継続の体制が確立されていること。取引の減少に際しても、可能な限り従業員の雇用継続に努められる体制が整備されていること
(3)個人情報の保護体制	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護方針を定め、社内及び社外に周知していること ・個人情報の利用目的の明確化、利用範囲・収集制限の遵守、管理・保護体制の整備、規程・マニュアルの整備など、個人情報保護法に沿った情報の管理・保護体制が整備されていること
(4)労働安全衛生の取り組み	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生活動に関する社内規程を整備し、安全衛生委員会において災害の内容の報告・再発防止策を講じていること ・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こと ・第一種衛生管理者の資格を取得する支援体制があること ・実績として、業務災害の発生状況が過去3年に著しく悪化していないこと
(5)相談・苦情処理の体制	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・社員からの苦情・告発等を吸い上げる仕組みを整備し周知徹底していること ・社員からの通報・相談に対し真摯に対処し、必要に応じて再発防止策を講じていること
(6)法令の周知	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法・労働者派遣法等、事業に必要とされる法令が労働者・発注者に周知されていること

(3)審査の全体像

以上で概説した審査の全体像の概略を図表1-4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。

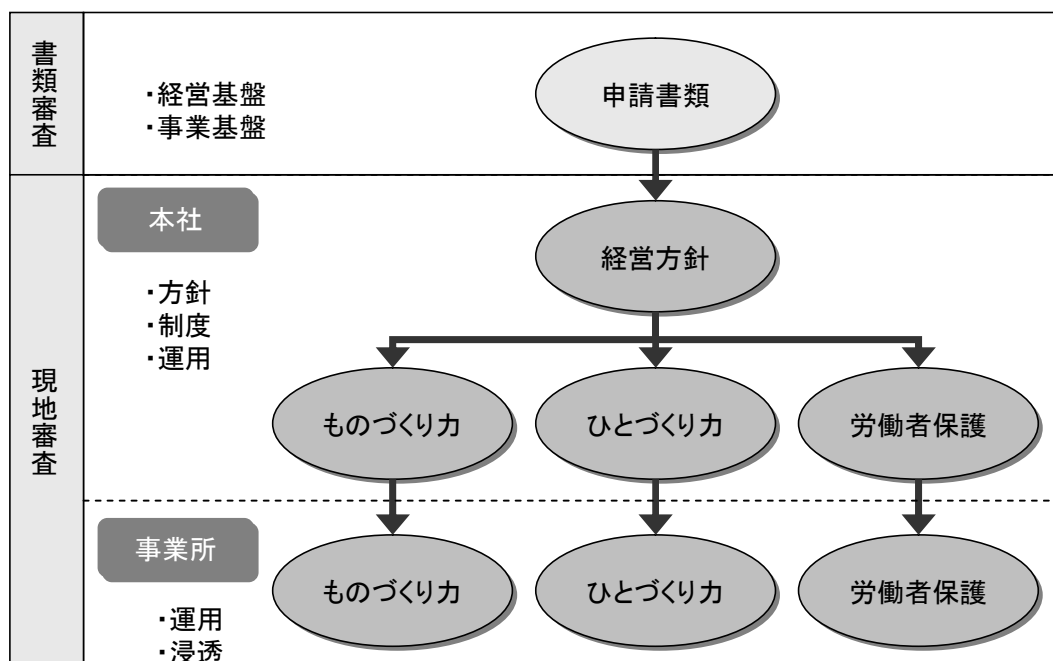
現地審査は、書類審査において生じた疑義の確認、および審査基準に沿った体制が整備され、実際の請負事業所（現場）において適切な運用がなされているか等について確認するために行うものである。それゆえ現地審査では、認定に適した事業者であるかどうかを具体的な資料・事実に基づいて判断するため、経営者および審査事項に関わる業務の担当

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、各事業所で横断的に展開できる実践性を有した制度・体制が整備されてい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。

図表1-4 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。

申請事業者に対しては、自主点検表を配付し、現地審査前に提出することを求めた。自主点検表とは、実際の評価項目の一覧を示したものであり、それぞれの評価項目で要求されている事項の実施状況・用件充足を示すエビデンス資料（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）を記入する書式となっている。自己点検表への記入により、受審事業者が、現地審査において、エビデンス資料として自社のどの資料を提示すべきかを判断でき、また、審査基準の充足状況を大まかに自己評価することができる。

書類審査においては、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)経営者へのインタビュー（30分）

審査員（調査委員）が、経営者へのインタビューにより、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。受審事業者側のインタビュー対応者は、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・担当者へのヒアリング（2時間程度）

事前に提出された自己点検表を基に、本社審査当日に提示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。

そして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（調査委員。原則として、本社審査と同じ調査委員が担当）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

事前に提出された自主点検表に基づき、審査対象事業所の「ものづくり力」「ひとり力」「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。

図表 1 - 5 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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・担当者ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 	2時間
事業所審査	担当者ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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申請書類の作成と提出

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。
申請書類の一覧は図表 1 - 6 のとおりである。

図表 1 - 6 申請書類一覧

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

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自主点検表の作成（本社・事業所）

本社および審査対象事業所につき作成する。本社は申請担当者と関連部署が連携して作成し、事業所は各事業所の審査対応者が中心となって作成することを想定している。

⑥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図表1-7に記載）

⑦エビデンス資料の準備（事業所）

⑥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。

⑧一覧表の作成・送付

⑥および⑦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。

⑨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。

図表 1 - 7 エビデンス資料の例

審査要素	対象	エビデンス資料の例
1. 経営方針		
(1)方針明示	本社	各種理念、社訓・社是、社長方針・年度方針 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	本社・ 事業所	朝礼立会い、社内報記事、社内報、手帳・クレド等社員の携行物、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)請負と派遣の区 分	事業所	請負契約・覚書
2. ものづくり力		
(1)活動組織	本社・ 事業所	組織図、職務分掌、事業計画
(2)ものづくり力の 具現化	本社・ 事業所	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、各種規程
(3)技能資格	本社・ 事業所	請負事業所に必要とされる資格の一覧、資格取得者名簿、教育実績
(4)事業所責任者の 配置	本社・ 事業所	事業所責任者の名簿、発注者向け通知書、育成制度
(5)工程管理等責任 者の配置	本社・ 事業所	工程管理等責任者の名簿、発注者向け通知書、育成制度
3. ひとづくり力		
(1)キャリアパスの 明示	本社・ 事業所	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)職業能力開発	本社・ 事業所	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)能力開発	本社・ 事業所	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. 労働者保護		
(1)労働保険・社会 保険の適用	本社・ 事業所	加入状況を「計数的に」確認できる証憑
(2)雇用関係の確保	本社・ 事業所	募集要項、雇用契約書の書式、従業員の定着化のための取り組みを示 す証憑

(3)個人情報の保護体制	本社・事業所	個人情報保護方針、誓約書、覚書、教育研修実績、プライバシーマーク取得企業は認証関連の証憑
(4)労働安全衛生の取り組み	本社・事業所	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
(5)相談・苦情処理の体制	本社・事業所	「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
(6)法令の周知	本社・事業所	労働基準法・労働者派遣法等の関連法令に関する労働者向け配付資料、発注者向け資料

第2章 認定制度説明会の実施概要

1. 認定制度説明会の開催概要

(1)開催目的

本年度の事業で設計した製造請負優良適正事業者認定制度の内容を請負事業主及び発注者に周知し、制度に対する理解と認知度を高めるため、認定制度の説明会を開催した。

(2)認定制度説明会プログラム

認定制度説明会は、下記の通り、東京、名古屋、大阪の3箇所にて各1回ずつ、計3回開催した（講演者は敬称略）。

◆第1回：2010年8月25日（水）

15：00～17：00 於 ホテルアジュール竹芝（東京都港区）

第1部：人材ビジネスを巡る環境変化「認定」制度の社会的意義

佐藤博樹（東京大学 社会科学研究所 教授）

第2部：認定制度の概要

木村琢磨（法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師）

◆第2回：2010年8月31日（火）

15：00～17：00 於 プリンセスガーデン（名古屋市）

第1部：人材ビジネスを巡る環境変化「認定」制度の社会的意義

木村琢磨（法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師）

第2部：認定制度の概要

小林契（社団法人日本生産技能労務協会）

◆第3回：2010年9月7日（火）

15：00～17：00 於 チサンホテル（大阪市）

第1部：人材ビジネスを巡る環境変化「認定」制度の社会的意義

木村琢磨（法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師）

第2部：認定制度の概要

小林契（社団法人日本生産技能労務協会）

(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

認定制度説明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. 参加実績

最終参加実績は、人数ベースで 295 名（東京 146 名、名古屋 69 名、大阪 80 名）、企業・
団体ベースで 127（東京 70、名古屋 40、大阪 42）であった。

図表 2 - 1 認定制度説明会参加実績

	第 1 回 (東京)	第 2 回 (名古屋)	第 3 回 (大阪)	合計
参加人数				
参加者数：人	146	69	80	295
申込者数：人	186	85	102	373
参加率：％ (申込者／参加者)	78.5	81.2	78.4	79.1
参加企業・団体数（構成比）				
請負事業主：社 (%)	53 (75.7)	37 (92.5)	37 (88.1)	127 (83.6)
発注者：社 (%)	8 (11.4)	2 (5.0)	3 (7.1)	13 (8.6)
その他：社 (%)	9 (12.9)	1 (2.5)	2 (4.8)	12 (7.9)
計	70	40	42	152

第3章 認定審査の実施概要

1. 本事業における認定審査実施の目的

本年度は、昨年度の制度案を改訂した、正式制度による第1回の認定審査を行った。昨年度の認定トライアル（制度の施行実験）は、認定制度案の問題点の抽出と改善が目的であったのに対し、本年度の認定審査は、審査を通じて、優良かつ適正な製造請負事業の推進において、請負事業者が直面している課題を明らかにすること、および、正式な制度を推進するにあたっての体制上の課題を明確化することを目的として行った。

本年度の認定審査に応募してきた事業者は、製造請負事業者の中でも、優良かつ適正な請負事業の推進に対する意識の高い事業者であると思われる。それゆえ、本事業における認定審査のみでは、製造請負業界全体の課題を抽出することは困難である。しかし、意識の高い事業者が抱える課題を明らかにすることは、多くの請負事業者にとって取り組みが必要な課題であると想定される。それゆえ、今年度の取り組みによって抽出した課題を、今後の業界全体の課題にとらえることには一定の妥当性があると考えられる。

2. 実施概要

(1) 運営事務局

第1回認定審査では、社団法人日本生産技能労務協会を運営事務局とした。申請事業者への対応、申請書類の受入その他申請事業者との連絡、日程調整等は運営事務局にて行った。

(2) 事業者への周知方法

第1回認定審査の実施に関しては、前章で述べた認定制度説明会での告知、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。申請受付期間は2010年8月25日から同年10月18日である。

(3) 審査機関

審査機関である調査委員会、認定委員会の委員は、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。最終的に、認定委員5名、調査委員7名を選定した。

各委員に対しては、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、審査前に周知させた。調査委

員に対しては、現地審査の進め方について、あらかじめ作成したマニュアルに基づいて研修を実施した。

(4)実施スケジュール

申請受付開始以降の経過は下記の通りである。

◆申請受付期間

2010年8月25日(水)～2010年10月18日(月)

◆自主点検表の提出締切

2010年11月1日(月)

◆書類審査

2010年8月25日(水)～

※受領後に随時開始

◆現地審査

2010年11月1日(月)～2011年2月28日(月)

※申請事業者との日程調整ができ次第、随時開始

※各申請事業者につき調査委員2名、運営事務局1名を配置し、本社審査および事業所審査を実施した。

(5)実施結果

第1回認定に申請した事業者は40社であった。そのうち8社が、申請書類の不備、現地審査の実施が困難等の理由により辞退し、32社が現地審査の対象となった。また、32社のうち2社が、審査の日程調整が困難であるとの理由により辞退し、最終的な現地審査受審事業者は30社であった。

制度上、現地審査における事業所審査は原則として2以上の事業所について実施することとしているが、リーマンショックの影響等による請負事業所の大幅減少や、発注者からの協力が得られない等のやむを得ない事由がある場合、1事業所のみでの受審も可とした。

結果として、現地審査の受審事業者30社のうち10社は、1事業所のみへの審査となった。ただし、1事業所のみでは請負推進能力の判断の難易度を高めるため、1事業所のみでの事業所審査となった事業者に対しては、当該請負事業所が複数事業所での優良・適正な請負事業の展開が可能と見込まれるほどの規模に達していること、本社および事業所の取り組みが著しく充実していること等の視点を加え、厳格な評価を行った。

調査委員会による二次審査、認定委員会での最終審査の結果、13の事業者に認定を付与することを決定した。認定率は、申請ベースで31.3%(40社中13社)、二次審査受審事業者ベースで43.3%(30社中13社)であった。

3. 認定制度の課題

今年度における、第1回の認定審査の実施を通じて、認定制度に関わる課題がいくつか見出された。以下では、その要点を述べる。

(1)認定のスケジュール

本年度は制度の完成から事業年度終了までの期間が短く、認定の申請をした事業者が、審査を受けるために必要な準備期間を十分に持てなかった。そのため、事業所審査の日程調整が困難になるなど、受審のための体制が整えられなかった事業者が見られた。

こうした問題を解決するため、今後は、年に数回に分けての申請の受付、あるいは随時申請受付・認定という方式とするなど、スケジュールの柔軟化を検討する余地がある。

(2)運営機関・審査機関の組織整備

本年度は初めての認定審査であったこともあり、制度設計のみならず、審査のプロセスにおいても膨大な事務処理を必要とした。今後、独立した継続可能な事業としていくために、業務の効率化が求められる。

また、本年度は調査委員7名の体制で現地審査をした。今年度の30社という申請数に対し、現在の調査委員の人数は不足している。今後もこの不足が解消されなければ、現地審査の日程調整が困難化、審査そのものの質が低下といった問題が生じるおそれもある。

調査委員は、製造請負の実務に精通している人物が適任であるため、今後も製造業、製造請負業の出身者を中心に、適任の人材を発掘していくことが必要である。

(3)事業者の認定制度に対する認知度・意識の向上

前年度および本年度において、セミナーや説明会の開催等の認定制度の周知活動を行い、相当数の事業者が参加したことから、認定制度の認知度は高まりつつあると認識している。

ただし、本年度の認定では、申請事業者数は40社にとどまった。この背景には、制度に対する認知度が不十分であるということよりも、認定制度の取得に対して事業者の意識が十分に高まっていないこと、認定制度に申請する水準に達していないと自社を評価する事業者が相当数存在することに起因していると思われる。

前者の問題に対しては、今年度に引き続き認定制度の重要性を事業者に伝えることに努め、優良かつ適正な製造請負事業の推進に対する意識向上のための啓発と、その目標としての認定取得に向けた動機づけを行っていく必要がある。

後者の問題に対しては、セミナー・勉強会等の開催や相談支援事業を中心とした情報提供活動により、優良・適正な製造請負事業を推進できる事業者の育成に資する活動を、協議会として実施していく必要がある。

(4)審査基準の精緻化

昨年度のトライアル認定で明らかにした問題点の改善により、今年度は、審査基準を完成させることができた。審査要素・審査項目については変更を予定していないが、各項目について、どの程度の水準を求めるかという基準については、今年度に採用した水準が、今度も妥当性を持ち続けられるものであるのかを再検証し、必要であれば修正やさらなる精緻化をしていくことが必要である。

(5)関連する支援体制の整備

第1章で述べたとおり、認定制度の目的は、事業者の選別ではなく、業界全体での優良・適正な製造請負事業の展開を推進し、業界の健全化・健全な発展に資することである。この目的を達成するため、中長期的課題として、認定制度の実施にとどまらず、優良・適正な製造請負事業の展開に向けて、各事業者に対する情報の提供、相談受付、教育研修の実施などの支援体制を整備していくことが必要とされる。

協議会では現在、もう1つの柱である相談支援事業がこの役割を担っているが、相談支援事業を今後どのような形で継続・発展させていくか、そして、それを補う活動として必要なものは何か、それをどのような形で実施していくべきか、などを検討していく必要がある。

第2部 相談支援事業

第1章 相談支援事業のまとめ

1. 本事業の目的

2007年度から実施している「製造業の請負事業の雇用管理の改善および適正化の促進に取り組む請負事業主および発注者が講ずべき措置に関するガイドラインおよびチェックシート」を普及させる事業を、さらに発展させ広く社会に浸透させるために、一昨年度、昨年度に引き続き、請負事業主および発注者等からの事業運営上の適正化や雇用管理改善について、ガイドラインおよびチェックシートを活用して相談に応じ、請負事業の適正化・雇用改善等について支援した。

2. 実施期間

2010年4月1日～2011年3月31日

3. 相談対象者

請負事業主および発注者など

4. 受付から回答までのプロセス

- 1)関連する法令、告示、ガイドライン等に照らし、相談内容の問題点をおさえる。
- 2)ひとつの問題点を解決することにより、新たな問題点が見出される場合には、再度相談者に内容を確認する。
- 3)該当する法令、告示、ガイドラインの条項に基づき相談者に回答する。
- 4)参考資料となる資料を整理（場合によっては作成）し、相談者に送付する。

5. 事業の周知方法

- 1)製造請負事業改善推進協議会のホームページに掲載。
- 2)労働局主催のセミナーにて、リーフレットを配布。
- 3)各製造業界団体にリーフレットを配布。
- 4)製造業界 2 団体、(社) 日本生産技能労務協会（以下 **JSLA**）、中部アウトソーシング協同組合（以下 **COK**）および(社) 人材派遣協会の会員企業にリーフレット配布。

第2章 相談概況

相談件数、相談内容等の概況を以下に示す。

1. 相談件数

	2008年度		2009年度		2010年度	
	相談件数	質問項目	相談件数	質問項目	相談件数	質問項目
4月	—	—	10	16	22	26
5月	—	—	11	14	15	22
6月	6	11	20	22	18	30
7月	16	41	25	50	16	26
8月	10	15	17	19	13	19
9月	11	11	16	24	15	22
10月	15	15	23	34	19	30
11月	15	24	21	34	20	27
12月	13	23	13	15	16	23
1月	12	15	14	19	15	17
2月	17	18	23	31	17	27
3月	10	16	18	22	19	24
合計	125	189	211	300	205	293
月平均	(12.5)	(18.9)	(17.6)	(25.0)	(17.1)	(24.4)

2. 相談者区分

	区分	2008年度		2009年度		2010年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	発注者	9	7.2	16	7.6	11	5.4
2	請負事業主	116	92.8	192	91.0	193	94.1
3	労働者	0	0.0	3	1.4	1	0.5
	計	125	100.0	211	100.0	205	100.0

3. 相談方法

	区 分	2008 年度		2009 年度		2010 年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	直接訪問	10	8.0	22	10.4	11	5.4
2	電話	93	74.4	172	81.5	184	89.7
3	メール他	22	17.6	17	8.1	10	4.9
	計	125	100.0	211	100.0	205	100.0

4. 相談支援事業を知ったきっかけ

	区 分	2008 年度		2009 年度		2010 年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	JSLA からの案内	56	44.8	85	40.3	84	40.9
2	JMOA からの案内	5	4.0	—	—	—	—
3	COK からの案内	1	0.8	0	0.0	0	0.0
4	協議会 WEB サイト	20	16.0	40	19.0	31	15.1
5	チラシ	22	17.6	48	22.7	45	22.0
6	その他	21	16.8	38	18.0	45	22.0
	計	125	100.0	211	100.0	205	100.0

※JSLA：日本生産技能労務協会

※JMOA：日本製造アウトソーシング協会。2009年度からJSLAと統合

※COK：中部アウトソーシング協同組合

5. 関連する法令・告示等（複数回答あり）

	区 分	2008 年度		2009 年度		2010 年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	労働者派遣法	16	12.3	42	17.8	36	15.1
2	労働基準法	18	13.8	17	7.2	29	12.2
3	労働安全衛生法	5	3.9	12	5.1	15	6.3
4	告示第37号	73	56.2	130	55.1	119	50.0
5	その他	18	13.8	35	14.8	39	16.4
	計	130	100.0	236	100.0	238	100.0

6. 相談内容（複数回答あり）

	内 容	2008 年度		2009 年度		2010 年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
(労働者に係るもの)							
1	雇用契約の期間・雇止め	10	5.3	5	1.8	15	5.1
2	能力開発・キャリアパス	6	3.2	4	1.3	14	4.8
3	労働者の配置・定着	6	3.2	4	1.3	13	4.4
4	労働時間・休日出勤等	3	1.5	4	1.3	6	2.0
5	労働・社会保険等	6	3.2	4	1.3	4	1.4
6	苦情処理他	1	0.5	3	1.1	5	1.7
	(小計)	32	16.9	24	8.0	57	19.4
(請負と派遣の区分に係るもの)							
7	請負と派遣の区別	25	13.2	36	12.0	19	6.5
8	請負事業主の選定	2	1.1	2	0.7	0	0.0
	(小計)	27	14.3	38	12.7	19	6.5
(請負の実務に係るもの)							
9	業務処理の独立性	40	21.2	47	15.7	50	17.1
10	基本契約書・覚書等の書式	20	10.6	38	12.7	26	8.9
11	機械・設備・作業所等	12	6.3	33	11.0	22	7.5
12	請負料金の決め方	8	4.2	17	5.7	22	7.5
13	体制の構築・組織図等	9	4.8	11	3.7	21	7.1
14	技術指導・業務指示	10	5.3	11	3.7	10	3.4
15	損害賠償	0	0.0	2	0.7	10	3.4
16	材料・部品の取扱い	8	4.2	17	5.7	7	2.4
17	技術の企画・専門性	4	2.1	5	1.7	2	0.7
18	請負化の手順	0	0.0	4	1.3	2	0.7
	(小計)	111	58.7	185	61.6	172	58.7
(その他)							
19	法令の解釈	0	0.0	33	11.0	33	11.3
20	その他	19	10.1	20	6.7	12	4.1
	合 計	189	100.0	300	100.0	293	100.0

7. 相談の傾向

相談件数、質問項目数は、相談支援事業の周知活動の効果により、2009年度は2008年度に比べて大きく増加（相談件数125件→211件、質問項目数189件→300件）したが、2010年度は、ほぼ横ばいであった（相談件数205件、質問項目数293件）。業界団体のセミナー等での周知活動により、本事業は、業界団体加盟企業を中心に、一定の浸透度に達したものである。

相談者、相談方法、相談支援事業を知ったきっかけについては、2008年度、2009年度と比べ、2010年度において特に変化は見られない。

相談内容としては、2010年度は、「雇用契約の期間・雇止め」が15件であり、前年度の5件から大きく増加した、2008年をも上回った。これは、昨年度から続く業界全体の厳しい雇用状況からいまだに脱却できていないことの表れとも考えられる。

3月11日に発生した、東北地方太平洋沖地震に関する相談は3月度に14件あった。その内訳は、「発注先が休業になった場合の損害賠償について」4件、「休業になった場合の従業員への休業手当について」5件、「計画停電時の給与の取扱について」4件、「請負事業主への助成施策について」1件であった。

「能力開発・キャリアパス」「労働者の配置・定着」はそれぞれ14件、13件であり、2009年度の4件から大きく増加している。具体的な相談内容からの推測であるが、この背景には、従来よりも請負労働者の育成や定着化を重視していこうという、人事管理に関わる請負会社の考え方の変化があると考えられる。請負ガイドラインや、協議会で推進中である「製造請負優良適正事業者認定制度」の認知度の向上、その他業界団体等における啓蒙活動により、製造請負業界では、近年、製造請負サービスの質的向上のため、請負労働者の育成・定着化への意識が向上しつつあると考えられる。

「請負と派遣の区別」に関する質問は2009年度の36件から2010年度の19件へと大幅に減少しており、製造請負業界において、業務請負と労働者派遣との区別については、ある程度の理解が進んだものと推察される。

その一方で、「業務の独立性」に関する質問は依然として多く、2008年度（40件）、2009年度（47件）に比べて2010年度ではむしろ増加している（50件）。業務の独立性に関しては、「Q&A集」等の形で本事業においても周知に努めてきたが、請負職場の実態は個々の職場ごとにさまざまであり、マニュアルのみでは確実な判断ができないことも多い。それゆえ、判断が定型化できない疑問が今後も現場から多く出されることが想定される。

第3章 相談支援事業の課題

次年度以降に向けた、本事業の取り組み課題を以下に挙げる。

1. 事業の周知

派遣法の改正も予想され、また、東北地方太平洋沖地震に関する相談・支援に関しても、本事業が対応可能であることから、請負事業者の経営活動の支援、請負事業の改善推進と雇用の安定に資するよう、労働局の協力も得て本事業の広報を引き続き推進することが重要である。なお、各地の労働局等が開催する派遣・請負に関するセミナー会場でのPRも有効と考える。

2. 請負事業の進め方の支援

以下の(1)から(3)につき、次年度以降も今年度同様に行っていくとともに、(4)についても注力していくことが必要である。

(1)請負事業主に対しては、「ガイドラインに則した請負事業の実務」を、より詳細に、より具体的に支援すること。

(2)請負の経験のない事業主には、「請負の基本的な手順と実務」を支援すること。

(3)本年度に相談があり回答、支援した案件で、他の請負事業主の参考になるものをデータとして開示できるよう準備しておくこと。

(4)本年度で見られたように、能力開発・キャリアパス設計に積極的に取り組む事業者が増えてきている。これらは、雇用管理の改善のためにきわめて重要な点であるものの、これまで業界全体として取り組みが遅れてきた部分であるため、これらに注力する事業者が増えてきたことは、業界全体の健全化が進みつつあることを示すともいえる。

ただし、製造請負業界では、能力開発・キャリアパス設計の具体的な推進に関するノウハウの普及は、遅れているのが現状である。今後は、業界全体の雇用管理の水準を向上させるために、能力開発・キャリアパス設計に関する相談支援が重要になる。そのために、これらの相談支援の実施に関する事業者への周知、支援ノウハウの蓄積

が今後の課題となる。

3. 東北地方太平洋沖地震に関する相談・支援

2011年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震は、製造請負業界にも多大なる被害を及ぼした。2011年3月には、震災に関連した相談が、本事業宛に多く寄せられた。そのため本事業では、厚生労働省から、2011年3月18日付で発表された「平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A」（第1版）に基づき相談支援を行った。

今後も、震災による被害に伴う雇用問題のみならず、復興の過程においても電力不足、物資の不足、およびそれに伴う一部の産業における減産など、さまざまな問題が製造請負業界にもたらされると予想される。このたびの震災は、製造請負業界にとって未曾有の事態であり、多くの事業者が、対処困難な問題を抱えていると思われる。

そのため本事業では、次年度以降、震災に関連した相談への対応力を強化していくことが急務とされる。そのために、厚生労働省等の行政官庁から発表される情報を迅速に収集し、相談者に正確かつ十分に提供することが求められる。また、社団法人日本生産技能労務協会が業界団体として収集した対応事例等から情報を得て、相談支援事業に活かしていくことが重要である。特に、大きな問題となることが予想される雇用の確保についての支援を強化することが重要課題である。

さらに、本章の1項と関連することであるが、震災で被害を受けたにもかかわらず、相談先を持たずに苦慮している事業者も存在すると思われる。そうした事業者に対して、本事業、特に震災被害に関わる相談支援について周知させていくことも課題の1つである。

第4章 相談事例

相談事例 Q & A

(目次)

1. 平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A	．．．．．	P 4 0
2. 業務の独立性について	．．．．．	P 5 4
3. 技術指導について	．．．．．	P 6 0
4. 設備・機械について	．．．．．	P 6 3
5. 材料・部品について	．．．．．	P 6 7
6. 組織・体制・能力開発について	．．．．．	P 7 0
7. 採用・出向・雇止め・解雇等について	．．．．	P 7 4
8. 書式：請負基本契約書・覚書等について	．．．．	P 7 5
9. その他	．．．．．	P 7 6

以下の相談事例は、製造請負事業改善推進協議会が、平成22年4月から平成23年3月に行った相談事例の中から抜粋したものです。
回答内容は基本的な考え方を述べたものであり、あくまでも参考意見としてご覧下さい。

また、相談事例の中で、より詳細をお知りになりたい方は、製造請負事業改善推進協議会にご相談下さい。

製造請負事業改善推進協議会

☎ 03-5439-1262

<mailto:ukekyogikai@angel.ocn.ne.jp>



今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

また、今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるのでしょうか。



今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるのでしょうか。



今回の地震に伴って計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。



今回の地震のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。また、計画停電の実施に伴う休業の場合は、どうでしょうか。

A

上記の質問および関連の質問について、厚生労働省から、平成23年3月18日付で「平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A」（第1版）が、平成23年3月31日付で（第2版）が通達されています。
以下に全文を掲載します。

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A（第2版）

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A （第2版）

平成23年3月31日版

東北地方太平洋沖地震の発生により、被害を受けられた事業場においては、事業の継続が困難になり、又は著しく制限される状況にあります。また、被災地以外に所在する事業場においても、鉄道や道路等の途絶から原材料、製品等の流通に支障が生じるなどしています。

このため、賃金や解雇等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項等を定めた労働基準法の一般的な考え方などについてQ&Aを取りまとめることとしました。

今回の第2版では、派遣労働者の雇用管理、解雇、採用内定者への対応、労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）についての記載を追加しています。新たに追加した項目はQ2-1・A2-1以降となります。

今後、賃金や労働時間等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項についても、順次更新していきます。

なお、労働基準法上の義務については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべ

きものですので、具体的な御相談など詳細については、お近くの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

1 震災に伴う休業に関する取扱いについて

Q 1-1

今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

A 1-1

今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っけて労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

Q 1-2

従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今般の計画停電に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。

A 1-2

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われてきた賃金、手当等を、今般の計画停電に伴う休業については支払わないとすることは、労働条件の不利益変更該当します。

このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取扱いを変更する（支払わないこととする）ことはできません。

なお、企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払う必要があり、それについてQ 1-4～Q 1-7において、最低労働条件として労働基準法第26条に基づく休業手当に係る取扱いを示したものでありますが、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありません。

Q 1 - 3

今回の地震のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。また、計画停電の実施に伴う休業の場合は、どうでしょうか。

A 1 - 3

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金は、休業等を実施することにより労働者の雇用の維持を図った事業主に休業手当等の一部を助成するものです。

今回の地震に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金を利用できます。「経済上の理由」の具体的な例としては、交通手段の途絶により原材料の入手や製品の搬出ができない、損壊した設備等の早期の修復が不可能である、等のほか、計画停電の実施を受けて事業活動が縮小した場合も助成対象になります。

本助成金は、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するか否かにかかわらず、事業主が休業についての手当を支払う場合には助成対象となり得ます。このことは、計画停電に伴う休業であっても同様です。

助成金を受給するには、休業等実施計画届を提出するなど、支給要件を満たす必要がありますので、詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページ<www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html>をご覧ください。

Q 1 - 4

今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。

A 1 - 4

労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならない

らないとされています。

ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当すると考えられますので、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられます。なお、Q 1 - 2 ・ A 1 - 2 及び Q 1 - 3 ・ A 1 - 3 もご覧ください。

Q 1 - 5

今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとでしょうか。

A 1 - 5

今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていない場合には、原則として「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当すると考えられます。ただし、休業について、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たす場合には、例外的に「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当しないと考えられます。具体的には、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。なお、Q 1 - 2 ・ A 1 - 2 及び Q 1 - 3 ・ A 1 - 3 もご覧ください。

Q 1 - 6

今回の地震に伴って計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第 26 条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。

A 1 - 6

今回の地震に伴って、電力会社において実施することとされている地域ごとの計画停電に関しては、事業場に電力が供給されないことを理由として、計画停電の時間帯、すなわち電力が供給されない時間帯を休業とする場合は、原則として、労働基準法第 26 条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反にならないと考えられます。なお、Q 1 - 2・A 1 - 2 及び Q 1 - 3・A 1 - 3 もご覧ください。

Q 1 - 7

今回の地震に伴って計画停電が実施される場合、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて 1 日全部を休業とする場合、労働基準法第 26 条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。

A 1 - 7

計画停電の時間帯を休業とすることについては、Q 1 - 6 の回答のとおり、原則として、労働基準法第 26 条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられますが、計画停電の時間帯以外の時間帯については、原則として労働基準法第 26 条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当すると考えられます。ただし、他の手段の可能性、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて、原則として労働基準法第 26 条の使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反とはならないと考えられます。なお、Q 1 - 2・A 1 - 2 及び Q 1 - 3・A 1 - 3 もご覧ください。

2 派遣労働者の雇用管理について

Q 2 - 1

派遣先の事業場が震災の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払いが不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。

A 2 - 1

派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。

なお、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるかどうかの考え方は、Q 1 - 4・A 1 - 4及びQ 1 - 5・A 1 - 5をご覧ください。

また、今回の震災に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の要件を満たせば、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。これらの助成金の詳細については、Q 1 - 3・A 1 - 3をご覧ください。

※ 派遣元の使用者は、「派遣事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持をはかることに努めていただくようお願いいたします。

「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf>

※ 平成23年3月28日に厚生労働大臣名で、人材派遣関係団体や主要経済団体に対して、「労働者派遣契約の解除等があった場合でも、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めていただくこと」、「やむを得ず休業する場合であっても、雇用調整助成金を活用するなど、休業についての手当の支払いに努めていただくこと」

等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016avl.html>)

Q 2 - 2

派遣先の被災等により、派遣先での業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。

A 2 - 2

まず、「派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約」と「派遣元と派遣労働者との間の労働契約」とは別であることに留意する必要があります。派遣元と派遣労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのない労働契約である場合（無期労働契約）があります。

有期労働契約の解雇については、労働契約法第17条第1項において、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定されていることを踏まえ、適切に対応されることが望まれます。

派遣元の使用者は、派遣先での業務ができなくなったり、派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに労働契約法第17条第1項の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意してください。このほか、無期労働契約の解雇に関すること等については、Q 3 - 1・A 3 - 1をご覧ください。

また、派遣元の使用者は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることに努めていただくようお願いいたします。

※ 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf>)

※ 平成23年3月28日に厚生労働大臣名で、人材派遣関係団体や主要経済団体に対して、「労働者派遣契約の解除等があった場合でも、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めていただくこと」、「やむを得ず休業する場合にあっても、雇用調整助成金を活用するなど、休業についての手当の支払いに努めていただくこと」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016avl.html>)

3 震災に伴う解雇について

Q 3-1

今回の震災を理由に雇用する労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。

A 3-1

震災を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められものでは、ありません。また、今回の震災の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、できる限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。

解雇については、法律で個別に解雇が禁止されている事由（例：業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）等）以外の場合は、労働契約法の規定や裁判例における以下のようなルールに沿って適切に対応する必要があります。

①期間の定めのない労働契約の場合

労働契約法第16条では、「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定されています。

また、整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、裁判例において、解雇の有効性の判断にあたり、（1）人員整理の必要性、（2）解雇回避努力義務の履践、（3）被解雇者選定基準の合理性、（4）解雇手続きの妥当性、という4つの事項が考慮されており、留意が必要です。

②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

※ パートタイム労働者や派遣労働者に多く見られる契約形態です。

労働契約法第17条第1項では、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定されています。

※ 有期労働契約期間中の解雇は、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断される点に留意が必要です。

また、裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。個別の解雇・雇止めの当否については最終的には裁判所における判断となりますが、これらの規定の趣旨や裁判例等に基づき、適切に対応されることが望まれます。

なお、個別の事案につきましては、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相

談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご活用ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)

また、今回の震災に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合に、解雇をせずに、従業員の雇用を維持するために休業等に対応される場合には、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の要件を満たせば、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。これらの助成金の詳細については、Q1-3・A1-3をご覧ください。

Q3-2

今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。

A3-2

解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方含む）については、Q3-1・A3-1をご覧ください。

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、解雇を行う場合の手当等の支払いを定めているときは、労働契約等に基づき当該手当の支払い等を行う必要があります。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第19条は、使用者は、労働者が業務上の負傷又は疾病のため休業する期間及びその後30日間、産前産後の女性が労働基準法第65条に基づいて産前産後の休業をする期間及びその後30日間は、労働者を解雇してはならないと定めています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合に労働基準監督署長の認定を受けたとき等はその限りではないとされています。

また、労働基準法第20条では、使用者は労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか30日分の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないとされています。

ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合等で労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告や解雇予告手当の支払いは不要とされています。

労働基準法第19条と第20条の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な処置をとっても通常いかなるともし難いような状況にある場合を

意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。

今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の全部又は大部分の継続が不可能となった場合は、原則として、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に当るものと考えられます。

なお、今回の震災で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていない場合で、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入れ、製品の納入等が不可能になったときの扱いについては、Q3-3・A3-3をご覧ください。

Q3-3

今回の震災で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入れ、製品の納入等が不可能になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び20条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合」による解雇といえるでしょうか。

A3-3

解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む）については、Q3-1・A3-1をご覧ください。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、事業場の施設や設備が直接的な被害を受けていない場合には、事業の全部又は大部分の継続が不可能になったときであっても原則として「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合」による解雇に当たりません。ただし、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間等を総合的に勘案し、事業の継続が不可能となったとする事由が真にやむを得ないものであると判断される場合には、例外的に「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当すると考えられます。

4 採用内定者への対応について

Q4-1

今回の震災に伴い、事業活動が縮小しています。来年度からの採用を予定している者について、内定を取り消すことは可能ですか。その他内定者の取扱いについて留意すべきことはありますか。

A 4-1

採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力いただきますようお願いいたします。

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものととして無効となります。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限定されるとされています。

なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合に、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等労働基準法に基づく解雇手続きを適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。このことは、最低労働基準を定める労働基準法上の取扱いであり、上記の採用内定取消しの有効性に関する取扱いを示したものではありません。

また、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする場合は、所定の様式により、必ずハローワーク及び学校に通知することが必要となります。

※ 平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000015qbn.html>

Q 4-2

今回の震災に伴って、4月1日付けで採用を予定している者について、自宅待機させるか、入社日自体を延期したいと考えていますが、その場合に労働基準法第26条の休業手当を支払う必要があるでしょうか。

A 4-2

採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力いただきますようお願いいたします。

採用内定の際に予定された入社日に入社させた上で、実際には就業させず自宅待機を

命じた場合には、当該自宅待機は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」には当たらない天災事変等の場合を除き、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

事業場の施設・設備が地震による直接的な被害を受け、その結果、事業の全部又は大部分の継続が不可能となったため、労働者を自宅待機させる場合の取扱いについては、Q1-4・A1-4をご覧ください。

事業場の施設・設備が直接的な被害を受けていない場合の自宅待機の取扱いについては、Q1-5・A1-5をご覧ください。

なお、今回の震災に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の条件を満たせば、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。これらの助成金の詳細については、Q1-3・A1-3をご覧ください。

また、採用内定の際に定められていた入社日自体を延期する措置（入社日の延期）を行う場合は、採用内定者への十分な説明と同意を得る必要があります。これらを行わないまま入社日の延期をすることはできません。同意を得て入社日を変更した場合でも、採用内定者の不利益をできるだけ回避するため、延期期間はできるだけ短くするよう努めていただくことが望まれます。

※ 平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000015qbn.html>)

Q4-3

今回の震災に伴い、来年度から就職を予定していた会社から、内定を取り消されそうです。どうしたらよいでしょうか。

A4-3

就職のことで困ったことがあれば、一人で悩まずに学校やお近くのハローワークにご相談ください。

なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。したがって、採用内定取消しについても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効になります。なお、Q3-1・A3-1もご覧ください。

※ 平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人

情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000015qbn.html>)

5 労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）について

Q5-1

今回の地震により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、週を超えて休日の振替を行うことは可能でしょうか。

A5-1

労働基準法第32条の4においては、労使協定において、1年以内の変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週に1回の休日が確保される等の条件を満たした上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、特定の週及び日に1日8時間・1週40時間の法定労働時間を越えて労働させることができるとされています。

また、1年単位の変形労働時間制を採用した場合、予期しない事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならないときは、同一週内に限り休日の振替を行うことができるとされています。

したがって、週を越えての休日振替は認められません。

なお、御質問にあるように、今回の地震により、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合が想定されます。1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるもので、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。しかしながら、今回の地震による被害は甚大かつ広範囲に及んでおり、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

したがって御質問については、こうした方法により対応していただくことが考えられます。ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です。

Q

顧客倉庫内での、フォークリフト作業の請負の引き合いがありました。請負で遂行する場合、どのような点に気をつけたら良いですか。

A

倉庫内におけるフォークリフト請負作業を遂行する場合、次の3点を考慮して下さい。

- 1) 請負事業主側で、指揮命令を行い、仕事の割り付け、順番、作業時間等を管理すること。(実作業の指示が発注者側から直接行われないこと。)
- 2) 使用するフォークリフトは、自社で購入(またはリース)するか、発注者から賃借すること。(双務契約が必要です。)
- 3) 請負料金の算出が、人工(時間数)のみではなく、作業1件当たりであること。
作業1件当たりの算出が難しい場合は、包括的な業務請負契約を締結し、1ヶ月当りの請負金額を決定して下さい。
(請負料金が人件費のみである場合は、単なる労働力の提供となり、職業安定法44条(労働者供給事業の禁止)に抵触します。)

Q

部品組立の中間工程を請負していますが、その請負工程で、温度、湿度等をPCでコントロールしています。その情報を発注者の大型情報システムへ入力し、全体の生産管理をコントロールしています。

情報システムが発注者の大型コンピューターに委ねられることになりますが、業務の独立性で問題はありませんか。

A

発注者の大型コンピューターで全体の生産管理情報を一元管理しているケースは多々あります。その中で、請負会社が生産の一部を請負っている場合、適切な請負と判

断されるためには、一定期間において処理すべき量を請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定していれば良いとされています。業務の独立性は製造工程の作業の独立性が確保されているかどうかが基準となります。

なお、入力用の端末機器等の手配は請負事業主が行って下さい。



コンベアの間で、調整作業を請負う場合、独立性の問題をどのように考えたら良いのでしょうか。



コンベアの間で、請負業務を行うことは可能ですが、次の条件を考慮して下さい。

- 1) 請負部分の作業全般について、請負事業主が指揮命令を行う体制が確立している。
- 2) 請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定している。
- 3) 前工程からの受け入れ数量、完成数量、未完成数量等が、判別できる状態になっている。
- 3) 請負作業に使用する設備・機械が請負事業主で準備されているか、または発注者から賃借して双務契約が締結されている。

工場の中間ラインを受け負っている場合、一定期間において処理すべき業務の内容や量が決まっておらず、他の中間ラインの影響によって、請負事業主が作業する中間ラインの開始時間と終了時間が実質的に定まってしまう場合など、請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っているとはみなせないときは、偽装請負と判断されることになりますので注意して下さい。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 6. 中間ラインで作業する場合の取扱い）（項目 5. 発注者の労働者と請負労働者の混在）を参照して下さい。

Q

部品倉庫のピッキング作業の引き合いがあるのですが、多品種である上に雑多業務が多く、1個当たりの単金を決めることが不可能です。どのようにしたら良いのでしょうか。

A

「包括的業務請負契約」をご検討下さい。

請負業務の内容を、(倉庫内部品ピッキング業務および関連業務)とした包括的業務請負契約を締結した上で、現場での運営は下記に留意して下さい。

- (1) 指揮命令体制を請負事業主側で確立する。
- (2) 人員の調整(増員・減員)および時間管理は、請負事業主が行う。
- (3) 請負業務に必要な設備・機械等は、請負事業主が準備するか発注者から貸借し、双務契約を締結する。

請負代金については、完成した業務に応じた出来高精算をすることも考えられますが、この場合仮に業務処理に費やす労働力の人数で受発注を行い、投入した労働力単価を基に精算している場合は偽装請負と判断されます。

Q

現場の一部で作業場が狭くて、どうしても発注者と請負事業主の作業者が一緒になってしまうのですが、どうしたら良いのでしょうか。

A

請負事業主が、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っていること、請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理していれば、両社の労働者が混在していたとしても、それだけをもって偽装請負とみなすわけではありません。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 5. 発注者の労働者と請負労働者の混在）を参照して下さい。

Q

不良品が発生した場合、発注者が請負事業主に作業工程の見直しを要求しても問題ないですか。

A

発注者が請負事業主に対して、作業工程を見直すよう、あるいは不良品の製作し直すよう請負事業主の現場責任者に要求しても問題ありません。ただし、作業工程の見直しについて具体的な方法を指示することはできません。

実際の作業は、請負事業主の現場責任者から労働者に指示することになります。

Q

現在、メーカーの構内で請負作業を担当しています。完全 2 交代制で、昼間をメーカーが担当し、夜間に請負業務を遂行していますが問題はないですか。昼間と夜間の区別は、人員構成・指揮命令・完成品の検収等完全に分離しています。設備の賃借契約も完了しています。また、これを 3 社による 3 交代にした場合は、どうでしょうか。

A

2 社 2 交替から 3 社 3 交替とすること自体には問題ありません。2 社 2 交替のときと同様、「業務の独立性」について、充分ご検討の上、メーカーなど他社が、自らの労働者の指揮命令をすることのないようご留意願います。

また、機械の使用料、保守料等の算定において各社別に十分留意して金額の確定を行って下さい。

なお、具体的な判定は、現場毎の実態で判断されます。

Q

派遣から請負に切り替えたいのですが、例えば、5名の作業員が工場内の別々の現場で、1人で作業するような状態でも請負化の方法はあるのでしょうか。

A

現場の作業実態が不明ですので、確定的なことは言えませんが、

- 1) セル生産方式等、作業員が一人で製番毎に独立して製品を完成させる現場では、請負が理論上可能です。(この場合でも、発注者から直接に指揮命令がないような体制作りが必要です。)
- 2) 5人の作業員が各現場で1人で、発注者の作業員と混在して共同作業を行い、発注者側から指揮命令を受けている場合は、偽装請負と判断されることがあります。

Q

請負事業主として、発注者の工場内に作業場とは別に、事務所を設置する前提で、打合せを進めています。

現在の案では、(大部屋)で(間仕切りが出来ない)環境なのですが、どのような点に注意したら良いのでしょうか。

A

発注者の工場内に設置する事務所が、スペースの関係から間仕切りが出来ない場合は、下記の処置をして下さい。

- 1) 請負事業主の机・書庫等を独立させる。
- 2) 書庫は、鍵のかかる状態で、必要書類を保管する。
- 3) 机・書類庫・電話機、パソコン等は請負事業主が準備する。
- 4) 発注者と請負事業主の事務所スペースの賃借料の取決めを行い、双務契約を締結する。

発注者との打合せで、無償使用に決まった場合は、請負基本契約書または覚書に、「請負作業に必要な作業場および事務所は、発注者が準備し、これに係る水道・光

熱費等についても、その利用を認める。」等の条項を追加しておく。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 5. 発注者の労働者と請負労働者の混在）（項目 13. 作業場所等の使用料）を参考にして下さい。



請負事業主として製造ラインを請け負うことを計画していますが、増産で人手が足りなくなったときに、さらにその一部を別の請負会社へ下請させることは出来ますか。



発注者の了解を得た上であれば、請負った業務を再下請（孫請け）させることは出来ませんが、孫請業者はその業務処理について、作業の速度、割り付け、順番、労働者数等を自ら決めて処理できる状態であることが必要です。なお、この作業が組立コンベアの間接ラインで、一定期間において処理すべき内容や量が予め決まっておらず、他の中間ラインの影響によって、孫請会社が作業する中間ラインの作業開始時間、終了時間が実質的に定まってしまう場合など、孫請業者が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っているときとみなせないときは、偽装請負と判断されます。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 6. 中間ラインで作業する場合の取扱い）を参照して下さい。

Q

発注者と請負事業主の管理者が成果物や安全に関する協議を行い、その内容を発注者が作業現場に伝えることは可能ですか。

A

発注者が請負事業主と成果物に対する協議を行い、その結果を労働者に直接指示することはできません。協議の結果の対応策は、請負事業主の現場責任者（事業所責任者・工程管理等責任者）から労働者に指示することになります。

Q

I S Oの監査などの基準を満たすため、定期的な監査が必要な場合は、発注者がラインに入って指導することは可能ですか。

A

I S O監査による発注者のラインへの立ち入りは認められます。ただし、問題点について発注者が労働者に直接指示することはできません。監査結果についても、請負事業主に対して通知することになります。

Q

工場内での日常業務は、請負事業主の責任者が指示していますが、新製品の製造開始時などに、発注者の技術指導を受けても問題ないですか。

A

適切な請負と判断されるためには、請負事業主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契約の相手方から独立して処理することなどの要件を満たすことが必要です。

これらの要件を逸脱して労働者に対して技術指導を行うことができませんが、発注者が請負事業で働く労働者に対して行う技術指導等とされるもののうち、次に該当するものについては問題ないとされています。

- 1) 新製品の着手時において、発注者が請負事業主に対して、請負契約の内容である仕様等について補足的な説明を行う際に、請負事業主の監督の下で、労働者に当該説明（資料等を用いて行なう説明のみでは十分な仕様等の理解が困難な場合に特に必要となる実習を含む）を受けさせる場合のもの。ただし、新製品が順調に流れるまでの一定期間。
- 2) 請負事業主が、発注者から新たに設備等を借り受けた場合など、当該設備の操作方法等について、請負事業主の監督の下で、説明を行なう場合のもの。
- 3) 発注者が、安全衛生上、緊急に対処する必要がある事項について、労働者に対して指示を行なうもの。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 10. 請負業務において発注者が行う技術指導）を参照して下さい。

Q

初めて製造した完成品の出来栄を発注者に見てもらうことは問題ありませんか。

A

初めて製造した完成品を、請負事業主の工程管理等責任者の立会いの下、発注者に見てもらうこと、また直接意見を聞くことは問題ありません。

ただし、その結果として労働者に改善を指示する場合は、請負事業主の工程管理等責任者が行なって下さい。



請負事業主ですが、発注者の主催する研修会に請負事業主の従業員が参加しても問題はありますか。

また、請負事業主が主催する技術研修会の講師に、発注者の技術者を呼んで講師料を支払うことは問題ありませんか。



請負事業主の労働者が、請負事業主の指示により、または労働者の自発的な希望により、発注者の主催する研修会や勉強会に参加することは、それが日常作業の指揮命令に直結しなければ問題ありません。

ただし、発注者が主催する研修会や勉強会に参加した上で、終了時に試験を実施し、合格した労働者のみを作業に就かせることはできません。

請負事業主が研修会や勉強会を開催して、講師に発注者を呼ぶことは問題ありませんし、講師料を支払うことも問題ありません。

Q

請負業務で使用する機械設備を発注者から賃借する必要があることは承知していますが、発注者がリースにて使用している場合、請負事業主が発注者から再リースすることはリース契約に違反する可能性があります。このような場合、どうすれば良いのでしょうか。また、時間貸しのリースは可能でしょうか。

A

リース契約の場合で、再リースが禁止されている場合の処置については、発注者からリース会社にその対応策を確認して下さい。

Q

請負化を進めているのですが、設備機械を発注者から借り受ける予定です。当該の機械が大型で精密機器なので、当方で保守を行うことが困難です。保守を発注者にお願いすることは、認められますか。

A

請負業務に必要な、設備・機械は請負事業主の責任で準備することになります。発注者から設備・機械を借用する場合は、「設備・機械賃貸借契約」を締結して有償で借り受けて下さい。

なお、賃借した設備・機械の保守は請負事業主側の責任になりますが、守秘義務や技術・安全上の事情がある場合は、その保守作業を発注者に委託することが認められますので、別途「設備・機械保守契約」を締結して下さい。

Q

請負業務を遂行するため、発注者の高価な機械と工場の一部を借用しています。何か留意することはありますか。

A

請負事業主が発注者の機械設備を借用することは認められております。機械の賃貸借契約を締結して下さい。

また、請負業務の処理に間接的に必要とされているもの（構内事務所の賃貸借料、水道光熱費等）については、別個の双務契約までは必要なく、その利用を認めること等について請負契約の中に包括的に規定されているものであれば特に問題ありません。

Q

化学品メーカーで、分析業務で派遣を実施中ですが、発注者と請負化の打合せをしています。

請負作業に使う分析機器の内一部が、発注者と共用になるものがあります。

共用でも、請負化は可能ですか。

また、可能な場合、機器の賃借料はどのように決めたら良いですか。

A

発注者と共用にならざるを得ない機器類については、その使用の時間帯・使用者・使用前後の処置方法等を取り決めておけば、請負化は可能です。

取り決め内容に基づき、発注者と双務契約を締結して下さい。

また、機器を共用する場合は、当該機器についてのメンテナンスの取決め（担当者・不具合が発生した場合の補償等）も同時に行って、双務契約を締結して下さい。

機器を共用する場合は、当該機器の使用比率（時間・システム内容等）を考慮して、発注者と調整の上で、妥当な金額を決定して下さい。

Q

倉庫内で請負作業を実施していますが、使用するフォークリフトを発注者から借用ではなく、無償譲渡されました。事由は、当該フォークリフトが中古品で残存簿価がゼロであったことによります。そのフォークリフトを請負作業に使用しても良いのでしょうか。

A

フォークリフトを請負作業に使用しても差し支えはありません。ただし、次の点に留意して下さい。

- 1) 無償譲渡された覚書を締結しておく。
- 2) 請負事業主の所有物として、資産管理する。
- 3) 使用するフォークリフトの管理（運転資格・定期点検・労災等）については、労働安全衛生法を遵守する。

Q

請負業務に使用する機械・設備を発注者から賃借する予定ですが、保守を自社で実施する前提で打合せを進めています。ただ、請負化開始までに担当者の育成が間に合わないので、当初3ヶ月間程度だけ、発注者に保守業務を委託することは可能ですか。

A

請負事業主が請負作業に使用する機械・設備の保守は、請負事業主が行うことが原則ですが、使用する機械・設備を発注者から賃借する場合は、その保守を発注者に委託することは可能です。

この場合、両方で双務契約を締結して下さい。

Q

請負を検討している顧客から、機械・設備の賃貸借契約の条項を、「賃貸借金額は、請負出来高（請求金額）の一定%で決める」提案がありました。問題はないのでしょうか。

A

機械・設備の賃借金額について、具体的な規定はありません。本来、請負作業に使用する機械・設備は請負事業主が独自に準備するか発注者から賃借することが前提です。その賃借料は、当該機械・設備の減価償却費やリース料を参考に決めるべきものです。したがって、両社で打合せの上で、妥当と思われる金額で決定して下さい。

Q

請負事業の契約を進めていますが、発注者から請負作業に使用する機械を賃借する場合、機械の借用料分として、「成果物1個につき、〇円」を上積みするような取決めをしても問題ないですか。

A

機械の借用料と請負金額との関連について、具体的な規定はありません。ただ、本来請負作業に必要な機械は請負事業主側で準備しなければならないものです。したがって、機械の借用料と請負金額とは、直接リンクさせない方が良いと判断されています。請負作業の見積金額の中には、（機械の借用料）以外にも、請負事業主が手配する（材料・部品）（消耗品類）や（事務所の管理費）等を算入する必要があります。「機械の借用料を上積みする」という考え方ではなく、これらすべての諸経費を総合的に勘案して、請負単価を決めて下さい。



構内請負作業の受注を予定しています。

- 1) 作業内容は、製品の組み立て作業で、約 30 人の労働者で担当します。
- 2) 請負作業に必要な部品を購入した上で、組み立て加工を請負う前提で発注者と調整中なのですが、使用する部品が高価で特殊な部品なので、発注者から支給していただく方向で打合せ中です。
- 3) このような場合、部品を「無償支給」にしていただくことは、可能なのでしょうか。



請負作業に係る部品や資材は、請負事業主が準備することが必要です。

但し、特殊な部品については、下記の処置が認められます。

- 1) 使用する部品が特殊な仕様で市販されていない場合は、発注者の発注または発注者の仕様で手配できます。
- 2) この場合でも、有償が原則です。
- 3) また、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 14. 双務契約が必要な範囲）に、半製品について記載されています。

* 発注者から、①半製品とそれに組み込む部品や仕上げのための塗料等を提供された上で半製品に取り付けたり、塗装したりする業務を請け負っている場合、②完成品と梱包材を提供された上で完成品を梱包する業務を請け負っている場合に、半製品と部品や塗料、梱包材を、一旦発注者から請負事業主が「購入」し、取付・塗装や梱包の業務の完了後に、加工後の半製品や梱包後の完成品を請負事業主から発注者に「売却」するための双務契約までは必要ありません。

- 4) 従って、今回の部品が上記に該当すれば、無償支給が認められます。今回の部品が上記に該当するかどうかは、個別具体的に判断されます。

Q

組立作業の請負に係る見積依頼がありました。
請負作業に必要な部品を請負事業主が調達する前提で、打合せを進めていますが、使用する部品に「銀」が含まれているため、価格が毎日変動します。このような場合、部品の取扱いはどのようにしたら良いのでしょうか。部品を発注者から無償支給していただくことは可能ですか。

A

請負作業に使用する部品は、請負事業主が手配することが前提です。本件の場合、「資材代金別途精算」を検討して下さい。

「資材代金別途精算」の場合。

「告示第 37 号に関する疑義応答集」(厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日)

(項目 15. 資材等の調達費用)にて、下記の例外を認めています。

* 請負業務に必要な資材等については、請負事業主の責任により調達することが必要ですが、必要となる資材等の価格が不明確な場合で、予め契約を締結することが困難な場合は、請負業務にかかる対価とは別に、精算することとしても特に問題はありません。

Q

請負の場合、使用する材料や部品は請負企業が全て購入することになるのですか。材料を請負会社として購入することになると、金額が膨大になり、会社として資金繰りが大変です。また、この部品は、特殊仕様でしかも大きいので市販品では対応ができません。なにか、別の手段が講じられませんか。

A

請負業務の遂行にあたっての請負業者が使用する原材料は全て請負事業主の負担です。

- 1) 発注者を通じて原材料を購入するのであれば、請負契約とは別個の双務契約を締結して下さい。
- 2) 半製品とそれに組み込む部品を提供された上で、半製品に部品を取り付ける業務を請け負っている場合、一旦発注者から請負事業主が「購入」し、取り付けの業務完

了後に、加工後の半製品を請負事業主から発注者に「売却」するための双務契約までは必要ありません。

Q

請負作業に使用している部品が、ある事情から価格が高騰してしまいました。現状の請負金額では対応が取れなくなった場合、どのようにしたら良いのでしょうか。

A

請負業務の処理に必要な資材等については、請負事業主の責任により調達することが必要ですが、必要となる資材等の価格が不明確な場合で、予め確定することが困難な場合は、請負業務にかかる対価とは別に、精算することが認められています。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日付）（項目 15. 資材等の調達費用）を参照して下さい。



請負事業主の責任者が、現場作業に入ることがあるのですが、1日の作業でどの程度許されますか。また、責任者が現場労働者の欠勤対応や緊急時の対応に追われて、日常の大半を作業現場で過ごすことが多々ありますが、問題はないですか。また、現場責任者が有給をとった場合や、昼夜2交代の現場で（夜間）責任者が不在になる場合はどうしたら良いのですか。代行管理者の定義はありますか。



請負事業主の管理責任者が作業員を兼務して、現場での作業をしていたとしても、ガイドラインで定めた職務を遂行できれば問題はありません。（時間的な規制もありません。）ただし、管理責任者が作業員を兼務しているために、事実上労働者の管理ができない場合は、管理責任者を配置しているとはみなされません。請負事業主の管理責任者が休暇等で不在の場合、代理の者を選任しておき、管理責任者の代わりに権限を行使できるようにしておけば問題はありません。昼夜2交代の場合も、夜間不在時の代行者を指名していれば問題ありません。代行者の定義はありませんので、その職務を代行できる権限があれば問題ありません。

*本件については、「告示第37号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成21年3月31日）（項目4. 管理責任者の兼任）を参照して下さい。



複数の作業現場を一人の現場責任者が担当することは可能ですか。

A

現場責任者としての任務を全うできる範囲内であれば、兼務は可能です。
兼務をしていることで、一方の現場の都合で、他の作業現場の請負労働者の管理が事実上できないのであれば、管理責任者とはいえず、偽装請負と判断されることとなりますので、注意して下さい。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 4. 管理責任者の兼務）を参照して下さい。

Q

事業所責任者は「常駐」が条件なのでしょうか。
新規顧客なので、事業所責任者を顧客の信頼が厚い営業担当者にしたいと思うのですが、近隣の営業活動も同時に行うので、現場に常駐が不可能です。
現場には、工程管理等責任者を 1～2 名常駐させる予定です。

A

事業所責任者は、常駐でなくても、「ガイドライン」に定めた職務を遂行できれば、営業職との兼務は可能です。
ただし、定期的に請負現場に出勤して、事業所責任者としての管理監督業務を遂行できる体制にして下さい。
また、事業所責任者が不在の場合に備えて、代理の者を選任しておき、事業所責任者の代わりに権限を行使できるようにしておくことも必要です。

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 4. 管理責任者の兼任）および（「ガイドライン」（第 6. 体制の備）を参照して下さい。



請負事業者としての組織がどうあるべきなのか、教えてください。組織図の基本がありましたら、紹介して下さい。



「ガイドライン」にしたがって、下記の責任者を任命してください。

1) 事業所責任者（事業所に1名以上）

*職務は下記の通りです。

- (1) 苦情の受付・処理
- (2) 就業条件の整備
- (3) 職業能力開発
- (4) 法令遵守
- (5) 工程管理等責任者の監督
- (6) 請負条件の履行
- (7) 請負契約の締結または変更

2) 工程管理等責任者（各工程ごとに1名：兼任可）

*職務は下記の通りです。

- (1) 法令遵守
- (2) 業務の処理の進行および管理
- (3) 請負労働者の就業、業務処理の進行等の状況把握・管理およびその内容の事業所責任者に対する報告
- (4) 担当の業務に関する請負契約（仕様等を含む）の履行
- (5) 苦情の相談を受けた場合の事業所責任者への取次ぎ

3) 安全衛生委員会の設置および関連責任者の選任

*「労働安全衛生法」の定めによる。

- (1) 安全管理者（所定の研修の受講が必要）
- (2) 第1種衛生管理者（試験による免許）
- (3) 産業医

*上記は、労働者の人数・業種によって定められています。

4) 能力開発責任者（事業所責任者が兼務可能）

5) 派遣先責任者（派遣労働者が在籍する場合）

上記の各項目を基本にして、御社の組織図を作成して下さい。



ガイドラインにある、キャリアパスの管理はどのような基準で、どのように管理したら良いのですか。



厚生労働省のガイドライン(平成 19 年 6 月 29 日)では、社員の安定的な雇用と能力開発を積極的に行うよう、項目「キャリアパスの明示等」で、その取組みを定めています。

(下記抜粋)

- 1) 請負事業主は、請負労働者の希望に応じて職務経験の機会を付与し、当該請負労働者が従事した職務の内容や実績を適正に評価するとともに、その結果を蓄積し、処遇の向上に活用するほか、当該請負労働者に評価の結果を伝えつつ将来のキャリアパスの相談に応ずること。
- 2) 請負事業主は、請負労働者が雇用関係を継続しつつ、より高度な知識や技術を必要とする職務またはより高度な責任を負う職務への転換を希望する場合において、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等を行うこと。

このガイドラインの趣旨に則り、労働者の安定的な雇用の確保とリーダーや管理者なる道を示すためにも、個々の労働者の職務経歴や資格等を把握し、記録する必要があります。また、本人の将来の希望を確認するため、直接面談・自己申告等の機会も設けて下さい。

書式については特に定めはありませんので、自由に決められます。

キャリアパスの進め方についても特に定めはありません。従業員が将来に向けた自分の人生設計が明確に描けるようにキャリアパスを明示して、そのためにスキル、キャリアを積んで、処遇・給与に反映できるようなシステムを構築して下さい。



現在、請負作業を請負っている発注者から、下記の依頼がありました。

- 1) 現在、発注している請負作業以外の作業が増大しているが、この作業を外注せず、社内にて実施したい。
- 2) 当該作業の現場責任者の候補者を社内の他の部署から配転させるつもりであるが、(当該候補者は) 製造現場の経験が不足しているので、請負作業現場で実習をさせたい。
- 3) ついては、当社(発注者)から、請負事業主の現場に出向させて現場の経験を積ませたいので受け入れてもらいたい。

このような形での出向者を請負現場に受け入れても、問題はないでしょうか。



研修を目的とした出向はただちに法違反にはなりません、現場に発注者側の労働者が出向することになりますので、誤解を招かないよう注意して下さい。

さらに、下記の事項を定めた出向契約書を締結するとともに研修計画を定め計画に基づき、進捗状況について評価しつつ出向を行うことをお勧めします。

- 1) 出向の目的・期間・研修業務の内容を定めておくこと。
- 2) 出向者が現場業務について、指揮命令をしないことを定めておくこと。
- 3) 出向者の給与・経費等の負担方法を定めておくこと。

(出向を行うことによって、出向元(発注者)に利益が発生しないよう留意して下さい。)



作業場や更衣室については、発注者との間で賃貸借契約を締結する必要がない、との情報ですが、契約書上にはどのように記載しておけば良いでしょうか。



請負事業主が発注者の工場内で請負作業を遂行する際に、作業場や更衣室・ロッカー・洗面所・食堂等について、別個の双務契約を締結する必要はありません。

ただし、基本契約書等に包括的に規定する必要があります。

(例文)

「請負作業に必要な作業場および事務所は発注者が準備し、これに係る水道・光熱費や、更衣室、ロッカー、食堂、洗面所、駐車場等についても、その使用を認める。」

*本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」(厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日)(項目 13. 作業場所等の使用料)を参照して下さい。

Q

請負事業主の労働者のタイムカード打刻機は、発注者と別々でないといけないのでしょうか。

A

請負事業主の労働者用タイムカード打刻機は、請負事業主が準備することが必要です。ただし、工場内のセキュリティー管理の面から、発注者と共用せざるを得ない場合は、基本契約書に、「作業場、更衣室、ロッカー、タイムカード打刻機については、発注者が準備し、請負事業主が使用することを許可する。」等の記載があれば、問題はないと判断されます。この場合においても、請負労働者の勤務状況の管理は、請負事業主自らが行うことが必要です。

Q

工場構内に入場する場合、セキュリティーの関係から、許可証・IDカードなどの発行に伴い、発注者から労働者の個人情報を求められる場合がありますが、情報提供を拒否した場合、その工場での就業はできないのですか。

A

発注者の工場に入場するためなど合理的な理由により、請負事業主労働者の個人情報を各労働者の承諾を得た上で発注者に提供することは認められます。

Q

派遣から請負に変わる現場があります。作業服を従来は発注者から支給されており、発注者の労働者と同じ制服を着用していたが、請負現場では発注者と同じ制服では駄目でしょうか。

またこの場合、発注者（ないし納入業者）から制服を購入しなければなりませんか。借りることで駄目でしょうか。

A

同じ制服を着用することは可能です。

制服を購入すれば問題はありません。機密保持のために購入が不許可の場合は、借用する際や退職する際の取決めを発注者で行って下さい。

37号告示疑義応答集では、「請負事業主が自己の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、業務を自己の業務として契約の相手から独立して処理をすることが必要です。」と述べていますが、同時に「製品の製造に関する制約のため、事業所内への部外者の侵入を防止し企業秘密を守るため、労働者の安全衛生のため等の合理的な理由により、特定の作業服の着用について、双方合意の上、予め請負契約で定めていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。」と記されています。

* 本件については、「告示第37号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成21年3月31日）（項目9．請負労働者の作業服）を参照して下さい。

Q

現在、派遣で運用している業務を請負化すべく顧客と調整中です。請負開始までのような手順を進めば良いのか教えて下さい。

A

取引のステップを 3 段階に分けて準備することをお勧めします。各段階での検討事項の概略を下記に示しますので、参考にして下さい。

1) 請負準備段階

- (1) 請負への移行の意思確認（発注者及び請負事業主）
- (2) 請負業務内容・範囲・開始時期等の確認
- (3) 全体物量・必要人員等の把握
- (4) 「告示第 37 号」及び「ガイドライン」の全チェック項目の確認と問題点の把握及び対処方法の確認
- (5) 発注者及び請負事業主で構成するプロジェクトチームの編成
（上記（2）～（4）項について、プロジェクトチームにて検討）
- (6) 事業所責任者、工程管理等責任者等リーダーを選任
- (7) 要員の準備及び就業条件の検討（入門証、工場カレンダー、就業時間シフト、残業・休日出勤等労務管理に関連する事項）
- (8) 請負単価の設定についての試算

2) プレ請負：請負化のための試行期間（請負開始 3 ヶ月前）

- (1) 各種作業マニュアルの作成、発注者の品質管理、安全管理方針の教育・指導
- (2) 生産計画の構築・調整
- (3) 要員の確保
- (4) 機械・設備、部品・材料の確保（購入・賃借）
- (5) 保護具等の準備（エプロン、脚絆、耳栓、ヘルメット、マスク、安全靴等）
- (6) 請負単価の調整・決定
- (7) 基本契約書等各種契約書・覚書・帳票類の検討
- (8) 組織図の作成。緊急連絡網の整備
- (9) 安全衛生に関する事項の整備

3) 完全請負開始

- (1) 生産体制の構築・調整
- (2) 請負基本契約書・覚書・機械設備賃貸借契約書・保守契約書等の締結
- (3) 注文仕様書・作業指示書・見積書等、各種帳票類の整備
- (4) 労務関係および安全衛生関係書類の整備・保管
- (5) 請負単価とコストとの検証（損益分析）
- (6) 労務管理資料（社員名簿・社会保険・賃金台帳等）の整備・保管

Q

請負事業を行うにあたって瑕疵などによる損害賠償責任はどうか教えてください。

A

損害賠償責任は不可欠な項目です。請負基本契約書に損害賠償責任の項目を入れて下さい。原則的には、「故意または重大な過失がある場合、請負事業主に損害賠償責任がある。損害賠償については、甲乙協議して決定する。」等を明記することになります。

Q

別の会社から聞いたのですが、請負の請求金額を、「労働者1人当りの平均工数を1労働単位として単価を決めて、当月の総労働単位を計算して請求すれば問題ない」との見解だったのですが、どうなのでしょう。

A

「1労働単位の単価を決めて請求する」では、「時間請求と同じ」と判定され、偽装請負と判断されます。

Q

製造会社と請負契約を締結する前提で、打合せを進めています。請負会社が、繁忙期で人が足りない場合で、下記の者で対応しても問題はないでしょうか。

- 1) 派遣会社からの社員。
- 2) 発注者からの社員。
- 3) 他の請負会社からの社員。

A

まずは、発注者と請負事業主とで請負基本契約書を締結し、請負事業を適正に遂行

出来る体制を構築して下さい。

その上で、労働者が不足した場合の対処方法をご検討下さい。

1) 派遣会社から派遣社員として受け入れて、作業に従事させることは問題ありません。

派遣会社と、労働者派遣法に則った対応を行って下さい。

2) 発注者の社員が、請負事業主の指揮命令の下、請負事業主の請負った業務を行う場合は、請負事業主が派遣先となる労働者派遣に該当します。発注者が派遣免許を保持し、労働者派遣法に基づき適正に行われていれば問題ありません。

また、請負事業主が大量の注文に応じられないことから、従来の契約の一部解除や変更によって、請負事業主では処理しなくなった業務を発注者が自ら行うことになった場合等は、変更等の手続きが適正に行われていれば違法ではありません。

3) 他の請負会社からの応援については、当該請負会社が派遣免許を保持している会社であれば、労働者派遣法に則った対応を行って下さい。

また、一部業務を他の請負会社に業務請負を行わせる場合は、発注者の了解を取った上で、当該会社と請負基本契約を締結し、業務を委託して下さい。

ただし、委託した請負会社が独立して業務処理をしていない状況であれば、偽装請負となります。

* 本件については、「告示第 37 号に関する疑義応答集」（厚生労働省通達：平成 21 年 3 月 31 日）（項目 3. 発注者の労働者による請負事業主への応援）を参照して下さい。

この「相談事例 Q&A」に関連する、法律・告示・通達等は下記の通りですので、参考にして下さい。

- 「労働者派遣法」 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」(昭和 60 年 7 月 5 日制定 法律第 88 号)
- 「労働基準法」 (昭和 22 年 4 月 7 日制定 法律第 49 号)
- 「職業安定法」 (昭和 22 年 11 月 30 日制定 法律第 141 号)
- 「労働安全衛生法」 (昭和 47 年 6 月 8 日制定 法律第 57 号)
- 「労働契約法」 (平成 19 年 12 月 5 日制定 法律第 128 号)
- 「告示第 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」
(昭和 61 年 4 月 17 日 労働省告示第 37 号)
- 「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向けた取り組みについて」(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関するガイドライン)
(平成 19 年 6 月 29 日 基発第 0629001 号
職発第 0629001 号
能発第 0629001 号)
- 「いわゆる 2009 年問題への対応について」
(平成 20 年 9 月 26 日 職発第 0926001 号)
- 「告示第 37 号に関する疑義応答集」
「労働者派遣事業と請負により行われる事業の区分に関する基準」
(37 号告示) に係る疑義応答集について」
(平成 21 年 3 月 31 日職発第 0331007 号)

総括 今後の課題

以下では、本年度事業の総括として、本年度の 2 つの事業で見出された課題を要約し、次年度以降に実施すべき取り組みについて、中長期的施策を含めて述べるとともに、今年度の事業で明らかにされた、請負適正化・雇用管理改善における請負事業者の課題について整理する。

1. 本年度事業の課題

製造請負優良適正事業者認定制度の設計事業については、第 1 部で整理したとおり、①認定のスケジュールの見直し（複数化・柔軟化）、②運営機関・審査機関の組織整備、③事業者の認定制度に対する認知度・意識の向上、④審査基準の精緻化、⑤関連する支援体制の整備、といった課題が挙げられる。

相談支援事業については、①事業の周知、②請負事業の進め方の支援、に引き続き取り組むことに加え、③東北地方太平洋沖地震に関する相談・支援機能を強化していくことが喫緊の課題として挙げられる。

協議会の活動の目的は、業界全体での優良かつ適正な製造請負事業の展開を推進し、境界の健全化を実現することである。それゆえ、この目的を達成するため、認定制度の設計事業、相談支援事業を適切な形で連携させていくことが必要とされる。

本年度までの活動では、両事業は、同じく協議会の活動として行ってきたものの、それぞれ独立した事業として別個に進められてきたといえる。今後は、優良・適正な請負事業の展開を進めるための目標としての認定制度、支援するものとして相談支援事業を位置づけ、両者で相乗効果を発揮していく形にすることが望ましい。

製造請負の適正化・雇用管理の改善を進めていくためには、優良・適正な請負事業を展開できる事業者を増やしていくことが必要である。そのためには、事業者の選別ではなく、事業者の育成、事業者間での相互研鑽という観点に立つことが重要である。

よって今後は、そうした優良・適正な事業者を増やしていくための支援活動が求められる。そのためには、協議会からの各事業者への情報提供と、各事業者において優良・適正な製造請負を展開・管理できる人材の育成が求められる。

具体的には、マニュアルやテキスト類の作成、相談事例集の作成、請負事例の発表会、認定制度に関する説明会・勉強会の開催などが挙げられる。これらの施策を設計し、実施していくとともに、継続実施が可能な体制を整備していくことが今後の課題となる。

2. 優良・適正な製造請負事業の推進に向けた請負事業者の課題

本年度の事業を通じて、製造請負の適正化・雇用管理の改善を推進するにあたり、請負事業者が抱えている課題がいくつか見出された。これらの課題は、認定制度説明会への参加事業者、認定制度の申請事業者、相談支援事業に相談した事業者のみを観察して得たものであり、業界全体の課題とは言い切れないが、申請事業者以外の請負事業者も抱えている課題であることが推察される。そこで、以下では、それらの要点を述べる。

(1) 一事業者（一企業）としての単位で優良・適正な製造請負を展開する能力を持つこと

適正な製造請負・雇用管理が行える請負事業者としては、請負先との協力のもと、あらゆる請負先にて、適正な製造請負と雇用管理を行える必要がある。そのためには、個々の請負事業所が持つ固有のノウハウに依存した状況、ノウハウを有する社内の特定個人に依存した状況から脱却し、一事業者（会社全体）としての企業能力を高めていかなければならない。請負先や担当者の変更されたことを理由に、優良・適正な製造請負が行えないということでは不十分であり、必要な施策を社内で水平展開できることが求められる。

認定制度では、製造請負の適正化・雇用管理改善のための各施策について、規程の作成、業務フローの設定、手順や手続きのルール化、マニュアル化、記録の作成を厳しく求めている。認定制度でこうした形式的な要件を重視しているのは、形式を整えることを重視しているためではなく、評価の利便性のためでもない。これらのいわゆる形式化は、拠り所となる共通ルールを社内に設けることによって会社全体の活動の足並みをそろえるため、および、個々の事業所または個々の担当者のみが持つノウハウを、社内に普及させることにつなげるために有効なものである。

製造請負事業は、1つの事業者においても、各事業所が点在していることが多く、施策の統一化やノウハウの共有は容易ではない。それゆえ、本社が主導した、規程類やマニュアルの整備等の取り組みが、ノウハウ共有、ルールの統一化のためには重要になる。

また、諸活動の記録は、事業活動の継続性のために重要である。活動の記録を残すことにより、過去の経緯や経年変化の分析・把握、知識・ノウハウの伝承が可能となる。単に形式的に記録を作成するのではなく、有用な情報を、他の人から理解しやすい形で残すことを意識することが求められる。

それに加えて、請負労働者向けの各種配付物、掲示物などの資料は、図表やイラストを活用し、理解しやすいもの、記憶しやすいものにすることが望ましい。配付・掲示を最終目的とするのではなく、活用され、効果を発揮するものを意図することが必要である。

(2) PDCA の管理

業務請負の適正化・雇用管理の改善を進めるためには、各施策の PDCA (Plan-Do-Check-Action) を適切に管理していくことが重要である。特に、製造請負業界

において取り組みが遅れがちなキャリアパスの設計、能力開発に関しては、個々の事業所において、状況対応的な運用、すなわち発生した事象に対する事後的な対応のみでの運用がなされている実態が広くみられる。

ガイドラインで求められているキャリアパスの明示は、担当している業務の習熟のみならず、管理的職業や、より高度な知識・技能を要する専門的職種へのキャリアの異動を念頭に入れたものである。それゆえ、そうしたキャリアパスを前提とした人材育成は、中長期的な視点で行わなければならない。そのためには、中長期的視点に立った計画と、実施状況の管理、および実施結果に基づく対策の検討が不可欠となる。

その他の施策に関しても、形式的なものではなく、状況の改善に寄与する計画を作成し、改善を志向した管理・対策の検討を行うために、PDCAの管理を徹底させていくことが求められる。

認定制度の審査においては、経営理念の周知・浸透が不十分な事業者が多く見られた。一般的に、経営理念は、日常の活動で意識することが少なく、形式的なものにすぎないとして軽視される傾向がある。しかし、経営理念は、日常業務での意思決定において困難に直面した際、判断の基準として最終的な拠り所となるものでもある。

製造請負の日常業務は不確実な要素が多く、PDCAの管理といっても、計画通りに物事が進まず、個々の現場の判断で当初の予定と異なる意思決定や施策の実行をしなければならないことも多い。そうしたことの積み重ねが、適正な製造請負の推進を困難にすることは多々あるが、困難な意思決定の場面に直面したときこそ経営理念はその重要性を増すものであるため、日頃から経営理念の周知・浸透を意識的に行っていくことが重要である。

(3)情報の収集

製造請負の適正化・雇用管理改善の実現に向けて、各事業者は、自社のノウハウを活かした改善活動を推進すると同時に、外部からの情報収集に努めることが重要である。法令を熟知していたとしても、製造現場の状況はきわめて多様であるため、製造請負にはパターン化できないノウハウが必要とされることが多い。また、2011年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震に代表される天災事変のような、予期せざる事象によって通常とは異なる対応が求められることもある。

したがって、請負事業者には、さまざまな現場の状況や環境変化に対応するため、厚生労働省など行政官庁から発表される情報、業界団体から提供される情報などを継続的に収集することが求められる。協議会で現在推進している、相談支援事業を積極的に活用することも有用である。