

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

平成 29 年 3 月

一般社団法人日本生産技能労務協会

はじめに

今日、我が国の経済状況は、製造産業界を中心に企業業績の回復が進むことで、経済の好循環が芽生え、設備投資も増加し、貿易収支も黒字となった。

ものづくり現場をめぐる状況にも変化が現れてきており、国際競争の激化を支える徹底した改善活動等に加え、外部労働力（製造請負・労働者派遣）の導入および活用が鍵を握り始めている。

そこでは、労働者派遣における派遣先、製造請負における発注者（メーカー）と、派遣元および請負事業者が「適正な契約関係」で繋がり、働く労働者とも「適正な雇用関係」で繋がるのが何よりも大切である。

平成 19 年度からスタートした本事業では、「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（発注者）が講ずべき措置に関するガイドライン（平成 19 年 6 月厚生労働省策定）」（以下「請負ガイドライン」という）の啓発等を通じて業界の健全化を目指し、平成 22 年度より「製造請負優良適正事業者認定制度」（以下「認定制度」という）を運営してきた。

認定制度の運用開始から 6 年が経過し、多くの認定事業者が誕生したが、平成 28 年度事業では、さらなる認定制度の認知度向上および認定事業者の拡大を目指し、次の事業に取り組んだ。

まず、製造請負に関する専門知識を有する「認定制度普及啓発推進員」を配置し、認定を取得していない事業者に対して認定制度の紹介および技術的助言を行った。

また、平成 27 年度事業に引き続き、すでに認定を取得している事業者から、製造請負事業の運営にあたって参考となる取り組み事例を収集する好事例の作成を行い、認定制度のより効果的な普及啓発を推進した。

認定制度を通して向けられた製造請負業界への期待は、より一層の適正化と雇用管理改善を求められるまでに高まりつつある。今後も、この制度の目的および内容を広く周知することにより、適正な請負の啓発および浸透ならびに、認定事業者の拡大につなげていきたい。

最後に、今年度も審査にご協力を頂いた発注者（メーカー）の皆様へ厚く御礼を申し上げます。

製造請負事業の適正化および業界の健全化に向けた活動が進み、労働者の方々・発注者・請負事業者がその成果を享受できることを願い、次年度へ引き継ぎたい。

平成 29 年 3 月

一般社団法人日本生産技能労務協会

目次

製造請負事業改善推進協議会委員・認証委員会委員・事務局

製造請負事業改善推進協議会開催概要・認証委員会開催概要

第1章 事業の概要	1
1. 事業の背景・目的	1
2. 事業の内容・方法	1
第2章 製造請負優良適正事業者認定制度の実施	3
1. 認定制度の概要	3
2. 認定制度の運営	24
3. 認定制度の今後に向けた検討	27
4. 認定制度の普及・啓発の実施	29
第3章 請負事業適正化・雇用管理改善普及・啓発事業の実施	34
1. 好事例集の作成	34
2. 好事例集セミナーの開催	36
第4章 総括 今後の課題	39
(参考資料)	41
参考1 審査基準	42
参考2 認定欠格条項	49
参考3 指定審査機関公募要項	52
参考4 企業訪問記録シート	56
参考5 好事例集セミナー（これからの人事労務管理のあり方セミナー）広告	57
参考6 平成28年度GJ認定制度広告	58

□ 製造請負事業改善推進協議会 委員（平成 29 年 3 月末現在）

● 学識経験者

会長 今野 浩一郎 学習院大学経済学部経営学科 教授
副会長 松浦 民恵 株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部 主任研究員

● 製造業団体

赤木 恭夫 電機・電子・情報通信産業経営者連盟 専務理事
尾関 明人 一般社団法人日本自動車部品工業会 業務部 統括次長
周藤 仁吉 一般社団法人日本電子デバイス産業協議会 常務理事
事務局長

● 請負事業主団体

安達 信也 一般社団法人日本生産技能労務協会 理事
猪又 明美 一般社団法人日本生産技能労務協会 理事
仲山 明男 中部アウトソーシング協同組合 事務局長

□ 認証委員会 委員（平成 29 年 3 月末現在）

大木 栄一 玉川大学経営学部国際経営学科 教授
青木 宏之 香川大学経済学部経営システム学科 教授
石崎 克哉 UA ゼンセン人材サービスゼネラルユニオン 事務局長
小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所 所長
平田 薫 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
経済政策部 主任研究員

□ 事務局

専務理事 新宅 友穂
事務局長 新谷 進
片岡 敏史
茂木 聖
小島 淳
初川 寛子

（敬称略）

□ 製造請負事業改善推進協議会 開催概要

- ◇ 第1回 平成28年4月22日(金) 10:00~12:00
機械振興会館 B3-1 会議室
- ◇ 第2回 平成28年9月30日(金) 10:00~12:00
機械振興会館 B3-2 会議室
- ◇ 第3回 平成29年2月24日(金) 10:00~12:00
機械振興会館 B3-2 会議室
- ◇ 第4回 平成29年3月30日(木) 10:00~12:00
機械振興会館 B3-2 会議室

□ 認証委員会 開催概要

- 第1回 平成28年5月25日(水) 10:00~12:00
機械振興会館 B3-6 会議室
- 第2回 平成28年6月21日(火) 10:00~12:00
機械振興会館 B3-6 会議室
- 第3回 平成28年10月21日(金) 15:00~17:00
機械振興会館 B3-2 会議室
- 第4回 平成29年3月22日(木) 15:00~17:00
機械振興会館 B3-2 会議室

第1章 事業の概要

1. 事業の背景・目的

製造業の請負事業については、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、様々な問題点が指摘されているところ、再チャレンジ可能な社会の実現に向けては、これらの問題点への対応が喫緊の課題となっている。

また、労働者派遣法改正による、派遣事業における労働者のキャリアアップ推進等、保護の強化に伴い、請負事業においてもそれを踏まえた適正化を進める必要がある。

さらに、派遣事業から請負事業に転換する事業者も予想され、新規参入した事業者についても適正化がより推進されるよう、優良事業者にかかる情報提供を行うなどの取り組みが求められる。

本事業は、これらの問題の改善を図るため、請負事業主および発注者による請負事業適正化・雇用管理改善のための取り組みを支援するものである。

2. 事業の内容・方法

本事業は、製造請負優良適正事業者認定制度の実施、および請負事業適正化・雇用管理改善普及・啓発事業を内容とする。

●製造請負優良適正事業者認定制度の実施

製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進、製造請負業界の市場競争の健全化を実現し、製造業務の長期的な質的改善を行うため、優良・適正な請負事業者を認定する制度（製造請負優良適正事業者認定制度）を運営する。

運営においては、請負事業の適正化および雇用管理の改善を図ろうとする請負事業主に対し、審査基準に沿った認定を行うための審査を行う団体（指定審査機関）を申し出により指定するとともに、指定審査機関の指導・管理および審査結果の認証を行う。

さらに、事業の円滑かつ積極的な推進を図るため、製造請負事業改善推進協議会を設置・開催する。

また、製造請負事業者への普及・啓発のための企業訪問を行い、請負事業のさらなる適正化に向けた技術的助言等を行う。企業訪問は、専門知識を有する者を「認定制度普及啓発推進員」に任ずることにより行う。

●請負事業適正化・雇用管理改善普及・啓発事業の実施

優良認定事業者にかかる取り組み事例の紹介等を行う好事例集を作成し、製造請負事業者および発注者である製造業事業者に幅広く配布して情報提供を行うなど、認定制度のより効果的な普及・啓発を推進する。

第2章 製造請負優良適正事業者認定制度の実施

1. 認定制度の概要

1-1. 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」という。）は、請負事業に関す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、労働者の雇用管理（評価・育成・処遇等）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、平成19年度から平成20年度にかけて、適正な「請負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、平成22年度より本格的に運用を開始した認定制度では、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。事業運営は学識者・発注者・請負事業主から構成される「製造請負事業改善推進協議会」が担当し、「認証委員会」は実際に優良適正事業者の審査認定を担う「指定審査機関」の公募・指定・管理・指導等を担当した。

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) 製造請負業界における市場競争の健全化

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ず、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、原則として業務に要する設備は、事業者自らが保有する必要があり、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（製品単価）を設定しなければ、請負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。

さらに、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、経済情勢の改善が続く傾向にある中で、発注者は、通常の

サプライヤー（部品事業者）と同様に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（または偽装請負）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、労災の頻発と不適切な対応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、平成 26 年度から認定制度の具体的な審査基準を公開し、認定の取得に向けた各事業者の取り組みを支援する事業が始まった。今後も、請負ガイドラインに即した製造業務請負の普及・定着を牽引する効果が期待される。

1-2. 認定制度が基にする考え方

認定制度は、以下 5 つの考え方に基づいて設計されている。

(1) 審査項目および審査基準のガイドラインへの準拠

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) 法令遵守を前提とした審査

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、認定審査を申請

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、本制度においても改めて審査の対象とする。

(3) 認定制度と法令の関係

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の認定

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、各事業者が契約する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請負事業所（原則として 2 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) 事業規模および財務体力等を問わず取得可能な制度

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、一般的に事業規模が大きく、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。

1-3. 認定制度の内容

(1) 認定制度実施の方法

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「請負った業務」とし、発注者の事業所内（主に工場構内）で請負業務に従事する事業を意味する。

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（企業単位）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、制度の趣旨に従い、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。

発注者の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、請負事業所であっても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。

したがって、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、本社および代表的な事業所の状況を審査し、会社全体として優良・適正な請負事業を展開できる事業者であるか否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、指定審査機関の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、申請事業者が指定した1事業所および審査機関が指定した1事業所の計2か所の請負事業所を訪問して行う事業所審査で構成される。

なお、平成26年度より現地審査の規程が一部変更された。

審査対象となる請負事業所は、原則として「発注者の異なる2か所の請負事業所」とする。ただし、特段の事情がある場合は1か所も可となった。

〈 特段の事情とは 〉

- ・ 請負事業所を1か所しか契約していない。
- ・ 請負事業所を2か所のみ契約しており、2か所の審査を行う予定が、やむをえない事情で1か所となった場合。

請負事業所を3か所以上契約している場合は、原則通り2か所の審査が必須となる。

最終審査は、現地審査（二次審査）の審査結果に基づき、指定審査機関の審査会での審議により行う。

指定審査機関は審査結果報告を認証委員会へ報告する。認証委員会は審査結果報告を基に「審査品質の検証」を行い、フィードバックされた審査疑義内容を確認、最終的な審査結果品質の合否判定（検証）を行う。

なお、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。（更新審査に関する規程は新規審査と同様である。）

⑤ 運営機関

認定制度の管理・運営は、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。

⑥ 指定審査機関

運営機関とは別に、認定のための審査を行う指定審査機関を公募し、公募に基づき指定された指定審査機関が認定を行う。

審査機関の公募は製造請負事業改善推進協議会が行い、その公募書類に基づき、認証委員会が最終評価を行い、指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、ならびに、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、受審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。

認定制度では、受審事業者に対して、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いかなを問わず、業務改善命令および業務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。

⑧認定の更新審査

有効期間が満了した事業者が行う更新申請および審査手続きは、新規に「優良適正事業者」として認定申請を行う際の手続き、および審査方法、審査基準等と同じにする。

(2) 審査プロセスの概要

認定審査は、①申請書類の提出、②書類審査、③現地審査、④最終審査、⑤認証委員会へ審査結果報告、⑥指定審査機関による公表、というプロセスで行う。

①申請書類の提出

受審事業者が、指定審査機関に申請書類を提出する。

②書類審査

指定審査機関において、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。

この段階にて、指定審査機関は現地審査の対象事業所を決定し、申請事業者に対し、自主点検表を送付する。申請事業者は、自主点検表を作成して提出した後、現地審査の日程調整に入る。

③現地審査

指定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カテゴリ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、指定審査機関が最終審査を行う。

⑤認証委員会への審査結果報告

指定審査機関は審査結果報告を認証委員会へ報告する。

認証委員会は審査結果報告を基に「審査品質の検証」を行い、フィードバックされた審査疑義内容を確認、最終的な審査結果の合否判定を行う。

⑥指定審査機関による公表

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、指定審査機関より認定証を付与し、指定審査機関のウェブサイトにて事業者名（企業名）を公表する。

（3）審査における審査基準の考え方

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。

「ひとつづくり力」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。

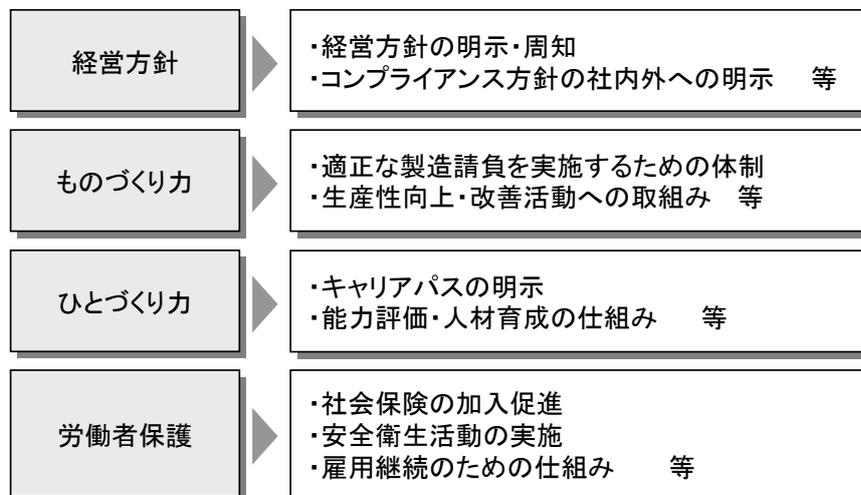
認定制度は、法令遵守の状況そのものを審査するのではなく、法令の遵守を前提としたうえで、請負体制の充実化と雇用管理の改善を実行できる事業者であることを認定することを意図したものである。

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 4つの審査要素



③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2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2 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	・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	・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	・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	・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. ひとつづくり力		
(1)キャリアパスの明示	本社・事業所	・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	・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	・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	・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	・業務内容の詳細な説明・待遇面の説明を十分にを行い、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	・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	・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	・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	・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

(4) 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。

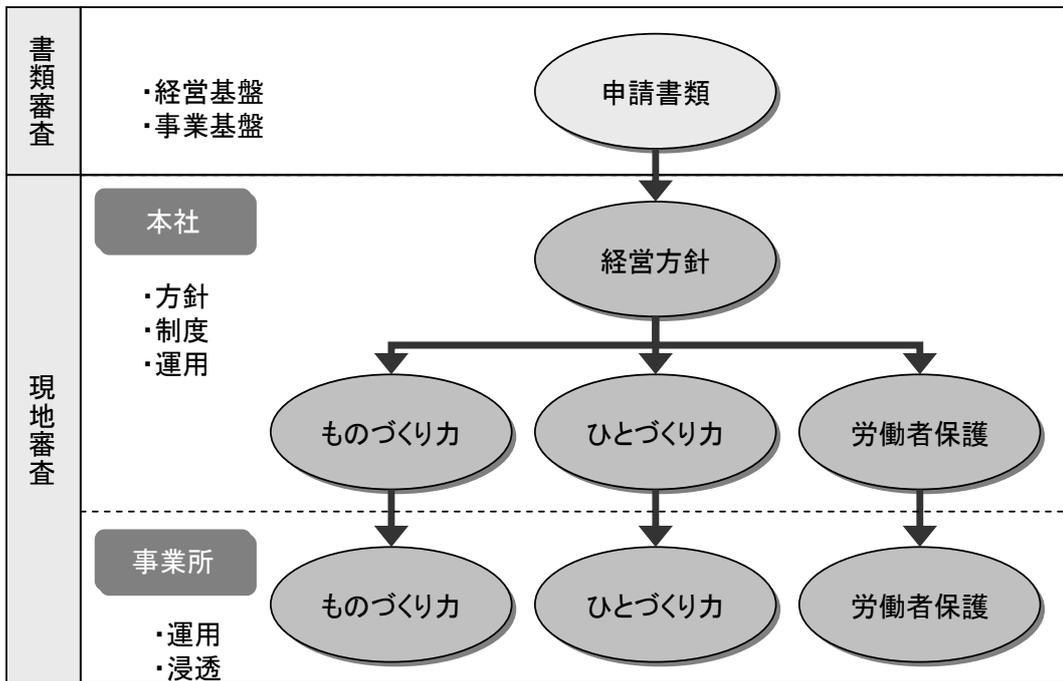
それゆえ現地審査では、認定に適した事業者であるかどうかを具体的な資料・事実に基づいて判断するため、経営者および審査事項に関わる業務の担当者(当該事項の担当部門の代表者)のヒアリングや、制度・施策の内容や運用状況の証憑となるエビデンス資料(※後述)に基づいた審査を行う。

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、申請事業者の指定した1事業所、および審査機関が指定した1事業所、計2か所の事業所について、特に「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、浸透の状況のウエイトを高くした審査を行う。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とともに、会社全体として、優良・適正な製造業務請負の水平展開が可能な体制と企業能力を有しているか否かを判断する。

図表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、指定審査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かかる書類等である。

申請事業者に対しては、審査基準（自主点検表）（以下「自主点検表」という。）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・要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）の種別（書類名称・書類以外の内容等）を記入する書式となっている。

自主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。

ア. 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。

● 経営者へのインタビュー（20～30分）

審査員が、経営者へのインタビューにより、経営方針および事業内容、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、「社長・代表取締役」が望ましいが、他の取締役や、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。

● エビデンス資料の精査・担当者へのヒアリング（90～120分程度）

事前に提出された自主点検表を基に、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・確認をする。

その後、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および担当者（例：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。

イ. 事業所審査

現地審査は、審査員（原則として、本社審査と同じ審査員が担当）が対象となる請負事業所（発注者工場）を訪問し、以下のプロセスで行う。

1事業所あたり120～150分程度で行い、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。

● 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

一、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。（※ただし発注企業職員が審査項目に回答は出来ない。）

●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・確認をする。

●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。

●現場視察

審査対象事業所の担当者の同行の下、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、代表的な工程を視察対象として選定する。（また、労働者の訓練施設・構内事務所等を視察の対象とすることも可とする。）

●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	<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 	20～30分
	エビデンスの精査 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) 	90～120分
(請負) 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・安全衛生管理担当の管理者・リーダー 	120～150分
	エビデンスの精査	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所審査対応者（受信事業所の窓口）が資料の概略を説明 	
	エビデンスに関する質疑	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所責任者 ・工程管理・安全衛生管理担当の管理者・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・安全衛生管理担当の管理者・リーダー 	
ヒアリング (本社審査・事業所審査 共通)		<ul style="list-style-type: none"> ・申請担当者も交えて、全体の確認（設問のモレ等チェック）を行い終了 	10～20分

(6) 受審事業者の準備

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、指定審査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、指定審査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（受審事業者内の本社・請負事業者関係者）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5のとおりである。

図表5 申請書類一覧

1. 申請書類確認表 (所定様式)	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. 審査申請書 (所定様式)	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. 審査申請企業 会社概要記載書 (所定様式)	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. 現行請負事業所 記載表(所定様式)	現在、製造請負を行っている取引事業所の一覧表
5. 自薦請負事業所 (所定様式)	上記4の中から、申請事業者が現地審査の対象事業所として希望する1事業所を記載した書類
6. 宣誓書 (所定様式)	申請書類の内容、および審査過程において提供する情報に虚偽がないことを申請事業者が宣誓する書類
7. 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か月以内に取得した正本であることが必要
8. 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
9. 直近3期分の事業年度に おける貸借対照表、損益 計算書	申請事業者の経営状態を示す書類
10. 直近1期分の事業年度 における株主資本等変動 計算書	申請事業者の経営状態を示す書類
11. 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

12. 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
13. 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
14. 会社案内・会社概要・営業案内等のいずれか	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

現地審査の請負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

本社および審査対象の請負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、請負事業所は各事業所の審査対応者が現場責任者と連携し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

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請負事業者が準備するものは、請負事業の遂行・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 6 に記載）

⑦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6 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、生産進度・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. ひとつづくり力		
(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
(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

1-4. 認定証・公式認定マーク

(1) 認定証

所定の審査により「製造請負優良適正事業者」としての審査基準を満たした企業に対して、指定審査機関より、「製造請負優良適正事業者 認定証」が公布される。

認定証に記載される事項は以下の通り。

- タイトル：製造請負優良適正事業者 認定証
- 公式認定マーク
- 認定を証する本文

認定番号：「第 2016*** (01) 号」となる。

※ 2016＝認定事業年度、***＝事業者届出順、

(01)＝初回審査記載、(02)＝2回目審査記載

- 事業者の商号および登記上の本店所在地
- 認定の有効期間
：平成 29 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日（3 年）
- 認定証公布機関：指定審査機関名

(2) 公式認定マーク



①マーク意匠の由来

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

②マークの使用許可

優良適正事業者として認定された事業者には、マークデータの使用が許可される。

2. 認定制度の運営

2-1. 指定審査機関の指定・活動

(1) 指定審査機関の役割

指定審査機関は審査申請事業者に対し、審査基準（自主点検表）に沿って書類審査・現地審査を行い、審査認定結果を認証委員会に報告する。

平成24年度からは、認定審査を行う事業者指定審査機関を製造請負改善推進協議会が公募し、公募に基づき認証委員会が指定した審査機関が審査および認定を行うことになった。

指定審査機関が行う各審査に対しては、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、審査アセスメントブック、審査員サービス規程等を配付し、審査前に周知させた。

公式審査員（指定審査機関所属）に対しては、現地審査の進め方やサービス規律等について、あらかじめ作成したアセスメントブックに基づいた審査講習会を実施し、平成28年7月7日（第1回）および8月8日（第2回）に計13名が受講した。

①指定審査機関の責任

指定審査機関としての責任は、以下の2つに整理することができる。

ア. 指定審査機関は団体内の管理者・関係職員・外部委託審査員等に対して、委託事業および製造請負優良適正事業者認定制度の趣旨目的を明確にし、理解する。

イ. 指定審査機関は、審査認定を管理・実行する本事業に関して、管理者・関係職員・外部委託審査員等、関係するすべての人々の責任権限を明確にし、理解・共有する。

②指定審査機関の品質

指定審査機関は審査機関結果認証をするために、以下の3つに取り組む必要がある。

ア. 適正な審査認定事業を行う手段として、文書化した審査品質（システム）を確立し維持する。

イ. 審査認定事業に関するすべての文書及びデータを管理する手順を設定維持する。

ウ. 審査員への評価・育成を適宜適正に行い、審査品質の維持向上に努める。

(2) 指定審査機関の指定

下記の公募資格を満たしている団体が指定審査機関への応募申請をすることができる。

公募資格を満たした団体の応募申請に対する審査は、外部の専門家による認証委員会において、提出された書類等の内容を基に、適正な組織体制および十分な審査能力について評価をすることで行われる。

【 指定審査機関の公募資格 】

- ① 労働基準法・労働契約法・労働安全衛生法などに違反して刑罰の執行があった場合、その執行が終ってから5年を経過していること。
- ② 労働保険・厚生年金保険・全国健康保険協会管掌健康保険の未適用及びこれらに係る保険料の未納がないこと。
(申請時において直近2年間の保険料の未納がないこと。)
- ③ 申請時において、過去3年間に法令違反等があり、社会通念上著しく信用を失墜しており、当該業務に支障を来すと判断される者でないこと。
- ④ 「法人格」を有する団体であること。
- ⑤ 法人設立日から5年以上経過していること。
- ⑥ 団体の主たる事業が製造関係の請負業務、(業種を問わない)労働者派遣事業、(職種を問わない)民営職業紹介事業のいずれも自ら営んでいないこと。
- ⑦ 債務超過の状況にないこと。

(3) 平成28年度の指定審査機関

平成28年度の指定審査機関には、以下の団体が指定された。

登録番号 : 第201601号
団体名 : 一般社団法人日本生産技能労務協会
所在地 : 東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9F

2-2. 認定制度実施の結果

(1) 平成 28 年度認定制度実施の結果

平成 28 年度の認定に申請した事業者は 21 社（新規 3 社、更新 18 社）だった。

本年度は申請書類の不備および現地審査の実施困難等による辞退はなく、全社が現地審査および最終審査を受審した。

なお、平成 27 年度を受審事業者は 13 社（新規 6 社、更新 7 社）であった。

(2) 平成 28 年度認定事業者一覧

- 新規

- 2016001(01) 株式会社ミヤザワ（神奈川県藤沢市）
- 2016002(01) 株式会社テクノクリエイティブ（熊本県熊本市）
- 2016003(01) 株式会社クリエイト（広島県広島市）

- 更新

- 2010001(03) 株式会社平山（東京都港区）
- 2010002(03) エヌエス・テック株式会社（神奈川県横浜市）
- 2010003(03) フジアルテ株式会社（大阪府大阪市）
- 2010004(03) 株式会社ヒューマンアイ（東京都八王子市）
- 2010005(03) 日総工産株式会社（神奈川県横浜市）
- 2010006(03) 株式会社三幸コーポレーション（静岡県沼津市）
- 2010007(03) 株式会社ジャパングリエイト（大阪府大阪市）
- 2010008(03) 株式会社ウイルテック（大阪府大阪市）
- 2010009(03) 日研トータルソーシング株式会社（東京都大田区）
- 2010010(03) 日本マニファクチャリングサービス株式会社（東京都新宿区）
- 2010011(03) 株式会社イカイアウトソーシング（静岡県沼津市）
- 2010013(03) 株式会社日本ケイテム（京都府京都市）
- 2013001(02) 由良アイテック株式会社（愛知県知多郡）
- 2013002(02) 株式会社塚腰サービス（京都府京都市）
- 2013003(02) 株式会社フジワーク（大阪府高槻市）
- 2013004(02) マルアイユニティー株式会社（愛知県豊橋市）
- 2013005(02) 株式会社アクティ（愛知県豊橋市）
- 2013006(02) ワークスタッフ株式会社（茨城県守谷市）

3. 認定制度の今後に向けた検討

(1) 審査基準等の見直し

認定制度の運用開始から6年が経過し、製造請負業界をめぐる社会的要請の変化により生じた審査基準項目の課題や、現地審査における運用上の問題等を是正するため、審査基準等を見直す必要が生じた。

平成27年度から検討を開始し、平成28年度は、「審査基準見直しプロジェクト」を発足させ、具体的な議論を重ねた。その結果、平成29年度から新しい審査基準を導入ことを決定した。

◆ 審査基準見直しプロジェクトのメンバー

- ・ 指定審査機関 審査員
- ・ 指定審査機関 事務局
- ・ 認定制度普及啓発推進員
- ・ 製造請負推進改善推進協議会 事務局

◆ 審査基準見直しプロジェクト会議 開催概要

- ◇ 第1回 平成28年7月7日(木) 15:00~17:00
日本生産技能労務協会 会議室
- ◇ 第2回 平成28年8月25日(木) 13:00~17:45
日本生産技能労務協会 会議室
- ◇ 第3回 平成28年12月5日(月) 13:00~17:00
日本生産技能労務協会 会議室
- ◇ 第4回 平成29年2月13日(月) 13:00~17:00
日本生産技能労務協会 会議室

(2) 審査結果のフィードバック

フィードバックとは、受審事業者への審査結果に基づく改善点の通知等をいう。

制度発足当時より、認定事業者からさらなる改善点を知りたいとの要望、および認定に至らなかった受審事業者から、その原因を知り、改善を行いたいとの要望があった。

また、フィードバックの実施を通して受審事業者の自主的な改善を支援することは、製造請負業界の事業適正化・雇用管理改善につながるといえるため、平成27年度より、審査結果のフィードバック制度の構築へ向けた検討を始めた。

平成28年度は、フィードバックの運用に向けた整備やフィードバックのトライアルを実

施した。

労働者派遣法改正による労働者のキャリアアップ推進等の保護の強化に伴い、請負事業においてもそれを踏まえた適正化が求められる中、認定制度の取得に挑戦する過程で、受審事業者が社内体制を見直し、改善することを支援するフィードバックの仕組みを完成させ、早期に運用を開始することが望まれる。

(3) 認定制度の拡がり

認定制度のさらなる普及啓発および受審事業者数の拡大を目指し、以下の方策をはじめ、認定制度の拡がりへつながる活動を行うことが望まれる。

- 好事例集等の利用による、派遣事業から請負事業に転換する新規参入事業者、および認定未取得の事業者への情報提供
- 認定制度普及啓発推進員による請負事業者の訪問、および製造請負の技術的な助言
- 製造業事業者団体への周知活動
- 製造請負事業者および発注者それぞれを対象とした、製造請負活用に関する説明会やセミナーの開催

4. 認定制度の普及・啓発の実施

4-1 認定制度普及啓発推進員の設置

(1) 目的

労働者派遣法改正を踏まえ、請負事業に転換する事業者が拡大することも予想されることから、専門知識を有する者を「認定制度普及啓発推進員」（以下「推進員」という。）として配置し、製造請負事業者へ認定制度の普及・啓発等の企業訪問を行い、助言等を行うため。

また、企業体制等の改善を希望する請負事業者に対して業務改善の技術的助言等を行うため。

(2) 推進員対象者・活動拠点・活動期間・訪問対象企業

①推進員対象者

雇用および労務管理、ならびに製造請負事業に関する専門知識および技能ならびに経験を有する者。

②活動拠点

推進員は以下の拠点にて、訪問先企業との連絡調整等の業務を行う。

東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9F

製造請負事業改善推進協議会内

③活動期間

平成28年4月1日～平成29年3月31日

④訪問対象企業

推進員は以下の企業のうち、優良適正事業者認定を受けていない企業を対象に訪問を行った。

- ・平成27年度までの認定制度説明会への参加企業
- ・平成27年度までの受審企業のうち、未認定となった企業
- ・推進員訪問に関する問い合わせがあった企業
- ・製造請負事業を行う企業のうち、推進員の訪問を承諾した企業

(3) 業務

①認定制度の普及・啓発のための企業訪問

製造請負優良適正事業者認定制度の周知用パンフレット、「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及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン」(以下「ガイドライン」という。)、これまでに認定を行った請負事業所の好事例等を活用し、企業に対して認定制度の普及・啓発を行う。

企業訪問を行った事案については、「企業訪問記録シート」に記録する。

②請負事業主への技術的助言

推進員はその知見を生かし、企業体制等の改善を行い、雇用管理の改善を希望する請負事業者に対して、業務改善のための技術的助言等を行う。

4-2. 推進員による企業訪問報告の結果

(1) 訪問企業数と分布

①訪問企業数

推進員の訪問企業数は50社であった。

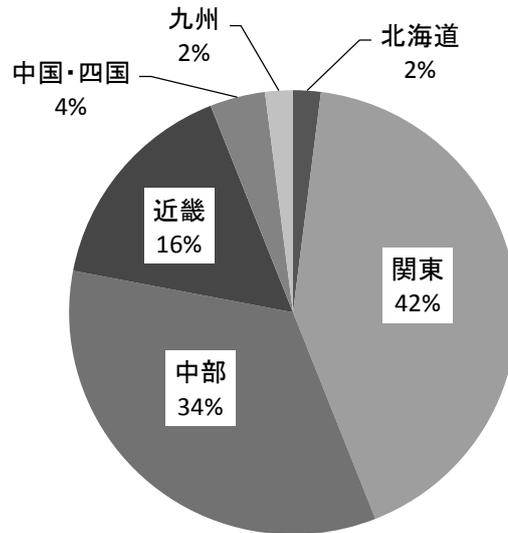
②所在地

推進員の訪問企業の地域分布は図表7および8のようになった。

図表7 訪問企業の地域分布表

地域	(社)	都道府県	(社)
北海道	1		
		北海道	1
関東	21		
		茨城	1
		栃木	4
		埼玉	2
		東京	8
		神奈川	6
中部	17		
		福井	1
		長野	1
		岐阜	2
		静岡	6
		愛知	6
		三重	1
近畿	8		
		滋賀	1
		京都	2
		大阪	5
中国・四国	2		
		広島	2
九州	1		
		熊本	1
計	50		50

図表 8 訪問企業の地域分布グラフ



(2) 推進員からの報告

- 更新企業でよく聞かれた質問は、受審窓口担当者の異動による申請手続きの確認、請負事業所減少（1か所）に関するものだった。
- 更新企業において、平成 27 年派遣法改正の影響で、発注者から派遣に切り替えるよう求められ、3 年前より請負事業所が減ったり、請負事業の規模が縮小したりする更新対象企業が多く見られた。

しかし、請負事業主としては、請負事業を行うことで、会社としてのものづくり体制を強化することができ派遣にも生かすことができるため、長期的な目線で積極的に請負事業を進めたいと考えている企業が多数だった。

- 新規受審では、歴史のある企業が経営陣の交代に伴い事業形態を見直すこととなり、一般社団法人日本生産技能労務協会（技能協）のホームページを見て GJ 認定制度への関心を持った企業があった。この事例では、推進員から GJ 認定制度の説明をした結果、受審することになった。

GJ 認定制度の審査基準を使って会社体制の見直しを行い受審に向けた準備をすることで、仕組みの構築や様式の統一を図り、会社の組織力を向上させるという、GJ 認定制度をマネジメントシステムとして利用する方法は、平成 27 年度から推進員が薦めており、活用の事例が確認できて嬉しく思う。

更新企業の中にも、GJ 認定制度をマネジメントシステムとして捉え、定期的に社内体制を見直す手段として活用している企業があり、そのような事業者の自主的な取り組みをより一層支援したい。

- 平成 28 年度は新規受審企業数が伸び悩んだ。
しかし、受審には至らなかったものの、技能協や会員関連企業および認定取得企業からの紹介により、平成 29 年度の受審に意欲のある企業が数社ある。
認定未取得の企業は中小企業であることが多いため、中小請負事業主が抱える過重労働対策や労働者のキャリア形成支援等の課題について、実態に即したアドバイスをを行い、GJ 認定制度の受審へと結びつけることが必要だと考える。
- 発注者から「適正な請負」を実施するよう求められ、請負事業のアドバイスをしてくれる団体について地域の労働局に相談したところ、技能協を紹介されて、推進員が訪問した企業もあった。
特に、事業規模の大きな発注者から「適正な請負」の実施を求められ、推進員が請負の技術的な助言を行うケースが今年が多かった。今後、研修等への協力を行う中で、GJ 認定制度の受審を薦めたい。
- 審査基準（自主点検表）の記載については、本社の請負体制・単価表・キャリアパス・保険・安全衛生・過重労働対策・苦情受付・社内規程等に関する助言を求められることが多かった。

第3章 請負事業適正化・雇用管理改善普及・啓発事業の実施

1. 好事例集の作成

1-1. 好事例集作成の目的

優良認定事業者にかかる取り組み事例の紹介等を行う好事例集を作成し、製造請負事業者に幅広く配布して情報提供を行うことで、認定制度のより効果的な普及・啓発を推進することを目的とした。

1-2. 好事例の定義

好事例とは、以下のいずれかに当てはまる事例とする。

- ・取り組みにくい審査項目への手本となる実践的な事例
- ・認定取得の副次的考課が感じられる事例
(認定前後の社内の変化・営業上のメリット等)
- ・ユーザーからのポジティブな反応があった事例

1-3. 好事例作成の方法

(1) 好事例の収集方法

好事例の収集は、製造請負優良適正事業者認定制度における審査基準の審査要素（経営方針・ものづくり・ひとづくり・労働者保護）について行った。

対象事業主にいずれかの審査要素を割り振り、該当する審査要素への取り組みを中心に対象事業主へのヒアリングを実施することで収集した。

ヒアリングは対象事業主の本社または事業所にて、運営事務局が実施した。

(2) 対象事業主

平成 28 年度までの認定取得事業主および平成 28 年度新規認定取得事業主のうち、平成 27 年度に作成した好事例集に掲載されていない事業主。

(3) 好事例集への主な掲載項目

好事例集へ掲載した主な項目は以下の通り。

- ・ 審査カテゴリ、取り組み内容のテキスト文
- ・ 事業主の称号、社章、本社所在地、代表社名、連絡先、URL
- ・ 受託団体名（一般社団法人日本生産技能労務協会）、団体章、所在地、連絡先、URL
- ・ 委託事業名、委託団体名（厚生労働省）、厚生労働省マーク

1-4. 好事例集への掲載事業主

審査基準の各審査カテゴリ（経営方針・ものづくり・ひとづくり・労働者保護）について、以下の12事業主の取り組みを好事例として収集した。

平成28年度は6社を取材し、平成27年度に取材した6社と合わせて12社を、好事例集[第2版]に掲載した。

(1) 平成28年度に取材した事業主

- 経営方針 : 日研トータルソーシング株式会社（東京都大田区）
株式会社フジワーク（大阪府大阪市）
- ものづくり : 川相商事株式会社（大阪府門真市）
株式会社サンキョウテクノスタッフ（愛知県豊橋市）
- ひとづくり : 株式会社エフエージェイ（東京都千代田区）
- 労働者保護 : 株式会社平山（東京都港区）

(2) 平成27年度に取材した事業主

- 経営方針 : 日総工産株式会社（神奈川県横浜市）
- ものづくり : 株式会社セントラルサービス（群馬県前橋市）
- ひとづくり : 東洋ワーク株式会社（宮城県仙台市）
フジアルテ株式会社（大阪府大阪市）
株式会社ワークスタッフ（徳島県徳島市）
- 労働者保護 : 株式会社ジャパנקリエイト（大阪府大阪市）

1-5. 好事例集の製造業事業主への発送

製造請負の発注者である製造請負事業主に対して、製造請負優良適正事業者認定制度をより効果的に普及・啓発するため、好事例集[第2版]を発送した。

(1) 発送対象

発送対象は、株式会社東京商工リサーチが保有する企業名簿の中から、全国の従業員 300 人以上規模の製造業事業者のうち、次の業種を行う事業者を抽出し、抽出した製造業事業者の事業所を発送対象とした。

- 発送対象事業者の業種
輸送機器、電機、電子、情報通信機器、事務用機器、食品製造

(2) 発送時期と発送数

- 発送時期・・・平成 28 年 11 月中旬
- 発送数・・・3,400 部

2. 好事例集セミナーの開催

2-1. 開催目的

製造請負事業主を対象に、認定取得事業者の取り組み事例を紹介する認定制度の普及・啓発のためのセミナーを開催した。

セミナーでは、平成 27 年度および 28 年度に作成した好事例集をもとに、認定取得事業者に認定取得に向けた取り組みや、認定取得による効果、社内外の変化を発表してもらうほか、好事例集を幅広く配布して情報の提供を行い、認定制度のより効果的な普及・啓発を推進することを目的とした。

2-2. 開催概要

(1) 参加対象者

製造請負事業主

(2) 参加者の募集方法

好事例集セミナーへの参加者は、以下の方法で募集した。

- ・製造請負事業改善推進協議会ホームページ上でのご案内
- ・業界月刊誌への広告掲載

(3) 開催日と会場

下記の概要で好事例集セミナーを行った。

図表9 好事例集セミナー概要

日付	会場
11月11日(金)	アイビーホール「アロン」 東京都渋谷区4丁目25番 TEL：03-3409-8181
11月18日(金)	インペリアルパレスシティホテル福岡「S e l e n a」 福岡県福岡市博多区中洲5-2-18 TEL：092-262-2009
11月25日(金)	仙都会館「8階会議室」 宮城県仙台市青葉区中央2-2-10 TEL：022-222-4187
12月2日(金)	安保ホール「501AB会議室」 愛知県名古屋市中村区名駅3-15-9 TEL：052-561-9831
12月9日(金)	C I V I 北梅田研修センター 大阪府大阪市北区芝田2-7-8 TEL：06-6160-5888

(4) 発表者と審査カテゴリ

取組事例の紹介を行った事業者と審査カテゴリは以下の通り。

図表10 発表者と審査カテゴリ

会場	発表者	審査カテゴリ
東京	日研トータルソーシング株式会社	経営方針
	株式会社平山	労働者保護
福岡	東洋ワーク株式会社	ひとつづくり力
	株式会社ワークスタッフ	ひとつづくり力
仙台	株式会社セントラルサービス	ものづくり力
	東洋ワーク株式会社	ひとつづくり力

名古屋	株式会社サンキョウテクノスタッフ	ものづくり力
	フジアルテ株式会社	ひとづくり力
大阪	株式会社ジャパングリエイト	労働者保護
	株式会社フジワーク	経営方針

2-3. 参加者数

図表 11 好事例集セミナーの参加者数

会場	参加者数
東京	81 名
福岡	58 名
仙台	40 名
名古屋	50 名
大阪	41 名

第4章 総括 今後の課題

各事業で見いだされた課題をまとめ、次年度以降に実施すべき取り組みについて整理し、本年度事業を総括する。

□ 製造請負優良適正事業者認定制度

認定制度も開始から6年目を迎え、安定した制度運営および活発な広報活動を行うことができた。

同時に、今までの事業を振り返り、修正および改善を施し、取り組みの量・質ともに深化させる必要がある。

本年度の課題は新規の認定審査受審事業者をどのように拡大していくかにある。認定未取得の企業は中小企業であることが多いため、中小請負事業主が抱える過重労働対策や労働者のキャリア形成支援等の課題について、推進員等を通じて、各請負事業主に応じたアドバイスを行い、GJ認定制度の受審へと結びつけることが求められる。

認定取得企業からは、審査における評価を事業の改善に役立てたいとの声があり、審査内容のフィードバック制度を構築した。実際の運用に向けて、さらに検討を進めたい。

また、製造請負事業をめぐる社会的要請の変化や、より円滑な審査実施のため、本年度は審査基準見直しプロジェクトを編成し、審査基準の見直しを行った。

今後も優良適正な請負事業主を認定する制度という趣旨に照らし、制度の修正および改善を図る必要があるだろう。

□ 認定制度普及啓発推進員

平成27年度と異なり、平成28年度は、更新企業へも推進員が訪問し、業務改善の技術的な助言を行った。製造請負事業者においては、認定取得から3年後の更新を迎えるまでに、請負業種や請負現場が変わることが多々ある。

更新企業への認定制度の説明は、請負事業主による社内体制見直しに効果が大きく、スムーズな更新審査となった。

推進員の活動を通して感じられた課題は、上記「製造請負優良適正事業者認定制度」と同様に、人手不足や法改正への対応のため、制度への理解や関心はあるものの、実際に受審まで至らなかったケースが見られたことである。

また、認定取得にあたって請負事業主が最も苦勞した項目は、労働者のキャリア形成支援についての審査基準項目であった。労働者派遣法改正による派遣事業における労働者のキャリアアップの推進等の保護強化に伴い、請負事業においてもそれを踏まえた適

正化を進める必要があり、労働者のキャリア形成支援については、業界を挙げて取り組む必要があるだろう。

□ 好事例集

認定取得に関心を持った請負事業者にとって、審査基準は高いハードルに感じられ、取得への具体的な道筋を立てにくいことがある。そのような場合、既に認定を取得している事業者の取り組みは大いに役立つだろう。課題はより具体的な好事例の収集にある。より多くの具体的な「お手本となる事例」を収集することが必要であろう。

また、平成 28 年度は製造請負の発注者である製造業事業主に対して、好事例集を発送した。

製造請負事業は発注者の構内で行われるため、労働安全衛生やコンプライアンス、労働者のキャリア形成支援等に努める認定取得事業者を活用することは、発注者の事業にとっても大きなメリットとなる。好事例集を基に、発注者に対して認定制度への理解を深め、認定取得へ向けた発注者から請負事業者への働きかけが広がるよう取り組みたい。

以上

(参考資料)

参考1 審査基準



製造請負優良適正事業者認定制度【審査基準】

<1> : 経営方針

1. 方針等の明示

(1)「経営方針等」の内容

(1)「経営方針等」の内容		審査対象
1	法令遵守、社会規範堅守等(コンプライアンス)の概念が盛り込まれているか。	本社審査
2	製造・生産に寄与等(「ものづくり」、「製造請負事業」の活動・推進)の概念が盛り込まれているか。	
3	労働者の能力開発や人材育成等(ひとづくり力)の概念が盛り込まれているか。	
4	適正な事業運営、労働者の安心・安全な就業環境整備(労働者保護)の概念が盛り込まれているか。	

2. 方針等の周知

(1)社内啓発及び社外広報

5	「経営方針等」を社内啓発・発信ならびに社外広報しているか。	本社審査 請負事業所
---	-------------------------------	---------------

3. 派遣と請負の区分基準関連

(1)「製造請負事業」

6	発注者などから独立した「製造請負事業」として明確に区分可能な区画や作業区分等となっているか。	請負事業所
---	--	-------

(2)請負料金の設定

7	請負料金は、製品個数基準とするなど生産原価を基本として合理的に設定されているか。	請負事業所
---	--	-------

(3)「請負契約」に付随する取り決め事項

8	機密の保持に関する事項について、「請負契約」に規定されているか。	請負事業所
9	契約において瑕疵担保責任への対応を取り決めているか。	
10	民法715条の使用者責任による損害賠償請求への対応策を講じているか。	
11	発注者から「請負業務」の処理に必要な機械・設備を借り受けて使用する場合に、「請負契約」とは別に双務契約を締結しているか。	
12	発注者から「請負業務」の処理に必要な機械・設備を借り受けて使用する場合に、機械・設備の「メンテナンス等」は自社の責任の下で行っているか。	

(4)発注者からの技術指導

13	新製品の製造や新設備の導入のために、従来どおりの作業方法などでは処理ができない場合で、発注者から自社の責任者に対して行う説明、指示などだけでは処理できないときには、自社の責任者の監督の下で発注者から労働者に必要な説明(実習を含む)を行っているか。	請負事業所
----	---	-------

(5)事業所の管理

14	作業に従事する労働者の人数及び配置(人数を増減させる場合を含む)については、発注者は関与せず自社で決定しているか。	請負事業所
15	作業に従事する労働者に対する作業の割当、順序、遂行速度などについては、発注者は関与せず自社で決定しているか。	
16	作業に従事する労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇などについては、発注者は関与せず自社で決定しているか。	
17	作業に従事する労働者の服務規律の管理については、発注者は関与せず自社で行っているか。	



<2> :ものづくり力

1. 活動組織

(1)「製造請負事業」遂行のための体制及び施策

18	「製造請負事業」を推進するための計画等が存在し、必要な、予算、人員などの経営資源を具体的に配分しているか。	本社審査 請負事業所
19	「製造請負事業」を推進する専門部署、または、専任担当者が存在しているか。	

2. ものづくり力の具現化

(1)基本的な生産管理活動

20	妥当な生産管理等の管理指標が用いられているか。	請負事業所
21	生産管理等の管理指標に基づくデータ収集や集計管理を自社で行っているか。	
22	日々、週単位、月次などの計画されたスパンによる生産状況を把握しているか。	
23	「作業標準」の整備を行っているか。	
24	「5S活動」を奨励し、取り組んでいるか。	

(2)発展的な生産管理活動

25	生産する品目ごとに生産能力を把握できているか。	請負事業所
26	工程、作業単位などを適切に区分し、効率的な生産体制を構築できているか。	
27	生産する品目の切り替えなど、多様な条件に対応するための施策を講じているか。	
28	品質不良の発生原因を特定し、その対策を講じているか。	
29	受注量の変動に対応するための施策を講じているか。	
30	突発的な注文変更に対応するための施策を講じているか。	

3. 技能資格

(1)必要資格の把握と資格者の確保

31	取引を開始する段階で、「付随要件事項」を確認しているか。	本社審査
32	「個別資格事項」について把握しているか。	請負事業所
33	「請負業務」を遂行する上で、必要資格の取得計画の策定及び有資格者の配置をしているか。	

4. 「事業所責任者」の配置

(1)「事業所責任者」の適格

34	「請負ガイドライン」に準拠した事業所責任者を選任しているか。	本社審査
35	「事業所責任者」を育成する仕組みがあるか	
36	「事業所責任者」の氏名等を発注者に通知しているか。	請負事業所

**5. 「工程管理等責任者」の配置****(1)「工程管理等責任者」の適格**

37	「請負ガイドライン」に準拠した「工程管理等責任者」を選任しているか。	本社審査 請負事業所
38	「工程管理等責任者」を育成する仕組みがあるか。	
39	「工程管理等責任者」の氏名等を発注者に通知しているか。	請負事業所

<3> :ひとづくり力**1. 「キャリアパス」の明示****(1)「キャリアパス」の明確化**

40	「キャリアパス」を明確にしているか。	本社審査 請負事業所
41	一般作業員からリーダーや管理者に昇進した実績があるか	

2. 「職業能力開発」**(1)「職業能力開発」の体制**

42	「職業能力開発」に必要な、予算などを具体的に計画しているか。	本社審査 請負事業所
43	「職業能力開発」を支援する職制上の組織(委員会や他の職能を兼任する組織を含む)があるか。	
44	「職業能力開発」を目的とした(常設の)教育研修施設その他の場所があるか。	
45	「職業能力開発」を目的とした講師(トレーナー)体制などの有効な人的資源があるか。	
46	「事業所」において教育研修等の担当者を配置しているか。	請負事業所

(2)職業能力向上の具現化のための施策

47	一般的な職業能力を開発するための、教育研修、検定などの仕組みがあるか。	本社審査 請負事業所
48	モラル面の向上に向けた指導や教育に力点を置いているか。	

(3)「職業能力開発」の管理・配慮等

49	形成した職業能力や業務経験を適切に記録、管理しているか。	本社審査 請負事業所
50	形成した職業能力や業務経験の記録などを必要に応じて本人に開示もしくは交付(退職時含む)しているか。	

3. 能力評価**(1)能力評価の方法**

51	社内検定制度、評価基準など、評価方法の客観性を担保しているか。	本社審査 請負事業所
52	作業等の習熟について、適切に評価しているか。	
53	能力評価の結果が処遇に反映される仕組みがあるか	請負事業所

(2)適正配置

54	現状の能力評価に応じた配置がなされているか。	請負事業所
55	面談などを通じて能力向上のための意識啓発やフィードバックをしているか。	



<4> : 労働者保護

1. 労働保険・社会保険の適用

(1) 加入手続

56	労働保険・社会保険の加入手続きの手順が関係部門や担当者に周知されており、適用対象となる労働者は、適切に保険加入しているか。	本社審査
57	雇用・社会保険の適用対象者について、『加入者』、『加入手続きの者』、『未加入者』を把握しているか。	本社審査 請負事業所
58	雇用・社会保険の未加入者については、その理由を把握すると共に、加入手続きを進めているか。	

(2) 労働者への説明

59	労働者に対して、必要に応じて雇用・社会保険の加入について説明して確認を得ているか。	本社審査 請負事業所
60	雇用・社会保険の適用対象とならない労働者に対して、適用対象外の理由を説明して確認を得ているか。	
61	雇用・社会保険の適用対象であった労働者に対して、必要に応じて離職後に雇用・社会保険の給付について説明しているか。	

(3) 発注者への情報発信

62	請負事業主として、労働保険成立の届出がなされていることを発注者に明示しているか。	本社審査 請負事業所
63	労働者の雇用・社会保険の加入状況(個人情報を除く)を発注者に明示しているか。	請負事業所
64	労働・社会保険に加入していない場合は、労働者及び発注者に対して、その理由を通知・説明し、双方から確認を得ているか。	本社審査 請負事業所

2. 雇用関係の確保

(1) 募集及び採用

65	募集、または、採用時の労働条件の明示の際、仕事の内容、必要なスキル、労働条件を画面をもって具体的かつ詳細に明示しているか。	本社審査 請負事業所
66	労働条件の明示にあたっては、発注者が労働者にとっての使用者であると誤解を招くことがないよう使用者を明確にしているか。	請負事業所

(2) 雇用契約

67	労働者の希望を考慮して、雇用契約の期間を出来る限り長くし、細切れ契約とならないように取り組んでいるか。	請負事業所
68	有期雇用契約を締結する際には、労働者に対して、その契約の更新の有無を明示しているか。	

(3) 雇用の継続体制

69	雇用契約期間中に仕事ができない期間が生じた場合、休業補償や教育訓練を実施するなどして雇用契約の維持に取り組んでいるか。	請負事業所
70	発注者との請負契約の解除、もしくは、発注量の減少により、労働者との労働契約を解除することがないように取り組んでいるか。	

(4) 定着の促進

71	労働条件や雇用期間等の雇用関係に関する労働者からの質問や要望を聴取する機会を設け、説明や回答をおこなっているか。	請負事業所
72	従業員の定着化を促進するため、労働者との緊密な意思疎通を図り、職務経験の機会を付与したり、待遇向上を図るなどの措置を講じているか。	
73	構内施設の利用など、発注者と協力して労働者の福利厚生の実現に取り組んでいるか。	

3. 個人情報の保護体制

※ プライバシーマーク取得事業者は「個人情報の保護体制」審査を免除致します

(1) 方針

74	個人情報保護方針を定め、社内及び社外に周知しているか。	本社審査
----	-----------------------------	------



製造請負優良適正事業者認定制度【審査基準】

(2) 収集及び利用目的

75	個人情報の収集目的を明確にし、利用目的を特定することになっているか。	本社審査 請負事業所
----	------------------------------------	---------------

(3) 利用制限

76	個人情報を利用目的の範囲を超えて利用しないことになっているか。	本社審査 請負事業所
77	本人の同意を得ずに、第三者に個人情報を提供しないことになっているか。	

(4) 収集制限

78	個人情報の取得にあたって、不正な手段を用いていないか。	本社審査 請負事業所
----	-----------------------------	---------------

(5) 安全管理及び保護の体制

79	個人情報を取り扱う業務を把握しているか。	本社審査
80	自社が雇用する従業員に、業務に関して知りえた個人情報を第三者に漏えいしないこと及び利用目的外に使用しないことなどを内容とする「誓約書」を採用時などに提出させているか。	本社審査 請負事業所
81	個人データの漏えい、改ざん、滅失の危険にさらされることのないようセキュリティ確保のためのシステム・機器等の整備など、技術的な保護措置に取り組んでいるか。	本社審査
82	個人情報の漏えい等の発生時には速やかに対応できる仕組みがあるか。	本社審査 請負事業所

(6) 労働者及び委託先の監督

83	個人情報の取り扱いに関する教育研修を実施し、その記録を保管しているか。	本社審査 請負事業所
84	個人情報の委託については、個人情報保護に関する覚書を締結し、委託先の監督をしているか。	本社審査

(7) 規程・マニュアル

85	個人情報保護に関する規程やマニュアルを整備しているか。	本社審査
----	-----------------------------	------

4. 労働安全衛生の取り組み

(1) 方針

86	労働安全衛生に関する方針を定め、社内に周知しているか。	本社審査
----	-----------------------------	------

(2) 労働安全衛生管理体制

87	労働安全衛生管理体制が組織されているか。	本社審査 請負事業所
88	安全衛生委員会が定期的開催され、組織的な活動として機能しているか。	本社審査 請負事業所
89	発注者の安全衛生委員会などの会合に出席し、安全意識の共有や安全衛生管理体制の強化に取り組んでいるか。	請負事業所
90	直接労働者を指揮する監督者は「職長等の教育」を修了しているか。	
91	安全管理者、衛生管理者、産業医等、労働安全衛生に係る法令上必要となる有資格者を配置しているか。	本社審査 請負事業所
92	労働安全衛生に係る資格取得を社内で奨励しているか。	
93	労働安全衛生に係る規程やマニュアル等を整備しているか。	本社審査
94	規程やルールに基づいて安全衛生管理をしているかチェックする部門(内部監査等)や社内体制が存在しており、評価や改善指示をしているか。	

**(3) 安全衛生活動**

95	危険性または有害性の調査を行い、危険源の特定をしているか。	請負事業所
96	特定した危険源(危険性や有害性等)に対して、安全衛生の管理対策に取り組んでいるか(発注者との連携を含む)。	
97	入社時及び階層別の安全衛生教育を定期的実施しているか。	
98	安全パトロールの実施とそれに基づく安全性の評価をしているか。	
99	過重労働対策(予防含む)に取り組んでいるか。	本社審査 請負事業所
100	労働者の健康診断(雇入れ時、定期、特殊)結果のフォローをする仕組みとなっているか。	請負事業所
101	労働災害の原因が的確に分析され、対策を出す仕組みとなっているか。	
102	労働災害発生状況の分析を行い、全社的な再発防止策(情報共有等)を講じ得る仕組みとなっているか。	本社審査 請負事業所

5. 相談・苦情処理の体制**(1) 相談・苦情受付処理体制**

103	労働者の相談・苦情を受付できる苦情相談窓口の設置など部門を設けているか。	本社審査
104	発注者または発注者の労働者に起因する相談・苦情について、発注者に対して、その改善を求めているか。	請負事業所
105	相談・苦情の受付状況、その内容や対応経緯、結果を記録しているか。	本社審査 請負事業所
106	苦情・相談の処理手続きについて周知しているか。	
107	相談・苦情の処理状況や結果を必要に応じて申し出者にフィードバックをしているか。	請負事業所

6. 法令の周知**(1) 関係法令の周知**

108	労働者派遣法や労働基準法などの関係法令を必要に応じて労働者へ文書等で示しているか。	本社審査 請負事業所
109	労働者派遣法などの関係法令を必要に応じて発注者へ文書等で示しているか。	請負事業所



製造請負優良適正事業者認定制度【審査基準】

<審査基準における用語等の定義または留意すべき点について>

※用語等として用いる場合は「」を付すものとする。

項番	用語等	用語等の定義または留意すべき点
1	製造請負事業	主に発注者の事業場内において、自らが雇用する労働者を使用して、受注した製品の製造または製品の製造に付随する業務に従事させることを業態として行う事業であって、労働者派遣の役務の提供ではないもの。
2	本社	請負事業者において経営の中核機能を置いている事業場であって、必ずしも登記上の本店を指すものではなく、呼称を問わない。
3	事業所	主に発注者の事業場内にあつて、請負事業者が受注した業務を遂行している事業場であつて、呼称を問わない。
4	経営方針等	事業経営の基調についての表現物を指し、経営理念、社是、行動規範、社訓などの厳密な区分および名称を制限せず広く解釈する。
5	請負契約	民法の典型契約たる請負に限らず、委任、準委任もしくはその他の無名契約により当事者間に民事上の債権債務関係を生じさせるもので、呼称を問わない。
6	請負業務	「請負契約」の目的（物）を直接的に生成または処理するための業務を指し、これを行うために付随する管理などの業務は含まないものとする。
7	メンテナンス等	「請負業務」に使用する設備や装置の保守・整備を行うことを指し、日常の運転に伴う注油や消耗品の補充、操作上の調整作業などの軽微なものは含まないものとする。
8	ものづくり	単に物品を作るという意味だけにとどまらず、製造業そのものやそこで使われる技術や人々のことを指すと解釈する。
9	請負ガイドライン	都道府県労働局長あて通達（平成19年6月29日）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を指す。
10	法令等	各種法令および告示第37号、ならびに「請負ガイドライン」を含む。
11	QCD	製造業における管理目標としての、Q：品質、C：原価、D：納期を指す。『ものづくり力』の審査に際しては、原則として生産管理の管理目標としてのQCDにウェイトを置いたものとして取り扱う。
12	5S活動	ローマ字表記による頭文字をSにそろえたキーワードを用いて行う安全衛生活動の呼称。一般的には整理・整頓・清掃・清潔・しつけの5つを指すが、整理・整頓の2S活動や、しつけを含まない4S活動、他のSを加えての6S、7S活動などもあるため、これらの総称として取り扱うものとする。
13	作業標準	特定の作業について標準化し、その手順等を定めて書面化したものであつて、品質確保、安全衛生などの目的および呼称を問わない。
14	付随要件事項	労働安全衛生法上の安全衛生管理体制など、「事業所」を設置、運営するにあたり満足させる必要のある要件を指す。個別の作業を行う集団もしくは個人に必要な力量資格は除く。
15	個別資格事項	各種作業主任者、運転・操作のための個人の資格など、個別の作業を行う集団もしくは個人に必要な力量資格要件を指す。公的な資格に限らず、発注者との間で取り決められる特定の作業に関する社内資格も含むものとする。
16	事業所責任者	「請負ガイドライン」に述べられている「事業所」の体制整備の責任者。呼称を問わない。
17	工程管理等責任者	「請負ガイドライン」に述べられている「事業所」における工程のまとめりごとの体制整備の責任者。呼称を問わない。
18	技能職	「請負業務」における受注内容の具体的な業務を直接的に遂行する職群。
19	リーダー職	「技能職」群に対して直接的に指示を行い、作業を監督することを主な任務とする職群。但し、臨時に「技能職」と同等の作業を行うこともある。
20	管理者職	生産管理や労務管理といった「事業所」の運営を主な任務とする職群。但し、臨時に「技能職」や「リーダー」職を兼ねることもある。
21	キャリアパス	「事業所」における一般的な昇進昇格のモデルとして、「技能職」→「リーダー職」→「管理者職」という職群間の異動を指す。
22	職業能力開発	将来的に就く可能性のある職務領域を拡大することを目的とするもののほか、現時点で就いている職務の能力向上を目的とするものを指す。但し、単に日常の業務遂行の中で行われる能力向上（いわゆるOJTによるもの）は含まない。

Copyright (C) 2014 Projects for improving work contracting practices and employment management.

参考 2 認定欠格条項

製造請負優良適正事業者認定制度 認定欠格条項

次の各号のいずれかに該当する事業者（実務的に同一とみなすべき事業者を含む）は、認定マーク付与認定を受けることができない。

（1）労働に関する法律であって政令で定める規定

- ①労働基準法第 117 条、第 118 条第 1 項（罰則規定）（同法第 6 条（中間搾取の排除）及び第 56 条（最低年齢）の規定に係る部分に限る）、第 119 条（同法第 16 条（賠償予定の禁止）、第 17 条（前借金相殺）、第 18 条第 1 項（強制貯金）及び第 37 条（時間外、深夜賃金）の規定に係る部分に限る）及び第 120 条（同法第 18 条第 7 項（強制貯金）及び第 23 条から第 27 条（賃金に関する規定）までの規定に係る部分に限る）の規定並びに当該規定に係る同法第 121 条の規定に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- ②職業安定法第 63 条、第 64 条、第 65 条（第 1 号を除く）（暴行、脅迫、監禁、不当な拘束等その他に対する罰則及び罰金規定）及び第 66 条の規定並びにこれらの規定に係る同法第 67 条の規定に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- ③賃金の支払の確保等に関する法律（昭和 51 年法律第 34 号）第 18 条の規定及び同条の規定に係る同法第 20 条の規定に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- ④中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成 3 年法律第 57 号）第 19 条、第 20 条及び第 21 条（第 1 号に係る部分に限る）（委託募集の特例に関する罰則）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 22 条の規定に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- ⑤育児休業、介護休業等育児または介護休業を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 62 条、第 63 条及び第 65 条の規定並びにこれら規定による同法第 66 条（同 53 条関連、休業期間中の募集に関する職安法第 41 条に関わる規定）の規定に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- ⑥労働基準法第 118 条、第 119 条及び第 121 条の規定（中間搾取、年少者、坑内労働違反に対する罰則規定）並びに労働安全衛生法（昭和 47 年法第 57 号）第 119 条及

び第 122 条の規定（以下の安衛法に対する罰則規定：作業主任者、事業所の講ずべき措置、注文者の講ずべき措置、建物機械貸与者の講ずべき措置、製造時検査、使用者制限、譲渡制限、個別検定、製造許可、表示、就業制限、作業環境測定、病者の就業禁止、厚生労働大臣の審査、労働者の申告、研究開発の推進等）に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合

- (2) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成 3 年法律第 77 号）の規定に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- (3) 刑法（明治 40 年法律第 45 号）第 204 条（傷害）、第 206 条（現場助勢）、第 208 条（暴行）、第 208 条の 3（凶器準備集合）、第 222 条（脅迫）または第 247 条（背任）に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- (4) 暴力行為等処罰に関する法律（大正 15 年法律第 60 号）に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- (5) 出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）第 73 条の 2 第 1 項（外国人の不法就労）の規定に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- (6) 健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 208 条、第 213 条の 2 または 214 条第 1 項の規定（保険の取得届出、通知、納付等に関する罰則規定）に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- (7) 労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 51 条前段または第 54 条第 1 項（第 51 条前段の規定に係る部分に限る）（使用者報告、出頭、立入り検査に関する事業主罰則規定）に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- (8) 厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）第 102 条第 1 項、第 103 条の 2、第 104 条第 1 項（届出、通知）（第 102 条第 1 項または第 103 条の 2（徴収）の規定に係る部分に限る）、第 182 条第 1 項もしくは第 2 項または第 184 条（第 182 条第 1 項または第 2 項の規定に係る部分に限る）（標準給与違反、報告の徴収、清算等）
- (9) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号）第 46 条前段（印紙保険料納付、帳簿の調整、報告、立入り検査）または第 48 条第 1 項（第 46 条前段の規定に係る部分にかぎる）（事務組合の責任等）に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合

- (10) 雇用保険（昭和 49 年法律第 116 号）第 83 条または第 86 条（被保険者届出、報告立入り検査）（第 83 条の規定に係る部分に限る）に違反したことにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から起算して 3 年を経過していない場合
- (11) 過去 3 年間において、労働者派遣法及び職業安定法による業務改善命令、または事業停止命令を受けている事業者
- (12) 一般労働者派遣事業・特定労働者派遣事業の許可・届出を受けている事業所が、不更新決定もしくは許可取消し処分を受け、その決定もしくは処分を受けたことに対し、改善報告が受理された日から起算して 3 年を経過していない場合

参考3 指定審査機関公募要項

平成28年5月31日

平成28年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負事業改善推進協議会

平成28年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業 製造請負優良適正事業者認定制度 指定審査機関公募要項

以下の厚生労働省の委託事業の実施にあたり、製造請負優良適正事業者認定制度に係る事業者審査を行う指定審査機関を公募する。

1. 厚生労働省委託事業の内容

- (1) 件名
平成28年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
- (2) 実施期間
平成28年4月1日から平成29年3月31日まで
- (3) 受託団体
一般社団法人 日本生産技能労務協会
- (4) 主たる運営機関
製造請負事業改善推進協議会(以下「協議会」という。)
- (5) 事業の趣旨

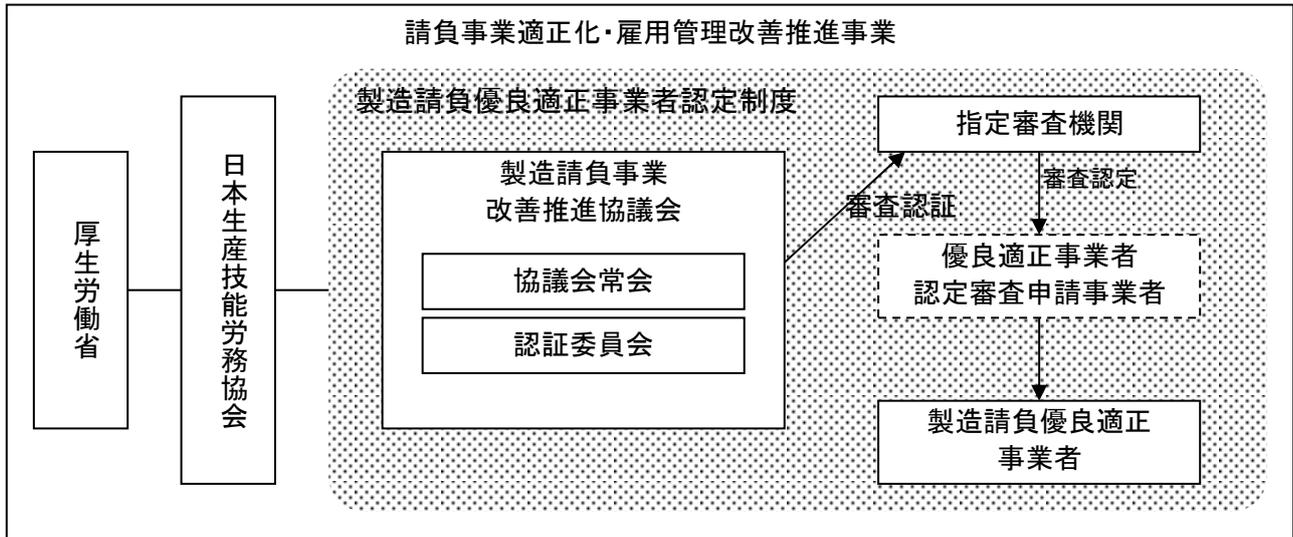
製造業の請負事業については、いわゆる偽装請負の問題をはじめとする労働者派遣法等の労働関係法令違反、労働条件や処遇の改善の必要性、これらの職場で働く労働者のキャリア展開の道筋が明らかでない等、様々な問題点が指摘されているが、再チャレンジ可能な社会の実現に向けては、これらの問題点への対応が喫緊の課題となっている。

本事業は、これらの問題の改善を図るため、平成19年6月に厚生労働省において策定した「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主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン及びそのチェックシート」の活用を促進させるとともに、適正請負事業認定基準に基づき、雇用管理改善等を図ろうとする請負事業主を認定する等、請負事業主及び発注者による請負事業適正化・雇用管理改善のための取組を支援するものである。

2. 上記委託事業の内、本公募に関係する内容

- (1) 製造請負優良適正事業者の審査の制度名
製造請負優良適正事業者認定制度(以下「認定制度」という)
- (2) 製造請負事業改善推進協議会の概要
協議会(外部の専門家による認証委員会を含む)は、請負事業の適正化及び雇用管理の改善を図ろうとする請負事業主に対し、予め準備された自主点検表(審査項目)に沿って、製造請負優良適正事業者の書類審査・現地審査を行う団体を公募し、指定するとともに、当該事業者審査機関(3. 参照)への指導・管理及び審査内容の認証を行う。

(3) 本公募に関する周辺イメージ



3. 本公募により指定される審査機関

- (1) 審査機関の正式名称
平成28年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度 指定審査機関
- (2) 指定審査機関としての証憑
応募した団体の中から協議会により指定された団体に対して、協議会は「審査機関としての指定を受けた事実」を記載した証憑として、「製造請負優良適正事業者認定制度 指定審査機関証書」を発行する。
- (3) 指定審査機関としての証書有効期間（審査業務の有効期間）
「協議会が審査機関としての資格を証した日付」から平成29年3月31日まで
- (4) 指定審査機関が行う有料審査業務の許可
指定審査機関は審査申請事業者へ行う申請・審査のサービスに対して、「社会通念上、適正な手数料金」を自由に設定し、課金請求する事業商権を有することができる。（本公募は平成28年度厚生労働省委託事業につき、協議会と指定審査機関は商務契約を締結しないが、協議会が指定審査機関から提示する価格・算定根拠に関して意見を聴取することがある）

4. 指定審査機関としての一般要求事項

- (1) 指定審査機関として必要な規範の方針化ならびに規程化
指定審査機関は以下のすべての内容を方針化・規程化すること。
 - ① 審査業務の独立性の保持
 - ② 業務の適正性、公平性の確保
 - ③ 運営管理の責任（正確性・法令遵守・情報管理・機密保持・個人情報保護・苦情処理）
 - ④ 審査事項の限定（審査項目以外の審査の禁止）
 - ⑤ 審査業務の原則的な内部完結（個人を除く再委託の禁止）
 - ⑥ 審査品質の責任（審査員教育等、協議会からの指導・管理に対しての回答・改善・応諾義務）
- (2) 指定審査機関として必要な拠点・組織の整備
指定審査機関は以下のすべての体制を整備すること。
 - ① 国内に実施拠点を1カ所以上設け、日本全国の事業者審査が可能であること
 - ② 業務は団体の他業務と区分された専任の部署で運営され他業務と重複はしないこと。
 - ③ 業務は団体の他業務と区分された会計処理で運営され他業務と重複はしないこと。
 - ④ 専任部署は専用の電話回線・ファクシミリ回線・電子メールアドレスを各1以上有すること。
 - ⑤ 業務を専任統括する管理監督責任職員を配置すること。
 - ⑥ 業務を専任担当する2名以上の事務職員（管理監督責任職員を含まず）を配置すること。
- (3) 審査実施能力の保持、向上
指定審査機関は以下の資格・素養能力・経験をすべて有する審査員を3名以上配置すること。

なお、指定審査機関と審査員の契約形態は「委託又は雇用等」自由とする。

- ① 製造請負事業等に関する基本的な関係法令(労働法全般)知識を有すること。
- ② 製造生産拠点(工場等)に関する基本的な生産・品質・安全衛生・技術系知識を有すること。
- ③ 人事管理系基礎知識(人事評価・職業能力形成・キャリア開発・賃金処遇等)に関する基本的な知識を有すること。

5. 指定審査機関としての業務

(1) 概要

請負事業の適正化及び雇用管理の改善を図ろうとする請負事業主であって、製造請負優良適正事業者の審査を希望する事業者(以下「審査申請事業者」という。)に対し、別記の「自主点検表(審査項目)」に沿って、製造請負優良適正事業者の書類審査・現地審査を行い、審査結果を「認証委員会への結果報告会合」(事業年度につき1回開催)において報告する。

(2) 「自主点検表(審査項目)」とは

実際の審査では詳細な審査項目が列挙された「自主点検表(審査項目)」に沿って、審査申請事業者には自社の請負事業の実態に照らした「エビデンス(活動・運営の証憑類)」を準備させ、現地審査において確認・評価を行う。本公募では全体像を俯瞰できるようその概要を付する。

(3) 具体的な業務内容

- ① 審査申請事業者に対する料金の提示及び公募の開始
※ 協議会のホームページで同時公募
- ② 審査申請事業者からの申請受付及び申請書類の審査の実施
- ③ 審査申請事業者に対する現地審査の実施
(審査員は審査実施前に協議会が主催する審査員講習会を受講・修了すること)
※ 申請事業者1社につき、本社及び請負事業所(工場請負現場)原則として2拠点の審査。
- ④ 現地審査結果を計数化し採点。所定の報告書式に記載し、期日までに協議会へ提出。
※ 報告書提出期日:平成29年の指定された日付まで
- ⑤ 提出された報告書について、「認証委員会への結果報告会合」において説明
- ⑥ 審査申請事業者に対する審査結果の通知及び認定証の交付

(4) 指定審査機関として望ましい運営及び手順の方法

指定審査機関は委託事業に係る関連事業団体として、別記の「【参考】指定審査機関の運営及び手順のあらまし」を参照し、適正適切な運営・手順を構築するように最大限に努める。

<参考>過去の「製造請負優良適正事業者」審査・認定の状況(単位:事業者)

- ① 第1回(平成 22 年度事業)…審査申請事業者数 40、(内)受審事業者数 30、(内)被認定事業者数 13
- ② 第2回(平成 23 年度事業)…審査申請事業者数 28、(内)受審事業者数 22、(内)被認定事業者数 14
- ③ 第3回(平成 24 年度事業)…審査申請事業者数8、(内)受審事業者数8、(内)被認定事業者数 8
- ④ 第4回(平成 25 年度事業)…審査申請事業者数 18、(内)受審事業者数 18、(内)被認定事業者数 18
- ⑤ 第5回(平成 26 年度事業)…審査申請事業者数 20、(内)受審事業者数 20、(内)被認定事業者数 20
- ⑥ 第6回(平成 27 年度事業)…審査申請事業者数 13、(内)受審事業者数 13、(内)被認定事業者数 13

6. 応募資格

- (1) 申請段階において、過去5年間に労働基準法・労働契約法・労働安全衛生法などの規定により罰金の刑が科され、その執行が終わり、又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過していること。
- (2) 労働保険・厚生年金保険・全国健康保険協会管掌健康保険の未適用及びこれらに係る保険料の未納がないこと。(申請時において直近2年間の保険料の未納がないこと)
- (3) 申請時において、過去3年間に上記(1)(2)以外の法令違反等があり、社会通念上著しく信用を失墜しており、当該業務に支障を来すと判断される者でないこと。
- (4) 「法人格」を有する団体であること。
- (5) 法人設立日から5年以上経過していること。
- (6) 団体が製造関係の請負業務、(業種を問わない)労働者派遣事業、(職種を問わない)民営職業紹介事業のいずれも自ら営んでいないこと。
- (7) 債務超過の状況にないこと。

7. 応募方法

以下の手順に沿って申請を行うこと。

- (1) 「6. 応募資格」をすべて満たすこと。
- (2) 指定審査機関宛に申請に係る文書様式等を送付するので、申請担当者は以下の指定されたメールアドレスへ「申請担当者のメールアドレス」からメールを送信する。
 - ① 送信先…「製造請負事業改善推進協議会」 kyogikai@js-gino.org
 - ② 送信件名…指定審査機関応募希望
 - ③ 記載して頂きたい内容…団体名称、ご担当者氏名・部署
 - ④ 申請に係る文書様式等…(イ)(ウ)は本公募要項の文中にて「別記」と記載
(ア)「審査申請団体概要ならびに応募申請書」
(イ)「自主点検表(審査)項目」
(ウ)「【参考】指定審査機関の運営及び手順のあらまし」
(エ)「指定審査機関応募計画書」
- (3) 以下の「提出書類」を作成・準備して頂く。(各1部ずつ)
 - ① 別記「審査申請団体概要ならびに応募申請書」…必要事項を記載。
 - ② 別記「指定審査機関応募計画書」…前記の「一般要求事項」等の整備状況を記載。
 - ③ 登記事項証明書等、申請者の実在を称する公的文書
 - ④ 定款、寄付行為、その他これに準ずる規程類
 - ⑤ 直近3期分の事業年度における貸借対照表、損益計算書
 - ⑥ 会社案内・営業案内・団体案内等の印刷物
 - ⑦ 6. 応募資格(1)から(3)までを証明又は誓約する書類(書式自由)
- (4) 以下の受付期間内に、「提出書類」を送付先まで配達記録の残る方法で送ること。(※期間厳守)
 - ① 受付期間…平成28年5月31日から平成28年6月13日 18時必着
 - ② 送付先…〒105-0004 東京都港区新橋 4-5-1 アーバン新橋ビル 9F
(一社)日本生産技能労務協会内 製造請負事業改善推進協議会 指定審査機関係行
電話 03-6721-5361

8. 公募団体の決定(指定)

- (1) 審査方法
申請団体の審査は、外部の専門家による「認証委員会」において、提出された書類等の内容をもとに、適正な「組織体制」及び十分な「審査能力」を持ち合わせているか評価を行う。
- (2) 指定する審査機関の数
過去の認定制度への申請事業者数及び本年度の申請事業者数の見込みを考慮して決定する。
- (3) 審査結果
「指定団体名のみ」を決定後に協議会ホームページにて公表し、同時に審査結果を申請団体すべてに文書にて通知する。(採点に係る内容の詳細は通知しない。申請書類は返却しない)

9. 申請ならびに審査料金等

本公募は無料とする。

10. 公募に関するお問い合わせ

「製造請負事業改善推進協議会」 kyogikai@js-gino.org

※文書等のお問い合わせは受け付けず、すべて電話又は電子メールにて対応する。

(審査方法及び結果に関する内容は回答しない)

以上

〈主催／日本生産技能労務協会〉

これからの人事労務管理のあり方 セミナー

第1部

基調講演 「今から求められる高齢者の活躍」

高齢者が安心して長く働ける魅力ある職場作りなど、今後の人事労務管理のあり方について

高齢者雇用推進ガイドラインのポイント

製造請負・派遣業界の高齢者雇用、高齢者活躍に向けたポイント、高齢者活躍のための制度整備について

第2部

製造請負・派遣分野における業界検定制度について

製造請負・派遣分野における業界検定のコンセプトおよび人事労務管理上の検定制度活用について

第3部

製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定）取得企業の好事例紹介

GJ認定取得にあたって取り組んだこと、GJ認定取得の効果等について

開催日程、場所、基調講演の講演者

<p>東京 11月11日(金)</p>	<p>アイビーホール「アロン」 住所：渋谷区渋谷4丁目4番25号 電話：03-3409-8181 (代表) 講演者：中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 佐藤博樹氏</p>	<p>名古屋 12月2日(金)</p>	<p>安保ホール「501AB室」 住所：名古屋市中村区名駅3-15-9 電話：052-561-9831 講演者：玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授 大木栄一氏</p>
<p>福岡 11月18日(金)</p>	<p>インベリアルパレス シティホテル福岡「Selena」 住所：福岡市博多区中洲5-2-18 電話：092-262-2009 (代表) 講演者：学習院大学 経済学部 経営学科 教授 今野浩一郎氏</p>	<p>大阪 12月9日(金)</p>	<p>CIVI北梅田研修センター 「506会議室」 住所：大阪市北区芝田2-7-8 電話：06-6160-5888 講演者：株式会社ニッセイ基礎研究所 生活研究部 主任研究員 松浦民恵氏</p>
<p>仙台 11月25日(金)</p>	<p>仙都会館「8階会議室」 住所：仙台市青葉区中央2-2-10 電話：022-222-4187 講演者：玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授 大木栄一氏</p>		

プログラム（受付開始13：10）

- 3部構成ですので、ご希望のものにご参加ください。
- ・第1部 13：30～15：05 基調講演 「今から求められる高齢者の活躍」
高齢者雇用推進ガイドラインのポイント
- ・第2部 15：15～15：55 製造請負・派遣分野における業界検定制度について
- ・第3部 16：00～16：50 製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定）取得企業の好事例紹介

参加料

無料

お申込締切日

各会場、開催日の2週間前

お申込・お問い合わせ先

一般社団法人日本生産技能労務協会 事務局 土谷（つちや）、初川（はつかわ）

〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9F

電話：03-6721-5361 FAX：03-6721-5362

URL：http://www.js-gino.org/

厚生労働省委託事業



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



▲
公式認定マーク



製造請負優良適正事業者 認定制度 (GJ認定制度)

認定制度は厚生労働省の請負ガイドライン^{*}に則した適正な請負体制の推進、雇用管理の改善を実現するための管理体制・実施能力が認められた請負事業者を「優良適正事業者」として認定する制度です。

※「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年度 厚生労働省)

お問い合わせ先

製造請負事業改善推進協議会

協議会事務局(受託団体) 一般社団法人 日本生産技能労務協会
〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9F
TEL.03-6809-1054 FAX.03-6721-5362

<http://www.js-gino.org/mhlw/>

この認定制度は、厚生労働省の委託事業(「請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」)の一環として、(製造請負事業改善推進協議会)が運営を行っています。

平成27年度 製造請負優良適正事業者 一覧(全51社) [五十音順]

(株)アクティー	サンヴァーテックス(株)	日機工業(株)
(株)アソウ・アルファ	(株)サンキョウテクノスタッフ	(株)日本ケイテム
(株)アバンセコーポレーション	(株)三幸コーポレーション	日本マニュファクチャリングサービス(株)
(株)イカイアウトソーシング	(株)シグマテック	(株)平山
(株)イカインドストリー	(株)ジャパロクリエイト	(株)ヒューマンアイ
(株)イカicontrol	(株)新鋭トランスポートシステムズ	ビュウテック(株)
(株)イカイプロダクト	(株)セントラルサービス	フジアルテ(株)
(株)ウイルテック	(株)総合プラント	(株)フジワーク
(株)エイジテック	(株)厚慶サービス	マルアイユニティー(株)
(株)イー・オー・シー	(株)TTM	三島光産(株)
(株)エス・エス産業	(株)テクノスマイル	UTイテム(株)
(株)エフエー・ジェイ	テクノレイク(株)	由良アイテック(株)
エスエス・テック(株)	ディーピーティー(株)	ランスタッド(株)
(株)カインズサービス	東洋ワーク(株)	(株)ワイス
川相商事(株)	(株)トーコー	(株)ワークスタッフ
(株)グロブジョイ	(株)トータルマネジメントビジネス	ワークスタッフ(株)
(株)KGテクノサービス	日研トータルソーシング(株)	(株)ワールドインテック

平成28年度厚生労働省委託事業
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

平成 29 年 3 月

一般社団法人日本生産技能労務協会
〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9F
TEL:03-6721-5361 FAX:03-6721-5362