

製造業の請負事業適正化及び雇用管理改善推進事業

報告書

2021 年 3 月

一般社団法人日本生産技能労務協会

はじめに

本事業は、厚生労働省の委託事業として、製造分野における請負事業主及び発注者による請負事業適正化・雇用管理改善が図られるよう支援することを趣旨に実施されています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大が世界的にも、国内においても収束をみせず、様々な分野に大きな影響を及ぼした年度となりましたが、本事業として、製造請負優良適正事業者認定制度の運営、製造請負事業の適正化・雇用管理改善等に関する相談支援、請負事業主・発注者に対する請負実態把握調査等を実施しました。

コロナ禍の中、特に製造請負優良適正事業者認定制度の運営においては、安全を第一優先として、受審事業者、審査員等、関係各位の新型コロナウイルス感染予防の観点から、新規及び更新の受審審査を実施せず、更新を望む事業者については、然るべき手続きを行い、認定の有効期間を1年延長する特例措置を設けることとなりました。また、2021年度の感染予防の備えとして、リモートによる認定審査の検討・検証を実施しました。請負実態把握調査については、製造業に限らず、請負事業全体の実態、課題把握のため、製造業を含めた全業種を対象とした調査を行いました。

これまでの雇用情勢は、構造的労働人口の減少を背景に、企業の活発な事業活動と相まってかつてないほどの人手不足が続いてきましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、多くの企業が生産の停止や減産など、事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用への深刻な影響が懸念されます。

企業の事業活動は、生産調整・雇用調整など非常に厳しい経営環境にあり、労働・雇用に係わる法令への事業者の適正な対応がこれまで以上に求められます。

今後とも、請負事業適正化と雇用管理改善の取り組みを支援する活動のさらなる充実が必要であり、より一層重要なものとなります。

最後に、今年度も請負事業者及び発注者、関係方々から、本事業への多大なるご協力をいただきました。心より感謝申し上げます。

2021年3月

一般社団法人日本生産技能労務協会

目 次

※ 請負事業改善推進協議会委員・認証委員会委員

※ 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 製造請負事業者に対する優良認定の実施	3
1. 認定制度の概要	3
2. 認定制度の運営	25
3. 認定制度の周知	31
4. 好事例集の作成及び好事例セミナーの実施	31
第3章 請負事業主、発注者及び労働者における実態把握調査	35
1. 事業の目的	35
2. 電話相談支援の実施	35
3. 請負事業主、発注者への実態把握調査の実施	36
第4章 リモート審査の検討・検証	40
第5章 今後の課題	42
(参考資料)	44
参考1 審査基準	45
参考2 運営要領	53
参考3 協議会設置要綱	63
参考4 認証委員会設置要綱	65
参考5 認定事業者欠格条項	67
参考6 認定制度申請に関する規定	68
参考7 好事例セミナー広告	70
参考8 相談記録シート	71
参考9 2020年度 認定制度広告	72
参考10 「製造請負なんでも相談室」 広告	73

□ 製造請負事業改善推進協議会 委員（2021年3月末現在）

◇ 学識経験者

今野 浩一郎（会長）	学習院大学 名誉教授
浅海 典子（副会長）	神奈川大学 経営学部 国際経営学科 教授
佐野 嘉秀	法政大学 経営学部 経営学科 教授

◇ 製造業団体

尾関 明人	一般社団法人日本自動車部品工業会 業務部 部長
周藤 仁吉	一般社団法人日本電子デバイス産業協会 常務理事 事務局長
藤田 英樹	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

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 専務理事 事務局長

□ 認証委員会 委員（2021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済学科 教授
柴田 弘樹	UA ゼンセン人材サービスゼネラルユニオン 会長
小林 良暢	グローバル産業雇用総合研究所 所長
林 かおり	中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部 次長
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 労働・産業分析グループ長 主任研究員

（敬称略）

□ 製造請負事業改善推進協議会 開催概要

- ◇ 第1回 2020年4月20日（月）10：00～4月24日（月）20：00
電磁的方法による開催
- ◇ 臨時 2020年9月16日（水）18：18～9月24日（木）9：58
電磁的方法による開催
- ◇ 第2回 2021年3月26日（金）13：30～15：30
オンライン開催（Zoom 使用）

□ 認証委員会 開催概要

- 第1回 2020年5月20日（水）10：00～5月27日（水）11：00
電磁的方法による開催
- 第2回 2020年6月29日（月）13：30～15：30
港区立生涯学習センター ばるーん 303 学習室
- 第3回 2021年3月18日（木）13：27～3月22日（月）9：51
電磁的方法による開催

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事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、「労働者派遣法」という）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パスが明らかでない等、様々な問題点が指摘されていることに加え、出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）に基づく、在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設に伴い、製造請負現場においても外国人労働者の増加が見込まれ、これらへの対応が喫緊の課題となっている。また、派遣事業から請負事業に転換する新規参入事業者等についても適正な請負事業の実施がなされることが求められている。

本事業は、これらの問題・課題の改善のため、請負事業主および発注者による請負事業適正化・雇用管理改善が図られるよう支援を実施するものである。

2. 事業の内容・方法

2-1. 製造請負事業者に対する優良認定の実施

製造請負事業の適正化を目的とし、企業における経営方針や請負事業労働者に対する職業能力開発、労働者保護などに関する取組みを優良・適正に実施する請負事業主に対して、製造請負優良適正事業者として認定する制度を実施する。

- 事業運営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（以下、協議会という）を設置・開催する。協議会は、製造請負事業における事業主や労働者の問題点を把握し、必要な改善策について議論を行うとともに、委託者に対する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提言を行うこと等の他、認定基準の問題点、課題等を把握し、必要に応じて、認定基準の見直しや制度運営の見直しを行い、また、受託者ホームページとは別に専用のホームページを開設し、請負事業適正化・雇用管理改善推進事業、認定制度の紹介、認定基準、優良認定事業者の紹介、電話相談窓口等を掲載し、広く周知する。
- 製造請負優良適正事業者の認定を適正に実施するための機関として認証委員会を設置・開催する。認証委員会は、優良認定申請者に対し適正請負事業認定基準（以下、認定基準という）に沿って審査を行う機関（以下、指定審査機関という）の認定（指定）を行うとともに、指定審査機関に対する指導・管理及び指定審査機関からの優良

認定申請における審査結果の認証を行う。また、認定業務、指定審査機関業務等の手続き等に係る検討、見直しを行う。

- 優良認定事業者における好事例集を作成し、製造請負事業者に幅広く配布して情報提供を行うなど、優良認定制度のより効果的な普及・啓発を推進する。
- 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の説明や優良認定制度のより効果的な普及・啓発、好事例集による事例紹介など、請負事業適正化・雇用管理改善のためのセミナーを開催する。

2-2. 請負事業主、発注者及び請負労働者における実態把握

請負事業主、発注者及び請負労働者が抱えている問題を把握するとともに助言を行うことや、優良認定事業者を増やしていくために必要な相談支援を行うことを目的に実施する。

- 請負事業主、発注者の取組みや抱えている課題及び請負事業の適正化・雇用管理改善を図るための助言等を行うため、電話相談支援を実施する。電話相談支援による対応の満足度は90%以上とし、受電ごとに相談内容の記録（以下、相談記録という）を行い、月毎の相談記録を委託者に提出する。また、実施した相談（相談記録）のうち、代表的な内容等について Q&A 等として取りまとめ、協議会ホームページに掲載する。相談実施者は、労働関係法令（厚生労働省指針に関連する法律）に基づく請負事業主、発注者及び請負労働者（以下、相談者という）からの質問に対応できる経験者を配置する、または配置が困難な場合は相談者からの質問対応できる体制を別途整える。なお、訪問による相談を実施した場合は、助言等に基づき行った対応内容等について、原則として改善事例等としてとりまとめ、協議会ホームページに掲載する。
- 請負事業主、発注者を対象に、製造業に限らず、業界の実態を把握するための調査を実施する。調査項目・時期は委託者と協議する。調査結果は、とりまとめた上で協議会及び委託者に報告・提出する。

第2章 製造請負事業者に対する優良認定の実施

1. 製造請負優良適正事業者認定制度の概要

1-1. 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定し、適正かつ優良と判定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された。

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、及び指定審査機関の認優良適正事業者の認定の認証等を担当した。

また、平成28年度は認定制度の審査基準を見直し、現在の製造請負事業に求められる審査基準へと改定したほか、審査に取り組む事業者の参考となる資料を公開した（審査時の説

明事項やエビデンス例の資料等)。

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。

例えば、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なサービス価格(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恐れすらある。

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者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、認定制度の取得事業者の拡大により、市場における優良・適正な事業者の認知度を高め、発注者が、本認定の取得を請負事業者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。

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ている。

（2）法令遵守を前提とした審査

本制度の目的は適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証するものではない。

(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、強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. 認定制度の認定・審査方法等

(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とされている。

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られ、認定単位は事業者単位とされている。

②審査基準

遵法経営していることを前提に、「経営方針」、「ものづくり力」、「ひとづくり力」、「労働者保護」の4つの要素ごとに審査項目が設定される。

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年度に現地審査の規定が一部変更された。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」とするが、特段の事情がある場合は1か所も可となった。さらに、令和2年度の改定により、特段の事情のうち、やむを得ない事情について、誰が判断するのかが明確にされ、また、やむを得ない事情とはどのような内容かが例示された。

〈 特段の事情とは 〉

- ・ 請負事業所が1か所しか契約していない。
- ・ 発注者による機密保持の要請や自然災害・事故の影響など、審査機関がやむを得ない事情があると判断した場合。

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（認証の可否）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、製造請負事業改善推進協議会の外部機関として設置された認証委員会が、認定のための審査を行う団体を公募し、公募書類に基づき審査し、指定審査機関として指定、指定審査機関が認定を行う。

平成24年度から、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が、平成29年度からは、公募も認証委員会が行うこととなった。

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、認定事業者欠格条項を定めている。次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、認定を受けることができない。これら全てに該当しないことが認定のために必要な必須要件であり、申請時の必須要件ともなる。

- ・申請時に、労働者派遣法 第6条（許可の欠格事由）に該当する場合
- ・直近事業年度において、税金の滞納がある場合
- ・直近事業年度において、社会保険料及び労働者保険料の滞納がある場合
- ・過去3年間に於いて、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
- ・労働者派遣事業の許可を受けている事業所が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

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、次のプロセスで行う。

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審査結果の合否判定

指定審査機関は、審査会議において、受審事業者の審査結果の合否判定を行う。

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、最終的な審査結果の認証を行う。

⑥フィードバック

受審事業者において、請負事業の運営体制の強化、問題点の対策等を行い、さらなる請負事業の適正化・雇用管理の改善を進めるために、指定審査機関は、審査において判明した改善すべき事項を受審事業者へフィードバックする。

フィードバック内容は、指定審査機関が審査結果とともに事業者へ通知する。

⑦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。

⑧再審査

指定審査機関は、自ら認定した事業者の審査内容に疑義を生じたとき、疑義の原因となった事実を確認する。

疑義の原因となった事実が確認された場合、認証委員会の承認を得て、事業者に対して再審査を行う。

⑨認定の取消

認定の付与後、認定事業者が取消事由に該当した場合、指定審査機関および指定審査機関であった者は、認証委員会の承認を受け、認定の取り消しを行う。

（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。

さらに、キャリアコンサルティングを通して労働者の自律的なキャリア形成を支援することは、製造請負事業にとって、今後、ますます重要な役割となってくる。

よって、能力開発の推進やキャリアパスの設定・明示、キャリアコンサルティングの実施は、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、ワークライフバランス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

経営方針	・経営方針の明示・周知 ・コンプライアンス方針の社内外への明示 等
ものづくり力	・適正な製造請負を実施するための体制 ・生産性向上・改善活動への取組み 等
ひとづくり力	・キャリアパスの明示 ・能力評価・人材育成の仕組み 等
労働者保護	・社会保険の加入促進 ・安全衛生活動の実施 ・雇用継続のための仕組み 等

③審査要素の観点

以上の考え方にに基づいた、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)非常時の危機管理	本社	・非常時に労働者の安否確認を行う仕組みがあること、事業の継続や早期復旧に向けて発注者と連絡が取れること
(4)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	・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とキャリアコンサルティング	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。 ・キャリアコンサルティングの仕組みがあること、定期的実施していること
(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)能力評価	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 ・社員のメンタルヘルスへの対応を行っていること
(5)ワークライフバランスへの配慮	本社・事業所	・年次有給休暇や各種休暇の取得促進を行っていること
(6)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
(7)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。

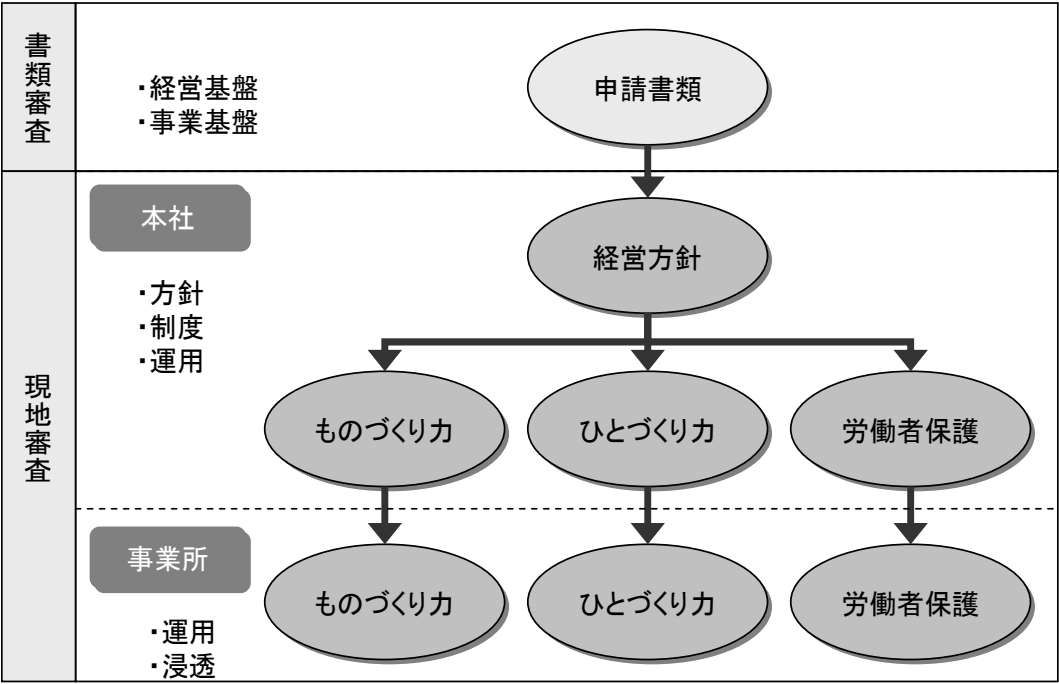
現地審査は、「本社審査」と「事業所審査」の 2 段階で行う。

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 管理ができているか否か、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。

● 経営者ヒアリング (20～30 分)

審査員が、経営者へのヒアリングにより、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。

受審事業者側のヒアリング対応者は、「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。

その際、審査に影響が及ぶおそれがあるため、発注者は審査に立ち会うことができない。

- 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	・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	・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	・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	・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	
	エビデンスに関する質疑	・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	・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）		・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・年度方針の証憑、会社案内、営業案内、パンフレット、会社ホームページ
(2) 周知徹底	本社・事業所	社内報、社員手帳、ポスター等の掲示物、会社案内、会社ホームページ
(3) 非常時の危機管理	本社	連絡網、緊急連絡システム、訓練実施計画・実施記録、対応フロー図、覚書
(4) 請負と派遣の区分	事業所	請負契約・覚書、作業場のレイアウト図、機密情報の取り扱いに関する教育資料、規定類、労務管理に関する証憑
2. ものづくり力		
(1) 活動組織	本社・事業所	事業計画書、予算書、職制組織図、業務分掌表
(2) ものづくり力の具現化	本社・事業所	QC 工程図、製品仕様書、生産計画書、生産進度・進捗管理等の証憑、作業標準書、5S 活動の取り組み事例、工程・人員配置図、品質不良・注文変更への対応に関する証憑
(3) 技能資格	本社・事業所	必要資格を確認する証憑、資格取得計画書、資格者充足計画管理表
(4) 事業所責任者の配置	本社・事業所	事業所組織図、職務分掌表、発注者向け通知書、育成計画、任用基準、教育記録
(5) 工程管理等責任者の配置	本社・事業所	事業所組織図、職務分掌表、発注者向け通知書、育成計画、任用基準、教育記録
3. ひとつづくり力		
(1) キャリアパスの明示とキャリアコンサルティング	本社・事業所	人事規程、資格等級表、スキルマップ、キャリアについての周知資料、キャリアコンサルティング実施記録・面談記録、社員手帳
(2) 職業能力開発	本社・事業所	職業能力開発の予算管理に関する証憑、社内外の資格取得の奨励に関する証憑、組織図、職務分掌表、教育研修の実施に関する証憑
(3) 能力評価	本社・事業所	能力評価基準、スキル見極め基準、個人別の評価シート、個人の職業能力や業務経験の記録開示に関する証憑
4. 労働者保護		
(1) 労働保険・社会保険の適用	本社・事業所	加入手続きの手順に関する証憑、加入者管理表、社会保険台帳、労働者への説明に関する証憑、発注者への通知様式
(2) 雇用関係の確保	本社・事業所	雇用契約書、労働条件通知書、教育訓練記録、労働者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、個人情報保護に関する規程、個人情報管理台帳、個人情報の取り扱いに関する教育記録

(4) 労働安全衛生の 取り組み	本社・ 事業所	安全衛生に関する規程、安全衛生管理体制図、安全衛生委員会議事録、リスクアセスメントに関する証憑、安全パトロール記録、労災報告フロー図、労災の再発防止報告書、入社時安全教育のテキスト、教育記録、資格取得支援体制の証憑、健康診断実施に関する証憑、メンタルヘルス予防の取り組みの証憑
(5) ワークライフバ ランスへの配慮	本社・ 事業所	就業規則、社員手帳、社内掲示物、年次有給休暇の付与日数や取得状況を通知する証憑
(6) 相談・苦情処理の 体制	本社・ 事業所	就業規則、苦情処理規程、組織図、窓口の周知に関する証憑、相談・苦情対応マニュアル、受付記録、面談記録
(7) 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 2020*** (01) 号」となる。

※ 2020＝初回認定事業年度、***＝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：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、認証委員会の認証を得て、認定制度の優良適正事業者として認定を行う。

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) 指定審査機関の応募資格と審査

下記の応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。
応募資格を満たした団体の応募申請に対する審査は、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。

【 指定審査機関の応募資格 】

- ① 申請段階において、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ていないこと、あるいは、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1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①②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 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。
- ⑥ 債務超過の状況にないこと。

(3) 2020年度の指定審査機関

2020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 202001 号
 団体名 : すばる審査評価機構株式会社
 所在地 : 東京都中央区京橋 3 - 1 2 - 4 マオビル 9 F
- 登録番号 : 第 202002 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 9 F

(4) 審査員講習会の実施と参加

指定審査機関の審査員の審査能力の向上と評価の均質性を確保することを目的として、各指定審査機関の審査員の参加を得て、審査員講習会（認証委員会主催）がオンライン（Zoom 使用）で実施された。参加審査員の内訳は下表のとおり。

図表 7 審査員講習会 審査員参加・修了者数

指定審査機関	8 月 20 日	8 月 25 日	合 計
すばる審査評価機構株式会社	2 名	2 名	4 名
一般社団法人 日本生産技能労務協会	7 名	6 名	13 名
合 計	9 名	8 名	17 名

2-2. 認定制度の実施について

9 月開催の臨時協議会において、2020 年度は、新型コロナ感染拡大が収束せず、緊急事態宣言が発出されるなど、非常に厳しいコロナ禍の状況下であり、受審事業者、審査員等の安全を最優先にすることとし、GJ 認定審査は実施しないこと、更新対象事業者については、認定有効期間を 1 年延長する措置を設け対応することとなった。

従って、2020 年度は GJ 認定審査の受審者は新規、更新ともゼロ件となった。

(1) 2020 年度 G J 認定審査について

2020 年度の GJ 認定制度の審査については、次のとおり。

■ 内容について

〈1〉 2020 年度は、GJ 認定制度の審査業務を実施しない。

① 2020 年度 新規に申請を行う、または行おうとしていた事業者について

- ・ 2021 年度に申請をお願いする。

② 既に G J 認定を受けており、2020 年度更新申請を行う、または行おうとしていた事業者について

- ・ 下記 (2) 項の手続きにより、GJ 認定の有効期間を 1 年延長して 2022 年 3 月 31 日までとする。

認定期間を 1 年延長後、2021 年度に受審して合格した場合には、その有効期間は 2024 年 3 月 31 日までの 2 年間とする。

(補足) この場合、認定の有効期間は 2022 年 4 月から 2024 年 3 月の 2 年間と 延長の 1 年間を合わせて 3 年間となる。2020 年度通常どおり審査を行った場合の認定有効期間は 2021 年 4 月から 2024 年 3 月までの 3 年間であるので、認定の有効期間としては同等となる。

〈2〉 GJ 認定の有効期間の延長を希望する場合の手続き

① 申請書様式のうち、様式 1 (審査申請書)、様式 5 (宣誓書) を指定審査機関宛に提出する。

② 事業実施状況報告書を指定審査機関宛に提出する。

事業実施状況報告書において、2 年連続して「できていない」旨の報告があった事業者については、認定の延長を認めない。

別途定める期限までに事業実施状況報告書の提出がない場合も、同様に延長を認めない。 ※これは現行規定どおりの取り扱いです。

③ 提出書類に基づき認定の有効期間の延長を認証委員会が決定する。

〈3〉 理由・経過

新型コロナウイルス感染症収束の見通しが立たない現状では、対面審査を前提とした現状の審査は、発注者の協力を得にくい状況であり、さらに受審事業者、審査員等での安全面でのリスクが高い状況である。

本年度、リモートによる審査を模索したが、現状の対面審査と同等の審査品質を維持できるかの検証に時間が必要と判断した。

そのため、前述の 1 項のとおり、本年度審査については断念となった。これについては、本年度、第 1 回協議会で要望事項として決議された「安全を最優先に G J 認定審査の緊急避難措置も検討すること」とご指示をいただいた事項である。

■ 周知について

〈1〉 本年度更新を迎える認定事業者への周知は、指定審査機関を通じて、前述の内容を周知した。

〈2〉 上記①項以外への周知は、GJ 認定制度ホームページにより周知した。

(2) 認定有効期間 1 年延長事業者

- 2020 年度更新対象事業者 (20 社)
- 1 年延長申請事業者 (19 社) 1 年延長申請辞退事業者 (1 社)

図表 8 <認定有効期間が 1 年延長となった事業者一覧 (19 社) 50 音順 >

認定番号	認定事業者名	認定番号	事業者名
2014003 (02)	株式会社アバンセコーポレーション	2011013 (03)	東洋ワーク株式会社
2011012 (03)	株式会社イカイインダストリー	2014006 (02)	株式会社トーコー
2011007 (03)	株式会社イカイプロダクト	2011003 (03)	株式会社トータルマネジメントビジネス
2011006 (03)	株式会社ウィルオブ・ファクトリー	2017001 (01)	日本プロパワー株式会社
2011011 (03)	株式会社エイジェック	2011008 (03)	株式会社ビーネックスパートナーズ
2011005 (03)	株式会社エー・オー・シー	2011001 (03)	ビューテック株式会社
2014005 (02)	株式会社エス・エス産業	2017004 (01)	株式会社プログレス
2017002 (01)	佐藤運輸倉庫株式会社	2011002 (03)	UT エイム株式会社
2011009 (03)	株式会社シグマテック	2017005 (01)	株式会社ワイズ関西
2014004 (02)	テクノレイク株式会社		

[参考] 1 年延長申請を辞退した理由は請負事業職場がなくなったため。

2-3. 認定制度の見直し

1) 運営要領の改定

- (1) 第 1 回協議会において、指定審査機関としての一般要求事項のうち、「(2) 指定審査機関として必要な拠点・組織の整備」に関する改定を行い、組織、業務の在り方をより明確にした。改定内容は下表の下線部、適用は 2020 年 4 月 27 日から。

改定前	改定後
第 4 指定審査機関 1. 指定審査機関としての一般的要求事項 (省略) (2) 指定審査機関として必要な拠点・組織 の整備 (省略) 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<u>他業務と重複は しないこと</u>	第 4 指定審査機関 1. 指定審査機関としての一般的要求事項 (省略) (2) 指定審査機関として必要な拠点・組織 の整備 (省略) 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る<u>こと</u>

改定前	改定後
③ <u>業務</u>は団体の他業務と区分された会計処理で運営され<u>他業務と重複はしないこと</u> (省略) ⑥ 業務を専任担当する<u>2名</u>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 <u>経理</u>は団体の他業務と区分された会計処理で運営される<u>こと</u> (省略) ⑥ 業務を専任担当する<u>1名</u>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

(2) 第2回協議会において、次のとおり改定した。適用は3月29日から。

① 請負事業所審査(現地審査)の「特段の事情」に係る改定

特段の事情のうち、やむを得ない事業で請負事業所が1ヵ所しか審査できない場合について、誰が判断するのか（主語）、どのような場合なのか（例示）を明確にした。また、その場合、審査機関は認証委員会に1ヵ所とした理由についても報告(記載)することとした。

<現行>

- やむを得ない事情で請負事業所が1ヵ所しか審査できない場合。

<改定後>

- 発注者による機密保持の要請や自然災害・事故の影響など、審査機関がやむを得ない事情があると判断した場合。

2) 審査基準の改定

9月開催の臨時協議会において、現行の審査基準98においては、法令に従って適正に事業を実施しているにも関わらず、法令で上限規制の適用が猶予・除外となっている事業・業務において月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいることにより、GJ認定を申請できないという実態があるため、審査基準98を改定した。

(1) 審査基準98の改定

<現行>

月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないか。

<改定後>

対象期間において法令の上限規制を超える法定時間外労働及び休日労働を行った労働者がいないか。

対象期間：直近1年間（3月～翌2月）

労働者：管理監督者を除く、受審企業における自社で雇用するすべての労働者
自社で働いていても、他社に雇用されている労働者は含まない。

上限規制：2019年4月施行の労働基準法で規定された時間外労働の上限規制時間。

3. 認定制度の周知

(1) 協議会ホームページによる周知・広報

- ① 協議会・認定制度の案内
- ② 認定制度 審査認定基準の掲載
- ③ 認定事業者の掲載
- ④ 電話相談支援の窓口（「製造請負なんでも相談室」）の掲載
- ⑤ 2020 年度 認定制度版好事例集（PDF）の掲載
- ⑥ 2020 年度 認定制度好事例セミナー案内の掲載

等々。

(2) チラシ・雑誌掲載等による周知・広報

- ① 発注者(メーカー)向け認定制度リーフレットを作成、発注者(メーカー)に好事例集と共に配布。
- ② 2020 年度版認定制度パンフレットを作成、請負事業者への配布や好事例セミナー参加者への配布を行った。
- ③ 2020 年度 認定制度ポスターを作成、認定事業者に配布。掲示により発注者や請負労働者等に周知。
- ④ 「製造請負なんでも相談室」チラシを作成、都道府県労働局に配布し、労働局窓口への設置による配布などの協力をいただいた。
- ⑤ 「好事例セミナー」チラシを作成、都道府県労働局に配布し、労働局窓口への設置による配布などの協力をいただいた。
- ⑥ 半導体装置メーカーの業界団体である NEDIA 会員名簿への認定制度広告の掲載。

4. 好事例集の作成及び好事例セミナーの実施

4-1. 好事例集の作成及び発送

(1) 作成の目的

優良認定事業者における外国人労働者の雇用に係る取組み事例の紹介や優良認定を受ける過程や優良認定を受けていることにより請負事業の適正化等が図られた事例等をまとめた好事例集を作成し、製造事業者、製造請負事業者等に幅広く配布して情報提供を行うなど、優良認定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) 好事例の選定の着眼点

好事例として掲載する選定の着眼点は、以下のいずれかに当てはまる事例とした。

- ・取り組みにくい審査項目への手本となる実践的な事例
- ・認定取得の副次的効果が感じられる事例（認定前後の社内の変化・事業上のメリット等）

- ・ユーザーからのポジティブな反応があった事例
- ・外国人労働者の活用において参考となる事例

(3) 好事例作成の方法

① 好事例の収集方法

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）のいずれかを対象事業主に割り振り、該当する審査要素への取り組みを中心に、対象事業主へ個別に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

認定取得事業主のうち、過去に作成した好事例集（平成 27 年度以降）に掲載されていない好事例の事業主。

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
- ・受託者名（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、委託者名（厚生労働省）、厚生労働省マーク

(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・ひとづくり力・ものづくり力・労働者保護）について、2019 年度は 5 社の好事例を掲載したが、今年度は、3 事業主の取り組みを、以下のとおり好事例集[2020 年度版]として掲載した。

- 経営方針 : 佐藤運輸倉庫株式会社（大阪府大阪市）
- ものづくり力 : ミライク株式会社（神奈川県横浜市）
- 労働者保護 : 株式会社プログレス（愛知県岩倉市）

(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業事業主に対して、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[2020 年度版]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(事業所)を抽出し、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・・・2021年2月24日

- 発送数・・・3,400部

③ 封入物

封筒に、以下の封入物を入れて発送した。

- ・ 送付状
- ・ 好事例集[2020年度版]
- ・ 発注者（メーカー）向け認定制度リーフレット

４－２． 好事例セミナーの開催

（１）開催目的

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、請負ガイドラインという）の説明や認定制度のより効果的な普及・啓発、好事例集による事例紹介など、請負事業適正化・雇用管理改善を目的とする。

（２）開催概要

2020年度は、コロナ禍の下、集合対面ではなくオンライン開催（配信）で実施した。

① 参加対象者

製造請負事業主、発注者（メーカー）

② 参加者の募集方法

開催案内（リーフレット）を作成、製造請負事業改善推進協議会ホームページ上でご案内、参加希望者は申し込み用紙に必要事項を記入の上、FAX またはメール。

③ 開催日時と開催方法

- ・ 開催日時：2021年2月16日（火） 15：00～16：30

- ・ 開催方法：オンライン開催（Zoom ウェビナー使用）

（ 配信会場：リロ会議室・飯田橋 会議室D ）

④ 実施内容

2020 年度版好事例集に掲載の優良適正認定事業者(2 社)に取組み好事例として、認定取得に向けた取組みや、認定取得の効果、社内外の変化を発表していただいた。また、2020 年度好事例集及び請負ガイドライン、GJ 認定制度パンフレット等について事務局より説明を行い、適正な請負事業の重要性について参加者の理解を深めた。また、それらの資料を配布し、情報の提供による認定制度の効果的な普及・啓発を図った。

⑤ 発表審査カテゴリと事例発表事業者

発表審査カテゴリと取組み事例の発表を行った優良認定事業者(2 社)は以下の通り。

図表 9 審査カテゴリと発表者

審査カテゴリ	事例発表事業者
経営方針	佐藤運輸倉庫株式会社（大阪府大阪市）
労働者保護	株式会社プログレス（愛知県岩倉市）

⑥ 参加者数：78 名 ※参考：参加申込みは 16 都府県 86 名に及んだ。

図表10 都府県別申込み者数

都府県	社数	人数
静岡	10 社	23 名
愛知	3 社	13 名
東京	5 社	6 名
大阪	2 社	6 名
熊本	1 社	6 名
石川	2 社	5 名
山口	2 社	5 名
宮城	2 社	4 名
神奈川	2 社	4 名
栃木	1 社	4 名
奈良	2 社	3 名
広島	2 社	2 名
徳島	1 社	2 名
兵庫	1 社	1 名
埼玉	1 社	1 名
三重	1 社	1 名
合計	38 社	86 名

第3章 請負事業主、発注者及び労働者における実態把握

1. 事業の目的

請負事業主、発注者及び請負労働者が抱えている問題を把握するとともに助言を行うことや、優良認定事業者を増やしていくために必要な相談支援を行うことを目的とした。

2. 電話相談支援の実施

(1) 目的

請負事業主、発注者の取組みや抱えている課題及び請負事業の適正化・雇用管理改善を図るための助言等を行うことを目的とした。

(2) 相談支援対象者

請負事業主（含む：派遣事業主）、発注者及び請負労働者

(3) 実施方法と実施概要

①「製造請負 なんでも相談室」の設置と周知

請負事業主（含む：派遣事業主）、発注者及び請負労働者からの相談を受け付ける専門組織（窓口）として、「製造請負 なんでも相談室」を設置、ホームページへの掲載、請負事業者へのチラシ配布、セミナーでのチラシ配布、労働局でのチラシの設置、等々により、広く「製造請負 なんでも相談室」の周知を行った。

② 相談実施者の配置

労働関係法令（厚生労働省指針に関する法律）に基づく請負事業主、発注者及び請負労働者（以下、相談者という）からの質問に対応できる経験者（以下、相談実施者という）を4名配置、4名体制で行った。

③ 相談実施者の役割と対応

相談実施者は、相談者からの相談を受け、問合せへの回答、助言等を行い、相談内容を相談シートに記録、保管を行った。また、相談記録のうち、代表的な内容等について、Q&Aとして取りまとめ、Q&A集（別紙）を作成した。

なお、すぐに対応できない相談内容については、その相談内容についての所轄行政機関や専門機関等に確認の上、別途、対応した。

また、相談者からの相談は、多くは電話によるものであるが、Eメール、あるいは回数は少ないが相談者の事務所への来訪による相談も行った。

④ 活動期間と相談実施件数

- ・2020年4月1日～2021年3月31日
- ・相談実施件数：568件

(4) 相談支援の実施結果（件数）と内容分析結果

2020年度の相談支援の事業は、相談件数、相談内容とも、各事業者の事業活動がコロナ禍の甚大な影響を受けた状況を反映した結果となった。

別紙『2020年度 相談支援事業「相談記録」集計分析結果について（報告）』を参照。

(5) 相談支援に基づく課題等提言

第2回協議会において、請負事業適正化及び雇用管理改善推進ため、相談支援に基づく課題等提言がなされた。

詳細は、別紙『2020年度相談支援事業に基づく課題等提言』を参照。

3. 請負事業主、発注者への実態把握調査の実施

1) 背景・目的

本調査は、2020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」として、労働力の減少やAI、IoTなど技術革新の進展に対応して、アウトソーシング（業務請負、業務委託）が拡大すると見込まれることを踏まえ、発注者（委託元）および受託者（請負事業者）を対象に、アウトソーシング（業務請負、業務委託）の実態、殊に業務別の実態を把握することにより、発注者（委託元）および受託者（請負事業者）が抱えている問題・課題、あるいは、雇用面での問題・課題などを明らかにし、雇用の安定や処遇の改善のために必要な施策検討など、今後の労働行政に役立てることを目的とした。

2) 調査の概要

(1) 調査対象

<スクリーニング>

(株)インテージが保有するインターネットモニターの法人パネル(2020年5月実施のうち、次の条件に該当するモニター

- ・年齢：20-79歳

・職業：会社員（係長～経営者）、会社員（契約・嘱託）、公務員・団体職員

<本調査>

① 発注（委託）者

スクリーニング結果より、次の条件にあてはまる業務の発注（委託）をしている会社員

- ・職業・役職：係長クラス以上
- ・事業所規模：従業員数3人以上
- ・業務内容：業務発注（委託）をしていて、事業所内（構内）で常駐型で行っている
- ・発注期間：該当業務の発注期間が3カ月以上

※ただし、専門性が高い（請負側に専門性があり）、特殊な知識・技能を要する業務は除く。（例えば、植栽管理、清掃、産業廃棄物処理など）

② 受託（請負）者

スクリーニング結果より、次の条件にあてはまる業務を受託（請負）している会社員

- ・職業・役職：係長クラス以上
- ・事業所規模：従業員数3人以上
- ・業務内容：業務受託（請負）をしていて、事業所内（構内）で常駐型で行っている
- ・発注期間：該当業務の受託（請負）期間が3カ月以上

※ただし、専門性が高い（請負側に専門性があり）、特殊な知識・技能を要する業務は除く。（例えば、植栽管理、清掃、産業廃棄物処理など）

（2）調査方法

- ① 発注（委託）者および②受託（請負）者ともに、インターネット調査（スクリーニング、本調査）

（3）調査期間

- ① スクリーニング調査：2021年1月18日（月）—1月22日（金）
② 本調査：2021年1月25日（月）—1月28日（木）

（4）調査項目

① スクリーニング

設問	項目名
Q1	性別
Q2	年齢
Q3	職業
Q4	役職
Q5	従業員規模
Q6	業種

Q7	発注（委託）・受託（請負）の有無
Q8	受託（請負）業務の内容
Q9	受託（請負）業務の発注者事業所内（構内）実施の有無
Q10	受託（請負）の期間
Q11	発注（委託）業務の内容
Q12	発注（委託）の事業所内（構内）実施の有無
Q13	発注（委託）の期間

②-1 発注（委託）者 本調査

設問	項目名
Q1	性別
Q2	年齢
Q3	売上高
Q4	従業員数
Q5	主な委託業務
Q6	委託業務の人数規模
Q7	委託先との関係
Q8	委託業務の専門性
Q9	業務委託（アウトソーシング）の目的
Q10	業務委託（アウトソーシング）の目的の達成度
Q11	委託先選定の重視ポイント
Q12	委託先選定の基準（ガイドライン）の有無
Q13	委託業務への指示
Q14	委託業務の内容・範囲の明確化
Q15	委託業務の内容・範囲外の実施状況
Q16	委託業務の内容・範囲変更時の契約書等の見直し・変更
Q17	委託業務の内容・範囲をめぐる委託先とのトラブルの有無
Q18	委託業務を行っている職場の状況
Q19	安全衛生管理の委託先との連携
Q20	委託先との意思疎通の場（機会）の有無
Q21	委託料金の見直し
Q22	トラブル対応の事前取り決めの有無
Q23	災害等緊急事態に関する委託先との連携
Q24	国が定めた基準の認識
Q25	偽装請負への不安
Q26	委託業務（アウトソーシング）の今後の見通し
Q27	委託業務（アウトソーシング）の増加見通しの理由

②-2 受託（請負）者 本調査

設問	項目名
Q1	性別
Q2	年齢
Q3	売上高
Q4	従業員数
Q5	主な受託（請負）業務
Q6	受託（請負）業務の人数規模
Q7	受託（請負）業務の有期雇用者の構成割合
Q8	発注者（委託元）との関係
Q9	受託業務の専門性
Q10	受注のためのアピールポイント
Q11	発注者の受託業務への指示
Q12	受託業務の内容・範囲の明確化
Q13	受託業務の内容・範囲外の実施状況
Q14	受託業務の内容・範囲変更時の契約書等の見直し・変更
Q15	受託業務の内容・範囲をめぐる発注者とのトラブルの有無
Q16	受託業務を行っている職場の状況
Q17	安全衛生管理体制の発注者との連携
Q18	発注者との意思疎通の場（機会）の有無
Q19	受託料金の適切さ
Q20	受託料金値上げ申し入れに対する発注者の対応
Q21	トラブル対応の事前の取り決めの有無
Q22	災害等緊急事態に関する発注者との連携
Q23	国が定めた基準の認識
Q24	偽装請負への不安
Q25	受託（請負）職場の従業員の定着状況
Q26	受託（請負）職場の従業員の処遇改善、スキルアップの取組み
Q27	受託（請負）職場での人事・労務管理上の課題
Q28	受託（請負）業務の課題—取引、料金、受託（請負）契約
Q29	受託（請負）業務の課題—業務運営、職場
Q30	受託（請負）業務の課題—人事、労務、組織
Q31	受託（請負）業務の受注量の見通し
Q32	受託（請負）業務の増加見通しの理由

（５）有効回収数

① スクリーニング有効回収数：42,196

② 本調査有効回収数：発注（委託）者 1,049 受託（請負）者 1,043

（６）実態把握調査の集計分析結果

別紙『2020 年度厚生労働省委託事業 アウトソーシングに関する実態把握調査 報告書』参照。

（７）実態把握調査に基づく課題等提言

第２回協議会において、請負事業適正化及び雇用管理改善推進ため、アウトソーシングに関する実態把握調査に基づく課題等提言がなされた。詳細は別紙『2020 年度アウトソーシングに関する実態把握調査に基づく課題等提言』参照。

第4章 リモート審査の検討・検証

GJ 認定審査において、現地審査をリモート審査で行うとした場合、現地審査と同等の審査品質が確保できるか、その可能性について、次のとおり検討、検証を行った。

1. 背景・目的

コロナ禍の収束について見通しが立たない状況下、今年度の GJ 認定制度審査については実施しないこととなり、来年度以降もコロナ禍の状況を注視し、好転しない場合に備え、審査での参加者や関係者の健康と安全を図るために、リモート審査の可能性について、方法や実施条件の整備など、検討・検証を進める。

2. 組織・体制

次のとおり、プロジェクトを発足させて実施した。

(1) プロジェクトメンバー

審査員4名、指定審査機関事務局2名、協議会事務局2名

(2) 発足日:2020 年 11 月 12 日

3. 検討・検証方法:

本年度更新を予定していた認定事業者 4 社の協力を得て、リモートで本社および事業所のトライル審査を実施した。トライル審査は、2回(2社/回)実施し、1回目トライル審査で出た課題を2回目トライル審査でフィードバックして実施した。

プロジェクト会議では、従来、特に、現認していた審査基準 No.8 について、リモートでも問題なく審査できるかが課題となった。この課題への対応ため、審査員が現認していた事項をプロジェクトで確認し、その事項を記載したチェックシート様式を検討、作成し、トライル審査でその検証を実施した。

【審査基準 No.8】

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。

4. 検討・検証結果

リモート審査でも、次の方法を付加して実施することにより、現地審査と同等の審査品質が確保できることを確認した。

- 受審事業者から請負事業所のチェックシートの事前提出を受ける。
(チェックシートで指定した項目については、該当する写真添付を必須とする)
- 審査当日は、受審事業者がパソコン画面に投影する、写真(または動画)、レイアウト図、その他各種エビデンスにより、審査員が確認する。

5. 2021 年度以降の審査への提言

- (1) GJ認定制度審査の一手法として、リモート審査も整備することが望ましい。

(2) コロナ禍収束時においても、関係者の審査負荷軽減になることが考えられる。

(3) リモート審査を導入する場合、次のような規定を導入することが考えられる。

- 受審事業者は申請時に現地審査とリモート審査から選択して審査方法の希望を出すことができることとする。審査方法は、受審事業者と審査機関が協議の上、決定する。
- チェックシート、写真(または動画)、レイアウト図が用意できる場合に、リモート審査を実施する。
- リモート審査で疑義が発生した場合は、追加資料の提出をお願いする。当日、提出できない場合は、後日、再審査を実施する。もしくは、現地審査が実施できる状況であれば、現場審査を実施する。
- 指定審査機関は、事前にリモート審査を希望する受審事業者に上記について確認し、対応できない場合は、申請を受け付けない。

[補足]トライル審査時の状況

(1) 第1回目(2社)トライル実施結果

チェックシート、写真(または動画)、レイアウト図等をパソコン画面に投影することで、リモート審査でも審査品質上の問題はなかった。

課題:

受審事業者において Zoom やパソコンの操作に不慣れなため、エビデンス資料の投影に時間を要した。

(2) 第2回目(2社)トライル実施結果

上記の課題対策として、受審事業者に対して、電子ファイルのスライド化と事前練習をお願いした結果、スムーズにエビデンスの確認ができ、課題が解消できた。

第5章 今後の課題

適切な請負事業のさらなる拡大のために今後の課題等について、以下に記す。

(1) 製造請負事業者及び製造業事業者（発注者）双方への「請負ガイドライン」・「製造請負優良適正事業者認定制度」に対する理解の深耕と拡大

製造業事業者（発注者）や製造請負事業者は、現状では、請負ガイドラインあるいは製造請負優良適正事業者認定制度の内容について、未だ理解が不十分な状況にある。

また、コロナ禍の状況下、製造業事業者（発注者）や製造請負事業者は、生産調整・雇用調整など非常に厳しい経営環境にある中、2019年4月からの働き方改革関連法の順次施行、2020年4月からの同一労働同一賃金関連法制の施行など、労働法制への対応も行わなければならない。労働・雇用に係る法令への事業者の適切な対応がより一層求められている。

また一方、請負業務（事業）の今後に目を向けると、労働力の減少やAI、IoTなどの技術革新の進展に対応して、請負業務（事業）の拡大、あるいは変化が見込まれる。それに伴い、適正な請負への理解不足により不適正な請負を行ってしまう懸念もある。

これらを考慮すると、製造請負事業者、製造業事業者（発注者）、双方に請負ガイドライン、あるいは、それに沿った製造請負優良適正事業者認定制度についての理解を周知徹底し、適正な請負、雇用管理改善がなされることが非常に重要と考えられる。それはまた、偽装請負を防止するために有効なものともなり得る。

適正な請負事業の拡大のためには、製造請負事業者及び製造業事業者（発注者）の請負ガイドラインの理解の徹底と両者がなすべきことの相互理解、及び請負ガイドラインに基づく適正な製造請負事業の模範ともいえるべき製造請負優良適正事業者認定制度のより一層の普及が求められる。そのための効果的な対策の検討を進め、実施することが重要な課題である。

以上

(参考資料)

参考1 審査基準



製造請負事業改善推進協議会

2020年度 製造請負優良適正事業者認定制度 審査基準[第2版]

<1> :経営方針

1. 方針等の明示

(1)「経営方針等」の内容

番号	審査基準	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. 「非常時」の危機管理

(1)「非常時」の危機管理体制

6	「非常時」に労働者の安否確認を行う「仕組み」があるか。	本社審査 請負事業所
7	「非常時」に事業の継続、早期復旧に向けて発注者と連絡が取れる「仕組み」があるか。	

4. 派遣と請負の区分基準関連

(1)「製造請負事業」

8	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

9	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

10	業務上知れた情報の取扱いについて、「請負契約」に規定し、適切に管理する「仕組み」があるか。	請負事業所
11	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。	
12	民法第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。	
13	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。	
14	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

15	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

16	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)、並びに、日々の作業の割当、順序、及び遂行速度などについては、発注者が関与せず自社で決定しているか。	請負事業所
17	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。	
18	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

19	「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
20	「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

21	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
22	自社で生産管理等のデータ収集や集計管理を行うために、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より生じた損害などへ、円滑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」の明示とキャリアコンサルティング

(1) 「キャリアパス」の明確化

40	資格等級や職位に関する「仕組み」があり、労働者が自らのキャリア形成を行うための道筋が示されているか。	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り、非正社員から正社員に登用した実績があるか。	

(2) キャリアコンサルティング

42	労働者の能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングの「仕組み」があり、周知しているか。	本社審査 請負事業所
43	労働者に対し、能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングやアドバイスを定期的に行っているか。	

2. 「職業能力開発」

(1) 方針

44	「職業能力開発」に関する具体的な基本方針を定め、社内に周知しているか。	本社審査
45	「職業能力開発」のための具体的な計画（予算計上を含む）が毎年策定され、管理されているか。	本社審査 請負事業所

(2) 「職業能力開発」の体制及び施策

46	業務に必要な職業能力を開発するための、教育研修（QCD等）や資格取得（技能検定等）の奨励などの「仕組み」があるか。	本社審査 請負事業所
47	「職業能力開発」を推進するため、専任の担当者や組織を設けているか。	
48	「職業能力開発」を目的とした教育研修施設その他の場所、及び、講師（トレーナー）体制などの有効な人的資源があるか。	
49	「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
50	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。	本社審査 請負事業所

(3) 「職業能力開発」結果の管理等

51	作業等の習熟度、形成した職業能力や業務経験を適切に評価し、個人ごとに記録・管理しているか。	本社審査 請負事業所
52	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

53	技能検定の活用や、評価方法の客観性が担保された社内検定制度や評価基準により、能力評価を行っているか。	本社審査 請負事業所
54	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

55	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
56	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

57	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
58	雇用・社会保険の適用対象者について、『加入者』、『加入手続き中の者』、『未加入者』を把握しているか。	本社審査 請負事業所
59	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

60	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
61	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。	
62	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をしているか。	

(3)発注者への情報発信

63	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
64	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
65	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

66	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、労働条件を書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
67	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

68	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
69	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

70	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
71	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

72	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
73	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。	
74	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

75	「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
----	-------------------------------	------

(2) 収集、利用目的及び利用制限

76	個人情報の収集目的を明確にした上で、利用目的を特定し、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。	

(3) 安全管理及び保護の体制

78	個人情報を取り扱う業務を把握しているか。	本社審査
79	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

(4) 労働者及び委託先の監督

80	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
81	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

(5) 規程・マニュアル

82	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

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

(2) 労働安全衛生管理体制

84	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
85	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。	
86	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
87	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。	
88	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。	
89	労働安全衛生に係る資格取得を社内奨励しているか。	本社審査 請負事業所
90	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
91	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

92	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
93	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)。	
94	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。	
95	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。	
96	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。	請負事業所
97	労働災害発生状況の分析を行い、全社的に再発防止を行っているか。	本社審査 請負事業所
98	対象期間において法令の上限規制を超える法定時間外労働及び休日労働を行った労働者がいないか。	
99	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
100	労働者の「メンタルヘルスへの対応」を実施しているか。	本社審査 請負事業所

5. ワークライフバランスへの配慮

(1)ワークライフバランス

101	労働者に対して年次有給休暇の取得促進の取り組みを行っているか。	本社審査 請負事業所
102	労働者に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度を周知し、取得促進の取り組みを行っているか。	

6. 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(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等を含む)を受け付ける専門の窓口を設置し、処理手続きについて周知しているか。	本社審査 請負事業所
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、必要に応じて申し出者にフィードバックをしているか。	本社審査 請負事業所

7. 法令の周知

(1)関係法令の周知

106	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
107	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



＜審査基準における用語等・留意点＞

※用語等として用いる場合は「」を付すものとする。

	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	非常時	地震や風水害等の自然災害やテロや火災、事故等の人為的災害等、事業所での通常業務に重大な被害や影響を及ぼす可能性のある事態を指す。
6	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。
7	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。
8	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。
9	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。
10	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。
11	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。
12	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にウエイトを置いたものとして取り扱う。
13	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。
14	仕組み	単独の制度もしくは、複数の業務プロセスにより、再現性と結果予測性において相当程度の安定性を期待できる状態に確立されたものであつて、業務プロセスにおいて遵守運用されているものを指す。
15	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。
16	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。
17	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。
18	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。
19	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。
20	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。
21	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。
22	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。



＜審査基準における用語等・留意点＞

※用語等として用いる場合は「」を付すものとする。

	用語等	用語等の定義または留意すべき点
23	キャリアパス	ある職位や職務に就くために必要な一連の業務経験や習熟レベル、職群異動などの道筋や基準条件を示すことで、個人が目指す仕事や能力を描きやすくする人材育成制度を指す。
24	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。
25	個人情報保護方針	「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」（平成24年厚生労働省）に則り、個人情報の保護に関する法律に係る項目を記載したものを指す。
26	職長等の教育	労働安全衛生法第60条に基づく職長等教育を指す。
27	メンタルヘルスへの対応	労働安全衛生法で義務付けられている事項（ストレスチェックの実施等）のほか、メンタルヘルスのための取り組み、外部の専門的な窓口を紹介する仕組みを指す。

参考2 運営要領

厚生労働省委託 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 運営要領

第1 趣旨

第2 製造請負優良適正事業者認定制度のあらまし

第3 製造請負事業改善推進協議会および認証委員会

1. 協議会
2. 認証委員会

第4 指定審査機関

1. 指定審査機関としての一般的要求事項
2. 指定審査機関の業務
3. 指定審査機関の応募資格
4. 指定審査機関の指定
5. 指定審査機関の審査業務の変更・中止・廃止
6. 指定審査機関の取消
7. 指定審査機関業務の継承

第5 製造請負優良適正事業者の申請、認定等の手続き

1. 審査対象となる企業ならびに認定単位
2. 欠格条項
3. 申請
4. 手数料
5. 審査
6. 認定
7. 再審査
8. フィードバック
9. 認証委員会による審査・認定に関する認証
10. 認定の取消

第6 附則

別紙

製造請負事業改善推進協議会 設置要綱

認証委員会 設置要綱

製造請負優良適正事業者認定制度 認定事業者 欠格条項

製造請負優良性事業者認定制度 申請に関する規定

製造請負優良性事業者認定制度 申請手数料に関する規定

申請書類等の保存方法等に関する規程

厚生労働省委託 請負事業適正化・雇用管理改善推進事業

受託団体：一般社団法人日本生産技能労務協会

2021年3月29日

製造請負優良適正事業者認定制度 運営要領

製造請負事業改善推進協議会

第1 趣旨

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の実施にあたり、同事業の運営について別途定める「製造請負優良適正事業者認定制度【審査基準】（以下「審査基準」という。）」に沿った取組を行う製造請負事業者を、優良適正事業者として認定する制度（以下「G J 認定制度」という。）の適正な運営を図るため、本運営要領において必要な事項を定める。

第2 製造請負優良適正事業者認定制度のあらまし

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り、「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構すべき措置に関するガイドライン（平成19年厚生労働省）以下、『請負ガイドライン』」に即した審査を行う。

第3 製造請負事業改善推進協議会および認証委員会

G J 認定制度を実施するため、製造請負事業改善推進協議会（以下「協議会」という）および認証委員会を設置する。

1. 協議会

別紙 「製造請負事業改善推進協議会 設置要綱」のとおり

2. 認証委員会

別紙 「認証委員会 設置要綱」のとおり

第4 指定審査機関

G J 認定制度を適正・確実に実施するため、審査機関を指定する。この審査機関を指定審査機関と呼ぶ。指定審査機関の公募、指定等、本公募要項で定める事項の他の事項については、認証委員会が「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、「指定審査機関公募要項」という。）で定めて実施ものとする。

1. 指定審査機関としての一般的要求事項

（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ること
- 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ること
- ④ 専任部署は専用の電話・電子メールアドレスを各1以上有すること
- ⑤ 業務を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1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

- ① 指定審査機関は、以下の素養能力・経験を有する審査員を現地審査時に対応できるように3名以上確保すること。
なお、指定審査機関と審査員の契約形態は問わない
(ア) 製造請負事業等の関係法令（労働法全般）に関する基本的な知識を有すること
(イ) 製造生産拠点（工場等）の生産・品質・安全衛生・技術系に関する基本的な知識を有すること
(ウ) 人事管理系（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
- ② 指定審査機関の審査員には、認証委員会が実施する研修（審査員講習会）を受講させること。

(4) その他

- ① 指定審査機関の行う行為は、すべて指定審査機関に帰属するものとし、業務の実施に際しては、本要領及び認証委員会の指示等に従い、適正に行わなければならない。
- ② 指定審査機関は、以下に定める事項について認証委員会の求めに応じて提出・報告しなければならない。
(ア) 申請のあった事業者名とその申請日
(イ) 事業者等からの問い合わせの状況とその内容
(ウ) その他、審査・認定業務に関する事項であって、認証委員会が本制度を運営する上で必要と判断した事項
- ③ 指定審査機関は、優良適正事業者を認定した日から起算して3年を経過する日の属する月の末日までは、指定を受けた事業年度終了後であっても当該優良適正事業者に対して、必要に応じて(1)項で方針化、規程化した業務を行わなければならない。
- ④ 指定審査機関が、GJ認定制度の受審のため申請者から提出を受けた申請書等の保存・保管方法については、別途、定める。

2. 指定審査機関の業務

(1) 概要

指定審査機関は、審査申請事業者に対し本運営要領及び指定審査機関公募要項の

定めるところしたが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において報告する。

書類審査・現地審査においては、別に定める審査基準に沿って、審査申請事業者から提出される書類に基づいて審査を行う。

(2) 具体的な業務内容

- ① 審査申請事業者に対する審査認定サービスの案内
※ 協議会のホームページで同時に広報
- ② 審査申請事業者からの申請受付及び書類審査の実施
- ③ 審査申請事業者に対する現地審査の実施
※ 申請事業者1社につき、本社及び請負事業所（製造請負現場）原則として2拠点の審査
認証委員会から指示があった場合には、書類審査・現地審査の追加審査を実施
- ④ 現地審査結果を計数化し採点し、合否判定を行う。
- ⑤ 審査終了後、指定審査機関公募要項で定める報告書を指定された期日までに認証委員会事務局へ提出する。
- ⑥ 提出した⑤項の報告書について、「認証委員会」において説明
- ⑦ 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
- ⑧ 再審査の実施
(ア) 指定審査機関は、自ら認定した認定事業者の審査内容に疑義が生じたとき、疑義の原因となった事実を確認する。
(イ) 指定審査機関は、疑義の原因となった事実を確認した場合、認証委員会の承認を得て、当該認定事業者に対して再審査を実施する。再審査の費用は、原則として指定審査機関が負担する。
(ウ) (ア)、(イ)については、指定審査機関が自ら再審査実施を決定する場合その他、認証委員会から指示があった場合も再審査を実施する。

3. 指定審査機関の応募資格

- (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1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) 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。
- (6) 債務超過の状況にないこと。

4. 指定審査機関の指定

- (1) 指定審査機関は、認証委員会が公表し、応募団体を評価して決定する。
- (2) 公募は、認証委員会が本要領に定める事項の他、公募期間、応募方法等について指定審査機関公募要項を定めて行うものとする。
- (3) 団体の審査は、認証委員会が、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い、指定審査機関を決定する。
- (4) 認証委員会は、指定審査機関を指定した場合には、その旨を当該機関に「指定

審査機関に係る審査結果通知書」により通知する。合わせて指定した団体を協議会ホームページで公表する。採点に係る詳細内容の通知はしない。また、申請書類は返却しない。

- (5) 前項の通知を受けた者は、「製造請負優良適正事業者認定制度 指定審査機関受託書（以下「受託書」という。）」を提出しなければならない。なお、認証委員会が定める日までに認証委員会に受託書が提出されないときは、前項の通知は効力を失うものとする。
- (6) 認証委員会は、受託書を受理後、速やかに指定審査機関指定証（以下「指定証」という。）を交付する。
- (7) 認証委員会は、指定証を発行した当該機関に対して審査・認定業務の日程を通知するとともに、公表するものとする。
- (8) 指定審査機関に指定された者は、本要領及び認証委員会の指示に基づき、指定審査機関としての義務を負う。
- (9) その他指定審査機関の指定に関し、必要な事項は、認証委員会において、定める。

5. 指定審査機関の審査業務の変更・中止・廃止

指定審査機関は、次の各号のいずれかに該当するときは、あらかじめ、認定制度指定審査業務変更承認書（以下「変更承認書」という。）を認証委員会に提出し、その承認を受けなければならない。

- (1) 審査申請団体概要ならびに応募申請書及び指定審査機関公募に関わる計画書の内容を変更する場合（軽微な変更は除く）又は、指定審査機関の経営に関係する大幅な変更がある場合
- (2) やむをえず、審査業務を中止又は廃止しようとする場合
- (3) 認証委員会で（2）項の承認を受けた指定審査機関は、認証委員会の指示に従い、審査業務を継承する他の指定審査機関への審査業務の継承、および自らの認定事業者への通知等を行わなければならない。

6. 指定審査機関の取消

(1) 指定の取消事由

認証委員会は、指定審査機関が次の各号のいずれかに該当するときは、指定審査機関の指定を取り消す。指定審査機関の指定を取り消した場合は、これを公表することとする。

- ① 「1. 指定審査機関としての一般的要求事項」を満たさなくなったとき
- ② 適正な審査業務の遂行を行うことができないと認定したとき
- ③ その他、認証委員会が指定審査機関としてふさわしくないと認定したとき

(2) 指定の取消の手続き等

- ① 認証委員会は、指定審査機関の指定を取り消す場合は、あらかじめ指定審査機関に対して、指定を取り消す日（指定審査機関の指定を取り消した旨公表する日。以下「指定取消日」という。）について、当該取り消す理由を付して通知（以下「指定取消通知」という。）する。この際、認証委員会は、期限を設けて、当該取消に対する指定審査機関からの意見等を受け付けることを教示し、弁明等があった場合には、適切に対応しなければならない。
- ② 当該指定取消通知を受けた指定審査機関は、当該取消について、意見があ

る場合は、認証委員会の定める期限までに、行わなければならない。

- ③ 指定審査機関が1つであり、当該の取消により、指定審査機関が存在しなくなる場合は、認証委員会は、速やかに募集を行い、指定審査機関の指定を行わなければならない。

7. 指定審査機関業務の継承

事業者を認定したことがある指定審査機関が審査機関として指定を受けなかった場合や、指定審査機関として業務を実施中の審査機関が指定の取り消しを受けた場合は、次のとおり取り扱うものとする。

この審査機関を「従前の指定審査機関」と呼ぶ。

(1) 認証委員会の責務

- ① 認証委員会は、従前の指定審査機関の業務を継承する指定審査機関を指定しなければならない。
- ② 認証委員会は、業務の継承について必要な事項を、従前の指定審査機関及び業務を継承する指定審査機関に指示しなければならない。
- ③ 認証委員会は、従前の指定審査機関からの業務の継承について、従前の指定審査機関及び業務を継承する審査機関に、期限を通知する。
指定審査機関としての指定を取り消す場合、この期限は指定取消日とする。
- ④ 認証委員会は、従前の指定審査機関から、業務を継承する指定審査機関に指定した期日までに、従前の指定審査機関が業務を終了し、適切に引き継がれたことを確認することとする。

(2) 従前の指定審査機関の責務

- ① 認証委員会から指示された事案を、認証委員会から指示された期限までに、指定審査機関は継承について誠実に対応することとし、必要な書類等について継承する指定審査機関に引き継がなければならない。その際、指定審査機関としての業務を終了するための整理（申請受付、審査中の事案、当該指定審査機関が管理する認定事業者の整理等）及び整理した事案業務を継承する指定審査機関への引き継ぎを行わなければならない。
- ② 従前の指定審査機関が、当該年度に審査受審事業者から受領していた申請書類および審査手数料は、審査受審事業者に対して適切に返還するものとする。
- ③ なお、従前の指定審査機関が当該年度に審査受審事業者に対して審査を実施していた場合でも、事業を継承する指定審査機関への審査内容、審査結果については継承しないものとする。

(3) 業務を継承する指定審査機関の責務

- ① 継承を指示された指定審査機関は、特段の事由がない限り、これに従わなければならない。
- ② 従前の指定審査機関からの業務の継承は、特段の理由がない限り、認証委員会から指示された期日までに実施しなければならない。

- ③ 継承後、速やかに関係する認定事業者等にその旨通知しなければならない。

第5 製造請負優良適正事業者の申請、認定等の手続き

製造請負優良適正事業者の認定について必要な手続き等は、次のとおりとする。

1. 審査対象となる企業ならびに認定単位

申請時に日本国内に本店登記があり、(発注者事業場内・工場構内又は自社工場内にて)製造系の請負を業として営む企業1法人につき1個の認定とする。

2. 欠格条項

製造請負優良適正事業者として認定を受けることができない欠格条項については、別紙「製造請負優良適正事業者認定制度 認定欠格条項」のとおり。

3. 申請

製造請負優良適正事業者の認定申請に関する事務手続きについては、別紙「製造請負優良事業者認定制度 認定申請に関する規定」のとおり。

4. 手数料

製造請負優良適正事業者の認定申請に関する手数料については、別紙「製造請負優良事業者認定制度 申請手数料に関する規定」のとおり。

5. 審査

(2)指定審査機関は、次の審査を実施するものとする。

① 書類審査

申請書類の内容を確認し、申請に必要な書類がすべて揃っているか、必要事項が記載されているか、申請書類間で不整合な点がないか等を確認し、必要に応じて申請者に申請書類を再提出させる。

② 本社審査(現地審査)

本社について、提出された自主点検表に基づいた審査を実施する。

③ 請負事業所審査(現地審査)

申請時に稼動している請負事業所(原則、2カ所)について、提出された自主点検表に基づいた審査を実施する。

特段の事情がある場合は、請負事業所が1カ所でも良い。特段の事情とは、次の場合を指す。

- 請負事業所が1カ所しか契約していない。
- 発注者による機密保持の要請や自然災害・事故の影響など、審査機関がやむを得ない事情があると判断した場合。

(3)指定審査機関は、申請者が認定基準を満たしているか否かについて審査を行うものとし、その際に申請者に対して必要な範囲で、調査、質問等を行うことができる。

(4)指定審査機関は、実地にて審査を行うにあたっては、あらかじめ申請者と調整の上、審査を実施する日時を決定しなければならない。

(5)指定審査機関は、別途、指定審査機関公募要項で定める資格等を有する審査員2名以上により申請者の担当審査員として選定し、申請者にあらかじめ通知すること。

(6)指定審査機関は、審査中の内容に疑義が生じたとき追加審査を実施する。

- (7) 指定審査機関は、申請者が審査に必要な協力を行わないなど、審査の継続が困難となった場合には、審査を中止することができる。
- (8) 指定審査機関による審査において、申請者と利害関係を有する者は関与してはならない。
- (9) 前項における「利害関係を有する者」とは以下の者とする。
 - ① 申請者及びその親会社、子会社、関連会社、連結会社の役職員の地位にある者（無報酬、離職後3年以内を含む。）
 - ② 申請者の代表権を有する者の3親等以内の親族
 - ③ 申請者との間で、株式、社債の取得、金銭消費貸借契約等、その関係を問わず、経済的利益関係にある者

6. 認定

- (1) 指定審査機関は、以下に従って製造請負優良適正事業者（以下、「認定事業者」という。）の認定を行うものとする。
 - ① 指定審査機関は、別途、指定審査機関公募要項で定める管理監督責任職員の主催の会議（以下、「審査会議」という。）により、認定の可否を決定すること。なお、審査会議には、必要に応じ運営受託団体事務局が同席できる。
 - ② 指定審査機関は、認証委員会による認証及びその結果の協議会会議の承認を受けた後、すみやかに認定の可否について申請者に通知し、認定事業者に対しては別途定める様式に従い、製造請負優良適正事業者認定証（以下、「認定証」という。）を交付すること。
- (2) 認定の有効期間は、以下のとおりとする。
 - ① 認定証の有効期間は、指定審査機関から認定を受けた日から起算して3年を経過する日の属する月の末日までとし、この有効期間に限り、製造請負優良適正事業者認定マーク（以下、「認定マーク」という。）を使用することができるものとする。なお、認定マークの使用については別途定める。
 - ② 認定証の有効期間中に、認定証を交付した団体が法人として消滅している、または指定審査機関でなくなっている場合（以下、指定審査機関として解消した場合という）、認定の効力には影響しない。
 - ③ 認定証の有効期間中に合併、分社化等が行われた場合については、認証委員会が判断する。そのため、認定事業者は、社名変更、合併、分社化等が行われた場合には、遅滞なく認定を受けた指定審査機関に届け出ること。指定審査機関は認証委員会に届け出て、認証委員会による当該認定事業者の認定の有効、無効の判断を得ること。
 - ④ 認定証の有効期間中に、稼働している請負事業所が1カ所もなくなった場合でも、認定の効力には影響しない。
- (3) 認定事業者は以下の責務について十分に認識し、事業運営を行わねばならない。
 - ① 認定事業者は、G J 認定制度の実施に関し、指定審査機関あるいは認証委員会による必要な調査・確認の求めがあった場合には真摯に応じること。
 - ② 認定事業者は、認定基準に関わる事項について、認定時の状況に変更がある場合には、速やかに認定を受けた指定審査機関に申し出ること。

7. 再審査

- (1) 指定審査機関は、自ら認定した認定事業者の審査内容に疑義が生じたとき、疑義の原因となった事実の確認を実施する。
- (2) 指定審査機関は、疑義の原因となった事実を確認した場合、認証委員会の承認を得て当該認定事業者に対して再審査を実施する。
- (3) 再審査の規定については、「第5 申請、認定等の手続き」の「5. 審査」を準用する。

8. フィードバック

(1) フィードバックの目的

審査結果で判明した改善が必要な課題を明確にし、受審事業者の請負事業の運営体制の強化、問題点の対策等を行い、更なる請負事業の適正化・雇用管理の改善ができることにつなげる。

(2) 実施組織の分担

① 協議会

フィードバックの枠組みを構築する。

② 認証委員会

指定審査機関のフィードバック実施を管理・指導し、フィードバック内容を承認する。

③ 指定審査機関

(ア) 審査員からの資料に基づいてフィードバック内容を精査し、合否判定とともに認証委員会に報告し承認を得る。

(イ) 審査員は審査を行い、審査基準の審査項目ごとに改善すべき点を具体的に指摘する。フィードバックの資料となる事項等を指定審査機関に報告する。

(3) フィードバックの対象

合格および不合格のすべての受審事業者を対象とする。

(4) フィードバックの方法

指定審査機関が、審査の合否と合わせて、別途定める様式で受審事業者へ通知する。

9. 認証委員会による申請者の審査・認定

(1) 認証委員会は、指定審査機関からの申請に基づき、審査・認定が適切になされたことについて認証または不認証を決定し、その旨を指定審査機関に通知する。

(2) 認証委員会は、あらかじめ、認証申請に必要な事項（申請の方法、期限、提出物等）を定め、指定審査機関に通知しなければならない。

(3) 認証委員会は、認証するために必要な範囲において、指定審査機関に対して、調査の実施、追加資料の提出または説明等を求めることができる。

(4) 認証委員会は、指定審査機関の申請について不認証とする場合は、その理由及び期限を付して、指定審査機関に対して改善することを指示し、指定審査機関は、指示に従い改善した上で、定められた期限内に改めて認証の申請を行うものとする。また、認証した後、過去の申請内容に不備があり、認証を取り消す場合も同様とする。

10. 認定の取消

(1) 指定審査機関、又は、指定審査機関であった者は、自らが認定した認定事業者が、次の事項のいずれかの事由に該当した場合、認定を取り消すこととする。なお、認定事業者を認定した指定審査機関が、解散等により存在しない場合には、認証委員会が認める者が認定の取消を行うことができることとする。

① 認定申請や審査に際し、提示した書類や説明に虚偽があった場合

② 申請者と利害関係を有する者が当該申請者の審査を実施していたことが明らかとなった場合

③ 労働関係法令に係る重大な法令違反等、取消が妥当と判断される事由が生じたことが明らかとなった場合

④ 第57. 再審査の結果、取消が相当と判断された場合

⑤ 指定審査機関が合理的な根拠に基づき再審査への協力を要請しているにもかかわらず、当該要請に対して合理的な理由なく応じない場合

⑥ 認定事業者が、自ら認定を返上したい旨申し出た場合

(2) 認証委員会による認定取消の認証

- ① (1) 項により、指定審査機関が認定取消を実施する場合は、⑥項以外の理由による場合は、事前に認定事業者に弁明の機会を与えなければならない。
- ② 前①項を実施した上で、指定審査機関が認定を取り消す場合は、認証委員会による認証を受けなければならない。
- ③ 認証委員会による認証手続きについては、第5 9. 指定審査機関による申請者の審査・認定に対する認証と同じとする。

(3) 認定事業者に対する取消通知等

- ① 指定審査機関は、認定事業者の認定を取り消す場合は、あらかじめ当該事業者に対して、認定を取り消す日（認定マークの使用中止、ホームページからの削除等を行う日。以下「取消日」という。）について、当該取り消す理由を付して通知（以下「取消通知」という。）する。この際、指定審査機関は、期限を設けて、当該取消に対する当該事業者からの意見等を受け付けることを教示し、弁明等があった場合には、適切に対応しなければならない。
- ② 指定審査機関は、取消通知を行った場合は、速やかに、認証委員会に取り消した理由を付して、報告しなければならない。また、G J 認定制度に係るホームページから、取り消した事業者の名称等を削除しなければならない。
- ③ 取消通知を受けた認定事業者は、当該取消日までに、認定マークの使用の中止、認定事業者としての広報等を中止しなければならない。なお、当該通知を受けた認定事業者は、当該取消について、意見等がある場合には、指定審査機関の定める期限までに、行わなければならない。
- ④ 指定審査機関は、認定を取り消された事業者が、取消日以降も認定マークの使用を継続する等、あたかも認定事業者であるかのような様相を示している場合には、当該事業者に対して、直ちに是正・中止をするよう求めることとする。なお、この求めに応じず、前述のような様相を維持している場合は、指定審査機関がその事実を公表することとする。

第6 附則

本運営要領は、必要に応じ、協議会の承認の下、見直しを行う。

(以上)

参考3 協議会設置要綱

製造請負事業改善推進協議会 設置要綱

平成29年4月27日制定
製造請負事業改善推進協議会

製造請負優良適正事業者認定制度運営要領 第3の1の製造請負事業改善推進協議会設置要綱について、以下のとおり定める。

(目的)

第1条 厚生労働省委託事業として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、製造業務の質的改善を行うための製造請負事業者認定制度（以下、「GJ 認定制度」という。）を適切に運営するため、製造請負事業改善推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

(任務)

第2条 協議会は、次の各号に掲げる事項を行うものとする。

1. GJ 認定制度の認定基準の問題点や課題等を把握し、必要に応じて認定基準の改訂を行う。
2. 協議会の外部機関として認証委員会を設置して、GJ 認定制度の指定審査機関の指導・管理等を行う。
3. GJ 認定制度の周知と GJ 認定制度の相談、助言を行う。
4. その他、GJ 認定制度の適切な運営に必要な業務を行う。

(運営等)

第3条 協議会は、次の各号に掲げるとおり運営するものとする。

1. 協議会は、学識経験者、製造業団体、請負事業主団体の有識者からなる委員（以下「委員」という。）で構成する。
2. 委員の任期は、1年とし再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
3. 協議会には会長および副会長を置く。
4. 会長および副会長は、委員の互選により学識経験者委員の中から選出する。
5. 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
6. 副会長は、会長に不測の事態があったとき、その職務を代理する。
7. 協議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
8. 議事は、委員の出席者の過半数をもって決する。

9. 会長は、必要に応じて委員以外の者を会議に出席させ、意見を聴取することができる。

(庶務)

第4条 協議会の庶務は、受託団体において処理する。

(雑則)

第5条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に会長が定める。

(附則)

第6条 この要綱は、平成29年4月27日から施行する。

(以上)

参考4 認証委員会設置要綱

認証委員会 設置要綱

平成29年4月27日制定
製造請負事業改善推進協議会

製造請負優良適正事業者認定制度運営要領 第3の2の認証委員会 設置要綱について、以下のとおり定める。

(目的)

第1条 製造請負優良適正事業者認定制度（以下「GJ 認定制度」という。）の指定審査機関の指導・管理等を行うため、製造請負事業改善推進協議会（以下「協議会」という。）に認証委員会を置く。

(任務)

第2条 認証委員会は、次の各号に掲げる事項を行うものとする。

1. GJ 認定制度審査機関の指定を行う。
2. 指定審査機関に対する指導、管理を行う。
3. 指定審査機関の認定審査が適正に実施されたことの認証を行う。

(運営等)

第3条 認証委員会の体制等は、次の各号に掲げるとおりとする。

1. 認証委員会は、学識経験者と製造請負事業に関する有識者からなる委員（以下「委員」という。）で構成する。
2. 委員の任期は、1年とし再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
3. 認証委員会には委員長および委員長代理を置く。
4. 委員長および委員長代理は、委員の互選により学識経験者委員の中から選出する。
5. 委員長は、認証委員会の会務を掌理し、認証委員会を代表する。
6. 委員長代理は、委員長に不測の事態があったとき、その職務を代理する。
7. 認証委員会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
8. 議事は、委員の出席者の過半数をもって決する。
9. 委員長は、必要に応じて委員以外の者を認証委員会に出席させ、意見を聴取することができる。

(庶務)

第4条 認証委員会の庶務は、受託団体において処理する。

(雑則)

第5条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は委員長が別に定める。

(附則)

第6条 この要綱は、平成29年4月27日から施行する。

(以上)

参考5 認定事業者欠格条項

製造請負優良適正事業者認定制度 認定事業者 欠格条項

2019年11月30日改定

製造請負事業改善推進協議会

製造請負優良適正事業者認定制度運営要領 第5の2の欠格条項について、以下のとおり定める。

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、認定を受けることができない。

- （1） 申請時に、労働者派遣法 第6条（許可の欠格事由）に該当する場合
- （2） 直近事業年度において、税金の滞納がある場合
- （3） 直近事業年度において、社会保険料及び労働者保険料の滞納がある場合
- （4） 過去3年間に於いて、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
- （5） 労働者派遣事業の許可を受けている事業所が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

（附則）

この条項は、2019年12月10日から施行する。

（以上）

参考6 認定制度申請に関する規定

製造請負優良事業者認定制度 申請に関する規定

平成29年4月27日制定
製造請負事業改善推進協議会

製造請負優良適正事業者認定制度運営要領 第5の3の申請の事務手続きについて、以下のとおり定める。

(1) 申請受付期間

申請者からの申請を受け付ける期間（以下、「申請受付期間」という。）については、協議会が、あらかじめ、指定審査機関に示すこととし、指定審査機関は、当該申請受付期間において、申請を受け付ける。

(2) 申請に必要な書類等

申請に必要な書類等については、協議会と協議のうえ指定審査機関があらかじめ定めるものとする。なお、指定審査機関が提出を求めることができるものは、GJ認定制度の審査に必要な書類に限られるものとする。

(3) 指定審査機関における申請受付業務

指定審査機関は、以下に従って申請の受付ならびに申請者の管理を適切に行わなければならない。

- ① 指定審査機関は、あらかじめ申請受付期間、申請に必要な書類・資料等（以下「申請書類」という。）及びその提出方法、手数料を徴収する場合にはその金額及びその納付方法を明示し、申請の受付を行うことを広く周知すること。
- ② 指定審査機関は、申請者が申請要件を満たしている場合は、申請受付期間内に申請書類の提出が適切に行われたことを確認した時点をもって当該申請の受付を行い、その旨を申請者に通知するとともに速やかに審査を開始すること。
- ③ 指定審査機関は、申請者から提出のあった申請書類について、必要な場合は申請者に対して期限を示して補正を求めることができ、その求めに従って期限内に申請者が補正・再提出した後に申請を受け付けること。なお、申請者が求めに応じないときは、指定審査機関は当該申請の受付を拒否することができるものとする。
- ④ 指定審査機関は、申請者に対してあらかじめ審査に要する所要の事項（審査に必要な文書の提示・閲覧等）を説明するとともに、申請者から審査に必要な協力が得られない場合には審査の中止があり得ることを明らかにしておくこと。
- ⑤ 指定審査機関は、適正な審査を実施するうえで、申請の受付を制限するやむを得ない事情が生じた場合には、その理由及び申請者への対応方法を付

し、すみやかに協議会と協議すること。

⑥ 指定審査機関は、上記⑤の協議の結果、申請の受付を制限する場合には、あらかじめその内容及び申請者への対応について、広く周知を行うとともに、申請者に対して責任を持って説明すること。

⑦ 指定審査機関は、申請者からの申請取り下げ、もしくは審査の中止等により審査を行わないこととなった場合は、提出のあった申請書類等を速やかに当該申請者に返却すること。

(4) 申請の取り下げ等

申請者は、申請の取り下げ、又は、申請内容に変更が生じた場合には、速やかに指定審査機関に申し出なければならない。

(附則)

(5) この規定は、平成29年4月27日から施行する。

(以上)

参考7 好事例セミナー広告

厚生労働省委託事業



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2020年度 製造請負優良適正事業者認定制度 好事例セミナー

オンライン
開催



～ G J 認定事業者における取得効果の事例紹介～

日時 2020年2月16日(火)
15:00～16:30 <受付開始14:45>

参加方法 オンライン開催

Zoomウェビナーを用いて開催いたします。
あらかじめメールでお知らせする接続URLを
クリックするだけで、ご参加いただけます。
詳細は、参加申し込みいただいた方に2月15日までに
メールでお知らせします。

申込締切
2/9(火)

参加費
無料

定員
100名

内容

■ 製造請負優良適正認定事業者 (GJ認定事業者) の事例紹介

- ① 認定取得のために取り組んだこと
- ② 認定取得の効果など

【事例紹介予定 認定事業者 (五十音順)】

佐藤運輸倉庫株式会社 (大阪市)

株式会社プログレス (愛知県岩倉市)

■ 2020年度版 好事例集の紹介

■ 請負ガイドライン、G J 認定事業者の強みについて

申込
方法

当協会ホームページの申込書にて、FAX・メールでお申込みください。

→ ホームページは、パソコン・スマホから「GJ認定」で検索！

[申込書送付先 ▶ FAX : 03-6721-5362 ▶ E-mail : seminar@yuryoukeoi.info](#)

【お問い合わせ】 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8F
 TEL: 03-6721-5361 FAX: 03-6721-5362 [担当] 小島、塚本

70

相談記録シート

検印	受付No.
印	

相談の相手方		相談員氏名	
☐ 請負事業者(派遣元含む) ☐ 発注者(派遣先含む)			
☐ スタッフ【 ☐ 外国人 国籍 () 】 ☐ 匿名・不明			
☐ コールバックが必要な場合		手段	☐ 電話 ☐ 訪問
			☐ メール・FAX ☐ 研修・セミナー
			☐ 来所 ☐ その他
電話		相談日	年 月 日
メール			

相談事業を知ったきっかけ	☐ チラシ・パンフレット	☐ ホームページ	☐ 新聞	☐ 業界誌
	☐ 技能協	☐ 派遣協・JHR等	☐ 労働局 ()	☐ ハローワーク () ☐ その他 () ☐ 不明

相談内容	☐ 継続相談（原相談受付No. _____）
☐ 通報対象（ ☐ 自社 ☐ 他社）⇒ ☐ 通報希望あり【 ☐ 労働局 ☐ その他（ ☐ ）】 ☐ 通報者名通知希望あり	

回答内容

相談結果	☐ 当日終了	☐ 継続	☐ 満足	☐ 不満
------	-------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

相対内容分類 [複数選択可]		数字は集計上の整理番号	
大項目	中項目	大項目	中項目
1 就業条件	☐ 11 募集・採用	4 法令遵守	☐ 41 偽装請負
	☐ 12 労働条件(賃金、休暇、時間外労働)		☐ 42 労働・社会保険の適用
	☐ 13 無期転換		☐ 43 雇止め・解雇等
	☐ 14 福利厚生		☐ 44 同一労働同一賃金
	☐ 15 その他		☐ 45 その他
2 能力開発・ キャリア形成	☐ 21 教育訓練(研修)	5 GJ認定制度	☐ 51 手続き・審査内容
	☐ 22 職業能力評価		☐ 52 審査基準
	☐ 23 キャリアパス		☐ 53 その他
	☐ 24 キャリアコンサルティング	6 外国人雇用	☐ 61 技能実習
	☐ 25 その他		☐ 62 特定技能
3 請負事業	☐ 31 請負化の進め方	7 苦情処理	☐ 63 その他
	☐ 32 請負料金の決定・設定方法等		☐ 71 苦情処理
	☐ 33 業務の独立性(指揮命令、場所、設備・資材)	8 感染症対応	☐ 81 休業補償
	☐ 34 事業所責任者・工程管理責任者の育成・選任		☐ 82 助成金(雇用調整助成金等)
	☐ 35 生産・品質管理		☐ 83 その他
	☐ 36 安全衛生管理	9 その他	☐ 91 その他
	☐ 37 その他		

参考9 2020年度 認定制度広告（ポスター）



厚生労働省委託事業



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



より良い請負事業者を 選ぶなら!

GJ認定 製造請負優良適正事業者

GJ認定制度は、厚生労働省が設けた制度です。
GJ認定事業者は、請負ガイドライン※に則した、

- ・適正な請負
- ・雇用管理の改善

を実現するための管理体制・実施能力が
認められた事業者です。

※「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者が
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）

2020年度「GJ認定」事業者一覧 （全52社/50音順）（2020年4月1日現在）

(株)アクティー (株)アバンセコーポレーション (株)イカイアウトソーシング (株)イカイインダストリー (株)イカイコントラクト (株)イカイプロダクト (株)ウィルオブ・ファクトリー※旧社名(株)エフエー・ジェイ (株)ウィルテック (株)エイジェック (株)エー・オー・シー (株)エス・エス産業	(株)カインズサービス 川相商事(株) キャリアリンクファクトリー(株) (株)クリエイト (株)グロップジョイ (株)KGテクノサービス 佐藤運輸倉庫(株) サンヴァーテックス(株) (株)サンキョウテクノスタッフ (株)三幸コーポレーション (株)シグマテック	(株)ジャンククリエイト (株)セントラルサービス (株)総合プラント (株)塚藤サービス (株)テクノクリエイト (株)テクノスマイル テクノレイク(株) 東洋ワーク(株) (株)トーコー (株)トータルマネジメントビジネス	日機工業(株) (株)日本ケイテム 日本プロパワー(株) 日本マニファクチャリングサービス(株) (株)ビーネックスパートナーズ※旧社名(株)ITTA ビューテック(株) (株)ヒューマンアイ (株)平山 フジアルテ(株) (株)フジワーク	(株)プログレス マルアイユニティー(株) (株)ミヤザワ ミライク(株)※旧社名(株)ボス UTエイム(株) 由良アイテック(株) (株)ワイズ (株)ワイズ関西 (株)ワークスタッフ (株)ワールドインテック
--	--	--	---	---

製造請負なんでも相談室

相談窓口 ☎ 03-6809-1054 (ダイレクト)

Fax: 03-6721-5362 E-mail: kyogikai@yuryoukeoi.info

受付時間(平日) 9:00～17:45 ※土・日・国民の祝日を除く

お問
い
合
わ
せ
先

製造請負事業改善推進協議会

受託者事務局 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

GJ認定制度

検索

https://www.yuryoukeoi.info/

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。

厚生労働省委託事業



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

製造請負なんでも相談室

どなたでも、お気軽にご相談ください。
豊富な知識と経験を持った相談員が対応させていただきます。

【どなたでも】

- 請負事業者 ■発注者（メーカー、その他）
- 派遣事業者 ■スタッフ ■外国人スタッフ の方々

【もっと知りたい！】

- 不安に思っていること ■わからないこと、知りたいこと
- アドバイスしてもらいたいこと・・・例えば

- 適正な請負と偽装請負の判断基準
- 派遣から請負への切替え方と注意すべき点
- 請負（派遣）スタッフの育成（キャリア形成、教育研修支援）
- 外国人スタッフの雇用
- 「同一労働同一賃金」の運用
- 感染症対応における休業補償、雇用調整助成金への対応
- 製造請負 優良適正事業認定制度（GJ認定制度）について 等々



相談は何度でも無料です。ご来所による相談、必要に応じて訪問による相談、アドバイスも行っていますので、その際は事前にご連絡ください。



03-6809-1054



FAX 03-6721-5362



kyogikai@yuryoukeoi.info



電話受付時間 9:00～17:45（土・日・国民の祝日を除く）
電話受付時間外については、留守番電話、メール、またはFAXでご相談の受け付けをしております。
折返しの電話をご希望の場合は、ご希望時間帯、電話番号をお知らせください。

受託者事務局 一般社団法人日本生産技能労務協会
所在地・・・〒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
公式サイト・・・<https://www.yuryoukeoi.info/>

よくあるご質問については裏面をご覧ください。

2020年度 厚生労働省委託事業
製造業の請負事業適正化及び雇用管理改善推進事業
報告書

2021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