

# 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

2010年3月

製造請負事業改善推進協議会

事務局：社団法人日本生産技能労務協会

## はじめに

平成21年度という年は、当初ものの製造業務に関わる労働者派遣にとって、それまでの業務請負からの切替えが多く進められたと推察される平成18年頃から最長の3年にあたる派遣可能期間満了の平成21年のことを指す所謂「2009年問題」の年としてクローズアップされていた。しかしながら現状は、その前年の秋頃に国内を大きく揺るがせたリーマンショック事件から端を発し、多くの「派遣切り」という俗称をもって社会問題へと発展した雇用に関する全体的な問題へ、関心の多くが寄せられる結果となった。

発注者であるメーカーは自社正規社員の雇用確保を優先し、大幅な人員体制の見直しを図るうえで外部労働力の削減を行い、その結果多くの労働者が失業となるなど、外部人材を抱える業界は大きな混迷のもとに翻弄された年でもあった。

しかしながら、実はこの時期こそ請負事業がわが国の製造業においてこれまで以上に重要な役割を果たしていくための、まさに備えの過程にある年であったともいえよう。

労働者派遣法の改正に向けた動きのある中において、今後請負体制を整備強化する企業が多く予想される中、過去にあったような偽装請負とならないよう法令遵守に徹することはもちろん、請負事業の適正化と請負労働者の更なる雇用管理改善を実施していくことはますます重要性を帯びてくる。

本年度は、2008年度から継続されている請負事業主からの相談を受ける相談窓口を充実させる一方、これからの時代に「請負事業の適正化」と「雇用管理改善の推進」がこの業界における必須の課題であることを覚え、適正な請負のマニュアル化を推し進めると共に、「製造請負事業優良適正事業者認定制度」の策定を行ってきた。

経済情勢は依然厳しいものとなっているが、ものの製造の現場において、発注者であるメーカーと請負事業主が協力し合い、雇用管理の改善や法令遵守への取組みを着実に実施していくことで、経済の動きなどによってこの状況が打開された機には、必ずやよりよい成果が現れるものと確信する。

2010年3月

製造請負事業改善推進協議会

## 目次

本事業の概要	1
第1部 製造請負事業優良適正事業者認定制度の設計事業	4
第1章 認定制度（案）の概要	4
第2章 認定トライアルの実施概要	21
第3章 成果報告会	32
第2部 「請負ガイドライン」マニュアルの作成事業	53
第1章 「請負ガイドライン」マニュアルの概要	53
第2章 「請負ガイドライン」マニュアル（案）	55
第3部 相談支援事業	82
第1章 相談支援事業のまとめ	82
第2章 相談概況	84
第3章 課題	87
第4章 相談事例	88
第4部 今後の課題	101
参考資料	107～111

## 本事業の概要

本事業は、いわゆる偽装請負の問題をはじめとする労働者派遣法等の労働関係法令違反、労働条件や処遇の改善の必要性、これらの職場で働く労働者のキャリア展開の道筋が明らかでない等の製造請負業界における問題の改善を図るため、2009年4月1日から2010年3月31日の12ヶ月にわたり、2007年6月に策定された『製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業者及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン（以下、「請負ガイドライン」と称する）』の運用について徹底化を図ったものである。

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

- ・ 製造請負事業優良適正事業者認定制度の設計事業  
請負ガイドラインに沿った製造請負の推進を促進するために、請負ガイドラインに沿った製造請負事業を展開しうる請負事業者を「優良適正事業者」として認定する制度の草案設計と草案に基づく認定審査の試行実験。
- ・ 相談事業支援事業  
請負ガイドライン及び好事例等を活用した請負事業者及び発注者に対する適正化並びに雇用管理改善に関する相談支援
- ・ 「請負ガイドライン」マニュアルの作成事業  
請負ガイドライン及びそのチェックシートを各請負事業所で実施するためのマニュアルの作成

の主として3つの取り組みを実施した。

(参考1) 製造請負改善推進協議会 構成メンバー (2010年3月末現在)

◆学識経験者

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

◆製造業団体

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

◆請負事業主

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

◆オブザーバー

小松伸多佳 アドバイザリーボード

◆厚生労働省

鈴木 英二郎 職業安定局需給調整事業課 課長

◆運営事務局

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

◆相談支援事業アドバイザー) 井上 隆史 新谷 進

(敬称略)

(注) ◎は会長

(参考2) 2009年度 製造請負事業改善推進協議会・同作業部会 開催実績

◆製造請負事業改善推進協議会 開催実績

- 第1回 2009年5月14日(木) 10:00~12:00  
於：機械振興会館 6F 601号会議室(東京都港区)
- 第2回 2009年9月14日(木) 15:35~17:00  
於：機械振興会館 B3F 2号会議室(東京都港区)
- 第3回 2010年2月23日(火) 10:00~12:10  
於：機械振興会館 B3F 2号会議室(東京都港区)
- 第4回 2010年3月23日(火) 15:30~17:30  
於：機械振興会館 B3F 2号会議室(東京都港区)

◆製造請負事業改善推進協議会 作業部会 開催実績

- 第1回 2009年6月8日(月) 10:00~11:50  
於：機械振興会館 6F 69号会議室(東京都港区)
- 第2回 2009年7月6日(月) 10:00~11:30  
於：機械振興会館 6F 62号会議室(東京都港区)
- 第3回 2009年7月28日(火) 16:00~17:35  
於：機械振興会館 6F 63号会議室(東京都港区)
- 第4回 2009年9月14日(月) 16:00~17:20  
於：機械振興会館 B3F 2号会議室(東京都港区)
- 第5回 2009年10月27日(月) 15:30~17:40  
於：機械振興会館 6F 62号会議室(東京都港区)
- 第6回 2009年11月26日(木) 10:00~12:00  
於：機械振興会館 B3F 6号会議室(東京都港区)
- 第7回 2010年1月19日(月) 13:00~14:25  
於：機械振興会館 B3F 6号会議室(東京都港区)
- 第8回 2010年2月23日(月) 12:10~13:00  
於：機械振興会館 B3F 2号会議室(東京都港区)

# 第1部 製造請負事業優良適正事業者認定制度の設計事業

## 第1章 認定制度（案）の概要

### 1. 認定制度の目的

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

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

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

(1)製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進

(2)製造請負業界の市場競争の健全化

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

#### (1)製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進

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

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

という役割分担を行うことを検討している。

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

## (2)製造請負業界の市場競争の健全化

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

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

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



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

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

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

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

## 2. 認定制度の考え方

認定制度は、以下の考え方に基づいて設計した。

### (1) 審査項目・審査基準は請負ガイドラインに沿った準拠したものとする

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

### (2) 申請企業が法令を遵守していることを前提とした審査とする

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

### (3)認定制度と法令との関係

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

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

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

### (5) 事業規模、財務体力等に関わらず取得可能な認定制度とする。

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

## 3. 認定制度（案）の概要

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

### (1)認定の対象と方法

#### ①認定の対象と単位

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

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

考えられたが、以下の 2つの理由により、事業者単位の認定とすることにした。

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

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

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

## ②審査基準

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

## ③審査方法

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

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

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

各審査における具体的な審査方法については後述する。

## ④認定の有効期間

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

## ⑤制度管理

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

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

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

## ⑥申請要件

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

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

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

この4項目を充足していない事業者は、認定の対象から除外するものとする。

## (2)審査プロセスの概要

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

### ①申請書類の提出

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

### ②書類審査

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

### ③現地審査

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

### ④指摘事項等の通知

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

1)総評：認定の可否を含め、受審事業者に対する審査結果を総括的に述べるもの

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

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

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

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

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

### ⑤改善報告書の提出

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

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

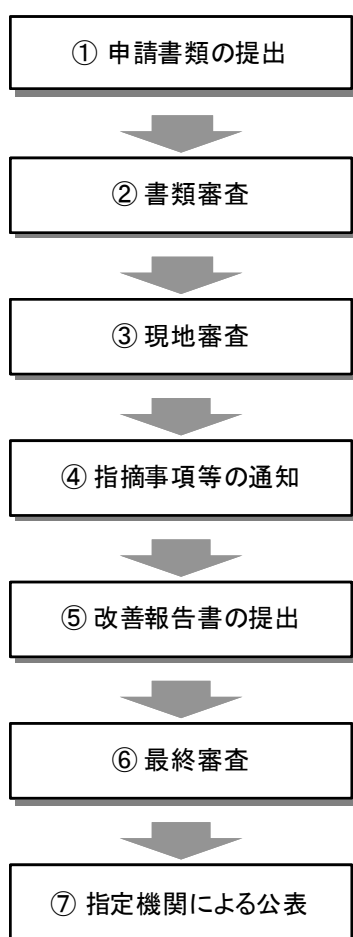
#### ⑥最終審査

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

#### ⑦運営機関による公表

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

図 1 - 1 審査プロセスの概要



### (3)審査基準

#### ①書類審査における審査基準の考え方

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

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

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

#### ②現地審査における審査基準の考え方

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

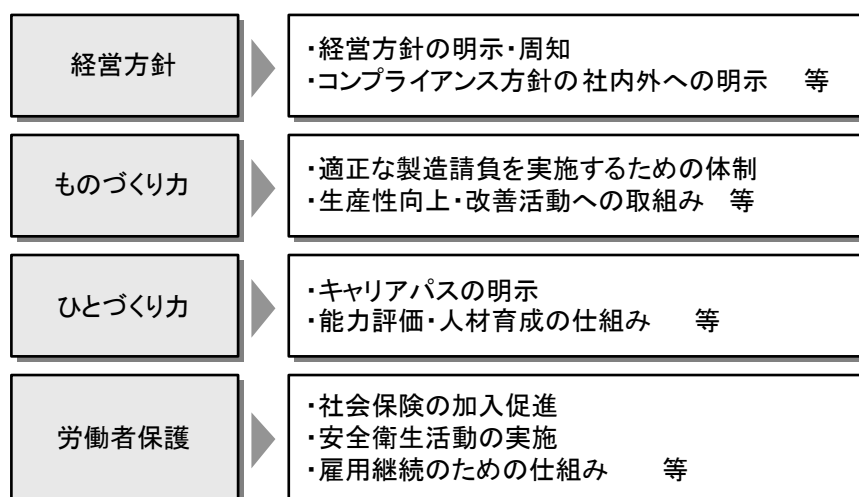
「経営方針」は、請負事業者として法的に適正な請負や雇用管理の改善を推進していくにあたっての全体方針であり、請負事業の展開において根幹となるものと位置づけられる。経営方針が、認定制度が想定する望ましい請負の実現と整合しており、かつ、当該事業者の請負に関する諸施策やその運用状況が、経営方針と適合した状態で運用されているという、経営方針の適切性と浸透度を求めるものである。

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

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

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

図 1 - 2 4つの審査要素



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



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

### ③各審査要素の観点

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

#### 1)経営方針

##### 【審査観点】

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

##### 【審査内容の具体例】

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

#### 2)ものづくり力

##### 【審査観点】

- ・適正な製造請負を実施するために必要な施策が実行されていること

##### 【審査内容の具体例】

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

#### 3)ひとづくり力

##### 【審査観点】

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

##### 【審査内容の具体例】

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

#### 4)労働者保護

#### 【審査観点】

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

#### 【審査内容の具体例】

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

### (3)審査の全体像

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

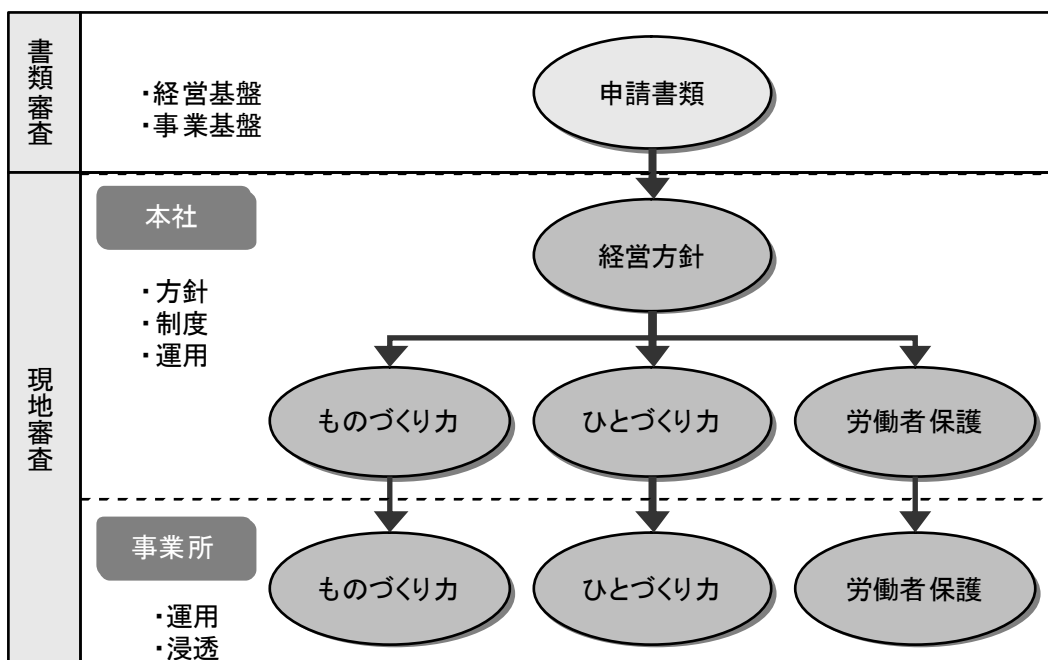
書類審査は、申請書類に基づき、受審事業者の経営基盤、製造請負の事業基盤と、申請要件の充足状況を見るものであり、現地審査の対象として適格な事業者であるかどうかを判断するものである。

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

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

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

図 1 - 3 審査の全体像



## 5. 具体的な審査方法

### (1)書類審査

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

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

### (2)現地審査

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

## ①本社審査

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

### 1)経営者ヒアリング (30分)

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

### 2)エビデンス資料の精査 (2時間)

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

### 3)担当者ヒアリング (1時間)

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

## ②事業所審査 (1箇所あたり 3時間程度)

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

### 1)担当者ヒアリング

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

### 2)エビデンス資料の精査

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

点について整理する。

3) エビデンス資料に関する質疑

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

4) 現場視察

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

5) ヒアリング

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

図1-4 現地審査のプロセス

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

### (3) 受審事業者の準備事項

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

#### ①申請担当者の設置

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

#### ②申請書類の準備

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

#### ③事業所審査対象事業所の選定

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

#### ④事業所審査対応者の設置

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

#### ⑤エビデンス資料の準備（本社）

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

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

（エビデンス資料として準備すべき資料の例は第2章に記載）

#### ⑥エビデンス資料の準備（事業所）

⑤と同様に、事業所審査において審査員が閲覧するエビデンス資料を準備する。

⑦一覧表の作成・送付

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

⑧現地審査の調整

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

## 第2章 認定トライアルの実施概要

### 1. 認定トライアル実施の目的

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

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

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

### 2. 実施概要

#### (1)事務局

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

#### (2)トライアル対象事業者の募集方法

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

なお、公募にあたっては

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



にもならないこと

を周知し、応募企業に対してはこの3点を再度通知した。

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

### (3)審査員

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

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

### (4)審査内容

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

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

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

### (5)実施スケジュール

公募開始以降の経過は下記の通りである。

#### ◆公募

2009年12月3日（木）～2009年12月11日（金）

#### ◆応募企業への書類審査の案内

2009年12月14日（月）

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

#### ◆申請締め切り

2009年1月15日（金）

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

◆トライアル対象事業所の選定

2010年1月19日（火）～

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

◆トライアルの実施

2010年1月20日（水）

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

### 3. 認定トライアルで使用した申請書類

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

1)申請チェック表

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

※押印等は特に必要ないが、文書による資料の提出が必要

2)申請書

申請事業者として、製造請負事業優良適正事業者認定の申請を宣言する書類

※代表者による捺印が必要

3)会社概要

申請する事業者の概要を示す書類

※申請事業者の全請負事業所（現場）の所在地と業務内容を提出することが必要

4)宣誓書

申請する事業者の概要を示す書類

5)申請要件確認書（チェックリスト）

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

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

#### 4. 認定トライアルで使用した審査基準とエビデンス例

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

##### (1)経営方針

###### ①方針明示

###### 【審査基準】

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

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

###### 【対象部門】

本社

### 【エビデンス例】

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

## ②周知徹底

### 【審査基準】

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

### 【対象部門】

本社、現場

### 【エビデンス例】

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

## ③情報セキュリティ

### 【審査基準】

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

### 【対象部門】

本社、現場

### 【エビデンス例】

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

## ④請負体制

### 【審査基準】

請負事業所をサンプリングで実地調査し、以下の事項を確認する。

- ・発注者から指揮命令を受けていないこと

- ・自己の労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行なっていること

**【対象部門】**

現場

**【エビデンス例】**

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

**(2)ものづくり力**

**①仕組み・仕掛け**

**【審査基準】**

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

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

**【対象部門】**

本社、現場

**【エビデンス例】**

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

**②向上活動**

**【審査基準】**

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

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

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

**【対象部門】**

本社、現場

**【エビデンス例】**

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

③リスク管理体制

**【審査基準】**

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

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

**【対象部門】**

本社

**【エビデンス例】**

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

③技能資格

**【審査基準】**

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

**【対象部門】**

現場

**【エビデンス例】**

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

④ 工程管理等責任者の配置

**【審査基準】**

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

**【対象部門】**

本社、現場

**【エビデンス例】**

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

(3) ひとつづくり力

① キャリアパスの明示

**【審査基準】**

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

**【対象部門】**

現場

**【エビデンス例】**

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

② 職業訓練

**【審査基準】**

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

- ・ 訓練費用を予算化し、計画的に訓練を実施している

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

**【対象部門】**

現場

**【エビデンス例】**

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

**③能力評価**

**【審査基準】**

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

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

**【対象部門】**

現場

**【エビデンス例】**

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

**④事業所責任者の配置**

**【審査基準】**

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

**【対象部門】**

本社、現場

**【エビデンス例】**

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

**(4)労働者保護**

**①雇用契約**

**【審査基準】**



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

**【対象部門】**

本社

**【エビデンス例】**

・契約書式の確認

②社会保険加入

**【審査基準】**

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

**【対象部門】**

本社

**【エビデンス例】**

・適正な加入が「計数的に」確認できる証憑

③労働保険加入

**【審査基準】**

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

**【対象部門】**

本社

**【エビデンス例】**

・適正な加入が「計数的に」確認できる証憑

④苦情処理体制

**【審査基準】**

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

**【対象部門】**

本社、現場

**【エビデンス例】**

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

⑤安全衛生

#### 【審査基準】

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

#### 【対象部門】

本社、現場

#### 【エビデンス例】

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

### ⑥雇用継続体制

#### 【審査基準】

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

#### 【対象部門】

本社、現場

#### 【エビデンス例】

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

## 5. 認定トライアルの結果

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

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

## 第3章 成果報告会

### 1. 成果報告会の開催概要

#### (1)開催目的

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

#### (2)成果報告会プログラム

成果報告会は、東京、大阪の2箇所にて各1回ずつ、計2回開催した。

##### <大阪会場>

2010年3月5日（金）15：00～17：00 於大阪アカデミア

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

<東京会場>

2010年3月10日(水) 15:00~17:00 於 JALシティ田町

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

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

(3)参加対象者

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

(4)募集方法

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

## 2. 成果報告会の結果

### (1)参加実績

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

表 1 - 1 成果報告会参加実績

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

### (2)アンケート回収数・回収率

アンケートの回収数・回収率は、

東京 261 件、70.4%

大阪 206 件、87.3%

合計 467 件、76.9%

であった。

### セミナーの様子



### 3. 参加者アンケートの結果

◆請負事業主（派遣元）所属者に対する質問（所属無記名 2 含む）

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

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

■全体として、認定制度の必要性に対しては肯定的な意見が多数を占めている。

Q2：(Q1で③④にチェックされた方)そのように考えた理由（複数可）

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

⑦他の理由（記述回答）

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

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

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

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

●「経営方針の明示、徹底等

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

●適正請負のための「ものづくり力」の施策等

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

●製造請負に必要な「ひとづくり力」の仕組み等

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

●社会保険加入・安全衛生等の「労働者保護」

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

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

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



◆請負事業主（派遣元）以外所属（所属無記名 4 含む）

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

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

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

Q5：(Q4で③④にチェックされた方)そのように考えた理由（複数可）

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

④その他の理由

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

・雇用管理の改善には何が必要か？どこにその原資があるか？

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

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

●「経営方針」の明示、徹底等

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

●適正請負のための「ものづくり力」の施策等

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

●製造請負に必要な「ひとつづくり力」の仕組み等

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

●社会保険加入・安全衛生等の「労働者保護」

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

Q6: その他 必要だと思われる要素

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

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

## ◆成果報告会開催アンケート自由記載内容一覧

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

< 3月5日 大阪会場 >

### 請負事業者（派遣元）

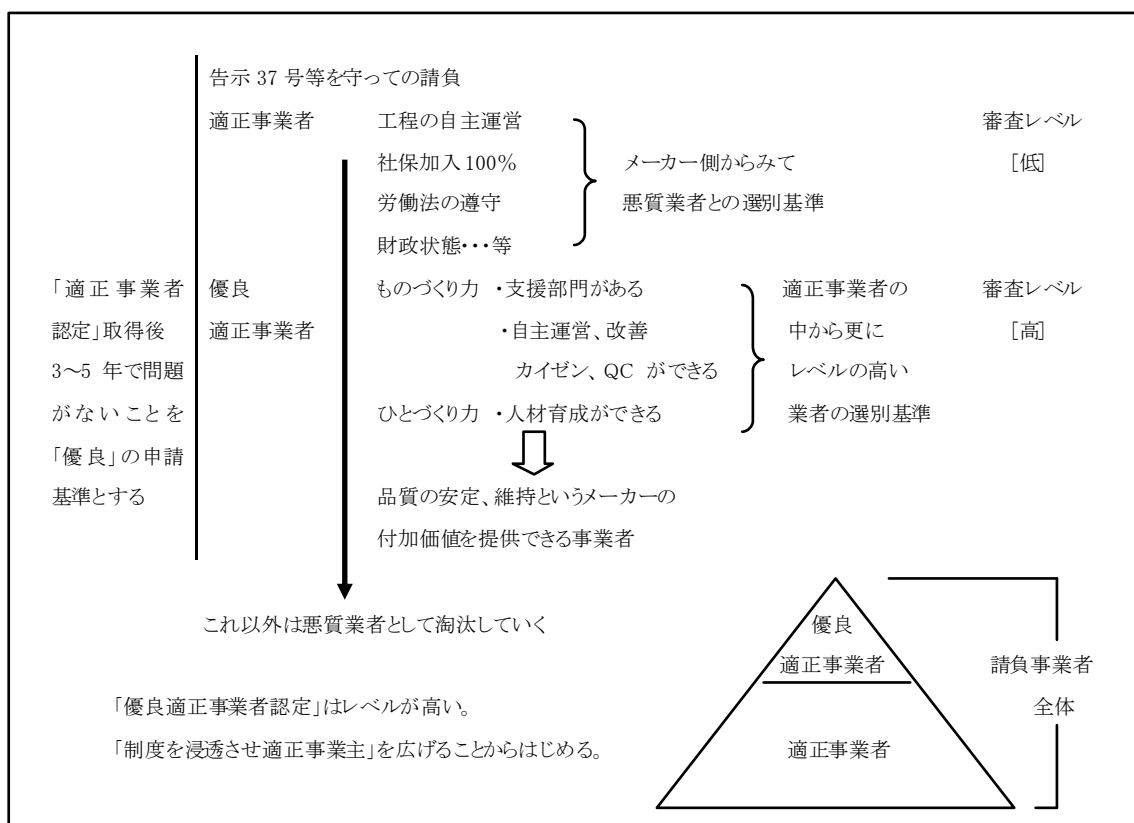
#### 1. 制度の普及や認知度向上

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

## 2. 制度づくり

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

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



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

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

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

### 3. 審査基準

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

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

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

#### 4. 現地審査

※該当なし

#### 5. 懸案事項・その他

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

ものに疑問を覚える。

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

## 発注者（派遣先）

### 1. 制度の普及や認知度向上

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



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

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

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

## 2. 制度づくり

※該当なし

## 3. 審査基準

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

## 4. 現地審査

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

## 5. 懸案事項・その他

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

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

## 以外の企業・団体

※該当なし

## (所属無記名)

### 1. 制度の普及や認知度向上

(1)マル適マーク認定ではなく、認証の方がベターではと感じる。

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

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

<3月10日 東京会場>

### 請負事業者（派遣元）

#### 1. 制度の普及や認知度向上

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

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

## 2. 制度づくり

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

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

### 3. 審査基準

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

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

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

#### 4. 現地審査

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

#### 5. 懸案事項・その他

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

#### 発注者（派遣先）

##### 1. 制度の普及や認知度向上

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

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

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

## 2. 制度づくり

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

## 3. 審査基準

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

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

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

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

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

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

## 4. 現地審査

※該当なし

## 5. 懸案事項・その他

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

**上記以外の企業・団体**

1. 制度の普及や認知度向上

(1)業界の健全化、発展に寄与することを大変に期待しております。

2. 制度づくり

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

3. 審査基準

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

4. 現地審査

※該当なし

5. 懸案事項・その他

※該当なし

**(所属無記名)**

記載なし

## 第2部 「請負ガイドライン」マニュアルの作成事業

### 第1章 「請負ガイドライン」マニュアルの概要

#### 1. 本マニュアル作成の目的

1980年代以降、わが国の製造業においては製造業務請負の活用が広がり、製造業務請負業が日本のものづくり産業の中で果たす役割や、わが国の社会・経済に与える影響は増大してきた。

しかし、製造業務請負業は、改善すべき課題を抱えているのも事実である。請負事業者（請負事業を営む者）が雇用する請負労働者は、短期間での雇用契約の反復、昇給の不適用、不十分な能力開発など、処遇その他雇用管理が必ずしも十分でなく、安定した生活基盤を築けない、技能が蓄積されないといった現状がある。また、いわゆる「偽装請負」と呼ばれる法的に不適正な形での業務請負や、労働・社会保険へ未加入など労働関係法令が徹底されていない状況がしばしば見られ、これらの改善が急務となっている。

このような問題意識から、請負事業者及び発注者が、製造業務請負の適正化と雇用管理の改善を自主的に推進していくための具体的な取り組み方法を明らかにするために、『製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業者及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン』とそのチェックシートが2007年6月に策定され、厚生労働省により一般に公開されている。

しかし、ガイドラインとチェックシートは、請負事業者が取り組むべき事項を記載してはいるものの、それらの具体的な推進方法に関しての詳細な記述はしていない。そのため、適正な業務請負の推進や雇用管理の改善に関して十分なノウハウを持たない事業者や、製造業務請負に関する業務経験の少ない現場管理者等にとっては、ガイドラインとチェックシートのみで、業務請負の適正化や雇用管理の改善を進めることは容易ではない。

よって本事業では、各請負現場における、ガイドラインに沿った製造業務請負の実施を支援するためのツールとすることを目的として、ガイドラインに定めた施策の具体的な推進方法や、参考となる推進事例をまとめたマニュアルを作成した。

#### 2. 本マニュアルの作成方法

本マニュアルは、ガイドラインを現場でより活用しやすくするためのものであるため、



ガイドラインの各項目につき、具体的な推進方法や推進事例を記載する形で作成した。作成にあたっては、社団法人日本生産技能労務協会で所有している書式のサンプルや、先進企業の取組み事例などを参考とした。

### 3. 使用方法

本マニュアルは、以下のような形で使用されることを想定している

#### (1)現場管理者が各請負現場で用いる参考資料として

事業所責任者や工程管理等責任者、リーダー等が、自らの担当している請負現場の状況を点検するためのチェックリスト、および現状を改善するための参考資料として使用する

#### (2)新たな請負現場を設立する際の参考資料として

新規の取引で新たに請負現場を設立する場合、あるいは労働者派遣の現場を業務請負に移行する際に、請負事業者の請負推進を担当する部署の担当者、および新たに当該請負現場の管理者が参考資料として使用する。

#### (3)管理者教育の教材として

事業所責任者、工程管理等責任者、リーダー等、請負現場の管理・監督を職務とする者に対する教育・研修において、教材として使用する。

### 4. 本年度の成果

業務請負の適正化と雇用管理の改善は、請負事業者と発注者とが協働して取り組むべき課題であるが、まずは雇用主である請負事業者が主体的に取り組むものであるとの認識から、本年度は、請負事業者向けガイドラインに準拠したマニュアルを作成した。

本年度の取り組みにより、マニュアルの草案を作成するに至った。今後の課題として、記載内容の精査と修正、および掲載する先進的事例の追加など、事業者にとっての活用上の利便性を高めるための改善を加えたい。一般公開する予定である。

現段階でのマニュアル案は、次章に掲載している。

## 第2章 「請負ガイドライン」マニュアル（案）

本事業年度に作成した「請負ガイドライン」マニュアルの草稿を以下に記載する。

### 1. 雇用管理の改善に関すること

#### 1.1 就業条件等の改善のための措置

##### 1.1.1 安定的な雇用関係の確保

###### (1)基本的な考え方

請負労働者の雇用管理を改善するためには、まずは安定的な雇用関係を確保することが必要です。このためには、募集の段階から労働条件を具体的かつ詳細に明示し、労働者とのコミュニケーションを円滑にして、その希望や能力に沿った業務に従事させ、働きに応じて待遇を向上させていくことが求められます。作業着代など労働者が負担するものがある場合は予め明示し、トラブルのないようにすることも重要です。

また、十分かつ安定的に業務を確保し、また、工夫をすることによって、請負業務の都合により労働者を解雇するようなことがないようにしてください。

###### (2)対策のポイント

請負事業主は、請負労働者について、募集及び採用を適切に行い、各人の希望及び能力に応じた就業の機会の確保、労働条件の向上その他安定的な雇用関係の確保を図ることとし、次のような措置を講じなければなりません。

- ① 募集及び採用
- ② 雇用契約
- ③ 定着の促進
- ④ 福利厚生

###### ①募集及び採用

請負事業主は、請負労働者が従事すべき業務の内容、当該業務に従事するに当たり必要とされる能力、労働条件を具体的かつ詳細に明示しなければなりません。また、請負事業主は、請負労働者を募集及び採用する時に、発注者が当該請負労働者にとっての使用者であるとの誤解を招くことがないように、労働条件の明示に当たっては使用者を明確化する等の措置を講じなければなりません。

1)労働者を募集するときには、基本事項を記載してください

(1)会社概要

社名（請負会社名）、請負会社の所在地、事業内容、  
代表者、資本金、採用担当者名

(2)採用条件

職種、勤務地、給与、昇給、休日休暇、福利厚生等

(3)採用試験

説明会日程、日時・場所、試験内容、応募方法、提出書類等

2)労働者を募集するときには、業務に必要な事項も明示するようにしてください

(1)職務経験

(2)知識

(3)資格

3)労働者を採用する場合には、労働条件通知書によって労働条件を明示してください。

※労働契約の締結に際して、労働者に明示しなければならない労働条件は、労働基準法第 15 条に定められています。

【参照法令・書式等】

・労働条件通知書

([http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouke\\_n01/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouke_n01/index.html))

・参考 URL

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other25/index.html>)

労働条件通知書サンプル

賃金	<p>1 基本賃金 イ 月給 ( 円)、ロ 日給 ( 円)</p> <p>ハ 時間給 ( 円)、ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円)</p> <p>ホ その他 ( 円)</p> <p>へ 就業規則に規定されている賞金等級等</p>
退職に関する事項	<p>2 請手当の額又は計算方法</p> <p>イ ( 円) /計算方法: ( )</p> <p>ロ ( 円) /計算方法: ( )</p> <p>ニ ( 円) /計算方法: ( )</p> <p>ホ ( 円) /計算方法: ( )</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率</p> <p>イ 所定時間外、法定超 ( ) %、法定超 ( ) %、</p> <p>ロ 休日 法定休日 ( ) %、法定外休日 ( ) %、</p> <p>ハ 深夜 ( ) %</p> <p>4 賞金締切日 ( ) - 毎月 日、( ) - 毎月 日</p> <p>5 賞金支払日 ( ) - 毎月 日、( ) - 毎月 日</p> <p>6 賞金の支払方法 ( )</p> <p>7 労務協定に基づく賞金支払時の控除 ( 有 ( )、無 ( ) )</p> <p>8 昇給 (時期等) ( )</p> <p>9 賞与 ( 有 (時期、金額等) )、無 ( )</p> <p>10 退職金 ( 有 (時期、金額等) )、無 ( )</p>
その他	<p>1 定年制 ( 有 ( 歳)、無 ( ) )</p> <p>2 継続雇用制度 ( 有 ( 歳まで)、無 ( ) )</p> <p>3 自己都合退職の手続 (退職する 日以前に届け出ること)</p> <p>4 解雇の事由及び手続 ( )</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>・ 社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ( ) )</p> <p>・ 雇用保険の適用 ( 有 ( )、無 ( ) )</p> <p>・ その他 ( )</p>
更新の有無	<p>※ 更新の有無</p> <p>1 契約の更新の有無 (自動的に更新する・更新する場合はあり得る・契約の更新はしない・その他 ( ) )</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。</p> <p>・ 契約期間満了時の業務量 ・ 業務成績、態度</p> <p>・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況</p> <p>・ その他 ( )</p> <p>※ 以上のほかは、当社就業規則による。</p>

(別添1)  
(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日

契約期間	事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名
就業の場所	期間の定めなし、期間の定めあり (※) ( 年 月 日 ~ 年 月 日 )
従事すべき業務の内容	
就業の場所、就業の時間、就業時間、就業時間	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分)</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等；( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間のうち該当するものを一つに○を付けること。と、所定時間外労働の有無に関する事項</p> <p>(3) フラットタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。(ただし、フレックスタイム制 (終業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分)</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) 終業 ( 時 分)</p> <p>(5) 裁量労働制；始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間 ( ) 分</p> <p>3 所定時間外労働の有無 ( 有 ( )、無 ( ) )</p> <p>・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 ( )</p> <p>・ 非定休日；週・月当たり 日、その他 ( )</p> <p>・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
休日	<p>1 年次有給休暇 6か月連続勤務した場合は 日</p> <p>継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無)</p> <p>→ か月経過で 日</p> <p>2 その他の休暇 有給 ( )</p> <p>無給 ( )</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)</p>

## ②雇用契約

請負事業主は、請負業務の安定的な確保を図り、請負労働者の希望により、雇用契約の期間を請負契約の期間に合わせる、請負契約の期間を超えるものにする等、できるだけ長期のもの又は期間の定めのない雇用契約としてください。雇用契約の期間中に請負労働者を請負業務に従事させることができない期間が生じた場合についても、当該期間中教育訓練を実施する等により雇用契約の継続に努めてください。

1)雇用契約の期間をできる限り長く、細切れ契約とならないよう配慮が必要です。

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なければならず、また更新する場合がある旨を明示したときは更新の判断基準を明記しなければなりません。

(1)「更新の有無」の具体的記載例

- (a)自動的に更新する
- (b)更新する場合があります
- (c)契約の更新はしない

(2)「判断基準」の具体的記載例

- (a)契約満了時の業務量により判断する
- (b)労働者の勤務成績・態度により判断する
- (c)労働者の業務遂行能力により判断する
- (d)会社の経営状況により判断する
- (e)従事している業務の進捗状況により判断する

2)労働条件や雇用期間等について労働者の理解を深めるよう努めなければなりません。

- (1)労働者からの希望や要請を聴取する機会を設ける
- (2)雇用期間、待遇、職務内容等について十分な説明を行う
- (3)労働者からの労働条件や雇用期間等の質問に誠実に回答する

3)複数の取引先や事業所を確保し、請負労働者の雇用安定に努めなければなりません

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、また定着の促進のために十分な配慮が必要です

### 【参考法令・書式等】

- ・労働基準法
- ・労働契約法
- ・有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

- ・有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン
- ・参考 URL

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/keiyaku.html>

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other25/index.html>

### ③定着の促進

請負事業主は、請負労働者との緊密な意思疎通を図り、その希望に応じて、職務経験の機会を付与したり、待遇の向上を図る等の措置を講じなければなりません。

#### 1)定期的に請負労働者の希望を聴取する機会を設けていること

- (1)請負労働者をフォロー・サポートするための組織や仕組みの整備
- (2)キャリアカウンセラー等の育成と配置
- (3)専任デスクと担当者の配置

#### 2)請負労働者からの苦情処理を受け付け、改善のための体制が構築されていること

- (1)苦情処理の受付、改善のための組織の構築
- (2)その体制を明文化し、請負労働者に周知・徹底
- (3)受付状況、その後の改善状況の記録化、申出者へのフィードバック
- (4)発注者への苦情等について、必要に応じた改善を要請

#### 3)請負労働者のスキルアップやキャリアパスのために、自社の教育訓練メニューを整備し、必要に応じて社外の研修機関を活用するなどの措置を講じること

- (1)請負業務に必要と思われる教育訓練メニューの整備
- (2)請負業務に限らず、請負労働者のスキルアップやキャリアパスに必要と思われる教育訓練メニューの整備
- (3)請負労働者への教育訓練メニューの周知、利用促進
- (4)必要に応じて、発注者もしくは発注者が利用する教育訓練メニューを請負労働者も利用できるよう便宜を図る
- (5)教育訓練メニューについて請負労働者の希望を取り入れる仕組みがあるとよい
- (6)教育訓練についての計画の作成やその実施、相談等を担当する者（職業能力開発推進者など）の選任
- (7)教育訓練計画の策定

#### 【参照法令・書式等】

- ・有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other25/index.html>)

#### ④福利厚生

請負事業主は、社宅・独身寮の整備等の福利厚生を充実しなければなりません。また、発注者と協力して請負労働者の福利厚生を充実しなければなりません。

1)就労に当たり、社宅などの住居を提供している場合、その居住に際して十分な配慮を講じること

(1)社宅環境について請負労働者からの希望や要請を聴取する機会の設定

(2)請負労働者の責に帰さない労働契約の解除に際しての社宅の居住に一定の配慮を講じること、及びその配慮の自社のルールとしての明文化、周知・徹底

(3)家賃もしくは寮費に関して、近隣周辺と同レベルのものと比較して相当な料金設定をすること

2)請負労働者に提供し、もしくは利用できる福利厚生メニューがあること

(1)提供・利用できる福利厚生メニューの整備

(2)提供・利用できる福利厚生メニューの請負労働者への周知、利用促進

(3)必要に応じて、発注者もしくは発注者が利用する福利厚生メニューを請負労働者も利用できるよう便宜を図ること

#### 【参照法令・書式等】

・有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other25/index.html>)

#### 1.1.2 安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営

##### (1)基本的な考え方

請負契約と雇用契約は別個のものですが、請負事業は受注産業ですので、労働者の雇用は請負契約による業務の有無に大きく影響を受けます。安定的な雇用関係を確保していくためには、これを念頭に置いて、十分な事業運営上の配慮をすることが必要です。また、発注者との関係がどうかに関わらず、請負事業主が労働者に対しては雇用主として責任を負いますので、注意してください。

##### (2)対策のポイント

請負事業主は雇用の安定等に資する次のような事業運営上の措置を講じなければなりません。

①発注者との間での損害賠償ならび適切な請負業務の機会の提供を受けること等の取り決め

②適正な請負料金の設定を図り、併せて請負労働者の待遇の向上を図ること

①発注者との間での損害賠償ならび適切な請負業務の機会の提供を受けること等の取り決め

請負事業主は、請負契約の締結に当たり、発注者の責に帰すべき理由により請負契約が解除された場合における必要な損害賠償に関する事、当該発注者の協力を得て当該発注者及びその関連会社から適切な請負業務の機会の提供を受けること等について取決めを行わなければなりません。ただし、発注者の責に帰すべき理由により請負契約が解除された場合であっても、請負事業主は労働基準法等に基づく雇用主としての労働者に対する直接の責任を免れるものではありません。

1)請負基本契約書もしくは個別の請負契約書に契約の中途解除に関する手続が明文化され、発注者ならびに請負者双方が合意していること。

明文化すべき具体例として

- (1)30 日以上前に事前予告を行うこと
- (2)中途解除の理由を明示すること
- (3)上記(1)(2)の手順、手続について明文化されていること
- (4)事前予告ならびに中途解除の理由は必ず書面（電子メールも可）により通知する（される）こと

2)発注後の業務量の減少や内容変更等の手続が明文化され、発注者ならびに請負者双方が合意していること。

明文化すべき具体例として

- (1)減少・変更の許容量（範囲）の具体的数値
- (2)減少・変更の事前通知すべき日数
- (3)事前通知の方法等（誰から誰に、方法、協議の有無等）

3)契約もしくは手続違反の際の民事上の補償等の賠償事項について明文化され、発注者ならびに請負者双方が合意していること

明文化すべき具体例として

- (1)補償等の考え方とその範囲
- (2)補償・賠償額の決定方法
- (3)協議事項

4)発注者との請負契約が中途解除された場合の請負労働者に対する自社の原則的な方針が明確になっていること

発注者との請負契約の解除が、自社と請負労働者との労働契約の解除に直接的な関係はないことを理解し、雇用確保を第一にした自社の原則的な方針が打ち立てられている必要があります。例えば、次のような取り組みが考えられます。

(1)請負契約の解除があった場合には、労働者を別の請負業務に配置する。



(2)請負契約の解除に伴って労働者を解雇する場合には、解雇予告をした上で職金を上乗せする

(3)請負契約の解除に伴って解雇した労働者を次回の業務請負時には優先的に雇用する

②適正な請負料金の設定を図り、併せて請負労働者の待遇の向上を図ること

「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(37号告示)」を遵守することはもとより、適正かつ適切な請負業務を遂行するために最低限必要なコストとそれに見合う料金設定が必要です。

1)適正な請負料金の設定を図り、あわせて請負労働者の待遇の向上を図ること

請負料金設定に当たって考慮すべき事項(例)

(1)自社の技術及び技能の水準

(2)とりわけ料金改定に当たっては、技術力及び生産管理能力を高めたことによる請負の業務処理の質の向上

(3)請負労働者に対する職業能力の評価、教育訓練等の内容

(4)労働保険料、社会保険料等の法令遵守のために必要となるコンプライアンスコスト

2)請負料金の改定に関する取り決めが基本契約等の契約で明文化されている

原材料や人件費コストは常に経済状況の変化に大きく影響されます。必要に応じた料金改定に関する取り決めが契約上明文化されている必要があります。

3)契約内容の十分な事前協議がなされている

請負契約締結に当たって、事前に発注者・請負事業主との間で十分な協議やすり合わせが必要になりますので、以下の取り組みを参考にしてください。

(1)発注者は、発注に当たっては料金だけでなく、技術水準等をチェックする。

(2)発注者は、発注する業務の遂行に必要な技術及び技能の水準を明確に請負事業主に説明する。

(3)発注者は、発注に当たって、業務の遂行に必要な技術、技能等について請負事業主から説明があれば十分に聞く。

(4)発注者は、請負料金の改定に当たっては、請負事業主との協議を行う。

(5)発注者は、請負契約の解除の際は、その前に請負事業主と話し合う。

(6)発注者は、請負事業主から求められた場合は、解除を行う理由を示す。

(7)発注者に起因する事由によって解除を行う場合には、相当な猶予期間を置く。

(8)発注者に責任がある事由によって解除を行う場合には、相当な猶予期間を置いたり、必要な賠償をする。

### 1.1.3 キャリアパスの明示等

#### (1)基本的な考え方

労働者に管理者やリーダーとしての登用の道筋や職種転換等多様なキャリアパスを示せば、労働者本人にも、積んでいくべき職務経験や自ら積極的に取り組むべき能力開発等がわかりますので、主体的な取組が期待できます。労働者の職務経験を適切に評価し、本人にフィードバックすることも大切です。

また、雇用関係の終了後にどのような職業に就くかは本来自由ですので、発注者に雇用されることを妨げることはしてはいけません。

#### (2)対策のポイント

- ①請負事業主は、請負労働者に対して具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すこと。
- ②請負事業主は、請負労働者の希望に応じて職務経験の機会を付与し、当該請負労働者が従事した職務の内容やその実績を適正に評価するとともに、その結果を蓄積し、処遇の向上に活用するほか、当該請負労働者に評価の結果を伝えつつ将来のキャリアパスに関する相談に応ずること。
- ③請負事業主は、請負労働者が、雇用関係を継続しつつ、より高度な知識や技能を必要とする職務又はより高度な責任を負う職務への転換を希望する場合において、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等を行うこと。
- ④請負事業主は、請負労働者又は発注者との間で、雇用関係の終了後に請負労働者が発注者に雇用されることができない旨を約さないこと。

#### ①請負労働者に対して具体的かつ明確に多様なキャリアパスの明示等

労働者に管理者やリーダーとしての登用の道筋や職種転換等多様なキャリアパスを示せば、労働者本人にも、積んでいくべき職務経験や自ら積極的に取り組むべき能力開発等がわかりますので、主体的な取組が期待できます。労働者の職務経験を適切に評価し、本人にフィードバックすることも大切です。

##### 1)自社内に請負労働者へ明示できるキャリアパスがあること

明示する具体例として、

- (1)リーダーや管理者になる登用プロセス
- (2)明文化されたリーダーや管理者になるまでに習得すべき技術内容や年数
- (3)公募による社内登用制度
- (4)その他キャリアパスのために請負労働者からの相談に応じる体制を構築する
- (5)キャリアパスについて請負労働者に周知すること

2)請負労働者が従事した職務の内容やその実績を適正に評価する制度があること  
次のような仕組みやシステムがあること

(1)職務内容の記録化

(2)評価制度とその記録化

(3)評価結果の請負労働者へのフィードバック

3)発注者との間で請負労働者が自社との雇用関係の終了後に発注者に雇用されることを禁止する取り決めがないこと

労働契約は、労働者の自由意思により成立することを十分に認識・理解し、明文・不文を問わず、発注者との間でこのような取り決めがなされてはなりません。

また請負労働者に対しても、自社との雇用関係の終了後に発注者での雇用は自由であることを周知徹底してください。

## 1.2 職業能力開発

### 1.2.1 教育訓練等

#### (1)基本的な考え方

請負事業主がその雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めることは責務です。労働者の希望をよく把握し、計画的な教育訓練の実施に努めなければなりません。

#### (2)対策のポイント

請負事業主は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に則り、請負労働者の職業能力の開発及び向上を図るため、次のような事項に留意して計画的に教育訓練等を実施することが必要です。

①教育訓練に係る設備、プログラム等を充実させること。

②技能検定等の職業能力検定等を受けさせること。

③請負労働者の就業の実情及び職業生活設計を考慮して行うこと。

④教育訓練プログラムの策定の検討に当たっては、発注者と必要な協力を行うこと。

#### ①教育訓練等計画ならびに教育訓練責任者

請負事業主は、請負労働者のスキルアップやキャリア形成等の措置を講じることが求められています。そのためには教育訓練施設の整備やメニューの充実が必要となります。

1)教育訓練等の計画があること

#### (1)入社時教育

- ・労働者派遣と業務請負の違いについて
- ・職場のマナー（新規入場者の基本ルール）
- ・構内ルール
- ・ものづくりの基本
- ・安全衛生教育（法定教育・作業内容変更時・特別教育等）

#### (2)入社後の定期的研修

- ・教育の種別により中長期的な計画を策定し、職場や個人等の不公平さ、バラつきが出ないように配慮する。
- ・フォローアップ研修は常に「行った研修に効果があったか（有効性の確認）」を行い、マンネリ化を防ぐ

#### (3)教育訓練計画の立案

##### (a)請負事業所の業務実態を調査・分析

（現有能力と必要能力のギャップ測定・将来構想・請負労働者の属性等）

##### (b)現行課題の洗い出しと検証を通し、達成すべき目標を策定

##### (c)教育方針・テーマ等の明確化

##### (d)工程別・担当別等の職能要件・作業習熟要件の確認

##### (e)教育訓練計画（階層別・職能別・課題別の各体系）および運用ルールの策定

#### (4)注文主への協力要請

##### (a)受託業務に関係する注文主の教育訓練内容の情報開示を要請する

##### (b)教育訓練計画等の策定に当たって注文主からの協力を仰ぐ

##### (c)注文主が行う研修または設備・施設等を使用した研修に請負労働者も受講できるよう配慮を要請する（受講にかかる費用は請負事業者が負担することが原則）

### 2)教育訓練責任者ならびに統括担当者（組織）を選任・配置すること

教育訓練責任者は、原則として請負事業所ごとに配置した上で、請負事業者として教育訓練責任者を統括する組織または担当を配置すること

### 3)教育訓練責任者の職務

(1)請負事業所における教育方針ならびに年間教育実施計画の策定

(2)教育成果の評価・確認および報告（有効性の確認）

(3)請負労働者の教育研修必要点の洗い出し・設定・実態検証

(4)マニュアル・テキストの作成・制定・改廃

(5)注文主や現場実態に合わせた教育体系の策定

(6)教育関連予算の管理

## (7)教育履歴の管理・評価・処遇との結び付けのルール作り

### ②請負労働者の職業能力の開発及び向上の促進

請負事業主は、請負労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための必要な援助等も重要であることを十分認識し、当該援助等の措置を講じなければなりません。

1)職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報の提供即ち請負労働者に対して、次の情報を提供する（提供に当たっては、公平かつ効果的な提供を行う）。

(a)職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報

(b)労働者の配置に係る基本の方針及びその運用状況に関する情報

(c)人材育成に係る基本の方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報

2)キャリア・コンサルティングの実施

(1)請負労働者に対して、次のキャリア・コンサルティングを行う。

(a)請負労働者自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進する（請負労働者の希望等に応じ、キャリアシート記入の指導その他の援助を行う）

(b)請負労働者自らの職業生活設計及びこれに基づく実務の経験、職業訓練の受講、職業能力検定の受検等を容易にするための相談を行う

(2)キャリア・コンサルティングを適切かつ効果的に行うため、次のような措置を講ずる。

(a)キャリア・コンサルティングを定期的に行う

(b)実習等を通じた職務の体験機会の確保等により職務に対する理解を促進する

(c)キャリア・コンサルティングを行うに当たって、職業能力検定の結果を適切に活用する

(d)キャリア・コンサルティングに関する専門的な知識及び技能を有する者並びにキャリア・コンサルティングの専門的サービスを提供する機関の効果的な活用を図る

2)教育訓練への便宜供与・配慮等

(1)休暇の付与

(a)職業能力開発計画において対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知して休暇の活用を促進を図る

(b)教育訓練の受講のための休暇のほか、請負労働者自らによる多様な職業能力開発の促進にプラスとなる休暇を与えるよう配慮する

(c)休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、請負労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう配慮する

(2)教育訓練等を受ける時間の確保

(a)請負労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間とが重複する場合等について、始業及び終業の時刻の変更、時間外労働の制限等の適切な措置を講ずる

(b)上記(a)の措置について、労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画に明記する、その内容を労働者に周知すること等によりその活用の促進を図る

3)労働者の配置その他の雇用管理についての配慮

(1)請負労働者の配置その他の雇用管理に関する取扱いを決定し、又は実施する場合には、当該労働者の職業生活設計に即した実務経験の機会の確保に配慮する

(2)必要に応じて、社内公募制等の導入その他の請負労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置及び処遇上の配慮が可能となる制度の整備を図る

(3)職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の有効活用を図るため、当該職業能力の十分な発揮が可能となるよう、職務への配置等について配慮する

【参照法令・書式等】

- ・職業能力開発促進法
- ・労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針（平成13年厚生労働省告示第296号）

## 1.2.2 職業能力の評価

### (1)基本的な考え方

請負労働者の職業能力の開発及び向上を促進するためには、必要な教育訓練が実施されるとともに、これらの訓練により習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識が適正に評価され、待遇へ適切に反映されることが必要です。

### (2)対策のポイント

教育訓練、検定等の結果を請負事業主が記録、保存し、待遇に反映させる仕組みを設ける。

#### ①職業能力の評価

請負事業主は、請負労働者の職業能力を的確・適正に把握し、その能力評価を賃金等に反映することによって、請負労働者の定着率やモチベーション、スキルアップ等の向上につながります。

1)研修受講や職業能力検定等の結果を把握していること

- (1)教育訓練・各種研修受講・職業能力検定等の記録を作成し、保管している
- (2)教育訓練・各種研修等のメニューやスケジュールを中長期的に立案し、請負労働者に周知する

2)取得が望ましい職業能力検定等を明示する

- (1)請負事業所ごと、さらに工程や職種ごとに必要な資格要件、職務要件・能力を明確化する
- (2)階層別・職能別の各体系ごとに取得が望ましい職業能力検定等を明示する
- (3)社内資格制度を創設する（研修制度・認定基準・運用制度等の策定）

3)職務経験・知識・資格やそれに対する評価などを賃金に反映するようにしている

職務・職能と賃金の反映に当たっては、以下の定義化・整備が必要と考えられます

- (1)昇進・昇格・職務・社員登用要件の整備
- (2)職務・職能の各要件の定義と整備
- (3)請負労働者の人事制度や戦略の策定
- (4)賃金制度の再整備・再構築
- (5)職務・職能要件と賃金制度のリンク

## 2. 適正化の促進に関すること

### 2.1 法令遵守

#### 2.1.1 請負と労働者派遣の適切な選択

##### (1)基本的な考え方

請負事業主は、業務の内容、契約期間等を考慮して、労働者派遣、請負のいずれにより業務を処理すべきかを的確に判断し、労働者派遣により業務を処理すべきと考えられる業務については、請け負わないことが絶対的原則です。

労働者派遣は発注者の指揮命令を受けつつ業務を処理するものである一方、請負は請負事業主が発注者から独立して業務を処理するものであるというように、それぞれ業務の処理の方法が異なります。業務の内容、自社の技術、技能等をよく考慮して、業務をどちらの方法で処理できるか適切に判断しなければなりません。

なお、新規に受注する業務については、技術力、ノウハウの問題からすぐには請負により行うことが困難な場合もあるでしょうが、そうした場合は、まずは労働者派遣により指揮命令を受ける中で発注者のノウハウ等を蓄積し、その後請負に切り替えることも一つの方策として考えられます。

ただし、派遣と請負を繰り返してもよいという趣旨ではなく、その現場に特有のノウハウを獲得し、正しい請負として実施できるようにするまでの間の一つの方法を示したものです。

## (2)対策のポイント

- ①自社で、指揮命令なしに請負により業務を処理することができるかの確に判断する。
- ②労働者派遣により発注者のノウハウを蓄積してから、請負に変更する。

①自社で、指揮命令なしに請負により業務を処理することができるかの確に判断する  
「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(37号告示)」を遵守するための判断基準を整備し、法令遵守(コンプライアンス)体制が構築されていることが必要です。

1)適正かつ適切な請負業務を遂行するための判断基準が明確になっていること

判断基準の明確性とは、

(1)判断基準が明文化されていること

(2)判断基準が、37号告示ならびに関係法令に準拠していること

2)判断基準が自社内で周知徹底されていること

周知徹底とは、

(1)判断基準の周知方法

(2)自社社員への教育と効果測定が記録化されていること

(3)判断基準をコントロールする主管部門と組織体制が構築されていること

3)自社の判断基準が適宜見直し、メンテナンスされていること

見直し、メンテナンスとは、

(1)常に最新の関係法令、解釈が自社の判断基準に落とし込まれているか

(2)見直し、メンテナンス結果が社内の担当部門によって承認されているか

(3)見直し、メンテナンスの履歴が記録化されているか

(4)見直し、メンテナンスされた自社の判断基準が自社内に周知徹底する方法が決められ、運用されているか

4)自社の判断基準が適切に運用されていること

判断した結果をチェックする機能、仕組みが構築されていること



### 【参照法令・書式等】

- ・「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」(37号告示)
- ・参照 URL : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/tekisei.pdf>

## 2.1.2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守

### (1)基本的な考え方

請負事業主は、請負契約に係る事業において、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という）及び職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）を遵守するものとし、そのために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 年労働省告示第 37 号）等によりの確に判断を行うものとし、次のような取組によりこれを確実なものとしてください。

- ア 請負労働者に対する必要な指揮命令を請負事業主が自ら行って業務処理ができる体制等を整備すること。
- イ 請負に係る契約、仕様等の内容を適切に定めるとともに、当該契約、仕様等に即して業務処理を進めることができる体制等を整備し、発注者から独立した適正な請負として業務処理を行うことができるようにすること。

なお、請負事業主が、発注者からの指揮命令を受けてしまうことを避けるためには、業務の独立性を考慮して大規模に請け負うことは有効な方策と考えられます。

### (2)対策のポイント

- ①請負開始後も指揮命令のない請負となっているか定期的に確認する。
- ②労働者派遣と請負の区分基準に関する自主点検を定期的に行う。
- ③請負契約の締結に際し、契約書、仕様書と業務処理の実態が合っており、請負事業主が自ら業務処理を進めることが可能か確認する。

### ①定期的な確認と業務処理の実態に合致した契約等

「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(37号告示)」を遵守するための判断基準を基にした法令遵守（コンプライアンス）への取り組みが必要です。

#### 1)自主点検表が用意・整備されていること

自主点検表の様式は厚生労働省ならびに所轄労働局が公表している自主点検表を活用する（または自社内で作成された 37 号告示に準拠した点検表を併用することは差し支えない）

#### 2)自主点検の頻度、間隔等が自社内で明確化され、定期的に行っていることと最低年 1 回の定期点検が必要

- 3)自主点検の実施部門とその結果を評価、チェックする部門が明確に確立されていること
- ・自主点検をすることが目的ではなく、その結果、不適合があれば改善していくことが重要。
  - ・そのために、自主点検を実施する部門とその結果を評価、チェックする部門が個々に構築することが必要
- 4)自主点検の結果、改善が必要な場合、その改善結果をフォローする体制が構築されていること
- 不適合箇所の改善をフォローし、適法性を維持する仕組み、体制を構築することが必要
- 5)自主点検・評価・改善指示・改善フォローの一連の取り組みが記録化されていること
- 6)自社で請負取引に関する契約書、仕様書のフォームが定められていること
- 契約参考例として、
- (1)取引基本契約書
  - (2)個別的請負契約書
  - (3)賃貸借契約書 など
- 7)受発注の手順、方法が定められていること
- (1)受発注に関する書式例として、
    - (a)注文書（発注書、注文変更書）
    - (b)注文請書
    - (c)納品書
    - (d)検収結果通知書（買上通知書）
  - (2)受発注手順、方法が契約書もしくは発注者・請負者双方が合意した書面に明記されていること
- 8)契約書・仕様書が業務実態や関係法令に合致しているか否かを評価、チェックする機能、仕組みがあること
- 具体例として、
- (1)社内に監査機能があること
  - (2)評価・チェックする仕組みがあること
- 9)契約書・仕様書のメンテナンス結果が記録化されていること

**【参照法令・書式等】**

- ・労働者派遣・請負を適正に行うために\_自主点検表（愛知労働局）
- ・参考 URL

<http://www2.aichi-rodo.go.jp/jigyoudocs/zyukyu04-5.pdf>

### 2.1.3 労働基準法・労働安全衛生法等関係法令等の遵守

#### (1)基本的な考え方

労働基準法、労働安全衛生法等関係法令を遵守するのは当然のことです。特に、実際の就業場所が発注者の事業場になりますので、発注者と緊密に連携して、関係法令が遵守されているか、また、安全衛生に関する発注者が設置する協議会に参加する等「製造業元方指針」（製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針）に基づいた措置を行っているか、常に確認してください。

製造業元方指針においては、発注者との連絡等を行う責任者の選任、協議会への参加、クレーン等の運転についての合図の統一等法令事項も含め請負事業主が実施すべき事項を定めています。

①請負事業主は、労働基準法等を遵守するものとするが、請負労働者や管理者に対する労働基準法に関する周知を行うこと等の取組により、これを確実なものとする。

②請負事業主は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）を遵守するものとするが、製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針に則り、次のような取組により、これを確実なものとする。

ア 安全衛生管理体制を確立するとともに、発注者との連絡等を行う責任者を選任すること。

イ 作業間の連絡調整の措置や合図の統一等を実施すること。

ウ 法令に基づく安全衛生上の措置を講ずることはもとより、危険性又は有害性等の調査を行い、これに基づいて自主的な安全衛生対策を講ずること。

#### (2)対策のポイント

研修の中で労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成 11 年労働省告示第 53 号）に基づく OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）に関する教育を行う。

#### ①法令遵守体制の構築

請負労働者の労働条件等が労働基準法に適合しているか、日常の就業環境が労働安全衛生法に適合しているかをチェックし、必要な改善をしていくことで法令遵守（コンプライアンス）精度の向上が求められます。

1)労働基準法・労働安全衛生法等の関係法令を遵守するための取り組みがなされていること

具体的な取り組みとして、

(1)作業間の連絡調整の措置や合図の統一等

(2)法令に基づく安全衛生上の措置を講ずるとともに、危険性又は有害性の調査を行い、これに基づいた自主的な安全衛生対策

(3)「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」に基づく措置（安全衛生に関する発注者との協議会を設置する等）が考えられる。

2)定期的に取り組みの活動を行っていること（最低月1回の活動が必要）。

3)安全衛生管理体制を確立し、発注者との連絡等を行う責任者を選任し、発注者に届出を行っていること。

4)取り組みの結果を評価、チェックする部門が明確に確立されていること

- ・取り組みの結果、不適合があれば改善していくことが重要。
- ・そのために、実施部門とその結果を評価、チェックする部門が個々に構築することが必要

5)取り組みの結果、改善が必要な場合、その改善結果をフォローする体制が構築されていること

不適合箇所の改善をフォローし、適法性を維持する仕組み、体制が構築することが必要

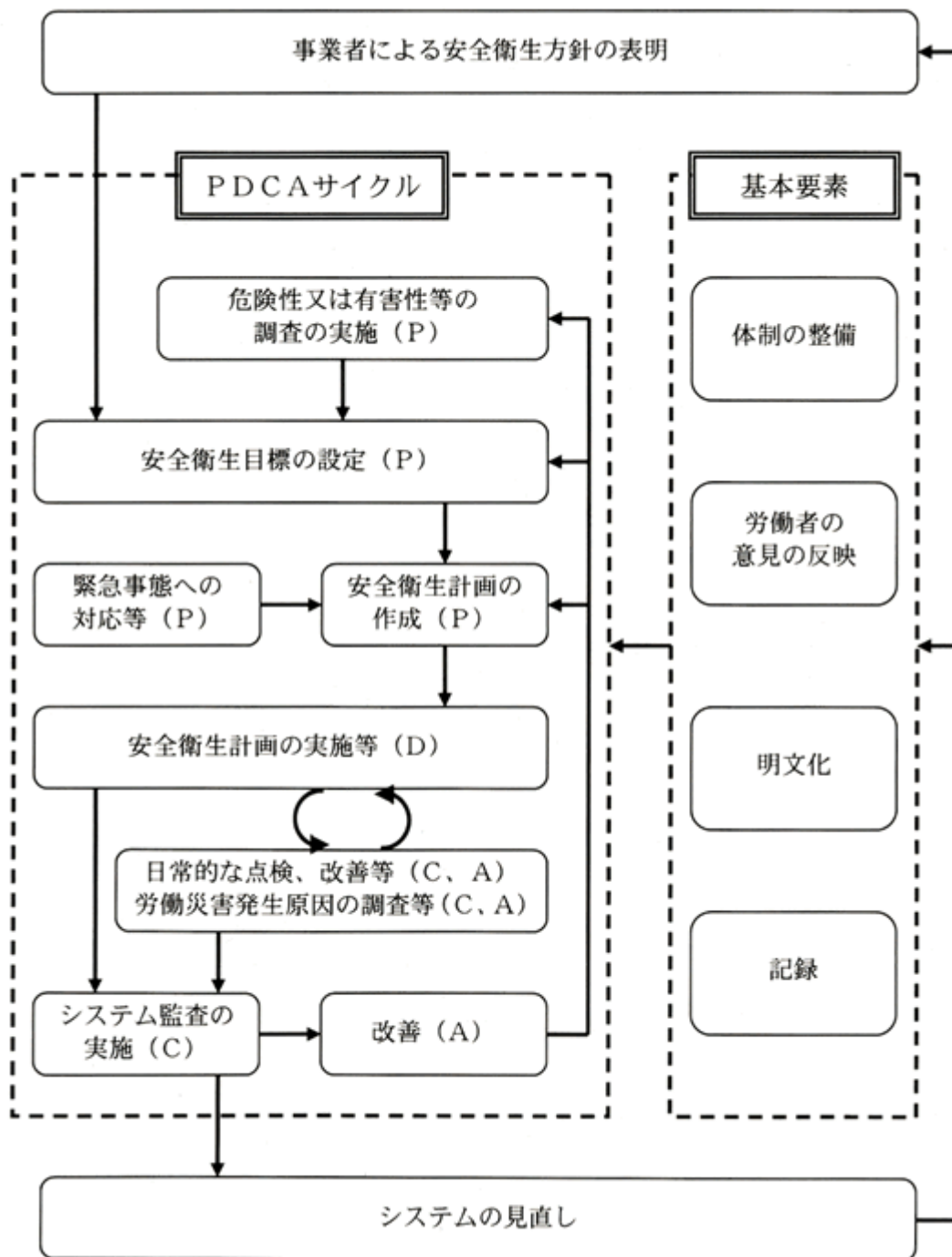
6)取り組み・評価・改善指示・改善フォローの一連の取り組みが記録化されていること

#### 【参照法令・書式等】

- ・労働基準法
- ・労働安全衛生法
- ・労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成11年労働省告示第53号）
- ・参照 URL

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/tekisei.pdf>

労働安全衛生マネジメントシステムの概要（流れ図）



## 2.1.4 労働・社会保険の適用の促進

### (1)基本的な考え方

労働・社会保険に適切に加入することは、労働者の就業条件の確保の観点からはもとより、法令遵守の観点からも重要です。労働・社会保険の適用事業所の手続きや個別労働者の加入手続を確実に実施してください。

- ①請負事業主は、その雇用する請負労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある請負労働者については、加入させてから就業させること。
- ②請負事業主は、労働保険の成立について届け出ていることを発注者に対して明示すること。
- ③請負事業主は、請負労働者の健康保険、厚生年金保険、雇用保険の加入の状況を発注者に対して明示すること。

### (2)対策のポイント

- ①請負労働者が入社した時点で、請負労働者との雇用契約の内容に応じて、労働・社会保険に適切に加入させる。
- ②請負労働者を労働・社会保険に加入させてから就業させるとともに、発注者にその内容を明示する。
- ③労災保険については、労働保険番号を発注者に明示すること。

### ◆労働・社会保険の適用の促進

請負労働者が安心して働ける環境を整備することが我々に求められています。そのための1つとして、加入資格を得た者について労働・社会保険に加入することが最低限必要な手続です。

#### 1)労働・社会保険の加入資格取得の法的要件を理解していること

##### (1)雇用保険適用条件

- (a)6か月以上の雇用の見込みがあること
- (b)1週間あたりの所定労働時間が20時間以上であること

##### (2)社会保険適用条件

- (a)雇用契約期間が2か月を超えていること
- (b)1日または1週間の所定労働時間が自社正社員の4分の3以上であること(おおむね1週間の所定労働時間が30時間以上かつ出勤日数が4日以上)

#### 2)労働・社会保険の加入資格を得た請負労働者について、必要な保険に加入していること

- (1)すべての請負労働者に対して、自身の労働・社会保険の加入状況を通知す

ること

(2)労働・社会保険に加入していない場合は、未加入の理由を明示すること

3)請負労働者に労働・社会保険の加入資格や制度について事前に説明をしていること

加入義務となる場合、加入資格が得られない場合、全体的な制度についての説明資料があること

4)発注者に労働・社会保険の加入状況を明示もしくは説明していること

(1)個々の請負労働者の加入状況の明示する場合は個人情報との関係もあるので、事前に請負労働者からの同意を得ておく必要がある

(2)個人情報の開示が難しい場合は、自社名による状況報告書として要加入者に対して何名加入済みかの数字を提示する方法もある

(3)労災保険については、労働保険番号を発注者に明示すること

#### 2.1.5 法令の周知

##### (1)基本的な考え方

請負事業主は、労働者派遣法、職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法等の関係法令の請負労働者や発注者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講じてください。

##### (2)対策のポイント

- ①新規に雇用した請負労働者に対して、関係法令の説明をする。
- ②新たな請負業務を始める前等定期的に法令の周知の説明会を実施する。
- ③法令の周知用の資料を作成する。

#### ◆法令の周知

請負労働者が法令を理解することは、安心して働ける環境を作り、法令遵守体制を構築する第一歩です。

1)自社社員も含め、請負労働者に対する周知用の説明資料を作成していること  
コンテンツとして含めたい法令（例）

- (1)労働基準法
- (2)労働安全衛生法
- (3)職業安定法
- (4)37号告示（派遣と請負の区分基準）
- (5)労働・社会保険関係法 など

2)周知するタイミングや方法、手順が決められていること  
例として、

- (1)入社時の研修時に実施
- (2)定期研修時に実施 など
- 3)周知の結果を記録化していること

## 2.1.6 法令遵守の取り組み

### (1)基本的な考え方

請負事業主は、次のような取組により、関係法令の遵守を図ってください。

ア 法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ること。

イ 自主点検結果の公表等法令遵守の状況を発注者等に対し明らかにすること。

### (2)対策のポイント

- ①法令遵守に関する業務を専門的に担当する者を配置する。
- ②人事・総務部門等に法令遵守のための組織を設ける。
- ③事業所責任者及び工程管理等責任者を置き法令遵守に関する事務を行わせる。
- ④法令遵守の自主点検を行い、点検結果を発注者に対し明示する。

### ◆法令遵守の取り組み

法令遵守のためには、PDCA サイクルを回す必要があります。そのためにはこのサイクルを回すための仕組みと組織を設けることが必要です。

1)自社内に法令遵守の担当者を配置もしくは組織を設けていること

法令遵守のための取り組み例として、

- (1)派遣・請負の適切な判断
  - (2)関係法令に違反していないかのチェック
  - (3)自社社員・請負労働者に対して行う教育
  - (4)必要となるツール等の見直し、メンテナンス
- などが考えられる

2)法令遵守の自主点検を行っていること

自主点検の結果をチェックし、改善のための指示、改善後のフォローアップが適切に行われること

3)法令遵守の自主点検結果を発注者に対し、明らかにしていること

## 2.1.7 適正な請負料金の設定

### (1)基本的な考え方

請負料金の設定は、労働・社会保険の事業主負担分等法令遵守に必要な費用の確保を考慮したものとすること。



## (2)対策のポイント

- ・請負料金の設定時に、労働・社会保険の加入要件を満たす全ての労働者に係る保険料を考慮する。

### ◆適正な請負料金の設定

請負事業主にとって、法令遵守は相応の費用負担を生ずるものですが、中でも労働・社会保険については、加入することは直接的かつ確定的に費用が発生することとなりますので、労働・社会保険に必要な費用の確保を考慮した請負料金を設定し、労働・社会保険へ適正に加入させなければなりません

#### 1)労働・社会保険の加入資格取得の法的要件を理解していること

##### (1)雇用保険適用条件

- (a)6か月以上の雇用の見込みがあること
- (b)1週間あたりの所定労働時間が20時間以上であること

##### (2)社会保険適用条件

- (a)雇用契約期間が2か月を超えていること
- (b)1日または1週間の所定労働時間が自社正社員の4分の3以上であること(おおむね1週間の所定労働時間が30時間以上かつ出勤日数が4日以上)

#### 2)請負料金を設定するプロセスが明確になっていること

請負料金を設定するプロセスの概要は以下のとおり

- (1)生產品目を作業工数が比較的同じなものにグルーピングし、代表品目(3～5品目程度)に絞り込む
- (2)過去6か月間の「製品別生産個数」、「現場での総人員」、「総実働時間」、「総支払賃金額(給与・賞与・社会・労働保険料・福利厚生費・管理費等)」等を算出し、「1か月の標準的な製品別生産個数」、「標準的な必要人員」、「製品別1個当たりの標準時間」を製品別に算出する
- (3)発注者と共同で代表的な製品について、作業分析・作業時間の計測を行い、「製品1個当たりの標準時間」を把握し、製品1個当たりの原価を算出する
- (4)「部品・材料代」、「機械設備の賃借料」、「作業場所賃借料」等の付帯経費を算定する
- (5)生産増減率、不良品発生率、損害賠償リスク等を総合的に勘案し、最終的な請負単価を決定する

## 2.2 苦情の処理

### (1)基本的な考え方

請負事業主は、請負労働者の苦情の処理を行うとともに、発注者又は発注者の労働者に起因する請負労働者の苦情の処理については、発注者に対しその改善を求めてください。

### (2)対策のポイント

- ①苦情処理の窓口を設け、周知する。
- ②セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに特化した苦情窓口を設ける。
- ③請負事業主が、発注者に対する請負労働者の苦情の状況を把握し、必要なものがあれば発注者には是正を求める。

### ◆苦情の処理

発注者又は発注者の労働者に起因する苦情についても請負事業主が対応する必要がありますが、それが明らかになった場合の対応としては、請負事業主の責任において、発注者に対して是正を求めることが必要です。

#### 1)定期的に請負労働者の希望を聴取する機会を設けていること

- (1)請負労働者をフォロー・サポートするための組織や仕組みを整備する
- (2)キャリアカウンセラー等の育成と配置
- (3)専任デスクと担当者の配置

#### 2)請負労働者からの苦情処理を受け付け、改善のための体制が構築されていること

- (1)苦情処理を受け付け、改善のための組織を構築する
- (2)その体制が明文化され、請負労働者に周知・徹底されている
- (3)受付状況、その後の改善状況が記録化され、申出者にフィードバックされている
- (4)発注者への苦情等について、必要に応じた改善要請を行う

## 2.3 体制の整備

### 2.3.1 事業所責任者の選任

#### (1)基本的な考え方

請負事業主において、発注者の事業所での雇用管理上の責任を一元的に担う事業所責任者を明確化することにより、責任の所在や苦情の処理を行う者が請負労働者にとって明らかとなることから、事業所責任者の選任やその業務等について定めたものです。

## (2)対策のポイント

- ①事業所責任者を選任して、苦情の処理等を行う。
- ②事業所責任者を選任して、法令遵守、契約の履行を行わせる。

### ◆事業所責任者の選任

事業所責任者は、主として、法令遵守や契約の履行に関する包括的な事項を担当します。

1)発注者の事業所ごとに、自己の雇用する労働者の中から、請負労働者 100 人につき 1 名以上の事業所責任者を選任すること

事業所責任者の職務は次のとおり。

- (1)苦情の受付及び処理
- (2)就業条件の整備
- (3)職業能力開発
- (4)法令遵守
- (5)工程管理等責任者の監督
- (6)請負契約（仕様等を含む。）の履行
- (7)請負契約の締結又は変更

2)請負事業主の事業所ごとに事業所責任者を 2 人以上選任する場合は、そのうち 1 人を統括事業所責任者とし、事業所責任者の業務を統括させること

統括事業所責任者を選任する場合は、統括事業所責任者が請負契約の締結又は変更に関する事項を行うものとする

3)事業所責任者を選任した場合には、その氏名、役職及び請負契約の締結又は変更に関し与えられた権限の範囲を発注者に通知すること

## 2.3.2 工程管理等責任者の選任

### (1)基本的な考え方

請負事業主において、工程管理等責任者を明確化することにより、現場における業務処理の進行・管理についての責任の所在や請負労働者の苦情の申出先が明らかとなることから、工程管理等責任者の選任やその業務等について定めたものです。

工程管理等責任者は、業務のまとまりと権限の範囲に応じて、配置することが適当である。業務のまとまりと工程管理等責任者としての権限の範囲を一致させる必要性を考慮すれば、業務ごとに業務の進行及び管理について一定の独立性及び裁量が認められない程度にまで所掌する業務を分割し、細分化しすぎることは不適當です。

また工程管理等責任者は発注者と契約履行上の責任についてまで交渉したり、契

約、仕様等の変更を行うことは適当ではありませんが、仕様書等に照らして客観的に明らかな不良品の発生等について発注者から連絡を受け、自ら業務処理の進行及び管理の方法について改善するとともに、契約上のトラブルについては事業所責任者への連絡等を行うこととするは差し支えありません。

## (2)対策のポイント

- ①工程管理等責任者を選任して、請負労働者からの苦情の相談を受けさせる。
- ②工程管理等責任者を選任して、業務処理を進行させ、管理を行わせる。

### ◆工程管理等責任者の選任

請負事業主において、工程管理等責任者を明確化することにより、現場における業務処理の進行・管理についての責任の所在や請負労働者の苦情の申出先が明らかとなることから、工程管理等責任者の選任やその業務等について定めたものです。

- 1)発注者の事業所における工程ごとの業務のまとまりごとに、自己の雇用する労働者の中から、請負労働者 100 人につき 1 名以上の工程管理等責任者を選任すること（事業所責任者との兼任も可）

工程管理等責任者の職務は次のとおり。

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

- 2)一の業務のまとまりについて工程管理等責任者を 2 人以上選任する場合は、そのうち 1 人を統括工程管理等責任者とし、工程管理等責任者の業務を統括させること

## 第3部 相談支援事業

### 第1章 相談支援事業のまとめ

#### 1. 本事業の目的

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

#### 2. 実施期間

2009年4月1日～2010年3月31日

#### 3. 相談対象者

請負事業主および発注者など

#### 4. 受付から回答までのプロセス

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

## 5. 事業の周知方法

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

## 第2章 相談概況

### 1. 相談件数

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

### 2. 相談者区分

	区分	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
1	発注者	16	7.6	9	7.2
2	請負事業主	192	91.0	116	92.8
3	労働者	3	1.4	0	0.0
	計	211	100.0	125	100.0

### 3. 相談方法

	区 分	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
1	直接訪問	22	10.4	10	8.0
2	電話	172	81.5	93	74.4
3	メール	17	8.1	22	17.6
	計	211	100.0	125	100.0

### 4. 相談支援事業を知ったきっかけ

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

### 5. 関連する法令・告示等 (複数回答あり)

	区 分	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
1	労働者派遣法	42	19.9	16	12.8
2	労働基準法	17	8.1	18	14.4
3	労働安全衛生法	12	5.7	5	4.0
4	告示第37号	130	61.6	73	58.4
5	その他	35	16.6	18	14.4
	計	236	100.0	130	100.0



## 6. 相談内容（複数回答あり）

	内 容	2009年度		(参考) 2008年度	
		件数	%	件数	%
(労働者に係るもの)					
1	雇用契約の期間・解雇・雇止め	5	2.4	10	8.0
2	能力開発・研修・キャリアパス	4	1.9	6	4.8
3	労働者の配置	4	1.9	6	4.8
4	社会保険等	4	1.9	6	4.8
5	労働時間・休日出勤等	4	1.9	3	2.4
6	苦情処理他	3	1.4	1	0.8
	(小計)	24	11.4	32	25.6
(請負と派遣の区分に係るもの)					
7	請負と派遣の区別	36	17.1	25	20.0
8	請負事業主の選定	2	0.9	2	1.6
	(小計)	38	18.0	27	21.6
(請負の実務に係るもの)					
9	業務処理の独立性	47	22.3	40	32.0
10	基本契約書・覚書等の書式	38	18.0	20	16.0
11	機械・設備の取扱い	33	15.6	12	9.6
12	請負料金の決め方	17	8.1	8	6.4
13	材料・部品の取扱い	17	8.1	8	6.4
14	体制・組織図	11	5.2	9	7.2
15	技術指導・業務指示のあり方	11	5.2	10	8.0
16	技術の企画・専門性	5	2.4	4	3.2
17	請負化の手順	4	1.9		0.0
18	損害賠償	2	0.9		0.0
	(小計)	185	87.7	111	88.8
19	法令の解釈	33	15.6		0.0
20	その他	20	9.5	19	15.2
	合 計	211	100.0	125	100.0

## 第3章 課題

### 1. 事業の周知

派遣法の改正も予想されることから、請負事業の改善推進と雇用の安定に資するよう、労働局の協力も得て本事業の広報をさらに推進すること。なお、各地労働局が開催する派遣・請負に関するセミナー会場でのPRも有効と考える。

### 2. 請負事業の進め方の支援

- (1)請負事業主に対しては、「ガイドラインに則した請負事業の実務」を、より詳細に、より具体的に支援すること。
- (2)請負の経験のない事業主には、「請負の基本的な手順と実務」を支援すること。
- (3)本年度に相談があり回答、支援した案件で、他の請負事業主の参考になるものをデータとして開示できるよう準備しておくこと。

## 第4章 相談事例

今年度事業の中で行った相談事例の抜粋をQ&Aとしてまとめた。このようなQ&A集をより充実化し、請負事業主や発注者が、適正な請負にあたっての参考資料として利用できるものにしていくことも今後の課題である。

### 相 談 事 例 Q & A

#### (目 次)

- |                       |       |
|-----------------------|-------|
| 1. 業務の独立性について         | p. 89 |
| 2. 技術指導について           | p. 92 |
| 3. 設備・機械について          | p. 93 |
| 4. 材料・部品について          | p. 94 |
| 5. 組織・体制・能力開発・研修について  | p. 96 |
| 6. 採用・出向・雇止め・解雇等について  | p. 97 |
| 7. 書式：請負基本契約書・覚書等について | p. 98 |
| 8. その他                | p. 99 |

以下の相談事例は、製造請負事業改善推進協議会が、平成21年4月から22年3月に行った相談事例の中から抜粋したものです。

回答内容は基本的な考え方を述べたものであり、あくまでも参考意見としてご覧下さい。

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

製造請負事業改善推進協議会

☎ 03-5439-1262

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

## Q

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

## A

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

- 1) 請負事業主側で、指揮命令を行い、仕事の割り付け、順番、作業時間等を管理すること。(実作業の指示が発注者側から直接行われないこと。)
- 2) 使用するフォークリフトは、自社で購入（またはリース）するか、発注者から賃借すること（双務契約が必要です）。
- 3) 請負料金の算出が、人工（時間数）のみではなく、作業1件当たりであること。

作業1件当たりの算出が難しい場合は、包括的な業務請負契約を締結し、1ヶ月当たりの請負金額を決定して下さい。

(請負料金が人件費のみである場合は、単なる労働力の提供となり、職業安定法44条（労働者供給事業の禁止）に抵触します。)

## Q

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

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

## A

発注者の大型コンピューターで全体の生産管理情報を一元管理しているケースは多々あります。その中で、請負会社が生産の一部を請負っている場合、適切な請負と判断されるためには、一定期間において処理すべき量を請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定していれば良いとされています。業務の独立性は製造工程の作業の独立性が確保されているかどうか基準となります。

なお、入力用の端末機器等の手配は請負事業主が行って下さい。

## Q

コンベアーの中間で、調整作業を請負う場合、独立性の問題をどのように考えたらよいのですか。

## A

コンベアーの中間で、請負業務を行うことは可能ですが、次の条件を考慮して下さい。

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

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

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

## Q

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

## A

「包括的業務請負契約」をご検討下さい。

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

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

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

Q

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

A

請負事業主が、自己の労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること、請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理していれば、両社の労働者が混在していたとしても、それだけをもって偽装請負とみなすわけではありません。

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

Q

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

A

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

実際の作業は、請負事業主の現場責任者から労働者に指示することになります。

**Q**

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

**A**

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

**Q**

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

**A**

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

**Q**

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

**A**

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

**Q**

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

**A**

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

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





構内請負作業の受注を予定しています。

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



請負作業に係る部品や資材は、請負事業主が準備することが必要です。

但し、特殊な部品については、下記の処置が認められます。

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

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

- 4) 従って、今回の部品が上記に該当すれば、双務契約の必要はありません。今回の部品が上記に該当するかどうかは、個別具体的に判断されます。

## Q

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

## A

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

「資材代金別途精算」の場合。

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

（項目 15. 資材等の調達費用）にて、下記の例外を認めています。

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

## Q

請負事業主の責任者が、現場作業に入ることがあるのですが、1日の作業でどの位まで許されますか。また、責任者が現場労働者の欠勤対応や緊急時の対応に追われて、日常の大半を作業現場で過ごすことが多々ありますが、問題はないですか。

また、現場責任者が有給をとった場合や、昼夜2交代の現場で（夜間）責任者が不在になる場合はどうしたら良いのですか。代行管理者の定義はありますか。

## A

請負事業主の管理責任者が作業員を兼務して、現場での作業をしていたとしても、ガイドラインで定めた職務を遂行できれば問題はありません。（時間的な規制もありません）ただし、管理責任者が作業員を兼務しているために、事実上労働者の管理ができない場合は、管理責任者を配置しているとはみなされません。

請負事業主の管理責任者が休暇等で不在の場合、代理の者を選任しておき、管理責任者の代わりに権限を行使できるようにしておけば問題はありません。昼夜2交代の場合も、夜間不在時の代行者を指名していれば問題ありません。代行者の定義はありませんので、その職務を代行できる権限があれば問題ありません。

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

## Q

複数の作業現場を一人の現場責任者が担当することは可能ですか。

## A

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

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



現在、請負作業を請負っている発注者から、下記の依頼がありました。

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

このような形での出向者を請負現場に受け入れても、問題はないでしょうか。



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

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

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

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



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



請負事業主が発注者の工場内で請負作業を遂行する際に、作業場や更衣室・ロッカー・洗面所・食堂等について、別個の双務契約を締結する必要はありません。ただし、基本契約書等に包括的に規定する必要があります。

(例文)

「作業場所、更衣室、ロッカー、食堂、洗面所、駐車場等福利厚生施設については、発注者が準備し無償貸与し、それに付随する水道・光熱費等も無償とする。」

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

**Q**

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

**A**

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

**Q**

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

**A**

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

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

「労働者派遣法」 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」(昭和 60 年 7 月 5 日制定 法律第 88 号)

「労働基準法」 (昭和 22 年 4 月 7 日制定 法律第 49 号)

「職業安定法」 (昭和 22 年 11 月 30 日制定 法律第 141 号)

「労働安全衛生法」 (昭和 47 年 6 月 8 日制定 法律第 57 号)

「労働契約法」 (平成 19 年 12 月 5 日制定 法律第 128 号)

「告示第 37 号」 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」  
(昭和 61 年 4 月 17 日 労働省告示第 37 号)

「ガイドライン」 「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に向けた取り組みについて」(製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン)  
(平成 19 年 6 月 29 日 基発第 0629001 号  
職発第 0629001 号  
能発第 0629001 号)

「いわゆる 2009 年問題への対応について」  
(平成 20 年 9 月 26 日 職発第 0926001 号)

「告示第 37 号に関する疑義応答集」

「労働者派遣事業と請負により行われる事業の区分に関する基準」  
(37 号告示) に係る疑義応答集について」

(平成 21 年 3 月 31 日職発第 0331007 号)

## 第4部 今後の課題

### 1. 製造請負事業優良適正事業者認定制度

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

#### (1) 運営機関・審査機関の設置

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

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

#### (2) 審査基準

現段階の案では、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」という4つの要素と、その中を大項目、中項目に分類した審査項目となっている。認定トライアルに参加した事業者からは、審査項目に対しては肯定的な意見が多く、本年度に作成した審査項目案は、製造業務請負のあるべき姿から大きく乖離したものではないと思われる。

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

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

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



### (3)審査のプロセスと方法

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

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

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

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

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

### (4)請負事業者及び発注者への認定制度の浸透

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

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

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

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

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

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

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

#### (5) 業界団体等による認定取得のための支援の必要性

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

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

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

#### (6) 審査員の確保と育成

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

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

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

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

#### (7)適正な水準の審査料の設定

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

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

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

## 2. 「請負ガイドライン」マニュアルの作成事業

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

改訂の視点は以下の通りである。

#### (1)事例・書式例等の追加

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

#### (2)請負事業者からのヒアリングに基づく改訂

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

#### (3)最新の法令を反映した内容への改訂

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

#### (4)レイアウトその他

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

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

### 3. 相談支援事業

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

#### (1)本事業のさらなる認知度向上

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

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

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

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

## (2)請負推進の具体的な推進方法に関する支援の充実

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

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

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

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

## (3)相談事例の整理と公開

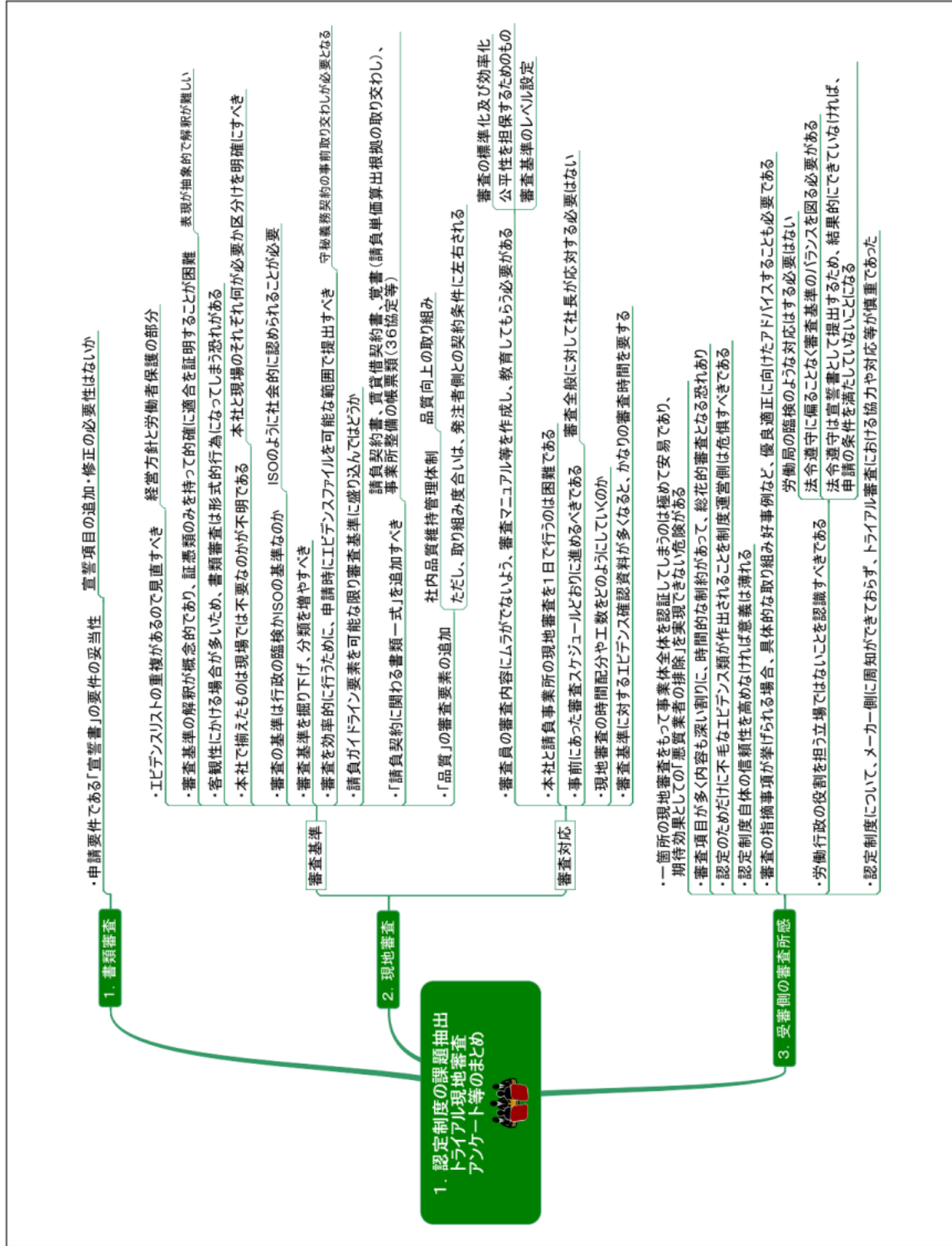
前年度、前々年度に引き続き、本年度においても、実際に相談を受けて、回答をした事例の中から、他の請負事業主や発注者の参考になるものを「相談事例Q&A集」として整理した。今後も引き続き、「相談事例Q&A集」に記載することが望ましい相談事例を蓄積し、Q&A集を改訂していくことによって、適正な業務請負の推進にあたり、請負事業主や発注者が広く活用できる資料にしていくことが重要である。

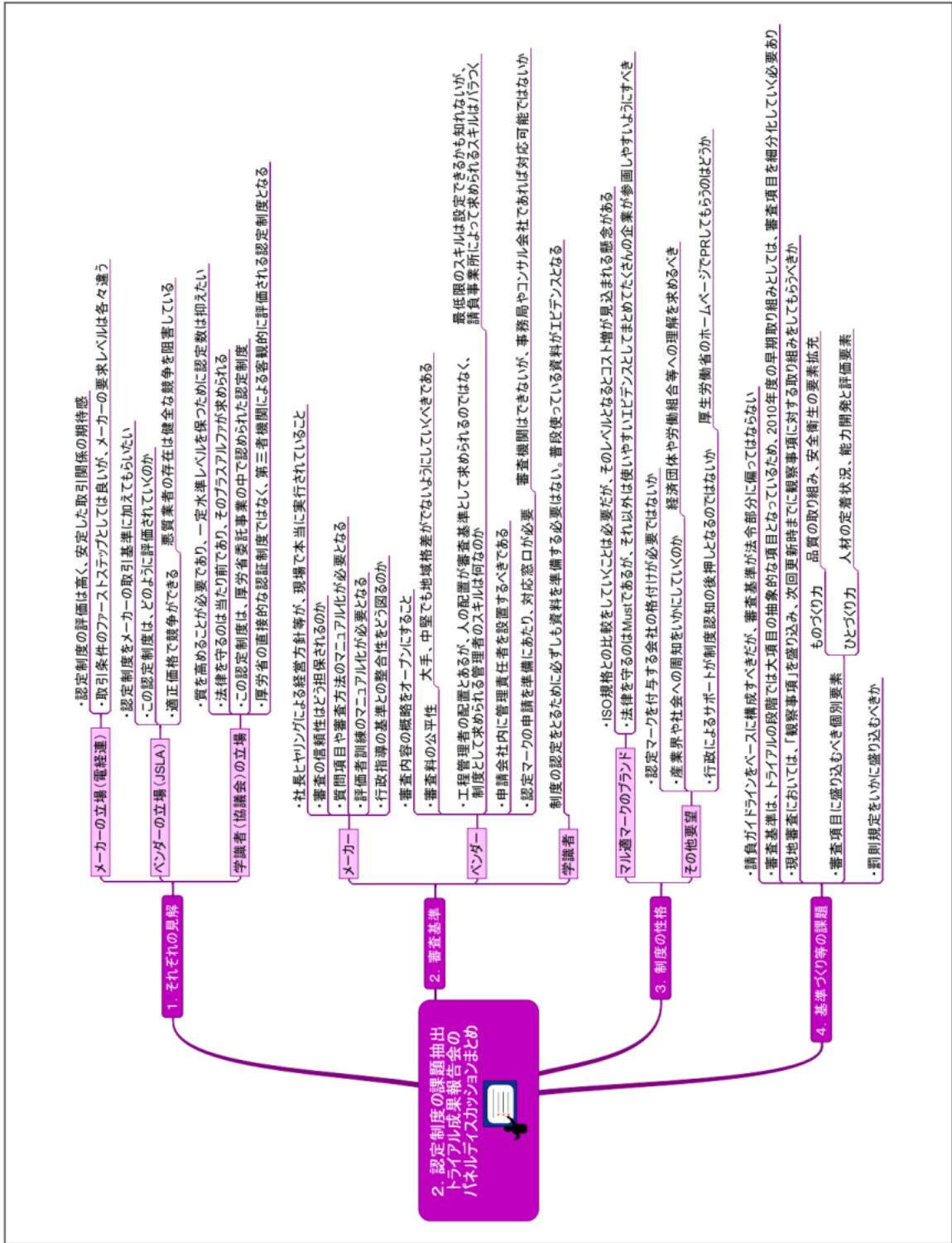
よって今後も、引き続き、相談事業の推進上で得られた情報や法改正の動向を下にその内容を拡充させていくとともに、作成したQ&A集をウェブ上で公開し、相談支援事業等において参考資料として用いるなど、より広く活用されるツールとして周知させていくことが課題となる。

## < 参考資料 >

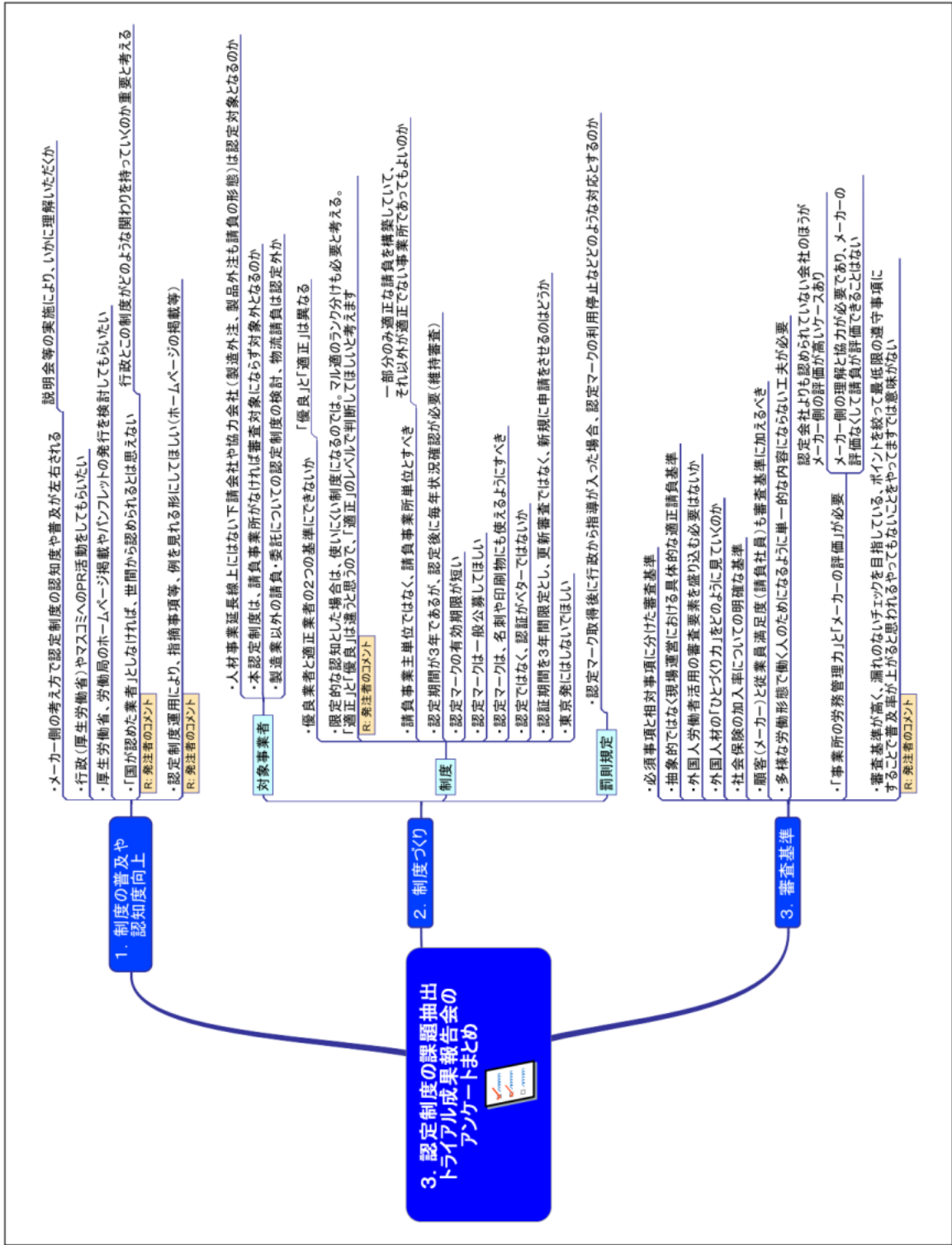
以下の参考資料は、製造請負事業優良適正事業者認定制度の設計事業において、認定トライアル時のアンケート、成果報告会でのパネルディスカッション・アンケートにより挙げられた認定制度案への評価・意見をまとめたものである。

これらの評価・意見は、すべてを制度案の改訂に反映させるものではないが、今後の検討の参考に用いる資料として取りまとめた。









### 3. 認定制度の課題抽出 トライアル成果報告会の アンケートまとめ

#### 4. 現地審査

- ・一定の資料をそろえればOKでなく、会社の実力をみてほしい
  - ・すべての請負事業所を同じモノサシで量ようとするのはナンセンスであり、「共通」、「準共通」、「個別」、「例外」を踏まえて判断することが制度・統制であると考える…「コンプライアンス」、「安全衛生」はひとつのモノサシであるが
  - ・取引外の業者や団体等の構内への立ち入りを許可していない
- R: 発注者のコメント

#### 5. 懸案事項・その他

- コストの懸念**
  - ・「ものづくり力」「ひとつの力」に時間と費用が必要となる
  - ・キャリア形成にはコストがかかる
  - ・メーカーは年率コストダウンを目標値に掲げており、適正な価格設定の交渉が困難
  - ・認定条件を満たすための経費や認定を受けるための経費が必要となるが、これは請負代金に影響し、認定マークを持っていない企業より高くなる傾向になる。
  - ・メーカーはそれぞれ認定マークを取得しているベンダーを選ぶメリットがあるか疑問

R: 発注者のコメント
- 効果**
  - ・認定の更新費用(審査含む)と効果が見えない
  - ・トータル的に顧客満足があることで、優良請負事業主といえる
  - ・制度導入にあたって、メーカーから協力が得られるかどうか
- サポート**
  - ・マル適業者使用に伴う補助金の優遇等を検討してほしい
  - ・審査認定の基準は高くても良いが、コストは低くしてもらいたい
  - ・認定マークを取得するためのバックアップやサポートを強化してほしい
- 情報開示**
  - ・認定制度の運用開始後の情報開示について、例えば100社の申請に対して5社認定したなど、ハードルが高いことを周知してほしい
  - ・認定取得の難易度、費用概算の明示、業績ごとの認定(特に「ものづくり力」)が必要ではないか
  - ・発注企業内で「請負」について説明できる内容の資料を作成してもらいたい

R: 発注者のコメント