

第2部 相談支援事業

第1章 相談支援事業のまとめ

1. 本事業の目的

2007年から実施している「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の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、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・雇用管理改善等について支援した。

2. 実施期間

2013年4月1日～2014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記載。
- 2) 各製造業界団体にリーフレットを配布。
- 3) 製造業界2団体、一般社団法人 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（COK）の会員企業にリーフレット配布。

第2章 相談概況

相談件数、相談内容等の概況を以下に示す。

1. 相談件数

(注) 2012年度は、6月1日スタート

	2013年度		2012年度		2011年度	
	相談件数	質問項目	相談件数	質問項目	相談件数	質問項目
4月	15	15			36	45
5月	12	14			12	17
6月	6	7	(注) 22	27	11	11
7月	10	10	22	30	17	29
8月	20	21	14	17	16	24
9月	14	14	19	25	14	25
10月	18	19	14	16	14	18
11月	13	14	12	12	12	31
12月	16	18	11	13	15	22
1月	16	17	12	12	17	24
2月	13	16	15	18	16	18
3月	26	29	30	35	20	32
合計	179	194	171	205	200	296
月平均	(14.9)	(16.2)	(17.1)	(20.5)	(16.7)	(24.7)

2. 相談者区分

	区分	2013年度		2012年度		2011年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	発注者	24	13.4	19	11.1	37	18.5
2	請負事業主	150	83.8	150	87.7	160	80.0
3	労働者	5	2.8	2	1.2	3	1.5
	計	179	100.0	171	100.0	200	100.0

3. 相談方法

	区分	2013年度		2012年度		2011年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	直接訪問	22	12.3	3	1.8	22	11.0
2	電話	136	76.0	142	83.0	173	86.5
3	メール他	21	11.7	26	15.2	5	2.5
	計	179	100.0	171	100.0	200	100.0

4. 相談支援事業を知ったきっかけ

	区分	2013年度		2012年度		2011年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	JSLAからの案内	57	31.8	95	55.6	86	43.0
2	COKからの案内	1	0.6	0	0.0	3	1.5
3	協議会 Web サイト	94	52.5	44	25.7	50	25.0
4	チラシ	2	1.1	9	5.3	20	10.0
5	その他	25	14.0	23	13.4	41	20.5
	計	179	100.0	171	100.0	200	100.0

※ JSLA：日本生産技能労務協会

※ COK：中部アウトソーシング協同組合

5. 関連する法令・告示等（複数回答あり）

	区分	2013年度		2012年度		2011年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
1	労働者派遣法	53	25.6	69	35.5	32	13.5
2	労働基準法	7	3.4	10	5.2	25	10.5
3	労働安全衛生法	4	1.9	4	2.1	7	2.9
4	告示第37号	109	52.7	78	40.2	118	49.6
5	その他	34	16.4	33	17.0	56	23.5
	計	207	100.0	194	100.0	238	100.0

6. 相談内容（複数回答あり）

	内 容	2013年度		2012年度		2011年度	
		件数	%	件数	%	件数	%
(労働者に係るもの)							
1	雇用契約の期間・雇止め	10	5.2	8	3.9	11	3.7
2	能力開発・キャリアパス	4	2.1	4	2.0	6	2.0
3	労働者の配置・定着	7	3.6	15	7.3	3	1.0
4	労働時間・有給・休業等	3	1.5	4	2.0	10	3.4
5	労働・社会保険等	1	0.5	0	0	9	3.1
6	苦情処理他	0	0	1	0.5	3	1.0
	(小計)	25	12.9	32	15.7	42	14.2
(請負と派遣の区分に係るもの)							
7	請負と派遣の区別	11	5.7	21	10.2	37	12.5
8	請負事業主の選定	0	0	5	2.4	0	0.0
	(小計)	11	5.7	26	12.6	37	12.5
(請負の実務に係るもの)							
9	業務処理の独立性	17	8.8	30	14.6	55	18.6
10	基本契約書・覚書等の書類	8	4.1	9	4.4	12	4.1
11	機械・設備・作業所等	13	6.7	13	6.3	46	15.5
12	請負料金の決め方	10	5.2	17	8.3	17	5.7
13	体制の構築・組織図等	8	4.1	4	2.0	11	3.7
14	技術指導・業務指示	3	1.5	3	1.5	6	2.0
15	損害賠償	1	0.5	2	1.0	7	2.4
16	材料・部品の取扱い	3	1.5	1	0.5	13	4.4
17	技術の企画・専門性	1	0.5	0	0	0	0.0
18	請負化の手順	4	2.1	5	2.4	4	1.4
	(小計)	68	35.0	84	41.0	171	57.8
(その他)							
19	法令の解釈	36	18.6	52	25.3	26	8.8
20	雇用調整助成金	0	0	0	0	16	5.4
21	優良適正事業者認定制度等	40	20.6	4	2.0	0	0.0
22	その他	14	7.2	7	3.4	4	1.3
	合 計	194	100.0	205	100.0	296	100.0

7. 相談の傾向

請負事業主、発注者等からの請負適正化に係る問題点について、ガイドラインおよび関連法令に準拠し、相談支援事業を継続して行った。

平成 25 年度の結果については、概要下記のとおり。

- ①相談件数は 179 件、相談内容の総数は 194 件であった。因みに 24 年度は相談件数 171 件、相談内容総数は 205 件であった。
- ②相談事業を知ったきっかけ別の相談件数を見ると、「J S L A からの案内」が今年度は 57 件で、前年度（95 件）より 38 件減少し、一方「協議会 web サイト」が今年度は 94 件あり、前年度（44 件）より 50 件増加した。
- ③上記年度合計相談件数 179 件を「請負」、「派遣」、「その他」の分野別区分で見ると、「請負」に関する相談が 123 件（全体の 68.7%）、「派遣」に関する相談が 48 件（同 26.8%）、「その他」が 8 件（同 4.5%）であった。
- ④相談内容では、「製造請負優良適正事業者認定制度等」が 40 件で最も多く、全体の 20.6% を占めた。これは、今年度から「製造請負優良適正事業者認定制度」に関する相談受付を積極的に PR したことにより大幅に増加したものである。
（前年の「製造請負優良適正事業者認定制度」に関する相談実績は、4 件）
2 番目は「法令の解釈」で 36 件（全体の 18.6%）、3 番目は「業務処理の独立性」17 件（同 8.8%）と続き、前年と同傾向であった。因みに前年度は「業務処理の独立性（混在）と責任等」が 30 件で最も多かった。

第3章 相談支援事業の課題

本年度までの経緯を踏まえて本事業の課題を以下にあげる。

1. 支援事業の周知

請負事業主への周知は相当程度に図られているが、十分とは言えない。
発注主への周知も必ずしも十分とは言えない。
認定制度を含めて、発注者の団体、請負事業主の団体への P.R. を推進する。

2. 相談事例「Q & A」の周知・活用の推進

今までに 56 個の Q&A がある。
HP 上には掲載しているが、使い勝手を良くするために、パンフレットを作って活用する。

3. 能力開発・キャリアパスの設計支援と労働者保護への展開

請負労働者が数名の請負現場から数百名働いている請負現場まであり、現場によって管理レベルの格差が大きい。
請負労働者に技術力を身につけさせてキャリアアップを図るべく事業所責任者、工程管理等責任者に自覚とリーダーシップの発揮を促すようにする。

第4章 相談事例

相談事例 Q & A

以下の相談事例は、製造請負事業改善推進協議会が、平成25年4月から平成26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ください。

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:kyogikai@js-gino.org

Q

発注者からの注文書と請負会社の納品書が、自動的に発注者の帳票電算システムに組み込まれている場合、請負会社がこの納品書を利用することは業務処理の独立性確保の点で問題がありますか。

A

工場全体の生産システムが確立している場合には、発注者からの注文書に請負会社の指定納品書が付随している場合が見受けられます。請負会社は独自の帳票を発行せずに、付随している帳票に納品数量を記入捺印の上納品し、検印を受けるケースはよくあります。請負事業主が独立して請負労働者を指揮命令して請負業務を処理することが重要であり、発注者が作成した帳票を使用することをもって偽装請負と判断されるものではありません。

Q

請負現場が ISO 取得工場のため、発注者の ISO 基準に沿って作られた「作業標準書」があります。当社が請負業務を遂行するに当たり、この「作業標準書」を自己の「作業標準書」として使用して差し支えないでしょうか。

A

発注者の使用している「作業標準書」をそのまま自社のものとして使うことは適正な請負の要件である請負業務処理の独立性に反することになり、問題があります。ただ、ISO 取得の趣旨から発注者の「作業標準書」の内容は生かさなければなりませんから、覚書等を交わして発注者の許諾を得た上で、内容は同じでも貴社が自己の作業標準書」として作成し直し、発注者・請負会社双方の責任者が確認印を押すなどして、おくと良いでしょう。(作成年月日なども入れておいて下さい。)

Q

当社は、子会社に製造請負をさせたいのですが、スタートに当たり子会社の現場作業員に技術研修を受けてもらう必要があります。この場合、どのような点に留意する必要がありますか。

A

まず、貴社と子会社間で「技術研修委託契約」を締結して、研修目的・期間・研修内容・委託料金等を明確にして下さい。業務請負の現場で実地研修が行われる場合には、必ず責任者が立会い、貴社の研修担当者が子会社の現場作業員に業務上の指揮命令を行わないよう、十分注意して下さい。

Q

当社では、「製造請負優良適正事業者認定」を受けられるべく、体制作りをしていきたいと考えています。認定の申請に向けて、どのようなポイントに着目して体制作りをすれば良いか教えて下さい。

A

「製造請負優良適正事業者認定制度（以下認定制度）」は、平成19年に厚生労働省が定めた「請負ガイドライン」に沿った適正な製造請負事業を運営していく上で、その業務遂行に必要とされる事業体制やルールを審査機関が定め、所定の審査方法・審査基準によって、審査対象の事業者がその基準を満たしているかどうかを判断し、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す。

審査項目は、大きく次の4つの分野に分けられています。

1. 経営方針・・・「方針等の明示」「方針等の周知」
「派遣と請負の区分基準関連」
2. ものづくり力・・・「活動組織」「ものづくり力の具現化」「技能資格」
「事業所責任者の配置」「工程管理責任者の配置」
3. 人づくり力・・・「キャリアパスの明示」「職業能力開発」「能力評価」
4. 労働者保護・・・「労働・社会保険の適用」「雇用関係の確保」
「個人情報保護体制」「労働安全衛生の取組み」
「相談・苦情処理の体制」「法令の周知」

以上の項目に沿って現状を点検整備し、社内体制作りに取り組んで下さい。

Q

「製造請負優良適正事業者認定」を受けた場合、認定の有効期限はありますか。有効期限がある場合期限経過後はどのような手続きが必要になりますか。

A

「製造請負優良適正事業者認定」の有効期限は認定日から3年間です。有効期限を迎えたら、認定更新の審査申請をして頂くことになります。審査の内容は、初めて認定を受ける時も認定更新の時も全く変わりありません。

Q

「製造請負優良適正事業者認定」を受けた場合、どんなメリットがありますか。

A

「製造請負優良適正事業者」の認定を取得した請負事業者には次のようなメリットが考えられます。

1. 適正な請負事業者として社会的信用性の向上
2. 適切な雇用管理体制の継続やモラル向上
3. 優良な事業者としてメーカーとの信頼関係向上
4. 請負事業の新規及び事業規模拡大の機会獲得
5. 悪質業者を排除した市場の健全な競争関係確立

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)

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため労働者派遣法が改正され平成24年10月1日から施行されました

「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)

(最終改正 平成24年厚生労働省告示第518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)に関する疑義応答集について」

(平成21年3月31日 職発第0331007号)

「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)に関する疑義応答集(第2集)について」