

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

2014年3月

製造請負事業改善推進協議会

事務局：一般社団法人日本生産技能労務協会

はじめに

我が国の製造産業界における製造請負及び労働者派遣などの外部人材は、いまや生産とは切り離せないものとなって製造現場への活用がなされている。

しかしながら企業の製造現場の一端を外部の人員が請け負うことにこれまでも問題がなかったわけではなく、それが請負の現場であれば、指揮命令系統を始めとする請負会社の運営上の独立をはじめ、そこに働く人たちの労働者保護のもとにキャリアパスまでもがきちんと設けられるなど、いかに適正な請負の関係性が発注者と請負事業者の間に成立し尚且つ請負事業者側で働く労働者の雇用が適正に守られているかが、大いに見極められていくこととなった。

平成25年度は、「ガイドライン及び好事例等を活用した請負事業主及び発注者に対する適正化・雇用管理改善に関する相談支援等」の「請負事業アドバイザー」の機能として「認定に至らなかった申請事業者や相談者のうち認定を希望する者に対しての技術的助言」が事業の概要に組み入れられた。

報告書内でも触れるが、事業者への制度の普及・助言の活動が過去にない感触を得て、事業者からも好評を得たので審査希望事業者数の大幅な改善を目指して、今後の活動へも活かしていきたい。

我が国の製造事業者を取り巻く経営環境も大幅に改善し、製造請負事業者の業績も大幅に伸び取引も活性化している。

製造現場における限られた外部人材の活用はより一定のクオリティを求められることとなり、製造請負優良適正事業者認定制度を通して向けられた製造請負業界へ期待は、より一層の適正化と雇用管理改善を求められるままに高まりつつある。

改めて審査にご協力を頂いた発注者、メーカーの皆様にはこの書面を通じ心よりお礼を申し述べたい。

これら請負の適正化に向けた本来あるべき動きが請負業界全体に拡がり、悪質な業者を完全に排斥し、労働者のキャリア形成等にも大きな意味を持つ製造請負優良適正事業者認定制度基盤が敷衍されることを願い、次年度へ引き継ぎたい。

2014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 認定制度の概要	4
第2章 認定制度説明勉強会・認定制度相談会の実施概要	25
第3章 認定審査の実施概要	28
第4章 認定制度の課題	32
第2部 相談支援事業	33
第1章 相談支援事業のまとめ	33
第2章 相談概況	34
第3章 相談支援事業の課題	38
第4章 相談事例	39
総括 今後の課題	45
付属資料	46

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、2011年4月1日から2012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

- ・製造請負優良適正事業者認定制度の設計事業

請負ガイドラインに沿った製造請負の推進を促進するために、請負ガイドラインに沿った製造請負事業を展開しうる請負事業者を「優良適正事業者」として認定する制度の設計と「優良適正事業者」の書類審査・現地審査を行う事業者指定審査機関の公募と指定。

- ・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。加えて、製造請負優良適正事業者認定制度を普及させるため、適正請負事業認定基準に満たない請負事業者に対する技術的助言。

の主として2つの取り組みを実施した。

(参考1) 製造請負改善推進協議会 構成員 (2014年3月末現在)

◆学識経験者

◎佐藤 博樹 東京大学大学院 情報学環 教授
○大木 栄一 玉川大学 経営学部 教授

◆製造業団体

尾関 明人 一般社団法人日本自動車部品工業会 業務部統括次長
赤木 恭夫 電機・電子・情報通信産業経営者連盟 専務理事

◆請負事業主団体

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

◆オブザーバー

平山 善一 一般社団法人日本生産技能労務協会 理事
山中 昇 一般社団法人日本生産技能労務協会
小松 伸多佳 一般社団法人日本生産技能労務協会 アドバイザリーボード

◆運営事務局

新谷 進 一般社団法人日本生産技能労務協会
鈴木 績 一般社団法人日本生産技能労務協会
小林 契 一般社団法人日本生産技能労務協会
谷中 徹 一般社団法人日本生産技能労務協会
石澤 千香子 一般社団法人日本生産技能労務協会
田中 むつみ 一般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

(敬称略)

(注) ◎は会長
○は副会長

(参考2) 2013年度 製造請負事業改善推進協議会 開催実績

第1回 2013年5月22日(水) 15:30～17:30

於：機械振興会館 B1F 2号会議室(東京都港区)

第2回 2014年3月24日(月)：電子メールでの回覧報告

第3回 2014年3月28日(金) 10:00～12:00

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

本事業は、2009年度に開始した、製造請負事業優良適正事業者認定制度の継続事業として行われたものである。2009年度は、制度案の設計と認定の試行（認定トライアル）を行った。2010年度は、2009年度に設計した制度案を改訂して制度を完成させ、正式な制度として開始をし、第1回の認定申請事業者の募集および認定審査を完了させ、2011年度は、第2回の認定申請事業者の募集および認定審査を完了させた。さらに、2012年度は、審査を行う事業者指定審査機関を公募し、公募に基づき指定された指定審査機関が認定を行う制度に改訂した。

本年度は、2000年度末に認定された優良適正事業者の有効期間の更新に関わる申請および審査手続きについて検討を行った。

第1章 認定制度の概要

1. 認定制度の目的

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

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

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

(1)製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進

(2)製造請負業界の市場競争の健全化

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

(1)製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進

認定制度は、認定を希望する請負事業者を、認定の可否という形で単に選別することを目指すものではない。製造請負事業改善推進協議会では、製造請負事業の適正化と雇用管理改善を実現に資するため、2007年度から2008年度にかけて、モデル事業の実施と事

例収集を行ってきた。しかし、請負事業の適正化と雇用管理改善を推進していくためには、各請負事業者が、それに向けた何らかの目標を持ち、その目標に向かって切磋琢磨し、さらに、業界団体等を通じて業界全体でその目標達成を支援していくことが必要である。

そのため認定制度は、製造業務請負の適正化と雇用管理改善を推進する請負事業者が目標とすべき基準を審査基準として設定した。認定機関は業界団体（一般社団法人日本生産技能労務協会）と別に設け、業界団体は認定取得を可能とするための製造業務請負の適正化・雇用管理改善に向けて個々の請負事業者を支援するための活動を担うという役割分担を設定した。

このように、認定制度は、単に認定の可否を決定することにとどまるものではなく、製造請負事業の適正化と雇用管理改善に向けた、各事業者の自主的な改善と、業界全体による支援を意図した制度としての構想に基づいている。

(2)製造請負業界の市場競争の健全化

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

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

また、法令で定められている水準にとどまらず、安全衛生、従業員の雇用継続、能力開発、処遇改善といった、雇用管理の改善に関わる施策を充実化し、推進することは、労働者にとっての厚生を高めるとともに、長期的には、発注者である製造事業者のものづくりの質的改善に寄与すると考えられる。しかし、これらの雇用管理改善の施策も、実施するためにはコストがかかるものである。よって、こうした雇用管理改善に取り組んでいない請負

事業者が価格競争において優位に立ち、雇用管理の改善を推進している請負事業者が市場でのシェアを下げ、さらには市場からの退出へと追い込まれる可能性もある。このような状況に陥ることが、市場競争における社会的公正、企業の社会的責任、そして労働者保護の観点から望ましくないことであることは言うまでもない。

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

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

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

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

2. 認定制度の考え方

認定制度は、以下の考え方に基づいて設計した。

(1) 審査項目・審査基準は請負ガイドラインに沿った準拠したものとする

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

(2) 申請企業が法令を遵守していることを前提とした審査とする

本制度の目的は遵法事業者と違法事業者を選別することではないので、認定を申請する事業者が法令を遵守して事業を展開していることを前提として審査を行う。ただし、請負

ガイドラインで定めている法令遵守の項目については、製造業務請負の適正化を推進するうえで大きな課題であることから、本制度においても審査の対象とする。

(3)認定制度と法令との関係

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

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

本制度は、申請事業者が、ガイドラインに即した製造業務請負を実施しうる能力を有する事業者であるか否かを審査することを目的としている。それゆえ本制度では、各事業者のすべての請負事業所について認定基準を満たした業務請負を展開しているか否かを審査するのではなく、各申請事業者につき、本社およびサンプリングした複数の請負事業所の状況を審査し、適正かつ優良な製造業務請負を展開しうる請負事業者か否かを判断するものである。

(5)事業規模、財務体力等に関わらず取得可能な認定制度とする。

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

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

3. 認定制度の概要

2009 年度の事業において、以上の目的に沿って認定制度の案を作成した。そして 2010 年度では、2009 年度に行った制度の施行（認定トライアル）によって明らかにした課題に基づいて制度案を改訂し、さらに、2011 年度には制度の完成版を策定した。それを踏まえて、

2012年度は、審査を行う事業者指定審査機関を公募し、公募に基づき指定された指定審査機関が認定を行う制度に改訂した。

本年度は、2000年度末に認定された優良適正事業者の有効期間の更新に関わる申請及び審査手続きについて検討を行った。

(1)認定の対象と方法

①認定の対象と単位

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

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

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

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

②審査基準

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

③審査方法

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

現地審査は、指定審査機関の審査員が事業者を訪問して行う審査であり、本社を訪問し

て行う本社審査と、申請事業者が指定した1事業所および審査機関が指定した1事業の計2箇所の請負事業所を訪問して行う事業所審査で構成される。

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

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

なお、各審査における具体的な審査方法については後述する。

④認定の有効期間

認定の有効期間は、認定を取得した日から3年間とする。有効期間が満了した事業者に対しては、認定の更新審査を行う。

⑤運営機関

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

認定制度の運営機関は、認定制度の実施事務局を兼ねる形が想定されているが、本事業が継続している間は、一般社団法人日本生産技能労務協会を実施事務局として指定した。

⑥審査機関

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

審査機関の公募は製造請負事業改善推進協議会が行い、その公募書類に基づき、認定委員会が最終評価を行い、指定の可否を決定する。

⑦申請要件

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

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

- 1) 法令を遵守していること。
- 2) 請負業務を適切に遂行するに足る能力を有するものであること。

3) 過去3年間において、製造請負事業に関するもの如何を問わず、業務改善命令およ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。

⑧認定の更新審査

有効期間が満了した事業者に対する更新に関わる申請および審査手続きは新規に「優良適正事業者」として認定を行う審査基準及び審査方法等と同じにする。

(2)審査プロセスの概要

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

①申請書類の提出

受審事業者が、指定審査機関に申請書類を提出する。

②書類審査

指定審査機関において、申請書類に不備がないかどうかを確認し、先に述べた4つの申請要件の充足状況の確認を行う。この書類審査がいわゆる一次審査に該当する。

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

③現地審査

指定審査機関が選定した調査委員が、受審事業者の本社および請負事業所2箇所を訪問し、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の4領域で構成される審査基準に基づいて審査を行う。現地審査は、書類審査（一次審査）と最終審査の間の二次審査として位置づけられるものである。

④最終審査

現地審査を通過した事業者について、指定審査機関が最終審査を行う。

⑤認定委員会へ審査結果報告

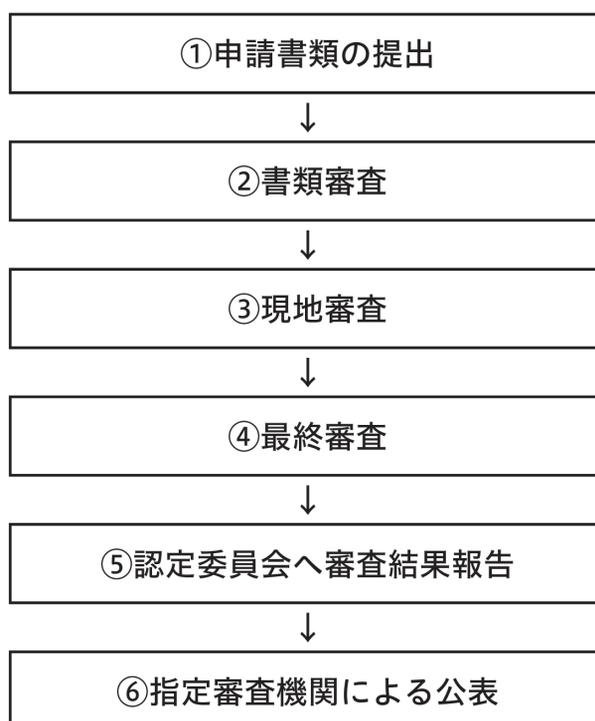
指定審査機関は審査結果報告を認定委員会へ報告する。認定委員会は審査結果報告を基

に「審査品質の検証」を行い、フィードバックされた審査疑義内容を確認、最終的な審査結果の合否判定を行う。

⑥指定審査機関による公表

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

図表1-1 審査プロセスの概要



(3)審査基準

①書類審査における審査基準の考え方

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

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

②現地審査における審査基準の考え方

現地審査は、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」という4つの

要素に基づいて行う。

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

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

「ひとつづくり力」は、「ものづくり」の担い手である人材の育成にかかわるものであり、「ものづくり力」を支える力として審査要素の1つとしている。請負事業者が十分な「ものづくり力」を発揮していくためには、従業員を製造業務の個々の作業に習熟させるだけでなく、工程管理、安全衛生管理、教育訓練、モチベーション管理、生産性向上、改善活動などを担える人材の育成が必要である。そのためには、現場でのOJT、研修制度、人事評価などの能力開発施策や、能力開発目標としても機能するキャリアパスを設定・明示することなどが請負事業者に求められる。また、多くの請負現場では、従業員（請負労働者）の定着化が課題となってきた。請負労働者の離職率が高い職場では、技能水準の低さによる生産性の低下に加え、新人教育、入職・退職管理の負担の増大、募集・採用費の高騰などの問題を抱えてきた。一般的に、人材を定着化させるためには個々人のモチベーションを向上させることが必要となるが、成長の実感や能力開発目標の存在は、モチベーションを高める要因となりうる。よって、能力開発の推進やキャリアパスの設定・明示は、従業員のモチベーションを向上させ、定着化を促進し、各請負職場におけるものづくりサービスの質的向上につながるものと考えられる。

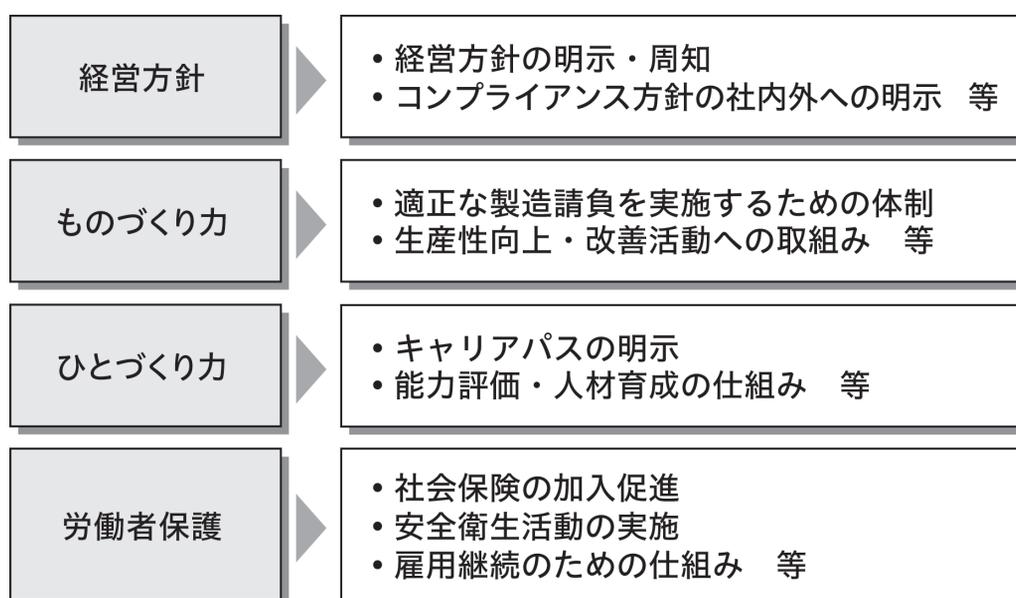
「労働者保護」は、雇用主として当然に要求される法的義務に加え、社会的責任として要求される労働者保護も含むものであり、法令遵守と社会的責任の遂行を実現し、社会に貢献できる企業としての基盤を有しているか否かを審査するものである。認定制度は、法令遵守の状況そのものを審査するのではなく、法令の遵守を前提としたうえで、請負体制の充実化と雇用管理の改善を実行できる事業者であることを認定することを意図したもので

ある。

しかし、製造請負業界の実態として、社会保険の加入対象者を未加入の状態に置いたり、安全衛生管理体制を不十分な状態のまま放置したりするなど、法的義務を果たさない事業者が少なからず存在している。これらのことは、労働者の生活の安定と安全を脅かすものであるとともに、法的義務を果たさないことによって可能となる低コスト化を利用したダンプ的競争の発生など、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の遂行状況も審査基準に加えることにした。

さらに、社会的責任として求めるものとして、請負契約の満了や中途解約時にも従業員の雇用を可能な限り維持するための施策や、従業員のメンタルヘルス、安全衛生などの（法的に求められている以上の）充実化のための取り組みなども審査の対象とした。

図表 1-2 4つの審査要素



③各審査要素の観点

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

図表 1 - 3 審査要素・審査基準の概要

審査要素	対象	審査基準の概要
1. 経営方針		
(1)方針明示	本 社	<ul style="list-style-type: none"> 法令順守・ものづくりの向上・ひとづくりの重視・職場環境の改善等が経営方針として内外に明示されていること
(2)周知徹底	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> 朝礼時の唱和励行、事業所内での掲示等により経営方針が周知徹底されていること
(3)請負と派遣の区分	事業所	<ul style="list-style-type: none"> 発注者から指揮命令を受けていないこと、請負労働者に対する業務遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること
2. ものづくり力		
(1)活動組織	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> 専門組織の設置、改善活動のルール化、日々の生産状況・管理状態の確認・指示のための体制整備等、ものづくり力向上のための仕組み・仕掛けが整備されていること
(2)ものづくり力の具現化	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> 請負先と共同での生産会議に基づく管理の徹底、事例共有による改善活動などにより、請負業務の安定的な遂行のために、安全・品質・納期・コストの管理（SQDC 管理）等がなされていること リスク管理・クレーム対応のルール化、報告体制、トラブル事例の共有など、重大なトラブル・クレームへの対応と再発防止の体制が整備されていること
(3)技能資格	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> 請負業務の遂行や生産性向上のために、作業の必要に応じて、請負労働者に技能資格（発注者の社内資格を含む）を取得させていること
(4)事業所責任者の配置	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> 請負ガイドラインに定める事業所責任者を適正に配置し、発注者に書面で通知していること
(5)工程管理等責任者の配置	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> 請負ガイドラインに定める工程管理等責任者を適正に配置し、発注者に書面で通知していること
3. ひとづくり力		
(1)キャリアパスの明示	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> 請負労働者に、リーダーや管理者等への昇進ルートが用意され、昇進のために習得すべき技能・技術の内容等が明示されていること 全社統一的なキャリアパスが存在し、明示されていることが望ましいが、一部の事業所での導入も運用実態があれば可とする
(2)職業能力開発	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> 明示したキャリアパスを実現するため、計画的な教育訓練の実施や、研修受講費用の補助、勉強会開催の支援など、自発的な能力開発の支援を行っていること

審査要素	対象	審査基準の概要
(3)能力開発	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> • 全体または一部の請負事業所において、職務経験、技能向上、資格取得等を反映した適正な能力評価およびそのフィードバックを行っていること
4. 労働者保護		
(1)労働保険・社会保険の適用	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> • 本制度への申請日直前の月末時点において、社会保険について、適用対象となる社員を原則として 100%加入させていること • 事業所に関する労災保険に 100%加入していること • 雇用保険については、申請日直前の月末時点において、適用対象となる社員を原則 100%加入させていること
(2)雇用関係の確保	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> • 業務内容の詳細な説明・待遇面の説明を十分に行い、労働基準法第 15 条および同法施行規則第 5 条に準拠した全社統一の書式の雇用契約書により、適切な雇用契約を締結していること • 社内において雇用継続の体制が確立されていること。取引の減少に際しても、可能な限り従業員の雇用継続に努められる体制が整備されていること
(3)個人情報の保護体制	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> • 個人情報保護方針を定め、社内及び社外に周知していること • 個人情報の利用目的の明確化、利用範囲・収集制限の遵守、管理・保護体制の整備、規程・マニュアルの整備など、個人情報保護法に沿った情報の管理・保護体制が整備されていること
(4)労働安全衛生の取り組み	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> • 安全衛生活動に関する社内規程を整備し、安全衛生委員会において災害の内容の報告・再発防止策を講じていること • 労働安全衛生法第 59 条に定める入社時安全衛生教育を実施していること • 第一種衛生管理者の資格を取得する支援体制があること • 実績として、業務災害の発生状況が過去 3 年に著しく悪化していないこと
(5)相談・苦情処理の体制	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> • 社員からの苦情・告発等を吸い上げる仕組みを整備し周知徹底していること • 社員からの通報・相談に対し真摯に対処し、必要に応じて再発防止策を講じていること
(6)法令の周知	本 社 事業所	<ul style="list-style-type: none"> • 労働基準法・労働者派遣法等、事業に必要とされる法令が労働者・発注者に周知されていること

(4)審査の全体像

以上で概説した審査の全体像の概略を図表1-4に示した。

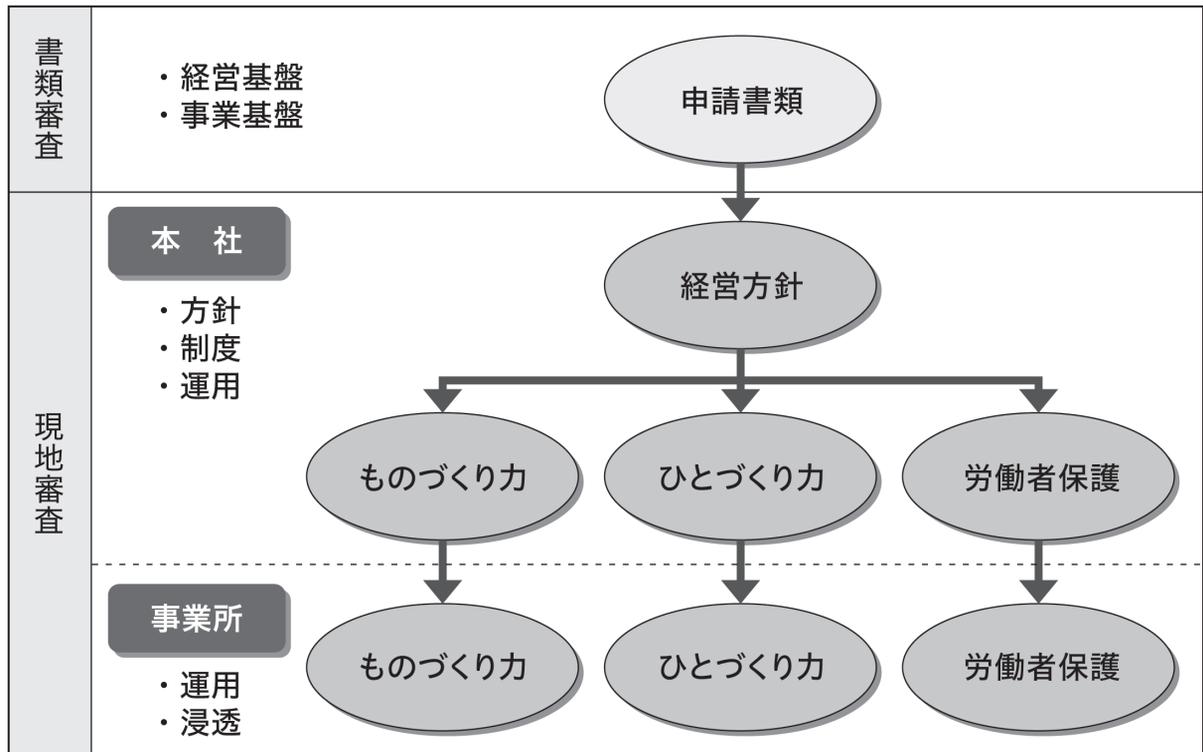
書類審査は、申請書類に基づき、受審事業者の経営基盤、製造請負の事業基盤と、申請要件の充足状況を見るものであり、現地審査の対象として適格な事業者であるかどうかを判断するものである。

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

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

事業所審査では、申請事業者の指定した1事業所および審査機関が指定した1事業所、計2箇所の事業所について、「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とともに、会社全体として、優良・適正な製造業務請負の水平展開が可能な体制と企業能力を有しているか否かを判断する。

図表 1-4 審査の全体像



4. 具体的な審査方法

(1)書類審査

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

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

書類審査においては、受理された申請書類の記載内容等に関して、特に申請要件確認書（申請書類のチェックリスト）を重点審査項目とし、審査基準についての取り組み・整備状況をエビデンス資料の一覧表と照合する等して審査を行う。なお、書類審査の際に疑義が生じた場合は、別途必要な資料の提出を求めることがある。

(2)現地審査

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

①本社審査

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

1) 経営者へのインタビュー（20～30分）

審査員が、経営者へのインタビューにより、経営方針および事業内容、請負事業の動向等について聞き取りをする。受審事業者側のインタビュー対応者は、経営者のみでもよいが、他の取締役等や、審査事項の担当部署の代表者その他の従業員等を含めることも可とする。

2) エビデンス資料の精査・担当者へのヒアリング（90～120分程度）

事前に提出された自己点検表を基に、本社審査当日に提示されたエビデンス資料を調査委員が精査する。調査委員は、書類審査において生じた疑義と、審査基準に適合した制度・施策の有無・内容・運用状況について、エビデンス資料の内容にしたがって確認するとともに、審査基準に照らして想起される課題・問題点および疑問点について整理する。

そしてエビデンス資料の精査にて把握された課題・問題点、疑問点について、調査委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120～150分程度）

現地審査は、審査員（原則として、本社審査と同じ審査員が担当）が対象事業所を訪問し、以下のプロセスで行う。1事業所あたり120～150分程度で行い、個々のプロセスに配分する時間は各事業所の状況に応じて調節することを想定している。

1) 担当者ヒアリング

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

2) エビデンス資料の精査

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

図表 1 - 5 現地審査のプロセス

		受審事業者対応者（例）	所要時間の目安
本社審査	経営者ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> • 経営者 • 他の取締役等 • 審査事項の担当部署の代表者その他の従業員等 	20～30分
	エビデンスの精査・担当者ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> • 申請担当者 • 審査事項に関わる部門の責任者・担当者（請負推進部署の長、経営企画担当部署の長、人事担当部署の長など） 	90～120分
事業所審査	担当者ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> • 事業所責任者 • 工程管理・安全衛生管理担当の管理者・リーダー 	120～150分
	エビデンスの精査	<ul style="list-style-type: none"> • 事業所審査対応者（受信事業所の窓口）が資料の概略を説明 	
	エビデンスに関する質疑	<ul style="list-style-type: none"> • 事業所責任者 • 工程管理・安全衛生管理担当の管理者・リーダー • 発注者の担当者等 	
	現場視察	<ul style="list-style-type: none"> • 事業所責任者 • 工程管理・安全衛生管理担当の管理者・リーダー 	
ヒアリング （本社審査・事業所審査 共通）		<ul style="list-style-type: none"> • 申請担当者も交えて、全体の確認（設問のモレ等チェック）を行い終了 	10～20分

(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、運営機関や調査委員との円滑・迅速な連絡・調整および受審に関して社内（受審事業者内）との円滑・迅速な連絡・調整が可能な者を選任することが望ましい。

②申請書類の作成と提出

申請書類（認定の申請および書類審査に必要な書類）を作成し、運営機関に提出する。
申請書類の一覧は図表 1－6 のとおりである。

図表 1－6 申請書類一覧

1. 申請書類確認表 (所定様式)	申請に必要な書類一式が揃っているかどうかの確認表（揃っていない場合は返却されることに対する同意書を兼ねる） ※押印等は特に必要ないが、文書による資料の提出が必要
2. 審査申請書 (所定様式)	申請事業者として、製造請負事業優良適正事業者認定の申請を宣言する書類 ※代表者による捺印が必要
3. 審査申請企業 会社概要記載書 (所定様式)	申請する事業者の概要を示す書類 ※申請事業者の全請負事業所（現場）の所在地と業務内容を提出することが必要
4. 現行請負事業所 記載表 (所定様式)	現在、製造請負を行っている取引事業所の一覧表
5. 自薦請負事業所 (所定様式)	上記 4 の中から、申請事業者が現地審査の対象事業所として希望する 1 事業所を記載した書類
6. 宣誓書 (所定様式)	申請書類の内容および審査過程において提供する情報に虚偽がないことを申請事業者が宣誓する書類
7. 登記簿謄本（抄本）等、 申請者の実在を称する 公的文書	申請事業者が実在しているかどうかを確認するために必要な書類 ※登記簿謄本または記載事項証明書を取得すること ※申請書類に添付するものは、申請前 3 箇月以内に取得した正本であることが必要
8. 定款、寄付行為、 その他これに準ずる 規程類	申請事業者がどのような事業形態をとっているかを示す書類 ※定款の写しを添付
9. 直近 3 期分の事業年度 における貸借対照表、 損益計算書	申請事業者の経営状態を示す書類
10. 直近 1 期分の事業年度 における株主資本等変 動計算書	申請事業者の経営状態を示す書類

11. 預貯金の残高証明等、 所有している資金の額 を証明する書類	第三者（金融機関）発行文書の信用性により、申請事業者の資金状況を示す書類
12. 直近事業年度における 納税申告書の写し	申請事業者の納税がなされているかを示す書類
13. 直近の事業年度におけ る法人税または、所得 税の納税証明書	第三者（税務署）発行文書の信用性により、申請事業者の納税状況を示す書類
14. 会社案内・会社概要・ 営業案内等のいずれか	申請事業者の事業内容を示す書類

③事業所審査対象事業所の選定

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

④事業所審査対応者の設置

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

⑤自主点検表の作成（本社・事業所）

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

⑥エビデンス資料の準備（本社）

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

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

（エビデンス資料として準備すべき資料の例は図表 1-7 に記載）

⑦エビデンス資料の準備（事業所）

⑥と同様に、事業所審査において審査員が閲覧するエビデンス資料を準備する。

⑧一覧表の作成・送付

⑥および⑦で準備したエビデンス資料の一覧表を作成し、申請書類に添付して、申請時に運営機関に提出する。

⑨現地審査の調整

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

図表1-7 エビデンス資料の例

審査要素	対象	エビデンス資料の例
1. 経営方針		
(1)方針明示	本 社	各種理念、社訓・社是、社長方針・年度方針 会社案内、営業案内、各種広告・パンフレット、額縁、ポスター
(2)周知徹底	本 社 事業所	朝礼立会い、社内報記事、社内報、手帳・クレド等社員の携行物、 ポスター等の掲示物、社員集会・議事録、職員インタビュー
(3)請負と派遣の区分	事業所	請負契約・覚書
2. ものづくり力		
(1)活動組織	本 社 事業所	組織図、職務分掌、事業計画
(2)ものづくり力の 具現化	本 社 事業所	生産計画会議、日程計画、生産指示、現品・在庫管理、生産進度・ 進捗管理等の証憑、各種規程
(3)技能資格	本 社 事業所	請負事業所に必要とされる資格の一覧、資格取得者名簿、教育実績
(4)事業所責任者の 配置	本 社 事業所	事業所責任者の名簿、発注者向け通知書、育成制度
(5)工程管理等責任者 の配置	本 社 事業所	工程管理等責任者の名簿、発注者向け通知書、育成制度
3. ひとづくり力		
(1)キャリアパスの 明示	本 社 事業所	制度全体を表す証憑、職群・職掌・資格・役職等の説明、登用昇格・ 昇進要件、評価・育成制度に関する証憑
(2)職業能力開発	本 社 事業所	訓練計画・実施の予算に関する証憑、費用負担ルール、補助実績の 証憑、能力開発制度、全体計画、テキスト等の証憑

審査要素	対象	エビデンス資料の例
(3)能力開発	本 社 事業所	人事制度、全体計画、運営マニュアル等の証憑 評価シート、職務基準・職能要件、個人面談記録の証憑
4. 労働者保護		
(1)労働保険・社会 保険の適用	本 社 事業所	加入状況を「計数的に」確認できる証憑
(2)雇用関係の確保	本 社 事業所	募集要項、雇用契約書の書式、従業員の定着化のための取り組みを示す証憑
(3)個人情報の保護 体制	本 社 事業所	個人情報保護方針、誓約書、覚書、教育研修実績、プライバシーマーク取得企業は認証関連の証憑
(4)労働安全衛生の 取り組み	本 社 事業所	社内規程、委員会組織、議事録、年度計画、啓蒙、通知通達等の証憑、入社時安全教育のテキスト、記録等の証憑、災害発生状況が「計数的に」確認できる証憑、第一種衛生管理者資格取得に関する資格取得支援体制の証憑
(5)相談・苦情処理の 体制	本 社 事業所	「窓口」制度の全体に関する社内通知・通達、スタッフに対しての説明資料・文書・携行カード、制度部署組織図、規程、個人情報保護ルール、過去記録等の証憑
(6)法令の周知	本 社 事業所	労働基準法・労働者派遣法等の関連法令に関する労働者向け配付資料、発注者向け資料

第2章 認定制度説明勉強会・認定制度相談会の実施概要

1. 認定制度説明勉強会の開催概要

(1)開催目的

推進事業で設計した製造請負優良適正事業者認定制度の内容を請負事業主及び発注者に周知し、制度に対する理解と認知度を高めるため、昨年度に引き続き、本年度も認定制度の説明勉強会を開催した。なお、当日の資料については、本報告書に付属資料として掲載した。

- ※【付属資料 No.1 参照】 「認定制度説明勉強会ニュースリリース」
- ※【付属資料 No.2 ①・②参照】 「認定制度説明勉強会案内状」
- ※【付属資料 No.3 ①～⑦参照】 「講義資料（玉川大学大木教授）」
- ※【付属資料 No.4 ①～⑬参照】 「制度説明会資料」

(2)認定制度説明勉強会の実施状況

認定制度説明勉強会は、下記の通り、東京にて1回、名古屋にて1回開催した。

日時：2013年7月26日(金) 於 コンベンションホール AP 品川 (東京)
2013年7月30日(火) 於 ミットランドホール (名古屋)

(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

制度説明勉強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、一般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、一般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。加えて、東京労働局、茨城労働局、栃木労働局、群馬労働局、埼玉労働局、千葉労働局、神奈川労働局、愛知労働局、静岡労働局、岐阜労働局に協力を依頼し、「認定制度説明勉強会の案内」を窓口においてもらった。

2. 認定制度説明勉強会の参加実績

最終参加実績は、来場社数 99 社、来場人数 103 名であった。

3. 認定制度相談会の開催概要

(1)対象・内容

今年度（2013 年度）もしくは来年度に認定申請を予定している請負事業者を対象に、「製造請負優良適正事業者認定制度のチェックポイント」にみる請負事業所の管理運営体制および申請から審査に向けての留意点について、相談を受けるための相談会を開催した。なお、「製造請負優良適正事業者認定制度のチェックポイント」は、本報告書に付属資料として掲載した。

※【付属資料 No.5 参照】 「製造請負優良適正事業者認定制度のチェックポイント」

(2)認定制度相談会の実施状況

認定制度相談会は、東京では毎週火曜日の 10 時—16 時に日本生産技能労務協会で開催し、名古屋では名古屋地区特別相談会を 1 回開催した。

日時：2013 年 10 月 3 日（木） 於 新名古屋高架株式会社第 2 会議室（名古屋）

(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企業の経営者および実務担当者
- 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

制度相談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、一般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、一般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。加えて、中部アウトソーシング協同組合の協力も仰いだ。

4. 認定制度相談会の参加実績

最終参加実績は、来場社数4社、来場人数11名であった。

5. 請負業務を活用する事業者への訪問説明

請負業務を活用する製造事業者の団体に対して、製造請負優良適正事業者認定制度の普及を図るために、協力をお願いした。協力をお願いした製造事業者の団体は下記の2団体である。

- ①一般社団法人日本自動車部品工業会
- ②電機・電子・情報通信産業経営者連盟

第3章 認定審査の実施概要

1. 本事業における認定審査実施の目的

2010年度は、2009年度の制度案を改訂し、正式な制度として第1回の認定審査を行った。2009年度の認定トライアル（制度の施行実験）は、認定制度案の問題点の抽出と改善が目的であったのに対し、2010年度の認定審査は、審査を通じて、優良かつ適正な製造請負事業の推進において、請負事業者が直面している課題を明らかにすることおよび正式な制度を推進するにあたっての体制上の課題を明確化することを目的として行った。そして2011年度は、2010年度から継続して、第2回の認定審査を行った。2010年度に設計した制度の継続性の点から、2011年度は制度の一部の軽微な修正を除き、改訂は行わなかった。

さらに、2012年度は、認定審査を行う事業者指定審査機関を製造請負改善推進協議会が公募し、公募に基づき認定委員会が指定された指定審査機関が認定審査するという制度に改訂した。ただし、指定審査機関は審査結果報告を認定委員会へ報告し、認定委員会は審査結果報告を基に「審査品質の検証」を行い、フィードバックされた審査疑義内容を確認、最終的な審査結果の合否判定を行う仕組みに変更した。

こうした認定審査の変更は今後の認定制度の信頼性の向上に貢献すると考えられる。

2. 実施概要

(1) 運営事務局

第1回及び第2回認定審査では、一般社団法人日本生産技能労務協会を運営事務局とした。申請事業者への対応、申請書類の受入その他申請事業者との連絡、日程調整等は運営事務局にて行った。ただし、昨年度からは公募に基づき認定委員会が指定した審査機関が行うことになった。

(2) 事業者への周知方法

第1回及び第2回認定審査の実施に関しては、前章で述べた認定制度説明会での告知、一般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。ただし、昨年度からは公募に基づき認定委員会が指定した審査機関が行うことになった。

(3) 指定審査機関

昨年度と同様に本年度も、認定審査を行う事業者指定審査機関を製造請負改善推進協議

会が公募し、公募に基づき認定委員会が指定した審査機関が認定を行うことになった。なお、認定委員会の委員は、製造請負事業に関する経験・知識を有すると認められる者の中から、製造請負事業改善推進協議会が選定した。

指定審査機関が行う各審査に対しては、製造請負事業改善推進協議会にて作成した審査項目、審査基準、審査アセスメントブック、審査員服務規程等（いずれも案）を配付し、審査前に周知させた。公式審査員（指定審査機関職員）に対しては、現地審査の進め方について、あらかじめ作成したアセスメントブックに基づいて、2013年7月に審査講習会を開催し、指定審査機関所属の8名が講習会を受講した。

※【付属資料 No.6 参照】 「事業者指定審査機関公募要項」

◆認定委員会：5名（敬称略）

今野 浩一郎（学習院大学経済学部 教授）

佐野 嘉秀（法政大学経営学部 教授）

市川 隆治（一般社団法人ベンチャーエンタープライズセンター 理事長）

木村 徳太郎（UIゼンセン同盟人材サービスゼネラルユニオン 政策部長）

木村 隆之（UAゼンセン人材サービスゼネラルユニオン 副会長）

後藤 博俊（一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会 顧問）

(4)指定審査機関としての責任

指定審査機関としての責任は、以下の2つに整理することができる。

①指定審査機関は団体内の管理者・関係職員・外部委託審査員等に対して、委託事業および製造請負優良適正事業者認定制度の趣旨目的を明確にし、理解する。

②指定審査機関は、審査認定を管理・実行する本事業に関して、管理者・関係職員・外部委託審査員等、関係するすべての人々の責任権限を明確にし、理解・共有する。

(5)指定審査機関としての品質

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

①適正な審査認定事業を行う手段として、文書化した審査品質（システム）を確立し維持する。

②審査認定事業に関するすべての文書およびデータを管理する手順を設定維持する。

③審査員への評価・育成を適宜適正に行い、審査品質の維持向上に努める。

(6)審査実施のスケジュール

申請受付開始以降の経過は下記の通りである。

◆申請受付期間・書類審査

2013年6月下旬～

※申請書類の受領後に随時開始

◆自主点検表の送付

書類審査終了後、指定審査機関より随時

◆自主点検表の提出締め切り

自主点検表の送付日より1ヶ月

◆現地審査

2013年10月上旬～

※申請事業者との日程調整ができ次第、随時開始

※各申請事業者につき審査員が本社審査および事業所審査を実施

◆指定審査機関が認定委員会へ審査報告書の提出

2014年3月初旬（最終審査結果の決定）

◆認定証書・認定マークの正式付与

2014年3月下旬

(7)指定審査機関の認定要件

認定は、審査項目の合計点（満点は100点）および遵法性を確認する審査項目の充足状況に基づき、以下の3つの基準を満たすことを基準として行った。

①適法性・遵法性を満たした事業運営がなされていること

全審査項目の中で、「法令項目（法令で遵守が義務づけられている内容を示す項目）」すべてにおいて完全な遵法性が認められること

②本社審査・現地審査（2件）の審査内容が偏りなく高得点であること

本社、2つの現地審査対象事業所（第一事業所、第二事業所）の評点に偏りがなく、かつ全体の平均点が90点以上であること

③法令項目以外の重要審査項目の充足状況が十分であること

全審査項目の中で、「法令項目以外の重要審査項目（法令ではないがガイドラインで必須とされている事項）」において、充足されていない（できていない）項目が本社、現地審査対象2事業所の合計で3項目以下であること

なお、自主点検の送付後に審査を辞退した事業者および事業所審査2箇所の日程調整が困難なために審査が不可能となった事業者は、審査を辞退したものとみなし、審査不合格とは取り扱わないものとした。

(8)実施結果

第4回認定（本年度の認定）に申請した事業者は20社（うち、新規8社、更新12社）であった。そのうち、申請書類の不備、現地審査の実施が困難等により2社（すべて新規）が辞退し、18社（うち、新規6社、更新12社）が現地審査・最終審査を受審した。なお、昨年度の受審事業者数は8社であり、10社の増加となった。ただし、新規だけでみると、2社の減少となった。

調査委員会による二次審査、認定委員会での最終審査の結果、18社（新規6社、更新12社）の事業者に認定を付与することを決定した。本年度の認定率は、申請ベースで90.0%（20社中18社）、二次審査受信事業者ベースで100.0%（18社中18社）であった。なお、新規と更新に分けてみると、新規の認定率は、申請ベースで75.0%（8社中6社）、二次審査受信事業者ベースで100.0%（6社中6社）であった。他方、更新の認定率は、申請ベースで100.0%（12社中12社）、二次審査受信事業者ベースで100.0%（12社中12社）であった。なお、昨年度の認定率は、申請ベースで42.1%（19社中8社）、二次審査受審事業者ベースで100.0%（8社中8社）であった。

表3-1 申請事業者数・受信事業者数・認定事業者数および認定率

	事業年度	A. 申請 事業者数	B. 辞退 事業者数	C. 審査実施 事業者数	D. 認定 事業者数	E.	F.
						認定率 (%) ※申請ベース (D / A)	認定率 (%) ※受審ベース (C / A)
第1回	平成22年度	40	8	32	13	31.3	43.3
第2回	平成23年度	28	6	22	14	50.0	63.6
第3回	平成24年度	19	11	8	8	42.1	100.0
第4回	平成25年度	20	2	18	18	90.0	100.0
	更新	12	0	12	12	100.0	100.0
	新規	8	2	6	6	75.0	100.0

※【付属資料 No.7①・②参照】 「審査結果ニュースリリース」

第4章 認定制度の課題

これまでの認定審査の実施、昨年度の認定審査の仕組みの変更、さらに、優良適正事業者の有効期間の更新に関わる申請および審査手続きの検討に伴い認定制度に関わる課題がいくつか見出された。以下では、その要点を述べる。

1. 現地審査（事業所審査）の対象事業所数

現地審査は、「本社審査」と「事業所審査」の2段階で行うことになっている。さらに、事業所審査では、申請事業者の指定した1事業所および審査機関が指定した1事業所、計2箇所の事業所について、「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とになっている。

しかしながら、この事業所審査を行う事業所数が2箇所で適切であるのかという問題、審査現場が単独の事業所しかない場合にはどのように対応するのかという問題、新規と更新では事業所審査を行う事業所数が同じ2箇所で適切であるのかという、3つの問題が浮上してきた。とくに、3つ目の新規と更新で同じ2箇所にするのかという問題が最も大きな課題である。

2. 指定審査機関の監査ルールの方策

2012年度から、認定審査は認定審査を行う事業者指定審査機関を製造請負改善推進協議会が公募し、公募に基づき認定委員会が指定された指定審査機関が認定審査するという制度に改訂した。ただし、指定審査機関は審査結果報告を認定委員会へ報告し、認定委員会は審査結果報告を基に「審査品質の検証」を行い、フィードバックされた審査疑義内容を確認、最終的な審査結果の合否判定を行う仕組みに変更した。さらに、指定審査機関が認定審査を行う組織として、適切な組織であるのか判断する監査のルールを策定することが必要になっている。

3. 認定制度の評価の実施の必要性

認定制度も今年度で4回を数え、多くの事業者が認定を受けている。こうした認定を受けている事業者が認定制度をどのように評価し、あるいは、認定を受けたことにより、どのようなメリットが生まれたのか、を明らかにする必要がでてきている。こうした取り組みは新たに認定を受けようとする事業者に対して、有益な情報を提供することにつながる。

第2部 相談支援事業

第1章 相談支援事業のまとめ

1. 本事業の目的

2007年から実施している「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」

総括 今後の課題

以下では、本年度事業の総括として、本年度の2つの事業で見出された課題を要約し、次年度以降に実施すべき取り組みについて、中長期的施策を含めて整理する。

1. 審査申請事業者の途中辞退事業者への対策

審査申請事業者の途中辞退事業者への対策について、現行の「自主点検表」を更に落とし込んだ「自己診断チェックリスト」のようなツールを開発したが、そのツールをよりわかりやすいものに改訂していくことが必要である。

2. 認定制度の普及・助言

認定制度の普及・助言については、被未認定事業者への技術的助言を軸に検討を行う必要がある。検討をするに際しては、①審査申請事業者に公平性を保つ運営を行う、②「審査（要件合格）基準およびレベル・成果内容」は具体的に示唆しない、③複数担当者・複数会場・複数対応による内容のバラツキを防止し、標準化を行う、④運営は無料で行う、⑤「相談支援事業」の活動と一体化させる、を前提に来年度も行う必要がある。

3. 関連する支援体制の整備

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

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

付属資料

- ※【付属資料 No.1】 「認定制度説明勉強会ニュースリリース」
- ※【付属資料 No.2 ①・②】 「認定制度説明勉強会案内状」
- ※【付属資料 No.3 ①～⑦】 「講義資料（玉川大学大木教授）」
- ※【付属資料 No.4 ①～⑬】 「制度説明会資料」
- ※【付属資料 No.5】 「製造請負優良適正事業者認定制度のチェックポイント」
- ※【付属資料 No.6 ①～④】 「事業者指定審査機関公募要項」
- ※【付属資料 No.7 ①・②】 「審査結果ニュースリリース」
- ※【付属資料 No.8 ①・②】 「製造請負優良適正事業者認定制度のご案内」（パンフレット）

平成25年度「製造請負優良適正事業者認定制度」 認定制度説明勉強会を東京・名古屋にて開催！ ～「審査希望事業者」を応援します！～

請負事業適正化・雇用管理改善推進事業を行う製造請負事業改善推進協議会（以下、協議会）は、平成25年度厚生労働省委託事業にて、本年度で4年目になる「製造請負優良適正事業者認定制度」を実施することになり、以下の通り「認定審査を希望する申請事業者（請負事業主）」を対象とした応援企画に加えて「認定制度説明勉強会」を開催いたします。（※指定審査機関は6月末日頃、指定されます）

● **本年度の認定制度普及の特徴～審査希望事業者の応援～**

認定制度の申請企業数拡充と審査内容理解のため、申請希望事業者への活動として、以下のような「審査準備プログラム」を用意させて頂きました。

【審査希望事業者を応援する「審査準備プログラム」です】

- **人事労務専門の学識者による「審査ポイント」の要点を制度説明会にて解説いたします。**
 - 講師：大木栄一氏/玉川大学経営学部教授。人材ビジネス等を各分野にて研究、専門は人的資源管理。
- **本社・請負事業所の審査環境整備の課題に気づくツール「審査チェックリスト」を説明会にて頒布します。**
 - 審査の四本柱（※後記参照）をテーマに、審査希望事業者の課題をチェックリストで自己診断できます。
- **審査前に更なる具体的な問題の方向付けをお手伝いする「認定制度相談会」の開催。**
 - 審査準備の実践を行う上での疑問点を受け付ける相談会（予約制）を実施します。（詳細は制度説明会説明）

● **制度説明会の開催（※参加料無料）**

➢ 参加は協議会HP (<http://www.js-gino.org/mhlw/ukeguideline.html>) から応募頂き「説明会受付完了メール」をご持参頂きます。

日付	時間	地域	会場
7月26日 (金)	14:00～16:45	東京	【コンベンションホールAP品川】 港区高輪 3-25-23 京急第2ビル 9F 電話 03-5798-3109 http://www.ap-shinagawa.com/
7月30日 (火)	14:00～16:45	名古屋	【ミッドランドホール】 名古屋市中村区名駅 4-7-1 オフィスタワー 5F 電話 052-527-8500 http://www.midland-hall.com/access/index.html

● **「製造請負優良適正事業者認定制度」の概要**

- 「製造請負優良適正事業者認定制度」（以下、認定制度）は、適正な請負体制の推進、雇用管理の改善を実現するための管理体制・実施能力が認められた請負事業者を「優良適正事業者」として認定する制度です。
- 「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が構すべき措置に関するガイドライン」（平成19年厚生労働省/以下、「請負ガイドライン」）に則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、所定の審査内容・審査基準によって、その要件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は「優良適正事業者」として認定され、適正な請負事業運営ができる体制を持つことを表します。
- 認定制度は、厚生労働省の委託事業（「請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」）の一環として、「製造請負事業改善推進協議会」が運営を行っています。（<http://www.js-gino.org/mhlw/ukeguideline.html>）

● **審査内容**

審査は書類審査（一次審査）、現地審査（二次審査）および最終審査で、下記4要素について厳密に実施されます。

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

本件に関するお問い合わせ先

製造請負事業改善推進協議会（一般社団法人日本生産技能労務協会 事務局内）小林

TEL:(03)-5439-1251 FAX:(03)-5439-1261 E-mail: kyogikai@titan.ocn.ne.jp



平成25年度厚生労働省委託事業 製造請負優良適正事業者認定制度

認定制度説明勉強会

★専門家による要点解説★

★審査チェックリスト頒布★事後相談会開設★

平成22年度より始まった厚生労働省委託事業「製造請負優良適正事業者認定制度」の本年度の制度説明会が始まります。安全安心な職場で働きたい労働者、信頼できる業者を導入したい製造事業主に広く知られた「製造請負優良適正事業者認定制度」。本年度は、制度説明のみならずいくつかの審査準備プログラムを準備させていただきます。是非、皆さんの会社も認定審査へチャレンジして下さい。

◆◇◆本年度の審査準備プログラム◆◇◆

★人事労務専門学識者による「審査ポイント」の要点解説！

(講師:大木栄一氏/玉川大学経営学部教授。人材ビジネス等を各分野にて研究、専門は人的資源管理)

★「当社は審査基準に達しているかな…」事前の審査チェックリスト頒布！

★「説明会よりも少し詳しい話が訊きたい…」事後の相談会の開設！

1. 説明勉強会

開催日	時間	地域	会場	定員
7月26日(金)	14:00~16:45 (受付 13:30)	東京	コンベンションホールAP品川 港区高輪 3-25-23 京急第2ビル 9F TEL 03-5798-3109 (品川駅徒歩3分)	50名
7月30日(火)	14:00~16:45 (受付 13:30)	名古屋	ミッドランドホール 名古屋市中村区名駅 4-7-1 オフィスタワー5F TEL 052-527-8500 (名古屋駅徒歩5分)	50名

2. 参加者 製造業における請負事業主(又は派遣元)事業主及び請負発注者(又は派遣先)企業

3. 参加費用 無料

4. 申込方法

- FAXで申し込む…「参加申込(受付)書」にてFAX 03-5439-1261 迄お申し込み下さい。
- ホームページで申し込む…「製造請負改善推進協議会」運営事務局よりお申し込み下さい。
<http://www.js-gino.org/mhlw/ukeguideline.html>
- 当日は「参加申込書(FAX)」もしくは「説明会受付完了メール」を当日受付にご提出下さい。

5. 申込締切

- 締切日…7月19日(金)
- 定員になり次第締め切り前でも参加申し込み終了となる場合があります。また、より多くの企業にご参加頂きたいので一社あたりの参加人数について調整させて頂く場合がございます。その際にご容赦願います。

製造請負事業改善推進協議会 運営事務局

担当:小林 〒108-0023 東京都港区芝浦 2-16-8 芝浦相澤ビル5F (一般社団法人 日本生産技能労務協会内)
TEL 03-5439-1251 FAX 03-5439-1261 E-mail: kyogikai@titan.ocn.ne.jp

FAX番号: 03-5439-1261

製造請負優良適正事業者認定制度 説明勉強会

「参加申込(受付)書」

- 下表内をきれなくご記入のうえ、上記FAX番号までお送り下さい。
- FAX 受付後、受付印を押印した本書面を返信させていただきますので、当日にご持参下さい。
- 当日の受付は、13時30分から行います。

<p style="text-align: center;">参加希望会場</p> <p style="text-align: center;"><u>どちらかを○で囲んで下さい</u></p>	<p style="font-size: 1.2em;">東京・名古屋</p>
<p style="text-align: center;">社名</p>	
<p style="text-align: center;">連絡担当者名</p>	
<p>連絡先担当者: 電話番号</p>	
<p>連絡先担当者: FAX番号</p>	
<p>連絡先担当者: メールアドレス</p>	
<p style="text-align: center;">参加希望人数</p>	<p style="font-size: 1.2em;">名</p>
<p style="text-align: center;">業 種</p> <p style="text-align: center;"><u>ひとつ○で囲んで下さい</u></p>	<p style="text-align: center;">請負事業主(派遣元)</p>
	<p style="text-align: center;">請負発注者(派遣先)</p>
	<p style="text-align: center;">その他</p>

- ご記入いただいた情報は、本説明会開催以外の目的に使用することはありません。
- 申し訳ありませんが定員超過の理由により、受付をお断りする場合はご連絡いたします。

審査内容とは—「ひとつづくり力(能力開発、能力評価、
キャリアパスの明示等)」を中心として

2013年7月

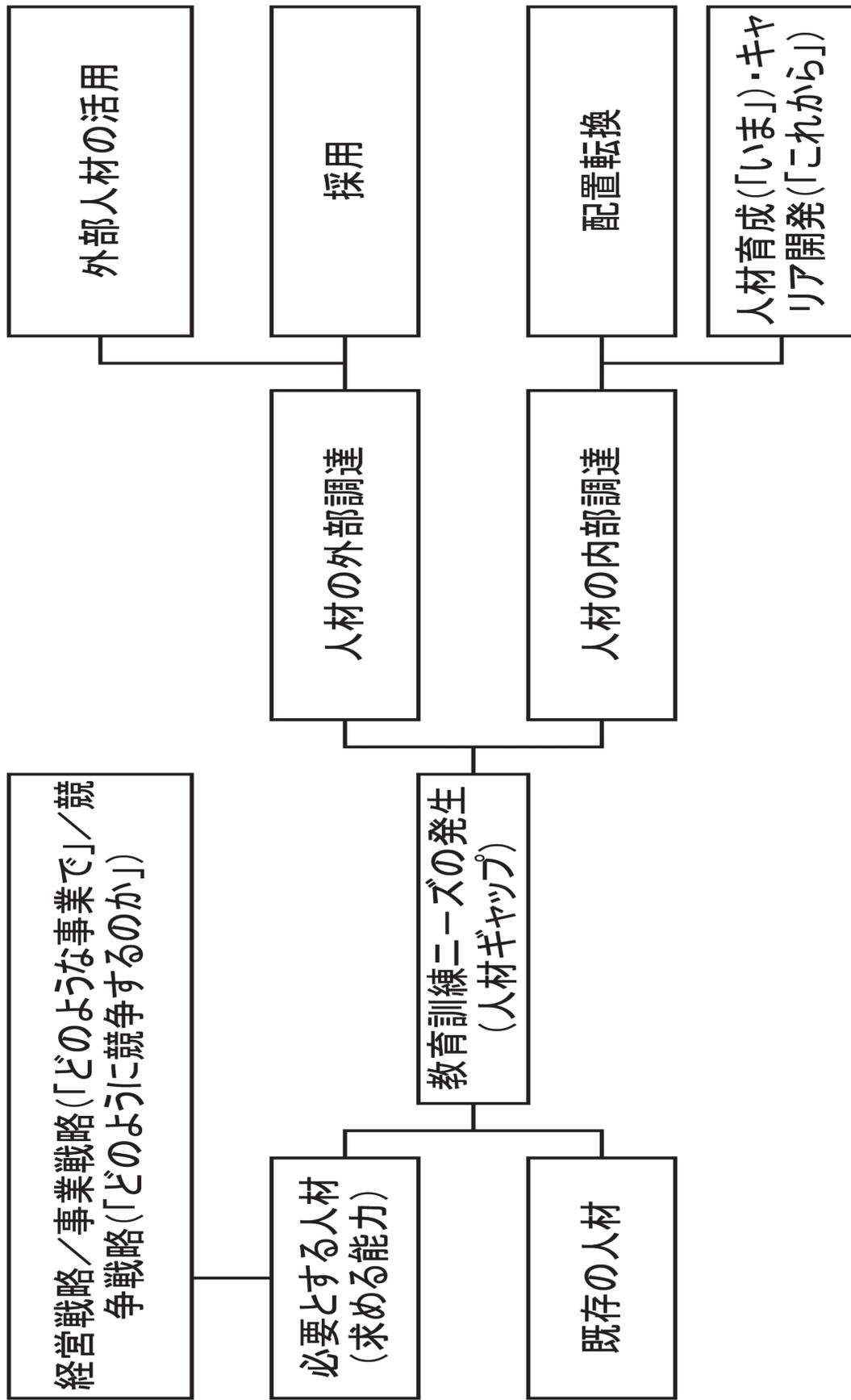
大木 栄一

(玉川大学経営学部教授)

審査項目：なぜ、ひとつづくり力が必要かを考える

1. 審査項目のなかで企業が難しいと考えている項目が「ひとつづくり力」であり、とくに、能力開発、能力評価、キャリアパスの明示を難しいと考えている企業が多い。
2. 能力開発、能力評価、キャリアパスの明示はそれ自身が単独で存在するのではなく、事業戦略や競争戦略のなかで捉える必要がある。→「なぜ、企業は従業員の能力開発をすめるのか」という視点から捉える必要がある。

企業の教育訓練を捉える枠組み



能力開発とは：経営者の頭の中を「見える化」すること

1. 経営者の頭のなかにある事業戦略(どのような事業で)や競争戦略(どのように競争するか)を「見える化」することが重要。
2. 事業戦略とは事業ドメイン(領域)の明確化からはじまる。
→能力開発のフィールドが決まる
3. ものづくり力は「どのように競争するか」の競争戦略でもある。→どのような技術・技能や知識を持って他社と競争するのか→能力開発の深さや範囲が決まる

能力評価とは：「知らせる」仕組みと「知る」仕組みの構築

1. 企業はこれからの事業戦略の方向を考えたときに、「競争力の基盤となる能力は何であるのか」を分析し、明確にする必要がある(能力開発目標の明確化)
2. そうした能力開発目標からみて、現在の社内人材はどのようなにあるのかの現状の能力を「知る」ことが必要
3. そうしたなかで、従業員の能力開発にとっては、「企業は何の能力を求めているのか」と、「その目標からみて、従業員がどのような能力の状況にあるのか」を企業が従業員に「知らせる」こと、従業員がそれを「知る」ことが重要

キャリアパスの明示とは：中長期と短期

1. 企業はこれからの事業戦略の方向を考えたときに、「競争力の基盤となる能力は何であるのか」を分析し、明確にする必要がある(能力開発目標の明確化)→中長期の事業戦略と教育訓練体系、そしてキャリアパスの明示
2. 事業戦略を短期的に捉えると「会社の組織図」は1つのキャリアパスに従業員に示している。
3. キャリアパスはあくまでの標準パターンに過ぎない。→従業員のすべてのキャリアが会社が明示したキャリアパスと一致する必要はない。→事業戦略や競争戦略は市場環境の状況によっては変更には迫られるため

まとめ：キーワードは事業・競争戦略、明確化、見える化

1. 「ひとつづくり力」は会社の事業戦略、競争戦略から捉える必要があることを再確認することが重要である。→キーワードは「明確化」
2. 経営者の頭の中にあることを「見える化」することが重要である。

平成25年度 厚生労働省委託事業
製造請負優良適正事業者認定制度
～制度説明会資料～



2013年7月

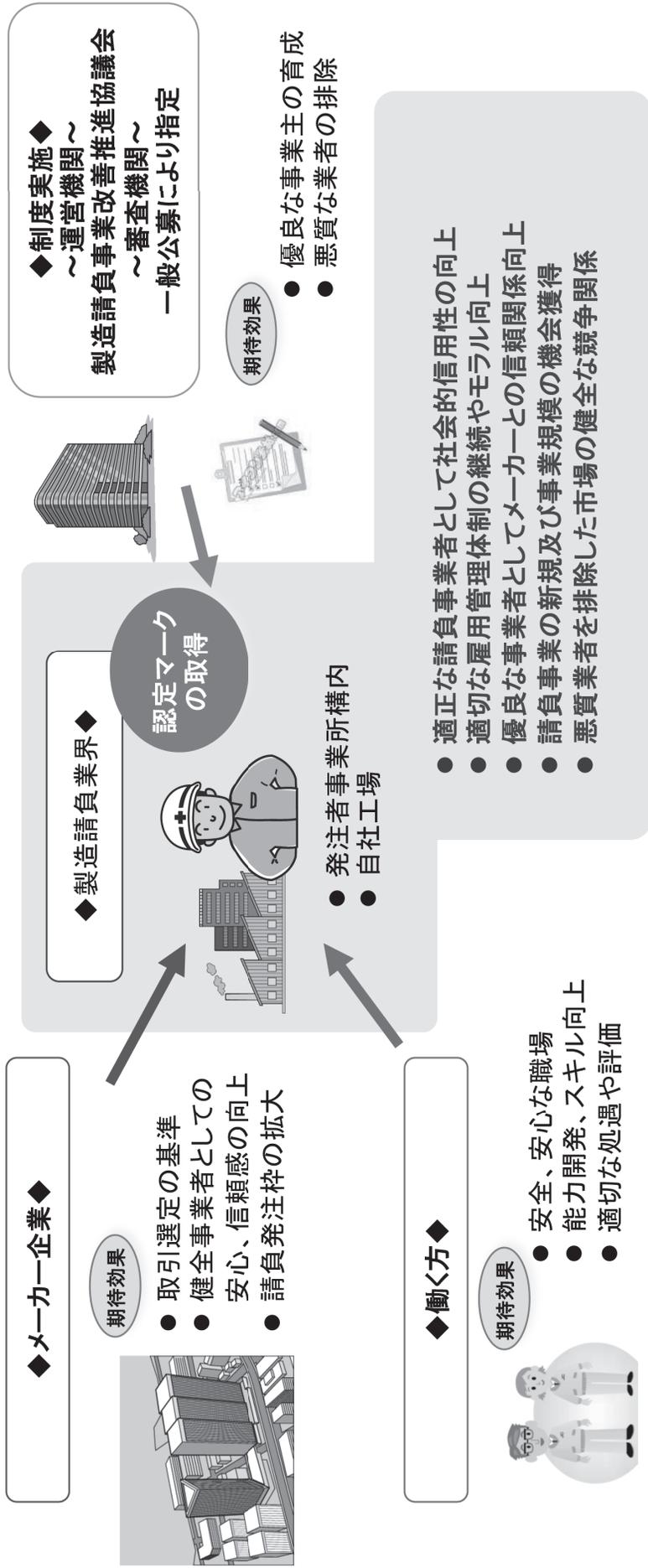
製造請負事業改善推進協議会

認定制度の概要

1. 認定制度の位置づけ

- 「製造請負優良適正事業者認定制度」(以下、「認定制度」)は、製造系請負・派遣等を業とする製造系人材サービス事業者の会員で構成される「一般社団法人 日本生産技能労務協会」が事務局運営母体となる「製造請負事業改善推進協議会」が、平成24年度厚生労働省委託事業として受託した委託費の交付を受けて実施しています。
- 認定制度は、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が構わずべき措置に関するガイドライン(平成19年厚生労働省)以下、『請負ガイドライン』に即した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す。
- 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、製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進、製造請負業界の市場競争の健全化を実現し、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となります。

2. 認定制度のイメージ



労働者、発注者、請負事業者の互恵的信頼関係の礎

3. 認定の対象と方法

認定対象

製造請負事業主(認定単位は1企業1認定)

審査方法

- ・書類審査(申請要件確認、申請書類審査)
- ・現地審査(本社調査、請負事業所2カ所調査)

運営機関

製造請負事業改善推進協議会

申請要件

- ・法令遵守
- ・請負業務を適切に遂行するに足りる能力
- ・過去3年間に業務改善命令・事業停止命令を受けていないこと
- ・労働災害に関する隠蔽行為を行っていないこと

料金

有料(審査機関より提示)

4. 公式認定マーク (マーク例: 2012年度)



提示用

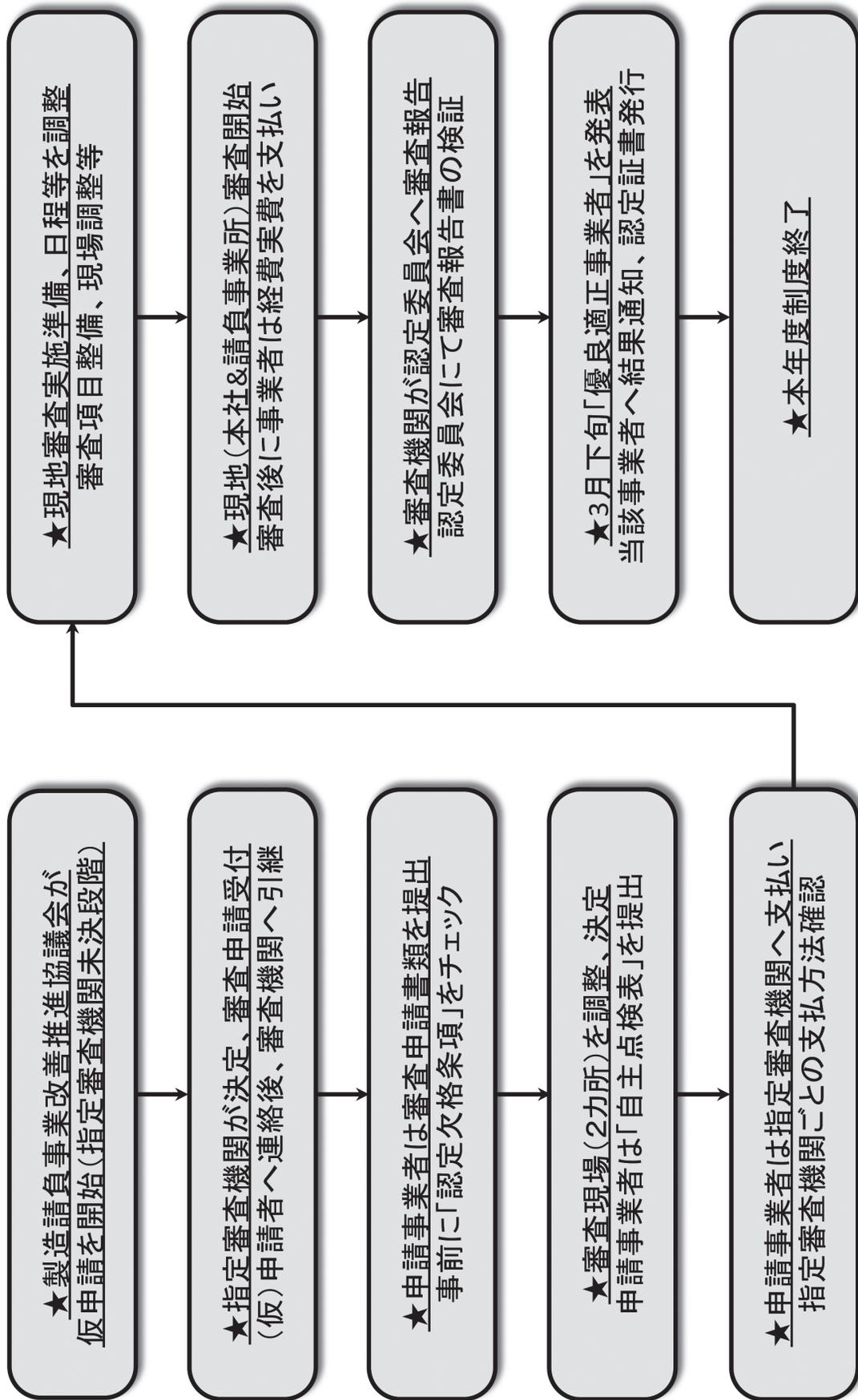


名刺用

審査作業の概要

5. 審査認定プロセス

(詳細は審査機関へお問い合わせ下さい)



6. 申請書類一覧

〔様式〕は審査機関決定後に審査機関よりお受け取り下さい

1. 製造請負優良適正事業者認定制度 申請書類確認表【様式0】
2. 製造請負優良適正事業者認定制度 審査申請書【様式1】
3. 審査申請企業 会社概要記載書【様式2】
4. 現行請負事業所記載表【様式3】
5. 自薦請負事業所(審査対象「第一現場」)概要記載書【様式4】
6. 宣誓書【様式5】(※誓約内容により「約款」等を指定審査機関は提示することがある)
7. 登記簿謄本(抄本)等、申請者の実在を称する公的文書
8. 定款、寄付行為、その他これに準ずる規程類
9. 直近3期分の事業年度における貸借対照表、損益計算書
10. 直近1期分の事業年度における株主資本等変動計算書
11. 預貯金の残高証明等、所有している資金の額を証明する書類
12. 直近事業年度における納税申告書の写し
13. 直近の事業年度における法人税または、所得税の納税証明書
14. 会社案内・会社概要・営業案内等のいずれか

7. 自主点検(審査)項目概要

<p>申請書類</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 申請要件の適合 ・ 重大な法令違反の有無
<p>経営方針 (17項目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 方針等の明示 ・ 方針等の周知 ・ 派遣と請負の区分基準関連
<p>ものづくり力 (22項目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 工程管理等責任者の配置
<p>ひとつづくり力 (16項目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアパスの明示 ・ 職業能力開発 ・ 能力評価
<p>労働者保護 (56項目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働・社会保険の適用 ・ 雇用関係の確保 ・ 個人情報情報の保護体制 ・ 労働安全衛生の取り組み ・ 相談・苦情処理の体制 ・ 法令の周知

8. 現地審査のプロセス概要

I 本社審査

1. 経営者インタビュー
2. 本社調査

- 自主点検(審査)項目活動運営状況のチェック
- 窓口責任者又は各部門担当者等からのヒアリング

II 請負事業所(現場)審査

- 自主点検(審査)項目活動運営状況のチェック
- 現場管理責任者又は各作業担当者等からのヒアリング
- 担当する請負ライン・工程等の視察・見学
- 審査は2カ所(事業主推薦1カ所+事務局無作為抽出1カ所)
※2カ所審査を期間内に必ず終了することが審査必須要件

認定要件

9. 認定要件(二審査基準)

- 関連する全ての法令が厳格に遵守され管理徹底されているか。
- 製造請負事業者として「請負ガイドライン」に沿った「機能的・社会的な要件」を満たした事業が行われてきたか。
- 本社拠点の機能として方針に則り全社を統制し、製造拠点(現場)と緊密に連携しているか。
- 製造拠点(現場)の機能として生産操業体制・雇用管理体制を適正に保っているか。

申請前点検用

製造請負優良適正事業者認定制度のチェックポイント

1 経営方針

- (1) 経営方針等に「コンプライアンス・ものづくり・ひとづくり・安心安全な就業環境等」の要素が入り、社員全員ならびに社外へ認識共有しているか
- (2) 請負事業所内の「明確な区画・作業区分」の識別を、第三者が外部表示等によつての発注者側と独立した請負工程(ライン)として認識できる状況か
- (3) 請負料金等に記載された「製品の単価」の設定方法を合理的に説明できるか
- (4) 請負契約に付随して、瑕疵担保・損害賠償等への対応を取り決めているか
- (5) 機械・設備等の導入利用手段が適正で、自主的な管理ルールも適正か
- (6) 請負事業所内で「技術指導」の計画等が作成され、発注者からの技術指導が発生した場合、請負事業者の監督の下で実施しているか
- (7) 請負事業所における労働者の配置・割当・勤怠・規律管理等において、発注者が関与せず、自社で行っているか

2 ものづくり力

- (1) 各々の請負事業所は「QCDD」向上のため、人員・予算が「独自の計画」として運営されているか
- (2) 請負事業所に対して専門的立場から「QCDD」を支援する部署が存在している場合、請負事業所への機密性・実効性を保った協力をしているか
- (3) 日常の生産管理に関する詳細内容(生産性・生産計画・現物・品質等の管理)を「発注者から独立情報」として、担当者には逐次、認識可能な状態になっているか
- (4) 請負事業者独自の「作業標準(作業手順等の文書)」が整備され管理されているか
- (5) できれば「発注者の 5S 活動」とは別に、「請負事業者の 5S 活動」が運営されているか
- (6) 請負契約において必要な技能資格等の保持者の情報を常に把握しているか
- (7) 請負事業所内の「事業所責任者」ならびに「工程管理等責任者」の育成と配置が出来ているか

3 ひとづくり力

- (1) 「職階、又は職能資格のフレームや枠組み」が取り決められ、職階・資格の昇進・昇格要件、期待する役割等、労働者へ今後のキャリアパスについて明示されているか
- (2) 一般作業員から、リーダー職や管理者職に昇進した実績があるか
- (3) 職業能力開発に関して能力開発計画・予算計画・教育担当・社内施設・記録等が整備されているか
- (4) 労働者の能力・意識・評価を管理し、適性な配置等に活かしているか
- (5) 職階・又は職能資格単位にて「評価内容(勤怠・成績・情意・知識・スキル・思考・対人等から適宜)」が明示され適切に評価されているか
- (6) 「能力開発の評価結果をどのように処遇へ反映するか」が取り決められているか

4 労働者保護

- (1) 労働保険・社会保険等の加入継続業務(説明・手続き・確認等)業務は適正に行われているか
- (2) 労働保険・社会保険の加入状況(除個人情報)の加入状況は発注者に明示・確認しているか
- (3) 求職者への採用条件説明の際、「請負契約又は派遣契約」の法令上の違い等を、文書をもって分かりやすく説明しているか
- (4) 労働者の長期的な契約(発注量減少時の)雇用契約の維持、定着の促進措置等を行っているか
- (5) 個人情報(個人情報の取り扱い)について、請負事業に関係する全社員(上級管理職を含む)を巻き込んだ勉強会・講習会等を行い個人情報保護体制を強化しているか
- (6) 安全衛生管理活動について労働災害の原因が的確に分析され、対策を出す仕組みになっているか
- (7) 相談・苦情処理体制の活動の実態・ルール等を、社内に周知しているか
- (8) 請負事業所の危険性、または有害性の調査を行い、危険源を特定しているか
- (9) 過重労働への予防対策に取り組んでいるか

平成 25 年度 認定制度相談会のご案内

【相談内容】・チェックポイントにみる請負事業所の管理体制について

・その他、申請から審査にかけての留意点 等

【東京会場】毎週火曜日 10:00~16:00 ※東京以外では名古屋市等で対応いたします。

※要予約

【問合せ先】製造請負事業改善推進協議会事務局 担当) 井上、鈴木 (安)

〒108-0023 東京都港区芝浦 2-16-8 芝浦相澤ビル5F

TEL03-5439-1251 FAX03-5439-1261 E-mail:kyogikai@ttian.ocn.jp

平成 25 年 6 月 3 日

平成 25 年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負事業改善推進協議会

平成 25 年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度 事業者指定審査機関公募要項

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

1. 厚生労働省委託事業の内容

(1) 件名

平成 25 年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業

(2) 実施期間

平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日まで

(3) 受託団体

一般社団法人 日本生産技能労務協会

(4) 主たる運営機関

製造請負事業改善推進協議会(以下「協議会」という。)

(5) 事業の趣旨

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

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

2. 上記委託事業の内、本公募に関係する内容

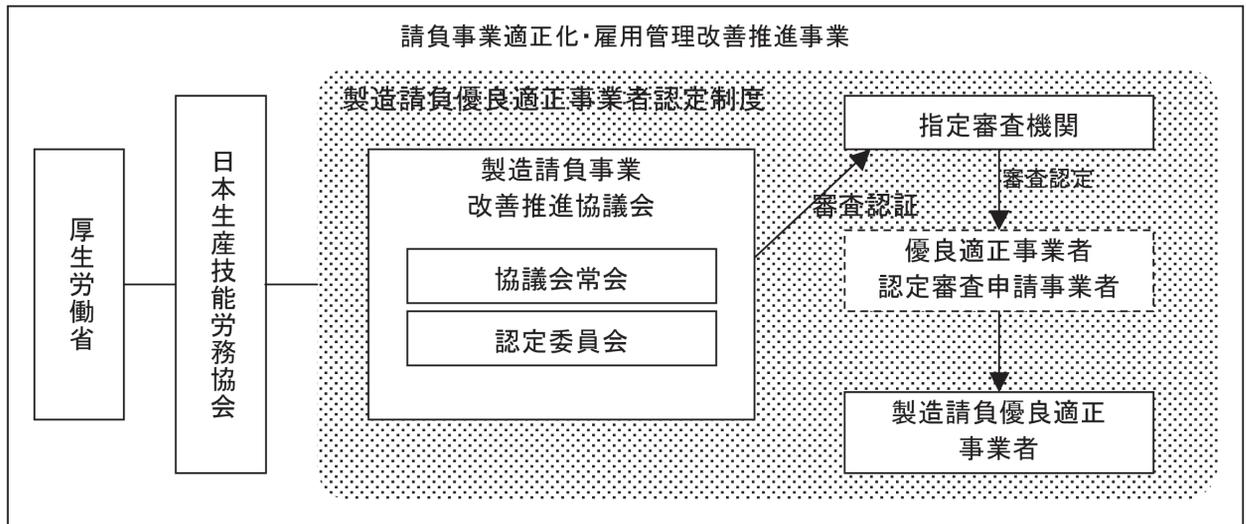
(1) 製造請負優良適正事業者の審査の制度名

製造請負優良適正事業者認定制度(以下「認定制度」という)

(2) 製造請負事業改善推進協議会の概要

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

(3) 本公募に関する周辺イメージ



3. 本公募により指定される審査機関

(1) 審査機関の正式名称

平成 25 年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度 指定審査機関

(2) 指定審査機関としての証憑

公募した団体の中から協議会により指定された団体に対して、協議会は「審査機関としての指定を受けた事実」を記載した証憑として、「製造請負優良適正事業者認定制度 指定審査機関証書」を発行する。

(3) 指定審査機関としての証書有効期間(審査業務の有効期間)

「協議会が審査機関としての資格を証した日付」から平成 26 年 3 月 31 日まで

(4) 指定審査機関が行う有料審査業務の許可

指定審査機関は審査申請事業者へ行う申請・審査のサービスに対して、「社会通念上、適正な手数料金」を自由に設定し、課金請求する事業商権を有することができる。(本公募は平成 25 年度厚生労働省委託事業につき、協議会と指定審査機関は商務契約を締結しないが、協議会が指定審査機関から提示する価格・算定根拠に関して意見を聴取することがある)

4. 指定審査機関としての一般要求事項

(1) 指定審査機関として必要な規範の方針化ならびに規程化

指定審査機関は以下のすべての内容を方針化・規程化すること。

- ① 審査業務の独立性の保持
- ② 業務の適正性、公平性の確保
- ③ 運営管理の責任(正確性・法令遵守・情報管理・機密保持・個人情報保護・苦情処理)
- ④ 審査事項の限定(審査項目以外の審査の禁止)
- ⑤ 審査業務の原則的な内部完結(個人を除く再委託の禁止)
- ⑥ 審査品質の責任(審査員教育等、協議会からの指導・管理に対するの回答・改善・応諾義務)

(2) 指定審査機関として必要な拠点・組織の整備

指定審査機関は以下のすべての体制を整備すること。

- ① 国内に実施拠点を1カ所以上設け、日本全国の事業者審査が可能であること
- ② 業務は団体の他業務と区分された専任の部署で運営され他業務と重複はしないこと。
- ③ 業務は団体の他業務と区分された会計処理で運営され他業務と重複はしないこと。
- ④ 専任部署は専用の電話回線・ファクシミリ回線・電子メールアドレスを各1以上有すること。
- ⑤ 業務を専任統括する管理監督責任職員を配置すること。
- ⑥ 業務を専任担当する2名以上の事務職員(管理監督責任職員を含まず)を配置すること。

(3) 審査実施能力の保持、向上

指定審査機関は以下の資格・素養能力・経験をすべて有する審査員を3名以上配置すること。

なお、指定審査機関と審査員の契約形態は「委託又は雇用等」自由とする。

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

5. 指定審査機関としての業務

(1) 概要

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

(2) 「自主点検表(審査項目)」とは

実際の審査では詳細な審査項目(全 111 項目)が列挙された「自主点検表(審査項目)」に沿って、審査申請事業者には自社の請負事業の実態に照らした「エビデンス(活動・運営の証憑類)」を準備させ、現地審査において確認・評価を行う。本公募では全体像を俯瞰できるようその概要を付する。

(3) 具体的な業務内容

- ① 審査申請事業者に対する料金の提示及び公募の開始
※ 協議会のHPで同時公募
- ② 審査申請事業者からの申請受付及び申請書類の審査の実施
- ③ 審査申請事業者に対する現地審査の実施
(審査員は審査実施前に協議会が主催する審査員講習会を受講・修了すること)
※ 申請事業者1社につき、本社及び請負事業所(工場請負現場)2拠点の審査は必須
- ④ 現地審査結果を計数化し採点。所定の報告書式に記載し、期日までに協議会へ提出。
※ 報告書提出期日:平成 26 年の指定された日付まで
- ⑤ 提出された報告書について、「認定委員会への結果報告会合」において説明
- ⑥ 審査申請事業者に対する審査結果の通知及び認定証の交付

(4) 指定審査機関として望ましい運営及び手順の方法

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

<参考>過去の「製造請負優良適正事業者」審査・認定の状況(単位:事業者)

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

6. 公募資格

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

7. 公募方法

以下の手順に沿って申請を行うこと。

- (1) 「6. 公募資格」をすべて満たすこと。
- (2) 指定審査機関宛に申請に係る文書様式等を送付するので、申請担当者は以下の指定されたメールアドレスへ「申請担当者のメールアドレス」からメールを送信する。
 - ① 送信先…「製造請負事業改善推進協議会」 kyogikai@titan.ocn.ne.jp
 - ② 送信件名…指定審査機関公募希望
 - ③ 記載して頂きたい内容…団体名称、ご担当者氏名・部署
 - ④ 申請に係る文書様式等…(イ)(ウ)は本公募要項の文中にて「別記」と記載
 - (ア)「審査申請団体概要ならびに公募申請書」
 - (イ)「自主点検表(審査)項目～概要」
 - (ウ)「【参考】指定審査機関の運営及び手順のあらまし」
 - (エ)「指定審査機関公募計画書」
- (3) 以下の「提出書類」を作成・準備して頂く。(各1部ずつ)
 - ① 別記「審査申請団体概要ならびに公募申請書」…必要事項を記載。
 - ② 別記「指定審査機関公募計画書」…前記の「一般要求事項」等の整備状況を記載。
 - ③ 登記事項証明書等、申請者の実在を称する公的文書
 - ④ 定款、寄付行為、その他これに準ずる規程類
 - ⑤ 直近3期分の事業年度における貸借対照表、損益計算書
 - ⑥ 会社案内・営業案内・団体案内等の印刷物
 - ⑦ 6. 公募資格(1)から(3)までを証明又は誓約する書類(書式自由)
- (4) 以下の受付期間内に、「提出書類」を送付先まで郵送又は宅配便にて送ること。(※期間厳守)
 - ① 受付期間…平成 25 年6月3日から平成 25 年6月 14 日 18 時必着
 - ② 送付先…〒108-0023 東京都港区芝浦 2-16-8 芝浦相澤ビル5階
(一社)日本生産技能労務協会内 製造請負事業改善推進協議会 指定審査機関係行
電話 03-5439-1251

8. 公募団体の決定(指定)

- (1) 審査方法

申請団体の審査は、外部の専門家による「認定委員会」において、提出された書類等の内容をもとに、適正な「組織体制」及び十分な「審査能力」を持ち合わせているか評価を行う。
- (2) 指定する審査機関の数

過去の認定制度への申請事業者数及び本年度の申請事業者数の見込みを考慮して決定する。
- (3) 審査結果

「指定団体名のみ」を決定後に協議会ホームページにて公表し、同時に審査結果を申請団体すべてに文書にて通知する。(採点に係る内容の詳細は通知しない。申請書類は返却しない)

9. 申請ならびに審査料金等

本公募は無料とする。

10. 公募に関するお問い合わせ

「製造請負事業改善推進協議会」 kyogikai@titan.ocn.ne.jp

※文書等のお問い合わせは受け付けず、すべて電話又は電子メールにて対応する。

(審査方法及び結果に関する内容は回答しない)

以上

平成25年度 製造請負優良適正事業者18社を認定

平成25年度厚生労働省委託事業にて、請負事業適正化・雇用管理改善推進事業を行う製造請負事業改善推進協議会(以下、協議会)は、指定審査機関が過日、「製造請負優良適正事業者認定制度」に基づき認定審査し、平成26年3月17日に開催された製造請負優良適正事業者認定委員会(以下、認定委員会)による適正な審査過程等の評価の確認を経て認証された「平成25年度 製造請負優良適正事業者(平成26年4月1日付け)」18社を本日発表いたしました。

● 「製造請負優良適正事業者認定制度」の概要

- 「製造請負優良適正事業者認定制度」(以下、認定制度)は、適正な請負体制の推進、雇用管理の改善を実現するための管理体制・実施能力が認められた請負事業者を「優良適正事業者」として認定する制度です。
- 「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が構うべき措置に関するガイドライン」(平成19年厚生労働省/以下、「請負ガイドライン」)に則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、所定の審査内容・審査基準によって、その要件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は「優良適正事業者」として認定され、適正な請負事業運営ができる体制を持つことを表します。
- 認定制度は、厚生労働省の委託事業(「請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」)の一環として、「製造請負事業改善推進協議会」が運営を行っています。(http://www.js-gino.org/mhlw/ukeguideline.html)

● 審査内容

審査は書類審査(一次審査)、現地審査(二次審査)および最終審査で、下記4要素について厳密に実施されます。

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

● 審査基準

以下の運営管理状況を証明・担保する文書等を調査確認し、採点・審査を行う。

- 関連する全ての法令が厳格に遵守され管理徹底運営されているか。
 - 製造請負事業者として「請負ガイドライン」に沿った機能的・社会的な要件を満たした事業が行われているか。
 - 本社拠点の機能として方針に則り全社を統制し、製造拠点(現場)と緊密に連携しているか。
 - 製造拠点(現場)の機能として生産操業体制・雇用管理体制を適正に保っているか。
- 現地審査は指定審査機関の公式審査員(協議会主催の講習会修了者)が、機密保持に関する誓約を申請企業に対して行うことから開始し、経営者インタビュー、本社審査、請負事業所審査と数時間かけて進められます。審査は審査基準に則り、各委員の専門的な見地から客観的な資料を基に「有効性の確認」を行っていきます。

● 平成25年度 製造請負優良適正事業者一覧 (認定有効期間:平成26年4月1日～平成29年3月31日)

- 新規に認定される事業者(製造請負優良適正事業者認定が初回の事業者)

認定番号	事業者名	登記上の本社所在地
2013001(01)	由良アイテック株式会社	愛知県知多郡武豊町字下田29番地の1
2013002(01)	株式会社塚腰サービス	京都府京都市下京区木津屋橋通大宮東入上之町444番地
2013003(01)	株式会社フジワーク	大阪府高槻市北園町16番23号
2013004(01)	マルアイユニティー株式会社	愛知県豊橋市中岩田五丁目6番地17
2013005(01)	株式会社アクティ-	愛知県豊橋市東光町7番地の1
2013006(01)	ワークスタッフ株式会社	茨城県守谷市ひがし野一丁目29番地14 ワークMKビル

➤ 認定が二回目となる事業者(平成22年度製造請負優良適正事業者認定制度の三カ年認定更新事業者)

認定番号	事業者名	登記上の本社所在地
2010001(02)	株式会社平山	東京都港区港南一丁目8番40号品川プレイス
2010002(02)	エヌエス・テック株式会社	神奈川県横浜市鶴見区鶴見中央四丁目14番14号
2010003(02)	フジアルテ株式会社	大阪府大阪市港区磯路一丁目6番19号 フジビル
2010004(02)	株式会社ヒューマンアイ	東京都八王子市東町9番10号 明治安田生命八王子ビル
2010005(02)	日総工産株式会社	神奈川県横浜市港北区新横浜一丁目4番1号 日総工産新横浜ビル
2010006(02)	株式会社三幸コーポレーション	静岡県沼津市柳町1番50号 SANKOビル
2010007(02)	株式会社ジャパングリエイト	大阪府大阪市淀川区東三国四丁目3番1号 グロリア 240
2010008(02)	株式会社ウイルテック	大阪府大阪市淀川区東三国四丁目3番1号 グロリア 240
2010009(02)	日研総業株式会社	東京都大田区西蒲田七丁目23番3号 日研第一ビル
2010010(02)	日本マニファクチャリングサービス株式会社	東京都新宿区西新宿三丁目20番2号 東京オペラシティタワー
2010011(02)	株式会社イカイアウトソーシング	静岡県沼津市大岡 1562 番地の 1
2010012(02)	欠番(※1)	
2010013(02)	株式会社日本ケイテム	京都府京都市下京区七条通猪熊東入ル西八百屋町160番地

<参考:平成23年度ならびに平成24年度事業における製造請負優良適正事業者>

平成24年度事業認定		平成23年度事業認定	
2012001(01)	株式会社 サンキョウテクノスタッフ	2011001(01)	ビューテック 株式会社
2012002(01)	株式会社 ワークスタッフ	2011002(01)	日本エイム 株式会社(※2)
2012003(01)	川相商事 株式会社	2011003(01)	株式会社 トータルマネジメントビジネス
2012004(01)	株式会社 VSNマイスト	2011004(01)	三島光産 株式会社
2012005(01)	株式会社 グロップジョイ	2011005(01)	株式会社 エー・オー・シー
2012006(01)	株式会社 セントラルサービス	2011006(01)	株式会社 エフエージェイ
2012007(01)	株式会社 イカイコントラクト	2011007(01)	株式会社 イカイプロダクト
2012008(01)	サンヴァーテックス 株式会社	2011008(01)	株式会社 TTM
		2011009(01)	株式会社 シグマテック
		2011010(01)	ディーピーティー 株式会社
		2011011(01)	株式会社 エイジック
		2011012(01)	株式会社 イカイインダストリー
		2011013(01)	東洋ワーク 株式会社
		2011014(01)	ランスタッド 株式会社

※1 「株式会社アイライン」は認定後に平成23年度認定の「ランスタッド株式会社」に経営統合いたしました。
 ※2 「日本エイム株式会社」は認定後に「UTエイム株式会社」に名称変更いたしました。

● 製造請負優良適正事業者「公式認定マーク」



<公式認定マーク>
 ユーザー企業に「質の高い請負サービス」を提供でき、同時に働く人に対して「質の高い雇用機会」を提供できる請負企業としての「良い仕事(Good Job)」の頭文字(GとJ)で表現しました。
 <事業者認定番号>
 上4桁(左記例 2013)…制度実施年度(※3カ年目の更新被審査事業者は2010にて採番)
 括弧前下3桁(左記例 000)…事業者番号(申請順1事業者1番)
 括弧内(左記例 00)…認定回数(認定期間3カ年単位で更新)

【審査認定機能の移管ならびに指定審査機関が行った審査の認証】

- 認定委員会は、指定審査機関が行った審査認定について、適正な方法ならびに過程を踏んで評価したことの報告を受けこれを認証します。
- 優良適正事業者の審査認定を行う指定審査機関に対して「審査指定・指導管理・(審査認定行為の)認証等」を行う第三者機関。
 <メンバー(敬称略・50音順)>メンバーは製造請負事業の各分野(法令・製造・労働分野等)の学識経験者等から構成されています。
 - ◇ 委員長 今野浩一郎 (学習院大学経済学部 教授)
 - ◇ 委員長代理 佐野嘉秀 (法政大学経営学部 教授)
 - ◇ 委員 市川隆治 (一般財団法人 ベンチャーエンタープライズセンター理事長)
 - ◇ 委員 木村隆之 (UA ゼンセン人材サービスゼネラルユニオン副会長)
 - ◇ 委員 後藤博俊 (一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会 顧問)

【平成25年度指定審査機関(No.201301号) 一般社団法人 日本生産技能労務協会】

- 創立: 1989年12月(設立:2000年10月)、事務局所在地: 東京都港区芝浦2-16-8 芝浦相澤ビル5階
- 会員数:正会員90社、賛助会員30社(2014年3月1日現在) ※主に製造系人材サービス事業者(請負・派遣・職業紹介等)によって構成。

