

## 平成21年度 事業報告

製造請負事業がその取り巻く厳しい環境を乗り越えて将来に向けて更なる発展ができるよう、経営の近代化を図るとともに労働者の安全と安定した雇用を築くため、コンプライアンスの精神を堅持しつつ、環境の変化に対応する労務管理の充実を目指し、労働者の能力向上、雇用・安全衛生管理体制の整備を重点施策として推進し、次の諸事業を行った。

### 1. 請負法務に関する活動

「請負法務プロジェクト」を中心として、製造請負業界が抱える諸課題や当協会のスタンスの明確化、適正な製造請負事業の確立に向けた社会への提言及びこれからの業界のあるべき姿を会員はもとより業界関係者に提示すること等の取組みを行うとともに、製造請負事業の適正化に向けた啓発活動その他の取組みを実施した。

#### 活動内容：

##### 1-1 「請負法案政策プロジェクト」としての諸活動

###### (1) 製造請負事業の法制化を含めた業界の健全化への提言

○労働者派遣法改正に伴い、製造業務の派遣が原則禁止となり、これにより製造請負事業がモノ作り支援として再び脚光を浴びてくることとなります。しかしながら、製造請負は、その定義や取り締まる法律もない中で、偽装請負問題の再度台頭や社会保険未加入を含む合法的な労働契約を行わない不適格業者が再び横行することが予想されます。そこで業界団体として、今後起こりうると予想される問題を解決する具体的な仕組みを検討し、このプロジェクトでまとめて『ものづくり支援サービス法』（仮称）などを提言して、製造請負事業の適正化に向けた決意を内外に明確に示す諸活動を行った。

###### (2) 「雇用対策及び事業主支援施策」の普及推進

○厚生労働省の『離職者住居支援給付金、雇用調整助成金対応』について、製造請負・派遣業界に広く利用を促す為のセミナーを実施し、会員企業に対して積極的利用を促した。また、当業界において当施策が円滑に利用出来るように厚生労働省へ働きかけた。

###### (3) 関係団体等への活動

○労働者の更なる雇用確保やより健全な請負業界の発展に向けた活動を関係団体等に説明し理解を求めた。

##### 1-2 「平成21年度 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」の支援

厚生労働省職業安定局委託事業である平成21年度 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を受託し、その運用を請負法務委員会（その後事業推進委員会）が側面的に支援を行った。

### (1) 製造請負事業改善推進協議会の開催

○製造請負事業改善推進協議会を21年5月14日、9月14日、2月23日、3月23日にて4回開催し、さらに作業部会を21年6月8日、7月6日、7月28日、9月14日、10月27日、11月26日、22年1月19日、2月23日の計8回開催し、製造請負事業優良適正事業者認定制度（所謂マル適マーク）の今後の本制度発足に向けた仕組み作りの詳細を請負マニュアルの作成と共に協議し、相談支援事業の具体的方針の検討、策定をも含め、今後の更なる業界健全化を推進する為の方向性を取りまとめた。

### (2) 相談支援事業の設置（厚労省委託事業）

○昨年度に引き続き、相談事業を設置し、2名専属体制で請負体制の推進に関する相談、請負ガイドライン・チェックシートの活用、雇用改善に関する相談を受け、その回答および情報提供を行った。相談件数は211件、質問項目件数は300件であった。相談件数の内、会員会社からの件数は85件で、全体の41%であった。

### (3) 認定トライアル実施

○所謂マル適マークの本制度化に向け、審査の施行による認定制度案の問題の抽出と改善を目的として、作成した認定制度の審査基準・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である「認定トライアル」を実施した。

この「認定トライアル」に応募した会員企業は12社、内必要資料の提出は10社、さらに、協議会の中でトライアルとして社長インタビューを始め現場事業所を含む訪問先に指定したのは4社、それ以外の6社については社長インタビューのみの訪問とさせて頂き、認定の取組みについて審査員の評価のみならず応募された会社からもアンケートを取り、両サイドから問題を抽出し今後の本制度へ向けての考察とした。

### (4) 認定トライアル成果報告会

○所謂マル適マーク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共に、来場者からの質疑、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、本制度化へ活かすために、東京と大阪の2箇所にて成果報告会を実施した。

・大阪会場：3月5日（金）大阪アカデミア

応募数 293名 参加数 236名（参加率 80.5%）（アンケート回収率 87.3%）

・東京会場：3月10日（水）JALシティ田町

応募数 458名 参加数 371名（参加率 81.0%）（アンケート回収率 70.4%）

## 2. 教育研修等に関する活動

労働者のビジネス知識・マナーの向上や事業所責任者研修を通してモチベーションの高揚を図り、労働者の職業能力や管理技法の向上を図るため各種研修会を実施し、殊に厚生労働省から提示された「請負ガイドライン」との連動性をより高め、広く社会に受け入れやすく充実した事業所責任者制度として定着させることを目標として改善取組みを行ってきたが、一昨年秋頃のリーマンショック以来の世界的不況の波を受け、各社の研修に対する手控え感が一層強ま

り、結果ビジネスマナー研修については開催なし、事業所責任者研修に関しては前年の33%程度の実施、第一種衛生管理者認定試験支援研修の受講者数もまた前年の39%程度の実施となった。

しかし、参加数の減少傾向がそのまま研修に対する関心の薄さを示すのかと言えば決してそうではないことは、今年度の要望研修が例えば事業所責任者研修の場合、前年度より200%増えていることをみても顕著である。景気の回復を待つと共に、本来の全体研修の一日でも早い活性化を切に望む。

## 活動内容：

### 2-1 実施プラン

#### (1) 協会認定制度「事業所責任者制度」資格認定試験の実施

受講者数の激減がそのまま認定取得希望の減少へとつながり、認定試験を受けて今年度新たに認定された事業所責任者は22名であった。

事業所責任者資格累計は594名となった。

#### (2) 研修内容の整備及び充実

今年度はそれまでの研修指導に直接携わっていた担当者の交替や、新たに研修に携わる講師も加わったことで、教務能力の向上により一層の力が加えられた。今後も引き続き情報の収集や知識の習得を精力的に行い、適正な請負事業の推進に向け、公共性、独自性を重んじた研修の確立を引き続き図って参りたい。

### 2-2 全体研修

#### (1) ビジネスマナー研修

開催なし

#### (2) 職長研修

東西地区合同1回(2日間/回) 合計1回(2日間) 3社8名受講。

#### (3) 事業所責任者研修 [実務編]

東西地区各2回(2日間/回) 合計2回(4日間) 延べ13社27名受講。

#### (4) 事業所責任者研修 [安全管理編]

東西地区各1回(2日間/回) 合計2回(4日間) 延べ10社22名受講。

#### (5) 事業所責任者研修 [法令編]

西地区1回(2日間/回) 合計1回(2日間) 延べ4社13名受講。

### 2-3 要望研修

#### (1) 職長研修

#### (2) 事業所責任者研修 [実務編]

#### (3) 事業所責任者研修 [安全管理編]

#### (4) 事業所責任者研修 [法令編]

合計13回(27日間) 3社のべ197名受講した。

## 2-4 衛生管理者 合格支援研修

- (1) 全体研修 普通編11社(4回) 22名・フォロー編9社(4回) 17名
- (2) 要望研修 普通編 7社(7回) 91名・フォロー編8社(8回) 111名  
合計延べ35社(23回) 241名が受講した。

## 2-5 その他

計画の際に記されていた、会員の要望があった際の特別講座研修に関しては、開催なし。

## 3. 業務企画及び事業推進に関する活動

協会活動の基盤強化のため、既存会員の紹介及び推薦等により、また各種講演会セミナーの開催時にパンフレット等による協会PRを実施し、新規会員の獲得の取組みを行った。

当業界に関する厚生労働省及び経済産業省の各種委託事業に当協会として委員として参画し、また会員企業も多数参画し、業界の発展のための取組みを行った。

### 活動内容：

#### 3-1 会員拡充のための取組み

○有限責任中間法人日本製造アウトソーシング協会(JMOA)と本年度6月に二団体が統合し、その会員企業22社が加盟して、会員企業数は90社まで増加した。会員交流会の開催(後述3-4参照)を実施して、新規会員の獲得の取組みを行ったが、景気回復の遅れや業界を取り巻く厳しい社会的情勢の影響もあり、会員数も増加に至らず、逆に減少に転じる状況になり、3月末日時点で86社となった。

#### 3-2 協会認定制度「事業所責任者制度」の新規実施と普及のための支援

○前述『2-1(1)』の通り、厚生労働省の「請負ガイドライン」に連動させた研修内容へ整備並びに資格制度の確立を図り、当制度の社会的認知度を高めていく為に、広く会員交流会、地域会員交流会、業界関係セミナー等でPR活動を実施した。

#### 3-3 業界実態調査の実施

○製造請負・派遣事業の業況、雇用等に関する協会独自のデータの充実と整備を図ることを目的とする統計調査の企画・設計を行った。具体的には、「製造請負・派遣事業動向調査」として、すべての会員企業を対象に年度2回上半期と下半期それぞれ定期的に調査するもので、第1回調査は平成22年10月に行うこととなった。

#### 3-4 厚生労働省(職業能力開発局)委託事業への協力と取組み

○厚生労働省職業能力開発局の委託事業「派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成の仕組み整備事業(3カ年計画)」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株が受託)について、当協会として、製造系、技術系の派遣・請負労働者の能力開発・キャリア形成の仕組みの整備を推進していく観点から、積極的に参加し、共同取組みを行ってきたところであるが、3カ年目となる平成21年度は、①派遣・請負労働者の能力開発・キャリア形成を支援するための手引き(プログラム)の作成、②作成した手引き

を元にした、派遣・請負労働者の能力開発・キャリア形成支援を周知・推進するためのセミナー（シンポジウム）を行った。セミナーは、2月10日東京、2月16日大阪及び2月17日名古屋の3会場で、ベンダー企業、ユーザー企業、派遣請負労働者等多数の参加を得て、開催された。なお、手引きの作成ではOJTによる現場リーダーの養成・育成方法のヒアリングについて会員企業が協力するとともに、セミナーでは事業者の取組み事例について会員企業が発表したほか、シンポジウムでは協会理事がパネリストとして参加した。

### 3-5 厚生労働省（労働基準局）委託事業への協力

○厚生労働省労働基準局安全衛生部の委託事業「派遣労働者に係る安全衛生管理の実施支援事業」について、派遣労働者の安全衛生管理の定着を進める観点から、受託団体である中央労働災害防止協会に対して協会として必要な協力を行った。同委託事業の内容は①派遣労働者に係る安全衛生マニュアルの作成、②マニュアル等を活用した派遣元・派遣先事業場に対する研修会の開催（全国7ブロック）等であった。

### 3-6 経産省委託事業補佐に関する取組み

○経済産業省からの委託事業であるサービス産業能力評価システム構築支援事業について、代表受託団体である日総工産株式会社（協会会員正企業）からの再委託事業として、当協会から6社が参加して共同取組みを行った。

ものづくり支援サービス協議会のものづくりを支える人材のキャリアアップシステム構築プロジェクト活動を通じて、①各種制度支援ツール作成 ②利便性向上のためのシステムリバイス ③評価者育成トレーナー（制度）の認定（導入） ④共同取組みの会員企業6社に対しての評価実証実験のモデル導入、を成果として3月末に報告完了した。次年度以降への課題は、業界内で本格的な制度利用を目指しながら、体制を整備していく。

### 3-7 会員交流会、各種セミナーの実施

○会員交流会として講演会及びパネルディスカッションを21年5月20日（参加68社189名）、21年9月16日（参加89社178名）、22年1月20日（参加97社206名）、にそれぞれ開催し、広く関連事業者含めて法令遵守の周知にむけた啓発を行い、関係者や関係団体が相互に情報交換を行った。また、業界の動向と健全化にむけて協会の果たすべき役割、モノ作り現場の健全な発展をいかに支援していくべきか等について、行政機関や業界団体及び行政機関に対して意見交換や定例会議を行った。

### 3-8 地域会員交流会の実施

○当業界の課題等について意見交換の機会として、22年2月10日（東京会場・時事通信ホール・参加会員13社14名、他5名）、22年2月16日（大阪会場・大阪アカデミア・参加会員17社23名、他3名）、の計2回開催、参加総数30社45名の結果となった。協会活動に対して会員企業からの要望、意見を中心に、協会運営側と会員相互の質疑応答により意思疎通を図り、今後の活動の参考とした。また、意見交換を行う事により、会員の意向が活動に反映される事も確認された。

### 3-9 「CSR宣言」を内外に発信する取組み

○「倫理制度委員会」を設置し、(社)日本生産技能労務協会で活動する会員企業が協会ミッション、行動憲章、行動指針に則った企業経営を実施することで、健全な業界発展としての社会的責任を果たすべく、倫理制度委員会を中心に『CSR宣言』を作成して、本年度10月10日の日本経済新聞の紙上にて内外に強い決意を示した。

### 3-10 公益法人改革に対する取組み

○公益法人改革に基づく新公益法人制度が平成20年12月1日から施行され、法施行後5年の経過処置期間内に新公益法人制度に移行する必要があることを受けて、「公益法人改革プロジェクト」を設置し、各種セミナーへの積極的な参加、公益法人協会への相談、常任委員会メンバーによる講習会の開催等を重ねる中で、①公益法人・一般法人のメリット・デメリットの検討、②平成20年度実績をベースにした協会事業についての公益性判断（公益法人比率、収支相償の原則、遊休財産比率等）のためのシミュレーションの実施、③移行最終期限の平成25年度までの移行実施計画の策定（平成23年度に公益法人等認定委員会に認定若しくは認可申請を行う等）等、新公益法人制度への移行について、問題点・課題等の整理、方向付けの検討を行った。

### 3-11 協会活動を目で見て分かり易いものとするための取組み

・昨年に引き続き「安全衛生ハンドマニュアル」、「安全衛生ハンドブック」の2種類を販布し、広く会員に対して安全衛生活動に対する啓発・支援を行った。

## 4. 政策広報に関する活動

行政機関、製造業団体、経営者団体、労働組合、業界関係機関団体、報道機関等と連携を図り、協会活動の普及に努め広く社会から理解され信頼される業界となる為の情報発信と提案を実施する。より迅速に会員企業、関係者等へ情報発信を行うことにより、業界の発展に寄与する。

### 活動内容：

#### 4-1 政策提言活動の実施

##### (1) 「JSLA政策提言」の作成および公知

当協会の政策提言活動の方針を、政策提言書として明確に公知するため、「JSLA政策提言2009」および「JSLA政策提言2010」を作成した。当該提言書を全ての国会議員、および関係諸官庁、関係諸団体に対し配布、説明することで、当業界の現場の要望を実現するための活動を行った。

##### (2) 労働者派遣法改正に係る反対活動

労働者派遣法改正に係る「三党合意」の内容を前提とした労働政策審議会の審議の最中、下記活動を執り行い、適切な雇用の確保と中長期的な産業政策を念頭においた、冷静かつ科学的な審議を行うよう、関係諸団体に対し当該法律の改正につき反対活動を実施した。

##### ① 活動内容

i) 製造派遣業界の派遣スタッフと派遣先企業を対象に、労働者派遣法規制強化に係る緊急意識調査（アンケート調査）を実施し、「派遣スタッフ」の約7割、お

よび「派遣先企業」の約9割が製造派遣禁止に反対をしたことが当該調査により分った。

- ii) 平成21年7月7日から8月17日において、社団法人日本人材派遣協会と協調し、労働者派遣法規制強化に反対する署名活動を行い、製造派遣業界の派遣スタッフおよび派遣先企業を中心に118,013名の署名が集まり、この状況を踏まえ、製造派遣制度の在り方について十分な議論を厚生労働省、民主党幹事長室に要請した。
- iii) 政治団体 新労働研究会の活動と連動し、民主党、自由民主党、および公明党の委員会等へ、当協会の理事を参加させ、現場の状況や雇用と産業の両立を図るための当協会の提言につき、プレゼンテーションを実施した。
- iv) 「当業界における悪徳事業者の排除」と「労働者の権利確保」を目的として、日本労働組合総連合会（連合）と「共同声明」を公表するために、協議を実施した。また、連合加盟労働組合である、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会（電機連合）および全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UIゼンセン同盟）とも上記目的の達成のため様々な協議を行った。

#### 4-2 CSR宣言の告知

平成21年10月19日（月）発行の日本経済新聞朝刊において「CSR宣言」を掲載して、当協会の会員企業が、製造の請負や派遣で働く人たちが安心して、安全かつ健康に働けるようにすると共に、業界の健全化が図られるよう、会員自らがCSR宣言を行った。広く業界関係者はもとより社会に対して、業界の健全化のため、自らの行動を宣言する事で周知・理解を深めるべく取組みを実施した。

#### 4-3 情報提供

厚生労働省他、行政機関からの通達事項を協会ホームページに掲載し、関係者への啓蒙を図った。また、協会の重要なお知らせにつきましては、協会ホームページに迅速に掲載し、会員企業に通知をした。

その他、労働者派遣法改正に係る議論の最中、正確な情報を提供することで会員各社が適切な経営判断が実施できるよう、即時性と正確性を重視した情報提供を実施した。

#### 4-4 各専門委員会活動の支援

各専門委員会の取組みにおける広報的側面の調整や支援を行い、協会の広報活動を積極的に支援した。

以上