

働き方改革と「しわ寄せ」防止対策について

厚生労働省労働基準局労働条件政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 働き方改革について ～働き方改革関連法の概要～

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。

（雇用対策法）

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・ **時間外労働の上限**について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間あり。
- ・ **月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）**について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・ 高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。
- ・ 労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・ **事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。**
※事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・ 事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

各改正事項の施行・適用時期（上限規制・しわ寄せ防止関係）

被改正法律・項目	内 容
労働基準法 労働時間の上限 （第36条等）	<p>時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定（罰則付き）。</p> <p>※ 自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で適用を除外。</p>
労働基準法 年5日の年次有給休暇の取得義務 （第39条第7項）	<p>年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、使用者は、年5日について、毎年時季を指定して与えなければならない。</p>
労働基準法 中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 （第138条）	<p>月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止。</p>
労働時間等設定改善法	<p>勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項（短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮）に関する責務の規定など。</p>

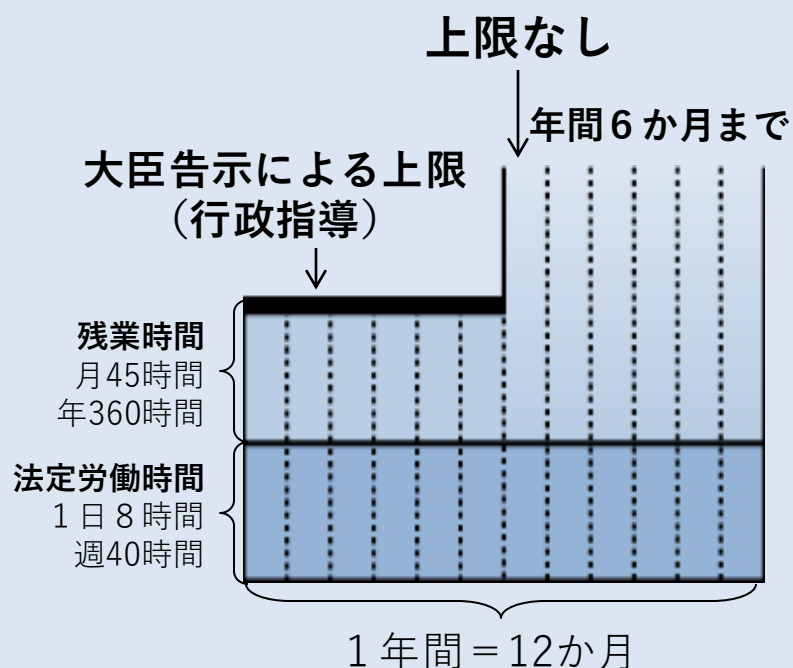
時間外労働の上限規制（一般則）

— 時間外労働を法律で罰則付きで規制 —

時間外労働の上限を法律で規制することは、1947年に制定された労働基準法において初めての大改革。

(改正前)

法律上は、時間外労働に上限なし。
(行政指導のみ)



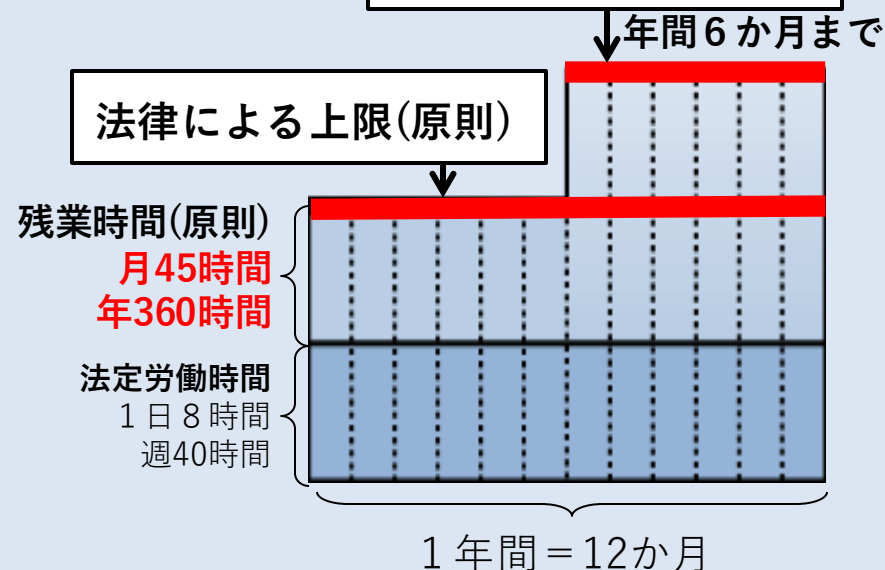
(改正後)

法律で時間外労働の上限を定め、
これを超える時間外労働はできなくなっ
た。

法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間*
- ・月100時間未満*

*休日労働を含む



※大企業は平成31年4月から、中小企業は令和2年4月から適用

一部の事業・業務には上限規制の適用を猶予または除外

○ 令和6年4月から適用される上限規制の内容（5年間適用を **猶予**）

自動車運転の業務	適用後の上限時間は、年960時間 (将来的な一般則の適用については引き続き検討)
建設事業	一般則を適用 〔ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しない この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討〕
医師	適用後の上限時間は、年960時間/月100時間未満 指定を受けた医療機関については、最大年1,860時間/月100時間未満 (将来的な一般則の適用については引き続き検討)
鹿児島県・沖縄県における砂糖製造業	一般則を適用

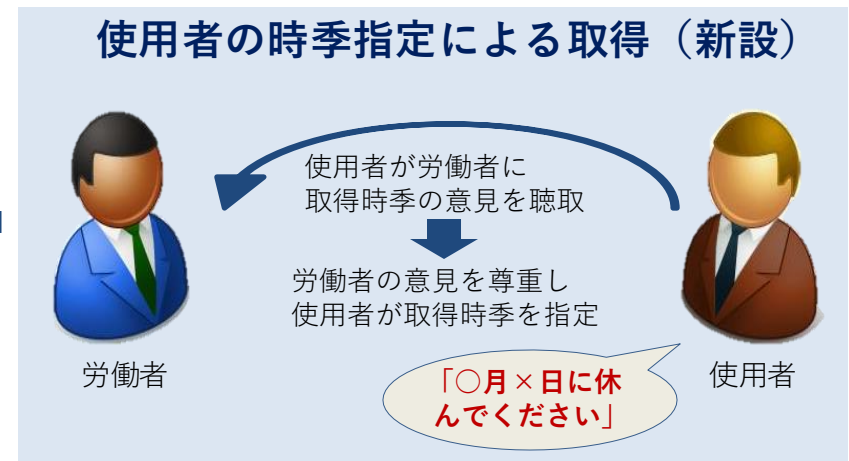
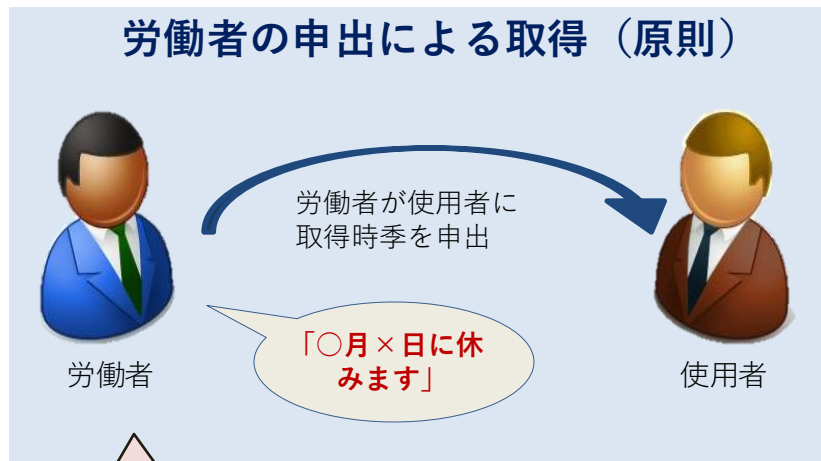
○ 上限規制の適用を **除外**

新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しない ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならない
-----------------	--

年次有給休暇の時季指定義務

— 年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ —

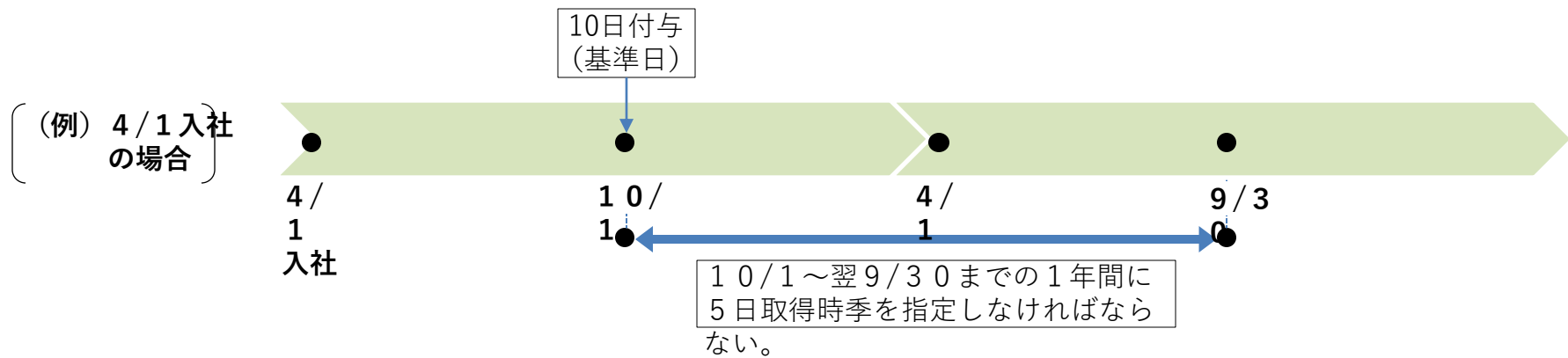
年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



そもそも、労働者の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：62.1%

（令和4年就労条件総合調査）



中小企業の月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（猶予廃止）

中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（25%→50%）について、令和5年4月より猶予を廃止し、50%以上の割増賃金率の支払いを義務づけ。

（改正前）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業 50%
中小企業 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

（改正後）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法

(事業主等の責務)

第2条

(中略)

- 4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

働き方改革推進支援センターについて

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置。

以下の取組をワンストップで支援

- ① 長時間労働の是正
- ② 同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善
- ③ 生産性向上による賃金引上げ
- ④ 人手不足の解消に向けた雇用管理改善

例えば、以下のようなことを総合的に検討して支援！

- 企業の実態に即した労働時間制度
- 業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- 利用できる国の助成金

働き方改革推進支援センター (47都道府県に設置)

商工会議所・商工会、中央会等で、
セミナーや相談窓口への専門家派遣を実施

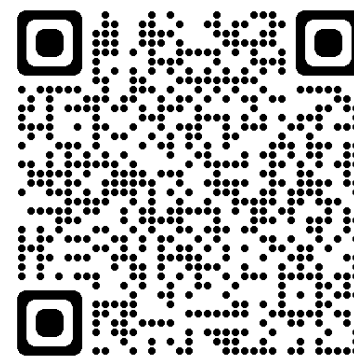
▶ 電話・メール、来所による
相談
(労働時間制度、賃金制度等
に関する一般的な相談)

商工会議所・商工会・中央会等

▶ 身近な場所での、セミ
ナーや 出張相談会への参
加

▶ ご希望に応じて、労務管理・企業
経営等の専門家が企業への個別訪
問によりコンサルティングを実施
(就業規則や賃金制度等の見直し、
労働時間短縮 など)

中小企業等



各都道府県の相談
窓口はこちら

2. 「しわ寄せ」防止対策について

関連の附帯決議（抄）

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議

衆議院

四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。

参議院

四十二 中小企業や小規模事業者において、時間外労働の上限規制が遵守できる環境を整えるために関係省庁が連携し、政府全体で中小企業の人材確保や取引条件等の改善に向けて適切な措置を講ずること。特に、中小企業庁とも協力して、働き方改革の推進を中小企業施策の一つの柱に位置付け、長時間労働につながる取引慣行の見直しを含めた業界改革につなげるよう取り組むこと。

しわ寄せ防止総合対策の概要①

総合対策について

- 「働き方改革の推進」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業等の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止は、親事業者と下請等中小事業者の双方が生産性の向上・成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題



- 厚生労働省・公正取引委員会・中小企業庁が一層の連携を図り、「働き方改革の推進」と「取引適正化」を一体的に推進するため、令和元年6月26日に「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのしわ寄せ防止のための総合対策」（しわ寄せ防止総合対策）を策定

しわ寄せ防止総合対策の概要②

総合対策の4つの柱

① 関係法令等の周知広報

- 労働局・労基署が、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- 「しわ寄せ防止キャンペーン月間」の設定による経営トップセミナーの開催等の集中的な取組
- 労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等における課題の共有と地域での取組の推進

② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- 下請等中小事業者から、大企業・親事業者の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合には、相談情報を地方経産局に情報提供

③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報

- 労働局から管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- 下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公取委・中企庁に通報

④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- 大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、公取委・中企庁が、下請法等に基づき、厳正に対

そこどころ
よろしく
頼みますよ。

その無理な発注の
「しわ寄せ」で
取引先が途方に
暮れていませんか？

11月は「しわ寄せ」
防止キャンペーン月間です。

STOP!
しわ寄せ

仕様変更？
この納期じゃ、
無理よ。。。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、
下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

しわ寄せ防止
特設サイト



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

しわ寄せ防止特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



大企業等と下請等 中小事業者と共存共栄!

STOP!
しわ寄せ

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業者の皆様は、他の事業者との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等を引き起こすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業者との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

- ① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の **適正なコストは親事業者が負担すること。**
- 親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば… ● 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
● 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
● 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
● 納期や工期の過度な年度末集中

- ② 発注内容は明確にしましょう!

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう **長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。**
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。**

- ③ 原材料費・エネルギーコストの適切な増加分の全額転嫁を目標としましょう!

労務費、原材料費、エネルギー価格等のコストが増加した場合には、親事業者は、予め定めた価格改定タイミングはもちろんのこと、その期中においても、価格変更を柔軟に行うものとする。**特に原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指すものとする。**

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎ 0120-418-618 にご相談ください。
(受付時間) 9:00～12:00 / 13:00～17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話からもご利用いただけます。
お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」でもあります。
同月間に「過重労働解消キャンペーン」も実施します。

11月2日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和6年11月2日(土)9:00～17:00 ☎ 0120-794-713
※11月2日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談ほっとライン(☎ 0120-811-610)で相談できます。



過重労働
解消
キャンペーン