

施行に伴うこれまでの取組について

1	労働法制や支援策の徹底した周知	1
2	相談支援	5
3	助成金・補助金による取組支援	7
4	働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止	14

働き方改革対応合同チーム
令和2年2月6日

1 労働法制や支援策の徹底した周知①

○ 多様なルートを通じた周知（関係省庁を通じた周知）

- ① 働き方改革関連法や支援策に関して厚生労働省及び中小企業庁がとりまとめた資料について、関係省庁より関係団体に対して周知を依頼。（平成30年1月～）

※ 社労士会、税理士会、商工団体、金融関係団体、農・漁業関係団体等

- ② 関係団体において、会員企業、顧問先企業等に対して、SNS配信、会報への同封、会議・研修会での配布等により周知。

○ メディアを活用した周知

- ① Twitter・メールマガジン・インターネット広告（平成30年8月～）

- ・ 働き方改革推進支援センター、各種助成金について、厚労省Twitterで周知。
- ・ 官邸Twitterによる働き方改革関連情報のリツイートを実施（令和元年11月～）
- ・ バナー広告（改正法、支援策等について周知）（平成31年2月～）

- ② テレビCM（平成31年2月、令和2年1月末）

- ③ 新聞広告・広報誌（平成30年10月～） ※政府広報室・厚生労働省

- ・ 全国紙、地方紙 計71紙への広告掲載（平成31年1月～）
- ・ 広報誌「厚生労働」への特集記事の掲載（平成30年10月）

- ④ 「働き方改革関連法」制度解説動画の配信（令和元年9月～）



1 労働法制や支援策の徹底した周知②

○ 説明会・セミナー等による周知・支援

① 厚生労働省が開催したシンポジウム

働き方改革の先進的な取組を行っている中小企業の事例を紹介するシンポジウムを東京（令和元年9月3日）・大阪（同9月12日）・福岡（同10月4日）で開催

② 労働局・労働基準監督署による説明会

労働時間相談・支援班の設置（平成30年4月～）

全ての労働基準監督署に労働時間相談・支援コーナーを設置するとともに、特別チームを編成し、労働時間相談・支援班により、改正労基法等の周知を中心とした説明会や個別訪問などのきめ細やかな相談・支援等を実施。

（約18,600回：平成30年7月～令和元年12月末）

③ よろず支援拠点・中小企業団体による企業向けセミナー

よろず支援拠点において、企業向けセミナーを開催（平成31年4月～500回以上）するとともに、相談支援を実施。商工会・商工会議所において、経営指導員を対象に、セミナーを開催（令和元年10月～30回500名）するとともに、経営指導員による巡回指導を実施。

④ 36協定届作成支援ツール等の公開

36協定届の作成を支援するため、必要な項目を画面で入力し、印刷・届出が可能なツールを公開（平成30年3月～）。1年単位の変形労働時間制に関する協定届、就業規則の作成支援ツールも公開中。

○ 年次有給休暇の年5日の取得義務付け

年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されたことを契機とする実質的に年次有給休暇の取得促進につながらない事案に対し、新たなリーフレットを作成し、労働基準監督署で、今回の改正の趣旨に照らして望ましくない旨の周知や指導を実施している。

事業主の皆さまへ

法改正の趣旨に沿った、年次有給休暇の取得促進のために
年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう

平成31年4月1日から改正労働基準法が施行され、
年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されました。

1 労働法制や支援策の徹底した周知③

○ 労働基準監督署における周知・支援

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応
(対応する相談内容)
 - ・ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般に関する相談
 - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
 - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
 - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 説明会の開催
- 個別訪問による支援の実施 等



2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

1 労働法制や支援策の徹底した周知④

○ 同一労働同一賃金の円滑な施行に向けた支援

➤ 中小企業等向けの周知・支援ツールの作成

① 基本的取組をまとめた「取組手順書」

- ・事業主に対し、パートタイム・有期雇用労働法の理解を促進し、不合理な待遇差の解消のために何から着手すべきかを解説する。
- ・漫画等も活用し、事業主が手に取りやすいものとし、改正法施行までに取組を行うよう促す。

② 業界別の同一労働同一賃金「導入マニュアル」

- ・非正規雇用労働者の数や割合が高い業界（※）を中心に、各企業が待遇全般の点検を円滑に行えるようより詳細に点検・検討の手順を解説する。
- ※ スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業の7業界について、業界労使の意見も聞きながら作成。これとは別に、業界共通編も作成。

③ パート・有期雇用労働法の「解説動画」の配信

➤ 中小企業等に対する相談支援等

① 都道府県労働局における相談支援等（平成30年7月～令和元年11月末）

- ・説明会：約1,600回開催（参加者約150,000名）
- ・個別相談等：約15,000件

② 働き方改革推進支援センターによる相談支援等（平成30年4月～令和元年11月末）

- ・セミナー：約5,900回開催（参加者約220,000名）（働き方改革全体）
- ・個別相談：約8,100件（同一労働同一賃金関係）

The flowchart starts with '1 短時間労働者・有期雇用労働者はいますか？' (Are there part-time or fixed-term employees?). If 'Yes', it goes to '2 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の待遇の違いはありますか？' (Are there differences in treatment between regular employees and part-time/fixed-term employees?). If 'Yes', it goes to '3 待遇の違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？' (If there are differences, can you explain they are based on work style/role?). If 'No', it goes to '4 労働者から説明を求められたときに待遇の違いの内容や不合理な待遇差ではない理由について説明できるよう、整理しておきましょう。' (Organize explanations for when asked by workers). If 'Yes' to Q3, it goes to '4'.

The table below shows an example of a wage difference:

【記載例】		待遇の違いの有無（あてはまるものに○）
通勤手当	ア	正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも同じ基準で支給している
	イ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる
手当を支給している場合は、手当の支給の目的を記載しましょう。 ・通勤に要する交通費を補填する目的で支給。		
円滑にあてはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を記載しましょう。		
正社員	短時間労働者・有期雇用労働者	違いを設けている理由
・交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給。	・支給なし。	・労働契約の期間に定めがあり、職務内容が正社員と異なるため支給していない。
違いを設けている待遇	対応方針	
例1 通勤手当	労働契約の期間の定めや職務内容が異なることが、通勤に必要な費用を支給しない理由にはならないので、短時間労働者・有期雇用労働者を含めた全社員に通勤手当を支給することを検討する。	

「取組手順書」の記載例

2 相談支援①

○ 働き方改革推進支援センターによる相談支援

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方等について、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行っている。

働き方改革推進支援センターによる支援（平成30年4月～令和元年11月末） 約220,000名に対するセミナーと約52,000件の個別相談を実施

イ セミナーの実施

商工団体・よろず支援拠点等と連携を図りながら、働き方改革関連法の改正内容や助成金活用に向けたセミナーを約5,900回開催（参加者約220,000名：平成30年4月～令和元年11月末）

ロ 個別相談の実施

・センター窓口等における個別相談・支援

センター事務所内における労務管理等に係る相談・支援を実施（約24,000件：平成30年4月～令和元年11月末）

・アウトリーチ型相談支援の実施

個別企業への訪問による相談・支援を実施（約20,000件：平成30年4月～令和元年11月末）

・出張相談会による個別相談・支援

商工団体・よろず支援拠点等と連携を図りながら、出張相談を実施（約8,000件：平成30年4月～令和元年11月末）

2 相談支援②

○ よろず支援拠点による相談支援

1. ワンストップ機能

「どこに相談したらよいか分からない」といった中小企業・小規模事業者等に対して、よろず支援拠点の専門家が課題を整理したうえで、的確な支援機関等の紹介するとともに、国等の支援施策の活用促進や制度改善に関する要望を汲み取る、ワンストップ窓口機能を提供する。

2. コーディネート機能

個々の支援機関では対応できない課題について、商工会・商工会議所、金融機関等の地域の支援機関等をつなぐハブとして、総合的な課題解決に取り組む。

3. 高度な経営アドバイス

診断士やITコーディネーターをはじめとする様々な分野の専門家が、幅広い視野から、企業経営者が抱える課題の本質を見抜き、気付きを与えると同時に、市場動向やメディア戦略など企業経営の中身まで一歩踏み込んだ支援を行う。

働き方改革の支援

- ・生産性向上や人手不足への対応など、働き方改革を含む経営上のあらゆる課題について相談対応を実施。
- ・全国47都道府県よろず支援拠点に労務管理や業務見直し等による生産性向上、職場環境の改善などの働き方改革に関連した相談に応じる「人手不足対応アドバイザー」を132人を設置。（平成30年5月～）

よろず支援拠点による支援（平成31年4月～令和元年12月末）

53,205件の個別相談を実施

<主な相談内容>

- ・残業規制の内容確認
- ・就業規則や36協定届の書き方
- ・求人の書き方など人材確保への取組
- ・業務改革や効率化への取組方法 等

3 助成金・補助金による取組支援①

○ 時間外労働等改善助成金 令和元年度予算額 63億円（前年度予算額 35億円）

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ②更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満：80万円 ・11時間以上：100万円	
職場意識改善コース	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

3 助成金・補助金による取組支援②

時間外労働等改善助成金の活用事例

【活用事例①】

弁当製造における盛り付け時間について、配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率となっていたことから、助成金を活用して、ベルトコンベアを導入。

【食品製造販売業、約40名】



ベルトコンベアの導入により、弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。



【活用事例②】

従来のフロアジャッキでは昇降時間がかかる上に危険で、トラック等の大型車は昇降できない状態だったことから、助成金を活用して、門型リフトを導入。

【自動車整備業、約2名】



門型リフトの導入により、これまで対応できなかった大型車も対応可能となり、1日の整備台数が30%増加するとともに、地面との間の狭いスペースに潜り込んで整備する必要がなくなり、安全面の向上が図れた。



【活用事例③】

従来は日報作成業務と出退勤管理業務に重複が発生し、報告業務が非効率になっていたことから、助成金を活用して、勤怠管理システムを導入。

【情報サービス業、約11名】



日報作成と出退勤管理を統合して実施できるようにしたことで報告作成時間が短縮されるとともに、管理者が各社員の残業時間や年休取得率を簡単に把握できるようになり、労働時間の長い社員に対するフォローがしやすくなった。



3 助成金・補助金による取組支援③

○ キャリアアップ助成金 令和元年度予算額 1,075億円（前年度予算額 923億円）

非正規雇用労働者の正社員転換の他、同一労働同一賃金の実現に向け、処遇改善に取り組む場合等に活用可能。

コース名	助成概要	助成額(※)
正社員化コース	有期契約労働者等を、 正規雇用労働者等に転換 又は直接雇用 ※転換後の賃金を、転換前の賃金と比較して5%以上増額させていることが必要	①有期→正規:1人当たり57万円 ②有期→無期:1人当たり28.5万円 ③無期→正規:1人当たり28.5万円 ※ 上限人数(1事業所1年度当たり):20人
賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の 賃金規定等を改定し、2%以上増額	全ての賃金規定等改定:対象労働者数(上限100人)に応じて、 9.5万円～(人数に応じて助成額を増額) ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円を加算 ※ 雇用形態別等の一部の賃金規定等改定をした場合は1/2程度の助成額
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「 法定外の健康診断制度 」を新たに 規定 し、4人以上実施	1事業所当たり38万円
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と 正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円 ※ 2人目以降、対象労働者(上限20人)1人当たり、2万円を加算
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と 正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用	1事業所当たり38万円 ※ 2人目以降、対象労働者(上限20人)1人当たり、1.5万円を加算 ※ 同時に導入した2つ目以降の手当(上限10手当)1つにつき、16万円を加算
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の 賃金の引上げを実施	労働者1人につき賃金の増額幅に応じて、1.9万円～13.2万円を加算 ※ 上限人数:45人
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の 週所定労働時間の延長等を行い、社会保険を適用	5時間以上延長した場合:22.5万円 4時間以上延長した場合:18万円 ※ 3時間以上延長した場合:13.5万円 ※ 2時間以上延長した場合:9万円 ※ 1時間以上延長した場合:4.5万円 ※ ※ 5時間未満のコースについては一定幅の賃金増額が必要 ※ 上限人数:45人

※中小企業の助成額。大企業3/4程度の助成額。生産性の向上が認められる場合は助成額を増額。加算措置は主なものを記載。

3 助成金・補助金による取組支援④

		ものづくり補助金	IT導入補助金	持続化補助金
概要		設備投資やシステム構築を支援	汎用的なITツールの導入を支援	小規模事業者が取り組む販路開拓等を支援 (設備導入、広報費等)
補助率・補助上限額	補正	一般型 補助上限額：1,000万 補助率：1/2 (※)	一般型 補助上限額：450万 補助下限額：40万 補助率：1/2	一般型 補助上限額：50万 補助率：2/3 複数事業者連携の場合、補助上限額500万 (50万×事業者数)
	当初	企業間データ活用型 (例：受発注データの共有) 補助上限額：2,000万 補助率：1/2 (※) 200万円×連携体参加数(10者まで)を上限額に連携体内で配分可能	地域経済牽引型 補助上限額：1,000万 補助率：1/2 労働生産性年率3%以上向上を含む「地域経済牽引事業計画」の承認を受けた者は2/3	自治体連携型 補助率：都道府県負担の1/2 都道府県に対して補助
予算額・採択件数推移		H30 800億円(9,531者) H29 1,000億円(11,989者) H28 763億円(6,157者) H27 1,021億円(7,948者) H26 1,020億円(13,134者) H25 1,400億円(14,431者) H24 1,007億円(10,516者)	H30 100億円(7,386者) H29 500億円(62,893者) H28 100億円(14,301者) 合計 84,580者	H30 170億円(29,945者) H29 100億円(18,289者) H28 120億円(22,893者) H27 70億円(14,549者) H26 166億円(33,855者) H25 66億円(13,327者)
		H31当初 50億円(301者) 合計 74,007者		H31当初 10億円(29府県) 合計 132,858者

3 助成金・補助金による取組支援⑤

○ものづくり補助金の活用事例

中谷製作所（兵庫県、プラスチック製品製造業、従業員40名）

- ものづくり補助金を活用して、他社との差別化を目指し、最新設備を計画的に導入。生産工程構築、金属部品の樹脂化等に取り組む。
- 最新機導入による生産余力で開発提案型企业に変貌。職場の改善等が従業員のモチベーションを高め、好循環を生み出し、社員倍増（20→40人）につながった。



東亜工業（静岡県、生産用機械器具製造業、従業員47名）

- ものづくり補助金を活用し、複数形状の餃子を製造可能な、餃子全自動製造機を開発。
- 海外での販売が好調で、餃子製造機において世界シェアトップに。こうした効果もあり、補助事業終了後5年で、会社の付加価値額は約1.4倍、経常利益は約6倍に。



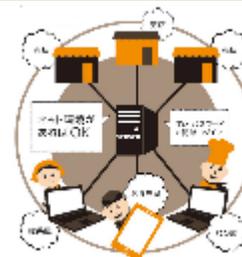
テンセンス（大阪府、カフェ、従業員2名）

- ものづくり補助金を活用し、「食べられるクッキー生地のコピーカップ」の製造機械を導入し、従来の手作業から生産効率を10倍に向上。
- 「インスタ映えする」と話題になり、女性客を中心に大ヒットし、全国チェーン店でも流通。こうした効果もあり、補助事業終了後1年で、会社の売上が10倍以上に。



Bridge Co-work（埼玉県、飲食料品卸売業）

- ものづくり補助金を活用して、栄養価（カロリー）計算機器及び専用ソフトウェアを導入し、店頭販売のみとなっている街の弁当製造業者等に、病院や企業内インショップへの販路開拓支援サービスを提供。
- 順調に事業を拡大し、補助事業終了後3年で、会社の売上は約1.5倍、付加価値額は約1.3倍に。



3 助成金・補助金による取組支援⑥

○IT導入補助金の活用事例

製造業

- ・2日要していた給与計算と管理帳票の作成が数時間程度の作業となり、大幅な業務効率化。
- ・残業時間の即時把握が可能となり、残業時間削減の意識向上に寄与。

導入したITツール

- ・主な機能：コミュニケーション、人事シフト、原価管理・業務管理、給与



飲食業

- ・原価率の見える化を通じて、仕入れ価格の削減に努める等、経営の体質改善を実現。
- ・Excelで管理していた給与計算を効率化（手書きで半日→1時間）

導入したITツール

- ・主な機能：決済、顧客管理、原価管理・業務管理、財務・会計管理、給与

医療業

- ・予約、顧客/財務管理の一括管理、自動入力による効率化を実現（1患者当たり1分削減）。
- ・入力ミス解消により、訂正に係る作業時間を削減（1件10分程度）。

導入したITツール

- ・主な機能：予約、顧客管理、原価管理・業務管理、財務・会計管理



介護業

- ・転記等の2重作業が解消し、請求業務に係る時間が1割に。
- ・作業時間短縮により、新規事業へ注力する余裕が生じるとともに、顧客訪問前の職員とヘルパーとの情報共有も充実。

導入したITツール

- ・主な機能：顧客管理、原価管理・業務管理、財務・会計管理



建設業

- ・3次元パース（画像）での施主へのわかりやすい提案や顧客情報管理によるサービスの向上を実現。
- ・企画設計についても、これまでの業務比10%以上の効率化を図ることが可能に。

導入したITツール

- ・主な機能：販売・店頭、顧客管理



小売・卸

- ・HPのデザインや機能を抜本的に改善。これにより、新規顧客の来店が増加。
- ・最盛期である7月、8月の売上が前年比1.5倍、WEBでの検索ヒット数が3倍程度となるなど、生産性向上を実現。

導入したITツール

- ・主な機能：WEBサイトへの集客



3 助成金・補助金による取組支援⑦

○持続化補助金の活用事例

おのストーブ

(高知県、従業員0人)

金属製品製造業

- 生産効率を高めるため、半自動溶接機を購入
- 作業速度が3倍となったことに加え、従来行っていた研磨作業も不要となり、**全体の製造工数が約20%削減し、売上も昨年比で1.2倍程度増加**



山形マイスター

(山形県、従業員4人)

電子デバイス製造業

- 自動洗浄機を導入し**従来の手洗浄を自動化**、工場レイアウトも加工と洗浄が同時にできるよう変更
- 部品1個あたりの**洗浄時間が20秒から3秒に短縮**、自動車部品の**受注が20%増加**

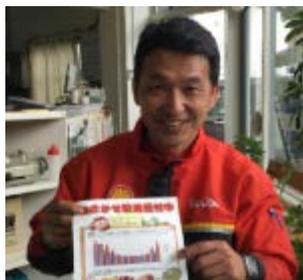


世光商会

(兵庫県、従業員2人)

燃料小売業

- 配達業務の効率化のため、灯油の補充用タンク及び残量管理補充システムを製造・開発
- 新システムにより**地域住民からの問合せが相次ぎ**、前年比で**売上が約5%増加**



そば処 種村

(長野県、従業員0人)

飲食業

- そば粉の**前処理の安定化及び時間短縮**のため、磨き機および集塵機の一新を実施
- 繁忙期の売切れによる**機会損失の回避**に繋がり、2か月間で**売上が30万円増加**



4 働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止①

○ 下請中小企業振興法「振興基準」の改正

- 下請Gメンヒアリングや自主行動計画フォローアップ調査等を通じて把握した取引実態等を踏まえ、「振興基準※1」を改正※2。改正事項の一つとして、親事業者に対して、「働き方改革」に関連して取るべき対応を明記。

※1 下請中小企業振興法第3条第1項に基づき、経済産業大臣が定める下請事業者と親事業者の望ましい取引関係に関する基準
 ※2 分量、言葉遣いなどが、下請中小企業者にも馴染みやすいものとなるよう配慮

事項	課題	改正内容
「働き方改革」への対応	適正なコスト負担を伴わない短納期発注など、下請中小企業の「働き方改革」を阻害する取引慣行が存在。	<ul style="list-style-type: none"> 親事業者は、<u>下請事業者の不利益となるような取引や要請を行わない</u>こと。 やむを得ず短納期発注又は急な仕様変更などを行う場合には、<u>親事業者が適正なコストを負担</u>すること。

→上記、内容については、国が策定する下請ガイドラインや産業界が策定する自主行動計画にも記載。

○ 業界団体への要請の実施

平成31年4月より大企業に時間外労働の上限規制が適用されることに伴い、中小企業等に無理な発注を行うことが懸念されるため、繁忙期や短納期発注の発生要因の課題が考えられる業界団体に対して、厚労省および中企庁が、業所管省庁との連名文書により、平成31年2月～3月にかけて、計1,065団体に対して要請を実施。

	日付	業所管省庁
①	平成31年2月26日付け文書	経産省
②	平成31年2月28日付け文書	総務省、農水省、国交省、警察庁、国税庁
③	平成31年3月4日付け文書	厚労省

4 働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止②

○ 「しわ寄せ」防止総合対策の策定

- 「働き方改革」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業・親事業者（以下「大企業等」という。）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、大企業等と下請等中小事業者の双方が成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題
- このため、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会が緊密な連携を図り、「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」を策定（令和元年6月26日）
- 業所管省庁に対して、所管業界団体への指導、周知啓発等の積極的な関与について働きかけを実施（令和元年7月30日付け厚生労働省局長・中小企業庁長官連名通達を発出）

<総合対策の4つの柱>

① 関係法令等の周知徹底

- ・労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等（地方版政労使会議を含む。）における課題の共有と地域での取組の推進
- ・都道府県労働局（以下「労働局」という。）・労働基準監督署（以下「労基署」という。）・働き方改革推進支援センターが、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など、集中的・効果的な取組

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、大企業等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等には、相談情報を地方経済産業局（以下「経産局」という。）に情報提供

③ 労働局での「しわ寄せ」防止に向けた要請等の実施と労基署での通報制度の的確な運用

- ・労働局において、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、公正取引委員会・中小企業庁に通報する制度の運用を厳格に行う

④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- ・大企業等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、公正取引委員会・中小企業庁が、下請法等に基づき、厳正に対応
- ・実際に行った指導事例や不当な行為の事例（いわゆる「べからず集」）の周知・広報の徹底

4 働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止③

・ 働き方改革関連法に関する説明会への中小企業庁職員の派遣

【厚生労働省・中小企業庁（8月～）】

- ※ 労働基準監督署が開催している中小企業向けの説明会に、中小企業庁や地方経済産業局の職員を派遣。「振興基準」の内容や、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する親事業者の行為について説明し、「しわ寄せ」の防止に向けた周知啓発を行っている。

<開催実績>	月	説明会数	うち、中企庁等が出席した数
	8月以前	195回	20回
	9月	142回	21回
	10月	163回	21回
	11月	183回	26回
	12月	120回	22回
	合計	803回	110回

・ 都道府県労働局を通じた「振興基準」等の周知啓発【厚生労働省】

- ※ 都道府県労働局において、あらゆる機会を通じて、「振興基準」等の周知を実施（令和元年11月末日までに304回実施）。

・ 経営トップ等に対する直接要請等【事業所管省庁・中小企業庁・厚生労働省・公正取引委員会】

- ※ 事業所管省庁の幹部等が大企業等の経営トップが参加する総会などに出席し、自社の働き方改革により下請等中小事業者に「しわ寄せ」が生じないように、平成31年3月以降、1,057回の直接要請を実施（予定を含む）。

[内訳]経産省・中企庁459回、厚労省337回、国交省119回、農水省77回、林野庁23回、国税庁18回、総務省11回、水産庁10回、警察庁3回

- ※ 都道府県労働局が、労働時間等設定改善法第2条の4項の取引上必要な配慮をするよう努めなければならないことに関する企業への要請を重点的に実施（1,501回（令和元年11月末））。

4 働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止④

・ 下請Gメンヒアリングや事業所管省庁で把握した「しわ寄せ」事例等の共有等

【中小企業庁・厚生労働省・事業所管省庁】

- ※ 中小企業庁実施の下請Gメンヒアリングで把握した「しわ寄せ」事例（約100例）を、事業所管省庁へ共有。中小企業庁から、事業所管省庁に対し、これら情報等を端緒に、親事業者への指導や働きかけの実施を要請。

・ 「しわ寄せ防止キャンペーン月間」の実施【厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会・事業所管省庁】

- ※ 中小企業への「しわ寄せ」防止に向けた社会的機運の醸成を図るため、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と位置づけ、集中的取組を実施。

- ① 稲津厚生労働副大臣、厚生労働省幹部及び労働局幹部が、時間外労働の上限規制の適用を受ける大企業等に直接訪問し、「しわ寄せ」防止に向けた要請を実施（331回）
- ② 厚生労働省及び労働局において、労使団体（約670団体）に「しわ寄せ」防止に向けた要請を実施。
- ③ ポスター（約1万3千部）・リーフレット（約21万2千部）による周知、「しわ寄せ」防止特設サイトの開設、インターネット広告の実施。
- ④ 宮本経済産業大臣政務官と業界団体との懇談会等を通じた「しわ寄せ」防止に向けた働きかけの実施。
- ⑤ 令和元年11月15日付けで経済産業大臣及び公正取引委員会委員長連名の要請書を、親事業者約20万社及び関係事業者団体約1,000団体に送付し、下請取引の適正化とともに、働き方改革に伴う「しわ寄せ」防止についても注意喚起を実施。



<「しわ寄せ」防止特設サイト>
キャンペーン月間中 約 8.3万 アクセス

4 働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止⑤

1. 中小企業庁による下請法に基づく指導事例

(出典) 第12回下請等中小企業の取引条件改善に関するワーキンググループ資料2-1 (抜粋)、令和元年12月12日

中小企業庁において、下請法違反のおそれがあるとして、事業者に対して実施した直近1年間の主な指導事例は以下のとおり。(本年度 指導件数431件 (11月末時点))

農業用機械製造業者に対する指導事例

: 働き方改革への対応関係

下請事業者との取引において、注文書に記載している要求納期を「最短」として発注しているが、短納期発注を行う場合に下請事業者が発注する費用増を考慮せず、通常支払われる対価より低い対価により下請代金の額を定めていた。

このような行為は、下請法が禁止する買ったたきに該当するおそれがあるものである。

2. 公正取引委員会による下請法に基づく指導事例

(出典) 第12回下請等中小企業の取引条件改善に関するワーキンググループ資料2-2 (抜粋)、令和元年12月12日

公正取引委員会では、下請法の規定に基づく勧告のほか、下請法違反のおそれのある行為をしている事業者に対して指導を行っている。直近1年間で、勧告・指導を行った具体的な事例は以下のとおり。

働き方改革に係る事例 (勧告事例)

日用品等の製造を下請事業者に委託している小売業者F社は、下請事業者に対し、自社の店舗における商品の陳列等の作業を行わせるため、従業員等を派遣するよう要請し、無償で当該作業を行わせていた。当該作業は、休日に行うことや8時間を超える長時間に及ぶこともあったことから、下請事業者は休日勤務や残業による対応を余儀なくさせられた。

このような行為は、下請法が禁止する不当な経済上の利益の提供要請に該当するとともに、下請事業者の働き方改革を妨げるものである。