

## 第43回中小企業政策審議会 事前提出意見

- ・「ビジネスと人権」に関する事業
- ・社労士が第三者として労務管理の状況を確認・評価等を行う事業（いわゆる労務監査）

全国社会保険労務士会連合会 参与 石倉 正仁

## 全国社会保険労務士会連合会として「ビジネスと人権」の事業を通じて感じる課題

弊会の「ビジネスと人権」に関する事業概要は本資料30,31ページ参照)

### ○国際法と国内法のギャップ

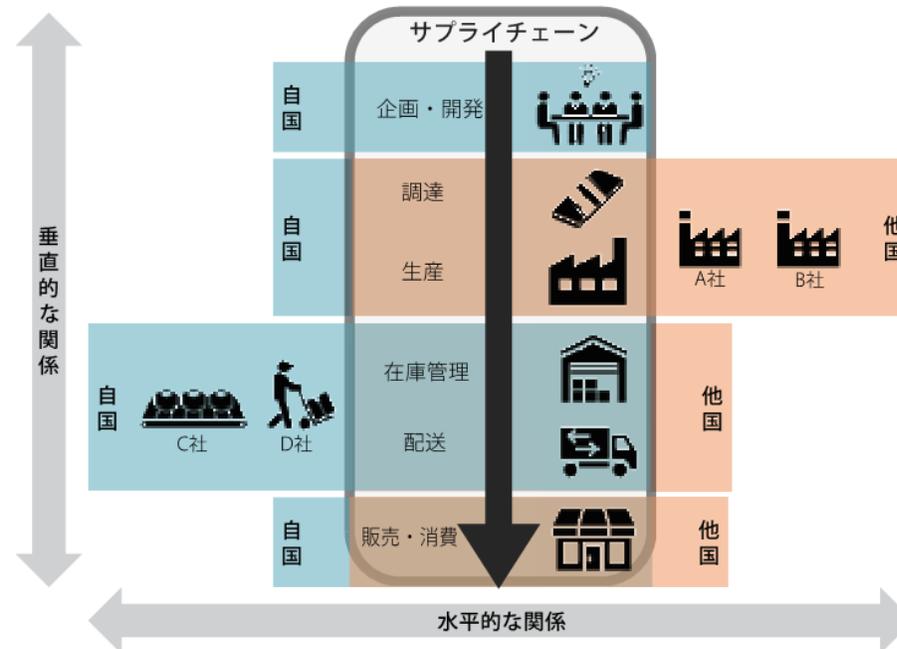
- ➡ グローバル企業から求められている基準が国内法を上回ることを求められているケースが発生  
(例) 家族経営における人権 (労働基準法第116条第2項 (適用除外)) ※相談事例は本資料21ページ参照

### ○企業において確認すべき範囲の広がり (家族経営から大企業まで、国内企業から海外企業)

- ➡ サプライチェーンの適正化
- ➡ ソフトローのハードロー化  
(例) 自社が自社の雇用者だけではなく他社(者)への配慮等を求める事業主の措置が事実上の義務となる  
強制的な強いものにおいては直ちにではなくとも取引停止につながる可能性

### ○社会対話の促進 (ステークホルダーエンゲージメント)

- ➡ 経営者と労働者 (他社含む)、取引慣行の整備 (自社と取引先、同業他社) 等



出典：経済産業省「通商白書2021」

## <厚生労働省への要望等>

### (1) 企業内外における社会対話を促進する施策の展開

- ➡ 「労働」をキーワードとして、単純な情報交換から、より発達した協議形態など多様な形態による社会対話を、より一層実効性の確保促進するような仕組みの構築、あるいは定期的な実施（研修やチラシ作成などによる一方による情報提供を除く）等、社会対話の促進が現場レベルで促進できる施策の展開を要望します。

### (2) 既存の法律等にある機能の他法等への応用

- ➡ 昨今、既存法や指針において「他の事業主への配慮」規定や「自ら雇用する労働者以外への望ましい取り組み」を示すなどの機能がみられるようになっております。これは自社内のみならず、取引先従業員や顧客・消費者等自社事業活動に関わる全ての人の人権を尊重することを後押しするものであり、ステークホルダーエンゲージメントを実践するために重要な機能だと考えます。したがって、同様の機能を他の法律や指針へ応用することを要望します。

(例)

- ①長時間労働につながる取引慣行を見直すこと（納期の適正化、急な仕様変更抑制、発注の平準化等）
  - ➡ 根拠：労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）
- ②ハラスメント防止に関すること（男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等）
  - ➡ 根拠：男女雇用機会均等法第11条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針
  - ➡ 根拠：労働施策総合推進法第30条の2（雇用管理上の措置等）・同条の3（国、事業主及び労働者の責務）、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針等

## (参考) 自社だけでなく他のステークホルダーに影響を及ぼすことを可能としている国内の法律や指針

2023.9.25開催 厚生労働省大臣官房国際課設置「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会」当連合会提出資料(抄)

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針(告示)であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、次のとおり規定されています。

### 労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)(抄)

(事業主等の責務)

#### 第2条 1~3 (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。

### 労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)(平成20年厚生労働省告示第108号)(抄)

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1)~(3) (略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 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。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 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。

厚生労働省では、「しわ寄せ」に係る情報を把握した場合は、地方経済産業局に情報提供するほか、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法(昭和31年法律第120号)等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っています。

## VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

- 労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定(P18参照)の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。
- こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、**その雇用する労働者以外の者(※)に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を進めよう。**  
\* 取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等)

### <望ましい取組>

- (1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- (2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、Vの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。



## 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応〔均等法第11条第3項〕

セクシュアルハラスメントの行為者となるのは、被害者と同じ事業所に勤めている人とは限りません。他社の労働者から自社の労働者がセクシュアルハラスメントを受けた場合にも、事業主は雇用管理上の措置として、適切に相談に対応する必要があります。また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行う場合もあり得ます。

このため、他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクシュアルハラスメントの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされました。

さらに、この規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないことは当然です。

### 改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上  
~男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正~

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます(セクハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))  
※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることと**されます  
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます  
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

## 企業（企業規模20～50人程度）から社労士に寄せられた主な相談内容及び回答事案例

2023.9.25開催厚生労働省大臣官房国際課設置  
「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会」当連合会提出  
資料（抄）一部加筆

Q1（企業）.発注元から対応を求められた。何から始めればよいのかわからない。

A1（社労士）.人権DDに沿った対応をすることになると思います。人権方針の策定から情報開示までの一連のプロセスになりますが、一度に全てを取り組むというより、リソースなどもありますし、御社の現状の取り組み状況をリスクマッピングしたうえで、対応の優先度を考えていきましょう。

Q2（企業）.取引先企業から調査票を確認したうえで、提出を求められた。確認するとヨーロッパのアパレルブランドからの要求とのこと。どのように対応すればよいのか。用語が難しく対応できているのかどうかかわからない。

A2（社労士）.ハラスメントの窓口設置等大半は就業規則に規定していて網羅できているように思います。一方で、サプライチェーン上での問題把握など考えていなかったテーマもあるようです。まずは、これまでの自社の取り組みを整理して国内法の対応を整え、自社の取組状況を開示しつつ、徐々に国際基準にまで引き上げたアプローチをしていきましょう。

Q3（企業）.発注元企業から調査票が届いたが担当に確認すると当社の発注先企業分も含めて確認するように言われた。当社が発注している先は家族経営で2名しかいないところであるが、そういったところでも確認が必要か？

A3（社労士）.確認は必要です。家族経営で経営者であっても人権はあります。短納期発注や急な仕様変更はありますか？短納期発注や急な仕様変更による過重労働、長時間労働といったことは防げるのでこれからはそういったことも意識して取引をやっていきましょう。

労働基準法第116条第2項 この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については適用しない。

- ➡ 実務上の課題として、グローバルサプライチェーンでの取引において発注元企業（グローバル企業）から、日本の大企業経由で地場の事業場で確認を求められた際、国内法を上回る確認を求められることへの対応

# 社労士が第三者として労務管理の状況を確認・評価等を行う事業（いわゆる労務監査）

- ①コンプライアンス遵守と労働環境改善を通じた取引環境の整備
- ②コンプライアンス遵守と労働環境改善を通じた公的サービスの質の確保及び労働者への適正な分配
- ③労働法以外の法律における労務管理の評価

## 労務費の転嫁の現状

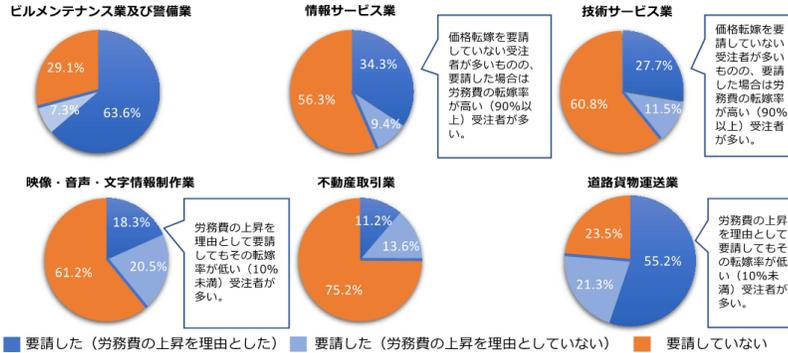
特別調査の結果、原材料価格やエネルギーコストに比べ、労務費の転嫁が進んでいない結果がみられた。  
(コスト別の転嫁率<中央値>: 原材料価格 (80.0%)、エネルギーコスト (50.0%)、労務費 (30.0%) )

### コストに占める労務費の割合の高い業種

ビルメンテナンス業及び警備業	62.7%	37.3%
情報サービス業	57.9%	42.1%
技術サービス業	56.8%	43.2%
映像・音声・文字情報制作業	46.3%	53.7%
不動産取引業	41.9%	58.1%
道路貨物運送業	39.7%	60.3%
全業種平均	32.4%	67.6%

### 労務費の割合の高い業種の転嫁の状況

労務費の割合の高い業種の中には要請ができていない業種がみられるが、その業種の中でも要請している受注者は価格転嫁が認められている。



特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、以下の声があった。

- 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある。
- 交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる。
- 発注者との今後の取引関係に悪影響（転注や失注など）が及ぶおそれがある。

2023.12 内閣官房・公正取引委員会 ブロック説明会資料（抄）

そこで、内閣官房・公正取引委員会では昨年11月「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を示した。また、右記のような「価格交渉の申込み様式（例）」を併せて公表した。同様式は、エネルギーコストとは別枠で「3. 労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）」を示しており、労務費の転嫁を促す取り組みを行っている。

## 労務費の転嫁が一番進まない

→ 労働条件の悪化につながる。取引環境が適正ではない状態

(例)

- 法定福利費（労働保険料や社会保険料等）の取引先負担分を見積もり額・発注額に反映させてもらえない
- 適正ではない一人親方とさせられる（一人親方とすることで社会保険料負担を回避する）
- 最低賃金上昇分を見積もり額・発注額に反映させてもらえない

## 価格交渉の申込み様式（例）

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会）別添

価格交渉の申込み様式（例）

御見積書 ○年○月○日

(発注者) 御中 (受注者)

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積り日 年 月 日  
有効期限 年 月 日

商品名 (例: 業務名、品番、件名)

合計金額 円

内訳

1 原材料価格 (資材費、部品購入費等)

材料・品番	単価	数量	金額	(備考) 単価(円) / 単価上昇率 (%)
...				
小計	円			

2 エネルギーコスト (電気代、ガス代、ガソリン代等)

電気代	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考) 単価 / 単価上昇率 (%)
...					
小計	円				

3 労務費 (定期昇給、ベースアップ、法定福利費等)

改正前の労務費総額	労務費の上昇額	貴社向け売上比率	金額
円	円	%	円

4 その他 (例) 設備償却費、保管料、輸送費等

2023.11 内閣官房・公正取引委員会 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」資料（抄）

公正取引委員会 Japan Fair Trade Commission

「パートナースhipによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に関する公正取引委員会の取組

「パートナースhipによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」(令和5年12月27日:内閣官房、消費者庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、公正取引委員会) 及び「令和5年中小企業等向け公正化推進アクションプラン」(令和5年3月1日)に関する公正取引委員会の取組をまとめています。

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について

令和5年11月29日「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の公表について

令和5年11月29日「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」

別添「価格交渉の申込み様式（例）」はこちら

https://www.jftc.go.jp/partnership\_package/index.html

https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html

## 連合会・都道府県社労士会の関連する主な取り組み

- ①【地方自治体、外郭団体等】労働条件審査（対象：応札企業あるいは落札企業）
- ②【法務省法務局】登記簿等の公開に関する事務（乙号事務）労働社会保険諸法令の遵守状況に係る実態調査（対象：応札企業）
- ③【地方自治体】建設工事に係る低入札価格調査制度」及び「測量・建設コンサルタント等業務に係る低入札価格調査制度（対象：応札企業）
- ④【地方自治体】建設工事入札参加資格審査（格付）基準に関する評価（対象：参加企業）
- ⑤【企業主導型保育施設】専門的労務監査（対象：企業主導型保育施設）

※①～⑤の各事業の概要は本資料32～36ページ参照

①労働条件を確保しない条件下で応札あるいは落札している事案に対する対応

②政府が重点政策と位置付けている処遇改善が実際の労働者に行き届いていない等とすることへの対応

➡ 安心・安全な労働条件を確保することを通じて、サービス、品質等の質の確保につながる

**（共通点）「最低限度の労働条件の確保と改善」と「取引環境の適性化あるいはサービスの質の向上」は密接に関連**

➡ 労働法及び社会保険法等（人件費を含む労務費に関連する法律）と独禁法、下請法あるいは各業法と役割分担しながらも連携・連動の必要性があるのではないか