事業主の皆様へ

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！

ダメ！短納期発注！！

労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、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。

事業主の皆様は、他の事業主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、企業内に周知・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。

厚生労働省・都道府県労働局

「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。

それぞれ次のとおり規定されており、施行日は2019年４月１日です。

労働時間等設定改善法（平成４年法律第90号）（抄）
（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

（事業主等の責務）
第２条　事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。
２　事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。
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。

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）
（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

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。

また、厚生労働省では、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くことにしています。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

（2019年1月）

働き方改革に関する下請等中小企業の生声※
～　発注側企業の４つの留意事項　～

中小企業庁

※中小企業庁にて働き方改革に関連して実施したアンケート調査・ヒアリング調査からの抜粋

(1)受注量の急増に関する生声　⇒【留意事項①】受注企業にも配慮した生産計画を!!

- 親事業者の業務平準化のため、発注数量が予定より大幅に増えても納期（生産計画）を変えてくれず、残業等のしわ寄せが発生している。（自動車産業）
- 親事業者の残業時間の制限により、親事業者内で処理できない仕事が増え、当社に回ってくる。今後、中小企業でも時間外規制が導入された場合、このような仕事をどこが対応するのだろうか。（自動車産業）

(2)繁忙期対応に関する生声　⇒【留意事項②】発注の平準化を!!

- 国は公共事業を平準化を推進していると言うが、実際の地方公共団体の発注は年度後半に偏るため、同時期が繁忙期となる。地方自治体による発注の平準化が必要。（土木・建築サービス業）
- 親事業者の働き方改革実施により年末年始に発注が集中したため、三が日も操業した。今春の10連休の対応が心配である。（印刷産業）

(3)納期対応に関する生声　⇒【留意事項③】納期、納入頻度の適正化を!!

- 小売業の「売り切れ＝損失＝メーカーの責任」という考え方が強く、即時対応が常態化。（食料品製造業）
- 取引先の大企業の時短対応のため、丸投げが増えた。建設業は、工程遅れを下請が取り戻す構造。元請は休むが下請は責任施行と言われ、やることが増えた。（建設業）
- 親事業者側の勤務時間管理の厳格化のため、始業時間までに各現場への納入が求められる。自社の社員の負担が大きくなり苦慮している。（建材・住宅設備産業）
- ４回～８回／日の多頻度小口配送が常態化している。そのため、納入先の近くに倉庫を賃借するなどの対応が必要でコストが掛かりすぎる。（道路貨物運送業）

(4)費用負担の押し付けに関する生声　⇒【留意事項④】適正なコスト負担を!!

- 大手企業が在庫を持たないため、数量がある程度決まってから発注。発注後は早期の納品を迫られる。また予測と異なり、販売数量が少なかった場合は自社の在庫負担となる。（食料品製造業）
- 親事業者が行うべき納品・検収システムの入力作業を押し付けられることになった。（自動車産業）
- 現場まで運送をしても工事延期がある場合は、荷物を持ち帰らなければならないうえ、費用もみてもらえない。（道路貨物運送業）

労働基準監督署等で把握した
働き方改革を阻害する取引環境等の改善事例

労働基準監督署が監督指導を行った結果、事業者による取引環境の改善の取組が図られた事例は、以下のとおり。

事例①

●所在地：神奈川
●従業員：５名
●業　種：運送業

【概要】
- 梱包資材の配送を請け負う運送事業者
- 労働時間の記録によると、36協定の協定時間を超え、１日の拘束時間の上限（16時間）を複数回超えるトラック運転者が３名

【指導内容】
- 労働基準法第32条違反（労働時間）
- 改善基準告示違反（拘束時間）

【改善の取組】
- **荷主会社と協議**を行い、
  ① **配送ルートの見直し**により**１日当たりの便数を１便減少**させ、**配送業務の合理化**
  ② 荷主の指定先での荷積み作業について、**荷主の協力を得て、荷主の労働者と複数名で作業**することにより**荷積み時間を短縮**

⇒ 自動車運転者の残業時間が短縮

事例②

●所在地：富山
●従業員：80名
●業　種：運送・倉庫業

【概要】
- 工業部品の配送を請け負う運送事業者
- 運転日報などの記録によると、36協定の協定時間を超え、１か月の拘束時間の上限（320時間）を超えるトラック運転者が２名

【指導内容】
- 労働基準法第32条違反（労働時間）
- 改善基準告示違反（拘束時間）

【改善の取組】
- **荷主会社と協議**を行い、
  ① **運賃の値上げ**と**発注から出荷まで２日以上空ける**ことを**要請し、改善**
  ② **出荷の際にパレット出荷を原則**とし、**バラ積み出荷による荷積み時間のロスを抑制**
  ③ 荷主の指定する**荷下ろし箇所**を**３箇所から１箇所に集約**

⇒ 自動車運転者の残業時間が短縮

事例③

●所在地：福井
●従業員：15名
●業　種：製造業

【概要】
- 眼鏡フレームの製造を請け負う事業者
- 労働時間の記録によると、製造ラインにおいて、36協定の特別延長時間の適用回数が６回を超え、残業時間が80時間を超える労働者が１名

【指導内容】
- 労働基準法第32条違反（労働時間）

【改善の取組】
- **親会社に対して、36協定の範囲内の残業では受注への対応が難しい事情を説明**したところ、**繁忙期の生産について、**受注額を落とさず、**親会社が発注前に加工の一部を自ら行った上で発注**し、**作業工程が減少**

⇒ 製造現場の労働者の残業時間が短縮

働き方改革推進支援センターで支援を行った結果、生産性向上の取組が図られた事例は、次のとおり。

事例④

●所在地：岐阜
●従業員：30名
●業　種：製造業

【概要】

- 製造部門の社員が毎月２～３週は土日出勤を強いられる状況。
  これは顧客との関係で、設計に時間を要し、納期に間に合わせるため、製造部門にしわ寄せが及んでいるもの。
- 上記より、残業の多い社員は、毎月60時間程度の恒常的な残業が続いている。

【専門家(社会保険労務士）の助言内容】

- **業務プロセスについて、**設計及び製造の目安時間を設定、**ベテランの担当者による進捗管理を提案。**
  ⇒　進捗状況により、応援や納期の延長交渉を実施。
- 手戻りを防止するため、**終業時にチーム・ミーティングの開催を提案。**
  ⇒　設計製造の各部門間で疑問点や進捗状況について、意見交換を実施。

【改善の取組】

- 早い段階から、他部署が図面等をチェックすることにより**「手戻り」が減少し、業務効率が高まった。**
- **社内のコミュニケーションを活発にする取組**を、今後、**全社的に広げていくこと**となった。

「働き方改革推進支援センター」って何？

「働き方改革推進支援センター」は、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都道府県に設置されています。

★ 以下の４つの取組をワンストップで支援します。

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！

- 弾力的な労働時間制度
- 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

各都道府県の働き方改革推進支援センターの連絡先等については、こちらをご確認ください。