

報道関係者 各位

令和元年6月26日

【照会先】

雇用環境・均等局 職業生活両立課

課長 尾田 進

課長補佐 松本 和之

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7864)

(直通電話) 03(3595)3274

労働基準局 労働条件政策課

課長 黒澤 朗

労働条件企画専門官 斉藤 将

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5383)

(直通電話) 03(3502)1599

『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』を策定しました

～厚労省・中企庁・公取委が連携し、大企業等による「しわ寄せ」防止を徹底～

厚生労働省は、本日、中小企業庁と公正取引委員会とともに、『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）を策定しましたので、お知らせします。

厚労省・中企庁・公取委では、令和2年4月からの中小企業への時間外労働の上限規制の適用に向け、緊密な連携を図りながら以下の取組を実施していきます。

○「しわ寄せ防止総合対策」の4つの柱

① 関係法令等の周知広報

- ・都道府県労働局・労働基準監督署が、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
- ・地域の労使の代表が参加した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伴う「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・親事業者に対し、「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

- ・下請法等違反の疑いのある「しわ寄せ」事案の情報に接した場合には、公取委・中企庁が厳正に対応
- ・実際に行った指導事例や不当な行為の事例（べからず集）の周知・広報の徹底

(別添1) しわ寄せ防止総合対策の概要

(別添2) しわ寄せ防止総合対策（令和元年6月26日策定）

1 0 年 保 存

機 密 性 1

令和元年6月26日から 令和11年6月25日まで

基発 0626 第1号

雇均発 0626 第1号

令和元年6月26日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

厚生労働省雇用環境・均等局長

(公 印 省 略)

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について

大企業・親事業者（以下「大企業等」という。）の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、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）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定する罰則付きの時間外労働の上限規制や年5日の年次有給休暇の確実な取得を始めとする改正事項が順次施行される中、大企業等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、人員派遣の要請及び附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせることにより、下請等中小事業者の働き方改革の妨げとならないことが重要である。

このため、今般、大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けた施策を総合的かつ継続的に推進するため、別紙のとおり総合対策を策定したので、都道府県労働局においては、地方経済産業局及び公正取引委員会事務総局地方事務所等関係行政機関との連携に配意し、本対策の推進に努められたい。

(別紙)

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

令和元年6月26日
厚生労働省
中小企業庁
公正取引委員会

1 目的

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。以下「働き方改革関連法」という。）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定する罰則付きの時間外労働の上限規制や年5日の年次有給休暇の確実な取得を始めとする改正事項が順次施行される中、大企業・親事業者（以下「大企業等」という。）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、人員派遣の要請及び附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせることにより、下請等中小事業者の働き方改革の妨げとならないことが重要である。

このため、働き方改革関連法による改正後の労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第2条第4項において、事業主に対し、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こととされたほか、働き方改革関連法による改正後の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第10条に基づく「労働施策基本方針」（平成30年12月28日閣議決定）において、このような「事業者の取引上必要な配慮が商慣行に浸透するよう、関係省庁が連携して必要な取組を推進する」こととされている。

こうした厚生労働省の取組を踏まえ、中小企業庁では、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」について、平成30年12月、親事業者に対して、①自らの取引に起因して、下請事業者が労働基準関連法令

に違反することのないよう配慮すること、②やむを得ず、短納期又は追加の発注、急な仕様変更などを行う場合には下請事業者が支払うこととなる残業代等の増大コストを負担すること等を新たに盛り込む改正を行うなど、大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、各種施策を講じているところである。

本総合対策は、働き方改革と取引適正化を車の両輪として捉え、「就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境」と「公正な取引環境」の実現が、大企業等と下請等中小事業者の双方において「成長と分配の好循環」を実現する上での共通の課題の一つであるとの認識に立ち、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つつ講じる所要の措置を取りまとめたものであり、これらの着実な実施によって大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」を防止することを目的とするものである。

2 事業者が遵守すべき関係法令等の周知徹底

(1) あらゆる機会を通じた周知

都道府県労働局（以下「労働局」という。）は、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。）において、業所管省庁や労使団体等の関係者との間で、大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」に関する課題の共有を図り、地域における取組を推進する。

また、労働局、労働基準監督署（以下「労基署」という。）及び働き方改革推進支援センターは、窓口、集団指導及び監督指導等のあらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請事業者が払うべき努力の方向性や親事業者が行うべき協力の在り方を示した「振興基準」等についてもリーフレット等を活用した周知を図り、事業者が遵守すべき関係法令等の内容について、事業者に広く周知を図る。

さらに、労基署が行う働き方改革関連法に関する説明会において、地方経済産業局（以下「経産局」という。）の職員から働き方改革に伴う「しわ寄せ」防止に向けた周知啓発を行い、必要に応じ、説明会の会場で「しわ寄せ」に関する相談に応じるなど、労働局と経産局による連携した取組を実施する。

(2) 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の設定等

新たに11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間」と位置づけ、厚生労働省が実施する「過重労働解消キャンペーン」及び公正取引委員会・中小企業庁が実施する「下請取引適正化推進月間」の各種取組と連携を図りながら、経営トップセミナーの開催など、大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」

の防止に向けた集中的・効果的な取組を実施する。

- (3) 公正取引委員会・中小企業庁による不当な行為の事例集等を用いた啓発
公正取引委員会・中小企業庁は、下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号。以下「下請法」という。）違反の疑いのある「しわ寄せ」事案など指導等を行った事案及び不当な行為の事例集（いわゆる「べからず集」）等を用いて、大企業等を対象とした各種説明会等の機会を活用し、分かりやすい啓発を積極的に行う。

また、厚生労働省も、上記(1)の周知においてこの事例集等を活用する。

3 大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」に関する情報の提供

(1) 「しわ寄せ」相談情報の提供

労働局及び労基署等の窓口において、下請等中小事業者から、大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合や、下請等中小事業者に対する監督指導時等において、大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」に関する情報を把握した場合（下記(2)の通報制度の対象となる場合を除く。）には、上記 2(1)の周知を図るとともに、相談情報を経産局に情報提供する。

(2) 通報制度の的確な運用

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法等違反が疑われる事案について、厚生労働省から公正取引委員会・中小企業庁に通報する制度の運用を厳格に行う。

4 大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」防止に向けた重点的な要請等及び厳正な対応

(1) 労働時間等設定改善法に基づく重点的な要請等

労働局は、管内の大企業等を個別に訪ね、労働時間等設定改善法第 2 条第 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とする規定に関する要請等を重点的に実施する。

(2) 下請法等違反の疑いのある「しわ寄せ」事案に対する厳正な対応

公正取引委員会・中小企業庁は、下請法等の違反の疑いのある「しわ寄せ」事案の情報に接した場合には、当該事案に対して厳正に対応する。

5 業所管省庁に対する働きかけ

厚生労働省・中小企業庁は、大企業等の働き方改革に伴う「しわ寄せ」防止に向けて、業所管省庁から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行う。

特に、次の取組については、確実に実施されるよう働きかけを行う。

- ① 平成 31 年 2 月から 3 月にかけて厚生労働省から文書要請を行った業界団体へのフォローアップ調査を通じて得られた「しわ寄せ」の声やその防止、改善につながったとの声について、さらに追加ヒアリング等を行い、「しわ寄せ」の防止・改善事例を取りまとめ、業界団体への周知徹底を図る。
- ② 全国的・地域単位の主要な会合等において、業所管省庁の幹部等から大企業等の経営トップに対し、自社の働き方改革により下請等中小事業者に「しわ寄せ」が生じないよう直接要請等を行う。
- ③ 「しわ寄せ」事案に対し、「振興基準」等を活用した行政指導を活性化させる。

- 「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
- このため、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「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

<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、厳正に対応
- ・実際に行った指導事例や不当な行為の事例（べからず集）の周知・広報の徹底

① 関係法令等の周知広報

> 厚労省・中企庁が連携した周知啓発等

- 労働局・労基署が実施する働き方改革関連法に関する説明会等を通じ、中企庁と連携し、リーフレットや事例等により、働き方改革に伴う「しわ寄せ」防止に向けた周知啓発を行い、「しわ寄せ」相談事案の把握に努める。

厚生労働省

働き方改革関連法・労働時間制度説明会

開催地域：全国の労働基準監督署
 実施時期：平成31年4月～
 対象事業場：
 一定時間以上の時間外・休日労働を行っており、時間外労働の上限規制の施行に対応する必要があると考えられる事業場（大企業を含む）
 説明内容：
 ・労働基準法等の改正内容
 ・長時間労働の削減に係る好事例の紹介
 ・時間外労働等改善助成金の周知等

※ 平成30年度実績（全国）毎月約250回開催

放送事業者や放送コンテンツ制作会社等に対する説明会

※ 規制改革実施計画（平成30年6月15日付け閣議決定）に基づく取組
 開催地域：東京、愛知、大阪
 実施時期：令和元年7月～
 対象事業場：
 放送事業者、テレビ番組制作会社、アニメーション制作会社等
 説明内容：
 放送コンテンツ制作取引における労働基準関係法令等の遵守や下請通報制度等の各行政機関に対する情報提供について

中小企業庁

経済産業省職員
 （中企庁職員含む）



経済産業省職員を派遣し、しわ寄せ事例などを説明

① 関係法令等の周知広報

> 「しわ寄せ」防止の集中的な実施

- 上限規制適用による中小企業への「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、集中的な取組を実施

※ 11月は「下請取引適正化推進月間」でもある。

<主な実施事項>

> 「しわ寄せ」防止に向けた大企業・中小企業経営トップセミナーの開催

- 大企業・中小企業の経営トップに対して、①行ってはいけない短納期発注等の行為(=「しわ寄せ」行為)、②「しわ寄せ」改善事例(好事例)の周知等を行う。

> 厚労省、労働局及び労基署において、上限規制の適用を受ける大企業等に対して、企業訪問による「しわ寄せ」防止に向けた働きかけ等を集中的に実施

- 厚労省幹部は、大企業等を訪問し、経営トップに対して要請書を渡すなどにより、「しわ寄せ」防止に向けた働きかけを行う。
- 労働局幹部は、管内の大企業等を訪問し、経営トップに対して要請書を渡すなどにより、「しわ寄せ」防止に向けた働きかけを行うとともに、職員は、管内の大企業等を訪問し、「しわ寄せ」防止に向けたリーフレット等を用いて助言等を行う。
- 労基署においては、監督指導及び労働時間・相談支援班が実施する訪問支援の機会を活用し、「しわ寄せ」防止に向けた周知を行う。

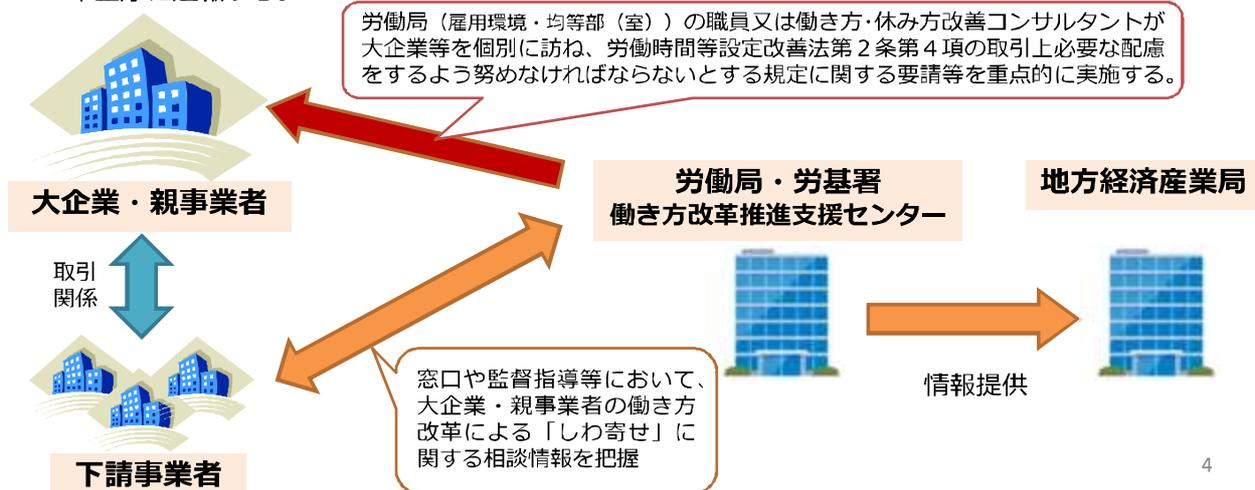
3

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

- 労働局・労基署・働き方改革推進支援センターの窓口や監督指導・個別訪問において、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」に関する相談情報が寄せられた場合には、リーフレット等を活用して「振興基準」等の説明を行うとともに、相談情報を地方経済産業局に情報提供する。

③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた重点的な要請等・通報

- 労働局においては、管内の大企業等に対して、個別に訪ね、リーフレット等を用いて労働時間等設定改善法第2条第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とする規定に関する要請等を重点的に実施する。
- 下請等中小事業者に対する監督指導において、労働基準法第24条、第32条違反等の労働基準関係法令違反が認められ、その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・中企庁に通報する。



4

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疑いのある「しわ寄せ」事案の情報に接した場合、公取委・中企庁は下請法等に基づき、厳正に対応する。
- 「しわ寄せ」に関して実際に行った指導事例や不当な行為の事例（べからず集）について、働き方改革に関する政府広報HPや業所管省庁を通じて、業界団体・個別企業へ広く周知・広報を行う。

「働き方改革」を阻害する不当な行為をしないよう 気を付けましょう！！

● 以下の行為は、下請法等に基づき定める禁止行為に該当する可能性があります。

(1) 買ったとき
事例1：短納期発注による買いたたき
 発注者は、短納期発注を行い、受注者は休日対応することを余儀なくされ、人件費等のコストが大幅に増加したにもかかわらず、通常の標準と同一の単価を一方的に定めた。

事例2：業務効率化の果敢の積み重ね
 発注者は、受注者から社外社である製造原価計算資料、業務管理関係資料等を提出させ、資料を分析し、「利益率が低いので値下げに応じられるはず」などと主張し、著しく低い単価を一方的に定めた。

(2) 減額
事例1：付加価値の削減
 発注者は、商品において短納期発注については「特急料」を定めていたところ、受注者に対して短納期発注を行ったにもかかわらず、「予算が足りない」などの理由により、特急料金を支払うことなく、通常の代金しか支払わなかった。

(3) 不当な給付内容の変更・やり直し
事例1：直前キャンセル
 発注者は、受注者に対して運送業務を委託しているところ、特定の発注の荷物集積するため、毎週特定の曜日に受注者のトラックを倉庫待機させることを契約で定めていた。当日になって「今日の配達はお取りやめになった」と一方的にキャンセルし、その分の対価を支払わなかった。

(4) 受領拒否
事例1：短納期発注による受領拒否
 発注者は、発注後、一方的に納期を短く変更し、受注者は従業者による長時間勤務によって対応したが、その納期までに納入が間に合わず、納入遅れを理由に商品の受領を拒否した。

(5) 不当な経済上の利益提供要請
事例1：働き方改革に向けた取組のしわ寄せ
 発注者は、商品の発注に関するデータの自社システムへ的人力業務を発注者自身が行うべきであるにもかかわらず、受注者に対して無償で行われた。

5

働き方改革に伴う「しわ寄せ」への対応について（工程表）

- 中小企業が時間外労働の上限規制に円滑に対応できるよう、大企業・親事業者に対する「しわ寄せ」防止に向けた取組を集中的に実施
- 取組の実施に伴い把握した課題に対しては、対応策を検討し、速やかに対策を実施



中小企業への時間外労働の上限規制適用開始

※令和2年度以降においても上記の取組を実施し、PDCAサイクルを着実に回していく。

6