

資 料

- 1 しごとより、いのち。
- 2 11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します！
- 3 労働時間等設定改善法 労働時間等見直しガイドラインについて
- 4 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。
- 5 STOP！しわ寄せ
- 6 「働き方・休み方改善コンサルタント」を活用してみませんか！

過労死等を
防止するための
対策BOOK

しごとより、 いのち。

すべての人が健康で、毎日イキイキと働き続けられる社会へ。

みんなで一緒に考えてみませんか。



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

Q

過労死等とは？

A

業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。

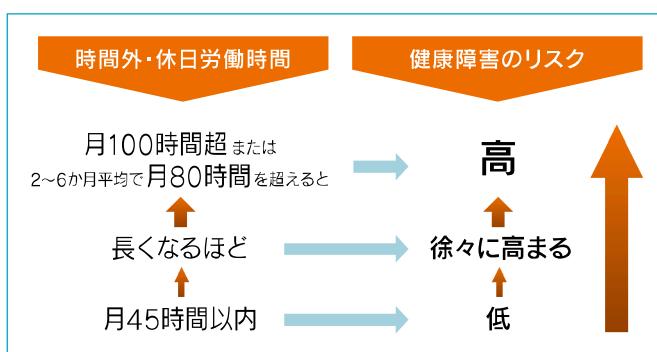
【過労死等の定義】

- ◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

【長時間労働と過労死等】

長期間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



《注意》

- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④2~6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどめる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。

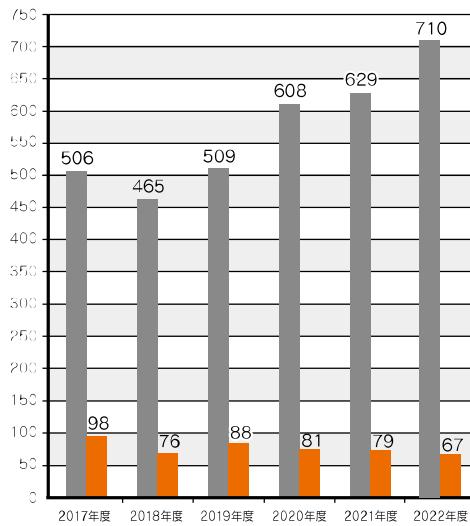


「過労死等防止は喫緊の課題」

「過労死等防止に関する国の目標」

過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図ることとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境(職場風土を含む)を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

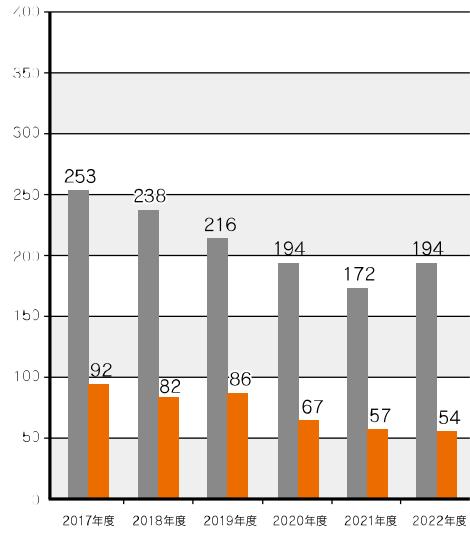
■精神障害に係る労災認定件数の推移



■全体
■うち自殺（未遂を含む）

注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があつたものを含む

■脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移



■全体
■うち死亡

注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があつたものを含む

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標 (R3.7月変更)

- 過労死をゼロとすることを目指し、以下の目標を設定しています。
- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2025年まで)
 - ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1)制度を知らなかつた企業割合を5%未満(2025年まで)
 - (2)制度を導入している企業割合を15%以上(2025年まで)

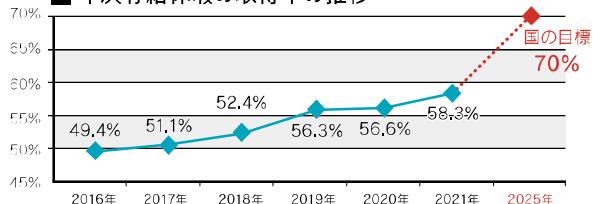
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
 - ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2025年まで)
 - ◎メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上(2027年まで)
 - ◎使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上(2027年まで)
 - ◎自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満(2027年まで)

■週労働時間40時間以上の雇用者のうち、
週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



※資料出所:総務省「労働力調査」 ※資料は非農林業雇用者数により作成。

■年次有給休暇の取得率の推移



※資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」



長時間労働の削減に向けて、 事業主が取り組むべきことは？

労働者の労働時間を正確に把握しましょう。

A
時間外・休日労働協定(36協定)の内容を労働者に周知し、週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

【適正な労働時間の把握】

使用者は労働基準法及び労働安全衛生法により、労働者の労働時間を適切に管理し、労働時間の状況を適正に把握する責務があります。現状では割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題などの背景に、使用者が労働時間を適切に管理できていないケースも見られます。

「労働時間適正把握ガイド」[ライン]で
詳しく解説しています。



【時間外・休日労働協定(36協定)】の周知を

使用者が法定労働時間(原則、1日8時間、週40時間)を超えて時間外労働をさせる場合、または休日労働をさせた場合には、労働基準法第36条に基づき、36協定を過半数労働組合(ない場合には過半数代表者)と締結し、労働基

準監督署に届け出ることが義務づけられています。労働者に対して、労働基準法を周知することはもとより、36協定が適切に結ばれるよう過半数代表者(過半数代表者に選出される労働者)に対して、周知等を行うことが重要です。また、届け出られた協定は見やすい場所へ掲示するなどの方法により、労働者に周知することが必要です。

①関連する国の目標

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする(2025年まで)

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

時間外労働の上限は、原則として、月45時間、年360時間とし、臨時の特別の事情がなければこれを超えることができません。また、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善法に規定された勤務間インターバル制度の導入等、各取組を行うことが効果的です。





働きすぎによる健康障害を防止するためには必要なことは？



事業主は労働者の健康づくりに向け
積極的に支援すること、
労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

【睡眠時間の確保および健康づくり】

過重労働による健康障害の防止のために、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底を図りましょう。労働者の必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要です。また、裁量労働制対象労働者、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理監督者についても、事業主に健康確保の責務があることから、労働安全衛生法に基づき、医師による面接指導等の必要な措置を講じなければなりません。

労働者も睡眠時間の確保や健康管理などを意識しましょう。

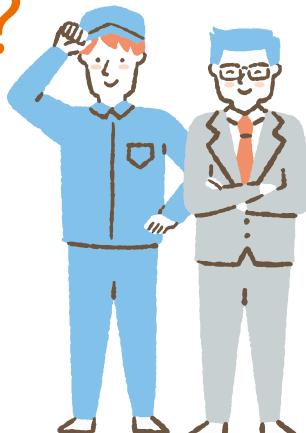
【若年労働者などにも配慮した対策を】

若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者などについては、心身ともに充実した状態で意欲と能力が發揮できるよう、事業主は、各々の特性に応じた過重労働防止のための配慮を行う必要があります。

例えば、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないよう、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。

高年齢労働者への取り組みは「高年齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html





働き方はどのように見直せばよいですか？



事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた

働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。

使用者と労働者で話し合って

計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

「ワーク・ライフ・バランスのとれた

働き方ができる職場環境を」

過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけではなく、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めることが必要です。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。仕事にやりがい・充実感を得ながら責任を果たすためには、適切な労働時間で効率的に働き、しっかりと休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

① 関連する国の目標

年次有給休暇の取得率を70%以上とする(2025年まで)

年次有給休暇（年休）は、法律で定められた、労働者に与えられた権利です。労働基準法において①6か月間の継続勤務（全労働日の8割以上の出勤の条件を満たした労働者（パート・アルバイトも同様）は、取得することができます。労使で話し合って、年休の計画的な取得を推進しましょう。

2019年4月から、全ての企業において、法定の年休付与日数が年10日以上の全ての労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることができます。これが義務づけられました。





勤務間インターバル制度とは？



勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度で、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために有効なものです。労使で話し合い、制度の導入に努めましょう。

2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

↓ 勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等をとりまとめたマニュアル、導入事例があります。

↓ 制度を導入する中小企業への助成金があります。

① 関連する国の目標

勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上とする(2025年まで)

- (1) 制度を知らなかつた企業割合を5%未満に、
- (2) 制度を導入している企業割合を15%以上とする(2025年まで)

勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主、従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1

従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2

従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット3

生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/download.html>



働き方改革推進支援助成金
(勤務間インターバル導入コース)について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>





心の健康を保つために取り組むべきことは？



事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより、自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

「メンタルヘルスケアが重要」

仕事や職業生活に関する」と強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、8割を超えています。心の健康を保つためには労働者自身がストレスに気づき、これに対処することが必要です。

また、メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚が不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要です。

そのためには、事業主がメンタルヘルスケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供・相談窓口の設置を計画的に実施することが重要です。



「ストレスチェックの実施を」

毎年1回労働者を対象にストレスの程度について検査（ストレスチェック）を実施し、高ストレス者で必要な者に対して医師による面接指導を行うことが必要です（労働者数50人未満の事業場は努力義務）。

労働者はストレスチェック結果により、自身のストレス状況に気づき、セルフケアに努めましょう。また、事業主は集団分析をもとに職場改善に取り組みましょう。

① 関連する国の目標

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（2027年まで）
- 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（2027年まで）

「ストレスチェック実施プログラム（無料）」

<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>

ストレスチェックの企業向けの相談窓口

「ストレスチェック制度サポートダイヤル」

0570-031050(平日10時～17時 土・日・祝日、12月29日～1月3日を除く)





職場のハラスメントの 防止に向けて取り組むべきことは？



事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に取り組み、職場のハラスメントを防止する必要があります。労働者とその周囲の方は、ハラスメントに気づいたら相談窓口へ連絡しましょう。

2022年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が中小企業を含む全ての企業の義務となりました。



職場におけるハラスメントを 防止するために講すべき措置

※事業主は、これらの措置を必ず講じる必要があります。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - ① ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② ハラスメントの行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④ 相談窓口対応者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧ 再発防止に向けた取組を講ずること
- 併せて講すべき措置
 - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
 - ⑩ 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
 - ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置の実施

ハラスメント対策について厚生労働省HPで詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」もご活用ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>





新しい働き方を導入する場合は どのように対応すべき？



テレワークなどの新しい働き方の導入にあたっては、企業も労働者も安心して取り組むことができる環境を整備することが重要です。



【テレワーク】

テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たなる日常」「新しい生活様式」に対応した働き方であり、業務効率化による時間外労働の削減や生産性の向上に資する等、労使ともにメリットがあります。

一方で、「仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる」「顔を合わせる機会が減り、心身の不調に気づきにくい」等の理由による健康障害のおそれや、テレワーク時のハラスメントの発生について留意する必要があります。

労使双方で十分に話し合い、良質なテレワーク環境の整備に努めましょう。

【副業・兼業】

労働者が自身のスキルアップや収入面の安定の手段として副業・兼業を行うことは、企業にとっても優秀な人材の獲得・流出防止等のメリットがあります。

副業・兼業を進める上では、長時間労働によつて労働者の健康が阻害されないよう、長時間労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使「ミニユース・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。詳しい情報は、厚生労働省HPをご確認ください。

【フリーランス】

フリーランスについては、多様な働き方の拡大等により、社会保険の支え手・働き手の増加などに貢献することが期待されます。「フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン」を活用し、適正な取引に努めましょう。

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン



副業・兼業の促進に関するガイドライン



フリーランスのガイドラインや新しい法律については厚生労働省HPへ



【労働者用】自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト



【事業者用】テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト





労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

A

労働者は自身の不調に気がついたら、

早めに周囲の人や、医師などの専門家に相談しましょう。

事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。

上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

【相談しやすい環境の整備を】

現在、国や民間団体により相談窓口が多く設置されています。事業主は、事業場において相談体制を整備するほか、こうした窓口の周知を行いましょう。また、職場において労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

さらに、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようになります。労働者も自身の不調に気がついたら、ためらわずに周囲の人や専門家に相談することを心がけましょう。

▼相談窓口は、P.13・P.14へ

① 関連する国の目標

自分の仕事や職業生活に関する「」と強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする（2027年まで）



労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。

下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

記入年月日 年 月 日

1. 最近1か月間の自覚症状

各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ(運動後を除く) ^{*1}	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐつたりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
14. 食欲がないと感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

*1:へとへと:非常に疲れて体に力がなくなったさま

【自覚症状の評価】各々の答えの()内の数字を全て加算してください。

合計 点

I 0~2点 II 3~7点 III 8~14点 IV 15点以上

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの疲労蓄積度の点数(0~7)を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7



判 定	点 数	疲労蓄積度
	0~1	低いと考えられる
2~3	やや高いと考えられる	
4~5	高いと考えられる	
6~7	非常に高いと考えられる	

※ 糖尿病、高血圧症等の疾患がある方の場合は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの疲労蓄積度の点数は

点(0~7)

このチェックリストは、労働者の疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

2. 最近1か月間の勤務の状況 各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の労働時間(時間外・休日労働時間を含む)	<input type="checkbox"/> ない又は適當 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	—
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 ^{※2}	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	—
6. 仕事についての身体的負担 ^{※3}	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
7. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
9. 時間に内に処理しきれない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
10. 自分のペースでできない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかかる仕方ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 勤務日の睡眠時間	<input type="checkbox"/> 十分 (0)	<input type="checkbox"/> やや足りない (1)	<input type="checkbox"/> 足りない (3)
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間 ^{※4}	<input type="checkbox"/> 十分 (0)	<input type="checkbox"/> やや足りない (1)	<input type="checkbox"/> 足りない (3)

※2:深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時～午前5時)の一部または全部を含む勤務を言います。

※3:肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担 ※4:これを勤務間インターバルといいます。

【勤務の状況の評価】各々の答えの()内の数字を全て加算してください。

合計 点

A 0点 B 1～5点 C 6～11点 D 12点以上

疲労蓄積予防のための対策

あなたの疲労蓄積度はいかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、疲労蓄積度が判定できます。疲労蓄積度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2に掲載されている“勤務の状況”的項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については、自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相談してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があつて自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養が取りやすくなることから、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外・休日労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は…

●産業保健総合支援センター

全国で、事業者、産業保健スタッフ（産業医、衛生管理者など）に向けた、健康管理やメンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行っています。また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



●こころの耳（ポータルサイト）

こころの不調や不安に悩む働く方、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方をはじめ、ご家族の方、部下を持つ方、支援者の方など、さまざまな立場の方に役立つ情報やコンテンツを掲載しています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



●こころの耳電話相談、メール相談、SNS相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。

電話相談 0120-565-455 月・火 17:00～22:00／土・日 10:00～16:00（祝日及び年末年始を除く）



メール相談 24時間受付

SNS相談 月・火 17:00～22:00／土・日 10:00～16:00（祝日及び年末年始を除く）

●まもうようよこころ

もしもあなたが悩みや不安を抱えて困っているときには、気軽に相談できる場所があります。匿名でも大丈夫です。電話でもSNSでも大丈夫です。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



◎国による過労死等防止のための取り組み

●厚生労働省 過労死等防止対策

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html>



◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

●過労死等防止対策推進全国センター

<https://karoshi-boushi.net/>



●全国過労死を考える家族の会

<https://karoshi-kazoku.net/>



●過労死弁護団全国連絡会議（過労死110番全国ネットワーク）

<https://karoshi.jp/>



◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は…

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。日本語の他、13言語に対応しています。

“Labour Standards Advice Hotline” Foreign language support is also available.

0120-811-610 平日 17:00~22:00／土・日・祝日 9:00~21:00(12/29~1/3を除く)

●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は…

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は…

●働き方・休み方改善コンサルタント

労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。

お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●働き方・休み方改善ポータルサイト

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、

自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。

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





この機会に
一度

ご自身の労働時間を 見つめ直してみましょ。



「過労死等防止啓発月間」に
「過重労働解消キャンペーン」を実施します!

労働基準監督官が
相談をお受けします。

無料 令和5年11月3日(金・祝) 9時~17時

なくしましょう

長い残業

過重労働解消
相談ダイヤル

0120-794-713

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからでも無料) ※匿名でもOK



過重労働解消キャンペーン 検索

11月1日・2日・3日・6日・7日は、過重労働相談受付集中期間です

都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。

労働条件相談
ほっとライン
(厚生労働省委託事業)

0120-811-610 月~金 17:00~22:00
土日・祝日 9:00~21:00

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

「過労死等防止対策推進法」では、11月を「過労死等防止啓発月間」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



知って
いますか？



労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となってうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

》長時間労働が健康に与える影響は？

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)

過重労働と健康リスクとの関連性



確かめよう労働条件



働く人や事業主、人事労務担当者の方向けに、労働基準関係法令などの知っておきたいルールや、労務管理の改善に役立つ情報などを掲載している労働条件に関する総合サイトです。時間外・休日労働、年次有給休暇、労働者の健康管理など、併せてチェックしてみてください。

確かめよう労働条件サイト

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様に、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を検索して参考にすることができます。豊富な取組事例の中から、過重労働を防止するための方策や取組のヒントを取り入れ、自社内の取組にぜひご活用ください。



働き方・休み方改善ポータルサイト

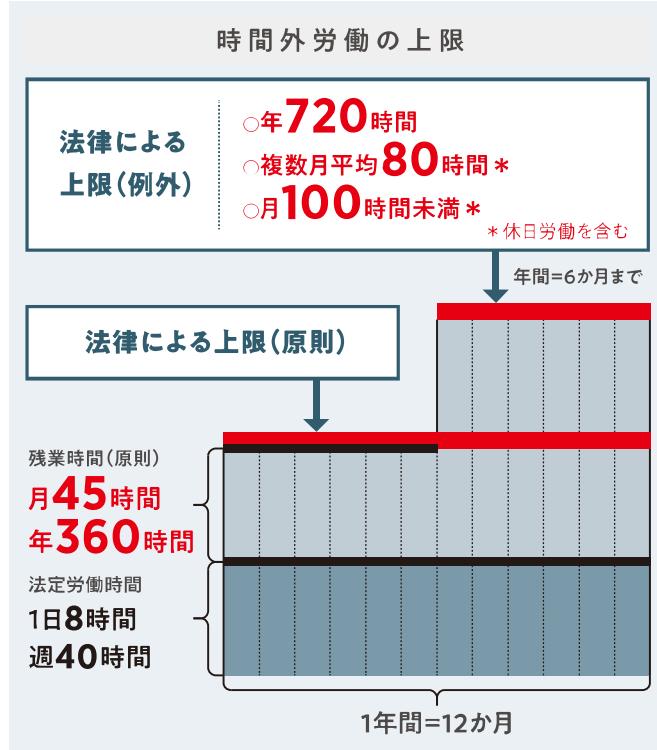
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



過重労働による健康障害を防止するために

01 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- ◆労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(→右枠参照)は必ず守ってください。
- ◆時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行われるもので。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針(※1)に適合したものとなるようにしてください。
- ◆労働時間を適正に把握(※2)してください。



02 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- ◆年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません。
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

03 労働時間等の設定を改善しましょう。

- ◆勤務間インターバル制度(※3)をはじめとした労働時間等の設定の改善に努めましょう。
- ◆具体的な措置の内容は、労働時間等見直しガイドラインを確認しましょう。



04 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- ◆健康管理体制(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- ◆時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- ◆指針(※4)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示323号)

※2「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省、平成29年1月)

※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み

※4「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年、厚生労働省、健康保持増進のための指針公示3号)

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中、 次の取組を実施します



01

労使の主体的な取組を促します

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。

02

労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換を実施します

都道府県労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

03

過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

04

労働相談を実施します

相談無料

11月3日(金・祝)を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

令和5年11月3日(金・祝) 9時～17時



なくしましょう
長い残業
0120-794-713

11月1日・2日・3日・6日・7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。



相談窓口の詳細

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>

05

過重労働解消のためのセミナーを開催します

参加費無料

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」【委託事業】を開催します(無料でどなたでも参加できます)。



* 詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ

<https://kajyu-kaisyou-zenkiren.com/>

「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心開催します。

* 全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないよう、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/>

労働時間等設定改善法 労働時間等見直し ガイドラインについて

時間外・休日労働の削減や
年次有給休暇の取得促進から
始めてみませんか？

事業主の皆様へ

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労使の自主的な取組が重要です。

働き方改革の一環として、労働時間等設定改善法、

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）が改正され、

平成 31 年（2019 年）4 月より、新たに勤務間インターバル制度導入や、

他の企業との取引に当たって、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないことが
事業主の努力義務となっています。

このパンフレットでは、労働時間等設定改善法、労働時間等見直しガイドライン及び

勤務間インターバル制度についてまとめています。

これらを参考にして、働きやすい環境の整備に努めましょう。



I . 労働時間等設定改善法について

「労働時間等設定改善法」（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）は、事業主等に労働時間等の設定（注1）の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有效地に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律です。

平成31年（2019年）4月1日から、新たに、勤務間インターバル制度の導入、他の企業との取引に当たって著しく短い期限の設定（短納期発注）や発注内容の頻繁な変更を行わないことが事業主の努力義務になるとともに、労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例が設けられております。

注1) 「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間その他の労働時間等に関する事項を定めることをいいます。

労働時間等設定改善法には、事業主等の責務、労使で話し合う場の設定、労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等が規定されています。順次、説明します。

**この法律には、「事業主等の責務」について、次のとおり規定されています。
(下線部分が新たに加わったところです。)**

ポイント1

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、

- ①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、
- ②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
(=勤務間インターバル制度)、
- ③年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

等の措置を講ずるように努めなければならないとされています。

ポイント2

事業主は、その雇用する労働者のうち、

- ①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、
 - ②その子の養育又は家族の介護を行う労働者、
 - ③単身赴任者、
 - ④自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者
- といった特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮した休暇の付与や労働時間等の設定に努めなければならないとされています。

ポイント3

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（短納期発注）や発注内容の頻繁な変更を行わないこと、また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など、取引上必要な配慮をするように努めなければならないとされています。

〈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。

- 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、発注内容の明確化など発注方法の改善を図ること。



こうした事業主等の責務を踏まえて、労働時間等の見直しを行っていく上では、労使で話し合う機会を設けることが重要です。

ポイント 1

労使で話し合う機会の例

労働時間等設定改善委員会、労働時間等設定改善企業委員会、安全衛生委員会、衛生委員会、36協定に関する協議の場など

ポイント 2

具体的な話し合いの内容例

- ①時間外・休日労働や年次有給休暇の取得率の現状
- ②長時間労働をしている労働者の心身の健康保持や時間外・休日労働の削減方策
- ③健康面に気を付けなければならない人や育児・介護を行っている人など、特に配慮を必要とする労働者についての対応
- ④年次有給休暇の取得率の目標づくり
- ⑤年次有給休暇の計画的付与制度の導入など年次有給休暇を取りやすくする具体策

このうち、一定の要件を備える「労働時間等設定改善委員会」と「労働時間等設定改善企業委員会」の決議については、労使協定を代替する効果を持つこととされています。このように、労使での話し合いが活発になるだけでなく、個々の事項についてそれぞれ労使協定を締結することが不要になるという手続き面のメリットもあります。

ポイント

労働時間等設定改善委員会

事業場ごとに設置された労働時間等設定改善委員会（注2）で、1週間、1か月、1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、一斉休憩の適用除外、時間外及び休日の労働、代替休暇、事業場外労働、専門業務型裁量労働制、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について、その委員の5分の4以上の多数による議決が行われたときは、当該決議はこれらの事項に関する労使協定と同様の効果を有し、また時間外及び休日の労働に関する事項を除き、所轄労働基準監督署への届出が免除（注3）されます。

注2) 労働基準法の特例を受けるためには、次の要件が必要になります。

- ①当該委員会の委員の半数は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された者であること。
- ②労働時間等設定改善委員会の開催の都度、その議事録が作成され、かつ、その開催日から3年間保存されていること。
- ③委員の任期、委員会の招集、定足数、議事その他当該委員会の運営に関する規程が定められていること。

注3) 時間外及び休日の労働に関する事項は、下記様式により所轄労働基準監督署に提出する必要があります。

時間外労働 休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議書 様式第9号の7(第70条関係)						
事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		
① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる 必要のある具体的な理由	業務の種類	労働者数 (直近3か月の者)	所定労働時間	延長しができる時間数 1日 1ヶ月をも超え一定の期間(計算日)	期間
	② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者	休日労働をさせる 必要のある具体的な理由	業務の種類	労働者数 (直近3か月の者)	所定休日	労働しができる休日 並びに始業及び終業の時刻
決議の成立年月日 年　月　日						
委員会の委員数()人		委員の氏名		その他の委員		
推薦に基づき指名された委員						
決議は、上記委員の5分の4以上の多数により行われたものである。 委員会の委員の半数が労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の名称又は労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法() 上記委員の委員の半数が労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の場合() 上記委員の委員の半数が労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の場合() 上記委員の委員の半数が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でない、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、並手等の方法による手続により選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。□(チェックボックスに☑をチェック) 年　月　日						
使用者　職名						

※厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/dl/new_youshiki09_07.docx）
からダウンロードできます。

ポイント

労働時間等設定改善企業委員会

企業単位での労使の取組を促進するため、平成 31 年（2019 年）4 月 1 日より新たに労働時間等設定改善企業委員会に係る規定が新設されました。

労働時間等設定改善企業委員会（注4）で、代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について、その委員の5分の4以上の多数による議決が行われたときは、当該決議はこれらの事項に関する事業場ごとの労使協定と同様の効果を有するものとなります。

注4) 労働基準法の特例を受けるためには、労働時間等設定改善委員会の要件に加え、次の要件が必要になります。

- 労働時間等設定改善企業委員会の決議に先立ち、事業場ごとの労使協定により、当該事業場における年次有給休暇の計画的付与制度等については労働時間等設定改善企業委員会の審議に委ねることを定めていること。

これまで一定の要件を備えた衛生委員会や安全衛生委員会については、労働時間等設定改善委員会とみなすことができましたが、この措置は平成 31 年（2019 年）4 月 1 日より廃止されました。

なお、それまでにまとめられた衛生委員会又は安全衛生委員会の決議の効力は、令和 4 年（2022 年）3 月 31 日まで（その前に期限が来るものはその日まで）となります。

また、同業他社との厳しい競争の下で、個別企業だけでは解決が難しいことがあるため、業界が一体となり業種の実情に応じた取組を行うことが有効です。いくつかの事業主が共同して労働時間等の設定を改善するための計画（労働時間等設定改善実施計画）を作成し、国が承認することで、取組が円滑に進むよう援助する仕組みも規定されています。



Ⅱ. 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)について

「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)は、労働者がよりよい環境で働くために、事業主等が適切に対処するための必要事項を定めています。

労働時間等の設定の改善に取り組むことで、労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を発揮できることが期待できます。これは、企業経営の効率化や生産性向上といった観点から、事業主にも有益といえます。このガイドラインを活用して、積極的に取り組みましょう。

①労使で話し合う機会を設けましょう

ワーク・ライフ・バランスの実現には、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内において労使間の十分な話し合いの機会を設けることが非常に重要です。

(具体的な取組のポイントは、2ページをご覧ください。)

②業務の特性に応じた柔軟な働き方を導入しましょう

企業によっては、時季や日に応じて業務量に変動がある業務や、業務の進め方について労働者の創造性や主体性が必要な業務があります。この場合、業務の態様に応じた働き方をすることは、労働時間の効率的な配分や労働者の生活時間の確保を図る上で重要です。

(具体的な取組事例)

- ①時季や日に応じて業務量に変動がある事業場→変形労働時間制、フレックスタイム制の活用
- ②年間を通しての業務の繁閑が見通せる業務→1年単位の変形労働時間制の活用
- ③業務の進め方について労働者の創造性や主体性が必要な業務→裁量労働制の活用

③時間外・休日労働を削減しましょう

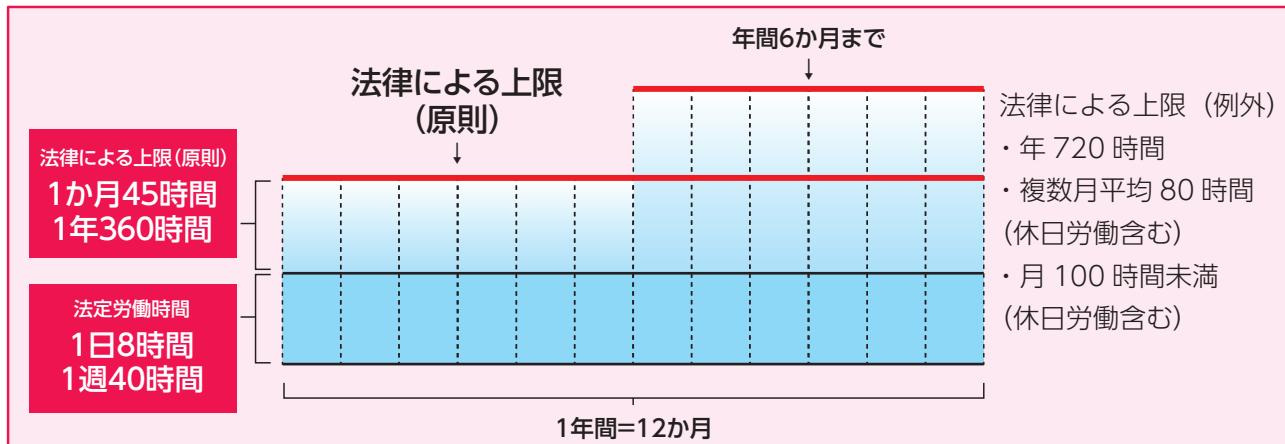
平成31年(2019年)4月(注1)より、時間外労働の上限規制が適用されています。労働者の健康で充実した生活の実現のため、労働時間に関する意識改革をはじめ、時間外・休日労働の削減に取り組みましょう。

注1)中小企業は令和2年(2020年)4月から上限規制が適用されています。また、上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります。

(具体的な取組事例)

- ①労働時間に関する意識改革、「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- ②休日労働を行わせた場合の代休の付与

〈上限規制のイメージ〉



④年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の疲労の回復、ワーク・ライフ・バランスの実現に役立つだけでなく、生産性の向上など企業にとっても大きなメリットがあります。労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じないように、年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備しましょう。

使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した場合に、原則として10日の年次有給休暇を与えるなければなりません。なお、対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます（パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者には、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます）。

継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

平成31年（2019年）4月から、全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日（注2）については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。

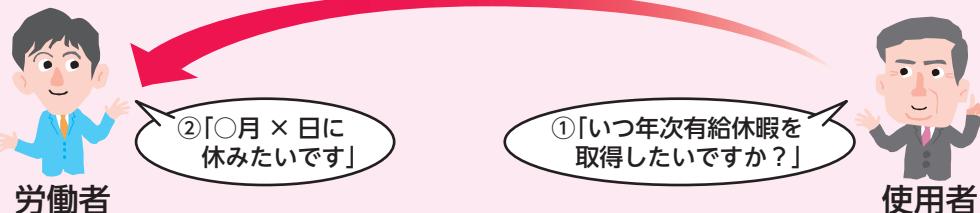
注2) 労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数について、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。

なお、次ページの時間単位の年次有給休暇の取得分については、時季指定義務が課される年5日から控除することはできません。

〈時季指定のイメージ〉

①使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

（面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）



②労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



（具体的な取組事例）

①年次有給休暇管理簿（注3）を活用し、年次有給休暇の取得促進につなげる。

年次有給休暇管理簿により、年次有給休暇の取得状況の確認を行い、労働者やその上司に周知する。

取得が進んでいない労働者に対しては、業務の負担軽減を図る等労務管理上の工夫を行う。

注3) 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

②年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。

労使協定により前もって休暇取得日を割り振る制度を設けましょう（年次有給休暇の計画的付与制度（注4））。この制度により、事業主にとっては計画的な事業運営が可能となります。

注4）年次有給休暇の付与日数のうち、5日間は労働者が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりませんが、前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象にできます。

上記のほか、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備として、プラスワン休暇（週休日等に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇）、週休日と年次有給休暇とを組み合わせた2週間程度の連続した長期休暇の取得促進、年次有給休暇の時間単位付与制度の導入（※）や、年次有給休暇の早期付与（※※）、子どもの学校休業日等に合わせた年次有給休暇の取得促進（キッズウィーク）等があります。

※年次有給休暇の時間単位付与制度とは

労使協定を結ぶことにより、労働者が請求した場合に年5日の範囲内で時間単位での年次有給休暇取得が可能となる制度です。

労働者の様々な事情で柔軟に休暇が取得できるよう、時間単位の年次有給休暇を活用しましょう！

(労使協定で定める事項)

①対象労働者の範囲

②時間単位での取得を可能とする日数（年5日以内）

③時間単位年次有給休暇1日分の時間数（注5）

④1時間以外の時間を単位として与える場合には、その時間数

注5）1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。

※※年次有給休暇の早期付与とは

年次有給休暇の早期付与とは、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤続期間を短縮することや、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤続期間を短縮することです。ワーク・ライフ・バランスを図るために、中途採用の労働者が不利にならないためにも、年次有給休暇の早期付与を検討しましょう。

⑤労働者の健康保持やワーク・ライフ・バランスに資する働き方を推進しましょう

「働き過ぎ」を防ぎ、労働者の生活時間や睡眠時間を確保することは、健康の保持やワーク・ライフ・バランスを図るためにとても重要です。

（具体的な取組事例）

①深夜業（※）の回数の制限

②勤務間インターバル制度の導入（詳細は8ページから）

③朝型の働き方（一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない場合に始業前の朝の時間帯に労働する働き方）の導入

※深夜業とは

「深夜業」とは、午後10時から午前5時までの時間帯に行われる労働で、通常の労働時間と異なる特別な労働です。そのため、労働者の健康の保持やワーク・ライフ・バランスを図る観点から、深夜業の回数を制限することが望ましいです。

⑥多様な働き方の選択肢を広げる制度を導入しましょう

多様な働き方の選択肢を広げることは、ワーク・ライフ・バランスの実現や労働者の能力の発揮に資するものです。例えば、労働時間等が限定された多様な正社員制度の導入や、ワークシェアリング、テレワーク等の制度を導入することが考えられます。

⑦特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置を検討しましょう

労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、労働者の健康や生活への配慮も必要になりますので、次のような労働者については、その事情を考慮した措置を検討しましょう。

(具体的な取組事例)

①特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者

- ・健康診断の結果を踏まえた医師等の意見を勘案し必要がある場合には、労働者の労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じる。
- ・病気休暇から復帰する労働者について、短時間勤務から始め、徐々に通常の労働時間に戻すこと等円滑な職場復帰を支援する。

入院治療や通院のための病気休暇は重要です。病気休暇制度を設けましょう。

②子の養育又は家族の介護を行う労働者、妊娠中及び出産後の女性労働者

- ・育児・介護休業法に定められている措置を積極的に周知し、利用しやすい環境をつくる。
- ・女性労働者が保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保できるように、勤務時間の短縮や休業等の措置を講じる。

③公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者

裁判員の職務を行う場合等、公民としての権利行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設ける。

④自発的な職業能力開発を図る労働者

有給の教育訓練休暇や長期教育訓練休暇など特別な休暇の付与、始業・終業時刻の変更、勤務時間の短縮等を行う。

⑤地域活動等を行う労働者

地域活動やボランティア活動等に参加する労働者に対し、特別な休暇の付与、時間単位の年次有給休暇の活用等を行うとともに、休暇制度等を設けた場合にはその周知を行う。

※その他、骨髓移植ドナー休暇、犯罪被害者の被害回復のための休暇、不妊治療のための休暇、里子の養育のための休暇などもあります。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」は、
企業の皆様が自社の働き方・休み方の見直しや、
改善に役立つ情報を提供するサイトです。
自社の制度を検討する際には、ぜひ参考にしてください。

働き方・休み方改善ポータルサイト

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

働き方休み方



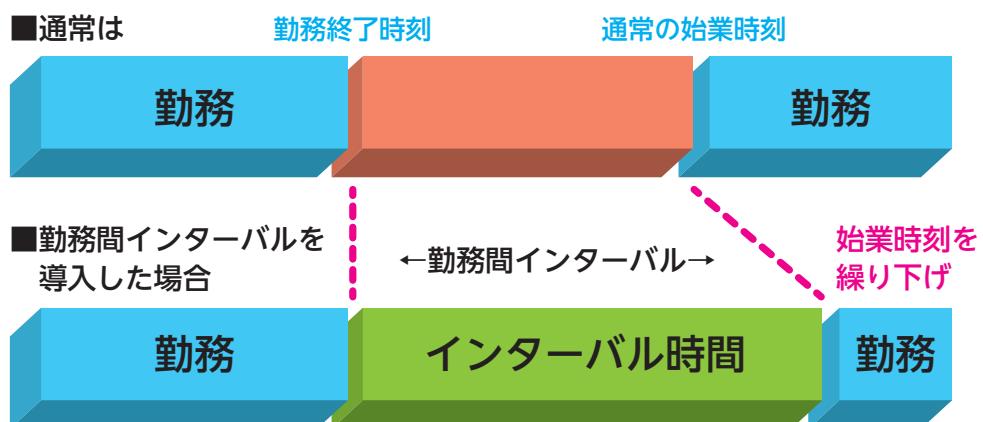
検索

III. 勤務間インターバル制度について

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

労働時間等設定改善法が改正され、平成31年（2019年）4月より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

勤務間インターバル制度を導入した場合、例えば次の図にみるような働き方が考えられます。



このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

このように、一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

睡眠時間は重要です。

米国の研究で、被験者を一晩の睡眠時間が4時間、6時間、8時間のグループに分け、14日間、実験室に宿泊させて反応検査を実施。同時に3日間徹夜させるグループにも同様の反応検査を実施しました。

この反応検査は、ランダムに提示される刺激に対して、0.5秒以上かかって反応した遅延反応数を解析し、グループごとに経日変化を観察したものです。

図は、横軸が実験日、縦軸が反応検査で0.5秒以上かかった遅延反応数を示しています。

毎日4時間の睡眠時間の場合、その状態が6日間継続しただけで、一晩徹夜したのと同じくらいの遅延反応が生じ、10日以上続くと二晩徹夜したのと同等レベルの遅延反応が生じています。

また、毎日6時間の睡眠時間の場合でも10日以上その状態が継続すると、一晩徹夜したのと同等以上の遅延反応が生じる結果となっています。

この実験結果から言えることは、毎日少しづつでも睡眠不足が続くと、睡眠負債が積み重なり疲労が慢性化し、やがて、徹夜したのと同じ状態になってしまうということです。判断能力や反応が鈍くなり、当然、仕事にも支障をきたすことになります。

つまり、毎日しっかりと睡眠時間をとることが重要なことです。

（勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル（全業種版））より

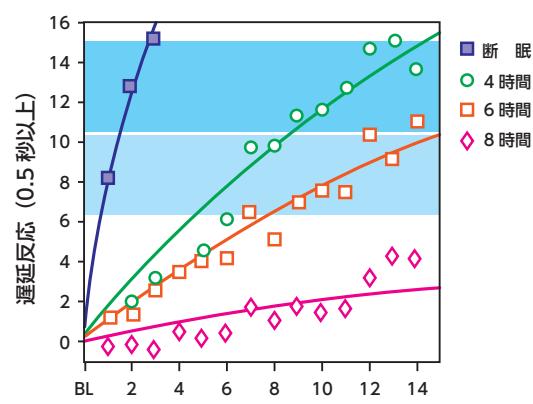


図 慢性的睡眠不足とパフォーマンス低下の関係

資料：Hans PA Van Dongen, Greg Maislin, Janet M Mullington, David F Dinges (2003) [Sleep]

休憩時間（インターバル時間）の設定が重要となります。

休憩時間（インターバル時間）を設定するに当たっては、
1) 労働者の生活時間、
2) 労働者の睡眠時間、
3) 労働者の通勤時間、
4) 交替制勤務等の勤務形態や勤務実態
等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な
実効性ある休憩が確保されるよう
配慮することが求められます。

○時間数の設定に当たっては、一律に設定している例、職種によって分けている例、義務とする時間数と健康管理のための努力義務とする時間数を分けている例などがあります。

○EU指令では、EU加盟国のすべての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間のインターバル時間を確保するために必要な措置を設けることとされています。

勤務間インターバル制度について、適用除外を設けることも可能です。

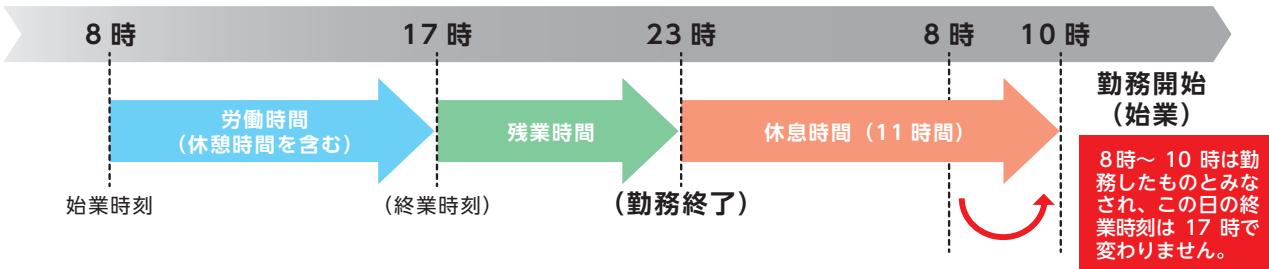
特別な事情が生じた場合などを適用除外とすることも可能です。次のようなものが考えられます。

- ・重大なクレーム（品質問題・納入不良等）に対する業務
- ・納期の逼迫、取引先の事情による納期前倒しに対応する業務
- ・突発的な設備のトラブルに対応する業務
- ・予算、決算、資金調達等の業務
- ・海外事案の現地時間に対応するための電話会議、テレビ会議
- ・労働基準法第33条の規定に基づき、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合など

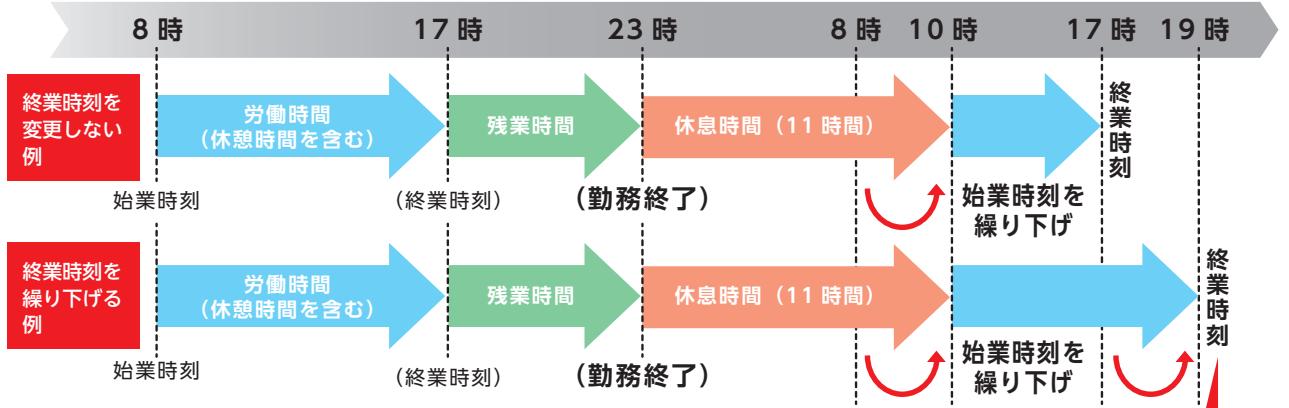


企業の導入事例

【例1】休憩時間を11時間とした上で、休憩時間を確保するために勤務開始時刻は10時からとなり、始業時刻の8時から10時までの時間を勤務したものとみなすもの

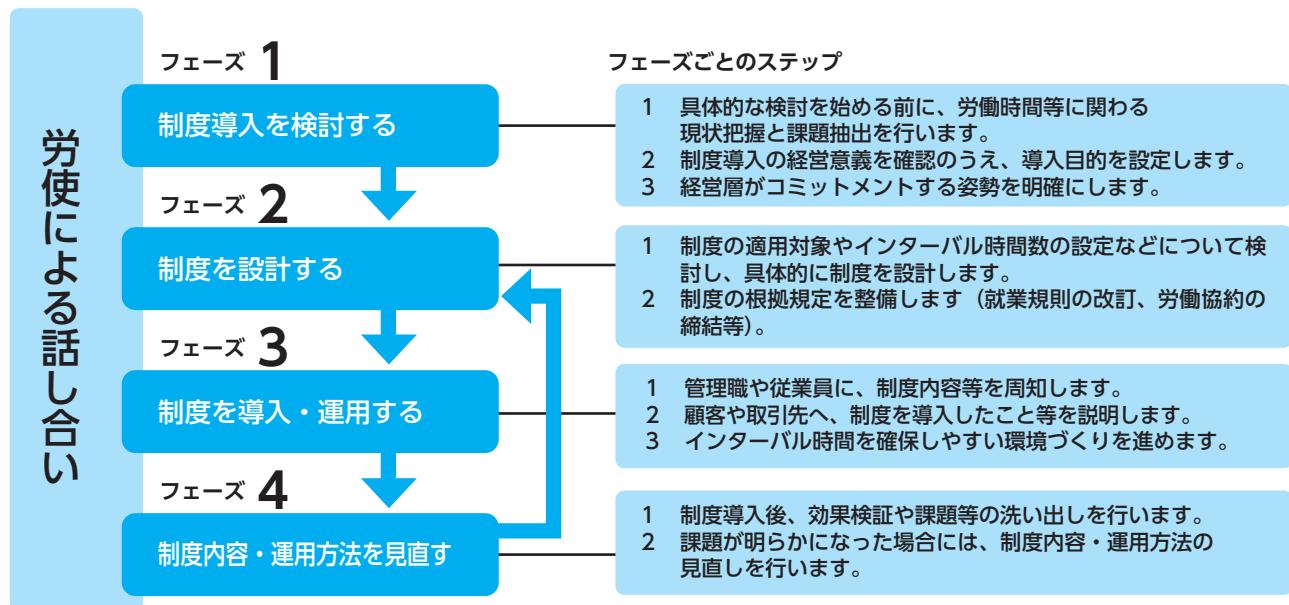


【例2】休憩時間を11時間とした上で、休憩時間を確保するために始業時刻を繰り下げるもの



注) フレックスタイム制が適用される労働者については、
その清算期間内において労働時間を調整している例もあります。

事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するためには、労使による話し合いを土台とした上で、次の4つのフェーズ及び、フェーズごとのステップに沿って、PDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。



詳細は、「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」

(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/pdf/00.pdf>) をご覧ください。

〈就業規則の規定例〉

①休憩時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働したものとみなす場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、

○時間の継続した休憩時間を与える。

2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

②休憩時間と翌所定労働時間が重複したとき、始業時刻を繰り下げる場合

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、

○時間の継続した休憩時間を与える。

2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時間は、前項の休憩時間の満了時刻まで繰り下げる。

③災害その他避けることができない場合に対応するため例外を設ける場合

上記①又は②の第1項に次の規定を追加します。

ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

このほか、必要に応じて、勤務間インターバル制度に関する申請手続や勤務時間の取扱いなどについて、就業規則等の規定の整備を行う必要があります。

〈中小企業事業主の皆様へ〉

勤務間インターバル制度の導入に当たって、
働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）を
活用しましょう。

詳細は[こちら](#)



都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))所在地等一覧

労働局	郵便番号	所在地	電話番号
北海道労働局	〒 060 - 8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階	011-709-2715
青森労働局	〒 030 - 8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211
岩手労働局	〒 020 - 8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010
宮城労働局	〒 983 - 8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8844
秋田労働局	〒 010 - 0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
山形労働局	〒 990 - 8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228
福島労働局	〒 960 - 8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-2777
茨城労働局	〒 310 - 8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
栃木労働局	〒 320 - 0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
群馬労働局	〒 371 - 8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739
埼玉労働局	〒 330 - 6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6210
千葉労働局	〒 260 - 8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階	043-221-2307
東京労働局	〒 102 - 8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-6867-0211
神奈川労働局	〒 231 - 8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380
新潟労働局	〒 950 - 8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3501
富山労働局	〒 930 - 8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
石川労働局	〒 920 - 0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429
福井労働局	〒 910 - 8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947
山梨労働局	〒 400 - 8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階	055-225-2851
長野労働局	〒 380 - 8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-227-0125
岐阜労働局	〒 500 - 8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550
静岡労働局	〒 420 - 8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310
愛知労働局	〒 460 - 8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階	052-857-0312
三重労働局	〒 514 - 8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2318
滋賀労働局	〒 520 - 0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190
京都労働局	〒 604 - 0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階	075-241-3212
大阪労働局	〒 540 - 8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6949-6494
兵庫労働局	〒 650 - 0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820
奈良労働局	〒 630 - 8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0210
和歌山労働局	〒 640 - 8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170
鳥取労働局	〒 680 - 8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709
島根労働局	〒 690 - 0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161
岡山労働局	〒 700 - 8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
広島労働局	〒 730 - 8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9247
山口労働局	〒 753 - 8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390
徳島労働局	〒 770 - 0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718
香川労働局	〒 760 - 0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924
愛媛労働局	〒 790 - 8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222
高知労働局	〒 781 - 8548	高知市南金田1番39号 高知労働総合庁舎4階	088-885-6041
福岡労働局	〒 812 - 0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894
佐賀労働局	〒 840 - 0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
長崎労働局	〒 850 - 0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0050
熊本労働局	〒 860 - 8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
大分労働局	〒 870 - 0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-532-4025
宮崎労働局	〒 880 - 0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
鹿児島労働局	〒 892 - 8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
沖縄労働局	〒 900 - 0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380

その無理な発注の

「しわ寄せ」で

あなたの取引先が途方に
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。

よろしく頼むよ!

STOP!
しわ寄せ

…わかりました。
(もう無理だよ。)



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。

概要版

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!





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!

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、事業主の皆様は、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。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、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十分に配慮すること。

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

■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3日(金・祝)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5年11月3日(金・祝)9:00~17:00 ☎ 0120-794-713

※11月3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

適正なコスト負担を伴わない 短納期発注などはやめましょう。 大企業と下請等中小事業者は共存共栄!

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。

よろしく頼むよ!



このパンフレットには、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ること（労働時間等設定改善法）や、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」、下請代金支払遅延等防止法等に違反のおそれのある**不当な行為の事例集**（いわゆる「べからず集」）等をまとめています。



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！！



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しましょう。

- 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。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、「労働時間等設定改善法」(※1)と「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)に規定されています。

※1 「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。

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。

※2 「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、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あって※1に基づく指針(告示)です。

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 事業主等が講す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、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、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。

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)まで

下請振興法の「振興基準」とは

中小企業の事業活動の活発化・自立、そして共存共栄のためには、利益の適正な分配等が重要であり、政府では、下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」）、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独禁法」）の執行の一層の強化、違反行為の調査、措置の実施に日々努めています。

しかしながら、こうした規制法による対応にもかかわらず、中小企業に不利益が押し付けられてしまっているというような、不適正な取引が数多く存在しています。

そのため政府では、上記の取組に加え、取引慣行の改善を図るために、以下に掲げる取組を進めています。

- ① 事業所管省庁による「業種別ガイドライン」の策定・改定
- ② 各業種の主要な業界団体による「自主行動計画」の策定・改定
- ③ 経営者による取引先との共存共栄の取組を宣言する「パートナーシップ構築宣言」の実施
- ④ 個別企業に対する下請中小企業振興法（以下「下請振興法」）第4条に基づく行政指導（「指導・助言」）の実施

これらの取組と密接に関連しているのが、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を確立するための足掛かりとなる「振興基準」です。



「振興基準」の3つのルール

下請振興法では、下請中小企業の振興を図るために必要なときは、振興基準に定める事項について、指導及び助言を行うことができる旨が定められています。

令和4年度の改正においては、各規定の「語尾」を整理することにより、行うべき取組に重み付け（特に①の規定を対象に、場合によって指導・助言の対象とする）することで、企業がどのような取組を重点的に行うべきかを明確に示しています。

①「～するものとする。」 → 全ての事業者が当然行うべきであると考えられる取組を示す規定です。

②「～するよう努めるものとする。」 → 全ての事業者が積極的に行うことが望ましい取組を示す規定です。

③「～することを徹底する。」 → 下請法で規律される行為を示す規定です。
(下請法適用対象外の取引では、①と同様の位置づけとなります)

以下、上記の①～③のカテゴリを示しつつ、主な規定内容を紹介していきます。

親事業者におかれでは、例えば社内研修・担当者教育等にご活用いただいたり、また下請事業者におかれでは、親事業者との交渉の際に、国が求める取引ルールとして「振興基準」の規定を示していただくといった活用方法もあるかと存じます。

各企業において営業・調達等を担当される皆様、そしてそれらを統括する経営者・責任者の皆様に、幅広く参考にしていただければ幸いです。



※下請中小企業振興法振興基準ガイドブックより抜粋

第1 下請事業者の生産性の向上、品質の改善等

親事業者と下請事業者はイコールパートナーであり、適正な取引を進め、サプライチェーン全体の共存共栄を目指すことが求められます。

【本文 重要部分のみ抜粋】

- 親事業者は、下請事業者が働き方改革、生産性の向上等に取り組むことができるよう配慮して、下請事業者に対する発注条件、取引条件等を設定するよう努めるものとする。【②】
- 親事業者は、下請事業者のグリーン化、情報化等を支援し、また、下請事業者その他の事業者と既存の取引関係、系列、企業規模等を超えた連携を進めること等により、サプライチェーン全体における付加価値向上及び共存共栄の実現に努めるものとする。【②】

第2 発注分野の明確化、発注方法の改善

下請事業者の経営を安定させるため、親事業者には、できる限り長期的な見通しのきく発注分野の提示が求められます。

- 親事業者は、下請事業者が長期的な需要見通しの下に経営方針を立てることができるように、下請事業者に対する発注分野をできる限り具体的に定め、提示するものとする。【①】
- 親事業者は、提示した発注分野を、できる限り変更しないよう努めるものとする。【②】

発注は、必要なリードタイムを考慮して行うとともに、
発注予定数量と発注数量が大きく異なった場合には、
必要なコスト負担等が必要です。

- 親事業者は、下請事業者に発注するときは、下請事業者の生産に必要なリードタイム、原材料の最小購入単位等を十分に考慮して発注するものとする。【①】
- 親事業者は、合理的理由なくして発注予定数量と実際の発注数量に大きな乖離が生じた場合であって、下請事業者から要請があったときは、下請事業者と十分に協議して、製品在庫等の買取り、追加コストの支払い等の措置を講ずるものとする。【①】

下請事業者に無理なしわ寄せをしないため、
親事業者には、納期や納入頻度の適正化が求められます。

- 納期及び納入頻度は、下請事業者にとって無理がなく、かつ、労働時間の短縮が可能なものとなるよう、親事業者及び下請事業者が協議して決定するものとする。【①】
- 親事業者は、下請事業者の労働時間短縮等の働き方改革の妨げとなる週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入、発注内容の変更等を抑制するとともに、下請事業者の納入事務の軽減に協力するものとする。【①】

第3 設備導入、技術向上、事業の共同化

電子受発注や電子決済等の導入を進めることは重要です。
しかし、そのために自らが負担すべきコスト等を、
下請事業者に負担させてはいけません。

- 親事業者は、下請事業者に対し電子受発注等を行う場合には、次の事項に留意して、これを行うものとする。【①】

- ① 下請事業者に対し、電子受発注等を導入する効果、コスト負担等の説明を十分に行うこと。
- ② 電子受発注等を行うか否かの決定に当たっては、下請事業者の自主的な判断を十分に尊重することとし、これに応じないことを理由として、不当に取引の条件又は実施について不利な取扱いをしないこと。
- ③ 下請事業者に対し、正当な理由なく、自らの指定するコンピュータその他の機器又はソフトウェア等の購入又は使用を求めないこと。
- ④ 下請事業者に対する電子受発注等に係る指導等の際、併せてその経営、財務等の情報を把握すること等により、その経営の自主性を侵さないこと。
- ⑤ 自らが負担すべき費用を下請事業者に負担させないこと。
- ⑥ 下請事業者が不測の不利益を被ることがないよう、親事業者及び下請事業者双方の費用分担、取引条件等について、事前に基本契約書又はこれに準ずる書面等により明確に定めておくこと。
- ⑦ その他政府により定められている電子受発注等についての指針を遵守すること。

第4-①

対価の決定方法の改善 (価格交渉・価格転嫁)

どのような取引であっても、
年に1回以上は価格協議を行うことが求められます。

- 毎年9月及び3月の「価格交渉促進月間」の機会を捉える等により、少なくとも年に1回以上の協議を行うものとする。【①】

- 親事業者は、発注の都度、協議を行うものとするほか、継続的な発注について下請事業者からの申出があったときは、定期的な協議に応じるものとする。【①】

下請事業者からコスト上昇等による対価の見直しの申出があれば、
定期的な協議時期でなくとも、遅滞なく協議に応じることが必要です。

- 労務費、原材料費、エネルギー価格等のコストが上昇した場合又は発注内容を変更した場合であって、下請事業者からの申出があったときは、定期的な協議以外の時期であっても、遅滞なく協議に応じるものとする。【①】

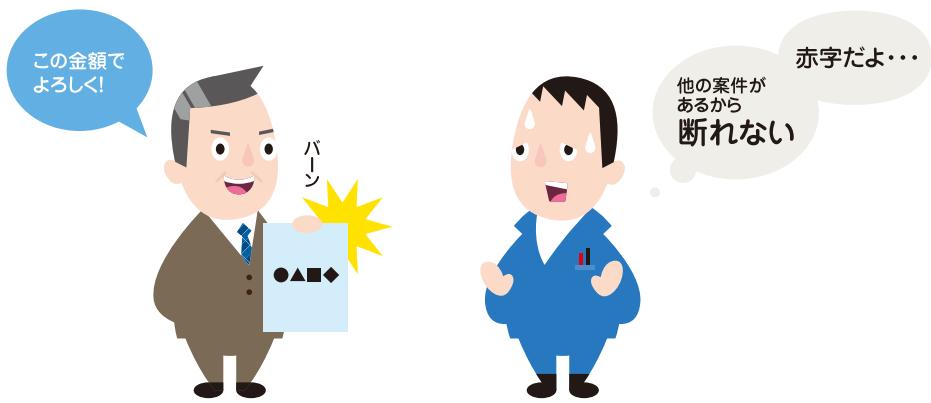
- 建設、大型機器の製造等、見積り及び発注から納品までの期間が長期にわたる取引においては、前払い比率及び期中払い比率をできる限り高めるよう努めるものとする。【②】
また、期中に労務費、原材料費、エネルギー価格等のコストが上昇した場合であって、下請事業者からの申出があったときは、期中の価格変更にできる限り柔軟に応じるものとする。【①】

取引対価は、合理的な算定方式に基づき、下請事業者の適正な利益を含むよう、十分な協議を行って決定することが必要です。

- 取引対価は、合理的な算定方式に基づき、下請事業者の適正な利益を含むよう、親事業者及び下請事業者が十分に協議して決定するものとし、親事業者は、客観的な経済合理性又は十分な協議手続を欠く協議を行わないものとする。【①】

〔取引対価の協議に関する望ましくない事例〕

- ① 目標価格又は価格帯のみを提示して、それと辻褄の合う内容の見積り又は提案を要請すること。
- ② 過度に詳細な見積りを要請し、それを下請事業者が十分に作成できないことを理由として、協議を拒むこと。
- ③ もともと転注するつもりがないにもかかわらず、競合する他の事業者への転注を示唆して殊更に危機感を与えることにより、事実上、協議をすることなく、親事業者が意図する取引対価を下請事業者に押し付けること。
- ④ 競合する他の事業者が取引対価の見直しの要請をしていないこと、親事業者の納入先が取引対価の見直しを認めないこと等を理由として、協議を拒むこと。



下請事業者の賃金の引上げを考慮に入れない協議は、適正な価格協議とは言えません。 特に、外的要因による賃金上昇には十分な配慮が必要です。

- 親事業者は、業種、地域等に応じた一般的な賃金の引上げ水準を十分に考慮しつつ、下請事業者との間の取引対価を決定するものとする。【①】
- 親事業者は、できる限り、親事業者における賃金の引上げ率に見劣りしない水準の賃金の引上げが下請事業者においても実現できるような取引対価の決定に努めるものとする。【②】
特に、最低賃金の引上げ、人手不足への対処等、外的要因により下請事業者の労務費の上昇があった場合には、その影響を十分に踏まえて取引対価を決定するものとする。【①】



第4-②

支払方法の改善 (約束手形の利用廃止など)

下請代金は、物品受領後、できるだけ速やかに支払う必要があります。受領後60日を超えると下請代金法の規制対象になります。

- 親事業者は、発注に係る物品等の受領後、下請代金をできる限り速やかに支払うものとする。**【①】**
また、当該受領をした日から起算して60日以内において定める支払期日までに、下請代金を支払うことを徹底する。**【③】**

約束手形・電子記録債権等のサイト(満期までの期間)は、
2024年以降、60日を超えるものは規制対象とされる予定です。

- 約束手形等のサイト(約束手形の交付日から満期までの期間又はこれに相当する期間をいう。)については、60日以内とするよう努めるものとする。**【②】**

〔留意事項〕

公正取引委員会及び中小企業庁は、2024(令和6)年までに、60日を超えるサイトの約束手形等を、下請法上「割引困難な手形」等に該当するおそれがあるとして指導の対象とするよう、下請法の運用の見直しの検討を行うこととしています。



約束手形の利用は、
2026年までに全産業界で廃止することが求められています。
その際、できる限り現金払いに切り替えてください。

- 約束手形は、できる限り利用しないよう努めるものとする。**【①】**
- 約束手形の利用を廃止するに当たっては、できる限り現金による支払いに切り替えるよう努めるものとする。**【②】**

〔留意事項〕

- 「成長戦略実行計画」(2021(令和3)年6月18日)において、2026(令和8)年の約束手形の利用の廃止に向けた取組を促進する旨、閣議決定されています。
- 「第3回中小企業等の活力向上に関するワーキンググループ」(2022(令和4)年4月22日)において、事業所管省庁から事業者団体に対し、約束手形の利用廃止に向け、各業界における具体的な段取り・ロードマップを策定するよう要請されています。
- 金融業界に対しても、2026(令和8)年に手形交換所における約束手形の取扱いを廃止することの可否について検討するよう要請されています。

約束手形を現金払いにする際、
そのコストを下請事業者に負わせてはなりません。

- 手形等の現金化に係る割引料等のコストについては、下請事業者の負担とすることのないよう、親事業者及び下請事業者双方で十分に協議して決定するものとする。**【①】**

第4-③ その他の取引条件の改善

自社の納入先等からクレームが入った場合、合理性なくその負担を一方的に下請事業者に負わせてはなりません。

- 納品検査の実施方法、検査基準、不合格の場合の取扱いは、あらかじめ下請事業者と協議して定めるものとする。
【①】
- 納品検査は、定めた実施方法、検査基準に基づき、納品後速やかに行うものとする。
【①】
- 親事業者は、検査を合格とした物品について、その後、親事業者の納入先等からの指摘によって引取り、やり直し又は損害賠償を行うこととなったときは、親事業者がそのコストを全て負担せず、下請事業者にも負担を求めるとの必要性及び合理性の有無を十分に確認するものとする。下請事業者にも負担を求める場合には、下請事業者と十分に協議を行い、双方が合理的な割合で負担するものとし、一方的に下請事業者に負担させないものとする。
【①】
(※)検査合格後の返品や、費用の全額を負担せずにやり直させることは、下請法の違反に該当する場合があることに留意。

親事業者は、支給材を支給する場合、そのルールをあらかじめ下請事業者と協議により定めることが必要です。設備の貸与の場合も同様です。

- 下請事業者に支給材を支給しようとする場合には、保管方法、瑕疵がある場合の取扱い、所要量の算定方法、残材の取扱い、支給時期、対価の決定方法等の必要な事項を、あらかじめ下請事業者と協議して定めるものとする。
【①】
- 下請事業者に設備等を貸与する場合も、支給材と同様に必要な事項をあらかじめ下請事業者と協議して定めるものとする。
【①】

親事業者は、下請事業者に過度の長時間労働の強要や割増賃金の未払いなど、働き方改革を阻害するような取引を行ってはなりません。

- 親事業者は、自らの取引に起因して、下請事業者が労使協定の限度を超える長時間労働や割増賃金の未払等の労働基準関連法令に違反することがないよう十分に配慮して、取引を行うものとする。
【①】
- やむを得ず、短納期発注や急な仕様変更等を行う場合には、下請事業者に発生する増加コストを負担するものとする。
【①】
- 下請事業者の人員、業務量の状況をできる限り把握するよう努めるものとし【②】、下請事業者の働き改革の阻害又は不利益となるような取引や要請を行わないものとする。
【①】



第5 下請事業者の連携の推進

(※)下請振興法第8条第1項「特定下請連携事業計画」の認定基準に関する規定です。
「特定下請連携事業計画」を策定されたい方は、振興基準の原文をご参照ください。

第6 下請事業者の自主的な事業運営の推進

親事業者は、下請事業者とその仕入先との間の価格決定に不当に干渉したり、下請事業者の利益が不明確な協力金などの要請をしてはなりません。

- 下請事業者が自主的に行う仕入先との間の取引対価の決定等について、親事業者は不当に干渉しないものとする。【①】
- 協賛金、協力金、陳列応援の要請など、下請事業者に経済上の提供要請をする場合には、事前に負担額や算出根拠等の条件を明確にし、下請事業者の利益に十分に配慮して協議を行い、書面等により合意するものとする。【②】

第7 下請取引に係る紛争解決の促進

取引の適正化のため、第三者的立場の相談窓口の設置や、社内責任者・担当者への研修・啓発・教育の徹底など、社内体制の整備が必要です。

- 親事業者は、下請事業者が取引条件について不満、問題等を抱えていないか定期的な聞き取りを行う等、下請事業者が申出をしやすい環境の整備に努めるものとする。【①】
- 第三者的立場の相談窓口を設置し、匿名性を確保しつつ下請事業者からの相談等に応じるとともに、当該相談窓口を設けていることを定期的に下請事業者に通知するよう努めるものとする。【②】
- 調達に係る責任者から担当者に至るまで、下請取引を行う上で必要な関係法令等(独禁法、下請法、この振興基準、自社のパートナーシップ構築宣言など)に対する理解を深めるよう、社内における研修、啓発、教育等を十分に実施するものとする。【③】

下請事業者の取引上の意思決定を歪曲させる威圧的交渉(いわゆるハラスメント的な交渉)をしてはなりません。

- 親事業者は、交渉の目的を大きく逸脱する言動、交渉の手段として不適切な言動などにより、下請事業者の責任者又は担当者に精神的又は身体的な威圧を加えること(いわゆるハラスメント的対応)で、下請事業者の取引上の意思決定を特定方向に強制する等の不当な取扱いをしないものとする。【①】

第8-① 知的財産の保護・取引適正化

親事業者は、下請事業者が秘密として管理している情報（秘密情報）の開示を強要したり、無断で利用してはなりません。

- 親事業者は、下請事業者の秘密情報について、事前承諾を得ずに、取得し、又は開示を強要しないものとする。【①】
- 親事業者が下請事業者の秘密情報を知った場合に、事前承諾を得ずに、利用し、又は第三者に開示しないものとする。【①】
- 親事業者は、下請事業者の秘密情報を知り得る第三者に対し、これを自ら等に提供することを要請しないものとする。【①】

第8-② 業種別ガイドライン・自主行動計画、パートナーシップ構築宣言

「業種別ガイドライン」を遵守するとともに、親事業者は、事業者団体の「自主行動計画」に関する取組への積極的な協力が求められます。

- 親事業者及び下請事業者は、事業所管省庁が策定した業種別ガイドラインを遵守するよう努めるものとする。【②】
- 親事業者は、業種別ガイドラインに定める内容を反映したマニュアル、社内ルール等を整備し、自社の調達業務に浸透させるよう努めるものとする。【②】
- 事業者団体等は、「自主行動計画」の策定及び継続的なフォローアップを行うとともに、フォローアップの結果を踏まえた定期的な改定を行い、サプライチェーン全体の取引適正化に努めるものとする。【②】

親事業者は、パートナーシップ構築宣言を行い、それを定期的に見直すとともに、社内及び下請事業者に周知することが求められます。

- 親事業者は、公益社団法人 全国中小企業振興機関協会のパートナーシップ構築宣言ポータルサイト (<https://www.biz-partnership.jp/index.html>) に掲載されているひな形を基に、パートナーシップ構築宣言を行うよう努めるものとする。【②】
- パートナーシップ構築宣言を行った親事業者は、取引適正化に係る施策の進展、取引環境の変化等を踏まえ、定期的に宣言内容の見直しを行うよう努めるものとする。【②】
- パートナーシップ構築宣言を行った親事業者は、自社のパートナーシップ構築宣言について、社内広報、訓示、研修等により、営業・調達等の現場担当者まで浸透するよう努めるとともに、下請事業者への周知に努めるものとする。【②】

「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、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する可能性があります。

01 買いたたき

(下請法第4条第1項第5号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

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、通常の単価と同一の単価を一方的に定めた。



事例② 業務効率化の果実の摘み取り

発注者は、受注者から社外秘である製造原価計算資料、労務管理関係資料等を提出させ、資料を分析し、「利益率が高いので値下げに応じられるはず」などと主張し、著しく低い取引対価を一方的に定めた。

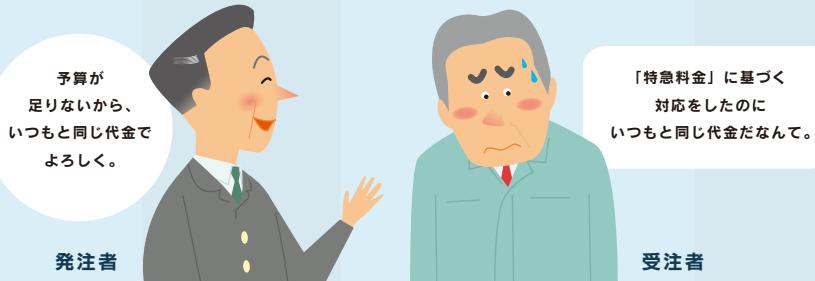


02 減額

(下請法第4条第1項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例③ 付加価値の不払

発注者は、書面において短納期発注については「特急料金」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つた。



03 不当な給付内容の変更・やり直し

(下請法第4条第2項第4号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例④ 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、特定の荷主の荷物を集荷するために、毎週特定の曜日に受注者のトラックを数台待機させることを契約で定めていた。当日になって「今日の配送は取りやめになった」と一方的にキャンセルし、その分の対価を支払わなかつた。



04 受領拒否

(下請法第4条第1項第1号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例⑤ 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、受注者は従業員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。



05 不当な経済上の利益提供要請

(下請法第4条第2項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ロ)

事例⑥ 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の入力業務を発注者自ら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せた。



中小企業

個人事業主

フリーランス

の皆さん



知財の侵害
・保護



受取
拒否



返品



値引き



抱えていませんか？

取引上の悩み

下請かけこみ寺
にご相談ください！

「下請かけこみ寺」では、中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さん
が抱える取引上の悩み相談をお受けします。問題解決に
向けて、専門の相談員や弁護士がアドバイスを行います。



悩んだらここに相談を！

下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>



相談無料

全国48か所

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの
取引上の悩み相談をお受けします。

秘密厳守

匿名相談可能

0120-418-618

【受付時間】平日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になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。



中小企業庁委託事業 (公財)全国中小企業振興機関協会

無料相談(相談員・弁護士)

例えば…

- ①支払期日を過ぎても代金を払ってくれない。
- ②お客さんからキャンセルされたので、部品が必要なくなったといって返品された。
- ③長年取引をしていた発注元から突然取引を停止された。



電話相談

電話で相談員がお答えします



オンライン相談

オンライン上の対面で
相談員がお答えします



対面相談

対面で相談員がお答えします



相談事例

下請かけこみ寺 0120-418-618

【受付時間】平日9:00~12:00 / 13:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)
お近くの「下請かけこみ寺」に直接つながります。

調停による 紛争解決手続き(ADR)

- 紛争当事者間の和解の調停を行います。
- 裁判と異なり非公開で行われるため、当事者以外には秘密が守られます。
- 当事者が合意すれば、自由に調停場所・時間等を決めることができます。

消費税の転嫁等に係る 取引上の相談に応じています。

消費税転嫁等に関するご相談はこちら

0120-300-217



【受付時間】平日9:00~12:00 / 13:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)

全都道府県に下請かけこみ寺を設置しています。

本部:(公財)全国中小企業振興機関協会	03-5541-6655	(公財)ふくい産業支援センター	0776-67-7426
(公財)北海道中小企業総合支援センター	011-232-2408	(公財)滋賀県産業支援プラザ	077-511-1413
(公財)21あおもり産業総合支援センター	017-775-3234	(公財)京都産業21	075-315-8590
(公財)いわて産業振興センター	019-631-3822	(公財)大阪産業局	06-6748-1144
(公財)みやぎ産業振興機構	022-225-6637	(公財)ひょうご産業活性化センター	078-977-9109
(公財)あきた企業活性化センター	018-860-5622	(公財)奈良県地域産業振興センター	0742-36-8311
(公財)山形県企業振興公社	023-647-0662	(公財)わかやま産業振興財団	073-432-3412
(公財)福島県産業振興センター	024-525-4077	(公財)鳥取県産業振興機構	0857-52-16703
(公財)いばらき中小企業グローバル推進機構	029-224-15318	(公財)しまね産業振興財団	0852-60-5114
(公財)栃木県産業振興センター	028-670-2603	(公財)岡山県産業振興財団	086-286-9670
(公財)群馬県産業支援機構	027-265-5027	(公財)ひろしま産業振興機構	082-240-7703
(公財)埼玉県産業振興公社	048-647-4086	(公財)やまぐち産業振興財団	083-902-3722
(公財)千葉県産業振興センター	043-299-2654	(公財)とくしま産業振興機構	088-654-0101
(公財)東京都中小企業振興公社	03-3251-9390	(公財)かがわ産業支援財団	087-868-9904
(公財)神奈川産業振興センター	045-633-5200	(公財)えひめ産業振興財団	089-960-1268
(公財)にいがた産業創造機構	025-246-0056	(公財)高知県産業振興センター	088-845-6600
(公財)長野県産業振興機構	026-227-5013	(公財)福岡県中小企業振興センター	092-260-6017
(公財)やまなし産業支援機構	055-243-8037	(公財)佐賀県産業振興機構	0952-34-4416
(公財)静岡県産業振興財団	054-273-4433	(公財)長崎県産業振興財団	095-820-8836
(公財)あいち産業振興機構	052-715-3069	(公財)くまもと産業支援財団	096-289-2437
(公財)岐阜県産業経済振興センター	058-277-1082	(公財)大分県産業創造機構	097-534-5300
(公財)三重県産業支援センター	059-228-7283	(公財)宮崎県産業振興機構	0985-74-3850
(公財)富山県新世紀産業機構	076-444-5622	(公財)かごしま産業支援センター	099-219-1274
(公財)石川県産業創出支援機構	076-267-1219	(公財)沖縄県産業振興公社	098-859-6237

相談については、上記下請かけこみ寺においてお電話で受付しております。また、ホームページからも受付しております。

下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>



相談無料

全国48か所

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの
取引上の悩み相談をお受けします。

秘密厳守

匿名相談可能

0120-418-618

【受付時間】平日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になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

「しわ寄せ」防止総合対策の概要

- 「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)

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等の集中的・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を厳格に運用

④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導等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
- ・実際に指導等を行った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



「しわ寄せ」防止特設サイトから、本パンフレットに掲載している下請振興法に基づく「振興基準」のリーフレット等のほか、公正取引委員会及び中小企業庁が下請法違反に対して指導等を行った事例のリーフレットや、11月の「しわ寄せ」防止キャンペーン月間のリーフレット、「しわ寄せ」防止のロゴマーク等をダウンロードできます。

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

しわ寄せ防止特設サイト



しわ寄せ防止特設サイト

(R5.1.0)

《働き方・休み方改善コンサルタント》

を活用してみませんか！

※コンサルタントは、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。

社内でこのような疑問・要望はありませんか！

～コンサルタントが訪問します。

◆従業員の健康保持やワーク・ライフ・バランスを推進したい

～業務の特性に応じた柔軟な働き方の導入を検討したい（変形労働時間制や裁量労働制の活用等）

～長時間労働を見直したい（時間外・休日労働の削減等）

◆優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい

～年次有給休暇を取りやすくしたい（時間単位年休・計画年休導入等）

～特別休暇制度を導入したい（病気休暇・教育訓練休暇・特別休暇等）

◇育児・介護等のために退職してしまう従業員がいる

◇短納期発注での「しわ寄せ」を受けている

無料です！



働き方改革推進に向けて

「令和5年度働き方改革推進支援助成金」を活用しませんか！

～中小企業事業主の皆様向け～

◆労働時間短縮・年休促進支援コース

◎時間外労働の上限規制が適用されています。

⇒生産性を向上させ労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を支援します。

◆勤務間インターバル導入コース

◎勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されています。

⇒勤務終了から次の勤務迄の一定時間以上の生活時間・睡眠時間の確保に向けた環境整備を支援します。

◆労働時間適正管理推進コース

◎賃金台帳等の労務管理書類の保存期間が延長されています。

⇒労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備を支援します。

◆適用猶予業種等対応コース

◎R6年4月から建設業・運送業・病院等にも時間外労働の上限規制が適用されます。

⇒労働時間の削減等、上限規制への円滑な対応に向けた環境整備を支援します。

～事業主団体の皆様向け～

◆団体推進コース

⇒事業主団体などが、傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働条件改善のために、

時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を支援します。

