

平成 30 年 6 月 5 日

働き方改革を巡る中小企業の実情と対応策

【改訂版】

中小企業向けのアドバイザーや行政関係者などに参照頂くため、
企業の「お悩み」ごとに、必要な対応策と、政府の関連施策をまとめました。

(中小企業・小規模事業者の長時間労働是正・生産性向上と人材確保に関するWG)

1. 事業者内の不安と問題

事業者が抱える不安や問題点		事業者の対応	政府の施策 ※「●下線」は今後取り組む施策
① 経営者	(1) <u>人手不足で事業の継続が困難になりかねない</u>	【魅力ある職場環境の整備】 ・ <u>労働条件・処遇等の見直し</u> （働く側の事情に合わせた勤務のあり方の見直しなど）、 <u>業務の見直し</u> （従業員の多能工化、業務のダブルアサイン化など）、 <u>作業環境の整備</u> 、 <u>コミュニケーションの円滑化</u> などに取り組む。 【求人像・求人要件の見直し】 ・ <u>業務の性質・内容を見直し</u> （業務の細分化など）、 <u>多様な人材（女性・高齢者/OB・外国人等）</u> を活用することを検討する。 ・ <u>ミスマッチの発生を防ぐため、求人像・求人要件を明確化する。</u>	【情報提供・相談・助言対応】 ○ <u>よろず支援拠点</u> 、 <u>認定支援機関</u> 、 <u>専門家派遣制度</u> を通じて、情報提供・個別相談対応を実施。特に、よろず支援拠点については、 <u>人手不足対応アドバイザー</u> （生産性向上や現場改善などに知見のあるOBなどを含む）を各拠点に配置。（経産省）[30年度当初予算] ○各都道府県に、順次、 <u>働き方改革推進支援センター</u> を設置。社会保険労務士や労働法令の専門家などが、労働条件や労働時間制度等の相談・助言を実施。（厚労省）[30年度当初予算] 【職場環境の整備に対する助成】 ○育児や介護と仕事の両立支援に取り組む中小企業・小規模事業者向けに <u>助成金を支給</u> 、 <u>育児・介護離職防止に向けた支援</u> を実施。（厚労省）[30年度当初予算] 【人材確保のための機会提供等】 ○ <u>ハローワーク</u> （人材確保対策コーナー）や各経産局にて、地域毎の事業者ニーズに応じたマッチング、セミナー等を実施。（厚労省）（経産省） ○ <u>プロフェッショナル人材戦略拠点</u> にて、特にプロフェッショナル人材（都市部の大企業や官公庁等で有益な勤務経験を有する人材（自衛官OB、海上保安官OB、消防士OB等））の採用を支援。（まひし創生本部） ○各経産局にて、マッチングの事前個別相談や中核人材確保支援を実施。（経産省）[30年度当初予算]
	(2) <u>人手不足と賃金高騰等で従業員が採用できない/定着しない（離職する）</u>		

		<p>【省人化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>生産性を向上させる。</u> 	<p>【多様な人材の育成・確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○2017年11月から開始されたから開始された新しい外国人技能実習制度においては、実習実施期間が最長3年から5年に延長。入国管理局において、引き続き外国人の在留資格手続に係る相談に対応。 ○また、一定の専門性・技能を有する外国人材受入れを進める観点から、本年夏に基本的な方向性について結論を得るべく、具体的な制度設計に向けた検討を進める。(法務省) <p>【生産性向上等の取組への助成等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働を縮減するために生産性向上に資する機器導入の経費を助成。(厚労省) ○<u>生産性向上に資するITツール導入の経費を助成。</u>(経産省)[29年度補正予算] ○<u>最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に資する設備投資等の経費助成などの支援。</u>(厚労省)[30年度当初・29年度補正予算]
<p>(3) 季節性・突発性により業務に繁閑がある中、<u>残業規制の範囲</u>で業務を行えるか不安 <u>残業規制</u>を守ることで<u>失注</u>につながりかねない</p>	<p>【柔軟な働き方・仕事の手法の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>業務の繁閑（発注の時期・量）に対応した勤務態勢を整える。</u> ・ <u>配送納品の頻度を減らす。</u> <p>【社内人材の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>業務マニュアル等を作成し、繁忙期に対応するための組織間の応援体制の整備や、従業員の多能工化を図るなど、社内の人材活用方法の見直しをする。</u> 	<p>【情報提供・相談・助言対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○<u>よろず支援拠点、認定支援機関、専門家派遣制度</u>を通じて、情報提供・個別相談対応を実施。特に、よろず支援拠点については、<u>人手不足対応アドバイザー</u>（生産性向上や現場改善などに知見のある企業OBなどを含む）を各拠点に配置。(経産省)[30年度当初予算] ○各都道府県に、順次、<u>働き方改革推進支援センター</u>を設置。社会保険労務士や労働法令の専門家などが、労働条件や労働時間制度等の相談・助言を実施。(厚労省)[30年度当初予算] 	
<p>(4) <u>加工・販売まで行いたい</u>が(6次産業化)農業・漁業以外に<u>残業規制がかかる</u>と厳しい</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○<u>農漁業者が加工・販売に取り組む場合の労務管理のポイント</u>を解説した<u>広報資料</u>を活用し、農漁業団体をはじめ、全国47都道府県の普及指導員などを通じて周知を実施。(農水省・厚労省) 	
<p>(5) 最低賃金上昇等により、<u>採用コストが増加</u>している</p>	<p>【他社との連携と社外人材の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業間のネットワークを活用し、単独の会社で対応できないときは、<u>同業他社と連携</u>して対応する。 		

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇時期の学生インターンシップなどを受け入れ、活用する。 <p>【機械化・自動化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自動化や機械化による<u>生産体制の効率化</u>を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ●<u>繁忙に対応した柔軟な働き方・仕事の手法のマニュアルを作成する。</u>（厚労省、（経産省）） <p>【取組に対する助成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働を縮減するために生産性向上に資する機器導入の経費を助成。（厚労省） ○<u>生産性向上に資する IT ツール導入の経費を助成。</u>（経産省）[29 年度補正予算] ○<u>最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に資する設備投資等の経費助成などの支援。</u>（厚労省）[30 年度当初・29 年度補正予算] ○<u>革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を助成。</u>（経産省）[H29 補正予算]
	<p>(6) <u>労働基準法等の労働関係法令をそもそも知らない</u></p>	<p>【情報収集と労務管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>行政が発行するパンフレットやウェブ上の情報などを利用して、労働基準法等を遵守した労務管理を行う。</u> 	<p>【情報提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○都道府県労働局や労働基準監督署、<u>働き方改革推進支援センター</u>等において、説明会や個別事業者への訪問等による情報提供を実施。（厚労省）[一部 30 年度当初予算] ○ウェブ上で労働基準法等の内容や相談先の紹介などを行うポータルサイト「<u>確かめよう労働条件</u>」や設問に<u>回答することで自社の労務管理などの問題点を診断できる</u>ポータルサイト「<u>スタートアップ労働条件</u>」（30 年度に「モデル就業規則作成支援ツール」を新たに作成する予定）により、事業者等への情報提供を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ①ポイント・Q&A、②詳しく知りたい人向け情報、の 2 段階で説明する。（厚労省）[30 年度当初予算] ○このほか、<u>労働条件・安全衛生（メンタルヘルス）や人材育成、男女の均等な機会と待遇の確保</u>などについて法令の内容や支援策、相談先の紹介などを行うウェブサイトにより、事業者等への情報提供を実施するとともに、これらのウェブサイトを厚労省 HP の「<u>働き方改革特集ページ</u>」でも紹介する。（厚労省）

			<p>○労働基準法等の内容について、無料で電話相談（労働条件相談ほっとライン：0120-811-610）を実施。（厚労省）[30年度当初予算]</p> <p>○労働時間等に関する、わかりやすいよくある違反事例集（べからず集）を作成。（厚労省）</p>
	<p>(7) <u>自主的な勉強会など労働時間に該当するかどうか</u>がわからない。<u>残業代を後から請求され、違反を問われる不安</u></p>	<p>【ガイドラインを活用した管理見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働時間適正把握ガイドライン」を活用し、労働時間の定義や労働時間管理方法を確認する。 ・「参加が強制でなく、不参加でも不利益な扱いが無い所定労働時間外の勉強会などは、労働時間ではない」という考え方をあらかじめ労使で認識を共有しておく。 	<p>【情報提供】</p> <p>○労働基準法上の労働時間の定義や事業者向けの労働時間管理方法を示した「労働時間適正把握ガイドライン」（平成29年1月20日付基発0120第3号）を周知し、労働基準監督署等で、企業の疑問に応じた情報提供を実施。（厚労省）</p> <p>●勉強会などを行う場合のチェックポイントや事例などをまとめた資料を作成する。（厚労省）</p>
② 管理職	<p>(1) <u>労働時間の管理</u>をしていない</p>	<p>【労働時間の管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法においては、使用者が各労働者の労働時間数を賃金台帳に記載することが必要であり、違法な長時間労働や賃金不払いを生じさせないため、<u>労働時間を記録</u>するようにする。 ・その際、<u>労働時間を簡易に管理できるツール</u>（労務管理用機器やソフトウェア、クラウドを利用した労働時間管理サービス）などを活用する。 	<p>【情報提供】</p> <p>○都道府県労働局等にて、ワーク・ライフ・バランス等のシンポジウムやセミナーを開催するとともに、個別企業への相談・助言を実施。（厚労省）[一部30年度当初予算]</p> <p>【相談・助言対応】</p> <p>○働き方改革推進支援センターやよろず支援拠点、認定支援機関、専門家派遣制度等を通じて、個別相談対応を実施。（厚労省・経産省）[一部30年度当初予算]</p>
	<p>(2) 「上司より後で帰宅」「長時間労働は美德」等の<u>慣行</u>がある</p>	<p>【社内意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>経営者のリーダーシップ</u>の下、業務効率化・労働時間短縮を経営上の重要な<u>会社全体の取組</u>として位置づけ、<u>管理職が十分認識</u>できるようにする。 	<p>【取組への支援】</p> <p>○中小企業の経営者候補や経営指導員等向けの研修を実施（中小企業大学校）。駅前など利便性の高い場所でのサテライト授業も行う。（経産省）[30年度当初・29年度補正予算]</p>
	<p>(3) <u>時間短縮の意識</u>がなく、業務の優先をつけられない</p>		
	<p>(4) 頑張る人や専門的能力を有する人など、<u>特定の人に仕事</u>が集中する</p>	<p>【雇用管理方法の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きに見合った賃金体系や休暇取得の在り方など<u>雇用管理の在り方</u>を見直す。 	

	(5) 部下と意思疎通ができず、 <u>指示が不明確</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・また、<u>組織間の応援体制や従業員の多能工化等</u>を図ることで業務を個人ではなく<u>複数人</u>で対応できるようにする。 	<p>「</p> <p>【システム導入等の助成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働を削減するために生産性向上に資する機器導入の経費を助成。(厚労省) ○<u>生産性向上に資するITツール導入の経費を助成。</u>(経産省) [29年度補正予算] ○<u>最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に資する設備投資等の経費助成などの支援。</u>(厚労省) [30年度当初・29年度補正予算]
	(6) <u>製造部門と調整せず</u> 営業部門が受注して残業増	<p>【従業員の教育等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後継者育成の観点から<u>研修等</u>を計画的に実施する。 ・<u>業務の細分化</u>やパートタイム労働者などの<u>能力開発等</u>により、従業員の戦力化を図る。 	
③ 従業員	(1) <u>必要な収入を得るために</u> <u>残業</u> を厭わない人がいる	<p>【労働時間管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>従業員のモチベーション</u>を低下しないようにしつつ、効率的な業務分担や、「労働時間適正把握ガイドライン」に基づき、<u>健康に配慮した適切な労働時間管理</u>を行う。 	<p>【情報提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○都道府県労働局等にて、ワーク・ライフ・バランス等のシンポジウムやセミナーを開催するとともに、個別企業への相談・助言を実施。(厚労省) [一部30年度当初予算]
	(2) 残業しないと人「財」 <u>育成の時間</u> が確保できない	<p>【効率的人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>業務の閑散期等</u>を活用するなど、<u>従業員の育成の方法や、技術技能の伝承の仕組み</u>を計画的に工夫していく。 ・自己研鑽や自己啓発等の時間の取扱いについては、「労働時間適正把握ガイドライン」に基づいた対応を行う。業務命令に基づかない労働者の研修や講習への参加は、通常、労働者の自由意思に基づき実施されていることから、労災保険給付が受けられない可能性があるため、損害保険への加入など万々に十分備えた上で行う。 	<p>【相談・助言対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職業能力開発促進センターや職業能力開発大学校・短期大学等に設置する<u>生産性向上人材育成支援センター</u>において在職者訓練や人材育成の相談対応を実施。(厚労省) ●勉強会などを行う場合のチェックポイントや事例などをまとめた資料を作成する。(厚労省) <p>【取組への支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○従業員への職業訓練に対する支援を実施。(厚労省) ○中小企業の経営者候補や経営指導員等向けの研修を実施 (<u>中小企業大学校</u>)。(経産省) [30年度当初・29年度補正予算] ○社会人の学びの充実に取り組む大学等の人材養成機能を強化。(文科省)

	<p>(3) 配偶者控除や年金との関係で勤務時間を自己規制して一定以上働かない</p>	<p>【処遇の改善】 ・働きたい人が就業調整を意識せず働くことができるような処遇を行い、納得を得る。</p> <p>【従業員への説明】 ・在職老齢年金について、「賃金の増加に対応して、年金と賃金を合わせた手取り収入が増加する仕組み」になっており、働く時間を増やしても不利になるものではないことを十分説明する。</p>	<p>【取組への支援】 ○経営者に対し、配偶者控除等に関するウェブページ、在職老齢年金に関するウェブページ、さらにパンフレットや説明会を通じて引き続きその内容について周知・広報を実施。（厚労省（・国税庁））</p>
	<p>(4) 特に貴重なワザを持つ高齢者が退職してしまう</p>	<p>【柔軟な勤務体系等の整備】 ・継続雇用の延長、定年の延長・撤廃を検討する</p>	<p>【取組への支援】 ○「65歳超雇用推進助成金」により、66歳以上の継続雇用延長や65歳以上の年齢までの定年引上げ、雇用環境整備等の取組を支援。（厚労省）</p>
	<p>(5) 育児・介護を理由に退職してしまう</p>	<p>【職場環境の整備】 ・利用しやすいように、休業や短時間勤務などの制度を整える、代替要員を確保するなど、育児や介護と両立できる職場環境の整備に努める。</p>	<p>【情報共有・相談・助言対応】 ○よろず支援拠点、認定支援機関、専門家派遣制度を通じて、情報提供・個別相談対応を実施。特に、よろず支援拠点については、人手不足対応アドバイザー（生産性向上や現場改善などに知見のある企業OBなどを含む）を各拠点に配置。（経産省）[30年度当初予算]</p> <p>○各都道府県に、順次、働き方改革推進支援センターを設置。社会保険労務士や労働法令の専門家などが、労働条件や労働時間制度等の相談・助言を実施。（厚労省）[30年度当初予算]</p> <p>【環境整備】 ○育児や介護と仕事の両立支援に取り組む中小企業・小</p>

			<p>規模事業者向けに助成金を支給、育児・介護離職防止に向けた支援を実施。(厚労省) [30年度当初予算]</p> <p>○保育や介護の受皿整備を進める。(厚労省)</p>
④ 手続き・システム	<p>(1) バックオフィス業務や営業について<u>手作業が多く非効率</u></p>	<p>【IT化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ITの導入など、業務効率化に努める。 ・省略・合理化できる作業が無いかを確認。 	<p>【情報提供・相談・助言対応】</p> <p>○よろず支援拠点、認定支援機関、専門家派遣制度を通じて、情報提供・個別相談対応を実施。特に、よろず支援拠点については、人手不足対応アドバイザー（生産性向上や現場改善などに知見のある企業OBなどを含む）を各拠点に配置。(経産省) [30年度当初予算]</p> <p>○各都道府県に、順次、働き方改革推進支援センターを設置。社会保険労務士や労働法令の専門家などが、労働条件や労働時間制度等の相談・助言を実施。(厚労省) [30年度当初予算]</p> <p>【取組への助成】</p> <p>○時間外労働を縮減するために生産性向上に資する機器導入の経費を助成。(厚労省)</p> <p>○生産性向上に資するITツール導入の経費を助成。(経産省) [29年度補正予算]</p> <p>○最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に資する設備投資等の経費助成などの支援。(厚労省) [30年度当初・29年度補正予算]</p>
⑤ 設備	<p>(1) <u>効率の良い設備</u>を導入する投資が困難</p>	<p>【設備導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助成金を活用し、効率の良い設備を導入する。 	<p>【情報提供・相談・助言対応】</p> <p>○よろず支援拠点、認定支援機関、専門家派遣制度を通じて、情報提供・個別相談対応を実施。特に、よろず支援拠点については、人手不足対応アドバイザー（生産性向上や現場改善などに知見のある企業OBなどを含む）を各拠点に配置。(経産省) [30年度当初予算]</p> <p>○各都道府県に、順次、働き方改革推進支援センターを設置。社会保険労務士や労働法令の専門家などが、労</p>

			<p>働条件や労働時間制度等の相談・助言を実施。(厚労省) [30年度当初予算]</p> <p>【取組への助成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働を縮減するために生産性向上に資する機器導入の経費を助成。(厚労省) ○生産性向上に資するITツール導入の経費を助成。(経産省) [29年度補正予算] ○最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に資する設備投資等の経費助成などの支援。(厚労省) [30年度当初・29年度補正予算] ○革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を助成。(経産省) [H29補正予算] ○経営力向上計画に基づき機械装置等を取得した場合、固定資産税の軽減や必要な資金繰りを支援。(経産省ほか関係省庁)
⑥ 承継	(1) 後継者が不在等により、 <u>承継に向けた準備が進まない</u>	<p>【承継の準備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>身近な専門家</u> (士業、金融機関等) に相談する。 ・ <u>M&Aによる第三者への事業の引継</u>を検討する。 ・ <u>経営の見える化、磨き上げ等</u>により、企業価値を高めた上で、承継先を探す。 <p>【経営革新・事業転換】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>事業承継を契機とした経営革新や事業転換</u>により、更なる飛躍を目指す。 	<p>【相談・助言対応・マッチング支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事業承継ネットワークを全国展開。(経産省) ○専門家無料派遣制度による支援を実施。(経産省) ○事業引継ぎ支援センターによる後継者不在企業に対するマッチング支援等を実施。(経産省) ○農業競争力強化支援法に基づき、流通・加工事業者の事業再編・業界再編を支援。(農水省) <p>【取組の助成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事業承継に係る設備投資資金を補助。(経産省) ○事業承継に係る税制を優遇。(経産省) ○売却・M&Aの際の税負担を軽減。(経産省)
	(2) 承継時の税負担等が重く、 <u>後継者や第三者への引継ぎが困難</u>		
	(3) <u>後継者の信用力や資金力が心許ない</u>		

2. 発注側・調達側の問題

事業者が抱える不安や問題点	事業者の対応	政府の施策
<p>① 民間企業</p> <p>(1) 発注企業側の業務効率化のしわ寄せで受注側の生産性悪化・残業増（ジャストインタイム方式、納品の時間指定）</p>	<p><発注側の取組></p> <p>【短納期発注のコスト化】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発注企業は、労働時間短縮の妨げとなる週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等について、取引先のコスト増分を適正に負担するとともに、労働基準関連法令に基づく制約に配慮する。 <p>【配送システムの構築】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発注企業は、受注企業の要請に応じて、生産・配送システムの見直しなどを共同で取り組む。 <p>【契約条件の明確化】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発注内容が曖昧な契約を結ばないように、書面等による契約条件（発注業務・納期・価格等）の明示を徹底する。 <p><受注側の取組></p> <p>【共同利用設備の導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> 下請企業同士で連携して、共同利用設備を導入し、業務効率化や生産性向上を図る。 <p><サプライチェーン全体での取組></p> <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体で業務効率化や生産性向上を図る。 	<p>【下請対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の行動に関し「良い事例」を整理し、広報資料にまとめる。（経産省） 下請法違反の疑いのある個別事案については厳正に対処するとともに、法令違反には至らないものの改善が望ましい事案については大企業等発注側へのヒアリングや、建設機械、繊維を始めとする業界団体トップへ改善努力を要請。（経産省・公取委） 下請Gメンによるヒアリングにおいて働き方改革の影響を把握した上で、発注企業からのしわ寄せ等の課題を重点調査事項として整理し、これを踏まえた大規模調査（時期：平成30年1～3月、対象：約6万社）を実施（6月5日結果公表）。 <p>●幅広い業種・取引を対象とした下請中小企業振興法「振興基準」に必要事項を追記するなどの改正を平成30年夏頃までを目途に行うとともに、これを踏まえ、「しわ寄せ」や「吸い上げ」を行わないよう下請ガイドラインの改訂、自主行動計画の改定要請を検討。（経産省・国交省・総務省・警察庁・農水省）</p> <p>（農水省・経産省）</p> <ul style="list-style-type: none"> 小売業者に対して取引条件の適正化を要請。新日本スーパーマーケット協会等の業界団体において、業界内への適正取引推進等を目的とした「自主行動計画」を策定。

<p>(2) 発注企業側の<u>残業規制・人手不足のしわ寄せ</u>で受注側の生産性悪化</p>	<p><発注側の取組> 【取引先の生産性向上の協力】 ・発注企業は<u>受注企業との面談、事業所・工場の訪問、研究会の開催等を通じて、受注企業と連携して、生産性の向上に努める。</u> 【取引先を含めた労働関係法令の遵守】 ・経団連等 112 団体が昨年、策定・公表した「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を踏まえ、発注企業は、<u>取引先が関係法令・ルールの遵守に加え、労働基準関連法令に違反しないよう配慮する。</u></p> <p><受注側の取組> 【外部人材の活用】 ・受注企業も<u>生産性向上に関する専門的な知見を有する外部人材の活用などに努める。</u></p> <p><サプライチェーン全体での取組> ・発注企業、受注企業が<u>相互に連携して、勉強会や改善活動を実施し、サプライチェーン全体での生産性向上を図る。</u></p>	<p>○「<u>食品製造業・小売業の適正取引推進ガイドライン</u>」を策定し、その活用を促進。(農水省) ○<u>労働規制への抵触が発生し得るような大企業の短納期発注等を含めた、中小企業に不当に不利益が発生する下請法及び独禁法違反のおそれがある行為の事例</u>し、平成 30 年 5 月 31 日に取りまとめ公表。(公取委)</p> <p>●<u>下請中小企業の長時間労働の背景として、親事業者の下請法等違反が疑われる場合に、労基署から中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度の強化について、平成 30 年度中に検討し整備するとともに、これを有効ならしめるために労働基準監督官に下請法の周知を徹底。</u>(厚労省・公取委・経産省) ●<u>サプライチェーン全体で取引条件改善や生産性向上、働き方改革に取り組んでいる好事例を掲載。</u>(経産省)</p> <p>【支援措置】 ○<u>配送回数の効率化を促すとともに、下請企業同士が共同で利用する施設への融資や助成制度の活用等を促す。</u>(経産省)</p>
<p>(3) 受注企業が生産性を上げても、<u>価格低減分</u>を全て発注企業に「<u>吸い上げ</u>」られる</p>	<p><発注側の取組> 【合理性をもった価格決定】 ・発注企業は、十分な協議をすることなく一方的に取引価格を設定することは<u>下請法違反となる可能性があること留意し、下請事業者と十分に協議の上、取引価格を設定する。</u></p>	
<p>(4) 人件費やエネルギーコスト等の<u>コスト上昇分</u>を<u>転嫁できない</u></p>	<p><受注側の取組> 【根拠をもった価格交渉】 ・下請事業者も、中小企業庁が実施する「<u>価格交渉サポート事業</u>」等を活用し、<u>品質に見合った適正な対価を得られるよう、親事業者と価格交渉を行う。</u></p>	

<p>(5) <u>大企業が受注しながらない短納期の仕事を回される</u></p>	<p>＜発注側の取組＞ 【発注内容の明確化】 ・発注企業は<u>発注分野の明確化、発注方法や取引条件改善に取り組む。</u></p>	
<p>(6) <u>突発事態への即応が当然とされる慣行</u></p>	<p>＜受注企業側の取組＞ 【品質に見合った取引対価】 ・受注企業自らも製品やサービスの品質に見合った対価が得られるよう、<u>発注企業と取引条件や取引対価などについて十分協議する。</u></p>	
<p>(7) <u>過当競争で無理な受注や仕様変更が当然とされる</u></p>	<p>＜サプライチェーン全体での取組＞ 【商慣行の是正】 ・業界団体等によるベストプラクティスの収集・共有等を通じて、サプライチェーン全体で<u>商慣行の見直しを図る。</u> 【適切な納期設定】 ・契約時の下請事業者の受注状況、設備や技術の能力等を勘案した<u>適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。</u> 【取引適正化と付加価値向上の両立】 ・サプライチェーン全体で、各事業者が相互理解と信頼関係による互恵的な関係となり、高い競争力を維持できるよう、「<u>取引適正化</u>」と「<u>付加価値向上</u>」を目指す。</p>	

<p>② 外国</p>	<p>(1) 規制を受けない外国からの発注で長期間労働になりやすい</p>	<p>＜受注側の取組＞ 【品質に見合った取引対価】 ・受注企業自らも製品やサービスの品質に見合った対価が得られるよう、<u>発注企業と取引条件や取引対価などについて十分協議する。</u></p> <p>＜サプライチェーン全体での取組＞ 【商慣行の見直し】 ・業界団体等によるベストプラクティスの収集・共有等を通じて、サプライチェーン全体で<u>商慣行の見直しを図る。</u></p> <p>【取引適正化と付加価値向上の両立】 ・サプライチェーン全体で各事業者が相互理解と信頼関係による互恵的な関係となり、高い競争力を維持できるよう、<u>「取引適正化」と「付加価値向上」を目指す。</u></p>	<p>【下請対策】 ○下請Gメンによるヒアリングや大規模調査等を通じて、海外企業との直接取引において改善を図るべき事例がないか、実態の把握を行う。(経産省)</p> <p>【相談対応】 ○<u>働き方改革推進支援センター</u>において、業務の繁閑に対応する労務管理等の相談・助言を実施。(厚労省) [30年度当初予算]</p>
-----------------	---------------------------------------	--	--

3. 生産性を阻害する行政手続の簡素化

	不安や問題点	政府の施策
<p>① 手続・システム</p>	<p>(1) <u>書類作成や役所への持込みなど、手続に手間がかかる</u></p>	<p>【簡単なオンライン手続の実現】 ●<u>中小企業・小規模事業者にとって、オンライン手続が簡単に使えるよう、電子署名等を極力省略すべく、認証のあり方を見直す。(平成31年度から簡便化)。【IT室・経産省・厚労省ほか関係省庁】</u> <「押印見直しガイドライン」改訂> ・デジタル・ガバメント実行計画を踏まえて見直しを実施。平成30年6月中を目途に決定予定。</p> <p><「オンライン手続におけるリスク評価及び電子署名・認証ガイドライン」改訂> ・デジタル・ガバメント実行計画を踏まえた見直しに着手。</p> <p>●<u>そのため、平成30年度から、ID/パスワード等による「法人共通認証基盤」を構築(個人事業主にもID付与の方向)。</u>各省庁の所管する手続きへの実装に向けて、平成30年度中に政府全体で法人共通認証基盤を活用するための継続的な運用体制・コスト負担の在り方等について検討する。平成32年度当初から、中小企業に影響する主要な補助金申請等の手続で実装されることを目指す。【経産省・IT室(各省庁)】 ・法人共通認証基盤の構築に向け、官民サービスのニーズ等の調査を行い、平成29年度に主要な要件定義について検討。</p>

		<p>・平成30年度上半期中に構築を開始し、同年度末からの実証開始を目指す。</p> <p>●<u>社会保険手続においても、従業員の押印又は署名について省略するとともに、各役所に出向かずにすむようにする。平成30年度から、順次実施する。【厚労省】</u></p> <p><厚生年金> ・従業員の押印・署名の省略を平成30年度のなるべく早い時期に実施する（「行政手続コスト」削減のための基本計画に明記）。</p> <p><健康保険> ・従業員の押印・署名の省略を平成30年度のなるべく早い時期に実施する（「行政手続コスト」削減のための基本計画に明記）。</p> <p><雇用保険> ・従業員の押印・署名の省略について、省令改正（平成30年3月30日公布済、10月1日施行）により、各種雇用継続給付に係る手続については、事業主が支給申請者本人の申請の意思を確認したことが明らかとなる書類を保管する場合には、申請者の意思を確認した旨申請書に表示すれば足りるものとした。</p> <p>●<u>3年間で中小企業・小規模事業者約100万社へのITツール導入の支援を行う。【中企庁・経産省】</u> ・約1万4千件の中小事業者にITツールを導入。また補助金の手続においては、電子申請を用いた申請・報告を受け付けている。</p>
<p>(2) <u>補助金の申請手続きが煩雑</u></p>		<p>【何度も同じ情報を記入しないで済む「ワンスオンリー」の実現】</p> <p>●<u>平成30年度から、主要な中小企業向け補助金から補助金申請システムを構築し、実証を実施。【経産省】</u> ・直接補助金、間接補助金それぞれについて、申請手続の簡素化に向けた業務見直し（BPR）を実施。 ・また、中小企業向けの複数の補助金について、類似情報の項目名・書き方の共通化を実施。 ・平成31年度からの運用開始を目指し、現在、開発業者を検討中。</p> <p>●<u>平成31年度までに主要な中小企業向け補助金から補助金申請システムを構築する。また、各省の主要な補助金手続についても、順次ワンスオンリーを実現していく。その際、手続間での内容のばらつきを極力集約する。雇用関係助成金についても、平成31年度までに具体的検討・準備を進め、平成32年度の稼働を目指す。【規制室・IT室・経産省・厚労省・総務省ほか関係省庁】</u> <雇用関係助成金> ・平成32年度のオンライン化を目指し、システムの開発に係るスケジュール等について検討・作成した。 ・各助成金の執行状況などを踏まえつつ、事業主等にとってさらに分かりやすく、使いやすいものとなるよう、整理・見直しを図るとともに、支給要件等の見直しを行った。</p> <p>●<u>自治体の補助金申請についても、将来は国・自治体を越えた「ワンスオンリー」が実現することを目指し、国の取組の成果を踏まえて取組を進めるよう要請する。国・自治体間で情報共有を密に行うとともに、中小企業が利用する自治体の補助金については、有志の自治体の協力を得て、①趣旨が共通する項目や添付書類について、合理的に必要な内容や範囲を決め、また、②理想的な自治体においては、平成32年度当初から、本システムの利用を前提に、政府・自治体間のワンスオンリーの実現を目指す。【経産省（総務省）・規制室・IT室】</u>（経産省） ・平成30年5月21日に都道府県東京事務所向け説明会にて、補助金申請手続に関するワンスオンリーの取組について説明。</p>

(3) 従業員に関する税・社会保険関連の手続きが煩雑

【従業員等に関する手続きのワンストップ・ワンズオンリー化の実現】

● **社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険）の従業員に関する手続きに関し、(a)マイナンバー制度等を活用して住所変更届等を省略し、(b)基礎年金番号に加えマイナンバーによる手続きの可能化、(c)電子申請の操作性・事務処理の改善等による利便性の向上を図り、認証の在り方の見直し（(1)再掲）等によって中小企業・小規模事業者にとってオンライン手続きが簡単に使えるようにする。(d)同じタイミングで行われる資格取得届等の手続きをワンズオンリー・ワンストップ化する。【厚労省・規制室】**

＜住所変更手続きの省略等＞

・基礎年金番号とマイナンバーが紐付いている者の住所変更届や氏名変更届については、平成30年3月5日より、届出の省略を可能とした。

＜基礎年金番号に加えマイナンバーによる手続きの可能化＞

・資格取得届を作成する際に、基礎年金番号の確認のため従業員に対し年金手帳の提出を求めていたが、平成30年3月5日より、マイナンバーで手続きをしていただくことにより、年金手帳による基礎年金番号の確認を不要とした。これにより、事業者が年金手帳を管理する必要がなくなった。

＜オンライン手続きの見直し（年金）＞

・厚労省、日本年金機構において、電子申請における現行の事務フローを分析するとともに、事業所、社会保険労務士から、電子申請に係る課題についてヒアリングを実施した。
・これらを踏まえて、日本年金機構における電子申請に係る審査マニュアルの見直しに着手した。
・平成30年度に日本年金機構において事務フローの見直しの検討を踏まえたシステム改修を実施し、平成31年度中に見直し後の業務フローによる電子申請事務を開始する。（形式的なチェックや、入力ミス・記載漏れ等による返戻をシステム上で速やかにを行い、職員が審査するプロセスを減らし、正しいデータが、迅速かつ着実に処理されるようにする）
・これにより、電子申請による処理時間が短縮され、事業主の事務に要する時間と負担を軽減する。

＜オンライン手続きの見直し（雇用保険）＞

・雇用保険の電子申請を処理するシステムについて、平成29年9月より調達手続きを行い、平成30年1月より設計開発を開始。具体的にはチェック処理の強化や審査フローを改善し、処理時間を短縮する内容を盛り込んで設計中。平成31年度の稼働を目指す。

＜様式・窓口統一化（ワンストップ化）＞

・届出契機が同じ4種の手続きについて統一化した届出様式を新たに設け、事業主の申請負担の軽減を図ること、統一様式の運用は平成31年度とし、新様式に対するシステム改修が生じることから、平成33年度末までの5か年で取り組むこと及び統一様式については、受付窓口も統一し一括して受け付けることを可能とすることを「行政手続きコスト削減のための基本計画」に明記した。これにより、平成31年度から、一枚の様式を年金事務所やハローワークに一括して提出することで、移動時間や待ち時間、受付時間を削減する。

● **行政機関への提出書類に含まれる情報について、重複提供を不要とする仕組みの整備に向けて、平成30年度にロードマップを策定。以降順次、仕組みの整備を開始する。【IT室（厚労省・国税庁・総務省）・規制室】**

・行政手続等のうち、添付書類の提出を求めているものについて、各府省の協力を得て調査を実施した。その他、企業が行政機関に提出を要する情報について、調査の準備を開始するとともに、技術的課題の洗い出し等仕組みの構築に必要な検討に着手した。

②
調
達

(1) 納期が年度末に集中
し、労働時間が長くなる

【施工時期の平準化】

○複数年で予算執行できる仕組み（国庫債務負担行為等）の活用等により、施工時期の平準化を推進。また、総務省と連名で地方公共団体にも同様の取組を要請。（国交省）

平成 29 年度国庫債務負担行為の活用：約 2,900 億円

【官公需の平準化】

○公共事業を含む発注の平準化等の状況についてモニターを行うとともに、引き続き、下請Gメンによるヒアリングを始め様々なルートで官公需取引に関する情報収集を行い、公共調達の取引がある事業者への聞き取りを行い、官公需取引の実態を把握。（国交省・経産省ほか関係省庁）

(国交省)

<建設業>

・全国統一指標や入札契約適正化法等に基づく実施状況調査、都道府県入札契約担当課長会議でのアンケート等により、地方公共団体の平準化の取組状況を把握。

○早期発注（消防車両を含む）、債務負担行為の活用、発注見込みの公表等の取組について、工事以外の発注においても活用する。平成 30 年春までに課題を整理し、できるものから実施。（文科省・厚労省・総務省・経産省ほか関係省庁）

(文科省)

・国立大学法人等の月別の調達実績を調査。予算の翌年度の繰越しや年度を跨いだ納期の設定の取組などにより平準化に努めている状況を把握。

・また、大型の調達案件については定期的にホームページ等に調達情報を公表。

(厚労省)

・(独) 国立病院機構、国立研究開発法人国立高度専門医療研究センター、(独) 地域医療機能推進機構及び(独) 労働者健康安全機構の運営する病院においては、官庁会計ではなく企業会計が適用されており、単一年度内での契約に限定されていないため、一部の契約において国の債務負担行為を活用した契約と同様に契約期間を複数年度に設定する等の取組を実施。

・また、発注時には十分な納期・工期を設定しており、受注者の過度な負担とならないよう配慮。

(総務省)

・165 本部（各都道府県 2 本部ずつ）に実態調査を実施。

・全国 14 カ所で開催したブロック会議において、早期入札等について周知。

・「消防車両の早期発注及び適切な納期の設定について」（平成 30 年 3 月 9 日付け消防庁消防・救急課長通知）を发出。

(経産省)

・下請Gメンのヒアリング項目に、発注の平準化などに関する項目を追加し、実態を把握。

●平準化やその他働き方改革に必要な項目を、毎年度の閣議決定「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に平成 30 年度に追加。その上で、官公需発注に起因した業務によって、受注者及びその下請事業者が長時間労働につながることはないよう、関係省庁に対して経産省と厚労省の連名による要請文を发出し注意喚起。また地方自治体に対しても経産省、厚労省、総務省連名による要請文を发出し周知徹底。（経産省・総務省・厚労省）

		<p>●<u>地方自治体関係者を対象に経産省が毎年全国各地で開催している官公需確保対策地方推進協議会において、厚労省と連携し、働き方改革と官公需の平準化について説明を実施。</u>（経産省・厚労省）</p>
	<p>(2) <u>公共工事の工期の変更</u>が認められない</p>	<p>【調達の適正化】</p> <p>○公共工事における請負代金や工期の変更が適切になされるよう、各地方整備局において平成 28 年までに改定した「設計変更ガイドライン」に基づく変更の実施状況についてモニターを実施。（国交省）</p> <p>○平成 29 年度、各地域発注者協議会において全国統一指標の設定などを通じた適切な設計変更の促進。（国交省）</p> <p>○「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」策定日付け（平成 29 年 8 月 28 日）で国、地方公共団体、独立行政法人等及び民間発注団体並びに建設業団体に対してガイドラインを文書で周知するとともに、そのガイドラインに沿った取組が実施されるよう要請。また、都道府県入札契約担当課長会議等の場や民間主要 4 分野（鉄道、電力、ガス、住宅・不動産）の受発注者を集めた連絡会議を活用し、周知。（国交省）</p>