

**「長時間労働につながる商慣習の見直し」
シンポジウム**

**2021年4月14日(水) 13:00～15:30
一橋大学 一橋講堂**



損害保険労働組合連合会

ご案内

本日の基調講演やパネルディスカッションの内容などについて、ご質問やご意見がございましたら、下記QRコードよりご投稿ください。

いただいたご質問やご意見のなかから、一部をパネルディスカッションの後半にてご紹介させていただきます。

※時間の都合上、ご紹介できないものについては、事務局より後日ご連絡いたします。



プログラム

【開会挨拶】

- ◇ 損害保険労働組合連合会(損保労連)
中央執行委員長 境田 道正

【来賓挨拶】

- ◇ 日本労働組合総連合会(連合)
事務局長 相原 康伸 氏

【取組紹介】

- ◇ 損害保険労働組合連合会(損保労連)
中央執行副委員長 落合 賢人

【基調講演】

- ◇ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)
理事長 樋口 美雄 氏

【パネルディスカッション】

モデレーター

- ◇ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)
理事長 樋口 美雄 氏

パネリスト

- ◇ 厚生労働省
雇用環境・均等局 職業生活両立課長 佐藤 俊 氏
- ◇ 日本労働組合総連合会(連合)
総合政策推進局 総合局長 仁平 章 氏
- ◇ 全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(UAゼンセン)
総合サービス部門 事務局長 原田 光康 氏
- ◇ 全日本自動車産業労働組合総連合会(自動車総連)
副事務局長 藤田 清憲 氏
- ◇ 損害保険労働組合連合会(損保労連)
中央執行副委員長 落合 賢人

【閉会挨拶】

- ◇ 損害保険労働組合連合会(損保労連)
事務局長 串田 晃一

目 次

1. 取組紹介

- 「長時間労働につながる商慣習の見直し」これまでの取り組みと課題認識
..... 3
損害保険労働組合連合会(損保労連)
中央執行副委員長
落合 賢人

2. 基調講演

- 「長時間労働につながる商慣習の見直し」の実現に向けて..... 13
独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)
理事長
樋口 美雄 氏

3. パネルディスカッション

- ① 「しわ寄せ」防止総合対策について..... 23
厚生労働省
雇用環境・均等局 職業生活両立課長
佐藤 俊 氏
- ② 商慣習の見直しに向けた連合の取り組みと課題 29
日本労働組合総連合会(連合)
総合政策推進局 総局長
仁平 章 氏
- ③ 「公正な取引慣行」の実現に向けた取り組み 37
～食品製造業におけるUAゼンセンとフード連合の取り組みについて～
全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(UAゼンセン)
総合サービス部門 事務局長
原田 光康 氏
- ④ 自動車総連の取組紹介 45
全日本自動車産業労働組合総連合会(自動車総連)
副事務局長
藤田 清憲 氏

【取組紹介】

「長時間労働につながる商慣習の見直し」

これまでの取り組みと課題認識

損害保険労働組合連合会(損保労連)

中央執行副委員長

落合 賢人

「長時間労働につながる商慣習の見直し」 これまでの取り組みと課題認識

 損害保険労働組合連合会

損保労連について

- 「損害保険会社」と、関連する「損害調査会社」「情報システム会社」「生命保険会社」「事務サービス会社」などの企業別労働組合21単組、約91,000名の組合員で構成されている。

加盟単組名	組合員数	加盟単組名	組合員数
あいおいニッセイ同和損害保険労働組合	12,989	東京海上日動調査サービス労働組合	1,146
チューリッヒユニオン	265	MS&AD事務サービス労働組合	755
AIGジャパン労働組合	6,346	MS&ADシステムズ労働組合	1,258
イーデザイン損害保険労働組合	191	SOMPOビジネスサービス労働組合	613
三井住友海上労働組合	19,073	SOMPOシステムズ労働組合	1,114
日本損害保険協会労働組合	153	三井住友海上あいおい生命労働組合	2,381
セゾン自動車火災保険労働組合	491	SOMPOひまわり生命保険労働組合	1,963
損害保険ジャパン労働組合	23,431	東京海上日動あんしん生命保険労働組合	2,023
トーア再保険労働組合	231	東京海上ホールディングス労働組合	142
東京海上日動火災保険労働組合	15,867	MS&ADビジネスサポート労働組合	89
あいおいニッセイ同和損害調査労働組合	735	合 計	91,256

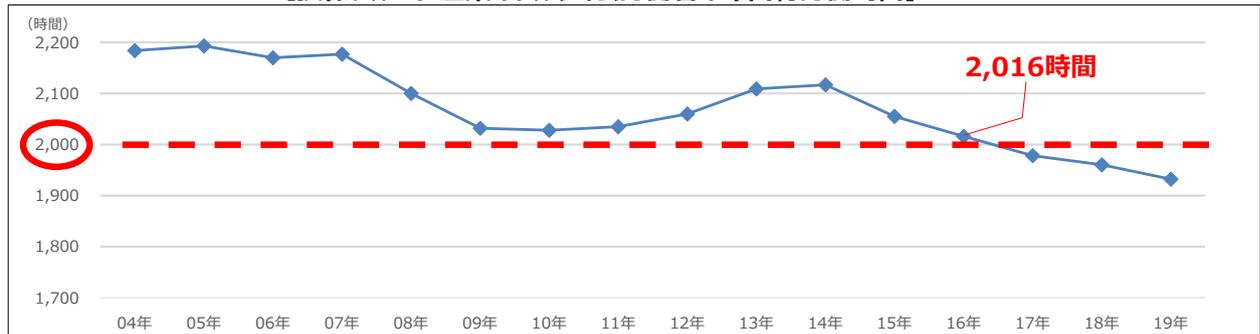
(2020年6月1日現在)

「長時間労働につながる商慣習の見直し」の取り組みに至った経緯①

損保グループ産業における労働時間の実態

- 2017年3月に政府によって「働き方改革実行計画」が取りまとめられた当時、損保グループ産業のフルタイム労働者の年間総労働時間は、本計画で問題視された2,000時間を上回っていた。
- その後、損保グループ産業の労使による総労働時間の短縮に資する各種取組により、損保グループ産業のフルタイム労働者の年間総労働時間は改善傾向にあるものの、いまだ高い水準にある。

【損保グループ産業のフルタイム労働者の年間総労働時間】



損害保険労働組合連合会「労働時間実態調査」より作成

「長時間労働につながる商慣習の見直し」の取り組みに至った経緯②

長時間労働の是正に向けた対策

- 長時間労働の是正に向けては、労使で「業務削減・効率化」「社員の意識改革」など取り組みをすすめていた。
- そのようななか、2017年、組合員へのヒアリングや業界団体との意見交換などから、取引先との間において、双方の長時間労働につながる個別対応が習慣化している実態があることを認識し、取引先との間の「長時間労働につながる商慣習の見直し」をすすめることにした。

「商慣習」とは・・・

取引先との間で過去からお互いが当たり前に行っている個別対応が習慣化したものを指す。

損保グループ産業における長時間労働につながる商慣習の例

■ 時間外の電話	相手に対応を依頼したい案件を思い出した。 相手の就業時間は過ぎているけど、電話で伝えるだけ伝えておこう。
■ 至急の対応依頼	明日の会議に向けて、相手に確認しないと資料が作成できないため、至急対応してもらおうよう依頼しよう。

「長時間労働につながる商慣習の見直し」の取り組みに至った経緯③

取引先との関係例



政労使における各種取組

政府

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に基づき、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・遅初納入・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

労働者

第16回 定期大会

定期大会議案書

2019年10月10・11日
新宿文化センター

RAVP

日本労働組合総連合会 [連合]
Japanese Trade Union Confederation

3. すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進
(1) 「働き方改革関連法」の職場への定着をはかるため、36協定の適正化・労働時間把握など長時間労働は正の取り組みや商慣習の見直しを徹底するとともに、パート・有期契約労働者や派遣労働者と正規雇用労働者との間の不合理な待遇の是正に向けた実態把握や労働条件改善などの取り組みを推進する。

使用者

長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言

労働人口が減少していく中、わが国企業が持続的に成長していくためには、非効率な働き方を改め、競争力の源泉である人材の確保・定着を図りつつ、生産性を大きく向上させていくことが不可欠です。特に、働き方改革への関心が高まり、後継トップ世代の意識・意識を反映し、長時間労働を前提とした企業風土や組織文化を是正する企業が増えています。今後、これをさらに深化させるためには、一企業だけで解決することが困難な商慣習の見直しを強行し推進していくことが求められます。

おそれ無き宣言は、消費者や取引先の理解を得ながら、下記の取組を推進し、長時間労働につながる商慣習の是正、ひいては、ワークライフバランスの向上が働きやすい職場環境を整え、持続可能な経済社会の実現に貢献していくことを宣言します。

2017年9月22日

1. 関係法令・ルールの遵守に加え、取引先が労働基準法関連法令に違反しないよう、徹底する。
2. 発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件(発注業務・納期・価格等)の明示を徹底する。
3. 契約時の適正な納期の設定に加え、往復発注・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。
4. 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の納期・期日指定による発注は控える。
5. 取引先の営業時間外の打合せや電話は極力控える。
6. 短納期・追加発注・返品等にて、サービスの価値に適合する適正な価格で契約、発注する。

「長時間労働につながる商慣習の見直し」の取り組みポイント

損保グループ産業に長時間労働につながる商慣習が根強く残っているのはなぜか…



- 長時間労働につながる商慣習が根強く残っている背景には、一人ひとりの**お互いに「相手の働き方に配慮する」**との認識が十分ではないことがある。

損保グループ産業の組合員が、**お互いに「相手の働き方に配慮する」**との考えを前提に、日々の業務を見直していく必要がある。

損保労連の主な取り組み①

損保グループ産業の単組間での意見交換

- 全国各地で実施しているユニオン・ミーティングにおいて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」をテーマとし、お互いに「相手の働き方に配慮する」ことの重要性の理解浸透を図るとともに、取り組みにあたっての課題などについてディスカッションを実施した。

お互いに「相手の働き方に配慮する」ことの重要性を理解できた

自身のまわりにも「長時間労働につながる商慣習」がたくさんあることや、お互いに「相手の働き方に配慮する」という考えの重要性を理解することができた。



優先順位高く取り組めていない

取引先との間でつい行ってしまう「長時間労働につながる商慣習」は、よくないことと認識しているが、優先順位高く取り組めていない。

取引が打ち切られてしまうことへの不安

取引先からの「時間外の電話」などへの対応などは、「対応しないと取引を打ち切られてしまうのではないか」「対応度合いを同業他社と比較されるのではないか」といった不安から、なかなか改善に向けた取り組みを推進できていない。

損保労連の主な取り組み②

業界労使での意見交換

- 損保各社経営と損保労連役員による産業別労使懇談会において、**魅力的な産業・業界であるためには、保険会社・保険代理店ともに長時間労働撲滅が必要不可欠である**ことから、取引先との間で生じている商慣習の見直しに向け、労使で取り組みをすすめていくことを確認した。



2018年7月 第165回保険会社産業別労使懇談会の様子

損保労連の主な取り組み③

業界団体との共同宣言の締結

- 2018年7月、業界団体である日本損害保険代理業協会(日本代協)と本取り組みを両者ですすめるべく、**「長時間労働につながる商慣習の見直しに向けた共同宣言」を締結した。**

長時間労働につながる商慣習の見直しに向けた共同宣言

超少子高齢化に伴う人口減少やグローバル化、デジタル化の急速な進展など、取り巻く環境が大きく変化しつつあるなか、多様な人材がより一層活躍できる社会の実現に向けた「働き方改革」への関心が高まっています。

「働き方改革」の大きな課題とされている長時間労働は、保険会社・保険代理店双方にみられる課題であり、損保グループ産業が今後も魅力ある産業であり続けるためには、課題解消に向けた取り組みを深化させていく必要があります。

そのためには、保険会社と保険代理店との間にある長時間労働につながる商慣習を、両者が一体となって見直ししていくことが必要不可欠です。

われわれは、こうした認識を共有したうえで、消費者や取引先の理解を得ながら、下記のような取り組みを各現場で実践していくことを通じ、長時間労働につながる商慣習を見直し、ひいては、損保グループ産業で働く誰もが「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実感できる職場環境を整備し、安心・安全な社会の実現に貢献していくことを宣言します。

- 自らが関係法令や社内のワグルールを遵守することに加え、相手が違反しないよう配慮する。
- 相手の営業時間外や休日における電話や打合せなどは控える。
- 各種業務の依頼にあたっては、適切な期日を設定するよう配慮する。
- 自らが対応すべき業務を相手に依頼することを控える。

2018年7月
一般社団法人 日本損害保険代理業協会
損害保険労働組合連合会

損保労連の主な取り組み④

業界団体や他産別との意見交換

- 日本代協および保険乗合代理店協会(保代協)との意見交換会や全日本自動車産業労働組合総連合会(自動車総連)との対談では、**お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを浸透させていくことの重要性**や課題認識などについて意見を交換した。



日本代協との意見交換会の様子



保代協との意見交換会の様子



自動車総連とのトップ対談の様子

これまでの取り組み結果

好取り組み事例

- **適時適切な対応依頼などができるようになってきた**
取引先に対して「至急」の対応依頼をしまいそうになったときに、「本当に“今すぐ”必要なものなのか」「もっと適切な期日を設定できないのか」と、立ち止まって考えられるようになってきた。
- **保険代理店とお互いに時間外の不要不急の電話を控えていくことを確認した**
保険会社と営業時間の異なる保険代理店との話し合いの場の設定をお願いし、お互いに時間外における不要不急の電話を控えていくことを確認しあった結果、お互いの労働環境の改善につながった。

お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えが浸透し、行動に変化が表れつつある。

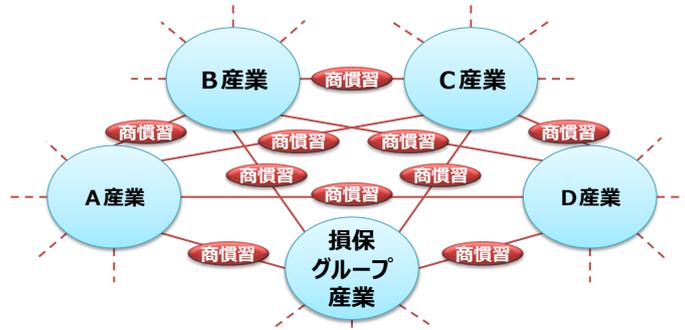
一方、

一朝一夕での商慣習の見直しは難しく、損保グループ産業内におけるお互いに「相手の働き方に配慮する」との考えの**浸透は道半ば**である。

これまでの取り組みを通じての気づき

社会全体への浸透

➤ 「商慣習」は、損保グループ産業だけでなく、あらゆる産業・企業間にも介在している。



長時間労働につながる商慣習を見直していくためには・・・

➡ お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えが、社会全体に浸透していくことが重要である。

コロナ禍を経ての気づき

「柔軟な働き方の推進」の観点

➤ 組合員からは以下のような声が寄せられており、取引先との間に介在する商慣習が、長時間労働だけでなく「柔軟な働き方」の妨げにもつながっていることが顕在化した。

過去からの慣習により、どのような用件でも訪問前提で対応しており、テレワークなどの柔軟な働き方を実践することに難しさを感じている。

時間や場所を柔軟にした働き方を実践している取引先もいるなか、自身の都合だけで訪問やWeb会議の予定を入れてしまうと、取引先の柔軟な働き方の実践を妨げてしまうかもしれない。

今後、柔軟な働き方のさらなる定着が想定されることをふまえると・・・

➡ 「柔軟な働き方の推進」の観点でも、お互いに「相手の働き方に配慮する」ことの重要性は高まっている。

まとめ

社会全体への浸透

「長時間労働の是正」



「柔軟な働き方の推進」

産業の枠を超え社会全体に、
お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを
広めていくことが重要

【基調講演】

「長時間労働につながる商慣習の見直し」
の実現に向けて

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)

理事長

樋口 美雄 氏

樋口 美雄

HIGUCHI Yoshio, Ph. D.

現職：独立行政法人労働政策研究・研修機構 理事長

慶應義塾大学大学院商学研究科 名誉教授、特任教授

専門：労働経済学・計量経済学

略歴

- 1975年 慶應義塾大学商学部卒業
- 1977年 慶應義塾大学大学院 商学研究科修士課程修了
- 1980年 慶應義塾大学大学院 商学研究科博士課程修了
- 1985年～87年 米国コロンビア大学経済学部客員研究員
- 1991年 慶應義塾大学商学部教授/商学博士号取得
- 1993年 一橋大学経済研究所客員教授
- 1995年～96年 米国スタンフォード大学経済政策研究所客員研究員/オハイオ州立大学経済学部客員教授
- 2005年～08年 国民生活金融公庫総合政策研究所所長
- 2009年～13年 慶應義塾大学商学部長・大学院商学研究科委員長
- 2009年～14年 内閣府・統計委員会委員長
- 2010年～14年 日本学術会議・経済学委員会委員長
- 2012年～13年 日本経済学会会長
- 2013年～19年 厚生労働省労働政策審議会・会長
- 2014年 EHESS（フランス国立社会科学高等研究院）客員研究員/OECD 客員フェロー
- 2014年～15年 京都大学客員教授/慶應義塾評議委員
- 2015年 コロンビア大学客員研究員
- 2018年3月 慶應義塾大学商学部教授退任
- 2018年4月～現在 （独）労働政策研究・研修機構理事長就任・慶應義塾大学大学院商学研究科特任教授
- 2019年4月～現在 慶應義塾大学名誉教授

主な受賞

- 1991年 ・第34回 日本経済新聞・経済図書文化賞受賞：著書『日本経済と就業行動』東洋経済新報社
・平成3年度 慶應義塾大学義塾賞受賞：著書『日本経済と就業行動』東洋経済新報社
- 2001年 ・第42回 エコノミスト賞受賞：著書『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
- 2016年 ・秋の紫綬褒章受章
・福澤賞受賞、他多数

現在の主な公職

- 内閣官房「ニッポン一億総活躍プラン」フォローアップ会合構成員
- 内閣官房人生100年時代構想会議構成員
- 内閣官房まち・ひと・しごと創生会議構成員
- 厚生労働省雇用政策研究会座長、他多数

最近の著書

- 『大学への教育投資と世代間所得移転—奨学金は救世主か』（共著）勁草書房、2017年
- 『格差社会と労働市場—貧困の固定化をどう回避するか』（共著）慶應義塾大学出版会、2018年
他多数



「長時間労働につながる 商慣習の見直し」の実現に向けて



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training



1. 「長時間労働につながる 商慣習の見直し」の必要性

長時間労働の原因

図表1. なぜ長時間労働になっているか（理由、多重回答）

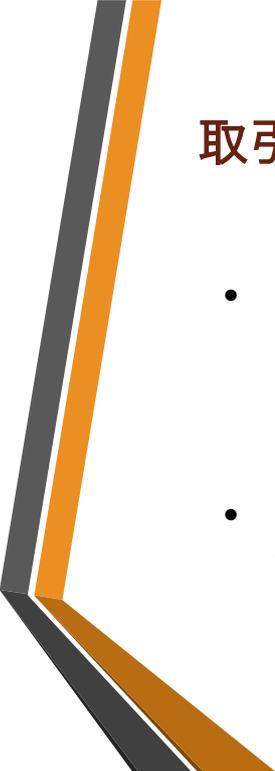
	人手不足 だから ③	仕事量が多 いから ①	業務の繁閑が 激しいから	仕事の性格上、 所定外でない とできない仕事 があるから ④	上司の指示や手 続きなど仕事の 進め方にムダが 多いから	仕事の締め切り や納期にゆとり がないから ⑤
非管理職	30.2%	63.9%	17.3%	25.5%	8.5%	25.1%
管理職	23.7%	62.5%	15.7%	26.0%	3.7%	23.0%
	残業手当や休 日手当を増や したいから	周囲が残業し ているので、 先に帰りづら いから	予定外の仕事 が突発的に飛 び込んでくる から ②	自分の仕事をき ちんと仕上げた いから	部下・後輩など を指導している から	
非管理職	3.9%	9.8%	31.2%	24.1%	7.0%	
管理職	0.1%	6.2%	36.0%	30.9%	24.1%	

出所：小倉・藤本「仕事特性・個人特性と労働時間」（独）労働政策研究・研修機構
『労働政策研究報告書』No.128, 2011年

時間外労働を求める取引先・顧客へのサービス

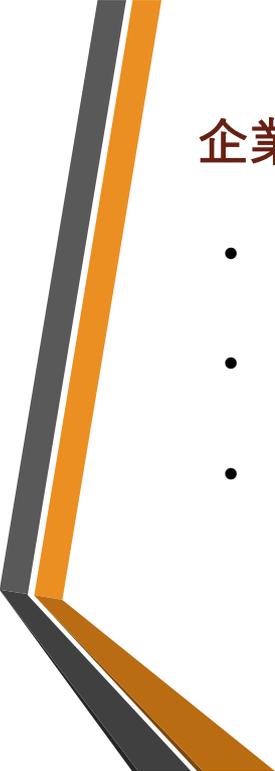
- 急な対応の依頼が増加
- 短納期での発注の増加
- 検収の遅れ
- 支払決済処理のズレによる入金遅れ
- 従業員派遣の要請
- 受注業務の拡大・営業時間の延長

中小企業庁「平成30年度取引条件改善状況調査」



取引が打ち切られてしまうことへの不安

- 無理な締め切り期日であろうと、深夜であろうと、承諾しなければならない部品の納入
（「下請法」「独禁法；優越的地位の濫用」）
- 顧客の指定した時間に行かなければならない
アポイントメント



企業間の価格競争とサービス競争

- 「お客様は神様です」の限界
- 良いものを安く（製品・サービス）
- 「24時間 365日いつでも対応できます」の限界
サービスは「ただ」ではない
＝担当者の長時間労働

しわ寄せの連鎖 → 当事者意識の向上の 必要性

- 顧客が遅い時間を指定
 - 子どもを保育所に迎えに行く時間も遅れる
 - 保育士さんも残業
 - 保育士さんが買い物に行く時間も遅く
- 正月元旦も閉店しなくなったデパート
- 24時間開いているレストラン・コンビニ

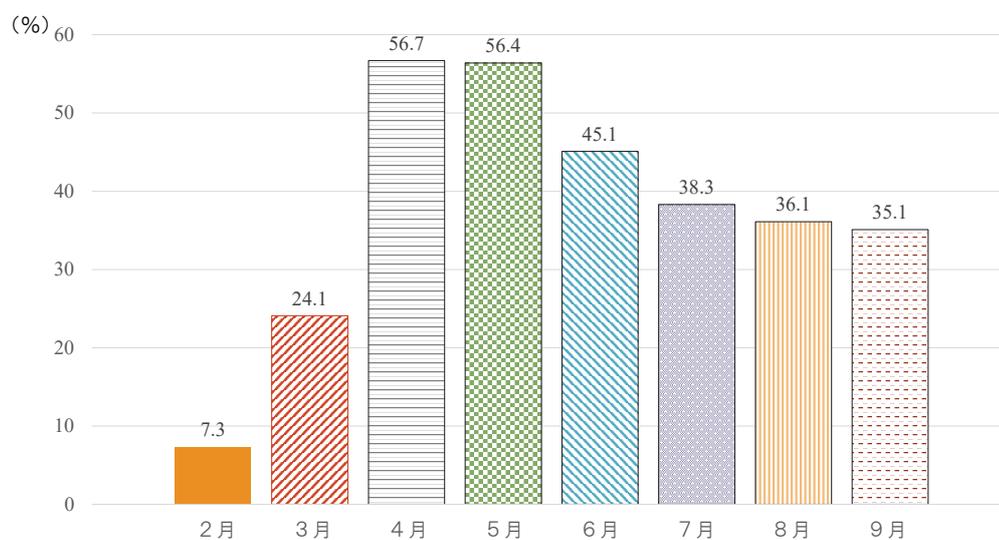
お互いに「相手の働きに配慮する」ことの重要性

それを主張するだけで長時間労働は解決するのか

2. コロナ禍で働き方はどう変わるか

- 働き方改革・暮らしの改革
- 柔軟な働き方（テレワークなど）

図表2 在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



出所：（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（令和2年12月16日）



どうやればテレワークを 定着させることができるか

- ハードウェア、ソフトウェア、評価制度の整備拡充
- 対面サービスからの切り替え
（直接会わなければ満足しない顧客）
- 家庭における性別役割分担の見直し
- 欧米におけるロックダウンと日本の外出自粛
＝個人の自由と政府規制

日本では20時以降開店している飲食店
集中する顧客を見て出る他店からの不満



3. 誰もが認める商慣習の見直しを どうやれば実現できるか



- 1社だけでは解決できない商慣習

＝企業間・労働者間競争

(1) ドイツの閉店法（国⇒州）＊州により緩和

日曜・祝日： 平日6時まで、20時以降

12月24日： 6時まで、14時以降

罰則規定： 6ヶ月以下の懲役、または180日分の収入の罰金

(2) 地域により月曜日が定休日の美容院・新聞の第3月曜休刊

同業者の協定・申し合わせ・

リーダー企業への他社の追随・自然発生

- 
- 企業間の取り決め＝カルテルにならないのか
 - 企業組合の限界＝産別組合・連合の役割が拡大
U Aゼンセンとフード連合の取り組み
自動車総連

どのようにして利害関係者がつながっていくのか

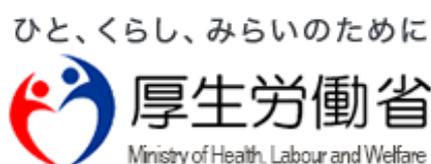
下請けに対する公正取引

国による規制は必要か？

【パネルディスカッション】
「しわ寄せ」防止総合対策について

厚生労働省
雇用環境・均等局 職業生活両立課長
佐藤 俊 氏

「しわ寄せ」防止総合対策について



「しわ寄せ」防止総合対策の策定の背景について

- 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(働き方改革関連法)により改正された労働基準法により、①時間外労働の上限規制(※1)、②年5日の年次有給休暇の確実な取得(※2)が平成31年4月から順次施行されている。
 - ※1① 時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別な事情がなければ、これを超えることはできない。
 - ② 臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合でも、時間外労働は**年720時間以内**、時間外労働と休日労働の合計は**月100時間未満、2～6か月平均80時間以内**とする必要がある。
 - ③ 原則である月45時間を超えることができるのは**年6か月**までとする。
- ※2 年10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させる必要がある。
- 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、人員派遣の要請及び附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせていることが懸念される。
- 大企業・親事業者による「しわ寄せ」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。

厚生労働省等に寄せられている「しわ寄せ」の声について

- 担当窓口からの発注書が遅れ、これにより、実質、短納期となってしまう残業での対応となっている。それでも納期までの完成が難しいものは断るようになっているが、転注されるのではないかと不安である。（製造業）
- （最終）納品先の残業削減等に伴い、短納期・分割納品等のしわ寄せを受けている。配送の回数増、時間指定等の負担が増加。（製造業）
- 「働き方改革」に伴い、大手ゼネコンの建設工事現場で定時終業遵守のため、本来ゼネコン側で行うべき、関連業種との取り合い施工図のチェックを押し付けられる。（建設業）
- 新型コロナウイルス感染症の影響で、国外の事業場が閉鎖されたことに伴い、それまで受注していた部品に加え、国外で製造していた部品も製造するよう、親事業者から増産を要求された。これまでも、部品の単価の引下げや、製造した部品の規格変更の注文がたびたび行われることがあった。今回の増産要求により、設備を増やす必要があり、従業員に長時間労働を強いることになることが懸念される。（製造業） など



このような「しわ寄せ」が、中小企業の働き方改革の妨げになっていることが懸念される。

「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における集中的・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代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）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の運用を厳格に行う

④ 公正取引委員会・中小企業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「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
- ・実際に行った指導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

関係法令等の周知広報

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

<主な実施事項>

- ポスター・リーフレットによる周知、「しわ寄せ」防止特設サイトの開設、インターネット広告の実施
- 業所管省庁や労使団体への要請の実施
- 都道府県労働局において、「しわ寄せ」を生じさせることが懸念される大企業等に対して、企業訪問による「しわ寄せ」防止に向けた要請等の集中的な実施など



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。

STOP!
しわ寄せ

その発注…。
どこかの職場で
「しわ寄せ」を
生んでいませんか？

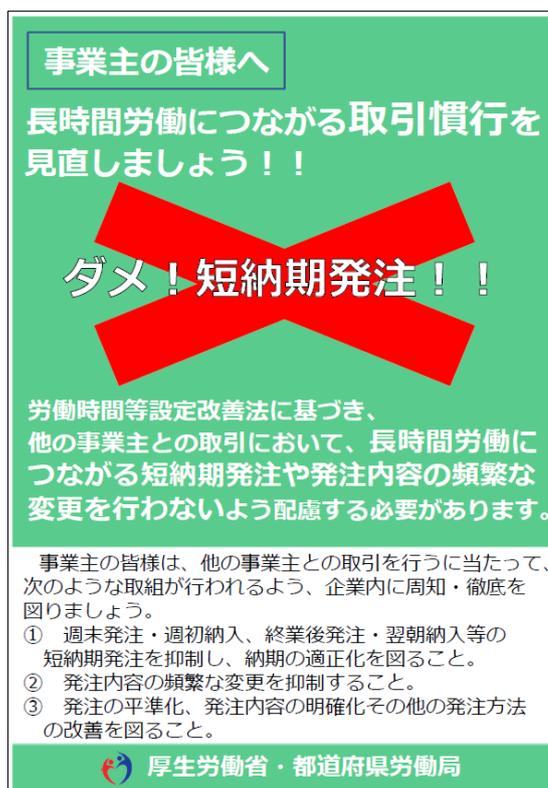
大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や
急な仕様変更などはやめましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
公正取引委員会

QRコード

◆労働時間等設定改善法に規定された取引上の配慮について

労働時間等設定改善法が改正され（平成31年4月1日施行）、事業主の責務として、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ことが必要となっています。



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！！

ダメ！短納期発注！！

労働時間等設定改善法に基づき、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

◆働き方改革に向けた労働基準監督署、「働き方改革推進支援センター」による支援

➤ 労働基準監督署における周知・支援

全ての労働基準監督署（321署）に労働時間相談・支援コーナー（相談窓口）を設置するとともに、特別チームを編成し、労働時間相談・支援班により、改正労基法等の説明会や個別訪問などのきめ細やかな相談・支援等を実施しています。

➤ 「働き方改革推進支援センター」における周知・支援

47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、社会保険労務士などの専門家による窓口相談対応や個別訪問による支援、セミナーの開催等を実施しています。

◆労働局・労働基準監督署等での「しわ寄せ」相談

全国の都道府県労働局・労働基準監督署・働き方改革推進支援センターにおいては、このような「しわ寄せ」に係る企業からの相談に応じています。

また、相談情報は、相談者のご了解を得た上で、地方経済産業局とも共有を図ることにしています。「下請かけこみ寺」とともに、ご活用いただければと思います。

【パネルディスカッション】
商慣習の見直しに向けた

連合の取り組みと課題

日本労働組合総連合会(連合)
総合政策推進局 総合局長
仁平 章 氏

商慣習の見直しに向けた 連合の取り組みと課題

日本労働組合総連合会（連合）

政策・制度の取り組み～運動方針の策定～

- 第16回定期大会（2019年10月10～11日）で採択された「2020～2021年度運動方針」の重点分野に、「商慣習の見直しの徹底」を盛り込み、行政機関・使用者団体等への働きかけ、職場や社会への周知・啓発等を展開。

連合 2020～2021 年度運動方針 私たちが未来を変える～安心社会に向けて～

重点分野2－3：すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進

（1）「働き方改革関連法」の職場への定着をはかるため、36協定の適正化・労働時間把握など長時間労働是正の取り組みや**商慣習の見直しを徹底する**とともに、パート・有期契約労働者や派遣労働者と正規雇用労働者との間の不合理な待遇の是正に向けた実態把握や労働条件改善などの取り組みを推進する。

【策定の背景】

- 2019年4月より「働き方改革関連法」が大企業より順次施行され、長時間労働の是正や、同一労働同一賃金に向けた動きが加速するなか、短期日での発注やさらなるコスト低減要請など、中小企業へのしわ寄せを懸念。
- 各職場で長時間労働削減等の取り組みを進めようとしても、社会全体に**お互いに「相手の働き方に配慮する」**との考え方が浸透し、取り引き先との間の商慣習が見直されない限り、すべての職場における働き方改革の推進、定着をはかることは困難。

政策・制度の取り組み～運動方針策定の背景～

【商慣習の状況】

- 製造業やサービス業などの様々な業種で、取引上の課題として「業界独自の商慣行」をあげる受注側事業者が多数。

図1 [取引上の課題] <受注側事業者>

	コストが取引価格に転嫁できない	業界独自の商慣行	合理的な理由のない価格引き下げ	価格交渉に応じられない	量産時と補給品の単価が同じ	図面などの技術情報を無償で提供させられる	その他	
全体	56.3	42.0	28.6	26.7	16.5	11.9	9.8	
製造業	食料品	76.1	50.0	17.4	17.4	6.5	6.5	6.5
	繊維	63.4	64.6	25.4	32.4	23.9	5.8	12.7
	紙・加工品	60.7	32.1	25.0	28.6	17.9	7.1	10.7
	印刷	66.0	36.0	20.0	20.0	6.0	6.0	14.0
	石油・化学	64.4	34.2	26.0	21.9	39.7	12.3	9.6
	薬形材	61.0	25.6	33.1	25.6	44.2	11.6	9.3
	産業機械	51.6	33.3	32.3	19.3	20.3	21.9	8.9
	電機・情報通信	57.1	27.3	32.5	27.3	19.5	9.1	22.1
	自動車	61.8	35.3	35.3	36.8	53.9	2.9	14.7
	鉄鋼業	66.7	22.2	55.6	38.9	27.8	11.1	11.1
	その他製造業	52.8	49.1	34.0	26.4	19.8	16.0	8.5
サービス業等	放送・コンテンツ	43.9	61.0	36.6	26.8	4.9	4.9	7.3
	情報・サービス	36.4	48.9	30.7	22.7	2.3	15.9	15.9
	運送・倉庫	69.1	51.1	20.6	30.9	4.3	0.4	3.4
	広告業	50.0	50.0	35.0	35.0	5.0	25.0	10.0
	その他サービス	46.7	41.9	26.7	29.5	2.5	17.8	9.8
	建設	48.1	59.3	33.3	33.3	0.0	33.3	7.4
	卸売	56.3	59.4	31.3	18.8	6.3	3.1	9.4
	小売	52.9	52.9	17.6	11.8	0.0	0.0	5.9

■注：■ 上位1位、■ 上位2位、■ 上位3位

出所：中小企業庁「平成30年度取引条件改善状況調査」

政策・制度の取り組み～運動方針策定の背景～

【働き方改革によるしわ寄せの状況】

- 受注側の4割強が、「働き方改革」の影響で、発注側から短納期発注や急な対応を求められて残業せざるを得ない状況が生じたと回答（図1）。
- 発注側の「働き方改革」により「急な対応の依頼が増加した」等の影響が出ていると回答した受注側のうち、発生した負担を「発注側は負担していない」と回答した受注側は7割超（図2）。

図1: 短納期発注や急な対応により残業せざるを得ない状況

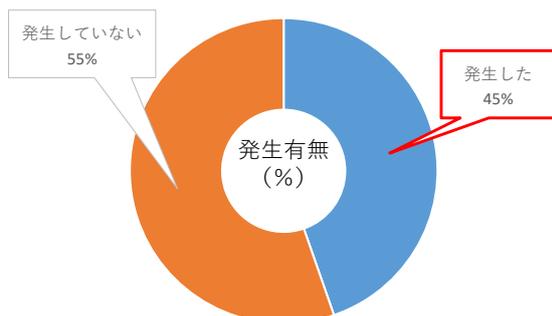
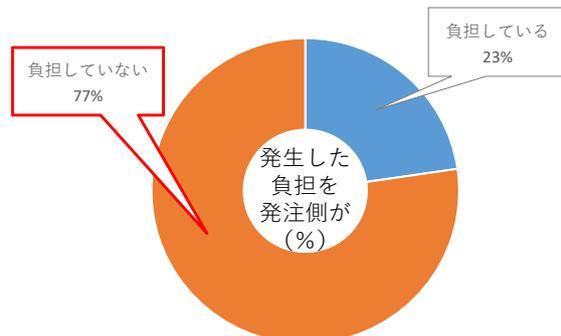


図2: 受注側事業者の働き方改革に伴い発生した負担について



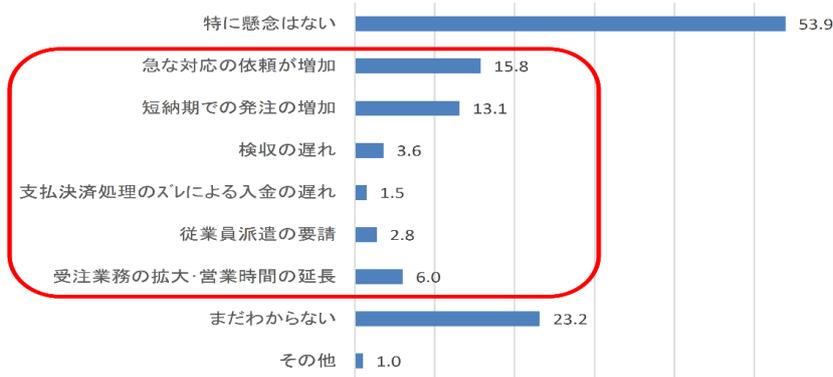
出所：中小企業庁「平成30年度取引条件改善状況調査」より連合作成

政策・制度の取り組み～運動方針策定の背景～

【働き方改革によるしわ寄せの状況】

- 受注側の約4割が、発注側事業者が働き方改革に対応することによって、今後「急な対応の依頼が増加」、「短納期での発注の増加」や「受注業務の拡大・営業時間の延長」等の影響を懸念と回答。

< 今後、発注側事業者の働き方改革により何らかの影響が及ぶ懸念 (n=17,825) > (受注者側回答)



出所：中小企業庁「平成30年度取引条件改善状況調査」

政策・制度の取り組み～政府への要請・審議会への参画～

- 2019年より、関係行政機関に対し「取引の適正化」の実現にむけた要請を実施。
- 審議会等に参画し、商慣習や取引関係の見直しの推進にむけて、労働者の立場から意見反映を実施。

政府への要請

- 厚生労働省、中小企業庁、公正取引委員会に対し、以下を要請
 - 「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」にもとづき、働き方を含めた適正な取引が行われるよう、企業に対し監督・指導を徹底すること
 - 相談窓口や大企業訪問により把握した「しわ寄せ」事案に対して厳正に対応すること
 - 関係省庁および地方経済産業局などに対し確実に情報共有すること 等



厚生労働省への要請 (2021年2月)

審議会への参画

- **トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会**
 - ✓ トラック運送事業における働きやすい労働環境の実現にむけて、すべての関係者が連携し、取引環境の適正化を着実に進めるべき、
 - ✓ 「ホワイト物流」推進運動や地方協議会へのより幅広い荷主の参加を促進すべき、等を主張。
- **過労死等防止対策推進協議会**
 - ✓ 長時間労働の是正と過労死等の防止にむけて、取引関係や商慣習、さらには消費者行動など、社会全体を捉えた幅広い啓発の取り組みの必要性などを主張。

政策・制度の取り組み～使用者団体等との連携～

連合本部

「働き方改革 労使シンポジウム」の開催（2017年）

- ・ 経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、中小企業家同友会全国協議会とシンポジウムを開催し、「働き方改革」の実現にむけ、社会全体で商慣習を見直していく必要性について認識を共有。

「Action! 36」全国中小企業団体中央会との「長時間労働是正に向けた共同宣言」の締結（2018年）

- ・ 「長時間労働是正の重要性」を広く社会全体へ発信していくこと、および長時間労働の是正を妨げることとなる従来からの商慣行を、国全体で見直していくことの必要性を確認。

経団連とのトップ懇談の実施（2019年）

- ・ 「春季労使交渉をめぐる諸問題」をテーマに意見交換を行い、不適切な商慣行の見直しや、取引価格適正化の推進、人への投資の重要性などについて、認識を共有。

「Action! 36」「36の日」オンライン・トークライブの実施（2020年）

- ・ 神津連合会長と全国中小企業団体中央会、中小企業家同友会全国協議会が登壇し、中小企業における「働き方改革」を実現するため、取引慣行の是正にむけた一層の連携を確認。

構成組織・地方連合会

- ・ 「Action! 36」の取り組みの一環として、関係団体（地方労働局、産業団体、経営者団体、社労士会等）と商慣習の見直しを含む「長時間労働の是正にむけた共同宣言」の締結を実施。

職場・社会への周知・啓発にむけた取り組み

職場への展開

連合学習会（2020年） 「働き方改革関連法職場定着セミナー」



浜田損保労連事務局次長より、「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向けた取り組みについてご紹介頂きました。

「働き方改革関連法を職場に定着させよう!!」
チラシの作成（2020年）



社会への発信

Action! 36～働く人たちのセーフティネットづくりをめざす～

Action!
36

- 街宣行動などで、長時間労働の是正に向けて **お互いに「相手の働き方に配慮する」** ことの重要性を発信



鎌田駅前での街宣行動の様子（2018年）



Action! 36 器材

商慣習の適正化の実現に向けて～これまでの進展～

政労使の連携による取り組みの拡大

- 「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の設置
 - ▶ 関係大臣、労使で構成され、労働側を代表し、連合会長がメンバーとして参画
 - ▶ 働き方改革のしわ寄せ防止を含む「パートナーシップ構築宣言」の仕組みの導入を確認
- 「ホワイト物流」推進運動など、産業別の政労使による取り組みの進展

政府の政策・施策への反映

- 2018年に改定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、商慣行是正にむけた業種ごとの取り組みを策定



第1回パートナーシップ構築推進会議の様子

商慣習の適正化の実現に向けて～コロナ禍における課題～

【テレワーク】

- テレワークを実施する際の対象者の範囲について、客先常駐者や派遣労働者等に対し差別的な取り扱いがなされないようにすると共に、出勤して行わなければならない業務のしわ寄せがおきないようにすること
- テレワークの実施日数について、客先常駐者や派遣労働者等も含め、対象者の意見や希望が尊重されるようにすること
- テレワークを実施している発注先の労働者に対して、生活時間帯の「つながらない権利」を尊重すること

【安全衛生対策】

- 客先常駐者について、取引先・顧客先に対して、安全衛生対策やBCP対策の観点に基づいたルール化を行うようにすること

【納期・納品等】

- コロナ禍で、取引当初に想定されていなかったテレワークや出勤制限などの感染防止対策を講じていたり、製造工程等の見直しをせざるを得ない取引先に対し、過度に当初の発注どおりの納入数量や納期を守るよう強いることのないよう配慮すること

【パネルディスカッション】

「公正な取引慣行」の実現に向けた取り組み

～ 食品製造業におけるUAゼンセンとフード連合の取り組みについて ～

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(UAゼンセン)

総合サービス部門 事務局長

原田 光康 氏

「公正な取引慣行」の 実現に向けた取り組み

～ 食品製造業におけるU Aゼンセンとフード連合の取り組みについて ～

～ 組織について ～ <2020年9月時点>



- 加盟組合数：2,300組合
- 加盟組合数：178万名（内、短時間 107万名）
- 製造産業、流通、総合サービスの3つの部門で構成

- 食品関連産業の労働組合で構成
- 加盟組合数：300組合
- 加盟組合員数：11万名
- 業種別に13の部会を構成

U Aゼンセン総合サービス部門

- 所属組合数：794組合
 - 所属組合員数：537,616名（内、短時間 338,225名）
 - 食品関連、ホテル・レジャー、インフラ、金融、医療・介護、人材派遣などサービス関連産業の労組で構成
 - 産業・業種ごとに9つの部会を設置
 - 食のサプライチェーンの視点から食品製造業も所属
- 所属組合数：140組合
- 所属組合員数：33,252名

フード部会

食品製造業と
流通・小売業間の
取引慣行に
関する共同調査

I. 食品製造業と流通・小売業における取引慣行の課題

・流通小売業
(スーパー・ドラッグストアなど)

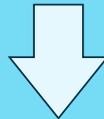
主な
取引先

・外食産業 ・ホテル

取り組み開始時の課題認識
～ “営業担当者” が直面していた問題 ～

労務提供
(販売応援など)

押しつけ販売



労働時間への
悪影響

不当な
返品・値引

優越的地位の濫用

II. 取り組みの経過

- 1984年 ゼンセン同盟（当時）衣料産業部会の大型小売店との取引問題に関する実態調査
- 1991年 “ ” フード・サービス部会の食品製造・卸業種も加え、隔年での調査がスタート
- 1999年 食品連合と食品労協（ともに当時）とフード・サービス部会の共同調査が始まり、食品製造業における調査が広がる
- 2003年 連合食品部門を軸に、全国農団労とCSG連合（当時）が上記に加わった調査実施

<現在> フード連合とU Aゼンセンで年一回共同調査を実施

- 調査目的 取引現場における優越的地位の濫用事例を集約し、現場の声として公正取引委員会をはじめとする各方面へ伝え、改善を求める
- 調査期間 9月～10月
- 調査対象 加盟組合各企業の営業担当者
- 集約・分析 11月～翌年2月に報告書として取りまとめ
- 要請行動
 - (中央) 翌年3月 …… 公正取引委員会、中小企業庁、消費者庁
 - (地域) 翌年4月以降 …… 公正取引委員会の地方事務所 ※ 現状、8道府県のみ

取引慣行に関する実態調査

～取引慣行の改善に向けて～

フード連合・U Aゼンセン共同調査
「取引慣行アンケート」集計結果報告書
2021年2月

フード連合 U Aゼンセン
日本食品衛生協会 日本農産物加工協会の共同調査

Ⅲ. 取引先への対応

1. 流通・小売の業界団体との意見交換の実施

- ・日本スーパーマーケット協会
- ・全国スーパーマーケット協会
- ・日本チェーンストア協会
- ・日本チェーンドラッグストア協会

2020年（2019年調査結果）は、コロナ禍で実施に至らず

2. 労組間での課題の共有と関係企業への対応

→ 主としてUAゼンセン流通部門所属組合への対応

(1) 流通大手企業への対応

- 流通部門の機関会議において調査結果を共有し、企業毎の事例についても個別に共有。労使間での課題の改善に向けた取り組みを要請

(2) 地域・中小企業への対応

- 都道府県支部を通じて、上記同様の取り組みを実施

UAゼンセン流通部門

- 流通・小売業の労組で構成
- 業態ごとに7つの部会を設置
- 所属組合数 : 565組合
- 所属組合員数 : 1,056,959名
内、短時間 721,913名
<2020年9月時点>

Ⅳ. 取引慣行を取り巻く法令と考え方

独占禁止法

◇ 優越的地位の濫用

独占禁止法における「不公正取引」の一つ

「自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、次のいずれかに該当する行為をすること。」
<独禁法第2条第9項第5号 >

公正取引委員会

◇ 特殊指定「大規模小売店告示」

～特定業種にのみ適用される不公正な取引～
「大規模小売業者による納入業者との取引における特定の不公正な取引方法」を指定

◇ 流通・取引慣行ガイドライン

流通・取引慣行において独占禁止法上問題となる行為類型を示すことで未然防止を図る

下請法

◇ 下請取引の公正化と下請事業者の利益保護

～資本金によって親事業者と下請事業者を定義し、発注者側が守るべき義務と取り組むべきことを示す～

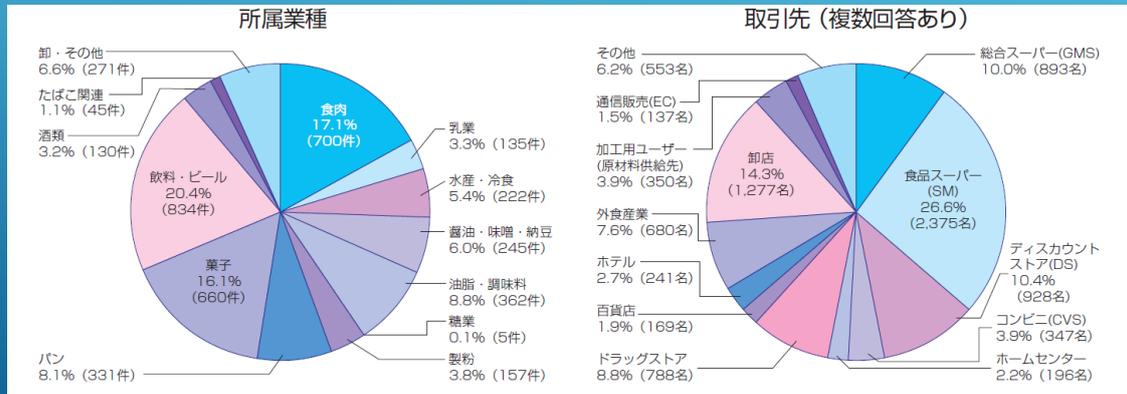
農林水産省

◇ 食品製造業・小売業の適正取引推進ガイドライン

- 中小企業の活性化のための下請適正取引等の推進
- 現在、「牛乳・乳製品製造業」「豆腐・油揚製造業」で策定
- 「働き方改革」の視点も

V. 2020年調査の概要

1. 調査期間 …… 2020年9月～10月
2. 回答件数 …… 4,097件（内、フード連合3,212件、U A ゼンセン885件）・870事例
※ 昨年3,950件・989事例
3. 回答企業数 …… 98社
4. アンケート回答者の業種・取引先



VI. 2020年調査 結果の概要 ①

設問 1

優越的地位の濫用行為について

1. 押しつけ販売、労務提供など「優越的地位の濫用行為」を受けたことがありますか？

26.9%があると回答

2. 「優越的地位の濫用行為」を受けた場合、主にどのように対応していますか？

「その場で受けざるを得ない」が24.0%

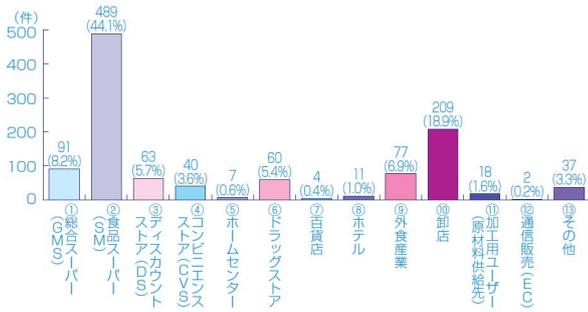
3. (会社・上司に相談し、指示をおいた結果)会社・上司はどのような対応をしましたか？

7.7%が「その場で断るよう指示を受けた」と回答

Ⅶ. 2020年調査 結果の概要 ②

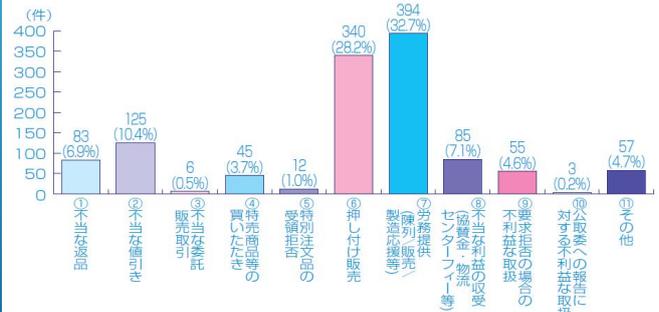
5. 具体的事例 (1)業態

「総合スーパー」と「食品スーパー」で52.3%を占める



5. 具体的事例 (2)濫用行為の名称

「労務提供」と「押し付け販売」が60.9%を占める



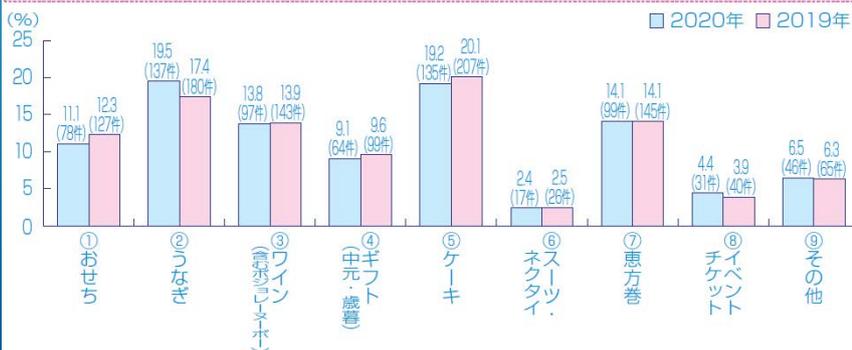
Ⅷ. 2020年調査 結果の概要 ④

6. 押し付け販売の事例 (1)依頼を受ける頻度

80.3%が「年間1~3回」

(2)具体的に買わされた商品

「うなぎ」「ケーキ」「恵方巻」「ワイン」併せて66.6%



(4)買わされた最高額の商品の金額

最高額は5万円 (スーツやイベントチケット)

(5)押し付け販売で買わされた際の負担

63.8%が「ほぼ自己負担」

IX. 2020年調査 結果の概要 ⑤

1. 労務提供の事例について

(1) 頻度

11.0%が「年間61回以上」

(2) 曜日

休日の労務提供は17.7%

(3) 時間帯

早朝・深夜は14.9%

(4) あらかじめ覚書等を
締結していますか

「締結していない」が62.9%

(5) 日当、交通費など
支給されましたか

「支給されなかった」が
56.8%

X. 2020年調査 結果の概要 ⑥

設問2

大規模小売店告示について

1. 大規模小売店告示の存在を知っていますか？

43.0%が「知らない」

設問3

その他

1. 現場の取引慣行について、改善していると感じますか？

59.4%が「変化は感じない」

設問4

取引先からのハラスメントについて

1. 取引先からのハラスメントを受けたことはありますか？

18.6%が「受けたことがある」

2. 具体的事例について

ハラスメントの73.4%は「パワハラ」

【パネルディスカッション】
自動車総連の取組紹介

全日本自動車産業労働組合総連合会(自動車総連)
副事務局長
藤田 清憲 氏



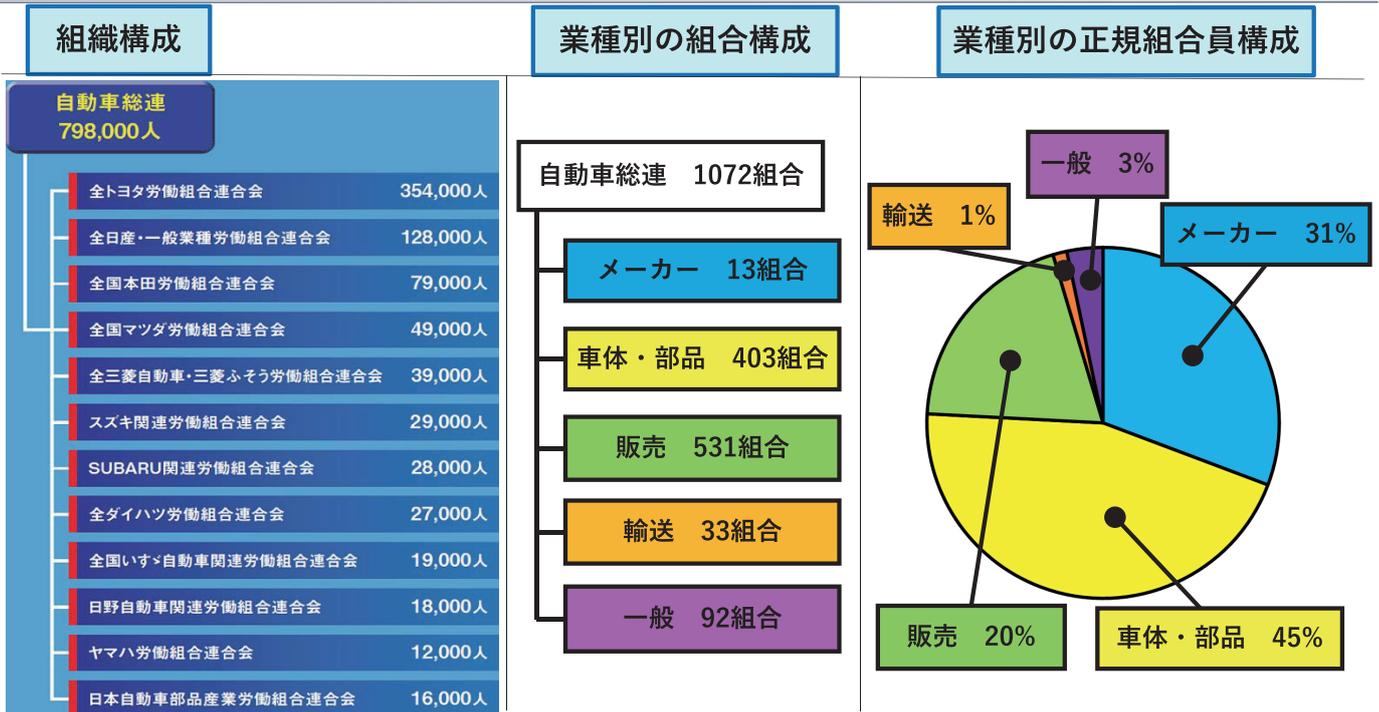
自動車総連の取組紹介



アジェンダ

- ◆ はじめに（課題認識と取り組み状況）
- ◆ 取組み事例① 金型の適正取引
- ◆ 取組み事例② 部品企業(受注側)の過剰品質
- ◆ ディーラーへの商慣習に関するヒアリング
- ◆ まとめ

自動車総連について



はじめに（課題認識と取り組み状況）

【自動車産業を取り巻く環境】

項目	内容	
国内販売台数減 (⇒生産台数減)	過去からの課題	若者車離れ、人口減少、都市化/過疎化（国内販売1996年ピーク）
	新しい課題	新サービス（カーシェア等）により『所有から利用』への動き加速
企業間競争の激化 (メーカーも部品企業も)	系列外取引拡大	企業の連携・統合加速
	グローバル競争	
100年に一度の 大変革 (CASE・MaaS)	電動車へ移行	新領域の開発加速（内燃機関からバッテリー・モーター等へ）
	技術革新（自動運転等）	新技術・新サービスの開発、異業種との競争激化
	モビリティサービス拡充	

課題

- ・ 企業収益のバラつき/二極化（企業規模の大小、業種の違い、海外展開できる・できない）
- ・ 労働条件の格差拡大
- ・ 人材不足（企業規模や業種による深刻さの違い、働く魅力の充実が必要）

はじめに（課題認識と取り組み状況）

自動車産業の競争力・魅力向上のため
裾野の広い産業基盤を支えている中堅・中小企業の底上げが不可欠

中堅・中小企業の「現場力の底上げ」と「労働条件の改善」

個別労使議論

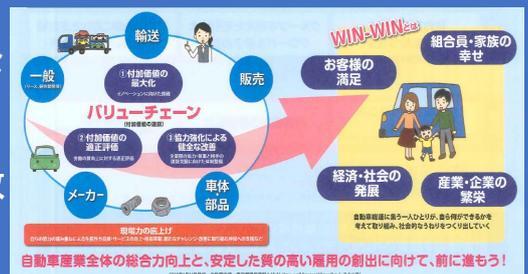
働き方改革
生産性向上



労働条件改善

自動車総連としての取り組み

「一企業だけでは解決が困難な取引慣行等の課題」や「業種間で議論が必要な課題」について、経営者団体や行政とも連携して解決していく



取組み事例① 金型の適正取引

【金型とは】

あらゆる部品は「金型」によって成型加工される。部品企業の大半で「金型」を使用している。



【金型の適正取引の現状】

- ・車両の量産が終了しても、サービス部品（事故等による交換部品）としてのニーズがあり、部品企業は長期間「金型」を保管している。
- ・保管の個数は、多い企業で大小合わせ5,000個にも及び、保管期間は、10年以上は通常、中には40年以上も

【課題】

- ・保管のための倉庫・スペースの負担
- ・メンテナンスの負担 等々が収益を圧迫
- ・廃棄タイミングがわからず、増加の一途



取組み事例① 金型の適正取引

【課題解決への取り組み状況】

- ① 金型適正取引ガイドライン*（経産省/中企庁）について、自動車工業会、自動車部品工業会と連携して企業へ周知活動。
- ② その後、自動車総連よりガイドラインの周知・遵守状況をアンケート調査。⇒ 周知・遵守ともに課題多い実態を確認。
- ③ 課題を自動車工業会、自動車部品工業会との労使会議で議論。
- ④ 中小企業庁とも連携した取り組みを模索中。

* 金型適正取引ガイドライン

- ・ 保管期限の明文化
- ・ 保管費用負担の明文化（発注側負担） など

【課題のポイント】

・ メーカーとティア1（1次仕入れ先）間では、ガイドライン通りの運用をできているケースが多い。しかし、ティア1 ⇄ ティア2、ティア2 ⇄ ティア3と、ティアが深くなるほど運用できていない。

- ◆ 周知活動が隅々まで行き渡っていない ⇒ より丁寧な周知活動が必要
- ◆ 課題を抱えている受注側からは、発注側へ課題提起しにくく、一方で、発注側からは積極的な改善行動が見られにくい

【理由（推測）】 ・ 課題に気づいていない
・ 気づいても対応する動機付けが弱い（結果、対応しない）

取組み事例② 部品企業（受注側）の過剰品質

【あるメーカー労使の議論】

【労働組合より提案】

部品企業は過度に納品品質不良0に注力した取り組みを実施している



部品企業の競争力を低下させる一つの要因

【労使調査の結果】

- ・ 全数の品質検査をして出荷することが常態化している企業。
- ・ 肉眼ではほぼ見えないような傷が入った部品も廃棄処分している企業。
- ・ 機能問題はなく、組付け後は見えなくなる位置に傷が入った部品も廃棄する企業。

【課題のポイント】

- ◆ 発注側の影響力は発注側が想像している以上に大きい
 - ・ 発注側の小さな発言により、10年以上も品質検査強化を継続⇒習慣化してしまった
 - ・ 「傷なきこと」という曖昧な品質基準が、一人歩き
 - ・ 受注側からは、提案できない（非常にしにくい）
- ◆ 発注側が寄り添い、品質基準の目線合わせ、慣習の断ち切りが重要

ディーラーへの商慣習に関するヒアリング

A 相手の営業時間外や休日における電話や打合せなどは控える

- 土日はディーラーの繁忙日なので、お客様への保険説明など、金曜日までに事前準備し、極力、不明点をなくしている。当日、不明点が発生しても、保険会社サポートセンターや自社内の保険担当部門へ問い合わせしている。
- ディーラースタッフによっては、保険会社の営業社員の方との人間関係の中で*、曜日・時間に配慮なく連絡をしているケースもある。
（*ディーラースタッフ自身の思い込みの可能性もあり）

ディーラーへの商慣習に関するヒアリング

B 各種業務の依頼には、適切な期日を設定するよう配慮する

- お客様の事故車両の修理見積について、保険会社のアジャスター社員の方を急かしてしまうことがある。
（ディーラースタッフ）
困っているお客様へ一刻も早く修理して届けたい・・・

C 自らが対応すべき業務を相手に依頼することを控える

- 保険関係書類（新規／更改／変更）を保険会社の営業社員の方に作成いただいているケースあり。
（事実関係）
 - ・ディーラースタッフが作成を依頼しているケース
 - ・保険会社の営業社員の方がサービスとして作成いただいている（とディーラー側が認識している）ケース

まとめ

■ 部品企業の事例

★ 取引関係上の優越的立場（発注側）からの働きかけが重要

「何か問題があったら言ってきてください」では不十分
発注側が本気で聞きに行くことが必要。

★ 労働組合が声なき声を拾い上げる役割を担う

★ 1人1人が、自分の業務・行動・発言の前後の関係者への影響を考える

■ ディーラーの事例

★ 意図せず相手に負担をかけてしまっているケースも散見
当人の課題意識の醸成が重要

参加者アンケート

アンケートへのご協力をお願いいたします。

本日のシンポジウムに関する、ご意見、ご感想などを、下記QRコードより、ご回答ください。

本アンケートでご回答いただいた内容は、弊連合会の今後の活動の参考にさせていただきます。なお、回答の内容は当該活動以外には使用いたしません。



