

## 第42回 取引先の働き方改革

日本総合研究所 創発戦略センター  
スペシャリスト 小島 明子

働き方改革の推進が積極的になされていることもあり、昔に比べると働きやすい時代になったと聞きますが、一方で長時間労働による体調不良や過労死など、悔やんでも悔やみきれないニュースは絶えません。例えば、取引先との間で余裕を持った納期の調整をするなど、自社だけでなく取引先の働き方改革も進めば、お互いに良好な職場環境を作ることが可能でしょう。このような流れが続いていけば、自然と社会全体がより良いものになっていくと考えられます。(編集部・20歳代男性)

## 1. はじめに

第41回は、「性的マイノリティ」について取り上げました。職場内では、年齢や属性はもちろんのこと、「性的指向」や「性自認」についても知り、多様な人材について理解を深めた上で働くことが重要です。さらに、今後は働きやすさの実現という点において、自社の従業員だけでなく、取引先の従業員まで目を向け、配慮していくことがより重要になっていくと考えられます。

第42回は、「取引先の働き方改革」について取り上げます。

## 2. 長時間労働の現状

2019年4月、労働時間等設定改善法および労働時間等設定改善指針の中で、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などを行わないよう配慮することが、事業主の努力義務として定められました。

厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析」<sup>i</sup>によれば、2013年以降の従業員5人以上規模の事業所における労働者1人当たりの月間

総実労働時間は減少傾向で推移し、「働き方改革」の取り組みの進展等を背景に、近年は減少幅が大きくなっていることが明らかになっています〔図表1〕。

また、週60時間以上就労している雇用者の割合の推移においても、近年、週60時間以上の就労雇用者の割合は男女ともに低下傾向で推移しており、コロナによる影響もありますが、社会全体として、長時間労働が改善されていると感じます〔図表2〕。

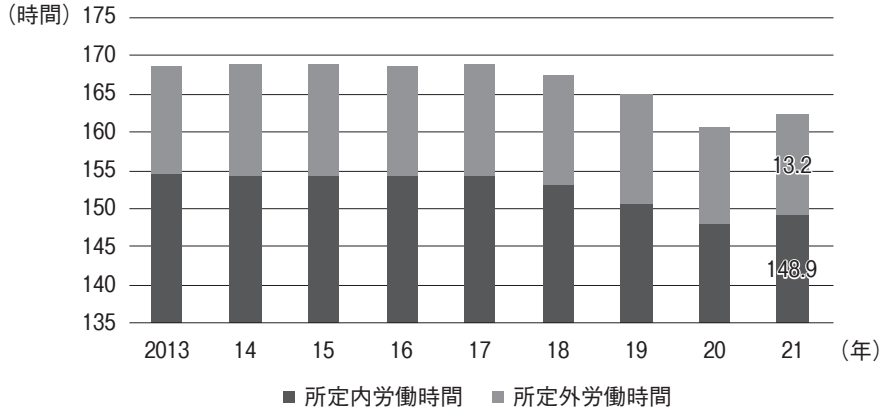
一方で、厚生労働省「令和4年度の監督指導結果」<sup>ii</sup>によれば、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた3万3218事業場のうち、1万4147事業場(42.6%)で違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導を行ったことが公表されています。

このうち実際に1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、5247事業場(違法な時間外労働があったもののうち37.1%)に上ります。企業規模別の監督指導実施事業場数では、29人以下の事業所が半数以上を占めており、中小企業において、長時間労働の改善に課題を抱えていることがうかがえます〔図表3〕。

i <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/21/21-1.html>

ii <https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000969975.pdf>

〔図表1〕 月間総実労働時間の推移（一般労働者）

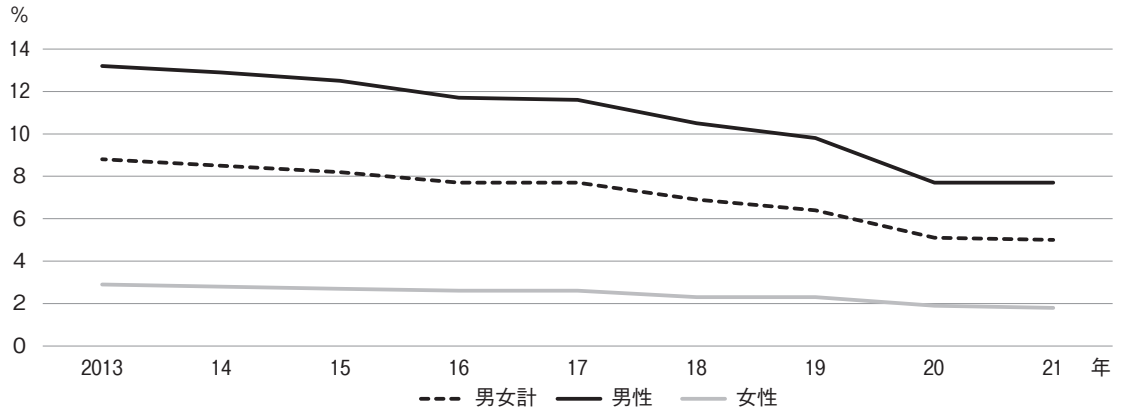


(注) 事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2013年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。

出所：厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析」

「毎月勤労統計調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

〔図表2〕 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況（男女別）

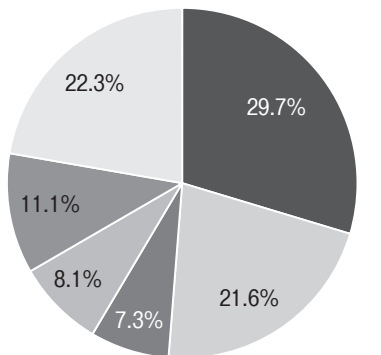


(注) 非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの

出所：厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析」

総務省統計局「労働力調査（基本集計）」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

〔図表3〕 企業規模別の監督指導実施事業場数



■ 1～9人 ■ 10～29人 ■ 30～49人  
■ 50～99人 ■ 100～299人 ■ 300人以上

出所：厚生労働省「令和4年度の監督指導結果」を基に日本総合研究所作成

指摘事項はさまざまですが、その中には突発的な業務も含まれます。中小企業を中心に、取引先の立場として、交渉がしづらく、その結果、従業員の長時間労働の増加につながっているケースは少なくないと想像します。

### 3. 取引先の働き方改革に向けた施策

取引先の働き方改革を実現していくために、顧客の場合は、取引先の働き方改革を推進することを明確に掲げ、取引先の立場であれば、顧客に働きかけることで理解を促すという方法が

挙げられます。

一例として、KDDI<sup>iii</sup>では、「KDDIグループ人権方針」を策定し、取引先やビジネスパートナーに対して、人権を侵害しないように働きかけ、協働しながら人権尊重を推進していることを明確に掲げています。取引先に対しては「KDDIグループ持続可能な責任ある調達ガイドライン」においても、強制労働や非人道的な扱い、児童労働、差別の禁止などを明示して理解を促し、実践を依頼しています。

また、「KDDIグループ人権方針」や「KDDIグループ持続可能な責任ある調達ガイドライン」から逸脱するような人権問題を含む企業倫理や法令遵守への違反行為などについての相談または申告の受付窓口として、KDDIグループの取引先の従業員などを対象としたヘルプラインを設置し、社内窓口および外部専門家と連携した社外窓口を通じて、常時、メールなどで相談や申告を受け付けています。相談や申告の対象となる内容としては、長時間労働など「労働・安全衛生」に関わる内容も含まれています。

一方、「時間外労働削減の好事例集」(厚生労働省受託事業 中小企業における長時間労働見直し支援事業検討委員会)<sup>iv</sup>では、顧客を巻き込んだ業務改善により業務効率を向上させた企業事例も挙げられています。自社のコストが増加すれば、顧客に対して支払う費用にも影響するため、その企業では、自社のコスト削減や業務効率化を図りつつ、顧客にとってもコスト削減につながるような提案を顧客に打診しています。例えば、顧客とやり取りする書類については、業務効率化を図るため、自社で使用する様

式と顧客で使用する様式を統一することを依頼し、内容の整理や確認に要する時間の削減等を通じた業務効率化、作業量の低減により、自社と顧客双方の業務効率化が進み、双方の時間外労働の削減の実現につながっています。

取引先までを視野にいれた働き方改革を推進することは容易ではありません。しかし、企業イメージの向上や業務の効率化等など、顧客、取引先双方にとってのメリットにつながることへの理解が浸透すれば、取り組みはより進んでいくのではないのでしょうか。

## 4. 最後に

本稿では、取引先の働き方改革をテーマに取り上げましたが、基本となる考え方は、立場の弱い企業や人に対する配慮という、社会的責任が前提となります。

企業行動はもちろん、一人ひとりの行動においても、余裕がなければ、他社（あるいは他者）への配慮は難しいと感じますが、行動をしないことは、結果として社会への悪影響、長い目で見れば、次世代に残す社会のためになりません。

日本総合研究所が中高生に対して実施した調査<sup>v</sup>の中で、「自分のことしか考えていないと思う」「将来のことを考えて行動をしてほしい」という大人に対する自由意見がありました。目先の損得ではなく、大局的な視点に立ち、小さくても社会にとって良い行動を積み上げていくことが大切なのだと感じます。

iii <https://www.kddi.com/corporate/sustainability/supply-chain/#sec03>

iv [https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/120703\\_01.pdf](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/120703_01.pdf)

v <https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=105899>

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）、『女性と定年』（金融財政事情研究会）、『協同労働入門』（共著・経営書院）。