

平成 30 年 2 月 1 日  
自由民主党 政務調査会  
中小企業・小規模事業者政策調査会  
雇用問題調査会

「働き方改革」は、一人ひとりの事情に応じた多様な働き方の実現により生産性向上を図り、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」を構築する、経済構造改革の柱となる改革であり、大いに賛同するものである。

その実現に向け、今通常国会への提出に向けて、働き方改革推進法案の準備が政府部内で進められているが、本法案は時間外労働の上限規制などを企業の規模を問わず新たに課すものであり、十分な周知や事業者における準備のための期間が必要である。

また、特に中小企業・小規模事業者においては、働き方改革推進法案において検討されている新たな時間外労働の上限規制に関し、

- ・ そもそも労働規制の内容に対する認知が不十分であり、その対応（いわゆる 36 協定の見直し等）に不安を抱えていること
  - ・ 取引先からの短納期発注や突発的な対応が生じていること
  - ・ 深刻な人手不足の中、人材が集まり難い状況にあること
- といった大企業とは異なる大きな課題をかかえている状況にある。

今回の制度改正について、大企業に比べ経営環境の厳しい中小企業・小規模事業者にも配慮しつつ、中小企業・小規模事業者にもできる限り早期に取り組んでいただく必要があるが、周知を図り、準備を進めるためには一定の期間が必要である。また、同一労働同一賃金を導入する上では、各企業における労使の話し合い及びその結果を踏まえた賃金規程の改定等に一定の準備期間が必要である。

政府においては、こうした中小企業・小規模事業者の声に真摯に耳を傾けた上で、中小企業団体等の協力も得つつ、働き方改革推進法案の趣旨をしっかりと周知し、中小企業・小規模事業者の不安が払拭されるべく対策を講じていくことを強く求める。

## 記

1. 政府は、働き方改革推進法案に関する周知について、関係機関が連携し、特に中小企業・小規模事業者へは、きめ細かく丁寧に行うこと。
2. 働き方改革の早期実現は必要であるものの、時間外労働の上限規制や割増賃金率の引上げについては、罰則付の規制となることから、事業者の実情を踏まえ必要となる周知期間や準備期間の確保の観点から、施行時期については十分な配慮を行うこと。  
また、同一労働同一賃金については、賃金規程の改定等を行うには、春季の労使の話し合いの機会を捉えて、各企業において労使間で十分に話し合った上で措置する必要があることや、中小企業・小規模事業者において大企業の先行事例を参考に取り組みめるようにする観点から、施行時期については十分な配慮を行うこと。
3. 政府は、発注企業側の働き方改革の推進により、下請企業側にそのしわ寄せが生じ、中小企業・小規模事業者の長時間労働が助長されることがないように、産業界に対し、問題のある商慣習の見直しや取引条件の改善を適切に働きかけていくこと。
4. 政府は、中小企業・小規模事業者の厳しい経営環境を踏まえ、中小企業・小規模事業者の人手不足対策や生産性向上に向けた支援策を着実に講じるとともに、働き方改革の実施に当たっては、中小企業・小規模事業者の経営実態に十分配慮すること。