



群馬労働局の取組 トピックス

- ① 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です
- ② 勤務間インターバル制度を導入しましょう

発信者 雇用環境・均等室



- 群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。
- ご不明な点は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。（027-896-4739）

① 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

無理な取引の「しわ寄せ」を防止しましょう!

納期短縮?

予算据置き?

急な仕様変更?

STOP!
しわ寄せ

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

中小企業・小規模事業者・フリーランスの皆さまへ
仕事上の取引のご相談はこちらへ!

取引かけこみ寺

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

【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「取引かけこみ寺」に繋がります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

中小企業庁 | 公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

相談無料 全国48か所
秘密厳守 匿名相談可能

☎0120-418-618

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

しわ寄せ防止特設サイト



大企業等と取引先中小事業者は共存共栄！

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、
取引先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。

取引上の3つの注意！～「労働時間等設定改善法」より～

- 納期の適正化を図りましょう。
- 発注内容の頻繁な変更は控えましょう。
- 発注方法の改善を図りましょう。

事業主の皆様は、長時間労働につながる発注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もあり、取引先の
労働者の健康障害防止のためにも必要です。



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

こんなときは？～「振興基準」より～

「振興基準」は、受託中小企業の振興を図るため、中小受託事業者及び委託事業者の
よるべき一般的な基準として定められたものです。



「振興基準」

1 労務費、原材料費、エネルギー価格費のコストが 増加してしまった

- ▶労務費の指針を用いて、労務費の上昇分を適切に転嫁できる
よう協議しましょう。
- ▶特に原材料費やエネルギーコストについては、高騰があった
場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指しましょう。



労務費転嫁指針

2 やむを得ず短期発注や急な仕様変更を行うことになってしまった

- ▶残業代などのコストは委託者が負担しましょう！
- ▶働き方改革を阻害する取引を行わないよう、取引条件を改善しましょう。

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
●過度に短納期となる時間指定配送、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 など

3 発注内容を変更することになってしまった

- ▶不当なやり直しが生じないように配慮しましょう！
- ▶長期発注計画を示すなど、発注の安定化に努めましょう。

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7日(土)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8年11月7日(土)9:00～17:00 ☎0120-794-713

※11月7日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談ホットライン(☎0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消
キャンペーン

(R8.10)

人材確保・定着、生産性向上に悩む事業主の皆さま

「勤務間インターバル制度」を導入して 人材確保・定着、生産性の向上に取り組みませんか？

このようなことにお困りではありませんか？

- ・ 募集しても人が集まらない・・・
- ・ 採用しても辞める人が多い・・・
- ・ 生産性が上がらない・・・

「勤務間インターバル制度」
の導入をお勧めします。

勤務間インターバル制度とは

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにする、というこの考え方に関心が高まっています。

■制度導入によるメリット

人材確保・定着

労働生産性の向上

従業員の健康維持

- ・ 働き方の見直しに積極的なので、人が集まるようになった
- ・ 残業してもちちゃんと休めるので、辞める人が減った
- ・ メリハリがついて、仕事に集中できて生産性が上がった
- ・ しっかり休息が取れて、心身ともに調子がいい



■制度を導入した企業の例

製造業：従業員から「身体が楽になった」
総労働時間が削減されたほか、従業員からは「身体が楽になった」、「体調が良くなった」等の声が聞かれ、数値には表れないぐらいのメリットがあると考えています。

福祉業：40%超の離職率が6%に低下
一時40%を超えていた離職率が6%まで低下しました。この業界では珍しく入職待機者が出るなど、人材獲得においても非常に大きな成果を上げています。

小売業：無駄な時間外労働がなくなった

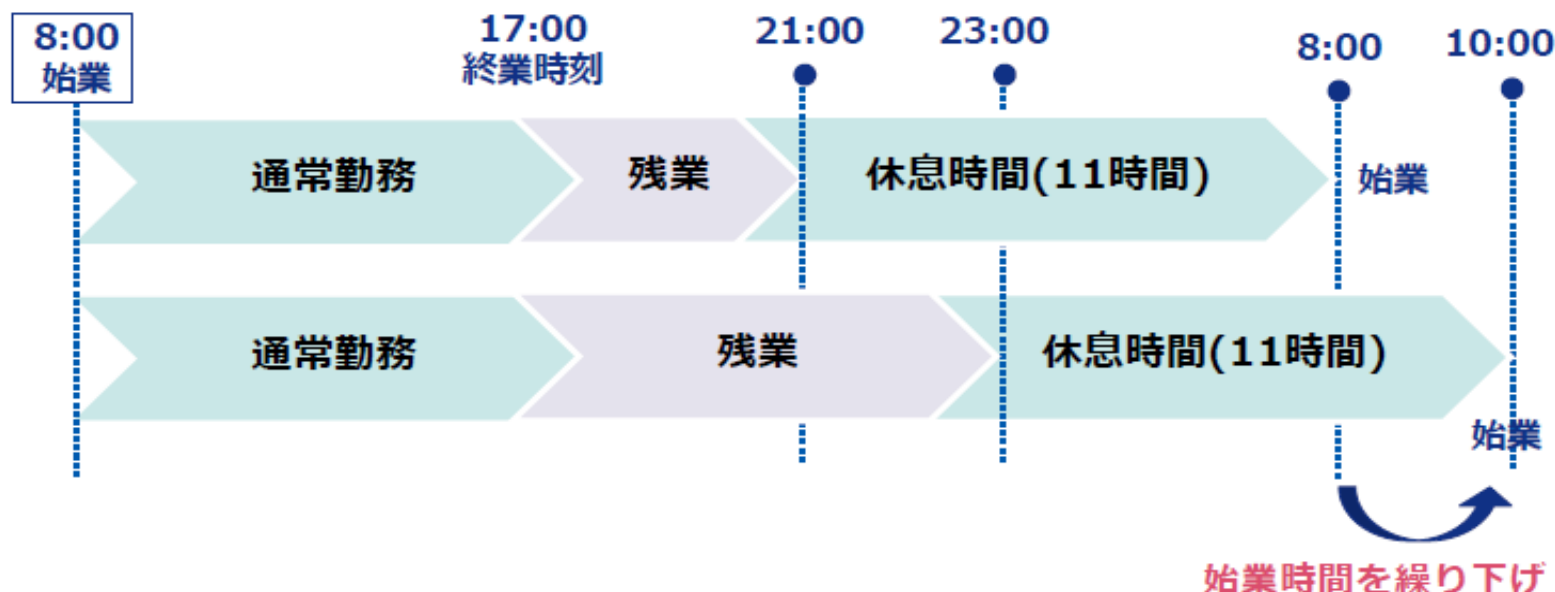
無駄な時間外労働がなくなり、その日の業務量を終業時間から逆算して決めるといったように、定時で仕事を切り上げる意識が非常に高くなりました。

建設業：7割が生産性が高まったとの回答

現場従業員に行ったアンケートでは、回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取り組みにより、生産性が高まったとの回答でした。

「勤務間インターバル制度」活用イメージ

例：インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務時間を繰り下げる場合



よくあるご質問

- Q.  我が社は超勤の機会も少ないため、導入しても意味がないのでは？
- A.  **そんなことはありません！！！！**
勤務間インターバル制度の導入により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、魅力ある職場づくりにつながり、人材の確保・定着、さらには離職者の減少も期待できます。
- Q.  我が社は生産性が上がらず時間外労働が多いため、勤務間インターバルの導入はできないのでは？
- A.  **だからこそ、導入をお勧めします！！！！**
十分なインターバル時間の確保は、仕事の時間とプライベート時間にメリハリをつけることにつながります。制度の導入で、仕事への集中度が高まり、生産性の向上が期待できます。
逆に、インターバル時間が短くなるとストレス反応が高くなり、起床時に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。このため、十分なインターバル時間の確保は、従業員の健康の維持・向上につながります。

詳細情報はこちらをご覧ください

厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」

詳しい制度内容や導入事例は、こちらをご覧ください。

勤務間インターバル ポータル



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



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！

