



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
 弁護士 高島 浩
 (兵庫県弁護士会所属)



第91回 働き方改革と下請取引

1 今国会で成立する公算が大きくなってきた働き方改革関連法案。その内容については連日のように報道されているところです。

自社の雇用慣行の見直しや意識改革、業務改善は待たなしの状況ですが、今回はこのような社内の態勢構築の観点ではなく、働き方改革が対外取引（下請取引）に及ぼす影響について考えてみたいと思います。

2 平成30年5月31日、公正取引委員会は前年度の下請法の運用状況に関する資料を公開しました。立件された件数の推移は以下のとおりであり、公正取引委員会が積極的に下請法違反の事例を調査し、指導を行っていることが分かります。

| | 書面調査の対象 | 下請法違反処理件数 | 原状回復額 |
|-------|---------|-----------|--------|
| H27年度 | 25万社 | 5,984件 | 13.3億円 |
| H28年度 | 25万社 | 6,313件 | 24.0億円 |
| H29年度 | 36万社 | 6,761件 | 33.7億円 |

このような資料は以前から定期的に公開されているものですが、今回の資料が特徴的なのは、働き方改革と関連する下請法違反の事例集が掲載されていることです。

その中のいくつかを紹介します。

<事例①>事業者は、納期までの期間が通常より短い発注を行い、その結果として取引の相手方が休日勤務を余儀なくさせられ、人件費等のコストが大幅に増加するにもかかわらず、通常納期で発注した場合の単価と同一の単価を一方向的に定めた。

<事例②>事業者は、取引の相手方から、社外秘

である製造原価計算資料、労務管理関係資料等を提出させ、当該資料を分析し、「利益率が高いので値下げに応じられるはず」などと主張し、著しく低い取引対価を一方向的に定めた。

3 上記の事例は、今回の資料に掲載された事例のほんの一部です。

長時間労働を防止し生産性を向上させるという働き方改革の目的は、我が国の企業数の99%を占める中小企業でも実現されなければならない。大企業の働き方改革の実現が、中小企業の長時間労働の上に成り立つことは許されません。

このため、親事業者が下請事業者に長時間労働を転嫁して適正な対価の支払いを免れることは許されませんし（事例①）、下請事業者が努力して成し遂げた業務効率化の果実を親事業者が発注単価の引下げという形で搾取することも許されません（事例②）。

4 今回の資料に掲載された事例そのものは、働き方改革以前から下請法違反となり得るものであり、特に目新しい事例ではありません。しかし、公正取引委員会は、今回このタイミングで事例集を公表することにより、依然として広く行われている下請法違反の取引慣行に対し、改めて働き方改革の観点から注意喚起を行ったものといえます。

社内の態勢だけでなく、社外との取引慣行についても注意を払っていただければと思います。