特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）のあらまし【就業環境の整備関係】

厚生労働省雇用環境・均等局

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、**報酬の不払やハラスメントなど様々な問題やトラブル**を経験していることが明らかになっています。

個人であるフリーランスと、組織である発注事業者の間における交渉力などの格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、フリーランスが安心して働ける環境を整備するために制定されたのが、**フリーランス・事業者間取引適正化等法**です。

多種多様な業界で活躍しているフリーランス（特定受託事業者）との業務委託取引について、**「取引の適正化」**と**「就業環境の整備」**の２つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為を定めています。

本資料は、同法のうち、「就業環境の整備」の観点から発注事業者（特定業務委託事業者）が守るべき義務を中心に、その詳細を解説したものです。

目　次

1　法の概要　2

2　法律上の定義（第２条）　3

1．対象となる事業者　3

2．対象となる取引　4

3　募集情報の的確表示義務　（第12条）　5

1．募集情報の的確な表示とは　5

2．募集情報に係る虚偽の表示の禁止　7

3．募集情報に係る誤解を生じさせる表示の禁止　7

4．募集情報に係る正確かつ最新の表示の義務　8

5．広告等により、募集情報を提供するときに望ましい措置　8

4　妊娠、出産若しくは育児又は介護と業務の両立に対する配慮義務（第13条）　9

1．妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮とは　9

2．特定業務委託事業者がすべき育児介護等に対する配慮　12

3．具体例　13

4．特定業務委託事業者による望ましくない取扱い　14

5　ハラスメント対策に係る体制整備義務等　（第14条）　15

1．業務委託におけるハラスメントとは　15

2．業務委託におけるハラスメント防止のために特定業務委託事業者が講ずべき措置等　16

3．業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関し特定業務委託事業者が行うことが望ましい取組の内容　23

4．他の事業者等からの特定受託業務従事者へのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し特定業務委託事業者が行うことが望ましい取組の内容　24

5．業務委託におけるハラスメントの類型　26

6　指針の公表（第15条）　34

7　中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）　34

1．解除等の予告とは　34

2．事前予告・理由開示の方法　36

3．事前予告の例外事由　37

4．理由開示の例外事由　39

8　違反行為への対応等（第17条～第20条、第22条～第26条）　40

【参考資料】

9　ハラスメント対策を講じるにあたっての対応例　41

10　取引の適正化に関する義務と禁止行為　48
【法のパンフレットより抜粋】

取引条件の明示義務　（第３条）　48

期日における報酬支払義務　（第４条）　52

発注事業者の禁止行為　（第５条）　56

11　労災保険の特別加入制度　60

12　労働安全衛生法及び作業環境測定法改正のポイント　61

13　関連条文、指針、解釈ガイドライン　62

14　就業環境整備を進める上での参考ツール　75

15　問い合わせ先　78

＜　凡例　＞

本資料において、以下の略語を用いることとする。

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）」＝法

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（令和6年政令第200号）」＝施行令

「厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（令和６年厚生労働省令第94号）」＝省令

「特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針（令和6年厚生労働省告示第212号（改正令和８年２月26日））」＝指針

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方（令和6年5月31日公正取引委員会・厚生労働省（改正令和７年10月１日）」＝解釈ガイドライン

1 法の概要

1 目的 （第１条）

取引の適正化・就業環境の整備

2 法の対象 （第２条）

フリーランス：「特定受託事業者」　※第14条においては「特定受託業務従事者」
発注事業者　：「業務委託事業者」又は「特定業務委託事業者」

3 義務と禁止行為 （第３条～第５条、第12条～第14条、第16条）

法の規制は、**取引の適正化**と**就業環境の整備**の２つのパートで構成され、適用される義務と禁止行為は次のとおりです。なお、本資料は、特に就業環境の整備に関して詳細に説明したものです。

（１） 発注事業者（業務委託事業者）が業務を委託する場合

義 務 取引の適正化

❶ 取引条件の明示義務　（第３条）

（２） 発注事業者（特定業務委託事業者）が業務を委託する場合

義 務 取引の適正化

❶ 取引条件の明示義務　（第３条）
❷ 期日における報酬支払義務　（第４条）

義 務 就業環境の整備

❹ 募集情報の的確表示義務　（第12条）　p.5～p.8
❻ ハラスメント対策に係る体制整備義務　（第14条）　p.15～p.33

（３） 発注事業者（特定業務委託事業者）が一定期間※以上の期間行う業務を委託する場合

※　「一定期間」は、取引の適正化については１か月、就業環境の整備については６か月

義 務 取引の適正化

❶ 取引条件の明示義務　（第３条）
❷ 期日における報酬支払義務　（第４条）

禁 止 行 為 取引の適正化

❸ 発注事業者の禁止行為　（第５条）

- 受領拒否の禁止
- 報酬の減額の禁止
- 返品の禁止
- 買いたたきの禁止
- 購入・利用強制の禁止
- 不当な経済上の利益の提供要請の禁止
- 不当な給付内容の変更・やり直しの禁止

義 務 就業環境の整備

❹ 募集情報の的確表示義務　（第12条）　p.5～p.8
❺ 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務　（第13条）　p.9～p.14
❻ ハラスメント対策に係る体制整備義務　（第14条）　p.15～p.33
❼ 中途解除等の事前予告・理由開示義務　（第16条）　p.34～p.39

4 違反行為への対応等 （第６条～第９条、第17条～第20条、第22条～第26条）

p.40

申出等	（第６条および第17条）
報告徴収・立入検査	（第11条および第20条）
指導・助言	（第22条）
勧告	（第８条および第18条）
命令・公表	（第９条および第19条）
罰金・過料	（第24条～第26条）
厚生労働大臣の権限の委任	（第23条）
中小企業庁長官への請求	（第7条）

2　法律上の定義（第２条）

１．対象となる事業者

(目的)
第一条　この法律は、我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずることにより、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。
(定義)
第二条　この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。
一　個人であって、従業員を使用しないもの
二　法人であって、一の代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。）がなく、かつ、従業員を使用しないもの
２　この法律において「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である前項第一号に掲げる個人及び特定受託事業者である同項第二号に掲げる法人の代表者をいう。
３・４　（略）
５　この法律において「業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。
６　この法律において「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。
一　個人であって、従業員を使用するもの
二　法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの
７　（略）

法における発注事業者は、「業務委託事業者」及び「特定業務委託事業者」、フリーランスは「特定受託事業者」及び「特定受託業務従事者」と定義されています。

「業務委託事業者」は、特定受託事業者に業務を委託する事業者をいい、「特定業務委託事業者」は特定受託事業者に業務を委託する個人であって従業員を使用するもの、又は、法人であって２人以上の役員がいるか、従業員を使用するものをいいます（法第２条第５項及び第６項）。

「特定受託事業者」は、業務委託の相手方である事業者であって、個人であって、従業員を使用しないもの、又は、法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないものをいいます。ただし、法第14条においては、「特定受託業務従事者」（特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者）として定義しています（法第２条第１項及び第２項）。

- 単に仲介をしている場合には「業務委託事業者」に該当しませんが、「特定受託事業者」に対して再委託をしている場合や実質的に「特定受託事業者」に業務委託をしているといえる場合には該当します。実質的に「特定受託事業者」に業務委託をしているといえるかは、委託の内容（物品、情報成果物又は役務の内容、相手方事業者の選定、報酬の額の決定等）への関与の状況等、契約及び取引実態を総合的に考慮した上で判断します（解釈ガイドライン第1部3）。
- 従業員を使用とは、１週間の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる労働者を雇用することです。労働者派遣の派遣先として、上記基準に該当する派遣労働者を受け入れる場合も該当します。なお、事業に同居親族のみを使用している場合は該当しません（解釈ガイドライン第1部1(1)）。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、「特定受託事業者」に該当します。
- 形式的には業務委託契約を締結している者であっても、実質的に労働基準法等における「労働者」と判断される場合には、労働関係法令が適用され、法は適用されません。

２．対象となる取引

(定義)
第二条　（略）
２　（略）
３　この法律において「業務委託」とは、次に掲げる行為をいう。
一　事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造（加工を含む。）又は情報成果物の作成を委託すること。
二　事業者がその事業のために他の事業者に役務の提供を委託すること（他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含む。）。
４　前項第一号の「情報成果物」とは、次に掲げるものをいう。
一　プログラム（電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わされたものをいう。）
二　映画、放送番組その他影像又は音声その他の音響により構成されるもの
三　文字、図形若しくは記号若しくはこれらの結合又はこれらと色彩との結合により構成されるもの
四　前三号に掲げるもののほか、これらに類するもので政令で定めるもの
５～７　（略）

法の対象となる「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者に、給付に係る仕様、内容等を指定して、物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいいます（法第２条第３項）。

法の適用対象となる業務委託には、業種・業界の限定はありませんので、発注事業者からフリーランスへ委託する全ての業務が対象となりえます。なお、事業者が消費者と行う取引は法上の「業務委託」に該当せず、また、事業者が消費者に対する商品の販売は、業務委託ではなく、単なる販売行為であるため、法上の「業務委託」に該当しません。

物品の製造・加工委託は、規格、品質、デザインなどを指定して、物品の製造や加工などを委託することをいいます。「物品」とは動産のことを意味し、不動産は対象に含まれません。「製造」とは、原材料に一定の工作を加えて新たな物品を作り出すことをいい、「加工」とは、原材料に一定の工作を加えて価値を付加することをいいます。

情報成果物の作成委託とは、ソフトウェア、映像コンテンツ、デザインなどの作成を委託することをいいます。「情報成果物」は、例えば、 ゲームソフト、顧客管理システムなどのプログラム、テレビ番組、映画、アニメーションなど映像や音声などから構成されるもの、設計図、各種デザイン、漫画など文字、図形、記号などから構成されるものなどがあります。

役務の提供委託とは、運送、コンサルタント、営業、演奏、セラピー、建設工事など役務の提供を委託することをいいます。この「役務」には物品を修理することも含まれます。

3　募集情報の的確表示義務（第12条）

1．募集情報の的確な表示とは

（募集情報の的確な表示）
第十二条　特定業務委託事業者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（次項において「広告等」という。）により、その行う業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（業務の内容その他の就業に関する事項として政令で定める事項に係るものに限る。）を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。
２　特定業務委託事業者は、広告等により前項の情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

特定業務委託事業者は、広告等により、その行う業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（以下「募集情報」という。）を提供するときは、当該募集情報について、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、また、正確かつ最新の内容に保たなければなりません（法第12条）。

業務委託に係る特定受託事業者の募集とは

「業務委託に係る特定受託事業者の募集」とは、特定受託事業者に業務委託をしようとする者が自ら又は他の事業者（例：仲介事業者）に委託して、特定受託事業者になろうとする者に対して広告等により広く勧誘することをいいます。

結果として募集に応じて業務委託をした相手方が特定受託事業者であったか否かにかかわらず、募集情報の提供時点において特定受託事業者に業務委託をすることが想定される募集を指します。

一方、募集の内容から、専ら、①労働者の募集や、②従業員を使用する事業者に業務委託をすることが想定される募集であり、特定受託事業者に業務委託をすることが想定されない募集は「業務委託に係る特定受託事業者の募集」には含まれません（指針第2の1(2)）。

- 「従業員を使用する事業者に業務委託をすることが想定される募集」とは、例えば、個人ではなく複数人に対して業務を行わせることが想定される内容の募集等をいいます。
- 特定の１人の事業者を相手に業務委託を打診する場合については、通常、既に契約交渉段階にあることが想定され、契約交渉の中で取引条件の確認や変更が可能であることから、的確表示義務の対象外となります。一方、１つの業務委託に関して、２人以上の複数人を相手に打診する場合については、広く勧誘しているものとして的確表示義務の対象に含まれます。
  したがって、事前に収集したメールアドレスにbccで募集情報を一斉に送信して募集を行う場合など、形式的には１人の特定受託事業者に対して送信したメールであるように見える場合であっても、実質的に特定業務委託事業者から複数の宛先に送信しており、広く募集しているといえる場合には、当然に的確表示の義務を遵守する必要があります。

的確表示の対象となる募集情報の提供方法（「広告等」）とは

的確表示の対象となる募集情報の提供方法は、以下のとおりです（省令第１条）。

① 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告
② 文書の掲出又は頒布
③ 書面の交付
④ ファクシミリ
⑤ 電子メール等
⑥ 放送、有線放送又は自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法その他これらに類する方法（※）

（※）著作権法（昭和45年法律第48号）第２条第１項第８号に規定する放送、同項第９号の２に規定する有線放送又は同項第９号の５イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法その他これらに類する方法を指します。

- ②の「文書」とは、特定受託事業者が募集に応ずる意思決定をするに当たっての資料となるものをいい、単に文字で記されるもののみでなく、写真、絵、図も含まれます。また、「頒布」とは、文書、資料等を広く、多くの場合、不特定多数の者に対して配付することをいいます。
- ⑤の「電子メール等」とは、「電子メールその他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」をいい、「その他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」とは、具体的にはSNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）等のメッセージ機能等を利用した電気通信が該当します（指針第2の1(3)）。
- ⑥には、テレビやラジオ、インターネット上のオンデマンド放送や自社のホームページ、クラウドソーシングサービス等が提供されるデジタルプラットフォーム等が該当します（指針第2の1(3)）。

的確表示の対象となる募集情報とは

的確表示の対象となる募集情報の事項は次の①～⑤です。また、その具体的な内容としては、例えば、次に掲げるものがあります。

的確表示の対象となる募集情報の事項（施行令第２条）	具体的な内容の例（指針第2の1(4)）
① 業務の内容	・成果物又は役務提供の内容 ・業務に必要な能力又は資格 ・検収基準 ・不良品の取扱いに関する定め ・成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲 ・違約金に関する定め（中途解除の場合を除く。）　など
② 業務に従事する場所、期間又は時間に関する事項	・業務を遂行する場所、納期、期間、時間　など
③ 報酬に関する事項	・報酬の額（算定方法を含む。） ・支払期日 ・支払方法 ・交通費や材料費等の諸経費（報酬から控除されるものも含む。） ・成果物の知的財産権の譲渡・許諾の対価　など
④ 契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）に関する事項	・契約の解除事由 ・中途解除の際の費用・違約金に関する定め　など
⑤ 特定受託事業者の募集を行う者に関する事項	・特定受託事業者の募集を行う者の名称・住所・連絡先・業績 など

２．募集情報に係る虚偽の表示の禁止

特定業務委託事業者は、広告等により特定受託事業者の募集に関する情報を提供するに当たって、虚偽の表示をしてはなりません（法第12条第１項）。

例えば、特定受託事業者の募集情報を提供するときに意図して募集情報と実際の就業に関する条件と異なる募集情報を提供した場合や実際には存在しない業務に係る募集情報を提供した場合等には、虚偽の表示に該当します（指針第2の2(1)）。

●虚偽の表示に該当する例

- 実際に業務委託を行う事業者とは別の事業者の名称で業務委託に係る募集を行う場合
- 契約期間を記載しながら実際にはその期間とは大幅に異なる期間の契約期間を予定している場合
- 報酬額を表示しながら実際にはその金額よりも低額の報酬を予定している場合
- 実際には業務委託をする予定のない特定受託事業者の募集を出す場合

- 意図せず誤って表示した場合は「虚偽の表示」にあたりません。ただし、虚偽の表示でなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、次の３「誤解を生じさせる表示」に該当します（指針第2の2(1)）。
- 応募者に対し、最初から募集情報と異なる条件を打診することは虚偽の表示等に該当する可能性があります。一方、応募者との間の交渉過程で、当事者間の合意に基づき、結果として当初の募集情報から実際の契約条件を変更することとなった場合は虚偽の表示には該当しません（指針第2の2(2)）。
- 特定業務委託事業者が、他の事業者（例：仲介事業者）に広告等による募集を委託した場合（募集情報の提供を委託する場合を含む。以下同じ。）であって他の事業者が虚偽の表示をしていることを認識した場合、他の事業者に対し、情報の訂正を依頼するとともに、他の事業者が情報の訂正をしたかどうか確認を行わなければなりません。なお、情報の訂正を繰り返し依頼したにもかかわらず他の事業者が訂正しなかった場合、特定業務委託事業者は法第12条違反となるものではありません（指針第2の2(3)）。

３．募集情報に係る誤解を生じさせる表示の禁止

特定業務委託事業者は、広告等により特定受託事業者の募集に関する情報を提供するに当たっては、誤解を生じさせる表示をしてはなりません（法第12条第１項）。

一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、法の誤解を生じさせる表示に該当します （指針第2の3(1)）。

特定業務委託事業者は、特定受託事業者に誤解を生じさせることのないよう、例えば、次に掲げる事項に留意する必要があります（指針第2の3(2)）。

●留意点

- 関係会社を有する者が特定受託事業者の募集を行う場合、業務委託を行う予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- 特定受託事業者の募集と、労働者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- 報酬額等について、実際の報酬額等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。
- 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。
- 募集を行う者の氏名又は名称等（(1)氏名又は名称、(2)住所（所在地）、(3)連絡先、(4)業務の内容、(5)業務に従事する場所、(6)報酬、の６事項）を欠いた表示をしないこと。

- 「関係会社と混同されることのないよう」とは、例えば、A社が募集を行う場合に、A社のグループ会社の親会社であるB社の募集であるかのように混同されないように留意する必要があります。
- フリーランス等の請負契約の受注者の募集であるにもかかわらず、それを明示せず、雇用契約を前提とした労働者の募集であるかのような誤解を生じさせる表示をした場合は、求人若しくは労働者の募集等に関する情報の的確な表示を義務付けている職業安定法第５条の４違反となる可能性があります。
- 特定業務委託事業者が、他の事業者（例：仲介事業者）に広告等による募集を委託した場合であって他の事業者が誤解を生じさせる表示をしていることを認識した場合、他の事業者に対し、情報の訂正を依頼するとともに、他の事業者が情報の訂正をしたかどうか確認を行わなければなりません。なお、情報の訂正を繰り返し依頼したにもかかわらず他の事業者が訂正しなかった場合、特定業務委託事業者は法第12条違反となるものではありません （指針第2の3(3)）。

● 今般、インターネット等で犯罪実行者の募集（いわゆる「闇バイト」の募集）が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられる状況が発生しています。募集情報の中でも、①特定受託事業者の募集を行う者の氏名又は名称、②住所（所在地）、③連絡先、④業務の内容、⑤業務に従事する場所、⑥報酬（以下「募集を行う者の氏名・名称等」という。）を欠くものについては「誤解を生じさせる表示」に該当するものとして、法第12条違反となります。

（※１）実態として特定業務委託事業者に当たらない仲介事業者を通じて特定受託事業者に対する業務委託の募集を行う場合には、当該仲介事業者に対し、上記①～⑥の６事項が掲載されるよう依頼する必要があります。ただし、特定受託事業者になろうとする者から照会があった際には、仲介事業者が、募集を行う者の氏名・名称等を当該特定受託事業者になろうとする者に回答することとなっており、それを照会先を付して示す場合には、募集を行う者の氏名・名称等の情報は必ずしも載せる必要はありません。

（※２）業務の内容や報酬等について、必ずしも法第３条（取引条件の明示）と同程度の粒度で記載することは求められませんが、広告等を見て業務委託を受けようとする特定受託事業者が、募集主について誤解を生じないよう、業務の内容や業務に従事する場所、報酬について記載する必要があります。例えば、以下のような表示は可能です。

・業務に従事する場所について、複数の候補を示し、「応相談」とする形や、
・報酬について、「１件1500円～」とする形

４．募集情報に係る正確かつ最新の表示の義務

特定業務委託事業者は、特定受託事業者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次の例に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければなりません（法第12条第２項、指針第2の4）。

●例

- 特定受託事業者の募集を終了した場合又は募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更すること。
- 特定受託事業者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

● 上で例として掲げている措置は、募集情報について正確かつ最新の内容に保つために考えられる具体的な対応の例示であり、これらに限らず、結果として正確かつ最新の内容に保つ必要があります。例えば、広告等の手段によっては必ずしも時点を明らかにできる方法ではない場合もありますが、そういった場合に、時点の表示がなかったことをもって法違反となるものではなく、紙媒体の雑誌に掲載情報について変更があった場合には次号の雑誌に掲載する募集情報を更新する等の方法により、募集情報を正確かつ最新の内容に保つ必要があります。

● 広告等により募集することを他の事業者（例：仲介事業者）に委託した場合であって、特定受託事業者の募集を終了した場合又は募集の内容を変更した場合には、当該事業者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼するとともに、他の事業者が当該情報の提供を終了し、又は当該情報の内容を変更したかどうか確認を行わなければなりません。なお、情報の変更等を繰り返し依頼したにもかかわらず他の事業者が変更等をしなかった場合、特定業務委託事業者は法第12条違反となるものではありません（指針第2の4）。

５．広告等により、募集情報を提供するときに望ましい措置

特定業務委託事業者が広告等により特定受託事業者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当事者間の募集情報に関する認識の齟齬を可能な限りなくすことで、当該募集情報に適する特定受託事業者が応募しやすくなり、業務委託後の取引上のトラブルを未然に防ぐことができることから、「的確表示の対象となる募集情報」に掲げている事項（p.6の具体的な内容の例を参照）を可能な限り含めて提供することが望ましいものです。

あわせて、募集に応じた者に対しても１に掲げている事項を明示するとともに、当該事項を変更する場合には変更内容を明示することが望ましいものです（指針第2の5）。

4 妊娠、出産若しくは育児又は介護と業務の両立に対する配慮義務（第13条）

1．妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮とは

（妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮）
第十三条　特定業務委託事業者は、その行う業務委託（政令で定める期間以上の期間行うもの（当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。）に限る。以下この条及び第十六条第一項において「継続的業務委託」という。）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が妊娠、出産若しくは育児又は介護（以下この条において「育児介護等」という。）と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない。
２　特定業務委託事業者は、その行う継続的業務委託以外の業務委託の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が育児介護等と両立しつつ当該業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をするよう努めなければならない。

特定業務委託事業者は、特定受託事業者からの申出に応じて、継続的業務委託（※）について、特定受託事業者が妊娠、出産、育児又は介護（以下「育児介護等」という。）と業務を両立できるよう、必要な配慮をしなければなりません（法第13条1項）。

また、継続的業務委託以外の業務委託について、特定受託事業者が育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をするよう努めなければなりません（法第13条2項）。

（※）「継続的業務委託」についてはP.10参照。

配慮の申出ができる者とは

法第13条の規定に基づき育児介護等に対する配慮の申出ができる者は、特定業務委託事業者と業務委託に係る契約を締結している特定受託事業者であって育児介護等と両立しつつ業務に従事する者ですが、現に育児介護等を行う者でなくとも、今後、育児介護等を行う具体的な予定のある者も含まれます（指針第3の1(6)）。

「育児」とは

「育児」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育（※１）することを指します。「子」とは、特定受託事業者と法律上の親子関係がある子（※２）をいいます（指針第3の1(4)）。

（※１）「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法第820条に規定する監護と同義です。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」ことに変わりありません。
（※２）育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号。以下「育介法」という。）第２条第１号に規定する「子」と同様に、養子に加え、養子縁組里親である特定受託事業者に委託されている児童等を含みます。

「介護」とは

「介護」とは、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上にわたり常時介護を必要とする状態）にある特定受託事業者の家族（※）の介護その他の世話を行うことをいいます（指針第3の1(5)）。

（※）育介法第２条第４号に規定する「対象家族」と同様に、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫をいいます。

「継続的業務委託」とは

「継続的業務委託」とは、６か月以上の期間行う業務委託又は当該業務委託に係る契約の更新により６か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託を指します（指針第3の1(3)）。

（１）継続的業務委託の始期と終期

- 継続的業務委託の期間は、業務委託に係る契約を締結した日（「始期」）から業務委託に係る契約が終了する日（「終期」）までを算定します。よって、「継続的業務委託の相手方である特定受託事業者」とは、業務委託をした日から６か月以上を経過した特定受託事業者に限るものではなく、６か月を経過せずとも「始期」から「終期」までの期間が６か月以上であることが見込まれる特定受託事業者をいいます。
- 基本契約（※）を締結し、基本契約に基づいて個別の業務委託を行う場合においては、継続的業務委託の期間は、基本契約を締結した日（「始期」）から基本契約が終了する日（「終期」）までを算定します。
- 契約の更新により継続して行うこととなる業務委託の期間については、最初の業務委託又は基本契約の始期から最後の業務委託又は基本契約の終期までを算定します。

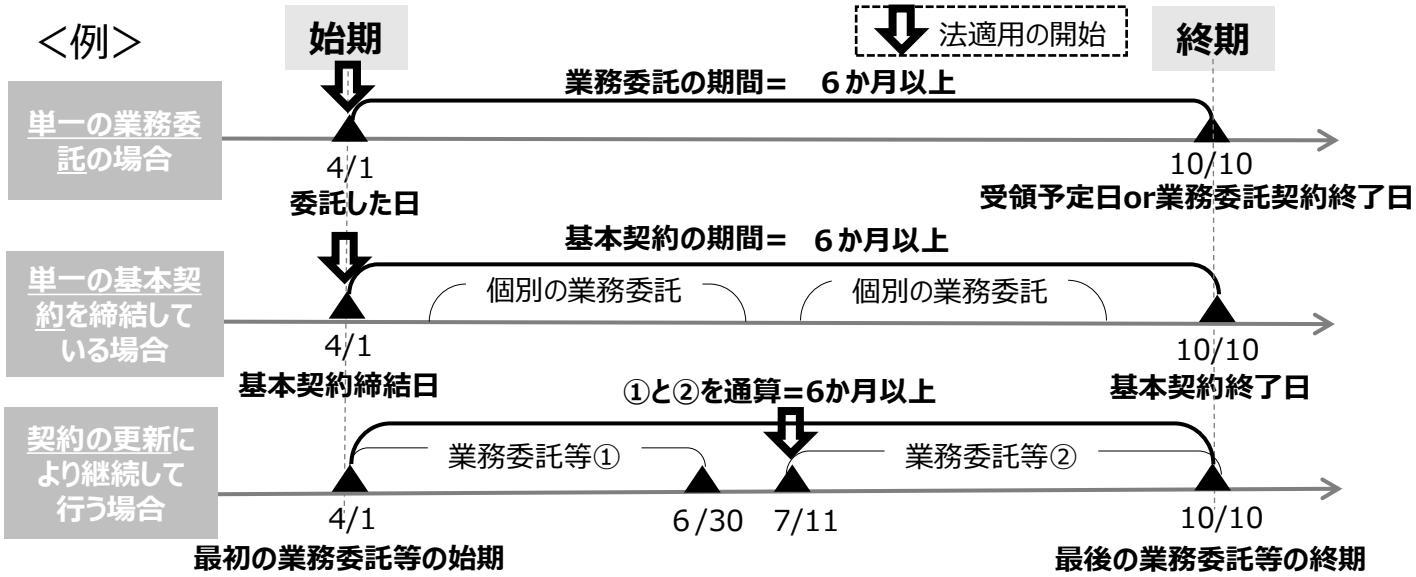
（※）法の「基本契約」とは、**業務委託に係る給付に関する基本的な事項**についての契約です。当該基本契約に基づき行うことが予定される業務委託の給付の内容について、少なくともその概要が定められている必要があります。また、名称は問わず、契約書の形式である必要はありません（解釈ガイドライン第２部第２の2(1)ア）。また、「基本契約」という名称であったとしても、守秘義務のみを取り決めている場合など、業務委託に係る給付に関する基本的な事項が含まれない場合は、ここでは「基本契約」には該当しません。

基本契約	個別契約に共通して適用される条件　例：委託する成果物・サービスの概要、報酬の算定方法等
個別契約	その他の具体的な委託における条件　例：納期、具体的な報酬額等

- 一定期間の「終期」は、給付受領予定日や契約の終了日等の「予定日」で判断しますので、「終期」よりも前又は後に、実際に給付を受領したとしても、「終期」は変わりません。

ケース	始期 （解釈ガイドライン第２部第２の２(1)アイ）	終期 （解釈ガイドライン第２部第２の２(1)アイ）
単一の業務委託の場合	**業務委託に係る契約を締結した日**から ※具体的には、**法第３条に基づき明示する「業務委託をした日」（業務委託をすることについて合意した日）**	**業務委託に係る契約が終了する日**まで ※具体的には、 ①法第３条に基づき明示する「給付受領予定日」 ②業務委託に係る契約の終了日 **のうち最も遅い日**
単一の基本契約（※）を締結している場合	**基本契約を締結した日**から	**基本契約が終了する日**まで
契約の更新により**継続して行う**場合	**最初の業務委託又は基本契約の始期**から	**最後の業務委託又は基本契約の終期**まで

＜例＞



- 「終期」が定められていない業務委託又は基本契約は継続的業務委託に含まれますが、法第３条において、特定受託事業者に対し業務委託をした場合に、当該特定受託事業者の給付を受領し、又は役務の提供を受ける期日（期間を定めるものにあっては、当該期間）等を明示することとなっている点に留意する必要があります（指針第3の1(3)）。

（２） 契約の更新

「契約の更新により継続して行うこととなる」と判断されるためには、

①**契約の当事者が同一であり、その給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有すること**

②**前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間の日数が１か月未満であること**

という２つの要件を満たす必要があります（指針第3の1(3)）。

①契約の同一性
：契約の当事者が同一であり、給付又は役務の提供の内容が一定程度の同一性を有すること

給付又は役務の提供の内容の同一性の判断にあたっては、機能、効用、態様などを考慮要素として判断し、その際は、原則として日本標準産業分類の小分類（３桁分類）を参照します。

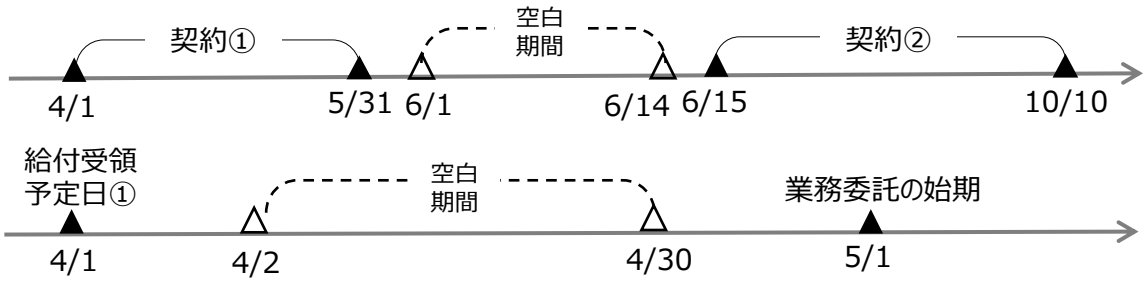
※　業務委託に係る契約の給付又は役務の提供の内容が複数の日本標準産業分類の小分類に関係する場合であって、前後の契約の給付等の内容の一部が同一の小分類に該当する場合には「一定程度の同一性を有する」と判断されます。

※　当事者間の契約実績や当該発注事業者における同種の業務委託に係る契約の状況などに鑑み、通常、前後の業務委託は一体のものとしてなされている場合などは、上記の考慮要素から、個別に判断します。

②空白期間が１か月未満
：前後の業務委託の間の期間の日数（空白期間）が１か月未満であること

空白期間の始期 （解釈ガイドライン第２部第２の２(1)イ）	**空白期間の終期** （解釈ガイドライン第２部第２の２(1)イ）
前の業務委託等の終期（※）の翌日 ※　以下の①②③のうち、最も遅い日 ①法第３条に基づき明示する「給付受領予定日」 ②前の業務委託に係る契約の終了日 ③前の基本契約の終了日 ※　実際に①の給付受領予定日よりもあとに給付を受領した場合は、その受領日と②③のうち、最も遅い日となります。	**次の業務委託等の始期（※）の前日** ※　以下の①②のうち、最も早い日を指します。 ①次の業務委託をした日 ②次の基本契約を締結した日

（例）空白期間が１か月未満である例



- 業務委託に係る前後の「契約の当事者が同一」であるかは、契約の当事者が法人である場合には、法人単位で判断します。（例えば、法人Aとそのグループ会社法人Bが同じ特定受託事業者にそれぞれ業務委託を行う場合、グループ会社であっても、法人Aと法人Bは別法人であるため、同一の当事者とはなりません。）
- 一定期間以上の業務委託に該当することを逃れるために、空白期間を１か月と１日だけ空けるなどの行為は法の趣旨を没却する行為であり、望ましくありません。
- 各月によって日数が異なりますが、業務委託の空白期間の算定において、始期の初日から起算して、翌月の応当日（翌月の同日）の前日（ただし、 翌月に応当日がない場合には、翌月の末日）までの期間をもって「１か月」とします。例えば、前の業務委託の終期が４月１日の場合、空白期間の始期は４月２日となるので、５月１日までの期間をもって「１か月」となります。そのため、次の業務委託の始期が５月１日（空白期間の終期が４月30日）までであれば、空白期間が「１か月未満」となります。

２．特定業務委託事業者がすべき育児介護等に対する配慮

特定業務委託事業者は、特定受託事業者が育児介護等と両立しつつ業務委託に係る業務に従事することができるよう、当該特定受託事業者が法第13条第１項の継続的業務委託の相手方である場合には次の１～３までの配慮をしなければなりません。

特定受託事業者が法第13条第２項の継続的業務委託以外の業務委託の相手方である場合には次の１から３までの配慮をするよう努めなければなりません（指針第3の2(1)）。

１．配慮の申出の内容等の把握

特定受託事業者から育児介護等に対する配慮の申出を受けた場合には、話合い等を通じ、当該者が求める配慮の具体的な内容及び育児介護等の状況を把握すること。

なお、申出の内容等には特定受託事業者のプライバシーに属する情報もあることから、当該情報の共有範囲は必要最低限とするなど、プライバシー保護の観点に留意すること（指針第3の2(1)イ）。

●法違反となる例

・申出があったにもかかわらず、特定受託事業者の申出内容を無視したり、取下げをさせる。

２．配慮の内容又は取り得る選択肢の検討

特定受託事業者の希望する配慮の内容、又は希望する配慮の内容を踏まえたその他の取り得る対応について行うことが可能か十分に検討すること（指針第3の2(1)ロ）。

●法違反となる例

・特定受託事業者からの申出のあった配慮について実施可能か検討しない。

３．配慮の内容の伝達及び実施/配慮の不実施の場合の伝達・理由の説明

具体的な配慮の内容が確定した際には速やかに申出を行った特定受託事業者に対してその内容を伝え、実施すること。

なお、特定受託事業者の希望する配慮の内容とは異なるものの、特定受託事業者が配慮を必要とする事情に照らし、取り得る対応が他にもある場合、特定受託事業者との話合いを行うなどにより、その意向を十分に尊重した上で、特定業務委託事業者が、より対応しやすい方法で配慮を行うことは差し支えない（指針第3の2(1)ハ）。

特定受託事業者の希望する配慮の内容やその他の取り得る対応を十分に検討した結果、業務の性質や実施体制等に照らして困難であること、当該配慮を行うことにより、業務のほとんどが行えない等、契約目的が達成できなくなること等、やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、特定受託事業者に対して配慮を行うことができない旨を伝達し、その理由について、必要に応じ、書面の交付や電子メールの送付により行うことも含め、わかりやすく説明すること（指針第３の2(1)二）。

●法違反となる例

・一定の調整を行えば配慮が可能であるにもかかわらず、面倒であるため、調整を行わずに不実施とすること。
・配慮不実施としたにもかかわらず、その理由を説明しない。

- 育児介護等に対する配慮が円滑に行われるようにするためには、特定受託事業者が、速やかに配慮の申出を行い、具体的な調整を開始することができるようにすることが必要であり、そのためには、特定受託事業者が申出をしやすい環境を整備しておくことが重要です。具体的には、①配慮の申出が可能であることや、配慮を申し出る際の窓口・担当者、配慮の申出を行う場合の手続等を周知すること、②育児介護等に否定的な言動が頻繁に行われるといった配慮の申出を行いにくい状況がある場合にはそれを解消するための取組を行うこと等の育児介護等への理解促進に努めることが望ましいものです（指針第３の2(1)二）。
- プライバシーの保護の観点から、情報の共有範囲については、必要に応じて当該特定受託事業者の意向を確認して対応しましょう。

３．具体例

特定受託事業者からの配慮の申出に対し、特定業務委託事業者が配慮を実施する場合の具体例としては、以下が挙げられます。

なお、申出や配慮の内容は、個々の特定受託事業者の状況や業務の性質、特定業務委託事業者の状況等に応じて異なるものであり、多様かつ個別性が高いものです。したがって、以下の①～⑤は例示であり、実際に、特定受託事業者から申出があった場合には、p.12の１～３の事項に基づき個別に対応を検討することが必要です（指針第3の2(2)）。

●例

① 妊婦健診がある日について、打合せの時間を調整してほしいとの申出に対し、調整した上で特定受託事業者が打合せに参加できるようにすること。

② 妊娠に起因する症状により急に業務に対応できなくなる場合について相談したいとの申出に対し、そのような場合の対応についてあらかじめ取決めをしておくこと。

③ 出産のため一時的に特定業務委託事業者の事業所から離れた地域に居住することとなったため、成果物の納入方法を対面での手渡しから宅配便での郵送に切り替えてほしいとの申出に対し、納入方法を変更すること。

④ 子の急病等により作業時間を予定どおり確保することができなくなったことから、納期を短期間繰り下げることが可能かとの申出に対し、納期を変更すること。

⑤ 特定受託事業者からの介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したいとの申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること。

なお、特定受託事業者が元委託事業者（他の事業者から業務委託を受けた特定業務委託事業者が、当該業務委託に係る業務の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合における他の事業者をいう。以下同じ。）の事業所において業務を行う場合には、特定受託事業者からの申出内容について当該元委託事業者に対して調整を依頼することを含む。

４．特定業務委託事業者による望ましくない取扱い

法第13条における申出及び配慮の趣旨を踏まえれば、特定業務委託事業者による次に掲げる行為は望ましくない取扱いであることに留意する必要があります（指針第3の3）。

特定受託事業者からの申出を阻害すること

●望ましくない取扱いの例

① 申出に際して、膨大な書類を提出させる等の特定受託事業者にとって煩雑又は過重な負担となるような手続を設けること。
② 特定業務委託事業者の役員又は労働者が、申出を行うことは周囲に迷惑がかかるといった申出をためらう要因となるような言動をすること。

特定受託事業者が申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うこと

契約の解除その他の不利益な取扱いとなる行為には、特定受託事業者が申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由として、例えば、次に掲げる例のような行為を行うことが該当します。

（例）
① 契約の解除を行うこと。
② 報酬を支払わないこと又は減額を行うこと。
③ 給付の内容を変更させること又は給付を受領した後に給付をやり直させること。
④ 取引の数量の削減
⑤ 取引の停止
⑥ 就業環境を害すること。

また、不利益な取扱いに該当するか否かの判断にあたっては、申出をしたこと又は配慮を受けたこととの間に因果関係がある行為であることが必要であり、不利益な取扱いに該当すると認められる事例及び該当しないと認められる事例は以下のとおりです。なお、これらは限定列挙ではないことに留意が必要です。

●不利益な取扱いに**該当する**と認められる例

① 介護のため特定の曜日や時間の業務を行うことが難しくなったため、配慮の申出をした特定受託事業者について、別の曜日や時間は引き続き業務を行うことが可能であり、契約目的も達成できることが見込まれる中、配慮の申出をしたことを理由として、契約の解除を行うこと。
② 特定受託事業者が出産に関する配慮を受けたことを理由として、現に役務を提供しなかった業務量に相当する分を超えて報酬を減額すること。
③ 特定受託事業者が育児や介護に関する配慮を受けたことにより、特定業務委託事業者の労働者が繰り返し又は継続的に嫌がらせ的な言動を行い、当該特定受託事業者の能力発揮や業務の継続に悪影響を生じさせること。

●不利益な取扱いに**該当しない**と認められる例

① 妊娠による体調の変化によりイベントへの出演ができなくなった特定受託事業者から、イベントの出演日を変更してほしいとの申出があったが、イベントの日程変更は困難であり、当初の契約目的が達成できないことが確実になったため、その旨を特定受託事業者と話合いの上、契約の解除を行うこと。
② 育児のためこれまでよりも短い時間で業務を行うこととなった特定受託事業者について、就業時間の短縮により減少した業務量に相当する報酬を減額すること。
③ 配慮の申出を受けて話合いをした結果、特定受託事業者が従来の数量の納品ができないことが分かったため、その分の取引の数量を削減すること。

● なお、報酬の支払期日までに報酬を支払わなかった場合や、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに報酬の額を減ずること等があった場合には、不利益な取扱いに該当する場合があるほか、別途、法第２章（特定受託事業者に係る取引の適正化）の第４条（報酬の支払期日等）又は第５条（特定業務委託事業者の遵守事項）の規定に違反し得る場合もあることに留意が必要です（指針第3の3）。

5　ハラスメント対策に係る体制整備義務等（第14条）

1．業務委託におけるハラスメントとは

（業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等）
第十四条　特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。
一　性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。
二　特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。
三　取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。
2　特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が前項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、その者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない。

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメントの防止についての体制整備等を講じなければなりません（法第14条1項）。併せて、特定業務委託事業者に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています（法第14条2項）。

「業務委託におけるハラスメント」とは　　※詳細はp.26～

業務委託におけるハラスメントは、以下の３つを指します（指針第4の1(3)）。
①業務委託におけるセクシュアルハラスメント
：性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（※）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。
②業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメント
：特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。
③業務委託におけるパワーハラスメント
：取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。
※その者が法人の代表者である場合にあっては、当該法人を指します。

なお、報酬の支払期日までに報酬を支払わなかった場合や、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに報酬の額を減ずること等があった場合には、上記①～③までの言動を伴うときには業務委託におけるハラスメントに該当することがあるほか、別途、法第２章（特定受託事業者に係る取引の適正化）の法第４条（報酬の支払期日等）又は法第５条（特定業務委託事業者の遵守事項）の規定に違反し得る場合もあることに留意が必要です（指針第4の1(5)）。

「業務委託に関して行われる」とは

業務委託におけるハラスメントは、特定業務委託事業者との間で業務委託に係る契約を締結した特定受託業務従事者に対して、**当該業務委託に関して行われる**ものをいいます。

「**業務委託に関して行われる**」とは、特定受託業務従事者が当該業務委託に係る業務を遂行する場所又は場面で行われるものをいい、当該特定受託業務従事者が通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行している場所については含まれます（指針第4の1(4)）。業務を遂行する時間以外の「懇親の場」、業務を遂行する場所への移動中等であっても、実質上、業務遂行の延長と考えられるものは「業務委託に関して行われる」ものに該当しますが、その判断に当たっては、業務との関連性や参加者など、参加や対応の目的や性質を考慮して個別に行う必要があります。

●例
・取引先の事務所　・顧客の自宅　・取引先と打合せをするための飲食店
・同じ業務を遂行する関係者の打ち上げ　・特定業務委託事業者との電話やメール　等

2．業務委託におけるハラスメント防止のために 特定業務委託事業者が講ずべき措置等

業務委託におけるセクシュアルハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、パワーハラスメントを防止するために、**特定業務委託事業者が講ずべき措置**として、以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。**特定業務委託事業者は、これらの措置について必ず講じなければなりません**。

特定業務委託事業者の方針の明確化及びその周知・啓発（指針第４の５（１））

→詳細:p.17～

① ・業務委託におけるハラスメントの内容
・業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針
を明確化し、業務委託に係る契約担当者や事業担当者、業務委託に係る成果物の確認・検収を行う者等を含む労働者に周知・啓発すること。

② 業務委託におけるハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、業務委託に係る契約担当者や事業担当者、業務委託に係る成果物の確認・検収を行う者等を含む労働者に周知・啓発すること。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（指針第４の５（２））

→詳細:p.18～

③ 相談窓口をあらかじめ定め、特定受託業務従事者に周知すること。

④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応（指針第４の５（３））

→詳細:p.20～

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に把握すること。

⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

併せて講ずべき措置（指針第４の５（４））

→詳細:p.22～

⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び特定受託業務従事者に周知すること。

⑩ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局に申出をしたことを理由として、契約の解除その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発すること。

★ このほか、特定受託事業者が行うことが望ましい取組についても、指針で規定されています（指針第4の6、7）。p.23-25を参照の上、積極的に取り組むことが重要です。

特定業務委託事業者の方針の明確化及びその周知・啓発

1 ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

業務委託におけるハラスメントの内容及び業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、業務委託に係る契約担当者・事業担当者、成果物の確認・検収を行う者、特定受託業務従事者と協力して業務を行う者を含め、労働者に周知・啓発すること（指針第4の5(1)イ）。

取組例 ※ p.41-44の対応例も参照

- ■ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、業務委託におけるハラスメントの内容を労働者に周知・啓発すること。
- ■ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に業務委託におけるハラスメントの内容及び業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針について記載し、配布等すること。
- ■ 業務委託におけるハラスメントの内容及び業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

- 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」としては、就業規則に基づき別途定めた規定類や、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則そのものではないものの社内ルールを定めたものが考えられます。
- 「研修、講習等」を実施する場合には、定期的に実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、業務委託を実施している部署を特定して特に重点的に実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられます。
- パンフレット等により周知する場合は、業務委託に係る契約担当者等を含め全労働者に確実に周知されるよう、配付方法等を工夫する必要があります。
- 業務委託におけるハラスメントの防止の効果を高めるに当たっては、その発生の原因や背景について、関係者の理解を深めることが重要です。その際、それぞれ以下について、留意をしながら、理解の促進をはかることが必要です（指針第4の5(1)）。

<セクシュアルハラスメント>

・ 性別役割分担意識に基づく言動は、「ハラスメントの発生の原因や背景」となり得ますので、このような言動をなくしていくことが業務委託におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要です（指針第4の5(1)）。

・ 性別役割分担意識に基づく言動の例としては、以下が考えられます。
①「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」等と発言する。
② 酒席で、特定業務委託事業者の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。
性別役割分担意識に基づく言動そのものがセクシュアルハラスメントに該当するわけではありませんが、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得るため、こうした言動を含めてなくしていく必要があります。

<妊娠・出産等に関するハラスメント>

・ 妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、①妊娠、出産等に関する否定的な言動が頻繁に行われる等、配慮の申出がしにくい就業場所の雰囲気や、②配慮の申出ができることに関する関係者への周知が不十分であることが考えられます。このため、これらを解消していくことが業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要です（指針第4の5(1)）。

・ 妊娠、出産等に関する否定的な言動は、不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者や特定受託業務従事者の妊娠、出産等の否定につながる言動で、当該者に直接言わない場合も含みます。また単なる自らの意思の表明を除きます（指針第4の5(1)）。

<パワーハラスメント>

・　パワーハラスメントの発生の原因や背景には、特定受託事業者が取引の構造上弱い立場にあること等を背景として、通常の取引行為から逸脱した言動が行われやすい状況もあると考えられます。このため、そうした状況を解消していくことが、業務委託におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上では重要です（指針第4の5(1)）。

2　行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、業務委託に係る契約担当者・事業担当者、成果物の確認・検収を行う者、特定受託業務従事者と協力して業務を行う者を含め、労働者に周知・啓発すること（指針第4の5(1)ロ）。

取組例　※ p.45の対応例も参照

■　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

■　業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

●　「対処の内容」を文書に規定することは、ハラスメントに該当する言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識してもらうことによって、ハラスメントの防止を図ることを目的としています。具体的なハラスメントに該当する言動と処分の内容を直接対応させた懲戒規定を定めることのほか、どのようなハラスメントの言動がどのような処分に相当するのかについて判断要素を明らかにする方法も考えられます。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

3　相談窓口の設置と周知

相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、特定受託業務従事者に周知すること（指針第4の5(2)イ）。

取組例　※ p.46の対応例も参照

<相談窓口の設置>

■ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

■ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

■ 相談に対応するための制度を設けること。

<周知>

■ 業務委託契約に係る書面やメール等に業務委託におけるハラスメントの相談窓口の連絡先を記載すること。

■ 特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等において業務委託におけるハラスメントの相談窓口について掲載すること。

●　「外部の機関」とは、例えば、相談対応に係る業務を受託することができる自社以外の機関を指します。

●　「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。このためには、特定受託業務従事者に相談窓口が確実に周知されることが必要です。特定受託業務従事者が通常閲覧しないような場所に掲載している場合には、周知がはかられているとはいえません。

●　専用アプリやメール等の対面以外の方法により相談を受け付ける場合には、相談を行った特定受託業務従事者にとって、当該相談が受け付けられたことを確実に認識できる仕組みとすることが必要です（指針第4の5(2)イ）。

●　相談窓口の設置には、新たに業務委託におけるハラスメントの専用の窓口を定めることに加えて、労働法に基づく職場におけるハラスメントに係る相談窓口を業務委託におけるハラスメントについても活用可能とすることも含まれます（指針第4の5(2)イ）。

4 相談に対する適切な対応

相談窓口担当者が、相談（※）に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた特定受託業務従事者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等を踏まえ、業務委託におけるハラスメントが現実に生じている場合だけではなく、その発生のおそれがある場合や、業務委託におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること（指針第4の5(2)ロ）。

※　言動を直接受けた特定受託業務従事者本人だけでなく、それを把握した周囲の者からの相談も含まれます。

取組例

- ■　相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門や契約担当部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ■　相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ■　相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

- ●　相談に対する「適切な対応」には、いわゆる「二次被害（相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な事項も含まれます。

<セクシュアルハラスメント>

- ●　放置すれば就業環境を害するおそれがある相談や、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となるおそれがある性別役割分担意識に基づく言動に関する相談も幅広く対象とすることが必要です。

<妊娠・出産等に関するハラスメント>

- ●　放置すれば就業環境を害するおそれがある相談や、ハラスメントの原因や背景となるおそれがある妊娠、出産等に関する否定的な言動に関する相談も、幅広く対象とすることが必要です。なお、妊娠、出産等に関するハラスメントの対象となる特定受託業務従事者は、妊娠、出産した特定受託業務従事者ですが、妊娠、出産等に関する否定的な言動の相手は、本人に限られないため、そのような相談も受け付ける必要があります。

<パワーハラスメント>

- ●　放置すれば就業環境が害するおそれがある相談や、特定受託事業者が取引の構造上弱い立場にあること等が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合の相談も、幅広く対象とすることが必要です。
- ●　一見、特定の特定受託業務従事者に対する言動に見えても、周囲の特定受託業務従事者に対しても威圧するために見せしめとして行われていると客観的に認められるような場合には、周囲の特定受託業務従事者に対するパワーハラスメントと評価できる場合もあることにも留意する必要があります。

業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

5 事実関係の迅速かつ正確な把握

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に把握すること。
セクシュアルハラスメントの場合には、必要に応じて、他の事業者等に事実関係の確認に協力を求めることも含まれる（指針第4の5(3)イ）。

取組例

■ 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った特定受託業務従事者（以下「相談者」という。）及び業務委託におけるハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。事実関係の確認の状況について、共有することが適切な場合には、伝達可能な範囲で相談者に共有すること。

■ 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

● 相談窓口と個別事案に対応する担当部署との連携や対応の手順等をあらかじめ明確に定めておく等して、迅速かつ適切に対応する必要があります。

● 「他の事業者等」とは、業務委託に係る契約を遂行するにあたり関係性が発生する者（例えば、元委託事業者を含む特定業務委託事業者の取引先等の他の事業者又はその雇用する労働者、業務委託に係る契約上協力して業務を遂行することが想定されている他の個人事業者）をいいます。（指針第４の２(2)）

● 「中立な第三者機関」とは、例えば、裁判外紛争解決手続を行う事業者などが想定されます。

● セクシュアルハラスメントについては、性的な言動があったことが事実関係の確認で重要となってくるのに対し、パワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントは、事実関係の確認にあたって、業務上の必要性や、その言動の前後関係も含めて判断する必要がある点に、留意する必要があります。

6 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

業務委託におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと（指針第4の5(3)ロ）。

取組例

■ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための被害者の就業場所の変更又は行為者の配置転換、行為者の謝罪、被害者の取引条件上の不利益の回復、事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

■ 中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

7 行為者に対する適正な措置の実施

業務委託におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと（指針第4の5(3)ハ）。

取組例

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における業務委託におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための被害者の就業場所の変更又は行為者の配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- 中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

8 再発防止措置の実施

改めて業務委託におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

また、業務委託におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

なお、業務委託におけるセクシュアルハラスメントについては、性的な言動の行為者とされる者が他の事業者等である場合には、必要に応じて、他の事業者等に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる（指針第4の5(3)二）。

取組例

- 業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針及び業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を社内報、パンフレット、社内ホームページ、特定受託業務従事者が閲覧するイントラネット等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- 業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントについて、法第13条の配慮の申出ができる旨を、社内報、パンフレット、社内ホームページ、特定受託業務従事者が閲覧するイントラネット等広報又は啓発のための資料に改めて掲載し、配布等すること。
- 特定業務委託事業者の雇用する労働者に対して、業務委託におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

併せて講ずべき措置

①から⑧までの措置を講じるに際しては、併せて次の措置を講じることが必要です。

9 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

業務委託におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び特定受託業務従事者に対して周知すること。

なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること（指針第4の5(4)イ）。

取組例

- 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、特定受託業務従事者に対する業務委託に係る契約の内容を記した書面やメール等（以下「業務委託契約に係る書面やメール等」という。）において記載すること、特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等において掲載すること、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。【p.46の対応例も参照】
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

10 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

特定受託業務従事者が業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと又は事実関係の確認等の特定業務委託事業者の講ずべき措置に協力したこと、厚生労働大臣（都道府県労働局）に対して申出をし、適当な措置をとるべきことを求めたこと（以下「業務委託におけるハラスメントの相談等」という。）を理由として、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発すること（指針第4の5(4)ロ）。

取組例

- 業務委託契約に係る書面やメール等において、業務委託におけるハラスメントの相談等を理由として、特定受託業務従事者が契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、特定受託業務従事者に周知・啓発をすること。【p.45の対応例も参照】
- 特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等に業務委託におけるハラスメントの相談等を理由として、特定受託業務従事者が契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を掲載すること。

「相談等を理由とした不利益取扱い禁止」について

特定受託業務従事者がハラスメントについて相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いは、禁止されています。特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者からの「自身がハラスメント被害で困っている」、「業務委託においてハラスメントが起こっている」等の相談に対して誠実に対応し、不利益な取扱いを行ってはなりません（法第14条2項）。

3．業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関し特定業務委託事業者が行うことが望ましい取組の内容

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対する言動のみならず、**当該業務委託に係る契約交渉中の者（※）に対する特定業務委託事業者等による言動についても、以下の取組を行うことが望ましいものです**（指針第4の6）。

（※）業務委託に係る具体的な取引条件の交渉を現に行っている者、
当該業務委託に係る業務を受託するために特定業務委託事業者に接触した者、
特定業務委託事業者が当該業務委託をするために接触した者

＜望ましい取組＞

（ア）　業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、契約交渉中の者に対する言動についても同様の方針を示すこと。

（イ）　契約交渉中の者から業務委託におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、p.16の「２．特定業務委託事業者が講ずべき措置等」を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

- 「契約交渉中の者」について、例えば、オーディションを受けている者は、「当該業務に係る業務を受託するために特定業務委託事業者に接触した者」に該当しうるため、望ましい取組の範囲内になると考えられます。
- （イ）の「２．特定業務委託事業者が講ずべき措置等を参考にしつつ」とは、 p.16 の２に記載された予防から再発防止に至る一連の措置全体を参考にするという趣旨です。
- 法第14条におけるハラスメントは、業務委託の相手方である特定受託業務従事者に対し行われる言動により特定受託業務従事者の就業環境を害するもの等であることから、業務委託に係る契約締結前の者は、 p.16 の2に掲げる措置義務の対象とはなりませんが、取引上弱い立場におかれる蓋然性が高いと考えられることから、「望ましい取組」を定めています。

  なお、業務委託に係る契約締結「後」の特定受託業務従事者については、次の契約締結に関連する言動も含め、業務委託を遂行する場所又は場面において行われる就業環境を害するもの等については、法第14条におけるハラスメントに該当し、 p.16 の2に掲げる措置義務の対象となります。

４．他の事業者等からの特定受託業務従事者へのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し特定業務委託事業者が行うことが望ましい取組の内容

（１）他の事業者等からのハラスメント（パワーハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメントに限る。）や顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

特定業務委託事業者は、**他の事業者等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）**により、特定受託業務従事者が就業環境を害されることのないよう、例えば、（ア）及び（イ）の取組を行うことが望ましいです。また、（ウ）のような取組を行うことも、特定受託業務従事者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられます（指針第4の7(1)）。

- 他の事業者等とは、業務委託に係る契約を遂行するにあたり関係性が発生する者（例えば、元委託事業者を含む特定業務委託事業者の取引先等の他の事業者又はその雇用する労働者、業務委託に係る契約上協力して業務を遂行することが想定されている他の個人事業者）をいいます（指針第４の２(2)）。
- なお、業務委託におけるセクシュアルハラスメントについては、他の事業者や顧客も行為者に含まれ、措置義務の対象となります。（p.27参照）

（ア）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

p.18-19の３・４の取組例も参考にしつつ、以下①②の取組を行うこと。併せて、特定受託業務従事者が当該相談をしたことを理由として、契約の解除その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発すること（指針第4の7(1)イ）。

① 相談先（業務委託に係る契約を遂行する上で特定受託業務従事者に指示等を行う立場にある者、相談担当者等）をあらかじめ定め、これを特定受託業務従事者に周知すること。
② ①の相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

（イ）被害者への配慮のための取組

特定業務委託事業者は、相談者から事実関係を確認し、他の事業者等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うこと（指針第4の7(1)ロ）。

取組例

- ■ 事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。
- ■ 元委託事業者の雇用する労働者が当該元委託事業者の事業所において就業する特定受託業務従事者に対しパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントを行っている場合、当該元委託事業者に対し、事実確認やハラスメントの防止の申入れを行ったり、同様の条件の他の業務委託に切り替えをしたりすること。

（ウ）他の事業主等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

他の事業者等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うこと（指針第4の7(1)ハ）。

（２）他の事業者等からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し元委託事業者等との関係において行うことが望ましい取組の内容

特定受託業務従事者が、業務委託に係る契約を遂行するに当たって、例えば、元委託事業者の事業所で就業する場合や、特定の現場において他の事業者の雇用する労働者や他の個人事業者等と協力して業務を遂行する場合など、特定業務委託事業者等以外の者と関係性が生じる場合があります。

このような場合においては、**元委託事業者等においても特定受託業務従事者に対するハラスメント対策が重要であることの理解を求めるとともに、当該元委託事業者等と連携してハラスメント対策を行うことが効果的**であり、特定業務委託事業者は、例えば、以下のような特定受託業務従事者に対するハラスメント対策を行うことが望ましいものです（指針第4の7(2)）。

取組例

■ 特定業務委託事業者と元委託事業者との間の契約において、元委託事業者も特定受託業務従事者に対するハラスメント対策（ハラスメント防止に関する措置やハラスメントが発生した場合の連絡窓口の設定、事実確認等の協力等）を行う旨を規定しておくこと。

具体例：エンジニアが取引先に常駐して就業する場合など特定受託業務従事者が元委託事業者が管理する現場で就業する場合において、相談窓口の担当者が特定受託業務従事者から相談を受けた場合には元委託事業者と連携して事実確認等を行うこと等の内容を、特定業務委託事業者と元委託事業者との間の契約に盛り込む。

■ 重層的な業務委託に係る契約であって多数の契約当事者が存在する場合において、特定受託業務従事者が就業する場所において特定受託業務従事者に対するハラスメント対策を効果的に行うことができると認められる事業者に対し、直接的又は間接的に協力を求めること（契約や覚書においてハラスメント対策に係る内容を盛り込むことを含む。）。

具体例：映画制作の現場や建設現場など重層的な業務委託関係がある現場において、特定業務委託事業者から元委託事業者に対して、現場におけるハラスメント対策の実施を要望し、それを受けて元委託事業者が、元請事業者に依頼し、元請事業者が現場の関係者に対し、ハラスメント防止研修を実施する。

- 労働者へのカスタマーハラスメントについては、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）の改正により、事業主が雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられることとなりました（令和8年10月１日施行）。
- 「事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和8年厚生労働省告示第51号。以下「カスタマーハラスメント防止指針」という。）においては、特定受託事業者を含む「雇用する労働者以外の者」についても、自社の労働者と同様の対応方針を併せて示すことが望ましいとされています。
- 特定受託事業者に対するカスタマーハラスメント対策については、従来から、フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づく指針において発注事業者が行うことが望ましい取組として位置づけられていますが、カスタマーハラスメント防止指針には、より具体的なカスタマーハラスメントへの対応が含まれています。
- 顧客等からの著しい迷惑行為への取組については、フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づく指針に加えて、カスタマーハラスメント防止指針も参考にしながら、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいものです。

5．業務委託におけるハラスメントの類型

業務委託におけるハラスメントの内容は以下のとおりです。これらのハラスメントを防止するため、p.16の２に掲げる措置を講ずる必要があります。

<table>
<tr><td rowspan="2">セクシュアルハラスメント（指針第4の2）

※詳細はp.27～</td><td>対価型</td><td>性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応により、契約の解除等の不利益を受けること。
(例)
特定受託業務従事者に対し性的な関係を要求したが拒否されたため、当該特定受託業務従事者との契約を解除すること。</td></tr>
<tr><td>環境型</td><td>性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。
(例)
特定業務委託事業者の雇用する従業員が、同じ事業所において就業する特定受託業務従事者に関係する性的な内容の情報を意図的かつ継続的に広めたため、当該特定受託業務従事者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">妊娠・出産等に関するハラスメント（指針第4の3）

※詳細はp.28～</td><td>状態への嫌がらせ型</td><td>特定受託業務従事者が妊娠・出産したこと、つわり等により業務を行えないこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。
（例）
・妊娠したことなどのみを理由として嫌がらせ等をするもの。
・妊娠したことなどのみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの。</td></tr>
<tr><td>配慮申出等への嫌がらせ型</td><td>特定受託業務従事者が妊娠・出産に関して法第13条の配慮の申出をしたこと又は配慮を受けたことに関する言動により就業環境が害されるもの。
（例）
・申出をしないように言うなど、配慮の申出を阻害するもの。
・配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするもの。
・配慮の申出等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">パワーハラスメント（指針第4の4）

※詳細はp.32～</td><td>定義</td><td>業務委託に関して行われる①取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、②業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③特定受託業務従事者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。</td></tr>
<tr><td colspan="2">身体的な攻撃
(例)殴打・足蹴りを行うこと。

精神的な攻撃
(例)契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず正当な理由なく報酬を支払わないこと又は減額することを、度を超して繰り返し示唆する又は威圧的に迫ること。

人間関係からの切り離し
(例)一人の特定受託業務従事者に対して、特定業務委託事業者の雇用する従業員が集団で無視をし、事業所で孤立させること。

過大な要求
(例)明確な検収基準を示さずに嫌がらせのために特定受託業務従事者の給付の受領を何度も拒み、やり直しを強要すること。

過小な要求
(例)気に入らない特定受託業務従事者に対して嫌がらせのために業務委託契約上予定されていた業務や役割を与えないこと。

個の侵害
(例)特定受託業務従事者を事業所外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。</td></tr>
</table>

※「業務委託に関して行われる」については、p.15参照

（１）業務委託におけるセクシュアルハラスメント

業務委託におけるセクシュアルハラスメントは、「**性的な言動**」に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（※）に係る**業務委託の条件について不利益を与えたり**、「**性的な言動**」により**特定受託業務従事者の就業環境を害すること**です。

※その者が法人の代表者である場合にあっては、当該法人を指します。以下同じ。

業務委託におけるセクシュアルハラスメントには、「**対価型**」と「**環境型**」があります（指針第4の２(1)）。

「性的な言動」とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指します（指針第4の２(2)）。

● 性的な言動の例

①性的な内容の発言
性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと

②性的な行動
性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為

性的な言動を行う者は、特定業務委託事業者（※）又はその雇用する労働者（以下「特定業務委託事業者等」という。）に限らず、**業務委託に係る契約を遂行するにあたり関係性が発生する者**もなり得ます。例えば、元委託事業者を含む特定業務委託事業者の取引先等の他の事業者（※）又はその雇用する労働者、業務委託に係る契約上協力して業務を遂行することが想定されている他の個人事業者、顧客等が考えられます（指針第4の２(2)）。

男女とも行為者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

また、被害を受ける者の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

※その者が法人の代表者である場合にあっては、その役員を指します。以下同じ。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

業務委託に関して行われる特定受託業務従事者の意に反する性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応（拒否や抵抗）により、当該特定受託業務従事者が契約の解除、報酬の減額、取引数量の削減、取引の停止等の業務委託の条件について不利益を受けることです（指針第4の２(3)）。

●典型的な例

・特定業務委託事業者が特定受託業務従事者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該特定受託業務従事者との契約を解除すること。
・特定業務委託事業者の雇用する労働者が事業所内において日頃から特定受託業務従事者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該特定受託業務従事者の報酬を減額すること。

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

業務委託に関して行われる特定受託業務従事者の意に反する性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです（指針第4の２(4)）。

●典型的な例

・ 就業場所において特定業務委託事業者の雇用する労働者が特定受託業務従事者の腰、胸等に度々触ったため、当該特定受託業務従事者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

・元委託事業者の雇用する労働者が当該元委託事業者の事業所において就業する特定受託業務従事者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該特定受託業務従事者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断にあたり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「特定受託業務従事者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、特定受託業務従事者の主観を重視しつつも、特定業務委託事業者の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた特定受託業務従事者が女性である場合には「平均的な女性の特定受託業務従事者の感じ方」を基準とし、被害を受けた特定受託業務従事者が男性である場合には「平均的な男性の特定受託業務従事者の感じ方」を基準とすることが適当です。

（２）業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメント

業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントとは、特定受託業務従事者の**妊娠・出産に関する事由であって省令で定めるもの**に関する言動により当該特定受託業務従事者の**就業環境を害すること**です。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません（指針第4の3(1)）。例えば、特定業務委託事業者が、つわりで体調が悪そうな特定受託業務従事者に対し、法第13条の配慮の申出をしてはどうかと声をかけたり、配慮の申出の窓口を伝えたりする場合などは業務上の必要性に基づく言動となります。

「業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメント」には「**状態への嫌がらせ型**」と「**配慮申出等への嫌がらせ型**」があります（指針第4の3(1)）。

「状態への嫌がらせ型」とは

特定受託業務従事者が、妊娠したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます（指針第4の3(1)イ及び(2)）。

ア　対象となる事由（省令第２条）

①妊娠したこと。
②出産したこと。
③妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は当該業務の能率が低下したこと

※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

イ　典型的な例

(ア) 妊娠したこと等のみを理由として嫌がらせ等をするもの

特定受託業務従事者が妊娠したこと等により、特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動又は契約に定められた業務に従事させないことをいう。以下同じ。）をすることです（当該特定受託業務従事者がその意に反することを当該特定業務委託事業者等に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。客観的にみて、言動を受けた特定受託業務従事者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します（指針第4の3(2)イ）。

●例

・業務委託に係る契約担当者又は特定業務委託事業者の雇用する労働者が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、業務遂行に必要な打ち合わせに参加できない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

・業務委託に係る契約担当者又は特定業務委託事業者の雇用する労働者が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

(イ)妊娠したこと等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの

特定受託業務従事者が妊娠等したことにより、特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、契約の解除、報酬の減額、取引数量の削減、取引の停止、その他の不利益な取扱いを示唆することです（指針第4の3(2)ロ）。

●例

・ 業務委託に係る契約担当者に妊娠を報告しただけで、「他のフリーランスに業務委託するので契約の解除をすることになる」と言われた。

（ア）妊娠したこと等のみを理由として嫌がらせ等をするものについては、

●このハラスメントは、**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。

●言葉によるものだけではなく、業務上、必要な情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

(イ)妊娠したこと等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するものについては、

●「契約の解除その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、**１回の言動**でも該当します。

●妊娠を報告しただけで、業務委託に係る契約の解除を示唆したり、報酬の減額を示唆したりすることは不利益な取扱いの示唆に該当しますが、妊娠又は出産に起因する症状により役務の提供を休止した場合に、実際に役務の提供を休止した分の報酬の減額について話合いをすることはハラスメントには該当しません（指針第4の3(2)ロ）。

「配慮申出等への嫌がらせ型」とは

特定受託業務従事者が、法第13条の規定による配慮の申出をしたことや配慮を受けたことに関する言動により就業環境が害されるものをいいます（指針第4の３(1)ロ及び (3)）。

ア　対象となる事由（省令第２条）

①妊娠又は出産に関して法第13条第１項若しくは第２項の規定による配慮の申出をしたこと（以下「配慮の申出」という。）

②これらの規定による配慮を受けたこと（以下「配慮を受けたこと」という。）

イ　典型的な例

(ア)配慮の申出を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた特定受託業務従事者の配慮の申出が阻害される以下のような言動が該当します（指針第4の3(3)イ）。

① 特定受託業務従事者が配慮の申出をしたい旨を業務委託に係る契約担当者に相談したところ、当該申出をしないよう言うこと。

② 特定受託業務従事者が配慮の申出をしたところ、業務委託に係る契約担当者が、当該特定受託業務従事者に対し、当該申出を取り下げるよう言うこと。

③ 特定受託業務従事者が配慮の申出をしたい旨を特定業務委託事業者の雇用する労働者に伝えたところ、繰り返し又は継続的に申出をしないよう言うこと。

④ 特定受託業務従事者が配慮の申出をしたところ、特定業務委託事業者の雇用する労働者が、繰り返し又は継続的に当該申出を取り下げるよう言うこと。

●例

・ 妊婦健診のため、一部業務をオンラインで実施してほしいと配慮の申出をしたところ、業務委託に係る契約担当者から「迷惑だ。自分ならそんな申出はしない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

・ 出産のため、業務に関する打ち合わせの日程調整をしてほしいと配慮の申出をする旨を伝えたところ、特定業務委託事業者の雇用する労働者から「自分なら配慮の申出はしない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は配慮してもらいたい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、配慮の申出をあきらめざるを得ない状況になっている。

(イ) 配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするもの

特定受託業務従事者が配慮を受けたところ、特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすることです（当該特定受託業務従事者がその意に反することを当該特定業務委託事業者等に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。客観的にみて、言動を受けた特定受託業務従事者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当します。（指針第4の3(3)ロ）。

●例

・業務委託に係る契約担当者又は特定業務委託事業者の雇用する労働者が「配慮を受けている人には仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。

・業務委託に係る契約担当者又は特定業務委託事業者の雇用する労働者が、出産のため業務に関する打ち合わせの日程調整の配慮を受けた特定受託業務従事者に対し、「出産するという事情で日程調整をしてもらうなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている。

(ウ)配慮の申出等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの

特定受託業務従事者が、配慮の申出をしたい旨を特定業務委託事業者に相談したこと、配慮の申出をしたこと、配慮を受けたことのみを理由として、特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、業務委託に係る契約の解除、報酬の減額、取引数量の削減、取引の停止等の不利益な取扱いを示唆することです（指針第4の3(3)ハ）。

●例

・ 妊娠に関する配慮の申出を業務委託に係る契約担当者に相談したところ、「配慮の申出をするなら契約を解除する」と言われた。

・ 出産に関する配慮の申出を業務委託に係る契約担当者に相談したところ、「配慮の申出をするなら、これまでの報酬を減額する」と言われた。

（ア）配慮の申出を阻害するものについては、

●特定業務委託事業者や業務委託に係る契約担当者等がこのような言動を行った場合は、**１回でも該当**しますが、その雇用する労働者がこのような言動を行った場合については、**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。

●特定受託業務従事者が妊娠・出産に関し配慮の申出等をしたところ、**特定業務委託事業者等が申出を取り下げるよう言う場合については、ハラスメントに該当しうる**ほか、法第13条に**違反**する可能性があります。なお、育児・介護に関する配慮申出については、法第14条の業務委託におけるハラスメントの対象とはなりませんが、p.14の４において、特定受託事業者からの申出を阻害することや申出等を理由とする不利益な取扱い（就業環境を害することを含む）は望ましくない取扱いとされていることに留意が必要です。

（イ）配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするものについては、

●このハラスメントは、**繰り返し又は継続的なもの**（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。

●言葉によるものだけではなく、業務上、必要な情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

(ウ)配慮の申出等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するものについては、

●「契約の解除その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、**１回の言動**でも該当します。

●配慮を受けても業務量が変わらないにもかかわらず、報酬の減額を示唆することや、実際に業務量が減少した分以上の報酬を減額することを示唆することは、不利益な取扱いの示唆に該当します。一方で、配慮を受けたことにより実際に業務量が減少した分の報酬の減額について話合いをすることはハラスメントには該当しません（指針第4の3(3)ハ）。

（３）業務委託におけるパワーハラスメント

業務委託におけるパワーハラスメントは、**以下の①から③までの３つの要素を全て満たす言動**をいい、客観的にみて、業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示及び通常の取引行為としての交渉の範囲内の話合いについては該当しません（指針第4の4(1)）。

①「取引上の優越的な関係を背景とした」言動とは

業務委託に係る業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける特定受託業務従事者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します（指針第4の4(2)）。

● 例

- 特定業務委託事業者による言動
- 業務委託に係る契約担当者、事業担当者又は業務委託に係る成果物の確認若しくは検収を行う者による言動
- 特定業務委託事業者の雇用する労働者による言動であって、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- 特定業務委託事業者の雇用する労働者からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに特定業務委託事業者の業務委託に係る業務を遂行する上で必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します（指針第4の4(3)）。

● 例

- 業務の遂行上明らかに必要性のない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた特定受託業務従事者の責めに帰すべき事由の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、行為者との関係性、通常の取引行為と照らした当該言動の妥当性等）を総合的に考慮することが適当です。

③「就業環境が害される」とは

当該言動により特定受託業務従事者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、特定受託業務従事者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。

この判断に当たっては、「平均的な特定受託業務従事者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の特定受託業務従事者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当です（指針第4の4(4)）。

なお、言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、１回でも就業環境を害する場合があり得ます。

● 個別の事案について業務委託におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては、②で総合的に考慮する事項のほか、当該言動により特定受託業務従事者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要です。このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った特定受託業務従事者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行い、それらを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講ずることが必要です（指針第4の4(5)）。

パワーハラスメントに該当すると考えられる例／しないと考えられる例

● 業務委託におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、**代表的な言動の類型**としては以下の６つの類型があり、**類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当し、又はしないと考えられる例**としては以下のようなものがあります（指針第4の4(5)）。

※ **これらの例は限定列挙ではありません。また個別の事案の状況等によって判断が異なることもありえます**ので、特定業務委託事業者の方は十分留意して、**業務委託におけるパワーハラスメントに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応し、適切な対応を行う**ことが必要です。

なお、以下の例については、取引上の優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

代表的な言動の類型	（イ） 該当すると考えられる例	（ロ） 該当しないと考えられる例
（1） 身体的な攻撃 （暴行・傷害）	① 殴打・足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
（2） 精神的な攻撃 （脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・執拗な嫌がらせ）	① 人格を否定するような言動を行う（★１）（相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を含む。（★２）） ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者や事業者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の関係者宛てに送信する ⑤ 契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず正当な理由なく報酬を支払わないこと又は減額することを、度を超して繰り返し示唆する又は威圧的に迫る	① 業務委託に係る契約に定める内容が適切に実施されず、再三注意してもそれが改善されない特定受託業務従事者に対して一定程度強く注意をする ② 業務委託に係る契約の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った特定受託業務従事者に対して、一定程度強く注意をする ③ 事業者間の通常の取引行為の一環として、取引条件の変更について協議を行う
（3） 人間関係からの切り離し （隔離・仲間外し・無視）	① 一人の特定受託業務従事者に対して、特定業務委託事業者の雇用する労働者が集団で無視をし、事業所で孤立させる	① 通常、他の特定受託事業者と同じ場所で業務を遂行する特定受託業務従事者に対し、業務委託に係る契約を適切に遂行できるよう短期間集中的に別室で当該業務委託の内容に関する研修等を実施する
（4）過大な要求 （業務委託に係る契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）	① 業務委託に係る契約上予定されていない肉体的・精神的負荷の高い作業を強要する ② 特定受託業務従事者に業務委託に係る業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる ③ 明確な検収基準を示さずに嫌がらせのために特定受託事業者の給付の受領を何度も拒み、やり直しを強要する	① 業務の繁忙期に、業務委託に係る契約の範囲内で、通常時よりも一定程度多い業務の処理を行わせる ② 検収基準を明らかにして指示しているにもかかわらず、当該基準に達しない給付を行う特定受託業務従事者に対し、当該基準に達しない部分を示してやり直しを指示する
（5）過小な要求 （合理的な理由なく契約内容とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	① 気に入らない特定受託業務従事者に対して嫌がらせのために業務委託に係る契約上予定されていた業務や役割を与えない	① 当初予定していた成果物の発注数が減少したため、業務委託に係る契約の範囲内で、特定受託業務従事者に依頼する業務量を減らす
（6）個の侵害 （私的なことに過度に立ち入ること）	① 特定受託業務従事者を事業所外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 特定受託業務従事者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該特定受託業務従事者の了解を得ずに他の労働者に暴露する（★３）	① 特定受託業務従事者への育児介護等の配慮を目的として、特定受託業務従事者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 特定受託業務従事者の了解を得て、当該特定受託業務従事者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で業務委託に係る契約を遂行する上で関係する者に伝達し、配慮を促す

★１　外国人であること、特定の国・地域の出身や特定の国・地域にルーツがあること等についての侮蔑的な言動も含まれます。

★２　相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティの如何は問いません。また、一見、特定の相手に対する言動に見えなくても、実際には特定の相手に対して行われていると客観的に認められる言動は含まれます。なお、性的指向・ジェンダーアイデンティティ以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動も、業務委託におけるパワーハラスメントの３つの要素を満たす場合には、これに該当します。

★３　プライバシー保護の観点から、(６)(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要です（指針第4の5(4)イ）。

6　指針の公表（第15条）

（指針）
第十五条　厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

法第12条から法第14条まで（募集情報の的確表示、育児介護等に対する配慮、業務委託におけるハラスメント対策）に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処することが出来るよう、厚生労働大臣が指針を定め、公表することとしたものです。

7　中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）

1．解除等の予告とは

（解除等の予告）
第十六条　特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。次項において同じ。）をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも三十日前までに、その予告をしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。
２　特定受託事業者が、前項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。ただし、第三者の利益を害するおそれがある場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

特定業務委託事業者は、６か月以上の業務委託（継続的業務委託）に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。以下同じ。）をしようとする場合には、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合等を除き、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、書面や電子メール等により少なくとも30日前までに解除の予告をしなければなりません（法第16条第1項）。

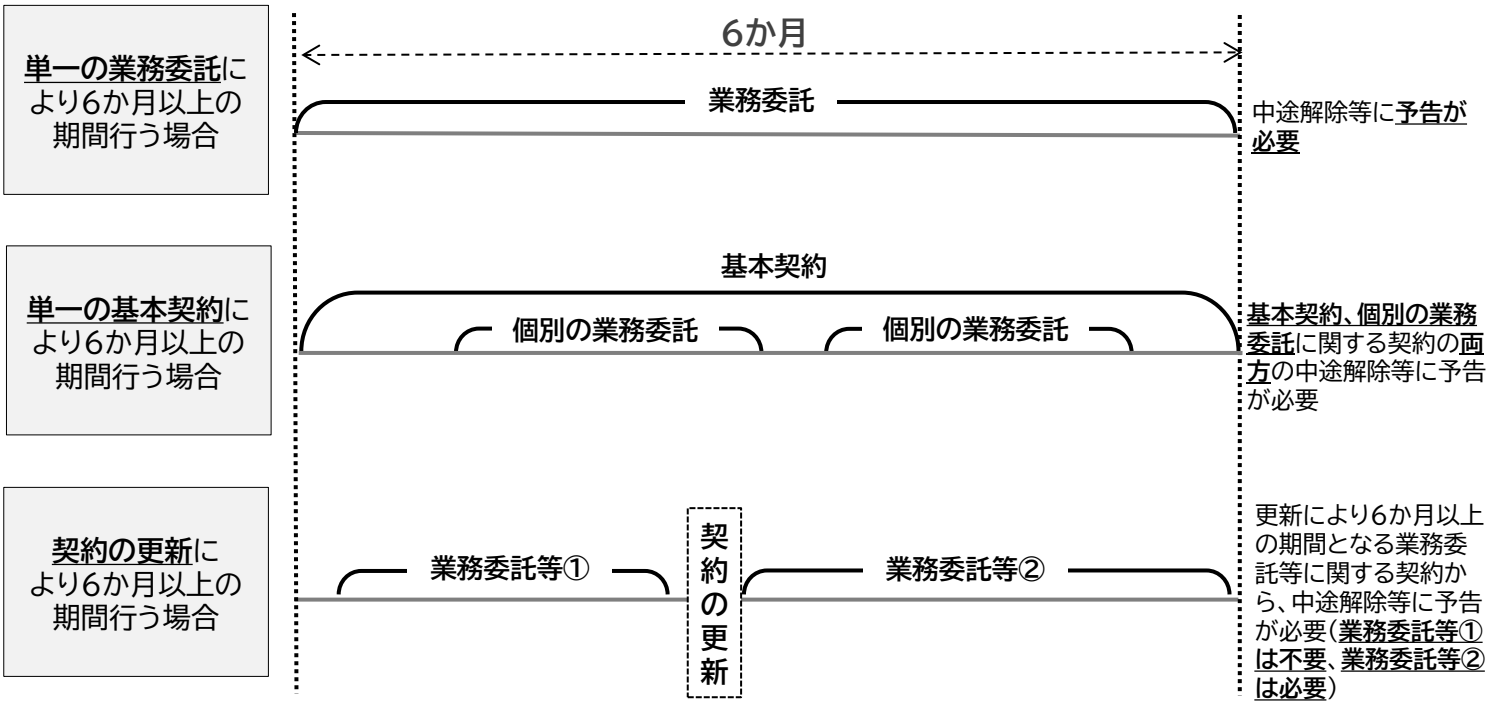
また、特定受託事業者が解除の予告がされた日から契約が満了する日までの間において契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、第三者の利益を害するおそれがある場合等を除き、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に対し、書面や電子メール等により遅滞なくこれを開示しなければなりません（法第16条第2項）。

- 「30日前」の数え方については、予告日（当日）から起算して解除日の前日までの期間が30日間確保されている必要がありますので、例えば、８月31日に解除する場合には８月１日までに予告が必要です。

「継続的業務委託に係る契約」とは　※「継続的業務委託」の詳細はp.10

「継続的業務委託」は、法第13条の継続的業務委託と同様であり、６か月以上の期間行う業務委託又は当該業務委託に係る契約の更新により６か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託を指します。

基本契約を締結し、当該基本契約に基づいて業務委託を行う場合であって、当該基本契約が「継続的業務委託」に該当する場合は、当該基本契約についても業務委託に係る契約の一部をなしているものとして「継続的業務委託に係る契約」に含まれますので、基本契約及び当該基本契約に基づく個別の業務委託に係る契約のいずれも予告等の対象となります（解釈ガイドライン第3部４(1)）。



「契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）をしようとする場合」とは

特定業務委託事業者による「契約の解除」とは、特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除をいい、特定受託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除は含まれません（解釈ガイドライン第3部４(2)）。

- 特定業務委託事業者及び特定受託事業者の間の合意による場合は法上の「契約の解除」に該当しませんが、その際には、契約の解除に関する合意に係る特定受託事業者の意思表示が自由な意思に基づくものであることが必要であり、その意思表示があったか否かは慎重に判断する必要があります（解釈ガイドライン第3部４(2)）。
- 特定業務委託事業者と特定受託事業者の間で、あらかじめ一定の事由がある場合に事前予告なく契約を解除できると定めていた場合においても、直ちに事前予告が不要となるものではなく、省令で定める例外事由に該当する場合を除き、あらかじめ定めた事由に該当するとして特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づき契約を解除する場合は「契約の解除」に該当します（解釈ガイドライン第3部４(2)）。
- 法第16条第１項は、継続的業務委託を解除する場合等の予告義務を定めているものですので、解除自体の当否は法に基づいて判断するものではありません。そのため、例えば、契約の解除等の効力や解除に伴う損害賠償請求等については、民事上の争いとして司法による判断等により解決が図られるものです。

「契約期間の満了後に更新しない場合（不更新）」とは

「契約期間の満了後に更新しない」（以下「不更新」という。）とは、継続的業務委託に係る契約が満了する日から起算して１か月以内に次の契約を締結しないことをいいます。

特定業務委託事業者による予告義務の対象となる、契約の不更新をしようとする場合とは、不更新をしようとする意思をもって契約満了日から１か月以内に次の契約が締結されない状態になった場合をいい、該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例は次のとおりです（解釈ガイドライン第3部４(2)）。

●契約の不更新をしようとする場合に**該当する**と考えられる例

① 切れ目なく契約の更新がなされている又はなされることが想定される場合であって、当該契約を更新しない場合
例：契約期間が１年である業務委託を、毎年自動更新としていたが、今後は更新を行わないこととする場合

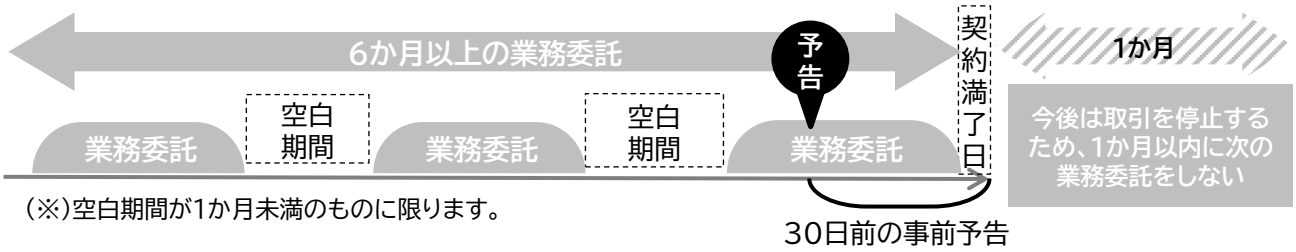
② 断続的な業務委託であって、特定業務委託事業者が特定受託事業者との取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合
例：事業を縮小するため、これまで行ってきた業務委託を今後は行わないこととなった場合

●契約の不更新をしようとする場合に**該当しない**と考えられる例

③ 業務委託の性質上一回限りであることが明らかである場合
例：新築ホテルの調度品として、広間の銅像の制作を委託する場合

④ 断続的な業務委託であって、特定業務委託事業者が次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合
例：上流の元委託事業者からの発注が断続的にある場合に、その都度、当該業務内容を踏まえ、特定受託事業者に発注するか、自社で内製するか判断している場合であって、次の元委託事業者からの発注がいつあるか分からない場合

断続的な業務委託であって、特定業務委託事業者が次の契約申込みを行わない場合（不更新をしようとする場合に該当する例の②）



(※)空白期間が1か月未満のものに限ります。

● 次の契約の申込みを行わないことが明らかになった時点で、契約期間満了までの期間が30日未満となっていても、その旨を伝達することが望ましいものです。（解釈ガイドライン第3部４(2)）

２．事前予告・理由開示の方法

特定業務委託事業者は、事前予告・理由開示について、次の方法のいずれかにより行う必要があります（省令第３条及び第５条）。

①書面の交付
②ファクシミリ
③電子メール等（※）

（※）電子メールその他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和５９年法律第８６号）第２条第１号に規定する電気通信）をいい、特定受託事業者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限られます。

「電子メール等」とは

③電子メール等とは、電子メールのほか、ショートメッセージサービス（SMS）やソーシャルネットワーキングサービス（SNS)、自社のアプリのメッセージ機能等のうち、送信者が受信者を特定して送信することのできるものをいいます。特定受託事業者がインターネット上で開設しているブログやウェブページ等への書き込み等のように、特定の個人がその入力する情報を電気通信を利用して第三者に閲覧させることに付随して、第三者が特定の個人に情報を伝達することができる機能が提供されるものは含まれません（解釈ガイドライン第3部４(3)ア）。

また、「出力することにより書面を作成することができる」とは、電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルが出力できることを指し（解釈ガイドライン第3部４(3)イ）、例えば、音声データの送付による方法による予告やメッセージ消去機能を用いた方法による予告、何らかの機能制限により、随時の確認ができない方法による予告、スクリーンショット等の機能を制限した方法による予告など、記録に残すことができない方法による事前予告などは認められません。

- 予告については、その意思表示が特定受託事業者に到達した時点で、予告がなされたこととなります。ファクシミリや電子メール等により予告をした場合については、
  - ・ファクシミリを利用してする送信の方法による解除の予告は特定受託事業者が使用するファクシミリ装置により受信した時に、
  - ・電子メール等の送信の方法による解除の予告は特定受託事業者が使用する通信端末機器等により受信した時に、

  それぞれ当該特定受託事業者に到達したものとみなします。例えば、ウェブメールサービス、クラウドサービス等のように特定受託事業者の通信端末機器等に必ずしも到達しない方法による場合は、通常であれば特定受託事業者がその内容を確認し得る状態となれば「通信端末機器等により受信」したといえ、当該予告が特定受託事業者に到達したものとみなします（解釈ガイドライン第3部４(3)ウ）。
- SNS等で予告する場合、サービスによっては、情報の保存期間が一定期間に限られている場合があることから、特定受託事業者が内容を確認しようと考えた際に情報の閲覧ができない可能性があるため、特定業務委託事業者が特定受託事業者に対して、特定受託事業者自身で出力による書面の作成等により情報を保存するように伝えることが望ましいものです。

３．事前予告の例外事由

原則として、特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、少なくとも30日前までに、その予告をしなければなりません。ただし、次に定める場合に該当する場合は、予告が不要となります（省令第４条）。

①災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合

「その他やむを得ない事由」とは、天災事変に準ずる程度に不可抗力に基づき、かつ、突発的な事由をいい、事業者として社会通念上採るべき必要な措置をもってしても通常対応することが難しい状況になったために特定受託事業者に対して予告することが困難である場合をいいます（解釈ガイドライン第3部４(4)ア）。

●例

・就業場所が火災により焼失した場合（特定業務委託事業者の故意又は重大な過失に基づく場合を除く）
・震災に伴う建物倒壊、類焼等により事業の継続が不可能となった場合

②元委託業務の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合であって、当該元委託業務に係る契約の全部又は一部が解除され、再委託業務の大部分が不要となった場合その他の直ちに当該再委託業務に係る契約の解除をすることが必要であると認められる場合

「その他の直ちに当該再委託業務に係る契約の解除をすることが必要であると認められる場合」とは、元委託業務（特定業務委託事業者が他の事業者から委託された業務）に係る契約の全部又は一部が解除され、不要となった再委託業務（特定受託事業者に再委託をした業務）が一部であったとしても重要な部分であり、大部分が不要になった場合と同視できる程度に直ちに当該再委託業務に係る契約の解除をすることが必要であると認められる場合をいいます（解釈ガイドライン第3部４(4)イ）。

●例

・元委託事業者の突然の契約解除により、特定受託事業者との契約が全て不要になってしまったため、契約を直ちに解除し、不要な作業を停止しなければ、不要な報酬支払いが継続し、特定業務委託事業者の損害が拡大する場合

③基本契約に基づいて業務委託を行う場合又は契約の更新により継続して業務委託を行うこととなる場合であって、契約期間が３０日以下である一の業務委託に係る契約の解除をしようとする場合

具体的には、

・ 基本契約に基づいて業務委託を行う場合に、当該基本契約に基づく一の業務委託に係る契約（契約期間が30日以下であるものに限る。）の解除をしようとする場合
・ 契約の更新により継続して業務委託を行うこととなる場合に、一の業務委託に係る契約（契約期間が30日以下であるものに限る。）の解除をしようとする場合

の２つをいいます（解釈ガイドライン第3部４(4)ウ）。「契約期間」の始期や終期の考え方はp.10と同様です。

●例

・１年間の基本契約を締結し、当該基本契約に基づき10日間の業務委託をしている場合であって、10日間の業務委託に関する契約を解除しようとする場合

④特定受託事業者の責めに帰すべき事由により直ちに契約の解除をすることが必要であると認められる場合

「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とは、特定受託事業者の故意、過失又はこれと同視すべき事由ですが、判定に当たっては、業務委託に係る契約の内容等を考慮の上、総合的に判断する必要があり、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」が法第16条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、したがって特定業務委託事業者に特定受託事業者に対し30日前に解除の予告をさせることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限ります。

例えば、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とすべき事例は次のとおりです。

なお、以下に示す例は限定列挙ではありませんので、これらの事由のいずれかに該当しないと、例外事由として認められないものではありません（解釈ガイドライン第3部４(4)エ）。

●例

①・原則として極めて軽微なものを除き、業務委託に関連して盗取、横領、傷害等刑法犯等に該当する行為のあった場合
・一般的にみて極めて軽微な事案であっても、特定業務委託事業者があらかじめ不祥事件の防止について諸種の手段を講じていたことが客観的に認められ、しかもなお特定受託事業者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯等又はこれに類する行為を行った場合
・業務委託と関連なく盗取、横領、傷害等刑法犯等に該当する行為があった場合であっても、それが著しく特定業務委託事業者の名誉もしくは信用を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は両者間の信頼関係を喪失させるものと認められる場合

②・賭博、風紀紊乱等により業務委託に係る契約上協力して業務を遂行する者等に悪影響を及ぼす場合
・これらの行為が業務委託と関連しない場合であっても、それが著しく特定業務委託事業者の名誉もしくは信用を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は両者間の信頼関係を喪失させるものと認められる場合

③　業務委託の際にその委託をする条件の要素となるような経歴・能力を詐称した場合及び業務委託の際、特定業務委託事業者の行う調査に対し、業務委託をしない要因となるような経歴・能力を詐称した場合

④　特定受託事業者が、業務委託に係る契約に定められた給付及び役務を合理的な理由なく全く又はほとんど提供しない場合

⑤　特定受託事業者が、契約に定める業務内容から著しく逸脱した悪質な行為を故意に行い、当該行為の改善を求めても全く改善が見られない場合

● 上記の例④の「合理的な理由」とは、業務委託の内容に鑑み判断されるものですが、例えば、不可抗力によって特定受託事業者が給付及び役務の提供を提供できない場合をいいます。

⑤基本契約を締結している場合であって、特定受託事業者の事情により、相当な期間、当該基本契約に基づく業務委託をしていない場合

「相当な期間」については、特定受託事業者の事情により個別に判断されるものですが、継続的業務委託の期間が６か月以上であることを踏まえ、概ね６か月以上と解されます（解釈ガイドライン第3部４(4)オ）。

●例

・１年間の基本契約を締結していたが、特定業務委託事業者が発注しようとしても、特定受託事業者の事情により断られるなど、当該基本契約に基づく業務委託を10か月間行っていない場合に、当該基本契約を解除しようとする場合

４．理由開示の例外事由

特定受託事業者が、予告がされた日から**契約が満了する日**までの間（以下「予告期間」という。）において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に対し、遅滞なくこれを開示しなければなりません。

ただし、次に定める場合に該当する場合は、理由開示が不要となります（解釈ガイドライン第3部４(6)）。

①第三者の利益を害するおそれがある場合

「第三者の利益を害するおそれがある場合」とは、契約の解除の理由を開示することにより、特定業務委託事業者及び特定受託事業者以外の者の利益を害するおそれがある場合をいいます（解釈ガイドライン第3部４(6)ア）。

●例

・顧客と特定受託事業者との間で度重なる衝突があり、顧客からのクレームに基づき解除したことを告げた場合には顧客への報復の蓋然性が高いと考えられる場合

②他の法令に違反することとなる場合

「他の法令に違反することとなる場合」とは、契約の解除の理由を開示することにより、例えば、法律上の守秘義務に違反する場合などをいいます（解釈ガイドライン第3部４(6)イ）。

●例

・法令上、守秘義務が課されている事業等を営む特定業務委託事業者が、解除の理由を開示することで他の法令に違反する場合

- 「契約が満了する日」とは、解除の予告の場合には解除日、不更新の予告の場合には契約満了日を指し、継続的業務委託に係る契約の終期と同様です。（考え方についてはp.10参照）
- 法第16条第２項の理由の開示は、予告期間に請求することとなっているため、そもそもp.37の３の事前予告の例外事由に該当し、予告義務がない場合は、理由の開示の請求対象となりません。

  一方、特定業務委託事業者が法第16条第１項による予告義務違反の場合には、特定受託事業者は契約の解除の理由の開示を請求することができます（解釈ガイドライン第3部４(6)）。この場合において、例えば、即時解除された場合には、予告期間に理由開示の請求を行うことは不可能であることから、特定業務委託事業者による予告義務違反があった場合には、特定受託事業者は解除を知った日から30日間は理由開示の請求をすることができるものとして扱います。
- 特定受託事業者が予告期間に理由開示を請求した場合には、特定業務委託事業者は、当該予告期間を経過した場合であっても、理由の開示義務を負います。

8　違反行為への対応等（第17条～第20条、第22条～第26条）

（申出等）
第十七条　特定業務委託事業者から業務委託を受け、又は受けようとする特定受託事業者は、この章の規定に違反する事実がある場合には、厚生労働大臣に対し、その旨を申し出て、適当な措置をとるべきことを求めることができる。
２　厚生労働大臣は、前項の規定による申出があったときは、必要な調査を行い、その申出の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない。
３　第六条第三項の規定は、第一項の場合について準用する。（※１）
（勧告）
第十八条　厚生労働大臣は、特定業務委託事業者が第十二条、第十四条、第十六条又は前条第三項において準用する第六条第三項の規定に違反していると認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、その違反を是正し、又は防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
（命令等）
第十九条　厚生労働大臣は、前条の規定による勧告（第十四条に係るものを除く。）を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、当該勧告を受けた者に対し、当該勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができる。
２　厚生労働大臣は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公表することができる。
３　厚生労働大臣は、前条の規定による勧告（第十四条に係るものに限る。）を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、その旨を公表することができる。
（報告及び検査）
第二十条　厚生労働大臣は、第十八条（第十四条に係る部分を除く。）及び前条第一項の規定の施行に必要な限度において、特定業務委託事業者、特定受託事業者その他の関係者に対し、業務委託に関し報告をさせ、又はその職員に、これらの者の事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができる。
２　厚生労働大臣は、第十八条（第十四条に係る部分に限る。）及び前条第三項の規定の施行に必要な限度において、特定業務委託事業者に対し、業務委託に関し報告を求めることができる。
３　第十一条第三項及び第四項の規定は、第一項の規定による立入検査について準用する。
（指導及び助言）
第二十二条　公正取引委員会及び中小企業庁長官並びに厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、業務委託事業者に対し、指導及び助言をすることができる。
（厚生労働大臣の権限の委任）
第二十三条　この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。
第五章　罰則
第二十四条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、五十万円以下の罰金に処する。
一　第九条第一項又は第十九条第一項の規定による命令に違反したとき。
二　第十一条第一項若しくは第二項又は第二十条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又はこれらの規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。
第二十五条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して同条の刑を科する。
第二十六条　第二十条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

法に違反する事実がある場合に、特定受託事業者は法を所管している省庁である、公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省（以下「法所管省庁」という。）に対し、その旨を申し出ることができます（法第17条第１項、法第６条第１項）（※２）。

また、特定受託事業者が法所管省庁の窓口に申出をしたときに、業務委託事業者はそれを理由に不利益となる取り扱いをしてはなりません（法第17条第３項、法第６条第３項）。

法所管省庁は、特定受託事業者からの申出の内容に応じ、必要な調査（報告徴収・立入検査）を行い、申出の内容が事実である場合、法律の規定に則って、指導・助言のほか、勧告を行い、勧告に従わない場合には、命令（※３）・公表を行います。特定業務委託事業者はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます（法第18条～第20条、第22条）。

なお、厚生労働大臣の報告・検査、助言、指導、勧告、命令、公表の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案を除き都道府県労働局長に委任されています（法第23条、省令第８条）。

（※１）第六条
３　業務委託事業者は、特定受託事業者が第一項の規定による申出をしたことを理由として、当該特定受託事業者に対し、取引の数量の削減、取引の停止その他の不利益な取扱いをしてはならない。
（※２）オンラインや公正取引委員会（本局・地方事務所等）・経済産業局・都道府県労働局で申出が可能です。
（※３）命令違反には50万円以下の罰金が規定されています。

9　ハラスメント対策を講じるにあたっての対応例

例１　就業規則に業務委託におけるハラスメントを禁止する旨の規定を設け、委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定める例

＜就業規則の規定＞

第□条　業務委託におけるハラスメントの禁止
　フリーランスに対して行われる、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントについては、第〇条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「業務委託におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

＜内規等により詳細について定めた別規定＞

－　業務委託におけるハラスメントの防止に関する規定　－
（目的）
第１条　本規定は、就業規則第□条に基づき、フリーランスに対して行われる、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「業務委託におけるハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守するべき事項を定める。
　なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの定義）
第２条　セクシュアルハラスメントとは、業務委託に関して行われる性的な言動に対するフリーランスの対応によりその者に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動によりフリーランスの就業環境を害することをいう。また、相手の性的指向又はジェンダーアイデンティティの状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。
２　妊娠・出産等に関するハラスメントとは、①フリーランスが妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は当該業務の能率が低下したこと（以下「妊娠したこと等」という。）に関する言動により就業環境を害すること、②フリーランスが妊娠又は出産に関して特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第13条第１項若しくは第２項の規定による配慮の申出（以下「配慮の申出」という。）をしたこと又はこれらの規定による配慮を受けたこと（以下「配慮を受けたこと」という。）に関する言動により就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。
３　パワーハラスメントとは、業務委託に関して行われる取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより、フリーランスの就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示及び通常の取引行為としての交渉の範囲内の話合いについては、業務委託におけるパワーハラスメントには該当しない。
４「業務委託に関して行われる」とは、フリーランスが当該業務委託に係る業務を遂行する場所又は場面で行われるものをいい、当該フリーランスが通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、当該フリーランスが業務を遂行している場所については、含まれる。

（禁止行為）
第３条　すべての従業員は、当社との間で業務委託に係る契約を締結したフリーランスに対して、次の第２項から第４項に掲げる行為をしてはならない。また、業務委託に係る契約交渉中の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。
２　セクシュアルハラスメント(第２条第１項の要件を満たす以下のような行為)
　①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
　②性的な内容のうわさの流布
　③食事・デート等への執拗な誘い
　④不必要な身体への接触
　⑤わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
　⑥性的な言動により、他者の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
　⑦交際・性的関係の強要
　⑧性的な言動への抗議又は拒否等を行ったフリーランスに対して、契約の解除その他の不利益を与える行為
　⑨その他、フリーランスに不快感を与える性的な言動
３　妊娠・出産等に関するハラスメント(第２条第２項の要件を満たす以下のような行為)
　①妊娠したこと等を理由として嫌がらせ等をするもの
　②妊娠したこと等を理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの
　③配慮の申出を阻害するもの
　④配慮の申出をしたこと及び配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするもの
　⑤配慮の申出をしたこと及び配慮を受けたことを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの

4　パワーハラスメント(第2条第3項の要件を満たす以下のような行為)
①殴打、足蹴りする等の身体的攻撃
②人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
③フリーランスに対して、集団で無視をし、就業場所で孤立させる等の人間関係からの切り離し
④明確な検収基準を示さずに嫌がらせのためにフリーランスの給付の受領を何度も拒み、やり直しを強要する等の過大な要求
⑤フリーランスに対して嫌がらせのために業務委託に係る契約上予定されていた業務や役割を与えない等の過小な要求
⑥フリーランスの性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する等の個の侵害

（懲戒）
第4条　次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。
①第3条第2項（⑦、⑧を除く。）、同条第3項、同条第4項（①を除く。）の行為を行った場合
就業規則第▽条第☆項〇から×までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合若しくは第3条第2項⑦、⑧又は第3条第4項①の行為を行った場合
就業規則第▽条第☆項〇に定める懲戒解雇

（相談及び苦情への対応）
第5条　業務委託におけるハラスメントに関する相談窓口については、本社及びフリーランスが就業する各事業場で設けることとし、本社においては人事課長、各事業場においては庶務課長を相談窓口担当者とし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、業務委託にあたっては、相談窓口担当者の名前と連絡先をフリーランスに対して周知するように指示する（相談窓口担当者の人事異動等の都度、周知するよう指示することを含む。）とともに、相談窓口担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
2　業務委託におけるハラスメントの被害を受けたフリーランスに限らず、当社と契約するすべてのフリーランス及び従業員は、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントに関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
3　相談があった場合には、対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者、行為者、必要に応じてその他の従業員等からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては当該事業場の長へ報告する。
4　前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
5　対応マニュアルに沿い、事業場の長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等、被害を受けたフリーランスの就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
6　相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

（再発防止の義務）
第6条　人事部長は、業務委託におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

（その他）
第7条　性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、妊娠、出産及び配慮の申出に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。また、業務委託におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、フリーランスが取引の構造上弱い立場にあること等を背景として、通常の取引行為から逸脱した言動が行われやすい状況もあると考えられ、そうした状況を解消していくことが重要であること。

附則　本規定は令和〇年〇月〇日より実施する。

【参考】本社においてフリーランス専用相談窓口を設ける場合の第５条第１項の規定例

（相談及び苦情への対応）
第5条　業務委託におけるハラスメントに関する相談窓口については、フリーランス専用の相談窓口（WEBフォームにより相談受付）を設け、相談対応は人事部門が対応することとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、業務委託にあたっては、相談窓口をフリーランスに対して周知するように指示するとともに、窓口担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

例２　就業規則において業務委託におけるハラスメント行為が行われた場合の対処方針・内容等が読み込めるものとなっており、就業規則で明記されていない事項を新たにリーフレット等で周知する例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で業務委託におけるハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容等がすでに読み込めるものとなっている場合には、業務委託におけるハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページ等で周知することで措置を講じたことになります。

第〇章　服務規律
第〇条　従業員は、次のような行為を行ってはならない。
①　他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
②　他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
③　暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
④～⑥　略

第△章　懲戒
（懲戒の事由）
第△条　従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。
①～⑤　略
⑥　第〇条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき
２　従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
①～⑩　略
⑪　前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

〇年〇月〇日

フリーランスに対するハラスメントは許しません！！

株式会社〇〇〇　代表取締役社長〇〇〇

１　ハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為です。
職場におけるハラスメントと同様に、取引の相手方であるフリーランスに対するハラスメントについても、そのフリーランスの能力の有効な発揮を妨げ、また、当社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

２　当社は取引の相手方であるフリーランスに対する下記のハラスメント行為を許しません。また、業務委託を発注するために契約交渉中であるフリーランスに対しても、これに類する行為を行ってはなりません。中でも、フリーランスとの契約を担当する者やフリーランスと連携して業務を行う者は特に注意しましょう。
なお、以下のパワーハラスメントについては、行為者とフリーランスとの関係性を個別に記載していませんが、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提となるものです。
「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、例えば、次のとおりです。
＜セクシュアルハラスメント＞
①性的な冗談、からかい、質問
②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
③その他、他人に不快感を与える性的な言動
＜妊娠・出産等に関するハラスメント＞
④妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は当該業務の能率が低下したこと（以下「妊娠したこと等」という。）を理由として嫌がらせ等をするもの
⑤妊娠又は出産に関し特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「法」という。）第13条第１項又は第２項の規定による配慮の申出（以下「配慮の申出」という。）を阻害するもの
⑥配慮の申出をしたこと又は法第13条第１項若しくは第２項の規定による配慮を受けたこと（以下「配慮を受けたこと」という。）により嫌がらせ等をするもの
＜パワーハラスメント＞
⑦隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
⑧私的なことに過度に立ち入ること
「就業規則第〇条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは、例えば、次のとおりです。
＜セクシュアルハラスメント＞
⑨性的な噂の流布
⑩身体への不必要な接触
⑪性的な言動により、他者の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
＜妊娠・出産等に関するハラスメント＞
⑫妊娠したこと等を理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの
⑬配慮の申出をしたこと及び配慮を受けたことを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの
＜パワーハラスメント＞
⑭業務委託契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
⑮合理的な理由なく契約内容とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは、例えば、次のとおりです。

＜セクシュアルハラスメント＞

⑯交際、性的な関係の強要

⑰性的な言動に対して拒否等を行ったフリーランスに対する不利益取扱い等

＜パワーハラスメント＞

⑱暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと

⑲脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言・執拗な嫌がらせ等精神的な攻撃を行うこと

3　この方針におけるハラスメントの行為者となりうるのは、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている全ての従業員です。

セクシュアルハラスメントについては、当社の従業員のみならず、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

なお、妊娠・出産等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をしたフリーランス及び配慮の申出をするフリーランスに対する言動が該当し得ます。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠、出産及び配慮の申出に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。

このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、フリーランスが取引の構造上弱い立場にあること等を背景として、通常の取引行為から逸脱した言動が行われやすい状況もあると考えられますので、そうした状況を解消していくことが重要です。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4　従業員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第〇項、第×項に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

①　行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）

②　当事者同士の関係（フリーランスに委託する業務上の立場等）

③　被害者の対応（告訴等）・心情等

5　相談窓口

業務委託におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。業務委託にあたっては、この窓口をフリーランスに対して周知してください。また、フリーランスに対するハラスメントを把握した場合は、窓口担当者に情報提供するようお願いします。

〇〇課　〇〇〇（メールアドレス〇〇〇）（女性）

△△課　△△△（メールアドレス△△△）（男性）

電話番号：〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

当社は、対応にあたっては、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。相談には公平に、プライバシーを守って対応しますので、安心して情報提供してください。

6　情報提供者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

7　当社としては、相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8　法第13条では、フリーランスが妊娠、出産若しくは育児又は介護と両立しつつ業務に従事することができるよう、その者の状況に応じた必要な配慮をしなければならないとされており、当社は、フリーランスからの配慮の申出について、配慮を申し出る際の窓口担当者を決めることとします。フリーランスに業務委託を行う部署においては、申出窓口担当者を定めてフリーランスに伝達する等、手続を整備するとともに、妊娠、出産若しくは育児又は介護に否定的な言動が頻繁に行われるといった配慮の申出を行いにくい状況がある場合にはそれを解消するための取組を行うこと等のこうした事情への理解促進に努めましょう。

9　業務委託におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。管理者におかれては、フリーランスとの契約を担当する者や委託業務に携わる者は特に、この研修を積極的に受講するよう、促すようお願いします。

例３　就業規則に定められている懲戒について、業務委託におけるハラスメントがどのような処分に相当するかを記載した規定の例

就業規則の懲戒の事由に、業務委託における具体的なハラスメントの言動を列挙した上で、それらを懲戒の種類と対応させる形で定めています。

（懲戒の種類）
第▽条　懲戒は次の区分により行う。
① けん責　始末書をとり将来を戒める。
② 減給　将来を戒め、賃金を減額する。ただし、1回の額が平均賃金の1日分の半額とし、総額が1箇月の給与総額の10分の1を限度とする。
③ 出勤停止　7日を限度として、出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
④ 降格　職位を解任若しくは下位等級へ降格する。
⑤ 懲戒解雇　即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第〇条に定める解雇予告手当を支給しない。

（懲戒の事由）
第△条　次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責又は減給に処する。
①～③　略
④ フリーランスに委託する業務に関し、性的な言動によりフリーランスの就業環境を害したとき。
⑤ フリーランスに委託する業務に関し、妊娠、出産及び配慮の申出等に関する言動によりフリーランスの就業環境を害したとき。
⑥ フリーランスに委託する業務に関し、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、フリーランスの就業環境を害したとき。

2　次のいずれかに該当するときは、その情状により、減給又は出勤停止に処する。
① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
②～⑥　略
⑦ フリーランスに委託する業務に関し、性的な言動に対するフリーランスの対応により業務委託の条件について不利益を与えたとき。
⑧ フリーランスに委託する業務に関し、フリーランスの妊娠、出産及び配慮の申出等に関して、契約の解除その他不利益な取扱いを示唆したとき。

3　次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
②～⑥　略
⑦ フリーランスに委託する業務に関し、自らの立場を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。
⑧ フリーランスに委託する業務に関し、暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。

例４　就業規則に定められている懲戒について、業務委託におけるハラスメントをした場合の処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、業務委託におけるハラスメントも含まれること及び懲戒処分にあたっての判断要素を明らかにし、これをパンフレット等で周知することで措置を講じたことになります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、行為者の改悛の程度等が考えられます。

第〇条　懲戒事由
社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。
① 不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき
② 法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
③ 他人に対して明らかに達成が不可能な職務を一方的に与える、業務に必要のないことを強制的に行わせる行為を行ったとき
④ 他人に対して不法に辞職を強要しあるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき
⑤ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
⑥ その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき

2　社員がセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントを行った場合、前項①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。
① 行為の具体的態様（時間・場所(職場か否か)・内容・程度）
② 当事者同士の関係（職位等）
③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

3　社員がフリーランスに対し、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・配慮の申出等に関するハラスメント及びパワーハラスメントを行った場合、第1項①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。
① 行為の具体的態様（時間・場所(業務を遂行する場所や場面か否か)・内容・程度）
② 当事者同士の関係（契約担当や検査担当などフリーランスに委託する業務上の立場等）
③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

例５　フリーランスに対して相談窓口を周知する際の内容例

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメント防止のための措置を講ずるにあたって、自社の労働者に対する周知・啓発だけではなく、特定受託業務従事者に対して、相談窓口を確実に周知することが必要です。

その際、「相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び特定受託業務従事者に周知すること」及び「相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局に申出をしたことを理由として、契約の解除その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発すること」についても、あわせて対応してください。

相談窓口の周知の内容は以下のような例が考えられ、伝達する方法としては、業務委託契約に係る書面やメール、特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等において記載・掲載する方法が考えられます。

【相談窓口担当者を周知する例】

相談窓口担当者：○○課　▽▽▽▽（メールアドレス○○○）（女性）
▼▼▼▼（メールアドレス○○○）（男性）
電話番号：xxx-xxxx-xxxx

なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関して相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。また、業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、契約の解除等の不利益な取扱いをいたしません。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

【相談窓口（制度）を周知する例】

＜フリーランス専用相談窓口＞
フリーランスの方が業務上のトラブルを御相談していただける窓口になります。業務委託におけるハラスメントに関する相談も受け付けています。
以下の相談フォームより必要事項を記入いただくようお願いします。
ＵＲＬ：●●●●●●●●●●●●●

フォームは24時間受け付けており、相談フォームが正常に送信された場合、自動応答メールが届きますのでご確認ください。記入いただいた内容を担当者が確認し、ご連絡差し上げます。

※なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関して相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、契約の解除等の不利益な取扱いをいたしません。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

【相談対応を委託した外部機関を周知する例】

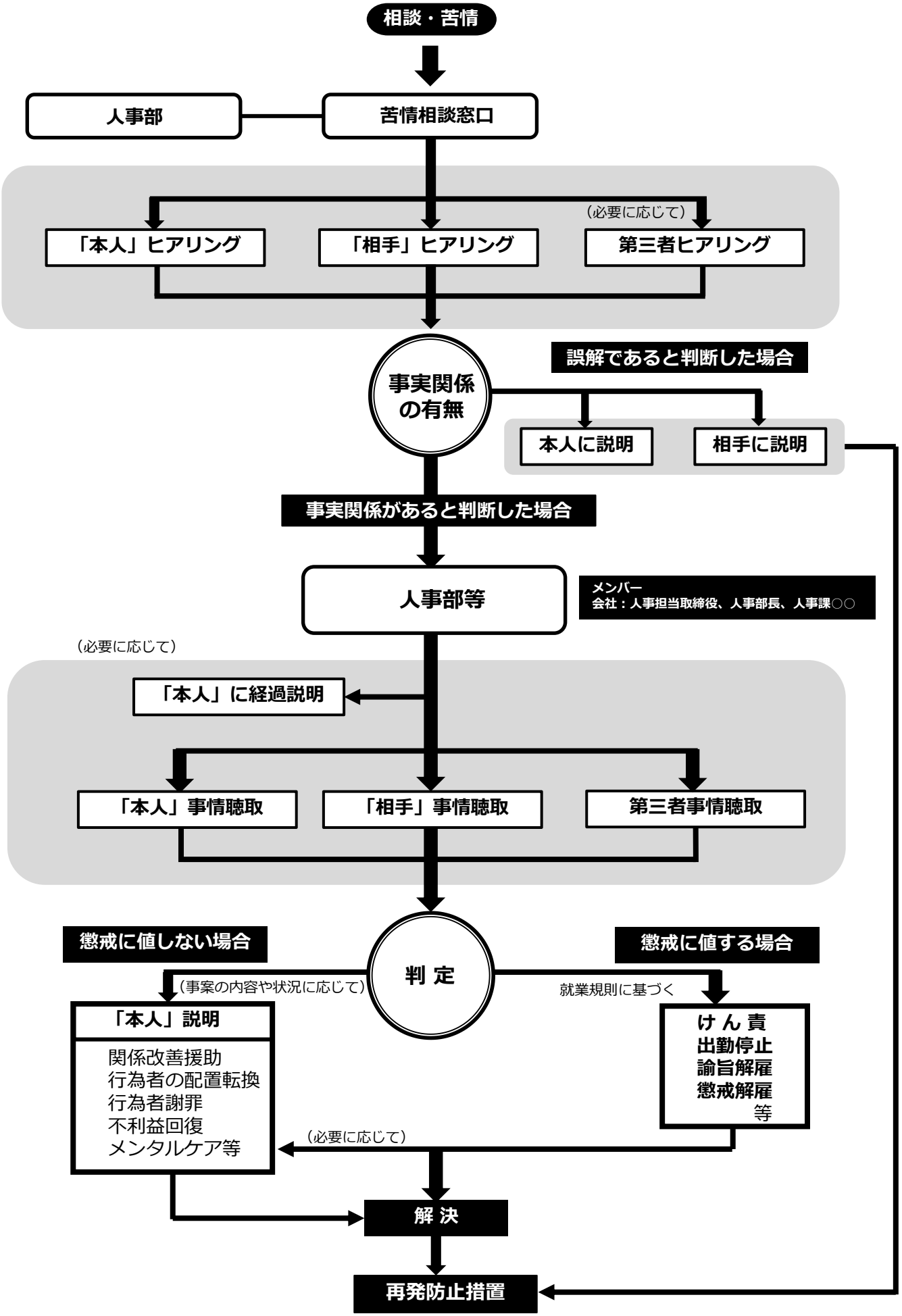
業務委託におけるハラスメントの相談は、以下の窓口にご連絡ください。
なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関する相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。また、業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、契約の解除等の不利益な取扱いをいたしません。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

○サポート相談窓口（運営事業者：○○○○　（当社委託））
＜対応時間＞
電話：月～金　午前９時～午後７時、土日祝日　午前９時～午後３時
ＷＥＢ：24時間
＜受付方法＞
電話番号：xxx-xxxx-xxxx
ＷＥＢ：●●●●●●●●●●●●●

※匿名での相談も可能です。
※お電話かＷＥＢでご相談いただき、必要に応じて対面での面談を設定します。

例６　相談・苦情への対応の流れの例

※　この図は一例としてお示ししたものですので、必ずしもこのとおりに対応を行わなければならないものではありません。
組織の規模等の実態に応じて検討いただき、対応を行ってください。



3 義務と禁止行為

取引の適正化

取引条件の明示義務 （第３条）

口約束はダメ！
トラブルを防ぐための基本は、
取引条件の共通認識です

**フリーランスに対し業務委託をした場合は、
直ちに、取引の条件を、書面または電磁的方法により明示しなければなりません。**

＼ここがPoint／

☑ 取引条件の明示義務は、フリーランス同士の取引も対象であるため、発注事業者がフリーランスである場合にも義務が課されます。

☑ 明示する方法は書面か電磁的方法が認められ、どちらの方法とするかは、発注事業者が選択できます。電磁的方法とは、電子メール、SNSのメッセージ、チャットツールなどです。

お互いの認識の相違を減らして、取引上のトラブルを未然に防ぐことは、企業とフリーランスだけでなく、フリーランス同士での取引でも大切なことです。

☑ 電磁的方法で明示した場合であっても、フリーランスから書面の交付を求められたときは、遅滞なく、書面を交付しなければなりません。ただし、フリーランスの保護に支障を生ずることがない場合には、必ずしも書面を交付する必要はありません。

明示しなければならない事項

① 業務委託事業者および特定受託事業者の名称
→発注事業者とフリーランス、それぞれの名称

ニックネームやビジネスネームで構いませんが、商号、氏名もしくは名称または番号、記号等であって業務委託事業者および特定受託事業者を識別できるものを記載する必要があります。

② 業務委託をした日
→発注事業者とフリーランスとの間で業務委託をすることを合意した日

③ 特定受託事業者の給付の内容
→フリーランスにお願いする業務の内容

給付の内容には、品目、品種、数量（回数）、規格、仕様などを明確に記載する必要があります。
また、フリーランスの知的財産権が発生する場合で、業務委託の目的である使用の範囲を超えて知的財産権を譲渡・許諾させる際には、譲渡・許諾の範囲も明確に記載する必要があります。

④ 給付を受領または役務の提供を受ける期日
→納品日はいつなのか、いつ作業をするのか

⑤ 給付を受領または役務の提供を受ける場所
→どこに納品するのか、どこで作業をするのか

⑥ 給付の内容について検査する場合は、検査を完了する期日

⑦ 報酬の額および支払期日
→具体的な報酬額を記載することが難しい場合は算定方法による記載でも可能です。
支払期日は、具体的な支払日を特定する必要があります。

フリーランスの知的財産権の譲渡・許諾がある場合には、その対価を報酬に加える必要があります。
フリーランスの業務に必要な諸経費を発注事業者が負担する場合、「報酬の額」は諸経費を含めた総額が把握できるように明示する必要があります。

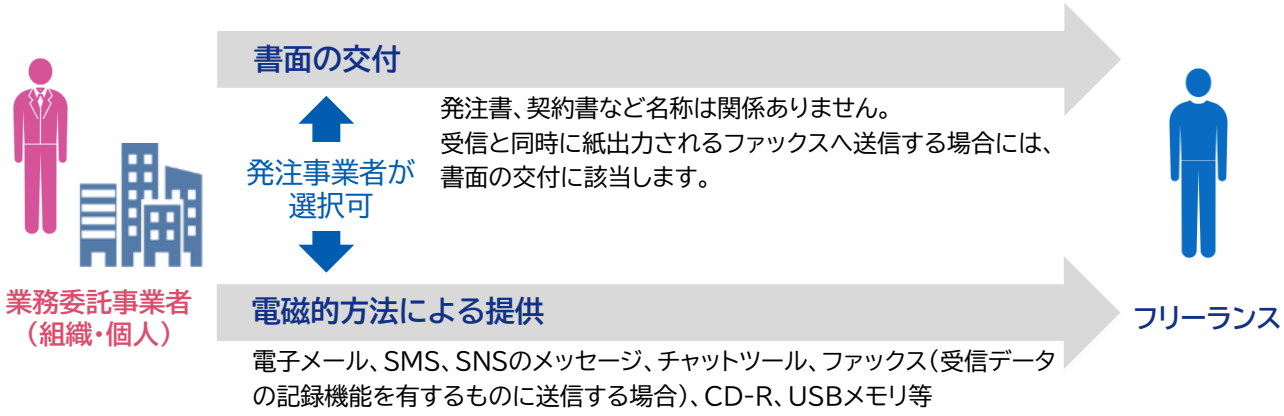
⑧ 金銭以外の方法で報酬を支払う場合は、支払方法に関すること

※ ⑥および⑧は該当する取引である場合のみ明示が必要な事項

取引条件の明示義務　（第３条）

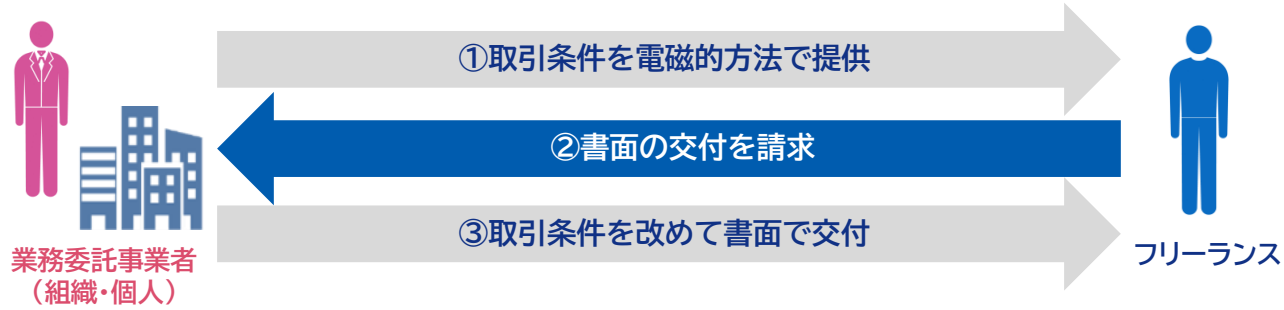
明示する方法

取引条件を明示する方法は書面か電磁的方法が認められ、どちらの方法とするかは、発注事業者が選択できます（電話など口頭で伝えることは認められません）。



電磁的方法で提供した後に書面を求められた場合の対応

取引条件を電磁的方法により明示した場合、フリーランスから書面の交付を求められたときは、遅滞なく、書面を交付する必要があります。ただし、フリーランスの保護に支障を生ずることがない場合には、必ずしも書面を交付する必要はありません。



＜フリーランスの保護に支障を生ずることがない場合＞

- フリーランスからの求めに応じて電磁的方法による明示をした場合
- 業務委託が、契約の締結も含め、インターネットのみを利用するものであり、発注事業者により作成された定型約款がインターネットを利用してフリーランスが閲覧することができる状態に置かれている場合（例：アプリ上で取引の全てが完結する場合）
- 既に書面の交付をしている場合

＼ここがPoint／

SNSのメッセージ機能により取引条件を明示する場合の注意点

① SNSのメッセージ機能は、送信者が受信者を特定して送信できるものに限定されます。
インターネット上に開設しているブログやウェブページ等への書き込み等は認められません。

② SNSのサービス終了によって明示の内容が確認できないために、フリーランスが書面の交付を請求した時には、発注事業者は書面で交付する必要があります。

取引条件の明示義務 （第3条）

明示の事例 ① 書面の交付

発　注　書

① 殿　　② 発注日：令和〇年〇月〇日

下記のとおり、発注いたします。　　① 〇〇株式会社

④ 納期： 令和〇年〇月〇日
⑤ 提出先： ･･･@･･･.co.jpにメールで提出
⑥ 検査完了日： 令和〇年〇月〇日
⑦ 支払期日： 令和〇年〇月〇日
⑧ 支払方法： 全額現金払い※

合計金額 ⑦ 円 （税込）

No.	品名、規格・仕様など	数量	金額
	③		
		小計	
		消費税	
		合計	

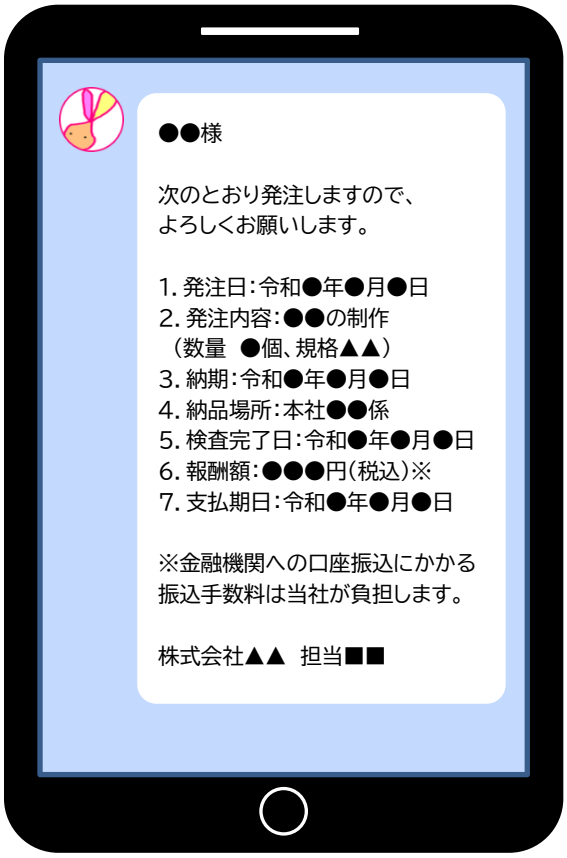
備考	※金融機関への口座振込となります。口座振込にかかる振込手数料は当社が負担します。

「書面」は「契約書」でなくても大丈夫！書面の様式は定められていないので、取引内容に応じて適切な書面を作成すれば問題ありません。

明示しなければならない事項

① 業務委託事業者および特定受託事業者の名称
② 業務委託をした日
③ 特定受託事業者の給付の内容
④ 給付を受領または役務の提供を受ける期日
⑤ 給付を受領または役務の提供を受ける場所
⑥ 給付の内容について検査する場合は、検査を完了する期日
⑦ 報酬の額および支払期日
⑧ 金銭以外の方法で報酬を支払う場合は、支払方法に関すること

明示の事例 ② 電磁的方法による提供



電磁的方法のポイントと注意点

Q.URLの記載やPDFの添付でもいい？

メッセージの本文に明示事項を記載する方法だけではなく、明示事項が掲載されたウェブページのURLをメッセージに記載する方法やメッセージにPDF等の電子ファイルを添付して送る方法も認められます。

Q.注意することは何？

SNSのメッセージ等を利用する場合は、メッセージが削除されたり、閲覧ができなくなる可能性もあるため、発注事業者・フリーランス双方で、その場合の対応を事前に決めておいたり、スクリーンショット等で明示された内容の保存を行うとよいでしょう。

取引条件の明示義務　（第３条）

明示の事例 ③　共通事項がある場合

取引条件について、支払方法や検査期間など個々の発注に一定期間共通して適用される事項（共通事項）がある場合には、あらかじめ共通事項とその有効期間を別の書面または電磁的方法で明示しておけば個々の発注の際には明示が不要です。ただし、この場合、個々の発注時に、共通事項との関連性を記載する必要がありますので、例えば、**「報酬の支払方法、支払期日、検査完了期日は、現行の「支払方法等について」のとおり」**などと書面または電磁的方法により参照元を明示する必要があります。

Q.共通事項の明示で気をつけることは？

共通事項が有効となる期間を明示する必要があります。また、発注事業者は、定期的に、明示した共通事項の内容について、自ら確認するとともに、社内の購買・外注担当者に周知徹底しましょう。

明示の事例 ④　算定方法による「報酬の額」の明示

フリーランスに業務を委託する際に「報酬の額」について具体的な金額を明示することが困難なやむを得ない事情がある場合には、算定方法を明示することも認められます。

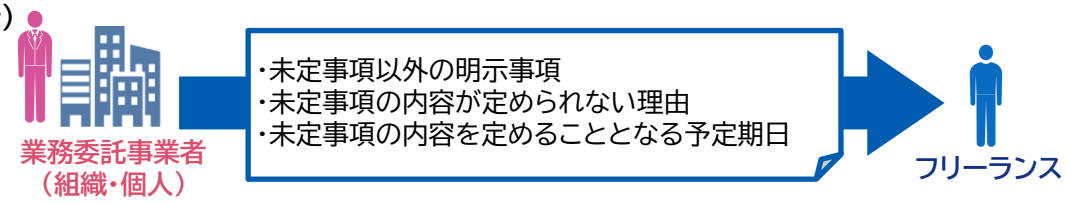
算定方法は、報酬の額の算定根拠が確定すれば、具体的な額が自動的に確定するものである必要があります。また、単価表など、算定方法の記載で引用するものがある場合は、**「報酬については、別紙の単価表に基づき算定した金額に、業務に要した交通費、○○費、▲▲費の実費を加えた額となります。」**などと明示し、**さらに、具体的な金額の確定後には、速やかに金額を明示する**必要があります。

明示の事例 ⑤　未定事項がある場合

明示事項のうち、その内容が定められないことに正当な理由があるもの（未定事項）については委託時に明示する必要はありません。未定事項がある場合、その内容が定められない理由と、未定事項の内容が決まる予定日を委託時に明示（当初の明示）する必要があります。

また、未定事項が決まったら、直ちに明示（補充の明示）する必要があります。その際、当初の明示との関連性が分かるようにする必要があります。

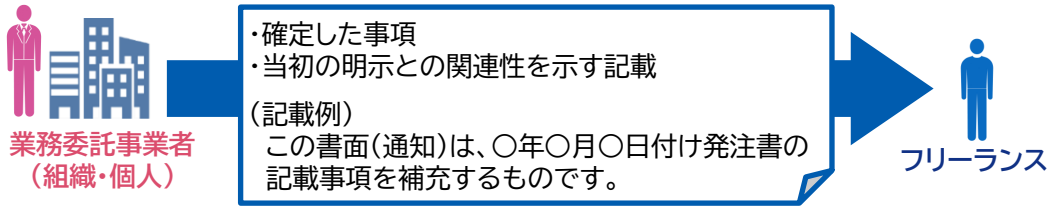
取引条件の明示（当初の明示）



未定事項が決まったら、直ちに

※　当初の明示と補充の明示は、相互の関連性が明らかになるようにする必要があります。

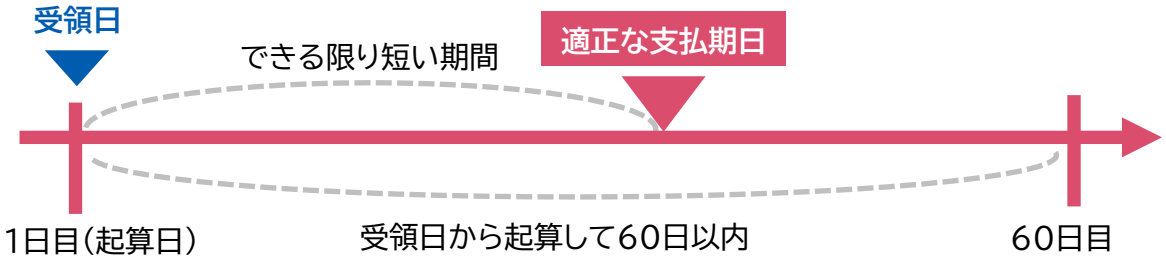
取引条件の明示（補充の明示）



期日における報酬支払義務（第４条）

報酬の支払日を明確にし、その日までにきちんと報酬が支払われるようにするための義務です！

発注事業者は、発注した給付を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内で、支払期日を定めて、その日までに報酬を支払わなければなりません。



＼ここがPoint／

☑ 支払期日（＝支払日）は、給付を受領した日から60日以内のできる限り短い期間内で定め、定めた支払期日は必ず守る必要があります。

☑ 支払期日を定めなかった場合などの支払期日は、次のとおりとなります。
① 支払期日を定めなかったとき
⇒ 給付を実際に受領した日
② 給付を受領した日から起算して60日を超えて定めたとき
⇒ 受領した日から起算して60日を経過する日

☑ 再委託である場合は、必要事項を明示した場合に、例外的に、元委託支払期日から30日以内のできる限り短い期間内に、支払期日を定めることができます。

支払期日を定める際の起算日（給付を受領した日）は、次のとおりです。

起算日（給付を受領した日）

物品の製造・加工委託

検査の有無は関係なく、発注事業者が、物品を受け取り、自己の占有下に置いた日

情報成果物の作成委託

・情報成果物を記録した電磁的記録媒体（USBメモリ、CD-R等）を受け取り、自己の占有下に置いた日
・電気通信回線を通じて発注事業者の用いる電子計算機内に記録されたとき

役務の提供委託

・個々の役務の提供を受けた日
・役務の提供に日数を要する場合には、一連の役務の提供が終了した日
（例）A地点からB地点までの運送に2日間かかる場合など

※ 委託内容と適合していないなど、フリーランスの責めに帰すべき事由があり、報酬の支払前にやり直しをさせる場合には、やり直しをさせた後の給付を受領した日が支払期日の起算日になります。

※ 情報成果物の作成委託、役務の提供委託では、起算日に関する例外がありますので、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」（解釈ガイドライン）の19～21ページをチェックしてください。
解釈ガイドラインは74ページの二次元コードからご覧ください。

期日における報酬支払義務　（第４条）

支払期日の定め方

支払期日は、具体的な日を特定できるよう定める必要があります。

支払期日の記載例

○ （記載例）	●月●日支払 毎月●日締切、翌月●日支払
× （違反例）	●月●日まで ●●日以内

「まで」「以内」という記載は、いつが支払期日なのか具体的な日を特定できないため、支払期日を定めているとは認められません。

月単位の締切制度

毎月の特定日に報酬を支払うこととする月単位の締切制度を用いた支払期日（例：毎月●日締切、翌月●日支払）とすることも認められます。

月単位の締切制度を採用する場合でも、給付を受領した日から６０日以内に支払を行う必要があるため、月の初めに受領した分の支払が６０日以内に行われるよう、毎月末日締切にする場合には、翌月末日までに支払期日を設定する必要があります。

また、「受領した後６０日以内」を「受領した後２か月以内」として運用するため、３１日まである月も、３０日までしかない月も、同じく1か月として考えます。

例：毎月末日締切、翌月末日支払　○：受領した日　□：支払期日

日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
○1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
○15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15			
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
○29	30	31					26	27	28	29	30	□31	

60日以内

締切日

Q. 支払期日が金融機関の休業日に当たるときに、翌営業日に支払っても問題ありませんか？

支払日が金融機関の休業日に当たる場合には、

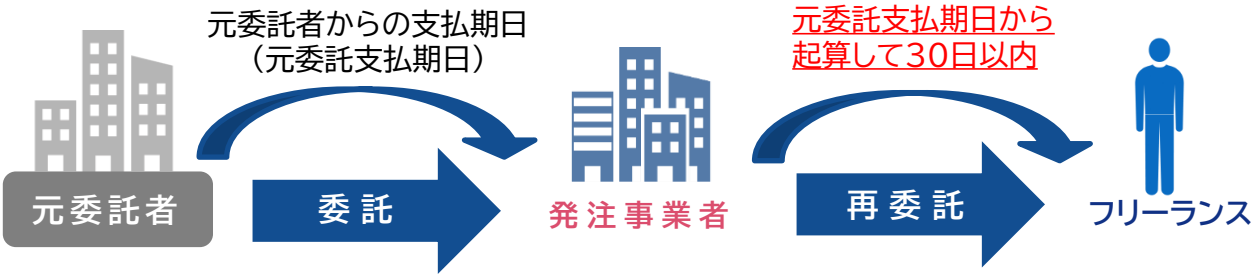
- 支払を順延する期間が2日以内である場合であって、
- 支払日を金融機関の翌営業日に順延することをあらかじめ書面または電磁的方法で合意しているとき

は、結果として給付を受領した日から60日を超えて報酬が支払われても問題とはしません。
なお、順延後の支払期日が給付を受領した日から60日以内である場合には、あらかじめ順延することを書面または電磁的方法で合意していれば、金融機関の休業日による順延期間が2日を超えても問題とはしません。

期日における報酬支払義務　（第４条）

再委託の場合における支払期日の例外

元委託者から委託を受けた業務の全部または一部を、発注事業者がフリーランスに再委託し、かつ、通常明示すべき事項に加えて、必要事項を明示した場合、フリーランスへの報酬の支払期日を、元委託支払期日から起算して３０日以内のできる限り短い期間内で定めることができます。



明示すべき事項

再委託の場合における支払期日の例外（再委託の例外）を適用する場合には、取引条件を明示する際に、通常明示すべき事項に加えて、次の３つの事項を明示する必要があります。

① 再委託である旨

② 元委託者の名称（識別できるもの）

③ 元委託業務の対価の支払期日

元委託者から前払金の支払を受けた時の適切な配慮

再委託の場合における例外的な支払期日を定めた場合、発注事業者が元委託者から前払金の支払を受けたときには、発注事業者は、フリーランスに対して、フリーランスが資材の調達などの業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう、適切な配慮をする必要があります。

適切な配慮としては、例えば、業務委託の着手に当たり、フリーランスのみが費用を要する場合には、フリーランスに元委託者から支払を受けた前払金の全部を支払うことが望ましいです。

期日における報酬支払義務 （第４条）

再委託に関するよくある質問にお答えします！

Q.再委託の場合における支払期日の例外があるのはどうして？

発注事業者の中には、小規模な事業者や従業員を使用する個人事業主が含まれます。

これらの事業者にとっては、自身が発注元である元委託者から支払を受けていないにもかかわらず、再委託先のフリーランスに報酬を支払わなければならないことは、事業経営上大きな負担を生ずることになります。このため、再委託の場合に特別な支払期日の設定を認めることとしています。

「再委託の例外」で認められている支払期日にしなくても支払が可能であれば、フリーランスから給付を受領した日から60日以内のできる限り早い日に、支払期日を定めて、支払うことが望ましいです。

Q.再委託の場合には、必ず、①再委託である旨、②元委託者の名称、③元委託業務の対価の支払期日を明示しなければいけないの？

再委託の場合における支払期日の例外は、再委託である場合に必ず適用されるものではなく、また、適用しなければいけないものでもありません。

そのため、再委託の例外を適用した支払期日を定める必要がある場合のみ、通常明示すべき事項に加えて、3つの明示事項を明示してください。

Q.元委託者から支払期日より早く報酬が支払われた場合、フリーランスへの支払も早くしなければいけないの？

再委託の例外は、実際に元委託者から支払われた日ではなく、元委託者と発注事業者との間で定められた支払の予定期日を起算日として考えるため、元委託者から元委託支払期日よりも早く報酬を支払われたとしても、フリーランスとの間で定めた支払期日までに支払を行えば問題にはなりません。

逆に、元委託者から発注事業者への報酬の支払が、元委託支払期日より遅れたとしても、フリーランスへの報酬の支払を遅らせることはできません。

発注事業者の禁止行為 （第５条）

禁止行為は
やらないことが当たり前！

フリーランスに【1か月以上※】の業務委託をしている発注事業者には、7つの禁止行為が定められています。たとえフリーランスの了解を得たり、合意していても、また、発注事業者に違法性の意識がなくても、これらの行為は本法に違反することになるので十分注意が必要です。

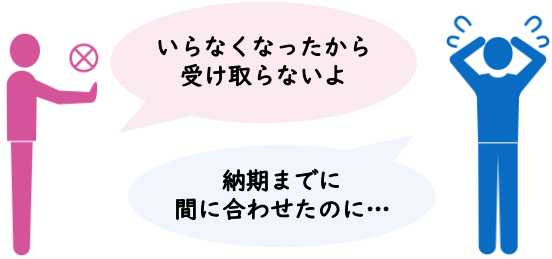
※　1か月の始期と終期などの考え方については、26ページをご覧ください。

7つの禁止行為

❶ 受領拒否
❷ 報酬の減額
❸ 返品
❹ 買いたたき
❺ 購入・利用強制
❻ 不当な経済上の利益の提供要請
❼ 不当な給付内容の変更・やり直し

❶ 受領拒否

フリーランスに責任がないのに、委託した物品や情報成果物の受取を拒むことです。発注事業者の一方的な都合による発注取消しや、納期を延期することで、あらかじめ定めた納期に受け取らないことも受領拒否に当たります。



違反となる例

小売店 → デザイナー

売れ行き不振を理由として、ジュエリーデザイナーに製作を委託したアクセサリーの一部をキャンセルし、受領しなかった。

システム開発会社 → システムエンジニア

取引先からの仕様変更を理由として、あらかじめ定めた納期に、フリーランスが当初の仕様に従って開発したプログラムを受領しなかった。

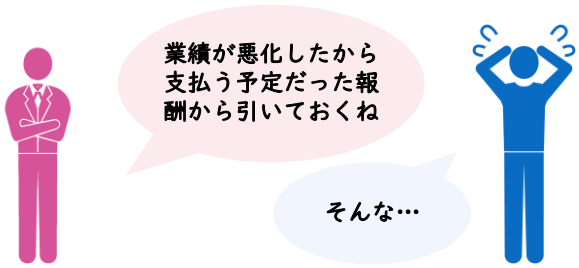
アニメーション制作会社 → アニメーター

放送中のアニメーションの原画作成をアニメーターに委託したが、アニメーションの放送が打切りになり原画が不要になったことを理由として、受領しなかった。

発注事業者の禁止行為 （第5条）

❷ 報酬の減額

フリーランスに責任がないのに、業務委託時に定めた報酬の額を、後から減らして支払うことです。協賛金の徴収、原材料価格の下落など、名目や方法、金額にかかわらず、あらゆる減額行為が禁止されています。



違反となる例

ゲーム開発会社 → イラストレーター

キャラクターのデザインの作成を委託しているところ、業績の悪化により制作に係る予算が減少したことを理由に、あらかじめ定めた額より引き下げた報酬の額を支払っていた。

ネイルサロン → ネイリスト

運営するネイルサロンにおける施術を委託しているところ、店内内装の充実のため「協力金」と称して、報酬の額に一定率を乗じて得た額を差し引いて報酬を支払った。

部品メーカー → 金属加工職人

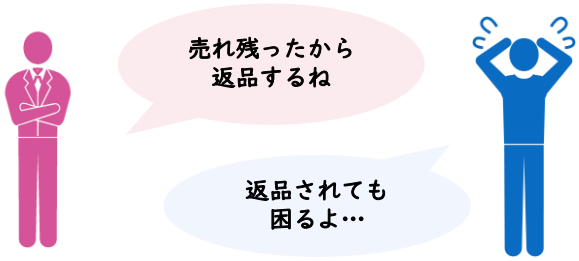
金属加工職人に委託している部品の製造について、単価引下げの合意前に委託した部品について、引き下げられた単価を遡って適用することとし、引下げ前の単価で計算された報酬の額と引下げ後の単価で計算された報酬の額との差額を差し引いて報酬を支払った。

出版社 → 記者

出版する雑誌の原稿作成を委託しているところ、報酬を記者の銀行口座に振り込む際の手数料を記者に負担させ、報酬の額から差し引いていた。

❸ 返　品

フリーランスに責任がないのに、フリーランスに委託した物品や情報成果物を受領後に引き取らせることです。不良品などがあった場合、速やかに返品することは認められます（直ちに発見できない不備や不具合がある場合は6か月以内）。



違反となる例

イベント企画会社 → フラワーデザイナー

イベントで販売する生花のブーケの製造を委託し、納品されたブーケを一旦受領したが、イベント終了後に売れ残ったブーケについて、不要になったことを理由として引き取らせた。

工芸品メーカー → 伝統工芸職人

自社のロゴを入れた工芸品の製造を委託しているところ、納品された工芸品を一旦受領したが、前回までの発注時には問題としていなかったような個体差を理由として引き取らせた。

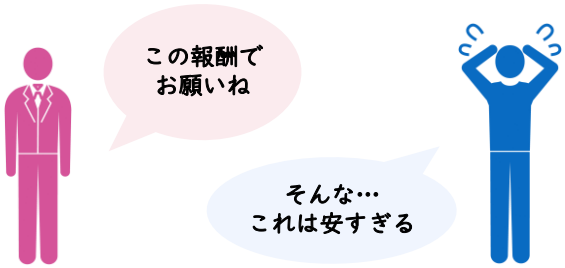
広告制作会社 → イラストレーター

イラストレーターに制作を委託した広告のイラストについて、納品されたイラストを一旦受領したが、広告が中止になり取引先からキャンセルされたことを理由としてイラストを返品した。

発注事業者の禁止行為 （第5条）

④ 買いたたき

フリーランスに委託する物品等に対して、通常支払われる対価に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めることです。買いたたきは、発注事業者がフリーランスに業務委託し、報酬を決定する際の行為を規制するものです。報酬の額は、フリーランスとしっかり協議して定めることが重要です。



違反となる例

工務店 → 一人親方

自社が建設する住宅の外構工事を委託しているところ、施工の単価を改定する際、十分協議することなく、一方的に単価を決定し、通常の対価を大幅に下回る報酬の額を定めた。

食品メーカー → 映像クリエイター

自社商品の広告動画の制作を委託したところ、見積書作成時よりも納期を大幅に短縮して発注したにもかかわらず、当初の見積額にすることによって、通常の対価を大幅に下回る報酬の額を定めた。

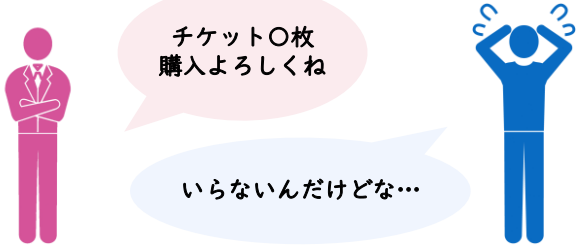
買いたたきに該当するかどうかはどのように判断されるのか

次の①～④のような要素を勘案して、総合的に判断します。

① 報酬の額の決定に当たり、フリーランスと十分な協議が行われたかどうかなど対価の決定方法
② 差別的であるかどうかなど対価の決定内容
③ 「通常支払われる対価」と当該給付に支払われる対価との乖離状況
④ 当該給付に必要な原材料等の価格動向

⑤ 購入・利用強制

フリーランスに委託した物品等の品質を維持、改善するためなどの正当な理由がないのに、発注事業者が指定する物や役務を強制して購入、利用させることです。



違反となる例

冠婚葬祭業者 → ナレーター（司会者）

運営する結婚式場で行う披露宴等の司会を委託しているところ、発注担当者から、式場で提供しているおせち料理、クリスマスケーキ等の購入を要請し、購入させた。

番組制作会社 → カメラマン

自社が制作する放送コンテンツの撮影を委託しているところ、自社の関連会社が制作した映画のチケットを、目標枚数を定めて購入させた。

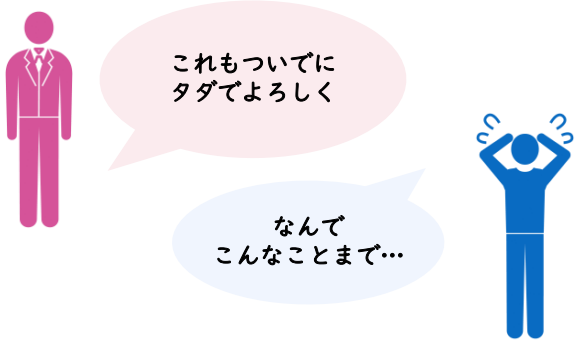
注意ポイント

発注事業者とフリーランスでは、取引の関係において、発注事業者の立場が強く、フリーランスの立場は弱くなる傾向があります。そのような場合、フリーランスが依頼を拒否できない場合もあることから、発注事業者に強制の認識がなくても、事実上、フリーランスに購入等を余儀なくさせていると認められる場合には、購入・利用強制に該当しますので注意しましょう。

発注事業者の禁止行為 （第5条）

❻ 不当な経済上の利益の提供要請

発注事業者が自己のために、フリーランスに金銭、役務、その他の経済上の利益を提供させることによってフリーランスの利益を不当に害することです。名目を問わず、報酬の支払とは独立して行われる金銭の提供や、作業への労務の提供をすることが、フリーランスの直接の利益とならない場合が対象となります。



違反となる例

運送会社 → 運送ドライバー

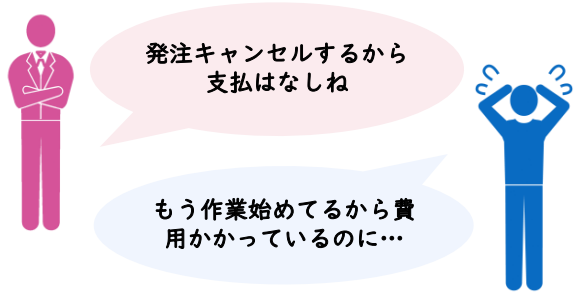
荷物の運送のみを委託しているにもかかわらず、委託内容には含まれていない荷積み作業を無償で行わせた。

音楽制作会社 → 作曲家

自社が制作する楽曲の候補となる複数の楽曲案の制作を委託し、採用した楽曲については知的財産権を自社に譲渡する契約としていたところ、採用した楽曲に加えて、採用しなかった楽曲の知的財産権を無償で譲渡させた。

❼ 不当な給付内容の変更・やり直し

フリーランスに責任がないのに、費用を負担せずに、フリーランスの給付の内容を変更させたり、フリーランスの給付を受領した後に給付をやり直させたりして、フリーランスの利益を不当に害することです。
発注側の都合で、発注を取り消したり、やり直しをさせる場合には、フリーランスが作業に要した費用をしっかり負担する必要があります。



違反となる例

ソフトウェア開発会社 → プログラマー

新規ソフトウェアのプログラム作成を委託したところ、プログラム受領後、あらかじめ定められた検査基準を恣意的に厳しくし、発注内容と異なることを理由に、無償でやり直しをさせた。

ラジオ番組制作会社 → 放送作家

ラジオ番組の台本の作成を委託したところ、内容を確認した上で台本を受領したにもかかわらず、取引先の意向により台本を大幅に修正させたが、修正作業に伴う追加の費用を支払わなかった。

イベント企画会社 → シェフ（料理人）

自社が開催するイベントで提供する料理の企画・調理を委託したところ、その後、イベントが中止になったことを理由に委託を取り消したが、シェフが準備のために支出した費用を負担しなかった。

11 労災保険の特別加入制度

労災保険の特別加入制度は、特定の事業又は作業ごとに、それらの特別加入団体を通じて加入することができ、例えば、個人貨物運送業者や建設業の一人親方、歯科技工士、芸能関係作業従事者、ITフリーランス等が加入できます。

法の制定等を踏まえ、フリーランスの方が幅広く労災保険に加入できるよう、労働者災害補償保険法施行規則を改正し、令和６年11月１日からは、特別加入の対象事業として「特定フリーランス事業」が追加されました。

特別加入制度とは

労災保険は、労働者が仕事又は通勤に起因する負傷、疾病等に対して保険給付を行う制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、保険給付を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

給付内容

労災保険では、ケガ等の治療に必要な給付や、ケガ等で休業する場合の給付、治療後に障害が残った場合の給付、お亡くなりになった場合の遺族への給付等があります。

特定フリーランス事業

「特定受託事業者が業務委託事業者から業務委託を受けて行う事業(特定受託事業)」又は「特定受託事業者が消費者（業務委託事業者以外の者）から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業」（他に特別加入可能な事業又は作業を除く。）が対象となります。この対象業務のことを「特定フリーランス事業」といいます。

ただし、消費者のみから委託を受ける場合や、企業等から業務委託を受けているが、当該業務とは異なる事業について、消費者からの委託を受ける場合、誰からも委託を受けない場合において生じたケガ等については、特定フリーランス事業の特別加入に係る保険給付の対象とはなりません。

- 個人貨物運送業者や建設業の一人親方、歯科技工士、芸能関係作業従事者、ITフリーランスなどの他に特別加入できる事業又は作業に従事する者は、特定フリーランス事業の対象ではありませんので、該当する特別加入団体を通じて加入することとなります。

- 一人のカメラマンが、①企業等から委託を受けた宣材写真撮影の事業、②消費者から委託を受けた家族写真の撮影の事業を行っている場合において、②の事業が、企業等から業務委託を受けて実施する①の事業と同種のものであれば、①の事業で生じたケガ等に加えて、②の事業で生じたケガ等についても、特定フリーランス事業で特別加入している場合は保険給付の対象となります

- なお、一人のカメラマンが、企業等から宣材写真の撮影の業務委託を受けていても、その業務とは異なる事業（例えば、スポーツインストラクターの事業）について消費者から委託を受ける場合や、 誰からも委託を受けずに自作写真集をネット等で販売する事業を行う場合において生じたケガ等については、特定フリーランス事業で特別加入している場合であっても保険給付の対象とはなりません。

○労災保険の特別加入制度についてはこちら▶

12 労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイント

「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が第217回国会で成立し、令和７年５月14日に公布され、順次施行されています（令和７年法律第33号）。

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

（１）注文者等の配慮（令和７年５月14日施行）

労働安全衛生法第３条第３項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

（２）混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大（令和８年４月１日施行）

（特定）元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。 また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

（３）業務上災害報告制度の創設（令和９年１月1日施行）

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。

（４）個人事業者等自身への義務付け（令和９年４月１日施行）

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

（５）作業場所等管事業者への連絡調整措置の義務付け（令和９年４月１日施行）

作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するもの をいいます。）に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

○改正安衛法等に係る特設ページ▶
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html

○安全衛生政策全般の紹介▶
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和５年法律第25号）

（目的）

第一条　この法律は、我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずることにより、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一　個人であって、従業員を使用しないもの

二　法人であって、一の代表者以外に他の役員（理事、取締役、執行役、業務を執行する社員、監事若しくは監査役又はこれらに準ずる者をいう。第六項第二号において同じ。）がなく、かつ、従業員を使用しないもの

2　この法律において「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である前項第一号に掲げる個人及び特定受託事業者である同項第二号に掲げる法人の代表者をいう。

3　この法律において「業務委託」とは、次に掲げる行為をいう。

一　事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造（加工を含む。）又は情報成果物の作成を委託すること。

二　事業者がその事業のために他の事業者に役務の提供を委託すること（他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含む。）。

4　前項第一号の「情報成果物」とは、次に掲げるものをいう。

一　プログラム（電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わされたものをいう。）

二　映画、放送番組その他影像又は音声その他の音響により構成されるもの

三　文字、図形若しくは記号若しくはこれらの結合又はこれらと色彩との結合により構成されるもの

四　前三号に掲げるもののほか、これらに類するもので政令で定めるもの

5　この法律において「業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者をいう。

6　この法律において「特定業務委託事業者」とは、業務委託事業者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一　個人であって、従業員を使用するもの

二　法人であって、二以上の役員があり、又は従業員を使用するもの

7　この法律において「報酬」とは、業務委託事業者が業務委託をした場合に特定受託事業者の給付（第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、当該役務の提供をすること。第五条第一項第一号及び第三号並びに第八条第三項及び第四項を除き、以下同じ。）に対し支払うべき代金をいう。

第二章　特定受託事業者に係る取引の適正化

（特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示等）

第三条　業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を、書面又は電磁的方法（電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって公正取引委員会規則で定めるものをいう。以下この条において同じ。）により特定受託事業者に対し明示しなければならない。ただし、これらの事項のうちその内容が定められないことにつき正当な理由があるものについては、その明示を要しないものとし、この場合には、業務委託事業者は、当該事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を書面又は電磁的方法により特定受託事業者に対し明示しなければならない。

2　業務委託事業者は、前項の規定により同項に規定する事項を電磁的方法により明示した場合において、特定受託事業者から当該事項を記載した書面の交付を求められたときは、遅滞なく、公正取引委員会規則で定めるところにより、これを交付しなければならない。ただし、特定受託事業者の保護に支障を生ずることがない場合として公正取引委員会規則で定める場合は、この限りでない。

（報酬の支払期日等）

第四条　特定業務委託事業者が特定受託事業者に対し業務委託をした場合における報酬の支払期日は、当該特定業務委託事業者が特定受託事業者の給付の内容について検査をするかどうかを問わず、当該特定業務委託事業者が特定受託事業者の給付を受領した日（第二条第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、特定受託事業者から当該役務の提供を受けた日。次項において同じ。）から起算して六十日の期間内において、かつ、できる限り短い期間内において、定められなければならない。

2　前項の場合において、報酬の支払期日が定められなかったときは特定業務委託事業者が特定受託事業者の給付を受領した日が、同項の規定に違反して報酬の支払期日が定められたときは特定業務委託事業者が特定受託事業者の給付を受領した日から起算して六十日を経過する日が、それぞれ報酬の支払期日と定められたものとみなす。

3　前二項の規定にかかわらず、他の事業者（以下この項及び第六項において「元委託者」という。）から業務委託を受けた特定業務委託事業者が、当該業務委託に係る業務（以下この項及び第六項において「元委託業務」という。）の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合（前条第一項の規定により再委託である旨、元委託者の氏名又は名称、元委託業務の対価の支払期日（以下この項及び次項において「元委託支払期日」という。）その他の公正取引委員会規則で定める事項を特定受託事業者に対し明示した場合に限る。）には、当該再委託に係る報酬の支払期日は、元委託支払期日から起算して三十日の期間内において、かつ、できる限り短い期間内において、定められなければならない。

4　前項の場合において、報酬の支払期日が定められなかったときは元委託支払期日が、同項の規定に違反して報酬の支払期日が定められたときは元委託支払期日から起算して三十日を経過する日が、それぞれ報酬の支払期日と定められたものとみなす。

5　特定業務委託事業者は、第一項若しくは第三項の規定により定められた支払期日又は第二項若しくは前項の支払期日までに報酬を支払わなければならない。ただし、特定受託事業者の責めに帰すべき事由により支払うことができなかったときは、当該事由が消滅した日から起算して六十日（第三項の場合にあっては、三十日）以内に報酬を支払わなければならない。

6　第三項の場合において、特定業務委託事業者は、元委託者から前払金の支払を受けたときは、元委託業務の全部又は一部について再委託をした特定受託事業者に対して、資材の調達その他の業務委託に係る業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮をしなければならない。

（特定業務委託事業者の遵守事項）

第五条　特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託（政令で定める期間以上の期間行うもの（当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。）に限る。以下この条において同じ。）をした場合は、次に掲げる行為（第二条第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、第一号及び第三号に掲げる行為を除く。）をしてはならない。

一　特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付の受領を拒むこと。

二　特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、報酬の額を減ずること。

三　特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付を受領した後、特定受託事業者にその給付に係る物を引き取らせること。

四　特定受託事業者の給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対し通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額を不当に定めること。

五　特定受託事業者の給付の内容を均質にし、又はその改善を図るため必要がある場合その他正当な理由がある場合を除き、自己の指定する物を強制して購入させ、又は役務を強制して利用させること。

2　特定業務委託事業者は、特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、次に掲げる行為をすることによって、特定受託事業者の利益を不当に害してはならない。

一　自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること。

二　特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに、特定受託事業者の給付の内容を変更させ、又は特定受託事業者の給付を受領した後（第二条第三項第二号に該当する業務委託をした場合にあっては、特定受託事業者から当該役務の提供を受けた後）に給付をやり直させること。

（申出等）
第六条　業務委託事業者から業務委託を受ける特定受託事業者は、この章の規定に違反する事実がある場合には、公正取引委員会又は中小企業庁長官に対し、その旨を申し出て、適当な措置をとるべきことを求めることができる。
2　公正取引委員会又は中小企業庁長官は、前項の規定による申出があったときは、必要な調査を行い、その申出の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない。
3　業務委託事業者は、特定受託事業者が第一項の規定による申出をしたことを理由として、当該特定受託事業者に対し、取引の数量の削減、取引の停止その他の不利益な取扱いをしてはならない。

（中小企業庁長官の請求）
第七条　中小企業庁長官は、業務委託事業者について、第三条の規定に違反したかどうか又は前条第三項の規定に違反しているかどうかを調査し、その事実があると認めるときは、公正取引委員会に対し、この法律の規定に従い適当な措置をとるべきことを求めることができる。
2　中小企業庁長官は、特定業務委託事業者について、第四条第五項若しくは第五条第一項（第一号に係る部分を除く。）若しくは第二項の規定に違反したかどうか又は同条第一項（同号に係る部分に限る。）の規定に違反しているかどうかを調査し、その事実があると認めるときは、公正取引委員会に対し、この法律の規定に従い適当な措置をとるべきことを求めることができる。

（勧告）
第八条　公正取引委員会は、業務委託事業者が第三条の規定に違反したと認めるときは、当該業務委託事業者に対し、速やかに同条第一項の規定による明示又は同条第二項の規定による書面の交付をすべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
2　公正取引委員会は、特定業務委託事業者が第四条第五項の規定に違反したと認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、速やかに報酬を支払うべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
3　公正取引委員会は、特定業務委託事業者が第五条第一項（第一号に係る部分に限る。）の規定に違反していると認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、速やかに特定受託事業者の給付を受領すべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
4　公正取引委員会は、特定業務委託事業者が第五条第一項（第一号に係る部分を除く。）の規定に違反したと認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、速やかにその報酬の額から減じた額を支払い、特定受託事業者の給付に係る物を再び引き取り、その報酬の額を引き上げ、又はその購入させた物を引き取るべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
5　公正取引委員会は、特定業務委託事業者が第五条第二項の規定に違反したと認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、速やかに当該特定受託事業者の利益を保護するため必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
6　公正取引委員会は、業務委託事業者が第六条第三項の規定に違反していると認めるときは、当該業務委託事業者に対し、速やかに不利益な取扱いをやめるべきことその他必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

（命令）
第九条　公正取引委員会は、前条の規定による勧告を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、当該勧告を受けた者に対し、当該勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができる。
2　公正取引委員会は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公表することができる。

（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の準用）
第十条　前条第一項の規定による命令をする場合については、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和二十二年法律第五十四号）第六十一条、第六十五条第一項及び第二項、第六十六条、第七十条の三第三項及び第四項、第七十条の六から第七十条の九まで、第七十条の十二、第七十六条、第七十七条、第八十五条（第一号に係る部分に限る。）、第八十六条、第八十七条並びに第八十八条の規定を準用する。

（報告及び検査）
第十一条　中小企業庁長官は、第七条の規定の施行に必要な限度において、業務委託事業者、特定業務委託事業者、特定受託事業者その他の関係者に対し、業務委託に関し報告をさせ、又はその職員に、これらの者の事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができる。
2　公正取引委員会は、第八条及び第九条第一項の規定の施行に必要な限度において、業務委託事業者、特定業務委託事業者、特定受託事業者その他の関係者に対し、業務委託に関し報告をさせ、又はその職員に、これらの者の事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができる。
3　前二項の規定により職員が立ち入るときは、その身分を示す証明書を携帯し、関係人に提示しなければならない。
4　第一項及び第二項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第三章　特定受託業務従事者の就業環境の整備

（募集情報の的確な表示）
第十二条　特定業務委託事業者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（次項において「広告等」という。）により、その行う業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（業務の内容その他の就業に関する事項として政令で定める事項に係るものに限る。）を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。
2　特定業務委託事業者は、広告等により前項の情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

（妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮）
第十三条　特定業務委託事業者は、その行う業務委託（政令で定める期間以上の期間行うもの（当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。）に限る。以下この条及び第十六条第一項において「継続的業務委託」という。）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が妊娠、出産若しくは育児又は介護（以下この条において「育児介護等」という。）と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない。
2　特定業務委託事業者は、その行う継続的業務委託以外の業務委託の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が第二条第一項第二号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が育児介護等と両立しつつ当該業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をするよう努めなければならない。

（業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等）
第十四条　特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる次の各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ることのないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。
一　性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること。
二　特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること。
三　取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること。
2　特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が前項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、その者（その者が第二条第一項第二号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない。

（指針）
第十五条　厚生労働大臣は、前三条に定める事項に関し、特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

（解除等の予告）
第十六条　特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。次項において同じ。）をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、少なくとも三十日前までに、その予告をしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。
2　特定受託事業者が、前項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。ただし、第三者の利益を害するおそれがある場合その他の厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

（申出等）
第十七条　特定業務委託事業者から業務委託を受け、又は受けようとする特定受託事業者は、この章の規定に違反する事実がある場合には、厚生労働大臣に対し、その旨を申し出て、適当な措置をとるべきことを求めることができる。
2　厚生労働大臣は、前項の規定による申出があったときは、必要な調査を行い、その申出の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他適当な措置をとらなければならない。
3　第六条第三項の規定は、第一項の場合について準用する。

（勧告）
第十八条　厚生労働大臣は、特定業務委託事業者が第十二条、第十四条、第十六条又は前条第三項において準用する第六条第三項の規定に違反していると認めるときは、当該特定業務委託事業者に対し、その違反を是正し、又は防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

（命令等）
第十九条　厚生労働大臣は、前条の規定による勧告（第十四条に係るものを除く。）を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、当該勧告を受けた者に対し、当該勧告に係る措置をとるべきことを命ずることができる。
2　厚生労働大臣は、前項の規定による命令をした場合には、その旨を公表することができる。
3　厚生労働大臣は、前条の規定による勧告（第十四条に係るものに限る。）を受けた者が、正当な理由がなく、当該勧告に係る措置をとらなかったときは、その旨を公表することができる。

（報告及び検査）
第二十条　厚生労働大臣は、第十八条（第十四条に係る部分を除く。）及び前条第一項の規定の施行に必要な限度において、特定業務委託事業者、特定受託事業者その他の関係者に対し、業務委託に関し報告をさせ、又はその職員に、これらの者の事務所その他の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができる。
2　厚生労働大臣は、第十八条（第十四条に係る部分に限る。）及び前条第三項の規定の施行に必要な限度において、特定業務委託事業者に対し、業務委託に関し報告を求めることができる。
3　第十一条第三項及び第四項の規定は、第一項の規定による立入検査について準用する。

第四章　雑則

（特定受託事業者からの相談対応に係る体制の整備）
第二十一条　国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、特定受託事業者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

（指導及び助言）
第二十二条　公正取引委員会及び中小企業庁長官並びに厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、業務委託事業者に対し、指導及び助言をすることができる。

（厚生労働大臣の権限の委任）
第二十三条　この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第五章　罰則

第二十四条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、五十万円以下の罰金に処する。
一　第九条第一項又は第十九条第一項の規定による命令に違反したとき。
二　第十一条第一項若しくは第二項又は第二十条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又はこれらの規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

第二十五条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して同条の刑を科する。

第二十六条　第二十条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附　則
（施行期日）
1　この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。
（検討）
2　政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の規定の施行の状況を勘案し、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（令和６年政令第200号）
厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（令和６年厚生労働省令第94号）（抄）

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令

（法第五条第一項の政令で定める期間）

第一条　特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「法」という。）第五条第一項の政令で定める期間は、一月とする。

（法第十二条第一項の政令で定める事項）

第二条　法第十二条第一項の政令で定める事項は、次のとおりとする。

一　業務の内容

二　業務に従事する場所、期間又は時間に関する事項

三　報酬に関する事項

四　契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）に関する事項

五　特定受託事業者の募集を行う者に関する事項

（法第十三条第一項の政令で定める期間）

第三条　法第十三条第一項の政令で定める期間は、六月とする。

附　則

（施行期日）

１　この政令は、法の施行の日（令和六年十一月一日）から施行する。

（公正取引委員会事務総局組織令の一部改正）

２　公正取引委員会事務総局組織令（昭和二十七年政令第三百七十三号）の一部を次のように改正する。

第三条第一項中第十六号を第十七号とし、第十五号を第十六号とし、第十四号の次に次の一号を加える。

十五　特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）の施行に関すること。

第三条第二項中「第十六号」を「第十七号」に改める。

第十五条中第八号を第九号とし、第五号から第七号までを一号ずつ繰り下げ、第四号の次に次の一号を加える。

五　特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行に関すること。

厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則

（法第十二条第一項の厚生労働省令で定める方法）

第一条　特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「法」という。）第十二条第一項の厚生労働省令で定める方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用してする送信の方法若しくは電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法又は著作権法（昭和四十五年法律第四十八号）第二条第一項第八号に規定する放送、同項第九号の二に規定する有線放送若しくは同項第九号の五イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法その他これらに類する方法とする。

（法第十四条第一項第二号の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由）

第二条　法第十四条第一項第二号の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

一　妊娠したこと。

二　出産したこと。

三　妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は当該業務の能率が低下したこと。

四　妊娠又は出産に関して法第十三条第一項若しくは第二項の規定による配慮の申出をし、又はこれらの規定による配慮を受けたこと。

（法第十六条第一項の厚生労働省令で定める予告の方法）

第三条　法第十六条第一項の規定による予告は、次のいずれかの方法により行わなければならない。

一　書面を交付する方法

二　ファクシミリを利用してする送信の方法

三　電子メール等の送信の方法（特定受託事業者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。第五条第一項第三号において同じ。）

２　前項第二号の方法により行われた予告は、特定受託事業者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた予告は、特定受託事業者の使用に係る通信端末機器等により受信した時に、それぞれ当該特定受託事業者に到達したものとみなす。

（法第十六条第一項の厚生労働省令で定める場合）

第四条　法第十六条第一項に規定する厚生労働省令で定める場合は、次に掲げる場合とする。

一　災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合

二　他の事業者から業務委託を受けた特定業務委託事業者が、当該業務委託に係る業務（以下この号において「元委託業務」という。）の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合であって、当該元委託業務に係る契約の全部又は一部が解除され、当該特定受託事業者に再委託をした業務（以下この号において「再委託業務」という。）の大部分が不要となった場合その他の直ちに当該再委託業務に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。以下この条において同じ。）をすることが必要であると認められる場合

三　特定業務委託事業者が特定受託事業者と業務委託に係る給付に関する基本的な事項についての契約（以下この条において「基本契約」という。）を締結し、基本契約に基づいて業務委託を行う場合（以下この号において「基本契約に基づいて業務委託を行う場合」という。）又は契約の更新により継続して業務委託を行うこととなる場合であって、契約期間が三十日以下である一の業務委託に係る契約（基本契約に基づいて業務委託を行う場合にあっては、当該基本契約に基づくものに限る。）の解除をしようとする場合

四　特定受託事業者の責めに帰すべき事由により直ちに契約の解除をすることが必要であると認められる場合

五　基本契約を締結している場合であって、特定受託事業者の事情により、相当な期間、当該基本契約に基づく業務委託をしていない場合

（法第十六条第二項の厚生労働省令で定める開示の方法）

第五条　法第十六条第二項の規定による開示は、次のいずれかの方法により行わなければならない。

一　書面を交付する方法

二　ファクシミリを利用してする送信の方法

三　電子メール等の送信の方法

２　前項第二号の方法により行われた開示は、特定受託事業者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた開示は、特定受託事業者の使用に係る通信端末機器等により受信した時に、それぞれ当該特定受託事業者に到達したものとみなす。

（法第十六条第二項の厚生労働省令で定める場合）

第六条　法第十六条第二項に規定する厚生労働省令で定める場合は、次に掲げる場合とする。

一　第三者の利益を害するおそれがある場合

二　他の法令に違反することとなる場合

（立入検査の身分証明書）

第七条　法第二十条第三項において準用する法第十一条第三項に規定する職員の身分を示す証明書は、別記様式によるものとする。

（権限の委任）

第八条　法第十七条第二項、第十八条、第十九条、第二十条第一項及び第二項並びに第二十二条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、特定業務委託事業者の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長が行うものとする。

附　則

（施行期日）

１　この省令は、法の施行の日（令和六年十一月一日）から施行する。

（厚生労働省組織規則の一部改正）

２　厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）の一部を次の表のように改正する。

特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針（令和６年厚生労働省告示第212号）（抄）

第２　募集情報の的確な表示

１　概要

⑴　法第12条の規定に基づき、特定業務委託事業者は、広告等（⑶に掲げる方法によるものをいう。以下同じ。）により、業務委託に係る特定受託事業者の募集に関する情報（⑷に掲げるものをいう。以下「募集情報」という。）を提供するときは、当該募集情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず（法第12条第１項）、また、正確かつ最新の内容に保たなければならない（同条第２項）。

⑵「業務委託に係る特定受託事業者の募集」とは、特定受託事業者に業務委託をしようとする者が自ら又は他の事業者に委託して、特定受託事業者になろうとする者に対して広告等により広く勧誘することをいうものである。

結果として募集に応じて業務委託をした相手方が特定受託事業者であったか否かにかかわらず、募集情報の提供時点において特定受託事業者に業務委託をすることが想定される募集をいう。

一方、募集の内容から、専ら、①労働者の募集や、②従業員（法第２条第１項第１号に規定する従業員をいう。）を使用する事業者に業務委託をすることが想定される募集であって、特定受託事業者に業務委託をすることが想定されない募集は「業務委託に係る特定受託事業者の募集」には含まれない。

⑶　的確表示の対象となる募集情報の提供方法は、①新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、②文書の掲出又は頒布、③書面の交付、④ファクシミリ、⑤電子メール等、⑥著作権法（昭和45年法律第48号）第２条第１項第８号に規定する放送、同項第９号の２に規定する有線放送又は同項第９号の５イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法その他これらに類する方法である。なお、⑤について、「電子メール等」とは「電子メールその他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」をいい、「その他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」とは、具体的にはSNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）等のメッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。⑥について、テレビやラジオ、インターネット上のオンデマンド放送や自社のホームページ、クラウドソーシングサービス等が提供されるデジタルプラットフォーム等が該当する。

⑷　的確表示の対象となる募集情報（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（令和６年政令第200号）第２条）の具体的な内容としては、例えば、次に掲げるものがある。

・「業務の内容」に関する事項とは、業務委託において求められる成果物の内容又は役務提供の内容、業務に必要な能力又は資格、検収基準、不良品の取扱いに関する定め、成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲、違約金に関する定め（中途解除の場合を除く。）等をいう。
・「業務に従事する場所、期間又は時間に関する事項」とは、業務を遂行する際に想定される場所、納期、期間、時間等をいう。
・「報酬に関する事項」とは、報酬の額（算定方法を含む。）、支払期日、支払方法、交通費や材料費等の諸経費（報酬から控除されるものも含む。）、成果物の知的財産権の譲渡・許諾の対価等をいう。
・「契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）に関する事項」とは、契約の解除事由、中途解除の際の費用・違約金に関する定め等をいう。
・「特定受託事業者の募集を行う者に関する事項」とは、特定業務委託事業者となる者の名称や業績等をいう。

２　募集情報に係る虚偽の表示の禁止

⑴　特定業務委託事業者は、広告等により特定受託事業者の募集に関する情報を提供するに当たっては、虚偽の表示をしてはならない。

例えば、特定受託事業者の募集情報を提供するときに意図して募集情報と実際の就業に関する条件を異ならせた場合や実際には存在しない業務に係る募集情報を提供した場合等には、虚偽の表示に該当する。

なお、虚偽の表示でなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、３の誤解を生じさせる表示に該当する。

（例）

・実際に業務委託を行う事業者とは別の事業者の名称で業務委託に係る募集を行う場合
・契約期間を記載しながら実際にはその期間とは大幅に異なる期間の契約期間を予定している場合
・報酬額を表示しながら実際にはその金額よりも低額の報酬を予定している場合
・実際には業務委託をする予定のない特定受託事業者の募集を出す場合

⑵　当事者間の合意に基づき、募集情報から実際の契約条件を変更することとなった場合は虚偽の表示には該当しない。

⑶　特定業務委託事業者が、他の事業者に広告等による募集を委託した場合（募集情報の提供を委託する場合を含む。以下同じ。）であって他の事業者が虚偽の表示をしていることを認識した場合、他の事業者に対し、情報の訂正を依頼するとともに、他の事業者が情報の訂正をしたかどうか確認を行わなければならない。なお、情報の訂正を繰り返し依頼したにもかかわらず他の事業者が訂正しなかった場合、特定業務委託事業者は法第12条違反となるものではない。

３　募集情報に係る誤解を生じさせる表示の禁止

⑴　特定業務委託事業者は、広告等により特定受託事業者の募集に関する情報を提供するに当たっては、誤解を生じさせる表示をしてはならない。

一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、誤解を生じさせる表示に該当する。

⑵　特定業務委託事業者は、特定受託事業者に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意する必要がある。

・関係会社を有する者が特定受託事業者の募集を行う場合、業務委託を行う予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。
・特定受託事業者の募集と、労働者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。
・報酬額等について、実際の報酬額等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。
・職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

⑶　特定業務委託事業者が、他の事業者に広告等による募集を委託した場合であって他の事業者が誤解を生じさせる表示をしていることを認識した場合、他の事業者に対し、情報の訂正を依頼するとともに、他の事業者が情報の訂正をしたかどうか確認を行わなければならない。なお、情報の訂正を繰り返し依頼したにもかかわらず他の事業者が訂正しなかった場合、特定業務委託事業者は法第12条違反となるものではない。

４　募集情報に係る正確かつ最新の表示の義務

特定業務委託事業者は、特定受託事業者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならない。

・特定受託事業者の募集を終了した場合又は募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更すること。
・広告等により募集することを他の事業者に委託した場合には、当該事業者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼するとともに、他の事業者が当該情報の提供を終了し、又は当該情報の内容を変更したかどうか確認を行わなければならない。なお、情報の変更等を繰り返し依頼したにもかかわらず他の事業者が変更等をしなかった場合、特定業務委託事業者は法第12条違反となるものではない。
・特定受託事業者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

５　特定業務委託事業者が、広告等により、募集情報を提供するときに望ましい措置

特定業務委託事業者が広告等により特定受託事業者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当事者間の募集情報に関する認識の齟齬を可能な限りなくすことで、当該募集情報に適する特定受託事業者が応募しやすくなり、業務委託後の取引上のトラブルを未然に防ぐことができることから、１⑷の「的確表示の対象となる募集情報」に掲げている事項を可能な限り含めて提供することが望ましいこと。あわせて、募集に応じた者に対しても１⑷に掲げている事項を明示するとともに、当該事項を変更する場合には変更内容を明示することが望ましいこと。

第３　妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮

１　概要

⑴ 特定業務委託事業者は、その行う業務委託（政令で定める期間以上の期間行うもの（当該業務委託に係る契約の更新により当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含む。）に限る。以下「継続的業務委託」という。）の相手方である特定受託事業者からの申出に応じて、当該特定受託事業者（当該特定受託事業者が法第２条第１項第２号に掲げる法人である場合にあっては、その代表者）が妊娠、出産若しくは育児又は介護（以下「育児介護等」という。）と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない（法第 13 条第１項）。

⑵ 継続的業務委託以外の業務委託の場合には、特定業務委託事業者は必要な配慮をするよう努めなければならない（同条第２項）。

⑶ 「継続的業務委託」とは、６か月以上の期間行う業務委託又は当該業務委託に係る契約の更新により６か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託を指す。

継続的業務委託の期間の算定は、業務委託に係る契約を締結した日を「始期」、業務委託に係る契約が終了する日を「終期」とする。よって、「継続的業務委託の相手方である特定受託事業者」とは、業務委託をした日から６か月以上を経過した特定受託事業者に限るものではなく、６か月を経過せずとも「始期」から「終期」までの期間が６か月以上であることが見込まれる特定受託事業者をいう。

業務委託に係る給付に関する基本的な事項についての契約（以下「基本契約」という。）を締結し、基本契約に基づいて業務委託を行う場合においては、継続的業務委託の期間の算定は、基本契約を締結した日を「始期」、基本契約が終了する日を「終期」とする。

契約の更新により継続して行うこととなる業務委託の期間については、最初の業務委託又は基本契約の始期から最後の業務委託又は基本契約の終期までを算定する。「契約の更新により継続して行うこととなる」と判断されるためには、①契約の当事者が同一であり、その給付又は役務の提供の内容が少なくとも一定程度の同一性を有し、②前の業務委託に係る契約又は基本契約が終了した日の翌日から、次の業務委託に係る契約又は基本契約を締結した日の前日までの期間の日数が１か月未満であること、という２つの要件を満たす必要がある。給付等の内容の一定程度の同一性の判断に当たっては、機能、効用、態様等を考慮要素として判断する。その際、原則として「日本標準産業分類」の小分類（３桁分類）を参照し、前後の業務委託に係る給付等の内容が同一の分類に属するか否かで判断する。それが適当ではないと考えられる事情がある場合には、上記の考慮要素から、個別に判断する。適当ではないと考えられる事情とは、例えば、当事者間のこれまでの契約や当該特定業務委託事業者における同種の業務委託に係る契約の状況等に鑑み、通常、前後の業務委託は一体のものとしてなされている状況がある場合などである。

なお、「終期」が定められていない業務委託又は基本契約は継続的業務委託に含まれるが、法第３条において、特定受託事業者に対し業務委託をした場合に、当該特定受託事業者の給付を受領し、又は役務の提供を受ける期日（期間を定めるものにあっては、当該期間）等を明示することとなっている点に留意すること。

⑷ 「育児」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育することを指し、「子」とは、特定受託事業者と法律上の親子関係がある子（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号。以下「育介法」という。）第２条第１号に規定する「子」と同様に、養子に加え、養子縁組里親である特定受託事業者に委託されている児童等を含む。）をいう。

⑸ 「介護」とは、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上にわたり常時介護を必要とする状態）にある特定受託事業者の家族（育介法第２条第４号に規定する「対象家族」と同様に、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫をいう。）の介護その他の世話を行うことをいう。

⑹ 法第13条の規定に基づき育児介護等に対する配慮の申出ができる者は、特定業務委託事業者と業務委託に係る契約を締結している特定受託事業者であって育児介護等と両立しつつ業務に従事する特定受託事業者であるが、現に育児介護等を行う者でなくとも、育児介護等を行う具体的な予定のある者も含まれる。

２　特定業務委託事業者がすべき育児介護等に対する配慮

⑴ 特定業務委託事業者は、特定受託事業者が育児介護等と両立しつつ業務委託に係る業務に従事することができるよう、当該特定受託事業者が法第13条第１項の継続的業務委託の相手方である場合には次のイからニまでの配慮をしなければならず、当該特定受託事業者が法第13条第２項の継続的業務委託以外の業務委託の相手方である場合には次のイからニまでの配慮をするよう努めなければならない。

イ　配慮の申出の内容等の把握

特定受託事業者から育児介護等に対する配慮の申出を受けた場合には、話合い等を通じ、当該者が求める配慮の具体的な内容及び育児介護等の状況を把握すること。なお、申出の内容等には特定受託事業者のプライバシーに属する情報もあることから、当該情報の共有範囲は必要最低限とするなど、プライバシー保護の観点に留意すること。

ロ　配慮の内容又は取り得る選択肢の検討

特定受託事業者の希望する配慮の内容、又は希望する配慮の内容を踏まえたその他の取り得る対応について行うことが可能か十分に検討すること。

ハ　配慮の内容の伝達及び実施

具体的な配慮の内容が確定した際には速やかに申出を行った特定受託事業者に対してその内容を伝え、実施すること。

なお、特定受託事業者の希望する配慮の内容とは異なるものの、特定受託事業者が配慮を必要とする事情に照らし、取り得る対応が他にもある場合、特定受託事業者との話合いを行うなどにより、その意向を十分に尊重した上で、特定業務委託事業者が、より対応しやすい方法で配慮を行うことは差し支えない。

ニ　配慮の不実施の場合の伝達・理由の説明

特定受託事業者の希望する配慮の内容やその他の取り得る対応を十分に検討した結果、業務の性質や実施体制等に照らして困難であること、当該配慮を行うことにより、業務のほとんどが行えない等、契約目的が達成できなくなること等、やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、特定受託事業者に対して配慮を行うことができない旨を伝達し、その理由について、必要に応じ、書面の交付や電子メールの送付により行うことも含め、わかりやすく説明すること。

なお、育児介護等に対する配慮が円滑に行われるようにするためには、特定受託事業者が、速やかに配慮の申出を行い、具体的な調整を開始することができるようにすることが必要であり、そのためには、特定受託事業者が申出をしやすい環境を整備しておくことが重要である。具体的には、①配慮の申出が可能であることや、配慮を申し出る際の窓口・担当者、配慮の申出を行う場合の手続等を周知すること、②育児介護等に否定的な言動が頻繁に行われるといった配慮の申出を行いにくい状況がある場合にはそれを解消するための取組を行うこと等の育児介護等への理解促進に努めることが望ましい。

⑵ 特定受託事業者からの配慮の申出に対し、特定業務委託事業者が配慮を実施する場合の具体例としては、以下が挙げられる。

なお、申出や配慮の内容は、個々の特定受託事業者の状況や業務の性質、特定業務委託事業者の状況等に応じて異なるものであり、多様かつ個別性が高いものである。したがって、記載されている例は例示であり、実際に、特定受託事業者から申出があった場合には、⑴イからニまでの事項に基づき個別に対応を検討することが必要である。

（申出に対する配慮の例）

① 妊婦健診がある日について、打合せの時間を調整してほしいとの申出に対し、調整した上で特定受託事業者が打合せに参加できるようにすること。

② 妊娠に起因する症状により急に業務に対応できなくなる場合について相談したいとの申出に対し、そのような場合の対応についてあらかじめ取決めをしておくこと。

③ 出産のため一時的に特定業務委託事業者の事業所から離れた地域に居住することとなったため、成果物の納入方法を対面での手渡しから宅配便での郵送に切り替えてほしいとの申出に対し、納入方法を変更すること。

④ 子の急病等により作業時間を予定どおり確保することができなくなったことから、納期を短期間繰り下げることが可能かとの申出に対し、納期を変更すること。

⑤ 特定受託事業者からの介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したいとの申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること。

なお、特定受託事業者が元委託事業者（他の事業者から業務委託を受けた特定業務委託事業者が、当該業務委託に係る業務の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合における他の事業者をいう。以下同じ。）の事業所において業務を行う場合には、特定受託事業者からの申出内容について当該元委託事業者に対して調整を依頼することを含む。

３　特定業務委託事業者による望ましくない取扱い

法第13条における申出及び配慮の趣旨を踏まえれば、特定業務委託事業者による次のイ及びロに掲げる行為は望ましくない取扱いであることに留意する必要がある。

イ 特定受託事業者からの申出を阻害すること。
（例）
① 申出に際して、膨大な書類を提出させる等の特定受託事業者にとって煩雑又は過重な負担となるような手続を設けること。
② 特定業務委託事業者の役員又は労働者が、申出を行うことは周囲に迷惑がかかるといった申出をためらう要因となるような言動をすること。
ロ 特定受託事業者が申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うこと。
契約の解除その他の不利益な取扱いとなる行為には、特定受託事業者が申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由として、例えば、次に掲げるものを行うことが該当する。
（例）
① 契約の解除を行うこと。
② 報酬を支払わないこと又は減額を行うこと。
③ 給付の内容を変更させること又は給付を受領した後に給付をやり直させること。
④ 取引の数量の削減
⑤ 取引の停止
⑥ 就業環境を害すること。
また、不利益な取扱いに該当するか否かについては、申出をしたこと又は配慮を受けたこととの間に因果関係がある行為であることを要し、不利益な取扱いに該当すると認められる事例及び該当しないと認められる事例は以下のとおりである。なお、これらは限定列挙ではないことに留意が必要である。
（不利益な取扱いに該当すると認められる例）
① 介護のため特定の曜日や時間の業務を行うことが難しくなったため、配慮の申出をした特定受託事業者について、別の曜日や時間は引き続き業務を行うことが可能であり、契約目的も達成できることが見込まれる中、配慮の申出をしたことを理由として、契約の解除を行うこと。
② 特定受託事業者が出産に関する配慮を受けたことを理由として、現に役務を提供しなかった業務量に相当する分を超えて報酬を減額すること。
③ 特定受託事業者が育児や介護に関する配慮を受けたことにより、特定業務委託事業者の労働者が繰り返し又は継続的に嫌がらせ的な言動を行い、当該特定受託事業者の能力発揮や業務の継続に悪影響を生じさせること。
（不利益な取扱いに該当しないと認められる例）
① 妊娠による体調の変化によりイベントへの出演ができなくなった特定受託事業者から、イベントの出演日を変更してほしいとの申出があったが、イベントの日程変更は困難であり、当初の契約目的が達成できないことが確実になったため、その旨を特定受託事業者と話合いの上、契約の解除を行うこと。
② 育児のためこれまでよりも短い時間で業務を行うこととなった特定受託事業者について、就業時間の短縮により減少した業務量に相当する報酬を減額すること。
③ 配慮の申出を受けて話合いをした結果、特定受託事業者が従来の数量の納品ができないことが分かったため、その分の取引の数量を削減すること。
なお、報酬の支払期日までに報酬を支払わなかった場合や、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに報酬の額を減ずること等があった場合には、ロの不利益な取扱いに該当する場合があるほか、別途、法第２章（特定受託事業者に係る取引の適正化）の第４条（報酬の支払期日等）又は第５条（特定業務委託事業者の遵守事項）の規定に違反し得る場合もあることに留意が必要である。

第４ 業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等

１ 概要

⑴ 特定業務委託事業者は、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対し当該業務委託に関して行われる法第14条第１項各号に規定する言動により、当該各号に掲げる状況に至ること（以下「業務委託におけるハラスメント」という。）のないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない（法第14条第１項）。
⑵ 特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者が法第14条第１項の相談を行ったこと又は特定業務委託事業者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、その者（その者が法第２条第１項第２号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない（同条第２項）。
⑶ 業務委託におけるハラスメントとは、次のイからハまでのものをいう。
イ 性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応によりその者（その者が法第２条第１項第２号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人）に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境を害すること（以下「業務委託におけるセクシュアルハラスメント」という。）。
ロ 特定受託業務従事者の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の就業環境を害すること（以下「業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメント」という。）。
ハ 取引上の優越的な関係を背景とした言動であって業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定受託業務従事者の就業環境を害すること（以下「業務委託におけるパワーハラスメント」という。）。
⑷ 業務委託におけるハラスメントは、特定業務委託事業者との間で業務委託に係る契約を締結した特定受託業務従事者に対して、当該業務委託に関して行われるものをいう。「業務委託に関して行われる」とは、特定受託業務従事者が当該業務委託に係る業務を遂行する場所又は場面で行われるものをいい、当該特定受託業務従事者が通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、当該特定受託業務従事者が業務を遂行している場所については、含まれる。
⑸ なお、報酬の支払期日までに報酬を支払わなかった場合や、特定受託事業者の責めに帰すべき事由がないのに報酬の額を減ずること等があった場合には、⑶イからハまでの言動を伴うときには業務委託におけるハラスメントに該当することがあるほか、別途、法第２章（特定受託事業者に係る取引の適正化）の第４条（報酬の支払期日等）又は第５条（特定業務委託事業者の遵守事項）の規定に違反し得る場合もあることに留意が必要である。

２ 業務委託におけるセクシュアルハラスメントの内容

⑴ 業務委託におけるセクシュアルハラスメントには、業務委託に関して行われる性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応により当該特定受託業務従事者がその業務委託の条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。なお、業務委託におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する業務委託におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。
⑵ 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該言動を行う者には、特定業務委託事業者（その者が法人である場合にあってはその役員。以下同じ。）又はその雇用する労働者（以下「特定業務委託事業者等」という。）に限らず、業務委託に係る契約を遂行するに当たり関係性が発生する者（例えば、元委託事業者を含む特定業務委託事業者の取引先等の他の事業者（その者が法人である場合にあってはその役員。以下同じ。）又はその雇用する労働者、業務委託に係る契約上協力して業務を遂行することが想定されている他の個人事業者（以下「他の事業者等」という。）、顧客等）もなり得る。
⑶ 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、業務委託に関して行われる特定受託業務従事者の意に反する性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応により、当該特定受託業務従事者が契約の解除、報酬の減額、取引数量の削減、取引の停止等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
イ 特定業務委託事業者が特定受託業務従事者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該特定受託業務従事者との契約を解除すること。
ロ 特定業務委託事業者の雇用する労働者が事業所内において日頃から特定受託業務従事者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該特定受託業務従事者の報酬を減額すること。
⑷ 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、業務委託に関して行われる特定受託業務従事者の意に反する性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
イ 就業場所において特定業務委託事業者の雇用する労働者が特定受託業務従事者の腰、胸等に度々触ったため、当該特定受託業務従事者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
ロ 元委託事業者の雇用する労働者が当該元委託事業者の事業所において就業する特定受託業務従事者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該特定受託業務従事者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

3　業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容

⑴　業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントとは、特定業務委託事業者等から行われる以下のものがある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。

イ　特定受託業務従事者が、①妊娠したこと、②出産したこと、③妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は当該業務の能率が低下したこと（以下「妊娠したこと等」という。）に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」という。）

ロ　特定受託業務従事者が、妊娠又は出産に関して法第13条第１項若しくは第２項の規定による配慮の申出（以下「配慮の申出」という。）をしたこと又はこれらの規定による配慮を受けたこと（以下「配慮を受けたこと」という。）に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「配慮申出等への嫌がらせ型」という。）

⑵　「状態への嫌がらせ型」の典型的な例として、次に掲げるものがあるが、これらは限定列挙ではないことに留意が必要である。

（典型的な例）

イ　妊娠したこと等のみを理由として嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた特定受託業務従事者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。特定受託業務従事者が妊娠したこと等により、特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動又は契約に定められた業務に従事させないことをいう。以下同じ。）をすること（当該特定受託業務従事者がその意に反することを当該特定業務委託事業者等に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

ロ　妊娠したこと等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの

特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、妊娠したこと等のみを理由として、業務委託に係る契約の解除、報酬の減額、取引数量の削減、取引の停止等の不利益な取扱いを示唆すること。

例えば、妊娠を報告しただけで、業務委託に係る契約の解除を示唆したり、報酬の減額を示唆したりすることは不利益な取扱いの示唆に該当するが、一方で、妊娠又は出産に起因する症状により役務の提供を休止した場合に、実際に役務の提供を休止した分の報酬の減額について話合いをすることはハラスメントには該当しない。

⑶　「配慮申出等への嫌がらせ型」の典型的な例として、次に掲げるものがあるが、これらは限定列挙ではないことに留意が必要である。

（典型的な例）

イ　配慮の申出を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた特定受託業務従事者の配慮の申出が阻害されるものが該当する。

①　特定受託業務従事者が配慮の申出をしたい旨を業務委託に係る契約担当者に相談したところ、当該申出をしないよう言うこと。

②　特定受託業務従事者が配慮の申出をしたところ、業務委託に係る契約担当者が、当該特定受託業務従事者に対し、当該申出を取り下げるよう言うこと。

③　特定受託業務従事者が配慮の申出をしたい旨を特定業務委託事業者の雇用する労働者に伝えたところ、繰り返し又は継続的に申出をしないよう言うこと（当該特定受託業務従事者がその意に反することを当該労働者に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

④　特定受託業務従事者が配慮の申出をしたところ、特定業務委託事業者の雇用する労働者が、繰り返し又は継続的に当該申出を取り下げるよう言うこと（当該特定受託業務従事者がその意に反することを当該労働者に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

ロ　配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた特定受託業務従事者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

特定受託業務従事者が配慮を受けたことにより、特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること（当該特定受託業務従事者がその意に反することを当該特定業務委託事業者又はその雇用する労働者に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

ハ　配慮の申出等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの

特定受託業務従事者が、配慮の申出をしたい旨を特定業務委託事業者に相談したこと、配慮の申出をしたこと、配慮を受けたことのみを理由として、特定業務委託事業者等が当該特定受託業務従事者に対し、業務委託に係る契約の解除、報酬の減額、取引数量の削減、取引の停止等の不利益な取扱いを示唆すること。

例えば、配慮を受けても業務量が変わらないにもかかわらず、報酬の減額を示唆することや、実際に業務量が減少した分以上の報酬を減額することを示唆することは、不利益な取扱いの示唆に該当するが、一方で、配慮を受けたことにより実際に業務量が減少した分の報酬の減額について話合いをすることはハラスメントには該当しない。

4　業務委託におけるパワーハラスメントの内容

⑴　業務委託におけるパワーハラスメントは、業務委託に関して行われる①取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、②業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③特定受託業務従事者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示及び通常の取引行為としての交渉の範囲内の話合いについては、業務委託におけるパワーハラスメントには該当しない。

⑵　「取引上の優越的な関係を背景とした」言動とは、業務委託に係る業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける特定受託業務従事者が当該言動の行為者とされる者（以下この４において「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

・　特定業務委託事業者による言動
・　業務委託に係る契約担当者、事業担当者又は業務委託に係る成果物の確認若しくは検収を行う者による言動
・　特定業務委託事業者の雇用する労働者による言動であって、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
・　特定業務委託事業者の雇用する労働者からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

⑶　「業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに特定業務委託事業者の業務委託に係る業務を遂行する上で必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

・　業務の遂行上明らかに必要性のない言動
・　業務の目的を大きく逸脱した言動
・　業務を遂行するための手段として不適当な言動
・　当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた特定受託業務従事者の責めに帰すべき事由の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、行為者との関係性、通常の取引行為と照らした当該言動の妥当性等）を総合的に考慮することが適当である。

⑷　「就業環境を害する」とは、当該言動により特定受託業務従事者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、特定受託業務従事者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該特定受託業務従事者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な特定受託業務従事者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の特定受託業務従事者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

⑸　業務委託におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすものをいい（客観的にみて、業務委託に係る業務を遂行する上で必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示及び通常の取引行為としての交渉の範囲内の話合いについては、業務委託におけるパワーハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、⑶で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により特定受託業務従事者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った特定受託業務従事者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行い、それらを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講ずることが必要である。

業務委託におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては以下のイからヘまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に業務委託におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、次の例は限定列挙ではないことに十分留意することが必要である。

なお、業務委託におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける特定受託業務従事者の関係性を個別に記載していないが、取引上の優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ　身体的な攻撃（暴行・傷害）

（該当すると考えられる例）

①　殴打・足蹴りを行うこと。

②　相手に物を投げつけること。

（該当しないと考えられる例）

①　誤ってぶつかること。

ロ　精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・執拗(しつよう)な嫌がらせ）

（該当すると考えられる例）

①　人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。）。

②　業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。

③　他の労働者や事業者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。

④　相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の関係者宛てに送信すること。

⑤　契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず正当な理由なく報酬を支払わないこと又は減額することを、度を超して繰り返し示唆する又は威圧的に迫ること。

（該当しないと考えられる例）

①　業務委託に係る契約に定める内容が適切に実施されず、再三注意してもそれが改善されない特定受託業務従事者に対して一定程度強く注意をすること。

②　業務委託に係る契約の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った特定受託業務従事者に対して、一定程度強く注意をすること。

③　事業者間の通常の取引行為の一環として、取引条件の変更について協議を行うこと。

ハ　人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

（該当すると考えられる例）

①　一人の特定受託業務従事者に対して、特定業務委託事業者の雇用する労働者が集団で無視をし、事業所で孤立させること。

（該当しないと考えられる例）

①　通常、他の特定受託事業者と同じ場所で業務を遂行する特定受託業務従事者に対し、業務委託に係る契約を適切に遂行できるよう短期間集中的に別室で当該業務委託の内容に関する研修等を実施すること。

ニ　過大な要求（業務委託に係る契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

（該当すると考えられる例）

①　業務委託に係る契約上予定されていない肉体的・精神的負荷の高い作業を強要すること。

②　特定受託業務従事者に業務委託に係る業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

③　明確な検収基準を示さずに嫌がらせのために特定受託事業者の給付の受領を何度も拒み、やり直しを強要すること。

（該当しないと考えられる例）

①　業務の繁忙期に、業務委託に係る契約の範囲内で、通常時よりも一定程度多い業務の処理を行わせること。

②　検収基準を明らかにして指示しているにもかかわらず、当該基準に達しない給付を行う特定受託業務従事者に対し、当該基準に達しない部分を示してやり直しを指示すること。

ホ　過小な要求（合理的な理由なく契約内容とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

（該当すると考えられる例）

①　気に入らない特定受託業務従事者に対して嫌がらせのために業務委託に係る契約上予定されていた業務や役割を与えないこと。

（該当しないと考えられる例）

①　当初予定していた成果物の発注数が減少したため、業務委託に係る契約の範囲内で、特定受託業務従事者に依頼する業務量を減らすこと。

ヘ　個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（該当すると考えられる例）

①　特定受託業務従事者を事業所外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。

②　特定受託業務従事者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該特定受託業務従事者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

（該当しないと考えられる例）

①　特定受託業務従事者への育児介護等の配慮を目的として、特定受託業務従事者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。

②　特定受託業務従事者の了解を得て、当該特定受託業務従事者の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で業務委託に係る契約を遂行する上で関係する者に伝達し、配慮を促すこと。

なお、プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講ずることが必要である。

5　特定業務委託事業者が業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関し講ずべき措置の内容

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメントを防止するため、次の措置を講じなければならない。

⑴　特定業務委託事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、イ及びロの措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、業務委託におけるハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について、関係者の理解を深めることが重要である。その際、以下について留意することが必要である。

・　業務委託におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であること。

・　業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、（ⅰ）妊娠、出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者や特定受託業務従事者の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど、配慮の申出がしにくい就業場所の雰囲気や、（ⅱ）配慮の申出ができることに関する関係者への周知が不十分であること等も考えられる。このため、これらを解消していくことが業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であること。

・　業務委託におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、特定受託事業者が取引の構造上弱い立場にあること等を背景として、通常の取引行為から逸脱した言動が行われやすい状況もあると考えられ、そうした状況を解消していくことが業務委託におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であること。

イ　業務委託におけるハラスメントの内容及び業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、業務委託に係る契約担当者・事業担当者、成果物の確認・検収を行う者、特定受託業務従事者と協力して業務を行う者を含め、労働者に周知・啓発すること。（特定業務委託事業者の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、業務委託におけるハラスメントの内容を労働者に周知・啓発すること。

②　社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に業務委託におけるハラスメントの内容及び業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針について記載し、配布等すること。

③　業務委託におけるハラスメントの内容及び業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ　業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、業務委託に係る契約担当者・事業担当者、成果物の確認・検収を行う者、特定受託業務従事者と協力して業務を行う者を含め、労働者に周知・啓発すること。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

②　業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

⑵　相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、イ及びロの措置を講じなければならない。

イ　相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、特定受託業務従事者に周知すること（新たに業務委託におけるハラスメントの専用の窓口を定める場合に加えて、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条第１項から第３項までに規定する職場におけるセクシュアルハラスメント、同法第15条第１項及び第２項に規定する職場における妊娠、出産等に関するハラスメント又は労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第31条第１項及び第２項に規定する職場におけるパワーハラスメントに係る相談窓口を業務委託におけるハラスメントについても活用可能とする場合も含む。）。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

①　外部の機関に相談への対応を委託すること。

②　相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

③　相談に対応するための制度を設けること。

なお、専用アプリやメール等の対面以外の方法により相談を受け付ける場合には、相談を行った特定受託業務従事者にとって、当該相談が受け付けられたことを確実に認識できる仕組みとすることが必要である。

（相談窓口を特定受託業務従事者に周知していると認められる例）

①　業務委託契約に係る書面やメール等に業務委託におけるハラスメントの相談窓口の連絡先を記載すること。

②　特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等において業務委託におけるハラスメントの相談窓口について掲載すること。

ロ　イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた特定受託業務従事者（以下「被害者」という。）が萎縮するなどして相談を躊躇(ちゅうちょ)する例もあること等を踏まえ、業務委託におけるハラスメントが現実に生じている場合だけではなく、その発生のおそれがある場合や、業務委託におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

①　相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門や契約担当部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

②　相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

③　相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

⑶　業務委託におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、イからニまでの措置を講じなければならない。

イ　事案に係る事実関係を迅速かつ正確に把握すること。

なお、業務委託におけるセクシュアルハラスメントについては、性的な言動の行為者とされる者が、他の事業者等である場合には、必要に応じて、他の事業者等に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

①　相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った特定受託業務従事者（以下「相談者」という。）及び業務委託におけるハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。事実関係の確認の状況について、共有することが適切な場合には、伝達可能な範囲で相談者に共有すること。

②　事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ　イにより、業務委託におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

①　事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための被害者の就業場所の変更又は行為者の配置転換、行為者の謝罪、被害者の取引条件上の不利益の回復、事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

②　中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ　イにより、業務委託におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

①　就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における業務委託におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための被害者の就業場所の変更又は行為者の配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

②　中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ　改めて業務委託におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

また、業務委託におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

なお、業務委託におけるセクシュアルハラスメントについては、性的な言動の行為者とされる者が他の事業者等である場合には、必要に応じて、他の事業者等に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

①　業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針及び業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ、特定受託業務従事者が閲覧するイントラネット等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

②　業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントについて、法第13条の配慮の申出ができる旨を、社内報、パンフレット、社内ホームページ、特定受託業務従事者が閲覧するイントラネット等広報又は啓発のための資料に改めて掲載し、配布等すること。

③　特定業務委託事業者の雇用する労働者に対して業務委託におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

⑷　⑴から⑶までの措置と併せて講ずべき措置

⑴から⑶までの措置を講ずるに際しては、併せてイ及びロの措置を講じなければならない。

イ　業務委託におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び特定受託業務従事者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

（相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

①　相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、特定受託業務従事者に対する業務委託に係る契約の内容を記した書面やメール等（以下「業務委託契約に係る書面やメール等」という。）において記載すること、特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等において掲載すること、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

②　相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。

③　相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

ロ　法第14条第２項及び第17条第１項の規定を踏まえ、特定受託業務従事者が業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと又は事実関係の確認等の特定業務委託事業者の講ずべき措置に協力したこと、厚生労働大臣（都道府県労働局）に対して申出をし、適当な措置をとるべきことを求めたこと（以下「業務委託におけるハラスメントの相談等」という。）を理由として、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

①　業務委託契約に係る書面やメール等において、業務委託におけるハラスメントの相談等を理由として、特定受託業務従事者が契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、特定受託業務従事者に周知・啓発をすること。

②　特定受託業務従事者が定期的に閲覧するイントラネット等に業務委託におけるハラスメントの相談等を理由として、特定受託業務従事者が契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を掲載すること。

6　業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関し特定業務委託事業者が行うことが望ましい取組の内容

特定業務委託事業者は、５⑴イの業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、その行う業務委託に係る特定受託業務従事者に対する言動のみならず、当該業務委託に係る契約交渉中の者（当該業務委託に係る具体的な取引条件の交渉を現に行っている者、当該業務委託に係る業務を受託するために特定業務委託事業者に接触した者及び特定業務委託事業者が当該業務委託をするために接触した者をいう。）に対する特定業務委託事業者等による言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、当該業務委託に係る契約交渉中の者から業務委託におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、５の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

7　他の事業者等からの特定受託業務従事者へのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し特定業務委託事業者が行うことが望ましい取組の内容

⑴　他の事業者等からのハラスメント（パワーハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメントに限る。）や顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

特定業務委託事業者は、他の事業者等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、特定受託業務従事者が就業環境を害されることのないよう、例えば、イ及びロの取組を行うことが望ましい。また、ハのような取組を行うことも、特定受託業務従事者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

イ　相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

特定業務委託事業者は、他の事業者等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為に関する特定受託業務従事者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、５⑵イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、あわせて、特定受託業務従事者が当該相談をしたことを理由として、契約の解除その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発することが望ましい。

①　相談先（業務委託に係る契約を遂行する上で特定受託業務従事者に指示等を行う立場にある者、相談担当者等）をあらかじめ定め、これを特定受託業務従事者に周知すること。

②　相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

ロ　被害者への配慮のための取組

特定業務委託事業者は、相談者から事実関係を確認し、他の事業者等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

①　事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

②　元委託事業者の雇用する労働者が当該元委託事業者の事業所において就業する特定受託業務従事者に対しパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントを行っている場合、当該元委託事業者に対し、事実確認やハラスメントの防止の申入れを行ったり、同様の条件の他の業務委託に切り替えをしたりすること。

ハ　他の事業主等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

イ及びロの取組のほか、他の事業者等からのパワーハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為から特定受託業務従事者が被害を受けることを防止する上では、特定業務委託事業者が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

⑵　他の事業者等からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し元委託事業者等との関係において行うことが望ましい取組の内容

特定受託業務従事者が、業務委託に係る契約を遂行するに当たって、例えば、元委託事業者の事業所で就業する場合や、特定の現場において他の事業者の雇用する労働者や他の個人事業者等と協力して業務を遂行する場合など、特定業務委託事業者等以外の者と関係性が生じる場合がある。このような場合においては、元委託事業者等においても特定受託業務従事者に対するハラスメント対策が重要であることの理解を求めるとともに、当該元委託事業者等と連携してハラスメント対策を行うことが効果的であり、特定業務委託事業者は、例えば、以下のような特定受託業務従事者に対するハラスメント対策を行うことが望ましい。

（元委託事業者等との関係における取組例）

①　特定受託業務従事者が元委託事業者の事業所で就業する場合において、特定業務委託事業者と元委託事業者との間の契約において、元委託事業者も特定受託業務従事者に対するハラスメント対策（ハラスメント防止に関する措置やハラスメントが発生した場合の連絡窓口の設定、事実確認等の協力等）を行う旨を規定しておくこと。

②　重層的な業務委託に係る契約であって多数の契約当事者が存在する場合において、特定受託業務従事者が就業する場所において特定受託業務従事者に対するハラスメント対策を効果的に行うことができると認められる事業者に対し、直接的又は間接的に協力を求めること（契約や覚書においてハラスメント対策に係る内容を盛り込むことを含む。）。

第3部　特定受託業務従事者の就業環境の整備

４　解除等の予告（本法第１６条）

特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。以下同じ。）をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（令和６年厚生労働省令第９４号。以下「本法省令」という。）で定めるところにより、少なくとも３０日前までに、その予告をしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合その他の本法省令で定める場合は、この限りでない。

また、特定受託事業者が、同条第１項の予告がされた日から同項の契約が満了する日までの間において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に対し、本法省令で定めるところにより、遅滞なくこれを開示しなければならない。ただし、第三者の利益を害するおそれがある場合その他の本法省令で定める場合は、この限りでない。

⑴　継続的業務委託に係る契約（本法第１６条第１項）

「継続的業務委託」は、本法第１３条の継続的業務委託と同様であり、その内容は前記２参照。

基本契約を締結し、当該基本契約に基づいて業務委託を行う場合であって、当該基本契約が「継続的業務委託」に該当する場合においては、当該基本契約に基づく個別の業務委託に係る契約だけでなく、当該基本契約についても業務委託に係る契約の一部をなしているものとして「継続的業務委託に係る契約」に含まれるものであり、当該基本契約も予告等の対象となる。

⑵　契約の解除（契約期間の満了後に更新しない場合を含む。）をしようとする場合（本法第１６条第１項）

特定業務委託事業者による「契約の解除」とは、特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除をいい、特定受託事業者からの一方的な意思表示に基づく契約の解除は含まれない。特定業務委託事業者及び特定受託事業者の間の合意による場合も本条の「契約の解除」に該当しないが、その際には、契約の解除に関する合意に係る特定受託事業者の意思表示が自由な意思に基づくものであることが必要であり、当該意思表示があったか否かは慎重に判断する必要がある。また、特定業務委託事業者と特定受託事業者の間で、あらかじめ一定の事由がある場合に事前予告なく契約を解除できると定めていた場合においても、直ちに同条の事前予告が不要となるものではなく、後記⑷の例外事由に該当する場合を除き、あらかじめ定めた事由に該当するとして特定業務委託事業者からの一方的な意思表示に基づき契約を解除する場合は「契約の解除」に該当する。

「契約期間の満了後に更新しない」（以下「不更新」という。）とは、継続的業務委託に係る契約が満了する日から起算して１か月以内に次の契約を締結しないことをいう。特定業務委託事業者による予告義務の対象となる、契約の不更新をしようとする場合とは、不更新をしようとする意思をもって当該状態になった場合をいい、該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例は次のとおりである。

（契約の不更新をしようとする場合に該当すると考えられる例）

① 切れ目なく契約の更新がなされている又はなされることが想定される場合であって、当該契約を更新しない場合

② 断続的な業務委託であって、特定業務委託事業者が特定受託事業者との取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合

（契約の不更新をしようとする場合に該当しないと考えられる例）

③ 業務委託の性質上一回限りであることが明らかである場合

④ 断続的な業務委託であって、特定業務委託事業者が次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合

なお、④の場合について、次の契約の申込みを行わないことが明らかになった時点でその旨を伝達することが望ましい。

⑶　事前予告の方法（本法第１６条第１項及び本法省令第３条）

特定業務委託事業者は、第１６条第１項の規定による事前予告については、①書面を交付する方法（本法省令第３条第１項第１号）、②ファクシミリを利用してする送信の方法（同項第２号）、③電子メールその他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和５９年法律第８６号）第２条第１号に規定する電気通信をいう。）以下第３部において「電子メール等」という。）の送信の方法（特定受託事業者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）（同項第３号）のいずれかの方法により行われなければならない。

ア　電子メール等（本法省令第３条第１項第３号）

電子メール等とは、電子メールのほか、ショートメッセージサービスやソーシャルネットワーキングサービスのメッセージ機能等のうち、送信者が受信者を特定して送信することのできるものをいう。特定受託事業者がインターネット上で開設しているブログやウェブページ等への書き込み等のように、特定の個人がその入力する情報を電気通信を利用して第三者に閲覧させることに付随して、第三者が特定の個人に情報を伝達することができる機能が提供されるものについては、「その受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」には含まれない。

イ　電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができる（本法省令第３条第１項第３号）

「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることを指し、特定業務委託事業者が送信した事前予告に係る事項の全文が出力される必要がある。

ウ　予告の到達時点（本法省令第３条第２項）

ファクシミリを利用してする送信の方法による解除の予告は特定受託事業者が使用するファクシミリ装置により受信した時に、電子メール等の送信の方法による解除の予告は特定受託事業者が使用する通信端末機器等により受信した時に、それぞれ当該特定受託事業者に到達したものとみなす。例えば、ウェブメールサービス、クラウドサービス等のように特定受託事業者の通信端末機器等に必ずしも到達しない方法による場合は、通常であれば特定受託事業者がその内容を確認し得る状態となれば「通信端末機器等により受信」したといえ、当該予告が特定受託事業者に到達したものとみなす。

⑷　事前予告の例外事由（本法第１６条第１項及び本法省令第４条）

特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約の解除をしようとする場合には、当該契約の相手方である特定受託事業者に対し、少なくとも３０日前までに、その予告をしなければならないが、次に定める場合は、この限りでない。

ア　災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合（本法省令第４条第１号）

「その他やむを得ない事由」とは、天災事変に準ずる程度に不可抗力に基づき、かつ、突発的な事由をいい、事業者として社会通念上採るべき必要な措置をもってしても通常対応することが難しい状況になったために特定受託事業者に対して予告することが困難である場合をいう。

イ　元委託業務の全部又は一部について特定受託事業者に再委託をした場合であって、当該元委託業務に係る契約の全部又は一部が解除され、当該特定受託事業者に再委託をした業務（以下「再委託業務」という。）の大部分が不要となった場合その他の直ちに当該再委託業務に係る契約の解除をすることが必要であると認められる場合（本法省令第４条第２号）

「その他の直ちに当該再委託業務に係る契約の解除をすることが必要であると認められる場合」とは、元委託業務に係る契約の全部又は一部が解除され、不要となった再委託業務が一部であったとしても重要な部分であり、大部分が不要になった場合と同視できる程度に直ちに当該再委託業務に係る契約の解除をすることが必要であると認められる場合をいう。

ウ　特定業務委託事業者が特定受託事業者と基本契約を締結し、当該契約に基づいて業務委託を行う場合（以下「基本契約に基づいて業務委託を行う場合」という。）又は契約の更新により継続して業務委託を行うこととなる場合であって、契約期間が３０日以下である一の業務委託に係る契約（基本契約に基づいて業務委託を行う場合にあっては、当該基本契約に基づくものに限る。）の解除をしようとする場合（本法省令第４条第３号）

具体的には、①基本契約に基づいて業務委託を行う場合に、当該基本契約に基づく一の業務委託に係る契約（契約期間が３０日以下であるものに限る。）の解除をしようとする場合、又は②契約の更新により継続して業務委託を行うこととなる場合に、一の業務委託に係る契約（契約期間が３０日以下であるものに限る。）の解除をしようとする場合をいう。「契約期間」の始期や終期の考え方は第２部第２の２⑴参照。

エ　特定受託事業者の責めに帰すべき事由により直ちに契約の解除をすることが必要であると認められる場合（本法省令第４条第４号）

「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とは、特定受託事業者の故意、過失又はこれと同視すべき事由であるが、判定に当たっては、業務委託に係る契約の内容等を考慮の上、総合的に判断すべきであり、「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」が本法第１６条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、したがって特定業務委託事業者に特定受託事業者に対し３０日前に解除の予告をさせることが当該事由と比較して均衡を失するようなものに限る。

「特定受託事業者の責めに帰すべき事由」とすべき事例は次のとおりである。なお、これらは限定列挙ではないことに留意が必要である。

- 原則として極めて軽微なものを除き、業務委託に関連して盗取、横領、傷害等刑法犯等に該当する行為のあった場合、また一般的にみて極めて軽微な事案であっても、特定業務委託事業者があらかじめ不祥事件の防止について諸種の手段を講じていたことが客観的に認められ、しかもなお特定受託事業者が継続的に又は断続的に盗取、横領、傷害等の刑法犯等又はこれに類する行為を行った場合、あるいは業務委託と関連なく盗取、横領、傷害等刑法犯等に該当する行為があった場合であっても、それが著しく特定業務委託事業者の名誉若しくは信用を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は両者間の信頼関係を喪失させるものと認められる場合
- 賭博、風紀紊乱等により業務委託に係る契約上協力して業務を遂行する者等に悪影響を及ぼす場合。また、これらの行為が業務委託と関連しない場合であっても、それが著しく特定業務委託事業者の名誉若しくは信用を失墜するもの、取引関係に悪影響を与えるもの又は両者間の信頼関係を喪失させるものと認められる場合
- 業務委託の際にその委託をする条件の要素となるような経歴・能力を詐称した場合及び業務委託の際、特定業務委託事業者の行う調査に対し、業務委託をしない要因となるような経歴・能力を詐称した場合
- 特定受託事業者が、業務委託に係る契約に定められた給付及び役務を合理的な理由なく全く又はほとんど提供しない場合
- 特定受託事業者が、契約に定める業務内容から著しく逸脱した悪質な行為を故意に行い、当該行為の改善を求めても全く改善が見られない場合

オ　基本契約を締結している場合であって、特定受託事業者の事情により、相当な期間、当該基本契約に基づく業務委託をしていない場合（本法省令第４条第５号）

「相当な期間」については、特定受託事業者の事情により個別に判断されるべきものであるが、継続的業務委託の期間が６か月以上であることを踏まえ、おおむね６か月以上と解される。

⑸　理由開示の方法（本法第１６条第２項及び本法省令第５条）

本法第１６条第２項による理由の開示は、①書面を交付する方法（本法省令第５条第１項第１号）、②ファクシミリを利用してする送信の方法（同項第２号）、③電子メール等の送信の方法（特定受託事業者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）（同項第３号）のいずれかの方法により行われなければならない。詳細は、前記⑶と同様である。

⑹　理由開示の例外事由（本法第１６条第２項及び本法省令第６条）

特定受託事業者が、予告がされた日から契約が満了する日までの間において、契約の解除の理由の開示を特定業務委託事業者に請求した場合には、当該特定業務委託事業者は、当該特定受託事業者に対し、遅滞なくこれを開示しなければならないが、次に定める場合は、この限りでない。「契約が満了する日」とは、継続的業務委託に係る契約の終期であり、その考え方は第２部第２の２⑴参照。

ア　第三者の利益を害するおそれがある場合（本法省令第６条第１号）

「第三者の利益を害するおそれがある場合」とは、契約の解除の理由を開示することにより、特定業務委託事業者及び特定受託事業者以外の者の利益を害するおそれがある場合をいう。

イ　他の法令に違反することとなる場合（本法省令第６条第２号）

「他の法令に違反することとなる場合」とは、契約の解除の理由を開示することにより、例えば、法律上の守秘義務に違反する場合などをいう。

なお、本法第１６条第２項の理由の開示は、予告がされた日から契約が満了する日までの間に請求することとなっているため、前記⑷の事前予告の例外事由に該当する場合は、理由の開示の請求対象とならない。一方、特定業務委託事業者が本法第１６条第１項による予告義務違反の場合には、特定受託事業者は契約の解除の理由の開示を請求することができると解される。

公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則

＜解釈ガイドライン＞
特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方

＜執行ガイドライン＞
特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と独占禁止法及び取適法との適用関係等の考え方

事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和８年厚生労働省告示第52号）　（抄）

７　事業主が職場において行われる自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、４⑴イの職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、職場における当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者及び個人事業主等の労働者以外の者）に対する顧客等の言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、４の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

14 就業環境整備を進める上での参考ツール

1．フリーランスに対するハラスメント対策の研修動画等

厚生労働省では、フリーランスの方が安心して働くことができる環境整備を推進するため、委託事業「フリーランス就業環境整備事業」において、（１）ハラスメント対策の研修動画、（２）育児介護等と業務との両立の配慮やハラスメント対策に関する取組事例集、（３）就業環境整備を進める際に活用できる「ひな形」を作成しました。発注事業者の皆様がフリーランスの就業環境整備を進めていく上での参考にしていただければと思います。

（１）研修動画

ハラスメント対策に係る体制整備義務などについて、発注事業者はどのような対応をとらなければならないのか、また、実際にフリーランスの方からハラスメントに関する相談があった場合の対応の流れや留意点などについて、学ぶことができる動画です。

（２）取組事例集

育児介護等と業務の両立に対する配慮とハラスメント対策に係る体制整備についての取組事例集です。発注事業者の皆様が自社に置かれている状況を踏まえて就業環境の整備を検討する際の参考としていただければと思います。

（３）就業環境整備に活用できる「ひな形」

フリーランス就業環境整備事業の一環として、法が求める就業環境整備のうち、育児介護等と業務の両立に対する配慮やハラスメント対策に係る体制整備について、モデル実証を実施しました。

このモデル実証は、特定の取組を一律・画一的に導入することを目指すものではなく、参加企業の皆様が個々の実情を踏まえて取り組んでいただく中で得られた気付きや工夫などを踏まえ、発注事業者の皆様が就業環境整備の取組を進めていく際の糸口・材料を得ることをねらいとしたもので、具体的には、(Ⅰ)就業環境整備に関する制度・取組についての補助説明資料の作成・配付、(Ⅱ)ハラスメントに関する通報・相談窓口（目安箱）の設置、(Ⅲ)育児介護等への配慮可能メニューの整理と簡便な申出様式の提供の３つ取組から、参加企業が任意に取組を選択する形で実施しました。

その際、参加企業には３つの取組それぞれについての「ひな形」をお示し、それを各社の事情に応じてアレンジして利用してもらう形で実施しましたが、この「ひな形」について、取組企業の工夫などを踏まえて、改めて整理しました。

業種・業界を超えて、フリーランスの就業環境改善にむけて取り組む発注事業者の皆様の参考になるものと考えておりますので、ご活用いただければと思います。

【ひな形の１つ】
育児介護等配慮に関する補助説明資料

○詳細はこちら（厚生労働省ＨＰ）▶
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_00007.html

2．あかるい職場応援団（労働者に対するハラスメント対策）

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。フリーランスに対するハラスメント対策を検討する際にも参考になります。

○詳細はこちら（あかるい職場応援団ＨＰ）▶
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

NO ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

MEMO

1 相談について
来局や電話によるご相談は、以下の窓口にご連絡ください。

申出受付フォーム掲載ページ

2 行政機関への申出について
発注事業者が法に違反すると思われる行為を行っている場合には、
フリーランスは、行政機関へその旨の申出が可能です。
申出を希望する場合には、オンラインによる申出をご利用ください。

※ 来局での申出も可能ですが、その場合、申出内容が取引の適正化に関する事項の場合は公正取引委員会と中小企業庁、就業環境の整備に関する事項の場合は厚生労働省の以下の相談窓口においてそれぞれ受け付けます。

相談先一覧

【内容が取引の適正化に関するもの（第3条、第4条、第5条、第6条第3項）のみの場合】

公正取引委員会 事務総局
経済取引局取引部 フリーランス取引適正化室
〒105-0001
港区虎ノ門2-2-3 虎ノ門アルセアタワー
TEL 03-3581-5479(直)
（管轄区域：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県）

北海道事務所
〒060-0042
札幌市中央区大通西12 札幌第3合同庁舎
TEL 011-231-6300
（管轄区域：北海道）

東北事務所
〒980-0014
仙台市青葉区本町3-2-23 仙台第2合同庁舎
TEL 022-226-8405
（管轄区域：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）

中部事務所
〒460-0001
名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館
TEL 052-228-9464
（管轄区域：富山県、石川県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）

近畿中国四国事務所
〒540-0008
大阪市中央区大手前4-1-76 大阪合同庁舎第4号館
TEL 06-6941-2206
（管轄区域：福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）

近畿中国四国事務所 中国支所
〒730-0012
広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第4号館
TEL 082-228-1522
（管轄区域：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）

近畿中国四国事務所 四国支所
〒760-0019
高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎南館
TEL 087-811-1754
（管轄区域：徳島県、香川県、愛媛県、高知県）

九州事務所
〒812-0013
福岡市博多区博多駅東2-10-7 福岡第2合同庁舎別館
TEL 092-437-2756
（管轄区域：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県）

内閣府沖縄総合事務局 総務部 公正取引課
〒900-0006
那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎2号館6階
TEL 098-866-0049(直)
（管轄区域：沖縄県）

中小企業庁 事業環境部 取引課
〒100-8912
千代田区霞が関1-3-1
TEL 03-3501-6577(直)

北海道経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室
〒060-0808
札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎
011-700-2251(直)
（管轄区域：北海道）

東北経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室
〒980-8403
仙台市青葉区本町3-3-1 仙台合同庁舎B棟
022-217-0411(直)
（管轄区域：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）

関東経済産業局 産業部 適正取引推進課
〒330-9715
さいたま市中央区新都心1-1 さいたま新都心合同庁舎1号館
048-600-0325(直)
（管轄区域：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、静岡県）

中部経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室
〒460-8510
名古屋市中区三の丸2-6-2 名古屋第4地方合同庁舎
052-951-2860(直)
（管轄区域：富山県、石川県、岐阜県、愛知県、三重県）

近畿経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室
〒540-8535
大阪市中央区大手前1-5-44 大阪合同庁舎1号館
06-6966-6037(直)
（管轄区域：福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）

中国経済産業局 産業部 適正取引推進課
〒730-8531
広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館
082-224-5745(直)
（管轄区域：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）

四国経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室
〒760-8512
高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館
087-811-8564(直)
（管轄区域：徳島県、香川県、愛媛県、高知県）

九州経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室
〒812-8546
福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎
092-482-5450(直)
（管轄区域：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県）

内閣府沖縄総合事務局 経済産業部 中小企業課
〒900-0006
那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎2号館
098-866-1755(直)
（管轄区域：沖縄県）

【内容が就業環境の整備に関するもの（第12条、第13条、第14条、第16条、第17条第3項）のみの場合】

労働局名	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎8階	011-709-2715
青森	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎2階	022-299-8844
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228
福島	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階	024-536-4609
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1－4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
群馬	371-8567	前橋市大手町2－3－1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11－2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6269
千葉	260-0013	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館502号室	043-306-8558
東京	102-8305	千代田区九段南1－2－1 九段第三合同庁舎14階	03-6867-0211
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5－57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1－2－1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429
福井	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階	055-225-2851
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-227-0125
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310
愛知	460-0001	名古屋市中区三の丸2－2－1 名古屋合同庁舎第1号館8階	052-857-0312
三重	514-8524	津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2318
滋賀	520-0806	大津市打出浜14－15 滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階	075-241-3212
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4－1－67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6949-6494
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1－1－3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階	0742-32-0210
和歌山	640-8581	和歌山市黒田二丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4F	073-488-1170

※部署名は雇用環境・均等部または雇用環境・均等室です。

労働局名	郵便番号	所在地	電話番号
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709
島根	690-0841	松江市向島町134－10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1－4－1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9247
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718
香川	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924
愛媛	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222
高知	781-9548	高知市南金田1-39 4階	088-885-6041
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0050
熊本	860-8514	熊本市西区春日2－10－1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
大分	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-532-4025
宮崎	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
鹿児島	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380

※部署名は雇用環境・均等部または雇用環境・均等室です。

フリーランスが発注事業者等との間の取引上のトラブルなどがある場合に弁護士にワンストップで相談できる窓口

フリーランス・トラブル110番

0120-532-110

（受付時間9:30～16:30 土日祝日を除く）

関係省庁委のHPでは詳しい資料、最新の情報を提供しています。 ぜひご利用ください。

公正取引委員会　中小企業庁　厚生労働省

令和８年９月　パンフレットNo.25