

【指導等の事例】

令和7年度において、都道府県労働局で実施した指導等の事例は以下のとおり。

(1) 第12条（募集情報の的確表示義務）関係

違反行為及び実施した指導等の概要
【事例1】募集情報を更新していなかった事例 美容室を営む特定業務委託事業者Aは、美容師としての業務を委託するため、クラウドソーシングサービス事業者が提供するプラットフォーム等の複数の媒体に募集情報を掲載していたところ、報酬額を変更したにもかかわらず上記募集情報の一部に当該変更が反映されていなかった。そのため、募集内容に変更があった場合は募集情報を最新のものに更新するよう助言した。
【事例2】フリーランスの募集か労働者の募集かが不明確な事例 ウェブ予約サービス等の事業を営む特定業務委託事業者Bは、IT開発のテスト作業等の業務を委託するため、クラウドソーシングサービス事業者が提供するプラットフォームに募集情報を掲載していたところ、フリーランスの募集と労働者の募集のどちらであるか判然としない内容となっていた。そのため、フリーランスの募集と労働者の募集が混同されることのないように表示を改めるよう助言した。
【事例3】報酬について記載していなかった事例 ISO認証審査サービス等の事業を営む特定業務委託事業者Cは、認証審査業務の一部を委託するためにフリーランスを募集していたところ、誤解を生じさせる表示とならないために必要な6事項に関する情報（※1）のうち報酬について、募集段階で確定的に報酬額を明示することは難しいとして記載していなかった。そのため、目安となる金額等を記載するよう助言した。

（※1）誤解を生じさせる表示とならないと認められるためには、特定業務委託事業者が募集情報を掲載する際に、①氏名（名称）、②住所（所在地）、③連絡先（電話番号等）、④業務の内容、⑤業務に従事する場所、⑥報酬を記載する必要がある。

報酬については、「1件1,500円～」、「報酬40万～（要相談）」といった形での記載のほか、過去の発注実績等を参考にして目安の金額等を記載することも考えられる。

(2) 第14条（ハラスメント対策に係る体制整備義務）関係

違反行為及び実施した指導等の概要
【事例4】ハラスメント対策に係る規定の整備等を行っていなかった事例 リモートワーク環境での業務請負事業を営む特定業務委託事業者Dは、経理業務を特定受託事業者に委託しているが、従業員に対するハラスメント対策に係る規定や相談窓口は整備していたものの、業務委託におけるハラスメント対策に係る規定や相談窓口を整備していなかった。そのため、業務委託におけるハラスメント対策に係る規定及び相談窓口を整備し、周知するよう助言した。
【事例5】ハラスメント対策に係る規定の整備等を行っていなかった事例 非営利団体（※2）である特定業務委託事業者Eは、フリーランスに対するハラスメントを禁止する旨の規定の整備や周知、ハラスメントに係る相談窓口の整備等、ハラスメント対策に係る体制整備を行っていなかった。そのため、ハラスメント対策に係る体制を整備し、周知するよう助言した。
【事例6】相談者等のプライバシー保護のための措置や不利益取扱いの禁止の定めを行っていなかった事例 運送業を営む特定業務委託事業者Fは、親会社から依頼された家電の配送、設置、修理を特定受託事業者に委託しているが、業務委託におけるハラスメント対策に係る体制整備に関し、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（※3）及び特定受託業務従事者がハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならない旨を定めていなかった（※4）。そのため、これらの措置を講ずるよう助言した。
【事例7】ハラスメントの再発防止に向けた措置を講じていなかった事例 娯楽業を営む特定業務委託事業者Gは、カメラマンやスタイリスト等の業務を特定受託事業者に委託しているところ、特定受託業務従事者からパワーハラスメントについて相談を受け、事実関係を調査するなどの必要な対応をしていたが、ハラスメントの再発防止に向けた措置を講じていなかった。そのため、ハラスメントの再発防止に向けた措置を講じるよう助言した（※5）。

- （※2）非営利団体でも、事業活動を行う場合にはフリーランス・事業者間取引適正化等法の適用対象となり、同法に基づく対応を講じる必要がある。
- （※3）相談窓口においては相談者・行為者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従業員や特定受託業務従事者に周知することのほか、プライバシー保護のために必要な事項をあらかじめ相談対応のマニュアルに定めることや、相談窓口の担当者に必要な研修を行うことなどが考えられる。
- （※4）特定受託業務従事者が相談したこと、事実関係の確認などに協力したこと、都道府県労働局に対して申出をし、適当な措置を求めたことを理由に契約の解除等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・啓発する必要がある。
- （※5）ハラスメントが生じた事実が確認された場合のみならず、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、改めて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じる必要がある。

(3) 第 16 条（中途解除等の予告・理由開示義務）関係

違反行為及び実施した指導等の概要
【事例 8】中途解除等の予告を書面等で行わなかった事例 運送業を営む特定業務委託事業者 H は、軽貨物の運送業務を特定受託事業者に委託しているが、契約を解除する際に 30 日前までに予告をしたものの、口頭で行っていた。そのため、契約解除の予告は書面や電子メール等で行うよう助言した。
【事例 9】中途解除等の予告を 30 日前までに行わず、また、解除理由の開示請求に対して書面等で理由を開示しなかった事例 ウェブ予約サービス等の事業を営む特定業務委託事業者 I は、ソフトウェアの開発・運用・提供を特定受託事業者に委託しているが、契約を解除する際に 30 日前までに予告せず、また、特定受託事業者からの解除理由の開示請求に対して口頭で説明していた。そのため、契約解除日の 30 日前までに予告するとともに、解除理由の説明は書面や電子メール等で行うよう助言した。
【事例 10】中途解除等の予告の例外事由に該当する契約と該当しない契約が混在する事例 システムエンジニアリングサービスを提供している特定業務委託事業者 J は、元委託事業者から受託したシステムのプログラミング業務を特定受託事業者に再委託しているが、元委託事業者の契約解除を受けて個別契約及び基本契約を解除した。その際、当該再委託業務に係る個別契約については、予告が不要となる例外事由に該当する事情があったが（※ 6）、例外事由に該当する事情がない基本契約について、解除日から 30 日前までに予告していなかった。そのため、例外事由に該当しない契約解除については、30 日前までに予告するよう助言した。

（※ 6）元委託業務の全部又は一部を特定受託事業者に再委託した場合であって、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等は解除予告の例外事由に該当し、30 日前までの予告が不要となる。

以上