

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第9回）	参考資料 2
令和6年6月21日	

特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会 報告書（抄）

令和6年5月22日

- 1 はじめに
(略)
- 2 政令、省令及び告示に規定する事項並びに関連する事項
 - (1) 募集情報の的確な表示（法第12条関係）
(略)
 - (2) 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮（法第13条関係）
(略)
 - (3) ハラスメント対策に係る体制整備（法第14条関係）
 - 妊娠又は出産等に関するハラスメントとなる言動の対象事由
法第14条第1項第2号の厚生労働省令で定める事項は、以下の内容とすることが適当である。
 - 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
 - ④ 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、又はこれらの規定による配慮を受けたこと
 - (4) 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（法第15条関係）
法第15条の規定に基づき、第12条から第14条まで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事項は、別紙の内容とすることが適当である。
 - (5) 中途解除等の事前予告・理由開示（法第16条関係）
(略)
 - (6) 厚生労働大臣の権限の委任（法第23条関係）
(略)
- 3 おわりに
(略)

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（抄）

目次

- 第 1 はじめに
- 第 2 募集情報の的確な表示
- 第 3 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮
- 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

（略）

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

- (1) 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）。
- (2) 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）。
- (3) 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。）。

- (4) 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。
- (5) 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、(3)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

- (1) 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性自認にかかわらず、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。
- (2) 「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。

- (3) 「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。

- (4) 「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を手につかないこと。

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

- (1) 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。）

- (2) 「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し合いをすることはハラスメントには該当しない。

- (3) 「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ご相談したところ、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（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し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
- (1) 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取引行為としての交渉の範囲内の話し合いについては、業務委託におけるパワーハラスメントには該当しない。

(2) 「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

(3) 「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當な言動
- ・ 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當である。

(4) 「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。

- (5) 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取引行為としての交渉の範囲内の話し合いについては、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、(3)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へまでのものがあり、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・性自認に

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す行うこと。
- 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す行うこと。
- 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・性自認や病歴、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・性自認や病歴、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。

(1) 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。

(2) 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11条の3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30条の2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関連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^{ちうじつ}に生じている場合だけでなく、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^{たうとう}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。

(3) 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。

- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)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・性自認や病歴、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関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。
- 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関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、5(1)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業務受託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

(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、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、5(2)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、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。

- (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。）。

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）（抄）

（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。