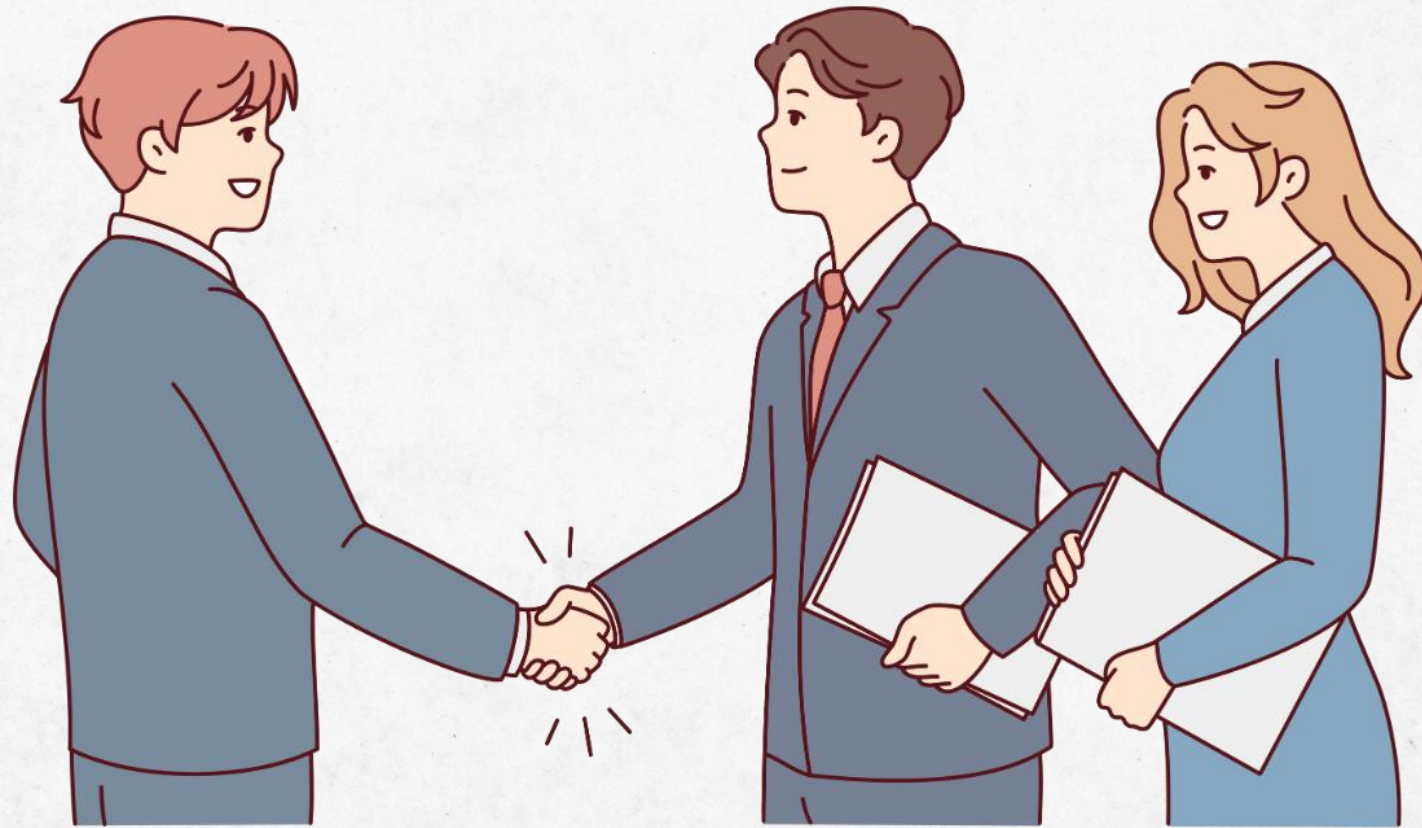


フリーランス法



目次

ハラスメントと法律

1. 法律の概要
2. 業務委託におけるハラスメントの類型
3. 発注事業者が講ずべき措置
4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

目次

ハラスメントと法律

1. 法律の概要

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

3. 発注事業者が講ずべき措置

4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

細目

1. 法律の概要

(1) 基本事項

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

細目

1. 法律の概要

(1) 基本事項

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

(1) 基本事項

- この法律の正式名称は…

【特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律】

(1) 基本事項

- この法律の正式名称は…

【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
(従業員使用なし)

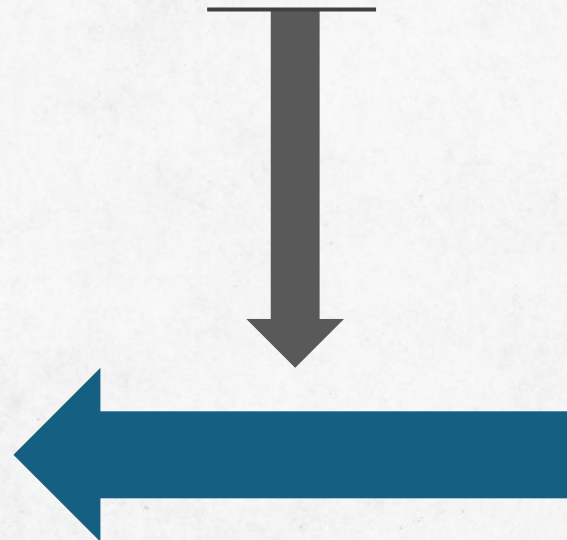
(1) 基本事項

- この法律の正式名称は…

【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
(従業員使用なし)



業務委託
× 売買



発注事業者

(1) 基本事項

- この法律の正式名称は…

【特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律】

- ① **取引の適正化**
- ② **就業環境の整備**



(1) 基本事項

- この法律の正式名称は…

【特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律】

- ① **取引の適正化**
 - ② **就業環境の整備**
- 

目次

第一章 総則（第一条・第二条）

第二章 特定受託事業者に係る**取引の適正化**（第三条―第十一条）

第三章 特定受託業務従事者の**就業環境の整備**（第十二条―第二十条）

第四章 雑則（第二十一条―第二十三条）

第五章 罰則（第二十四条―第二十六条）

附則

①取引の適正化

公正取引委員会・中小企業庁が担当

01 取引条件の明示義務（3条）

02 期日における報酬支払義務（4条）

03 発注事業者の禁止行為（5条）

【7つの禁止行為】

1

受領拒否

2

報酬の減額

3

返品

4

買ったたき

5

購入・利用
強制

6

不当な経済上の
利益の提供要請

7

不当な給付内容
の変更・やり直し

② 就業環境の整備

厚生労働省が担当

01 募集情報の的確表示義務（12条）

★ 02 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

★ 03 ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

04 中途解除等の事前予告・理由開示義務（16条）

細目

1. 法律の概要

(1) 基本事項

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

第13条

妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮

1項

発注事業者



配慮申出

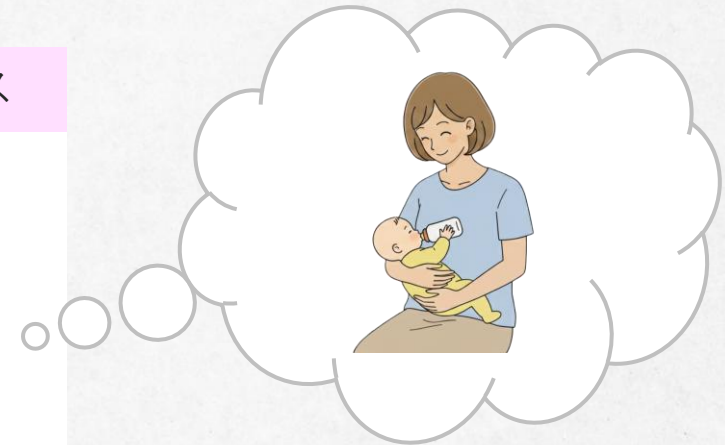
配慮義務

フリーランス



6か月以上契約

※更新により6か月以上となるものを含む。



2項



配慮申出

配慮努力
義務



6か月未満契約



発注事業者の義務

発注事業者は、フリーランスからの申出があった場合、次の1～3の配慮を行わなければなりません。



フリーランス

育児介護等の配慮に関する
発注事業者への申出

介護のため月曜日と水曜日以外で
打ち合わせを調整したいです。

育児があるのでオンラインでの
業務に変更したいです。



1 申出の内容等の把握



2 取り得る選択肢の検討

関係者と日程調整をしてみます。

取引先にも確認します。

実施できる場合



実施できない場合

3 配慮の内容の
伝達・実施

3 配慮不実施の
伝達・理由説明

今回は現場の作業が必須なので
オンラインへの変更は難しいです。

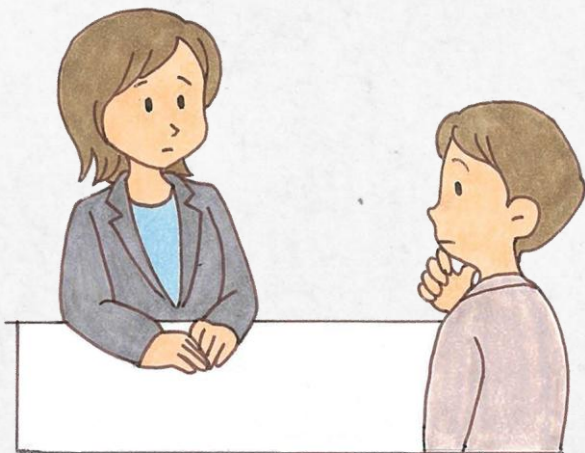


発注事業者

打合せの日は
火曜日で調整します。

フリーランスからの申出に対する配慮事例

妊娠中の業務に関する取り決め



出産時の成果物の納入方法の変更



子の急病等による納期変更



フリーランスからの申出に対する配慮事例

再委託の場合の例

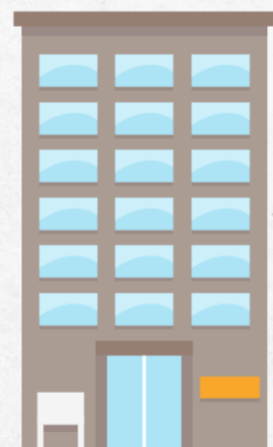
③金曜日はオンラインでの業務も可能です。

②元委託事業者との調整

②フリーランスから申出があり金曜日の業務はオンラインに切り替えられますか。

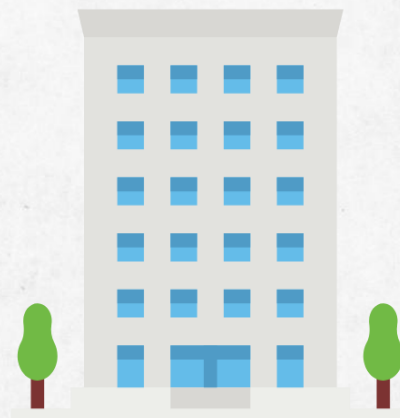
①申出

①介護のため金曜日のみオンラインで就業したいです。



元委託事業者

委託



発注事業者

再委託



フリーランス

細目

1. 法律の概要

(1) 基本事項

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

第14条

業務委託におけるハラスメント対策に関して講ずべき措置等

1. 「発注事業者」は、その行う業務委託に係る「フリーランス」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「セクハラ、マタハラ、パワハラ」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。

- どのような行為が各ハラスメントに該当するのか → 2で解説
- どのような体制を整備しなければならないのか → 3で解説

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

第14条

業務委託におけるハラスメント対策に関して講ずべき措置等

2. 「発注事業者」は、「フリーランス」が前項の相談を行ったこと又は「フリーランス」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……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。**

【参考】「①取引の適正化」→ 発注事業者の禁止行為（5条）

1

受領拒否

2

報酬の減額

3

返品

4

買ったたき

5

購入・利用
強制

6

不当な経済上の
利益の提供要請

7

不当な給付内容
の変更・やり直し

体制整備義務

① 男女雇用機会均等法

② 労働施策総合推進法

③ 特定受託事業者に係る取引の
適正化等に関する法律

体制整備義務

① 男女雇用機会均等法

- 労働者に対するセクハラ防止（11条）
- 労働者に対するマタハラ防止（11条の3）

② 労働施策総合推進法

- 労働者に対するパワハラ防止（30条の2）

③ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

相談者

相談窓口担当者



体制整備義務

① 男女雇用機会均等法

- 労働者に対するセクハラ防止（11条）
- 労働者に対するマタハラ防止（11条の3）

② 労働施策総合推進法

- 労働者に対するパワハラ防止（30条の2）

③ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

- フリーランスに対するセクハラ・マタハラ・パワハラ防止（14条）

相談者

相談窓口担当者



相談者

相談窓口担当者



ハラスメント対策に取り組むメリット

ハラスメントが生じると…

- フリーランスの能力の十分に発揮することが妨げられる
- 職場秩序や業務の遂行が阻害される
- 貴重な人材の流出に繋がる
- 社会的評価に悪影響を与える



ハラスメントの防止は発注事業者にとっても**メリット**がある！

目次

ハラスメントと法律

1. 法律の概要

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

3. 発注事業者が講ずべき措置

4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

- (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】
- (3) パワーハラスメント【パワハラ】

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

- (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】
- (3) パワーハラスメント【パワハラ】

(1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】-定義（14条1項1号）-

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。

※ 特定受託業務従事者＝フリーランス

【類型】

① 対価型	性的な言動に対するフリーランスの対応により、契約の解除等の不利益を受けること。
② 環境型	フリーランス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こと。

※ 発注事業者以外の事業者や顧客等によるセクハラも本号に含まれる

(1) セクシュアルハラスメント 【セクハラ】

① 対価型

性的な言動に対するフリーランスの対応により、契約の解除等の不利益を受けること。

フリーランスに対し **性的な関係を要求**したが**拒否**されたため、フリーランスとの**契約を解除**すること。



(1) セクシュアルハラスメント 【セクハラ】

②環境型

フリーランス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こと。

発注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フリーランスに係る**性的な内容の情報を意図的かつ継続的に広めた**ため、**フリーランスが苦痛**に感じて仕事が手につかないこと。



2. 業務委託におけるハラスメントの種類

- (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】
- (3) パワーハラスメント【パワハラ】

(2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】-定義（14条1項2号）-

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。

※特定受託業務従事者＝フリーランス

【類型】

①状態への 嫌がらせ型	フリーランスが妊娠・出産したこと、つわりなどにより業務を行えないことなどに関する言動により就業環境が害されるもの。
②配慮申出等への 嫌がらせ型	フリーランスが妊娠・出産に関して法第13条の配慮の申出をしたことなどに関する言動により就業環境が害されるもの。

(2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】

①状態への 嫌がらせ型

フリーランスが妊娠・出産したこと、つわりなどにより業務を行えないことなどに関する言動により就業環境が害されるもの。

- 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。

【マタハラに該当しない事例】

- 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



(2) 妊 娠 ・ 出 産 等 に 関 す る ハ ラ ス メ ン ト 【 マ タ ハ ラ 】

②配慮申出等への 嫌がらせ型

フリーランスが妊娠・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。

- 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。

【マタハラに該当しない事例】

- (妊娠又は出産に関して) 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



2. 業務委託におけるハラスメントの類型

- (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】
- (3) パワーハラスメント【パワハラ】

(3) パワーハラスメント【パワハラ】-定義（14条1項3号）-

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。

※特定受託業務従事者＝フリーランス

【類型】

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害



(3) パワーハラスメント【パワハラ】

①身体的な攻撃

- 殴打・足蹴りを行うこと。
- 相手にものを投げつけること。

【該当しない例】

- 誤ってぶつかる



(3) パワーハラスメント【パワハラ】

②精神的な攻撃

- 人格を否定するような言動を行うこと。
- 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。
- 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または減額することを、度を超して繰り返し示唆するまたは威圧的に迫ること。



【該当しない例】

- 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フリーランスに対して、一定程度強く注意をする
- 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フリーランスに対して、一定程度強く注意をする
- 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

(3) パワーハラスメント【パワハラ】

③人間関係からの切り離し

- 一人のフリーランスに対して、発注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。



【該当しない例】

通常、他のフリーランスと同じ場所で業務を遂行するフリーランスに対し、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

(3) パワーハラスメント【パワハラ】

④過大な要求

- ・ 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
- ・ フリーランス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
- ・ 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

【該当しない例】

- ・ 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
- ・ 検収基準を明らかに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フリーランスに対し、当該基準に達しない部分を示してやり直しを指示する



(3) パワーハラスメント【パワハラ】

⑤過小な要求

- 気に入らないフリーランス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。



【該当しない例】

- 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、フリーランスに依頼する業務量を減らす

(3) パワーハラスメント【パワハラ】

⑥個の侵害

- ・ フリーランス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。
- ・ フリーランスの性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該フリーランスの了解を得ずに他の労働者に暴露する



【該当しない例】

- ・ フリーランスへの育児介護等の配慮を目的として、フリーランスの家族の状況等についてヒアリングを行う
- ・ フリーランスの了解を得て、当該フリーランスの性的指向・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

目次

ハラスメントと法律

1. 法律の概要

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

3. 発注事業者が講ずべき措置

4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

細目

3.発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



①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

②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

細目

3.発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



①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

②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

(1) はじめに

① 男女雇用機会均等法

- ・ 労働者に対するセクハラ防止 (11条)
- ・ 労働者に対するマタハラ防止 (11条の3)

② 労働施策総合推進法

- ・ 労働者に対するパワハラ防止 (30条の2)

③ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

- ・ フリーランスに対するセクハラ・マタハラ・パワハラ防止 (14条)

相談者

相談窓口担当者



相談者

相談窓口担当者



(1) はじめに

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**に対する**セクハラ・マタハラ・パワハラ**防止（14条）



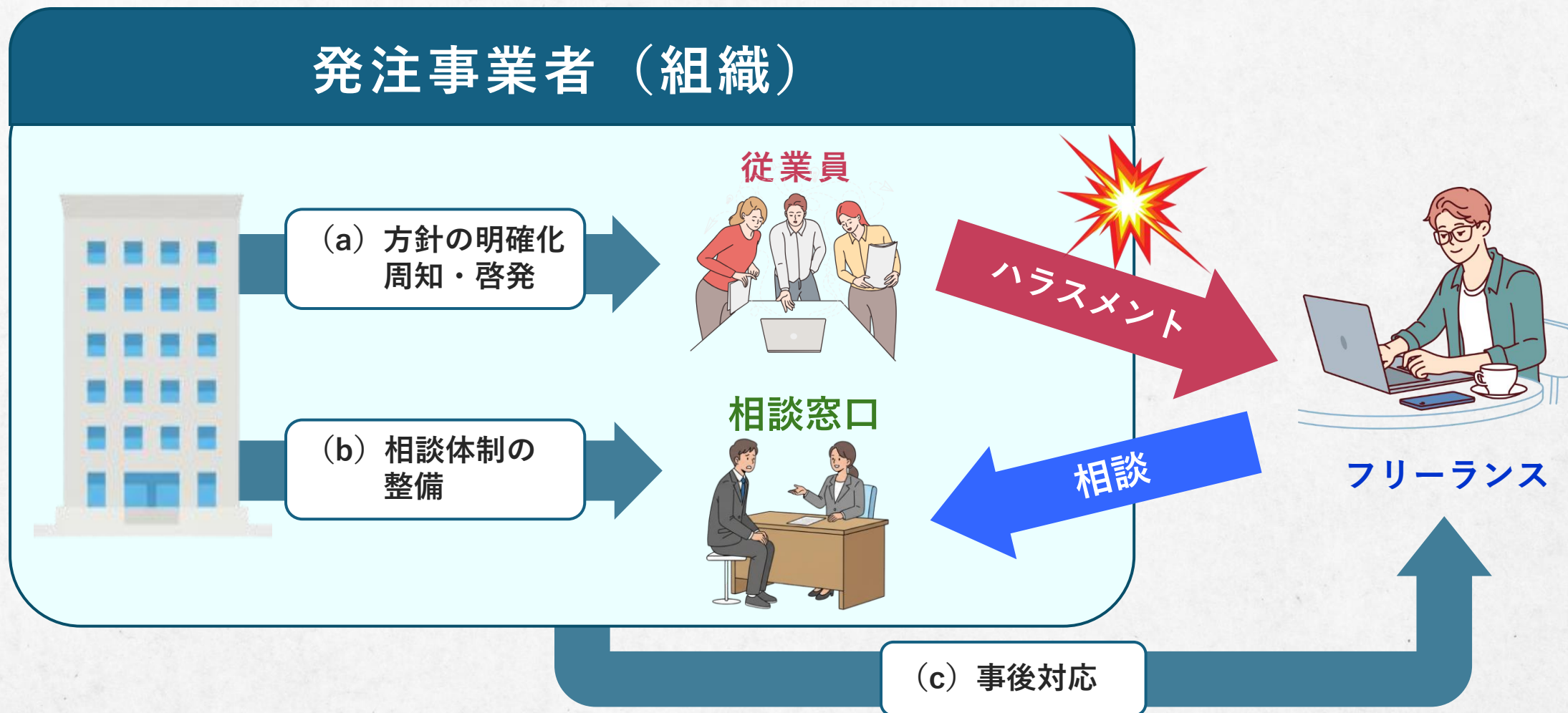
どのような体制を整備すればよいのか？

➡ 厚労省が「**指針**」を出している

- ・ 発注事業者が「講ずべき措置」 ➡ 3 で説明
- ・ 発注事業者が「行うことが望ましい取組」 ➡ 4 で説明



(1) はじめに



細目

3.発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発**
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置

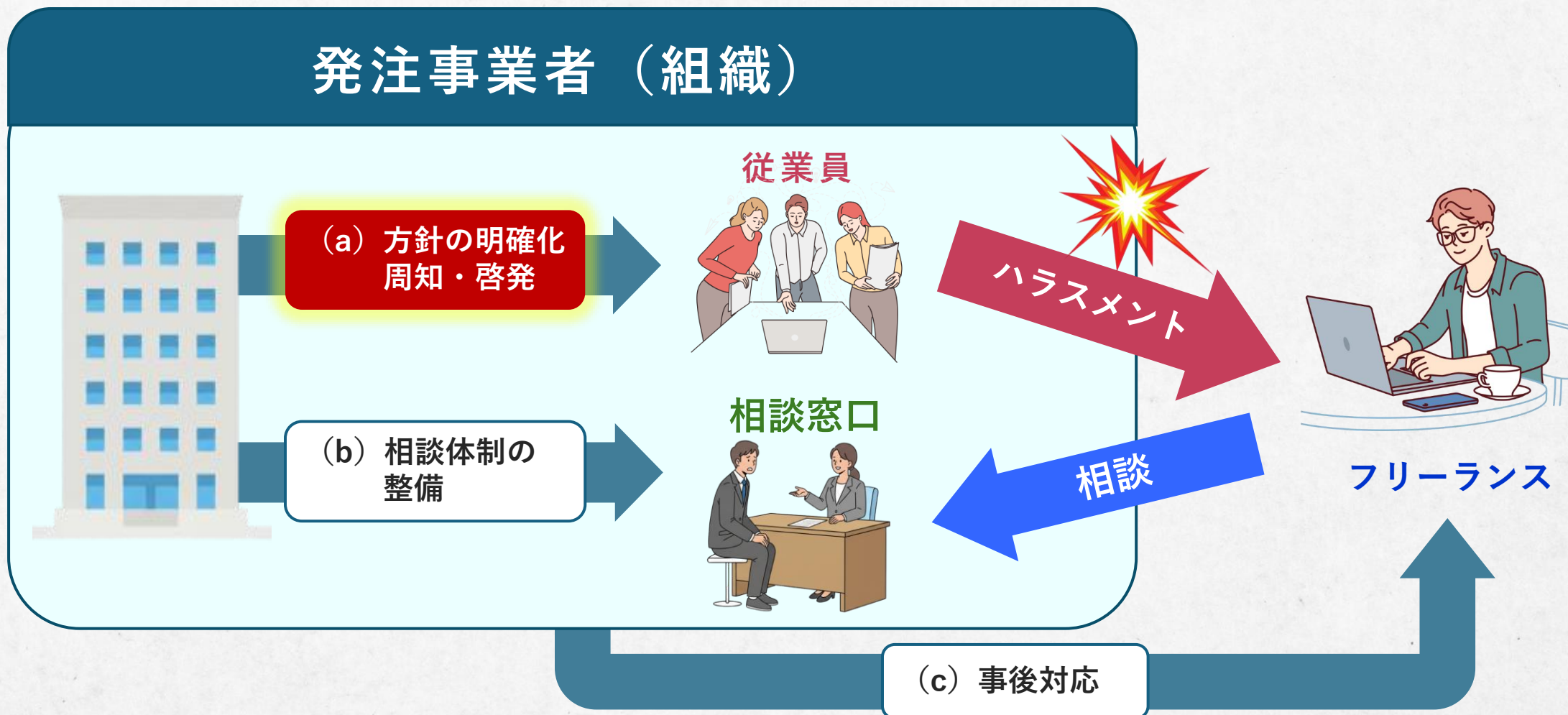


①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

②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

発注事業者が講ずべき措置

発注事業者（組織）



(a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

- ① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

(a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

取組例

- **就業規則等**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。

(a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

取組例

- **就業規則等**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、現行の就業規則等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。



(a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

取組例 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>

第〇条 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>

一 業務委託におけるハラスメントの防止に関する規定 一

(目的)

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、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という。また、相手の性的指向又は性自認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という。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

厚生労働省雇用環境・均等局「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】」P40より一部抜粋

(a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

取組例 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

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。
＜ヤクシュアルハラスメント＞

細目

3.発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置

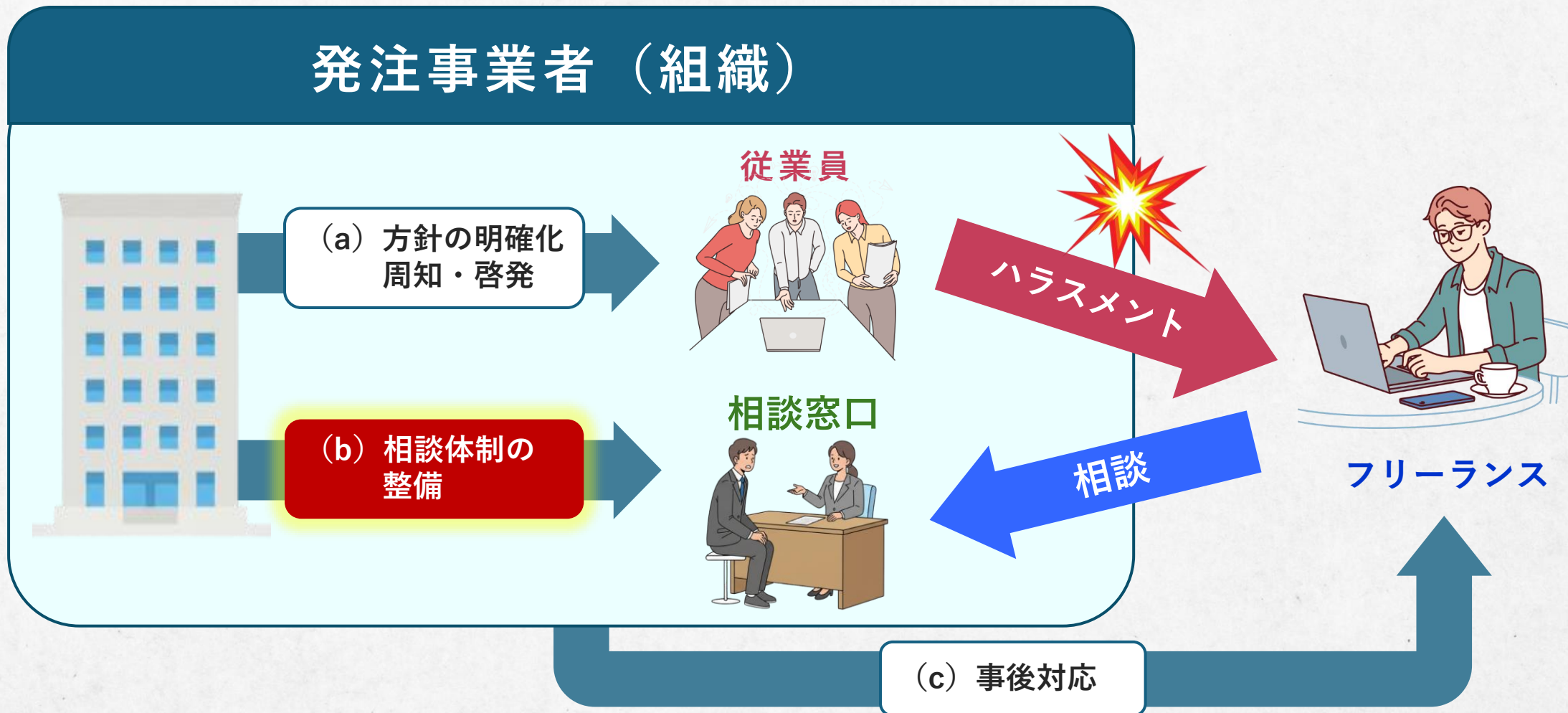


①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

②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

発注事業者が講ずべき措置

発注事業者（組織）



(b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

※苦情を含む

- ① 相談窓口の設置とフリーランスへの周知
- ② 相談に対する適切な対応

(b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

※苦情を含む

① 相談窓口の設置とフリーランスへの周知

取組例

〔相談窓口の設置〕

- 相談に対応するための**制度**を設けること
※外部の機関へ相談対応を委託することも可能
- 相談に対応する**担当者**をあらかじめ定めること
対面以外の手段の確保（電話、メール等）

〔相談窓口の周知〕

- **書面**や**メール**等に**相談窓口の連絡先**を記載すること
- フリーランスが定期的に閲覧する**イントラネット**等に**相談窓口について掲載**すること



(b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

※苦情を含む

① 相談窓口の設置とフリーランスへの周知

取組例

相談窓口担当者〇〇課

▽▽▽▽ (メールアドレス〇〇〇) (女性)

▼▼▼▼ (メールアドレス〇〇〇) (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。

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】

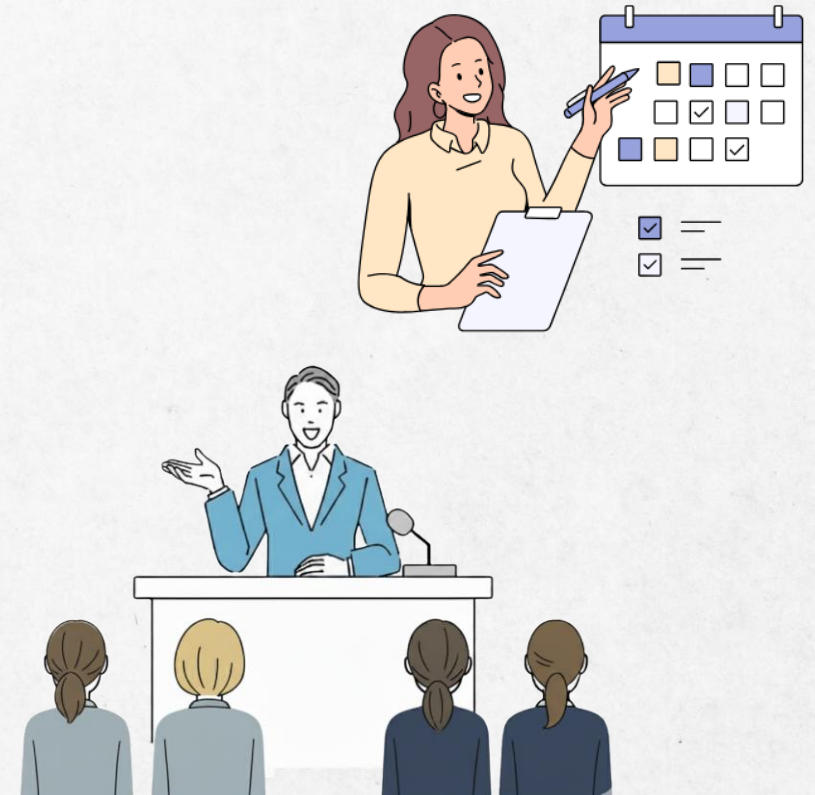
(b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

※苦情を含む

② 相談に対する適切な対応

取組例

- 相談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**とが連携する
- 相談窓口担当者向けの**マニュアル**を作成し、マニュアルに基づき対応する
- 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



細目

3.発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**
- (5) 併せて講ずべき措置

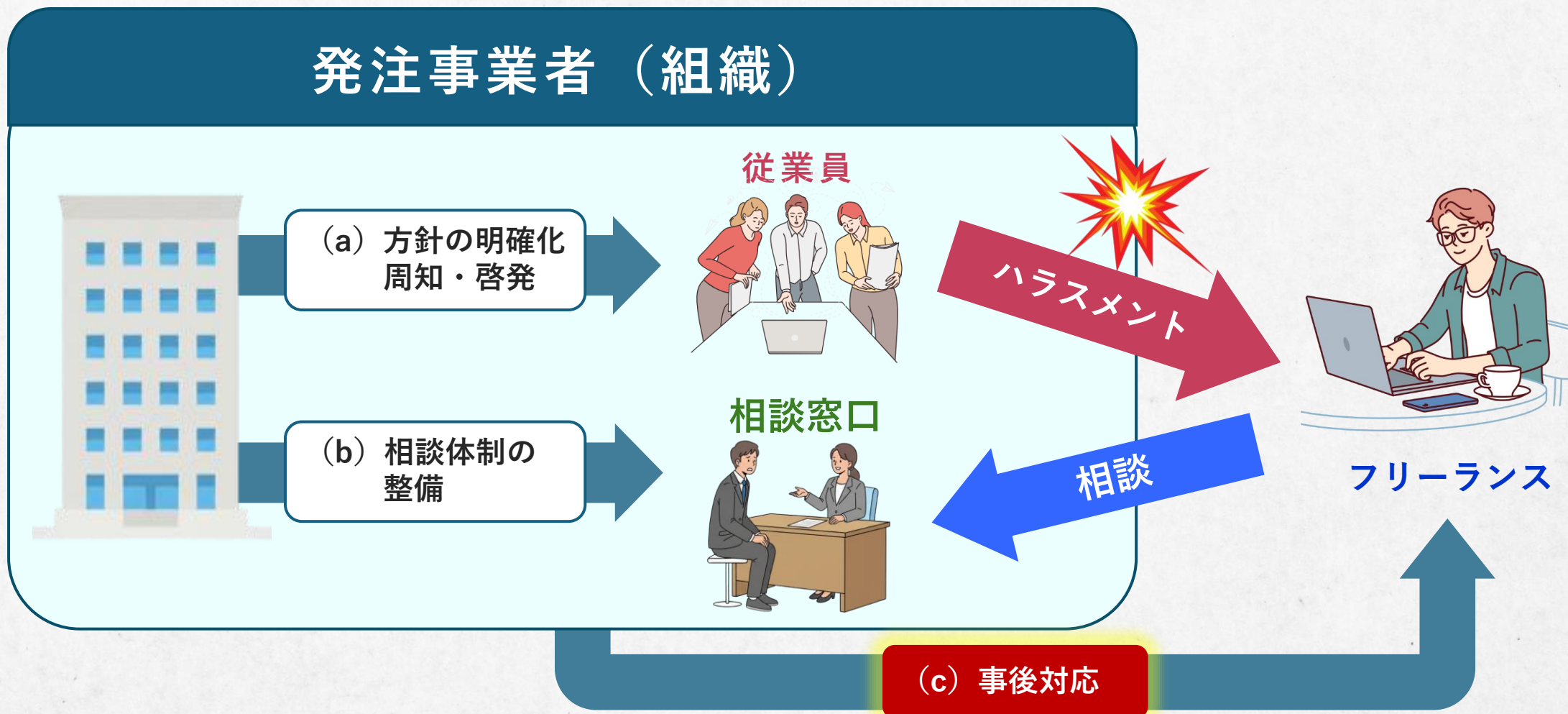


①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

②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

発注事業者が講ずべき措置

発注事業者（組織）



(c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事実関係の迅速かつ正確な確認
- ② 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
- ③ 行為者に対する適正な措置の実施
- ④ 再発防止措置の実施

(c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

① 事実関係の迅速かつ正確な確認

取組例

- 相談者と行為者の**双方から事実関係を確認**する
- 双方の主張に不一致があり、事実の確認が十分にできない場合は、**第三者からも事実関係を聴取**する等の措置を講ずる
- 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
- 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**

(c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

② 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

取組例

- 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**
- 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**
- 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



(c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

③ 行為者に対する適正な措置の実施

取組例

- 就業規則等の規定等に基づき、行為者に対して必要な**懲戒**その他の措置を講ずる
- 被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助（行為者に**謝罪**を促す）
- 被害者と行為者を**引き離す**ための**行為者の配置転換**
- 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

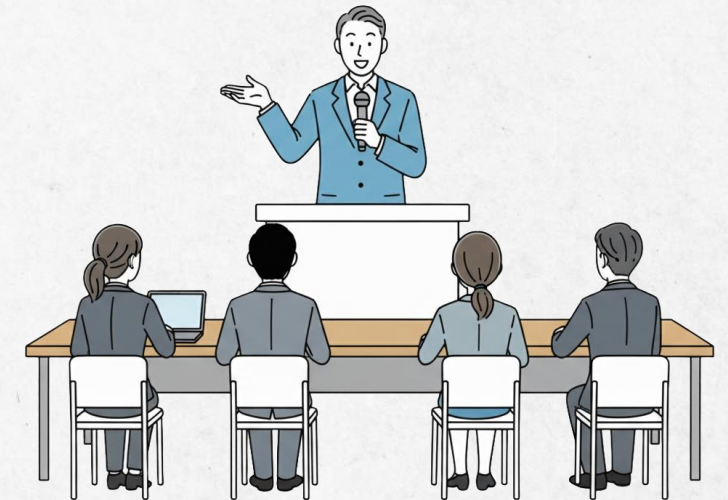


(c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

④ 再発防止措置の実施

取組例

- ハラスメントの禁止や行為者には厳正に対処する旨の方針等を改めて周知する
- **労働者**に対する**研修・講習**等を改めて実施する
- **行為者**に対する**再発防止研修**を実施する
- 社員全体への**セミナーの内容へ反映**する（但し、**プライバシーへの配慮**が必要）
- 取組内容の**定期的検証・見直し**を行う



細目

3. 発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



- ①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
- ②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

(5) 併せて講ずべき措置

【発注事業者が講ずべき措置】

- (a) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備
- (c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応



上記と併せて講ずべき措置

- ① 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
- ② 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

(5) 併せて講ずべき措置

① 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

取組例

- 相談者・行為者等などの**プライバシーを保護するために必要な措置**を講じ、従業員およびフリーランスに対して周知する
- 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**マニュアル**に定めておき、相談窓口の担当者は当該マニュアルに基づき対応する
- 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
- プライバシーを確保する体制の整備（例：対面の場合の面談場所を個室にする）



(5) 併せて講ずべき措置

② 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

取組例

フリーランスが相談をしたこと、事実関係の確認などに協力したこと、労働局などに対して申出をし、適切な措置を求めたことを理由に契約の解除などの不利益な取扱いをされない旨を定め、フリーランスに周知・啓発する



(5) 併せて講ずべき措置

② 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

取組例

【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。

厚労省
『あらまし』より

ハラスメントと法律

1. 法律の概要
2. 業務委託におけるハラスメントの類型
3. 発注事業者が講ずべき措置
4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

細目

4.発注事業者が行うことが望ましい取組

- (1) はじめに
- (2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組
- (3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

4.発注事業者が行うことが望ましい取組

- (1) はじめに
- (2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組
- (3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

(1) はじめに

A 業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関し発注事業者が行うことが望ましい取組



(2)で説明

B 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組



(3)で説明

(1) はじめに

A 業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関し発注事業者が行うことが望ましい取組



(2)で説明

- 交渉中のフリーランスへのハラスメントの防止のための取組

B 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組



(3)で説明

（１）はじめに

A 業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関し発注事業者が行うことが望ましい取組



(2)で説明

- 交渉中のフリーランスへのハラスメントの防止のための取組

B 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組



(3)で説明

- ① 他の事業者等からのハラスメントの防止のための取組
- ② 顧客等からの著しい迷惑行為の防止のための取組
- ③ 上流の発注事業者（元委託事業者）との取組



細目

4.発注事業者が行うことが望ましい取組

- (1) はじめに
- (2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組
- (3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

(2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組

発注事業者は、業務委託に係るフリーランス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**に対する発注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

※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

取組例

- ・ 業務委託におけるハラスメントを行っては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**
- ・ 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、必要に応じて適切な対応を行うように努める

細目

4.発注事業者が行うことが望ましい取組

- (1) はじめに
- (2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組
- (3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

(3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

① 他の事業者等からのハラスメント（パワハラ・マタハラ）
の防止のための取組

= 受託業務を遂行するにあたり関係性が発生する者
例 他のフリーランス

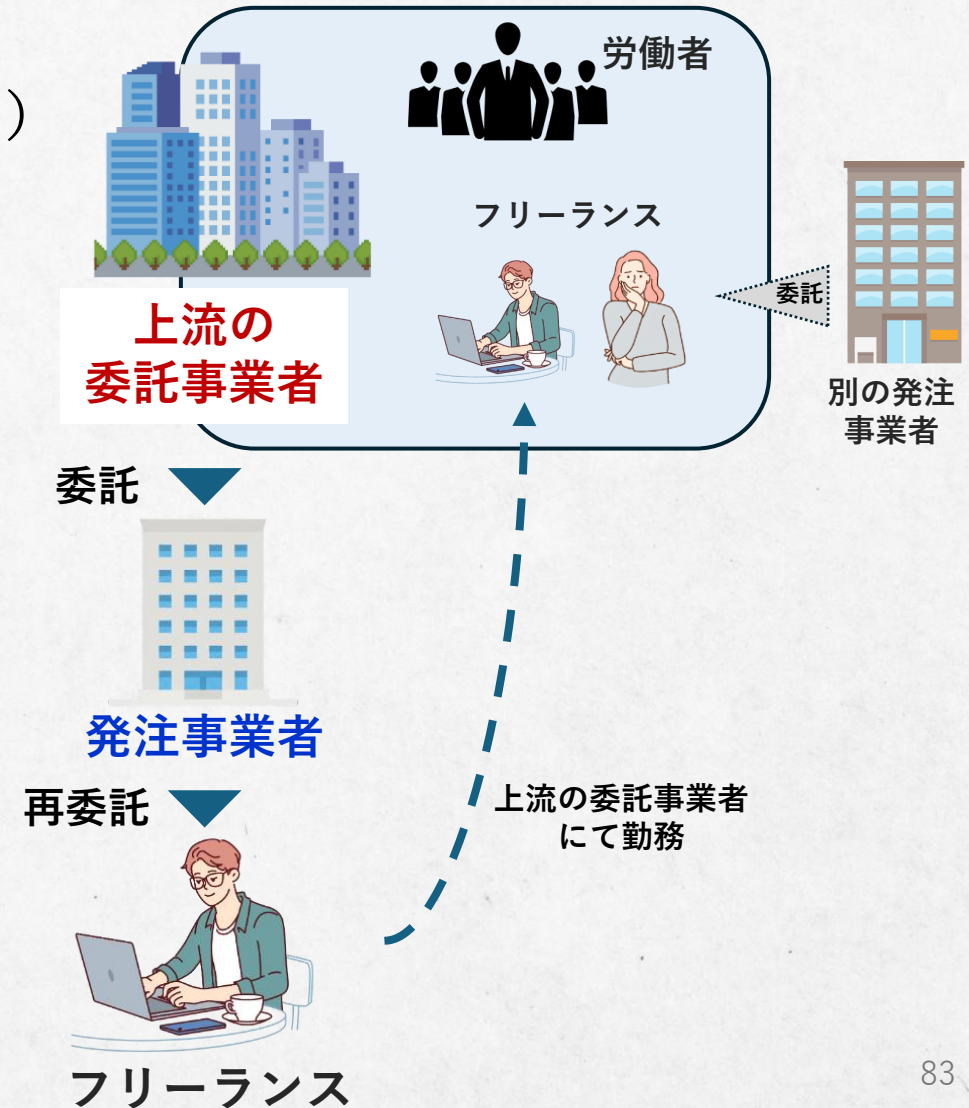
上流の委託事業者やその労働者
(フリーランスから見て取引先の取引先)

② 顧客等からの著しい迷惑行為の防止のための取組

= 暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等

③ **上流の委託事業者**（元委託事業者）との取組

上流の委託事業者においてもフリーランス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、連携してハラスメント対策を行うことが効果的



取組例

(a) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 他のフリーランスや上流の委託事業者などによるパワハラ・マタハラ、顧客等からの著しい迷惑行為について相談先をあらかじめ定め、相談に適切に対応できるようにする等

(b) 被害者への配慮のための取組

- 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
- 上流の委託事業者が雇用する労働者がフリーランスに対してハラスメントを行っている場合、上流の委託事業者に対して、事実確認やハラスメントの防止の申入れを行ったり、同じような契約条件の別の現場を打診する等

(c) ハラスメントによる被害を防止するための取組

- 他の事業者等からのハラスメント、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

取組例（上流の委託事業者との取組）

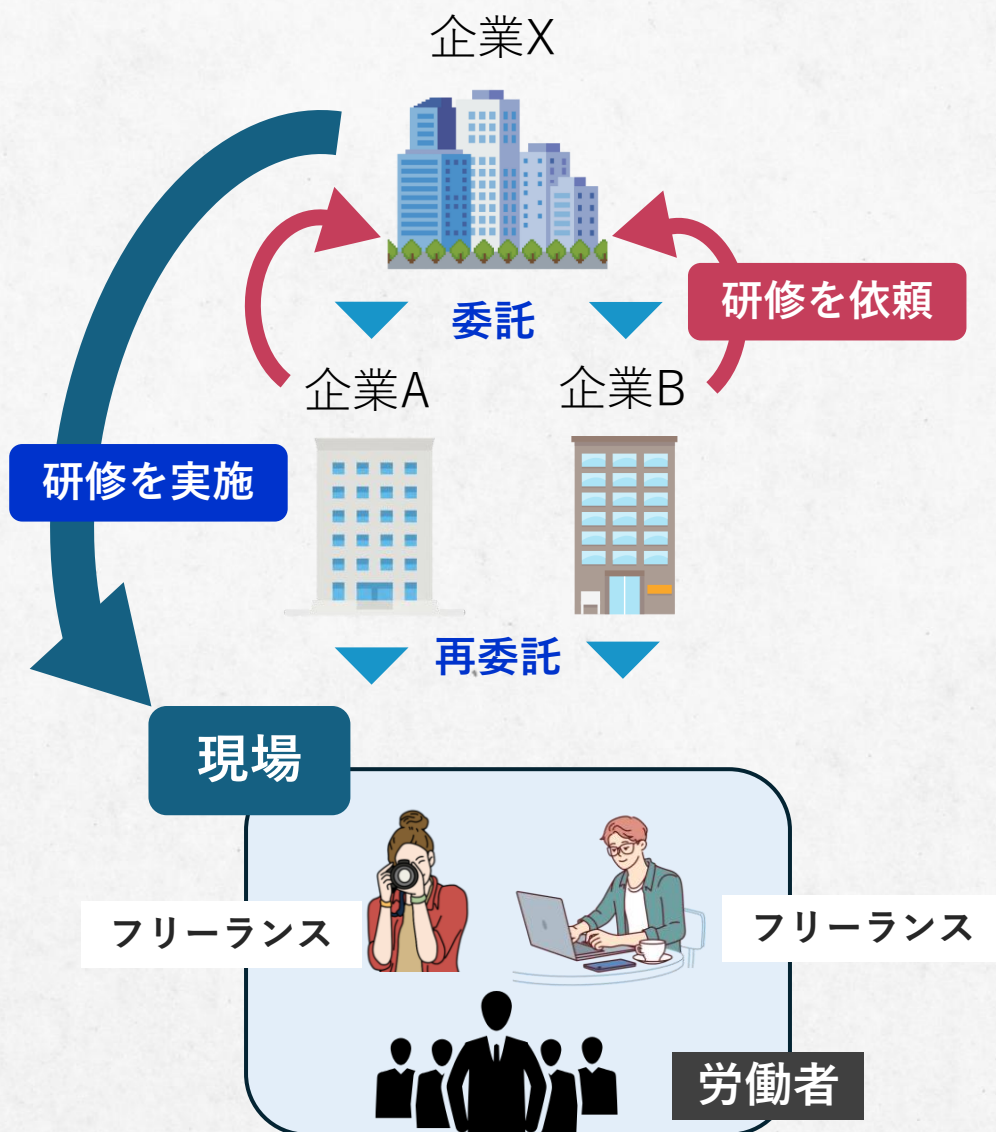


上流の委託事業者もフリーランスに対するハラスメント対策を行う旨を**契約**で規定
→ハラスメント防止に関する措置やハラスメントが発生した場合の連絡窓口の設定、事実確認等の協力等

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フリーランスが上流の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フリーランスから相談を受けた場合には上流の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**契約**に盛り込む。

取組例（上流の委託事業者との取組）



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、フリーランスが就業する場所においてフリーランス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で、フリーランスへの発注事業者から上流の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、それを受けて上流の委託事業者が、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。

目次

ハラスメントと法律

1. 法律の概要
2. 業務委託におけるハラスメントの類型
3. 発注事業者が講ずべき措置
4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

目次

ハラスメント相談対応のポイント（窓口担当者用）

1. はじめに
2. 相談の受付（一次対応）
3. 事実関係の確認
4. 行為者、相談者への措置検討
5. 行為者、相談者へのフォローアップ
6. 再発防止措置

目次

ハラスメント相談対応のポイント（窓口担当者用）

1. はじめに
2. 相談の受付（一次対応）
3. 事実関係の確認
4. 行為者、相談者への措置検討
5. 行為者、相談者へのフォローアップ
6. 再発防止措置

ハラスメント対策に取り組むメリット

ハラスメントが生じると…

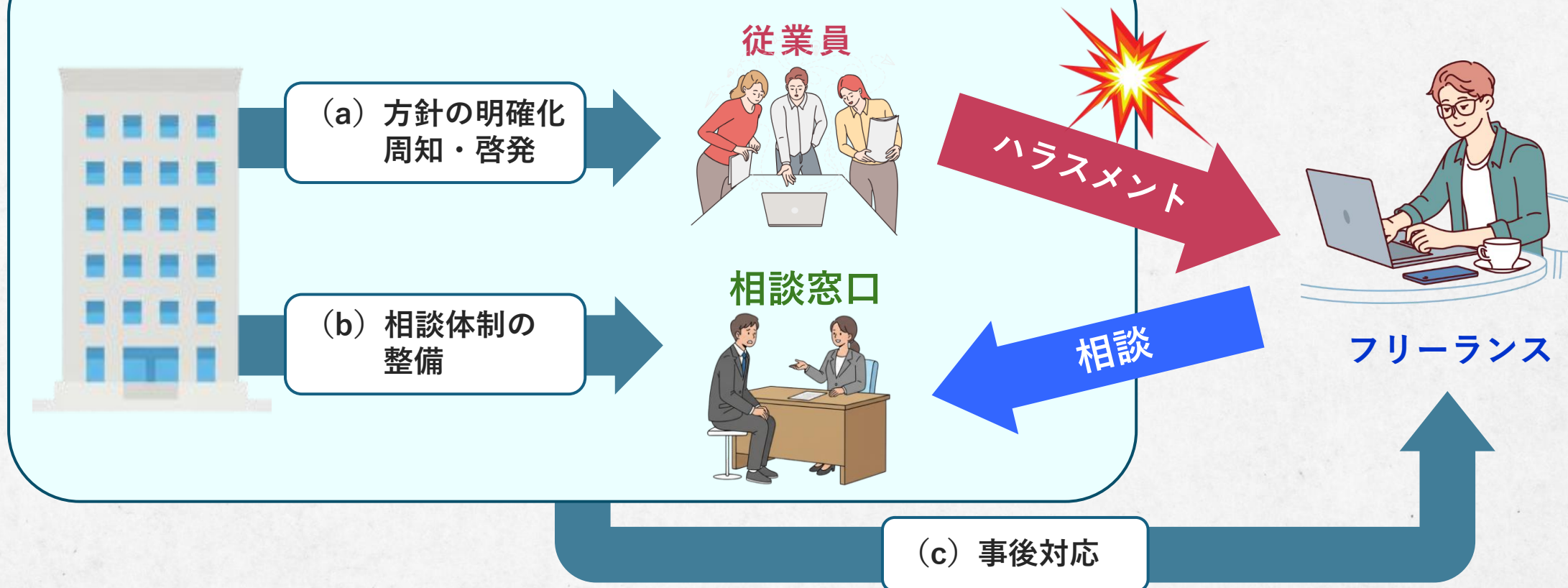
- フリーランスの能力の十分に発揮することが妨げられる
- 職場秩序や業務の遂行が阻害される
- 貴重な人材の流出に繋がる
- 社会的評価に悪影響を与える



ハラスメントの防止は発注事業者にとっても**メリット**がある！

発注事業者が講ずべき義務

発注事業者（組織）



ハラスメント相談対応フローの全体像

相談受付（一次対応）

➡ 2で説明

事実関係の確認

➡ 3で説明

人事部等の関係部門との連携

行為者、相談者への措置の検討・実施

➡ 4で説明

行為者、相談者へのフォロー

➡ 5で説明

解決

再発防止

➡ 6で説明

全体像を
要チェック



目次

ハラスメント相談対応のポイント（窓口担当者用）

1. はじめに
2. 相談の受付（一次対応）
3. 事実関係の確認
4. 行為者、相談者への措置検討
5. 行為者、相談者へのフォローアップ
6. 再発防止措置

ハラスメント相談対応フローの全体像



相談受付（一次対応）

➡ 2で説明

事実関係の確認

➡ 3で説明

人事部等の関係部門との連携

行為者、相談者への措置の検討・実施

➡ 4で説明

行為者、相談者へのフォロー

➡ 5で説明

解決

再発防止

➡ 6で説明

- (1) 事前準備
- (2) 最初に伝えること
- (3) 相談を聞く際のポイント
- (4) 最後に伝えること

(1) 事前準備

① はじめに

取組例

- 相談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**する
- 相談窓口担当者向けの**マニュアル**を作成し、マニュアルに基づき対応する
- 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

(1) 事前準備

② 窓口体制の整備

- **対面以外の手段**の確保（電話、手紙、メール等）
- プライバシーを確保する体制の整備

例：対面の場合の面談場所を個室にする

(1) 事前準備

③ 対応範囲

- ハラスメントが現実には生じている場合だけではなく、放置すれば就業環境を害する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し、適切な対応を行う

【セクハラ】

- 性別役割分担意識に基づく言動など、ハラスメントの原因や背景となるおそれがあるものに関する相談も対象とする

(1) 事前準備

③ 対応範囲

- ハラスメントが現実には生じている場合だけではなく、放置すれば就業環境を害する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し、適切な対応を行う

【マタハラ】

- 妊娠・出産に関する否定的な言動など、就業環境を害するおそれがある相談も広く対象とする。対象は妊娠・出産したフリーランスだが、言動の相手は本人以外も含まれるため、そのような相談も受け付ける

(1) 事前準備

③ 対応範囲

- ・ ハラスメントが現実には生じている場合だけではなく、放置すれば就業環境を害する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し、適切な対応を行う

【パワハラ】

- ・ フリーランスが取引上弱い立場にあることが原因・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も、幅広く対象とする
- ・ 一見、特定のフリーランスなどへの言動に見えても、周囲のフリーランスを威圧する目的で行われたと客観的に認められる場合は、周囲のフリーランスに対するパワーハラスメントと評価される可能性がある点にも留意が必要

(2) 最初に伝えること

① 秘密保持・プライバシー保護

- ・ 担当者は秘密を守ること
- ・ 相談者のプライバシーは保護されること

※ ハラスメント相談において、**プライバシーに属する情報**（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報等も含まれる）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必要がある

※ 解決のために必要な関係者には、**相談者と協議の上で情報を開示することもある**ことを説明する必要がある場合も

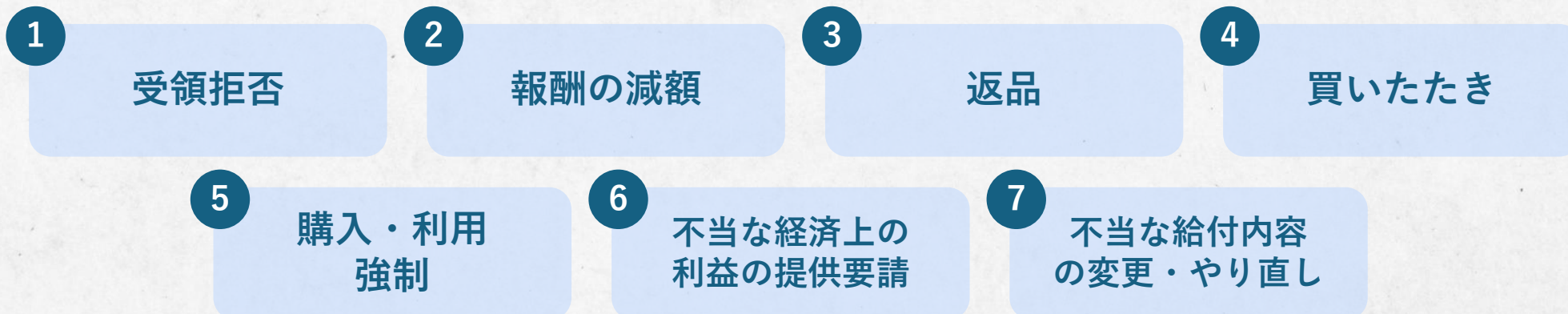
(2) 最初に伝えること

② 不利益な取扱いを受けないこと

- 相談等をしたことについて相談者が不利益な取扱いを受けることがないことを説明する。

※ フリーランスがハラスメントについて相談を行ったこと等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る（14条2項）

【参考】「①取引の適正化」→ 発注事業者の禁止行為（5条）



(2) 最初に伝えること

③ 相談時間の上限の目安

- ハラスメントの相談を行うことは心身の負担が大きいこと及び集中力の限界を考えると、最大でも50分程度とすることが推奨される

(3) 相 談 を 聞 く 際 の ポ イ ン ト

① ハラスメントそれ自体だけでなく当時の人間関係など**前広に確認**する

- 同じ発言でも状況によりハラスメントに該当するか否かが変わりうる
- したがって、当時の人間関係は確認しておきたい

② **客観資料**の有無を確認し、有れば提出を受ける

- 相談者の主張する事実関係と相手方の認識が食い違う場合、客観証拠（メールなど）が決め手になることが多い

③ **同席者**や**目撃者**の有無も確認する

(3) 相談を聞く際のポイント

④ 相談を受ける際はメモをとる

- ・ 事実関係の確認の記録のためのみならず、きちんと聞いてもらえるという印象が相談者を安心させる
- ・ ハラスメント相談記録票等のフォーマットを準備しておくが良い

相談受付票			
第 回 相談日時	年 月 日() : ~ :		
担当者			
相談者	氏名	所属 連絡先	
行為者	氏名	所属	相談者との関係
問題行為	・いつ ・どこで ・どのように ・他者に対しても同様の言動はあるか ・現在の状況		
相談者の 感情・対応			
第三者・目撃者			

記録表の項目例

- ・ いつ（年月日時間） / 頻度や期間
- ・ 誰から
- ・ どのような（場所、状況、具体的な言動など）
- ・ 他の同席者や目撃者の有無 / 所属や名前など
- ・ 他にも同様の被害を受けている者はいるか
- ・ このような行為に至る想定される理由（背景）

(3) 相 談 を 聞 く 際 の ポ イ ン ト

⑤ 中立的な立場で相談を受けるようにして、相談者の心情に配慮する

NGワード（避けるべき発言）は以下

▼相談者を責めるような発言

「あなたにも落ち度があったのでは？」や「もっと早く相談すべきだった」など

被害者の責任を問うような言い方

▼事実確認前に断定する

「それはパワハラだ」「それはパワハラではない」など、状況を十分に把握せずに決めつける態度

▼相談内容を軽視・否定する

「考えすぎでは？」「我慢した方がいい」など、相談者の感じている苦痛を軽く扱う言動

▼行為者をかばうような発言

「悪い人ではないから問題にしない方がいい」など、加害者側の印象を優先してしまう態度

▼不適切なアドバイスをする

「やり返せばいい」「無視すればいい」「個人的に話し合えばいい」など、状況を悪化させる可能性のある助言

(4) 最後伝えること

① 今後の流れ

- 結果が出るまでに長期間を要する場合は、相談者には状況を適宜に報告することが望ましい

② 関係者へヒアリングを行うことへの意見・同意

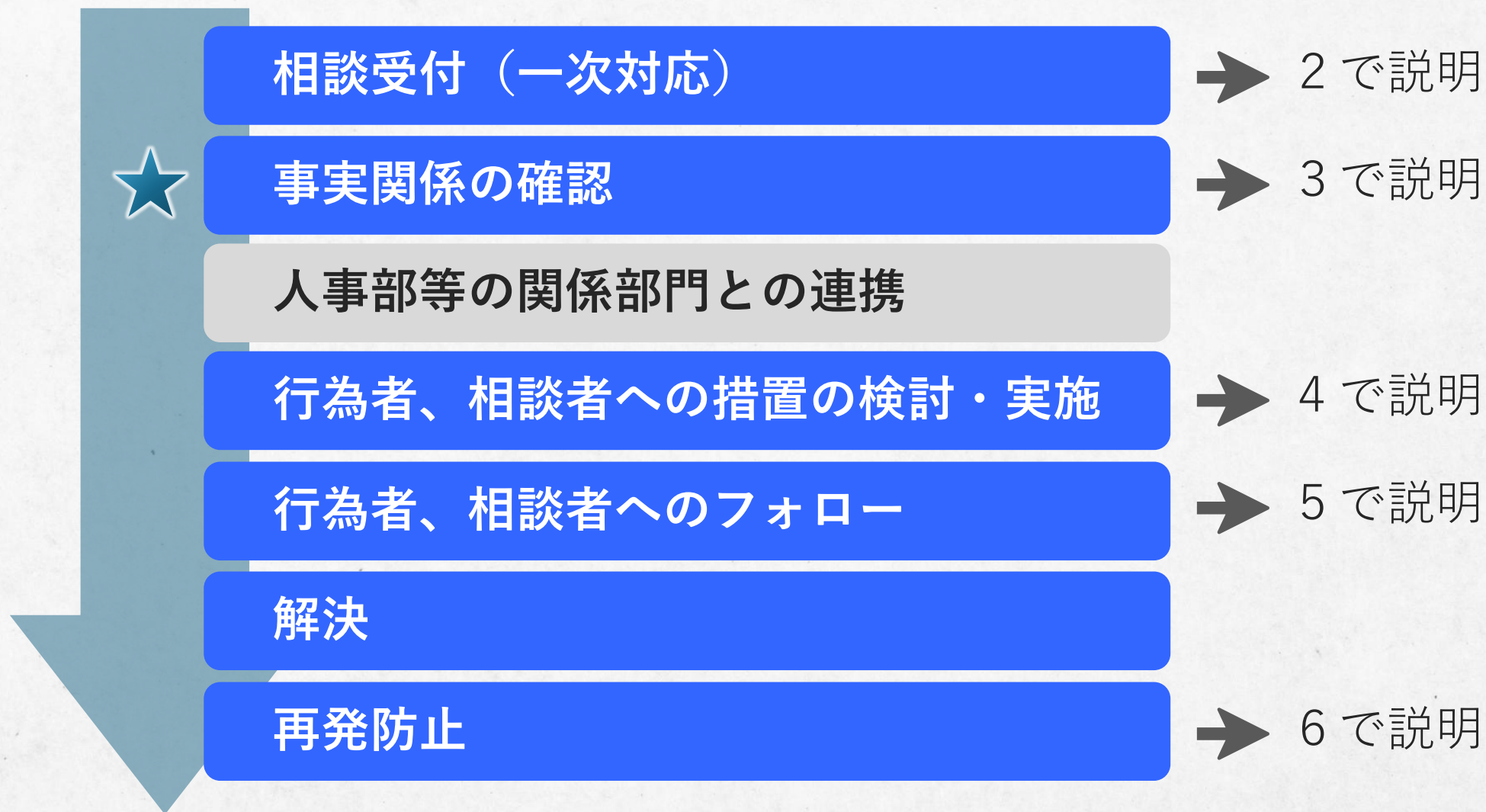
- 相談内容に基づき、行為者や関係者へヒアリングを行う場合に、どの程度本件について明らかにしてよいかを確認し、同意を得ておく

目次

ハラスメント相談対応のポイント（窓口担当者用）

1. はじめに
2. 相談の受付（一次対応）
3. 事実関係の確認
4. 行為者、相談者への措置検討
5. 行為者、相談者へのフォローアップ
6. 再発防止措置

ハラスメント相談対応フローの全体像



事実関係の確認

① 相談の対象となっている 行為を行った者へのヒアリング

- 行為者への確認について、**相談者の事前了承**を得る
- 加害者と決めつけず、**中立の立場**で冷静に事実確認する
- **行為者の認識・言い分**もしっかり聞く
- **報復等の禁止**について伝える

客観証拠も
大事です

② 第三者へのヒアリング

- **相談者の事前了承**を得る
- 対象は、同席者・目撃者・同様の被害者・指名された人物等
- ヒアリングの事実を含め**守秘義務**について十分理解してもらう

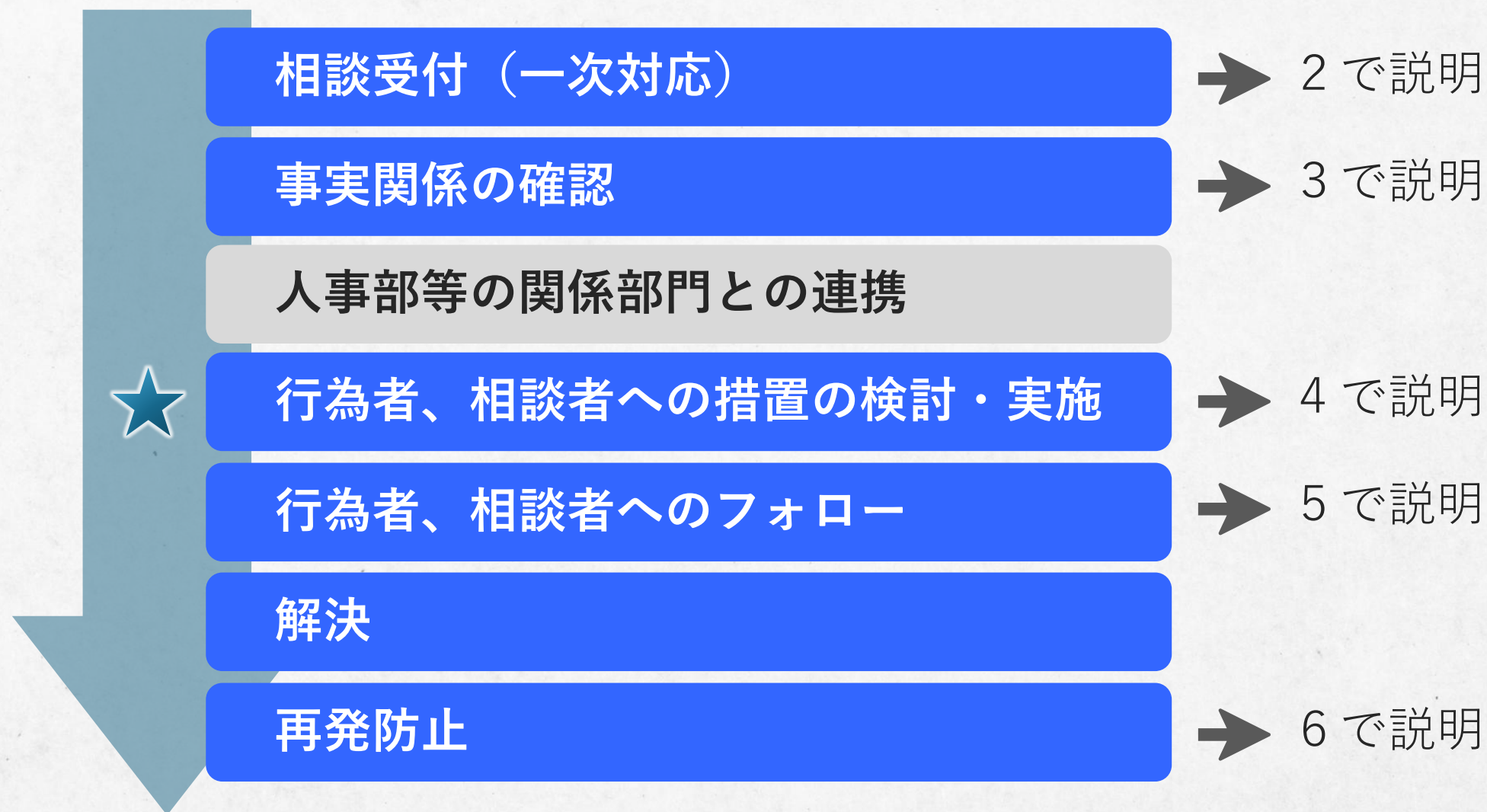


目次

ハラスメント相談対応のポイント（窓口担当者用）

1. はじめに
2. 相談の受付（一次対応）
3. 事実関係の確認
4. 行為者、相談者への措置検討
5. 行為者、相談者へのフォローアップ
6. 再発防止措置

ハラスメント相談対応フローの全体像



行為者、相談者への措置の検討・実施

事実確認の後、以下の要素を総合的に判断して対応を検討する

① 問題とされた行為の悪質性

- 程度（質）
- 頻度（量）
- 背景事情（相談者と行為者の人間関係等）

要素の整理の
仕方は様々です

② 相談者の事情

- 被害の状況（身体的、精神的な被害の度合い）
- 相談者側の問題点の有無

③ 行為者の事情

- 目的や動機
- 過去の処分の有無

④ 社内ルールや裁判例

- 就業規則等の規定内容（定義、行為類型）
- 同種事案の裁判例



行為者、相談者への措置の検討・実施

【対応】

- ① 行為者に謝罪を促す
- ② 人事異動（配置転換）
- ③ 行為者に対する（懲戒処分ではない） 注意・指導
- ④ 行為者に対する懲戒処分
- ⑤ 相談者が不利益を受けている場合、その回復

【ハラスメントと判断できない場合】

- ・ 処分等を行わないとしても、行動や発言にどのような問題があったのか具体的に明確にし、行為者に改善を促すことで、事態が悪化する前に速やかに解決につなげる

(c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

② 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

取組例

- 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**
- 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**
- 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



(c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

③ 行為者に対する適正な措置の実施

取組例

- 就業規則等の規定等に基づき、行為者に対して必要な**懲戒**その他の措置を講ずる
- 被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助（行為者に**謝罪**を促す）
- 被害者と行為者を**引き離す**ための**行為者の配置転換**
- 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

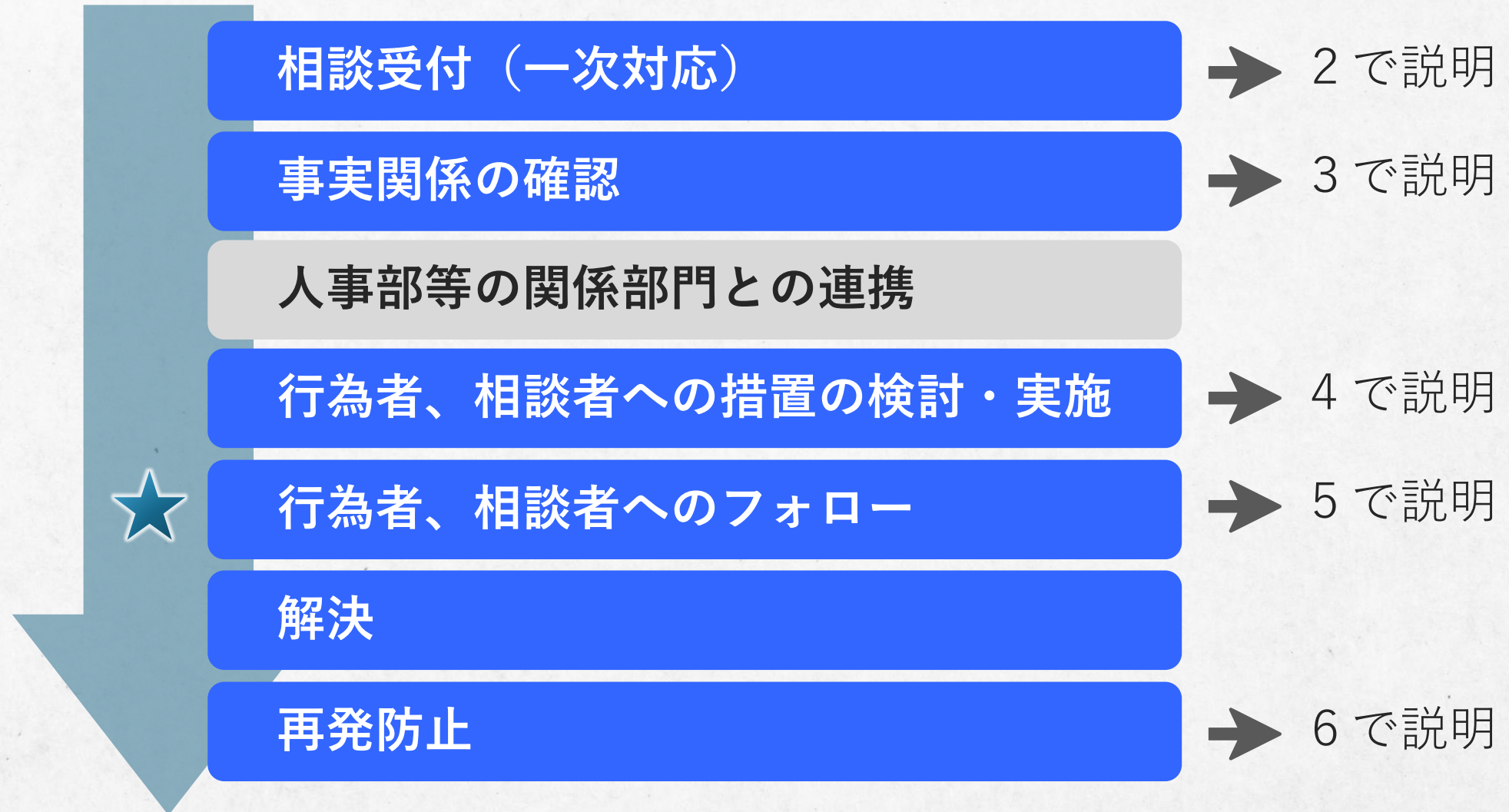


目次

ハラスメント相談対応のポイント（窓口担当者用）

1. はじめに
2. 相談の受付（一次対応）
3. 事実関係の確認
4. 行為者、相談者への措置検討
5. 行為者、相談者へのフォローアップ
6. 再発防止措置

ハラスメント相談対応フローの全体像



行為者、相談者へのフォロー

フォローアップは、相談者と行為者の双方に対して行う。会社として取り組んだことを説明し、理解を得るようにする。

① 行為者に対して

- 処分の内容だけでなく、**行為者の行動や発言にどのような問題があり、どうすべきだったか**を伝える。行為者がハラスメントではなかった（例：よりよい成果物とするための指摘のつもりだった）と認識している場合もあるためである。

② 相談者に対して

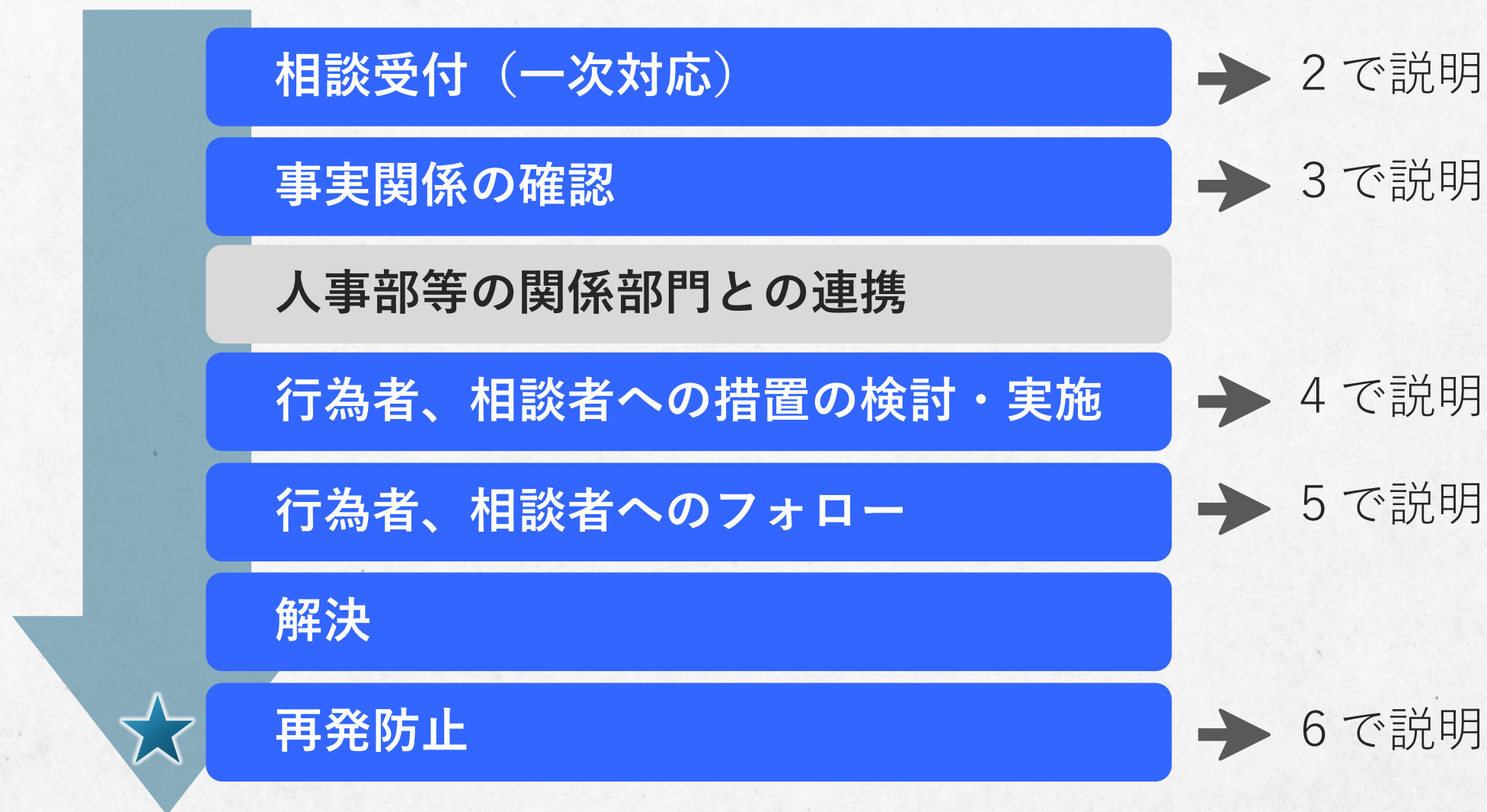
- 行為者が処分されたか否かについて伝えることについては、個人情報に配慮して慎重に取り扱うのが望ましい。
- **相談者の行為にも問題がある場合**は、その行動や発言の課題と望ましい対応を整理して伝える。

目次

ハラスメント相談対応のポイント（窓口担当者用）

1. はじめに
2. 相談の受付（一次対応）
3. 事実関係の確認
4. 行為者、相談者への措置検討
5. 行為者、相談者へのフォローアップ
6. 再発防止措置

ハラスメント相談対応フローの全体像



再発防止に向けて

- ハラスメントの禁止や行為者には厳正に対処する旨の方針等を改めて周知する
- 労働者に対する研修・講習等を改めて実施する
- 必要に応じて、**行為者に対する再発防止研修、外部セミナー**などへの参加も一つの方法として有効
- プライバシーに配慮しつつ、社内の主要な会議で情報共有したり、**社員全体へのセミナーの内容に反映**させることも有効
 - ※ 但し、企業規模や事例内容、被害者の意向に応じて情報共有は慎重に
- 取組内容の**定期的検証・見直し**を行うことで、より効果的な再発防止策の策定、実施に取り組むことが望ましい

発覚した問題の**原因**を**分析**し、それをどう解消すべきかという観点も重要です

