

# 雇用均等関係法ガイドブック

ワークエンゲージメント向上やトラブル予防のために



1986 男女雇用機会均等法

1992 育児・介護休業法

1993 パートタイム・有期雇用労働法

2003 次世代育成支援対策推進法

2015 女性活躍推進法

2020 労働施策総合推進法（パワハラ防止）

2024 フリーランス・事業者間取引適正化等法



# 目次

はじめに 男女雇用機会均等法から、ワークエンゲージメントへ……………	1
働き方改革推進支援センター……………	2

## 第1章

**NEW!** 令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント、 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化……………	3
---	---

## 第2章

雇用均等関係法のポイント……………	7
-------------------	---

### 1. 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法

(1) 性差別 (2) ハラスメント (3) 不利益取り扱い……………	8
(4) 妊娠・出産・育児期の両立支援制度……………	10

### 2. パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法・有期特措法、フリーランス法

(1) パートタイム・有期雇用労働法……………	12
(2) 無期転換ルール(労働契約法・有期特措法)……………	13
(3) フリーランス・事業者間取引適正化等法……………	14

### 3. 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法

女性活躍企業、子育てサポート企業の証「えるぼし」「くるみん」認定……………	16
---------------------------------------	----

### 4. トラブル予防と早期解決

(1) 情報提供・相談……………	18
(2) 均等法／育介法／パート有期法／労推法の 紛争解決援助・調停、個紛法の助言・あっせん……………	19
(3) 障がい者虐待通報制度……………	21
(4) 外国語での相談……………	22
(参考) 複数法にまたがる複雑なケース……………	23

【資料】ワークエンゲージメント向上やトラブル予防の参考になる法制度一覧……………	24
総合労働相談コーナー所在地・電話番号……………	裏表紙

# はじめに

## 男女雇用機会均等法から、ワークエンゲージメントへ

わが国の労働環境は、働き手の減少、働き方の多様化、価値観の複雑化という大きな転換期を迎えています。このような時代において、企業が持続的に成長し、社会に貢献し続けるためには、生産性の向上と個人のウェルビーイングを両立させることが重要です。その鍵となるのが、働く人一人ひとりの「ワークエンゲージメント」です。ワークエンゲージメントは、仕事にやりがい(誇り)を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指します。いわば、**働きがいと言ってもよいでしょう。**

### 従業員が感じる効果

- 従業員が一定程度の業務裁量を持つことで、日々の業務で創造性を発揮しやすくなります。また、能力・キャリア開発の機会の充実によって従業員が主体的に自身のキャリアを構築（キャリア自律）することが可能になります。
- 組織への信頼が高まり、職場の同僚と協力して成果を挙げようとします。それによって、従業員が協力して職務に取り組めるようになります。

### 企業にとってのメリット

- 昨今、働き方や将来のキャリアがますます重要視されるなか、働きがい向上に取り組むことで、優秀な人材をより多く採用することにつながります。また、従業員が現在所属する企業で自身の目指す将来のキャリアに近づくことができるようになると、長く働き続ける動機になり、採用した人材の定着につながります。
- 多様な人材が活躍することで、多角的な視点を獲得し企業のイノベーション力が向上します。
- 従業員が仕事にやりがいと誇りを持ち、自律的に仕事に取り組むため、活気にあふれる会社になります。

(引用 厚生労働省作成「働きがいのある職場づくりのための支援マニュアル」 2026年3月)

雇用均等関係法は、男女雇用機会均等法から始まり、少子化にむけて多様な人材が活躍できる雇用環境づくりを目指して制定を重ねてきました。法定どおりの制度導入をはじめに、労使コミュニケーションを通じた自社制度の見直しや工夫を続けていくことで、社内の制度によるワークエンゲージメントの向上等にもつながっていきます。ぜひ法制度や労働局の支援をご活用ください。



## 仕事の意義を見出すための要素



担当している仕事が  
「最終的に何につながっていくのか」が  
わかる

担当している仕事が  
「人の役に立った」という実感が持てる

上司が、仕事の目的や最終的な  
成果などを明確に伝える

上司や周囲の人間が、明示的に  
本人に感謝を伝える

具体的なご相談は…

## 長野働き方改革推進支援センター (令和8年度厚生労働省委託事業)

☎ 0120-088-703 (受付時間 平日 9:00 ~ 17:00)

FAX 026-219-3096

✉ E-mail nagano@workstylereform.net

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/nagano/>

- 電話・メール、来所相談
- 専門家が貴社を訪問又はオンラインでお手伝い (原則3回まで)
- セミナー開催のための講師を派遣

### こんなお悩みや課題はありませんか？

社会保険労務士等の専門家が、**無料**で相談対応等の支援をいたします

- 残業時間を削減したい
- 人手不足
- 助成金を活用したいが、使い方がわからない
- 就業規則、育児介護休業等諸規定等の法改正対応
- 各種助成金 (両立支援、生産性向上、人材確保、高齢者雇用、リスクリング、キャリアアップなど)
- 同一労働・同一賃金
- ワークライフバランス
- 時間外労働の上限規制への対応
- ハラスメント対策

(参考) 働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



## 1 - (2) カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません。

(太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。)

### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 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を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ② カスタマーハラスメントの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**(※)を、労働者に周知する  
(※) 管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ等

### ◆相談体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④ 相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥ 被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずる

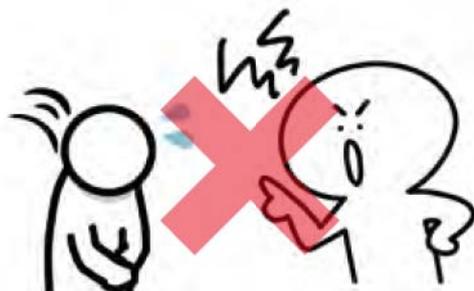
### ◆対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧ 特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談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、労働者に周知する
- ⑩ 相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。



求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

### 【求職者等とは】

- 求職者(企業の求人に応募する者)
- 求職者以外の者であって、
  - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

### 【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれます。

(例) 企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

**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、それぞれ以下が含まれます

#### 「性的な内容の発言」

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
- ・ 性的な内容の情報を意図的に流布すること等

#### 「性的な行動」

- ・ 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

### 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること
- ・ インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。
  - また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（※1）又はジェンダーアイデンティティ（※2）にかかわらず、該当することがあります。
- （※1）恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか／（※2）自己の性別についての認識

## 2 - (2)

### 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません。

(太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。)

#### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメント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、労働者に周知・啓発する
- ③ **求職活動等に関するルール(※)をあらかじめ明確化し**、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する  
(※) 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

#### ◆相談体制の整備

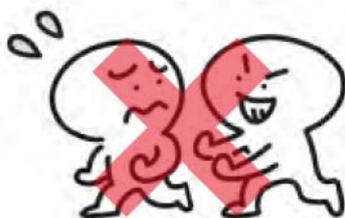
- ④ 相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤ 相談窓口担当者(※)が、適切に対応できるようにする  
(※) 人事担当者以外を相談窓口担当者とすることも考えられる。

#### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦ 被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧ 行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨ 再発防止に向けた措置を講ずる

#### ◆そのほか併せて講ずべき措置

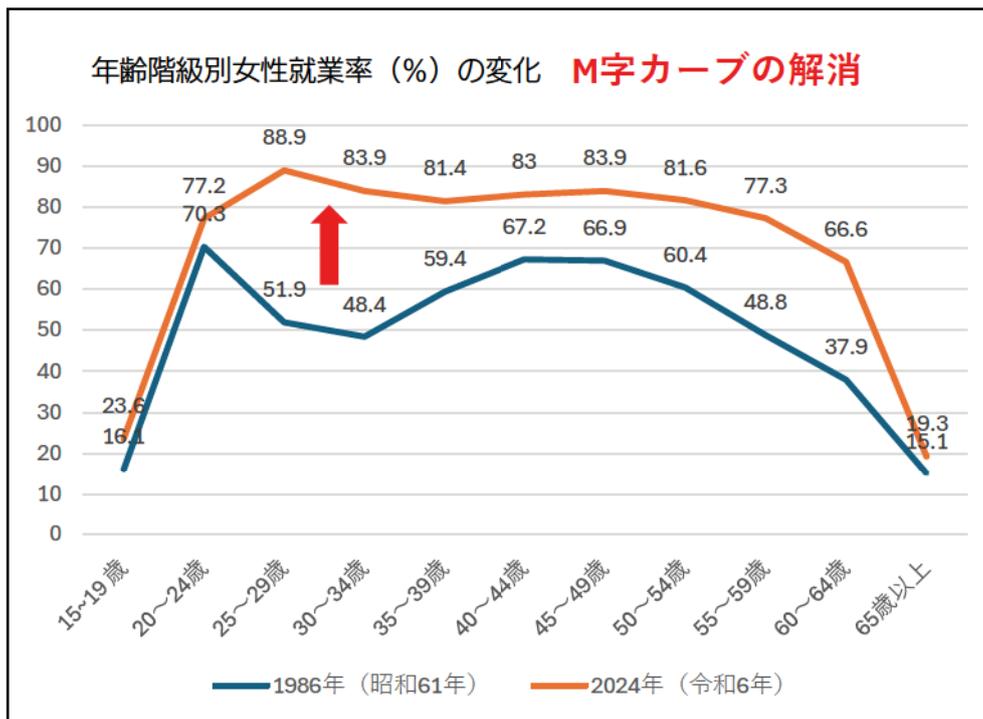
- ⑩ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪ 労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する



## 第2章

### 雇用均等関係法のポイント

1986年の男女雇用機会均等法施行から40年が経過し、雇用均等関係法は、社会の意識を変化させてきました。男女雇用機会均等法から始まったハラスメント防止の動きは、他の法令にも広がり、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメント行為があってはならないものであるという意識を広く普及させてきました。このような動きの中で、職場内の人間関係の重要性が注目され、ワークエンゲージメント（働きがい）の向上や、社会の変化に伴うコミュニケーションギャップ克服といった課題が注目されるようになってきています。



- 1986 男女雇用機会均等法
- 1986 労働者派遣法
- 1986 高年齢者雇用安定法改正（高齢者）
- 1987 障害者雇用促進法改正（障害者）
- 1992 育児・介護休業法
- 1993 パートタイム・有期雇用労働法
- 2001 個別労働紛争解決促進法（個紛法）
- 2003 次世代育成支援対策推進法
- 2007 労働施策推進法改正（外国人）
- 2008 労働契約法（2015 有期特措法）
- 2012 障害者虐待防止法
- 2015 女性活躍推進法
- 2020 労働施策推進法改正（パワハラ防止）
- 2024 フリーランス取引適正化法

※青…雇用均等関係法

※緑…このパンフレットで説明する法律

# 差別禁止から、多様性のある働き方へ

※詳細は、各法のパンフレットをご覧ください

## 〈労働契約〉

**女性差別の禁止 (男女雇用機会均等法)**  
・性別による採用 ・妊娠による不利益

### 柔軟な働き方の促進 (WLB)

- ・妊娠・産休の保護
- ・育児・介護休業制度
- ・短時間勤務
- ・テレワーク

- ・育児・介護等への配慮

### 非正規労働者の待遇改善

- ・同一労働同一賃金 (パートタイム・有期労働法) (労働者派遣法)
- ・有期契約の無期化 (労働契約法)

- ・労働者以外の保護の拡大 **NEW!** (フリーランス法)

### ハラスメント防止

- ・セクハラ
- ・マタハラ
- ・パワハラ

- ・カスハラ **NEW!**
- ・求職者等セクハラ **NEW!**

## 〈業務委託契約〉

## 1 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法 (性差別、ハラスメント、不利益取り扱い 関係)

### (1) 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止

- ・男女雇用機会均等法 (法第5条、第6条)

事業主が、男女労働者を、**募集・採用、配置** (業務の配分及び権限の付与を含む)・**昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新**において、性別を理由に差別することは禁止されています。

### (2) セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントの防止義務

- ・男女雇用機会均等法 第11条～第11条の4、育児・介護休業法 第25条・第25条の2、労働施策総合推進法第30条の2・第30条の3

**事業主は、これらのハラスメント防止措置について必ず講じなければなりません。**

- ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ・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
- ・職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ・(ハラスメントの事実が確認できなかった場合も含めて) **再発の防止措置**
- ・併せて講ずべき措置 (プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

忘れやすいポイントです!

※なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。  
※このほか、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

### (3) 妊娠・出産等、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

- ・男女雇用機会均等法 第9条第3項
- ・育児・介護休業法 第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項（R7.4月から同条第4項に、R7.10月から同条第6項に）、第23条の2（第23条の3第7項（R7.10月～））

**妊娠等（A）による、不利益な取扱い（B）は、禁止されています。**

#### (A) 不利益取扱い禁止の対象となる事由（一部抜粋）

- ・ 妊娠したこと。
- ・ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。
- ・ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働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、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。

#### (B) 不利益な取扱い（例）

- ・ 解雇すること。
- ・ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ・ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ・ 降格させること。
- ・ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ・ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ・ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

均等法・育介法違反の要件となっている「理由として」とは**妊娠・出産、育児休業の申出等の事由（A）と不利益取扱い（B）との間に「因果関係」があることを指します。**

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」（※原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から**1年以内**）不利益取扱いを行った場合は、**原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。**

ただし、以下の**例外事由**に該当する場合は、除きます。

#### 例外①

○業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、○業務上の必要性が、当該不利益取扱いによりうける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

#### 例外②

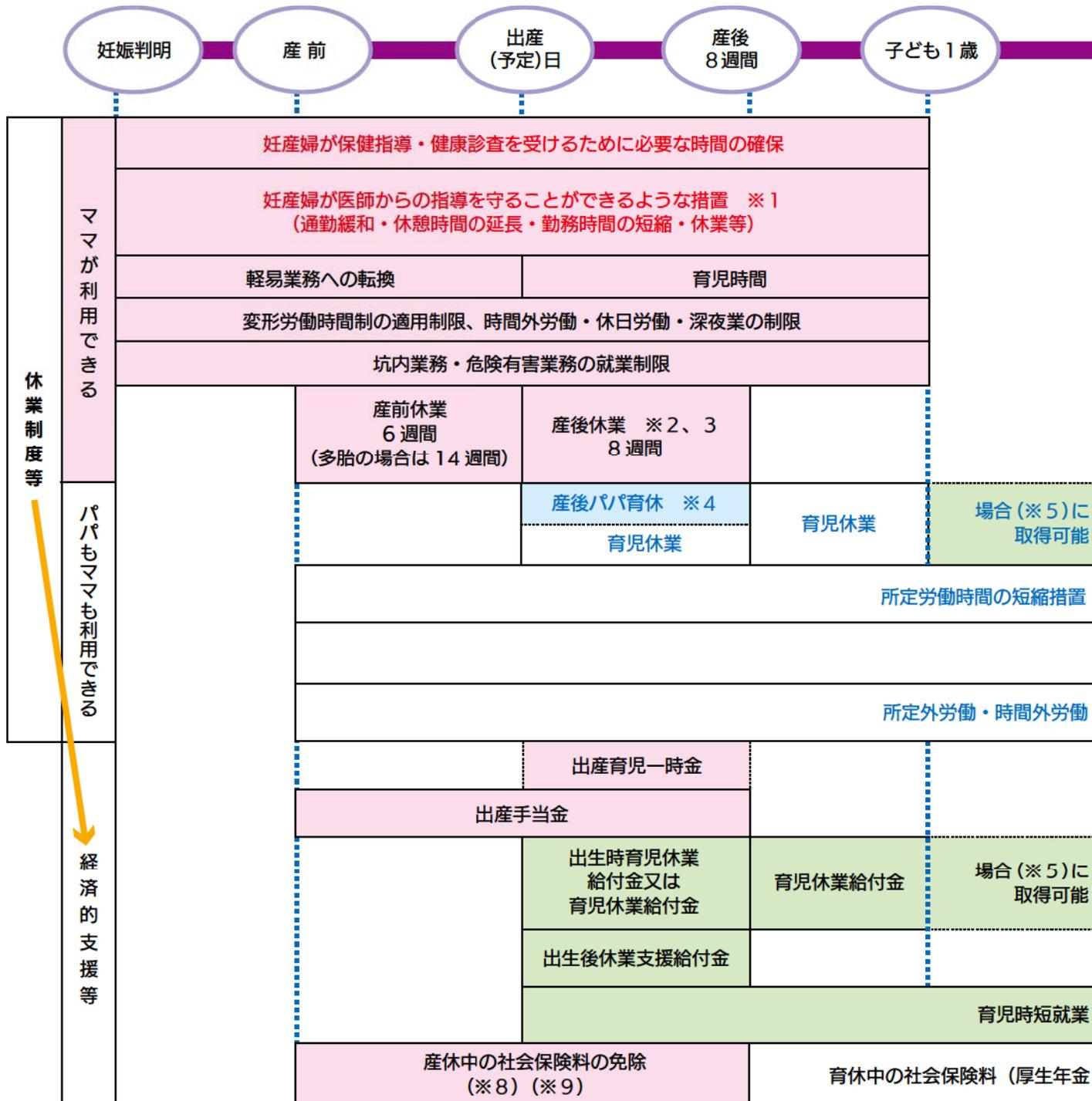
○労働者が当該取扱いに同意している場合において、○当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が、当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて、事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

#### (4) 妊娠・出産・育児期の両立支援制度

(これらの内容は、ほとんどの母子手帳にも記載されています)

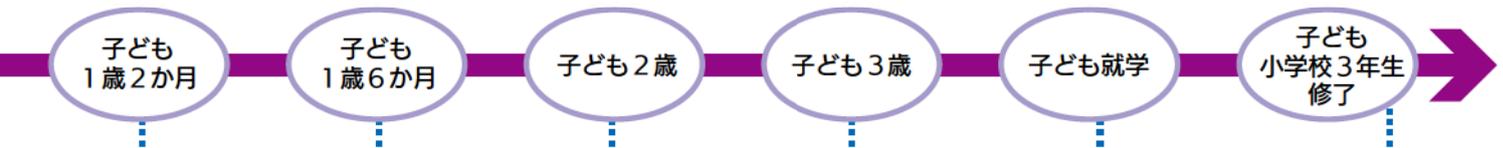
### 男女雇用機会均等法

### 育児・介護休業法



## 介護休業・介護短時間勤務等の仕事と介護の両立支援制度

育児と同じように休業（93日）や、短時間勤務、介護休暇などが定められています。詳しくはお問合せ下さい。



- ※1 医師等からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります。「母性健康管理指導事項連絡カード」は、厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>) からダウンロードすることができます。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます。
- ※2 妊娠4か月以降の流産・死産（人工妊娠中絶を含む）の場合も産後休業の対象となります。
- ※3 産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業可能です。
- ※4 産後/パパ育児又は育児休業を取得できます。男性は出産予定日から取得可能です。
- ※5 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合です。
- ※6 子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合です。
- ※7 子が1歳6か月以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合です。
- ※8 事業主の申し出により被保険者本人負担及び事業主の負担ともに免除されます。
- ※9 給与が支払われていなければ、雇用保険料の本人及び事業主の負担はありません。
- ※10 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です。

よっては	場合(※6)によつては取得可能	場合(※7)によつては取得可能	
(短時間勤務)等 子の看護等休暇			柔軟な働き方を実現するための措置
・深夜業の制限			
よっては	場合(※6)によつては取得可能	場合(※7)によつては取得可能	
給付金			
保険料・健康保険料)の免除(※8)(※9)			場合(※10)によつては免除

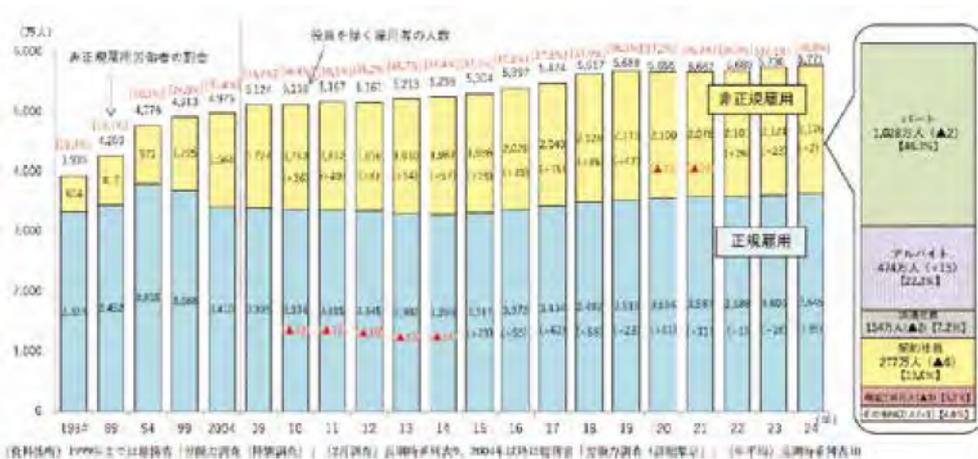
産休・育休・介護休業  
 両立支援制度  
 パート・有期フリーランス  
 行動計画  
 情報提供・相談  
 外国人語での相談

## 2-(1) パートタイム・有期雇用労働法



長期的な増加傾向にあるパートタイム・有期雇用労働者の雇用環境の整備のために、事業主の義務として以下のとおり定められています。

- 【**パ有法でのパートタイム労働者の定義**】 .....  
1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者



### パートタイム・有期雇用労働者に対する労働条件の文書による明示・説明義務

- ・雇入れの際、労働条件を**文書などで明示**してください (第6条)
- ・雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を**説明**してください (第14条第1項)
- ・求めがあった際は、**通常の労働者との待遇の相違の内容・理由や待遇の決定に当たって考慮した事項を説明**してください (第14条第2項)
- ・**相談に対応するための体制を整えて**ください (第16条)

### 均等・均衡待遇の確保の推進

- ・パートタイム・有期雇用労働者のあらゆる待遇について、**不合理な待遇差**を設けてはなりません (第8条)
- ・さらに、**正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者は、すべての待遇について差別的取扱いを禁止**されています (第9条)
- ・賃金や教育訓練は、**パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定・実施するよう努めて**ください (第10条、第11条第2項)
- ・さらに、職務の内容が通常の労働者と同じ場合は、**職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施**してください (第11条第1項)
- ・福利厚生施設 (給食施設、休憩室、更衣室) の利用の機会をパートタイム・有期雇用労働者に対しても**与えて**ください (第12条)

### 通常の労働者への転換の推進

- ・パートタイム・有期雇用労働者が**通常の労働者へ転換する機会**を整えてください (第13条)

## 2 - (2) 無期転換ルール ～労働契約法と有期特措法～

有期契約労働者の「無期転換ルール」とは、平成24年8月に成立した改正労働契約法（平成25年4月1日施行）により対応が必要になった雇用に関するルールのことです（労働契約法 第18条1項）。

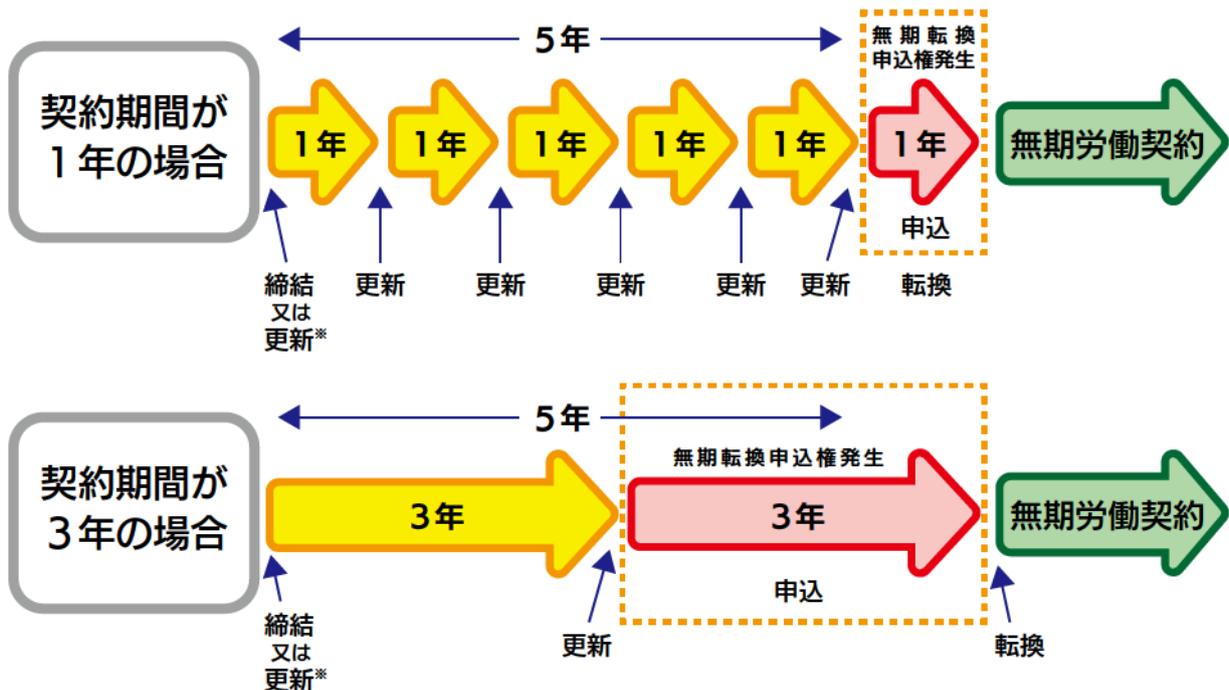
今日、有期契約労働者の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を更新している実態にあり、多くの会社にとって、有期契約労働者が戦力として定着しているといえます。このように、有期契約労働者の長期勤務化が進む中で、「無期転換ルール」は、事業主にとっては雇用を安定させ、有期契約労働者にとっては雇止めの不安を解消することによって、お互いが安心して働くことを可能にするための制度です。

- 有期労働契約が同一の使用者との間で通算5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者（契約社員やアルバイトなどの名称を問わず、雇用期間が定められた労働者）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

※平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象

- 無期転換の申込みがあった場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から無期労働契約となります。

- 上記の例外的な取り扱いとして、無期契約の定年退職後に継続する有期雇用契約については、有期特措法の認定を受けることにより除外が可能となります。



## 2 - (3) フリーランス・事業者間取引適正化等法

この法律はフリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と

②フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的とし、2024年11月1日から施行されています。

(①は公正取引委員会等、②は厚生労働省・労働局が所管)

**法律の適用対象** 発注事業者からフリーランスへの「業務委託」(事業者間取引)

**フリーランス** 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

**発注事業者** フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

発注事業者が満たす要件に応じて、法律上の義務の内容が異なります

### 発注事業者

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない
- ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます

### 義務項目

(15P ①~⑦参照)

①

### フリーランス

- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

①、②、④、⑥

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

①、②、③、④、⑤、⑥、⑦

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



## 義務項目と具体的な内容

労働局での行政指導等の管轄は④～⑦となり、①～③は公正取引委員会等で取り扱います。

### ①書面等による取引条件の明示

業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること

「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(金銭以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」

### ②報酬支払期日の設定・期日内の支払

発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと

### ③禁止行為

フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと

- 受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●購入・利用強制
- 不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し

### ④募集情報の的確表示

広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと

※募集情報を掲載する際には、氏名(名称)・住所・連絡先・業務の内容・業務に従事する場所・報酬(6情報)の記載が必要。

### ⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮

6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと

※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。

(例)・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること

- ・「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なるよう調整すること など

### ⑥ハラスメント対策に係る体制整備

フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること

- 1 ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発
- 2 相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 3 ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応など

### ⑦中途解除等の事前予告・理由開示

6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

その他、上記の法律違反に該当しないフリーランスからの相談も、フリーランス・トラブル110番で受付けています。

**0120-532-110** (令和7年度)

### 3 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法

2003年の次世代法施行から（2015年から女性活躍推進法も追加）、事業主が自ら課題について行動計画を策定・公表、従業員に周知するという取組みが始まりました。計画の達成や状況が優良で一定の要件を満たす場合は、厚生労働大臣の認定を受けて、商品広告や求人広告等で活用することができます。

#### 情報の公表義務の追加

自社従業員の状況公表を義務付けることで、社会全体で取り組みを促進しています。

- |                 |              |          |
|-----------------|--------------|----------|
| (女活法) 従業員101人以上 | ・女性の活躍に関する情報 | ・男女の賃金差異 |
| (育介法) 従業員301人以上 | ・男性の育児休業取得状況 |          |

#### 「女性活躍企業」の証 えるぼし

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるために、**労働者が101人以上の企業**に女性の活躍の推進に向けた行動計画の策定等を義務づけています。

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する状況等が優良**で、一定の基準を満たした企業は、申請により認定を受けることができるほか、高い水準の取組を行った企業はプラチナえるぼし認定を受けることができます。



#### 「子育てサポート企業」の証 くるみん

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成を目的として制定された次世代育成支援対策推進法では、**労働者が101人以上の企業**には、一般事業主行動計画の策定等が義務づけられています。

**計画に定めた目標を達成**し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、くるみん認定・トライくるみん認定を受けることができるほか、より高い水準の取組を行った企業はプラチナくるみん認定を受けることができます。



(参考) 女性の活躍・両立支援総合サイト <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/sitemap/sitemap.html>

## 認定企業の声

### ケラッタ株式会社 ★★★



塩尻市 / 小売業 / 従業員数 30 人 (男性 6、女性 24)

#### きっかけ

ケラッタは、子育て中のママパパが半数以上と多いことから「子育て世代にやさしい」ことはもちろん、「子育てをしていない人にとっても不公平になってはいけない」ことを方針として掲げています。また、子供の有無だけでなく、性別、国籍、年齢等に関わらず、すべての社員が働きやすく、高い目標や志を持ってキャリアを積んでいけるよう、社内制度の整備、採用、新プロジェクト等進めておりますが、こうした取り組みの過程や成果を客観的に見つめることで、今後の活動に活かしていきたいという思いから、申請に至りました。



#### 従業員の声

- 性別、国籍、年齢関係なく、どんどんチャレンジできる環境が整ってきていると感じております。残業が少なく、仕事とプライベートのバランスが取りやすく、とても働きやすい環境です (男性)。
- 育休明けで、1歳児の育児と仕事の両立に不安がありましたが、会社が寄り添ってくれるので、どんなことでも相談しやすく、またどのようにすれば働きやすくなるかを一緒に考えてくれ、安心して働くことができます (女性)。

### 社会福祉法人この街福祉会



茅野市 / 社会福祉事業 / 従業員数 160 人 (男性 38、女性 122)

#### きっかけ

従業員の仕事と子育てを両立しやすいアットホームな職場環境を作ることを目指して子育て支援に取り組んで来た中、育児休業取得後でも安心して職場復帰出来るよう、「お互い様」の気持ちで尊重し合える職場環境を推進していることが、くるみん認定を目指すきっかけになりました。その結果、計画期間内において出産した6名全員が育児休業を取得 (育児休業取得率 120%)、うち5名が職場復帰し、1名は現在も育児休業中です。また、男性1名が子の看護休暇を5日間取得しました。



#### 従業員の声

- 夫婦共働きで子育てに追われる中、子どもの急な病気や怪我等、日々様々なことが起こりますが、通常の有給休暇以外にも取得できる「子の看護休暇」等の選択肢がある事で、仕事と子育ての両立に関する心理的負担の緩和に繋がっていることを実感しています (男性)。
- 入社して 10 年になります。4 年前に出産し、1 年間の育児休業を経て、育児短時間勤務で職場復帰しました。復帰当初は、保育園から子どもの急な体調不良によるお迎えの電話がかかってくることも多々あり、「出勤して 10 分後に迎えに行く」ということもありました。育児と仕事の両立に悩みましたが、職場には子育て世代の先輩/パパさん/ママさんが大勢おり、「お疲れ様！行っておいで！」といつも快く送り出してくれました。後輩の従業員も、「大丈夫ですよ！」と声をかけてくれ、その温かさに何度助けられたことか。今私がやりがいを持って仕事を続けられているのも、職場仲間全員のおかげです。皆さんに助けられた分、私も仲間が困っている時にそっと力になれる、そんな存在になりたいです (女性)。

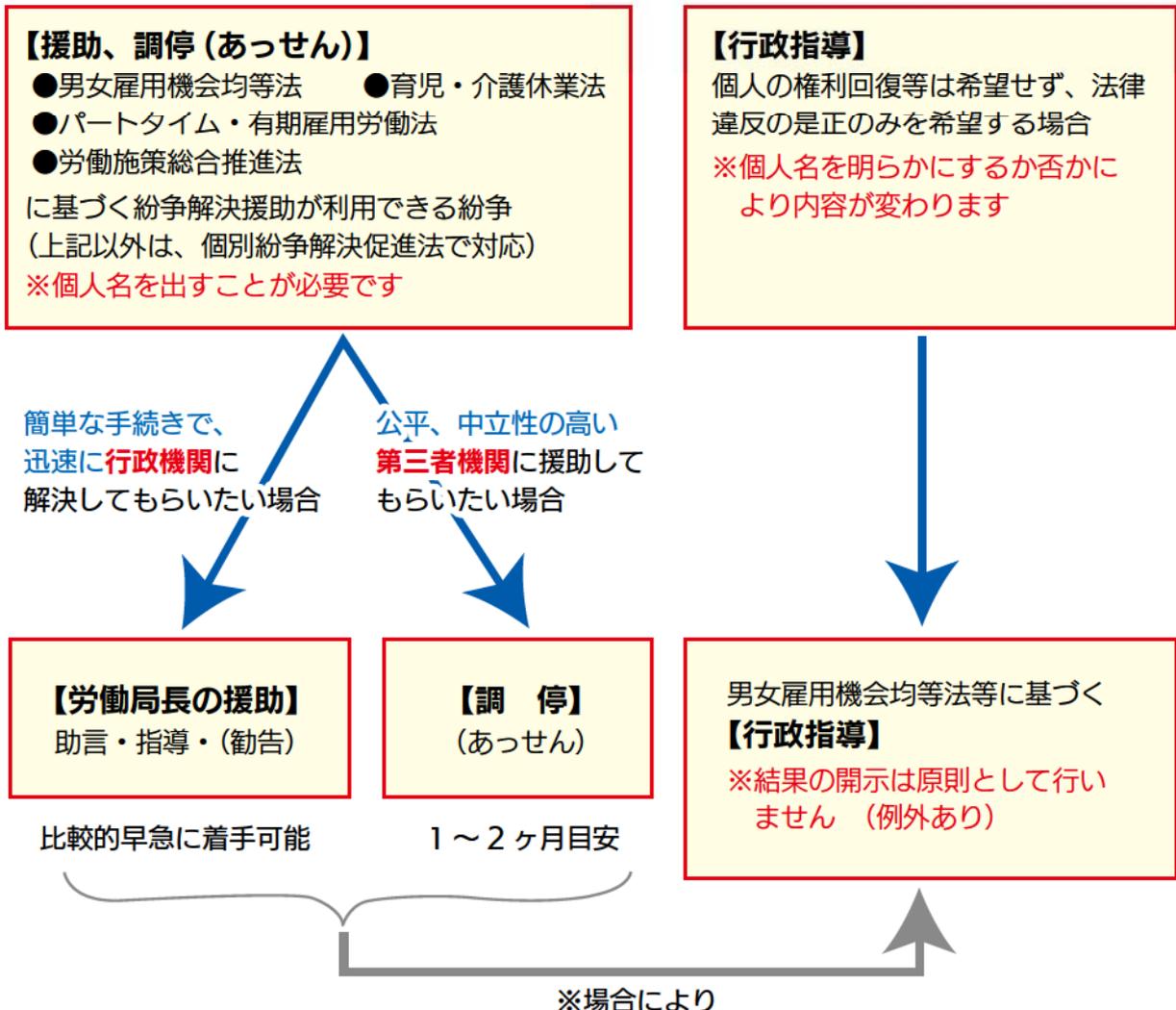
## 4 - (1) 総合労働相談コーナー、雇用環境・均等室での 情報提供・相談

個人の労働紛争の中には、単に法令や判例を知らない場合や、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。このような場合は、労働問題に関する情報を入手し、専門家に相談することで、紛争への発展を未然に防止、または紛争を早期に解決できます。また、相談を受けて、要件を満たす紛争については、紛争解決援助等の労働局の行政サービス（無料）を利用できます。

### 相談 <労働問題に関するあらゆる分野が対象> ※匿名相談も可能

現時点での情報での法違反の程度の判断、解決方法の提案 等

当事者の希望に応じて実施（援助終了後に、調停や行政指導を行うことも可能。逆は不可）



## 4 - (2) 紛争解決の援助

都道府県労働局長等が、労働者と事業主との間のトラブルを、**法に忠実に**、かつ客観的な立場から当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、**法律の趣旨に沿って**問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することでトラブルの解決を図る制度です。

※当該制度は、行政機関が行う行政サービスであり、弁護士等による司法上の手続きとは異なります。

**任意の制度であり、強制力はありません。**

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

### 【援助の対象となる紛争】

#### 男女雇用機会均等法に基づく場合

- 以下の事項に関する性別による差別的取扱い  
**募集・採用（調停は対象外）、配置（業務の配分および権限の付与を含む）、昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新**
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメントを防止する措置
- 母性健康管理措置（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）
- 妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置
- セクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

事例	性別を理由とした昇進・昇格についての差別的な取扱いを受けたとする事例
概要	女性労働者が会社内で男女差別的取扱いがあるために、男性が先に昇進したとして、会社に対し公正な人事評価を求める援助の申立てを行った。
援助内容	実態として男性に比べ女性の昇進が遅れており、明確な昇進基準がないことや、会社から申立者へ検討結果や理由の説明が行われていないことから、申立者は性別による差別によるものと推測しており、意欲をなくしている。 公正かつ透明な昇進・昇格基準を構築することが、労働者個人の能力発揮と企業の活性化につながることを会社に説明し、申立者への理由の説明と昇進を含め、今後の対応を検討するよう指導した。
結果	会社は申立者の思いを真摯に受け止め、公正・透明な人事評価制度を構築し、それに基づき、申立者の格付けを行うこととした。会社から申立者へ新たな評価制度を含めた説明がなされ、双方が納得し、援助は終了した。

#### 労働施策総合推進法に基づく場合

- パワーハラスメントを防止する措置
- パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

#### 育児・介護休業法に基づく場合

- 育児休業制度
- 産後パパ育休（出生時育児休業）制度
- 介護休業制度
- 子の看護等休暇制度
- 介護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 所定労働時間の短縮措置等
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合の措置
- 対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合の措置
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供等の措置
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を理由とする不利益取扱い

- 対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出を理由とする不利益取扱い
- 育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を理由とする不利益取扱い
- 労働者の配置に関する配慮
- 産後パパ育休中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い
- 妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の時期に確認された労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容を理由とする不利益取扱い
- 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の柔軟な働き方を実現するための措置
- 3歳になるまでの適切な時期の個別の周知・意向確認の措置

事例 育児休業取得を理由に職種変更されたとする事例	
概要	営業職（総合職）で採用された労働者が、育児休業からの復帰にあたり、事務職（一般職）での復帰しか認めないという会社に対し、休業前の営業職での復帰を求める援助の申立てを行った。
援助内容	育児休業を取得した申立者のみに、事務職の転換を勧めることは、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることから、営業職として復帰させるよう指導した。
結果	休業前の職場に営業職として復帰できることとなり、援助は終了した。

## パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

※紛争の当事者である労働者は、申請時点で、「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」に該当する必要があります。将来的に「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」として雇用される予定の労働者は対象となりません。

- 昇給、退職手当および賞与の有無、相談窓口についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止（均衡待遇）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的取扱い（均等待遇）
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の付与
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合の通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由の説明、待遇を決定するにあたり考慮した事項の説明
- 通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由、待遇を決定するにあたり考慮した事項についての説明を求めたことを理由とする不利益取扱い

## 個別労働紛争解決促進法に基づく場合

対象となる範囲は、上記の法律に該当しない労働条件その他労働関係に関する事項の個別労働紛争です。

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、賃金の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争

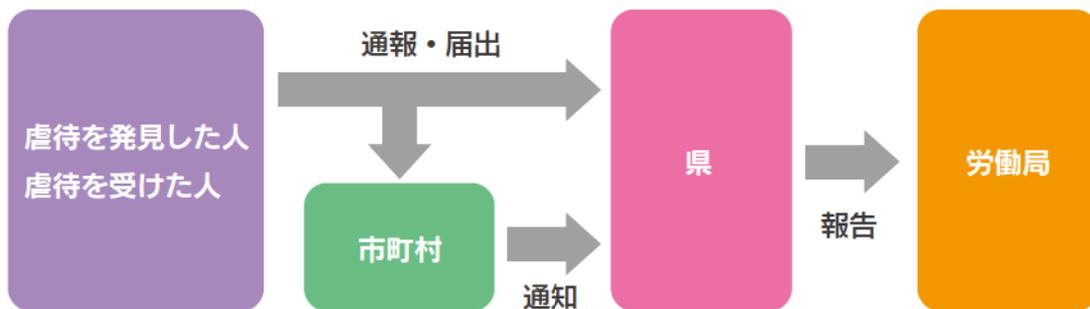
## 労働局の調停・あっせん

裁判と比較して、迅速、簡易、無料が特徴

紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入ります。双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者それぞれに事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。紛争調整委員会とは弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家組織された委員会で、都道府県労働局ごとに設置しています。

## 4 - (3) 使用者による障害者虐待（障害者虐待防止法）

- 障害者虐待防止法では、虐待の発見者は、市町村又は都道府県に通報する義務があり、また、虐待を受けた障害者は届出をすることができます。
- 使用者による障害者虐待を受けたり、虐待を受けた恐れのある障害者を発見したら、まず、事業所所在地の市町村または都道府県の障害者虐待対応窓口にご連絡ください（※労働局の相談窓口に直接通報・届出することも可能です）。
- 以下の流れで、都道府県労働局へ報告され、通報などの秘密は守られます。報告を受けた労働局（労働基準監督署、ハローワークを含む）では、県と連携を図りつつ、所管する法律の規定による権限を適切に行使します。



### 障害者虐待の具体例 ●●●労働局での相談の具体例

	虐待行為	例
1	<b>身体的虐待</b> 障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れのある暴行を加えること、または正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。	たたく、つねる、なぐる、熱湯を飲ませる、異物を食べさせる、監禁する、危険・有害な場所での作業を強いるなど。
2	<b>性的虐待</b> 障害者に対してわいせつな行為をすること、または障害者にわいせつな行為をさせること。 ●セクハラ	裸の写真やビデオを撮る、理由もなく不必要に身体に触る、わいせつな図画を配布する、性的暴力をふるう、性的行為を強要するなど。
3	<b>心理的虐待</b> 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。 ●パワハラ ●障害者差別	脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、他の労働者と差別的な扱いをする、意図的に恥をかかせるなど。
4	<b>放置等による虐待</b> 障害者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置のほか、他の労働者による1～3の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。	住み込みで食事を提供することになっているにもかかわらず食事を与えない、仕事を与えない、意図的に無視する、放置することで健康・安全への配慮を怠るなど。
5	<b>経済的虐待</b> 障害者の財産を不当に処分することその他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。 ●賃金不払い ●最賃違反	障害者に対して賃金等を支払わない、賃金額が最低賃金に満たない（※）、強制的に通帳を管理する、本人の了解を得ずに現金を引き出すなど。 （※）都道府県労働局長から最低賃金の減額特例許可を受けている場合については、減額後の最低賃金に満たないとき。

## 4 - (4) 外国語での相談

### 多言語コンタクトセンター

労働局、監督署、ハローワークの窓口には、多言語コンタクトセンターが設置されています。来庁ではなく、電話からでも利用できますので、電話の相談窓口にご利用をお申し出ください。

### 外国人労働者向け相談ダイヤル

「外国人労働者向け相談ダイヤル」では、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。

英語や中国語のほか、下記の13言語について、外国人労働者の方からの相談に対応しています。  
(固定電話からは180秒ごとに8.5円、携帯電話からは180秒ごとに10円の料金が発生します。)

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～金	午前10時～午後3時 (正午～午後1時は除く)	0570-001-701
中国語			0570-001-702
ポルトガル語			0570-001-703
スペイン語			0570-001-704
タガログ語			0570-001-705
ベトナム語			0570-001-706
ミャンマー語	月		0570-001-707
ネパール語	火、水、木		0570-001-708
韓国語	木、金		0570-001-709
タイ語	水		0570-001-712
インドネシア語			0570-001-715
カンボジア語(クメール語)			0570-001-716
モンゴル語	金		0570-001-718

### 労働条件相談ほっとライン(通話料無料)

「労働条件相談ほっとライン」での相談は都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や休日に、労働条件に関する問題について、法令の説明や関係機関の紹介等を行います。日本語に加え、英語や中国語のほか、下記の14言語に対応しています。

全国どこからでも、**無料**で通話できるフリーダイヤルです(固定電話・携帯電話・公衆電話のいずれからでも御利用いただけます)。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
日本語	月～日 (毎日)	○平日(月～金) 午後5時～午後10時  ○土日・祝日 午前9時～午後9時	0120-811-610
英語			0120-531-401
中国語	0120-531-402		
ポルトガル語	月～土		0120-531-403
スペイン語	木、金、土		0120-531-404
タガログ語	火、水、土		0120-531-405
ベトナム語	火、水、金～日		0120-531-406
ミャンマー語	水、日		0120-531-407
ネパール語			0120-531-408
韓国語	木、日		0120-613-801
タイ語			0120-613-802
インドネシア語			0120-613-803
カンボジア語(クメール語)	月、土		0120-613-804
モンゴル語			0120-613-805

## (参考) 複数法にまたがる複雑なケース

### Q 1 ハラスメントが原因で退職したが、ハローワーク窓口などで自分で証明することが難しい。

A 1 失業手当の支給に当たり、離職理由の判断はハローワークで行いますが、ハラスメントについて雇用環境・均等室に相談すると、**事業主が法に沿ったパワハラ**の防止措置を行っていない疑いがあれば、**行政指導や紛争解決援助制度**の利用が出来ます。その結果、行政から示された法違反の有無の判断を、離職についての事業主の責任の一部として労使ともに参考にすることができます。ハラスメントではと思われる段階で、会社を辞めることを考えている場合は、一度雇用環境・均等室にご相談ください。

※雇用環境・均等室の調査は、事業主のハラスメント防止措置義務の履行状況として、事前の従業員への周知、事後対応、再発防止など、事業主の対応を確認する調査となるため、直接的に相談者・行為者間のハラスメントを調査の目的としたものではありません。  
※原則として指導結果の開示は行いません(例外あり)。

### Q 2 会社に育児休業(介護休業)給付金の支給手続きをしてもらえない。

A 2 育児休業等で収入がなくなる場合に、一定の要件を満たすと雇用保険から賃金の補償がされ、ハローワークが窓口になります。もし支給されない理由が、そもそも育児休業についての事業主の理解が足りない等であれば、まず育児・介護休業法をしっかり会社に理解してもらうことが必要です。そのような**法律の理解不足等が背景にある場合には**、育児・介護休業法を所管する雇用環境・均等室にご相談ください。

### Q 3 障害者であるためハラスメントを相談窓口にも訴えても、障害の問題として受け取られ、思いが伝わらない。障害の問題とハラスメントの問題をまとめて解決して欲しい。

A 3 労働局の組織のどの相談窓口(労働基準監督署、ハローワーク、雇用環境・均等室、総合労働相談コーナー)でも、**障害者への法令違反(疑いも含む)は「障害者虐待」として、県への通報義務**が法律で定められています。複数の法令に該当する問題がたらい回しにならないように、**労働局内の統括部署(雇用環境・均等室)**で情報を集約し連携して対応しますので、どの窓口でも安心して**通報・申出**してください。



# ワークエンゲージメント向上やトラブル予

雇用環境・均等室が所管する法律			13P		8P	12P	8P
時期	トピック		労働契約法 (注1)有期特措法	労働基準法	男女雇用機会均等法	パートタイム・有期雇用 労働法	育児・介護休業法
求職中	ハラスメント	求職者等セクハラ			★		
採用・契約				★	★	★	
在職中	性による差別的取り扱い (雇用管理全般)				★		
	非正規労働の 労働条件向上	同一労働同一賃金				★	
		正社員化				★	
		無期転換ルール	★				
	ハラスメント	セクハラ			★		
		マタハラ・パタハラ			★		★
		パワハラ					
		カスハラ			★		
	妊娠の症状・産休による不利益			★	★		
	育休・育休後の働き方による不利益			★			★
ワークライフバランス、柔軟な働き方						★	

注1 労働契約法の無期転換ルールの定年退職者への適用除外に関しては、有期雇用特別措置法の

注2 労働施策総合推進法の略称

# 防に参考になる法律や制度一覧

(注) おおまかな目安です

8P	16P	16P	2P	14P	21P	22P
				フリーランス法	障害者虐待防止法	外国語での相談
労推法注2 (パワハラ防止)	次世代育成支援法	女性活躍推進法	※働き方改革推進支援センター (労度時間設定改善法)			
			事業主からの相談のみ対応 (紛争は除く)		・障がい者への法令違反(疑い含む)は虐待として通報義務	・外国人相談者向け電話相談ダイヤル ・各相談窓口にも多言語コンタクトセンター設置
				★		
		★				
				★		
				★		
★				★		
★				★		
	★			★		

- …… 所管
- …… 民事
- …… 労働基準監督署
- …… サービス等
- …… 労働局統括

手続きが必要

# 総合労働相談コーナー

## 所在地・電話番号



パゆちゃん

### 【長野労働局】

部署	所在地	郵便番号	電話番号
雇用環境・均等室	長野市中御所 1-22-1	380-8572	026-223-0551

### 【労働基準監督署】

署名	所在地	郵便番号	電話番号
長野署	長野市中御所 1-22-1	380-8573	026-480-0631
松本署	松本市島立 1696	390-0852	0263-48-5707
岡谷署	岡谷市中央町 1-8-4	394-0027	0266-22-3454
上田署	上田市天神 2-4-70	386-0025	0268-22-0338
飯田署	飯田市高羽町 6-1-5 飯田高羽合同庁舎	395-0051	0265-22-2635
中野署	中野市中央 1-2-21	383-0022	0269-22-2105
小諸署	小諸市三和 1-6-22	384-0017	0267-22-1760
伊那署	伊那市中央 5033-2	396-0015	0265-72-6181
大町署	大町市大町 2943-5 大町地方合同庁舎 4F	398-0002	0261-22-2001