

- 1 様々な国や国内外の団体・企業に雇用されることや、様々な勤務形態による就業となることを踏まえ、
 - ・日本国内において労働契約を締結した場合は、労働基準法を始めとする本邦の労働関係法令（以下「労働関係法令」という。）が適用されることから、労働条件の明示や最低賃金の遵守等、適正な雇用管理を行うこと
 - ・雇用保険の適用基準に該当する労働者は、被保険者となるため、業種や雇用形態（契約社員、パート・アルバイト等）の呼称にかかわらず、公共職業安定所に被保険者となった旨の届け出を遅滞なく行うこと
 - ・労働者一人ひとりの労働時間を適正に把握・管理するとともに、法定労働時間及びその延長できる時間数（いわゆる 36 協定）の限度を厳守して、過重労働の防止に配慮すること

- 2 有期雇用労働者を含む膨大な数の労働者が業務に従事することを踏まえ、
 - ・労働関係法令が、非正規雇用労働者にも適用されることに留意すること
 - ・臨時的・短期的に就労する労働者を含むすべての労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要なハラスメント防止措置を講じるとともに、ハラスメント防止対策を周知すること
 - ・雇用の分野における、障害者であることを理由とした不当な差別取扱いの禁止と、障害者に対する合理的配慮の提供義務を規定している障害者雇用促進法を遵守すること
 - ・派遣労働者を受け入れる派遣先は、労働者派遣法を遵守し、派遣先として定められた措置を講じること
 - ・正社員と非正規雇用労働者、または派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間で不合理な待遇差を禁止するパートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法を遵守すること

- 3 業務に習熟していない労働者や、屋外を始めとする高温多湿な環境下で業務に従事する労働者が多数存在することを踏まえ、
 - ・労働災害を防止するために、雇い入れ時の安全衛生教育を確実に実施し、労働者に対して作業内容、作業から生じる危険を理解させること
 - ・熱中症による労働災害が増加していることから、WBGT 値を把握して必要な対策を講ずる等の熱中症予防対策を徹底すること、また、体調不良の者に異常を認めるときは、躊躇することなく救急隊を要請すること

4 労働者の募集や派遣労働者の受入れに当たっては、適正に行う必要があることを踏まえ、

- ・労働者を募集・採用する際は、家族に関する事など「本人に責任のない事項」や、宗教、支持政党及び思想・信条など「本来自由であるべき事項」について把握することなく、応募者の人権に配慮した公正な採用選考を実施すること
- ・労働者を募集・採用する際は、性別にかかわらず均等な機会を与えること
- ・労働者を募集する際は、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者などの雇用仲介事業者を利用する場合を含め、労働条件の明示など職業安定法令を遵守すること
- ・職業紹介事業者を利用する際は、許可を取得している又は届出をしている事業者を、派遣労働者を受け入れる場合は、許可を取得している事業者をそれぞれ利用すること
- ・雇用仲介事業者を利用する際は、利用料金や違約金の有無などの契約内容について十分な確認に努めること

5 その他、

(1) 適正な請負について

- ・請負契約として業務を受発注する際は、違法な労働者派遣とならないよう、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)に留意すること

(2) フリーランスの就業環境の整備についての取り組みについて

- ・募集情報の的確表示、育児介護等と業務の両立に対する配慮、ハラスメント対策に係る体制整備、中途解除等の事前予告・理由開示の義務を規定するフリーランス・事業者間取引適正化等法を遵守すること