

男女雇用機会均等法の 派遣労働者への適用について

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

TEL : 03-3512-1611

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1. 法律のあらまし（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）
2. 派遣先への適用
3. 3つのハラスメント対策
4. 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止
5. 派遣労働者の産休・育休
6. 法改正の動き

1. 法律のあらまし

(1) 男女雇用機会均等法

- ① 募集・採用、配置、昇進等における性別を理由とする差別の禁止
- ② 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ③ セクシュアルハラスメント対策
- ④ 妊娠、出産等に関するハラスメント対策
- ⑤ 母性健康管理措置

(2) 育児・介護休業法

- ① 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ② 短時間勤務制度
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 子の看護等休暇
- ⑤ 法定時間外労働、深夜業の制限
- ⑥ 柔軟な働き方を実現するための措置（R7.10.1～）

育児のための制度

- ① 介護休業
- ② 短時間勤務制度等
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 介護休暇
- ⑤ 法定時間外労働、深夜業の制限

介護のための制度

- ⑥ 育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑦ 育児休業、介護休業等に関するハラスメント対策
- ⑧ 事業主が講ずべき措置（育児・介護休業等の周知、育児休業取得状況の公表など）

(3) 労働施策総合推進法（パワーハラスメント関連）

- ① パワーハラスメント対策

2.派遣先への適用

(1) 根拠条文

派遣法第47条の2 / 第47条の3 / 第47条の4

- ① 労働者派遣の役務の提供を受ける者が
- ② その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、
- ③ 当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、
- ④ 当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、
- ⑤ 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第○条、第○条…を適用する。

➤ 要約

- ① 派遣先が
- ② 指揮命令する派遣労働者の就業に関しては
- ③ 派遣先も
- ④ 派遣労働者を雇用する「事業主」とみなして
- ⑤ 均等法／育児・介護休業法／労働施策総合推進法第○条…を適用する。

2.派遣先への適用

(2) 派遣先に適用されるもの

男女雇用機会均等法（派遣法第47条の2）

- ① 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条第3項）
- ② セクシュアルハラスメント対策（第11条第1項・第2項、第11条の2第2項・第3項）
- ③ 妊娠・出産等に関するハラスメント対策（第11条の3第1項・第2項、第11条の4第2項・第3項）
- ④ 妊娠中及び出産後の母性健康管理に関する措置（第12条、第13条第1項）

育児・介護休業法（派遣法第47条の3）

- ⑤ 育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止（第10条他）
- ⑥ 育児休業、介護休業等に関するハラスメント対策（第25条、第25条の2第2項・第3項）

労働施策総合推進法（派遣法第47条の4）

- ⑦ パワーハラスメント対策（第30条の2第1項・第2項、第30条の3第2項・第3項）

➤ **まとめると** <1> 3つのハラスメント対策 （②セクハラ+③⑥マタハラ+⑦パワハラ）

<2> 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止 （①+⑤）

<3> 妊娠中及び出産後の母性健康管理に関する措置 （④）



3.3つのハラスメント対策

◎各ハラスメントの定義等

	セクハラ	マタハラ	パワハラ
根拠	男女雇用機会均等法第11条	男女雇用機会均等法第11条の3 育児・介護休業法第25条	労働施策総合推進法第30条の2
定義	職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されたりすること	職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること	職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されること
例	・ 性的な冗談を言う ・ 食事やデートに執拗に誘う ・ 必要なく身体に接触する	・ 妊娠を報告した部下に「他の人を雇うので、早めに辞めてもらうしかない」と言う ・ 子の看護等休暇を度々利用する同僚に対し「迷惑だ」と繰り返し言う	・ 人格を否定するような言動を行う ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ・ 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない

記載した例は限定列举ではありません。個別の状況等によって判断が異なることもあり得ます。

3. 3つのハラスメント対策

3つのハラスメントの相談の例

セクシュアルハラスメント

（行為者）別の派遣会社から派遣されている同僚

（ハラスメントの内容）食事に執拗に誘われたが断り続けたところ、付きまとわれるようになった。

（派遣先の対応）身の危険を感じたため、派遣先と派遣元に同僚との距離を離すよう求めたが、派遣先からは個人間の問題と言われ、何も対応してもらえなかった。

（要望事項）行為者に厳重注意の上、別の部署にしてほしい。

妊娠等ハラスメント（マタハラ）

（行為者）派遣先上司

（ハラスメントの内容）派遣元を通じて派遣先に妊娠を報告したところ、「妊婦はいつ休むかわからない。」と他の同僚の前で大声で責められた。

（派遣先の対応）派遣元を通じて派遣先に相談したが、回答がない。

（要望事項）再度責められたり契約打ち切りになることが心配なので、派遣先が上司を指導するよう労働局から注意してほしい。

パワーハラスメント

（行為者）派遣先上司

（ハラスメントの内容）日常的に他の同僚もいる前で大声で叱責され続け、メンタル不調で休職することとなった。

（派遣先の対応）派遣先に相談したが、自分に無断で上司や同僚へ事情聴取がされた上「パワハラはなかった」と言われ、なんらの改善措置も取られなかった。その後休職が続いたため、契約が打ち切られてしまった。

（要望事項）メンタル不調に陥ったのは派遣先が上司の言動を放置したことが原因なので、休職期間中と退職後一定期間の賃金相当額を補償してほしい。

派遣先事業主として、

普段からやっておくべきことは？

問題が発生した際にどのような対応をとるべきか？

次のページ以降をご覧ください。

3. 3つのハラスメント対策

事業主の義務（10項目、マタハラは11項目）

1. 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者等を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2. 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

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④ 相談窓口の担当者が、相談の内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。また、ハラスメントが発生するおそれのある場合や、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合なども含め、広く相談に対応すること。

3. 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

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。（ハラスメントの事実が確認できなかった場合も同様）

4. 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨ 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、その旨を労働者に周知すること。
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由とした不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

5. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

3.3つのハラスメント対策

- 周知の例：事業主の方針等を記載したちらしの配布・掲示などで周知する例

〇年〇月〇日

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 職場におけるハラスメントは、労働者の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あるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会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。
性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、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、次のとおりです。

＜パワーハラスメント＞

- ①隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ②私的なことに過度に立ち入ること

＜セクシュアルハラスメント＞

- ③性的な冗談、からかい、質問
- ④わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑤その他、他人に不快感を与える性的な言動

＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞

- ⑥部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ⑦部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ⑧部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第〇条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」とは次のとおりです。

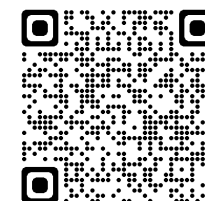
＜パワーハラスメント＞

- ⑨業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑩業務上の合理性なく、能力や経験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

＜セクシュアルハラスメント＞

- ⑪性的な噂の流布
- ⑫身体への不必要な接触

「男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし」（P18～）に、
就業規則への規定例や、ちらしの全体版を掲載していますのでご参照ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000193221.html>



3. 3つのハラスメント対策

相談への対応について

セクシュアルハラスメント

行為者

別の派遣会社から派遣されている同僚

ハラスメントの内容

食事に執拗に誘われたが断り続けたところ、付きまとわれるようになった。

派遣先の対応

身の危険を感じたため、派遣先と派遣元に同僚との距離を離すよう求めたが、派遣先からは個人間の問題と言われ、何も対応してもらえなかった。

要望事項

行為者に厳重注意の上、別の部署にしてほしい。

考え方

行為者

セクハラについては、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客等も行為者になり得ます。

※マタハラ、パワハラはそれぞれ考え方が異なります

ハラスメントの内容

①食事への執拗な誘い、②付きまとい のいずれも、「職場における性的な言動」に該当する可能性があります。

派遣先の対応

上記2点から、職場におけるセクハラに関する相談と思われるため、「個人間の問題」で片づけることは不適切。7ページ④、⑤の措置を講じる必要があります。

要望事項

セクハラの実事が確認できた場合は、⑥被害者に対する配慮の措置、⑦行為者に対する措置 を速やかに行う必要があります。

また、実事が確認できなかった場合も含め、⑧再発防止措置を講じる必要があります。

3. 3つのハラスメント対策 ～就活ハラスメント、カスタマーハラスメント対策～

NO! 予防対策は万全ですか？

就活セクハラ

就活セクハラとは、人事担当等による就活生に対するセクハラ

こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい	食事やデートへの執拗な誘い
性的な事実関係に関する質問	不必要な身体への接触
拒否等したことによる不利益 取扱（採用差別・内定取消等）	性的な関係の強要

こんな場面で起きています！

インターンシップに参加したとき	企業説明会やセミナーに参加したとき
就職採用面接を受けたとき	内々定を受けた時や受けた後
リクルーターと会ったとき	志望先企業の従業員との酒席の場
SNSや就活マッチングアプリを通じてやり取り等を行っていたとき	OB／OG訪問のとき

（引用：厚生労働省労働基準局2021.4.30「職場のハラスメントに関する実態調査報告書（令和2年度厚生労働省労働基準局）」）

企業リスク

社会的責任 （信用の低下）	民事責任 （損害賠償請求）	刑事責任 （罰金罰等）
------------------	------------------	----------------

事業主や労働者にはハラスメント防止のための責務が課されています。自らの責務をしっかりと認識しつつ、ハラスメントのない職場を作りましょう！



東京労働局HPからダウンロードして
お使いいただけます。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kin-to2/122144_00004.html



あかるい職場応援団HPからダウンロードしてお使い
いただけます。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>



※「あかるい職場応援団」HPでは、ハラスメント防止措置に関する情報や資料を多数紹介しています。ぜひご活用ください！

4.妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

(1) 根拠条文

男女雇用機会均等法第9条第3項／育児・介護休業法第10条他

事業主は、妊娠・出産、育児休業等を理由として、解雇、雇止めなどの不利益取扱いを行ってはならない。

(2) 具体的には

事業主として

例えば、こんなことを理由として

こんな取扱いをすることは禁止です

- ① 妊娠した、出産した
- ② つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ③ 産前・産後休業を取得した
- ④ 母性健康管理措置を申し出た
- ⑤ 育児休業、介護休業を申し出た
- ⑥ 育児のために短時間勤務をしている
- ⑦ 家族の介護のために介護休暇を取得した

など

- ① 解雇する
- ② 退職を強要する
- ③ 契約の更新をしない、更新回数上限を引き下げる
- ④ 減給する
- ⑤ 降格させる
- ⑥ 不利益な査定、人事評価を行う
- ⑦ 不利益な配置の変更（人事異動）を行う

など

4.妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

(3) 派遣先への適用

- ① 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。

➤ 例えば

男女雇用機会均等法

妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元に対し、派遣労働者の交替を求めたり、派遣労働者の派遣を拒むこと。

育児・介護休業法

派遣労働者が派遣元に育児休業の取得を申し出た場合に、育児休業に入るまでは派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、派遣先が派遣元に対し、派遣労働者の交替を求めたり、派遣労働者の派遣を拒むこと。

- ② 就業環境を害すること。

➤ 例えば

業務に従事させない、専ら雑務に従事させること。

(参考) 母性健康管理措置について

根拠条文

男女雇用機会均等法第12条／第13条第1項

- ① 事業主（派遣先）は、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければならない。
- ② 事業主（派遣先）は、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導・健康診査により医師等から指導を受けた場合は、指導事項を守ることができるよう、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- ・ 具体的な内容は母性健康管理措置に関する指針で定められています。

① 妊娠中の通勤緩和

→ 医師等の指導事項に応じて、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずる。

② 妊娠中の休憩に関する措置

→ 医師等の指導事項に応じて、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずる。

③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

→ 医師等の指導に応じて、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずる。

※指導事項が不明瞭な場合は、労働者本人を通じて、もしくは労働者の許可を得て、医師に指導事項の内容を確認し判断を求める等、適切な対応を。

(参考) 母性健康管理措置事項連絡カード

働く女性・事業主・医師・助産師のみなさん
「母性健康管理指導事項連絡カード」を
利用しましょう

1 産婦人科で
お腹が張って
入院が必要ですね
母健連絡カードを書いてください
わかりました

2 会社で
母健連絡カード
主治医から入院するよう言われました
カードの提出と申し出
わかりました
休業してください

4
休業で体調も落ち着き無事、出産できました

男女雇用機会均等法では、医師等の指導に基づいて妊婦に対し、母性健康管理の措置を講じること等が事業主の義務とされています。

「母性健康管理指導事項連絡カード」は
●ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されています●
●厚生労働省ホームページから、様式をダウンロードすることもできます●

厚生労働省 母健連絡カード 検索

お問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
厚生労働省

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿 医療機関等名 年 月 日
医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講じることが必要であると認めます。

1. 氏名 等 記

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項
症状等(該当する症状等○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等	標準措置	指導事項
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、合併症等()	入院加療 自宅療養 勤務時間の短縮 身体的負担の大きい作業(注) 長時間の立作業 同一姿勢を強制される作業 腰に負担のかかる作業 寒い場所での作業 長時間作業場を離れることのできない作業 ストレス・緊張を多く感じる作業	

(注)「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間
(疾患の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日～ 月 日)	
2週間(月 日～ 月 日)	
4週間(月 日～ 月 日)	
その他(月 日～ 月 日)	

4. その他の指導事項
(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。 年 月 日

所属 _____
氏名 _____

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

母健指導カードの使用方法は[こちら](#)

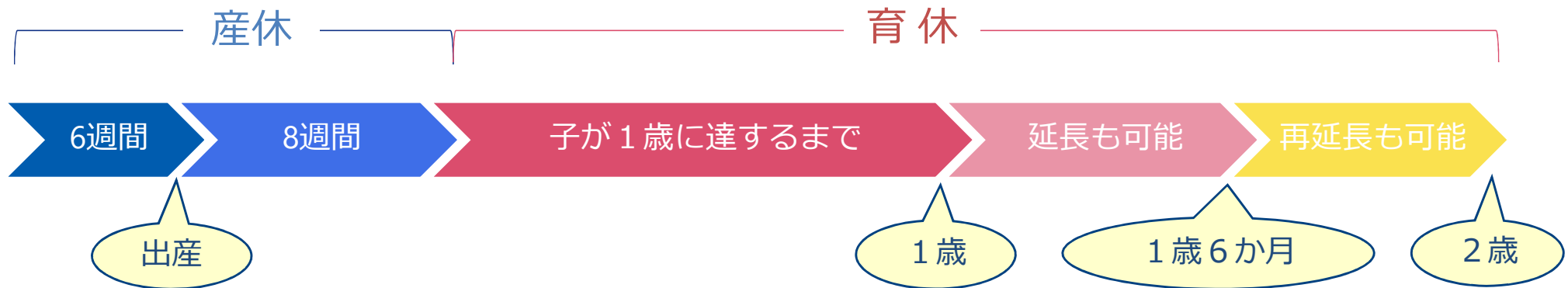


母性健康管理措置全般は[こちら](#)
(母健指導カードの外国語版もあります)



5.派遣労働者の産休・育休

(1) 産休と育休の違い



	産 休	育 休
名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間） 産後8週間	原則、子が1歳に達するまで（保育所に入れない場合等は1歳6か月まで延長可。さらに保育所に入れない場合等は2歳まで再延長可）
対象	女性労働者 （アルバイト、派遣も含む全ての労働者）	男女労働者 （労使協定で入社1年未満の者を除外している場合あり）
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法
不利益 取扱い	産休等を理由とする不利益取扱いは禁止！ （男女雇用機会均等法第9条第3項）	育休申出等を理由とする不利益取扱いは禁止！ （育児・介護休業法第10条）

5.派遣労働者の産休・育休

(2) お金のこと

事業主

	産 休	育 休
賃金	賃金の支払いは義務ではない	賃金の支払いは義務ではない
社会保険料	手続きをすれば免除	手続きをすれば免除
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない

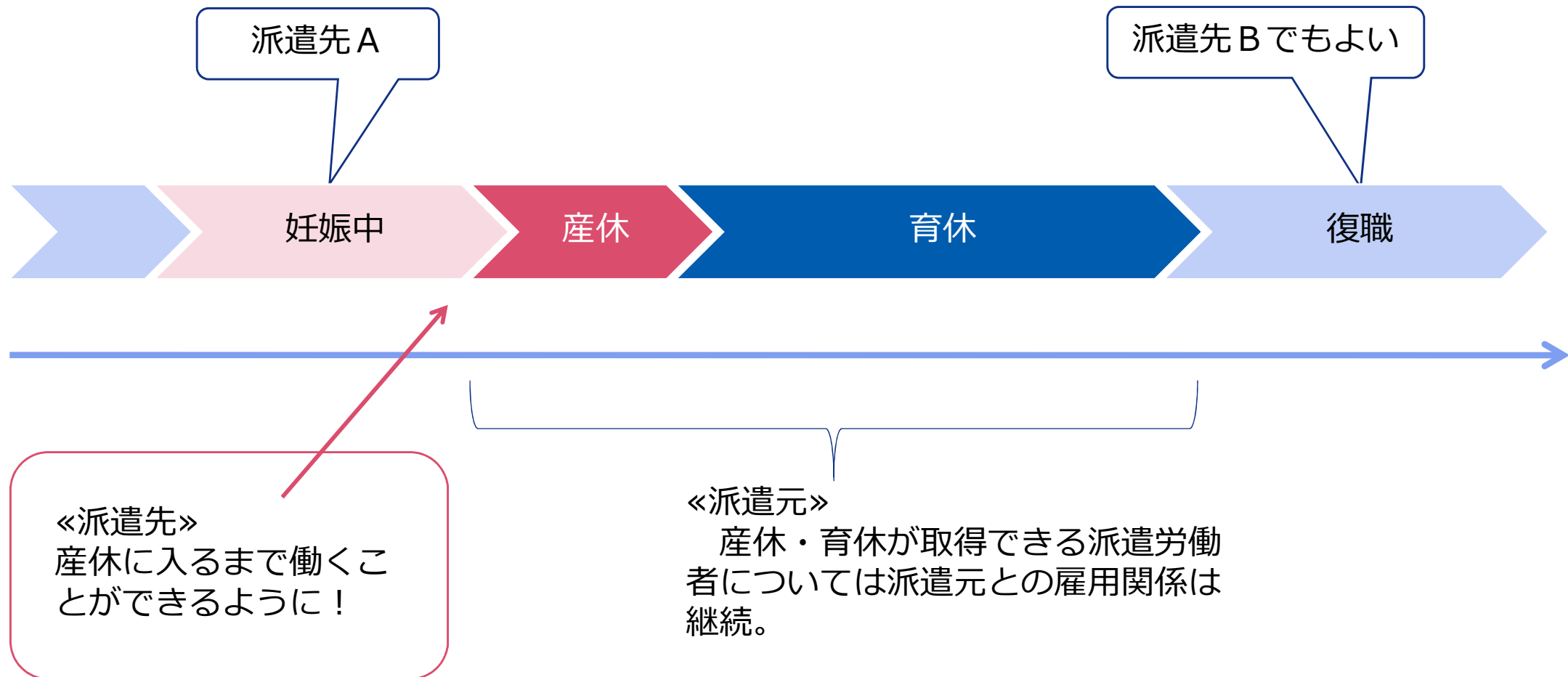
※ 産休・育休中の事業主の経済的負担はありません

労働者

	産 休	育 休
社会保険料	手続きをすれば免除	手続きをすれば免除
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料	事業主が支払うもの	事業主が支払うもの
もらえるお金	出産手当金（健康保険より） 出産日以前42日から出産日後56日までの間、休業1日につき賃金の3分の2相当額	育児休業給付（雇用保険より） ●180日目までは休業開始前の賃金の67%、それ以降は50%。 ※要件を満たすと「出生後休業支援給付」の支給有

5.派遣労働者の産休・育休

(3) 派遣先がすべきこと・派遣元がすべきこと(まとめ)



6. 法改正の動きと最近の改正について

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法

令和 6 年 11 月 1 日から

- 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フリーランスと企業などの発注事業者の間の取引の適正化、②フリーランスの就業環境の整備を図るため、新たに制定。(労働局は②を所掌)

(2) 女性活躍推進法

令和 4 年 7 月 8 日から

- 常時雇用する労働者数 301人以上の企業について、「男女の賃金の差異」の公表が義務化。
- 「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました。

(3) 育児・介護休業法

令和 7 年 4 月 1 日から段階的に

【主な改正のポイント】

- 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
- 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
- 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート!
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されます。

法律の目的
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
を図るため、新たに制定します。

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」「消費者と相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの場合はこの法律の対象となる「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象
企業が発注者の業務の一部を委託して行う場合(事業者間取引)は、この法律の対象となります。
企業が発注者の業務の一部を委託して行う場合(個人間取引)は、この法律の対象とはなりません。

この法律の対象となる事業者は「特定発注事業者」で、発注事業者は「特定発注事業者」で、事業者として他の事業者から業務委託を受ける場合には、この法律の対象となる「フリーランス」にはあたりません。

なお、発注事業者が「業務委託」であっても、発注者の業務として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の関係法令が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

最新の情報は
[こちら](#)



男女間賃金差異分析ツールを公開しました!
~男女間賃金差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みましょう~

「男女間賃金差異分析ツール」
・【男女間賃金差異分析ツール】では、自社の男女間賃金差異を把握するための分析ツールを提供しています。
・また、活用ガイドラインを公開しています。これらを活用して、女性の活躍推進に取り組むことができます。

男女間賃金差異分析ツールの活用イメージ

男女間賃金差異分析ツール
賃金データを入力して、男女間の賃金差異を分析し、女性の活躍推進に取り組むことができます。

「お役立ちツール」に掲載中

詳しくは
[こちら](#)



**改正 育児・介護休業法等
オンライン説明会**

厚生労働省 東京労働局

改正のポイントは『改正 育児・介護休業法等オンライン説明会』でご確認ください!
(東京労働局公式YouTubeチャンネル)

動画は
[こちら](#)

