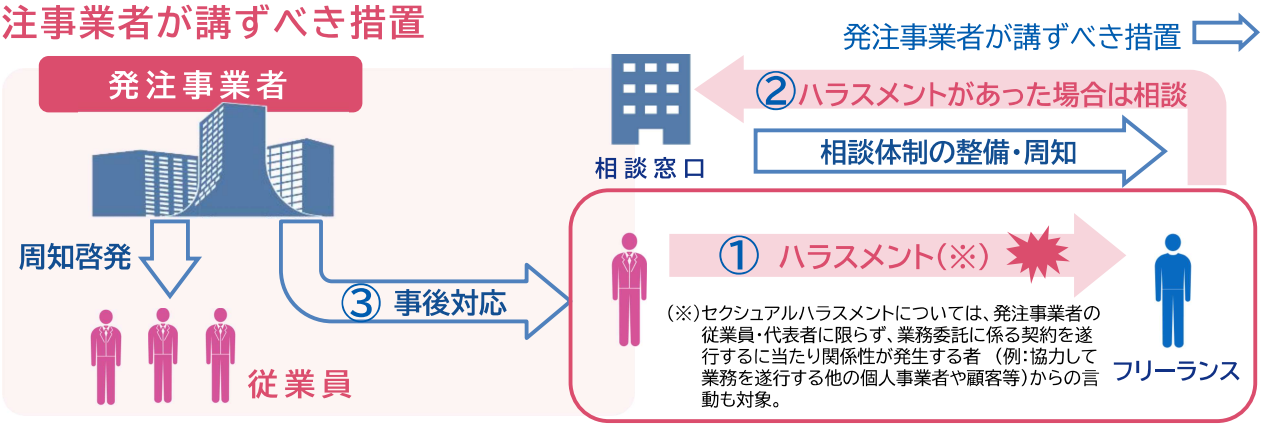
3 義務と禁止行為

ハラスメント対策に係る体制整備義務 （第14条）

発注事業者が講ずべき措置



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

① 発注事業者の方針等の明確化と社内（業務委託に係る契約担当者等）へ周知・啓発すること。

② ハラスメント行為者に対しては厳正に対処する旨の方針を就業規則などに規定すること。

例
① 社内報、社内ホームページなどに方針を記載して配布する。研修、講習などを実施する。
② 就業規則などで、ハラスメントを行った者に対する懲戒規定を定め、労働者に周知・啓発する。

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

① 相談窓口を設置し、フリーランスへ周知すること。

② 相談窓口担当者が相談に適切に対応できるようにすること。

※ 専用アプリやメールなどの対面以外の方法により相談を受け付ける場合、相談を行ったフリーランスにとって、相談が受理されたことを確実に認識できる仕組みが必要です。

従業員向けの相談窓口を、フリーランスも利用できるようにすることも可能です。

例
① 外部機関への相談対応の委託、相談対応の担当者や相談対応制度の設置をする。業務委託に係る契約書やメール、フリーランスが定期的に閲覧するイントラネットなどに相談窓口の案内を記載する。
② 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。

3 業務委託におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

① 事案についての事実関係を迅速かつ正確に把握すること。

② 事実関係の確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に実施すること。

③ 事実関係の確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に実施すること。

④ ハラスメントに関する方針の再周知・啓発などの再発防止に向けた措置を実施すること。

※ 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が他の事業者などである場合には、必要に応じて、他の事業者などに事実関係の確認や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。

例
① 相談者と行為者の双方から事実関係を確認する。必要に応じて、第三者からも事実関係を聴取する。
② 事案の内容などに応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助や被害者の取引条件上の不利益の回復などを行う。
③ 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。
④ 従業員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。

4 併せて講ずべき措置

① 上記1～3の対応に当たり、相談者・行為者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こと。

② 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、適当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・啓発すること。

発注事業者が行うことが望ましい取組

- 契約交渉中の者に対しても、上記1と同様の方針を併せて示し、相談があった場合には、上記1～4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努めること。
- 顧客等からの著しい迷惑行為についても、自らの雇用する労働者に対する措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。
- 元委託事業者の事業所で就業する場合などにおいては、元委託事業者にもフリーランスに対するハラスメント対策の重要性についての理解を求め、連携してハラスメント対策を行うこと。 等