

6

特集
1

最低賃金引上げ対応の実務

▶検討すべき課題と実務対応 ⑥

社会保険労務士 川嶋 英明

▶活用できる3つの助成金 ⑮

社会保険労務士法人アンブレラ

▶新設された「省力化補助金」とは ⑳

株式会社OMEGA HIGH 栗原 啓悟

26

特集
2

フリーランス保護法に対応した 就業規則の改定ポイント

弁護士 田村 裕一郎 (多湖・岩田・田村法律事務所)

弁護士 城所 智也 (多湖・岩田・田村法律事務所)

33

■育介法

担当者が抱きやすい疑問を解消！
改正育児・介護休業法Q&A

社会保険労務士 佐佐木 由美子

42

■ハラスメント

事例をもとに解説！
ハラスメント調査における事実調査の進め方・事実認定の考え方

弁護士 宗宮 英恵 (のぞみ総合法律事務所)

48

■健康保険

マイナ保険証への移行で企業が対応すべきこと

特定社会保険労務士 松田 研二 (社会保険労務士「高志会」グループ)

54

■社内制度

カスハラ対策だけじゃない！
ビジネスネーム制度の導入と留意点

社会保険労務士 佐藤 律子

60

■電子申請

令和7年1月からの
労働者死傷病報告等の電子申請義務化の実務

社会保険労務士 浅井 英憲 (社会保険労務士「高志会」グループ)

65

■定例実務

定額減税でどうなる？
令和6年分 源泉徴収票(給与・退職)作成・提出の実務

税理士・社会保険労務士 安田 大

連載

74 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部

76 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法 第209回 間接差別概念

神戸大学教授 大内 伸哉

86 経済学で考える人事労務・社会保険 第58回 解雇回避努力義務の再考

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

90 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用 第13回（最終回）採用活動

社会保険労務士 加藤 秀幸



96 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第60回 職務限定契約と配転命令、無効な配転命令の不法行為性等

弁護士 光前 幸一

100 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答 第43回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り（16）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

相談室

104 労働基準法

事業場外労働と業務日報

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

暴言を理由とする解雇

弁護士 野口 大

106 就業規則

在宅勤務におけるモニタリング

弁護士 池田 知朗

107 社内規程

人事考課の裁量性と規程の関係

弁護士 岩出 誠

108 多様な人材の活用

障害者の把握・確認方法

弁護士 橋村 佳宏

109 労働時間

パートの所定労働時間と実労働時間の違い

社会保険労務士 安部 敏志

110 ハラスメント

窓口に匿名で情報提供があった場合

（株）メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

111 メンタルヘルス

ジョブクラフティングを活用して主体的にやりがいを見つける

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

112 労働・社会保険の手続き

退職後の傷病手当金

特定社会保険労務士 奥村 広美

113 労務に関わる税務

国外支店勤務の従業員に支給する退職金の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 新井田 若左

🌸 読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

🌸 116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

🌸 巻末 2024年 年間総目次

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集1

最低賃金引上げ対応の実務

▶ 検討すべき課題と実務対応

P6

社会保険労務士 川嶋 英明

▶ 活用できる3つの助成金

P15

社会保険労務士法人アンブレラ

▶ 新設された「省力化補助金」とは

P20

株式会社OMEGA HIGH 栗原 啓悟

10月から各都道府県で新しい地域別最低賃金が適用されています。最低賃金については今後もさらなる引上げが予想される中、企業が検討すべき課題と対応策、また賃上げに伴い活用できる助成金&補助金を解説していきます。

特集2

フリーランス保護法に対応した 就業規則の改定ポイント

P26

弁護士 田村 裕一郎 (多湖・岩田・田村法律事務所)

弁護士 城所 智也 (多湖・岩田・田村法律事務所)

11月より「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス保護法)が施行されました。本特集では、本法に対応した就業規則の改定ポイントとして、ハラスメントに関する規定を見直す際の留意点を解説していきます。

最低賃金引上げ対応の実務

検討すべき課題と実務対応

社会保険労務士 川嶋 英明

① 10月から改定された最低賃金と企業対応

令和6年10月より、各都道府県で順次、改定された地域別最低賃金の適用が始まっています。今年度の最低賃金額は、過去最大の引上げとなった昨年度をさらに上回ったこともあり、労使双方の関心を集めています。

最低賃金が引き上げられると、最低賃金付近で働く労働者の給与の賃上げにつながる一方、年取の壁を意識して働く労働者にとっては、労働時間を減らさなければならなくなるなどの影響が出ます。

こちらについては、ほぼ毎年のことなので、言われなくてもわかっている、あるいは慣れているという方も多いと思われますが、一方で、今回は引上げ額が非常に大きいこともあって、時給で働く労働者の他、定年後再雇用者のように賃金がほぼ固定の労働者などにも影響が出ると考えられます。

そのため、本稿では今回の最低賃金引上げを受け、会社が行わなければならない対応等について見ていきます。

② 今年度の最低賃金引上げの概要と今後の展望

最低賃金の引上げに対する会社の対応を見ていく前に、今回の最低賃金引上げの動向を振り返り、そこから推測される将来の展望について見ていきたいと思えます。

まず、今年度の最低賃金の動向ですが、そもそも7月の中央最低賃金審議会で目安として公表された引上げ額の時点で、過去最高の50円（全国一律）と公表され話題となっていました。しかし、その後、8月に公表された地方最低賃金審議会の最低賃金額では、全国の都道府県のうち、半数以上がこれをさらに上回る51円から84円の引上げを公表したため、多くの労務関係者に衝撃を与えることになったわけです。なお、今回の改定額の全国加重平均額は1,055円（昨年度1,004円）となっています。

そもそもの話として、地域ごとの最低賃金額に関しては、物価や給与の高い大都市圏ほど高い状態にあります。しかし、ここ数年は大都市圏とそれ以外の地方で引上げ額に大きな差はなく、その分、元の最低賃金額が低い地方のほうが、引上げ率が高くなるという状況が続いていました。そうした傾向は、今年度はより顕著となり、大都市を抱える都道府県の大半が、中央最低賃金審議会が提示した目安である50円の引上げで最低賃金額を決定した一方、それ以外の地域では目安を超える引上げが行われています。

結果、今回の改定で、都市部と地方の最低賃金額の縮小に拍車がかかり、地域別の最低賃金額の最高額に対する最低額の比率は、今年度の改定で81.8%にまで縮小されました。この地域別の最高額と最低額の比

率は、今回の縮小で10年連続での改善となっています（**図表1**）。

最低賃金の今後の展望については、2030年代に1,500円とすることを目標にするという話が一部である一方、全国一律の最低賃金額にすべきとの声も根強くあります。そのため、仮に、このまま最高額と最低額の比率が縮小していくと、どこかのタイミングで全国一律の最低賃金の導入ということも考えられるでしょう。そうなると、現在、最低賃金額が低い地域ほど急激な最低賃金の引上げとなり、企業の対応はより難しくなることが考えられます。

全国一律の最低賃金については、実際にどうなるかは今後の動向を見守る必要がありますが、現在の最低賃金額が低い地域ほど最低賃金額の上げ幅が大きくなる、という傾向は今後も続いていくことが予想されます。そのため、そうした地域の会社ほど、今年度に限った対応ではなく、より将来を見据えた対応が必要になると考えられるわけです。

3 最低賃金引上げ対応の実務

ここからは企業が行うべき最低賃金の引

上げ対応について見ていきます。最低賃金の引上げに関しては、前述のように、今後もハイペースでの引上げが続くと考えられるため、今年度だけでなく、来年度以降も見据えた対策を検討していきます。

(1) 最低賃金引上げ対応の原則

まず、大前提として、毎年の最低賃金の引上げに対して会社ができることは、最低賃金以上の賃金を支払う以外にありません。

仮に、最低賃金の引上げによって人件費が圧迫されて経営が苦しくなる、あるいは年取の壁などを理由に会社を辞める労働者が出てくる、というのであれば、それは最低賃金の問題ではなく、その会社の経営の問題と言わざるを得ないわけです。なお、人件費や人材の確保の方法としては、会社自体の生産性の向上やコストダウン、ITなどの新システムの導入などが考えられますが、一方で、これらについては人事労務の論点からは外れますので本稿では割愛します。

ただ、最低賃金対応において、時給単位での引上げは不可避であっても、労働時間を減らすことで月収単位や年収単位での賃

図表1 地域別最低賃金（全国加重平均額）

年 度	最低賃金額 (円)	前年度からの 引上げ額 (円)	前年度からの 引上げ率 (%)	地域別の 最低額÷最高額(%)
平27 (2015)	798	18	2.3	76.2
平28 (2016)	823	25	3.1	76.4
平29 (2017)	848	25	3	76.6
平30 (2018)	874	26	3.1	77.3
令元 (2019)	901	27	3.1	78
令2 (2020)	902	1	0.1	78.2
令3 (2021)	930	28	3.1	78.8
令4 (2022)	961	31	3.3	79.6
令5 (2023)	1,004	43	4.5	80.2
令6 (2024)	1,055	51	5.1	81.8

金の引上げを抑えることは可能です。実際、最低賃金の引上げの対策として、こうした対応は非常にポピュラーなものとなっています。

しかも、こうした対応は、会社側の要望、つまり、人件費の抑制のために行われるというよりも、いわゆる年収の壁の範囲内で働きたいなどの理由で、労働者側が会社に要望することのほうが多いかと思われまます。年収の壁の範囲内で働く労働者からすると、最低賃金額の引上げによる収入の増加よりも、年収の壁を超えることによる負担の増加のほうが大きく、結果として収入の増加につながらないからです。

そのため、最低賃金額の引上げへの対応については、単に賃金を上げたり、会社側の経営状況に鑑みたりするだけでなく、労働者側がどのように働きたいかについても注意を払う必要があるといえるでしょう。

(2) 労働時間管理での対応と限界

ただし、時給が上がった分、労働時間を短くすることで年収の壁に対応するという方法は年々困難となっており、将来的にはさらに難しくなるか、まったく不可能になることも予想されます。

なぜ、こうした対応が難しくなるかというと、その理由は2つあります。

まず、今年度のように前年比で5%も最低賃金が上がるというのが、今後も継続して続くと、労働時間を減らすという対応に遠からず限界が来るからです。

具体的に見ていくと、例えば、現在の最低賃金で働く労働者で、週の労働時間が20時間という場合、今回の最低賃金の引上げ分を労働時間で吸収しようとするると1週間当たり約1時間、労働時間を減らす必要が出てきます。この5%の引上げが今年限りのものであればともかく、仮にこれが毎年

続くとなると、毎年、週1時間前後、労働時間を減らさなければならなくなります。厳密には、週0.9時間や0.8時間のように、徐々に減らす時間も減っていくはずですが、いずれにせよ、年を追うごとに働ける時間がどんどん短くなってしまいうことには変わりありません。

これは労働者側からすると、時間当たりの収入が増えることにつながるため、必ずしもマイナスとはいえません。一方で会社側からすると、労働時間が短過ぎると、そもそも会社側がその労働者に行ってもらいたいと思っている業務量を消化できない可能性が出てきます。そうなると、別の労働者の負担が増えたり、新たに労働者を雇う必要が出てきたりするなどの問題が発生するわけです。

つまり、最低賃金が上がり続ける中で労働時間を減らすというのは、人件費を抑制できるという会社側のメリットを超える負担が発生する可能性があるわけです。

図表2は、毎年、最低賃金が5%ずつ上がると仮定して、その場合に、130万円の壁の範囲内で1カ月当たりどの程度の労働時間働けるかを計算したものです(表ではわかりやすくするため、時給制の基本給のみで130万を超えるかどうかを見ていますが、実際には手当やその他の収入も含めて見る必要があります)。今年の引上げ率が異常で、今後は引上げのペースが多少落ちることも予想されますが、それでも130万円の壁の範囲内で働く、ということが現実的でなくなる未来はそう遠くないことがわかるでしょう。

(3) 年収の壁と雇用形態の変更

もう一つの理由は年収の壁自体の問題です。

皆さんの中には、現在対応に追われてい

図表2 毎年5%ずつ上がった場合の最低賃金額と
130万円の壁の範囲内で働くことができる1カ月の労働時間

	毎年5%ずつ上がった場合の最低賃金額 (円)	130万円の壁の範囲内で働くことができる 1カ月の労働時間 (時間)
1年目	1,055	102.6
2年目	1,108	97.7
3年目	1,163	93.1
4年目	1,221	88.7
5年目	1,282	84.5
6年目	1,346	80.4
7年目	1,414	76.6
8年目	1,484	73.0
9年目	1,559	69.4
10年目	1,637	66.1

る方も多いと思われませんが、今回の最低賃金の引上げとはほぼ同じタイミングとなる令和6年10月から、社会保険の適用範囲の拡大が行われました。これにより、社会保険の特定適用事業所となる条件が、それまでの101人以上の被保険者がいる事業所から、51人以上の被保険者がいる事業所に拡大しています。

特定適用事業所ではない会社で年収の壁の範囲内で働く労働者の場合、基本的には被扶養者の範囲である130万円の壁が、最も超えたくないラインであることが多いと考えられます。一方、会社が特定適用事業所の場合、社会保険に加入のラインである月額8.8万円未満かつ週所定労働時間20時間未満が、社会保険に加入せずに働ける範囲となるため、働き方をより抑える必要が

出てきます。

しかも、月額8.8万円未満に抑えつつ最低賃金以上の賃金を払おうとすると、すでにいくつかの地域で、週所定労働時間を20時間よりも少なくしないと達成できないという状況になっています。週所定労働時間20時間という条件を月に直すと「月86時間40分」、安全をみて「月86時間」で月の上限を考えると、月額8.8万円以上とまらないラインは「1,023円」になるからです。なお、「週所定労働時間20時間」を月に直した時間について、社会保険では、公的な資料でその目安となる時間を記載するものがなかったのが上記のように計算しましたが、雇用保険では厚生労働省の資料などで、この目安を「87時間」とするものがあります。この87時間で考えると月額8.8万円以

図表3 社会保険の加入条件

特定適用事業所以外	特定適用事業所
<ul style="list-style-type: none"> ● 1週の所定労働時間が正社員の4分の3以上 ● 1月の所定労働日数が正社員の4分の3以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1週間の所定労働時間が20時間以上 ● 月額賃金8.8万円以上 ● 学生でない
のどちらも満たす場合	上記のいずれも満たす場合
上記の条件を満たさず、社会保険に加入できない場合であっても、今後1年間の収入が130万円を超えると見込まれる場合は、被扶養者から外れなければならない。	

上とならないラインは「1,011円」となります。

しかも、社会保険の適用拡大については、将来的にはこの51人以上という枠自体をなくすという話も出始めており、予断を許しません。

なお、仮に、毎年5%ずつ最低賃金額が上がった場合の、月額8.8万円の範囲内で働くことができる1カ月の労働時間は**図表4**の通りです。

以上のことから、将来的に、社会保険の適用を避けるために年収や月収を抑えるという方法は、最低賃金額、社会保険の制度の両面から、使えなくなる日が来ることは確実であると考えられます。

(4) 最低賃金で働く労働者以外の労働者とのバランス

最低賃金の引上げ対応は、何も最低賃金付近の賃金で働く労働者だけの問題ではありません。

特に今年度のように、最低賃金が大幅に引き上げられると、最低賃金で働く労働者とそれ以外の労働者との賃金バランスにも影響が出ます。なぜなら、最低賃金で働く労働者の場合、その能力や成果にかかわら

ず時給で50円以上の賃上げがあったのと同じだからです。時給が50円上がると、月の所定労働時間が86時間の労働者の場合、それだけで月4,300円の賃上げとなります。

これにより正規と非正規、あるいは非正規同士の賃金の差が縮小すること自体は悪いことではありません。しかし、一部の労働者だけ賃上げが行われて他の労働者にはないとなれば、その理由はどうあれ、賃上げが行われなかった労働者の不満要因となります。

そのため、最低賃金の引上げに対応するにあたっては、直接的に関係のない労働者についても、その処遇をどうするかは考えておいたほうがよいでしょう。特に、普段からあまり昇給がないような会社の場合は注意が必要です。

4 労働者のタイプごとに必要な対応

以上は、企業の最低賃金の引上げに関する基本的な考え方となりますが、実際の対応については労働者のタイプによって変えていく必要があります。そのため、以下では、労働者のタイプごとに具体的な対応について見ていきます。

図表4 毎年5%ずつ上がった場合の最低賃金額と月額8.8万円の範囲内で働くことができる1カ月の労働時間

	毎年5%ずつ上がった場合の最低賃金額 (円)	月額8.8万円の範囲内で働くことができる 1カ月の労働時間 (時間)
1年目	1,055	83.4
2年目	1,108	79.4
3年目	1,163	75.6
4年目	1,221	72.0
5年目	1,282	68.6
6年目	1,346	65.3
7年目	1,414	62.2
8年目	1,484	59.2
9年目	1,559	56.4
10年目	1,637	53.7

フリーランス保護法に対応した 就業規則の改定ポイント

弁護士 田村 裕一郎 / 弁護士 城所 智也 (多湖・岩田・田村法律事務所)

I フリーランス保護法に対応した 就業規則の改定

令和5年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(以下、「法」という)が成立し、令和6年11月1日より施行されました。

法においては、「特定受託事業者」および「特定受託業務従事者」(いずれも法2条)に対する様々な保護が図られていますが、本稿では、特に、就業規則上のハラスメントに関する規定について、厚生労働省労働基準局監督課によるモデル就業規則(令和5年7月版)の条項(以下、「厚労省例①」という)および厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部(室)によるパンフレット¹の条項(以下、「厚労省例②」といい、厚労省例①と厚労省例②を併せて厚労省例①②という)を前提として、法に対応する改定を行う際のポイントを解説します。

なお、本稿での就業規則規定例は、「特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針」(令和6年5月31日)(以下、「本指針」という)を前提としています。

II 法対応の就業規則の規定例

1 特定受託業務従事者に対する ハラスメント禁止規定例

まず、特定受託業務従事者(いわゆるフリーランス。詳細は後述)に対するハラスメントを禁止する規定として、次の規定例が考えられます。

【参考規定例(1)】

(特定受託業務従事者に対する業務委託に
おけるハラスメントの禁止)

第●条 特定受託業務従事者(定義は、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(以下、「フリーランス保護法」という)第2条第2項による)に対して、業務委託におけるパワーハラスメント、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントをしてはならない。

上記の規定例(下線部)においては、「フリーランス」または「個人事業主」(以下、併せて「フリーランス等」ということがある)という文言ではなく、「特定受託業務従事者」(法2条2項)という文言を用いています。これは、「フリーランス」または「個人事業主」という文言が抽象的かつ多義的であり、ハラスメント禁止規定の適

1 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

用範囲が不明確となってしまうことを予防する観点からです（詳細は後述）。

2 パワーハラスメントの就業規則規定例

厚労省例①②におけるパワーハラスメントに関する条項例（被害者は従業員。以下同じ）は、参考規定例（2）の通りです。

厚労省例①②のいずれに準拠して就業規則を作成するか（しているか）によって、法対応の追加改定内容が変わり得るため、各条項に対応する（追加）規定例（本稿規定例）を右欄に記載しています。

本指針第4・1(3)ハにおいては、「害すること」という表現になっているため、本稿規定例でも、本指針と同じ表現（注1b）を用いています。そのため、厚労省例①に比して、対象行為の範囲が狭くなっています。「害するようなこと」（注1a）という抽象的な表現では、対象行為の範囲が曖昧かつ広がりますし、本稿規定例との統一的ルールを確保する観点からも、今回の法施行を機に、厚労省例①につき、「害すること」という表現に修正すべきと考えます（他のハラスメントに関する規定例においても同様）。

① 厚労省例①準拠の条項がすでにある場合

厚労省例①においては、「害するようなこと」（注1a）という表現になっており、対象行為の範囲が広がっています。他方、

② 厚労省例②準拠の条項がすでにある場合

注2bについて、本指針第4・4(1)においては、「指示」という表現になっています。しかし、この表現の場合、企業と特定受託

【参考規定例（2）】

厚労省例①	厚労省例②	本稿規定例
<p>1 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害する<u>ようなこと</u>（注1a）をしてはならない。</p> <p>「害すること」（私見）</p>	<p>1 パワーハラスメントとは、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、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示（注2a）や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。</p> <p>「依頼」（私見）</p> <p>厚労省例②に準拠する場合、枠内の記載を加筆します。</p>	<p>1 業務委託におけるパワーハラスメントとは、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<u>こと</u>（注1b）をいう。</p> <p>なお、客観的にみて、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で行われる適正な指示（注2b）及び通常取引行為としての交渉の範囲内の話し合いについては、業務委託におけるパワーハラスメントには該当しない。</p>

業務従事者が指揮命令関係にあると誤解されてしまい、特定受託業務従事者の労働者を肯定する一事情になり得ます。そこで、⑦企業と特定受託業務従事者が指揮命令関係にはないことを適切に伝える観点から、また、④「指示」(注2a)【従業員用の規定(厚労省例②)】と「依頼」【特定受託業務従事者用の規定(本稿規定例)】という2個の異なる文言を区別して用いる観点から、注2b部分は、「指示」ではなく「依頼」とすべきと考えます(私見)。

3 セクシュアルハラスメントの就業規則規定例

厚労省例①②におけるセクシュアルハラスメントに関する各条項例を踏まえた(追加)規定例(本稿規定例)は、参考規定例(3)の通りです。

① 厚労省例①準拠の条項がすでにある場合

① 「不利益」(注3a・b)について

厚労省例①においては、「不利益」(注3a)とするのみで、何に関する不利益を指しているのかが不明確であり、対象行為

【参考規定例(3)】

厚労省例①	厚労省例②	本稿規定例
<p>2 性的言動により、他の労働者に不利益(注3a)や不快感(注4)を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。</p> <p>削除(私見)</p> <p>「害すること」(私見)</p>	<p>2 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等(注5a)により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。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。</p> <p>3 前項の他の従業員とは直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。</p> <p>厚労省例②に準拠する場合、枠内の記載を加筆します。</p>	<p>2 業務委託におけるセクシュアルハラスメントとは、性的な言動に対する特定受託業務従事者の対応(注5b)によりその者(その者がフリーランス保護法第2条第1項第2号に掲げる法人の代表者である場合にあっては、当該法人)に係る業務委託の条件について不利益(注3b)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をいう。</p> <p>なお、業務委託におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する業務委託におけるセクシュアルハラスメントも、本就業規則の対象となるものである。</p>