

## 特定受託事業者の就業環境の整備について（政省令の論点①）

1 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮

（○ 継続的業務委託の期間について（※政令事項））

○ 特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項（※指針事項）

→ 資料 2

2 ハラスメント対策に係る体制整備

（1）妊娠又は出産等に関するハラスメントとなる言動の対象事由（※省令事項）

○ 妊娠したこと、出産したこと（法定事由）に加えて、以下を対象とすることについてどのように考えるか。

- ・ 妊娠又は出産に起因する症状により業務委託に係る業務を行えないこと若しくは行えなかったこと又は業務の能率が低下したこと
- ・ 妊娠又は出産に関して法第 13 条第 1 項若しくは第 2 項の規定による配慮の申出をし、又はこれらの規定による配慮を受けたこと

<他法令の例>

均等法施行規則では、「妊娠したこと、出産したこと」（法定事由）に加えて、「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」のほか、労基法における産前産後休業等の制度の請求や利用に関することが対象となっている。

（2）特定業務委託事業者が適切に対処するために必要な事項（※指針事項）

→ 資料 2