

フリーランス・事業者間取引適正化等法について

(就業環境の整備)

第12条	募集情報の的確表示	
第13条	育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託
第14条	ハラスメント対策に係る体制整備	
第16条	中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託

募集情報の的確表示義務(第12条)

発注事業者は、広告等によりフリーランスを募集する際は、その情報について、**虚偽の表示**または**誤解を生じさせる表示**をしてはならず、**正確かつ最新の内容**に保たなければなりません

広告等により広く提供される募集情報



特定の1人に打診する場合には
的確表示義務の対象外

的確表示義務の対象となる項目

1. 業務の内容
2. 業務に従事する場所・期間・時間に関する事項
3. 報酬に関する事項
4. 契約の解除・不更新に関する事項
5. フリーランスの募集を行うものに関する事項

記載しなければならない情報

1. フリーランスの募集を行う者の氏名または名称
2. 住所
3. 連絡先
4. 業務の内容
5. 業務に従事する場所
6. 報酬

令和6年
12/18
より

育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（第13条）

6か月以上
業務委託

フリーランスが妊娠、出産、育児または介護（育児介護等）と業務を両立できるよう必要な配慮をしなければなりません

6か月未満
業務委託

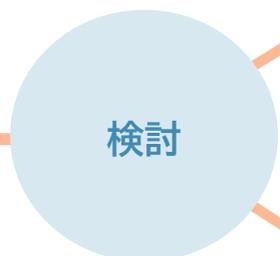
フリーランスが育児介護等と業務を両立できるよう必要な配慮をするよう努めなければなりません

育児介護等の配慮に関する発注事業者への申出

申出内容を十分に把握することが必要

フリーランスの希望する配慮や取り得る対応を十分に検討

オンラインでの業務も可能です



育児があるのでオンラインでの業務に変更したいです

申出内容を無視する

配慮について実施可能か検討しない

やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合
● 不実施の旨を伝達
● その理由について分かりやすく説明
必要に応じて書面の交付や電子メールの送付

ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）

ハラスメントによりフリーランスの就業環境を害することのないよう相談対応のための体制整備その他の必要な措置を講じなければなりません
フリーランスがハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはなりません

セクハラ

- 性的な言動に対するフリーランスの対応により、契約の解除等の不利益を受けること
- フリーランスの就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じること

マタハラ

- フリーランスが妊娠・出産したこと、つわりなどにより業務を行えないことなどに関する言動により就業環境が害されるもの
- フリーランスが妊娠・出産に関して法第13条の配慮の申出をしたことなどに関する言動により就業環境が害されるもの

パワハラ

業務委託に関して行われる①取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、②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、③フリーランスの就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの

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

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 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

4 あわせて講ずべき措置

ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）

規定例・対応例

愛媛労働局 > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 法令制度 > ハラスメント関係資料

(https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/harassment.html)

例1 就業規則に業務委託におけるハラスメントを禁止する旨の規定を設け、委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定める例

<就業規則の規定>

第〇条 業務委託におけるハラスメントの禁止

フリーランスに対して行われる、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントについては、第〇条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「業務委託におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

<内規等により詳細について定めた別規定>

ー 業務委託におけるハラスメントの防止に関する規定 ー

（目的）

第1条 本規定は、就業規則第〇条に基づき、フリーランスに対して行われる、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「業務委託におけるハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守すべき事項を定める。

なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの定義）

第2条 セクシュアルハラスメントとは、業務委託に関して行われる性的な言動に対するフリーランスの対応によりその者に係る業務委託の条件について不利益を与え、又は性的な言動によりフリーランス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。

2 妊娠・出産等に関するハラスメントとは、①フリーランスが妊娠したこと、出産したこと、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当該業務の能率が低下したこと（以下「妊娠したこと等」という。）に関する言動により就業環境を害すること、②フリーランスが妊娠又は出産に関して特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第13条第1項若しくは第2項の規定による配慮の申出（以下「配慮の申出」という。）をしたこと又はこれらの規定による配慮を受けたこと（以下「配慮を受けたこと」という。）に関する言動により就業環境を害することをいう。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、業務委託における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。

3 パワーハラスメントとは、業務委託に関して行われる取引上の偏格的な関係を背景とした言動であって、業務委

例2 就業規則において業務委託におけるハラスメント行為が行われた場合の対処方針・内容等が読み込めるものとなっており、就業規則で明記されていない事項を新たにリーフレット等で周知する例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で業務委託におけるハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容等がすでに読み込めるものとなっている場合には、業務委託におけるハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページ等で周知することで措置を講じたこととなります。

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- 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
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

第△章 懲戒

（懲戒の事由）

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 第〇条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき
- 2 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
 - ①～⑩ 略
 - ⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

〇年〇月〇日

フリーランスに対する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 ハラスメントは、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す。職場におけるハラスメントと同様に、取引の相手方であるフリーランスに対するハラスメントについても、そのフリー

6か月以上

業務委託

契約の解除または不更新をしようとする場合、例外事由に該当する場合を除いて、解除日または契約満了日から**30日前まで**にその旨を予告しなければなりません

業務委託

30日前

契約満了日



例外事由

1. 災害などのやむを得ない事由により予告が困難な場合
2. フリーランスに再委託している場合で、上流の事業者の契約解除などにより直ちに解除せざるを得ない場合
3. 業務委託の期間が30日以下など短期間である場合
4. フリーランスの責めに帰すべき事由がある場合
5. 基本契約がある場合で、フリーランスの事情で相当な期間、個別契約が締結されていない場合

予告がされた日から契約が満了するまでの間に、フリーランスが解除の理由を発注事業者に請求した場合、発注事業者は、**例外事由に該当する場合**を除いて、遅滞なく開示しなければなりません

<p>書面の交付</p> 	<p>ファックス</p> 	<p>電子メール等</p>  <p>電子メールのほか、SMSやSNSのメッセージ機能などのうち送信者が受信者を特定して送信することのできるもの</p>
--	--	--

例外事由

1. 第三者の利益を害するおそれがある場合

顧客からのクレームに基づき解約したことを告げた場合に、当該理由を開示すると顧客への報復の蓋然性が高いと認められる場合など

2. 他の法令に違反することとなる場合

法律上、守秘義務が課されている事業等を営む特定業務委託事業者が、解除の理由を開示することで法違反となる場合など

業務委託期間の考え方

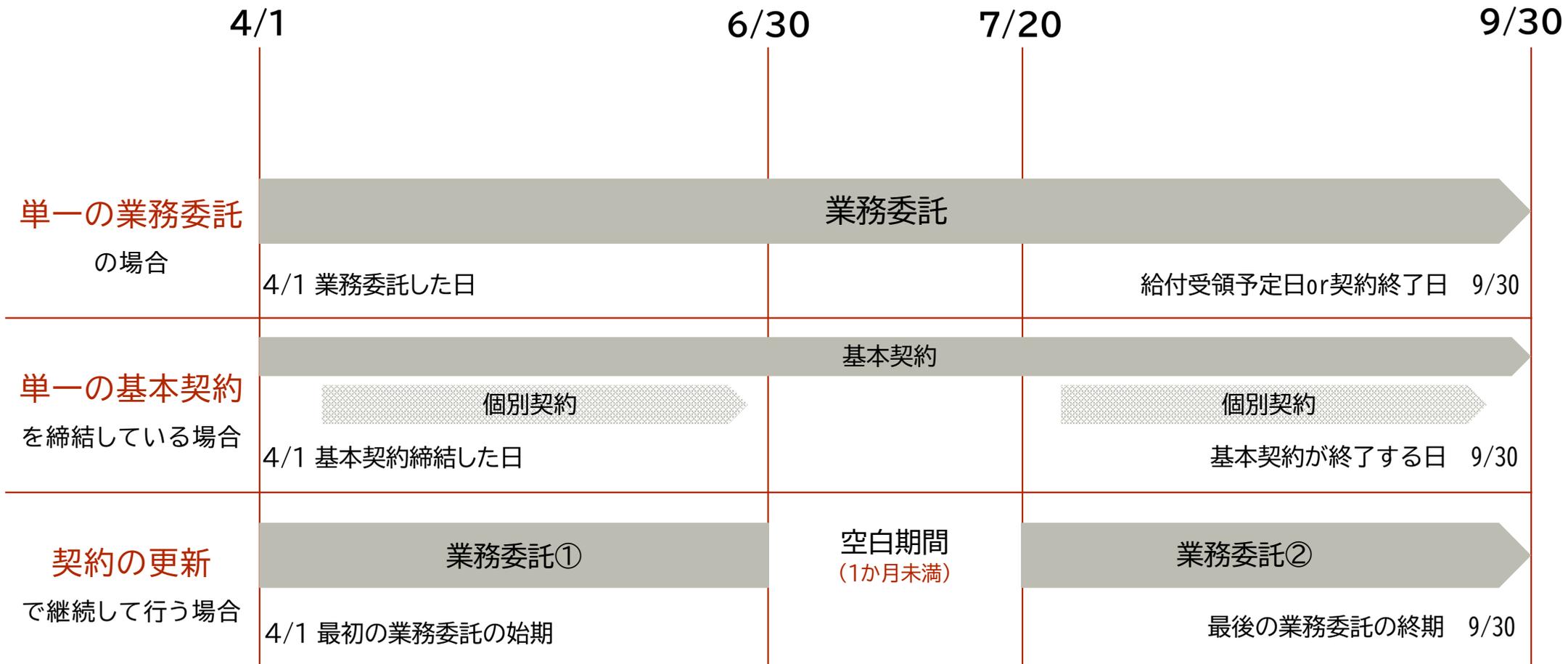
1か月以上の業務委託 ▶ 7つの禁止行為

6か月以上の業務委託 ▶ 育児介護等と業務の両立に対する配慮 中途解除の事前予告・理由開示

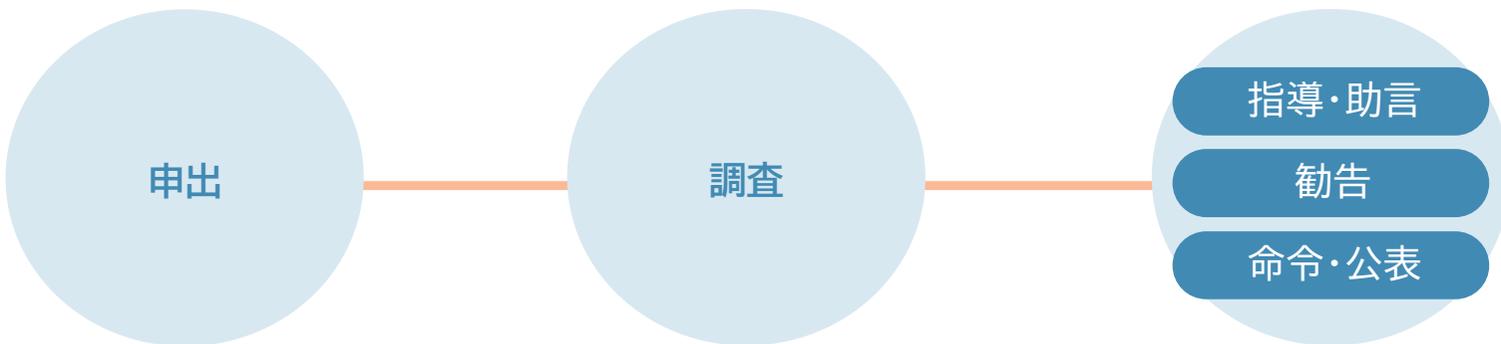
ケース	始期	終期
<p>単一の業務委託 の場合</p>	<p>業務委託契約を締結した日から</p>	<p>業務委託に係る契約が終了する日まで (給付受領予定日と契約終了日の遅い日)</p>
<p>単一の基本契約 を締結している場合</p>	<p>基本契約を締結した日から</p>	<p>基本契約が終了する日まで</p>
<p>契約の更新 で継続して行う場合</p>	<p>最初の業務委託等の始期から</p>	<p>最後の業務委託等の終期まで</p>

業務委託期間の考え方

(例) 6か月以上の業務委託



違反行為への対応



フリーランスは、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省に対して、発注事業者が本法違反と思われる行為があった場合には、その旨を申し出ることができる。

行政機関は、その申出の内容に応じて、報告徴収・立入検査といった調査を実施

発注事業者に対して指導・助言のほか、勧告を行い、勧告に従わない場合には命令・公表をすることができる。

* 命令違反には50万円以下の罰金



発注事業者は、フリーランスが行政機関の窓口で申出をしたことを理由に

契約解除や今後の取引を行わないようにするといった**不利益な取扱い**をしてはなりません

問い合わせ先

取引の適正化に関するもの

中小企業庁

四国経済産業局
産業部中小企業課
取引適正化推進室

〒760-8512

高松市サンポート3-33
高松サンポート合同庁舎北館
087-811-8564(直)

(管轄区域:

徳島県、香川県、愛媛県、高知県)

公正取引委員会

近畿中国四国事務所
四国支所

〒760-8512

高松市サンポート3-33
高松サンポート合同庁舎南館
087-811-1754

(管轄区域:

徳島県、香川県、愛媛県、高知県)

就業環境の整備に関するもの

愛媛労働局
雇用環境・均等室

〒790-8538

松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
089-935-5222

関係省庁委のHPでは詳しい資料、最新の情報を提供しています。
ぜひご利用ください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省