

男女均等な採用選考ルール等について (求人受理説明会説明資料)

－ 説明内容 －

- 1 男女均等な採用選考ルールについて
 - (1) 男女均等な採用選考ルールについて
 - (2) 就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメント防止について
- 2 職場におけるパワーハラスメント防止について
- 3 企業の人材確保・定着に役立つ認定制度について (えるぼし・くるみん)
- 4 改正育児・介護休業法について (令和7年4月1日、同10月1日施行)
- 5 フリーランス・事業者間取引適正化等法について

福島労働局雇用環境・均等室

1 男女均等な採用選考のルールについて

(1) 男女均等な採用選考ルール

企業において募集・採用に携わるすべての方へ 男女均等な採用選考ルール

男女雇用機会均等法（以下「法」という）は、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています（法第5条）。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることが要件とすることを、**間接差別**として禁止しています（法第7条）。

就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止のための対応についても徹底をお願いします。

性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人内容の説明等募集・採用に関する情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法

間 接 差 別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

合理的な理由がない場合
違法

例えばこのような募集・採用は違法です！

募集の段階で

今年は10名新規採用する、今年は男性を多く採りたいので、男性7名、女性3名採用する。

詳しくは
2ページ
ステップ1①

選考の段階で

男女の構成比を考慮して、男性（女性）の選考基準を女性（男性）よりも厳しくする。

詳しくは
4ページ
ステップ5②

●禁止される差別の具体的な内容は、下記ウェブサイトに示しています。

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintouujidokateikyoku/0000209450.pdf>

厚生労働省
トップページ

企業について

分野別の
政策一覧

雇用・労働

雇用環境・均等

雇用における男女の均等な
機会と待遇の確保のために

男女雇用機会
均等法関係資料

以下、募集・採用の各段階において「禁止される差別」のチェック項目を掲載します。



厚生労働省 都道府県労働局

男女雇用機会均等法は、**労働者の募集・採用において性別を理由とする差別を禁止**し、男女均等な取扱いを求めています。

性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人内容の説明等募集・採用に関する情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることが要件とすることを、**間接差別**として禁止しています。

間 接 差 別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

合理的な理由がない場合
違法

募集・採用の各段階（「採用計画・募集」、「情報提供」、「会社説明会・セミナーの実施」、「採用試験」、「選考及び内定者の決定」）において「禁止される差別」のチェック項目、違法事例など詳細については、厚生労働省HPをご覧ください。

1 男女均等な採用選考のルールについて

法違反とならない場合

業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等

次の（１）～（３）に該当する場合に、募集・採用において性別によって異なる取り扱いをすることは、法違反とはなりません。ただし、（１）、（３）について、法違反とならないかどうかは個別具体的に判断を行う必要がありますので、福島労働局雇用環境・均等室までご相談下さい。

（１）次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職務
（業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。）

（２）危険有害業務の就業制限など労働基準法の定めにより女性を就業させることができず、または保健師助産師看護師法の定めにより男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

（３）風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、または均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ポジティブ・アクションのための特例措置

男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法違反とはなりません。

※「支障となっている事情」とは、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じていることをいいます。例えば、一の雇用管理区分において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には、女性労働者の割合が４割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

採用担当者だけでなく、企業において募集・採用に携わるすべての方に認識いただくようお願いいたします。

1 男女均等な採用選考のルールについて

(2) 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント防止について

就活ハラスメント
対策リーフレット

厚生労働省

あなたがつくる
ハラスメントのない
あかるい社会



これって「就活ハラスメント」?

「就活ハラスメント」とは、「就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



インターンシップで食事やデートにしつつ、夜、先輩に「行かない?」と誘われた。



インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。

令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査」では、**約3人に1人が就職活動中等にセクシュアルハラスメントを受けたと回答**



事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する責務規定（男女雇用機会均等法第11条の2）の趣旨も踏まえ、**就職活動中の学生等の求職者に対する言動について、必要な注意を払うよう努めるとともに、次の取組を行うことが望ましいとされています。**

- ① 職場において、**セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対する言動についても行ってはならない旨を示すこと。**
- ② **就職活動中の学生等からセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、相談内容を踏まえて、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき雇用管理上の措置全体を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。**

厚生労働省においても就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメント防止対策の取組を強化しているところですので、採用面接だけでなく企業訪問の際などにおいても、就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止のための対応の徹底をお願いします。

2 職場におけるパワーハラスメント防止対策について

労働者が離職することがないようにパワーハラスメント防止措置を行ってください

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※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や指導については、該当しません。

企業はどう対応すればいい？

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、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 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る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 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること

（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

これがハラスメント！

いざというときに備えて、ハラスメントを知ろう！

法律により、ハラスメント防止措置が義務付けられている「職場のハラスメント」には、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあります。



パワーハラスメントは大きく分けて6つのタイプがあります

身体的な攻撃

暴行・傷害



- （例）
- 殴打、足蹴りを行う
 - 相手に物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



- （例）
- 人格を否定するような言動を行う
 - 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- （例）
- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

過大な要求

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



- （例）
- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

過小な要求

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



- （例）
- 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



- （例）
- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

3 企業の人材確保・定着に役立つ国の認定制度について (えるぼし、くるみん)

事業主・事業主団体の皆さまへ

厚生労働省 雇用環境・均等局 人材開発統括官

企業の人材確保・定着に役立つ
3つの認定制度のご案内
(えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のため取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる*

女性活躍推進法特集ページ

検索

くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる*

両立支援のひろば

検索

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる*

若者雇用促進協会サイト

検索

リーフレットNo.7・LL040405用紙01

えるぼし認定制度 <女性活躍推進>

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のため取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる
- 公共調達で加点評価が得られる



女性活躍推進法特集ページ

検索

くるみん認定制度 <子育てサポート>

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。

不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる
- 公共調達で加点評価が得られる
- 税額控除率の上乗せ等の優遇措置が受けられる



両立支援のひろば

検索

4 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、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対象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の措置を講ずる。

改正の概要

1. 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・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 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【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 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【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日（令和6年5月31日）、1①及び⑤は令和7年10月1日

中小企業・
小規模事業者
の皆さま

働き方改革は 進んでいますか？無料

専門家の社会保険労務士が対応!!

働き方改革を進めるにあたり、無料で専門家の社会保険労務士が企業訪問による相談、事業場内研修等のセミナー講師の派遣に応じています。

人手不足を
解消したい

賃金を
上げたい

助成金について
知りたい

残業を
削減したい

パワーハラスメント
防止の
事業場内研修
を開催したい

育児休業、
産後バ育休
の体制を
整備したい

パート・
有期雇用者の
処遇改善を
図りたい

その他

- 就業規則を見直したい。
- 定年を延長したい。
- その他労働関係の悩み・疑問について相談したい。

令和6年(2024)

時間外労働上限規制猶予措置廃止
建設業 災害復旧・復興を除き原則適用へ
自動車運転 上限 年960時間へ

令和7年(2025)

育児・介護休業法改正の施行が令和7年4月1日から
所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大
柔軟な働き方を実現するための措置が義務化

相談方法

- センターへの来所・電話・メールは随時受付
- オンライン 専門家の企業訪問は裏面申込書にてFAX受付

福島働き方改革推進支援センター

(福島県社会保険労務士会)

〒960-8252 福島市御山字三本松19-3 「月～金 9:00am～5:00pm 祝日を除く」
TEL 0120-541-516 FAX 024-533-2380
e-mail fsk-hatarakikata@illy.ocn.ne.jp
https://hatarakikata.kaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/fukushima.html



厚生労働省福島労働局委託事業

5 フリーランス・事業者間取引適正化等法について

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

を図ることを目的としています。

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）

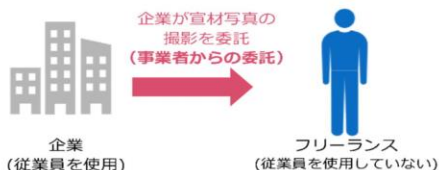
フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

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」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「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



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

この法律の対象外



法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者	義務項目	フリーランス
■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用していない ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。	①	・ 業務委託の相手方である事業者 ・ 従業員を使用していない
■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用している	①、②、④、⑥	
■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用している ■ 一定の期間以上行う業務委託である ※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑥は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。	①、②、③、④、⑤、⑥、⑦	
義務項目	具体的な内容	
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」	
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと	
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し	
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと	
⑤ 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について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申し出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申し出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申し出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。	
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること 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相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など	
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと	

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。