

ぎふの「新しい働き方」セミナー

職場の ハラスメント対策と 助成金について

厚生労働省 岐阜労働局
雇用環境・均等室

☎500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎 4階
電話 058-245-1550 (平日8:30-17:15)

年 月 日

STOP!
ハラスメント

当社ではハラスメント行為を許しません。

事業所名 _____

代表者 職氏名 _____

当社の社員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。
この方針は、派遣労働者も含め、当社で働くすべての労働者が対象です。

職場におけるハラスメントは、労働者の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あり、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
性別役割分担意識に基づく言動はセクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の、労働者同士のコミュニケーションの希薄化はパハラ等の発生の要因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意し、職場環境の改善に努めましょう。

ハラスメントを確認した場合、就業規則等に基づき懲戒処分の対象となることがあります!

ハラスメントとは

セクハラ

(セクシュアルハラスメント)

職場において行われる、相手の意に反する性的な言動に対する対応(拒否や抵抗)により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。
※性的役割分担意識に基づく言動や、「ホモ」「オカマ」「レス」などを含む言動は、セクハラ発生原因や背景となり得ます!

パワハラ

(パワーハラスメント)

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。
客観的に見て、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は、パワハラには該当しません。

マタハラ等

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児休業・介護休業等を出向・取得した者の就業環境が害されること。
※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の発生原因や背景となり得ます!

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
- 性的な内容の噂をながす
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 体への不必要な接触
- 交際や性的な関係の強要
- 性的な言動を拒否したことによる嫌がらせ(不利益取扱い)

※同性に対するものも該当します
※相手の性的指向(人の恋愛・性愛がどういった対象に向かうのか)や、性自認(自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性別一性)を自らの感覚として持っているか)に関わらず性的言動であればセクハラに該当します

<優越的な関係を背景として行われたものであることが前提>

- 人格を否定するような言動(性的虐待・性自認の侮辱を含む)
- 同僚が集団で無視、職場で孤立させる
- 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す
- 嫌がらせのために仕事を与えない
- 機微な個人情報等を他の労働者に暴露する

- 解雇などの不利益な取扱いを示唆
「産休(育休)取るなら辞めて」「妊娠したら早めに辞めて」
- 制度の利用を阻害
「男のくせに育休(介休)をとるなんてありえない」
- 制度を利用したことによる嫌がらせ
「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑」と繰り返し言う
- 妊娠したことによる嫌がらせ
「妊娠するなら忙しい時期は避けるべき」と繰り返し言う

★妊娠している方、育児休業・介護休業等を利用する方は・・・
妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。
制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで上司や同僚に少なからず影響を与えることとなります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していただくことが重要です。

ハラスメントかどうか微妙な場合も相談してください! 相談は公平に、相談者だけでなく行為者等についてもプライバシー厳守で対応します。

相談
窓口

部署 _____ 担当者 _____ 連絡先 _____

相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局に相談、紛争解決援助を求めたこと、調停の申請をしたこと等を理由として不利益な取扱いはありません。 R2.12 版

中小企業Ver.032(R6.8)

目次

1. 職場のハラスメント対策について

1. なぜハラスメント対策が必要か
2. パワーハラスメントとは
3. 企業の講ずべき措置について

2. 「新しい働き方」のための助成金について

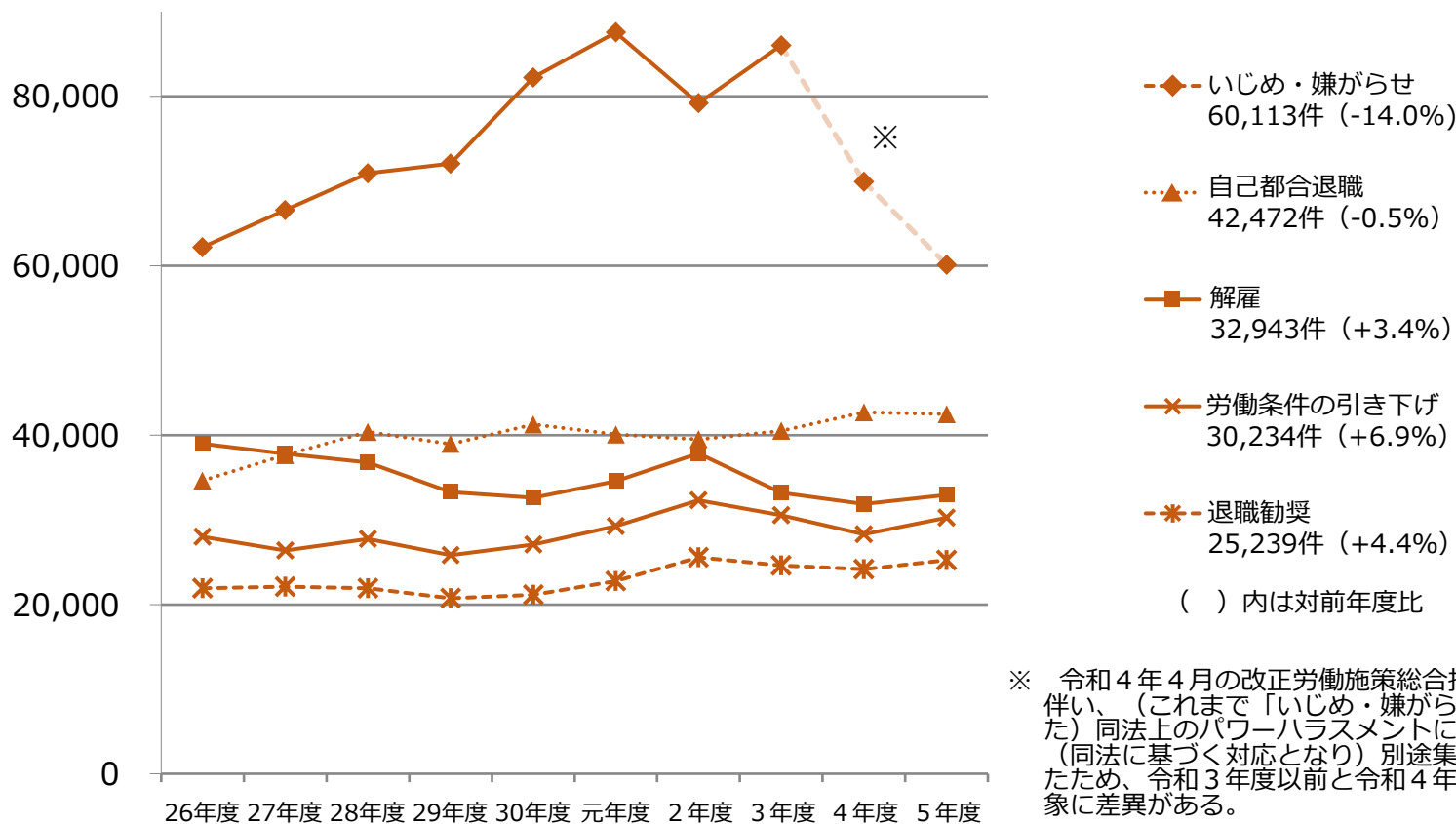
働き方改革推進支援助成金/業務改善助成金

参考資料

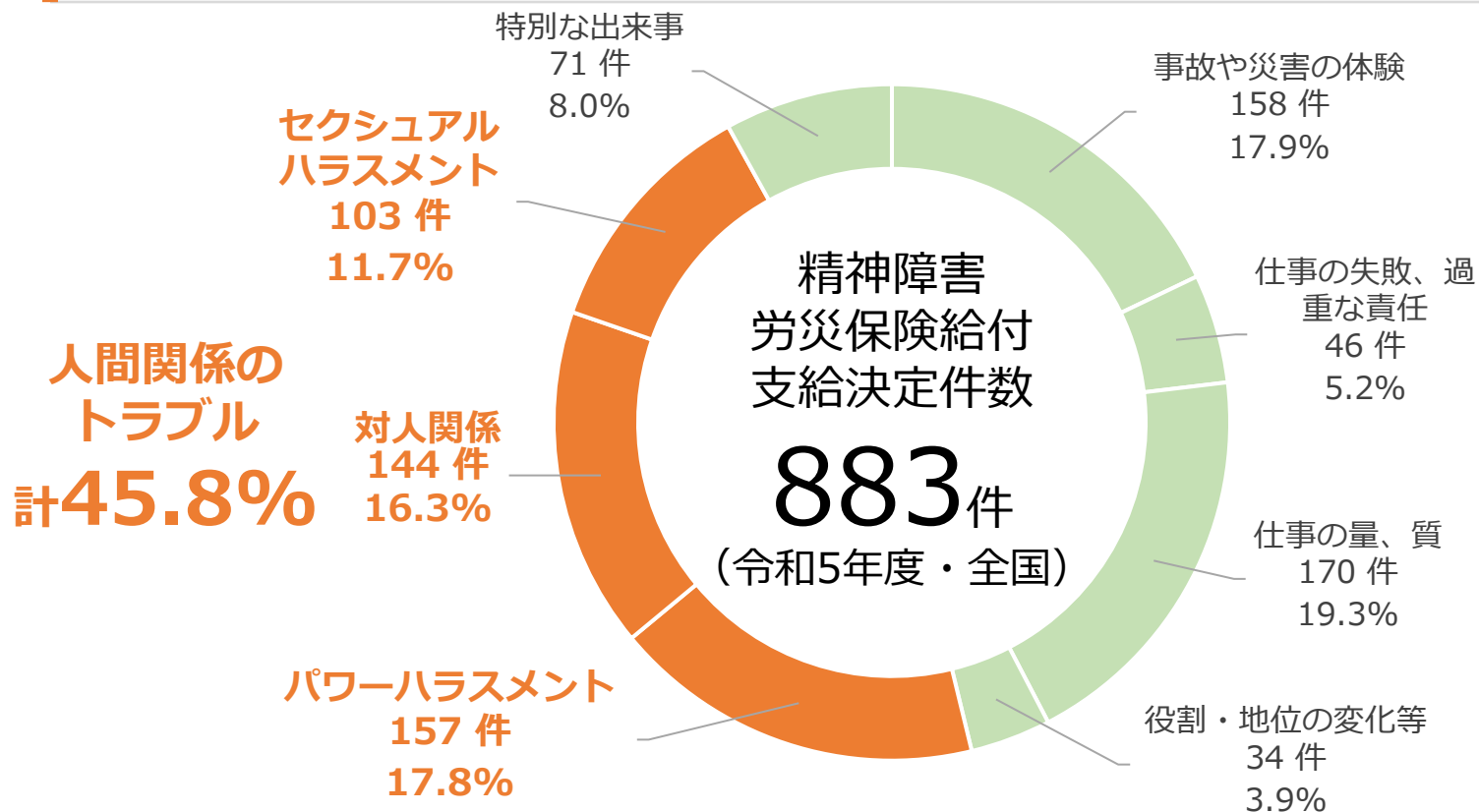
STOP！しわ寄せ/フリーランス・事業者間取引適正化等法

労働相談のうち民事上の個別労働紛争の相談内容別の件数 (全国)

(「令和5年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」(R6.8.21修正)より)



精神障害の出来事別の支給決定件数の内訳（全国）



（「令和5年度「過労死等の労災補償状況」」より）

岐阜労働局における職場のパワハラ事案に係る対応 (令和5年度4月～3月)

- 職場のパワハラの相談件数……………1,073件
- 労働施策総合推進法による調査事業場数…………… 37社
 - うち、助言等の行政指導を実施したもの…………… 26社
- 労働施策総合推進法による調停件数…………… 3件

- 個別労働紛争解決援助制度（民事事案）の
いじめ・嫌がらせの相談件数……………1,126件

職場におけるハラスメント

コロ
ハラ

モラ
ハラ

エア
ハラ

ジタ
ハラ

ハラスメント

アル
ハラ

パワーハラスメント

労働施策総合推進法（2020年6月施行）

セクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法（1999年4月施行）

妊娠、出産、育児・介護休業等ハラスメント

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法（2017年1月施行）

パワーハラスメントとは ～パワーハラスメントの3要件～

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**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

の**全てを満たす**もの。

Point

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、
職場におけるパワーハラスメントには**該当しない**。

パワーハラスメントの6類型

① 身体的な攻撃

暴行・傷害



- ・ 殴打
- ・ 足蹴り
- ・ 物を投げつける 等

② 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱
・ひどい暴言



- ・ 人格を否定・侮辱する言動
- ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- ・ 他者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う
- ・ 罵倒するメール等を複数者に送信等

③ 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- ・ 仕事を外し、長期間、別室に隔離したり、自宅研修させる
- ・ 同僚が集団で無視して、職場で孤立させる 等

パワーハラスメントの6類型

④ 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



- ・長期間、肉体的苦痛を伴う環境下で、直接関係のない作業を命ずる
- ・必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ・業務とは関係のない私的な雑用を強制的に行わせる 等

⑤ 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

俺、管理職
なのに・・・



- ・管理職を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ・嫌がらせのために仕事を与えない 等

⑥ 個の侵害

私的なことに過度に
立ち入ること

彼氏がいるのになんで
結婚しないの？
親も悲しんでるよ。

- ・職場外でも継続的に監視する
- ・私物を写真撮影する
- ・性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報を本人の了解を得ずに他者へ暴露する 等

パワーハラスメント対策措置義務の法的根拠

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）第30条の2

昭和41年7月21日法律第132号
(令和元年法律第24号改正)

(雇用管理上の措置等)

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、**当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。**

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、**当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。**

3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な**指針**（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

4～6 (略)

いわゆる「パワーハラ指針」の概要

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

- 1 はじめに
- 2 職場におけるパワーハラスメントの内容
- 3 事業主等の責務
- 4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容
- 5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容
- 6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容
- 7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

【参考：各種ハラスメント対策に関する厚生労働大臣の指針】

- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）
- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

事業主が講ずべき措置の概要

パワーハラスメント
防止のための
予防措置

- ① 事業主の**方針の明確化**及びその**周知・啓発**
- ② パワーハラスメントの**原因や背景となる要因を
解消するための措置**

相談体制の整備

- ③ **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**

相談対応・事後措置

- ④ **相談に対する迅速かつ適切な対応**

常に求められる措置

- ⑤ **併せて講ずべき措置**
(プライバシー保護・不利益取扱禁止)

望ましい取組

- ⑥ **望ましい取組**
(相談窓口一元化/運用見直し/取引先等/顧客等)

① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ・ パワーハラスメントの**内容**
- ・ **行ってはならない**旨の方針
- ・ **行為者について厳正に対処**する旨の方針
- ・ 行為者の**対処内容**（就業規則等の文書に規定）

明確化

周知

② パワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

業務体制の整備など、

労働者の実情に応じ**必要な措置を講ずる**こと

Point

周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、業務分担を見直す。業務点検を行い、業務効率化を実施。

妊娠、出産、育児・介護休業等ハラスメント対策ではとくに大切です。

③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

- ・ 相談窓口を定めて周知
- ・ 内容や状況に応じた適切な相談対応
- ・ ハラスメントに該当するか微妙な場合も**広く相談に対応**

Point

窓口担当者の対応マニュアルを作る、研修を行う。
窓口と人事部門との相談対応連携をあらかじめ定める。

④相談に対する迅速かつ適切な対応

- ・ **事実関係**を迅速かつ正確に**確認**

ハラスメントの事実が確認できた場合

- ・ **速やかに被害者に対する配慮の措置**を適正に行う
- ・ **行為者に対する措置**を適正に行う

ハラスメントの事実が確認できなかった場合も

- ・ **再発防止措置**を講ずる

被害者、行為者、周囲にどう対応するかが鍵です。

⑤併せて講ずべき措置

- ・ **プライバシーの保護**に必要な措置を講ずる
- ・ **不利益な取扱いを行ってはならない旨**を定める

Point

- ・ 相談者、行為者、事実確認の協力者を含む全ての関係者を対象とする。
- ・ 相談したこと、事実確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない旨がわかるようにする。
- ・ **不利益取扱いとは**、解雇、雇止め、退職の強要、降格、就業環境を害する、減給、不利益な賞与算定・昇進・人事考課・配置変更を行う など

⑥職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

- ① パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ等その他のハラスメントについて、**一元的に相談できる体制**を整備する。
- ② 衛生委員会の活用、労働者との意見交換、**アンケート**等により、ハラスメント防止措置の**運用状況の把握や見直しの検討**等に努める。
- ③ **取引先や求職者等**についても、パワハラ・セクハラ等を行ってはならない旨の方針を示す。
 - 外部の人にもハラスメントをしない（取引先、フリーランス、インターンシップ、就活生、etc.）
- ④ **取引先や顧客等からの著しい迷惑行為**（暴行、脅迫、暴言、不当要求等）**に対する相談体制の整備、対応マニュアルの作成・研修・周知、被害労働者への配慮**（メンタル不調への相談対応、一人では対応させない等）
 - 外部の人から労働者を守る（取引先、カスハラ、etc.）

トップのメッセージを発信しましょう。

年 月 日

STOP! ハラスメント

当社ではハラスメント行為を許しません。

事業所名 _____

代表者 職氏名 _____

事業主名を記入し、強いメッセージを発信しましょう！

当社の社員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。この方針は、派遣労働者も含め、当社で働くすべての労働者が対象です。

職場におけるハラスメントは、労働者の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あり、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとって職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動はセクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の、労働者同士のコミュニケーションの希薄化はパワハラ等の発生原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注し、職場環境の改善に努めましょう。

ハラスメントを確認した場合、就業規則等に基づき懲戒処分の対象となる場合があります！

ハラスメントとは

セクハラ (セクシュアルハラスメント)

職場において行われる、相手の意に反する性的な言動に対する対応(拒否や抵抗)により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

※性的役割分担意識に基づく言動や、「ホモ」「オカマ」「レス」などを含む言動は、セクハラ発生原因や背景となり得ます！

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
- 性的な内容の噂をながす
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 体への不必要な接触
- 交際や性的な関係の強要
- 性的な言動を拒否したことによる嫌がらせ(不利益取扱い)

※同性に対するものも該当します
※相手の性的指向(人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうか)や、性自認(自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティ(性別一性)を自分の感覚として持っているか)に関わらず性的言動であればセクハラに該当します

パワハラ (パワーハラスメント)

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。

客観的に見て、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は、パワハラには該当しません。

<優越的な関係を背景として行われたものであることが前提>

- 人格を否定するような言動 (性的指向、性自認の侮辱を含む)
- 同僚が集団で無視、職場で孤立させる
- 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す
- 嫌がらせのために仕事を与えない
- 機微な個人情報を他の労働者に暴露する

マタハラ等 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児休業・介護休業等を申し出・取得した者の就業環境が害されること。

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の発生原因や背景となり得ます！

- 解雇などの不利益な取扱いを示唆
「産休(育休)取るなら辞めて」「妊娠したら早めに辞めて」
- 制度の利用を阻害
「男のくせに育休(介休)をとるなんてありえない」
- 制度を利用したことによる嫌がらせ
「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑」と繰り返す
- 妊娠したことによる嫌がらせ
「妊娠するなら忙しい時期は避けるべき」と繰り返す

このチラシは岐阜労働局ホームページからダウンロードできます！



- 岐阜労働局ホームページ
- ▶ 各種法令・制度・手続き
 - ▶ 法令・様式集
 - ▶ 詳細はこちらをご覧ください (各都道府県個別)
 - ▶ 「ハラスメント周知チラシ例2」(R4.6改正対応) Word



相談窓口を記入し、全ての労働者が相談できる体制を整えましょう！

★妊娠している方、育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで上司や同僚に少なからず影響を与えることになります。制度や措置の利用をためらうが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から同僚とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していただくことが大切です。

ハラスメントかどうか微妙な場合も相談してください！相談は公平に、相談者だけでなく行為者等についてもプライバシーを保護し、相談内容が漏れることはありません。

相談窓口

部署 _____ 担当者 _____ 連絡先 _____

相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局に相談、紛争解決援助を求めたこと、調停の申請をしたこと等を理由として不利益な取扱いはありません。

[岐阜労働局ハラスメント周知チラシ例2](#)

検索

あかるい職場応援団

を検索！

NO ハラスメント 〇
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

あかるい職場応援団
公式Facebook

あかるい職場応援団
X(旧Twitter)

検索ワード...
文字サイズ 小 中 大

厚生労働省
ひと・くらし・みらいのために

トップページ ハラスメント基本情報 ハラスメントで悩んでいる方 管理職の方 人事担当の方 その他 相談窓口のご案内 Q&A

見たい事例動画を
サクッと検索!
これってハラスメント?動画でチェック!
詳しくはこちら!

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「ハラスメントで困った」
悩んでいる方

「ハラスメントって言われた!」
管理職の方

「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方

その他のハラスメントを知る

パワハラ動画
視聴・ダウンロード

オンライン研修

他の企業は
どうしてる?

パンフレット

カスタマーハラスメント
対策リーフレット

さあっ、進もう!
ハラスメントのない
あかるい社会へ

就活ハラスメント
対策リーフレット

さあっ、進もう!
ハラスメントのない
あかるい社会へ

職場のハラスメント
対策リーフレット

さあっ、進もう!
ハラスメントのない
あかるい社会へ

目録
ダウンロードコーナー

働き方改革推進支援助成金

交付申請期限：**令和6年11月29日（金）**
予算の都合で、急に申請を締め切ることがあります。

働き方改革の推進に向けて、労働時間の設定を労働者の健康と生活に配慮した多様な働き方に改善するために、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む**中小企業**や、参加企業を支援する事業主団体を支援します。

働き方改革推進支援助成金

業種別課題対応コース

労働時間短縮・年休促進コース

勤務間インターバル導入コース

団体推進コース

[働き方改革推進支援助成金](#)

検索

生産性向上の機器導入事例

クラウド型の勤怠管理システム

Web会議システム

運搬能力の高い車両

【助成金の仕組み】

成果目標の
達成



取組の実施



助成金の支給

※本助成金は事業実施後にしか支給されません！

業務改善助成金

交付申請期限：**令和6年12月27日（金）**

予算の都合で、急に申請を締め切ることがあります。

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。**生産性向上のための設備投資**（機械設備、POSシステム等の導入）**など**を行い、**事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた**場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

[業務改善助成金](#)

検索

今後の賃金引上げ



今後の設備投資等



設備投資等に要した費用の一部を助成

Point !

引上げ額、対象者数によって助成額が異なります。コース（賃金の引上げ額）は30円、45円、60円、90円です。

※本助成金は事業実施後にしか支給されません！

生産性向上の機器導入事例

見守り支援システム
(センサーマット付)

POSレジ

ハンドリフト

資料1：STOP！しわ寄せ：長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう。

適正なコスト負担を伴わない 短納期発注などはやめましょう。 大企業と下請等中小事業者は共存共栄！

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。



このパンフレットには、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないように配慮する必要があります(労働時間等設定改善法)や、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」、下請代金支払遅延等防止法等に違反のおそれのある不当な行為の事例集(いわゆる「べからず集」)等をまとめています。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



しわ寄せ防止
相談サイト

STOP! しわ寄せ

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や 急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等を引き起こすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の**適正なコストは親事業者が負担**すること。
- 親事業者は、下請事業者の「**働き方改革**」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば…●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう**長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。**
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。**

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

- 親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、**人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇**について、**その影響を反映するよう協議すること。**

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎0120-418-618 にご相談ください。
(受付時間) 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話からもご利用いただけます。
お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

STOP! しわ寄せ

検索

資料2：フリーランスの取引に関する新しい法律

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。

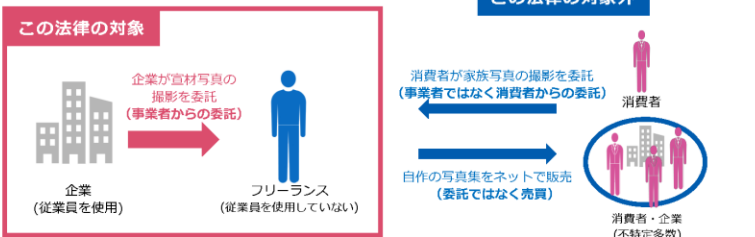
法律の適用対象

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」方も含まれる場合もありますが、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。

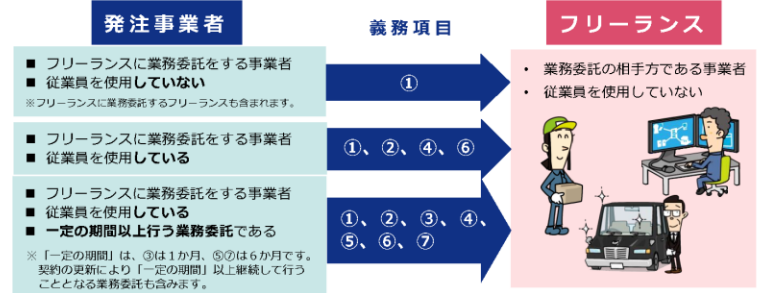
例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- この法律上は、フリーランスは「特定委託事業者」、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わかりやすさを優先し、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を含みません。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。

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。



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、納期を短期間遅らせてください」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、次の措置を講ずること 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・告示などで定められています。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。