すべての労働者、フリーランスの皆様へ

STOP フリーランスへのハラスメント！

年　月　日

（法人名）　（代表者職氏名）

１．我が社の方針

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、そのフリーランスの能力の有効な発揮を妨げ、また、当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。

当社は取引の相手方であるフリーランスに対する下記のハラスメント行為を許しません。また、業務委託を発注するために契約交渉中であるフリーランスに対しても、これに類する行為を行ってはなりません。中でも、フリーランスとの契約を担当する者やフリーランスと連携して業務を行う者は特に注意しましょう。

フリーランスの皆様方は我が社の方針・対策をご理解いただき、相談に当たっては安心してご連絡ください。

２．当社は下記のようなハラスメント行為を禁止します

パワーハラスメント（パワハラ）

「①取引上の優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③就業環境を害すること」がパワーハラスメントに該当します。



例えば◆物を投げつける、暴行・傷害など身体的な攻撃
◆脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言・執拗な嫌がらせなど精神的な攻撃
（相手の性的指向や性自認に関する侮辱的な言動を含む。）
◆隔離・無視など人間関係からの切り離し　◆業務委託契約上明らかに不要、遂行不可能なことの強制
◆合理的な理由なく契約内容とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えない
◆私的なことに過度に立ち入る
（性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該フリーランスの了解を得ずに他の労働者に暴露することも含む）

セクシュアルハラスメント（セクハラ）

「性的な言動に対し拒否や抵抗されたことにより不利益を与えること又は性的な言動により、就業環境を害すること」



例えば　◆性的な冗談、からかい、質問　◆わいせつ画像の閲覧、配布、掲示　◆性的な内容の噂を意図的に流す
◆身体への不必要な接触　◆食事やデートにしつこく誘う　◆交際、性的な関係の強要
◆性的な言動に対して拒否等を行ったフリーランスに対する不利益取扱い等

※異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産等に関するハラスメント

「フリーランスが妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境を害すること」
「妊娠・出産に関して配慮の申出をすることを阻害すること」



例えば　◆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。）を理由とする嫌がらせ

◆配慮の申出をしたこと又は配慮を受けたことによる嫌がらせ
◆妊娠したこと等を理由として契約の解除その他の不利益な取扱いの示唆
◆配慮の申出をしたこと及び配慮を受けたことを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示

3．ハラスメント行為者は就業規則（懲戒規定）に基づき処分されることがあります

ハラスメントを行った場合は、当社の定める就業規則（懲戒規定）に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、行為の具体的態様（時間、場所、内容、程度）、当事者同士の関係、被害者の対応・心情等を総合的に判断し、処分を決定します。

4．相談窓口　業務委託に関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。一人で悩まず早めにご相談ください。

〔ハラスメント相談窓口〕

担当者部署　　氏名

☎

メールアドレス

＊業務委託におけるハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、契約の解除等の不利益な取扱いをいたしません。
＊当社は、対応にあたっては、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します。
＊情報提供者はもちろん、事実関係の確認等に協力した方に不利益な取扱いを行いません。
＊当社としては、相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

5．この方針の対象等について

ハラスメントの行為者となりうるのは、正社員、派遣社員、パート、アルバイト等当社において働いているすべての従業員です。セクシュアルハラスメントについては、当社の従業員のみならず、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものです。

ハラスメントの発生の原因や背景としては、性別役割分担意識に基づく言動、また、妊娠、出産及び配慮の申出に関する否定的な言動及びフリーランスが取引の構造上弱い立場にあること等を背景として、通常の取引行為から逸脱した言動が行われやすい状況もあると考えられます。このため、そうした状況を解消していくことが重要です。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

6．妊娠・出産、育児・介護と両立できるための配慮とは



フリーランス・事業者間取引適正化等法では、フリーランスが妊娠、出産若しくは育児又は介護と両立しつつ業務に従事することができるよう、その者の状況に応じた必要な配慮をしなければならないとされており、当社は、フリーランスからの配慮の申出について、配慮を申し出る際の窓口担当者を決めることとします。フリーランスに業務委託を行う部署においては、申出窓口担当者を定めてフリーランスに伝達する等、手続を整備するとともに、妊娠、出産若しくは育児又は介護に否定的な言動が頻繁に行われるといった配慮の申出を行いにくい状況がある場合にはそれを解消するための取組を行うこと等のこうした事情への理解促進に努めましょう。