

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律  
（フリーランス・事業者間取引適正化等法）  
説明資料

# 令和6年11月1日に フリーランスに関する法律が施行されました

## 【本日の説明事項】

- 本法律の趣旨・目的
- 本法律の対象
- 本法律の規制内容
- 違反行為への対応等

# 本法律の趣旨・目的

## 背景

- ▶ 近年、働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及。特に、デジタル社会の進展に伴う新しい働き方の普及（いわゆるギグワーカー、クラウドワーカー等）。
- ▶ フリーランスを含む多様な働き方を、それぞれのニーズに応じて柔軟に選択できる環境を整備することが重要となっている。
- ▶ 一方で、実態調査やフリーランス・トラブル110番などにおいて、フリーランスが取引先との関係で様々な問題・トラブルを経験していることが顕著になる。  
＜参考＞
  - 実態調査（令和3年 内閣官房ほか）では、フリーランスの約4割が報酬不払い、支払遅延などのトラブルを経験。また、フリーランスの約4割が記載の不十分な発注書しか受け取っていないか、そもそも発注書を受領していない。
  - フリーランス・トラブル110番では、報酬の支払いに関する相談が多く寄せられているほか、ハラスメントなど就業環境に関する相談も寄せられている。

## 問題の要因

- ▶ 一人の個人として業務委託を受けるフリーランスと、組織たる発注事業者との間には、交渉力や情報収集力の格差が生じやすいことがある。
- ▶ 例えば、①従業員がいない受注事業者は時間等の制約から事業規模が小さく特定の発注事業者に依存することとなりやすい、②発注事業者の指定に沿った業務の完了まで報酬が支払われないことが多い、といった事情があり、発注事業者が報酬額等の取引条件を主導的立場で決定しやすくなる等の形で現れ得る。  
⇒ 「個人」たる受注事業者は「組織」たる発注事業者から業務委託を受ける場合において、取引上、弱い立場に置かれやすい特性がある。

## 本法律での対応

- ▶ 事業者間の業務委託における「個人」と「組織」の間における交渉力や情報収集力の格差、それに伴う「個人」たる受注事業者の取引上の弱い立場に着目し、発注事業者とフリーランスの業務委託に係る取引全般に妥当する、業種横断的に共通する最低限の規律を設ける。
- ▶ それによって、フリーランスに係る①取引の適正化、②就業環境の整備を図る。

## 趣旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

## 概要

### 1. 対象となる当事者・取引の定義

- (1) 「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。[第2条第1項]
  - (2) 「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。[第2条第2項]
  - (3) 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。[第2条第3項]
  - (4) 「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。[第2条第6項]
- ※ 「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ない。

### 2. 特定受託事業者に係る取引の適正化

特定業務委託事業者は、

- (1) 特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。[第3条]  
※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。
- (2) 特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。（再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内）[第4条]
- (3) 特定受託事業者との業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。[第5条]
  - ① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
  - ② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
  - ③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
  - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
  - ⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
  - ⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
  - ⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

### 3. 特定受託業務従事者の就業環境の整備

特定業務委託事業者は、

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。[第12条]
- (2) 特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。[第13条]
- (3) 特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。[第14条]
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の30日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。[第16条]

### 4. 違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。[第8条、第9条、第11条、第18～第20条、第22条]

※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。[第24条、第25条]

### 5. 国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。[第21条]

# 本法律の対象

本法では、「フリーランス」と「発注事業者」を次のように定義しています。

フリーランス



## 【特定受託事業者】※1

業務委託の相手方である事業者であって、次の①、②のいずれかに該当するもの

- ① 個人であって、従業員を使用※2しないもの
- ② 法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないもの

発注事業者



## 【特定業務委託事業者】

フリーランスに業務委託をする事業者であって、次の①、②のいずれかに該当するもの

- ① 個人であって、従業員を使用するもの
- ② 法人であって、役員がいる、または従業員を使用するもの

## 【業務委託事業者】

フリーランスに業務委託をする事業者

ここがPoint /

フリーランスも含まれます

- ※1 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「特定受託事業者」に該当します。
- ※2 従業員を使用とは、1週間の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる労働者を雇用することです。労働者派遣の派遣先として、上記基準に該当する派遣労働者を受け入れる場合も該当します。なお、事業に同居親族のみを使用している場合は該当しません。

## 対象となる取引



事業者

業務を委託

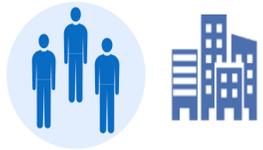


フリーランス

事業者からフリーランスへの委託  
つまり、「B to B」が対象

- ※ フリーランスからフリーランスへの業務委託も対象となります。
- ※ 消費者との取引は対象外です。

## 対象とならない取引



消費者・事業者  
(不特定多数)

委託ではなく売買



フリーランス

取引の相手方に事業者も含まれますが、  
業務委託ではなく、単なる商品の販売行為  
であるため対象外

ここがPoint /

形式的には業務委託契約を締結している者であっても、**実質的に労働基準法上の労働者と判断される場合には、労働基準関係法令が適用され、本法は適用されません。**

### Q.いわゆる仲介事業者は、特定業務委託事業者に該当する？

単に仲介をしている場合には該当しませんが、フリーランスに対して再委託をしている場合や実質的にフリーランスに業務委託をしているといえる場合には該当します。実質的にフリーランスに業務委託をしているといえるかは、委託の内容(物品、情報成果物または役務の内容、相手方事業者の選定、報酬の額の決定等)への関与の状況等、契約および取引実態を総合的に考慮した上で判断します。

## 対象となる取引の内容

本法の対象となる「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者へ、給付に係る仕様、内容等を指定して、物品の製造、情報成果物の作成または役務の提供を委託することをいいます。

### ここがPoint /

本法の適用対象には、**業種・業界の限定はありません。**  
発注事業者からフリーランスへ委託する**全ての業務が対象**となります。

### 物品の製造・加工委託

規格、品質、デザインなどを指定して、物品の製造や加工などを委託することをいいます。

- ・「物品」とは動産のことを意味し、不動産は対象に含まれません。
- ・「製造」とは、原材料に一定の工作を加えて新たな物品を作り出すこと
- ・「加工」とは、原材料に一定の工作を加えて価値を付加すること



### 情報成果物の作成委託

ソフトウェア、映像コンテンツ、デザインなどの作成を委託することをいいます。

「情報成果物」は、具体的には次のものがあります。

- ・ゲームソフト、顧客管理システムなどのプログラム
- ・テレビ番組、映画、アニメーションなど映像や音声などから構成されるもの
- ・設計図、各種デザイン、漫画など文字、図形、記号などから構成されるもの



### 役務の提供委託

運送、コンサルタント、営業、演奏、セラピーなど役務の提供を委託することをいいます。この「役務」には物品を修理することも含まれます。



### 本法と下請法(下請代金支払遅延等防止法)との違い

- ① 下請法では、建設業法における建設工事は対象外ですが、本法は業種・業界の限定がないため、建設工事も「業務委託」の対象となります。
- ② 下請法では、発注事業者が他者に提供する役務が対象となり、発注事業者が自ら用いる役務を他の事業者へ委託することは「役務提供委託」の対象外です。本法では、発注事業者が自ら用いる役務の提供をフリーランスに委託することも対象となります。

# 本法律の規制内容

# 義務と禁止行為

(第3条～第5条、第12条～第14条、第16条)

本法の規制は、**取引の適正化** と **就業環境の整備** の2つのパートで構成され、適用される義務と禁止行為は次のとおりです。

## ★(1) 発注事業者(業務委託事業者)が業務を委託する場合

### 義務 **取引の適正化**

- ① 取引条件の明示義務 (第3条)

## ★(2) 発注事業者(特定業務委託事業者)が業務を委託する場合

### 義務

#### **取引の適正化**

- ① 取引条件の明示義務 (第3条)
- ② 期日における報酬支払義務 (第4条)

### 義務

#### **就業環境の整備**

- ④ 募集情報の的確表示義務 (第12条)
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備義務 (第14条)

## ★(3) 発注事業者(特定業務委託事業者)が一定期間※以上の期間行う業務を委託する場合

※ 「一定期間」は、**取引の適正化**については1か月、**就業環境の整備**については6か月

### 義務

#### **取引の適正化**

- ① 取引条件の明示義務 (第3条)
- ② 期日における報酬支払義務 (第4条)

### 禁止行為

#### **取引の適正化**

- ③ 発注事業者の禁止行為 (第5条)



- 受領拒否の禁止
- 報酬の減額の禁止
- 返品 of 禁止
- 買ったたきの禁止
- 購入・利用強制の禁止
- 不当な経済上の利益の提供要請の禁止
- 不当な給付内容の変更・やり直しの禁止

### 義務

#### **就業環境の整備**

- ④ 募集情報の的確表示義務 (第12条)
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務 (第13条)
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備義務 (第14条)
- ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示義務 (第16条)

# 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する義務の内容が異なります。

## 発注事業者

## フリーランス

### 義務項目

- 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、⑤⑦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



- 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。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

令和6年6月改訂 リーフレットNo.13

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、 <b>直ちに、次の取引条件を明示すること</b> 「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 <b>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</b>
③ 禁止行為	フリーランスに対し、 <b>1か月以上</b> の業務委託をした場合、次の7つの行為を <b>してはならない</b> こと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●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	<b>6か月以上</b> <b>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、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと</b> (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	<b>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、</b> ・原則として <b>30日前までに予告しなければならないこと</b> ・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 <b>理由の開示を行わなければならないこと</b>

## 取引条件の明示義務（第3条）

フリーランスに対し業務委託をした場合は、直ちに、取引の条件を、書面または電磁的方法により明示しなければなりません。

### \ここがPoint /

- ☑ 取引条件の明示義務は、フリーランス同士の取引も対象であるため、発注事業者がフリーランスである場合にも義務が課されます。
- ☑ 明示する方法は書面か電磁的方法のみが認められ、どちらの方法とするかは、発注事業者が選択できます。電磁的方法とは、電子メール、SNSのメッセージ、チャットツールなどです。
- ☑ 電磁的方法で明示した場合であっても、フリーランスから書面の交付を求められたときは、遅滞なく、書面を交付しなければなりません。ただし、フリーランスの保護に支障を生ずることがない場合には、必ずしも書面を交付する必要はありません。

### 【SNSのメッセージ機能により取引条件を明示する場合の注意点】

- ① SNSのメッセージ機能は、送信者が受信者を特定して送信できるものに限定されます。
- ② SNSのサービス終了によって明示の内容が確認できないために、フリーランスが書面の交付を請求した時には、発注事業者は書面で交付する必要があります。

## 取引条件の明示義務（第3条）

### 【明示すべき事項】

① 業務委託事業者および特定受託事業者の名称

→発注事業者とフリーランス、それぞれの名称

ニックネームやビジネスネームで構いませんが、商号、氏名もしくは名称または番号、記号等であって業務委託事業者および特定受託事業者を識別できるものを記載する必要があります。

② 業務委託をした日

→発注事業者とフリーランスとの間で業務委託をすることを合意した日

③ 特定受託事業者の給付の内容

→フリーランスにお願いする業務の内容

給付の内容には、品目、品種、数量(回数)、規格、仕様などを明確に記載する必要があります。また、フリーランスの知的財産権が発生する場合で、業務委託の目的である使用の範囲を超えて知的財産権を譲渡・許諾させる際には、譲渡・許諾の範囲も明確に記載する必要があります。

④ 給付を受領または役務の提供を受ける期日

→いつまでに納品するのか、いつ作業をするのか

⑤ 給付を受領または役務の提供を受ける場所

→どこに納品するのか、どこで作業をするのか

⑥ 給付の内容について検査する場合は、検査を完了する期日

⑦ 報酬の額および支払期日

→具体的な報酬額を記載することが難しい場合は算定方法でも可能です。支払期日は、具体的な支払日を特定する必要があります。

フリーランスの知的財産権の譲渡・許諾がある場合には、その対価を報酬に加える必要があります。

⑧ 現金以外の方法で報酬を支払う場合は、支払方法に関すること

フリーランスの業務に必要な諸経費を発注事業者が負担する場合、「報酬の額」は諸経費を含めた総額が把握できるように明示する必要があります。

※ ⑥および⑧は該当する取引である場合のみ明示が必要な事項

## 期日における報酬支払義務（第4条）

発注事業者は、発注した給付を受領した日から起算して**60日以内**の**できる限り短い期間**内で、**支払期日**を定めて、その日までに報酬を支払わなければなりません。



### ここがPoint /

- ☑ 支払期日(=支払日)は、給付を受領した日から60日以内の**できる限り短い期間**内で定め、定めた支払期日は必ず守る必要があります。
- ☑ 支払期日を定めなかった場合などの支払期日は、次のとおりとなります。
  - ① 支払期日を定めなかったとき
    - ⇒ 物品等を実際に受領した日
  - ② 給付を受領した日から起算して60日を超えて定めたとき
    - ⇒ 受領した日から起算して60日を経過する日
- ☑ 再委託である場合は、必要事項を明示した場合に、例外的に、元委託支払期日から30日以内の**できる限り短い期間**内に、支払期日を定めることができます。

支払期日を定める際の起算日(給付を受領した日)は、次のとおりです。

#### 起算日(給付を受領した日)

##### 物品の製造・加工委託

検査の有無は関係なく、発注事業者が、物品を受け取り、自己の占有下に置いた日

##### 情報成果物の作成委託

- ・ 情報成果物を記録した電磁的記録媒体(USBメモリ、CD-R等)を受け取り、自己の占有下に置いた日
- ・ 電気通信回線を通じて発注事業者の用いる電子計算機内に記録されたとき

##### 役務の提供委託

- ・ 個々の役務の提供を受けた日
- ・ 役務の提供に日数を要する場合には、一連の役務の提供が終了した日  
(例) A地点からB地点までの運送に2日間かかる場合など

## 発注事業者の禁止行為（第5条）

フリーランスに【1か月以上※】の業務委託をしている発注事業者には、7つの禁止行為が定められています。  
たとえフリーランスの了解を得たり、合意していても、また、発注事業者に違法性の意識がなくても、これらの行為は本法に違反することになるので十分注意が必要です。

### 7つの禁止行為

①

受領拒否

②

報酬の減額

③

返品

④

買ったたき

⑤

購入・利用  
強制

⑥

不当な  
経済上の利益  
の提供要請

⑦

不当な  
給付内容の変  
更・やり直し

# 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する義務の内容が異なります。

## 発注事業者

## フリーランス

### 義務項目

- 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、⑤⑦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



- 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。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

令和6年6月改訂 リーフレットNo.13

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 ●買ったとき ●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か月以上の期間行う業務委託に係る契約を中途解除したり、更新しない場合には、 ・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

## 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  
(フリーランスへの業務委託が想定される募集)



### 発注事業者の義務

#### 虚偽の表示の禁止

意図して募集情報を実際の就業に関する条件とは異なる表示とした場合や、実際には存在しない業務に関する募集情報を提供した場合などには、「虚偽の表示」に該当します。

##### ✕ 法違反となる例

- 実際に業務委託を行う事業者と別の事業者名で募集情報を掲載する。
- 実際の報酬額よりも高額な報酬額の募集情報を表示する。

##### ○ 法違反とならない例

- 応募後、当事者間の合意に基づき、募集情報の条件から実際の契約条件を変更する。

#### 誤解を生じさせる表示の禁止

一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。

例えば、以下のような点に留意してください

##### 留意点

- 報酬額等について、実際の報酬額等よりも高額であるかのように表示しない。
- 職種または業種について、実際の業務内容と著しく乖離する名称を用いない。
- フリーランスの募集と、労働者の募集が混同されるような表示をしない。

#### 正確かつ最新の表示の義務

以下の措置を講じるなど、**募集情報を正確・最新の内容に保たなければなりません。**

##### 主な措置の例

- 募集を終了・内容を変更したら、速やかに募集情報の提供を終了・内容を変更する。
- いつの時点の募集情報かを明らかにする。

## 【的確表示義務の対象となる募集情報の事項】

発注事業者は、フリーランスの募集内容のうち、①～⑤について表示する場合には、

- ☑ 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示となっていないか
- ☑ 正確かつ最新の内容となっているか を確認する必要があります。

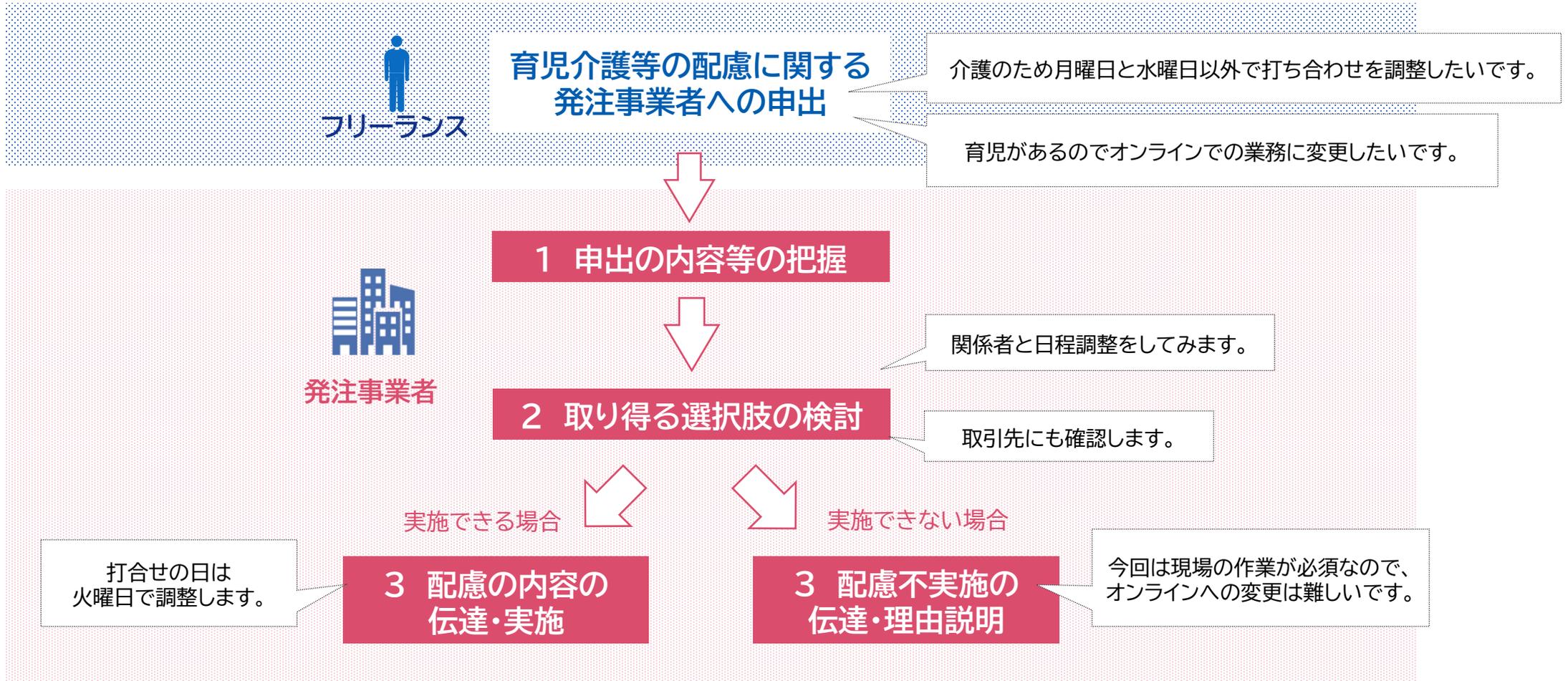
## ▼募集情報の掲載イメージ

デザイン・イラスト作成 株式会社〇〇	
業務委託	
最終更新日: ●●年●月●日 掲載開始日: ●●年●月●日	
業務内容	アプリを使用したデータ(Web漫画等)のカラーリング作業
納期	毎月20日まで
期間	●●年●月～●月
報酬	1話ごと〇〇円
支払方法	毎月●日に口座振込
交通費	なし

募集情報の事項	具体的な内容の例
① 業務の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・成果物または役務提供の内容</li> <li>・業務に必要な能力または資格</li> <li>・検収基準</li> <li>・不良品の取扱いに関する定め</li> <li>・成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲</li> <li>・違約金に関する定め など</li> </ul>
② 業務に従事する場所・期間・時間に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務を遂行する場所、納期、期間、時間 など</li> </ul>
③ 報酬に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬の額(算定方法を含む)</li> <li>・支払期日</li> <li>・支払方法</li> <li>・交通費や材料費等の諸経費(報酬から控除されるものも含む)</li> <li>・成果物の知的財産権の譲渡・許諾の対価 など</li> </ul>
④ 契約の解除・不更新に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約の解除事由</li> <li>・中途解除の際の費用・違約金に関する定め など</li> </ul>
⑤ フリーランスの募集を行う者に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フリーランスの募集を行う者の名称・業績 など</li> </ul>

## 【発注事業者の義務】

発注事業者は、フリーランスからの申出があった場合、次の1～3の配慮を行わなければなりません。



# 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（第13条）

## ここがPoint /

### 配慮の具体例

#### ケース①

「つわりにより急に業務に対応できなくなる場合について相談したい」との申出に対し、そのような場合の対応についてあらかじめ取決めをしておくこと。

#### ケース②

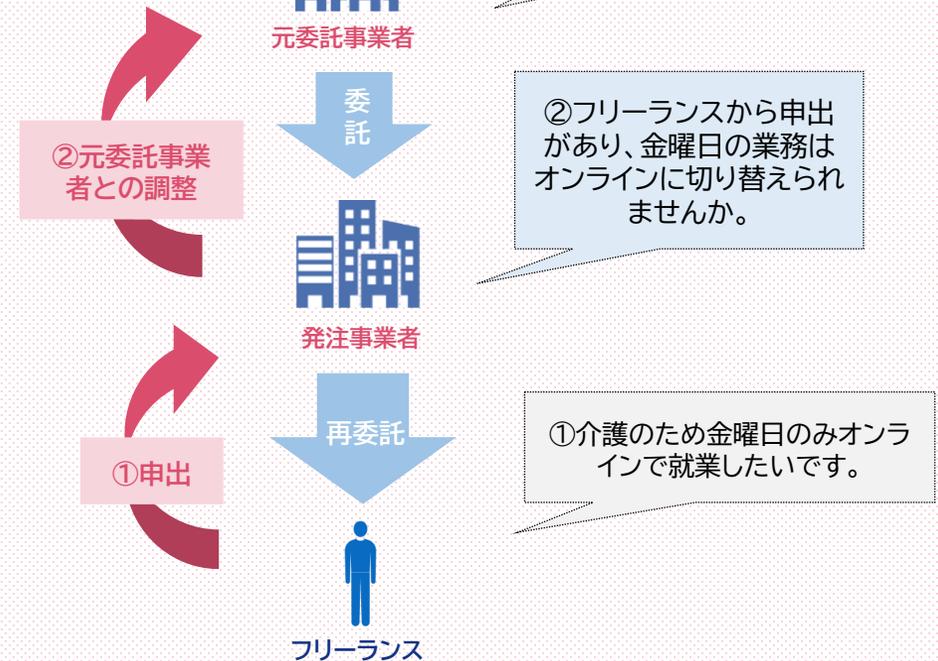
「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること。

#### ケース③

別の事業者から委託された業務をフリーランスに再委託した場合に、「介護のため特定曜日にオンラインで就業したい」と申出があった際、元委託事業者に対して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。

#### ケース③

#### 再委託の場合の例



### 【発注事業者による望ましくない取扱い】

- フリーランスからの申出を阻害すること
- フリーランスが申出をしたことまたは配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱い(※)を行うこと

#### 「契約の解除その他不利益な取扱い」となる行為の例

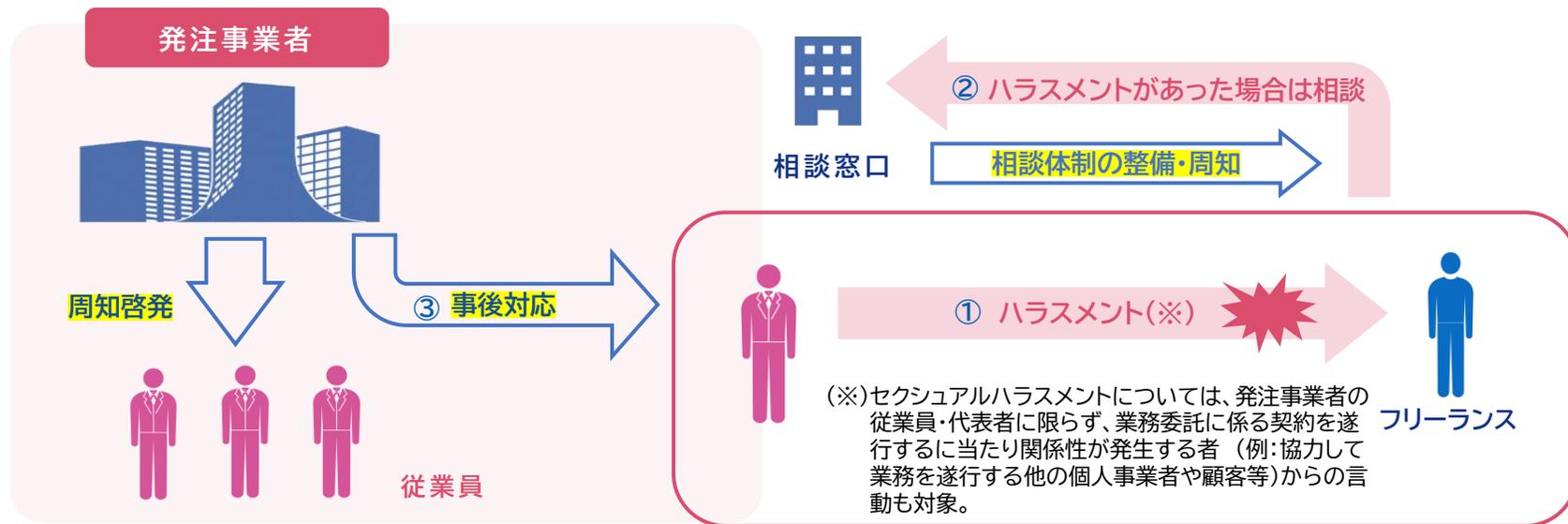
- ① 契約の解除を行うこと。
- ② 報酬を支払わないことまたは減額を行うこと。
- ③ 給付の内容を変更させること  
または給付を受領した後に給付をやり直させること。
- ④ 取引の数量の削減
- ⑤ 取引の停止
- ⑥ 就業環境を害すること

## 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。また、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。

### 【業務委託におけるハラスメントの類型】

<b>【セクハラ】</b>  セクシュアル ハラスメント	<b>対価型</b>  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。 (例) フリーランスに対し性的な関係を要求したが拒否されたため、フリーランスとの契約を解除すること。
	<b>環境型</b>  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。 (例) 発注事業者の雇用する従業員が、同じ事業所において就業するフリーランスに関係する性的な内容の情報を意図的かつ継続的に広めたため、フリーランスが苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
<b>【マタハラ】</b>  妊娠・出産等に 関する ハラスメント	<b>状態への嫌がらせ型</b>  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。 (例) ・妊娠したことなどのみを理由として嫌がらせ等をするもの。 ・妊娠したことなどのみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの。
	<b>配慮申出等への嫌がらせ型</b>  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。 (例) ・申出をしないように言うなど、配慮の申出を阻害するもの。 ・配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするもの。 ・配慮の申出等のみを理由として契約の解除その他の不利益な取扱いを示唆するもの。
<b>【パワハラ】</b>  パワー ハラスメント	<b>定義</b>  業務委託に行われる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。
	<b>身体的な攻撃</b> (例)殴打・足蹴りを行うこと。
	<b>精神的な攻撃</b> (例)契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず正当な理由なく報酬を支払わないことまたは減額することを、度を超して繰り返し示唆するまたは威圧的に迫ること。
	<b>人間関係からの切り離し</b> (例)一人のフリーランスに対して、発注事業者の雇用する従業員が集団で無視をし、事業所で孤立させること。
	<b>過大な要求</b> (例)明確な検収基準を示さずに嫌がらせのためにフリーランスの給付の受領を何度も拒み、やり直しを強要すること。
	<b>過小な要求</b> (例)気に入らないフリーランスに対して嫌がらせのために業務委託契約上予定されていた業務や役割を与えないこと。
	<b>個の侵害</b> (例)フリーランスを事業所外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。



### 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

- ① 発注事業者の方針等の明確化と社内(業務委託に係る契約担当者等)へ周知・啓発すること。
- ② ハラスメント行為者に対しては厳正に対処する旨の方針を就業規則などに規定すること。

例

- ① 社内報、社内ホームページなどに方針を記載して配布する。研修、講習などを実施する。
- ② 就業規則などで、ハラスメントを行った者に対する懲戒規定を定め、労働者に周知・啓発する。

### 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

- ① 相談窓口を設置し、フリーランスへ周知すること。
- ② 相談窓口担当者が相談に適切に対応できるようにすること。  
※ 専用アプリやメールなどの対面以外の方法により相談を受け付ける場合、相談を行ったフリーランスにとって、相談が受理されたことを確実に認識できる仕組みが必要です。

従業員向けの相談窓口を、フリーランスも利用できるようにすることも可能です。

例

- ① 外部機関への相談対応の委託、相談対応の担当者や相談対応制度の設置をする。業務委託に係る契約書やメール、フリーランスが定期的閲覧するイントラネットなどに相談窓口の案内を記載する。
- ② 相談窓口担当者向けのマニュアルを作成し、マニュアルに基づき対応する。

### 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

- ① 事案についての事実関係を迅速かつ正確に把握すること。
- ② 事実関係の確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に実施すること。
- ③ 事実関係の確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に実施すること。
- ④ ハラスメントに関する方針の再周知・啓発などの再発防止に向けた措置を実施すること。

※ セクシュアルハラスメントについては、性的な言動の行為者が他の事業者などである場合には、必要に応じて、他の事業者などに事実関係の確認や再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

例

- ① 相談者と行為者の双方から事実関係を確認する。必要に応じて、第三者からも事実関係を聴取する。
- ② 事案の内容などに応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助や被害者の取引条件上の不利益の回復などを行う。
- ③ 業務委託におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずる。
- ④ 従業員に対して業務委託におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施する。

### 4 併せて講ずべき措置

- ① 上記1~3の対応に当たり、相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、従業員およびフリーランスに対して周知すること。
- ② フリーランスが相談をしたこと、事実関係の確認などに協力したこと、労働局などに対して申出をし、適当な措置を求めたことを理由に契約の解除などの不利益な取扱いをされない旨を定め、フリーランスに周知・啓発すること。

# 対応例

## 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優越的な関係を背景とした言動であって、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、フリーランスの就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、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で行われる適正な指示及び通常の実行行為としての交渉の範囲内の話し合いについては、業務委託におけるパワーハラスメントには該当しない。

4 「業務委託に関して行われる」とは、フリーランスが当該業務委託に係る業務を遂行する場所又は場面で行われるものをいい、当該フリーランスが通常業務を遂行している場所以外の場所であっても、当該フリーランスが業務を遂行している場所については、含まれる。

##### (禁止行為)

第3条 すべての従業員は、当社との間で業務委託に係る契約を締結したフリーランスに対して、次の第2項から第4項に掲げる行為をしてはならない。また、業務委託に係る契約交渉中の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2 セクシュアルハラスメント(第2条第1項の要件を満たす以下のような行為)

- ①性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ②性的な内容のうわさの流布
- ③食事・デート等への執拗な誘い
- ④不必要な身体への接触
- ⑤わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑥性的な言動により、他者の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- ⑦交際・性的関係の強要
- ⑧性的な言動への抗議又は拒否等を行ったフリーランスに対して、契約の解除その他の不利益を与える行為
- ⑨その他、フリーランスに不快感を与える性的な言動

3 妊娠・出産等に関するハラスメント(第2条第2項の要件を満たす以下のような行為)

- ①妊娠したこと等を理由として嫌がらせ等をするもの
- ②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を示唆するもの
- ③配慮の申出を阻害するもの
- ④配慮の申出をしたこと及び配慮を受けたことにより嫌がらせ等をするもの
- ⑤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唆するもの

4 パワーハラスメント(第2条第3項の要件を満たす以下のような行為)

- ①殴打、足蹴りする等の身体的攻撃
- ②人格を否定するような言動をする等の精神的な攻撃
- ③フリーランスに対して、集団で無視をし、就業場所で孤立させる等の人間関係からの切り離し
- ④明確な検収基準を示さずに嫌がらせのためにフリーランスの給付の受領を何度も拒み、やり直しを強要する等の過大な要求
- ⑤フリーランスに対して嫌がらせのために業務委託に係る契約上予定されていた業務や役割を与えない等の過小な要求
- ⑥フリーランスの性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する等の個の侵害

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ①第3条第2項(⑦、⑧を除く。)、同条第3項、同条第4項(①を除く。)の行為を行った場合  
就業規則第▽条第☆項○から×までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- ②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合若しくは第3条第2項⑦、⑧又は第3条第4項①の行為を行った場合  
就業規則第▽条第☆項○に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第5条 業務委託におけるハラスメントに関する相談窓口については、本社及びフリーランスが就業する各事業場で設けることとし、本社においては人事課長、各事業場においては庶務課長を相談窓口担当者とし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、業務委託にあたっては、相談窓口担当者の名前と連絡先をフリーランスに対して周知するように指示する(相談窓口担当者の人事異動等の都度、周知するよう指示することを含む。)とともに、相談窓口担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 業務委託におけるハラスメントの被害を受けたフリーランスに限らず、当社と契約するすべてのフリーランス及び従業員は、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関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
- 3 相談があった場合には、対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者、行為者、必要に応じてその他の従業員等からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては当該事業場の長へ報告する。
- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 対応マニュアルに沿い、事業場の長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等、被害を受けたフリーランスの就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第6条 人事部長は、業務委託におけるハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(その他)

第7条 性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、妊娠、出産及び配慮の申出に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないよう注意すること。また、業務委託におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、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、そうした状況を解消していくことが重要であること。

附則 本規定は令和〇年〇月〇日より実施する。

## 【参考】本社においてフリーランス専用相談窓口を設ける場合の第5条第1項の規定例

(相談及び苦情への対応)

第5条 業務委託におけるハラスメントに関する相談窓口については、フリーランス専用の相談窓口(WEBフォームにより相談受付)を設け、相談対応は人事部門が対応することとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、業務委託にあたっては、相談窓口をフリーランスに対して周知するように指示するとともに、窓口担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

## 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。
- 2 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。  
なお、以下のパワーハラスメントについては、行為者とフリーランスとの関係性を個別に記載していませんが、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となるものです。  
「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、例えば、次のとおりです。  
＜セクシュアルハラスメント＞
  - ①性的な冗談、からかい、質問
  - ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
  - ③その他、他人に不快感を与える性的な言動＜妊娠・出産等に関するハラスメント＞
  - ④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。)を理由として嫌がらせ等をするもの
  - ⑤妊娠又は出産に関し特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(以下「法」という。)第13条第 項又は第2項の規定による配慮の申出(以下「配慮の申出」という。)を阻害するもの
  - ⑥配慮の申出をしたこと又は法第13条第1項若しくは第2項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。)により嫌がらせ等をするもの＜パワーハラスメント＞
  - ⑦隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
  - ⑧私的なことに過度に立ち入ること「就業規則第〇条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」とは、例えば、次のとおりです。  
＜セクシュアルハラスメント＞
  - ⑨性的な噂の流布
  - ⑩身体への不必要な接触
  - ⑪性的な言動により、他者の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為＜妊娠・出産等に関するハラスメント＞
  - ⑫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を示唆するもの
  - ⑬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唆するもの＜パワーハラスメント＞
  - ⑭業務委託契約上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
  - ⑮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ることや仕事を与えないこと

～ (略) ～

### 例3 就業規則に定められている懲戒について、業務委託におけるハラスメントがどのような処分に相当するかを記載した規定の例

就業規則の懲戒の事由に、業務委託における具体的なハラスメントの言動を列挙した上で、それらを懲戒の種類と対応させる形で定めています。

#### (懲戒の種類)

第▽条 懲戒は次の区分により行う。

- ① けん責 始末書ととり将来を戒める。
- ② 減給 将来を戒め、賃金を減額する。ただし、1回の額が平均賃金の1日分の半額とし、総額が1箇月の給与総額の10分の1を限度とする。
- ③ 出勤停止 7日を限度として、出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 降格 職位を解任若しくは下位等級へ降格する。
- ⑤ 懲戒解雇 即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第〇条に定める解雇予告手当を支給しない。

#### (懲戒の事由)

第△条 次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責又は減給に処する。

- ①～③ 略
  - ④ フリーランスに委託する業務に関し、性的な言動によりフリーランスの就業環境を害したとき。
  - ⑤ フリーランスに委託する業務に関し、妊娠、出産及び配慮の申出等に関する言動によりフリーランスの就業環境を害したとき。
  - ⑥ フリーランスに委託する業務に関し、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、フリーランスの就業環境を害したとき。
- 2 次のいずれかに該当するときは、その情状により、減給又は出勤停止に処する。
- ① 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
  - ②～⑥ 略
  - ⑦ フリーランスに委託する業務に関し、性的な言動に対するフリーランスの対応により業務委託の条件について不利益を与えたとき。
  - ⑧ フリーランスに委託する業務に関し、フリーランスの妊娠、出産及び配慮の申出等に関して、契約の解除その他不利益な取扱いを示唆したとき。
- 3 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 前項の行為が再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき。
  - ②～⑥ 略
  - ⑦ フリーランスに委託する業務に関し、自らの立場を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。
  - ⑧ フリーランスに委託する業務に関し、暴行・傷害等身体的な攻撃を行ったとき。

### 例4 就業規則に定められている懲戒について、業務委託におけるハラスメントをした場合の処分に当たっての判断要素を記載した懲戒規定の例

就業規則の懲戒の事由に、業務委託におけるハラスメントも含まれること及び懲戒処分に当たっての判断要素を明らかにし、これをパンフレット等で周知することで措置を講じたこととなります。

なお、判断要素については、下記の例の他、犯罪性の有無、反復・継続性、行為者の改悛の程度等が考えられます。

#### 第〇条 懲戒事由

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処する。

- ① 不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚したとき
- ② 法令、就業規則、服務規定その他会社の諸規定に違反するとき
- ③ 他人に対して明らかに達成が不可能な職務を一方向的に与える、業務に必要なないことを強制的に行わせる行為を行ったとき
- ④ 他人に対して不法に辞職を強要しあるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え、若しくはその業務を妨害したとき
- ⑤ 著しく風紀秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき
- ⑥ その他前各号に準ずる不適切な行為を行ったとき

2 社員が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及びパワーハラスメントを行った場合、前項

①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。

- ① 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
- ② 当事者同士の関係(職位等)
- ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

3 社員がフリーランスに対し、業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・配慮の申出等に関するハラスメント及びパワーハラスメントを行った場合、第1項①～⑥の各号に照らし、次の要素を総合的に判断した上で、処分を決定する。

- ① 行為の具体的態様(時間・場所(業務を遂行する場所や場面か否か)・内容・程度)
- ② 当事者同士の関係(契約担当や検査担当などフリーランスに委託する業務上の立場等)
- ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等

## 例5 フリーランスに対して相談窓口を周知する際の内容例

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメント防止のための措置を講ずるにあたって、自社の労働者に対する周知・啓発だけでなく、特定受託業務従事者に対して、相談窓口を確実に周知することが必要です。

その際、「相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び特定受託業務従事者に周知すること」及び「相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局に申出をし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されない旨を定め、特定受託業務従事者に周知・啓発すること」についても、あわせて対応してください。

相談窓口の周知の内容は以下のような例が考えられ、伝達する方法としては、業務委託契約に係る書面やメール、特定受託業務従事者が定期的に見るイントラネット等において記載・掲載する方法が考えられます。

### 【相談窓口担当者を周知する例】

相談窓口担当者：〇〇課 ▽▽▽▽ (メールアドレス〇〇〇) (女性)  
▼▼▼▼ (メールアドレス〇〇〇) (男性)  
電話番号：xxx-xxxx-xxxx

なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関して相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。また、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。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

### 【相談窓口（制度）を周知する例】

#### <フリーランス専用相談窓口>

フリーランスの方が業務上のトラブルを御相談していただける窓口になります。業務委託におけるハラスメントに関する相談も受け付けています。

以下の相談フォームより必要事項を記入いただくようお願いします。

URL：●●●●●●●●●●●●●●●●

フォームは24時間受け付けており、相談フォームが正常に送信された場合、自動応答メールが届きますのでご確認ください。記入いただいた内容を担当者が確認し、ご連絡差し上げます。

※なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関して相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。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。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

### 【相談対応を委託した外部機関を周知する例】

業務委託におけるハラスメントの相談は、以下の窓口にご連絡ください。  
なお、当社においては、業務委託におけるハラスメントに関する相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じております。また、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。相談にあたっては、安心してご連絡ください。

○サポート相談窓口（運営事業者：〇〇〇〇（当社委託））

<対応時間>

電話：月～金 午前9時～午後7時、土日祝日 午前9時～午後3時

WEB：24時間

<受付方法>

電話番号：xxx-xxxx-xxxx

WEB：●●●●●●●●●●●●●●●●

※匿名での相談も可能です。

※お電話かWEBでご相談いただき、必要に応じて対面での面談を設定します。

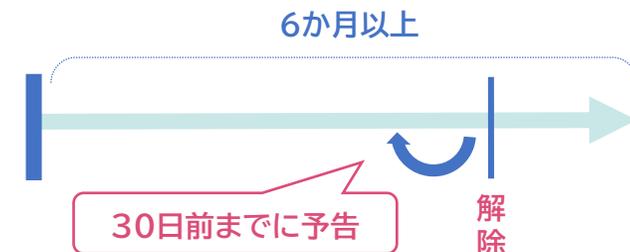
## 中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）

6か月以上の期間で行う  
業務委託に対する義務

発注事業者は、

- ① 6か月以上の期間で行う業務委託について、
- ② 契約の解除または不更新をしようとする場合、
- ③ 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。

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。



### 【事前予告義務の対象となる業務委託】

#### ① 6か月以上の期間で行う業務委託に該当すること

6か月以上の業務委託だけでなく、②契約の更新により6か月以上継続して行うこととなる業務委託を指します。

#### ② 契約の解除または不更新に該当すること

- 「契約の解除」とは、発注事業者からの一方的な契約の解除を指します。
- 「契約の不更新」とは、発注事業者が不更新をしようとする意思を持って、契約満了日から起算して1か月以内に次の契約を締結しない場合を指します

①と②の両方に該当する場合、  
解除日または契約満了日から30日前までに解除または更新しない旨の予告が必要です。

### 【事前予告・理由開示の方法】

事前予告や理由開示は、①書面の交付、②ファックス、③電子メール等(※)のいずれかの方法で行わなければなりません。

(※)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をいいます。ブログやウェブページなどへの書き込みなどのように、特定の個人が第三者に閲覧させることを主な目的とする手段は含まれません。

### 【例外】事前予告の例外事由に該当する場合には予告が不要となります

次の①～⑤の例外事由に該当する場合は、予告が不要です。

- 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

**！** 一定期間以上の業務委託のみにかかる義務と禁止行為があります！

- 報酬の減額などの禁止行為は「1か月以上」
- 育児介護等と業務の両立に対する配慮、中途解除等の事前予告などは「6か月以上」の期間の業務委託をする場合が対象となります。

(※)基本契約とは、業務委託に係る給付に関する基本的な事項についての契約です。名称は問わず、契約書の形式である必要はありません。

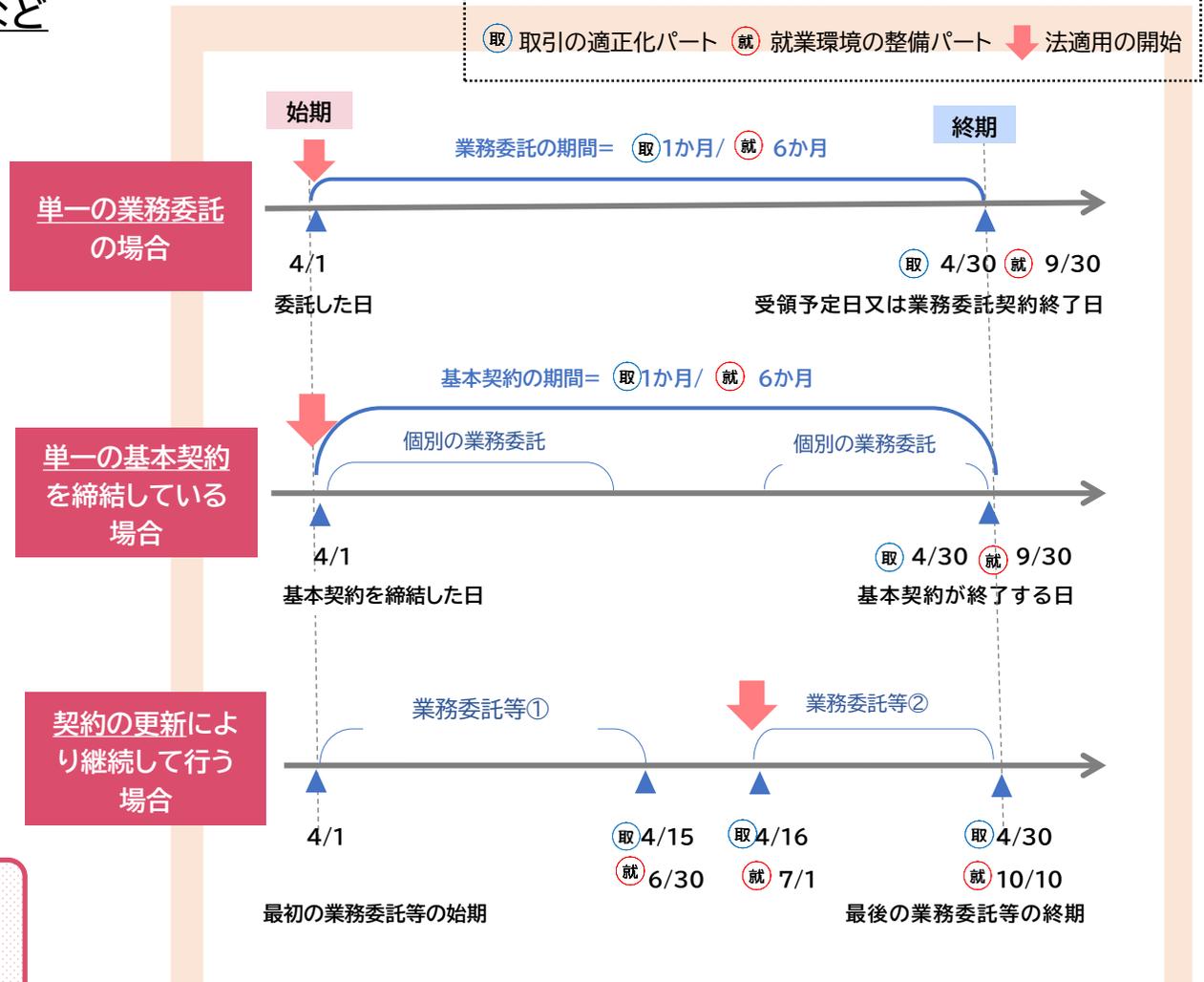
業務委託の期間の始期と終期

ケース	始期	終期
単一の業務委託の場合	業務委託に係る契約を締結した日から 具体的には、 第3条に基づき明示する「業務委託をした日」	業務委託に係る契約が終了する日まで例> 具体的には、 ①第3条に基づき明示する「給付受領予定日」 ②業務委託に係る契約の終了日のうち最も遅い日
単一の基本契約(※)を締結している場合	基本契約を締結した日から	基本契約が終了する日まで
契約の更新により継続して行う場合	最初の業務委託等の始期から	最後の業務委託等の終期まで

ここがPoint /

一定期間の「終期」は、給付受領予定日や契約の終了日等の「予定日」で判断しますので、「終期」よりも前または後に、実際に給付を受領したとしても、「終期」は変わりません。

取 取引の適正化パート 就 就業環境の整備パート ↓ 法適用の開始



【契約の更新について】

契約の更新と認められるには、①契約の当事者が同一であり、給付または役務提供の内容が一定程度の同一性を有すること、②空白期間が1か月未満であることのいずれも満たす必要があります。

① 契約の同一性

契約の当事者が同一であり、給付または役務の提供の内容が一定程度の同一性を有すること

判断方法

給付または役務の提供の内容の同一性の判断にあたっては、機能、効用、態様などを考慮要素として判断し、その際は、原則として日本標準産業分類の小分類(3桁分類)を参照します。

※ 当事者間の契約実績や当該発注事業者における同種の業務委託に係る契約の状況などに鑑み、通常、前後の業務委託は一体のものとしてなされている場合などは、上記の考慮要素から、個別に判断します。

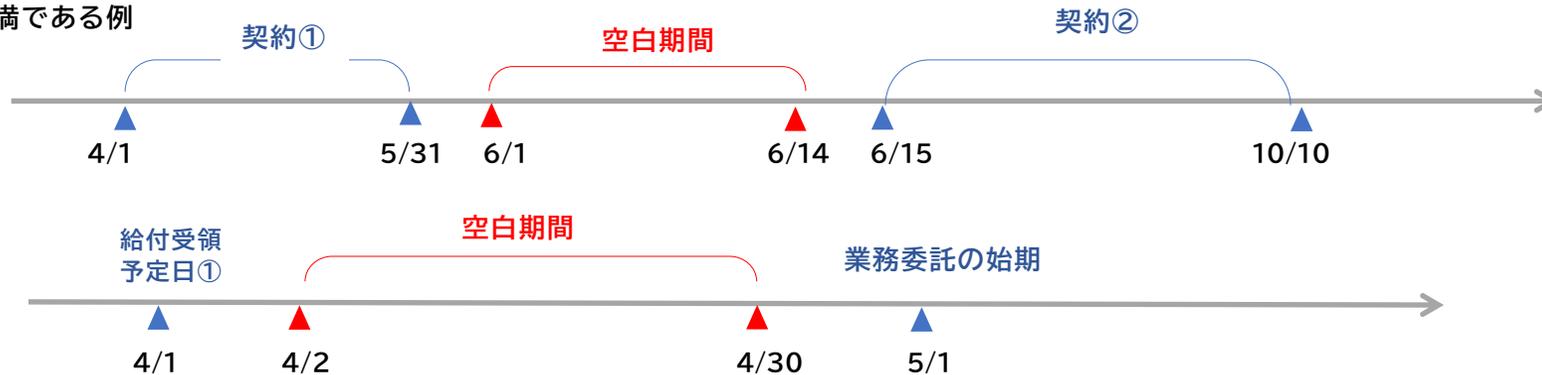
② 空白期間が1か月未満

前後の業務委託の間の期間の日数(空白期間)が1か月未満であること

一定期間以上の業務委託に該当することを逃れるために、空白期間を1か月と1日だけ空けるなどの行為はしないようにしましょう。

空白期間の始期	空白期間の終期
<p><u>前の業務委託等の終期(※)の翌日</u></p> <p>※ 以下の①～③のうち、最も遅い日</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 第3条に基づき明示する「給付受領予定日」</li> <li>② 前の業務委託に係る契約の終了日</li> <li>③ 前の基本契約の終了日</li> </ul> <p>※ 実際に①の給付受領予定日よりもあとに給付を受領した場合は、その受領日と②③のうち、最も遅い日となります。</p>	<p><u>次の業務委託等の始期(※)の前日</u></p> <p>※ 以下の①②のうち、最も早い日</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 次の業務委託をした日</li> <li>② 次の基本契約を締結した日</li> </ul>

(例)空白期間が1か月未満である例



# 本法律の違反行為への対応等

# 違反行為への対応

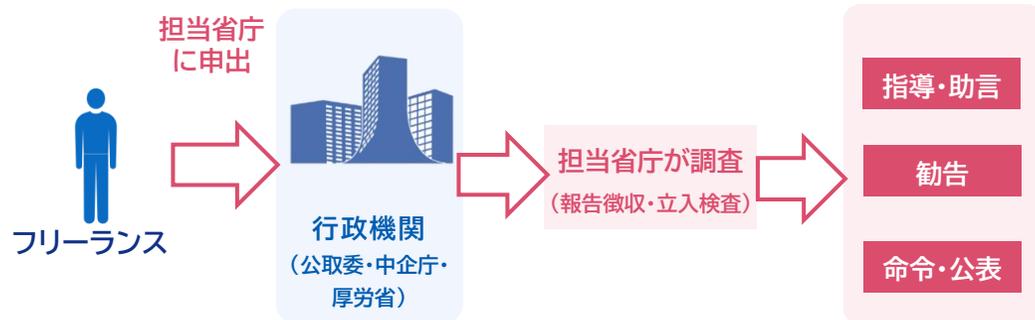
(第6条～第9条、第11条、第17条～第20条、第22条、第24条～第26条)

- ・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、発注事業者には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ます。
- ・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行い、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ます。命令違反には50万円以下の罰金があります。
- ・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。**

## 【発注事業者には違反と思われる行為があった場合】

### 本法に基づき行政機関へ申出を行う場合

本法の違反があった場合、オンラインなどで申出が可能です！  
※ お近くの公正取引委員会(本局・地方事務所等)、経済産業局、都道府県労働局でも可能です。



勧告に従わない場合に、命令・公表を行います。命令違反をした場合、50万円以下の罰金が科せられます。

### フリーランス・トラブル110番に相談する場合

法違反なのかよくわからない場合など、広く取引上のトラブルなどがある場合などには、フリーランス・トラブル110番にご相談いただくことも可能です。  
(弁護士による電話・メール相談の対応のほか、和解あっせんも実施しています。)



フリーランス

相談



フリーランス・トラブル110番※

相談者の希望により

自らで交渉

和解あっせん

行政機関への申出の支援

#### ※フリーランス・トラブル110番

フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについて、フリーランスが弁護士にワンストップで相談できる窓口です。

申出書の書き方や論点の整理などを支援します。  
※ 申出書の作成代行、提出代行はできません。

●取引の適正化に関する相談  
(第3条、第4条、第5条、第6条第3項のみの場合)

公正取引委員会 九州事務所

〒812-0013

福岡市博多区博多駅東2-10-7 福岡第2合同庁舎別館

TEL：092-437-2756

九州経済産業局産業部中小企業課 取引適正化推進室

〒812-8546

福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎

TEL：092-482-5450

●就業環境整備に関する相談  
(第12条、第13条、第14条、第16条、その他法律に関する内容)

熊本労働局 雇用環境均等室

〒860-8514

熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階

TEL：096-352-3865

●フリーランスが発注事業者等との取引上のトラブルなどがあり、とりあえず相談したい・  
和解あっせんなどの紛争解決制度利用したい場合

フリーランス・トラブル110番

TEL：0120-532-110 (受付時間9:30~16:30 土日祝除く)

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

本法律は、令和6年11月1日に施行されました。  
ご不明な点がございましたら、  
雇用環境・均等室までお気軽にお問合せください。

ご清聴いただきましてありがとうございました。