

— 令和6年11月1日施行 —

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

のポイント

大分労働局雇用環境・均等室

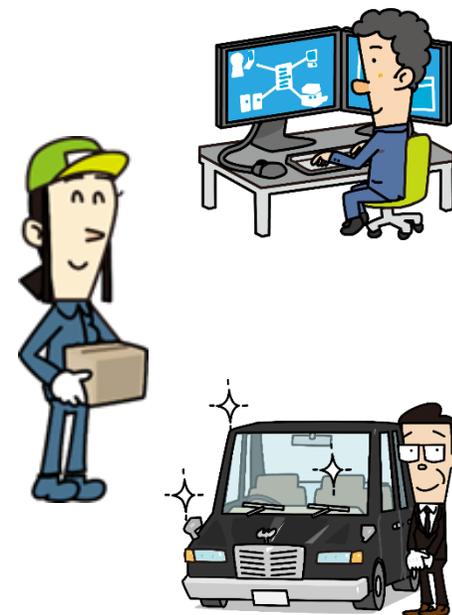
背景

近年、働き方の多様化が進展し、「フリーランス」という働き方の選択が普及



- ・「一方的に発注が取り消された」
- ・「報酬が期日までに支払われなかった」
- ・「ハラスメントを受けた」

などのトラブルが生じている実態がある。



フリーランスが安定的に働くことができる環境
の整備が必要

法律の適用対象

フリーランス (特定受託事業者)

業務委託の相手方である事業者で、次のいずれかに該当するもの

- ・ **個人**であって、**従業員を使用しないもの**
- ・ **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**業務委託する**事業者で、次のいずれかに該当するもの

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

※「**従業員**」には、「週20時間以上かつ31日以上」雇用される者が該当します。

※「**業務委託**」とは、事業者がその事業のために他の事業者へ、仕様や内容を指定して、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。

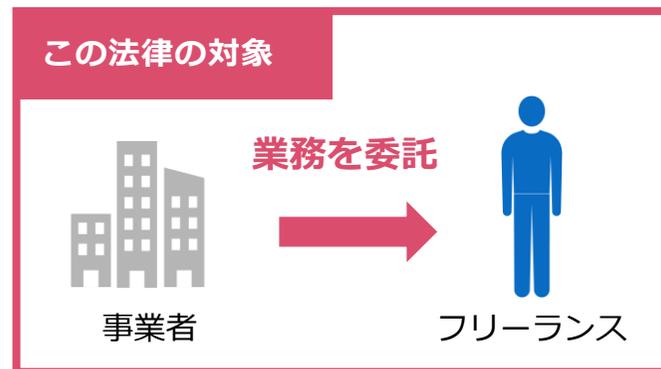
法律の目的

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

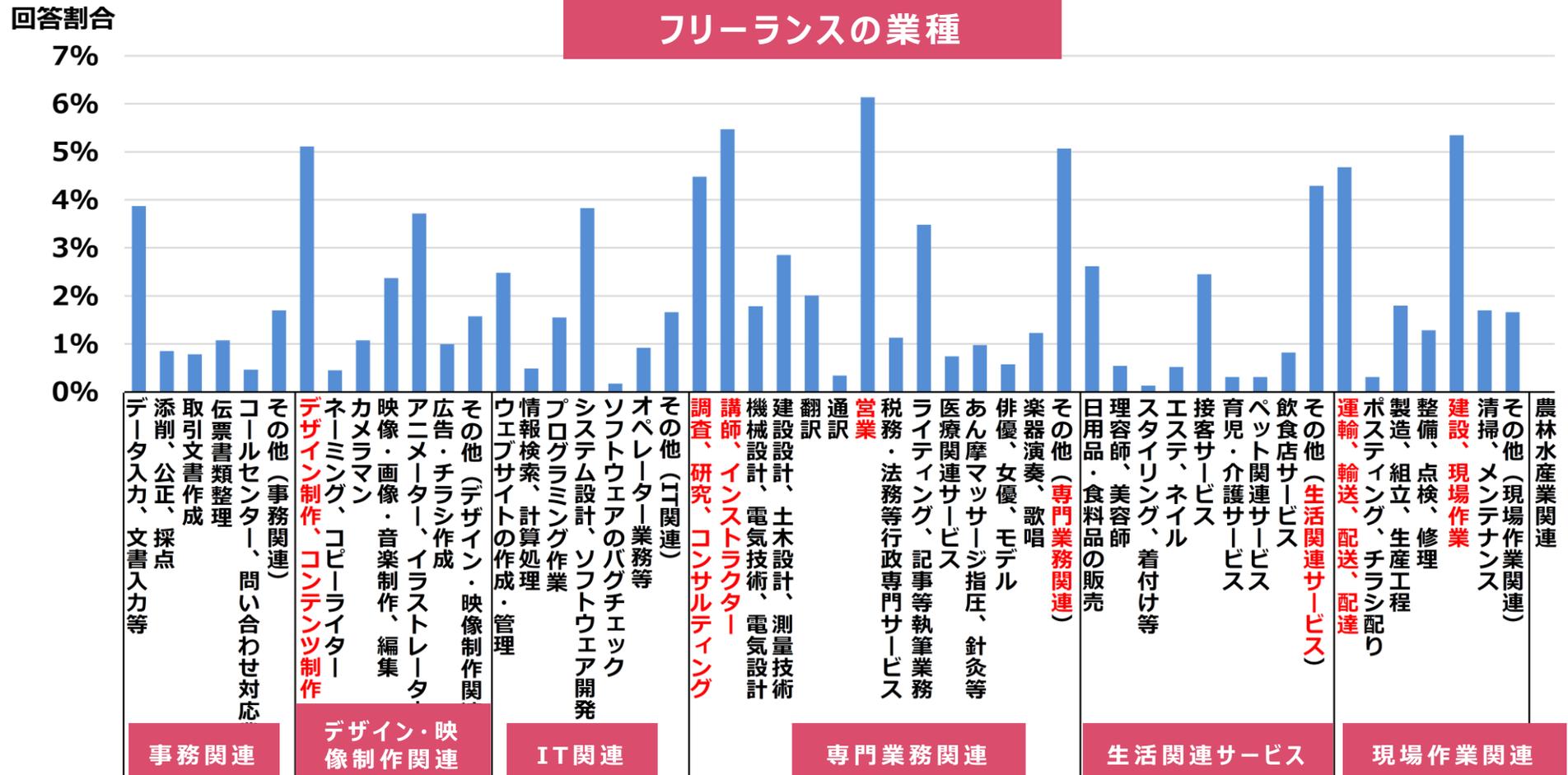
② **フリーランスの方の「就業環境の整備」**

を図ることを目的としています。



我が国のフリーランスの実態

- 日本では462万人がフリーランスとして働いていると試算されている（2020年、内閣官房）。
- 営業、講師・インストラクター、建設・現場作業、デザイン・コンテンツ制作、配送・配達など多様な業種でフリーランスとして働かれている実態がある（2021年）。



(注) フリーランスは「実店舗はなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者（農林水産従事者は除く）」と定義。「あなたの具体的な仕事内容として最も近いものをお答えください。」(単一回答)という設問への回答を集計(回答数: 7,188)。

(出所) フリーランスを対象に、2021年7月20日～8月20日にかけて内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省及び中小企業庁が共同で実施したアンケート調査、内閣官房「フリーランス実態調査結果」を基に作成。

法律の内容（義務事項）

所管①～③：公正取引委員会、中小企業庁

④～⑦：厚生労働省（大分労働局雇用環境・均等室）

義務項目		具体的な内容
取引の適正化	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
就業環境の整備	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た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

①書面等による取引条件の明示（第3条）（※発注事業者がフリーランスの場合も含む。）

業務委託をした場合、次の取引条件を書面又は電磁的方法により明示すること

「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」

Q & A

Q. 本法律の施行日以前に行った業務の委託が本法律の施行日以後も継続しており、本法律における業務委託の要件を満たす場合、発注事業者は、本法律の施行後、この3条通知による明示を行う必要があるのでしょうか？

A. 本法律は、本法律の施行後に行われた業務委託が適用対象となりますので、本法律施行日以前に行われた業務の委託については、3条通知による明示を行う必要はありません。

一方、本法律の施行日以前に行われた業務の委託について、本法律の施行日後に契約の更新（自動更新の場合を含みます。）が行われた場合には、新たな業務委託が行われたものと考えますので、3条通知による明示を行う必要があります。

②報酬支払期日の設定・期日内の支払い（第4条）（※再委託の場合は例外あり。）

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

Q & A

Q. フリーランスからの給付を受領した後に、フリーランスの給付の内容が業務委託時に明示した内容と異なるためやり直しをさせる場合、給付を受領した日から起算して60日以内に報酬を支払わなければならないのでしょうか？

A. フリーランスからの給付を受領した内容が業務委託時に明示した内容と異なる、適合しないなど、フリーランスの責めに帰すべき事由があり、報酬の支払い前にやり直しをさせる場合には、やり直しをさせた後の物品又は情報成果物を受領した日（役務の提供委託の場合には、フリーランスが役務を提供した日）が支払期日の起算日になります。

そのため、やり直しをさせた後の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報酬を支払う必要があります。

③禁止事項（第5条）（1か月以上の業務委託の場合）（※更新により1か月以上となる場合も含む。）

- ・ 特定受託事業者の責めに帰すべく事由なく、受領を拒否すること
- ・ 特定受託事業者の責めに帰すべく事由なく、報酬を減額すること
- ・ 特定受託事業者の責めに帰すべく事由なく、返品を行うこと
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 自己のために金銭、役務その他経済上の利益を提供させること
- ・ 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

Q&A

Q. フリーランスが、正式に業務委託を受ける前に、見込みで物品を製造し又は情報成果物を作成してしまった場合において、発注者がその受領を拒むことは、本法上問題となりますか？

A. 発注者は、まだ業務委託を行っていない場合には、物品又は情報成果物の受領を拒んでも直ちに問題となるわけではありません。ただし、実際には正式な業務委託契約を行っているにもかかわらず3条通知を行わずに、口頭で業務委託を行い、フリーランスに作成させた給付を拒むことは、3条通知による明示義務違反となるほか、受領拒否として本法上問題となるおそれがあります。

④募集情報の的確表示（第12条）（※多数（2人以上）に対し募集する場合に適用）

広告等（※1）により募集情報（※2）を提供するときは、虚偽や誤解を与え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らない

（※1）具体的には、①新聞、雑誌に掲載する広告、②文書の提出または配布、③書面の交付、④ファクシミリ、⑤電子メール・メッセージアプリ等、⑥放送、有線放送等

（※2）具体的には、①フリーランスの募集を行う者に関する事項、②業務の内容、③業務に従事する場所・期間・時間に関する事項、④報酬に関する事項、⑤契約の解除・不更新に関する事項

Q & A

Q. フリーランスの募集を行う者に関する事項で、明示しなければならない項目はあるのでしょうか？

A. 今般、インターネット等で犯罪実行者の募集（いわゆる「闇バイト」の募集）が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられる状況が発生しています。これを踏まえ、募集情報の中でも、**①フリーランスの募集を行う者の氏名又は名称、住所（所在地）、連絡先、②業務の内容、③業務に従事する場所、④報酬を欠くもの**については、「誤解を生じさせる表示」に該当するものとして、**法違反**となります。

⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮（第13条）（6か月以上の業務委託の場合）

（※更新により6か月以上となる場合も含む。）

育児介護等と両立して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

（例：子の看護のため納期の変更、介護のため一部業務をオンラインに切替）

※ 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

Q & A

Q. フリーランスから育児介護等の配慮の申出があった場合、どのような対応をする必要がありますか？

A. ① **その内容を十分に把握**すること。

② **フリーランスの希望する配慮や、取りえる対応を十分に検討**すること。

③ **具体的な配慮の内容が確定した際には速やかに申出を行ったフリーランスに対してその内容を伝え、実施**すること。

配慮した内容や選択肢について十分に検討した結果、業務の性質・実施体制等を踏まえると難しい場合や、配慮を行うと業務のほとんどができない場合等、契約目的の達成が困難な場合など、やむを得ず必要な配慮ができない場合には、不実施の旨を伝達し、その理由について、必要に応じ、書面の交付・電子メールの送付等により分かりやすく説明すること。

⑥ ハラスメント対策に係る体制整備（第14条）

「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」、「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」、「ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応」などの措置を講じること

Q & A

Q. ハラスメント対策の体制整備とは、具体的に何を実施すればいいのですか？

A. 雇用している従業員と同様の措置を講じなければいけません。

- ①業務委託におけるハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、業務委託に係る契約担当者等を含む労働者に通知・啓発すること。
- ②業務委託におけるハラスメントの行為者は、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、業務委託に係る契約担当者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定め、フリーランスに周知すること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、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。
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。
- ⑨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、労働者およびフリーランスに周知すること。
- ⑩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、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取引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Ⅴ条第Ⅰ項〇から×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Ⅴ条第Ⅰ項〇に定める懲戒解雇

(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、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0章 服務規律

第0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4章 懲戒

(懲戒の事由)

第4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0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0条(服務規律)③により風紀を乱したとき。

○年○月○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○○○ 代表取締役社長○○○

- 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0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1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0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げ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

「就業規則第0条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」とは、例えば、次のとおりです。

＜セクシュアルハラスメント＞

- ⑩ 交際、性的な関係の強要
- ⑪ 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

＜パワーハラスメント＞

- ⑬ 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- ⑭ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言・執拗な嫌がらせ等精神的な攻撃を行うこと

3 この方針における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全ての従業員です。

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あり、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。

なお、妊娠・出産等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をしたフリーランス及び配慮の申出をするフリーランスに対する言動が該当し得ます。

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背景となることがあり、また、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になることがあります。

このような言動を行わないよう注意しましょう。また、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ので、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。

4 従業員がハラスメントを行った場合、就業規則第4条「懲戒の事由」第0項、第×項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、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様(時間・場所・内容・程度)
- ② 当事者同士の関係(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

5 相談窓口

業務委託におけるハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。業務委託にあたっては、この窓口がフリーランスに対して周知してください。また、フリーランスに対するハラスメントを把握した場合は、窓口担当者に情報提供するようにお願いします。

○○課 ○○○(メールアドレス○○○)(女性)
△△課 △△△(メールアドレス△△△)(男性)
電話番号: ○○○○○○○○○○

当社は、対応にあたっては、実際にハラスメントが起き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、プライバシーを守って対応しますので、安心して情報提供してください。

6 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は行いません。

7 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。

8 法第13条では、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き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。

9 業務委託におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。管理者におかれては、フリーランスとの契約を担当する者や委託業務に携わる者は特に、この研修を積極的に受講するよう、促すようお願いいたします。

⑦中途解除等の事前予告・理由開示（第16条）

（6か月以上の業務委託の場合）

（※更新により6か月以上となる場合も含む。）

業務委託の中途解除や更新しない場合は、

- ・原則として30日前までに予告しなければならないこと
- ・フリーランスから理由の開示請求があった場合には、理由を開示すること

Q & A

Q. 業務委託の中途解除等の事前予告・理由開示義務について、なぜこのような規定が設けられたのでしょうか？また、事前予告について「30日前」はどのようにカウントすればよいのでしょうか？

A. 発注者からの契約解除や不更新をフリーランスに予め知らせることで、フリーランスが次の取引に円滑に移行できるようにし、解除等に伴う時間的・経済的損失を軽減することを目的として設けられたものです。

また、理由開示の義務については、解除等の予告を受けたフリーランスが、契約の存続に向けた自らの事業の見直しに取り組むことができるようにするとともに、発注者とのトラブルを防止することを目的として設けられたものです。

予告日（当日）から解除日の前日までの期間が、30日間確保されている必要がありますので、例えば、3月31日に解除する場合には3月1日までに予告することが必要となります。

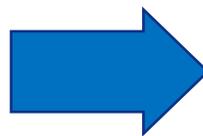
働き方の実態に注意してください！

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、本法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

参考

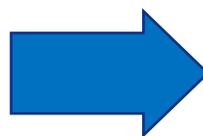
労働基準法上の労働者性の判断基準

労務提供の形態が指揮監督下の労働であること



- ・ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対し、諾否の自由があるかどうか
- ・ 業務遂行上の指揮監督の有無

報酬が労務の対償として支払われること



- ・ 報酬の性格が使用者の指揮監督の下に、一定時間に労務を提供していることへの対価と判断されるかどうか

判断を補強する要素：事業者性の有無、専属性の程度

働き方の自己診断チェックリスト（フリーランス向け）

チェックポイント1 依頼に対する諾否

委託事業者から仕事を頼まれたら、断る自由がありますか

A 自分に断る自由がある

B 自分に断る自由はない

チェックポイント2 指揮監督

日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか

A 毎日の仕事量の配分、決め方は、基本的に自分の裁量で決定する

B 毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く

チェックポイント3 拘束性

委託事業者から仕事の就業場所や就業時間（始業・終業）を決められていますか

A 基本的に自分で決められる

B 委託事業者から決められている

チェックポイント4 代替性

都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか

A 代役を立てることも認められている

B 代役を立てることは認められていない

チェックポイント5 報酬の労務対償性

あなたの報酬はどのように決められていますか

- A 受注した仕事の出来高見合い
- B 日や時間当たりいくらで決まっている

チェックポイント6 資機材等の負担

仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか

- A 自分で用意している
- B 委託事業者が用意している

チェックポイント7 報酬の額

同種の仕事に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか

- A 正規従業員よりも高額である
- B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる

チェックポイント8 専属性

他の仕事に従事することは可能ですか

- A 自由に他の委託事業者の仕事に従事できる
- B 実質的に他の委託事業者の仕事を制限され、特定の委託事業者の仕事だけに長期にわたって従事している

「労働条件明示のポイント」 令和6年4月からの制度改正

すべての労働者に対する明示事項

①就業場所・業務の変更の範囲の明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要となります。

有期契約労働者に対する明示事項等

②更新上限の明示

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要となります。

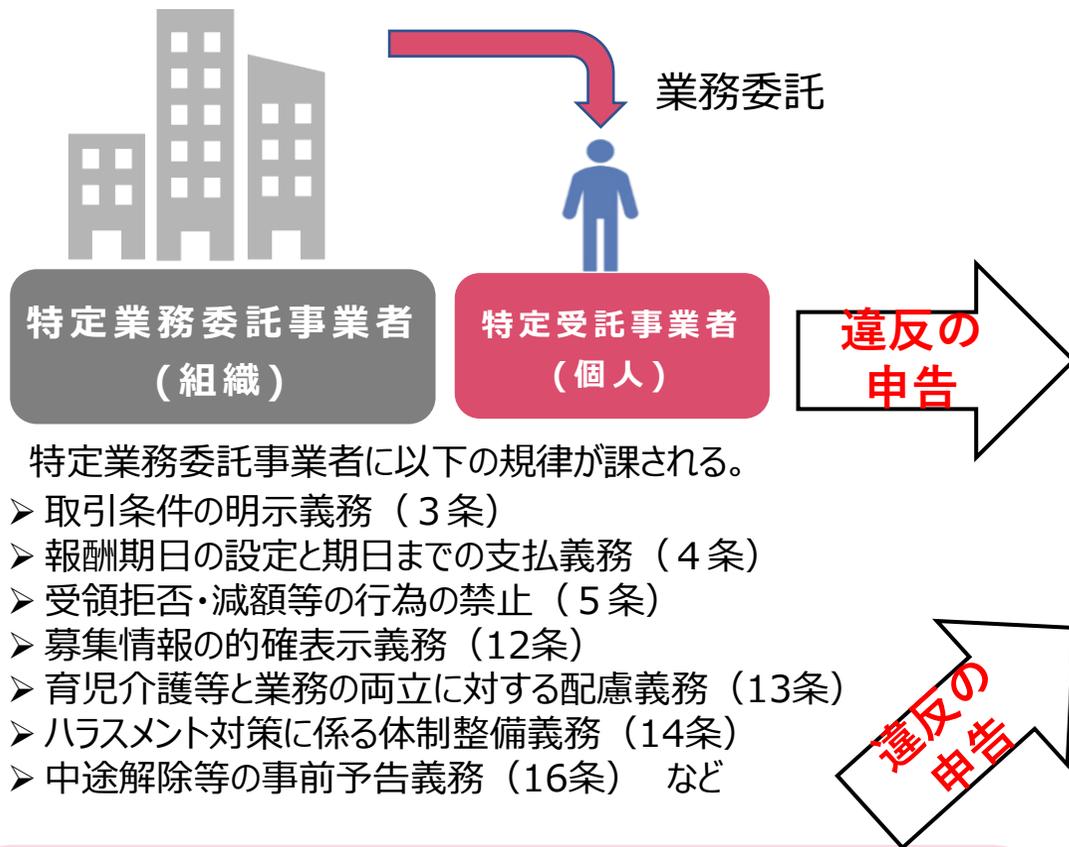
③無期転換申し込み機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むこともできる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

④無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込書」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

違反行為への対応等



- 特定業務委託事業者に以下の規律が課される。
 - 取引条件の明示義務（3条）
 - 報酬期日の設定と期日までの支払義務（4条）
 - 受領拒否・減額等の行為の禁止（5条）
 - 募集情報の的確表示義務（12条）
 - 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）
 - ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）
 - 中途解除等の事前予告義務（16条） など

フリーランス・トラブル110番 0120-532-110

- **特定受託事業者**は、「フリーランス・トラブル110番」を通じて、弁護士による相談対応や和解あっせんを受けることができます。
- 本法律の適用対象とならない取引（消費者からの発注など）についても同様の支援が受けられます。

違反行為を受けた特定受託事業者は、「フリーランス・トラブル110番」を経由するなどして、**公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省に設置する窓口に申告できます。**

行政機関は、その内容に応じて、違反事業者に対し、以下の対応をとります。

- 報告徴収・立入検査
- 指導・助言
- 勧告
- 勧告に従わない場合の命令※・公表

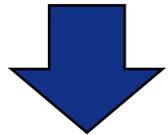
※ 命令違反には50万円以下の罰金

- 特定受託事業者が公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省の窓口に申告したとき、業務委託事業者はそれを理由に**不利益取扱いをしてはならない**（6条3項、17条3項）

フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する相談窓口

フリーランスの方で

1. 発注事業者との間にトラブルを抱えている
2. とりあえず相談をしたい



フリーランス・トラブル110番

TEL 0120-532-110

(9:30~16:30 土日祝日除く)

※弁護士が相談から解決まで、ワンス
トップでサポートしています。

利用無料



(※発注事業者の相談には対応していません)

発注事業者・フリーランスの方で

「取引の適正化」に関する相談をしたい

- ① 書面等による取引条件の明示
- ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払い
- ③ 禁止行為（1か月以上の業務委託の場合）



公正取引委員会

TEL 03-3581-5479

(フリーランス取引適正化室)

TEL 092-437-2756

(九州事務所)

中小企業庁

TEL 03-3501-1669

(取引課)

TEL 092-482-5450

(九州経済産業課)



発注事業者・フリーランスの方で

1. 「就業環境の整備」に関する相談をしたい

- ④ 募集情報の的確表示
- 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の場合）
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備
- 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の場合）

2. とりあえず相談をしたい



大分労働局

雇用環境・均等室

TEL 097-532-4025



フリーランスの方で

労働者かもしれないと考えている

業務委託という名称だが、働き方の実態から、自分は労働者ではないかと考えている



所轄労働基準監督署

問い合わせ先は、下記より

<https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/kantoku/144.html>



(※) 労災保険の特別加入制度（特定フリーランス事業）に関しては、大分労働局 総務部労働保険徴収室（TEL 097-536-7095）までご相談ください。

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。



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

ご清聴いただきまして、ありがとうございました。