

# フリーランス法(フリーランス・事業者間取引適正化等法)について

令和6年11月1日から施行されています

島根労働局  
雇用環境・均等室

フリーランス法は、フリーランスと取引をする全ての事業者が守らなければならない法律です

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、報酬の不払やハラスメントなど様々な問題やトラブルを経験していることが明らかになっています。

個人であるフリーランスと、組織である発注事業者の間における交渉力などの格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、フリーランスが安心して働ける環境を整備するために制定されたのが、本法(フリーランス・事業者間取引適正化等法)です。

多種多様な業界で活躍しているフリーランスとの業務委託取引について、「取引の適正化」と「就業環境の整備」の2つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為を定めています。

## 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。

# 対象となる事業者の定義

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

ただし、第14条では、「特定受託業務従事者」(特定受託事業者である①の個人／特定受託事業者である②の法人の代表者)と定義

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、二以上の役員がいる、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。



# 対象となる取引と対象とならない取引

## 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。**

# 義務項目

## 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

- 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。

- 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

- 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。

### 義務項目

①

①、②、④、⑥

①、②、③、④、  
⑤、⑥、⑦

### フリーランス

- 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





# 義務項目

義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	<p>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</p> <p>「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」</p>
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	<p>発注した物品等を受け取った日から数えて<b>60日以内</b>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</p>
③ 禁止行為	<p>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つの行為をしてはならないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●受領拒否</li> <li>●報酬の減額</li> <li>●返品</li> <li>●買ったたき</li> <li>●購入・利用強制</li> <li>●不当な経済上の利益の提供要請</li> <li>●不当な給付内容の変更・やり直し</li> </ul>

項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁 までお問合せください。



## 公正取引委員会

近畿中国四国事務所 中国支所

〒730-0012

広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第4号館

TEL 082-228-1502

(管轄区域：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)

公正取引委員会



## 中小企業庁

中国経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室

〒730-8531

広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎 2号館

TEL 082-224-5745 (直)

(管轄区域：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)

中小企業庁

# 義務項目

義務項目	具体的な内容
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、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと</li> <li>・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</li> </ul>
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 <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・「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</li> </ul> ※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 <p>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</p>
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、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則として30日前までに予告しなければならないこと</li> <li>・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</li> </ul>

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。



厚生労働省

〒690-0841

島根県松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階  
島根労働局 雇用環境・均等室

TEL 0852-31-1161



# 募集情報の的確表示義務（第12条）

## 募集情報の的確表示義務（第12条）

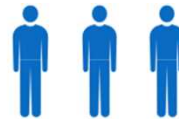
発注事業者は、広告等(※)によりフリーランスを募集する際は、その情報について、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければなりません。

※ 広告等とは、①新聞、雑誌に掲載する広告、②文書の掲出・頒布、③書面、④ファックス、⑤電子メール・メッセージアプリ等（メッセージ機能があるSNSを含む。）、⑥放送、有線放送等（テレビ、ラジオ、オンデマンド放送、ホームページ、クラウドソーシングサービスのプラットフォーム等）をいいます。

フリーランスと発注事業者との間の取引上のトラブルなどを防ぐための義務です！



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)

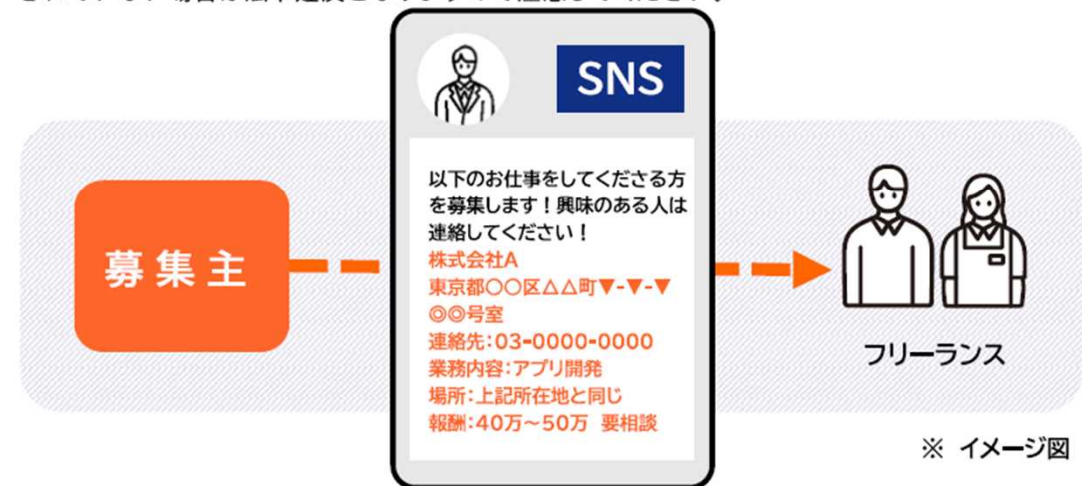


フリーランスになりうる者(2人以上)

- ①氏名(名称) ②住所 ③連絡先 ④業務の内容
- ⑤業務に従事する場所 ⑥報酬 (6情報)

を記載することが必要です。

募集主の皆さまは、インターネットやSNS等でフリーランスを募集する際はこれらの情報が記載されていない場合は法令違反となりますので注意してください。



※ イメージ図



# 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（第13条）

6か月以上の業務委託  
における育児介護等と  
業務の両立を目的とし  
た義務です！

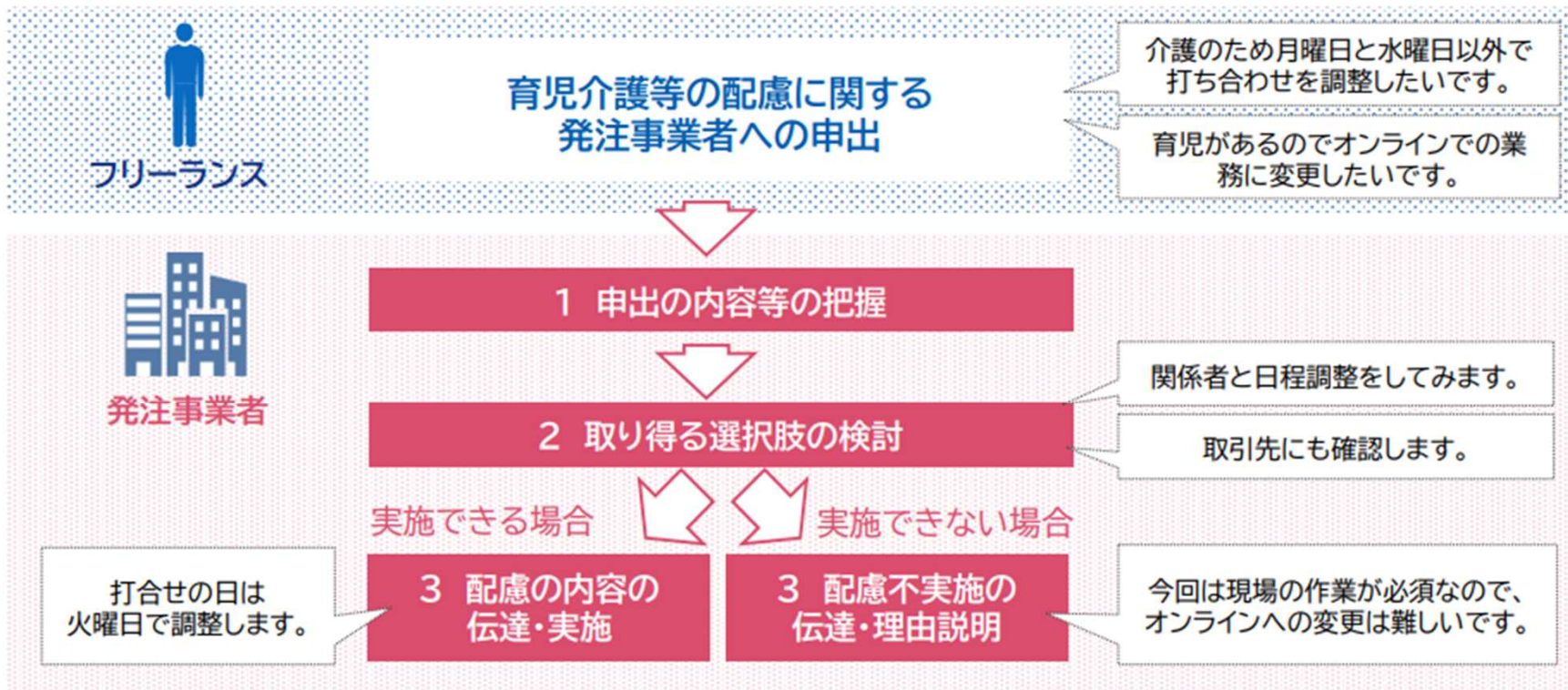
## 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（第13条）

発注事業者は、フリーランスからの申出に応じて、

- ・ 6か月以上の期間で行う業務委託について、フリーランスが妊娠、出産、育児または介護（育児介護等）と業務を両立できるよう、必要な配慮をしなければなりません。
- ・ 6か月未満の期間で行う業務委託について、フリーランスが育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をするよう努めなければなりません。

### 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

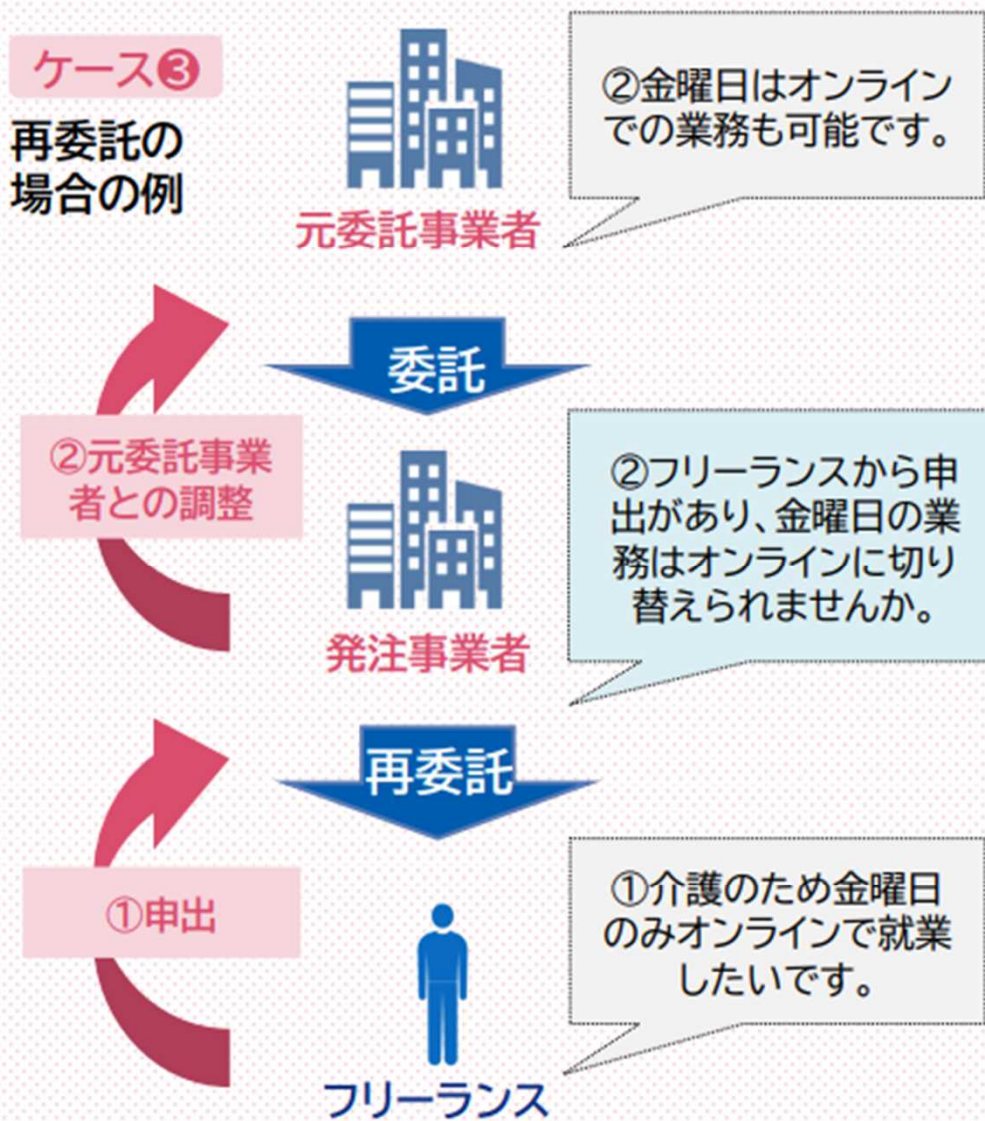
「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること。

#### 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





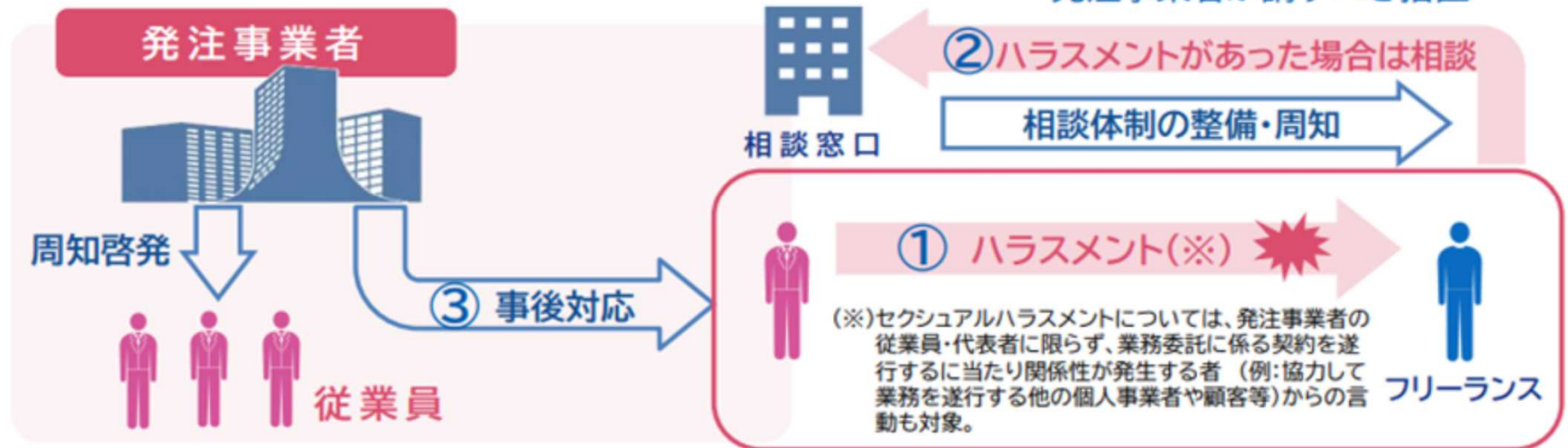
# ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）

## 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が害されることを防ぐための義務です！

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。

### 発注事業者が講ずべき措置



### 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

・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、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

### 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

・相談窓口を設置し、フリーランスへ周知すること、相談に適切に対応できるようにすること

### 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

・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、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、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、再発防止に向けた措置を実施すること

### 4 1～3に併せて講ずべき措置



# ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）

## 業務委託におけるハラスメントの類型

【セクハラ】 セクシュアル ハラスメント	対価型	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。
	環境型	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を感じて仕事が手につかないこと。
【マタハラ】 妊娠・出産等に 関する ハラスメント	状態への 嫌がらせ型	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) ・妊娠したことなどを理由として嫌がらせ等をするもの。 ・妊娠したことなど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。
	配慮申出等への 嫌がらせ型	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。
【パワハラ】 パワー ハラスメント	定義	業務委託に関して行われる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。
	身体的な攻撃 (例)殴打・足蹴りを行うこと。	過大な要求 (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。
	精神的な攻撃 (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。	過小な要求 (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。
人間関係からの切り離し (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。	個の侵害 (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。	

# ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）

## 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>

#### － 業務委託におけるハラスメントの防止に関する規定 －

（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

厚生労働省 島根労働局

本文へ お問い合わせ サイトマップ

Google カスタム検索 検索

↑ ホーム

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 窓口案内 労働局について

↑ 島根労働局 > バナー (内部・外部リンク) >

## フリーランス・事業者間取引適正化等法が 令和6年11月1日からスタート！

「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）（令和5年度法律第25号）が令和5年4月28日に可決成立し、同年5月12日に公布され、令和6年11月1日に施行されました。個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられています。内容等については、以下をご覧ください。

★ハラスメント対策のための体制整備等については、就業規則への規定等の措置の実施が必要です。  
規定例等はこちら → [PDF 規定・対応例](#)  
→ [\(参考\) 職場におけるハラスメントについて](#) (厚生労働省HP)

ハラスメントの規定対応例を5種類、島根労働局のホームページの「フリーランス法特設コーナー」に掲載しています。

▶ バナー (内部・外部リンク)

お役立ち情報

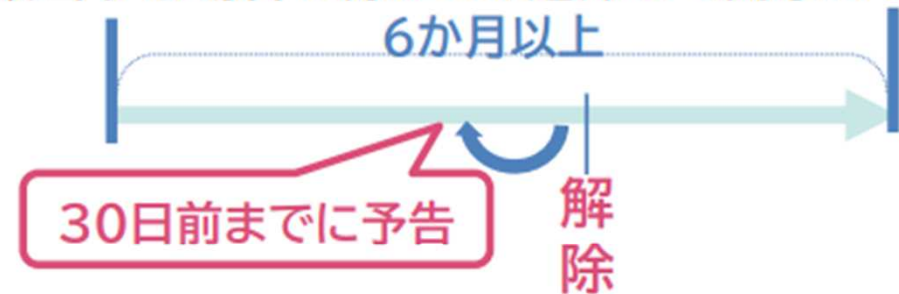
- ▶ [パンフレット・リーフレット](#)
- ▶ [法令・様式集](#)
- ▶ [労働保険の年度更新](#)
- ▶ [電子申請](#)
- ▶ [調達・売払情報](#)

# 中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）

## 中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）

フリーランスが  
次の取引に円滑に移行する  
ための義務です！

- 発注事業者は、①6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。



### 理由開示の例外事由

事前予告の例外事由に該当する場合は、そもそも事前予告が不要ですので、理由開示義務はかかりません。

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、次の例外事由を除いて、遅滞なく開示しなければなりません。

(例外事由)

- ①第三者の利益を害するおそれがある場合、②他の法令に違反することとなる場合

### 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。

SNSなどで事前予告をする場合、情報の保存期間が一定期間に限られている場合もあることから、発注事業者はフリーランスに対し、ファイルをダウンロードしておくなどして情報を保存するよう伝えることがトラブル防止のために有効です。



# フリーランスも労災保険に特別加入できます！

令和6年11月から  
労災保険に  
特別加入できる  
ようになりました！

## 特別加入制度とは

労災保険は、労働者が仕事または通勤によって被った災害に対して補償する制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、補償を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

## 特別加入のメリット

労災保険に特別加入することにより、工作中や通勤中のケガ、病気、障害または死亡等に対して、補償を受けられます。

## 対象

「フリーランス(特定受託事業者※<sup>1</sup>)」が企業等(業務委託事業者※<sup>2</sup>)から業務委託を受けて行う事業(特定受託事業)」または「フリーランスが消費者(業務委託事業者以外の者)から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業」(他に特別加入可能な事業または作業を除く)が対象となります。

今回の対象業務について、このリーフレットでは「特定フリーランス事業」と言います。

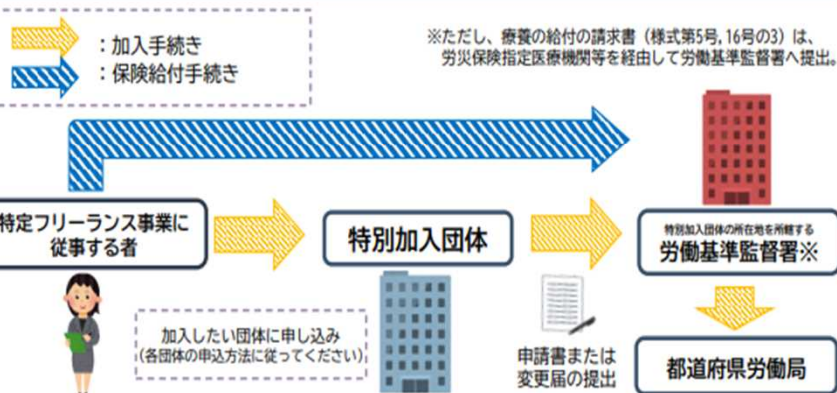
- (※1) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)に規定する、業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しないもの
- (※2) 業務委託を行う事業者

詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。



都道府県労働局・労働基準監督署

## 加入手続き・保険給付手続きの流れ



今回使用したリーフレットやパンフレットのほか、ハラスメント規定対応例やQ & Aなど、下記の島根労働局のホームページ「フリーランス法特設コーナー」に掲載しています。ご参考にしてください。

島根労働局ホームページ  
フリーランス法特設コーナー [https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/freelance\\_00519.html](https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/freelance_00519.html)

厚生労働省  
島根労働局

▼ 本文へ ▶ お問い合わせ ▶ サイトマップ

Google カスタム検索  🔍 検索

🏠 ホーム

ニュース&トピックス ▼ 各種法令・制度・手続き ▼ 事例・統計情報 ▼ 窓口案内 ▼ 労働局について ▼

🏠 島根労働局 > [バナー \(内部・外部リンク\)](#) >

## フリーランス・事業者間取引適正化等法が 令和6年11月1日からスタート！

「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）（令和5年度法律第25号）が令和5年4月28日に可決成立し、同年5月12日に公布され、令和6年11月1日に施行されました。個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられています。内容等については、以下をご覧ください。

★ハラスメント対策のための体制整備等については、就業規則への規定等の措置の実施が必要です。  
規定例等は[こちら](#) → [PDF 規定・対応例](#) □  
→ [\(参考\) 職場におけるハラスメントについて](#) (厚生労働省HP)

▶ **バナー (内部・外部リンク)**

お役立ち情報 ⊖

- ▶ [パンフレット・リーフレット](#)
- ▶ [法令・様式集](#)
- ▶ [労働保険の年度更新](#)
- ▶ [電子申請](#)
- ▶ [調達・売払情報](#)