

改正女性活躍推進法・ハラスメント対策等説明会

フリーランス・事業者間取引適正化等法について
(フリーランスに対するハラスメント対策等)

～発注事業者の視点から見たポイント解説～

令和8年2月13日・17日

山形労働局 雇用環境・均等室

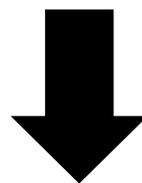
フリーランス法の趣旨・目的

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**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。

発注事業者



業務委託

フリーランス
||

従業員を使用していない事業者

個人事業主、法人格を持つ株式会社 等の形態は問わない

- ①会社員などが行っている副業に業務委託する場合もフリーランス法の適用対象となります。
- ②この法律上の従業員とは「週労働20時間以上かつ31日以上 of 雇用が見込まれる者」をいい、派遣労働者も含まれます。同居親族のみを使用している場合は該当しません。
- ③フリーランス法の適用対象であるかは、発注事業者側からの確認が必要です。

フリーランス法の適用対象となる業務委託とは（1）

この法律でいう「業務委託」とは、次のものをいい、
業種、業界の限定はありません。

① 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。

既製品を購入することは原則として「委託」には該当しないが、その一部でも加工等をさせる場合には「委託」に該当します。

② 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。

③ 役務の提供委託

運送、コンサルタント、営業、演奏、セラピーなどの役務の提供を委託すること。

この「役務」には、建設業法における建設工事や物品を修理することも含まれます。

フリーランス法の適用対象となる業務委託とは（２）

山形労働局におけるこれまでの業務委託の実例

スポーツインストラクター	カルチャー講座の講師
学習塾の講師	建設業における一人親方
チラシのポスティング	シルバー人材センター会員に対する請負契約
営業委託	コンサルタント
税理士や司法書士等の士業	軽貨物車による運送
送迎バス運転	除雪
ホームページの作成・保守	プログラム作成
建築物の設計	カメラマン
冠婚葬祭における司会	建築物の設計
原稿記事の作成	版下の作成

発注事業者に対する7つの義務・禁止行為

取引の適正化

所管：公正取引委員会 又は 中小企業庁

- 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
- ③ 禁止行為

就業環境の整備

所管：厚生労働省

- ④ 募集情報の的確表示
- ⑤ 育児介護と業務の両立に対する配慮
- 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

ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）①

職場におけるハラスメント対策と同様の対策が、フリーランスに発注する事業者^①に義務付けられています。

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。

各社で実施している従業員向けハラスメント対策をフリーランスへも拡大して適用願います。

ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）②

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。

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。

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。

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。

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。

発注事業者が行うことが望ましい取組

- 契約交渉中の者に対しても、上記1と同様の方針を併せて示し、相談があった場合には、上記1～4の措置も参考にしつつ必要に応じて適切な対応を行うよう努めること。
- 元委託事業者の事業所で就業する場合などにおいては、元委託事業者にもフリーランスに対するハラスメント対策の重要性についての理解を求め、連携してハラスメント対策を行うこと。等

①対策を講じるにあたっての各種対応例

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/content/contents/002107460.pdf>

②従業員向け周知文書例

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/content/contents/002107458.docx>

③フリーランス向け周知文書例

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/content/contents/002540984.docx>

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応じ、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

「就業規則第〇条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>

⑯交際、性的な関係の強要

⑰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>

⑱暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと

⑲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と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△条「懲戒の事由」第〇項、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、この窓口を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お願いいたします。

〇〇課 〇〇〇(メールアドレス〇〇〇)(女性)

△△課 △△△(メールアドレス△△△)(男性)

電話番号: 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

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いりません。

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定めることとします。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。

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。

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 始末書を取り将来を戒める。
- 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○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あ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あ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○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的に与える、業務に必要な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

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。

〈パワーハラスメント〉

- ① 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
- ② 私的なことに過度に立ち入ること
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと
- ⑥ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと など

〈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
- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 身体への不必要な接触
- ⑥ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
- ⑦ 交際、性的な関係の強要
- ⑧ 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 など

〈妊娠・出産等に関するハラスメント〉

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- 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

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すべての労働者です。

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、通常の見取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 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第 条「懲戒の事由」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（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

- 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。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、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ので安心して情報提供してください。

- 6 フリーランス及び情報提供者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

- 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います。フリーランスに業務委託を行う部署においては、フリーランスから配慮の申し出があった場合は、配慮を検討し、配慮内容をフリーランスに伝達・実施するようにしてください。また、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。

- 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。

フリーランスの方に対するハラスメントの相談窓口

株式会社 ○○○○○○○○○

当社では、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、防止する措置を講じております。

その一環として、フリーランスの方のためのハラスメント相談窓口を設置しております。

業務委託におけるハラスメントの相談窓口

相談窓口担当者：○○課 ▽▽▽▽（メールアドレス○○○）（女性）

▼▼▼▼（メールアドレス○○○）（男性）

電話番号：xxx-xxxx-xxxx

ハラスメントを受けた場合や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。

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。

なお、フリーランスの方が、妊娠、出産又は育児・介護と業務を両立することができるよう、当社に配慮の申出をしたい場合も、上記記載の窓口か当社の業務委託担当者にご連絡ください。

募集情報の的確表示義務 (第12条) ①

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。

的確表示義務の対象となる募集情報の事項	具体的な内容の例
① 業務の内容	<ul style="list-style-type: none">・成果物または役務提供の内容・業務に必要な能力または資格・検収基準・不良品の取扱いに関する定め・成果物の知的財産権の許諾・譲渡の範囲・違約金に関する定め など
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">・業務を遂行する場所、納期、期間、時間 など
③ 報酬に関する事項	<ul style="list-style-type: none">・報酬の額(算定方法を含む)・支払期日・支払方法・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)・成果物の知的財産権の譲渡・許諾の対価 など
④ 契約の解除・不更新に関する事項	<ul style="list-style-type: none">・契約の解除事由・中途解除の際の費用・違約金に関する定め など
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">・フリーランスの募集を行う者の名称・業績 など

募集情報の的確表示義務 (第12条) ②

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。

項 目	禁止又は義務内容の例
虚偽の表示の禁止	別の事業者の名称で募集 実際の契約期間と大幅に異なる期間での募集 実際と異なる報酬額での募集
誤解を生じさせる表示の禁止	募集を行う者の氏名又は名称等を欠いた表示 (①氏名又は名称、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、の6事項)
正確かつ最新の表示の義務	募集を終了した場合又は募集内容を変更した場合、速やかな情報提供の終了又は変更を行うこと 募集情報が、いつ時点の情報か明らかにすること

育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（第13条）①

発注事業者は、**フリーランスからの申出に応じて**、妊娠、出産、育児または介護（育児介護等）と業務を両立のため

業務委託期間	配慮の内容
6か月以上	必要な配慮をしなければならない (配慮義務)
6か月未満	必要な配慮をするよう努めなければならない (努力義務)

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。



フリーランス

育児介護等の配慮に関する
発注事業者への申出

介護のため月曜日と水曜日以外
で打ち合わせを調整したいです。

育児があるのでオンラインでの業
務に変更したいです。



1 申出の内容等の把握



2 取り得る選択肢の検討

関係者と日程調整をしてみます。

取引先にも確認します。

実施できる場合



実施できない場合

3 配慮の内容の
伝達・実施

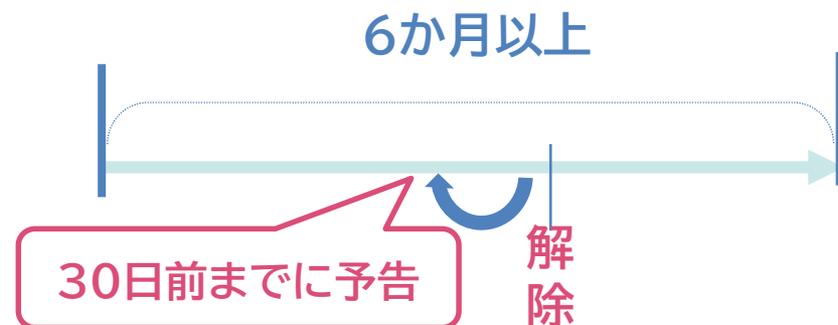
打ち合わせの日は
火曜日で調整します。

3 配慮不実施の
伝達・理由説明

今回は現場の作業が必須なので、
オンラインへの変更は難しいです。

中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）

- 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。



取引条件の明示義務（第3条）

取引条件の明示義務（第3条）

口約束はダメ！
トラブルを防ぐための基本は、
取引条件の共通認識です

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。

電話等の口頭で依頼した内容を、電子メール、SNS等で送信すればOKです。

- ① 発注事業者およびフリーランスの名称
 - ② 業務委託をした日
 - ③ 業務委託する内容
 - ④ 納期または役務の提供を受ける期日
 - ⑤ 納品場所または役務の提供を受ける場所
 - ⑥ 検品する場合は、検査を完了する期日
 - ⑦ 報酬の額および支払期日
 - 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
- ※ 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)

期日における報酬支払義務 (第4条)

報酬の支払日を明確にし、その日までにきちんと報酬が支払われるようにするための義務です！

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。



発注事業者の禁止行為 (第5条)

発注事業者の禁止行為 (第5条)

禁止行為は
やらないことが当たり前!

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

取引の適正化

公正取引委員会 東北事務所 フリーランス課 ☎022-226-8405

東北経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室 ☎022-217-0411

- 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
- ③禁止行為

就業環境の整備

山形労働局 雇用環境・均等室 ☎023-624-8226

- ④募集情報の的確表示
- ⑤育児介護と業務の両立に対する配慮
- 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

公正取引委員会 フリーランス法のページ

https://www.jftc.go.jp/fllaw_limited.html

厚生労働省 フリーランス法のページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

労働安全衛生法改正の主なポイントについて

令和7(2025)年5月14日から段階的に施行されています

個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置が定められました。

(1) 注文者等の配慮

R7.5.14施行済

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることが明確化されました。

(2) 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

R8.4.1施行

(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。

また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとなりました。

(3) 業務上災害報告制度の創設

R9.1.1施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとなりました。

報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととなっています。

(4) 個人事業者等自身への義務付け

R9.4.1施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などが義務付けられることとなりました。

(5) 作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け

R9.4.1施行

作業場所管理事業者(仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。)に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

お問い合わせは 山形労働局 労働基準部 健康安全課 (☎直通023-624-8223)