

改正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
～ハラスメント対策等就業環境整備部分の解説～

令和8年9月7日・9日

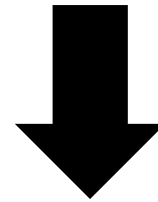
山形労働局 雇用環境・均等室

フリーランス法の趣旨・目的

- ・働き方の多様化がみられ、フリーランスという働き方が社会に普及し、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**している状況。
- ・トラブルの背景に、個人事業主(フリーランス)と組織である発注事業者間に交渉力などの格差があり、それに伴いフリーランスが取引上弱い立場にあることに着目し、**フリーランスが安心して働ける環境を整備する**ため制定。
- ・法には、「**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規定。

フリーランス法の適用対象となる取引相手（＝フリーランス）

発注事業者（会社）



業務委託

フリーランス（個人）

＝

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。
- ②法律上の従業員とは「週労働20時間以上かつ31日以上雇用が見込まれる者」をいい、この基準の派遣労働者を受け入れる場合も含む。同居親族のみを使用している場合は該当しない。
- ③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、本法は適用されない。

※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。

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

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

法律の概要（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

本日の説明部分

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

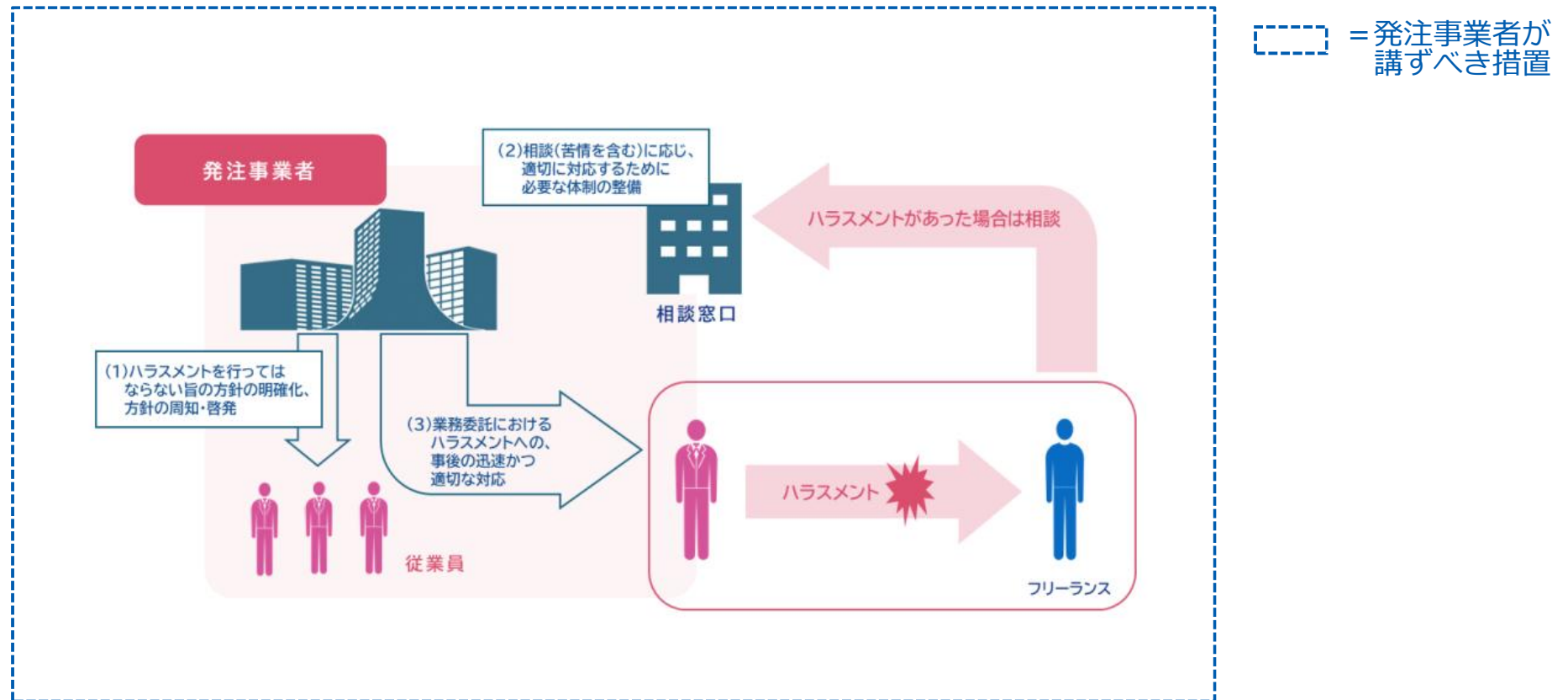
ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）①

発注事業者は、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などの措置を講じなければなりません。

これまでの山形労働局の事業所訪問では、多くの事業所が従業員間のハラスメント対策は整備していても、フリーランスに対しては未実施であるため、指摘事項として取り上げられています。

フリーランスと取引のある企業においては、今回のカスタマーハラスメント等の措置実施と併せて、フリーランスを対象としたハラスメント対策を実施して下さい。

ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）②



- ① ハラスメントは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(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制整備
- 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
- ④ ①～③と併せて、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、従業員及びフリーランスに対し周知すること、フリーランスが相談したこと等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、フリーランスに対し周知することが必要。

ハラスメント対策の対応例③

①対策を講じるにあたっての各種対応例（山形労働局HP）

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

②従業員向け周知文書例（山形労働局HP）

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/content/contents/002663115.docx>

③フリーランス向け周知文書例 1（山形労働局HP）

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/content/contents/002663117.docx>

④フリーランス向け周知文書例 2（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001677771.docx>

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という。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という。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という。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▽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になります。

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△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: 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

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、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になります。

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

例5 フリーランスに対して相談窓口を周知する場合の内容例

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・啓発だけではなく、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閲覧す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。

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、通常の実行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。

フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

当社では、フリーランスの方が安心して働く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）」に基づき、ハラスメントに関する相談窓口を設置しております。ハラスメントでお困りの際は、相談窓口にご相談ください。

【社内相談窓口】 ●●●●●●●●●● 法務セクション e-mail compliance@●●●●●.jp

社外に相談窓口を設置している場合には、以下のような記載を追加することも考えられます。

【社外相談窓口】

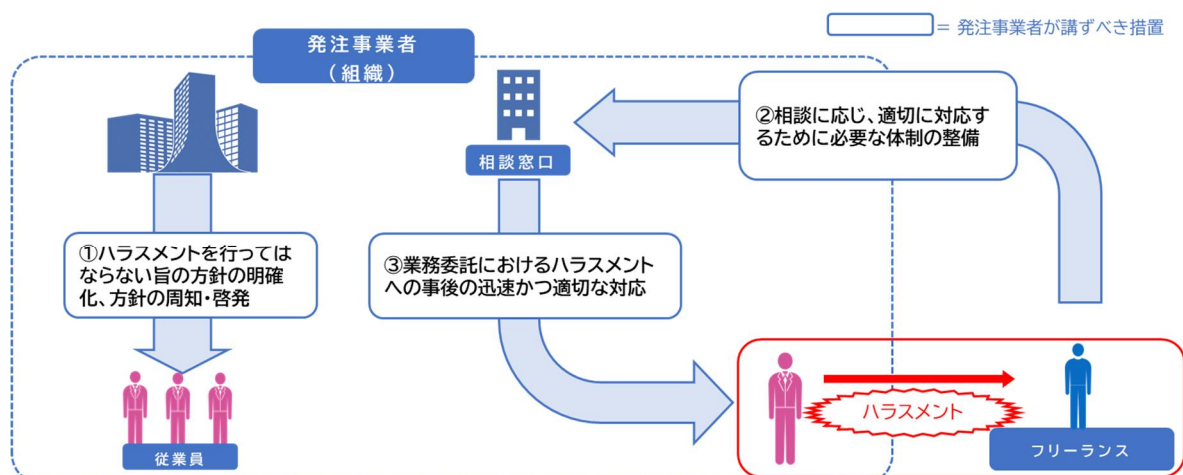
- ① ●●●●●●●●●● 相談窓口 e-mail abc-compliance@●●●●●.jp 電話番号 03-1234-5678
- ② ●●●●●●●●●● 法律事務所 電話番号 03-1234-5678

相談用にWEB フォームを準備している場合は、フォームの URL を示すことも考えられます。

- 当社が発注する業務委託の受託者に対する、当社の役員、従業員、その他お仕事をすることに関係する方からのハラスメントが対象です。
- 事案を見聞きした第三者からの相談も可能です。
- 寄せられた相談については、相談者の意向を伺った上で対応を検討します。
- 秘密は守ります。ただし、解決のために必要な関係者には、相談者と協議の上で情報を開示することもあります。
- 相談者が不利益な取扱いを受けることはありません。

匿名での相談を可能とすることも考えられますが、相談を受けた後の対応にあたっては事実確認などが必要となることから相談窓口に対して相談者の名前を明らかにすることを原則とすることも考えられます。

弊社ではハラスメント対策に係る体制整備を行っています。 ▼概要▼



フリーランス法に基づくハラスメント相談窓口

(参考) 業務委託におけるハラスメントのケース

【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係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に手がつかないこと。
【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。
	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。

(出典)

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)パンフレット P.22

<https://www.mhlw.go.jp/content/001329767.pdf>



中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）①

発注事業者は、フリーランスとの業務委託契約が以下に該当するときは、例外事由に該当する場合を除いて、**契約解除日又は契約満了日から30日前までにその旨を予告しなければなりません。**

STEP1 6か月以上の期間で行う業務委託に該当すること

- ・ ① 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。
 - ※ 基本契約を締結している場合には、個別契約ではなく基本契約をもとに期間を判断します。
 - ※ 基本契約が締結されている場合には、業務委託契約の一部をなしているものとして、基本契約に基づく個別契約だけでなく基本契約についても予告義務の対象となります。

業務委託の期間の考え方については、26ページをご覧ください。

STEP2 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。
 - ※ フリーランスからの解除は含みません。また、発注事業者とフリーランスの間の合意に基づく解除の場合も「契約の解除」に該当しませんが、フリーランスの自由な意思に基づくものであることが必要です。
 - ※ 発注事業者とフリーランスの間で、「一定の事由がある場合に事前予告なく解除できる」と定めていた場合も、例外事由に該当しない限り、直ちに事前予告が不要とはなりませんので留意が必要です。
- ・ 「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。該当する例、該当しない例は以下のとおりです。

該当する例

- 切れ目なく契約の更新がなされているまたはなされることが想定される場合であって、当該契約を更新しない場合
- 断続的な業務委託契約であって、発注事業者がフリーランスとの取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合

該当しない例

- 業務委託契約の性質上一回限りであることが明らかである場合
- 断続的な業務委託契約であって、発注事業者が次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合

「契約の不更新」には該当しませんが、次の契約申込みを行わないことが明らかになった時点でその旨を伝達することが望ましいです。

STEP1とSTEP2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。

中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）②

【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

中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）

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。

募集情報の的確表示義務（第12条）

発注事業者は、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、フリーランスを募集する際は、その情報(※1)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。

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

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 等
誤解を生じさせる表示の禁止	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。 次の6情報を一つでも欠いた募集広告は違法となります。 ① 氏名又は名称 (会社名や個人事業主名) ② 住所 (募集主の所在地) ③ 連絡先 (電話番号やメールアドレス 等) ④ 業務の内容 (具体的な仕事の内容) ⑤ 業務に従事する場所 (実際に働く場所) ⑥ 報酬 (報酬の金額 固定額 又は 下限～上限額 等で表記)
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、速やかに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）と業務の両立のため

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）

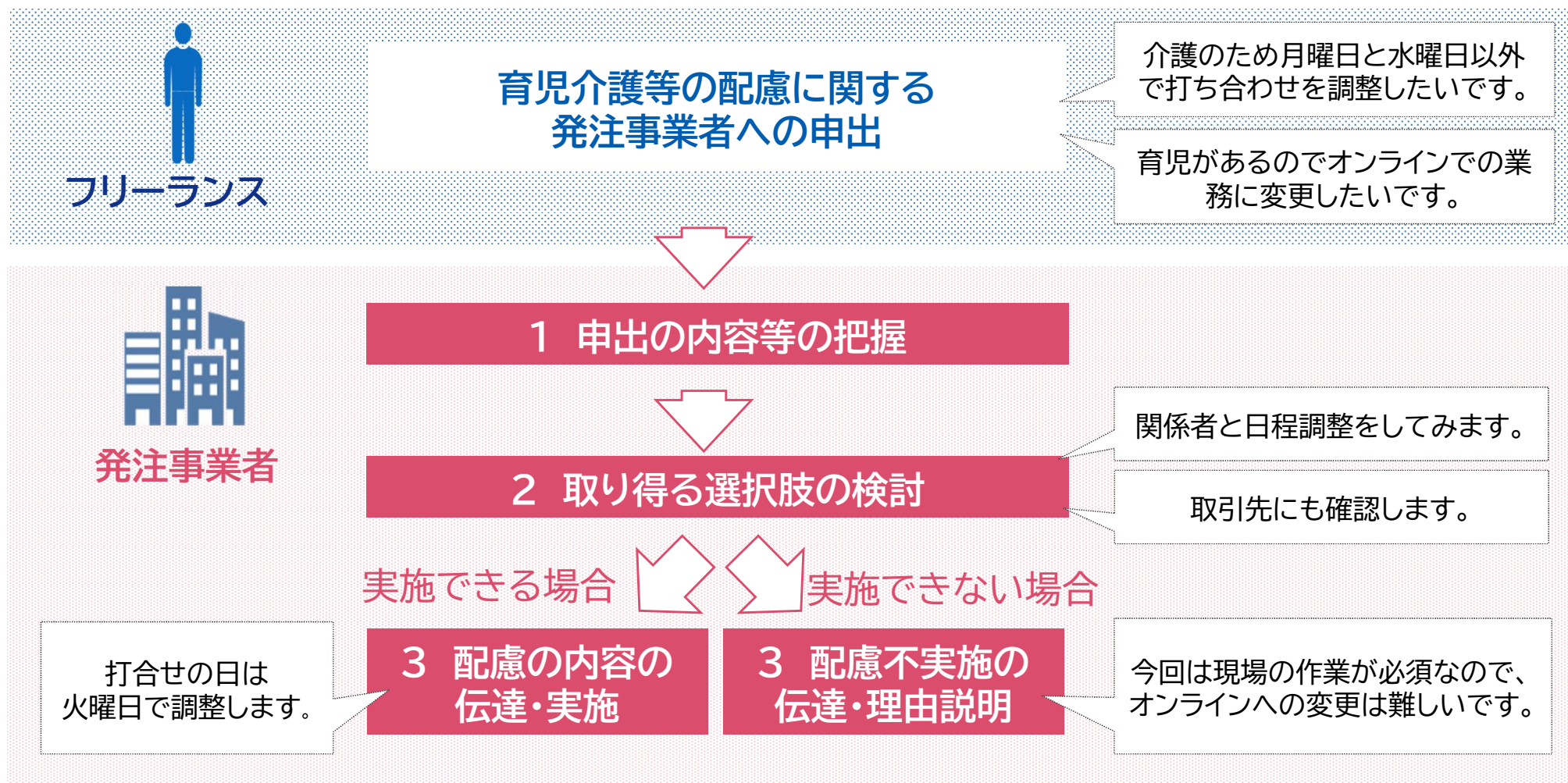
「育児」：小学校就学前の子を養育すること。

「介護」：要介護状態（2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態）にある家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫）の介護その他の世話を行うこと。

育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（第13条）②

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。



参考：フリーランス法説明資料掲載先①（法律全般）

厚生労働省HP「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」

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

リーフレット

知っていますか？
フリーランスの取引に関する新しい法律
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されました。

法律の目的
この法律は、フリーランスの方が安心して働く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。

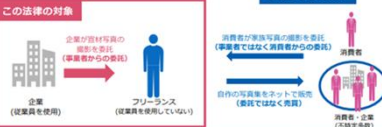
法律の適用対象
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス：業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者：フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象



● この法律とは、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットではわかりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
● 「従業員」には、短期間・短期間限りのために雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働時間以上かつ31日以上」の雇用が認められる者が「従業員」にあたります。
● 特定の事業者との間で従業員として雇用されている個人が、副業で付加業務について、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は、この法律における「フリーランス」にあたりません。
● なお、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、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

公正取引委員会
中小企業庁
厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/001261528.pdf>

パンフレット

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)パンフレット

ここからはじめる
フリーランス・事業者間
取引適正化等法

令和6年11月1日施行



公正取引委員会
中小企業庁
厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/001329767.pdf>

参考：フリーランス法説明資料掲載先②

厚生労働省 就業環境整備を進める上での参考ツールページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/freelance_00007.html

研修動画



取組事例集



就業環境整備に活用できる「ひな形」

【ひな形の1つ】 育児介護等配慮に関する補助説明資料

