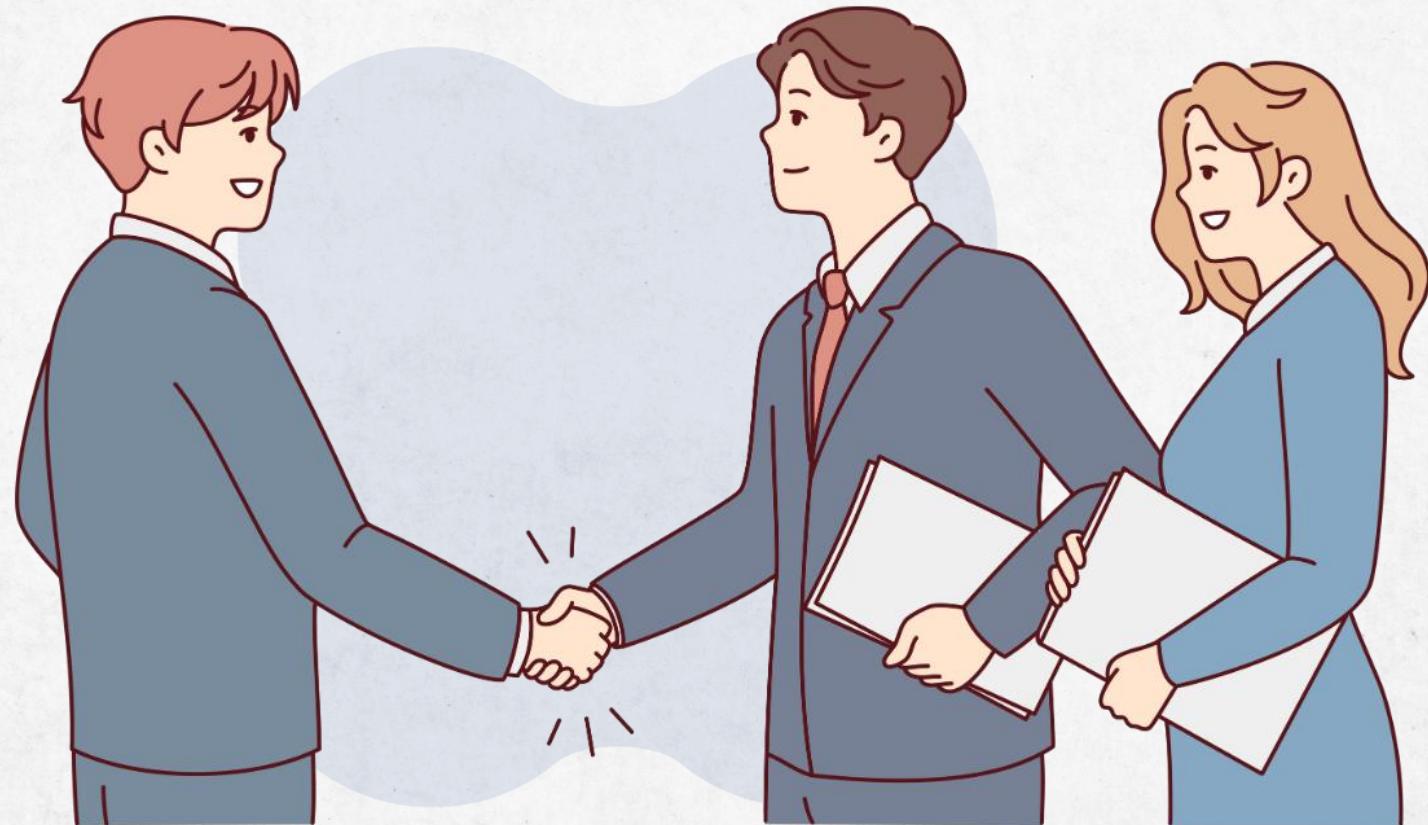


# フリーランス法

発注事業者に課される義務とは？



# 目次

---

## ハラスメントと法律

1. 法律の概要

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

3. 発注事業者が講すべき措置

4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

# 目次

---

## ハラスメントと法律

1. 法律の概要

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

3. 発注事業者が講すべき措置

4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

# 細目

---

## 1. 法律の概要

(1) 基本事項

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

# 細目

---

## 1. 法律の概要

(1) 基本事項

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

## (1) 基本事項

---

- この法律の正式名称は…

**【特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律】**

# (1) 基本事項

- この法律の正式名称は…

**【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  
(従業員使用なし)

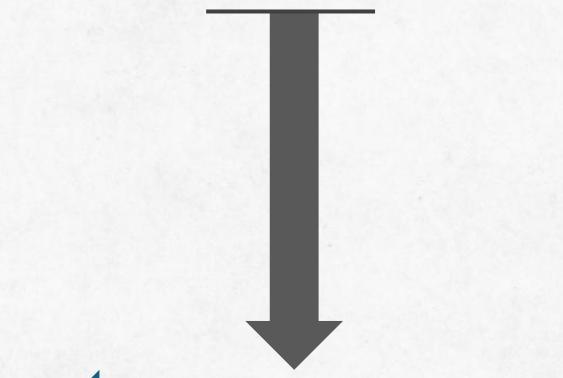
# (1) 基本事項

- この法律の正式名称は…

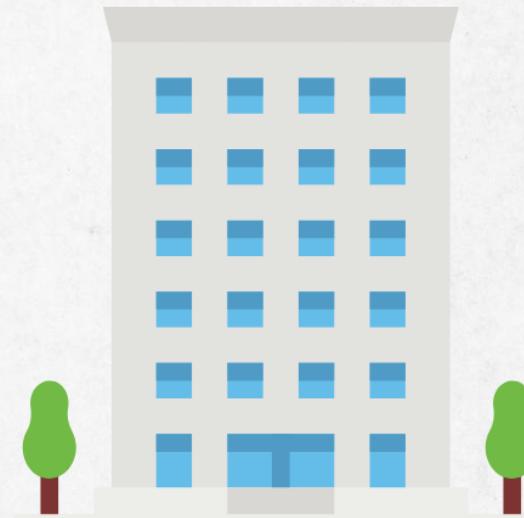
**【特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律】**



フリーランス  
(従業員使用なし)



業務委託  
✖ 売買



発注事業者

## (1) 基本事項

---

- この法律の正式名称は…

**【特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律】**

- ① 取引の適正化
- ② 就業環境の整備

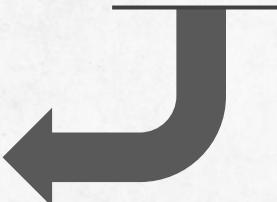


# (1) 基本事項

- この法律の正式名称は…

**【特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律】**

- ① **取引の適正化**
- ② **就業環境の整備**



## 目次

第一章 総則（第一条・第二条）

第二章 特定受託事業者に係る**取引の適正化**（第三条—第十二条）

第三章 特定受託業務従事者の**就業環境の整備**（第十三条—第二十条）

第四章 雜則（第二十一条—第二十三条）

第五章 罰則（第二十四条—第二十六条）

附則

# ① 取引の適正化

公正取引委員会・中小企業庁が担当

01 取引条件の明示義務（3条）

02 期日における報酬支払義務（4条）

03 発注事業者の禁止行為（5条）

## 【7つの禁止行為】

1

受領拒否

2

報酬の減額

3

返品

4

買いたたき

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

## ② 就業環境の整備

厚生労働省が担当

01

募集情報の的確表示義務（12条）



02

育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）



03

ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

04

中途解除等の事前予告・理由開示義務（16条）

# 細目

---

## 1. 法律の概要

(1) 基本事項

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

## (2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

第13条

妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮

1項

発注事業者



配慮申出  
↔  
配慮義務

フリーランス



6か月以上契約



※更新により6か月以上となるものを含む。

2項



配慮申出  
↔  
配慮努力  
義務



6か月未満契約



# 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



発注事業者

打合せの日は  
火曜日で調整します。

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

実施できる場合

3 配慮の内容の  
伝達・実施

実施できない場合

3 配慮不実施の  
伝達・理由説明

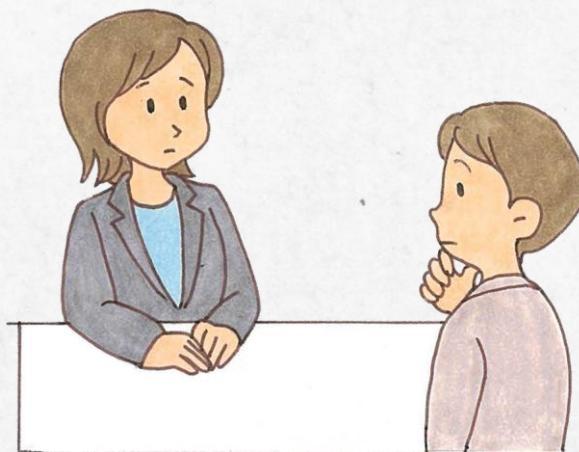
関係者と日程調整をしてみます。

取引先にも確認します。

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。

# フリーランスからの申出に対する配慮事例

妊娠中の業務に関する取り決め



出産時の成果物の納入方法の変更



子の急病等による納期変更

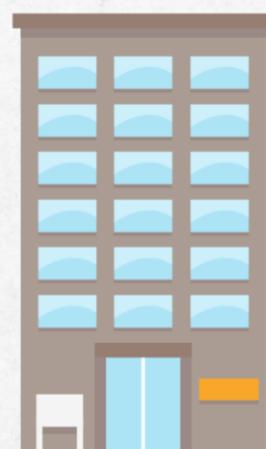


# フリーランスからの申出に対する配慮事例

## 再委託の場合の例

③金曜日はオンラインでの業務も可能です。

②元委託事業者との調整



元委託事業者

委託

②フリーランスから申出があり金曜日の業務はオンラインに切り替えられませんか。

発注事業者

再委託

①申出

①介護のため金曜日のみオンラインで就業したいです。



フリーランス

# 細目

---

## 1. 法律の概要

(1) 基本事項

(2) 育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

(3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

### (3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

#### 第14条

業務委託におけるハラスメント対策に関して講すべき措置等

1. [発注事業者] は、その行う業務委託に係る [フリーランス] に対し当該業務委託に  
関して行われる次の各号に規定する言動により [セクハラ、マタハラ、パワハラ] に至る  
ことのないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その  
他の必要な措置を講じなければならない。

- ・ どのような行為が各ハラスメントに該当するのか → 2で解説
- ・ どのような体制を整備しなければならないのか → 3で解説

### (3) ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

#### 第14条

業務委託におけるハラスメント対策に関する講ずべき措置等

2. [発注事業者] は、[フリーランス] が前項の相談を行ったこと又は [フリーランス] による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、その者……に対し、業務委託に係る契約の解除その他の不利益な取扱いをしてはならない。

【参考】「①取引の適正化」→発注事業者の禁止行為（5条）

- 1 受領拒否
- 2 報酬の減額
- 3 返品
- 4 買いたたき
- 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

# 体制整備義務

---

- ① 男女雇用機会均等法
  - ② 労働施策総合推進法
- 
- ③ 特定受託事業者に係る取引の  
適正化等に関する法律

# 体制整備義務

## ① 男女雇用機会均等法

- ・労働者に対するセクハラ防止（11条）
- ・労働者に対するマタハラ防止（11条の3）

## ② 労働施策総合推進法

- ・労働者に対するパワハラ防止（30条の2）

## ③ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

相談者

相談窓口担当者



# 体制整備義務

## ① 男女雇用機会均等法

- ・ 労働者に対するセクハラ防止（11条）
- ・ 労働者に対するマタハラ防止（11条の3）

相談者

相談窓口担当者



## ② 労働施策総合推進法

- ・ 労働者に対するパワハラ防止（30条の2）

## ③ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

- ・ フリーランスに対するセクハラ・マタハラ・パワハラ防止（14条）

相談者

相談窓口担当者



# ハラスメント対策に取り組むメリット

ハラスメントが生じると…

- ・フリーランスの能力の十分に發揮することが妨げられる
- ・職場秩序や業務の遂行が阻害される
- ・貴重な人材の流出に繋がる
- ・社会的評価に悪影響を与える



ハラスメントの防止は発注事業者にとっても**メリット**がある！

# 目次

---

## ハラスメントと法律

1. 法律の概要

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

3. 発注事業者が講すべき措置

4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

# 細目

---

## 2. 業務委託におけるハラスメントの類型

- (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】
- (3) パワーハラスメント【パワハラ】

# 細目

---

## 2. 業務委託におけるハラスメントの類型

- (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】
- (3) パワーハラスメント【パワハラ】

## (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】-定義（14条1項1号）-

性的な言動に対する特定受託業務従事者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特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

※ 特定受託業務従事者＝フリーランス

### 【類型】

①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。
②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。

※ 発注事業者以外の事業者や顧客等によるセクハラも本号に含まれる

# (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】

## ①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。

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。



# (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】

## ②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。

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**に感じて仕事が手につかないこと。



# 細目

---

## 2. 業務委託におけるハラスメントの類型

- (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】
- (3) パワーハラスメント【パワハラ】

## (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】-定義（14条1項2号）-

特定受託業務従事者の**妊娠又は出産に関する事由**であって厚生労働省令で定めるものに関する言動によりその者の**就業環境を害すること。**

※ 特定受託業務従事者=フリーランス

### 【類型】

①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。
②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。

## (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】

### ①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。

- ・ **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。

### 【マタハラに該当しない事例】

- ・ 妊娠又は出産に起因する症状により役務の提供を休止した場合に、実際に役務の提供を休止した分の報酬の減額について話し合うこと



## (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】

### ②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又は配慮を受けたことに関する言動により就業環境が害されるもの。

- **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。

### 【マタハラに該当しない事例】

- (妊娠又は出産に関して) 配慮を受けたことにより実際に業務量が減少した分の報酬の減額について話しすること



# 細目

---

## 2. 業務委託におけるハラスメントの類型

- (1) セクシュアルハラスメント【セクハラ】
- (2) 妊娠・出産等に関するハラスメント【マタハラ】
- (3) パワーハラスメント【パワハラ】

### (3) パワーハラスメント【パワハラ】-定義（14条1項3号）-

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特定受託業務従事者の就業環境を害すること。

#### 【類型】

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害



※特定受託業務従事者=フリーランス

### (3) パワーハラスメント【パワハラ】

#### ①身体的な攻撃

- ・ 殴打・足蹴りを行うこと。
- ・ 相手にものを投げつけること。

#### 【該当しない例】

- ・ 誤ってぶつかる



# (3) パワーハラスメント【パワハラ】

## ②精神的な攻撃

- ・ 人格を否定するような言動を行うこと。
- ・ 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返しを行うこと。
- ・ 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。



## 【該当しない例】

- ・ 業務委託に係る契約に定める内容が適切に実施されず、再三注意してもそれが改善されないフリーランスに対して、一定程度強く注意をする
- ・ 業務委託に係る契約の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行ったフリーランスに対して、一定程度強く注意をする
- ・ 事業者間の通常の取引行為の一環として、取引条件の変更について協議を行う

# (3) パワーハラスメント【パワハラ】

## ③人間関係からの切り離し

- 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。



## 【該当しない例】

通常、他のフリーランスと同じ場所で業務を遂行するフリーランスに対し、業務委託に係る契約を適切に遂行できるよう短期間集中的に別室で当該業務委託の内容に関する研修等を実施する

# (3) パワーハラスメント【パワハラ】

## ④過大な要求

- ・業務委託に係る契約上予定されていない肉体的・精神的負荷の高い作業を強要する
- ・フリーランスに業務委託に係る業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
- ・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

## 【該当しない例】

- ・業務の繁忙期に、業務委託に係る契約の範囲内で、通常時よりも一定程度多い業務の処理を行わせる
- ・検収基準を明らかにしているにもかかわらず、当該基準に達しない給付を行うフリーランスに対し、当該基準に達しない部分を示してやり直しを指示する



# (3) パワーハラスメント【パワハラ】

## ⑤過小な要求

- 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。



## 【該当しない例】

- 当初予定していた成果物の発注数が減少したため、業務委託に係る契約の範囲内で、フリーランスに依頼する業務量を減らす

# (3) パワーハラスメント【パワハラ】

## ⑥個の侵害

- ・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。
- ・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、当該フリーランスの了解を得ずに他の労働者に暴露する



## 【該当しない例】

- ・フリーランスへの育児介護等の配慮を目的として、フリーランスの家族の状況等についてヒアリングを行う
- ・フリーランスの了解を得て、当該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、必要な範囲で業務委託に係る契約を遂行する上で関係する者に伝達し、配慮を促す

# 目次

---

## ハラスメントと法律

1. 法律の概要

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

3. 発注事業者が講すべき措置

4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

# 細目

## 3. 発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



- ①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

# 細目

## 3. 発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



- ①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

# (1) はじめに

## ① 男女雇用機会均等法

- ・ 労働者に対するセクハラ防止（11条）
- ・ 労働者に対するマタハラ防止（11条の3）

相談者

相談窓口担当者



## ② 労働施策総合推進法

- ・ 労働者に対するパワハラ防止（30条の2）

## ③ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

- ・ フリーランスに対するセクハラ・マタハラ・パワハラ防止（14条）

相談者

相談窓口担当者



# (1) はじめに

## 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**に対する**セクハラ・マタハラ・パワハラ**防止（14条）



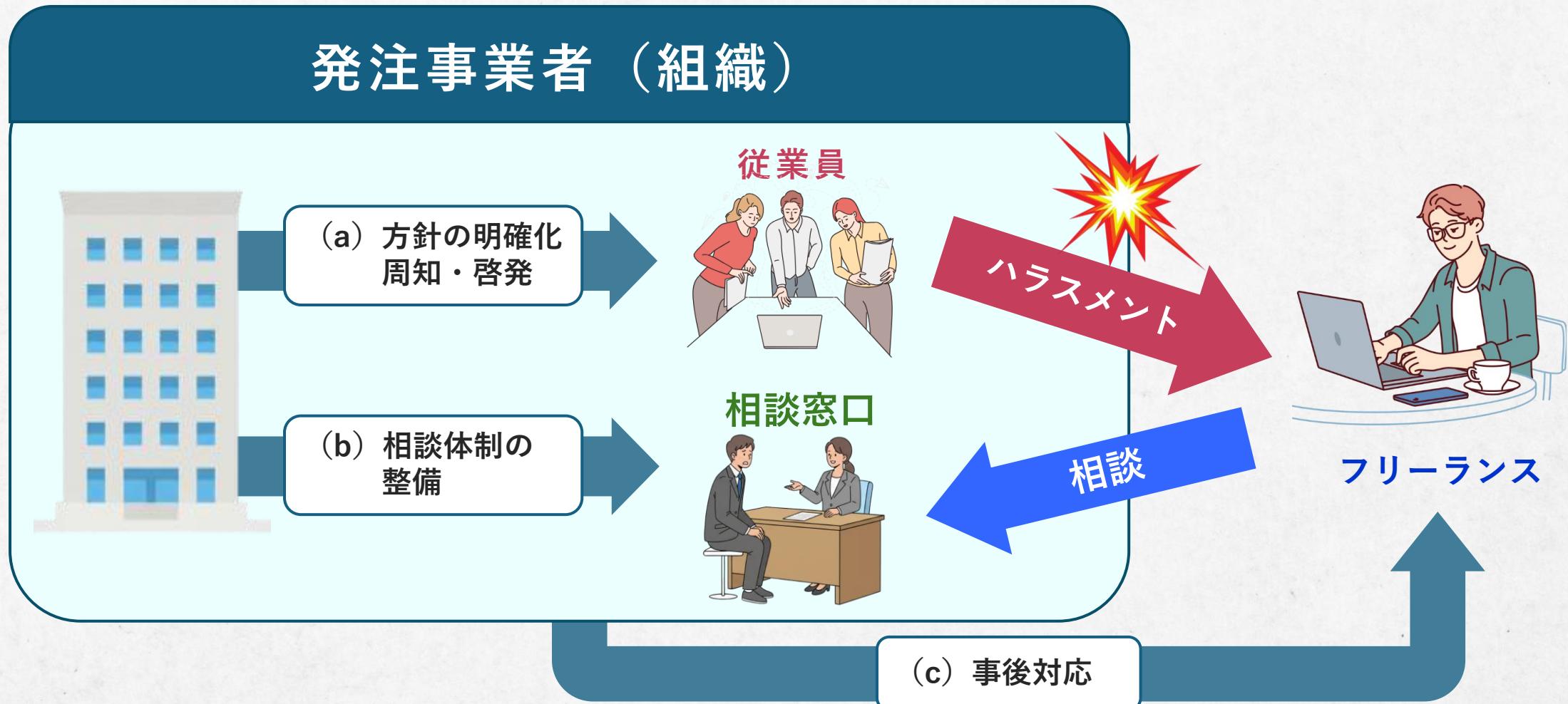
どのような体制を整備すればよいのか？  
→厚労省が「指針」を出している

- ・ 発注事業者が「講すべき措置」 → 3で説明

- ・ 発注事業者が「行うことが望ましい取組」 → 4で説明



# (1) はじめに



# 細目

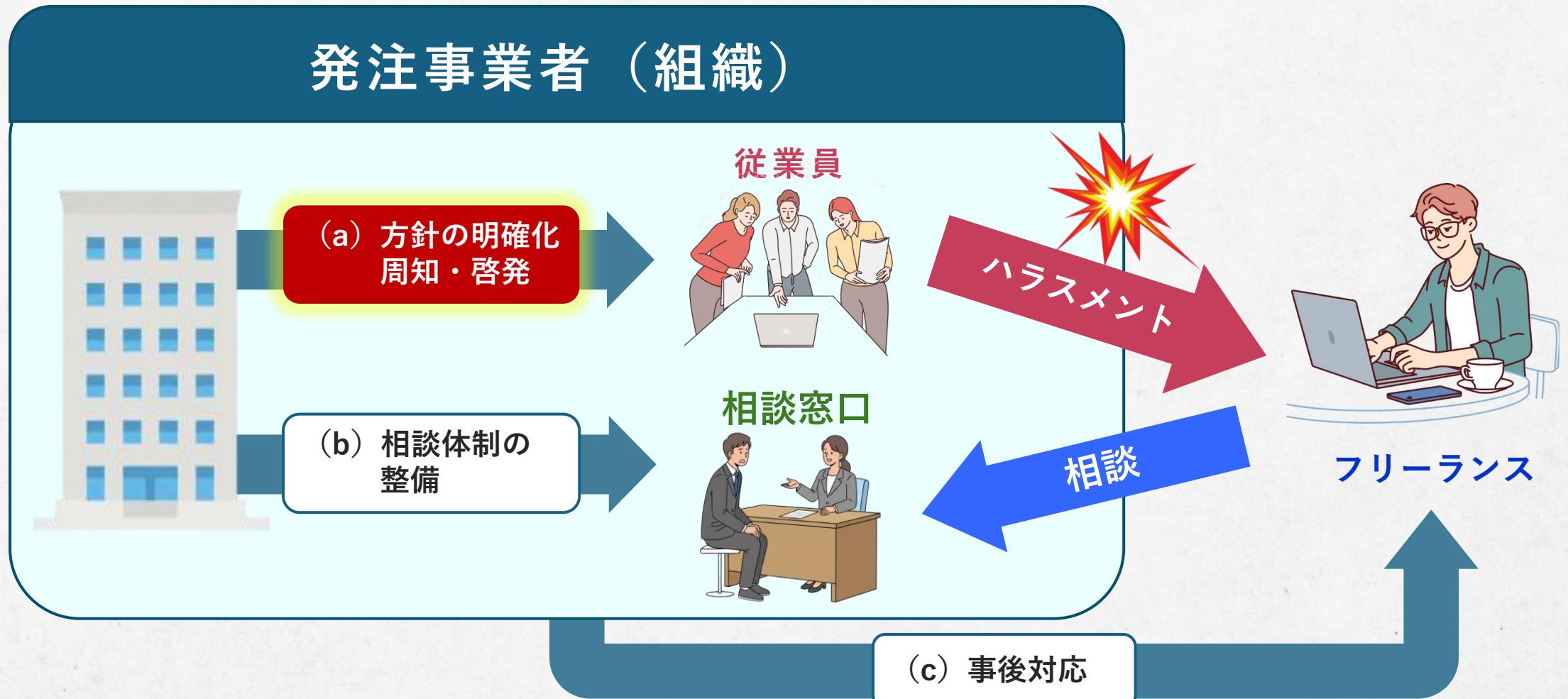
## 3. 発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



- ①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

# 発注事業者が講すべき措置



## (a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

---

- ① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

# (a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

## ① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

### 取組例

- **就業規則等**において、業務委託における**ハラスメントを行ってはならない旨**の方針を規定し、当該規定と併せて、業務委託における**ハラスメントの内容**を労働者に周知・啓発すること。
- **社内報、パンフレット、社内ホームページ等**に業務委託における**ハラスメントの内容**及び業務委託における**ハラスメントを行ってはならない旨**の方針について記載し、配布等すること。
- 業務委託における**ハラスメントの内容**及び業務委託における**ハラスメントを行ってはならない旨**の方針を労働者に対して周知・啓発するための**研修、講習等を実施**すること。

# (a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

## ② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

### 取組例

- 就業規則等において、業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- 業務委託におけるハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則等において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。



# (a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

## 取組例 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>

#### 一 業務委託におけるハラスメントの防止に関する規定 一 (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

厚生労働省雇用環境・均等局「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) のあらまし【就業環境の整備関係】」P40より一部抜粋

# (a) 方針の明確化、方針の周知・啓発

## 取組例 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

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。

○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當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。  
<ヤクシユアルハラスメント>

厚生労働省雇用環境・均等局「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) のあらまし【就業環境の整備関係】」P42より一部抜粋

# 細目

## 3. 発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



- ①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

# 発注事業者が講すべき措置



## (b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

---

- ① 相談窓口の設置とフリーランスへの周知
- ② 相談に対する適切な対応

※苦情を含む

## (b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

### ① 相談窓口の設置とフリーランスへの周知

※苦情を含む

#### 取組例

##### 〔相談窓口の設置〕

- ・相談に対応するための**制度**を設けること  
※外部の機関へ相談対応を委託することも可能
- ・相談に対応する**担当者**をあらかじめ定めること  
**対面以外の手段**の確保（電話、メール等）

##### 〔相談窓口の周知〕

- ・**書面**や**メール**等に**相談窓口の連絡先**を記載すること
- ・フリーランスが定期的に閲覧する**インターネット**等に**相談窓口**について掲載すること



## (b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

### ① 相談窓口の設置とフリーランスへの周知

※苦情を含む

#### 取組例

相談窓口担当者〇〇課

▽▽▽▽ (メールアドレス〇〇〇〇) (女性)

▼▼▼▼ (メールアドレス〇〇〇〇) (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。

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) のあらまし  
【就業環境の整備関係】

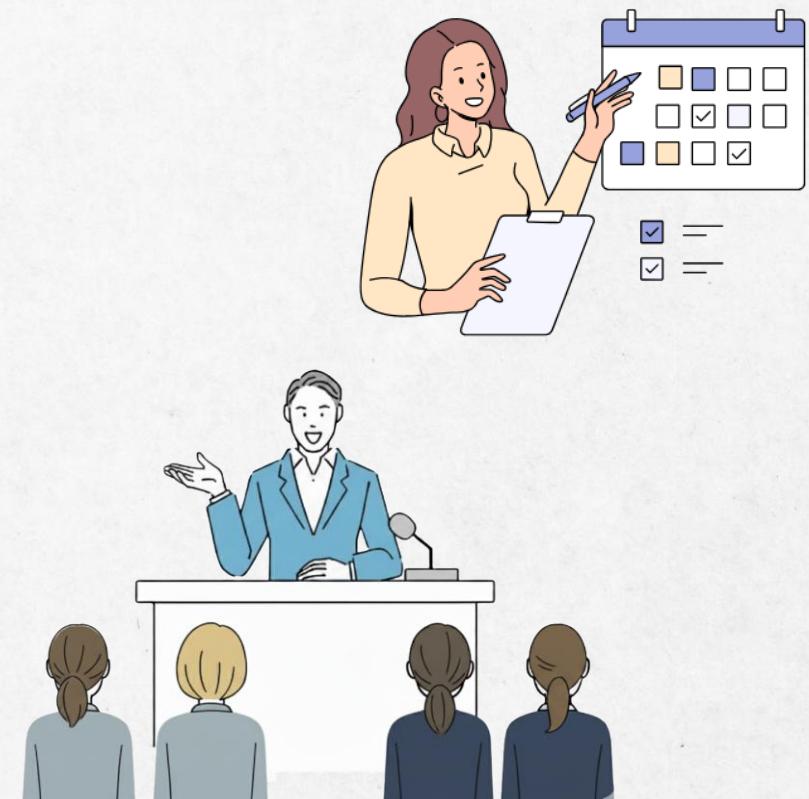
## (b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

### ② 相談に対する適切な対応

※苦情を含む

#### 取組例

- 相談内容や状況に応じて、**相談窓口の担当者と人事部門や契約担当部門とが連携する**
- 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**
- 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての**研修を行う**



# 細目

## 3. 発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



- ①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

# 発注事業者が講すべき措置



## (c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

---

- ① 事実関係の迅速かつ正確な確認
- ② 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
- ③ 行為者に対する適正な措置の実施
- ④ 再発防止措置の実施

## (c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

### ① 事実関係の迅速かつ正確な確認

#### 取組例

- 相談者と行為者の**双方から事実関係を確認**する
- 双方の主張に不一致があり、事実の確認が十分にできない場合は、**第三者からも事実関係を聴取**する等の措置を講ずる
- 事実関係の**確認の状況**について、共有することが適切な場合には、伝達可能な範囲で**相談者に共有**する
- 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、**中立な第三者機関に紛争処理を委ねる**

## (c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

### ② 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

#### 取組例

- 被害者と行為者の間の**関係改善**に向けての援助
- 被害者と行為者を**引き離す**ための**被害者の就業場所の変更**
- 被害者の取引条件上の**不利益の回復**
- 事業場内産業保健スタッフ等による被害者の**メンタルヘルス不調への相談対応**
- 中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずる



## (c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

### ③ 行為者に対する適正な措置の実施

#### 取組例

- 就業規則等の規定等に基づき、行為者に対して必要な**懲戒**その他の措置を講ずる
- 被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助（行為者に**謝罪**を促す）
- 被害者と行為者を**引き離す**ための**行為者の配置転換**
- 中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずる

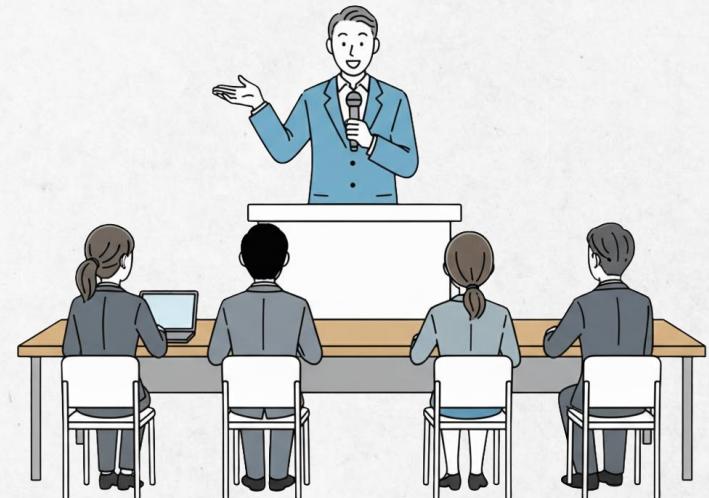


# (c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

## ④ 再発防止措置の実施

### 取組例

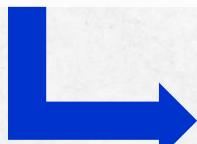
- ・ハラスメントの禁止や行為者には厳正に対処する旨の方針等を改めて周知する
- ・**労働者**に対する**研修**・講習等を改めて実施する
- ・**行為者**に対する**再発防止研修**を実施する
- ・社員全体への**セミナーの内容へ反映**する（但し、**プライバシーへの配慮**が必要）
- ・取組内容の**定期的検証**・見直しを行う



# 細目

## 3. 発注事業者が講ずべき措置

- (1) はじめに
- (2) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (3) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (4) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 併せて講ずべき措置



- ①当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ②相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

## (5) 併せて講ずべき措置

### 【発注事業者が講ずべき措置】

- (a) 方針の明確化、方針の周知・啓発
- (b) 相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備
- (c) ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応



### 上記と併せて講ずべき措置

- ① 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- ② 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

# (5) 併せて講すべき措置

## ① 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知

### 取組例

- 相談者・行為者等などの**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
- 相談者・行為者等の**プライバシーの保護のために必要な事項**を**マニュアル**に定めておき、相談窓口の担当者は当該マニュアルに基づき対応する
- 相談者・行為者等の**プライバシーの保護のために**、相談窓口の担当者に必要な**研修**を行う
- プライバシーを確保する体制の整備（例：対面の場合の面談場所を個室にする）



## (5) 併せて講すべき措置

### ② 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

#### 取組例

フリーランスが相談したこと、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



## (5) 併せて講すべき措置

### ② 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

#### 取組例

##### 【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。

厚労省  
『あらまし』より

# ハラスメントと法律

---

1. 法律の概要
2. 業務委託におけるハラスメントの類型
3. 発注事業者が講すべき措置
4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

# 細目

---

## 4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

- (1) はじめに
- (2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組
- (3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

# 細目

---

## 4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

(1) はじめに

(2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組

(3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

# (1) はじめに

---

- A 業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関し発注事業者が  
行うことが望ましい取組 → (2)で説明
- B 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組 → (3)で説明

# (1) はじめに

---

- A 業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関し発注事業者が  
行うことが望ましい取組 → (2)で説明
- 交渉中のフリーランスへのハラスメントの防止のための取組
- B 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組 → (3)で説明

# (1) はじめに

- A 業務委託に係る契約交渉中の者に対する言動に関する取組 → (2)で説明
- 交渉中のフリーランスへのハラスメントの防止のための取組
- B 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組 → (3)で説明
- 他の事業者等からのハラスメントの防止のための取組
  - 顧客等からの著しい迷惑行為の防止のための取組
  - 上流の発注事業者（元委託事業者）との取組



# 細目

---

## 4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

(1) はじめに

(2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組

(3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

## (2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組

発注事業者は、業務委託に係るフリーランスに対する言動のみならず、当該業務委託に係る**契約交渉中の者**に対する発注事業者等による言動についても、以下の取組を行うことが望ましい

※業務委託に係る具体的な取引条件の交渉を現に行っている者、当該業務委託に係る業務を受託するために特定業務委託事業者に接触した者、特定業務委託事業者が当該業務委託をするために接触した者

### 取組例

- ・ 業務委託におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、**契約交渉中の者に対する言動についても同様の方針を示す**
- ・ 契約交渉中の者から業務委託におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合、必要に応じて適切な対応を行うように努める

# 細目

---

## 4. 発注事業者が行うことが望ましい取組

- (1) はじめに
- (2) 契約交渉中の者に対する言動に関する取組
- (3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

### (3) 他の事業者等からのハラスメント等に関する取組

#### ① 他の事業者等からのハラスメント（パワハラ・マタハラ）の防止のための取組

= 受託業務を遂行するにあたり関係性が発生する者  
例 他のフリーランス

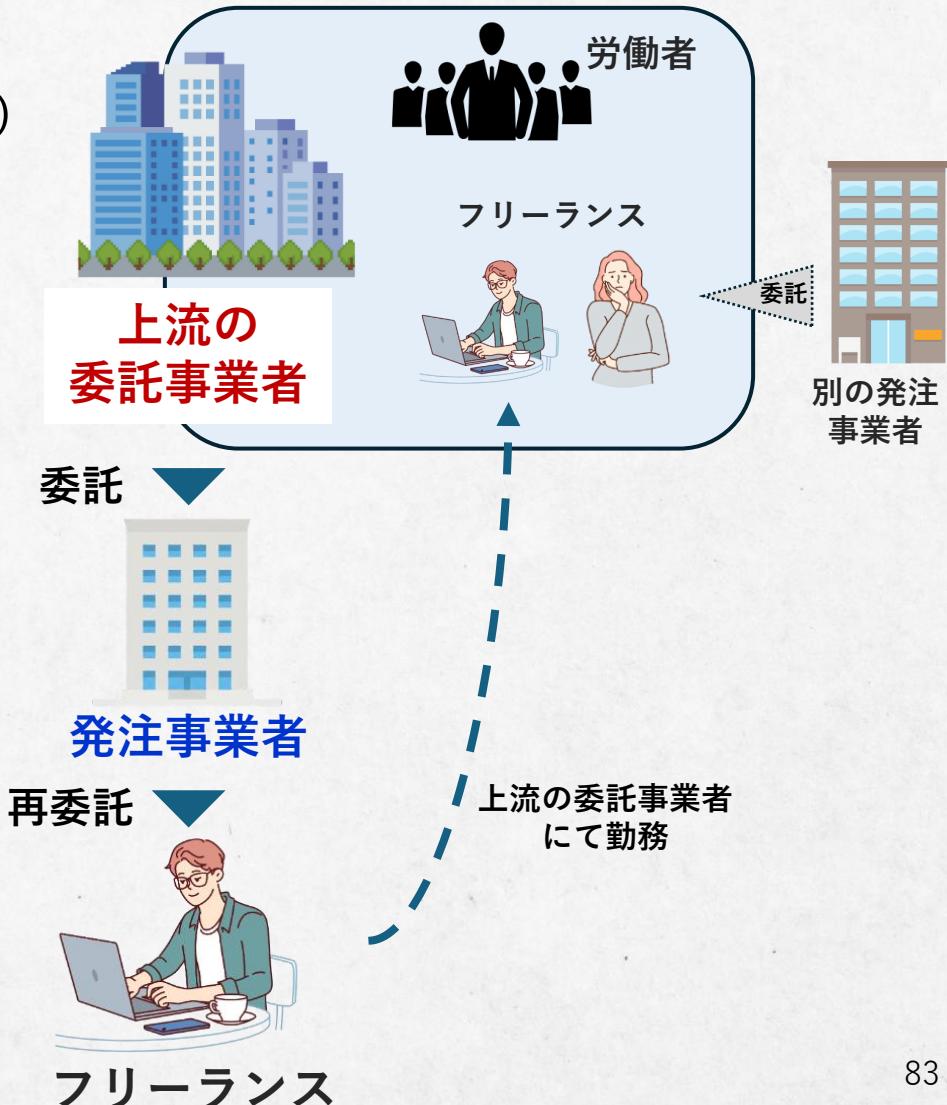
**上流の委託事業者**やその労働者  
(フリーランスから見て取引先の取引先)

#### ② 顧客等からの著しい迷惑行為の防止のための取組

= 暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等

#### ③ **上流の委託事業者**（元委託事業者）との取組

上流の委託事業者においてもフリーランスに対するハラスメント対策が重要であることの理解を求め、連携してハラスメント対策を行うことが効果的



## 取組例

### (a) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・他のフリーランスや上流の委託事業者などによるパワハラ・マタハラ、顧客等からの著しい迷惑行為について相談先をあらかじめ定め、相談に適切に対応できるようにする等

### (b) 被害者への配慮のための取組

- ・状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等
- ・上流の委託事業者が雇用する労働者がフリーランスに対してハラスメントを行っている場合、上流の委託事業者に対して、事実確認やハラスメントの防止の申入れを行ったり、同じような契約条件の別の現場を打診する等

### (c) ハラスメントによる被害を防止するための取組

- ・他の事業者等からのハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等

## 取組例（上流の委託事業者との取組）

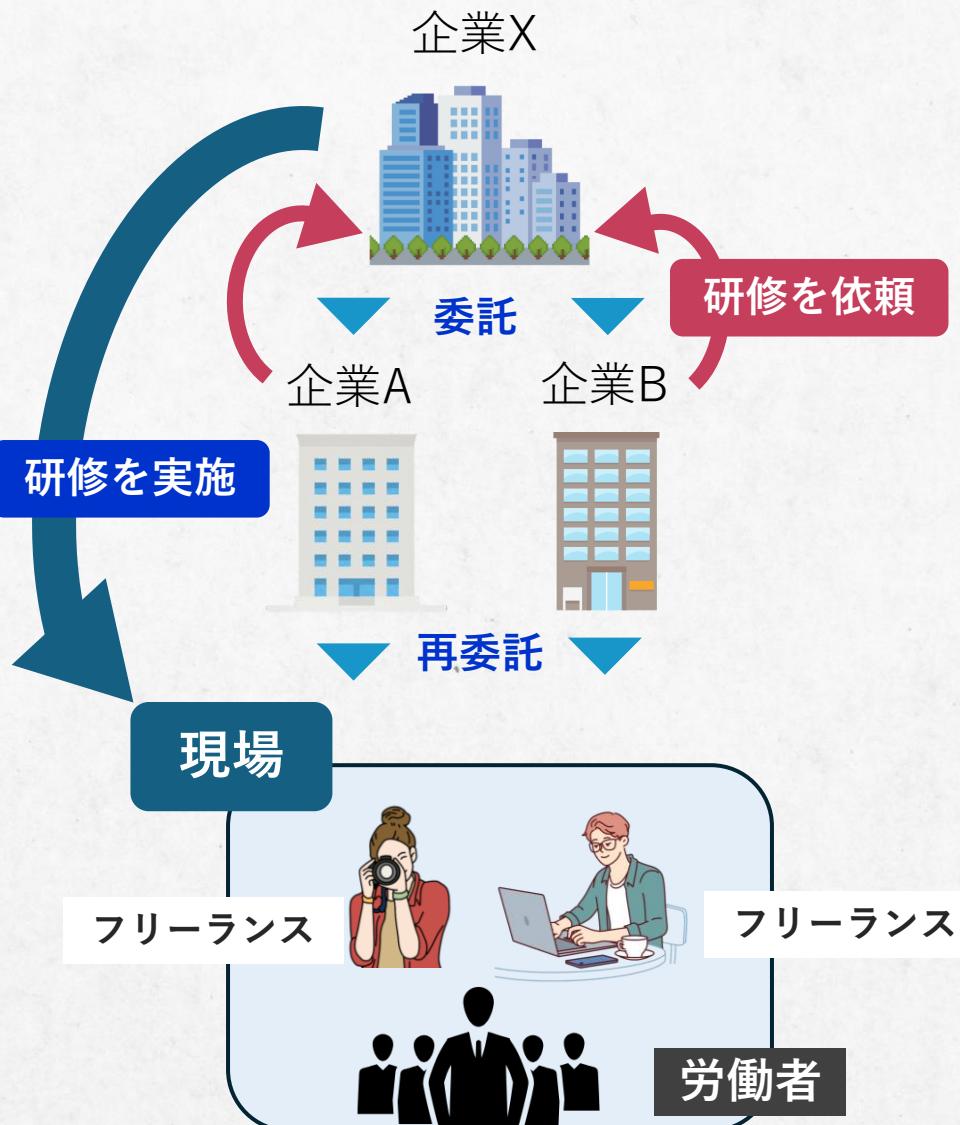


上流の委託事業者もフリーランスに対するハラスメント対策を行う旨を**契約**で規定  
→ハラスメント防止に関する措置やハラスメントが発生した場合の連絡窓口の設定、事実確認等の協力等

### 具体例

エンジニアが取引先に常駐して就業する場合などフリーランスが上流の委託事業者が管理する現場で就業する場合において、相談窓口の担当者がフリーランスから相談を受けた場合には上流の委託事業者と連携して事実確認等を行うこと等の内容を**契約**に盛り込む。

## 取組例（上流の委託事業者との取組）



重層的な業務委託に係る契約であって多数の契約当事者が存在する場合において、フリーランスが就業する場所においてフリーランスに対するハラスメント対策を効果的に行うことができると認められる事業者に対し、直接的又は間接的に協力を求めること（契約や覚書においてハラスメント対策に係る内容を盛り込むことを含む。）。

### 具体例

映画制作の現場や建設現場など重層的な業務委託関係がある現場で、フリーランスへの発注事業者から上流の委託事業者に対して、現場におけるハラスメント対策の実施を要望し、それを受けた上流の委託事業者が、元請事業者に依頼し、元請事業者が現場の関係者に対し、ハラスメント防止研修を実施する。

# 目次

---

## ハラスメントと法律

1. 法律の概要

2. 業務委託におけるハラスメントの類型

3. 発注事業者が講すべき措置

4. 発注事業者が行うことが望ましい取組