

東労雇均発 1127 第 1 号
令和 6 年 11 月 27 日

各事業者団体の長 殿

東京労働局雇用環境・均等部長

フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知について（協力依頼）

平素から、労働行政の推進に御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

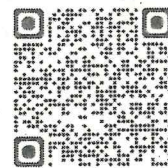
令和 6 年 11 月 1 日に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）（令和 5 年法律第 25 号。以下「本法」といいます。）につきましては、令和 6 年 6 月 28 日付け東京労働局長文書により周知のご協力をお願いしたところであり、種々の周知の取組に感謝申し上げます。

当局には、フリーランスに関するハラスメント防止対策に関する相談が事業主・人事労務担当者から多く寄せられているため、御参考として別添 1 のハラスメント防止規定の規定例をお送りいたします。東京労働局ホームページにも掲載いたしましたので、御活用いただきますようお願いいたします。また、貴下会員事業主等から本法への対応に苦慮されている旨の御相談等がございましたら、随時当局あてお尋ねいただきますと幸いです。

フリーランス法の対象となる「フリーランス」には、専業の個人事業主として開業する方のみならず、会社員等が副業として個人で仕事をする場合も含まれます。つきましては、従業員の副業可としている事業主におかれては従業員への法の周知にも御配慮いただきますよう、別添 2 のフリーランス・事業者間取引適正化等法の相談の手引き及び相談窓口一覧を御活用いただきますようお願い申し上げます。

なお、請負契約や委任契約といった契約形式にとらわれることなく、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの労働基準法等の違反に関する相談窓口が各労働基準監督署に設置されています。

（別添 1 ハラスメント防止規定例） （別添 2 相談の手引き・相談窓口一覧）



【本件の問い合わせ先】

●東京労働局雇用環境・均等部指導課 03-6867-0211

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大な要求
- 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>

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>

⑫暴行・傷害等身体的な攻撃を行うこと

⑬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 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、業務に必要なない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・事業者間取引適正化等法の相談の手引き

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、フリーランス・事業者間取引適正化等法が施行されました。

法の内容によってご相談に対応する機関が異なりますのでご留意をお願いします（裏面参照）

法の適用対象は

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） です

フリーランスとは 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

発注事業者とは 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

義務項目	具体的な内容
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
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て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いけ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

取引の適正化に関する相談は

- 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（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)



中小企業庁

TEL 03-3501-1669 (取引課)

TEL 048-600-0325
(関東経済産業局 (東京都管轄))



※どちらの機関にもご相談できます



フリーランスのかたが発注事業者の法令違反について助言・指導を希望するときは、「**申出**」が必要です。

申出は、申出書の持参・郵送のほか、

オンライン

でも可能です。
まずはホームページをご確認ください



就業環境の整備に関する相談は

- 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)



**東京労働局
雇用環境・均等部
指導課**

TEL 03-6867-0211



フリーランスのかたで
発注事業者との間にすでに
取引上のトラブルがあり
解決を求めたいときは



フリーランス・トラブル110番

弁護士がアドバイスします
TEL 0120-532-110
(9:30~16:30 土日祝日除く)
利用無料



※ 発注事業者のかたがフリーランスとのトラブルの解決を相談したい場合は、法テラス、弁護士会等をご利用ください。フリーランス・トラブル110番は発注事業者のご相談には対応していません。

このリーフレットに関するお問い合わせは

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

TEL 03-6867-0211

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

厚生労働省
東京労働局発表
令和6年10月29日

担当

東京労働局労働基準部
監督課長 神子沢 啓司
主任監察監督官 木村 恭巳
電話 03 (3512) 1612

「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」 を労働基準監督署に設置します

東京労働局（局長 富田望）では、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」）が施行される11月1日に合わせて、管内の労働基準監督署に、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えられるフリーランス（業務委託を受ける事業者）からの労働基準法等の違反に関する相談窓口（受付時間：8時30分～17時15分（平日のみ））を設置します。

労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、実態を勘案して総合的に判断されます。

近年、働き方が多様化し、フリーランスとしての新しい働き方が拡大する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態としては労働基準法（昭和22年法律第49号）上の労働者に該当するような働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

東京労働局は、このたびの取り組みを通じて、フリーランスとして契約しながら実態は労働者となっている方々の労働環境整備に努めます。

※ なお、フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する相談先は、内容が就業環境の整備に関するものは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、内容が取引の適正化に関するものについては公正取引委員会または中小企業庁になります。

【取り組み概要】

■ 労働者性に疑義がある方からの労働基準法等違反に関する相談窓口を設置します

請負契約や委任契約といった契約形式にとらわれることなく、働く方々からの相談に丁寧に対応します。また、労働者に該当するかどうかの判断基準の説明や、「働き方の自己診断チェックリスト」を用いたチェックなども行います。（別添参照）

■ 労働基準監督署において労働者に当たるかどうかの判断を行います

労働者性の判断基準について理解を促すため、新たに、厚生労働省において労働者性判断に係る近時の代表的な裁判例を取りまとめた参考資料集^(※1)を作成しました。

労働基準監督署では、これらの資料も活用しつつ、相談内容から労働基準法等違反が疑われ、申告^(※2)として調査した場合には、原則、相談者の方が労働者に当たるかどうかの判断を行います。

(※1) <https://www.mhlw.go.jp/content/001319389.pdf>

(※2) 労働基準法等に基づき、法違反の事実を労働基準監督署に申し立てることをいいます。



あなたの働き方をチェックしてみましょう

～その働き方、「労働者」ではないですか？～

※ 「フリーランス」とは、業務委託(請負契約または委任契約・準委任契約)により、仕事の依頼を受けた個人(法人化した者も含む)のことをいいます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

「労働者」に該当するかどうかの基準は以下のとおりです。

「働き方の自己診断チェックリスト」(裏面参照)を活用しながら、ご自身の働き方をチェックしてみましょう。

労働者とは

労働基準法では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」(第9条)と規定しています。

実務上、「労働者」に当たるかどうかは、以下の2つの基準(使用従属性)で判断されます。

- ① 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ② 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

具体的には、「労働者性の判断基準」に基づき、実態をもとに総合的に判断されます。

労働者性の判断基準

1. 「使用従属性」に関する判断基準

(1) 「指揮監督下の労働」であること

- ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- イ 業務遂行上の指揮監督の有無
- ウ 拘束性の有無
- エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)

(2) 「報酬の労務対償性」があること

2. 「労働者性」の判断を補強する要素

- (1) 事業者性の有無
- (2) 専属性の程度
- (3) その他

働き方の自己診断チェックリスト(フリーランス向け)

現在のあなたの働き方について、該当する項目にチェック☑を入れてください。
不明の場合は、空欄のままで結構です。

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、断る自由はありますか	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 毎日の仕事量や配分、進め方は、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 基本的には自分で決められる
	B 委託事業者から具体的に決められている
チェックポイント4 代替性	
あなたの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 日や時間あ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に制限され、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

チェックリストのAに該当する場合、労働者性を**否定**する方向に働く事情となる
チェックリストのBに該当する場合、労働者性を**肯定**する方向に働く事情となる