

スポット

フリーランス保護法が成立 契約トラブル抑制に期待

フリーランスで働く人を保護するための新法「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が通常国会で成立しました。フリーランスを巡っては、報酬支払いの遅延や一方的な仕事の打ち切りなどのトラブルが多いことから、取引の適正化を図っていくためにルールを定めるものです。施行は公布後、1年6カ月以内とされています。

誰にも雇われずに一人で事業を営むフリーランスは、3年前の政府調査では推計462万人（本業214万人、副業248万人）いるとされています。新法では、こうしたフリーランスを「特定受託事業者」として保護の対象とし、仕事を発注する企業を「特定委託事業者」とし

て、さまざまな義務や禁止行為を定めています。下請法における取引の適正化と、労働法における就業環境の整備を合わせたようなイメージです。

まず、取引の適正化では、発注者に対して、契約時に業務内容や報酬額などを書面や電子メール等で明示することや、発注した仕事の成果を受け取った日から60日以内に報酬を支払うことなどが義務化されます。

また、一定の継続的業務委託では、特定受託事業者に帰責事由のない受領拒否、報酬減額、返品、内容の変更・やり直しなどのほか、買ったたき、押し売り、金銭・役員などの利益提供の強要などが禁止されます。

就業環境の整備では、フリーラン

スの育児・介護に配慮することや、ハラスメント行為に関する相談体制の整備などを発注者に義務づけるとともに、契約期間内に発注者が中途解除する場合には、原則30日前までの事前予告が必要になります。

違反した事業者には、公正取引委員会などが助言、指導、報告徴収、立入検査、勧告、公表、命令等を行い、命令違反や検査拒否などに対しては50万円以下の罰金が科されることになっています。現時点では制度の骨組みが出来上がった段階で、今後、実効性の確保などに向けて、政省令・指針等で詳細が詰められていく予定になっています。

2023

7

第14回 ハラスメントにおける関係者の責務

ハラスメント を考える 働きやすい 職場を目指して

令和2年の改正労働施策総合推進法の施行により、パワハラ防止対策が事業主に義務付けられるとともに、セクハラ・マタハラ防止対策もそれぞれ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正で強化されています。今回から事業主に義務付けられたハラスメント防止対策について見ていきます。

令和2年6月にパワハラ防止

措置を事業主に義務付けた改正労働施策総合推進法が施行され（中小事業主への義務付けは令和4年4月から）、同時にセクハラやマタハラなど職場のハラスメント防止対策全体が統一的に強化されました。このとき、パワハラやセクハラおよびマタハラ防止に向けて、関係各法および指針において、国、事業主および労働者の責務規定が定められています。

まず、「事業主の責務」としては、①職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因す

る問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること、②自社の

事業主の責務に基づき 広範な防止対策も

労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること、③事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと、などが定められています。

次に「労働者の責務」において

は、①ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うこと、②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること、などが定められました。

なお、「国の責務」としては、ハラスメント問題への関心と理解を深めるための広報・啓発等に努めることとされています。

事業主、労働者の責務規定において、注目すべきは「他の労働者」

という文言です。この「他の労働者」には、他の事業主が雇用する労働者および求職者を含むと解されており、さらには、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいとされ

ています。

つまり、取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者など、労働者以外のの人に対する言動についても、事業主は、次回以降見ていく「雇用管理上講ずべき措置」を参考に必要な対策を講じていくことが求められているということです。

例えば、昨今、悪質なケースが見受けられるとされる就職活動中の学生に対するセクハラ事案などは、OB・OG訪問等の際に起こることが多いといえます。あらかじめ従業員に対して必要な研修などを実施し、学生と接する際のルールを決めて周知するなど、未然の防止に努めることが肝要といえます。

また、これらの学生からハラスメントに関する相談があった場合にも、会社としてその内容を踏まえ、適切に対応する必要があるといえます。