

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

吉山嘉久



フリーランス法 配慮義務と体制整備義務

123

フリーランス法（特定受託事業者の取引の適正化等に関する法律）が令和6年11月1日から施行され1年以上が経過している。この法律では「取引の適正化」と「就業環境の整備」が定められているが、就業環境整備の中に定める「育児介護等と業務の両立に対する配慮義務」「ハラスメント対策に係る体制整備義務」についてクローズアップしてみたい。

育児・介護関連の「配慮義務」

6カ月以上の期間行う業務委託で、小学校就学始期に達するまでの子を養育中、介護では「家族が要介護状態（2週間以上）にわたり常時介護を必要とする状態」が対象で、運用ステップがポイント。すなわち、配慮のトリガーとなるのは「フリーランスからの申出」で、①申出の受付、②申出を配慮することが可能かの検討、③配慮内容の速やかな伝達又は配慮不実施の場合の理由説明（必要に応じ、書面やメール）がステップ。

配慮の具体的な内容は特段明示されていないが、配慮不実施理由として、「業務の性質や実施体制

等に照らして困難」、「当該配慮を行うことにより、業務のほとんどが行えない等、契約目的が達成できなくなる」等の事態が想定されるが、「一定の調整を行えば配慮が可能であるにも関わらず、面倒なため不実施」は法違

思われ、対応の一貫性も保つ社内体制が確立していることが必要である。

ハラスメント関連の「体制整備義務」

セクハラ・マタハラ・パワハラ等が該当するが、①対応方針の明確化と社



内周知・啓発、②相談窓口の設置とその周知、③被害者の配慮措置と行為者の措置が整備項目で、①と②は、すでに確立していただければならない。

これらは、労働者に対するハラスメン

ト対応とほぼ同じであり、既存体制に組み込むことはできるものの、安易に「従来対応の中で運用」で終始することなく、少なくとも「フリーランスも対象である」と何が何らかの形で認識できることが肝要。従っ

て、社員と同じ相談窓口であるとしても「フリーランス窓口である」ことを明確化し、就業規則でも「懲戒事由」規定等の中に、「フリーランス」又は「特定受託業務従事者」の語句の存在が必須となる。



以上、フリーランスの管理は、事業部門マターとなつているケースが多いと思われるが、今回の法制定でこれが社マターにならざるをえないこと、そしてこれらの配慮措置・体制整備は、「努力義務」でなく「義務」であることを今一度留意する必要があると思われる。

（吉山社会保険労務士事務所所長・特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）
イラスト・伊藤香澄