

2025年 12月 2日

フリーランスに対するハラスメントは許しません！！

株式会社トラコム
代表取締役 阿部英武

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、当法人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 当法人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。

<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. 身体への不必要的接触
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 等

<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 等

<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・執拗な嫌がらせ等精神的な攻撃を行うこと 等
- 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・アルバイト等当法人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、当法人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す、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。
- 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、こ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、快適な職場を作りましょう。

- 4 従業員がハラスメントを行った場合、「遵守事項」に反する行為として「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. 行為の具体的な態様（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。

翻訳事業部：徳・船越（メールアドレス info@tracom.jp）

電話番号： 029-860-7500

当法人は、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 当法人としては、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、当法人は、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があります。
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。管理者におかれでは、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、促すようお願いします。

(服務)

労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- 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 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ⑤ 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ⑥ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ⑦ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑧ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑨ 酒気を帶びて就業しないこと。
- ⑩ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(懲戒の種類)

会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

① けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

② 減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。

③ 出勤停止

始末書を提出させるほか、14日間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 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

(懲戒の事由)

労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ⑤ 遵守事項に違反したとき。

⑥ その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によつては、普通解雇、減給又は出勤停止とすることがある。

① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。

② 正当な理由なく無断欠勤が 7 日以上に及び、出勤の督促に応じなかつたとき。

③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、2 回にわたつて注意を受けても改めなかつたとき。

④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかつたとき。

⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。

⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなつたとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。

⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。

⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。

⑨ 遵守事項に違反し、その情状が悪質と認められるとき。

⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。

⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供應を受けたとき。

⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であつて、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。

⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。

⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があつたとき。