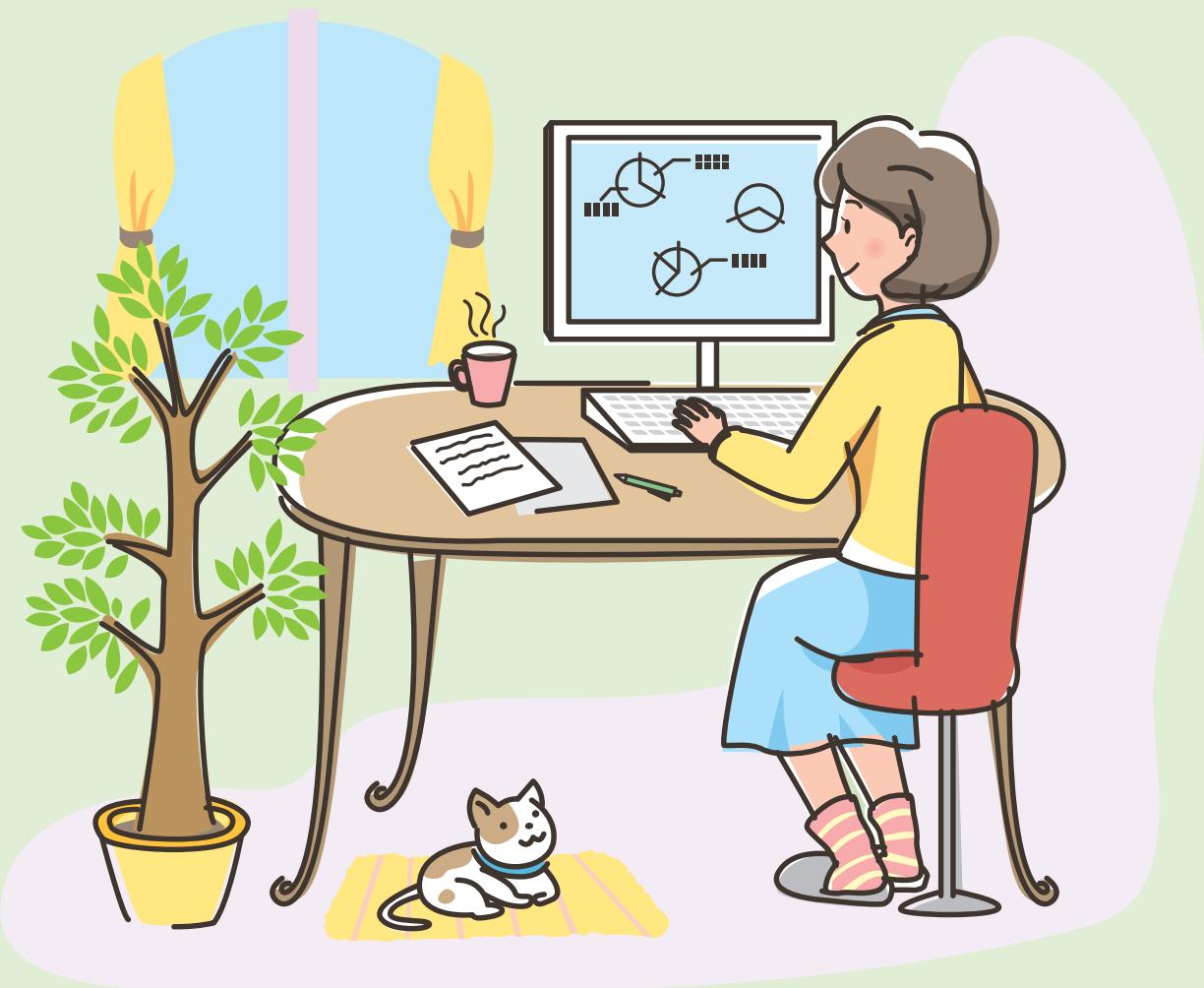


在宅ワークの 適正な実施のための ガイドライン



目次

-
- I 在宅ワークの実態
 - II 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン
 - III 契約書の参考例
 - IV 平成25年度在宅就業者総合支援事業
 - V 在宅ワークに関する法律
-



厚 生 労 働 省

はじめに

情報通信の高度化、パソコン等情報通信機器の普及に伴い、これらを活用して個人が在宅形態で自営的に働く在宅ワークが増加しています。それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができる在宅ワークは、仕事と生活を調和させることができる働き方として、その普及に対する社会的な関心や期待も大きいものとなっています。

一方で、口頭による契約のため報酬額、納期等基本的な内容が不明確であったり、契約が一方的に打ち切られたりするなど、契約をめぐるトラブルの発生も少なくない状況にあります。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では、在宅ワークの仕事を注文する者が在宅ワーカーと契約を締結する際に守るべき最低限のルールとして、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図ってきました。

その後、情報通信技術の更なる普及等により、他の者が代わって行うことが容易な業務については、付加価値が低減し、市場ニーズが縮小傾向になるとともに、個人情報保護の要請が高まる等、在宅ワークを取り巻く環境は大きく変わってきています。

このような実態を踏まえ、平成22年3月に、適用対象の拡大、発注者が文書明示すべき契約条件の追加など、ガイドラインの改正を行いました。

今後、在宅ワーカーに仕事を発注する方は、在宅ワーカーと契約を結ぶ際には、このガイドラインの内容を守るとともに、契約の内容について在宅ワーカーとよく協議した上で決めることが望まれます。

また、在宅ワーカーのみなさんも、仕事を受ける前に、このガイドラインの内容をよく知っておくことが望されます。