

自営型（非雇用型）テレワーク の現状と課題

厚生労働省雇用環境・均等局提出資料

「働き方改革実行計画」(抄)

(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

(1) (略)

(2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) (略)

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

【働く人の視点に立った課題】
 非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- ・国内クラウドソーシングサービス市場
 215億円（2013年）→408億円（2014年）→650億円（2015年）
 （2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は、既に就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- ・非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
 （専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- ・発注者とのトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）
 仕事内容の一方的な変更：25.1%
 報酬の支払遅延：17.1%
 不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けられず、教育訓練機会などが限定的である。

- ・雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。

【今後の対応の方向性】
 非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

- 【具体的な施策】
 （法的保護の中長期的検討）
- ・非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
 - ※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

- （ガイドライン改定）
- ・非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。
 - ① クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
 - ② 仲介手数料や著作権の取扱の明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

- （業界として守るべきルールの明確化）
- ・クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

- （働き手への支援）
- ・非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。



施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
法的保護の検討		実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施											
ガイドラインの改定等ルールの整備	有識者会議設置 ガイドライン改定	ガイドラインの周知徹底・遵守					状況を踏まえ見直し						
	優良事業者認定の制度等の業界の自主的取組を促進	具体的な施策を展開											
働き手への支援	ガイドブック改定	ガイドブックの周知					状況を踏まえ見直し						
	中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改定策の検討、対応の方向性を検討	具体的な施策を展開											
		セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施											

非雇用型テレワークに関する契約に伴うトラブルを減らす。

「規制改革実施計画」(抄)

(平成28年6月2日閣議決定)

事項名	規制改革の内容	実施時期
在宅ワーカーの健康確保の在り方	<p>在宅ワーカーの健康を確保する観点から、以下の取組を行う。</p> <p>a 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」における健康確保に関する記述の充実を図る。</p> <p>b クラウドソーシングのような新しい就業形態が出現していることを踏まえ、在宅ワーカーの就業実態を包括的に把握するとともに、在宅ワーカーの健康確保に関する課題の整理を行い、必要な措置を講ずる。</p>	平成28年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置

在宅ワークの現状①

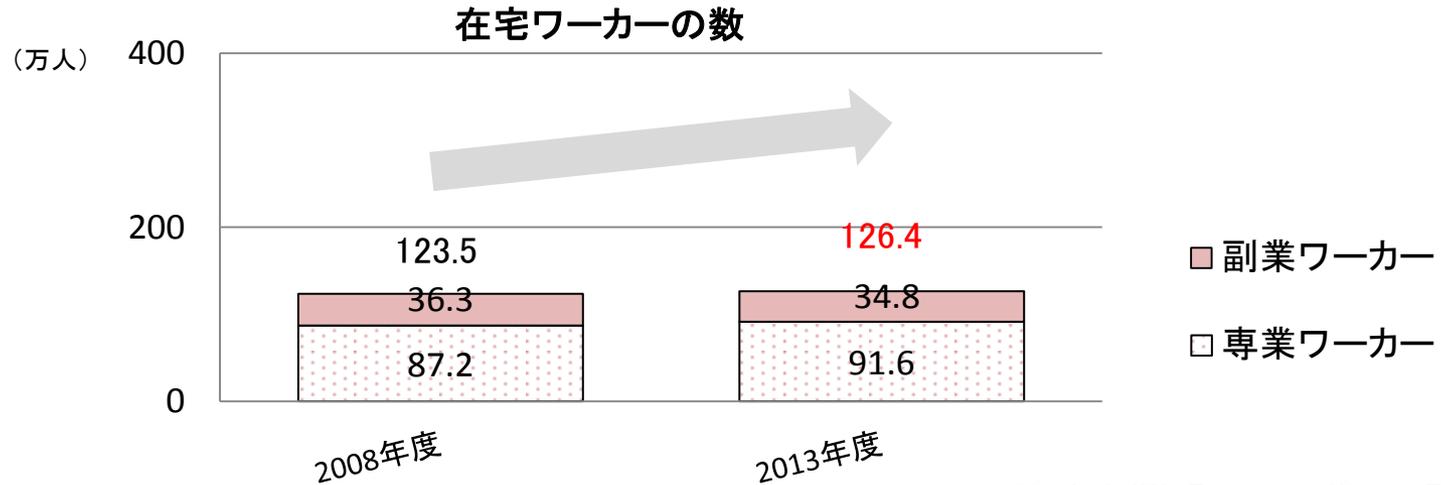
ワーカーの属性

- 在宅ワーカー※は、126.4万人と推計（2013年度、厚生労働省）

※在宅ガイドラインでは以下のように定義

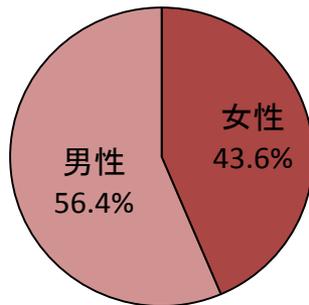
→ 情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等（例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態での就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）。

- 性別は、男女がおおよそ半々（男性が56.4%、女性が43.6%）
- 年齢層は、20代から60代まで、幅広く存在



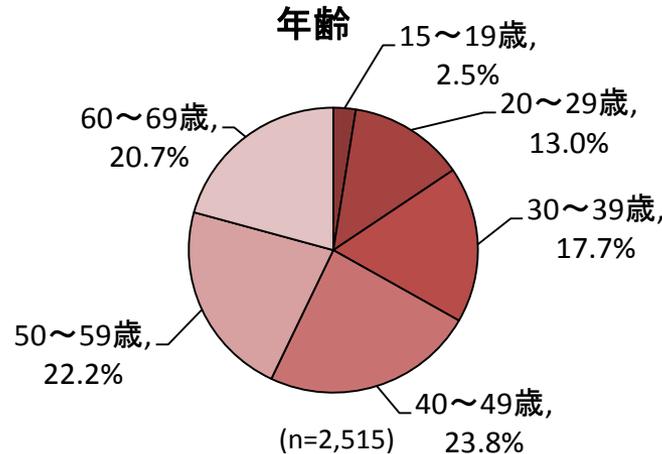
(出典)厚生労働省委託事業「平成20年度在宅就業調査」、「平成25年度在宅就業調査」

性別



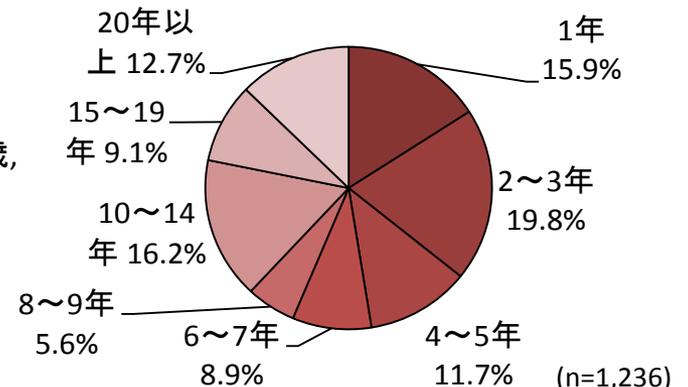
(n=2,515)

年齢



(n=2,515)

在宅ワークの経験年数



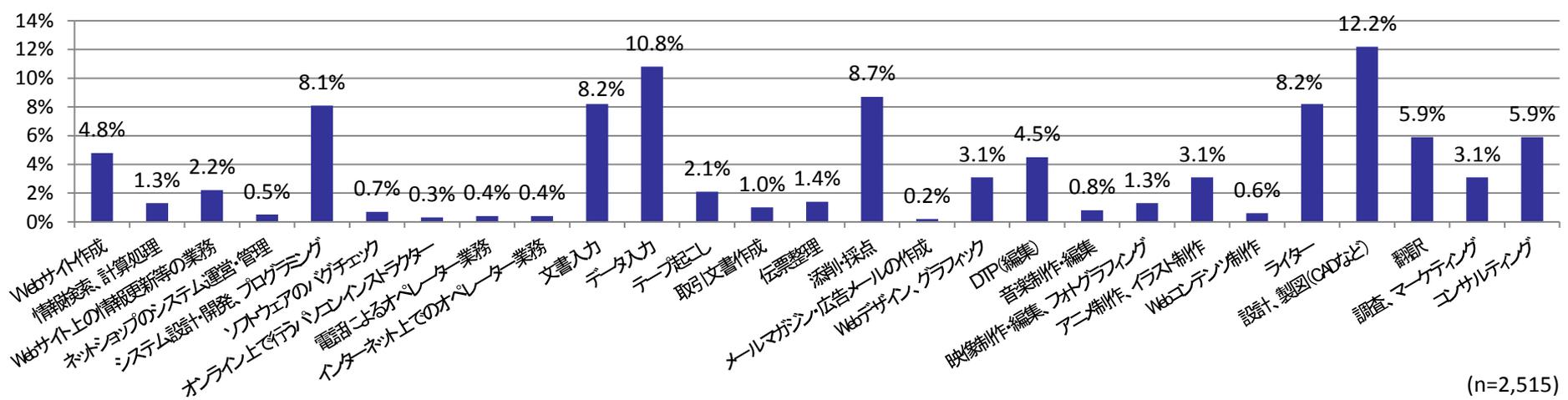
(n=1,236)

(出典)厚生労働省委託事業「平成25年度在宅就業調査」

在宅ワークの現状②

仕事の内容

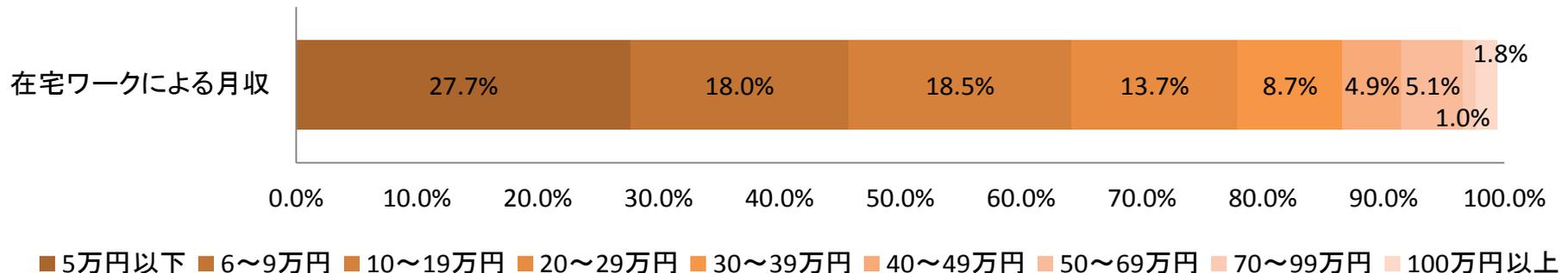
- 「設計・製図」が最も多く（12.2%）、次いで「データ入力」（10.8%）



(出典)厚生労働省委託事業「平成25年度在宅就業調査」

月平均収入

- 在宅ワークによる平均的な月収は、「5万円以下」（27.7%）が最も多く、次いで「10～19万円」（18.5%）、「6～9万円」（18.0%）



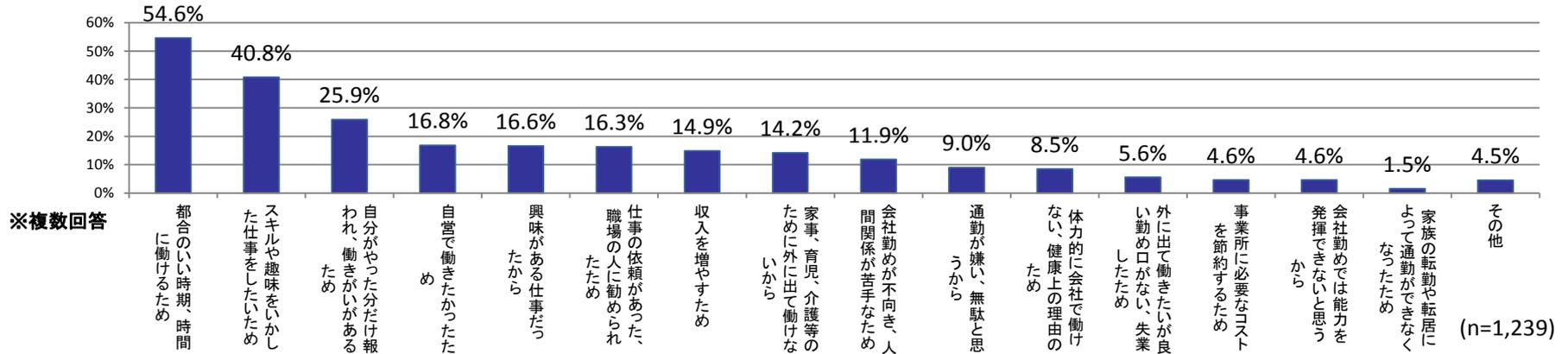
(n=1,141)

(出典)厚生労働省委託事業「平成24年度在宅就業調査」

在宅ワークの現状③

在宅ワークを始めた理由

- 「都合のいい時期、時間に働けるため」が最も多く（54.6%）、次いで「スキルや趣味をいかした仕事をしたいため」（40.8%）

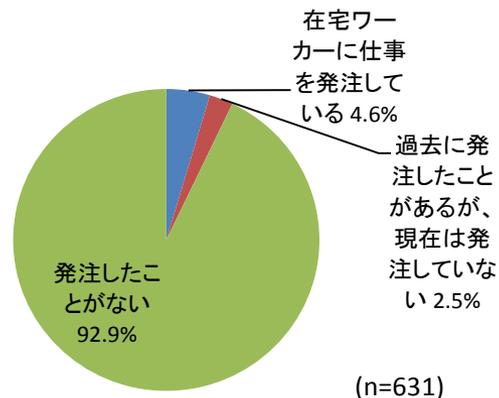


(出典)厚生労働省委託事業「平成24年度在宅就業調査」

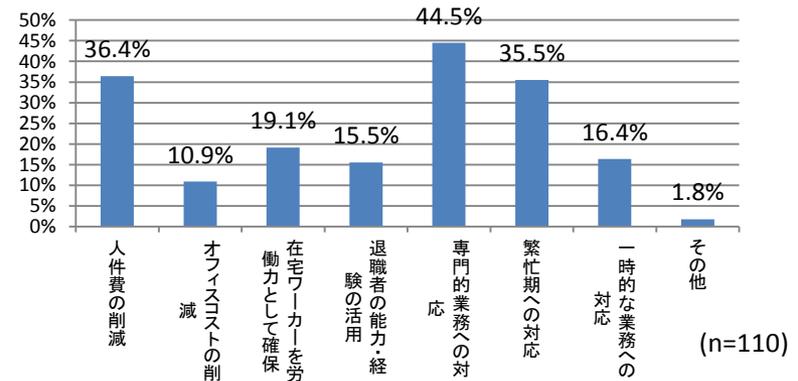
企業における活用状況

- 在宅ワーカーに仕事を発注している企業・過去に発注経験のある企業は、約1割
- 企業（未発注企業を含む）が在宅ワーカーの活用に期待するメリットとして、「専門的業務への対応」（44.5%）が最も多く、次いで「人件費の削減」（36.4%）、「繁忙期への対応」（35.5%）

在宅ワーカーへの発注経験



在宅ワーカーの活用に期待するメリット

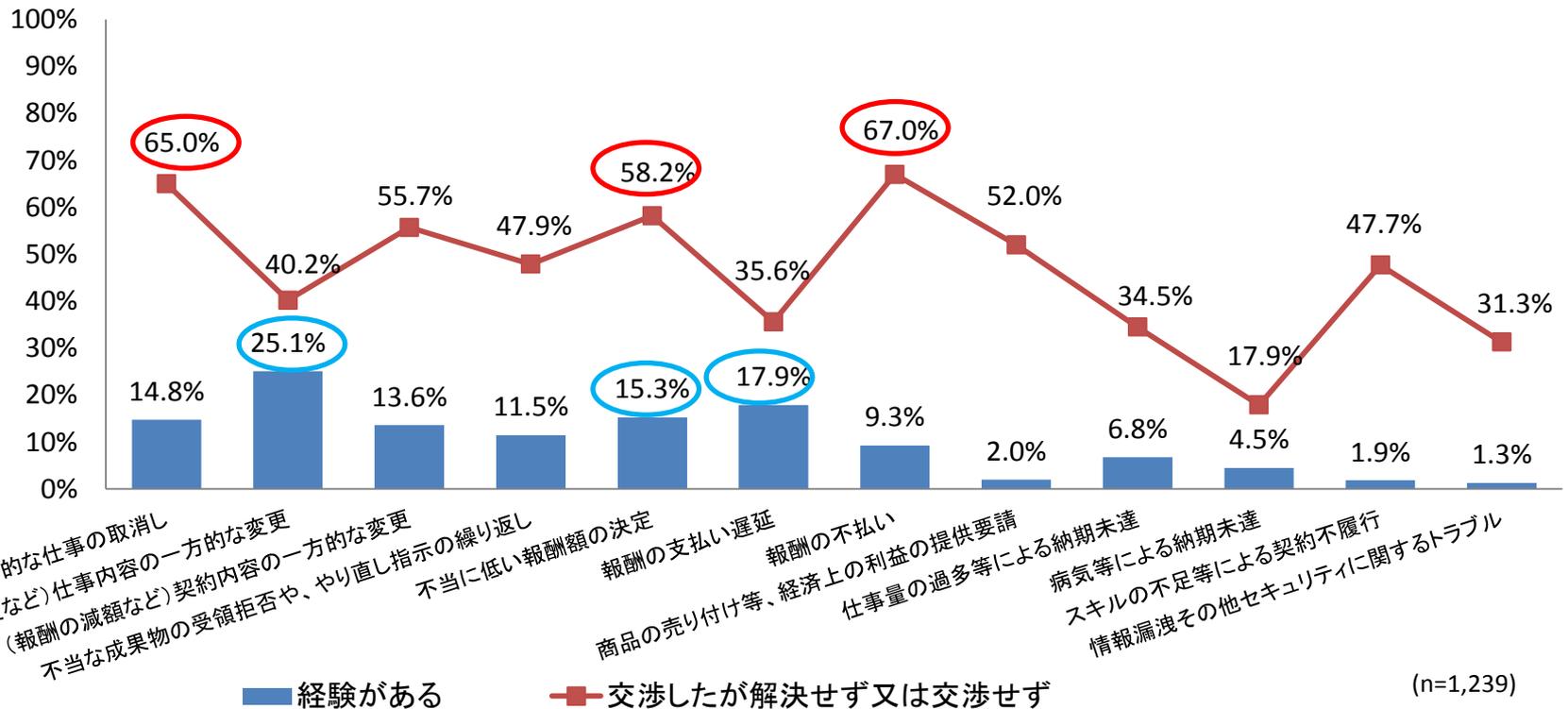


(出典)厚生労働省委託事業「平成26年度在宅就業調査」

在宅ワークの現状④

ワーカーと発注者のトラブル

- いずれのトラブルについても「経験がない」在宅ワーカーが多いが、「仕事内容の一方的な変更」(25.1%)、「報酬の支払い遅延」(17.9%)、「不当に低い報酬額の決定」(15.3%)について、比較的トラブル経験を有する在宅ワーカーが多い。
- トラブルが解決に至らなかった比率は、「報酬の不払い」(67.0%)、「作業開始前の一方的な仕事の取消し」(65.0%)、「不当に低い報酬額の決定」(58.2%)で比較的高い。

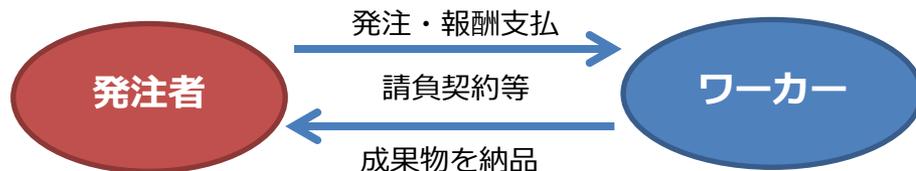


(n=1,239)

(出典)厚生労働省委託事業「平成24年度在宅就業調査」

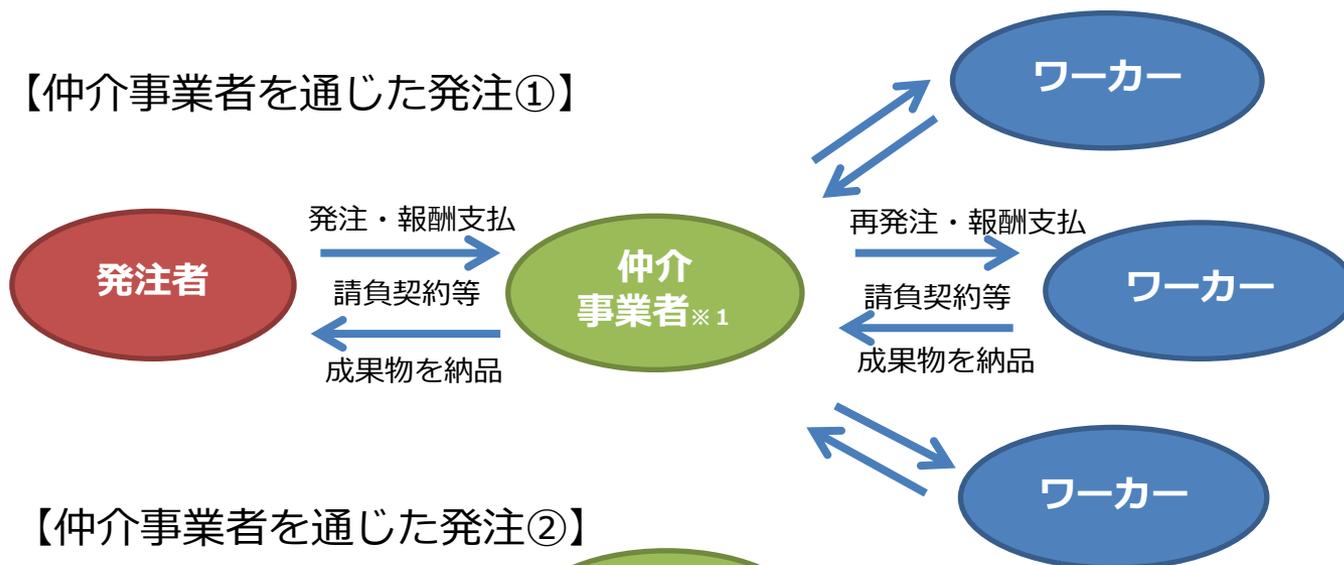
受発注のイメージ

【直接発注】



ワーカーが、発注者から直接業務を請け負い、納品するタイプ

【仲介事業者を通じた発注①】



仲介事業者が、発注者から業務を請け負い、当該業務をワーカーに再発注し、業務をとりまとめて発注者に納品するタイプ

【仲介事業者を通じた発注②】



仲介事業者が、ワーカーと発注者の仲介やマッチングの場の提供を行った上で、ワーカーが、発注者から業務を請け負い、納品するタイプ

※1 仲介事業を、個人や法人、クラウドソーシング事業者が担う場合もある。

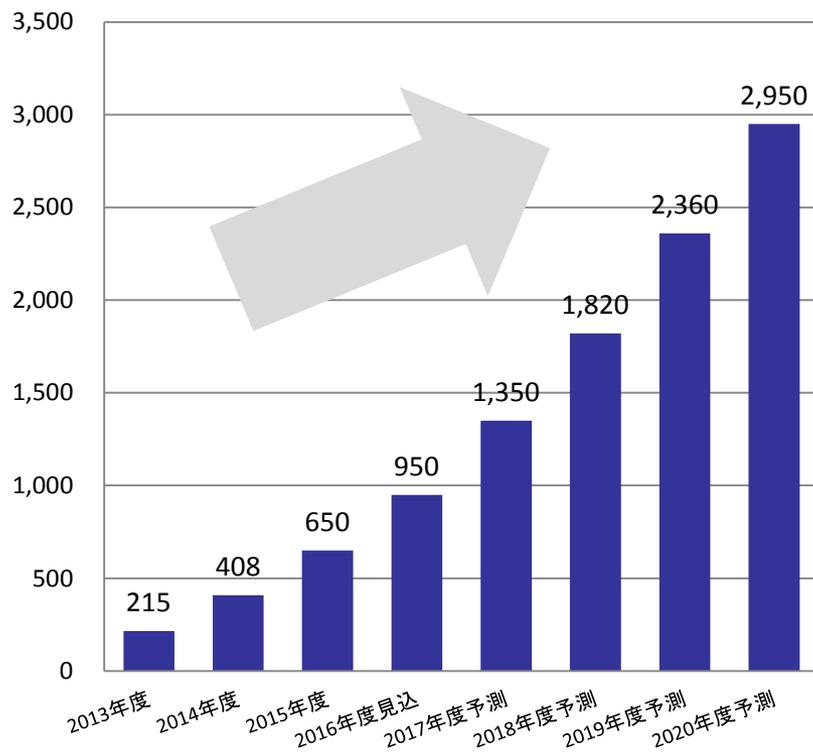
※2 仲介事業の手数料・利用料は、発注者のみが支払うケース、ワーカーのみが支払うケース等がある。

クラウドソーシングについて

- クラウドソーシング※の市場規模がここ数年で急速に拡大している。
※クラウドソーシング事業者が運営するWEBサイト上で、発注者とワーカーをマッチングさせる仕組み

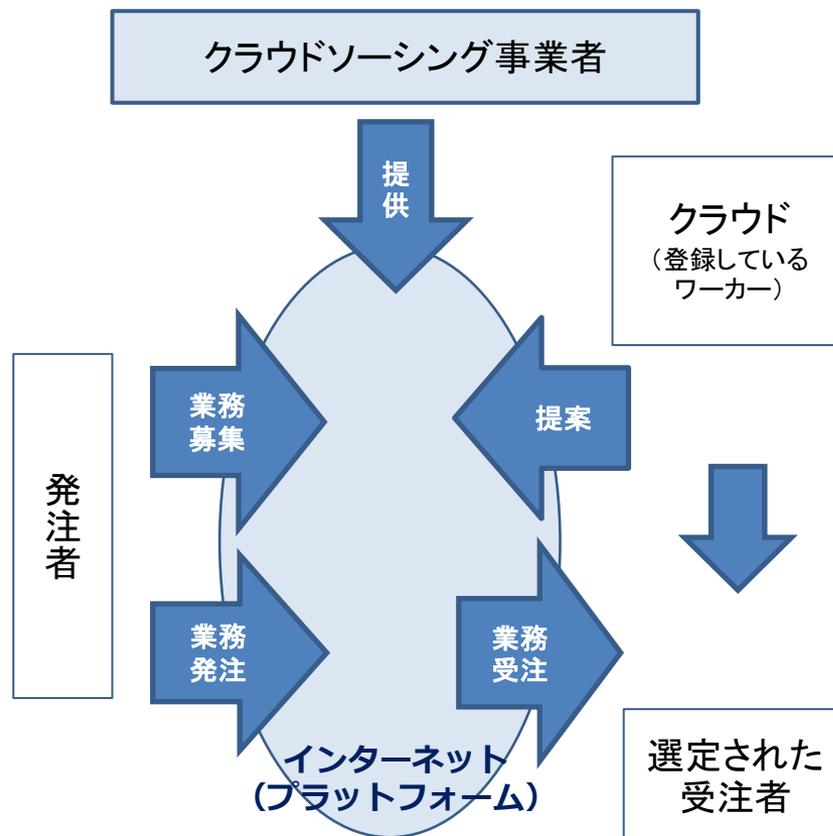
国内クラウドソーシングの市場規模予測

(億円)



(出典) 矢野経済研究所「BPO(ビジネスプロセスアウトソーシング)市場の実態と展望 2016-2017」

クラウドソーシングのイメージ



在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン

- 発注者が在宅ワークの契約締結時に守るべき最低限のルールとして、ガイドラインを策定。
(平成12年6月策定、平成22年3月一部改定)



1 趣旨

- ・ 在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、在宅ワークを良好な就業形態とするために、必要な事項を示すもの。

2 定義

- ・ 在宅ワークとは、情報通信機器を活用して、請負契約に基づきサービスの提供等を行う、在宅形態での就労をいう。
※ 法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。

3 注文者が守るべき事項

(1) 契約条件の文書明示・文書保存

契約条件の文書明示	<ul style="list-style-type: none">・ 在宅ワーカーと十分に協議の上、以下の契約条件を明らかにした文書を交付すること。<ol style="list-style-type: none">① 注文者の氏名、所在地、連絡先② 注文年月日③ 注文した仕事の内容④ 報酬額、報酬の支払期日、支払方法⑤ 注文した仕事にかかる諸経費の取扱い⑥ 成果物の納期、納品先、納品方法⑦ 契約条件を変更する場合の取扱い⑧ 成果物が不完全であった場合やその納入が遅れた場合等の取扱い⑨ 成果物に係る知的財産権の取扱い⑩ 在宅ワーカーが業務上知り得た個人情報の取扱い
契約条件の文書保存	<ul style="list-style-type: none">・ 契約条件を明示した文書を3年間保存すること。
電子メールによる明示	<ul style="list-style-type: none">・ 上記①～⑩の契約条件は、文書交付に代えて電子メールにより明示してもよいこと。

(2) 契約条件の適正化

報酬の支払期日	<ul style="list-style-type: none">・ 成果物を受け取った日から起算して30日以内、長くても60日以内とすること。
報酬の額	<ul style="list-style-type: none">・ 類似の業務に従事する在宅ワーカーの報酬、仕事の難易度、納期の長短、在宅ワーカーの能力等を考慮することにより、在宅ワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。
納期	<ul style="list-style-type: none">・ 在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないように決定すること。その際、通常の労働者の1日の労働時間（8時間）を目安とすること。
注文打ち切りの事前予告	<ul style="list-style-type: none">・ 継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかにその旨・理由を予告すること。
契約条件の変更	<ul style="list-style-type: none">・ 契約条件を変更する場合は、在宅ワーカーと十分協議の上、文書を交付すること。
その他	<ul style="list-style-type: none">・ 成果物が不完全であったこと等により損害が生じた場合、契約書で決めている範囲を超えて、在宅ワーカーに責任を負わせないようにすること。

(3) その他

健康確保措置	<ul style="list-style-type: none">・ 健康確保のための手法について、在宅ワーカーに情報提供することが望ましいこと。
能力開発に関する支援	<ul style="list-style-type: none">・ 在宅ワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。
担当者の明確化	<ul style="list-style-type: none">・ あらかじめ、在宅ワーカーからの問合せや苦情等を受け付ける担当者を明らかにすることが望ましいこと。

検討の視点

ガイドラインの前回改定時からの状況の変化等を踏まえ、検討に当たっては、例えば以下のような視点があり得るのではないかと。

- 近年クラウドソーシングが急速に拡大している実態を踏まえ、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインの対象や適用関係などについて、どのように考えるか。

例えば、仲介事業者が再発注する場合にはガイドラインが適用されることを明確化する必要があるのではないかと。（※）

- クラウドソーシング普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱いの明示など、仲介事業者に求められるルールについて、どのように考えるか。（※）

- モバイル機器の普及等により、自営型（非雇用型）テレワーカーの働き方も多様化しているが、どのように考えるか。

（※印は、「働き方改革実行計画」に記載）

参考資料

在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン (平成12年6月策定、平成22年3月一部改定)

第1 趣旨

このガイドラインは、在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、在宅ワークを良好な就業形態とするために、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約条件の適正化などについて必要な事項を示すものである。在宅ワークの仕事を注文する者は、契約を締結する際には、在宅ワーカーと協議した上で契約の内容を決定するとともに、第3に示す内容を守っていくことが求められる。

第2 定義

このガイドラインにおける以下の用語の意味は、それぞれに定めるところによる。

(1)在宅ワーク

情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等(例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)を行う在宅形態での就労をいう(法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。)

(2)在宅ワーカー

在宅ワークを行う者をいう。

(3)注文者

在宅ワークの仕事を在宅ワーカーに注文する者をいう。

第3 注文者が守っていくべき事項

(1)契約条件の文書明示及びその保存

イ 契約条件の文書明示

注文者は、在宅ワーカーと在宅ワークの契約を締結するときには、在宅ワーカーと協議の上、在宅ワーカーに対して、次の①から⑩の事項を明らかにした文書を交付すること。

ただし、契約期間が一定期間継続し、受発注が繰り返されるような場合、各回の受発注に共通する事項を包括的な契約とし、納期等各回の個別の事項をその都度の契約内容として、それぞれ明示することも可能であること。

- ① 注文者の氏名、所在地、連絡先
- ② 注文年月日
- ③ 注文した仕事の内容
- ④ 報酬額、報酬の支払期日、支払方法
- ⑤ 注文した仕事にかかる諸経費の取扱い
- ⑥ 成果物の納期、納品先、納品方法
- ⑦ 契約条件を変更する場合の取扱い
- ⑧ 成果物が不完全であった場合やその納入が遅れた場合等の取扱い(補修が求められる場合の取扱いなど)
- ⑨ 成果物に係る知的財産権の取扱い
- ⑩ 在宅ワーカーが業務上知り得た個人情報の取扱い

ロ 契約条件の文書保存

注文者は、在宅ワーカーとの契約条件をめぐる紛争を防止するため、上記イの事項を記載した文書を3年間保存すること。

ハ 電子メールによる明示

上記イの①から⑩の事項は、文書の交付に代えて電子メールにより明示してもよい。ただし、その場合でも、在宅ワーカーから文書の交付を求められたときは、速やかに文書をその在宅ワーカーに交付すること。

(2) 契約条件の適正化

イ 報酬の支払

① 報酬の支払期日

報酬の支払期日については、注文者が在宅ワーカーから成果物を受け取った日から起算して30日以内とし、長くても60日以内とすること。

② 報酬の額

報酬の額については、同一又は類似の業務に従事する在宅ワーカーの報酬、注文した仕事の難易度、納期の長短、在宅ワーカーの能力等を考慮することにより、在宅ワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。

なお、報酬の額については、最低賃金を参考にすることも考えられる。

ロ 納期

納期については、在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないように設定すること。その際には、通常の労働者の1日の労働時間(8時間)を目安とすること。

ハ 継続的な注文の打切りの場合における事前予告

同じ在宅ワーカーに、例えば6月を超えて毎月1回以上在宅ワークの仕事注文しているなど継続的な取引関係にある注文者は、在宅ワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること。

ニ 契約条件の変更

契約条件を変更する場合には、在宅ワーカーと十分協議の上、上記(1)のイに掲げる事項の内容を確認し、文書を交付すること。在宅ワーカーが契約条件の変更に応じない場合であっても、それにより不利益な取扱いを行わないようにし、当初の契約内容を守ること。

ホ その他

成果物が不完全であったこと、その納入が遅れたこと等により損害が生じた場合に、上記(1)のイに基づきあらかじめ契約書において在宅ワーカーが負担すると決めている範囲を超えて責任を負わせないようにすること。

(3) その他

イ 注文者の協力

注文者は、在宅ワーカーが業務を遂行する上で必要な打合せに応じる等、契約内容を履行するために必要な協力を行うことが望ましいこと。

ロ 在宅ワーカーの個人情報の保護

注文者は、在宅ワーカーの個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的をできる限り特定すること。また、あらかじめ本人の同意を得ないで、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱わないこと。注文者は、在宅ワーカーの個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じるほか、個人情報の保護に関する法律を遵守すること。

ハ 健康確保措置

VDT作業(注)の適正な実施方法、腰痛防止策などの健康を確保するための手法について、注文者が在宅ワーカーに情報提供することが望ましいこと。

ニ 能力開発に関する支援

注文者は、在宅ワーカーが能力の開発及び向上を図ることができるように、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供等、在宅ワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。

ホ 担当者の明確化

注文者は、あらかじめ、在宅ワーカーから問い合わせや苦情等があった場合にそれを受け付ける担当者を明らかにすることが望ましいこと。

ヘ 苦情の自主的解決

注文者は、在宅ワーカーから苦情の申出を受けたときは、在宅ワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るように努めること。

(注)VDT作業とは、ディスプレイ、キーボード等により構成されるVDT機器を使用してデータの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業をいう(平成14年4月厚生労働省「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」参照)

平成27年度 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書(抜粋)

Ⅱ「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の見直しの方向性 (要綱案)

1 ガイドラインにおいて改定を検討すべき事項

(1) ガイドラインの構成について

ガイドラインは、『在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン』本文において、定義や契約において具体的に盛り込むべき事項等を記載しており、『解説』において、より詳細な説明を加えている。

今般のガイドライン見直しの方向性の検討に当たっては、その対象を、本文及び解説の双方としている。

また、ガイドラインや「在宅ワーカーのためのハンドブック」(注)には、見積書、業務委託契約書、請求書の雛形も掲載されている。これらについては、実務的な観点を踏まえ検討し、ガイドライン改定時に併せて見直しを行うこととする。

(注)「在宅ワーカーのためのハンドブック」は、厚生労働省が平成12年度に作成した広報資料。在宅ワークを始める者や在宅ワークを初めて間もない者のために、在宅ワークの流れやモデル契約様式など、安心して在宅ワークをするための基礎知識をまとめたものである。全体は下記URL参照。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitak/100728-2.html

(2) 趣旨について

○ 現行のガイドラインでは、『在宅ワークの仕事を注文する者は、…第3に示す内容を守っていくことが求められる』というように、『注文者』を名宛て人としつつ、『在宅ワーカー』も契約締結に当たってガイドラインを参考とすることを想定している。しかし、ガイドラインの名宛て人が不明確、在宅ワーカーが参考とするには内容が難しい、という指摘もある。

このため、『注文者』を名宛て人とするを維持しつつ、『解説』の箇所では『注文者』が留意すべき事項を明確にしつつ、『在宅ワーカー』が参照することが望ましい箇所も付記する、『契約書の参考例』にガイドラインの参照箇所を記す、『契約書の参考例』以外にも『見積書』等の参考例も冊子に掲載する等の工夫が必要である。

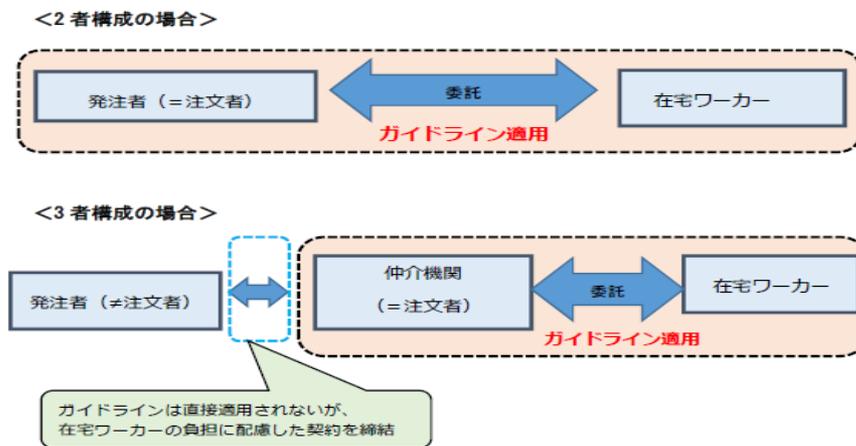
この際、『見積書』等の参考例の内容が実態を踏まえたものとなっているかも、検討が必要である。

○ また、現行のガイドラインでは、契約締結に当たって、『注文者』と『在宅ワーカー』が協議することとしているが、実際には、『在宅ワーカー』は『注文者』より立場が弱く、実質的に『注文者』側が契約条件を一方的に決定している事情があることを前提とした記載にすることが適当である。

(3) 定義について

○ 現行のガイドラインは、『発注者』と『在宅ワーカー』の2者構成を基本に、『仲介機関』がいる3者構成の場合は『仲介機関』は『発注者』に含まれるという整理をしている。

○ この際、現行のガイドラインの『発注者』と『在宅ワーカー』の関係を定めるという構造を維持し、2者構成の場合は、『発注者』が『発注者』となり、3者構成の場合は、『仲介機関』が『発注者』となることを明らかにした上で、ガイドラインには『発注者』と『在宅ワーカー』の関係を記載することが適当である。



○ 『仲介機関』については、自らが『発注者』から在宅ワークを請け負った上で、当該在宅ワークを発注する『在宅ワーカー』を決定し、『在宅ワーカー』と直接契約を締結する場合(いわゆる委託型)と、単に『発注者』と『在宅ワーカー』の紹介のみを行い、実際の契約は『発注者』と『在宅ワーカー』で締結され、『仲介機関』は当該契約には関与しない場合(いわゆる純粋紹介型)が考えられる。

現行のガイドラインが指す『仲介機関』は委託型を念頭に置いており、また、実態上も委託型の『仲介機関』を活用した在宅ワークが普及していることから、委託型を前提とした『仲介機関』についてガイドライン本文に定義を記載することが適当である。

○ 委託型の『仲介機関』は、『在宅ワーカー』との契約締結に当たって、『在宅ワーカー』に不利益が生じることのないよう適正な契約を締結することが求められる旨を解説に記載するとともに、その定義は、一定の独立性を要する旨を明確にすることが適当である。

○ また、『発注者』と『仲介機関』が締結する契約と、『仲介機関』と『在宅ワーカー』が締結する契約は、それぞれ別個の独立した契約であるが、『発注者』と『仲介機関』の関係が『仲介機関』と『在宅ワーカー』の契約内容に影響を及ぼすことがあること等も踏まえ、『仲介機関』が『発注者』と契約を締結する際に、『在宅ワーカー』の負担に配慮する必要がある旨を解説に記載することが適当である。また、個々のガイドラインの条項においては、『仲介機関』が特に遵守すべき内容を抽出して記載することが適当である。

○『仲介機関』がいわゆる純粋紹介型の場合には、在宅ワークに係る契約は『発注者』と『在宅ワーカー』で締結されるため、当該『仲介機関』は契約当事者とならず、ガイドラインが直接適用されることはないが、『在宅ワーカー』に在宅ワークを紹介した立場を踏まえ、『発注者』と『在宅ワーカー』の契約がガイドラインに沿って適切に締結されるよう留意するとともに、『在宅ワーカー』から『発注者』との契約等について相談があった際には適切に対応することが求められる旨を解説に記載することが適当である。

○クラウドソーシング事業者については、『発注者』と『在宅ワーカー』をマッチングさせる仕組みをインターネット上で提供する場合が一般的であり、いわゆる純粋紹介型の『仲介機関』に近い。一方で、クラウドソーシング事業者は、『発注者』と『在宅ワーカー』の契約形態や報酬支払い方法を利用規約において定めるなど、純粋紹介型の『仲介機関』と比べて、より『発注者』と『在宅ワーカー』の契約に密接に関わっていると言える。このため、『発注者』と『在宅ワーカー』の契約がガイドラインに沿って適正に締結されるよう利用規約の設定等において留意する旨を解説に記載することが適当である。

なお、クラウドソーシング事業者が、『発注者』から在宅ワークを請け負うなど、いわゆる委託型の『仲介機関』と同様の役割を果たしている場合は、委託型の『仲介機関』として、本ガイドラインが適用される旨を解説に記載することが適当である。

【参考】クラウドソーシングについて

◆『クラウドソーシングとは、クラウドソーシング事業者が運営するWebサイト上で、発注者と在宅ワーカーをマッチングさせる仕組みのことです。クラウドソーシングでは、様々なタイプの仕事が、多様なスキルをもった不特定多数の在宅ワーカーに対し提示されていることが特徴です。』（在宅ワーカーのためのハンドブックより）

◆『クラウドソーシングとは、インターネット上の不特定多数の人々に仕事を発注することにより、自社で不足する経営資源を補うことができる人材調達の仕組みである。』（2014年中小企業白書より）

◆『インターネットを利用して不特定多数の人に業務を発注したり、受注者の募集を行うこと。また、そのような受発注ができるWebサービス。』（クラウドソーシング活用ガイドより）

○在宅ワークの定義は、メディアで働くフリーランスのように仕事の一部を在宅で行う者も対象とすることから、現在の在宅形態での就労に限定しないことが適当である。ただし、役務の提供まで範囲に含める場合、インターネットを利用した英会話授業等、在宅ワークとは言い難いものまで含まれる可能性があることに留意すべきである。

○また、在宅ワークの例示の内容が時代にそぐわないものがあるため、実態を踏まえたものに見直すことが適当である。

(4) 契約条件の変更について

○ 現行のガイドラインでは、契約条件を変更する場合には、『在宅ワーカー』と『注文者』が十分協議することが前提とされているが、実際の契約では、『在宅ワーカー』は『注文者』より立場が弱く、実質的に『注文者』側が契約条件を一方的に決定している事情がある。このことを前提とした上で、『在宅ワーカー』にとって不利益なように契約内容が一方的に変更されないようにすることが適当である。

○ また、現行のガイドラインでは、契約条件の変更の場合についてのみ記載しているが、頻繁な仕様の変更により実質的に契約条件の変更となっている場合についても、『在宅ワーカー』に不利益が生じないようにすることが適当である。

○ 3者構成の場合は、『発注者』と『仲介機関』の事情により『仲介機関』と『在宅ワーカー』の契約条件が変更される場合には、『仲介機関』は『在宅ワーカー』に不利益な契約条件の変更を行わないよう配慮することが求められる旨を示すことが適当である。

また、『発注者』の事情による契約条件の一時的な変更が生じた場合には、その契約条件の変更により『在宅ワーカー』に不利益が生じないよう、『仲介機関』は『発注者』と協議することが求められる旨を示すことが適当である。

(5) 成果物が不完全な場合の取扱い(補修、損害賠償請求)

○ 在宅ワークのトラブルでは、『不当な成果物の受領拒否や、やり直し指示の繰り返し』がある。『在宅ワーカー』が納品した成果物に瑕疵がある場合、『注文者』は『在宅ワーカー』に対して補修を求めることができるが、その補修要件については、社会通念に照らし一定の納品水準に達しない場合や瑕疵がある場合など明確にすることが適当である。

○ また、現行のガイドラインでは、注文者は在宅ワーカーに対して文書交付することのみを求めているが、在宅ワーカーの過度な負担となる補修を繰り返さず、『注文者』と『在宅ワーカー』が成果物のイメージをできる限り具体的に共有できるよう、契約締結時に、在宅ワーカーに求める成果物の内容について、具体的に説明するよう求めることが適当である。

○ 3者構成の場合には、『発注者』が『仲介機関』に対して、補修や損害賠償を求める可能性がある。この場合に、『仲介機関』は、『在宅ワーカー』に過剰な不利益が生じることのないよう配慮し、『在宅ワーカー』を守る必要がある旨を明確にすることが適当である。

(6) 知的財産権の取扱い

○ 3者構成の場合には、『仲介機関』は、知的財産権が『在宅ワーカー』にあるのか『注文者』にあるのか明確にすることが適当である。

(7) 秘密保持義務と個人情報の取扱い

○『発注者』が『在宅ワーカー』に仕事を発注するに当たって、秘密保持義務等が遵守されることが重要であることを踏まえ、『在宅ワーカー』は、個人情報を適切に管理するに留まらず、個人情報を漏洩あるいは第三者に利用させてはならない旨を明らかにすることが適当である。その際、『在宅ワーカー』が業務上知り得た個人情報に留まらず、『在宅ワーカー』が業務上知り得た『注文者』や『仲介機関』に関する情報についても秘密保持が求められることを明確にすることが適当である。

○3者構成の場合は、『在宅ワーカー』が契約を締結するのは『仲介機関』であっても、『発注者』の情報や『発注者』が保有する個人情報についても秘密保持が求められる旨を明らかにすることが適当である。

○『注文者』は、これらの企業情報等を『在宅ワーカー』が漏洩しないように講ずべき措置や、漏洩した場合に発生する責任について、契約締結時に『在宅ワーカー』に対して提示することが適当である。その際、チェックシートのような参考例を使用することも考えられる。

○また、『在宅ワーカー』が業務上知り得た情報を流出したことにより『注文者』に損害が生じた場合には、『注文者』が『在宅ワーカー』に対して損害賠償請求をすることも考えられる。

3者構成の場合は、『在宅ワーカー』が業務上知り得た情報を流出したことにより『発注者』に損害が発生した場合、『発注者』が『在宅ワーカー』に対して損害賠償請求をすることや、『発注者』が『仲介機関』に対して損害賠償請求し『仲介機関』が『在宅ワーカー』に求償することも考えられる。

このような場合に、『在宅ワーカー』が個人として事業を営んでいるという特性を踏まえ、『在宅ワーカー』に対する損害賠償請求や求償請求は制限されることが適当である。

(8) 報酬の支払期日・報酬額について

○報酬の支払いは、『在宅ワーカー』が瑕疵のない成果物を納品することで発生するものであり、成果物に瑕疵がある場合には、瑕疵の補修と報酬の支払いは対価関係にあることを明確にすることが適当である。

『在宅ワーカー』が瑕疵のない成果物を納品した後は、報酬支払いが確実に行われる必要があると明確にすることが適当である。なお、報酬の支払い方法としては、成果物を納品した後に報酬が支払われるという場合の他、継続的に受発注を繰り返している場合などに、納品の有無にかかわらず、定期的に報酬が支払われる場合もある点に留意が必要である。

○3者構成の場合、『在宅ワーカー』が瑕疵のない成果物を納品していれば、仮に『発注者』が『仲介機関』へ報酬支払いを滞った場合であっても、『仲介機関』は『在宅ワーカー』に対して報酬を支払うべきであると明確にすることが適当である。

○また、在宅ワークが、重層的な下請け構造になっており、『在宅ワーカー』の報酬額が安く設定されることもあると考えられるが、この場合であっても、『在宅ワーカー』と直接契約を締結する『注文者』は、最低賃金を考慮した報酬額の設定が求められる旨を明確にすることが適当である。

○さらに、在宅ワークは役務内容が多様であり報酬額の相場形成もされていないため、報酬額を統一的に示すことは困難であるが、事前に見積もりを作成することも考えられる。その際、必要以上に見積もりを繰り返すものの結局契約締結には至らないなど『在宅ワーカー』の過度な負担とならないような見積もりとすることが必要である旨を明確にすることが適当である。

(9) 納期について

○引き続き、現行のガイドラインに沿って、作業時間が長時間となりすぎないように留意することが適当である。

(10) 解除について

○現行のガイドラインには、継続的な注文がある場合の注文打ちきりについてしか記載がないが、継続的な注文でないが『在宅ワーカー』からの納品前に契約解除がされる場合についても、ガイドラインに記載することが適当である。

○具体的には、契約期間中であっても、『在宅ワーカー』又は『注文者』のいずれかが契約違反等をした場合には、相手方は契約を解除することができる旨を明確にすることが適当である。

○契約違反等がない場合でも、納品前に『在宅ワーカー』と『注文者』の合意により契約を解約することは可能であり、その場合には、すでに仕事に着手している部分や利益が生じている場合について、『注文者』は一定の報酬を支払うことを明確にすることが適当である。

また、契約違反等がなく、納品前に『注文者』が任意で契約解除をする場合には、解除により『在宅ワーカー』に発生する損害を賠償する必要があると明確にすることが適当である。

○さらに、『注文者』の責めに帰すべき事由以外の事由で契約解除される場合には、契約解除により生じた負担は当事者で十分協議することが望ましい旨を明確にすることが適当である。

(11) その他について

○ ガイドラインの「その他」の項目については、概ね、引き続き、現行のガイドラインとすることが適当である。なお、現行のガイドラインでは、健康確保措置については、VDT作業の適切な実施方法を在宅ワーカーに情報提供すること等が記載されているが、在宅ワーカーと注文者の間に継続的な関係が認められる場合等におけるメンタルヘルスなど、更なる対策を今後検討することも必要である。

(12) 苦情の自主的解決について

○ 在宅ワークを巡って様々なトラブルが発生していることから、契約当事者間でトラブルの自主的解決を効果的にはかる手段を検討することが適当である。現行のガイドラインに加え、自主的な解決が困難な場合に考えられる方法についても明記することが適当である。

○ また、3者構成の場合は、『発注者』が『仲介機関』を介さずに『在宅ワーカー』に対して成果物に関する苦情等を伝達する場合があるが、このような場合には、『仲介機関』が『発注者』と協議する等の対応が求められる旨を明確にすることが適当である。

2 ガイドラインの周知について

ガイドラインの内容について見直しを行うだけでなく、現行のガイドラインも含め、その積極的な周知が引き続き求められる。

現在、厚生労働省のホームページ、ホームワーカーズウェブサイトへの掲載の他、ハローワーク、都道府県主管課、都道府県女性センターへ配布、セミナー時に周知、といった取組を行っている。

今後は、在宅ワークに関連のある中央の団体にガイドラインの配布を行い、都道府県等の下部組織への周知を促す、インターネットサイト上で閲覧しやすい工夫をする、といった取組を行い、ガイドラインの一層の周知をする必要がある。

(参考)

今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会開催要綱

情報通信技術及び機器の急速な発達に伴い、パソコン等を使って在宅形態で自営的に働く在宅就業者が増加し、その就業実態も多様化する中、働き方の一つの選択肢としての在宅就業の位置づけが高まっている一方で、契約を巡るトラブルや仕事を確保する上での不安定さ等が依然として見られ、在宅就業者の地位の向上や在宅就業環境の整備は、引き続き重要な課題となっている。

また、在宅就業者と働き方が類似している家内労働者については、家内労働法により法的保護が整備されているものの、昭和45年の同法制定以来抜本的な改正は行われていない。家内労働を取り巻く環境の変化や、家内労働者数が継続的な減少傾向にある中、家内労働者の実態を踏まえた施策の在り方等を検討すべき時期に来ていると考えられる。また、平成23年4月に、請負形態で働く者の労働組合法上の労働者性について最高裁が判断を示したこと等、在宅就業者を取り巻く環境にも変化が生じている。

これらを踏まえ、在宅就業について、家内労働をはじめとする関連制度・施策等を踏まえつつ、法的措置を講ずることも念頭に、今後の在宅就業施策の在り方に係る幅広い論点について、有識者による検討を行うこととする。

<座長>

鎌田 耕一 東洋大学法学部教授

<委員>

芦野 訓和 東洋大学法学部教授

有田 謙司 西南学院大学法学部教授

奥田 香子 近畿大学法科大学院教授

西岡 由美 立正大学経営学部准教授

村上 義昭 日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

山本 眞弓 銀座新明和法律事務所弁護士

(50音順、敬称略)