

労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策の推進  
(テレワーク普及促進等対策)

# テレワークの推進

## テレワークとは

- ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。
- 働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。

※テレワークとは「tele=離れたところで」と「work=働く」をあわせた造語

### <就業場所による分類>

- ① 自宅で仕事を行う**在宅勤務**、② 出張時の移動中などに公共交通機関内やカフェ等で仕事を行う**モバイル勤務**、③ 共同のワークスペースなどを利用して仕事を行う**サテライトオフィス勤務**の3形態に分類

### <就労形態による分類>

企業等に雇用されている**雇用型テレワーク**と、個人事業主のような形態の**自営型テレワーク**に分類

## 政府目標と現状

- 世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（平成30年6月15日閣議決定）で政府目標を提示

### 政府目標①

平成32年までに  
**テレワーク  
導入企業を  
平成24年度比で3  
倍**

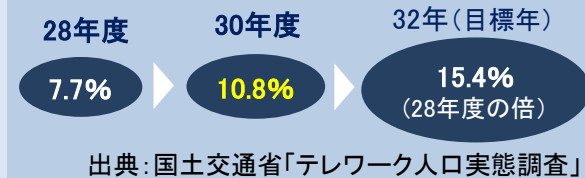
#### <テレワーク導入企業の割合>



### 政府目標②

平成32年までに  
**テレワーク制度等に  
基づく雇用型  
テレワーカーの割合を  
平成28年度比で倍増**

#### <制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合>



## 関係府省による連携

- テレワークは総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省の四省で連携して推進を図っている。
- 平成28年度より、4省副大臣による関係府省連絡会議を開催、連携の強化を図っている。

### 総務省（幹事省）

**情報通信政策**  
テレワーク推進に資する高度情報通信基盤の整備及び利活用促進

### 厚生労働省

**労働政策**  
適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進

### 国土交通省

**国土交通政策**  
都市部への人口・機能の集中による弊害の解消と地域活性化等

### 経済産業省

**産業政策**  
テレワークに係る産業振興

# 適正な労務管理下における良質なテレワークの推進

## 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン〈概要〉

- 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)を受け、平成30年2月に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定(「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改定)
- 雇用型テレワークについて、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理、在宅勤務以外の形態(モバイル・サテライト)についても対応。

### ○ 労働基準関係法令の適用

テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用。

### ○ 労働基準法の適用に関する留意点

労働条件の明示	労働者がテレワークを行うことを予定している場合も、テレワークを行うことが可能である勤務場所を明示することが望ましい。
労働時間制度の適用と留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>労働時間の適正な把握</b> 使用者はテレワークを行う労働者の労働時間についても適正に把握する責務を有する。</li> <li>・ <b>いわゆる中抜け時間</b> 労働者が労働から離れ、自由利用が保障されている場合、休憩時間や時間単位の年次有給休暇として取扱うことが可能。</li> <li>・ <b>通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク</b> 使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものは労働時間に該当する。</li> <li>・ <b>勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等</b> 使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自らの都合により就業場所間を移動し、自由利用が保障されている場合は、労働時間に該当しない。</li> <li>・ <b>フレックスタイム制</b> テレワークもフレックスタイム制を活用可能。あくまで始業・終業の時刻を労働者に委ねる制度のため、労働時間の把握が必要。</li> </ul>
通常の労働時間制度	
事業場外みなし労働時間制	<p>使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、事業場外みなし労働時間制が適用。</p> <p>具体的には、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと が必要。</p> <p>労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する。また、実態に合ったみなし時間となっているか確認し、実態に合わせて労使協定を見直すこと等が適当。</p>
裁量労働制	<p>裁量労働制の要件を満たし、制度の対象となる労働者についても、テレワークを活用可能。</p> <p>労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する。また、労働者の裁量が失われていないか等を労使で確認し、結果に応じて、業務量等を見直すことが適当。</p>
休憩時間	労使協定により休憩時間の一斉付与の原則を適用除外可能。

時間外・休日労働の労働時間管理	法定労働時間を超える場合には、割増賃金の支払い等が必要となることから、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことが望ましい。
-----------------	---

### ○ 長時間労働対策

長時間労働等を防ぐ手法として、①メール送付の抑制、②システムへのアクセス制限、③テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等、④長時間労働等を行う者への注意喚起等の手法を推奨。

### ○ 労働安全衛生法の適用及び留意点

安全衛生関係法令の適用	過重労働対策やメンタルヘルス対策等により、テレワークを行う労働者の健康確保を図ることが重要。
作業環境整備	テレワークを行う作業場が自宅等である場合には、VDTガイドライン等の衛生基準と同等の作業環境とすることが望ましい。

### ○ 労働災害の補償に関する留意点

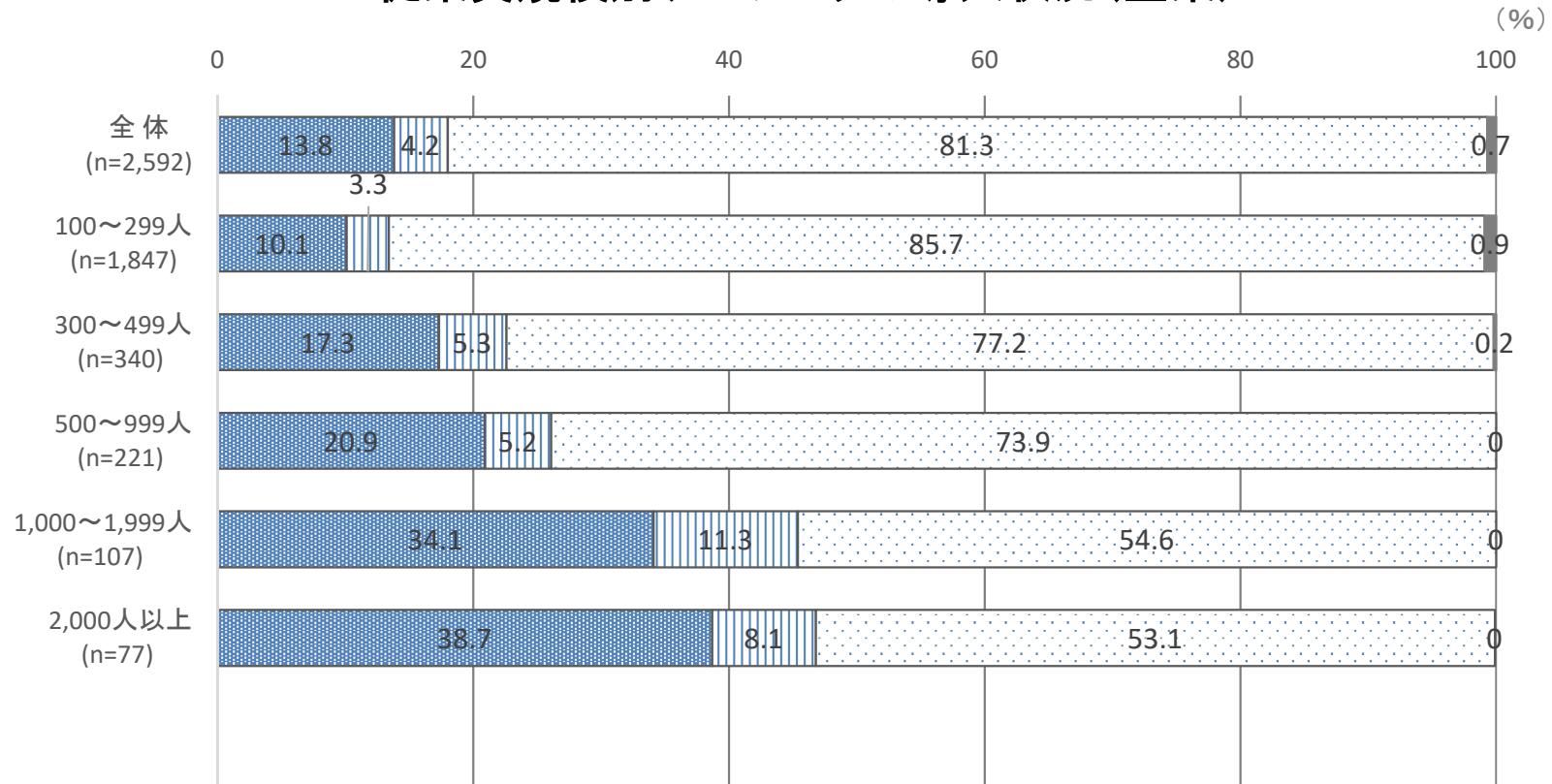
テレワーク勤務における災害は労災保険給付の対象となる。

### ○ その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての留意点等

労使双方の共通の認識	あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使で十分協議することが望ましい。 テレワークを行うか否かは労働者の意思によるべき。
円滑な遂行	業務の内容や遂行方法を明確にしておくことが望ましい。
業績評価等	業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を明確にすることが望ましい。
費用負担	テレワークを行うことによって生じる費用について労使のどちらが負担するか等を、あらかじめ労使間で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい。
社内教育	労働者が能力開発等において不安に感じることを無いう、社内教育等の充実を図ることが望ましい。
労働者の自律	労働者も自律的に業務を遂行することが求められる。

# テレワークの導入・実施状況

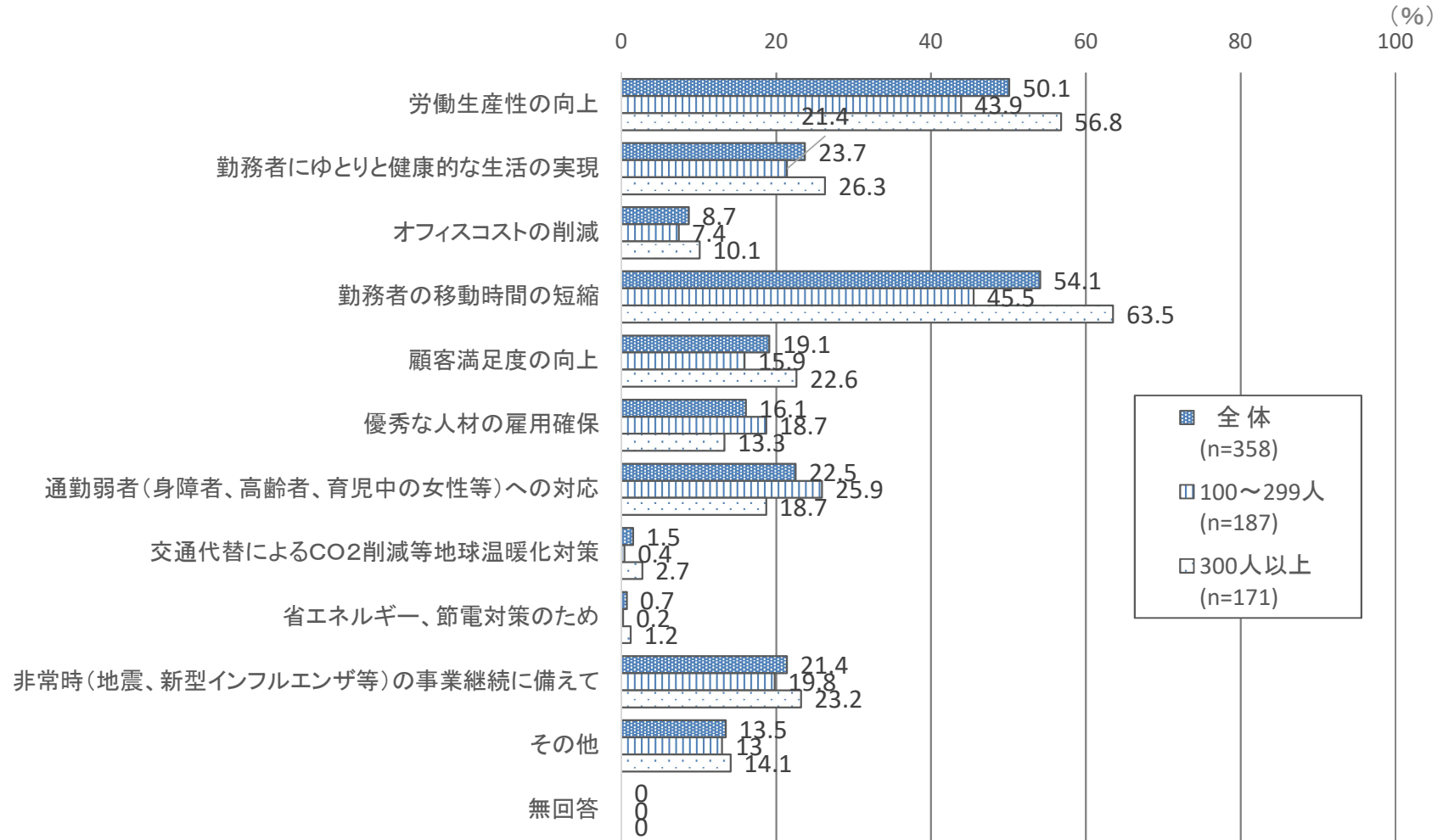
## 従業員規模別テレワークの導入状況(企業)



■ 導入している □ 導入していないが、具体的に導入予定がある □ 導入していないし、具体的な導入予定もない ■ 無回答

資料出所：平成29年通信利用動向調査（総務省）

## 従業員規模別テレワークの導入目的(企業) (複数回答) (対象:テレワーク導入企業)

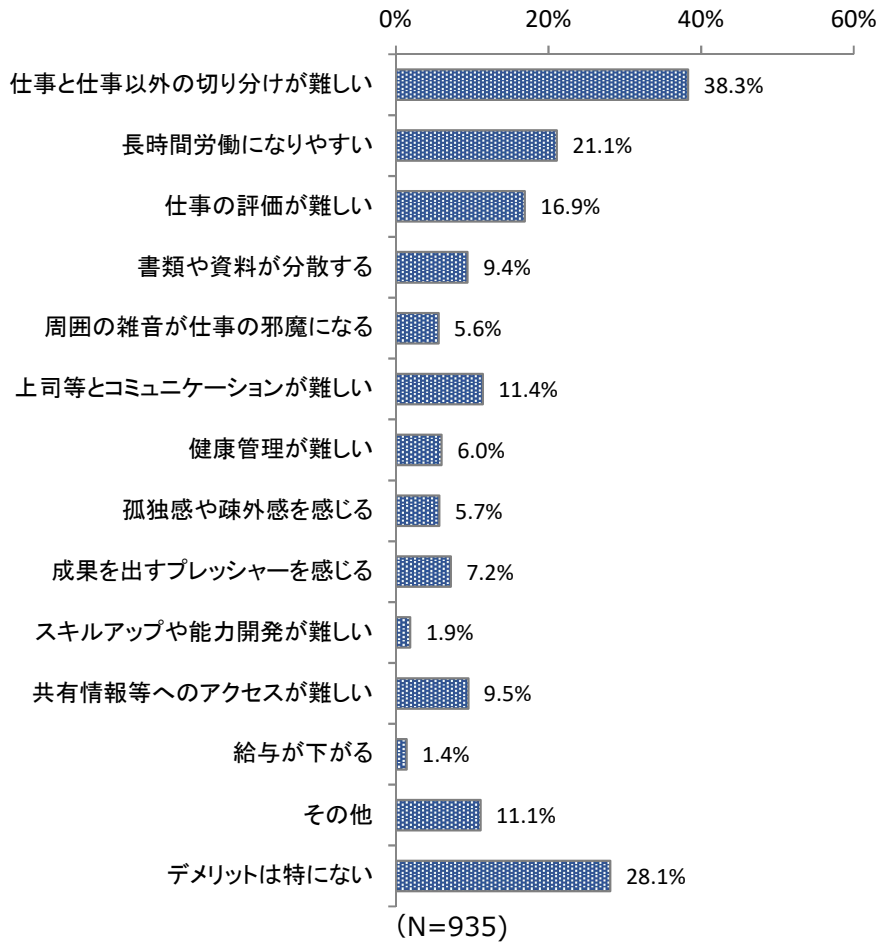


資料出所：平成29年通信利用動向調査（総務省）

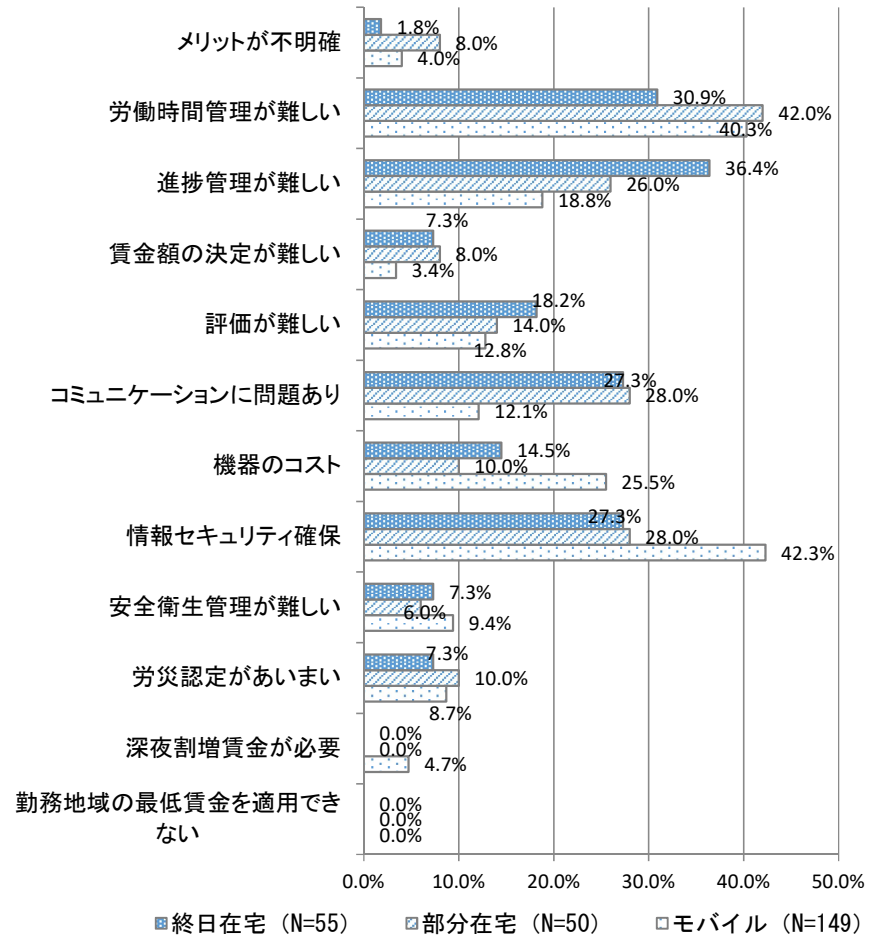
# 雇用型テレワークの課題

## 労務管理等から導入が難しい

テレワークのデメリット（労働者調査）



テレワーク実施の問題・課題（企業調査）



【平成27年 JILPT 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査より】



# 本行政事業レビューシートに係る事業

## 平成31年度 テレワーク普及促進のための施策概要

(行政事業レビューシート No.0505)

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進のため、テレワークガイドラインを活用した企業等の導入支援、先進企業の表彰等を通じた気運の醸成やサテライトオフィスの活用方法の検証等を実施するとともに、情報通信機器を活用しサービスの提供を行う在宅就業者の支援、柔軟な働き方のための環境整備のための検討等を行う。

平成31年度予算額  
532,891千円

平成30年度予算額  
490,749千円

### 1. テレワーク相談センターの設置

- ・ テレワーク導入・実施時の課題等について相談に応えるための相談センターを設置
- ・ 専門家による訪問コンサルティングを実施 ・ テレワーク総合ポータルサイト(仮称)の設置、運営(新規)

予算額  
36,211千円  
(31,510千円)

### 2. 時間外労働等改善助成金(テレワークコース)

- ・ 労働時間の設定の改善のため、テレワークを新規で導入または拡充しようとする中小企業事業主に対して、導入経費を助成(上限額150万円)

予算額  
118,657千円  
(114,843千円)

### 3. テレワーク等の普及促進事業(サテライトオフィス活用モデル事業)

- ・ 働く方の居住エリアの駅や保育施設に近接した場所にサテライトオフィスを設置、利用を通じて、有効な活用方法を検証するためのモデル事業【首都圏・大阪・愛知で計9か所】
- ・ 有識者からなる普及促進委員会により、サテライトオフィス運営上の課題等を整理

予算額  
309,622千円  
(289,680千円)

### 4. テレワークの普及促進に向けた気運の醸成

- ① 企業向けセミナーの開催：ガイドラインを活用し、労務管理等に関する企業向けセミナーを開催(総務省と連携)
- ② 厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」：テレワークの先進企業や、普及に貢献した個人等を表彰(総務省と連携)
- ③ テレワーク宣言応援事業：トップのテレワーク宣言に基づきテレワークを活用した企業の取組周知による普及促進
- ④ テレワークガイドラインの周知啓発：平成29年度に刷新したガイドラインの周知
- ⑤ 労働者向けイベントの開催：働く方に対して、テレワークのメリットを直接実感できるイベントを開催

予算額  
68,401千円  
(54,716千円)

# 時間外労働等設定改善助成金（テレワークコース）のロジックモデル

## （現状・課題）

◇企業規模が小さいほど、テレワークの導入率が低い

■テレワーク導入企業の割合 平成29年:13.9%

（企業規模別：  
300人以上 23.0%  
**100~299人 10.1%**  
（平成29年総務省調査）

◇労務管理やセキュリティ等の課題を抱えている

■テレワーク実施の問題・課題

（労働時間の管理が難しい 30.9%  
・情報セキュリティの確保に不安がある27.3%  
・コミュニケーションに問題がある27.3%  
・機器のコストがかかる14.5%  
（平成27年JILPT調査）  
※終日在宅に係る回答

■助成金相談、交付・支給申請手続きにおける課題

（申請・支給手続きの柔軟化  
・手続きの解説等、説明見直し  
・周知広報の見直し

（テレワーク相談センターアンケート回答他

労働政策以外の課題

## （インプット）（アクティビティ）

平成31年度テレワークコース助成金予算額

113百万円  
■29年度：72百万円  
■30年度：113百万円

事業の内容  
中小企業事業主に対するテレワーク導入経費等の助成

■29年度：支給決定件数、支給額 79件、49,749（千円）  
（予算額 80件、72,000（千円））  
■30年度：支給決定件数、支給額 81件、45,020（千円）  
（予算額：120件、113,400（千円））

中小企業のテレワークの導入に向けた課題の解決のため、労務管理面や機器面での支援を実施

（例）

- 就業規則・労使協定等の作成・変更の支援
- 労働時間管理のためのソフトウェアの導入支援
- Web会議用機器の導入支援

## テレワーク普及促進のための基盤的施策の推進

- テレワーク相談センターの設置
  - ・テレワーク導入・実施時の課題等について相談対応、専門家による訪問コンサルティング
- テレワークの普及促進に向けた気運の醸成
  - ・企業向けセミナーの開催
  - ・厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」
  - ・テレワーク宣言応援事業
  - ・テレワークガイドラインの周知啓発
  - ・労働者向けイベントの開催
- テレワーク等の普及促進事業（サテライトオフィス活用モデル）（平成31年度終了 分析結果活用）

総務省（情報通信政策）

国土交通省（国土交通政策）

経済産業省（産業政策）

## （短期アウトカム）

○時間外労働等設定改善助成金（テレワークコース）の支給対象となった中小企業事業主において、「年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる」又は「所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる」

の目標を含む成果目標3項目すべてを達成した事業所の割合

■29年度 59.5%  
■30年度 72.8%

## （長期アウトカム）

労働政策関係（厚生労働省）

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及

◇テレワーク導入企業の割合

■平成29年 13.9%  
■平成30年 19.1%  
⋮  
■平成32年（目標年） 34.5%

労働政策以外の課題の解消（関係省庁）



# 時間外労働等改善助成金(テレワークコース)の概要

## 対象事業主

**① テレワークを新規で導入する中小企業事業主** または  
 ※ 試行的に導入している事業主も対象

**② テレワークを継続して活用する中小企業事業主**  
 ※ 過去に本助成金を受給した事業主は、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合に、2回まで受給が可能

## 助成内容

### 1 支給対象の取組

テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施いただき、取組に要した費用を助成。

<b>テレワーク用通信機器(※)の導入・運用</b> (例) ・Web会議用機器 ・社内のパソコンを遠隔操作するための機器、ソフトウェア ・保守サポートの導入 ・クラウドサービスの導入 ・サテライトオフィス等の利用料など ※パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象外	<b>就業規則・労使協定等の作成・変更</b> (例) テレワーク勤務に関する規定の整備
	<b>労務管理担当者に対する研修</b>
	<b>労働者に対する研修、周知・啓発</b>
	<b>外部専門家(社会保険労務士など)による導入のためのコンサルティング</b>

### 2 成果目標

以下の「成果目標」をすべて達成することを目指して実施(達成状況に応じて支給額が変化)。

①	評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
②	評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする
③	年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる 又は 所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる

### 3 評価期間

「2. 成果目標」の達成の有無は、事業実施期間(交付決定の日から各年度の2月15日まで)の中で、1か月から6か月の期間で設定する「評価期間※」で判断。

※評価期間は申請者が事業実施計画を作成する際に自ら設定します

### 4 支給額

「1. 支給対象の取組」の実施に要した経費の一部※を、「2. 成果目標」の達成状況に応じて支給します。  
 ※以下の「対象経費」に該当する費用が対象

対象経費	助成額
<b>謝金、旅費、借損料、会議費、雑務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費</b> (注) 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「3. 評価期間」を超える契約の場合は、「3. 評価期間」の間の経費のみが対象	<b>対象経費の合計額 × 補助率</b> (上限額を超える場合は上限額※) ※「1人当たりの上限額」×対象労働者数 又は 「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たりの上限額	20万円	10万円
1企業当たりの上限額	150万円	100万円

#### <支給例>

① 総務、経理部門5人でテレワークを実施、200万円の機器を導入し、成果目標を達成した場合  
 A: 導入経費 200万円 × 補助率 3/4 = 150万円  
 B: 1人当たりの上限額 20万円 × 実施人数 5人 = 100万円  
 C: 1企業当たりの上限 150万円  
 → A・B・Cで一番低い額を支給 ⇒ 100万円を支給

## 時間外労働等改善助成金(テレワークコース)の交付決定、支給実績

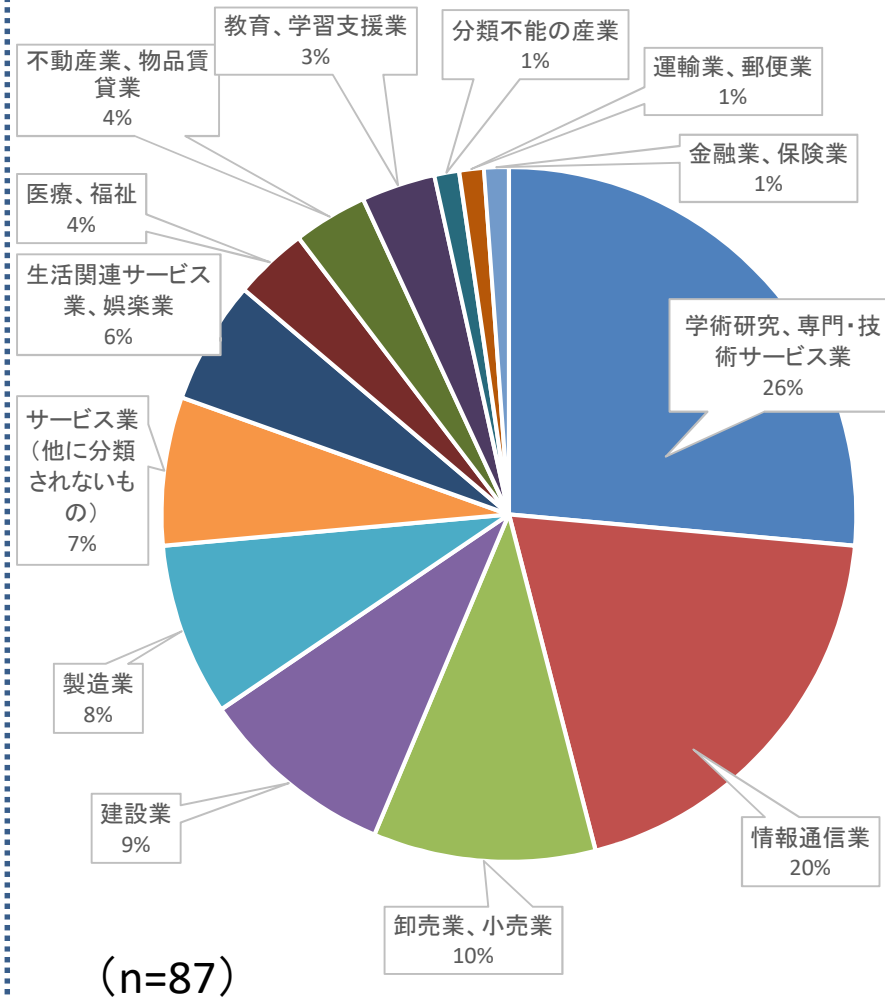
	予算額①	交付決定件数	支給決定件数	支給実績 (金額)②	執行率②/①
平成26年度	502,000千円	51件	38件	17,621千円	3.5%
平成27年度	313,500千円	43件	39件	12,464千円	4.0%
平成28年度	154,800千円	87件	84件	48,004千円	31.0%
平成29年度	72,000千円	95件	79件	49,749千円	69.1%
平成30年度	113,400千円	87件	81件	45,020千円	39.7%
平成31年度	113,400千円	—	—	—	—

※平成29年度以前の名称は、職場意識改善助成金(テレワークコース)。

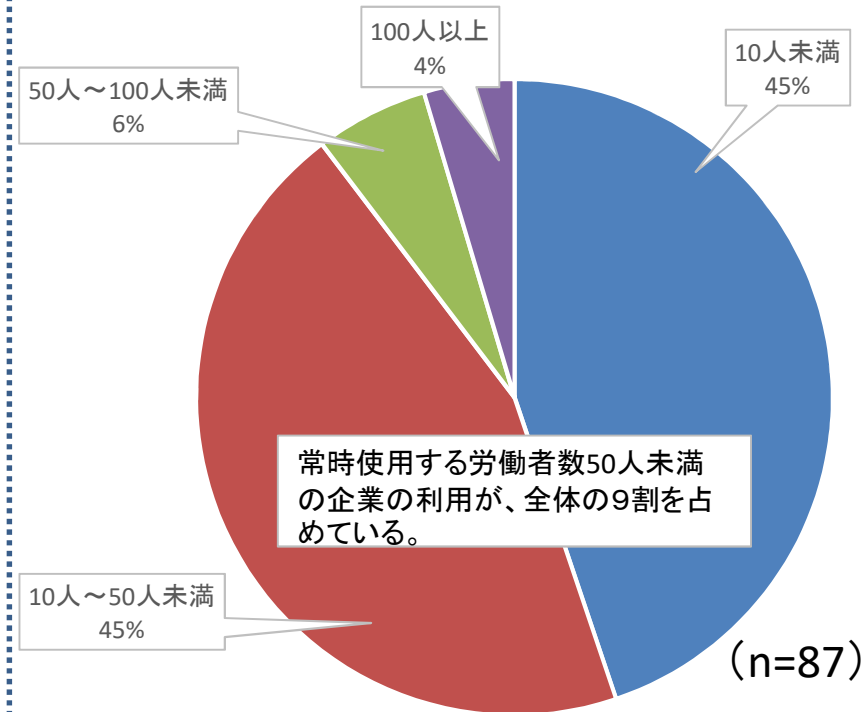
# 時間外労働等改善助成金(テレワークコース)の利用状況

(平成30年度)

## 業種ごとの助成金申請状況



## 企業規模ごとの申請状況



### 中小企業の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者数
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

# 助成金の補助率要件に係る成果目標の達成状況

## 成果目標

3つの成果目標すべてを達成した場合、支給額が変化（達成した場合は3/4、未達成の場合は1/2の補助率が適用）

①	評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
②	評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする
③	年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる 又は 所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる

各目標の  
ねらい

- ①②…当該企業において、一層のテレワークの定着を図る  
③……当該企業において、一層のワーク・ライフ・バランスの促進を図る

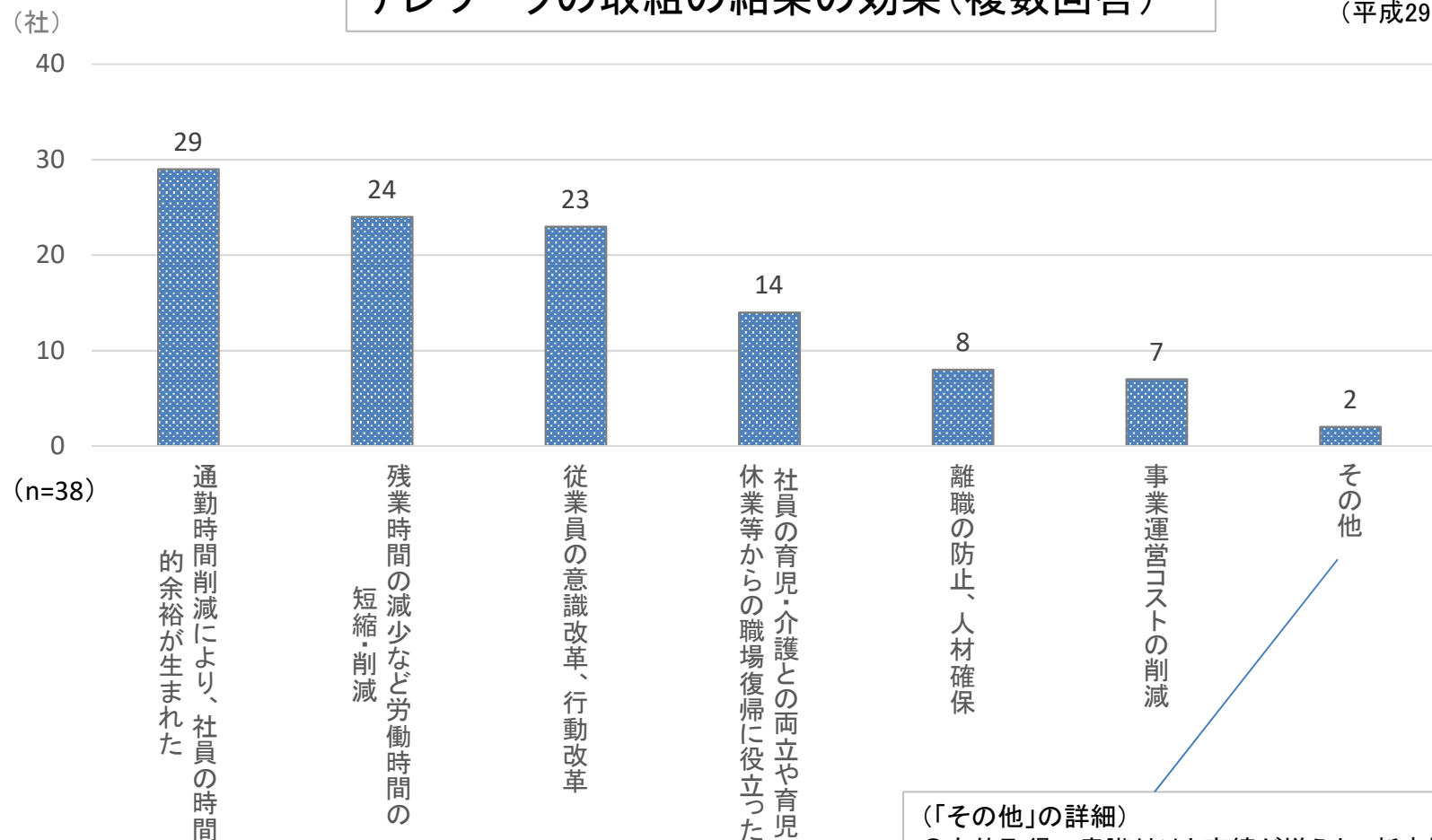
## 【業種ごとの成果目標の達成状況（平成30年度）】

	達成	未達成	達成した企業の割合
鉱業, 採石業, 砂利採取業		-	
建設業	4	3	57.1%
製造業	5	2	71.4%
電気・ガス・熱供給・水道業		-	
情報通信業	12	4	75%
運輸業, 郵便業	1	0	100%
卸売業, 小売業	4	4	50%
金融業, 保険業	1	0	100%
不動産業, 物品賃貸業	2	0	100%
学術研究, 専門・技術サービス業	16	5	76.2%
宿泊業, 飲食サービス業		-	
生活関連サービス業, 娯楽業	5	0	100%
教育, 学習支援業	3	0	100%
医療, 福祉	3	0	100%
複合サービス事業		-	
サービス業(他に分類されないもの)	2	4	33.3%
分類不能の産業	1	0	100%
合計(受給企業81社)	59	22	72.8%

# 助成金の支給を受けた企業のテレワークの取組の効果

## テレワークの取組の結果の効果(複数回答)

(平成29年度)



(n=38)

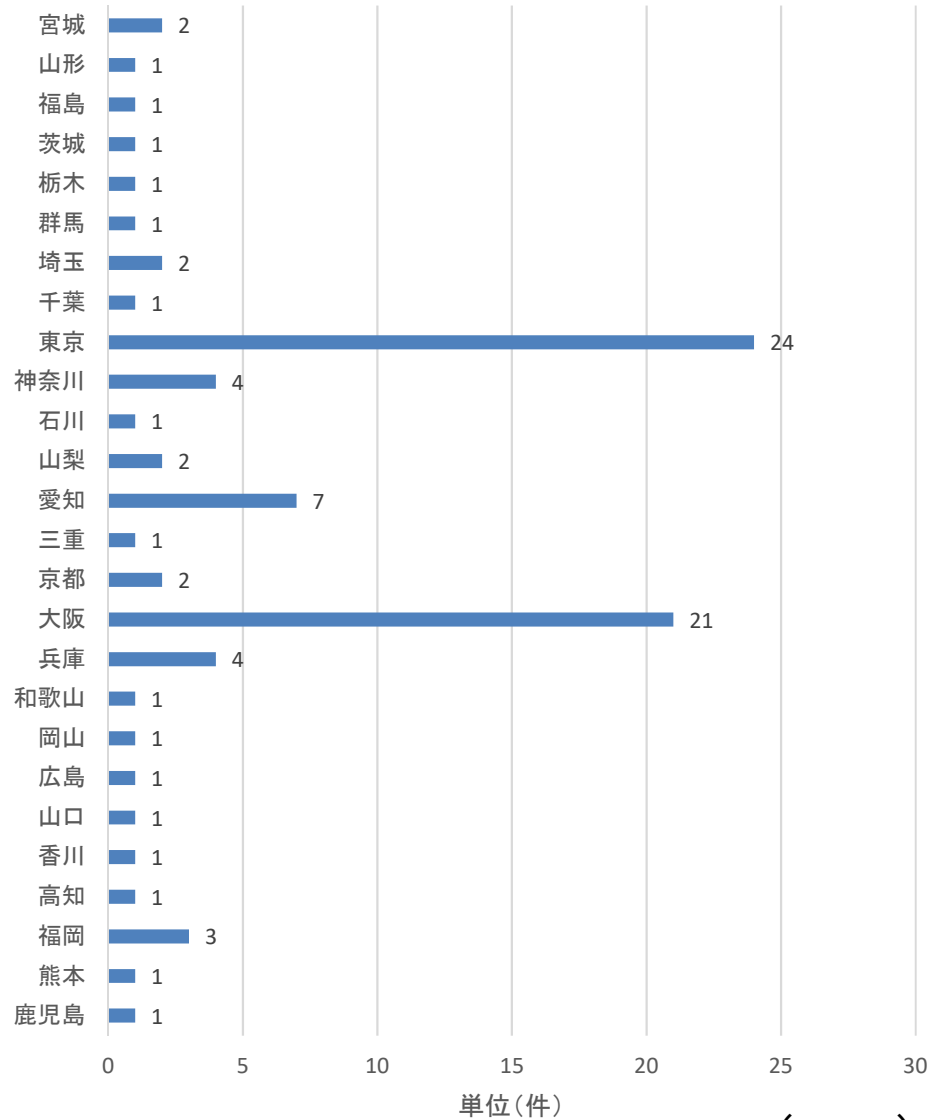
(「その他」の詳細)

○有休取得の意識付けと実績が増えた。新卒採用時の魅力的な要素として効果を発揮した。

○新規雇用の条件として好評である

# 都道府県別の申請件数

(平成30年度)



最も申請件数が多かったのは東京都で24件(全体の27.6%)。東京都と大阪府の合計で全体の約半数を占めている。

全く申請が行われていない道県が21あることから、助成金制度の周知広報について手法を見直す必要があるのではないか。



# 本助成金の周知について

## これまでの取組

### ①時間外労働等改善助成金(テレワークコース)に係る周知広報事業(委託事業)

- ・都道府県労働局、都道府県庁、社会保険労務士会、商工会議所等にポスター、リーフレットを配布
- ・新聞、経済誌広告
- ・ビジネス経済系Webサイトでのバナー広告掲載
- ・Google、Yahoo!にリスティング広告を掲載

### ②厚生労働省ホームページに助成制度のパンフレット、申請マニュアル、申請様式等を掲載

中小企業の経営者の皆さま。 厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課

育児や介護をしながら働き続けたいです。 通勤時間を短縮したいです。

「働き方改革」を「テレワーク」で実現しましょう。

時間外労働等改善助成金  
テレワークコース

在宅やサテライトオフィスを活用したテレワーク導入を進める中小企業事業主を支援します。

対象労働者一人当たりの助成金支給額の上限が**20万円**に増えました。

「労働時間等の設定の改善」及び「仕事と生活の調和の推進」のため、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組み中小企業事業主を支援します。

働き方を考えてみませんか？

育児介護と仕事を両立も支援 通勤時間が短縮も支援 出勤の場所アップ 人数の増減も対応 出社通勤時も事業支援

利用の流れ

- 「時間外労働等改善助成金交付申請書」を事業実施計画などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出  
※提出日、算定金額等から交付決定が通知されます。
- 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
- 事業実施計画終了後、テレワーク相談センターに支給申請（※12/31まで）  
※算定金額等から助成金が算出されます。

交付申請の期限は **12/31(月)** までです。 申請は必らずに！

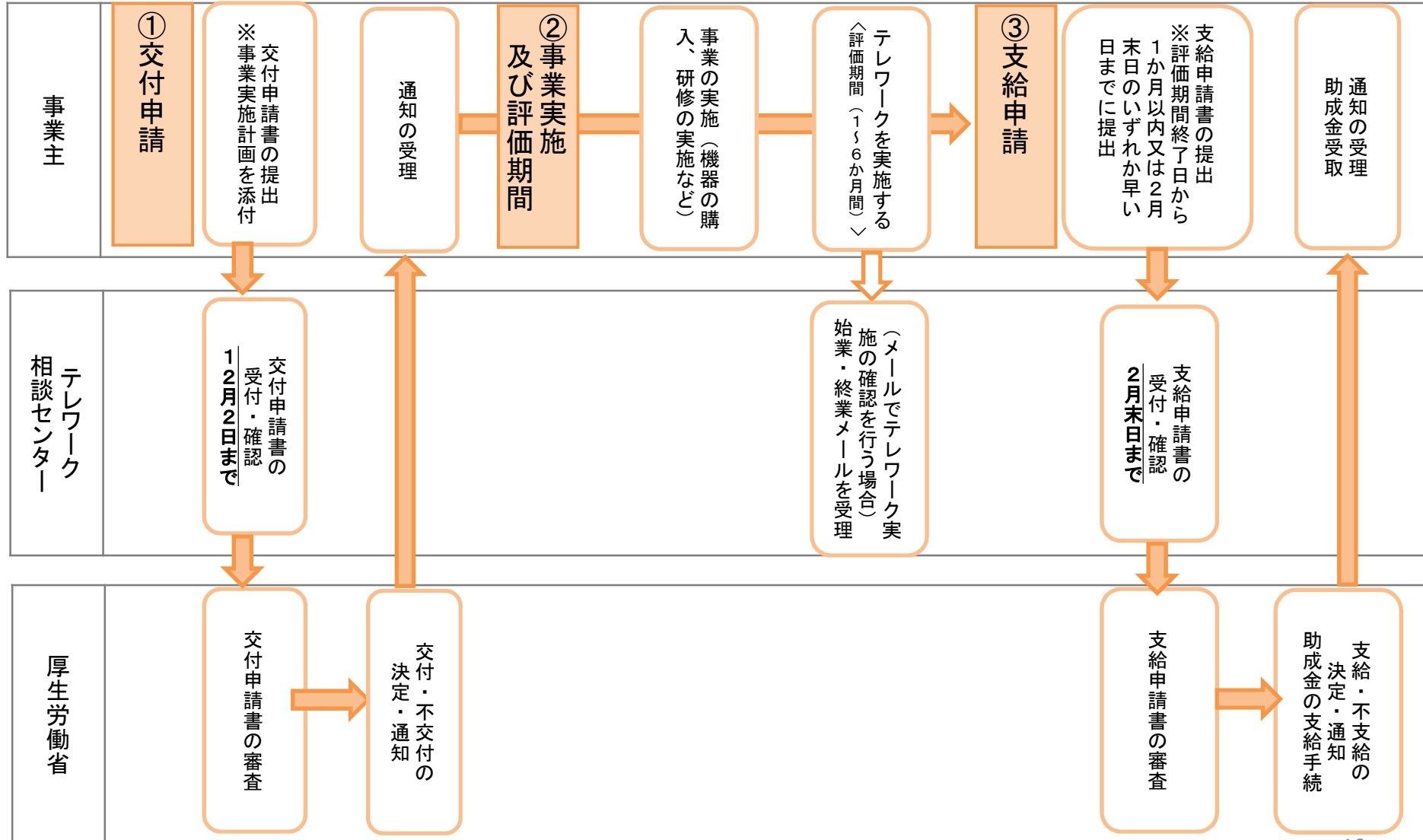
まずは、テレワーク相談センターにお問い合わせください。

テレワーク相談センター ☎ 0120-91-6479 <https://www.tw-sodan.jp/>

※お問い合わせは、テレワーク相談センターの受付時間内（平日9時～17時）に限ります。また、相談予約制です。お問い合わせの際は、必ず「テレワーク相談センター」の受付時間内（平日9時～17時）にお願いします。

## 時間外労働等改善助成金(テレワークコース)の支給申請の流れ

○本助成金は、事業主が、事業実施計画について事前に交付申請を行い、厚生労働省の承認を受けた後、計画に沿って取組を実施し、計画期間終了後に支給申請を行う。



# 助成金に関する相談、交付・支給申請手続きにおける課題

(平成30年度)

## 助成金に関する相談 (947件)

※テレワーク相談センターで受け付けた相談件数。  
助成金の支給要件等、制度に関する質問が大宗を占める。

## 交付申請 (87件)

## 支給申請 (81件)

### 本助成金に係る相談状況、意見

- より広く周知を行って欲しい
- 申請手続きが難しく、申請マニュアルだけでは書類の書き方がよく分からない
- 申請書類が多く、手間がかかる等

(見直しの方向性)

・助成金の周知・広報の工夫、申請マニュアルの充実、Q&A集の作成等が必要ではないか。

### 交付決定を受けたが、支給申請に至らなかった企業の状況

- 準備が間に合わず、計画内容を評価期間に実施することができなかった
- 必要な機器の納品が遅れたため、計画内容を評価期間に実施することができなかった
- 繁忙期にあたり、支給申請書の提出が困難であった
- 対象となる労働者が退職し、残った労働者の体制ではテレワークの実施が困難となった 等

(見直しの方向性)

・取組を行う意思のある企業を支援するため、助成金の申請・支給手続きの柔軟化が必要ではないか。

# 論点と見直しの方向性等について

## 論点・課題

- 時間外労働等改善助成金（テレワークコース）について、交付決定を受けた企業が申請に至らなかったり、申請手続きが難しいという意見があるため、支給申請手続きをしやすくなるようにするべきではないか。
- 申請企業が地域別に偏りがあるため、周知広報の方法等を見直すべきではないか。

## 見直しの方向性等

### (1) 申請・支給手続きの柔軟化

- 本助成金の交付決定を受けたにもかかわらず、テレワークの実施のための必要な機器等の準備が遅れたため、計画内容を予定していた評価期間に実施することができず、支給申請に至らなかったケースや、繁忙期と重なり申請できなかったケースが散見されるため、評価期間の始期を変更することを可能とするとともに、申請の受付を年度を通じて行う。【来年度に向けて検討】

### (2) 事例集及びQ&A集の作成

- 実際に助成金を受給した企業にとって生産性向上等の効果があったのか、あるいは、どのような場合に助成金が支給されるのかが具体的に見えてこない、申請を躊躇するケースも考えられることから、助成金を活用してテレワークに取り組んだ中小企業の事例集及び本助成金の支給申請にあたってのQ&A集を作成し、中小企業への訴求効果を高め、助成金を活用したテレワークの取組を促す。
- また、本年度、テレワーク関係施策について総合的に情報提供するポータルサイト(仮)の開設を予定しているところであり、同サイトと連携して、助成金の申請の手続き等を分かりやすく記載したページを構築する。【可能なものから着手し、今年度から実施】

### (3) 周知広報の見直し

- 現在の助成金について、申請者の所在地を都道府県別にみた場合、東京都と大阪府に集中する傾向がみられ、地域的に偏りがあるので、本助成金の申請の少ない、あるいは申請のなかった道県を中心に、企業向けのテレワークの導入に係るセミナーを開催し、個別相談会を実施する。【来年度に向けて検討】

# 參考資料

# 閣議決定におけるテレワーク

ニッポン一億総活躍プラン【平成28年6月2日閣議決定】

## 2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向 (長時間労働の是正)

(略) 長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。さらに、労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる36(サブロク)協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。あわせて、**テレワークを推進する**とともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める。

## 3. 「希望出生率1.8」に向けた取組の方向

### (3) 女性活躍

(略) 多様な正社員、**テレワークの普及など女性が働きやすい環境整備**、いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組等を推進する  
(略)

未来投資戦略2018【平成30年6月15日閣議決定】

## 第2 具体的施策

### II. 経済構造革新への基盤づくり

#### [1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

##### 1. 基盤システム・技術への投資促進

###### iii) 新たな技術・ビジネスへの対応

###### ④ テレワークの普及

・ **企業の生産性向上等に資するテレワークを全国規模で推進するため、関係府省庁が連携して「テレワーク・デイズ」を実施するとともに、市町村や商工会議所等による「まち」ごとのテレワーク導入に向けた計画策定支援や未導入企業向け「導入モデル(ノウハウ・プラクティス)」の策定に取り組む。**

##### 2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

###### 2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

###### ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

###### ⑤ 多様で柔軟なワークスタイルの促進

・ **テレワークの普及に向けて、適正な労働時間管理を促しつつ、テレワークが生産性の向上等にもたらす効果について、「テレワーク・デイズ」を通じて周知する等により経営層の意識改革を進める。**

新しい経済政策パッケージ【平成29年12月8日閣議決定】

## 3. Society 5.0の社会実装と破壊的イノベーションによる生産性革命

### (5) 成長分野への人材移動と多様で柔軟なワークスタイルの促進

#### ② 多様で柔軟なワークスタイルの促進

- **テレワークについて、長時間労働の防止**や適切なセキュリティ対策を図りつつ、**その普及を図るため、本年度中にガイドラインを改定し、周知を図る**とともに、テレワークによる生産性向上の効果について実証的に分析し、その結果をもとに、経営層の意識改革を図る。

世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画  
【平成30年6月15日閣議決定】

## 第1部 世界最先端デジタル国家創造宣言

### II. ITを活用した社会システムの抜本改革

#### 3 民間部門のデジタル改革

##### (4) デジタル化と働き方改革

平成32年までの毎年、内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省が中心となり、7月24日(2020年東京オリンピック開会式予定日)をコア日とした「**テレワーク・デイズ**」として**全国一斉のテレワークを実施**することで、交通混雑緩和だけでなく**テレワークの定着を含む働き方改革の浸透を図る。**

## 第2部 官民データ活用推進基本計画

### II. 施策集

#### II- (10) 人材育成、普及啓発

##### ○[No.10-8] テレワークの普及

- ・ **テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、より具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすることが課題。また、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、ガイドラインや表彰等の普及啓発の推進、サテライトオフィスや必要なネットワーク環境の整備等**を通じて、平成32年におけるKPIの目標値達成を図る。
- ・ テレワークの普及に当たって、**平成30年2月に厚生労働省が策定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」**及び平成30年4月に総務省が公表した「**テレワークセキュリティガイドライン(第4版)**」**について、周知・普及を図っていく。**(略)



# 働き方改革実行計画（抄）－雇用型テレワーク－

（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) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワークを「雇用型テレワーク」という。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している。このような実態に合わせ、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する。

具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。

テレワークの導入に当たっては、労働時間の管理を適切に行うことが必要であるが、育児や介護などで仕事を中抜けする場合の労働時間の取扱い、半日だけテレワークする際の移動時間の取扱い方法が明らかにされていない。このため、企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱い、事業場外みなし労働時間制度を活用できる条件などを具体的に整理するなど、その活用方法について、働く実態に合わせて明確化する。

また、長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する。

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その1）

【働く人の視点に立った課題】

多くの人がテレワークを実施したいと考えているが、テレワークを導入している企業は少なく、実際にテレワークを実施している労働者は少ない。

- ・テレワークを実施したい: 30.1% (2016年)
- ・テレワークを導入していない企業: 83.8% (2015年末)
- ・全労働者に占めるテレワーカー（週1日以上終日在宅で就業）: 2.7% (2015年)

政府が提供するガイドライン等のテレワーク推進ツールが、モバイル機器など最近の仕事環境の変化に対応していない。

- ・テレワークに関する現行の労務管理やセキュリティに関するガイドラインは、スマートフォンやサテライトオフィスの普及を想定しておらず、テレワークを導入しようとする企業が参考にしづらい。

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

- <テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）> (2014年)
- ・進捗管理が難しい: 36.4%
  - ・労働時間管理が難しい: 30.9%
  - ・コミュニケーションに問題あり: 27.3%
  - ・情報セキュリティ確保: 27.3%

【今後の対応の方向性】

テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）がある。雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進する。

【具体的な施策】

（労務管理に関するガイドラインの刷新）

- ・近年のICT利用環境の進展に対応し、在宅勤務に加えて幅広い形態も含め、テレワークの普及を加速させるとともに長時間労働を防止するため、在宅勤務ガイドラインについて、2017年度中に以下の観点から刷新し、テレワークガイドラインとする。
  - ① テレワークの普及加速に向けて、在宅勤務以外の形態（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加
  - ② 企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、以下の事項を明確化し、活用しやすくする。
    - ・ テレワーク導入に当たって、携帯電話を持っていても事業場外みなし労働時間制を活用できる条件や、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし制の利用方法の明確化
    - ・ 中抜け時間や部分在宅等の場合における移動時間の扱い等の整理
  - ③ 長時間労働対策の追加（深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の長時間労働対策例を推奨）

（セキュリティに関するガイドラインの刷新）

- ・ テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応を明確化するテレワークセキュリティガイドラインについて、近年のICT利用環境の進展を踏まえ、2017年度中に以下の観点から刷新する。
  - ① 最新のICT利用環境（Wi-Fi、クラウド環境、スマートフォン、タブレットの普及等）を踏まえた機器利用ルール・利用者への教育・システムの性能のバランスがとれたセキュリティ対策の充実
  - ② 在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイルワークの実態を踏まえた経営者・システム管理者・テレワーク勤務者の実施すべきセキュリティ対策の充実

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
労務管理に関するガイドラインの刷新	有識者検討会設置・ガイドライン改定		テレワークガイドラインの 発出・施行/周知・普及										2020年までに、 テレワーク導入企業を2012 年度比3倍、週1日以上終 日在宅で就業する雇用型在 宅型テレワーカーを全労働 者数の10%
セキュリティに関するガイドラインの刷新	有識者検討会設置・ガイドライン改定		改定ガイドラインの発出・施行										時間単位での取得や自宅 外・モバイルワーク等の柔 軟な働き方の進行を勘案し、 新しいKPIを検討

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その2）

**【働く人の視点に立った課題】**  
 労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。  
 <テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）>（2014年）

- ・進捗管理が難しい：36.4%
- ・労働時間管理が難しい：30.9%
- ・コミュニケーションに問題あり：27.3%
- ・情報セキュリティ確保：27.3%

テレワークは知っている人ほど利用意向が強いが、我が国ではテレワークの認知も不足している。

- ・テレワーク認知状況と、認知状況別の利用意向（2016年）
- <認知あり（22.2%）> 利用したい 65%
- <認知なし（77.8%）> 利用したい 20%
- ※米国での認知度：認知あり58% 認知なし42%



**【具体的な施策】**  
**（導入支援、利用促進）**

- ・国家戦略特区により、テレワーク導入企業に対するワンストップの相談支援を実施する。加えて、テレワーク導入に係る補助金の連携・助成金の拡充を行う。また、育児中の者、障害者を対象にしたモデル事業等を実施するとともに、よりテレワークを活用しやすくなるよう、労働時間管理及び健康管理の在り方を含めた推進方策について広く検討する。さらに、セキュリティ等の専門家の育成を行うとともに、企業に派遣する。

**（周知啓発、率先垂範）**

- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて、特定の日にテレワークを実施するテレワーク・デイの設定など、関係省庁が連携して国民運動としてテレワーク推進を図る方策を検討し、実施する。また、地域での周知啓発を強化するとともに、表彰制度などでテレワーク等への取組に評価加点を行う。
- ・国家公務員について、2020年度までに、①必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用できるようにするための計画的な環境整備を行い、②リモートアクセス機能の全省での導入を行う。また、地方公務員について、テレワークの活用により多様なワークスタイルを実践している地方公共団体の取組事例等の収集・提供を行い、各団体の取組を支援する。

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
導入支援 利用促進	特区法改正 都と連携					全国展開を図る						2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカーを全労働者数の10%	
	省庁連携による地域のサテライトオフィス等の整備支援					実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施							
	助成金強化の早期対応												
	モデル事業等（子育てと仕事との両立支援、障害者テレワークの実施）												
周知啓発 率先垂範	専門家による導入支援					実施状況を踏まえて見直しを行い、さらなる取組を促進						時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を勘案し、新しいKPIを検討	
	人材育成テキストブックの作成												
	テレワーク・デイなど関係省庁連携した国民運動の検討・実施・規模拡大												
	日本サービス大賞・おもてなし規格認証等での評価加点												
		都道府県労働局、地域働き方改革会議等での周知啓発の強化											
		国家公務員について、テレワークの環境整備、リモートアクセス機能の全省導入											
		地方公務員について、テレワーク活用に関する先進事例の収集・提供等を通じ、各団体の取組を支援											
		実施状況を踏まえて見直しを行い、さらなる取組を促進											

# 働き方改革実行計画（抄）－自営型（非雇用型）テレワーカー

（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。

## (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いの明示など、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。



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）を通じた取引は緒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ることができず、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。
  - 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
  - 仲介手数料や著作権の取扱いの明示など、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。

年度 施策	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 自主的取組を推進	仲介事業者（プラットフォーム）に関する 業界ルールの明確化・施行・運用					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					

# 柔軟な働き方のための環境整備

平成31年度予算額  
48,639(34,606)千円

- ・ 自営型テレワークは、注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）形態。
- ・ クラウドソーシング等の仲介事業者が普及している中で、良好な就業環境にむけた環境整備が急務
- ・ このため、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知徹底、仲介事業者のルールの策定・周知、働き手に対する支援の充実に取り組む。

	1	2	3	4
働き方実行計画の内容	(ガイドライン改定) 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、2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。	(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、2018年度以降、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) 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。	(法的保護の中長期的検討) 雇用類似の働き方について、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。
平成31年度の取組	自営型テレワークの良好な環境整備のためのモニタリング調査を行う。 ウェブページの内容を収集・検索するクローラー検索の構築及び運営。	業界の健全化に向けたルールを策定し、周知を行う。	セミナーの開催やパンフレット作成によるガイドライン周知等、従来から実施してきた働き手への支援をより効果的なものに見直す。	雇用類似の働き方(請負、自営等)全般について検討会を開催する。

## 柔軟な働き方のための環境整備事業 45,833(32,530)千円

### ガイドラインの周知徹底及び仲介業界として守るべきルールの策定・周知

- ① 発注企業や仲介事業者にガイドラインが徹底されるようモニタリングや啓発指導を行う。
- ② 仲介事業者や有識者等をメンバーとする協議会において、業界健全化のために仲介事業者として守るべきルールを策定し、周知を行う。
- ③ 仲介事業者及び発注企業に対して、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を行う。

検討会開催  
経費  
2,806(2,076)千円



# 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン〈概要〉

- 自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であり、基本的に労働関係法令が適用されない。
- 自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレ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

## 1 定義

自営型テレワーク	注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労（法人形態の場合、他人を使用している場合などを除く。）
自営型テレワーカー	自営型テレワークを行う者
注文者	自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカーに直接注文し、又はしようとする者
仲介事業者	① 他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者 ② 自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事をあっせんを業として行う者 ③ インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者

## 2 関係者が守るべき事項（主なもの）

### （1）募集

募集内容の明示	注文者又は②の仲介事業者は、文書、電子メール又はウェブサイト上で次の事項を明示すること。 ① 仕事の内容 ② 成果物の納期予定日（役務が提供される予定期日又は予定期間） ③ 報酬予定額・支払期日・支払方法 ④ 諸経費の取扱い ⑤ 提案等に係る知的財産権の取扱い ⑥ 問合せ先
---------	---

※斜体部: 仲介事業者のみに求められる事項

### 募集から契約までの間に取得した提案等の取扱い

- ・ 選考外の用途で応募者に無断で使用等しないこと。
- ・ 知的財産権を契約時に譲渡等させる場合は、募集の際にその旨を明示すること。

### （2）契約条件の文書明示

契約条件の文書明示	注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、次の事項を明らかにした文書を交付すること（電子メール又はウェブサイト上等の明示でも可）。 ① 注文者の氏名又は名称、所在地、連絡先 ② 注文年月日 ③ 仕事の内容 ④ 報酬額・支払期日・支払方法 ⑤ 諸経費の取扱い ⑥ 成果物の納期（役務が提供される期日又は期間） ⑦ 成果物の納品先及び納品方法 ⑧ 検査をする場合は、検査を完了する期日（検収日） ⑨ 契約条件を変更する場合の取扱い ⑩ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い（補償が求められる場合の取扱い等） ⑪ 知的財産権の取扱い ⑫ 自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱い
保存	明示した文書又は電子メール等を3年間保存すること。

### (3) 契約条件の適正化

#### イ 契約条件明示に当たって留意すべき事項

注文者の氏名等	注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること。
仕事の内容	作業を円滑に進めることができ、誤解が生じることがないように明確に分かるものであること。
報酬額	同一又は類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、仕事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考慮することにより、自営型テレ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。
支払期日	注文者が成果物についての検査をするかどうかを問わず、成果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して30日以内とし、長くても60日以内とすること。
支払方法	仲介事業者等の注文者以外の者が支払代行を行う場合には、契約条件の明示の際に、併せて明示すること。
諸経費	通信費、送料等仕事に係る経費において、注文者が負担する経費がある場合には、あらかじめその範囲を明確にしておくこと。
納期	作業時間が長時間に及び健康を害することがないように設定すること。その際、通常の労働者の1日の所定労働時間の上限（8時間）も作業時間の上限の目安とすること。
納品先	報酬の支払期日は納品日から一定日数以内とされる場合も多いため、確実な納品のために納品先を明確にしておくこと。
契約条件の変更	あらかじめ契約変更の取扱いを明らかにしておくこと。変更に当たっては、文書等で明示し合意すること等を明確にしておくこと。
補修	自営型テレワーカーの責任を含め明確にしておくこと。
知的財産権	注文者へ譲渡等させる場合、対価等をあらかじめ明確にしておくこと。注文者である仲介事業者は、発注者に譲渡等をさせる場合、その旨も明確にすること。
個人情報等	個人情報の安全管理に関する事項や機密情報等の取扱いに関する事項をあらかじめ明らかにしておくこと。

#### ロ 成果物の内容に関する具体的説明

#### ハ 報酬の支払

- 瑕疵が補修された場合は、報酬を支払う必要があること
- 発注者が仲介事業者に報酬を支払わない場合でも、自営型テレワーカーが瑕疵のない成果物を納品し、役務を提供したときは仲介事業者は報酬を支払うこと

### 二 契約条件の変更

- 十分協議の上、文書等を交付すること。
- 自営型テレワーカーに不利益が生ずるような変更を強要しないこと
- 仲介事業者は、発注者が契約条件を変更する場合、自営型テレワーカーに不利益が生じないよう発注者と協議することが求められること。

#### ホ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合の取扱い

- 補修を求めるとか損害賠償を請求する場合の取扱いについて自営型テレワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておくこと。

#### ヘ 契約解除

- 合意解除の場合、十分協議した上で、報酬を決定すること。
- 自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること。
- 注文者の責に帰すべき事由以外の事由（災害等）で契約が解除される場合に生じた負担は、十分協議することが望ましいこと。

#### ト 継続的な注文の打切りの場合における事前予告

- 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、その旨及び理由を予告すること。

### (4) その他

手数料	仲介事業者は、手数料の額、発生条件、徴収時期等をあらかじめ明示してから徴収すること。契約成立時に徴収する場合には、契約締結に際し額等を明示すること。
物品の強制購入等	正当な理由なく自己の指定する物を強制して購入させたり、役務を強制して利用させないこと。
注文者の協力	仕事をする上で必要な打合せに応じる等必要な協力を行うことが望ましいこと。
個人情報等	利用の目的をできる限り特定し、同意を得ずに必要な範囲を超えて取り扱わないこと（仲介事業者も同様）。個人情報の取扱いを委託する場合、自営型テレワーカーに必要な監督を行うこと。
健康確保措置	健康確保のための手法について、情報提供することが望ましいこと。プライバシーの保護に配慮の上相談に応じ、作業の進捗状況に応じた必要な配慮に努めること。
能力開発支援	自営型テレ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	あらかじめ、自営型テレワーカーからの問合せや苦情等に対応する担当者を明らかにすることが望ましいこと。
苦情の自主的解決	自営型テレ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。仲介事業者は、相談窓口の明確化など苦情処理体制の整備を行うことが望ましいこと。
その他	下請法が適用される場合は遵守すること。

# 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」 概要

## 趣旨

- 雇用類似の働き方が拡大している状況に鑑み、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において「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」と指摘。
  - これを受け、「雇用類似の働き方に関する検討会」（平成30年3月30日報告書公表）において、雇用類似の働き方に関する実態把握・課題整理等を実施。
  - その後、「労働政策審議会労働政策基本部会」において、引き続き、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について議論。同部会報告書（平成30年9月5日労働政策審議会了承）において、「法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要である」旨指摘。
  - こうした状況を踏まえ、**雇用類似の働き方に係る論点整理等を行い、その保護等の在り方について検討を行うため、法律、経済学等の有識者からなる検討会を開催。**
- ※ あわせて、「規制改革実施計画」（平成30年6月15日閣議決定）において、放送に係る制作現場での雇用類似の働き方について、実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討することとされている

## 委員構成

- |                           |                               |
|---------------------------|-------------------------------|
| 芦野 訓和（東洋大学法学部教授）          | 川田 琢之（筑波大学ビジネスサイエンス系教授）       |
| 阿部 正浩（中央大学経済学部教授）         | 桑村 裕美子（東北大学大学院法学研究科准教授）       |
| ○荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授） | 鈴木 俊晴（茨城大学人文社会科学部法律経済学科准教授）   |
| 安藤 至大（日本大学経済学部教授）         | 土田 和博（早稲田大学法学学術院教授）           |
| 小畑 史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授） | 長谷川 聡（専修大学法学部教授）              |
| 鹿野 菜穂子（慶應義塾大学大学院法務研究科教授）  | 水町 勇一郎（東京大学社会科学研究所教授）         |
| ◎鎌田 耕一（東洋大学名誉教授）          | 村田 弘美（リクルートワークス研究所グローバルセンター長） |

※ ◎は座長、○は座長代理

## これまでの開催経過

- |                   |                  |                   |
|-------------------|------------------|-------------------|
| ・第1回（平成30年10月19日） | ・第5回（平成31年2月13日） | ・第9回（平成31年4月12日）  |
| ・第2回（平成30年12月3日）  | ・第6回（平成31年3月1日）  | ・第10回（平成31年4月23日） |
| ・第3回（平成30年12月25日） | ・第7回（平成31年3月13日） | ・第11回（令和元年5月21日）  |
| ・第4回（平成31年1月22日）  | ・第8回（平成31年3月22日） |                   |

※引き続き、開催予定