

在宅就労問題研究会報告

平成 12 年 3 月

在宅就労問題研究会

目 次

はじめに	1
I 検討の趣旨	2
II 在宅ワークの現状と課題	2
1 在宅形態での働き方の種類	2
2 研究会における検討の対象	2
3 在宅ワークの現状	3
(1) 職種等	4
(2) 在宅ワーカーの数	4
(3) 在宅ワーカーの属性等	4
(4) 発注企業の属性等	5
(5) 在宅ワーカーが在宅ワークを選択した理由	5
(6) 在宅ワークを開始したきっかけ	5
(7) 在宅ワーカーが働いている理由	6
(8) 企業が在宅ワーカーに発注する理由等	6
(9) 在宅ワーカーの就労ルート	6
(10) 発注者の募集ルート等	6
(11) 在宅ワーカーにおける仕事の確保状況	7
(12) 仕事の発注者数	7
(13) 仕事の発注方式等	7
(14) 契約の方式	7
(15) 報酬の決定状況等	8
(16) 在宅ワークの実施状況	8
(17) 能力開発に係る状況	9
(18) 能力評価に係る状況	9
(19) 健康管理に係る状況	9
(20) トラブルの発生等の状況	9
4 在宅ワークの今後の見通し	10
(1) 今後の継続希望	10
(2) 在宅ワーク希望者	10
(3) 今後における拡大の見通し	10
(4) アウトソーシングの問題	10
5 在宅ワークへの期待	11
6 在宅ワークに係る問題点・課題	11
(1) 在宅ワーカーの契約条件をめぐる問題点	11
① 契約条件の不明確さ	11
② 契約内容上の問題	12
③ 報酬決定手続上の問題等	12
④ 健康管理上の問題	12
⑤ プライバシー保護上の問題	12
(2) 在宅ワーク希望者が良質な仕事を確保する上での障害	12
① 需給のミスマッチ	12
② 仕事の安定的確保の困難さ	13

③ 仲介的機能の未整理	13
④ 能力開発機会の不足等	13
⑤ 能力評価システムの未整備	13
(3) その他ー各種トラブルの発生	13
III 今後の施策のあり方	14
1 在宅ワークの適正な実施確保に係る支援	14
(1) 契約条件の明確化	14
(2) 契約条件の適正化	14
(3) 報酬決定の適正化	15
(4) 在宅ワーカーの健康管理	15
(5) プライバシーの保護	15
2 在宅ワーカー等に対する支援	15
(1) 在宅ワーク希望者への対応	15
(2) 円滑な需給調整の確保	15
(3) 仲介的機能の整理	16
3 能力開発・能力評価に係る支援	16
(1) 能力開発の促進	16
(2) 能力評価の促進等	16
4 在宅ワーカー等に対する相談、指導の実施等	16
(1) 在宅ワーカー等に対する相談体制の整備	16
(2) その他	17
5 その他	17
IV 当面講ずべき具体的な措置	17
1 ガイドラインの策定、周知・啓発	17
(1) ガイドラインを必要とする在宅ワーク	18
(2) 在宅ワークに係る受発注の形態	18
(3) ガイドラインの適用範囲	18
(4) ガイドラインの内容	18
モデル契約様式ー参考例ー	20
(5) ガイドラインの周知・啓発方法等	22
2 在宅ワークの健全な発展のための具体的支援策	22
(1) 在宅ワーカー等に関する各種情報提供	22
(2) 在宅ワーカー等に対する相談体制の整備	23
(3) 能力開発・能力評価に係る支援	23
① 在宅ワーク希望者に対する基礎的セミナーの実施	23
② 能力向上への支援のあり方、在宅ワークに係る能力評価制度 の整備等	23
V 家内労働法との関係	23
1 家内労働と在宅ワークとの比較	23
2 在宅ワーク分野への応用可能性	24
VI 家内労働法以外の法律の適用関係	25
○ 資料編	27

は じ め に

パソコン等情報通信機器の普及やインターネット等情報通信環境の整備等に伴い、在宅ワークへの関心は大きな高まりを見せているが、このような働き方を選択する者が増える一方で、トラブルの発生も少なくない状況にある。

こうした状況を踏まえ、平成10年7月に「在宅就労問題研究会」（座長：諏訪康雄法政大学社会学部教授）が発足し、在宅ワークに係る実態の把握・分析と施策のあり方について検討を進め、昨年7月に中間報告をとりまとめ、現状と課題を踏まえ、今後の施策のあり方及び当面講ずべき具体的な措置について提言したところである。

その後引き続き、在宅ワークの契約に係る最低限のルールとしてのガイドラインの内容を中心に検討を進めてきたところであるが、今般その内容を取りまとめたので、それを含めた形で以下のとおり最終報告として提言を行うものである。

本報告が在宅ワークの健全な発展に資することを期待するものである。

（注） 昨年7月の中間報告においては「在宅就労」という言葉を用いたが、わかりにくいとの指摘もあり、本報告では既に広く一般に用いられている「在宅ワーク」という用語に改めた。

I 検討の趣旨

近年における情報通信の高度化、パソコン等情報通信機器の普及により、自宅等においても相当高度な仕事を行うことが容易になりつつある。

このような中で、豊かでゆとりある生活に向けての個々人の就業ニーズの多様化や、企業における成果重視型の雇用管理の進展、アウトソーシング志向の高まり等を背景として、企業がその雇用する労働者を自宅、サテライトオフィス等において勤務させる形態や、個人が在宅で自営的に働く在宅ワークが増加してきている。

こうした在宅形態での新しい働き方については、仕事と家庭の両立をはじめとして、通勤負担の解消、ゆとりの創出、さらには障害者や高齢者の雇用機会の創出等の観点から、より柔軟かつ多様な働き方の実現のための有力な手段として、社会的な期待や関心も極めて大きなものとなっている。

また、国際的な動向をみても、欧米諸国を中心に情報通信機器を使っでの在宅形態での働き方が増加しており、ILO総会においても1996年に在宅形態の労働に関する条約が採択されるなど関心が高まっている。

このような中で、本研究会においては、これら新しい在宅形態の働き方の特質等について整理するとともに、必要な対策についての検討を行うこととしたものである。

II 在宅ワークの現状と課題

1 在宅形態での働き方の種類

在宅形態での働き方については、次のとおり分類することができる。

- ┌ 雇用関係の下で行われるもの（在宅勤務） ①
- └ 雇用関係に基づかず、自営的に行われるもの ②
 - ┌ 法定資格者（税理士、医師等）、自家製品の製造販売、一部のライター等独立的に行われるもの ③
 - └ 請負的に物品の製造、役務の提供等を行うもの ④
 - ┌ 物品の製造、加工等に係るもの ⑤
 - └ サービス（役務）の提供に係るもの ⑥

※ ①と②との区別については、在宅形態での働き方が新しい働き方であり、その実態が非常に多様であることから、分けることが容易でないものもあり、実態に基づき判断されるべきであるが、ここでは概念整理として2つに分類したものである。

④については、委託者への従属性の強弱等により、内職従事者など労働者に近い実態のものから、独立の企業としての性格を有するものまで、多様なものがある。

⑤のうち、原材料の提供を受け、かつ、同居の親族以外の者を使用しないものは、家内労働法上の家内労働に該当する。

2 研究会における検討の対象

イ これらの在宅形態での働き方のうち、上記の1の①の雇用関係の下に行われる在宅勤務については、労働者保護法規の適用がなされ、その下で使用者としての責任

を想定できること等の点で、同②の雇用関係に基づかず自営的に行われるものとは性格を大きく異にする面がある。また、同①については、テレワーク推進会議最終報告（平成8年11月）をはじめ、既存の調査研究、政策提言等も少なからず存在し、また通勤負担の軽減等の観点からの施策も推進されつつある。

これに対し、在宅形態で自営的に行われる働き方については、パソコン等情報通信機器の普及により近年急速に増加しているが、これまでその実態等が必ずしも十分に明らかにされておらず、また、施策の基本的方向についても十分な議論が行われているとは言い難い状況にある中で、一部には契約をめぐるトラブル等も発生している。

- ロ そこで、本研究会においては、在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、上記の近年急速に増加している働き方について、集中的に調査検討を行うこととした。具体的には、上記の1の④の「請負的に物品の製造、役務の提供等を行うもの」のうち、同⑥の「サービス（役務）の提供に係るもの」、すなわち、文章等入力、プログラミング、システム設計、設計・製図、デザイン、DTP・電算写植等、ライター、翻訳などがこれに当たる（ただし、デザイン、ライター、翻訳等の一部については、同③に該当するものも想定される。）。

以下では、これらを「在宅ワーク」と称するが、上記1の樹形図では下線のものが該当する。これらは、その多くがパソコン、ワープロ、電話、ファクシミリ等の情報通信機器を活用して行われる点でも共通性を有しているところである。

3 在宅ワークの現状

日本労働研究機構の調査（注1.2）、本研究会におけるヒアリング調査の結果等によれば、在宅ワークの現状は次のようになっている。

（注1）『情報通信機器の活用による在宅就業実態調査』

- ・ 労働省の委託に基づいて日本労働研究機構が平成9年10月に実施。以下「JIL調査」という。なお、特に断らない限り、引用するデータ等は同調査によるものである。
- ・ 「在宅就業」の定義は、「パソコン、ワープロあるいはファックスなどの情報通信機器を使って自宅で請負・フリーの仕事を行うこと」とされている。
- ・ 調査の対象は、情報通信機器活用の在宅就業が普及しているとみられる業種に限定。具体的には、印刷・出版・同関連産業、広告・調査・情報サービス業、専門サービス業（土木建築サービス業、経営コンサルタントサービス業、機械設計業、デザイン業、翻訳業）、その他の事業サービス業（速記・筆耕・複写業、広告制作、労働者派遣業）。
- ・ 事業所調査は、予備的調査により在宅就業の実施が確認された677社を対象に実施（有効回答216社、有効回答率31.9%）。また、個人調査は、当該事業所が過去1年間に発注した在宅就業者2,278人を対象に実施（同270人、同11.9%）。

（注2）『在宅ワーカー実態調査』

- ・ 同機構が在宅ワーキングフォーラムの調査に参加、協力する形で平成9年1～2月、同10年2月及び同11年2月に実施。以下「FWORK調査」という。数値は、単純集計値である。なお、「FWORK調査」において比較をしているものは、平成9年1～2月、同10年2月及び同11年2月の実施調査である。
- ・ 「在宅ワーク」の定義は、「自宅などをオフィスとして働くこと」とされている。
- ・ 平成9年1～2月実施の対象は、対象期間内にFWORKにアクセスした在宅ワーキングフォーラムの会員約1万人（回答858人）。同10年2月実施の対象は、アクセスした同会員約2,500人（回答277人）。同11年2月実施の対象は、アクセスした同会員約4,500人（回答364人）。

(1) 職種等

在宅ワークには多種多様なものが存在するが、文章入力・テープ起こし(43.7%)、データ入力(25.2%)といった比較的単純・定型的なものに従事する在宅ワーカーが多い。また、その他の職種については、設計・製図(14.8%)、デザイン(11.5%)、DTP・電算写植(11.1%)、プログラミング(10.4%)、翻訳(9.3%)、システム設計(6.3%)などとなっている(複数回答)。

昭和63年実施の労働省の『在宅就業訪問調査』と比較すると、この10年間で、文章やデータの入力業務が中心である傾向に基本的な変化はないが、DTP・電算写植、プログラミング等の仕事が拡大している。

各職種の概要は次のとおりである。

- i 文章入力：手書き原稿等のワープロ入力等の作業
- ii テープ起こし：講演、座談会等の録音テープの内容のワープロ入力等の作業
- iii データ入力：各種調査票等の氏名、住所、調査内容等の各種データの入力作業
- iv 設計・製図：パソコン上で所要の支援ソフトを用いて行う設計、製図の作業
- v デザイン：パソコン上で所要の支援ソフトを用いて行うデザインの作業
- vi DTP：デスクトップパブリッシング。パソコン等を用いて行う雑誌等の印刷原稿の組版(レイアウト、文字組み、図版・写真の取込み、色の指定等)の作業
- vii プログラミング：コンピュータのプログラム(情報処理手順の指令)をコンピュータ言語を用いて作成する作業
- viii 翻訳：出版物、業務文書等の他の言語への翻訳、その成果のワープロ入力等の作業
- ix システム設計：コンピュータのソフトウェアの設計・開発の作業

(2) 在宅ワーカーの数

在宅ワークを行っている者の数については、現在得られる統計資料により推計することは難しいところであるが、JIL調査をもとに日本労働研究機構テレワーク研究会が行った推計によれば、在宅ワーカーの数は、出版印刷、情報サービス、専門サービス等の業種に限っても、文章入力・テープ起こし、データ入力、設計・製図、デザイン、DTP・電算写植、プログラミング、翻訳、システム設計といった分野で、約17万4千人程度が想定される。

なお、これらの業種は在宅ワークが多く見込まれる業種としてJIL調査の対象とされたものであるが、事業所数からみれば全体の3%を占めるに過ぎず、これら以外の業種分野も含めれば在宅ワーカー数はさらに多くなるものと見込まれる。

$$\left(\begin{array}{l} 203,500 \text{社} \\ \text{事業所・企業統計調査による調査対象業種に係る企業数} \end{array} \right) \times 15.4\% \times \left(\begin{array}{l} 12.8 \text{人} \\ \text{1事業所平均の発注先在宅就労者数} \end{array} \right) \div \left(\begin{array}{l} 2.3 \text{社} \\ \text{1人平均受託先} \end{array} \right) \approx 174,000 \text{人}$$

(注) JIL調査では、上記の調査対象業種において、実施率は30.8%(2,200社中677社で実施)となっているが、有効回答率が7.1%と低いことから、これを1/2に割引いた15.4%を想定。

(3) 在宅ワーカーの属性等

イ 性、年齢

在宅ワーカーのうち70.7%が女性で、男性は29.3%である。

女性は30～44歳層が69.1%と多く、男性は30歳以上の年齢層に分散しているが、60歳以上が21.5%と高齢者も少なくない(50歳以上層で31.6%)。

ロ 子の有無

在宅ワーカーの多くが育児期の女性であり、子供のいる女性、子供のいない女

性、男性と分類した場合、子供のいる女性が全体の49.6%を占め、子供のいる女性のうち55.2%は、末子の年齢が6歳以下で、育児期である。

また、文章等入力・処理の職種類型に該当する者の78.3%は子供のいる女性である。

ハ 学歴

在宅ワーカーの学歴は比較的高く、大学卒以上が34.4%、高専・短大卒が15.2%、専門学校卒も11.9%である。

ニ 会社員等勤務の有無等

在宅ワーカーの97.0%は、在宅ワークの開始までに会社員等としての勤務を経験している。また、関連する仕事に従事する傾向があり、仕事内容を会社員等勤務時のものと比較すると、同一・ほぼ同じが31.5%、関連が深い21.9%を占める。

ホ 在宅ワーク継続期間

在宅ワーカーの在宅ワーク継続期間は、全体として短い者が多く、1年未満が20.0%、1～2年未満が10.7%、2～3年未満が11.1%であり、5年未満計でみると59.6%となっている。特に末子の年齢6歳以下の子供有の女性では、1年未満が40.5%、2年未満計では56.7%を占めている。一方、末子の年齢7歳以上の子供有の女性、子供なしの女性、男性では、5年以上の割合も比較的高く、それぞれ60.0%、42.0%、43.1%となっている。

ヘ 居住地域

在宅ワーカーは、東京（23.7%）、南関東（19.3%）、甲信越（13.3%）など東京の隣接あるいは周辺地域に居住する割合が高いが、北海道・東北（16.7%）、東海・近畿（12.5%）と分散傾向も若干みられる。

(4) 発注企業の属性等

イ 業種、規模

発注事業所の業種は、印刷出版（28.2%）、情報サービス（26.9%）で過半数を占め、土木・建築・機械設計（15.7%）、広告・宣伝物製作（9.3%）、調査・経営コンサルタント（5.6%）などとなっている。

従業員規模の状況を見ると、10人未満が32.8%、10～29人が39.3%と小零細規模の事業所が中心となっており、一方、50人以上は16.2%に過ぎない。

ロ 発注事業所ごとの在宅ワーカー数

事業所単位で過去1年間に発注した在宅ワーカー数を見ると、1人が23.1%、2人が19.0%、3～4人が22.7%と、5人未満が3分の2近くを占める。ただし、1事業所で30人以上の在宅ワーカーに発注したところもあり、1事業所当たりの発注した平均在宅ワーカー数は、12.8人とやや多くなっている。

ハ 発注開始年

近年発注を開始した事業所が多く、在宅ワーカーへ仕事の発注を開始した年を見ると、調査時点から3年以内が31.0%を占め、また、調査時点から10年以内でみると66.2%となっている。

(5) 在宅ワーカーが在宅ワークを選択した理由

在宅ワークという働き方を選択した理由（複数回答）は、自分のペースで柔軟・弾力的に働ける（63.7%）、家族や家事のため（48.1%、特に子供のいる女性では79.9%）が多く、そのほか自分がやった分だけ報われ働き甲斐がある（35.9%）、仕事の依頼があった職場の人に勧められた（20.0%）などである。

(6) 在宅ワークを開始したきっかけ

最初の仕事の獲得ルートとしては、以前の勤め先（20.0%）、勤め先以外の知人（20.0%）、以前の勤め先の知人（10.0%）、以前の勤め先の取引企業（8.5%）等

の、以前の勤め先関係や知人の紹介が多いが、求人広告への応募（19.3%）もみられる。パソコンネット情報は0.4%に過ぎない。

(7) 在宅ワーカーが働いている理由

在宅ワーカーが働いている理由（複数回答）は、能力、経験を活かす（53.3%、平成11年の「FWORK調査」では58.1%）、生活維持の収入を得る（40.7%、同48.9%）、家計の補助（37.0%、同35.3%）、社会とのつながり（27.0%、同34.2%）、副収入を得る（25.2%、同32.2%）のほかに、自分探し・自己実現（一、同30.3%）、経済自立の第一歩（一、29.7%）などとなっている。

(8) 企業が在宅ワーカーに発注する理由等

在宅ワーカーへの主な発注理由（複数回答）は、専門的業務への対応（39.8%）と繁忙期への対応（37.0%）が最も多く、次いで、人件費コストの削減（31.0%）、労働力の確保（27.3%）、退職労働者の活用（18.1%）となっている。

労働省『平成9年度産業労働事情調査（アウトソーシング等業務委託の実態と労働面への影響に関する調査）』においても、業務委託の顕著な効果（複数回答）としては、専門知識・技術・人材の不足の補充（45.1%）、人件費の削減（30.6%）、業務量の変動に対する弾力的な対応（23.5%）、雇用管理の負担の解消（19.4%）などが挙げられている。

また、平成3年の労働省の『情報サービス分野における在宅就業実態調査』でも、在宅ワークへの企業のニーズとして、専門能力を有する人材の活用、業務の繁閑への対応、退職者の活用という基本的傾向は同様である。

(9) 在宅ワーカーの就労ルート

イ 仕事の獲得ルート

在宅ワーカーによる仕事依頼の獲得ルート（複数回答）としては、在宅ワークの継続年数が短い在宅ワーカーは、以前の勤め先（継続3年未満では34.5%）や、勤め先以外の知人の紹介（同27.4%）が中心である。これに対して、継続年数が長い者では以前の勤め先は少なく、仕事仲間の紹介（継続7年以上では30.7%）、求人広告への応募（同29.3%）、自分で営業（同26.7%）が多くなっている。

ロ 仲介業者、在宅ワーカーの団体等による介在

仲介業者、在宅ワーカーの団体等が、多様な形態で在宅ワークに介在している。専門の仲介業者が、発注元から仕事を一括して請け負い、これを在宅ワーカーに再発注する中で、仕事の確保、在宅ワーカーの能力評価、成果のチェック等の広範な機能を担うことがある。

また、このような仲介業者の中には、在宅ワーカーをあらかじめ登録しておき、受注のつど在宅ワーカーに仕事を割り振る仕組みを取っているところもある。

ホームページを活用して仕事に係る情報提供を行う在宅ワーカーの団体の例もある。

(10) 発注者の募集ルート等

イ 募集ルート

発注者による募集ルート（複数回答）としては、社員の紹介（32.9%）、退職者の応募等（31.5%）、取引先の紹介（23.6%）、在宅ワーカーの紹介（16.7%）等の知人関係等が多い。他方、本人の売込み（24.1%）も多い。

ロ 選考基準

選考基準（複数回答）は、責任感・信頼性（69.0%）、職種経験（61.6%）、高い能力・熟練度（50.0%）の順に多い。

ハ 在宅ワークの問題

発注者は、在宅ワークの問題点として、仕事成果の個人差が大（44.9%）、必

要時に必要量をやってもらえない (32.4%)、優秀な人材の確保が難しい (31.5%) 等を指摘するものが多い。

(11) 在宅ワーカーにおける仕事の確保状況

仕事の確保状況について、継続的にあるは45.6%に止まり、途切れる時があるが41.5%、ない時の方が多いも11.1%と、仕事の確保に問題を抱えている者が半数を占める。

「FWORK調査」でも、困っている事項としては、「仕事の確保」が最も多く上げられている (49.7%→52.3%→50.9%)。また、同11年調査によると、「仕事の繁閑の差が極端」43.1%、その裏腹として困っている事項に「収入が安定しない」47.4%を挙げる者が多い。

(12) 仕事の発注者数

過去1年間に仕事を引き受けた発注者数をみると、1社のみが58.1%を占め、特に「文章等入力・処理」に限れば79.2%と発注先が特定される傾向にある。

一方、「調査・計算処理」、「設計・製図、デザイン」、「DTP・電算写植」、「ライター、翻訳」などでは複数の企業から受託する割合が高くなっているが、その場合でも主要な取引先への依存度は極めて高い状況となっている (それぞれ、仕事量の60%以上とするものが36.4%、54.3%、61.5%、33.3%。また、在宅ワーク全体では54.6%である)。

「FWORK調査」によると、3ヶ月以内に取引のあった社の数では、1社が39.8%→35.3%→29.3%、2社が20.6%→24.2%→27.6%と多少広がる傾向がみられる。ただし、ワープロ・テープ起こしでは1社 (55.4%)、2社 (20.8%) が多い (平成9年)。

これらは、デザイン、設計等一部の裁量性の強い職種にあつては、①発注者側においては、発注先を多様化することにより、より多様なアイデアが得られるというメリットが生ずること、②発注が臨時的・単発的なものとして行われることが多いため、在宅ワーカー側においても受注先を多様化する必要性が高いこと、などによるものと思われる。

このように、在宅ワークには、発注者が1社というものも多いが、複数の場合でも主要な取引先への依存度が高い状況にある。

(13) 仕事の発注方式等

イ 発注方式

仕事の発注については、恒常・定期的 (39.4%) よりも、登録型 (27.3%)、仕事毎に選考契約 (26.9%) といった非継続的な形態の方が多い。発注者や仲介業者が登録制をとる場合において、過去の実績等から、特定の者に発注が集中しがちである。

ロ 発注打ち切りの事前予告

仕事の発注形態が恒常的・定期的とする場合、発注打ち切りの事前予告をしているものは50.6%に止まり、事前予告をしていないものが30.6%を占める。

ハ 納期限等

年末、週末等に発注し、休日あけを納期限とするものや、納期までの期間の短い発注も少なくない。

発注者からみた主なトラブルの内容 (複数回答) として、仕事の納期 (67.5%) を挙げる者もある。

(14) 契約の方式

在宅ワーカーからみた契約の仕方 (複数回答) としては、口頭 (49.6%) や書面であっても伝票形式 (29.6%)、メモ程度 (15.6%) が中心で、契約書形式 (24.4%)

%)はさほど多くなく、発注する仕事に係る契約条件等の必要な情報が十分開示されていない。また、口頭による契約締結は、トラブルの要因となっている。

一方、発注者からみた契約の仕方において、初回の契約が口頭で行われている場合は39.4%であるが、そのうち同一の発注者との間で2回目以降も口頭で済まされるものが89.4%となっている。また、初回時が契約書形式の場合は29.2%であるが、そのうち2回目以降も契約書形式をとっているものは52.4%であり、2回目以降は伝票形式(22.2%)や口頭(12.7%)などによるケースも少なくない。

(15) 報酬の決定状況等

イ 報酬の額

報酬の額が入力作業のような単純・定型的な作業については、在宅ワーカーの増加に伴い、報酬の額は以前より低下の傾向にある。発注者のコスト管理意識が高い。また、在宅の主婦であることをもって低報酬を当然視する傾向もみられる。

「FWORK調査」では、困っている事項として単価が安いことを挙げる者が多い(36.2%→39.9%→36.3%)。

ロ 報酬設定者

報酬(複数回答)については、発注者が設定する場合が60.4%と多く、発注者が設定し、必要があれば交渉するが27.8%、在宅ワーカーが自分で提示し、発注者と交渉するが17.4%となっている。ただし、職種の差があり、発注者が設定するとするものは、例えば文章等入力・処理では83.0%だが、設計・製図・デザインでは28.6%である。

「FWORK調査」(平成11年、複数回答)でも発注者が決めるものが8割前後となっている。

ハ 報酬決定で重視する事項

発注者が報酬決定に当たり重視する事項(複数回答)としては、仕事の難易度(72.2%)、在宅ワーカーの実績・能力(64.4%)が半数以上で指摘されており、次いで、同業者の地域相場(43.5%)、納期の長短(15.3%)の順となっており、一般労働者の賃金を重視する者は少ない(パート・アルバイトの賃金を重視する者8.8%、正社員の賃金6.0%、派遣労働者の賃金4.2%と少ない)。

ニ 報酬支払い時期

報酬支払い時期は、1ヶ月に一度(63.4%)が中心であるが、納品の都度(1ヶ月以内)(19.0%)、納品の都度(1ヶ月超後)(11.1%)のケースもみられる。

ホ 在宅ワーカーの年収

在宅ワーカーの年収は、100万円未満が44.4%、100～149万円が12.6%となっている。

「FWORK調査」(平成11年)によれば、100万円未満は47.8%である。

(16) 在宅ワークの実施状況

イ 就労時間

就労時間は、女性の76.9%が週35時間未満(末子が6歳以下の女性の場合に限れば93.2%)であり、男性では週35時間以上が62.1%、50時間以上も25.4%ある。

「FWORK調査」では、週40時間以上働く者が31.6%→26.2%→31.0%、60時間以上働く者も10.7%→6.5%→7.8%となり、なお、かなりの者が長時間働いている。

ロ 就労時間帯

就労時間帯では、夜の20～24時に就労する者が33.7%おり、特に育児や家事が優先されるとみられる末子が6歳以下の女性では54.1%を占める。また、0～4時に就労する者も11.9%いる。

ハ 就労時間に関する指示等

指示、指導、配慮を行っていない発注者が89.4%を占め、行っているものは10.

6%と少ない。

ニ 作業環境

全体としては専用・独立的な部屋が59.3%であるが、文章等入力・処理においては、居間が50.0%、台所が8.5%を占める。

「FWORK調査」(平成9年)では、居間などで必要に応じ家事育児などこなしつつ行うが27.7%となっている。

(17) 能力開発に係る状況

在宅ワーカーの能力の維持向上に関心のある発注者は76.9%と多い。そのうち在宅ワーカーが自ら行う必要があると認識している発注者がほとんど(84.9%)であるが、会社が行う必要があるとする者も44.0%ある(複数回答)。

しかし、実際に研修・講習を行っている発注者は28.3%にとどまっている。その実施時期は、採用登録時、新機種ソフトの導入時等である。

また、発注者や仲介業者が講習等を有償で行う例もある。

(18) 能力評価に係る状況

在宅ワークに係る能力評価の客観的な基準がなく、発注者の44.9%が、在宅ワークの問題点として、「仕事成果に個人差が大きい」を指摘しており、トライアルテストが行われる場合でも、会社によってレベルも内容も相違しており、評価についてもバラツキがある例がある。

(19) 健康管理に係る状況

イ 発注者による指導

在宅ワーカーの健康管理に係る発注者側の意識としては、在宅ワーカーが個人で対応する問題であるが66.7%、会社としても対応が必要と考えるがそこまで手が回らないとするものが19.9%となっている。

VDT作業(注1)についての指導に関し、必要を感じている発注者は27.3%に過ぎず、実際にも指導しているとするものは1.9%である一方、61.6%は個人で対応する問題とし、関心がないとするもの(8.3%)もみられる。

VDT作業指針(注2)に関しては、全く知らないが69.5%で、聞いたことはあるが内容は知らないとするものが18.6%である。

ロ VDT作業により感じている症状

在宅ワーカーが、VDT作業により感じている症状としては、眼精疲労(81.4%)、肩こり(70.8%)、腰痛(49.2%)の割合が高い。

「FWORK調査」では、困っている事項として、忙しすぎる、体力的にきついとする者が13.0%→19.6%→14.2%となっている。

ハ ストレス

自宅でのVDT作業により精神的ストレスを感じるかどうかについては、ない(30.1%)、たまにある(54.2%)、よくある(11.9%)と、多くの在宅ワーカーがストレスを自覚している。

(注1) VDT作業とは、JIL調査の説明によると、「パソコン等のブラウン管や液晶などの画面に向かって入力などを行うこと。」

(注2) VDT作業指針とは、労働省が昭和60年12月に策定した「VDT作業のための労働衛生上の指針」のことであり、同指針には、VDT作業における労働衛生管理等に関する事業場での自主的対策について示されている。

(20) トラブルの発生等の状況

イ トラブルの発生状況、内容

発注者では在宅ワーカーとのトラブルについて18.5%が「たまにある」として
いる。発注者からみた在宅ワーカーとのトラブルの内容（複数回答）としては、
仕事の出来具合（70.0%）、仕事の納期（67.5%）、報酬の支払い（32.5%）、仕
事の量・頻度（20.0%）がみられる。

一方、在宅ワーカーでは発注者との報酬支払い等に関するトラブルについて14.
8%が「たまにある」（「よくある」を含めると15.2%）としている。

ロ 「インチキ在宅ワーク」

「インチキ在宅ワーク」ともいうべき悪質な事案が少なからず存在する。例え
ば、仕事を与えると称し、機器やソフトを購入させたり、有料での研修受講を求
めながら、実際には仕事を与えない事案や、ネット上で、仕事をさせながら、あ
るいはデザイン等を提出させ、アイデアを使用しながら対価を支払わない事案が
みられる。

4 在宅ワークの今後の見通し

(1) 今後の継続希望

在宅ワークについては、在宅ワーカーの86.7%が今後とも在宅ワークの継続を希
望し、また、在宅ワーカーに仕事の発注を行っている事業所の31.9%が今後の拡大
を方針とし、発注を行っていない事業所でも47.3%が今後の導入の可能性を指摘す
るなど、関係者の期待も大きいものがある。

(2) 在宅ワーク希望者

「FWORK調査」（平成11年）によれば、現在在宅ワークを行っていない者のうち97.
0%が、今後やってみたいと思っている。

在宅ワークの希望者が増加している背景としては、情報通信機器の低価格化・普
及により誰でも簡単に在宅ワークを開始できると思われがちであること、在宅ワー
クに対する社会的関心の高まり等がある。

(3) 今後における拡大の見通し

今後における拡大の程度については、在宅ワークに影響を及ぼし得る次の諸点に
係る動向等にも関わる面があり、なお明らかではないものの、相当増加する可能性
も大きいといえる。

- ① 企業におけるアウトソーシング（外注化）がどの程度進展するか。
- ② 在宅ワーカーを活用する業種がどの程度拡大するか（現状では、在宅ワークの
普及している業種が、印刷出版、情報サービス業、専門サービス業等に比較的限
定されている）。
- ③ 在宅ワーカーへの発注形態がどの程度変化するか（現状では、発注は、継続的
ではなく、必要な期間（繁忙期）だけ行われる傾向にある）。
- ④ 今後の情報通信機器・技術の普及が仕事の外注にどのような影響を及ぼすか。
- ⑤ 我が国企業における仕事の進め方がどの程度変化するか（現状では、個々人の
権限や責任が明確化されず、時間的な拘束の度合が重視されがちで、外注に馴染
みにくい）。
- ⑥ 我が国において、雇用労働者になる方が、独立事業主となる場合に比し有利で
ある面（労働関係法令の下での保護、労働・社会保険料負担等種々の面）がどの
程度で変化するか。

(4) アウトソーシングの問題

労働省『平成9年度産業労働事情調査』において、全企業について業務委託の今
後の方針をみると、積極的に利用していく（10.8%）と、現状程度とする（37.0%）

で約半数を占めているが、「業務委託を行っていない、また、今後も行いう予定がない」とする企業も46.8%を占めている。

今後業務委託を廃止する企業及び現在業務委託を行っていない、また今後も行いう予定がない企業について業務委託を行わない理由（複数回答）をみると、自社内に十分な技術と人材の蓄積がある（63.8%）、委託費用がかかりすぎてコスト削減の期待がもてない（30.6%）、業務の標準化、マニュアル化が難しい（21.7%）、余剰人員の発生や再配置が懸念される（14.8%）、企業情報やノウハウの流出が心配である（14.7%）、信頼できる適切な受託企業が見つからない（9.1%）などが挙げられており、在宅ワークが拡大していく上での課題を示唆するものとなっている。

5 在宅ワークへの期待

イ 近年における情報化の進展により、在宅ワークについては、多様な形態での展開が可能となっている。在宅ワークは、育児・介護期にある者を中心に仕事と家庭の両立が可能となる柔軟な就労形態の一つとして、また、障害者、高齢者等身体・健康上の理由で日々の通勤が困難な者に対する就業機会の拡充や、独立開業のための重要な手段として、さらには広い意味での就業機会の拡充や、働き方の選択肢の拡大といった見地からも、その発展についての期待が高まっている。

ロ また、在宅ワーカーにおいても、在宅ワークを選択する理由として、単に育児、介護等の家庭との両立だけでなく、専門性を活かしつつ自らのペースで柔軟・弾力的に働けることを魅力として挙げるものも多く、満足度も概ね高いものがある。

一方、企業にとって在宅ワークは、柔軟な企業経営を行っていく上で、専門的能力を有する労働力を確保し、戦力として活用することができるという側面があり、今後、在宅ワークは企業の中で重要な位置を占めていく可能性がある。

ハ このような在宅ワークの特性を活かせる場面としては、次のように整理できると考えられる。

- ① 育児・介護期の者を中心とする、仕事と家庭の両立が必要な労働者における就労形態として
- ② 高齢労働者のニーズに応じた多様な就労形態の一つとして
- ③ 重度障害者等に対する就業機会を提供する方途として
- ④ 起業のための手段として
- ⑤ 就業機会の創出のためのメニューの一つとして
- ⑥ 柔軟な企業経営を行う上での専門的能力を有する労働力の確保のための手段として

6 在宅ワークに係る問題点・課題

在宅ワークに係る問題点は、大別すると、在宅ワークを行っている者の契約条件をめぐるものと、在宅ワークを希望する者が良質な仕事を確保する上での障害となるものとに分けられる。

(1) 在宅ワーカーの契約条件をめぐる問題点

① 契約条件の不明確さ

契約の締結時に、在宅ワーカーに対し、報酬額、その支払時期・方法、納期、作業が遅延した場合や作業成果に瑕疵ある場合の取扱いといった契約の基本的な内容が明示されていないことが多い。また、契約が口頭で行われる場合も多く見受けられる。これらにより、特に在宅ワーカーの側に予想しない不利益を生ずるおそれがある。

② 契約内容上の問題

例えば、在宅ワークに係る契約については、

- a 以前の仕事が遅延したり、成果に瑕疵があったことを理由に仕事を無償で行わせる、
 - b 作業の遅延や瑕疵により損害が生じた場合に、在宅ワーカー側が当然に責任を負う旨の条項を設ける、
 - c 継続的な契約関係を一方的に打ち切る、
 - d 長時間就労なしには遵守が困難となるような無理な納期を設定する、
- といった事案が見受けられる。

これらに関しては、在宅ワーカーの側に不当な条件を強いたり、不測の損害をもたらすおそれがあり、また、dについては在宅ワーカーの生活や健康を損なうおそれもある問題があるといえる。

③ 報酬決定手続上の問題等

在宅ワーカーの報酬決定については、必ずしも当事者の交渉によらず、発注者が決定することも多い。また、報酬の決定に当たりいかなる要素が考慮されるべきかについての社会的なコンセンサスも存在していない。これらは、発注者の側と在宅ワーカーの側との間で情報量の格差があり、後者の側において、報酬相場等に係る十分な情報を得ていないことにも因るものと考えられる。

また、入力作業等、裁量性の弱い在宅ワークについては、情報通信機器の普及、新規に開始する者の増加等により、報酬の水準が以前よりも低下傾向にある。

④ 健康管理上の問題

在宅ワーカーの健康管理に関しては、とりわけVDT作業対策や腰痛の防止対策が重要である。これらについては、基本的に、在宅ワーカー自身の自己管理によるべきであるが、現実には、かなりの者が眼精疲労、肩こり、腰痛等を感じる状況となっている。

一方、発注者による取組も、VDT作業の適正な実施に関する指導がほとんど行われていないなど、極めて低調な状況にある。

また、在宅ワークにあっては、深夜にわたる就労など、就労時間帯が比較的不規則な者も少なくない。納期限が短い等の無理な発注が行われていることもその一因と考えられるが、発注者による就労時間に関する指示、指導、配慮はほとんど行われていない実情にある。

⑤ プライバシー保護上の問題

在宅ワークにあっては、インターネット等を通じて、発注したい仕事や在宅ワーカーに係る情報の提供等も行われているが、在宅ワーカーの団体が行う場合において情報の掲載に係るルールを定めている例もあるものの、多くの場合そのようなルール化も行われておらず、在宅ワークに係る個人情報の不正使用やプライバシーの侵害等も懸念される。

(2) 在宅ワーク希望者が良質な仕事を確保する上での障害

① 需給のミスマッチ

入力作業のような単純・定型的な職務に係る在宅ワークを開始する者が増加する一方、発注者の側では、専門性や高度な能力を有する人材を求める傾向が強く、現状では、仕事の仕上がり等の面での不満が大きい。

また、在宅ワークについては、自宅でパソコンを使って簡単に仕事ができるのではない、という気持ちから開始する者や、報酬額の多寡とは関係なく、社会参加の一形態として開始する者の存在が、ミスマッチの大きな要因の一つとなっているものと考えられる。

② 仕事の安定的確保の困難さ

イ 需給調整システムが十分に整備されておらず、在宅ワークを行おうとする者、仕事を発注しようとする企業のいずれにおいても、知人関係等に頼らざるを得ない状況にある。

ロ また、在宅ワークの希望者が増加する中で、専門性を必要としない分野における仕事の安定的な確保が難しさを増している。また、発注者においては必要な都度在宅ワーカーを活用する傾向が強く、発注が平準化されないため、在宅ワーカーにおいては仕事が確保できても受注の繁閑の差が大きく、安定的な収入確保を難しくしている。

③ 仲介的機能の未整理

仲介業者が一括して仕事を請け負い、これを個々の在宅ワーカーに再発注し、その進行管理と作業成果のチェック等を行う例が認められる。また、これが重層的に行われる場合も想定される。このような仲介業者の存在は、在宅ワークの仕事量の拡大とその円滑な実施確保の上で大きな役割を果たし得るものと言えるが、一方で責任主体が不明確となったり、中間搾取の問題につながるおそれもある。このような中で、仲介業者の果たすべき責任と役割についてどのように考えるべきか等についても整理する必要がある。現実には、仲介的なものとしては、

a 仲介業者が、その受注した仕事の一部又は全部を在宅ワーカーに再発注する形態

b 在宅ワークに係る仕事を求める者の情報又は在宅ワーカーを募集する情報をネット上で公開している形態

の2つが把握できるが、いずれにしろ仲介システムが未発達であり、純粋な仲介代理人は確認できていない。

④ 能力開発機会の不足等

発注者側が在宅ワークの問題点として「仕事の成果に個人差が大きい」、「優秀な人材の確保が難しい」が高い割合で指摘されていること等から明らかなとおり、在宅ワーカーには高い専門性や能力が期待されている。

一方で、在宅ワーカーは、雇用労働者とは異なり、能力開発を受ける機会に乏しい状況にあるため、その保有する知識・技能を維持したり、より高度な職種へのステップアップを図る上での難しさがある。また、新たに在宅ワーカーとなろうとする者に対し、発注者等が募集する研修や講習も行われている。その多くは有償で行われているが、中には悪質な事案も存在する。

⑤ 能力評価システムの未整備

在宅ワーカーの能力評価については、一部において既存の能力評価システムの活用等の動きもあるものの、能力評価に係る広範かつ客観的な基準は存しない状況にある。このことは、在宅ワーカーにとってみれば、在宅ワーク市場において、自らの売込みのポイントを対外的に明らかにしにくい、また、報酬の水準について判断しづらい、ということにつながる。

また、発注者等の側においても、在宅ワーカーの能力が把握できないことにより、必要な人材の安定的な確保が難しく、実際にも作業成果にばらつきが生ずるといった不利益をもたらしている。

これらは、在宅ワーク市場が健全に発展していく上での大きな障害となりかねないものといえる。

(3) その他ー各種トラブルの発生

仕事の仕上がり、仕事の納期、報酬の支払い等に関するトラブルがみられるが、

行政機関による在宅ワークに係る相談、指導体制も整備されておらず、比較的弱い立場にある在宅ワーカーが不利な状況に陥り易い状況にある。また、在宅ワーカー、発注者等の団体による自主的な解決も図られているとはいえない状況にあると言える。

一方、家庭の主婦等に対し、仕事をあっせんする等と称し、高額な機器やソフトを購入させたり、有料で研修を受講させながら、実際には何ら仕事を与えないといった悪質な事案も少なからず見受けられる。これは、就労意欲は高いものの、在宅ワークに関する十分な知識・情報を有しない者が、在宅ワークを開始するための能力を修得しようとして被害にあっているものとみることができる。これら悪質業者の存在は、在宅ワークの発展の上での大きな障害といえる。

Ⅲ 今後の施策のあり方

在宅ワークについては、今後における新たな働き方の選択肢として大きな期待が集まる一方、従来の施策の枠組みに収まりにくい、さまざまな問題点・課題も存在している。

現状では、在宅ワーカーの契約条件をめぐって、主に、発注者等との関係で経済的に弱い立場にある在宅ワーカー側に一方的に不利益を生じさせるおそれがあるとともに、在宅ワーク希望者において良質な仕事を安定的に確保することのみならず発注者の側においても適切な受託者を確保することが難しい状況にある。

このような状況の下で、在宅ワークという働き方が、個々人による自由かつ適切な選択の結果として可能となるよう健全に発展していくためには、関係当事者による在宅ワークの適正な実施を確保するとともに、在宅ワーク市場が魅力ある市場となるよう環境整備を図っていくことが必要であり、そのための所要の施策を講ずることが必要な時期にきていると考えられる。

その際、在宅ワーカーやその希望者の中には、育児、介護等を行う者など家庭、健康等の事情により在宅ワークを必要とする人々が存在するが、施策の推進に当たっては、在宅ワーカーそれぞれの事情等に応じたきめ細かな配慮が必要である。

1 在宅ワークの適正な実施確保に係る支援

(1) 契約条件の明確化

契約条件の明確化は在宅ワークの適正な実施のための基盤をなすものであり、在宅ワークの健全な発展を図る上で重要であるが、実際には、契約を口頭で行い、あるいはメモの手交程度で済ませる例が多く、これが在宅ワーカーの立場を不安定なものとし、またトラブルの要因ともなっているのは、既に見てきたとおりである。

このため、契約締結時にまず文書等により契約条件が明確化されるよう発注者、仲介業者等に働きかけるとともに、在宅ワーカーにもその必要性の認識を促すことが必要である。

(2) 契約条件の適正化

在宅ワーカーは、概して、経済的に弱い立場にあり、また十分な情報を保有しないために、発注者等に対する十分な交渉力を有しないことが多く、在宅ワークに係る契約条件が一方的ないし不適切な内容となるおそれがある。

このため、契約に係る最低限のルール（例えば、報酬の支払い、納期、継続的な発注の打切りの場合における事前予告等に関するもの）について、当事者に対してガイドラインの形で一定の基準を示し、当事者がそれに沿って契約を行うことで自主的に適正化が図られるよう必要な措置を講ずる必要がある。

(3) 報酬決定の適正化

家内労働に係る最低賃金制度のように、報酬決定そのものに公的に介入することも考えられるが、在宅ワークの仕事の内容がきわめて多様であることにかんがみれば、現時点においては、報酬決定の際に考慮すべき事項について示すとともに、情報の提供を通じ、当事者による合理的かつ適正な報酬額の決定を支援することが適当であろう。

このため、発注者の側との情報量の格差を補うことが必要であり、在宅ワーカーに対し様々な情報、とりわけ、報酬相場等に係る情報提供を行うことが必要である。

なお、今後の動向を見ながら、報酬に係る最低限必要な水準を明らかにすることについても引き続き検討する必要がある。

(4) 在宅ワーカーの健康管理

在宅ワークに係る主要な健康管理対策としては、長時間にわたる作業の回避、VDT作業への配慮等がある。

これらについては、まず在宅ワーカーによる自己管理が重要であり、そのための意識の喚起を図ることが重要である。このため、VDT作業の適正な実施、在宅ワーカーの腰痛の防止等、在宅ワーカーの健康障害の予防を図るための情報提供を行うことが適当である。

一方、発注者側に対しても、在宅ワーカーの健康に配慮した適切な発注に努めるよう意識を喚起していくことが必要である。このためには、長時間労働あるいは深夜にわたる労働が不可避となるような無理な発注を行わないよう、発注者、仲介業者に配慮を促していくことが必要である。

(5) プライバシーの保護

在宅ワークの適正な実施を確保する観点から、インターネット等を通じて提供される在宅ワーカーの個人情報について、その不正使用を防止し、プライバシーの保護を確保することが必要である。

2 在宅ワーカー等に対する支援

(1) 在宅ワーク希望者への対応

今後、在宅ワークを希望する者がかなり増加する可能性が大きい。在宅ワーク市場を魅力ある市場とするためには、これらの者がスムーズに在宅ワークを始めることができる環境を整備することが不可欠である。

このため、就労に必要な技能レベル、需給の動向、報酬相場等の情報を的確に提供するとともに、様々な不安・不満についての相談にきめ細かに応じていくことが強く求められており、在宅ワーク希望者に対する情報提供や相談を行うことが必要である。

また、スムーズに在宅ワークを始めるためには、在宅ワークに関する一定の基礎的知識や技能を身につけることが必要であるが、現在、民間で一部実施が見られる在宅ワーク希望者に対する一定の講習会については、必ずしも量的、内容的に十分とは言えないものがある。

このため、在宅ワーク希望者に対する基礎的な知識や技能の付与のための講習の実施について、何らかの公的な支援を行う必要がある。

(2) 円滑な需給調整の確保

在宅ワークにおける仕事の内容・レベルには多様なものがある中で、発注される仕事と在宅ワーカーの技能レベルとの間のミスマッチが大きく、それが在宅ワーカーにとっても、発注者にとっても大きな問題になっている現状にかんがみると、円

滑な需給調整を図るためのシステムを早急に整備することが必要であると考えられる。

このため、例えば、在宅ワーク希望者の能力評価を行い、企業等に対し、これらの者の保有する技能レベル、さらには希望する職種や報酬額等に係る情報の提供等を行う何らかのシステムを構築することが急務である。

このようなシステムの中で、在宅ワーカーに対し、企業の側がどのような内容の仕事を発注しようとしているのかについての情報を提供することも考えられよう。

(3) 仲介的機能の整理

在宅ワークの円滑かつ適正な実施を確保する上で、仲介的機能の整理を図ることは重要と考えられる。しかしながら、上記Ⅱの6(2)③(13頁)により指摘したとおり、仲介機能は未整理という状況であり、今後、在宅ワーク市場の健全な発展のため、仲介システムが有効に機能していくためには、引き続き、実態把握に努め、どのような支援策等が必要か検討を進めることが必要である。

3 能力開発・能力評価に係る支援

(1) 能力開発の促進

在宅ワーカーに高い専門性や能力が期待される中で、在宅ワーカーへの能力開発は、適切な仕事の選択や、より専門的ないし高度な仕事へのステップアップを通じた安定的な就労の確保等を実現する上で重要である。また、在宅ワーカーの能力の向上が促進されることは、在宅ワーク分野全体の健全な発展にも資するものとなる(13頁参照)。

このため、在宅ワーカーに対するステップアップのための能力開発について、何らかの公的な支援を行う必要がある。

(2) 能力評価の促進等

上記Ⅱの6(2)④⑤(13頁)で述べたとおり、在宅ワークの分野においては、在宅ワーカーの能力の評価を客観的に行うことが、在宅ワーク分野の健全な発展のために不可欠である。

このため、それぞれの職種ごとに、必要とされる知識・技能レベル等の内容の明確化を図ること、個々の在宅ワーカーの能力評価を客観的な基準を用いて行うこと、及びその能力評価を行った者に対する就労支援のあり方について検討されるべきである。それにより、在宅ワーカーによる円滑な仕事の確保、生活の向上、さらには発注者や仲介業者による安定的な事業運営にも資することとなる。

この能力評価についても、公的な支援について検討する必要がある。

4 在宅ワーカー等に対する相談、指導の実施等

(1) 在宅ワーカー等に対する相談体制の整備

在宅ワークにあっては、報酬の支払い、仕事の成果等に関するトラブルが見受けられるが、これらトラブルが発生した場合において、より弱い立場にある在宅ワーカーが一方的に不利な状況に陥るおそれがある。もとより、このような事態は、程度の差はあれ、経済活動に付随して生ずるものではあるが、当事者による対等の立場での円滑な解決が可能となるよう、在宅ワーカー、発注者等に対し、専門的な知識を有する者による各種相談指導を実施することは、在宅ワーカーの保護と在宅ワークの健全な発展に資するものと考えられる。

(2) その他

いわゆる「インチキ在宅ワーク」事案については、簡単に家庭で収入を得られる等の甘言を弄し高額な機器等を購入させ、有料の研修を受講させるといった手口が多い点で、基本的にその構造はインチキ内職に類似するものである。また、多くの場合、就労契約自体を解消ないし修正しても解決にはつながらず、むしろ詐欺的な手段で締結された物品の購入等の消費契約関係の解消や修正が被害者の主たる関心となる点においても、これらと同様である。

このような消費契約関係をめぐる問題については基本的には消費者行政において所要の対応が図られることが期待されるが、労働関係施策においても、在宅ワーク希望者等に対する広報啓発等に努めるとともに、消費者保護行政との連携を図ることが望まれる。

5 その他

在宅ワーカーの就労環境の整備に関しては、その他次のような意見がある。

① 必要経費に関する所得税法上の取扱いの拡大

家内労働者等（注）の場合には、所得税の取扱いにおいて、必要経費に算入する金額を最低でも65万円とすることが認められている。この特例を在宅ワーカーにも一律に認めてほしいとの要望がある。

（注）家内労働者等とは、家内労働法第2条第2項に規定する家内労働者又は外交員、集金人、電力量計の検針人のほか、特定の者に対して継続的に人的役務の提供を行うことを業務とする者をいう。

なお、在宅ワーカーも「特定の者に対して継続的に人的役務の提供を行うことを業務とする者」に該当する場合がある。

② 在宅ワーカーの子に係る保育所入所の機会

就学前の子を持つ在宅ワーカーから、保育所の需要の高い都市部においては、雇用労働者や自営業者の場合に比べ保育所に入所にくいという声がある。在宅ワーカーの中でも保育を必要とする人については、可能な限り就労の実態、家庭における保育の実態に応じて対応してほしいとの要望がある。

IV 当面講ずべき具体的な措置

既に見てきたとおり在宅ワークについては、就労者の増加が見込まれ、そのため今後の施策のあり方として、①在宅ワークの適正な実施確保に係る支援、②在宅ワーカー等に対する支援、③能力開発・能力評価に係る支援、④在宅ワーカー等に対する相談、指導の実施等、としたところであるが、当面、具体的には以下の措置を講ずべきである。

1 ガイドラインの策定、周知・啓発

関係者による在宅ワークの適正な実施を確保するためには、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約条件の適正化等に係るルールを確立して、発注者及び仲介業者、さらには在宅ワーカーが、それに沿った契約を行うよう誘導していくことが必要である。

また、その手法としては、在宅ワークが新たな働き方の選択肢として社会的な期待や関心を集めているものの、なお、成熟途上の働き方であることにかんがみれば、法令等による規制などのような強制的な手段よりも、むしろ緩やかな形での誘導策

を講ずることが適当である。

当面、行政としては、以下のとおり最低限確保されるべき事項を盛り込んだガイドラインを策定、周知・啓発して、関係当事者による自主的な遵守を促すことが適切であると考えられる。

(1) ガイドラインを必要とする在宅ワーク

ガイドラインは、在宅ワークに係る契約条件が、主に発注者との関係で経済的に弱い立場にある在宅ワーカー側に一方的に不利になることを防ぎ、関係者による在宅ワークの適正な実施を確保するために必要となるものである。

この場合、特にガイドラインの必要性が高いのは、事業者性が弱く従属性の強い在宅ワークであると考えられ、具体的には、主としてその報酬が単価により決められている在宅ワーク、すなわち、文章入力、テープ起こし、データ入力、ホームページ作成などの作業を行うものがこれに該当するが多いが、法人形態により行っている場合や他人を使用しているような場合は除くことが適当である。

(2) 在宅ワークに係る受発注の形態

在宅ワークに係る受発注の形態は、以下に大別できる。

① 発注者が、直接在宅ワーカーに仕事を注文する形態

② 発注者から注文を受けた仲介業者が、その受注した仕事の全部を在宅ワーカーに発注するという重層的な形態

現実には、個人の在宅ワーカーが、受注した仕事の一部を自ら行い、他を別の在宅ワーカーに発注する例も多いが、このように仕事の一部を自ら行い、他を再発注する場合、①と②の形態が併存するものと分類できる。

(3) ガイドラインの適用範囲

ガイドラインは、基本的には上記(2)の①及び②の発注者又は仲介業者が、在宅ワーカーとの間で直接締結される契約について適用するものとする。

(4) ガイドラインの内容

第1 趣旨

このガイドラインは、在宅ワークを安心して行うことができるようにし、かつ、後に紛争が起こることを未然に防止するため、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、以下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を行う在宅形態での就労のうち、主としてその報酬が単価により決められているものをいい、例えば文章入力、テープ起こし、データ入力、ホームページ作成などの作業を行うものがこれに該当するが多い。ただし、法人形態により行っている場合や他人を使用しているような場合などを除く。

(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⑦の事項を明らかにした文書を交付すること。

ただし、契約関係が一定期間継続し、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 成果物が不完全であった場合やその納入が遅れた場合の取扱い（補修が求められる場合の取扱いなど）

なお、文書を交付する際には、別添のモデル契約様式の活用が望ましい。

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⑦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 報酬の支払い

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及び地域の最低賃金を参考にするとともに、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。

ロ 納期

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

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を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 その他

成果物が不完全であったことやその納入が遅れたこと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 個人情報の保護

(5) ガイドラインの周知・啓発方法等

ガイドラインは、最低限確保されるべき事項について関係当事者による自主的な遵守を促すものであることから、発注者や仲介業者にその周知を徹底し、啓発を図ることが重要である。

特に、上記(2)の②のような発注形態における在宅ワーカーと直接契約しない発注者については、本ガイドラインは適用されないが、発注者と仲介業者との間の契約の内容が、ひいては仲介業者と在宅ワーカーとの間の契約の内容に影響を及ぼす場合が多いものであることから、そのような発注者に対してもこのガイドラインの内容を踏まえた適正な内容の契約を締結していくよう周知を図ることが重要である。

周知・啓発の手法としては、ガイドラインの内容をわかりやすく説明したホームページやパンフレット等を活用するほか、ガイドラインに盛り込まれている文書明示をすべき契約条件についてその項目を契約文書の形で示したモデル契約様式をガイドラインと併せて周知・啓発を図るという手法が効果的である。

また、これらは、在宅ワーカー及びその希望者が在宅ワークをするに当たって認識すべき事項としても重要であるので、在宅ワーカー等に対しても周知を図ることが必要である。

2 在宅ワークの健全な発展のための具体的支援策

在宅ワークは、育児・介護期にある者を中心に仕事と家庭の両立が可能となる柔軟な就労形態の一つとして期待されているものの、家庭において育児、介護等を行う者は、一般的に情報源が限られているため在宅ワークに係る適正な情報を入手することが難しい状況にあり、スムーズな在宅ワークの開始が困難となっていると考えられる。

このため、育児、介護などの家庭等の事情により在宅ワークを必要とする者については、特に公的支援が必要であると考えられることから、当面は、そのような者を中心として上記Ⅲで述べた施策の基本的方向に沿って、次のとおり早急に具体的な施策を講ずることが必要であると考えられる。

なお、これらの施策の実施に当たっては、柔軟に対応できるよう民間団体を適切に活用していくことも視野に入れることが必要である。

(1) 在宅ワーカー等に対する各種情報提供

在宅ワーカー等と発注者との間の情報量の格差を解消するという観点から、就労に必要な技能レベル、需給の動向、報酬相場等に係る最新の情報を提供することが必要である。

また、在宅ワーカー等の仕事の円滑、適正な実施を図るという観点から、次のような事項についても情報提供を行うことも必要である。

- ① 在宅ワークを始めるに当たっての心構え、ノウハウ、具体的な仕事の進め方
- ② ガイドライン、モデル契約様式
- ③ トラブル発生時の解決処理策（民事訴訟制度等）
- ④ 健康確保のための措置（健康診断、VDT作業の適正な実施方法、腰痛の防止策等）
- ⑤ 能力向上の方法、能力評価制度、能力評価制度を活用した自己の能力の的確なPRのノウハウ
- ⑥ 雇用労働者としての再就職等の将来設計
- ⑦ 育児・介護との両立方法
- ⑧ 税金、社会保険

これらの事項については、在宅ワーカーの知識、理解を深めるために不可欠であることから、可能な範囲で早急に取りまとめ、ホームページへの掲載やハンドブッ

クのような形で配付が行われることが求められる。

なお、発注者や仲介業者に対しても、このような在宅ワーク分野の需給の動向、報酬相場、健康確保のための措置、能力評価制度などの情報を適宜提供していくことが、在宅ワークの円滑かつ適正な実施を確保していく上で重要である。

(2) 在宅ワーカー等に対する相談体制の整備

適正な契約締結の方法、契約時やトラブル発生時の法的取扱い、在宅ワークをめぐる関係法令などをはじめとして、在宅ワーカー等が抱える各種の相談に対応するため、在宅ワーカーが多い地域を中心に、専門的な知識を有するアドバイザーによる相談指導等を実施する体制を整備することが考えられる。

その際、在宅ワーカーは、育児、介護等により時間、行動等が制約される場合が多いことを考えれば、いわゆるワンストップ・サービスとして1カ所で総合的相談に応じられる体制を整えることが必要であり、また、Eメール等を活用しての相談体制の整備も有効であろう。

(3) 能力開発・能力評価に係る支援

① 在宅ワーク希望者に対する基礎的セミナーの実施

在宅ワーク希望者を対象に、在宅ワークを始めるに当たっての心構え、ノウハウ、在宅ワークの現状、契約締結に当たっての基礎知識、初歩的な技能等を付与するセミナーを実施することが必要である。

② 能力向上への支援のあり方、在宅ワークに係る能力評価制度の整備等

在宅ワーカーの能力の維持向上については、何らかの支援が必要であることは上記Ⅲの3（16頁）に述べたとおりである。また、一定の能力開発を行った在宅ワーカーに対する就労支援については、そのような者の能力評価を行い、その保有する技能レベル、希望する職種、報酬額等に係る情報を企業等に対して提供することや、企業の側がどのような内容の仕事を発注しようとしているかについての情報を在宅ワーカーに提供することなど、様々な形の支援を行っていくことが考えられる。

そのため、在宅ワークの職務内容、在宅ワーカーの要望等をさらに十分把握・分析した上で、能力向上への支援のあり方や能力評価制度、能力開発を行った者に対する就労支援のあり方などについて早急に検討を行い、実施に移していくことが必要である。

V 家内労働法との関係

最後に、在宅ワークに係る今後の施策のあり方の検討に関連し、在宅ワークと家内労働法上の家内労働との関係についても、整理を試みることにする。

1 家内労働と在宅ワークとの比較

イ 仕事の性格

一般に、家内労働と在宅ワークとは、仕事を発注する者との間の請負契約に基づいて自営的な形態で行われ、雇用労働者としての保護が及ばない点で共通する。

ロ 仕事の内容

家内労働は物品の製造等に係るものであるのに対し、在宅ワークが役務の提供等に係るものである点で、仕事の内容が異なる。

ハ 従属性の程度

家内労働にあつては、発注者と家内労働者の間の従属性に着目して、家内労働法が制定されている。

これに対し、在宅ワークにあつては、

- ① 仕事の内容（例えば、自らの裁量性や専門性に基づく仕事であるか、発注者から提供された情報の加工処理等の裁量性の弱い仕事であるか）、
 - ② 受注先企業との関係（例えば、独立自営的な経営であるか、一定範囲の企業に依存する関係にあるか）、
- が様々であり、これらにより従属性の程度が相当異なると考えられる。

ニ ステップアップの可能性

家内労働にあつては、定型的な作業を繰り返す行ふものが多い。これに対し、在宅ワークにあつては、比較的単純な仕事から高度な能力を有するものまで様々なものがあり、このため、自らの能力開発等に向けた努力を通じ、より専門的ないしより高度な仕事へのステップアップを図ることで、収入の増大や職業生活の向上につながる可能性がより大きい。

ホ 地域性

家内労働にあつては、地場産業の下支え的なものが多く、製造加工する物品の運搬コストという制約からこれら産業の所在する地域に集中する場合が多い。これに対し、在宅ワークにあつては、情報通信技術を活用するものが多く、このような地域性はみられない。

ヘ 仕事の仲介

a 家内労働にあつては、かつて、仲介人が、製造業者・問屋と家内労働者の中間にあつて、原材料、製品の運搬から工賃の決定、仕事の割当てを行ったり、さらに仕事を問屋などから一括請け負って自らの危険負担において自らの名で家内労働者に委託をし大規模に業務を行うなど、種々の形において存在していたところであるが、家内労働法により、次のように整理されるに至った。

- ① 自己の計算に基づいて製造業者、販売業者から仕事の完成を請け負い、自己の名において家内労働者に委託をするいわゆる総請けまたは請負的仲介人（ブローカー）は、「委託者」とする。
- ② 原材料、製品の運搬を行ったり、委託者に代わって、仕事の割り振り、工賃の支給などを行ういわゆる代理的仲介人は、委託者の「代理人その他の従業者」とする。

b これに対し、在宅ワークにあつては、ボランティア的に仲介が行われることもある一方、仲介業者が発注元から仕事を一括して請け負い、登録している在宅ワーカーに再発注する例もあるなど、仕事の仲介の形態が多様である。また、発注量に比して在宅ワーク希望者が多く、希望者が仕事を十分には確保できないという現状があり、仲介業者による需要の掘り起こしが期待される点も在宅ワークの特徴といえる。

2 在宅ワーク分野への応用可能性

以上述べたとおり、家内労働と在宅ワークとの間にはいくつかの相違点も存するところであるが、一方で、在宅ワークにおいては、無理な発注、契約の一方的打ち切り、報酬の不払い等、家内労働法制定当時の家内労働に多くみられたと同様の問題点が発生している。そこで、在宅ワークに係るこれら問題点に関し、家内労働法上の、あるいは別途の法的な措置が必要かどうかについても検討しておくことが適切であろう。

イ まず、在宅ワークのうち企業的な性格を有するものについては、家内労働法におけるような従属的な関係を前提とする保護等を行う余地に乏しいものといえる。

ロ 一方、それ以外の在宅ワークについては、何らかの保護等の措置を講ずる必要性

が想定され、家内労働法的な手法が当てはまるかどうかについて、個別の施策ごとに検討する必要がある。しかしながら、前述のとおり在宅ワークがなお成熟途上にある働き方であることにかんがみれば、当面は上記のⅣの措置によることとし、何らかの法的な措置により保護等を行う必要性については、今後における在宅ワークの質量両面での推移を注視しつつ、今後の検討に待つことが適当である。

- ハ なお、家内労働法の制定に際しては、労働基準法適用事業との間での公正な競争条件の確保等の観点も念頭に置かれていたとみられる。在宅ワークについても、安価な労働力としての利用、さらには労働者保護法規等の適用のない点に着目した利用等につながる可能性は必ずしも否定できず、この点についても現時点においてはそのような状況は見受けられないものの、今後の推移を注視する必要があると考えられる。

Ⅵ 家内労働法以外の法律の適用関係

家内労働法以外の法律の適用関係であるが、本研究会において対象とする上記Ⅱの1の⑥である、「請負的に物品の製造、役務の提供等を行うもの」のうち「サービス（役務）の提供に係るもの」については、取引関係の下に行われる在宅ワークに当たるため、独占禁止法上の不公正な取引の禁止に係る規制の対象となり、違反行為は、排除措置の対象となる（ただし、不公正な取引に対する罰則はない）。

〔参考〕

- ・ 上記Ⅱの1の⑥については、独占禁止法上の不公正な取引の一つである優越的地位の濫用について、「役務の委託取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の指針」が平成10年3月に制定されている。
- ・ 同⑤である、「請負的に物品の製造、役務の提供等を行うもの」のうち「物品の製造、加工等に係るもの」についても、取引関係の下に行われる在宅ワークに当たるため、独占禁止法上の不公正な取引の禁止に係る規制の対象となる。
- ・ また、同⑤は基本的には下請代金支払遅延等防止法や下請中小企業振興法の適用もある。ただし、下請代金支払遅延等防止法にあっては親事業者が一定の資本規模以上であることを要し、また、下請中小企業振興法にあっては継続的な委託関係にあることを要する。これらの法律の適用がある場合には、勧告や、振興基準に基づく指導・助言等の措置の対象となる（ただし、下請代金支払遅延等防止法にあっては、委託に係る書面の交付の違反について罰則がある）。
- ・ なお、同⑤のうち、原材料の提供を受け、同居の親族以外の者を使用しないものは、「家内労働」として家内労働法上の対象となる。同法違反の一部については罰則の適用がある。

資 料 編

■ 在宅就労問題研究会実施要綱	28
■ 在宅就労問題研究会参集者名簿	29
■ 在宅就労問題研究会開催経過	30
■ 関係者からのヒアリング概要	31
－在宅ワークの現状－	
■ 関係者からのヒアリング概要	38
－ガイドライン(案)について－	
■ 家内労働法の概要等	43

在宅就労問題研究会実施要綱

1 趣旨

近年の情報通信技術及び機器の急速な進展に伴って、パソコン通信等を利用した在宅就労（非雇用に限る。以下同じ。）を行う者が増加傾向にある。また、1996年の83回ILO総会においては、在宅形態の労働に関する条約及び勧告が採択されたところである。

このため、今後益々増加すると見られる在宅就労者について、平成9年度に行った実態調査の結果を踏まえ、在宅就労の特質等について整理するとともに、併せて、在宅就労対策の検討を行うことを目的として、学識経験者より構成する研究会を発足させる。

2 構成等

- (1) 在宅就労問題研究会（以下「研究会」という。）は、女性局長が学識経験者等の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。
- (3) 研究会の座長は、構成員が互選し、座長代理は座長が指名する。

3 調査研究事項

- (1) 在宅就労に関する実態把握
- (2) 在宅就労に係る分析及び問題点の整理
- (3) 今後必要とされる施策の在り方

4 運営

研究会の庶務は、女性局女性労働課で処理する。

在宅就労問題研究会 参集者名簿

(順不同、敬称略)

(座長)	諏訪 康雄	法政大学社会学部教授
	大内 伸哉	神戸大学法学部助教授
	神谷 隆之	日本労働研究機構テレワーキング研究会
	須藤 修	東京大学社会情報研究所教授
	ウエンディ・A・スピンクス	城西国際大学経営情報学部助教授
	樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
	堀越 久代	堀越地域計画研究室／在宅ワーク研究会
	森戸 英幸	成蹊大学法学部助教授

在宅就労問題研究会 開催経過

- 第1回研究会　－平成10年7月21日(火)－
○在宅就労問題の検討について
○今後の検討スケジュールについて
- 第2回研究会　－平成10年9月7日(月)－
○「情報通信機器等を活用した在宅就業に関する調査結果」のクロス集計の
ための項目の検討について
○ヒアリング対象及び項目の検討について
- 第3回研究会　－平成10年10月7日(水)－
○関係者からのヒアリング
・在宅ワーカー団体
・仲介業者
- 第4回研究会　－平成10年10月27日(火)－
○関係者からのヒアリング
・在宅ワーカー
・発注者
- 第5回研究会　－平成10年12月4日(金)－
○関係者からのヒアリング
・委託者
・家内労働者
- 第6回研究会　－平成11年2月5日(金)－
○中間的な整理について
- 第7回研究会　－平成11年3月10日(金)－
○　　同　　上
- 第8回研究会　－平成11年4月7日(水)－
○　　同　　上
- 第9回研究会　－平成11年5月19日(水)－
○中間報告(案)について
- 第10回研究会　－平成11年6月23日(水)－
○　　同　　上
- 第1回ガイドライン策定作業部会　－平成11年10月26日(火)－
○今後のスケジュールについて
○仲介業者、在宅ワーカー等の実態について
○ガイドライン策定に向けたフリーディスカッション
- 第2回ガイドライン策定作業部会　－平成11年11月10日(火)－
○ガイドライン(案)の中間的整理について
- 第3回ガイドライン策定作業部会　－平成11年12月14日(火)－
○ガイドライン(案)の中間的整理について
○ガイドライン(案)について
- 第11回研究会　－平成12年1月12日(水)－
○ガイドライン(案)について関係者からのヒアリング
・発注者
・仲介業者
・在宅ワーカー
- 第12回研究会　－平成12年2月10日(木)－
○在宅就労問題研究会報告(案)について

関係者からのヒアリング概要－在宅ワークの現状－
(平成10年10月～12月実施)

在宅ワーカーAさん(女性、在宅ワーク歴7年、内職・アルバイト型)

〔在宅ワークのきっかけ〕

結婚退職するまでの仕事は秘書業務で、今の仕事とは関係ない。10年前、まだパソコンが家にあるのが珍しい時代にパソコンを持っていたため、知人からすすめられ、都心に出るまでの時間、交通費を考えると家でやってもらう方が助かるから、ということ で在宅となった。趣味的にやっていたものが仕事になり、自分でも驚いている。

〔仕事内容〕

データ入力、データベース作成、テープ起こし

〔仕事の獲得〕

知人、インターネットでの営業

〔契約方法〕

契約書、伝票、メモ、口頭、いずれの場合もある。

〔報酬相場〕

データ入力だと、1文字大体0.25円、もしくは0.5円位が相場になっている。今は在宅ワークをやる人が増えて、相場がものすごく下がってしまい、その相場では赤字になってしまうため、早く、正確に仕上げ、発注者側には迷惑をかけない等をアピールし、適切な値段となるよう交渉することにしている。また、きちんとした仕事にはそれなりの報酬が支払われるべきと思う。

〔納期〕

週末に受け、週明け納品のケースや、2～3日上げというのが多い。

〔受注、納品の方法〕

受注は紙6割、通信4割。納品はフロッピー3割、通信7割。

〔自己啓発〕

新しい技術の修得に努めている。

〔能力評価〕

業者によっては、トライアルテストを行うところもあるが、受けてみると業者間でレベルも内容もバラバラで、その評価についてもバラツキがある。

〔健康管理〕

十分睡眠をとるようにしている。

〔トラブル等〕

契約書を交わさなかったので、納品したのに報酬が期日に振り込まれず、証明するものもなく泣き寝入りとなったことがある。

在宅ワーカーBさん(女性、在宅ワーク歴9年、専業・自営型)

〔在宅ワークのきっかけ〕

コンベンション関係の会社に勤務していた時に翻訳ソフトの開発をしており、通信教育で翻訳の勉強をした。2人目の子供が産まれたのを機に退職したが、その会社の仕事の一部に翻訳業務があったので、そこから仕事をもらうことで翻訳を始めた。

〔仕事内容〕

大学の専門が薬学であったことから、医薬関係の翻訳が中心。

〔仕事の獲得〕

始めの3年くらいは少なかった。雑誌などの募集記事に手当たり次第応募した。今は、2社が常時で、単発は3社くらい。限界であり、増やすことは考えていない。

〔契約方法〕

メモ程度の書面

〔報酬相場〕

相場は、和訳だと400字で1,200円から1,400円、英訳だとA4判1枚ダブルスペースで2,000円から2,300円であるが、仲介会社を通さず、直接出版社や製薬会社から仕事をもらうと、倍くらいの金額になる。しかし、仲介会社を通せば翻訳だけに専念でき、文章のチェックやレイアウト校正も全部やってくれるので、半分の料金でも納得できる。

〔納期〕

依頼者と相談

〔受注、納品の方法〕

受注はほとんどが紙（急ぎはファックス）、納品はほとんどが通信。

〔自己啓発〕

新しいソフトはなるべく早めに取り入れるようにしている。

〔健康管理〕

年1回人間ドック、スポーツクラブ

〔トラブル等〕

英語への翻訳内容にクレームがあり、第三者にチェックしてもらうこととなり、その費用を自己負担せざるを得なかったことがある。

在宅ワーカーCさん（女性、在宅ワーク歴1年半、内職・アルバイト型）

〔在宅ワークのきっかけ〕

出版社の幼児教材プランナーを勤めた後、メーカーで広告や販売促進の仕事をしていたが、妊娠により退職。在宅ワークについては、会社にいる頃から漠然と考えており、実際に始めた。

〔仕事内容〕

大学の専攻が美術のデザインだったので、デザイン、イラスト、DTPなどの制作業務が中心だが、マーケティング調査、販売促進業務の補助も行う。

〔仕事の獲得〕

知人、求人広告に応募

〔契約方法〕

契約書、伝票、メモ、口頭、Eメール、いずれの場合もある。

〔報酬相場〕

デザインやイラストの報酬は、業界によってだいぶ違っており、広告や出版でも違うため、相手に合わせるようにしている。

〔納期〕

依頼主の設定に合わせるのが多いが、納期によって受けるかどうか検討する。

〔受注、納品の方法〕

受注は電話とファックス、納品はフロッピーと通信が半々。

〔自己啓発〕

有志でパソコン勉強会を行っている。

〔健康管理〕

夜中まで仕事を引きずらないようにしている。

〔トラブル等〕

特にないが、保育所の入所が決まるまでかなり時間がかかった。

在宅ワーカー団体D

(1) 組織の概要

- ・ 在宅ワークに関する情報交換など会員の相互扶助を目的に設立されたパソコン通信のネット上のコミュニティ
- ・ 団体の運営スタッフは12名で全員ボランティア
- ・ 平成10年10月現在、会員69,000名（男女比6対4）
- ・ 1日のアクセス人数は、大体3,000人前後
- ・ 会員の大半は、在宅というワークスタイルに興味がありこれから始めてみたいという人と、現在在宅で働いている人であり、比率としては前者の方が多いと思う。

(2) 現状

- ・ 電子会議室（Q&A、仕事の誘い、雑談等オンラインでの情報、意見交換の場）、データライブラリー（オンラインソフト、Q&A等電子会議室でのやり取りをテーマごとに整理し、関係法令等の参考資料とあわせて閲覧できるようにしたもの）、掲示板（在宅ワーク募集（＝求人）コーナー。在宅ワーカー同士が急に出た仕事等への対応として互いに助け合うための場として設置）を開設している。
- ・ 毎年、アクセスしてきた会員を対象に、パソコン通信による就業実態調査を実施している。
- ・ 掲示板の中で求人情報を提供しているが、独自に決めた厳しいルールがあり、そのルールに則っていないものが載せられているのがわかれば削除する。
- ・ 会員からの相談、苦情で、「在宅の仕事が得られると言われ、高額のパソコンソフトや機器を買ったが、ほとんど仕事来ない」というのが多く寄せられる。団体としては、その資料を取り寄せ、読み方等をアドバイスし、「最寄りの消費者センターに相談を」くらいしか言えない。結局は泣き寝入りになってしまう。

仲介業者 株式会社E

(1) 会社の概要

- ・ データ入力、システム設計、アンケート集計、DTPなど、デジタル化全般を企業より受注し、全国の在宅ワーカー（登録者180名、大半が子を持つ主婦）に発注
- ・ 在宅ワーカーや希望者のためのオンライン教育、実践的な講習会、講演会の開催、実用書の執筆
- ・ 社員2名

(2) 現状

- ・ 仕事を企業から受注し、請けた仕事を在宅ワーカーに流し、それを発注元に納めるまで、担当者一人で行うが、在宅ワーカーの技術面の問題があり、社員はチェックと手直しに追われている。
- ・ 仕上がりの品質がひどく、一番簡単といわれるベタ入力や名簿入力でも十人十色で

違うものが上がってくる。仲介の仕事なるが故に、そこで食い止めてくれるのではという甘えが出る面があると思われる。

- ・ 在宅ワーカーの仕事のエラー発生件数により、次回の仕事の単価を下げたり、断ったりする。
- ・ 180名の登録者のうち、実際に仕事を出すのは、多い月で60～70名。残りの120名のうちには、もう2度と仕事は出せないという者もいる。
- ・ 在宅ワーカーの地位向上のために必要なものとして、契約書が挙げられるが、契約書とすると収入印紙を要し、ペイできないため、印鑑を押した仕様書という形を取っている。
- ・ 最近は大きな仕事が多く、在宅ワーカー1人1人とやり取りしていたのでは、宅配便等の経費がかかるので、できるだけグループを作ってもらっている。そのため、自社主催の講習会で会員同士が横のつながりを持つことをお願いしている。
- ・ 報酬に対する税務署の取扱いも実際にはいろいろ異なっている。当社では、在宅ワーカーに報酬を払う際には一律10%の源泉徴収を行っている。
- ・ マグロの解体業者のようなもの。大きな仕事を請けて切り分けて配る仕事。こうした仲介型業者は、まだ10社に満たないと思われる。

仲介業者 F株式会社

(1) 会社の概要

- ・ 本業は人材派遣業。在宅ワーカーを活用する事務処理代行サービスを最近始めた。
- ・ 企業から入力等の仕事を請け、登録在宅ワーカーへ割り振りし、納品させ、チェックの後、企業に納品する。企業に対しては受注者としての責任を負う。
- ・ 在宅ワークの登録者数 7,000名（95%が女性。首都圏が約75%）

(2) 現状

- ・ 派遣によるアウトソーシングではなくて、外のプロに頼んでいこうというマイクロアウトソーシング化の促進により、日常業務の効率化や人員配置の適正化に寄与する、ということでホームオフィスネットワークというサービスを立ち上げた。時代背景的には、約30年前の人材派遣というサービスが全く標準化、一般化されていなかった当時と酷似している。
- ・ 在宅ワーク希望者については、①パソコンを持っていること、②インターネットに接続でき、個人のEメールアドレスを持っていることを条件に、全国の登録拠点において人材派遣と同様の手順に従い、経歴とこれから目指したい専門性やスキルを面接によりチェックし、後日、スキルのデータと、在宅ワークに必要な環境や過去の経験などのデータをコンピュータで審査し、クリアした者を在宅ワーカーとして認定、登録する。
- ・ 仕事の振り分けは、ホームページに仕事情報を掲載し、認定登録している者で希望する者にエントリーしてもらい、その中から適任者を選択し、仕事を依頼する仕組みにしている。また、専門的な仕事の場合は、直接データベースを検索した上で、適任者に依頼する方法もとっている。
- ・ 当社が元請けとなり、在宅ワーカーに仕事を委託する形になるので、仕事は当社が受注し、見積りを出して、納品責任を持つことになる。すなわち、納品物のチェック、責任については、すべて当社が負う。
- ・ 報酬については、月1回締めで、成果物に応じて出来高を支払うことにしており、まだ、この仕事はいくらというような標準化、一般化ができていないが、時給当たり

1,000円位になるように設定している。人材派遣の場合は時給1,700円位が最低であるのに比べ、企業にとって在宅ワークの場合はコスト意識が非常に高い。

- ・ 能力開発については、当社のグループ会社において、「在宅ワーカー養成基礎講座」を3ヵ月、週1コマ、1回2時間で実施（1時間1,500円）しており、パソコン検定3級を1つのスキルの目安として推奨している。また、これから在宅ワークを始めた人を対象に、全国で月2、3回程度、「在宅ワークセミナー」（無料）を実施し、登録基準や仕事を進めていく方向性等を提供している。
- ・ 実質営業を開始したばかりであり、延べでまだ200名程度しか仕事を出していない。今、在宅ワークの仕事1つに対して、希望者を含めたら500名位の潜在ニーズがあるのではないかと。
- ・ 在宅ワーカー向けのいろいろなサービスはホームページを含めて非常に多いが、企業向けにマイクロアウトソーシングや在宅ワーカーの活用について取り組んでいる会社はまだ少なく、その取り組みが急務であると考えている。

仲介業者 G株式会社

(1) 会社の概要

- ・ データ入力等の業務を県外、首都圏企業から委託
- ・ 地域の若手経営者の出資により、4年前に設立
- ・ 組織は、正社員が13名、嘱託2名、在宅ワーカーが10月末現在で200名
平成10年3月、地域振興整備公団のテレワーク実証事業（建設省補助事業）としてテレワークプラザをオープンし、その体験モニターを新たに約100名募集した。この100名は初心者の方が中心で、11年4月以降、プロの在宅ワーカーとして仕事をしていけるよう勉強中。

(2) 現状

- ・ 情報コンテンツの制作業務、画像系のデータベースの制作業務に力を入れている。
- ・ データ入力の業務は、多様にあるが、単価を高く、効率よく働くためには、画像系の業務に取り込むことが必要。データ入力をやる人も画像系にトライしている。在宅ワーカー自身も、データ入力だけでは将来対応できないと感じているからではないか。
- ・ 正社員は、ソフト制作者として自ら業務を担いながら、在宅ワーカーをどう活用していくかの仲介者となる。
- ・ 個々のどの登録在宅ワーカーに発注するかは、どの在宅ワーカーがどのくらいスキルを持っているかということ把握している正社員たるスタッフが決めている。登録している在宅ワーカーに満遍なく仕事を出したいが、やはり一部の在宅ワーカーに集中する。常時仕事をしているのは5名くらい。登録ワーカーが100名とすれば、本当に仕事を任せてもいいという人は、15名くらいとなる。
- ・ 単価の設定は、クライアントとの調整だが、品質と予算の兼ね合いで決まる。
- ・ 在宅ワーカーの収入は、月5,000円から80,000円くらい。
- ・ スキル研修としては、基本的なパソコン研修とアプリケーションの研修、業務ガイダンスを行っている（パソコン研修1コース90分1,500円。業務ガイダンスは無料）。その後、1つの業務について実技審査（無料）を3回くらいやり、その人の弱点をチェックし、その業務について完璧になるよう繰り返し指導する。
- ・ 発注者から離れた距離にということについて、クライアント企業は、何かトラブルがあった時にすぐ来てくれるのかということで非常に不安を持つ所が多いが、1回でも発注した経験のある企業であればあまり問題にしないと思う。

発注者 H株式会社

(1) 会社の概要

- ・ 出版社（仲介業者G株式会社への発注元）
- ・ 生原稿、テープ起こしのパソコン入力、DTP、デザイン等を在宅ワーカーに発注している（一部をG社において発注）。
- ・ 通信環境の改善で会社を離れての業務は拡大している。

(2) 現状

- ・ 電話で個人的に営業してくる人がここ4、5年すごく多くなっている。電話だけでは判断に迷う。G社への協力は、そうした状況を踏まえたもの。
- ・ 仕事の始まりは直接面談して、後はメールでやり取りとなる。宅配便の活用で全国ほとんど翌日に原稿やフロッピーが届くので、遠隔地でも仕事の流れにあまり支障はない。ただ、始める前に1回は会うというのは外せないと思う。
- ・ 在宅ワーカーとの信頼関係確保が重要であり、直接関係するマネージャー教育も重要である。

家内労働の委託者 I株式会社

(1) 会社の概要

- ・ 謄写印刷から出発して、タイプ印刷を経て、現在、ワープロ印刷
- ・ 雇用労働者26名、ワープロ入力の家内労働者11名（家内労働者については、登録人員であり、実際には、5～6名が常時仕事）

(2) 現状

- ・ ワープロ入力の仕事の受注先は官公庁、学校が中心。企業からの分は内部でやってしまう傾向にあり、受ける場合も秘密保持の必要性が高いものが多く、家内労働には出せないため、外へ出す仕事は減っている。
- ・ ワープロの一般化、音声入力の実用化、文字を読みとる機械OCRの発達により、ワープロ入力作業は、5、6年経つとほとんどなくなってしまうのではないかと。
また、そうならても働く希望のある人には少し教育して編集とかレイアウトとかの仕事の方向に持っていこうと思っている。
- ・ 行政のアンケートに協力的な県民性なので、統計資料が得やすいためか、全国で当県だけが最低賃金を決めている（28銭）。当社では35銭である。最低賃金がないと野放しになりどんどん賃金が下がってしまうし、賃金決定の目安になる。
- ・ ワープロのできる人で仕事の希望者が来た場合、印刷物の約束事について、事前に1～2時間ほど会社で教育をする。
- ・ 家内労働者は、家庭の主婦で小さい子を抱え、外へ勤めに出られない人が多く、パートに出られるようになったら、家内労働を辞めていく人が多い。
- ・ 自宅で簡単に働けて、しかも収入がよいのではないかとというような感じで来る人が多く、2～3日で「こんなに大変なことか」ということで辞めてしまう人が多い。
- ・ 家内労働者に依頼しているのは、全部、棒打ちやベタ打ちといわれる作業で、編集やレイアウトは、会社で専門の人がやり直している。編集やレイアウトなど印刷上の約束ごとを守らせるには、時間をかけて教育しなくてはならないという問題がある。
- ・ 発注するときは、家内労働手帳に準じた伝票を渡し、単価はいくらで、納期はいつまでということをやっている。賃金は全部振込。
- ・ 家内労働者一人当たりの収入は、1か月2万円ないし3万円の人から始まって、7

万円から8万円。年間103万円を得る人は少ない。また、季節によって仕事量に変動があるため、当然、収入も変動がある。

- ・ フロッピー等の消耗品は、全て会社が負担。ほとんどの家内労働者が自分の機械を使用しているが、機械を貸与している場合は、工賃が若干安い。

家内労働者 J さん(家内労働歴7年)、K さん(同5年)
(いずれも女性内職、I 社が委託者)

〔家内労働のきっかけ〕

子供が大分手が離れて楽になり、外に出るのがあまり好きでなかったので家内労働を始めた。子供が中学に入って手が離れても、外に出ることは考えていない。苦勞して人間関係に煩わされるよりも、家で自分の空いている時間に好きなことをしながら仕事ができれば、それでいいと思う。

〔仕事内容〕

ワープロ入力(会社側から託された原稿を自宅でワープロ打ちし、フロッピーを届ける形)

〔収入面〕

- ・ 収入については一定していないが、自分の時間もあるし、これでいいと思う。
- ・ 家内労働で得た収入は、家計の足し、自分の小遣い等、いわばゆとりのお金。
- ・ 単価が半分になるようなことになれば、やめる。やりたくない。(J さん)
- ・ そうなっても流されてそのままやるかもしれない。(K さん)

〔仕事面〕

- ・ 現在の会社以外の所から仕事を取る余裕はない。現在の会社から急な仕事が入らないとも限らないということもある。
- ・ 仕事のやり方としては、締め切りより早めに終わらせるよう、仕事をやる日は朝9時から始めるようにしている。

〔研修、能力開発〕

- ・ 家内労働を始めるにあたって、会社で行う研修があったが、やはり研修と実践とは違うので、実践の中で教えていただきたいということで、研修は1週間で打ち切りとし、あとは仕事をしながら教えてもらった。(研修期間は賃金が出ないが、他社では、研修費用を支払わされるところもある。)
- ・ 研修内容は、一通り説明を聞いて、実際にワープロを打ってみて、隣の先輩に見てもらうもの。
- ・ ワープロ検定等の資格取得はしていないが、仕事に支障はなく、今さら取っても役に立つわけではないので、必要ない。
- ・ 編集や印刷の技術的なことについて修得していれば応用が利くとは思いますが、今のところ用が足りているので必要はない。

〔その他〕

- ・ 横の連携はほとんどない。他の人のことを知らないと、別に不満もないし、これだけに満足していればいいわけだから。
- ・ ワープロは一度だけ買い替えた。フロッピーは会社で支給される。電気代は自己負担。工賃は税の天引きなし。

関係者からのヒアリング概要－ガイドライン(案)について－

(平成12年1月12日実施)

在宅ワーカーYさん(在宅ワーク歴2年)

(1) 職種

データ入力、ホームページ作成、Webコンテンツ用原稿作成、テープリライト

(2) ガイドライン(案)に対する意見、感想

- ・ 契約書を使うことにより、賃金の未払いの防止になるメリットはある。
- ・ 仕事依頼の電話を受けたら、契約内容についてやり取りをする時間はなく、この値段でと言われたら受けざるを得ない、断ると仕事が来なくなる、というのが実態。
- ・ 成果物の評価については、データ入力だと間違えた文字数などで評価は可能であるが、ホームページの作成などデザイン的なものは主観が入る部分なので、一生懸命時間をかけて作ってもクライアントから駄目と言われればおしまい。その評価をどう考えるか迷っている。
- ・ 発注者は報酬の金額から言うとパート・アルバイトを雇う感覚なのに、モデル契約様式(案)では、成果物の瑕疵の取扱など責任は一事業主として押しつけられるのではないかと心配がある。
- ・ トラブルは初心者が多い。モデル契約様式(案)の損害賠償や費用負担の欄をみるとそれだけで驚いてしまうが、やはり自分は事業主なのだと認識した。初心者に周知徹底してこれを使えるようにできるかが問題である。
- ・ 今は在宅ワーカーが多いので、契約を結ばなくても、安い単価で仕事を発注しようとする業者が出てくるのではとの心配がある。
- ・ 年末調整対策として、発注者は年が明けたら、「あなた宛に去年はいくら支払いました」という支払調書を出すようにしてほしい。
- ・ 報酬額を決定する際は、最低賃金を考慮するようにしてほしい。また、単価相場がどの位か周知するようにしてほしい。
- ・ 後でトラブルにならないよう契約書を交わす趣旨は分かるが、主婦の感覚からすれば、契約や損害賠償などの話になると迷ってしまう。
- ・ 契約書を交付してくれる所は今もある。守秘義務の欄を設けているものは多いが、遅延損害について大きな欄を設けているのは見たことがない。モデル契約様式のような契約であればちゃんと中身を確認して契約する。
- ・ 従来から付き合いのあるクライアントとは信頼関係があり、支払もきちんとされているので、口約束で受けた仕事はそのまま受けていくと思う。

在宅ワーカーKさん(在宅ワーク歴2年)

(1) 職種

- ・ 在宅ワーカー登録会社と在宅ワーカーの間で、作業を取りまとめるリーダー的工作(主にシステム開発、ホームページ作成、大人数の入力等)
- ・ ライティング、テープ起こし、業務システムの設計

(2) ガイドライン(案)に対する意見、感想

- ・ 在宅ワークは仕事が納期に間に合えばよいのであって、極端な話24時間いつでも働ける。
- ・ 契約書は登録会社と交わすが、契約書に書かれていない事態が発生した時にどうするか問題。
- ・ ビジネススタンスが問題。極論を言えば、何時間かかろうと、どんなに一生懸命やろうと、関係なく、成果物さえちゃんと出してくればそれでよい。
- ・ 本筋として、きっちりした契約を結ぶべきと思う。契約は、相手から攻められる材料であると同時に、在宅ワーカー側も自分を守る材料になる。一方的な契約を押しつけてきたとしても、本人の折衝能力によりワーカーに有利にすることもできる。
- ・ 現状としては、希望者が多すぎて単価が下がっており、無理しても受ける人以外の契約や、正論を言う人は受注を外されてしまうという問題がある。
- ・ 登録会社では契約書は既にあるので、契約を守らなかった時の罰則などいかに守らせるかを考えてほしい。
- ・ トラブル防止のためメール、FAXなど必ず紙を証拠として残しておく。

在宅ワーカーKさん(在宅ワーク歴7年)

(1) 職種

- ・ ホームページ作成

(2) ガイドライン(案)に対する意見、感想

- ・ 在宅ワーカーも打ち合わせ等で外に行くことも多いので、一時保育制度が望まれる。
- ・ 発注者側の企業と在宅ワーカー間で、調整する能力がある仲介者が存在するとありがたい。
- ・ 仕事をするに当たって、発注者側の管理者は誰か、トラブルが生じた時の窓口が明確になるようにしてほしい。
- ・ 過去の契約書をみても、納期が遅れた場合の費用負担や補償が書かれたものはなかった。アルバイト雇用に似ている。

仲介業者 有限会社O

(1) 会社の概要等

- ・ 企画制作会社。子育て中の女性向けに在宅ワークを中心とした人材バンク事業を実施(労働者4名、登録在宅ワーカー721名)
- ・ 在宅ワーカーに発注する仕事: ホームページコンテンツ制作、管理、DTP、ライティング、データベース制作、テープ起こし、翻訳等

(2) ガイドライン(案)に対する意見、感想

- ・ 外注スタッフを使っているので、トラブル回避のため契約書が一番必要。
- ・ 報酬は振込手数料を差し引いた額で振り込む。
- ・ 諸経費の取扱では、宅配等通信でまかなえないものの料金や、最低限必要な書籍等の資料購入費は当社負担。バージョンアップ費用はケースバイケース。在宅ワーカーを選ぶ段階でアプリケーションを指定するので、そのときに最低限のインフラを整えていない在宅ワーカーは発注の見送りとなる。

- ・ 元クライアントと当社との間の契約書が必要であり、契約内容が明確でないと、在宅ワーカーとの契約を明確に示すことはできない。
- ・ 報酬の支払期日については、当社では月末締め翌月払。出版社は、発行月の翌々月払いが多いが、発行月というのは実際の発行は発行月の前月になるので、4～5か月待たされる。信用対信用のルーズな世界で、会社に余力があればよいが、ないと「60日以内」の支払はきつく、書籍関係、特に雑誌や週刊誌では難しいのではないか。
- ・ 元発注者と仲介者の最低限の業務契約書は必要であり、外注スタッフを使う場合は元発注者との契約に外注スタッフを使うことを書いておけば良いと思う。

仲介業者 有限会社U

(1) 会社の概要等

- ・ 各種 Windows ドキュメント、DTP、初期入力から組版、フィルム出力、印刷（労働者2名、登録在宅ワーカー約150名）
- ・ 在宅ワーカーに発注する仕事：初期入力、テープ起こし、組版

(2) ガイドライン(案)に対する意見、感想

- ・ 自分が在宅ワーカーならばこの契約書がほしいが、発注する側となると自分の首が絞まる気がする。
- ・ 損害遅延金を入れる契約書は多いだろうが、実際に請求されることは企業間でも少ない。当社は項目に入れていない。納期までにちゃんと成果物があがってくる方が珍しいから、損害遅延金の項目を契約書の内容に入れると、ワーカーは膨大な債務を背負うことになる。当社は、不完全な成果物をフォローすることを前提に仕事を出す。
- ・ 報酬は、発注者からの支払いを待ってから払う。外資系は現金払いで、月末締めの翌月払いだが、日本は手形を現金と考える商習慣があり、手形は現金化できるのは6か月後であるため、在宅ワーカーに60日以内で報酬を払うのは困難なことがある。仲介に立つ者として苦しいので、手形決済の所とは仕事をしたくない。
- ・ 報酬額は、不完全な成果物のフォローのために、在宅ワーカーに対する教育費を差し引くので下がる。
- ・ 打切りの事前予告については、仕事を受ける側としても発注者から事前予告をしてもらったことがない。発注企業に聞いても無理。予告がなくていいとはいわないが、社員でないのだからやむを得ない面もあると思う。
- ・ 振込手数料は、振込手数料を差し引いた金額を振り込むのが大半で、振込手数料を負担する会社はほとんどない。手数料を会社が負担するというのは、手数料を報酬からさっ引いているというごまかしがあるのかもしれない。振込手数料について書くと、振込手数料を負担している会社が良心的だと誤解される恐れがある。
- ・ 諸経費は、発注する側はまず持たない、中間業者が持たざる得ない状況は困る。明文化されることは良いことなのではないか。
- ・ ガイドラインは在宅ワークを始めようとする人のために作るのであれば、契約よりも知識を付与するようなガイドをしていくほうが有効なのではないか。

仲介業者 株式会社O

(注. 当日出席の都合つかずFAXによる意見)

- ・ 例えば返却すべき資料を返さない、期限になったら電話にも出ないで無視するなど、一部ではあるが、そういう在宅ワーカーもみられる。その際に、発注側が失う信用や

代替者も用意する費用など全額とは言わないが、負担すべきではと思う。

- ・ 秘密漏洩に関しては、在宅ワーカー側にもその概念がない人もいたので、改めて記載してはどうか。
- ・ 全体的な感想としては、随分在宅ワーカーにやさしい案と思われるが、弱者保護の立場から見れば仕方がないのかもしれないと思う。

発注者 株式会社J

(1) 会社の概要等

- ・ 教材ソフト製作、販売（労働者6名）
- ・ 在宅ワーカーに発注する仕事：MS－Wordによる大学入試問題などの編集、校正

(2) ガイドライン(案)に対する意見、感想

- ・ 発注者側からすると、在宅ワーカーからの社内的な機密の漏洩が心配。
- ・ ガイドラインについて、内容的には発注者としても強制的な部分は感じられない。
- ・ VDT作業の連続作業時間については、在宅ワーカーがどのように作業するかによるので、予め発注者が決めることは難しい。
- ・ 報酬の支払期日は、月末締め、翌16日払いなので問題ない。
- ・ 報酬額は1文字いくら、1件いくらで固定した額では払えない。どの教科がどの難易度の問題でいくらかの一覧表は、一応作ってあるが、試験問題の教科や方式によって報酬額が変わるので、予めすべての額を在宅ワーカーに伝えることはできない。校正の作業については教科ごとに予め金額設定をしておいて、その条件で、本人が納得した上で作業を受けてもらっている。
- ・ 納期は発注後1～2週間程度みており、その中で余裕をもって作業時間を決めてもらうしかなく、発注者が在宅ワーカーの作業時間を把握し、確認することはできない。
- ・ 継続的な契約であるが、大学入試問題を扱う関係上、季節的な仕事の発注となる。作業の期間が提示されているので在宅ワーカーには問題ないと思う。
- ・ ホームページで求人募集をしているが、在宅ワーカーの能力に差があるため、成果物にも差が出てくる。成果物が不完全な場合の取扱は必要である。

発注者 株式会社K

(1) 会社の概要等

- ・ 石油・石油化学製品の販売、各種データ入力（労働者11名）
- ・ 在宅ワーカーに発注する仕事：データ入力

(2) ガイドライン(案)に対する意見、感想

- ・ 大半が役所からの入札受注によるデータ入力作業。データ入力作業に付随する業務も多種多様なので、一定の人が継続的に仕事を行うことはほとんど不可能。
- ・ 入札時には、データ入力の文字数、量がわからないので、1件につきいくらの契約になる。その1件が文字数ではなく全体の作業としてカウントされるため、結果として安い報酬契約で膨大な量の作業となっても、もとの契約がそういう決め方なのでそのリスクは在宅ワーカーが負うことになってしまう。
- ・ 発注者の役所と交わした契約とほぼ同じもので、在宅ワーカーとの契約を結んでいる。

- ・ 在宅ワーカーには、契約を守るという意識がなく、いやになったら簡単にやめてしまう者もいる。役所との契約では遅延損害金が記載されているが、在宅ワーカーには遅延金の存在などの契約に関する知識がないため会社が迷惑を被る。
- ・ 報酬決定手続上の問題としては、在宅ワーカーが不利になるような発注者との契約ならば、契約をしなければいいだけのこと。契約を受けたのであれば約束は守っていただきたい。
- ・ 定期的な仕事ではないので、仕事があるときだけ在宅ワーカーに発注している。もしも恒常的に仕事があれば、正社員を雇用して作業させる。
- ・ モデル契約様式(案)の支払方法について、通常、報酬は支払われる側、請求する側が集金に来るもので、小さい金額は振込み、大きい金額は手形か小切手である。振込は、集金に来ない人への発注者側からのサービスのようなもので、集金の手間、領収書の印紙代を使わないのだから、振込手数料を差し引いた金額になっている。振込手数料について分けて書くことは意味がない。
- ・ 諸経費の取扱について書いてあるが、在宅ワーカーとは雇用関係にないので意味がない。打ち合わせ時の交通費等営業の経費は在宅ワーカーが持つのが当然。通信費等を全部、相手に請求したら次から仕事がなくなる。また、在宅ワーカーが何ができるのか示して仕事を受注するのだから、仕事に必要な機器、バージョンアップ費用等設備投資費も在宅ワーカーが持つのが当然。設備のあるほうに発注するに決まっているのだから、これらを明文化すると、仕事がなくなる人が増えるだけ。諸経費の取扱いを、モデル契約様式のように書くと、民法上契約は対等な立場という原則が崩れる。諸経費の取扱いは、契約書の中にきちっと書くか、または細かいことは書かず諸経費は全部B負担というような書き方がいい。

発注者 株式会社B

(1) 会社の概要等

- ・ 実用書を中心とする出版（労働者10名）
- ・ 在宅ワーカーに発注する仕事：テープ起こし、校正

(2) ガイドライン(案)に対する意見、感想

- ・ 概ね契約とはこのようなもので、ガイドラインは必要と思う。
- ・ 出版業界は一般的に口約束が多く、出版契約を結んでも守られたためしがない、という業界。
- ・ テープ起こしといっても単純な入力作業ではなく、ある程度の文章力がないとできない。非常に専門性が高いところがある。
- ・ 能力開発機会の付与とあるが、発注者がやらなければいけないのか、その余裕がないから外注で在宅ワーカーに頼んでいるのであり、そこまで発注者がやるのは難しい。
- ・ 報酬額は、個々のワーカーと交渉して決めている。
- ・ 報酬の支払期日は、筆者に対する印税は月末締め翌々月の10日払なので発行後60日以内には支払えるが、テープ起こし等の作業はその前に終わっているので作業後60日以内で払えない場合もある。
- ・ 成果物については、在宅ワーカーの出来不出来が大きく影響するため、教育が必要である。これなくして契約のことをいっても無駄。
- ・ 諸経費の取扱いを明文化すると、発注者側は経費削減を考えているので、経費のかからない、必要な機器等を揃えているワーカーに発注を限るようになるのではないか。

家内労働法の概要等

1 家内労働法制定の経緯

家内労働法は、家内労働における契約の不明確性、低賃金、長時間労働、劣悪・非衛生的な作業環境等を背景に、形式的には自営業者である家内労働者が経済実態上は委託者に従属しており、これが使用者・労働者間の関係に類似している実情を捉え、これを労働者に準じて保護すべく、昭和45年に制定されたものである。また、同法の制定に際しては、労働基準法適用事業との間の競争条件の不平等が発生し、法による条件維持が困難となっていることも念頭に置かれていたところである。

2 家内労働法の概要

① 対象（第2条）

- ・ 委託者から物品の提供を受け、これを原材料とする物品の製造、加工等の作業を行うものが対象。

② 家内労働手帳（委託条件の文書明示）（第3条）

- ・ 委託者は、家内労働者に家内労働手帳を交付し、委託等のつど、所定の委託条件を記入すること。

③ 就業時間（第4条）

- ・ 委託者は、周辺地域の同種・類似の労働者の通常労働時間（注、実際の平均的な労働時間）を超えて、家内労働者が業務に従事することとなるような委託をしないこと（努力義務）。
- ・ 家内労働者は、このような委託を受けることがないようにすること（努力義務）。

④ 委託の打ち切りの予告（第5条）

- ・ 6月を超えて継続的に同一の家内労働者に委託している委託者は、委託を打ち切ろうとするときは、遅滞なく当該家内労働者に予告すること（努力義務）。

⑤ 工賃の支払い（第6条）

- ・ 工賃は、通貨で、その全額を、物品を受領した日から起算して1月以内に支払うこと。

⑥ 工賃の支払い場所（第7条）

- ・ 委託者は、原則として、工賃の支払及び物品の受け渡しを、家内労働者が業務に従事する場所において行うこと（努力義務）。

⑦ 最低工賃（第8条等）

- ・ 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、一定の地域内（注、全国でも可）において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件を改善するため必要があると認めるときは、最低工賃を決定することができること。
- ・ 最低工賃額は、同一地域の同種・類似の労働者に適用される最低賃金（決定されていない場合には賃金）との均衡を考慮して定められなければならないこと。
- ・ 委託者は、最低工賃の適用を受ける家内労働者に対し、最低工賃額以上の工賃

を支払わなければならないこと。

- ・ ⑤～⑦に違反する工賃の支払いを定める契約は、その部分について無効とし、家内労働法の定める基準によること。

⑧ 安全及び衛生（第17条等）

- ・ 委託者は、設備、原材料等を家内労働者に譲渡、貸与、提供するときは、省令で定めるところにより必要な措置を講じなければならないこと。
- ・ 家内労働者は、省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならないこと。
- ・ 労働基準監督署長等は、委託者又は家内労働者が上記の措置を講じないときは、委託・受託を禁止し、設備、原材料等の使用の停止その他必要な措置をとることができる。

⑨ 届出（第26条）

- ・ 委託者は、家内労働者の氏名、業務の内容その他必要な事項を都道府県労働基準局長に届け出なければならない。（省令において、委託状況届、家内労働死傷病届を規定）

⑩ 帳簿の備付け（第27条）

- ・ 委託者は、家内労働者の氏名、工賃の額その他の事項を記入した帳簿を備え付けておかななければならない。（省令において、3年間保存を規定。）

⑪ 報告等（第28条）

- ・ 労働大臣等は、委託者又は家内労働者に、工賃に関する事項その他必要な報告をさせ、又は出頭を命ずることができる。

⑫ 申告（第32条）

- ・ 委託者に法律・命令に違反する事実がある場合には、家内労働者等は、その事実を労働基準監督官等に申告することができる。

⑬ 罰則（第33条等）

- ・ 上記の②、⑤、⑦、⑧、⑨、⑩、⑪の違反についての罰則。
- ・ 代理人や使用人を行為者として罰するほか、法人又は個人も処罰。