

在宅就業研究会報告書

平成 22 年 3 月

在宅就業研究会

目 次

はじめに

I 在宅就業を取り巻く現状と課題

- 1 在宅就業に対する社会的要請 1
- 2 研究会における検討の対象 5
- 3 在宅就業を取り巻く現状 7
 - (1) 「在宅就業調査報告書」にみる在宅就業の現状
 - (2) ヒアリング結果にみる在宅就業の現状
 - (3) まとめ～在宅就業を「不安」に思う5つの現状～
- 4 在宅就業を良好な就業形態とするために対応を要する課題 16

II 安心して在宅就業に従事することができる環境の整備

- 1 在宅就業に係る既存制度の関係整理 18
 - (1) 在宅就業に係る主な既存制度
 - (2) 各種相談窓口へのアクセシビリティの向上
- 2 在宅就業者の意識啓発 19
 - (1) 在宅就業者に対する情報提供
～在宅就業者向けハンドブックの作成～
 - (2) 在宅就業者間の情報交換の促進
～在宅就業者のネットワーク形成支援～
- 3 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改定、周知 20
 - (1) ガイドラインを必要とする在宅就業
 - (2) ガイドラインへの追加を検討すべき事項
 - (3) ガイドラインに併せて情報提供すべき事項

おわりに 23

○資料編 25

はじめに

在宅就業は、様々な制約によって就業機会が制約されやすい人達にとって、それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができる就業形態であり、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の確保に資する働き方として、その普及が期待されている。

一方、在宅就業者の就業実態は、従事する仕事の内容等により分化が見られる状況であり、中には、いわゆるインチキ内職等、悪質業者とのトラブルが見受けられるほか、請負単価が低廉、仕事量を確保することが難しい等の課題がある。

在宅就業については、個々の契約当事者の実態や契約形態等に応じて適用される法制度が異なっている中で、在宅就業を質・量ともに良好な就業形態として確立するために十分な環境が整っているかについての検討が求められている。

こうした状況を踏まえ、在宅就業研究会では、良好な在宅就業環境を確保するために求められる支援策及び制度の在り方について検討を進め、以下の通り、報告を取りまとめたところである。

本報告が在宅就業の健全な発展に資するものとなれば幸いである。

平成 22 年 3 月

在宅就業研究会

I 在宅就業を取り巻く現状と課題

1 在宅就業に対する社会的要請

(柔軟な働き方に対する社会的要請)

パソコン等の情報通信機器の普及やインターネット等の情報通信環境の整備等により、離れた場所であっても、業務の遂行が容易となっており、サテライトオフィス・モバイルオフィスでの就労、在宅勤務、在宅ワーク等の柔軟な働き方が広がってきている。

情報通信技術を活用し、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方は、「テレワーク」と呼ばれ、従来の働き方を大きく変えるものとして、その普及が期待されている。

特に、少子高齢化の進行等を背景とする人口減少社会の中で、高齢者や女性等、従来、様々な制約条件によって就業機会が得られなかった人々にも、その能力を最大限に発揮してもらえる就業環境の整備が求められており、テレワークは、その解決策の一つとして位置づけられている。

こうした中、「IT 新改革戦略」(IT 戦略本部(平成 18 年 1 月))において、2010 年までにテレワークに従事する者の人口を従業者人口の 2 割とすることが目標とされるとともに、「テレワーク人口倍増アクションプラン」(平成 19 年 5 月)、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成 19 年 12 月 18 日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定)等によって、情報通信基盤の整備、適正な就業環境の検討等が求められており、「子ども・子育てビジョン」(平成 22 年 1 月 29 日閣議決定)において、テレワークの推進が掲げられる等、社会的要請が高まっているところである。

【参考】

< IT 新改革戦略 (IT 戦略本部決定 (平成 18 年 1 月 19 日)) (抄) >

II 今後の IT 政策の重点

1. IT 構造の改革力の追求

- 生涯を通じた豊かな生活

目標

1. 2010 年までに適正な就業環境の下でのテレワーカーが就業者人口の 2 割を実現

＜「テレワーク人口倍増アクションプラン」（平成 19 年 5 月 29 日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定）（抄）＞

2 テレワーク普及に向けた分野別普及推進施策

(2) 自営型テレワークの推進策・支援策

イ) 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・充実

在宅就業の適正化を推進するため、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。また、在宅就業の実態把握を行い、ガイドラインの見直しを含め、必要な施策の検討を行う。

＜「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成 19 年 12 月 18 日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定）（抄）＞

◇「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

[関係者が果たすべき役割]

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

◇「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

3 各主体の取組

(3) 国の取組

(多様な働き方の選択)

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。

・在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。

＜「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）（抄）＞

第 4 目指すべき社会への政策 4 本柱と 1 2 の主要施策

4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ

(ワーク・ライフ・バランスの実現)

(11) 働き方の見直しを

□ テレワークの推進

・子育てや仕事と生活の調和等の観点から、情報通信技術を活用した、時間と場所にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークについて普及促進を図ります。

(テレワークの分類)

柔軟な働き方として、その普及が期待されているテレワークだが、大きく分けると雇用型テレワークと自営型テレワークに分類することができる（下図参照）。

雇用型テレワークは、企業に勤務する被雇用者が行うテレワークであり、さらに、就業場所が自宅の場合は在宅勤務、通常のオフィスから離れた場所に設けられたオフィスで就業する場合はサテライトオフィスでの勤務、携帯電話や無線 LAN 等を使って出先で業務を行うモバイルワークといった就業スタイルがある。

自営型テレワークは、個人事業者や小規模事業者が行う非雇用のテレワークであり、オフィスを構えたり、労働者を雇用する等、事業者性が強いものを一般的には SOHO、主に在宅形態での就業で事業者性が弱いものを在宅就業（「在宅ワーク」ともいう）と呼んでいる。

雇用型テレワーク（企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク）

例：在宅勤務、サテライトオフィス等での勤務、モバイルワーク等

自営型テレワーク（個人事業者、小規模事業者行うテレワーク）

例 SOHO 在宅ワーク 等

(在宅就業を良好な就業形態とすることへの社会的要請)

雇用型テレワークは、企業に勤務する被雇用者が行うテレワークであることから、就業場所にかかわらず、労働関係法制が適用されるが、個人事業者や小規模事業者が行う自営型テレワークについては、労働関係法制は適用されず、個々の就業実態や契約形態に応じて、民法、家内労働法、下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）、消費者関連法等の適用を個別に判断しなければならない状況となっている。

個人事業者や小規模事業者である自営型テレワーカーについては、比較的取引上の地位が弱く、報酬の未払いといったトラブルも見受けられるところである。特に、自営型テレワーカーの中でも事業者性が弱い在宅就業者については、いわゆるインチキ内職といった詐欺被害等のトラブルも後を絶たず、安心して就業を継続できる環境整備が求められてきたところである。

こうしたことから、厚生労働省では、在宅就業を「情報通信機器を活用して在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、請負的にサービスの提供を行うもの等」（法人形態によって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)とし、このうち、特に、事業者性が弱く従属性の強いものとして、文書入力、テープ起こし等の「主として他の者が代わって行うことが容易なもの」に焦点を当て、契約締結の際に発注者が守るべき事項を定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」(以下「ガイドライン」という。)を策定し、紛争の未然防止を図ってきたところである。

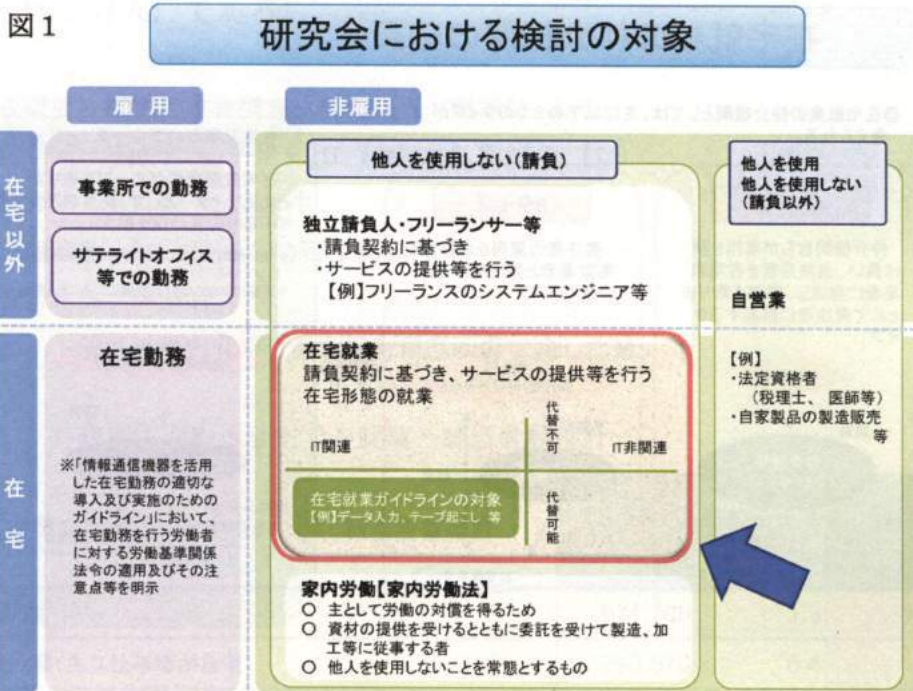
前述のように柔軟な働き方に対する社会的な要請が高まる中、「テレワーク人口倍増アクションプラン」において、「ガイドラインの見直しを含め、必要な施策の検討を行う」こととされる等、在宅就業を良好な就業形態とすることへの要請が高まっている。

2 研究会における検討の対象

こうした社会的要請を受け、本研究会では、在宅就業を良好な就業形態とするために求められる支援策の検討を行い、ガイドラインの見直しに際して、考慮すべき論点の整理を行うこととした。

(1) 検討の対象

そのため、本研究会における検討の対象は、従来のガイドラインの対象である「主として他の者が代わって行うことが容易な」在宅就業に限定せず、請負契約に基づき、サービスの提供等を行う在宅形態の就業（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場合などを除く。）を対象として検討を行うこととした（図1）。



(2) 在宅就業における仲介機関の位置づけ

在宅就業を質・量ともに良好な就業形態とするためには、発注者と在宅就業者をつなぐ仲介機関の役割を検討することが重要である。

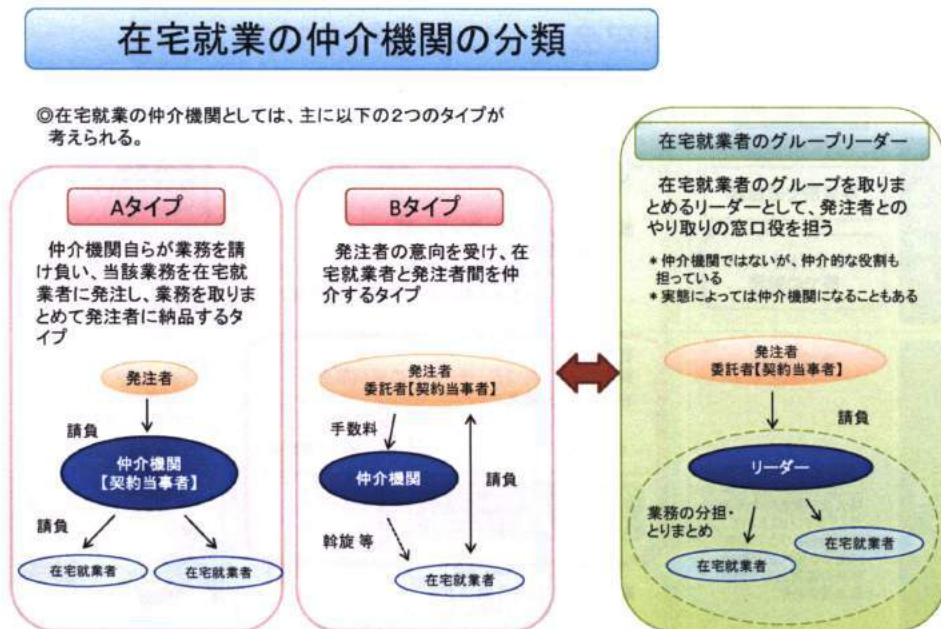
在宅就業の仲介機関の分類としては、①仲介機関自ら業務を請け負い、当該業務を在宅就業者に発注し、業務を取りまとめて発注者に納品するタイプと、②発注者の意向を受け、在宅就業者と発注者間を仲介するタイプの2類型が考

えられる。現在では、発注者－仲介機関－在宅就業者という重層的な関係の中で、仲介機関が自ら業務を請け負い、在宅就業者に業務の一部を発注するという①のタイプがほとんどとなっている（図2）。

なお、在宅就業者のグループを取りまとめるリーダーとして、発注者とのやり取りの窓口役を担う在宅就業者のグループリーダーは、仲介機関とは異なる（ただし、業務を取りまとめて発注者に納品する等、仲介的な役割を担っており、実態によっては仲介機関になることもある）。

従来の仲介機関は、データ入力等、業務の切り分け・分担が容易な業務の仲介を扱う場合が多く見受けられたが、後述のような在宅就業を取り巻く環境変化の中で、新たな役割を担うことが期待されているところであり、本研究会では、在宅就業者に併せて、仲介機関の役割についても検討を行う。

図 2



3 在宅就業を取り巻く現状

「在宅就業調査報告書」（平成 20 年度厚生労働省委託調査（財）社会経済生産性本部）¹及び本研究会において実施したヒアリング結果によれば、在宅就業を取り巻く現状は次のようになっている。

(1) 「在宅就業調査報告書」にみる在宅就業の現状

(在宅就業者の推計)

2008 年時点の在宅就業者（非雇用就業者）の推計は、約 123.5 万人である。内訳は、主な仕事場を自宅とする在宅就業者 29.1 万人、主な仕事場が自宅外にあるが自宅でも仕事をする在宅就業者が 58.1 万人であり、副業で在宅就業を行う者が 36.3 万人（うち、主な仕事場が自宅の者：1.8 万人、主な仕事場が自宅外の者：34.5 万人）である。

《調査概要》在宅就業者調査（概況調査（電話））より

実施期間 平成 20 年 7 月 18 日（金）～7 月 27 日（日）

RDDリスト件数 14718 件

有効回答数 2182 件（有効回答率 14.8%）

調査対象数 3633 件

※ウエイト値は世帯内有業者数を保有電話回線で除した値

図 3 有業者に占める自宅での就業 該当者数推計

有業者に占める自宅での就業、該当者数推計	人口(推計値)(人)	有業者に占める在宅就業者比率(%)	推計誤差(%)
在宅就業	871,709	1.3	3.5
在宅就業(主な仕事場が自宅)	290,570	0.4	3.5
在宅就業(主な仕事場は自宅外、自宅でも仕事をする)	581,140	0.9	3.5
副業(在宅就業)	363,212	0.6	4.0
副業(在宅就業)(主な仕事場が自宅)	18,161	0.0	3.3
副業(在宅就業)(主な仕事場は自宅外、自宅でも仕事をする)	345,052	0.5	4.1

※ 「人口(推計値、人)」＝「母数・就調による有業者数(人)」×「有業者に占める比率(％、ウエイト有)」／100

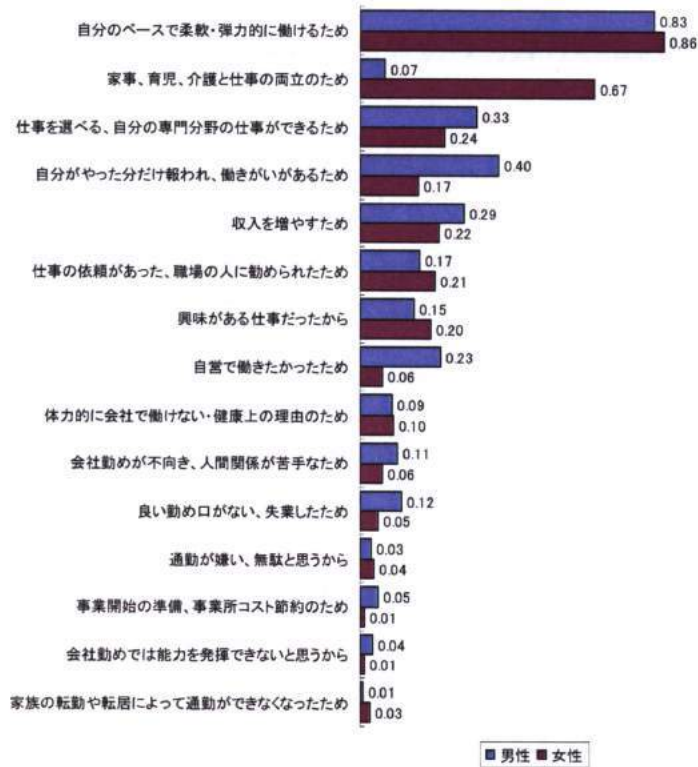
※ 「推計誤差(％)」＝1.96×√{有業者に占める比率×(100－有業者に占める比率)／回収サンプル(ウエイト無)×10000}／100 ※1.96＝信頼度 95%のときの k (正規分布の信頼限界) の値。

¹ 在宅就業調査報告書は、在宅就業者の推計を行った「在宅就業者調査（概況調査（電話）」、在宅就業者の就業条件等の実態を調査した「在宅就業者調査（詳細調査（WEB）」及び発注者・仲介機関の実態を調査した「発注者及び仲介的会社調査（詳細調査（郵送）」の 3 つの調査結果を掲載している。

(在宅就業者の動機)²

在宅就業を始めた理由は、男女とも、自分のペースで柔軟・弾力的に働くことができることが最も多くなっているが、特に女性においては、家事・育児負担と仕事とのバランスが重視されている。

図4 在宅就業を始めた理由



² 以下、「在宅就業者調査（詳細調査（WEB）」の調査結果による。「在宅就業者調査（詳細調査（WEB）」は、厚生労働省の委託調査として実施した在宅就業者に対するWEB調査。WEB調査モニター65万件からスクリーニングの上、在宅就業者の就業実態について回答を得た。（有効回答数1,030件、実施機関（事前調査）平成20年6月12日（木）～6月20日（金）（本調査）平成20年6月23日（月）～6月24日（火））

(就業条件)

報酬単位及び報酬決定手順においてどの程度在宅就業者が報酬決定権を持っているかで在宅就業の業務を分類³してみるとその就業条件には分化がみられる。

在宅就業の入り口業務である「データ入力」「文書入力」が主な業務である自己決定レベルの低い業務 (Low Level) では、時間換算の収入額が低く、また約7割が女性の就業者となっている。一方、「ホームページ作成」「設計・製図・デザイン」のような自己決定レベルの高い業務 (High Level) では、勤務経験や専門知識を活かし、複数の依頼主と直接交渉して報酬を含む契約条件を提示し、高い報酬を得る傾向にあり、約7割が男性の就業者となっている。

図5 就業時間・収入における自己決定レベル

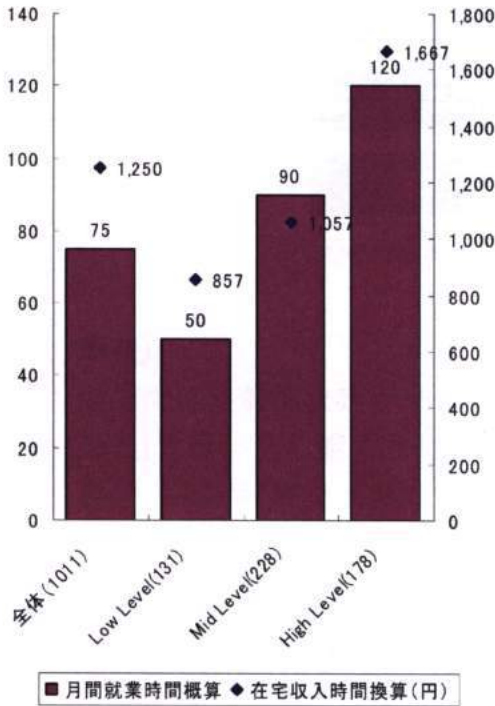
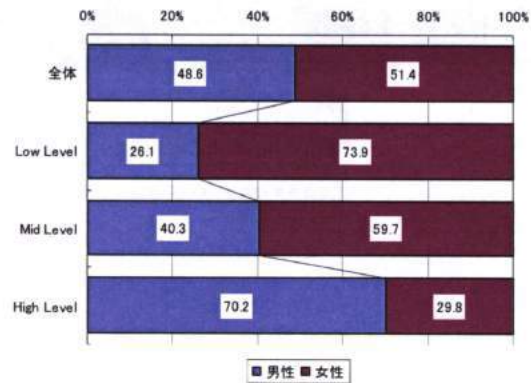


図6 自己決定レベル (性別)



注) 月間就業時間概算 (中央値)、在宅収入時間換算 (中央値)

注) 在宅収入時間換算 = 過去一年間における平均的な在宅収入 (月収) / 平均的な月間就業時間数

(契約条件の明示等)

在宅就業の受注形態ごとに受発注の契約方法をみると、「メディアなどの公募経由」「仲介機関経由」で「電子メール」が際立って多い。「直接受注」では「口頭」が最も多い。

³ 「Low Level」: 報酬単位は「依頼主からの事前提示」かつ、報酬決定手順でも「依頼主が設定」が高い割合となる。
 ※分類業務: 文書入力、データ入力 / 「Mid Level」: 報酬単位は「依頼主からの事前提示」が Low Level について高い割合だが、「自分で見積もった単価」が比較的多い。報酬決定手順では、「依頼主が設定」が比較的低く、「自分で提示し、依頼主と調整」が比較的高くなる。
 ※分類業務: DTP(編集)・電算写植、ライター、翻訳、物品の加工・製造 / 「High Level」: 報酬単位は「依頼主からの事前提示」がより低くなり、「自分で見積もった単価」が高い。報酬決定手順では、「自分で提示し、依頼主と調整」が最も高くなる。
 ※分類業務: Web デザイン・グラフィック、ホームページ作成、設計・製図・デザイン

図7 主な受注形態×契約方法（初回、2回目）

[PTABLE044]

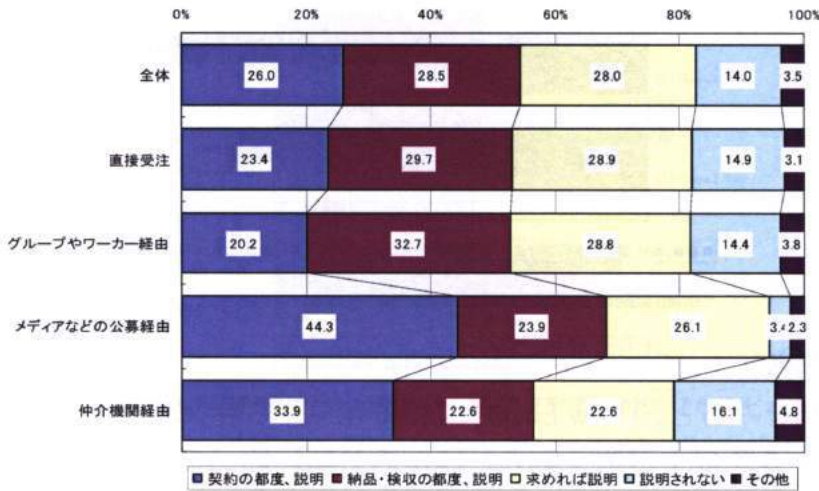
		Q34 在宅就業の仕事の契約はどのように行っていますか。 該当するものすべてにチェックをつけてください。 【初回の契約(受注)時】							
		全体	書面(契約書形式)	書面(発注書形式)	書面(家内労働手帳・伝票形式)	書面(メモ程度)	電子メール	口頭	その他
全体		1030	29.4	14.0	2.0	7.6	36.0	43.7	3.2
主な受注形態	直接受注	696	30.5	15.4	1.6	7.8	32.9	50.7	2.7
	グループやワーカー経由	113	26.5	10.6	4.4	8.8	32.7	37.2	4.4
	メディアなどの公募経由	93	26.9	10.8	1.1	8.6	58.1	8.6	1.1
	仲介機関経由	67	37.3	19.4	4.5	4.5	53.7	13.4	0.0

[PTABLE045]

		Q34 在宅就業の仕事の契約はどのように行っていますか。 該当するものすべてにチェックをつけてください。 【2回目以降の契約(受注)時※契約更新時も含みます】							
		全体	書面(契約書形式)	書面(発注書形式)	書面(家内労働手帳・伝票形式)	書面(メモ程度)	電子メール	口頭	その他
全体		1030	12.9	15.0	1.7	7.3	45.1	44.4	6.4
主な受注形態	直接受注	696	14.2	15.9	1.6	7.8	41.7	50.9	5.7
	グループやワーカー経由	113	11.5	11.5	4.4	7.1	42.5	38.9	7.1
	メディアなどの公募経由	93	9.7	11.8	0.0	8.6	65.6	11.8	5.4
	仲介機関経由	67	13.4	25.4	1.5	4.5	67.2	17.9	4.5

また、成果物の欠陥、納期遅れ等の取扱いについては、「納品・検収の都度、明示」しているのは約3割となっている。受注形態別に見ると、「メディアなどの公募経由」「仲介機関経由」では「契約の都度、説明」が最も多いが、「グループやワーカー経由」では「納品・検収の都度、説明」が最も多い。

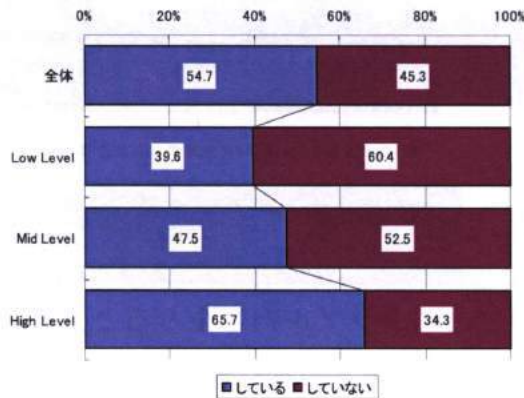
図8 主な受注形態×成果物の欠陥等の取扱いの明示時期



(能力開発)

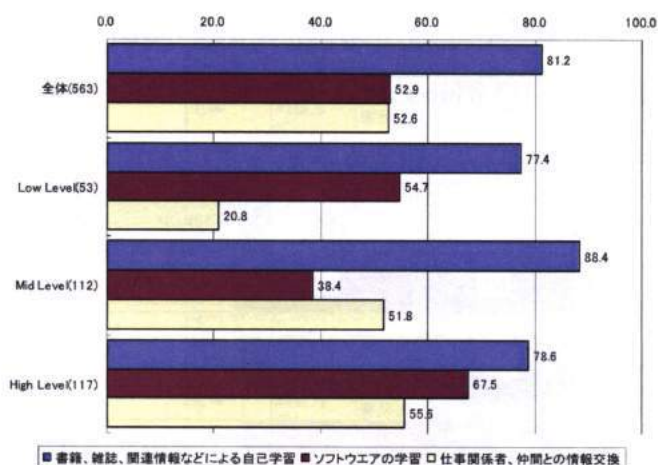
能力開発では、報酬決定手順における依頼主主導の割合が高い「Low Level」「Mid Level」では、自ら能力開発を行っていない割合が高いが、複数の依頼主を相手に自分主導で報酬決定を行うものの割合が高くなる「High Level」では自己啓発に取り組むものの割合が高くなっている。

図9 自己決定レベル分類×自己啓発の取組みの有無



能力開発の取組内容では、複数の依頼主を持つ割合が高い「Mid Level」「High Level」などでは仕事仲間のネットワークを生かした自主的な取組をしているが、「Low Level」では自己学習が主立った取組内容となっており、仕事関係者との情報交換による取組が行われにくくなっている。

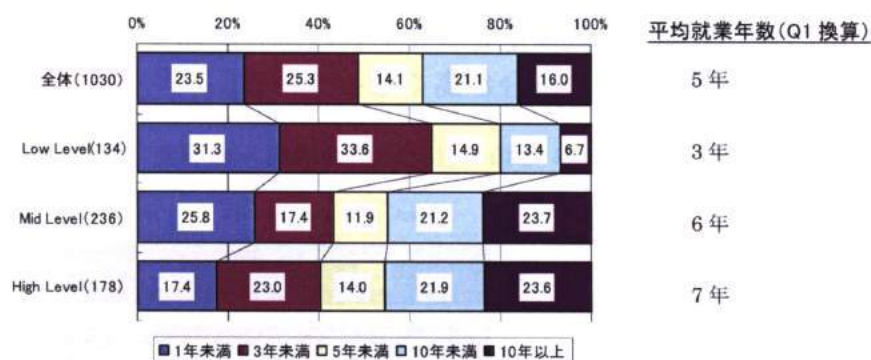
図 1 0 自己決定レベル分類×能力開発の取り組み内容



(継続就業年数)

在宅就業歴をみると、「Low Level」では6割強が3年未満である。また、「Low Level」では、5年以上が約2割と、ほかの分類に比べて長期間にわたって就業している割合が低い。「Low Level」では、長期間にわたって安定的に就業することが困難であることが見受けられる。

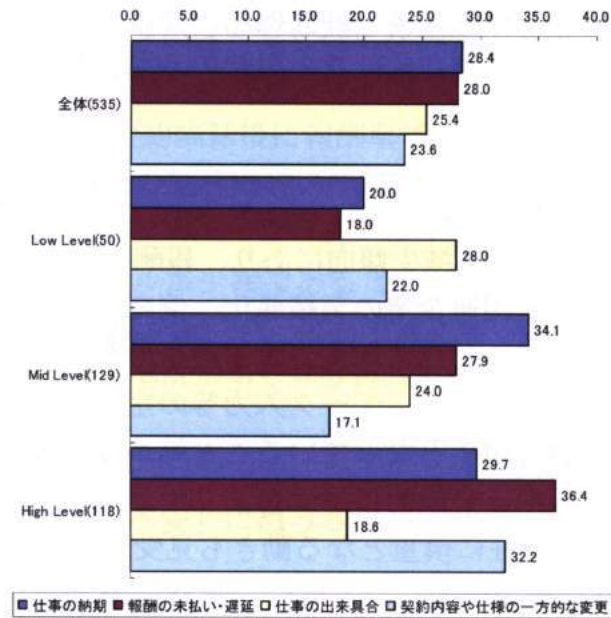
図 1 1 自己決定レベル分類×在宅就業歴



(トラブル予防)

自己決定レベル分類ごとにトラブル内容をみると、「Low Level」では「仕事の出来具合」、「Mid Level」では「仕事の納期」となっているが、「High Level」では「報酬の未払い・遅延」「契約内容や仕様の一方的な変更」といった発注者側に起因するトラブル内容が挙げられており、受発注双方に課題があると考えられる。

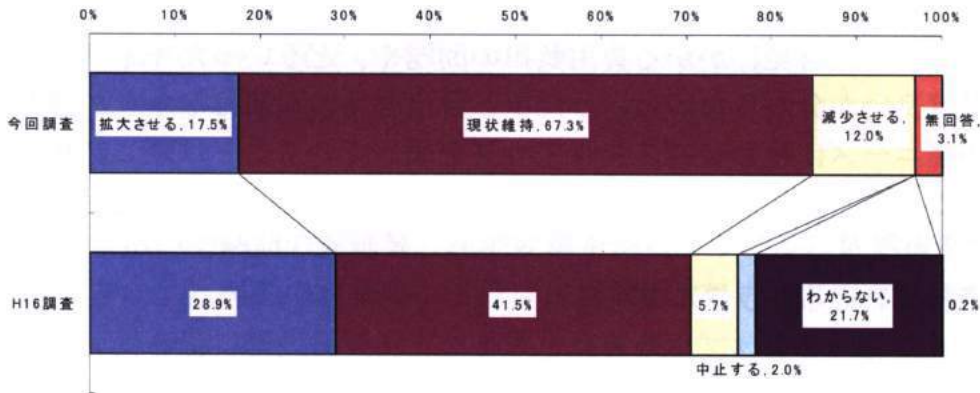
図12 自己決定レベル分類×トラブル内容



(今後の発注見込み)⁴

発注者、委託者を対象に今後の発注見込みについて調査したところ、平成16年度調査⁵に比べ、「拡大させる」が減少し、「現状維持」及び「減少させる」との回答が増えており、発注量の伸び悩みが見込まれる。

図13 在宅就業者への今後の発注量見込み



⁴ 以下、「発注者及び仲介の会社調査（詳細調査（郵送）」による。「発注者及び仲介の会社調査（詳細調査（郵送）」は、厚生労働省の委託調査として実施したアンケート（郵送）調査。調査対象数、12,490件、有効回答数2,471件。調査時期、平成20年6月12日～平成20年6月20日

⁵ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『家内労働等実態調査結果報告～在宅就業に関する発注者実態調査』平成16年度。在宅就業の仕事を発注している事業所の実態等を把握（調査対象1473事業所、有効回答数540件、実施期間平成17年1月15日～31日）

(2) ヒアリング結果にみる在宅就業の現状

本研究会で実施した在宅就業の仲介機関、弁護士、学識経験者に対するヒアリングにおいて指摘された在宅就業の現状のうち、主な事項は以下のとおりである。

(在宅就業業務の受発注状況)

在宅就業業務の受注量は減少傾向にあり、報酬の低下もみられる。

原因としては、IT関連企業の業績悪化、倒産が相次ぐ等、現下の厳しい経済情勢が挙げられるが、これに加え、IT技術の普及により、データ入力業務等の付加価値が低減したこと、データ入力等の定型的な業務については中国、インド等の海外が競合相手となっていること等が挙げられる。また、個人情報保護の要請が高まる中、一般的にはセキュリティ面に不安があると考えられている在宅就業者への発注に慎重となる動きも見受けられる。

(在宅就業者のキャリア形成)

データ入力等の初級レベルの業務に対する市場ニーズが低減する中、継続して安定的に在宅就業に従事していくためには、適切なキャリア形成が重要となってきた。また、在宅就業者のキャリアの幅は広く、ライフステージの変化に合わせ、在宅就業のみならず、雇用労働者としての就労もキャリアの選択肢に加わることが多く、在宅就業者のキャリア・コンサルティングに対する潜在的なニーズは高い。

しかし、在宅就業者に対するキャリア・コンサルティング等、キャリア形成を支援する仲介機関、行政施策等は少ない。特に、初級レベルの在宅就業者については、自己啓発にかかる費用負担の問題や、どういったキャリアを形成していけば良いか分からないといった中、自己啓発の取組はなかなか進んでおらず、市場ニーズに合わせてスキルアップを図っていくことは難しい状況が見受けられる。

(在宅就業を巡るトラブルの特徴)

在宅就業を巡るトラブルの特徴としては、①契約内容に係る受発注双方の認識違い、②受発注双方の事業規模が小さいこと、③トラブルの対象となる金額が少額であることに起因するものが挙げられる。

①については、在宅就業の受発注に際して契約書を取り交わしていないことが主な原因として考えられる。契約書がない場合は、業務内容、納期、報酬額等が明確でないため、受発注双方の認識に食い違いが生じやすく、トラブルが生じやすくなるとともに、トラブルを解決するに際しても、当初の取り決めが

明確でないため、交渉が難しくなる傾向がある。

また、②については、受発注双方の事業規模が小さいため、(i) 経営不振等による未払いや支払いの遅延といった発注側に起因するトラブル、(ii) 納期の遅延や仕事の質が十分でない等、在宅就業者の事業者としての認識不足や不注意からくるトラブル、(iii) 契約締結後に報酬単価を不当に下げる等、在宅就業者の取引上の立場が弱い故の契約内容の不利益変更に係るトラブルが見受けられるところである。

また③については、トラブルが少額であるため、弁護士等に依頼してトラブルを解決するには費用対効果が合わず、自力で対応する必要があることから、結果として泣き寝入りになる実情が多く見受けられるところである。

(3) まとめ～在宅就業を「不安」に思う5つの現状～

以上で見てきたように、在宅就業については、多様な働き方の選択肢の一つとして、その普及が期待されているが、一方で、安心して安定的に従事することができる就業形態として確立されているとは言い難い状況にあると思われる。

在宅就業者が、在宅就業を「不安」に思う現状をまとめると、以下の5つの項目に集約できると考えられる。

① 雇用労働と在宅就業の相違に対する在宅就業者の認識不足

在宅就業者は、法的には個人事業主であるが、雇用労働の延長にある働き方として受け止めている在宅就業者が多い。在宅就業は柔軟な働き方ではあるが、一方で、キャリアビジョンを持って常に自己啓発を行うとともに、リスク対応を含めた自己責任が求められる働き方であることへの理解が不足しがちな状況がある。

② トラブル予防策に対する受発注双方の認識不足

報酬の未払いや納期の遅延等、在宅就業を巡るトラブルは依然後を絶たないが、文書による契約の締結等、トラブルを回避するためにできる基礎的な対応についての認識が受発注双方とも不足している状況がある。

③ トラブル対応策に係る受発注双方の知識不足

トラブルについては、発注側に起因するもの、在宅就業者側に起因するものの双方があり、トラブルの原因に合わせた対応が求められる。しかし、実際のトラブル発生時には、どのように対応すればよいか分からず、トラブルが悪化したり、解決をあきらめる等の状況が見受けられる。

④ 在宅就業に係る既存制度等の関係の分かりにくさ

在宅就業は、請負契約として民法が適用されるとともに、個々の契約状況によって、下請法、消費者関連法等の関係諸法が適用されることがあるが、その適用関係は分かりにくく、関係諸法の保護が及びにくい状況がある。

⑤ 相談窓口等、既存施策に係る情報の周知不足

在宅就業に係る相談内容については、仕事の見つけ方等の一般的なもの、トラブル対策、キャリア形成の方法等、多岐にわたっている。相談窓口は、厚生労働省が行っている在宅就業者総合支援事業のほか、消費者関連法、下請法等、在宅就業に関連する諸制度ごとに設けられており、在宅就業者は、それぞれの就業実態や相談内容に応じた各種相談サービスが受けられる。しかしながら、現実的には、在宅就業者に焦点を当て、こういった既存施策をわかりやすく周知してきていないため、こうした行政サービスがどこで受けられるかが十分理解されておらず、適切なタイミングで既存施策の支援を受けにくい状況となっている。

4 在宅就業を良好な就業形態とするために対応を要する課題

これまで見てきた現状の下、在宅就業を良好な就業形態とするために対応を要する課題としては、①在宅就業に関する情報のワンストップでの提供、②在宅就業者の意識啓発、③仲介機関⁶（7ページ 図2参照）の機能向上、④在宅就業に係る既存制度等の周知、⑤ガイドラインの改定等が挙げられる（③の仲介機関の機能向上については、別途、「在宅就業仲介問題検討会」において検討を行っているため、本報告書においては省略）。

① 在宅就業に関する情報のワンストップでの提供

在宅就業者は、個人請負契約に基づき在宅形態で就業していることから、同業者間の情報交換も限られ、情報不足になりやすい傾向にある。在宅就業者が安心して継続的に業務に従事するためには、在宅就業者自身が積極的に情報収集を行い、市場ニーズを把握して営業に活かしたり、キャリア形成の参考とする、在宅就業者間のネットワーク作りにつなげる等の取組が重要である。

一方、インターネット上には、在宅就業に関する情報が数多くあるが、中

⁶ 発注者と在宅就業者の間で業務の受発注を仲介する機関。主に、①仲介機関自らが業務を請け負い、当該業務を在宅就業者に発注し、業務を取りまとめて発注者に納品するタイプと、②発注者の意向を受け、在宅就業者と発注者間を仲介するタイプがある。

にはインチキ内職に係るものも少なくない状況であり、信頼できる情報源を複数持つことは、適切な情報収集上、不可欠なところである。

在宅就業に係る情報をワンストップで収集することができるよう、仲介機関、行政等の関係者の取組が求められている。

② 在宅就業者の意識啓発

在宅就業を巡るトラブルでもみたように、納期遅れ等、在宅就業者に起因するトラブルも見受けられるところである。在宅就業者は、取引上の立場の弱さ等、配慮すべき点が多いものの、同時に、自立的な働き方を求められる就業形態でもあり、コンプライアンス意識の向上やキャリアビジョンを持って自己啓発に取り組む等、安心して在宅就業に従事するために在宅就業者としてできることについての意識啓発が求められている。

③ 在宅就業に係る既存制度等の周知

在宅就業については、民法の請負契約に係る規定が適用されると同時に、個々の就業実態に応じて下請法等、適用される法令が異なるところだが、これら関連する既存制度の適用関係等が分かりにくい状況となっている。そのため、既存制度の中で実施されている相談窓口等の支援を十分に活用できない状況が見受けられることから、在宅就業に焦点を当て、既存制度に係る情報を整理し、周知することが求められている。

④ ガイドラインの改定

発注者が在宅就業者と契約を締結する際に守るべきものとして、平成12年に策定されたガイドラインについては、在宅就業を巡る市場動向の変化や個人情報保護等の新しい要請等に応え切れておらず、現在の在宅就業の実態に沿った改定が求められている。

また、ガイドラインの適切な履行を確保するためには、ガイドラインに沿った取組を行う際に参考となる情報を、ガイドラインに併せて情報提供することが不可欠である。ガイドラインを周知するための冊子（以下「現冊子」という。）においても、一定の参考情報を掲載しているが、ガイドラインの改定に併せ、これら参考情報についても見直しが求められている。

Ⅱ 安心して在宅就業に従事することができる環境の整備

1 在宅就業に焦点を当てた既存制度に係る情報の整理

(1) 在宅就業に関連する主な既存制度

在宅就業に関連する主な既存制度は以下のとおり。

① 民法（請負）

在宅就業の基本となる契約は、請負契約であり、民法の適用対象となる。民法第632条から第642条に請負人の義務、注文者の権利等の規定として、報酬の支払時期、請負人の担保責任、請負人の担保責任の存続期間、注文者による契約の解除等が定められている。

② 下請代金支払い遅延等防止法

下請代金の支払い遅延等の防止により、親事業者の下請事業者に対する取引の公正と下請事業者の利益を保護するため、下請代金の支払期日、書面の交付、親事業者の遵守事項（下請業者の責めに帰さない理由での代金減額の禁止等）、遅延利息等が定められている。

なお、本法の下請事業者には、個人事業主である在宅就業者も含まれる。

③ 消費者契約法

消費者と事業者との間の情報の質、量及び交渉力の格差にかんがみて消費者の利益を保護するため、消費者契約の申込み等の意思表示の取消し、事業者の損害賠償の責任を免除する条項の無効等が定められている。

本法の消費者とは、個人であり、事業として又は事業のために契約の当事者となる場合については、対象とされていない。

在宅就業者については、事業として締結した契約については適用対象とならないが、注文者が内職のための材料や機械を高額で購入させることを目的としたいわゆるインチキ内職のような場合は、内職実態が無く、事業として認められないことから、本法の消費者として保護される。

④ 特定商取引法

特定商取引における購入者等の利益の保護、商品等の流通及び役務の提供の適正化に資するため、誇大広告等の禁止、書面の交付、契約の解除（クーリング・オフ制度）等が定められている。

本法では、取引類型に応じて物品の購入者等を適用対象としている。在宅就業者については、「仕事を提供するので収入が得られる」という口実で誘引し、仕事に必要な商品等を購入させるいわゆるインチキ内職に関し、業務提供誘因販売取引の購入者として、本法の適用対象として保護される。

⑤ 家内労働法

家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、家内労働手帳、工賃支払いの確保、最低工賃、安全衛生の措置等が定められている。

本法の家内労働者とは、物品の委託を受けて物品の製造・加工等に従事する者（常態として他人を使用しないこと）であり、サービス等の提供を行う在宅就業者は家内労働者に該当しない。

(2) 各種相談窓口等、既存施策へのアクセシビリティの向上

Ⅱ 1 (1) で見たように、在宅就業の実態に応じて適用される既存制度が異なることから、個々の在宅就業者は、適用されている法律が何か、自分たちが利用可能な施策は何かについて、十分な情報を持ちにくい状況となっている。そのため、既存施策の中で実施されている相談窓口の活用も難しく、必要なタイミングで適切な支援等を得られにくい状況となっている。

在宅就業者を対象に、関連する各種制度や利用可能な相談窓口等について、分かりやすく情報発信することで、在宅就業者が既存施策を利用しやすい環境を作ることが求められており、行政等による積極的な情報発信を行うことが適切であると考えられる。

2 在宅就業者の意識啓発

(1) 在宅就業者に対する情報提供

～在宅就業者向けハンドブックの作成～

コンプライアンス意識の向上やキャリアビジョンを持って自己啓発に取り組む等、安心して在宅就業に従事するために在宅就業者自身ができることは数多くある。在宅就業者に対し質の高い情報を提供していくことで、在宅就業者の意識を啓発し、自ら主体的に、良好な形で在宅就業に従事することができるような取組を行っていくことが期待されている。

また、安心して在宅就業に従事するためにはトラブルの予防が重要であり、在宅就業者の意識啓発を行うことで、初歩的なトラブルを回避し、円滑に在宅就業に従事することができるよう支援することが適切であると考えられる。

そのため、在宅就業に係る基礎的な情報を、コンパクトにまとめたハンドブックを作成し、在宅就業者に提供する等の取組が有効な方法であると考えられる。

(2) 在宅就業者間の情報交換の促進

～在宅就業者のネットワーク形成支援～

在宅就業者は、情報通信機器を活用して自宅で就業することから、在宅就業者間のネットワークが十分ではなく、同業者間の情報交換や協同して業務を行うといったことがなされにくい状況となっている。特に、データ入力等の初級レベルの業務に従事する在宅就業者はネットワーク力が弱く、仕事と家庭の両立や営業方法、キャリア形成等に係る悩みを一人で抱え、有効な解決策に至りにくい傾向がある。

一方、在宅就業者については、雇用労働者の組合に該当するものもなく、在宅就業者の団体も見受けられない中、ネットワーク形成の仕掛け作りをする主体も十分でない状況である。

そのため、在宅就業者が自主的に意識啓発や情報収集ができるよう、行政等により在宅就業者間で情報交換ができる場を設定する等、ネットワーク形成を支援することが重要と考えられる。

3 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改定、周知

(1) ガイドラインにおいて改定を検討すべき事項

ガイドラインにおいて改定を検討すべき点として以下の事項が考えられる。

① ガイドラインの適用対象の拡大

現在、ガイドラインの適用対象は、「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のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なもの」となっている。しかし、在宅就業の現状でも見たように、代替可能な単純業務は海外に流出する中、ガイドラインの対象業務を「他の者が代わって行うことが容易なもの」に限定する意義は薄れるとともに、「High Level」の業務であっても契約内容や仕様の一方的変更によってトラブルに巻き込まれていることから

(図12)、ガイドラインの適用対象とすることで、トラブルを未然に防止していくことが望ましいと考えられる。

したがって、「主として他の者が代わって行うことが容易なもの」を適用要件から削除することが適切であると考えられる。

② 知的財産権に関する規定の追加

ウェブデザイン等のクリエイティブ系の業務においては、成果物に著作権が発生する場合、知的財産権の帰属先や権利を発注者に移転される場合の対価、在宅就業者側に権利が帰属する場合の成果物の二次使用の範囲等を巡ってトラブルが見受けられるところである。

そのため、あらかじめ契約書に知的財産権に関する規定を盛り込むようガイドラインにおいて明示することが適切であると考えられる。

③ 個人情報の保護に関する規定の追加

現行のガイドラインでは、注文者が守るべき在宅就業者の個人情報の扱いについての規定はあるが、受注者である在宅就業者が守るべき個人情報の保護に係る規定は盛り込まれていない。

しかし、個人情報保護法により、発注企業として、在宅就業者に求める個人情報保護の要請が非常に高まっていることから、契約条件として明示すべき事項に、受注者である在宅就業者に求める個人情報の取扱い、守秘義務に係る規定等を盛り込むことが適切であると考えられる。

④ 契約変更に関する規定の追加

契約条件の変更は主なトラブル要因の一つであることから、契約条件の変更が必要になった際の手続きや変更不可の条件等をあらかじめ明示するよう、契約変更に関する規定を盛り込むことが適切であると考えられる。

⑤ 紛争の自主的解決に関する規定の追加

発注者又は仲介機関と在宅就業者との間の紛争を解決するため、発注者又は仲介機関は、在宅就業者と十分協議する等、自主的な解決に取り組む努力を行うよう求める規定を盛り込むことが適切であると考えられる。

(3) ガイドラインに併せて情報提供すべき事項

ガイドラインの適切な履行を確保するためには、ガイドラインに沿った取

組を行う際に参考となる情報を、ガイドラインに併せて情報提供することが不可欠である。現行ガイドラインを周知するための冊子にも、一定の参考情報を掲載しているが、新たに修正又は追加することが適切と思われる事項は以下のとおりである。

① 契約書の作成例

現行ガイドラインには、モデル契約書の様式が掲載されている。しかし、在宅ワークの業務等によって契約様式が異なる実態もあることから、ガイドラインにおいてモデル契約様式を示すのではなく、冊子において、「契約書の作成例」としてポイントを解説する等、より実務に沿った情報提供を行うことが適切であると考えられる。

② 在宅就業に関連する制度の紹介

在宅就業に関連する制度の概要を、在宅就業に焦点を当てて紹介するとともに、各種相談窓口等、既存施策の取組についてもわかりやすく情報発信を行うことで、在宅就業者が必要なタイミングで、適切な施策を活用することができるよう工夫を行うことが求められている。

③ 報酬の支払いに関する留意点

報酬の支払いに関する事項は、在宅就業を巡る主立ったトラブル要因の一つであることから、関連諸法・判例を基に、報酬支払いのタイミング、成果物に瑕疵があった場合の報酬支払いに係る対応等、主立った留意点について解説を行う、情報提供していくことが求められている。

④ トラブルに発展しやすい事例と対応例の紹介

現行ガイドラインには、自主点検表を掲載してガイドラインの遵守を促しているが、これに加え、トラブルに発展しやすい事例とその対応例を紹介する等により、適正な受発注を行うためのポイントを分かりやすく示していくことが求められている。

⑤ 在宅就業を良好な就業形態とするために仲介機関が担う役割

在宅就業を良好な就業形態とすることは、在宅就業を扱う仲介機関自身の社会的信用等の向上に資すものであることから、そのために仲介機関が担う役割があることを啓発していくことが求められている（詳細は、別途開催している「在宅就業仲介問題検討会」において別途検討を進めている）。

おわりに

情報通信技術の普及等により、在宅就業を取り巻く環境は大きく変わってきており、市場のニーズはより付加価値の高いものを求めるようになってきている。こうした中、データ入力等の事業者性が弱く発注者や仲介機関への従属性の高い在宅ワークについては、海外との価格競争が激しくなっており、国内への発注ニーズは縮小傾向にある。

在宅就業を、質・量ともに良好な就業形態として確立するためには、在宅就業で扱う業務の付加価値を高めていくことが重要であり、そのためには、在宅就業者自身が、適切なキャリアビジョンの下、自己啓発に努めるとともに、在宅就業業務をマネジメントする仲介機関の機能を向上させることが不可欠となっている。今後は、在宅就業者のみならず、仲介機関への視点も持ちつつ、在宅就業に関する支援を行う必要があると考えられる。

また、安心して在宅就業に従事することができる環境を整備するためには、できる限り在宅就業に関するトラブルを予防することが重要であるが、実際には、在宅就業歴や業務に関係なく、トラブルの発生が見られるところである。その原因は、報酬の未払いや遅延、納期遅れ等、様々であるが、契約書を締結していれば、予防あるいは納得のいく事後対応を行い得たものが多く見受けられるところである。

現在、適切な契約締結に必要な事項を、注文者が守るべき事項としてガイドラインにおいて示し、書面による契約締結を促進しているところである。

今後、在宅就業の更なる発展を目指して制度的な検討を行う必要があるかについては、在宅就業をはじめ個人請負の実態を踏まえつつ、更なる検討を加える必要があると思われる。

在宅就業研究会について

1 趣 旨

在宅就業は、育児や介護等により就業機会が制約されやすい人達にとって、それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができる就業形態であり、ワーク・ライフ・バランスの確保に資する働き方として、その普及が期待されている。

しかしながら、在宅就業者の就業状況を見ると、従事する仕事の内容等により分化が見られる状況の中に、①収入が低く、②スキル内職等悪質業者とのトラブルが見受けられるほか、③積立準備が低額、④仕事量を確保することが難しい等の課題があり、これらに適切に対応し、在宅就業を質・量ともに良好な就業形態として確立するための環境整備が求められているところである。

特に、在宅就業については、個々の契約当事者の実態や契約形態等に応じて適用される法制度が異なっており、適切な就業状況を確保するために十分な環境となっているか検討が求められている。

このため、本研究会においては、在宅就業に関連する既存の支援策・制度を概観しつつ、良好な在宅就業環境を確保するために求められる支援策・制度の在り方等についての検討を行うこととする。

資 料 編

2 スケジュール

- 第1回研究会（平成21年9月8日）
- 第2回研究会（平成21年10月28日）
 - 在宅就業研究会実施要項・・・・・・・・・・27
 - 在宅就業研究会参集者名簿・・・・・・・・・・28
 - 在宅就業研究会検討資料・・・・・・・・・・29
 - 関係法令の概要等・・・・・・・・・・71
- 第3回研究会（平成21年12月7日）
 - (1)在宅就業に関連する支援策・制度の現状と課題の整理
 - (2)対応策の検討
- 第4回研究会（平成22年2月22日）
 - (1)報告（案）取りまとめ

在宅就業研究会について

1 趣旨

在宅就業は、育児や介護等により就業機会が制約されやすい人達にとって、それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができる就業形態であり、ワーク・ライフ・バランスの確保に資する働き方として、その普及が期待されている。

しかしながら、在宅就業者の就業状況を見ると、従事する仕事の内容等により分化が見られる状況であり、中には、①いわゆるインチキ内職等悪質業者とのトラブルが見受けられるほか、②請負単価が低廉、③仕事量を確保することが難しい等の課題があり、これらに適切に対応し、在宅就業を質・量ともに良好な就業形態として確立するための環境整備が求められているところである。

特に、在宅就業については、個々の契約当事者の実態や契約形態等に応じて適用される法制度が異なっており、適切な就業状況を確保するために十分な環境となっているか検討が求められている。

このため、本研究会においては、在宅就業に関連する既存の支援策・制度を概観しつつ、良好な在宅就業環境を確保するために求められる支援策・制度の在り方等についての検討を行うこととする。

2 スケジュール

- 第1回研究会（平成21年9月8日）
- 第2回研究会（平成21年10月26日）
 - (1) ヒアリング（仲介機関）
 - (2) ヒアリング（弁護士）
 - (3) 報告（芦野委員）
- 第3回研究会（平成21年12月7日）
 - (1) 在宅就業に関連する支援策・制度の現状と課題の整理
 - (2) 対応策の検討
- 第4回研究会（平成22年2月22日）
 - (1) 報告（案）取りまとめ

在宅就業研究会

委員名簿

- (座長) 鎌田 耕一 東洋大学法学部教授
- (委員) 芦野 訓和 東洋大学法学部准教授
- 坂本 有芳 東京理科大学工学部第一部経営工学科助教
- 角田 美穂子 一橋大学大学院法学研究科准教授
- 諏訪園 貞明 東北大学大学院法学研究科・公共政策大学院教授
- 竹内 寿 立教大学法学部准教授

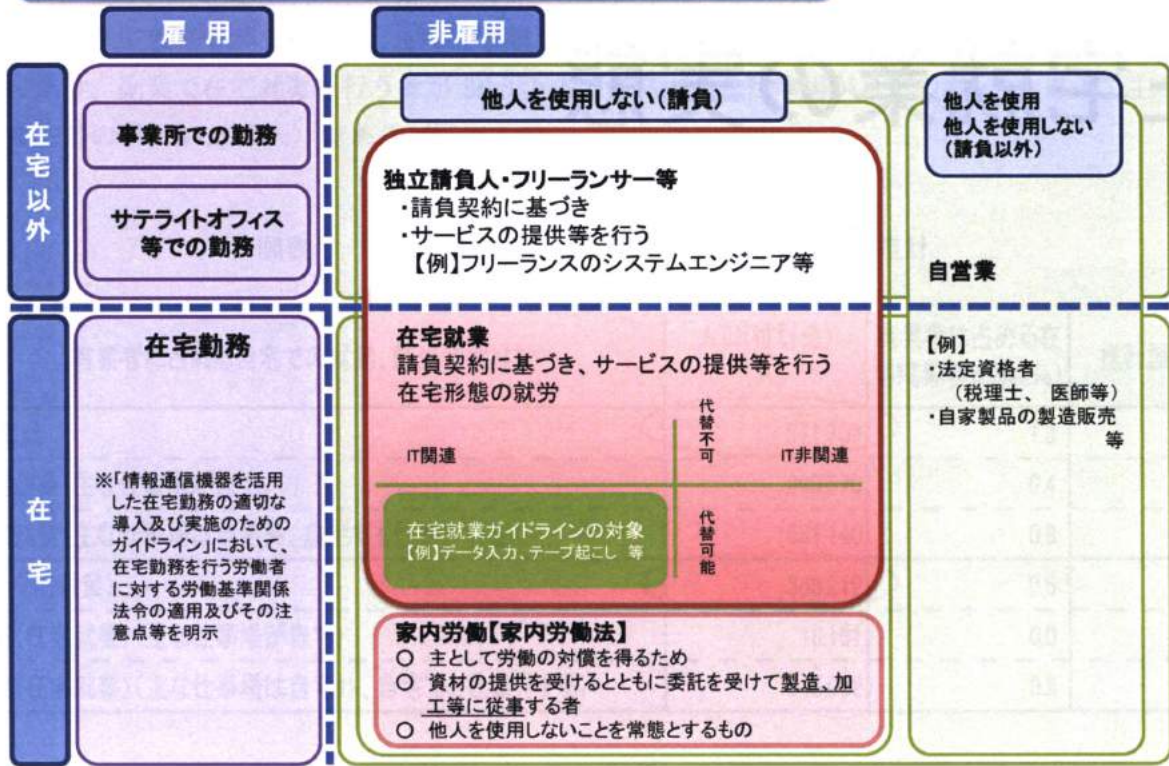
(アドバイザー)

- 諏訪 康雄 法政大学大学院教授

(労 21-M219-D001)

在宅就業形態の分類

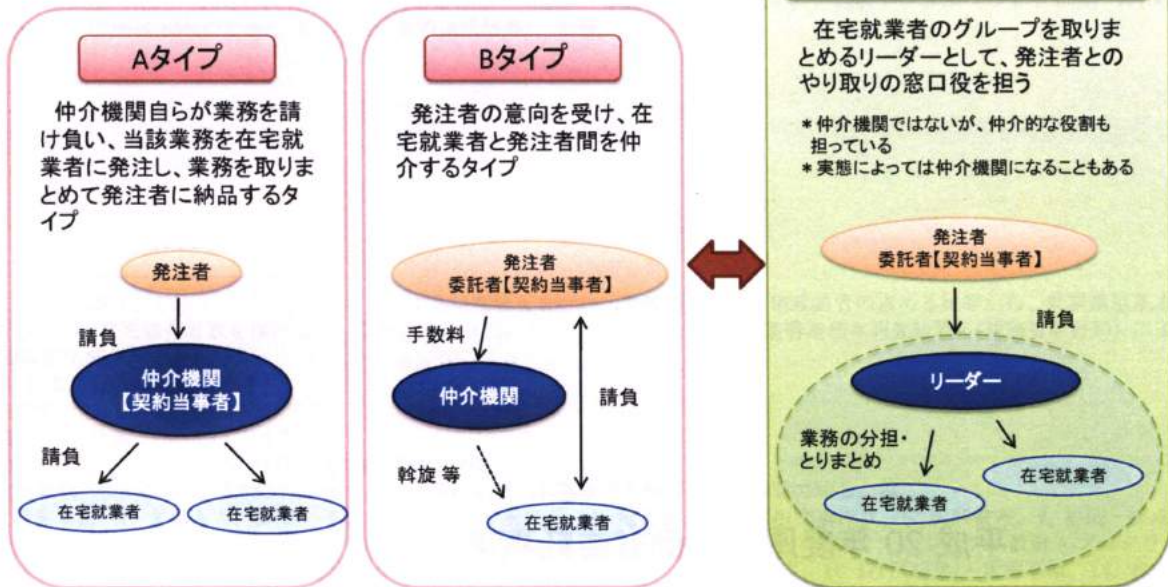
第1回研究会資料



在宅就業の仲介機関の分類

第1回研究会資料

◎在宅就業の仲介機関としては、主に以下の2つのタイプが考えられる。



在宅就業の実態

平成 20 年度厚生労働省委託事業

「在宅就業調査報告書」 （（財）社会経済生産性本部）より

1. 在宅就業者の推計

2008年時点の在宅就業者数（非雇用就業者）の推計は、123.5万人である¹。内訳は、主な仕事を自宅とする在宅就業者が29.1万人、主な仕事場が自宅外にあるが自宅でも仕事をする在宅就業者が58.1万人であり、副業で在宅就業を行う者が36.3万人（うち、主な仕事場が自宅の者：1.8万人、主な仕事場が自宅外の者：34.5万人）である（図表1-1）。

図表 1-1 有業者に占める自宅での就業 該当者数推計

有業者に占める自宅での就業、該当者数推計	人口(推計値) (人)	有業者に占める在宅 就業者比率(%)	推計誤差(%)
在宅就業	871,709	1.3	3.5
在宅就業(主な仕事場が自宅)	290,570	0.4	3.5
在宅就業(主な仕事場は自宅外、自宅でも仕事をする)	581,140	0.9	3.5
副業(在宅就業)	363,212	0.6	4.0
副業(在宅就業)(主な仕事場が自宅)	18,161	0.0	3.3
副業(在宅就業)(主な仕事場は自宅外、自宅でも仕事をする)	345,052	0.5	4.1

注1) 当推計における「在宅就業者」とは、架電調査票において次のいずれの設問にも該当するものをいう。

- ① ふだん収入になる仕事をしている。
- ② 主な仕事場が自宅である、ないしは主な仕事場は自宅外であるが、自宅でも仕事をする可能性がある。
- ③ 自宅での仕事が、非雇用である。なお、自営業の場合は他に人を雇っていない。
- ④ 在宅就業に該当する業務を行っている²。

注2) 「人口(推計値、人)」=「母数・就調による有業者数(人)」×「有業者に占める比率(％、ウェイト有)」／100

注3) 「推計誤差(％)」=1.96×√{有業者に占める比率×(100-有業者に占める比率)／回収サンプル(ウェイト無)×10000}／100 ※1.96=信頼度95%のときのk(正規分布の信頼限界)の値。

¹RDD(ランダム・デジタル・ダイアリング)による架電調査を行い、当該調査での在宅就業者の占める比率から、就業構造基本調査の有業者数を元に在宅就業者数を推計した。なお、人口算出にあたり、「平成19年度就業構造基本調査結果」(総務省統計局)による有業者数(65,977,500人)を用いた。

<RDDによる電話調査概要>

実施期間 平成20年7月18日(金)～7月27日(日)

RDDリスト件数 14,718件

有効回答数 2,182件(有効回答率14.8%)

調査対象数(ウェイト有) 3,633件 ※ウェイト値は世帯内有業者数を保有電話回線数で除した値

²在宅就業業務「1. 文書入力、2. データ入力、3. テープ起こし、4. 宛名書き、5. 取引文書作成、6. 伝票整理、7. 添削・採点、8. 広告メールの作成、9. ホームページ作成、10. 計算処理・情報検索、11. WEB上でのデータ整理、12. システム設計・プログラミング、13. ソフトウェアの修理、14. 設計・製図・デザイン、15. Webデザイン、グラフィック、16. DTP(編集)・電算写植、17. 音楽制作・編集、18. 映像制作・編集、フォトグラフィック、19. イラスト制作、20. アニメ制作、21. Webコンテンツ制作、22. ライター、23. 翻訳、24. 調査・マーケティング、25. コンサルティング、26. パソコンインストラクター、27. 電話によるオペレーター業務、28. インターネット上でのオペレーター業務、29. ポスティング」

2. 在宅就業者の実態³⁾

(1) 在宅就業者の動機

在宅就業を始めた理由では、自分のペースで柔軟・弾力的に働けることが最も多くなっているが、特に女性において、家事・育児負担と仕事生活とのバランスが重視されている。

図表 1-2 性別×在宅就業を始めた理由(加重平均値、2位までの複数回答)



(2) 就業条件

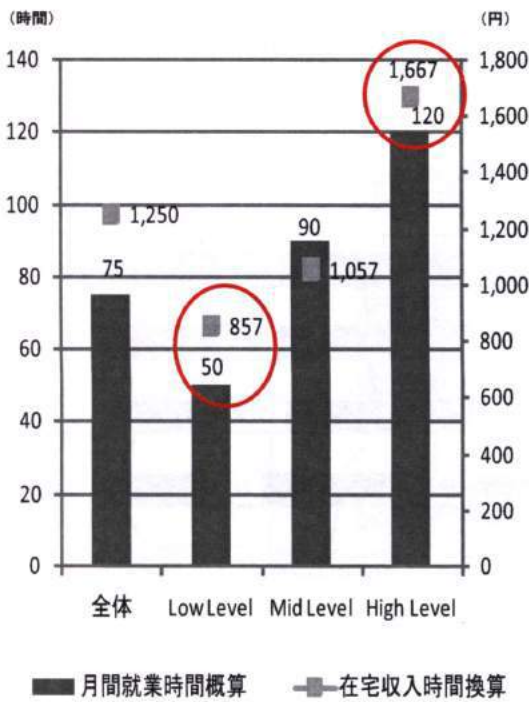
報酬単位および報酬決定手順においてどの程度在宅就業者が報酬決定権を持っているかで在宅就業の業務を分類⁴⁾してみると、その就業条件には分化がみられる。

在宅就業の入り口業務である「データ入力」「文書入力」が主な業務である自己決定レベルの低い業務（「Low Level」）では、時間換算の収入額が低く、また約7割が女性の就業者となっている。一方、「ホームページ作成」「設計・製図・デザイン」のような自己決定レベルの高い業務（「High Level」）では、勤務経験や専門知識を生かし、複数の依頼主と直接交渉して報酬を含む契約条件を提示し、高い報酬を得る傾向にあり、約7割が男性の就業者となっている。

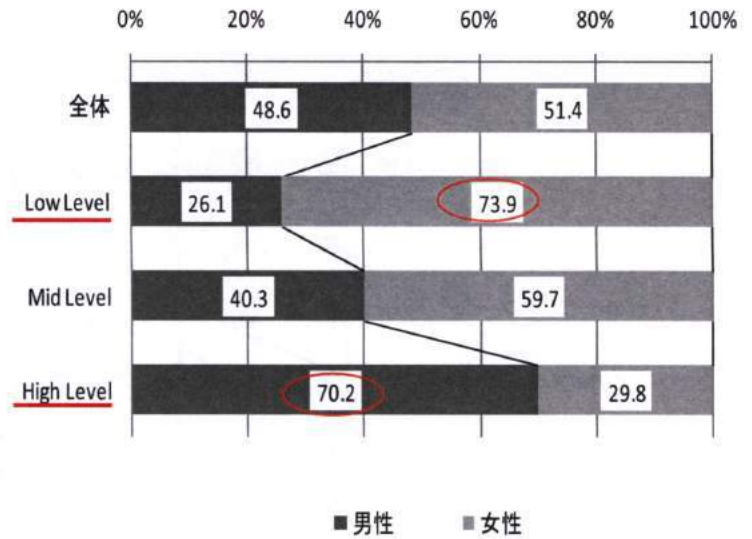
³⁾ 在宅就業者に対する WEB 調査。WEB 調査モニター65万件からスクリーニングのうえ、在宅就業者の就業実態について回答を得た。
(有効回答数 1,030 件、実施期間(事前調査)平成 20 年 6 月 12 日(木)～6 月 20 日(金)(本調査)平成 20 年 6 月 23 日(月)～6 月 24 日(火))

⁴⁾ 「Low Level」：報酬単位は「依頼主からの事前提示」かつ、報酬決定手順でも「依頼主が設定」が高い割合となる。※分類業務：文書入力、データ入力／「Mid Level」：報酬単位は「依頼主からの事前提示」が Low Level について高い割合だが、「自分で見積もった単価」が比較的多い。報酬決定手順では、「依頼主が設定」が比較的低く、「自分で提示し、依頼主と調整」が比較的高くなる。※分類業務：DTP(編集)・電算写植、ライター、翻訳、物品の加工・製造／「High Level」：報酬単位は「依頼主からの事前提示」がより低くなり、「自分で見積もった単価」が高い。報酬決定手順では、「自分で提示し、依頼主と調整」が最も高くなる。※分類業務：Web デザイン・グラフィック、ホームページ作成、設計・製図・デザイン

図表 1-3 自己決定レベル分類×就業時間、収入



図表 1-4 自己決定レベル分類×性別



注) 月間就業時間概算 (中央値)、在宅収入時間換算 (中央値)

(3) 契約条件の明示等

在宅就業の受注形態ごとに受発注の契約方法をみると、「メディアなどの公募経由」「仲介機関経由」で「電子メール」が際立って多い。「直接受注」では「口頭」が最も多い。

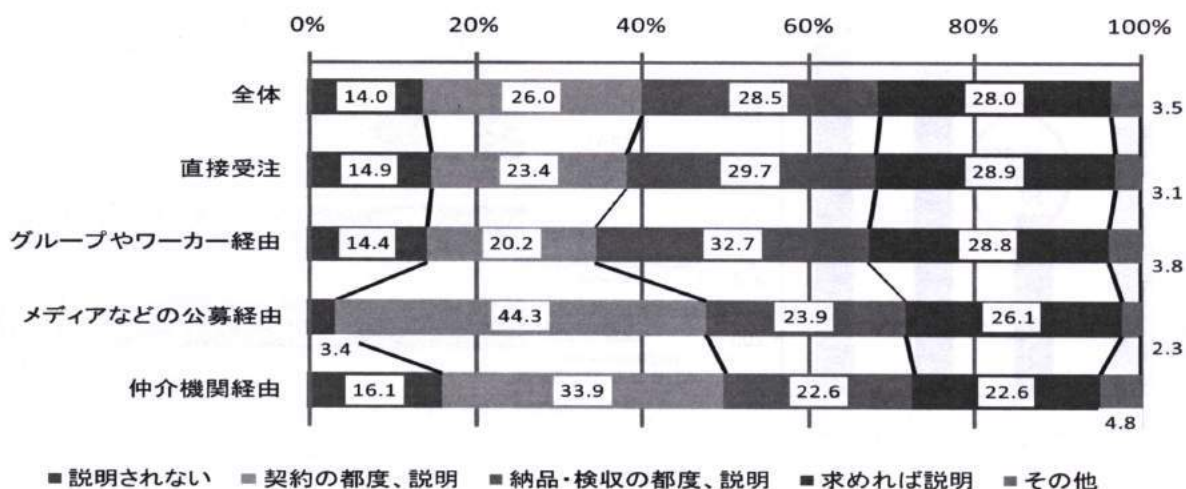
図表 1-5 主な受注形態×契約方法 初回、2回目、複数回答

【初回の契約 受注】時		(%)						
		書面 契約書方式	書面 発注書形式	書面 家内労働手 帳 伝票形式	書面 (メモ程度)	電子メール	口頭	その他
全体		29.4	14.0	2.0	7.6	36.0	43.7	3.2
主な 受注形態	直接受注	30.5	15.4	1.6	7.8	32.9	50.7	2.7
	グループやワーカー経由	26.5	10.6	4.4	8.8	32.7	37.2	4.4
	メディアなどの募経由	26.9	10.8	1.1	8.6	58.1	8.6	1.1
	仲介機関経由	37.3	19.4	4.5	4.5	53.7	13.4	0.0
【2回目以降の契約 受注】時※契約更新時も含む		(%)						
		書面 契約書方式	書面 発注書形式	書面 家内労働手 帳 伝票形式	書面 (メモ程度)	電子メール	口頭	その他
全体		12.9	15.0	1.7	7.3	45.1	44.4	6.4
主な 受注形態	直接受注	14.2	15.9	1.6	7.8	41.7	50.9	5.7
	グループやワーカー経由	11.5	11.5	4.4	7.1	42.5	38.9	7.1
	メディアなどの募経由	9.7	11.8	0.0	8.6	65.6	11.8	5.4
	仲介機関経由	13.4	25.4	1.5	4.5	67.2	17.9	4.5

また、成果物の瑕疵の取扱いについては、過半数が明示している。

明示の時期では、「メディアなどの公募経路」「仲介機関経路」では「契約の都度、説明」が最も多いが、「グループやワーカー経路」では「納品・検収の都度、説明」が最も多い。

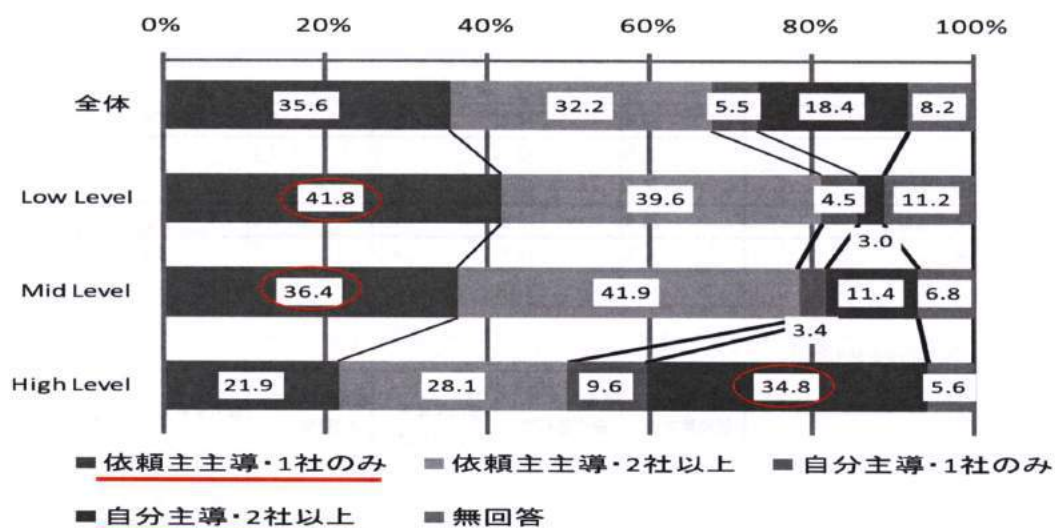
図表 1-6 主な受注形態×成果物の瑕疵の取扱いの明示時期



(4) 能力開発・キャリア

報酬決定手順における主導権が依頼主と本人のどちらにあるかと依頼主数によって従属度を分類し、自己決定レベル分類とのクロスで見ると、「Low Level」「Mid Level」で約8割が依頼主主導であることがわかる。「High Level」では依頼主主導の割合は5割となり、自分主導で複数の依頼主と業務を行うものの割合が、他と比べて高くなっている。

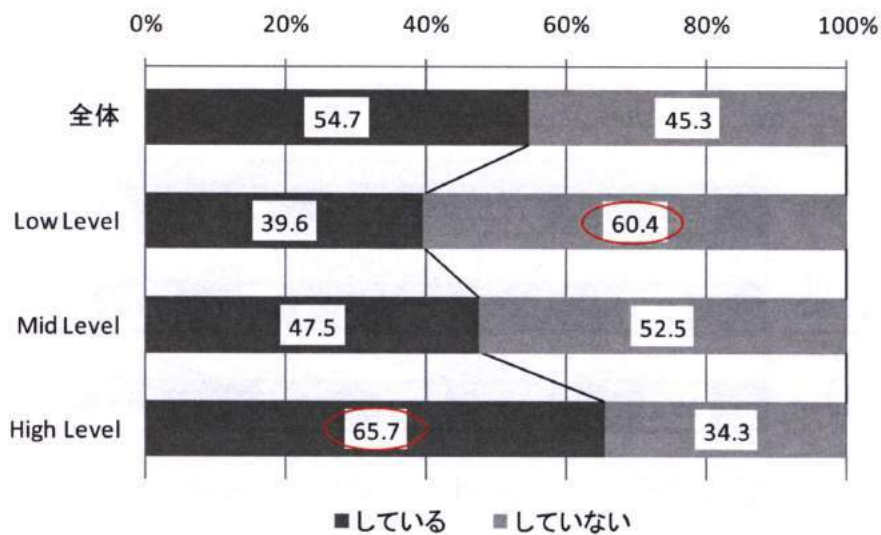
図表 1-7 自己決定レベル分類×従属度分類



能力開発では、報酬決定手順における依頼主主導の割合が高い「Low Level」「Mid Level」では、自ら能力開発を行っていない割合が高いが、複数の依頼主を相手に自分主導で報酬決定を行うものの割合が高

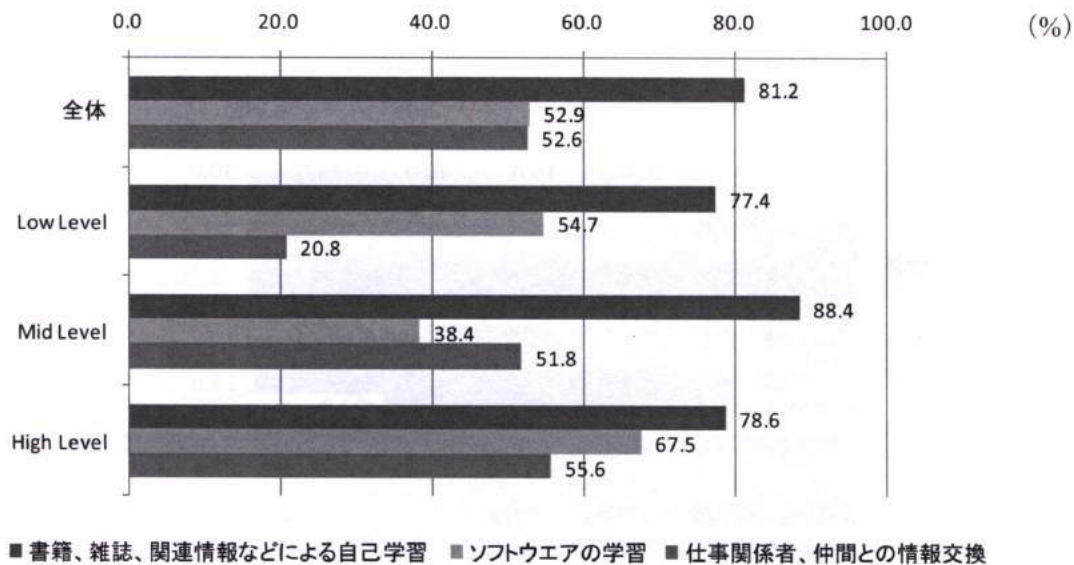
くなる「High Level」では自己啓発に取り組むものの割合が高くなっている。

図表 1-8 自己決定レベル分類×自己啓発の取組みの有無



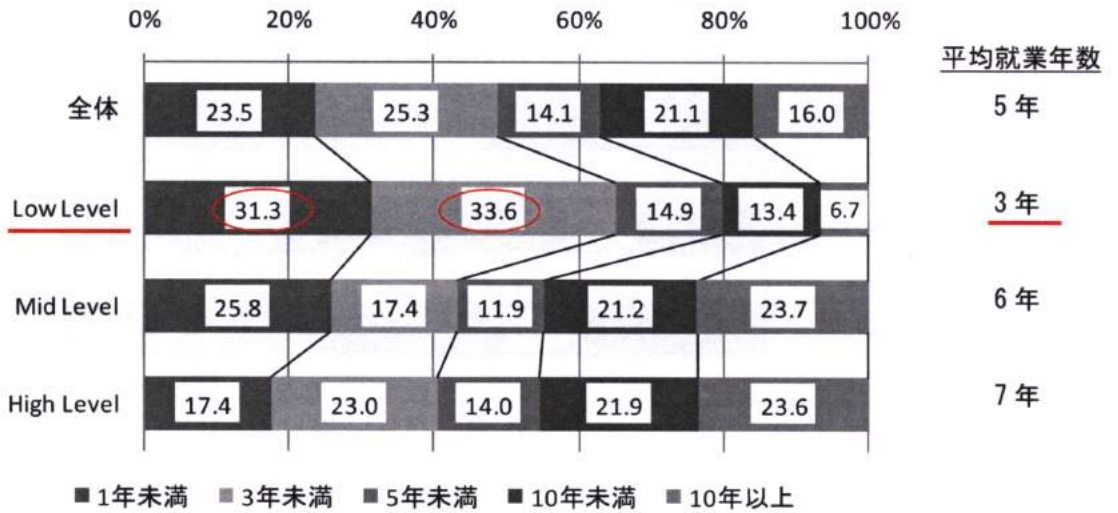
能力開発の取組内容では、複数の依頼主を持つ割合が高い「Mid Level」「High Level」などでは仕事仲間のネットワークを生かした自主的な取り組みをしているが、「Low Level」では自己学習が主立った取組内容となっている。

図表 1-9 自己決定レベル分類×能力開発の取組内容(複数回答)



在宅就業歴をみると、「Low Level」では6割強が3年未満である。また、「Low Level」では、5年以上が約2割と、ほかの分類に比べて長期間にわたって就業している割合が低い。「Low Level」では、長期間にわたって安定的に就業することが困難であることが指摘される。

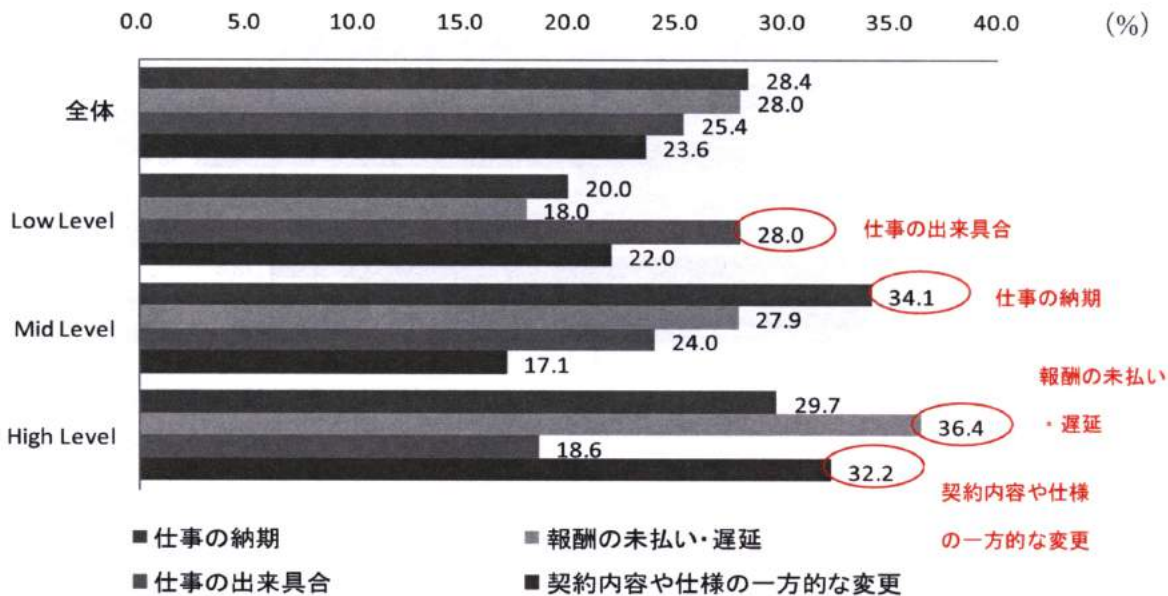
図表 1-10 自己決定レベル分類×在宅就業歴



(5) トラブル予防

自己決定レベル分類ごとにトラブル内容を見ると、「Low Level」では「仕事の出来具合」、「Mid Level」では「仕事の納期」となっているが、「High Level」では「報酬の未払い・遅延」「契約内容や仕様の一方的な変更」といった発注者側に起因するトラブル内容があげられている。

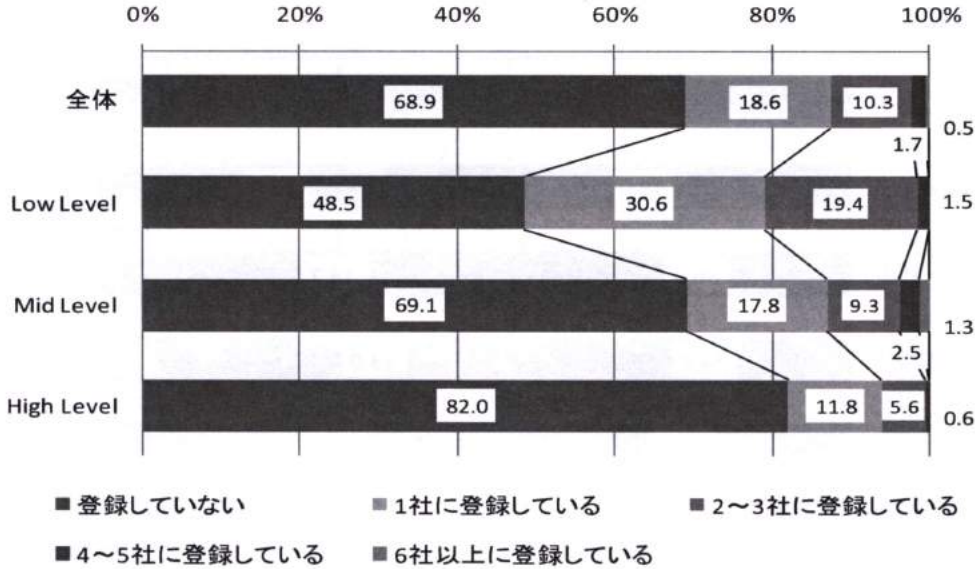
図表 1-11 自己決定レベル分類×トラブル内容(複数回答)



(6) 仲介機関

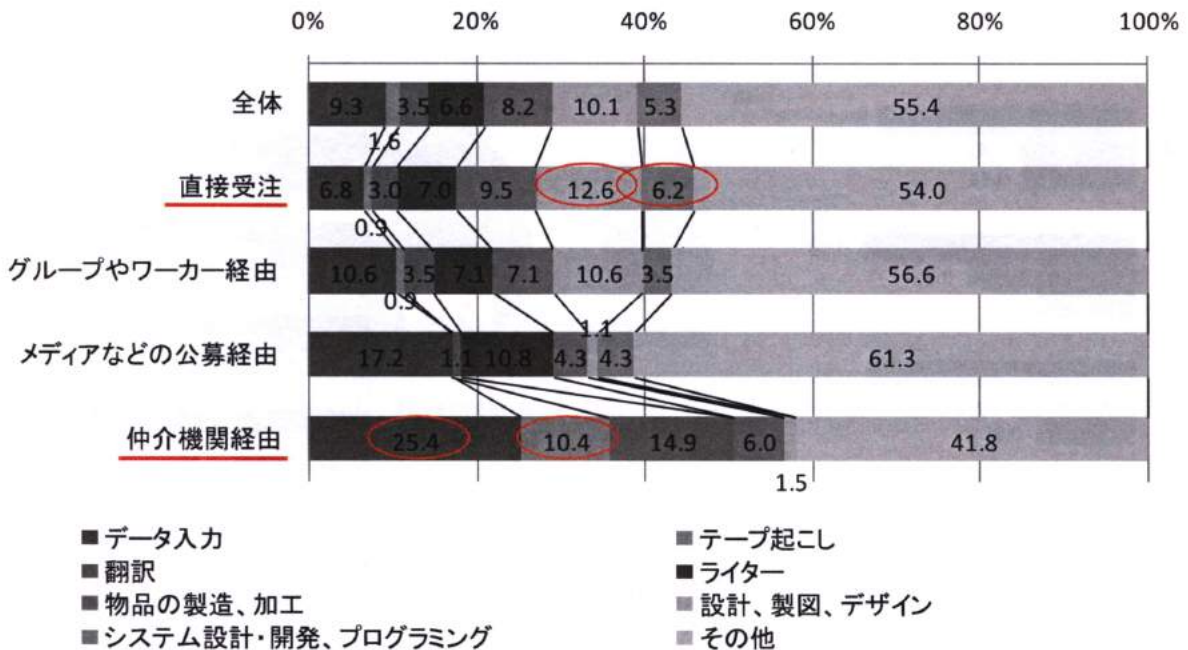
自己決定レベル分類ごとに仲介機関への登録の有無をみると、「Low Level」では5割、「Mid Level」では約3割、「High Level」では約2割が登録している。

図表 1-12 自己決定レベル分類×仲介機関登録の有無・数



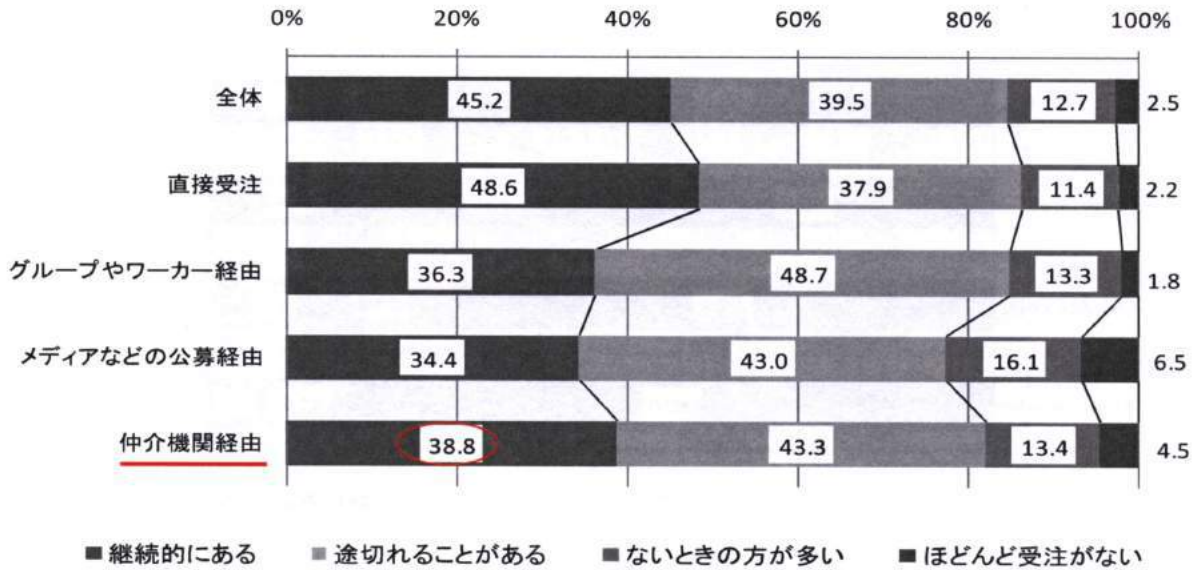
受注形態ごとの業務をみると、「仲介機関経由」では「データ入力」「テープ起こし」といった自己決定レベルの低い業務が4割弱を占めている。一方、「直接受注」では、こうした業務は1割弱にすぎず、「設計・製図・デザイン」「システム設計・開発・プログラミング」といった自己決定レベルが高い業務が約2割を占めている。

図表 1-13 主な受注形態×主な業務内容



また、「仲介機関経由」の在宅就業者の受注頻度をみると、継続的に受注があるとするものは約4割弱となっている。仲介機関の実態としては、在宅就業の入り口業務であり時間換算の収入額が低い「データ入力」といった業務を主に仲介しており、仕事量の確保も難しい状況が伺える。

図表 1-14 主な受注形態×受注頻度



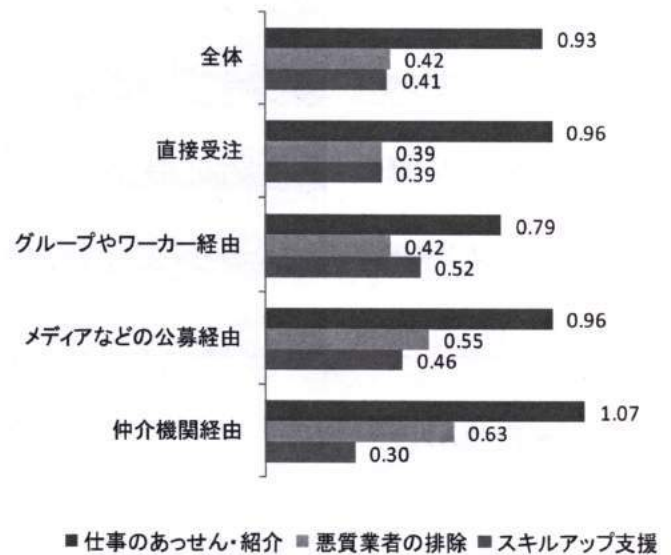
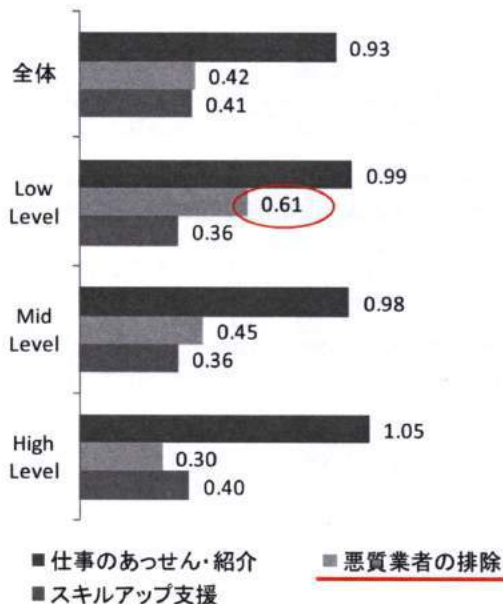
(7) 公的支援ニーズ

公的支援ニーズでは、全体では仕事のあっせん・紹介との回答が多いが、自己決定レベル分類でみると、特に「Low Level」において悪質業者の排除に対するニーズが高い。受注形態でみると、「グループやワーカー経由」では「スキルアップ支援」がより高まる。また、「仲介機関経由」「メディアなどの公募経由」において悪質業者の排除が求められている。

図表 1-15 自己決定レベル分類×公的支援ニーズ

図表 1-16 主な受注形態×公的支援ニーズ

(加重平均値、2位まで選択)



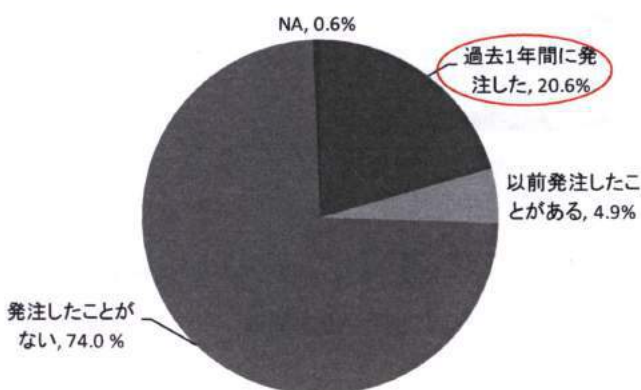
3. 発注者・委託者の実態⁵

(1) 発注状況

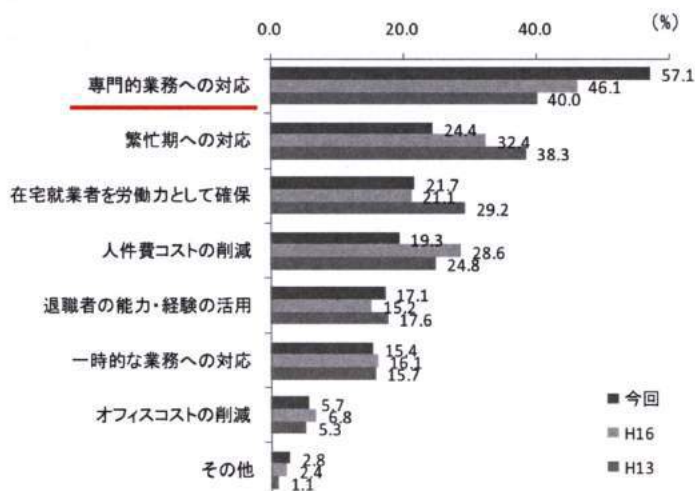
回答企業の約2割が、過去1年間において在宅就業者に発注している。在宅就業者への発注理由としては、「専門的業務」が最も多い。過去の「家内労働等実態調査結果報告」（以下「平成16年度調査」⁶、「平成13年度調査」⁷という。）と比較すると、「繁忙期への対応」、「在宅就業者を労働力として確保の回答は減少傾向にある。発注業務を可能な限り内製化し、あらかじめ限定していることが伺える。在宅就業者に発注した企業での発注理由としては、「専門的業務への対応」が最も多い。

在宅就業者に発注していないと回答した企業に、今後の発注について尋ねたところ、約3割が何らかの条件が整えば発注する、と答えた。

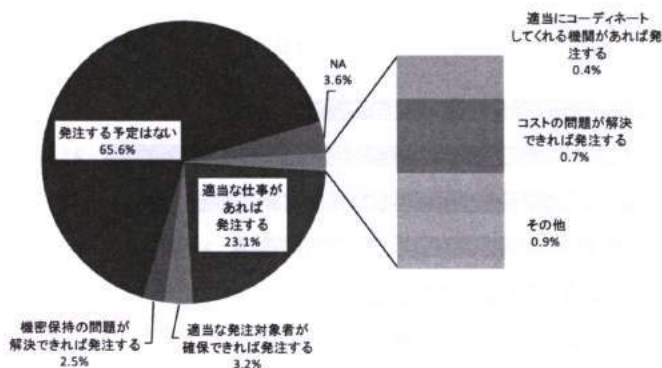
図表 1-17 在宅就業者に仕事を発注したか
(過去1年間/それ以前)



図表 1-18 在宅就業者へ仕事の発注を始めた理由
(2つまで選択)



図表 1-19 今後在宅就業者に仕事を発注するか



⁵ 発注者および仲介の会社調査。企業データベースにより、在宅就業へ発注していると予測される業種を選定し、企業を抽出し、調査票を郵送した。在宅就業者の活用を主力とする企業については、在宅就業の仲介を事業として展開している企業として、それぞれについて質問を構成した。(調査対象数 12,490 件、有効回答数 2,471 件、調査時期平成 20 年 6 月 12 日(木)～6 月 20 日(金))

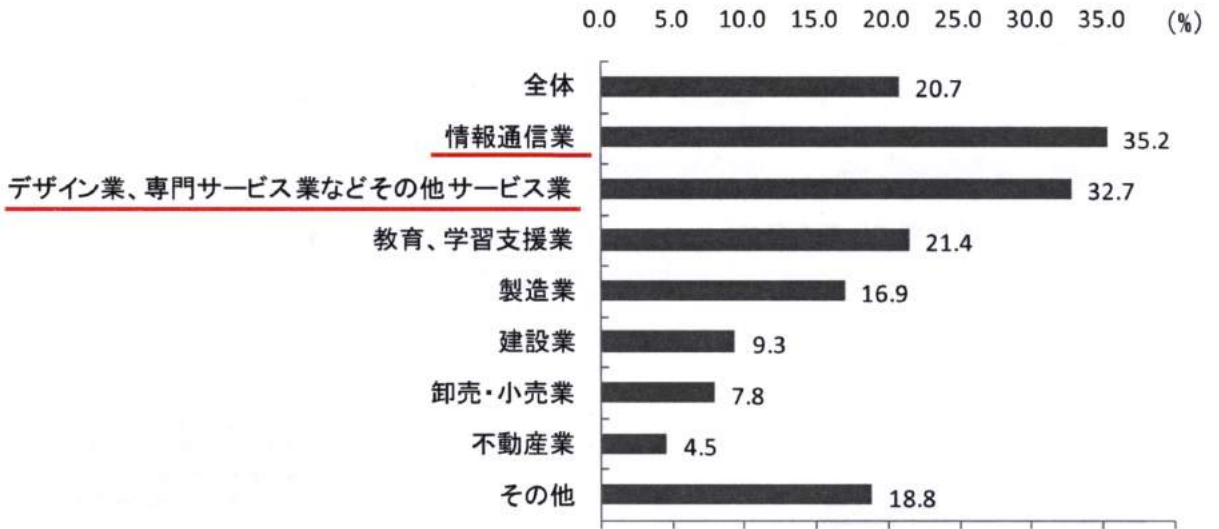
⁶ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『家内労働等実態調査結果報告～在宅就業に関する発注者実態調査』平成 16 年度。在宅就業の仕事を発注している事業所の実態等を把握(調査対象 1473 事業所、有効回答数 540 件、実施期間：平成 17 年 1 月 15 日～31 日)。

⁷ 同上『家内労働等実態調査結果報告～情報通信機器の活用による在宅就業実態調査』平成 13 年度。在宅就業への発注者および在宅就業者それぞれに対し、在宅就業の契約条件、実施状況等についての実態調査を実施(発注者調査対象 1006 事業所、有効回答数 472 件。個人対象 2012 件、有効回答 375 件。実施期間：平成 14 年 3 月 1 日～3 月 14 日)。

(2) 発注企業の概況

発注企業の割合を業種別にみると、「情報通信業」「デザイン業」において3割強が発注をしており、「製造業」が続いている。

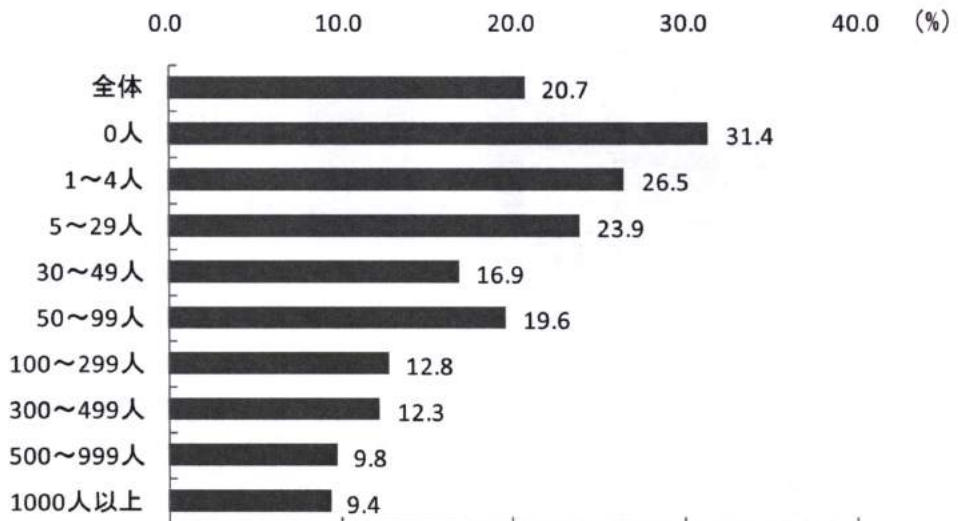
図表 1-20 主な業種×在宅就業者への発注有



注) 回答件数 40 件以上の業種のみ掲載。

発注企業の割合を常用労働者規模別にみると、サンプル数は少ないものの「0人」において3割強を占める。「1~4人」「5~29人」の規模の企業においてそれぞれ2割台を占める。

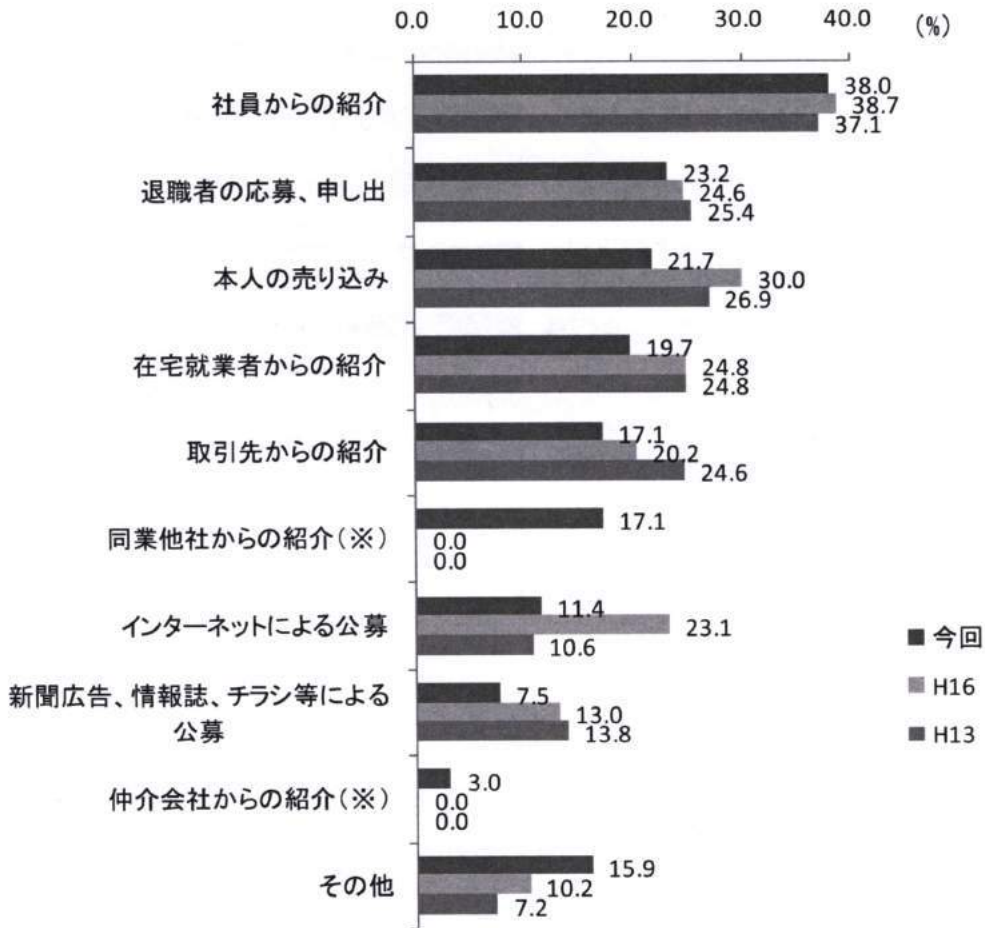
図表 1-21 常用労働者規模×在宅就業者への発注有



(3) 在宅就業者の選考、募集等

在宅就業者の募集ルートは、過去の調査と比較しても引き続き「社員からの紹介」が多い。「公募」等は1割をきっており、インフォーマルな募集状況がみられる。

図表 1-22 在宅就業者の募集ルート、手段(複数回答)

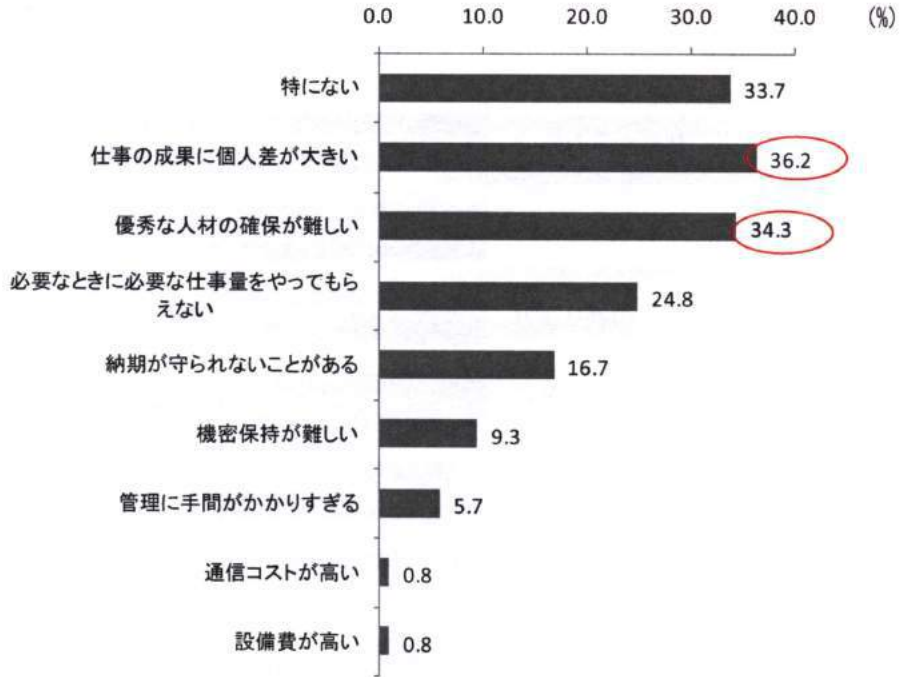


(※) 今回新設した選択肢のため、「H16」、「H13」では該当なし。

(4) 発注課題

在宅就業者の発注にかかる問題点を尋ねたところ、「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」が上位となった。

図表 1-23 在宅就業者の発注にかかる問題点(複数回答)

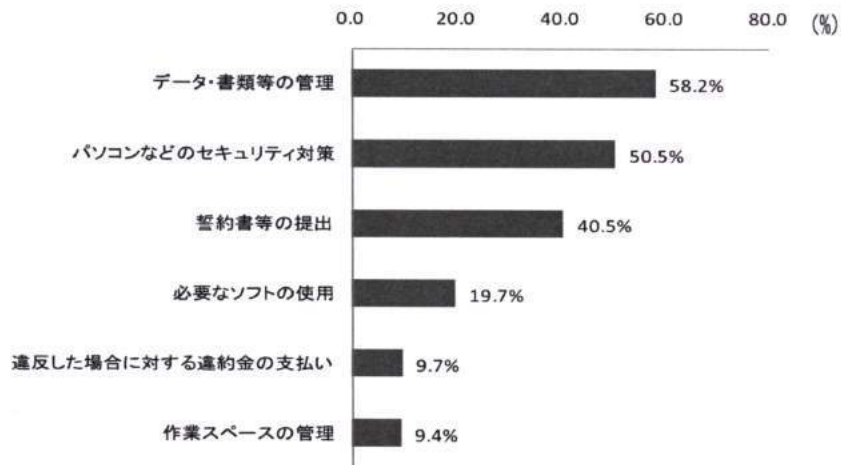
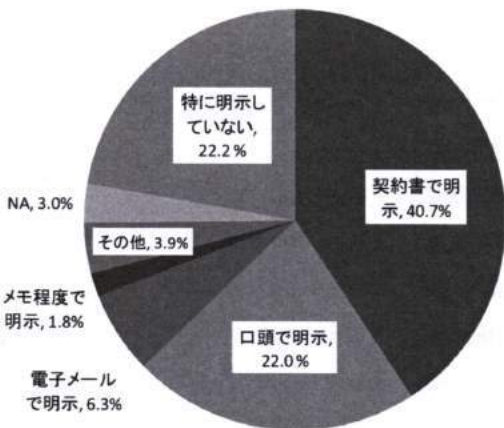


(5) 情報管理体制

業務上知り得た情報(個人情報含む)に対する機密保持の取扱いについては、「契約書で明示」との回答が、4割超を占める。情報管理体制として求める対応では、「データ・書類等の管理」「パソコンなどのセキュリティ対策」「契約書等の提出」が半数前後を占める。

図表 1-24 機密保持の取扱いの明示方法

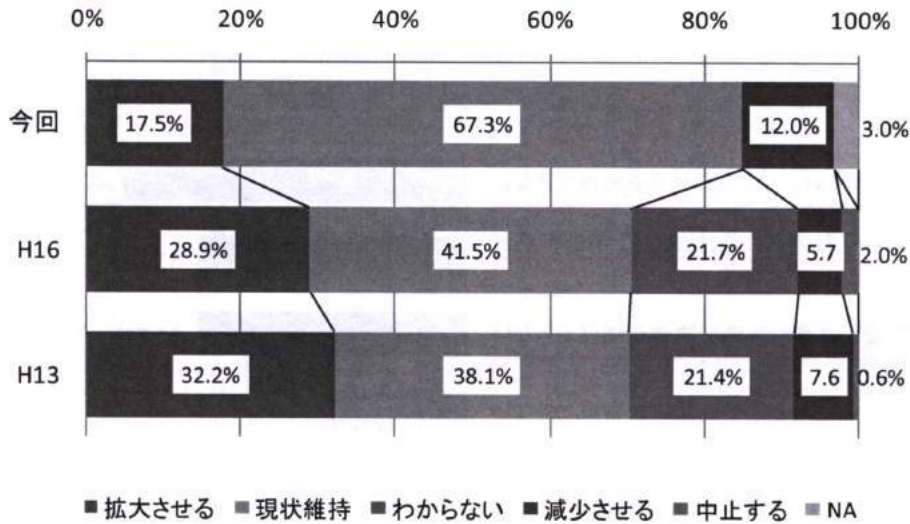
図表 1-25 情報管理体制として求める対応



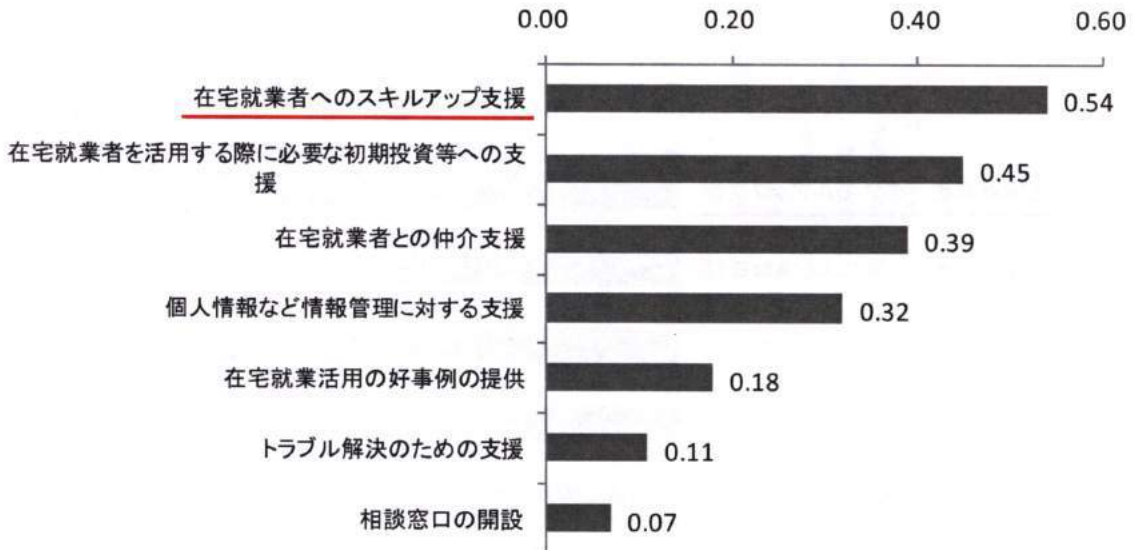
(6) 今後の発注見込み

今後の発注見込みを聞いたところ、過去調査に比べ、「現状維持」との回答が増えている。
 公的支援ニーズとしては、「在宅就業者へのスキルアップ支援」が最も多い。

図表 1-26 今後の発注意向



図表 1-27 発注企業としての公的支援ニーズ(加重平均値、2位まで選択)

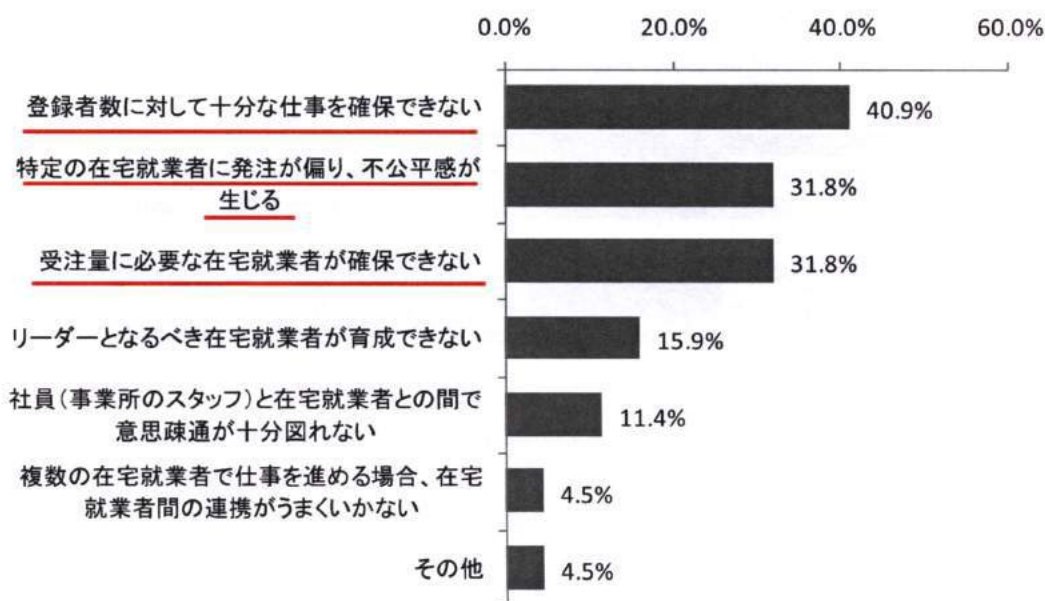


(7) 仲介的企業における課題

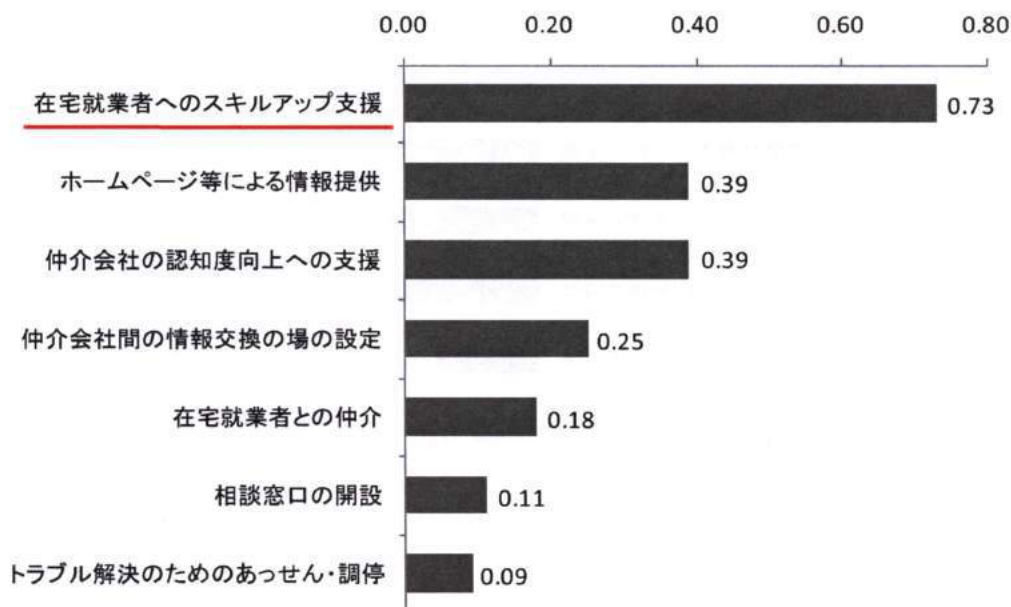
在宅就業者に発注する際の問題点を尋ねたところ、「十分な仕事を確保できない」との回答が4割に達している。続いて「特定の在宅就業者に発注が偏り、不公平感が生じる」「受注量に必要な在宅就業者が確保できない」が多くなるなど、在宅就業者の受注能力と発注レベルとのミスマッチが課題として見受けられる。

仲介的会社としての公的支援ニーズを聞いたところ、「在宅就業者へのスキルアップ支援」が際立って多い回答となっている。

図表 1-28 在宅就業者に発注する際の問題点(複数回答)



図表 1-29 仲介的会社としての公的支援ニーズ(加重平均値、2位まで選択)



在宅就業に関連する国内法の概要

目的・趣旨	家内労働法	下請代金支払遅延等防止法	消費者契約法	特定商取引法	民法【請負】
	<p>工賃の最低額、安全衛生等を定め、家内労働者の労働条件の向上を図り、家内労働者の生活の安定に資する。</p>	<p>下請代金の支払い遅延等の防止により親事業者の下請事業者に対する取引の公正と下請事業者の利益を保護すること。</p>	<p>消費者と事業者との間の情報の質、量及び交渉力の格差にかんがみ、一定の場合に消費者の契約の申し込み等の意思表示を取り消すことができるとにより消費者の利益を擁護すること。</p>	<p>特定商取引を公正にし、購入者等が受けることのある損害の防止を図ることにより、購入者等の利益の保護と商品等の流通及び役務の提供の適正化に資すること。</p>	<p>請負は当事者間の合意のみで成立する諾成契約（第632条） 第632条～第642条に、請負人の義務、注文者の権利等に係る規定あり。</p>
保護対象	<p>「家内労働者」→物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者等から、主として労働の対価を得るためにその業務の目的たる物品の委託を受けて物品の製造又は加工等に従事する者であって、業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするもの（第2条）</p>	<p>親事業者：資本金・出資総額3億円以上の法人事業者 下請事業者：個人、資本金・出資総額3億円以下の法人事業者 *製造委託等 親事業者：資本金・出資総額1000万円を超え3億円以下の法人事業者 下請事業者：個人、資本金・出資総額1000万円以下の法人事業者 *製造委託等 親事業者：資本金・出資総額5000万円を超える法人事業者 下請事業者：個人、資本金・出資総額5000万円以下の法人事業者 *情報成果物作成委託・役務提供委託 親事業者：資本金・出資総額1000万円を超え5000万円以下の法人事業者 下請事業者：個人、資本金・出資総額1000万円以下の法人事業者 *情報成果物作成委託・役務提供委託</p>	<p>「消費者」→個人（事業として又は事業のために契約の当事者となる場合におけるものを除く）（第2条） *内職商法における内職の請負人については、注文者側が内職のための材料や機械を高額で購入させることを目的としており、内職に実体がなく事業として認められない場合は、本法の「消費者」として保護される。</p>	<p><以下の取引類型を通じた物品の購入者等> ・訪問販売 ・通信販売 ・電話勧誘販売 ・連鎖販売取引 ・特定継続的役務提供 ・業務提供誘引販売取引（*） *「仕事を提供するので収入が得られる」という口実で消費者を誘引し、仕事に必要であるとして、商品等を買って金銭負担を負わせる取引をいい、内職商法における内職の請負人が保護の対象となる。</p>	<p>【主な規定】 ・報酬の支払時期（第633条） ・請負人の担保責任（第634条） ・請負人の担保責任の存続期間（第637条） ・注文者による契約の解除（第641条）等</p>
規制対象	<p>「委託者」→物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者等であり、その業務の目的たる物品を家内労働者に委託するもの（第2条）</p>	<p>「事業者」→法人その他の団体及び事業として又は事業のために契約の当事者となる場合における個人（第2条）</p>	<p>「事業者」→法人その他の団体及び事業として又は事業のために契約の当事者となる場合における個人（第2条）</p>	<p>「業務提供誘引販売業を行う者」 「業務提供誘引販売業」→物品の販売又は有償で行う役務の提供の事業であって、その販売の目的たる物品又はその提供される役務を利用する業務に従事することにより得られる利益を收受し得ることをもって相手方を誘引し、その者と特定負担を伴うその商品の販売若しくはそのあつせん又はその役務の提供若しくはそのあつせんに係る取引をするもの（第51条）。</p>	

	家内労働法	下請代金支払遅延等防止法	消費者契約法	特定商取引法
主な規定	<ul style="list-style-type: none"> ・家内労働手帳の交付 (第3条) ・就業時間の適正化 (第4条) ・委託の打切り予告 (第5条) ・工賃の支払いに関する規定 (第6・7条) ・最低工賃の決定 (第8条) ・安全衛生に関する措置 (第17条) 	<ul style="list-style-type: none"> ・下請代金の支払期日 (第2条の2) ・書面の交付等 (第3条) ・親事業者の遵守事項 (下請事業者の給付受領拒否の禁止、下請事業者の責めに帰さない理由での代金減額の禁止等 (第4条) ・遅延利息 (第4条の2) ・書類等の作成及び保存 (第5条) ・公正取引委員会による勧告、報告、検査 (第7条・第9条) 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・消費者契約の申込み又はその承諾の意思表示の取消し (第4条) ・事業者の損害賠償の責任を免除する条項の無効 (第8条) ・消費者が支払う損害賠償の額を予定する条項等の無効 (第9条) ・適格消費者団体による事業者等に対する差止請求権 (第12条) 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務提供誘引販売業を行う者の氏名等の明示 (第51条の2) ・禁止行為 (第52条) <ul style="list-style-type: none"> * 契約の締結について勧誘を行う際、または締結後、取引の相手方に契約を解除させないようにするために、故意に事実を告げず、又は不実のことを告げる行為を禁止。 ・広告への一定事項の表示の義務付け (第53条) ・誇大広告等の禁止 (第54条) ・書面の交付 (第55条) <ul style="list-style-type: none"> * 契約の締結前…概要書面の交付 * 契約の締結後…契約書面の交付 ・契約の解除 (クーリング・オフ制度) (第58条) ・契約の申し込みまたはその承諾の意思表示の取消し (第58条の2) ・契約を解除した場合の損害賠償等の額の制限 (第58条の3)
罰則	<p>両罰規定 (第33条～第36条)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 違反行為を行った委託者 (法人の代表者又は法人のみならず、その代理人 (例：代理的仲介人)、使用人その他の従業者 (例：物品の運搬受け渡し等の事実行為を行う者等) も罰則の対象となる。 	<p>両罰規定 (第10条～第12条)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 違反行為を行った親事業者の代表者のみならず、その代理人、使用人その他の従業者も罰則の対象となる。 	<p>両罰規定 (第49条～第53条)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 違反行為を行った親事業者の代表者のみならず、その代理人、使用人その他の従業者も罰則の対象となる。 	<p>両罰規定 (第70条～第74条)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 違反行為を行った者のみならず、その代理人、使用人その他の従業者も罰則の対象となる。

在宅就業に係る各国の制度概要

各国における在宅ワーカーに相当する概念	アメリカ	イギリス	ドイツ
	<p>○在宅ワーカーと同じ概念はない。</p> <p>○労働法制が適用される「被用者」の判断は、基本的には「管理権保持基準」(我が国の労基法とほぼ同義)を用いているが、連邦公正労働基準法等においては「経済実態基準」(サービスを提供する者がサービスを購入する者)どの程度経済的に依存しているか)を採用している。</p> <p>○公正労働基準法は、一部の例外を除き、在宅就業者の被用者性を肯定し、同法の適用対象としている。</p> <p>○公正労働基準法は home worker を「7つの業務(婦人衣料、宝石製造、ニッティング、ボタン等の製造、手工芸製造、刺繍)に従事して、自宅、アパート、借家等で製造を行う者」と定義(第306条第1項)し、届け出に基づいて就業を認めている(詳細は後掲)。</p> <p>○独立請負人(弁護士、請負人、下請人、速記者、競売人などで、独立して専門的にビジネスを行い、サービスを提供している者)については、労働法制による保護対象とはみなしていない。</p>	<p>○在宅ワーカーと同じ概念はない。</p> <p>○就業者は、「被用者(employee)」「労働者(worker)」「自営(self-employed)」に区分。</p> <p>○被用者とは、「労働契約を締結し、又は、それに基づいて労働する個人」(雇用権法第230条第1項)と規定。</p> <p>被用者性の判断基準として、一般的に、管理基準、統合基準、経済的現実基準、職務の相互性基準、複合基準の5つの基準が用いられているが、現実的には被用者、労働者、自営業者の3つの区分は曖昧であり、争いとなって裁判所に判断を求められる場合が多い。</p> <p>○労働者とは、「①労働契約、または、②明示又は黙示を問わず、また口頭または書面を問わず、その者がその専門家又は事業的仕事の顧客(a client or customer of any profession or business undertaking)ではない契約の相手方当事者に自分自身で何らかの労働又はサービスをを行い、又は果たすことを約するその他の契約を締結しているもの」(雇用権法第230条第3項)と規定。</p> <p>○伝統的には、労働法制で保護されるのは「被用者」だったが、近年、保護の対象が「労働者」に拡大される傾向にある(1996年雇用権法)。</p>	<p>○在宅ワーカーと同じ概念はない。</p> <p>○ドイツの判例・学説によって形成されてきた「被用者」とは、「司法上の契約に基づいて他人のために人的従属関係において他人が決定した労働の給付を義務づけられる者」である。</p> <p>○被用者性の判断は、①指揮命令への拘束、②事業所組織への編入、③労働時間・労働場所の他人決定、④固定的使用者への拘束により総合的に判断される。</p> <p>○被用者に該当しない場合は、労働関係法は適用されないが、家内労働者(自己の選定する作業場所(自己の住居又は自己の選定する事業所)において一人で又は家族とともに委託者又は仲介人の委託により生業として労働するものであって、労働生産物の換価は直接又は間接的に委託する工業経営者に委ねる者)に該当する場合は家内労働法が適用される(第2条第1項)。</p> <p>*家内労働は、従来、製造・加工等、反復継続する作業的な労働を対象にしているが、近年増加しているITを使った事務労働についても対象とするかは議論が分かれています。</p>
在宅ワーカー等に適用される法律	<p>○(経済実態基準に照らして被用者とされた場合)連邦公正労働基準法が適用</p>	<p>○(全国最低賃金法上の home worker に該当する場合)全国最低賃金法(National Minimum Wage Act 1998)の一部が適用</p> <p>*home worker の定義:「ある者の就業のため、ある者の支配又は管理の下にない場所における労働の実施のためにその者と契約する個人」(第35条第2項)</p>	<p>○家内労働法(Meinarbeitsetzgesetz)が適用</p> <p>○被用者ではなく、家内労働者ではない場合であっても、経済的従属性が認められれば被用者類似の者として以下の労働関係法が適用される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働裁判所法第5条第1項(訴訟費用上被用者に有利な労働裁判所への出訴の道を開く) ・連邦休暇法第2条・第3条(1年に24日の年休請求権の付与) ・就業者保護法第1条第2項第1号(職場における性的嫌がらせに対する保護)

			<p>・労働協約法第12a条（被用者類似の者のための労働協約の締結）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（若干の州において）教育休暇法（被用者と同様に有給の教育休暇の保障） ・労働保護法第2条第2項第3号（同法における就業者に被用者類似の者が含まれる規定）
<p>主な規定</p>	<p>○連邦公正労働基準法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金 ・残業手当の支払い義務 <p>→ただし、遠隔地で業務を行う者は、時間管理が困難であることから、「真正に、経営的業務、管理業務、又は専門的業務」を行う者と、一定のコンピューター熟練労働者については、残業手当の支払い義務を免除している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理記録の保持 ・児童労働の禁止 ・7業務のhome workerに関する規定 <p>7業務のhome workerを雇用しようとする場合、使用者（employer）は、資格を取得した上で、home workerの労働条件、勤務時間と支払賃金をハンドブックに記入して、定期的に監査セッションに届け出なければならない。</p>	<p>○全国最低賃金法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金の支払い義務 ・使用者の賃金記録保存義務 ・労働者の要求に基づく開示義務 ・項目化された賃金明細書の付与義務 <p>*最賃法における労働者には、「労働を自ら行う」ことは要件とされていないため、雇用権法第230条より広い範囲の「労働者」が対象となる（第54条第3項）。</p>	<p>○家内労働法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家内労働者等のリスト作成義務 ・家内労働の初回発注に当たったての報告義務 ・安全衛生等に係る情報提供義務 ・報酬目録閲覧義務 ・賃金帳簿の手交義務 ・労働時間の保護（労働時間の基的規制ではなく、①家内労働の発注または引き取りに当たって無駄な時間が発生しないよう配慮する義務、②家内労働を就業者に均等に分配する義務が規定されている。） ・安全衛生の措置義務 ・家内労働者の報酬・契約条件に対する家内労働委員会の決定（我が国の最低賃金類似の決定） ・解雇予告期間

在宅就業エージェント業務の 現状と今後



2009.10.26

(C)株式会社ウイル

代表取締役 奥山 睦

<http://www.officewill.co.jp>

1

株式会社ウイル 設立経緯

- 会社員時代の激務から自分の働き方を模索
- 雇用される側から雇用する側へ
- 前職の業務内容(書籍の編集・広告制作等)をそのまま継続

→1990年

有限会社オフィス・ウイルとして設立

→2006年株式会社ウイルに組織変更

2

株式会社ウイルの主要業務

- テレビ・ビデオ・映画・DVD等の映像用・音響用ソフトの企画、制作および販売業
- 書籍・印刷物の企画制作および出版並びに販売
- 宣伝広告事業
- ホームページの企画、制作業
- イベントの企画、制作および運営



3

キャリア・ヒストリー

- 1993年
地域に根ざした働く女性の「**大田ワーキングウーマンネットワーク**」設立。→ジェンダー・バイアス払拭の視点から
- 1996年
M字型就労女性のための**デジタル人材バンク「JMB」**設立。
→在宅ワーカーとのコラボレーションによるプロジェクト型で業務を推進。
- 1997年
大田女性企業家ネットワーク「TES」設立。
→女性企業家の地位向上と新事業の創造を目的とする。
- 2000年
→TESメンバー共同出資による有限会社イーテス設立。
(2006年**株式会社イーテス**に組織変更)

4

- 2003年～2005年
武蔵野大学キャリアアドバイザーを経て非常勤講師。
- 2004年
財団法人日本生産性本部認定**キャリア・コンサルタント**資格取得。
- 2006年
合同会社キャリアサポートセンター設立。
- 2008年
地域高度化研究協会有限責任事業組合 (RARA)設立。
- 2008年～現在
静岡大学大学院 工学研究科 事業開発マネジメント専攻
客員教授。

5

在宅就業エージェント業務

- 1996年よりインターネット事業へ参入。それに伴い、在宅ワーカーの登録を開始。
- 1998年、登録中止。コア・ワーカーの選別とDBの整備。
- アウトソーシングの主要業務は、編集・制作にかかわるライター、DTPオペレーター、WEBデザイナー、SE等。

6

エージェント業務の草創期

- 優秀なSEや翻訳家(インターネット普及以前からフリーランスで活躍)などが登録。
- 1996年～1997年、約1000名が登録。
- 1996年～1997年、百科事典のDB化、新聞記事のデジタル化など、固定的に約50名ほどのワーカーを必要としていた。
- 1997年～1998年、大手プロバイダの掲示板管理のために毎月、固定的に約500名のワーカーを必要としていた。
- 1998年、在宅就業スタッフがフロー状態になった時期に登録をストップ。

7

在宅就業者のキャリア展開

- 5年以上のワーカーには、新たなキャリア展開が必要(就労形態の選択肢が広がる)。
→最初の1～2年は様々な在宅就労にチャレンジしキャリア形成を行う。3年～4年で、グループワークのリーダーに。5年以降、パート、派遣などが就労形態の選択肢に。
- 5年目以降の在宅就業者のキャリア相談が多くなる
→キャリア・コンサルタント資格取得のきっかけ。
- 2000年、地域の女性経営者共同出資の「株式会社イーテス」で、大田区中小企業対象のPC指導の仕事を開始させ、キャリアを積んだ在宅就業者を活用。

8

エージェント業務の現状

- IT業界全体は飽和状態。淘汰は2005年くらいから。
- システム開発関連会社の倒産が2008年末に多発。
- 受注量の減少と報酬の低下。
- 競合はアジア圏。
- 個人情報保護の縛り
→本来、在宅でできる仕事が出回らなくなった。

9

今後の課題

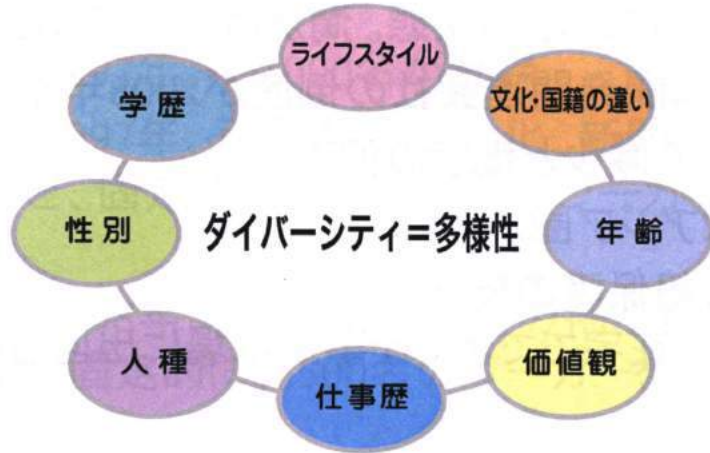
- 地域産業に在宅就業者を活用。
→例・大田区製造業者とのコラボレーションで新製品開発。
- 高齢者の活用
→大企業リタイア、海外展開に熟知した高齢者の知恵と人脈の活用。



地域産業の発展と雇用創出へ

10

ダイバーシティ・マネジメントの視点



ダイバーシティを日本の競争力の源泉に！

「Metal Otaku」プロジェクト



平成20年度経済産業省関東経済産業局「地域資源活用新事業展開支援事業」として、地域産業イノベーション・グループ(代表 奥山 陸)が行った3D仮想空間とポータルサイト製作。2009年4月1日からはポータルサイトの運営を株式会社ウイルが、セカンドライフのSIM運営は、LLPのRARAが行っている。



Metal Otaku SIM 
<http://slurl.com/secondlife/Binneed/114/174/22>

日本語・英語・中国語のサイト
<http://www.metal-otaku.net/>

製品開発とネットショップ運営

http://metalotaku.free.makeshop.jp/



1 在宅就業者(SOHO)からの寄せられるトラブル事例の特徴

(1) 契約書を交わしていない・契約内容の確認不十分によるトラブルが大半

在宅就業者と発注者間の契約・・・「請負契約」

ex 「～の業務を、○日までに、○○円をお願いします。」「わかりました。」

→請負契約の成立

請負人(在宅就業者)は、「仕事の完成」させる義務を負い、

注文者(発注者)は、その仕事に対する「報酬」を支払う義務を負う。

仕事の発注者及び在宅就業者とも、個人若しくは規模の小さい会社
個人的な信用に依拠しており、口約束や契約条件の確認不十分なままで、仕事に着手。曖昧な状態のまま、取引を開始してしまう。

契約書を作成していなかったり、業務内容や業務の範囲、納期、報酬金額や支払条件等について明確に定めていないと、当事者間のトラブルに。

*仕事の内容、納期等が不明確であることにより生じるトラブル例

・発注者が求めている「仕事の内容」と在宅就業者の認識している「仕事の内容」に齟齬

→納品しても、仕事が不十分であるとして修正・変更を求められる。

[発注者]

・在宅就業者の仕事の出来具合・成果に不満

・修正・変更による納期遅れ

[受注者]

・想定外の修正・変更に追われる

・想定外の業務量、赤字仕事、割に合わない事態に・・・

・報酬減額、場合によっては、報酬自体支払ってもらえない

・在宅就業者側が行うべき業務の範囲が不明確

→コンサルティング業務・ウェブの制作業務などを請け負う場合、業務の範囲を明確に定めないことから、業務範囲が曖昧のまま拡張。負担増大。

報酬について定めていないため、報酬を請求することもできず、出張費用や調査費用等の実費についても自己負担となる。

*報酬金額・支払条件等が不明確であることにより生じるトラブル例

・契約書を作らず、すべての業務を終えた後に、双方話し合いで金額を決めるという曖昧な約束のまま、仕事に着手。

・発注者の想定していた「報酬金額」と受注者の想定していた「報酬金額」に齟齬。

・受注者にとって、想定していた報酬金額が得られない。

・法的な手続を取りたくても、報酬金額について定めがない以上、契約内容を証明することができない。法的手続を取ることができず、泣き寝入り。

・発注者のプロジェクトのスケジュールが長引くことにより、報酬が長期間にわたり支払われない場合、在宅就労者側が無給状態で働くはめになる。

→プロジェクトが長期にわたる場合は、仕事開始日の翌月に半金、仕事完了時に半金を支払ってもらうなど、リスクを回避すべく、支払条件を設定する

*納品したデザイン等について無断使用や著作権の帰属に関わるトラブル

・デザイン等の著作権が誰に帰属するのか、発注者に移転させる場合は対価をどうするのか、デザイナーに帰属する場合にはその使用許諾の対価をどうするのか、二次使用の範囲等について、明確な定めをしないことからトラブルに。

(2) 在宅就業者及び発注者とも、事業規模が小さいがゆえのトラブルが多い

*発注者側の経営不振による報酬未払い 発注者の破産

→取引を開始する前から、不払いを予防するために情報収集が必要

*在宅就業者の立場の弱さ・不安定さから生じるトラブル例

・仕事の単価の不当な値下げを強いられる。

・発注後に、突然仕事を打ち切られる。契約を解除される。

・大幅な仕様変更があったが、それに対するフォローがない。

・プロジェクトの立ち消え・成果に対応する対価を払ってもらえず。

*在宅就業者の意識の低さや不注意から生じるトラブル例

- ・予定通りに自分の仕事が進まず、納期が遅れる
- ・自分や子供の病気や怪我による就業不能、納期遅れ
- ・個人情報への漏洩、業務上の秘密についての漏洩
- ・預かった資料の紛失、データの損壊、喪失

(3) トラブルが少額ゆえ、泣き寝入り、若しくは自力での解決が求められる

在宅就業者のトラブルは、少額な案件が多いため、弁護士に依頼すると費用倒れとなるため、自力での交渉、支払督促や少額訴訟などを利用した自力での解決が求められる。

費用対効果の関係で、専門家に依頼したり、法的手続を取ることができず、泣き寝入りするケースが多い。

→契約内容の明確化によるトラブル防止

報酬の不払いを予防するために、事前の情報収集の重要性

報酬の支払いがなされない場合の交渉術・法的手段について知識の啓蒙

2 トラブルの予防策・トラブルへの対処方法

(1) 契約内容の明確化～契約書の作成の重要性

* 権利関係の明確化 紛争・トラブルを未然に防ぐ

書面にすることで権利関係が明確になる

後の無駄な紛争を予防する 書面があることにより、交渉を進めやすい

* 証拠力の強化

裁判になった際には、有力な証拠となる

具体的には、裁判で契約関係の立証に役立つ

[契約書の記載内容]

① 表題 ex「業務請負契約書」 端的に契約の内容を示すもの

② 当事者の表示 (誰と誰の契約か)

契約の当事者を明確に表示すること

特に、個人企業や中小企業の場合、法人と代表者個人が、一体のようになっている場合に、契約上の当事者が法人か個人なのか明確にすること。

③ 契約の内容

・仕事の内容(業務内容)・・・詳細に記入。業務の範囲を明確に。

・報酬金額・・・金額、計算方法、単価など。

- ・支払期日・・・支払いの時期や条件 明確に。
プロジェクトが長期にわたる場合には、半金ずつ支払ってもらふ条件にして、リスクを回避。
- ・支払方法・・・振込手数料の扱い 通常は、報酬を支払う側が負担
- ・諸経費の扱い・・・明確にしておくことで、細かい諸経費のトラブルを未然に防ぐ
- ・納期（仕事の納期）
- ・納品先や納品の方法
- ・仕事が不完全だった場合や遅れた場合の対処方法、損害賠償の範囲
- ・デザイン等の著作権の帰属について
 - ・・・著作権譲渡か、使用許諾か。対価、利用の範囲等について取り決め
- ・業務上知り得た秘密や個人情報の取り扱い 漏洩・目的外使用の禁止
- ・その他特約事項

④ 作成年月日

契約はいつ成立したのか、いつから効力が発生したのかを明確にするために必要。

⑤ 当事者の署名（または記名）捺印

契約書を作成しない場合でも、一発注書・注文書、注文請書を作成をすること

長期の業務に至らない場合や、急ぎの案件の場合、これまでの信頼関係で、契約書を締結するほどでもないと思われる場合、契約書を交わさないことがあるが、その場合、メールでも FAX でも構わないので、発注書・注文書を受け取り、注文請書を出すようにする。

(2) 報酬の不払いの予防策・報酬の不払いに対する対処方法

報酬の支払いを確実にするためには、取引を開始する前から、不払いを予防するために情報収集をし、取引継続中も常に相手方の経営状態や資産状況を意識すべき。

取引の相手方の経営状態について意識すべき点と判断指針

(着眼点)

ex 重要な資産の売却 代表者交替、従業員の削減、消費者金融や街金などとの取引開始、主要取引先の変更、若しくは主要取引先の信用不安、廉価販売、支払い遅延、支払い猶予の依頼・・・ etc

[業歴]・・・長いほど望ましい

[業績の推移]・・・浮き沈みが激しい場合や、急成長している場合は、注意が必要。

[事業目的、主要事業への専念度合い、関連会社の有無と業種]

・あまり多方面に手を広げていたり、主要な事業がはっきりしないのは注意が必要

[ブローカー業務]・・・技術、ノウハウ、資産がないことが多いので注意が必要

[経営主体の変動、役員・株主構成]

・経営主体が頻繁に変わっていたり、取締役の変更登記がなされていないような場合は注意が必要

[所有不動産への担保設定状況]

・物件の価値を大きく超えるような額の担保が設定されていたり、金融機関以外の担保権者がいくつもあるような場合は、資金繰りが逼迫している可能性が大。

[従業員の勤務態度・離職状況]・・・活気が無く、退職者が多い場合は危険

[納税状況]

・税金の滞納があるということは、財務状況が悪化しているという重要な証拠

場合によっては、取引内容の変更（前払や半金の要求）や取引中止を検討。支払い遅延や不払いのおそれがある場合、資産を調査。

取引先（売掛先）、取引銀行、口座の存在・・・

報酬の支払いがなされない場合の交渉術

履行を催告する場合には、どういう理由で不払いになっているのか、原因を探るとともに、現在の経営状況や資産の状況を探るよう意識。

[相手が失念しているだけの場合]

相手が、うっかりして支払期限を徒過している場合や、請求書や振込先を書いた紙を無くした場合、いきなり内容証明郵便を送るのは望ましくない。

→請求書を再送付する

→電話や訪問により、連絡をする

[正当なクレーム（数量不足、こちらの仕事内容に問題がある）を理由に、支払いを拒んでいるような場合]

→文書やファクシミリなどを使って、文書に残す形で、支払いを催告。誤解を解き、問題点を直すなど、柔軟に対応。

→それでもダメな場合は、内容証明郵便 法的手続へ

[資金難などの事情により支払わない場合]

→内容証明郵便による督促・催告（弁護士に依頼して送付する場合も）

・心理的な効果を期待

・契約の解除、債権譲渡通知などの意思表示の到達の事実、日時を証明するための証拠となる。

- ・消滅時効が完成する間近な場合、内容証明郵便で「催告」しておけば（民法153条）、その後6か月以内に訴訟提起、支払督促、仮差押さえなどの申立てをすれば、消滅時効による債権の消滅を防げる。

→回収可能性を考え、法的手続を検討

法的手続について

相手方に催促しても任意に支払わない場合には、法的手続きを取るかどうかを検討することになる。訴訟等を有利に進め、耐えうるだけの証拠があるかどうか、法的手続を取ったとしても、相手からの回収可能性があるかどうか、費用対効果との関係（費用と時間がかかる）で、法的手続を取るのが有益かどうか、など、検討する必要がある。

- *支払督促
- *少額訴訟
- *民事訴訟
- *民事調停

(3) 在宅就業者を取り巻くトラブルへの対応 今後の課題

*契約書の作成・契約内容確認の重要性についての啓蒙

- ガイドブック、支援ポータルサイトの充実
- 在宅ワーク契約書のモデル契約様式を、より広く知らしめる
- 契約類型毎に契約書のモデル文例案を充実させる

*在宅ワークのガイドラインにて、弱い立場に置かれがちな在宅就業者が不当な扱いを受けることのないよう、ガイドラインを制定、より広く知らしめる

- ・報酬の支払条件
（支払サイト、最低賃金を下回らないこと、分割払によるリスク回避）
- ・継続的な取引関係における契約打ち切りの事前予告
- ・仕事が遅れた場合、不十分だった場合の対処方法、損害賠償の範囲
- ・発注者側の責めに帰すべき事由による契約打ち切りの場合の成果料支払い等

*トラブルに対する交渉術・本人でも取りうる法的手続の具体的な方法を啓蒙

- ガイドライン・ガイドブック、支援ポータルサイトの充実

*在宅就業者自身の意識の向上、仕事の継続的な確保のための支援

*個別の法律相談、トラブル相談の窓口

*在宅就業者同士の間で、情報交換、相談・協力できる体制作り

以上

1. 在宅ワークの関与者

(1) 在宅ワーカー

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、主として他の者が代わって行うことが容易なものをいい、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場合が多い。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場合などを除く。

在宅ワーカー：在宅ワークを行う者をいう。

(2) ポイント

①基本となる契約：請負契約

→当事者の意思解釈や債務の内容により、若干の解釈上の問題は有り得る。

②在宅形態：安全配慮義務違反上の問題

③役務の代替性：請負契約においてはあまり論じられることはないが、解釈上の要素となる可能性有り。

(3) 他の従属的役務提供者との比較

①下請事業者（下請法2条8項）

この法律で「下請事業者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

一個人又は資本金の額若しくは出資の総額が3億円以下の法人たる事業者であつて、前項第1号に規定する親事業者から製造委託等を受けるもの

二個人又は資本金の額若しくは出資の総額が1000万円以下の法人たる事業者であつて、前項第2号に規定する親事業者から製造委託等を受けるもの

三個人又は資本金の額若しくは出資の総額が5000万円以下の法人たる事業者であつて、前項第3号に規定する親事業者から情報成果物作成委託又は役務提供委託を受けるもの

四個人又は資本金の額若しくは出資の総額が1000万円以下の法人たる事業者であつて、前項第4号に規定する親事業者から情報成果物作成委託又は役務提供委託を受けるもの

②家内労働者（家内労働法2条2項）

この法律で「家内労働者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう。

(4) 契約の相手方

注文者：在宅ワークの仕事在宅ワーカーに注文する者

(5) 取引の関係者

注文者への発注者など

2. 想定しうる民法上の問題

(1) 契約の解釈(632): 義務内容・義務の個数の問題

→在宅ワーカーはどのような義務を負うか。

→委任や雇用との混合形態はあり得るか。指揮監督命令権の有無など

参考: 昭60年労働基準法研究会報告「労働者性の判断要素」

①使用従属性基準: ・指揮監督下(許諾の自由、指揮監督、拘束性、代替性)
・報酬の労務対償性

②補強要素: ・事業者性の有無(器具等の負担、報酬額)
・専属性の程度

判1: 請負契約書の交付が労働者性の否定要素となりうるとされた例(結論; 労働者性を肯定)

東京地判平6・5・9労判659号84頁(システム・エンジニア)

(2) 契約成立の有無、時期の問題(632)

判2: 東京地判平16・1・28判例タイムズ1194号198頁

業者からの提案書と見積書が提出に対し、採用通知を送付したことによって基本契約が成立したと主張した場合において、採用通知の送付により一定の合意がなされたとみる余地はあるものの、当該合意内容は履行を強制し、その不履行に対して損害賠償請求ができるようなものではない。

判3: 横浜地判平19・9・26判例地方自治305号9頁

契約当初から完成すべき仕事ないし結果の具体的内容を明らかにすることが出来ない形態の契約の場合には請負ではなく準委任である。

(3) 報酬請求権(633)

①支払時期、物の引き渡し

・報酬後払いが原則: 目的物の引き渡しと報酬支払いが同時履行の関係にたつ。

判4: 大判大5・11・27民2120頁

判5: 前払い金を支払っていた場合に、仕事が完成しなかったならば前払い金返還請求権が発生する。東京地判平3・2・22判タ770号228頁

・未完成の間は支払いを拒絶できる。→「完成」

判6: 東京高判昭36・11・20高民14巻10号730頁

完成とは予定された最後の工程まで終えている状態である。

判7: 最後の工程まで終えたか否かは客観的に判断されるべきであり、取引通念や社会通念によって判断される。

・瑕疵があった場合には瑕疵修補(あるいは、修補に変わる損害賠償)と報酬支払いが同時履行の関係に立つ

判8: 最判平9・2・14民集51巻2号337頁

請負契約の目的物に瑕疵がある場合には、注文者は、瑕疵の程度や各契約当事者の交渉態度等に鑑み信義則に反すると認められるときを除き、請負人から瑕疵の修補に代わる損害の賠償を受けるまでは、報酬全額の支払を拒むことができ、これについて履行遅滞の責任も負わない。

判9: 瑕疵がある状態でも支払い義務は発生する(大阪高判56・3・6判時1015号137頁)

・概算請負の場合には精算協議義務がある。

判10: 東京地判昭47・6・1判時684号73頁

- ②留置権、動産の先取特権：今回は検討せず。ガイドラインに規定するのが適切であるとは思われないため。
- ③未就労分の報酬請求権：641条との関係（後述）
- (4) 危険負担（536）：債務者負担 ただし下記判例
判11：大判昭6・10・21法学1巻上378頁
請負人が請負工事を中止して完成しなかったとしても、注文者が残りを直接行ったために請負人が完成することが不能となったならば、この履行不能は債権者の責に帰すべき事由によるものであるから、請負人は民法五三六条に基づき請負代金全額の支払を求めることができる。
- (5) 瑕疵担保責任（634）：責任の範囲
・瑕疵概念：瑕疵とは完成された仕事が契約で定めた内容通りでなく、使用価値もしくは交換価値を減少させる欠点があるか、または当事者であらかじめ定めた性質を欠くなどの欠点を有すること（我妻）
・瑕疵修補と損害賠償との関係は注文者の任意選択
判12：最判昭54・3・20判時927号184頁
仕事の目的物に瑕疵がある場合において、瑕疵修補が可能であっても修補請求することなく直ちに修補に代わる損害賠償を請求することもできる。
- (6) 瑕疵担保解除（635）、
瑕疵の存在により契約目的が不達成の場合には修補請求後の解除が可能。
→無催告解除は不可
- (7) 瑕疵担保規定の不適用（636）：材料または指図
判13：大判昭10・5・31大審院判決全集1輯20号22頁
注文者の希望を取り入れて制作したというだけでは指図には当たらない。
判14：昭63・12・23判タ700号2207頁
機械改造工事請負契約において、改造後の機械の性能が約定のとおり達成されなかったのは注文者の指図に従ったことに起因している場合には、請負人は仕事を完成したものとして請負代金を請求することができる。
→これらは、請負人が専門家で注文者が消費者の事例である。
- (8) 注文者の任意（中途）解除（641）：解除権の有無、損害賠償の内容
判15：東京地判平12・11・14判タ1069号190頁
映画製作者と脚本家との間に締結された映画の脚本を作成する脚本家契約は請負契約であり、その完成は要求された内容の修正や変更を施した脚本を脚本家が映画製作者に引き渡したときであり、完成前に契約が映画製作者から解除された場合でも、脚本家は契約解除時における脚本の完成度（出来高）に応じた代金請求権を有する。
判16：最判昭56・2・17判時996号61頁
土工事請負契約につき、工事全体が未完成の間に注文者が請負人の債務不履行を理由に右契約を解除する場合において、工事内容が可分であり、しかも当事者が既施工部分の給付に関し利益を有するときは、特段の事情のない限り、既施工部分については契約を解除することはできない。

・継続的供給契約の中途解約

判17：東京地判昭56・10・27下民集32巻9＝12号101頁

製作物供給契約においては製作物が代替物のときは売買の規定を適用し、不代替物のときは請負の規定を適用するのが相当である。

→代替物の場合には売買の規定が適用されるから任意解除権は認められない。

・損害賠償の範囲についてはガイドラインでは不要か

(9) 注文者の破産(642)：破産財団への配当加入

・ガイドラインでは不要？

(10) 注文者の協力義務(規定なし)：仕事完成に向けての協力義務の有無

判18：東京地判平9・9・24判タ967号168頁

コンピュータシステムの注文者に打ち合わせなどに応じるべき信義則上の協力義務を認めた。

(11) 安全配慮義務(規定なしor信義則)：在宅の問題

「ある法律関係に基づいて特別な社会的な接触関係に入った」といえるか否か。

→一般的には、「使用従属関係」に着目し、安全配慮義務を肯定する。

ただし、下記判例19

判19：岐阜地判昭56・8・31判時1036号98頁

注文者の支配領域内にある事情が直接的に危険の発生を招くおそれのある場合には注文者がこれを請負人に告知し、請負人に適切な措置を執らせる義務がある。

・直接の契約関係にない場合の安全配慮義務

判20：最判平3・4・11判時1391号3頁

人的環境と場所的環境の両要素から安全配慮義務を肯定

→在宅形式である以上、安全配慮義務は難しいか？(ガイドラインにどこまでかけるか)；解釈上の研究余地はある。

(12) 本来の注文者への直接報酬請求権(民法上規定なし)

旧商法23条の名板貸の責任規定を用いて直接の請求を認めた判例あり

3. 考慮すべき要素

(1) 様々な在宅ワーカー

①有する能力の差異

②有する情報の差異(情報収集能力の差異)

(2) 注文者の形態の差異

・直接の注文者

・仲介的業者

(3) 注文者との関係

(4) 役務の代替性

(5) 成果物の代替性(市場性)

→売買契約適用の可能性

4. 在宅ワーカーの有する権利

- ・報酬請求権
 - 未就労分についてはどうか？=危険負担
 - 報酬請求権と対価的牽連関係に立つ義務は
- ・安全配慮請求権？←在宅
- ・中途解約権？
- ・契約継続請求権？

5. 注文者の権利

- ・中途解約権
- ・履行請求権
- ・瑕疵担保請求権
 - どこまで認めるか？
 - ↑
 - 受領義務、協力義務などから制限 or 損害賠償と相殺

6. ガイドライン上の注意

(1) 両当事者の利益のため

- ①書面交付の推奨
 - ・契約成立の証書として：仕事の内容、対価、引き渡すべき成果物（提供すべき役務）の明記、工程、納期
- ②注文者の協力義務の可能性

(2) ワーカーの適切な権利保護のため

- ①報酬請求権の発生時期（民法上の原則）
- ②「仕事の完成」概念
 - 債務不履行責任の回避→ただし、瑕疵担保責任の問題あり
- ③注文者の受領義務
- ④瑕疵担保責任の期間制限（1年）
- ⑤解除の際の報酬請求権

(3) ワーカーへの啓蒙のため

- ①瑕疵担保責任の可能性（瑕疵修補よりは損害賠償が現実的か？）
- ②注文者の解除権の発生と催告解除の原則
- ③注文者の任意解除権と損害賠償請求権
- ④債務不履行解除と任意解除の違い

(4) その他

- ①直接報酬請求権の可能性???
 - ②安全配慮義務に代わるもの???
 - ③当事者（特にワーカー）の差異による分類の必要性の有無
- | | | | | |
|-----|---|--------|---|-----|
| 専門家 | | 報酬 | | 一般人 |
| 高 | ← | | → | 低 |
| 重 | ← | 責任 | → | 軽 |
| 重 | ← | 情報提供義務 | → | 軽 |

在宅就業者のキャリア類型

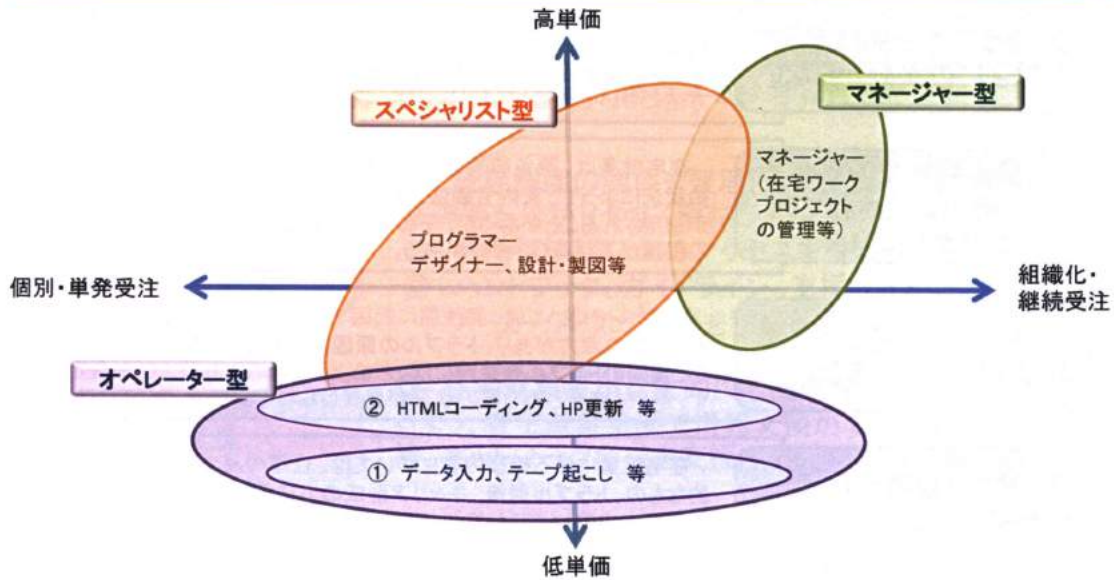
第3回研究会資料

【オペレーター型】…他の者が代わって行うことが容易な業務で、以下の業務に従事するもの

- ① データ入力等、情報通信機器を活用したサービスのうち最も初級レベルの単純業務
- ② HTMLコーディング等、高度な情報処理技術につながる初級レベルの単純業務

【スペシャリスト型】…プログラマー等、高度な情報処理技術を用いた業務に従事するもの

【マネージャー型】…仲介機関側の立場で、在宅ワークのプロジェクト管理等のマネジメント業務に従事するもの
(在宅就業者のグループリーダーを除く)



キャリア類型別 在宅就業者への支援ベクトル

多様な働き方の一つである在宅就業を、
良好な就業形態とすることを旨とする。

【オペレーター型】

在宅就業を安定的に行っていくことは難しいため、中期的なキャリアビジョンを持てるよう支援(矢印1、2)。希望に応じて、オペレーター型②へ移行するための能力開発を支援(矢印1)。

【スペシャリスト型】

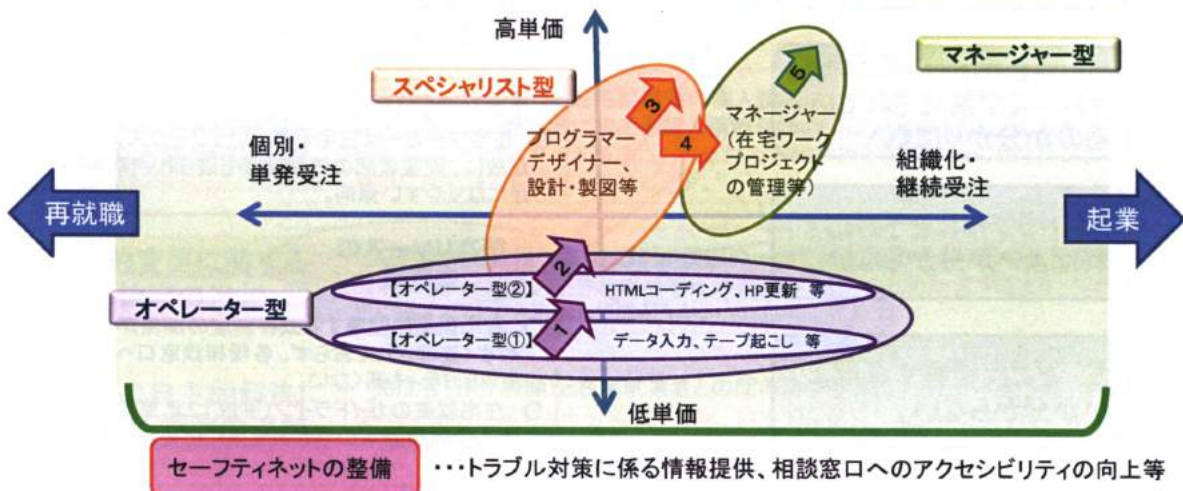
マネージャー型へ移行するための能力開発及び高付加価値の業務を受注できるよう受注能力の向上を支援(矢印2)。

【マネージャー型】

自己啓発に加え、企業特殊のマネジメント能力の向上を支援(矢印3、4)。

【全体】

再就職を望む者については、必要に応じて再就職を支援。
トラブル対策に係る情報提供等、安心して在宅就業を行えるようセーフティネットを整備



注) 図中の矢印1～5は、在宅就業者の自己啓発といった自主的な取り組みを後押しするための支援の方向性であり、在宅就業者がこの矢印の方向に従ってキャリアアップしていくことを示すものではない。

在宅就業のセーフティーネットの在り方

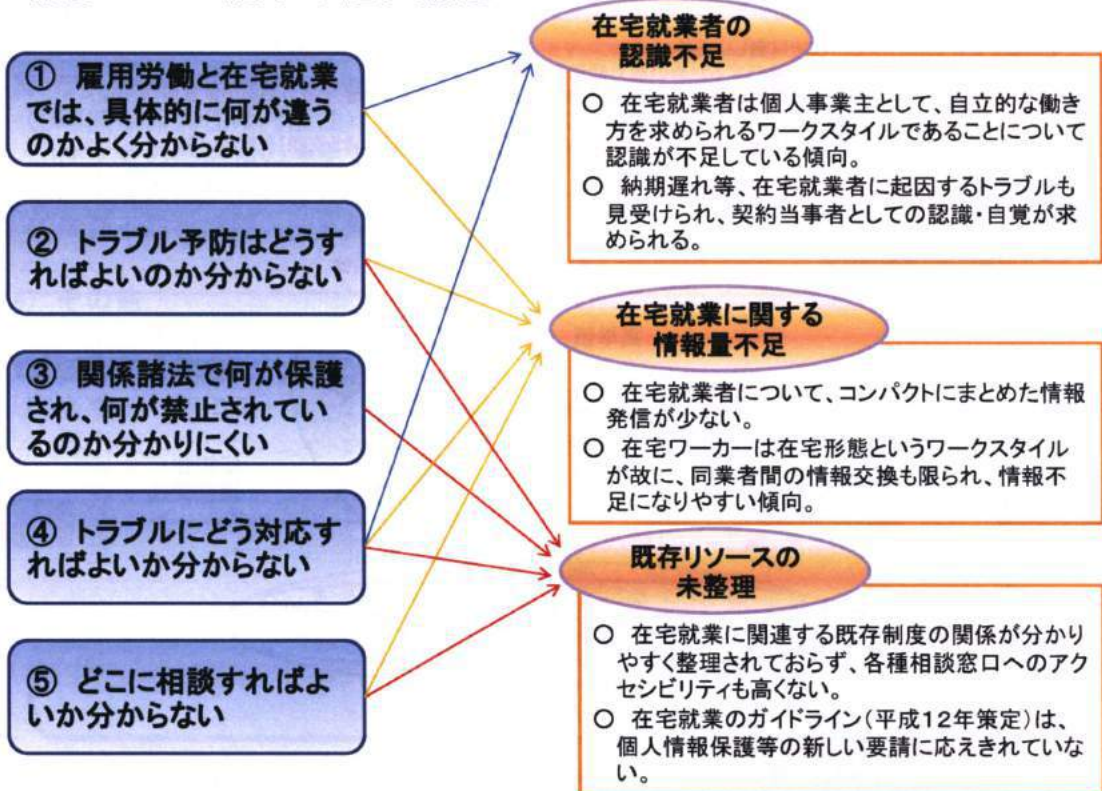
第3回研究会資料

1. 現状：在宅就業を「不安」に思う5つの疑問と現状

<p>① 雇用労働と在宅就業では、具体的に何が違うのかよく分からない</p>	<p>在宅就業を、雇用の延長にあるワークスタイルとして気軽に始める者が多いが、法的には個人事業主であり、キャリアビジョンを持って常に自己啓発を行うとともに、リスク対応を含めた自己責任が求められることへの理解が不足しがちな状況がある。</p>
<p>② トラブル予防はどうすればよいのか分からない</p>	<p>インテキ内職や報酬の未払いなど、在宅就業に係るトラブルは依然後を絶たないが、文書による契約の締結等、在宅就業者としてトラブルを回避するためにできる基礎的な対応についても、その必要性・方法についての周知が十分でない状況がある。</p>
<p>③ 関係諸法で何が保護され、何が禁止されているのか分かりにくい</p>	<p>在宅就業は、請負契約として民法が適用されるとともに、個々の契約状況によって、家内労働法、下請法、消費者関連法等の関係諸法が適用されることがあるが、その適用関係は分かりにくく、関係諸法の保護が及びにくい状況がある。</p>
<p>④ トラブルにどう対応すればよいか分からない</p>	<p>トラブルについては、発注側に起因するもの、在宅就業者側に起因するもの双方があり、トラブルの原因に合わせた対応が求められるが、実際のトラブル発生時には、どのように対応すればよいか分からず、解決をあきらめる等の状況が見受けられる。</p>
<p>⑤ どこに相談すればよいか分からない</p>	<p>在宅就業に係る相談内容については、仕事の見つけ方等の一般的なもの、トラブル対策、キャリア形成の方法等、多岐にわたるが、それぞれの内容に応じた相談サービスをどこで受けられるかが分かりにくく、適切なタイミングでの支援を受けにくい状況がある。</p>

2. 課題：5つの疑問に共通する課題

第3回研究会資料



3. 対応策：安心して在宅就業に従事することができる環境整備

在宅就業者向け「ハンドブック」の作成

- ◎ 在宅就業者が求められるコンプライアンス等に係る意識啓発
- ◎ 在宅就業に係る基礎情報をコンパクトに提供

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の改定

- ◎ ガイドラインの対象となる在宅就業者の範囲の拡大
- ◎ 個人情報保護、知的財産権関連等の規定を追加
- ◎ ガイドラインに添付する参考資料を充実強化

在宅就業に係る既存制度を分かりやすく整理し、各種相談窓口へのアクセシビリティを向上

- ◎ 既存制度の関係を整理し、就業実態別に適用される法律等を分かりやすく解説
- ◎ 各種相談窓口へのアクセスを整理
- ◎ ハンドブック、ガイドライン、支援サイト(ホームページ等)等を積極的に活用し、情報提供

在宅就業者間のネットワーク形成支援

- ◎ 在宅就業者が自主的に意識啓発や情報収集ができるよう、在宅就業者間で情報交換ができる場を設定する等、ネットワーク形成を支援

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」への追加・変更を検討すべき論点

ガイドラインの適用対象の拡大

現ガイドラインの適用対象は、「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のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なもの」。代替可能な単純業務が海外に流出する中、ガイドラインの対象業務を「他の者が代わって行うことが容易なもの」に限定する意義は薄れており、ガイドラインの適用対象を拡大してはどうか。

知的財産権に関する規定の追加

知的財産権の帰属先、権利を発注者に移転させる場合の対価、在宅就業者に帰属する場合の使用許諾の対価、二次使用の範囲の明確化等に係る規定を追加してはどうか。

個人情報の保護に関する規定の追加

現ガイドラインでは、在宅就業者の個人情報についてのみ規定がある。しかし、発注企業として受注者に求める個人情報保護の要請が高まっていることから、契約条件として明示すべき事項に、在宅就業者に求める個人情報の取り扱い、守秘義務に係る規定を追加してはどうか。

契約変更に関する規定の追加

契約条件の変更は主なトラブル要因の一つであることから、契約条件の変更が必要になった際の手続きや変更不可の条件等をあらかじめ明示するよう、契約変更に関する規定を追加してはどうか。

紛争の自主的解決に関する規定の追加

発注者(仲介機関)と在宅就業者との間の紛争を解決するため、発注者(仲介機関)は、在宅就業者と十分協議する等、自主的な解決に取り組む努力を行うよう求める規定を追加してはどうか。

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」に併せて、発注者(仲介機関)への情報提供を検討すべき事項

第3回研究会資料

**モデル契約書の
記載例(解説)**

現ガイドラインには、モデル契約書の様式のみを掲載。
モデル契約書に記入例を入れ、ポイント事項の解説を併記してはどうか。

**在宅就業関連諸法の
紹介(ポイント解説)**

在宅就業に関連する法律の概要を、在宅就業に関連する事項を中心に紹介するとともに、各種相談窓口についても、情報提供してはどうか。

**報酬の支払いに関する
留意点(解説)**

報酬の支払いに関する事項は、主なトラブル要因の一つであることから、関連諸法・判例を基に、報酬支払いのタイミング、瑕疵があった場合の報酬支払いに係る対応等、主だった留意点に係る解説を掲載してはどうか。

トラブルに発展しやすい事例と対応例の紹介

現ガイドラインには、自主点検票を掲載してガイドラインの遵守を促しているが、これに加え、トラブルに発展しやすい事例とその対応例を紹介する等により、適正な受発注を行うためのポイントを分かりやすく示していくこととしてはどうか。

**在宅就業を良好な
就業形態とするために
仲介機関が担い得る
役割の重要性**

在宅就業を良好な就業形態とすることは、在宅就業を扱う仲介機関自身の社会的信用等の向上に資するものであることから、そのために仲介機関が担い得る役割があることを啓発していくこととしてはどうか。(仲介機関の担い得る役割については、在宅就業仲介問題検討会での議論等を反映)

関連法令の概要等

◎民法

第9節 請負

(請負)

第632条 請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。

(報酬の支払時期)

第633条 報酬は、仕事の目的物の引渡しと同時に、支払わなければならない。ただし、物の引渡しを要しないときは、第624条第1項の規定を準用する。

(請負人の担保責任)

第634条 仕事の目的物に瑕疵があるときは、注文者は、請負人に対し、相当の期間を定めて、その瑕疵の修補を請求することができる。ただし、瑕疵が重要でない場合において、その修補に過分の費用を要するときは、この限りでない。

2 注文者は、瑕疵の修補に代えて、又はその修補とともに、損害賠償の請求をすることができる。この場合においては、第533条の規定を準用する。

第635条 仕事の目的物に瑕疵があり、そのために契約をした目的を達することができないときは、注文者は、契約の解除をすることができる。ただし、建物その他の土地の工作物については、この限りでない。

(請負人の担保責任に関する規定の不適用)

第636条 前2条の規定は、仕事の目的物の瑕疵が注文者の供した材料の性質又は注文者の与えた指図によって生じたときは、適用しない。ただし、請負人がその材料又は指図が不適當であることを知りながら告げなかったときは、この限りでない。

(請負人の担保責任の存続期間)

第637条 前3条の規定による瑕疵の修補又は損害賠償の請求及び契約の解除は、仕事の目的物を引き渡した時から1年以内に行わなければならない。

2 仕事の目的物の引渡しを要しない場合には、前項の期間は、仕事が終了した時から起算する。

第 638 条 建物その他の土地の工作物の請負人は、その工作物又は地盤の瑕疵について、引渡しの後 5 年間その担保の責任を負う。ただし、この期間は、石造、土造、れんが造、コンクリート造、金属造その他これらに類する構造の工作物については、10 年とする。

2 工作物が前項の瑕疵によって滅失し、又は損傷したときは、注文者は、その滅失又は損傷の時から 1 年以内に、第 634 条の規定による権利を行使しなければならない。

(担保責任の存続期間の伸長)

第 639 条 第 637 条及び前条第 1 項の期間は、第 167 条の規定による消滅時効の期間内に限り、契約で伸長することができる。

(担保責任を負わない旨の特約)

第 640 条 請負人は、第 634 条又は第 635 条の規定による担保の責任を負わない旨の特約をしたときであっても、知りながら告げなかった事実については、その責任を免れることができない。

(注文者による契約の解除)

第 641 条 請負人が仕事を完成しない間は、注文者は、いつでも損害を賠償して契約の解除をすることができる。

(注文者についての破産手続の開始による解除)

第 642 条 注文者が破産手続開始の決定を受けたときは、請負人又は破産管財人は、契約の解除をすることができる。この場合において、請負人は、既にした仕事の報酬及びその中に含まれていない費用について、破産財団の配当に加入することができる。

2 前項の場合には、契約の解除によって生じた損害の賠償は、破産管財人が契約の解除をした場合における請負人に限り、請求することができる。この場合において、請負人は、その損害賠償について、破産財団の配当に加入する。

◎下請法

概要図

概要図

1 目的

(第1条)

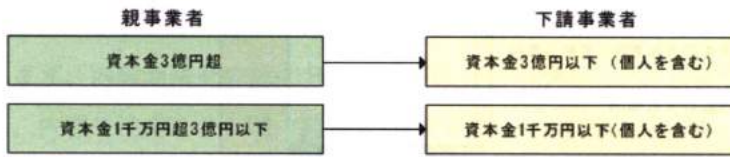
下請取引の公正化・下請事業者の利益保護

2 親事業者、下請事業者の定義

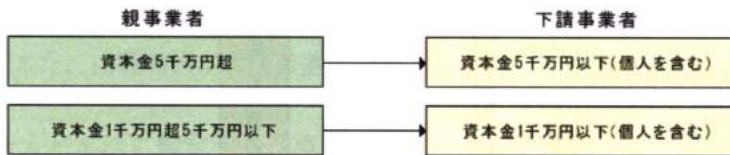
(第2条第1項～第6項)

下請法の対象となる取引は、事業者の資本金規模と取引の内容で定義

【(1)物品の製造・修理委託及び政令で定める情報成果物・役務提供委託を行う場合】



【(2)情報成果物作成・役務提供委託を行う場合((1)の情報成果物・役務提供委託を除く。)]



公正取引委員会ホームページ より

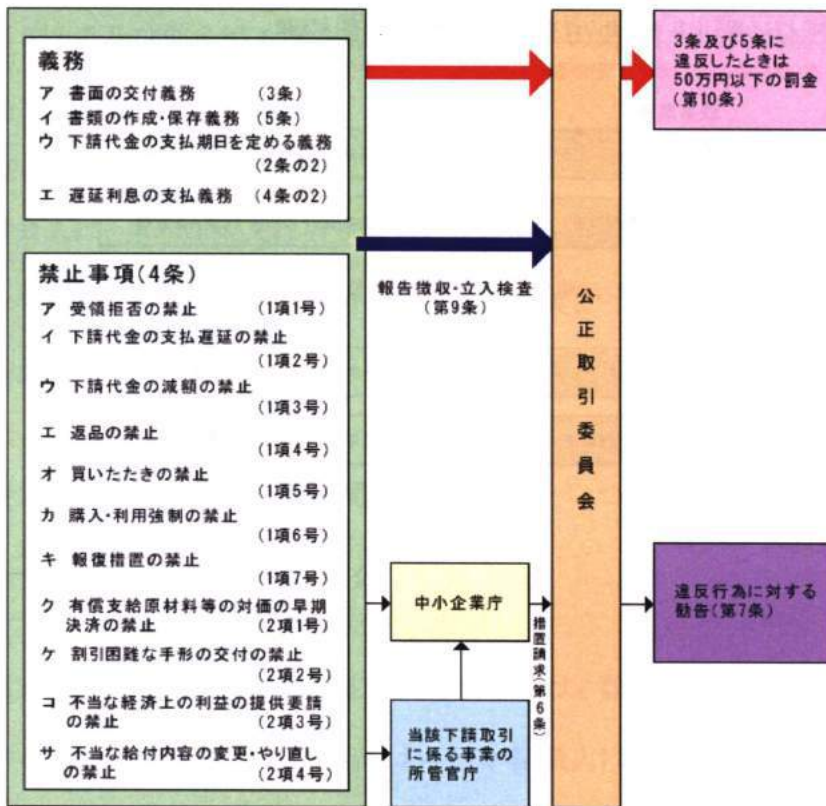
3 親事業者の義務・禁止事項等

親事業者の義務(第2条の2, 第3条, 第4条の2, 第5条)

親事業者の禁止事項(第4条)

報告徴収・立入検査(第9条)

勧告(行政指導による是正)(第7条)



公正取引委員会ホームページ より

◎消費者契約法

〔事例 2-3〕

内職商法

いわゆる内職商法とは、業者が、例えば簡単な作業で高収入を得られるなど条件の良い内職を、ダイレクトメール等で広告して希望者を集め、内職のための材料や機械を高い金額で購入させる。購入者は、その材料や機械を使って仕事をして、技術不足等の理由をつけられて、もともと買い取るつもりがない業者に製品の買い取りを拒否され、収入を得ることができず、結局損をさせられるという商法であると考えられる。

まず、内職商法その他における「内職」というシステム自体を考えると、内職の注文者と内職の請負人(注文者から内職を頼まれた個人)との関係は、一般的には労働法上における労働契約ではなく、民法上における請負契約であり、内職商法は労働契約にはあたらない(本法第48条を参照)。

また、内職商法が本法の適用対象となるかどうかについては、内職の

請負人が本法に規定する「事業者」となるか、それとも「消費者」となるかが問題になる。

本法は民事ルールであるため、最終的には個別具体例に即し、司法の場において判断されるものであるが、いわゆる内職商法の中には、内職のために必要な材料や機械を購入させることを主な目的とし、その内職が客観的にみて実体がなく、事業であるとは認められないものがある。

この場合、内職のための材料や機械を高い金額で購入する契約は「事業のため」の契約ではないこととなるため、本法における「消費者」に該当し、本法の適用範囲に入ると考えられる。

また、その判断基準は「事業性」があるかどうかであり、また、ここでいう「事業」とは、「一定の目的をもってなされる同種の行為の反復継続的遂行」のことを指すが、「事業性」については、単に内職の回数や利益の存在によって判断するものではなく、それらをはじめとして、契約の段階における事業者の意図(本当に内職をさせる意図があったのか、それとも単に内職をさせることを口実にして内職のための材料や機械を高い金額で購入させる意図だったのか。前者であると認められた場合には、本法の問題ではなく債務不履行の問題となる)等の諸々の要素を含めて、全体として事業とみなすことが適当であるか否かにより判断されるものとする。

◎特定商取引法



業務提供誘引販売取引

「仕事を提供するので収入が得られる」という口実で消費者を誘引し、仕事が必要であるとして、商品等を売って金銭負担を負わせる取引のこと。

特定商取引法の規制対象となる「業務提供誘引販売取引」

1 (1) 特定商取引法の規制対象となる「業務提供誘引販売取引」(法第51条)

業務提供誘引販売取引に対する規制

- 1 (1) 氏名等の明示(法第51条の2) 2 (2) 禁止行為(法第52条) 3 (3) 広告の表示(法第53条) 4 (4) 誇大広告等の禁止(法第54条)
5 (5) 未承諾者に対する電子メール広告の提供の禁止(法第54条の3) 6 (6) 書面の交付(法第55条) 7 (7) 行政処分・罰則 8 (8) 契約の解除(クーリング・オフ制度)(法第56条)
9 (9) 契約の申し込みまたはその承諾の意思表示の取消し(法第58条の2) 10 (10) 契約を解除した場合の損害賠償等の額の制限(法第58条の3)
11 (11) 事業者の行為の差止請求(法第58条の9)

(以下の内容は概要です。詳しくは、特定商取引法の全文の該当部分を御覧ください。)

特定商取引法の規制対象となる「業務提供誘引販売取引」

(1) 特定商取引法の規制対象となる「業務提供誘引販売取引」(法第51条)

特定商取引法は、「業務提供誘引販売取引」を次のように規定しています。

1. 物品の販売または役務の提供(そのあっせんを含む)の事業であって
2. 業務提供利益が得られると相手方を誘引し
3. その者と特定負担を伴う取引をするもの



業務提供誘引販売取引にあたる例としては、たとえば、以下のようものがあります。

- ・販売されるパソコンとコンピュータソフトを使用して行うホームページ作成の在宅ワーク
- ・販売される着物を着用して展示会で接客を行う仕事
- ・販売される健康器具を使用した感想を提供するモニター業務
- ・購入したチラシを配布する仕事
- ・ワープロ研修という役務の提供を助けて修得した技能を利用して行うワープロ入力の在宅ワーク

経済産業省ホームページ より

家内労働法の概要 (昭和45年 法律第60号)

家内労働法は、家内労働者の労働条件の向上を図り、もって家内労働者の生活の安定に資することを目的として、昭和45年に制定されたものである。

1 家内労働者の定義（法第2条第2項）

物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者から、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であって、常態として同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう。

2 委託者の定義（法第2条第3項）

物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者等であって、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について家内労働者に委託するものをいう。

3 主要な規定

(1) 家内労働手帳の交付（委託条件の文書明示）（法第3条）

委託者は、委託するに当たり家内労働者に対し家内労働手帳を交付し、委託のつど物品の受領のつど又は工賃支払のつど、所定の事項を記入すること。

(2) 就業時間（法第4条）

- ① 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）。
- ② 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）。

(3) 委託の打ち切りの予告（法第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）。

(4) 工賃の支払い（法第6条～第7条）

- ① 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か月以内に支払うこと。
- ② 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）。

(5) 最低工賃（法第8条～第16条）

- ① 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内において、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の改善を図るため必要があると認めるときは最低工賃を設定することができること。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 上記（4）又は（5）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。

(6) 安全及び衛生に関する措置（法第17条～第18条）

- ① 委託者は、設備又は原材料等を家内労働者に譲渡、貸与又は提供するときは、これらによる危害を防止するため、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。
- ② 家内労働者は、設備若しくは原材料等又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するため、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。
- ③ 都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、委託者又は家内労働者が上記の措置を講じないときは、委託若しくは受託を禁止し、又は設備若しくは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。

(7) 届出（法第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）。

(8) 帳簿の備付け（法第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）。

GAA1/1

8-26-11



女性と仕事の未来館



01139130