

今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会  
報告書

平成 27 年度

# 平成 27 年度 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書

## 目次

### はじめに

- I 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」について
  - 1 過去の「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」改正
  - 2 今般の「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」改正
  
- II 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の見直しの方向性  
(要綱案)
  - 1 ガイドラインにおいて改定を検討すべき事項
    - (1) ガイドラインの構成について
    - (2) 趣旨について
    - (3) 定義について
    - (4) 契約条件の変更について
    - (5) 成果物が不完全な場合の取扱い(補修、損害賠償請求)
    - (6) 知的財産権の取扱い
    - (7) 秘密保持義務と個人情報の取扱い
    - (8) 報酬の支払い期日・報酬額について
    - (9) 納期について
    - (10) 解除について
    - (11) その他について
    - (12) 苦情の自主的解決について
  - 2 ガイドラインの周知について

## 平成 27 年度 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書

### はじめに

今年度の本検討会は、昨年度に引き続き、今後の在宅就業施策の在り方について検討を行ったものである。

昨年度は、在宅就業のより具体的な現状や問題事案を把握するため、在宅就業者、仲介機関や有識者からのヒアリングも実施し、現行の在宅就業に係る契約や就業条件等について見直しが必要な内容の具体的な検討、在宅就業を既存の法律の枠組みに当てはめた場合の論点整理等を行った。

今年度は、昨年度までの議論を踏まえ、「在宅就業の適正な実施のためのガイドライン」の見直しに向け、従来の注文者と在宅ワーカーの 2 者に加え仲介機関も含んだガイドラインの構成、契約条件の変更、秘密保持、契約解除等の、ガイドラインの個々の項目について検討し、見直しの方向性を要綱として整理した。

## I 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」について

### 1 過去の「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」改正

在宅ワークは、育児や介護等により就業機会が制約されやすい者にとって、時間や場所にとらわれずに働くことができる働き方である。

一方で、在宅ワークは物の加工・製造を対象とするものでないことから家内労働法による保護の対象とはならず、また、雇用労働者でないことから労働者保護法規の適用も受けない。

このような状況の下、在宅ワークが適切に実施されるために、平成 12 年に、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約適正化等に係るルールを示し、契約に係る最低限確保されるべき事項を示すものとして「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。）が策定された。

この後、在宅ワークを取り巻く現状を踏まえ、平成 22 年には、在宅ワーカーの定義の見直し、知的財産権に関する規定の追加、契約変更に関する規定の追加等を内容とする改正を実施した。

### 2 今般の「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」改正

平成 26 年度においては、平成 24 年度及び平成 25 年度の調査で把握した在宅ワークの実態を踏まえ、適正な就業条件の確保に関する課題を整理した。

平成 26 年度「今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書」によると、在宅ワークの契約について、在宅ワーカーと発注者側の情報・交渉力格差や契約内容が画一的で不明確という側面があり、こうした事情によりトラブルが生じていること、発注者と在宅ワーカーの 2 者構成に限らず仲介機関の存在する 3 者構成の場合に仲介機関が負う役割を検討する必要があること等が提示された。また、クラウドソーシングという新しい形態も出現しており、こうした新しい形態とガイドラインの関係等についても整理・検討すべき課題となっている。

この平成 26 年度の報告書の内容等を踏まえ、今般、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改めて見直すこととした。

以下に、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインの見直しの方向性（要綱案）」として、その具体的な内容を記す。

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

### 1 ガイドラインにおいて改定を検討すべき事項

#### (1) ガイドラインの構成について

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

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

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

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

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyouukintou/zaitaku/100728-2.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyouukintou/zaitaku/100728-2.html)

#### (2) 趣旨について

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

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

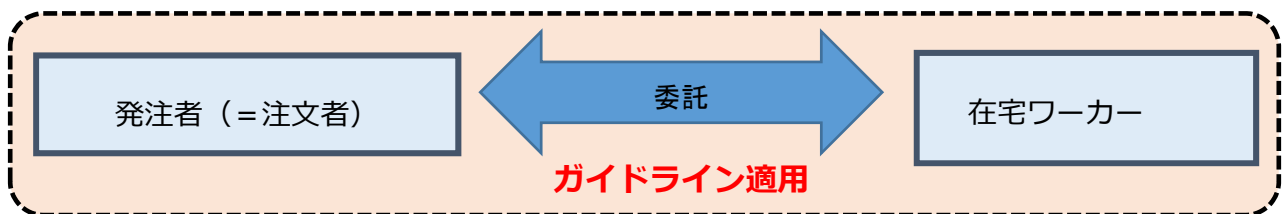
この際、『見積書』等の参考例の内容が実態を踏まえたものとなっているかも、検討が必要である。

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

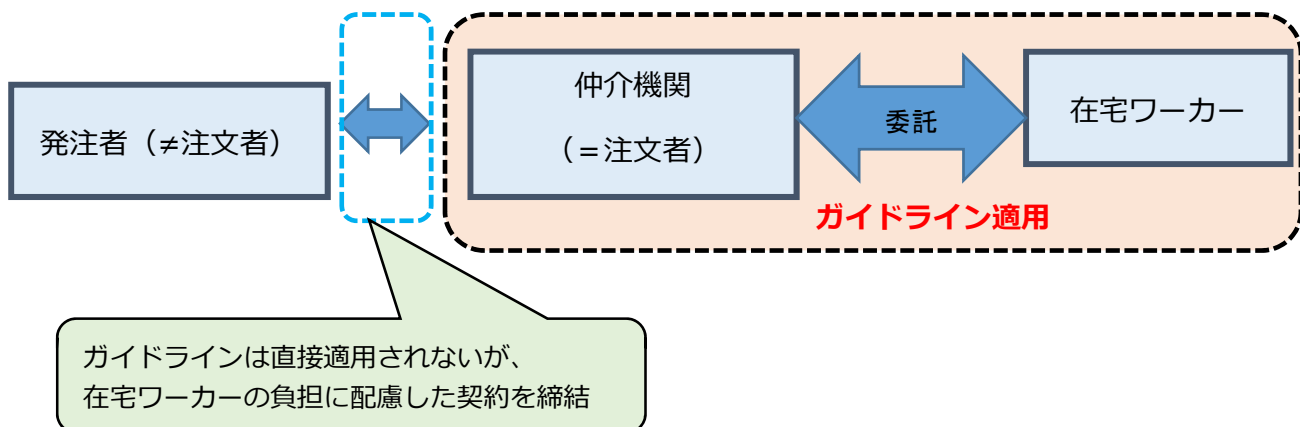
(3) 定義について

- 現行のガイドラインは、『注文者』と『在宅ワーカー』の2者構成を基本に、『仲介機関』がいる3者構成の場合は『仲介機関』は『注文者』に含まれるという整理をしている。
- この際、現行のガイドラインの『注文者』と『在宅ワーカー』の関係を定めるという構造を維持し、2者構成の場合は、『発注者』が『注文者』となり、3者構成の場合は、『仲介機関』が『注文者』となることを明らかにした上で、ガイドラインには『注文者』と『在宅ワーカー』の関係を記載することが適当である。

<2者構成の場合>



<3者構成の場合>



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

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

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

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

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

- クラウドソーシング事業者については、『発注者』と『在宅ワーカー』をマッチングさせる仕組みをインターネット上で提供する場合は一般的

であり、いわゆる純粋紹介型の『仲介機関』に近い。一方で、クラウドソーシング事業者は、『発注者』と『在宅ワーカー』の契約形態や報酬支払い方法を利用規約において定めるなど、純粋紹介型の『仲介機関』と比べて、より『発注者』と『在宅ワーカー』の契約に密接に関わっていると見える。このため、『発注者』と『在宅ワーカー』の契約がガイドラインに沿って適正に締結されるよう利用規約の設定等において留意する旨を解説に記載することが適当である。

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

【参考】クラウドソーシングについて

- ◆『クラウドソーシングとは、クラウドソーシング事業者が運営するWebサイト上で、発注者と在宅ワーカーをマッチングさせる仕組みのことです。クラウドソーシングでは、様々なタイプの仕事が、多様なスキルをもった不特定多数の在宅ワーカーに対し提示されていることが特徴です。』（在宅ワーカーのためのハンドブックより）
- ◆『クラウドソーシングとは、インターネット上の不特定多数の人々に仕事を発注することにより、自社で不足する経営資源を補うことができる人材調達の仕組みである。』（2014年中小企業白書より）
- ◆『インターネットを利用して不特定多数の人に業務を発注したり、受注者の募集を行うこと。また、そのような受発注ができるWebサービス。』（クラウドソーシング活用ガイドより）

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

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

(4) 契約条件の変更について

○ 現行のガイドラインでは、契約条件を変更する場合には、『在宅ワーカー』と『注文者』が十分協議することが前提とされているが、実際の契約では、『在宅ワーカー』は『注文者』より立場が弱く、実質的に『注文者』側が契約条件を一方的に決定している事情がある。このことを前提とした上で、



『在宅ワーカー』にとって不利益なように契約内容が一方的に変更されないようにすることが適当である。

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

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

また、『発注者』の事情による契約条件の一方的な変更が生じた場合には、その契約条件の変更により『在宅ワーカー』に不利益が生じないよう、『仲介機関』は『発注者』と協議することが求められる旨を示すことが適当である。

#### (5) 成果物が不完全な場合の取扱い（補修、損害賠償請求）

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

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

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

#### (6) 知的財産権の取扱い

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

#### (7) 秘密保持義務と個人情報の取扱い

- 『発注者』が『在宅ワーカー』に仕事を発注するに当たって、秘密保持義務等が遵守されることが重要であることを踏まえ、『在宅ワーカー』は、個人情報を適切に管理するに留まらず、個人情報を漏洩あるいは第三者に利用させてはならない旨を明らかにすることが適当である。  
その際、『在宅ワーカー』が業務上知り得た個人情報に留まらず、『在宅ワーカー』が業務上知り得た『注文者』や『仲介機関』に関する情報についても秘密保持が求められることを明確にすることが適当である。
- 3者構成の場合は、『在宅ワーカー』が契約を締結するのは『仲介機関』であっても、『発注者』の情報や『発注者』が保有する個人情報についても秘密保持が求められる旨を明らかにすることが適当である。
- 『注文者』は、これらの企業情報等を『在宅ワーカー』が漏洩しないように講ずべき措置や、漏洩した場合に発生する責任について、契約締結時に『在宅ワーカー』に対して提示することが適当である。その際、チェックシートのような参考例を使用することも考えられる。
- また、『在宅ワーカー』が業務上知り得た情報を流出したことにより『注文者』に損害が生じた場合には、『注文者』が『在宅ワーカー』に対して損害賠償請求をすることも考えられる。  
3者構成の場合は、『在宅ワーカー』が業務上知り得た情報を流出したことにより『発注者』に損害が発生した場合、『発注者』が『在宅ワーカー』に対して損害賠償請求をすることや、『発注者』が『仲介機関』に対して損害賠償請求し『仲介機関』が『在宅ワーカー』に求償することも考えられる。  
このような場合に、『在宅ワーカー』が個人として事業を営んでいるという特性を踏まえ、『在宅ワーカー』に対する損害賠償請求や求償請求は制限されることが適当である。

#### (8) 報酬の支払期日・報酬額について

- 報酬の支払いは、『在宅ワーカー』が瑕疵のない成果物を納品することで発生するものであり、成果物に瑕疵がある場合には、瑕疵の補修と報酬の支払いは対価関係にあることを明確にすることが適当である。  
『在宅ワーカー』が瑕疵のない成果物を納品した後は、報酬支払いが確実に行われる必要があると明確にすることが適当である。  
なお、報酬の支払い方法としては、成果物を納品した後に報酬が支払われるという場合の他、継続的に受発注を繰り返している場合などに、納品の有無にかかわらず、定期的に報酬が支払われる場合もある点に留意が必要である。
- 3者構成の場合、『在宅ワーカー』が瑕疵のない成果物を納品していれば、仮に『発注者』が『仲介機関』へ報酬支払いを滞った場合であっても、『仲介機関』は『在宅ワーカー』に対して報酬を支払うべきであると明確にすることが適当である。
- また、在宅ワークが、重層的な下請け構造になっており、『在宅ワーカー』の報酬額が安く設定されることも考えられるが、この場合であっても、『在宅ワーカー』と直接契約を締結する『注文者』は、最低賃金を考慮した報酬額の設定が求められる旨を明確にすることが適当である。
- さらに、在宅ワークは役務内容が多様であり報酬額の相場形成もされていないため、報酬額を統一的に示すことは困難であるが、事前に見積もりを作成することも考えられる。その際、必要以上に見積もりを繰り返すものの結局契約締結には至らないなど『在宅ワーカー』の過度な負担とならないような見積もりとすることが必要である旨を明確にすることが適当である。

#### (9) 納期について

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

#### (10) 解除について

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

- 具体的には、契約期間中であっても、『在宅ワーカー』又は『注文者』のいずれかが契約違反等をした場合には、相手方は契約を解除することができる旨を明確にすることが適当である。
- 契約違反等がない場合でも、納品前に『在宅ワーカー』と『注文者』の合意により契約を解約することは可能であり、その場合には、すでに仕事に着手している部分や利益が生じている場合について、『注文者』は一定の報酬を支払うことを明確にすることが適当である。  
また、契約違反等がなく、納品前に『注文者』が任意で契約解除をする場合には、解除により『在宅ワーカー』に発生する損害を賠償する必要があると明確にすることが適当である。
- さらに、『注文者』の責めに帰すべき事由以外の事由で契約解除される場合には、契約解除により生じた負担は当事者で十分協議することが望ましい旨を明確にすることが適当である。

#### (11) その他について

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

#### (12) 苦情の自主的解決について

- 在宅ワークを巡って様々なトラブルが発生していることから、契約当事者間でトラブルの自主的解決を効果的にはかる手段を検討することが適当である。現行のガイドラインに加え、自主的な解決が困難な場合に考えられる方法についても明記することが適当である。
- また、3者構成の場合は、『発注者』が『仲介機関』を介さずに『在宅ワーカー』に対して成果物に関する苦情等を伝達する場合があるが、このような場合には、『仲介機関』が『発注者』と協議する等の対応が求められる旨を明確にすることが適当である。

## 2 ガイドラインの周知について

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

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

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

## 【参考】ガイドライン改正のイメージ

ガイドラインの具体的な改正案は、引き続き検討を行うことが必要であるが、現時点で、「1 ガイドラインにおいて改定を検討すべき事項」をガイドラインに反映させれば、例えば以下のようなイメージが考えられる。

現行		見直し後	
ガイドライン	解説	ガイドライン	解説
<p>第1 趣旨</p> <p>このガイドラインは、在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、在宅ワークを良好な就業形態とするために、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約条件の適正化などについて必要な事項を示すものである。</p> <p>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、<u>在宅ワーカーと協議した上で契約の内容を決定する</u>とともに、第3に示す内容を守っていくことが求められる。</p>		<p>第1 趣旨</p> <p>このガイドラインは、在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、在宅ワークを良好な就業形態とするために、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約条件の適正化などについて必要な事項を示すものである。</p> <p>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、第3に示す内容を守っていくことが求められる<u>とともに、在宅ワーカーも必要に応じてこのガイドラインを参考とされたい。</u></p>	

現行		見直し後	
ガイドライン	解説		解説
<p>第2 定義</p> <p>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。</p> <p>(1) 在宅ワーク  <u>情報通信機器を活用して請負契約に基づき、サービスの提供等（例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態での就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）</u></p> <p>(2) 在宅ワーカー  在宅ワークを行う者をいう。</p> <p>(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。</p>	<p>* 自らの仕事を注文する者だけでなく、他者から仕事を請け負い、これを個々の在宅ワーカーに注文する者（仲介業者）も当然注文者に含まれます。</p>	<p>第2 定義</p> <p>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。</p> <p>(1) 在宅ワーク  <u>注文者から委託を受けて報酬を得るため、主として自宅または自ら選択した場所において、情報成果物の作成（例えば、設計・製図、システム設計・開発、プログラミング、ライター、文書入力等）等を行う就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）</u></p> <p>(2) 在宅ワーカー  在宅ワークを行う者をいう。</p> <p>(3) 注文者  在宅ワークの仕事を在宅ワーカーに直接注文する者をいう。  <u>在宅ワークを発注する者（発注者）と在宅ワーカーが契約する場合には、在宅ワークを発注する者が注文者とな</u></p>	<p>* 削除</p> <p>* 『<u>仲介機関</u>』は、『<u>在宅ワーカー</u>』との契約の締結に当たって、『<u>在宅ワーカー</u>』に不利益が生じるようなことのないよう適切な契約を締結することが求められます。</p> <p>また、『<u>仲介機関</u>』と『<u>発注者</u>』の契約内容は、『<u>在宅ワーカー</u>』との契約内容に影響を及ぼすことがあることも踏まえ、『<u>仲介機関</u>』は『<u>発注者</u>』との契約の締結に当たって、『<u>在宅ワーカー</u>』の負担に配慮することが必要です。</p> <p>* <u>在宅ワークを発注する者（『発注者』）に対して『在宅ワーカー』の紹</u></p>

		<p>る。</p> <p><u>在宅ワークを仲介機関に発注する者（発注者）がおり、仲介機関が在宅ワーカーと契約する場合には、仲介機関が注文者となる。</u></p> <p><u>（４）仲介機関</u></p> <p><u>在宅ワークを発注する者（発注者）から在宅ワークを請け負い、その仕事を担当させる在宅ワーカーを決定するなどして、個々の在宅ワーカーに注文する者をいう。</u></p>	<p><u>介のみを行い、在宅ワークの契約は『発注者』と『在宅ワーカー』で締結される場合には、紹介を行う者は、本ガイドラインの『仲介機関』には当たらず、『注文者』にはなりません。</u></p> <p><u>ただし、このような場合であっても、紹介をした者は、『発注者』と『在宅ワーカー』が、ガイドラインに沿った適切な契約を締結されるよう留意することが求められます。</u></p> <p><u>また、『在宅ワーカー』から『発注者』との契約の締結等については、適切に対応することが求められます。</u></p> <p><u>*インターネット上で、『発注者』と『在宅ワーカー』をマッチングさせる仕組みを『クラウドソーシング』といい、インターネッ</u></p>
--	--	---	--



		<p>トを運営する者を『クラウドソーシング事業者』といます。</p> <p>クラウドソーシングにおいては、一般的には『発注者』と『在宅ワーカー』が直接在宅ワークに関する契約を締結すること考えられますが、『発注者』と『在宅ワーカー』の契約形態や報酬支払い方法を利用規約で定めるなど、契約に密接に関連しているため、『発注者』と『在宅ワーカー』が、ガイドラインに沿った適切な契約を締結されるよう利用規約の設定にあたって留意することが求められます。</p> <p>また、『在宅ワーカー』から『発注者』との契約の締結等については相談があった場合には、適切に対応することが求められます。</p> <p>なお、『クラウドソーシング事業</p>
--	--	--

			<p>者』が、『発注者』から仕事を請け負い、『在宅ワーカー』に発注する仕組みをとっている場合には、その『クラウドソーシング事業者』は『仲介機関』となりガイドラインが適用されます。</p>
--	--	--	---

現行		見直し後	
ガイドライン	解説	ガイドライン	解説
<p>第3 注文者が守っていくべき事項</p> <p>(1) 契約条件の文書明示及びその保存</p> <p>イ 契約条件の文書明示</p> <p>注文者は、在宅ワーカーと在宅ワークの契約を締結するときには、在宅ワーカーと協議の上、在宅ワーカーに対して、次の①から⑩の事項を明らかにした文書を交付すること。</p>	<p>* 契約後に疑義を生じ、トラブルが発生することのないよう、注文者は在宅ワーカーと話し合ったうえで、左記①から⑩の基本的な事項について文書で明示しましょう。</p>	<p>第3 注文者が守っていくべき事項</p> <p>(1) 契約条件の文書明示及びその保存</p> <p>イ 契約条件の文書明示</p> <p>注文者は、在宅ワーカーと在宅ワークの契約を締結するときには、在宅ワーカーと協議の上、在宅ワーカーに対して、次の①から⑩の事項を明らかにした文書を交付すること。</p> <p>また、注文者は、<u>文書を交付するだけでなく、成果物の具体的な内容などについて在宅ワーカーが理解できる</u></p>	<p>* 契約後に疑義を生じ、トラブルが発生することのないよう、注文者は在宅ワーカーと話し合ったうえで、左記①から⑩の基本的な事項について文書で明示しましょう。</p>

<p>①～⑦ (略)</p> <p>⑧ <u>成果物が不完全であった場合やその納入が遅れた場合等の取扱い</u> (補修が求められる場合の取扱いなど)</p>	<p>* 成果物が不完全であった場合や在宅ワーカーの責任で契約書に定めた内容が守られなかった場合には、注文者は在宅ワーカーに補修や損害の賠償を求めることがあります。</p> <p>その場合の取扱いについて、在宅ワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておきましょう。</p>	<p><u>ように説明すること。</u></p> <p>①～⑦ (略)</p> <p>⑧ <u>成果物に瑕疵があるなど不完全であった場合の取扱い</u> (補修が求められる場合の取扱いなど)</p> <p>⑨ <u>成果物の納入が遅れた場合の取扱い</u></p>	<p>* <u>補修の繰り返しの防止に繋げるためにも、契約締結時に、注文者と在宅ワーカーが、成果物のイメージをできる限り具体的に共有することが重要です。</u></p> <p>* 成果物が不完全であった場合や在宅ワーカーの責任で契約書に定めた内容が守られなかった場合には、注文者は在宅ワーカーに補修や損害の賠償を求めることがあります。</p> <p>その場合の取扱いについて、在宅ワーカーの責任を含めあらかじめ明確にしておきましょう。</p> <p><u>また、発注者が仲介機関に補修や損害賠償を求めるときは、仲介機関は、在宅ワーカーに過剰な不利益が生じることのないよう配慮する必要があります。</u></p>
---	--	--	---

<p>⑨ 成果物に係る知的財産権の取扱い</p> <p>⑩在宅ワーカーが業務上知り得た個人情報の取扱い</p>	<p>⑩ 成果物に係る知的財産権の取扱い</p> <p>⑪在宅ワーカーが業務上知り得た個人情報、在宅ワークを発注する者（発注者）や仲介機関に関する情報の取扱い</p> <p>⑫在宅ワーカーが個人情報等を漏洩してしまった場合の取扱い</p>	<p>* <u>仲介機関は、在宅ワーカーと契約を締結する際に、知的財産権が注文者に帰属するのか在宅ワーカーに帰属するのかあらかじめ明確にしておくことが求められます。</u></p> <p>* <u>⑪、⑫は、在宅ワーカーの方に特に参照いただきたい内容です。</u></p> <p>* <u>在宅ワークを仲介機関に発注する者や仲介機関の企業情報等についても、漏洩を防止するために在宅ワーカーが講ずべき措置や、漏洩した場合に在宅ワーカーが負う責任を契約締結時に明らかにしておきましょう。</u></p> <p>* <u>在宅ワーカーは、業務上知り得た個人情報、在宅ワークを発注する者（発注者）や仲介機関に関する情報を漏洩し、もしくは受注している業務以外の目的に自ら利用し、又</u></p>
---	---	---

			<p>は第 3 者に利用させてはいけません。</p> <p>* <u>仲介機関は、仲介機関に関する情報のみならず、仲介機関へ仕事を発注した者（発注者）の企業情報等についても、在宅ワーカーに秘密保持が求められることを、在宅ワーカーに認識してもらう必要があります。</u></p> <p><u>ソーシャルネットワークワークなどにこれらの情報を掲載することも情報漏洩に繋がる可能性があります、適切ではありません。</u></p> <p>* <u>在宅ワーカーが、個人情報等を意図せずに流出したことにより、注文者に損害が生じた場合、注文者は、在宅ワーカーに対して不当に多額の損害賠償請求をすることは適切ではありません。</u></p> <p>* <u>在宅ワーカーが、仲介機関へ仕事を発注した者（発注者）</u></p>
--	--	--	--

<p>(2) 契約条件の適正化</p> <p>イ 報酬の支払</p> <p>①報酬の支払期日</p> <p>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。</p> <p>② 報酬の額</p>		<p>(2) 契約条件の適正化</p> <p>イ 報酬の支払</p> <p>① 報酬の支払期日</p> <p><u>瑕疵がない成果物の納品により、在宅ワーカーは報酬の支払いを求められるようになること。</u>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日以内とし、<u>報酬の支払い遅延は生じないようにすること。</u></p> <p>② 報酬の額</p>	<p><u>に関する情報を漏洩した場合、発注者が在宅ワーカーに対して不当に多額の損害賠償請求をすることは適切ではありません。</u></p> <p><u>また、このような場合に、発注者が仲介機関に請求したときには、仲介機関は、在宅ワーカーの過度な負担となるような求償をしてはいけません。</u></p> <p><u>*在宅ワーカーが瑕疵のない成果物を納品したにも関わらず、仲介機関に発注した者（発注者）が仲介機関に報酬を支払わない場合であっても、仲介機関は、在宅ワーカーに対して報酬を支払うことが求められます。</u></p> <p><u>*在宅ワーカーが下請けや孫請けとなっているなど、重層</u></p>
--	--	---	--

<p>ロ 納期</p> <p>納期については、在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないように設定すること。その際には、通常の労働者の1日の労働時間（8時間）を目安とすること。</p> <p>ハ 継続的な注文の打切りの場合における事前予告</p> <p>同じ在宅ワーカー</p>		<p>ロ 納期</p> <p>納期については、在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないように設定すること。その際には、通常の労働者の1日の労働時間（8時間）を目安とすること。</p> <p>ハ 継続的な注文の打切りの場合における事前予告</p> <p>同じ在宅ワーカー</p>	<p><u>的な契約となっている場合でも、在宅ワーカーと直接契約をする注文者は、最低賃金を考慮した報酬額を設定することが求められます。</u></p> <p><u>*報酬額は、例えば、注文者の依頼内容に応じて事前に見積もりをする方法も考えられます。見積もりをする場合には、必要以上に見積もりを繰り返すものの結局契約締結には至らないなど在宅ワーカーの過度な負担とならないようにする必要があります。</u></p>
--	--	--	---

<p>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。</p>		<p>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。</p> <p>三 契約解除</p> <p>① <u>注文者及び在宅ワーカーは、契約の相手方が契約に違反し、又は責めに帰すべき事由により契約を履行しない場合には、一方的に契約を解除できること。</u></p> <p>② <u>注文者と在宅ワーカーが合意により契約を解除する場合には、既に仕事に着手した部分について利益が生じている場合には、在宅ワーカーへその分の報酬を支払うこと。</u></p> <p>③ <u>①のような契約違反等が無い場合に、注文者が任意で契約を解除する場合は、注文者は、契約解除により在宅ワーカー</u></p>	
--	--	---	--



<p>三 契約条件の変更</p> <p>契約条件を変更する場合には、在宅ワーカーと十分協議の上、上記（１）のイに掲げる事項の内容を確認し、文書を交付すること。在宅ワーカーが契約条件の変更に応じない場合であっても、それにより不利益な取扱いを行わないようにし、当初の契約内容を守ること。</p>		<p><u>に生じた損害の賠償が必要となること。</u></p> <p>④ <u>注文者の責めに帰すべき事由以外の事由（災害など）で契約が解除される場合に生じた負担は、注文者と在宅ワーカーで十分協議することが望ましいこと。</u></p> <p>ホ 契約条件の変更</p> <p>契約条件を変更する場合には、在宅ワーカーと十分協議の上、上記（１）のイに掲げる事項の内容を確認し、文書を交付すること。 <u>その際、仕事内容を一方的に変更するなど、在宅ワーカーに不利益が生じるような変更を行わないこと。</u> また、在宅ワーカーが契約条件の変更に応じない場合であっても、それにより不利益な取扱いを行わないようにし、当初の契約内容を守ること。</p>	<p><u>*ただし、注文者の責めに帰すべき事由以外の事由で契約が解除される場合であっても、注文者は、契約解除されることによって在宅ワーカーに生じる損害が大きくなりすぎないように留意することが必要です。</u></p> <p><u>*仕様を変更することで、実質的に契約条件を変更しているのと同じ場合も、在宅ワーカーに不利益が生じないようにする必要があります。</u></p> <p><u>*仲介機関は、在宅ワーカーに不利益な契約条件の変更を行わないよう配慮することが求められます。</u></p> <p><u>また、発注者の事情による契約条件の一方的な変更の場合には、変更により在宅ワーカーに不利益が生じ</u></p>
---	--	--	--

<p>ホ その他</p> <p>成果物が不完全であったこと、その納入が遅れたこと等により損害が生じた場合に、上記（１）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。</p>		<p>ハ その他</p> <p><u>在宅ワーカーから成果物の納品を受けた場合には、注文者は直ちに検収し、瑕疵がある場合には、（納品後 1 ヶ月以内に）在宅ワーカーに補修を求めることができること。</u></p> <p>成果物が不完全であったこと、その納入が遅れたこと等により損害が生じた場合に、上記（１）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。</p>	<p><u>ないよう、発注者と協議することが求められます。</u></p>
---	--	---	---------------------------------------

現行		見直し後	
ガイドライン	解説	ガイドライン	解説
<p>(3) その他</p> <p>イ 注文者の協力 注文者は、在宅ワーカーが業務を遂行する上で必要な打合せに応じる等、契約内容を履行するために必要な協力を行うことが望ましいこと。</p> <p>ロ 在宅ワーカーの個人情報の保護 注文者は、在宅ワーカーの個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的をできる限り特定すること。また、あらかじめ本人の同意を得ないで、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱わないこと。注文者は、在宅ワーカーの個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じるほか、個人情報の保護に関する法律を遵守すること。</p> <p>ハ 健康確保措置 VDT作業の適正な実施方法、腰痛防止策などの健康を確保する</p>		<p>(3) その他</p> <p>イ 注文者の協力 注文者は、在宅ワーカーが業務を遂行する上で必要な打合せに応じる等、契約内容を履行するために必要な協力を行うことが望ましいこと。</p> <p>ロ 在宅ワーカーの個人情報の保護 注文者は、在宅ワーカーの個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的をできる限り特定すること。また、あらかじめ本人の同意を得ないで、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱わないこと。注文者は、在宅ワーカーの個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じるほか、個人情報の保護に関する法律を遵守すること。</p> <p>ハ 健康確保措置 VDT作業の適正な実施方法、腰痛防止策などの健康を確保する</p>	

<p>ための手法について、注文者が在宅ワーカーに情報提供することが望ましいこと。</p> <p>ニ 能力開発に関する支援</p> <p>注文者は、在宅ワーカーが能力の開発及び向上を図ることができるように、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供等、在宅ワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。</p> <p>ホ 担当者の明確化</p> <p>注文者は、あらかじめ、在宅ワーカーから問い合わせや苦情等があった場合にそれを受け付ける担当者を明らかにすることが望ましいこと。</p> <p>ヘ 苦情の自主的解決</p> <p>注文者は、在宅ワーカーから苦情の申出を受けたときは、在宅ワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るように努めること。</p>		<p>ための手法について、注文者が在宅ワーカーに情報提供することが望ましいこと。</p> <p>ニ 能力開発に関する支援</p> <p>注文者は、在宅ワーカーが能力の開発及び向上を図ることができるように、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供等、在宅ワーカーの能力開発を支援することが望ましいこと。</p> <p>ホ 担当者の明確化</p> <p>注文者は、あらかじめ、在宅ワーカーから問い合わせや苦情等があった場合にそれを受け付ける担当者を明らかにすることが望ましいこと。</p> <p>ヘ 苦情の自主的解決</p> <p>注文者は、在宅ワーカーから苦情の申出を受けたときは、在宅ワーカーと十分協議する等、自主的な解決を図るように努めること。</p>	<p>* <u>自主的解決が困難な場合は、法テラスや消費生活センター等の活用が考えられます。</u></p> <p>* <u>仲介機関に在宅ワーカーを発注する者(発注者)が直接在</u></p>
--	--	--	---

			<p><u>宅ワーカーに対して苦情を申し立てた場合には、在宅ワーカーは仲介機関に相談しましょう。仲介機関は、在宅ワーカーに不利益が生じないように、発注者と協議することが求められます。</u></p>
--	--	--	---

(参考)

### 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会開催要綱

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

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

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

#### <座長>

鎌田 耕一 東洋大学法学部教授

#### <委員>

芦野 訓和 東洋大学法学部教授

有田 謙司 西南学院大学法学部教授

奥田 香子 近畿大学法科大学院教授

西岡 由美 立正大学経営学部准教授

村上 義昭 日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

山本 眞弓 銀座新明和法律事務所弁護士

(50音順、敬称略)

(参考2)

## 検討会開催状況

	開催日時	議題
第1回	平成27年6月10日(水) 15:00~17:00	1. 平成27年度 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討委員会について 2. 平成27年度 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討委員会スケジュール 3. 『在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン』の見直しについて 4. 平成27年度『再就職支援セミナー(自分らしい働き方発見セミナー)』の開催方針等について 5. 発注検討企業に向けた『発注企業コンサルティング』について 6. 『クラウドソーシング調査』について
第2回	平成27年6月30日(火) 15:00~17:00	1. 在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインの見直しについて(論点提示) 2. 『クラウドソーシング調査』項目案について
第3回	平成27年9月29日(火) 15:00~17:00	1. 杉山氏ヒアリング(在宅ワーカー) 2. 宮田氏ヒアリング(特定非営利活動法人フラウネッツ 代表理事) 3. 在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインの見直しについて(各論点、周知方法) 4. 事業進捗報告 ・「クラウドソーシング調査」実施状況報告 ・「発注企業コンサルティング」進捗報告
第4回	平成27年11月24日(火) 15:00~17:00	1. 今後の進め方について 2. ガイドラインの構成の見直しについて 3. ガイドラインの内容の見直しについて 4. ガイドラインの周知について 5. 事業実施状況報告 ・「クラウドソーシング調査」実施状況報告 ・「発注企業コンサルティング」進捗報告
第5回	平成28年1月29日(金) 15:00~17:00	1. ガイドラインの見直し及び周知方法について 2. 「クラウドソーシング調査」報告 3. その他(発注企業コンサルティング実施状況報告)
第6回	平成28年2月24日(水) 15:00~17:00	1. 今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書について 2. 発注企業コンサルティングについて