

テレワーク推進に向けての課題と 厚生労働省の対応について

厚生労働省

テレワークの推進

テレワークとは

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

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

<就業場所による分類>

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

<就労形態による分類>

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

政府目標と現状

- 世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和元年6月14日閣議決定）で政府目標を提示

政府目標①

令和2年までに
テレワーク
導入企業を
平成24年度比で3倍

<テレワーク導入企業の割合>



出典:総務省「通信利用動向調査」

政府目標②

令和2年までに
テレワーク制度等
に基づく**雇用型**
テレワーカーの割合を
平成28年度比で**倍増**

<制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合>



出典:国土交通省「テレワーク人口実態調査」

関係府省による連携

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

総務省（幹事省）

情報通信政策

テレワーク推進に資する高度情報通信基盤の整備及び利活用促進

厚生労働省

労働政策

適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進

国土交通省

国土交通政策

都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消と地域活性化等

経済産業省

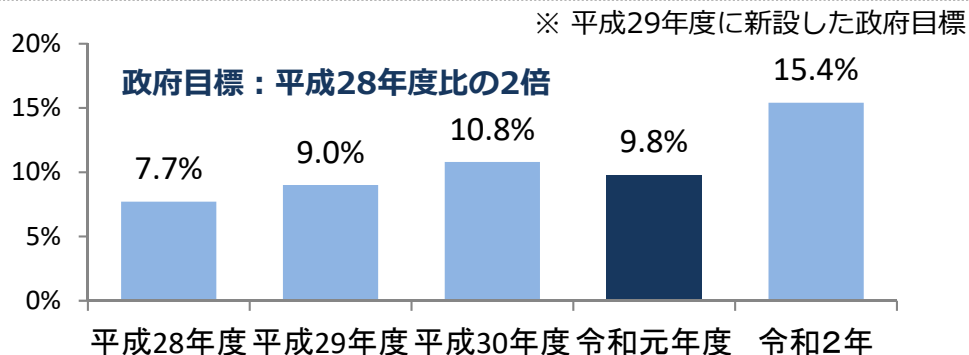
産業政策

テレワークに係る産業振興

雇用型テレワークの普及状況

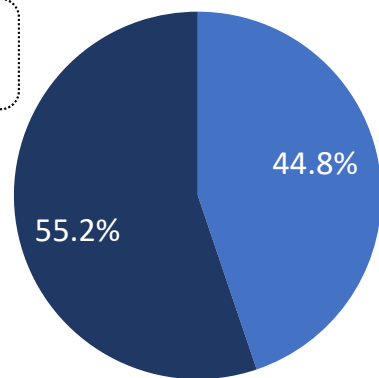
テレワーカー人口

○ 政府目標 (KPI) : 令和2年までに、制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増 (平成28年時点は7.7%)



【国土交通省：平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査をもとに厚生労働省で作成】

雇用型非テレワーカー (※) のテレワーク実施意向



＜実施してみたいと思う理由＞
※主たるものを抜粋

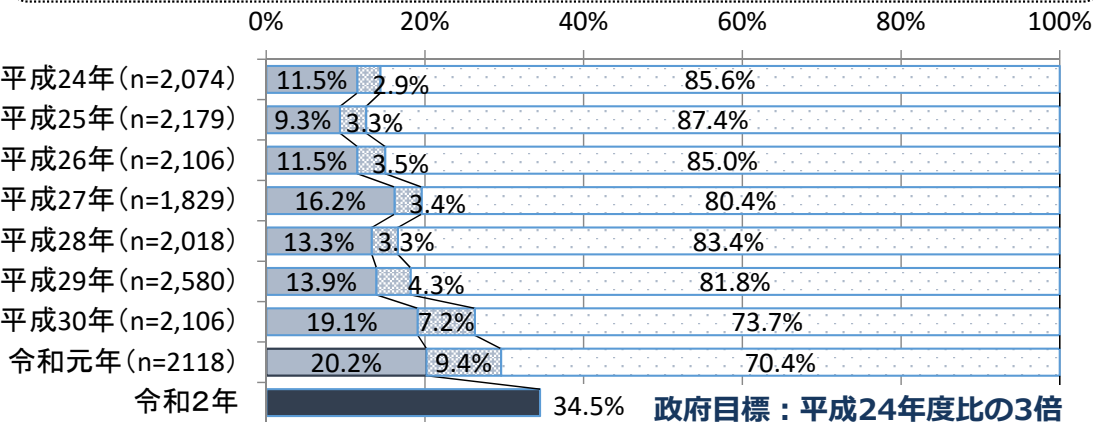
- 通勤時間・移動時間が削減できそうだから ... 71.9%
- 自由に使える時間が増えそうだから ... 68.0%
- 自宅で仕事が可能だと思うから ... 39.5%
- 家族との時間が増えそうだから ... 30.0%

※雇用型就業者のうち、テレワークをしたことがない者

【国土交通省：平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査をもとに厚生労働省で作成】

導入企業の割合

○ 政府目標 (KPI) : 令和2年までに、テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍 (平成24年時点の割合は11.5%)

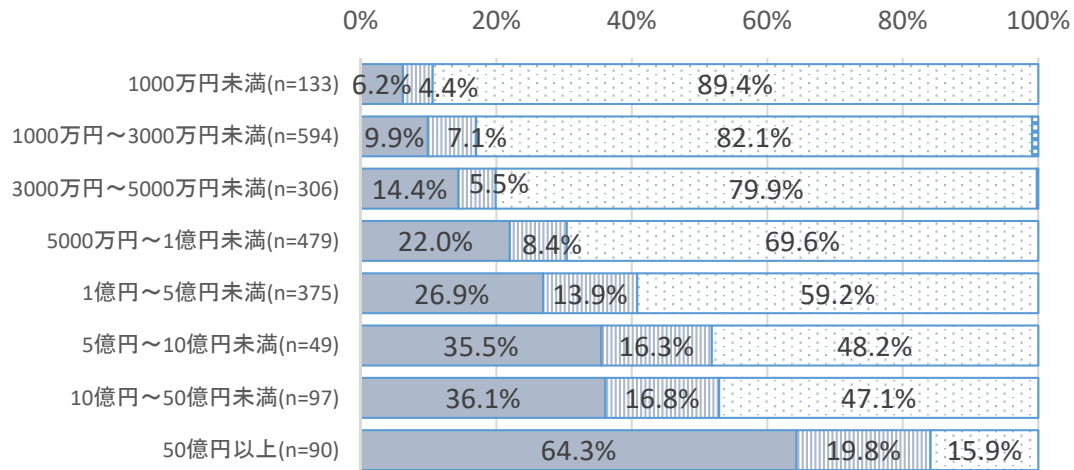


■ 導入している
■ 導入していないが、具体的に導入予定がある
□ 導入していないし、具体的な導入予定もない

【総務省：令和元年通信利用動向調査をもとに厚生労働省で作成】

企業の資本金規模別導入状況

○ 企業規模が大きくなるほど、テレワークの導入率が高くなる傾向。

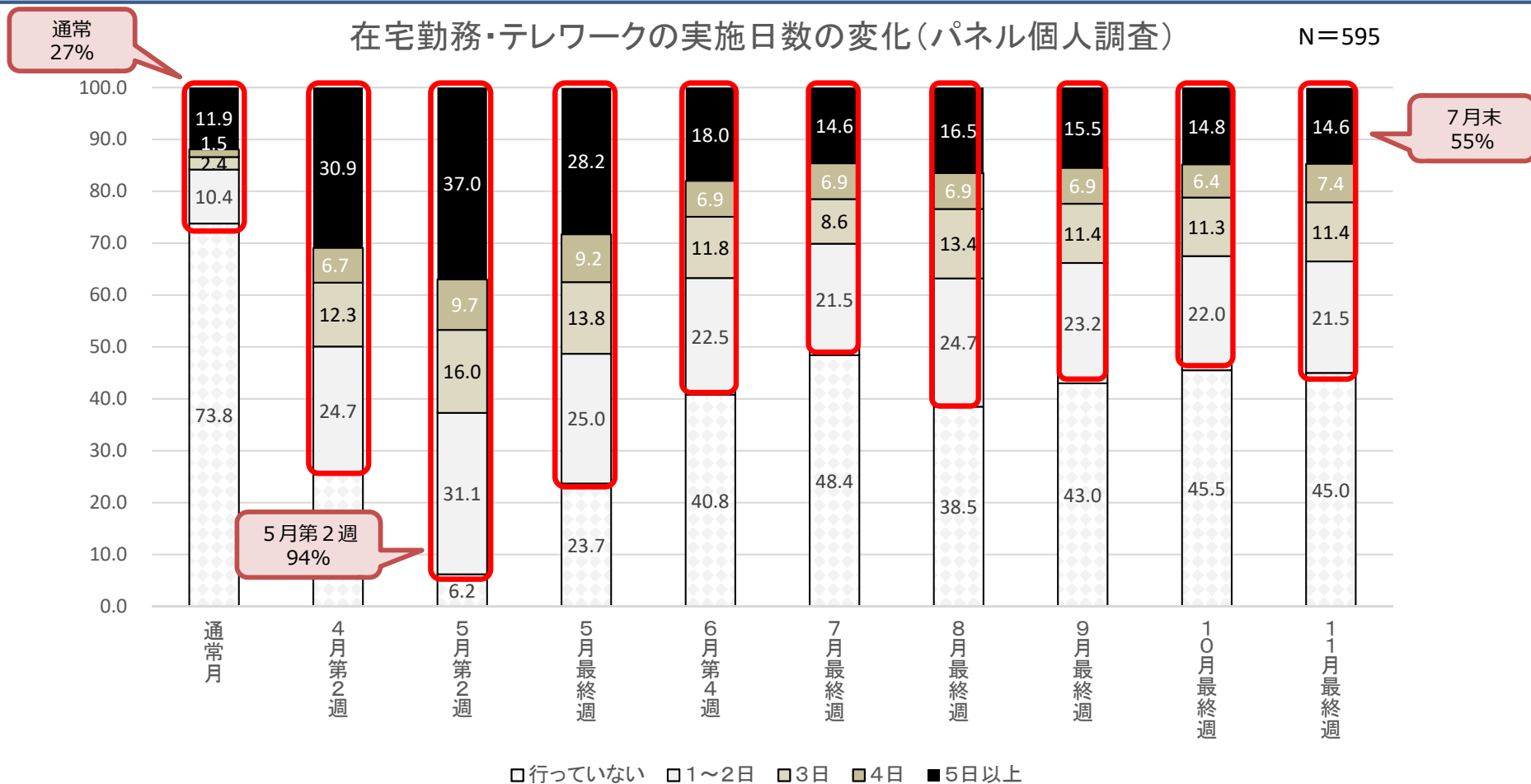


■ 導入している
■ 導入していないが、今後導入予定がある
□ 導入していないし、具体的な導入予定もない
□ 無回答

【総務省：令和元年通信利用動向調査をもとに厚生労働省で作成】

テレワーク等の実施率の推移 (JILPT調査) 1 2月調査(パネル個人調査)

- テレワーク等の実施率は、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から急速に普及したものの、その後、反動が見られる。それ以降は、発生前の通常月（26.2%）と比較して、概ね倍増したところ(55%)で定常状態となっている様子がうかがえる。



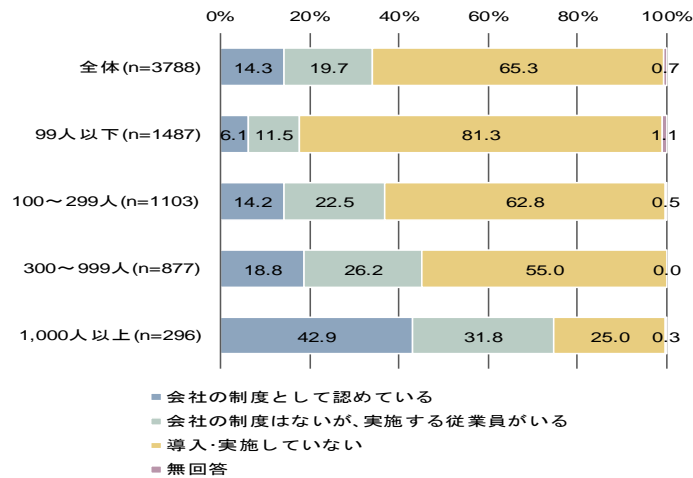
(注) 4月1日、5月末、8月末時点のいずれも「民間企業の雇用者」で「1 2月調査」現在も4月1日時点と同じ会社で働いている「5・8・1 2月調査の毎回回答者」のうち、勤務先における就労面での対応としていずれの調査も「在宅勤務・テレワークの実施」を挙げたケース (N = 595) について実施日数の変化を集計。

【出典】 図1 JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の
仕事や生活への影響に関する調査」(JILPT第3回)
(一時集計結果) (調査期間令和2年1 2月中旬)

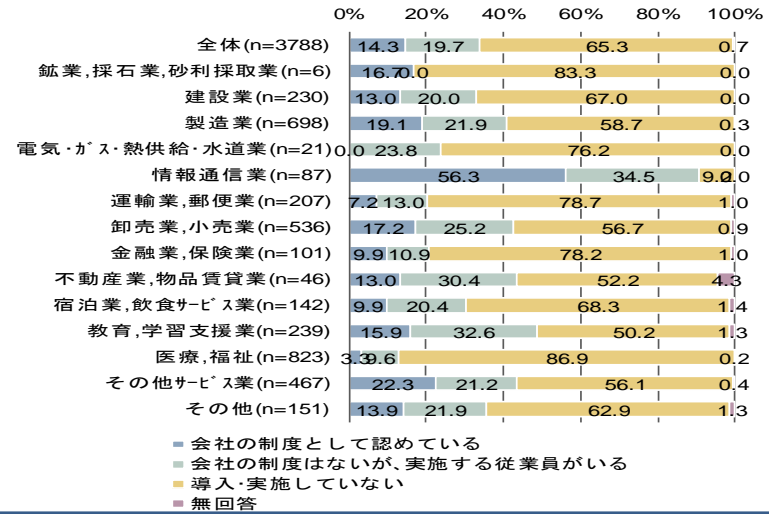
調査結果概要（企業調査）（2020年7月時点）

- 企業規模が大きくなるほど、テレワークの導入率が高くなる傾向がある。
- 業種別にみると、情報通信業が圧倒的に高く、医療福祉専門職等は低い。

■ テレワークの導入・実施状況

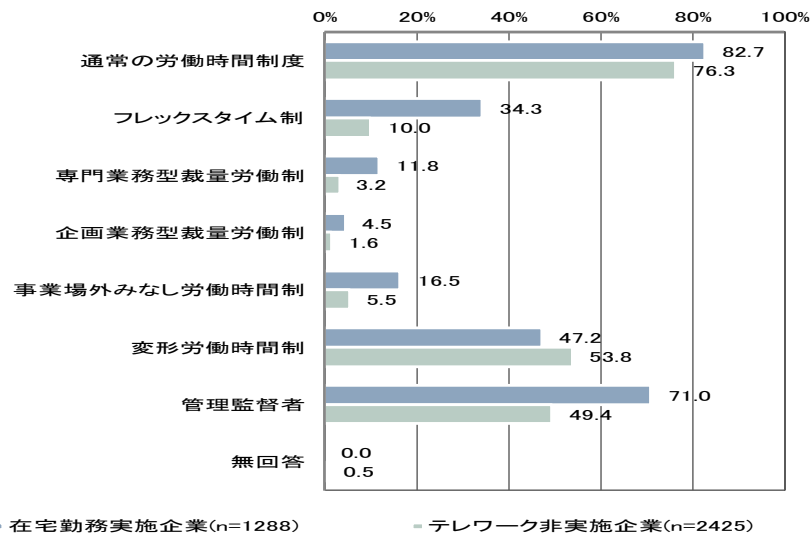


■ テレワークを導入・実施状況（業種別）

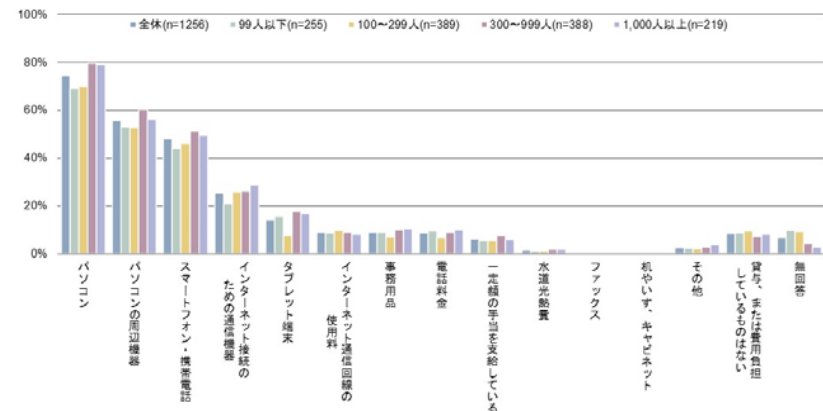


- フレックスタイム制について、テレワーク実施企業は非実施企業に比べてフレックスタイム制の導入割合が高い。
- テレワークを実施する従業員に会社が貸与又は費用負担しているものとしては、パソコン、パソコン周辺機器、スマートフォン・携帯電話、インターネット接続のための通信機器、タブレット端末等が多い。一部、一定額の手当を支給している企業も存在。

■ 導入している労働時間制度



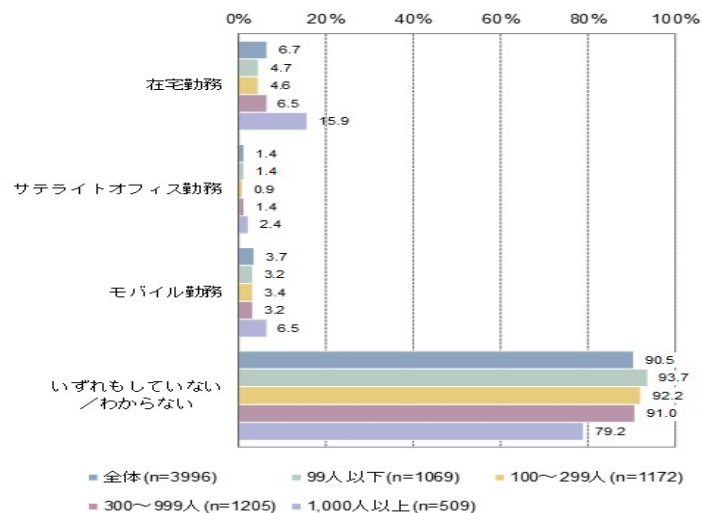
■ テレワークをする従業員に会社が支給又は費用負担しているもの



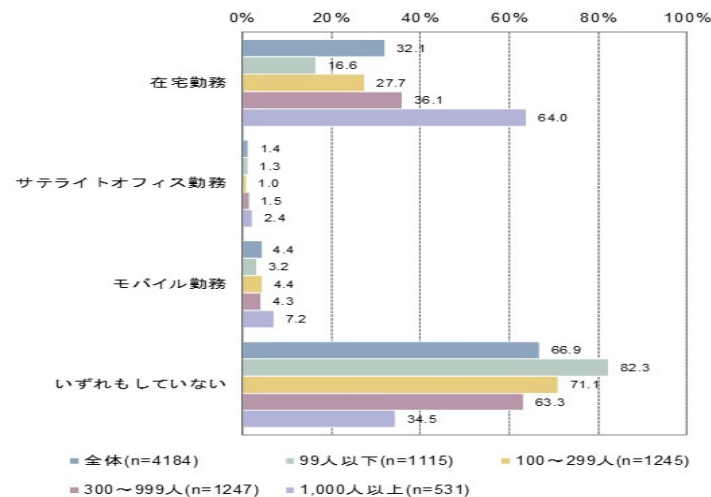
調査結果概要（労働者調査）（2020年7月時点）

■ 新型コロナウイルス感染症の影響によりテレワークの実施者は在宅勤務を中心に大きく増加した。

■ テレワークの実施状況（2019年12月）

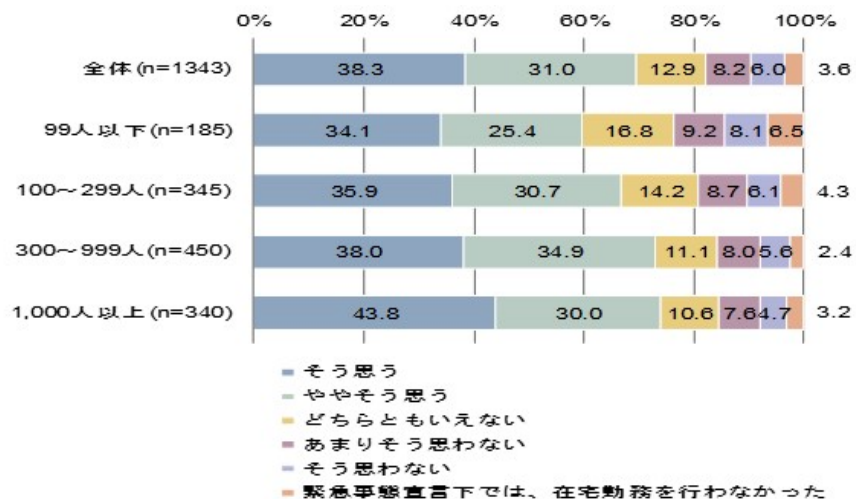


■ テレワークの実施状況（2020年7月）

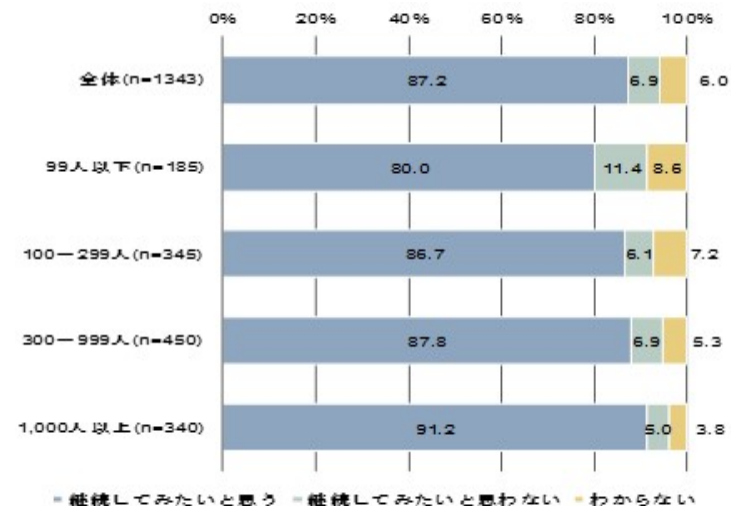


- 新型コロナウイルス感染症の影響により、一度テレワークをやってみたことで、「出社しないとできないと思われていた仕事もテレワークで可能であると気づけた」「出張や外出をしなければならない仕事でもテレワークで可能であると気付けた」と思った者が多かった。
- 新型コロナウイルス感染症の影響等によりテレワークを実施した者の大半が継続してテレワークを実施することを希望している。

■ 出社しないとできないと思われていた仕事もテレワークで可能であると気付けた



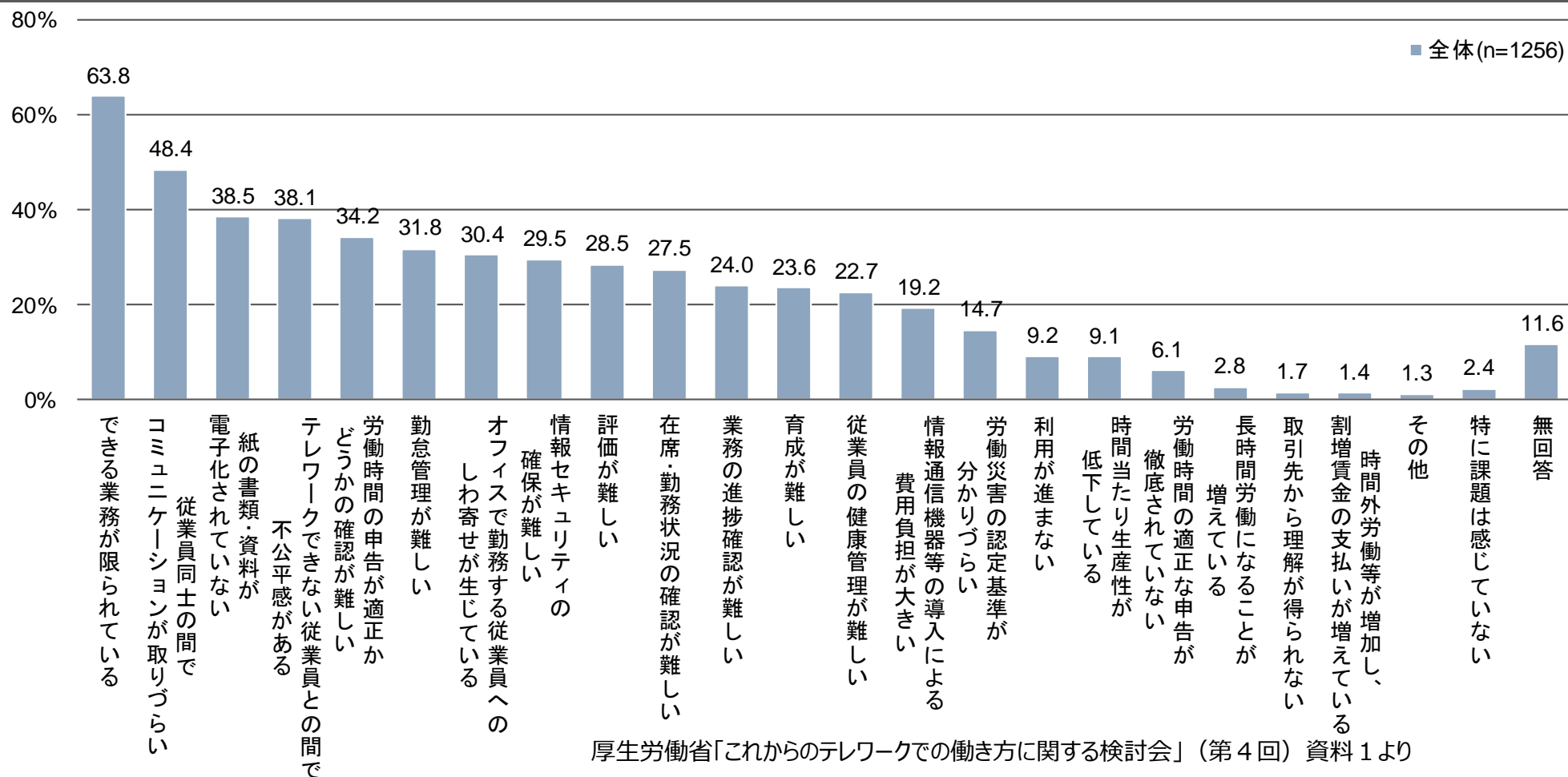
■ テレワーク実施者の今後の継続意向



テレワーク（在宅勤務）で感じた課題（企業調査）

- テレワーク（在宅勤務）で感じた課題としては、「できる業務が限られている」「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」が多い。
- その他、「紙の書類・資料が電子化されていない」「テレワークできない従業員との間で不公平感がある」「労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい」「勤怠管理が難しい」などの回答も一定存在。

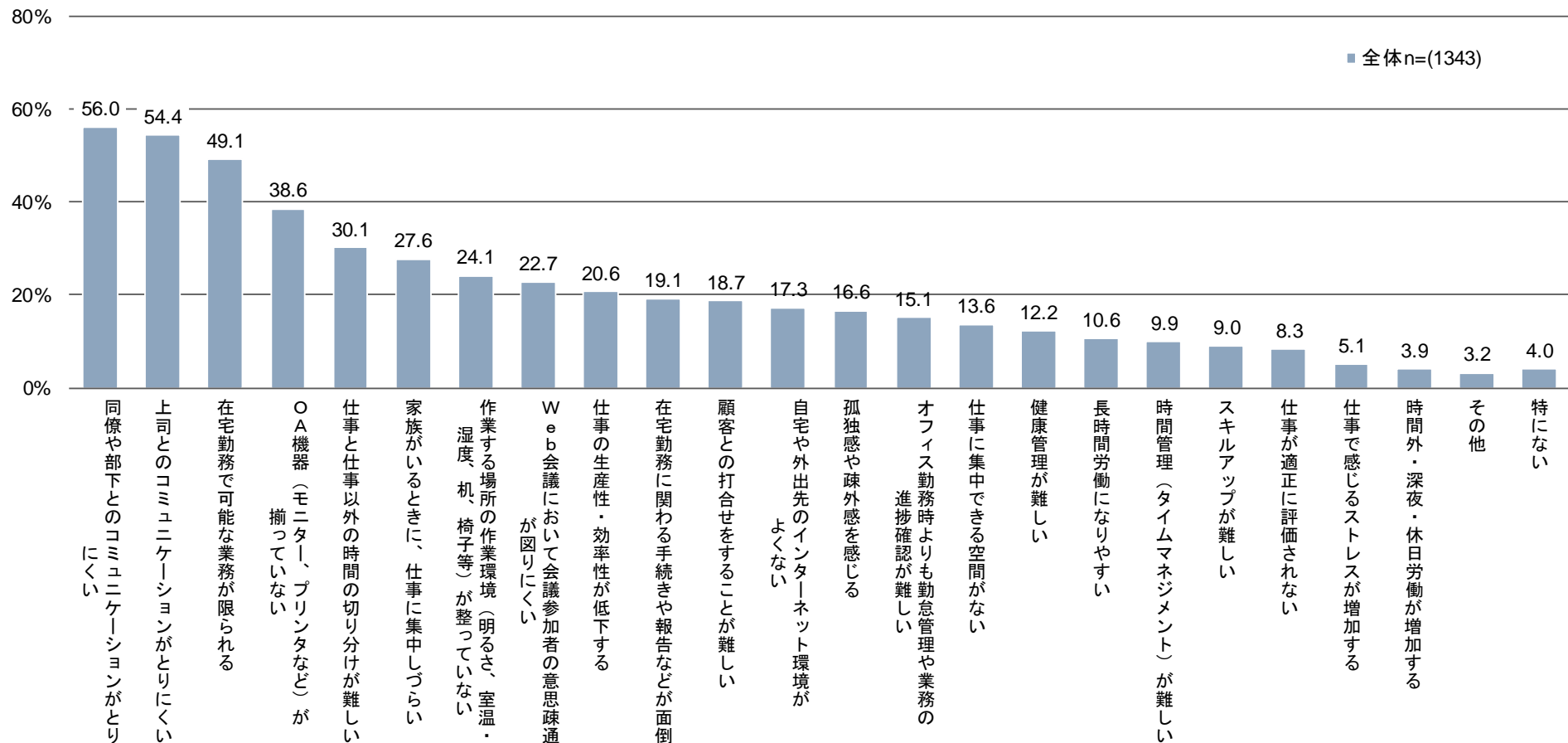
【企業調査】Q26(4)①.テレワーク（在宅勤務）で感じた課題/MA



テレワーク（在宅勤務）のデメリット（従業員調査）

- テレワークを実施する際のデメリットとしては、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」「上司とのコミュニケーションがとりにくい」等のコミュニケーションに関する事項が多い。
- その他、「テレワーク（在宅勤務）で可能な業務が限られている」「OA機器が揃っていない」「作業する場所の作業環境が整っていない」「仕事と仕事以外の時間の切り分けが難しい」「家族がいるときに、仕事に集中しづらい」等も多い。

【従業員調査】Q47.テレワーク（在宅勤務）のデメリットとして感じること/MA



令和3年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、テレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

…………… 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着のための取組 ……………

1. 雇用型テレワークガイドラインの周知

テレワークガイドラインの周知広報

○テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

○テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

○テレワーク相談センターを設置し、企業等への訪問コンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
○働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。

国家戦略特別区域における導入支援

○国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

○良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介

企業向けセミナーの開催

○総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

○総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

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

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

○ 労働基準関係法令の適用

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

○ 労働基準法の適用に関する留意点

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

時間外・休日労働の労働時間管理

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

○ 長時間労働対策

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

○ 労働安全衛生法の適用及び留意点

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

○ 労働災害の補償に関する留意点

テレワーク勤務における災害は労災保険給付の対象となる。

○ その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての留意点等

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

総論

- テレワークはウィズコロナ・ポストコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、時間や場所を有効に活用できる働き方であり、今後とも良質なテレワークの導入・定着を図ることが重要である。
- テレワークの推進には企業のトップや経営層の理解が不可欠であり、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。さらに、取引先との関係等にも左右されることから、グループ企業などの垂直関係、業界単位などの水平関係も含めたテレワークの実施の呼びかけ等を進めていくことが重要である。また、テレワークの導入に当たっては労使でよく話し合いを行うことが重要である。
- テレワークの推進のためには、わかりやすいマニュアルが必要であり、テレワークガイドラインを見直すべきである。その改定に当たっては、**テレワークのメリットが十分に伝わるようにしつつ、使用者が適切な労務管理を行うとともに、労働者が安心して働くことができるよう、労務管理全般の記載を追加する等、企業が良質なテレワークを積極的に導入できるようなものにするべき**である。
- 加えてテレワークを初めて導入する企業、中小企業等がどのようにテレワークを導入・実施しているのかという事例を展開していくことが必要である。特に、人事評価や人材育成といった側面については、好事例を周知すべきである。

各論

(1) テレワークの対象者を選定する際の課題について

- テレワークを実施するのが難しい業種・職種がある。一般にテレワークを行うことが難しい業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合がある。
- **正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として、テレワーク対象者を分けることのないよう留意**する必要がある。
- テレワークという働き方を希望しない労働者がいる場合もあり、テレワークの実施に関する考え方にミスマッチが生じないよう、労使における話し合いの機会を持つことが重要である。

(2) テレワークの実施に際しての労務管理上の課題について

① 人事評価

- 人事評価の評価者においても、適正な評価を実施できるよう、評価者に対する訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- テレワークを行わずに出勤しているということのみで高く評価することや、**テレワークを行う者が時間外のメール等に対応しなかったこと等のみを理由として不利益な人事評価を行うことは不適切**である。

各論（続き）

②費用負担

- 個々の企業毎の業務内容、物品の貸与状況等により費用負担の状況は様々である。企業毎の状況に応じたルールを定め、ルールを遵守することが必要であり、労働者を採用する際やテレワークを導入する際に、取扱いについてよく話し合うことが望ましい。
- 在宅勤務に伴い増加する通信費等については、その実際の費用のうち業務に要した実費を、勤務時間等の在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

③人材育成

- 人材育成については、例えば新入社員等に対して**状況に応じてオンラインと対面の方法を組み合わせて実施することも有用**。
- 自律的に業務を遂行できる人材育成に企業が取り組むことが望ましい。併せて、**労働者が自律的に働くことができるよう、適切な業務指示ができるようにする等、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい**。

(3) テレワークの際の労働時間管理の在り方について

- テレワークは、業務を効率的に行える側面がある一方、**長時間労働になる可能性があり、過度な長時間労働にならないように留意することが重要**である。健康管理の観点からも、使用者が労働時間を適切に把握することが重要である。
- **一方で、使用者が仕事の遂行状況を常時把握・管理するような方法はあまり現実的ではない場合もあり、テレワークのメリットを失うことになりかねないという点についても留意が必要**である。
- 成長戦略会議の実行計画において指摘されているように、**自己申告された労働時間が実際の労働時間と異なることを客観的な事実により使用者が認識している場合を除き、労働基準法との関係で、使用者は責任を問われないことを明確化する**方向で検討を進めることが適当である。
- テレワークを自宅で行う際には生活の場所で仕事を行うという性質上、中抜けが生ずることも想定される。このことから、**労働時間について、少なくとも始業時間と終業時間を適正に把握・管理すれば、労働基準法の規制との関係で、問題はないことを確認しておく**ことが適当である。
- 企業がテレワークを積極的に導入するよう、テレワークガイドラインにおいては、テレワークの特性に適した労働時間管理として、**フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制がテレワークになじみやすい制度であることを示す**ことが重要である。
- **事業場外みなし労働時間制については、制度を利用する企業や労働者にとって、その適用の要件がわかりやすいものとなるよう、具体的な考え方をテレワークガイドラインにおいて明確化する**必要がある。
- 規制改革実施計画において指摘されているように、**所定労働時間内の労働を深夜に行うことまでを原則禁止としているとの誤解を与えかねないテレワークガイドライン上の表現について見直しを行う**べきである。
- テレワークは生活と仕事の時間の区別が難しいという特性があり、時間外・休日・深夜の業務連絡の在り方について、労使間で話し合いルールを設けることも有効である。

各論（続き）

（４）テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルスについて

- テレワーク中心の働き方をする場合、周囲に同僚や上司がおらず、対面の場合と比較してコミュニケーションが取りづらい場合があるため、業務上の不安や孤独を感じる等により、心身の健康に影響を与えるおそれがあり、その変化に気づきにくい。
- 自宅での作業環境が確保されていることの確認について、**チェックリストの活用など労働者自らが容易に確認可能な方法により、労使が協力して作業環境の確認、改善を図ることが重要**である。
- 安全衛生教育、健康診断や長時間労働者に対する面接指導等の健康管理、ストレスチェック等のメンタルヘルス対策については働く場所にかかわらず実施する必要があり、**テレワークを行う労働者に対してこれらの措置を講ずるに当たり、事業者が留意すべき事項をチェックリストなどわかりやすい形で示す**必要がある。
- 自宅が狭隘であるなどテレワークを実施するために必要な作業環境整備が困難である場合や、生活と仕事の線引きが困難になることにより問題が生じる場合もあり、**サテライトオフィス等の活用も有効**である。

その他

（テレワークを推進するための有効な方策）

- 押印や署名等がテレワークの導入・実施の障壁となっているケースがあるため、不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等を進めることが期待される。
- セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討や業務毎の個別の判断、「テレワークセキュリティガイドライン」を活用した対策の実施や従業員への教育等が必要である。

（テレワークを実施する際に発生しうる問題への対処）

- テレワーク実施中にもパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等が起きることがあり、共通認識としてガイドラインに示すべきである。
- テレワークを行っている場合にも、**労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じた業務上の災害については、労災保険給付の対象になることを引き続き周知**し、事業主が災害発生状況等を正確に把握できるよう、**労働者が当該状況を記録しておくこと等の手段を示す**べきである。
- **在宅勤務手当や実費支給の通勤手当が社会保険料の算定基礎となる報酬に該当するか等の取扱いについて明確化すべきである。**

最後に

- 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策としてのテレワークの実施も求められるが、働き方改革の推進の観点から良質なテレワークの推進が求められる。
- とりまとめを踏まえ、テレワークガイドラインの改定をはじめ必要な対応を速やかに行うことを求めたい。

これからのテレワークでの働き方に関する検討会

1. 目的

今回の新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されることとなった。今回の経験からは、働き方の観点から、テレワークの際の労働時間管理の在り方や社内コミュニケーションの不足への対応など、様々な検討課題も見えてきているところである。

このため、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを進めていくことができるよう、適切な労務管理を含め、必要な環境整備に向けた検討を進めるため、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催する。

2. 検討項目

(1) テレワークを行う上での課題について

テレワークの際の労働時間管理の在り方、テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス、テレワークの対象者を選定する際の課題、その他、テレワークの実施に際しての労務管理上の課題(人材育成、人事評価、手当等)

(2) 当該課題に対する対応方針の検討について

3. 構成員

風神 佐知子	慶應義塾大学商学部准教授
川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
小西 康之	明治大学法学部教授
小豆川 裕子	日本テレワーク学会副会長
竹田 陽子	東京都立大学経済経営学部教授
萩原 牧子	リクルートワークス研究所 調査設計・解析センター長
濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構労働政策研究所長
◎ 守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授・一橋大学名誉教授

※◎は座長

※ 会議の庶務は、労働基準局及び政策統括官付政策統括室の協力を得て、雇用環境・均等局において処理する。