

## 第2章第5節 欧州連合（European Union：EU）

### ミニ特集「テレワーク規制の枠組みと近年の改正」

新型コロナウイルスパンデミック以降も、EUにおいてかなりの割合の従業員が何らかの形でテレワークを続けると見込まれる。文化的・技術的・社会的障壁が軽減され、雇用主と従業員の双方がテレワークに適応してきたことによる。本稿では、EU加盟国等<sup>1</sup>におけるテレワーク規制の分析とパンデミック初期以降の規制（法律および団体交渉）の変化についてのEurofound<sup>2</sup>によるレポートを紹介する（以下、レポートの概要）。

#### 1 テレワークの定義

まずテレワークの定義について考察する。2002年のテレワークに関するEU枠組み協定<sup>3</sup>は、テレワークを次のように定義している。

雇用契約や雇用関係に基づき、情報技術（IT）を利用して構成される、または行われるあらゆる形態の仕事。事業所構内でもできる仕事を、定期的に構外で行うこと。

EU枠組み協定は上記のとおりテレワークの定義において概念上共通の背景を提供しているが、時代遅れの感も否めない。

その理由として2点考えられる。まず第1に、技術進歩によりほぼすべてのタイプのリモートワーク<sup>4</sup>は情報通信技術（Information and Communication Technologies: ICT）を通じて行われるため、「ICTを利用する」というテレワーク要件は無意味となった。

第2に、通常のテレワークは「定期的」に「定点」で行われるだけではない。テレワークは臨時的な場合や、ある程度の移動が必要な場合等、さまざまな方法がある。EUではごく少数の国のみが、国内規制で例外的に臨時のテレワークについて言及しており（ベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルク）、ドイツのように団体交渉の中で臨時のテレワーク

<sup>1</sup> レポートではEU加盟国27カ国とノルウェーを取り上げている。

<sup>2</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions（欧州生活労働条件改善財団）を指す。1975年に設立された欧州連合の研究機関の一つ。社会、雇用、労働関連施策の発展を支援するため、調査を実施し、研究成果をEUおよび各国の政策立案者に伝え、知識の共有を促進する。同時に、欧州の状況を監視、評価する。[https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound\\_en](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound_en)

<sup>3</sup> 2002年7月、EUレベルの労使団体間で締結された。社会的パートナー同士で実施された最初のEU協定。（社会的パートナーについては脚注6参照）。テレワークの定義の他、テレワークの自発性、雇用条件、データ保護、プライバシー等々について規定している。拘束力がある法令ではないが、協定の交渉に先立ち、EU加盟国で協定が適切に実施されるという保証を求める書簡の交換が社会的パートナー間でなされた。EU加盟国において本協定は、国内労働協約への一般的拘束力の付与、一般的拘束力のない国内協約、協約未満の労使文書、国レベルの立法等、様々な形で実施されている。  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/social-partners-sign-teleworking-accord>  
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/0219.html>

<sup>4</sup> 利用する技術に関係なく、事業所構外で行われるあらゆる仕事。

を規制しているケースもある。テレワークの規則性についても加盟国間で規制が異なり、日数やリモートワーク時間の割合に基づいている。

仮に、労使相互の書面合意やつながらない権利が定期的なテレワークのみに適用されるのであれば、EU加盟国の半数において、臨時でリモートワークをする従業員はテレワーク制度から締め出されてしまう。

従って、「定期的なテレワーク」という言葉は、リモートワークの取り決めにおける現在および将来展望に言及するには不十分である。EUレベルの規制においてははっきりした定義が必要になるかもしれない。特に「ハイブリッドワーク」や「モバイルワーク」といった新たな言葉が広く使われ、規制枠組みにおいてさらなる混乱を引き起こしている。一般に「テレワーク」という言葉が広く使われるが、関連する主な用語と定義を下表にまとめる。

表 2-5-8 主な用語と定義

用語	定義	出所
Remote Work (リモートワーク)	利用する技術に関係なく、事業所構外で行われるあらゆる仕事。	ILO (2020)
Telework (テレワーク)	雇用契約や雇用関係に基づき、情報技術 (IT) を利用して構成される、または行われるあらゆる形態の仕事。事業所構内でもできる仕事を、定期的に敷地外で行うこと。	テレワークに関する EU 枠組み協定 (2002)
Telework and ICT-based mobile work (TICTM) (テレワークと ICT を利用したモバイルワーク)	事業所構外で仕事することを目的とし、スマートフォンやタブレット、PC 等のような情報通信機器を利用することを指す。あらゆる形態のテレワークを含むが、自宅やある固定された場所での勤務と ICT 利用のモバイルワークとを区別することを目的としている。後者は、ドイツにおいて、在宅テレワークとよりモバイルな勤務形態とを区別するため使用されている。	Eurofound と ILO (2017)
Flexible working arrangements (柔軟な勤務形態)	標準的な勤務時間の従来の時間的・空間的境界線外で、仕事を遂行することを可能とする代替的な仕事の選択肢のこと。	Allen ら (2015)
Hybrid Work (ハイブリッドワーク)	仕事を行う際、一部を事業所構内から、一部を自宅等から行うことができる勤務形態。	コロナパンデミック後に広く使われるようになった言葉。

出所：Eurofound

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

## 2 テレワーク規制の枠組み

### (1) 概観

EU内には、国によりさまざまなテレワーク規制がある。規制の性質や範囲は多様で、その国における労使関係制度や伝統、慣習の影響を受けている。特定の法がある国から、労働法や安全衛生関連法に規制が盛り込まれている国、法定義のない国、ほぼ何も規制がない国など多様である。

国レベルで団体交渉が活発なところは、テレワークは法に規定されている。全国レベルの労働協約<sup>5</sup>は、先駆的な法の役割を果たすのみならず、既存法を補完し、企業等における特定のニーズにつながる枠組みを提供している。ベルギーやフランス、ルクセンブルク等が該当するが、社会的対話<sup>6</sup>が強固で、法律において社会的パートナー<sup>7</sup>が重要な役割を果たしていることから、テレワーク法規制がより発達している。これらの国々では、合意が行き渡っており、既存の法律に対する雇用主と従業員代表の満足度が高く、テレワーク取り決めにおいて従業員を保護する規定（例として、テレワーク請求権やつながらない権利<sup>8</sup>）が含まれる。また、これらの規制により、企業レベルで従業員と全体的な経済活動との双方を保護する規制の実施が促進されることが期待されている。

また、部門別（sectoral）労働協約は、国の法律や企業における労働協約とともに重要な役割を果たしている（オーストリア、フランス、イタリア、オランダ、ポルトガル、スロベニア、スペイン）。例えば、オーストリアとオランダでは、テレワークが広範囲な法律によって規制されており、主要な側面の規制は部門別労働協約に委ねられている。また、イタリア、ポルトガル、スロベニア、スペインでは、パンデミック由来のテレワーク流行に伴い、テレワーク規制の法律を補完するために、部門別労働協約が増加した。

北欧諸国では、テレワークに関する具体的な法律がない。代わりに企業レベルにおける団体交渉が重要な役割を果たしている。西欧や南欧の一部の国のような発達した規制はないが、北欧諸国では従業員のテレワーク普及率が高い。これは柔軟なリモートワークの長い伝統や信頼の文化、企業レベルでの社会的対話等の賜物と言える。

---

<sup>5</sup> 例えば、フランスでは労働分野の立法に際して、全国レベルの労使による交渉をまず行い、その成果として締結された労働協約（全国職協定）の内容を立法化する慣行がある。

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0219.pdf>

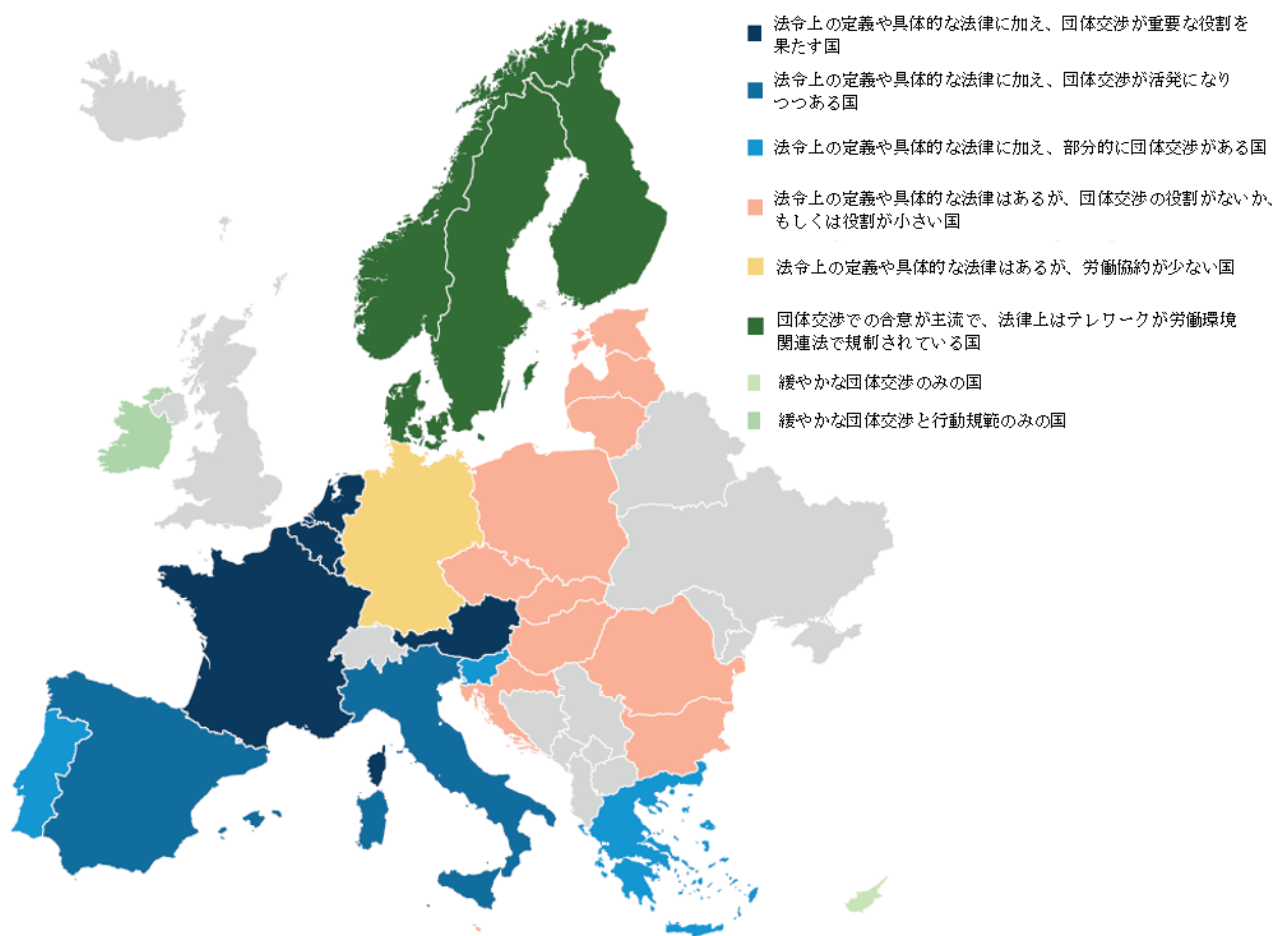
<sup>6</sup> 社会的対話は欧州の社会モデルの基本要素である。社会的対話により、社会的パートナー（次脚注参照）は欧州の社会雇用政策の設計に積極的に貢献することができる。

<sup>7</sup> 社会的対話の当事者。労使（または労働組合と使用者団体）の二者関係として構成されていることもあれば、政府が公式に対話の当事者となり政労使三者間の構成となることもある。

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/article/wcms\\_249618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/article/wcms_249618.pdf)

<sup>8</sup> 勤務時間外は携帯電話やメールなどにつながらない、または電話やメールを確認しなくてもよい権利のこと。詳細はマンスリーレポート 2022 年 6 月号「コロナ禍におけるつながらない権利」参照。

図 2-5-9 EU 加盟国とノルウェーにおけるテレワーク規制



出所：Eurofound

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

テレワークの頻度や持続性については、部門または企業レベルの合意で示される。この合意において、週または月に何日テレワークを行うかを規定する。一般的に、こうした合意は完全テレワークというよりはハイブリッド型のテレワークも対象としており、孤立のような課題に取り組む必要性と同時に、雇用主や管理者が従業員をよりよく監視したり、コミュニケーションを図ったりできるようにしている。

なお、国による法規制のほとんどは、自宅以外の場所を含んだリモートワークを考慮している。ICT 利用のモバイルワークは、たとえそれが規制で定義されていなくても、既存のテレワーク法規制でカバーされる、と解される。各国の定義状況は次のとおり。

表 2-5-10 テレワークの法律上の定義

国名	用語	従業員のみに対象か	ICT利用を伴うことが定義上明記されているか	従業員の自宅以外を含むか	定期的なテレワークのみか	モバイルワーク（事業所構内で行うことができない仕事）は対象か
オーストリア	ホームオフィス	○	×	○（別宅や親族宅等）	○	×
ベルギー	テレワーク	○	○	○（職場以外）	×	×
ブルガリア	リモートワーク	○	○	○	×	×
クロアチア	テレワーク	○	×	○	○	指定なし
チェコ	リモートワーク	○	×	○（あらゆる形態のリモートワークを含む。）	指定なし	指定なし
エストニア	テレワーク	○	×	○	指定なし	指定なし
フランス	テレワーク、在宅勤務	○	○（テレワークのみ）	○（テレワークのみ。自宅、雇用主の他の敷地やコワーキングスペースを含む。）	×	×
ドイツ	テレワーク	○	○	×	○	○（労働協約で規定の

						モバイルワークのみ。)
ギリシャ	テレワーク	○	○	○	×	指定なし
ハンガリー	テレワーク、在宅勤務	○	○ (テレワークのみ)	○	×	× (コロナ規制のみ対象)
イタリア	在宅勤務、テレワーク、	○	○ (在宅勤務を除く)	○	× (アジャイルワークは臨時のテレワークを含む)	×
ラトビア	リモートワーク	○	○	○	○	×
リトアニア	リモートワーク	○	○	○	○	×
ルクセンブルク	テレワーク	○	○	○	× (臨時のテレワークも含む。ただし、通常の年間労働時間の平均10%未満であること。)	×
マルタ	テレワーク	○	○	○	○	×
オランダ	労働条件令にある場所にとられない仕事やリモートワーク)	○	×	○	○ (EU 協定に適合するテレワークのみ。平均して週 1 日以上かつ 3 か月以上継続すること。)	場所にとられない仕事は、一部のモバイルワーク (看護、介護、家事等) を明示的に除外。
ポーランド	テレワーク (コロナ施策におけるリモートワーク)	○	○	○	×	指定なし
ポルトガル	テレワーク	テレワーク雇用契約も	○	○	×	指定なし

		ある。				
ルーマニア	テレワーク、在宅勤務	○	○（テレワークのみ）	○（テレワークのみ）	○（テレワークのみ）	指定なし
スロベニア	在宅勤務、テレワーク	○	○（テレワークのみ）	○（テレワークのみ）	○	×
スロヴァキア	在宅勤務、テレワーク	○	○	○	×	指定なし
スペイン	ディスタンスワーク	○	○（テレワークのみ）	○	○（労働時間の最低30%がリモートで行われる場合。）	新法では指定なし

出所：Eurofound

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

## （２）EU 加盟国間における従業員保護規定の違い

全般に、EU 加盟国のテレワーク規制は、各国で規制されている項目（テレワーク制度といったテレワークそのもののあり方）がある一方、ごく数か国のみで規制されている項目（労働時間などの付随する事項）がある。以下、主な項目について比較考察する。

### ① テレワーク制度

テレワーク制度のルールは EU 加盟国のほとんどの法律で規定されているが、個々の合意は雇用主と従業員間で、もしくは雇用契約において結ばなければならない。従業員には合意文書が提供されるが、書面に記載する最低限の内容は国により異なる。なお、労働協約ではより多くの情報を盛り込むことが求められている。テレワーク関連法を持つ国において、これらの義務と、「EU における透明で予測可能な労働条件に関する指令（Directive (EU) 2019/1152）」<sup>9</sup>の相互作用についてさらなる分析が待たれる。

テレワークの自発的原則は、ほぼすべての国において法律で認められている。しか

<sup>9</sup> 2019 年公布。非典型雇用の増加や、オンラインプラットフォームを介した新たな就業形態の出現に対応するため、労働市場の適応性を確保しつつ、透明性が高く予測可能な雇用を促進し、労働条件を改善することを目的とする。同指令は、第 1 に、使用者に対し、職務内容、報酬、労働時間等の労働条件に関する 15 の事項を従業員に書面で通知することを義務づけた。第 2 に、労働条件に関する最低限の要件として、試用期間の制限、兼業制限の禁止、事前通知した時間帯以外での就業要請の制限、オンデマンド労働契約の濫用防止、より安定した就業形態への移行等を定めた。

[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_11457220\\_po\\_02830003.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11457220_po_02830003.pdf?contentNo=1)



し、従業員がテレワーク利用できる客観的条件（例として、テレワークしやすいかどうか、または専門的カテゴリー）は国の規制では示されていない。テレワーク利用の条件は企業レベルの合意においてより詳しく、作業タスク、家族状況、通勤時間、健康状態、年功序列等を含む。しかし、これはいくつかの国で規定されているテレワーク請求権とは異なる。

テレワーク可能な職種の従業員は、請求権を行使してテレワークを請求することができる。この権利は、フランス、リトアニア、ポルトガル、オランダでのみ確立されており、2021 年末までにさらに 2 か国でも法案が作成されている。この法律は、テレワークやフレックス勤務を要求する権利に関するワーク・ライフ・バランス(WLB) 指令 (Directive (EU) 2019/1158) <sup>10</sup>の条項を超えて、従業員が自ら労働場所を決め、それを自らのニーズやウェルビーイングに合わせる可能性をより高めることを目的としている。

興味深いことに、従業員がテレワークを拒否する権利は東欧諸国のいくつかで採択されている。これは雇用主が一方的にテレワークを要求する可能性がある、ということを示唆している。

## ② 労働時間の編成

労働時間の編成に関し、いくつかの国（主に中欧、東欧）ではテレワーク取り決めにおける労働時間の規制が事業所構内で行う労働における標準的な労働規則に準拠している。一方で、労働時間を柔軟に編成できることがテレワーク規制に盛り込まれている国（主に南欧、西欧）もある。

このことから次の 2 点が導かれる。

- 柔軟な労働時間がテレワーク取り決めに通じる特徴となっている加盟国では、労働時間規制が従業員のテレワーク状況に適応していない。
- テレワーク取り決めの労働時間に関する課題に国レベルの規制（あるいは部門別労働協約）でどう対処するかについては、欧州内で意見が分かれている。事業所構内で行われる労働に適用される既存の規制に準拠するところもあれば、テレワークにおいて作業組織（the organization of working）の変更を促す国もある。また、柔軟な労働時間編成やつながらない権利<sup>11</sup>を認めるなど、新たな側面を加えている国もある。

---

<sup>10</sup> 2019 年公布。親又は介護者である従業員の仕事と家庭生活の調和を促進することにより、労働市場における機会と職場での待遇に関して男女平等を達成することを目的とし、加盟国が満たすべき最低限の要件を定める。同指令により、10 日の父親休業が新設され、この期間中、各加盟国の疾病手当以上の給付が行われることになった。育児休業については、4 か月の育児休業のうち、両親が互いに譲渡できない期間が 1 か月から 2 か月に延長され、この 2 か月間は各加盟国が定める水準の給付が行われることになった。また、年 5 日の介護者休業が新設された。さらに、育児や介護を担う従業員がリモート勤務や短時間勤務等の柔軟な働き方を請求する権利等が規定された。

[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_11538861\\_po\\_02850001.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11538861_po_02850001.pdf?contentNo=1)

<sup>11</sup> 脚注 8 参照。



いずれにせよ、企業レベルの労働協約では、社会的対話が盛んなほとんどの国において、労働時間に柔軟性を持たせている。このような柔軟性は、WLB やウェルビーイングを向上させる可能性がある。

### ③ 安全衛生

十分な労働安全衛生上の条件が保障されているかといったリスク評価や調査は、従業員宅のプライバシー権と衝突する可能性がある。

一部の国では（ベルギー、クロアチア、ドイツ、ギリシャ、オランダ、スペイン）、テレワークを許可する前提として、リスク評価に関する規制を設けている。こうした国ですら、リスク評価を実施する方法や、従業員のリモート職場を監視する方法にはさまざまなアプローチがある。特に規制を持たない国では、労働安全衛生の EU 枠組み協定が当てはまるにしても、リスク評価がどのように行われるかは未知数である。リスク評価条項は企業レベルの労働協約においてより発達しており、国の規制がなくてもリスク回避の一般的原則をテレワーク環境に適用している企業があることを示している。

自宅で働く際の労働環境が適切ではないと報告する従業員はかなりの割合に上る（不十分な設備、身体的・精神的な問題を含む）。多くの国では、精神的なリスクを規制しており、とりわけ「孤立」に重点を置いている。より柔軟なテレワーク協定を採用することが孤立問題の改善につながる。孤立問題に対処するために部分的テレワーク（ハイブリッドワーク）を取り入れることで、リモートワークの柔軟性と上司・同僚との対面の交流との間で非常によいバランスがとれる。

近年の調査では、激務、時間外労働、不規則な勤務スケジュールの観点から、テレワークをする従業員にさらなる精神的リスクがあることが明らかになってきた。このリスク対応は部門別合意においては発達しているようだが、国の法律ではただ推奨しているに過ぎない。

### ④ 業務用機器とその費用負担

テレワークに関する EU 枠組み協定に続く国内法では、原則として雇用主がテレワークに必要な機器を提供する全責任を負う、としている。

しかしながら、調査結果によると、少なくともパンデミック時において、かなりの割合の従業員が雇用主から機器を受け取っていなかった。この点は、部門により大きく異なり、実施上の課題があるといえる。

さらに、業務用機器の設置、維持、資金援助、在宅勤務での他の費用負担（例として、通信費や光熱費）、それらの費用負担の方法（雇用主が直接負担するか、もしくは税金や社会保障手当を通じ間接負担するか）について、加盟国間でさまざまな規制がある。こうした費用を補償する規制は労働協約にあり、主に企業レベルで各種のア

プローチや解決法がある。合意が従業員と雇用主との間で個々に結ばれることもある。

#### ⑤ 地理的な位置

地理的な位置や国外からのテレワークに関する条項はルクセンブルクでのみ見られる。ルクセンブルクは、ベルギーやフランス、ドイツと2国間合意を結び、二重課税や脱税を防いでいる。しかし、国外からのリモートワークを禁じる規制がない。地理的な位置への言及は一部の企業レベルの合意でのみ見られ、そこでは特定の地域が加盟国内の地域を定義している。欧州労働市場と労働者の移動性の文脈においては、この問題はEUレベルの規制下に置かれる可能性がある。

#### ⑥ 団体交渉権

テレワーク規制がある国の半数において、従業員の団体交渉権が保護されている。その目的は国により異なるが、労使間の情報共有と相談が行われ、従業員代表権が確保されるよう条件整備することである。

#### ⑦ その他

ジェンダー平等への後押しとなるWLBの条項を除けば、各国の法律ではジェンダー平等の観点はどこにも含まれていない<sup>12</sup>。ジェンダー平等の条項はわずかに部門別労働協約にのみ見られる。

女性が定期的に自宅でテレワークする場合、キャリアアップの潜在的なリスクがある上、介護・家事・有給の仕事の負担が重なっているため、法は不十分に思われる。

他に、国による規制がほとんどないがもう1つの重大な点として、持病や障害のある従業員を労働市場に取り込むためのテレワークの可能性もある。ごく少数の部門別労働協約または企業レベルの労働協約のみが、この点について言及している。

### 3 新型コロナウイルスパンデミックによる変化

#### (1) パンデミックがテレワーク実施に与えた影響

新型コロナウイルスパンデミックによる行動制限と労働文化の変化により作業組織(work organization)に多大な影響が及び、EU全体で2021年には4,170万人がテレワークを実施した。2019年に比べ2倍の人数であり、また、ドイツの就業者数に匹敵する規模である。これは2021年において欧州の従業員の5人に1人がテレワークを行った、という算定にな

---

<sup>12</sup> 2020年に締結されたフランスの全国職際協定 (accord national interprofessionnel: ANI) を除く。2020年締結のANIは、2002年締結のEUテレワーク枠組み協約を受けて策定された2005年締結のANIの後継である。2005年締結のANIはその内容の一部が労働法典の規定として立法化され、2020年締結のANIは労働法典および2005年締結分の既存の法的枠組みを確認し補完するものである。(諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究 (諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究 (JILPT)<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0219.pdf>)

る。もしパンデミックが起きなかったら、2027年以前には達成し得なかったという。

パンデミック後にも、かなりの割合の従業員がテレワークを続けると見られる。技術の発展によりテレワーク可能な職種が増えたこと、文化的・技術的・社会的障壁の軽減により雇用主と従業員がテレワークに適応してきたこと、さらに、雇用主・従業員のどちらもテレワークを好む傾向にあること等が理由として挙げられる。Eurofound が 2020 年と 2021 年に実施した“Living, working and COVID-19 online survey (生活、労働と新型コロナに関するオンライン調査)”によると、EU の 3 分の 2 の従業員が、新型コロナウイルスによる行動制限が完全撤廃された後も、部分的にもしくはハイブリッドの形態<sup>13</sup>で在宅勤務することを希望している。なお、現状では EU の従業員の 3 分の 1 以上がテレワーク勤務をする可能性があると思われている。

## (2) パンデミックがテレワーク規制の整備に与えた影響

コロナパンデミックは、法律上でも団体交渉の面においても、テレワーク規制の整備に拍車をかけた。パンデミック発生以降、EU 加盟国のうち 10 か国が法律を改正または新たに成立させ、少なくとも 4 か国が 2021 年末までに新法の議論を始めている。

企業、部門レベルでは、かなりの数の労使合意がなされた。特に、パンデミック以前に合意があった金融業、製造業、情報通信業といった部門において、顕著であった。加えて、パンデミック時には行政、教育、医療福祉分野においても新しい合意が結ばれた。

## 4 テレワークの可能性と課題

以上、主な項目について取り上げた。

欧州の全体像を見ると、数か国はテレワークの国レベルの規制を改定しているが、すべての国がそうではない。このばらつきはテレワーク普及や労使関係モデル、社会的対話の役割や柔軟な働き方の既存の文化と関係している。欧州では将来的に、規制の出所、規制内容、さまざまな雇用や労働条件の規制において、テレワークの取り組み方法が多様化する可能性がある。

これらの違いにもかかわらず、テレワーク利用許可<sup>14</sup>、法律における定義の改定等について、多数の国で共通の課題が明らかになっている。国レベルの基準は最低限であるため、社会的対話の発達したすべての国では雇用や労働条件を適応させるために部門別、企業別の労使合意に依拠している。

全体として、パンデミックでの働き方において、テレワークは多大な可能性をもたらした。テレワークにより従業員の労働状況と生活状況が改善され、従業員は労働時間とプライベ

---

<sup>13</sup> 仕事を行う際、一部を事業所構内から、一部を自宅等から行うことができる勤務形態。

<sup>14</sup> 自律性、習得スキル、管理者との相互信頼、職位、自宅に設備が整ったテレワークスペースがあるか等の基準に基づいて許可される。企業レベルの合意では、子育て、介護、本人の健康状態、通勤時間の長さ等、特定のグループの従業員に優先的に許可している場合もある。

ートや家族との時間とのバランスを図ることができた。また、通勤時間を節約し、職場の生産性に悪影響を及ぼすことなく仕事の自律性や柔軟性をより高められた。

しかしながら、テレワークをする従業員にとって、さまざまな課題も出てきた。例として、孤立感、長時間労働の課題が挙げられる。さらに、多くの雇用者はマネジメント、スタッフ支援、チームワークやコミュニケーション促進の課題に直面した。ハイブリッドワークを徐々に導入すれば、これらの課題の多くに（少なくとも部分的には）対処できる。テレワークの今後の発展を監視することが、テレワークのリスクを特定し悪影響を防ぐために重要となる。

また、テレワークの台頭によりパンデミック以降、賃金格差・雇用格差がさらに問題となっている。テレワークがより高給で、より高度な職業で行われたためであり、テレワーク利用可能な従業員とそうでない従業員との間に不平等が生じた。テレワークが可能な従業員はより安定した仕事に就き、より高い賃金を得ている上に、高い自律性とWLBを享受している可能性もある。政策立案者はテレワークできる者とできない者の間に公平な条件を確保する責務がある。

Eurofound のエグゼクティブディレクターの Ivalio Kalfin 氏は、欧州のテレワーク実施と規制が、政策立案者や社会的パートナーが発展中の課題に対応する中でまだなお流動的であることを強調し、次のように述べている。

「EU 加盟国のいくつかの国ではテレワークの規制を改定したが、部門別または企業レベルで規制や実行、仕事文化のさまざまな組み合わせを求めるなかで、すべてに適したアプローチがあるわけではない。アプローチの調整は大事だが、多くの労働者がつながらない権利を享受できず、長時間勤務や余暇時間の労働につながる常時接続の課題に直面している。」

資料出所

• Eurofound

<https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/teleworking-numbers-double-in-eu-to-417-million-in-2021-bringing-better-work-life-balance-more>

<https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/eurofound-talks-telework>

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/living-working-and-covid-19-in-the-european-union-and-10-eu-neighbouring-countries>

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on->

working-conditions-and-regulations

- EU

[https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound\\_en](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound_en)

- ILO 駐日事務所

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/article/wcms\\_249618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/article/wcms_249618.pdf)

- 外国の立法 2020年3月号

[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_11457220\\_po\\_02830003.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11457220_po_02830003.pdf?contentNo=1)

- 外国の立法 2020年9月号

[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_11538861\\_po\\_02850001.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11538861_po_02850001.pdf?contentNo=1)

- JILPT「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」労働政策研究報告書 2022年3月（No.219）

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/0219.html>