

テレワークを巡る現状について

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

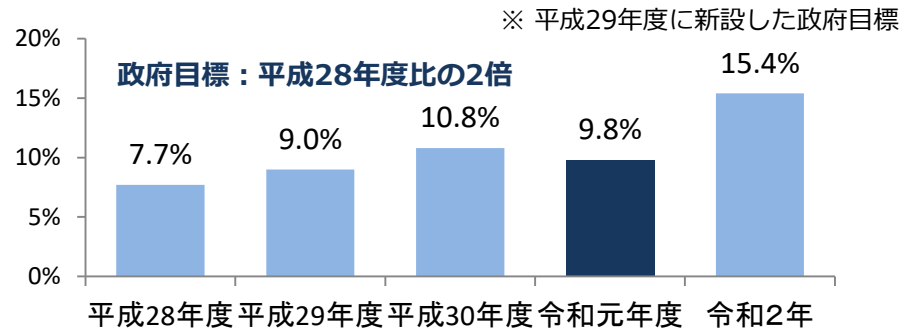
産業政策

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

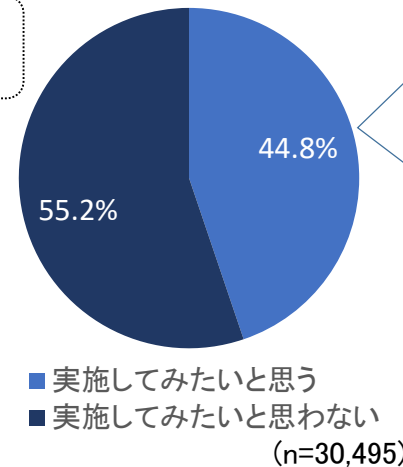
テレワーカー人口

- 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

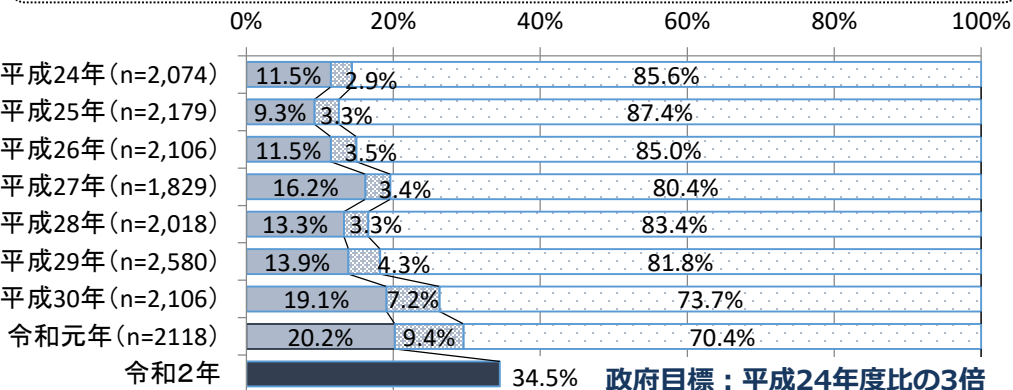
- 通勤時間・移動時間が削減できそうだから ...71.9%
- 自由に使える時間が増えそうだから ...68.0%
- 自宅で仕事が可能だと思うから ...39.5%
- 家族との時間が増えそうだから ...30.0%

※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%）

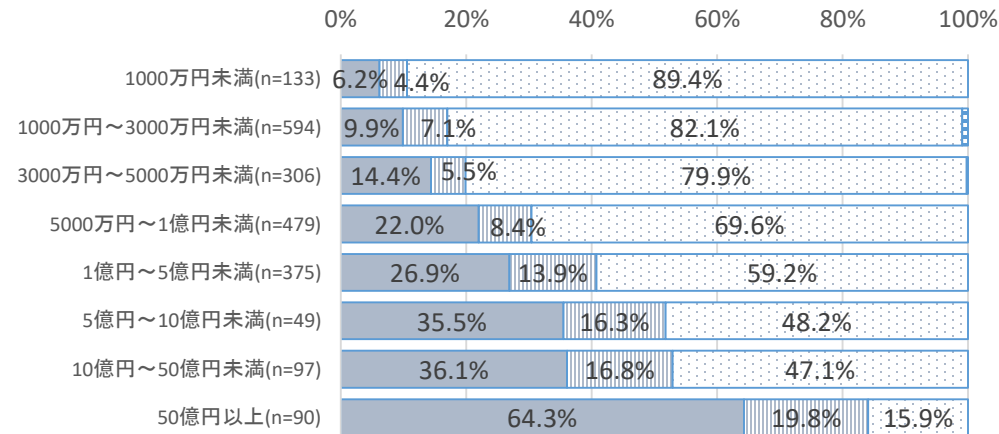


- 導入している
■ 導入していないが、具体的に導入予定がある
□ 導入していないし、具体的な導入予定もない

【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。



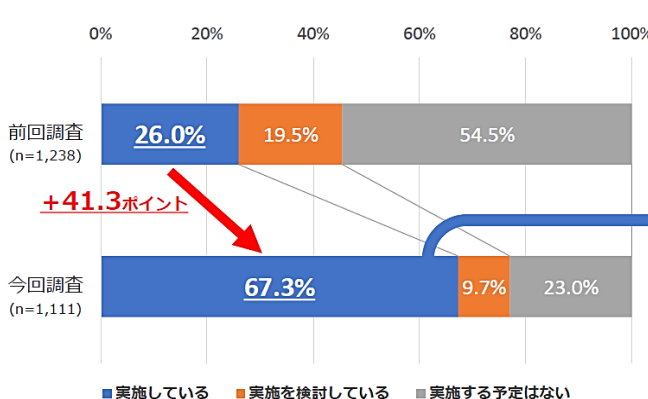
- 導入している
■ 導入していないが、今後導入予定がある
□ 導入していないし、具体的な導入予定もない
■ 無回答

【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】

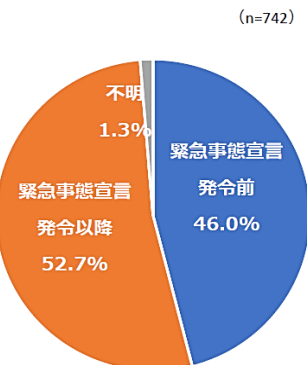
テレワークの実施率①【企業調査】

- 緊急事態宣言発令を挟んだ2回の調査を比較すると、テレワーク実施率は、従業員規模にかかわらず増加している。
- 従業員規模が大きくなるにつれ、テレワークの実施率も高くなる傾向にある。
- テレワーク実施率は業種によって差があり、小売業は低い。

■ テレワーク実施率



■ テレワークを開始した時期

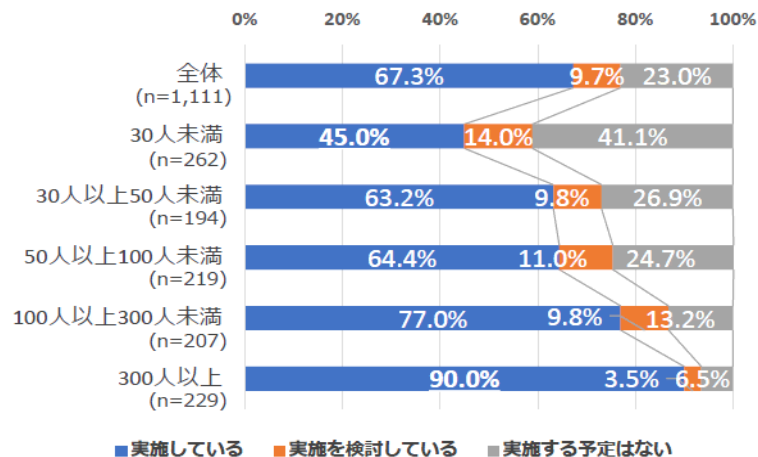


■ テレワーク実施率の変化

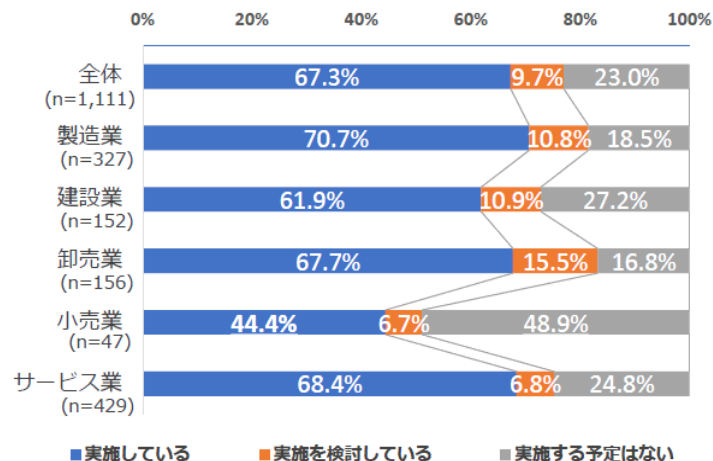
従業員規模	前回調査 (2020/3)		今回調査 (2020/5~6)	増加幅
30人未満	12.3%	➤	45.0%	+32.7ポイント
30人以上50人未満	17.6%	➤	63.2%	+45.6ポイント
50人以上100人未満	25.0%	➤	64.4%	+39.4ポイント
100人以上300人未満	32.2%	➤	77.0%	+44.8ポイント
300人以上	57.1%	➤	90.0%	+32.9ポイント

前回調査期間：2020年3月13日～31日
今回調査期間：2020年5月29日～6月5日

■ テレワーク実施率（従業員規模別）



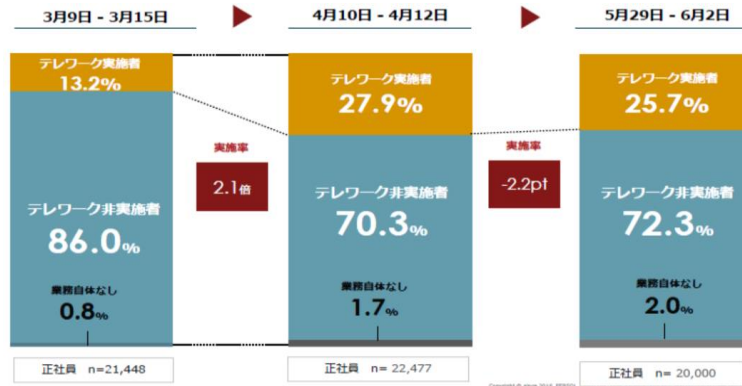
■ テレワーク実施率（業種別）



テレワークの実施率②【労働者調査】

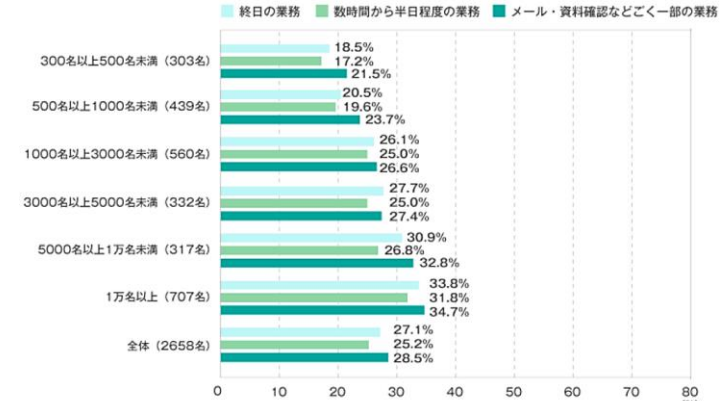
- 緊急事態宣言発令後、正社員のテレワーク実施率は増加し、解除後は微減している。
- 企業規模が大きくなるにつれ、テレワーク経験がある人の割合は高くなる傾向にある。
- 業種別にみると、情報通信業や学術研究,専門・技術サービス業は高く、医療,介護,福祉は低い。
- 職種別にみると、コンサルタントや企画・マーケティング等は高く、販売職・医療系専門職・製造等は低い。

■ 従業員のテレワーク実施率 3か月推移 正社員ベース



【出典】 パーソル総合研究所
「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

■ テレワーク経験がある人の割合（企業規模別）



【出典】 リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」

■ 業種別テレワーク実施率

調査実施期間 5月29日 - 6月2日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率 (%)	会社での テレワーク 推奨・命令率 (%)	非実施者中の 業務がない 割合	4月からの 実施率変化 (pt)
全体	(20000)	25.7	35.2	2.0	-2.2
建設業	(1127)	23.7	32.3	1.5	0.4
製造業	(5752)	26.2	38.6	1.5	-2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	(298)	28.3	45.9	0.8	-2.5
情報通信業	(1521)	63.9	76.0	0.7	10.5
運輸業、郵便業	(1764)	9.7	14.5	2.5	-2.4
卸売業、小売業	(1739)	20.6	30.3	2.4	-0.5
金融業、保険業	(874)	38.6	55.7	1.9	3.5
不動産業、物品賃貸業	(307)	33.1	47.4	2.7	-0.4
学術研究、専門・技術サービス業	(171)	52.0	60.9	0.0	7.5
宿泊業、飲食サービス業	(369)	11.8	14.1	10.7	-2.7
生活関連サービス業、娯楽業	(320)	16.0	23.9	10.2	-8.4
教育、学習支援業	(62)	26.4	29.8	1.1	2.5
医療、介護、福祉	(2401)	4.3	6.2	1.0	-0.8
その他のサービス業	(1948)	29.0	38.3	2.8	-2.7
上記以外の業種	(1346)	34.5	44.7	1.5	-1.6

【出典】 パーソル総合研究所「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

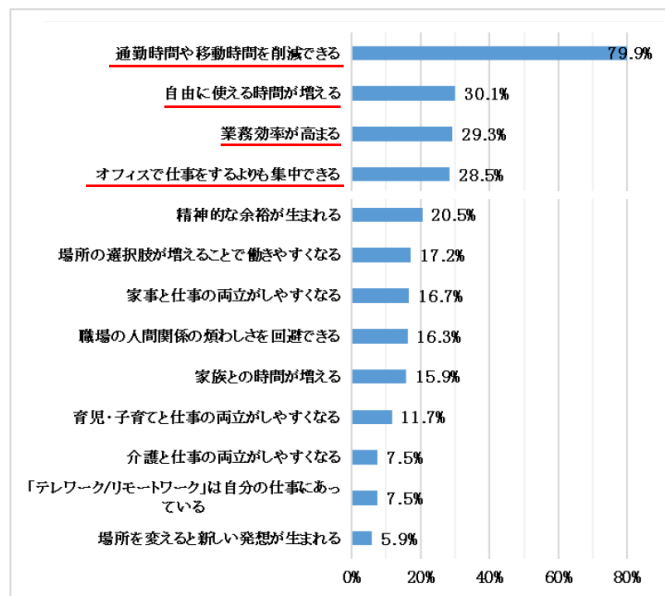
■ 職務別テレワーク実施率

調査実施期間 5月29日 - 6月2日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率 (%)
全体	(20000)	25.7
1 コンサルタント	(38)	74.8
2 WEBクリエイティブ職 (WEBデザイナー、プランナーなど)	(59)	68.9
3 企画・マーケティング	(174)	66.1
4 経営企画	(143)	64.3
5 IT系技術職	(1414)	61.8
6 広報・宣伝・編集	(58)	57.2
7 商品開発・研究	(758)	56.5
8 営業推進・営業企画	(305)	54.3
9 営業職 (法人向け営業)	(1003)	47.0
10 クリエイティブ職 (デザイン・ディレクターなど)	(159)	43.8
11 資材・購買	(204)	42.4
12 総務・人事	(952)	37.1
13 営業事務・営業アシスタント	(683)	35.5
14 建築・土木系技術職 (施工管理・設計系)	(305)	32.3
15 営業職 (個人向け営業)	(520)	31.8
16 財務・会計・経理・法務	(861)	31.7
17 顧客サービス・サポート	(403)	30.5
18 その他専門職	(252)	28.0
19 事務・アシスタント	(2273)	26.1
20 教育関連	(33)	22.5
21 生産技術・生産管理・品質管理	(1205)	21.6
22 その他	(1035)	20.7
23 受付・秘書	(101)	18.4
24 幼稚園教諭・保育士	(86)	11.6
25 【飲食】接客・サービス系職種	(201)	9.2
26 【飲食以外】接客・サービス系職種	(375)	8.7
27 配送・倉庫管理・物流	(496)	6.3
28 軽作業 (梱包・検品・仕分け・搬入・搬出など)	(76)	5.9
29 販売職 (販売店員、レジなど)	(502)	5.4
30 清掃・清掃・ビル管理	(389)	4.8
31 建築・土木系技術職 (職人・現場作業員)	(198)	4.0
32 医療系専門職	(982)	3.6
33 製造 (組立・加工)	(1960)	3.4
34 ドライバー	(994)	3.3
35 理美容師 (スタイリスト・ネイリスト・エステティシャンなど含む)	(33)	2.6
36 福祉系専門職 (介護士・ヘルパーなど)	(768)	2.5

テレワークで感じた効果

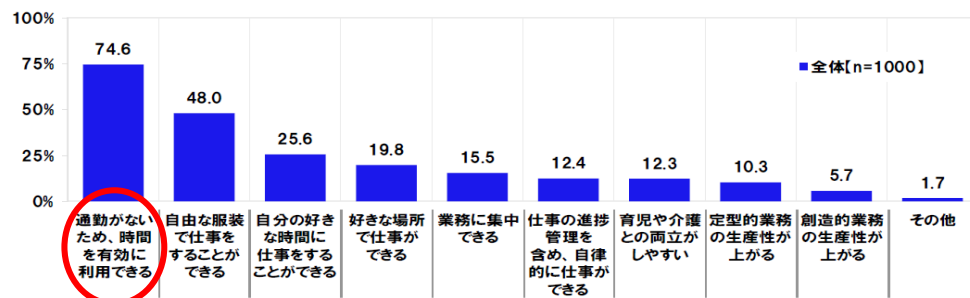
- 労働者調査の結果を見ると、通勤時間がないため時間を有効活用できたり、ストレスが軽減される、オフィスよりも集中できる、無駄な会議が減るなどのメリットを感じる傾向にある。
- 企業調査の結果を見ると、働き方改革が進んだ、業務プロセスの見直しができた等の効果が挙げられている。

■ テレワークを継続したい理由（労働者調査）



【出典】NTTデータ経営研究所ほか「緊急調査：パンデミック(新型コロナウイルス対策)と働き方」

■ テレワークのメリットだと感じる点（労働者調査）



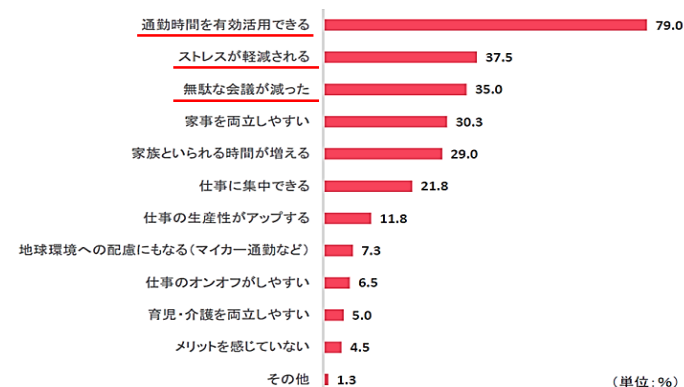
【出典】日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」

■ テレワークの効果（企業調査）

	全体（n = 732）
1位	働き方改革が進んだ（時間外労働の削減） 50.1%
2位	業務プロセスの見直しができた 42.3%
3位	定型的業務の生産性が上がった 17.0%
4位	特になし 17.0%
5位	コスト削減 14.3%

【出典】東京商工会議所「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」調査

■ テレワークで感じたメリット（労働者調査）

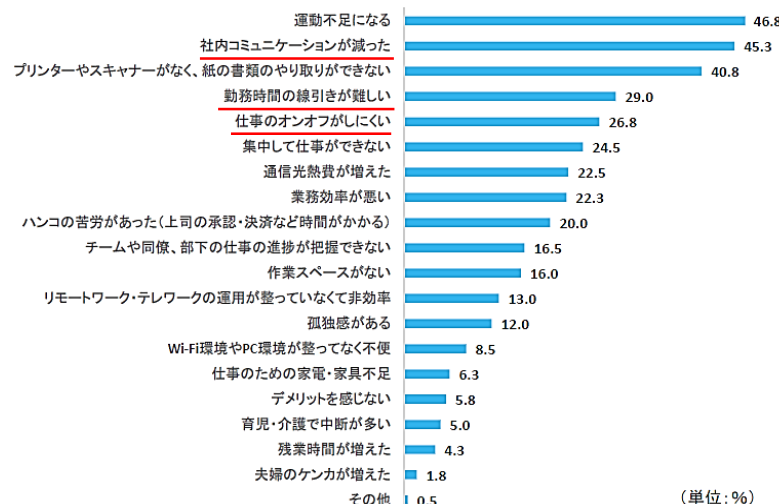


【出典】スタッフサービス・ホールディングス「「テレワーク導入後の働き方」に関する意識調査」

テレワークで感じた課題①【コミュニケーション・仕事とプライベートの区別】

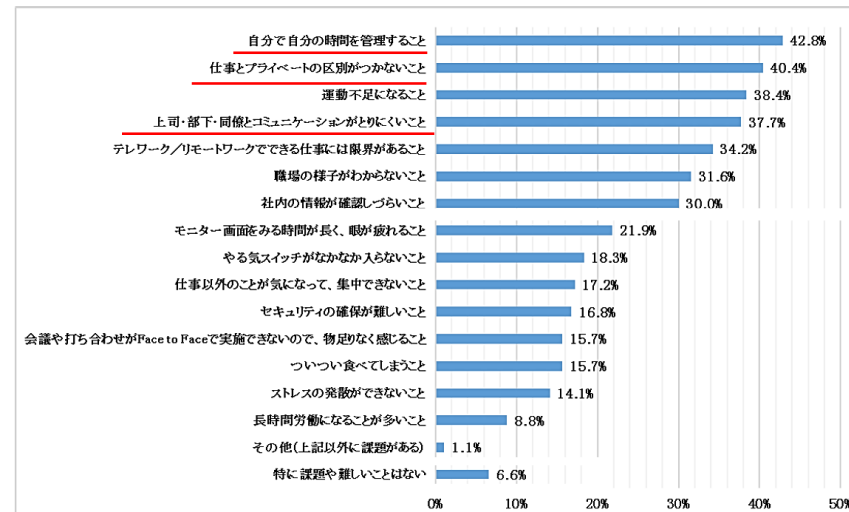
- 社内での気軽な相談・報告が難しく、また、画面を通じた連絡が中心となる働き方であり、労働者調査では、社内でのコミュニケーションが不足するということがデメリットや課題として挙げられている。
- また、勤務時間とそれ以外の時間との区別がつけづらいということもデメリットや課題として挙げられている。

■テレワークで感じたデメリット（労働者調査）



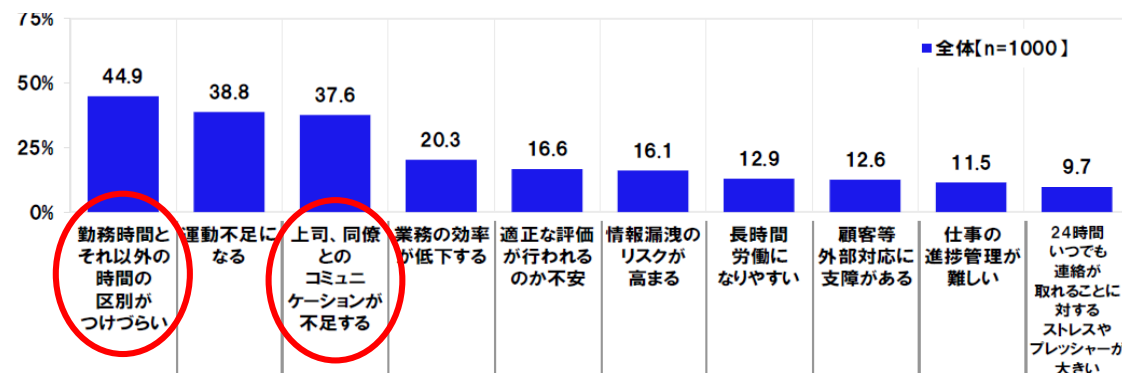
【出典】スタッフサービス・ホールディングス「「テレワーク導入後の働き方」に関する意識調査」

■テレワークの課題（労働者調査）



【出典】NTTデータ経営研究所ほか「緊急調査：パンデミック(新型コロナウイルス対策)と働き方」

■テレワークのデメリットだと感じる点（労働者調査）

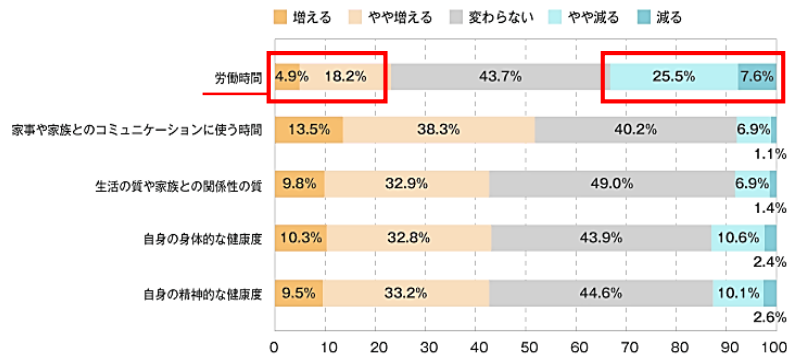


【出典】日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」

テレワークで感じた課題②【労働時間】

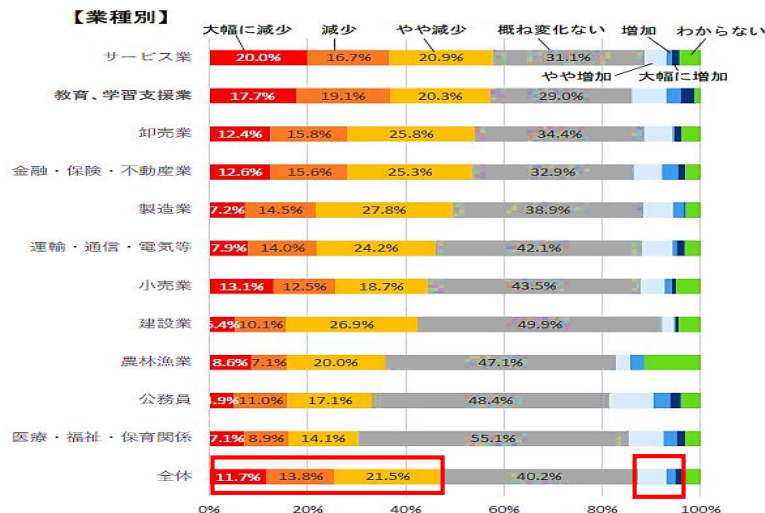
- 労働時間は減る人の方が多いが、増える人もおり、2極化している。
- 今年の4月以降のテレワークの際に、通常の勤務よりも長時間労働になることが「あった」と回答した者が約半数。また、今年の4月以降のテレワークで残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった者のうち、残業したにもかかわらず申告していないが「あった」と回答した者が6割超、残業したにもかかわらず勤務先に認められないことが「あった」と回答した者が半数超いる。

■テレワーク環境における生活の変化（労働者調査）



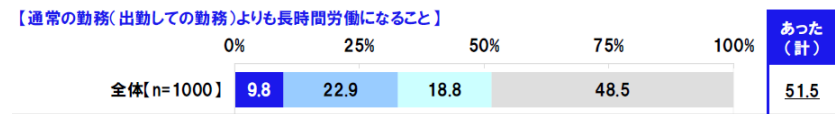
【出典】リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」

■感染症の影響下における労働時間の変化（労働者調査）



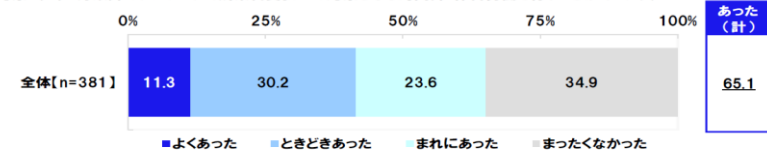
【出典】内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

■今年の4月以降のテレワークの際に通常の出勤の勤務よりも長時間労働になることがどのくらいあったか（労働者調査）

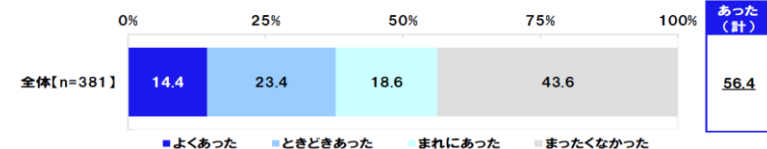


■今年の4月以降のテレワークの際に残業をしたにもかかわらず申告していないこと/勤務先に認められないこと（労働者調査）

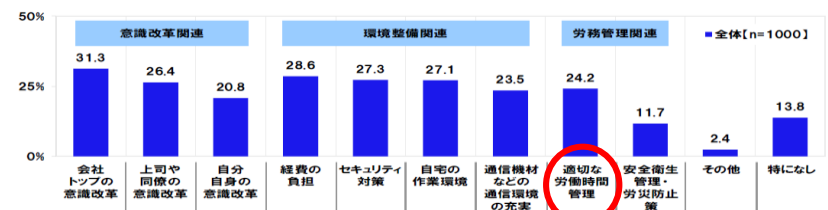
今年の4月以降、テレワーク勤務の際、以下のようなことは、どのくらいあったか【単一回答形式】
【残業代の対象となる時間外・休日労働をしたにもかかわらず申告しないこと】
対象：今年4月以降のテレワークで残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった人



今年の4月以降、テレワーク勤務の際、以下のようなことは、どのくらいあったか【単一回答形式】
【残業代の対象となる時間外・休日労働をしたにもかかわらず勤務先に認められないこと】
対象：今年4月以降のテレワークで残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった人



■テレワークを継続する上での課題（労働者調査）



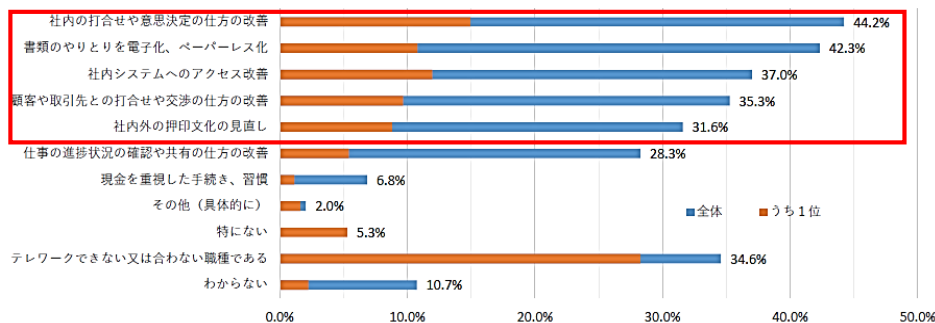
【出典】日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」

テレワークで感じた課題③【環境整備・社内制度】

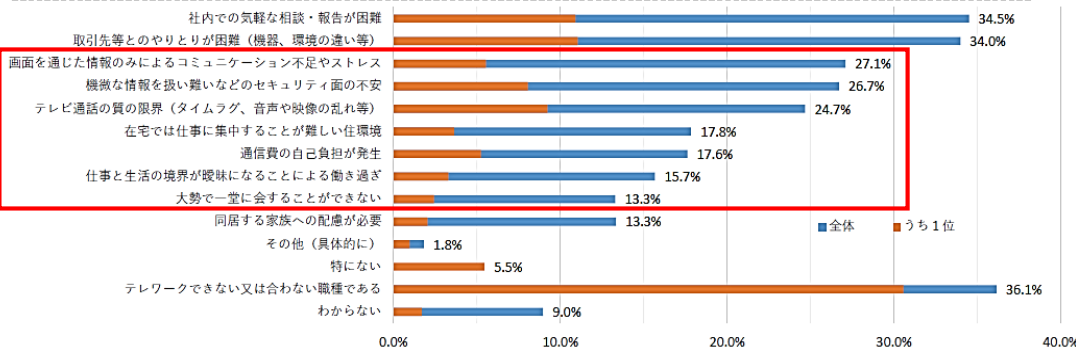
- テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものについて、労働者調査では、社内の打合せや意思決定の仕方や、顧客や取引先との打合せや交渉の仕方の改善、書類のやりとりを電子化、ペーパーレス化、社内外の押印文化の見直しが必要との回答があった。
- テレワークを実施した際の課題について、企業調査では、ネットワーク環境の整備やPC等機器の確保、労働者調査では、機微な情報を扱い難いなどのセキュリティ面の不安や通信費の自己負担が発生などの回答があった。
- また、企業調査では、労働者の自宅にインターネット環境が整備されていない、企業においてリモートで業務を行うためのシステム・ツールの導入が不十分などの理由から、在宅勤務ができない社員がいるケースがあるとの回答があった。

■テレワーク利用に必要な課題、不便な点（労働者調査）

質問 今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。（最大3つ）



質問 あなたの職場において、テレワークで不便な点と考えられるものに関し、重要なものから順に回答してください。（最大3つ）



【出典】内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

■テレワークを実施した際の課題（企業調査）

	全体 (n=732)
1位	ネットワーク環境の整備 56.7%
2位	PC・スマホ等機器の確保 55.9%
3位	社内のコミュニケーション 55.5%
4位	情報セキュリティ体制整備 50.9%
5位	書類への押印対応 44.9%

【出典】東京商工会議所「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」調査

■在宅勤務・テレワーク運用の課題（企業調査）

在宅勤務・テレワーク運用の課題	大企業	中小企業
勤務場所が自宅になると生産性が落ちる社員がいる	46%	43%
自宅にインターネット環境が整備されていないため、在宅勤務を命じてもらえない社員がいる	34%	36%
持ち出し可能なPCやリモートで業務を行うためのシステム・ツールの導入が不十分であるため、在宅勤務ができない社員がいる	44%	46%
チャットツールやビデオ会議ツールなどの習熟度に個人差があり、業務の円滑な進行を妨げている	34%	35%
押印作業など紙を前提としたワークフローが存在しているため、出社して業務をせざるを得ない状況がある	56%	46%
その他	14%	23%
課題は特に感じていない	9%	29%

※回答対象：Q3で「社員への在宅勤務やテレワークの要請・推奨」を選択した人（1405人）

【出典】株式会社日本経済新聞社 OFFICE PASS事務局
「新型コロナ対策 テレワークに関するマネジメント層を対象としたアンケートレポート」

テレワークで感じた課題④【心理面】

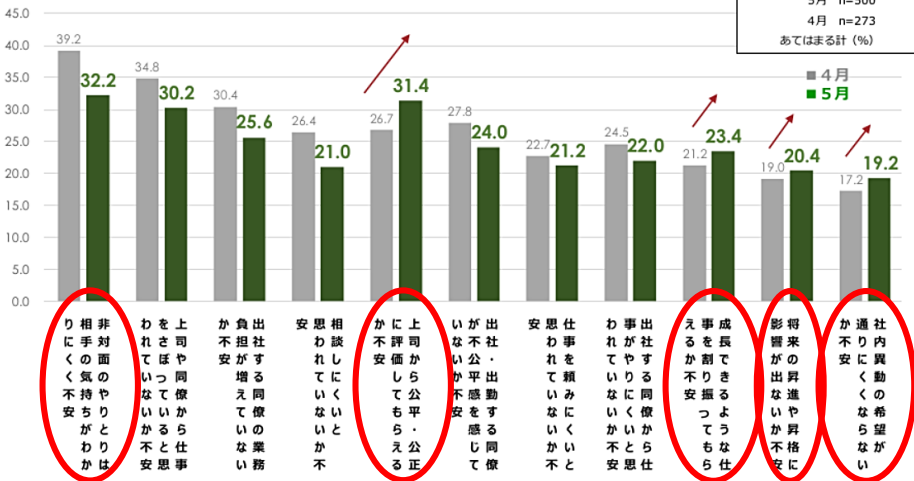
- テレワーク時には、上司から公平・公正に評価してもらえるか、成長できる仕事を割り振ってもらえるかなど、社内の評価・キャリアへの不安を感じるとの回答があった。
- テレワーク環境下では、非対面のやりとりで相手の気持ちが分かりにくく不安、業務上の指示ややりとりで支障がある、会話が減って寂しさを感じる、といった課題を抱えているとの回答があった。

■テレワーク業務時の不安 4月-5月の比較 (労働者調査)

■テレワークでの困りごと 4月-5月の比較 (労働者調査)

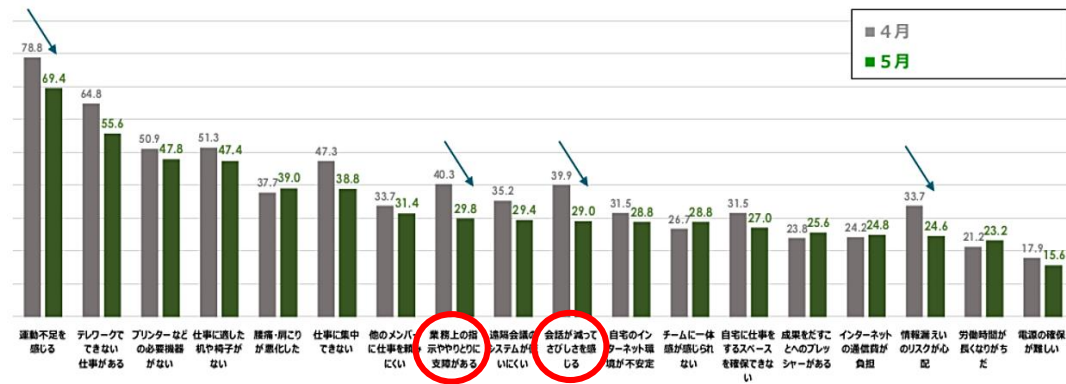
テレワーク業務時の不安 4月-5月の比較

テレワーク実施者 (メンバー層)
5月 n=500
4月 n=273
あてはまる計 (%)



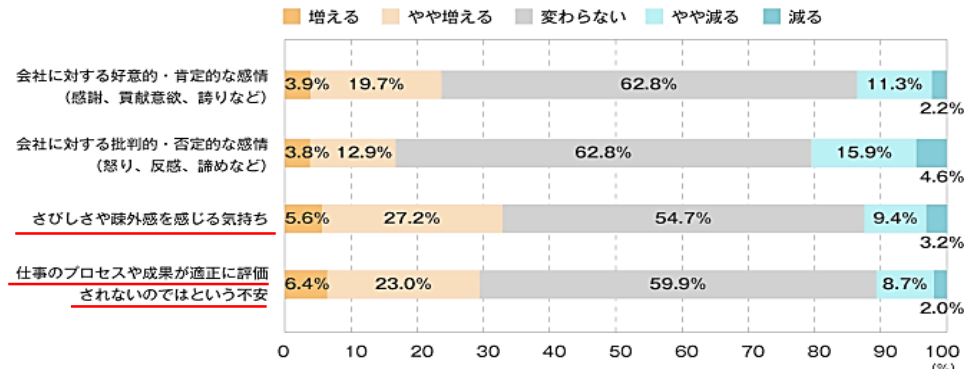
テレワークでの困りごと 4月-5月の比較

テレワーク実施者 (メンバー層)
5月 n=500
4月 n=273
あてはまる計 (%)



【出典】 パーソル総合研究所「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

■テレワーク環境における心理的変化 (労働者調査)



【出典】 リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」

(参考) 調査の概要

- 1 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
 調査期間 : 2020年5月25日(月)～6月5日(金)
 調査方法(対象) : インターネット調査(国内居住のインターネットパネル登録モニター)
 回収数 : 10,128人(内訳: 就業者6,685人、子育て世帯2,168人、学生1,035人、シニア2,532人)
- 2 東京商工会議所「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート調査」
 調査期間 : 2020年5月29日(金)～6月5日(金)
 調査方法(対象) : FAX・メール・WEBによる調査(東京商工会議所会員企業12,555社)
 回答数 : 1,111社(回答率8.8%)
- 3 日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」
 調査期間 : 2020年6月5日(金)～6月9日(火)
 調査方法(対象) : インターネットリサーチ(令和2年4月以降にテレワークを行った全国の18歳～65歳の男女)
 有効回答数 : 1,000人
- 4 NTTデータ経営研究所、NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション「緊急調査: パンデミック(新型コロナウイルス対策)と働き方」
 調査期間 : 2020年4月7日(火)～4月10日(金)
 調査方法(対象) : 非公開型インターネットアンケート(従業員規模10名以上、経営者役員を含む雇用者(正社員)、20歳以上のホワイトカラー職種)
 有効回答数 : 1,158人
- 5 リクルートマネジメントソリューションズ「テレワーク緊急実態調査」
 調査期間 : 2020年3月26日(木)～28日(土)
 調査方法(対象) : インターネット調査(22～59歳の会社勤務の正社員)
 有効回答数 : 2,658人(内訳: 管理職618人、一般社員2,040人)
- 6 パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」(第1回調査)
 調査期間 : 2020年3月9日(月)～3月15日(日)
 調査方法(対象) : 調査会社モニターを用いたインターネット定量調査(全国、正社員、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上)
 有効回答数 : 21,448
 (第2回調査)
 調査期間 : 2020年4月10日(金)～4月12日(日)
 調査方法(対象) : 調査会社モニターを用いたインターネット定量調査(全国の就業者、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上)
 有効回答数 : 25,769
 (第3回調査)
 調査期間 : 2020年5月29日(金)～6月2日(火)
 調査方法(対象) : 調査会社モニターを用いたインターネット定量調査(全国の就業者、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上)
 有効回答数 : 21,000(正規雇用20,000、非正規雇用1,000)
- 7 スタッフサービス・ホールディングス「「テレワーク導入後の働き方」に関する意識調査」
 調査期間 : 2020年5月1日(金)～5月2日(土)
 調査方法(対象) : インターネット調査(新型コロナウイルスの影響でテレワークを行っている20～59歳の事務職(正社員/派遣スタッフ)の男女)
 有効回答数 : 400人
- 8 日本経済新聞社 OFFICE PASS事務局「新型コロナ対策 テレワークに関するマネジメント層を対象としたアンケートレポート」
 調査期間 : 2020年3月27日(金)～4月10日(金)
 調査方法(対象) : インターネット調査(企業のマネジメント層及び人事・総務担当者)
 有効回答数 : 1,939件

令和2年度 雇用型テレワーク普及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普及促進のため、テレワークガイドラインを活用した企業等の導入支援を行うとともに、引き続き、先進企業の表彰等を通じた気運の醸成を実施する。

1. 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入支援

テレワークガイドラインの周知啓発

- 平成29年度に刷新したテレワークガイドラインについて、一層の活用を図るため周知啓発を実施。

テレワーク相談センターの設置・運営

- 東京に相談センターを設置、専門の相談員により、企業等へのテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- 企業に対する訪問コンサルティングを実施。

働き方改革推進支援助成金(テレワークコース、新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)

- 新たにテレワークを導入した中小企業事業主等に対して、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

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、自治体と連携した導入支援を実施。

2. テレワーク普及にかかる気運の醸成

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。

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。

労働者向けイベントの開催

- 労働者に対して直接、テレワークのメリットを訴えるためのイベントを開催し、その認知度を向上させる。

テレワーク宣言応援事業

- 新たにテレワークに取り組む企業において、企業トップによるテレワーク宣言を実施し、テレワーク活用の取組を周知し、他社への導入を促す。

テレワークの労務管理に関する総合的な実態調査研究

- テレワークを導入するに当たっての課題等を分析するため、ヒアリングやアンケート調査を実施する。

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注意点等

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。

働き方改革実行計画（抄）－雇用型テレワーク－

（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

(1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワークを「雇用型テレワーク」という。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している。このような実態に合わせ、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する。

具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。

テレワークの導入に当たっては、労働時間の管理を適切に行うことが必要であるが、育児や介護などで仕事を中抜けする場合の労働時間の取扱い、半日だけテレワークする際の移動時間の取扱い方法が明らかにされていない。このため、企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱い、事業場外みなし労働時間制度を活用できる条件などを具体的に整理するなど、その活用方法について、働く実態に合わせて明確化する。

また、長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する。

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その1）

【働く人の視点に立った課題】

多くの人がテレワークを実施したいと考えているが、テレワークを導入している企業は少なく、実際にテレワークを実施している労働者は少ない。

- ・テレワークを実施したい:30.1% (2016年)
- ・テレワークを導入していない企業:83.8% (2015年末)
- ・全労働者に占めるテレワーカー（週1日以上終日在宅で就業）：2.7% (2015年)

政府が提供するガイドライン等のテレワーク推進ツールが、モバイル機器など最近の仕事環境の変化に対応していない。

- ・テレワークに関する現行の労務管理やセキュリティに関するガイドラインは、スマートフォンやサテライトオフィスの普及を想定しておらず、テレワークを導入しようとする企業が参考にしづらい。

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

- <テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）> (2014年)
- ・進捗管理が難しい：36.4%
 - ・労働時間管理が難しい：30.9%
 - ・コミュニケーションに問題あり：27.3%
 - ・情報セキュリティ確保：27.3%

【今後の対応の方向性】

テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）がある。雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進する。

【具体的な施策】

（労務管理に関するガイドラインの刷新）

- ・近年のICT利用環境の進展に対応し、在宅勤務に加えて幅広い形態も含め、テレワークの普及を加速させるとともに長時間労働を防止するため、在宅勤務ガイドラインについて、2017年度中に以下の観点から刷新し、テレワークガイドラインとする。
 - ① テレワークの普及加速に向けて、在宅勤務以外の形態（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加
 - ② 企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、以下の事項を明確化し、活用しやすくする。
 - ・テレワーク導入に当たって、携帯電話を持っていたても事業場外みなし労働時間制を活用できる条件や、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし制の利用方法の明確化
 - ・中抜け時間や部分在宅等の場合における移動時間の扱い等の整理
 - ③ 長時間労働対策の追加（深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の長時間労働対策例を推奨）

（セキュリティに関するガイドラインの刷新）

- ・テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応を明確化するテレワークセキュリティガイドラインについて、近年のICT利用環境の進展を踏まえ、2017年度中に以下の観点から刷新する。
 - ① 最新のICT利用環境（Wi-Fi、クラウド環境、スマートフォン、タブレットの普及等）を踏まえた機器利用ルール・利用者への教育・システムの性能のバランスがとれたセキュリティ対策の充実
 - ② 在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイルワークの実態を踏まえた経営者・システム管理者・テレワーク勤務者の実施すべきセキュリティ対策の充実

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
労務管理に関する ガイドラインの刷新	有識者検討会 設置・ガイド ライン改定	テレワークガイドラインの 発出・施行／周知・普及				必要に応じて見直し							2020年までに、 テレワーク導入企業を 2012年度比3倍、週1日 以上終日在宅で就業する 雇用型在宅型テレワー カーを全労働者数の10% 時間単位での取得や自宅 外・モバイルワーク等の 柔軟な働き方の進捗を勘 案し、新しいKPIを検討
セキュリティに関する ガイドラインの刷新	有識者検討会 設置・ガイド ライン改定	改定ガイドラインの発出・施行				必要に応じて見直し							

閣議決定におけるテレワーク

少子化社会対策大綱【令和2年5月29日閣議決定】

別添1 施策の具体的内容

I 重点課題

1 結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる

I-1 (6) 働き方改革と暮らし方改革

(多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組)

○テレワークの推進

- ・子育てと仕事の両立やワーク・ライフ・バランス、労働生産性向上、非常時における業務継続性の確保等の観点から、「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」5等に基づき、情報通信技術を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークについて普及促進を図る。

成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的事業活動に関する実行計画【令和2年7月17日閣議決定】

<成長戦略実行計画>

第9章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた対応

1. これまでの対応

(3) 強靱な経済構造の構築

②テレワーク、遠隔教育などICT等による非接触・遠隔サービスの活用

(a) テレワークの推進、オンライン診療の拡大

企業におけるテレワークの取組が促される中で、テレワークの場合の労務管理の方法の明確化を図る。また、中小企業によるテレワークのための通信機器の導入について、支援の強化を図る。さらに、中小企業等のサイバーセキュリティ対策を支援する。

<成長戦略フォローアップ>

1. 新しい働き方の定着

(2) 新たに講ずべき具体的施策

iv) テレワークの推進

・テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインの周知啓発を行うとともに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点からも、テレワーク相談センターの設置・運営やテレワーク導入に係る助成等による導入支援を強力に推進する。

7. 地域のインフラ維持と中小企業・小規模事業者の生産性向上

(2) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 中小企業・小規模事業者の生産性向上

④ 中小企業・小規模事業者の生産性向上のためのデジタル実装支援等

・新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、テレワークに関して通信機器等の導入支援や相談体制の拡充等を行い、導入意向のある全ての中小企業がテレワークを実践できる環境を整備し生産性向上に繋げる。

経済財政運営と改革の基本方針2020【令和2年7月17日閣議決定】

第3章「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）

(3) 新しい働き方・暮らし方

① 働き方改革

テレワークの定着・加速を図るため、新たなKPIを策定するとともに、中小企業への導入に向けて、専門家による無料相談対応や全国的な導入支援体制の構築など各種支援策を推進する。さらに、事業場外みなし労働時間制度の適用要件に関する通知内容の明確化や関係ガイドラインの見直しなど、実態を踏まえた就業ルールの整備に取り組む。

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2年7月17日閣議決定】

第1部 世界最先端デジタル国家創造宣言

I. 新型コロナウイルス感染拡大の阻止、デジタル強靱化社会の実現

3. 働き方改革（テレワーク）

(略) これまでも、「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策 一第2弾一」（令和2年3月10日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）等により、中小企業に対するテレワーク導入経費の補助や、テレワーク導入を図る企業や地方公共団体等に対する専門家（テレワークマネージャー）の無料相談対応等に取り組んできているが、こうした支援策を更に進める必要がある。（略）

第2部 官民データ活用推進基本計画

II. 施策集

II- (10) 人材育成、普及啓発

○[No.10-9] テレワークの普及

・このため、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、テレワークに必要なITシステム導入支援、専門家による相談体制やサテライトオフィス、必要なネットワーク環境の整備、ガイドラインの周知等に取り組むとともに、企業の取組を踏まえつつ、テレワーク・デイズやテレワーク月間の実施や表彰等の周知による啓発にも取り組む。KPIの目標値達成については、緊急事態宣言を受けた企業の取組の状況を踏まえた上で設定する。

まち・ひと・しごと創生基本方針2020【令和2年7月17日閣議決定】

第2章 政策の方向

2. 新たな日常に対応した地域経済の構築と東京圏への一極集中の是正

(2) 地方への移住・定着の推進

②リモートワーク推進等による移住等の推進

(略) また、中小企業によるテレワーク通信機器の導入等の支援や、GIGAスクール構想の実現に向けた学校のICT環境整備やオンライン診療の適切な実施に向けた環境整備等、リモートサービス導入推進に向けた環境整備に取り組む。

「規制改革実施計画」(抄)

(令和元年6月21日閣議決定)

6. その他重要課題

(4) 副業・兼業、テレワークにおけるルールの見直し

事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
テレワークの促進	<p>a 時間外・休日・深夜労働について、テレワーク労働者のニーズ調査を実施する。</p> <p>b aも踏まえつつ、「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」(平成30年2月22日厚生労働省)で長時間労働対策として示されている手法において、所定労働時間内の労働を深夜に行うことまで原則禁止と誤解を与えかねない表現を見直す。</p>	<p>a: 令和元年度着手、令和2年度措置</p> <p>b: 令和2年度措置</p>	厚生労働省