

人事労務ご担当者様

令和2年8月

厚生労働省委託事業「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」
テレワークにおける労務管理等に関する実態調査
【A. 企業アンケート調査票】

このたびの新型コロナウイルス感染症の影響を受けていらっしゃる方々、また、豪雨などで被災された方々に、心よりお見舞い申し上げます。一日も早く通常営業ができますことを切にお祈りいたします。

本調査は、厚生労働省の委託事業として、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が企画し実施するものです。誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ **令和2年9月25日(金)までに**、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

敬具

1. 記入上、ご注意いただきたい点**◆利用目的**

ご回答頂いた内容は、施策検討や関連分野研究の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の企業が特定される形で調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

民間信用調査会社のデータベースより無作為に抽出致しました。

◆回答方法等について

- ・本調査は、企業としてのお立場で、人事部門のご担当者様をご記入ください。人事ご担当者様がお答えになれない場合は、回答できる他の部門の方にお答えいただいてもけっこうです。
- ・特段の指定がない限り、ご回答は**令和2(2020)年7月1日**現在の状況でお答え下さい。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんで下さい。「1つに○」「いくつでも○」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけ下さい。
- ・回答後、同封の返信用封筒にてご返送ください。

◆用語について

- ・正社員：有期契約労働者が無期契約へ移行し、処遇が通常の正社員とは異なる者は除く。また、役員や他企業からの出向者は除く。
- ・管理監督者：労働基準法の労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外となる役職者。

2. 調査特設ページについて

- ・調査特設ページを設置しております。調査特設ページでは、企業アンケート調査票の電子ファイル（Word）をダウンロードできる他、回答にあたってのよくある質問（PDF）を掲載しております。

<https://rsch.jp/eqt1/?jinji>

※電子ファイルをダウンロードする際には、以下の企業ID・パスワードをご入力ください。

企業ID : **本調査票の右肩に記載のある5桁の数字**

パスワード : **zaitaku2020**

3. 問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 共生・社会政策部 森芳、尾島、服部

〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー

Eメール : zaitakukinmu@murc.jp

※本調査に関するお問い合わせは、メールで承っております。

お電話での回答をご希望の場合は、お電話番号をご記載のうえ、上記のアドレス宛にメールをお送りください。2～3営業日以内に、担当者より折り返しお電話させていただきます。

また、本調査特設ページに掲載しております「よくある質問」も必要に応じてご参照ください。

1. 貴社の概要について

問1. 本社が所在する都道府県名をご記入ください。

_____ 都・道・府・県

問2. 貴社の主な業種をお答えください。(1つに○。複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つ)

1. 農業, 林業, 漁業	6. 情報通信業	11. 宿泊業, 飲食サービス業
2. 鉱業, 採石業, 砂利採取業	7. 運輸業, 郵便業	12. 教育, 学習支援業
3. 建設業	8. 卸売業, 小売業	13. 医療, 福祉
4. 製造業	9. 金融業, 保険業	14. その他サービス業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	10. 不動産業, 物品賃貸業	15. その他 ()

問3. 正社員の状況についてうかがいます。

(1) 正社員数 (国内支社・支店を含めた単体の正社員数) (1つに○)

1. 9人以下	3. 30~99人	5. 300~499人	7. 1,000~2,999人
2. 10~29人	4. 100~299人	6. 500~999人	8. 3,000人以上

(2) 正社員1人あたりの「1か月あたりの実労働時間」(①②それぞれ、1つに○)

※2020年7月または把握している直近1か月あたりの実労働時間でお答えください。

(管理職の方、みなし労働時間制度等が適用されている方も、実際の労働時間をご回答ください。)

	月160時間未満	月160~175時間未満	月175~190時間未満	月190~205時間未満	月205時間以上	把握していない
①非管理職	1	2	3	4	5	6
②管理職	1	2	3	4	5	6

(3) 貴社では、次の①、②の導入について、どの程度重視していますか。(①②それぞれ、1つに○)

	重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	重視していない
①年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入	1	2	3	4	5
②時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	1	2	3	4	5

(4) 次のうち、貴社で導入している制度について、お答えください。なお、一部の職種や、部門の方のみに適用される場合も、「導入している」とお考えください。(いくつでも○)

1. 始業または終業時間の繰上・繰下 (時差出勤制度)
2. 年次有給休暇の半日単位での取得
3. 年次有給休暇の時間単位での取得
4. 上記のいずれも導入していない

以降の設問は、すべて正社員についてお答えください

II. 労務管理について

問4. 貴社では、どのような労働時間制度を採用していますか。(1)【A】～【G】のうち、あてはまるものすべてに「○」をつけてください。なお、【G】管理監督者は、該当する従業員がいれば「○」をつけてください。また、「○」をつけたものについて、(2)日々の勤怠管理の方法をお答えください。(なお、貴社の従業員のうち、ごく一部の方にしか適用されていない労働時間制度がある場合、当該区分は除いてご回答ください。)

		管理監督者以外の一般労働者						【G】管理監督者
		【A】通常の労働時間制度	【B】フレックスタイム制	【C】専門業務型裁量労働制	【D】企画業務型裁量労働制	【E】事業場外みなし労働時間制	【F】変形労働時間制	
(1) 貴社で採用している労働時間制度に「○」(いくつでも○)								
(2) 日々の勤怠管理の方法(いくつでも○)	1) 上長の現場での視認により確認	1	1	1	1	1	1	1
	2) 紙の出勤簿に押印又は記入する	2	2	2	2	2	2	2
	3) タイムカード・ICカード等で打刻する	3	3	3	3	3	3	3
	4) 電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する	4	4	4	4	4	4	4
	5) Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する	5	5	5	5	5	5	5
	6) パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する(PCログの確認等)	6	6	6	6	6	6	6
	7) その他	7	7	7	7	7	7	7
	8) 特に管理していない	8	8	8	8	8	8	8

問5. 法定時間外・深夜・法定休日労働についてうかがいます。【A】～【G】のうち、該当する従業員がいる制度(問4(1)で「○」をつけたもの)についてお答えください。(※例えば、貴社の従業員に、通常の労働時間制度で働く従業員、フレックスタイム制で働く従業員、管理監督者がいる場合、【A】、【B】、【G】について回答してください。)

※ (1)～(3) それぞれについて、○は1つつ

		管理監督者以外の一般労働者						【G】管理監督者
		【A】通常の労働時間制度	【B】フレックスタイム制	【C】専門業務型裁量労働制	【D】企画業務型裁量労働制	【E】事業場外みなし労働時間制	【F】変形労働時間制	
時間外労働 (1) 法定	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) 認めていない	3	3	3	3	3	3	3
深夜労働 (2)	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) 認めていない	3	3	3	3	3	3	3
休日労働 (3) 法定	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) 認めていない	3	3	3	3	3	3	3

III. テレワークの導入状況・労務管理について

テレワークについてうかがいます。本調査でのテレワークとは、**情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務**を指し、①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務の3つに分けてお聞きします。

- | | |
|----------------|--|
| ①「在宅勤務」 | … 労働者の自宅で業務を行う形態 |
| ②「サテライトオフィス勤務」 | … メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態
(例) 普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス 等 |
| ③「モバイル勤務」 | … 上記以外で、ノート PC やスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態
(例) 交通機関等での移動中、カフェ、出張先のホテル 等 |

問6. 厚生労働省が公表している「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」を知っていますか。(1つに○)

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 知っている | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

※「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」:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/guideline.html

問7. 2020年7月1日時点における、テレワークの導入状況をお答えください。(①～③それぞれ、1つに○)

	導入・実施している		導入・実施していない
	就業規則や付帯規程等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
①在宅勤務	1	2	3
②サテライトオフィス勤務	1	2	3
③モバイル勤務	1	2	3

【テレワークを導入・実施していない企業(問7の①～③のいずれも、「3」を選んだ企業)にうかがいます。

それ以外の企業は、問10にお進みください。】

問8. テレワークを導入・実施していない理由は何ですか。(いくつでも○)

- | | |
|---|--|
| 1. テレワークのメリットが感じられないから | 11. テレワークを行う従業員の育成が難しいから |
| 2. テレワークを認めたいが、進め方が分からないから | 12. テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから |
| 3. テレワークのできる業務に限られているから | 13. 従業員から要望がないから |
| 4. 従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなることが懸念されるから | 14. 取引先の理解が得られないから |
| 5. テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じることが懸念されるから | 15. 従業員の家族から理解が得られないから |
| 6. テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから | 16. 情報通信機器等の導入費用がかかるから |
| 7. 時間外・深夜・休日労働が増加し、割増賃金の支払いが増えることが懸念されるから | 17. 情報セキュリティの確保が難しいから |
| 8. 長時間労働になることが懸念されるから | 18. 紙の書類・資料が電子化されていないから |
| 9. オフィスでの勤務と比べて、時間当たり生産性が低下することが懸念されるから | 19. 健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから |
| 10. テレワークを行う従業員の評価が難しいから | 20. 労働災害の認定基準が分かりづらいから |
| | 21. テレワークという働き方があることを知らなかった／そもそも考えたことがなかったから |
| | 22. その他() |
| | 23. あてはまるものはない |

問9. 貴社では、今後、テレワークを導入・実施することを検討していますか。

- ①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務、いずれか一つでも検討しているものがあれば、「検討している」とお考えください。(1つに○)

1. テレワークを導入・実施する方向で、現在、検討を進めている	} ⇒問9-1へ
2. テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定である	
3. テレワークを導入・実施する予定はない ⇒問27へ	

【テレワークの導入・実施について、検討を進めている、または今後検討する予定の企業にうかがいます。】

問9-1. 貴社でテレワークを導入・実施することになった場合、テレワークでの法定時間外・深夜・法定休日労働を認めてもよいと思いますか。(①～③、それぞれ1つに○)

	テレワークでの実施を認めてもよい	テレワークでの実施を認めるつもりはない	わからない
①法定時間外労働	1	2	3
②深夜労働	1	2	3
③法定休日労働	1	2	3

⇒回答後は、問27へお進みください。

【テレワークを導入・実施している企業(問7の①～③のいずれかについて、「1」または「2」を選んだ企業)にうかがいます。問10は、「1」または「2」を選んだ制度についてのみ、お答えください。】

問10. 貴社におけるテレワークの対象者についてうかがいます。①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務のうち、貴社で導入・実施しているものについて、お答えください。なお、テレワークが会社の制度・ルールに位置付けられていない企業では、慣例上、対象者の範囲となっているものをお答えください。

		①在宅勤務	②サテライト オフィス勤務	③モバイル 勤務
(1)対象者の 条件 (いくつかも ○)	1)特定の職種・職務を担う従業員	1	1	1
	2)一定の職位以上の従業員	2	2	2
	3)入社後一定の年月が経過した従業員	3	3	3
	4)育児・介護の事情がある従業員	4	4	4
	5)子の教育の問題など生活上の事情がある従業員	5	5	5
	6)一定以上の通勤時間を要する従業員	6	6	6
	7)遠方に居住しており、出社が困難な従業員	7	7	7
	8)高齢の従業員	8	8	8
	9)障がいなどのある従業員(高齢者を除く)	9	9	9
	10)その他()	10	10	10
	11)特に条件は設けず、正社員全員に認めている	11	11	11
	12)契約社員・パート等(正社員以外の従業員)	12	12	12
	13)派遣社員	13	13	13

		①在宅勤務	②サテライト オフィス勤務	③モバイル 勤務	
(2)対象者に どのような職 種の従業員 がいるか (いくつでも ○)	1)専門職・技術職(医療、福祉、教育関係)	1	1	1	
	2)1)以外の専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)	2	2	2	
	3)事務職(人事、労務、総務、経理等)	3	3	3	
	4)営業職	4	4	4	
	5)販売職	5	5	5	
	6)サービス職	6	6	6	
	7)生産現場職	7	7	7	
	8)運輸・保安職	8	8	8	
	9)その他()	9	9	9	
(3)対象者に どのような労 働時間制度 の従業員が いるか (いくつでも ○)	一般の労働者 管理監督者以外の	【A】通常の労働時間管理	1	1	1
		【B】フレックスタイム制	2	2	2
		【C】専門業務型裁量労働制	3	3	3
		【D】企画業務型裁量労働制	4	4	4
		【E】事業場外みなし労働時間制	5	5	5
		【F】変形労働時間制	6	6	6
	【G】管理監督者	7	7	7	

【テレワークを正社員に限って認めている企業（問10(1)①～③のいずれかについて、「1」～「11」のいずれかを選択し、かつ、「12」または「13」を選択しなかった企業）にうかがいます。それ以外の方は問12にお進みください。】

問11. 契約社員・パート等（正社員以外の従業員）や派遣社員にテレワークを認めていない理由は何ですか。

(①～③のうち、正社員に限って認めているものについて、いくつでも○)

	①在宅勤務	②サテライト オフィス勤務	③モバイル 勤務
1)就業規則や派遣契約など、規定等が整備されていないから	1	1	1
2)テレワークに必要な情報通信機器などが不足しているから	2	2	2
3)テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから	3	3	3
4)契約社員、パート、派遣社員等からテレワークの希望がないから	4	4	4
5)慣習上、正社員しか対象にしていないから	5	5	5
6)わからない	6	6	6

問12. ここからは、テレワークのうち、貴社で導入・実施しているもの1つ（問7の①～③で、「1」または「2」と回答したもの）を「**主なテレワーク**」としてお聞きしていきます。複数のテレワークを導入・実施している企業の方は、**①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務の優先順位で、ご回答いただく対象を決めてください。**（例えば、②サテライトオフィス勤務と③モバイル勤務を導入している企業は、②サテライトオフィス勤務についてお答えください）

以下のうち、貴社の「主なテレワーク」に該当するものをうかがいます。（1つに○）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 在宅勤務（在宅勤務を導入・実施している企業はここに○） 2. サテライトオフィス勤務 3. モバイル勤務 |
|---|

◆以降の設問のご回答にあたって◆

○①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務を総称して「テレワーク」と記載していますが、貴社の「主なテレワーク」（問12での回答）に読みかえてお答えください。

（たとえば、問12で「1. 在宅勤務」を選択した企業は、以降の設問はすべて在宅勤務についてお答えください。）

○主なテレワークについて「就業規則や付帯規程等に明記し、会社の制度として認めている」企業は、以降は**制度・ルールの内容**に基づいてお答えください。「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施する従業員がいる」企業は、**運用の実態**についてお答えください。

○ご回答は、特に指定がない限り **2020年7月1日時点の状況**をお答えください。

問13. (1) **【A】～【G】のうち、テレワークの対象者に適用している労働時間制度（問10(3)で「○」をつけたもの）について、○をつけてください。そして、(1)で○をつけたものについて、(2)～(8)のテレワークの実施状況をお答えください。**（※例えば、フレックスタイム制で働く従業員、管理監督者にテレワークを認めている場合、【B】、【G】について回答してください。）

※問7で選択肢「2」を選んだ企業は、慣例として実施している内容をお答えください。

		管理監督者以外の一般労働者						【G】管理監督者
		【A】通常の労働時間制度	【B】フレックスタイム制	【C】専門業務型裁量労働制	【D】企画業務型裁量労働制	【E】事業場外みなし労働時間制	【F】変形労働時間制	
(1) 貴社でテレワークの対象者に適用している労働時間制度に「○」(いくつでも○)								
(2) テレワークの対象者の職種(いくつでも○)	1) 専門職・技術職(医療、福祉、教育関係)	1	1	1	1	1	1	1
	2) 1)以外の専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)	2	2	2	2	2	2	2
	3) 事務職(人事、労務、総務、経理等)	3	3	3	3	3	3	3
	4) 営業職	4	4	4	4	4	4	4
	5) 販売職	5	5	5	5	5	5	5
	6) サービス職	6	6	6	6	6	6	6
	7) 生産現場職	7	7	7	7	7	7	7
	8) 運輸・保安職	8	8	8	8	8	8	8
	9) その他()	9	9	9	9	9	9	9
(3) テレワークの利用単位(1つに○)	1) 終日単位のみ利用可能	1	1	1	1	1	1	1
	2) 半日単位でも利用可能	2	2	2	2	2	2	2
	3) 時間単位でも利用可能	3	3	3	3	3	3	3
	4) その他()	4	4	4	4	4	4	4
	5) 特に決まっていない	5	5	5	5	5	5	5
(4) テレワークの利用回数の上限(1つに○)	1) 回数の上限はない	1	1	1	1	1	1	1
	2) 週1日未満まで	2	2	2	2	2	2	2
	3) 週1日	3	3	3	3	3	3	3
	4) 週2日～週3日	4	4	4	4	4	4	4
	5) 週4日～週6日	5	5	5	5	5	5	5
	6) その他()	6	6	6	6	6	6	6

※問7で選択肢「2」を選んだ企業は、慣例として実施している内容をお答えください。

	管理監督者以外の一般労働者						【G】管理監督者	
	【A】通常の労働時間制度	【B】フレックスタイム制	【C】専門業務型裁量労働制	【D】企画業務型裁量労働制	【E】事業場外みなし労働時間制	【F】変形労働時間制		
(5)テレワークの事前申請の期日 (1つに○)	1)事前申請は必要ない	1	1	1	1	1	1	1
	2)事前申請は必要だが、期日は特くない	2	2	2	2	2	2	2
	3)当日まで	3	3	3	3	3	3	3
	4)1～3日前まで	4	4	4	4	4	4	4
	5)4～7日前まで	5	5	5	5	5	5	5
	6)8日前～14日前まで	6	6	6	6	6	6	6
	7)15日前～1か月前まで	7	7	7	7	7	7	7
	8)1か月よりも前までに申請が必要	8	8	8	8	8	8	8
	9)その他()	9	9	9	9	9	9	9
(6)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法 (いくつでも○)	1)上長の現場での視認により確認	1	1	1	1	1	1	1
	2)紙の出勤簿に押印又は記入する	2	2	2	2	2	2	2
	3)タイムカード・ICカード等で打刻する	3	3	3	3	3	3	3
	4)電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する	4	4	4	4	4	4	4
	5)Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する	5	5	5	5	5	5	5
	6)パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する(PCログの確認等)	6	6	6	6	6	6	6
	7)上長等に対して電話による報告を行う	7	7	7	7	7	7	7
	8)上長等に対してメールによる報告を行う	8	8	8	8	8	8	8
	9)その他()	9	9	9	9	9	9	9
	10)日々の勤怠管理は行っていない	10	10	10	10	10	10	10
(7)テレワーク時の休憩時間の取扱 (1つに○)	1)会社側が休憩時間を指定している(休憩時間を一斉付与している)	1	1	1	1	1	1	1
	2)会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間の一斉付与の適用が除外されている)	2	2	2	2	2	2	2
	3)法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定(一斉付与)し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与していない)	3	3	3	3	3	3	3
	4)法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている	4	4	4	4	4	4	4
	5)特に決まっていない	5	5	5	5	5	5	5
(8)テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱 (1つに○)	1)いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている	1	1	1	1	1	1	1
	2)いわゆる中抜けを取得する場合、特段の報告等を求めず、所定労働時間勤務したものとしている	2	2	2	2	2	2	2
	3)いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている	3	3	3	3	3	3	3
	4)いわゆる中抜けの取得を認めていない	4	4	4	4	4	4	4
	5)特に決まっていない	5	5	5	5	5	5	5

問14. **【B】フレックスタイム制～【E】事業場外みなし労働時間制のうち、テレワークの対象者に適用していない労働時間制度**（問13(1)で○をつけなかったもの）について、お答えください。すべて適用している場合、問15にお進みください。

(1) その労働時間制度を知っていましたか。（【B】～【E】のうち該当するもののみ、それぞれ1つに○）

	【B】 フレックスタイム制	【C】 専門業務型裁量労働制	【D】 企画業務型裁量労働制	【E】 事業場外みなし労働時間制
1) 当該労働時間制度があることを知っており、テレワークに適用できることも知っていた	1	1	1	1
2) 当該労働時間制度があることを知っていたが、テレワークに適用できることは知らなかった	2	2	2	2
3) 当該労働時間制度があることや、具体的な制度の内容をよく知らなかった	3	3	3	3

→ (2) (1)の【B】～【E】のいずれかで、「1. 当該労働時間制度があることを知っており、テレワークに適用できることも知っていた」を選んだ方は、貴社において、テレワークの対象としていない理由をお答えください。（いくつでも○）

1. 就業規則の変更や労使協定などの手続きを行う手間がかかるから
2. 制度の適用可能な職種など、法定の適用条件があてはまらないから
3. 適用を検討したが、従業員や労働組合からの反対があったから
4. 従業員のニーズがない(把握していない)から
5. テレワークの対象者に適用すると、法定時間外・深夜・休日労働が増加し、賃金の支払いが増えることが懸念されるから
6. テレワークの対象者に適用し、事業場外で柔軟な働き方をされると、労働時間管理が難しいから
7. テレワークの対象者に適用し、事業場外で柔軟な働き方をされると、業務の進捗確認が難しいから
8. その他()
9. わからない

【問13(6)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法で、「4. 電子ファイルの出勤簿 (Excel 等) や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する」を選んだ企業にうかがいます。それ以外の方は問16にお進みください。】

問15. 始業・終業時刻を従業員の自己申告によって把握する場合、労働時間の適正な把握のため、会社として講じている措置をお答えください。（いくつでも○）

1. 自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている
2. 自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている
3. 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、実態調査を行っている (PC ログとの照合等)
4. 時間外労働の削減のための社内通達等が、従業員の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認している
5. 自己申告した労働時間を超えて在席している従業員に、その理由等の報告を求めるとき、その報告が虚偽なく行われているかを確認している (業務理由で超過している場合に、その旨が適切に報告されているか確認する等)
6. 特に行っていない

【テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。】

問16. テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度についてうかがいます。

【A】～【G】のうち、テレワークの対象者に適用している労働時間制度（問13(1)で「○」をつけたもの）について、お答えください。（※例えば、フレックスタイム制で働く従業員、管理監督者に在宅勤務を認めている場合、【B】、【G】について回答してください。）

(1) テレワーク時に実施することを認めているかどうかと、申請の有無（それぞれ、○は1つつつ）

		管理監督者以外の一般労働者						【G】管理監督者
		【A】通常の労働時間制度	【B】フレックスタイム制	【C】専門業務型裁量労働制	【D】企画業務型裁量労働制	【E】事業場外みなし労働時間制	【F】変形労働時間制	
※テレワークをする際の事前申請は必要であるが、次の時間帯にテレワークをする際の申請は特別必要ないという場合は、「事前申請は不要」とお答えください。								
① 法定時間外労働	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) テレワークでの実施を認めていない	3	3	3	3	3	3	3
	4) 特に決まっていない	4	4	4	4	4	4	4
② 深夜労働	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) テレワークでの実施を認めていない	3	3	3	3	3	3	3
	4) 特に決まっていない	4	4	4	4	4	4	4
③ 法定休日労働	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) テレワークでの実施を認めていない	3	3	3	3	3	3	3
	4) 特に決まっていない	4	4	4	4	4	4	4

(2) テレワーク時に実施した場合の事後報告・確認の方法（①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○）

	終業時にメール等で報告するよう求めている	翌日等に、メール等で報告するよう求めている	PC のログオフ等で把握している	特に報告を求めていない
① 法定時間外労働	1	2	3	4
② 深夜労働	1	2	3	4
③ 法定休日労働	1	2	3	4

(3) テレワーク時に実施した場合の割増賃金の支払方法（①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○）

	事前申請された時間をもとに割増賃金を支払っている	事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払っている	あらかじめ決めた時間分を支払い、超えた分を追加で支払っている	あらかじめ決めた時間分を支払い、実際の時間は勘案していない	みなし労働時間制度の対象者には、みなした時間分を支払っている	その他
① 法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
② 深夜労働	1	2	3	4	5	6
③ 法定休日労働	1	2	3	4	5	6

(4) オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働の多さ

(①～③のうち、認めているもののみ、それぞれ1つに○)

	テレワーク時の方が多いと思う	テレワーク時の方がやや多いと思う	テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない	テレワーク時の方がやや少ないと思う	テレワーク時の方が少ないと思う	わからない
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
②深夜労働	1	2	3	4	5	6
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6

(5) 「テレワーク時の方が多いと思う」「テレワーク時の方がやや多いと思う」を選択した場合、その理由

((4)の①～③のうち、「1」または「2」を選んだもののみ、いくつでも○)

	育児・介護をしながら仕事を行うから	上司が進行管理をしづらいから	他の社員とコミュニケーションを取りづらいから	取引先とコミュニケーションを取りづらいから	通信環境に制約があるから	プリンタ等のオフィス機器が整っていないから	気が緩んでしまうから
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6	7
②深夜労働	1	2	3	4	5	6	7
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6	7

(6) テレワーク時に実施することを認めている理由 (①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○)

	オフィス勤務者にも認めているから	その時間帯でないと、行えない業務があるから	労働時間の管理ができるから	育児や介護中の従業員から要望があったから	育児や介護中以外の従業員から要望があったから	その他
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
②深夜労働	1	2	3	4	5	6
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6

(7) テレワーク時に実施することを認めていない理由 (①～③のうち、認めていないもののみ、いくつでも○)

	オフィス勤務者にも認めていないから	所定労働時間内に終わる業務量だから	割増賃金の支払いが発生するから	労働時間が管理できないから	従業員から反対があったから	従業員からのニーズがない(把握していない)から	従業員の健康に悪影響を与えるから	その他
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6	7	8
②深夜労働	1	2	3	4	5	6	7	8
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6	7	8

(8) 今後、テレワーク時に実施することを認める意向があるもの (現在認めているものも含め、いくつでも○)

1. 法定時間外労働
2. 深夜労働
3. 法定休日労働
4. いずれも認める意向はない

問17. テレワークのための環境整備状況として、あてはまるものをお答えください。(いくつでも○)

- | | |
|--|--|
| 1. 社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる | 10. ペーパーレス化を推進している |
| 2. クラウド型のファイル共有システムを利用している | 11. テレワークで実施できる業務の棚卸し・切り出しを行っている |
| 3. 内線・外線一体型の電話を利用している | 12. テレワークを行う従業員の評価方法について、上司等に研修を行っている |
| 4. 社外から、業務用メールを利用できる | 13. テレワークを行う従業員に対して、キャリア形成やスキルアップのための機会を提供している |
| 5. 共有スケジューラーの利用を推奨している | 14. 健康管理のための措置を講じている |
| 6. チャットツール(Skype, Teams, Slack 等)を利用している | 15. その他() |
| 7. 各種ツールにより、在席・勤務状況の確認ができる | 16. 特になし |
| 8. 電子ファイルやオンラインのシステム上で勤怠管理を行っている | |
| 9. テレビ会議・Web 会議を利用している | |

問18. テレワークをする従業員に、どのような通信状況にあることを求めていますか。(1つに○)

- | | |
|---|-----------|
| 1. PC や携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている | ⇒問 19 へ |
| 2. 原則として受信可能な状態とするが、必要に応じて、PC や携帯電話等を受信しない状態にすることも許容している | } ⇒問 20 へ |
| 3. 業務の仕方については従業員に任せており、PC や携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない(従業員が受信しない状態にすることも許容している) | |
| 4. その他() | |

【問 18 で、「1. PC や携帯電話等を常に受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」を選んだ企業にうかがいます。】

問19. テレワークをする従業員に、会社からのメール、電話での指示・連絡に対して、どの程度対応することを求めていますか。もっとも近いものを1つ、回答してください。(1つに○)

- | |
|---|
| 1. 会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めており、通常、指示を出すことはよくある |
| 2. 会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどない |
| 3. 会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている |
| 4. その他() |
| 5. 会社から指示を出すことはない |

【テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。】

問20. テレワークを行う従業員に対する健康確保のための措置(メンタルヘルス対策を含む)について、どのような取組を行っていますか。(いくつでも○)

- | |
|---|
| 1. テレワークを行う従業員に対し、特別に面接指導や相談の対応等を行っている |
| 2. 職場や社内のコミュニケーションを補う工夫を行っている |
| 3. 運動の減少に対する対策を行っている |
| 4. 作業環境(通信機器、机・椅子、明るさ等)を整える支援を行っている |
| 5. その他() |
| 6. 特に行っていない(オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている) |

問21. オフィス勤務のみを行う従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価のルールにおいて成果を重視する程度に違いを設けていますか。(1つに○)

1. オフィス勤務のみを行う従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価のルールにおいて成果を重視する程度に違いは設けていない
2. テレワークを行う従業員の方を評価するルールの方が、より成果を重視する仕組みになっている
3. オフィス勤務のみを行う従業員を評価するルールの方が、より成果を重視する仕組みになっている
4. その他 ()
5. 人事評価のルールにおいて、成果を重視する仕組みはない
6. オフィス勤務のみを行う従業員はいない(全員テレワーク勤務である)ため、該当しない

【在宅勤務を導入・実施している企業(問7①で、「1」または「2」を選んだ企業)にうかがいます。在宅勤務を導入・実施していない企業は、問24へお進みください。】

問22. **在宅勤務**を行う従業員に対して、会社が貸与、または費用負担しているものをお答えください。オフィス勤務時と在宅勤務時で兼用するものも含めて回答してください。(いくつでも○)

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. インターネット通信回線の使用料 | 7. スマートフォン・携帯電話 |
| 2. 電話料金 | 8. タブレット端末 |
| 3. 水道光熱費 | 9. ファックス |
| 4. インターネット接続のための通信機器
(Wi-Fi・無線LANルーター等) | 10. 事務用品(文具、ファイル等) |
| 5. パソコン | 11. 机やイス、キャビネット |
| 6. パソコンの周辺機器
(モニター、マウス、キーボード等) | 12. 一定額の手当を支給している |
| | 13. その他 () |
| | 14. 貸与、または費用負担しているものはない |

問23. **在宅勤務**を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境(明るさ、室温・湿度、机、椅子等)について、確認していますか。(確認しているものに、いくつでも○)

1. 作業内容に応じた部屋の広さ
2. 空調設備(室温を概ね17~28℃に保てる冷暖房、換気するための窓又は設備が設置されているか)
3. 作業内容に応じた机と椅子(座面や作業面の高さや作業スペースは適当か)
4. 作業内容に応じた机上の明るさ(文字や図面を読むのに十分な明るさか、直射日光が差し込むことはないか)
5. 作業内容に応じた情報機器の種類と機能
6. いずれも確認していない

【テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。】

問24. テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会(またはその予定)はありますか。(1つに○)

1. 既存の労使委員会等の常設の協議体で、労使で話し合っている(話し合う予定がある)
2. 既存の労使委員会等の常設の協議体はあるが、労使で話し合っていない(話し合う予定がない)
3. 既存の労使委員会等の常設の協議体はないが、労使で話し合う機会を別に設けている(設ける予定がある)
4. 既存の労使委員会等の常設の協議体はなく、労使で話し合う機会も別に設けていない(設ける予定がない)

問25. テレワークを①導入・実施した当初の目的と、②実際に生じた効果をお答えください。②実際に生じた効果は、①で選ばなかったものでも構いません。(①②それぞれ、〇はいくつでも)

	①導入・実施した当初の目的 (〇はいくつでも)	②実際に生じた効果 (〇はいくつでも)
1) 定常的業務の効率・生産性の向上	1	1
2) 創造的業務の効率・生産性の向上	2	2
3) 従業員の自己管理能力の向上	3	3
4) 従業員のゆとりと健康的な生活の確保	4	4
5) 従業員の通勤負担の軽減	5	5
6) 仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	6	6
7) 治療と仕事を両立させる従業員への対応	7	7
8) 高齢の従業員への対応・離職防止	8	8
9) 障がいのある従業員への対応・離職防止	9	9
10) 人件費(残業手当、通勤手当等)の削減	10	10
11) オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	11	11
12) 紙や印刷コストの削減	12	12
13) 優秀な人材の確保・定着	13	13
14) 自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	14	14
15) 遠隔地に居住する従業員の採用・確保	15	15
16) その他()	16	16
17) 特に目的(効果)はない	17	17

問26. 新型コロナウイルスの影響についてうかがいます。

(1) 新型コロナウイルス流行下(ここでは、2020年4～5月頃の緊急事態宣言下とします)にテレワークを行ったことで、良い変化や、新たに気付いたことはありましたか。(いくつでも〇)

1. これまでテレワークではできないと考えていた業務が、テレワークでできることが分かった (→具体的に:)
2. 管理職や経営層の間でテレワークの利用が進んだ、またはテレワークの理解が深まった
3. 育児・介護等により働き方に制約がある従業員が、フルタイムなど、より長い時間働けるようになった
4. 育児・介護等により働き方に制約がある従業員が担当できる職域・業務内容が広がった (出張ができない従業員も、Web会議等で新たな業務を担えるようになった 等)
5. オフィスの役割や在り方の見直しにつながった(オフィスの縮小、フリーアドレス化 等)
6. Web会議システム等を活用し、遠隔地に居住する人を対象とした採用活動が実施しやすくなった
7. テレワークを行っても自社と取引先の関係に影響しない、または良い影響があると分かった
8. テレワークをふだんの勤務の中に組み込んでいくことになった(週1回は在宅勤務とする 等)
9. その他()
10. 良い変化や新たに気付いたことはなかった
11. 緊急事態宣言下では、テレワークを行わなかった

(2) 新型コロナウイルスの流行以前から、テレワークを導入・実施していましたか。「主なテレワーク」としてご回答いただいているテレワークについてお答えください。(例えば、在宅勤務について回答している企業が、流行前にモバイル勤務のみ導入・実施していた場合は、「2. 流行をきっかけに初めて導入・実施した」とお考えください。)(1つに〇)

1. 新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた	⇒(3)へ
2. 新型コロナウイルスの流行をきっかけに初めて導入・実施した	⇒(4)へ

【上記(2)で、「1. 新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた」を選んだ企業にうかがいます。】

- (3) ①新型コロナウイルスの流行に伴い、テレワークについて拡大・緩和等を行ったものはありましたか。また、それらのうち、②今後継続したいと考えるものはありますか。(①②それぞれ、いくつでも○)

	①新型コロナウイルスの流行に伴い、拡大・緩和したもの(○はいくつでも)	②2020年7月時点で、今後継続したいと考えるもの(①で○をつけたものから選択)
1) 正社員におけるテレワークの利用対象者の拡大	1	1
2) 正社員以外におけるテレワークの利用対象者の拡大(契約社員、パート、アルバイト、派遣社員等)	2	2
3) テレワークで実施できる業務の拡大、制限の緩和	3	3
4) テレワークの利用回数・利用頻度の制限の緩和	4	4
5) テレワーク時の申請手続き・申請期限の簡素化	5	5
6) その他()	6	6
7) 特にない	7	7

- (4) テレワークについて、①新型コロナウイルス流行下の課題をお答えください。また、流行以前よりテレワークを導入・実施していた企業(2)で「1」を選んだ企業)は、②流行以前の課題についてもお答えください。

	①新型コロナウイルス流行下の課題(○はいくつでも)	②新型コロナウイルス流行以前の課題(○はいくつでも)
1) テレワークの利用が進まない	1	1
2) テレワークでできる業務が限られている	2	2
3) オフィスで勤務する従業員へのしわ寄せが生じている	3	3
4) 従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい	4	4
5) テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感がある	5	5
6) テレワークを行う従業員の勤怠管理が難しい	6	6
7) テレワークを行う従業員から労働時間の適正な申告が徹底されていない	7	7
8) テレワークを行う従業員の労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい	8	8
9) テレワークを行う従業員の在席・勤務状況の確認が難しい	9	9
10) 時間外・深夜・休日労働が増加し、割増賃金の支払いが増えている	10	10
11) 長時間労働になることが増えている	11	11
12) テレワークを行う従業員の時間当たり生産性が低下している	12	12
13) テレワークを行う従業員の評価が難しい	13	13
14) テレワークを行う従業員の育成が難しい	14	14
15) 業務の進捗確認が難しい	15	15
16) 取引先から理解が得られない	16	16
17) テレワークのための情報通信機器等の導入による費用負担が大きい	17	17
18) 情報セキュリティの確保が難しい	18	18
19) 紙の書類・資料が電子化されていない	19	19
20) 従業員の健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しい	20	20
21) 労働災害の認定基準が分かりづらい	21	21
22) その他()	22	22
23) 特に課題は感じていない	23	23

【テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。】

(5) 貴社では、2020年7月時点において、正社員のおおよそ何割がテレワークを実施していますか。月に1日もテレワークを行っていれば、当該従業員はテレワークを「実施している」とお考えください。(1つに○)

1. 1割以下	5. 5割程度	9. 9割以上
2. 2割程度	6. 6割程度	10. わからない
3. 3割程度	7. 7割程度	
4. 4割程度	8. 8割程度	

(6) 今後、貴社ではテレワークをどのようにしていきたいとお考えですか。なお、「新型コロナウイルスの流行時」は、2020年4～5月頃の緊急事態宣言下とお考えください。以下の中から、もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

1. 新型コロナウイルス流行時よりも、テレワークの利用を拡大したい
2. 新型コロナウイルス流行時と同程度に、テレワークの利用を維持したい
3. 自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい
4. 新型コロナウイルス流行時よりも、テレワークの利用を縮小したい
5. わからない、検討中である

最後にテレワーク全般について、お聞きします。

問27. テレワークに関して、行政に求める支援策をお答えください。(いくつでも○)

1. テレワーク導入のための費用の助成 (情報通信機器の整備、システム構築、ネットワーク整備、コンサルティング、就業規則の改正等)
2. テレワークに関して精通した人材の確保・育成(マッチング機会の提供等)
3. テレワークの導入に関するマニュアル・ガイドラインなどの提供
4. テレワークの導入に関する好事例の情報提供
5. テレワークに関する専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備
6. テレワークに関する普及啓発(社会における理解の促進)
7. その他()
8. 特に求める支援はない

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

本事業の一環で、テレワークにおける労務管理等の実態を把握するため、企業に対してインタビュー調査を行う予定です。インタビュー調査にご協力いただける方は、企業名、電話番号、ご連絡先のメールアドレス等をご記入ください。弊社担当よりご連絡させていただく場合がございます。なお、記載いただいた情報は、インタビュー調査の際の連絡先としてのみ用います。

企業名		部署名	
電話番号		メールアドレス	