

内閣府規制改革推進会議 雇用・人づくりWG資料

日本労働組合総連合会(連合)

「テレワークに関する調査2020」について

調査の目的: 新型コロナウイルス感染拡大により、テレワークを導入する職場が急増していることを受け、テレワークで働く人の意識や実態を把握するために実施

調査対象 : リサーチ会社のモニター会員を母集団とする、
2020年4月以降にテレワークを行った全国の18歳～65歳

調査期間 : 2020年6月5日～6月9日

調査方法 : インターネット調査

有効回答数 : 1,000サンプル

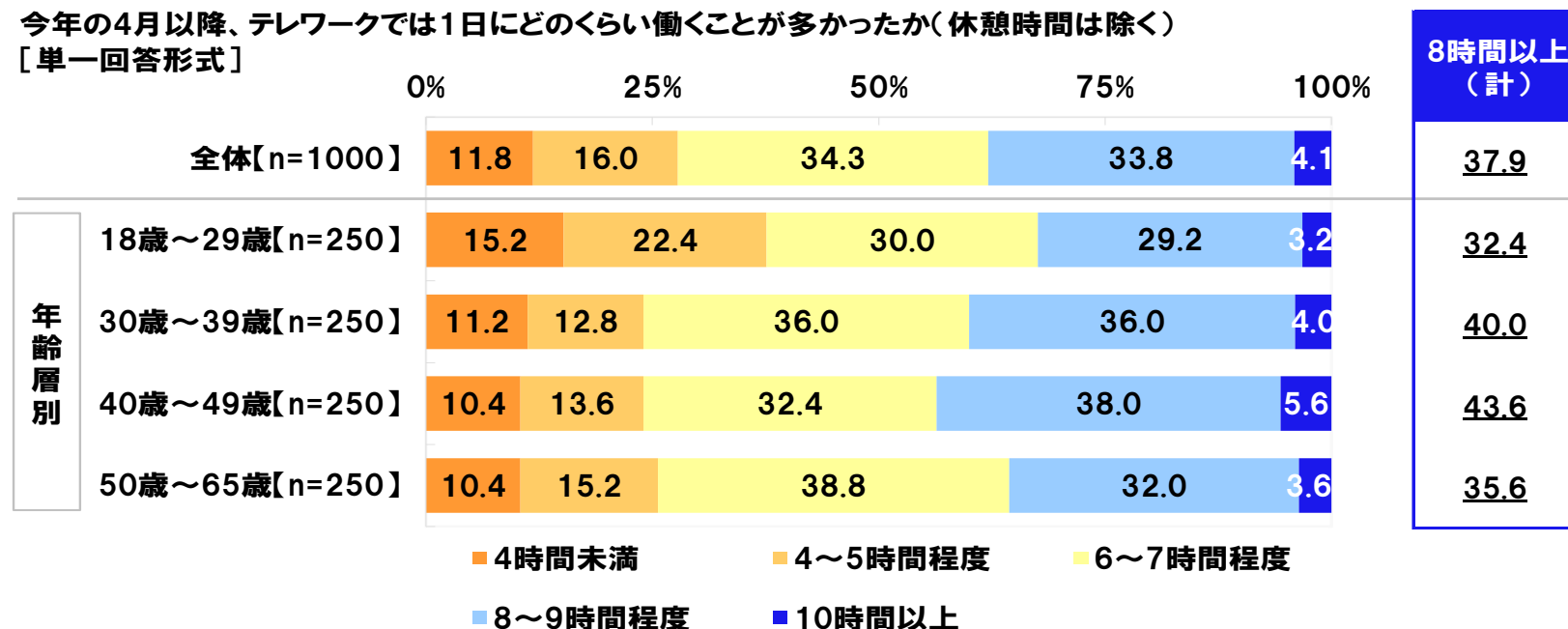
テレワーク時の労働時間について

4月以降のテレワーク時の労働時間

- 最多は「6～7時間程度」の34.3%、次いで「8～9時間程度」の33.8%
- 「10時間以上」との回答は4.1%
- 「8時間以上」と回答した割合は全体で37.9%だが、30代、40代では4割を超える

今年の4月以降、テレワークでは1日にどのくらい働くことが多かったか(休憩時間は除く)

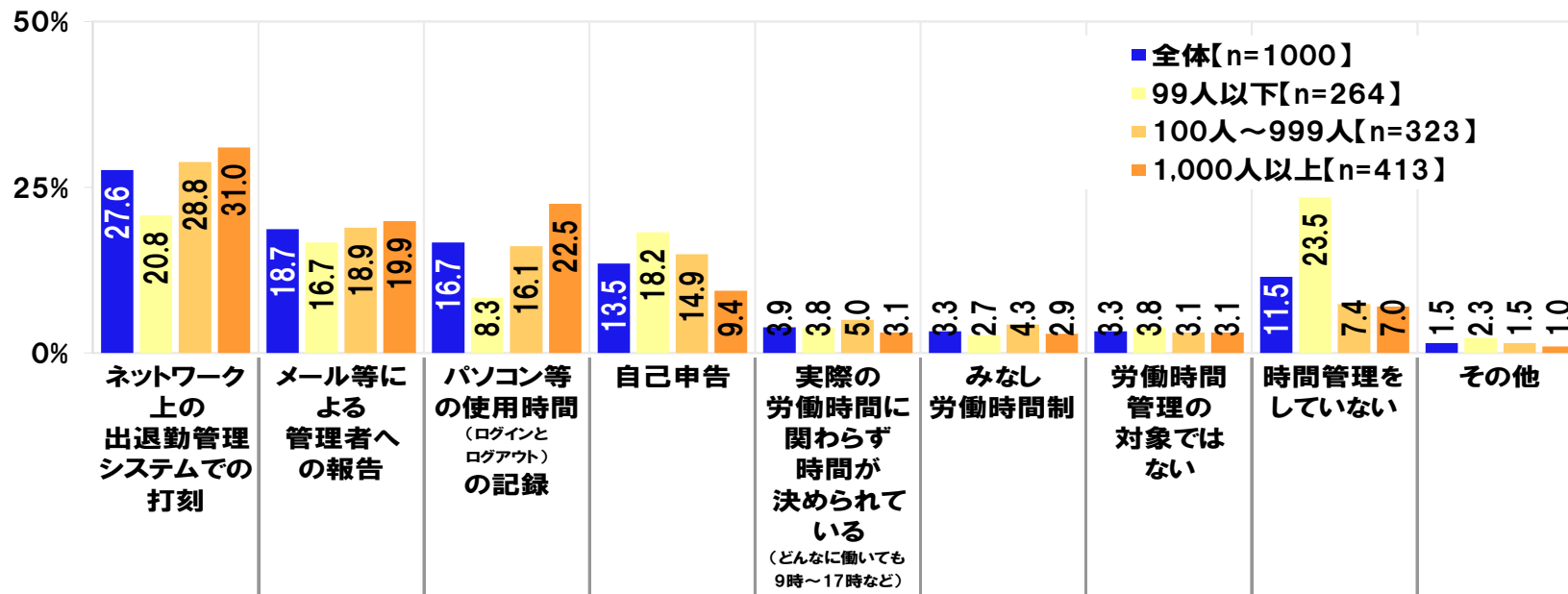
[単一回答形式]



テレワーク時の労働時間管理について

- 「ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻」が最も多く、全体の27.6%
- 次いで「メール等による管理者への報告」(18.7%)、「パソコン等の使用時間の記録」(16.7%)
- 従業員数99人以下では、「時間管理をしていない」が23.5%あり、テレワーク時に限らず、出勤した際においても管理をしていない傾向が見られる

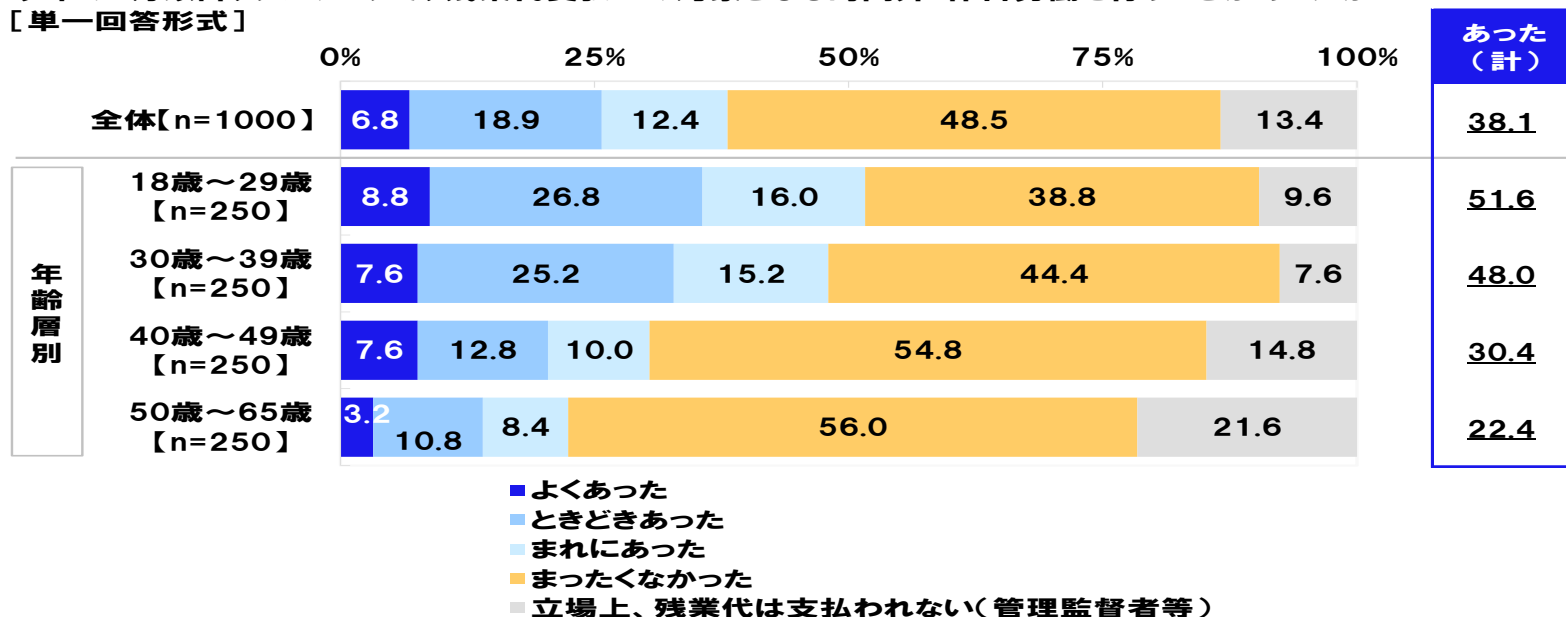
自身の勤め先では、テレワークの際、どのように労働時間を管理しているか [単一回答形式]



テレワーク時の時間外・休日労働について

- 残業代支払いの対象となる時間外・休日労働について、「あった」と回答した合計は全体で38.1%
- 20代、30代では「あった」の割合が約5割と全体より高くなっている

今年の4月以降、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か
[単一回答形式]



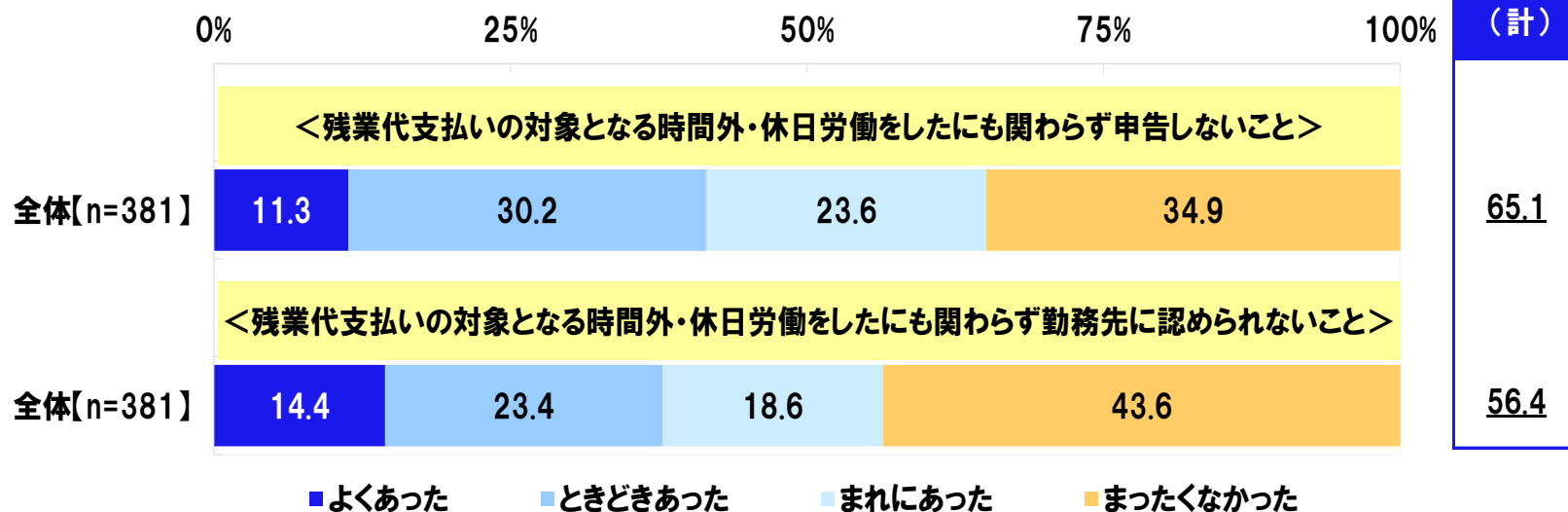
テレワーク時の時間外・休日労働の申告等について

- テレワーク勤務の際に、残業代支払いの対象となる時間外・休日労働をしたにも関わらず、申告しないことが「あった」と回答した割合は65.1%
- 勤務先に認められないことが「あった」割合は56.4%

今年の4月以降のテレワーク勤務の際の、残業代支払いの対象となる時間外・休日労働に関する経験

[各単一回答形式]

対象：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人

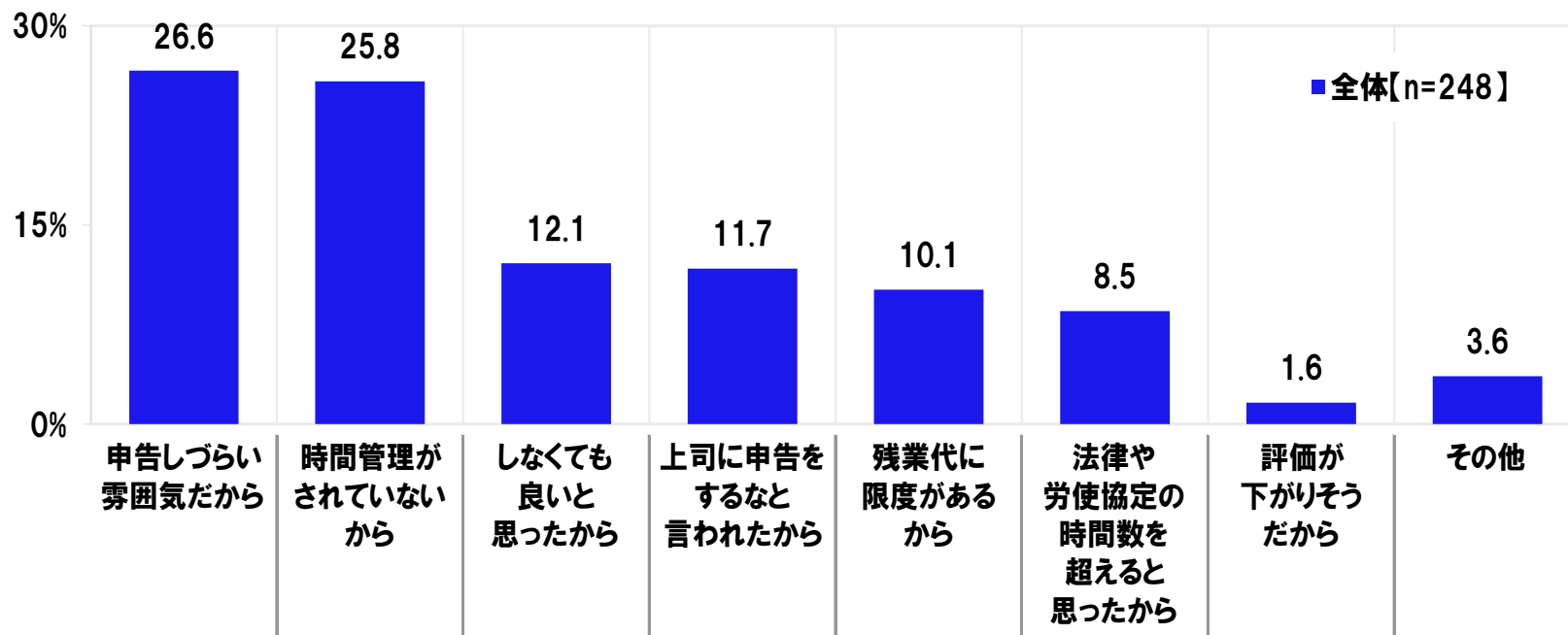


テレワーク時の時間外・休日労働を申告しない理由

- 時間外・休日労働を申告しない理由として最も多いのは、「申告しづらい雰囲気だから」26.6%
- 次いで「時間管理がされていないから」25.8%、「しなくても良いと思ったから」12.1%、「上司に申告をすると言われてたから」11.7%となっている

時間外・休日労働をしたにも関わらず申告しなかった理由として最もあてはまるもの [単一回答形式]

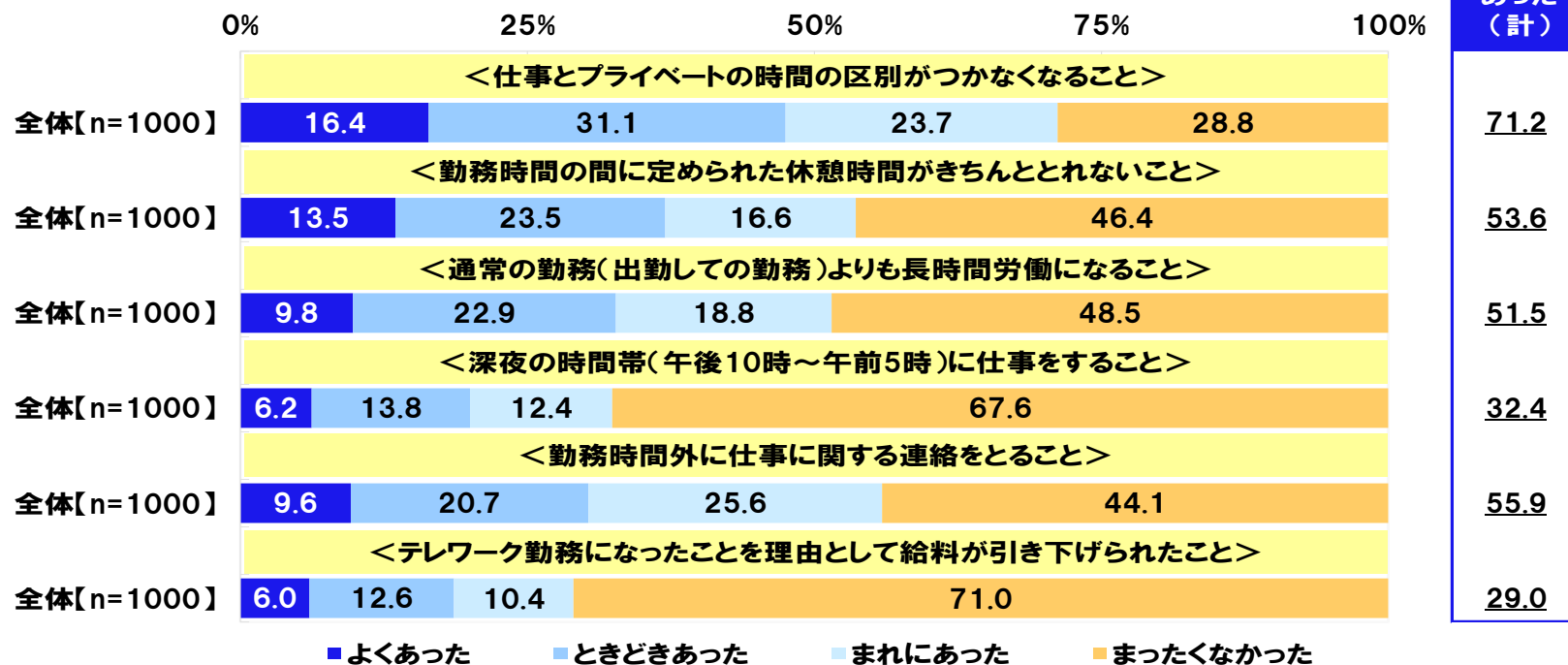
対象: 今年の4月以降のテレワーク勤務の際、残業代支払いの対象となる時間外・休日労働をしたにも関わらず申告しなかった人



テレワークの労働実態について

- テレワークを行うなかで、「仕事とプライベートの時間の区別がつかなくなること」は、7割の労働者が経験しており、「定められた休憩時間がきちんととれない」、「通常の勤務よりも長時間労働になる」ことについても5割の労働者が「あった」と回答している

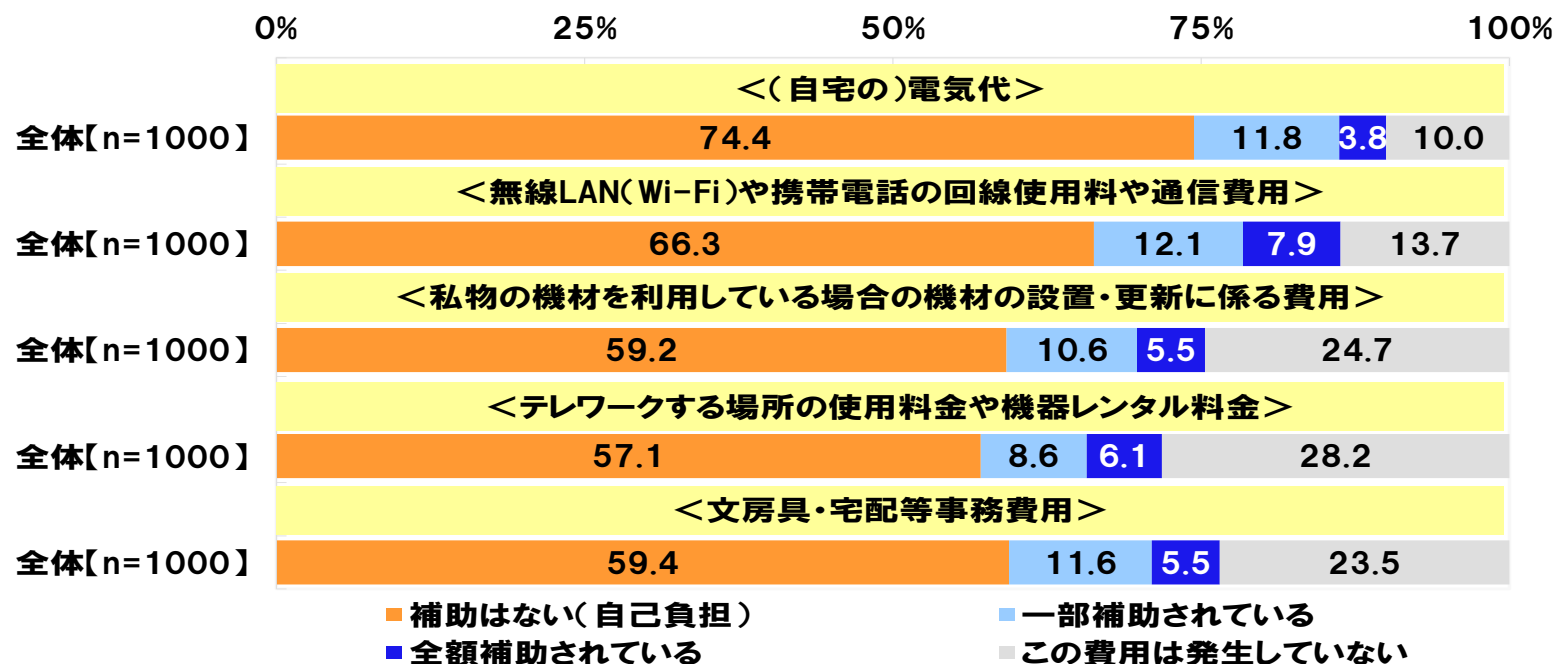
今年の4月以降のテレワーク勤務に関する経験 [各単一回答形式]



テレワーク時の費用補助について

- テレワークの際に発生する費用について、いずれの費用についても補助は無く、全額が自己負担となっているケースが5割を超えて多数となっている

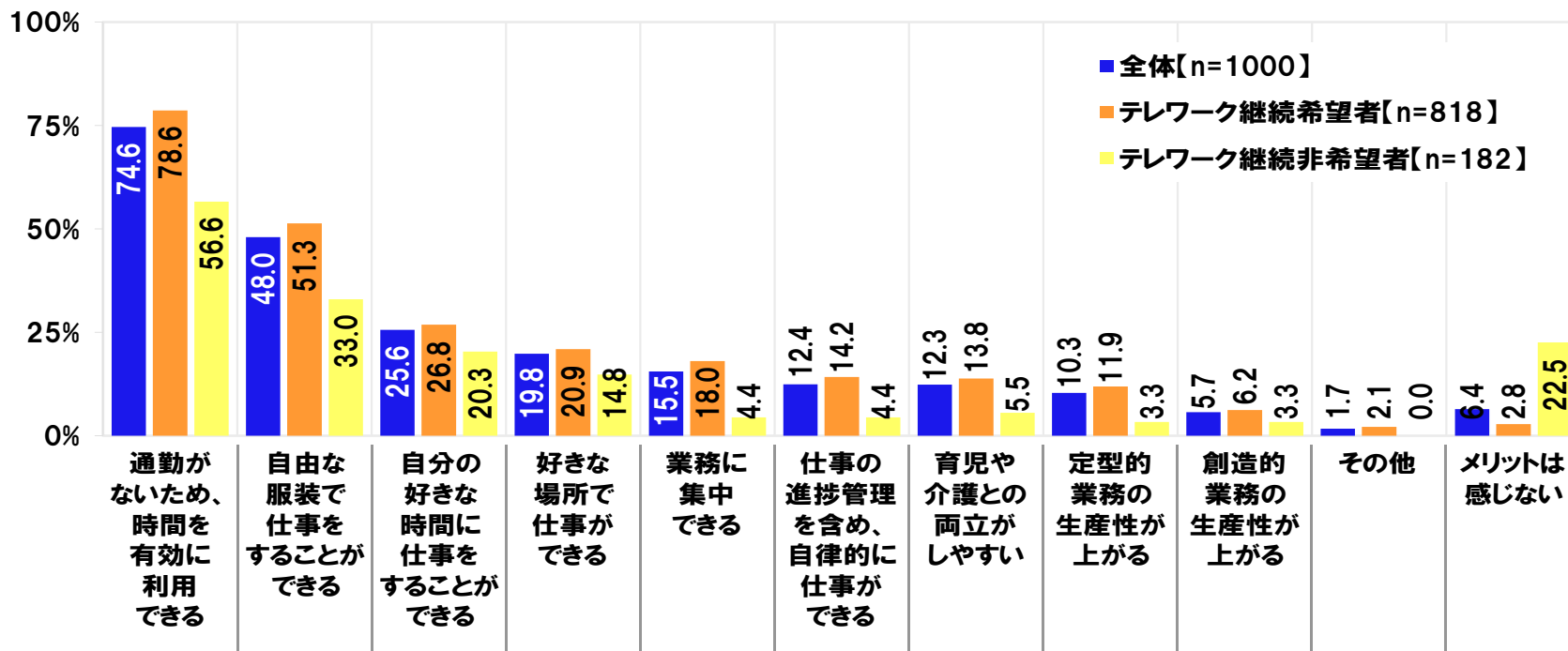
テレワークで発生する費用について、勤め先からの補助はあるか [各単一回答形式]



テレワークのメリットについて

- テレワークのメリットとしては、「通勤時間がないため、時間を有効に利用できる」と回答した割合が最も高く全体で74.6%
- 次いで「自由な服装で仕事をすることができる」48.0%、「自分の好きな時間に仕事をすることができる」25.6%となっている

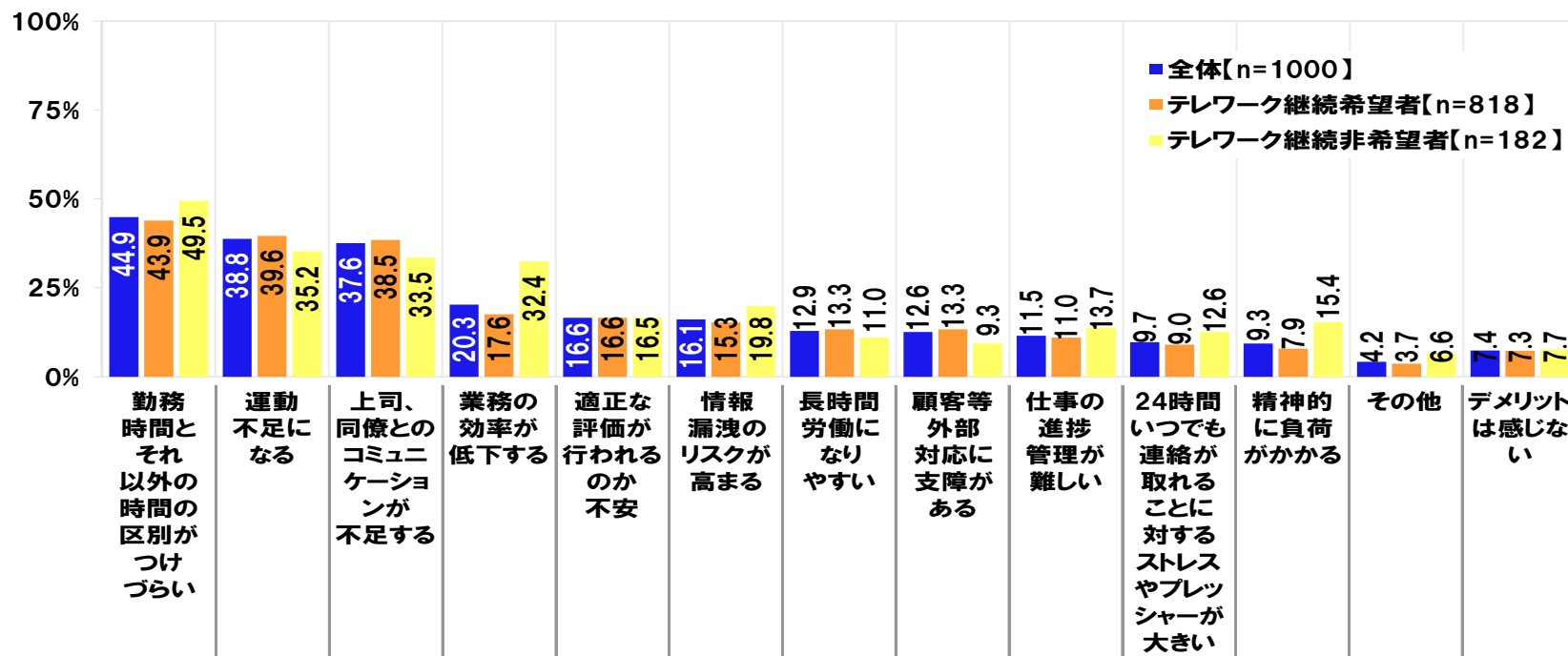
テレワークのメリットだと感じていること [複数回答形式]



テレワークのデメリットについて

- テレワークのデメリットとしては、「勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらい」と回答した割合が最も高く全体で44.9%
- 次いで「運動不足になる」38.8%、「上司、同僚とのコミュニケーションが不足する」37.6%となっている
- なお、テレワーク継続非希望者では、「業務の効率が低下する」と回答した割合が、継続希望者に比べ、14.8%高い

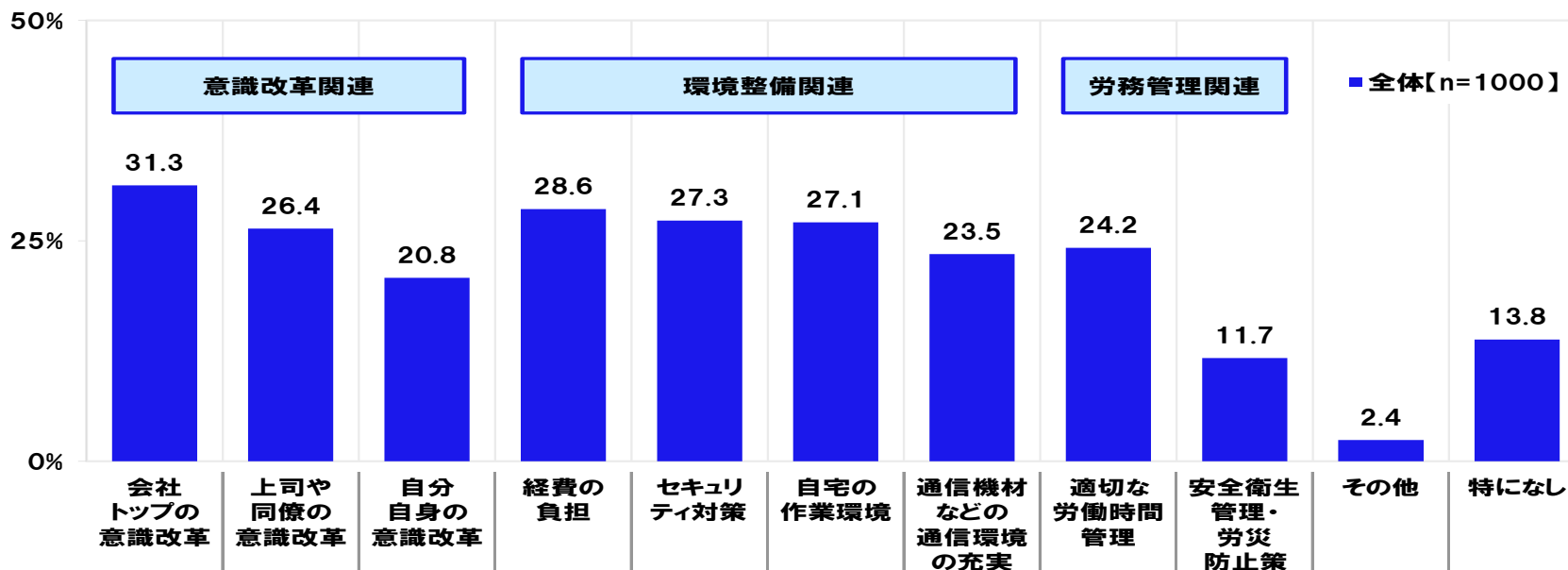
テレワークのデメリットだと感じていること [複数回答形式]



テレワークを継続する上での課題について

- テレワークを継続する上での課題については、意識改革関連では「会社トップの意識改革」と回答した割合が31.3%となり、会社のトップに意識改革を求めている労働者が多い
- 環境整備関連では、「経費の負担」(28.6%)、「セキュリティ対策」(27.3%)、「自宅の作業環境」(27.1%)と回答した割合が3割近く、費用負担やセキュリティ等も含めた環境の整備を求めている者が多い
- 労務管理関連では「適切な労働時間管理」との回答が24.2%となり、テレワーク下の労働時間管理が課題と捉えている者が多い

テレワークを継続する上での課題だと思うこと [複数回答形式]



テレワークについて労働者保護の視点から留意すべきこと

- 労働時間の適正な把握が徹底されて、休憩時間の確保、長時間労働の抑制、賃金の支払いが確実に行われるようにすべきである
- 労働時間管理、長時間労働による健康障害の発生防止に加え、生活時間帯の「つながらない権利」を確立すべき。結果として発注者と受注者双方の利益につながる
- 労働者が時間外、休日、深夜のメール等に対応しなかったことを理由とする人事評価等における不利益な取り扱いは禁止すべきである
- 対象者の範囲について、差別的な取扱いがなされないようにするとともに、実施日数について、対象者の意見や希望が尊重されるようにすべきである
- 「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」に準じた作業環境が確保されるようにすべきである
- テレワークに係る経費については、あくまで「就業場所の変更」に関するものであり、会社が負担すべきだが、手当で支払われる場合、課税対象となり、結果として労働者がその一部を負担することになるため、税制上の取り扱いについて検討を行うべきである
- 自宅等でのテレワークにおける業務に起因する災害は、労災保険給付の対象となることを周知し、適切な運用がなされるようにすべきである
- 客先常駐者については、取引先・顧客先に対して、安全衛生対策やBCP対策の観点に基づいたルール化を行うようにすべきである