

調査の概要

1. 調査名

「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」

2. 調査の趣旨・目的

本調査は、多様で柔軟な働き方の一つとして社会の耳目を集め、また、現下の政策においても取り上げられている¹、在宅勤務等テレワークの広がりおよびその雇用管理や働き方の実態等の現状を明らかにしようという趣旨・目的の下に実施されたものである。

なお、本調査の企業調査では、テレワークを、まず「電子メールや携帯電話などの情報通信手段が利用できる環境で仕事をするを条件」とし、「情報通信技術を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義した。その上で、以下の3つのタイプに分けて尋ねている。

A. 終日在宅勤務：週に1日以上終日在宅で作業をする働き方

B. 1日の一部在宅勤務：1日の勤務時間のうちの一部を在宅で作業をする働き方

C. モバイルワーク：電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずどこでも仕事が可能な働き方（営業職など）

また、従業員調査では、テレワークを、「所属している勤務先の通常の勤務場所以外で仕事（Eメールや電話など情報通信機器を使ったテレワーク）」をすることと定義づけて尋ねている。

3. 調査の方法

平成21年経済センサスに基づいて、民間信用調査会社の企業データベースから、産業大分類別、従業員規模別に割り付けて無作為抽出した、従業員規模が1人以上の日本全国の1万企業および調査対象企業で働いているテレワーカー（企業において在宅勤務等テレワークに従事している者）を含む従業員6万人²を調査対象とした質問紙調査。

調査実施期間は、平成26年10月中旬から同年11月中旬の約1か月間。

回収率および回収票数は、企業調査が、16.6%、1,661票、従業員調査が、9.1%、5,451票、企業調査と従業員調査でマッチング可能な割合および票数は、企業調査で、13.8%、1,384票、従業員調査で、8.4%、5,058票。

¹ 在宅勤務等テレワークは、「世界最先端IT国家創造宣言」（平成25年6月14日）、「日本再興戦略」（平成25年6月14日）、「IT活用の裾野拡大のための規制制度改革集中アクションプラン」（平成25年12月20日）、「産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（案）～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～」（平成25年12月26日）において取り上げられている。

² 調査票の配布方法は、調査対象の各企業に、企業用調査票とともに従業員用調査票を6部（6名分）同封して送付した。従業員用調査票は、基本的に、非正規を含む常用の従業員のうち、「在宅勤務者」、「モバイルワーカー」、「その他の一般従業員」のそれぞれ2名ずつに配布頂くよう依頼した。また、「在宅勤務者」や「モバイルワーカー」がいる場合はそれらを優先して配布し、いない場合、その分を「その他の一般従業員」に配布して頂くよう依頼した。

4. 本書の構成

第1部では、企業調査結果について記述している。第1章では、回答企業の属性とテレワークの普及状況、第2章では、テレワークの運用の実情、第3章では、テレワークの効果と今後の課題・意向、また、不導入の理由について、調査結果を概説している。

第2部では、従業員調査結果について記述している。第1章では、回答従業員の属性とテレワークへの従事状況を、第2章では、テレワーク従事者の働き方を、第3章では、テレワーク従事者と職場の関係を、第4章では、テレワークのメリットとデメリット、今後の意向を概説している。

なお、以下の記述は、基本的に、企業調査、従業員調査それぞれについて、単純集計結果に基づいている。

第 1 部 企業調査結果

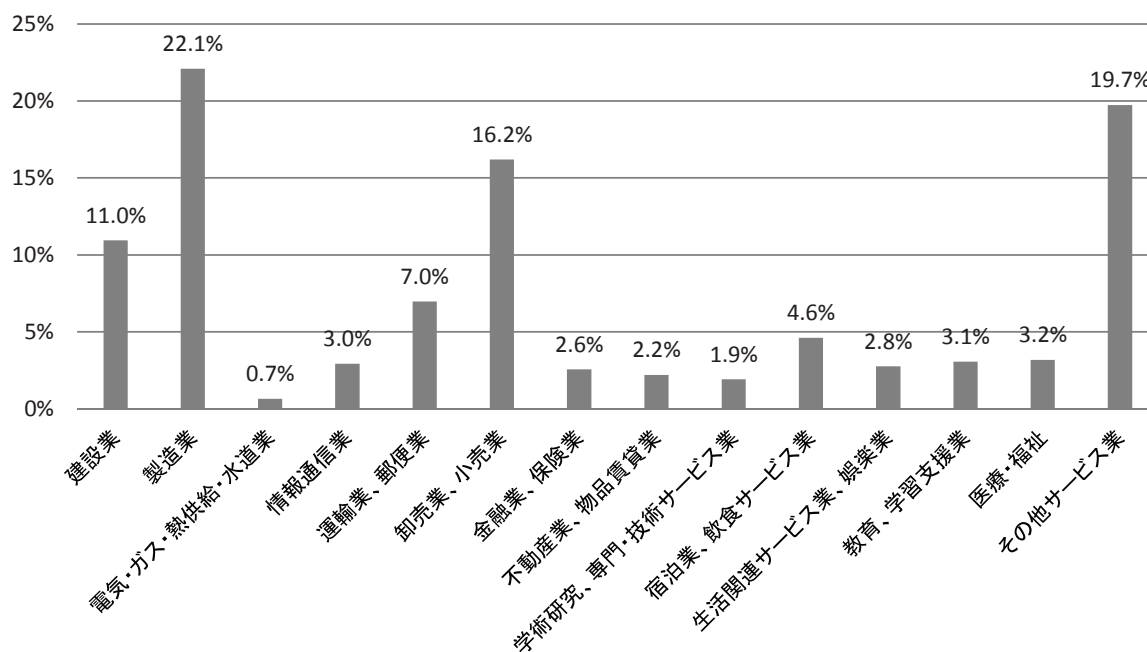
第 1 章 回答企業の属性とテレワークの普及状況

本章では、まず回答企業の基本属性を述べ、次いで、テレワークの広がり等普及状況について集計結果を示す。

1. 回答企業の属性 (F1, F2)

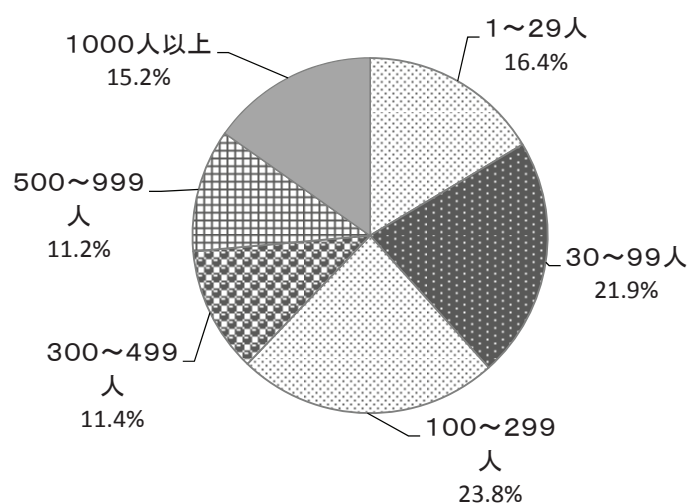
回答企業の属性を見ると、「製造業」で 22.1%、「その他サービス業」で 19.7%、「卸売業、小売業」で 16.2%、「建設業」で 11.0%、「運輸業、郵便業」で 7.0%などとなっている（図表 1-1-1）。

図表 1-1-1 業種 N=1661



従業員規模別では、「100～299 人」が 23.8%、次いで「30～99 人」で 21.9%、「1～29 人」で 16.4%などとなっている（図表 1-1-2）。

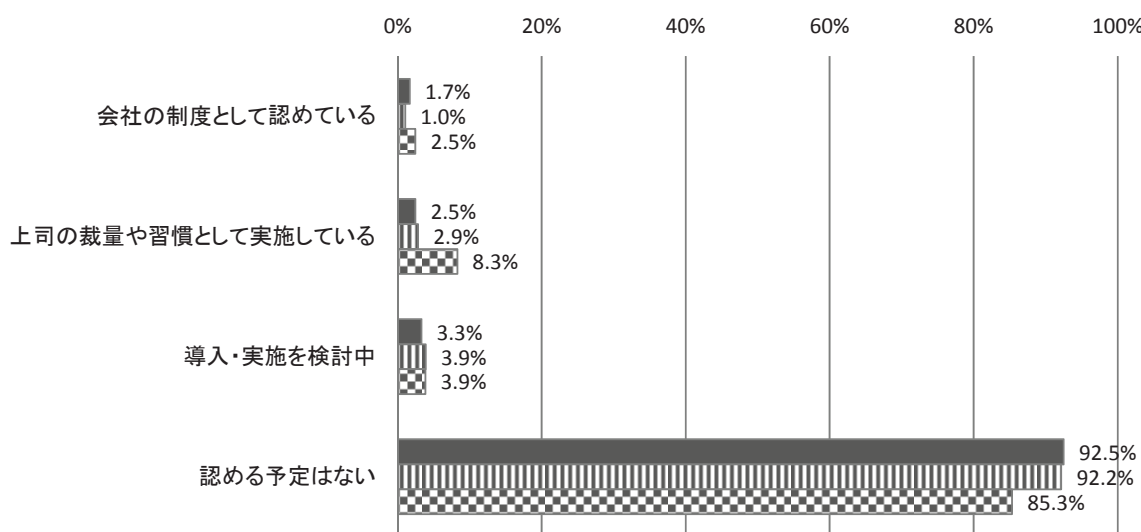
図表 1-1-2 従業員規模 N = 1661



2. テレワーク導入・実施の有無等 (Q1)

図表 1-1-3 からテレワークの広がりを見ると、「終日在宅勤務」、「1日の一部在宅勤務」、「モバイルワーク」のいずれについても、9割前後の企業が「認める予定はない」と回答している。自ずと、上記三つのタイプのテレワークを「会社の制度として認めている」企業は1.0~2.5%と非常に少なくなっている。また、「上司の裁量や習慣として実施している」という選択肢を見ると、「終日在宅勤務」、「1日の一部在宅勤務」のどちらも回答企業は2%台後半にとどまっている。これに対して、「モバイルワーク」に関しては8.3%と相対的に高めの回答割合となっている。なお、テレワークの「導入・実施を検討中」の企業は、テレワークのどのタイプでも3~4%弱程度見られる。

図表 1-1-3 テレワークの導入・実施状況

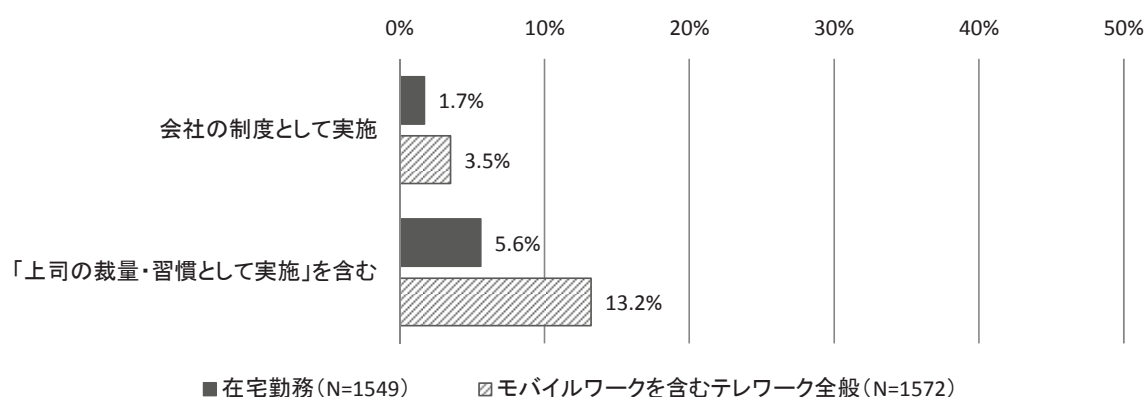


■ 終日在宅勤務 (N = 1535) ■ 1日の一部在宅勤務 (N = 1532) ■ モバイルワーク (N = 1541)

3. テレワークの実施割合（Q1）

テレワークの実施割合について、在宅勤務の実施割合と、モバイルワークを含むテレワーク全般の実施割合についてみる³（図表 1-1-4）。まず、在宅勤務の実施割合⁴をみると、「会社の制度として実施」の割合⁵は 1.7%(N=26)、「上司の裁量・習慣として実施」を含む割合⁶は 5.6%(N=86)であった。モバイルワークを含むテレワーク全般の実施割合⁷をみると、「会社の制度として実施」の割合は 3.5%(N=55)、「上司の裁量・習慣として実施」を含む割合は 13.2%(N=208)であった。

図表 1-1-4 テレワークの実施割合



4. テレワーク導入・実施の主なきっかけ（Q20）

テレワークを「会社の制度として認めている」企業と「上司の裁量や習慣として実施している」企業について、導入・実施の主なきっかけを図表 1-1-5 から見ると、テレワークのどのタイプでも「経営トップの判断・決定」の回答割合が最も高くなっており、「終日在宅勤務」で 41.1%、「1 日の一部在宅勤務」で 32.0%、「モバイルワーク」で 29.9%であった。次に回答割合が高い選択肢はテレワークのタイプごとで異なっており、「終日在宅勤務」で「その他」(21.4%)、「1 日の一部在宅勤務」で「部門の管理者などの判断・決定」と「自社の事業展開のため」(ともに 18.0%)、「モバイルワーク」で「部門の管理者などの判断・決定」(25.5%)となっている。

³ 図表 1-1-4 では、結果を読む際に、集計の分母について留意が必要である。例えば、在宅勤務の実施割合については、Q1 の A・B 両方とも無回答のケースのみを集計の分母から除外している。両設問とも回答があった場合を分母として集計する方法もあるが、この方法だと、例えば、“終日在宅勤務は実施に○がついているが一部在宅勤務は無回答”というケースが欠損値となってしまう。このケースは、実態としては、“終日在宅勤務は実施しているが一部在宅勤務は実施していない”ものと想定されることから、このケースを欠損値とせず集計の対象としたものである。

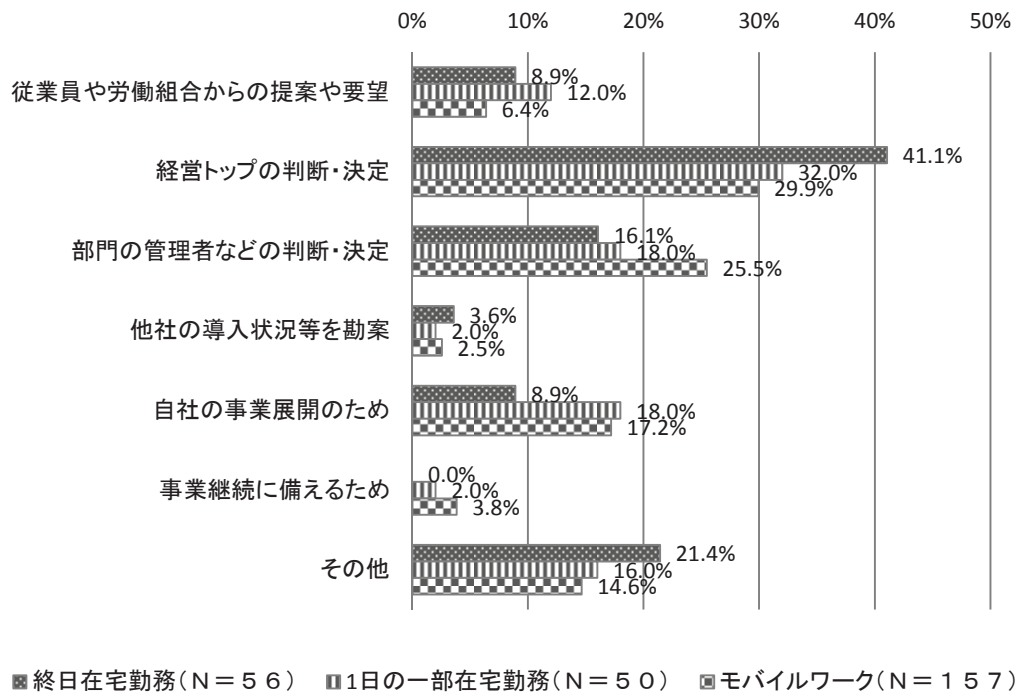
⁴ 「終日在宅勤務」もしくは「1 日の一部在宅勤務」を実施している割合。

⁵ 企業調査票 Q1 の選択肢 1「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」への回答があった割合。

⁶ 企業調査票 Q1 で選択肢 1 もしくは選択肢 2「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」への回答があった割合。

⁷ 「終日在宅勤務」「1 日の一部在宅勤務」「モバイルワーク」のいずれか 1 つでも実施している割合。

図表 1-1-5 テレワーク導入・実施の主なきっかけ



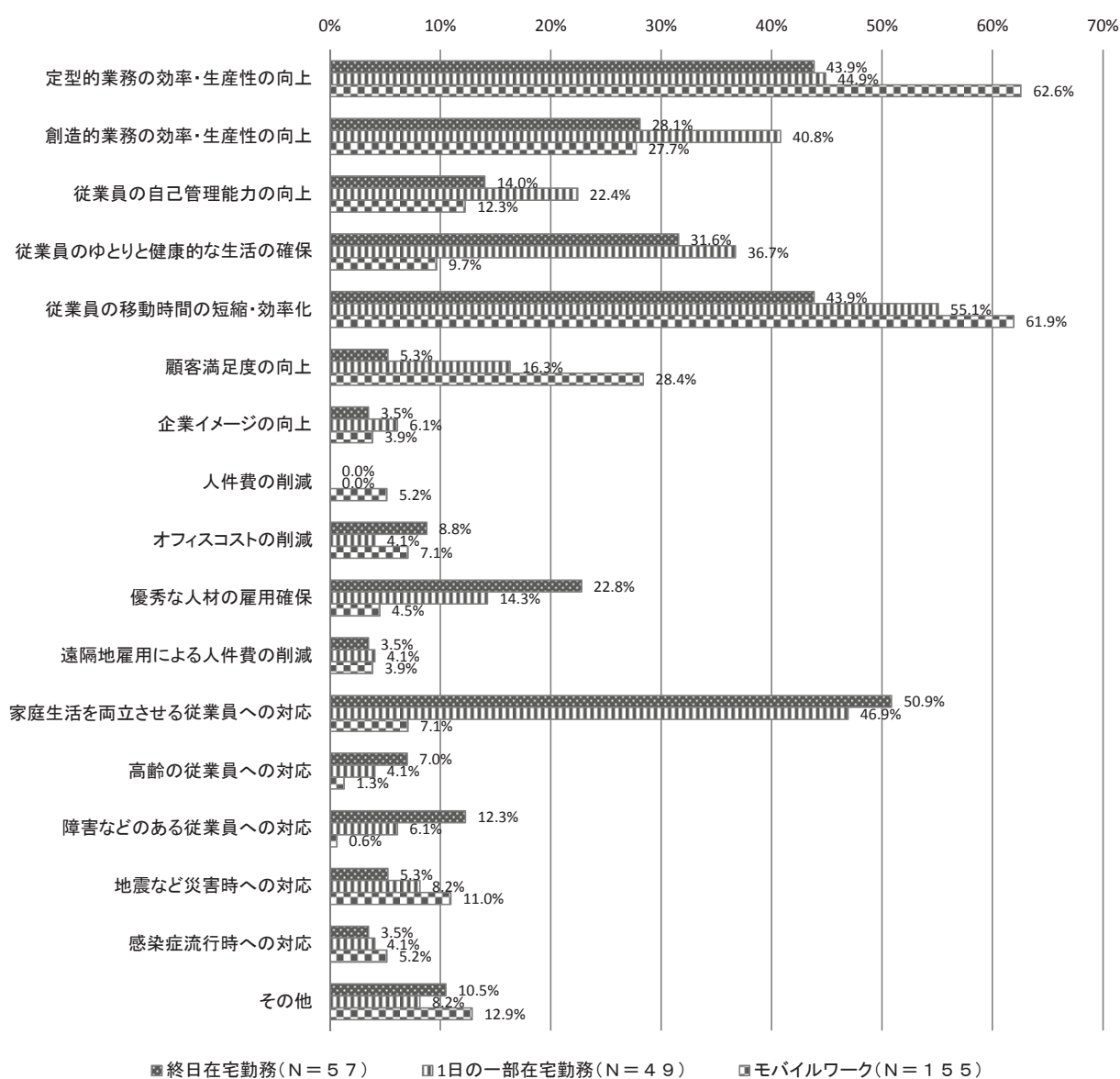
5. テレワーク実施の目的 (Q21)

テレワークの実施目的(図表 1-1-6)は、複数回答で、「終日在宅勤務」では「家庭生活を両立させる従業員への対応」が最も高い割合で 50.9%、次いで「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」でそれぞれ 43.9%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」で 31.6%、「創造的業務の効率・生産性の向上」で 28.1%などとなっている。

「1日の一部在宅勤務」では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」が最も高く 55.1%、次いで「家庭生活を両立させる従業員への対応」で 46.9%、「定型的業務の効率・生産性の向上」で 44.9%、「創造的業務の効率・生産性の向上」で 40.8%などとなっている。

「モバイルワーク」では、「定型的業務の効率・生産性の向上」が最も高く 62.6%、次いで「従業員の移動時間の短縮・効率化」で 61.9%、「顧客満足度の向上」で 28.4%、「創造的業務の効率・生産性の向上」で 27.7%などとなっている。

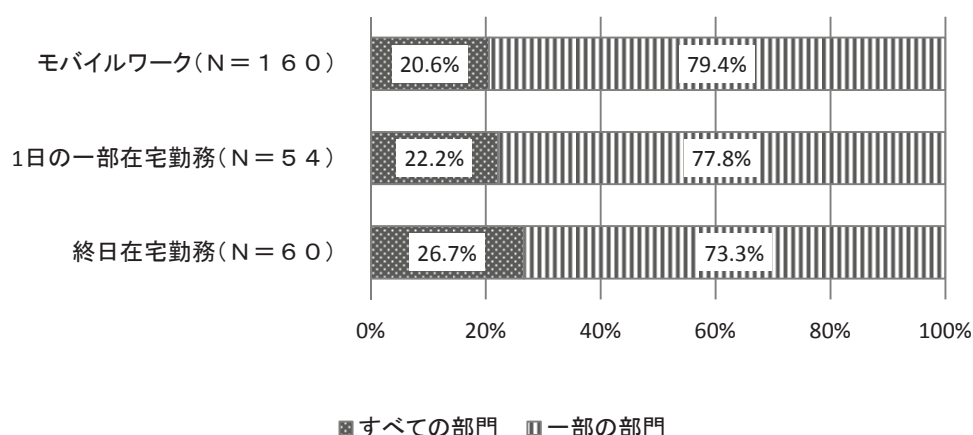
図表 1-1-6 テレワーク実施の目的（複数回答）



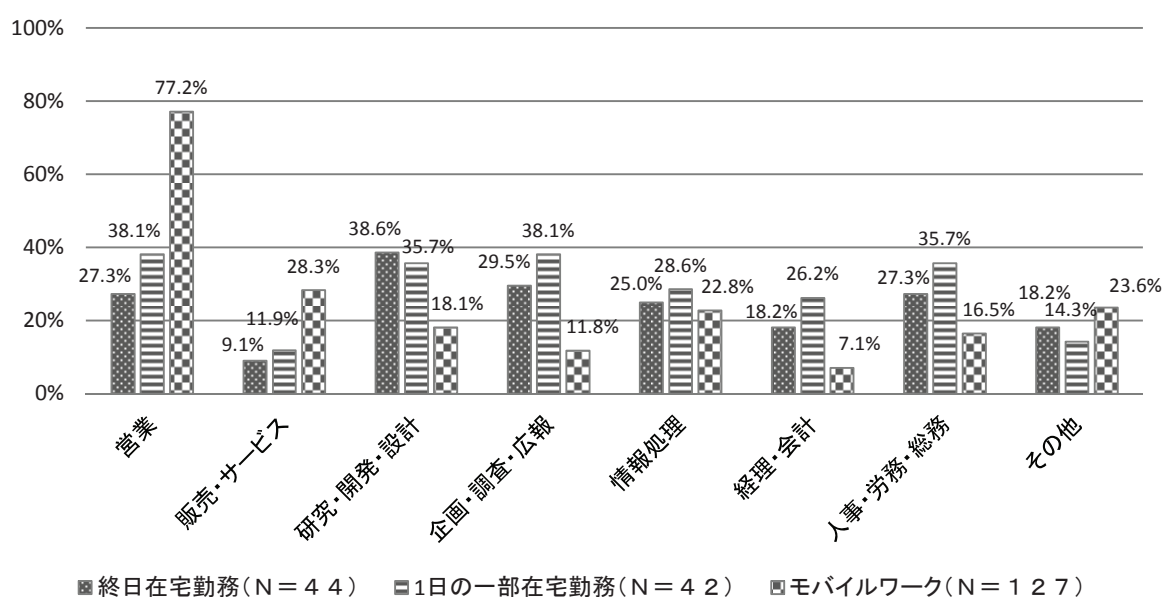
6. テレワーク実施部門（Q8, Q8 付問）

図表 1-1-7 から、テレワークの実施部門を見ると、どのタイプのテレワークについても、「すべての部門」で実施している割合は 20%～30%弱となっており、一方、「一部の部門」で実施という回答は、70%台前半から 80%弱ほどある。

図表 1-1-7 テレワーク実施部門



図表 1-1-8 テレワーク実施該当部門（複数回答）



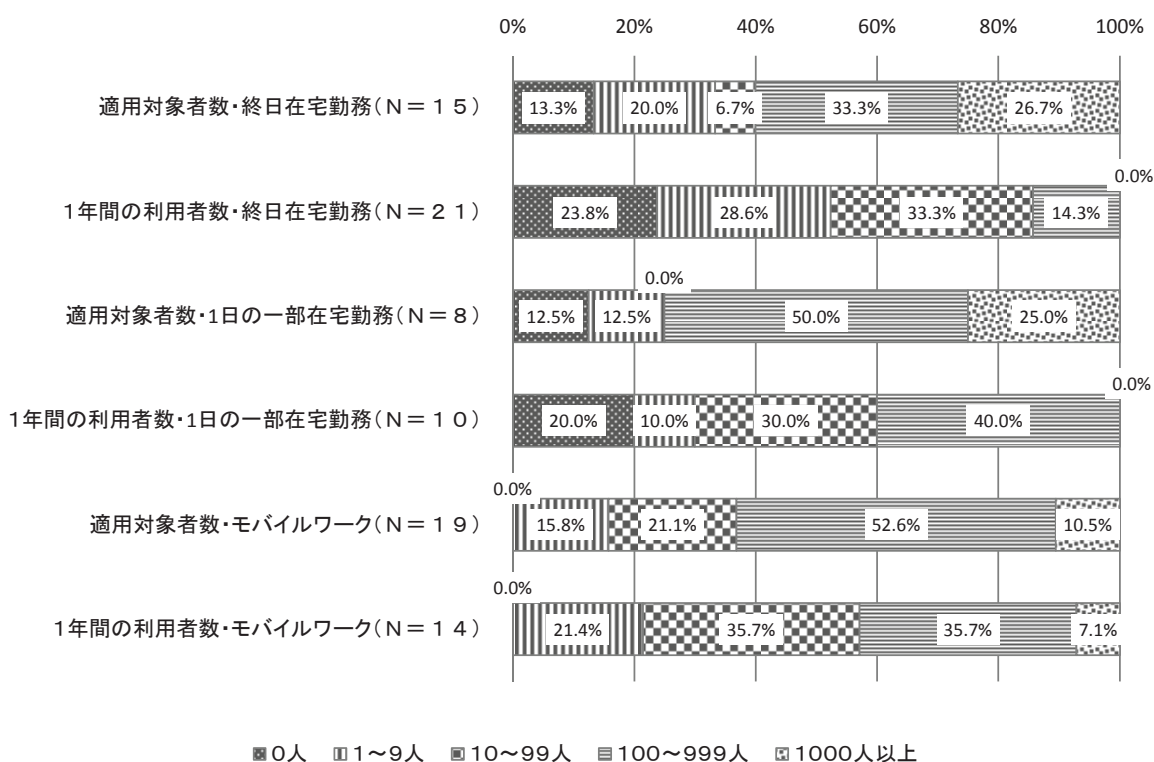
具体的に実施している部門をみると(図表 1-1-8)、「モバイルワーク」は、「営業」(77.2%)や「販売・サービス」(28.3%)で比較的高い割合となっている。これに対して、「終日在宅勤務」では「研究・開発・設計」(38.6%)や「企画・調査・広報」(29.5%)で比較的高い割合となっており、「営業」と「人事・労務・総務」(いずれも 27.3%)、「情報処理」(25.0%)といった部門でも該当するケースがあり、相対的に広がりがある。「1日の一部在宅勤務」でも、こうした広がりがある傾向がみられ、「営業」と「企画・調査・広報」(ともに 38.1%)、「研究・開発・設計」と「人事・労務・総務」(ともに 35.7%)、「情報処理」(28.6%)や「経理・会計」(26.2%)などとなっている。

7. テレワーク適用対象者数・過去1年間の利用実績（Q9）

実際の適用者数と過去1年間の利用者数を見ると（図表1-1-9）、「終日在宅勤務」の「適用対象者数」で割合が高いカテゴリーは「100～999人」（33.3%）、「1,000人以上」（26.7%）であるが、「1年間の利用者数」で割合が高いカテゴリーは「10～99人」（33.3%）、「1～9人」（28.6%）、「0人」（23.8%）などとなっており、適用者数に比べて利用者数が低い結果となっている。

「1日の一部在宅勤務」の「適用対象者数」で割合が高いカテゴリーも、同様に、「100～999人」（50.0%）、「1,000人以上」（25.0%）であるが、「1年間の利用者数」で割合が高いカテゴリーは「100～999人」（40.0%）、「10～99人」（30.0%）、「0人」（20.0%）で、適用対象者数と利用者数が一致する場合もあるようだが、どちらかと言えば利用者数が少ない割合となっているようである。

図表 1-1-9 テレワーク適用対象者数・過去1年間の利用者数



「モバイルワーク」では、「適用対象者数」で割合が高いカテゴリーは「100～999人」（52.6%）、「10～99人」（21.1%）などとなっているが、「1年間の利用者数」で割合が高いカテゴリーは「100～999人」と「10～99人」（ともに 35.7%）、「1～9人」（21.4%）、「1,000人以上」でも回答が見られる（7.1%）。モバイルワークの方が二つのタイプの在宅勤務よりも、適用

と利用の状況が近似しているようである。

ただし、どの選択肢への回答もサンプルサイズが極めて小さく、これら数値が真の実情を表しているかは分からない。また、三つのテレワーク類型で、適用対象者数と利用者数のサンプル数が異なるため、同一企業が回答しているわけではないと考えられることにも留意が必要であろう。

8. テレワーク対象者の範囲（Q10）

図表 1-1-10 からテレワークの対象者の範囲を細かく見ると、従業上の地位別では、「正社員」に対して認められている割合が高い。

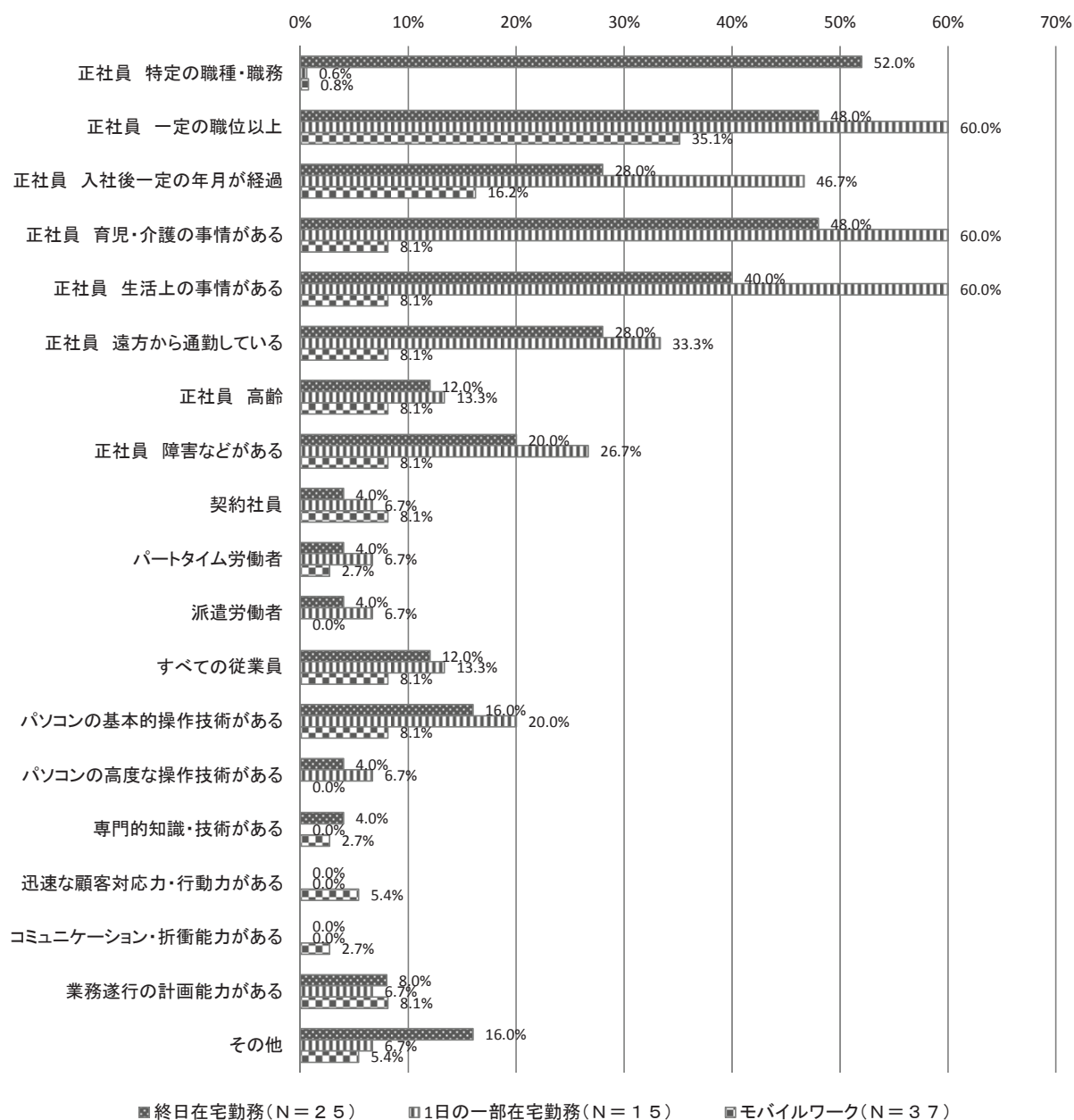
「終日在宅勤務」については、「正社員 特定の職種・職務」の割合が最も高く 52.0%、続いて、「正社員 一定の職位以上」、「正社員 育児・介護の事情がある」がともに 48.0%、「正社員 生活上の事情がある」が 40.0%、「正社員 入社後一定の年月が経過」、「正社員 遠方通勤している」がともに 28.0%などとなっている。

「1日の一部在宅勤務」については、「正社員 一定の職位以上」、「正社員 育児・介護の事情がある」、「正社員 生活上の事情がある」がいずれも 60.0%で最も割合が高く、次いで、「正社員 入社後一定の年月が経過」が 46.7%、「正社員 遠方から通勤している」が 33.3%、「正社員 障害などがある」が 26.7%などとなっている。

「モバイルワーク」については、上記二つの在宅勤務に比べて回答割合が低くなっているが、その中で比較的高い回答割合の選択肢は、「正社員 一定の職位以上」が 35.1%、「入社後一定の年月が経過」が 16.2%となっており、そのほかの選択肢はいずれも低い割合にとどまっている。

なお、職務遂行上のスキルに着目すると、比較的回答割合が高いのは、「パソコンの基本的操作技術がある」（終日：16.0%、一部：20.0%、モバイル：8.1%）、「業務遂行の計画能力がある」（終日：8.0%、一部：6.7%、モバイル：8.1%）となっている。

図表 1-1-10 テレワーク対象者の範囲（複数回答）



第2章 テレワークの運用の実情

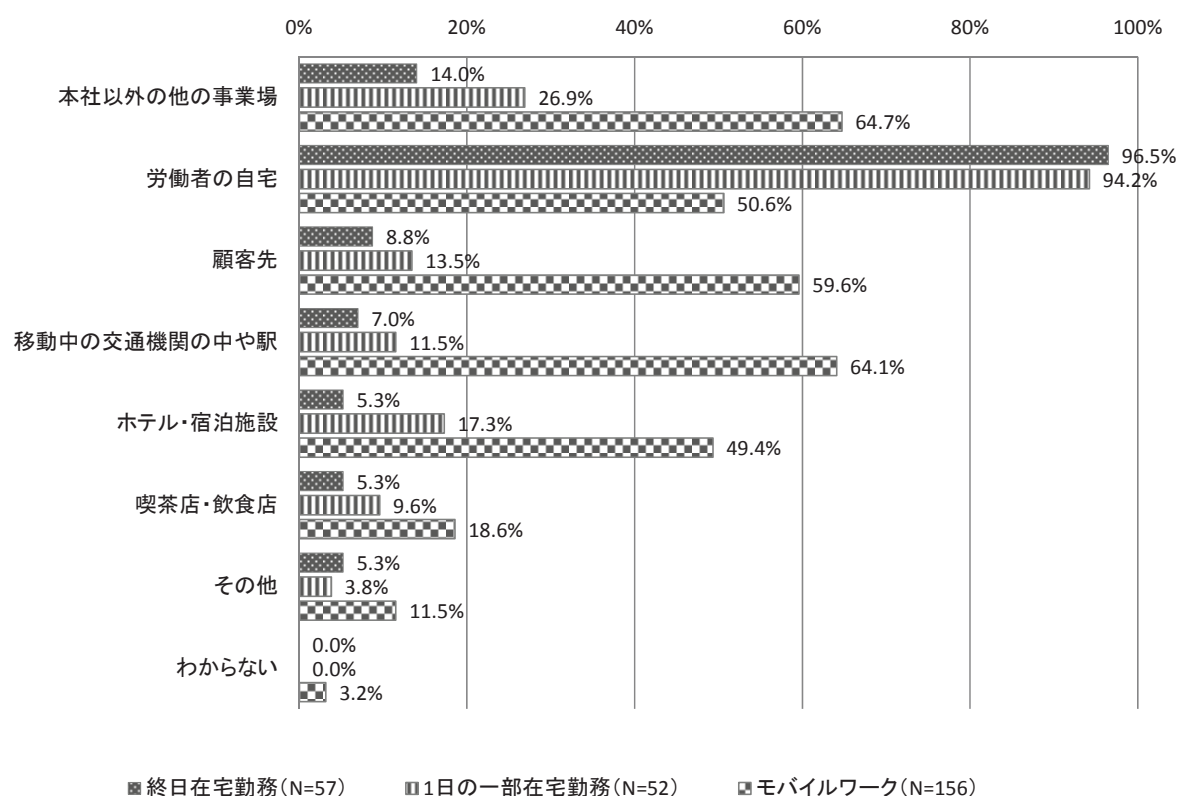
本章では、テレワークの運用の実情について集計結果を示す。

1. テレワークの就業場所・勤務時間の管理（Q11, Q13, Q15, Q16）

まず、テレワークの対象労働者がテレワークを実施する主な就業場所についてみると、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」で「労働者の自宅」の割合が高い(それぞれ96.5%、94.2%)。これに対して、「モバイルワーク」では「本社以外の他の事業所」(64.7%)、「移動中の交通機関の中や駅」(64.1%)、「顧客先」(59.6%)、 「ホテル・宿泊施設」(49.4%)などの割合が高くなっている(図表1-2-1)。

図表 1-2-1 テレワークの就業場所（複数回答）

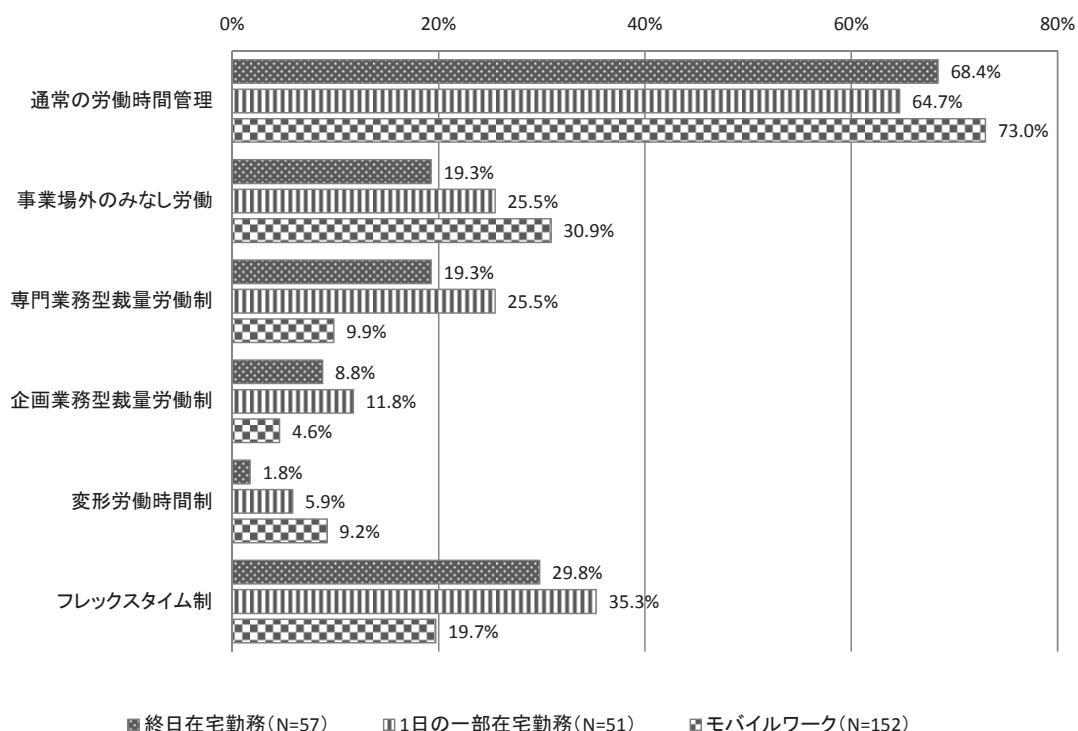
ーテレワークの種類別ー



次に、テレワークを行っている従業員に適用している労働時間管理の制度をみると、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」「モバイルワーク」とも「通常の労働時間制度」の割合が最も高い(それぞれ68.4%、64.7%、73.0%)。これに次ぐのは、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」では「フレックスタイム制」であり(それぞれ29.8%、35.3%)、「モバイルワーク」では「事業場外のみなし労働」(30.9%)である(図表1-2-2)。

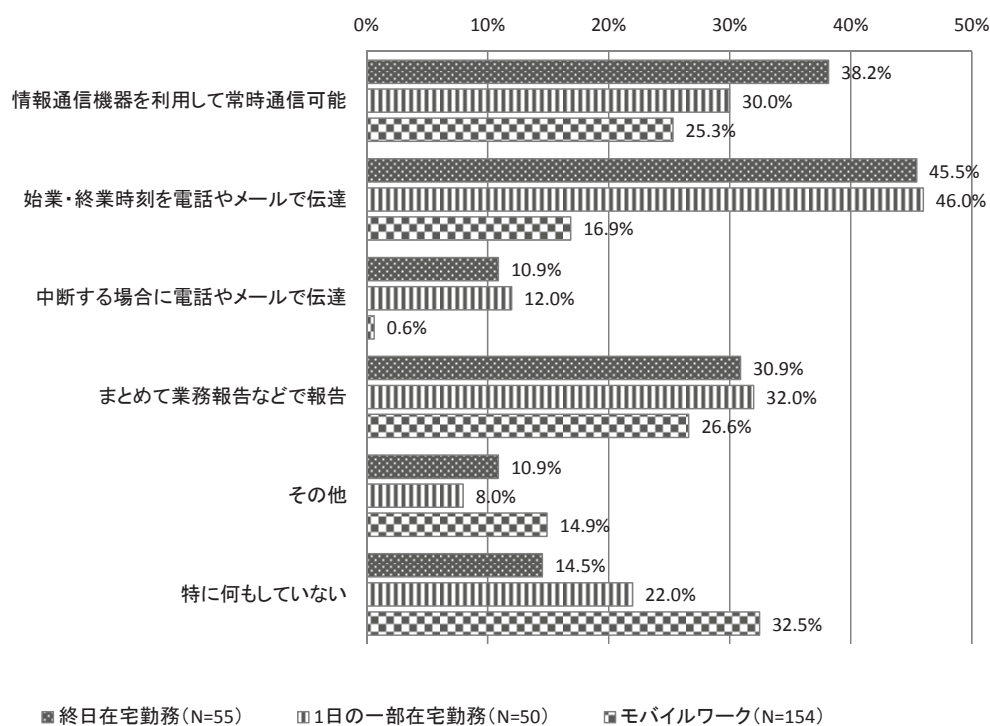
図表 1-2-2 適用されている労働時間制度（複数回答）

ーテレワークの種類別ー



図表 1-2-3 勤務時間の管理（複数回答）

ーテレワークの種類別ー

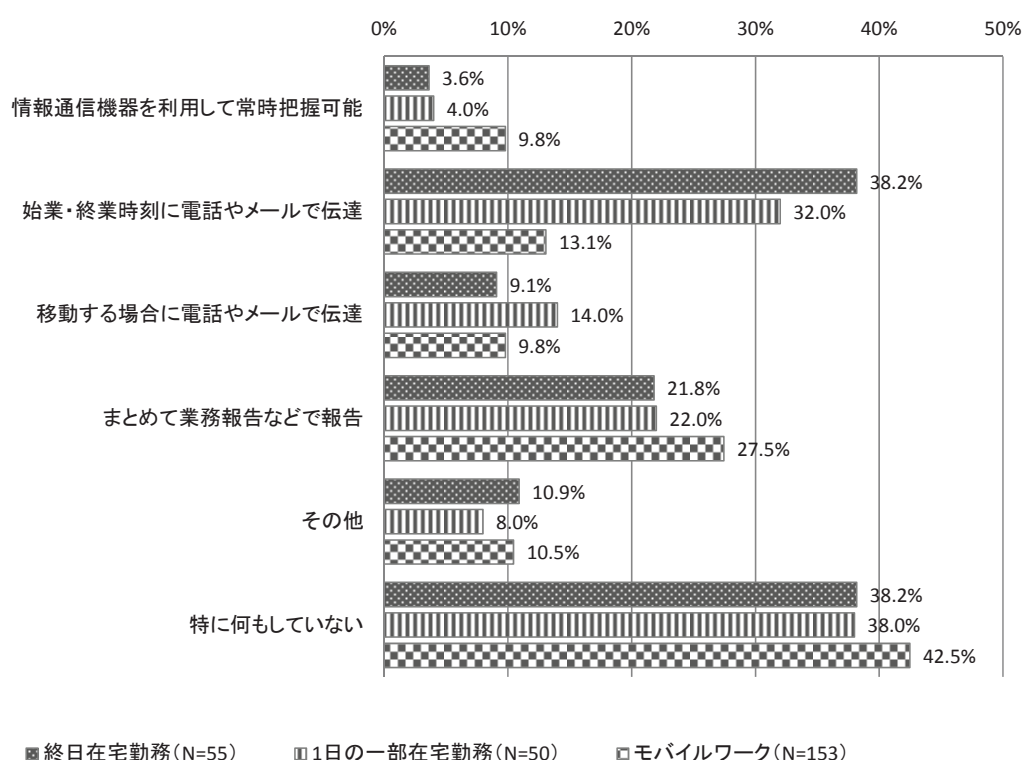


テレワークを実施中の従業員に対する勤務時間などの管理についてみると、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」では「始業・終業時刻を電話やメールで伝達」の割合が最も高く（それぞれ45.5%、46.0%）、「終日在宅勤務」では「情報通信機器を利用して常時接続可能」（38.2%）がそれに次ぎ、「1日の一部在宅勤務」では「まとめて業務報告などで報告」（32.0%）がそれに次ぐ。「モバイルワーク」では「特に何もしていない」割合（32.5%）が最も高いものの、「まとめて業務報告などで報告」（26.6%）、「情報通信機器を利用して常時接続可能」（25.3%）の割合も低くない（図表1-2-3）。

テレワークを実施中の従業員に対する就業場所の管理についてみると、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」「モバイルワーク」とも「特に何もしていない」の割合が最も高いが（それぞれ38.2%、38.0%、42.5%）、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」では「始業・終業時刻に電話やメールで伝達」がそれに次ぎ（それぞれ38.2%、32.0%）、「モバイルワーク」では「まとめて業務報告などで報告」（27.5%）がそれに次ぐ（図表1-2-4）。

図表 1-2-4 就業場所の管理（複数回答）

ーテレワークの種類別ー



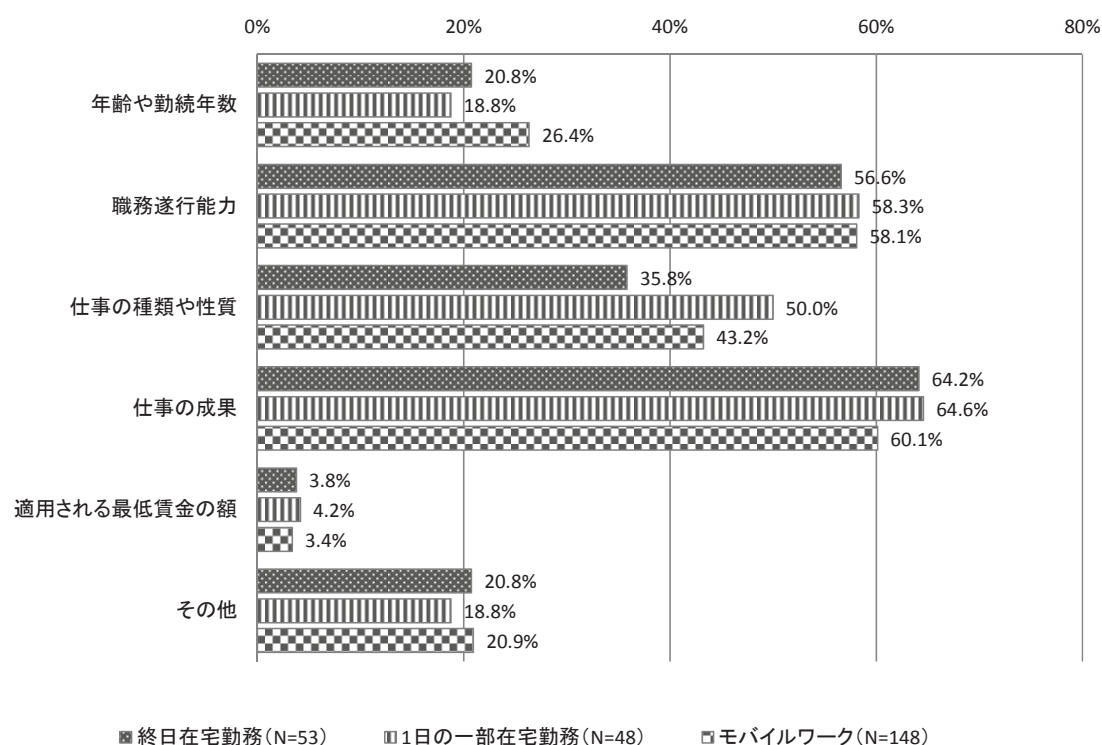
2. 賃金額決定の際に考慮する要素（Q17）

テレワークを行っている従業員の賃金額を決定する際に考慮する要素は、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」「モバイルワーク」とも「仕事の成果」の割合がもっとも高く（それ

ぞれ 64.2%、64.6%、60.1%)、「職務遂行能力」や「仕事の種類や性質」が続く（図表 1-2-5）。

図表 1-2-5 賃金額決定の際に考慮する要素（複数回答）

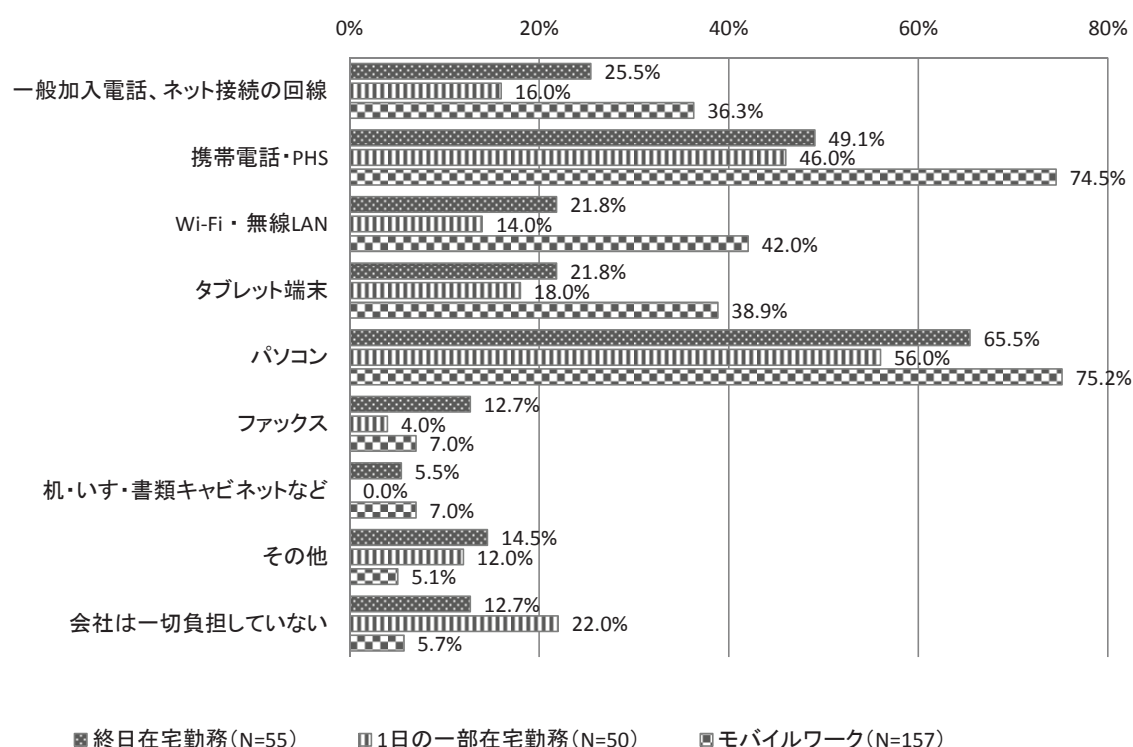
ーテレワークの種類別ー



3. 会社が貸与あるいは費用の一部を負担しているもの（Q18）

テレワークを実施する際に会社が貸与あるいは費用を一部でも負担しているものをみると、「モバイルワーク」において「パソコン」（75.2%）、「携帯電話・PHS」（74.5%）の割合が高い。「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」でも「パソコン」（それぞれ 65.5%、56.0%）、「携帯電話・PHS」（それぞれ 49.1%、46.0%）の割合が高い（図表 1-2-6）。

図表 1-2-6 会社が貸与あるいは費用の一部を負担しているもの
(複数回答)ーテレワークの種類別ー

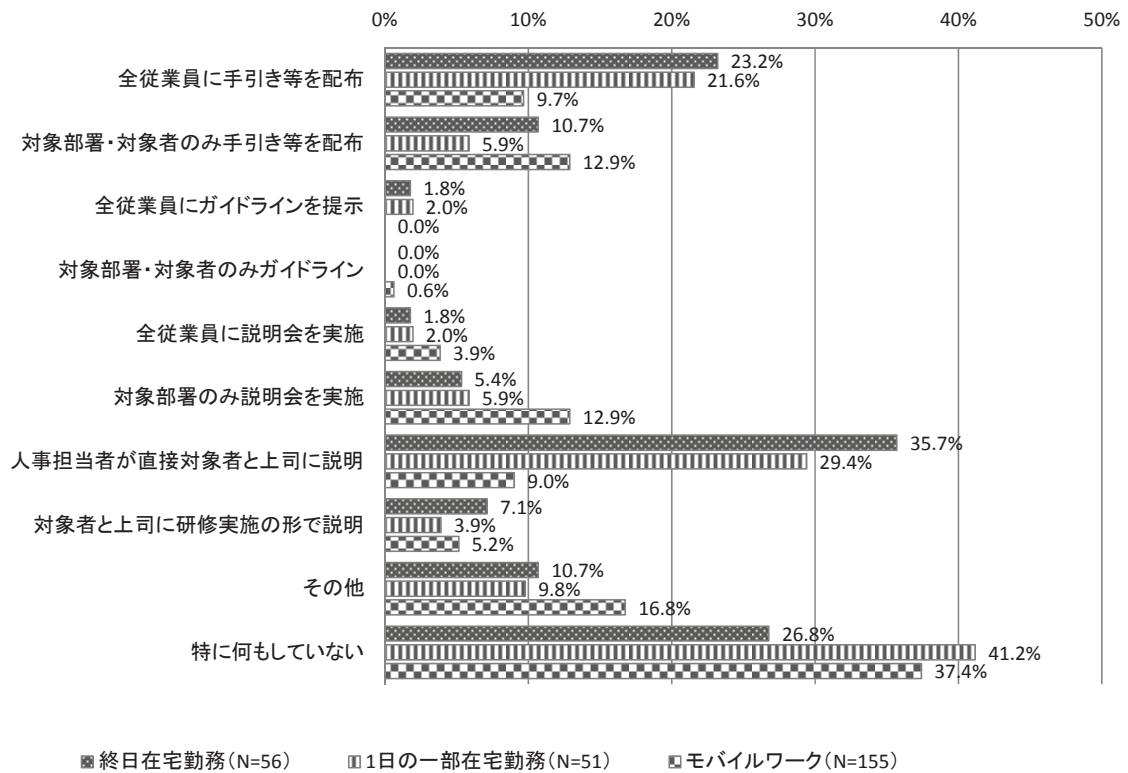


4. テレワーク導入の際の説明 (Q19)

本章の最後に、テレワークを導入する際の会社側からの説明について集計結果を示したい。「特に何もしていない」の割合が高いが、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」では「人事担当者が直接対象者と上司に説明」(それぞれ 35.7%、29.4%)や「全従業員に手引き等を配布」(23.2%、21.6%)の割合も高い。「モバイルワーク」では、「その他」を除けば「対象部署・対象者のみ手引き等を配布」(12.9%)、「対象部署のみ説明会を実施」(12.9%)といった回答もみられた(図表 1-2-7)。この結果から、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」は従業員個人が置かれている状況を考慮して実施されている可能性が高いと思われることから(図表 1-1-6 参照)、全従業員を対象に手引き等を配布し、その事由が発生したときに直接対象者に説明するという対応になることがうかがえる。これに対して、「モバイルワーク」実施には、仕事内容が関係する部分が大きいので、対象の部署に説明を行うという対応になることがうかがえる。

図表 1-2-7 テレワーク導入の際の説明（複数回答）

－テレワークの種類別－



第3章 テレワークの効果と今後の課題・意向、不導入の理由

企業調査結果の最後に、テレワーク実施の効果や今後の課題などの集計結果を示す。

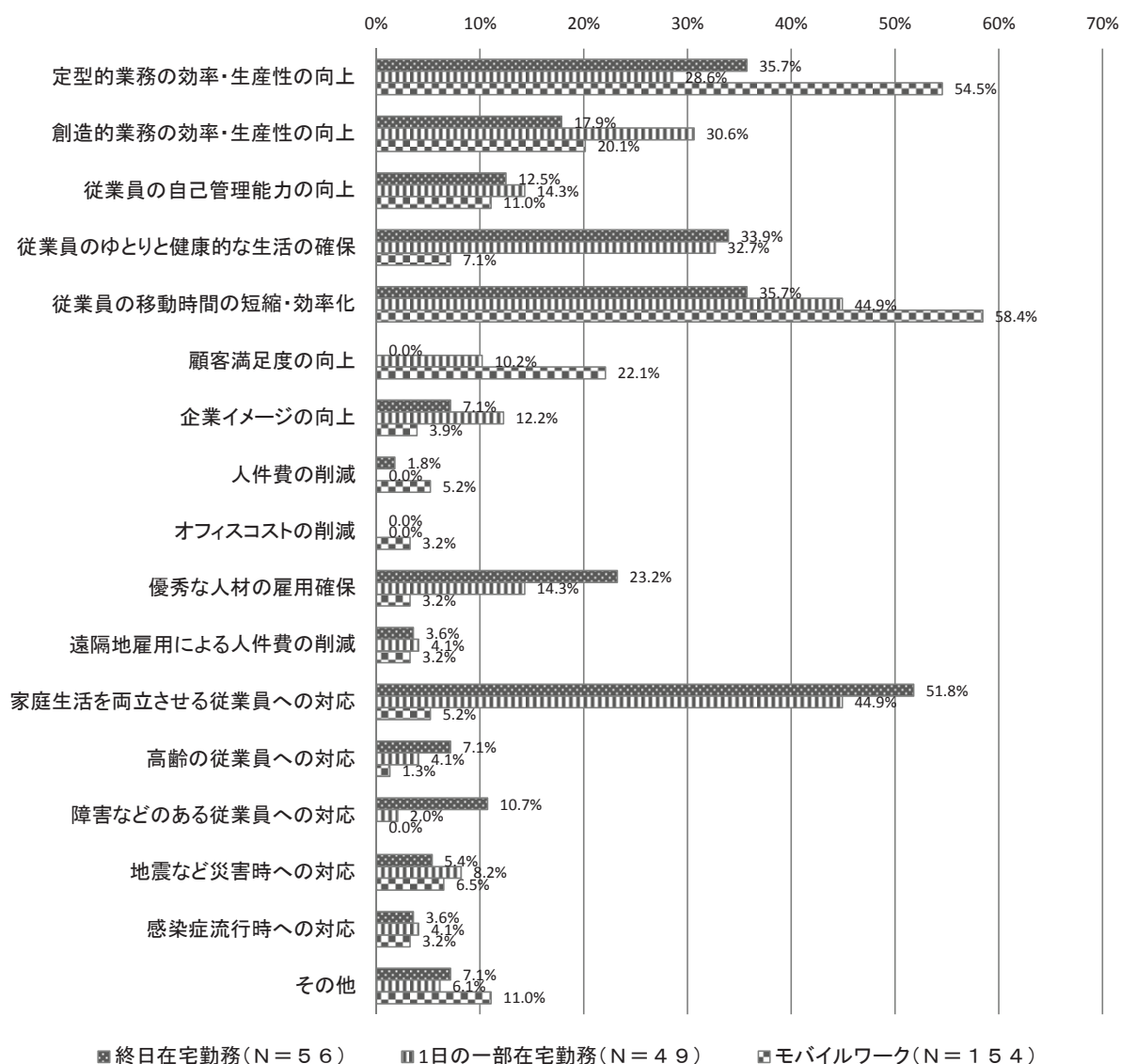
1. テレワーク実施の効果（Q22）

テレワーク実施の効果として回答割合が高かったのは（図表 1-3-1、複数回答）、「モバイルワーク」では「従業員の移動時間の短縮・効率化」（58.4%）、「定型的業務の効率・生産性の向上」（54.5%）で顕著である。

「終日在宅勤務」と「1日の一部在宅勤務」では回答がやや分散している。

「終日在宅勤務」では、回答割合の高い順に、「家庭生活を両立させる従業員への対応」（51.8%）、「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」（ともに 35.7%）、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」（33.9%）などとなっている。

図表 1-3-1 テレワーク実施の効果（複数回答）

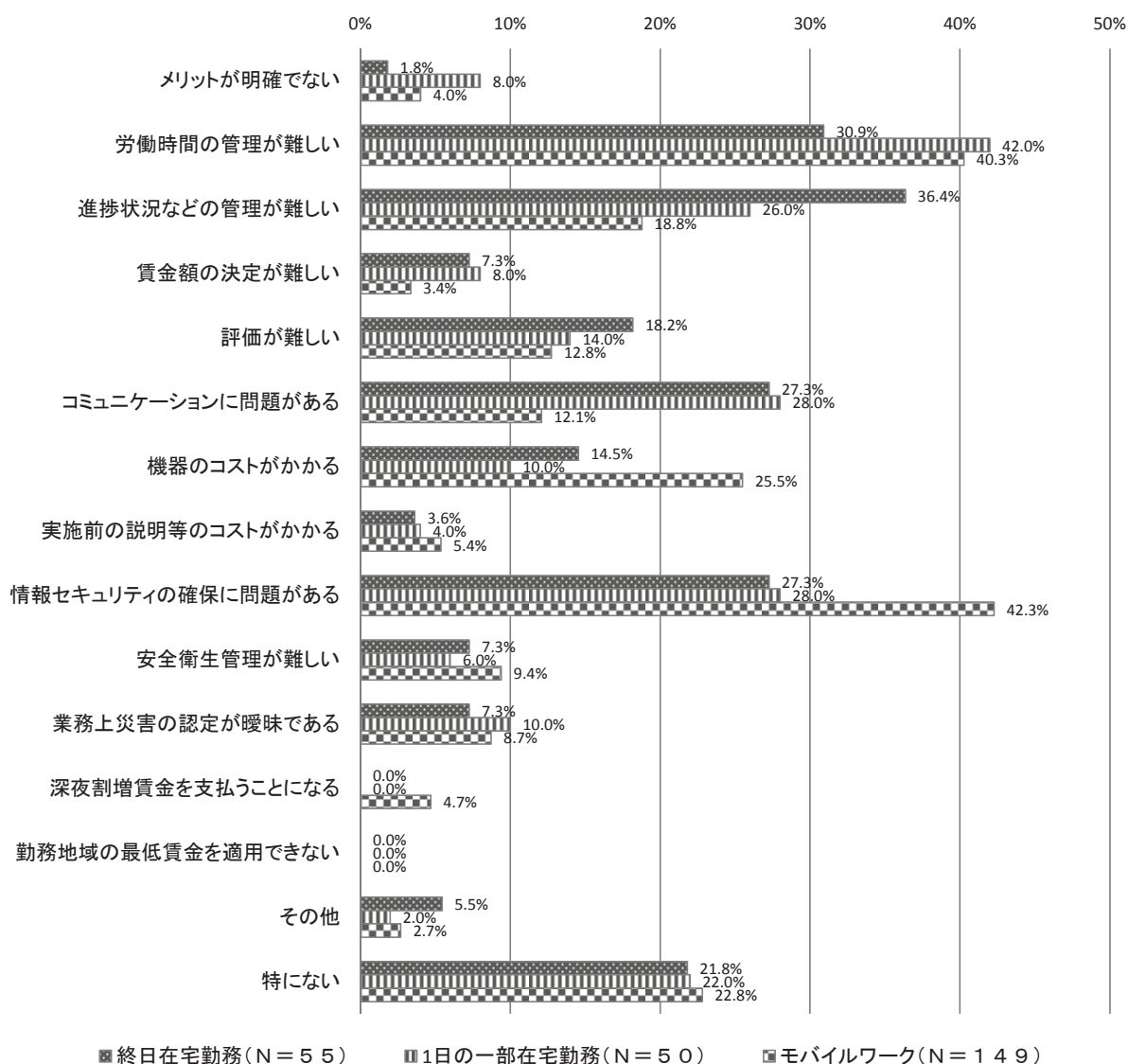


「1日の一部在宅勤務」では、回答割合の高い順に、「家庭生活を両立させる従業員への対応」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」（ともに 44.9%）、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」（32.7%）、「創造的業務の効率・生産性の向上」（30.6%）などとなっている。

2. テレワーク実施の問題・課題（Q23）

テレワークには、タイプによってそれぞれの効果が認められるものの、課題は多く、多岐にわたっているようである（図表 1-3-2）。

図表 1-3-2 テレワーク実施の問題・課題（複数回答）



「終日在宅勤務」では、「進捗状況などの管理が難しい」（36.4%）、「労働時間の管理が難しい」（30.9%）、「コミュニケーションに問題がある」と「情報セキュリティの確保に問題がある」（ともに 27.3%）、「評価が難しい」（18.2%）などとなっている。

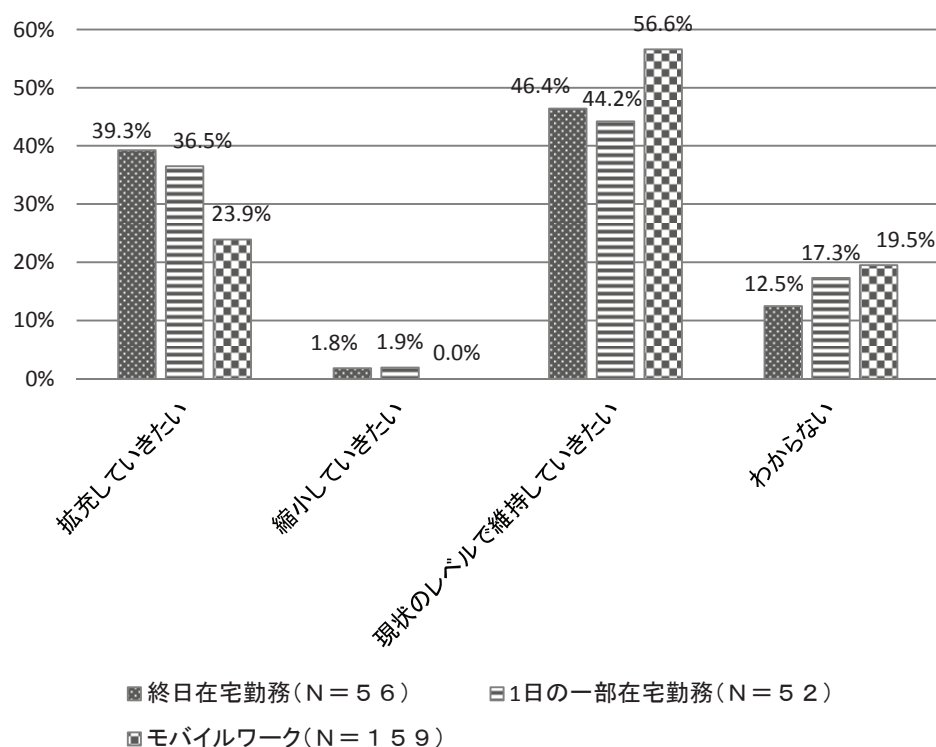
「1 日の一部在宅勤務」では、「労働時間の管理が難しい」（42.0%）、「コミュニケーションに問題がある」と「情報セキュリティの確保に問題がある」（ともに 28.0%）、「進捗状況などの管理が難しい」（26.0%）などとなっている。

「モバイルワーク」では、「情報セキュリティの確保に問題がある」（42.3%）、「労働時間の管理が難しい」（40.3%）、「機器のコストがかかる」（25.5%）などとなっている。

3. テレワークの方向性（Q24）

テレワークに係る今後の方向性について尋ねたところ（図表 1-3-3）、テレワークの三つのタイプいずれについても、「現状のレベルで維持していきたい」との回答割合が高かった（終日：46.4%、一部：44.2%、モバイル：56.6%）。次いで、「拡充していきたい」の割合が高い（終日：39.3%、一部：36.5%、モバイル：23.9%）。

図表 1-3-3 テレワークの方向性



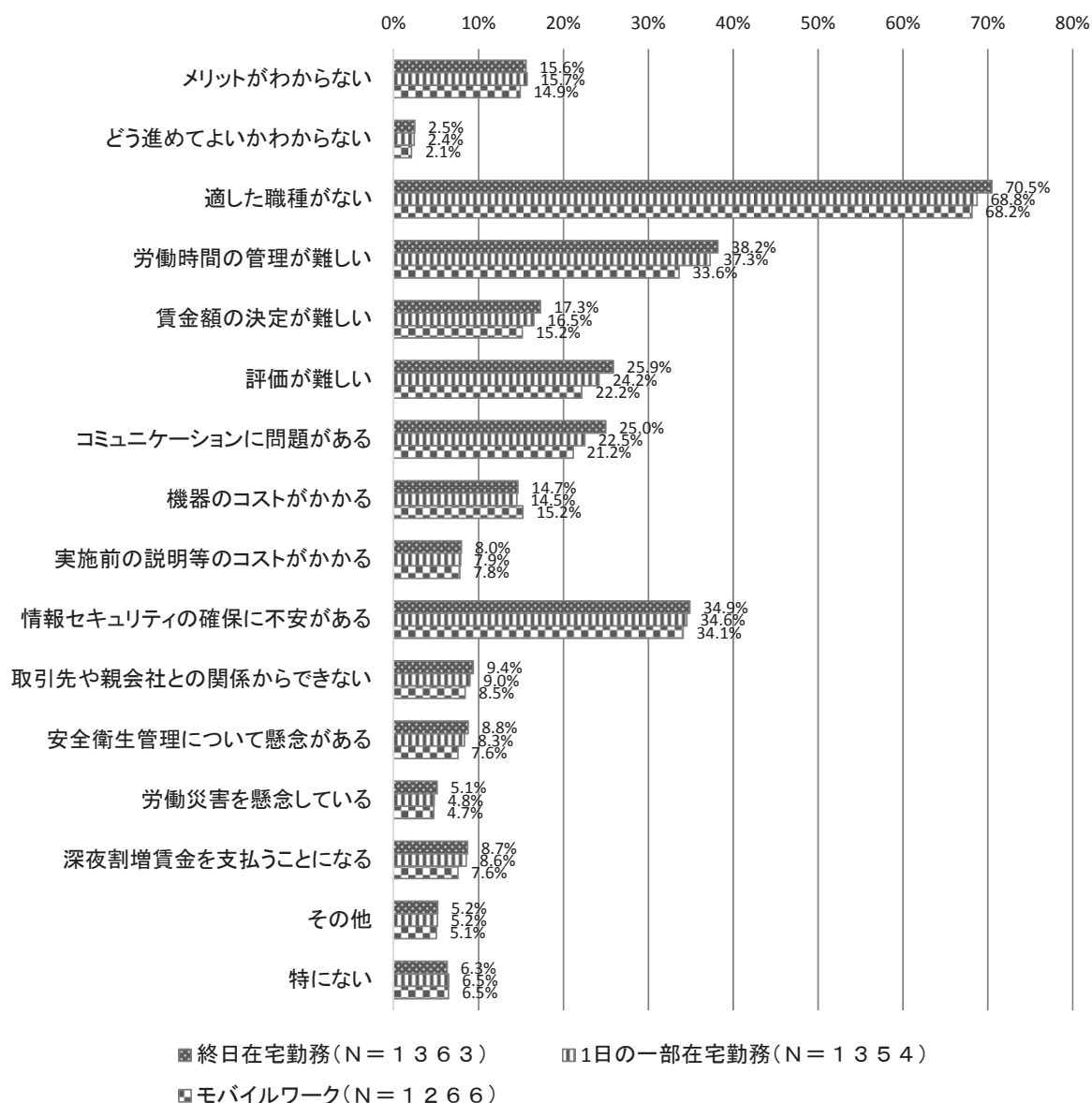
4. テレワークを実施していない理由（Q7）

テレワークを実施していない企業にその理由を尋ねたところ、上記 2. でみたテレワーク実施企業における問題・課題（図表 1-3-2）とよく似た結果が出ている（図表 1-3-4）。

テレワークの三つのタイプそれぞれでややばらつきはあるが、どのタイプでも回答の傾向は同じで、最も高い割合は「適した職種がない」（終日：70.5%、一部：68.8%、モバイル：68.2%）であった（なお、この選択肢は「テレワーク実施の問題・課題」の設問にはない）。

次いで、「労働時間の管理が難しい」（終日：38.2%、一部：37.3%、モバイル：33.6%）、「情報セキュリティの確保に不安がある」（終日：34.9%、一部：34.6%、モバイル：34.1%）、「評価が難しい」（終日：25.9%、一部：24.2%、モバイル：22.2%）、「コミュニケーションに問題がある」（終日：25.0%、一部：22.5%、モバイル：21.2%）、が比較的高い回答割合となっている。

図表 1-3-4 テレワークを実施していない理由（複数回答）



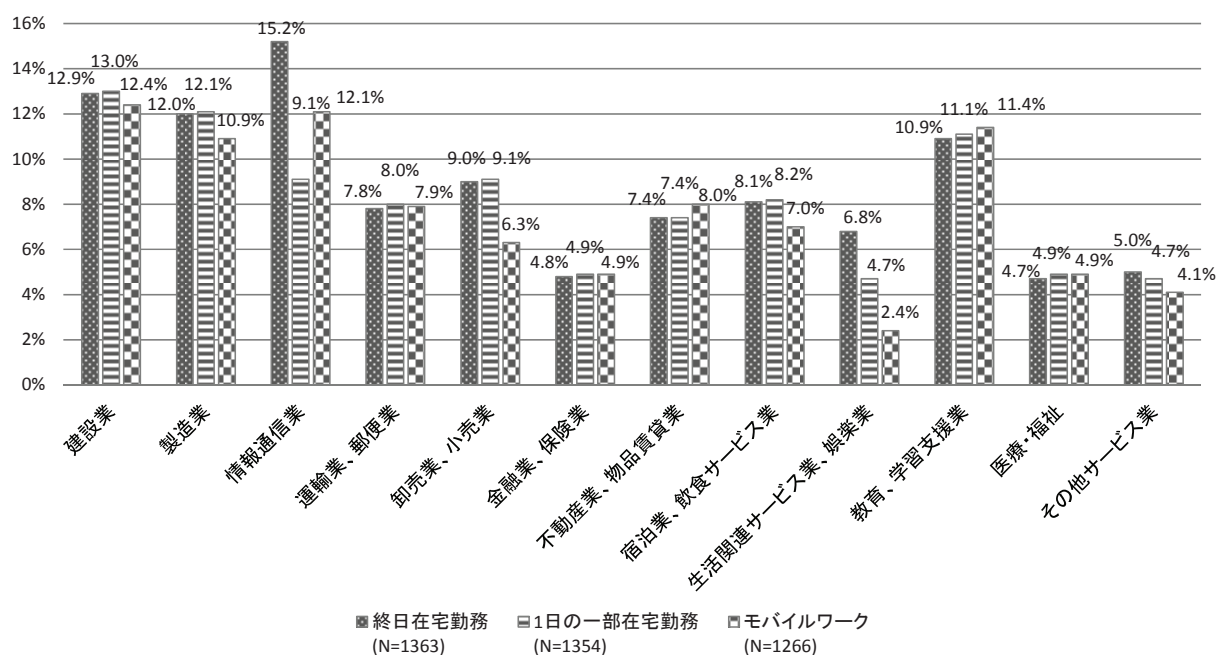
5. 労働条件について

(1) 深夜割増賃金について (Q7, Q23)

テレワークを実施していない理由（企業調査票 Q7）のうち「働き方によっては深夜割増

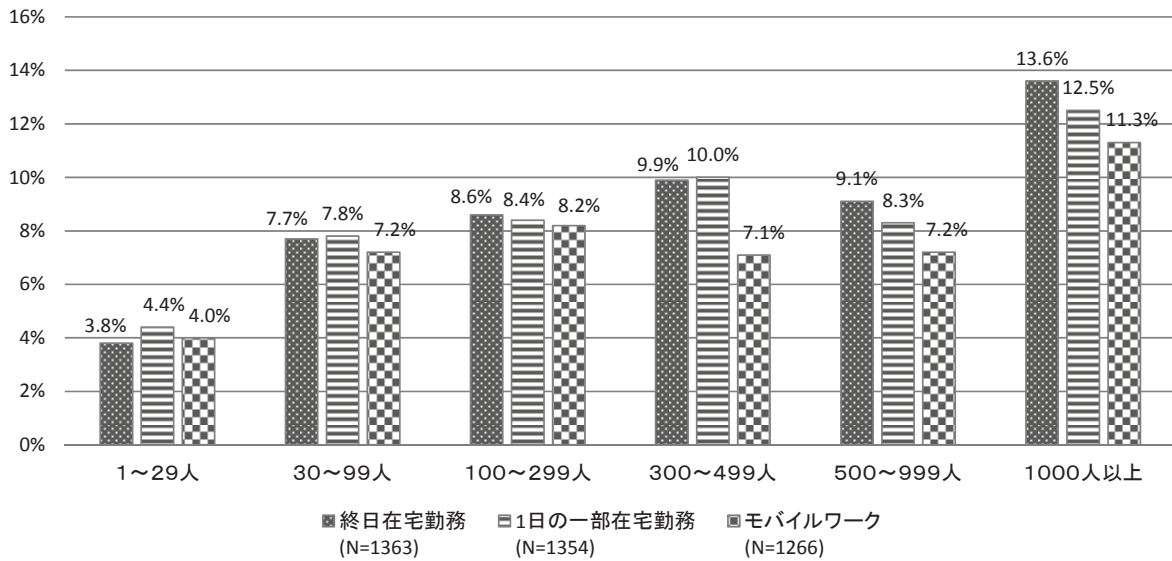
賃金を支払うことになる」（選択肢 14）の割合を業種別、企業規模別にみると、業種別では「情報通信業」、「建設業」、「製造業」などで高く（図表 1-3-5）、企業規模別では「1,000 人以上」規模の企業で比較的高い（図表 1-3-6）ものの、全体的に当選択肢に該当するとした割合は低い⁸。

図表 1-3-5 テレワークを実施していない理由：
「深夜割増賃金の支払義務」の回答割合－業種別－



⁸ 全体としては、テレワークを導入していない企業のうち、その理由として「深夜割増賃金」を挙げた割合は、終日在宅勤務で 8.7%（N=119）、一部在宅勤務で 8.6%（N=116）、モバイルワークで 7.6%（N=96）に過ぎない。

図表 1-3-6 テレワークを実施していない理由：
「深夜割増賃金の支払義務」の回答割合－企業規模別－



テレワーク実施企業における実施の課題（企業調査票 Q23）のうち「働き方によっては深夜割増賃金を支払うことになる」（選択肢 12）への回答は、終日在宅勤務（N=55）、1日の一部在宅勤務（N=50）の実施企業では該当 0 ケース、モバイルワーク実施企業（N=149）では該当 7 ケース（4.7%）であった。

以上のように、テレワークを実施していない企業において、実施していない理由として深夜割増賃金の支払義務は大きなウェイトを占めてはいないが、深夜割増賃金の支払義務をネックとしている企業では、従業員の労働時間管理（把握）が難しいことにより、従業員が深夜就業する可能性を排除できないことから生じるリスク（支払義務が生じうること）を感じてテレワーク導入を躊躇しているという構図があるのではないかと推測しうる。

こうした問題意識に基づき、企業調査票 Q7 における選択肢 4「労働時間の管理（把握）が難しい」と選択肢 14「働き方によっては深夜割増賃金を支払うことになる」の回答傾向の関係をみて、上記の点を考察する⁹。

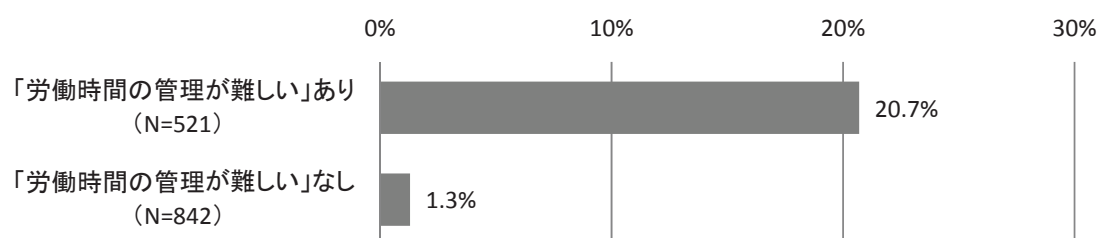
①終日在宅勤務を実施していない企業

まず、終日在宅勤務を実施していない企業において、その非実施理由として「労働時間の管理（把握）が難しい」への回答有無別に、「働き方によっては深夜割増賃金を支払うことになる」の回答傾向をみると（図表 1-3-7）、「労働時間の管理が難しい」を理由として挙げた企業では

⁹ 調査票の構成上、「終日在宅勤務」「1日の一部在宅勤務」「モバイルワーク」ごとに検討する。

20.7%が深夜割増賃金の支払義務も理由として挙げたのに対し、「労働時間管理が難しい」に該当しなかった企業では、深夜割増賃金の支払義務を挙げたのは1.3%に過ぎなかった。

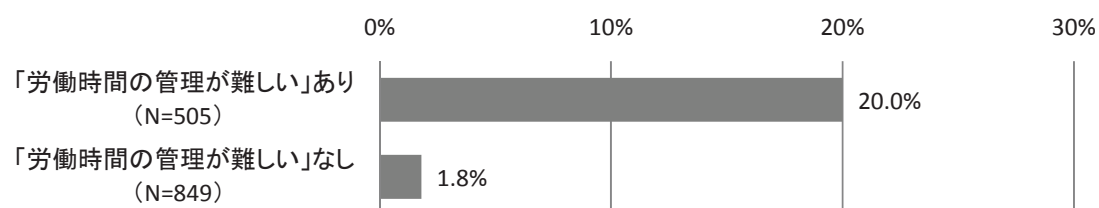
図表 1-3-7 テレワークを実施していない理由：深夜割増賃金の支払義務
－「労働時間管理が難しい」への回答有無別－（N=1363）
（終日在宅勤務を実施していない企業）



②1日の一部在宅勤務を実施していない企業

次に、1日の一部在宅勤務を実施していない企業について同様の集計を行うと（図表 1-3-8）、
「労働時間の管理が難しい」を理由として挙げた企業では、20.0%が深夜割増賃金の支払義務を
挙げたのに対し、「労働時間の管理が難しい」を挙げなかった企業では、深夜割増賃金の支払義務
を挙げた割合は1.8%にとどまる。

図表 1-3-8 テレワークを実施していない理由：深夜割増賃金の支払義務
－「労働時間管理が難しい」への回答有無別－（N=1354）
（1日の一部在宅勤務を実施していない企業）



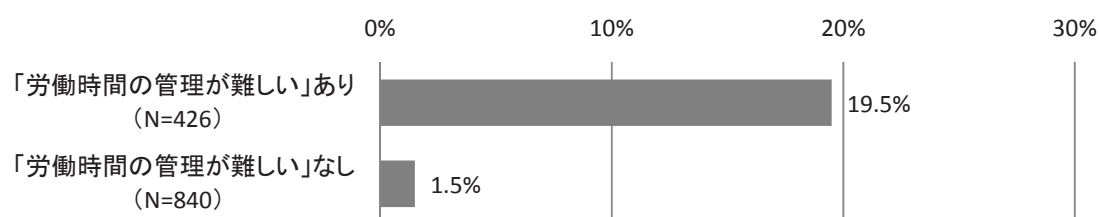
③モバイルワークを実施していない企業

最後に、モバイルワークを実施していない企業について同様の集計を行うと（図表 1-3-9）、
「労働時間の管理が難しい」を理由として挙げた企業では、19.5%が深夜割増賃金の支払義務を
挙げたのに対し、「労働時間の管理が難しい」を挙げなかった企業では、深夜割増賃金の支払義務
を挙げた割合は1.5%にとどまる。

図表 1-3-9 テレワークを実施していない理由：深夜割増賃金の支払義務

－「労働時間管理が難しい」への回答有無別－（N=1266）

（モバイルワークを実施していない企業）



以上の集計結果から、テレワーク非実施企業において、「労働時間の把握が難しい」とことと「働き方によっては深夜割増賃金を支払うことになる」とことは理由として同時に挙げられることが多い。この結果は、企業が、従業員の労働時間管理が難しいことによって、深夜割増賃金の支払いについてリスクに感じている可能性を示している。

（２）最低賃金について（Q3, Q21, Q22, Q23）

結論から先に述べるならば、関連選択肢に該当するとしたケースの少なさから、遠隔地雇用による人件費削減を見込んでテレワークを実施している企業は極めて稀であり、企業はテレワーク実施地域の最低賃金を適用できないことに問題を感じているとは言えないと判断できる。以下、関連設問の回答傾向について記す。

①テレワーク検討の目的（企業調査票 Q3、複数回答）において「遠隔地雇用による人件費の削減」を挙げた企業は、「終日在宅勤務（N=48）」で 1 ケース（2.1%）、「一部在宅勤務（N=57）」で 2 ケース（3.5%）、「モバイルワーク（N=57）」で 1 ケース（1.8%）のみ。

②テレワーク実施の目的（企業調査票 Q21、複数回答）において「遠隔地雇用による人件費の削減」を挙げた企業は、「終日在宅勤務（N=57）」で 2 ケース（3.5%）、「一部在宅勤務（N=49）」で 2 ケース（4.1%）、「モバイルワーク（N=155）」で 6 ケース（3.9%）のみ。

③テレワーク実施の効果（企業調査票 Q22、複数回答）において「遠隔地雇用による人件費の削減」を挙げた企業は、「終日在宅勤務（N=56）」で 2 ケース（3.6%）、「一部在宅勤務（N=49）」で 2 ケース（4.1%）、「モバイルワーク（N=154）」で 5 ケース（3.2%）のみ。

④テレワーク実施の課題（企業調査票 Q23、複数回答）において「従業員がテレワークを行う地域の最低賃金を適用できない」を挙げた企業は、「終日在宅勤務」「一部在宅勤務」「モバイルワーク」とも該当なしであった。