

2020年6月30日

報道関係各位

テレワークに関する調査2020

新型コロナウイルスの感染拡大により、テレワークを導入する職場が急増しているといわれています。

そこで、日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:神津 里季生)は、テレワークで働く人の意識や実態を把握するため、「テレワークに関する調査」を2020年6月5日～6月9日の5日間でインターネットリサーチにより実施し、今年4月以降にテレワークを行った全国の18歳～65歳の男女(会社員・公務員・団体職員・パート・アルバイト)1,000名の有効サンプルを集計しました。なお、回答者の地域別割合は、北海道・東北(6.1%)、関東(56.0%)、北陸・甲信越(3.0%)、東海(8.9%)、近畿(17.7%)、中国・四国(3.7%)、九州・沖縄(4.6%)でした。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

【調査結果のポイント】

◆今年4月以降のテレワークの状況

- ・テレワーカーの7割超(72.7%)が勤務日の5割以上をテレワーク勤務
- ・通常の勤務よりも長時間労働になることがあったと半数超(51.5%)が回答
- ・時間外・休日労働をしたにも関わらず申告していない回答者が6割超(65.1%)
- ・時間外・休日労働をしたにも関わらず勤務先に認められない回答者が半数超(56.4%)

◆時間外・休日労働をしたにも関わらず残業代を申告しなかった理由

- 1位「申告しづらい雰囲気だから」(26.6%) 2位「時間管理がされていないから」(25.8%)

◆テレワークの際の労働時間の管理方法

- 99人以下の職場では「労働時間管理をしていない」が23.5%

◆テレワークの継続意向

- 今後のテレワークの継続意向については「希望する」が8割超(81.8%)

◆テレワークのメリットでは「通勤がないため、時間を有効に利用できる」(74.6%)が最多、

- デメリットでは「勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらい」(44.9%)が最多

◆小学生以下の子どもを抱える回答者の8割超(80.9%)がテレワークの困難さを感じている

◆テレワークを継続する上での主な課題

- 「会社トップの意識改革」(31.3%)、「経費の負担」(28.6%)、「適切な労働時間管理」(24.2%)

「テレワークに関する調査 2020」へのコメント

早稲田大学教育・総合科学学術院教授
黒田祥子



今回の調査では、テレワークにより通常勤務よりも長時間労働になったと回答した人の割合が半数超(51.5%)でした。ただし、回答者の8割以上が今後もテレワークを継続したいと答えています。つまり、今般のテレワークは、緊急導入による準備不足で通常どおりに仕事が回らず、長時間労働になりがちだったという課題が浮き彫りになったものの、通勤時間の減少等を始め、テレワークのメリットを多数の人が実感した機会だったといえます。

今後は感染予防対策だけでなく、新しい働き方への転換を見据え、テレワークをメインとする体制を展望していく必要があります。そのためには、セキュリティ対策や通信環境の充実、自宅の環境整備の費用補助、紙文化のワークフローの見直しなど、今般のテレワークで浮かび上がってきた課題を洗い出し、労使でそれらの解消を急ぐことが不可欠です。

また、今後は一つの企業に定時に出勤し、まとまった連続時間で働くことを前提とした現行の労働時間規制は見直していく必要もあります。テレワークが急速に普及する中で、厳格な時間管理は現実的なのか、どの程度自律的な働き方を許容し、短期的に成果が出にくい業務に対しては評価をどの程度猶予すべきか、仕事と生活の線引きをどう担保するか等を労使で話し合っていくことも重要です。働く側も、時間管理や健康確保は労働者自身で行っていく時代になることを見据えたマインドチェンジが求められるようになっていくでしょう。

調査結果

《テレワークの際の働き方について》

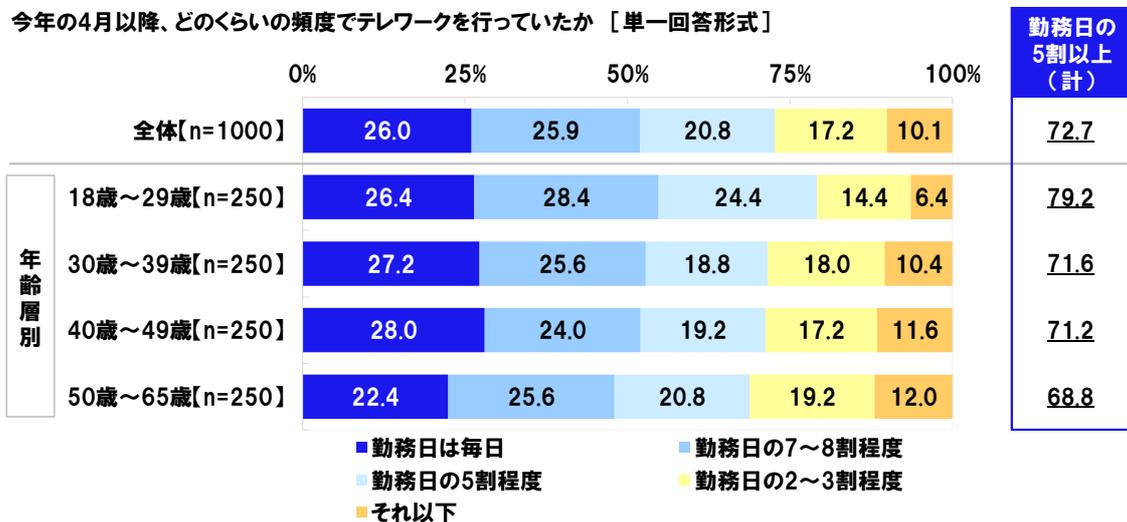
- ◆今年4月以降にテレワークを行ったテレワーカーの72.7%が「テレワークは勤務日の5割以上」と回答
- ◆1日のテレワーク時間 テレワーカーの37.9%が「8時間以上」、34.3%が「6～7時間程度」が多いと回答

今年4月以降にテレワークを行った全国の18歳～65歳の男女（会社員・公務員・団体職員・パート・アルバイト）1,000名（全回答者）に、テレワークの際の働き方について質問しました。

全回答者（1,000名）に、今年4月以降、どのくらいの頻度でテレワークを行っていたか聞いたところ、「勤務日は毎日」は26.0%、「勤務日の7～8割程度」は25.9%、「勤務日の5割程度」は20.8%で、合計した『勤務日の5割以上』は72.7%となりました。

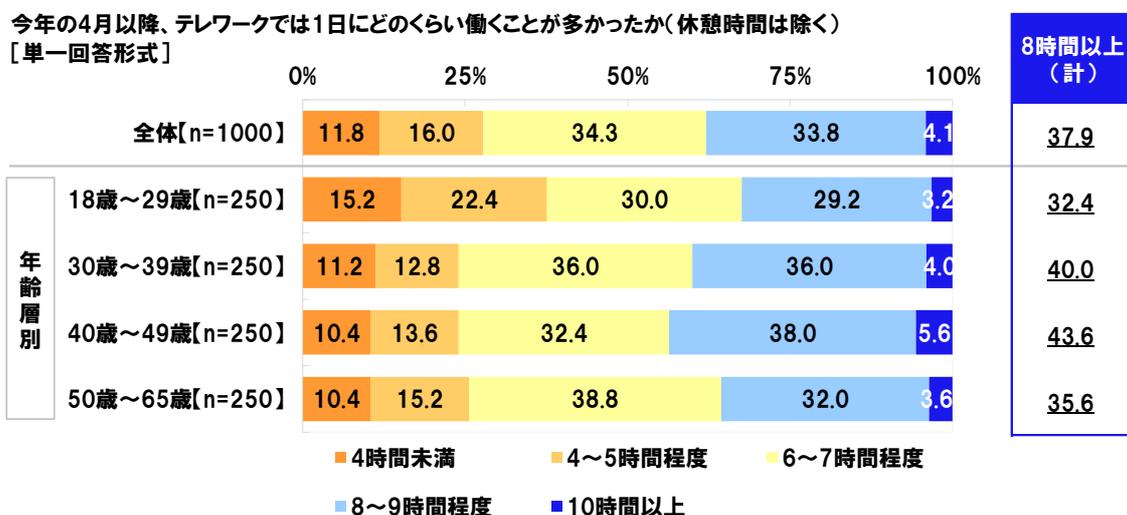
年齢層別にみると、『勤務日の5割以上』と回答した人の割合は若い層ほど高い傾向がみられ、18歳～29歳では79.2%でした。

今年4月以降、どのくらいの頻度でテレワークを行っていたか [単一回答形式]



また、今年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聞いたところ、「4時間未満」は11.8%、「4～5時間程度」は16.0%、「6～7時間程度」は34.3%となり、「8～9時間程度」は33.8%、「10時間以上」は4.1%で、合計した『8時間以上』は37.9%となりました。

今年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]



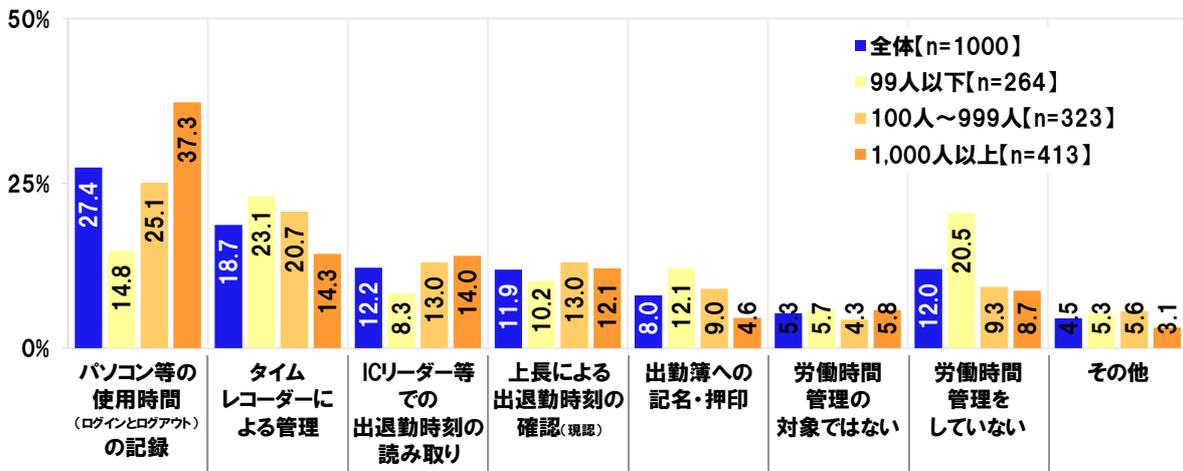
◆テレワーク時の労働時間管理方法

「ネットワーク上の出退勤管理」27.6%、「管理者へのメール」18.7%、「パソコンの使用時間記録」16.7%

まず、全回答者(1,000名)に、自身の勤め先では、テレワークではなく、出勤した際、どのように労働時間を管理しているか聞いたところ、「パソコン等の使用時間(ログインとログアウト)の記録」(27.4%)が最も高く、次いで、「タイムレコーダーによる管理」(18.7%)、「ICリーダー等での出退勤時刻の読み取り」(12.2%)となりました。

職場の従業員の規模別にみると、「労働時間管理をしていない」は99人以下の職場では20.5%と、100人以上の職場(100人~999人の職場9.3%、1,000人以上の職場8.7%)と比べて高くなりました。

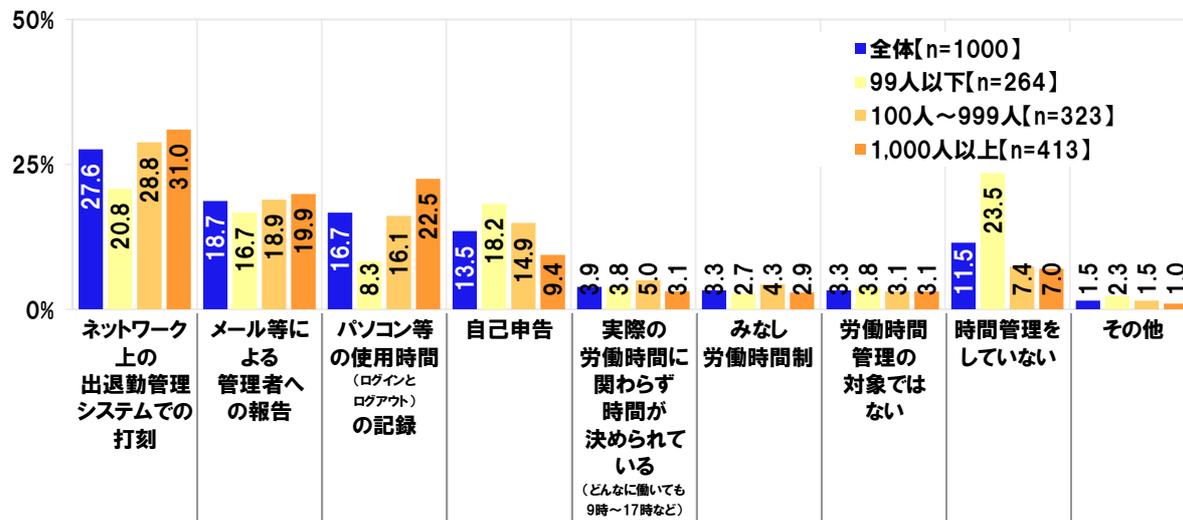
自身の勤め先では、テレワークではなく、出勤した際、どのように労働時間を管理しているか [単一回答形式]



次に、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聞いたところ、「ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻」(27.6%)が最も高く、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(ログインとログアウト)の記録」(16.7%)となりました。

職場の従業員の規模別にみると、出勤した際の労働時間管理の場合と同じ傾向がみられ、「時間管理をしていない」は99人以下の職場(23.5%)が突出して高くなりました。

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]

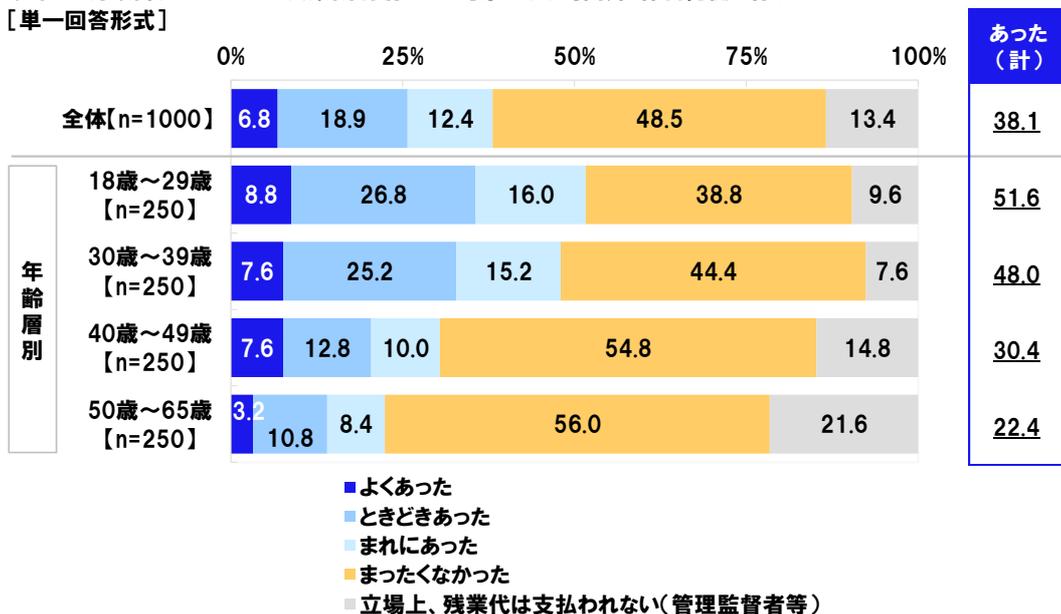


- ◆「テレワークで、残業代支払い対象の時間外・休日労働を行うことがあった」38.1%、10代・20代では51.6%
- ◆「テレワークで、残業代支払い対象の時間外・休日労働をしても申告しないことがあった」65.1%
- ◆「テレワークで、残業代支払い対象の時間外・休日労働をしても勤務先に認められないことがあった」56.4%
- ◆時間外・休日労働をしても申告しなかった理由 TOP2「申告しづらい雰囲気」「時間管理がされていない」

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聞いたところ、「よくあった」は 6.8%、「ときどきあった」は 18.9%、「まれにあった」は 12.4%で、合計した『あった』は 38.1%となりました。

年齢層別にみると、『あった』と回答した人の割合は若い層ほど高い傾向がみられ、18歳～29歳では 51.6%と、半数以上となりました。

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]

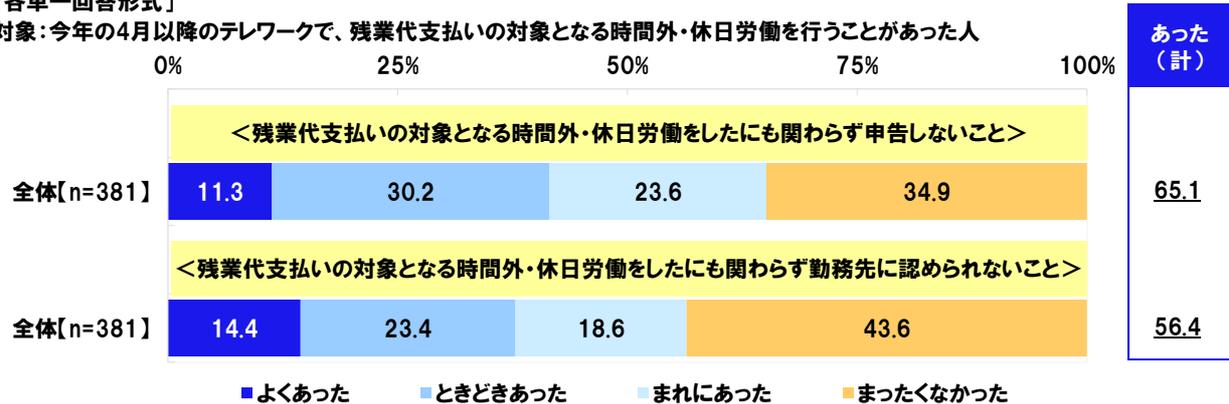


今年の4月以降のテレワークで、残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった人(381名)に、自身が行った時間外・休日労働の申告や承認について、経験の有無を聞きました。

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いこと》があったか聞いたところ、『あった』と回答した人の割合は65.1%となりました。また、《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勤務先に認められないこと》があったか聞いたところ、『あった』は56.4%となりました。時間外労働や休日労働をしても申告しないケースや、申告しても認められなかったケースが多いようです。

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

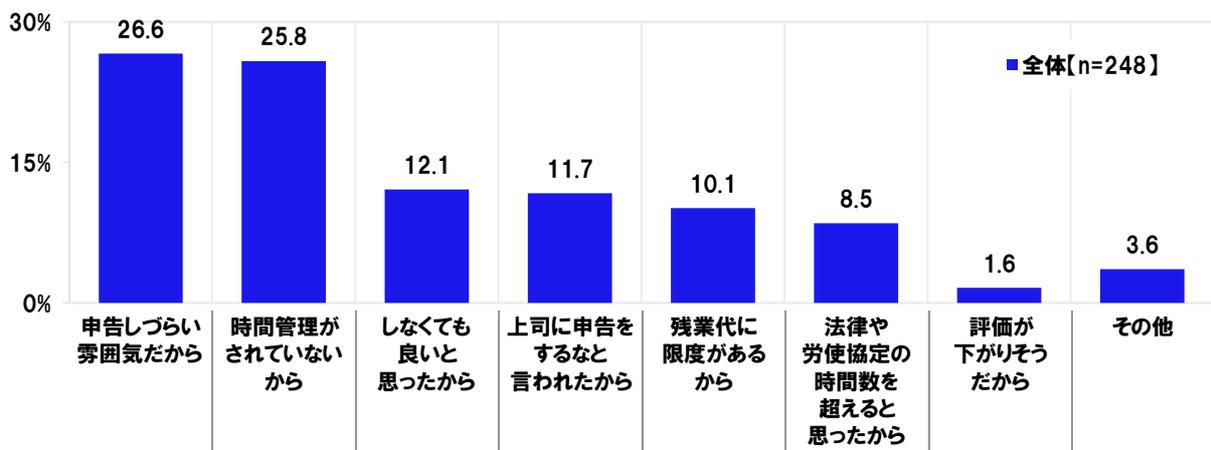


では、どのような理由から申告しなかったのでしょうか。

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(248名)に、申告しなかった理由として最もあてはまるものを聞いたところ、「申告しづらい雰囲気だから」(26.6%)と「時間管理がされていないから」(25.8%)が高く、以降、「しなくても良いと思ったから」(12.1%)、「上司に申告をするなど言われたから」(11.7%)が続きました。

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



- ◆**テレワーカーの労働実態 「仕事とプライベートの時間の区別がつかなくなるがあった」71.2%**
「通常の勤務よりも長時間労働になることがあった」51.5%
「深夜の時間帯(午後10時～午前5時)に仕事をするがあった」32.4%
「テレワーク勤務になったことを理由として給料が引き下げられたことがあった」29.0%

全回答者(1,000名)に、今年の4月以降のテレワーク勤務における経験の有無を聞きました。

《仕事とプライベートの時間の区別がつかなくなること》では『あった』が71.2%、《勤務時間の間に定められた休憩時間がきちんととれないこと》では53.6%となりました。テレワークをしていて、メリハリがうまくつけられなかったり、休憩時間をきちんととれなかったという人が多いようです。

また、《通常の勤務(出勤しての勤務)よりも長時間労働になること》では51.5%となりました。普段の労働時間を超過したというケースも多いことがわかりました。

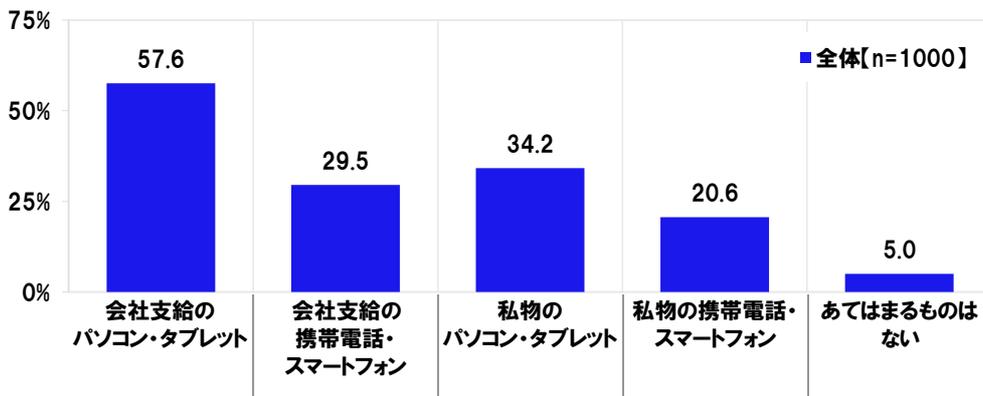
そのほか、《深夜の時間帯(午後10時～午前5時)に仕事をする事》では32.4%、《勤務時間外に仕事に関する連絡をとること》では55.9%、《テレワーク勤務になったことを理由として給料が引き下げられたこと》では29.0%となりました。

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]



《テレワーク時の使用機器と費用補助について》
◆テレワーク時の使用機器 「私物のパソコン」34.2%、「私物のスマートフォン」20.6%
◆テレワークで発生する費用について、勤務先からの補助はあるか？
「自宅の電気代の補助はない」74.4%、「私物の機材を設置・更新する費用の補助はない」59.2%

全回答者(1,000名)に、テレワークの際に使用している機器を聞いたところ、「会社支給のパソコン・タブレット」(57.6%)が最も高くなったほか、「会社支給の携帯電話・スマートフォン」は29.5%、「私物のパソコン・タブレット」は34.2%、「私物の携帯電話・スマートフォン」は20.6%でした。私物のパソコンやスマートフォンを使用してテレワークをしている人は少なくないようです。

テレワークの際に使用している機器 [複数回答形式]


また、テレワークで発生する費用に対する勤め先からの補助の状況について聞きました。

テレワークで発生する費用について、勤め先からの「補助はない」と回答した人の割合をみると、<(自宅の)電気代>は74.4%、<無線LAN(Wi-Fi)や携帯電話の回線使用料や通信費用>は66.3%、<私物の機材を利用している場合の機材の設置・更新に係る費用>は59.2%、<テレワークする場所の使用料金や機器レンタル料金>は57.1%、<文房具・宅配等事務費用>は59.4%と、いずれの費用についても、補助がなく全額自己負担になっているというケースが多数派となりました。

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]


《テレワーク中の生活について》
◆テレワークによる生活面への影響 1位「家族の会話の増加」2位「プライベートの充実」

全回答者(1,000名)に、テレワークを行うようになったことで、生活(家族との生活)にどのような影響があったか聞いたところ、「家族の会話が増えた」(29.5%)が最も高く、次いで、「プライベートの充実につながった」(25.4%)、「趣味に費やす時間が増えた」(20.4%)、「家事の分担が進んだ」(12.3%)、「家族のちょっとしたことでイライラするようになった」(9.9%)となりました。テレワークにより、家族との時間や自分自身の時間が充実したという人がある一方で、家族との関係をうまく保てなくなったという人もみられました。

年齢層別にみると、18歳～29歳では「プライベートの充実につながった」(34.4%)と「趣味に費やす時間が増えた」(28.8%)が、他の層と比べて高くなりました。若年層には、テレワークにより自分の時間を確保できるようになり、ライフワークバランスを保てるようになったと感じている人が多いようです。

テレワークを行うようになったことで、生活(家族との生活)にどのような影響があったか [複数回答形式]


**◆小学生以下の子どもと同居している人の80.9%が「子どもが家にいるときのテレワークに難しさを感じる」
難しさを感じる理由 TOP2「身の回りの世話をしなければいけない」「遊び相手にならなければいけない」**

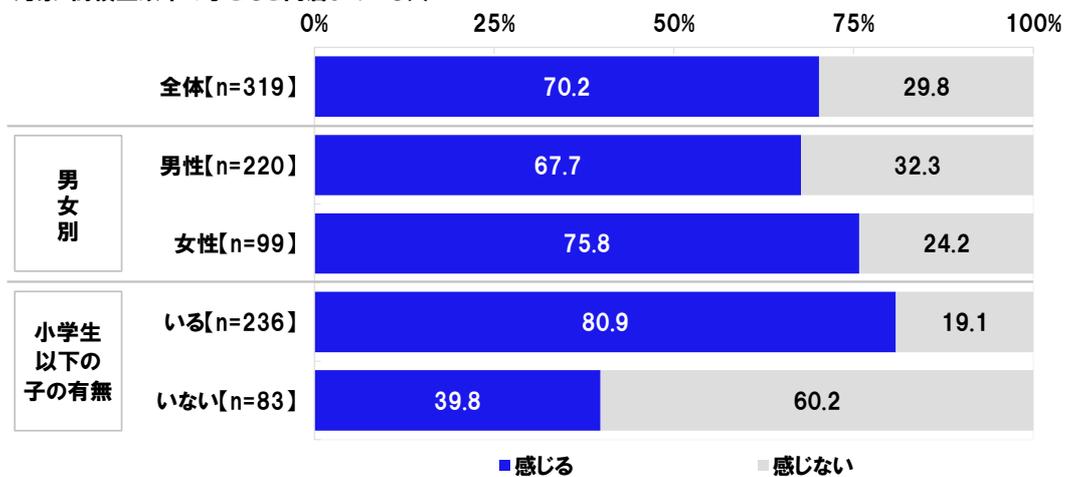
高校生以下の子どもと同居している人(319名)に、子どもが家にいるときのテレワークに難しさを感じるか聞いたところ、「感じる」は70.2%、「感じない」は29.8%となりました。子どもの様子をいつでも気にかけることができる半面、仕事をする上では課題があると感じている人が多いようです。

男女別にみると、テレワークに難しさを感じる人の割合は女性は75.8%と、男性(67.7%)と比べて8.1ポイント高くなりました。

また、小学生以下の子どもの有無別にみると、小学生以下の子どもがいる人の80.9%が「感じる」と回答しており、小学生以下の子どもがいない人(39.8%)と比べて約2倍になりました。

子どもが家にいるときのテレワークに難しさを感じるか [単一回答形式]

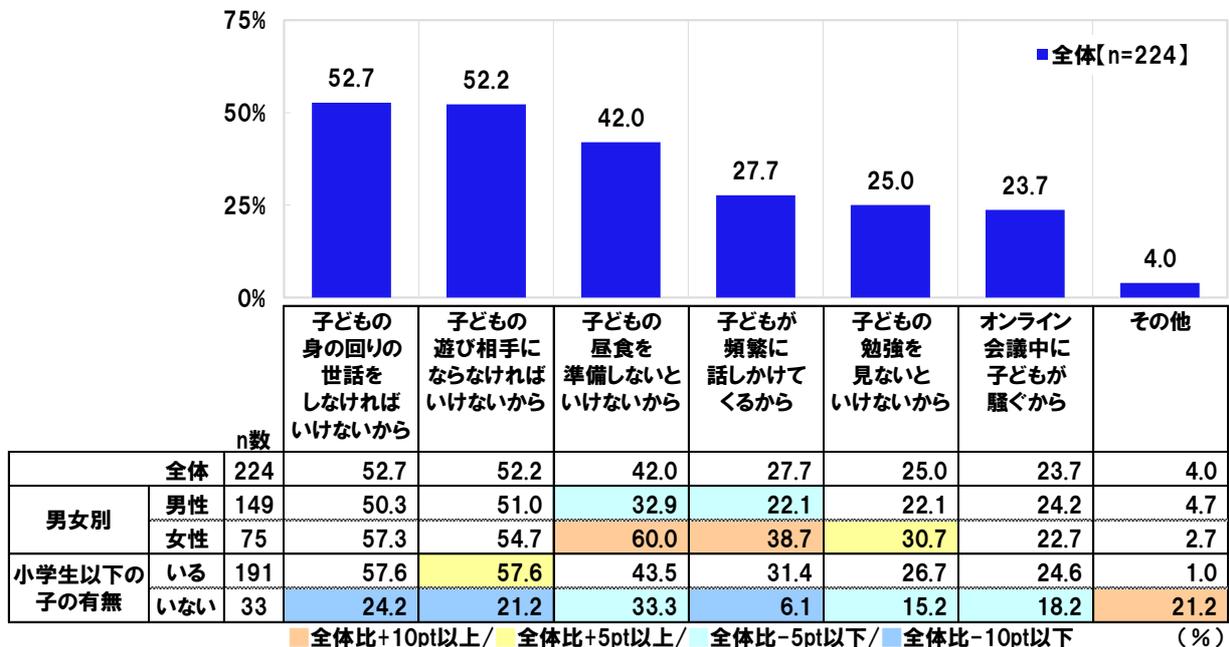
対象: 高校生以下の子どもと同居している人



子どもが家にいるときのテレワークが難しいと感じている人(224名)に、テレワークが難しいと感じる理由を聞いたところ、「子どもの身の回りの世話をしなければいけないから」(52.7%)と「子どもの遊び相手にならなければいけないから」(52.2%)が高くなりました。以降、「子どもの昼食を準備しないといけないから」(42.0%)、「子どもが頻繁に話しかけてくるから」(27.7%)、「子どもの勉強を見ないといけないから」(25.0%)、「オンライン会議中に子どもが騒ぐから」(23.7%)が続きました。

男女別にみると、女性では「子どもの昼食を準備しないといけないから」(60.0%)が最も高くなりました。女性の多くは、テレワーク中、子どもの昼食準備と並行しながら仕事を進めることに難しさを感じているようです。

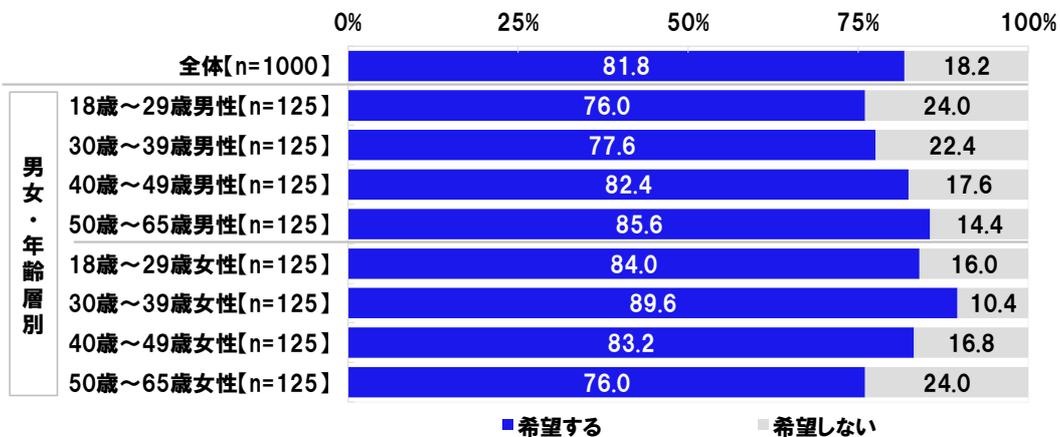
また、小学生以下の子どもの有無別にみると、小学生以下の子どもがいる人では「子どもの身の回りの世話をしなければいけないから」と「子どもの遊び相手にならなければいけないから」はどちらも57.6%と、小学生以下の子どもがいない人(それぞれ24.2%、21.2%)と比べてどちらも30ポイント以上高くなりました。

子どもが家にいるときのテレワークが難しいと感じる理由 [複数回答形式]
対象: 高校生以下の子どもと同居している人で、子どもが家にいるときのテレワークが難しいと感じている人


《今後のテレワークの希望について》
◆今後のテレワーク継続意向「希望する」81.8%、30代女性では89.6%と高い傾向
◆テレワークをどのくらいの頻度で行いたい？「勤務日の5割以上」はテレワーク継続希望者の63.1%

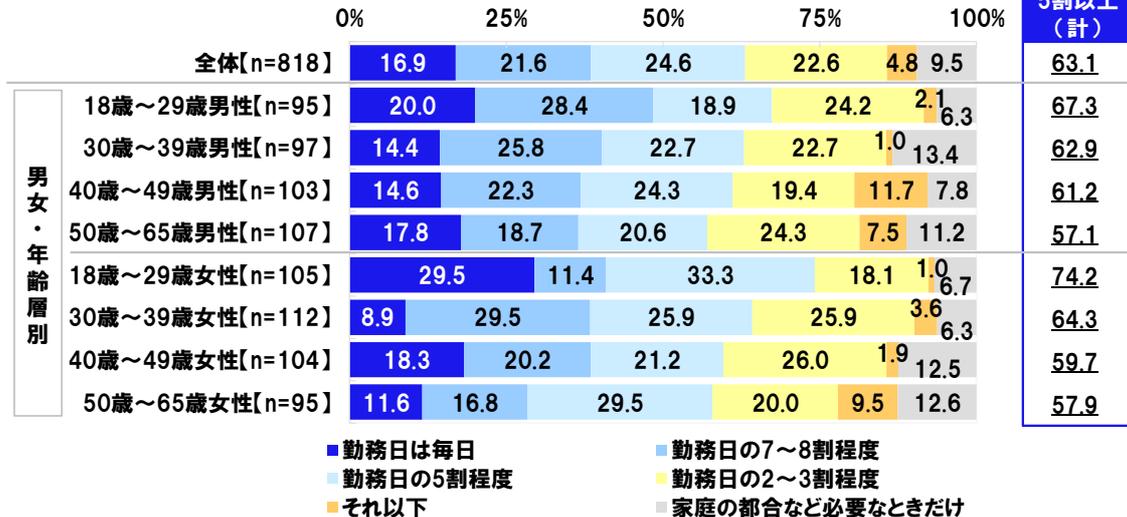
全回答者(1,000名)に、テレワークの継続を希望するか聞いたところ、「希望する」は81.8%、「希望しない」は18.2%となりました。実際にテレワークを行ってみて、自分に合った働き方だと感じた人が多いのではないのでしょうか。

男女・年齢層別にみると、テレワークの継続を希望する人の割合は、男性では年齢層が上がるにつれ高くなる傾向がみられ、50歳～65歳では85.6%となりました。他方、女性では30歳～39歳(89.6%)を頂点に、年齢層が上がるにつれ低くなる傾向がみられました。

テレワークの継続を希望するか [単一回答形式]


また、テレワークの継続を希望する人(818名)に、どのくらいの頻度でテレワークを行いたいか聞いたところ、「勤務日は毎日」は16.9%、「勤務日の7～8割程度」は21.6%、「勤務日の5割程度」は24.6%で、合計した『勤務日の5割以上』は63.1%となりました。

男女・年齢層別にみると、『勤務日の5割以上』と回答した人の割合は、男女とも若い年齢層のほうが高い傾向がみられ、18歳～29歳男性は67.3%、18歳～29歳女性は74.2%となりました。

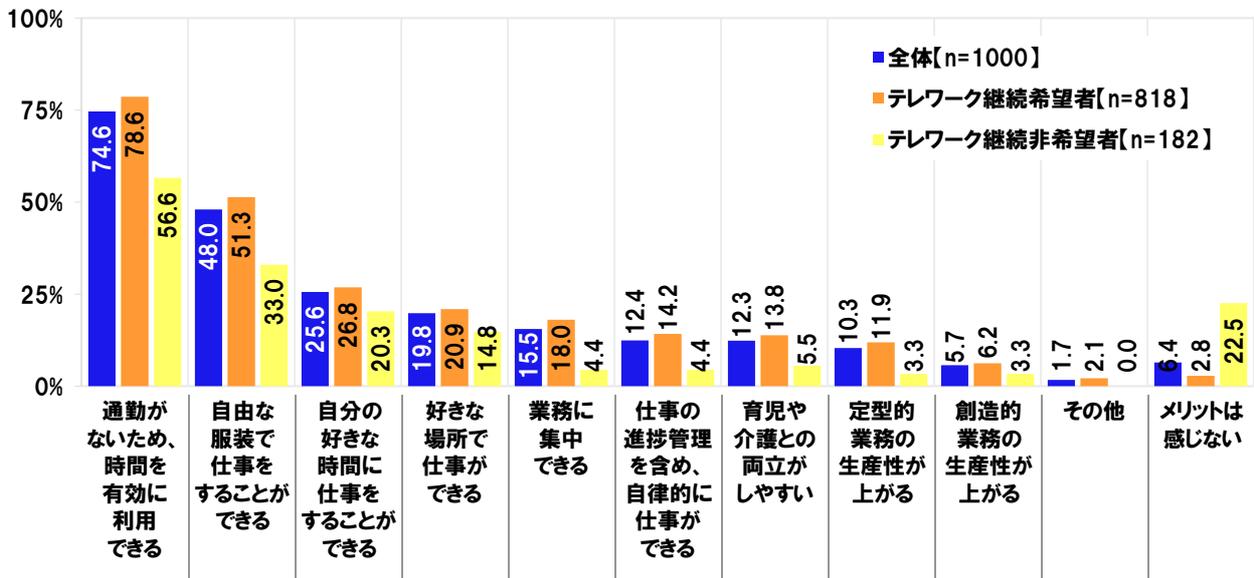
どのくらいの頻度でテレワークを行いたいか [単一回答形式]
対象:テレワークの継続を希望する人


《テレワークのメリットとデメリットについて》
◆テレワークのメリット 1位「通勤がなく、時間を有効利用できる」2位「服装が自由」3位「好きな時間にできる」
◆テレワークのデメリット 1位「時間の区別がつけづらい」2位「運動不足」3位「コミュニケーションが不足する」

テレワークのどのような点がメリットやデメリットだと考えられているのでしょうか。

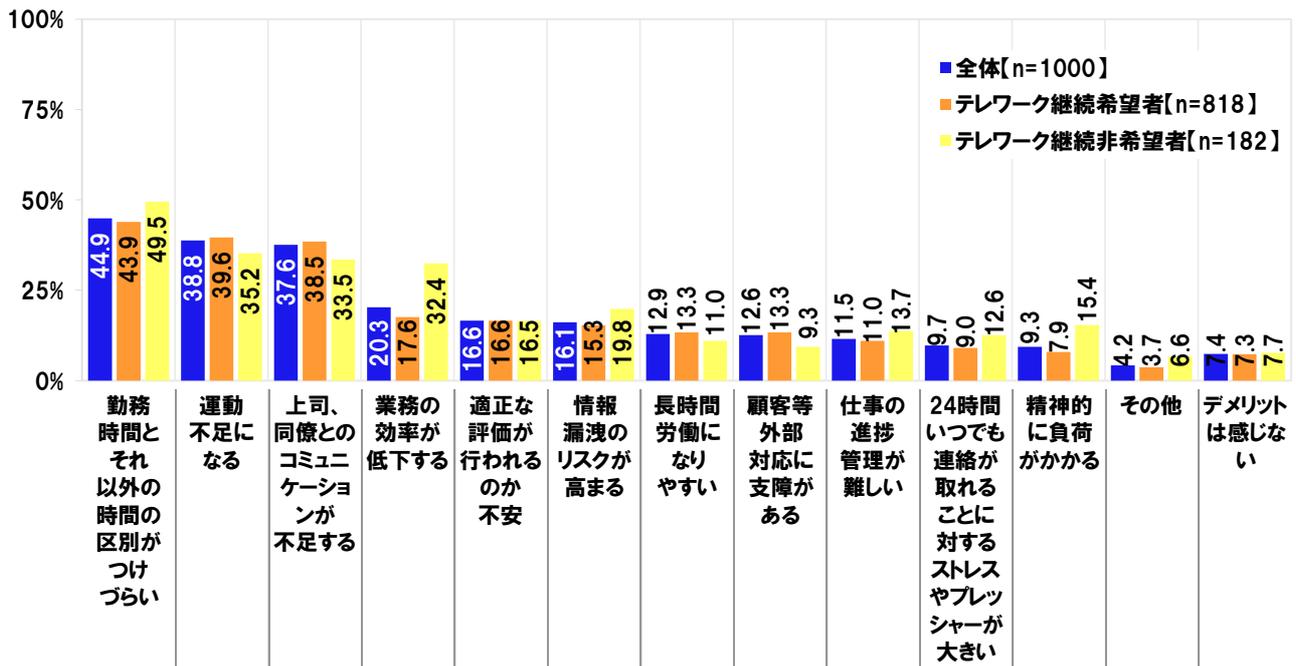
全回答者(1,000名)に、テレワークのどのような点にメリットを感じているか聞いたところ、「通勤がないため、時間を有効に利用できる」(74.6%)が最も高くなりました。以降、「自由な服装で仕事ができる」(48.0%)、「自分の好きな時間に仕事ができる」(25.6%)、「好きな場所で仕事ができる」(19.8%)、「業務に集中できる」(15.5%)が続きました。

今後のテレワークの継続希望別にみると、「通勤がないため、時間を有効に利用できる」はテレワーク継続希望者では78.6%と、テレワーク継続非希望者(56.6%)に比べて22.0ポイント高くなりました。通勤のためにかかっていた時間を有効活用できる点を魅力に感じ、今後もテレワークを続けたいと考える人が多いようです。

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]


他方、テレワークのどのような点にデメリットを感じているか聞いたところ、「勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらい」(44.9%)が最も高くなりました。オンとオフの区別をつけることの難しさを実感している人が多いようです。以降、「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%)、「業務の効率が低下する」(20.3%)、「適正な評価が行われるのか不安」(16.6%)が続きました。

今後のテレワークの継続希望別にみると、「業務の効率が低下する」はテレワーク継続非希望者では32.4%と、テレワーク継続希望者(17.6%)に比べて 14.8 ポイント高くなりました。テレワークを今後続けたいと思わない人の中には、職場での勤務と比べて、テレワークは業務効率が低下し、パフォーマンスが落ちると実感した人が少なくないようです。

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]


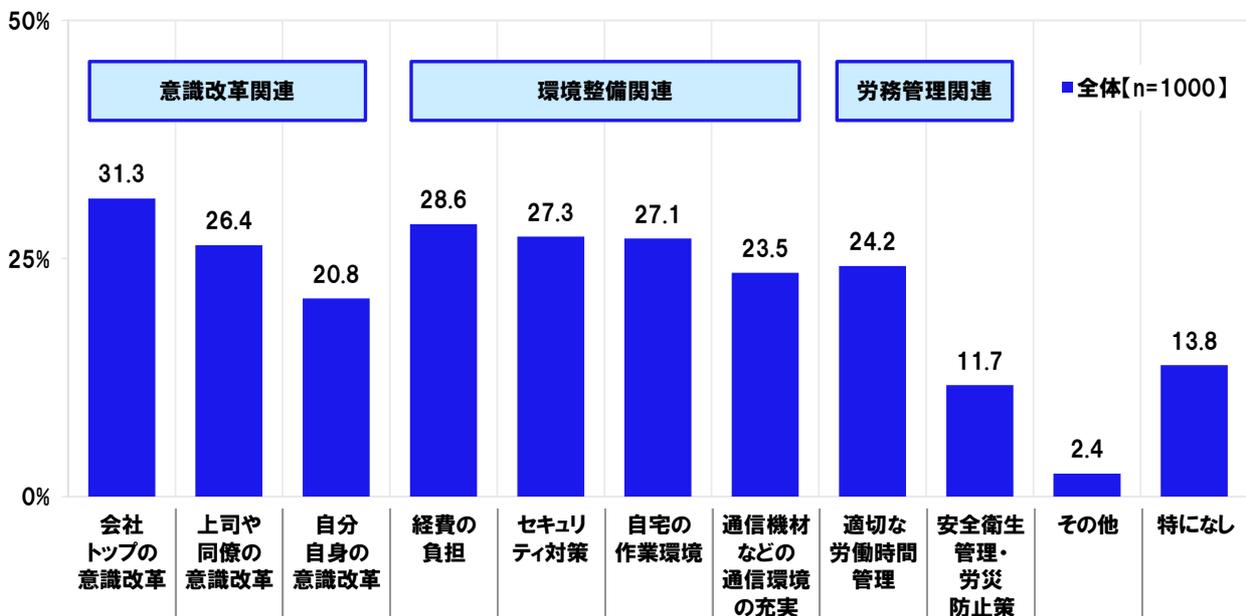
《テレワークを継続する上での課題について》
◆テレワークを継続する上での主な課題

「会社トップの意識改革」(31.3%)、「経費の負担」(28.6%)、「適切な労働時間管理」(24.2%)

最後に、全回答者(1,000名)に、テレワークを継続する上での課題だと思ふことを聞いたところ、意識改革関連では、「会社トップの意識改革」が31.3%、「上司や同僚の意識改革」が26.4%、「自分自身の意識改革」が20.8%となりました。テレワークという新しい働き方を今後継続していくために、会社のトップに対し意識改革を求めているテレワーカーが多いという実態が明らかになりました。

また、環境整備関連では「経費の負担」が28.6%、労務管理関連では、「適切な労働時間管理」が24.2%となりました。テレワークで発生する経費をどのように勤務先が負担するかといったことや、万全な情報セキュリティシステムをどのように維持・運用していけばよいかといったこと、適切な労働時間管理の必要性などを、今後の課題として重要視している人も多いことがわかりました。

テレワークを継続する上での課題だと思ふこと [複数回答形式]



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : テレワークに関する調査 2020
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
今年の4月以降にテレワークを行った全国の18歳～65歳
(会社員・公務員・団体職員・パート・アルバイト)
- ◆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
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル

- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「**連合調べ**」と
付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合政策推進局・労働法制局 担当: 菅村
TEL : 03-5295-0518
Eメール : jtuc-hosei@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当: 陳
TEL : 03-5295-0510
Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)
代表者名 : 会長 神津 里季生
発足 : 1989年11月
所在地 : 東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館
活動内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる