

テレワークの経済効果

普及のカギは業務の見える化とテレワークの権利化

みずほ総合研究所
 調査本部 経済調査部
 03-3591-1284

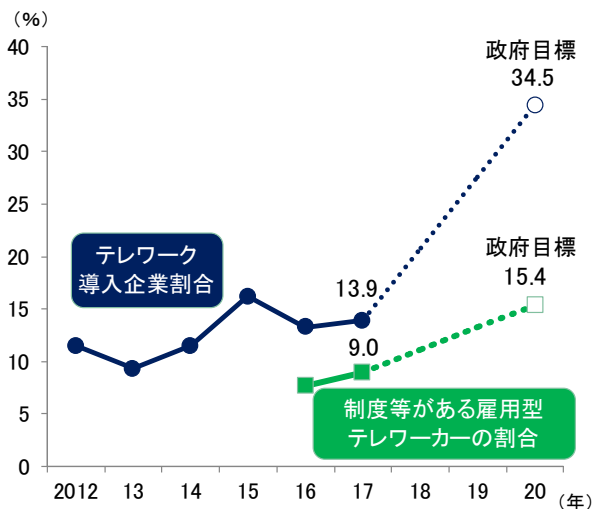
- テレワークは、通勤時間の削減や業務の効率性上昇等を通じて、企業と働き手双方にメリットが及ぶ制度。しかし、企業におけるテレワーク導入は十分に進んでいないのが実態
- テレワークによる通勤時間削減分の労働時間への一部置換でGDPを約4,300億円押し上げ。女性・高齢者の労働参加や個人とチームの生産性向上が進めば、経済効果はさらに大きくなる可能性
- テレワーク導入の最初のステップは「業務の見える化」。テレワークのさらなる普及拡大のためには、全ての人々がテレワークという働き方を選択できる権利を法的に確立することも一案

1. テレワークは通勤時間の削減、業務の効率化等に貢献も、導入は限定的

働き方改革の国民運動プロジェクト「テレワーク・デイズ」が7月23日～27日に実施される。政府は、企業や官公庁等に対して、2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開会式が行われる7月24日とその他の日の計2日間以上のテレワーク実施を求めている。働き方改革の一層の推進とともに、2020年の東京五輪に向けて交通混雑を緩和させる狙いがある。これは2012年のロンドン五輪の成功例にならなければならない。

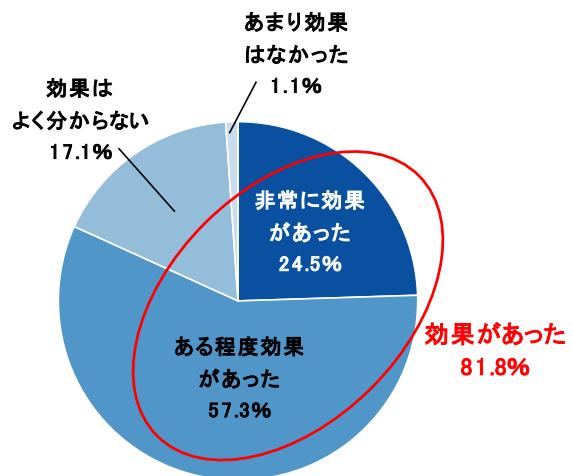
ただ、テレワークを導入している企業の割合は13.9%にとどまる。勤務先にテレワーク制度があっ

図表 1 テレワーク導入企業割合と雇用型テレワーカーの割合



(資料) 総務省「通信利用動向調査」、国土交通省「テレワーク人口実態調査」より、みずほ総合研究所作成

図表 2 企業におけるテレワーク導入の効果 (2017年)



(資料) 総務省「平成29年通信利用動向調査」より、みずほ総合研究所作成

て、その制度を利用している人（制度等がある雇用型テレワーカー）の割合に至っては9.0%という低さだ²（図表 1）。他方、テレワークの利用を希望しているにもかかわらず、勤務先にテレワーク制度がないために実施できない雇用者が15%程度もいる³。企業におけるテレワーク導入は十分に進んでいないのが実態だ。

もっとも、テレワークは企業と働き手双方にとってメリットのある制度である。総務省「平成29年通信利用動向調査」によると、企業がテレワークを導入する目的として最も多いのが「勤務者の移動時間の短縮」（54.1%）であり、「定型的業務の効率性（生産性）の上昇」（46.4%）、「勤務者にゆとりと健康的な生活の実現」（23.7%）、「通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応」（22.5%）が続く。これらの導入目的に対して、約8割の企業が「効果があった」と回答している（図表 2）。また、国土交通省「平成29年度テレワーク人口実態調査」によると、雇用型テレワーカーの約7割が「プラスの効果があった」と回答している。その内容を見ると、「自由に使える時間が増えた」「通勤時間・移動時間が減った」「業務の効率が上がった」といった声が多くを占める。テレワークは無駄な通勤時間や移動時間を削減するとともに、企業の効率性・生産性の向上を図る制度であることがうかがえる。

本稿では、テレワークのメリットを定量的に評価することを試みる。その上で、テレワークの普及促進のために何が必要なのかを検討する。テレワークを実際に導入している企業の事例や、グローバルな視点でテレワーク導入比率が高い米国と英国の例から、インプリケーションを得たい。

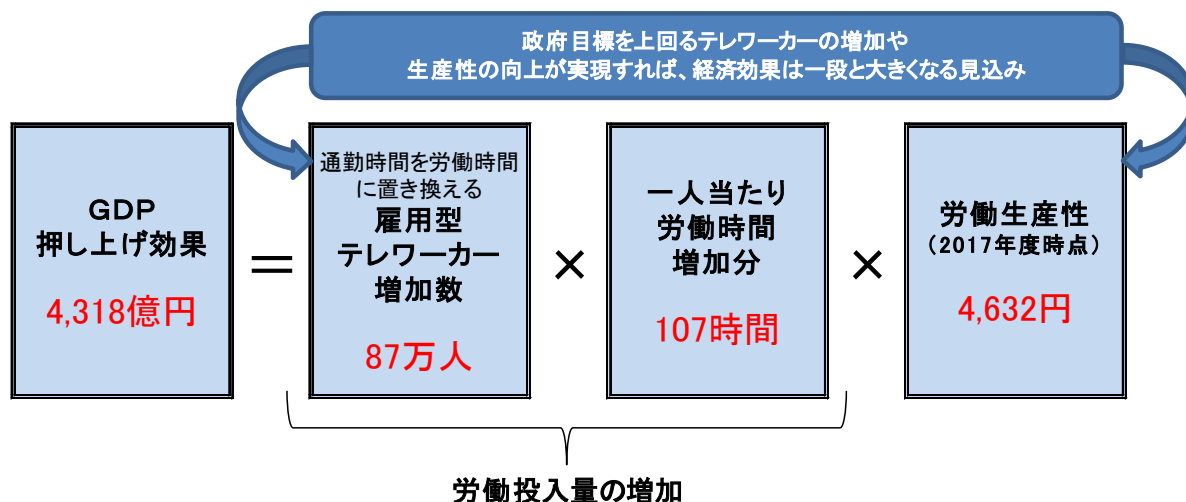
2. テレワークの経済効果試算

（1）通勤のムダ削減によるGDP押し上げ効果は約4,300億円

テレワークにはムダな通勤時間を節減できるというメリットがある。通勤にかけていた時間を一定程度労働に回すことができれば、経済効果を得ることができる。テレワークによる効果を、供給サイドからみたGDPの計算式（＝雇用型テレワーカー増加数×労働時間増加分×労働生産性）に当てはめて考えてみよう（図表 3）。

まず、みずほ総合研究所中期予測の雇用者数をベースに、テレワーカーに関する政府目標が達成された場合（2020年に制度等のある雇用型テレワーカーの割合を2016年度比倍増：7.7%→15.4%）、雇

図表 3 テレワークによる通勤時間削減の効果



（資料）みずほ総合研究所作成

用型テレワーカーは2017年度対比で400万人増加する。うち2割強の87万人は、テレワークによって通勤時間が減った分を労働時間に回すと仮定する。この2割強という数字は、国土交通省「平成27年度テレワーク人口実態調査」の「終日在宅勤務実施により削減できた通勤時間の活用状況」において、「仕事」との回答率が21.8%であったことにもとづいている⁴。これは、往復の通勤時間の長さゆえに短時間勤務を強いられていた人が、テレワークによって通勤時間が削減され、労働時間を増やす場合等があてはまるだろう⁵。次に、雇用型テレワーカーの人数に、平均通勤時間（往復1.1時間：総務省「平成28年社会生活基本調査」）とテレワークの平均実施回数（月7.9回：厚生労働省「平成26年度テレワークモデル実証事業」）を乗じれば、テレワークによる労働投入量の増加分を計算することができる。年率換算で9,321万時間となる。最後に労働投入量の増加分に労働生産性（4,632円：内閣府「2016年度国民経済計算」の名目GDP／就業者数×労働時間により計算）を乗じると、GDP押し上げ効果は約4,300億円となる。

（2）労働参加拡大や生産性上昇が加われば、経済効果はさらに大きくなる可能性

さらに、テレワークの普及は女性や高齢者の労働参加を促す効果が期待される。先行研究の結果（Kawabata & Abe (2018)、Carta and De Philippis(2015)、図表 4）を踏まえれば、テレワークによる通勤時間の解消は女性の労働参加を促すこととなりそうだ。

また、総務省⁶の調査では専業主婦の約5割がテレワークに対する働き方に関心ありとしていた。専業主婦世帯数が約640万世帯であることを踏まえれば、相応の労働参加拡大効果が創出されるとみられる。単純計算で、テレワークを足掛かりに専業主婦の半数（約320万人）が労働市場に参画し、平均的な就労時間（約1,713時間/人）と生産性（4,632円/時間）のもとで働くことができれば、最大で約25兆円もの経済効果を生むという結果になる（関心層が全て労働参加するとは考えにくく、また短時間労働を想定している割合が平均より多い可能性もあることから、実際の経済効果は同数値よりも小さいだろう）。加えて、サテライトオフィスやテレワークが普及すれば、移動に制約がある人や高齢者の労働参加も可能になり、そうした観点での経済効果も期待できよう。

また、テレワークの実施で労働生産性が上昇すれば、経済効果はさらに大きくなる。実際、テレワ

図表 4 テレワークによる労働参加、生産性に関する先行研究

		概要
通勤時間と女性の就業	Kawabata and Abe (2018)	通勤時間が長いと、既婚女性の就労率(特にフルタイム就労率)は低下
	Carta and De Philippis (2018)	夫の通勤時間の長さは、妻の就労に対して負の影響
テレワークと生産性	Diane E. Bailey et al. (2002)	テレワーカーの7割前後は生産性の向上を報告
	Bloom Nicholas et al. (2015)	中国の旅行会社Ctripのコールセンター業務において在宅勤務を導入した影響を分析した結果、在宅勤務者のパフォーマンスは13%上昇。このうち9%は休憩時間や病欠の減少によって労働時間が増加したことによるものだが、4%はオフィスよりも静かな環境で集中して働いたことを背景に、時間当たりの生産性が増加
	内閣府 (2017)	長時間労働は正策とテレワークを組み合わせると、生産性が向上
	Francesca Brumma (2016)	テレワークはチームの生産性を下げる可能性
	リクルート (2018)	在宅勤務は、チームの意思決定のスピードが遅くしたり、業務の抜け漏れや重複を招いたりすることがある。また、チームとしての一体感が目減り

(資料) 各種資料より、みずほ総合研究所作成

ークが生産性を高めるという研究結果がある (Diane E. Bailey et al. (2002)、Bloom Nicholas et al. (2015)、内閣府 (2017))。他方、テレワークはFace to Faceによるコミュニケーションの機会を減らすため、意思疎通や情報交換等の面で悪影響となり、チームの生産性を下げるかもしれない (Francesca Brumma (2016)、リクルート (2018))。チームのパフォーマンスの35%はFace to Faceのコミュニケーションによって成り立つとの指摘もある (Alex "Sandy" Pentland (2012))。

企業の中で全ての業務を個人レベルで完結させることは不可能である。テレワークが生産性向上に貢献するか否かは、個人の生産性向上とともに、チームの生産性低下をいかに軽減させるかが重要となる。職場のコミュニケーション方法や業務プロセス、マネジメントの工夫により、テレワークをチームの生産性向上につなげていくことが求められよう。

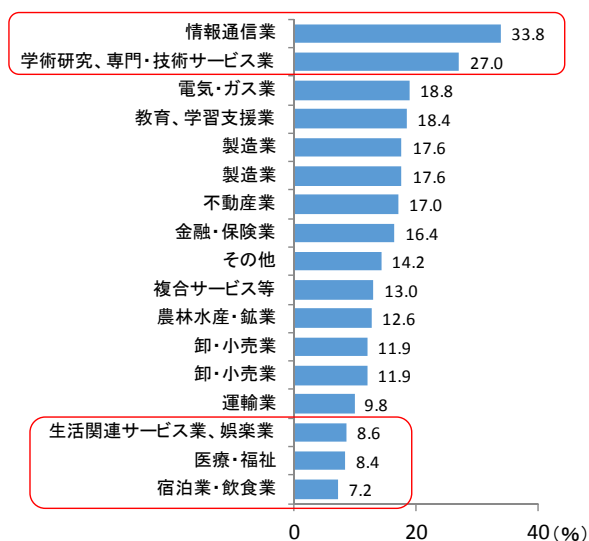
3. 「テレワークに適した仕事がない」は本当か？

以上みてきたように、テレワークはメリットの多い制度であるが、企業の導入は限定的である。テレワーク導入時に抱える課題には、情報漏えいへの懸念や労務管理、人事評価の難しさ等が指摘されるが、総務省「平成29年通信利用動向調査」では「テレワークに適した仕事がないから」との声が最も多く挙げられている。これは本当だろうか。

(1) 業務のブレイクダウンにより、テレワークは幅広い業種・職種で利用可能

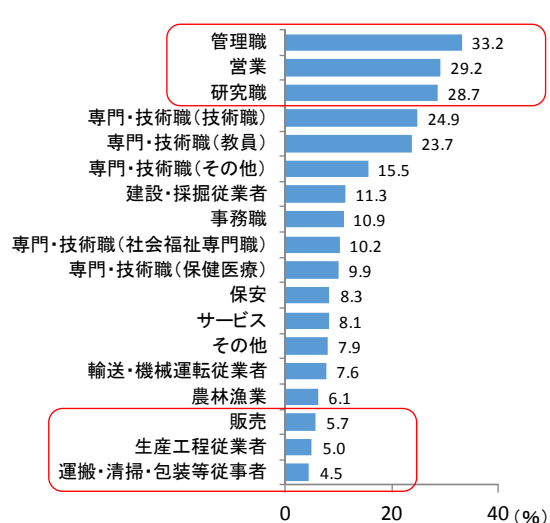
テレワーカーは、業種や職種による偏りが大きい。雇用型テレワーカーの割合を業種別にみると、「情報通信業」(33.8%)や「学術研究、専門・技術サービス業」(27.0%)の割合が30%前後で高く、他の業種は10~20%程度、「宿泊・飲食業」(7.2%)や「医療・福祉」(8.4%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(8.6%)等が10%未満で低くなっている(図表5)。職種別では、「管理職」(33.2%)、「営業」(29.2%)、「研究職」(28.7%)の割合が30%前後で高く、「運送・清掃・包装等従業者」(4.5%)、「生産工程従業者」(5.0%)、「販売」(5.7%)等の割合が低くなって

図表 5 業種別雇用型テレワーカーの割合



(資料) 国土交通省「平成29年度 テレワーク人口実態調査」より、みずほ総合研究所作成

図表 6 職種別雇用型テレワーカーの割合



(資料) 国土交通省「平成29年度 テレワーク人口実態調査」より、みずほ総合研究所作成

いる（図表 6）。テレワークの利用は、ICT化が進みテレワークの導入コストが小さい業種や、自律的・自己管理的な業務が多い職種、資料作成や顧客訪問等への移動が多い職種、専門スキルを活かせる職種が中心となっている。他方、直接顔を合わせて仕事をする必要がある業務や生産現場等では、テレワークの活用が難しいようだ。

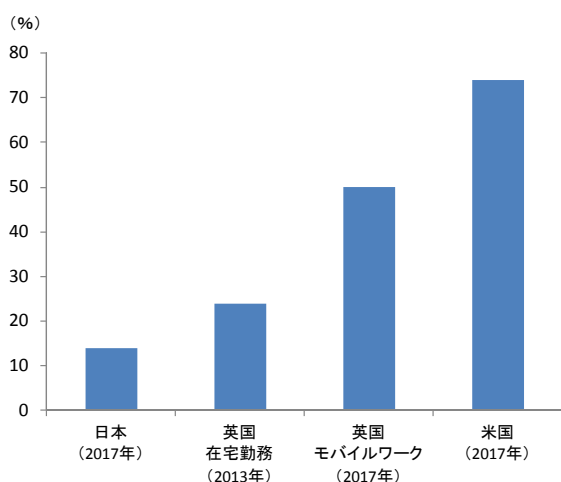
しかし、テレワークはほとんどの業種・職種で実施可能との見方がある⁷。また、「テレワークに適した仕事がない」との主張は、テレワークに関する情報収集を行ったり、実際に導入の可否を検討しているような企業では少ないとの指摘もある⁸。テレワークを導入した企業の多くは、業務の棚卸や業務の可視化を図り、テレワークに適した業務と、テレワークに適さない業務の分類を行っている。国土交通省の調査⁹によると、在宅勤務者の在宅勤務中の仕事内容で最も回答が多かったのが「普段勤務しているオフィスでの仕事と同じ内容の仕事」であった。しかし、月1回以上週1回未満の在宅勤務者については、「在宅勤務用に切り出した、持ち出し可能な仕事」との回答が5割弱あり、工夫して在宅勤務を行っている様子が見えてくる。また、日本テレワーク協会の調査¹⁰では、在宅勤務中の業務について「資料や情報の収集」、「報告書・日報・月報等の作成」、「データの入力」、「原稿執筆・編集・校正」、「企画書・見積書等の作成」が上位を占めている。個人の担当業務をブレイクダウンしてみれば、テレワーク可能な仕事を多く取り出すことができそうだ。

（２）グローバルな視点に立てば、日本でテレワークが普及する余地は大

今度は、企業のテレワーク導入状況をグローバルな視点でみてみよう。米国と英国のテレワーク導入比率は、日本（13.9%）に比べて高い（図表 7）。米国では7割強の企業がテレワークを導入し、英国では在宅勤務だけで2割を超えている。各国の例からみれば、日本でテレワークが普及する余地は大きいとみられる。米国と英国におけるテレワーク普及のドライバーは何なのだろうか。

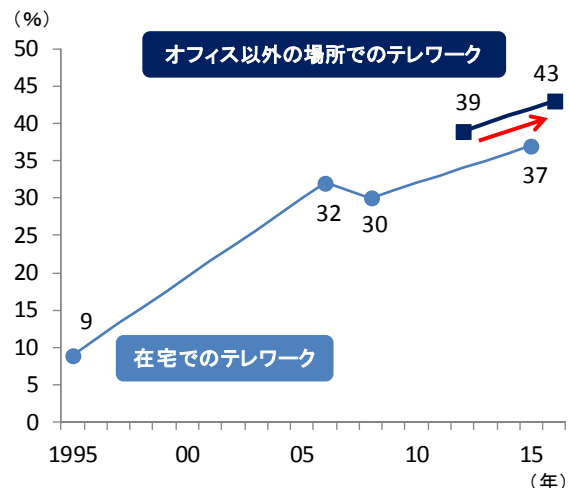
① 米国：他の施策との連携に成功。テレワークと相性の良い雇用システムの存在

図表 7 日・英・米のテレワーク導入比率



(注) 英国のモバイルワークは Work Foundation の予想値。
 (資料) 総務省「平成 29 年通信利用動向調査」、B I S (2013) “The Fourth Work-Life Balance Employer Survey”、Work Foundation (2016) “Working Anywhere – A Winning Formula for Good Work?”、International Foundation of Employee Benefit Plans (2017) “Flexible Work Arrangements” より、みずほ総合研究所作成

図表 8 米国の在宅勤務経験者の割合とオフィス以外で働く人の割合



(資料) Gallup 社より、みずほ総合研究所作成

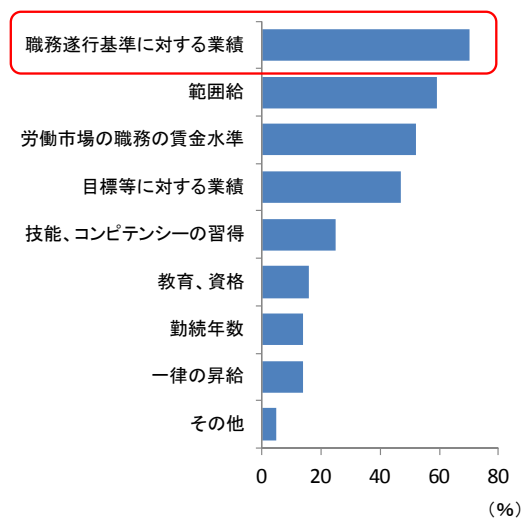
米国はテレワーク発祥の地であり、テレワークが働き方の一つとして定着している。

Gallup社の調査によると、在宅勤務をしたことがある人の割合は1995年に9%であったが、2000年代半ばになると30%台前半へ上昇し、2015年に37%となった（図表 8）。また、オフィスとは異なる場所で働くという、広い定義のもとでテレワーカーの割合みると、2016年で43%となっており、2012年の39%から上昇している。米国では近年大手IT企業によるテレワーク廃止の例があったが、企業全体としては増加が続いているようだ。なお、テレワークの利用頻度別にみると、週1日以上が全体の7割強を占める。業種別では、運輸業とIT関連が6割前後と高いが、相対的に割合が低い小売業でも3割となっている。

米国のテレワークは、1970年代のロサンゼルスで交通渋滞や大気汚染問題への対応から導入されたことが始まりとされる（古谷（2011））。1980年代に入ると、PCの普及や女性の社会進出が本格化したことで、テレワークへの関心が高まる。さらに、1993年の「情報スーパーハイウェイ構想」を背景とするIT政策の推進、1994年のノースリッジ（ロサンゼルス郊外）地震発生とその後の危機管理への対応等が、テレワークの拡大を一層加速させた。そして現在は、優秀な人材の獲得やコストの削減等¹¹、企業の経営戦略の一つとしてテレワークが活用されるケースが多い。

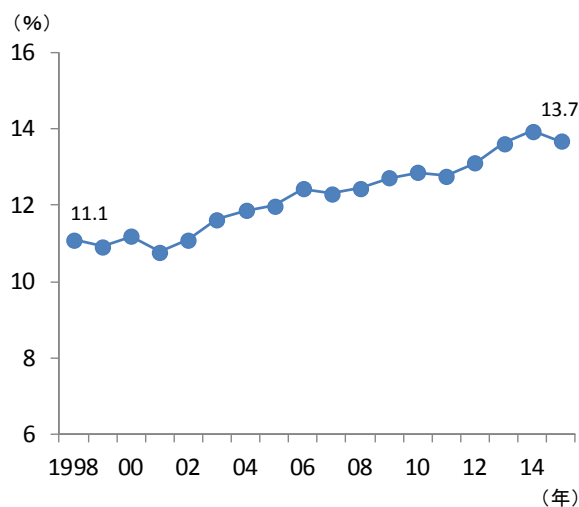
米国のテレワーク普及は、「ジョブ型」の人事・賃金制度が確立していることが大きく関係している。米国企業では「ジョブ・ディスクリプション（職務記述書）」に記された職務が人事管理、賃金管理の基軸となっている（竹内（2004））¹²。すなわち、個人の仕事の役割と責任が明確化されているため、自律的に職務を遂行することが可能となる。昇給基準についても、「職務基準に対する従業員個人の業績」（70%）が中心となっており（図表 9）、上司との物理的な距離が人事評価の際の問題¹³となりにくいようだ。また、ホワイトカラー労働者の7割弱はホワイトカラー・エグゼンプション制度の対象となっており¹⁴、実質的に労働時間の管理をする必要がない。米国では、テレワークとの相性が良い雇用システムの存在により、企業がテレワークを導入する際の障壁が低いといえる。

図表 9 米国企業の基本給の昇給基準（2016年）



（資料）WorldatWork（2016）“Compensation Programs and Practices Survey”より、みずほ総合研究所作成

図表 10 英国の在宅勤務者の割合



（資料）英国国家統計局より、みずほ総合研究所作成

② 英国：テレワークを含むフレキシブルな働き方が社会に浸透

英国のテレワークは雇用対策の観点から普及が進んできた。

英国国家統計局によると、英国の在宅勤務者割合は 1998 年以降緩やかな上昇傾向をたどり、2015 年時点で 13.6%となった(図表 10)。ロンドン商工会議所と Harvey Nash 社が実施した 2012 年の調査¹⁵によると、ロンドン企業が在宅勤務を含むテレワークを導入した理由として、技術的に可能になったという点を除けば、従業員のワーク・ライフ・バランスの改善やストレスの軽減、生産性の向上等が多いと報告されている。

英国では、テレワークの活用を含む柔軟な働き方は働き手の「権利」であるという意識が広がっており、これがテレワークの普及・促進に貢献しているとみられる。

特徴的なのは、2003 年に施行された「フレキシブル・ワーキング法」だ。同法は、6 歳未満の子どもや 18 歳未満の障害児の親が、「フレキシブルな働き方を雇用主に申請できる権利」を法的に明示したものである。従業員が申請する労働時間や勤務地の要望に対して、企業は 3 ヶ月以内に回答を出す義務を負う¹⁶。対象者は徐々に拡大され、2007 年に介護者、2009 年に 17 歳未満のこどもの親、そして 2014 年に 26 週以上継続して雇用される全ての労働者が対象となった。英国政府は、フレキシブル・ワーキング法の対象拡大について「フレキシブルに働くことが当たり前の社会を作るために変革していく」と述べていた¹⁷。

英国政府が 2013 年に実施した「第 4 回ワーク・ライフ・バランスに関する企業調査」によると、97%の企業は少なくとも 1 つ以上のフレキシブル・ワーキング制度を実施しているとのことである。「パートタイム」を除いて導入率が高いのは「労働時間の短縮」(74%)で、「ジョブ・シェアリング」(54%)、「フレックスタイム」(54%)が続く(図表 10)。また企業はフレキシブル・ワーキング制度を好意的に捉えている。制度を導入している企業の 56%は「フレキシブル・ワーキング制度は自社のビジネスにポジティブな影響を与えている」と認識しており、「ネガティブな影響を与えている」と考えているのはわずか 9%に過ぎなかった。

一方で、英国国内においても、在宅勤務等のテレワークの普及の遅さを指摘する声がある。日本と同様、テレワーカーの労務管理や人事評価の難しさ等が普及のハードルとなっているようだ。労働組合会議(TCU)は「企業経営者は在宅勤務に未だ抵抗感がある」と述べている¹⁸。TCUの調査によると、在宅勤務希望者は、実際の在宅勤務者の約 2.5 倍いるとのことである。

4. テレワーク導入に向けた提言～「業務の見える化」が第一歩。「テレワークの権利化」に向けた議論を

職業や職務の特性もあり、テレワークは必ずしもあらゆる働き手にとって最適とまでは言えないかもしれない。しかし、テレワークの導入に成功した企業は、業務を可視化し、それぞれの従業員が行うべき業務内容とプロセスを明確にすることで、テレワーク可能な仕事を取り出していた。米国では、「ジョブ・ディスクリプション」の浸透により、一人一人の職務範囲が明確になっているため、テレワークを実施しながら自律的に働くことができる。企業にとってテレワーク導入にむけた最初のステップは「業務の見える化」にあるといえる。制度導入を契機に業務プロセスを見直したり、不要な業務を削減できれば、生産性も向上するだろう。

また、テレワークのさらなる普及拡大のためには、全ての人が必要な時にテレワークという働き方を選択できる権利を法的に確立することが一案に値する。英国の労働者は、在宅勤務等のフレキシブル・ワークを企業に対して申請できる権利がある。英国の例を参考にすれば、企業はテレワーク制度を多様な働き方の一つとして採用し、従業員がテレワークを申請すれば検討し回答しなければならないものとする。こうした権利化¹⁹の視点は働き手からの発想であり、働き方改革の趣旨とも整合的ではないだろうか。

【参考文献】

- Alex "Sandy" Pentland (2012) "The New Science of Building Great Teams" Harvard Business Review
- Bloom Nicholas et al. (2015) "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment" The Quarterly Journal of Economics
- Carta Francesca and Marta De Philippis(2018) "You've come a long way, baby. Husbands' commuting time and family labour supply" Regional Science and Urban Economics
- Diane E. Bailey et al. (2002) "A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work" Journal of Organizational Behavior
- Francesca Brumma (2016) "Telework is Work: Navigating the New Normal" Cornell HR Review
- Kawabata & Abe(2018) "Intra-metropolitan spatial patterns of female labor force participation and commute times in Tokyo" Regional Science and Urban Economics
- 佐藤孝治 (2001) 「テレワーク推進のための公的支援策：日米欧の政策比較」『商経論叢、36 (3)』
- 竹内一夫 (2004) 「アメリカの賃金制度—伝統と革新」『日本労働研究雑誌 2001-08』
- 古谷眞義 (2011) 「最近の国内外のテレワーク事情」『UNISYS TECHNOLOGY REVIEW 第 109 号』
- 眞崎昭彦 (2015) 「「多様な働き方」実現を促すテレワークの活用」(みずほ総合研究所パブリック・マネジメント・フォーカス)
- リクルート (2018) 「在宅ワークリテラシー」『Works No.148』

【みずほインサイト「働き方改革」シリーズ】

- 「女性就労は保育所だけでは不十分—保育所整備は核家族支援になるが働き方改革も必要—」
(2018年6月12日)
- 「働き方改革関連法の評価と課題—第一歩だが課題も多い。テレワーク推進が次の一手—」
(2018年6月29日)

¹ 詳細は、みずほインサイト「働き方改革関連法の評価と課題—第一歩だが課題も多い。テレワーク推進が次の一手—」(2018年6月29日)をご参照。

² 政府は「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」(2017年5月閣議決定)でテレワークの推進に向けて、

2020年までの数値目標として次の2つを掲げている。ひとつは、テレワーク導入企業を2012年度(11.5%)比で3倍(34.5%)にすること、もうひとつは、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2016年度(7.7%)比で倍増(15.4%)するとの目標である。

³ 総務省「平成29年通信利用動向調査」によると、企業等に勤める15歳以上の個人のうち、テレワークを「実施してみたい」または「どちらかというを実施してみたい」と回答した割合が18.9%となっている。さらに、テレワーク実施希望者がテレワークを実施しない理由について、「勤務先にテレワークできる制度がないため」との回答割合が77.1%を占める。以上より、テレワーク実施希望者のうち、制度がないためにテレワークを実施できない雇用者の割合は14.6%(=18.9%×77.1%)と算出される。

⁴ 同調査によれば、削減できた通勤時間を活用した内容は「趣味・娯楽・遊び等」(41.9%)、「睡眠」(31.0%)、「食事・入浴・家事等」(26.5%)、「家族との時間」(26.3%)、「スキルアップ」(25.6%)が上位5つとなっている。

⁵ みずほインサイト「初公表の未活用労働指標から今後の労働供給余地をどうみるか」(2018年6月21日)によれば、現在は短時間勤務だが、もっと働きたいと希望している人が177万人(2018年1~3月時点)いるとのことである。

⁶ 総務省「ICTの進化がもたらす社会へのインパクトに関する調査研究」(2014)

⁷ 一般社団法人テレワーク協会「テレワークに関するQ&A」(http://www.japan-telework.or.jp/intro/q_a.html)。

⁸ 総務省 情報通信国際戦略局 情報通信経済室(2010)『テレワークの動向と生産性に関する調査研究報告書』による。

⁹ 国土交通省「平成28年度テレワーク人口実態調査」は、終日在宅勤務者の在宅勤務中の仕事内容を公表している。週1回以上の在宅勤務者の仕事内容は、普段の勤務と同じ(69.4%)、持ち出し可能な仕事(29.2%)、その他(16.1%)となっている。他方、月1回以上週1回未満では、普段の勤務と同じ(57.7%)、持ち出し可能な仕事(46.7%)、その他(21.6%)となっており、実施頻度別で異なる結果となっていた。

¹⁰ 日本テレワーク協会(2005)「在宅勤務に関する実態調査」による。

¹¹ Eurofound(2017)“Working anytime, anywhere: The effects on the world work”による。

¹² やや古いデータだが、WorldatWork(2003)“Survey of Compensation Policies and Practices”によれば、97%の企業がジョブ・ディスクリプションを利用していた。また、WorldatWork(2015)“Job Evaluation and Market Pricing Practices”によれば、ジョブ・ディスクリプションの更新状況は、職務の内容に大幅な変更があった場合(51%)や職務の再評価が行われた場合(31%)が多いとのことである。

¹³ Bloom Nicholas et al.(2015)は、在宅勤務者を“out of sight, out of mind(ことわざ: 視界に入らなければ、その人の存在は忘れられるという意味)”と例え、上司は在宅勤務者のパフォーマンスに気が付かず、在宅勤務が昇進にネガティブに影響するかもしれないと指摘している。また在宅勤務と昇進に関する定性調査では、①在宅勤務者の一定層は人事評価の不利益を避けるためにオフィス勤務に戻っていること、②在宅勤務者は管理職になるために必要な対人能力を身につける機会が不足するため、結果として昇進が遅れていること、③在宅勤務者は昇進を望まない傾向にあることを報告している。

¹⁴ Economic Policy Institute(2015)“Estimating the number of workers directly benefiting from the proposed increase in the overtime salary threshold”は、米労働省(2013年)とEconomic Policy Institute(2013年、2014年)のホワイトカラー・エグゼンプション制度対象者数を推計した。ホワイトカラー労働者に占める割合はいずれも66%であった。

¹⁵ Mayor of London, Transport for London(2013)“London 2012 Games Transport - Performance, Funding and Legacy”。

¹⁶ 企業は明確な業務上の理由がある場合に、従業員の申請を却下できるものの、その理由を文書で説明しなければならない。英国政府ポータルサイトGOV.UKによると、申請を却下できる業務上の理由として①追加コストが必要となること、②他の従業員の間で仕事を再分配することが困難であること、③追加の従業員を雇用することが困難であること、④仕事の質やパフォーマンスが低下すること、⑤顧客の要求に合わせる事が出来なくなること、⑥従業員が申請する期間中の仕事量の不足、⑦組織の改編計画があることが挙げられている。

¹⁷ HM Government(2011)“Consultation on Modern Workplaces ii) Flexible working”による。

¹⁸ TCU(2018)“Growth in homeworking has stalled”による。

¹⁹ 眞崎(2015)の中では、「テレワーク権」という考え方が提唱されている。テレワーク等の柔軟な働き方を定着させるためには、社会の通念や意識を根本から変える必要があり、テレワークを働き手の権利として認識させていくことが必要であるとしている。

[共同執筆者]

経済調査部 席主任エコノミスト 有田 賢太郎 kentarou.arita@mizuho-ri.co.jp

経済調査部 主任エコノミスト 風間 春香 haruka.kazama@mizuho-ri.co.jp

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。