

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

みずほ総合研究所

調査本部 経済調査部

03-3591-1419

- 働き方改革関連法は働き手視点の内容が盛り込まれ、改革に向けた第一歩との評価。高プロ制度は導入企業に労働実態調査・開示を求めるなど追加的措置が必要。「見える化」推進がポイントに
- 残業時間の上限規制は労働投入量低下をもたらす可能性も。単純な試算では、約2億時間の労働時間、約135万人分の労働力減少に。生産性改善や女性・高齢者活躍を促す政策が必要
- テレワークは女性・高齢者の労働参加を促すとともに生産性改善効果も期待。ロンドンにならない、五輪を契機に普及を更に推進すべき。テレワークの権利化がキーワード

1. 働き方改革関連法が可決成立

働き方改革関連法が6月29日に可決・成立した。同法では、残業時間の上限規制や有給取得義務化など、長時間労働の是正を促す要素が多く盛り込まれた（図表1）。また正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇格差の是正、いわゆる同一労働同一賃金の導入や、さらに多様な働き方に向けた選択肢として、高度プロフェッショナル制度（以下、高プロ制度）の創設といった、複数の改正法で構成されることになった。議会で焦点が当たったのは高プロ制度における労働時間規制の適用除外の是非であった。しかし、高プロ制度の本来的の主旨は多様な働き方にあり、運用方法と分けて評価する必要があるだろう。また、高プロ制度以外の改正事項の意義、法成立が経済に与える影響や、残された課題についても考える必要がある。そこで以下では、働き方改革の背景を振り返った上で、本法の評価と課題を整理する。その上で、働き方改革の政策の次の一手についても考察してみたい。

図表1 働き方改革関連法の概要

	働き方改革関連法の主な改正事項	施行時期(年/月)	
		大企業	中小企業
長時間労働の是正	残業時間の上限規制	19/4	20/4
	有給取得義務化	19/4	
	勤務間インターバル普及促進	19/4	
	割増賃金率の猶予措置廃止(中小企業)	—	23/4
	産業医の機能強化	19/4	
賃金格差是正	正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇格差是正	20/4	21/4
多様な働き方	高度プロフェッショナル制度の創設	19/4	

(資料) 厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」などより、みずほ総合研究所作成

2. 働き方改革の背景～働き手の多様化が進むなか、ニーズに即した環境整備が必要に

働き方改革が議論された背景には、働き手となる労働力の構造変化が引き起こす課題が徐々に顕在化してきたことに加え、働き手自体が多様化するなかで、働き手のニーズに即した働き方を実現できる環境整備が求められるようになったことがある。

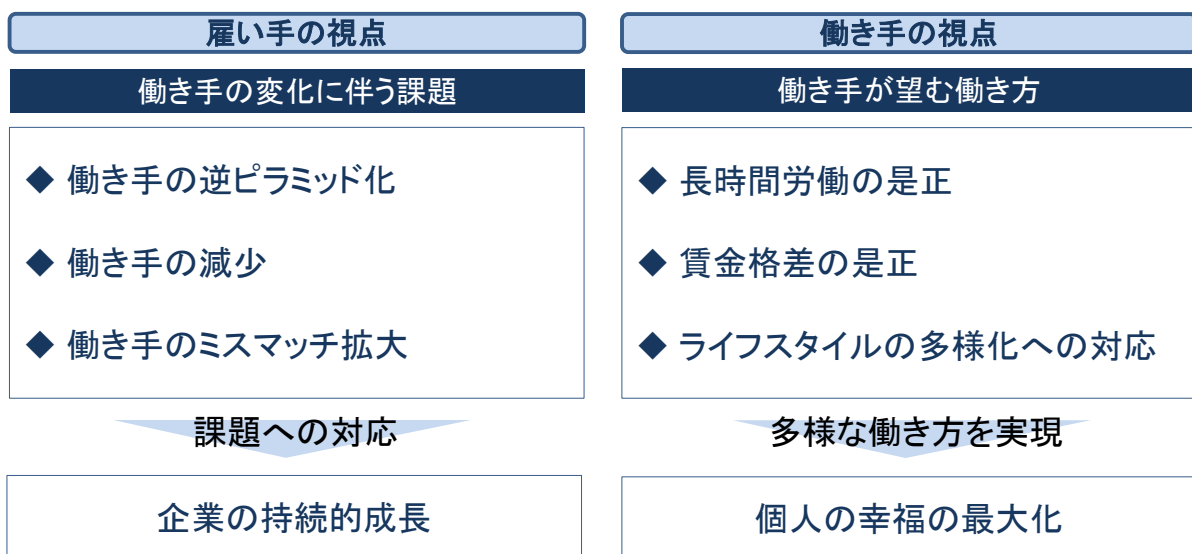
前者にあたるのは、少子高齢化による働き手の逆ピラミッド化、働き手となる生産年齢人口の減少、働き手のミスマッチ拡大など、いわゆる雇い手の視点に立ったもので、これまでの安倍政権の成長戦略の中でも議論されてきたテーマだ。一方で後者にあたるのは、長時間労働の是正や賃金格差の是正、ライフスタイルの多様化といった働き手の視点に立ったもので、今回の働き方改革関連法の特徴となっている（図表2）。2017年3月にまとめられた働き方改革実行計画においても、働き方改革の意義として、「働く人の視点に立った労働制度の改革を行う」としており、法成立に向けても「働き方のニーズ」への対応が強く意識されていた。以下では、働き手のニーズの視点から、簡単に背景を整理しておこう。

長時間労働の是正については、厚生労働省調査¹において、月80～100時間を超える時間外労働者の労災認定件数が増加していることなどを踏まえ、過労死防止の観点が強ク意識された。また、内閣府調査²では平均労働時間が1日12時間以上の場合、労働時間だけでなく生活全般への満足度が低下するとの結果になっており、働き手の満足度向上の視点からも改善の必要性が認識されていた（図表3）。

賃金格差是正については、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」などで確認されるように正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差、また短時間労働者との賃金格差が課題として認識されている。さらに厚生労働省調査³では、正社員と正社員以外で、OFF-JT及び計画的なOJTの実施状況に明らかな差異があることが確認されており、将来的な賃金格差を助長する可能性がある。

ライフスタイルの多様化については、女性・高齢者の労働参加が徐々に進むなか、時間や場所の制約なく働ける環境整備へのニーズの高まりがあった。内閣府の国際比較調査⁴によれば、日本の高齢者

図表 2 雇い手・働き手の視点からみた働き方改革の背景



(資料) みずほ総合研究所作成

の就業意欲は欧米各国に比して相対的に高いとされた。一方で、労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）の調査⁵では、就業希望があっても就業できない60代の高齢者の理由として、自身の健康上の理由に加え、介護等の家族の健康上の理由、職種や労働時間が合わなかったことを理由に挙げる人が相応にみられた（図表4）。

また厚生労働省・JILPT調査⁶によれば、裁量労働制が適用されている労働者で、現状の制度を変更すべきと回答している人のなかには、「一定以上の高い水準の年収が確保されるならば、労働時間に関する規制を適用除外してもよい」という意見が一定数みられた。

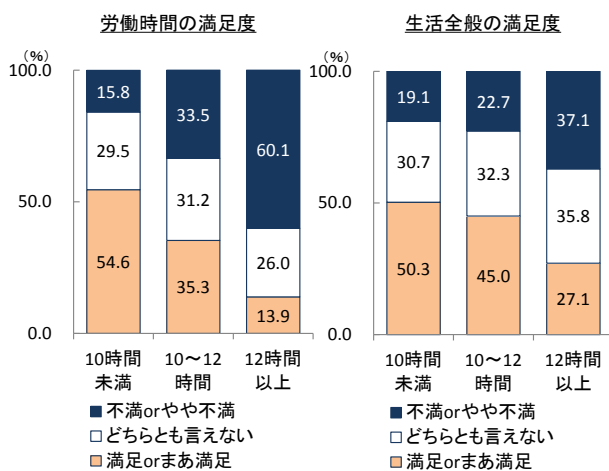
働き方改革の背景には以上のような要素があり、今回の働き方改革関連法もこうした観点を踏まえて実現したものと考えられる。

3. 本法の評価～働き方改革に向けた第一歩だが、残された課題は多い

働き方改革の背景を踏まえ、以下では働き手のニーズの視点から、今回の働き方改革関連法を評価してみよう。まず第一に、長時間労働や正規・非正規の賃金格差是正など、働き手の視点にたった政策が盛り込まれたこと自体は評価すべきだろう（図表5）。

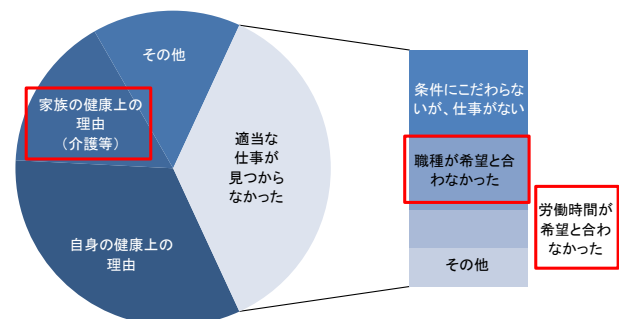
長時間労働に関して注目すべきは、やはり時間外労働の上限規制だろう。具体的には、時間外労働の限度を原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がある場合においても年720時間を上限とするものである。また、月100時間未満（2～6カ月平均で80時間以内）の上限が労働基準法上で規定され、違反した場合の罰則規定が設けられた。過労死ライン（80～100時間）に上限が設定されたことへの批判もあるが、法律上で規定され、かつ罰則が規定されたことは評価できるだろう。また生活水準向上の観点では少なくとも1日平均12時間労働⁷（労働日数約20日と仮定した場合、時間外労働は月約80時間）以下が望ましいと考えられ、その点でも一定の意義はあったと考えられる。もちろん更なる生活水準の改善には残業時間の上限をさらに引き下げることが求められる。ただ、今回の法

図表3 1日の平均労働時間別にみた労働時間・生活満足度調査



（資料）内閣府「ワークライフバランスに関する個人・企業調査」（平成26年5月）より、みずほ総合研究所作成

図表4 60代の就業希望者が就業できなかった理由



（資料）JILPT「60代の雇用・生活調査」（平成27年1月）より、みずほ総合研究所作成

検討の過程で、企業側から自主的な残業削減の動きも出てきており、一定のアナウンスメント効果はあったといえよう。追加的な措置としては、企業に対し労働時間実態の開示をより強化していくことで、企業の自主的な残業削減を更に促していくことなどが考えられる。また企業の労働時間実態が把握できれば、将来的に残業上限の引き下げ等の措置を検討することも可能になるだろう。

次に、賃金格差の是正については、正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇格差是正が明記されたことは評価すべきだろう。ただし、同法には罰則規定が無く、またその適用範囲（どの程度の賃金格差是正が適切なのかなど）も不明確であり、その点では課題が残る内容であった。また能力開発等の格差解消に向けた措置も残された課題だろう。ただ、能力開発に関しては企業側の取組にも限界があるため、職業能力開発制度の充実など政策的にリカレント教育を強化していく必要があるだろう。

最後にライフスタイルの多様性については、労働時間と成果のかい離に対する対応（時間によらない働き方）として高プロ制度が創設された。働き方の選択肢が増えるという観点では働き手にとって本来ネガティブなものではない。しかし、本来的な働き手のニーズ充足ではなく、残業代抑制や過度な長時間労働容認に悪用されないことが前提となる。その点では与野党の修正に関する実務者協議で、対象者が撤回できる規定が盛り込まれたことは評価できよう。それでも働き手が撤回を申し出れるかという実効性の問題は残っている。また健康確保措置として、高プロ制度適用者に対し、年間104日の休日確保に比べ、インターバル措置など4要件のうち1つの充足が義務づけられたが、衆議院で野党側から同措置では不十分との指摘もあった。

そのため、まずは高プロ制度が悪用されていないか、また健康確保措置が実体的に機能しているかなど、適正な運用がなされるかについての実態把握が必要だろう。その意味では追加的な措置として、例えば高プロ制度を導入した企業に対し、同対象者の労働実態についての調査・開示を求めることも一案ではないだろうか。なお、本法では裁量労働制の適用範囲拡大が調査データ不備などの問題を受けて見送られることになった。高プロ制度と同様に、現在裁量労働制を適用している企業に対し、労働時間を含めた労働実態を把握し、導入の効果、課題を検証していくことが必要だろう。そうした意味で少なくとも一定規模の企業に対しては情報開示を求めていく（いわゆる「見える化」の推進）ことが肝要と考える。

図表 5 働き方改革関連法の評価と残された課題

働き手の視点	背景 (働き手のニーズ)	主な改正事項	評価すべき点	課題となる点	追加的な措置(例)
長時間労働の是正	過労死防止、労働時間削減による生活満足度向上	残業時間の上限規制、有給取得義務化、勤務間インターバル普及促進割増賃金率の猶予措置廃止	過労死防止、生活改善の観点での労働時間規制強化 罰則規定あり	更なる労働時間規制の強化 (企業の自発的行動を促した側面あり)	企業への労働時間情報開示強化
賃金格差の是正	賃金格差、能力開発格差の解消(将来の賃金格差要因)	正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇格差是正	格差是正に関する法案による明示化	罰則規定なし 能力開発等の格差解消措置なし	賃金格差に関する情報開示強化 リカレント教育強化 (職業能力制度充実)
ライフスタイルの多様化	労働時間と成果のかい離に対する対応(時間によらない働き方)	高度プロフェッショナル(以下、高プロ)制度の創設	働き方の選択肢拡大	過度な長時間労働容認に繋がらないための防止措置が限定的	高プロ、裁量労働制適用者の労働実態の情報開示強化
	働き手の制約解消(女性・高齢者などが有する制約要因の解消)	—	—	関連法に盛り込まれず	テレワーク推進 職業能力評価制度整備 保育所整備 男性育児休業推進

(資料) 厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」より、みずほ総合研究所作成

また、ライフスタイルの多様化の観点で、働き方改革関連法の中で働き手の制約解消に関する論点が抜け落ちてしまったことは残念な点である。過去の成長戦略等で既に議論されてきた部分は確かにあるが、労働時間や場所の制約がある人でも働ける環境整備として、テレワーク促進や保育所整備、男性育児休業推進などがあるだろう。また一度退社した人が再び働く際に、各々の能力を適正に評価するための職業能力評価制度の整備などを更に推し進めていくことが望ましい。

4. 経済への影響～残業時間削減は単純に考えれば労働力減少に繋がる側面も

以上のように、働き手のニーズの視点から同法を評価してみたが、経済への影響という観点では、残業時間規制の影響が大きいとみられる。残業時間の規制で労働時間が減少すれば、人手不足感が強まる現状において経済の供給制約をさらに強める可能性が高いからだ。酒井(2018)で指摘しているとおり、年720時間の上限規制に対して月60時間超の残業が一律に削減されたと仮定した場合、雇用者全体で月当たり約2億時間の労働時間（総労働時間の2.4%）が減少すると見込まれる。単純に考えて、労働力減少を通じて成長率が下押しされるリスクは否定できないだろう。

供給制約を回避するには、生産性の改善か、追加的な労働力の確保でカバーする必要がある。機械的な試算では、月160時間労働の雇用者で約135万人、平均的な労働時間の女性で約160万人の新規雇用が必要となる（図表6）。運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業、建設業などは、要追加雇用者数が大きいが、これらの業種は現状でも既に人手不足が顕在化しており、早急な対策が求められる。

過去の事例を振り返ると、1987年に労働基準法が改正され、週休2日制・週40時間労働制が90年代にかけて段階的に適用された際は、確かに1人当たりの平均的な労働時間は減少した（図表7）。しかし、同時に雇用者が増加することで、総労働時間（雇用者数×1人当たり平均労働時間）で見ると増加傾向を維持していた（図表8）。この経験を踏まえれば、残業時間規制で1人当たりの労働時間は減っても、

**図表6 残業時間規制で必要となる追加雇用者数・追加労働時間
（月60時間超の残業が削減された場合の機械的な試算）**

	①残業時間を補うために 必要な追加雇用者数 （月160時間労働の雇用者の場合、万人）	②残業時間を補うために 必要な追加雇用者数 （平均的な労働時間の女性の場合、万人）	③残業時間を補うために 必要な追加労働時間 （時間（1人当たり・月当たり））
建設	12.2	15.0	5.9
製造	18.9	20.7	3.5
電気・ガス・熱供給・水道	0.3	0.4	1.9
情報通信	4.5	4.7	4.2
運輸、郵便	18.5	21.8	12.2
卸売、小売	25.0	30.6	4.7
金融、保険	2.3	2.4	2.5
不動産、物品賃貸	1.8	2.4	3.6
学術研究、専門・技術サービス	5.5	6.2	5.4
宿泊、飲食サービス	12.0	16.6	6.9
生活関連サービス、娯楽	5.9	6.9	5.3
教育、学習支援	11.2	13.0	7.0
医療、福祉	8.8	9.9	2.0
業種計	135.3	160.0	4.3

- （注）1. ①は月160時間労働の雇用者の新規雇用のみ、②は2017年平均の労働時間分だけ働く女性の新規雇用のみで対応するケースを想定した試算。
2. ③は、追加雇用を行わず、残業時間規制上限に抵触しない雇用者（就業時間が月220時間未満）で対応するケースを想定した試算。
3. 残業時間は労働力調査の月間就業時間区間内の中央値を用いて集計。就業時間区間内の集計方法などで試算結果は変動するため、幅をもって解釈する必要がある。

（資料）総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

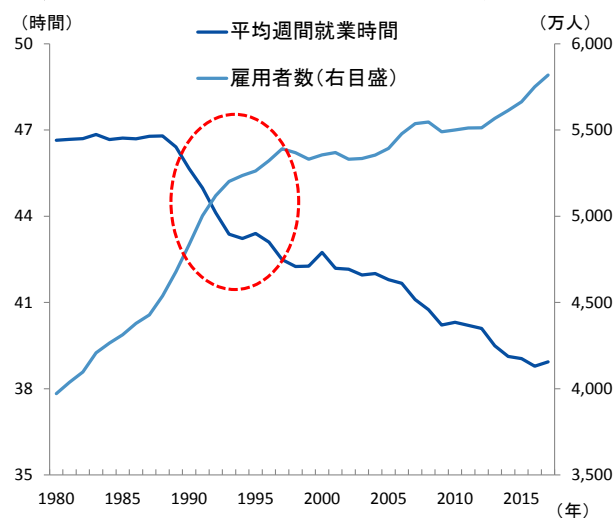
雇用者数を増加させることができれば労働投入への影響を緩和することが可能となる。働き方改革により多様な働き方を実現する中で、女性や高齢者の就労を促進することが、経済の供給制約を緩和するために重要であると言えるだろう。

5. 改革の次の一手～五輪を契機にテレワーク推進を。テレワーク権利化がキーワード

働き方改革の次の一手として提案したいのが、五輪を契機としたテレワークの推進である。テレワークは、労働の「量」と「質」の確保を目指す働き方改革を推進する起爆剤としての役割が期待される。労働の「量」を確保するためには、上述してきたように時間や場所に制約がある女性や高齢者の就労促進が不可欠である。テレワーク導入の効果の一つに通勤時間の短縮があるが、通勤時間の長さは女性・高齢者の就労率に影響するという先行研究がすでにある⁸。また総務省調査⁹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640万世帯あることを踏まえれば、テレワーク普及による労働参加の効果も相応に期待できると考えられる。労働の「質」という点では、テレワークによる生産性改善の効果が期待される¹⁰。国土交通省調査¹¹では、テレワーク実施者の5割強がプラス効果があるとしているが、そのうち約5割の人が業務の効率改善をプラス効果として挙げていた。内閣府¹²は、企業が長時間労働是正策とテレワークを組み合わせる実施する場合について、生産性を高める効果があるとの実証分析を報告している。

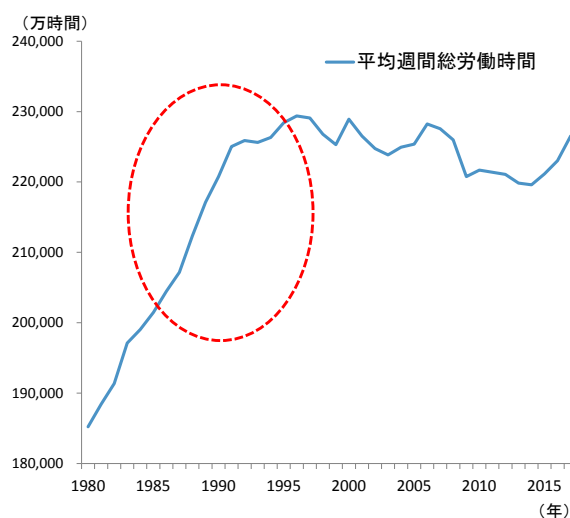
テレワークは就労促進や生産性改善とともに、交通渋滞を緩和する手段にもなりうる。その観点で、政府は2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向けて、企業や官公庁等に対してテレワークの実施を呼びかけている。大会の開会式が行われる7月24日とその他の日の計2日間以上を、ICT(情報通信技術)を活用しながら場所や時間にとらわれずに働く「テレワーク・デイズ」と位置付け、広く参加を促している。政府としては2020年までにテレワークの実施を定着させ、五輪期間中の交通機関や道路の混雑を回避させるとともに、働き方改革を一層展開していきたいとの考えがある。これは2012年のロンドン五輪の成功例にならったことだ。

図表7 平均週間労働時間と雇用者数の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

図表8 平均週間総労働時間の推移



(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

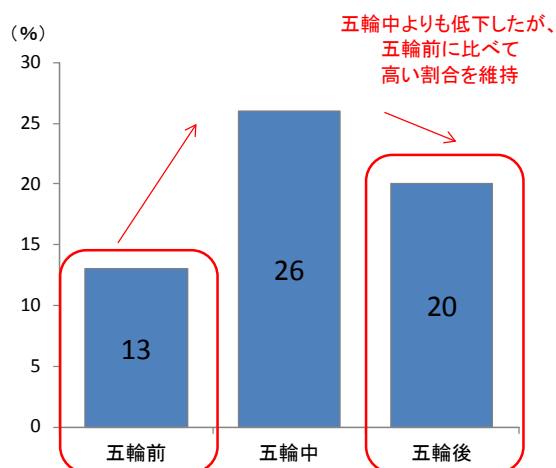
五輪前のロンドンでは、公共交通機関の運行を管理するロンドン交通局が、各種メディアを通じて混雑予測を公表し、市民や企業に対して通常時の移動行動を変えること（①Reduced（移動を減らす）、②Re-timed（時間を変える）、③Re-routed（ルートを変える）、④Re-moded（移動手段を変える））を奨励した。これには通常時の交通需要を抑制することで、需要全体を抑制する狙いがあった。企業に対しては、ワークショップの開催や実施計画策定のためのアドバイスを通じて、テレワークや時差出勤、休暇の取得等の実施を推奨した。

こうしたロンドン交通局の呼びかけに、多くの企業が賛同した模様である。ロンドン交通局によると、通勤利用者の半数以上が何らかの形で混雑を回避する手段を取ったという。ロンドン市における在宅勤務者（週1日以上）の割合をみると、五輪前の13%に対して、五輪後には20%まで上昇した（図表9）。テレワークを実施した企業からは、ワーク・ライフ・バランスの改善や従業員のストレス軽減、生産性の向上等のメリットが得られたと報告されている¹³。

一方で、テレワークが五輪中の混雑緩和に貢献できたとしても、その後にオリンピック・レガシー（社会的遺産）として定着するかどうかは分からない。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いる。これがテレワークの普及・促進¹⁴に重要な役割を果たしたとみられる。

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ヵ月以内に回答を出す義務を負う¹⁵。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

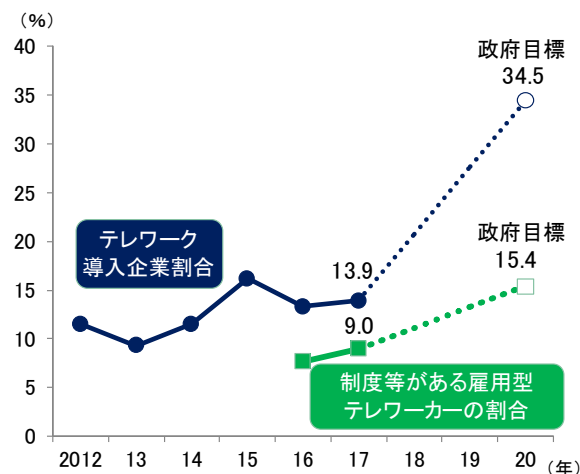
**図表9 ロンドン市における週1日以上
の在宅勤務者の割合**



(注) 調査の実施時期について、五輪前は2012年7月、五輪中は2012年8・9月、五輪後は2012年11月。

(資料) Mayor of London, Transport for London (2013) “London 2012 Games Transport - Performance, Funding and Legacy” より、みずほ総合研究所作成

**図表10 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

いく」と述べていた¹⁶。

ロンドン・英国の例を踏まえると、テレワークの普及・促進のためには、テレワークという働き方を選択できる権利を保障することが重要であろう。現在、日本のテレワーク導入企業の割合は13.9%¹⁷、雇用型テレワーカーの割合は9.0%にとどまっている¹⁸（図表10）。他方、テレワークの実施を希望していても、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¹⁹。

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取って最適とまでは言えないかもしれない。しかし、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ことが望ましいと考える。こうしたテレワークの権利化²⁰の視点は働き手からの発想であり、働き方改革の主旨とも整合的ではないだろうか。その意味でも、まずはテレワークの権利化に向けた議論や政策的な検討を期待したい。あわせて、テレワーク設備投資負担の政策支援強化など、特に五輪が開催される東京都エリアを中心に、普及を促すための追加的な措置を行うことが望ましい。

【参考文献】

- 酒井才介（2018）「残業時間規制で2.6%の賃金減」（みずほ総合研究所『みずほインサイト』）
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）

- 1 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（平成 28 年度調査）
- 2 内閣府「ワークライフバランスに関する個人・企業調査」（2014 年 5 月）
- 3 厚生労働省「能力開発基本調査」（平成 28 年度調査）
- 4 内閣府「高齢者の生活と意識 第 8 回比較調査結果」（平成 27 年度調査）
- 5 JILPT「60 代の雇用・生活調査」（2015 年 7 月）
- 6 厚生労働省・JILPT「裁量労働制等に関するアンケート調査」（2013 年 10 月調査時点）。裁量労働制適用労働者の中で制度を変えた方がよいという人のうち（27.2%）、具体的に変更すべき事項として「一定以上の高い水準の年収が確保されるならば、労働時間に関する規制を適用除外してもよい」という意見が 36.1%となった（調査母数は 1,179 名）。
- 7 内閣府「ワークライフバランスに関する個人・企業調査」（2014 年 5 月）で 1 日 12 時間以上の労働で生活全般の満足度が低下。
- 8 先行研究では、Kawabata and Abe（2018）では、通勤時間が長いと既婚女性の就労率が低下するとの評価。森川（2018）では女性、高齢者は通勤時間が短いとの評価。また Carta and De Phillipis（2018）では夫の通勤時間の長さが妻の就労に負の影響を及ぼすとの評価。
- 9 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）
- 10 Diane E. Bailey et al(2002)では、1980 年代後半以降の多くの研究でテレワークが生産性向上効果が報告されていたとの指摘。
- 11 国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成 29 年度）
- 12 内閣府（2017）『平成 29 年度 年次経済財政報告』。
- 13 London of Chamber, Harvey Nash（2012）“Changing the way we work”による。
- 14 Work Foundation の 2015 年の調査によれば、英国のモバイル・ワーク（社外で勤務する形態）実施率は 2015 年に 40%弱であったが、2020 年に 70%を超えると報告されている。詳細は Work Foundation（2016）“Working Anywhere—A Winning Formula for Good Work?”をご参照。
- 15 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。
- 16 HM Government（2011）“Consultation on Modern Workplaces ii) Flexible working”による。
- 17 総務省「テレワークの最新動向と今後の政策展開」（平成 30 年 2 月 23 日）によれば、日本のテレワーク導入企業の割合（13.9%）は、米国（85.0%）や英国（38.2%）等の先進各国に比べて低い。日本はテレワークを普及する余地が大きいと言えるだろう。
- 18 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。
- 19 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「どちらかというど実施してみたい」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。
- 20 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）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 首席主任エコノミスト	有田 賢太郎	kentaro.arita@mizuho-ri.co.jp
経済調査部 主任エコノミスト	酒井 才介	saisuke.sakai@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
経済調査部	平良 友祐	yusuke.hirayoshi@mizuho-ri.co.jp

- 本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。