

（ 令 4 . 5 . 2 4 ）
（ 総 1 1 - 1 ）

政府税制調査会 コロナ禍による働き方の変化

2022年5月24日

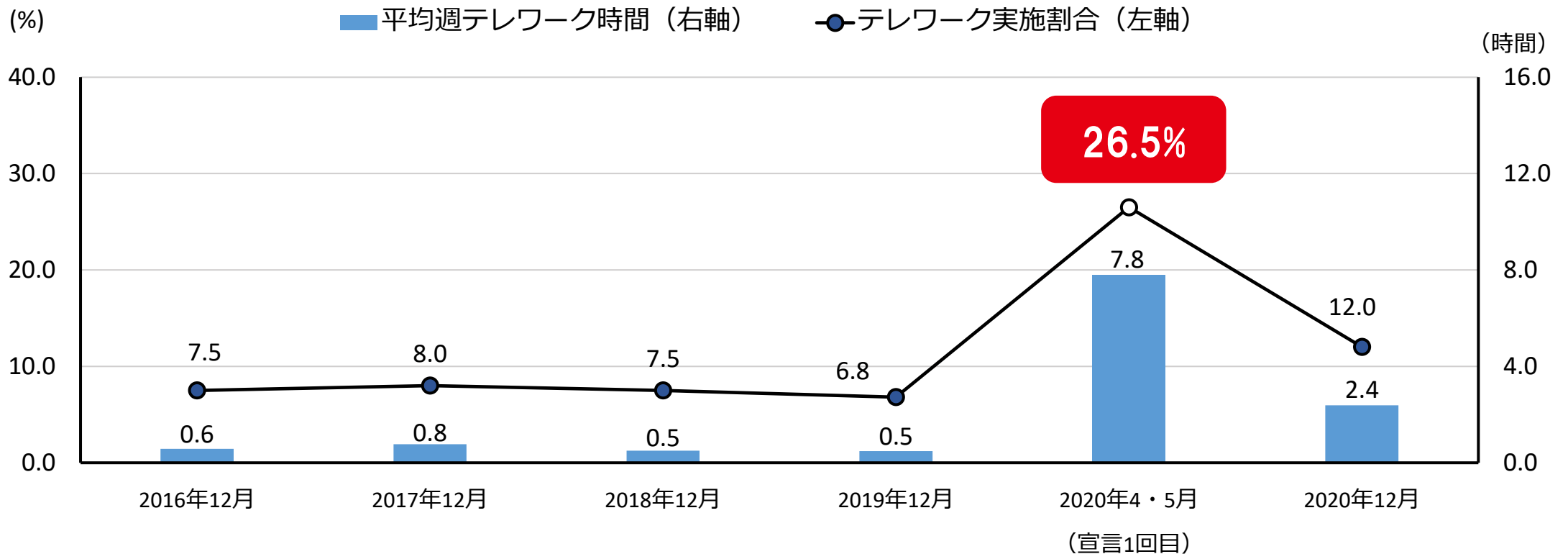
リクルートワークス研究所
所長 奥本英宏

**Recruit
Works
Institute**

■ コロナ禍によりリモートワークは急速に拡大

- 緊急事態宣言下で4人に1人がテレワークを実施。宣言解除後に実施率は下がるものの、コロナ禍以前を大きく上回って推移
- 平均週テレワーク時間は、第1回緊急事態宣言下では7.8時間まで増加し、2020年12月は2.4時間

○テレワーク実施率と平均週テレワーク時間の推移（第1回緊急事態宣言前・中・後）

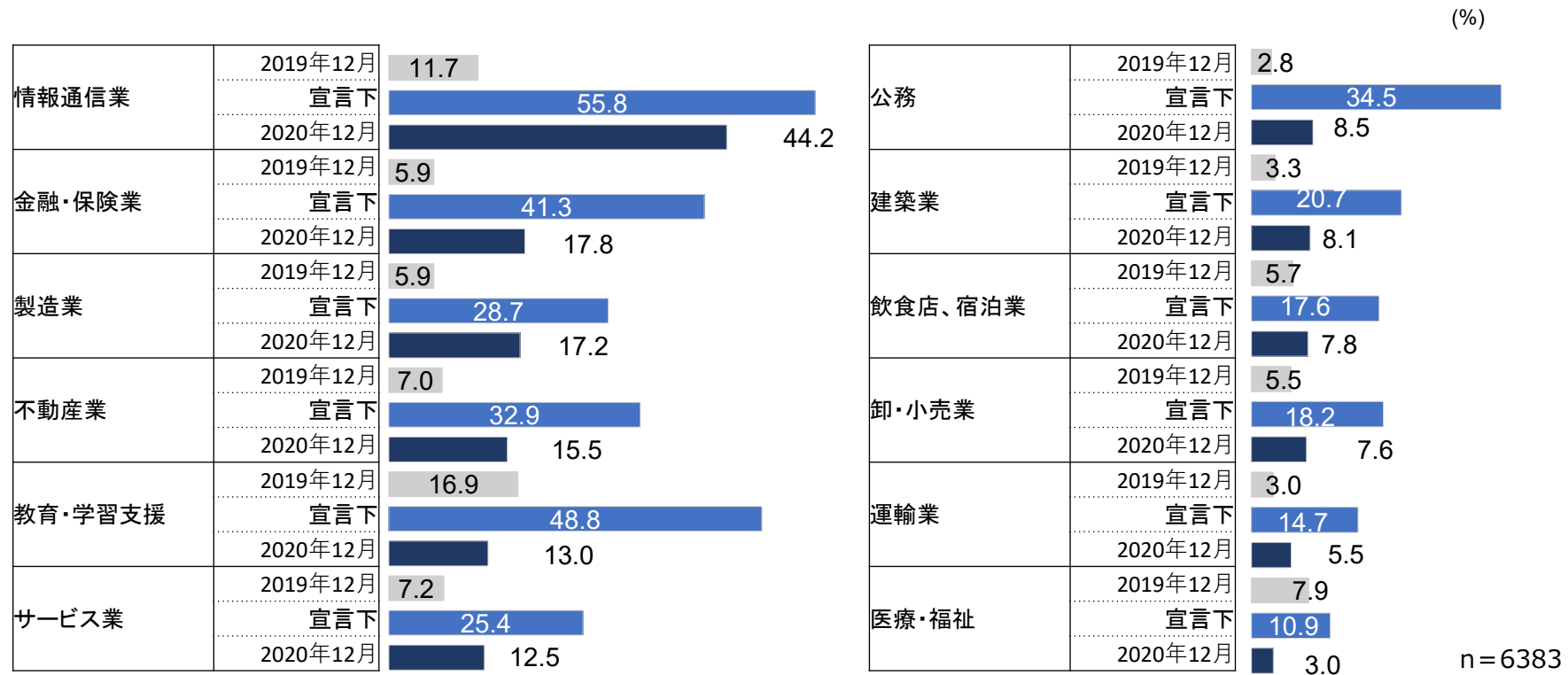


注：テレワーク実施割合とは、1週間のうち1時間以上、自宅やサテライトオフィスなど、職場以外の場所で働いた者の割合。テレワーク制度の導入と運用の状況は問わない。ウェートバック方式。

■ 情報産業、金融・保険業、製造業での定着が進む

- 全体の導入率が25%を超える一方、産業別、企業規模別、地域別など、実施率の違いが生まれている
- さらに同一産業においても、個別企業のテレワーク環境やマネジメントにより実施率は大きく異なる傾向にある

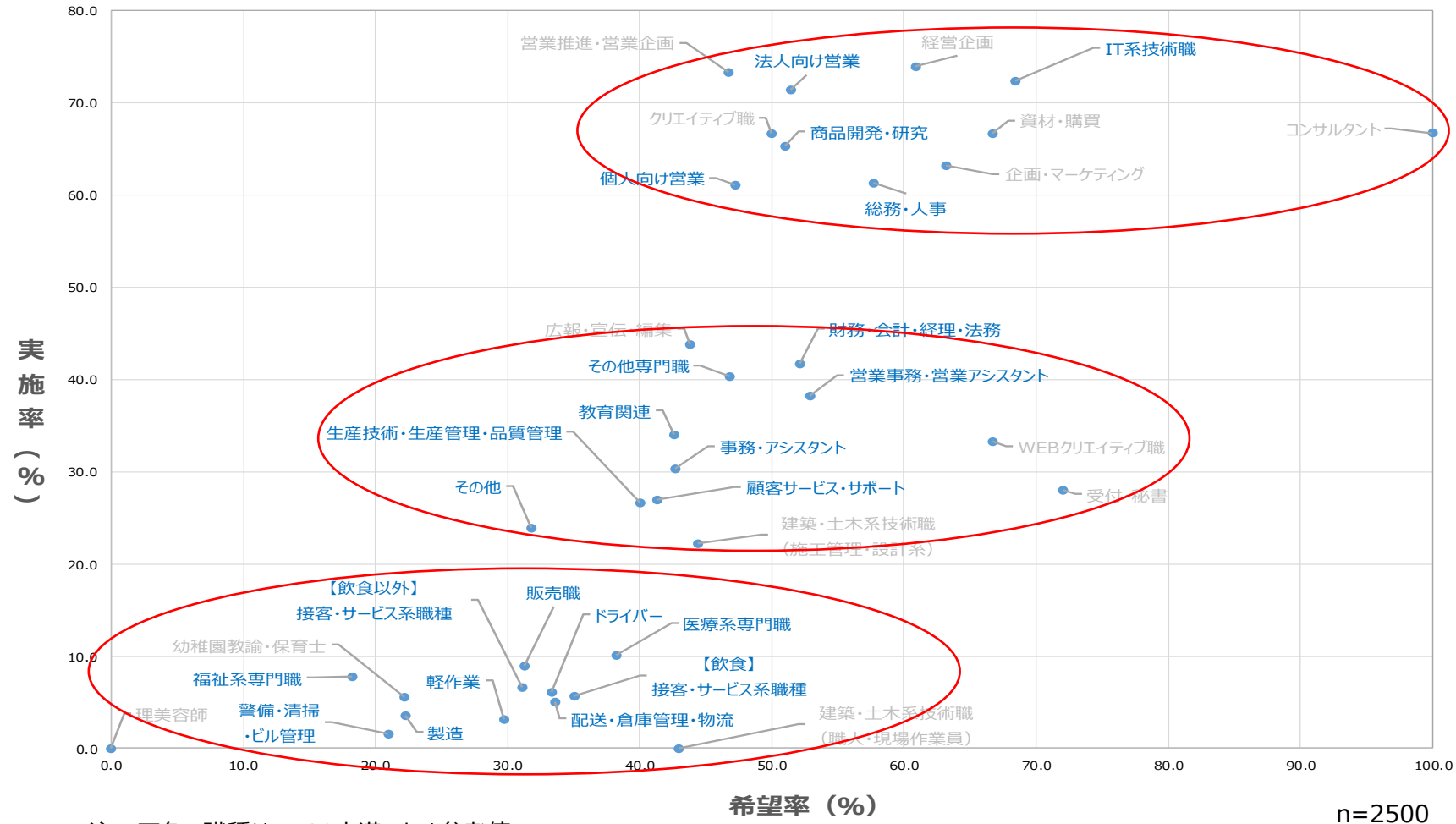
○ 産業別のテレワーク実施率（第1回緊急事態宣言前・中・後）



注) 集計対象は2019年12月時点の仕事を2020年12月時点でも継続している雇用者（休業者除く）。ウエイト集計
2020年12月時点のテレワーク率が高い産業から順に並べている

■ 職種による格差も大きく企画・専門職の実施割合が高い

○ 職種別のテレワーク実施率と転職時のテレワーク希望率

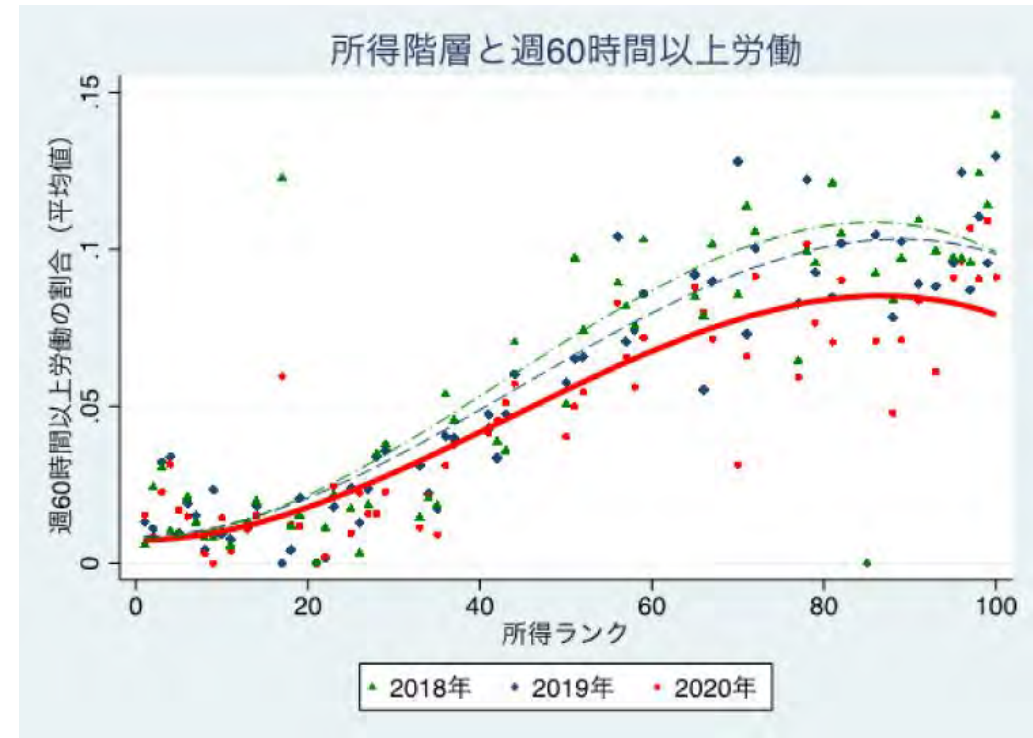
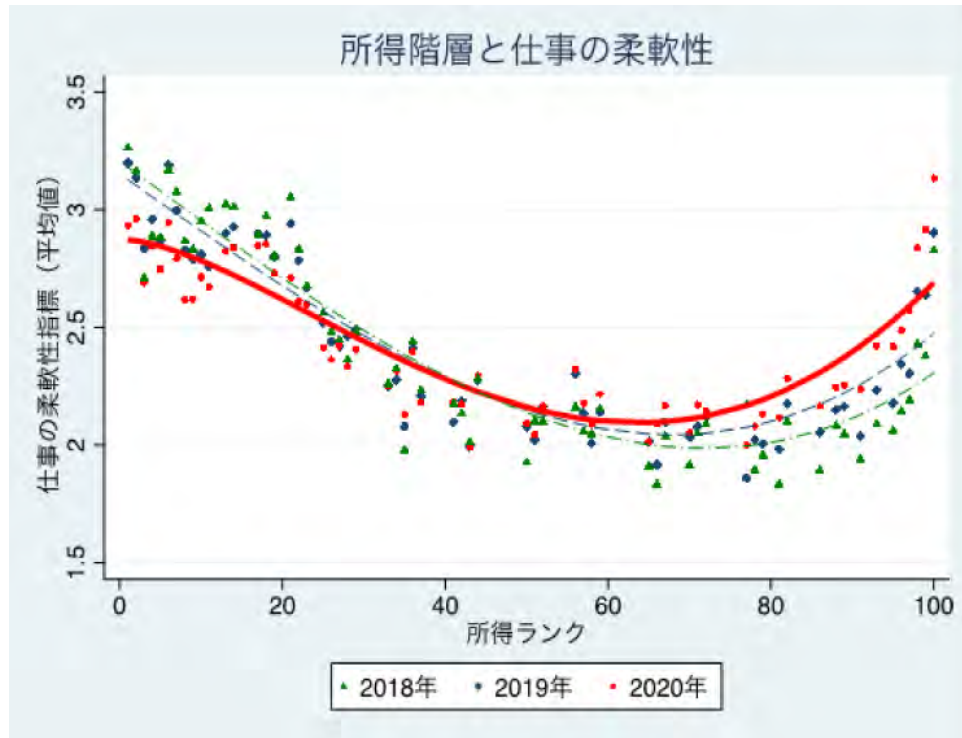


注：灰色の職種はn=30未満のため参考値

出所：人材サービス産業協議会「テレワークの可否が転職意向に与える影響調査」

■ コロナ禍を分岐点として働き方の柔軟性格差が拡大する可能性も

- これまでに指摘されている所得、雇用安定の格差に加えて、コロナ禍を起点とした働き方柔軟性の格差が拡大していく可能性がある
- 危機・災害時のレジリエンス、ダイバーシティ推進、個人のワークライフバランス向上などの観点から、幅広い業種や職種で働き方の柔軟性を高め続ける取組みが求められる



注1：図中の線は、年ごとのプロットの近似線。仕事の柔軟性は、「勤務日を選ぶことができた」「勤務時間を選ぶことができた」「働く場所を選ぶことができた」「就業時間中に、自分の都合で中抜けすることができた」の各項目に対する回答値（1～5の5段階）の平均値

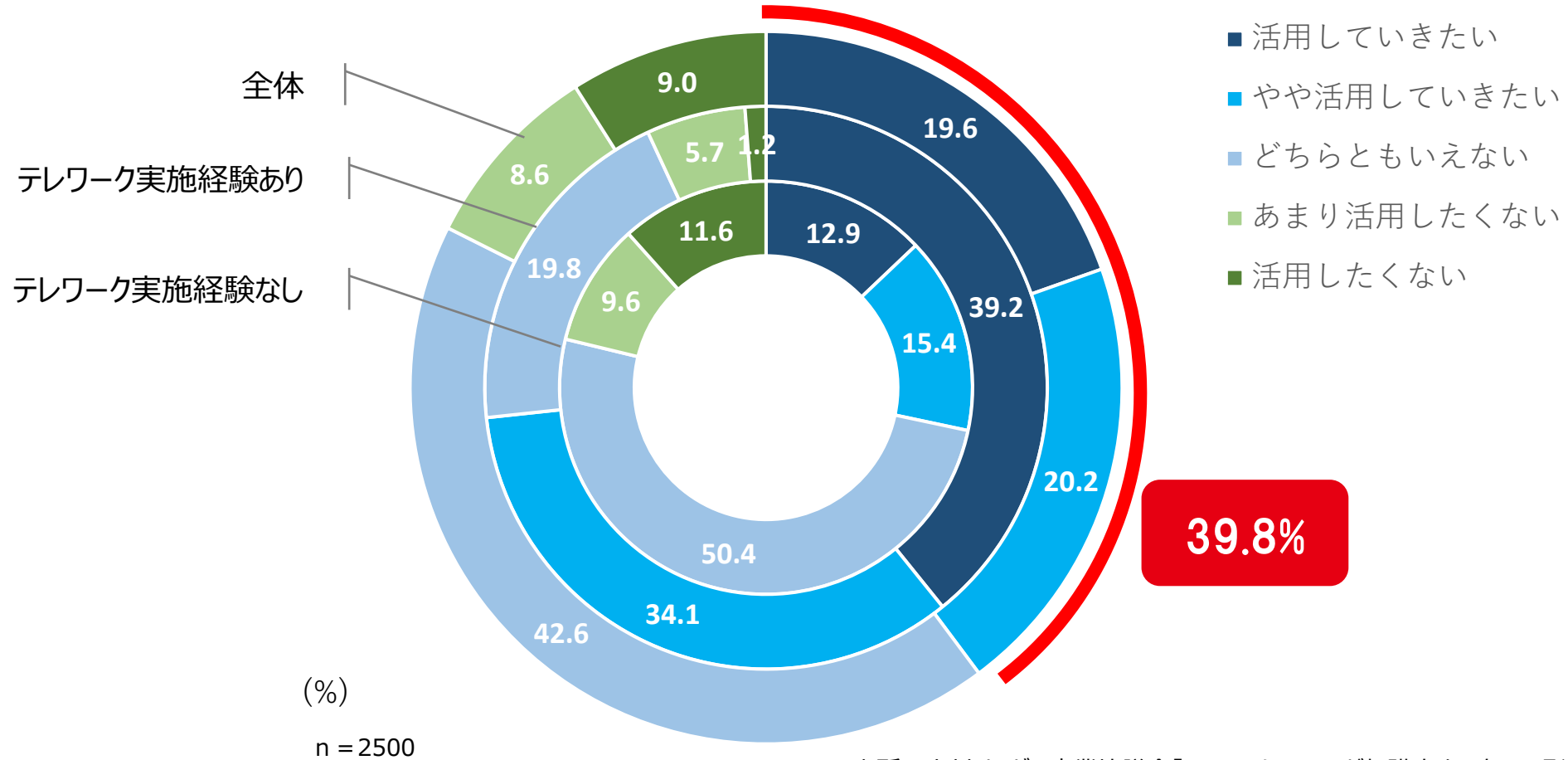
注2：図中の線は、年ごとのプロットの近似線

出所：リクルートワークス研究所HP「コロナショックによるレジリエンス格差拡大の兆候」山本勲教授
 玄田有史・萩原牧子[編]『仕事から見た「2020年」-結局働き方はかわらなかったのか?』（2022）

■ 一方、リモートワークの実施経験に関わらず働く個人の多くが継続を望む

- 全体では約40%がリモートワークの継続を望んでいる。特に、リモートワーク実施者では70%以上が継続意向を持つ。非実施者でも3人に1人（28.3%）が活用を希望している

○今後のテレワークの活用意向

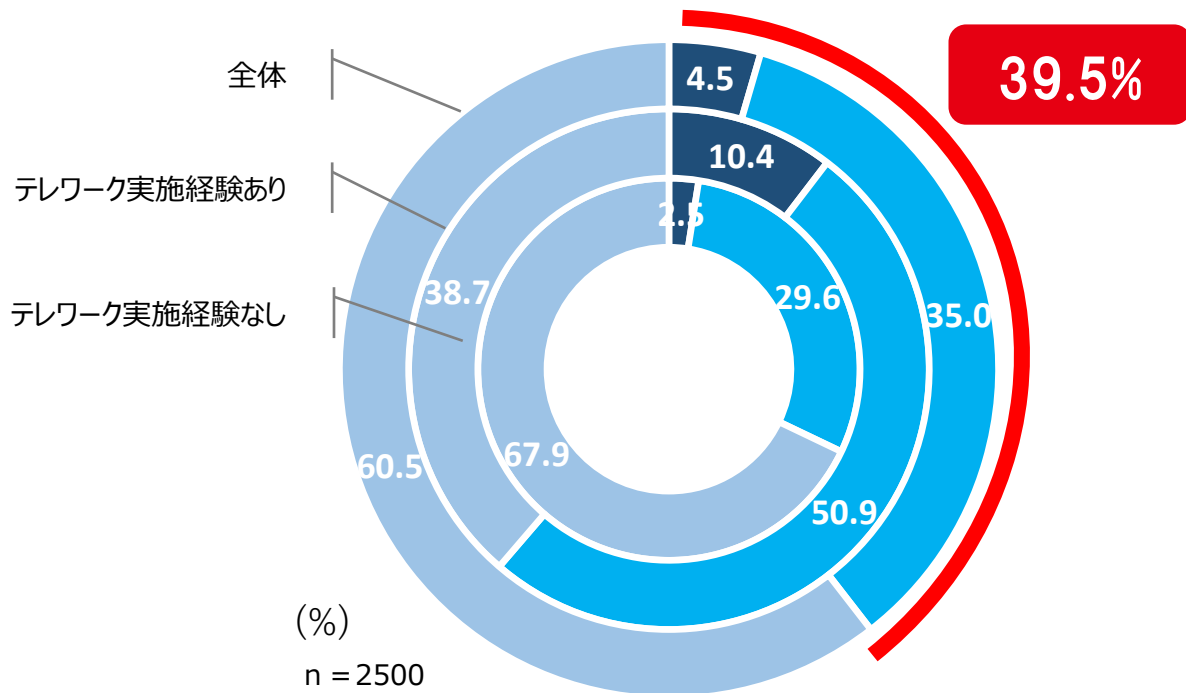


出所：人材サービス産業協議会「テレワークの可否が転職意向に与える影響調査」

■ 転職時にリモートワーク環境を企業選びの条件とする求職者も多い

- 全体の約40%、リモートワーク実施者の約60%がリモート環境を重視して企業選びをしている。非実施者でも3人に1人がリモート環境を希望。有期パート社員や派遣社員においても強い希望が見られる

○ 転職時のテレワーク希望



- テレワークで勤務できることは転職の絶対条件である
- テレワークで勤務できることは転職の希望条件の一つである
- テレワークで勤務できることは転職の希望条件として全く考慮しない

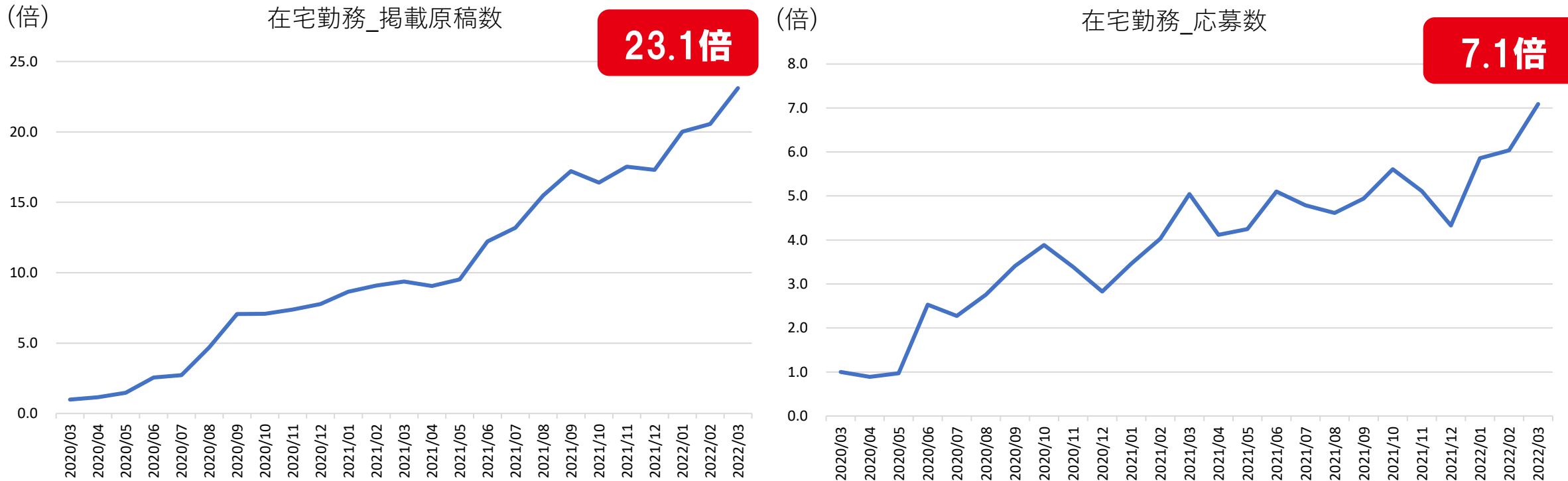
雇用形態	絶対条件	希望条件	希望計
無期・無限定	9.0%	41.3%	50.3%
有期・契約	5.5%	34.3%	39.8%
有期・派遣	4.5%	34.0%	38.5%
有期・パート	3.0%	30.5%	33.5%

出所：人材サービス産業協議会「テレワークの可否が転職意向に与える影響調査」をもとに作成

■ 急速な雇用回復と労働力の減少を背景に柔軟な働き方への期待は高まっていく

- テレワーク求人がコロナ以前に対して23倍と急拡大。応募数も7倍に高まる。リモートワークをはじめとする働き方の柔軟性を高めた企業が、人材の獲得において優位なポジションを築いていく
- 特に、高度な企画・専門職は柔軟な働き方を志向する傾向にあり、企業選びの条件となりやすい

○「リクナビネクスト」から見る、テレワークの求職／求人動向



※2020年2月を1とした場合の増加傾向

出典：リクルート『リクナビNEXT求人件数・応募データより』

■ 欧州では働く場所や時間の選択を働き手の権利として認める動き

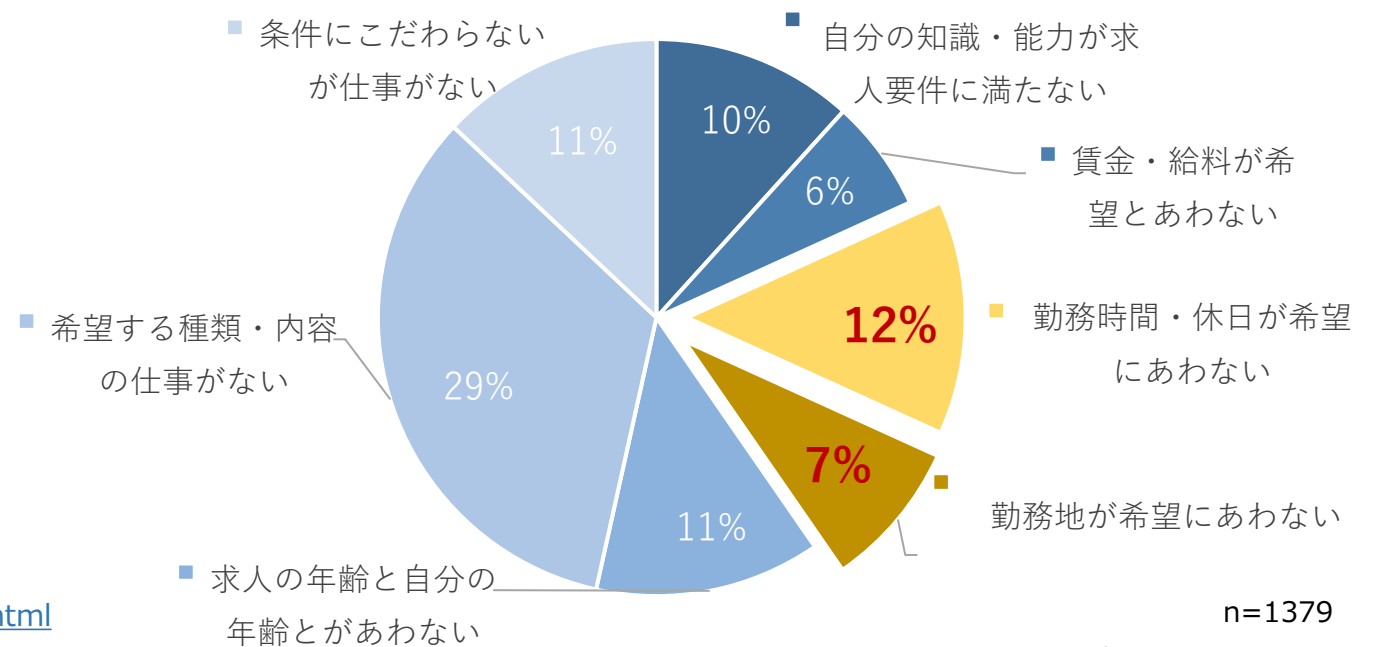
● 欧州ではリモートワークについて、つながらない権利と共に「在宅勤務権」の法制化が検討されている

国	キーワード	内容
オランダ	柔軟な働き方を保証する権利	「フレキシブルワーク法（Wet op flexibelwerken）」。2016年1月に法施行。従業員は雇用主に対して労働時間の増減を要求したり、自宅を含む勤務地の変更ができる権利がある。対象となるのは、従業員が10名以上の企業。
フィンランド	柔軟な働き方を保証する権利	従来からある「労働時間法（Työaikalaki；Working Hours Act）」（1996年に制定）を、勤務時間と場所の柔軟性を高めるために変更が加えられた。2020年1月に法施行。 新法によって、労働時間の半分以上を自宅を含む好きな場所で働くことができる。在宅勤務も対象となる。その他、「労働時間バンクシステム」が導入され、従業員は休暇日と引き換えに追加で労働ができる。
ドイツ	在宅勤務権	2020年10月にハイル労働・社会相が、労働者に最低年24日の在宅勤務権を認めることを提案した。 産業団体からは、反対意見が出され議論となっている。
英国	柔軟な働き方を保証する権利	「The Flexible Working Regulations 2014」。2003年に施行。「柔軟な働き方を雇用主に申請できる権利」を保証した。同法は、当初障がいを持つ子どもの親が対象であったが、徐々に対象者が拡大され、2014年には26週以上、雇用されている労働者が対象となった。また、在宅勤務（Tele/home-working）も同法の対象となっている。
スペイン	柔軟な働き方を保証する権利 つながらない権利	同国において初めてとなる在宅勤務に関する法令であるテレワーク法（Royal Decree-Law28 / 2020）が2020年9月22日に可決された。従業員の週勤務時間の30%を超える場合に適用される。雇用者と従業員は労働条件を示した契約書面を取り交わす必要がある。例えば設備、経費、労働時間、リモートワークとそれ以外の時間配分や場所等。雇用主は、従業員の作業環境を整備する必要がある。在宅勤務者に勤務時間外にデジタル接続を切断する権利がある（デジタル切断権、組織法3/2018第88条による）。
フランス	つながらない権利	労働法（Code du travail）第L2242-17条。従業員が勤務時間外に電子メール等に返信しなくてよい権利（right to disconnect）が保証されている。2016年8月に法制度化された。従業員が50名以上の企業が対象。
イタリア	つながらない権利	法律第81/2017号の第19条。「自営業者を保護し、ICTベースのモバイル作業を規制するための新しい規則（2017年8月2日）。自営業者が会社のデバイスから切断する権利を保証した。対象となるのは、専門家（弁護士等）やクライアントと雇用契約を結ぶ自営業者。同法律には、「スマートワーキング」（lavoro agile）には事前設定された労働時間とスペースがないと定義している。
スペイン、ベルギー	つながらない権利	同国においても法制度化済みである。

■「出勤を前提としない」フルリモート型雇用が人材の獲得と活躍機会を広げていく

- コロナ禍初期より、地方スタートアップやベンチャー企業で他県に住む技術者の「リモート社員」採用が広がる
- ヤフーは時間と場所に捉われないリモートワーク制度「どこでもオフィス」を導入*1、カルビーは「Calbee New Workstyle」*2を発表。大手企業の各社で場所や回数制限の廃止・緩和が進む
- 世界ではフルリモート企業が多く出現。米国GitLab(ギットラブ) は67カ国1250人、Zapier (ザピア) は28ヶ国300人の社員を雇用し、高い業績を上げている。*3遠隔でのチームづくりやマネジメントのノウハウを蓄積した企業が、世界中から多様で優秀な人材を獲得できる
- 加えて、「出勤を前提としない」リモート型雇用は、育児、介護、疾病治療を抱える非就業者に対して、コロナ禍以前とは異なるレベルの労働参加を促す契機となる

○非就業理由（単一回答）



*1 <https://about.yahoo.co.jp/pr/release/2022/01/12a/>

*2 <https://www.calbee.co.jp/newsrelease/200625b.php>

*3 リクルートワークス研究所『リモートマネジメントプロジェクト』
<https://www.works-i.com/project/remote/case/detail001.html>

■フルリモートワークによる就業機会の変化

- リクルートスタッフィングでは、居住地に左右されない就業機会の創出に向けた「在宅ワーク」派遣サービスを立上げ、企業とスタッフから好評を得た
- さらに、通常の派遣においても約10%が完全在宅、約50%がテレワーク活用による就労が実現している

サービス内容

- ・原則として在宅で派遣就業（リモートワーク）
- ・月に1回程度、派遣先のオフィスに出社
- ・東名阪（首都圏・関西圏・東海圏）の中から仕事が自由に選べる

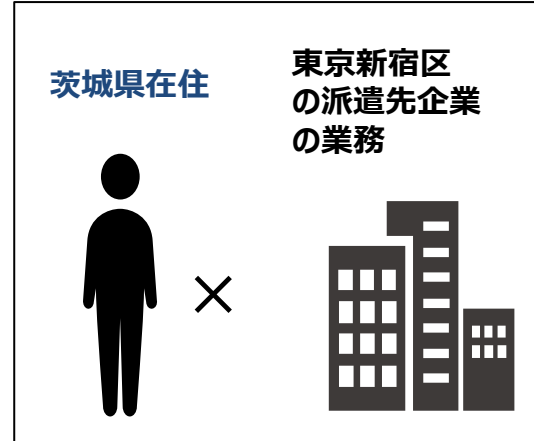
■ケース1

通勤可能だが在宅希望のスタッフ



■ケース2

居住エリア内だがオフィスが遠い



■ケース3

居住エリアが遠く通勤が難しい

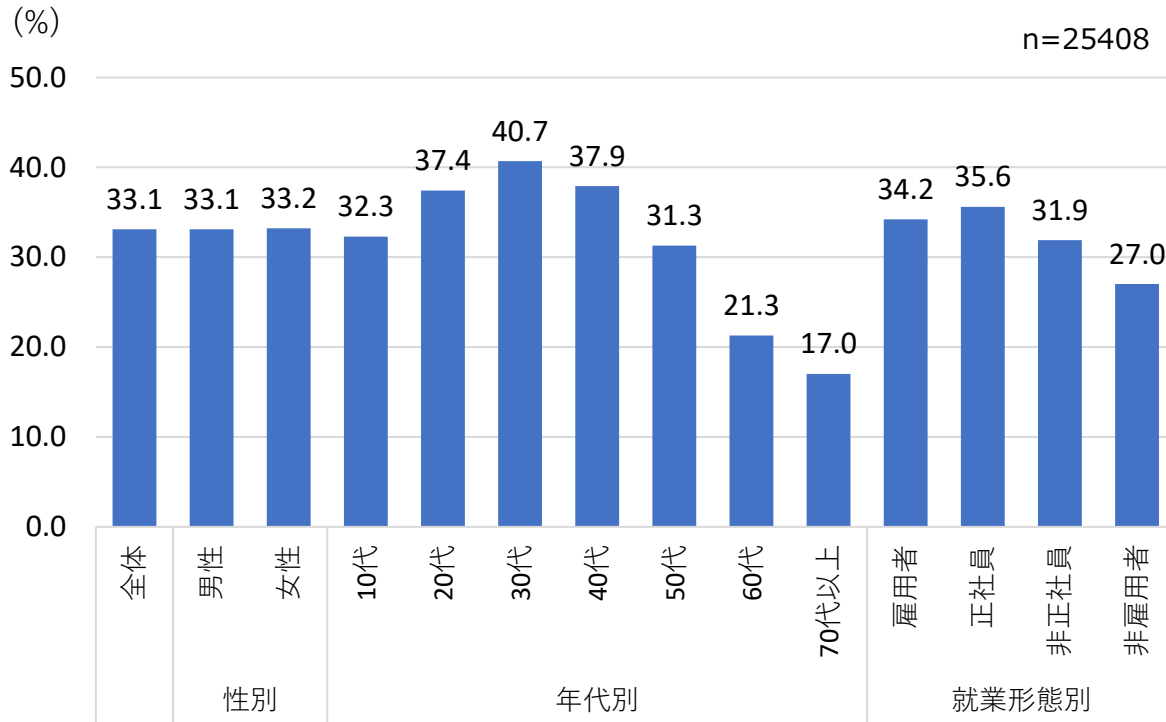


<https://www.r-staffing.co.jp/corporate/news/2020/090102.html>

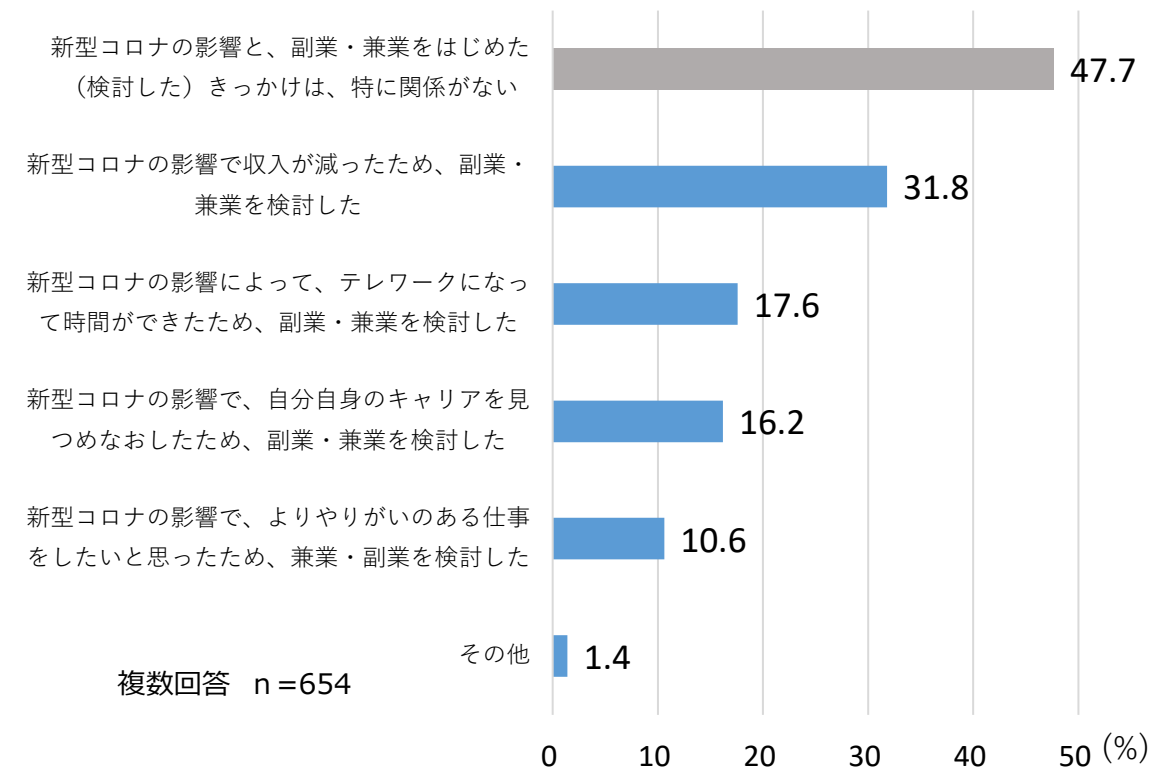
■ コロナ禍をきっかけとした副業・兼業の拡大

- 雇用形態に関わらず、3人に1人の就労者が「副業・兼業をしてみたい」と考えている。リモートワークの広がりや改正高年齢者雇用安定法の施行を背景に、その期待は高まる傾向にある

○ 副業意向「今後はしたい」



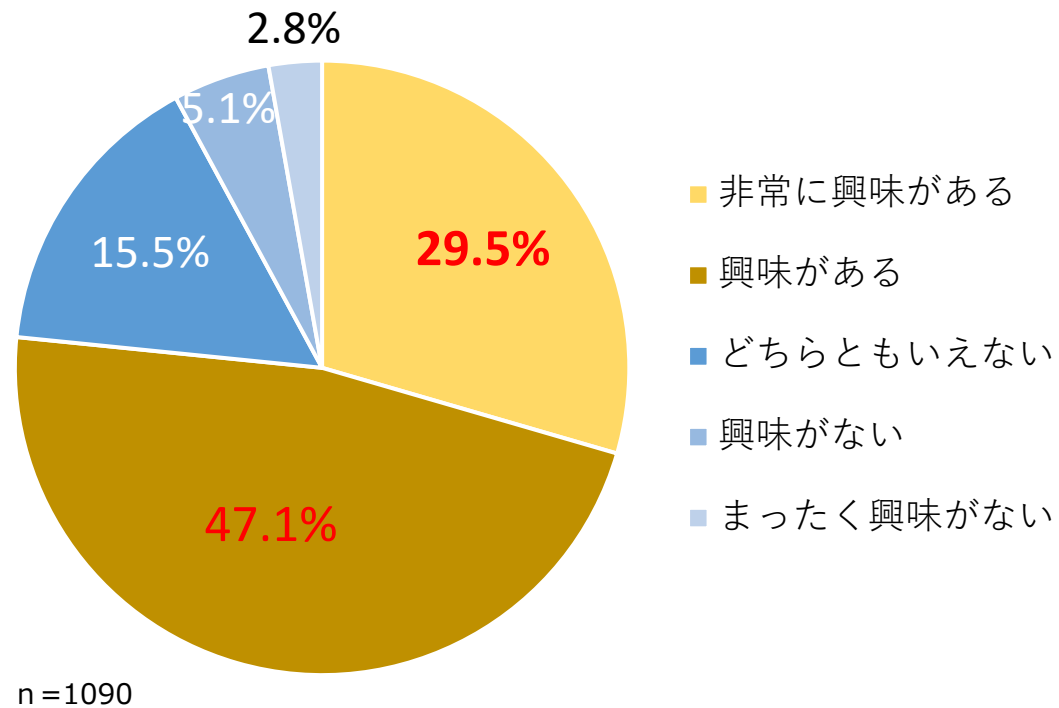
○ 兼業・副業を実施したきっかけ [兼業・副業実施中 + 経験あり / 再開予定]



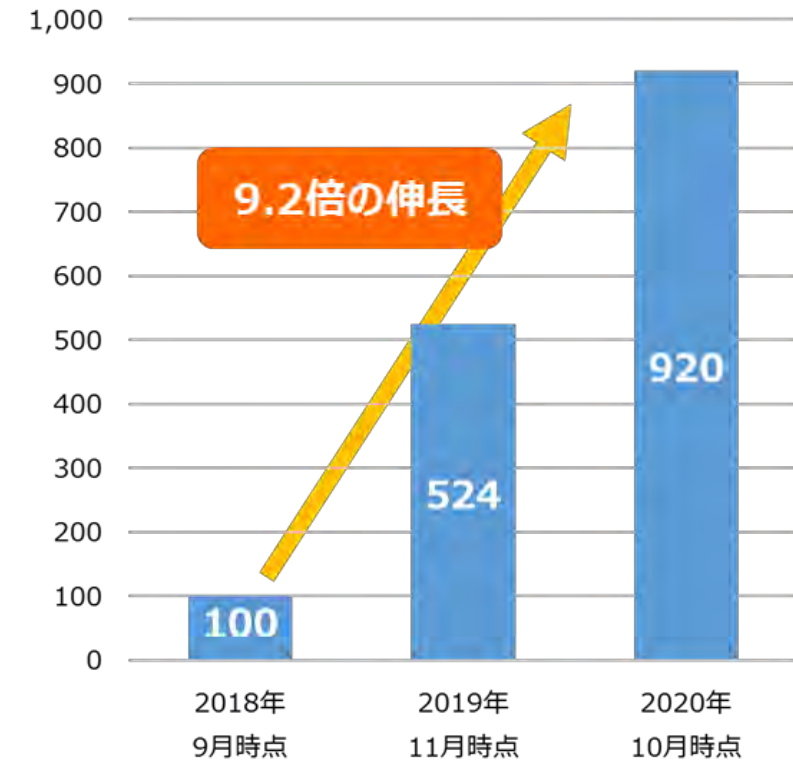
■ 首都圏と地方をまたぐ副業・兼業の可能性

- 特に、リモートワークの特徴を活かした、場所にとらわれない「ふるさと副業」への関心は高い。出身地域に限定されることなく、地域とのゆるやかな関係や地方創生などのテーマへの関心が検討の理由となっている

○ふるさと副業への興味 [兼業・副業実施中+今後実施意向あり]



○ふるさと副業イベントへの参加希望者推移



出典：リクルートキャリアまとめ『サンカク ふるさと副業イベント』への参加希望者数推移（2020年）