

令和 8 年 10 月 29 日

自由民主党本部
組織運動本部団体総局 御中

一般社団法人日本テレワーク協会
会長 吉澤 和弘

予算・税制等に関する要望書

拝啓 晩秋の候、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素より、弊協会の事業運営に対しまして格別のご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

高市総理は、2026 年 2 月 20 日の施政方針演説において、「裁量労働制の見直し、副業・兼業に当たっての健康確保措置の導入、テレワークなどの柔軟な働き方の拡大に向けた検討を進めます」と表明されました。

これは、テレワークを単独の普及施策として捉えるのではなく、これからの労働市場や労働時間制度を考える中で、「柔軟な働き方」をどのように実現するかという政策課題として位置づけたものと受け止めております。

その後、日本成長戦略会議の労働市場改革分科会では、「柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等」が議論されました。5 月のとりまとめでは、裁量労働制、変形労働時間制、連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利、副業・兼業における健康確保、テレワークの活用促進について、現場の実態や労使双方の立場を踏まえて検討を進める必要があると報告されました。

さらに、7 月 21 日に閣議決定された「日本成長戦略」においても、心身の健康維持と労働者の選択を前提として、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等について労働政策審議会で議論する方針が明記されました。

このように、柔軟な働き方の拡大にはテレワークは切り離せないものであるにもかかわらず、実際には、テレワークに対する考え方が出社か在宅勤務の二択に狭められているのが現状です。

日本テレワーク協会は、これまでテレワークの普及・啓発、ならびに「働き方 DX」の推進に取り組んできた立場から、「時間と場所にとらわれない働き方」を実現するための労働政策・労働法制の見直しについて提言いたします。

つきましては、テレワークのさらなる普及・啓発、ならびに「働き方 DX」の推進を通じて、日本社会の持続的な発展と国民生活の質的向上を実現するため、なお一層のお力添えをいただきたく存じます。

敬具

日本テレワーク協会からの要望

(1) テレワーク時代の労働時間制度の見直し 【新規要望】

現在、厚生労働省の労働政策審議会では、労働者の健康維持やワーク・ライフ・バランスを前提としつつ、柔軟で多様な働き方を実現するための労働時間法制等について議論が進められています。

テレワークは、単に働く場所を変えるだけではありません。勤務時間帯の柔軟な設定、育児や介護、通院等に対応するための中抜け、フレックスタイム制との組み合わせ、時間や場所にとらわれない業務遂行など、従来の「始業から終業まで同じ場所で働く」ことを前提とした労務管理とは異なる働き方を可能にします。

そこで、議論中の労働時間法制のうち、「時間と場所にとらわれない柔軟な働き方」と特に関係が深いものとして、下記3点を提言いたします。

重要なのは、労働者の健康確保、長時間労働の防止、生活時間の確保といった労働者保護を維持しながら、企業と労働者が、仕事の内容や生活事情に応じて「いつ、どこで働くか」を柔軟に選択できる制度へと、労働時間法制を適合させ、全体としての生産性を高めていくことです。

① テレワークに対応した勤務間インターバル制度

勤務間インターバルについては、過重労働の防止と労働者の健康確保の観点から、制度化・義務化を進めることが重要です。

一方、テレワークでは、育児や介護等のために労働者自らが勤務を中断して再開する中抜けや、時差のある海外との夜間会議に自宅から参加するなど、従来の出勤を前提とした働き方とは異なる勤務形態が可能となります。

こうしたテレワークの特性を踏まえ、勤務間インターバルについては、労働者の健康確保を損なわない範囲で柔軟な適用を認めるべきです。特に、通勤を伴わないテレワークでは、勤務終了から次の勤務開始までの時間だけでなく、通勤時間を要しないことによる実質的な生活・休息時間も考慮し、労使の合意に基づき適用方法を柔軟に設定できる仕組みを検討すべきです。

② テレワーク時代のつながらない権利

ICT の普及により、勤務時間外でも仕事上の連絡を容易に受け取ることができるようになり、勤務時間外の連絡を制限するつながらない権利を求める声が高まっています。

一方で、企業の業務内容や顧客との関係、勤務慣行、さらには労働者自身の働き方に対する希望も多様であり、勤務時間外の連絡について一律のルールを設けることが適切とは限りません。

特に、テレワークが普及し、働く場所だけでなく、働く時間についても柔軟な選択が広がる中では、「勤務時間外」を一律に定義して連絡を禁止することは、かえって柔軟な働き方を制約する可能性があります。

つながらない権利は一律の法規制として捉えるのではなく、勤務時間外の応答を労働者に強制しないことを基本としつつ、緊急時、顧客対応、時差のある海外との業務などについては、企業の業務内容や勤務実態に応じて、労使であらかじめルールを設定できる仕組みとすることが重要です。

テレワーク時代には、「勤務時間外は一律に仕事から切り離す」という発想ではなく、「いつ働くか、いつ仕事から離れるかを、労使の話し合いによって柔軟に設計する」という考え方が求められるのではないのでしょうか。

③ テレワーク時代の事業場外みなし労働時間制

現行の事業場外みなし労働時間制は、「労働時間を算定し難いとき」に限り適用されます。テレワークでは ICT により労働時間を把握しやすくなった一方、始業・終業報告や日報、オンライン状態の確認など、かえって細かな労働時間管理が行われる場合があります。

そこで、テレワークについては「労働時間を算定し難いとき」だけでなく、業務の性質や遂行方法を踏まえ、実労働時間を逐一把握しないみなし労働時間制を選択できる仕組みを検討すべきです。

また、テレワークでは、働く場所だけでなく、働く時間やその配分についても労働者が柔軟に選択できる働き方が可能となります。そのため、テレワークを前提とした新たな裁量的な労働時間制度、いわば「テレワーク型裁量労働制」を創設することも、一つの選択肢として検討できるのではないのでしょうか。

いずれも、残業代削減を目的とするものではなく、健康確保や長時間労働防止を前提に、ICT によって「把握できる」とことと「細かく管理する」ことを切り分け、テレワーク本来の自律性と柔軟性を生かすための制度のあり方を考えるものです。

（２）社外とのつながりを生み出す時間と場所にとらわれない働き方【新規要望】

人的資本経営が重視される今、企業は社員を自社で育てる発想から転換する必要があります。一つの組織の中だけでは得られない経験や人的ネットワークに触れることが、新たな発想やイノベーションにつながるからです。

大企業こそ、社員を社外に開くべきです。地域の仕事、異業種とのプロジェクト、スタートアップ、NPO、大学など、社外の仕事や人材と接する機会を人材育成の一環として広げる。副業・兼業は収入を得るためだけではなく、社員が社外で学び、経験を積む機会として捉え直すべきです。

そのための重要な基盤がテレワークです。テレワークによって時間と場所の制約を減らし、社員と社外の仕事や人材をつなぐ。さらに、企業自身も社外の人材に仕事を開いていく。こうした働き方を広げることが、社員の人材育成と、企業の成長及びイノベーションにつながるのではないのでしょうか。

しかし、大企業ほど、こうした働き方への転換は容易ではありません。労働時間管理、社員の評価、情報セキュリティ、健康管理など、社外で働くことに伴う様々なリスクを一律の社内ルールで管理しようとすると、結果として社員を組織の内側にとどめることになりがちです。

必要なのは、こうしたリスクを理由に柔軟な働き方を制限することではなく、共通して守るべき基準を明確にした上で、仕事や社員の事情に応じた選択を可能にすることです。

「一律のルールから、選択できるルールへ」。これは「一律の規制をなくす」ことではありません。健康確保や長時間労働防止などの共通の最低基準を守りながら、企業と労働者が、仕事の内容や人材育成の目的に応じて働き方を選択できる余地を広げることです。

政府は、大企業が社員の社外での経験を人材育成として活用できるよう、労働時間、副業・兼業、テレワーク等に関する制度上の障壁を整理し、選択肢を広げるべきです。

日本テレワーク協会は、「時間と場所にとらわれない働き方が広がったとき、それを支えるルールはどうあるべきか」という視点から、これからの働き方に必要な制度・政策課題を横断的に検討していくことを提案します。

最後に、中央省庁や地方自治体においても、テレワークやオンライン会議の活用を一層推進し、デジタル化・ペーパーレス化の模範を示していただけますようお願い申し上げます。自由民主党におかれましても、こうした動きに先導的に取り組まれることを強く期待いたします。

以上