

# テレワークは長時間労働を招くのか ——雇用型テレワークの実態と効果——

萩原 牧子 リクルートワークス研究所・主任研究員  
久米 功一 東洋大学経済学部・准教授

本稿では、テレワークが長時間労働を招くのか、また、家事育児時間を増やすのかを検証するために、勤務先のテレワーク制度を利用するテレワーカーと、それ以外のものの労働時間と家事育児時間を比較した。結果、労働時間は長くならず、男性テレワーカーの家事育児時間が長いことが示された。制度適用者のテレワーク実施要因も分析したところ、自分で仕事のやり方を決められる人ほど、実施確率が高いことがわかった。

**キーワード：** テレワーク、長時間労働、家事育児時間

## 目次

1. はじめに
2. 先行研究
3. データ
4. 雇用型テレワークの実態
5. 分析結果
  - 5.1 基本集計
  - 5.2 回帰分析
  - 5.3 制度適用者のテレワーク実施要因
6. 考察

## 1. はじめに

働き方改革のテーマの一つに、テレワークを含めた柔軟な働き方の実現が掲げられている。テレワークとは、情報通信技術を活用した、時間や空間の制約にとらわれることのない柔軟な働き方で、子育てや介護と仕事の両立を可能にし、多様な人材の労働市場参加につながると期待されている。その一方で、労務管理の困難さが長時間労働を招くと懸念する声もあがっている（働き方改革実現会議 2017）。実際、海外の先行研究においては、テレワークにより労働時間が長くなるという結果

が示されている（たとえば Baruch and Nicholson 1997）。働き方改革の推進に向けては、テレワークが労働時間を長くするのか、また家事育児の時間を増やしてワークライフバランスを高めるのかなど、その効果を明らかにする必要があるが、これまではテレワークの実態を把握するデータが限られていたことから、実証的には示されてはこなかった。

そこで、本稿では、テレワークの実態と効果を検証すべく、全国の4万人強の人々を対象にした「全国就業実態パネル調査 2017」（リクルートワークス研究所）のテレワーク関連の設問を分析する。具体的には、勤務先がテレワーク制度を導入しているか、本人がテレワーク制度の対象者に適用されていたかどうか、また、制度の有無とは関係なく、実態としてテレワークを週何時間実施しているかといった設問である。

本稿の目的は、それらのテレワーク実態設問を活用して、雇用されて働く人のテレワークの実態を整理したうえで、テレワークが長時間労働を招くのか、また、家事育児時間を長くするのか、テレワークの効果を実証的に分析することにある。さらに、本稿で明らかになった、テレワーク制度

が適用されているにもかかわらず、テレワークを実施していない人が過半数いるという実態に鑑みて、その要因に関する分析を加える。

## 2. 先行研究

テレワークの効果について<sup>1</sup>、労働時間に着目すると、ほとんどの国でテレワーク実施者の労働時間は非実施者のそれに比べて長くなっており、テレワークやモバイルの利用頻度が高いほど、週労働時間が長くなる傾向があるという（Eurofound and ILO 2017）。例外的に、Wheatley（2012）は、英国の家計パネル調査のデータを分析して、在宅のテレワーク実施者の週労働時間（34.6時間）は、テレワーク非実施者（37.2時間）に比べて短い、モバイル機器利用のテレワーク実施者の労働時間（39.3時間）は長いことを示している。

では、家事時間はどうか。Eurofound and ILO（2017）は、テレワークのワークライフバランスへの効果は、曖昧であり、矛盾すらあると指摘する。つまり、テレワーク実施者の自己報告によると、テレワークによって、通勤時間が削減し、家族と過ごす時間が増えて、個人的な活動の時間を持つことができた一方で、労働時間が長くなり、有償労働とパーソナルな時間の境界が明確でなくなってきたという。たとえば、フランスの調査では、在宅テレワーク実施者の61%は労働時間が長くなっていたが、通勤時間の削減でできた時間を、家族と過ごす（79%）、個人的な活動（66%）、地域コミュニティの活動（47%）に充てたと答えている（Lasfargue and Fauconnier 2015）。

このように、テレワークは、長時間労働を助長する一方、ワークライフバランスを実現しやすいという性格を持っている。この点を理解するうえでは、男女の性差によるテレワーク実施の違いを考慮する必要がある。女性は、男性に比べて、ワークライフバランスや家事の遂行のために、在宅のテレワークを実施する傾向がある（Eurofound and ILO 2017）。フィンランドの調査であるOjala（2011）は、テレワークを実施する男性の週平均

労働時間は38.6時間で、国全体の平均36.8時間より長い、女性は35.9時間と短く、週41時間以上働くテレワーク実施者の割合も、男性19%に比べて、女性6%と低い。男性の場合、テレワークを実施する動機は、家族と過ごすことではなく、仕事の遅れを取り戻すことにあると結論づけている。

以上のように、テレワークは、労働時間を長くする傾向がある一方、とくに女性において家事時間を増やす可能性があるといえる。

では、日本のテレワークの現状はどうだろうか。国土交通省「平成28年度テレワーク人口実態調査」によると、テレワーク制度などに基づく雇用型テレワーカーの割合は、7.7%である<sup>2</sup>。テレワークの実施のプラス効果として、「業務効率が上がった」（49.4%）、「自由に使える時間が増えた」（44.3%）、「通勤時間・移動時間が減った」（39.7%）、「家族と過ごす時間が増えた」（19.4%）がある一方、マイナスの効果として「仕事時間（残業時間）が増えた」（46.5%）、「業務効率が下がった」（28.6%）が挙げられている。

労働政策研究・研修機構（2015）の調査結果について、性別による違いに着目すると、テレワークのメリットとして、「仕事の生産性・効率性が向上する」（男性58.1%、女性48.4%）、「通勤による負担が少ない」（男性16.1%、女性18.8%）、「家事の時間が増える」（男性3.9%、女性19.4%）、「育児・介護の時間が増える」（男性2.9%、女性12.4%）が挙げられ、男性に比べて、女性のテレワーク実施者は、家事労働を志向している。

テレワークの推進に向けては、その実態を把握して定量的に評価することが求められているが、日本の研究では、企業からみた導入効果やワークライフバランス施策の一つとして取り上げられるにとどまり（武石2011）、労働時間や家事労働に対するテレワークの効果を実証的に分析する研究はほとんどなかった。その理由として、無作為抽出の調査では、テレワーカーを捕捉しにくいことや、テレワークの実施有無だけでなく、家事労働の増減などにまで踏み込んだ調査が十分になされ

ていなかったことが挙げられる。そこで、本稿では、前述の「全国就業実態パネル調査 2017」を用いて、これらの点を克服して、テレワークの実態や効果を明らかにして、政策的な示唆を導き出す。

### 3. データ

リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」(2017)を活用する。この調査は全国の15歳以上の男女、約4万人強の同一人物に毎年1月に追跡するパネル調査である。就業実態や仕事・生活満足度、学び活動、副業など、就業に関する幅広い設問が含まれていることが特徴であるが、2017年の調査には、働き方改革に関連する設問(テレワーク制度適用の有無、テレワークをしたことがある場所、テレワークの週実施時間や、家事育児や通勤時間にかけた時間など)が追加されている。インターネットモニター調査であるが、回答者の偏りを考慮して、公的統計に合わせた割付(性、年代、就業状態、学歴、エリア別)を行っている。ただし、10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付設計していること、また、割付に対する回収数に多少の過不足があるため、母集団を反映する集計にするためには、ウエイトバック集計が必要になる。なお、「全国就業実態パネル調査」のデータは、調査実施の年度末には、東京大学データアーカイブに寄託され、研究者であれば、幅広く利用可能で

ある。

本稿では、雇用されて働く人のテレワーク(以下、雇用型テレワークという)の実態に注目するために、分析対象を60歳未満の雇用者に限定した(ウエイトバック集計後 N=20299)。

### 4. 雇用型テレワークの実態

まず、雇用型テレワークの実態を把握する。「あなたは、去年12月時点、1週間でどれくらいテレワークを行っていましたか。テレワークとは、自宅やサテライトオフィス、カフェ・ファミリーレストランのように、職場(自社および客先)以外での場所で働くことを指します」という設問の回答から、雇用者全体の週テレワーク時間(表1-①)をみると、0時間が92.5%であり、テレワーク実施者は7.4%(=5.4+2.0)と1割に満たない。週テレワーク時間が8時間以上のものは、テレワーク実施者のうちの27.0%(=2.0÷(5.4+2.0)×100)であり、実施者の多くが8時間未満という短時間である。

つぎに、職場のテレワーク制度の導入の有無と本人が適用対象者であったか(表1-②)をみると、雇用者全体の5.1%(=2.5+2.6)の職場でテレワーク制度が導入されているが、自身が適用対象者であるのは2.5%である。

テレワーク制度適用者がどれくらいテレワークをしているのかみると(表1-③)、全体の53.4%

表1 雇用型テレワークの実態

	TOTAL	①週テレワーク時間			②職場のテレワーク制度の導入と適用対象者				③テレワーク制度適用者の週テレワーク時間			
		0時間	1~8時間未満	8時間以上	制度導入済み、自分自身に適用	制度導入済み、自分自身には非適用	制度として導入されていない	わからない	TOTAL	0時間	1~8時間未満	8時間以上
TOTAL	20,299	92.5	5.4	2.0	2.5	2.6	72.2	22.8	506	53.4	25.1	21.5
正規の職員・従業員	13,381	91.2	6.5	2.3	3.0	3.1	75.9	18.0	406	54.1	25.6	20.3
パート・アルバイト	4,800	95.5	3.1	1.4	1.2	1.2	63.9	33.6	59	40.2	25.8	34.0
派遣社員	789	98.1	1.0	0.9	1.2	2.4	61.7	34.6	10	84.8	0.0	15.2
契約社員	1,111	92.5	5.3	2.1	2.6	2.4	70.5	24.5	29	60.0	25.1	14.9
嘱託	150	91.9	4.8	3.4	1.4	1.0	74.2	23.4	2	67.0	33.0	0.0
その他	68	85.1	8.7	6.2	1.1	3.3	68.0	27.6	1	0.0	0.0	100.0

が、制度適用者であるのかかわらず、実際はテレワークをしていないことがわかる。なぜ、テレワークをしていないのか、その要因を分析することは、テレワークを推進するうえで重要な観点であるので、本稿にて後で取り上げることにする。

一方で、テレワーク実施者のうち、週テレワーク時間が8時間以上のものは46.1% (=21.5 ÷ (25.1 + 21.5) × 100) と、制度適用者であれば、テレワーク時間が長くなる傾向が確認できる。

テレワーク制度適用者とテレワーク実施者（週テレワーク時間1時間以上）の関係を整理すると、図1のようになる。現状の雇用型テレワークは、制度適用者ではないものの割合が高い。職場の制度に関係なく実施しているテレワークには、持ち帰り残業といった性質のものが含まれている可能性があり、テレワークの効果を検証するには、制度適用者のテレワークとは区別する必要がある。

そこで、本稿では、職場からテレワーク制度を適用されて実施する、テレワークの効果に注目し

て、検証していくことにする。

## 5. 分析結果

### 5.1 基本集計

テレワーク制度に基づくテレワーカーの労働時間や家事育児時間が、それ以外の人たちと異なるのかを、男女別の基本集計によって確認しよう。

まず、週労働時間をみる（表2）、男女ともに、制度利用テレワーカーとそれ以外の人たちに労働時間の平均も分布も大きな違いはみられない。

つづいて、働いていた日の平均的な家事・育児にかけていた時間をみてみると（表3）、男女ともに、制度利用テレワーカーは、それ以外の人たちと比べて、家事育児時間が長い傾向があり、とくに、男性については平均が89.6分とそのほかの男性53.9分と比べて統計的に有意に長い。テレワークの推進には、仕事と家事・育児の両立が期待されているが、とくに男性でその効果が確認できる。

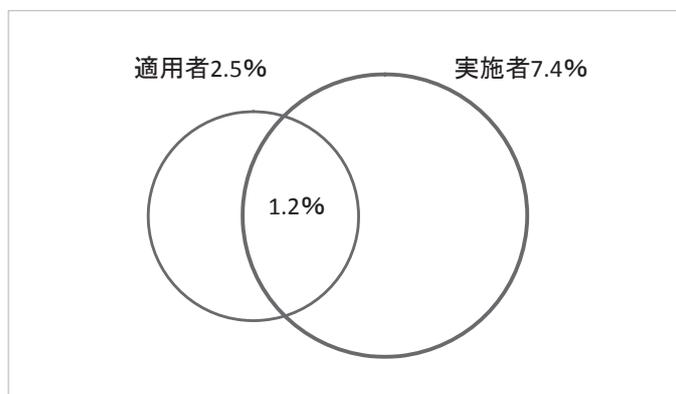


図1 雇用型テレワーク制度適用者とテレワーク実施者の関係

表2 制度利用テレワークの有無と週労働時間

		(%)							
		TOTAL	20時間未満	20~35時間未満	35~45時間未満	45~55時間未満	55時間以上	平均値(時間)	標準偏差
男性	制度利用テレワーカー	156	4.2	5.9	45.5	28.5	15.9	44.0	13.99
	それ以外	10,875	5.3	4.6	45.3	31.1	13.8	43.5	13.09
女性	制度利用テレワーカー	78	15.8	20.8	42.6	15.5	5.3	34.5	15.77
	それ以外	9,093	16.0	22.4	46.0	12.1	3.5	33.5	13.34

表3 テレワーク実施有無と家事育児時間

		(%)								
		TOTAL	0分	1分~1時間未満	1~2時間未満	2~3時間未満	3~4時間未満	4時間以上	平均値(分)	標準偏差
男性	適用利用テレワーカー	158	26.6	11.4	33.9	14.7	4.3	9.0	89.6	125.47
	それ以外	10,934	39.1	17.0	28.4	9.1	2.5	3.8	53.9	92.90
女性	適用利用テレワーカー	78	11.1	3.5	24.5	21.7	17.7	21.4	156.7	137.42
	それ以外	9,129	13.7	7.2	22.3	20.7	14.8	21.3	148.3	157.76

注:有意水準5%で網掛け, 10%で太字

表4 記述統計量

	全体					男性					女性				
	N	平均	標準偏差	最大	最小	N	平均	標準偏差	最大	最小	N	平均	標準偏差	最大	最小
制度利用テレワーク	20,299	0.012	0.012	1	0	11,092	0.014	0.116	1	0	9,207	0.008	0.094	1	0
週労働時間(時間)	20,202	38.961	14.134	160	1	11,031	43.518	12.845	160	1	9,171	33.479	13.671	132	1
家事育児時間(分)	20,299	97.050	135.027	1,440	0	11,092	54.431	91.700	1,440	0	9,207	148.392	161.217	1,440	0
企業規模10人未満	20,299	0.116	0.320	0	1	11,092	0.091	0.282	1	0	9,207	0.145	0.360	1	0
企業規模100人未満	20,299	0.318	0.466	0	1	11,092	0.289	0.445	1	0	9,207	0.353	0.489	1	0
企業規模1,000人未満	20,299	0.271	0.444	0	1	11,092	0.275	0.438	1	0	9,207	0.266	0.452	1	0
企業規模1,000人以上	20,299	0.223	0.416	0	1	11,092	0.250	0.424	1	0	9,207	0.191	0.402	1	0
企業規模公務	20,299	0.072	0.259	0	1	11,092	0.095	0.287	1	0	9,207	0.046	0.213	1	0
素材関連業	20,299	0.057	0.232	0	1	11,092	0.075	0.258	1	0	9,207	0.036	0.191	1	0
製造業	20,299	0.199	0.400	0	1	11,092	0.250	0.425	1	0	9,207	0.139	0.354	1	0
サービス業	20,299	0.375	0.484	0	1	11,092	0.330	0.461	1	0	9,207	0.430	0.506	1	0
情報業	20,299	0.063	0.243	0	1	11,092	0.082	0.269	1	0	9,207	0.040	0.200	1	0
金融業	20,299	0.039	0.193	0	1	11,092	0.024	0.150	1	0	9,207	0.057	0.237	1	0
流通・小売業	20,299	0.122	0.327	0	1	11,092	0.088	0.278	1	0	9,207	0.162	0.377	1	0
その他業種	20,299	0.144	0.351	0	1	11,092	0.151	0.351	1	0	9,207	0.136	0.351	1	0
サービス職	20,299	0.114	0.318	0	1	11,092	0.094	0.287	1	0	9,207	0.137	0.352	1	0
生産工程・労務職	20,299	0.175	0.380	0	1	11,092	0.249	0.424	1	0	9,207	0.084	0.284	1	0
事務系職種	20,299	0.301	0.459	0	1	11,092	0.200	0.392	1	0	9,207	0.423	0.505	1	0
営業販売職	20,299	0.099	0.299	0	1	11,092	0.105	0.301	1	0	9,207	0.092	0.296	1	0
専門職・技術職	20,299	0.230	0.421	0	1	11,092	0.269	0.435	1	0	9,207	0.183	0.396	1	0
その他職種	20,299	0.081	0.273	0	1	11,092	0.082	0.269	1	0	9,207	0.080	0.278	1	0
正社員	20,299	0.659	0.474	0	1	11,092	0.832	0.366	1	0	9,207	0.451	0.509	1	0
部長以上	20,299	0.025	0.157	0	1	11,092	0.041	0.194	1	0	9,207	0.007	0.083	1	0
課長	20,299	0.058	0.234	0	1	11,092	0.096	0.289	1	0	9,207	0.013	0.114	1	0
役職なし	20,299	0.916	0.277	0	1	11,092	0.863	0.337	1	0	9,207	0.981	0.140	1	0
年齢	20,299	40.320	10.937	59	15	11,092	40.361	10.513	59	15	9,207	40.272	11.447	59	15
配偶者あり	20,299	0.530	0.499	0	1	11,092	0.557	0.487	1	0	9,207	0.497	0.512	1	0
子どもあり	20,299	0.471	0.499	0	1	11,092	0.476	0.490	1	0	9,207	0.465	0.510	1	0

注:ウエイトバック集計値

ただし、労働時間や家事育児時間は、企業規模や職種といった就業実態や、配偶の有無や子ども有無など、個人の属性といったほかの要件にも依存するため、それらをコントロールしたうえで、解釈する必要があるだろう。

## 5.2 回帰分析

制度利用によるテレワーク実施の有無が、労働時間や育児家事時間に与える影響をみるために、就業実態や個人の属性をコントロールして、男女

別の回帰分析を行う。まず、表4に本稿で扱う変数の記述統計量を示しておく。

説明変数に「制度利用テレワーク」のダミー変数を投入し、コントロール変数として、年齢、企業規模、業種、職種、正社員ダミー、役職、配偶者の有無、子どもの有無ダミーを入れ、被説明変

数を週労働時間、家事育児時間としたウェイト付き最小2乗法を行った。推計結果は、表5の通りである<sup>3</sup>。

週労働時間をみると、「制度利用テレワーク」は男女ともに週労働時間に有意な差を生じない。制度を利用してテレワークをしても、そのほかの人

表5 制度利用テレワークの効果の推計

	週労働時間(時間)		家事育児時間(分)	
	男性	女性	男性	女性
制度利用テレワーク	-0.25 [-0.27]	-0.94 [-0.75]	37.39 [4.31]***	12.74 [0.99]
企業規模100人未満	0.52 [1.24]	1.54 [5.04]***	-3.75 [-1.23]	-4.10 [-1.11]
企業規模1,000人未満	0.04 [0.09]	2.64 [8.43]***	-9.73 [-3.26]***	-11.10 [-2.92]***
企業規模1,000人以上	-0.51 [-1.21]	2.93 [8.32]***	-11.86 [-3.92]***	-10.17 [-2.47]**
企業規模公務	-1.35 [-2.13]**	3.15 [5.56]***	-7.79 [-1.64]	-14.43 [-2.24]**
素材関連業	-2.20 [-5.75]***	-0.54 [-1.07]	2.28 [0.70]	9.99 [1.42]
サービス業	0.86 [2.97]***	-2.62 [-8.75]***	3.89 [1.84]*	3.76 [1.04]
情報業	-0.16 [-0.41]	-0.58 [-1.13]	-0.82 [-0.27]	7.58 [1.13]
金融業	-0.28 [-0.47]	-2.57 [-5.66]***	-0.26 [-0.05]	-8.02 [-1.45]
流通・小売業	-1.16 [-2.70]***	-3.16 [-8.44]***	2.13 [0.68]	5.87 [1.24]
その他業種	-1.84 [-3.74]***	-2.68 [-6.56]***	4.80 [1.36]	2.21 [0.45]
サービス職	-2.60 [-5.79]***	-0.49 [-1.01]	0.61 [0.19]	-2.95 [-0.47]
事務系職種	-2.37 [-7.63]***	1.37 [3.54]***	1.52 [0.60]	-8.00 [-1.56]
営業販売職	0.21 [0.49]	1.13 [2.11]**	-7.75 [-2.82]***	-10.69 [-1.59]
専門職・技術職	-1.58 [-5.15]***	1.31 [2.92]***	0.68 [0.30]	-4.94 [-0.84]
その他職種	-2.96 [-5.98]***	-0.90 [-1.76]*	12.61 [3.14]***	0.26 [0.04]
正社員	11.71 [34.31]***	12.23 [56.05]***	0.67 [0.30]	-13.67 [-5.13]***
部長以上	0.35 [0.66]	2.70 [2.47]**	-5.56 [-1.45]	0.61 [0.04]
課長	0.25 [0.72]	0.47 [0.65]	-6.50 [-2.33]**	14.90 [1.35]
年齢	0.04 [3.75]***	0.07 [6.76]***	-0.54 [-6.11]***	-1.49 [-10.47]***
配偶者あり	1.00 [3.06]***	-3.92 [-16.92]***	1.92 [0.77]	76.81 [28.57]***
子どもあり	0.51 [1.65]*	-1.89 [-7.84]***	22.86 [9.36]***	107.86 [32.49]***
定数項	32.93 [47.07]***	27.50 [44.20]***	68.29 [14.56]***	135.48 [17.80]***
決定係数	0.15	0.32	0.02	0.25
N	11,031	9,171	11,092	9,207

注:\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

上段は係数、下段は標準誤差

ベースは従業員規模は「10人未満」、業種は「製造業」、職種は「生産工程・労務職」、役職は「役職なし」  
ウェイト付き最小2乗法(ウェイト値X997)

と比べて長時間労働になるということはない。

なお、内閣府（2017）は、「全国就業実態パネル調査」の2カ年のデータを使って、同一個人の労働時間の増減について分析している。その結果、2016年にテレワークを適用されていた男性は、2015年から2016年にかけて労働時間が有意に減少していることが示されている。本稿が同一時点における母集団平均との差を分析しているのに対して、内閣府（2017）は同一個人の労働時間の変化に着目している点で違いがある。

つぎに、家事育児時間をみると、男性の場合は「制度利用テレワーク」は、有意に時間が長くなる傾向がある。

以上の結果から、制度を利用してテレワークを実施しても、長時間労働は招かず、男性の家事育

児時間は長くなるという、テレワークの望ましい効果が示された。

### 5.3 制度適用者のテレワーク実施要因

4節では、テレワーク制度が適用されているにもかかわらず、53.4%がテレワークを実施していないことが明らかになった。制度適用者であるにもかかわらず、なぜ、テレワークをしていないのか、その要因を分析することは、テレワークを推進するうえで重要な観点であるので、ここで検証しておきたい。

国土交通省の「平成28年度テレワーク人口実態調査」によると、勤務先にテレワーク制度などがあり、テレワークを実施したいと思っているに

表6 制度適用者のテレワーク実施の要因

	オッズ比
定数項	1.14
年齢	1.00
女性	0.81
配偶者あり	1.51 *
子どもあり	0.76
正社員	0.60 **
100人未満 (10人未満)	0.82
1,000人未満	0.44 ***
1,000人以上	0.58 **
公務	0.72
素材関連業 (製造業)	1.08
サービス	1.18
情報	2.39 ***
金融	0.75
流通・小売	1.59
その他産業	0.58
サービス職 (事務職)	1.15
生産工程・労務職	0.84
営業職	3.53 ***
販売職	0.80
専門職・技術職	1.17
その他職種	1.79 *
部長 (役職なし)	1.88 *
課長	1.53
単調ではなく、様々な仕事を担当した	1.11
自分で仕事のやり方を決めることができた	1.46 **
F値	2.14 ***
N	506

注:( )は各参照値

\* $p < 0.1$ , \*\* $p < 0.05$ , \*\*\* $p < 0.01$

もかかわらず、テレワークを実施していない理由は、「仕事の内容が、テレワークに馴染まないと思うから」が39.6%で最も多い。ここでは、どのような仕事の内容だと、テレワークが実施できるのかについて、職種や業種にとどまらず、仕事の性質に着目して分析していきたい。具体的には、「全国就業実態パネル調査」の「単調ではなく、様々な仕事を担当した」「自分で仕事のやり方を決めることができた」に対して、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した人が、より、テレワークを実施しているのか、否かを検証する。仮説としては、「単調ではなく、様々な仕事を担当」している人のほうが、仕事でかかわる人の数が多く、また、調整しながら進める仕事が多くなることから、テレワークを実施しにくいかもしれない。一方で、「自分で仕事のやり方を決めることができた」という、自律的に仕事を進めることができる人のほうが、テレワークを実施しやすいかもしれない。

テレワーク制度適用者のうち、テレワーク実施を1、非実施を0とするウェイト付きロジスティック分析を行った(表6)。まず、年齢、性別、配偶者や子どもの有無をみるとそれらの違いは、配偶者がいる場合はテレワーク実施の確率を上げるが、それ以外は有意な影響を生じていない。子どもがいるからテレワークをするかという、そうではない。つづいて、勤務先の状況を見ると、正社員で働くほうが、テレワークをする確率が低い。また、規模が小さいところに比べて、大きいところはテレワークをしている確率が低い傾向があり、100人以上1000人未満は、テレワークをしている確率が最も低い。業種では情報業、職種では営業職がテレワークをしている確率が高い。テレワークをしやすい業種や職種がある。そして、それらの要因を調整してもなお、自分で仕事のやり方を決めることができることが、テレワーク実施の確率を有意に高めていることがわかった。一方で、単純ではなく、様々な仕事を担当していることは、テレワーク実施の確率に有意な影響を生じなかった。

## 6. 考察

本稿では、テレワークが長時間労働を招くのか、また、家事育児時間を長くするのかという、テレワークの効果を実証的に分析した。

具体的には、テレワーク制度を利用するテレワーカーの労働時間や家事育児時間が、そのほかの人と比べて異なるのかを検証した。その結果、テレワーカーの労働時間は、ほかの人と比べて有意な差がなく、テレワークが長時間労働を招くという海外の先行研究とは異なる結果となった。

ただし、この解釈には留意すべき点がある。たとえば、在宅勤務により節約できた通勤時間を労働時間に充てることは、過小労働が生じている場合、仕事時間の効率化の観点からみて望ましく、従業員の満足度が向上する限りにおいて是認されるべきだろう。一方、近年の日本のように、長時間労働の是正やワークライフバランスの実現の文脈においてテレワークを導入する場合には、労働時間削減と家事労働増加の効果が期待されている。テレワーク導入の目的の違いにも留意して解釈する必要がある。

また、本稿のテレワークは、制度適用されている人に着目した。テレワーク時の労務管理は企業が抱える課題であるが(総務省2016)、テレワークを制度として導入する場合には、長時間労働に陥りがちなテレワークをモニタリングして抑止するような労務管理が同時に成り立っている可能性を示唆している。

家事育児時間をみると、男性においては制度を利用するテレワーカーのほうが家事育児時間が有意に長いことがわかった。男性の家事育児参加を促すために、テレワーク制度が有効である<sup>4</sup>。そのことが、配偶者である妻の家事育児負担の軽減や就業促進をもたらすだろう。

つぎに、テレワーク制度適用者のテレワーク実施要因を検証したところ、配偶者がいることは、テレワーク実施の確率を上げるが、年齢や性別、子どもの有無は、有意な影響がなかった。また、

情報業や営業職は、テレワーク実施の確率を上げることから、仕事によってテレワークのやりやすさが異なることが確認された。そして、それらを調整してもなお、自分で仕事のやり方を決めることができる状態であることが、テレワーク実施の確率を上げることがわかった。

この結果は、テレワークを進めていくうえで、重要なポイントなのではないだろうか。なぜなら、仕事を自律的にできるかどうかは、テレワークに適した職務の開発や多くの仕事で汎用可能なマネジメントの実現に依存するからである。たとえば、Basile and Beauregard (2016) は、40人のテレワーカーの定性調査によって、成功したテレワーカーは仕事を切り分けて自律性を確保していることを明らかにしている。テレワークの自律性の重要性は、Eurofound and ILO (2017) でも報告されている。つまり、ミッションを明確にして、中間段階で報告や相談を受けなくても、部下が自身で判断して仕事を進められるようにしているか、そのマネジメントの成否が、テレワーク実施の促進を左右するといえるのではないだろうか。

最後に、本稿の残された課題をいくつか述べたい。一つは、賃金、生産性との関連である。テレワーク実施者は、働き方の自律性と引き換えに、低い賃金を受け取っているのだろうか。労働時間の多寡だけでなく、賃金や生産性の観点からの評価も重要だろう。もう一つは、在宅型と非在宅型のテレワークといった、働く場所によるテレワーク実施者の傾向の違いである。働く場所の多様性がテレワークの厚生に影響するのか。これらの点については、今後さらに深めていきたい。

## 注

1 テレワークの効果に関しては、Pinsonneault and Boisvert (2001), Bailey and Kurland (2002), Dyczkowski (2012), Noonan and Glass (2012), 鶴 (2016) がまとめているように、様々なメリット・デメリットがある。たとえば、働き手に注目すると、メリットとして、働き方の柔軟性の確保、通勤時間の削減、ベビーシッターコストなどの間接コストの削減、家族と過ごす時間の増加などであり、デメリットとしては、孤立感・疎外感、労働日数の増加、家族のストレス、教育訓練・昇進・福利厚生へのアクセスの低下などである。最近の研究では、Bloom et al. (2015)

は、中国の旅行会社での在宅勤務の実証実験とその適応拡大の結果、賃金が9.8%増加し、従業員の満足度向上や離職率の低下をもたらしたとしている。

2 テレワーク制度などには、「制度はないが会社や上司などが認めている」「試行実験を行っている」などを含めている。

3 制度利用によるテレワーク実施の有無が本人の仕事満足に与える影響についても分析したので、こちらに記載しておく。被説明変数に「仕事そのものに満足していた」という状態が自身に「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した人を1、それ以外を0とし、説明変数には表5と同様の変数を投入した、ウエイト付きロジスティック回帰分析を行った。結果は以下の通りである。制度利用によるテレワーク実施は、男女ともに、本人の仕事満足度を高める。

	仕事満足あり	
	男性	女性
制度利用テレワーク	1.90 [4.62]***	2.13 [3.89]***
企業規模100人未満	0.99 [-0.08]	0.87 [-2.46]**
企業規模1,000人未満	0.99 [-0.10]	0.81 [-3.49]***
企業規模1,000人以上	1.13 [1.70]*	0.87 [-2.22]**
企業規模公務	0.94 [4.91]***	1.13 [1.14]
素材関連業	0.94 [-0.82]	1.10 [0.86]
サービス業	1.32 [5.40]***	1.26 [3.72]***
情報業	0.94 [-0.78]	0.96 [-0.38]
金融業	0.96 [-0.35]	1.00 [0.04]
流通・小売業	1.00 [0.05]	1.07 [0.87]
その他業種	1.02 [0.19]	1.06 [0.72]
サービス職	1.04 [0.54]	1.07 [0.78]
事務系職種	1.05 [0.80]	1.05 [0.69]
営業販売職	1.14 [1.77]*	1.11 [1.09]
専門職・技術職	1.28 [4.66]***	1.32 [3.37]***
その他職種	1.00 [0.01]	1.01 [0.06]
正社員	0.94 [-1.23]	0.86 [-3.56]***
部長以上	2.08 [8.37]***	2.44 [3.98]***
課長	1.46 [6.07]***	1.57 [2.76]***
年齢	0.98 [-8.02]***	0.99 [-4.19]***
配偶者あり	1.14 [2.30]**	1.43 [7.86]***
子どもあり	1.10 [1.64]	1.09 [1.84]*
定数項	0.62 [-4.15]***	0.64 [-4.00]***
N	11,092	9,207

注:\* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

上段はオッズ比、下段は標準誤差

ベースは表5と同様

ウエイト付きロジスティック回帰分析(ウエイト値×997)

4 ただし、本稿では、内生性の問題が十分にクリアされていない。つまり、もともと家事志向のある男性がテレワークを利用するとい

う逆の因果関係の可能性もある。この点に関しては、今後の分析としたい。

5 たとえば、Bloom et al. (2015) は、旅行会社での在宅勤務の通話量を分析した結果、在宅勤務の従業員のパフォーマンスが13%上昇したが、このうち9%は休憩時間や病気休暇の減少による労働時間の増加に起因することを示している。

## 参考文献

- Basile, K. A. and T. A. Beauregard, 2016 “Strategies for successful telework: how effective employees manage work/home boundaries,” *Strategic HR Review*, Vol. 15 Issue: 3, pp.106-111.
- Bailey, D. E and N. B. Kurland, 2002, “A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work,” *Journal of Organizational Behavior*; Volume 23, Issue 4, pp.383-400.
- Baruch, Y. and Nicholson, N., 1997, “Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working,” *Journal of General Management*, 23 (2), 15-30.
- Bloom, N., J. Liang, J. Roberts and Z. J. Ying., 2015. “Does Working from Home Work? Evidence from A Chinese Experiment,” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 130, Issue 1, 165-218.
- Dyczkowski, M., 2012, “Economic Efficiency of Telework Implementation for IT Teams, Methodological Background and A Case Study,” *Information Systems in Management*, Vol. 1 (3). 184-196.
- Eurofound and the International Labour Office, 2017, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Lasfargue, Y. and Fauconnier, S., 2015, “Enquête 2015 sur les impacts du télétravail [2015 Survey on the impacts of telework],” OBERGO, Paris.
- Ojala, S. 2011, “Supplemental work at home among Finnish wage earners: Involuntary overtime or taking the advantage of flexibility?” *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 1, No. 2, pp. 77-97.
- Pinsonneault, A. and M. Boisvert, 2001, “The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals: A Review of the Literature,” N. Johnson eds, *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*, Chapter 10, pp.163-185. IGI Global.
- Wheatley, D. 2012, “Good to be home? “Time-use” and satisfaction levels among home-based teleworkers,” *New Technology, Work and Employment*, Vol. 27, No. 3, pp. 224-241.
- Noonan, M. and J. Glass, 2012, “The Hard Truth about Telecommuting,” *Monthly Labor Review*, June 2012.
- 国土交通省, 2017, 「平成 28 年度テレワーク人口実態調査—調査結果の概要—」。
- 武石恵美子, 2011, 「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」経済産業研究所。
- 鶴光太郎, 2016, 『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社。
- 内閣府, 2017, 「正社員の労働時間決定要因—パネルデータでの実証」『平成 29 年度 年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）』第 2 章 働き方の変化と経済・国民生活への影響 コラム。
- 労働政策研究・研修機構, 2015, 「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」調査シリーズ No.140。