

テレワークが従業員に与える影響についての 予備的研究

千野 翔平

テレワークが従業員に与える影響についての予備的研究
— テレワーカーの変化に着目したパネルデータによる検証 —

千野翔平（リクルートワークス研究所）

2019年11月25日

要旨

本研究の目的は、テレワークが従業員に与える影響について、パネルデータを用いて、テレワーカーの変化をもとに検証することである。特に、テレワーク制度の適用者であるか否かに着目して、テレワークを実施した人の幸福度、生活満足度、週当たりの労働時間に関して分析を行った。

その結果、テレワークが制度適用されていない人、つまり職場外に仕事を持ち出し残業している可能性のある人によるテレワークは、幸福度を下げる、生活満足度を下げる、週当たりの労働時間を増加させる可能性があることが明らかになった。一方で、テレワークが制度適用されている人の場合は、これらに正の影響を与えることがわかった。この結果からは、テレワークが従業員の労働環境にプラスに働くためには、テレワークが制度として整備され、それが適用されていることが重要であると示唆された。

キーワード テレワーク、幸福度、生活満足度、労働時間、働き方改革

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. はじめに

企業は、働き方改革や柔軟な働き方を実現するための人事施策を展開している。なかでもテレワークは、勤務場所や時間にとらわれなくて働く方法として、期待されている人事施策の一つである。しかし、リクルートワークス研究所の「Works 人材マネジメント調査 2017」によれば、「在宅勤務制度（テレワーク制度）を導入し、今後も継続する予定である」と回答した企業は全体の 36.5%と約 3 分の 1 にとどまる。テレワークが広く浸透しない要因はどこにあるのだろうか。また、テレワークが浸透するにはどのようなことに取り組んでいく必要があるのだろうか。

本研究では、テレワークが従業員に与える影響について分析することで、上記の課題に対する解を探索する。具体的には、パネルデータを利用して、テレワークを実施している従業員（以下、テレワーカー）における幸福度、生活満足度、週当たりの労働時間の変化について分析する。なお、本研究におけるテレワークの定義は、(社) 日本テレワーク協会が提唱する「情報通信技術 (ICT : Information and Communication Technology) を活用した、場所や時間にとらわれなくて柔軟な働き方」に準ずる。

本稿の構成は以下のとおりである。第 2 節では先行研究を整理し、第 3 節ではリクルートワークス研究所による「全国就業実態パネル調査 2018」(以下、パネル 2018) と「全国就業実態パネル調査 2019」(以下、パネル 2019) から、今回の分析で利用するデータについて説明する。第 4 節ではテレワークの実施が、従業員に対してどのような影響を与えたのかを分析する。第 5 節では分析結果を踏まえた考察を展開し、最後に残された課題について整理する。

2. 先行研究

テレワークに関する研究は、国内外で既に多くの積み重ねがある。たとえば、Kurland and Baily (1999) によれば、テレワークを実施するとワーク・ライフ・バランスの向上、ストレスの低下などが得られるという。また、Bloom et al. (2015) は、中国の旅行会社で働くコールセンターの従業員に 9 カ月間、ランダムに在宅勤務とオフィス勤務を割り当て、通話量を定量分析した。その結果、在宅勤務の従業員はパフォーマンスが 13% 上昇していることが確認された。ここで注意しなければならないのは、このパフォーマンス上昇分の 9% は休憩時間を減らすなどによる労働時間の増加が寄与している点だ。

業務内容の観点からテレワークの効果を研究したのが、Dutcher (2012) である。Dutcher は、テレワークをすると、単調な仕事ではオフィスで就業するのと比べて生産性が 6~10% 低下するが、創造性を要する仕事では 11~20% 増加すると指摘した。

また、国内においても研究が進められている (古川 <2007>、佐藤 <2008>、亀井・大澤 <2017>、田澤 <2015> など)。たとえば、古川 (2017) は、個人の生産性に着目し、業務内容とテレワークの関係について研究した。テレワーカーに対するアンケート調査をも

とに、テレワークによって業務に集中できる時間や機会が増えること、定型的業務か創造的業務かにかかわらず生産性が向上することを見出している。また、テレワークをすることにより、テレワークで取り組む業務と、オフィスで取り組む業務内容がそれぞれ明確になるため、双方の生産性が向上することも明らかにした。

テレワークによる懸念点も指摘されている。テレワークは業務内容を明確化する性質があるため、長時間労働解消の効果が見込まれる一方で、職場環境から疎外されるため、従業員によっては長時間労働を招く可能性がある。たとえば、前出の Bloom et al. (2015) は、本来とるべき休憩時間などを業務にあてることによって、労働時間が増えていると指摘した。

テレワークは長時間労働を招くのか、という点に対する研究として萩原・久米 (2017) がある。萩原・久米は、テレワーカーとそれ以外の人との労働時間について、同一時点における母集団平均との差を分析した結果、両者の間には有意な差がないことを確認した。萩原・久米は、もう一つ重要な指摘をしている。それは、現状のテレワーカーには、テレワーク制度が適用されていない人の割合が高いことである。つまり、職場の制度に関係なく実施しているテレワークには、いわゆる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る。

労働政策研究・研修機構 (2015) によると、テレワークを行っている従業員が考えるテレワークのメリット (複数回答) は、「仕事の生産性・効率性が向上する」(54.4%) が最も高い。他には「ストレスが減り心のゆとりが持てる」(15.2%)、「家族とのコミュニケーションがとれる」(10%)、「家事の時間が増える」(7.9%) などが挙げられている。また、「メリットは特にない」(18.1%) のように、テレワークの意味を感じていない声も少なくない。一方で、テレワークのデメリットについては、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」(38.3%)、「長時間労働になりやすい」(21.1%) などが挙げられている。また厚生労働省 (2015) によれば、実際にテレワークを実施した人のうち、「利用してよかった」「継続して利用したい」との回答が約 9 割ある。

既存の研究の多くは、テレワーカーによる 1 時点の回答をベースにしている。そこで、本研究では、パネルデータを用いた 2 時点分析を実施することによって、テレワークによって従業員にはどのような変化があるのかに着目した分析を行う。

3. 分析

3.1 利用データ

本研究で分析に用いたデータは、リクルートワークス研究所のパネル 2018 とパネル 2019 である。

利用した設問は以下のものである。まず「1 週間にどれくらいテレワークを行っていましたか」という実施頻度を問う設問で、回答者によって回答が実数 (1、2、3 など) で入

力されたものである。次に、「職場（自社および客先）以外で仕事をしたことがある場所をすべてお答えください」という仕事を行った場所を問う設問で、自宅、サテライトオフィス、カフェ・ファミリーレストラン、図書館、移動中、通勤中などから複数回答できる。また、「あなたの職場ではテレワークの制度が導入されていましたか。また、あなたは、その制度の対象者として適用されていましたか。あてはまるものを1つお答えください」というテレワークの制度適用者かどうかを問う設問で、制度として導入されていて自分自身に適用されていた、制度として導入されていたが自分自身には適用されていなかった、制度として導入されていなかった、わからないといった4肢から回答を得ている。

またこれらを説明変数としたときの目的変数として、以下の3項目を用いた。1つ目は「幸福度」を問う設問で、具体的には「あなたはどの程度幸せでしたか」という問いに対して、「5：とても幸せ」から「1：とても不幸」の5件法で回答を得ている。2つ目は「生活満足度」を問う設問で、具体的には「あなたの生活全般について、どの程度満足していましたか」という問いに対して、「5：満足していた」から「1：不満であった」の5件法で回答を得ている。3つ目は「週当たり労働時間」を問う設問で、具体的には「平均的な1週間の総労働時間はどれくらいでしたか」という問いに対して、回答者が回答を実数で入力したものである。

3.2 分析対象者のデータ

分析にあたり、パネル2018とパネル2019の共通回答者から、雇用形態「正社員」、年齢「60歳未満」、1週間の労働時間「35時間以上」の条件に合致する12404名の回答データを利用した。

具体的な回答者のパネル2019回答時点での属性の分布については、次のとおりである。男女比は、男性69.4%、女性30.6%である。年齢をみると、20～29歳10.6%、30～39歳28.9%、40～49歳34.2%、50～59歳26.3%などである。配偶者の有無については、配偶者あり57.9%、配偶者なし42.1%である。子どもの有無については、子どもあり50.6%、子どもなし49.4%である。回答者の業種については、サービス35.7%、製造業24.0%、流通・小売8.1%、情報7.2%、素材関連業7.2%、金融3.8%、その他14.0%である。職種については、事務系職種33.0%、専門・技術職29.2%、生産工程・労務関連17.6%、営業販売職9.2%、サービス職5.7%、その他5.3%である。なお、パネル2018回答時点での属性の分布についてもほぼ同様であった。

表1は、パネル2018時点とパネル2019時点でのテレワークの実施の有無に基づいたクロス集計表である。パネル2018時点でテレワークを実施した人は1575人だが、そのうち、パネル2019時点ではテレワーク実施をやめた人が921名（58.5%）と過半数であった。この回答データに、テレワーク制度の適用の有無の分類を追加したのが表2である。表3によると、パネル2019時点でのテレワークの週当たり実施時間は1～10時間未満80.6%、10～20時間未満10.6%、20～30時間未満2.8%などとなっており、主に1～10

時間未満での実施に集中している。また、職場（自社および客先）以外で仕事をしたことがある場所については、自宅 48.1%、移動中 22.0%、通勤中 10.5%、カフェ、ファミリーレストラン 8.5%などで、主に自宅でテレワークを実施している比率が高い（表 4）。

ここからの分析では、テレワークを始めたり、逆にやめたりした人たちがどのような変化を体験したかを明らかにすることを主な目的とする。ただし、その際には、先に述べたような、会社におけるテレワーク制度の適用者ではないがテレワークをしている人、すなわちいわゆる持ち帰り残業をしている人を、制度の適用者であるテレワーカーと区別する必要があると考える。その理由は、制度適用ではないテレワーカーと制度適用されているテレワーカーとでは、テレワークをする理由が異なり（前者は通常の業務時間に終わられなかった仕事を終わらせるために、不本意ながらテレワークをしている可能性がある）、満足度などに異なる影響があると考えられるからである。そこで、分析は 2 段階に分けて進める。第 1 段階として、全回答データを 4 タイプに分類した検討を行う。2 時点のいずれでもテレワークを実施した人、2 時点のいずれでもテレワークを実施しなかった人、パネル 2018 回答時点ではテレワークを実施していたがパネル 2019 回答時点ではやめた人、パネル 2018 回答時点ではテレワークを実施していなかったがパネル 2019 回答時点ではテレワークを新たに始めた人の 4 分類である。第 2 段階では、これらの 4 分類をさらに、所属企業のテレワークの制度適用の有無で 16 分類に細分化する。これによって、テレワーク制度が適用されているテレワーカーと適用されていないテレワーカーの間で、変化がどのように異なるかを検証することが可能になる。

4. 分析

本節では、テレワーク利用の有無および制度適用の有無がテレワーカーにどのような変化を与えるのかについて確認する。

表 5～10 は、パネル 2018 の回答値とパネル 2019 の回答値の平均値差を T 検定によって分析した結果である。網掛けは統計的に有意がみられた値である（最も濃い網掛けが有意水準 1%、次に濃い網掛けが 5%、最も薄い網掛けが 10%）。なお、平均値差は、パネル 2019 の平均値からパネル 2018 の平均値を引いたものである。

また、ここからの記述において、2018 年のテレワークの実施状況と 2019 年のテレワークの実施状況を記号「→」でつないで説明する。たとえば、パネル 2018 時点ではテレワークを実施しておらず、パネル 2019 時点ではテレワークを実施している人は、「非実施→実施」と記述される。

4.1 幸福度とテレワークの関係（表 5、表 6）

幸福度とテレワークの関係を整理する。表 5 の示すとおり、「非実施→実施」の群は幸福度が下がっている（10%有意水準）。テレワークを実施していなかった人がテレワークを

新たに始める場合には、なんらかの問題や課題が存在している可能性がある。一方で、「実施→実施」や「実施→非実施」の群は、幸福度が上昇している。

次に、テレワーク制度の適用有無も加味した分析を確認する。表 6 のとおり、パネル 2019 でテレワークの制度適用がない状況下でテレワークを実施している場合に幸福度が低下する傾向にある。具体的には、「実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用なしになった群」「非実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用なしになった群」「非実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用なしになった群」の 3 群において、幸福度が下がっている（5%有意水準）。

一方で、パネル 2019 でテレワークが制度適用されている状況下でテレワークを実施している場合には、幸福度が高い傾向にある。特に、「実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用ありになった群」は幸福度が上昇する（10%有意水準）。また、「実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用なしになった群」においても幸福度の上昇がみられる（10%有意水準）。この理由は、分析からはわからないが、このテレワーカーはなんらかの理由で、制度適用されていない人であると考えられる。そのように考えると、たとえば、いまのままテレワークを実施していくことは労働環境にプラスに働くばかりか、盗難・紛失、情報漏洩などのリスクの拡大が心配される。幸福度が上がっているので良さそうに見えるが、リスクを抑制するための対応が求められる。

4.2 生活満足度とテレワークの関係（表 7、表 8）

生活満足度とテレワークの関係を整理する。表 7 をみると、「非実施→実施」「非実施→非実施」の群では生活満足度が下がっている。一方で、「実施→実施」「実施→非実施」の群は、生活満足度が上昇している。

さらに、テレワーク制度適用の有無も加えた結果（表 8）を確認すると、パネル 2019 でテレワークが制度適用でない状況下でテレワークを実施している場合には、生活満足度は下がる傾向にある。具体的には、「実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用なしになった群」（5%有意水準）「非実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用なしになった群」（5%有意水準）において、生活満足度が下がっている。一方で、テレワークが制度適用されている状況下でテレワークを実施している場合には、生活満足度は上昇する傾向が確認された。具体的には、「実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用ありになった群」「非実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用ありになった群」では生活満足度が上昇している（5%有意水準）。

4.3 週当たり労働時間とテレワークの関係（表 9、表 10）

週当たり労働時間とテレワークの関係を整理する。表 9 をみると、「実施→実施」「実施→非実施」「非実施→非実施」では労働時間が減少する傾向が確認された。なかでも、「実施→非実施」（5%有意水準）「非実施→非実施」（1%有意水準）において、労働時間は有意

に低下している。

さらに、テレワーク制度適用の有無も加えた結果（表 10）を確認すると、「実施→非実施のうち、制度適用あり→制度適用なしになった群」「実施→非実施のうち、制度適用なし→制度適用なしになった群」（10%有意水準）「非実施→非実施のうち、制度適用なし→制度適用なしになった群」（1%有意水準）で労働時間が減少している傾向がわかる。

なお、パネル 2019 でテレワークを実施している人の平均値差を丁寧にみていくと次の傾向を確認できる。まず、「実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用なしになった群」「非実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用なしになった群」「非実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用なしになった群」では労働時間は増加している。次に、「非実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用ありになった群」「非実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用ありになった群」は労働時間が減少している。そして「実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用ありになった群」「実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用ありになった群」の労働時間は増加している。

5. まとめ

ここまで、幸福度、生活満足度、週当たり労働時間とテレワークの関係を検討してきた。その結果、3つの重要な点が明らかにされたと考える。1つ目は、テレワークを実施していた人で翌年になるとテレワークをやめる人が多いという点である。具体的には、制度適用されていない状況下でテレワークを実施していた人がテレワークを実施しなくなった割合が多い（実施→非実施のうち、実施時〈パネル 2018〉に制度非適用であった人は約 60%）。2つ目は、テレワークが制度適用されていないと、特に幸福度、生活満足度を下げる傾向があるという点である。ただし、「実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用なしになった群」のように自ら意図的に持ち帰り残業をしている可能性のある人を除く。表 6、8 で「実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用なしになった群」「非実施→実施のうち、制度適用あり→制度適用なしになった群」「非実施→実施のうち、制度適用なし→制度適用なしになった群」の人の幸福度、生活満足度を下げている共通点は、まさにテレワークの制度適用の重要性を指摘しているといえる。3つ目は、テレワーカーは自律的に労働時間を管理する必要があるという点である。つまり、2018年から2019年に限っていえばオフィスなど職場で仕事をするほうが労働時間は減少している。職場で「働き方改革」の名のもと長時間労働の是正が意識されている昨今では、職場にいるほうが労働時間を縮減しようと意識し、実行している可能性がある。逆にいえば、テレワーカーほど、自律的に労働時間が長くならないように意識をする必要がある。表 9 で「非実施→実施」の人に労働時間増加がみられるのは、テレワークをしながら労働時間をコントロールするのが難しいということを示唆している可能性がある。よって、テレワークは制度適用がされているかが重要ではあるものの、単に制度適用すれば良いというわけではなく、その後のテレワーカー

による自律的な労働時間の管理が必要不可欠となる。

最後に、残された課題について述べる。本研究では、テレワークが誰にとって、どのような点が最も有効な人事施策なのかというところまで検討できていない。たとえば、テレワークの有効性について、森川（2018）は次のような指摘をしている。第1に、仕事時間より通勤時間が長くなることへの忌避感が強く、特に女性・非正規雇用者においては顕著である。第2に、長時間通勤に対する賃金プレミアムが存在し、特に女性でこの傾向が強い。第3に、女性、若年層、既婚者、就学前児童を持つ人はテレワークを積極的に評価する傾向があるなどの指摘である。この他にも、志村・牛尾（2012）は制約を抱える女性の活躍のためにテレワークが有効であるという。テレワークを必要としている多様な人材とはどういった人なのかという点まで考慮し、その結果として幸福度や満足度が上昇するか否か、長時間労働を引き起こすのか否かという問いに対しても今後明らかにしていく必要がある。

参考文献

- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts and Zhichun Jenny Ying (2015), “Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 130, No. 1, pp. 165-218.
- Dutcher, E. Glenn (2012), “The Effects of Telecommuting on Productivity: An Experimental Examination. The Role of Dull and Creative Tasks,” *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 84, No. 1, pp. 355-363.
- Kurland, N.B. and Baily, D.E (1999), “Telework : The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime,” *Organizational Dynamics*, 28(2), pp.53-67.
- 一般社団法人日本テレワーク協会（編）『テレワークで働き方が変わる！テレワーク白書 2016』インプレス R&D.
- 小倉一哉（2018）「テレワークの人事管理」『*Business Labor Trend*』12月.
- 亀井卓也・大澤遼一（2017）「テレワークによる働き方改革の課題と処方箋」知的資産創造.
- 厚生労働省（2015）「平成27年 テレワークモデル実証事業 テレワーク活用の好事例集」.
- 佐藤彰男（2008）『テレワーク 「未来型労働」の現実』岩波新書.
- 志村光太郎・牛尾奈緒美（2012）「テレワークとジェンダー —女性の活躍推進のため」2012年秋季全国研究発表大会, pp.331-334.
- 総務省（2015）「社会課題解決のための新たな ICT サービス・技術への人々の意識に関する調査研究の請負」.
- 田澤由利（2015）「テレワークに対応した『時間あたりの生産性』を向上する賃金システム」『*日本テレワーク学会誌*』, Vol.13, No.2, pp.22-24.
- 萩原牧子・久米功一（2017）「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—」*Works Review* Vol.12.
- 古川靖洋（2007）「テレワーカーの生産性と信頼」『*三田商学研究*』慶應義塾大学出版会, Vol.50, No.3, pp.105-120.
- 古川靖洋（2012）「テレワークとホワイトカラーの生産性」『*総合政策研究*』, 39, pp.1-20.
- 森川正之（2018）『生産性 誤解と真実』日本経済新聞出版社.
- 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.

表1 テレワーク利用有無別人数の分布（全体）

		N数	パネル2019			
			テレワーク 実施		テレワーク 非実施	
			度数	割合	度数	割合
パネル2018	テレワーク 実施	1575	654	41.5%	921	58.5%
	テレワーク 非実施	10829	543	5.0%	10286	95.0%
計		12404	1197		11207	

表2 テレワーク利用有無別・制度適用の有無別人数の分布（詳細）

			N数	パネル2019							
				テレワーク 実施				テレワーク 非実施			
				制度適用あり		制度適用なし		制度適用あり		制度適用なし	
				度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合
パネル2018	テレワーク 実施	制度適用あり	263	130	49.4%	42	16.0%	25	9.5%	66	25.1%
		制度適用なし	1312	33	2.5%	449	34.2%	18	1.4%	812	61.9%
	テレワーク 非実施	制度適用あり	191	27	14.1%	10	5.2%	59	30.9%	95	49.7%
		制度適用なし	10638	86	0.8%	420	3.9%	145	1.4%	9987	93.9%
計			12404	276		921		247		10960	

表3 パネル2019 回答者のテレワークを実施している時間（週当たり）

	N数	割合
1～10時間未満	965	80.6%
10～20時間未満	127	10.6%
20～30時間未満	34	2.8%
30～35時間未満	15	1.3%
35～40時間未満	4	0.3%
40～45時間未満	33	2.8%
50～55時間未満	6	0.5%
55～60時間未満	10	0.8%
55～60時間未満	0	0.0%
60～70時間未満	2	0.2%
70時間以上	1	0.1%
計	1197	100.0%

表4 パネル2019 回答者の職場以外で働いたことのある場所（MA）

	N数	割合
自宅	1683	48.1%
サテライトオフィス	165	4.7%
カフェ、ファミリーレストラン	296	8.5%
図書館	77	2.2%
移動中	770	22.0%
通勤中	367	10.5%
その他	142	4.1%
計	3500	100.0%

表 5 幸福度とテレワークの関係（全体）

		計	パネル2019			
			テレワーク 実施		テレワーク 非実施	
			平均値差	T検定	平均値差	T検定
パネル2018	テレワーク 実施	1575	0.05		0.01	
	テレワーク 非実施	10829	-0.07	*	0.00	
計		12404	543		10286	

注1) *p<0.10; **p<0.05; ***p<0.01

注2) 網掛けは有意水準に基づいて3段階で区別している (p<0.10; p<0.05; p<0.01)

注3) 平均値差は2019年の平均値から2018年の平均値を引いた値

表 6 幸福度とテレワークの関係（詳細）

			N数	パネル2019							
				テレワーク 実施				テレワーク 非実施			
				制度適用あり		制度適用なし		制度適用あり		制度適用なし	
				平均値差	T検定	平均値差	T検定	平均値差	T検定	平均値差	T検定
パネル2018	テレワーク 実施	制度適用あり	263	0.02		-0.33**		-0.20		0.02	
		制度適用なし	1312	0.21*		0.08*		0.11		0.01	
	テレワーク 非実施	制度適用あり	191	0.04		-0.70**		0.17		-0.18*	
		制度適用なし	10638	0.15		-0.10**		-0.07		0.00	
計			12404	276		921		247		10960	

注1) *p<0.10; **p<0.05; ***p<0.01

注2) 網掛けは有意水準に基づいて3段階で区別している (p<0.10; p<0.05; p<0.01)

注3) 平均値差は2019年の平均値から2018年の平均値を引いた値

表7 生活満足度とテレワークの関係（全体）

		N数	パネル2019			
			テレワーク 実施		テレワーク 非実施	
			平均値差	T検定	平均値差	T検定
パネル2018	テレワーク 実施	1575	0.05		0.02	
	テレワーク 非実施	10829	-0.05		-0.01	
計		12404	543		10286	

注1) 平均値差は2019年の平均値から2018年の平均値を引いた値

表8 生活満足度とテレワークの関係（詳細）

			N数	パネル2019							
				テレワーク 実施				テレワーク 非実施			
				制度適用あり		制度適用なし		制度適用あり		制度適用なし	
				平均値差	T検定	平均値差	T検定	平均値差	T検定	平均値差	T検定
パネル2018	テレワーク 実施	制度適用あり	263	0.01		-0.31**		0.00		-0.05	
		制度適用なし	1312	0.27**		0.08*		0.11		0.02	
	テレワーク 非実施	制度適用あり	191	0.00		-0.40		0.00		-0.20**	
		制度適用なし	10638	0.24**		-0.10**		-0.05		0.00	
計			12404	276		921		247		10960	

注1) *p<0.10; **p<0.05; ***p<0.01

注2) 網掛けは有意水準に基づいて3段階で区別している (p<0.10; p<0.05; p<0.01)

注3) 平均値差は2019年の平均値から2018年の平均値を引いた値

表9 週当たり労働時間とテレワークの関係（全体）

		N数	パネル2019			
			テレワーク 実施		テレワーク 非実施	
			平均値差	T検定	平均値差	T検定
パネル2018	テレワーク 実施	1575	-0.10		-0.69	**
	テレワーク 非実施	10829	0.50		-0.19	***
計		12404	543		10286	

注1) *p<0.10; **p<0.05; ***p<0.01

注2) 網掛けは有意水準に基づいて3段階で区別している (p<0.10; p<0.05; p<0.01)

注3) 平均値差は2019年の平均値から2018年の平均値を引いた値

表10 週当たり労働時間とテレワークの関係（詳細）

			N数	パネル2019							
				テレワーク 実施				テレワーク 非実施			
				制度適用あり		制度適用なし		制度適用あり		制度適用なし	
				平均値差	T検定	平均値差	T検定	平均値差	T検定	平均値差	T検定
パネル2018	テレワーク 実施	制度適用あり	263	0.64		1.69		0.28		-0.44	
		制度適用なし	1312	0.58		-0.53		1.72		-0.79	*
	テレワーク 非実施	制度適用あり	191	-0.44		2.10		1.15		2.03	
		制度適用なし	10638	-0.01		0.62		0.61		-0.23	***
計			12404	276		921		247		10960	

注1) *p<0.10; **p<0.05; ***p<0.01

注2) 網掛けは有意水準に基づいて3段階で区別している (p<0.10; p<0.05; p<0.01)

注3) 平均値差は2019年の平均値から2018年の平均値を引いた値