

日常的なテレワーク定着を目指して¹²

明治大学
千田亮吉研究会
労働雇用①分科会
波連新
河田武志
小島陵
田中大貴
渡邊雄太
玉井正浩
石山朋香
伊藤基希

2020 年 11 月

¹ 本稿は、2020 年 12 月 19 日、20 日に開催される ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2020」のために作成したものである。本稿の執筆にあたっては千田亮吉教授（明治大学）をはじめ、多くの方々から有益かつ熱心なコメントを頂いた。ここに感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にある誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

² 〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「全国就業実態パネル調査、2019」（リクルートワークス研究所）〕の個票データの提供を受けた。

要約

現在日本では、新型コロナウイルス感染症が蔓延しており、職場での感染拡大が懸念されている。そこで感染リスクを減少させる働き方の1つとして事業継続計画(BCP)型テレワークが注目されている。しかしBCP目的のみのテレワーク実施は、テレワークを定着させるとは言えないため、ワークライフバランス(WLB)型テレワークとの併用が必要であると考えられる。また一般的には、テレワークの活用によりWLBが改善すると考えられており、アンケート調査によると非常時であるコロナ禍においてテレワークを経験した労働者の多くが、テレワークによってWLBが改善したと感じている。一方でテレワークによる在宅勤務において「仕事と仕事の切り分けの難しさ」を感じるという意見も少なくない。平常時において日常的にテレワークを行う場合にWLBや生産性(企業業績)に与える影響についても明らかにする必要がある。本稿の目的は、平常時においてテレワークが「仕事満足度」と「仕事と家庭の両立ストレス」に与える影響を検証し、その結果を踏まえて日常的にWLB型テレワークを行う有用性及び効果的な運用方法を示し、テレワークを推進するための政策提言を行うことである。

全国就業実態パネル調査(2019)のアンケートデータを用いて重回帰分析(最小二乗法)を行った結果、労働時間当たりのテレワーク時間割合が増えるほど仕事満足度は高くなり、幼い子どもの育児や家族の介護をしている人ほどその効果が高くなると示された。また、被説明変数として仕事と家庭の両立ストレスを用いて重回帰分析を行ったところ、テレワーク時間が増えるほど仕事と家庭の両立にストレスを感じ、幼い子どもの育児や家族の介護をしている人ほど、両立に強いストレスを感じていることが示された。この結果は、テレワークを利用することは仕事満足度の向上につながるが、同時に仕事と家庭の両立ストレスはテレワーク実施によって増大すると解釈できる。これは、仕事を行っている時も家事などを行っているときも仕事と家庭両方を気にかける必要があり、一方への集中を阻害してしまっていることが原因の一つだと考えられる。特に、幼い子どもの育児や家族の介護が必要な家庭にとってはストレスがより大きくなっており、改善すべき重要な課題である。このように、テレワークによって新たに発生するストレスに対しても対応する必要がある。

本稿の検証により明らかになったのは二つである。一つ目はテレワークの利用によって仕事満足度が向上することであり、先行研究により仕事満足度向上で生産性向上が見込めるため、テレワーク導入は企業に対して生産性を上昇させるというインセンティブが存在するということである。二つ目は、テレワークは仕事と家庭の両立ストレスを増加させてしまうという課題である。テレワークによるメリットを最大限に享受するためには、テレワークの利用によって増加する仕事と家庭の両立ストレスを軽減させる必要があると考えられる。

我々が提言するのは、テレワークを促進するための障害を排除する方法、そして上記の仕事と家庭の両立ストレスを軽減するような、テレワークの効果的な運用方法を促進する政策である。

テレワーク促進の障害として、紙文化への依存が挙げられる。調査により、紙の書類が存在するため出社しなければならなかった人が多数いることが分かった。つまり、出社の必要がないWLB型のテレワークのためにはペーパーレス化を進めることが鍵となるのである。まず提案するのが、政府主導のガイドラインにペーパーレス化をテレワーク導入の手

段として記載することである。ペーパーレス化を阻む要因の一つとして、それ自体が「目的」、あるいは「結果」として捉えられてしまうことで、ペーパーレス化による効果が明確化せず、インセンティブが働かないということがあげられる。そのため、政府のガイドラインでは、テレワークを導入し、生産性を上げるという明確な目的を定めたうえで、その手段としてペーパーレス化を促進させるというアプローチを行うことが重要であると考ええる。次に、経済産業省のIT補助金などにより資金面のバックアップを、総務省のテレワークマネージャー相談事業とIT企業の連携及び企業向けセミナーの開催によりノウハウ面のバックアップを行うことを提案する。セミナーに関しては、経営者向けの上記のような解決策やノウハウを理解、把握するセミナー、全社員向けの不安や疑問を払拭するためのセミナーを開催し、人的な阻害要素を取り除く目的である。最後に、書類の電子化許可の徹底を提言する。現行の法制には書面の交付が原則とされているものも少なくなく、企業の一存で書類電子化を導入しかねる。中でも企業経営に必要不可欠な人事や法務や経理などバックオフィスの部署が処理する書類のペーパーレス化は喫緊である。

以上のような方法をもってペーパーレスの促進、ひいてはテレワークの促進を図る。

テレワーク時に高まる仕事と家庭の両立ストレスを緩和する政策としては、テレワークとフレックスタイム制の併用促進を提言する。日々の労働時間を労働者自身が決定できるフレックスタイム制を導入することで、家庭の事情に合わせた柔軟な働き方が可能となる。また、フレックスタイム制で問題となる労働時間のズレが引き起こすコミュニケーション不足についても、ICTツールを活用したテレワークによりある程度の解消が見込める。テレワークとフレックスタイム制の併用促進のため提言するのが、テレワークとフレックスタイム制併用時に限り深夜割増賃金を免除することだ。海外の例を見ると、割増賃金に対して柔軟に対応しているが、日本においては例外なく割増賃金を適応しており、テレワークとフレックスタイム制の相乗効果を限定的なものとしてしまっている。労働者に労働する時間帯選択の更なる自由を提供し、またテレワーク時に発生しやすい「隠れ残業」を是正することで、仕事と家庭の両立ストレス緩和につなげる。

目次

第1章 現状分析・問題意識

- 第1節 コロナ禍におけるテレワーク
- 第2節 BCP 型テレワークの限界
- 第3節 問題意識

第2章 先行研究・本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の位置づけ

第3章 分析

- 第1節 使用データと変数
- 第2節 重回帰分析

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言の方向性
- 第2節 ペーパーレス化によるテレワーク促進
- 第3節 テレワークとフレックスタイム制の併用推進

おわりに

参考文献・データ出典

第1章 現状・問題意識

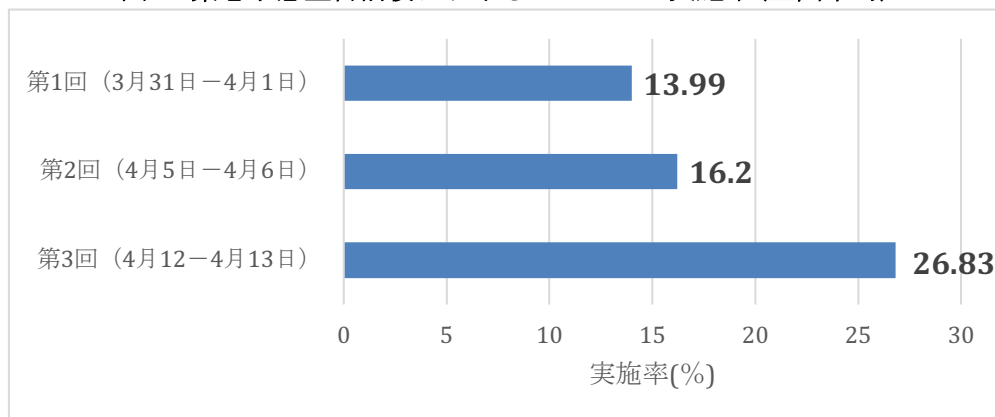
第1節 コロナ禍におけるテレワーク

2019 年末に中華人民共和国湖北省武漢市で発生が報告された新型コロナウイルス感染症は、世界各地に感染が拡大し 2020 年 3 月 11 日に世界保健機関(WHO)がパンデミックを宣言する事態となった。日本でも同年 4 月 7 日に東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の 7 都道府県に緊急事態宣言が発出され、同月 16 日には対象地域が全国に拡大された。その後段階的に解除され、5 月 25 日に全国的に解除となったが、現在も完全な収束には至っていない。

新型コロナウイルス感染症が招いた災難や危機的状況は、新聞などの報道機関では「コロナ禍」と呼称されているが、こうしたコロナ禍において注目された働き方が在宅勤務を中心としたテレワークである。

感染拡大防止の観点から、濃厚接触が発生しやすいと考えられる公共交通機関を利用しでの通勤やオフィスなどでの勤務はなるべく避ける必要があり、在宅勤務を中心としたテレワークは飛沫感染や接触感染のリスクを減少させることが期待されるためである。

図1 緊急事態宣言前後におけるテレワーク実施率(全国平均)



(厚生労働省『新型コロナ対策のための全国調査』を基に筆者作成)

図1は、厚生労働省がLINE株式会社と協力して行った「新型コロナ対策のための全国調査」のオフィスワーク中心（事務・企画・開発など）の労働者を対象にしたテレワークの実施率の調査である。この調査によると、第1回目の3月31日、4月1日に行われた調査では全国平均で13.99%であったのに対し、第2回目の4月5日、6日に行われた調査では全国平均で16.2%、第3回目の4月12、13日に行われた調査では全国平均で26.83%と増加している。また、緊急事態宣言が発令された7都道県で最も実施されている東京都においては、第2回目に行われた調査では34.62%であったのに対して第3回目の調査では51.88%と増加している。

上述のように、2020年4月において緊急事態宣言が発令された7都府県を筆頭にテレワークは全国で実施率増加傾向にあったことが分かる。また、コロナ禍において実施されて

いるテレワークは感染症の感染拡大という緊急時においても事業を継続することを目的にしたものであることに注意すべきである。

本稿では、テレワークをその導入目的により「BCP 型テレワーク」と「WLB 型テレワーク」の2つに分ける。業務継続計画（BCP：Business Continuity Plan）とは、「企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画」と中小企業庁が定義している³。本稿でもその定義を採用し、BCP を目的として実施されるテレワークを BCP 型テレワークと定義する。一方でワークライフバランス（WLB：Work Life Balance）とは、仕事と生活の調和のことである。内閣府によると「仕事と生活の調和が実現した社会」とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とであると定義されている⁴。本稿では、そうした社会の実現を目的として日常的に実施されるテレワークを WLB 型テレワークと定義する。

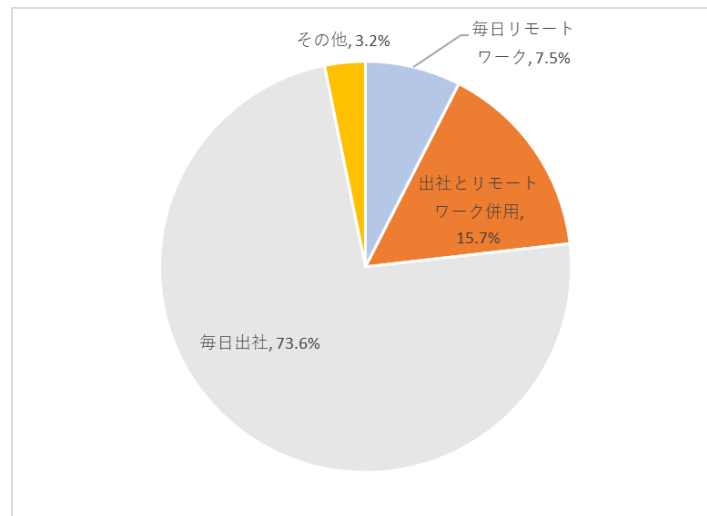
第2節 BCP 型テレワークの限界

前節までで示したように、2020 年 4 月において BCP 型テレワークを実施する企業が増加した。しかし、この実施率増加傾向は長く続かないことが見込まれる。パーソル総合研究所の「第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」によると、緊急事態宣言中の 4 月 10 日から 12 日の正社員のテレワーク実施率が 27.9%だったのに対し、宣言解除後の 5 月 29 日から 6 月 2 日には 25.7%と、2.2 ポイントの減少となった。調査の回答日別にみると、5 月 29 日には 30.5%であったのが、6 月 2 日には 23.0%と 7.5 ポイントの減少となっており、テレワーク実施率には減少傾向が見られた。この要因としては、緊急事態宣言の解除により企業においても非常事態であるという意識が薄れ、BCP 型テレワークの必要性が減少したことが考えられる。株式会社カオナビが行った『「リモートワーク」の実態に関する調査レポート』によると、2020 年 8 月の下旬ごろに行った調査では、出社とリモートワークの併用が 15.7%、毎日出社が 73.6%となっており、これらを合計するとおよそ 9 割近くに上り、毎日リモートワークできているのはわずか 7.5%であった。

³ 中小企業庁 (https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/contents/level_c/bcpgl_01_1.html) より引用

⁴ 内閣府「仕事と生活の調和推進サイト」(<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/index.html>) より引用

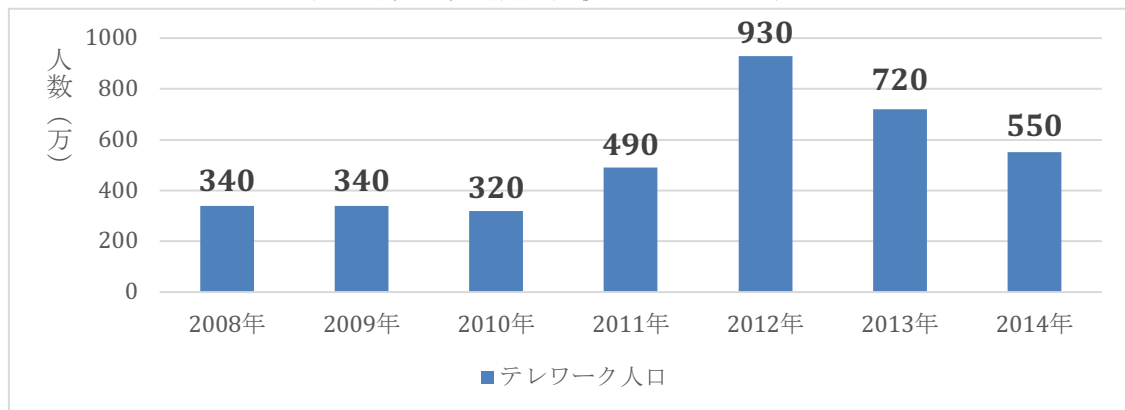
図2 2020年8月時点のテレワーク実施率



(カオナビ HR テクノロジー総研『「リモートワーク」の実態に関する調査レポート』を基に筆者作成)

また 2011 年に起きた東日本大震災を機に増加した在宅型テレワーク人口の災害後の推移にも減少傾向が見られた。図 3 は、国土交通省「平成 26 年度テレワーク人口実態調査」であり、我が国における在宅型テレワーカーの数は、東日本大震災の節電対策などを目的に 2011 年以降急増し、2012 年には 930 万人に達した。しかし、その後 2 年連続で減少に転じ、2014 年には前年比約 170 万人減の 550 万人となっている。

図3 東日本大震災前後のテレワーク人口



(国土交通省『平成 26 年度テレワーク人口実態調査』を基に筆者作成)

第3節 問題意識

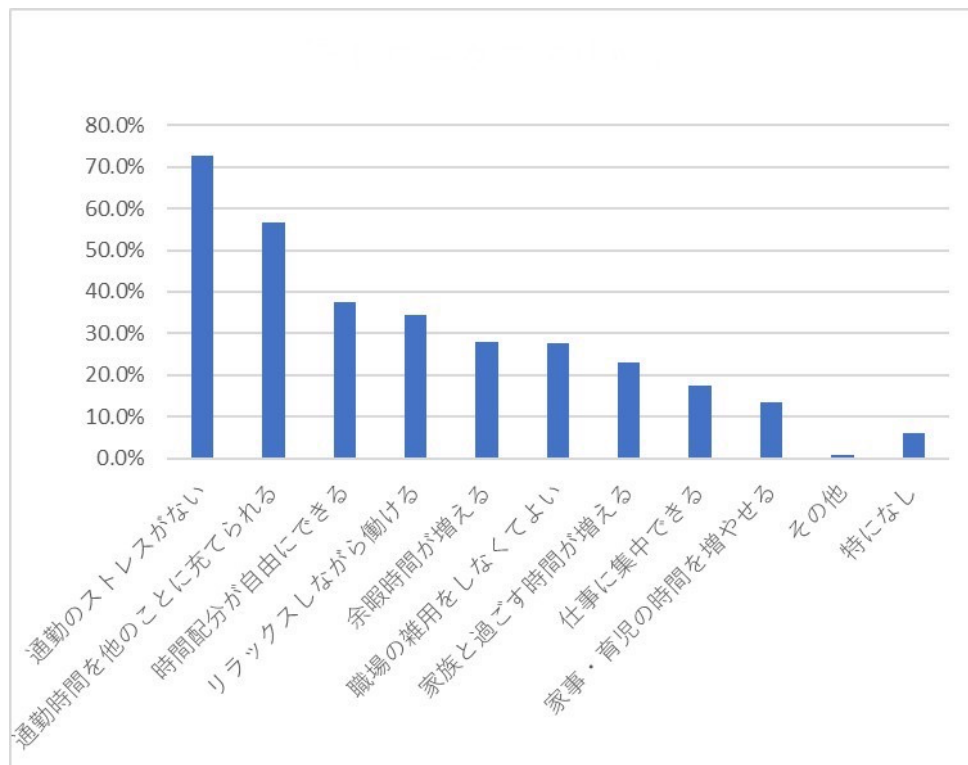
2020 年のコロナ禍のような感染症の蔓延や 2011 年の東日本大震災のような災害などといった非常事態は今後も発生する可能性がある。こうした非常時においても事業を継続することが可能である BCP 型テレワークの有用性は決して低くないと言えるだろう。

しかしながら BCP 型テレワークの定着が進まない原因として、その有用性が非常事態の発生直後でないと企業に認められづらいという問題があると考えられる。この問題の解決策として WLB 型テレワークとの併用をすることがあげられる。一時的な BCP 型テレワークと違い、日常的にテレワークを実施する WLB 型テレワークを導入することによりテレワークの定着が見込まれる。

また、WLB 型テレワークによってもたらされると考えられるメリットは他にも挙げられる。

2020 年 4 月に、民間の調査機関である株式会社イード UX コンサルティング&リサーチが行った「テレワークに関する調査」によると、テレワーク(在宅勤務)経験者は主なメリットとして、通勤時間の減少、それにより浮いた時間を他のことに充てられること、そして、働く時間の時間配分が自由にできるということをあげている。さらに、余暇時間が増える、家族と過ごす時間が増えるといったようなメリットも存在していることがわかる。

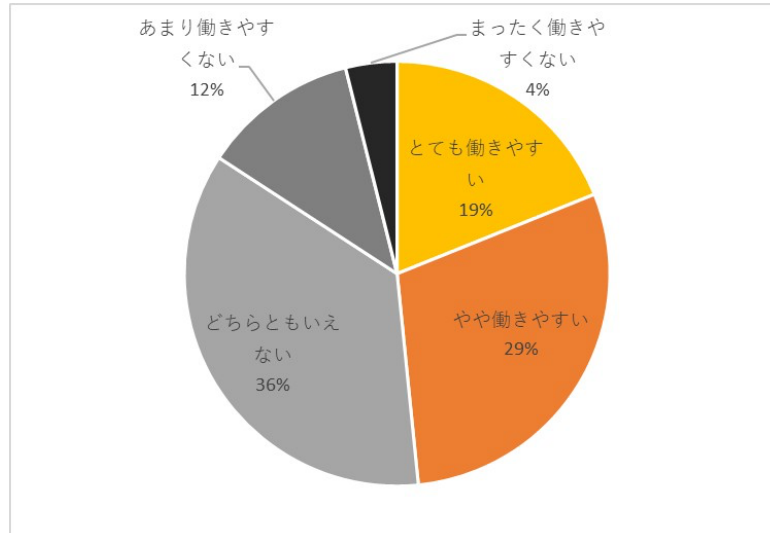
図4 テレワーク(在宅勤務)のメリット



(株式会社イード UX コンサルティング&リサーチ『テレワークに関する調査』を基に筆者作成)

またテレワーク経験者の半数近くの人が、テレワークを働きやすいと考えており、働きやすいという人は1割程度にとどまっている。

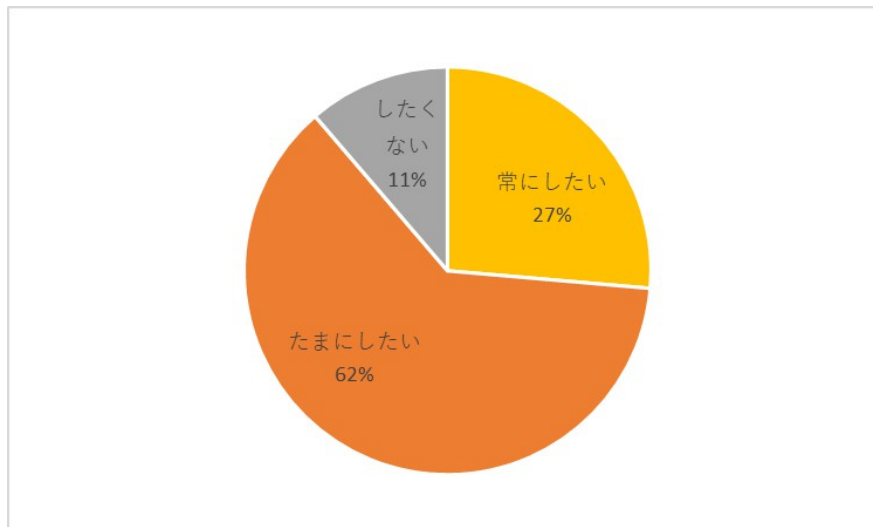
図5 テレワーク(在宅勤務)の働きやすさ



(株式会社イードUXコンサルティング&リサーチ『テレワークに関する調査』を基に筆者作成)

さらに、常にテレワークがしたい人とたまにテレワークしたい人の合計が約9割程度であり、多くの人が今後もテレワークを続けたいと回答している。

図6 今後もテレワーク(在宅勤務)をしたいか



(株式会社イードUXコンサルティング&リサーチ『テレワークに関する調査』を基に筆者作成)

これらにより、コロナ禍においてテレワークを経験した労働者の多くが、テレワークによってワークライフバランスが改善したと感じており、またテレワークについて前向きな見方をしていることがわかる。

一方で、「テレワークで困ること・不便なこと」という質問に対する回答として一番多いものが「対面で話せないで、十分なやり取りができない」で 31.9%、続いて「気持ちの切り替えがしづらく、集中できない」31.3%、「仕事以外のことをしてしまい、仕事に集中できない」30.5%、「時間のメリハリがつかず、勤務時間外も働いてしまう」29.1%となっている。この結果で2位、3位、4位は、どれも仕事と仕事以外のこととの切り分けが難しいことを示しており、この切り分けの難しさがストレスを生じさせていると考えられる。

また、このアンケート調査はコロナ禍という非常事態に行われたものである点に注意したい。平常時においても日常的にテレワークを行う場合、それがワークライフバランスや生産性に与える影響について明らかにする必要がある。

本稿では、平常時においてテレワークが「仕事満足度」と「仕事と家庭の両立ストレス」に与える影響を検証し、その結果を踏まえて企業に対して日常的に WLB 型テレワークを行うメリットを示し、またテレワークを効果的に推進・運用するための政策提言を行う。

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 先行研究

古くから問われてきた「従業員の仕事満足度を高めることにより、生産性は上昇するのか」というテーマにおいて、生産性を高めるための質・量という観点から様々な因果性が存在するが故の複雑さや、企業特性、営業方針、個人の性質といった観察されない変数によって、これまで仕事満足度と生産性の間にある因果性が正しく観察されていなかった。参鍋・斎藤(2007)では、それまでの研究から因果性の複雑さや観察されない変数による見せかけの相関を排除し、統計的に仕事満足度の高まりが生産性を高めるということに肯定的な結果を得ている。見せかけの相関の排除には操作変数法が用いられており、その変数の選択において「仕事満足度とは関係あるが、企業業績とは関係ないもの」として結婚率が使用されている。この研究によると、仕事に満足しているかという質問に5段階で回答してもらったとき、その平均ポイントを0.1上げることで一人当たり148万円増加することが見込めるという結果となり、企業が労働者の仕事満足度を高める施策をとることにより生産性を上昇させる可能性が高いことを示した。

テレワークという新しい働き方が仕事の満足度を向上させることを期待されている。しかし、企業がテレワークを導入するインセンティブ及び国がテレワークを推進するインセンティブが現状示されていない。2020年現在、コロナ禍における緊急事態宣言により一時的に在宅勤務を中心としたテレワークを強制導入していた企業が、生産性の低下や自宅ではできない業務を理由に次々と出社勤務に切り替えている。伊藤・原田(2015)によると、震災から2年が経過しテレワークを止める企業が発生する理由の1つとして日常的にテレワークを取り入れていないことがあげられている。これは現在の状況と類似しており、この問題の解決策として、テレワークを災害といった非常事態における事業継続のためのみ

に実施するのではなく、ワークライフバランスの改善を目的として日常的に実施することが有効であると考えられている。特に「テレワークに適した業務がない」や「情報漏洩が心配」など企業の情報管理面から保守的にテレワークを避ける要因があげられているが、BCP の観点からのみテレワークを考えていることもテレワーク定着の阻害要因としてあげられている。

第2節 本稿の位置づけ

本稿の位置づけとしては、先行研究により実証された仕事満足度の高まりが生産性(企業業績)を上昇する効果を、テレワークを用いて効果的に活用することが可能かどうかを実証して国に政策提言することにより、先行研究からより具体的な取組を示すものである。また、テレワークを行うということは仕事と家庭が共存するということである。ここで生じるストレスは仕事満足度に対して逆の因果性を持つ可能性があるため、仕事と家庭の両立ストレスや育児、介護などの条件も含めて分析するものとする。独自の視点もここであり、東日本大震災より増減を繰り返すテレワークという働き方が生産性に与える影響を、間接的に仕事満足度という尺度から見ることで、企業や国が導入するインセンティブを測る。また、テレワークから仕事満足度を見るため、労働者の生活ストレスに関して考える点も独自のものである。

第3章 分析

第1節 使用データと変数

本章では、実際にテレワークの活用が仕事満足度や仕事と家庭の両立ストレスに与える影響を分析し、実証する。分析において扱うデータは、以下のアンケートデータを用いる⁵。

使用データ

- 調査番号 SSJDA1279
- 調査名 全国就業実態パネル調査, 2019
- 寄託者 リクルートワークス研究所

分析に用いた変数についての説明は次の通りである。

1. 仕事満足度

「仕事そのものに満足していた」という設問に対し、1. あてはまる、2. どちらかという⁵とあてはまる、3. どちらともいえない、4. どちらかという⁵とあてはまらない 5. あてはまらないの5段階で回答。
数値が小さいほど満足度が高い。

2. 仕事と家庭の両立ストレス

「仕事と家庭生活の両立についてストレスを感じていたか」という設問に対し、1. 強く感じていた、2. 感じていた、3. 少し感じていた、4. 感じていなかった、5. 全く感じていなかったの5段階で回答。
数値が小さいほどストレス度合いが大きい。

3. 労働時間

一週間当たりの労働時間。時間／週。

4. テレワーク時間

職場以外の場所(在宅勤務及びサテライト・オフィスやカフェなどを含む)で働いた時間。
単位は時間／週。

5. テレワーク割合

テレワーク時間／労働時間。

⁵ [二次分析] に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから[「全国就業実態パネル調査, 2019」(リクルートワークス研究所)]の個票データの提供を受けた。

6. 育児ダミー

7歳未満の子どもと同居している人を1、それ以外を0と設定したダミー変数。

7. 介護関与度

「ふだん家族の介護をしているか」という設問に対し、1. 自分がすべてしている、2. 自分が主にしている、3. 自分と家族で同等にしている、4. 自分以外の家族が主にしている、5. 自分以外の家族がすべてしている、6. 自分も家族もしていない、7. 介護する家族はいないの7段階で回答。

数値が小さいほど介護への関与度が高い。

8. 生活時間（家事・育児）

「一日当たり家事・育児にどれくらい時間をかけていたか」。単位は時間/日。

9. 仕事の単調度

「単調ではなく、様々な仕事を担当した」という設問に対し、1. あてはまる、2. どちらかというにあてはまる、3. どちらともいえない、4. どちらかというにあてはまらない、5. あてはまらないの5段階で回答。

数値が大きいほど担っている仕事が単調である。

10. 業務理解度

「業務全体を理解して仕事をしていた」という設問に対し、1. あてはまる、2. どちらかというにあてはまる、3. どちらともいえない、4. どちらかというにあてはまらない、5. あてはまらないの5段階で回答。

数値が小さいほど業務理解度は高い

11. 他者への影響度

「社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた」という設問に対し、1. あてはまる、2. どちらかというにあてはまる、3. どちらともいえない、4. どちらかというにあてはまらない、5. あてはまらないの5段階で回答。

数値が小さいほど周りへの影響は大きい。

12. 裁量度

「自分で仕事のやり方を決めることができた」という設問に対し、1. あてはまる、2. どちらかというにあてはまる、3. どちらともいえない、4. どちらかというにあてはまらない、5. あてはまらないの5段階で回答。

数値が小さいほど裁量度が高い。

13. 評価への納得度

「自分の働きに対する正当な評価を得ていた」という設問に対し、1. あてはまる、2. どちらかというにあてはまる、3. どちらともいえない、4. どちらかというにあてはまらない、5. あてはまらないの5段階で回答。

数値が小さいほど正当な評価を得ている。

表1 使用データの記述統計量

	平均	標準偏差	最小	最大	データの個数
仕事満足度	2.987631546	1.0510921	1	5	23851
両立ストレス	2.857993376	1.0366052	1	5	23851
労働時間	43.79929563	11.277804	1	150	23851
テレワーク時間	0.59947172	3.1156382	0	78	23851
テレワーク割合	0.014551655	0.0759013	0	1	23851
生活時間(家事・育児)	3.455871871	3.244982	1	24	23851
育児ダミー	0.199949688	0.3999706	0	1	23851
介護関与度	6.657917907	1.1099314	1	7	23851
単調度	2.795312566	1.146295	1	5	23851
業務理解度	2.393400696	0.9511269	1	5	23851
他者への影響度	2.900339608	1.1442337	1	5	23851
裁量度	2.760010062	1.091194	1	5	23851
評価への納得度	3.034128548	1.025262	1	5	23851
年齢	39.54442162	10.835661	17	80	23851

※回答者はすべて正社員（非正規雇用者やアルバイトなどは含まない）

第2節 重回帰分析

本節では、前節で示した変数を用いて行った重回帰分析の結果及び考察を述べる。

〈分析1〉
表2 被説明変数：仕事満足度

	係数	標準誤差	t 値	p 値	
テレワーク割合	-0.14769	0.072618	-2.03379	0.041984	**
育児ダミー	-0.03708	0.013758	-2.69535	0.007036	***
介護関与度	0.009374	0.004956	1.891471	0.058574	*
単調度	0.037843	0.005413	6.991566	2.79E-12	***
業務理解度	0.111998	0.006675	16.77849	8.04E-63	***
他者への影響度	0.020739	0.005594	3.707642	0.00021	***
裁量度	0.129684	0.005935	21.85242	7.9E-105	***
評価への納得度	0.477381	0.005814	82.10794	<0.001	***
労働時間	0.00296	0.00049	6.047082	1.5E-09	***
***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意を表す					

初めに、被説明変数として仕事満足度を用いて重回帰分析を行った。その結果、説明変数の係数の符号は概ね予想通りの結果となった。テレワーク割合は有意水準 5%で有意となり、負の係数値をとっている。被説明変数である仕事満足度は数値が小さいほど満足度が高いといえるため、労働時間当たりのテレワーク時間割合が高いほど仕事満足度は高くなると解釈できる。この要因の1つとして、テレワーク制度の活用によって働き方が多様になり、労働者が自身の状況に合った働き方を柔軟に選択できるようになったことが満足度を向上させると考えられる。

育児ダミーは 1%有意という結果を得た。係数は負の値を取っているため、若い子どもの育児をしている人ほど仕事満足度は高くなるといえる。また、介護関与度も有意水準 10%ではあるものの有意という結果を得た。係数は育児ダミーと異なり正の値を取っているが、この変数は値が小さくなるほど介護への関与度が高いものであるため、育児と同様に家族の介護をしている人ほど仕事満足度が高いといえる。

その他、仕事の単調度や業務理解度、他者への影響度、裁量度、評価への納得度など、仕事と直接関係のある変数も説明変数に加えている。全てにおいて 1%有意となり、係数もすべて正の値を取っている。それぞれの解釈は次の通りである。

- ・仕事の単調度が低いほど仕事満足度が高くなる
- ・業務全体の理解度が高いほど仕事満足度が高くなる
- ・社内外の人に与える影響が大きいほど仕事満足度が高くなる
- ・仕事の裁量度が大きいほど仕事満足度が高くなる
- ・自分の働きに対する正当な評価を得ていると感じるほど仕事満足度が高くなる
- ・労働時間が短いほど仕事満足度が高くなる

さらに、幼い子どもの育児や家族の介護をしている回答者に絞り（育児：1、介護：1～4）、テレワーク制度を利用している人と利用していない人で仕事満足度を比較した。その結果、育児と介護両方において、テレワークをしている方が仕事満足度も高いということが分かった。したがって、テレワークを上手く活用することは、このような人々の満足度をより向上させる効果もあるといえる。

〈分析2〉

表3 被説明変数：仕事と家庭の両立ストレス

	係数	標準誤差	t 値	p 値	
テレワーク割合	-0.25716	0.084692	-3.0364	0.002397	***
育児ダミー	-0.09493	0.018259	-5.19911	2.02E-07	***
介護関与度	0.059228	0.005784	10.23922	1.49E-24	***
単調度	0.117176	0.006313	18.55993	2.34E-76	***
業務理解度	-0.01598	0.007794	-2.05089	0.040289	**
他者への影響度	0.059904	0.006525	9.180357	4.64E-20	***
裁量度	-0.06792	0.006921	-9.81391	1.08E-22	***
評価への納得度	-0.21167	0.006781	-31.2162	1.1E-209	***
生活時間	-0.03566	0.002246	-15.8753	1.83E-56	***
労働時間	-0.00659	0.000571	-11.5326	1.09E-30	***
***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意を表す					

次に、被説明変数として仕事と家庭の両立ストレスを用いて新たに重回帰分析を行った。テレワーク割合は有意水準1%で有意となり、負の係数値をとっている。被説明変数である両立ストレスは数値が小さいほどストレス度が高いといえるため、労働時間当たりのテレワーク時間割合が高いほど仕事と家庭の両立ストレスは大きくなると解釈できる。この結果から、テレワークは仕事の時間とプライベートの時間をはっきり区別することが難しく、境目が曖昧になることでストレスを生じていることが考えられる。

また、育児ダミーと介護関与度においても1%有意という結果を得た。それぞれの係数を見ると、育児ダミーは負の値、介護は正の値をとっている。前述したように、介護の変数は数値が小さいほど関与度が高いものである。したがって、育児・介護をしている人は

ど仕事と家庭の両立に強いストレスを感じているといえる。

他にも分析1と同様に、仕事に深く関係する変数、さらに生活時間（家事・育児）も説明変数に加えた。その結果、全ての変数において5%以内の有意水準で有意という結果を得た。

- ・ 仕事が単調であるほど両立ストレス大
- ・ 業務全体の理解度が高いほど両立ストレス小
- ・ 社内外の人に与える影響が大きいほど両立ストレス大
- ・ 仕事の裁量度が低いほど両立ストレス大
- ・ 自分の働きに対する正当な評価を得ていると感じるほど両立ストレス小
- ・ 生活時間（家事・育児）が長いほど両立ストレス大
- ・ 労働時間が長いほど両立ストレス大

また、仕事満足度で行った分析と同様に、幼い子どもの育児や家族の介護をしている回答者に絞り、テレワーク制度を利用している人と利用していない人で仕事と家庭の両立ストレスを比較した。その結果、育児と介護両方において、テレワークをしている方がストレスも大きいと分かった。

以上の分析結果から、テレワークの活用は仕事満足度の向上につながる事が明らかになった。特に、育児や介護で家族の世話をしなければならない人にとって、テレワークは仕事満足度を向上させる効果が高いといえる。労働者がそれぞれの状況に合わせた柔軟な働き方を選択できるよう平常時からテレワーク制度を確立させていくべきである。一方で、テレワークは仕事と家庭の両立ストレスを増大させてしまうことが明らかになった。これは、仕事を行っている時も家事などを行っている時も仕事と家庭両方を気にかける必要があり、一方への集中を阻害してしまっていることが原因の一つだと考えられる。特に、幼い子どもの育児や家族の介護が必要な家庭にとっては、仕事をしながら家族の世話にも気を配らなければならない事へのストレスは大きいと思われる。このように、テレワークによって新たに発生するストレスに対しても対応する必要がある。

第4章の政策提言では、テレワークによって発生するこれらの問題点を踏まえ、欠点を補いつつ、そのメリットを最大限に享受することができるような政策を示していく。

第4章 政策提言

第1節 政策提言の方向性

本節では政策提言の方向性と、政策の概要を示す。政策の詳細な内容、期待される効果については次節以降で記述する。本稿ではテレワーク導入の促進として「ペーパーレス化の推進」とテレワークの効果的な運用促進として「テレワークとフレックスタイム制の併用推進」を提言する。

ペーパーレス化の推進について、具体的な方法を三つあげる。

第一に、テレワーク導入のガイドラインに、ペーパーレス化の内容を明記することである。テレワークの促進には、ペーパーレス化によりデジタル文化の普及を図ることが重要となる。そのためにも、ガイドラインを通して、企業にペーパーレス化の意義を浸透させることが必要であると考ええる。第二に、経済産業省の主導によって IT 補助金で資金面のバックアップを図ることである。ペーパーレス化には、セキュリティ管理システムの導入などのコストの不安要素があるため、それらを取り除く政策が重要となる。第三に、総務省のテレワークマネージャー相談事業と IT 企業の連携及び企業向けのセミナーの開催により、ノウハウ面でのバックアップを図ることもあわせて提言する。これによりノウハウ面での不安要素の解決を目指し、主に電子媒体の扱いに抵抗を覚える人がデジタル文化においても能力を発揮できるようにサポートすることを目的とする。

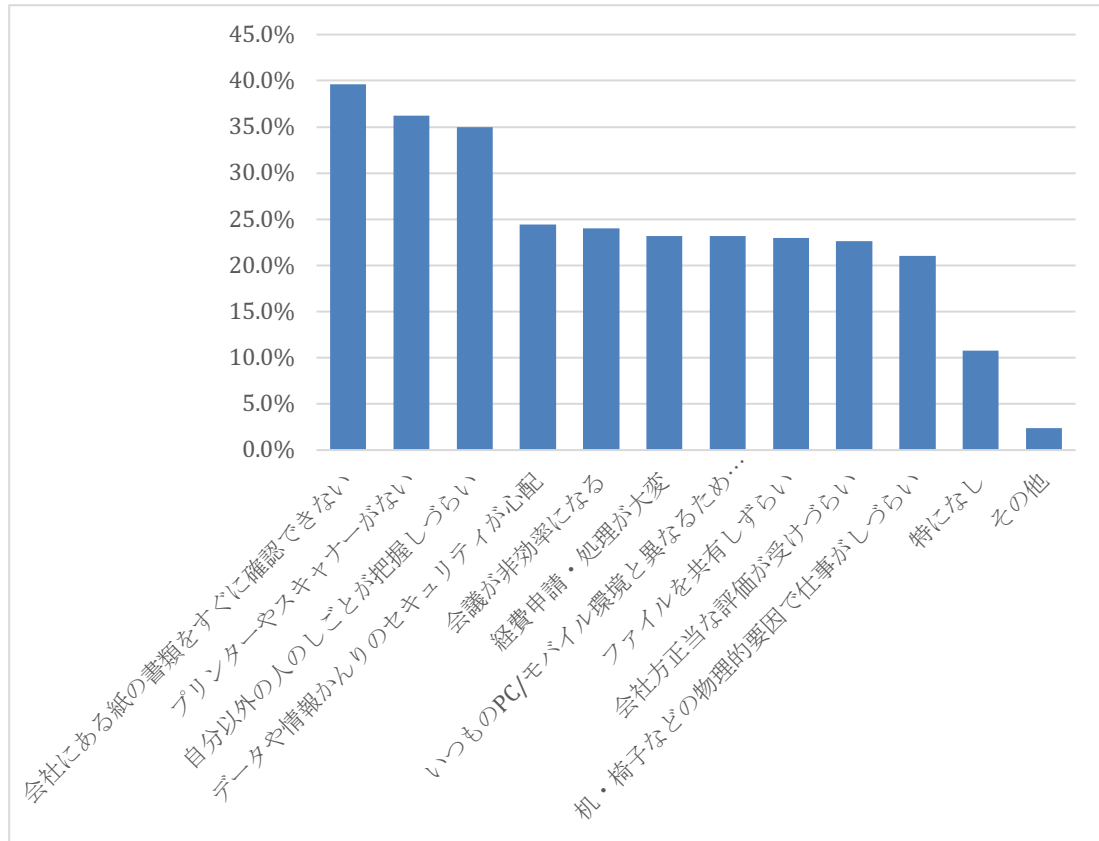
また、テレワークとフレックスタイム制の併用推進について、具体的にはテレワークとフレックスタイム制を組み合わせた場合に限り深夜割増賃金支払を免除することを提言する。第3章の分析結果から、テレワークは仕事満足度を向上させることができる一方で、仕事と家庭の両立ストレスを増加させてしまうという問題が存在することが明らかになった。この問題を緩和するためには、家庭の事情に合わせて、仕事と家庭の時間を自由に選択することができる環境が必要である。そして、それが可能なのがテレワークとフレックスタイム制の併用である。しかし、日本の現行の割増賃金の制度がテレワークとフレックスタイム制の併用に影響を及ぼしており、労働者それぞれのニーズにあわせた柔軟な働き方を妨げていると判断した。そこで我々は、テレワークとフレックスタイム制の併用時に限り深夜割増賃金支払を免除することを提言する。

第2節 ペーパーレス化によるテレワーク促進

テレワークの導入は、生産性や仕事満足度の向上など、多くのメリットがあることがわかった。しかし、今日においては、テレワークの普及率は決して高くないのが現状である。テレワークの促進が進まない大きな原因のひとつとして、紙文化の影響があると考えられる。株式会社アドビシステムズが2020年2月に行った『テレワーク勤務のメリットや課題に関する調査結果』によると、テレワークにおける業務上の課題として、会社にある紙の書類をすぐに確認できないという回答が最も多くなっている。また、同社が行った、テレワーク時において判子や書類へのサイン、あるいは、オフィスにある紙書類を確認するために出社した経験についての調査によると、「頻繁にある」が21.4%、「ときどきある」が42.8%となり、これらを合計すると64.2%に上る。つまり、紙文化への依存が、テレワー

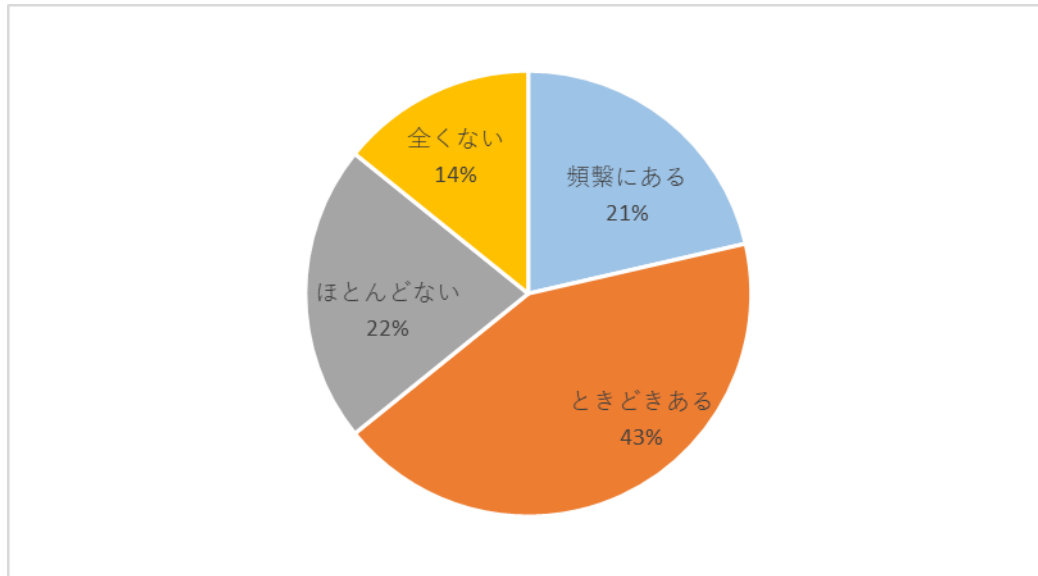
ク普及の大きな障害になっていると言える。それゆえ、紙文化からの脱却、つまり、ペーパーレス化の推進がテレワーク普及のために重要な事であるといえる。

図7 テレワークにおける業務上の課題



(アドビシステムズ株式会社『テレワーク勤務のメリットや課題に関する調査結果』を基に筆者作成)

図 8 テレワークにおける書類の確認のための出社



(アドビシステムズ株式会社『テレワーク勤務のメリットや課題に関する調査結果』を基に筆者作成)

これらを踏まえ、ペーパーレス化を促進させ、それをテレワーク普及につなげる政策を提言する。まず、デジタル庁などの政府の主導で、テレワーク導入のガイドラインに、ペーパーレス化によりテレワークの導入を促進するという内容を明記することを提案する。現在、テレワーク導入の結果、ペーパーレス化が進むという旨の記載は見られる。例えば、総務省の『情報システム担当者のためのテレワーク導入手順書』には、テレワーク導入の量的評価という項目に、「紙の消費量」がある。このように、現時点において、ペーパーレス化はテレワーク導入後に生じる結果という見方がされている。しかし、我々はペーパーレス化をテレワーク導入の「結果」ではなく、「手段」としてみるのが重要であると考え。ペーパーレス化を阻む要因の一つとして、それ自体が「目的」、あるいは「結果」として捉えられてしまうことで、ペーパーレス化による効果が明確化せず、インセンティブが働かないということがあげられる。つまり、ペーパーレス化の意義が曖昧になってしまい、導入するだけに終始してしまう恐れがある。そのため、政府のガイドラインでは、テレワークを導入し、生産性を上げるという明確な目的を定めたうえで、その手段としてペーパーレス化を促進させるというアプローチを行うことが重要であると考え。これにより、ペーパーレス化のインセンティブが働き、それがテレワークの促進にもつながるのではないかと。

そして次に、ペーパーレス化が進まない要因を解決する具体的な施策を提言する。ペーパーレス化を阻む不安要素として「導入までのコスト」「浸透までのコスト」「電子化できない契約書面」の3つがあげられる。

1つ目の「導入までのコスト」について、ペーパーレス化においては新規作成の電子化のみならず既存紙書類の電子化も必要になる。また既存紙書類を電子化しない場合、既存書類の保管に要する経済的物理的コストに加えて、新規作成電子書類の管理コストがかかる。文書は社内向けと社外向けに分けられるが、社内向けの場合では紙資料をノートパソコンで確認するなど業務ルールの変更が必要になる。社外用の場合では相手ごとにペーパーレ

スの方法や利用開始の時期を調整する必要があり工数がかかる。

2 つ目の「浸透までのコスト」について、従業員のリテラシーがペーパーレス文化の導入障害になる可能性がある。例えば、以前なら印刷された紙資料を並べて目視しながら、パソコンで議事録作成など別作業が可能であったのが、ペーパーレスの場合 1 つの端末で資料確認しながら別資料作成編集も行わなければならない。パソコンの活用スキルが業務効率に直結してしまうため、業務効率が低下して業務進捗に影響が出ることや、従業員自身の精神的負担につながったりすることも十分想定される。また、今までの仕事方法に固執しやり方を変えることに抵抗する従業員の発生が懸念される。

3 つ目の「電子化できない契約書面」について、昨今では法改正が進み多くの書類は電子化による保管が認められている。しかしながら、宅建業法における重要事項説明書や賃貸契約書などの一部の書類は依然として電子化が認められてない。

以上 3 点のペーパーレス化懸念点を解決する施策を考えたい。1 つ目に関しては、企業に対し国からの資金面でのサポートを受けること、具体的には経済産業省の IT 補助金の活用を提案したい。実際に RPA ツールや会計給与計算システム、電子カルテシステムなどが IT 導入補助金で企業に導入された事例がある。

2 つ目に関しては、ペーパーレス化を中心とした IT 化導入ノウハウをシェアすることにより、国からのノウハウ面でのサポートを受けることを提案したい。まず、総務省の事業であるテレワークマネージャー相談事業を IT 企業と連携することなどが重要となると思われる。次に、企業向けのセミナーの開催を提案する。先述したように、ペーパーレス化には導入コストといった不安要素が存在している。そのため、それらを解消するノウハウを学ぶ機会が必要不可欠である。そして、セミナーを行うことで、ペーパーレス導入に悩む経営者や、不安を持つ社員等がこのメリットを理解でき、不安を持つこともないということを知る機会を得ることができ、ペーパーレス化の促進に寄与すると考える。具体的には、多くの企業がどれだけの金額、時間を資料の印刷等に用いているのかという現状把握、ペーパーレス導入でどれだけのコスト削減が見込まれるのかというメリットの把握ができる経営者向けのセミナー、電子媒体の操作に不安を持つ人に向けた全社員向けのセミナーの開設が効果的であると考えられる。これらのセミナーを通して理解を深め、ペーパーレス導入に躊躇している経営者や不安を持つ社員の一掃を図る。

3 つ目に関しては法改正による書類の電子化許可の徹底が必要である。具体例として電子署名法と電子帳簿保存法を取り上げたい。まず 2001 年に施行された電子署名法について述べる。これは一定の要件を満たす電子署名が付与された電子文書等については、手書きの署名や押印と同等に真正に成立したもの（本人の意思に基づき作成されたもの）と推定されること、電子署名の認証を業として行う認証業務について、一定の基準を満たすものが認定を受けることができるなど法的効果や認証制度を整備した法律である。次に電子帳簿保存法について述べる。これは 1998 年に施行され何度も改正されており、2020 年 10 月でも一部改正される。今までの改正歴を振り返ると、1998 年の施行時には決算書データの電子保存が可能になり、2005 年には「e- 文書法」施行されスキャンによる電子保存が可能になった。2016 年にはスマートフォンで撮影した領収書などが電子データとして認められるようになり大幅に規制が緩和された。とは言うものの依然として 2020 年の法改正前までは、発行された領収書を撮影し、伝票を起票し、データ受領後にタイムスタンプを付与するという規定があり、業務が煩雑かつ条件が相当厳しく実用的な制度ではなかった。しかしながら 2020 年 10 月の改正では、クラウド上のデータなどで受領者がデータの改変ができないものについては、タイムスタンプも不要になる。その結果、キャッシュレス決済や

クレジットカードの利用明細のデータなどがそのまま国税関係帳簿書類の電子データとして認められるようになった。現行の法制においては電子化が認められていない書類においても同様に電子化が認められるが必要である。

整理すると

- ・政府主導のガイドラインの改正によるペーパーレス化及びテレワークに対する根源的な意識改革
- ・経済産業省の IT 補正金などによる資金面のバックアップ
- ・総務省のテレワークマネージャー相談事業及び企業向けセミナーによるノウハウ面のバックアップ
- ・法改正による書類の電子化許可の徹底

これらの4つのアプローチを試みることで、デジタル文化普及の土台であるペーパーレス化の障壁となる不安要素を取り除き、テレワーク導入の促進につなげていく。

第3節 テレワークとフレックスタイム制の併用推進

本節では、テレワークが仕事と家庭の両立ストレスに与える影響に関する分析結果、および後述する日本のテレワークの現状に基づき、テレワークの効果的な運用促進として「テレワークとフレックスタイム制の併用推進」、具体的にはテレワークとフレックスタイム制の併用時に限り深夜割増賃金支払を免除することを提言する。

まず前提として、テレワークとフレックスタイム制の親和性の高さについて触れる。

フレックスタイム制とは、あらかじめ定められた総労働時間の範囲内で、始業時刻や就業時刻、日々の労働時間の長さを労働者自身が決めることが可能な制度である。

テレワークとフレックスタイム制が相乗効果によってもたらすメリットは三つ存在する。

まず一つ目は、テレワークによって生じてしまう仕事と家庭の両立ストレスをフレックスタイム制によって緩和することが可能であるという点である。前章の分析結果から、テレワークは仕事満足度を向上させることができる一方で、仕事と家庭の両立ストレスを増加させてしまうという問題が存在することが明らかになった。これはテレワークの導入によって、家庭との時間を増やすことができるというメリットがある一方で、仕事と家庭の空間が共存しているため生じる表裏一体の問題であると考えられる。この問題を緩和するためには、家庭の事情に合わせて、仕事と家庭の時間を自由に選択することができる環境が必要である。そして、それが可能なのがフレックスタイム制である。フレックスタイム制によって自由に時間の使い方を選択できれば、仕事を一時中断することも可能になり、家庭に合わせた働き方ができるため、仕事と家庭の両立ストレスは抑えられるのではないかと考える。

二つ目は、フレックスタイム制の導入によってテレワークによってもたらされるメリットを拡大することが可能であるという点である。テレワークの導入によるメリットの一つとして、通勤時間の削減が挙げられる。加えて、フレックスタイム制で時間による縛りが緩和されれば、一日または半日休暇が必要ではないほどの短時間の用事に対応しやすくなる。例えば、子供の保育園への送迎や平日の昼間にのみ営業している銀行や郵便局、病院などの事業所に行く場合である。フレックスタイム制によって中抜けが可能となれば、わざわざ一日や半日休暇を使用しなくてもこのような用事に対応することができる。

三つ目は、フレックスタイム制のデメリットをテレワークで緩和することが可能であるという点である。

フレックスタイム制のデメリットとして、労働時間のずれによって発生するコミュニケーション不足があげられるが、これは ICT ツールを活用したテレワークによって解消することが可能である。例として、出社型のフレックスタイム制の場合、労働時間のずれによって会議等で全員が集まりにくいことが考えられる。しかし、テレワークの場合はどこにいても会議に参加することができるため、融通が利きやすく、出社に比べるとテレワークの方が会議等で集まりやすいのではないかと考える。

以上のことから、テレワークとフレックスタイム制はお互いにデメリットを補完しあったり、メリットをさらに拡大したりすることができ、親和性がとても高いと言えることができる。

次に、現在において海外諸国のフレックスタイム制と比較し、フレックスタイム制のテレワークをより有効的な利用にするために、日本に取り入れるべき制度を検討する。取り上げる国として日本よりもフレックスタイム制が普及している、ドイツ・フランスと比較検討する。

そして今回私たちが注目した制度は、フレックスタイム制を用いて柔軟に働く際に、深く関わりがあるとされる割増賃金制度である。

ドイツでは残業割増率も労働時間法ではなく労働協約によって規定されている。労働協約によって異なるルールが見られる。残業割増の規定が見られない場合もあるが、その場合は残業を含めた一日または週の上限を厳格に規定し長時間労働を防いでいる。⁶

フランスでは、労働者自らがフレックスタイム制を選択した場合にのみ、割増賃金にかかる労働時間は計算されず、割増賃金の支払いに影響を及ぼすことなく労働時間の延長を行うことが可能とされている。⁷

このようにドイツでは、割増賃金を他の制度で代用し規制、フランスではフレックスタイム制の場合であると免除することができ、二ヶ国とも割増賃金がフレックスタイム制の利点である深夜や休日でも働ける点を阻害していないと思われる。

一方、日本の現行の割増賃金の制度はフレックスタイム制に影響を及ぼしており、労働者それぞれのニーズにあわせた柔軟な働き方を妨げていると判断した。

深夜割増賃金について、労働基準法第 37 条第 4 項において

「使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。」

と定められており、これは通常の時間外労働については割増賃金支払が免除されている管理監督者、いわゆる管理職に対しても支払い義務が発生する。

これにより、企業側はコストを抑えるため深夜の労働を控えるよう社員に指示している

⁶ 大重光太郎（2017）『ドイツの労働時間規制から 何を学ぶか 横断的規制の重要性と労働組合の役割』を参考にした

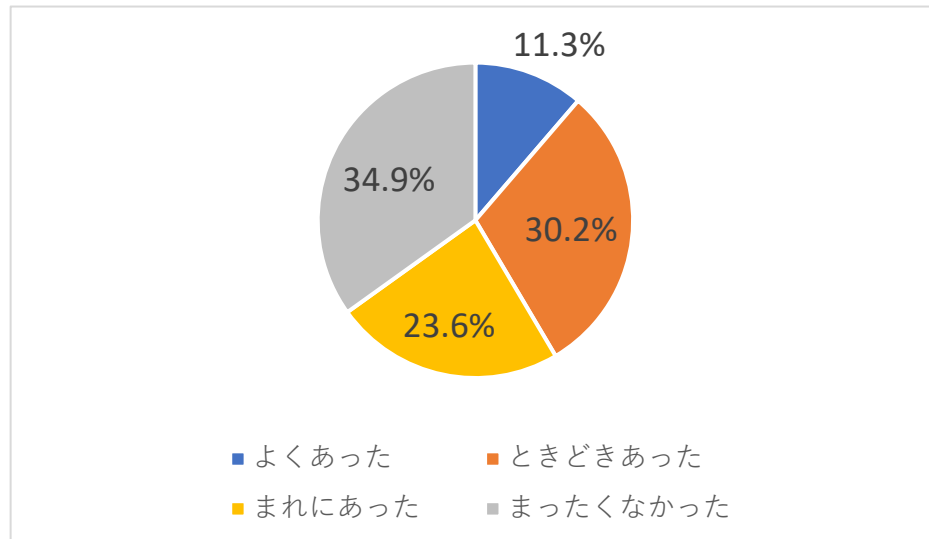
⁷ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2012）『労働政策研究報告書 No. 151 ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜最終報告書＞』を参考にした

ケースが少なくないと考えられる。

また、厚生労働省の「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」では、長時間労働を防止することを目的として、「テレワークを行う際の時間外、休日、深夜労働の原則禁止等」を推奨している。

一方で、テレワークでは、日中に残してしまった作業を企業に申告せずに深夜に行う「隠れ残業」が発生している。

図9 残業代支払いの対象となる時間外・休日労働をしたにも関わらず申告しないこと



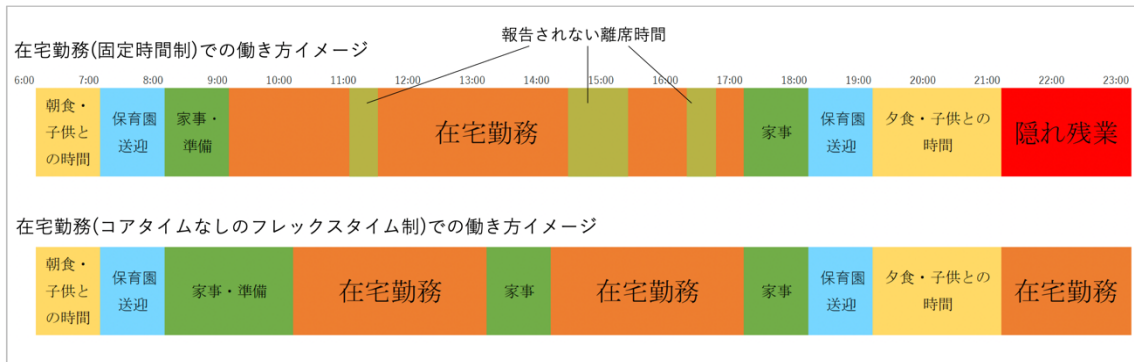
(日本労働組合総連合会『テレワークに関する調査』を基に筆者作成)

日本労働組合総連合会が2020年4月以降にテレワークを行った全国の18歳～65歳の男女1,000名を対象に行った「テレワークに関する調査」によると、2020年4月以降のテレワークで、残業代支払いの対象となる時間外・休日労働を行うことがあった人の65.1%が残業代支払いの対象となる時間外・休日労働をしたにも関わらず申告しないことがあったと回答している。また、深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をする人があったと回答した人は全体の32.4%だった。

こうした隠れ残業の常態化は労働実態の正確な把握を困難とし、労働者保護の観点からも望ましくない。

深夜割増賃金の支払いを企業に義務付けることは、出社及び退社時間が定まった働き方においては時間外労働を抑制する意義があると思われる。一方で、出社及び退社時間に自由度のあるフレックスタイム制においては深夜労働が時間外労働に必ずしも該当するとは限らない。

図 10 政策実施後の在宅勤務における固定時間制とフレックスタイム制の働き方イメージ



(筆者作成)

テレワークとフレックスタイム制の併用時に限り深夜割増賃金支払の免除をすることで、労働者に労働する時間帯選択の自由を提供すること、及び未申告の隠れ残業を防ぎ労働実態の正確な把握することが可能となり、テレワーク時の仕事と家庭の両立ストレスの緩和が期待される。

しかし、制度を悪用した長時間労働の発生する懸念もある。これを防ぐため、「テレワーク実施率の低い企業には適用しない」「フレキシブルタイムが短時間の場合には適用しない」「労働時間把握の徹底」などの対策の必要性を合わせて提言する。

おわりに

コロナ禍においてテレワークという働き方が注目を浴びたが、非常事態を脱した今徐々に従来の働き方へと回帰する動きが生まれている。これは非常時におけるテレワークの効用は非常時にのみその有用性が認められるということに起因する。しかし、テレワークの効用は非常時のみならず平常時においても発揮されると考えられている。本稿では、平常時に WLB 型テレワークを行う効用及び問題点を示すため「仕事満足度」「仕事と家庭の両立ストレス」に与える影響を検証し、テレワークには仕事満足度を向上させるという効用と、仕事と家庭の両立ストレスを高めるという問題が存在することが判明した。

分析結果に基づき、我々は「ペーパーレス化によるテレワーク促進」、また問題の解決方法として「テレワークとフレックスタイム制の併用促進」を政策提言として掲げた。

本研究により、日常的なテレワークの有用性及びその効果的な運用方法が認知されることを願い、本稿の締めとする。

先行研究・参考文献

先行研究

- ・ 参鍋篤司、斎藤隆志(2007)「仕事満足度の及ぼす企業業績への影響」
(https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaas1986/20/1/20_1_85/_pdf) 2020. 9. 11 閲覧
- ・ 伊藤国治、原田要之助(2015)「中小企業におけるテレワークの効果的導入モデルの検討」(http://lab.iisec.ac.jp/~harada_lab/lab/2015/IPSJ-EIP15070012.pdf) 2020. 9. 12 閲覧

主要参考文献

- ・ 厚生労働省『テレワークではじめる働き方改革 テレワークの導入・運用ガイドブック』(<https://roumu.com/pdf/nlb0787.pdf>) 2020. 9. 13 閲覧
- ・ 厚生労働省『テレワーク総合ポータルサイト』(<https://telework.mhlw.go.jp/telework/gvm/>) 2020. 9. 13 閲覧
- ・ 滝島雅子『「新型コロナウイルス」関連のことば ～「コロナ禍」の使い方～』NHK 放送文化研究所(https://www.nhk.or.jp/bunken/research/kotoba/20200701_4.html) 2020. 9. 12 閲覧
- ・ 厚生労働省『フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手続き』(<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>) 2020. 11. 05 閲覧
- ・ 厚生労働省『テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン』(<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>) 2020. 11. 05 閲覧
- ・ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2012)『労働政策研究報告書 No. 151 ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>』(https://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0151_04.pdf) 2020. 11. 7 閲覧
- ・ 大重光太郎(2017)『ドイツの労働時間規制から 何を学ぶか 横断的規制の重要性と労働組合の役割』(https://www.zenroren.gr.jp/jp/koukoku/2017/data/244_01.pdf) 2020. 11. 7 閲覧

引用文献

- ・ 中小企業庁
(https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/contents/level_c/bcpgl_01_1.html) 2020. 9. 12 閲覧
- ・ 内閣府「仕事と生活の調和推進サイト」
(<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/index.html>) 2020. 9. 12 閲覧

データ出典

- ・ 厚生労働省『新型コロナ対策のための全国調査』
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11244.html) 2020. 9. 12 閲覧

- ・ パーソル総合研究所『第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』(<https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/data/telework-survey3.html>) 2020. 9. 12 閲覧
- ・ 国土交通省『平成 26 年度テレワーク人口実態調査』(https://www.mlit.go.jp/report/press/toshi02_hh_000046.html) 2020. 9. 12 閲覧
- ・ 株式会社イード UX コンサルティング&リサーチ『テレワークに関する調査』(<https://u-site.jp/survey/telework-1>) 2020. 9. 13 閲覧
- ・ 東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブ『全国就業実態パネル調査 2019』2020. 9. 13 閲覧
- ・ カオナビ HR テクノロジー総研『「リモートワーク」の実態に関する調査レポート』(<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000081.000030113.html>) 2020. 11. 05 閲覧
- ・ アドビシステムズ株式会社『テレワーク勤務のメリットや課題に関する調査結果』(https://www.adobe.com/jp/news-room/news/202003/20200304_adobe-telework-survey.html) 2020. 11. 05 閲覧
- ・ 日本労働組合総連合会『テレワークに関する調査』(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf?42>) 2020. 11. 05 閲覧