

テレワーク導入が働くことへ与える影響



慶應義塾大学商学部教授 風神 佐知子

～要旨～

はじめに既存のアンケート調査を振り返ると、テレワークには通勤時間の節約、家族との時間が増えるなどの良い面がある一方で、仕事と家庭生活の境界があいまいになる、上司同僚とのコミュニケーション不足などの負の面がみられる。生産性には正負いずれの回答もある。そこで、通勤時間の節約および仕事と家庭での生活時間との観点から生産性へ与える影響についての分析結果を紹介する。テレワークを含め最適な働き方は人によって異なる。性別や年齢の枠を超えるのみならず真の多様性が求められよう。さらに、テレワークが社会全体へ及ぼす影響を考察する。人材活用や人の地域間移動への影響を考えるにあたり、テレワーク可能性度の高い求人の現時点での分布を観察する。大都市圏以外にも分布していることが分かる。最後に、テレワークが浸透し、地域の求人職種の幅が広がると賃金は上昇するのか、職種幅が賃金に与える影響を推計する。職種の少なさは賃金抑制効果を持つ。

1 はじめに

2020年初頭頃からの新型コロナウイルス感染症との生活も3年目になった。その中で、働くことに関して社会的に大きな変化があったのはテレワークだろう。以前からテレワークは、配偶者の転勤に伴い離職する人材を継続して就業できるように導入されたり、東日本大震災後には特に事業継続の観点から注目されたり、そして東京オリンピック開始の数年前からは渋滞緩和のために実証実験が繰り返されたりしていた。しかし、浸透度は低く、2015年、2019年の導入企業割合は16.1%、20.1%であった（平成27年・令和元年通信動向調査）。導入している企業の中でもテレワークを実施している従業員の割合は

10%未満の企業が半数を占めていた。しかし、2020年4月に緊急事態宣言が出されると、多くの人々が在宅勤務を余儀なくされた。どのような職種や雇用形態でテレワークが出来るのか、テレワーク経験者と未経験者の差は何かなどが盛んに調査された。日本よりも行動制限のあるロックダウンを行ったイタリアやイギリス、フランス、ドイツなどのヨーロッパ各国やアメリカでもテレワークは実施され、諸外国でも各種調査が行われた。その後、2021年の通信動向調査によるとテレワーク導入企業は半数を超えて51.8%になり、28.9%の導入企業は従業員の50%以上が実施している。

そこで、本稿では働くことに関して大きな影

響を与えたテレワークについてみていこう¹⁾。先の見えない中で予測されたような、オフィス街が全く消えてしまうような劇的な変化はなく、一度は導入後、これまで通り出勤することを選ぶ企業や、社員や日数によりテレワークとオフィスへの出勤を組み合わせる企業、完全テレワーク型を導入する企業と様々である。さらに、後述の内容を先取りすると、最適な働き方は経営体制や仕事の内容のみならず、労働者の好みなど属人的なことにも依存し人により異なる。個人への影響を整理した上で、テレワークが浸透すると社会的にどのような可能性があるのだろうか。また、その際に注意すべき点は何だろうか。

新型コロナウイルス感染症流行以前から、日本の労働市場がかかえる問題として、地方から東京への人の移動、地方を含めた人手不足、女性労働力の未活用が挙げられる。国土政策局の資料（「企業等の東京一極集中に係る基本調査」より国土政策局作成資料）によると、東京圏への流入理由のトップは「(地元では) 希望する職種の仕事が見つからないこと」である。2019年には20代前半では女性の方が男性より東京へ移動している²⁾。また、地方移住での最大の不安点は、「新しい仕事を探すこと」、「年収が下がること」、「キャリアを活かせる仕事はないこと」の仕事関係が各種調査で半数近くを占める（内閣府「地域の経済2020-2021(令和3年9月3日)」）。仕事がある場所と居住地に乖離がある。テレワークを上手く活用できれば、地方に居ながら遠くの仕事をしたり、都会に居ながら地方で求められているスキルを上手く活用したりできる可能性もあろう。

労働力の減少から女性労働力の活用が唱えられるようになって久しい。Dettling(2017)はインターネット網の普及がテレワークを可能とし、アメリカでは既婚女性の労働参加率を4.1

パーセントポイント高め、労働参加率上昇の効果は独身女性や男性ではみられなかったという。Abe(2011)は理論モデルとデータから、東京都の既婚女性は通勤しやすいためにフルタイムで働くことが多く、反対に、通勤時間が長くなる千葉や神奈川、埼玉といった東京近郊の県の女性は非正規で働く傾向にあるという。アメリカでも既婚女性の労働供給の地理的な差は通勤時間で説明できることが明らかにされている。

テレワークはこれらの問題の解決になりそうだが、そもそも企業や人が集中しているのは集積のメリットがあるからと考えられる。つまり、企業や人が集中していると、知のスピルオーバーや相応しい人材を採用しやすい、適した仕事に出会いやすい、事業所向けサービスが充実しているなどのメリット³⁾がある。テレワークの浸透は集積のメリットをどのように補うのかにも拠る。それは、出社と在宅勤務を組み合わせたテレワークなのか完全リモートワーク型が浸透するのに関わり、さらにそのことは、イノベーションや人の移動、インフラ設備に異なった影響を与える。

パンデミック前のテレワーク実施状況をみると、多くは都会にある企業で実施されていた（全国就業実態パネル調査2017、18年）。では、実際に実施しているかではなく、テレワークできそうな仕事はどこにあるのだろうか。今後の人材活用や人の移動への影響の詳細にまでは本稿は踏み込まないが、それらに影響を与える、テレワーク可能性度の高い求人の現時点での分布を観察しよう。さらに、通える距離の人材を雇うという非常にローカルな労働市場が遠隔の人材に開かれたとき、求人賃金はどのような影響を受けるのだろうか。つまり、身近に選べる仕事が少ないときと、選択肢が広がったときでは求人賃金にはどのような変化があるだろうか。

本稿後半ではこれらを論じる。

2節ではまず、既存アンケート調査から労働者が感じているテレワークのメリットとデメリットについて整理する。3節では、2節で得られた結果の観点から生産性への影響をみていく。個人、企業への影響から4節では社会への影響へと視点を移し、仕事の内容としてテレワークを実施できる可能性の高い職種の求人はどこに分布し、また、地域労働市場で求職者の職種選択の幅が広がることは賃金にどのような影響を与えるのかを分析する。最後に、5節で以上をまとめる。

2 アンケート調査からみるメリット・デメリット

新型コロナウイルス感染拡大以降、日本を含め各国で数多にテレワークに関するアンケート調査が行われている(内閣府 2020; 日本労働組合総連合会 2020; Chung, Seo, Forbes, and Birkett, 2020; 大久保・Nippon Institute for Research Advancement (NIRA) 2020・2021; 総務省 2021)。ここでは、その中からメリット、デメリットを中心にみていく。

はじめに内閣府が行った「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」をみていこう。2020年5月25日から6月5日にかけての第1回調査から2022年6月1日から6月9日にかけての第5回調査までが22年8月時点では行われている。インターネットを使用し約1万人が調査されている。この調査では「テレワークで不便な点」を聞いており、最も多いのは「社内での気軽な相談・報告が困難」で34%ほどである。これは第1回目の調査でも第5回目の調査でも割合はさほど変わっていない。2番目は「画面を通じた情報のみによるコミュニケーション不足やストレス」で、これは1回目から5回目にかけて3パーセ

ントポイント上昇している。2020年以降、IT技術を駆使した様々なツールが紹介されているが、まだまだ対面の完全代替までには至らないようだ。3番目に回答が多いのは「取引先等とのやりとりが困難」だが、これは34%から24.9%へと下落している。テレワークが浸透したことで、自社内のみならず取引先ともオンライン会議などを開催しやすくなったのであろう。さらに、この調査では就業者へ働く上で重視する事柄を聞いているが、就業者の17.6%はテレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方ができることを挙げ、テレワーク経験者に至っては40.9%が重視している。他の調査結果でも、例えば、日本労働組合総連合会のテレワーク経験者への調査では81.8%がテレワークの継続を希望している。新型コロナウイルスが一般的な風邪と同様の取り扱いになってからも、テレワークを組織に適用させた働き方は継続していくだろう。

日本労働組合総連合会では、2020年6月5日から6月9日にテレワークを行った就業者1,000人へインターネットにより調査を行っている。テレワークによる生活面への影響についての調査項目の回答からは、29.5%のテレワーク経験者が「家族の会話が増えた」と回答している。これは日本に限らず、下で取り上げるイギリスの調査結果でも同じような結果がみられる。

日本労働組合総連合会の調査のテレワークのメリットとデメリットに関する調査項目の回答をみると、メリットの上位3つは、(1)通勤がないため、時間を有効に利用できる(74.6%)、(2)自由な服装で仕事をすることができる(48.0%)、(3)自分の好きな時間に仕事をすることができる(25.6%)だ。令和3年版総務省通信白書においても、テレワークの利点は「通勤時間が削減されること」が286人中81.5%でトップである。下で取り上げるイギリスの調査においては、4人

にひとりが生産性の上昇を感じ、子供のいない労働者の40%弱がメリットとして生産性の上昇を挙げているが、日本労働組合総連合会の調査では、メリットとして「定型的業務の生産性が上がる」、「創造的業務の生産性が上がる」ことに肯定回答しているのはそれぞれ10.3%、5.7%と少ない。ただし、令和3年版総務省通信白書では調査対象や実施時期を幅広くとっているが、37.1%が「作業に集中できる」と回答している。

日本労働組合総連合会の調査においては、デメリットとして、(1)勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらい(44.9%)、(2)運動不足になる(38.8%)、(3)上司同僚とのコミュニケーションが不足する(37.6%)が挙がる。同調査の労働実態の調査項目の回答をみると、「仕事とプライベートの時間の区別がつかなくなることがあった」に対して、よくあった16.4%、ときどきあった31.1%と回答している。また、20.3%のテレワーク経験者が業務の効率が低下すると回答している。

下記のイギリス調査においても在宅勤務の悪い面として「仕事と家庭生活の境界がはっきりしなくなる」が挙がる。生産性が上がると感じている労働者と下がると感じる労働者は日本、イギリスどちらの調査でも見られるが、これは仕事と家庭での生活(私生活)を明確に分けることなく働くことが労働者の性格上あるいは業務の性質上、プラスに働くかマイナスに働くか否かと関係しているかもしれない。

ヨーロッパの国々では、在宅勤務や柔軟な働き方の権利を保障する法律を導入する国々がある。その中でも他の国より早くから法律を制定しているのがイギリスだ。そこで、イギリスで行われた調査をみていこう。2020年5月22日から6月15日にかけて、新型コロナウイルス感染症流行拡大と、ロックダウンと在宅勤務の浸

透が生活に与えた影響を把握する目的で調査が行われた。このイギリスの調査では、労働者の性別と子供の有無別に、在宅勤務の良い面と悪い面を聞いている。在宅勤務の良い面は、子供のいる男性および女性労働者にとっては、上位3つは(1)子供や孫と過ごす時間が増えた、(2)家の他の仕事ができるようになった、(3)配偶者と過ごす時間が増えたであり、回答者の50%以上がこれらを挙げている。そして、「仕事以外の自由時間が増えた」、「他の行わなければならない世話ができる」が続く。続いて、20~30%の人が、「仕事の時間/パターンの改善」、「メンタルヘルスの改善」、「身体的健康の改善」、「生産性の上昇」、「仕事への満足度の上昇」を挙げている。

子供のいない男性および女性労働者も、子供のいる労働者と同様に、それぞれ、上位3つに(1)家の他の仕事ができるようになった、(2)配偶者と過ごす時間が増えた、(3)仕事以外の自由時間が増えたことを挙げる。それ以降は子供のいる労働者と異なる。子供のいない労働者の40%弱は、「生産性の上昇」を在宅勤務の良い面として回答し、「仕事時間・パターンの改善」については、女性労働者は子供の有無で差はないが、男性労働者においては子供のいない労働者の方が、子供のいる労働者より多くの方が良い面として挙げている。この調査報告書には、生産性が上昇したと回答した人の割合が掲載されており、少なくとも4人に1人は上昇したと回答している。この割合は子供のいない労働者で高く、子供のいない女性労働者は39%、男性労働者は36%の人が上昇したと回答しているのに対し、子供のいる女性、男性はそれぞれ26%、27%が上昇したと回答している。このイギリスの調査では、回答者の36%が在宅勤務ではより短い時間でより多くの仕事ができるとし、また、

43%が仕事の優先度に注意していると回答している。これらは在宅勤務における生産性上昇に寄与しているだろう。

在宅勤務の悪い面として、子供のいる労働者は(1)仕事と家庭生活の境界があいまいになること、(2)家事や育児が増えること、(3)家で気の散ることが多すぎることを挙げる。特に、2番目と3番目は男女差が大きく、女性は男性より多く半数以上がこれらを挙げている。続いて4番目に多くの労働者が「家庭でのストレスの増加」を挙げるが、この項目でも女性の方が男性を大きく上回り半数以上が挙げている。これに対し、子供のいない労働者では、1番は「仕事と家庭生活の境界があいまいになること」で子供のいる労働者と同じであるが、2番目と3番目は異なる。子供のいない労働者は(2)同僚との後ろ向きな関係、(3)生産性の低下を挙げる。上述のように、生産性の上昇を感じている労働者は子供のいない労働者の方が子供のいる労働者より多いが、他方で、生産性の低下を感じる労働者も存在している。在宅勤務を含め、適した働き方は人により異なることが伺える。日本では、多様な働き方という点で女性や障害者、高齢者の労働が語られる傾向にあるが、真の多様性が望まれよう。合わせて、多様な働き方を管理する負担の増加を軽減できるよう組織づくりや管理職の研修なども重要になるだろう。

3 テレワークが生産性に与える影響

上述では、テレワークのメリットとして、通勤時間の削減が挙げられていた。また日本、イギリスともに家族との時間が増える半面、仕事と家庭での生活の線引きがはっきりしなくなることが挙げられていた。さらに日本のアンケート調査では上司や同僚等とのコミュニケーション不足が挙げられていた。そこで本節ではコミュ

ニケーション不足にも言及しながら、通勤時間および家庭での生活が生産性に与える影響についてみていこう。

(1) 通勤時間

これまでの多くの研究がテレワークのメリットとして通勤時間の節約を挙げる。このうち、筆者がコロナ禍前に推計した結果を紹介したい。Kazekami(2020)では、2017年、2018年の全国就業実態パネル調査を用いて、なぜ働き方を変えるだけで仕事のパフォーマンスが変化するのかを分析した。正規従業員の方が非正規従業員より働き方の柔軟性が低いことから彼らに着目した。各年9,200人程度のデータを利用できる。1週間のテレワーク時間は多くの労働者が8時間以下で、75%の労働者は16時間以下であった。他方で、5%のテレワーカーは全労働時間がテレワークであった。通勤時間についてみる前に、まず、テレワーク時間が週に1時間延びると生産性を上昇させ、年間で34万円分ほどである⁴⁾。しかしながら、テレワーク時間が長くなりすぎると反対に生産性は低下する。完全テレワークについて推計した場合にも負の影響が確認できた。これは、2節のアンケート調査でテレワークの不便な点として挙がっていた、機器を介したコミュニケーションが対面でのコミュニケーションを完全には代替しないことも影響していよう。海外の研究では、科学者や特許取得には対面コミュニケーションが重要であるという。また、テレワークが商品開発のチームパフォーマンスに与える影響を分析した研究では、対面コミュニケーションが十分に確保できていればテレワークは正の効果を与えることを明らかにしている。現在よりも広くテレワークが浸透するのであれば、イノベーションまで考慮し、テレワークと出社の組み合わせ方や対面コミュ

ニケーションの代替について解を求めておく必要がある。

本項の主題である通勤時間についてであるが、テレワークが生産性に与える正の効果は、通勤時間が長い人ほど現れることが明らかになった。通勤時間が1時間以上の人では、テレワーク時間が週に1時間延びた際に生産性に与える影響は年間で42万7,600円ほどになる。さらに、通勤時間を揃えた上で、通勤手段を車・歩き・自転車・バイクの人と電車・バスの人に分けて推計すると、通勤ストレスがかかりやすいと思われる電車・バス通勤の人がテレワークを行った場合の効果は53万6,095円ほどである。

Krueger and Mueller (2016)は、失業者は仕事を探す際に、失業期間が長くなっても、通勤時間が長くなるような求人には積極的に応募しないことを明らかにしている。つまり、テレワークは求職者に高く評価されると予測できる。筆者も、在宅勤務を導入することで、採用時に多くの人を集められるという話は日本企業の採用担当者やハローワークで耳にする。遠隔地でのテレワークは、1節で述べたように、人の地域間移動、ひいては各地域のインフラ設備にも影響する。後の4節では、テレワーク浸透に伴う就業地、職業の選択幅（賃金の変化）から考えたい。

(2) 家庭での生活との関係

Kazekami (2020)の推計では、テレワークは生活満足度を上げ、生活満足度は生産性に正の影響を与えていた。テレワークは仕事満足度も上昇させていたが、仕事満足度それ自体には生産性を高める効果は見られなかった。2節のアンケート調査では、家族との時間が増えることをメリットとして感じている労働者が多いが、このことは仕事のパフォーマンスにも影響を与えているだろう。他方で、アンケート調査では

仕事と家庭での生活をはっきり分けられなくなる点がデメリットとして挙げられていた。筆者の推計においては、テレワークは仕事と家事との両立ストレスを上昇させていた。そして、このストレスは生活満足度を低下させていた。ただし、ストレスは直接には生産性を低下させていなかった。労働者により、仕事と家庭での生活を明確に分けることを好む人と、むしろ一体化している方を好む人がおり人により異なろう。

4 テレワーク可能な仕事の分布と職業の選択幅

(1) テレワーク可能な仕事の分布

テレワークができそうな仕事は現時点ではどこにあるのだろうか。先ず日本版O*Netデータを用いて職業別のテレワーク実施可能性を算出する。Digni and Neiuman (2020)らに倣い、対面での議論、屋外作業、機械の速度に応じた作業、立ち作業、座り作業の5項目について、評価を逆にして（ほぼ毎日=5を1に変換する。ただし座り作業は頻度を逆評価にしない）指標を作成する。つまり、指標の値が高い程、テレワーク出来る可能性が高い。作成した指標をみると、事務用機器操作の職業、情報処理・通信技術者、一般事務員、開発技術者などで高い値を示し、反対に、建設関係や外勤事務員、農林業、清掃の職業などで低い値を示す。

次にこのようにして作成した指標を用いて、各地域の求人の中に、テレワーク実施可能性の高い求人がどの程度多いのかを考える。職業別のテレワーク可能性度を高い順に並べ、上位4分の1を3、次の4分の1を2、次を1、最後の4分の1を0として、公共職業安定所の管轄地域別に、求人全体に占めるテレワーク可能性度の高い求人の割合を求める。公共職業安定所の求人のうち、2021年上半期のパート労働者の求

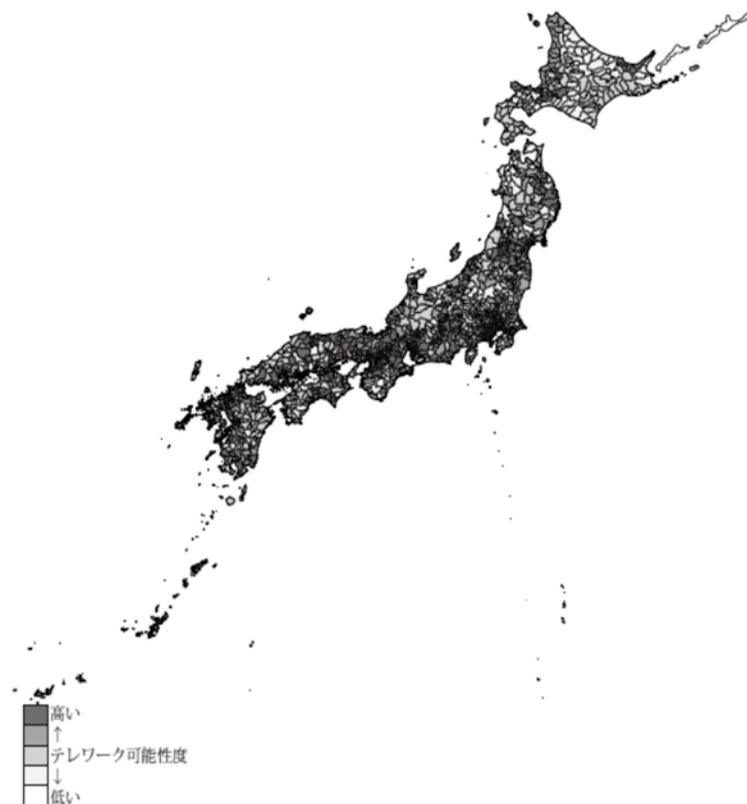
人を地図にしたのが図1である。

図1をみると、テレワーク可能性度の高い求人は都会に集中しているわけではないことが分かる。他方で、満遍なくどこでもテレワークの可能性度の高い求人が出ていないわけではないことも分かる。比較的人口の多い地域では求人数も多く、求人数が多いと様々な職業の求人が出され、テレワークの可能性度も高くなりそうだ。そこで、求人数とテレワークの可能性度を比較すると、パート労働者の求人では相関係数0.09と低く相関はない。これに対し、フルタイム労働者の求人では0.63と正の相関関係がみられ、求人の多く出される地域でテレワーク可能性度の高い求人が多い。そのため本稿ではパートタイム労働者の地図を紹介している。

(2) 職業の選択幅

テレワークが可能になるということは、求職者や非労働力人口にとっては、居住地域の求人以外にも職業選択の幅が広がるということだ。選択できる仕事の種類が増えると、賃金は上昇するだろうか。一般的な理論では、求人企業が多いときには競争が生まれ市場で賃金が決まるが、求人企業が少ないときには市場は独占的になり、賃金は低く抑えられる。Azar et al. (2019)は、アメリカでは80パーセントの人口密度までの市場は独占的であるという。本項では企業数ではなく、仕事の種類でみてみよう。例えば、求職者は事務職を希望し、求人には福祉・介護職が多いという地域労働市場はしばしば観察される。職種が少なく他に選択肢がなければ、希望とは異なる仕事でも就職するであろう。反対に、求職者に職種の選択肢が多い場合、応募求

図1 テレワーク可能性度の高いパート労働求人の分布



(出所) 筆者作成

職者数の少ない職種の賃金には上昇圧力がかかる。そこで、令和3年の経済センサスから、職種別データは公表されていないため、代わりに産業大分類別に事業所数を取得し、地域別⁵⁾に「産業別事業所数÷総事業所数」の値を二乗して足し合わせた指標を作成する。つまり、産業の種類が多いほどこの指標の値は低くなり、産業の種類が少ないほど高い値になる。

公共職業安定所別のパート労働求人事業所の希望上限賃金と希望下限賃金のデータを用いて、上述の指標がこれらの賃金に与える影響を推計した。地域の求人倍率や失業率、また、職業や年次固有の要因をコントロールした上で、最も産業の種類が少ない地域から最も多い地域へ求職者が移動したとすると、求人希望下限賃金で時間当たり72円ほど上昇する。やや古いデータ⁶⁾になるが地域の大卒割合をコントロールしても、時間当たり41円ほど上昇する。求人希望下限賃金の平均は1,011円であり、比較のために記載すると、2022年の最低賃金の上昇幅は30～33円である。つまり、産業の種類が少なく、求職者に選択肢が少ないと、求人賃金は低く抑えられている。テレワークが十分に浸透した場合には、この抑制効果が低下する可能性を示唆する。

5 おわりに

テレワークには、家族と過ごす時間が増える、通勤時間の節約になるといったメリットがある一方で、仕事と家庭での生活時間との境界があいまいになるといったデメリットがある。生産性についてみると、上昇する人も下落する人も存在する。仕事とそれ以外との線引きをどの程度好むのかなどは労働者に依存する部分もある。最適な働き方は仕事内容や環境のみならず労働者の属人的なことにより異なると考えられ、各自が最適な働き方を選べるのが個々人の生

産性には正に働く。他方で、その際には管理者のマネジメント業務が増える。管理負担を軽減するシステムや研修が求められよう。また、現時点での技術では機械越しのコミュニケーションは対面でのそれを完全に代替しきれていない。企業全体のイノベーションのためには対面コミュニケーションの時間とテレワークの組み合わせなどの管理も必要となろう。

テレワークが可能になると、地域労働市場の職業選択肢が増え、職種数が少ないゆえの賃金抑制効果が低下する可能性がある。現時点ではテレワーク可能性度の高いパート労働求人は都会に集中しているわけではないが、満遍なく存在しているわけではなく地域により偏りがあることも分かった。ただし、本稿では遠隔地の労働者と求人企業近くの労働者間での代替性や、求職者近くの仕事と遠隔地の仕事の代替性までは検討していない。これらは別の機会としたい。

【注】

- 1) 2021年のテレワークのうち92%は在宅勤務であるため（通信動向調査）本稿ではサテライトオフィスや移動中での仕事ではなく在宅勤務についてみていく。
- 2) 総務省住民基本台帳人口移動報告
- 3) 反対に過度な集積は渋滞や賃金・家賃の高騰などのデメリットがある。
- 4) 使用したデータの平均労働時間で算出した場合。コロナ前にテレワークを導入できる企業において、かつ、強制ではなく労働者がテレワークという働き方を選択した際のデータである点は留意が必要である。
- 5) 市町村データを公共職業安定所別に加工。
- 6) 市町村レベルの学歴データは国勢調査にあり、学歴に関する調査は10年ごとに行われるため。

【参考文献】

- 大久保・Nippon Institute for Research
Advancement. (2020)・(2021)『テレワークに関する就業者実態調査』
- 総務省 (2021)『情報通信白書』
- 内閣府 (2020)『新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査』
- 日本労働組合総連合会 (2020)『テレワークに関する調査』
- Abe, Yukiko (2011) . Family labor supply, commuting time, and residential decisions: The case of the Tokyo Metropolitan Area. *Journal of Housing Economics*, 20:pp.49-63.
- Azar, José, Ioana Marinescu, and Marshall Steinbaum. (2019) . Measuring Labor Market Power Two Ways. *AEA papers and proceedings*109:pp.317-321.
- Chung, Heejung, Hyojin Seo, Sarah Forbes, and Holly Birkett (2020) . Working from Home during the COVID-19 Lockdown: Changing Preferences and the Future of Work.
- Detting, Lisa J (2017) . Broadband in the Labor Market: the Impact of Residential High-Speed Internet on Married Women's Labor Force Participation. *ILR Review*, 70 (2) : pp.451-482.
- Dingel, Jonathan, and Brent Neiman (2020) . How Many Jobs Can be Done at Home?. *National Bureau of Economic Research Working Paper*, No.26948.
- Kazekami, Sachiko (2020) . Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44.
- Krueger, Alan B., and Andreas I. Mueller (2016) . A Contribution to the Empirics of Reservation Wages. *American Economic Journal: Economic Policy*, 8 (1) :pp.142-179.

かぜかみ さちこ

慶應義塾大学商学部卒業。同大学院で学び、博士(商学)。日本労務学会常任理事、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会委員(厚生労働省)、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会委員(人事院)、国土審議会計画部会委員(国土交通省)などを務める。

【専門】

労働経済学

【主な著作】

Regional Difference of the Epidemic Shock on Local Labor Market and its Spread. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 36 (1) :pp.115-144, 2022年

Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44:pp.1-15, 2020年

Local Multipliers, Mobility and Agglomeration Economies. *Industrial Relations*, 56 (3) : pp.489-513, 2017年

『労働経済』(清家篤氏と共著) 東洋経済新報社、2020年等。
