

アフターコロナの働き方改革 —テレワークの効果と留意点—

風神 佐知子

目 次

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. はじめに | 5. 生産性に影響を与える要因 |
| 2. テレワークの実施状況 | 6. 働き方を選べるか？ |
| 3. 導入の目的 | 7. 本当にその業務はテレワークできないのか？ |
| 4. テレワークは生産性を上昇させるのか？ | 8. 終わりに |

テレワーク時の生産性を上昇させる要因として、通勤時間の節約やストレスの減少、生活満足度が向上することなどが挙げられる。長期においてはコミュニケーションの減少やそれに伴うイノベーション、職業訓練の方法には注意が必要である。また、働き方を選択できるか否かは労働者の仕事満足度に影響を与えるであろう。テレワークができなさそうな業種でも工夫の余地があり、売上高に影響を与える可能性がある。

1. はじめに

コロナ禍でテレワーク(注1)をはじめとする「働き方」がにわかに「自分事」となり、広く人々の間で関心が大きく高まった。実は、ちょうど日本では、オリンピック開催時の交通混雑緩和や地方創生、少子高齢化を背景に誰もが労働参画できることを目指し、コロナ禍以前からテレワークを含む働き方改革は促進中であった。2017年から総務省や内閣府らは都内の企業に対し、当初のオリンピック開会式に相当する7月24日のテレワーク一斉実施を呼び掛けてきた。また、地方創生の

観点から、総務省では2016年度より地方のサテライトオフィスなどでテレワークにより都市部の仕事を行うことを「ふるさとテレワーク」と称し、費用の補助事業を行っていた。厚生労働省では、テレワーク実施時のガイドラインを策定したり、中小事業主に対しテレワーク用通信機器の導入・更新に対し補助金事業を行っていたりした。

2019年4月1日施行の働き方改革関連法では、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現などが謳われている。中小事業主に対しては施行開始に猶予があり、その中でも時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用が最も早く2020年4月



風神 佐知子 (かぜかみ さちこ)

慶應義塾大学商学部准教授。博士(商学)、専攻は労働経済学。2003年慶應義塾大学商学部卒業、2008年同大学大学院商学研究科後期博士課程単位取得退学、2018年4月より現職。主な著作に“Local Multipliers, Mobility and Agglomeration Economies,” *Industrial Relations* 56(3), 2017年、『労働経済』(清家篤氏と共著、東洋経済新報社、2020年)がある。