

(資料3)
コロナ下の女性への影響と課題に関する研
究会2020.10.29 16:00-18:00



コロナ下の女性と柔軟な働き方

大阪大学大学院経済学研究科
大竹文雄

新型コロナウイルス対策と在宅勤務

- 女性の活躍には仕事と家庭の両立が重要
 - なかでも柔軟な働き方が重要
 - 長時間労働を抑えること、働く時間や働く場所が柔軟になること
 - 働き方改革には様々な障壁があった
 - 生産性が低下する
 - 在宅勤務はそもそも不可能・・・
 - 緊急事態宣言で強制的に在宅勤務を含む働き方改革の実施
 - オンライン会議を含む様々なオンラインツールの強制的経験
 - 思い込みの影響の大きさ
 - 在宅勤務に向く仕事、性格、職場環境が明らかに



柔軟な働き方

- 労働時間を柔軟にしたり、働く場所を自由にしたりすることのメリット
 - 育児・介護・教育・治療との仕事の両立
 - 男女間格差の縮小
 - これは女性だけではなく、男性にとってもメリット
 - 企業にとってはイノベーションの促進

時間の柔軟性を高めるような 仕事の構造や賃金体系にする必要性

- 男女間賃金格差は、縮小傾向にあるが、先進国であってはまだ格差があるのは事実。
- ハーバード大学のクラウディア・ゴールドイン教授は、労働時間の柔軟性のなさが男女間賃金格差の大きな理由だと指摘。

American Economic Review 2014, 104(4): 1091–1119
<http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>

A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter[†]

By CLAUDIA GOLDIN*

長時間労働ほど賃金が高くなる職業で 男女間賃金格差が大きい 特に営業職でその傾向

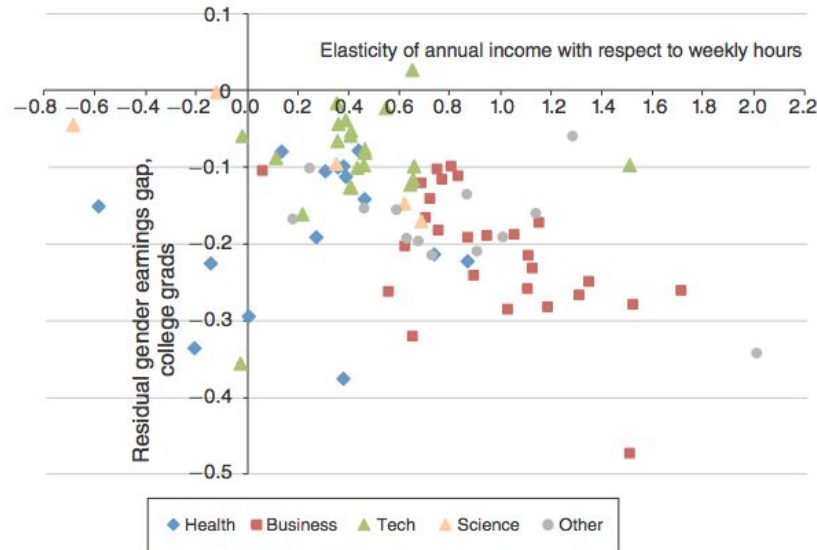


FIGURE 3. RELATIONSHIP BETWEEN THE ELASTICITY OF EARNINGS WITH RESPECT TO HOURS AND THE GENDER EARNINGS GAP

柔軟性のない職業ほど男女間格差大

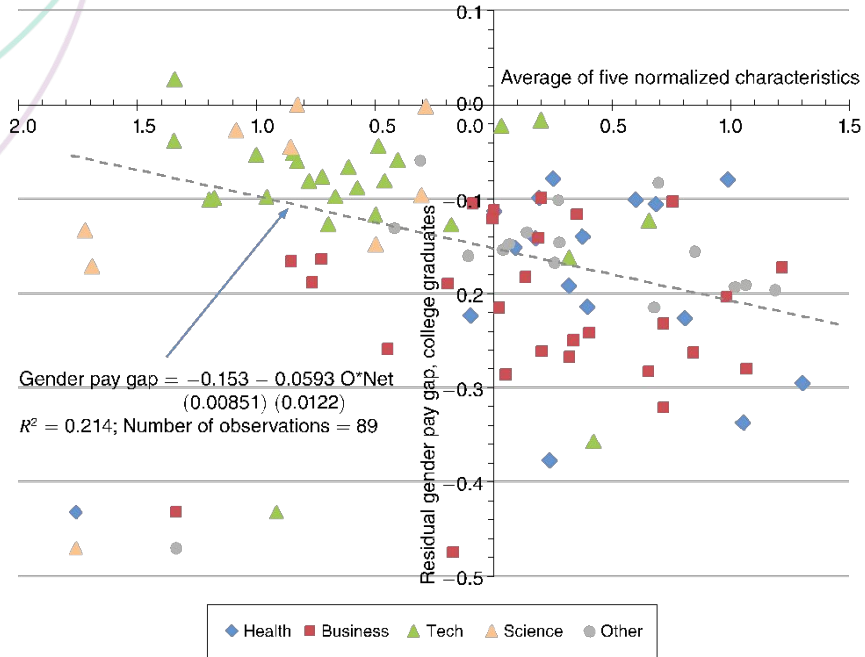


FIGURE 5. O*NET CHARACTERISTICS AND THE RESIDUAL COLLEGE GENDER EARNINGS GAP BY OCCUPATION

男女間格差が大きい職業特性

- 仕事の締め切りがきつい
- 仕事をするためには他人と一緒にする必要がある
- 他人との協力関係の形成と持続が必要
- 本人に課題や優先順位や目標の設定の自由度がなく仕事が割り当てられている
- 上司の監督のもとでしか仕事ができず自分で自由に意思決定ができない



日本的企業の雇用慣行の特性と似ている



柔軟な働き方を普及させる

- 高賃金の職業である弁護士や営業関連の仕事では、労働時間が長くなるとそれ以上のスピードで年収が増える
- 薬剤師、科学者、技術者では、柔軟性があるため、男女間賃金格差は小さい
- 女性が活躍するには、労働時間を柔軟にしても問題がないような働き方を普及させる必要
- この動きは、男性と女性のゼロサムゲームではなくて、両者とも得をする



在宅勤務の経済学

- 生産性にプラスの可能性
 - 贈与交換: リモートワーク(RW)を企業が提供することは、企業から労働者への贈与と労働者がみなし、それに応えようと努力する
 - RWはファミリーフレンドリーな文化を企業で促進し、仕事と家庭の葛藤を減らすことで仕事のモチベーションと満足度を高める→能力の高い労働者の採用と定着に貢献→生産性上昇
 - CSRの一環: 長期的な利益を目指す、経営者の向社会性の証→労働者のモチベーションが高まることに報いる
- マイナスの影響
 - RWがコストを引き上げる
 - ピア効果を減らし、チーム生産を減らす
 - 労働者の努力をうまくコントロールできなくなる

中国の旅行代理店での実験

- 9ヶ月間、自宅で働ける従業員を募集→自宅かオフィスをランダムに割付け
- 自宅で働いた労働者の生産性が13%上昇
- 9%は労働時間の上昇(休憩と病気休暇の減少)、4%は時間当たりの電話時間増加。
- 仕事満足度と定着率の上昇。生産性の割には昇進率が低下
- 自宅で仕事をする権利を全社展開

DOES WORKING FROM HOME WORK? EVIDENCE FROM A CHINESE EXPERIMENT*

NICHOLAS BLOOM
JAMES LIANG
JOHN ROBERTS
ZHICHUN JENNY YING

A rising share of employees now regularly engage in working from home (WFH), but there are concerns this can lead to “shirking from home.” We report the results of a WFH experiment at Ctrip, a 16,000-employee, NASDAQ-listed Chinese travel agency. Call center employees who volunteered to WFH were randomly assigned either to work from home or in the office for nine months. Home working led to a 13% performance increase, of which 9% was from working more minutes per shift (fewer breaks and sick days) and 4% from more calls per minute (attributed to a quieter and more convenient working environment). Home workers also reported improved work satisfaction, and their attrition rate halved, but their promotion rate conditional on performance fell. Due to the success of the experiment, Ctrip rolled out the option to WFH to the whole firm and allowed the experimental employees to reselect between the home and office. Interestingly, over half of them switched, which led to the gains from WFH almost doubling to 22%. This highlights the benefits of learning and selection effects when adopting modern management practices like WFH.
JEL Codes: D24, L23, L84, M11, M54, O31.

テレワークの生産性効果

- リモートワークは、平均的には2%ほど生産性を引き下げる
- ただし、そのマイナスの効果は50人以下の小企業で発生。中規模では生産性を4%程度引き上げる。250人以上の企業規模では無関係
- 産業別ではサービス業でマイナス
- 労働者の技能レベルが低い企業でマイナス
- 研究開発活動をしている企業でRWは4%程度のプラス、していない企業で3%程度のマイナス。

#14
2019

WORKING PAPER

Natália P. Monteiro
Odd Rune Straume
Marieta Valente

**“Does remote work improve or impair
firm labour productivity?
Longitudinal evidence from Portugal”**

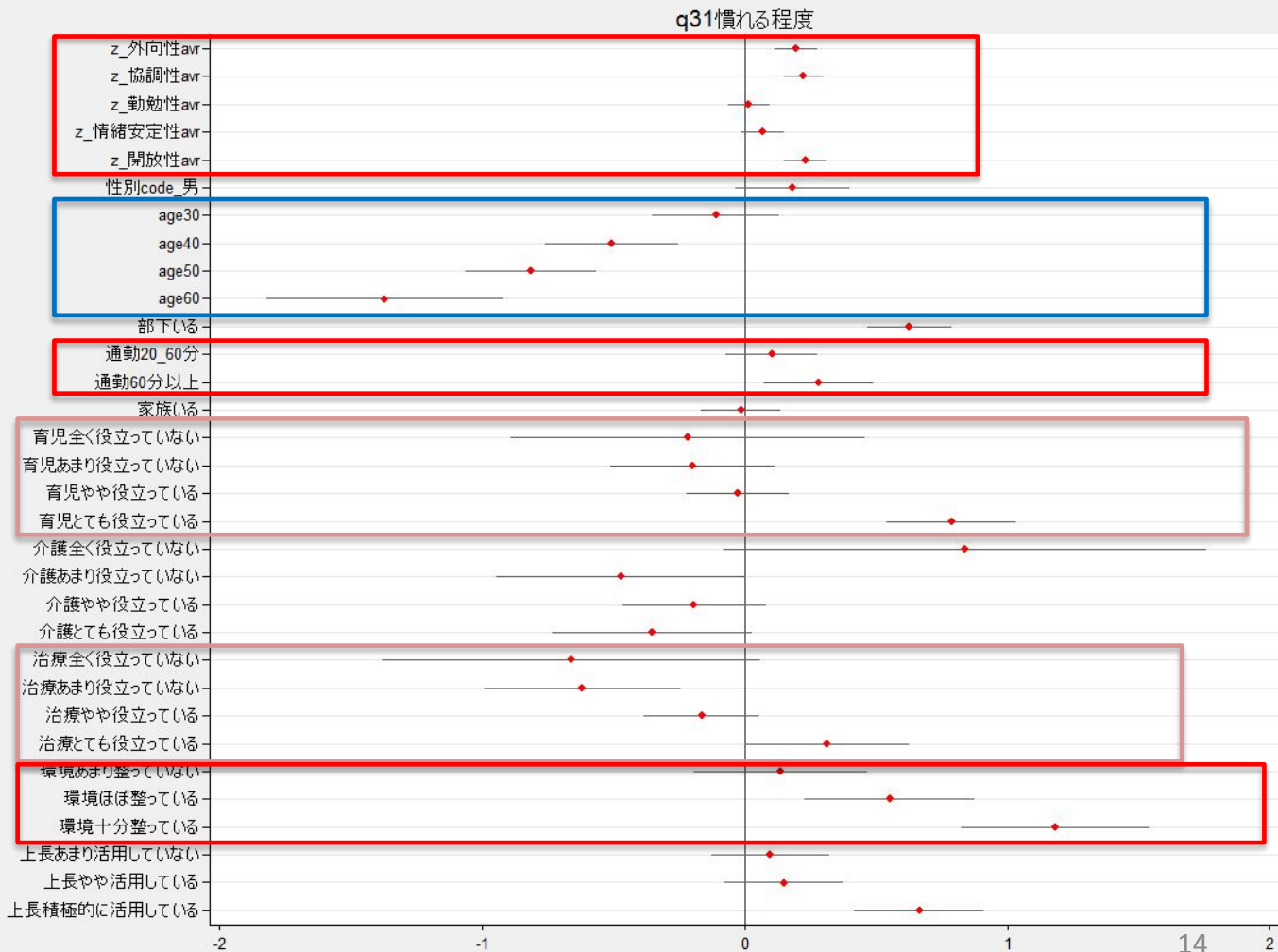
アメリカにおける研究

- 通勤男性よりも在宅勤務男性の方が満足度が高い
- 在宅勤務がストレスを増加させる
 - 在宅勤務は通勤時間が減ること
で疲れが減るというメリットと、終
わっていない仕事を職場から持ち
帰って家で仕事をするというデメ
リット

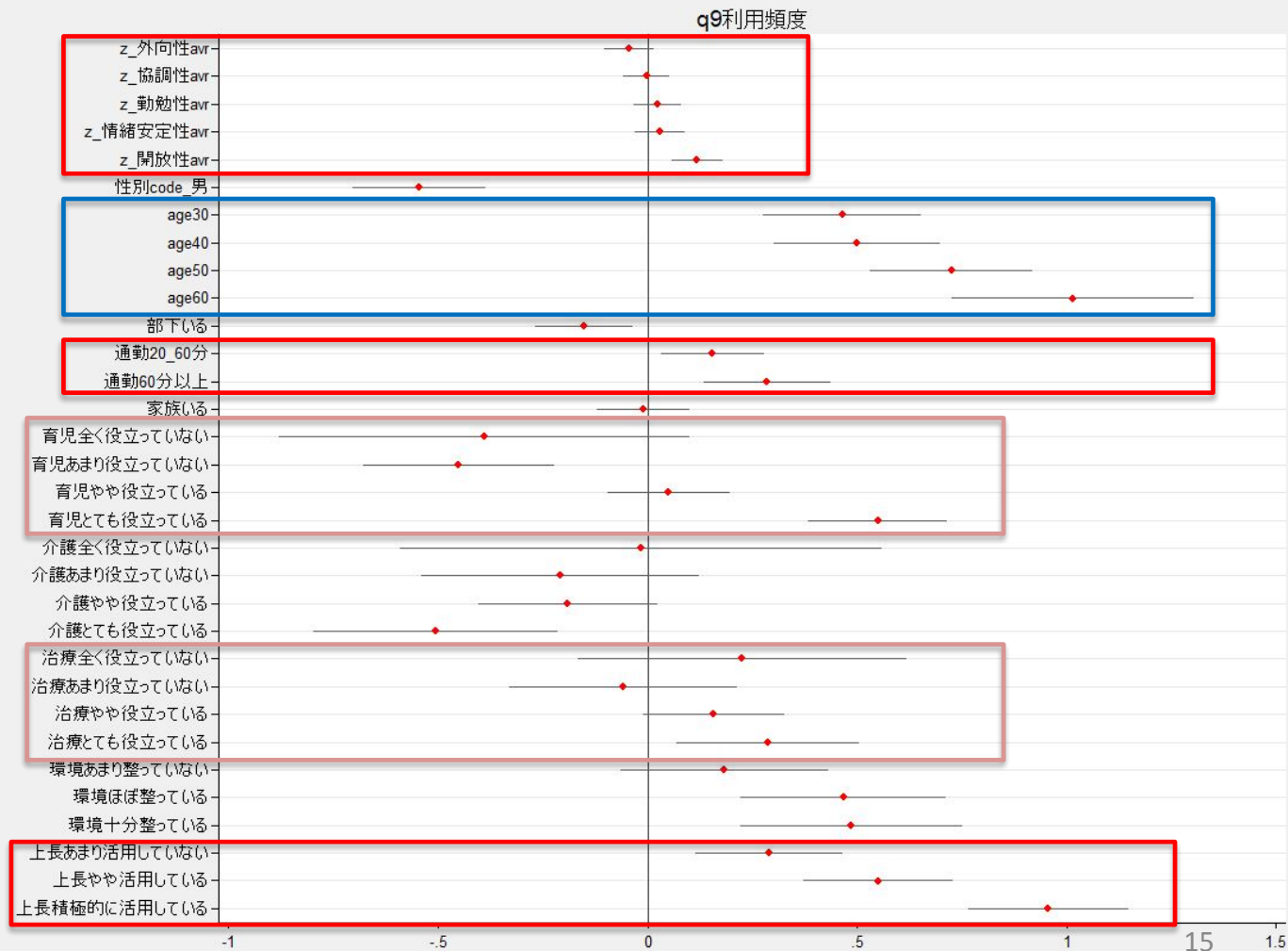
日本の製造業B社の在宅勤務

- 製造業B社の従業員に対し、人事部が緊急事態宣言の時期について在宅勤務に関するアンケートを実施（回収数約4000）
- 在宅勤務の利用日数、在宅勤務で対応可能割合、私生活の充実度の変化、ストレスの変化、業務効率の変化、在宅勤務の環境、性格特性（ビッグ5）、育児・治療との両立へ役立っている程度

在宅勤務に慣れるのは？

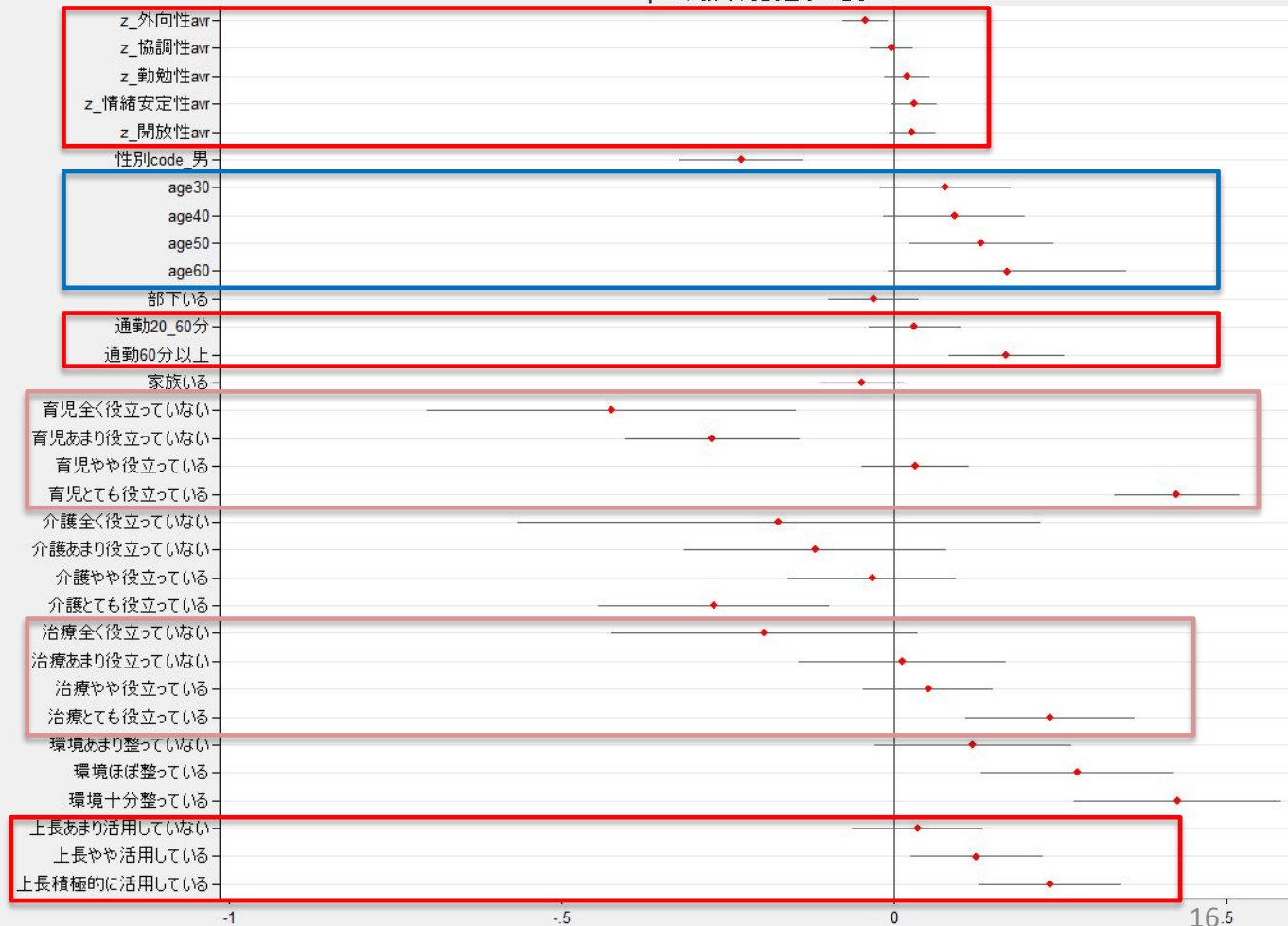


在宅勤務の 利用日数



業務の何割 が在宅で可 能？

q11業務の何割合ができる



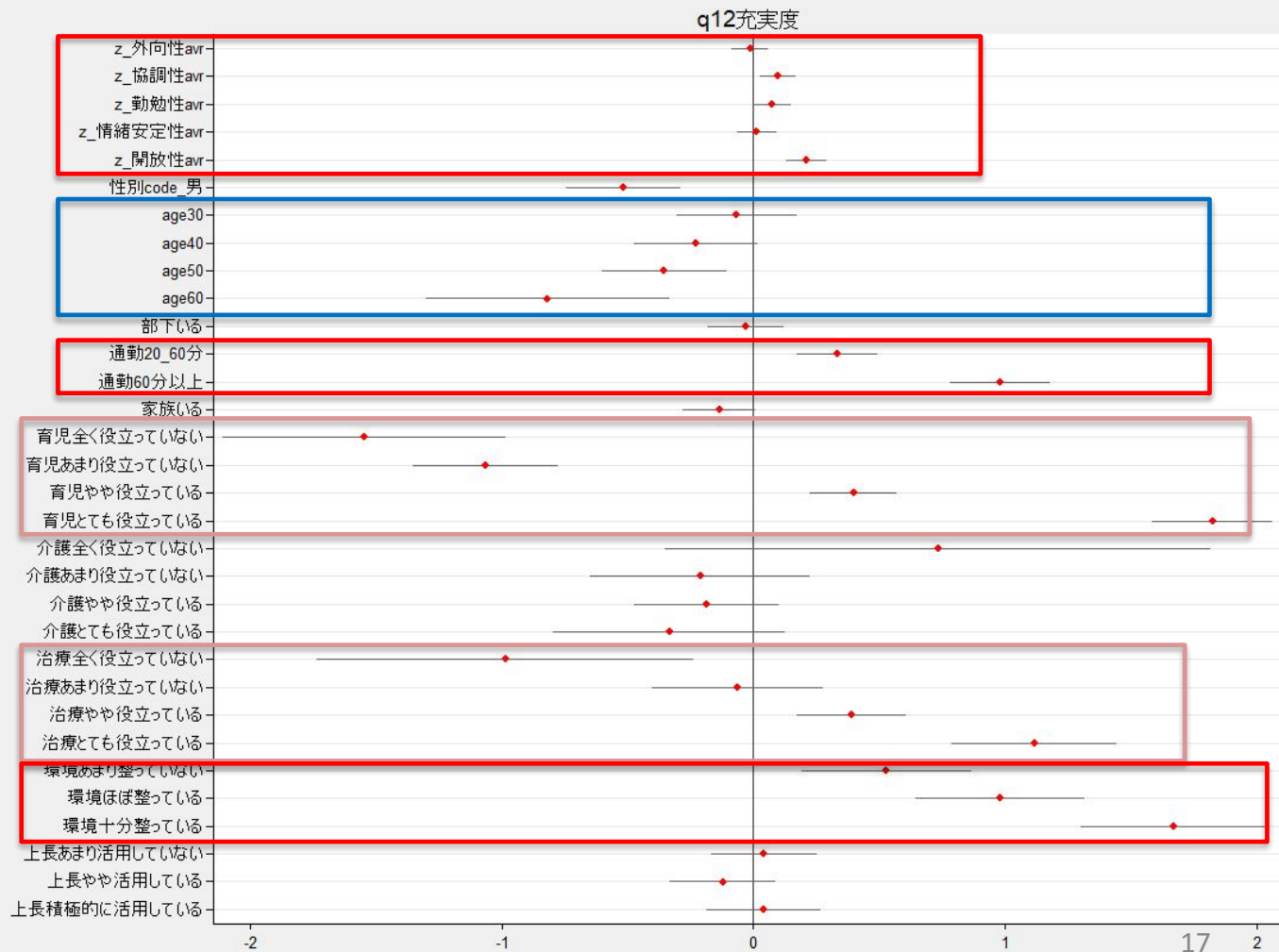
-1

-5

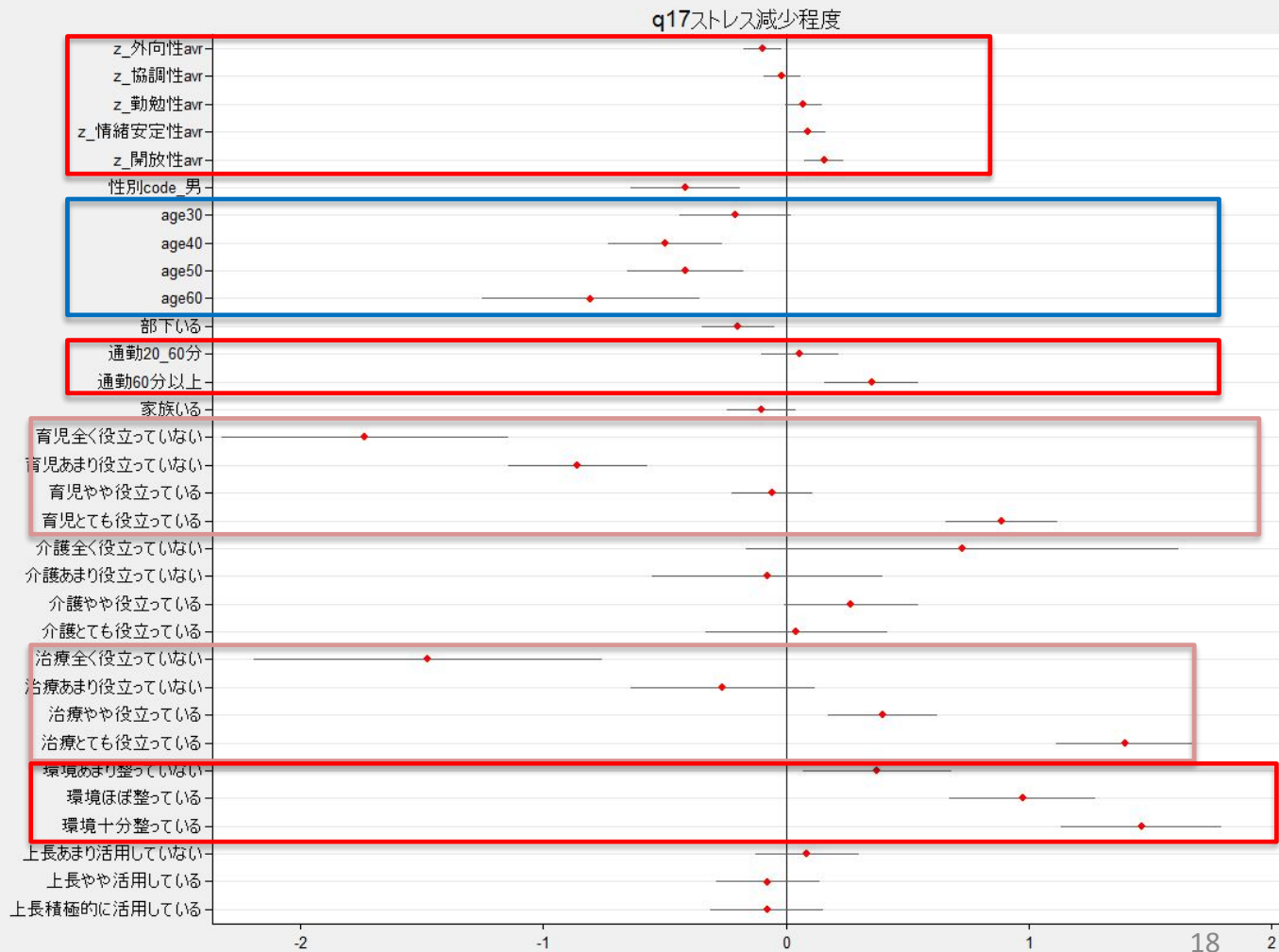
0

16.5

在宅勤務で私 生活の充実 度の変化

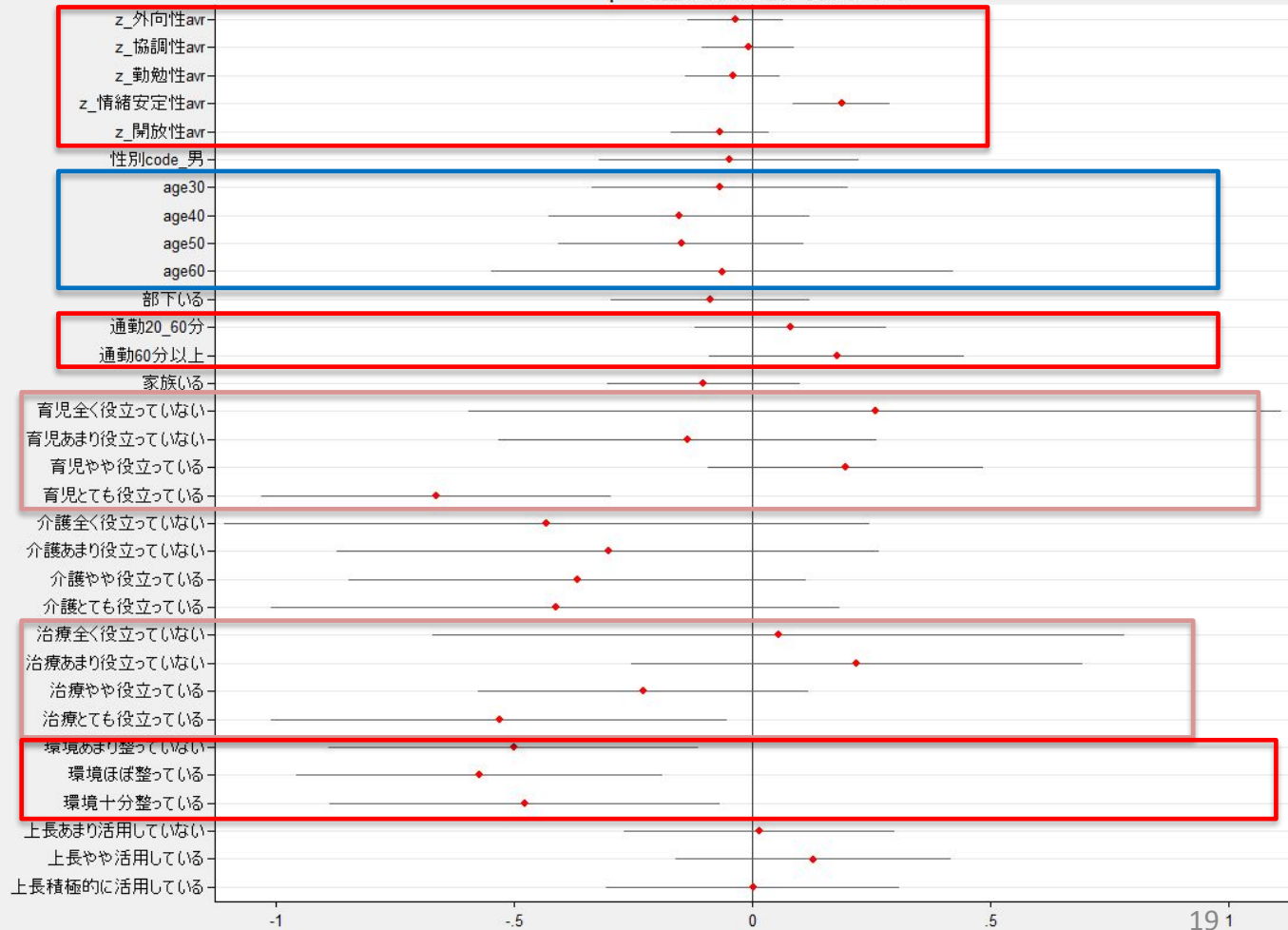


在宅勤務で ストレスの減少 は？



在宅勤務で 業務に費やす 時間は？ 生産性向上で時 間短縮

q18両立の視点業務に費やす時間



在宅勤務で業務効率は？



まとめ

- 在宅勤務で効率があがるのは、勤勉性が高い人、経験への開放性が高い人
- 若年層は在宅勤務にすぐに慣れるが、在宅勤務のできる仕事が少なく、生産性が向上しにくい。高年齢層は逆。
- 在宅勤務は子育て、治療との両立に効果的。生産性向上、長時間労働の抑制。ストレス軽減。
- 在宅勤務が普及するには、上司の利用、自宅での環境整備が重要