

# 大東文化大学経済研究所報

## 第40号 2026年3月

---

### 目 次

刊行の辞	内 藤 二 郎	2
《研究プロジェクト活動報告》		
発酵産業と地域の経済、文化の関係性に関する研究（第2期）	田 中 達 也	3
近代化を受容する人々（第2期）	松 村 岳 志	7
コロナ後のアジア諸国の経済	高 安 雄 一	10
《研究ノート》		
これからの我国の地方財政制度改革の方向性	花 輪 宗 命	12
Determinants of the Transition to telework and Its Impact on Labor Markets since the outbreak of the COVID-19 Pandemic: A Comparative Literature Review of Japan, China, and South Korea		
	Xin Jin	16
《研究所研究セミナーの記録》		28
《経済シンポジウムの記録》		28
《経済研究所刊行物》		28
経済研究所の組織		29
大東文化大学経済研究所規程		30

# 刊行の辞

経済研究所所長 内藤 二郎

平素から、大東文化大学経済研究所の活動にご理解、ご協力いただき、感謝申し上げます。本研究所では、研究成果の公表のみならず、日々の研究活動や学术交流の様子を広く共有することを目的として、本研究所報を定期的に発行しています。本号を通じて、研究所の現在の取り組みや雰囲気の一端を感じ取っていただけましたら幸いです。

本年度も、本研究所では個人研究・共同研究をはじめ、学内外の研究者との連携、研究会やシンポジウムの開催など、多様な研究活動を展開してきました。とりわけ、2025年11月に開催した経済シンポジウム「発酵の文化&経済」は、自然科学的視点、文化的視点、そして経済・地域研究の視点を横断する試みとして、多くの示唆を与えるものとなりました。こうした分野横断的な研究は、現代の複雑な社会経済問題を考えるうえで、ますます重要性を増していると感じています。他の研究成果とともに、是非じっくりとご覧ください。

現在、国際社会および日本社会は、大きな構造変化の只中にあります。地政学的緊張の高まり、経済の不確実性の拡大、人口動態や地域経済の変化など、私たちが直面する課題は多岐にわたります。このような時代において、短期的な動向にとらわれるのではなく、歴史的・構造的な視点から社会と経済を捉え直すことが、学術研究には強く求められていると言えるでしょう。

経済研究所は、必ずしも派手さを追うものではありませんが、社会の変化を丁寧に観察し、実証と理論の両面から粘り強く考察を重ねる「知の拠点」であり続けたいと考えております。その積み重ねこそが、将来的に社会に対する確かな知的貢献につながるものと信じております。今後とも、研究所の活動に対し、皆様方のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。本研究所報が、研究者同士、また大学と社会とをつなぐ一つの架け橋となることを願っています。

(研究プロジェクト活動報告 2025年度) (所報)

## 発酵産業と地域の経済、文化の関係性に関する研究 (第2期)

研究代表者：田中 達也  
研究分担者：石井寿美世  
葛目 知秀  
山下 東子  
上遠野武司  
渡部 茂

### 共同研究プロジェクトの終了と成果の公表

本共同研究プロジェクトは本年度末で終了する。共同研究活動として当初予定した計画はこの報告書執筆時点(2025年12月末)で一部を除き概ね完了しており、共同研究活動に関しては本稿と経済シンポジウム報告書による活動報告を残すのみである。研究員による個別研究活動による研究成果はこの後適宜公表されるだろう。なお、この報告書は本来ならば研究代表者の田中研究員によるべきだが、これまでの経緯から引続き上遠野が担当した。

2期4年間にわたる共同研究では、すべて対面による研究報告会を通算19回開催し、研究員の研究報告に対し熱心に議論を重ねた。研究成果公表のために、本年11月21日に経済シンポジウムを開催し、口頭発表形式により5件の研究成果を発表した。各研究員の研究成果のいくつかの詳細は大東文化大学経済研究所『経済研究』に掲載の論文で確認することができる。以下では、現時点で公表済の研究成果を形式別に記しておく。

論文形式では、『経済研究』第36号に「日本酒と日本文化」、同第37号に「発酵食品と食文化(その1)―漬物―」「日本酒文化の進化に関する一考察」、同第38号に「発酵食品と食文

化(その2)―食酢―」「日本における発酵水産食品産業の興亡―地域性と文化の変容に着目して―」「焼酎文化にかんする一考察」の計6篇を掲載した。これらは電子化し本学経済研究所ホームページ「刊行物」に収納しており、公開され閲覧は常時可能である。

口頭発表形式では、第43回経済シンポジウムにおいて、「『明日のパン』を考える」「納豆、どのように食べますか?」「地域のなかの酒造業」「なぜ魚を発酵させるのですか?」「その漬物、発酵していますか?!」の計5件をスライドと配布資料を用いて報告した。なお、これらに先立ち発酵の基礎について「発酵って何?」で概要を説明した。報告会は学内、学外を問わず入場可能として開催した。

報告テーマに掲げたパン、納豆、酒、水産加工品、漬物などの発酵食品はそれぞれが日本各地でいつの頃にか食品として食にとり入れられ食文化の一部を形成するまでに食生活に馴染んできた。スライドを用いた報告では、利用可能な各種史料、統計資料にもとづき、各発酵食品について流通経路や市場形成の経緯、時どきの経済・社会情勢との関係、さらに原材料について種類や日本への渡来時期、需給関係を含めた説明がなされた。発酵食品によりそれぞれ事情

は異なり、それには気候風土、地域、習慣や慣例、民俗、宗教、社会、文化、伝統による違いが影響したとみられる。それぞれの研究報告での切り取り方は報告者により各様だったが、研究対象の発酵食品について、そうした食と食文化の歴史を踏まえた興味深い報告がなされた。

## 研究経過

ここでは主に今年度の研究経過を報告する。ただし、『所報』前号の原稿締切期日の事情で前年度報告に含めることができなかった過年度分の報告を含めることにする。

まず2025年2月14日（金）に開催した2024年度第5回（通算第15回）研究報告会の報告からは始める。同研究会は板橋校舎2号館20523において開催した。研究報告は1件、報告者は石井研究員であった。

石井報告のテーマは「江戸時代における納豆食の変化—生産・消費・食文化の視点から—」だった。まず納豆消費の視点から、1985年以降の納豆年間支出金額を二人以上の世帯について確認した。現代と江戸時代の納豆の食べ方、調理法をみるために先行研究や史料から納豆の種類・略史に触れながら納豆を食べる理由を考えた。関連事項を説明した後、江戸時代の納豆の食べ方を料理本にある納豆食から紹介した。当時の日常生活のなかの納豆食について、各種史料内容を分類整理し販売の時期・形態、食べ方を分かりやすくまとめた。つぎに大豆生産の視点から、その収穫時期・種類・粒度を考え、併せて大豆消費の視点から価格との関連を説明した。そして食文化の視点から、庶民の米食における納豆について考察した。

併せて、研究会では、プログラム案にもとづき経済シンポジウム開催準備のために必要な事項について検討した。会場確保を急ぐ必要から開催日時を決定した。開催日を11月21日（金）とし、報告会を13時から15時30分まで、懇親会を16時から17時までとする方向で学内調整をす

ることにした。

本年度第1回（通算第16回）研究報告会を5月16日（金）に板橋校舎2号館20523において開催した。この3月末で定年退職した上遠野と交代した田中研究員が研究代表者として議事を進行した。共同研究の完成年度をむかえ、共同研究活動の目標、各研究員の研究進捗度を点検し、成果公表にかかわる基本要件を確認した。

同日研究報告は1件あり、報告者は上遠野であった。テーマは「発酵食研究への関心と経済動向—とくに漬物を中心に—」だった。報告では近年の経済動向と米価高騰の漬物消費への影響を考えた。経済低迷による家計圧迫、コメ離れ基調下における米価高騰が影響して、漬物購入量は一層減少すると予測された。漬物とのペアリング関係が比較的密だっただけに米食機会と米消費量の減少は漬物購入にとって負の要因になる。その確認のために、米の需給動向、農業政策の変遷、食糧管理制度を含め米価制度の変遷を説明し、博報堂生活総合研究所「生活定点」調査による「食に対する意識・行動」調査結果から米食の現状を把握しようとした。

第2回（通算第17回）研究報告会を7月11日（金）に前掲会議室において開催した。議題は本年11月21日開催予定の経済シンポジウムの準備に必要な検討事項の整理と調整であった。同時点までに判明したプログラム内容等を確認した。併せて、各研究員による報告のタイトルと内容を確認し報告順など進行表の概要をまとめた。前半を3報告、後半を2報告として準備することにした。

具体的な日時や会場等の決定は、3月14日の経済研究所運営委員会での打ち合わせ結果にもとづく。それを受け、研究会ではポスター作成と各自の報告準備を進めることにした。さらに、報告会後に予定する懇親会について、数年振りの開催であり開催要件など不明な点が多々あるため、経済研究所運営委員会、学部事務室と相談しながら内容や会場、業者の選定といっ

た事項の詳細を詰めることにした。

第3回（通算第18回）研究報告会は9月12日（金）に前掲会議室において開催した。議題は経済シンポジウムおよび懇親会の開催準備と、必要な検討事項について調整し最終的な実施案をまとめることであった。シンポジウムタイトルは「発酵の文化&経済—発酵食の歴史と地域経済のおはなし—」とし、プログラムは前半2報告の前に概要説明を加え、休憩を挟み後半3報告、最後を総括でまとめる構成とすることにした。そして報告者（プログラム順）を上遠野（概要説明）、葛目研究員（第1報告）、石井研究員（第2報告）、休憩、田中研究員（第3報告）、山下研究員（第4報告）、上遠野（第5報告と総括）とした。その後の詳細な調整はメール連絡等により進めることになった。

第4回（通算第19回）研究報告会を2025年11月21日（金）に経済研究所において開催した。議題は経済シンポジウム後の対応についてであった。この後に予定される『経済研究』に掲載する経済シンポジウム開催報告は田中研究員の担当とした。なお、各報告者は報告内容の要約原稿を期日までに田中研究員に送付することとした。『所報』に掲載予定の研究活動報告は上遠野が担当することにした。加えて、研究員各自の論文形式による研究成果公表の必要を確認した。

### 全体総括

本共同研究プロジェクトは大東文化大学経済学部の人的資源を主体に共同研究活動を展開するために計画した。それゆえ、研究メンバーは経済学部から人選した。ただし、テーマ上外せない発酵食品について担当を本学部定年退職者に依頼したため結果的に学外からの参加者を含むことになった。併せて、プロジェクト当初より代表だった上遠野自身が2024年度末で定年退職したため、これも学外からの参加になった。

一般に、経済分野からの食品研究への接近

は、個別の食品の製造、総体としての食品産業を対象になされる。しかし、発酵が関係する発酵食品の研究は経済研究とは縁遠い感があった。発酵技術にもとづき製造される発酵食品は関係する技術や仕組みは食品により同不同だが、共通する基本部分を押さえればその下流領域の研究は経済研究者に可能である。加えて、発酵産業と地域経済や文化の関係性について特定の発酵食品からの接近は、経済学研究者の専門性や知見を活かした取り組みになると期待された。

発酵食品は比較的身近な食品であり、意識的摂取を心掛ける者には当然だがほとんどの者には無意識のままに日常的に摂取されていることが多い。従来、発酵食品への学問的関心は「食品」中心にみれば食品学、栄養学、食物学、調理学などを、「発酵」中心にみれば醸造学、微生物学などを専門とした研究者の範囲にとどまった。他方、経済分野からの学問的接近は、あるとすれば概ね地域経済振興に関連したものであり、残念ながら経済専門家の学問的関心を掻き立てる対象になってこなかった。

その根本的な理由は個々の発酵食品の規模的小ささに起因する。相対的な規模が小さく、そのため統計資料による把握が困難である。たとえば製造品出荷額の規模は食品製造業で製造業の1割未満であるから、食品製造業の一部を占める個々の発酵食品としては統計数値が網羅されていないことが多い。換言すれば、経済専門家が分析に使用したい統計資料は不備があっても不十分である。そうした理由から、発酵食品を対象とした研究は総合的で体系的な数値処理を要する分析には不向きだと看做されたのかもしれない。

しかし、発酵食品と文化との関連性を視野に入れた研究には大きな可能性が期待された。学際的な取り組みを必要とすることが明らかだったからである。

個々の発酵食品はそれぞれに過去、現在を有

し、関係する文化や背景も色々である。文字記録の有無、歴史史料の有無も一様でなく、記録の不在がその発酵食品が存在しなかった証拠にならないのは明らかである。庶民の食や食文化にかかわる事柄は文字記録がなく伝承や口伝などによることが多い。歴史学で網羅されないこの分野の研究を民俗学に依拠しようにも、日本におけるこの学問体系が柳田國男以降であることから、古き時代の空白部分を埋めて納得できる合理的な説明を得るのは難しい。必然的に博物学や先史考古学などの学問分野の研究業績の援用も必要になる。敢えて特定の発酵食品に注目して研究するという事は、そうした研究上の諸課題を含めて学際的な取り組みが不可欠になることを示唆しており、またそれだけに興味深い研究テーマになりうることを予感させた。

併せて、学部人員の専門性に照らし共同研究での対応は十分に可能と考えられた。発酵食品対象の研究ならば、それらの歴史、地域経済、それにかかわる文化を含む包括的な接近が必要になる。その延長線上にある今日の発酵産業の研究からどのような知見が得られるか。経済や社会が大きく変貌しようとしているいま、発酵食品とその産業、地域経済、文化はこれらの関係性をこの先どのように繋いでゆくのか。そうした意識から、共同研究の枠組みで発酵食品を対象に経済・経済学の視点から接近する意義は大きいとみられた。

これらの事情から、発酵産業を対象に共同研究活動を実施した。近年和食や食文化は広く関心を増してきていると各種資料から確認した。また、経済分野の研究者による研究が少ないとも確認できた。以上の諸点から、本共同研究の取組とその研究成果は十分とはいえないまでも有意義なものだったのではないかと研究員として些かの自負もある。

産業としての視点から発酵産業をとらえるならば、実は相当幅広く奥行きがある産業である。この度の共同研究では食品に注目したが、

食品以外の発酵分野があるからである。その代表に創薬やエネルギーの分野があげられ、今後これらは産業として重要性を増すと予想される。発酵技術がつぎの新しい世界をもたらすかもしれないのである。

(文責：上遠野)

## 近代化を受容する人々

### (第2期)

研究代表者：松村 岳志  
研究参加者：藤村 哲史  
高田 茂臣  
篠永 宣孝  
田中 淳一

#### 1. 研究目的

SNSによる双方向的な発信文化の発展およびこれに導かれたポピュリズムの伸長、BRICSの台頭と欧米の相対的地位低下を背景にして、自由・平等・友愛といった諸理念や議会制民主主義を金科玉条としてきた近代社会には、すでに *initium finis* (終末の予兆) が見られる。

2012年にリビアのカダフィ政権が打倒された際には、まだ、SNSによって独裁政権が打倒されたと言言する余裕があった。しかし、2014年のウクライナ騒乱のなかで、オデッサ虐殺の現場がYouTubeで公開され、これがドンバス独立運動を加速させると、さすがにネットの双方向的情報発信を称揚することには疑義がさしはさまれる。

ムスリム圏の一方の雄、イランでの女性の人権弾圧は、いわゆる先進諸国によって批判されるが、これはある種のオリエンタリズムと言えなくもない。

言語や歴史観をめぐる軋轢により、ウクライナからの独立を目指すドンバスやクリミアがロシアの援助を得ると、これは国際法違反だとして批判される。では、ポピュリスト俳優率いる権威主義政権が、独立を目指すドンバスの民家を砲撃することは正当だったのか。

自由・平等・友愛も、議会制民主主義も、国連を中心とした国際秩序も、その内部矛盾に苦

しんでいるのである。

こんな時にこそ、近代社会の発展過程を丁寧に検証する努力が必要である。

本プロジェクトに結集した5人の研究者は、専門とする領域こそ異なるものの、それぞれ、まさに近代社会の発展過程の検証を目指すものである。

松村は、ロシアおよびスペインの1820年代の国軍クーデターの比較を試みてきたが、ブルジョアジーがほぼ存在していなかったロシアでは国軍の凝縮性がクーデター成功の唯一の保証になったこと、また、ロシアでのクーデターの背後にピョートル大帝以来の国軍の非家産制的性格があることを複数の学会で報告する。

篠永は、これまで19世紀末から20世紀初めにかけてのフランスの対ロシア政策を検討してきたが、今後は、革命前のロシアの資本主義発展とフランスによる対ロシア投資の実態の、一次資料に基づく解明を目指す。

高田は、これまでシュコダ自動車とその前身企業の活動、特にプロダクション・モデルの系譜について、立ち入った検討を重ねてきたが、本年度は「比較中欧自動車企業史」構築のためにドイツの自動車企業に関して同様の実証研究を継続する。

藤村は、イギリスの経済学者ナッソー・ウィリアム・シーニアの経済学説・経済思想を考察

してきたが、今後は、資本の機能についてのシーニアの学説を検討する。

田中は、ヨーロッパ最大の国際河川ライン河の航行制度整備の検討を通して、河川交通の円滑化が欧州の物流活性化と工業化を進めた可能性を検討する。最後に、経済思想史にかかわる研究として、イギリスの救貧法改革において大きな役割を果たしたシーニアやチャドウィックの思想を検討する（藤村）。

## 2. 研究会開催

### (1) 第一回研究会（2025年5月16日）

第一回研究会は対面式で行われた。この時には2025年度経済研究所研究プロジェクト予算配分の内訳について検討が行われた。さらに松村が「ミナとオルロフ—19世紀初頭軍事クーデター予備事件に見るスペインとロシアの相違—」と題して報告を行った。この研究会には篠永、高田、藤村、松村が参加した。そののち久敬会で田中が合流した。

### (2) 第二回研究会（2025年11月14日）

第二回研究会は対面式で行われた。この時には高田が「メルセデス・ベンツ経営史研究序説」と題して報告を行った。この研究会には高田、藤村、松村が参加した。そののち懇親会で田中が合流した。篠永は出席予定であったが、体調不良のため欠席となった。

## 3. 研究員の研究活動報告

松村の研究活動は以下の通りである。

論文としては昨年度投稿した以下の論文がノヴォシビリスク大学の紀要（歴史・哲学篇）に掲載された。*Мацумура Т. Служебная карьера офицеров во 2-й армии Российской империи в 1820–1825 годах*（1820-1825年のロシア帝国第2軍士官の勤務経歴）// *Вестник НГУ № 8 2025*, pp. 76-87. (<https://nguhist.elpub.ru/jour/article/view/2794>参照)。

次に学会での報告は、今年がデカブリスト反

乱200周年にあたることから、以下の通り4回にも及んだ。

① 松村岳志「デカブリスト叛乱200周年記念報告：ミナとオルロフのカリスマ性—19世紀初頭西露軍事クーデター予備事件及び両国軍の相違」（社会経済史学会第94回全国大会での報告，於東北大学，2025年6月14日(<https://sehsjp.org/>参照)。

② Takeshi Matsumura, The patriotic characteristics of the Russian Imperial Army and military coups, (Presentations at XI ICCEES World Congress, 24 Jul, 2025 in London), (<https://www.myeventflo.com/eventprofile.aspx?m=0&evID=2531&cclid=12865404>参照)。

③ 松村岳志「デカブリスト叛乱200周年記念報告：ロシア国軍の愛国的性格とデカブリスト叛乱」（ロシア史研究会2025年度大会，青山学院大学にて10月12日）(<https://www.roshiashi.com/annual-conference> 参照)。

④ *Мацумура Такэси. М. Ф. Орлов и Экспос-и-Мина: Россия и Испания* (Доклад во Всероссийской научной конференции «Декабристы: 200 лет спустя (1825–2025). Итоги и перспективы изучения», СПб., 16 декабря 2025 г.) (<https://spbiiran.ru/wp-content/uploads/2025/12/programma-konferenczii-dekabristy-200-let-spustya-14-16-dekabrya-2025-goda.pdf>参照)。

高田茂臣は、当面の分担研究テーマ「メルセデス・ベンツの経営史」の経過報告を当研究プロジェクト研究会（11月14日）にて行った。今後は2026年3月にドイツ・シュトゥットガルトを初めて訪問し、現地調査・収集資料を行って分析を補強する予定である。

なお、当該研究と並行して以下の論文を活字化した。

① 高田茂臣「日本統治時代のサイパン—南洋群島占領から玉砕まで—」『東洋研究』第237号, pp. 1-33, 2025年11月。

- ② 高田茂臣「深谷から佐久，富岡，板橋へ一渋沢栄一『道徳経済合一説』の原風景一」『経営論集』第47号，pp.115-121，2026年3月。

藤村哲史は、貧困階級が労働市場において積極的に働く労働者になるために必要なことは何かを中心に19世紀前半に活躍した経済学者N.W.シーニアの見解に基づいて検討を行っている。今年度は、シーニアの救貧思想を「教育」、「ワークハウス」、「救貧税」に分け、特に「救貧税」を中心に考察を行っている。現在、資料収集に難航している。しかし、1700年代の救貧税負担増を受け、1834年の救貧法改革につながったことから、シーニアの文献のみならず、イギリス議会文書など幅広くあたっており、救貧法改革が必ずしも、救貧税の負担減につながったとはいえない可能性を見出したことから、来年度も引き続き継続して調査を行っていく予定である。

田中淳一は、引き続きドイツ関税同盟の発展過程とライン河の物流システムの変化の関係についての再検討を目的としたライン河航行自由化に関する最近の研究文献や関連した史料の調査を行った。本年度の調査と分析では、昨年までの検討内容も加味した結果、1820年代のライン河航行協定締結交渉の停滞の主因はドイツ関税同盟の締結への駆け引きというよりは、航行自由化のためにはオランダ領内の複雑で不明瞭だったライン河の流路と流域の確定のために調整のための時間と議論が必要だったためである可能性が高いことが分かってきた。プロイセン王室はもともとオランダ国王ウィレム1世と縁戚であり、当時のルクセンブルク駐留のドイツ連邦軍の担当だったことを考えても、両国は本来友好国でライン河での利害対立も決定的なものではなかった。であるのに協定締結までの調整に時間がかかったのは旧来の体制に一定の配慮が必要だったウィーン体制の下で、革命前までの権利関係にも配慮しつつ、自由航行を実

現する根拠を得るには、流域に多くの諸邦が関係するライン河では河川の法的、水理的な定義や議論の必要性が当時のほかの国際河川より高かったからだと考えられる。今後は本年の分析の実証性を高めるべく、引き続きライン河に関する当時の法的、水理的な議論を検討していきつつ研究報告をまとめ、その内容に従って既存論考の改訂も進めていく予定である。

※なお、篠永宣孝は体調悪化のため研究活動の報告が不可能であった

(文責 松村)

## コロナ後のアジア諸国の経済

研究代表者：高安 雄一  
研究参加者：櫻井 宏明  
野崎 謙二

### 1. 研究目的

コロナ禍によって世界経済が一時的に大幅な需要減に見舞われ、中国のゼロコロナ政策による過度な経済規制はこれに拍車をかけた。アジア諸国では多かれ少なかれ、コロナ禍に端を発する経済面でのショックに見舞われたが、国によってその伝播経路には差が生じていた。

一つの典型的な例が韓国である。韓国は半導体、特にメモリーに経済が依存しているが、コロナ禍は一時的に半導体特需を生み出して、韓国はいち早く不況から脱したが、その後、特需が一段落したことにより、コロナ禍後に景気後退が生じている。もう一つの典型的な例がタイである。タイは直接投資の受け入れにより外国系企業が経済に与える影響が大きい、これら企業の生産活動が低迷したため長期的に経済の不振が続いた。

コロナ後に世界経済は、コロナ禍のみならず新たな経済的なショックに直面するリスクに恒常的にさらされていることが明らかになったが、韓国経済やタイ経済をはじめとするアジア経済が今後どのように改革を行い、経済的なショックの影響を最小限にするかその方向性を探る。

### 2. 研究会開催

(1) 1回目 4月18日(金) 15~17時

@板橋キャンパス、

(内容) Sakurai, Takayasu and Nozaki論文及びSakurai and Nozaki論文の発表を行ったとともに、田口博之埼玉大学元教授からこれに対

するコメント等を受けた。また、Springer社からの刊行の報告を行った。

(2) 2回目 10月31日(金) 15~17時

@板橋キャンパス

(内容) 「実証分析にみるアジア経済」出版企画打ち合わせを行ったとともに、Sakurai and Nozaki論文の受理報告、Sakurai, Takayasu and Nozaki論文状況報告を行い、田口博之埼玉大学元教授から論文に対するコメント等を受けた。

### 3. 今年の成果とその内容

(1) 2024年度に企画した書籍の刊行  
(Springer社から2025年4月)

Taguchi Hiroyuki(ed), "Sustainability of Economic Growth in East Asia Toward the Post-COVID=19Era", Springer, 2025.

高安雄一、櫻井宏明および野崎謙二の研究員の論文がそれぞれ掲載されている。

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-96-3731-7>

(2) 2025年度前半に企画したSakurai and Nozaki論文(査読付)の掲載  
(2025年11月掲載)

Hiroaki Sakurai and Kenji Nozaki, "Pull

Factors of Immigration in Thailand: GDP, Economic Disparity, Poverty, Unemployment, and FDI” Bulletin of Applied Economics, 12(2). PP.175-182.

櫻井宏明および野崎謙二の論文である。

<https://riskmarket.co.uk/bae/journals-articles/issues/pull-factors-of-immigration-in-thailand-gdp-economic-disparity-poverty-unemployment-and-fdi/>

#### 4. 今後の研究方針

昨年度および本年度に行われた研究プロジェクトにおける成果をもとに、来年度の研究テーマを「発展するアジアにおける人・物・資金の移動」として、成果物のひとつとして2026年末に「実証分析にみるアジア経済」を書籍として出版することとした（学文社からの出版にて合意済）。なお、本書は新たに田口博之埼玉大学元教授を客員研究員に迎え、書籍出版については2026年前半に分担執筆する予定である。

(研究ノート)

## これからの我国の地方財政制度改革の方向性

花輪 宗命

### I 我国の地方財政の現状と課題

21世紀に入って四半世紀が経過した。

現在の日本の地方財政は、1都46道府県の所謂広域自治体と約1700の所謂基礎的自治体(23特別区と20政令指定都市を含む市町村)によって担われているが、そのうちの多くの自治体は、時代環境の変化がもたらす様々な課題に対応する改革に取り組まざるを得ない状況に追い込まれている。

地方財政に求められる働きは、マスメイクが定式化した項目によれば、①資源配分機能、②所得再配分機能及び③経済安定化機能であるが、そのいずれの側面においても、21世紀に入ってから、大半の自治体は、(1)人口減少、(2)少子高齢化及び(3)地域衰退に係る課題への対応を迫られるようになってきている。

(1)人口減少が進めば、自治体政府は生活関連サービスの縮小、その他の諸々の行政サービスの廃止や有料化を検討しなければならなくなり、(2)少子高齢化で様々な事業が縮小や廃止に追い込まれ、(3)地域経済は大打撃を受けて、当該自治体の財源(税収等)は大幅に減少することになる。その結果、生活・行政サービスや社会インフラの維持が困難になり、①治安が悪化し、②居住環境も悪化し、③災害危険度が増大するとともに、④生活利便性低下するので、⑤生産人口や介護人材等が流出し、人口減少に一層拍車がかかるようになってきているのである。

このように、昨今の我国の自治体財政の多くは、抜本的な改革を図らない限り、紛れもなく壊滅的な危機に瀕している。全ての地方財政

が、21世紀にも地域住民の付託に応えるには、正鵠を射た制度(政策)改革の方向性を見出す必要が歴然としている。

### II 戦後の地方財政の発展と変遷

改めて言うまでもなく、政府や各自治体政府は、地方財政をめぐる状況が危機に瀕する段階まで至るのに手をこまねいて座視していた訳ではない。時代環境の変化が予見され、何らかの手を打つ必要が認められた時には、その都度必要と思われた対策はとってきた。

これからの地方財政改革の方向性を探るには、これまでの地方財政が辿ってきた道を振り返り、その時々々の改革のポイントと適否を検証する必要がある。

第2次世界大戦後の地方自治と財政の基本的枠組みは、1946年に制定された日本国憲法の第8章「地方自治」第92条で「地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基づいて、法律でこれを定める。」とされ、その後制定された「地方財政法」で規定された。

具体的には、財政に関する行政事務は、「公共資本」、「教育」、「福祉」、「その他」の分野で個別の行政事務が、国と地方で分担されることになった。

財政サービスの規模を歳出ベースで見ると、国が約4割、地方が約6割を担当することになったが、歳入面を国民の租税負担ベースで見ると、国が約6割、地方が約4割を占めることとされた。この歳入と歳出のねじれ部分の約2割の財源は、一定の国の政策の方向に地方を誘導する財源としての「補助金等」と、地方自治体間の財政力の格差を調整する財源としての

「地方交付税交付金」の原資に充てられた。

その意味からすると、戦後の地方財政の中身は、「地方自治」の本旨とは裏腹に、「国土の均衡ある発展を図る」との目標のもとで経済発展を主たる目標とした政策を中心として標準化されたものとなった。しかし、この方針は強ち誤っていた訳ではなく、1980年代後半までに我国は、世界第2の経済大国に上り詰めた。これに伴い「国土の均衡ある発展」を引っ張ってきた一連の「全国総合開発計画」は目標を達成したとして打ち止めとなり、21世紀が指呼の間に迫った1990年代には、我国は、少子高齢化と世界経済のグローバル化を視野に入れて、「地方分権改革」を推進する方向に舵を切った。具体的には、1993年の衆参両院における「地方分権の推進に関する決議」に基づき、2007年に発足した地方分権改革推進委員会の4次にわたる勧告や2014年に導入した提案募集方式による取り組みなどを踏まえ、「地方分権一括法」が成立した。

「地方分権一括法」は、地域の自主性及び自立性を高めるための改革を総合的に推進するため、国からの地方公共団体へ又は道府県から市町村への事務・権限を移譲させ、地方公共団体への義務付け・枠付け等を緩和させた。

「地方分権改革」が進めば、それまでの国主導の財政運営から、各地の地域特性に合わせた地方財政の展開に転じる筈であったが、現実には移譲された事務や権限の裏付けとなる財源（約17兆円相当）は国から地方自治体には移譲されず、すったもんだの末、小泉内閣の下で「三位一体改革」の名目で所得税収入の約3兆円相当が住民税源として移譲されたに過ぎなかった。その結果、地方財政の自主的・自律的運営は、当初の目標からは程遠いものとなり、地方自治体間の財政力格差が温存されたため、それを是正するとの名目の地方交付税交付金を介して、国が地方の財政に介入する仕組みが改善されることは殆どなかったと言える状況に

至った。

本来実現すべきであった地方への税源移譲を国が渋ったのには訳がある。地方分権改革を本格的に実現しようとしていた矢先に起きた所謂「バブルの崩壊」である。弱体化した経済を立て直すのに大規模な財政出動が求められているのに対し、それに充てる財源（税収）が縮小している時に、国には、貴重な税源を地方に移譲する余裕などなかったのである。その結果、地方自治体（中でも元々財政力が乏しい自治体）は、各々独自の又は自治体同士の協力の下で、21世紀の課題（①人口減少、②少子高齢化、③経済衰退）に取り組まざるを得ない立場に追い込まれたのである。

国と地方を通じて限られた財政制約の下で、21世紀に入って一層顕在化した地方の財政需要に応えるため、国（政府）が進めた対策は、自治体間の財政力格差を埋め合わせる形で財政難の問題を抱えている自治体を救済する政策であった。自治体間の財政力格差を調整する方策としては、既述のように「地方交付税交付金」があったが、バブル崩壊でその原資も少なくなっている国は、「地方交付税交付金」の他に、自治体間で財源を融通しあうかが期待できる制度を次々に導入した。

先ずは「平成の大合併」である。地方で比較的財政力の強い自治体に、周辺の財政力の弱い自治体を吸収する形で合併させようとするものであった。

次に導入したのは、所謂「ふるさと納税」である。財政力の弱い自治体にゆかりのある市民に寄付をさせ、その分、寄付をした市民の地元自治体への納税（住民税）に際して税額控除をするという制度である。

極めつけの方策は、一極集中で比較的潤沢な歳入のある東京都の（法人事業税を中心とした）税収の一部を国が取り上げて「地方交付税交付金」の原資に加えるという政策である。東京都は、（石原都政の時代

に)一旦はやむを得ないということで妥協したが、2025年度時点で、国は更にその額を増やそうと狙っている。(しかし、小池都知事は、これ以上の税源召し上げには断固として反対する姿勢を崩してはいない。)

これらの方策は、いずれも自治体間の財政力格差を埋め合わせる形で21世紀に入ってから一層深刻化すると見込まれる地方財政の需要に応える財源を確保しようとするものであり、地方自治体全体の歳入のパイ(地方財政の活動範囲)を大きくするものではない。

しかし、これまでの(中でも財政力の弱い自治体の)財政運営で頼みの綱であった国からの財政の方も、バブル崩壊後の経済・財政の建て直しが決まってしまうくいっていないどころか、経済のグローバル化に伴う国際競争に勝ち抜く上でジリ貧状態に陥っている中では、余り大きな期待を寄せることもままならないのは明白である。

20世紀末(1980年代半ば頃)から、私たちを巡る時代環境は、様々な側面で大きく変化している。ソビエト連邦の崩壊に伴う冷戦構造が終焉し、富や権力に貪欲な一部の人々が競い合う世界が地球を覆う時代に突入している中で、人々が平和な環境の中で幸せに暮していけるようにするには、これまで曲がりなりにも機能してきた仕組みや制度は、これからの時代には、有効に機能しない可能性が高いことに私達は気づくべきである。

世界の人々の暮らしが平和で幸せなものになるようにするには、私達の生き方や社会のあり方を、富や権力に貪欲な一部の人々の思うままに任せず、当事者が参加・協力して決めていけるような体制を整える必要があるのではないだろうか。

私達の暮らしが平和で幸せなものとなるような体制とは、具体的には、所謂「ローカル・デモクラシー」(共に暮らす人々が参加して、その社会の運営方針を決める体制)であ

る。それは、取りも直さず「地方財政」の基盤にそのものに他ならない。

経済学の一分野である財政学は、「地方財政は、地域住民のニーズに応じて公共サービスや公共事業を提供する働きである」と考えていると思われる。しかし、冒頭で述べたように、21世紀に入ってから「地方財政」の課題の中心は、「消費者主権主義」に基づくニーズの充足を超えて、地域住民(の全員)が、安全を確保しつつ、安心して幸せに暮らしていけるようにする、「福祉」や「教育」や「環境保全」等の言わば「コミュニティ育成機能」に移行すべきではないだろうか。

### Ⅲ 目指すべき方向に関する先行研究の一端

21世紀に入ってから時代環境の変化に対応して、「地方財政」の働きはどのような方向を目指すべきかについては、従来の財政学の理論を適用して考えるのには限界がある。

この課題に関連する論考は、これまでも数多あり、それらの全てをカバーすることは極めて難しいので、本稿では、筆者が興味深いと感じた3著作の概要を紹介したい。

まずは、佐伯啓思著の「経済学の犯罪」; 本書で佐伯啓思は、20世紀後半のソビエト連邦の崩壊を契機に、世界の経済はアメリカが主導する資本主義(その理論的裏付けとなる新自由主義)の一人勝ち状態となり、その下で「グローバル金融革命」と「IT革命」が導入され、その結果、資本主義が暴走して世界中で格差が広がり、各地で紛争が頻発して、多くの人々が様々な苦難をを被るに至った経緯を指摘し、「善い社会」(具体的な姿には言及していないが)を構築する道を模索すべきと提案している。

次に、広井良典著の「創造的福祉社会」

本書で広井良典は、資本主義の暴走を抑えるような「定常型社会」の提起を發展させ、人間性とコミュニティを進化させた「福祉社

会」の構築を目指すべきと提起した。

2021年に斎藤幸平が著した「人新世の『資本論』」は、佐伯啓思や広井良典が提案した「善き（創造的福祉）社会」の具体的な姿として、マルクスが晩年に研究したコミュニティをベースにした社会経営（地方財政）を実現することにより、資本主義の暴走によりもたらされる人類の危機を回避できる可能性を示唆した。

#### IV 21世紀の「地方財政」の新しい地平

本稿の冒頭で指摘したように、21世紀に入ってから四半世紀を過ぎた今日、我国の地方財政は、甚大な危機に瀕しているが、私達は、これから、どのような方向を目指してこの危機を乗り越えて行くべきか研究を深めていかなければならないが、本稿の結論に代えて、地方財政学者森裕之が著した「地方財政の新しい地平」の要点を紹介して、締めくくりとしたい。

森裕之は、現在の我国の地方財政運営とその改革の試みは、21世紀に入ってから時代の環境の変化に対応したものとなっていないと問題提起している。

従来（地方）財政の理論によれば、地方自治体は、①資源配分機能、②所得再配分機能及び③経済安定化機能を働かせて、住民のニーズに応じて公共サービスや公共事業を提供すれば良かったが、①少子高齢化に伴う人口減少、②経済のグローバル化やIT技術の進歩に伴い拡大する格差や経済の衰退、③地球温暖化に伴う地球環境の変動が齎す大規模自然災害等、21世紀に入ってから深刻化している諸課題には対応できない。

その背景には、地方自治体が「公共財」を提供するだけでは充足できない所謂「価値財」：（人間が持つ個人的な好みや欲求とは異なるコミュニティメンバーとしての選好を充足する財）への対応が不十分であるという問題がある。このコミュニティとしての価値を体現した財政活動ができるのは、地方財政の独壇場であ

る。

森裕之は、「孤立問題」が最大の社会問題となっている現代の日本社会の再生にとって、「人と人のつながり」を尊重する共同体主義の理念を中心に据えた財政政策を導入することは、これからの我国の地方財政の展開は喫緊の課題であると指摘する。

しかしながら「人と人のつながり」という計量不可能なつかみどころのない目標は、現実の政策展開に当たって、窮するのは目に見えている。

本研究は、今後、現実の「地方創生」の成功事例などを調査分析して、さらに掘り下げていかなければならない。

(研究ノート)

# **Determinants of the Transition to Telework and Its Impact on Labor Markets during the COVID-19 Pandemic:**

## **A Comparative Literature Review of Japan, China, and South Korea**

**Xin Jin**

**Assistant Professor  
Department of Contemporary Economics,  
Faculty of Economics,  
Daito Bunka University**

### Abstract

This study reviews telework in Japan, China, and South Korea during the COVID-19 pandemic, examining its determinants, impacts on labor market, and underlying background factors. While individual, job-related, family, and safety factors are similar, differences arise from digitalization, corporate culture, employment systems, urban structure, and government intervention. China shows rapid adoption in urban areas due to strong mandates, Japan has low adoption but high employee willingness, and South Korea exhibits relatively high adoption in urban areas despite persistent long working hours and a face-to-face-oriented culture. The results of this study suggest that hybrid telework allows employees to choose whether to perform each task in the office or at home, thereby leveraging the benefits of telework to enhance work-life balance, compensation, and productivity.

### 1. Introduction

The purpose of this study is to clarify

the similarities and differences in the determinants of the transition to telework and its impact on labor markets by reviewing the literature on Japan, China, and South Korea during the COVID-19 pandemic. Furthermore, this study examines the background factors underlying these similarities and differences, as well as the prospects for the future implementation of telework.

The spread of the COVID-19 pandemic accelerated the implementation of telework, drawing considerable attention to the teleworkability of jobs and its importance. Telework (also referred to as telecommuting or remote work) is defined as work performed outside the conventional office setting—such as at home or in a remote office location—often using information and communication technology (ICT) to communicate with supervisors, coworkers, subordinates, and customers, and to perform work tasks (Beckel and Fisher, 2022). In reviewing the history of telework, it has gained popularity over the past decade due to its effectiveness and expanded dramatically during the COVID-19

pandemic (Allen et al., 2015). For instance, Global Workplace Analytics (2020) show that at the height of the pandemic, approximately 70% of U.S. workers in telework-conducive jobs were working remotely, whereas only 4.1% of the U.S. employee workforce telecommuted half-time or more prior to the pandemic.

Although telework offers many advantages, Japan, China, and South Korea, despite their economic development, have exhibited relatively low levels of telework adoption compared with Western countries, largely due to institutional, cultural, and organizational constraints. Survey evidence from the United States, Europe, and Asia suggests that hybrid work can be valued at roughly an 8 percent salary increase, highlighting significant benefits for workers (Bloom, 2024). In addition, telework, by allowing parents to share childcare responsibilities, could potentially help increase birth rates and thereby help sustain the labor supply. In East Asia, in particular, long workdays, demanding commutes, and intense parenting pressures have contributed to rapidly declining fertility rates, and enabling parents to work from home two to three days per week with flexible schedules could help address this issue. Therefore, examining Japan, China, and South Korea is particularly important to understand the barriers to and potential of telework adoption in East Asian economies.

This paper primarily organizes the findings from existing literature on telework in Japan, China, and South Korea in the wake of the COVID-19 pandemic. The study is structured around two main perspectives. First, this paper examines the determinants

of the transition to telework by analyzing how demographic and socio-economic factors influence the adoption of telework across several dimensions, including individual, job, organizational, home-family, and safety factors. Second, it investigates the relationship between telework and the labor market, focusing on the impact of telework on employees' working conditions, average attrition rates, job satisfaction, and firm productivity. The outline of this paper is as follows. Section 2 provides an overview of the advantages and challenges of telework from an economic perspective. Section 3 reviews the literature on the commonalities in the determinants of the transition to telework and in the relationship between telework and the labor market, as well as the differences among the three countries. Section 4 summarizes the main findings.

## 2. Advantages and Challenges of Telework from an Economic Perspective

This section first reviews several theories that demonstrate the economic significance of telework. It then examines the potential drawbacks of telework, including inequalities in the adoption of telework at both the national and industry levels, as well as transition costs.

### 2.1 Economic Advantages

According to some economic theories, telework is suggested to bring benefits to workers, organizations, and society. For instance, Barrero et al. (2023) employs the Solow growth model (1957) to explain the importance of telework. Solow's classic research highlights how growth comes from

both the increase in factor inputs like labor and capital and from raw productivity growth. Their findings indicate that telework has a significant impact on labor supply. The benefits of telework, such as making parenting easier, can contribute to higher fertility rates. Furthermore, telework reduces commuting time and offers greater residential flexibility—factors that are highly valued by the average employee. These advantages can bring millions of people into employment, including those on the margins of the workforce, such as individuals with disabilities; those with childcare or eldercare responsibilities, particularly prime-age women; individuals nearing retirement; and people living in rural areas.

This can also be related to the household production model (Becker, 1965), in which the 24 hours of a day are efficiently allocated among market work, household production, and leisure. Similar to the labor supply model, individuals choose an optimal combination of leisure time and total income (the quantity of goods consumed) that maximizes their utility. However, in the household production model, optimal commodities can be obtained not only through market work but also through household production. By blurring the boundary between market work and household work, telework can optimize workers' time allocation by reducing commuting time and enabling the simultaneous management of household chores and childcare, and can foster diverse and flexible working styles and thereby improve workers' work-life balance.

Research by Barrero et al. (2023) also demonstrates that telework could benefit capital by reducing the need for office space,

and by decreasing commuting traffic, which in turn lowers the demand for traditional transportation infrastructure and saves the typical commuter a few minutes each day, as well as allowing the utilization of currently underused land for housing. Specifically, telework can free up office space for other uses, such as residential and retail, as well as curb office-related costs for companies, thereby helping to optimize resources. Additionally, telework may help mitigate urban concentration and reduce living costs. Generally, workers prefer to live close to city centers, with a commuting time of about one hour. However, with partial or full remote work, many workers can choose to live outside city centers, reducing their reliance on the advantages of large urban markets.

Even though the impact of telework on productivity is controversial, previous research (Barrero et al., 2023) suggests that, from the perspective of labor market inclusion, the aggregate macro impact is likely to be positive. From a matching theory perspective, the expansion of remote and hybrid work relaxes geographical constraints and thickens the labor market, allowing employers to shift from hiring the best local worker to the best regional or even global worker, thereby improving match quality. Moreover, Bloom (2024) indicates that telework contributes to reductions in transportation-related pollution, and health studies indicate that such pollution is linked to cognitive damage and lower productivity. Furthermore, from the perspective of market-size effects in economics, an increase in the number of people engaged in telework accelerates the development of new technologies for these

markets, driven by major hardware and software firms, start-ups, and investors, thereby enhancing productivity and economic growth.

## 2.2 Economic Challenges

However, telework also raises several concerns. First, it has been argued that telework may generate inequality. For instance, inequality may arise from cross-country differences in levels of economic development. Previous literature finds a positive correlation between the share of jobs that can be performed remotely and GDP per capita (Dingel and Neiman, 2020). In lower-income countries, such as Mexico and Turkey, fewer than 25 percent of jobs can be done remotely, whereas this share exceeds 40 percent in Sweden and the United Kingdom, both of which have high GDP per capita. Therefore, developing economies and emerging markets may face greater challenges in maintaining employment and economic activity when remote work is widely required as part of emergency responses.

Furthermore, the lower share of jobs that can be performed remotely in lower-income countries reflects two key sources of inequality: digital inequality and inequality related to the teleworkability of occupations and industries. As previous literature on digital inequality indicating, the introduction of new technologies often results in an uneven distribution which is usually skewed towards a privileged group (DiMaggio et al., 2001; Robinson et al., 2015; Ono and Mori, 2021). Regarding inequalities in the teleworkability of occupations and industries, Dingel and Neiman (2020) show that occupations such as

managers, educators, and those working in computer-related fields, finance, and law are largely able to engage in telework, whereas farm, construction, and production workers are not. Moreover, when these occupational classifications are aggregated to the industry level, most jobs in finance, corporate management, and professional and scientific services can plausibly be performed remotely, whereas very few jobs in agriculture, hotels and restaurants, or retail can be done remotely. These patterns are consistent with the findings of Barrero et al. (2023), who show that the information, finance and insurance, and professional and business services sectors rank among the top three in terms of telework rates.

Second, detractors argue that telework suffers from transition costs when switching between fully in-person and fully remote work, and that it can be detrimental to employee performance and innovation. However, the results of the experiment conducted by Bloom (2024) indicates that telework has a highly positive impact on reducing attrition, no negative effect on performance, and potential long-term cost savings from reduced office space. From the perspective of Becker's human capital theory (1965), the benefits of telework in securing talent and reducing employee turnover may help mitigate the detrimental effects of telework-induced delays in skill accumulation.

Moreover, the absence of a negative effect on performance is important, as the main criticism of telework has been its potential negative impact on productivity, particularly in collaborative environments. A large body of previous studies focusing on workers

in roles that do not require significant collaboration, such as call center employees or patent examiners, show that telework has a positive impact on productivity (Bloom et al., 2015; Choudhury et al., 2021). However, the study by Bloom et al. (2022) examines graduate employees working in teams and creating new products and services, such as engineers, marketing, and finance employees, and provides evidence of a null effect on the relationship between telework and employees' self-assessed productivity.

### 3. Commonalities and Differences in Japan, China, and South Korea

In Section 3, we first discuss the implementation of telework at the peak of the COVID-19 pandemic in Japan, China, and South Korea. We then review the literature to examine similarities among the three countries from two perspectives: the determinants of the transition to telework, and the impact of telework implementation on the labor market amid the COVID-19 pandemic. Finally, we highlight the differences among the three countries to clarify their respective characteristics.

#### 3.1 The Implementation Across the Three Countries

In July 2020, Nomura Research Institute (NRI) conducted a large-scale survey, the "International Comparative Survey on Living Conditions During the With-Corona Period", targeting eight countries: Japan, the United States, the United Kingdom, Germany, Italy, Sweden, China, and South Korea, to examine the use of telework (Mori, 2020). The results showed that the combined proportion of

respondents who "worked remotely for the first time after COVID-19" and those who "had been teleworking before COVID-19" was highest in China (urban areas) at 75%, followed by the United States and Italy at just over 60%, the United Kingdom, Sweden, and Germany in the 50% range, and lowest in South Korea's urban areas and Japan, at 37% and 31%, respectively.

#### 3.2 Commonalities

In Section 3.2, we first review the literature to discuss the common factors that influenced the transition to telework in Japan, China, and South Korea in the context of the COVID-19 pandemic. Next, based on the literature from these three countries, we examine how the implementation of telework during the pandemic has affected workers and employers in each country.

##### 3.2.1 The Determinants of the Transition to Telework

Prior to the COVID-19 pandemic, relatively few academic studies examined the determinants of telework worldwide (Baruch and Nicholson, 1997; Belzunegui-Eraso and Erro-Garcés, 2020). Following the pandemic, however, empirical research on telework has been rapidly accumulating.

Baruch and Nicholson (1997) examine the determinants of the transition to telework and classify them into several categories, including individual (personality, situation), job (nature, technology), organizational (strategy, culture), and home-family factors. Specifically, individual-level factors indicate the extent to which telework fits with personal qualities and needs. Job-related factors refer to the nature

of work and the availability of work role-supportive technology. Organizational factors reflect how supportive the business culture is toward telework, including managers' willingness and ability to trust homeworkers. Moreover, home-family factors encompass a wide range of aspects, from the quality of family relationships to the availability of physical space and facilities.

Building on the framework proposed by Baruch and Nicholson (1997), Belzunegui-Eraso and Erro-Garcés (2020) extend the analysis by incorporating environmental (pollution; carbon footprint), legal (regulations), and safety (natural disasters; terrorist attacks; health alert alarms) factors to explain the determinants of the transition to telework. For instance, environmental factors form the foundation for the emergence of telework. In the 1970s, telework was introduced as a workplace practice to reduce commuting and thereby limit the environmental impact of economic activity. Moreover, the lack of specific regulations, shaped by political interests reflecting the balance of power among social partners, has delayed the diffusion of telework and its implementation at the transnational level. Finally, previous studies show that telework plays a critical role in addressing safety challenges arising from natural disasters, terrorist attacks, or health alert alarms.

Given the limited prior research on telework in these three countries, we discuss the similarities among Japan, China, and South Korea in terms of the determinants of the transition to telework under pandemic conditions, based on the conceptual framework introduced above. First, the adoption of

telework was significantly accelerated by safety concerns, particularly the outbreak of the COVID-19 pandemic. As discussed by Belzunegui-Eraso and Erro-Garcés (2020), without COVID-19-related health fears, most companies would not have implemented telework practices on such a large scale. Moreover, regardless of the strictness of lockdown measures adopted to address COVID-19, the pandemic, social-distancing mandates, and fear of infection drove a global shift toward telework. With regard to the relationship between lockdown strictness and telework implementation rates, Ono and Mori (2021) indicate that telework prevalence was higher in countries that pursued strict lockdown policies, such as China, and lower in countries that adopted softer lockdowns, such as Japan.

In particular, the pandemic facilitated a major shift to telework, building on earlier developments in tools for remote work. The unprecedented spread of COVID-19 led both companies and public organizations to require their employees to work remotely. Moreover, this large-scale shift to telework was made possible by advances in ICT. Examples include, web-based video-conferencing platforms such as Teams, Webex, and Zoom; cloud-based file-sharing services such as Box, Drive, and Dropbox; and collaboration software such as Asana and Slack, all of which did not exist in 2000.

Although the strength of the request for telework from companies and governments differed among the three countries, there is no doubt that the pandemic led to a sustained transition to telework. Moreover, this was made possible by the high level of ICT adoption

in the three countries, which is closely related to the increasing teleworkability of occupations and industries. For instance, based on the method provided by Dingel and Neiman (2020), Kodera (2020) calculates that the share of jobs that can be done from home in Japan is about 30%. Although we cannot obtain data using the same method as in Japan, the increase in companies in the information, finance and insurance, and professional and business services sectors in China and South Korea allows us to predict that a substantial share of jobs can be done remotely in both countries.

Second, at the individual, job, organizational, and home-family levels, many determinants of the transition to telework are similar to those in non-crisis periods. For example, the likelihood of adopting telework policies is influenced by gender, educational background, working conditions, and parental responsibilities. We can observe that highly educated workers, as well as those with children or higher wages, are more likely to adopt telework in Japan and South Korea (Ishii et al., 2021; Ha, 2022). We also find that the workers with high internet skill and higher income are positively associated with telework in China (Xiong et al., 2023). However, with regard to gender, women in China and South Korea are more likely to adopt telework, whereas this pattern is not observed in Japan (Ishii et al., 2021; Ono and Mori, 2021; Ha, 2022; Xiong et al., 2023).

Moreover, organizational factors play an important role in the transition to telework. In Japan, previous studies indicate that firms with effective human resource management practices and those of a larger scale are

more likely to adopt telework systems (Ishii et al., 2021). In South Korea, Cho et al. (2023) find that strained worker-management relations can hinder the adoption of telework. By contrast, empirical research focusing on organizational determinants of telework adoption in China remains limited, highlighting an important gap in the literature.

### 3.2.2 The Relationship Between Telework and the Labor Market

In Section 3.2.2, we review the literature on the relationship between telework and labor market outcomes, including income, working hours, productivity, attrition rates, and job satisfaction, during the COVID-19 pandemic in the three countries.

Firstly, Ishii et al. (2021) indicate that, in the case of Japan, the implementation of telework had a mitigating effect on declines in monthly income and helped limit reductions in working hours during the pandemic. Kazekami (2020) shows that telework can leave to improve labor productivity mainly by reducing long working hours and improving time management, though its effects depend on job characteristics and organizational practices in Japan. Minetaki (2023) indicate that the positive relationship between job/life satisfaction and telework exists from Japanese dataset.

Moreover, the evidence from Chinese company show that telework reduces working hours on home days, but increases them on office days and weekends, thereby altering the structure of the working week (Bloom et al., 2022). Zhang et al. (2024) demonstrate that, during the pandemic in China, workers with lower teleworkability faced greater difficulties

in job retention and experienced higher unemployment rates as well as more severe income losses. Bloom et al. (2022) show that hybrid work from home reduces attrition by 33% and improves job satisfaction, based on a randomized controlled trial involving 1,612 graduate engineers, marketing, and finance employees of a large technology firm in China.

Finally, Ha (2022) shows that in South Korea, workers who were able to switch to remote work during the pandemic faced less severe income losses and more stable working hours than those who could not. Consistent with the above studies, Shin (2025) finds that telework improves job satisfaction and reduces working hours, indicating that teleworkers in both Japan and South Korea are generally more satisfied with their jobs. Similarly, using data from eight countries, including Japan, China, and South Korea, Ono and Mori (2021) find that overall satisfaction and perceived productivity gains were significantly higher among workers who had adopted telework prior to the COVID-19 pandemic than among those who began teleworking afterward.

### 3.3 Differences

We examine cross-country differences among Japan, China, and South Korea from the perspectives of the degree of digitalization, corporate culture and employment systems, urban structure, and the strength of government intervention.

#### Japan

Among the three countries, Japan experienced the slowest transition to telework and exhibits the lowest level of penetration rate. As illustrated by Ono and

Mori (2021), Japan has the lowest penetration rate of telework among the eight countries examined, at 31%, including both those who used telework before COVID-19 and those who adopted it after the outbreak. One major reason is the relatively weak coercive power of government policies, which relied mainly on voluntary requests rather than mandates. Furthermore, Japan's "membership-based" employment system, characterized by ambiguous job definitions and a strong emphasis on face-to-face communication and workplace coordination, is often argued to foster organizational resistance to telework. However, prior studies do not find evidence that the membership-based employment system itself hinders the adoption or persistence of telework (Otake and Kato, 2021). Finally, in surveys of employees regarding the future of telework, Japan shows the highest proportion of workers who wish to adopt telework even under normal circumstances, despite having the lowest current adoption rate among the three countries, suggesting a high potential for future persistence (Mori, 2020).

#### China

In China, telework expanded rapidly during lockdown periods, especially in urban areas, but its long-term adoption has remained limited. The study by Ono and Mori (2021) shows that China has the highest telework penetration rate among the eight countries examined, at 75%; however, this estimate is based solely on urban employees. This rapid diffusion was largely driven by strong government mandates as well as the swift provision of telework tools by major digital platform companies such as Alibaba and

Tencent. These firms enabled the immediate transition to remote work by offering online communication and collaboration services at scale. The fact that its adoption was primarily policy-driven rather than institutionally embedded suggests that telework usage may decline once lockdown measures are lifted.

#### South Korea

South Korea, like China, has achieved a high level of digitalization concentrated in urban areas, and its lockdown measures were somewhat stricter than those in Japan. As a result, the introduction of telework and online work practices proceeded smoothly, and the adoption rate of telework is higher than in Japan (Ono and Mori, 2021). However, the persistence of long working hours and a rigid, face-to-face-oriented corporate culture remain significant barriers to the broader adoption of telework (Cho, 2023). While traditional in-person work practices continue, recent changes in circumstances have gradually eased resistance to telework, particularly in large firms (Park et al., 2021).

#### 4 Conclusion

This research examines the similarities and differences in the determinants of the transition to telework and its impact on labor markets by reviewing the literature on Japan, China, and South Korea amid the COVID-19 pandemic. Furthermore, this study examines the background factors underlying these similarities and differences, as well as the prospects for the future implementation of telework. Firstly, the determinants of the transition to telework are similar across the three countries, including individual factors

(gender, educational background), job-related factors (working conditions, use of technology), home-family factors (parental responsibilities), and safety concerns (the outbreak of the pandemic). In addition, the similarities in the relationship between telework and labor market outcomes indicate that telework has a positive effect in mitigating declines in monthly income and productivity.

Second, the results of this study show that the differences among the three countries are caused by variations in the degree of digitalization, corporate culture and employment systems, urban structure, and the extent of government intervention. For instance, in the three countries, the degree of digitalization does not differ greatly, but in China and South Korea, urban internet users constitute the majority. In addition, Japan and South Korea are thought to exhibit a strong collectivist tendency, which emphasizes close communication with colleagues and sharing of the work environment. However, the result of Japanese study does not support this perspective. Furthermore, regarding the adoption of telework influenced by the extent of government intervention, China exhibits the strongest intervention, while Japan exhibits the weakest.

Although research on telework in this field is limited, this study aims to highlight the significance of several comparative studies on telework. One point is that the telework system in China is more likely to take root in companies due to strong government mandates and a relatively weak collectivist culture; however, it should be noted that this outcome may be limited to teleworkable occupations and industries in urban areas.

Moreover, Japanese employees report a high potential for future persistence, despite having the lowest current adoption rate.

Taking the above into account, the quality of telework implementation is crucial. Rather than mandating it, a system that allows employees to choose is preferable. One approach to addressing these challenges is hybrid telework. The concept is to divide an employee's workweek into tasks, distinguishing between those that are best performed in person—such as meetings, training sessions, or mentoring on office days—and those that are best done individually, such as reading, writing, or coding on home days. This suggests that, under a system that allows employees to choose, the benefits of telework can be leveraged to contribute to work-life balance, employee compensation, and improved corporate productivity.

#### Funding

This work was supported by JSPS KAKENHI Grant Number JP 23K11569.

#### References

- Barrero, J. M., Nicholas, B., and Steven, J. D. (2023). The Evolution of Work from Home. *Journal of Economic Perspectives*, 37 (4), 23-50. DOI: 10.1257/jep.37.4.23
- Baruch, Y., and Nicholson, N. (1997). Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*, 23(2), 15-30. <https://doi.org/10.1177/030630709702300202> (Original work published 1997)
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299), 493-517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Belzunegui-Eraso, A., and Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662, 1-18. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bloom, N. (2024, September). Working from home is powering productivity. *Finance & Development*, International Monetary Fund. <https://www.imf.org/en/publications/fandd/issues/2024/09/working-from-home-is-powering-productivity-bloom>
- Bloom, N., James L., John R., and Zhichun J. Y. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 130, Issue 1, February 2015, 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Bloom, N., Ruobing, H., and James, L. (2022). How Hybrid Working From Home Works Out. *NBER Working Paper*, 30292 (2022), 1-26. <https://doi.org/10.3386/w30292>.
- Cho, J., Lee, S., and Park B. (2023). Can COVID-19 mark a tipping point for home-based telework? Conflict between untact technology and rigid institutions in Korea. *Frontier in Public Health*, 11, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1289809>
- Choudhury, P(R), Foroughi, C., and Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42, 655-683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- DiMaggio, P., and Hargittai, E. (2001). From the 'Digital Divide' to 'Digital Inequality': Studying Internet Use as Penetration Increases. *Center for Arts and Cultural*

- Policy Studies Working Paper Series 15*, Princeton University, 1-23.
- Dingel, J. I. and Brent, N. (2020). How Many Jobs Can be Done at Home?. *NBER Working Paper* 26948, 1-14. <https://doi.org/10.3386/w26948>
- Global Workplace Analytics. (2020). Latest Work-at-Home/Telecommuting/Mobile Work/Remote Work Statistics. <http://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
- Ha, T. (2022). COVID-19 and remote work inequality: Evidence from South Korea. *Labor History*, 63, 1-15. 10.1080/0023656X.2022.2111549.
- Ishii, K., Mao, N., and Isao, Y. (2021). Corona-ka shoki no kinkyujitaisengenka niokeru zaitakuinmu no jishiyouyin to shotoku ya fuan nitaisuru eikyō [Determinants of Remote Work During the Initial COVID-19 State of Emergency and Its Impact on Income and Anxiety]. *The Japanese journal of labour studies*, No. 731, 81-98. (In Japanese). <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/06/pdf/081-098.pdf>
- Kodera, S. (2020). Zaitakuinmu ha dokomade susumuka: Zaitakuinmu kanouna roudousha ha san-wari teido [How far will the shift to remote work progress?: Approximately 30% of workers are eligible for remote work] . *Mizuho Insight*, Mizuho Sougoukenkyujo (In Japanese). <https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mhri/research/pdf/insight/jp200522.pdf?ad=tp>
- Minetaki, K. (2023). An Empirical Study of the Effects of Telework During the COVID-19 Pandemic in Japan Using Panel Data. *The review of socionetwork strategies*, 17(1), 3-23. <https://doi.org/10.1007/s12626-023-00136-0>
- Mori, T. (2020). Xingata Corona virus to Sekai hakkakoku niokeru telework liyou: Telework kara “Flex Place” Sei he [The Use of Telework in Eight Countries during the COVID-19 Pandemic]. *Share the Next Values!*, Nomura Research Institute, 1-11.
- Ono, H., and Mori, T. (2021). COVID-19 and Telework: An International Comparison. *Journal of Quantitative Description: Digital Media*, 1, 1-35. <https://doi.org/10.51685/jqd.2021.004>
- Otake, F., and Hiroki, K. (2021). Kinkyujitaisengen ha dareno hatarakikata wo kaetaka [Who was affected in their working styles by the state of emergency]. *Coronaka niokeru kojīn to kigyō no henyō: Hatarakikata · Seikatsu · Kakusa no shiensasku* [Changes in Individuals and Companies during the COVID-19 Pandemic: Work Styles, Living Conditions, Inequality, and Support Measures] , Keiōgijukudai gaku shuppankai, 137-157. (In Japanese).
- Park, S., Lee, S., and Cho, J. (2021). Uneven Use of Remote Work to Prevent the Spread of COVID-19 in South Korea’s Stratified Labor Market. *Front Public Health*. 2021 Oct 13;9:726885. doi: 10.3389/fpubh.2021.726885., <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2021.726885/full>
- Robinson, L., Cotten, S. R., Ono, H., Quan-Haase, A., Mesch, G., Chen, W., Schulz, J., Hale, T. M., and Stern, M. J. (2015). Digital inequalities and why they matter. *Information, Communication & Society*, 18(5), 569-582. <https://doi.org/10.1080/136911>

8X.2015.1012532

- Shin, J. (2025). Impact of Telework on Job Satisfaction and Work-Family Conflict: Insights From Japan and Korea. *Sage Journals*, vol. 15(2). DOI: 10.1177/21582440251342349, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440251342349>
- Slyke, C. V., Jaeung L., Bao D., Xiangyang M., and Hao L. (2022). Telework Distress and Eustress Among Chinese Teleworkers. *Journal of Global Information Management*, Volume 30, Issue 1, 1-29. <https://doi.org/10.4018/JGIM.304063>.
- Solow, R. M. (1957). Technical Change and the Aggregate Production Function. *Review of Economics and Statistics*, 39(3), 312–320.
- Song, Y., and Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 21, 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Xiong, A., Senmao X., Qile, H., Nisreen, A., Ji, Y., and Paul, J. (2023). When will employees accept remote working? The impact of gender and internet skills, *Journal of Innovation & Knowledge*, Volume 8, Issue 3, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100402>
- Zhang, A., Chuliang, L., and Yiran, Z. (2024). Teleworkability and its heterogeneity in labor market shock. *Journal of Asian Economics*, Volume 92, 101741, <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2024.101741>.

Submitted on January 9, 2026.

### 《研究所研究セミナーの記録》

岡本 信広氏（大東文化大学国際関係学部）

『中国経済はどこまで独特か？』はどこまで妥当か。

2025年6月27日

Fernando Payró Chew（Universitat Autònoma de Barcelona）

『Modeling the modeler: A normative theory of experimental design』

2025年8月29日

### 《経済シンポジウムの記録》

第43回経済シンポジウムテーマ「発酵の文化&経済—発酵食の歴史と地域経済のおはなし—」

2025年11月21日

### 《経済研究所刊行物》

所報の発行

『大東文化大学 経済研究所報』第40号（2026年3月発行）

研究報告書の発行

『経済研究 研究報告』第39号（2026年3月発行）

〈経済研究所の組織〉

経済研究所所長  
経済研究所研究部会長

内藤 二郎  
長沼 佐枝

松村 岳志  
村 俊範  
山下 東子  
湯川 志保

運営委員会（2026年3月現在）

経済研究所長  
経済研究所研究部会長  
経済学部長  
大学院経済学研究科委員長  
社会経済学科主任  
現代経済学科主任  
専任研究員  
専任研究員

内藤 二郎  
長沼 佐枝  
古屋 核  
郡司 大志  
葛目 知秀  
池田 剛士  
石井 寿美世  
角田 保

\* 兼担研究員

大杉 由香  
川野 幸男  
高田 茂臣  
八木原 大  
山口 由二  
山田 敏之

\* 兼任研究員

田中 淳一

\* 専任研究員

池田 剛士  
石井 寿美世  
入谷 聡子  
大浦 あすか  
岡田 知久  
岡村 與子  
小畑 崇弘  
角田 保  
金 鑫  
葛目 知秀  
顧 濤  
ジョシ アバイ  
高安 雄一  
田中 達也  
内藤 二郎  
中島 正人  
中野 耕市  
長沼 佐枝  
濱本 知寿香  
藤村 哲史  
古屋 核  
宝 力高  
布袋 正樹

\* 客員研究員

石水 喜夫  
岡村 宗二  
片岡 泰彦  
上遠野 武司  
櫻井 宏明  
篠永 宣孝  
田口 博之  
竹永 進  
中村 年春  
野崎 雄一  
橋本 寿哉  
花輪 宗命  
渡部 茂

# ○大東文化大学経済研究所規程

(昭和61年10月22日制定)  
改正 平成元年10月25日  
平成3年1月23日  
平成4年12月22日  
平成12年3月29日  
平成13年3月21日  
平成27年3月18日  
平成30年7月4日

## 第1章 総 則

(所在)

第1条 大東文化大学は経済学部内に、大東文化大学経済研究所（以下「研究所」）を置く。

(目的)

第2条 研究所は、経済に関する理論的研究及び実証的調査研究を行い、その研究の成果をもって社会の発展に寄与することを目的とする。

(事業)

第3条 研究所は、前条に定める目的を達成するために、次の各号に掲げる事業を行う。

- (1) 調査・研究資料の収集・整理及び保管
- (2) 研究員の調査研究活動に対する支援
- (3) 国内外の研究機関・団体及び研究者との交流並びに共同研究
- (4) 研究会・講演会、公開講座、シンポジウム、セミナー等（以下「研究会等」）の開催及びそれら事業に対する助成
- (5) 研究所及び研究員の調査研究活動に係る成果の公表並びに成果物の刊行
- (6) 前号に定めるもののほか、前条に定める目的を達成するために必要な事業

## 第2章 職 員

(職員)

第4条 研究所に、次の各号に掲げる職員を置く。

- (1) 所長 1名
- (2) 研究員 若干名
- (3) 経済学部事務室長または事務長 1名
- (4) 事務職員 若干名

(所長及び所長の職務代行)

第5条 所長は、研究所を代表し、研究所の業務を統括する。

- 2 所長は、経済学部教授会の推薦に基づき、学長が任命する。
- 3 所長の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 所長に事故あるとき、または所長が欠けたときは、所長があらかじめ指名してある者が、所長の職務を代行する。

(研究員)

第6条 研究所の研究員は、専任研究員、兼任研究員、非常勤研究員及び客員研究員の4種とする。

- 2 前項に定める研究員は、所長が研究所運営委員会（以下「運営委員会」）に諮り、経済学部教授会の議を経て、学長がこれを委嘱する。

第6条の2 研究所に、専任研究員を置く。

- 2 専任研究員は、経済学部にも所属する専任教員（助教を含む。以下同じ。）及び特任教員で、研究所の専任研究員となることを希望した者とする。
- 3 専任研究員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

(兼任研究員)

第6条の3 研究所に兼任研究員を置くことができる。

- 2 兼任研究員は、経済学部以外の本学他学部・研究所に本務を持つ専任教員及び特任教員で、研究所の兼任研究員となることを希望した者とする。
- 3 兼任研究員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

(非常勤研究員)

第6条の4 研究所に、非常勤研究員を置くことができる。

- 2 非常勤研究員は、本学の学部・大学院・研究所等以外に本務を持つ研究者（本学の非常勤講師を含む。）で、研究所の非常勤研究員となることを希望した者とする。
- 3 非常勤研究員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

（客員研究員）

第6条の5 研究所に客員研究員を置くことができる。

- 2 客員研究員は、国内外の研究機関・団体等に本務を持つ研究者で、当該研究機関・団体等から受け入れ要請があり、派遣された者とする。
- 3 客員研究員の受け入れ期間は、原則として1年以内とする。ただし、研究上、必要があると認められる場合には、その期間を延長することができる。

（研究員の権利）

第7条 第6条第1項に定める研究員（以下、本条、次条、第8条の2及び第8条の3において同じ。）は、この研究所が所蔵する文献、資料等及び研究所施設・設備等を自らの調査研究のために利用することができる。

- 2 研究員は、この研究所が主催する研究会等において研究発表、調査・活動報告等（以下「研究発表等」）を行うことができる。
- 3 研究員は、この研究所が発行する研究紀要、研究所報、その他刊行物（以下「研究所紀要等」）に投稿することができる。
- 4 研究員は、この研究所が発行する研究所紀要等の配布を受けること、及びこの研究所が実施する研究会等、その他の事業に参加することができる。

（研究者の行動規範等の遵守）

第8条 研究員は、本学が定める大東文化大学研究者の行動規範、その他の諸規則を遵守しなければならない。

2 研究員は、本研究所が定める研究所規程、その他の諸規則に遵い、自らの調査研究活動を推進しなければならない。

- 3 研究員は、本研究所が実施する研究会等、その他の事業に協力するものとする。
- 4 研究員は、毎年度、自己の調査研究業績を所長に報告しなければならない。

（研究員資格の喪失）

第8条の2 研究員が次の各号のいずれかに該当したときは、その資格を喪失する。

- (1) 本人から研究員の辞任の申し出があり、運営委員会で承認されたとき。
- (2) 専任研究員または兼任研究員である者が本学を退職したとき。
- (3) 本人が死亡し、または失踪宣告を受けたとき。

（研究員の除籍）

第8条の3 研究員が次の各号のいずれかに該当したときは、運営委員会の議を経て、経済学部教授会の承認を得、これを除籍することができる。ただし、この場合には、決議する前に、当該研究員に対して弁明の機会を与えなければならない。

- (1) この研究所の名誉を傷つけ、または目的に反する行為をしたとき。
- (2) この規程または運営委員会もしくは研究部会が定める規則等に違反したとき。
- (3) 前2号に定めるもののほか、この研究所の運営に重大な支障を及ぼしたとき。

## 第4章 研究部会

（研究部会）

第9条 研究所に、研究所の研究計画に関する事項を審議し決定するために、研究部会を置く。

- 2 研究部会は専任研究員をもって組織する。
- 3 研究部会に幹事を置き、経済学部事務室長又は事務長をもってこれに充てる。

（研究部会長）

第9条の2 研究部に研究部会長を置く。

- 2 研究部会長は、専任研究員の互選によって選出し、所長がこれを委嘱する。
- 3 研究部会長の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 研究部会長は、研究部会を招集し、その議長を務める。

## 第5章 運営委員会

(運営委員会)

第10条 研究所に、研究所の運営及び事業、その他業務を円滑に遂行するために、運営委員会を置く。

2 前項に定める運営委員会は、次の各号に定める者をもって組織する。

- (1) 所長
- (2) 経済学部長
- (3) 大学院経済学研究科委員長
- (4) 経済学部の社会経済学科主任及び現代経済学科主任
- (5) 研究部会長
- (6) 研究部会から推薦された専任研究員若干名(委員長、副委員長及び幹事)

第11条 運営委員会に、委員長、副委員長及び幹事を置く。

2 運営委員会の委員長には、所長をもって充てる。

3 委員長は、運営委員会の会議を招集して、その議長を務める。

4 運営委員会の副委員長には、研究部会長をもって充てる。

5 副委員長は、委員長が不在のとき、その職務を代行する。

6 運営委員会に幹事を置き、経済学部事務室長又は事務長をもってこれに充てる。

(所掌事項)

第12条 運営委員会は、次の各号に掲げる事項を審議し、決定する。

- (1) 研究所の運営に係る基本方針に関する事項

- (2) 研究所の事業に関する事項

- (3) 研究所の予算に関する事項

- (4) 研究所の人事に関する事項

- (5) 研究所の規則に関する事項

- (6) 前各号に定めるもののほか、所長から附議された事項

## 第6章 研究所施設等

(研究所事務室)

第13条 研究所に、研究所の業務を円滑に処理するために、事務室を置く。

2 研究所の事務は、経済学部事務室が行うものとする。

(研究所資料室)

第13条の2 研究所に、研究所が収集した文献・資料等を整理、保管し、利用者の用に供するために、資料室を置く。

2 研究所が所蔵する文献・資料等の利用を希望する者は、所定の手続きを経て、これを利用することができる。

3 研究所が所蔵する文献・資料等の利用に関し必要な事項については、運営委員会の議を経て、所長が別にこれを定める。

(研究室及び研修室)

第13条の3 研究所に、第2条に定める目的を達成するために、研究室及び研修室を置くことができる。

## 第7章 雑則

(臨機の処置)

第14条 この規程に定めのない事項については、所長が運営委員会に諮り、これを処理する。

(細則の制定)

第15条 この規程の施行にあたって必要な細則は、運営委員会に諮り、経済学部教授会の議を経て、所長がこれを定める。

(規程の改廃)

第16条 この規程の改廃については、所長が運

営委員会に諮り、経済学部教授会の議を経て、学長が提案し、理事会がこれを行う。

附 則

- 1 この規程は、昭和62年4月1日から施行する。
- 2 この規程が実施される当初の研究員の委嘱は、第7条の定めに拘らず経済学部教授会の議を経て、学長の推薦に基づき理事長が行う。

附 則（平成元年10月25日）

- 1 この規程は、平成元年10月25日から施行する。
- 2 この規程施行当時すでに委嘱された所長、研究員及び運営委員会の委員は第5条、第6条、第9条、第11条によりそれぞれ選任されたものとみなし任期は残任期間とする。

附 則（平成3年1月23日）

この規程は、平成3年4月1日から施行する。

附 則（平成4年12月22日）

この規程は、平成4年9月1日に遡つて適用する。

附 則（平成12年3月29日）

この規程は、平成12年4月1日から施行する。

附 則（平成13年3月21日）

この規程は、平成13年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月18日）

この規程は、平成27年4月1日より施行する。

附 則（平成30年7月4日）

（施行期日）

この改正規程は、平成30年7月4日より施行する。

大東文化大学経済研究所報 第40号

2026年3月31日発行

発行所

大東文化大学経済研究所

〒175-8571 東京都板橋区高島平 1 - 9 - 1

電 話 03-5399-7327

F A X 03-5399-7380

発行者

大東文化大学経済研究所

『所報』編集委員会

印刷所

南光堂印刷