



長時間労働とキャリア

かとう たかお
加藤 隆夫

●コルゲート大学経済学部 W. S. Schupf Professor

先月、Trans-Pacific Labor Seminar (TPLS) の第11回大会が、ロスのUCLAキャンパスで開かれた (<https://sites.google.com/colgate.edu/tpls/tpls11>)。TPLSは、11年前に、環太平洋の労働経済学者のネットワークを構築することを目的として、UC-SANTA BARBARA の Peter Kuhn と共同で立ち上げた。来年の5月には12回大会を東京で開催することが決まっている。継続的なスポンサーを持たないまま、曲がりなりにもここまで続けることができたのは、積年の友人、Peterをはじめ、実に多くの方々の尽力の賜物であった。この場を借りて心から感謝したい。手前味噌になるが、日米のみならず、環太平洋諸国が直面する多くの政策課題の解決は、労働市場・雇用システム・人的資本管理制度の深く正確な理解と科学的な分析なしにはかなわない。今後とも、TPLSをますます盛り上げ、環太平洋の労働経済学者のネットワークを強化し、重要な政策課題の解決に必要なとされる科学的な分析結果を提供していきたい。

TPLSの11回大会でも、多くの有用な分析結果が発表された。その中から、日本で特に緊急な政策課題となっている長時間労働と女性のキャリアに関する最新の研究結果を紹介したい。アメリカの研修医制度は、日本と同様、その過酷な長時間労働で知られる。2003年にACGME (米国卒業医学教育認定評議会)は、長時間労働の結果起き

る医療ミスを減らすことを目的に、研修医の労働時間制限 (週80時間まで) を導入した。UCLAの新進気鋭の労働経済学者、Melanie Wassermanは、この2003年の労働時間制限に着目し、斬新な自然実験分析を行った。1993年から2010年に全米の大学の医学部を卒業した研修医の全数調査から毎年の専門ごとの研修医の労働時間が得られる。2003年の労働時間制限前の専門ごとの労働時間は、2003年の労働時間制限の影響の大きさを測る指標となる。例えば、病理を専門とする研修医は、2003年以前でも、平均で週60時間を切っており、2003年の週80時間の労働時間制限の影響はほとんど受けない。対照的に、外科を専門とする研修医は、2003年以前の平均労働時間は100時間を越えており、週80時間の制限は十分に労働時間短縮につながろう。つまり、2003年の政策変更の結果、研修医の労働時間の専門間の差が外生的に変わった。今まで、外科を専門として選びたくても、週100時間を越す過酷な長時間労働が障害となって病理を選ばざるを得なかった研修医が、2003年から外科を選んでも、週80時間で済むようになったのである。

女性の労働市場での活躍にとって、長時間労働が大きな障害になっていることを示唆する研究は、前にも紹介した。ただし、長時間労働が女性のキャリア形成を阻害しているという因果関係を明瞭に示す頑強な証拠は、まだ得られていない。

Melanie Wasserman は、長時間労働が外生的に政策変更され、しかもその外生的な変更は、すべての分野に共通してあてはまらなかったことを利用して、見事に因果関係を示す証拠を見出した。とくに重要なのは、長時間労働と専門の選択の因果関係は、女性だけに存在し、男性の専門の選択に長時間労働は有意な影響を及ぼさない。具体的には、長時間労働によって女性研修医の参入が阻害されていた専門分野の週労働時間が4時間減ることで、その分野を選ぶ女性研修医の割合が、最大16パーセント増加する。さらに、やや精度は落ちるが、2003年の労働時間制限が出生率をも上げたという示唆的な証拠も得られている。研修医の事例研究であるために、外的妥当性は不明であるが、画期的な研究であることに間違いはない。女性の労働市場での活躍を推進するのは、日本の公共政策の最重要課題のひとつである。他国の事例研究ではあるが、長時間労働の抑制が確実に女性のキャリアアップを促進し、さらには出生率をも上げようという証拠を初めて見出した Melanie Wasserman の研究は、日本の政策立案者にとっても大いに参考になろう。

そもそも人は、なぜ長時間労働に従事するのであろうか。経済学の教科書では、労働時間は、個々の労働者が、余暇を楽しむこととその余暇を犠牲にして働いて得られる所得を天秤に掛けて、もっとも効用が高まるように労働時間を決めると解く。労働時間を単に余暇の犠牲による効用の減少と捉え、それは所得によって補填されるものという通常の労働供給理論では、長時間労働は十分に説明できない、と私は考える。労働時間には、余暇の犠牲という見方以外に、人的資本の形成という見方もあり得る。例えば、研修医の長時間労働には、OJTという側面があることは“研修”という言葉が示すとおり、ほぼ自明であろう。長時間労働によって人的資本をより多く獲得することで、将来のキャリアアップにつながると考え、長時間労働を受け入れるという理屈も十分に考えられる。長時間労働が、労働者のやる気とか忠誠心あるいは将来も必要があれば長時間労働や休日出勤も辞さないというコミットメントのシグナル

の役割を果たすことも、十分にあり得る。会社には、個々の従業員のやる気、忠誠心、コミットメントを正確に測る手立てはない。しかし、そうした資質を備えた者を将来のリーダーに据えたい。そこで、個々の従業員が自発的にそうした private information を正直にシグナルする仕組みがほしい。それが、長時間労働によるラットレースであることは、前にも述べた。要するに、なぜ人は、長時間労働に従事するのかを深く理解し、長時間労働を抑制するには、何がもっとも効果的な施策かを判断するには、長時間労働がいかに関与するかの将来のキャリアアップに影響を与えるかを知る必要がある。私は、デンマークのオフス大学の同僚である Anders Frederiksen と Nina Smith と共同で、長時間労働のキャリア形成への影響を分析している。その最初の研究結果がまとまったので、TPLSの11回大会で報告した。以前紹介したデンマーク一国の労働者をすべて網羅し、しかもその一人ひとりについての過去の全職歴を企業情報とマッチングさせた LINKED EMPLOYER-EMPLOYEE DATA (LEED) を使っている。デンマークをはじめ北欧諸国、ドイツ、フランス、アメリカ等で研究者に提供されているLEEDが、如何にすばらしいデータであるかは、もうすでに述べた。ただし、LEEDには共通の弱点がある。信頼できる労働時間のデータが欠けていることである。長時間労働の研究には、当然ながら詳細な信頼できる労働時間データが必要である。そこで、われわれは、デンマークの労働力調査とLEEDをドッキングさせ、個々の労働者の詳細な労働時間データをも含んだLEEDをはじめて作成した。読者の中には、長時間労働の研究にデンマークのデータを使うことに違和感を抱く方もいるかもしれない。確かに、日米に比べれば、デンマークの労働者の平均労働時間は短い。しかしながら、デンマークにも実は、長時間労働者が少なからず存在し、その多くは、企業のトップにまで登りつめている。長時間労働のキャリア形成への影響を推計する上で、なんら支障はない。その研究結果は、次回、紹介したい。