



長時間労働と経済理論

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

25歳から64歳の成人男子で週50時間以上働く長時間労働者の割合は、日本で5人に2人、米国で4人に1人を超える (Asai, Kambayashi, and Kato, 2015と Kuhn and Lozano, 2008)。前回のエッセイでも述べたが、伝統的な経済学の理論では、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賃金所得を天秤に掛け、もっとも効用が高まるように決められる、と説く。つまり、余暇と所得を天秤に掛け、多くの人が長時間労働を最適な解として選択した結果、日本で成年男子の5人に2人が恒常的に週50時間以上働き、さらには、5人に1人は週60時間以上も働くという長時間労働の広範な存在に至ったというのである。この説明に違和感を感じるのは、わたくしだけであろうか。一つの有力な代替仮説がある。人は、自分の将来のキャリアを慮って、今の効用を最大化する最適な労働時間を超える長時間労働に敢えて従事する。

長時間労働が将来のキャリアサクセス (例えば、トップマネジメントへの任命) につながる仕組みとして、まず考えられるのは、OJTによる人的資本の形成であろう (Arrow, 1962, and Rosen, 1972)。人は、実際に仕事をこなしながら有用な熟練・知識・人脈を習得していく。労働時間が増えれば、OJTの量も増える。OJTの量が増えれば、習得される人的資本の量も増える。人的資本を多く身に着けた者ほどキャリアサクセスの確率が高い。つまり、長時間労働は、人的資本の習得を通じて、キャリアサクセスに役立つ (ただし、長時間労働で習得する人的資本には、収穫

逓減の法則があることに留意)。この長時間労働のOJT理論には、重要なコロラリー (系) がある。OJTで習得される人的資本のかなりの部分は、他社では役に立たない。企業特人的資本である。長時間労働は自社でのキャリアサクセス (例えば、自社のトップマネジメントへの内部昇進) には有用であるが、他社でのキャリアサクセス (例えば、他社のトップマネジメントへの外部登用) には、あまり役に立たない。

二つ目の仕組みは、OJT理論をさらに発展させたジョブ・アサイメント理論である (Gibbons and Waldman, 1999 and 2006, Gicheva, 2013)。仕事には、長時間労働も厭わず様々な役割を経験し、そのOJTで豊かな人的資本を蓄積するいわゆるキャリアジョブとその他のノンキャリアジョブがある。トップマネジメントへの任命を受ける者は、主にキャリアジョブ組から選ばれる。ジョブ・アサイメント理論は、長時間労働を厭わずOJTで着々と人的資本を積み重ねるキャリアジョブとノンキャリアジョブに就く人材が労働市場を通じていかに選別されるかという間に光を当てる。単純化すれば、OJTで人的資本を習得する能力には個人差があり、その能力が高い人はキャリアジョブに、そうでない人はノンキャリアジョブにと、労働市場の『神の手に』に導かれて自然に効率的に選別される (セルフセレクション)。結果的に、長時間労働とキャリアサクセスとの間に正の相関が生まれることになる。

第三に、ラットレース理論によれば、キャリアサクセス (例えば、法律事務所の共同経営者への

昇格やトップマネジメントへの任命)には、長時間労働も休日出勤も辞さないという覚悟とコミットメントが必要とされる (Akerlof, 1976, Landers, Rebitzer and Taylor, 1996, Kato, Ogawa and Owan, 2016)。逆に言えば、会社は、長時間労働をするコストが高い従業員は、幹部候補生としてキャリアジョブ組に配属することは避けたい。しかし、会社には、それを正確に測る手立てはない。個々の従業員が自発的にそうした個人情報 (private information) を正直にシグナルする仕組みがほしい。そこで、実際の今の労働時間が、ある一定の労働時間 (長時間労働閾値) を超えているかどうかを長時間労働のコストが十分に低いことのシグナルとして使う。今、長時間労働ができていくという事実をもって、その従業員の長時間労働のコストが十分に低いとみなし、幹部候補生としてキャリア組に配置する。問題は、長時間労働のコストが高い者の中には、一時的にも長時間労働閾値を超える労働時間を実現し、長時間労働のコストが低いと思わせ、キャリア組に配属されることを選択するインセンティブが存在することである。その結果、幹部候補生の選別が乱される。それを防ぐための必要悪として、会社は、長時間労働閾値を高く設定せざるを得ない。逆選択 (Adverse Selection) である。情報の非対称性の結果、キャリアジョブに配属されるために必要な労働時間のコミットメントが非効率に高く設定されてしまう。前述の二つの理論と

違い、ここで観察される長時間労働は、情報の非対称性によって生じる非効率に長い労働時間であり、公共政策の介入に反対する理由は少ない。

最後に、昇進トーナメント理論からも長時間労働とキャリアサクセスの間に正の相関を導き出すことが可能である (Brown, 2011)。昇進トーナメントのコンテストは、他のコンテストを上回る成果を上げることで、トーナメントを勝ち抜き、昇進を勝ち取る。その際、成果を左右するのは、努力と能力と運である。コンテストの間に顕著な能力の差があるケースでは、能力に劣るコンテストは、能力の差による成果の差を長時間労働を続け努力に努力を重ねることで克服できる確率は、決して高くはないと考える。その結果、長時間労働を続け努力に努力を重ねるコストに見合った見返りが少ないと判断し、トーナメントを勝ち抜くことをあきらめる。能力が高いコンテストは、長時間労働を続け、トーナメントを勝ち抜き、能力が低いコンテストは、長時間労働をやめ、トーナメントを勝ち抜くことをあきらめる。長時間労働とキャリアサクセスの正の相関が現れる。

わたくしは、今、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、長時間労働とキャリアサクセスの関連を示す上述の四つの理論を使い、詳細な実証分析を進めている。興味のある方は、<https://drive.google.com/file/d/1RfNLDN4ThGiq7nw0YcLcqQk6AGsdqwCp/view> から Working Paper をダウンロードされたい。

引用文献

- Akerlof, G. A. (1976). 'The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales', *Quarterly Journal of Economics*, vol. 90(4), pp. 599-617.
- Arrow, K. J. (1962). 'The economic implications of learning by doing', *Review of Economic Studies*, vol. 29, pp. 155-173.
- Brown, J. (2011). 'Quitters Never Win: The (Adverse) Incentive Effects of Competing with Superstars', *Journal of Political Economy*, vol. 119(5), pp. 982-1013.
- Gibbons, R. and Waldman, M. (1999). 'A Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firms', *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114(4), pp. 1321-1358.
- Gibbons, R. and Waldman, M. (2006). 'Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics inside Firms', *Journal of Labor Economics*, vol. 24(1), pp. 59-107.
- Gicheva, D. (2013). 'Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market', *Journal of Labor Economics*, vol. 31(4), pp. 785-824.
- Kato, T., Ogawa, H. and Owan, H. (2016). 'Working Hours, Promotion, and the Gender Gap in the Workplace', in (Editor Ed.)^Eds.), *Book Working Hours, Promotion, and the Gender Gap in the Workplace, City*.
- Kuhn, P. and Lozano, F. (2008). 'The Expanding Workweek? Understanding Trends in Long Work Hours among U.S. Men, 1979-2006', *Journal of Labor Economics*, vol. 26(2), pp. 311-343.
- Landers, R. M., Rebitzer, J. B. and Taylor, L. J. (1996). 'Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms', *American Economic Review*, vol. 86(3), pp. 329-348.
- Rosen, S. (1972). 'Learning by Experience as Joint Production', *Quarterly Journal of Economics*, vol. 86(3), pp. 366-382.