

違法労働の発生要因と従業員の 主観的ブラック企業認識

——職場の特性や HRM に着目して

小林 徹

(労働政策研究・研修機構臨時研究協力員)

本稿は大きく2つの分析を取り扱う。第一に、違法労働の問題としてしばしば話題になる、賃金不払残業や有給休暇未取得、退職強要のそれぞれの要因について、また各問題と業績との関係について分析を行った。第二には、「ブラック企業」の問題が社会問題化してきたことを受け、労働者が自身の勤務先を「ブラック」と認識するにあたり、上記違法労働やハラスメントなど別の問題も含め、どのような職場の問題が特に重要であるかを分析した。分析の結果、ハラスメントや過剰なノルマの存在も「ブラック」認識を高めていたが、賃金不払残業や有給未取得、退職強要が特に明確な影響を示していた。加えて、賃金不払残業については事業所の過去3年の経常利益向上に統計的に有意な影響が確認され、短期的にはルールが守られないほど利益に繋がる状況が確認された。また賃金不払残業は全社的な残業禁止制度が設置されていることや、コンプライアンス教育が実施されていないという状況ほど発生していた。このような要因による賃金不払残業は、労働者が昇進や昇給を目的に自発的に行うものとは考えられず、解決されるべき課題であると考えられる。

目次

- I はじめに
- II 賃金不払残業、有給未取得、退職強要の発生要因仮説
- III 賃金不払残業、有給未取得、退職強要の要因分析——データと分析方法、分析結果
- IV 従業員の主観的「ブラック」認識の捉え方
- V 主観的「ブラック」認識に関する分析——データと分析方法、分析結果
- VI まとめ

I はじめに

本稿で行う分析事項は大きく2つあるが、第一には違法性の疑われる HRM (Human Resource Management) 上の問題、具体的には賃金不払残業及び有給休暇未取得、退職の強要について、事業特性や事業所の労務管理制度の違いといった勤

務先の要因に着目した分析を行う。

平成 15 (2003) 年 5 月に策定された「賃金不払残業総合対策要綱」では賃金不払残業について、「労働基準法に違反する、あってはならないもの」と述べ、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」の策定や監督指導の実施など複数の具体的対策が示されている。しかしながら、監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成 24 年度)を見ると、賃金不払残業の是正支払金額は平成 24 (2012) 年度で 104 億 5693 万円にのぼる。平成 21 (2009) 年度以降減少傾向¹⁾ではあるが、「あってはならない」賃金不払残業は未だ大きく存在している。有給休暇の取得についても「仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成 22 年 6 月改定)」に定められる 2020 年目標である取得率 70% からは 47.1% (平成 25 年) と大きく離れているのが現状であり、この 20 年間は減少傾向でもある(『就労条件総合調査』)。退職

の強要についても2012年12月31日の朝日新聞による「追い出し部屋」の記事以降、社会問題としての認識が高まりつつある。

本稿の第一の分析ではこれら認識が高まりつつある問題を取り上げ、それぞれが勤務先のどのような要因によって発生しているかを明らかにしたい。これまでも小倉(2006)や大木・田口(2010)によって、仕事が不規則になりやすい産業や職種ほど賃金不払残業や有給未取得が発生しやすいこと、残業に関する制度によって賃金不払残業の発生が影響されることが明らかにされている。本稿では事業所の内部環境や外部環境、HRM制度に関して詳細に質問された「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」を用いた分析によって、以上の知見へのさらなる情報付加を目的とする。また、これら問題の有無と業績への影響を分析することで、使用者側にこれら問題の発生を避ける、または解消するインセンティブがどれだけ大きいかを検討する。というのも労働者側については高橋(2005)や小倉(2006)によって、賃金不払残業や有給未取得は昇給や昇進の見返りになっており、労働者側にも賃金不払残業や有給未取得を行うインセンティブがあることが指摘されている。もし使用者側にも同様なインセンティブがあるならば、外部からの監督指導やなんらかの手立てによらなければ自律的な問題解消はなかなか進まないと考えられる。

続いて第二の分析では、「ブラック企業」という問題への近年の注目の高まりを受け、労働者が勤務先を「ブラック」と主観評価するにあたり、上記の問題やそれ以外の複数問題も含め、特にどのような勤務先の問題が重要であるかを分析する。

「ブラック企業」問題についても、2013年5月の衆議院予算委員会における問題提起、9月の厚生労働省による「過重労働重点監督月間」など、公に取り組みべき社会問題として認知されつつある。但し、「ブラック企業」問題についてはその定義が曖昧であるため現実的な対応は難しい。「ブラック企業」の特徴として賃金不払残業や有給未取得や退職強要があるという指摘も多いが、このような問題があることですぐさま当該企業が「ブ

ラック」と指摘できるわけでもない。過剰なノルマやハラスメントといった他の多くの問題とも関連付けて語られるし、問題が同程度であっても勤務者の主観によって認識は異なってくる。

今野(2013)は、ブラック企業の定義を「新興産業において、若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使い潰し、次々と離職に追い込む成長大企業」(今野2013:193)と説明している。但し、同注釈において「拙著『ブラック企業』(文春新書)ではブラック企業に定義はないと記述したが、本書ではわかりやすさのために『あえて』定義を行った」と述べられ、上記の定義は同書籍内における限定的なもので、一般化を目的としたものではないと解釈できる。蟹沢(2010)でも、あえてブラック企業の客観的な定義を考えるならば、「法令順守、倫理、経済的合理性などのさまざまな面から見て問題を抱えている企業」と断りを付してその定義が述べられている。さらには「特定の企業や職場の状況をブラックと感じるかどうかについては、個人差や主観が大きく関わってくる」(蟹沢2010:21)と述べ、職場の問題が同様であっても個人の主観によって定義が定まらないことに触れている。

結局は大内(2014:90)で主張されるように、「ブラック」と評価するかどうかは個々人の主観にゆだねるしかなく、客観的に個々の企業がブラック企業かどうかを判定して当該企業へ対応をとってゆくよりも、働く側が企業を選ぶ際に参考になる情報をできるだけ開示することが重要であると考えられる。但し現状では情報開示が重要であるとしても、具体的にどのような情報を開示すべきかについては不明である。労働者の主観的な「ブラック」認識に、特にどのような職場の問題が大きく影響するかを明らかにし、どのような情報が就職の事前に開示されるべきかを考察することは、研究としての意義はあろう。そこで、従業員について主観的な「ブラック」認識度が質問された現状唯一の調査である「第26回 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(以下勤労者短観26)」を用いて、具体的にどのような職場の問題が、従業員の主観的「ブラック」認識に影響が大きいかを分析し、どのような情報を開示するべきかを検

討する。例えば過剰ノルマやハラスメントといった問題が重要であるならば、従業員の平均的なノルマ達成率や目標管理方法や職場風土といった情報開示が重要になるであろう。

なおブラック企業をテーマとした計量分析による筆者の知る唯一の研究には、立道(2012)がある。こちらは労働者の主観評価を分析したものではなく、企業側データの職場の状況から分析手続き上、「過重労働の問題が見られながらも長期雇用を考えていない企業」を「ブラック企業」と定義付け、その決定要因を分析したものである²⁾。本稿の分析では、ブラック企業の具体的な定義はせず、その判断は個人の主観評価の問題であると割り切る。というのも、これまでも「満足度」や「不満」といった様々な主観評価に関する計量分析が行われており、現実社会を考えるにあたって有益な知見が得られている。当該問題が社会問題として認識されつつあるということや、他の主観評価に関する先行研究が多大な貢献をしていることに鑑みるならば、「ブラック」認識を主観評価の問題として捉え、分析対象とする意義はあると考える。

本稿の構成は以下の通りである。Ⅱでは賃金不払残業、有給未取得、退職強要の問題それぞれについて、先行研究を整理しその発生要因に関する本稿の仮説を提示する。Ⅲでは各問題の発生要因、並びに業績への影響に関する分析について、用いるデータや分析方法、その結果を述べる。Ⅳでは先行研究を整理し、労働者が勤務先をどのように「ブラック」と評価するかについて検討する。Ⅴでは主観的「ブラック」認識に関する分析に用いるデータや分析手続き、その結果を述べどのような職場の問題が重要であるかを考察する。Ⅵではこれまでの分析結果を整理し、政策的含意を考察する。

Ⅱ 賃金不払残業、有給未取得、退職強要の発生要因仮説

1 賃金不払残業について

本節では先行研究を整理し、それぞれの問題の発生要因を検討してゆく。まず賃金不払残業につ

いては、三谷(1997)、高橋(2005)、大木・田口(2010)と豊富な先行研究が参考になる。高橋(2005)は賃金不払残業を、労働者が自ら残業申請をしないという自発的なものと残業の対価が全く支払われない非自発的なものの2つに分けて考察している。高橋(2005)では、90年代後半に業績の悪化が激しかった中小企業ではなく大企業で賃金不払残業が増加していること、大企業ホワイトカラー層では賃金不払残業を行っている者ほど賞与も含めた報酬が高くなることが確認されている。ホワイトカラーの90年代後半の賃金不払残業は、昇給に繋がるという結果的に見返りがある自発的な残業であったことが示唆される。三谷(1997)も、成果や業績に基づく評価が行われる場合には、業績を高めるために労働者自ら賃金不払残業を行うインセンティブがあることを指摘し、分析によって業績評価である職場ほど賃金不払残業が多くなることを明らかにしている。この研究からは業績評価の有無だけでなく、業績の管理指標が利益額などコストに依存する指標である場合ほど、労働者自らが残業を申請せずコスト削減を行う可能性が示唆される。

しかし以上の研究群によれば、賃金不払残業も結果的には高い報酬に繋がるために、労働者にとって大きな問題と認識されないことも考えられる。本稿の後半では「ブラック」認識への影響についても分析するが、本稿で取り上げたいのは労働者側への不利益や違法性が大きいと考えられる非自発的な賃金不払残業である。自発的な賃金不払残業の要因については、昇給や昇進の見返りという労働者側のインセンティブと関連付けられた経済学分野の諸研究が参考になる一方で、非自発的な見返りの無い賃金不払残業の発生要因については人的資源管理論からのアプローチによる大木・田口(2010)の研究が参考にされる。彼らの分析によると、全社的な労働時間の把握制度がないこと、残業時間に関する目安制度が存在することが非自発的な賃金不払残業の問題を大きくするという。コンプライアンスに対する取り組み姿勢を反映しているのかもしれないが、残業時間の把握や管理という取組みを企業全体として制度化しているかどうかが重要であると考えられる。

本稿の分析に用いるデータからは賃金不払残業が自発的なものか非自発的なものかを識別することはできないが、残業の管理や把握制度の有無やコンプライアンス姿勢に関する情報が得られる。自発的な賃金不払残業に影響する業績評価変数をコントロールしても、これら変数の影響が賃金不払残業に重要であるかどうかを確認し、非自発的な賃金不払残業の要因を再確認したい。

2 年次有給休暇の未取得について

次に年次有給休暇の未取得という問題については、小倉(2006)の研究が参考になる。小倉(2006)では余暇嗜好や所得効果の影響といった労働供給論から有給取得行動を考察したのちに、有給休暇の取得ダミー並びに取得率に関する要因分析が行われている。分析の結果、収入が高い人ほど消化率は低くなり、低い消化率が昇進や昇給など何らかのメリットと引き換えになっている可能性が指摘されている。有給未取得の要因は、自発的な賃金不払残業の要因と同様の構造になっていることが疑われる。

加えて、卸・小売、飲食産業であるほど、営業・販売・接客サービス職ほど有給取得がされていないという。その理由について、小倉(2006)はこれら産業や職種ほど仕事が不規則であることから計画的な有給取得が難しくなっているという仕事特性の影響を推察している。卸・小売、飲食産業や営業・販売職については、非自発的な賃金不払残業についても多くなっていることが大木・田口(2010)で指摘されているが、仕事の不規則性といった仕事特性が非自発的な賃金不払残業と同様に有給未取得も発生させているなら、このような経路による問題発生は「ブラック」認識にも繋がるものであろう。本稿の分析に用いるデータからは産業や職種の分析結果からの推論に留まらず、業務量の繁閑変化に関する情報や、仕事の量や方法に関する自己の裁量の範囲や、取引先の変化状況など具体的な仕事特性に関する分析が可能である。これら仕事特性変数の有給未取得への影響を見てゆくことで、非自発的な有給未取得の要因を検討してゆきたい。

3 退職の強要について

最後に退職の強要という問題を考えるが、当該問題の発生要因に関する実証分析が行われた先行研究は筆者の力不足もあり殆ど例を挙げることはできない。唯一、郡司・奥田(2014)によって、規模が大きいほど、また業績が悪化しているほど退職勧奨を実施した企業が多いことが示されている。但し、郡司・奥田(2014)の分析はクロス集計のみであり、なぜ大企業で退職勧奨が多くなっていったかは分からない。また業績が悪化している場合の退職勧奨には、退職強要とは見なせないものも多いと考えられる。というのも、整理解雇に近い状況でしかたなく退職勧奨が実施されている場合、従業員側もその必要性を納得する可能性は高いと考えられ、労働問題に発展する退職強要とは異なってくる。本稿で着目すべきは、整理解雇とはかけ離れた状況で行われる退職勧奨であろう。例えば、整理解雇要件³⁾のひとつである「解雇回避義務」には退職者の不補充や新規採用の停止があるが、それを満たさず新たな採用をしながらも退職勧奨をしている場合である。もうひとつの整理解雇要件である「人員を減らす必要性」はなく、労働者の選別・入れ替えの必要性によるものであることが疑われ、整理解雇とは大きく異なる。またこのような状況は今野・川村(2011)で述べられる「選別型」⁴⁾というブラック企業の特徴に近いものであり、従業員の「ブラック」認識も高めるものと考えられる。そこで本稿では人員規模が増えながらも退職勧奨をしている場合や、成績不良者のみに対し退職勧奨及び配置転換や解雇を行う場合を「退職強要」とみなし、その要因を分析したい⁵⁾。

採用後の選別・入れ替えとの関連が考えられることから、この問題の発生要因として本稿では3つの要因を疑う。第一にミスマッチの重要性が高いこと、第二に企業特殊技能の重要性が低いこと、第三に技能の陳腐化や業務環境の変化が早いことである。その理由を述べると、第一の点については、採用時点では生産性が十分に明らかにならず、採用後にミスマッチであることが判明しやすい場合、採用後に働きぶりを直接見ることで残す

者と落とす者を選別し、同時に補充採用すると考えられる。また雇ってみなければミスマッチかどうか分からないならば、仕事の成果次第で賃金が決まる成果報酬が採られやすいはずであり、賃金制度の違いで退職強要の状況は異なっていることが考えられる。第二に、企業特殊的技能の重要性が低いほど、既に勤続している者と新規に雇い入れる者とを入れ替えても不利益は小さいと考えられる。また企業特殊的技能の蓄積が重要でなければ、企業教育制度や長期育成は見られないはずであり、従業員教育の違いでも退職強要の状況は異なっていることが考えられる。第三に、技能の陳腐化スピードが速いことや、ビジネスの環境変化が激しければ、変化への対応という目的から新人を雇いつつも既存社員に退職勧奨を行うメリットがあると考えられる。産業や職種、変化に直面しているといった仕事特性によっても退職強要の状況が異なっていることが疑われる。

Ⅲ 賃金不払残業、有給未取得、退職強要の要因分析——データと分析方法、分析結果

1 分析に用いるデータ

本節では、賃金不払残業や有給未取得、退職強要の要因分析に用いるデータ、分析方法並びに分析結果を順に述べてゆく。

まず分析に用いるデータであるが、労働政策研究・研修機構（以下 JILPT）が 2014 年 2 月に実施した「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」の事業所調査と従業員調査のデータを用いる（調査設計の詳細は「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」調査シリーズ No.134 参照）。

賃金不払残業と有給未取得に関する分析では、従業員調査のデータに所属事業所の事業所調査データをマッチさせた労使マッチングデータを使用する。全体としては、1979 事業所と 1 万 1545 名分の回答が得られているが、事業所調査の報酬評価制度や企業教育方針に関する質問は正社員について聞かれていることから、分析は正規従業員

の回答者に限定した。また入社研修を終え実務についている可能性が高く、有給休暇の権利も発生していると考えられる勤続 1 年以上の者に限定するとともに、働き方の構造が一般従業員とは異なると考えられる課長職以上を除外している。そのため分析対象者は 1352 事業所に所属する 5632 名分となった。

退職強要に関する分析については、事業所票データのみを用いる。事業所票には実際に正社員に対し退職勧奨を実施したかどうかが問われており、正社員数の増減も把握できる。また別途、成績不良者にたいして退職勧奨や解雇や配置転換を行うかどうかという事業所の意思が問われている。ここでは後に述べる分析に用いるすべての変数データが揃う、1721 事業所のデータを分析に用いている。

2 分析手続きと変数の定義について

次に分析モデルと変数の定義について述べる。労使マッチングデータを用いた分析では被説明変数 D_i を「賃金不払残業有ダミー」「有給未取得ダミー」とし、事業所データを用いた分析では退職強要の実施と見なせるダミー変数とし、以下 (1) 式のプロビット分析を行う。なお、事業所データを用いた分析では事業所の正社員従業員数でウェイトを付したプロビット推計を行う。

$$\Pr(D_i) = (1|X_i, J_i, M_i) = \Phi(\delta_1 X_i + \delta_2 J_i + \delta_3 M_i) \quad (1)$$

被説明変数の定義を述べると「賃金不払残業有ダミー」の定義は、従業員票において週 1 時間以上の残業をしながら残業申請を「ほとんどしていない」と回答された場合に、また週 15 時間以上の残業をしながら残業申請を「一部申請している」と回答している場合に 1 をとるダミー変数としている。賃金不払残業が一定程度あると考えられるものと、賃金不払残業が少ないか残業自体が無い者とで分かれていることになる。加えて、調査設計上は申請に関する設問への回答は残業が 1 時間以上ある場合に限られるため、残業有無の回答と残業がある場合の残業申請の回答という 2 段階構造を考慮した分析も行う。具体的には「残業が 1 時間以上あるダミー」についての推定を第 1

段階、「賃金不払残業有ダミー」についての推定を第2段階とした線形確率モデルによるヘックマン2段階推定を行う。「有給未取得ダミー」は従業員票より調査前年4月からの有給取得日数が0と回答されている場合に1をとるダミー変数とする。退職強要の実施については、この3年間で退職勧奨が実施され、この1年で正社員数が増えた場合に1を取る「人員減を伴わない退職勧奨実施ダミー」と、3年連続で成績が低評価である従業員について解雇・退職勧奨・配置転換を行う場合に1をとる「成績不良者への退職勧奨、解雇、配転実施ダミー」の2パターンとする。「人員減を伴わない退職勧奨実施ダミー」の場合には2、3年前に人員減を伴う退職勧奨をし、昨年に人員を増やした場合も含まれ、必ずしも退職強要とは考えられない事業所も含まれるという問題もある。また「成績不良者への退職勧奨、解雇、配転実施ダミー」は3年連続でという条件が非常に厳しくなっているという問題がある。そのために、「退職強要」の要因については、2パターン双方共通する分析結果の傾向から解釈してゆく。

次に労使マッチデータを用いた分析の説明変数とその定義について述べる。まずコントロール変数として個人属性 X_i には年齢、男性ダミー、大学大学院卒ダミー、有配偶ダミー、勤続年、余暇選好高いダミー（入社理由に関する選択肢で、「都合の良い時間で働きたい」「休みがとりやすい」「家事・育児・介護の事情」「病気を抱えていたので」のいずれかに当てはまる場合に1をとるダミー変数）、自己評価上位20%ダミー（職場での評価に関する従業員自身の主観回答より「上位20%」と選択された場合に1をとるダミー変数）を用いた個人属性とする。 J_i は事業所属性であり、産業ダミー、企業規模ダミー、企業創業年、事業所内従業員の正社員比率、労働組合有ダミー、事業所が営業所又は店舗であることを示す「営業所・店舗ダミー」、事業所が工場であることを示す「工場ダミー」を用いる。

M_i は前節で賃金不払残業有或は有給未取得の要因として検討した変数を用いる。具体的には、事業所票において正社員の賃金に最も影響する要因として「業績・評価」が選択された場合に1を取る「成

果報酬ダミー」、従業員票の目標管理に関する質問で「利益目標が設定されている」が選択された場合に1を取る「利益目標ダミー」、事業所票から残業に関する制度として「原則として全社的に一律残業を禁止している」が選択された場合に1を取る「残業禁止制度有ダミー」と「時間外労働に関して社内調査、実態把握をしている」場合に1を取る「残業時間調査制度有ダミー」を用いる。また職場の順法意識に関する異質性をコントロールするため、従業員がコンプライアンス研修を受けた場合に1を取る、「コンプライアンス研修制度有ダミー」を用いる。仕事特性変数には、従業員票より「仕事の量を自分で決めることができる」かどうか問われた4段階評価の点数である「仕事量の自己裁量度」と「仕事のやり方を自由に決めることができる」かどうかに関する4段階評価の点数である「仕事方法の自己裁量度」を用いる。また、事業所票より作成できる業務量の繁閑変化の程度を示す「1日で業務量が倍以上変化するダミー」「1週間で業務量が倍以上変化するダミー」に加えて、取引先の変化速度を示す「5年以上継続している顧客企業があるダミー」を用いて不規則性を考慮する。

続いて事業所データを用いた分析の説明変数について述べる。ここでは個人属性 X_i は把握されないが、事業所属性 J_i では労使マッチデータの分析と同様の変数に加え、事業所の正社員女性比率、正社員40歳未満割合を用い、所属従業員の特性を考慮する。

M_i については前節で「退職強要」の要因として検討した変数を用いる。賃金制度に関しては「成果報酬ダミー」と事業所票から事業所の管理指標が利益額である場合に1を取る「事業所利益額管理ダミー」を用いる。企業特殊的技能の重要性に係る変数は、正社員を一人前にするまでの目安期間に関する事業所回答から「正社員を一人前にする目安期間ダミー」を用いる。加えて、事業所が「長期の育成を重視する」か否かを回答した4段階評価変数である「長期育成重視度」を用いる。技能の陳腐化などの変化の激しさに係わる変数は、事業所票より正社員の業務が3年前に比べ「高度になった」「広がった」「増えた」の全てに当てはま

る場合に1を取る「仕事の範囲、難易度、量が高まった」ダミーと、ビジネス環境の変化が激しくないことを示す「5年以上継続している顧客企業があるダミー」を用いる。分析に用いるデータセットの基本統計量は付表1に掲載した。

3 分析結果

分析結果は表1に掲載した。まずは「賃金不払残業有ダミー」の分析結果について見てゆく。ヘックマン2段階推定の逆ミルズ比 λ は有意な結果となっているが、プロビットモデルの分析結果も双方ほぼ同様であり結果の解釈は共通するものとなっている。

自発的な賃金不払残業を増やすと予測された「成果報酬」や「利益目標」ダミーの結果を見ると、当初の予想通り統計的に有意な正の結果となり、残業申請が行われていない様子が示されている。「利益目標」に関しては残業発生確率も高めている。

非自発的な賃金不払残業に影響すると予測された「残業禁止制度」は統計的に有意な正の結果となり、全社一律で残業を禁止する制度が有るほど残業申請されにくくなっている。一方で1時間以上の残業発生については負の影響が示されている。このような制度には残業そのものを抑える効果はあるが、残業が発生してしまった場合の申請を難しくするため、結果として賃金不払残業の発生に繋がっていると考えられる。「残業時間調査制度有ダミー」を見ると、統計的に有意に賃金不払残業の発生を低くしており、一方で1時間以上の残業発生は高めている。1時間以上の残業発生については、調査制度が残業を発生させていると考えるよりも、残業が多く存在するために調査制度が出来ていると考えられる。一方で、賃金不払残業の発生については、残業申請がしやすいほど調査制度が設置されるという逆の因果関係を考えるのは不自然であろう。というのも、残業が多いなかでその申請もきちんとされている場合であるほど、申請によって残業時間の実態把握が可能なたため、調査制度をわざわざ設ける必要はない。反対に無申請の残業が多い場合ほど、残業の実態把握を目的に改めて調査制度が設けられると考えられ

る。分析結果で「残業時間調査制度有ダミー」が負の結果となっているのは、無申請の残業が多かったが調査制度ができたことできちんと残業申請されるようになるという効果を反映したものであろう。また「コンプライアンス研修有ダミー」が賃金不払残業について統計的に有意な負の結果を示し、コンプライアンスに対する姿勢の強い事業所ほど残業申請がしやすくなっている。

仕事特性に関する変数を見ると、仕事量の自己裁量度が高いほど賃金不払残業も残業発生自体も抑制される傾向が示される。仕事方法の自己裁量度は残業発生のみ統計的に有意なプラスの結果となっている。不規則性や業務変化に関する変数では統計的に有意な結果は確認されなかった。

事業所属性変数を見ると、労働組合が残業、賃金不払残業とも統計的に有意な負の結果となり、組合の働きによって違法労働や過重労働が解消されていると考えられる。また金融・情報通信業、工場では賃金不払残業の発生が少なく、一方で学術研究・教育や医療福祉などの専門サービス業では多くなっている。これら産業では時間管理の難しい仕事が多いためであろう。また大企業や正社員比率が高いほど賃金不払残業が抑制されている。

次に、有給未取得に関する分析結果を見る。前節で自発的な有給未取得に繋がると疑った「成果報酬」は有意な結果となっていないが、「利益目標」は有意な正の結果となり、利益額で目標管理されているほど自己の業績を高めるために自発的な有給未取得に繋がると考えられる。非自発的な有給未取得に繋がると考えられた仕事特性の影響を見ると、「1週間のうちに業務量が倍以上変化する」が統計的に有意な正の結果となっている。有給休暇の取得は1日単位で取得されることが多いため、1日内の業務量変化よりも、週単位の不規則性が重要であると考えられる。また事前に影響があることが疑われたわけではないが、「残業時間調査制度有ダミー」が有給未取得を抑制している。職場の労務管理に対する事業所の管理努力が反映されていると考えられ、非自発的な有給未取得の抑制に繋がる可能性がある。事業所属性では、大企業や情報通信業、工場では有給未取得が抑制されており、卸・小売業や営業所・店舗などの顧

表1 賃金不払残業、有給未取得、退職強要の要因分析結果

被説明変数	賃金不払残業有ダメー		賃金不払残業有ダメー (2段階目)		残業1時間以上有ダメー (1段階目)		有給未取得ダメー		成績不良者への退職 勧奨、解雇、配転 実施ダメー		人員減を伴わない 退職勧奨実施ダメー	
	労働マッチデータ				労働マッチデータ				プロビット		事業所データ	
	プロビット		ヘックマン		プロビット		プロビット		プロビット		プロビット	
説明変数	限界効果	限界効果	係数	係数	係数	係数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
本人年収(100万円)	-0.003	-0.003	—	—	0.150	0.150	-0.001	0.000	—	—	—	—
個人属性	[0.017]	[0.017]	—	—	[0.018]***	[0.018]***	[0.021]	[0.021]	—	—	—	—
男性ダメー	0.045	0.045	0.044	0.045	0.487	0.485	0.067	0.066	—	—	—	—
	[0.046]***	[0.046]***	[0.024]*	[0.023]**	[0.042]**	[0.042]**	[0.057]**	[0.057]**	—	—	—	—
大卒、大学院卒ダメー	0.050	0.051	0.064	0.064	0.181	0.182	0.017	0.019	—	—	—	—
	[0.043]**	[0.043]**	[0.016]**	[0.016]**	[0.042]**	[0.042]**	[0.051]**	[0.051]**	—	—	—	—
余暇嗜好高いダメー	-0.027	-0.027	—	—	-0.143	-0.143	-0.035	-0.035	—	—	—	—
	[0.027]	[0.027]	—	—	[0.059]**	[0.059]**	[0.088]**	[0.088]**	—	—	—	—
企業内組合有りダメー	-0.025	-0.025	-0.027	-0.026	-0.102	-0.108	0.003	0.007	-0.055	-0.064	-0.044	-0.045
	[0.047]**	[0.048]**	[0.015]**	[0.015]**	[0.046]**	[0.046]**	[0.054]	[0.055]	[0.123]	[0.124]	[0.191]**	[0.188]**
事業所内正社員比率	-0.069	-0.068	-0.076	-0.077	-0.280	-0.279	-0.039	-0.038	-0.130	-0.128	0.005	0.005
	[0.086]**	[0.086]**	[0.030]**	[0.029]**	[0.086]**	[0.086]**	[0.100]**	[0.100]**	[0.291]	[0.290]	[0.330]	[0.332]
営業所、店舗、サービス提供所ダメー (事務所、研究所との比較)	0.009	0.008	0.005	0.006	-0.164	-0.171	0.030	0.026	0.033	0.040	-0.038	-0.035
	[0.066]	[0.067]	[0.023]	[0.023]	[0.066]**	[0.066]**	[0.080]**	[0.080]**	[0.192]	[0.196]	[0.250]**	[0.255]
工場ダメー(事務所、研究所との比較)	-0.096	-0.096	-0.112	-0.112	0.147	0.148	-0.033	-0.027	-0.024	-0.029	0.040	0.035
	[0.088]**	[0.089]**	[0.028]**	[0.028]**	[0.085]*	[0.085]*	[0.102]**	[0.103]	[0.236]	[0.239]	[0.355]	[0.351]
企業規模	0.014	0.014	0.037	0.038	-0.077	-0.066	0.014	0.013	-0.031	-0.026	0.034	0.033
企業規模100人未満	[0.073]	[0.073]	[0.025]	[0.025]	[0.073]	[0.073]	[0.086]	[0.087]	[0.171]	[0.169]	[0.292]	[0.288]
企業規模100~299人	-0.010	-0.010	0.005	0.005	-0.084	-0.076	-0.008	-0.007	0.052	0.059	0.067	0.067
	[0.064]	[0.064]	[0.022]	[0.022]	[0.064]	[0.064]	[0.076]	[0.076]	[0.156]	[0.154]	[0.274]**	[0.282]**
企業規模500~999人	-0.046	-0.045	-0.044	-0.045	-0.204	-0.201	-0.025	-0.025	0.100	0.094	0.049	0.041
	[0.079]**	[0.079]**	[0.027]**	[0.027]**	[0.076]**	[0.076]**	[0.096]**	[0.096]**	[0.211]	[0.209]	[0.393]	[0.398]
企業規模1000人以上	-0.053	-0.051	-0.048	-0.050	0.038	0.049	-0.031	-0.030	0.021	0.003	0.141	0.126
	[0.081]**	[0.082]**	[0.026]*	[0.026]*	[0.081]	[0.080]	[0.096]**	[0.097]**	[0.236]	[0.235]	[0.361]**	[0.360]**
卸・小売	0.036	0.037	0.027	0.027	0.275	0.279	0.038	0.038	0.052	0.047	0.046	0.039
	[0.075]**	[0.075]**	[0.026]	[0.026]	[0.080]**	[0.080]**	[0.088]**	[0.088]**	[0.212]	[0.211]	[0.270]	[0.266]
金融・保険・不動産	-0.082	-0.081	-0.091	-0.096	0.007	0.014	-0.029	-0.027	-0.145	-0.150	0.007	0.003
	[0.122]**	[0.123]**	[0.034]**	[0.034]**	[0.105]	[0.104]	[0.139]	[0.141]	[0.244]*	[0.246]*	[0.402]	[0.389]
産業ダメー (参照G:建設・製造業、その他)	0.013	0.013	0.032	0.032	-0.115	-0.107	0.037	0.036	-0.044	-0.033	0.034	0.033
	[0.116]	[0.116]	[0.041]	[0.041]	[0.114]	[0.114]	[0.128]	[0.129]	[0.281]	[0.283]	[0.437]	[0.423]
学術研究・技術、教育、医療・福祉サービス	0.057	0.058	0.088	0.088	0.121	0.138	-0.003	-0.006	-0.203	-0.193	0.061	0.067
	[0.081]**	[0.082]**	[0.027]**	[0.027]**	[0.084]	[0.083]*	[0.100]	[0.100]	[0.241]**	[0.238]**	[0.386]	[0.358]
複合、人材、分類されないサービス	-0.005	-0.005	-0.011	-0.011	0.214	0.215	0.014	0.012	-0.073	-0.073	-0.032	-0.032
	[0.069]	[0.070]	[0.022]	[0.022]	[0.068]**	[0.068]**	[0.079]	[0.080]	[0.194]	[0.194]	[0.239]**	[0.240]**
情報通信業	-0.113	-0.112	-0.150	-0.151	0.146	0.163	-0.060	-0.060	-0.104	-0.089	0.007	0.013
	[0.173]**	[0.174]**	[0.046]**	[0.046]**	[0.145]	[0.144]	[0.233]**	[0.232]**	[0.339]	[0.329]	[0.437]	[0.438]
成果報酬ダメー	0.028	0.028	0.036	0.036	-0.073	-0.074	0.013	0.013	0.043	0.044	0.005	0.005
	[0.052]**	[0.052]**	[0.017]**	[0.017]**	[0.050]	[0.050]	[0.060]	[0.061]	[0.144]	[0.145]	[0.175]	[0.176]
利益目標ダメー	0.029	0.028	0.028	0.029	0.219	0.218	0.024	0.025	—	—	—	—
	[0.045]**	[0.045]**	[0.016]**	[0.016]**	[0.044]**	[0.044]**	[0.052]**	[0.052]**	—	—	—	—
残業禁止制度有ダメー	0.068	0.068	0.133	0.132	-0.474	-0.467	—	0.010	—	-0.073	—	-0.022
	[0.093]**	[0.093]**	[0.041]**	[0.041]**	[0.086]**	[0.086]**	—	[0.117]	—	[0.231]	—	[0.385]
残業時間調査制度有ダメー	-0.047	-0.046	-0.069	-0.069	0.195	0.195	—	-0.033	—	0.094	—	0.029
	[0.042]**	[0.043]**	[0.015]**	[0.015]**	[0.041]**	[0.041]**	—	[0.051]**	—	[0.126]**	—	[0.143]**
コンプライアンス研修有ダメー	-0.051	-0.050	-0.060	-0.061	-0.012	-0.013	-0.012	-0.010	—	—	—	—
	[0.049]**	[0.049]**	[0.015]**	[0.015]**	[0.047]	[0.046]	[0.056]	[0.057]	—	—	—	—
企業特殊技能の重要性	—	0.001	-0.005	—	-0.063	—	—	0.009	0.164	0.159	0.033	0.032
	—	[0.092]	[0.030]	—	[0.088]	—	—	[0.110]	[0.255]*	[0.256]	[0.340]	[0.341]
正社員を一人前にする目安期間: 1年くらい(6年以上との比較)	—	-0.004	-0.005	—	0.012	—	—	0.006	0.203	0.201	0.073	0.070
	—	[0.080]	[0.026]	—	[0.078]	—	—	[0.095]	[0.232]**	[0.230]**	[0.325]**	[0.325]**
正社員を一人前にする目安期間: 2~3年くらい(6年以上との比較)	—	0.007	0.009	—	-0.107	—	—	-0.006	0.189	0.185	0.039	0.036
	—	[0.084]	[0.027]	—	[0.081]	—	—	[0.100]	[0.248]**	[0.249]**	[0.312]	[0.314]
正社員を一人前にする目安期間: 4~5年くらい(6年以上との比較)	—	-0.004	-0.007	—	0.068	0.069	—	0.001	-0.02	-0.024	0.007	0.005
	—	[0.025]	[0.009]	—	[0.025]**	[0.024]**	—	[0.030]	[0.069]	[0.069]	[0.083]	[0.084]
長期育成重視度	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
仕事の範囲、難易度、量が高まったダメー	-0.002	-0.002	-0.008	-0.008	0.014	0.013	0.000	-0.001	0.102	0.107	0.032	0.035
	[0.047]	[0.047]	[0.015]	[0.015]	[0.045]	[0.045]	[0.055]	[0.055]	[0.148]*	[0.147]*	[0.189]*	[0.183]*
5年以上継続している顧客企業があるダメー	0.001	0.001	-0.003	-0.002	-0.027	-0.018	0.004	0.004	0.087	0.087	0.021	0.020
	[0.055]	[0.055]	[0.018]	[0.018]	[0.054]	[0.054]	[0.064]	[0.065]	[0.163]	[0.164]	[0.202]	[0.203]
1日で業務量が倍以上に変化するダメー	0.003	0.003	-0.009	-0.010	0.017	0.015	0.001	0.000	—	—	—	—
	[0.059]	[0.059]	[0.020]	[0.020]	[0.059]	[0.058]	[0.070]	[0.070]	—	—	—	—
1週間で業務量が倍以上に変化するダメー	0.005	0.006	0.019	0.017	-0.025	-0.015	0.063	0.061	—	—	—	—
	[0.061]	[0.062]	[0.020]	[0.020]	[0.061]	[0.061]	[0.067]**	[0.067]**	—	—	—	—
仕事量の自己裁量度	-0.017	-0.017	-0.018	-0.018	-0.119	-0.119	-0.007	-0.007	—	—	—	—
	[0.028]**	[0.028]**	[0.010]*	[0.010]*	[0.028]**	[0.028]**	[0.034]	[0.034]	—	—	—	—
仕事方法の自己裁量度	0.007	0.008	0.018	0.018	0.067	0.069	0.004	0.004	—	—	—	—
	[0.033]	[0.033]	[0.011]	[0.011]	[0.032]**	[0.032]**	[0.039]	[0.039]	—	—	—	—
事業所利益額管理ダメー	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.01	-0.014	-0.019	-0.019
	—	—	—	—	—	—	—	—	[0.125]	[0.126]	[0.172]	[0.169]
事業所属性	—	—	—	—	—	—	—	—	0.107	0.108	0.259	0.250
40歳未満2割未満(6割以上との比較)	—	—	—	—	—	—	—	—	[0.280]	[0.274]	[0.327]**	[0.328]**
40歳未満2~6割未満(6割以上との比較)	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.007	-0.006	0.034	0.033
	—	—	—	—	—	—	—	—	[0.138]	[0.139]	[0.202]**	[0.207]**
定数項	—	—	0.846	0.792	-0.957	-0.802	—	—	—	—	—	—
	[1.304]	[1.315]	[0.419]**	[0.414]*	[1.346]	[1.344]	[1.536]	[1.563]	[3.012]	[3.031]	[3.488]	[3.504]
サンプルサイズ	5632	5632	4207	4207	5632	5632	5632	5632	1721	1721	1721	1721
λ	—	—	—	—	0.146	0.150	—	—	—	—	—	—
	—	—	—	—	[0.074]**	[0.071]**	—	—	—	—	—	—

注：1) [] 内の値は標準誤差を表している。

2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

3) 説明変数には、年齢、勤続年ダメー、査定自己上位20%ダメー、有配偶ダメー、創業年、正社員の女性比率を含めている。

客と接点のある職場で有給未取得が多くなっており、仕事特性変数ではコントロールしきれなかった仕事の不規則性が反映されたと考えられる。またここでも正社員比率が統計的有意な負の結果である。非正規社員が多く正社員が少ない職場ほど、正社員が休めない状況に繋がると考えられる。

最後に退職強要に関する分析結果を見る。ここでは2パターンの被説明変数に共通する結果を見てゆく。影響を疑っていた賃金制度だが、成果報酬であっても事業所が利益管理されていても退職強要が多くなる様子は見られない。一方で企業特殊技能の重要性に関する変数を見ると、「正社員を一人前にする目安期間:2~3年くらいダミー」が統計的に有意なプラスの結果となり、2~3年で技能蓄積がすんでしまう企業特殊技能の重要性があまり高くない場合ほど退職強要が行われやすいと考えられる。より短期である「1年くらいダミー」には明確な影響が見られず、退職強要は多くない。特殊技能が殆ど蓄積されない仕事では転職しても技能が失われないため自己都合離職が多くなっており、退職強要の必要がないからと考えられる。また仕事の範囲や難易度、量が高まっているほど退職強要が行われており、業務の変化も影響している様子が確認できる。

続いて、(1)式の分析で得られた結果を用いて、Propensity Score Matching法による各問題の業績への影響に関する分析を行う。ここで行う分析を簡単に述べるならば、(1)式の分析から得られたそれぞれの問題発生に関する理論確率が近い標本同士で、実際に問題が発生している場合と実際には発生していない場合の、事業所業績の変化状況を比較するというものである。これにより違法労働の発生が事業所業績にプラスの影響があるかどうかを確認し、違法労働は事業所にとってもインセンティブになり得るかどうかを検討する。

具体的な分析手続きを述べると、問題発生の理論値が似た者同士において、実際に問題が発生している職場1と実際には発生していない職場0の業績変化の差であるATT (Average Treatment effect on the Treated)を見てゆく。ATTは以下(2)式で定義する⁶⁾。

$$\begin{aligned} ATT &= E(Y_1 - Y_0 | D=1) \\ &= E|_{p(\cdot)|D=1} \{ E(Y_1 | D=1, P(X, J, M)) - E(Y_0 | D=1, P(X, J, M)) \} \\ &= E|_{p(\cdot)|D=1} \{ E(Y_1 | D=1, P(X, J, M)) - E(Y_0 | D=0, P(X, J, M)) \} \end{aligned} \quad (2)$$

(2)式のうち、 Y はそれぞれの所属職場の業績変化指標である。本稿では事業所票から把握できる3年前と現在の事業所の経常利益及び売上額の比較が開かれた回答を用いて、増加した場合に1をとる業績上昇ダミーを用いた分析と、増加=1、変わらない=0、減少=-1とした業績変化度を用いた分析を経常利益と売上のそれぞれについて行う。 D は(1)式の分析で被説明変数に用いた職場の問題に関する各ダミー変数である。 $P(X, J, M)$ は(1)式の分析結果から求められる各問題発生の理論値であり、これが同様の標本同士をマッチングさせることでATTの一致推計量を得る⁷⁾。

分析結果は表2に掲載した。表2よりまずは賃金不払残業について見ると、経常利益には明確に統計的有意なプラスの結果となっており、賃金不払残業が発生している事業所ほど経常利益が向上している傾向が示されている。賃金不払残業が真に無報酬であるほど生産活動の労働コストがかかっていない分、利益は高まりやすいはずである。賃金不払残業の中には何らかの対価が支払われているものよりも、無報酬のものが多いのではないだろうか。この疑いを補完するように売上に関しては影響が示されず、昇進競争によって生産性が向上している様子は見られない。近年の賃金不払残業はコスト削減を目的とした非自発的な無報酬型と解釈しやすい結果になっている。このような疑いが真であれば、きちんと対価を支払うほど企業競争には不利となり、ルールを守る企業ほど淘汰される状況になっている恐れもあり、改善が必要だろう。

有給未取得について見ると、特に売上について明確に統計的有意なプラスの影響が確認できる。また一部ではあるが経常利益についても統計的有意なプラスの結果となっている部分がある。有給の取得は労働者が休むことで生産活動が抑制されることから、取得されないことで売上の向上に繋

表2 賃金不払残業、有給未取得、退職強要の業績への影響に関する分析結果

	D:賃金不払残業有ダミー							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
Y:事業所の経常利益変化(1:上昇, 0:不変, -1:減少)	1082	662	0.135	[0.058]**	1082	4521	0.084	[0.030]**
Y:事業所の経常利益上昇ダミー	1082	855	0.066	[0.024]***	1082	4521	0.039	[0.013]***
Y:事業所の売上変化(1:上昇, 0:不変, -1:減少)	1082	665	0.091	[0.068]	1082	4521	0.041	[0.037]
Y:事業所の売上上昇ダミー	1082	855	0.048	[0.054]	1082	4521	0.023	[0.019]
	D:有給未取得ダミー							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
Y:事業所の経常利益変化(1:上昇, 0:不変, -1:減少)	579	404	0.021	[0.070]	579	4976	0.046	[0.033]
Y:事業所の経常利益上昇ダミー	579	502	0.038	[0.022]*	579	4976	0.038	[0.023]*
Y:事業所の売上変化(1:上昇, 0:不変, -1:減少)	579	407	0.134	[0.036]***	579	4976	0.130	[0.030]**
Y:事業所の売上上昇ダミー	579	502	0.093	[0.019]**	579	4976	0.079	[0.017]**
	D:成績不良者への退職勧奨、解雇、配転実施ダミー							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
Y:事業所の経常利益変化(1:上昇, 0:不変, -1:減少)	638	345	0.124	[0.013]***	638	1100	0.094	[0.045]**
Y:事業所の経常利益上昇ダミー	638	433	0.071	[0.010]***	638	1100	0.067	[0.024]**
Y:事業所の売上変化(1:上昇, 0:不変, -1:減少)	638	347	0.124	[0.143]	638	1100	0.136	[0.060]**
Y:事業所の売上上昇ダミー	638	433	0.075	[0.050]	638	1100	0.087	[0.021]**
	D:人員減を伴わない退職勧奨実施ダミー							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
Y:事業所の経常利益変化(1:上昇, 0:不変, -1:減少)	80	60	0.065	[0.126]	80	1537	0.074	[0.103]
Y:事業所の経常利益上昇ダミー	80	76	0.013	[0.117]	80	1537	0.042	[0.064]
Y:事業所の売上変化(1:上昇, 0:不変, -1:減少)	80	60	0.281	[0.203]	80	1537	0.184	[0.142]
Y:事業所の売上上昇ダミー	80	76	0.125	[0.173]	80	1537	0.073	[0.072]

注：1) []内の値は標準誤差を示す。
 2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す
 3) Kernel Matching のバンド幅は0.05としている。

がっていると考えられる。但し、利益については結果が不明確になっている点は興味深く、有給未取得が事業所のインセンティブになっていると強くは指摘できない結果となっている。表1の分析結果では、個人の労働者に利益目標が付されている場合ほど個人の有給未取得に繋がっていたが、それが事業所全体の利益については明確に繋がっている様子がないのはなぜだろうか。ひとつ考えられることは、有給未取得が従業員の定着率の低下など何らかのコスト増にも繋がっている可能性である。後の主観的「ブラック」認識の分析結果からも検討したいが、「ブラック企業」で離職者が多いことはしばしば指摘されるし、「ブラック」という噂が立てば補充採用コストも高まるだろう。

最後に退職強要については、2パターン目の指標に共通する結果とはならず「成績不良者への退職勧奨、解雇、配転実施ダミー」のみ経常利益について統計的に有意なプラスの結果が確認できる。但し、「成績不良者への退職勧奨、解雇、配転実施ダミー」については3年連続で最低評価という強

い仮定が前提となった質問であったし、そのような従業員に配置転換すら行わないのは能力が弱い事業所とも指摘できる。このような分析結果では退職強要が事業所のインセンティブになっていると考えるのは難しい。

IV 従業員の主観的「ブラック」認識の捉え方

本節以降では、本稿の第二の分析である従業員の勤務先に対する主観的「ブラック」認識について扱う。この分析では、前節までで取り上げた賃金不払残業、有給未取得、退職強要に加えて、今野(2013)や蟹沢(2010)、大内(2014)において「ブラック企業」の特徴として指摘されるハラスメントや過剰なノルマといった問題も取り上げ、主観的な「ブラック」認識には何が特に重大な問題であるかを分析する。まず本節では分析の事前に主観的「ブラック」認識をどう捉えるかを検討し、次節では具体的な分析手続きと用いるデータ、分析結果を見てゆく。

本稿では、勤務先が「ブラック」であるかどうかは従業員の主観によって判断され、一般的な定義はできないと割り切って考える。「ブラック」とは異なるものの、労働問題の研究において本稿で扱うような主観的な変数を取り上げた計量分析は豊富に存在する。太田(2013)では仕事の満足度が取り上げられ、勤務先の企業規模によって満足度に格差が生じるかどうか分析されている。参鍋・齋藤(2008)では企業内における賃金格差の大きさが一定範囲内である企業ほど従業員満足度が高いという分析結果を得ている。また島貫(2007)や篠崎ほか(2003)ではパート労働者の賃金に関する主観評価変数が分析されている。篠崎ほか(2003)ではパートの仕事内容が正社員と同様であるほど賃金格差の納得度が低くなるのが、島貫(2007)でもパートの質的基幹化が進んでいる職場ほど賃金満足度が低くなりやすいことが明らかにされている。これらの研究では、いずれも分析対象である主観変数は、従業員が自分と同様の属性を持つ任意の他者と比較をすることによって評価されたものであると考えられている。そこで本稿でも先行研究に倣い、職場が「ブラック」であるかどうかの主観的認識は、他の職場との比較検討によって形成されると考える。

また、濱口(2013)⁸⁾で表現される「見返りなき減私奉公」という言葉に見られるように、異なる職場で問題状況が同程度であり、なおかつ労働者の主観形成が同様であると仮定しても、他の労働条件で見返りがあるかないかで「ブラック」評価が異なってくると考えられる。例えば、同一個人が賃金不払残業の状況に直面しても、長期の育成や賃金上昇、雇用保障といった見返りが豊富であれば「ブラック」とは認識せず、見返りが乏しければ「ブラック」と認識する。補償賃金仮説においても仕事の危険を補償するほど賃金が高ければ労働者の効用は変わらないと考えられることから、賃金や非金銭的アメニティの違いも考慮して、職場の問題を分析する必要がある。

篠崎ほか(2003)ではこのような賃金や非金銭的な職場のアメニティを考慮し、主観形成が検討されており、本稿で扱う問題を考えるにあたり非常に参考になる分析が行われている。篠崎ほか

(2003)では賃金、非金銭的な変数の双方について、自身の水準と自身と似た属性を持つ他者の水準とを比較して主観形成がなされるという想定で分析が進められている。具体概要を述べるとパート労働者の賃金と同属性の正社員の賃金、パート労働者の労働時間や残業、仕事の責任といった非金銭的な変数と同属性の正社員の非金銭的な変数とを用いて、パート労働者の賃金納得度が分析される。本稿では従業員が勤務先を「ブラック」と思うかどうかの主観形成は、自身の勤務先の賃金や非金銭的なアメニティや職場の問題の状況と、自身と同様の個人属性を持ち、勤務先も同様の企業属性を持つ他者の賃金や非金銭的なアメニティや職場の問題の状況との比較によって決まってくると考える。

V 主観的「ブラック」認識に関する分析——データと分析方法、分析結果

1 分析に用いるデータと分析手続き

労働者の主観的「ブラック」認識に関する分析では、連合総合生活開発研究所によって行われた「勤労者短観26」⁹⁾を用いる。こちらの調査は労働者が勤務先を「ブラック」と思っているかどうかを直接的に聞いた現状唯一の調査である。但し、首都圏および関西圏に居住する20～64歳の民間企業で働く雇用者を対象に行われたWEB調査¹⁰⁾となっている点には注意も要する。若年に偏るWEB調査の傾向は割付によって回避されているが、本多・本川(2005)や石田ほか(2009)で指摘されるような問題から、「ブラック」認識度が過大になっている可能性には注意が必要である¹¹⁾。なお、分析に際しては先の分析に合わせ、非正規社員と管理職(課長以上)については分析から除外している。

分析モデルは以下の(3)式とする。(3)式の左辺は勤め先が「ブラック企業」にあたるかどうかを聞いた質問への回答得点を「4:そう思う, 3:どちらかというと思う, 2:どちらかというと思う, 1:そう思わない」とした主観変数であり、これを被説明変数としたOLS及び順序ロジット分析¹²⁾を行う。

$$B_i = a + \beta_1 \ln w^a + \beta_2 \ln w^b + \beta_3 A^{a-b} + \beta_4 p^{a-b} + \beta_5 j + \beta_6 i + \varepsilon \quad (3)$$

右辺の w^a は調査から得られる労働者自身の年労働所得とする。但し、「勤労者短観26」では選択肢によるカテゴリ変数であるため、「300～400万円未満」であれば350万円と、選択肢の中央値を取るよう加工し連続変数として用いる。 w^b は『賃金構造基本統計調査』の2012年データから、都道府県別、産業別、企業規模階級別、年齢階級別、性別の「所定内給与額」と「年間賞与その他特別給与額」を取得し、7800通りのセルから「勤労者短観26」調査対象者の属性に当てはまるセルの「所定内給与額×12+年間賞与その他特別給与額」の数値を当てはめた。要するに自身と似た属性かつ似た企業属性に勤務する他者の所得となっている¹³⁾。右辺の A^{a-b} 、 p^{a-b} はそれぞれ勤務先の非金銭的なアメニティに関する変数と職場の問題の程度に関する変数である。「勤労者短観26」ではハラスメントの有無といった問題やキャリアを高める機会の有無などが回答されているが、主観回答であるため調査回答者が想定し

た別の勤務先 b の状況との比較によって自身の職場の状況が評価された回答であると考えられる。具体的には以下の表3のように、関連する各説明変数について、該当する質問の回答から A^{a-b} 、 p^{a-b} を作成した。右辺の j は企業属性であり、企業規模や産業ダミー、企業内組合有りダミーとする。 i は個人属性であり、大学・大学院卒ダミー、年齢、男性ダミー、有配偶ダミー、有子どもダミー、勤続年数、先月の週労働時間ダミー、居住地域ダミーを用いるとともに、一般職業紹介状況より入社時の年平均都道府県別有効求人倍率をマッチさせ入社時の経済環境をコントロールする。

この分析によって金銭的及び非金銭的見返りをコントロールし、複数の労働問題の中でも特にどの問題が「ブラック認識」に影響が大きいかを確認する。その結果から、労働者が就職先を判断する際に提供されるべき情報項目を検討する。例えばハラスメントの影響が大きいならば、一部の就職情報サービスで展開されているような社風に関する口コミ情報の流通が効果を発揮すると考えられる。なお、分析に用いるデータセットの基本統計量は付表2に掲載した。

表3 「勤労者短観26」質問による A^{a-b} 、 p^{a-b} の加工

変数		質問項目	加工後の数値	
			1	0
非金銭的なアメニティ A^{a-b}	能力やキャリア開発の機会がある	職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある	どちらかという当てはまる、当てはまる	左記以外
	責任・裁量が与えられている	一定の責任・裁量を与えられている	どちらかという当てはまる、当てはまる	左記以外
	仕事と生活のバランスが取れている	仕事と生活のバランスが適度にとれている	どちらかという当てはまる、当てはまる	左記以外
違法労働など職場の問題状況 p^{a-b}	払われるべき残業代を払わない	払われるべき残業代(全額または一部)が支払われない	はい	いいえ
	有給休暇を取得させない	有給休暇を申請しても取れない	はい	いいえ
	セクハラ・パワハラがある	セクハラ・パワハラが存在する(パワー、セクシャルハラスメントが行われている、職場で暴力が放置されている)	はい	いいえ
	過剰なノルマが課せられる	普通の努力では不可能なノルマが課せられる	はい	いいえ
	退職勧奨やそのための配置転換が行われる	嫌がらせとして配置転換、転勤、出向等が行われている、会社が労働者を自主的な退職に追い込もうとする	はい	いいえ
	離職者が多い	短期間で辞めていく人が多い	はい	いいえ

2 分析結果

(3) 式の分析を行う前に、基礎集計の結果から主観的「ブラック」認識度の特徴を見てゆく。図1には、違法労働など職場の問題状況ごとに「ブラック」認識度の平均値を示した。図1を見る限りではどれについても問題に該当するほど「ブラック」認識度が高くなっている。特に「有給休暇を取得させない」や「退職勧奨やそのための配置転換が行われる」、「過剰なノルマが課せられる」に該当した場合には、「ブラック」認識度が2.5を超えるほど高くなっている。これら問題が特に労働者の主観的「ブラック」認識に重要であることが疑われる。次に所得情報や個人属性や企業属性、非金銭的なアメニティもコントロールした(3)式に基づく分析結果からも検討してゆく¹⁴⁾。

複数の推定による分析結果は表4に掲載した。ここでは女性については比較対象先の所得に非正規労働者が多く含まれている可能性を考慮し、男性に限定した分析を追加している。また、非金銭的なアメニティや職場の問題状況に関する変数を説明変数から省き、外部から確認しやすい労働条件や産業、企業規模等の指標のみを説明変数に用いた分析も追加している。

表4よりまずは労働所得について見ると、自身

の労働所得は概ね統計的に有意な負の影響が示される。特に労働問題変数などを説明変数から省いた場合には、所得が高いほど「ブラック」認識には繋がりにくい傾向が明確になっている。濱口(2013)で指摘される見返りの中でも、金銭的な見返りは重要であると考えられる。一方で、比較対象先の年収は統計的に有意な結果は示されていない。篠崎ほか(2003)で指摘されるように、このようなマクロデータからの変数作成では観測誤差が大きく妥当な結果が得られにくいと考えられる。次に労働時間について見ると、50時間以上ダミーに統計的に有意な正の結果が複数示されている。男性では統計的に有意になっていない結果も見られるが、概ね長時間労働であるほど勤務先を「ブラック」と認識しやすいと考えられる。非金銭的なアメニティに関する変数を見ると、被説明変数に「ブラック」認識度を用いた分析では「仕事と生活のバランスが取れているダミー」が統計的に有意な負の結果を示している。但し、能力開発や責任・裁量の付与といった変数については影響が確認できない。非金銭的なアメニティの中でも特に過重労働の軽減に繋がる環境が整備されているほど、従業員の「ブラック」認識は軽減すると考えられる。

続いて本稿で最も注目すべき違法労働など職場

図1 各問題の該当と主観的「ブラック」認識度

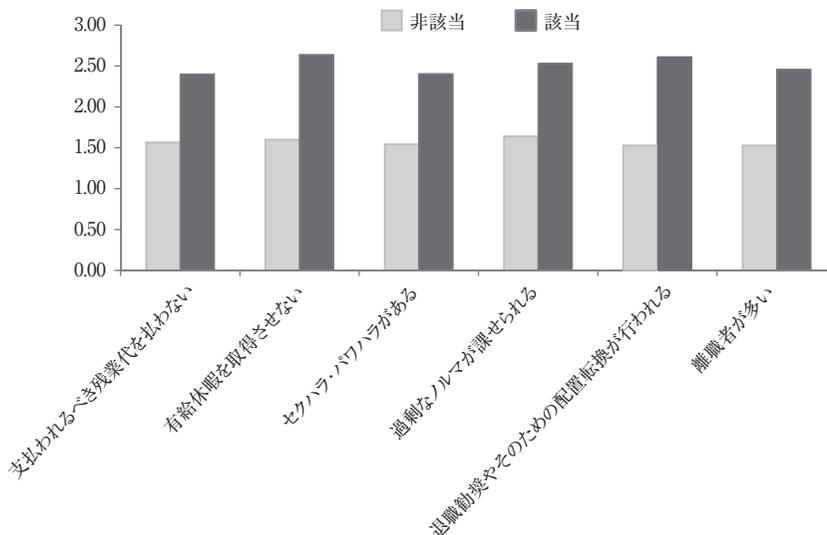


表4 主観的「ブラック」認識に関する分析結果

被説明変数 モデル	主観的ブラック認識度(4-1)								主観的ブラック認識ダミー				
	順序ロジット				OLS				プロビット				
	全体		男性		全体		男性		全体		男性		
説明変数	係数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果								
自身の年取(対数値)	-0.213 [0.161]	-0.371 [0.153]**	-0.249 [0.211]	-0.316 [0.197]	-0.100 [0.059]	-0.206 [0.073]**	-0.102 [0.080]	-0.167 [0.094]*	-0.052 [0.127]	-0.086 [0.110]**	-0.073 [0.167]	-0.085 [0.149]**	
比較先の年取(対数値)	0.182 [0.395]	0.278 [0.361]	0.303 [0.543]	0.702 [0.493]	0.008 [0.132]	0.000 [0.163]	0.010 [0.185]	0.021 [0.219]	0.185 [0.314]	0.012 [0.269]	-0.005 [0.435]	0.020 [0.376]	
先月の労働時間(40時間未満との比較)	40~45時間ダミー	0.287 [0.183]	0.092 [0.169]	0.102 [0.240]	-0.022 [0.225]	0.074 [0.063]	0.029 [0.078]	0.028 [0.085]	-0.007 [0.103]	0.047 [0.152]	0.017 [0.131]	0.039 [0.205]	0.008 [0.181]
	45~50時間ダミー	0.326 [0.214]	0.385 [0.197]*	0.044 [0.266]	0.141 [0.248]	0.105 [0.074]	0.197 [0.092]**	0.006 [0.095]	0.088 [0.114]	0.074 [0.174]*	0.109 [0.148]**	0.037 [0.222]	0.075 [0.195]
	50時間以上ダミー	0.482 [0.205]**	0.978 [0.187]**	0.383 [0.248]	0.932 [0.229]**	0.155 [0.074]**	0.471 [0.089]**	0.142 [0.091]	0.457 [0.107]**	0.093 [0.165]**	0.213 [0.139]**	0.102 [0.204]*	0.222 [0.177]**
男性ダミー	-0.035 [0.186]	0.130 [0.173]	-	-	-0.009 [0.066]	0.076 [0.082]	-	-	-0.035 [0.151]	0.003 [0.130]	-	-	
年齢	-0.050 [0.011]**	-0.037 [0.009]**	-0.046 [0.015]**	-0.041 [0.013]**	-0.014 [0.003]**	-0.015 [0.004]**	-0.014 [0.005]**	-0.017 [0.006]**	-0.005 [0.008]**	-0.004 [0.007]**	-0.005 [0.012]*	-0.006 [0.010]**	
大学大学院卒ダミー	0.050 [0.150]	0.022 [0.138]	0.271 [0.184]	0.160 [0.170]	0.018 [0.052]	-0.011 [0.065]	0.078 [0.065]	0.041 [0.078]	0.000 [0.121]	-0.015 [0.103]	0.010 [0.146]	-0.007 [0.128]	
企業規模(参照:100人未満)	100~999人ダミー	0.054 [0.183]	0.199 [0.168]	-0.143 [0.227]	0.083 [0.212]	0.030 [0.065]	0.100 [0.080]	-0.027 [0.082]	0.047 [0.098]	0.001 [0.147]	0.027 [0.126]	0.002 [0.181]	-0.031 [0.158]
1000人以上ダミー	0.018 [0.234]	0.149 [0.216]	-0.306 [0.300]	-0.086 [0.278]	0.033 [0.081]	0.112 [0.100]	-0.078 [0.107]	-0.017 [0.128]	0.059 [0.181]	0.082 [0.158]*	0.011 [0.237]	0.026 [0.211]	
産業(参照:その他)	建設、製造業ダミー	0.320 [0.270]	-0.008 [0.245]	0.097 [0.324]	-0.295 [0.295]	0.107 [0.091]	0.004 [0.112]	0.026 [0.112]	-0.123 [0.133]	0.027 [0.202]	-0.002 [0.178]	0.012 [0.245]	-0.031 [0.218]
	卸・小売業ダミー	0.273 [0.315]	-0.061 [0.293]	-0.006 [0.384]	-0.360 [0.362]	0.075 [0.109]	0.003 [0.135]	-0.011 [0.137]	-0.122 [0.162]	-0.011 [0.245]	-0.022 [0.212]	-0.024 [0.300]	-0.049 [0.261]
	金融・保険、不動産ダミー	0.535 [0.355]	0.055 [0.327]	0.372 [0.461]	-0.185 [0.433]	0.179 [0.122]	0.070 [0.151]	0.127 [0.167]	-0.041 [0.199]	0.060 [0.272]	0.034 [0.235]	0.031 [0.371]	-0.024 [0.327]
	サービス業ダミー	0.351 [0.290]	0.106 [0.265]	0.193 [0.351]	-0.231 [0.324]	0.139 [0.099]	0.068 [0.122]	0.057 [0.123]	-0.107 [0.146]	0.049 [0.146]	0.035 [0.218]	0.016 [0.191]	-0.029 [0.265]
情報通信業ダミー	0.664 [0.340]*	-0.346 [0.314]	0.358 [0.405]	-0.628 [0.375]*	0.198 [0.120]*	-0.193 [0.148]	0.089 [0.146]	-0.314 [0.172]*	0.018 [0.285]	-0.106 [0.249]**	-0.005 [0.335]	-0.117 [0.294]*	
企業内組合有りダミー	-0.261 [0.173]	-0.519 [0.160]**	-0.272 [0.212]	-0.631 [0.196]**	-0.09 [0.061]	-0.235 [0.076]**	-0.103 [0.076]	-0.275 [0.090]**	-0.059 [0.143]*	-0.100 [0.122]**	-0.071 [0.175]*	-0.114 [0.152]**	
能力やキャリア開発の機会があるダミー	-0.075 [0.173]	-	-0.056 [0.219]	-	-0.044 [0.059]	-	-0.042 [0.076]	-	-0.024 [0.137]	-	-0.020 [0.175]	-	
非金銭的な責任・裁量が与えられているダミー	-0.033 [0.149]	-	-0.037 [0.186]	-	0.001 [0.052]	-	0.003 [0.067]	-	0.009 [0.118]	-	0.035 [0.148]	-	
仕事と生活のバランスが取れているダミー	-0.673 [0.153]**	-	-0.627 [0.190]**	-	-0.186 [0.053]**	-	-0.172 [0.067]**	-	-0.044 [0.124]	-	-0.052 [0.155]	-	
払われるべき残業代を払わないダミー	0.670 [0.165]**	-	0.652 [0.203]**	-	0.277 [0.062]**	-	0.279 [0.078]**	-	0.081 [0.124]**	-	0.079 [0.152]**	-	
有給休暇を取得させないダミー	0.877 [0.193]**	-	0.763 [0.242]**	-	0.390 [0.073]**	-	0.331 [0.093]**	-	0.148 [0.138]**	-	0.148 [0.173]**	-	
違法労働など職場の問題状況	セクハラ・パワハラがあるダミー	0.373 [0.186]**	-	0.339 [0.228]	-	0.162 [0.068]**	-	0.147 [0.087]*	-	0.113 [0.136]**	-	0.089 [0.172]**	-
過剰なノルマが課せられるダミー	0.339 [0.208]	-	0.500 [0.249]**	-	0.185 [0.078]**	-	0.237 [0.094]**	-	0.096 [0.154]**	-	0.131 [0.183]**	-	
退職勧奨やそのための配置転換が行われるダミー	1.318 [0.201]**	-	1.176 [0.250]**	-	0.498 [0.075]**	-	0.446 [0.096]**	-	0.128 [0.145]**	-	0.084 [0.186]*	-	
離職者が多いダミー	0.924 [0.167]**	-	0.712 [0.209]**	-	0.390 [0.062]**	-	0.309 [0.080]**	-	0.171 [0.122]**	-	0.119 [0.154]**	-	
カットポイント1	-1.334 [5.775]	-2.554 [5.273]	-0.402 [7.811]	3.844 [7.116]	-	-	-	-	-	-	-	-	
カットポイント2	0.466 [5.776]	-1.261 [5.272]	1.456 [7.811]	5.241 [7.117]	-	-	-	-	-	-	-	-	
カットポイント3	2.366 [5.776]	0.125 [5.272]	3.299 [7.812]	6.642 [7.118]	-	-	-	-	-	-	-	-	
定数項	-	-	-	-	3.254 [1.943]	5.202 [2.397]**	3.230 [2.694]	2.380 [3.211]	-	-	-	-	
サンプルサイズ	961	961	637	637	961	961	637	637	961	961	637	637	
疑似決定係数	0.212	0.044	0.197	0.051	-	-	-	-	0.321	0.078	0.307	0.102	
自由度調整済み決定係数	-	-	-	-	0.407	0.078	0.373	0.089	-	-	-	-	

注：1) []内の値は標準誤差を表している。

2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

3) 説明変数には、勤続年、有配偶ダミー、子ども有りダミー、居住地ダミー、入社時求人倍率を含めている。

の問題状況に関する変数の分析結果を見る。この度取り上げた各職場の問題に関する変数は概ね統計的に有意な正の結果を示し、これら問題があるほど主観的な「ブラック」認識が高まっている。中でも賃金不払残業、有給未取得、退職強要に係わる変数や「離職者が多い」については全ての分析結果で明確な影響が示されている。特にこれら問題発生が労働者の主観的「ブラック認識」に繋がりがやすく、このような状況の有無や程度に関する情報が就職の事前に提供されるべきだろう。またOLSの係数やプロビット分析の限界効果を見ると、賃金不払残業に関する変数よりも、有給未取得に関する変数の数値が大きくなっている。先の分析で、有給未取得が売上げを高めながらも利益への影響が不明確であったのは、「ブラック」と認識される悪影響が大きいためである可能性が否定できない¹⁵⁾。

最後に個人属性や企業属性変数を見ると、年齢が全てに共通して統計的に有意な負となり、若年者ほど「ブラック」認識度が高くなっている¹⁶⁾。企業内組合有りダミーは職場の問題変数や非金銭的アメニティ変数を含まないモデルでは、共通して統計的に有意な負の結果となっている。このような変数を説明変数に含んだ場合には組合の効果が見られなくなることから、企業内組合が有るほど職場の問題や非金銭的アメニティの状況が改善されていることが疑われる。非金銭的なアメニティや職場の問題状況といった情報が得られない場合にも、企業内組合の有無を見ることで「ブラック」認識に繋がりにくい就職先を判断できることが示唆される。産業ダミーや企業規模ダミーには明確な影響が示されてはいない。これは A^{a-b} や p^{a-b} を説明変数から省いた場合も共通しており、産業や規模情報のみによって「ブラック」認識に繋がりがやすい職場かどうかを判断することは難しいと考えられる¹⁷⁾。

VI まとめ

本稿の分析では、成果報酬や利益目標があることや、全社的な残業禁止制度がある場合に、残業があっても申請できない状況が発生しやすくなっ

ていた。一方でコンプライアンス研修の実施や、全社的な残業調査制度がある場合に当該問題の発生が抑えられていた。成果報酬や利益目標に関しては、成果を通じた高待遇を求めて労働者側が自発的に行っている可能性があるが、残業制度やコンプライアンス研修による影響は、使用者側のコンプライアンス姿勢の問題が大きいと考えられる。加えて、賃金不払残業の発生は事業所の売上げには影響がないが、経常利益については業績を向上させる影響が確認された。ルールを守らないことに伴う不利益よりも賃金を払わないコスト削減効果が大きいと考えられ¹⁸⁾、このような状況が改善されないならば、ルールを守る事業所がそうではない事業所に淘汰される恐れもある。また、賃金不払残業の発生は従業員の「ブラック」認識を明確に高めていた。「ブラック」企業という風評がたつことで人材が確保できなくなり、長期的には高利益に繋がらない可能性も考えられる。しかし短期的な効果に限られたとしても、本来「あってはならない」賃金不払残業によって利益が高まる状況は問題であろう。ルールを守るインセンティブが強まるように、外部からの指導監督や罰則の強化、労働者に対処の仕方を啓蒙することが重要と考えられる。

また、有給未取得の要因としては利益目標が与えられていることや、週単位での仕事の不規則性が確認された。退職強要の要因としては人的資本蓄積の重要性が存在しながらも大きくはないことや、仕事量や難易度の変化が大きいという仕事特性が確認された。両問題については事業所の利益を高める明確な影響は見られず、ルールを守らないインセンティブが働いているとは主張できない結果であった。但し、利益にマイナスの影響があったわけではなく、こちらの両問題についても自主的にルールを守るようになるための取組みは必要と考えられる。また有給未取得や退職強要も明確に従業員の「ブラック」認識を高めていた。

労働者の主観的な「ブラック」認識については上記3つの問題に加えて、離職者が多いことや長時間労働、ハラスメント、過剰なノルマといった問題も「ブラック」認識に影響している様子が確認できた。大内(2014)で述べられるように、「ブ

付表1 違法労働の発生要因分析に用いるデータセットの基本統計量

説明変数	労使マッチデータ		事業所データ		
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
被説明変数	賃金不払残業有ダミー	0.192	0.394	—	—
	有給未取得ダミー	0.103	0.304	—	—
	成績不良者への退職勧奨, 解雇, 配転実施ダミー	—	—	0.365	0.482
	人員減を伴わない退職勧奨実施ダミー	—	—	0.046	0.211
個人属性	本人年取 (100万円)	3.535	1.412	—	—
	男性ダミー	0.633	0.482	—	—
	年齢	31.528	5.067	—	—
	有配偶ダミー	0.541	0.498	—	—
	大卒, 大学院卒ダミー	0.442	0.497	—	—
	余暇選好高いダミー	0.110	0.313	—	—
	自己評価上位 20%ダミー	0.118	0.322	—	—
	勤続 1～3年未満	0.188	0.390	—	—
勤続 3～5年未満	0.156	0.363	—	—	
勤続 5年以上	0.657	0.475	—	—	
事業所属性	企業内組合有りダミー	0.361	0.480	0.347	0.476
	創業年	1955.198	33.236	1956.804	34.157
	事業所内正社員比率	0.743	0.246	0.674	0.281
	営業所, 店舗, サービス提供所ダミー	0.527	0.499	0.528	0.499
	工場ダミー	0.244	0.430	0.209	0.406
	事業所形態その他	0.473	0.499	0.472	0.499
コンプライアンス研修有ダミー	0.287	0.452	—	—	
企業規模ダミー	企業規模 100人未満	0.174	0.379	0.202	0.402
	企業規模 100～299人	0.428	0.495	0.402	0.490
	企業規模 300～499人以下	0.112	0.315	0.120	0.325
	企業規模 500～999人	0.135	0.342	0.125	0.331
	企業規模 1000人以上	0.144	0.351	0.143	0.350
産業ダミー	卸・小売	0.107	0.309	0.125	0.331
	金融・保険・不動産	0.046	0.209	0.043	0.203
	飲食・宿泊, 娯楽, 生活関連サービス	0.042	0.201	0.067	0.251
	学術研究・技術, 教育, 医療・福祉サービス	0.231	0.422	0.225	0.418
	複合, 人材, 分類されないサービス	0.153	0.360	0.178	0.382
	情報通信業	0.022	0.147	0.016	0.127
	建設・製造業, その他	0.398	0.490	0.346	0.476
企業特殊	成果報酬ダミー	0.193	0.395	0.193	0.395
	利益目標ダミー	0.297	0.457	—	—
	残業禁止制度有ダミー	0.043	0.203	0.044	0.204
	残業時間調査制度有ダミー	0.414	0.493	0.393	0.489
技能の重要性	正社員を一人前にする目安期間: 1年くらい	0.174	0.379	0.203	0.403
	正社員を一人前にする目安期間: 2～3年くらい	0.487	0.500	0.475	0.500
	正社員を一人前にする目安期間: 4～5年くらい	0.262	0.440	0.250	0.433
	正社員を一人前にする目安期間: 6年以上	0.064	0.246	0.071	0.257
	長期育成重視度	2.586	0.868	2.504	0.889
仕事特性	仕事の範囲, 難易度, 量が高まったダミー	0.254	0.435	0.270	0.444
	5年以上継続している顧客企業があるダミー	0.704	0.456	0.693	0.461
	1日で業務量が倍以上変化するダミー	0.157	0.364	—	—
	1週間で業務量が倍以上変化するダミー	0.138	0.345	—	—
	仕事量の自己裁量度	2.552	0.809	—	—
	仕事方法の自己裁量度	2.919	0.708	—	—
事業所属性	事業所利益額管理ダミー	—	—	0.515	0.500
	正社員女性比率	—	—	0.300	0.253
	40歳未満 2割未満 (6割以上との比較)	—	—	0.126	0.332
	40歳未満 2～6割未満 (6割以上との比較)	—	—	0.660	0.474
サンプルサイズ	5632		1721		

付表2 主観的「ブラック」認識の分析に用いるデータセットの基本統計量

	全体		男性		
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
主観的ブラック認識度	1.776	0.949	1.782	0.939	
主観的ブラック認識ダミー	0.222	0.416	0.217	0.412	
自身の年収(対数値)	15.186	0.505	15.306	0.470	
比較先の年収(対数値)	15.297	0.317	15.408	0.286	
前月の 週労働時間	40時間未満ダミー	0.272	0.445	0.209	0.407
	40～45時間ダミー	0.328	0.470	0.312	0.464
	45～50時間ダミー	0.182	0.386	0.206	0.404
	50時間以上ダミー	0.219	0.413	0.273	0.446
個人属性	男性ダミー	0.663	0.473	1.000	0.000
	年齢	39.260	10.188	39.843	9.801
	勤続年	10.079	8.620	10.881	9.125
	有配偶ダミー	0.493	0.500	0.578	0.494
	子供有ダミー	0.380	0.486	0.436	0.496
	大学大学院卒ダミー	0.574	0.495	0.620	0.486
	入社時の求人倍率	0.785	0.330	0.789	0.337
	東京ダミー	0.285	0.452	0.267	0.443
	神奈川、千葉、埼玉ダミー	0.374	0.484	0.394	0.489
	企業規模	100人未満ダミー	0.383	0.486	0.336
100～999人ダミー		0.305	0.461	0.323	0.468
1000人以上ダミー		0.312	0.464	0.341	0.474
産業	建設、製造業ダミー	0.376	0.485	0.394	0.489
	卸・小売業ダミー	0.124	0.330	0.118	0.323
	金融・保険、不動産業ダミー	0.079	0.270	0.060	0.237
	サービス業ダミー	0.233	0.423	0.204	0.403
	情報通信業ダミー	0.092	0.289	0.110	0.313
	その他産業ダミー	0.097	0.296	0.115	0.319
非金銭的な アメニティ	企業内組合有りダミー	0.386	0.487	0.424	0.495
	能力やキャリア開発の機会があるダミー	0.283	0.451	0.272	0.445
	責任・裁量が与えられているダミー	0.510	0.500	0.493	0.500
違法労働な ど職場の 問題状況	仕事と生活のバランスが取れているダミー	0.451	0.498	0.407	0.492
	払われるべき残業代を払わないダミー	0.254	0.435	0.264	0.441
問題状況	有給休暇を取得させないダミー	0.171	0.376	0.179	0.384
	セクハラ・パワハラがあるダミー	0.272	0.445	0.276	0.448
	過剰なノルマが課せられるダミー	0.153	0.360	0.176	0.381
	退職勧奨やそのための配置転換が行われるダミー	0.223	0.416	0.234	0.424
	離職者が多いダミー	0.267	0.443	0.262	0.440
サンプルサイズ	961		637		

「ブラック企業」問題への社会的な対処としては、働く側が企業を選ぶ際に参考になる情報をできるだけ開示することが重要と考えられるが、上記の問題が事前に把握できるような情報が整備されるべきであろう。具体的には、実労働時間や実給与支払額、有給取得率、離職率と主な離職理由、といった情報が考えられる。加えてこれら情報が整備されるに従い、問題のある事業所ほど人材の確保が難しくなると考えられ、ルールを守るインセンティブを高めるためにもこれら情報開示は重要と考えられる。

*本稿の作成に当たり、連合総合生活開発研究所からは貴重なデータを頂戴しましたことを深く感謝いたします。なお本稿における誤りは全て筆者の責に帰されるものであり、内容はすべて筆者の個人的見解であり所属組織の公式見解を示すものではありません。

- 1) 監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成24年度)の図1「100万円以上の割増賃金の是正支払状況」http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/chingin-c_02.pdfを参照。
- 2) 立道(2012)の計量分析の結果では、過去に良かった業績が悪化してきたことでブラック企業が増えるという経営状態悪化仮説が支持されており、成長状態であるよりも業績悪化への対応でブラック企業が増えているという。
- 3) 整理解雇の要件については、荒木・大竹(2008)を参照。
- 4) 今野・川村(2011)によると、ブラック企業は「選別型」・「使い切り型」・「職場統治不全型」の大きく3つの特徴に分かれるという。

- 5) 具体的な変数の定義はⅢでも述べるが、事業所で従業員数を増やしており、かつ退職勧奨をした場合に1を取るダミー変数を「人員減を伴わない退職勧奨実施ダミー」とする。また事業所調査で成績不良者に退職勧奨、解雇、配置転換をすると回答された場合に1とする「成績不良者への退職勧奨、解雇、配転実施ダミー」を作成し、双方のダミー変数を被説明変数に用いている。
- 6) Propensity Scoreを推計する際の説明変数は、表1のうち各分析対象とも多くの説明変数を含むモデルにしている。いずれの分析対象においてもDehejia and Wahba (1999, 2002)によるBalancing Propertyに基づく検定で棄却されなかった。
- 7) マッチング推計量は

$$ATT = \frac{1}{n_1} \sum_{i=1}^{n_1} [Y_{1i} - \sum_{j=1}^{n_0} W(i, j) Y_{0j}]$$

n_1 は $D=1$ である標本数、 n_0 は $D=0$ の標本数である。また、 $W(i, j)$ は Propensity Score に基づく $D=0$ である者へのウェイトであり、 $\sum_j W(i, j) = 1$ となる。なおウェイト付けに際しては、先行研究でも一般的に用いられている、Nearest Neighbor Matching と Kernel Matching の2種類の方法をを用いている。

- 8) 濱口 (2013) によれば、かつて多くの日本企業も働き方だけを見れば「ブラック企業」と変わらないが、長期雇用保障や年功賃金などの見返りがあったために「ブラック企業」とは異なるものであったという。従来のような働き方でも近年「ブラック」として問題視されるようになった背景には、日本の雇用慣行の見返りがなく、その代償であるメンバーシップ型社員の働き方が強えられる「見返りなき減奉公」と言えるような働き方が増えたことにあると指摘する。
- 9) 「勤労者短観26」(公益財団法人連合総合生活開発研究所寄託)の個票データは東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブより提供を受けた。
- 10) サンプル抽出、割付の方法については、連合総合生活開発研究所 (2013: 2) を参照されたい。
- 11) これら研究では同内容の調査をWEB調査で行った結果と別の複数の方法で行った調査結果との比較が行われ、WEB調査では満足度のような主観回答がネガティブな方向に偏っていることが指摘されている。
- 12) 別途、「ブラック」認識度が4又は3である場合に1をとる「ブラック認識ダミー」を被説明変数に用いたプロビット分析も行う。
- 13) 但し、篠崎ほか (2003) でも指摘されるように、実際に労働者がどのような労働者と比較しているかは定かではなく、このように定義された w^b には観測誤差が含まれるという問題もある。実際に、篠崎ほか (2003) の分析結果では、本稿の、 w^a 、 w^b に相当する賃金格差が主観回答に影響していない結果も複数見られる。
- 14) OLSによる推計では多重共線性の問題を確認するためにVariance Inflation Factorを計算したが、どのモデルでもVIFは最大で3.5程度を示す変数が一部ある程度で、平均VIFはどれも2を下回った。
- 15) 退職勧奨についてはさらに数値が大きく、ブラック認識に与える影響は大きいと考えられる。
- 16) 今野 (2013) では従来であれば育成の対象であった若年者が「使い潰されている」ことが、従来違法労働とは異なる「ブラック企業」の新しい問題であると指摘している。連合総合生活開発研究所 (2013) では若年者ほど違法労働があっても

外部に相談をしていないことが指摘されているが、若年者が多い職場では訴訟リスクが低いために適法状態に向かう職場整備が促進されていない可能性がある。

- 17) このような結果は労働問題やアメニティ変数だけでなく、さらに所得や労働時間を説明変数から省いた場合にも変わらなかった。今野 (2013) では「ブラック企業」問題が新興産業や大企業と関連付けて指摘されるが、これは古くから存在する違法労働問題と近年見られる新しい問題の違いを特徴づけるための指摘であると考えられる。本稿の分析で用いた調査の回答者については、「ブラック」の定義が個々で異なっていることや、古くから見られた3K労働のような状況についても「ブラック」と認識していることが考えられ、産業や企業規模に明確な影響が見られなかったと考えられる。
- 18) 厚生労働省のウェブページに公表されている「監督指導による賃金不払残業の是正結果 (平成24年度)」には、指導によって不払分が100万円をこえた場合における統計情報が掲載されている。これによれば、1社あたりの最高額は5億408万円、平均額は819万円であり、指導が行われていなかったならばこれら金額は直接的に経常利益に加算されたと考えられる。指導の対象からめれる可能性と指導があった場合にかかってくるコストの大きさを考えると、賃金不払残業については使用者側の誘因は大きいのではないかと。

参考文献

荒木尚志・大竹文雄 (2008)「解雇規制」荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編『雇用社会の法と経済』第1章、有斐閣。

石田浩・佐藤香・佐藤博樹・豊田義博・萩原牧子・萩原雅之・本多則恵・前田幸男・三輪智 (2009)「信頼できるインターネット調査法の確立に向けて」『SSJ Data Archive Research Paper Series』No.42。

大内伸哉 (2014)『君の働き方に未来はあるか? 労働法の境界と、これからの雇用社会』光文社。

大木栄一・田口和雄 (2010)「賃金不払残業」と「職場の管理・働き方」・「労働時間管理」賃金不払残業発生のメカニズム』『日本労働研究雑誌』No.596: pp.50-68。

太田聡一 (2013)「企業規模と仕事の満足度——格差と類似性」『日本政策金融公庫論集』第19号: pp.35-61。

小倉一哉 (2006)「ワーク・ライフ・バランス実現のための「壁」——有給休暇の未消化」『季刊家計経済研究』No.71: pp.36-44。

蟹沢孝夫 (2010)『ブラック企業、世にはばかる』光文社。

郡司正人・奥田栄二 (2014)「雇用終了の際の手続き——「従業員の採用と退職に関する実態調査」から」『日本労働研究雑誌』No.647: pp.19-31。

今野晴貴 (2012)『ブラック企業——日本を食いつぶす妖怪』文藝春秋。

—— (2013)『ブラック企業ビジネス』朝日新聞出版社。

——・川村遼平 (2011)『ブラック企業に負けない』旬報社。

参鍋篤司・齋藤隆志 (2008)「企業内賃金分散・仕事満足度・企業業績」『日本経済研究』No.58: pp.38-55。

篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003)「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』No.512: pp.58-73。

鳥貴智行 (2007)「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響——組織内公正性の考え方をてがかりに」『日本労働研究雑誌』No.568: pp.63-76。

高橋陽子 (2005)「ホワイトカラー『サービス残業』の経済学的背景——労働時間・報酬に関する暗黙の契約」『日本労働

- 研究雑誌』 No.536: pp.56-68.
- 立道信吾 (2012) 「ブラック企業の研究 日本企業におけるホワイトカラーの人的資源管理 (2)」 社会学論叢 No.174: 21-42.
- 濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働』 中央公論新社.
- 本多則恵 (2006) 「インターネット調査・モニター調査の特質——モニター型インターネット調査を活用するための課題」 『日本労働研究雑誌』 No.551: pp.32-41.
- ・本川明 (2005) 「インターネット調査は社会調査に利用できるか——実験調査による検証結果」 『労働政策研究報告書』 No.17.
- 三谷直紀 (1997) 「サービス残業と労働努力」 『企業内賃金構造と労働市場』 第2章4節, 勁草書房.
- 連合総合生活開発研究所 (2013) 『第26回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査報告書』 公益財団法人連合総合生活開発研究所.
- Dehejia, R. H and S. Wahba (1999) "Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs," *Journal of the American Statistical Association*, 94, 1999, pp.1053-1062.
- Dehejia, R. and S. Wahba (2002) "Propensity Score Matching Methods for Non-Experimental Causal Studies," *Review of Economics and Statistics* 84, pp.151-161.

こばやし・とおる 労働政策研究・研修機構臨時研究協力員。慶應義塾大学産業研究所共同研究員。最近の主な著作に「労働派遣専門26業務適正化プランの影響」(佐藤博樹・大木栄一編『人材サービス産業の新しい役割』第7章, 有斐閣)。労働経済学専攻。