

# 「ブラック的」な働き方の背景とそれへの対応行動に関する研究

武石恵美子

(法政大学教授)

佐藤 厚

(法政大学教授)

後藤 嘉代

(労働調査協議会主任調査研究員)

本研究では、一般労働者を対象に実施したアンケート調査結果を使用し、「ブラック的」な働き方の現状について、以下の2つの課題を設定した。第1に、ブラック的な働き方が、どのような労働者属性や企業・職場の状況において発生しやすいのか、その要因を分析する。勤め先を「ブラック企業」と認識するか否かという点に注目してその背景を考察し、その上でその認識と関連するブラック的な働き方の類型化を行い、各類型の状況が発生する要因を探索する。第2にブラック的な働き方について労働者がどこかに相談をする「発言」行動に着目し、労働組合の存在や労働者の権利理解が「発言」行動に影響しているのかを分析する。分析結果から明らかになったのは、以下の3点である。まず第1に、自分の勤め先を「ブラック企業」と考える割合は2割強を占める。職場で生じている具体的な問題を「労働時間」「雇用の劣化」「ノルマ・賃金」「人格・人権侵害」「心身の健康」の5つに類型化してみると、それらの問題発生状況と「ブラック企業」の認識とは関連がある。第2に、「ブラック企業」の認識とブラック的な働き方の5類型が、どのような要因で生じているのかを計量分析した結果、個人属性、企業属性、就業形態の影響は限定的で、職種及び職場の特徴が重要な要因として抽出された。特に、ブラック的な職場の背景には特徴的な人事制度が存在すると考えられ、競争を煽るような処遇制度や人材育成に無関心な職場の構造的な問題が指摘できる。第3に、ブラック的な働き方になった場合に、職場や職場外の機関に相談するという「発言」行動に出ることに、労働組合や労働者の権利理解の効果が確認できた。ブラック的な働き方への対応にあたり、労働者個人が自身の権利についての理解を深めて問題意識を明確化し、勤め先に対する「発言」を支援する労働組合の存在が重要である。

## 目次

- I 研究の課題
- II 分析に使用するデータ
- III 「ブラック的」な働き方の要因分析
- IV 「ブラック的」な働き方への対応行動についての要因分析
- V 結論と考察

## I 研究の課題

本研究は、「ブラック的」な働き方がどのような状況において生じているのか、その実態と背景要因を明らかにするとともに、ブラック的な働き方になった場合の労働者の対応として職場や関連機関に対して相談する等の「発言」行動に、労働

組合への加入や労働に関する権利理解がどのように影響しているのか、を明らかにすることを目的とする。

近年、いわゆる「ブラック企業」をめぐる問題が注目を集めており、職場における違法な状況やハラスメントなどが放置され、働く人が困難な状況に陥っていることが問題視されている。日本労働組合総連合会（連合）が2014年11月に実施した「ブラック企業に関する調査」によると、現在の勤め先がいわゆる「ブラック企業」だと思うとする割合は26.9%（「ブラック企業だと思う」8.2%、「どちらかといえばブラック企業だと思う」18.7%）で、若年層においてこの割合が高い傾向にある。また、「ブラック企業」の一つの要素と考えられるパワーハラスメントの実態を東京海上日動リスクコンサルティング「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（2012）でみると、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した労働者は全体の25.3%であった。

ブラック企業といっても多様な問題を包含しており、客観的な基準で定義するのは難しく、「個人差や主観が大きく関わる」（蟹沢2010）ことから、その実態把握や政策対応が難しい面があるが、問題の重要性から研究の蓄積も始まり、政策対応も行われるようになってきている。

ブラック企業やブラック的な働き方の実態に関する実証研究としては、立道（2012）、小林（2015）がある。立道（2012）は、「ブラック企業」を、労働者が離職を考えるような労働負荷が存在するとともに企業として長期的な雇用保障を考えていない点に特徴がある企業ととらえ、そうした企業・職場を操作的に定義し、それに当てはまる企業・職場・労働者個人の要因を探索している。この研究は、ブラック企業に関する最初の実証研究であり、成果主義などの人事制度や経営状態の悪さなどがブラック企業の背景にあることなどが明らかにされている。また、小林（2015）の研究は、「ブラック企業」をあらかじめ定義するのではなく、労働者個人の「『ブラック』認識」に注目し、どのような労働実態が「『ブラック』認識度」と関連するのかを分析し、賃金不払残業や有休未取得、退職強要といった違法な労働実態、さらにはハラ

ズメントや過剰なノルマの存在が労働者の「『ブラック』認識度」に影響していることを明らかにしている。賃金不払残業などの問題が発生する背景として、成果重視の報酬制度や利益目標、残業禁止制度の存在を導くとともに、コンプライアンス研修や全社的な残業調査を実施していることが問題発生を抑制することも明らかにし、企業の制度や施策によってブラック的な働き方がコントロールできるという重要な示唆を得ている。

また、政策に関してみると、厚生労働省は、2013年9月に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して「過重労働重点監督」を実施し、対象事業場（5111事業場）の82.0%に労働基準関係法令違反があり、是正勧告書を交付している<sup>1)</sup>。特に、「違法な時間外労働」（43.8%）、「賃金不払残業」（23.9%）が多い実態が明らかになり、労働基準法等における問題が生じている職場の情報を受け付ける窓口の設置等の対策を始めた。さらに、「青少年雇用促進法」が成立し、新卒者の募集を行う企業に対して応募者からの求めに応じて職場情報の提供を行うことを義務付けるとともに、ハローワークにおいて一定の労働関係法令違反の企業の新卒求人を受理しないことができる、等の規定が盛り込まれた。

ブラック的な働き方が放置されている状況は問題が多く、早急に改善されなくてはならないことは当然である。小林（2015）は、賃金不払残業が短期的に企業の経常利益向上につながる可能性を指摘しており、違法状態を監督する政府の責任は大きい。同時に、働き方における問題が発生したときに、労働者個人は何ができるのか、という点も重要である。勤め先が「ブラック企業」であると感じた場合に、大内（2014）が主張するように「できるだけ早く逃げる」という方策があるが、実際にはすぐに退職して次の仕事が見つかる保証はなく、現実的な対処は現状を誰かに相談し対応を求めることであろう。Freeman and Medoff（1984）はHirschman（1970）の「退出・発言モデル」を労使関係において展開したが、ブラック的な働き方に対して、労働者の「発言（voice）」は重要な対応行動といえる<sup>2)</sup>。

連合（2014）において、勤め先が「ブラック企

業」だと感じた場合、そのことを誰か・どこかに相談したことがあるかを尋ねた結果をみると、「相談したことはない」が46.8%と半数近くを占め、相談相手は「家族」(34.2%)や「友人」(31.6%)などの身近な人で、「直属上司」(4.0%)など職場関係者や「労働基準監督署・労働局」(1.9%)などの公的機関への相談は極めて少なく、「勤め先の労働組合」は労働組合がないケースが多いと考えられるものの0.9%でしかなかった。ブラック企業の実態が明らかになる中で、ブラック企業にしながら辞めない、声を上げない労働者の存在が指摘されてきた。今野(2015)は、ブラック企業に入社した若者がその実態に順応して辞められなくなる構造を事例に即して指摘している。しかし、そうした現実の中で、ブラック企業が放置されることのないよう労働者や若者に対する取組も始まっており、労働法などの権利理解の促進、相談機関の連携による被害者救済の重要性が認識されつつある<sup>3)</sup>。

働く場で問題が生じた状況に対して労働者が発言する上では、労働組合による支援や、労働法などの権利に関する理解が重要であると考えられる。厚生労働省(2008)では、労働者の労働関係法制度をめぐる知識・理解が低いことについて問題提起、そのための政策提言がなされている。労働者が自身の権利を理解していることにより、組合支持が高まること(原・佐藤2006)、社会保障の必要性に関する意識が高まること(原2006)などが明らかになっている。また、高橋(2008)は、有給休暇に対する法知識が休日・休暇に対する満足度を高めるとしており、労働者の権利理解はブラック的な働き方の解決においても重要ではないかと考えられる

以上の現状認識及び先行研究を踏まえ、本研究では、管理職になる前の若い労働者を対象に実施したアンケート調査結果を使用して、「ブラック的な働き方の現状と課題を明らかにする。ブラック企業の現状は若者の雇用問題と結びつけて指摘されることが多く<sup>4)</sup>、政策も新卒就職や若者の雇用改善の側面から課題がとらえられている。小林(2015)においても、若年者ほど『『ブラック』認識度』が高まることが明らかにされてお

り、本研究では、分析対象を35歳未満の年齢の一般社員としている。

具体的には、以下の2つの研究課題について検討する。第1に、「ブラック的」な働き方が、どのような労働者属性や企業・職場の状況において発生しやすいのか、その要因を分析することである。「ブラック企業」の定義が明確ではないことから、本稿では、小林(2015)と同様に、勤め先を「ブラック企業」と認識するか否かという点にまずは注目してその背景を明らかにし、その上でその認識と関連する「ブラック的」な働き方の類型化を行い、各類型の状況が発生する要因を検討する。第2にブラック的な働き方に対して労働者がどこかに相談をする「発言」行動に着目し、労働組合の存在や労働者の権利理解が「発言」行動に及ぼす影響を明らかにする。ブラック的な働き方に対して働く側が行動を起こすことは、「ブラック企業」問題を放置せずに解決に導く一つの方策になり得ると考えられる。そうした行動に労働組合や権利理解が有効であるとすれば、今後の取組に一つの方向性を見出すことができると考える。

## II 分析に使用するデータ

分析に使用するデータは、筆者らが実施した「働き方の現状と対応に関する調査」である<sup>5)</sup>。本調査は、正社員数30人以上の民間企業及び公務で働く20～34歳の一般社員(非管理職)を対象に実施した。調査対象の選定にあたっては、正社員数規模(中小企業(30～299人)と大企業(300人以上)に区分)と雇用形態(正規と非正規に区分)により表1のように割付を行い、これをもとに、マイボイスコム(株)に登録している調査モニターに回答を依頼した。調査は全てのサンプルが割付希望数に達するまで実施し、標本を決定した。回収サンプル数は合計で1565人、各層ごとの回答数は表1の通りである。調査期間は2014年9月29日～10月7日で、Web画面上での個別記入方式で実施した。

調査では、回答者の属性のほか、現在の勤め先での仕事や職場環境、労働者の権利や制度の理解

表1 規模・雇用形態別、対象者の割付と回答数

		(人)	
規模(正社員数)	就業形態	当初割付数	回答数
中小企業 (30～299人)	正規	400	419
	非正規(派遣を除く)	160	252
大企業 (300人以上)	正規	600	614
	非正規(派遣を除く)	240	280

状況、労働組合に関する意識等について尋ねている。

回答者の性別構成は男性46.5%、女性53.5%である。規模・雇用形態別にみると、中小企業正規、大企業正規ともに男性が半数以上(中小企業55.4%、大企業56.0%)を占めるが、非正規については、中小企業、大企業ともに女性が7割強(中小企業72.2%、大企業70.7%)と多数を占める。平均年齢は29.7歳で、最終学歴は、「大学卒」が55.1%を占め、「大学院修了」8.9%と合わせて、64.0%が大卒以上である。

### Ⅲ 「ブラック的」な働き方の要因分析

#### 1 「ブラック的」な働き方の現状

まず、「ブラック的」な働き方の現状に関する分析を行う。

調査では、「違法な長時間労働や賃金不払い残業、離職率が極端に高いなど若者を使い捨てにするような企業が『ブラック企業』と言われていますが、あなたの勤め先はそれにあたると思いませんか」と尋ねている。その結果、「そう思う」が7.1%、「どちらかというと思う」が15.0%と、合わせて2割強(22.1%)が現在の勤め先を「ブラック企業」と考えている(表2)。

また調査では、職場の実態を把握するために、「ブラック的」な働き方に該当するような項目(表3上段参照)をあげ、そうした状況が過去3年間に職場の中であったか否かについて尋ねた。半数近くが「上記のようなことはない」(45.7%)と回答しているが、「長時間労働が日常的に行われている」(23.5%)、「仕事により心身の健康を害した人がある」(23.1%)、「短期間で辞めていく人が

表2 勤め先は「ブラック企業」か

		(%)					
		サンプル数	そう思う	どちらかというと思う	どちらかというと思う	そう思わない	わからない
合計		1565	7.1	15.0	27.3	40.3	10.4
規模・雇用形態	中小企業正規	419	10.3	16.7	30.5	30.3	12.2
	中小企業非正規	252	5.6	19.8	23.4	38.9	12.3
	大企業正規	614	5.7	11.1	27.4	45.6	10.3
	大企業非正規	280	6.8	16.8	25.7	44.6	6.1

多い」(20.3%)は2割強を占める(表3)。

表の13項目を集約するために、労働運動総合研究所編(2014)の『『ブラック企業』の類型化』を参考にして、表3下段に示す5つの類型に分類した<sup>6)</sup>。各類型に当てはまる項目のうち1つ以上に回答している割合を表3に示している。「労働時間」(28.6%)と「雇用の劣化」(27.2%)が3割弱を占め、「心身の健康」(23.1%)も比較的多い。5つの類型すべてに該当するとした割合は全体の1.2%で、4類型2.7%、3類型7.5%、2類型14.8%、1類型28.1%と、3つ以上の類型で問題が生じているケースは全体の1割強である。

それぞれの類型に該当する場合に、いずれの類型にも当てはまらない場合と比べてブラック企業の認識が異なるのかについて、先に述べた「勤め先を『ブラック企業』と考えるか」という質問への回答を得点化して比較する。回答のうち「わからない」と回答したサンプルを除外し、「そう思う」4点から「そう思わない」1点まで配点し、各類型に該当する個人の平均点を算出した。いずれの類型にも当てはまらない場合の平均は1.43であるが、各類型に当てはまると平均は有意に高くなる。雇用形態別に数値の違いはあるが、「ノルマ・賃金」(2.84)や「雇用の劣化」(2.51)は平均が高い(表4)。

#### 2 要因分析結果

次に、「ブラック的」な働き方が生じる背景要因を検討する。

自分の勤め先を「ブラック企業」と認識する

表3 過去3年間の職場の状況（「あった」と回答した割合、複数回答）

（単位：％）

		サンプル数	いる	長時間労働が日常的に行われている	ことがよくある	休憩時間を取らせてもらえない	めな	あらかじめ定められた休日に休	短期間で辞めていく人が多い	働条件と実際の労働条件が違う	求人や面接のときに「示された労働条件と実際の労働条件が違う	嫌がらせとして配置転換、転勤、出向等が行われている	せてもらえない	退職したいと申し出て辞めさせ	追い込まうとする	会社が労働者を自主的な退職に課せられる	普通の努力では不可能なノルマ	が課せられる	いる	パワーハラスメントが行われている	わ	セクシュアルハラスメントが行	職場で暴力が放置されている	人がいる	仕事により心身の健康を害した	上記のようなことはない
合計		1565	23.5	8.0	6.2	20.3	7.9	4.3	4.0	4.3	4.0	11.2	4.9	2.0	23.1	45.7										
規模・雇用形態	中小企業正規	419	25.8	9.1	7.2	20.3	6.9	4.8	5.0	5.3	3.6	11.0	4.5	2.1	23.2	44.6										
	中小企業非正規	252	17.5	7.9	5.6	36.1	11.5	2.0	5.6	4.4	2.4	12.3	3.6	1.2	20.2	43.3										
	大企業正規	614	24.9	7.3	6.5	10.9	5.5	4.6	3.4	2.6	4.7	10.7	5.5	2.3	24.4	47.7										
	大企業非正規	280	22.5	7.9	4.6	26.4	11.1	5.0	2.5	6.4	4.3	11.8	5.4	1.8	22.9	45.0										

【問題の類型別】			類型1 労働時間	類型2 雇用の劣化	類型3 ノルマ・賃金	類型4 人格・人権侵害	類型5 心身の健康
合計		1565	28.6	27.2	4.0	14.2	23.1
規模・雇用形態	中小企業正規	419	30.3	27.4	3.6	13.8	23.2
	中小企業非正規	252	22.2	41.7	2.4	14.3	20.2
	大企業正規	614	31.1	17.9	4.7	14.2	24.4
	大企業非正規	280	26.1	34.3	4.3	15.0	22.9

表4 職場の問題の類型別「ブラック企業」の認識の状況

類型・雇用形態	サンプル数	平均値	標準偏差
労働時間	413	2.39	1.03
正規	295	2.37	1.05
非正規	118	2.44	0.98
雇用の劣化	397	2.51	1.02
正規	211	2.61	1.02
非正規	186	2.40	1.01
ノルマ・賃金	57	2.84	1.01
正規	40	2.90	1.06
非正規	17	2.71	0.92
人格・人権侵害	211	2.43	1.02
正規	136	2.44	1.04
非正規	75	2.41	0.99
心身の健康	342	2.28	1.01
正規	234	2.25	1.04
非正規	108	2.34	0.94
いずれでもない	619	1.43	0.67
正規	410	1.45	0.66
非正規	209	1.40	0.68

注：「ブラック企業」の認識の状況は、「勤め先を『ブラック企業』と考えるか」という質問への回答をポイント化（1～4点）して比較している。

（以下、「ブラック企業認識」）、さらにこの認識と深く関連している「ブラック的な働き方の5類型」に当てはまる、という点に関して、その認識や実態の有無を目的変数にした分析を行う。「ブラック企業認識」については、「そう思う」「どちらか」というと「そう思う」と回答した場合に「1」、「どちらか」というと「そう思わない」「そう思わない」「わからない」とした場合に「0」とするダミー変数を作成した。また、「ブラック的な働き方」に関しては、職場の問題の類型ごとに、問題があったと回答した場合に「1」とするダミー変数を作成した。分析は、二項ロジスティック回帰により行った。なお、すべて全体と、正規、非正規別に分析を行ったが、表には「ブラック企業認識」のみ正規、非正規別の結果も掲載し、類型別の分析は全体の結果のみを掲載する。

説明変数は、個人属性（性別、年齢、学歴、世帯主か否か）、企業の特徴（規模、業種）、仕事の特徴（就業形態、職種、年収、転職経験、労働組合の加入状況<sup>7)</sup>）、職場の特徴（表5に示す13項目<sup>8)</sup>）

を投入した。職場の特徴は、各項目の内容に当てはまるか否かで回答を求めており、「当てはまる」を1とするダミー変数である。

分析結果を表5に示した。

まず、「ブラック企業認識」の分析結果である。個人属性に関しては、いずれの変数も有意ではない。企業の特徴では、企業規模3000人以上を基準にして、30-99人、100-299人が全体と正規でプラスの係数である。規模が小さいと正規の「ブラック企業認識」が高くなる。また業種は、全体では公務がマイナス、正規では情報通信業がマイナス、その他がプラスである。仕事の特徴に関して、就業形態（正規ダミー）は有意ではない。非正規で「ブラック企業」になりやすいというイメージがあるが、本分析結果からは就業形態との関連はないという結論を得た。職種の特徴としては、正規では専門・技術職がマイナス、非正規では営業・販売職、サービス職がプラスで有意である。労働組合の加入状況は「勤め先に労働組合がなく加入していない」を基準にした場合に「勤め先以外の労働組合加入」が全体でプラスになった。これはブラック的な働き方があるために、勤め先に労働組合がない労働者が勤め先以外の労働組合に加入している可能性が考えられる。職場の特徴はいくつかの項目で有意な係数となっている。正規と全体とは傾向が似ており、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」「残業が多い、休みがとりにくい」「業績が低下している、低調である」(正規のみ)「従業員間の競争が激しい」「人を育てる雰囲気がない」といった状況が労働者の「ブラック企業認識」と関連している。一方で非正規は正規とは異なる項目との関連がみられており、「残業が多い、休みがとりにくい」「人を育てる雰囲気がない」は正規と同様に有意にプラスの係数だが、「正社員・正職員やパート、派遣など様々な立場の従業員と一緒に働いている」「中途入社の人が多い」など、労働者構成の多様性が非正規の「ブラック企業認識」と関連している。

次に、同じ表5により「類型別」の分析結果をみていきたい。ブラック的な働き方といっても、その状況は多様であり、類型ごとにその問題発生につながる要因が異なる点が注目される。主な特

徴について記述する。

まず、「労働時間」の類型では20～24歳を基準にして30～34歳がマイナスであるが、「雇用の劣化」「心身の健康」は、年齢が高いとプラスになる傾向がみられている。年取は、『雇用の劣化』はマイナスだが、「労働時間」「人格・人権侵害」「心身の健康」はプラスになっている。年取が高いとこうした問題が起こりやすいという結果は意外な面もあるが、「ブラック企業認識」は年取との関連がみられないことから、長時間労働等の状況があっても賃金が高い場合には、「ブラック企業」という認識には結びつかないと考えられる。職種は、事務職を基準にして営業・販売職、生産技能職、サービス職が「労働時間」「雇用の劣化」にプラスとなり、営業・販売職は「ノルマ・賃金」にもプラスである。職場の特徴をコントロールしても、こうした職種はブラック的な働き方になりやすい要素があるといえそうである。一方で、就業形態（正規ダミー）は「雇用の劣化」でマイナスになっている以外は有意な係数ではない。職場の特徴は多くの項目が有意な係数を示しているが、5つの類型すべてに共通してプラスの係数となっているのが、「残業が多い、休みがとりにくい」「失敗が許されない、失敗への許容度が低い」「従業員間の競争が激しい」「評価と業績との連動が徹底している」「人を育てる雰囲気がない」の項目である。「業績が低下している、低調である」は「労働時間」を除く4類型でプラスの係数である。

以上から、「ブラック企業認識」や「ブラック的な働き方」は、年齢や学歴などの個人属性や企業の規模、業種、就業形態といった要因の影響は限定的であり、職種の特性、さらにそれ以上に職場の状況、すなわち競争的で人材育成に無関心、業績が低調であるといった状況に大きく依存していることが確認できた。ここで職場の状況としているのは、背景に企業の業績や人事管理制度などが存在していると考えられ、これは立道(2012)の成果主義がブラック企業の特徴につながりやすいという結果とも整合的である。

表5 「ブラック的」な働き方の要因分析結果

	「ブラック企業認識」(「ブラック企業だと思う」=1)			「ブラック的な働き方」の類型(「問題があった」=1)				
	全体	正規	非正規	類型1 労働時間	類型2 雇用の劣化	類型3 ノルマ・賃金	類型4 人格・人権侵害	類型5 心身の健康
	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数
男性ダミー	0.254	0.350	-0.027	0.112	-0.157	-0.558	-0.282	-0.158
年齢(基準:20-24歳)								
25-29歳	0.368	0.447	0.360	-0.343	0.519*	0.170	0.140	0.576*
30-34歳	-0.075	0.029	-0.113	-0.810***	0.497*	0.384	-0.080	0.469
大学・大学院卒ダミー	-0.107	-0.134	0.015	0.470***	-0.038	0.046	-0.091	-0.128
世帯主ダミー	-0.166	-0.238	0.019	0.185	0.100	0.365	0.051	-0.259
企業規模(基準:3000人以上)								
規模:30-99人	0.458**	0.692**	0.068	-0.229	0.153	-0.731	-0.070	-0.381
規模:100-299人	0.561**	0.749**	0.217	-0.074	0.200	-0.932*	0.112	-0.177
規模:300-999人	0.224	0.131	0.363	-0.070	0.279	-0.272	0.131	-0.189
規模:1000-2999人	0.103	0.196	0.035	0.195	-0.309	0.121	0.078	-0.121
業種(基準:製造業)								
業種:情報通信業	-0.340	-0.785**	0.349	0.035	-0.073	-0.370	-0.699**	-0.185
業種:卸売・小売業	0.096	0.120	0.042	-0.358	0.252	-1.721**	-0.203	-0.036
業種:金融・保険・不動産業	-0.440	-0.358	-0.559	-0.313	0.198	-1.265*	-0.381	-0.904***
業種:サービス業	-0.001	0.018	-0.002	0.316	-0.068	-0.019	-0.357	-0.191
業種:公務	-0.792*	-0.809	-0.746	0.404	-0.878*	-1.290	0.072	0.120
業種:その他	0.414	0.652*	0.001	0.001	0.139	-0.338	-0.200	-0.390
正規ダミー	-0.314			-0.207	-0.362*	0.172	-0.232	0.016
職種(基準:事務職)								
職種:専門・技術職	-0.427**	-0.547**	0.131	0.560***	-0.161	-0.582	-0.374	0.164
職種:営業・販売職	0.465**	0.332	1.013**	0.760***	0.551**	0.974**	-0.057	0.066
職種:生産技能職	0.169	0.062	0.601	0.748**	0.777**	0.331	-0.477	-0.442
職種:サービス職	0.323	0.068	0.864***	0.663***	0.733***	-0.191	-0.262	-0.062
職種:その他	-0.282	-0.866	0.532	0.222	0.689**	0.808	-0.333	0.170
本人年収:万円(対数)	0.295	0.283	0.182	0.616***	-0.433**	-0.360	0.474**	0.385**
転職ダミー	0.139	0.299	-0.338	-0.073	0.220	-0.727**	0.223	-0.290*
労働組合加入状況(基準:勤め先に労働組合がなく加入していない)								
勤め先の労働組合加入	0.267	0.258	0.366	-0.070	-0.295	-0.212	-0.027	0.365**
勤め先の労働組合未加入	-0.174	-0.428	-0.076	-0.356	-0.391*	-0.960	-0.101	-0.331
勤め先以外の労働組合加入	0.625*	0.645	0.373	-0.158	0.148	-1.009	0.304	0.164
職場の特徴(以下ダミー変数)								
上司と部下のコミュニケーションが少ない	0.647***	0.846***	0.395	0.433**	0.402**	0.219	0.246	0.140
残業が多い,休みがとりにくい	1.330***	1.477***	1.187***	2.421***	1.019***	1.185***	0.436**	0.992***
業績が低下している,低調である	0.279	0.524**	-0.292	0.192	0.524***	0.828**	0.366*	0.739**
失敗が許されない,失敗への許容度が低い	0.184	0.104	0.413	0.566***	0.352*	0.957***	0.713***	0.448**
従業員間の競争が激しい	0.611**	0.825**	0.063	0.658**	1.311***	1.787***	0.980***	0.688**
評価と業績との連動が徹底している	0.371	0.426	0.745	0.841***	0.944***	1.130**	0.723**	0.596**
正社員,パートなど様々な従業員が一緒に働いている	0.151	-0.102	0.568**	0.640***	0.219	-0.080	0.022	0.789**
従業員の年代に偏りがある	-0.022	-0.115	0.212	-0.116	0.271	0.234	0.495***	0.450***
中途入社の人が多い	0.142	-0.119	0.448*	0.704***	0.582***	0.236	0.137	0.588***
従業員同士がお互いに干渉しあわない	-0.132	-0.245	-0.029	0.240	0.289	-0.412	-0.023	0.252
他部署や外部との交流が少ない	-0.076	-0.212	-0.105	0.027	0.263	0.074	-0.213	0.145
人を育てる雰囲気がない	0.854***	0.955***	0.801***	0.349*	1.092***	0.926***	0.902***	0.924***
仕事以外の付き合いがない	-0.110	0.124	-0.452	-0.106	-0.058	-0.242	-0.142	0.253
定数	-4.165***	-4.570***	-3.615**	-5.955***	-0.460	-2.042	-4.780***	-4.798***
サンプル数	1565	1033	532	1565	1565	1565	1565	1565
-2対数尤度	1372.26	828.72	499.92	1345.71	1373.52	372.17	1124.36	1340.57
カイ2乗	281.26***	230.64***	91.73***	526.62***	458.90***	149.67***	157.25***	352.31***
Nagelkerke R2	0.252	0.312	0.236	0.410	0.368	0.322	0.171	0.305

注:\*\*\*は1%水準,\*\*は5%水準,\*は10%水準で有意であることを示す。

## IV 「ブラック的」な働き方への対応行動についての要因分析

### 1 対応行動の現状

次に、自分の職場において問題があると感じたときにそれを誰かに相談するかという「発言」の有無に関して分析を進める。表3に示した、「長時間労働が日常的に行われている」などの問題状況が1つでも「あった」と回答した者(850名)を対象に、「職場の状況を改善するために、どのような行動をとったか」について、「何もしなかった」を含め、9つの選択肢をあげ、複数回答の形で質問を行っている。その結果、「何もしなかった」(63.1%)が6割強を占め、なんらかの行動をとった割合は4割弱であった(表6)。

ブラック的な働き方の類型別にみると、「労働時間」や「雇用の劣化」では、「何もしなかった」が3分の2程度を占めて比較的高い。一方で、「ノルマ・賃金」や「人格・人権侵害」の場合には、「何もしなかった」が52%程度で、半数近くが誰かに相談をしている。特にこの2つの類型は、「社内の苦情処理の窓口相談した」(「ノルマ・賃金」で8.1%、「人格・人権侵害」で10.3%)、「労働組合に相談した」(同9.7%、6.3%)、「労働基準監督署

に相談・申告した」(同8.1%、8.1%)など、職場を超えて、比較的フォーマルな相談機関に相談する割合が高い傾向がある(表6)。

### 2 労働組合の加入と権利理解

本研究では、ブラック的な働き方への対応行動を引き出す要因として、労働組合と権利理解の効果を検証する。この2つの変数についてみてみたい。

表6によると、問題を「労働組合に相談した」という割合は低いが、勤め先に労働組合がある、さらにそれに加入していることは、労働者が直面する問題解決のために労働者が行動を起こすことの促進要因になると考えられる。また、「ノルマ・賃金」や「人格・人権侵害」といった類型においては、労働組合への相談が多いという特徴もあり、労働組合がブラック企業問題に対応する上で有効か否かを検討する。具体的には、勤め先の労働組合の有無、労働組合への加入状況について、「勤め先の労働組合に加入している」「勤め先に労働組合があるが加入していない」「勤め先以外の労働組合に加入している」「勤め先に労働組合がなく組合に加入していない」の4つのパターンに区分して分析を行った。

また、労働者が自身の権利を理解していること

表6 「ブラック的」な働き方があった場合の対応状況(複数回答)

(単位: %)

	サンプル数	職場の上司に相談した	職場の先輩や同僚に相談した	社内の苦情処理の窓口相談した	労働組合に相談した	労働基準監督署に相談・申告した	行政の相談窓口を利用した	NPOの相談窓口を利用した	その他	何もしなかった	
合計	850	16.9	19.5	5.5	3.6	3.3	1.3	1.3	1.1	63.1	
規模・雇用形態	中小企業正規	232	17.7	16.8	3.4	3.0	4.7	0.9	0.9	0.4	67.2
	中小企業非正規	143	11.9	17.5	2.8	0.7	2.1	0.7	0.0	1.4	71.3
	大企業正規	321	17.4	20.9	8.1	6.5	3.4	2.5	2.5	1.6	57.6
	大企業非正規	154	19.5	22.7	5.8	1.3	1.9	0.0	0.6	0.6	60.4
「ブラック的」な働き方の類型	労働時間	447	18.1	20.4	5.8	4.3	2.5	0.9	0.4	0.7	64.4
	雇用の劣化	426	15.3	20.7	5.9	3.3	3.8	1.6	1.4	1.2	64.1
	ノルマ・賃金	62	16.1	29.0	8.1	9.7	8.1	3.2	4.8	1.6	51.6
	人格・人権侵害	223	16.6	24.2	10.3	6.3	8.1	2.2	2.2	1.3	52.0
	心身の健康	362	22.1	23.5	5.5	3.9	3.0	1.4	0.8	1.9	57.7



表7 働くことに関わる制度についての認知（「知っている」と回答した割合、複数回答）

（%）

		サンプル数	上記の中で知っているものはない	雇われて働いている人は申し出ることであり、原則として子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることが出来る	雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることが出来る	雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる	雇われて働いている人は、法定労働時間（週40時間）を超えて残業をした場合は、割増賃金を請求できる	人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある	失業しても、ハローワーク（公共職業安定所）に行つて自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない	国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない
合計		1565	68.6	67.0	49.8	44.6	58.2	25.0	37.5	15.1
規模・雇用形態	中小企業正規	419	63.5	62.8	44.6	42.2	55.4	21.5	31.7	19.6
	中小企業非正規	252	72.6	74.6	52.0	40.9	56.7	23.0	37.3	11.5
	大企業正規	614	67.9	62.7	50.5	45.4	57.5	29.6	40.9	16.0
	大企業非正規	280	73.9	76.1	54.3	49.6	65.4	21.8	38.9	10.0

も、働き方の問題に関して課題意識を持ち「発言」行動を引き出すことにつながると予想される。ここで権利理解とは、働くことに関わる「制度」についての認知に関するの設問を利用する。調査では、「国民年金に加入していても、一定期間以上保険料を納付していないと、年金は支給されない」など、労働者が知っておくべき制度を7つあげ、「知っているもの」の回答を求めている（表7）。平均の認知数は2.35（正規2.42、非正規2.19）である。分析にあたっては、知っている制度の数をカウントし、それを「知っているものはない」「1～4項目知っている」「5～7項目知っている」の3区分に分けてダミー変数として投入する。

### 3 「ブラック企業認識」の有無

Ⅲの分析において、「ブラック企業認識」と「ブラック的な働き方の5類型」の要因分析を行ったが、ブラック的な働き方をしている場合でも、勤め先を「ブラック企業」と認識する場合とそうでない場合とがある。職場で発生した問題に適切に対応するためには、その働き方についての問題意識を持つこと、すなわち労働者の権利に照らして問題がある状況と認識することが前提になる。この点に関して、「ブラック企業認識」の有無に、労働組合加入状況や権利理解の変数としてとらえた制度認知がどのように影響しているのか

について、ブラック的な働き方の類型別に分析を行う。ただし、「ノルマ・賃金」の類型は、問題があるとするサンプルが62名と少なく良好な分析結果が得られなかったことから、この類型を除く4つの類型について分析結果を表8に示した。

説明変数には、Ⅲの分析で使用した変数のうち、個人属性、企業の特徴、仕事の特徴は同じものを投入し、権利理解を示す「制度認知」のダミー変数を新たに投入するとともに、職場の特徴の13項目に代えて職場でのコミュニケーションについて尋ねた設問についての結果変数を投入した。職場の状況は、「悩み、不安、問題と感じたことを会社に伝えやすい」「悩み、不安、問題と感じたことを上司に伝えやすい」「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」「仕事以外のことを相談できる同僚がいる」の4項目について、「あてはまる」を5点、「どちらかというにあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「どちらかというにあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点としてポイント化して投入している。

分析結果をみると、個人属性の「世帯主ダミー」が「雇用の劣化」「人格・人権侵害」「心身の健康」の3類型で有意にマイナスとなり、世帯主であることが、「ブラック企業認識」にマイナスに作用する。また、規模が小さい場合に、「ブラック企

表8 「ブラック的」な働き方があった場合の「ブラック企業認識」の有無に関する要因分析結果（「ブラック企業だと思う」=1）

	類型1		類型2		類型4		類型5	
	労働時間		雇用の劣化		人格・人権侵害		心身の健康	
	係数	Exp(B)	係数	Exp(B)	係数	Exp(B)	係数	Exp(B)
男性ダミー	0.497**	1.644	0.334	1.396	0.506	1.658	0.259	1.295
年齢（基準：20-24歳）								
25-29歳	0.457	1.580	-0.220	0.802	0.756	2.130	0.615	1.850
30-34歳	0.080	1.084	-0.709	0.492	-0.339	0.712	0.014	1.014
大学・大学院卒ダミー	-0.362	0.696	0.098	1.103	-0.205	0.815	0.448	1.566
世帯主ダミー	0.022	1.022	-0.415*	0.660	-0.684*	0.505	-0.626**	0.534
企業規模（基準：3000人以上）								
規模：30-99人	0.677*	1.968	0.642*	1.900	0.218	1.244	0.951**	2.589
規模：100-299人	0.758**	2.134	0.477	1.612	0.154	1.166	0.972**	2.643
規模：300-999人	0.232	1.261	0.121	1.129	0.512	1.669	0.533	1.705
規模：1000-2999人	0.278	1.321	0.289	1.335	0.271	1.311	1.145***	3.142
業種（基準：製造業）								
業種：情報通信業	-0.518	0.596	-0.111	0.895	-0.179	0.836	-0.564	0.569
業種：卸売・小売業	0.792*	2.208	-0.082	0.921	0.666	1.947	0.758	2.133
業種：金融・保険・不動産業	0.206	1.229	-1.269**	0.281	-1.629**	0.196	-0.301	0.740
業種：サービス業	-0.116	0.891	-0.140	0.869	-0.101	0.904	-0.113	0.893
業種：公務	-1.190*	0.304	-0.068	0.934	-0.556	0.573	-0.710	0.492
業種：その他	0.573	1.774	0.172	1.188	0.711	2.037	0.512	1.669
正規ダミー	-0.311	0.733	-0.082	0.921	0.112	1.119	0.293	1.341
職種（基準：事務職）								
職種：専門・技術職	-0.452	0.636	-0.529	0.589	0.072	1.074	0.050	1.051
職種：営業・販売職	0.446	1.561	0.523	1.687	1.175**	3.238	0.164	1.178
職種：生産技能職	-0.080	0.923	-0.283	0.754	0.700	2.014	0.657	1.929
職種：サービス職	0.026	1.027	0.080	1.083	0.816	2.262	0.660	1.935
職種：その他	-0.915	0.401	-0.582	0.559	0.231	1.260	0.006	1.006
本人年収：万円（対数）	0.068	1.071	0.489*	1.630	0.335	1.398	-0.062	0.940
転職ダミー	-0.074	0.929	-0.168	0.845	0.030	1.031	0.599**	1.820
労働組合加入状況（基準：勤め先に労働組合がなく加入していない）								
勤め先の労働組合加入	0.117	1.124	0.208	1.231	0.124	1.133	0.231	1.259
勤め先の労働組合未加入	-0.056	0.945	0.063	1.065	0.160	1.174	-0.052	0.950
勤め先以外の労働組合加入	0.326	1.386	0.125	1.133	0.433	1.542	-1.421	0.241
制度認知（基準：知っているものはない）								
1-4項目知っている	0.676*	1.965	-0.433	0.649	0.985	2.678	0.187	1.206
5-7項目知っている	0.662	1.940	-0.232	0.793	1.197*	3.310	0.438	1.549
職場の状況								
不満等を会社に伝えやすい	-0.217*	0.805	-0.271**	0.762	-0.453**	0.636	-0.369**	0.691
不満等を上司に伝えやすい	-0.142	0.867	-0.115	0.891	0.165	1.180	-0.187	0.829
同僚のコミュニケーション円滑	-0.082	0.922	-0.145	0.865	-0.179	0.836	-0.199	0.820
相談できる同僚あり	-0.004	0.996	0.252**	1.287	0.013	1.013	0.156	1.168
定数	-0.304	0.738	-1.392	0.249	-2.442	0.087	-0.534	0.586
サンプル数	447		426		223		362	
-2対数尤度	544.46		537.80		257.37		415.05	
カイ2乗	68.43***		51.82**		48.49**		72.37***	
Nagelkerke R2	0.190		0.153		0.262		0.245	

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

業認識」が強まる可能性が、「労働時間」「雇用の劣化」「心身の健康」の3類型で示唆されている。就業形態の影響はみられない。

労働組合の加入状況に関しては、いずれの類型に関しても有意ではなく、労働組合の存在や加入が、問題のある働き方がある場合にブラック企業と認識することにつながってはいない。一方で、権利理解の変数である「制度認知」は、一部の類型で、制度を知らない場合よりも制度を知っている方がブラック企業と認識することにプラスに作用している。具体的には、「労働時間」の類型において「1～4項目知っている」場合、「人格・人権侵害」の類型において「5～7項目知っている」場合で、制度を知らない場合よりもプラスに有意な係数となった。ただし、全体に労働組合や権利理解が、職場の問題をブラック企業として認識することに及ぼす効果はほとんどないといえる。

職場の状況に関しては、4つの類型に共通して、「悩み、不安、問題と感じたことを会社に伝えやすい」場合には、ブラック企業と認識することにマイナスの効果があるという結果になった。これは、職場で問題が生じてもそのことを伝えやすい組織風土があると、「ブラック企業認識」を緩和すると解釈できる。この結果から労働組合の効果が見られなかったことを解釈すると、労働組合があることで問題意識を明確化する効果と、不満を会社に伝えるという労働組合のもつ機能が「ブラック企業認識」を緩和する効果とが、相殺されたためと考えることができる。

#### 4 「ブラック的」な働き方があった場合の「発言」行動に関する要因分析結果

それでは、働き方に問題があった場合に職場等で相談するという「発言」行動をとることに、労働組合や権利理解の効果があるのだろうか。この点に関して、分析結果をみていきたい。分析対象は、各類型において職場で問題があったと回答したサンプルである。目的変数は表6で示した「職場の上司に相談した」など何らかの発言を行った場合に「1」、何もしなかった場合に「0」とするダミー変数で、二項ロジスティック回帰分析を

行った。前の分析と同様に、「ノルマ・賃金」の類型は、問題があるサンプルが62名と少なく良好な分析結果が得られなかったことから、この類型を除く4つの類型についての分析結果を表9に示した。

個人属性、企業の特徴、仕事の特徴に関しては、ほとんど有意な変数はなく、4類型に共通する特徴はない。一方で、労働組合の効果が確認された。4つの類型に共通して、「勤め先の労働組合に加入」していることが発言を高めるという関係がみられている。また、「雇用の劣化」と「心身の健康」の2類型では、「勤め先以外の労働組合に加入」していることが、「発言」を高めている。「勤め先に労働組合があっても加入していない」場合には、「発言」への効果はなく、労働組合に加入していることが「発言」行動には有効であるといえる。労働組合に加入していても、労働組合に相談する傾向はそれほど高まらないが、職場の上司・同僚や苦情処理窓口に相談する傾向が高まることで別途確認できており、労働組合の存在が職場の相談機能を高めている、もしくは、相談しやすい雰囲気醸成している可能性が指摘できる。

また、権利理解の変数である制度認知については、「労働時間」「人格・人権侵害」「心身の健康」の3つの類型において、認知項目が多い方が「発言」を強める傾向がみられている。労働者が自身の権利を理解することが、「発言」行動を引き出す上で効果的であるといえよう。

さらに、職場の状況に関しては、「仕事以外のことを相談できる同僚がいる」ことが「発言」を有意に高めている。表8で、「悩み、不安、問題と感じたことを会社に伝えやすい」場合に、「ブラック企業認識」にマイナスの係数を示している分析結果を指摘したが、この変数は「労働時間」の類型を除き有意な係数にはなっていない。不満を言いやすい会社の風土は「ブラック企業認識」を緩和し、その結果「発言」行動に影響しないと解釈できる。一方で、「仕事以外のことを相談できる同僚がいる」ことは、「ブラック企業認識」を緩和する効果はないが、「発言」を促す効果があるといえる。

表9 「ブラック的」な働き方があった場合の「発言」行動に関する要因分析結果（「相談した」=1）

	類型1 労働時間		類型2 雇用の劣化		類型4 人格・人権侵害		類型5 心身の健康	
	係数	Exp(B)	係数	Exp(B)	係数	Exp(B)	係数	Exp(B)
男性ダミー	-0.106	0.899	-0.285	0.752	-0.658*	0.518	-0.522*	0.593
年齢（基準：20-24歳）								
25-29歳	-0.586	0.556	-0.294	0.745	0.416	1.516	0.308	1.361
30-34歳	-0.637	0.529	-0.171	0.843	0.689	1.991	0.420	1.522
大学・大学院卒ダミー	-0.087	0.916	0.253	1.288	0.284	1.328	0.262	1.300
世帯主ダミー	0.170	1.186	-0.016	0.984	-0.081	0.922	-0.394	0.674
企業規模（基準：3000人以上）								
規模：30-99人	0.300	1.350	0.034	1.035	-0.319	0.727	0.042	1.043
規模：100-299人	0.039	1.040	-0.300	0.741	-0.338	0.713	0.139	1.150
規模：300-999人	0.270	1.310	-0.016	0.985	-0.108	0.897	0.808**	2.243
規模：1000-2999人	0.199	1.220	1.056**	2.875	-0.407	0.665	0.989**	2.689
業種（基準：製造業）								
業種：情報通信業	-0.160	0.852	-0.162	0.851	-0.677	0.508	0.504	1.656
業種：卸売・小売業	-0.754	0.470	-0.167	0.846	-0.026	0.974	0.127	1.136
業種：金融・保険・不動産業	-0.686	0.503	-0.141	0.868	-0.469	0.626	0.112	1.119
業種：サービス業	-0.051	0.950	0.115	1.122	0.628	1.873	0.384	1.467
業種：公務	-0.191	0.826	0.204	1.227	-0.001	0.999	0.178	1.195
業種：その他	-0.373	0.688	-0.187	0.829	0.874	2.397	0.025	1.025
正規ダミー	0.079	1.083	0.209	1.233	0.253	1.288	0.382	1.465
職種（基準：事務職）								
職種：専門・技術職	-0.392	0.676	-0.139	0.870	0.350	1.419	0.374	1.453
職種：営業・販売職	0.264	1.303	0.079	1.082	0.010	1.010	0.148	1.160
職種：生産技能職	0.045	1.046	0.474	1.606	0.416	1.516	1.817***	6.156
職種：サービス職	-0.577	0.562	-0.255	0.775	-0.354	0.702	0.041	1.041
職種：その他	0.069	1.071	-0.581	0.560	-0.869	0.419	0.919	2.507
本人年収：万円（対数）	0.155	1.167	0.161	1.174	-0.062	0.940	-0.371	0.690
転職ダミー	0.267	1.306	-0.011	0.989	0.368	1.445	0.084	1.088
労働組合加入状況（基準：勤め先に労働組合がなく加入していない）								
勤め先の労働組合加入	0.649**	1.914	0.524*	1.689	0.804*	2.234	0.628**	1.874
勤め先の労働組合未加入	-0.300	0.741	0.471	1.602	0.180	1.198	0.021	1.022
勤め先以外の労働組合加入	0.948	2.582	1.490**	4.437	1.605	4.975	2.235***	9.345
制度認知（基準：知っているものはない）								
1-4項目知っている	1.608***	4.995	0.624	1.867	3.083***	21.821	1.679**	5.363
5-7項目知っている	1.626***	5.081	0.391	1.478	3.176***	23.951	1.813**	6.128
職場の状況								
不満等を会社に伝えやすい	0.305**	1.357	-0.017	0.983	0.207	1.231	0.088	1.092
不満等を上司に伝えやすい	-0.014	0.986	0.257*	1.294	0.169	1.184	0.101	1.107
同僚のコミュニケーション円滑	-0.103	0.902	-0.031	0.969	-0.008	0.992	-0.155	0.856
相談できる同僚あり	0.199*	1.220	0.276**	1.318	0.259*	1.296	0.282**	1.325
定数	-3.740**	0.024	-3.513**	0.030	-5.505**	0.004	-2.338	0.097
サンプル数	447		426		223		362	
-2対数尤度	525.36		490.70		254.64		438.82	
カイ2乗	56.55***		65.59***		54.14***		54.32***	
Nagelkerke R2	0.163		0.196		0.288		0.187	

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

## V 結論と考察

本稿では、「ブラック的」な働き方が若者を中心とする雇用の現場で重大な問題となってきた現状を踏まえ、労働者が勤め先を「ブラック企業」として認識するか、という主観的な認識をもとに、ブラック的な働き方の実態とその要因を明らかにするとともに、ブラック的な働き方と感じた場合の重要な対応行動である「発言」行動に注目し、それに労働組合や労働者の権利理解が有効であるかについて、20～34歳の労働者を対象に実施した調査データの分析を行った。分析の結果を要約すると以下の3点が指摘できる。

第1に、自分の勤め先を「ブラック企業」と考えるのは22.1%と2割強を占める。また、職場で生じている具体的な問題を「労働時間」「雇用の劣化」「ノルマ・賃金」「人格・人権侵害」「心身の健康」の5つに類型化してみると、それらの問題発生状況と「ブラック企業認識」とは関連がみられている。

第2に、「ブラック企業認識」「ブラック的な働き方の5類型」が、どのような要因で生じているのかを計量分析した結果、性別、学歴などの個人属性、企業規模や業種などの企業属性、就業形態の影響は限定的であることが明らかになった。ブラック的な働き方につながる要因としては、「労働時間」「雇用の劣化」などの類型では、職種（営業・販売職、生産技能職、サービス職がプラスの係数）との関連がみられている。また、職場の特徴（「残業が多い、休みがとりにくい」「失敗が許されない、失敗への許容度が低い」「従業員間の競争が激しい」「評価と業績との連動が徹底している」「人を育てる雰囲気がない」がいずれの類型でもプラスの係数）が抽出された。ブラック的な働き方は非正規労働者や一定の産業、低収入者などで発生しやすいと考えがちであるが、本分析の結果はそうした見方が必ずしも正しくないことを示している。本稿で取り上げた職場の状況の背景には企業の人事制度等が存在すると考えられ、競争を煽るような処遇制度や人材育成に無関心な職場の構造的な問題が指摘できる。本稿では、労働者調査を用いている

ことから企業の人事制度を正確には把握できておらず、この点でさらなる研究の深化が必要である。

第3に、ブラック的な働き方になった場合に、それを問題と認識（「ブラック企業」と認識）し、職場や職場外の機関に相談するという「発言」行動に出ることに、労働組合や労働者の権利理解の効果があるのかを検証した。その結果、まず職場での問題の発生を「ブラック企業」とみなすことに関して、労働組合への加入や権利理解の影響はほとんど影響がみられない。一方で、ブラック的な働き方に対する「発言」行動に関しては、「発言」行動をとった割合は全体で36.9%と4割に満たないが、「発言」行動における労働組合の加入や権利理解の効果が確認できた。労働組合に関して別途分析を行った結果、組合に加入していると職場において相談する割合が高くなるという傾向がみられており、労働組合の存在が職場の相談機能を高めている、もしくは、相談しやすい雰囲気を醸成している可能性がある。ブラック的な働き方が生じた際に、労働者が「発言」行動として対処するためには、労働者個人が自身の権利についての理解を深めて問題意識を明確化し、勤め先に対する「発言」を支援する労働組合の存在が重要であるといえる。

ブラック企業が注目を集めているが、その中身は多様な現状を含んでおり、類型によりその背景要因には違いもあり、問題の内容別に実態を把握することが必要であることが本分析から明らかになった。特に、職場要因がブラック的な働き方の背景要因として重要であることが示されており、ブラック的な働き方につながる職場の状況を、企業の制度、さらには政策面においてどうやって抑止できるか、ということを検討することが必要である。また、ブラック的な働き方になった個人が適切に対処する上で、労働組合が重要な役割を担っているということも本研究の重要な示唆である。

\*本調査は公益社団法人・教育文化協会による調査研究事業費を活用して実施したものである。謝してここに記す。

1) 厚生労働省では、2013年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的

- に実施したものであり、平均的な状況を示すものではない。
- 2) 立道 (2012) は、この問題意識に立ち、自分自身の処遇をめぐって苦情を言った経験のある労働者の属性分析を行っている。ただし、この分析は苦情を言うような状況になかった労働者も対象に含まれている、説明変数が限定的であるといった課題がある。
  - 3) 今野他 (2014) で「ブラック企業」対策が紹介されている。
  - 4) 川村 (2014) など。
  - 5) 本調査の記述的な分析結果は、武石・後藤・佐藤 (2015) に詳しい。
  - 6) 労働運動総合研究所編 (2014) では7つの類型を示しているが、そのうち本調査項目に該当する5つの類型を取り上げる。なお、文献で「労働力の破壊」としている類型について、本稿では内容をより適切に表す表現として「心身の健康」に変更している。
  - 7) 労働組合の加入状況に関しては、勤め先の労働組合の有無と労働組合の加入状況に関して2つの質問で尋ねており、その組み合わせで4つの区分を設定している。
  - 8) 各項目について「あてはまる」を5点、「どちらかというあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「どちらかというあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点としてポイント化して投入している。

参考文献

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

蟹沢孝夫 (2010) 『ブラック企業、世にはばかる』光文社。

川村遼平 (2014) 『若者を殺し続けるブラック企業の構造』角川書店。

厚生労働省 (2008) 『今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書』

—— (2013) 『若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況』

小林徹 (2015) 「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」『日本労働研究雑誌』No.654, pp.26-44。

今野晴貴 (2015) 『ブラック企業2 ——「虐待型管理」の真相』文春新書。

今野晴貴他 (2014) 『ブラック企業のない社会へ——教育・福祉・医療・企業にできること』岩波ブックレット。

高橋康二 (2008) 「年次有給休暇に関する法知識の所在と機能」『大原社会問題研究所雑誌』No.597, pp.50-66。

武石恵美子・後藤嘉代・佐藤厚 (2015) 「働き方の現状と課題——『ブラック的』な働き方に関する考察」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.12, No.2, pp.67-83。

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, pp.21-42。

東京海上日動リスクコンサルティング (2012) 『平成24年度厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書』

日本労働組合総連合会 (2014) 『ブラック企業に関する調査』

原ひろみ (2006) 「公的セーフティネットについての分析」『JILPT 資料シリーズ No.14 日本人の働き方とセーフティネットに関する研究——予備的分析』pp.98-128。

——・佐藤博樹 (2006) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか——労働者の権利に関する理解に着目して」『日本労働研究雑誌』No.532, pp.54-70。

労働運動総合研究所編 (2014) 「特集「ブラック企業」調査報告」『労働総研クオータリー』No.96, 労働運動総合研究所, pp.2-49。

Freeman, R.B. and Medoff, J.L. (1984) *What Do Unions Do?*, Basic Books.

Hirschman, A.O. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge: MA, Harvard University Press.

たけいし・えみこ 法政大学キャリアデザイン学部教授。主な著作に『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』(共編著, 東京大学出版会, 2014年)。人的資源管理論, 女性労働論専攻。

さとう・あつし 法政大学キャリアデザイン学部教授。主な著作に『キャリア社会学序説』(泉文堂, 2011年)。産業社会学・人的資源管理論専攻。

ごとう・かよ 労働調査協議会主任調査研究員。主な著作に「企業別組合の組織的基盤——中小労組を中心に」仁田道夫・日本労働組合総連合会(連合)編著『これからの集团的労使関係を問う——現場と研究者との対話』(エイデル研究所, 2015年)。労使関係, ジェンダー論専攻。