

主観的な「ブラック企業」認識の変化と「ブラック企業問題」の現状

小林 徹

(獨協大学教授)

2013年の「ブラック企業」問題の社会的な注目以降、経済環境が回復するなか「働き方改革」も実施され、労働環境の改善傾向が報じられるようになってきた。そこで本稿では、労働者の主観的な「ブラック企業」認識と職場の問題状況がどのように変化したか、主観形成のされ方にも変化があるかどうかを分析し、問題が解消に向かっているかを検討した。分析の結果、職場の問題が解消するなかでも労働者の「ブラック企業」認識得点は高まっていき、近年ほど認識がされやすい傾向になっていることが分かった。要因分解の結果からも、「ブラック企業」認識の高まりの主要因は、労働者の主観形成構造が変化して容易に「ブラック企業」と思いやすくなったことが示され、近年の職場の問題の程度については「ブラック企業」認識を下げる要因として確認された。かつて社会問題として議論された若年正規雇用者を使いつぶす「ブラック企業問題」は解消に向かっており、近年では「ブラック企業」と認識されぬよう企業側が注意すべきHRMの問題に様相が変わっていると考えられる。

目次

- I はじめに
- II 経済環境回復期のブラック企業問題
- III 分析に用いるデータと分析手続き
- IV 分析結果
- V むすびにかえて

I はじめに

2013年に「ブラック企業」という語が社会的に大きく注目されて以降、経済環境の回復とともに当該問題についての議論は縮小しているように思われる。そこで本稿では2013年以降、労働者が自身の勤め先を「ブラック企業」とする主観的な認識度にどのような変化があるのか、「ブラック企業」認識につながる具体的な職場の問題についてはどのような変化があるのか、主観的な「ブ

ラック企業」認識の形成構造についてはどのような変化があるのか、について記述的、探索的に分析をしていく。これにより2013年時に議論されていたいわゆる「ブラック企業問題」が解消に向かっているかを検討する。

マクロ経済の負のショックは若年者の雇用環境にもたびたび大きな悪影響を及ぼしてきた。1990年代以降の長期不況は就職氷河期をもたらし、2008年には大卒求人倍率が2倍を超えるまでに改善したものの、リーマンショック後には1.23まで低下し、24歳以下の失業率も8%を超えた¹⁾。この経済的逆風のなかで、インターネット利用が盛んな若者層を中心に「ブラック企業」という語が広がった。2008年には電子掲示板への投稿を基にした『ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない』（新潮社）が出版され、翌年には映画化されるなど、当初はネットスラン

グに近かった表現が一般に浸透して社会問題化していった。そして2013年8月、厚生労働省が「若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会で大きな問題となっていることを受けて、……具体的な対策を行っていきます²⁾」と対策を発信するに至り、「ブラック企業」は同年の新語・流行語大賞に入賞した。

もっとも「ブラック企業」とはどのような企業であるかについて明確に定義することは難しい。同じ職場で働く労働者であっても各労働者によって認識が異なるという主観に基づくものであるとされ(小林 2015: 武石・佐藤・後藤 2016), 就職のためにこれから応募企業を選定する者にとっても離職率や口コミなどの情報を参考にした各自の判断は異なりうる。他方で、個々の判断といった自己責任の問題ではなく公に対応すべき社会問題として、NPO 法人 POSSE・今野・川村(2011), 今野(2012, 2015)などによって「ブラック企業問題」の丁寧な概念化が試みられてきた。彼等によれば「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」(今野 2012: 193)とその特徴が指摘され、その背景には離職の発生を忌避しない一部の企業の雇用管理手法があるという。1つの代表例は、「月収を誇張」する手法で若年者の大量離職を織り込んだ大量採用を行い、長時間労働やサービス残業、過度なノルマの下でも離職をしない者を見出す「選別型」という手法である。2つ目は、「選別」目的でなくとも過重労働による大量離職を前提とした大量採用によって、若年労働を部品として交換し続けることで昇給やリテンションマネジメントといった労務のコストを抑える「使い切り型」という手法がある。いずれも新規学卒者の正規雇用という一般的には安定雇用が期待できる名目上のポジションで採用される。そのため若者は正規雇用者に一般に適用される「暗黙の後払い賃金契約」による将来的な昇給を期待して減私奉公のごとく働く。しかしながら、昇給の道は非常に限定されているか閉ざされており、濱口(2013)が指摘する「見返りなき減私奉公」となってしまう。このような流れで若年正規労働者³⁾が使い捨てのような状態に陥ることが「ブラック企業問題」

と指摘され、当該問題への対応は、企業等への監督指導や若年者の啓蒙・就職情報の整備によって各企業の雇用管理手法を理解しながらの就職活動を可能にすること、初職就職の失敗が挽回できるよう転職市場を整備すること、などが考えられ、概ね2013年8月以降にとられた政府の対応と符合する。

しかしながら経済環境が悪化し労働需要が縮小した中においては、たとえ知識や情報を持っていたとしても、そもそも良質な雇用機会が少ないことから、そこから外れてしまう若者が発生する。Genda, Kondo and Ohta (2010) や Oreopoulos, Wachter and Heisz (2012) などの「世代効果」に関する研究では、学卒時の経済環境が悪かった若者ほど初職の離職率が高まり、転職市場での挽回も難しいことから不利益が長期的に継続することが知られている。また、たとえ良質な雇用を獲得できたとしても、経済環境の悪化はその良かった雇用の労働環境についても悪化させる。不況であれば業務量も減少して労働時間も長時間化しにくいはずであるが、2000年前後の男性正社員の労働時間は労働需要の減少に沿うようには業務が縮小せず長時間労働が常態化したことが指摘されている(Genda, Kuroda and Ohta 2015)。その理由として、雇用調整が実施される中では少数の正規雇用者で組織維持に不可欠な基幹業務を担当せざるをえなかったこと、正社員に変わって増加する非正規雇用者のマネジメント業務が増えていったためだと考えられている。

このような「ブラック企業問題」は、主に若年正規雇用者の労働環境の悪化が問題視されていたが、非正規労働市場においても2013年から「ブラックバイト」と呼ばれる学生アルバイトの労働問題が注目された。大内(2015)の定義によれば、「学生であることを尊重しないアルバイトのこと。フリーターの増加や非正規雇用労働の基幹化が進むなかで登場した。低賃金であるにもかかわらず、正規雇用労働者並みの義務やノルマを課されたり、学生生活に支障をきたすほどの重労働を強いられることが多い」アルバイト労働であるという。やはりリーマンショック後にこのような状況が目立つようになり、本問題も若年者が使い

捨てられる構造は共通しており、経済環境の悪化は若者の労働環境だけでなく学習環境も悪化させた。

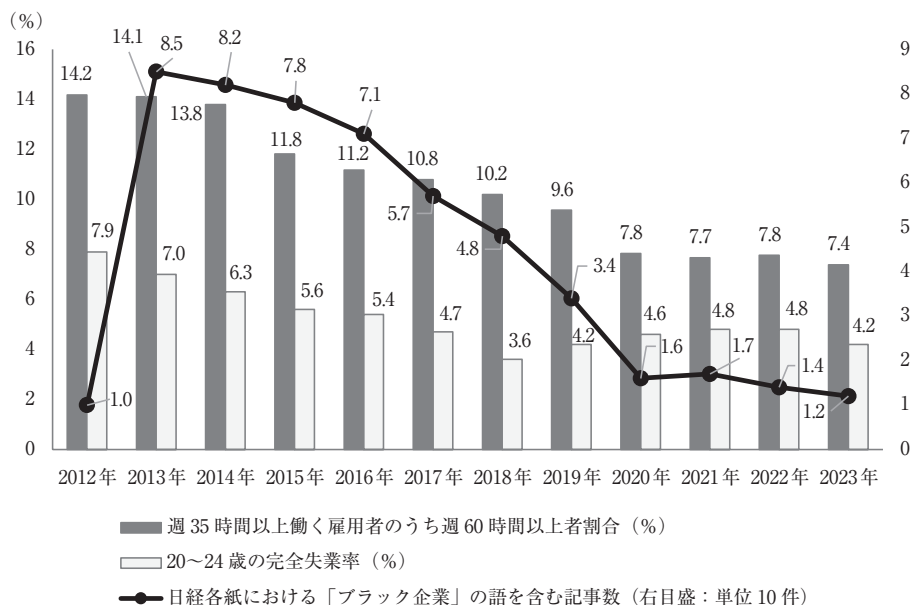
Ⅱ 経済環境回復期のブラック企業問題

経済環境の悪化による労働需要減とそれに伴う労働条件の悪化は「ブラック企業」という語を流行させた1つの要因であろう。とすると、リーマンショック以降の経済環境の回復によって「ブラック企業問題」は終息していったのだろうか。図1には若年失業率と週60時間以上長時間労働者割合と、日本経済新聞社各紙の「ブラック企業」に関する記事数の推移を示した。経済環境の回復を示すように20～24歳の若年失業率は順調に低下し、新型コロナが流行した期間においても4.8%程度に踏みとどまり2012年時点の7.9%と比べると良好な状態が続いている。労働市場が労働者側に有利になってきたためか失業率の改善に沿うように長時間労働の状況にも改善が見られ、2012年時に14.2%であった週60時間労働者割合が2019年には9.6%まで減少し、「働き方改革」の影響もあってか2023年にはほぼ半減の7.4%と

なっている。加えて、新聞紙面上における「ブラック企業」という語が見られる頻度も減少している。図1には「日経テレコン21」を用いて日経各紙に掲載された「ブラック企業」という語を含む記事を検索した結果を示したが、ピークであった2013～2014年が80件を超えているのに対して、その後は減少し続け2020年以降は20件を下回っている。

以上の状況からは経済環境の回復によって「ブラック企業問題」は終息していったように感じられるが、他方で労働者が主観的に評価した自身の勤め先企業に対する「ブラック企業」認識は高まりを見せている。公益財団法人連合総合生活開発研究所（以下、連合総研）が実施している労働者への調査「勤労者短観」では、2013年、2016年、2019年、2023年の10月調査において、自身の勤め先について「ブラック企業」と思うかどうかは聞かれている。当該調査によれば、勤め先をブラック企業だと思う労働者（「そう思う」と「どちらかというと思う」の合計）は、2013年には17.2%であったが2016年には24.6%、2019年には25.8%と上昇し、2023年も23.3%と高くなっている。「ブラック企業」と認識されるほどの過酷

図1 日経各紙に掲載された「ブラック企業」という語を含む記事数、週35時間以上働く雇用者のうち週60時間以上の割合



出所:「日経テレコン」「労働力調査年報」「早わかり グラフでみる長期労働統計」より筆者作成

な労働環境はさらに深刻化しながらも、流行が過ぎたことによって新聞紙面上には見られなくなった可能性も考えられるが、はたしてそうだろうか。「勤労者短観」では「ブラック企業」認識のほかに、職場での違法労働や問題状況に関する設問が設けられており、それらのうち主だった項目の推移を図2に示すと、いずれの年代においても職場の問題は減少傾向である。特にサービス残業や有給未取得、長時間労働といった客観的にも把握されやすい問題ほど明確に減少しており、嫌がらせ異動・退職勧奨も微減傾向である。一方で、ハラスメントについては「ブラック企業」認識と似た推移をたどっており、過剰なノルマについてはほぼ横ばいとなるなど、主観に基づきやすい指標ほど減少が見られなくなっている。さらには若年者の問題と見なされていた「ブラック企業」であるが、20代の主観的「ブラック企業」認識が減少傾向であるのに対し、高年齢層では上昇しており特に2019年以降は30代が最も高くなっている。これについては「ブラック企業問題」が深刻化した2013年ごろの20代が30代になり、彼等の働き方が改善していないことも疑われるが、2013年時に20代であった1984～1993年生まれの者についての推移を見ると、やはりサービス残業や有給未取得、長時間労働といった客観的に把握されやすい問題は明確に減少している。2013年の個票データによって主観的な「ブラック企業」認識と違法労働や問題状況との関係性が分析された小林（2015）では、サービス残業や有給未取得が特に明確に「ブラック企業」認識につながると指摘されている。これら問題が改善するなかでも主観的認識が高まっているということは、「ブラック企業」という語の普及によって認識がされやすくなる⁴⁾など、主観形成自体に変化が生じている可能性も考えられる。

そこで本稿では2013年、2016年、2019年、2023年の「勤労者短観」の個票データを用いてそれぞれの時点における「ブラック企業」認識の決定要因に関する分析を行い、主観的な認識のされ方に変化があるかどうかを確認する。さらには、2013年と2023年のデータによる分析結果を用いてBlinder（1973）とOaxaca（1973）に基づ

く、近年の主観的な「ブラック企業」認識の高まりに関する要因分解を行う。これにより、ハラスメントなどそもそも「ブラック企業」認識と関係性が強い一部の変数の高まりが「ブラック企業」認識の高まりに重要だったのか、認識形成の構造自体が変化したことがより重要であったのかを確認する。労働環境が整いつつも「ブラック企業」であると認識されやすくなる傾向が確認できるならば、政策として対応すべき問題ではなく、エンゲージメント等の議論のように各企業が対応すべき問題であるかもしれない。一方で、認識のされ方はあまり変わらず、図2に見られるようにハラスメントが深刻化しているなど、要因となる問題変数の深刻化が「ブラック企業」認識を高めているならば、政策として対応を検討する必要性も否定できない⁵⁾。

本稿の構成は以下の通りである。Ⅲでは本稿の分析に用いるデータについて述べた後、経済環境の変化と職場の問題認識との関連性に関する分析、「ブラック企業」認識の要因の経時的変化に関する分析、それぞれの分析方法について述べる。続くⅣでは各分析の結果を示し、それぞれの確認事項の結果を解釈する。Ⅴ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。

Ⅲ 分析に用いるデータと分析手続き

本稿の分析に用いるデータは連合総研が実施した「勤労者短観」の2013年、2016年、2019年、2023年10月調査の個票データである。2013年と2016年調査では「首都圏および関西圏に居住する20代から60代前半までの民間企業に雇用されている者」2000名が調査対象であり、2019年と2023年調査は「全国に居住する20代から60代前半までの民間企業に雇用されている者」約4200名と対象が拡大されている。ただし、首都圏と関西圏に回答者を限定すれば2019年、2023年調査も2000名となり2013年や2016年調査と同構造のデータにすることができる。本稿では「ブラック企業」認識に関する分析を各年のデータに分けて行うことで分析結果を時系列比較する目的から、首都圏と関西圏の回答者に限定する。

また、図2の作成においても首都圏・関西圏の回答者に限定した集計となっている。

分析においては以下の(1)式をそれぞれの調査年の個票データおよび全調査年をプールしたデータとで最小二乗推定する。

$$E(Black_t|X_t) = X_t\beta_t \quad (1)$$

$Black_t$ は調査年 t の主観的「ブラック企業」認識得点であり、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用いて「5: そう思う, 4: どちらかというと思う, 3: わからない, 2: どちらかというと思わない, 1: そう思わない」と5段階の主観得点を作成している⁶⁾。説明変数ベクトル X_t には年代ダミー, 男性ダミー, 正規雇用ダミー, 週労働時間階級ダミー, 年収金額(十万円)⁷⁾, 学歴ダミー, 居住地域ダミー, 職業ダミー, 勤続年, 総務省『労働力調査』より取得した年平均失業率を最終学歴卒業前年に接合した「卒業前年の失業率」を用いて個人属性の違いをコントロールする。また勤務先企業属性に関するコントロール変数である, 労働組合有りダミー, 企業規模ダミー, 産業ダミーを加えたうえで, 職場の各問題があると回答された場合に1としたダミー変数のパラメータに着目する。具体的には図2でも取り上げた, 「残業代の未払いが有る」「有給休暇の取得不可が有る」「ハラスメントや暴力が放置されている」「過剰なノルマが有る」「嫌がらせ異動, 退職勧奨が有る」「長時間労働が日常的」ダミーであり, 個人・企業属性がコントロールされたうえでこれら職場の問題に関するパラメータ β の絶対値が2013年調査のものから経時的に大きくなっているならば, 職場の問題については時系列変化が無かったとしても労働者の主観形成に変化が生じ「ブラック企業」と認識されやすくなっていると考えられる。

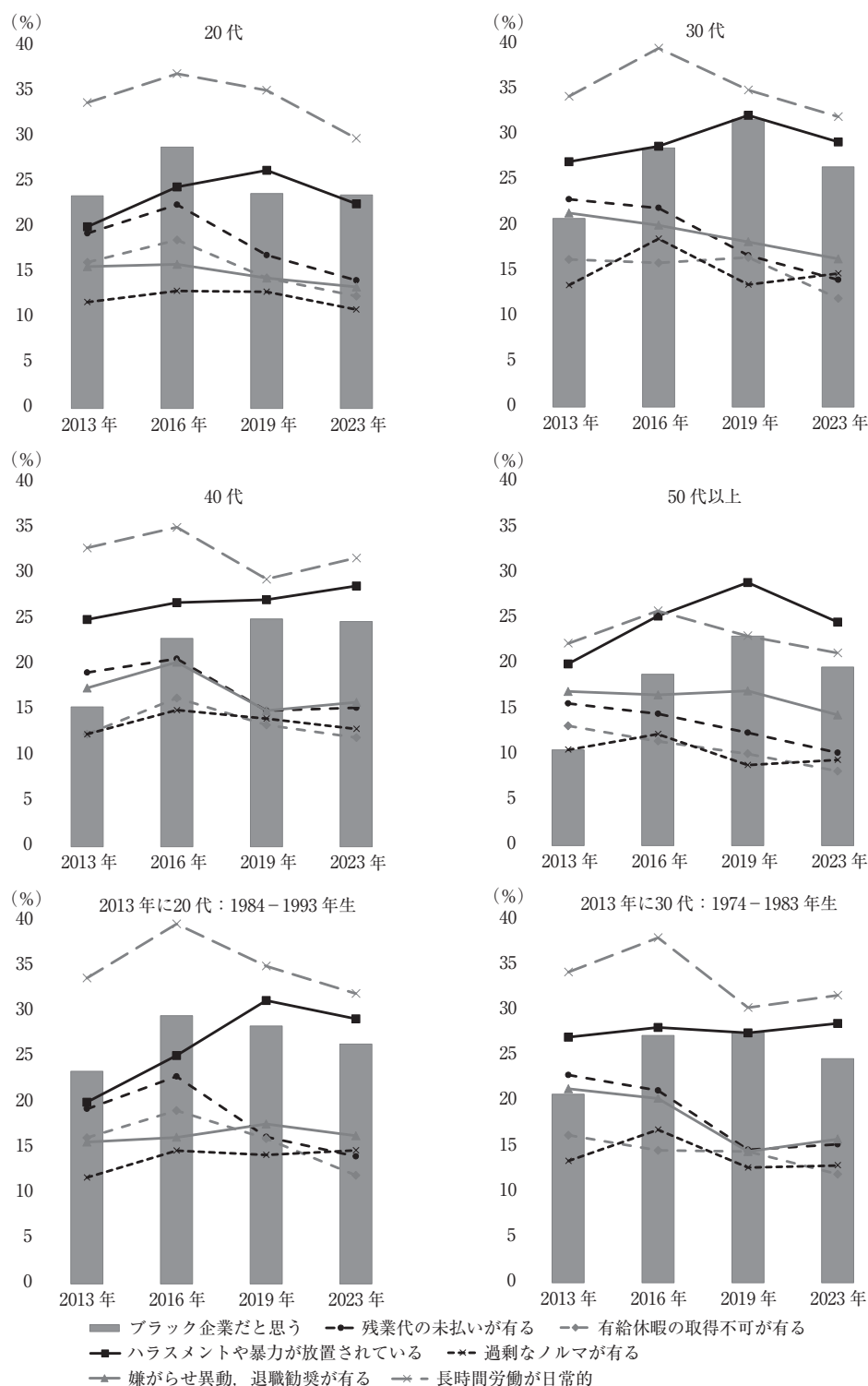
さらに上記の分析のうち, 2013年調査データによって得られたパラメータ $\hat{\beta}_{13}$ と2023年調査データによって得られたパラメータ $\hat{\beta}_{23}$ を用いて, 以下(2)式のBlinder-Oaxaca分解を行う。

$$\begin{aligned} \overline{Black}_{23} - \overline{Black}_{13} &= \overline{X}_{23}\hat{\beta}_{23} - \overline{X}_{13}\hat{\beta}_{13} \\ &= \hat{\beta}_{23}(\overline{X}_{23} - \overline{X}_{13}) + \overline{X}_{13}(\hat{\beta}_{23} - \hat{\beta}_{13}) \end{aligned} \quad (2)$$

$\overline{Black}_{23}$ と $\overline{Black}_{13}$ はそれぞれ2023年と2013年調査の主観的「ブラック企業」認識得点の平均値であり, $\overline{X}_{23}$ と $\overline{X}_{13}$ はそれぞれ2023年と2013年調査の説明変数の平均値のベクトルである。第3式の第1項は各年の説明変数の違いによってもたらされる「ブラック企業」認識得点の差である。この第1項要因は「属性や職場内問題の変化要因」であり, 労働時間の長時間化やハラスメント等の問題が深刻化した, など説明変数の数値が変化したことによる「ブラック企業」認識への影響が表れる。第2項要因は各年の係数の違いによってもたらされる「ブラック企業」認識得点の差であり, 「主観形成の構造変化要因」と見なせる。第2項要因の大きさを見ることで, 労働時間などの属性変数や職場内の問題に変化が無かったとしても, 近年ほど「ブラック企業」と認識されやすくなっているかどうかを確認できる。仮に第2項の「主観形成の構造変化要因」が大きかったならば, 「ブラック企業」と思われる企業リスクが高まっているということであり, エンプロイヤーブランドの維持も難しくなってくる考えられる。「勤労者短観」とは異なるデータを用いて主観的な「ブラック企業」認識のされ方が分析された武石・佐藤・後藤(2016)によれば, 職場に「相談しやすい雰囲気」があるならば従業員から「ブラック企業」と認識される可能性を減らすことができるという。そもそもの問題を解消する, そのためにも相談しやすい雰囲気を作るなど, 職場づくりが重要になってくるであろう。

分析に用いる変数の記述統計量は以下の表1に掲載した。ブラック企業得点は2013年から上昇を見せるが2019年がピークとなり, 2023年には2.215と若干減少した。年収額については2013年から2019年にかけては405万から415万円程度で微増しているが2023年には460万を超えるなど大きく上昇している。週50時間以上労働者も働き方改革もあってか2023年で大きく減少している。個人属性や企業属性について見ると, 目立った偏りの見られる変数は少ない中でも「企業

図2 主観的な「ブラック企業」認識，職場の違法・問題状況の年代別推移



注：「ハラスメントや暴力が放置されている」については「勤労者短観」における設問では、「パワーハラスメントが行われている」「セクシャルハラスメントが行われている」「暴力が放置されている」と3問に分かれているが、3つのいずれかが「ある」と回答された者の割合になっている。「嫌がらせ異動，退職勧奨が有る」については「嫌がらせとして配置転換，転勤，出向等が行われている」「自主的な退職に追い込もうとする」の2問のいずれかが選択された者の割合としている。

出所：「勤労者短観」2013年，2016年，2019年，2023年10月調査の個票データより筆者作成

表1 分析に用いるデータセットの記述統計量

変数名	全体		2013 年調査のみ		2016 年調査のみ		2019 年調査のみ		2023 年調査のみ	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
主観的な「ブラック企業」認識得点	2.167	1.332	1.966	1.277	2.242	1.372	2.246	1.336	2.215	1.323
年取額（十万円）	42.373	30.079	40.553	27.825	41.328	29.510	41.497	29.360	46.144	33.098
正社員ダミー	0.714	0.452	0.714	0.452	0.698	0.459	0.710	0.454	0.733	0.442
週労働 45 時間以上 50 時間未満ダミー	0.142	0.349	0.152	0.359	0.158	0.365	0.130	0.336	0.127	0.333
週労働 50 時間以上ダミー	0.164	0.370	0.178	0.383	0.182	0.386	0.159	0.365	0.138	0.345
男性ダミー	0.577	0.494	0.590	0.492	0.589	0.492	0.567	0.496	0.561	0.496
20 代ダミー	0.194	0.396	0.195	0.396	0.198	0.398	0.194	0.396	0.190	0.392
30 代ダミー	0.245	0.430	0.264	0.441	0.262	0.440	0.234	0.424	0.217	0.413
40 代ダミー	0.274	0.446	0.271	0.444	0.271	0.445	0.285	0.452	0.268	0.443
50 代以上	0.288	0.453	0.271	0.444	0.269	0.443	0.287	0.452	0.325	0.468
勤続年数	10.160	9.526	9.856	9.329	9.871	9.410	9.936	9.394	10.987	9.921
大学、大学院卒ダミー	0.548	0.498	0.533	0.499	0.531	0.499	0.559	0.497	0.569	0.495
卒業前年の失業率	3.330	1.117	3.169	1.202	3.377	1.173	3.365	1.058	3.407	1.007
東京居住ダミー	0.275	0.447	0.281	0.450	0.268	0.443	0.273	0.446	0.277	0.448
大阪居住ダミー	0.156	0.363	0.158	0.365	0.155	0.362	0.160	0.366	0.152	0.360
従業員規模：100 人未満ダミー	0.366	0.482	0.400	0.490	0.354	0.478	0.380	0.485	0.332	0.471
従業員規模：100 人～1000 人未満ダミー	0.302	0.459	0.296	0.456	0.320	0.467	0.299	0.458	0.295	0.456
従業員規模：1000 人以上ダミー	0.331	0.471	0.304	0.460	0.326	0.469	0.322	0.467	0.373	0.484
サービス業ダミー	0.306	0.461	0.297	0.457	0.310	0.463	0.322	0.467	0.296	0.456
情報通信業ダミー	0.084	0.277	0.079	0.271	0.070	0.256	0.085	0.279	0.101	0.301
運輸、郵便・協同組合ダミー	0.076	0.265	0.071	0.257	0.081	0.273	0.072	0.258	0.082	0.274
管理職ダミー	0.108	0.311	0.118	0.323	0.109	0.311	0.104	0.305	0.103	0.304
専門・技術職ダミー	0.183	0.387	0.197	0.398	0.172	0.378	0.183	0.386	0.182	0.386
営業・販売職ダミー	0.134	0.341	0.123	0.329	0.141	0.348	0.143	0.350	0.128	0.334
企業内組合有ダミー	0.370	0.483	0.355	0.479	0.368	0.482	0.353	0.478	0.402	0.491
残業代の未払いが有るダミー	0.177	0.382	0.206	0.405	0.208	0.406	0.157	0.364	0.138	0.345
有給休暇の取得不可が有るダミー	0.139	0.345	0.146	0.354	0.157	0.364	0.137	0.344	0.114	0.317
ハラスメントや暴力が放置ダミー	0.270	0.444	0.245	0.430	0.272	0.445	0.295	0.456	0.267	0.442
過剰なノルマが有るダミー	0.132	0.339	0.128	0.334	0.154	0.361	0.121	0.327	0.124	0.330
嫌がらせ異動、退職勧奨が有るダミー	0.176	0.381	0.190	0.393	0.194	0.395	0.167	0.373	0.152	0.359
長時間労働が日常的ダミー	0.322	0.467	0.325	0.468	0.358	0.479	0.311	0.463	0.293	0.455
観察値数	7,053		1,762		1,792		1,747		1,752	

内組合有ダミー」が全体で 37%，2023 年には 40%と上昇している。厚生労働省「労働組合基礎調査」による推定組織率は減少し続けており、2024 年には 16.1%に達したことを考慮すると、「勤労者短観」が連合総研の調査であるためか回答者には組合のある企業の従業員が多い事は留意する必要があると考えられる。また従業員 1000 人以上規模に属する労働者も 30%超と多く、これによって「企業内組合有ダミー」が大きくなっている可能性も考えられる。

IV 分析結果

本稿の分析ではまず、全調査年の接合データを用いた分析結果から、属性変数やサービス残業や有給取得不可などの問題に関する変数と主観的な

「ブラック企業」認識得点との関係性を確認する。またプールデータを用いた分析では、(1) 式の被説明変数である「ブラック企業」認識得点を「残業代の未払いが有るダミー」といった各職場問題変数に置き換えた分析も行い結果を表 2 に掲載した。なおコントロール変数として用いたが有意な結果を示す箇所がほとんど見当たらなかった産業、職業ダミー等の分析結果については掲載を省略している。

全調査年による分析結果を示した表 2 のうち、「ブラック企業」認識の分析結果を見ると、正社員ダミーや 20 代、30 代ダミーが 1%水準で統計的に有意なプラスになっており、やはり若年正社員ほど「ブラック企業」との関係性が強い様子が示されている。職場の問題について見ると、いずれのダミー変数も 1%水準で有意なプラスとな

表2 主観的な「ブラック企業」認識得点と職場の各問題有無に関する分析結果

被説明変数	「ブラック企業」 認識得点		残業代の未払いが 有るダミー		有給休暇の取得不可が 有るダミー		ハラスメントや暴力が 放置ダミー		過剰なノルマが 有るダミー		嫌がらせ異動、退職 勧奨が有るダミー		長時間労働が 日常的ダミー	
	OLS													
	プロビット													
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
年収額（十万円）	-0.003 [0.001]***	-0.003 [0.001]***	-0.001 [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.001 [0.001]	0 [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.001 [0.001]	0 [0.001]	-0.001 [0.001]	0.001 [0.001]	0.001 [0.001]
正社員ダミー	0.105 [0.035]***	0.08 [0.036]**	0.344 [0.052]***	0.322 [0.053]***	0.158 [0.053]***	0.143 [0.054]***	0.247 [0.045]***	0.277 [0.047]***	0.097 [0.055]*	0.099 [0.057]*	0.252 [0.051]***	0.283 [0.052]***	0.284 [0.046]***	0.251 [0.047]**
週労働45時間以上50 時間未満ダミー	0.011 [0.039]	0.013 [0.039]	0.147 [0.054]***	0.145 [0.054]***	0.107 [0.058]*	0.107 [0.058]*	0.192 [0.048]***	0.19 [0.048]***	0.136 [0.058]**	0.133 [0.058]**	0.063 [0.054]	0.061 [0.054]	0.439 [0.047]***	0.438 [0.047]***
週労働50時間以上ダ ミー	0.142 [0.042]***	0.142 [0.042]***	0.534 [0.048]***	0.529 [0.048]***	0.394 [0.051]***	0.392 [0.051]***	0.348 [0.045]***	0.352 [0.045]***	0.491 [0.051]***	0.489 [0.051]***	0.331 [0.048]***	0.335 [0.048]***	1.091 [0.046]***	1.086 [0.046]***
男性ダミー	0.045 [0.031]	0.039 [0.031]	0.144 [0.043]***	0.141 [0.043]***	0.134 [0.045]***	0.131 [0.045]***	0.051 [0.038]	0.056 [0.039]	0.244 [0.047]***	0.244 [0.047]***	0.14 [0.043]***	0.145 [0.043]***	0.073 [0.039]*	0.068 [0.039]*
20代ダミー	—	0.17 [0.054]***	—	0.173 [0.078]**	—	0.125 [0.081]	—	-0.226 [0.069]***	—	-0.037 [0.083]	—	-0.238 [0.078]***	—	0.214 [0.069]***
30代ダミー	—	0.164 [0.055]***	—	0.123 [0.078]	—	0.07 [0.081]	—	-0.087 [0.069]	—	0.056 [0.083]	—	-0.126 [0.076]*	—	0.223 [0.070]***
40代ダミー	—	0.051 [0.037]	—	0.097 [0.055]*	—	0.062 [0.058]	—	-0.06 [0.049]	—	0.069 [0.059]	—	-0.082 [0.054]	—	0.152 [0.050]***
勤続年数	-0.005 [0.002]***	-0.003 [0.002]	-0.002 [0.002]	0 [0.003]	-0.003 [0.003]	-0.001 [0.003]	-0.004 [0.002]**	-0.007 [0.002]***	-0.003 [0.002]	-0.004 [0.003]	-0.003 [0.002]	-0.006 [0.003]**	-0.009 [0.002]***	-0.006 [0.002]***
大学、大学院卒ダミー	-0.104 [0.028]***	-0.104 [0.028]***	0.029 [0.040]	0.03 [0.040]	-0.068 [0.041]	-0.068 [0.042]	-0.055 [0.036]	-0.049 [0.036]	-0.017 [0.043]	-0.008 [0.043]	-0.066 [0.039]*	-0.062 [0.040]	-0.009 [0.036]	-0.004 [0.037]
卒業前年の失業率	0.054 [0.013]***	0.016 [0.018]	0.044 [0.018]**	0.017 [0.025]	0.055 [0.018]***	0.039 [0.026]	0.021 [0.016]	0.043 [0.022]**	0.039 [0.019]**	0.031 [0.026]	0.016 [0.018]	0.048 [0.024]*	0.058 [0.016]***	0.011 [0.022]
2013年調査ダミー	-0.219 [0.036]***	-0.227 [0.036]***	-0.003 [0.049]	-0.007 [0.049]	-0.026 [0.052]	-0.028 [0.052]	-0.076 [0.046]*	-0.073 [0.046]	-0.107 [0.053]**	-0.109 [0.054]**	0.006 [0.049]	0.011 [0.049]	-0.074 [0.046]	-0.083 [0.046]*
2019年調査ダミー	0.072 [0.036]**	0.076 [0.036]**	-0.185 [0.051]***	-0.183 [0.051]***	-0.067 [0.053]	-0.065 [0.053]	0.094 [0.045]**	0.092 [0.045]**	-0.131 [0.054]**	-0.131 [0.054]**	-0.079 [0.050]	-0.082 [0.050]	-0.098 [0.046]**	-0.095 [0.046]**
2023年調査ダミー	0.117 [0.036]***	0.124 [0.036]***	-0.232 [0.052]***	-0.228 [0.052]***	-0.159 [0.055]***	-0.156 [0.055]***	0.018 [0.046]	0.015 [0.046]	-0.096 [0.054]*	-0.093 [0.054]*	-0.131 [0.051]**	-0.136 [0.051]***	-0.142 [0.046]**	-0.133 [0.046]**
企業内組合有ダミー	-0.084 [0.031]***	-0.094 [0.032]***	0.005 [0.045]	-0.004 [0.045]	0.017 [0.047]	0.009 [0.048]	0.004 [0.040]	0.02 [0.040]	0.093 [0.048]*	0.1 [0.048]**	-0.018 [0.044]	-0.003 [0.044]	0.035 [0.040]	0.025 [0.040]
残業代の未払いが有る ダミー	0.488 [0.046]***	0.485 [0.046]***	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
有給休暇の取得不可が 有るダミー	0.366 [0.048]***	0.363 [0.048]***	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ハラスメントや暴力が 放置されているダミー	0.663 [0.040]***	0.667 [0.040]***	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
過剰なノルマが有るダ ミー	0.31 [0.052]***	0.31 [0.052]***	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
嫌がらせ異動、退職勧 奨が有るダミー	0.48 [0.048]***	0.484 [0.048]***	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
長時間労働が日常的ダ ミー	0.483 [0.035]***	0.479 [0.035]***	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
観測値数	7053	7053	7053	7053	7053	7053	7053	7053	7053	7053	7053	7053	7053	7053

注：1）[] 内の値は不均一分散に関して頑健な標準誤差。

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）説明変数は居住地ダミー、職業・業種ダミー、従業員規模ダミー、男性ダミーを加えている。

り、特に「ハラスメントや暴力が放置されているダミー」の係数が大きくなっている。また「長時間労働が日常的ダミー」とともに「週労働50時間以上ダミー」が有意なプラスとなっており、50時間を超えるか否かが「ブラック企業」につながる長時間労働の目安と考えられる。一方で、年収金額は有意なマイナスであり、職場の問題があったとしても給与が高いことで「ブラック企業」と認識されることを避けることができると考えられる。また、年代を説明変数から除外すると、「卒業前年の失業率」が有意なプラスとなり、世代効果の研究と同様に若年期の就職環境が悪いほどその後の就業環境も悪化するためか「ブラック企業」と認識がされやすくなっている。その一方

で、調査年ダミーについてはいずれも有意でありながら、参照年である2016年に比べて2013年はマイナス、2019年以降はしだいにプラスの値が大きくなっている。2013年から2023年にかけて経済環境、就職環境は良くなっているはずであるが、この度取り上げた説明変数以外の要因によって自分の勤め先を「ブラック企業」と認識する主観形成がされやすくなっている。

次に各職場の問題に関する分析結果を見ると、正社員ダミーや労働時間ダミーが概ね共通して有意なプラスとなっている。男性ダミーは多くの問題に対して有意なプラスになる中で、ハラスメントに関する分析結果でのみ非有意となり、男女差が見られなくなっている。年代ダミーについては

被説明変数によって分析結果が大きく異なっている。「残業代未払いが有るダミー」と「長時間労働が日常的ダミー」については20代が有意なプラスとなっており、若年者ほど当該問題に直面しやすいが、「ハラスメントや暴力が放置されている」と「嫌がらせ異動、退職勧奨が有る」については符号が逆であり若年者ほど直面しにくい傾向が示されている。「卒業前年の失業率」は概ね有意なプラスの結果を示す箇所が多く、入職時の経済環境の悪化と労働環境の悪化が結びつく様子がうかがえる。最後に年ダミーについて見ると、ハラスメント以外の問題については概ね2019年ダミーと2023年ダミーが明確に有意なマイナスを示し、2013年ダミーも相対的に不明瞭ながら有意なマイナスの結果となっている。参照年である2016年には職場の問題がピークであったが、その後は解消している様子がうかがえる。経済環境の回復とともに「ブラック企業問題」への対策が進んだことで、働き方の実体的な問題は減少していると考えられる。しかしながら「ハラスメントや暴力が放置されている」については2019年ダミーがむしろ有意なプラスとなり、2023年ダミーも非有意であり解消に向かう様子が見られない。当該指標も主観形成の変化に強く影響されうると考えられるが、「ブラック企業」認識得点についての調査年ダミーの傾向とは異なり、2023年に向かうほど上昇を見せるようなものではなく2023年は2016年と同程度となっている。

続いて調査年ごとのデータを用いて「ブラック企業」認識に関する同様の分析を行い、分析結果に経時的な違いが見られるかどうかを確認していく。分析結果は表3に掲載した。まず表3のうち職場の問題の有無に関する変数の分析結果を見ていくと、いずれの期間においてもすべての問題が明確に「ブラック企業」認識を高めている。しかしながら2013年時点の係数が最も高くなっている問題もあれば、その後の係数が高まっている問題もあり、問題によって傾向が異なっている。「残業代の未払いが有る」「ハラスメントや暴力が放置されている」「過剰なノルマが有る」については2013年時の係数が小さく、以降の係数が大きくなっている。一方で「有給休暇の取得不可が

有る」「嫌がらせ異動、退職勧奨が有る」については2013年時の係数が最も大きくなっている。「長時間労働が日常的」については明確な変化が見られないため、係数が近年大きくなっている項目が相対的には多く、なかでも「ハラスメントや暴力が放置されている」の係数が大きく高まっている⁹⁾。図2では職場の問題そのものについては減少しながら「ブラック企業」認識については高止まりしている傾向が見られたが、係数の変化要因が大きいことが疑われる。これについては次の要因分解の結果から詳細に検討したい。

また年代ダミーについて見ると、2013年時は明らかに若年層ほど有意なプラスとなり20代で係数が最も大きく、「ブラック企業」認識が高い傾向が示されている。2016年時にも20代ダミーは有意なプラスとなるが有意水準は10%に留まり、2019年には20代ダミーは非有意となり30代ダミーが1%水準で有意なプラスとなっている。さらに2023年時では年代ダミーはいずれも非有意となっている。若年者の問題として議論された「ブラック企業」であるが近年ほど年齢との関係性は不明確になっており、若年であることのみによって「ブラック企業」に苦しみリスクが高いわけではないと考えられる。むしろ2019年については、かつて当該問題に苦しんでいた2013年時の20代が30代になってもなお自身の職場を「ブラック企業」と認識している傾向が見られ、「ブラック企業問題」についても世代効果の議論に近い理解をする必要があるのではないかと思われる。やはり「卒業前年の失業率」も、年代ダミーを説明変数から除外した場合については明確に有意なプラスである。若年であることだけでなく「労働市場参入時の経済環境が悪かった」という条件によって「ブラック企業」認識が高まり、その影響はすぐに消失するものではないと考えられる。ただし2023年時には年代ダミーも「卒業前年の失業率」も非有意となっている。太田・玄田・近藤(2007)では、世代効果の悪影響は10年程度で消失することが指摘されているが、「ブラック企業」についても同様の傾向があるのではないかと思われる。

「正社員ダミー」「週労働50時間以上ダミー」

表3 調査年ごとの主観的な「ブラック企業」認識得点の分析結果

被説明変数	「ブラック企業」認識得点							
	OLS							
	2013年調査		2016年調査		2019年調査		2023年調査	
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
年取額（十万円）	-0.003 [0.001]**	-0.002 [0.001]*	-0.004 [0.001]***	-0.004 [0.001]***	-0.002 [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.003 [0.001]***	-0.003 [0.001]***
正社員ダミー	0 [0.069]	-0.027 [0.069]	0.154 [0.072]**	0.137 [0.073]*	0.088 [0.072]	0.069 [0.073]	0.161 [0.068]**	0.152 [0.071]**
週労働 45 時間以上 50 時間未満ダミー	0.108 [0.075]	0.104 [0.075]	-0.13 [0.076]*	-0.127 [0.076]*	-0.029 [0.079]	-0.043 [0.079]	0.095 [0.081]	0.095 [0.081]
週労働 50 時間以上ダミー	0.035 [0.080]	0.038 [0.081]	0.194 [0.080]**	0.19 [0.080]**	0.1 [0.085]	0.095 [0.085]	0.265 [0.089]***	0.261 [0.089]***
男性ダミー	0.047 [0.061]	0.034 [0.061]	0.164 [0.061]***	0.157 [0.061]**	-0.123 [0.064]*	-0.129 [0.064]**	0.093 [0.060]	0.092 [0.060]
20 代ダミー	— —	0.438 [0.137]***	— —	0.239 [0.136]*	— —	0.109 [0.109]	— —	0.031 [0.097]
30 代ダミー	— —	0.321 [0.114]***	— —	0.152 [0.137]	— —	0.354 [0.119]***	— —	0.12 [0.117]
40 代ダミー	— —	0.141 [0.068]**	— —	0.036 [0.073]	— —	0.1 [0.077]	— —	0.125 [0.103]
勤続年数	-0.006 [0.003]*	-0.004 [0.003]	-0.004 [0.004]	-0.002 [0.004]	0 [0.003]	0.001 [0.003]	-0.008 [0.003]***	-0.008 [0.003]**
大学、大学院卒ダミー	-0.066 [0.054]	-0.042 [0.055]	-0.137 [0.058]**	-0.132 [0.059]**	-0.203 [0.058]***	-0.198 [0.058]***	-0.025 [0.058]	-0.024 [0.058]
卒業前年の失業率	0.105 [0.024]***	-0.001 [0.043]	0.066 [0.025]***	0.01 [0.048]	0.051 [0.026]**	-0.038 [0.038]	-0.02 [0.027]	-0.064 [0.044]
企業内組合有ダミー	-0.167 [0.065]***	-0.176 [0.065]***	-0.069 [0.067]	-0.083 [0.067]	-0.134 [0.061]**	-0.14 [0.062]**	0.026 [0.059]	0.028 [0.060]
残業代の未払いが有るダミー	0.391 [0.084]***	0.391 [0.084]***	0.663 [0.086]***	0.659 [0.086]***	0.415 [0.093]***	0.407 [0.093]***	0.481 [0.105]***	0.48 [0.105]***
有給休暇の取得不可が有るダミー	0.484 [0.093]***	0.482 [0.092]***	0.221 [0.090]**	0.22 [0.089]**	0.416 [0.099]***	0.412 [0.099]***	0.318 [0.106]***	0.318 [0.106]***
ハラスメントや暴力が放置されているダミー	0.469 [0.084]***	0.479 [0.084]***	0.702 [0.079]***	0.704 [0.079]***	0.73 [0.078]***	0.731 [0.078]***	0.718 [0.083]***	0.718 [0.083]***
過剰なノルマが有るダミー	0.215 [0.102]**	0.218 [0.102]**	0.382 [0.097]***	0.38 [0.097]***	0.284 [0.107]***	0.289 [0.107]***	0.361 [0.111]***	0.361 [0.111]***
嫌がらせ異動、退職勧奨が有るダミー	0.604 [0.095]***	0.61 [0.095]***	0.448 [0.087]***	0.459 [0.088]***	0.451 [0.097]***	0.454 [0.097]***	0.446 [0.108]***	0.449 [0.108]***
長時間労働が日常的ダミー	0.478 [0.070]***	0.464 [0.070]***	0.429 [0.069]***	0.43 [0.069]***	0.588 [0.070]***	0.582 [0.070]***	0.45 [0.074]***	0.447 [0.074]***
定数項	1.222 [0.095]***	1.332 [0.109]***	1.492 [0.108]***	1.567 [0.130]***	1.623 [0.112]***	1.789 [0.123]***	1.855 [0.121]***	1.939 [0.144]***
観測値数	1762	1762	1792	1792	1747	1747	1752	1752

注：1）[] 内の値は不均一分散に関して頑健な標準誤差。

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）説明変数は居住地ダミー、職業・業種ダミー、従業員規模ダミー、男性ダミーを加えている。

については 2013 年時には非有意であるが、2023 年調査による分析結果では明確に有意なプラスとなっており、長時間労働の正社員ほど「ブラック企業」と認識しやすくなっている。反対に「企業内組合有ダミー」については、2013 年時には有意なマイナスとなり「ブラック企業」認識を抑制させると考えられる結果になっていたが、2023 年には非有意に変化しておりその抑制効果が見ら

れなくなっている。

表 1 に見られるように、2013 年調査の「ブラック企業」認識得点の平均値は 1.966 であり、10 年後の 2023 年調査のそれは 2.215 である。平均得点は 0.249 高まったのだが、どのような要因が主であったのか。(2) 式の要因分解によって説明変数の値の差に基づく「属性や職場内問題の変化要因」と係数の差に基づく「主観形成の構造変

化要因」のどちらが大きいかについて検討していく。ここでは先の表3のうち、年代ダミーを含めた2023年と2013年の分析結果から要因分解を行い、結果は表4に掲載した。

表4を見ると「属性や職場内問題の変化要因」の全体はマイナスであり、むしろ「ブラック企業」得点差の縮小に寄与している。年収金額が高まっていること、職場の問題の中でも特に「残業代未払いが有る」の減少が2013年から2023年にかけての「ブラック企業」認識引き下げに働いている。また「嫌がらせ異動、退職勧奨が有る」の減少も寄与度は1%水準で有意なマイナスであ

り、「有給休暇の取得不可が有る」も5%水準ではあるが有意なマイナスになっている。この一方で、係数差に基づく「主観形成の構造変化要因」の全体は0.371と非常に大きくなっている。職場の問題が減少しながらも「ブラック企業」認識得点が2023年に高まった背景には、そもそも労働者が「ブラック企業」と認識しやすくなったことが大きいと指摘できよう。その内訳について各説明変数の寄与度をみると、「週労働50時間以上ダミー」や「ハラスメントや暴力が放置ダミー」が5%水準で有意なプラスとなっている。週50時間を超えるような長時間労働やハラスメントが存在

表4 「ブラック企業」認識得点の変化に関する要因分解結果

	属性や職場内問題の 変化要因 $\hat{\beta}_{23}(X_{23}-X_{13})$		係数差による構造変化 要因 $\bar{X}_{13}(\hat{\beta}_{23}-\hat{\beta}_{13})$		$\overline{Black}_{23}-\overline{Black}_{13}$
	寄与度	標準誤差	寄与度	標準誤差	
計	-0.123	[0.033]***	0.371	[0.04]***	0.249
年収額（十万円）	-0.019	[0.007]***	-0.043	[0.07]	
正社員ダミー	0.003	[0.003]	0.128	[0.071]*	
週労働45時間以上50時間未満ダミー	-0.002	[0.002]	-0.001	[0.017]	
週労働50時間以上ダミー	-0.011	[0.005]**	0.04	[0.02]**	
男性ダミー	-0.003	[0.002]	0.034	[0.049]	
20代ダミー	0	[0.001]	-0.079	[0.032]**	
30代ダミー	-0.006	[0.006]	-0.053	[0.044]	
40代ダミー	0	[0.002]	-0.004	[0.033]	
勤続年数	-0.009	[0.005]*	-0.037	[0.05]	
大学、大学院卒ダミー	-0.001	[0.002]	0.01	[0.043]	
卒業前年の失業率	-0.015	[0.01]	-0.2	[0.193]	
東京居住ダミー	0.001	[0.002]	-0.025	[0.023]	
大阪居住ダミー	0.001	[0.002]	-0.039	[0.016]**	
従業員規模：100人～1000人未満ダミー	0	[0]	-0.019	[0.027]	
従業員規模：1000人以上ダミー	-0.006	[0.005]	-0.042	[0.032]	
サービス業ダミー	0	[0.001]	-0.003	[0.026]	
情報通信業ダミー	-0.002	[0.002]	-0.006	[0.011]	
運輸、郵便・協同組合ダミー	0.002	[0.002]	0.013	[0.01]	
管理職ダミー	0.002	[0.002]	-0.018	[0.016]	
専門・技術職ダミー	0	[0.001]	-0.017	[0.02]	
営業・販売職ダミー	0	[0.001]	0.019	[0.014]	
企業内組合有ダミー	0.001	[0.003]	0.072	[0.031]**	
残業代の未払いが有るダミー	-0.033	[0.009]***	0.018	[0.024]	
有給休暇の取得不可が有るダミー	-0.01	[0.005]**	-0.024	[0.018]	
ハラスメントや暴力が放置ダミー	0.016	[0.011]	0.058	[0.025]**	
過剰なノルマが有るダミー	-0.001	[0.004]	0.018	[0.016]	
嫌がらせ異動、退職勧奨が有るダミー	-0.017	[0.007]***	-0.03	[0.023]	
長時間労働が日常的ダミー	-0.014	[0.007]	-0.006	[0.03]	
定数項			0.607	[0.183]***	
観察値数			3514		

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。

する場合には、今まで以上に自社が「ブラック企業」と認識されやすくなっているということであり、自社のエンプロイヤーブランド維持のためにもこれら問題の解消が重要になる。また定数項の変化による寄与度が0.6と差の全体を上回るというほど大きくなっており、分析に用いた変数だけでは説明できない要因によって「ブラック企業」認識の主観形成がされやすくなった様子がうかがえる。「ブラック企業」という語が労働者の間でさらに浸透し「ゆるブラック」のように広く用いられるようになった結果、容易に「ブラック企業」と認識されるように主観形成の構造が変化しているものと思われる。

V むすびにかえて

2013年には政策的な対応までなされた「ブラック企業問題」であるが、経済環境の回復とともにニュースとして取り上げられることも少なくとも日経紙面上の記事数はこの10年でピーク時の8分の1程度にまで落ち込んでいる。また「勤労者短観」調査によれば、「ブラック企業問題」の具体的な問題例とされた常態的な長時間労働やサービス残業、有給休暇の取得侵害などといった職場の問題についてもこの10年で大きな減少が確認される。経済環境が回復し労働市場の状態も労働者側に有利に変化したことで、「ブラック企業問題」が解消に向かったとも考えられる。しかしながら、同「勤労者短観」で聞かれた、労働者が自分の勤め先を「ブラック企業」と思う主観的な「ブラック企業」認識に関する得点が2013年から2023年の10年で約0.25ポイント高まっており、結論を出すことは難しい。そこで本稿では、主観的な「ブラック企業」認識得点や、各職場の問題の有無に関する要因を分析するとともに、2023年と2013年の「ブラック企業」認識得点の差に関する要因分解を行い、「ブラック企業問題」の現状確認とそれが解消に近づいているかを検討した。

分析の結果、サービス残業や有給休暇の取得不可、ハラスメントの存在といった職場の問題は明確に「ブラック企業」認識につながるが、これら

変数や他の変数を統計的にコントロールしても2013年から2023年にかけて「ブラック企業」認識がされやすくなっている傾向が確認された。一方で具体的な職場の問題については、ハラスメント以外の多くの問題が2013年から2023年にかけて減少している傾向が見られた。ハラスメントについても2019年に大きく上昇した後に2023年には2016年時まで戻っており、「ブラック企業」認識に関する分析結果に見られたような時系列での一貫した上昇傾向には無かった。このような結果からは、労働環境が改善に向かいながらも労働者の主観的な認識のされ方が変化したことで、近年ほど容易に「ブラック企業」とであると認識されやすくなったことが示唆される。そこでBlinder (1973) と Oaxaca (1973) に基づく要因分解の結果を確認したところ、説明変数の差による要因はむしろ「ブラック企業」認識得点を減少させ、係数差によって当該認識が高まっていることが分かった。つまり、「ブラック企業」認識を高める要因自体は解消に向かいながらも、労働者の主観形成の構造が変化し「ブラック企業」と認識しやすくなったことで、当該得点が高まっていると言える。

さらには、若年正規雇用者の問題とされた「ブラック企業問題」であるが、若年者ほど「ブラック企業」と認識する傾向も2013年以降には不明瞭になっており、2019年には20代ではなく30代ほど「ブラック企業」認識が高くなっていた。「卒業前年の失業率」も「ブラック企業」認識に有意なプラスの結果であったことから、若年者という条件だけでなく就職時の経済環境が悪いという条件が重なったことで「ブラック企業」の問題が生じていたと考えられる結果であった。また2023年調査データのみを用いた分析結果ではそのような傾向も消えており、若年者に特に高いという特徴も2013年当時「ブラック企業」と認識していた世代が高いという特徴も見られなくなった。これら結果から「ブラック企業問題」は、太田・玄田・近藤(2007)で指摘される世代効果と近い問題構造があったと考えられる。就職環境が悪いことから職場に問題が存在する企業であっても就業せざるをえず、そのような若者の間で就業

先への「ブラック企業」認識が高まり、一定期間その傾向が継続するが長期的な経済環境の回復によって約10年後にはその影響が消失し、若年者にも特定世代にも「ブラック企業」認識が高いという傾向はなくなった。

以上の分析結果からは、2013年時に「選抜型」や「使い切り型」と議論された狭義の「ブラック企業」による若年正規雇用者の過重労働の問題は解消してきていると考えられる。その一方で経済環境の回復によって労働市場が売手市場になるなか、労働者が「ブラック企業」と認識する主観形成がされやすくなったことで、企業側のリスクが高まっている。「選抜型」や「使い切り型」とは全く異なる従業員の離職防止に努力を払う企業であり、長時間労働などの問題を解消していても「ブラック企業」と見なされやすくなれば、離職防止は難しくなる。これと同時にSNSや勤め先企業に関する口コミサービスの進展により企業の評判が広まりやすくなったことから、「ブラック企業」と認識されてしまえば採用ブランド力の棄損にもなってしまふ。このようにかつては若者の使い潰しが生じぬよう政策的な対応が必要な「ブラック企業問題」であったが、具体的な職場の問題が解消する中でも企業のエンプロイヤーブランド維持のリスクが高まるというHRMの問題になりつつあるように思われる。本稿の分析結果では、「年収金額」を高めることや「週労働時間が50時間以上」になることを避けることで、主観的な「ブラック企業」認識を下げる事が示された。これら対応にはより多くのコストがかかることが示唆されるものの、これにより過重労働の解消と賃金増が進んでいけば社会的に望ましい変化であるように思われる。

謝辞 二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート、2013・2016・2019・2023.10」(連合総合生活開発研究所)の個票データの提供を受けました。ここに記して感謝申し上げます。ただし、本稿に残る誤りは筆者の責任に帰するものです。

- 1) リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」, JILPT「早わかり グラフでみる長期労働統計」に詳しい。
- 2) 3本の柱とする対策が述べられ、柱の取組の1つは「長時間労働の抑制に向けた集中的な監督指導の実施」であり、2つは

「電話による労働者からの相談対応の全国一斉実施」、3つめは「パワーハラスメント予防にむけた周知啓発活動の実施」となっている。<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000014323.html> (最終閲覧日: 2026年4月1日)

- 3) 「ブラック企業問題」は必ずしも若年者だけが対象ではないという指摘もある。いわゆる「追い出し部屋」などによって、労務コストが高まった壮年正規雇用者を退職に追い込む企業に対して指摘された例もある。被害者が壮年社員であるとはいえ、日本型雇用システムを模しながらその要素が無いという点は共通する。
- 4) 近年の若者の間では、過酷な労働環境ではなくむしろ緩やかな労働環境がすぎることでも成長実感を得られない企業が「ゆるブラック」という語で呼ばれている(古屋 2019)。「ブラック企業」が若者をバーンアウトさせていたのに対し、「ゆるブラック」はバーンアウトを引き起こしていることが考えられるが、全く異なる問題を持ちながら「ブラック」という語が共通して用いられている。ブラックという語が示す範囲が広がり、容易に認識がされやすくなっている可能性がうかがえる。
- 5) 厚生労働省『令和6年度過労死等防止対策白書』(60頁)では、精神障害に基づく労災請求件数が2010年時点の3倍超になっていることが報告されている。さらには、40代および50代や管理職や人間関係理由による請求件数が多いことが指摘されており、図2で見られる傾向とも符合するように客観的にとらえることが難しい理由によって高年齢層に問題が生じていることが伺える。
- 6) 2013年の「勤労者短観」を用いて分析された小林(2015)では「わからない」との回答者が除外されているが、本稿では分析対象規模を確保する目的のため3とすることで分析に含まれるようしている。また同目的のため、分析対象には非正規雇用者と管理職も含めている。
- 7) 「勤労者短観」の年収金額については、各年収階級に関する選択肢が用意された順序尺度となっている。本稿では、100万円未満は50万とし、100~200万円未満などのように金額範囲が記載された選択肢には150万と範囲の中央値とし、2000万円以上には2000万としている。なお、年収金額について「ない」または「わからない」と回答した者は分析対象から除外されている。
- 8) 職場の問題に関する各変数間の相関が強いことが考えられるため、各変数を1つずつ説明変数に含める分析も行ったところ、いずれの職場の問題についても係数が1を超えるなど非常に大きくなった。複数の職場の問題の影響が1つの変数に表れて過大評価されていることが考えられるため、表3には全ての職場の問題に関する変数を含めたモデルの分析結果を示した。なお、表3のいずれの分析においてもVIFは小さく、最大でも1.8であった。

参考文献

- NPO法人POSSE・今野晴貴・川村遼平(2011)『ブラック企業に負けない』旬報社。
- 大内裕和(2015)「ブラックバイト問題について」『大原社会問題研究所雑誌』No. 681, pp. 35-44。
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子(2007)「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』No. 569, pp. 4-16。
- 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」『日本労働研究雑誌』No. 657, pp. 26-44。
- 今野晴貴(2012)『ブラック企業——日本を食いつぶす妖怪』文春新書。
- (2015)「「ブラック企業問題」の沿革と展望——概念の定義及び射程を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』No. 681, pp. 6-21。

- 武石恵美子・佐藤厚・後藤嘉代 (2016) 「“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」『日本労働研究雑誌』No. 667, pp. 92-105.
- 濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社.
- 古屋星斗 (2019) 「残業はないが成長もない。“ゆるブラック企業”を見える化する」『次の時代の「働く」論』, <https://hata-rakigai.openwork.jp/posts/53579813> (最終閲覧日: 2026 年 5 月 26 日)
- Blinder, A. S. (1973) “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates,” *Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, pp. 436-455.
- Genda, Y., Kuroda, S. and Ohta, S. (2015) “Does Downsizing Take a Toll on Retained Staff? An Analysis of Increased Working Hours in the Early 2000s in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 36, pp. 1-24.
- Genda, Y., Kondo, A and Ohta, S. (2010) “Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States,” *Journal of Human Resources*, Vol. 45, No. 1, pp. 157-196. <https://doi.org/10.3368/jhr.45.1.157> (最終閲覧日: 2026 年 4 月 1 日)
- Oreopoulos, P., Wachter, T. and Heisz, A. (2012) “The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession,” *Applied Economics*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-29. <http://dx.doi.org/10.1257/app.4.1.1> (最終閲覧日: 2026 年 4 月 1 日)
- Oaxaca, R. L. (1973) “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets,” *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 693-709.

こばやし・とおる 獨協大学経済学部教授。最近の主な論文に “Impact of Career Education on High School Students’ Occupational Choice: Evidence from a Cluster-randomized Controlled Trial,” *Japan and the World Economy*, Vol. 63 (Ryosuke Moriyasu との共著, 2022 年)。労働経済学専攻。