

現象としてのブラック企業

The ‘Burakkukigyo’ phenomenon in Japan

川口 和仁*

Kazuhiro KAWAGUCHI

概要

本研究では、巷間に「ブラック企業」と呼ばれ、蔑まれるような労働環境（今野, 2012, 2015）が、企業と労働者双方のどのような行動様式によって生じるのかをモデル分析によって明らかにする。モデル構築に当たっては、3名の社会人の方々に「ブラック企業」での就労経験についてインタビューを行い、前提条件を設ける際の参考とした。企業がどの程度労働者を酷使するかは、酷使される側の労働者全体の行動によって決まる限界辞職率の大きさに強く依存している。また、その辞職率を決める労働者の態度においては、転職市場で受け取る賃金オファーの期待値のほか、自己正当化バイアスや判断力の減退などの不合理的要因から生じる退職の回避に対する選好（退職の不効用）が大きな役割を果たしている。

キーワード：ブラック企業、労働強化、辞職率

Keywords: burakkukigyou, labor strengthening, turnover rates

1. 問題点

リーマンショック後の景気回復に即座に反応した有効求人倍率に比べ、足踏みしていた新規学卒者採用数も、2015年を過ぎてようやく改善し始めた。「大卒求人倍率調査」（リクルートワークス研究所, 2018）によると、2019年新卒に対する大卒求人倍率は1.88倍、求人総数は43.2万人。同調査の求人総数は、リーマンショック直前の2009年やバブル期には及ばないが、ITバブル期を上回る数値になっている。

よりどりみどりの求職者にとって大変結構な状況に見えるが、新規大卒就業者の3年以内離職率は高止まりを続けている。2018年10月23日に厚生労働省が公表した2015年3月新規大卒就業者の3年以内離職率は31.8%で、1995

年卒以降、リーマンショック翌年の2009年卒を除いて3割を下回った年はない（厚生労働省 Web ページ, 2019年1月31日参照）。若年層の転職に対する意識も変化してきており、『平成30年版子供・若者白書』（内閣府, 2018）の調査によると、16歳から29歳の若者10,000人を対象とするアンケートで、転職に否定的な回答は17.3%に過ぎず、逆に「自分の能力や適性に合わない職場ならば、転職する方がよい」、「自分の能力や適性に合う職場を求めて、積極的に転職するべきである」という転職に肯定的な回答が合わせて35.4%に上った。

このように、苦しければ、嫌ならば会社を辞めればよく、改めて適職を探すことは決して悪いことでも恥ずかしいことでもないという考え方は、若年層の間で着実に広がっている。しかし、その一方で、終身雇用制の形骸化が叫ばれて久しいにもかかわらず、転職に否定的な層、特に「自分の能力や適性に合わない職場であっ

*愛媛大学 社会共創学部 教授
Faculty of Collaborative Regional Innovation, Ehime University, Professor

でも、転職は絶対すべきではない」とする回答も5.5%存在している。本稿では、今日では少数派となった彼／彼女たちの存在にあえて注目したい。

近年は、SNSなどでパワーハラスメントや長時間労働が常態化した企業に「ブラック企業」のレッテルが貼られ、一部企業の劣悪な労働環境に対する批判が高まっている。特に「過労自殺」という言葉を社会に広めた1991年の電通事件、同じ電通の2015年における新人女性社員過労自殺事件（大室，2017）は、社会に強い衝撃を与え、「働き方改革」を求める動きにもつながった。しかし、『電通統合レポート2018』（電通 Web ページ，2019年1月31日参照）によると、電通社員の有給休暇取得率は、2013年からほぼ常に5割を超えており、他企業に比べて極端に低いわけではない。また、2017年12月時点での平均勤続年数も13.6年と際立って短いわけではない。では、上記のような悲劇は、なぜ起こってしまったのだろうか？

本稿では、「ブラック企業」という表象に結びつく現象が、なぜ起こるのか？ 特に、離職率、有給休暇取得率などの観察可能な指標に現れない過酷な労働環境が、どのような仕組みで発生するのかを、企業の労務管理、労働者家計の就業行動をモデル化し、分析することによって考察する。本稿の主要な結論は以下の通りである。

- 企業の労働強化に対し、労働者が退社、転職という手段で対抗することは、労働環境を改善するための手段として有効である。
- 酷使されても退職する労働者がさほど出ない場合、企業側は労働者を最大限まで酷使し続けることが可能である。このため、労働環境は悲惨であるにもかかわらず低離職率の「ブラック企業」が発生しうる。
- 企業が労働者を引き留めるための経済的手段としては、年功による賃金の引上げ、賃金のベースアップが挙げられる。非経済

的な手段としては、判断力を失わせること、情報を遮断すること、元々企業に対するロイヤリティの高い求職者を採用すること、などが挙げられる。

経済学において、ブラック企業という概念の一般的な定義は存在しない。本研究も、その概念の定義づけを企図するものではない。しかし、定義がなくとも言葉は存在し、流通拡散し続ける。第4節で取り上げるように、本稿の議論は、いわゆる「ブラック企業」で働いた実体験を語ってくれた社会人の方々へのインタビューを参考にしている。だが、彼らの抱えている「ブラック企業」のイメージ自体も決して統一された形象ではなく、それぞれに揺らぎを持った記号となっているに違いない。それでも後述するように、「閉鎖性」、「長時間労働」、「パワハラ」、「感覚のマヒ」など、インタビューの中からミニマムとして共通するキーワードを暫定的に抽出することは可能であり、本稿ではまず、これらの要因を取り入れて論理的な議論展開に役立つような日本型雇用モデルの構築を当面の課題とする¹⁾

2. 企業側の労働強化

この節では、毎期労働者を一括採用する企業を考え、企業による労働者の酷使が、どのような条件下で「合理的」に発生するのか検討する。ただし、一度採用した労働者については、自発的な辞職によらなければ解雇は困難であり、企業は新規採用者の増減と自発的な辞職者の不補充によって雇用調整を行うものとする。

b_t を t 期に雇用されている労働者の酷使度を表す指数とし、 $\bar{b} \geq b_t \geq 1$ という制約の存在を仮定する。 $b_t = 1$ を、労働者が特に酷使されているとは感じない正常な労働強度であるとす

1) 「ブラック企業」の行動をモデル化し、特に企業の価格支配力との関係に焦点を当てて分析した研究としては寺崎（2015）がある。

る。 $\bar{b} > 1$ は労働強化の上限を表し、雇用量が L_t のとき効率率単位で測った労働量は、 $b_t L_t$ に等しくなる。この指数を本稿では労働強化指数と呼ぶことにする。労働強化には、時間内に片づけねばならない仕事量の増大だけでなく、生産活動のために不快なコミュニケーションを強要されるなど、精神的な苦痛の度合いも含めて考える。

社員は毎期一括で採用されており、 t 期における採用者 H_t は、教育を受けた上で $t+1$ 期から生産活動に従事するものとする。採用活動や新人教育にはコストがかかるため、その費用関数を $C(H_t)$ とし、 $C' > 0$ 、 $C'' > 0$ 、 $C(0) = 0$ 、 $C(\infty) = C'(\infty) = \infty$ 、 $C'(0) = 0$ 、 $C'(\infty) = \infty$ を仮定する。

社員の辞職率は、以下を満たす労働強化指数の増加関数 $\lambda(b_t)$ に等しいものとする。

$$\lambda(1) = 0, \lambda(\bar{b}) = 1, \lambda' > 0, \lambda'' > 0$$

このとき毎期の労働力は、

$$L_{t+1} = (1 - \lambda(b_t))L_t + H_t$$

にしたがって変動する。 $\lambda'' > 0$ の仮定により、労働強度が高められるほど辞職率は逡増的に上昇する。 $\lambda'' \leq 0$ の可能性を排除することになるが、少なくとも区間 $[1, \bar{b}]$ 全域、特に \bar{b} の近傍において λ'' が負になるとは考えにくい。辞職は連鎖して加速する傾向があるからである(山本, 2018)。

企業は販売市場を独占しており、逆需要関数、生産関数を所与として意思決定を行う。

$$\text{逆需要関数: } p(X) = DX^{-1/e}, \frac{dp}{dX} \frac{X}{p} = -\frac{1}{e} < 0$$

$$t \text{ 期の生産関数: } X_t = Ab_t L_t, A > 0$$

$e > 1$ を仮定すると、

$$\frac{d(p(X)X)}{dX} = (1 - \frac{1}{e})p > 0$$

が成り立つ。

単純化のため、企業は2期間にわたる利益の割引現在価値を最大化し、2期間終了後に解散するものとする。 $r > 0$ を割引率とし、 $\beta = \frac{1}{1+r}$ とおくと、企業利益の割引現在価値は、

$$V = p(X_0)X_0 - wL_0 - C(H_0) + \beta[p(X_1)X_1 - wL_1]$$

となる。新人教育を終えた労働者1人当たりの平均賃金 $w > 0$ は一定とし、 $L_0 > 0$ を仮定する。

企業は V が最大になるように b_0 、 b_1 、 H_0 を決定する。 b_0 と b_1 は、コンパクトな区間 $[1, \bar{b}]$ を動き、 $H_0 \geq 0$ については、上限を定めていないが、 C の性質より $H_0 \rightarrow \infty$ のとき常に $V \rightarrow -\infty$ となる。したがって、 V を最大にする b_0^* 、 b_1^* 、 H_0^* は、有限な値で存在する。

まず、 V を b_1 で微分すると、

$$\frac{\partial V}{\partial b_1} = \beta(1 - \frac{1}{e})Db_t^{-1/e}(AL_1)^{1-1/e} > 0$$

となる。 $L_1 = 0$ ならば b_1 は不定だが、 $L_1 > 0$ である限り導関数は常に正なので、企業にとっては最大限まで労働者を酷使すること ($b_1 = \bar{b}$) が合理的となる。すなわち企業が計画的に廃業する場合、計画最終期の労働強化指数は最大になる。そこで以下の議論では、特に注意しない限り $b_1 = \bar{b}$ の成立を前提して議論を進める²⁾

$b_1 = \bar{b}$ の下で、 b_0 と H_0 の最適解が内点解となる場合、最適解において

$$\frac{\partial V}{\partial H_0} = -C'(H_0) + \beta \left[(1 - \frac{1}{e})DL_t^{-1/e} (A\bar{b})^{1-1/e} - w \right] = 0 \quad (1)$$

$$\frac{\partial V}{\partial b_0} = (1 - \frac{1}{e})p(X_0)AL_0 - \lambda'(b_0)L_0\beta \left[(1 - \frac{1}{e})DL_1^{-1/e}(A\bar{b})^{1-1/e} - w \right] = 0 \quad (2)$$

が成り立つ。

2) 企業が常に第1期の雇用を正にするための条件(3)については後述。

(1)の $\partial V/\partial H_0$ は、 b_0 の増加関数であり、 H_0 の減少関数になっている。また、新規採用費用関数 C の性質から、 b_0 の値とは無関係に $H_0 \rightarrow \infty$ のとき $\partial V/\partial H_0 \rightarrow -\infty$ となる。もし $H_0 = 0$ のとき任意の b_0 に対して偏導関数が負となるならば、企業は新規採用を行わない。 $\partial V/\partial H_0 = 0$ を満たす $H_0 > 0$ が存在するための必要十分条件は、

$$(1 - \frac{1}{e})D(A\bar{b}L_0)^{1-1/e} > wL_0$$

であり、この条件の下で、任意の $b_0 \in [1, \bar{b}]$ の値に対し $\partial V/\partial H_0 = 0$ を満たす $H_0 > 0$ が一意に存在する。上記の条件は、労働強度を最大にすれば、第0期において利益の獲得が可能であることを意味する。現行の労働力を最大限酷使して利益が上がる状態であれば、企業は新規採用に踏み切るわけである。本稿では、任意の $b_1 \in [1, \bar{b}]$ について $L_1 > 0 (H_0 > 0)$ を保証するため、より厳しい

$$(1 - \frac{1}{e})D(AL_0)^{1-1/e} > wL_0 \tag{3}$$

の成立、すなわちノーマルな労働条件下で利益が発生可能であることを仮定する。この仮定により、最適解において企業が決定する新規採用者数は常に正となる。また、最適解において、

$$\begin{aligned} & \text{限界新規採用費用} = \\ & \text{新規採用に関する第1期の} \\ & \text{限界利益の割引現在価値} \end{aligned} \tag{4}$$

という条件が常に成り立つ。(4)を、 b_0 が与えられると H_0 が定まる陰関数と見なせば、 H_0 は b_0 の増加関数になる(図1)。図1のように $b_0 = 1$ に対応する H_0 を \underline{H}_0 、 $b_0 = \bar{b}$ に対応する H_0 を \bar{H}_0 と表記することにする。 $\bar{H}_0 > \underline{H}_0$ となるのは、 b_0 が高くなるほど既存労働者の辞職が増加するので、大量の人員を補填する必要が出てくるからである。なお、各新規採用数の値に対応する限界新規採用費用が大きいほど、企業側の採用希望者数は抑制され、図1の曲線は下方にシフトする。

次に、(2)の条件は以下のように書き直すことができる。

$$\frac{(1 - \frac{1}{e})p(X_0)A}{\lambda'(b_0)} = \beta \left[(1 - \frac{1}{e})DL_1^{-1/e}(A\bar{b})^{1-1/e} - w \right] \tag{5}$$

右辺は、 H_0 の減少関数であり、 b_0 の増加関数である。一方、左辺は b_0 の減少関数になる。このことから(5)を H_0 を定める陰関数と見なせば、(5)が定める H_0 と b_0 の関係も互いに増加の関係となる。

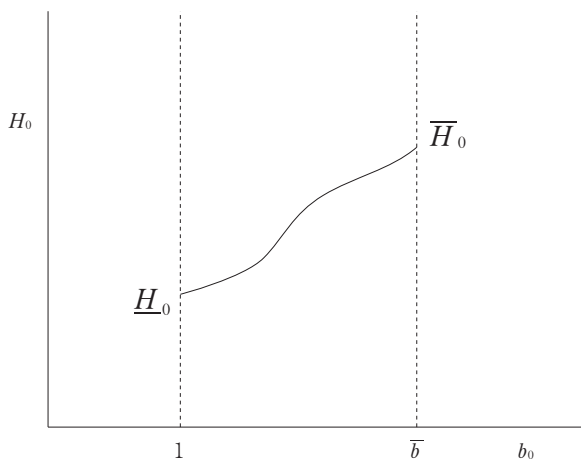


図1 (1)における労働強度と新規採用の関係

ここで、仮想的に極端なケースから考えてみよう。仮に $\lambda'(b_0) = 0$ とした場合、すなわち労働者がどれだけ酷使されても辞職率が高まらない場合、任意の H_0 の値に対して $\partial V / \partial b_0 > 0$ となることから、企業は労働者を最大限酷使 $b_0 = \bar{b}$ する。このように辞職率の上昇は、企業側の従業員酷使に歯止めをかける機能を果たしているわけである。

最適解における b_0^* が上端 \bar{b} に等しくなる場合、新規採用は、第0期の労働者が全員退職してしまうので、

$$-C'(H_0) + \beta \left[\left(1 - \frac{1}{e}\right) D H_0^{-1/e} (A\bar{b})^{1-1/e} - w \right] = 0$$

を満たす水準 \bar{H}_0 に決まる。 (\bar{H}_0, \bar{b}) における $\partial V / \partial b_0$ は非負となるので、労働強度が最大となるための必要条件として、

$$\frac{1}{\lambda'(\bar{b})} \geq \frac{\beta \left[\left(1 - \frac{1}{e}\right) D (A\bar{b}\bar{H}_0)^{-1/e} A\bar{b} - w \right]}{\left(1 - \frac{1}{e}\right) D (A\bar{b}L_0)^{-1/e} A}$$

を得る。すなわち企業が労働強度を最大にするとき、酷使の上限において、

$$\frac{1}{\text{限界辞職率}} \geq \frac{\text{第1期に新規採用者が生み出す限界利益の割引現在価値}}{\text{第0期における効率単位労働の限界利益}}$$

が成り立つ。この条件は、(4)を考慮すると

$$\frac{1}{\text{限界辞職率}} \geq \frac{\text{限界新規採用費用}}{\text{第0期における効率単位労働の限界利益}}$$

と書くこともできる。労働者がもっとも酷使されるのは、酷使の上限において、限界辞職率と限界新規採用費用が低く、逆に第0期に労働者を酷使して生まれる限界利益が高いときということになる。

最適解 (\bar{H}_0, \bar{b}) において $\partial V / \partial b_0 > 0$ が成り立つ場合、パラメーターの変化が \bar{H}_0 に及ぼす

局所的な影響は表1のようになる。

表1 労働強度最大の場合

	w	D	A	β
\bar{H}_0	-	+	+	+

いずれのパラメーターも、利益に対してプラスの影響があるならば、新規採用にもプラスの影響を持つ（逆は逆）ことが分かる。

次に、企業が労働者を酷使せず、ノーマルな労働強度 $b_0 = 1$ を課すのはどんな場合か考えてみよう。 $b_0^* = 1$ が最適ならば、 H_0 は、

$$-C'(H_0) + \beta \left[\left(1 - \frac{1}{e}\right) D (L_0 + H_0)^{-1/e} (A\bar{b})^{1-1/e} - w \right] = 0$$

の解 \underline{H}_0 となる。最適解が $(\underline{H}_0, 1)$ となるためには、 $(\underline{H}_0, 1)$ における $\partial V / \partial b_0$ の値は非正でなくてはならない。

$$\left(1 - \frac{1}{e}\right) D (AL_0)^{1-1/e} - \lambda'(1) L_0 \beta \left[\left(1 - \frac{1}{e}\right) D (A(L_0 + \underline{H}_0))^{1-1/e} A\bar{b} - w \right] \leq 0$$

上式より、第1期の雇用量についての限界利益が正でない限り $b_0 = 1$ は実現しない。企業が目先の利益のために労働者を酷使するのは、 b_0 の引き上げが辞職率の上昇を通じて将来利益に負の影響を及ぼさない場合なのである。(1)をしようと、上式は、 $(\underline{H}_0, 1)$ において

$$\frac{1}{\text{限界辞職率}} \leq \frac{\text{限界新規採用費用}}{\text{第0期における効率単位労働の限界利益}} \quad (6)$$

表2 労働強度ノーマルの場合

	w	D	A	β	L_0
\underline{H}_0	-	+	+	+	-

が成り立つことを意味する。

最適解($H_0, 1$)において $\partial V/\partial b_0 < 0$ が成り立っているとき、パラメーターの変化が H_0 に及ぼす局所的な影響は表2ようになる。初期の雇用量が増えれば、新規採用人数は引き下げられる。

ここで、企業モデルから得られた主な結論を小括としてまとめておく。ただし、前提として関数の性質のほか、(3)の条件が置かれている。

1. 企業の計画最終期における労働強度は最大になる。
2. 限界辞職率と限界新規採用費用が十分高く、かつ第0期における効率単位労働の限界利益が十分低い企業では、労働強度が最大になることはない。
3. 限界辞職率と限界新規採用費用が十分低く、かつ第0期における効率単位労働の限界利益が十分高い企業の労働強度は常にノーマルな水準を超える。

労働者をひたすら酷使する「ブラック企業」を発生させないためには、労働者が労働条件の劣悪な企業をどんどん退社すること、新規採用に必要な費用が採用を増やすほど急激に上昇することが有効と言える。後者については、新規採用市場の需給が逼迫する環境では十分に起こりうる。前者の辞職率についてはどうだろうか？次節では労働者家計の就労モデルを使ってこの問題を考えてみよう。

3. 労働者家計の就労行動

労働者家計の就労行動について考えるため、標準的な職探しモデル(Stokey and Lucas, 1989, Chap. 10)に、離職に関わる心理的要因を導入することを考える。労働者家計が t 期に直面する賃金オファーを w_t とする。労働者は、賃金オファーを知ってから就業するか就業しないかを決定する。この決定に対応する以下の指示関数を定義する。

$$y_t = \begin{cases} 0 & t \text{ 期に失業を選ぶ場合} \\ 1 & t \text{ 期に就業を選ぶ場合} \end{cases} \quad (7)$$

$t-1$ 期に失業していた場合、 t 期に受け取る賃金オファー $w_t = z_t$ は不確実であり、 z_t は、区間 $Z=[0, \bar{w}]$ 上の確率密度関数 $f(z_t)$ にしたがってランダムに決まる。一方、 $t-1$ 期に就業して同じ企業にそのまま勤務し続けた場合、年功によって t 期には w_{t-1} の $1+n$ 倍($n > 0$)の賃金オファーを受けることになる。以上の前提から、 t 期に労働者家計が受け取る賃金オファー w_t は、

$$w_t = y_{t-1}(1+n)w_{t-1} + (1-y_{t-1})z_t, \quad t = 1, 2, \dots$$

と表せる。ただし、オファーの初期値 $w_0 \in [0, \bar{w}]$ は、所与の定数である。

次に労働者家計の効用について考える。効用は、労働者が受け取る賃金の増加関数であるとする。第 t 期に就業した労働者は w_t の賃金を得ることで $y_t U(w_t)$ の効用を得る³⁾。 $y_t = 0$ なら収入が無くなるので所得による効用は $U(0) = 0$ である。本稿では、簡単化のため失業手当と生活保護については考慮しないが、所得による効用とは別に職を失うことに対する不効用 $R > 0$ を導入する。問題点で触れたとおり、中小企業を主として日本企業の終身雇用制は形骸化しており、転職に抵抗のない若年層は増えている。しかし、経済的条件とは無関係に、できれば同じ企業に勤め続けたいというニーズは、それでもある程度存在する。その理由としては以下のような事情が考えられる。

- 勤務先での業務が特殊なために転職先がないか、または転職先についての情報を知らない。
- 勤め先企業のブランド力が高く、その組織の威光を失いたくない。

3) U は有界であり、 $U(\infty) = \bar{U} > 0$ 、 $U' > 0$ 、 $U'' < 0$ とする。

- 辞職についてパワハラ的な縛り、恐怖感がある⁴⁾
- 辞職によって様々な集団の中で自分の地位が下がるのではないかと、将来に悪く響くのではないかという不安がある。
- 自分が辞職した後、残った仕事仲間が皺寄せで一層厳しい目にあうことは避けたいという強い善意を持つ。
- 過去に入社するために払った費用と努力を、埋没費用として無視することができない。
- 就職における企業選択で、自分の選択に誤りがあったと考えたくない自己正当化バイアスが働く。
- 現状の就業環境に適応しているため、環境を変えたくない保守化バイアスが働く。

理由の中には、情報の不完全性によるものもあれば、無視できない埋没費用のように、不合理ではあるが現実の人間行動においてしばしば観察される行動経済学的要因もある。また、辞職について民法 627 条を超える縛りが、労使相互の協定もなく強制されるのは問題であり、雇用者側が労働者の生活を不当に制約する正に「ブラック」な要求であると言える。

t 期における労働者の効用は、

$$y_{t-1}y_t U(w_t) + y_t(1-y_{t-1})U(z_t) - (1-y_t)y_{t-1}R, \quad t = 1, 2, \dots$$

と書ける。ただし、第 0 期の効用については、家計は前期就業していたものとして、

$$y_0 U(w_0) - (1-y_0)R$$

に等しいものとする。以下、確率変数ベクター

$z^t = (z_1, \dots, z_t)$ の任意の可測関数 $h(z_1, \dots, z_t)$ について、その期待値を

$$E_{z^t} [h(z_1, \dots, z_t)] = \int_Z \dots \int_Z h(z_1, \dots, z_t) f(z_1) \dots f(z_t) dz_1 \dots dz_t$$

とオペレーター E_{z^t} を使って表記する。

効用の割引因子を記号 $0 < \rho < 1$ で表すと、割引かれた期待効用の総価値は、

$$y_0 U(w_0) - (1-y_0)R + \sum_{t=1}^{\infty} \rho^t \left[y_{t-1} y_t E_{z^t} [U(w_t)] - y_{t-1} (1-y_t)R + (1-y_{t-1}) y_t \int_0^{\bar{w}} U(z_t) f(z_t) dz_t \right]$$

と書ける⁵⁾ この割引現在価値を最大化するため、動的計画法の価値関数を、

$$v^*(w_0) = \sup_{\{y_t\}_{t=0}^{\infty}} \left\{ y_0 U(w_0) - (1-y_0)R + \sum_{t=1}^{\infty} \rho^t \left[y_{t-1} y_t E_{z^t} [U(w_t)] - y_{t-1} (1-y_t)R + (1-y_{t-1}) y_t \int_0^{\bar{w}} U(z_t) f(z_t) dz_t \right] \right\}$$

で定義する。

以上の議論から、労働者家計が第 0 期に就業を続けるか辞職するかは決定は、 $y_0 = 0$ を選んだ場合に得られる最大の割引総期待効用

$$-R + \rho \int_0^{\bar{w}} v^*(w') f(w') dw'$$

と $y_0 = 1$ を選んだ場合に得られる最大の割引総期待効用

$$U(w) + \rho v^*((1+n)w)$$

との大小関係次第となる。すなわち

$$v^*(w) = \max \left[U(w) + \rho v^*((1+n)w), -R + \rho \int_0^{\bar{w}} v^*(w') f(w') dw' \right]$$

が成り立つわけである。

4) 後に、パワハラによって適応障害を発症し、辞職に追い込まれた社会人へのインタビューを紹介するが、他の社会人に行ったインタビューでは、就業規則にそのような記載はないにもかかわらず、辞職する際は 1 年以上前に通告することを社員の義務として要求する企業も存在した。

5) 期待値については、被積分関数の可積分性を仮定している。

有界連続な価値関数 v^* の存在と一意性を示すために、関数 v に関する作用素 \mathcal{T} を

$$\mathcal{T}v(w) = \max \left[U(w) + \rho v((1+n)w), -R + \rho \int_0^w v(w') f(w') dw' \right]$$

で定義する。 \mathcal{T} は、有界連続関数 v を有界連続関数 $\mathcal{T}v$ に移す写像である。 \mathcal{T} の単調性

$$\phi(w) \geq \psi(w) \Rightarrow \mathcal{T}\phi(w) \geq \mathcal{T}\psi(w) \quad w \geq 0$$

は明らかであり、任意の $x \geq 0$ に対し、 $\mathcal{T}(v(w)+x) = \mathcal{T}v(w)+x$ が成り立つことも容易に解る。故に Blackwell の定理、縮小写像定理より、 $\mathcal{T}v(w) = v(w)$ を満たす有界連続関数 v が存在する (Stokey and Lucas, 1989)。そして、不動点の一意性より、価値関数 v^* は、 $\mathcal{T}v(w) = v(w)$ を満たす唯一の有界連続関数となる。

それでは、価値関数 v を既知の関数によって表してみよう。まず、労働者家計がいきなり退職する場合、価値関数の値は

$$F := -R + \rho \int_0^w v^*(w') f(w') dw'$$

に等しくなる。これは w に依存しない定数である。一方、労働者が離職しない場合の価値関数は、

$$v(w) = U(w) + \rho v((1+n)w) \geq F$$

を満たす。このとき $v = v^*$ が単調非減少関数であることから、任意の $\hat{w} \geq w$ に対して $v(\hat{w}) \geq F$ が成り立つ。特に $v(w) \geq F$ ならば $v((1+n)w) \geq F$ であることに注意すると、次式が導かれる。

$$\begin{aligned} v(w) - \rho v((1+n)w) &= U(w) \\ \rho v((1+n)w) - \rho^2 v((1+n)^2 w) &= \rho U((1+n)w) \\ \vdots \\ \rho^{T-1} v((1+n)^{T-1} w) - \rho^T v((1+n)^T w) &= \rho^{T-1} U((1+n)^{T-1} w) \end{aligned}$$

辺々足し合わせると

$$v(w) - \rho^T v((1+n)^T w) = \sum_{t=0}^{T-1} \rho^t U((1+n)^t w)$$

が得られるので、 $T \rightarrow \infty$ とすれば、関数方程式の解

$$v(w) = \sum_{t=0}^{\infty} \rho^t U((1+n)^t w) \geq 0 \quad (8)$$

が導出される。

辞職の主観的不効用 R が大きく、転職した場合の期待賃金が低いために $F \leq 0$ となる場合、労働者家計は賃金水準にかかわらず辞職を選ばない。 R の極端に大きい労働者家計は、よい転職先に恵まれていようと、現在の職場にストレスがあろうと、絶対に辞めない選択をする⁶⁾。このようなタイプの労働者は、酷使しても辞職率に響く可能性はなく、企業の限界辞職率にマイナスの影響を与える。一方、企業が過剰な労働力を抱えている場合には、 R が低く辞職しやすい労働者こそ企業にとってありがたい存在となる。このように労働強化は、結果的に残る社員と残らない社員を選別する機能も併せ持っている。しかし、残る社員が必ずしも会社にとって有用であるとは限らない。むしろ転職市場で高く評価される能力の高い社員ほど、会社を見限るスピードは速いと考えられるからである。

以上より、 $v(w)$ は、

$$v(w) = \max \left[\sum_{t=0}^{\infty} \rho^t U((1+n)^t w), F \right]$$

と書ける。退社への抵抗感を表す R が大きく、転職した場合の賃金の期待値が小さい程 F は小さくなる。 $F > 0$ の場合、労働者が辞職するかどうかは w および就業し続けた場合の賃金上昇率 $n > 0$ の水準に依存し、これらの変数が十分低くなれば、労働者は辞職を選択する (図2参照)。

6) 職場でのストレス、オフィス環境の劣化等によるモチベーションの低下は、効用関数の下方シフトによって表現することができる。

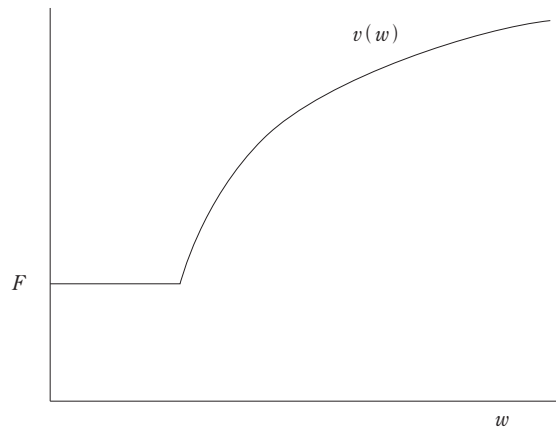


図2 価値関数のグラフ

労働者家計モデルから得られる主な結論は以下のとおりである。家計が辞職を回避する非経済的理由については先に述べたので、ここでは家計が辞職を避ける経済的理由についてのみまとめしておく。

- 勤め先企業の雇用条件がきわめて良好である。
- 勤め先企業に在職し続ければ、将来得られる賃金が年功によって加算されていく。
- 自らの能力について自己評価が低く、よい転職ができるとは考えられない。

高給と年功序列型賃金は、労働者を企業に引き留める機能を果たす。また、転職する場合の賃金の期待値は重要であり、転職市場において、ある程度人材として評価される可能性がなければ、労働者は現職に留まり続ける。

4. 「ブラック企業」元就労者への予備調査

今回のモデル構築に当たり、前提とすべき主要な論点を見極めるため、厳しい労働環境に翻弄され、結果的に企業を辞職することになった社会人3名の方々に予備的なインタビューを行った。ここでは、その中でも特に深刻な結末に至り、「ブラック企業」に特徴的とされる複

数の困難に直面した方に行ったインタビュー結果を記録として要約しておく。

T氏は、2016年3月に四国地方の4年制大学文系学部を卒業後、本州の地元に戻って従業員数3千人規模、店舗数30店舗超の小売業を営む企業に就職。約9か月勤務した後に適応障害を発症して離職した。以下のインタビューを行った日時は2018年2月12日14-16時、インタビュアーは筆者と愛媛大学社会共創学部産業マネジメント学科3回生井出夕香さん、場所は愛媛大学総合研究棟2の346号室である。インタビュー内容から、就職後に職場で直面した出来事を時系列にしたがって簡潔に配列し直すと以下ようになる。

2016年3月

宿泊研修に参加。外部との連絡不可、脱出不可能な二泊三日間のグループワークに取り組む。一応のタイムスケジュールは組まれているが、製作途中の成果物について報告すると根本から否定される。そして、成果物が仕上がらなければ、ほぼ不眠不休で作業をする。成果物ができなかった班は研修参加者全員の前で謝罪を強いられる。この時期は、自分たちが上に行き次第この惨状を変える、そのためのしあがってやる、という反骨精神もあった。

2016年6月

店舗に仮配属され、指導担当からは「失敗してもいいから自由にやってみろ」と言われる。目標として甘酒売上5万円を立て、結果4万円を売り上げる。残業は月20時間程度。売ることの楽しさを理解し、そうかこれがこの仕事のやりがいかな、と解り始めた。

2016年8月

指導担当が変わる(パワハラが始まり)。やったことがないことを質問したらキレられる。帰宅しようとしたとき事務所に呼ばれ30分説教をされる(勤務時間外)。やがて、声が出なくなる、血を吐くなど、明らかに指導社員との軋轢が原因の症状が出始める。

2016年9月~11月

店舗改装オープンが近づくにつれて残業時間が増加。7-19時の勤務予定が、出勤時間は7時より早く、退社時間は19時より遅くなる。改装オープン後、客増加=仕事量増加。研修を進めようにも、その度に実務作業が発生するため指導担当が研修を放棄。

2016年12月

店舗異動。人員不足で、人間関係は最悪の状況だった。仕事スピードが遅い、個々に任せている朝の業務を終わらせずに帰る、日中の業務をしていない、などトラブルが多く、全体での注意喚起、個別に注意および時には喧嘩をしつつ、少しずつパートナー社員と協力体制になる。店長からは、「休みの日に代わりに業務をやる人間はいない。じゃあ誰がやるか？ お前だ。」と言われる。休日返上で、残業だけでも時間外150時間ペースで、毎日7時前に出社、退社は閉店後なので21時過ぎ、ついに朝起き上がれなくなり、倒れる。勤務先の店舗までは車で約30分。改装後から運転中に気が遠くなる、意識が飛ぶ瞬間があり、家に帰っても靴を脱いだ直後、玄関先でそのまま死んだように眠

ることが頻繁にあった。ある日朝起きると震えが止まらず、病院に行くと言われ、過労と診断される。その帰りに運転しているとやはり気が遠くなり、縁石に乗り上げ自損事故を起こす。

2017年2月

会社から精神科・心療内科を受診するように言われ、「適応障害」(≒鬱病)と診断される。会社を休職する。

2017年10月

産業医と形だけの面談をする(どの店舗で復帰するかなど)。はじめの店舗で段階的に仕事の負荷をかけていき復帰することになる。復帰初日から、パワハラ体験のフラッシュバックによる食欲不振、味覚不調などの症状が悪化。体調不良が続く。

2017年12月

医者から「これ以上どうしようもない」と離職を勧められる。2018年1月10日付で離職。

T氏が受け取っていた給与は、業界では平均的で特に低いものではなかった。地元企業に意欲を持って入社し、この会社で「のし上がる」ことを希望していたが、職場の人間関係と長時間労働のために疲弊し、過労と鬱の症状が見られるようになる。社会人の中には、在職中から転職のための活動を始める人もいるが、彼の場合そのような余裕も発想もなく、発病後も職場復帰の努力を続けた末に症状を悪化させ、辞職に至った。

「ブラック企業」での就業を体験した方から共通して聞かれるのは、「感覚のマヒ」である。多忙が際限なく続き、パワハラ的な言動を繰り返し受けるうち、それが当たり前感覚になり、客観的、合理的に代替的な選択肢を模索する気力、意志が失われてしまう。結果として退職、転職を考えること自体が「めんどうくさい」こととなり、過度のストレスと長時間労働が続

くうちに、心と体力が次第に消耗して日常生活すら営むのが困難な状態にまで陥る。耐え続けてきたストレスによる活動停止は突然に訪れる。その結末は、炎天下に長距離を走り抜いたマラソンランナーが突然崩れ落ちる姿に似ている。

本稿のモデルにおいて、判断力低下による退職意志の低下は、会社へのロイヤリティが高いわけでもなく、ただ仕事を続ける以外の選択肢が見えなくなってしまうことで $R > 0$ が高く維持され続ける状態として解釈できる。このような精神状態の下で行われる選択は、後から振り返って考えれば、決して「合理的」なものではない。離職後のT氏は、1年余り熱心に再就職活動を続け、2019年4月からは、東京都内の通信機器販売会社で正社員として勤務することになっている。

企業側から見れば、T氏は大勢いる社員の中の一人にすぎない。人手不足の状況であれば、労働環境が厳しくても辞職せず会社に貢献しようと尽くしてくれる社員は、限界辞職率を引下げ、新規採用に伴う費用の節約をもたらす非常にありがたい存在である。彼らのような社員が豊富にいる限り、限界辞職率が大きく上昇することはなく、企業は、労働者を酷使する強い誘因を持ち続けるだろう。

5. 結 語

労働基準法改正により、2018年4月から⁷⁾ 残業時間の上限が単月100時間となり、年10日以上有給休暇が付与される労働者には、最低年5日の有給休暇を取得させることが使用者に義務付けられる。残業時間については、サービス残業が増えるだけではないのか、上限が長期の過労死ライン(80時間)を上回っているのでは意味がないなどの批判があり、有給休暇については、「年休の計画的付与」制度によって

元々の休日が有給に置き換えられるだけになってしまうのではないかという危惧もある。それでも、これらの規制を破れば、罰金または懲役という罰則が科されることになり、これまで36協定における特別条項が乱用されていた労働時間の管理に対して国が実質的に介入する足掛かりにはなったわけである。

今後、働き方改革の進行によって、少なくとも公表されているデータから簡単に確認できる「ブラック企業」の数は減少することが予想される。そして、本稿で主題とした労働強化やハラメントなど、労働者が精神的肉体的に大きな負荷を被っている事案を外から判別することはますます難しくなるだろう。労働者が陥るメンタルヘルス不調の事前防止を目的とし、2015年12月からは、従業員数50人を超える事業所に対し、ストレスチェックの実施が義務付けられている。労働現場においてメンタルヘルス問題が特殊な事例ではなくなったことの現れであるが、ストレスチェックは不調者の発見自体を目的とするものではないため、この制度では、早急に医療対応の必要な対象者が顕在化しないリスクも指摘されている(西村由貴、當仲香、田中由紀子、高山昌子、河邊博史、2015)。

本稿の分析結果によると、「ブラック」な労働環境が生き残るのは、そこでがんばり続ける労働者が存在しているからである。過酷な環境で、生活、将来の希望、仕事仲間、背負ってきた期待を守るために心と肉体をすり減らし続ける彼らの覚悟は立派である。しかし、結果的に彼らのがんばりは、企業側が利益のために労働者を酷使する誘因となってしまう。ミルグラム実験の例を持ち出すまでもなく、閉鎖的な状況下で圧力を受ける人間は限界を見失いがちであり、悲劇的な結末をもたらしてしまうこともしばしばある。インタビューでは、感覚のマヒから、長時間労働や度重なる叱責を、会社から認められている証、気にかけて指導してもらっている証として楽しさ、喜びを感じることさえ

7) 中小企業は、1年後の2019年4月から。

あったという声も聞かれた⁸⁾

「ブラック企業」を減少させるためには、企業に対する直接的な規制も重要であるが、労働者がデッドラインを超える前に引き返せるよう、自分の職場がおかしいと感じたら第三者と気軽に相談できる環境づくり、労働力たる以前に人間として守られるべき権利を教える教育活動、「感覚のマヒ」を起こしている労働者の検出と彼ら／彼女らへの啓発活動を積極的に進めるべきである。

6. 補論：企業の価格支配力が強い場合

本稿の企業モデルでは、 $e > 1$ を仮定した。最後に企業の価格支配力が強く、 $e \leq 1$ が成り立っている場合について、簡単に結果がどのように変化するかを見通しておく。需要の価格弾力性（絶対値）が小さい ($1 - \frac{1}{e} \leq 0$) 場合、生産量の拡大は売上の減少をもたらすことになる。生産を減らして希少価値を高め、価格を引き上げて売った方が、コストもかからず企業にとって有利になるわけである。この場合、計画最終期における労働強化指数は、生産量を抑えた方が有利なために $b_1^* = 1$ となり、費用のかかる新規採用も行われぬ ($H_0 = 0$)。人手は常に過剰であり、第0期の利益を引き上げるためには $b_0^* = 1$ とするのが望ましい。それでも $b_0 > 1$ が選択されるのは、 b_0 の上昇が辞職率を高め、第1期の生産量が低下することにより、第1期の利益が第0期の利益減少をカバーできるほど上昇する場合に限られる。

このタイプの企業は、きわめてブランドロイヤリティの高い顧客に支えられており、特殊な場合を除いて労働者を酷使してまで生産量を引き上げる誘因を持たない。「固い」顧客の存在

は、企業の存続にはもちろん、そこで働く労働者の労働環境にも良い影響を及ぼすのである。

謝 辞

個人情報保護のため、お名前を記すことはできませんが、社会人として第一歩を踏み出した就職先でのつらく苦い経験を真摯に振り返ってお話いただいた3名の方のご協力に深く感謝いたします。

参考文献

- 大塚泰正「働く人にとってのモチベーションの意義－ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムを中心に」『日本労働研究雑誌』, 2017, no. 684, pp. 59-68.
- 大室正志『産業医が見る過労自殺企業の内側』集英社, 2017.
- 厚生労働省 Web ページ https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00001.html, 参照 Jan. 31. 2019.
- 厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」, 2018, pp. 1-32. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201255.html>
- 今野晴貴『ブラック企業』文藝春秋, 2012.
- 今野晴貴『ブラック企業2』文藝春秋, 2015.
- 寺崎克志「ブラック企業の経済学」『目白大学 総合科学研究』no. 11, 2015, pp. 19-40.
- 電通ウェブサイト <http://www.dentsu.co.jp/csr/reports/2018/>, 参照 Jan. 31. 2019.
- 内閣府『平成30年版子供・若者白書』日経印刷, 2018.
- 西村由貴, 當仲香, 田中由紀子, 高山昌子, 河邊博史「ストレスチェック制度の義務化の要点と問題点－大学保健管理センターでの実施運用に向けて－」『慶應保険研究』, vol. 33, no. 1, 2015, pp. 35-39.
- リクルートワークス研究所「第35回ワークス大卒求人倍率調査」, 2018. http://www.works-i.com/pdf/180426_kyujin.pdf
- 山本寛『なぜ、御社は若手が辞めるのか』日本経済新聞社, 2018.
- Stokey N. L. and R. E. Lucas, with E. Prescott, *Recursive Methods in Economic Dynamics*, Harvard University Press, 1989.

8) 過度のモチベーションから来るワーカホリズム（大塚, 2017）の問題である。指導とハラスメントとの線引きの難しさについては、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」でも触れられている（厚生労働省, 2018）。