

ブラック企業の経済学

Economics of 'Black Corporation'

寺崎 克志
(Katsushi TERASAKI)¹⁾

Summary:

The Japanese economy has given rise to so-called black corporations which drive some new labors after college graduation into resignation by forcing them into unpaid overtime work.

In this paper we show the following propositions with a simple partial equilibrium model: (1) In profit maximizing equilibrium with respect to intensity of labor, a corporation with large demand elasticity has large elasticity of resignation, and *vice versa*: (2) An improvement of economy decreases intensity of labor while deterioration increases it: (3) In an economy where the rate of resignation increases if business improves, a corporation with large demand elasticity strengthens intensity of labor.

We also verify the following hypotheses about the rate of resignation: (a) The higher the economic growth rate, and (b) the lower the average annual income of duty status, the higher the rate of resignation up to 3rd year after college graduation.

キーワード : ブラック企業、労働強度、離職弾力性、大卒3年離職率、在職者平均年収、サービス残業

Keywords : Black corporation, Intensity of labor, Elasticity of resignation, Rate of resignation up to 3rd year after college graduation, Average annual income of duty status, Unpaid overtime work

1. はじめに

「ブラック企業」という名称が、2010年前後から大学新卒の就職市場において頻繁に登場するようになってきている²⁾。ちなみに、CiNiiで「ブラック企業」を論文検索すると、2010年は19本、2011年は8本、2012年は24本、2013年は152本、2014年は7月までで82本、合計285本のヒットがあった³⁾。ほぼすべてが商業雑誌の記事であり、2013年が最多で、2014年は半年余りで、前年のボリュームに匹敵している。ジャーナリスト的な名称なので、明確な定義

は今のところ存在しない⁴⁾。ちなみに、厚生労働省(2014b)では、「労働者を長時間労働させる企業やパワーハラスメントなどで労働者を精神的に追い込む企業」と定義しているが、これらはいずれも法令違反であることは、厚生労働省(2013)自身も認めている⁵⁾。

「ブラック企業」は20世紀中にはほとんど存在していなかった名称なので、その名称を登場せしめた背景が転換すれば、いずれ消滅するのかも知れない。しかし、その背景がそのご復活すれば、再登場するのかも知れない⁶⁾。本稿の

目的はブラック企業という概念が一過性のものなのか、あるいは新しい現象を表現し、アカデミックな研究の対象となりうるのかどうかを論ずるためのベースを構築することにある。

ちなみに、今野（2013, 2014）は、ブラック企業の特徴の一つとして挙げられているサービス残業は、高度経済成長以降、バブル経済崩壊までの日本の大企業においては、恒常的に存在していたものであり、これがブラック企業として社会問題化したのは、終身雇用制度の瓦解にあると論じている。終身雇用制度自体は、制度として存在しているものではなく、Abegglen（1958）が日本の経営として年功序列と企業内労働組合と並ぶ三種の神器の一つであると欧米に紹介したことが発端となっている⁷⁾。しかし、山岡（2004）がlifetime commitmentを終身雇用と意識したことから多少の誤解も生まれている。とくに、終身雇用が制度だというのは明らかな誤解である⁸⁾。日本の経営の特徴として紹介した対象は、欧米であるから、三種の神器は欧米にはないというニュアンスがあった。すなわち、欧米的経営との対比において指摘したというのが正しい理解である。能力序列にたいする年功序列、職能別労働組合に対する企業別労働組合、期限付き雇用に対する終身雇用という比較がなされていた。とくに、終身雇用は、期限のない雇用、と特徴づけるべきものである。

とりわけ、戦後一貫して、バブル経済崩壊まで、終身雇用が日本的雇用の特徴として存在しえたのは、経済成長がそれを可能としていただけのことである。戦前に日本経済において終身雇用が企業政策として考慮されていたのは松下電器などごく少数の大企業で、ほとんどの企業はこれまでの欧米企業と同様に、企業業績が低迷すれば従業員を解雇するのは慣例であった。欧米企業においても、業績が連続して向上していれば、多少の業績の落ち込みがあったとしても従業員をリストラしないという経営者も多く、日本の大企業がバブル崩壊まで、終身雇用を維持できたのは、単に日本経済の成長が背景として存在していたということにすぎない。業績が落ち込み、減収減益が続けば、無い袖を振

れる訳がない。年功序列にしても、支店・支社・工場・子会社の増設や部署の拡大によるポジションの増加があって、はじめて可能となる制度である。企業別労働組合は、企業ごとに業績が異なるのが一般的であるから、それなりに合理的な制度ではあった⁹⁾。しかし、失業者が常態化する経済においては、欧米的な職能別労働組合が、派遣労働という制度を通じて形成される可能性がある。

今野（2013, 2014a）の指摘は、バブル経済崩壊までの日本の大企業においてサービス残業が常態化していたのは、将来の高年収で補償されていたためであり、そうしたサービス残業がバブル経済崩壊以降も企業収益を維持するために継承されたが、長期不況下においては、かつてのように将来の高年収で補償されないことから、問題が表面化したということである。しかも、そうした慣行が大企業以外でも横行していることによって、大卒の離職率の上昇という現象で問題が増幅されているとも論じられている。

これに対して、海老原（2012）は、大卒の離職率の上昇は、大学生の増加と高卒の減少に原因があり、高卒を含めた若年層の離職率は長期にわたってあまり変化していないことを指摘している。これに対して玄田（2004, 2013）は、低成長下において既得権で雇用を守ろうとする中高年労働者の存在が、若年労働者をクラウドアウトすると論じている。

以上の論点を踏まえ、つぎの第2節では「ブラック企業」に関するいくつかの論点を整理するための分析モデルを提示し、企業が新卒にたいして賦課する均衡労働強度の設定値を求める。そこで、企業均衡において市場環境が競争的であれば新卒の離職弾力性は大きく、逆に市場環境が独占的であれば、新卒の離職弾力性は小さいという命題を導く。第3節では、均衡労働強度の比較静学分析を行う。ここで、景況が改善し、市場価格を高めるとすれば労働強度は低下し、景況が悪化し、市場価格が低下するとすれば労総強度は上昇するという命題を導く。また、景況が改善し、離職率が高まるとすれば、市場競争力のない企業では、労働強度が高められ、逆に市場競争力のある企業では、労働

強度が低められるとう命題も導かれる。第4節では、前節でも援用した厚生労働省（2006）の見解、すなわち「経済成長率が高まると離職率も高まる」という命題を再検証する。第5節では、クロスセクション分析を用いて、どのような企業において離職率が高いのかを今野（2013, 2014a）仮説にもとづいて検証を行う。第6節においては、学力の低い新卒の離職率は高いという仮説を検証する。第7節では、大卒の産業別の離職の特徴について論ずる。最後に、第8節において、本稿において言及されなかった問題点について、今後の課題として提示する。

2. モデルビルディング

最初に、新卒雇用に関する任意の営利企業における利潤最大化行動を論ずるために一般的な企業モデルを構築する。

2-1. 売上¹⁰⁾

ある産業、あるいはある商品・サービス市場において企業活動を行うある企業の売上数量をD、商品・サービス価格をp、売上Rを、

$$(1) R \equiv pD,$$

と定義する。そこで、この企業の商品・サービスにたいする需要関数を¹¹⁾、

$$(2) D = D(p); \quad D' \equiv dD/dp < 0,$$

とする。D'は需要関数の傾きであり、これを用いて、需要の価格弾力性は¹²⁾、

$$(3) e \equiv -pD'/D > 0,$$

で定義される。この企業がこの商品・サービス市場において独占的な市場支配力を持っていれば、この企業の設定する価格の変動に対する需要量の変化は小さいため、eは小であり、逆に市場支配力を持っていなければ、競合他社の存在により、この企業が設定する価格変動に対する需要量の変化は大きくなるため、eは大とな

る¹³⁾。すなわち、この企業が価格を引き上げれば、需要は競合他社に奪われ、逆に価格を引き下げれば、需要を競合他社から引き抜くことが可能となる。ただし、競合他社が価格引き下げで対抗するとすれば、ゲーム論的な世界が展開され、最終的な均衡は超過利潤がゼロとなるような水準で価格設定が行われると想定される¹⁴⁾。また、均衡において販売数量Dは生産数量Xに等しい。すなわち、

$$D = X.$$

そこで、この企業の生産関数を、

$$(3) X = X(\alpha L, N, K),$$

で表示する。Lは名目新卒労働者数、Nは既存労働者数、Kは資本等のその他の生産要素の数量ベクトルである。 α は新卒労働者数の実質労働者数を決める係数であり、新卒労働者の平均生産性でもある¹⁵⁾。したがって、 αL は効率単位で測った新卒労働量である¹⁶⁾。 α をこの企業の操作変数とし、

$$(4) \alpha \geq 1,$$

という制約を想定する¹⁷⁾。操作変数としての α は、サービス残業の強要による労働時間の延長、あるいは社内研修による労働生産性の向上、または脅迫的指導による労働強度向上の強制などである¹⁸⁾。この企業が新卒労働者の労働強度を高めれば1より大きな値となり、名目新卒労働者数Lの実質労働者数あるいは効率単位で測った新卒労働量 αL は増大する可能性がある¹⁹⁾。ただし、名目新卒労働者数は企業が内定を出した後は、企業にとっての操作変数ではなく、利潤最大化のために自由に解雇することも、また翌年の就職活動時期まで、雇用を拡大させることもできない。すなわち、Lは α の関数で、以下のように表示される。

$$(5) L = L(\alpha); \quad L' \equiv dL/d\alpha < 0,$$

前式において、この企業が実質労働者数を増大させようと、新卒労働者に対する労働強度 α を高めると、新卒労働者の離職により、名目新卒労働者数は減少する²⁰⁾。企業側は関数の形状をある程度知っているので、新卒労働者数を間接的に減少させる方向でコントロールすることができる²¹⁾。L'の大きさは、労働強度の質（サービス残業、無理難題、ハラスメントなど）、転職の可能性、現行賃金の水準、失業保険給付金の額、労働者の知的水準、労働の質（いわゆる3K等）、昇給の可能性等、企業・産業内外の様々な労働環境に依存する。いずれにしても企業経営者が新卒労働の労働強度を高めることにより実質新卒労働者数が増加するかどうかは以下に定義される新卒労働者の離職弾力性 β に依存する。

$$(6) \beta \equiv -(\alpha / L) L' > 0,$$

すなわち、

$$\beta > 1,$$

であれば、労働強度を高めると、それ以上に新卒労働者が離職するため実質新卒労働者数あるいは効率単位で測った新卒労働量は減少するが、逆に、

$$\beta < 1,$$

であれば、労働強度を高めても、離職者はそれを下回ることにより、実質新卒労働者数は増加する。具体的な α の操作は、上司による新卒労働者に対する叱咤激励・強要、ノルマの設定等による。例えば、1日のノルマを設定し、そのノルマを消化することをもって、1日の労働であると上司が評価する場合、不慣れな新卒労働者がそのノルマを達成するために10時間を要するとすれば、8時間労働を上回る2時間分については、残業手当の対象とみなされない²²⁾。このときの α の値は、

$$\alpha = 10/8 = 1.25,$$

となる。上司にとっては達成可能なノルマであったとしても、OJTの不十分な新卒労働者にとっては、消化可能とは限らない。一方で、 α を1.25に設定することは、当該企業にとっての計画を達成させるために必要というケースもありうる。

労働基準法第四章第三二条②「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない」という規定は、労働強度については全く触れていない。したがって、企業側がこの条文を遵守するのであれば、経営者が想定する労働密度より低い水準で、労働者はマイペースで就業することもありうる。こうした問題が効率賃金仮説の背後にある²³⁾。

製造業の場合は、多くの労働者は生産ラインで機械と協働しているため、労働時間と生産量とがほぼ比例関係にあるが、サービス業やデスクワークの場合は、そうした客観的な関係が存在しないため労働の成果を時間測定することが困難である。近年、円高定着を背景とした製造業の海外移転により製造業の空洞化が進み、それを埋め合わせる形で、国内産業のサービス化が進展している。サービス労働の生産性向上を労働強化によって実現しようとするれば、経済の低成長を背景に必然的に日本経済全体において α が上昇していることが推察される。

2-2. 費用

当該企業の費用をC、新卒労働者の賃金をw、既存労働者の平均賃金をs、資本その他の生産要素の価格ベクトルをrとすると、

$$(7) C \equiv wL + sN + rK,$$

で費用が表示される。新卒労働者の賃金wは新卒労働市場において与件として与えられているものと想定する。一方、既存労働者の平均賃金sは企業ごとに大きく異なるが、企業における給与体系を所与とすると、この水準も企業にとっては短期的に与件となる。Nは中途採用や、離職によって変動するが、本稿においては議論の対象としないので、所与とする。rKについ

でも本稿では議論の対象外とする。

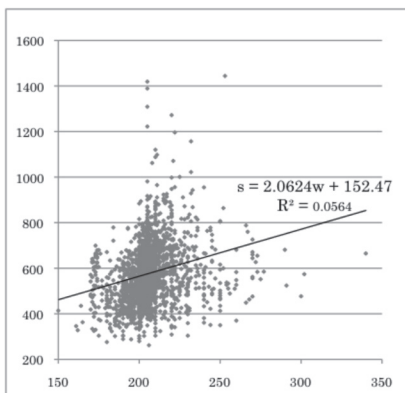
そこでwとsの関係を確認するために、東洋経済新報社（2014）のデータにおいて、以下の①から⑤の情報がすべて開示されている企業に限定して全上場企業3762社から2363社を抽出した。

- ①大卒初任給
- ②新卒内定者数
- ③従業員数²⁴⁾
- ④従業員平均年齢
- ⑤従業員平均年収

これに基づいて初任給の基本統計量を計算したところ、平均月収205.8千円、標準偏差14,651円であり、既存従業員の企業別平均年収は、全社平均576.9万円、標準偏差127.2万円であった²⁵⁾。新卒の平均月収に対する標準偏差は、約7%、既存従業員の平均年収に対する標準偏差は、約22%であるから、新卒労働者の賃金の企業間のばらつきは既存労働者の平均賃金のばらつきと比較すると、小さいことが分かる。このことは、初任給の企業間格差と比較すると、既存労働者の年収格差の方が大きいといえる。また、図1で初任給と平均年収の相関関係を求めると、

$$s = 152.47 + 2.0624w ; \quad R^2 = 0.0564$$

となり、初任給の高い企業の既存従業員の平均年収は高いというゆるやかな傾向はあるものの、符号条件以外には相関関係がほとんど存在しないことがわかる。



(データ) 東洋経済新報社（2014）より作成
 図1 平均年収(縦軸：万円)と初任給(横軸：千円)

(3)と(7)を比較して分かるのは、新卒労働の企業収入に対する貢献と費用に対する負荷とは均斉ではないことである。すなわち、

$$\alpha < 1$$

のときの新卒労働の価値限界生産力 pX_L 、

$$(8) \quad pX_L \equiv p \partial X / \partial (\alpha L),$$

に対して、新卒労働の限界費用 $MC \equiv \partial C / \partial L$ は、

$$(9) \quad MC = w,$$

であることから、かりに企業が、

$$\alpha < 1$$

に等しい金額を賃金として新卒労働者に支払うとすれば、新卒労働者一人当たりにつき、

$$(\alpha - 1)p \partial X / \partial (\alpha L),$$

に等しい超過利潤を企業は獲得することになる²⁶⁾。すなわち α を大きくすればするほど企業利潤は大きくなる。そこで新卒労働に関する企業の搾取度 η を以下に定義する²⁷⁾。

$$\eta \equiv \alpha pX_L / w$$

例えば、企業が新卒労働者の価値限界生産力に等しい報酬を支払っていれば、

$$\alpha pX_L = w,$$

となるので、搾取は存在しないので、

$$\eta = 1,$$

となる。

2-3. 利潤

ある企業の利潤を π とすると、

$$(10) \pi \equiv R - C,$$

で定義される。 α に関するこの企業の利潤最大条件は、(10)を α で微分して、

$$(11) d\pi/d\alpha = dR/d\alpha - dC/d\alpha = 0,$$

で与えられる。(11)の右辺第1項については、(1)を α で微分して、

$$(12) dR/d\alpha = p dX/d\alpha + X dp/d\alpha$$

となる。(12)の右辺第1項は、(3)を α で微分して、

$$(13) p dX/d\alpha = (L + \alpha dL/d\alpha) p X_L,$$

となる。これに、(8)と(6)をそれぞれ代入すると、

$$(14) p dX/d\alpha = p X_L L (1 - \beta),$$

となる。すなわち、価格 p を所与とすれば、この企業は新卒労働者の労働強度を高めることにより、 $X_L L (1 - \beta)$ の大きさの生産量を変化させることができる。 β が1より小であれば、離職者を補って余りある労働強度の上昇により、生産量は増加するが、逆に β が1より大であれば、離職者により、残存新卒労働者の労働強度が上昇しても、全体としての実質労働力は減少するため、生産量は減少することになる。いずれにしても、この企業が当初から労働強度の上昇による離職者を想定しているとするれば、新卒募集時において、予想される離職者数を最終的な残存新卒労働者数に上乘せして募集人数を公表することになる²⁸⁾。このとき、離職弾力性 β は、この企業の職種や業界、及び内定を獲得した新卒労働者の資質に依存する。したがって、離職弾力性の大きさは企業ごとに異なることになる。

また、(12)の右辺第2項については、

$$(15) X dp/d\alpha = X (dp/dX) X_L L (1 - \beta),$$

となる。(14)と(15)を(12)に代入すると、

$$(16) dR/d\alpha = \{p + X(dp/dX)\} X_L L (1 - \beta)$$

となる。これに、(3)を代入すると、

$$(17) dR/d\alpha = p X_L L (1 - 1/e) (1 - \beta),$$

となる。(11)の右辺第2項については、(7)を α で微分し、(6)を代入すると、

$$(18) dC/d\alpha = w dL/d\alpha = -w L \beta / \alpha,$$

となる。これより明らかなように、労働強度の上昇は離職を促し、新卒労働者数を減少させることにより、費用削減効果がある。すなわち、企業イメージはともかくとして、新卒定着率が悪いことは企業利潤を高めることに貢献している。

2-4. 利潤最大の1階の条件

最後に、(11)に(17)と(18)を代入すると、利潤最大の1階の条件が求められる。すなわち、

$$p X_L (1 - 1/e) (1 - \beta) + w \beta / \alpha = 0,$$

あるいは、これに新卒労働に関する搾取度 η を代入して、

$$(19) \eta (1 - 1/e) (1 - \beta) + \beta = 0.$$

これより労働強度 α に関する利潤最大均衡が存在するためには、 β と η がともに正であることから、必要条件として、

$$(1 - 1/e) (1 - \beta) < 0,$$

でなければならない。すなわち、(18)の限界費用 $dC/d\alpha$ が負であることから、あるいは労働強度の上昇が離職を通じて費用を削減させることから、利潤最大の均衡が存在するためには、(17)の限界収入 $dR/d\alpha$ がマイナスでなければならない。かりに、限界収入が正であるとすれば、労働強度をさらに高めることにより、収入が増大し、費用が減少するため、企業利潤はさらに増加することになる。最終的に新卒労働を雇用しない状態が利潤最大となる。したがって、新卒労働を雇用しているということは、労働強度にかんする限界収入が負であることを意味する。そこで需要の価格弾力性が1より大である場合、

$$(1 - 1/e) > 0,$$

となるので、これに対応して、

$$(1 - \beta) < 0,$$

すなわち、離職弾力性 β は1より大でなければならない。このことは、次のような市場条件を意味する。例えば、市場が競争的で当該企業に、core competenceがない場合、需要の価格弾力性は1より大で、価格を引き上げると、需要が競合他社に奪われて、売上が減少するが、価格を引き下げれば、競合他社の需要を吸収して売り上げが増加する。このとき離職弾力性が1より大であることは、労働強度の上昇にもかかわらず、それを上回る離職者により、実質新卒労働者数は減少することを意味する。かくして、負の限界収入と負の限界費用の均等によって、利潤最大の均衡が求められる。

逆に、需要の価格弾力性が非弾力的で1より小である場合は、当該企業に core competence のあることを意味し、市場支配力があるため、価格変化に対する需要の変化はあまり大きくない。そこで、

$$(1 - 1/e) < 0,$$

となるので、これに対応して、

$$(1 - \beta) > 0,$$

すなわち、離職弾力性は1より小でなければならない。このことは、労働強度を高めても、それほど多くの離職者が出ない状況を意味する。

需要の価格弾力性は、短期的には与件として企業に与えられる。顧客対策や商品戦略を通じて、需要の価格弾力性を変化させることは不可能ではないが、本稿では論じない。いずれにしても、利潤最大の均衡において、競争的な市場環境にさらされている企業の場合、離職弾力性は高く、市場支配力の高い企業の場合、離職弾力性は低くなる。

3. 比較静学分析

海老原(2012)は「新卒雇用の様々な現象の多くは景況で説明できる」と主張している。そこで、景況を示すシフトパラメータ θ を用いて、(19)に関する比較静学分析を行う。まず、(19)を α について解くと、

$$(20) \quad \alpha = -w\beta/pX_L(1 - 1/e)(1 - \beta),$$

となる。個別企業にとって景況は経営の外部環境であり、議論を単純化するために、市場価格のみが影響を受けると想定する²⁹⁾。

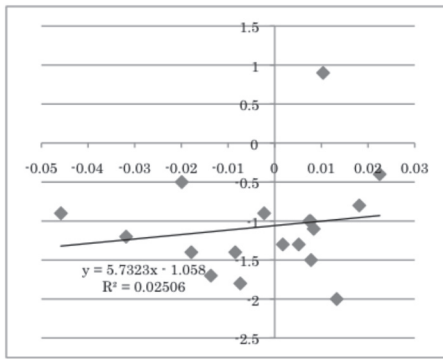
$$(21) \quad d\alpha/d\theta = -(\alpha/p)dp/d\theta.$$

上式において、景況が改善 ($dp/d\theta > 0$) したとすれば、労働強度 α の均衡水準は下落することになる。すなわち、好景気においては、市場価格上昇により、雇用を確保して供給力を維持することに重点が移動し、新卒労働の締め付けは緩やかになるというのが、(21)で示唆されることである。

実際、図2に示されているように、景気低迷(GDP成長率の低水準)と物価上昇率との間には、以下のように正の関係がある³⁰⁾。

$$\text{物価変化率} = 5.7323 \times \text{成長率} - 1.058$$

$$R^2 = 0.0251 : (1995年 \sim 2012年)$$



(データ) 付表2より作成

図2 物価変化率(縦軸:y)とGDP成長率(横軸:X)

また、景況が離職弾力性のみに影響を与えるとすれば、

$$(22) \quad d\alpha / d\theta = \{-w/pX'(1-1/e)(1-\beta)2\} d\beta / d\theta,$$

となる³¹⁾。厚生労働省(2006)の分析結果を踏まえ、景況が改善すると、離職率が高まる

($d\beta / d\theta > 0$) ものとする core competence のない企業では需要の価格弾力性が大きいので、労働強度が高められることになる。これは、離職者数の増加を労働強度の引き上げによる実質新卒労働量の増加で帳尻を合わせることを意味する。そのような経営環境の中で、「やめさせない」という不法行為が横行することにもなる³²⁾。一方、需要の価格弾力性の小さい core competence のある企業の場合は、逆に新卒労働者数の目減りを食い止めるために、労働強度を低める政策を取る³³⁾。かくして、市場環境が改善すると、(22)より、競争市場にさらされている企業の労働強度は高められ、市場支配力のある企業の労働強度は緩められるという結果が導かれる。

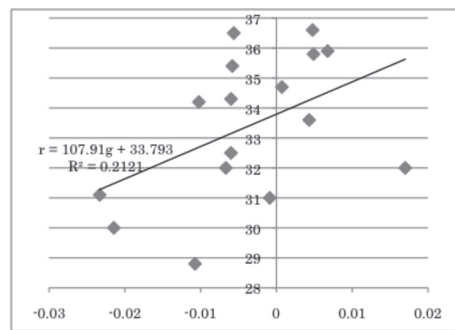
4. 時系列分析

実際、図3に示されているように、大卒の3年目までの離職率 r とその3年間の平均経済成長率の間には、以下のように正の関係がある。

$$(23) \quad r = 107.91 \times (3\text{年平均成長率}) + 33.793;$$

$$R^2 = 0.2121 : (1995\text{年} \sim 2010\text{年})$$

ただし、(23)においては、当該年の3月に卒業した大卒が3年目までに離職した率 r (3年間の合計) とその3年間の平均GDP成長率 g とを相関させている。このように、経済成長率が高まると離職率も高まるという厚生労働省(2006)の指摘は再確認される。すなわち、海老原(2012)も指摘しているように経済成長率が高まると、新卒労働需要も高まり、労働需給のミスマッチが修正されやすくなるという仮説が検証されている³⁴⁾。



(データ) 付表2より作成

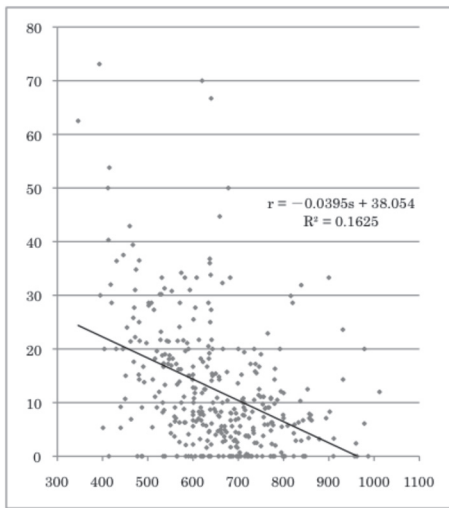
図3 大卒3年離職率 r (%)と3年平均成長率 g (%)

図3にプロットされている各点は、例えば、平成22年3月の新規大学卒業者の3年目離職率の場合、就職者の生年月日が昭和63年4月1日以前で、平成22年3月1日から平成22年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を平成22年3月の新規大学卒業就職者とみなしている。一方、離職者はその大学卒業就職者の内、平成22年4月1日から平成25年3月31日までに離職した者で、平成22年3月1日から平成22年6月30日までに新規学卒として雇用保険加入の届けを提出した事業所を上記の期間中に離職した場合、離職理由や離職後の就業の状態に関わらず離職者として算出している。したがって、上記の離職者数を就職者数で除した値を、平成22年3月新規大学卒業者の離職率としている。図1はデータが上場企業に限定されているのに対して、図3はデータの対象が雇用保険に加入している全企業であ

り、前者よりデータのカバーが広範であることに留意する必要がある。

5. クロスセクション分析

つぎに、今野（2014a）の仮説を検証する。1990年代以前の終身雇用時代の大卒は、企業側のサービス残業の強要を甘受していた。20代のサービス残業は30代以降から定年退職までの定期昇給と役職手当によって回収されるといふ暗黙の了解が存在していた³⁵⁾。昨今のブラック企業の問題は、従来のサービス残業を終身雇用の保証のないまま強制することにある。したがって、21世紀において平均年収の低い企業においては、サービス残業が将来的に補償されないため、新卒の離職率は高まると考えられる。



(データ) 東洋経済新報社 (2013) pp.45-81より作成

図4 大卒3年離職率r(%)と平均年収s(万円)

そこで、両者の関係を見たのが図4である。東洋経済新報社（2013）のデータは、2013年7月から8月にかけて実施された独自調査に基づくものである。したがって、図3と異なり、その時点における365社のクロスセクションデータである。365社は東洋経済新報社の情報開示度5段階で4段階と5段階の企業データに限定されている。基本統計量は付表3にまとめられているが、母集団全体から無作為に抽出されたものではなく、情報を開示したくない企業は

データが他社よりも劣っている可能性があり、そうした企業のデータは365社に含まれていないため、情報自体にバイアスの存在していることを否定できない。

図4において、回帰方程式を求めると、

$$(24) \quad r = 38.04 - 0.0395 \times (\text{平均年収}s)$$

$$R^2 = 0.1625 : (2013\text{年}),$$

ただし、上式の離職率は個別企業のマイクロデータであり、日本経済全体の離職率を示す(23)のマクロデータと異なることに留意が必要である。

6. 学力仮説³⁶⁾

既存従業員の年収が高い企業の大卒3年離職率が低いという現象を新卒労働市場における均衡として考える。まず、就職活動をしているある学生には固有の学力hがあると想定する。学力は序列が可能で、学生は固有の学力hを与件として就職活動を行う。一方、企業はより高い学力の学生を求めて募集活動を行う。初任給については、図1で、在職の従業員の平均給与ほど、企業間格差のないことが示されている。各企業の給与体系があり、より学力の高い学生に内定を与えるために、企業は初任給を他社より高く設定することはできない。他社より高い初任給を設定するためには、社内給与体系そのものをベアによって引き上げる必要があるが、低成長経済下では困難である。そこで、多額のコストをかけて就職試験によって、企業は学生を選別することになる。その結果、学力の高い学生は多くの企業から内定を獲得することとなる。最終的にその学生が選択するのは、一般的に在職従業員の平均給与の高い企業である。平均給与が高いことは、入社後のキャリアアップによる昇給のスピードが速いことを意味する。また、当該企業のcore competenceの高いことも意味する。そこで、以下のクロスセクション関数を想定する。

$$(25) \quad h = h(s) : \quad h' \equiv dh/ds > 0,$$

上式の h は入社する学生の学力水準を表す。したがって、より高い在職従業員の平均給与水準 s を情報開示している企業に入社する学生の学力水準はより高くなる。学力の高い学生は就職活動において在職従業員の給与水準についても情報を収集し、学力の低い学生はどのようなものであれ、情報収集そのものを行わないことが多く、平均給与水準の高い企業は会社説明会に学力の低い学生を参加させないというフィルターを用意していることが多いので、(25)の関数は受容されると考えられる³⁷⁾。ところで、2.4で論じたように、それぞれの企業が直面する市場条件と離職率 r の間には以下の関係がある。

$$(26) \quad e > (<) 1 \Rightarrow \beta > (<) 1 \Rightarrow r > (<) d\alpha/\alpha,$$

ただし、

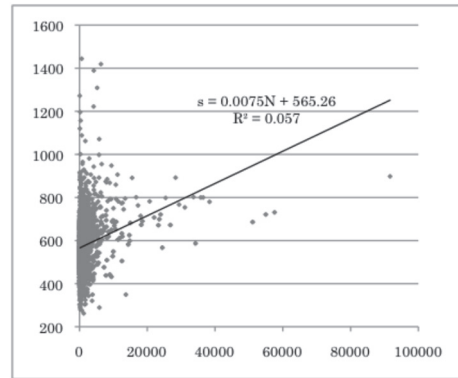
$$r \equiv -dL/L; \quad \beta \equiv r/(d\alpha/\alpha),$$

すなわち、労働強度の上昇に対応する離職率 r は、core competenceがなく、需要の価格弾力性 e が大きく、したがって、離職弾力性 β の高い企業においては、高くなる。逆に、core competenceがあり、需要の価格弾力性が小さく、したがって、離職弾力性 β の低い企業においては、離職率 r は低くなる。そこで、それぞれの市場に直面している企業の規模を従業員数 N で代理させ、在職従業員の平均給与 s との関係を見ると図5のようになる³⁸⁾。

$$(27) \quad s = 0.0075N + 565.26; \quad R^2 = 0.057.$$

データにはすべての業種が含まれているので、相関はあまり高くないが、符号条件は満たされており、従業員数 N （企業規模）とその平均給与 s との間にはゆるやかな正の関係がある。したがって、企業規模が大きく、市場支配力の強い（ e が小さい）企業の在職従業員の平均給与 s は高いという傾向がある。そこで、(25)で想定した新卒労働市場の均衡関数を斟酌すると、学力水準の高い学生が就職する企業

の離職率 r は低いという関係が導かれる。



(データ) 東洋経済新報社 (2014) より作成

図5 平均年収(縦軸 s : 万円)と従業員数(横軸 N : 人)

つぎに、離職率の高い企業は、そうでない企業と比較すると、在職従業員数に対してより高い比率で内定者数を設定するという仮説を検証する。そこで、(24)の関係から、

$$r = r(s); \quad r' \equiv dr/ds < 0,$$

という関数、すなわち平均年収の高い企業の離職率は低いという関係と、以下の関数で示される仮説、

$$L/N = f(r) = f(r(s)) = F(s);$$

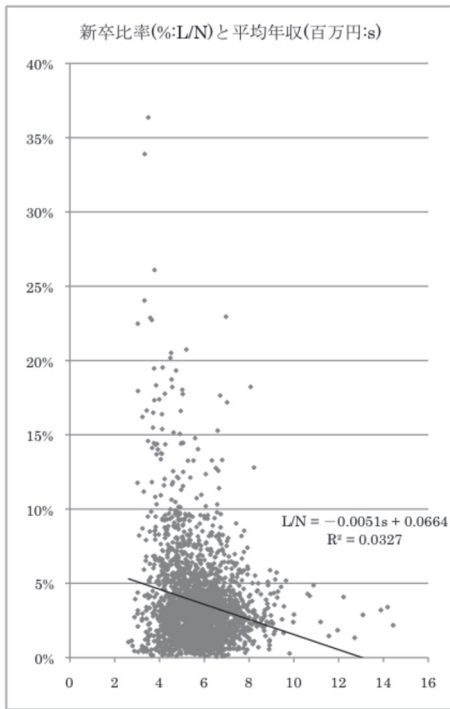
$$F' \equiv dF/ds < 0,$$

すなわち「平均年収 s がより高い企業の在職従業員数に対する新卒内定者数の比率 L/N はそうでない企業よりも低い」という仮説を検証する。図6がその結果である³⁹⁾。

図6の回帰方程式は以下のように求められる⁴¹⁾。

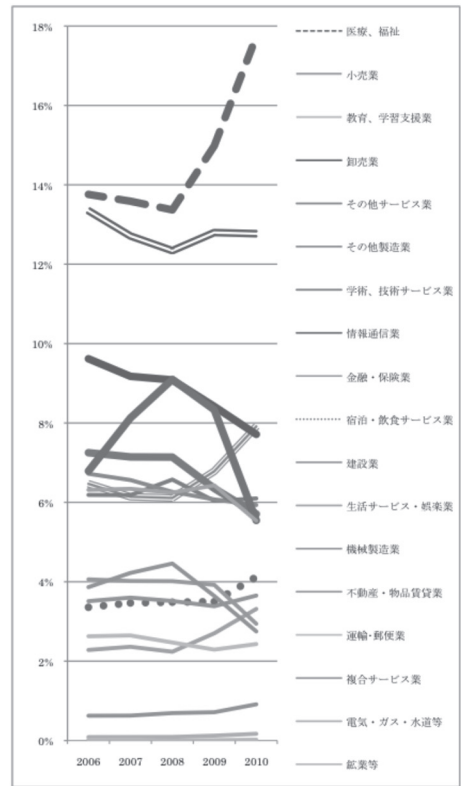
$$(28) \quad L/N = 0.0664 - 0.0051s; \quad R^2 = 0.0327.$$

上式に示されているように、平均年収の低下につれて、在職従業員数にたいする内定者数の比率が高くなっている。



(データ) 付表1より作成⁴⁰⁾

図6 新卒比率(%:L/N)と平均年収(百万円:s)



(データ) 付表4より作成

図7 大卒3年離職者数の構成比

7. 産業別離職率

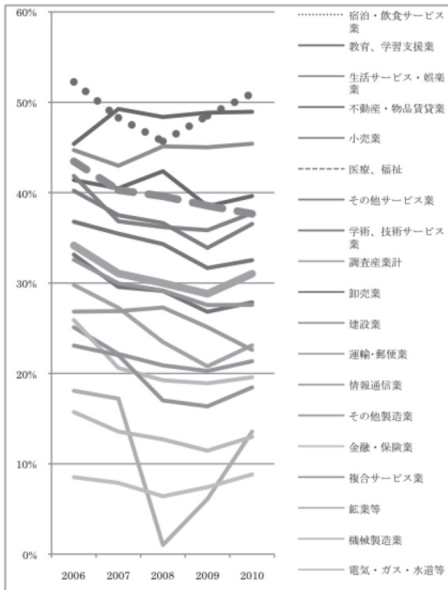
前節までの議論では、産業別の特性を超えた一般的な命題について検討してきた。本節では、具体的な産業について離職の実態を見ることにする。図7は平成18年3月に卒業した大学生の3年目までの離職者数の産業別構成比を見たものである⁴²⁾。右の凡例一覧は平成22年3月の卒業生の3年目までの離職構成比の高い順に上から表示されている。凡例の表示方法は図8と図9も同様で、数値の大きい産業から順に並べてある。医療・福祉産業の3年離職者数が最も多く、とくに2008年から上昇傾向にある。第2位は小売業、第3位と第4位は教育・学習支援業、卸売業と、第5位まで、サービス業が占めている。図9で示されているように大卒就業者全体に占める構成比は医療・福祉産業が最大であるため、図7において離職者数の構成比も大きくなる傾向がある。しかし、図8を見ると、医療・福祉産業の離職率は18産業中で第6位になっている。

図8は産業別の大卒3年離職率の推移を描い

たものである。右欄の凡例は、2010年入社の大卒の3年離職率の高い順に上から並んでいる。電気・ガス・水道等は最も離職率が低くなっている。公共性の高い独占的産業であるため、労働強度を高めて利潤を拡大する必要がなく、それゆえ、離職者が少ないものと推察される。次に離職率が低いのは機械製造業で、前述のように機械設備と労働が協働関係にある場合は、労働強度のみを高めて利潤を最大化することは生産関数的に困難であるため、大卒労働者に対して、サービス業で行われているような在職従業員によるしめつけが少ないものと考えられる。

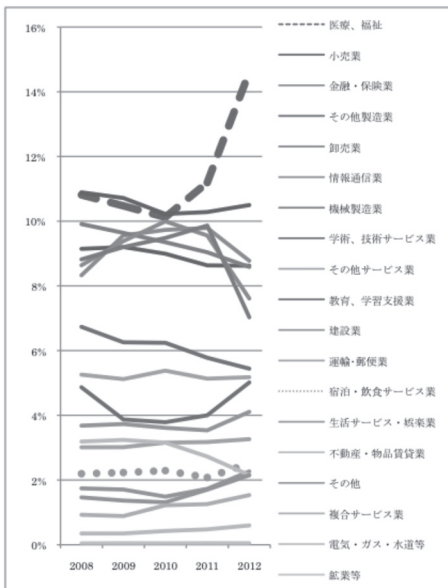
図8の中央に描かれている調査産業全体の大卒3年離職率は2006年入社から2012年入社まで、ほぼ30%程度で推移している。宿泊・飲食サービス業は、図7の構成比では中位にあるが、離職率では2010年入社の大卒について第1位になっている⁴³⁾。

図9はそれぞれの産業の規模を従業員構成比でみたものである。前述したように、2010年以降、医療、福祉関係の従業員の構成比が急上昇しているのが分かる。これに対応して、情報通信業と機械製造業のウエイトが低下してい



(データ) 付表5より作成

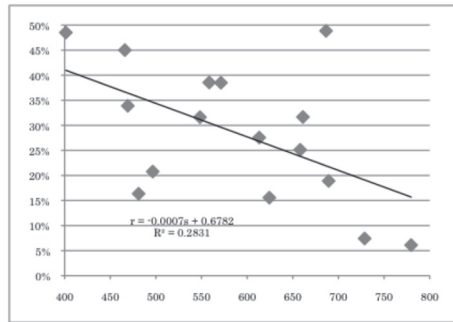
図8 産業別大卒3年離職率



(データ) 付表6より作成

図9 産業別大卒就業者構成比

る。こうした2010年以降の就業構造の変化が、本稿冒頭で紹介した「ブラック企業」に関する論文の急増に呼応している。一方で、図8において離職率がトップレベルにある宿泊・飲食サービス業の大卒就業者構成比は2%をやや上回る水準で安定している。学生の学力が低く、離職率が高いという情報を入手する能力が乏しいという可能性がある傍ら、そうであると知っていても他に内定を得る産業がないという現実も見られる⁴⁴⁾。



(データ) 付表7より作成

図10 離職率(縦軸：%)と平均年収(横軸：万円)

図10は2013年時点の2010年入社の大卒の3年目までの離職率と産業別の大卒・大学院卒の在職従業員の平均年収を産業別にプロットしたものである。両者の関係には、

$$(28) \text{ 離職率} = 0.6782 - 0.0007 (\text{平均年収}),$$

$$R^2 = 0.2831,$$

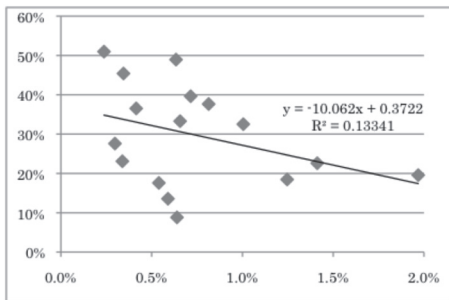
で示されるように、在職従業員の平均年収が高ければ、大卒3年までの離職率は産業別にみて、低くなる傾向がある。図4は、個別企業データで同様の関係を見たものであるが、図10において産業全体で見ると、特異な企業データが平均化されるため、平均年収が高まると離職率が低下するという関係は、図4よりも明確になっている。第6節で検討した学力仮説は、(28)において、「平均年収の高い産業に就職する学生の学力は高い」という前提を考慮すると、「産業レベルにおいて、学力の高い学生が就職する産業の大卒3年離職率は低い」という

命題が検証される。

最後に水増し採用仮説について検証する。「ブラック企業は離職率が高いことを前提に新卒を水増しして採用する」という仮説がある。そこで、2012年について産業別の離職率と新卒採用が就業者数に占める比率との関係を図11で見ることとする。回帰方程式は以下のよう求められる。

$$(29) \text{ 離職率} = 0.3722 - 10.062 (\text{新卒採用比率}),$$

$$R^2 = 0.1334.$$

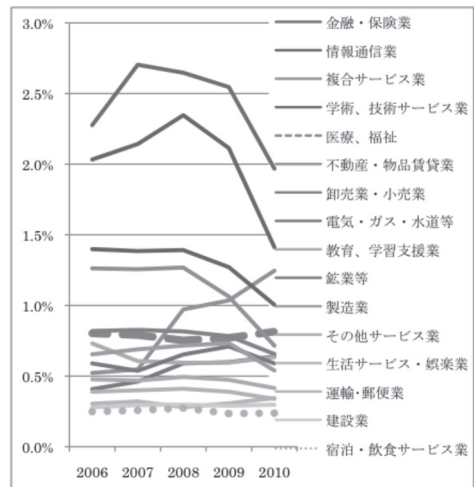


(データ) 付表8より作成

図11 離職率(縦軸)と新卒採用比率(横軸)

(29)で確認されるように、図11によると、新卒採用比率と離職率の間には逆相関が存在する。すなわち、新卒採用比率の高い産業の離職率は低くなっている。この逆説は図12を見ると明らかになる。

図12は、就業者数にたいする大卒採用の比率の推移を描いている。右欄の凡例は、2010年の比率の高い順に上から並べてある。従業員の年齢構成は1歳刻みで、ほぼ40段階となる。したがって、各年齢の構成比がほぼ均等であるとすれば、大学新卒の従業員に占める構成比は、2%~2.5%程度になる。金融・保険業と情報通信業は、就業年齢構成上もっとも適正な大卒採用比率で、しかも全産業中で高水準になっている。図9において、18産業中、大卒採用者数は、金融・保険業が第3位、情報通信業が第6位であるから、大卒採用比率が高いことは、従業員数が産業全体で平均水準よりも若干少ないことを意味している。



(データ) 付表9より作成

図12 大卒採用比率

とくに、図7において離職者数の最も多い医療、福祉業は、産業別では第4位ではあるものの、大卒採用比率は1%以下である。さらに、図8において離職率の最も高い宿泊・飲食サービス業の大卒採用比率は全産業の中で最も低くなっている。これらの関係は玄田(2004, 2013)・城(2013, 2014)仮説の傍証となる。彼らは、「終身雇用的慣行が若年雇用をクラウドイングアウトしていることが、新卒の離職率を高めている」という仮説を提示している。年齢階層別の労働人口を見ても、20世紀末以降の若年労働人口は減少を続けている。これに対して、年金支給開始年齢の引き上げもあって、中高年労働人口の全労働人口に占める割合は高まっている⁴⁵⁾。さらに、年功序列的な給与体系が若年労働者の労働条件を劣化させているという背景が、新卒の離職率を高めているという構造の一部が、図12からうかがえる。しかし、中高年労働者で雇用が充足している企業は、そもそも大卒を採用する必要がないので、宿泊・飲食サービス業に象徴されるように、全従業員数に占める大卒採用者の割合が低くなっていると考えられる。

いずれにしても、図8において離職率がトップレベルにある宿泊・飲食サービス業が図12に見られるように大卒採用比率が最下位にある

のは、従来大卒をあまり採用していなかった産業が、高卒の採用が減少した代替として大卒を採用しているものと考えられる。この産業に就職した大卒が、大学教育を必要としない単純肉体労働に耐えかねて、早々に離職しているという状況が想像される。必要とされている労働の質は従来から変わっていないにもかかわらず、就職者の学歴が高まり、そのミスマッチが離職率の高さとなって表れていると推測される。データは存在しないが、従来から飲食サービス業の離職率は高く、かつての中卒・高卒の離職率の高さが、大学進学率の上昇によって、大卒の離職に置換されたと推察される。

8. おわりに

本稿では、第2節でモデル分析により、労働強度に関する利潤最大の1階の条件を満たす企業均衡において、需要の価格弾力性の大きい企業においては離職弾力性が高く、逆に需要の価格弾力性の小さい企業においては離職弾力性が低くなる傾向があるという命題を導いた。この命題のデータの裏付けについては、紙数と時間の制約があるので、今後の課題としたい。さらに、第3節ではこの均衡条件の比較静学分析を行い、経済環境の改善が市場価格のみを上昇させた場合、労働強度は低下し、逆に経済環境の悪化が市場価格のみを下落させた場合、労働強度は上昇するという命題を導いた。さらに、景況が改善すると離職率が高まるとした場合、需要の価格弾力性の大きい企業では労働強度が高まり、逆に需要の価格弾力性の小さい企業では労働強度が低下するという命題も導いた。これらの命題のデータによる検証についても今後の課題としたい。つぎの第4節では、前節の後半の命題の前提となっている厚生労働省（2006）の見解について、データをもちいて、「経済成長率が高まると離職率が高まる」という仮説として検証した。第5節では「将来所得の低い企業の離職率は高い」という仮説を、生涯給与の高い企業ではサービス残業は当たり前という今野（2014a）の見解として、検証した。第6節では学力の低い学生ほどブラック企業の餌食になるという風評を「学力水準の低い（高い）学

生の離職率は高い（低い）」という仮説として検証した。第7節では、データの対象を産業全体に置き換えて、産業別の離職状況を観察した。大卒3年の離職者数そのものは、医療、福祉が最大で、小売業がそれに続く。しかし、大卒3年の離職率で見ると、宿泊・飲食サービス用と教育、学習支援業が高水準になっている。この相違は、大卒の就業者数では、医療、福祉と小売業が他の産業より、多数であることによる。また、在職従業員の平均年収が高いと離職率は低いという、個別企業データでも観察された結果が、産業別にも観測された。ここから離職の問題はある程度は産業固有の課題であることが読み取れる。しかし、在職の従業員数に比して、多数の新卒を採用する企業は離職率が高いという仮説は、産業データでは検証されなかった。むしろ、新卒採用比率の高い企業は離職率が低いというパラドックスが観察された。このパラドックスを解くカギは、同一産業の中に、大卒も新卒もほとんど採用しない企業と、従来、中卒や高卒で賄っていた新卒採用を大卒に振り替えた企業とが共存することにあると想像されるが、紙数が尽き、締め切りが来たので、この問題の検証は今後の課題としたい。

【注】

- 1) 査読者より貴重なコメントを頂戴した。記して謝意を表する次第である。
- 2) ブラック企業の具体的な事例についてはムネカタ（2008）、森岡（2011）、新田（2012）、城（2014）、今野（2013/2014, 2014a）などを参照されたい。
- 3) そのほかの雑誌・新聞などでの掲載件数については、今野（2014b）を参照されたい。
- 4) たとえば、原（2010）の索引に「ブラック企業」の項目はない。
- 5) 簡単な紹介については、浅島（2013/2014）を参照されたい。また法令違反を行っている企業サイドの発想については、秋山（2014）および川村（2014）などを参照されたい。また、こうした法令違反を背後から支えるビジネスについては、今野（2010, 2013）などを参照されたい。

- 6) ブラック企業発生の様々な背景などについては、生熊・鹿田 (2013) を参照されたい。
- 7) 日本的雇用慣行の詳細については、たとえば野村 (2004) を参照されたい。また、日本的雇用システムとブラック企業問題の関係については、伊藤 (2014) を参照されたい。
- 8) このことはAbegglen (2004) 自身も認めている。
- 9) 以上の議論については、寺崎・羅 (2013) を参照されたい。
- 10) ここでは、マーケティングについては論じない。ブラック企業のマーケティング戦略については、西内 (2012) を参照されたい。
- 11) 需要関数については、寺崎 (2012a) を参照されたい。
- 12) 需要の価格弾力性については、寺崎 (2012a, b) を参照されたい。
- 13) 需要の価格弾力性の逆数によってラーナーの独占度が定義される。詳細については、寺崎 (1994) を参照されたい。
- 14) 詳細については、寺崎 (2012a) を参照されたい。
- 15) L は人数であるが、その質にはばらつきがあるため、生産に貢献する実質的な新卒労働量を計量するための係数として α を設定する。労働生産性はまちまちなので、 α は新卒労働者の平均生産性を表す係数ともなる。
- 16) 効率単位で測った労働という概念については、たとえば、寺崎 (2008, 2009) などを参照されたい。
- 17) 上司の新卒に対する労働監督が緩く、新卒労働者も怠業を行うとすれば、 $\alpha < 1$ 、となる可能性もあるが、本稿では排除する。労働監督が甘く免職の可能性が低く、賃金が低水準で、失業保険の給付が高く、転職が容易であるとすれば、そうした可能性は高くなるという指摘が効率賃金仮説でなされている。詳細は寺崎 (2008, 2015) を参照されたい。
- 18) この他にも、入社前の研修も含まれる。入社前の研修はアルバイト扱いで、最低賃金水準程度で強制されることが多く、入社時の α を高めるのが目的である。しかし、実際は研修とは名ばかりで、実態はアルバイト労働であることが多い。
- 19) α を引き上げる方法としては、ボーナス等によるインセンティブを与えるというのが一般的であるが、ここではそれは、新卒労働コストの増加を意味するため、考慮しない。モチベーションを喚起するという方法もあるが、ここでは単純に既存の労働者の生産性レベルに引き上げるということ想定している。
- 20) 離職は失業状態に陥ることを意味するが、失業という概念には様々なニュアンスがある。詳細については、Romer (2006) を参照されたい。
- 21) その手口の詳細については今野 (2014) を参照されたい。
- 22) したがって、時給換算すると新卒労働はアルバイトよりも安く調達できることになる。詳細については、蟹沢 (2010) を参照されたい。また、佐々木 (2013) において、残業代を支払わない温床として、管理監督者制度の存在が指摘されている。
- 23) 効率賃金仮説の詳細については、寺崎 (2008) を参照されたい。
- 24) 持ち株会社のデータにおいて、新卒内定者数が単独・従業者数の10%を超える場合は、従業員数は連結・従業者数を採用した。一般的に、従業員の年齢構成が適正と思われる場合、急激な企業規模の拡大や縮小がないとすれば、新卒内定者数は、既存従業者数の2~3%程度になると考えられる。たとえば、20歳から60歳まで、各歳に1名ずつ従業者が存在すれば、新卒内定者数は従業者数のほぼ40分の1に該当する。また純粋持ち株会社のデータの場合、単独・従業者数が極端に少なく、⑤従業員平均年収が極めて高く、傘下の企業との人事交流がなく、③従業員数を連結・従業者数で表現すると、⑤のデータと③のデータとの間に、関連性がなくなるので、2361社の中に含まなかった。
- 25) 付表1を参照されたい。
- 26) これは、コストカットの一形態である。詳細については、今野・吉川 (2013) を参照されたい。
- 27) ブラック企業の本質はマルスス経済学概念である搾取にあるという指摘については、山口 (2014) を参照されたい。
- 28) ブラック企業の特徴の一つとして、大卒募集時において当初から離職者の多いことを見越し、在職者数に比して過多の新卒内定者を出すことが指摘されている。詳細については、注1の文献を参照されたい。
- 29) 正確には、シフトパラメータの影響は全ての変数に及ぶ。(21) では、価格への影響のみを摘出している。

- 30) 物価上昇率は多くの要因によって決まると考えられる。ここでは、符号条件のみを検証することを目的としているので、決定係数の低さは成長率のみで回帰させていることによるものと推察される。
- 31) 正確には、シフトパラメータの影響は全ての変数に及ぶ。(22)では、離職弾力性への影響のみを抽出している。
- 32) 「やめたくても、やめられない」というブラック企業の実態については、溝上(2014)を参照されたい。
- 33) 労働時間以外に労働強度を緩める方法として、飲食付きの内定式やバス旅行などの他社への就職を阻止するための囲い込み、入社以降は無償または低額の社宅や社員寮、社員食堂での低額の食事、社員サロンでの低額の飲食、社用車、社員保養所・スポーツ設備などの福利厚生施設の提供、様々な記念品等の贈呈、年金・保険料等の会社負担、通勤定期代の支給、制服の供与、社員割引販売、冠婚葬祭費の支給、社員旅行、出張手当、残業時の食事代などがある。逆に、入社以前に労働強度を高める方法としては、研修と称して低賃金での社内アルバイトの強制がある。これは入社時点での労働生産性 α を高めるのが狙いである。
- 34) こうしたミスマッチの元凶は就職情報にあるという論説については、恵比須(2012)を参照されたい。
- 35) 大企業においては、定年退職後の関連子会社での取締役への天下りがある。天下りもすべての社員に保証されているものではなく、勤務期間中の業績に応じて、関連子会社のランクが決まり、最低でも嘱託のポストが用意されている。
- 36) 学力と就職活動の関係については海老原(2009)を参照されたい。
- 37) 例えば、会社説明会に予約する場合、特定の大学名を記入すると、自動的に満席という表示に設定することにより、その大学の学生を排除するというフィルターがある。会社説明会に出席できないと、それ以降のその企業に対する就職活動を行うことはできない。また、インターネットでエントリーシートを提出する場合、そこに大学名を記入した時点で、フィルターにかけられ、会社説明会の案内自体が送信されない大学生もいる。
- 38) データに異業種が含まれているため平均給与を従業員数のみで説明することは困難である。
- ここでは、符号条件のみを検証することを目的としている。
- 39) 基本統計量については付表4を参照されたい。
- 40) 新卒比率最大値77%(新卒内定者数311/連結従業員数403)であるアルテサロンホールディングス(証券コード=2406)のデータは描かれていない。
- 41) データに異業種が含まれているため、平均年収だけで新卒内定者比率を説明しようとする決定係数が低くなることは十分予想される。より多くの説明変数を用い、産業ごとに回帰方程式を推計すれば決定係数は高くなるものと予想されるが、ここでは符号条件の検証のみを目的としている。
- 42) 3年という期間で若年層の離職をとらえることの詳細については、城(2013)を参照されたい。
- 43) 東洋経済新報社(2013)によると、たとえば、日本マクドナルド=32.3%、サイゼリヤ=20.5%、グルメ杵屋=73.1%、神戸ポートピアホテル=62.5%となっている。
- 44) 就職浪人も嫌だが、ブラック企業も嫌だというネガティブチョイスの状況については、福澤(2013)を参照されたい。こうした日本の学生のジョブサーチは、大橋(978)および佐々木・清水(2011)などが紹介している欧米の理論では説明されていない。またジョブサーチという言葉は求職者サイドのニュアンスの強い概念であるが、同時に企業サイドとのマッチングの問題でもある。マッチング理論については、坂井(2013a, 2013b)、安田(2013, 2014)などを参照されたい。
- 45) 具体的には、2006年4月に施行された改正高齢者雇用安定法により、平成25年4月には65歳定年が義務付けられている。
- 46) 労働者派遣事業所の派遣社員については、派遣元事業所の「サービス業」に分類している。また、2007年10月に日本郵政公社が民営・分社化に伴い、「複合サービス業」から「運輸・郵便業」、「金融・保険業」及び「その他サービス業」へ移動されている。
- 47) 平均年収は2013年の大卒と大学院卒の従業員のきまって支給する現金給与額の12倍と年間賞与その他特別給与額の合計である。離職率は2010年3月卒業の大卒の就職者数と2013年6月時点の3日目までの離職者数の比率である。

【引用文献】

- 青木幸太郎「ブラック企業に立ち向かう「自立支援」の必要性」*POSSE* 21, 81-89 (2013)
- 秋山謙一郎『ブラック企業経営者の本音』扶桑社 (2014)
- 浅島亮子「厚生省初「ブラック企業調査」違法行為 8割の呆れた実態」*週刊ダイヤモンド*102 (1)、14 (2013/2014)
- Abegglen, J.C., *The Japanese Factory: Aspects of its social organization*, Massachusetts Institute of Technology (1958), 山岡 (2004)
- Abegglen, J.C., *21st Century Japanese Management: New systems, lasting values*, (2004), Nihon Keizai Shimbun, 山岡 (2008)
- 伊藤大一「ブラック企業問題と日本的雇用システム」*立命館経済学*62、5/6、118-36 (2014)
- 今井亮一・工藤教孝・佐々木勝・清水崇『サーチ理論：分権的取引の経済学』東京大学出版会 (2011)
- 生熊茂実・鹿田勝一『ブラック企業と就活・働く権利：青年に希望を 悪質企業を見分ける確かな眼』本の泉社 (2013)
- 石田英夫・井関利明・佐野陽子（編著）『労働移動の研究：就業選択の行動科学』総合労働研究所 (1978)
- 岩本康志・神取道宏・塩路悦朗・照山博司（編）『現代経済学の潮流2014』東洋経済新報社 (2014)
- 恵比須半蔵『あらゆる就職情報は操作されている』扶桑社 (2012)
- 海老原嗣生『学歴の耐えられない軽さ』朝日新聞出版 (2009)
- 海老原嗣生『雇用の常識』筑摩書房 (2012)
- 大橋勇雄「ジョブ・サーチの経済理論」石田・井関・佐野 (1978)、30-52 (1978)
- 片岡洋一（編著）『人的資源管理と組織設計』富山房インターナショナル (2008)
- 蟹沢孝夫『ブラック企業、世にはばかる』光文社 (2010)
- 川村遼平『ブラック企業の構造』角川書店 (2014)
- 経済社会総合研究所、<http://www.esri.cao.go.jp> (2014)
- 玄田有史『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社 (2004)
- 玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安：揺れる若者の現在』中央公論新社 (2013)
- 厚生労働省「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」*Press Release* (2013)
- 厚生労働省「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」<http://www.mhlw.go.jp/> (2014a)
- 厚生労働省『総合職入省案内』厚生労働省 (2014b)
- 厚生労働省「産業別就業者数」<http://www.mhlw.go.jp> (2014c)
- 今野晴貴「「ブラック企業」とは何なのか？「ブラック企業問題」の論点整理」*POSSE* 9、123-131 (2010)
- 今野晴貴『ブラック企業ビジネス』朝日新書 (2013)
- 今野晴貴「ブラック企業：激変する若年労働者市場」*週刊ダイヤモンド*102 (1)、127 (2013/2014)
- 今野晴貴『ブラック企業』文藝春秋 (2014a)
- 今野晴貴「ブラック企業と学生の就職活動」*社会学論叢*179、73-90 (2014b)
- 今野晴貴「うつにして辞職に追い込むブラック企業の手口」*週刊東洋経済*6505、78-81 (2014c)
- 今野晴貴・吉川洋「日本経済のコストカットによるジリ貧経済からの脱却」*POSSE* 19、26-35 (2013)
- 坂井豊貴『マーケットデザイン：最先端の実用的な経済学』筑摩書房 (2013a)
- 坂井豊貴『マーケットデザイン入門：オークションとマッチングの経済学』ミネルヴァ書房 (2013b)
- 佐々木亮「残業代不払の温床：「管理監督者」制度」*POSSE* 20、87-92 (2013)
- 城繁幸『若者はなぜ3年で辞めるのか？年功序列が奪う日本の未来』光文社 (2013)
- 城繁幸（監修）『ブラック企業大論争』宝島社 (2014)
- 藪浦健太郎『ブラック企業は国賊だ：雇用再生への処方箋』中央公論新社 (2013)
- 寺崎克志『解説ミクロ経済学』同文館 (1994)
- 寺崎克志「最大利潤をもたらす賃金設定：効率賃金仮説のミクロ的基礎」片岡 (2008)、139-59 (2008)
- 寺崎克志「効率賃金と失業を伴う拡大効果」*目白大学総合科学研究*5、9-18 (2009)
- 寺崎克志「株価決定に関する一考察：一般均衡アプローチ」*目白大学経営学研究*8、1-11、1-19 (2010)
- 寺崎克志『会計士ミクロ経済』大原出版 (2012a)
- 寺崎克志『アナリスト経済』大原出版 (2012b)
- 寺崎克志「在越日系企業のベトナム人中間管理職の現状と課題」*目白大学総合科学研究*11、1-19

- (2015)
寺崎克志・羅春梅『ビジネス日本語』大原出版
(2013)
東洋経済新報社(編)『就職四季報2015年版』東洋
経済新報社(2013)
東洋経済新報社(編)『会社四季報2014年2集・春
号』東洋経済新報社(2014)
西内啓『コトラーが教えてくれたこと2：女子大
生が変えたブラック企業のマーケティング戦略』
ぱる出版(2012)
二村博司「ジョブ・サーチ理論にもとづく雇用政
策のありかた」広島大学経済論叢33(2)、109-
27(2009)
新田龍「企業説明の本音と建前：ブラック企業の
見分け方」週刊東洋経済6429、100-101(2012)
野村正實『日本的雇用慣行：全体像構築の試み』ミ
ネルヴァ書房(2007)
原みどり『若年労働力の構造と雇用問題：人的資
源活用の視点から』創成社(2010)
福澤徹三『もうブラック企業しか入れない』幻冬舎
(2013)
古川琢也『ブラック企業完全対策マニュアル：現
代の無間地獄』晋遊舎(2013)
- 堀雅博・岩成博夫・南條隆『上級マクロ経済学：
原著第3版』日本評論社(2014)、Romer(2006)
溝上憲文『やめたくても、やめられない』廣済堂
(2014)
ムネカタスミト『ブラック企業の闇』晋遊舎
(2008)
森岡孝二(編)『就活とブラック企業』(2011)
安田洋祐「マーケットデザインの理論とビジネス
の実践」一橋ビジネスレビュー61(1)、6-21
(2013)
安田洋祐「学校選択問題のマッチング理論分析」岩
本・神取・塩路・照山(2014)、95-1220(2014)
山口拓美、「批判語としての“ブラック企業”、“搾
取”および“EXPLOITATION”」経済貿易研究40、
97-102(2014)
山岡洋一(訳)『日本の経営(新訳版)』日本経済新
聞社(2004)、Abegglen(1954)
山岡洋一(訳)『新・日本の経営』日本経済新聞社
(2008)、Abegglen(2004)
Romer, D., *Advanced Macroeconomics: Third
Edition*, McGraw-Hill, (2006), 堀・岩成・南條
(2014)

付表1 新卒労働に関する基本統計量（標本数＝2361）

	大卒初任給 (千円)	新卒内定者数 (人)	従業員数 (人)	従業員平均 年齢(歳)	従業員平均 年収(万円)	新卒内定者 比率
平均	205.7933079	42.38670055	1502.05252	39.48648878	576.5129183	0.037065029
標準誤差	0.301440895	2.157907552	82.98889272	0.075026849	2.60309444	0.00073271
中央値	205	16	538	40	571	0.028739867
最頻値	205	4	274	39	605	0.03125
標準偏差	14.64705	104.8529922	4032.44046	3.645563765	126.4846776	0.035602478
分散	214.5360738	10994.14998	16260576.06	13.29013517	15998.37367	0.001267536
尖度	8.596921008	193.0169834	160.8382926	0.753844686	3.868816966	85.98577584
歪度	1.683589891	10.90396379	10.43615831	-0.479321113	0.984597914	5.896372395
範囲	190	2599	91626	30.8	1182	0.771065328
最小	150	1	20	25.5	262	0.000646831
最大	340	2600	91646	56.3	1444	0.771712159
合計	485878	100075	3546346	93227.6	1361147	87.51053327
標本数	2361	2361	2361	2361	2361	2361

(データ) 東洋経済新報社(2014)より作成

付表2 時系列データ

年度	GDP成長率 (%)	物価変化率 (%)	大卒3年 離職率
1995	1.81	-0.8	32.0
1996	2.25	-0.4	33.6
1997	1.04	0.9	32.5
1998	-1.99	-0.5	32.0
1999	-0.85	-1.4	34.3
2000	0.84	-1.1	36.5
2001	-1.79	-1.4	35.4
2002	-0.74	-1.8	34.7
2003	0.78	-1.5	35.8
2004	0.17	-1.3	36.6
2005	0.51	-1.3	35.9
2006	0.74	-1	34.2
2007	0.77	-1	31.1
2008	-4.58	-0.9	30.0
2009	-3.18	-1.2	28.8
2010	1.33	-2	31.0
2011	-1.37	-1.7	
2012	-0.23	-0.9	

(データ) 経済社会総合研究所(2014)・厚生労働省(2014a)より作成

付表3 クロスセクションデータ

	平均年収(万円)	3年離職率(%)
平均	652.9452055	12.25876712
標準誤差	6.478582592	0.634939004
中央値	644	8.8
最頻値	600	0
標準偏差	123.7731466	12.13049263
分散	15319.79182	147.1488515
尖度	-0.093400017	4.436218929
歪度	0.211512211	1.752398269
範囲	666	73.1
最小	346	0
最大	1012	73.1
標本数	365	365

(データ) 東洋経済新報社(2013)より作成

付表4 大卒3年離職の産業別構成比⁴⁶⁾

大学卒業年	2006	2007	2008	2009	2010
医療、福祉	13.76%	13.59%	13.37%	14.98%	17.73%
小売業	13.35%	12.71%	12.34%	12.80%	12.77%
教育、学習支援業	6.47%	6.14%	6.11%	6.78%	7.91%
卸売業	9.62%	9.18%	9.08%	8.42%	7.71%
その他サービス業	6.19%	6.18%	6.57%	6.04%	6.10%
その他製造業	6.72%	6.56%	6.26%	6.07%	5.93%
学術、技術サービス業	7.25%	7.14%	7.14%	6.35%	5.71%
情報通信業	6.79%	8.13%	9.10%	8.33%	5.54%
金融・保険業	6.31%	6.34%	6.25%	6.43%	5.54%
宿泊・飲食サービス業	3.36%	3.47%	3.49%	3.50%	4.12%
建設業	3.51%	3.60%	3.52%	3.38%	3.65%
生活サービス・娯楽業	2.28%	2.36%	2.24%	2.70%	3.32%
機械製造業	4.06%	4.02%	4.02%	3.92%	2.94%
不動産・物品賃貸業	3.86%	4.22%	4.46%	3.64%	2.75%
運輸・郵便業	2.63%	2.65%	2.47%	2.29%	2.43%
複合サービス業	0.62%	0.63%	0.69%	0.71%	0.91%
電気・ガス・水道等	0.09%	0.09%	0.09%	0.12%	0.17%
鉱業等	0.02%	0.03%	0.00%	0.01%	0.02%

(データ) 厚生労働省 (2014a) より作成

付表5 大卒3年目までの産業別離職率

	2006	2007	2008	2009	2010
宿泊・飲食サービス業	52.3%	48.3%	45.7%	48.5%	51.0%
教育、学習支援業	45.4%	49.3%	48.4%	48.8%	48.9%
生活サービス・娯楽業	44.7%	43.0%	45.1%	45.0%	45.4%
不動産・物品賃貸業	41.4%	40.5%	42.4%	38.5%	39.6%
小売業	41.9%	36.8%	36.2%	35.8%	37.7%
医療、福祉	43.5%	40.3%	39.6%	38.6%	37.7%
その他サービス業	40.2%	37.5%	36.6%	33.9%	36.5%
学術、技術サービス業	36.8%	35.5%	34.3%	31.7%	32.5%
調査産業計	34.2%	31.1%	30.0%	28.8%	31.0%
卸売業	33.1%	29.6%	29.1%	26.8%	27.9%
建設業	32.6%	30.0%	29.2%	27.6%	27.6%
運輸・郵便業	29.8%	27.3%	23.5%	20.8%	23.1%
情報通信業	26.8%	26.9%	27.3%	25.1%	22.6%
その他製造業	25.1%	22.1%	20.9%	20.3%	21.3%
金融・保険業	25.9%	20.6%	19.2%	18.9%	19.6%
複合サービス業	23.1%	22.0%	17.0%	16.4%	18.5%
鉱業等	18.1%	17.2%	1.0%	6.1%	13.6%
機械製造業	15.7%	13.6%	12.7%	11.5%	13.0%
電気・ガス・水道等	8.5%	7.9%	6.4%	7.4%	8.8%

(データ) 厚生労働省 (2014a) より作成

付表6 大卒就業者の産業別構成比

	2008	2009	2010	2011	2012
医療、福祉	10.81%	10.48%	10.12%	11.19%	14.61%
小売業	10.89%	10.72%	10.22%	10.28%	10.50%
金融・保険業	8.33%	9.56%	9.73%	9.79%	8.78%
その他製造業	9.15%	9.20%	8.99%	8.63%	8.62%
卸売業	9.91%	9.64%	9.35%	9.04%	8.59%
情報通信業	8.64%	9.39%	9.99%	9.56%	7.61%
機械製造業	8.82%	9.20%	9.48%	9.86%	7.03%
学術、技術サービス業	6.73%	6.26%	6.24%	5.78%	5.44%
その他サービス業	5.26%	5.12%	5.38%	5.13%	5.18%
教育、学習支援業	4.87%	3.87%	3.79%	4.00%	5.02%
建設業	3.68%	3.73%	3.61%	3.54%	4.11%
運輸・郵便業	3.01%	3.01%	3.16%	3.17%	3.26%
宿泊・飲食サービス業	2.19%	2.23%	2.29%	2.08%	2.51%
生活サービス・娯楽業	1.74%	1.71%	1.49%	1.73%	2.26%
不動産・物品賃貸業	3.19%	3.24%	3.16%	2.72%	2.15%
その他	1.46%	1.37%	1.31%	1.70%	2.15%
複合サービス業	0.92%	0.89%	1.22%	1.26%	1.53%
電気・ガス・水道等	0.35%	0.35%	0.42%	0.47%	0.60%
鉱業等	0.04%	0.05%	0.04%	0.05%	0.05%

(データ) 厚生労働省 (2014a) より作成

付表7 産業別平均年収と離職率⁴⁷⁾

	平均年収 (万円)	離職率 (%)
鉱業	779.6	6.1%
建設業	613.18	27.6%
製造業	624.28	15.6%
電気・ガス・水道等	728.65	7.4%
情報通信業	658.07	25.1%
運輸・郵便業	496.57	20.8%
卸売・小売業	548.34	31.6%
金融・保険業	689.25	18.9%
不動産・物品賃貸業	571.28	38.5%
学術・技術サービス業	661.06	31.7%
宿泊・飲食サービス業	401.34	48.5%
生活サービス・娯楽業	465.99	45.0%
教育、学習支援業	686.39	48.8%
医療、福祉	558.47	38.6%
複合サービス業	481.07	16.4%
その他サービス業	469.23	33.9%

(データ) 厚生労働省 (2014a) より作成

付表8 新卒採用比率と3年離職率（2012年）

	新卒採用比率	3年離職率
金融・保険業	1.97%	19.6%
情報通信業	1.41%	22.6%
複合サービス業	1.25%	18.5%
学術、技術サービス業	1.00%	32.5%
医療、福祉	0.81%	37.7%
不動産・物品賃貸業	0.72%	39.6%
卸売業・小売業	0.66%	33.3%
電気・ガス・水道等	0.64%	8.8%
教育、学習支援業	0.63%	48.9%
鉱業等	0.59%	13.6%
製造業	0.54%	17.6%
その他サービス業	0.42%	36.5%
生活サービス・娯楽業	0.34%	45.4%
運輸・郵便業	0.34%	23.1%
建設業	0.30%	27.6%
宿泊・飲食サービス業	0.24%	51.0%

(データ) 厚生労働省 (2014a) より作成

付表9 新卒採用比率（新卒採用数／就業者数）

	2006	2007	2008	2009	2010
金融・保険業	2.28%	2.70%	2.65%	2.55%	1.97%
情報通信業	2.03%	2.14%	2.35%	2.11%	1.41%
複合サービス業	0.52%	0.55%	0.97%	1.04%	1.25%
学術、技術サービス業	1.40%	1.39%	1.39%	1.27%	1.00%
医療、福祉	0.80%	0.79%	0.75%	0.77%	0.81%
不動産・物品賃貸業	1.26%	1.26%	1.27%	1.06%	0.72%
卸売業・小売業	0.82%	0.83%	0.82%	0.78%	0.66%
電気・ガス・水道等	0.41%	0.46%	0.59%	0.60%	0.64%
教育、学習支援業	0.73%	0.61%	0.60%	0.60%	0.63%
鉱業等	0.59%	0.54%	0.65%	0.71%	0.59%
製造業	0.65%	0.69%	0.72%	0.73%	0.54%
その他サービス業	0.48%	0.47%	0.49%	0.47%	0.42%
生活サービス・娯楽業	0.31%	0.32%	0.28%	0.31%	0.34%
運輸・郵便業	0.39%	0.40%	0.41%	0.39%	0.34%
建設業	0.28%	0.30%	0.30%	0.29%	0.30%
宿泊・飲食サービス業	0.25%	0.26%	0.27%	0.24%	0.24%

(データ) 厚生労働省 (2014a, 2014c) より作成