

第29回 ブラック企業

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

「ブラック企業」という言葉は、2000年初期にインターネットで生まれたネットスラングが起源とされています。その要素として、長時間労働、過剰なノルマなどが挙げられています。私が就職活動をしていた頃、3年以内離職率の高い会社だと過酷な労働環境を想像してしまい、選択肢から外していました。近年、厚生労働省が「労働基準関係法令違反に係る公表事案」として公表していますが、企業のイメージダウンにつながることもあり、迅速な改善が必至と思われます。(編集部・20歳代男性)

1. はじめに

第28回では、「カスタマーハラスメント」(以下、「カスハラ」)について取り上げました。従業員が顧客や取引先等からカスハラを受けたとき、その従業員が所属している企業は被害者と捉えられます。一方で、企業がカスハラを受けた従業員への対応を放置し、被害を受けた従業員から責任を追究された場合は、「ブラック企業」として見られることもあります。第29回は、「ブラック企業」について取り上げます。

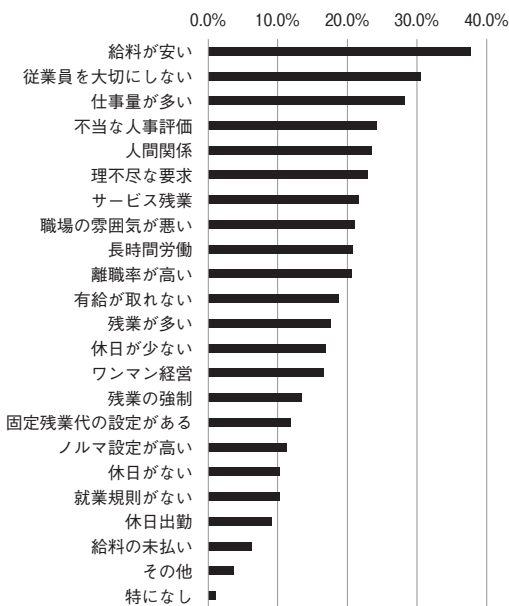
2. ブラック企業とは

厚生労働省では、ブラック企業について明確な定義をしていますが、一般的な特徴として、① 労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す、② 賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い、③ 上記①や②の状況下で労働者に対し過度の選別を行う、などと言われていますⁱ。

日本労働調査組合「ブラック企業に関するアンケート調査」(2021年9月)ⁱⁱでは、ブラック

企業勤めと答えた全国20～49歳の会社員に調査をしており、約7割が退職の意向を示していることが明らかになっています。若い世代ほど退職の意向が強く、会社を辞めたい理由としては、「給料が安い」(37.7%)が最も多く、「従業員を大切にしない」(30.6%)、「仕事量が多い」(28.2%)と続きます〔図表1〕。一方、会社を

〔図表1〕会社を辞めたい理由



出所：日本労働調査組合「ブラック企業に関するアンケート調査」(2021年9月)

i <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/qa/roudousya/zenpan/q4.html>

ii <https://nichirou.com/4457>

辞められない理由としては、「転職活動が不安」(41.7%)が最も多く、「生活が困窮する」(38.9%)、「家族を不安にさせる」(19.9%)と続きます。

一度ブラック企業に就職をしてしまうと、長時間労働や給料の安さ、ハラスメント等が引き起こすメンタルヘルスへの悪影響などから、再就職をするための経済的、精神的余裕がなくなり、その環境から抜け出せないという悪循環に陥りかねません。そのため、働き手自身が就職をする際に、きちんと情報を収集した上で就職先を選択するという姿勢を強く持つことが求められます。労働人口が減少することが予想される中、ブラック企業と見られて人材の採用ができなければ、企業側の職場環境の改善を促すきっかけにもつながると考えます。

3. ブラック企業を回避するため参考となる指標

明確な定義はありませんが、働きやすい優良な企業のことを「ホワイト企業」と表現することがあります。具体的には、残業時間が少なく、有給休暇の取得率が高いことや、両立支援制度が充実、テレワークやフレックス制度といった多様な働き方が可能な企業などが挙げられます。働きやすいが故に、結婚や出産等で離職する人が少なく、離職率も低くなっています。

ホワイト企業に関しては、経済産業省の「健康経営優良法人認定制度」での認定などをはじめ、政府ではさまざまな認定制度が設けられています。選定基準を満たし、認定を受けた企業には、認定マークが付いています。

また、職場環境について詳しい実情を知りたい場合、各社のホームページはもちろん、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」が活用できます【図表2】。「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した行動計画や自社の女性の活躍に関する状況について公表する場として、2016年2月に運営が開始されました。“女性”、とついでいますが、女性活躍を推進する企業は、男

【図表2】女性の活躍推進企業データベース



出所：厚生労働省ホームページ

性にとっても働きやすい職場環境を目指していることも少なくありません。ここでは平均勤続年数や有給休暇の取得率、男性の育児休業等の取組状況等、企業が開示している数値を見ることができます。現在、「女性の活躍推進企業データベース」に登録している企業数は、約2万3000社に上っており、複数社のデータを比較することもできます。

SNS等投稿された口コミなども参考になりますが、ブラック企業というのは、働く人の主観も大きく影響しますので、定量的なデータを把握して、判断をすることが大切です。最近では、若者が新卒の面談で、SDGsの取り組みについて質問をするケースもあると耳にしますが、そのような質問を通して、企業側の感度を測るというのも有効な手段だと考えます。

4. 社会全体でブラック企業を減らすために

日本でも環境や社会に配慮した企業に投資を行うESG投資が浸透していますが、ブラック企業という評判が立ったり、不祥事が発生した場合は、投資家から株式を売却されることがあります。売却までは至らなくても、そのような事案が発生した経緯に対する説明を、企業側が求められることもあります。そのため、多くの企業は日頃から、自社のホームページに統合報告書等を掲載して、ESGに配慮している企業であることをアピールしています。

機関投資家を中心に広がっているESG投資ですが、私たち一人ひとりが投資行動を行う際に、ブラック企業の株式の購入の回避や売却、株主総会で職場環境に関連する質問をするということも、ESG投資につながります。ブラッ

ク企業が提供する製品やサービスの不買運動も含め、私たちの資金の流れを変えることが、長期的には私たちの職場を改善することにもつながるのです。

5. 最後に

日本総合研究所とリンクアンドモチベーションが共同で実施した調査「企業不祥事と従業員エンゲージメントの関係」ⁱⁱⁱでは、会社満足度

の向上や制度待遇の充実だけでは不祥事を減らすには不十分である一方、歴史や経緯を共有し、従業員一人ひとりが会社の一員であることを自覚できている企業ほど、不祥事を減らす可能性があることが示されました。

前述したとおり、ブラック企業と呼ばれないよう働きやすい職場環境づくりを行うことは大切ですが、より良い企業になるためには、企業理念への共感ができ、ロイヤリティが持てる企業を目指すことが必要だと感じます。

iii <https://www.lmi.ne.jp/about/me/finding/filedownload.php?name=5eb77bfc832606305d6cec76a8b2660c.pdf>

KINZAIバリュー叢書①

電子署名活用とDX

宮川賢司 [著]

四六判・180頁・定価1,980円(税込)

●主要目次●

第1章 デジタル化とDX

第1 デジタル化とDXの違い / 第2 紙と押印 / 第3 電子署名・電子契約、その他トラストサービスの概要 / 第4 電子契約・電子署名の導入検討

第2章 電子契約の法的論点

第3章 電子署名法の法的論点

第4章 事例で学ぶ電子契約・電子署名の論点(国内編)

第1 企業間電子契約の事例検討(基礎編) / 第2 企業間電子契約の事例検討(サイバーセキュリティ対策編) / 第3 企業間電子契約の事例検討(応用編)

第5章 事例で学ぶ電子契約・電子署名の論点(海外編)

第6章 電子署名のその他活用事例

第1 契約以外の文書デジタル化に関する法的問題 / 第2 契約以外の文書デジタル化

第7章 電子署名を活用したDXの将来像

第1 DXをサポートする政府の動き / 第2 DXによる各部門の将来像



一般社団法人金融財政事情研究会 お申込先→株式会社 きんざい 〒160-8520 東京都新宿区南元町19
電話(03)3358-2891(直) FAX(03)3358-0037