

大滝・馬場人事労務研究所便り

労働者による「ブラック企業」の認識にみる 今後の労務管理の方向性

◆「ブラック企業」は依然重要なキーワード

2013 年の流行語大賞にも選出された、「ブラック企業」という言葉。明確な定義があるものではありませんが、ブラック企業対策プロジェクトでは一応、「異常な長時間労働やパワーハラスメントなど劣悪な労働条件で従業員を酷使するため、離職率も高く、過労にともなう問題等も起きやすい企業のこと」との定義付けを行っています。

一時は毎日のようにメディア等で目にしたキーワードですが、最近はそうしたことも少なくなくなり、一時期の流行は去った感を持っている方も多いのではないのでしょうか。

しかし、日本労働組合総連合会（連合）が行った調査で、4 人に 1 人が「勤務先はブラック企業である」と感じており、特に 20 代ではこの割合が 3 人に 1 人となることがわかりました。

「ブラック企業」は、まだまだ関心が高いキーワードであることが窺えます。

◆「ブラック認定」されるポイントとは？

同調査は、それぞれの労働者が「自分の勤務先がブラック企業であると考えているかどうか」を問うものであり、客観的な指標をもとにブラック認定を行うものではありませんが、ハラスメントの考え方と同様、労働者個々が「勤務先がブラック企業である」と考えているというのは、「ブラック企業のような働き方をされている」と感じているということであり、働き方等を考えるうえで大きなポイントとなります。

この点、同調査によると、勤務先がブラック企業だと思う理由の上位は「長時間労働が当たり前」、「仕事に見合わない低賃金」、「有給休暇が取得できない」、「サービス残業が当たり前になっている」…等となっています。



労務トラブルの発生を防ぐという観点からは、これらの要因をいかになくしていくかが検討されるべきです。

◆転職先探しでも重視される「ブラック企業」

また、転職意向がある人に転職先を探す場合に重視するポイントを尋ねたところ、3 人に 1 人は「ブラック企業などの悪い噂（がないか）」を重視すると回答しています。

人材不足時代にあって、採用活動が成功するかどうかは「ブラック企業と認識されていないこと」が重要なポイントとなってくるとも言えそうです。

まだまだ労務管理上、「ブラック企業」というキーワードには注視が必要です。

「メンタルヘルス」に対する 取組みの最新実態

◆上場企業 2,424 社が回答

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」が、「メンタルヘルスの取組み」に関する企業アンケート調査の結果を取りまとめました（上場企業 2,424 社が回答。2014 年 6 月～8 月実施）。同調査は 2002 年から隔年で実施しており、今回が 7 回目となります。

◆「心の病」の増減傾向と年齢層

最近 3 年間の「心の病」が「増加傾向」と回答した企

業は29.2%（前回調査比8.4%減）、「横ばい」と回答した企業は58.0%（同6.6%増）でした。

過去8年間の結果と比べると「増加傾向」の割合は減少してきているものの、「減少傾向」にまで至っている企業は10%に満たず、高止まりとなっています。

また、「心の病」にかかる年齢層では、一番多い30代が38.8%（同3.9%増）、40代が32.4%（同3.8%減）となっており、両世代にまたがる課題となっています。

さらに、10～20代の割合は18.4%（同0.4%減）ですが、対象人数が少ないことを考慮すると高率であり、「心の病」を課題とする世代は広がっている傾向にあります。

◆組織風土と「心の病」の関係

「心の病」が「増加傾向」の組織では、「個人で仕事をする機会が増えた」について、肯定率が52.1%となったほか、「職場での助け合いが少なくなった」については同49.3%、「職場でのコミュニケーションが減った」については同58.9%となりました。

◆「改正労働安全衛生法」への対応

労働安全衛生法の改正により、従業員のストレスチェックが義務化されます（2015年12月）。

今後は、これへの対応についても十分に検討し、メンタルヘルス対策を講じていかなければなりません。



～当事務所よりひと言～

新年あけましておめでとうございます。平成27年が皆さま方にとりまして素晴らしい年となりますことを心からお祈り申し上げます。

昨年の通常国会、臨時国会において2度にわたって提出された改正労働者派遣法案は、厚生労働省、厚生労働大臣の不手際により廃案とされましたが、昨年末の総選挙で自民党、公明党が圧勝したことにより、改正派遣法案は本年の通常国会で再々提出され、今度こそ可決成立される公算が大きいと思います。政治の世界は不透明ですので絶対確実とはいえませんが派遣元企業及び派遣先企業は改正法が施行されることを想定した対策を立てる必要があります。改正法案が可決成立したとして施行時期は本年の10月ごろになると思われませんが、そうすると、平成24年改正法の『労働契約(直接雇用)申込みみなし制度』と同時に施行されることになり、派遣受け入れ企業に大きな影響を与えることが予想され、厄介なことだと思っています。今年も大滝・馬場事務所は、皆様方会社の健全な発展と従業員の福祉の向上を図るために最大限の努力を続けていくつもりです。本年もよろしくお祈り申し上げます（大滝）

「派遣法の改正予定」、「安全衛生法のストレスチェック」、「マイナンバー制（2016年1月施行予定）」など、どれも企業にとって大きな影響があることが予想される制度の変更が目白押しです。企業の担当の方は、今年から徐々に対応に追われることとなります。大滝がよく話すことですが、なぜこのような改正が行われることになったのか、例えば会社がなぜ労働者のストレスチェックを行わなければならないのかについて、企業の経営者はよく考えてみる必要があります。

そして、会社がどちらの方向に向かうのが望ましいのか自社の企業理念、経営方針などについても、年の改まるこの機会にもう一度思いを巡らしてみることにも必要ではないでしょうか。私は、それによって「法改正に対して質の高い対応と実施」が可能となるのではないかと考えています。大滝・馬場事務所では、今年も、皆様の役にたてる、法改正などに対応した研修を、企画していきたいと考えております。よろしくお祈りいたします。

最後になりましたが、皆様の増々の発展と健康を、心より願っております。本年が皆様にとって幸多い素晴らしい1年となりますように。（馬場）