

チコ労務管理事務所通信

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かせ方をされている」と感じているということであり、働かせ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ふ理由の上位は「長時間労働が当たり前」、「仕事に合わない低賃金」、「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。

「社内 SNS」の広まりと 中小企業における活用

メールに代わるコミュニケーションツール

現在、各方面で Facebook をはじめとした SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の活用が進んでいます。企業のコミュニケーションツールにも影響を与えています。

これまで社内におけるオンライン上のコミュニケーションツールとしてはメールが中心でしたが、新たに SNS の仕組みを社内向けに応用したサービスである「社内 SNS」が、社内の報・連・相の手段として導入され始めています。

どのようなものがある？

株式会社シード・プランニングが運営する、デジタル領域専門の市場・サービス評価機関、デジタルインフラクトによる調査結果によると、2014年の社内 SNS サービスの市場規模は26億円（対前年比129%）と推測されています。

この調査では、社内 SNS サービスを、全社的な利用、他の業務用ソフトとの連動を想定した「業務推進に利用されるポータル型」と、社内の部署単位などでのコミュニケーション促進や情報共有を目的にした、少人数からの利用が可能な「コミュニケーション促進型」に分けています。

中小企業での活用にも可能性

「コミュニケーション促進型」の社内 SNS サービスを中心に、基本利用料が無料であったり申込みがネット上でできたりするなど、気軽に利用できることから、トライアルで利用するユーザーも多いようです。

サービスによっては比較的安価で導入することができるため、中小企業でも徐々に活用が進んでおり、社内 SNS に馴染みがない企業にとっても導入の敷居は高くないようです。

導入失敗例もあるが...

「社内で利用者がまったく増えない」「単なる雑談チャットとして利用されている」等、導入失敗例も多いようですが、コミュニケーションの円滑化や業務効率化、情報の地域格差の解消等に役買わることが示されており、今後、中小企業での利用拡大も期待されています。

「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、「個人で仕事をやる機会が増えた」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。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130 - 0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185
e - m a i l：info@chiko-jimusho.com