

### <研究ノート>働き方の現状と課題：『ブ ラック的』な働き方に関する考察

後藤, 嘉代 / TAKEISHI, EMIKO / 武石, 恵美子 / 間宮, 厚司  
/ GOTO, Kayo / MAMIYA, Atsushi

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

12

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

67

(終了ページ / End Page)

83

(発行年 / Year)

2015-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00010741>

---

〈研究ノート〉

# 働き方の現状と課題

## —『ブラック的』な働き方に関する考察—

法政大学キャリアデザイン学部教授 武石恵美子  
労働調査協議会調査研究員 後藤 嘉代  
法政大学キャリアデザイン学部教授 佐藤 厚

---

### 1. はじめに

「働き方」に関する注目度が高まっており、様々な雇用改革制度の提案がなされている。近年は「ブラック企業」といわれるように、職場における違法な状況やハラスメントなどが放置され、従業員が困難な状況に陥っていることが問題視されている。

日本労働組合総連合会が2014年11月に実施した調査<sup>1)</sup>において、現在の勤務先がいわゆる「ブラック企業」だと思うかという質問を行っている。これに対して、「ブラック企業だと思う」とする割合は26.9%（「ブラック企業だと思う」8.2%、「どちらかといえばブラック企業だと思う」18.7%）と、1/4程度が自身の勤務先をブラック企業だと感じているという結果になっている。特に、この割合は若い世代で高く、20代32.7%、30代30.5%、40代25.9%、50代18.6%である。勤務先がブラック企業だと感じている場合にその理由をみると、「長時間労働が当たり前になっている」（52.2%）、「仕事に見合わない低賃金である」（46.3%）、「有給休暇が取得できない」（37.4%）、「賃金不払い残業（サービス残業）が当たり前になっている」（33.5%）などが上位で、実際に残業代に不払いがあるとする労働者は、正規労働者で41.9%にのぼる。

パワーハラスメントも「ブラック企業」の要素と考えられるが、この実態把握に関しては、東京海上日動リスクコンサルティングが2012年に実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」がある。この調査によると、過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を1件以上受けたことがある企業は回答企業全体の45.2%、実際にパワーハラスメントに該当する事案のあった企業は回答企業全体の32.0%であった。従業員の側からみると、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は回答者全体の25.3%であった。

働く場において違法な労働実態やハラスメントの状況が放置されていることは大きな問題であり、こうした状況は早急に改善されなければならない。

この実態に関連して、厚生労働省は2013年に「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」を発表した。2013年9月に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して実施した「過重労働重点監督」の結果<sup>2)</sup>、対象事業場（5,111事業場）のうち、82.0%の事業場に何らかの労働基準関係法令違反があり、是正勧告書を交付したとしている。特に、「違法な時間外労働」（43.8%）、「賃金不払残業」（23.9%）が多い。このような実態を受け、長時間労働、賃金不払

残業などの労働基準法等における問題が生じている職場の情報を受け付ける窓口の設置をしたり、2014年10月には、厚生労働大臣から日本経済団体連合会等経営者団体に対して長時間労働の抑制による過重労働解消や休暇取得促進をはじめとした「働き方改革」に向けた取組の要請を行うなど、対策を講じ始めている。一方で、若者の雇用に積極的な企業については、「若者企業応援宣言」としてwebサイトで企業情報を公開するなどの取組も実施されている。

また、企業サイドでも、ブラック企業の烙印を押されることによる企業イメージの低下や人材確保へのマイナスの影響を回避する対応もみられている。例えば㈱ゼンショーホールディングスは、2014年7月に、『『すき家』の労働環境改善に関する第三者委員会による調査報告書』を公表して話題になった。

働き方における問題が発生したときに、個人はどのような行動をとるべきか。前述の日本労働組合総連合会の調査において、勤務先がブラック企業だと感じた場合、そのことを誰か・どこかに相談したことがあるかを尋ねた結果、「相談したことはない」が46.8%と半数近くを占め、相談相手は「家族」(34.2%)や「友人」(31.6%)などの身近な人で、「直属上司」(4.0%)など職場関係者や「労働基準監督署・労働局」(1.9%)などの公的機関への相談は極めて少なく、「勤務先の労働組合」は労働組合がないケースが多いと考えられるものの0.9%でしかない。働く側の認識や対応も、働き方を変える上では重要と考えられる。

こうした現状を踏まえ、本稿では、管理職になる前の若い従業員が、職場においてどのような働き方の実態にあるのか、特に、いわゆる「ブラック的」な働き方がどの程度存在し、そうした状況の背景及びそれらにどのように対処しているのかを明らかにするために実施したアンケート調査の結果を分析する。「ブラック的」な働き方については、調査において自身の勤務先を『ブラック企業』と思っている場合をそうでない場合と比較して記述することとする。

## 2. 調査の概要

本調査は、正社員数30人以上の民間企業及び公務で働く35歳未満の一般社員（非管理職）を対象に実施した。調査対象の選定にあたっては、正社員数規模（中小企業（30～299人）と大企業（300人以上）に区分）と雇用形態（正規と非正規）で表1のように割付を行い、これをもとに、マイボイスコム株式会社に登録している調査モニターに回答を依頼した。調査は全てのサンプルが割付希望数に達するまで実施し、標本を決定した。回収サンプル数は合計で1,565名、各層ごとの回収数は表1の通りである。

本調査の調査期間は2014年9月29日～10月7日である。調査実施は、マイボイスコム株式会社に作業を委託し、Web画面上での個別記入方式で実施した

表1 回答者の規模・雇用形態割付

	規模（正社員数）	（名）	
		当初割付数	回答数
正規労働者	中小（30～299人）	400	419
	大企業（300人以上）	600	614
非正規労働者 （派遣を除く）	中小（30～299人）	160	252
	大企業（300人以上）	240	280

調査では、回答者の属性のほか、現在の勤務先での仕事や職場環境、労働者の権利や制度の理解状況、労働組合に関する意識等について尋ねている。本稿では、本調査の主要な項目を抜粋して、主に、企業規模・雇用形態別と勤務先を『ブラック企業』と思っているか否か（「ブラック的」な働き方か）の観点から分析結果を報告する。

## 3. 回答者属性

調査結果の分析の前に、本節では、調査回答者の属性を確認する。

### (1) 個人属性

回答者の性別構成は男性46.5%、女性53.5%である。規模・雇用形態別にみると、中小正規、大

企業正規ともに男性が半数以上（中小：55.4%、大企業：56.0%）を占めるが、非正規については、中小、大企業ともに女性が7割強（中小72.2%、大企業70.7%）と多数を占める。

平均年齢は29.7歳で、大企業非正規で平均30.0歳とやや高いが、規模や雇用形態を問わず29～30歳の間である。

最終学歴は、「大学卒」が55.1%を占め、次いで、「高校卒」が16.9%、「専修・各種学校卒」が10.2%、「大学院修了」が8.9%、「短大・高専卒」が7.4%、「中学校卒」が1.3%である。「大学卒」の割合をみると、大企業正規で67.8%と最も多く、以下、中小正規（54.7%）、大企業非正規（48.6%）、中小非正規（32.5%）の順となっている。また、中小非正規については、「高卒」（31.0%）が3割を占め、他の層に比べて多い。

性・年代別では、いずれも半数以上が「大学卒」であるが、男女ともに20代でやや多い。また、男性は、20代、30代ともに「大学院修了」が14%程度で、女性（4%程度）よりも高い。

## (2) 雇用形態、職種

非正規労働者の雇用形態に着目すると、全体では、「契約社員」が17.4%、「パートタイマー」が9.6%、「アルバイト」が7.0%で、非正規労働者の約半数を「契約社員」が占めている。大企業非正規では「契約社員」（66.4%）が約3分の2と多数を占めるのに対し、中小非正規では「契約社員」（34.1%）は3割強にとどまり、「パートタイマー」（36.9%）や「アルバイト」（29.0%）が多い。

職種については、「事務職」が41.1%と最も多く、そのほか「専門・技術職」が21.3%、「サービス職」が14.8%、「営業・販売職」が11.1%、「生産技能」が7.0%となっている。

規模・雇用形態別にみると、中小、大企業ともに正規で「専門・技術職」（中小：27.7%、大企業：28.5%）が多い。一方、非正規については「サービス職」が中小で28.6%、大企業で20.0%と正規を上回っている。また大企業については、正規、非正規ともに「事務職」が多くなっているが、と

りわけ大企業非正規（48.6%）で比率が高い。

性・年代別にみると、男性は、20代、30代ともに「専門・技術職」と「事務職」が約3割ずつ、「生産技能」も1割強を占める。女性については、「事務職」が20代50.9%、30代54.5%と半数強を占めている。

## (3) 労働組合の有無、加入状況

勤め先の労働組合の有無についてみると、「ある」が45.5%、「ない」が33.9%で、「労働組合があるかどうかわからない」も20.6%を占める。

「ある」は、大企業正規（63.4%）で最も多い。大企業非正規についても「ある」が55.0%と半数以上を占める。一方、中小についてみると、「ある」は正規24.8%、非正規25.8%といずれも4分の1程度にとどまる。また、中小、大企業ともに正規に比べて非正規で「労働組合があるかどうかわからない」が多くなっているが、とりわけ中小非正規で39.7%と多い。

次に、労働組合の加入状況を見ると、「勤め先にある労働組合に加入している」のは30.5%で、「加入していない」（66.0%）が全体の約3分の2に及んでいる。なお、「勤め先以外の労働組合に加入している」は3.5%である。

「勤め先にある労働組合」への加入率をみると、大企業正規が51.3%と最も多く、これに大企業非正規（20.7%）、中小正規（19.1%）が2割前後で続いている。中小非正規の加入率は9.9%と最も低い。

## 4. 職場の状況

本節では、回答者の現在の職場状況や、現在の勤務先をいわゆる『ブラック企業』にあたると思うかについて尋ねた設問をみたくうえで、『ブラック企業』の特徴とされている長時間労働やパワーハラスメントの実態をみることにする。

### (1) 勤務先はブラック企業か

調査では、「違法な長時間労働や賃金不払い残

業、離職率が極端に高いなど若者を使い捨てるような企業が『ブラック企業』と言われていますが、あなたの勤め先はそれにあたると思いますか」と尋ねた。その結果をみると、「そう思う」が7.1%、「どちらかというと思う」が15.0%と、これらを合わせて2割強(22.1%)が現在の勤め先を『ブラック企業』と考えている。一方、「どちらかというと思わない」が27.3%、「そう思わない」が40.3%で、「わからない」も10.4%を占める(表2)。

規模・雇用形態別にみると、勤め先を『ブラック企業』と思っている比率は、中小正規で27.0%と最も多く、大企業正規(16.8%)と比べて約10ポイントの差がみられる。非正規については、

表2 勤め先は『ブラック企業』か

		回答件数	そう思う	どちらかというと思う	どちらかというと思わない	そう思わない	わからない
合計		1565	7.1	15.0	27.3	40.3	10.4
規模・雇用形態	中小正規	419	10.3	16.7	30.5	30.3	12.2
	中小非正規	252	5.6	19.8	23.4	38.9	12.3
	大企業正規	614	5.7	11.1	27.4	45.6	10.3
	大企業非正規	280	6.8	16.8	25.7	44.6	6.1

表3 職種別、労働組合の有無別、勤め先は『ブラック企業』か

		回答者数	そう思う	どちらかというと思う	どちらかというと思わない	そう思わない	わからない
合計		1565	7.1	15.0	27.3	40.3	10.4
職種	専門・技術職	334	5.7	10.8	30.5	41.9	11.1
	事務職	643	5.9	12.8	26.4	45.9	9.0
	営業・販売職	174	9.2	23.0	23.6	36.8	7.5
	サービス職	232	12.1	16.8	28.4	30.2	12.5
	保安・警備職	11	9.1	9.1	18.2	54.5	9.1
	生産技能	110	7.3	21.8	28.2	33.6	9.1
	輸送・機械運転	20	0.0	20.0	30.0	15.0	35.0
	建設作業・採掘	5	0.0	20.0	0.0	40.0	40.0
	運搬・清掃・包装作業	32	3.1	25.0	25.0	31.3	15.6
	その他	4	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0
	労働組合の有無	ある	712	7.2	13.2	25.6	45.4
ない		531	8.5	17.1	29.8	35.6	9.0
労働組合があるかどうかわからない		322	4.7	15.5	27.0	36.6	16.1

中小25.4%、大企業23.6%と規模による差はほとんどみられない(表2)。また、非正規を雇用形態別にみると、アルバイトで『ブラック企業』比率が31.8%と高い。

職種別では、営業・販売職(32.2%)、サービス職(28.9%)、生産技能(29.1%)において高い傾向にある。また、勤め先に労働組合がない場合に『ブラック企業』比率が25.6%と、労働組合がある場合の20.4%に比べて高くなっている(表3)。

## (2) 職場の特徴

勤務する職場において働き方の問題につながりそうな特徴に関して、調査では「上記にあてはまるものはない」を含めて14の職場の特徴をあげ、あてはまるもの全てを選んでもらった。

全体計では、「正社員・正職員やパート、派遣など様々な立場の従業員と一緒に働いている」(39.7%)がほぼ4割と最も多い。以下、比率は下がるが、「人を育てる雰囲気がない」(23.8%)、「中途入社の人が多い」(23.0%)、「残業が多い、休みがとりにくい」(22.4%)、「仕事以外の付き合いがない」(21.6%)、「従業員の年代に偏りがある」(21.5%)が2割強でこれに続いている(表4)。

規模・雇用形態別にみると、中小、大企業ともに非正規で「正社員・正職員やパート、派遣など様々な立場の従業員と一緒に働いている」や「仕事以外の付き合いがない」が多く、「残業が多い、休みがとりにくい」が少ない。また、「中途入社の人が多い」は中小正規で31.0%を占めるのに対し、大企業正規では15.1%にとどまるなど、規模や雇用形態による違いがみられる。

自分の現在の勤務先を『ブラック企業』と思っている場合(「そう思う計」=「そう思う」と「どちらかというと思う」の合計)とっていない場合(「そう思わない計」=「そう思わない」と「どちらかというと思わない」の合計)を比べると、『ブラック企業』と知っている場合に各項目に回答する割合が高い。特に両者で差が大きい項目は、「残業が多い、休みがとりにくい」(28.9ポイント差)、「人を育てる雰囲気がない」(21.9ポ

表4 職場の特徴（複数回答）

		回答件数	上司と部下のコミュニケーションが少ない	残業が多い、休みがとりにくい	業績が低下している、低調である	失敗が許されない、失敗への許容度が低い	従業員間の競争が激しい	評価と業績との連動が徹底している	正社員・正職員やパート、派遣など様々な立場の従業員が一緒に働いている	従業員が偏っている	中途入社の人が多い	従業員同士がお互いに干渉しない	他部署や外部との交流が少ない	人を育てる雰囲気がない	仕事以外の付き合いがない	上記にあてはまるものはない
合計		1565	19.0	22.4	14.4	12.3	4.5	5.2	39.7	21.5	23.0	12.6	20.9	23.8	21.6	17.8
規模・雇用形態	中小正規	419	18.6	26.5	16.7	11.2	4.5	4.5	27.9	22.2	31.0	14.3	18.4	27.7	21.5	18.6
	中小非正規	252	21.0	16.7	13.9	12.7	4.4	6.7	56.0	20.6	26.2	10.3	17.9	26.6	27.4	15.9
	大企業正規	614	16.9	24.8	13.0	11.4	4.6	6.0	30.1	22.6	15.1	10.7	21.3	18.9	16.3	20.5
	大企業非正規	280	22.1	16.1	14.3	15.4	4.6	3.2	63.9	18.9	25.4	16.1	26.4	26.1	28.2	12.1
勤め先はブラック企業か	そう思う計	346	34.1	45.1	23.1	20.8	8.7	8.4	46.5	28.0	31.2	15.0	28.6	41.3	27.5	5.2
	そう思わない計	1057	14.9	16.2	12.5	9.6	3.3	4.4	39.7	20.4	21.1	12.2	19.7	19.4	20.3	18.2
	わからない	162	13.0	14.2	8.0	11.1	3.7	3.7	25.3	14.8	17.9	9.9	12.3	14.8	17.3	42.0

イント差)、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」(19.2ポイント差)などである(表4)。労働時間や職場内のコミュニケーション、人材育成などが、「ブラック的」な働き方と関連しているといえる。

### (3) 過去3年間の職場の問題状況、職場改善のための行動の有無

次に、『ブラック企業』の特徴に該当するような項目をあげ、過去3年間の職場の実態を把握した上で、個々人が職場で生じた問題に対してどのように対応しているのかについてみていきたい。

調査では、「長時間労働が日常的に行われている」や「休憩時間を取らせてもらえないことがよくある」、「あらかじめ定められた休日に休めない」など、過去3年間の勤務先の職場での問題状況について、「上記のようなことはない」を含めた14の選択肢をあげ、あてはまるもの全てを選んでもらった。

その結果をみると、半数近くが「上記のようなことはない」(45.7%)とするものの、「長時間労働が日常的に行われている」(23.5%)、「仕事により心身の健康を害した人がいる」(23.1%)、「短期間で辞めていく人が多い」(20.3%)はいずれも2割強を占め、他の項目に比べて比率が高い。

そのほか、「パワーハラスメントが行われている」(11.2%)、「休憩時間を取らせてもらえないことがよくある」(8.0%)、「求人や面接のときに示された労働条件と実際の労働条件が違う」(7.9%)が1割前後を占める(表5)。

比率の高い項目を規模・雇用形態別にみると、「長時間労働が日常的に行われている」は、中小企業、大企業ともに正規で比率が高く(中小正規:25.8%、大企業正規24.9%)、いずれも4分の1程度を占める。「仕事により心身の健康を害した人がいる」はいずれの規模・雇用形態でも2割強を占め、規模や雇用形態による違いはみられない。また、「短期間で辞めていく人が多い」については、正規に比べ非正規で比率が高く、中小非正規で36.1%と特に高い(表5)。

自分の現在の勤務先を『ブラック企業』と思っている場合とそうでない場合とで回答率の差が大きい項目は、「長時間労働が日常的に行われている」(32.1ポイント差)、「短期間で辞めていく人が多い」(31.2ポイント差)、「仕事により心身の健康を害した人がいる」(23.3ポイント差)、「休憩時間を取らせてもらえないことがよくある」(16.5ポイント差)、「パワーハラスメントが行われている」(16.0ポイント差)などで、『ブラック企業』と感じる職場の状況の要素が浮かび上がる

表5 過去3年間の職場の問題の状況（複数回答）

		回答件数	上記のようなことはない																	
			長時間労働が日常的に行われている	休憩時間を取らせてもらえない	あらかじめ定められた休日に休めない	多忙期間で辞めていく人が	短期間で辞めていく人が	パワハラ・セクハラ・ストが横行している	セクハラ・ストが横行している	害した人がいる	仕事により心身の健康を害した人がいる	職場で暴力が放置されている	職場で暴力が放置されている	普通の人材が不足している	労働条件が異なる	求人や面接のときに示された労働条件と実際の労働条件が異なる	嫌がらせやいじめ、配置転換、転勤、出向等が行われている	辞めさせたいと申し出てもらえない	退職したいと申し出てもらえない	退社を自主的に進めたいと申し出てもらえない
合計		1565	23.5	8.0	6.2	20.3	11.2	4.9	23.1	2.0	4.0	7.9	4.3	4.0	4.3	45.7				
規模・雇用形態	中小正規	419	25.8	9.1	7.2	20.3	11.0	4.5	23.2	2.1	3.6	6.9	4.8	5.0	5.3	44.6				
	中小非正規	252	17.5	7.9	5.6	36.1	12.3	3.6	20.2	1.2	2.4	11.5	2.0	5.6	4.4	43.3				
	大企業正規	614	24.9	7.3	6.5	10.9	10.7	5.5	24.4	2.3	4.7	5.5	4.6	3.4	2.6	47.7				
	大企業非正規	280	22.5	7.9	4.6	26.4	11.8	5.4	22.9	1.8	4.3	11.1	5.0	2.5	6.4	45.0				
勤め先はブラック企業か	そう思う計	346	48.3	20.8	13.0	44.8	24.0	8.4	41.9	5.2	10.7	19.9	9.0	12.7	12.7	11.8				
	そう思わない計	1057	16.2	4.3	4.3	13.6	8.0	4.1	18.6	1.1	1.9	4.4	3.1	1.5	1.9	54.7				
	わからない	162	18.5	4.9	4.3	11.1	4.9	3.1	12.3	0.6	3.1	4.9	1.9	1.9	1.9	59.3				

表6 職場の状況を改善するための行動（複数回答、職場に何らかの問題があると回答した者について）

		回答件数	何もしなかった								
			職場の上司に相談した	職場の先輩や同僚に相談した	社内の苦情処理の窓口で相談した	労働組合に相談した	労働基準監督署に相談・申告した	行政の相談窓口を利用した	NPOの相談窓口を利用した	その他	
合計		850	16.9	19.5	5.5	3.6	3.3	1.3	1.3	1.1	63.1
規模・雇用形態	中小正規	232	17.7	16.8	3.4	3.0	4.7	0.9	0.9	0.4	67.2
	中小非正規	143	11.9	17.5	2.8	0.7	2.1	0.7	0.0	1.4	71.3
	大企業正規	321	17.4	20.9	8.1	6.5	3.4	2.5	2.5	1.6	57.6
	大企業非正規	154	19.5	22.7	5.8	1.3	1.9	0.0	0.6	0.6	60.4
勤め先はブラック企業か	そう思う計	305	21.6	26.2	8.9	3.9	4.3	2.3	1.0	0.7	52.5
	そう思わない計	479	14.6	16.7	4.0	4.0	2.7	0.8	1.0	1.5	68.1
	わからない	66	12.1	9.1	1.5	0.0	3.0	0.0	4.5	0.0	75.8

結果となった（表5）。

ここでとりあげた職場の課題があると回答した半数強の回答者を対象に、「職場の状況を改善するために、どのような行動をとったか」について、「何もしなかった」を含め、9つの選択肢をあげ、複数回答の形で尋ねた。その結果をみると、全体では「何もしなかった」（63.1%）が6割強を占め、職場の改善のために行動をとった割合は4割弱にとどまっている（表6）。

職場の改善のための行動で比率が高かったの

は、「職場の先輩や同僚に相談した」（19.5%）、「職場の上司に相談した」（16.9%）で、いずれも2割弱を占める。その他の「社内の苦情処理の窓口で相談した」（5.5%）、「労働組合に相談した」（3.6%）、「労働基準監督署に相談・申告した」（3.3%）、「行政の相談窓口を利用した」（1.3%）、など組織的な対応を行った割合はわずかである（表6）。なお、「何もしなかった」回答者の何もしなかった理由をみると、半数が「どうせ何も変わらないと思ったから」（50.0%）と回答している。

表7 過去3年間のパワーハラスメントの経験（複数回答）

		回答件数	ささいなミスをしつこくしかる	大声など感情的にしかる	性格や容ぼうをからかつたり非難したりする	悪口や陰口で足を引っ張る	出勤の強制をわざとさせる	休暇の承認や残業・休日指示・命令をする	意向を無視した一方的な指示・命令をする	仕事を遅らせたりする	必要以上に仕事の監視や関与をする	低い評価をしたり、わざと無能扱いをする	配置や異動で不利益な取り扱いをする	人を人としてみない馬鹿にした態度をとる	仕事を仲間とみなさない対応をする	暴力や身体的虐待を加える	無理難題をいつておどす	上記のようなことはない
合計		1565	10.4	11.1	6.8	10.7	4.0	8.6	6.6	6.2	6.5	2.9	6.4	4.2	0.8	2.9	65.5	
規模・雇用形態	中小正規	419	10.7	11.7	8.4	12.9	3.3	6.9	6.0	5.3	6.2	2.6	7.2	4.5	1.4	3.3	64.9	
	中小非正規	252	11.5	9.5	6.3	8.7	4.0	9.5	6.7	6.0	5.2	1.6	5.6	5.2	0.8	2.0	67.1	
	大企業正規	614	10.4	11.4	6.2	9.3	5.0	9.3	7.2	7.7	7.2	3.4	4.7	3.1	0.7	2.6	64.5	
	大企業非正規	280	8.9	10.7	6.4	12.5	2.9	8.9	6.1	4.6	6.8	3.6	9.6	5.0	0.4	3.6	67.1	
勤め先はブラック企業か	そう思う計	346	24.9	23.1	16.2	22.5	9.8	20.5	15.3	11.8	17.6	8.1	15.3	9.2	2.0	9.0	37.0	
	そう思わない計	1057	6.7	7.9	4.4	7.7	2.6	5.3	4.5	4.6	3.6	1.7	4.4	3.0	0.5	1.2	73.2	
	わからない	162	3.7	5.6	2.5	5.6	1.2	4.9	1.2	4.3	1.9	0.0	0.6	0.6	0.6	0.6	75.9	

現在の勤務先を『ブラック企業』と思っている層の方が職場の問題に対して、「何もしていない」割合が52.5%と、『ブラック企業』とっていない層（68.1%）に比べて少なく、「職場の先輩や同僚に相談した」（26.2%）や「職場の上司に相談した」（21.6%）は『ブラック企業』とっていない人に比べて多い（表6）。つまり、『ブラック企業』とと思っている人の方が、職場の上司や同僚などへの相談を中心に、何らかの改善のための行動をとっている割合が相対的に高く、必ずしも『ブラック的』な働き方を甘んじて受け入れている人ばかりではないことがわかる。しかしそれでも半数以上が何もしていない。特に社内の苦情処理窓口や労働組合などの受け皿が、そもそもない可能性もあるにせよ機能しているとは言い難い現状が明らかになった。

#### (4) パワーハラスメントの状況

調査では、職場の状況について、パワーハラスメントの観点から尋ねている。「ささいなミスをしつこくしかる」や「大声など感情的にしかる」などパワーハラスメントに該当すると思われる行為について、「上記のようなことはない」を含めた15の選択肢をあげ、現在の職場において過去3年間に該当するような行為を経験したかを尋

ねた。その結果、「上記のようなことはない」が65.5%と3分の2近くを占めるが、残りの3分の1は何らかの形でハラスメントに該当するような行為を経験していると回答している。個々の回答比率はそれほど高くないものの、「大声など感情的にしかる」（11.1%）や「悪口や陰口で足を引っ張る」（10.7%）、「ささいなミスをしつこくしかる」（10.4%）、「意向を無視した一方的な指示・命令をする」（8.6%）などについては、1割前後を占めている（表7）。

規模・雇用形態別にみると、「上記のようなことはない」は非正規でわずかに比率が高いが、いずれの規模・雇用形態においても、3割以上がパワーハラスメントに該当するような行為を経験しており、「大声で感情的にしかる」、「悪口や陰口で足を引っ張る」、「ささいなミスをしつこくしかる」などの経験をした割合は、いずれも1割程度を占める（表7）。

自分の現在の勤務先を『ブラック企業』とと思っている場合に、「ささいなミスをしつこくしかる」（24.9%）、「大声など感情的にしかる」（23.1%）、「悪口や陰口で足を引っ張る」（22.5%）、「意向を無視した一方的な指示・命令をする」（20.5%）で2割を超える回答率を示しており、『ブラック企業』と思わない場合と比べて差が大きい（表7）。

表8 過去3年間の職場における労働条件の悪化の状況（複数回答）

		回答件数	賃金の水準が下がる	労働時間が長くなる	人手が足りずに仕事が滞る	福利厚生が切り下げられる	人員削減が実施される	仕事のノルマがきつくなる	職場の人間関係が悪くなる	過労気味の人が増えている	メンタル疾患による病休者が増えている	その他	上記のようなことはない
合計		1565	11.2	14.1	24.9	7.3	10.7	9.5	12.5	17.9	10.2	0.2	45.8
規模・雇用形態	中小正規	419	13.6	18.1	26.7	8.1	7.9	8.1	12.6	20.0	9.3	0.0	44.6
	中小非正規	252	8.3	12.7	26.6	2.4	10.7	12.7	13.5	15.5	7.1	0.8	47.2
	大企業正規	614	11.7	13.2	21.2	9.8	12.1	8.8	9.8	15.8	11.1	0.0	47.9
	大企業非正規	280	8.9	11.1	28.9	5.4	11.8	10.0	17.1	21.4	12.5	0.4	41.4
勤め先はブラック企業か	そう思う計	346	23.1	33.8	44.5	12.1	18.8	18.8	24.6	40.2	19.7	0.0	14.2
	そう思わない計	1057	8.5	8.8	20.2	6.5	8.8	7.0	9.5	11.8	7.9	0.1	53.1
	わからない	162	3.1	6.2	14.2	2.5	5.6	5.6	6.2	9.9	4.9	1.2	65.4

### (5) 労働条件の悪化の状況

次に、職場の労働条件の悪化の状況等についてみていきたい。調査では、「賃金の水準が下がる」や「労働時間が長くなる」など労働条件の悪化が過去3年間にあったかどうかについて、「上記のようなことはない」を含めた11の選択肢をあげて尋ねた。その結果、「上記のようなことはない」が45.8%と半分以下で、半数以上が何らかの問題を指摘している。中でも、「人手が足りずに仕事が滞る」が24.9%と1/4程度の回答率となっており、また「過労気味の人が増えている」(17.9%)、「労働時間が長くなる」(14.1%)など、労働強化の傾向がみられている(表8)。

規模・雇用形態別にみると、「過労気味の人が増えている」は、中小正規(20.0%)、と大企業非正規(21.4%)で高い。また、「メンタル疾患による病休者が増えている」は、大企業で、正規・非正規に関わらず1割以上が該当するとしている(表8)。

自分の現在の勤務先を『ブラック企業』と思っている場合に、「人手が足りずに仕事が滞る」(44.5%)や「過労気味の人が増えている」(40.2%)では4割を超える回答率である。また、「労働時間が長くなる」(33.8%)、「職場の人間関係が悪

くなる」(24.6%)、「賃金の水準が下がる」(23.1%)なども高い割合である(表8)。

以上から、長時間労働に起因する問題がある職場が多いことがうかがえるが、次に、長時間労働による体調不良の経験についてみることにする。過去3年間に長時間労働が原因で体調を崩した経験の有無をみると、「体調を崩した経験がある」が25.3%と全体の約4分の1を占める。「体調を崩した経験はない」は66.5%、「わからない」は8.2%である。「体調を崩した経験がある」は、大企業非正規で31.1%と最も多く、大企業正規

表9 過去3年間に長時間労働が原因で体調を崩した経験

		回答件数	経験調を崩した	経験調はな崩した	わからない
合計		1565	25.3	66.5	8.2
規模・雇用形態	中小正規	419	25.8	64.0	10.3
	中小非正規	252	26.6	63.9	9.5
	大企業正規	614	21.8	70.7	7.5
	大企業非正規	280	31.1	63.2	5.7
勤め先はブラック企業か	そう思う計	346	46.0	44.5	9.5
	そう思わない計	1057	20.0	74.7	5.3
	わからない	162	16.0	59.3	24.7

表 10 現在の仕事（「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」を合計した比率）

		回答件数	仕事に働きたいを感じる	自分の能力・専門性を十分に活かしている	支援があるため、職業能力やキャリアを高めるための機会	与えられた責任・裁量を一定の責任・裁量を	家計をまかなえる賃金・処遇条件である賃	雇用が安定している	納得性・処遇が適切で	肉体的疲労は感じない	精神的に過度なストレスがない	職場の人間関係がよい	仕事と生活のバランスがとれている
合計		1565	38.0	33.5	30.2	42.4	35.7	43.4	30.8	29.3	23.7	40.8	38.2
規模・雇用形態	中小正規	419	33.4	31.0	25.3	39.9	32.9	41.5	25.5	27.7	21.0	33.9	28.9
	中小非正規	252	34.9	30.2	22.6	33.3	21.0	27.0	25.0	21.4	20.6	38.1	40.1
	大企業正規	614	40.7	35.7	37.9	46.3	46.6	58.1	37.5	31.4	24.6	44.6	42.7
	大企業非正規	280	41.4	35.7	27.5	45.7	28.9	28.6	29.3	34.3	28.6	45.0	40.7
勤め先はブラック企業かわからない	そう思う計	346	30.7	25.7	18.8	34.1	26.8	27.5	15.6	17.9	13.9	28.6	21.1
	そう思わない計	1057	42.7	38.5	35.7	47.6	40.3	51.5	37.7	34.0	28.5	47.0	46.5
	わからない	162	22.8	17.9	19.1	26.0	24.1	24.1	17.9	23.4	13.0	26.6	20.4

(21.8%) を約 10 ポイント上回っている。中小については正規が 25.8%、非正規が 26.6% である (表 9)。

自分の現在の勤務先を『ブラック企業』と思っている場合に、「体調を崩した経験がある」が 46.0% と半数近くに上り、思わない場合 (20.0%) との差が大きい (表 9)。

## 5. 仕事への意識等

本節では、回答者の仕事に対する意識や満足度についてみることにする。

### (1) 現在の仕事への意識

現在の仕事について、「仕事に働きたいを感じている」や「自分の能力・専門性を十分に活かしている」など 11 の特徴をあげ、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」の 5 段階で尋ねた。

「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」を合計した比率から、規模・雇用形態別に特徴的な部分をあげると、大企業正規は「雇用が安定している」(58.1%) が 6 割弱、「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」(46.6%) でも半数近くを占め、他の層に比べて比率が高い。この 2 項目

については、正規に比べ非正規で比率が低く、大企業非正規、中小非正規ともに 2 割台にとどまっている。また、「職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある」や「賃金・処遇が適切で納得性がある」についても中小や大企業非正規に比べて大企業正規で『あてはまる』割合が多い。そのほか、中小正規では、「職場の人間関係がよい」(33.9%) や「仕事と生活のバランスが適度にとれている」(28.9%) で『あてはまる』が他の層に比べて少ないといった特徴もみられる (表 10)。

自分の現在の勤務先を『ブラック企業』と思わない場合に、各項目で『あてはまる』割合が多く、『ブラック企業』と思っている場合に比べて比率が高いのが、「仕事と生活のバランスが適度にとれている」(25.4 ポイント差)、「雇用が安定している」(24.0 ポイント差)、「賃金・処遇が適切で納得性がある」(22.1 ポイント差) といった項目で、両者の差が 20 ポイント以上と大きい (表 10)。

### (2) 勤務先の仕事に対する満足度

現在の勤務先の仕事に対する満足度をみると、「満足している」は 7.7% と 1 割程度であるが、これに「ある程度満足している」(33.0%) を合わせると 40.7% の回答者が現在の仕事に『満足』していると回答している。一方、「あまり満足し

表 11 現在の勤め先の仕事への満足度

			(%)				
		回答件数	満足している	している程度満足	どちらともいえない	あまり満足していない	満足していない
合計		1565	7.7	33.0	29.6	18.8	10.9
規模・雇用形態	中小正規	419	5.0	28.2	32.2	22.2	12.4
	中小非正規	252	4.0	35.3	33.7	16.7	10.3
	大企業正規	614	9.1	34.5	28.3	17.4	10.6
	大企業非正規	280	11.8	35.0	24.6	18.9	9.6
勤め先はブラック企業か	そう思う計	346	3.2	18.8	29.2	26.0	22.8
	そう思わない計	1057	9.6	39.7	27.4	16.9	6.3
	わからない	162	4.9	19.8	44.4	16.0	14.8

ていない」(18.8%) や「満足していない」(10.9%) といった『不満』(29.7%) を感じている割合は、ほぼ3割を占め『満足』が『不満』を11ポイント上回っている。なお、「どちらともいえない」は29.6%である(表11)。

規模・雇用形態別にみると、『満足』は大企業、中小企業ともに正規に比べて非正規で多く、特に大企業非正規では46.8%と半数近くを占める。一方、中小正規では『満足』は33.2%にとどまり、『不満』は34.6%と他の層に比べて多い(表11)。

自分の現在の勤務先を『ブラック企業』と思わない場合には、『満足』が49.3%と半数程度を占め『不満』が23.2%にとどまるのに対して、『ブラック企業』と思っている場合には、『満足』が22.0%の一方で『不満』が48.8%と半数程度を占める(表11)。

## 6. 労働者の権利等や労働組合への理解

本節では、回答者の労働に関する権利や制度の認知状況と、労働に関する知識の獲得ルートについてみることにする。

### (1) 労働に関する権利や制度の認知

調査では、「団結権」、「最低賃金」、「残業割増」など、労働者が働く上で守られるべきルールについて、「上記の中で内容のわかるものはない」を

含めた18の選択肢をあげ、『内容のわかるもの』を全て選んでもらった。

『内容のわかるもの』の比率が最も高かったのは、「育児休業」(78.5%)で、これに「最低賃金」(77.6%)、「ハローワーク(公共職業安定所)」(77.1%)、「年次有給休暇(年休)」(76.9%)、「雇用保険」(68.9%)、「産前・産後休暇」(68.0%)、「男女雇用機会均等法」(67.0%)が6～7割台で続く。

一方、「団結権」(34.1%)や「教育訓練給付金」(38.5%)、「未払い賃金の請求権」(41.4%)については、内容のわかる割合は3～4割程度にとどまっている。なお、17の権利のうち回答者1人当たりの『内容のわかる』平均項目数は、10.5項目である(表12)。

規模・雇用形態別にみると、大企業非正規で『内容のわかる』項目数が平均11.6項目と最も多く、「ハローワーク(公共職業安定所)」、「年次有給休暇(年休)」や「育児休業」、「最低賃金」など多くの項目で『内容のわかる』比率が高い。一方、中小正規は『内容のわかる』項目数が平均10.0項目と最も少ない。また、組合加入率が半数以上を占める大企業正規の「団結権」の『内容のわかる』比率は42.0%と他の層を上回るものの、それほど高くない(表12)。

性・年代別にみると、『内容のわかる』項目数は女性30代が平均11.7項目と最も多く、男性20代が9.4項目と最も少ない。男性20代については

表 12 労働者の権利認知（『内容のわかる』比率）

			(%)																		
		回答件数	団結権	最低賃金	残業割増	年次有給休暇（年休）	育児休業	介護休業	産前・産後休暇	未払い賃金の請求権	男女雇用機会均等法	就業規則	労災保険	雇用保険	教育訓練給付金	派遣労働者	ハローワーク（公共職業安定所）	労働基準監督署	職業訓練校（職業能力開発センター等）	上記の中で内容のわかるものはない	内容のわかるもの（個数）
合計		1565	34.1	77.6	49.8	76.9	78.5	65.3	68.0	41.4	67.0	66.4	66.5	68.9	38.5	59.6	77.1	53.1	54.9	9.8	10.5
規模・雇用形態	中小正規	419	31.3	74.0	46.5	74.7	78.8	63.7	62.8	36.8	62.5	62.5	65.2	65.6	35.6	54.9	73.7	50.8	51.1	12.2	10.0
	中小非正規	252	23.0	78.6	45.2	75.4	79.0	62.3	69.8	42.1	66.3	62.7	69.0	73.4	37.3	65.5	82.9	48.4	59.1	8.7	10.5
	大企業正規	614	42.0	77.7	51.3	75.6	76.1	65.5	66.9	42.5	66.9	65.8	63.7	65.0	37.3	55.0	73.1	54.4	51.3	11.4	10.4
	大企業非正規	280	30.7	82.1	55.4	84.6	83.2	70.0	76.4	45.4	74.6	76.8	72.5	78.2	46.4	71.1	85.7	57.9	64.6	3.6	11.6
性・年代	男性20代	289	41.2	69.9	48.8	67.8	66.8	55.7	51.2	40.8	58.1	56.4	58.8	59.9	29.8	54.3	68.2	49.1	47.1	17.6	9.4
	男性30代	439	39.4	77.7	53.8	73.6	73.8	59.7	60.1	44.0	62.9	67.7	65.1	67.4	35.8	55.1	74.5	56.9	52.8	10.7	10.3
	女性20代	391	28.9	77.2	42.2	78.5	82.1	69.6	73.7	35.3	68.0	65.0	66.0	68.0	32.2	57.0	77.2	43.7	50.9	8.7	10.2
	女性30代	446	28.7	83.0	53.1	84.8	87.7	73.3	81.6	44.6	76.0	72.9	73.3	76.9	52.2	69.5	85.4	60.1	65.5	4.7	11.7
勤め先はブラック企業か	そう思う	111	35.1	78.4	55.0	71.2	72.1	64.0	60.4	44.1	63.1	69.4	58.6	66.7	34.2	55.0	70.3	55.0	54.1	9.0	10.2
	どちらかという とそう思う	235	31.5	76.2	51.9	75.7	78.3	65.1	70.2	46.8	71.1	62.6	66.4	69.4	37.9	66.0	77.9	55.7	55.7	7.2	10.7
	どちらかという とそう思わない	427	31.1	75.6	48.5	74.7	77.3	62.3	62.8	37.0	63.2	61.8	64.6	65.6	36.8	54.6	75.6	50.6	51.1	9.4	10.0
	そう思わない	630	40.0	85.2	52.5	86.3	87.1	73.3	78.6	45.7	74.9	76.0	74.6	77.0	43.3	66.7	84.9	58.1	62.4	5.4	11.7

「内容のわかるものはない」（17.6%）が2割近くを占める。『内容のわかる』比率は、多くの項目で女性30代の比率が高く、男性20代で低くなっているが、「団結権」は正社員比率の高い男性で、また、「育児休業」、「介護休業」、「産前・産後休暇」、「男女雇用機会均等法」などは女性で『内容のわかる』比率が高い（表12）。

これらの労働者の権利や制度について『内容のわかる』ものが1つ以上あった回答者に対して、それらをどのように学んだかを尋ねた。その結果（複数選択）をみると、「新聞・雑誌、テレビ、インターネット等の情報で知った」が54.5%と最も多く、これに「中学、高校の授業で習った」（40.5%）、「新入社員教育など会社が実施する研修で学んだ」（25.8%）、「家族や友人から聞いた」（23.7%）、「職場の上司、先輩から聞いた」（22.6%）、「大学の授業で習った」（20.1%）などの順で続いており、回答結果は分散している。

規模・雇用形態別にみると、いずれも新聞・雑

誌等や中学、高校の授業が上位にあげられているものの、大企業正規では、「新入社員教育など会社が実施する研修で学んだ」が33.3%を占め、中小正規（23.1%）を約10ポイント上回っている。

性・年代別にみると、就職してからあまり時間の経っていない20代については男女ともに「中学、高校の授業で習った」や「大学の授業で習った」など学校教育を通して学んだ比率が30代に比べて多い。また、「新聞・雑誌、テレビ、インターネット等の情報で知った」については男性30代（60.7%）が最も多く、男性20代（50.8%）を約10ポイント上回っているほか、女性は男性に比べて「家族や友人から聞いた」が多いなどの違いもみられる。

職場で生じている問題を解決するためには、個々の労働者が労働にかかわる権利や制度を理解していることも重要である。そこで、『ブラック企業』の認識状況を「そう思う」、「どちらかという」と「そう思う」、「どちらかという」と「そう思わな

表 13 労働組合は必要か

		(%)							
		回答 件数	必 要 だ	労 働 組 合 は よ い	ど ち ら か と い う と あ っ た 方 が よ い	い て も な く て も よ い	労 働 組 合 は あ っ た 方 が よ い	労 働 組 合 は な い	わ か ら な い
合計		1565	18.2	36.5	15.5	3.8	25.9		
規模・ 雇用形態	中小正規	419	15.5	33.7	16.7	3.6	30.5		
	中小非正規	252	11.1	37.3	13.5	4.0	34.1		
	大企業正規	614	24.8	36.8	16.4	4.4	17.6		
	大企業非正規	280	14.3	39.6	13.6	2.9	29.6		
勤め先は ブラック 企業か	そう思う計	346	26.0	37.6	12.4	4.3	19.7		
	そう思わない計	1057	15.9	38.3	16.9	3.8	25.1		
	わからない	162	16.7	22.8	13.0	3.1	44.4		

い」、「そう思わない」の4つに分け、労働者の権利や制度の認知状況についてみていきたい。労働者の権利や制度の『内容のわかる』平均項目数は明確に『ブラック企業』とっていない層（「そう思わない」）で11.7項目と他の層に比べて多いが、平均項目数では、勤務先を『ブラック企業』と知っているかどうかではっきりとした違いはみられない。ただし、項目別にみると、明確に『ブラック企業』とっていない層（「そう思わない」）では、多くの項目で全体平均の比率を上回っているが、一方で、明確に『ブラック企業』と知っている層（「そう思う」）では、「年次有給休暇（年休）」、「育児休業」、「産前・産後休暇」、「労災保険」、「ハローワーク（公共職業安定所）」で『内容のわかる』比率は低くなっている（表12）。こうした結果から、ブラック企業で働いている（と知っている）層では、労働にかかわる権利や制度に対する認知の範囲が、他の層に比べて限定されていることがうかがえる。

## (2) 労働組合に関する意識

労働組合の必要性については、「労働組合は是非必要だ」が18.2%と2割近くを占め、これに「労働組合はどちらかというとあった方がよい」（36.5%）を合わせ、労働組合を『必要』と考える割合は54.7%と半数以上を占めている。その他

の回答については、「労働組合はあってもなくてもよい」（15.5%）や「わからない」（25.9%）など労働組合の必要性について約4割が回答を保留しており、「労働組合はない方がよい」とする労働組合に否定的な層は3.8%とわずかにとどまった（表13）。

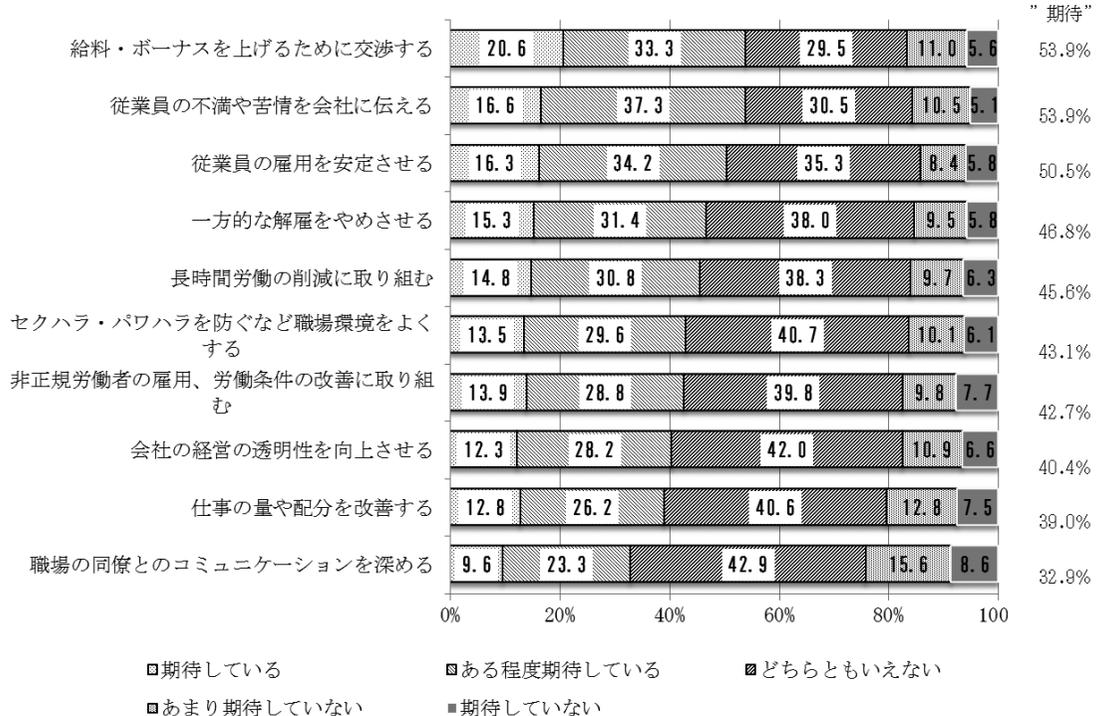
規模・雇用形態別にみると、労働組合加入率の高い大企業正規では「是非必要だ」が24.8%と多く、これに「どちらかといえばあった方がよい」（36.8%）を合わせた割合は6割強を占め、他の層を上回っている。その他の中小の正規や中小、大企業の非正規については、「わからない」が3割前後を占め、その分「是非必要だ」が少ない（表13）。

勤務先を『ブラック企業』と知っている場合に、「是非必要だ」とする割合が26.0%と高く、職場や働き方の課題解決に当たって労働組合への期待が大きいといえる（表13）。

性・年代別にみると、男性については20代、30代ともに、「是非必要だ」で2割強、「どちらかといえばあった方がよい」を合わせた『必要』とする割合はいずれも約6割を占める。一方、女性は20代、30代ともに「わからない」が3割強を占めるため、労働組合を『必要』とする割合は半数程度となっている。

調査では、「従業員の不満や苦情を会社に伝え

図1 労働組合の活動に対する期待



る」や「一方的な解雇をやめさせる」、「給料・ボーナスを上げるために交渉する」など10の労働組合が取り組む活動をあげ、それぞれの活動について、「期待している」、「ある程度期待している」、「どちらともいえない」、「あまり期待していない」、「期待していない」の5段階で尋ねた(図1)。

「期待している」はいずれの活動も1~2割程度にとどまるが、これに「ある程度期待している」を合わせた『期待』比率でみると、「給料・ボーナスを上げるために交渉する」(53.9%)、「従業員の不満や苦情を会社に伝える」(53.9%)、「従業員の雇用を安定させる」(50.5%)、「一方的な解雇をやめさせる」(46.8%)、「長時間労働の削減に取り組む」(45.6%)といった雇用や賃金・労働時間など労働条件にかかわる項目で半数前後を占める。一方、「職場の同僚とのコミュニケーションを深める」、「仕事の量や配分を改善する」、「会社の経営の透明性を向上させる」など雇用の安定や労働条件の向上に直結しない活動領域については『期待』割合は3~4割程度にとどまって

いる。

雇用形態で明確な違いがみられるのは、「非正規労働者の雇用、労働条件の改善に取り組む」である。非正規については中小(49.6%)、大企業(48.2%)ともに『期待』の割合がほぼ半数を占めるのに対し、正規は4割程度(中小:39.4%、大企業:39.6%)と約10ポイントの差がみられる。そのほか、大企業正規で「給料・ボーナスを上げるために交渉する」(57.2%)、中小、大企業の非正規で「セクハラ・パワハラを防ぐなど職場環境をよくする」(中小:45.6%、大企業:47.1%)で『期待』がやや多くなっているが、非正規労働者の雇用、労働条件以外については、規模や雇用形態による目立った違いはみられない。

## 7. 結論と考察

本稿では、35歳未満の一般社員(非管理職)を対象に実施した調査結果の分析により、職場においてどのような働き方の実態にあるのか、特に、

いわゆる「ブラック的」な働き方がどの程度存在し、そうした状況の背景やそれらにどのように対処しているのかを明らかにしてきた。分析結果の概要は以下のとおりである。

まず第1に、自分が勤務する勤め先が、違法な労働時間や若者を使い捨てにするなど、いわゆる『ブラック企業』にあてはまるかどうかを尋ねた結果、全体で22.1%があてはまると回答している。この比率は、大企業正規社員に比べて中小企業の正規・非正規社員、大企業非正規社員で高い。また、労働組合がないと高い傾向も明らかになっている。

第2に、勤め先を『ブラック企業』と考えている場合に、「残業が多い、休みがとりにくい」、「人を育てる雰囲気がない」、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」といった職場の状況が存在する。また、日常的な長時間労働、若者の離職傾向、仕事に起因する健康問題など、深刻な問題にもつながっている。全体の1/4が過去3年間に長時間労働が原因で体調を崩した経験をもっている。この傾向は勤め先を『ブラック企業』と考えると高くなる。『ブラック企業』ではパワーハラスメントも多く、こうした状況が複合的に生じているのが「ブラック的」な働き方といえる。

第3に、職場の問題に対して上司への相談等なんらかのアクションを起こしている割合は36.9%にとどまる。『ブラック企業』と考えているところの割合は高まり、「ブラック的」働き方に甘んじているわけではないものの、それでも半数以上は何もしていない。特に社内の苦情処理窓口や労働組合などの受け皿が、そもそもない可能性もあるにせよ、こうした機関が機能しているとは言い難い。

第4に、現在の勤務先の仕事に対する満足度をみると、「満足している」(7.7%)と「ある程度満足している」(33.0%)を合わせて『満足』は4割程度にとどまり、「あまり満足していない」(18.8%)と「満足していない」(10.9%)を合わせた『不満』が3割を占めており、満足度が高いとはいえない。特に、勤め先が『ブラック企業』

とっている場合には、『満足』が22.0%の一方で『不満』が48.8%と半数程度を占めるなど、特に満足度が低く、「仕事と生活のバランスが適度にとれている」、「雇用が安定している」、「賃金・処遇が適切で納得性がある」などの項目に当てはまる割合が低い傾向が顕著である。「ブラック的」な働き方が、仕事への意欲や満足度を大きく低下させている。

こうした状況への対処として、労働者としての権利を理解することや労働者が団結することが重要だと考えられる。第5点目として、こうした権利理解、労働組合への期待において、「ブラック的」な働き方の場合に、労働者の権利や制度の理解度がやや低く、一方で労働組合への期待が大きいことも明らかになった。職場や働き方の課題解決に当たって労働組合への期待が大きいといえる。

以上の結果から、職場の長時間労働などの問題が発生していること、これが働く人の体調や満足度にマイナスの影響を及ぼしている状況がみられていること、こうした状況を改善するためには働く側の意見を集約して対応を考える労働組合の役割が重要であること、が示唆された。

\*本調査は公益社団法人教育文化協会による調査研究事業費を活用して実施したものである。謝してここに記す。

#### 注

- 1) 連合（日本労働組合総連合会）「ブラック企業に関する調査」は、2014年11月1日～11月6日の7日間において実施し、20歳～59歳の被雇用者3,000名（男性1,500名、女性1,500名）の有効サンプルが集計されている。なお、対象には労働組合員以外も含まれる。
- 2) 厚生労働省では、2013年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に実施したものであり、平均的な状況を示すものではない。

**参考文献**

厚生労働省（2013）『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』  
東京海上日動リスクコンサルティング（2013）『平

成 24 年度 厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書』  
日本労働組合総連合会（2014）『ブラック企業に関する調査』

---

## Working Styles: Current Status and Areas of Concern - Dealing With “Black” Work -

TAKEISHI Emiko  
GOTO Kayo  
SATO Atsushi

---

The issue of illegal conditions and harassment ignored at the workplace that put employees in dire straits is one that has received much attention in recent years. This paper analyzes the results of a survey conducted on workers (both regular and non-regular) under the age of 35 to determine what working styles are present in their workplaces, particularly to what extent so-called “black” work exists, and how employees who are not yet managers are addressing it.

The survey revealed the following:

First, when we asked whether their place of employment could be considered a so-called “black company” that uses illegal work hours or treats workers as disposable, 22.1 percent of respondents said yes. This percentage was higher for both regular and non-regular employees at small- and medium-sized companies and for non-regular employees at large companies, compared to regular employees at large companies. Furthermore, there was a clear trend for higher percentages where labor unions were not present. Second, there are many workplace and working-style concerns at places employees identified as “black companies,” including too much

overtime and difficulty taking time off, a poor environment for employee growth, and little communication between supervisors and their staff. Third, only 36.9 percent of respondents are taking some kind of action regarding these workplace issues, such as consulting with a supervisor. Of those respondents who believe their workplace is a “black company,” more than half are doing nothing about it. Fourth, one quarter of respondents reported that working long hours had had an adverse effect on their health in the past three years, and 29.7 percent said they were not satisfied with the work at their current place of employment. These numbers were higher for those workplaces identified as “black companies”. Fifth, combined with the 18.2 percent who said a labor union was absolutely necessary and those who said it would be better to have a labor union than not, over half of respondents believe labor unions are necessary. Where respondents considered their place of employment to be a “black company,” the percentage in favor of labor unions increased, showing that much is expected from labor unions with regard to resolving workplace and working-style concerns.

These results suggest that issues such as long working hours are cropping up at the workplace; that these issues have an adverse effect on workers' health and satisfaction

levels; and that labor unions, which gather worker opinions and come up with ways to cope with these issues, play an important role.