

若年労働者が追い詰められる 職場の共通点 —JILPT調査からの示唆—

労働政策研究・研修機構主任研究員
小野 晶子

ブラック企業に関する先行研究

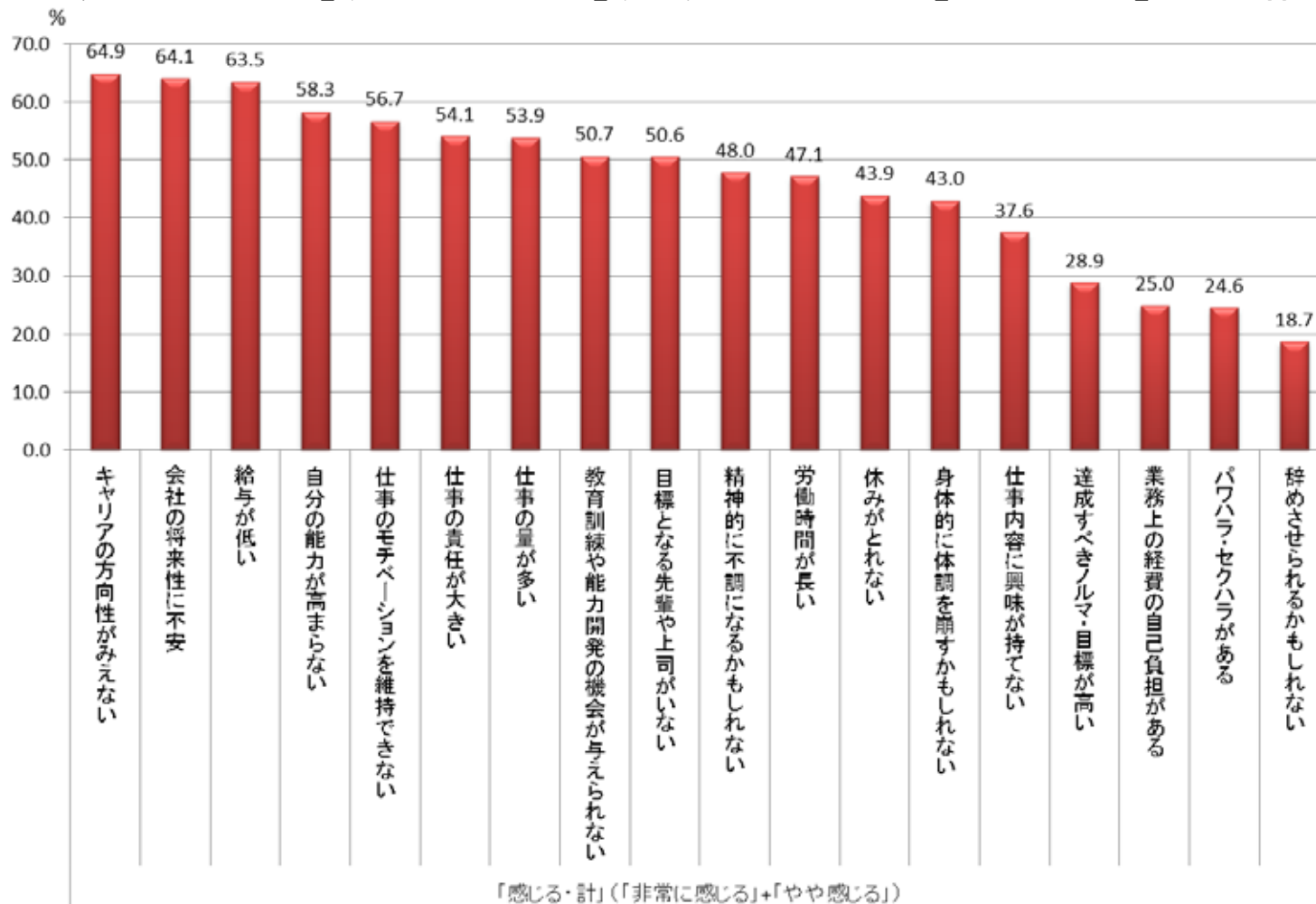
- 「新興産業において、若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使い潰し、次々と離職に追い込む成長大企業」(今野2013)
- 「法令順守、倫理、経済的合理性などのさまざまな面から見て問題を抱えている企業」(蟹沢2010)
- 「労働条件や就業環境が劣悪で、従業員に過重なノルマの常態化、セクハラやパワハラの放置、法令に抵触する営業行為の強要といった反社会的な実態がある」(大辞泉)



- 労働者個々人の主観的な「ブラック」認識に依存(蟹沢2010、大内2014、小林2015)
- 「ブラック」認識をもたらす要因分析(小林2015)
 - 長時間労働(50時間以上)、賃金不払残業、有給休暇未取得、退職強要
 - 企業内労働組合がある方が「ブラック」認識度は低くなる
(「非金銭的な職場アメニティ」(能力開発の機会、WLB等)がより充実する?)

本人状況の把握

現在、あなたは仕事上、以下の事項についてどのように感じていますか。
 (「非常に感じる」、「やや感じる」、「あまり感じない」、「感じない」の4段階)



本人状況の把握 選択肢同士の関係性

本人状況の選択肢で関係性がある因子は、

・ 第1因子 → 将来やキャリアに対する不安

会社の将来性に不安、キャリアの方向性がみえない、自分の能力が高まらない、能力開発の機会がない、仕事内容に興味を持てない、目標となる先輩や上司がいない、仕事のモチベーションを維持できない、給与が低い

・ 第2因子 → 物理的な労働負荷が過重状態

仕事の責任が大きい、仕事量が多い、労働時間が長い、休みがとれない、身体的・精神的不調になるかもしれない

・ 第3因子 → 精神的負荷が過重状態

パワハラ・セクハラ、経費自己負担、ノルマ・目標が高い、身体的・精神的不調になるかもしれない、辞めさせられるかもしれない

の3つと、読み取れる

回転後の因子行列^a

	第1因子	第2因子	第3因子
1. 会社の将来性に不安	.565	.108	.105
2. キャリアの方向性がみえない	.791	.095	.084
3. 自分の能力が高まらない	.788	.001	.101
4. 教育訓練や能力開発の機会が与えられない	.714	.084	.133
5. 仕事内容に興味を持てない	.600	.069	.277
6. 目標となる先輩や上司がいない	.630	.078	.171
7. 仕事のモチベーションを維持できない	.688	.180	.218
8. 仕事の責任が大きい	.058	.581	.125
9. 仕事の量が多い	.095	.835	.101
10. 労働時間が長い	.107	.757	.179
11. 休みがとれない	.155	.497	.258
12. 給与が低い	.410	.221	.112
13. パワハラ・セクハラがある	.232	.144	.578
14. 業務上の経費の自己負担がある	.111	.247	.549
15. 達成すべきノルマ・目標が高い	.079	.382	.505
16. 身体的に体調を崩すかもしれない	.166	.567	.512
17. 精神的に不調になるかもしれない	.280	.478	.521
18. 辞めさせられるかもしれない	.225	.062	.569

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

本人状況と離職状況の関係①

			(%)				
		n	入社から約 3年でほぼ 全員が離職 する	入社から約 3年で半分 程度が離職 する	入社から約 3年で辞める のは2～3割 程度	入社から約 3年ではほと んど辞めな い	入社から約 3年で半分 以上が離職 ※
全体		10417	3.3	17.3	36.1	43.3	20.6
3	辞めさせられるかもしれない	1952	6.1	24.7	38.5	30.7	30.8
3	パワハラ・セクハラがある	2560	6.0	24.3	38.2	31.5	30.4
3	業務上の経費の自己負担がある	2600	5.2	23.0	36.8	35.0	28.2
3	達成すべきノルマ・目標が高い	3013	4.7	23.3	39.8	32.1	28.1
2,3	身体的に体調を崩すかもしれない	4481	4.8	23.3	37.9	34.0	28.1
2	休みがとれない	4572	4.8	22.7	38.3	34.2	27.5
2,3	精神的に不調になるかもしれない	4997	4.8	22.2	37.9	35.1	27.0
2	労働時間が長い	4910	4.5	21.9	38.3	35.4	26.3
1	目標となる先輩や上司がいない	5272	4.7	21.3	37.3	36.6	26.0
1	教育訓練や能力開発の機会が与えられな	5279	4.5	20.9	38.0	36.7	25.3
1	仕事内容に興味を持てない	3916	4.6	20.5	39.0	35.9	25.1
1	仕事のモチベーションを維持できない	5909	4.2	20.7	38.6	36.5	24.9
1	会社の将来性に不安	6678	4.1	20.5	37.3	38.1	24.6
2	仕事の量が多い	5611	3.9	20.5	38.3	37.4	24.3
1	給与が低い	6612	4.0	20.2	38.4	37.3	24.2
1	キャリアの方向性がみえない	6759	3.8	20.4	38.3	37.4	24.2
1	自分の能力が高まらない	6076	3.9	19.6	37.7	38.8	23.5
2	仕事の責任が大きい	5637	3.9	19.0	36.4	40.6	22.9

※「入社から約3年で半分以上が離職」の割合が高い者から降順で表示。

本人状況と離職状況の関係②

- 「入社から約3年で半分以上が
離職する」(全体平均20.6%)
因子別の平均値

第1因子

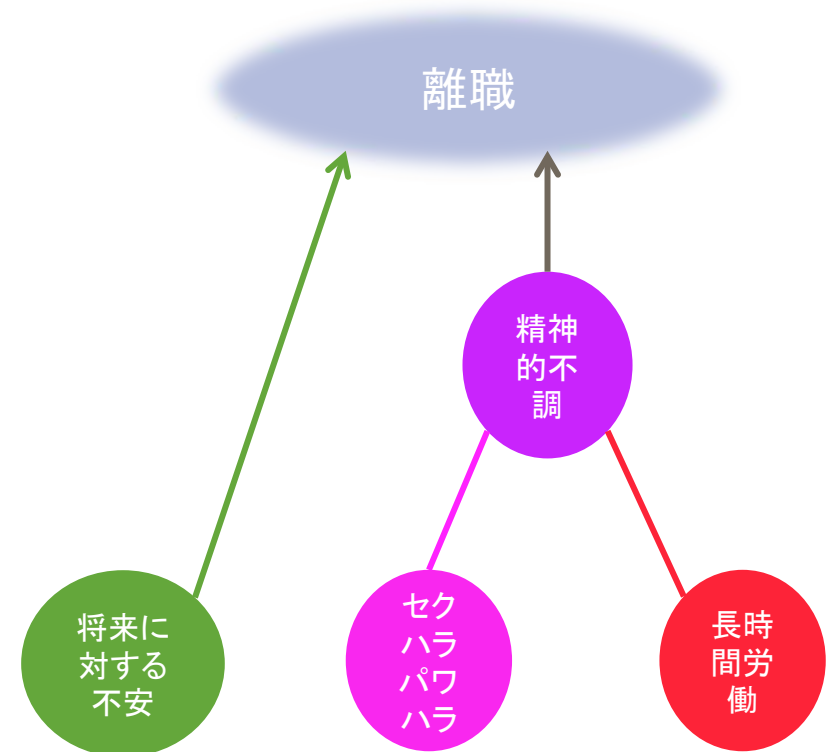
将来やキャリアに対する不安 → 24.7%

第2因子

物理的な労働負荷が過重状態 → 26.0%

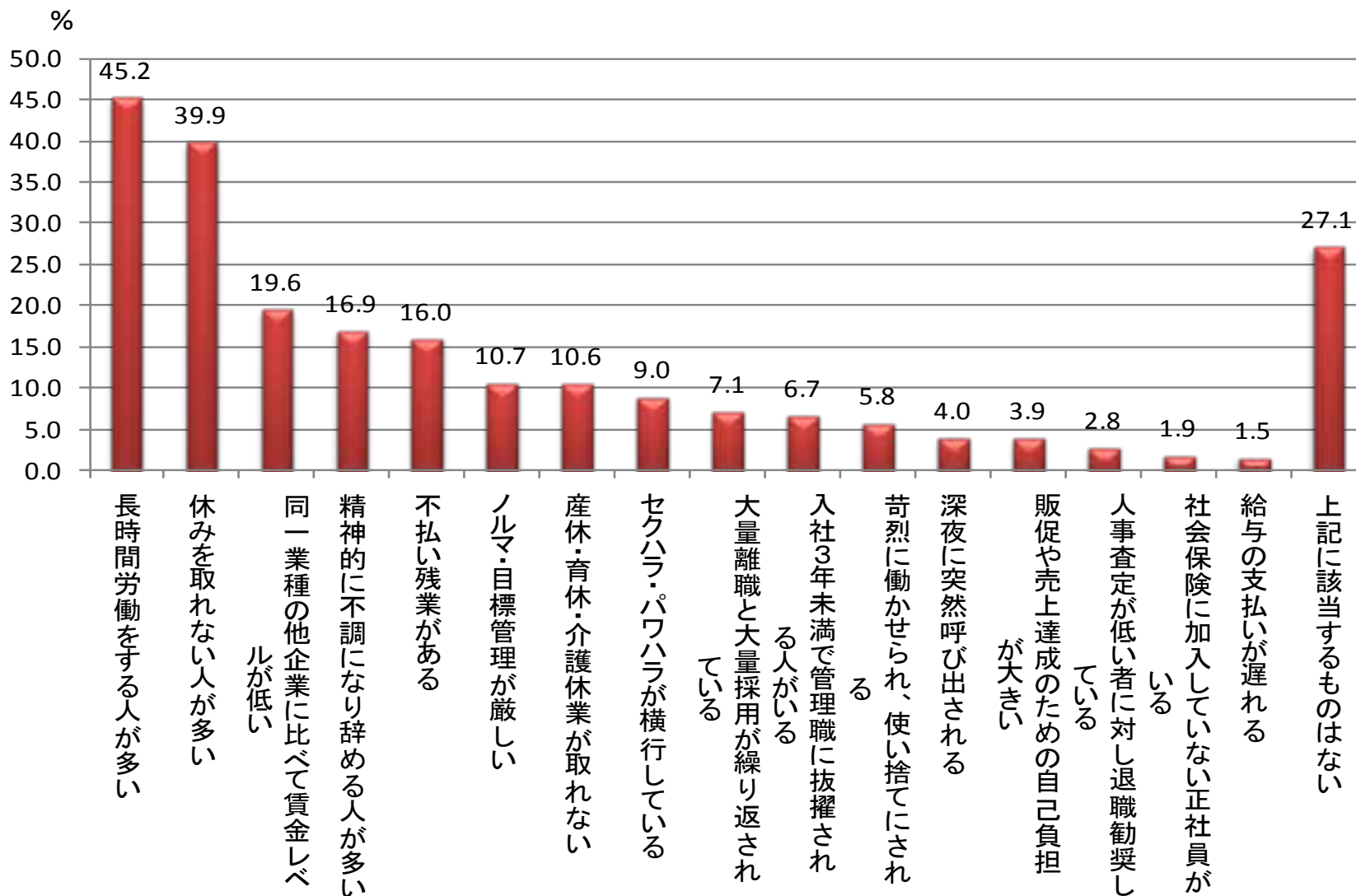
第3因子

精神的負荷が過重状態
→ 28.3%



職場の状況の把握

Q. あなたが働く事業所の正社員の状況について、該当するものを選んでください(M.A.)



職場の正社員の状況 選択肢同士の関係性

因子負荷(量)の大きさ＝因子と観測変量の相関係数から、関係性がある因子は、4つ

第1因子

「長時間労働で休みをとれない、精神的に不調になり辞める人が多い」職場

第2因子

「ノルマ・目標管理が厳しく、販促や売上達成のための自己負担が大きい」職場

第3因子

「セクハラ・パワハラが横行していて、苛烈に働かされ、精神的に不調になり辞める人が多い」職場

第4因子

「大量採用・大量離職、苛烈に働かされて、精神的に不調になり辞める人が多い」職場

回転後の因子行列^a

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
長時間労働をする人が多い	.737	.094	-.003	.084
休みを取れない人が多い	.593	.081	.076	.088
大量離職と大量採用が繰り返されている	.083	.149	.108	.477
精神的に不調になり辞める人が多い	.200	.170	.295	.339
セクハラ・パワハラが横行している	.073	.137	.492	.125
ノルマ・目標管理が厳しい	.145	.539	.141	.126
苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	.080	.167	.279	.274
深夜に突然呼び出される	.079	.037	.079	.040
入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる	.062	.099	.021	.122
同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	.101	.090	.052	.062
不払い残業がある	.198	.142	.117	.052
給与の支払いが遅れる	.017	.014	-.013	.049
販促や売上達成のための自己負担が大きい	.034	.536	.044	.070
社会保険に加入していない正社員がいる	.013	.039	.044	-.023
産休・育休・介護休業が取れない	.099	.031	.059	.027
人事査定が低い者に対し退職勧奨している	.018	.088	.116	.069
上記に該当するものはない	-.759	-.073	-.147	-.027

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

職場の状況と離職状況の関係①

		n	入社から 約3年で ほぼ全員 が離職す る	入社から 約3年で 半分程度 が離職す る	入社から 約3年で 辞めるの は2～3割 程度	入社から 約3年では ほとんど辞 めない	入社から 約3年で 半分以上 が離職 ※	(%)
全体		10417	3.3	17.3	36.1	43.3	20.6	
4	大量離職と大量採用が繰り返されている	742	12.4	50.4	30.7	6.5	62.8	
3, 4	苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	600	13.7	42.5	31.2	12.7	56.2	
	入社3年未満で管理職に抜擢される人がいる	694	8.4	39.6	35.7	16.3	48.0	
	社会保険に加入していない正社員がいる	196	13.8	31.1	28.6	26.5	44.9	
	給与の支払いが遅れる	161	14.9	28.6	24.8	31.7	43.5	
	人事査定が低い者に対し退職勧奨している	288	10.1	33.0	40.6	16.3	43.1	
2	販促や売上達成のための自己負担が大きい	410	8.8	32.7	37.8	20.7	41.5	
3	セクハラ・パワハラが横行している	935	7.7	31.7	36.6	24.1	39.4	
1, 3	精神的に不調になり辞める人が多い	1763	7.0	31.9	40.3	20.9	38.9	
	産休・育休・介護休業が取れない	1099	8.9	29.0	33.5	28.6	37.9	
2	ノルマ・目標管理が厳しい	1112	5.5	29.9	42.8	21.9	35.3	
	不払い残業がある	1662	6.5	27.4	36.5	29.6	33.9	
	同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	2037	5.0	24.8	39.9	30.3	29.8	
1	休みを取れない人が多い	4154	4.7	23.5	38.5	33.4	28.2	
	深夜に突然呼び出される	415	5.3	20.5	35.9	38.3	25.8	
1	長時間労働をする人が多い	4713	3.7	21.3	40.0	35.0	25.0	
	上記に該当するものはない	2827	1.3	7.1	29.0	62.6	8.4	

※「入社から約3年で半分以上が離職」の割合が高い者から降順で表示。

職場の状況と離職状況の関係②

- 「入社から約3年で半分以上が離職する」(全体平均20.6%)
因子別の平均値

第1因子

「長時間労働で休みをとれない、精神的に不調になり辞める人が多い」職場で働く者

→ 30.7%

第2因子

「ノルマ・目標管理が厳しく、販促や売上達成のための自己負担が大きい」職場で働く者

→ 38.4%

第3因子

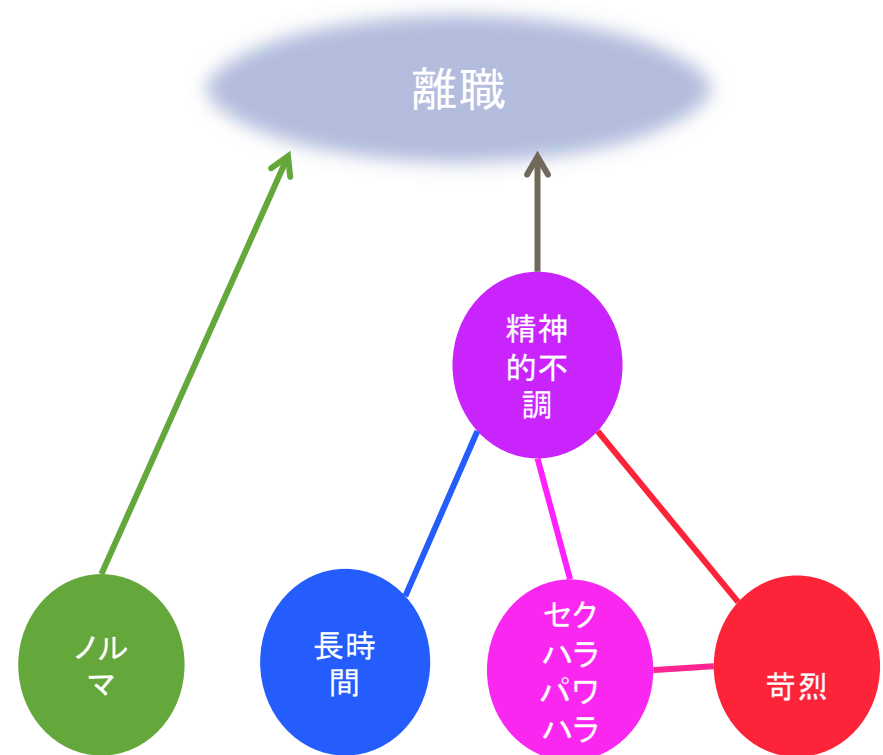
「セクハラ・パワハラが横行していて、苛烈に働かされ、精神的に不調になり辞める人が多い」職場で働く者

→ 44.8%

第4因子

「大量採用・大量離職、苛烈に働かされて、精神的に不調になり辞める人が多い」職場で働く者

→ 59.5%



職場の離職状況の把握(産業別)

(%)

	n	入社から約 3年で ほぼ全員が 離職する	入社から約 3年で 半分程度が 離職する	入社から約 3年で 辞めるのは 2～3割程度	入社から約 3年では ほとんど辞 めない	入社から約 3年で 半分以上が 離職 ※
全体	10417	3.3	17.3	36.1	43.3	20.6
鉱業、採石業、砂利採取業	29	10.3	6.9	34.5	48.3	17.2
建設業	900	3.8	15.7	34.1	46.4	19.4
製造業	900	1.3	9.4	36.1	53.1	10.8
電気・ガス・熱供給・水道業	375	3.5	10.9	27.7	57.9	14.4
情報通信業	900	2.7	15.8	45.4	36.1	18.4
運輸業、郵便業	849	1.2	11.9	31.4	55.5	13.1
卸売業、小売業	1800	3.7	19.7	37.4	39.2	23.3
卸売業	874	3.3	16.9	37.0	42.8	20.3
小売業	926	4.0	22.2	37.9	35.9	26.2
金融・保険業	500	2.0	14.2	48.4	35.4	16.2
不動産業、物品賃貸業	490	5.9	21.8	30.4	41.8	27.8
学術研究、専門・技術サービス業	488	4.5	16.4	34.4	44.7	20.9
宿泊業、飲食サービス業	375	7.2	36.5	36.3	20.0	43.7
生活関連サービス業、娯楽業	274	3.3	37.6	32.1	27.0	40.9
教育、学習支援業	900	2.9	10.9	22.9	63.3	13.8
医療、福祉	1000	3.5	21.7	44.5	30.3	25.2
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	137	0.7	10.9	40.1	48.2	11.7
サービス業(他に分類されないもの)	500	5.2	21.2	35.8	37.8	26.4

※「入社から約3年で半分以上が離職」は、「入社から約3年でほぼ全員が離職する」「入社から約3年で半分程度が離職する」の合計。

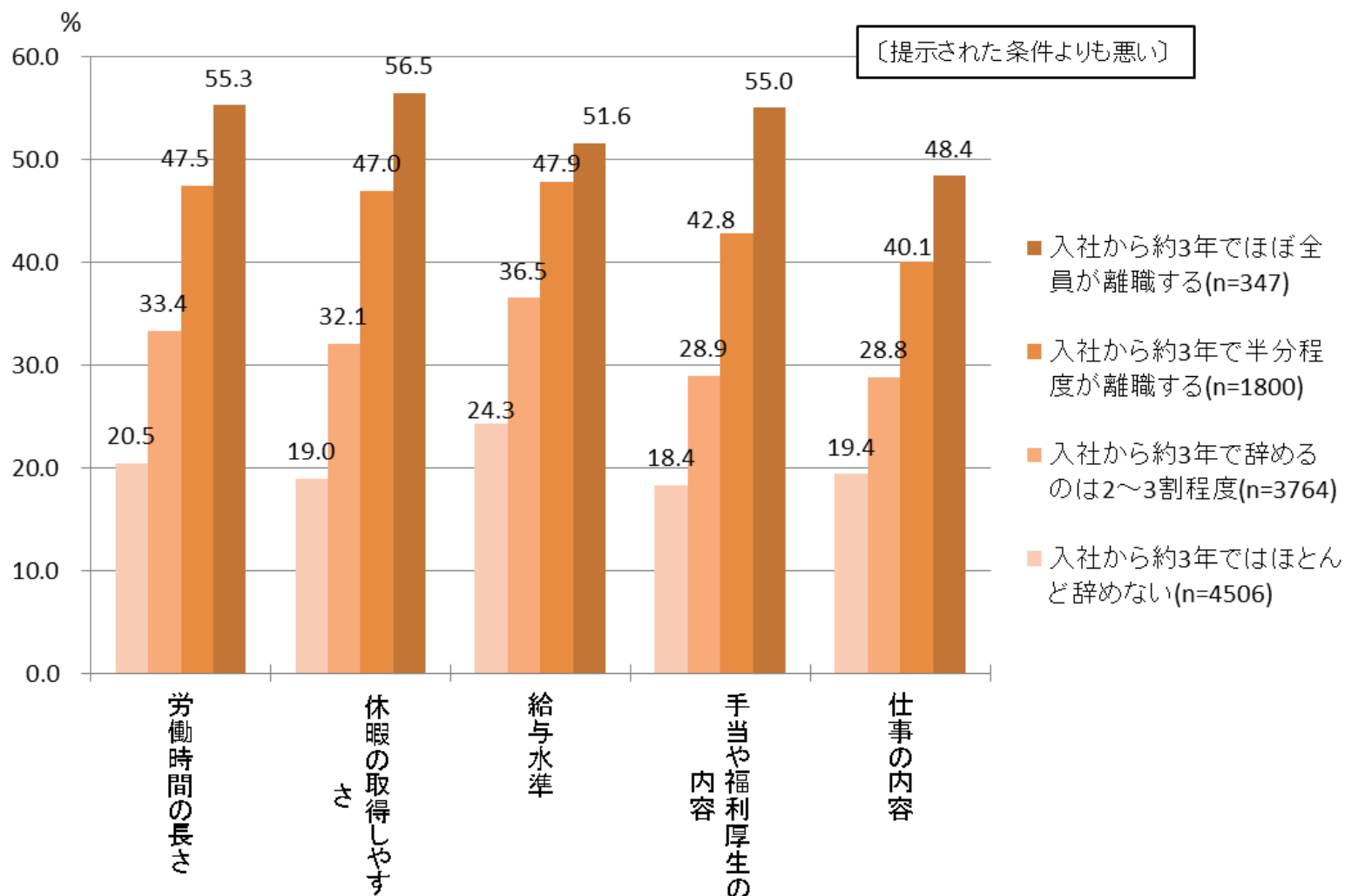
離職率が高い職場の傾向

- 労働組合に入っていない

	n	入社から約3 年でほぼ全 員が離職す る	入社から約3 年で半分程 度が離職す る	入社から約3 年で辞める のは2～3割 程度	入社から約3 年ではほとん ど辞めない	入社から約3 年で半分以上が離職 ※
全体	10417	3.3	17.3	36.1	43.3	20.6
労働組合に入っている	3954	1.8	12.6	37.3	48.3	14.4
労働組合に入っていない	6463	4.3	20.1	35.4	40.2	24.4

- 残業時間が長い(月60時間以上)
- サービス残業(残業申請しない)、持ち帰り残業がある
- 残業理由は「無駄な仕事がある」「職場のムード」(離職率が低い職場では「仕事への責任感」「仕事や成果物へのこだわり」)
- 年休取得が年間3日以内
- 賃金が低い(月平均2.5万円程度)
- 極端な成果、出来高給(前月の成績、業績が翌月に反映される)
- 進捗管理が頻繁(毎日、週1)、個人競争が激しい
- 教育訓練コストが低い(一人前になるまで1年未満)
- 採用コストが低い(採用面接回数が1回以下、無料の職業紹介、HP)

求人情報と実際の労働条件とのギャップ



職場のコミュニケーションの状況(上司)

	n	仕事上の相談【上司と】					仕事以外の日常会話・おしゃべり【上司と】				
		よくする	たまに する	ほとんど しない	まったく しない	しない計	よくする	たまに する	ほとんど しない	まったく しない	しない計
合計	10417	25.1	47.4	20.2	7.3	27.5	26.3	45.6	21.5	6.6	28.1
長時間労働をする人が多い	4713	25.6	47.5	20.7	6.1	26.8	25.8	46.1	21.6	6.5	28.1
休みを取れない人が多い	4154	23.5	46.9	22.0	7.5	29.5	25.1	44.8	23.1	7.0	30.1
大量離職と大量採用が繰り返されている	742	21.2	44.5	24.8	9.6	34.4	22.0	42.0	26.4	9.6	36.0
精神的に不調になり辞める人が多い	1763	22.3	45.4	23.3	9.0	32.3	22.5	42.3	26.0	9.2	35.2
セクハラ・パワハラが横行している	935	18.8	40.7	27.1	13.4	40.4	19.6	38.1	28.4	13.9	42.4
ノルマ・目標管理が厳しい	1112	24.4	45.5	22.5	7.6	30.1	22.4	46.0	23.3	8.4	31.7
苛烈に働かせられ、使い捨てにされる	600	19.2	40.2	27.3	13.3	40.7	18.7	38.0	28.2	15.2	43.3
深夜に突然呼び出される	415	30.1	41.2	20.0	8.7	28.7	28.4	41.7	22.7	7.2	29.9
入社3年未満で管理職に抜擢される人がある	694	28.2	46.7	18.2	6.9	25.1	29.8	42.8	20.0	7.3	27.4
同一業種の他企業に比べて賃金レベルが低い	2037	24.0	46.4	20.9	8.8	29.7	26.5	43.2	22.6	7.7	30.3
不払い残業がある	1662	22.0	45.2	24.4	8.4	32.8	23.5	43.9	24.0	8.6	32.6
給与の支払いが遅れる	161	23.0	46.0	20.5	10.6	31.1	28.0	41.0	21.1	9.9	31.1
販促や売上達成のための自己負担が大きい	410	23.2	47.6	21.0	8.3	29.3	23.9	44.6	22.7	8.8	31.5
社会保険に加入していない正社員がいる	196	24.5	44.9	21.9	8.7	30.6	26.5	41.3	25.0	7.1	32.1
産休・育休・介護休業が取れない	1099	20.2	46.0	23.4	10.4	33.8	22.6	42.9	25.8	8.6	34.5
人事査定が低い者に対し退職勧奨している	288	24.0	43.4	20.1	12.5	32.6	20.5	40.3	26.0	13.2	39.2
上記に該当するものはない	2827	27.1	46.3	19.0	7.7	26.6	29.1	45.9	18.7	6.3	25.0
入社から約3年でほぼ全員が離職する	347	19.0	41.2	24.2	15.6	39.8	22.2	36.6	23.6	17.6	41.2
入社から約3年で半分程度が離職する	1800	23.1	45.7	23.3	7.9	31.2	24.3	44.3	23.6	7.8	31.4
入社から約3年で辞めるのは2~3割程度	3764	22.8	50.5	20.6	6.1	26.7	23.5	48.5	22.8	5.3	28.1
入社から約3年ではほとんど辞めない	4506	28.2	46.1	18.4	7.4	25.7	29.8	44.5	19.3	6.4	25.7

相談しやすい上司・先輩がいる職場は 普段の会話から作られる

		n	仕事上の相談【上司と】			
			よくする	たまにする	ほとんどしない	まったくしない
合計		10417	25.1%	47.4%	20.2%	7.3%
仕事以外の日常会話・おしゃべり【上司と】	よくする	2741	59.4%	32.2%	6.6%	1.9%
	たまにする	4754	16.7%	65.6%	15.0%	2.7%
	ほとんどしない	2235	7.6%	38.3%	47.6%	6.6%
	まったくしない	687	2.6%	12.2%	22.1%	63.0%
仕事以外の日常会話・おしゃべり【同僚と】	よくする	4545	39.1%	42.2%	14.3%	4.4%
	たまにする	4097	15.3%	60.5%	19.1%	5.0%
	ほとんどしない	1208	10.5%	33.4%	49.3%	6.8%
	まったくしない	567	13.6%	25.0%	13.6%	47.8%

職場のミス事例を見てると「なんとなく質問しづらくて自分の判断でやったら失敗した」というケースがかなり多くて、ミス抑止のためには二重チェック体制がどうかよりも「話しかけやすい上司・先輩がいること」の方が重要な気がする

(Twitter @tsukampo 2015.07.10 19:36、1000回以上リツイートされたツイート)

まとめ

<精神的負荷と離職率について>

- 精神的不調（メンタルヘルス）は、セクハラ・パワハラといった精神的負荷が大きい状態と、仕事量増大、長時間労働といった物理的負荷が大きい状態とが要因
- ただし、離職につながる根源は異なる
- 精神的負荷が離職につながる傾向が、他要因よりも強い

<対策>

- 精神的負荷と物理的負荷は病巣が異なり対策は別に立てる
- 入職前に正しい職場情報を得られること
- 相談しやすい職場、愚痴がいえる職場の雰囲気作り
- 労働組合の重要な役割、組織化の必要性

調査概要

調査タイトル:「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」

調査目的:若年正社員の労働負荷の状況と離職傾向について産業別に把握する

調査方法:インターネットモニター調査(スクリーニング調査・本調査)

調査対象:全国の年齢15歳以上35歳未満の正社員(農林漁業・公務を除く)。
登録モニターを対象にスクリーニング調査を実施。スクリーニングの基準は回収全体で10000~12000サンプルの収集を目標とした。その際、産業ごとの一定数のサンプルを確保する観点から、登録モニターの回収可能数を割り出し、産業ごとの上限数を設定した。

調査実施時期:2014年3月5日~3月25日

配信及び回収数:配信:316,670件、回収数(本調査):10,417件

＜データ出所＞

JILPT調査シリーズNo.136『正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査』、2015年3月。

＜参考文献＞

大内伸哉(2014)『君の働き方に未来はあるか？労働法の限界と、これからの雇用社会』、光文社。

蟹沢孝夫(2010)『ブラック企業、世にはばかり』、光文社。

小林徹(2015)「違法労働の発生要因と従業員の主観的ブラック企業認識―職場の特性やHRMに着目して」、『日本労働研究雑誌』、No.654。

今野晴貴(2013)『ブラック企業ビジネス』、朝日新聞出版社。