

基礎研 レポート

ホワイト企業とは？ -その定義と特徴について-

生活研究部 主任研究員 金 明中
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

1—ホワイト企業の定義

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されたことにより労働問題についての関心が高まっている。近年は平均労働時間が減り、テレワークも利用できるようになるなど労働環境は少し改善されたものの、未だに労働者の半分以上が仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている。自殺者数総数に対する、勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者の割合は2007年の6.7%から2018年には9.7%（2021年は9.2%）まで上昇した¹。多くの労働者は仕事の量や質、過度な責任、職場での対人関係、パワーハラスメント等で悩みながら、もしかして自分の会社が「ブラック企業」ではないかと疑っているかもしれない。

厚生労働省は特にブラック企業に対して定義をしていないが、ブラック企業被害対策弁護団²は、「ブラック企業とは、『狭義には「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」である』と定義している。また、ブラック企業が行う典型的な違法行為として、長時間労働（安全配慮義務違反）、残業代の不払い、詐欺まがいの契約（固定残業代、直前での雇用形態の変更など）、管理監督者制度・裁量労働制の濫用、パワーハラスメント、過労鬱・過労自殺・過労死の隠ぺいを挙げている。

一方、ブラック企業の対義語として「ホワイト企業」という言葉が使われている。厚生労働省はホワイト企業に対する定義もしていないが、ホワイト企業は「一般的に従業員への待遇や福利厚生が充実していて、社員の健康や労務管理などを重視するとともに、労働安全衛生に関して積極的な取組³を行い、生き生きと長く働くための環境が整っている会社」だと定義することができるだろう。

¹ 厚生労働省（2022）「我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」

² ブラック企業被害対策弁護団とは日本に存在するブラック企業の被害者を救済することを目的として2013年に発足した弁護士団体。

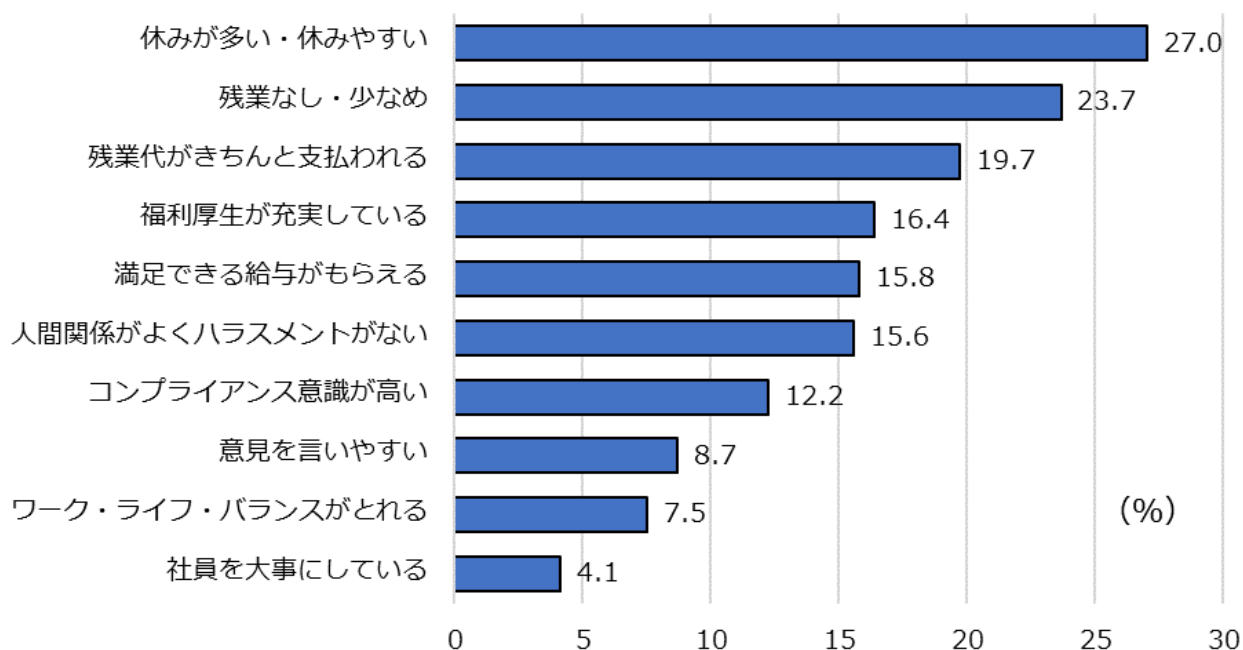
³ 厚生労働省では、2015年6月より「安全衛生優良企業公表制度」を実施している。「安全衛生優良企業公表制度」は、労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定・企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度である。

一般財団法人日本次世代企業普及機構は、「私たちが考えるホワイト企業とは、いわゆる世間では言われているブラック企業ではない企業ではなく、家族に入社を勧めたい次世代に残していきたい企業であり、具体的には3つの要素(①長期にわたって健全な経営を続けられる優れたビジネスを行う企業、②従業員が安心して働き続けられるために優れた社内統治を行う企業、③時代のニーズに合わせた従業員の働きがい(エンゲージメント)を高く保つ企業)を併せ持っている企業こそホワイト企業と呼ぶにふさわしい企業ではないかと考える」と説明している⁴。

2—ホワイト企業の主な特徴

株式会社AlbaLinkが、現在仕事をしている自社の男女職員507人(男性255人、女性252人)を対象に実施した「ホワイト企業だと思う職場の特徴に関する意識調査」⁵によると、ホワイト企業だと思う職場の特徴(複数回答)は「休みが多い・休みやすい」が27.0%最も多く、次いで「残業なし・少なめ」(23.7%)、「残業代がきちんと支払われる」(19.7%)、「福利厚生が充実している」(16.4%)、「満足できる給与がもらえる」(15.8%)、「人間関係がよくハラスメントがない」(15.6%)等の順であった。

図表 1 ホワイト企業だと思う職場の特徴(複数回答)



出所) 株式会社AlbaLink (2022)「ホワイト企業だと思う職場の特徴に関する意識調査」

<https://wakearipro.com/white-companies/>

⁴ 同機構は「人材育成/働きがい」「ワーク・ライフ・バランス」「ダイバーシティ(多様性)/インクルージョン(包括性)」「健康経営」「ビジネスモデル/生産性」「リスクマネジメント」「労働法遵守」の7項目、70の設問でホワイト企業認定審査を実施している。

⁵ 調査期間: 2022年12月27日~2023年1月6日

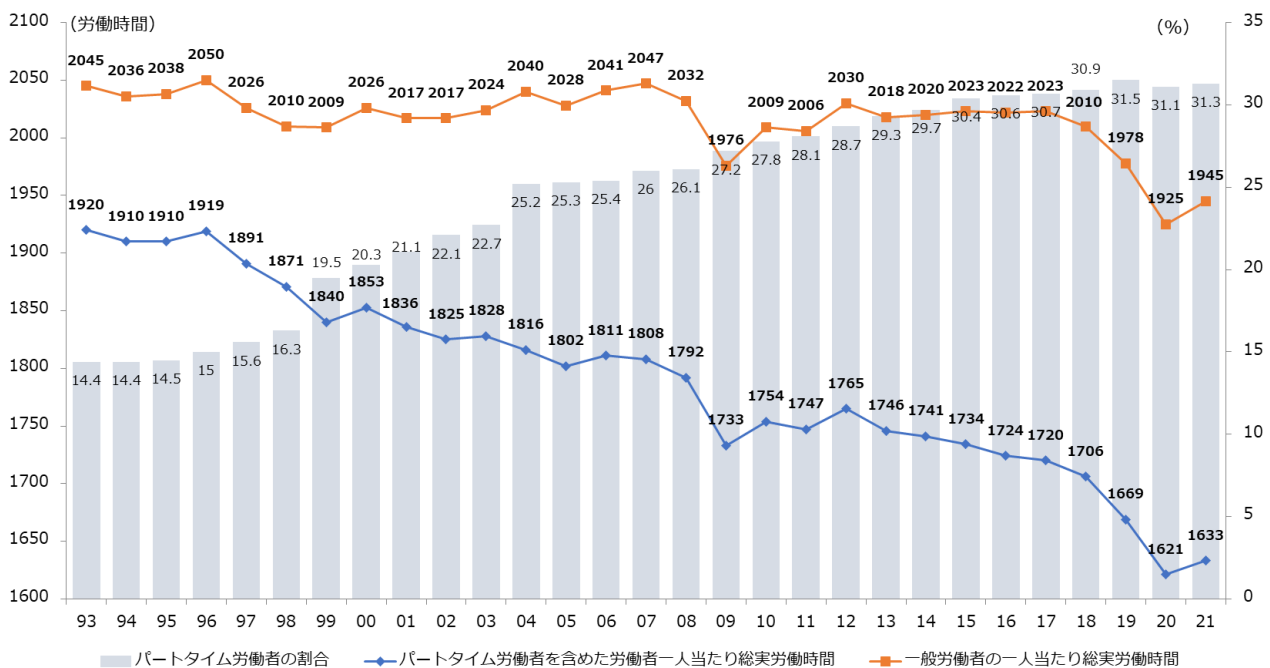
上記の調査結果に基づいて、ホワイト企業の主な特徴について考えてみた内容は次の通りである。

(1) 労働時間が短い

特に、「休みが多い・休みやすい」、「残業なし・少なめ」、「ワーク・ライフ・バランスがとれる」という項目は労働時間と関係があり、従業員に長時間労働を強要せず、労働時間の自由度が高い働き方が実現できる企業ほどホワイト企業に含まれる可能性が高いことがうかがえる。

確かに近年日本の雇用者の労働時間は減少傾向にある。パートタイム労働者を含めた労働者一人当たり総実労働時間は1993年の1,920時間から2021年には1,633時間に287時間も減少した。一方、一般労働者（フルタイム労働者）の一人当たり総実労働時間は同期間に2,045時間から1,945時間に100時間減少したものの、パートタイム労働者を含めた労働者の労働時間減少幅を大きく下回っている。つまり、パートタイム労働者の割合は同期間に14.4%から31.1%まで上昇しており（ピークは2019年で31.5%）、労働者1人当たりの年間総実労働時間の中長期的な減少は、パートタイム労働者の割合の増加の影響が大きいと考えられる。

図表 2 日本における労働者の労働時間等の推移



注：事業所規模5人以上

出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より筆者作成

労働時間の減少とともに、長時間労働も減少傾向にある。総務省の「労働力調査」によると、月末1週間の就業時間が60時間以上の長時間雇用者の割合をみると、2000年以降は2003年と2004年の12.2%をピーク（60時間以上の長時間雇用の雇用者数639万人（2004年））に減少傾向にあり、2021年には5.0%（同290万人）まで減少した。

企業規模別には、従業員数「1～29人」が5.4%で最も高く、次いで「30～99人」(4.9%)、「500人以上」(4.6%)、「100～499人」(4.5%)になっており、規模の小さい企業ほど比較的長時間雇用者の割合が高い傾向にあることが確認された。また、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合を業種別にみると、近年すべての業種で低下傾向がみられる中で、2021年は、「運輸業、郵便業」(12.5%)、「建設業」(7.6%)、「教育、学習支援業」(7.5%)が上位3位を占め、「複合サービス事業」(2.0%)、「医療、福祉」(2.7%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(3.0%)が下位3位を占めた(ただし「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く。)

以上の結果から他の条件が同じであるならば、月末1週間の就業時間が60時間以上の長時間雇用者の割合が低い従業員数「500人以上」と「100～499人」企業、「1000人以上」企業と、業種が「複合サービス事業」、「医療、福祉」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の企業は、ホワイト企業に含まれる可能性が高いと考えられる。

(2) 休暇が取りやすい

また、「休みが多い・休みやすい」と「ワーク・ライフ・バランスがとれる」という項目から有給休暇が取りやすい企業ほどホワイト企業である可能性が高いと推測できる。日本の労働基準法35条1項では、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と規定している。また、労働基準法では1日8時間、1週間に40時間を法定労働時間として定めている。違反時には6か月以下の懲役、あるいは30万円以下の罰金が課される。

但し、労働基準法第36条(一般的にサブロク協定と呼ばれている)では「労使協定をし、行政官庁に届け出た場合においては、その協定に定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」と労働基準監督署長に届け出た場合は、その協定内の範囲内で残業や休日労働を可能にしている。

さらに、時間外労働時間の限度時間は「月45時間」等に制限されているものの、「臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、従来の限度時間を超える一定の時間を延長時間とすることができる。」という「特別条項」を付けて協定を締結することも可能である。但し、2019年4月から(中小企業は2020年4月から)時間外労働の上限規制が導入されたことにより、臨時的な特別の事情があっても労使が合意する場合でも、時間外労働の上限時間は年720時間以内(休日労働を含まない)に制限されることになった。

労働者が法定労働時間、つまり1日8時間、1週間に40時間だけを働く場合は、「完全週休2日制」が適用されていると言えるだろう。しかしながら労働基準法では「完全週休2日制」を強要しておらず、企業によっては「週休2日制」を適用するケースも少なくない。「完全週休2日制」は、1年を通して毎週2日の休みがあることを意味する。一方、「週休2日制」は1年を通して、月に1回以上2日の休みがある週があり、他の週は1日以上休みがあることを表す。厚生労働省の「令和4年就業条件総合調査の概況」によると2022年現在「完全週休2日制」(48.7%)や「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」(8.6%)を採用している企業の割合は合計57.3%で、企業の間には休日数の格差があることが分かる。

労働基準法第39条では、「使用者は、採用の日から6か月間継続して勤務し、かつ全労働日の8割

以上出勤した労働者に対しては、少なくとも10日の年次有給休暇（以下、年休）を与えなければならない」と年休の付与を義務化している。厚生労働省では、年休を取得しやすい環境整備を推進するため、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、集中的な広報を行っており、少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）などでは、2025年までに年休の取得率を70%とすることが目標として掲げられている。このような政府の努力の結果、2022年現在の年休の取得率は58.3%まで大きく上昇しているものの、まだ政府の目標値には及んでいない。

年休の取得率を企業規模別にみると、従業員数「1000人以上」が63.2%で最も高く、次いで「300～999人」（57.5%）、「100～299人」（55.3%）、「30～99人」（53.5%）の順であり、企業規模が大きいほど年休の取得率が高いことが明らかになった。また、業種別には、「複合サービス事業」（72.4%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（71.4%）、「情報通信業」（63.2%）が上位3位を、「宿泊業、飲食サービス業」（44.3%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（71.4%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（71.4%）が下位3位を占める等、業種別の年休の取得率は大きな差があった。

以上の結果から他の条件が同じであるならば、年休の取得率が高い従業員数「1000人以上」企業と、業種が「複合サービス事業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」の企業は、ホワイト企業に含まれる可能性が高いと考えられる。

(3) 福利厚生制度が充実している

福利厚生が充実している企業もホワイト企業である可能性が高い。独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020）によると、現在、実施している福利厚生施策の数を企業規模でみた場合、実施している福利厚生施策の数が「20以上」である企業の割合は、従業員数「300人以上」が40.6%で最も多く、次いで「100～299人」（18.6%）、「30～99人」（7.7%）、「30人未満」（4.0%）の順であることが明らかになった。

図表 3 従業員規模別にみた「施策のある数」

(n=2745 無回答除)

	施策数					合計
	5つ未満	5～10未満	10～15未満	15～20未満	20以上	
30人未満	19.5%	38.7%	26.6%	11.2%	4.0%	100%
30～99人	7.2%	31.0%	35.3%	18.7%	7.7%	100%
100～299人	2.8%	16.8%	30.9%	30.9%	18.6%	100%
300人以上	2.3%	12.0%	18.8%	26.3%	40.6%	100%
規模計	13.3%	32.9%	29.3%	16.2%	8.4%	100%

出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020）「企業における福利厚生施策の実態に関する調査

— 企業／従業員アンケート調査結果 — JILPT 調査シリーズ No.203

また、福利厚生施策の数と従業員の定着状況について、この5年間で「よくなった」（「よくなった」と「ややよくなった」の合計）と回答した企業の割合は、福利厚生施策の数が多い企業ほど高い傾向が出ている。さらに、企業業績との関係は、過去3年間のおおよその企業業績の傾向が「上向き」（「上向き」と「やや上向き」の合計）の企業ほど施策数が多い傾向が確認された。

図表 4 「施策数」と従業員の定着状況(5年間の変化)

(n=2745 無回答除)

	施策数					合計
	5つ未満	5~10未満	10~15未満	15~20未満	20以上	
よくなった+ ややよくなった	10.0%	30.3%	33.1%	17.4%	9.3%	100%
変わらない	14.1%	34.1%	28.3%	15.3%	8.2%	100%
やや悪くなった+ 悪くなった	15.8%	32.6%	27.9%	15.8%	7.8%	100%
合計	13.2%	32.8%	29.6%	16.0%	8.4%	100%

出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2020) 「企業における福利厚生施策の実態に関する調査— 企業/従業員アンケート調査結果 —」 JILPT 調査シリーズ No.203

以上の結果から他の条件が同じであるならば、福利厚生施策の数が多く、従業員の定着状況がよくなり、企業業績が上向きである従業員数「300人以上」の企業は、ホワイト企業に含まれる可能性が高いと考えられる。

(4) 給与が平均より高く、安定した給与制度がある

給与が高いと業務量が多くなることもあるものの、他の条件が同じである場合、労働者にとっては給与が平均より高く、安定した給与制度がある企業ほどホワイト企業であると考えられる可能性が高い。

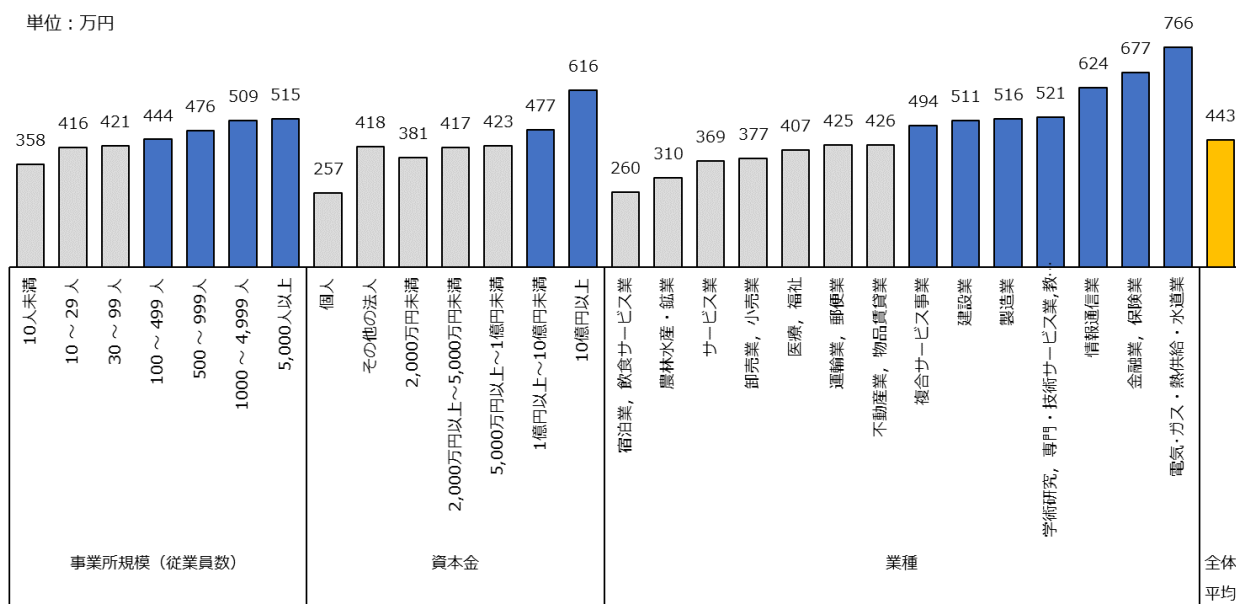
国税庁 (2022)⁶によると、1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与を事業所規模別にみると、従事員10人未満の事業所においては358万円となっているのに対し、従事員5,000人以上の事業所においては515万円となっており、事業所規模が大きいほど平均給与が高いという結果が得られた。また、資本金2,000万円未満の株式会社においては381万円となっているのに対し、資本金10億円以上の株式会社においては616万円となっており、資本金が多い企業ほど平均給与が高かった。一方、業種別には「電気・ガス・熱供給・水道業」が766万円でも最も高く、最も低い「宿泊業、飲食サービス業」の260万円と大きな差があった。

⁶ 国税庁 (2022) 「令和3年分民間給与実態統計調査」

また、厚生労働省の「令和3年度の未払賃金立替払事業の実施状況」を見ると、2021年度現在の立替払状況は、企業規模別には30人未満の企業が全体の88.4%を占めて最も高く、業種別には「製造業」(23.3%)、「商業」(21.8%)、「接客娯楽業」(12.5%)、「建設業」(11.0%)が上位4位を占めた(企業数基準)。未払賃金立替払事業とは、企業倒産に伴い、賃金が支払われないまま退職を余儀なくされた労働者に対して、未払賃金の一部を国が事業主に代わり、立て替えて支払うものである。

以上の結果から他の条件が同じであるならば、1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与が全体平均443万円より高い、従業員数「100~499人」、「500~599人」、「1000~4,999人」、「5000人以上」の企業、資本金「1億円以上~10億円未満」、「10億円以上」の企業、「複合サービス事業」、「建設業」、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業,教育,学習支援業」、「情報通信業」、「金融業・保険業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の企業はホワイト企業に含まれる可能性が高いと考えられる。また、安定した給与制度の側面からは従業員数が多く企業規模が大きい企業がホワイト企業になる可能性が高い。

図表 5 事業所規模・資本金・業種別1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与



出所) 国税庁 (2022) 「令和3年分民間給与実態統計調査」

3—むすびにかえて

年齢人口の減少により将来の労働力不足が予想される中で、企業がホワイト企業を目指すことは将来の優秀な人材を確保する近道の1つであるだろう。企業は自社がホワイト企業であることを自ら証明する必要があり、そのためには本文でホワイト企業の特徴として挙げた「労働時間が短い」、「休暇が取りやすい」、「福利厚生制度が充実している」、「給与が平均より高く、安定した給与制度がある」等と関連したデータを可視化して公開することが大事だ。

日本政府が、2019年4月から「働き方改革関連法」(正式名称は、「働き方改革を推進するための関

係法律の整備に関する法律)を順次施行したことにより、法律が施行される前と比べて労働者の労働時間は減少し、有給休暇の取得日数も増加した。多くの企業が残業削減に取り組んだ結果であり、労働時間の減少だけを見ると日本企業の多くがホワイト企業になりやすい環境になったと言えるだろう。

しかしながら、残業削減に取り組んでいる企業であっても、残業が規制されただけで業務量が減っておらず、「隠れ残業」をしている労働者もまだ多い。特に、最近では新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、テレワークが普及したことに伴い、隠れ残業が生じやすくなっており、企業が公開する労働時間と実際の労働時間間にギャップが発生する可能性もある。従って、企業は見せかけのホワイト企業にならないように固定業務を見直して労働者の負荷を減らす等の対策を講ずる必要がある。

また、労働者の処遇水準の改善にもより力を入れる必要がある。最近では物価上昇に対する対策として賃上げを実現する企業が増えたものの、海外の企業と比べると賃上げの水準はそれほど高くなく、賃金格差はますます広がっている。労働者の立場からは雇用の安定も重要であるが、賃金など処遇水準が高い企業をホワイト企業だと思い、選択する傾向が多い。従って企業としては投資を増やし、生産性を向上させ、海外企業との処遇水準の差を縮めないと多様で優秀な人材を確保することがいっそう難しくなるだろう。日本の企業がどのような形で社員が健康で生き生きと働くことができるホワイト企業を作っていくのか、今後の動きに注目したいところだ。