

## 大阪市立大学創造都市研究科都市公共政策コース「ワークショップ」

日時：2017年1月6日(金)18:30～

講師：NPO法人POSSE 代表 今野晴貴 氏

### 「ブラック企業・ブラックバイト問題は考える日本の労働と政策」

#### ○講義

まず、簡単に自己紹介したい。2006年当時、私は大学生であったが、NPO法人POSSEを立ち上げた。それ以降、労働相談の対応等の事業を行っている。年間2000件以上の相談を受けており、若者を対象としたものとしては、日本で最大の労働相談団体だと思う。いま、私は一橋大学の博士課程に在籍しているが、労働相談はボランティアとともに対応している。

労働相談では、「1件の相談を相談で終わらせない」ということを理念にしている。相談を受けるだけでなく、相談の背景を調査し、研究し、政策提言することを大切にしている。

相談については1件1件、個人情報を削除しつつ、詳細なデータベースを作成している。例えば、若年の過重労働による過労死が問題となっているが、データベースで過重労働を調べると数千件の事例が調べられる。

今日はそのなかでもブラック企業について話をしたい。

ブラック企業ということばは私が作ったものではなく、インターネット上のスラングであった。なぜ、その言葉がインターネット上のスラングとして広まったかという背景が問われるべきだと考え、労総相談の実態からこの言葉の根拠を示した。

2011年当時、「ブラック企業」という言葉がネット上に出たときには、「ネットの情報には惑わされないで」というような注意喚起が行われたりしていた。しかし、そのスラングについて深く調べていくと、膨大な事例が集まり、実際にブラック企業が存在することが明らかになった。その後、厚労省などでも事務次官等にそのような実態について話をするなかで、政府が本格的に対策を行うことになった。

POSSEでは、労働相談に対応するだけでなく、いまでは労働組合を作り、団体交渉を行うことなども行っている。最近では、大手しゃぶしゃぶ店でのブラックバイトの問題や大手エステサロンでの問題なども我々が問題にしてきた企業である。

今日はブラック企業、ブラックバイトについて話をしていくが、ブラック企業の特徴は正社員の問題であるということである。正社員でありながら、働き続けることができないような企業。それがブラック企業である。それは、とりわけ新興産業などで顕著になっている。

これまで若年者の労働問題は、非正規雇用の問題とされていて、過重労働などは問題と  
なっていなかった。2000年代に社会的な問題とされていたのは、若年者や女性の非正規雇  
用の問題だった。非正規雇用の問題は当初、自己責任の問題とされていた。特に若者の人  
間力、自己選択の問題だとされていた。正規か、非正規かという労働形態は、企業が決定  
するものであるにも関わらず、若者の自己選択の誤りやろうどうい欲の低さに起因するも  
のだとされていた。政府の審議会などでも若年者の就労意欲を高めろという話が出る一方  
で、労働者のなかで非正規雇用の割合をさらに増やせという委員もいた。

しかし、2008年のリーマンショック以降、認識が変わってきた。製造業派遣労働者など  
は東北、九州、北海道などの出身者が多く、月給25万円以上という触れ込みで応募した  
が、その月給は残業代なども含めた賃金だったりした。寮などもあるということも売りだ  
ったが、実家からの自立を求めて、派遣の仕事を求める若者がほとんどだった。そのよう  
な人々が集まって、寮に入ると3DKのファミリーマンションで、3人が一緒に生活するよう  
な状況だった。月の家賃が8万円程度のマンションに3人程度を住ませ、一人あたり4万  
から5万円程度の家賃をとっていた。そのような労働環境であったにもかかわらず、簡単  
に解雇されるような状況も生まれていた。解雇された若者は、友人を頼ったり、実家に戻  
ったり、路上生活をする者などもあった。このような労働状況を見ると、若者の労働意欲の  
問題などではないことがわかる。このような若年者は、自由で気ままに好きに生きている  
と社会は認識していた。

2008年末の年越し派遣村によってその認識は大きく変えられた。派遣村がなければ、非  
正規労働者の環境を広く一般に認識されることはなかった。派遣村が生まれて、その労働  
環境やホームレスにならざるを得ない状況などが明らかになった。ただし、派遣村は政府  
が立ち上げたものではなく、労働組合や弁護士などによって立ち上げられた活動だった。  
その影響によって政権交代すら起こった。酷い労働環境などは、政府が明らかにしたり、  
自然に明らかにされたりすることではなく、派遣村のように誰かが事件化しないと一般に  
は認識されない。しかし、派遣村のあと、政権交代も起こったが、その後も非正規雇用の  
問題は変わらなかった。

そのような状況の中で出てきたのがブラック企業だった。ある居酒屋チェーンの社長は  
「我が社はわが国最大の社会貢献企業だ。正社員を大量に採用している。」と言ったが、  
その正社員とは、24時間にわたり過重に働く労働者のことを意味した。

労務管理の状況が変化してるにもかかわらず、外部からはその状況はわからなかった。  
企業内の労働環境は外部から調査したり、認知したりすることは困難である。労働組合の  
ない企業の労働状況を調査することはできない。だからこそ、インターネット上のスラン  
グとして「ブラック企業」ということばが登場した。スラングとして登場する以前にも、  
我々の身近には過労状態にあたり、うつになって仕事をやめたりする若年者もいた。

若年者の離職率も高止まりしていたが、それは若年者の勤労意欲の問題とされた。その頃に登場した言葉としては「新型うつ」というものもあった。新型うつとは、仕事中にはうつになるが、家に帰れば元気になるというタイプのうつであるとされた。

ブラック企業という言葉は、新興産業、特にIT企業の従業員の中でスラングとして生まれた。IT企業などでは35歳定年という労働実態もあった。労働契約上の定年ではなく、実質的に35歳で仕事を辞めざるを得なくなるという意味だ。

新興産業のなかでは、終身雇用も年功序列賃金なども無視した労働形態を取る企業も生まれてきた。一般に正社員と言えば終身雇用、年功序列賃金というイメージがあるが、法律上はそのような定めはない。労働統計上も正社員という区分があるが、それはその統計に回答した企業が「正社員」と呼んでいる社員を正社員として取り扱っているだけで、その労働実態はばらばらである。正社員という概念は企業内における呼称にすぎない。戦後、労働市場の圧力のなかで、終身雇用や年功序列賃金という慣行が生まれたが、それは労使関係のなかで生まれたものにすぎず、法律上の概念ではない。

新興企業では、そのような労働慣行にとらわれることはなかったため、終身雇用や年功序列賃金を無視した労働形態が生まれた。その中で新興企業は、終身雇用でも年功序列賃金でもない労働条件の労働者でも「正社員」という呼称を用いて、多くの労働者を集めるに至った。

ブラック企業には大きく2つのタイプがある。一つは「選別型」である。大量に新規採用し、能力によって選別を行っていくという企業である。社員を大量に採用し、その中から残業などもいとわず、うつなどにもならない体力のある社員を選別していく。

あるIT系の大手企業では毎年200人採用するが、100人は退職していた。その企業では客先常駐という委託を受けた企業に常駐し、業務を行うという勤務形態が多かったが、選別した上で、必要がないと思われた社員に対しては、客先常駐を解き、本社勤務にした。特に仕事も与えられず、時間が経過するなかで、うつになり、自己都合退職するようになる。それでも辞めない社員に対しては、研修やカウンセリングという名目で精神的に追い込むような対応を行い、うつにして自己都合退職に至るようにした。

私は、その企業を辞めた人から多くの相談を受けたが、それを事件化することは誰も希望しなかった。とりあえず、その企業と関わりたくないという思いが強く、パニック障害を起こす人も少なくなかった。相談の目的は事件化ではなく、自己都合によって退職したことによって失業手当が出るまでに、3か月の待機期間があるが、会社都合退職の扱いにしてもらえないかというものだった。

労働統計上は、若い離職者の7割以上が自己都合退職となっているが、その中には先ほどのような状況も含まれている。それを踏まえると、「自分から辞めている若者がおおい」と解釈することは誤りであることが分かる。

もう一つの事例としては、半年で店長になれるという飲食系企業がある。その正社員として採用されれば半年で店長になれるという触れ込みだったが、その半年間は早朝に出

勤することが求められ、マニュアルを手書きで書いて暗記することが要求された。マニュアルを自宅に持ち帰ることも許されず、店舗の営業後に深夜までマニュアルの書き写しや暗記を行い、家に帰ることもできないような状況だった。私が相談を受けたその社員は、家に帰られないので、店の床で寝ていたと話している。また、半年間の間に4回行われる試験に合格しなければ、新入社員以下の身分に落とされることから試験に合格しない者の多くは自ら退職していった。店長試験に合格した人も管理監督職になるため残業代も出なくなり、店舗毎に独立採算を求められていたため、人件費抑制のために店長自らが長時間労働することを余儀なくされ、うつを発症し、退職する人も多かった。その企業の大卒新入社員の3年以内の離職率は5割だった。

3つめの会社は大手気象予報企業だ。その企業では、入社後、6か月の予選期間というのが設けられ、予選を通過しなければ正社員から脱落するというものだった。その半年間は残業代が出ずに、ある社員は月230時間以上の残業を行い、過労死に至るといった事件が発生した。

そのようなことを企業が行うことには、どのような背景があるのか。一つ目のIT企業では、社員を大量に採用して、大量に解雇することは違法行為になる可能性があるため、社員をうつにさせて自己都合退職に誘導しているものといえる。このようなやり方は現在、通常の労務管理にあり方として取り入れられている。書店にいけば「社員の辞めさせ方」などについて書かれた本が大量に並んでいる。社労士や弁護士なども社員の辞めさせ方についてその方法をレクチャーする者もいる。

三つ目の事例についてと一つめの事例を見比べると少し不思議に思うかもしれない。一件目の事例は解雇すると違法になる可能性があるので社員をうつにして自己都合退職に追い込んでいたのに、三件目は正面から「予選制度」といって、基準を満たさない社員を解雇することを明確にしている。実は、三つ目の事例も労務管理の手法として取り入れられている。

ある弁護士は、100人の社員を退職させるためにはどのようにするのがいいのかという質問に対して、退職勧奨などせず、そのまま解雇すればよいと答えていた。その理由は、解雇されたとしても、裁判を起こすような社員はほとんどいないからというものだった。確かに、能力が不足しているという理由で解雇されたとしても、裁判を起こそうとする人は少ない。仮に裁判で勝ったとしても、解雇されていた期間の賃金が得られるだけで、しかも、その期間中に別の企業などから受けた賃金は相殺され、経済的利益は非常に少ない。そのような状況で、あえて裁判に訴えるというような人はほぼいない。

労働法制は岩盤規制であるとされ、わが国の解雇制限はかなり厳しいといわれるが、実態を見れば、容易に解雇できる状況である。

二つ目の類型は「使いつぶし型」である。

ある居酒屋を経営する会社では月給194,500円として社員を募集したが、入社後、その月給には月80時間の残業代が含まれているという説明がなされ、契約を結ぶことが求めら

れた。そのような勤務体系のなかで、20代の社員が過労死に至った。現行の法律では、月給に残業代を込みにすることも認められているし、求人段階で表示する給与に残業代が含まれることを明示しないことも認められていた。しかし、これは求人詐欺といえる。

これについては、我々が強く主張を行って、今後、国によって規制されることになった。入社決定後の社員が、残業代込みであることを説明され、そこで契約を求められたとしても、それを断ることができる者はほぼいないだろう。仮に裁判するとしても、証拠を保存し、立証することのできる若者もほぼいないだろう。だからこそ、企業はそれを計算済みで、そのようなことを行っている。これについては、今後、対策が行われ、これからは少なくなっていくと思われる。

しかし、最低賃金水準で給与を計算し、残業80時間分の残業代を含んだ給与金額で社員を募集するような企業は、社員を長期的に雇用することを考えているとは到底言えない。これは飲食だけでなく、IT、介護、保育などの分野でも当たり前のように行われている。

ブラック企業のこのような労務管理手法は、単に思いつきで行われているのではなく、そこに労務などの専門家も関与している。(ブラック士業)

ブラック企業＝違法という誤解がある。しかし、違法行為を行った企業だからといって、必ずしもブラック企業とはいえない企業もある。確かに、かつて残業代の不払いなどの違法行為を行っていた企業も少なくはなかったが、それを行ったすべての企業がブラック企業であるとはいえない。ブラック企業とは、違法か否かではなく、社員を使い潰したり、選別したりすることを意図的に行っている企業をいう。

ブラック企業は中小企業の問題だといわれることもあるが、大企業でも大々的に行われている。また、ブラック企業の問題は、新卒労働市場で多発している。

景気の問題であると言われることもあるが、成長企業においても普通に行われている。すでにブラック企業の手法は、利益を最大化するための通常の労働管理手法となっている。

グローバル化も特に関係がない。飲食業などはグローバル競争を行っているのではなく、国内の競争の中で、このような労務管理を行うようになった。ブラック企業の手法は景気の問題やグローバル化の問題などではなく、利益を最大化するための手法として定着している。

繰り返しになるが、ブラック企業の手法は、通常の労働管理手法となっている。従来の大企業では、社員の能力開発を行い、その能力の向上に基づいた能力給や年功賃金などによる労務管理が行われてきた。その中で新しい労働管理手法としてブラック企業の手法が登場してきた。ブラック企業もそうでない企業も「正社員」という名の下に採用を行っているが、その実態は大きく異なっている。

士業倫理の問題もある。「モンスター社員を解雇せよ！すご腕社労士の首切りブログ」というブログでは、合法的にパワハラを行い、社員をうつにするための手法についてアドバイスを行っていた。神奈川県社労士会のスローガンは「第一に義務、次に権利」というものだったが、これだけ社会のなかでうつが広がり、過労死も起こる社会の中で、労働者に義務を求め、権利を後回しにさせる姿勢は、疑問を感じる。士業の倫理も強く問われている。

レジュメを見てほしい。企業の正社員などが加入している協会けんぽの疾病別内訳のグラフが出ている。左上の大きなブロックは精神疾患である。この統計は協会けんぽであるので、もともとは健康なフルタイムの社員を対象にしたものである。そのような人たちの中で精神疾患の割合が増えていることに注目すべきだ。厚労大臣も「若者が使い捨てにされている。そのような問題を野放しにしたのでは、再興戦略どころか、日本の国の将来はない」と述べている。

ブラックバイトも問題となっている。ブラックバイトとは「学生であることを尊重しないアルバイト」である。正社員と同じような戦力として大学生に長時間勤務を求め、学生の就学が困難になり、退学を余儀なくされるような事案も生じている。

その背景には学生の貧困があるという主張もあるが、必ずしも貧困な学生だけが被害にあっているわけではない。大手しゃぶしゃぶチェーン店の事例では、大学生アルバイトが店舗の運営全般を任せられ、退職を申し出ても、「辞めるなら懲戒解雇にする」「多額の損害賠償を請求する」「ぶっ殺してやる」などの脅迫が行われたという事件が発生した。

この事件の背景として、注目すべきことの一つは、アルバイトと店長や正社員との「競合」である。最近の大手フランチャイズなどでは、マニュアルが整備され、アルバイトでも店舗運営のすべてを行うことができるようになっている。そのため、低い賃金で大学生アルバイトを雇用すれば、極めて低い人件費で店舗を運営することができるようになっている。これも労務管理の手法の一つだといえる。徹底的にマニュアル化して、誰もができるような業務にする。その上で、徹底的に低い賃金でアルバイトを雇用する。そのことによって利益を最大化することができる。このような状況は、コンビニや個別指導塾などでも起きている。ブラックバイトが多いのは、外食、小売り、塾などの業界である。

では、このようなブラック企業やブラックバイトを生み出さないような社会をどのように作るのか。

ブラック企業は、自らその状況を改善することはないといってもいいだろう。電通もこれまで3回にわたって、過労死を生み出している。1回目は非常に大きな問題となり、有名な裁判例にもなったが、2回目はうまくもみ消され、3回目が今回である。

ブラック企業をなくすためには、自ら改善するというのではなく、しっかりとした規制も必要である。やはり、労働時間に上限規制を設けることは必須である。政府が労働時間の上限規制に踏み切るのかは曖昧であるが、私は上限規制が必須だと思う。

またタイムカードの作成については、現状、法律で義務づけられていないが、厚労省職員の労働組合である「全労働」が労働基準監督官に行ったアンケートでは、労働時間規制に必要な対策として、労働時間の上限規制や勤務間インターバルなどよりも、実労働時間の把握義務の法定化が必要であるという意見が最多だった。

企業名の公表も必要である。かつて、大阪の弁護士が、あるブラック企業の企業名の公表を求めて裁判を起こしたところ、最高裁は企業名が公表されるとその企業がブラック企業などと理解され、不利益を被るため、非公表が妥当であると判断したが、現在は法律によってブラック企業の企業名を公表していく方向で検討されている。

同一労働同一賃金も重要な論点である。政府は経団連、連合の話についてはよく把握しているが、それ以外の労働者の状況について十分な理解をしていない。同一労働同一賃金が導入されると経営者側は賃上げになることを懸念し、労働組合は賃下げになることを懸念している。

私見では、現在、労働市場ではどの業務がどの程度の賃金かはわからないが、同一労働同一賃金が導入されると、人々はどのような業務がどの程度の賃金かを想定することが可能となる。それによって、労働市場の中では、労働者が同一の業務について、複数の企業の賃金を比較することが可能になり、社員の採用にあたって企業間の競争が生まれ、賃金の上昇が見込まれることとなるだろう。

政府としては、3月に一定の結論を出す方針だが、同一労働同一賃金については、現在の賃金の上昇や引き下げが起こらないような曖昧な結論になるだろう。

#### ○質疑応答

Q 2009年頃に学習指導要領の改訂でキャリア教育のことが書かれたが、教育において中高生などに自らの身を守るようなことは教えられないのだろうか。

A 教員はそのような指導をやりたがらないのではないかと。労働問題は非常に暗い話が多いので、明るく夢のある話ではない。教員は生徒がバイトで企業に迷惑をかけないかと、就職できるのかとかを気にしている。

労働の実態というよりは権利を教えることが必要だろうと思う。例えば、過労死が起きても遺族が訴訟を起こさなければ、一切、保障されない。遺族が労災を申し立てなければ、労災にも認められないし、賠償請求をしなければ賠償金も得られない。教育において大事なものは、労働法の条文を教えることよりも、何かあったときに自分を責めなくてもよいということを教えることだと思う。

私が子どものころ、生活科において消費者保護について教えられたが、そのことは強烈に記憶している。労働現場において残業代の不払いなどがあっても労基署や労働組合、弁護士などに相談するという人は少ない。

記録を取るということも重要だ。社会常識としてしっかりと日々の記録を取るということを定着させたい。これは問題が起きなくても、必要なことだと思う。記録があれば何かあったときに証拠になる。

家族を守るという倫理規範があるとすれば、家族を守るためにも労働法上の権利を行使しなければならない。うつなどになれば、家族に迷惑をかけることになる。しかし、労働法上の権利を行使することができれば、労働災害として治療費は無料にもなるし、損害賠償を得ることもできる。

Q 精神的に追い込まれれば、訴訟どころではないということは理解できるが、ブラック企業で働いている人たちが、ネットなどでその情報を広く公開したり、後輩にその情報を伝えたりするなどして、広くブラック企業の情報を広めることはできないのか。それによって後輩たちが自ら警戒するようになればよいのではないのか。

A ネットの情報は真偽が不確かだという認識がある。企業の実名などをあげると名誉棄損の問題などもあり、ネット上の情報も曖昧にならざるを得ない。また、友達や先輩がうつになったといっても噂にすぎないと思われがちだし、大学のキャリアセンターなどでもそのような噂は信じるなど指導されることもある。キャリアセンターでは、就職するためには企業に労働条件を確認するなどという指導も行われている。キャリアセンターやハローワークでも苦情については、収集しているが、それは公にできない。名誉棄損として訴えられるリスクがある。先輩からの話を聞いても、聞いた本人が警戒するくらいで、それが広まることもない。

Q 選別型のブラック企業では自己都合で退職に追い込むとのことだったが、企業は自己都合退職にしなければならない理由はあるのか。

A 会社都合退職にすると補助金などがもらえなくなる場合がある。新卒採用や非正規雇用労働者の正社員採用などでも補助金があるが、会社都合退職が起きれば、それらの補助金が得られない場合がある。また、会社都合退職にした場合、会社も訴訟を受けるリスクなどもある。

Q 会社都合にすると企業側に不利益があるという制度自体に問題があるのではないのか。

A そもそも社員を選別して、退職させることには法規制がある。雇用した社員を企業側が選別し、容易に解雇できるとすると労働者が非常に不安定になる。それを防止するために、会社都合の解雇は規制されている。

この点については、解雇規制をなくせばブラック企業がなくなるという主張をする人もいるが、そうなると低賃金で使い潰される人が増えるだろう。解雇をちらつかせて、過重な労働をさせ、使い潰すということがより増えると考えられる。

Q 労働市場の流動化は必要ではないか。

A 解雇規制の緩和は労働市場の流動化ではない。産業構造が変化する以上、流動化は必要だと思うが、それは職業訓練の拡充や同一労働同一賃金の導入、失業保険の充実によって実現されるべきだ。

解雇を先行的に促進させたとして、次の就労先に結び付く根拠とはならず、むしろ失業者が大量に貧困状態に停滞する可能性がある。労働移動は、職業訓練によって、次の職場に「引き上げる」形で実現すべきである。労働市場政策なき解雇自由化は、「野蛮な労働市場」を実現するだろう。それは、結果として労働者をただ過酷な労働環境に置くこととなり、労働者の能力開発も行われず、長期的な産業の成長を妨げることになるだろう。

Q マクロ的に考えれば、欧州などでは若年者の失業率は高いが、わが国では低い。欧米型の雇用環境にすれば、失業率は高まる可能性があるが、ブラック企業はなくなるのではないか。

A 欧米型の雇用環境を導入し、解雇規制を緩和することとブラック企業がなくなることには特に論理的な関連性はない。本講義において、すでに若年労働市場で解雇規制が機能していないことは「事実」によって示してきたはずである。先ほども述べたように、解雇規制を緩めても、解雇をちらつかせて労働者を酷使するようなブラック企業はなくなるならない。一方で、解雇以外の職務による処遇、職業訓練制度などを先行的に議論するのであれば、改善の効果を見込むことはできるだろう。

Q 大学で勤務しているが、看護の領域では、学生は病院などから内定をもらい、就職していくが、看護師の国家試験の結果が出る前に内定を得ることになる。そのため、国家試験で落ちた場合、病院によって、内定取り消しになるところもある。そのような状況に対して、どのように対処すればいいのか。

A 資格が取れなければ採用されないというのは、仕方がない部分だと思う。スケジュール上の問題は改善の余地があるかもしれない。

Q いまの大学3年生の就活では「青少年の雇用の促進等に関する法律」が適用され、企業が求人を行う際に、ブラック企業ではないことを誓約した確認書の提出が必要になったが、それについてのご意見をいただきたい。

A 法律学の世界ではハードローとソフトローという考え方がある。罰則などを用いて厳しく規制を行うようなハードローよりも、規制をせずに政策誘導するようなソフトローが近年、注目される。その区分で言えば、この施策はソフトロー的なアプローチといえる。その意味では踏み込みが浅い施策だと思う。過労死などが現実に生じている状況で、ソフトローで政策誘導するなどと言っている場合ではない部分もある。

Q 同一労働同一賃金について、「非正規雇用にとっては流動性プレミアの側面もある」という記載がレジュメにあるが、流動性プレミアとはどのような意味か。

A 現状では非正規雇用労働者は正規雇用に比べて賃金が低い状況に置かれている。しかし、非正規雇用労働者は雇用が不安定である分、正社員に比べて、賃金を高くすべきだとするという考え方もある。それが「流動性プレミア」である。