

ブラック企業の実態と その対策

今野 晴貴
(NPO法人POSSE代表)

1. はじめに

「ブラック企業」。今ではこの言葉を知らない人はいないだろう。この言葉は、2000年代中ごろにインターネット上の掲示板に「悪口」として広がったもので、その後、就職活動を行う学生たちの間で広く用いられるようになった。

当初、この言葉は一部の身勝手な若者の間で用いられる、信憑性のない言葉として扱われた。確かに、何が「ブラック」の内容であるのか、若者自身の「甘え」との境目はどこであるのか、釈然としないことも事実である。多くの方が、この言葉の登場に「違和感」を持たれたことだろう。だが、それにもかかわらず、この言葉は広がり、今では政府も対策に乗り出している。それはなぜなのか。そして、私たちはこの問題にどう向き合えばよいのだろうか。

まずは、「ブラック企業」とよばれる企業の実態からみていこう。

2. ブラック企業問題の実態

私は2006年にNPO法人POSSEを立ち上げ、以来、若者からの労働相談に関わってきた。関わった相談件数は、昨年だけで1,300件、累計では3,000件を超える。この経験のなかで、私は今でいう「ブラック企業」の事例に数多く出会ってきた。「ブラック企業」とは、一言でいえば、「正社員」として採用されたにもかかわらず、劣悪な労働条件で働かせ、早期に離職せざるを得なくなるような企業のことだ。なかには、過酷な労働を強いられてうつ病など精神疾患を患うに至っている者も少なくない。ブラック企業は「大量採用・大量離職」を繰り返しており、高い離職率を特徴としている。

早期離職の形態は「選別型」と「使い潰し型」の二通りに分類できる。

・「選別型」

「選別型」の場合には、会社は若者を大量に採用した上で、「使える者」だけを残して、「使えない」と判断した者には自己都合退職を強要する。例えば、ある1,000人規模のIT企業では、毎年200人採用し、1年で半分以上を退職に追い込んでいた。毎年大量に採用するゆえに、解雇を合法的に行うことは絶対にできない。だから、解雇ではなく、自己都合で退職するように強要する。

そのために、いじめ、いやがらせなどのハラスメント行為が戦略的に行われる。「辞めさせる」ことが決まっている社員は、研修で何をしても全否定され、だんだんと何が正しく、何を努力すればよいのかわからなくなる。

それでも辞めない若者に対しては、「カウンセリング」と称して、さらなるハラスメントが行われる。本人の適性、育った環境、これまでの人生をまるごと「反省」させる。例えば、「お前は子どもの頃から怠けていた」「親に甘やかされて育った」「他人に対して感謝の気持ちがない」から、仕事で成果がでないのだ、というぐあいである。

さらにエスカレートすると、「お前は根性が足りないから、町でナンパをして来い」、「仕事の意味が分かっていないから、ホームレスに話を聞いてこい」、あげくは「ジャージを着て出勤しろ」などと命令し、精神的に追い込まれていく。

印象的なのは、これだけのハラスメントを受けながら、「選別」にさらされた相談者は、「自分が悪いから仕方がない」と言っていたことである。離職相談の内容は、決まって「自己都合退職だと雇用保険がもらえないので困

はなく、個別企業ごとの労使交渉によって形作られてきたものだ。

ブラック企業の「正社員」は、こうした労使関係が不在の新興企業で広がった。「正社員」といっても、労使の交渉が行われず、従来型の労務管理の伝統も持たないのであるから、労働条件は、創業者のまったく恣意の下、思いのままに決定される。

しかしながら、こうした新興企業の労務管理の変化の問題は、これまでほとんど注目されてこなかった。それは、本来労働者の実情を告発し、改善を交渉する労働組合が不在であったからだ。

こうした「労組不在」「交渉不能」の状況のなかで、労働条件改善を主張する回路を失った若者は、インターネット上に「ブラック企業」と悪口を書く以外に方法がなかったのである。

・「社会問題」としてのブラック企業

「労務管理の変化」の実情をはじめに告発したのが、雑誌『POSSE』のvol.9の「特集：もう、逃げられない。ブラック企業」であった（後に、『ブラック企業』として文春新書にまとめられた）。

この中で私が強調したのは、ブラック企業の被害は一部の若者にとどまるものではなく、日本社会全体に及ぶということだ。本来働くことで税金を納め、社会を支えるはずの若者が精神疾患にかかり、むしろ社会の負担を増やす結果となる。使い潰した企業の側は、その費用を一切負担せずに個人と社会にそのコストを押し付ける。働けない若者の生活を支えるのは両親であり、治療費は社会保険料と税金にシワ寄せされる。

実際に、ブラック企業が原因で働く若者の精神疾患にかかる医療保険給付は急激に増大し、大半を占めるに至っている。また、急激に進む少子化の一因にもなっている。

さらに、育成せずに使い潰す労務管理の広がり、日本の生産性を損なう。もし頑張っても報われず、使い潰すまで酷使される企業が珍しくないとなれば、これまでのように若者は仕事に前向きに取り組むことはできないだろう。それどころか、常に「この企業の仕事は努力するに値するものなのか？」という疑問を抱えながら働かねばならない。

人材の使い潰しが、若い大卒正社員に及ぶことで、日本社会の未来そのものが脅かされている。だからこそ、政府もブラック企業問題を無視できず、対策を公表するに至ったというわけだ。

4. 実践的教育の必要性

・若者のあきらめと受け入れ

「ブラック企業」がインターネット上に普及する一方で、職場の違法・不当な行為を若者は耐え続けている。だから今、労働法の教育が求められている。しかし、労働相談現場の視点からすれば、労働法教育の「知識」だけを普及したところで、問題は解決しないだろう。次の調査結果がそのことを示している。

POSSEが2008年に実施した調査では、若者の5割以上が違法状態を経験したことがあると回答した。また、違法状態への対応を質問したところ、76%が「何もしない」と回答し、労働基準監督署や労働組合に相談した者は皆無だった。

さらに、「何もしない」と回答した若者に限定して、その最大の理由を尋ねた。すると、もっとも多かった答えは「違法だと思ったが、是正させることができるとは思わなかった」(21%)で、2番目の「そのときは違法だとわからなかった」(18%)を上回った。3位以下は「違法だと思ったが、職場の人間関係が壊れると思った」「違法だと思ったが、どうすればいいかわからなかった」「違法だと思ったが、解決が困難そうなので何もしなかった」と続く。これらのなかで2位（違法だとわからなかった）以外を合計するとほぼ半数になる。

また、2006年にはおよそ3,000人を対象に調査を行った。このうち半数が労働基準法の内容を知っていたが、労基法を知っている若者と知らない若者の間で残業代不払いや有給休暇の取得の割合にほとんど差が見られなかった。これらの調査からは、法律を知っていても是正する方法がわからないために、若者にあきらめが広がっていることがわかる。

・実践的労働法教育が必要

実際に、法律を文言の上で学んだとしても（それすらも、今の教育ではほとんど行われていないが）、この権利を実際に行使することは容易ではない。最近では労基職員や社会保険労務士が「ワークルール教育」などとして、学校現場で講義することも多くなった。しかし、関係者から一様に聞かれるのは、例えば、残業代の不払いが違法だとわかって、これをどうやって是正していいのかわからず、先生も生徒も途方に暮れてしまうというものだ。求められているのは、より実践的な労働法の教育である。

そもそも、法律上の権利は、「弱い労働者」には行使することすらできない。これは今日ではまったことではなく、かつてから問題と

されてきた事柄である。そのため、戦後、行政が労基署を設け、権利の救済を行うと同時に、交渉上の特別の権利を定める労働組合法が制定された。労働者は孤立した状態では、いくら「知識」があっても権利の行使が現実的にできないのである。

だから、「実践的な労働法教育」とは、孤立した状態を克服させ、行政の機関を的確に活用する知見を与えると同時に、労働組合に加入する実践的な意義を教えることなのである。

・求められる労働法教育

以上を踏まえ、今、求められている実践的な労働法教育を実現するためには、(1) 自分を責めないマインド、(2) 勤務記録をつけること、(3) 専門家を頼るの三つがポイントとなる。

(1) 自分を責めないマインド

第一に、「自分を責めなくてもよいこと」を教えなければならない。社会には、不正な方法で人を働かせ、不正競争を行う企業があるのだということ。法律上の権利を行使することは、社会正義であることを教える必要がある。

労働相談事例にあった「カウンセリング」のように、会社のなかで孤立した状態の若者は、「お前が悪い」と一方的に言われ続けることで冷静さをすぐに失ってしまう。だからこそ、「会社も悪いところがあるのだ」という可能性を留保する姿勢が重要になるのである。

(2) 勤務記録

その上で、実践的行動で、特に重要となるのが「記録をとる」ことだろう。残業代の不払いにせよ、過重労働による精神疾患の罹患にせよ、勤務記録が不在であると、権利の行使は難しくなる。このため、勤務記録（労働時間や指揮命令の内容）のメモを取ることが決定的な意味を持つ。

自主的な業務日誌をつけることが、日本社会の常識として定着すれば、企業は違法労働を相当やりにくくなるはずである。しかも、勤務記録をつけるという行為は、企業に対して一方的に支配される関係から、自らも相手（会社）が「契約上の義務を履行しなければ、記録をとって請求するのだ」という対等な目線を養うことにもつながっていく。

(3) 専門家を頼る

そしてもっとも決定的な要素は、一人で悩まずに、「労働側の専門家」に相談できることを教えることである。記録があり、労組や労働弁護士に早期につながりさえすれば、違法

を是正できる。孤立して問題解決に当たらないようにすることこそが、労働法の本質であり、違法労働をなくす最良の手段なのである。

5. 労働組合の役割の増大

最後に、上に述べた「実践的な労働法教育」を実現するためには、「教育内容」にとどまらない二つの条件がある。

第一に、教育を行う人間の「質」である。すでに述べたように、最近では社会保険労務士や労務コンサルタントが「ビジネス」として、キャリア教育・ワークルール教育に熱心に参入してきている。ノウハウのない高校・大学も、彼らに委託せざるを得ないのが実情である。しかし、その多くは労働者の「義務」ばかりを教えるものや、実践的には役に立ちがたい「条文教育」である。そうではない、生きた労働法—権利行使のマインドや対等交渉の実践が可能であることの教育—を教えられる人材を労組・弁護士・NPOが協力して育成・排出することが急務となっている。

第二に、近年、労働相談窓口でも高額な報酬を請求する弁護士や社労士が増加している。いわば、「労使紛争のビジネス化」が進んでいる（この点については、ぜひ『ブラック企業ビジネス』を参照していただきたい）。個別相談の窓口においても、質の高いサポート体制を、連携して構築しなければならない。

すなわち、「個人を支える、新しい労働運動のネットワーク」が必要なのであり、こうした実践を通じ、ノウハウの共有や相互交流が進むことで、より広範に「実践的な労働法教育者」を排出していくことも可能になる。

6. おわりに

ブラック企業の「社会問題」としての認知が広がったことで、若者はこれまでよりも違法企業の告発や労使交渉へと進みやすくなった。厚労省の対策も、若者の背中を押すことは間違いない。

「ブラック企業問題」の広がりや、深刻な問題であると同時に、日本に新しい労使関係を打ち立てる「好機」でもあるのだ。私たちNPOも、労働者の権利を守る社会的ネットワーク構築に、微力ながら尽力していきたいと思っている。

「ブラック企業の社会問題化」が日本の新しい健全な労働社会の実現の第一歩となるよう、今、私たちには、新しい労働運動へむけた取り組みが求められている。