

## ブラック企業の実態と対策

織田 肇

### 目次

第1章 ブラック企業の概説.....	1
第1章第1節 ブラック企業の歴史.....	1
第1章第2節 ブラック企業の定義.....	2
第1章第3節 ブラック企業の特徴.....	3
第2章 ブラック企業の現状.....	4
第2章第1節 既存の調査から見た現状.....	4
第2章第2節 労働相談統計から見た現状.....	6
第2章第3節 学生アルバイトの現状.....	8
第2章第4節 事例から見た現状～しゃぶしゃぶ温野菜の事例.....	9
第3章 ブラック企業への対策.....	10
第3章第1節 略的思考の重要性.....	10
第3章第2節 ブラック企業と争う方法.....	11
第3章第3節 総括.....	12

### 第1章 ブラック企業の概説

『ブラック企業』という言葉はリーマンショック以降、急激に口にされるようになった。最近個別の事例として扱われていた若年層の鬱病・過労死・過労自殺は、ブラック企業による組織的な「若者の使い潰し」という新たな社会問題であることが明らかになっている。ブラック企業に入社する者の中では、激しい選別に伴う集団的なハラスメントや、残業代未払いの長時間労働に苦しめられ、鬱病や離職に追い込まれる人も少なくない。

#### 第1章第1節 ブラック企業の歴史

ブラック企業の違法行為は、個人の被害にとどまるだけでなく、日本社会と経済全体に悪影響を及ぼす。若者の将来が奪われることで生産性が低下し、合法的な他社の利益が不正な競争で圧迫される事によって、日本経済はますます苦しくなるだろう。長時間過酷労働や鬱病

の罹患により、少子化も更に進展してしまう恐れがある。ブラック企業の蔓延は、日本社会全体の縮小へとつながっていく。

ブラック企業という言葉は最近流行した言葉であるが、以前よりブラック企業の定義に近い企業は多く存在していた。

バブル崩壊後からこのような体制の企業が急増してきた。1991年からバブル崩壊が始まり、企業の収益が激減してきた。そこから20年間コストの削減が企業側の重要課題となり残業時間、休日出勤など違法な労働が増え、働きすぎによる過労死が増加し「karousi」が国際的な共通語となる程社会的な大問題となった。

バブル崩壊後のブラック企業の定義は今とは異なり、徹夜が何日も続き、必要経費自腹であることや、情緒不安定に陥っている社員が少なくない。など、主として労基法を守らず劣悪な労働環境で働かせる企業だけを指していた。2011年頃には「ブラック企業=悪」という認識がほぼ定着し、その定義にも変化が見えてくる。大量採用、大量離職。設立されてから比較的日が浅いのに、急成長している。利益優先で、若者を使い潰している。セクハラ、パワハラが横行している。労務管理が機能しておらず、社員の労働時間を把握していないことがブラック企業の定義といえる。結論として、ブラック業の定義は未だ確定しておらず、毎年のように変化するということである。

## 第1章第2節 ブラック企業の定義

厚生労働省(更新年不明)は、「ブラック企業」について定義していなく、一般的な特徴として、① 労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す、② 賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い、③ このような状況下で労働者に対し過度の選別を行う、などと紹介した。

今野(2012:180)はブラック企業に定義はないとし、定義を与えることを避けてきた。日本ではサービス残業に象徴される違法行為が後を絶たず、違法行為でブラック企業を定義すると昔から日本企業はブラック企業となってしまう、本質的側面を見落としてしまう。ブラック企業の使い捨てを可能にする社会構造と、これによって引き起こされる労使関係の変化が定義の核心である。

今野(2012:181-3)は、従来から日本の企業の「命令の権利」は諸外国から見て際立って強いものであり、日本型雇用においては、終身雇用、年功賃金を引き換えに、柔軟に命令を引き受けるという体質が身についたという。また、指揮命令は、一方的に課せられてきたのではなく、労働者が長期雇用と引き換えに、積極的に引き受けてきた側面もあり、日本の雇用契約の場合には、仕事の内容や命令のあり方にほとんど制約がかけられず、たいていのことが「人事権」として認められているところに特徴がある。そして、命令の契約内容に制限がない状態は、世界的に見てもかなり特殊であり、働く者には相当の負担がかかるシステムだと言ってよい、と指摘した。

今野(2012:184-6)によれば、ブラック企業では、正社員への命令は強く、長期雇用や手

厚い企業福祉は削減されてしまっている。ブラック企業は過剰な命令をする一方で、決して新卒を「メンバー」として受け入れることはなく、「選別」や「使い捨て」のために、与えられた命令の権限を悪用するのである。今日私たちが「ブラック」だと感じる理由は、ブラック企業は将来設計がたたない賃金で私生活が崩壊するような労働時間で、なおかつ若者を「使い捨て」るからである。ブラック企業は社員を「いつでも辞めさせられる」状態に置き、過酷な選別競争を強いる。そして、「使えない」と決めつけた社員を「自己都合退職」に追い込むために、パワハラなどの違法行為を戦略的に行う。従業員は大量採用、大量離職の為毎年従業員が増加しない。その際に、ブラック企業に荷担する弁護士や社会保険労務士であるブラック士業はこの「自己都合退職」を選択させるために、労働者をうつ病に追い込むようなパワハラ行為を積極的に推奨するのである(今野(2012:208-14)参照)。

### 第1章第3節 ブラック企業の特徴

本節では、今野(2012:78-102)に準拠してブラック企業の特徴についてまとめる。

ブラック企業の特徴は、企業側の動機によって数多くある。今野(2012:80-4)は、若者を大量に募集するために、月収を誇張していることがあると指摘した。残業代は労働時間通りに支払わなければならないが残業代を基本給に含めることにより月給を水増しし、就活生が思わず飛びついてしまうような給与を公告している。また、今野(2012:84-6)は、正社員として募集しているのにもかかわらず、契約時になり非正規社員での契約書を渡され、試用期間と称し、契約社員にさせられ、選別を行っていると指摘した。選別は実際に働かせることにより、就職活動よりも逃げ場のない状況をつくり、大量募集した人材から企業が都合よく使える人間かを選ぶのである。その際ふるい落とされないように、新卒労働者を異常な過労へと駆り立てているのである。企業側に選んでもらえずにふるい落とされた若者は、自己都合退職に追いやられ、組織的に戦略的パワハラを受け、鬱病や適応障害に追い込んだところで休職に持ち込み、転職を示唆し最終的に辞めさせるが、あくまで退職の決断は労働者にさせる(今野(2012:88-92)参照)。

使い捨ての動機からは、コスト削減のため、低賃金で長く使い残業代など不当に賃金を払わず、固定残業代や、みなし残業により現在管理職にも残業代を払わない企業が多数存在する(今野(2012:90-5)参照)。また、今野(2012:95-7)は、日本の法律の不備を悪用し、違法ではない形で過労死するような長時間労働させる会社もあることを指摘した。労働基準法 36条は労働の上限時間が明記されていないため、厚生労働省が定める過労死ラインを超過しても違法とはならない。こうした日本型雇用に対して国家は事実上規制をかけていない状況である。長く使い捨てるため、労働者に対して辞めさせないように圧力をかけ、離職手続きを滞らせ、保険制度等を受理させず、再就職に影響をもたらすようなパワハラが行われる。さらに無断欠勤などと言いがかりをつけて、損害賠償を請求することにより威嚇し辞めさせないように圧力をかけるのである(今野(2012:97-9)参照)。

暴言、暴行が黙認され恒常化してしまい、職場全体が人権感覚低下してしまっている状態があり、集団生活の中ではぐくまれる秩序が機能してないことがある(今野 (2012:100-1)参照)。

## 第2章 ブラック企業の現状

本章では、既存の調査報告、労働相談統計、学生アルバイトについての既存の調査報告、そして、筆者のアルバイト体験を通じた参与観察を通じて、ブラック企業の現状を明らかにしていく。

### 第2章第1節 既存の調査から見た現状

連合総研(2016b)が実施した「連合総研・第32回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート』」は、トピック調査としてブラック企業をとりあげた。連合総研(2016b)の調査対象は、首都圏および関西圏に居住する20代から60代前半までの民間企業に雇用されている者である。連合総研(2016b:2)のサンプル数および抽出方法は、つぎの通りである。

まず、予め想定した調査対象者数2000人をベースにして、「平成24年就業構造基本調査」の首都圏(埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県)および関西圏(滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県)のそれぞれにおける20歳から64歳までの雇用者の性・年齢階層・雇用形態別の分布割合を反映したサンプル割付基準を作成した。この割付基準に基づいて、(株)インテージにモニター登録をしている首都圏ならびに関西圏に居住する民間企業雇用者(対象約6万人)の中から、各層ごとに割付基準以上の回答が得られるようにランダムに抽出し、アンケートへの回答依頼を行った。そのうえで、回答が得られたなかから、各層ごとのサンプル数が割付基準と等しくなるように乱数によって標本を決定した(いわゆるサンプル・カットを実施)。なお、(株)インテージのモニターは、主にインターネットサイトと新聞・雑誌等の募集広告によりモニター募集を行っている。

連合総研(2016b)の調査期間は2016年10月1日から10月6日、調査方法はWeb画面上での個別記入方式、調査実施機関は(株)インテージリサーチに調査作業を委託した。

本節の残りの部分では、連合総研(2016b)が報告した調査結果を紹介する。

連合総研(2016b:22)が、「勤め先が『ブラック企業』にあたるかと尋ねたところ、<思う>と回答した割合は24.6%であり、「とくにその割合が高いのが、建設業(28.6%)、卸売・小売業・飲食店・宿泊業(27.6%)、労組なし(27.7%)であった」。また、「勤め先が『ブラック企業』だと<思う>人の割合は、年齢が低くなるにつれて増加する傾向があり、「男性30代(33.1%)、男性20代(32.4%)で3割を超えている。雇用形態別では、非正社員よりも正社員

のほうはその割合は高く、男性正社員は28.7%、女性正社員は26.7%にのぼる」。

過去1年間に職場で何らかの違法状態があったと認識している割合を調査した結果30.4%で2013年10月調査(第26回調査)よりも若干上昇した。業種別でみると、建設業が4割と最も高く、勤め先の労組の有無別では、労組なしが3割を超える。また、過去1年間に職場で違法状態があったと認識している場合は、いずれの項目においても、2013年10月調査(第26回調査)よりも若干上昇した。「払わるべき残業代の未払い」が19.8%で最も高く、ついで「有給休暇の取得不可」が15.4%となっている。

勤め先が「ブラック企業」だと思う人の割合は、1か月間の所定外労働時間が長いほど上昇する傾向にある。1か月間の所定外労働時間が60時間以上では51.8%と5割を超える結果となった。

勤め先を「ブラック企業」だと思うかどうかの認識別に、過去1年間の賃金年収をみたところ、「ブラック企業」だと思う正社員のほうが思わない正社員よりも賃金年収が低い傾向にある。賃金年収が400万円未満の割合は、思う正社員では45.1%で、思わない正社員の36.0%を上回る。

勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員は、思わない正社員よりも、一週間あたりの平均実労働時間が長い。一週間あたりの平均実労働時間が50時間以上の場合、思うという正社員が35.6%で、思わないという正社員の18.0%を上回っている。

「ブラック企業」の認識別に、上司による管理状態の認識をみると、いずれの項目も、雇用形態にかかわらず、勤め先を「ブラック企業」だと思う人のほうが思わない人よりも高い。「仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない」が66.6%と最も高く、6割を超える。

過去6か月間に長時間労働が原因で体調を崩した経験がある人の割合は、雇用形態にかかわらず、勤め先を「ブラック企業」だと思う人のほうが思わない人よりも高い。長時間労働により体調を崩した経験があるのは、「ブラック企業」だと思う正社員で33.7%と3割強、非正社員で24.4%・2割強となっている。

勤め先を「ブラック企業」だと思うかとの認識別に、仕事に働きがいを感じているかをみたところ、「ブラック企業」だと思う人のほうが思わない人よりも、働きがいを感じていない。働きがいを感じていない割合は「ブラック企業」だと思う正社員で57.6%、非正社員で61.0%にのぼる。

これらの点から、「ブラック企業」と認識する正社員は低賃金、長時間労働の傾向にあるといえる。

今の勤め先の会社を「すぐにでも変わりたい」と回答した割合は、勤め先を「ブラック企業」だと思う人のほうが思わない人よりも高い。勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員では25.8%、非正社員では25.2%を占めている。

勤め先を「ブラック企業」だと思うかとの認識別に、労働組合の必要性をみると、「ブラック企業」だと思う人のほうが思わない人よりも<労働組合は必要>とする割合が高い。

「ブラック企業」だと思ふ正社員の64.4%、非正社員の60.2%が「労働組合は必要」と思っている。

全体として「ブラック企業」との認識が働きがいや定着志向に影響している。

## 第2章第2節 労働相談統計から見た現状

本節では、厚生労働省(2015年6月12日b)の労働相談統計に基づいて、ブラック企業の現状を推測する。

厚生労働省(2015年6月12日b)は、「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表したものである。

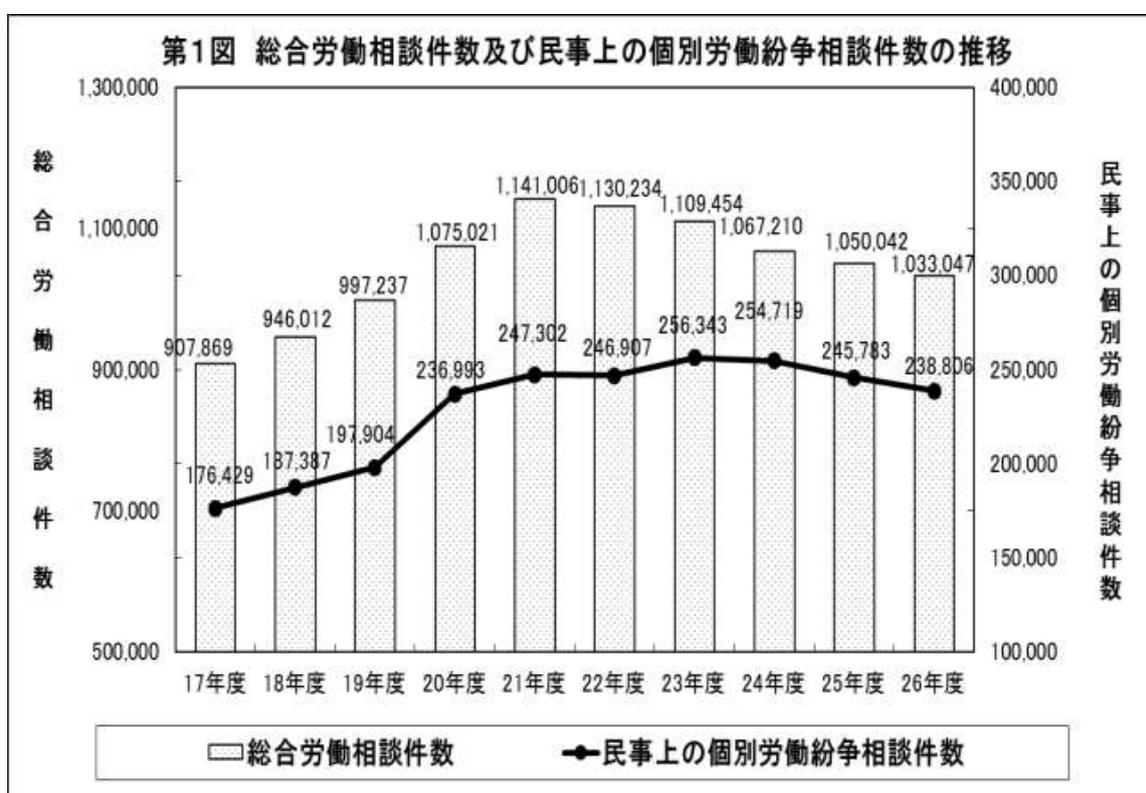


図1 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

出典：厚生労働省(2015年6月12日b)

2014年度の総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数はいずれも前年度と比べ減少した(図1)。総合労働相談件数は1,033,047件(前年度比1.6%減)うち民事上の個別労働紛争相談件数は238,806件(同2.8%減)助言・指導申出件数9,471件(同5.5%減)あっせん申請件数5,010件(同12.3%減)全体的に減少傾向にあるものの、総合労働相談件数が7年連続で100万件を超えるなど、高止まりであった。

民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップとなった。「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は62,191件(前年59,197件)で3年連続トップであった。また、「いじめ・嫌がらせ」に関する助言・指導の申出では1,955件(前年2,046件)で2年連続トップである。「いじめ・嫌がらせ」に関するあっせんの申請では1,473件(前年1,474件)で初めてのトップとなった。

なお、「総合労働相談」は、都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など381か所(平成27年4月1日現在)に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応する。

「助言・指導」は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度である。

「あっせん」は、紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度である。

表1 民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)

	解雇	雇止め	退職推奨	採用内定引	自己都合退	出向・配置	労働条件の	その他の	いじめ・嫌	雇用管理	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
17年度	52385	5877	14425	1621	11562	6818	28062	22173	17859	3424	3084	33326	200616
	26.10%	2.90%	7.20%	0.80%	5.80%	3.40%	14.00%	11.10%	8.90%	1.70%	1.50%	16.60%	100%
18年度	51028	6719	15738	1529	14521	7276	27312	23558	22153	3303	3749	37318	214204
	23.80%	3.10%	7.30%	0.70%	6.80%	3.40%	12.80%	10.90%	10.30%	1.50%	1.80%	17.40%	100%
19年度	51749	7886	17410	1555	15746	8188	28235	25203	28335	3888	3255	35010	226460
	22.90%	3.50%	7.70%	0.70%	7.00%	3.60%	12.50%	11.10%	12.50%	1.70%	1.40%	15.50%	100%
20年度	67230	12797	22433	2007	16533	9262	35194	27086	32242	4098	3433	36086	268410
	25.0%	4.80%	8.40%	0.70%	6.20%	3.50%	13.10%	10.10%	12.00%	1.50%	1.30%	13.40%	100%
21年度	69121	13610	26514	1933	16632	9790	38131	27765	35759	3877	3139	35630	281901
	24.50%	4.80%	9.40%	0.70%	5.90%	3.50%	13.50%	9.80%	12.70%	1.40%	1.10%	12.60%	100%
22年度	60118	13892	25902	1861	20265	9051	37210	29488	39405	4834	3108	38007	283141
	21.20%	4.90%	9.10%	0.70%	7.20%	3.20%	13.10%	10.40%	13.90%	1.70%	1.10%	13.40%	100%
23年度	57785	13675	26828	2010	25966	9946	36849	37575	45939	5361	3180	40010	305124
	18.90%	4.50%	8.80%	0.70%	8.50%	3.30%	12.10%	12.30%	15.10%	1.80%	1.00%	13.10%	100%
24年度	51515	13432	25838	1896	29763	9783	33955	37842	51670	6136	3322	38906	304058
	16.90%	4.40%	8.50%	0.60%	9.80%	3.20%	11.20%	12.40%	17.00%	2.00%	1.10%	12.80%	100%
25年度	43956	12780	25041	1813	33049	9748	30067	37811	59197	5928	3025	37698	300113
	14.60%	4.30%	8.30%	0.60%	11.00%	3.20%	10.00%	12.60%	19.70%	2.00%	1.00%	12.60%	100%
26年度	38966	12163	21928	1639	34626	9458	28015	36026	62191	5127	2819	37667	290625
	13.40%	4.20%	7.50%	0.60%	11.90%	3.30%	9.60%	12.40%	21.40%	1.80%	1.00%	13.00%	100%

※出所は厚生労働省(2015年6月12日b)をもとに筆者が作成した。

※年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)(表1)は、2014年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が62,191件(21.4%)、「解雇」が38,966件(13.4%)、「自己都合退職」が34,626件(11.9%)と多かった。相談者は、労働者(求職者を含む)が195,198件(81.7%)と大半を占めており、事業主からの相談は24,766件(10.4%)であった。相談対象の労働者の就労形態は、「正社員」が91,111件(38.2%)、「パート・アルバイト」が38,583件(16.2%)、「期間契約社員」が26,128件(10.9%)、「派遣労働者」が10,399件(4.4%)であった。

2014年度の助言・指導申出内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,955件(18.9%)、「解雇」が1,303件(12.6%)、「自己都合退職」が947件(9.2%)、「労働条件の引下げ」が941件(9.1%)と多かった。

申出人は労働者が9,376件(99.0%)と大半を占め、事業主は95件(1.0%)であった。

紛争の当事者である労働者の就労形態は、「正社員」が4,630件(48.9%)、「パート・アルバイト」が2,171件(22.9%)、「期間契約社員」が1,590件(16.8%)、「派遣労働者」が570件(6.0%)であった。

このように、個別労働紛争解決制度施行状況の労働相談件数、紛争件数は減少傾向にあるが、高止まりのままである。この状況の急激な変化は今後、政策、労働基準法が変化しない限りありえないと考える。

### 第2章第3節 学生アルバイトの現状

本節では、大内他(2015)に基づいて、ブラック企業が雇用する学生アルバイトの現状について考察する。大内他(2015)は、全国の大学生を対象としてアルバイトの実態調査を実施し、4702人から有効回答を得た調査結果を報告した。

大内他(2015:7)の調査対象は、全国の27の国公立大学に在籍する大学生(国立大学3大学、公立大学1大学、私立大学23大学)であり、調査方法は各大学の教職員に依頼し、主に教室で配布・回収して実施し、調査時期は2014年7月であった。有効回収数は、詳細版調査票(12ページ構成)の有効回収が3227票、短縮版調査票(4ページ構成)有効回収が1475票、計4702票であった。

大内他(2015)の調査結果の概要は、つぎのとおりであった。

深夜時間帯(22時～5時)に勤務がある者が4割強(42.8%)で、仕事が「居酒屋」である者では、9割(90.7%)が深夜時間帯(22時～5時)に勤務していた。

労働時間は、3割(29.0%)の学生が、週あたり20時間以上就労していた。また、奨学金を利用している学生の方が、長時間労働を行っている傾向にあった。

4人に1人(24.5%)は、休憩が適切に確保できていなかった。とくに、「居酒屋」では、休憩が適切に確保できていない者が約5割(48.2%)に達していた。

4人に1人(25.7%)が、会社の都合で勝手にシフトを変えられることがあり、シフトに入りたくないときに、入れと言われた経験がある学生は約3割(32.3%)であった。また、シフトが削られることがある学生は3割強(33.8%)で、特に「居酒屋」で、会社の都合による勝手なシフト変更の割合が高い(34.6%)。さらに、4人に1人(25.1%)が、授業中にバイト先からのメール対応などを行った経験があった。

アルバイトと学業の両立は、全体では「両立できている」が63.7%、「アルバイトで疲れてしまい、学業がおろそかになる」が18.5%であった。深夜勤務の者では、「アルバイトで疲れてしまい、学業がおろそかになる」者の割合が高く、終業が22時を超え24時までの者で21.5%、24時を超えて5時まで勤務ありの者で32.5%であった。

アルバイトのために試験や課題の準備時間がとれなかったことがある学生は、全体では約4割(39.9%)で、勤務時間帯が22時以降に及んでいる場合、試験や課題への影響がより大きい。

アルバイトのために授業を「たびたび欠席する」もしくは「ときどき欠席する」学生は、1割弱(8.3%)で、勤務時間帯が「24時を超えて5時まで勤務あり」の場合、2割(20.4%)に達した。

## 第2章第4節 事例から見た現状～しゃぶしゃぶ温野菜の事例

飲食チェーン「しゃぶしゃぶ温野菜」は、レイنزインターナショナルが運営するしゃぶしゃぶチェーン店である。ただし、「しゃぶしゃぶ温野菜」には、レイنزインターナショナルの直営店と、フランチャイズ加盟店とがあり、両者の労働条件や労務管理には相違がある。

「しゃぶしゃぶ温野菜」の北習志野店で起こったアルバイト従業員の学生が千葉地裁に損害賠償責任を訴えたことにより民事事件としてメディア各種で取り上げられたケースは、しゃぶしゃぶ温野菜のフランチャイズ店「DWE JAPAN 株式会社」が運営する店舗であり、レイنزインターナショナルの直営店ではなかった。この事件は2014年5月からアルバイトを始めた男子大学生が2015年4月12日から8月11日までの間4か月連続勤務及び、一日12時間労働や20万円以上の自腹購入を強要させられたうえ、暴力行為の被害を受けたため千葉地裁に2016年6月に提訴した。この学生は「しゃぶしゃぶ温野菜」というブランドを信用して大手企業が運営主体だと思い込み応募している。主な被害として、長時間連続勤務、賃金未払い、罰金、辞めさせないための脅迫、うつ病などの健康被害および単位の取得の不可があげられる。本事件に関して出典は、桜新町店で直接聞いた情報を筆者がまとめたものである。

さて、本節ののこりの部分は、2014年11月から2016年12月までの期間、しゃぶしゃぶ温野菜の株式会社レイنزインターナショナルの直営店である桜新町店における筆者のアルバイトの体験に基づいて執筆した。

しゃぶしゃぶ温野菜の直営店の管理体制は厳しくされており、労働時間、労働条件、賃金に関する事項を全て従業員一人一人に店舗責任者が口頭と雇用契約書である文面を使い説明し、納得、同意した上で労働している。労働する際も、静脈認証で出勤時間、休憩時間、退勤時間を管理している。その為、賃金未払いや、労働基準法違反な労働については細心の注意を払っており、賃金については、1分単位で労働時間を記録し個人の定められた時給で割り、換算している。また、労働時間も各店舗の店長、上司が全従業員を把握しており、労働基準法以内に収めるようにシフトを組む。また、従業員も労働時間について意識づけされており、勤怠時間を記録するインターネット上に、労働基準法36条が見やすい位置に明記されているため自身の労働時間について違法ではないか判断することができる。アルバイトの従業員に対して雇用契約の際に企業側が隠しがちな有給制度についても公表し、積極

的に使える環境となっている。

昇給に関しては、労働時間や各個人のスキルによって行われる。見極める点に関しては各店舗の店長に一任され、本部に申請、審査が通れば昇給となる。

アルバイト従業員の営業中の労働に関しては、出勤前に体温を測り記帳しその日の体調を明確に記した上で労働する。体調が悪い有無は、体温と自己主張によって店長が確認する。この管理体制は、外部の委託業者が月一回抜き打ちで検査し本部へ伝達し、全直営店店舗を把握、管理している。

全ての現状はレインズインターナショナルの労務部が管理し、アルバイト従業員の相談や告発に関しては、店長に直接言いにくいこともある為、総務部へ直接連絡取れるよう公開されている。

労働時間の変更や修正などがある際は、上司に報告することが規則となっており、インターネットで記録管理しているため記録が残るようプログラムされている。北習志野店のような管理体制ならインターネットの記録を見れば一目瞭然である。また、管理するパソコンの上部に監視カメラが設置してあるため不正や恐喝、暴行など行えば映像によって確認することができる。直営店とフランチャイズ店の管理体制はこうした記録による管理の面で大きな違いがある。

学生アルバイトの労働環境は管理体制が最も重要であると考えられる。企業が末端のアルバイト従業員に対して労働環境を整えることは義務である。全てのフランチャイズ店に同様なことは言えないが、直営店との労働環境には大きな違いがあった。また、直営店全店舗で北習志野店の事件があったため、今まで以上に管理体制が整備され、悪いイメージを払拭し、信用を回復すべく努力をしている。

### 第3章 ブラック企業への対策

本章では、ブラック企業への対策について検討する。まず、第1節から第3節にかけて今野(2012:124-46)に基づいて、第4節では厚労省の施策について検討を行う。

このような企業に就職してしまった場合の対応としては、第一義的には会社に対して問題点の改善を求めていくことが考えられる。新入社員が単独で会社の問題点の改善を求めて交渉等をするのは現実的には非常に難しいと考えられる。したがって、問題点に応じて、外部の関係機関や労働組合に相談することも有効な手段である。

#### 第3章第1節 略的思考の重要性

今野(2012:124-6)は、ブラック企業に入社してしまった場合にブラック企業に対応するためには、ブラック企業から退職する、または、積極的にブラック企業と争う、という2つの選択肢があることを提唱した。まず、ブラック企業に入社してしまった際に、どのような方法で自分の身を守り立ち向かうかが重要となる。ブラック企業が開発した技術に対

しては自ら厳しく思考し、戦略を持って臨む必要がある。ブラック企業は、努力に応じて年功賃金や終身雇用が手に入るという期待を逆手にとって極限までの利益追求を「戦略的」に行う。対処の方法として距離をとって冷静に付き合う選択もあるが、辞めたほうが合理的あり鬱病になるより辞めたほうがより良い選択であると思わせられる。しかし、辞める以外にも選択肢がある。それは、ブラック企業と争うという選択である。つまり、企業と争い自分の権利を勝ち取る、あるいは会社のあり方そのものを変えることである。したがって、ブラック企業に入社してしまったら、鬱病になる前に辞めるか、争うかの二択である。

### 第3章第2節 ブラック企業と争う方法

今野(2012:124-6)は、ブラック企業と争う方法として、いずれも専門家と相談したうえで、1. 個人的に交渉する、2. 行政を交えて交渉する、3. 労働組合に加入して交渉する、4. 裁判に訴える、と4通りあると提唱した。まず個人的に交渉することは、基本的に良い方向に行くことはない。あらかじめ専門家に相談し、これらの個別の窓口を何らかの戦略で活用しようという結論に至った場合にだけ活用する意義がある。2つ目の行政を交えて交渉した場合、行政からの指導や助言によって、会社の態度が変化して解決することが期待できる。しかし、ブラック企業が行政の指導によって改善する可能性は乏しい。3つ目の労働組合に加入して交渉するは、企業別組合でなく、個人加盟ユニオンに相談し、加入して交渉することがベストな選択だといえる。労働組合による団体交渉は「戦略的思考」の極みであり、社内の違法行為やハラスメントの問題を、コンプライアンス改善のチャンスとし健全な職場環境と高い生産性・モチベーションを作り出す好機ともなりえる。4つ目に裁判に訴える方法があるが、理解ある弁護士についてもらうことに加え、かなりの費用と時間が必要となる。労働審判は調停が成立した場合と審判について異議申立がない場合にのみ法的な拘束力を持つが、裁判官によって審理されるため、解決率が高い。しかし、どの方法をとるにしても、争う上では証拠が重要になる。記録が残っていないと、第三者からの証言から違法行為を立証するのは難しい。被害を受けている立場であるならば、音声録音、映像録画、直筆のメモなどが有力な証拠となる。最近、社員ではなくアルバイトの学生が、某飲食店からハラスメント行為を受けたとされる有力な物的証拠を本人で記録していた為、損害賠償請求が通り、権利と企業方針を大きく変えることに繋がった。つまり、本人の対応や行動しだいで企業と争い失ったものを勝ち取ることが可能なのである。

労働組合や NPO に加盟することにより、個人では解決できない問題を解決することが可能であり労使関係を構築し、教育現場でも労働法教育を確立し、普及させることにより、労働に関する正しい知識を身に付けることが最善策である。

### 第3章第3節 総括

ブラック企業は利益追求の為に不完全な労働基準法の抜け道を見つけ、労働者に対し違法な労働を強いている。企業が行う戦略的作戦に対し、パワハラ、残業代未払い、長時間労働から自分を守るためには、正しい知識を知る必要がある。今後ブラック企業が増加すると、過労死、自殺者も比例して増加し少子化問題に拍車がかかってしまうだろう。この悪循環を食い止めるためにも、迅速に対処しブラック企業を減少させなければならない。規制に関して、2016年5月19日に厚生労働省がブラック企業の実名公表に乗り出したのは大きな進歩である。今後黙認され続けてきた日本型雇用の改善点を国家、国民に認知させ被害者を減らすことが急務である。ブラック企業の定義を明確に確立させ法的、社会的に消すことが日本のより良い未来への一歩である。

就職活動の際は、こうした知識と企業分析を徹底的に行うことによって身体的、精神的に被害が出る前に予防することができる。記載されている企業の情報を鵜呑みにすることなく、情報をインターネットや厚生労働省等が公表している企業等を知り、正しい情報を見極める必要がある。

結論、自分自身を守るのは正しい知識と情報であり、労働組合などの組織は手助けでしかない。アルバイト、就職の際は入る前の予防と、入ってしまった際の対応を事前に準備しておくことが必要不可欠である。

#### 【参考文献】

##### 【日本語文献】

今野晴貴(2012)『ブラック企業～日本を食いつぶす妖怪』文春新書

今野晴貴(2015)『ブラック企業2～「虐待管理」の真相』文春新書

今野晴貴(2016)『ブラックバイト 学生が危ない』岩波新書

##### 【インターネット】

大内裕和・上西充子・本田由紀・今野晴貴(2015年4月28日)「ブラック企業対策プロジェクト 学生アルバイト全国調査結果(全体版)」、[http://bktp.org/wp-content/uploads/2014/11/学生アルバイト全国調査結果\(全体版\).pdf](http://bktp.org/wp-content/uploads/2014/11/学生アルバイト全国調査結果(全体版).pdf)

厚生労働省(2015年6月12日a)「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します | 報道発表資料 | 厚生労働省」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088625.html>

厚生労働省(2015年6月12日b)「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」  
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10401000-Daijinkanbouchihouka-Chihouka/Daijinkanbouchihouka-Chihouka270612.pdf>

厚生労働省(更新年不明)「「ブラック企業」ってどんな会社なの? | Q&A | 確かめよう労働条件: 労働条件に関する総合情報サイト | 厚生労働省」、<http://www.checkroudou.mhlw.go.jp/qa/roudousya/zenpan/q4.html>

織田 肇「ブラック企業の実態と対策」  
(2017年1月10日提出 ゼミ卒業論文)

J-CAST ニュース(2016年5月20日)「厚労省、違法長時間労働の「ブラック企業」名を初公表 : J-CAST ニュース」、<http://www.j-cast.com/2016/05/20267353.html>

日本経済新聞 2016年10月28日「会社員の4人に1人「勤め先はブラック企業」 連合総研」[http://www.nikkei.com/article/DGXLASDG28H6X\\_Y6A021C1CR8000/](http://www.nikkei.com/article/DGXLASDG28H6X_Y6A021C1CR8000/)

連合総合生活開発研究所(2016年11月a)「詳細・報告・研究アーカイブ・連合総研」  
[http://rengo-soken.or.jp/report\\_db/pub/detail.php?uid=300](http://rengo-soken.or.jp/report_db/pub/detail.php?uid=300)

連合総合生活開発研究所 (2016年11月b)「連合総研・第32回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート』調査報告書」[http://rengo-soken.or.jp/report\\_db/file/1481245877\\_a.pdf](http://rengo-soken.or.jp/report_db/file/1481245877_a.pdf)、(「連合総研(2016b)」と略す)

著作権者不明(2015年5月9日投稿)「ブラック企業とホワイト企業の特徴「19の違い」をまとめてみた | 自宅開業のいいネしごとぎやフランチャイズブログ」、  
<http://www.iine4510.com/blog/archives/299>