

2021年1月7日提出

国学院大学 経済学部「演習IV」ゼミ卒業論文(担当教員 小木曾 道夫)

# ブラック企業とその雇用

扇谷 柊光

## 目次

はじめに .....	2
第1章 ブラック企業の定義.....	2
第2章 ホワイト企業の定義.....	4
第3章 塾講師のアルバイトの参与観察調査 .....	5
第3章第1節 ヒューマンブレーン .....	5
第3章第2節 リソー教育グループ .....	6
第3章第3節 塾業界におけるブラック企業 .....	9
第4章. ブラック企業を回避するには.....	9
結論.....	10

## はじめに

私の卒業論文のテーマはブラック企業とその雇用である。

ホワイト企業との比較を交えながら論じていく。

まず私がこのテーマについて研究するに至った背景と目的について書いていく。背景は昨今インターネット上やテレビニュースなどで企業の雇用問題や労働環境問題が話題になっており、重要な問題になっていることである。これらの問題により某広告代理店に勤めていた女性が自殺をしてしまった事件は記憶に新しい。当時このニュースを見たときにとてつもなく衝撃を受けたことを鮮明に覚えている。この事件をきっかけに企業のことを少しずつ意識し始めた。目的については私自身が就職活動をする時期にきており、自分を守ることやアルバイトなどで感じた疑問を解決することである。後者については塾講師のアルバイトを現在しているのでそこに焦点を当て詳しく扱っていく。

## 第1章 ブラック企業の定義

ブラック企業とは極端な長時間労働や過剰なノルマ、残業代・給与等の賃金不払、ハラスメント行為が横行するなどコンプライアンス意識が著しく低く、離職率が高い、若者の「使い捨て」が疑われる企業の総称のことである(梅澤(2019))。また、深夜でも窓が明るい(ベリーベスト法律事務所(2019))ことや毎年大量の新入社員を採用している・常時採用活動を行っている(ベリーベスト法律事務所(2019))という特徴がある。このように言われているが、私は一概には言えないと考えている。なぜならば労働者によっては長時間働きたい人も定時で帰りたい人もいるからである。労働に対する価値観は人それぞれであり一つではない。もちろん残業を強制してくる会社はブラック企業である。

また、ブラック企業には残業をしたのにもかかわらず残業代が支払われないという問題もよく耳にする。裁量労働制や勤怠カードを強制的に押させたりすることが原因の一つである。裁量労働制とは、労働制度の一つで、労働時間を実労働時間ではなく一定の時間とみなす制度のことである(ベリーベスト法律事務所(2020))。大きな特徴としては、出退勤時間の制限が無くなり、実労働時間に応じた残業代は発生しない(ベリーベスト法律事務所(2020))。本来裁量労働制とは効率的な働き方をして生産性を上げるためのものであり決して企業が不当な評価をし、労働者をより疲弊させるためのものではない。裁量労働制を採用している会社はゲーム会社や出版社に多い。こちらは残業代をもらえる可能性があるのでそれを満たせば大丈夫だ。しかし後者はどうしようもない。この場合は弁護士等に相談するかそのまま辞表を出して会社を辞めるしかない。また、このような企業は残業手当を支払いたくないという考えから来ており、残業代が出ないことが、当然の会社のルールであるかのように説明しているケースもある(JAIC(2020))。また、これと関連してみなし残業制というものがある。みなし残業制とは、あらかじめ企業が設定した残業時間分を働いたものとみなし、給与として支給する制度のことである(JAIC(2020))。本来、企業が設定した残業時間を超えた労働については、残業代金を支払う必要があるが、支払わない企業もある

(JAIC(2020))。

給与以外の面でのブラック企業の特徴として従業員の入れ替わりが激しいことと年次有給休暇の取得率の低さ、年間休日の少なさがあげられる。

まずは従業員の入れ替わりが激しいことについて述べていく。「ホワイト企業＝辞める必要がないので従業員は固定される(定年を除く退職が少ない)」と考えると「従業員の入れ替わりが激しい＝人が定着しない(定年を除く退職者が多い)＝ブラック企業」であると考えることができる。これはハローワーク等の求人誌や求人サイトを見ることで確認できる。また、中にはノルマを厳しくして労働者を使い捨てにするような企業もある。そのような企業は大量採用をするために採用のハードルが低く、面接の回数も少ない傾向にある。

次に、有給休暇の取得率の低さについて述べていく。まず年次有給休暇とは賃金が支払われる休假日のことを指す。雇用主は、条件を満たした従業員に対して、毎年一定の有給休暇を付与することが「労働基準法」によって義務付けられている。その条件とは「雇入れの日から起算して、6ヶ月間継続勤務していること」、「その6ヶ月間の全労働日の8割以上出勤していること」の二つである。ここで重要なのは対象なのは「全労働者」であり正社員など一部の限定的な労働者だけではないということである。これは労働基準法第39条に記されている。しかし、学生などのアルバイトに対しては適用されない(有給休暇の存在を知らされないもしくは非常に厳しい条件となる)ことが多々ある。かくいう私も一度も取得できたことがなく条件も週40時間以上の勤務が必要と厳しいものだった。話を戻すと、有給休暇は必ず付与されなければならない、その量は規定されているものを下回らなければ何でもよいということだ。問題となっているのはその取得率である。「ブラック企業の有給休暇とは、存在しないものであり、都市伝説です。」と表現されるくらいブラック企業では有給休暇が取れない(ブラック企業の有給休暇(2020))。有給休暇が取れない理由としては複数あるが「有給休暇があることを教えない」、「有給休暇の申請を断る」の二つがあげられる(ブラック企業の有給休暇(2020))。

まず「有給休暇があることを教えない」については上記で述べたように私も経験している。契約書などには一応書かれているがそれには触れず結果、労働者は知らないということである。なので、申請する方法もわからず申請できないということである(ブラック企業の有給休暇(2020))。

二つ目は「有給休暇の申請を断る」についてである。これは有給休暇の申請を受け取る上司が作り出す環境が原因だと考える。上司が部下からの有給休暇の申請に対し嫌な顔をしたり、「忙しいから無理」などと言い申請しにくいような雰囲気を作っているのだろう(ブラック企業の有給休暇(2020))。繁忙期は別にしてもこれはひどいと思う。また、理由を聞かれることも一つの要因になっていると考える。有給休暇の消化は当然の権利であるはずなのにいちいち理由を聞かれてはたまったものではない。

そして最後は年間休日が少ないことである。年間休日とは、その会社における1年間の休日の合計のことである。一般的に有給休暇や特別休暇は含まず、土日の休みや夏季休暇、年

末年始の休暇は含まれる。平均的に約114-122日間である(QUEST法律事務所 住川 佳祐(2020年1月10日))。しかしこれはあくまで業界や会社の大きさを考慮せずに出した数字なので実際には異なる。業種別にみると年間休日が平均以上のものはメーカー、商社、IT、金融(リース、クレジット、都市銀行、保険、信託銀行、地方銀行)、サービス(マーケティング、人材)であることがわかる(QUEST法律事務所 住川 佳祐(2020年1月10日))。その一方で、年間休日の平均を下回るのが、コンビニ、飲食、美容師などのいわゆるBtoCの業種や労働集約的な業種である。労働基準法では年間休日を最低105日確保するように定められている。例外として休日出勤や週40時間を超える労働をすることに同意し協定を結んでいれば違法でなくなるが、基本的にこれを下回ると違法である可能性が高い(QUEST法律事務所 住川 佳祐(2020年1月10日))。ちなみに私個人としては美容師は休日出勤や自宅での仕事などでほとんど休みがない傾向にあるという印象を持っている。また、管理職という肩書きを理由に無給での休日出勤や残業は違法である。確かに労働基準法に記載されている「管理監督者」は違法ではないがこれに該当する人は少ないとされている。

## 第2章 ホワイト企業の定義

PORT INC.(2020年1月24日)は「ホワイト企業とは、福利厚生の充実、離職率の低さなど働く上での環境のよさから、世間から高い評価を受けている企業のこと」と定義した。ホワイト企業の特徴としては以下の5つが挙げられる。

一つ目の特徴は離職率が低いことである。ブラック企業のところでも少し触れたが離職率が低いということは社員が長く働いているということであり社内環境が良いということがわかる。そこからホワイト企業であると推測できる。

二つ目の特徴は福利厚生が充実していることである。健康保険などの法律によって定められている最低限のもの以外にも法定外福利厚生というものがある(就活の未来(2020年1月21日))。例えば、家賃補助や社員食堂、社内製品の割引などである。最低限のものだけではなくその会社独自の福利厚生を提供する企業は社員にとって心地よい環境を作りだすでしょう。さらに男女を問わない育休休暇や産前産後休暇、時短勤務など、社員のライフステージに応じた休暇制度がある企業だと、働く女性も大きい(就活の未来(2020年1月21日))。またこういった福利厚生により、よりよいライフワークバランスを実現することができる。こういった企業はホワイト企業であるといえるだろう(就活の未来(2020年1月21日))。

三つ目の特徴は残業が少ないことである。残業をしないために仕事の効率化を図ったり、上記の時短勤務のような制度を設けていたり、ノー残業デーを作ったりするなどの工夫をとっている。また、ブラック企業のように定時で帰らないことを当たり前に行っていることもなく、できるだけ定時で帰ろうと努めているように思える。良好な環境があるからこそこのようなことを実践できているのだろうと考える。

四つ目の特徴は年間休日が多いことである。上記にもある通りホワイト企業は従業員の健康面やプライベートの充実を考慮している場合が多いので完全週休二日制であったり、

祝祭日を休みにしていることが多いと思う。また、それと関連して有給休暇の取得も比較的簡単にできる傾向がある(ホワイト企業ってどんな特徴があるの?サルでも分かるホワイト企業の見分け方(2020年1月20日))。しっかりと休んでリフレッシュすれば生産性を落とすことなく仕事に取り組むことができるだろう。

五つ目の特徴は明確な評価制度があることである。仮にどんなに努力をして結果を出してもそれが正しく評価されないのであれば意欲は減退し、場合によってはその企業には見切りをつけてしまうかもしれない。しかし、上記で述べたように「勤続年数が長い=その企業に魅力があり辞める理由がない」ということなので明確な評価制度があると考えられる(就活の未来(2020年1月21日))。

以上の五つが主な特徴である。

### 第3章 塾講師のアルバイトの参与観察調査

私は塾講師のアルバイトとして最初はヒューマンブレン、つぎにリソー教育グループという2つの会社を経験している。

#### 第3章第1節 ヒューマンブレン

1回目に勤めたヒューマンブレンははっきり言ってブラック企業であった。

ヒューマンブレン(会社概要)に基づいて、1回目に勤めたヒューマンブレンの概要についてまずは書いていく。事業内容は学習塾事業部、英会話事業部、国際事業部があり、私は学習授記事業部に所属していた。会社全体の規模としては関東から近畿、さらには中国・四国地方まで幅広い地域で展開しており、そのうち私が所属していた事業部、塾は関東の東京都内の校舎である。

沿革についてはまず1986年に会社の設立、翌年に受験専門塾「創研学院」を大阪梅田、岡山に開校。1988年には東京に進出し、大井町校の開校、続いて岡山倉敷校、東京蒲田校を開校。1989年には神奈川に進出し、辻堂校開校。そして首都圏本部を東京自由が丘に設置し、東京自由が丘校を開校。1990年には売上15億を目標とした5カ年計画を策定。その後も次々に校舎を増やし規模を拡大し1996年には売上15億を達成した。また、これにとどまらず2002年には売上20億、2009年には売上25億、2015年には売上40億達成、また生徒数も2015年に1万5000人を突破した。

次に私が当時行っていた職務内容について書いていく。当時私がアルバイトでかつ18歳なのにもかかわらず面接時に「できない」と伝えたはずの教科の受験向けの集団授業を担当させられたり、明らかに一人ではこなせない仕事量を任されたりしていた。定時の時間に生徒が退室しそのあとミーティングや報告書の作成などの仕事をするので集団授業の日は残業することが常であった。また、勤務開始30分前に集団授業の代理の連絡が来ることもあった。他の業務をこなしながら板書案を作成しなければならないので非常に大変な思いをした。時間外給与が発生せず給料が仕事に見合っていなかった。また、社員に目を向けると異

様な働き方をしている人が多かった。新卒社員の給与を見ても給与が低いというよりは給与に業務が見合っていないといった印象だった。というのはあくまでも初任給に過ぎないが、平均的な給料がもらえボーナスも年に数回もらえるが自宅での残業が多すぎるのである。中には睡眠時間が日常的に5時間に満たない人や精神を病んでいるにもかかわらず出勤している人、さらには明らかに体調が悪いにもかかわらず授業がそんなのない日に出勤している人もいた。塾講師という職業の性質上有休がとりづらいということもあるのだろうがこれはひどい。今はまだ耐えられているかもしれないがいつか体を壊してしまうだろう。そうやってしまっただけは遅い。この問題の背景には塾業界での人手不足が原因の一つに挙げられると私は考える。私の働いていた塾だけではなく多くの塾が特に理系科目を教えられる先生が少ない。そのため理系科目を文系の先生が教えるということによくあることだ。しかしレベルを問わず理系科目を教えられる先生は意外と少ない。基礎レベルの中学数学や5年生レベルの中学受験の算数ですら教えられないのである。そうすると数少ない理系科目ができる文系の先生や理系の先生がすべてこなさなければならない。しかしアルバイトの理系の先生は基本手にあまり勤務できないので数少ない社員と一部の理系科目ができる文系の先生に負担がかかることになる。都市部では大手の塾でなくとも生徒の人数は多いことがある。加えて中学生以上の生徒は基本的に数学か英語もしくはその両方の科目をとる。ということは一部の先生の負担がとてつもなく大きいのだ。もちろん文系科目もこなさなければいけないので仕事は終わらなく残業が増え、睡眠時間が削られる。以上が人手不足の影響である。現在勤めている会社も人手不足の問題は起きているので社員の負担はとてつもないが、われわれアルバイトに対して大変な仕事を任せるといったことはない。次に私のアルバイト中における就業上の地位について書いていく。私は特段いわゆるバイトリーダーなどの特別な地位についてはおらず、集団授業を受け持っていたこととそれによる残業時間の多さを除けば他の同僚とほとんど同じように勤務をしていた。

勤務形態・賃金形態・給与形態・労働時間について述べるとまず勤務形態は非常勤講師(アルバイト)として雇用されていた。賃金形態については業務によって異なり、採点業務等の事務作業は時給932円、チューター(質問対応)業務は時給1350円、集団授業・個別指導業務は一コマ2300円であった。なお、授業準備等の時間外業務の給与は支払われない。特に昇給による賃金向上はなかった。給与形態は15日締めで当月末日払い(銀行が非営業日の場合はその直前の営業日)で振り込み形式だった。

最後に労働時間については長期休暇での季節講習や年末年始などの休校日を除いた時間帯については月曜日～金曜日は18時～22時は人によって違うため正確なことは不明(私は日曜日に13時～19時で勤務していた)である。なお、正社員・非正社員問わずシフト制である。

### 第3章第2節 リソー教育グループ

次に、リソー教育グループ(会社沿革)に基づいて二つ目のリソー教育について書いてい

く。

まずは沿革からである。1985年(昭和60年)7月に株式会社日本教育公社として東京都新宿区に設立し、1クラス6名を限度として100%正社員講師による責任ある指導体制を目指した、理想教育研究所(理想研)という呼称で教室展開をスタートさせる。1989年(平成元年)4月に本社を東京都豊島区目白3丁目14番3号へ移転、また同年5月に名門会家庭教師センターを設立し家庭教師部門へ進出し、学生教師とは異なるプロの教師集団による個人指導をスタートさせる。併せて、目白校を開設する。1990年(平成2年)3月に独自の「完全個室(全室黒板付)の1:1の個人教授システム」を開発し、教室名を「東京マンツーマンスクール」と改称。同スクールとして初めての、新中野校を開設する。1997年(平成9年)8月に所沢校を開設し、埼玉県へ進出する。1998年(平成10年)10月に「株式会社リソー教育」に商号変更。翌年12月に日本証券業協会に、株式を店頭登録をする。2000年(平成12年)3月に「東京マンツーマンスクール」の愛称「トーマス」を正式名称とする。同年7月にインターネットを利用したリアルタイムによる双方向性の完全個別指導を目的として株式会社日本エデュネットを設立する。2001年(平成13年)3月に(株)東京証券取引所第二部に上場する。2002年(平成14年)1月に本社を東京都豊島区目白3丁目1番40号へ移転し、同年6月に(株)東京証券取引所第一部に上場、9月に名門会家庭教師センター神奈川支社・横浜駅前校を開設、11月に名門会家庭教師センター千葉支社を開設、12月に名門会家庭教師センター埼玉支社の開設と(株)スクールツアーズの設立をする。2005年(平成17年)7月に(株)スクールツアーズを(株)リソー教育企画に商号変更する。2013年(平成25年)10月に(株)インターTOMAS分社化、(株)プラスワン教育分社化、(株)日本エデュネットを(株)スクールTOMASに商号変更、(株)リソー教育企画を(株)TOMAS企画に商号変更する。2016年(平成28年)11月にセブ島ITパークに学校法人向けオンライン英会話事業「TOMAS ENGLISH TRAINING CENTER, INC.」(株式会社スクールTOMAS 99.9%出資会社)を設立する。2019年(令和元年)9月に学校法人駿河台学園との合弁会社「株式会社駿台TOMAS」を設立する。2020年(令和2年)2月に株式会社駿台TOMAS「Spec.TOMAS」を開設、株式会社インターTOMASと株式会社TOMAS企画を株式会社リソー教育に吸収合併する。

次に事業内容である。リソー教育グループでは1歳から社会人までを対象に幅広く事業を展開している。1歳から小学校中学年までは託児・学童の「しながへずクラブ」、小学校受験を目標にした「伸芽会」がある。小学校中学年から高学年を対象とした「スペックTOMAS」がある。小学生から高校生までを対象とした進学個別指導塾「TOMAS」、プロ家庭教師「名門会」、全国版個別指導塾「TOMEIKAI」がある。また、中学生と高校生を対象とした医学部受験専門「メディックTOMAS」がある。そのほかにも未就学児から大学生・社会人を対象としたマンツーマン英会話「インターTOMAS」や小学生から大学生・社会人を対象とした学校内個別指導塾「スクールTOMAS」、未就学児から中学生までを対象とした体験学習・教育学習「プラスワン教育」がある。次にそれぞれのグループブランドについて説明していく。まず、

しんが〜ずクラブは子どもを長時間預かりながら受験指導を行う受験託児サービスであり、伸芽会の指導ノウハウを取り入れた託児で、働く保護者を支援している。伸芽会は1956年創立し、15万人以上の卒業生をもつ小学校受験指導のパイオニア的存在である。スペックTOMASとは御三家・最難関中学受験に特化したエリート個別指導コースであり、最難関校専用カリキュラムをもとに、ハイレベルな個人授業を行っている。TOMASとは全室白板付き個室での完全個別指導を実践する進学塾であり、本物の個別指導を追求し、その結果として難関校へ高い進学実績を出している。名門会とは学歴や指導年数、合格実績などの基準をクリアした「社会人プロ教師」のみを派遣しており、特に医学部受験に強く、業界屈指の実績がある。TOMEIKAIはTOMAS・名門会の個別指導ノウハウに基づいた全国展開の進学個別指導塾であり、「完全1対1」の本物の個別指導塾を、全国の主要都市に展開している。メディックTOMASとはTOMASの医学部合格ノウハウを結集した医学部受験特化型の個別指導塾であり、社会人プロ講師、医大生講師が完全1対1指導を行っている。インターTOMASとはネイティブ&バイリンガル講師が1対1で指導し、英会話、TOEIC・TOEFL、英検など目的に応じた個人別カリキュラムで成果を出している。スクールTOMASとは公・私立中高に対して、学校内完結型の放課後学習サポートを行っており、生徒の個人差に合わせた指導で進学実績向上を支援している。プラスワン教育とは体験を通して社会に必要な行動力や協調性を育成しており、座学に縛られず、スキー合宿やサッカー・体操スクールなど100種以上の多彩なプログラムを開催している。私はこの中のスクールTOMASの事業を担当していた。

次に職務内容である。私はこのアルバイト先では現在個別指導業務とチューター業務を主に行っている。対象となる生徒は中高一貫校の生徒である。科目は中学・高校国語、中学数学、大学受験を除いた中学・高校英語、日本史である。指導不可と伝えている科目の仕事が回ってくることはほとんどないが中高一貫生を対象としているため高校数学を教えることがまれにある。就業上の地位は特になく通常の他と変わらないアルバイトとして勤務している。ヘルプとしてさまざまな校舎に行くことがある。次に勤務形態・賃金形態・給与形態・労働時間について述べていく。勤務形態はアルバイトとして雇用されている。賃金形態についてはチューター業務が時給1300円、個別指導業務が一コマ1450円である。なお、個別指導業務については授業準備等の時間外業務の給与は支払われない。また、予定の勤務時間を超えた場合の残業代が支払われることは一部を除いてない。例外として個別指導と清掃業務(給与はチューター業務と同じ)が追加されたときのみある。特に昇給による賃金の向上はない。給与形態は末日締め翌月15日払い(銀行が非営業日の場合はその直後の営業日)で、振り込み形式である。労働時間は基本的には月曜日から金曜日までが16時~21時であり、土曜日は12時~19時である。また定期考査の前後や長期休暇の場合は異なる。私は不定期で一週間に2,3日勤務していた。なお、アルバイトはシフト制である。また、弱点として学校内に設置されているためコロナ禍のような事態で学校が閉鎖されてしまった場合には勤務できなくなることがあるという点が挙げられる。



### 第3章第3節 塾業界におけるブラック企業

以上の二つのアルバイト先は私が考えるブラック企業の定義に当てはまる。特に給与の面である。時間外業務である授業準備の賃金が支払われていないことである。確かにこれについては実際に職場で監視の目の下業務を行っているわけではないので難しいところではあるが、固定残業代は多少なりとも振り込まれるべきであると思う。また、アルバイトに対してできないことを強要したり、過度な期待をすることもブラックである要因の一つであると考えられる。特に受験等で使ってこなかったことを理由に指導不可にしているものはできるようになる見込みが限りなく低いと思うし仮にできるようになったとしても本人への負担が大きい。私も実際そうだったが隙間時間や生徒の対応をしながら今後使うかわからないことを勉強することは非常に辛い。また、それほど高くない知識で生徒に指導することは誠実なのかどうか疑問に思う点である。通常の単発の質問に対する返答であればそれほど問題はないが、特に人生を左右しかねない受験生に対してはきちんと受験で使ったことのある先生が質問対応も含め指導を行うべきだと思う。また、一つ目の企業の話ではあるが精神的に問題を抱えているにもかかわらず出勤しなければならない状況を作り出していることは問題だと思う。私はまだ学生なので社会のことが完全に理解できていないわけではなくがこういったことをしないと仕事がまわらない状況は異常だと思う。こんなことをしなくても仕事を回していける企業でなければ健全とは言えないと思う。この仕事の性質上、生徒とのコミュニケーションや信頼関係というものが重要になってくるので受験生に対して多少の無理をすることは理解できるが度を越えたものに対しては禁止されるべきだと思う。また、そうならないためにも社内教育を充実させ、こういった非常時には一時的なものであったとしても代理を出せるようにすべきである。また、当然代理になった人に対しても負担が大きくなり過ぎないようにきちんとケアをしなければならないと思う。具体的には有給休暇の取得のハードルを下げたり、一時的に日々の業務を減らすことである。アルバイト・正社員のここまでの話で塾業界にはブラック企業が多いということがわかった。

### 第4章. ブラック企業を回避するには

ではブラック企業を回避するにはどのようにすればいいのか。求人誌を見るという方法がある。その中でのポイントをいくつか挙げていく。

一つ目は「アットホームな雰囲気」を前面に押し出しているかどうかである。「アットホームな職場です」「みんな家族のように仲がいいんです」求人誌や求人票、求人サイトなどを見るとこのようなキャッチコピーとともに従業員が笑顔で肩を組んでいる写真を見ることがある。これだけ見るとみんな仲が良さそうで働きやすいのかと思ってしまうかもしれない(就活の未来(2019年6月26日))。しかしここで信用しきってはいけない。小さい会社では応募してもらってアピールポイントが少ないために苦肉の策でこのような「アットホームな職場です」「みんな家族のように仲がいいんです」を前面に押し出すことがあるからだ(就活の未来(2019年6月26日))。また、私個人の意見としてはこの「アットホームな職場

です」「みんな家族のように仲がいいんです」というキャッチコピーの裏には「家族同然の関係なのだから全員で残業や休日出勤をするべき」という言葉が隠されているような気がしてならない。休日出勤に関連して、自身が望むのであれば問題ないが、そうではない場合も休日に運動会や BBQ などの社内イベントに出席しなければならなくなることもありうる。なおそれを承知したうえで入社、勤務している場合は問題ない。この考えから私はこの基準は正しいものだと考える。

二つ目は給与面の記載があいまいであることである(就活の未来(2019年6月26日)。例えば月給 17-27 万など最低額と最高額に大きな幅がある場合と未経験者なのに異常に給与が高い場合である。前者の場合は多くの企業で月給は最低金額からスタートすることがほとんどである(就活の未来(2019年6月26日))。後者の場合は裁量労働制やみなし残業制、諸手当によって給与が高くなっているということが考えられる。また、交通費は上限が決められており、その額までは支給するが超過分は労働者の自費ということもある。基本給以外でもボーナスに視線を向けることも重要であると私は考える。ボーナスが支給されない、一部の人のみ支給されるという企業はブラック企業の可能性を孕んでいるというものである。ボーナスは基本的に会社の業績に連動して支給されているのでボーナスがない、もしくは限定的にしか出せないことを前提にしている会社は業績が悪くその分労働者に負担を強いている可能性があると考えられることができる。

## 結論

以上のことを踏まえて私はブラック企業とホワイト企業の定義や境界線については人によって異なるため一概には言えないと考える。主にその基準は入社する目的意識によって変わると思う。例えばいわゆるたたき上げのような環境で営業力やビジネス力を上げ、それ以外のことは気にしないという人であれば残業が多く、ノルマも高く、場合によっては残業代が支給されないなど賃金に問題がある方を好むかもしれない。また、仕事の性質上、どうしても身体的、金銭面的に辛い仕事になってしまうがそれがやりたいことであるという理由で選択する人もいる。例でしかないがこういった場合は他の人から見てブラック企業でも当人たちから見ればある種のホワイト企業であるといえるだろう。その一方で残業が少なく、仕事もハードではない、生活面でも身体面でも日常的に困ることはほとんどないといった会社を求める人もいる。こういった会社は当人たちから見ればホワイト企業だが先に挙げた人たちから見ればブラック企業である。私の中では身体面や生活面に大きな支障が出る会社はブラック企業であり、またそうではなくいわゆるワークライフバランスがとれるような会社はホワイト企業であると考えられる。

## 【参考文献】

梅澤康二(2019年8月16日公開、2020年01月25日更新)「ブラック企業とは | ブラック会社の特徴 10 個と見抜くポイント | 労働問題弁護士ナビ」<https://roudou->

[pro.com/columns/57/](https://pro.com/columns/57/)

en-japan inc.(2017)「有給休暇とは何ですか？(人事労務Q&A)|人事、採用、労務の  
情報ならエン人事のミカタ」(2020年1月10日閲覧)<https://partners.en-japan.com/qanda/desc1093>

QUEST 法律事務所 クエストリーガルラボ Co.,Ltd.住川 佳祐(2020年1月10日)「【年間  
休日の平均は 114~122 日】業種・規模別の平均と最低ラインを解説」  
<https://hatarquest.com/annual-holiday-average>2020年1月10日閲覧

JAIC(2020)「ブラック企業は中小企業が多いって本当？特徴やブラックになる理由 6 つと  
共に解説！」<https://www.jaic-college.jp/useful/u-13538/>、2020年1月20日閲覧

テンショ Q(2020)「ホワイト企業ってどんな特徴があるの？サルでも分かるホワイト企業  
の見分け方」(2018年12月1日閲覧)<https://www.tensyoq.com/characteristics-of-white-company/#i-4>

ヒューマンブレイン(更新年不明)「会社概要 | 株式会社ヒューマンブレイン」  
<https://www.humanbrain.co.jp/company/#chapter5>、2020年9月21日閲覧(本文・脚注  
では「ヒューマンブレイン(会社概要)」と称す)

PORT INC.「ホワイト企業の特徴5つ | ブラック企業の特徴や回避するコツをご紹介 | 就  
活の未来」(2019年6月26日)<https://shukatsu-mirai.com/archives/76787>

PORT INC. (2020年1月24日)「ホワイト企業の特徴や基準5つ | 新卒の離職率が低い企  
業もご紹介 | 就活の未来」<https://shukatsu-mirai.com/archives/25762> 2020年1月  
21日閲覧

ベリーベスト法律事務所(2018年2月18日)「ブラック企業の10個の特徴と誤って入社し  
てしまった場合の対処法」 <https://best-legal.jp/rogue-company-3734>

リソー教育グループ(2018)「会社概要 | 会社案内 | リソー教育グループ」<https://www.riso-kyoikugroup.com/company/outline/>、2020年12月18日閲覧(本文・脚注では「リソー  
教育グループ(会社概要)」と称す)

リソー教育グループ(2018)「会社沿革 | 会社案内 | リソー教育グループ」<https://www.riso-kyoikugroup.com/company/history/>、2020年11月17日閲覧(本文・脚注では「リソー  
教育グループ(会社沿革)」と称す)

レセンザ (または村田泰基) (更新年不明)「【就活】ブラック企業の有給休暇」  
[https://www.myskc.net/b\\_yukyu.php](https://www.myskc.net/b_yukyu.php)、2020年1月18日閲覧