

2014年1月10日提出【戻る】

國學院大學 経済学部「演習Ⅳ」ゼミ卒業論文（担当教員 小木曾道夫）

ブラック企業と若年雇用問題

大高 麻理子

【目次】

はじめに	2
1 現在の就職活動	3
1-1 学生の就職活動	3
1-2 就職内定率	3
1-3 既卒者の就活問題	4
1-4 就職活動と早期離職との関係	4
2 ブラック企業	6
2-1 ブラック企業の定義	6
2-2 ブラック企業の特徴	7
2-3 ブラック企業問題の背景	10
2-4 ブラック企業がもたらす社会的問題	11
3 日本型雇用の変容	12
3-1 日本型雇用	12
3-2 日本型雇用の問題	12
3-3 日本型雇用が生み出したブラック企業の構造	13
3-4 政府の雇用政策	13
3-5 日本の若者対策	14
3-6 本当に必要な政策とは	14
3-7 ブラック企業をなくす社会的な戦略	15
最後に	15

はじめに

最近、何かとブラック企業や三年後離職率という言葉が広まり、話題になっている。ブラック企業大賞というイベントが行われたり、ブラック企業を題材にした映画が公開されたりしている。就職氷河期と言われせつかく内定を得ても、就職して3年以内に約3人に1人は会社をやめてしまう。厚生労働省(2013)によれば、大学を卒業して新規学卒者として就職した者のうち3年目までに離職した人の割合は、最小値が2009年3月卒の28.8%から最大値が2004年3月卒の36.6%である(表1)。つまり、3年以内離職率の卒業暦年が1996年3月から2010年3月までの15年間を通じての平均は33.5%であり、ほぼ3人に1人が会社をやめている。

表 1 新規大学卒業就職者の在職期間別離職状況

卒業暦年	就職者数(人)	3年目までの離職者数(人)			3年目までの離職率(%)			
		1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目	
1996	360,873	121,128	50,789	39,792	33.6	14.1	11.0	8.5
1997	382,184	124,192	52,823	39,753	32.5	13.8	10.4	8.3
1998	388,485	124,487	50,136	38,229	32.0	12.9	9.8	9.3
1999	358,893	123,015	49,851	40,647	34.3	13.9	11.3	9.1
2000	344,705	125,864	54,232	40,051	36.5	15.7	11.6	9.2
2001	367,113	129,797	55,670	41,377	35.4	15.2	11.3	8.9
2002	364,828	126,589	54,640	39,477	34.7	15.0	10.8	8.9
2003	346,205	123,936	53,107	38,204	35.8	15.3	11.0	9.4
2004	363,986	133,322	55,132	42,774	36.6	15.1	11.8	9.7
2005	384,228	138,002	57,776	45,150	35.9	15.0	11.8	9.1
2006	423,686	144,721	61,993	46,452	34.2	14.6	11.0	8.6
2007	438,375	136,138	56,826	45,506	31.1	13.0	10.4	7.7
2008	446,208	133,792	54,241	42,557	30.0	12.2	9.5	8.3
2009	429,019	123,582	49,295	38,083	28.8	11.5	8.9	8.4
2010	365,500	113,390	45,864	36,508	31.0	12.5	10.0	8.5
2011	377,472	88,672	50,655	38,017	23.5	13.4	10.1	
2012	397,687	51,792	51,792		13.0	13.0		

※出所は厚生労働省(2013)をもとに筆者が作成した。なお、表中の数値は、事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出したものである。

さて、就活生にとって、また三年後離職率といった数字からも、若者の会社や働き方に対する意識という面でも、ブラック企業と若年雇用問題とは切っても切れない関係だろう。なぜ若者は会社を早くに去ってしまうのか、その問題の原因についてブラック企業を中心に考えていきたい。

1 現在の就職活動

1-1 学生の就職活動

学生の就職活動は、近年ずいぶん早期化し長期化してきた。かつては就職協定があって会社訪問は4年生の10月1日以降、選考開始は11月1日以降になっていた時期もあった(森岡(2011:8-9)参照)。しかし、最近では、3年生になると長い就活がはじまる。早期化し、長期化した企業の採用活動が、大学の講義やゼミなどの教育に重大な支障をもたらしていることも見逃せない。

1-2 就職内定率

文部科学省(2013a)の「平成24年度大学等卒業者の就職状況調査(4月1日現在)」によれば、大卒者の就職(内定)率は、2005年3月卒から2013年3月卒までの9年間において、各暦年の10月1日現在では70%未満という低い水準で推移している。一方、各暦年の4月1日現在では、10月1日以降各年度の翌暦年3月までに就職内定を得たものも含むだけではなく、最終的に就職を諦めた者などは、「求職者」にはカウントされないため母集団からのぞかれていくために、この数値は90%台にまで上昇する(森岡(2011:4-5)参照)。

表2 就職(内定)率の推移(大学)

卒業暦年	調査時点			
	10月1日	12月1日	2月1日	4月1日
2005	61.3	74.3	82.6	93.5
2006	65.8	77.4	85.8	95.3
2007	68.1	79.6	87.7	96.3
2008	69.2	81.6	88.7	96.9
2009	69.9	80.5	86.3	95.7
2010	62.5	73.1	80.0	91.8
2011	57.6	68.8	77.4	91.0
2012	59.9	71.9	80.5	93.6
2013	63.1	75.0	81.7	93.9

※出所は文部科学省(2013a)をもとに筆者が作成した。

文部科学省(2013b)の「学校基本調査」から大卒者の卒業後の進路動向を見ると、大卒後の、いわゆる「無業者」、つまり、一時的な仕事に就いた者及び進学も就職もしていない者の率は、景気動向に応じて、平成20年度の12.8%や平成15年度の27.1%などおよそ10%台前半から20%台の間を前後している(森岡(2011:5-6)参照)。

1-3 既卒者の就活問題

城(2006:127-8)は既卒とは「新卒の対になる言葉で、要するに、『すでに卒業してしまっている人間』を意味する。(中略)これが企業内(特に人事部)で使われる場合、『正社員としての内定がないまま、学校を卒業してしまった若者』を指す」と定義した。

日本の多くの企業は、新規学卒一括採用である。新規学卒一括採用とは、まだ就労経験のない新規学卒者を、卒業時点でいっせいに正社員として採用し、期間の定めなく雇用する仕組みのことである。1980年代までであれば、高卒であれ大卒であれ、就職を希望する新卒者のおおかたは、この新規学卒一括採用の仕組みを通じて、卒業後すぐに、どこかに就職先を得ていた。しかし、1990年代以降は、新規学卒一括採用が完全になくなったのではなく、その枠が収縮し、それ以外の採用形態、とりわけ非正規雇用が急増した。

日本学術会議は2010年8月17日に文科省に、就職活動で既卒者が不利にならないよう、卒業後数年間は「新卒扱い」とするという提言を文科省に提出した。この提言は、深刻な就職難で内定を得られずに卒業する学生が増えていることや、現行の新卒者に限った一括採用では、その後は正社員になれる可能性が低いことも問題にしている(森岡(2011:10)参照)。その後、9月には厚生省は、既卒者を正規雇用で雇い入れれば6か月経過後に100万円を支給するという「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」をスタートさせた。10月には、高木義明文科相が日本経団連などの主な経済団体を訪問し、3年以内の既卒者を新卒するよう企業側に申し入れた。

1-4 就職活動と早期離職との関係

たびたび若者たちが離職する理由はわがままや、忍耐不足であるといわれている。しかし、城(2006:32)は、「実際のところ、彼らを受け入れる企業の現場が、この10年でそう大きく変わったとは思えない。にもかかわらず、現実の仕事に対してギャップを感じるの、それだけ彼らが仕事というものに対して幻想を抱いてしまっているということだ」と反論した。さらに、城(2006:33)は、「なぜ、若者はかくにも仕事にこだわるようになった

のか。実は、理由ははっきりしている。採る側である企業の、人材に対する考え方が一変したためだ」と指摘した。

企業の人材に対する従来の考え方について、城(2006:33)は「かつて、日本企業の人材採用に対する考え方は、『新卒・一括・ところてん』の3語で表現することができた。文字通り、『なんでもそつなくこなせるタイプの人材を、新卒で本社が一括採用する』ことが基本方針だ。なぜこういう特徴を持つようになったかという、年功序列制度を維持するためだ。本人の能力よりも勤続年数が重要で、しかも定年まで雇用することが前提である以上、均質な人材をまとめて採るほうが効率的だったのだ」と指摘した。さらに城(2006:33)は従来の企業が求める人材像について、「当然、求める人材もそういうタイプが主流になる。当時の典型的な新入社員のイメージは、『なんでもやります』と元気よく答える人間だろう。会社名で就職先を選ぶ以上、業務内容についてはぐだぐだ言わずに下駄を預ける覚悟だ」と指摘した。

新卒採用数の縮小と事業ごとのピンポイント採用といった企業の採用方針の変化について、城(2006:33-4)はつぎのように指摘した。つまり、1990年代後半から、大企業を中心にこの状況に変化がおきる。バブル崩壊後の長く続く不況で、企業の多くは新卒採用数を大幅に縮小せざるを得なかった。具体的には、大量採用から厳選採用へ、本社一括方式から事業ごとのピンポイント採用にシフトする企業が相次いだのだ。たとえば、企業の採用計画を決めるにあたって、1990年頃なら社内の年代別人員構成比が重要な指標になっていた。採用方式が変わり事業ごとに細かく配属枠があるから、人事部だけでところてんばかり採るわけにもいかない。学生の配属希望を聞き、該当部門のマネージャーが直接面接する職種別採用や、事業部門ごとに採用活動を完全に切り離して行うカンパニー制など、少なくとも大企業であれば、なんらかの形で採用活動に職種別の変化をつけている企業が増加したと考えられる。

企業が求める人材像の変化について、城(2006:35)は「もう『なんでもやります』的な人間はお呼びではない。そんな人材なら正社員でなくとも派遣社員で十分まかなえる。企業がほしがっているのは、組織のコアとなれる能力と、一定の専門性を持った人材なのだ」と指摘した。そして、城(2006:35)はそういった変化の洗礼を受ける学生の意識について、「自分のやりたい仕事はなんなのか、どういう分野で成長していきたいのか。学生という企業の外の立場から、彼らなりに知恵を絞って考え抜き、それぞれが自分なりの答えを見つけ出す。人によっては、その答えに沿って早い段階から自己啓発し、語学や資格などの

専門性を磨く人間もいるだろう」と指摘した。その結果、「最近の就職活動において、自分探しというキーワードが 最近の就職活動において、自分探しというキーワードがみられるようになった」(城(2006:36))。

学生の就職活動への姿勢に影響を与えた要因は、採用側企業の人材に対する考え方の変化だけではなく、インターネットを媒体とする情報の増加なども要因の1つである。インターネットを媒体とする情報の増加の結果、それまで見えない部分で行われていた採用活動をオープンにする企業が増え始めた。選考の進み具合や試験内容など、すぐにネット上に流出してしまう。企業は、特定の大学に限定したリクルーター制に代えて、完全公募制に移行し、広く門戸を開かざるを得なかった。

企業が求める人材像の変化などの結果、学生は所属大学や性別などとは無関係に、明確に2つのグループに分けられるようになった。城(2006:37)は「1つは、明確なキャリアプランを持ち、そのために努力し、厳選採用に対応して正社員としての地位を獲得できるグループ。もう1つは、ただなんとなしに有名企業ばかりに応募し続け、なかなか内定の取れないグループだ」と類型化し、「前者は仕事というものに対してきわめて高い意識を持つが、後者は1990年代の学生と比べて大して変わっていない。少なくとも就職という社会人の始発駅の段階では、前者のグループのほうがずっと優秀だと思える」と特徴づけた。そして、城(2006:37)は若者がわがままになった理由について、「ただし、その優秀なグループには同時に欠点もある。彼らは就職までのプロセスにおいて、あまりにも『仕事に対する意識』が高くなり過ぎているのだ。その結果、彼らが入社後、希望していた業務と実際に割り振られた業務にギャップがあった場合、強烈なフラストレーションを抱え込むことになる」と分析した。

2 ブラック企業

2-1 ブラック企業の定義

ブラック企業とはどのような企業なのか。蟹沢(2010:21)は「1つは、悪徳商法やヤミ金融、ニセモノ販売業者などのように、その会社・職場の外の会社、官公庁、各種団体、個人などに迷惑をかけ損害を与える違法な活動をしている企業と定義した。その存在自体が反社会的であるために、ブラック視される。そしてもう1つが、対外的なビジネス自体はまともなのに、内部的な問題を抱えてブラック視されている企業」とブラック企業を2つに分類した。さらに蟹沢(2010:21-2)は「このうち前者は、明らかに社会から撲滅すべき存

在であることに議論の余地はない。しかし後者は、さまざまな社会的・経済的矛盾をはらみながらも、社会の歯車の1部として不可欠な存在になっていることも多く、単純に撲滅すべしということとはできない」と指摘した。

この論文では、以下、後者をブラック企業として取り上げ、その背景や解決すべき課題について考えていくことにしたい。

一方、森岡(2011:13)はブラック企業を「過労死、過労自殺を起こした企業、労働基準法が守られていない企業、残業時間が以上に長く、サービス残業(賃金不払い残業)が恒常化している企業」と定義し、「有名企業を含め、日本の企業の多くはブラック企業と言えなくはない」と指摘した。

しかし、ブラック企業は、通常これより狭い意味で使われている。ではどんな企業なのか。学生から見て「労働条件が酷いので就職したくない企業」(森岡(2011:13))あるいは「労働条件について悪いうわさがあるので、できれば避けたいが、就職難なので避けてばかりもおられない企業」(森岡(2011:13))といったような企業である。

2-2 ブラック企業の特徴

ブラック企業の特徴は何と言っても大量採用、大量離職の実態にあると言える。新卒である種の交換可能な「物品」のように扱う。ブラック企業において、若者は「働き続ける」ことができない。そして場合によっては精神疾患をきたし、その後のキャリアを破壊されてしまう。今野(2012:78-9)は、ブラック企業が若者を食いつぶす動機をつぎの3つに分類した。

- ① 「選別」、大量募集と退職強要である。大量に採用したうえで、「使える」者だけを残す。
- ② 「使い捨て」大量募集と消尽、という動機がある。これは、若者に対し、心身を摩耗し、働くことができなくなるまでの過酷な労働を強いることだ。「労働能力の消尽」ともいえよう。①の選別も②の使い捨ても大量に募集して、残らないという点では共通している。
- ③ 「無秩序」つまり動機がない場合。これは明らかな経営合理性を欠いているようなパターンである。パワハラ上司による無意味な圧迫や、セクハラがそれである。これらは、「代わりがいくらでもいる」状態を背景とし、会社の労務管理自体が機能不全を引き起こしている状態である。

これから示すように、今野(2012:80-101)は、ブラック企業の構図をより鮮明にするために、8つのパターンを類型化した。

2-2-1 月収を誇張する裏ワザ

ブラック企業が若者を大量に募集するために行う手法が「固定残業代」「定額残業代」である(今野(2012:80-4)参照)。この手口は普通の人には気づきにくいいため、そういう意味ではかなり悪質だと考えられる。残業代を「基本給」に含めることで月給を水増しし、誇張するのである。これによって、本当は低い給与を多く見せかけ、ブラック企業に大量に若者を呼び込む。「固定残業代」が合法であるための条件は、①何時間分は何円分の残業代が含まれているのかがわかること②残業代の部分や基本給の部分の時給がそれぞれ最低賃金を下回っていないこと③予め支払っている残業代の分よりも長く働いた場合、超過した分の残業代を支払うことだ。これらの条件を満たせば「固定残業代」は違法とはいえない。

2-2-2 「正社員」という偽装

正社員として募集しているにも関わらず、面接に通って契約を交わす段階になって突然非正規社員での契約書を渡される場合がある。この場合も、「正社員」として募集をかけることで、大量に人を集めようという魂胆がある。

手口として1番多いのが、「試用期間」を用いたごまかしだ。正社員として採用する場合、多くの企業では通例として「試用期間」が設けられている。「試用」だからといって、雇用契約が成立していないわけでもなければ、「お試し」感覚で人を雇っていいということでもない。試用期間の前提には正社員として長期に雇用することはあるからだ。正社員として長年にわたり会社で働いてもらうことが念頭にあるからこそ、社会人としての最低限の能力があるか最終確認するための期間を「試用期間」として設けているのである。

2-2-3 入社後も続く就活

動機としての「選別」の中の1つ目が「入社後の選別競争」だ。大量に採用し、多くの人が短期で辞めていく職場では、こうした競争が行われていることがよくある。厳しい就活を終えた新卒労働者にとって、入った会社を辞めることはいくつもの不安がつきまとう。この「選別」の基準は、就活の不採用の理由と同様に、労働者にとっては非常にあいまいである。

2-2-4 戦略的パワハラ

「選別」の結果、「会社を選んでもらえなかった」人の多くは会社に残ることを許されない。しかし、正社員として無期雇用で契約を交わしている場合、その程度の理由で解雇することは合理的とは判断されない。「戦略的パワハラ」とは組織的にパワハラを行い、精神的に追い詰められた労働者が自ら辞めるのを待つ。この背景には、「ここまでならぎりぎり退職強要にならない」アドバイスする弁護士もいる。戦略的パワハラの弊害は経済的にも生じる。雇用保険を利用するとき、自己都合で辞めた人には3カ月間の受給制限期間が設けられる。このペナルティを、本来受けるべきでない労働者が受ける。雇用保険も受給できない状態で、うつ病で放り出されることになる。

2-2-5 残業代を払わない

残業代を払わない方法を挙げていくとキリがないが、法律や制度に基づいて残業代を支払わなくてよいかのような装いをする。その最たる例が「みなし残業」と呼ばれるものだ。特に営業職で導入されていることが多い。「営業手当」「職務手当」などとして毎月数万円を支払い、そのほかの残業代を支払わない。

2-2-6 異常な36協定と長時間労働

労働基準法では、1日8時間・週40時間を労働時間の上限とするように定められている。ところが、労働基準法36条に基づく「36協定」という協定を労使で交わすと、この制度を取り払うことができる。この「36協定」を通じて、過労死しそうな水準の長時間労働をも違法でなくしてしまう。一応、「36協定」で延長してよい労働時間にも、上限時間が定められている。しかし、この上限時間は法律上明記された義務でないため、労使協定さえ結んでしまえば比較的容易に受理される。また、通常延長する労働時間のほかに「特別条項」を付け加えることによって、更に長い時間働かせることができる。

2-2-7 辞めさせない

労働者を安く長く働かせる「ブラック企業」では、労働者が自発的に辞めることは許されない。特に企業の考えていたタイミングの離職ではなく、労働者が「壊れて」いないう

ちには、ブラック企業は労働者を辞めさせようとししない。特に新規の人員募集を面倒に感じやすく、労働者1人当たりの比重が大きい中小零細企業でこのケースはよく起きる。

2-2-8 職場崩壊

集団生活の中ではぐくまれる秩序が全く機能しない状態になることだ。部下や社員には見ず知らずの他人以上に何をしてもいいのだというおかしな価値観が、職場を支配しているのである。

2-2-9 ブラック企業の特徴のまとめ

これまで見てきたように、今野(2012:80-101)が類型化したブラック企業は、月収の誇張、「正社員」という偽装といった「影響を与える行為主体は影響を受ける行為主体を騙して服従させること」(小木曾(2007:14))である騙しという強制により労働者を統制する企業であり、「組織を構成するコミュニケーションを遂行する行為主体が持つ意思決定の自律性の程度が低く、強制によって統制がなされる」(小木曾(2007:17))ヒエラルキー型組織である。そして、ブラック企業においては、騙しという強制に対する労働者の応答行為として、服従して壊されていくか、または、反発して離職するというコミュニケーションが自己生産される。つまり、ブラック企業がヒエラルキー型組織であることを原因として、就職して3年以内に約3人に1人は会社をやめてしまうといった若年労働者の早期離職が生じたと考えられる。

2-3 ブラック企業問題の背景

森岡(2011:14-15)は、最近になってブラック企業が問題になってきた背景には、企業の経営環境と雇用環境の変化があると指摘した。つまり、グローバリゼーションが進み、世界経済の地域的・時間的一体化が強まる中で、日本の労働者が中国をはじめとするアジア諸国の労働者と直接競争させられるようになった。また、コンピュータ、インターネット、Eメールなどの新しい情報通信技術によって、労働のマニュアル化と熟練の解体がすすむとともに、世界的規模で24時間ビジネスが広がって、夜間の労働人口が増えてきた。さらに政府の雇用政策への新自由主義の影響が強まるにつれて、労働の規制緩和と雇用形態の多様化が促進され、非正規労働者が全労働者の3分の1を超えるまでになってきた。近年

では、企業経営が株価優先、株主重視になるなかで、人件費削減圧力が高まってきたことも、労働条件の悪化を招く一因になっている。

そういうなかで、賃金や労働時間などの労働基準の底が抜け、「底辺に向かった競争」が労働者を襲うようになったことがブラック企業を生んでいるともいえる。これらのことに加えて、ブラック企業が問題になる背景には、最近の深刻な不況と悪化する雇用情勢があることは言うまでもない。大企業で正社員の絞り込みと、非正規労働者への置き換えが繰り返されるなかで、もともと正社員の新規採用が抑えられてきたところに、2008年秋から2009年春にかけての世界恐慌とその余波で、新卒採用が大幅に減り、現在の就職氷河期といわれる事態になってきたのである。そして、学生たちは、従来なら敬遠したかもしれない労働条件の悪い企業に応募し、内定が出ればいやでも就職せざるをえなくなっている。それだけに、学生の進路選択、会社選択が難しくなり、できることなら入りたくないブラック企業への関心が高まったといえる。さらにいえば、インターネットの掲示板や労働サイトに個別企業の告発情報や内部情報が溢れ、ブラック企業と名指しされる企業が増えているという事情もある(森岡(2011:14-15)参照)。

森岡(2011:15-16)は、最近のようにブラック企業が広がってくると、就活に際してブラック企業を避けるという戦略だけでなく、日本社会からブラック企業をなくすという戦略が重要になってくると指摘した。ILO(国際労働機関)は“Decent Work All”をグローバル・キャンペーンの標語として掲げている。日本政府は「ディーセント・ワーク」を「働き甲斐のある人間らしい仕事」と訳しているが、簡単に言えば、まともな仕事、まともな働きかたのことだ。その中身は、まともな賃金、まともな雇用、まともな労働時間、そして、まともな社会保障である。これらを1つにして、ILOは、ディーセント・ワークを「権利が保障され、十分な収入を生み、適当な社会保護が与えられる生産的な仕事」と定義している。このディーセント・ワークの実現は、途上国や新興国の課題であるだけでなく、資本主義が高度に発達した日本の課題でもある。

2-4 ブラック企業がもたらす社会的問題

今野(2012:165-177)は、ブラック企業は少子化の要因にもなっていると指摘した。「選別」という不安定の中で、若者は将来を描くことができず、「使い捨て」という過剰労働は恋愛、子育ての機会を剥奪しているということだ。

また、ブラック企業の問題は、制度的、組織的に社会へと費用転嫁していることにこそ見出すことができる。社会全体が引き受けるコストは、うつ病に罹患した際の医療費などのコスト、若年過労死のコスト、転職のコスト、労使の信頼関係を破壊したコスト、少子化のコスト、またサービスそのものが劣化していくといった、あらゆるものに及ぶ。

ブラック企業はこれらのコストを日本社会に押し付けることで急成長し、グローバル企業へと羽ばたいていく。

また、ブラック企業の被害にあった労働者が精神疾患になった時の医療費は国民全体にしわよせが来る。本来労災保険の原資は基本的に企業の負担からなっており、労働災害が多い企業はそれだけ負担も重くなる。だが、健康保険や、さらには国民健康保険に追いやってしまえば、こうした「コスト」を社会全体の負担に転嫁することができてしまう。

このようにブラック企業は労働者本人にだけでなく社会全体にも被害を与えている。

3 日本型雇用の変容

3-1 日本型雇用

今野(2012:181)は、ブラック企業の特徴の多くは「ブラック企業独自というよりも、日本型雇用から引き継がれ『悪用』されている」と指摘した。そして、今野(2012:183)は、終身雇用や年功賃金と「『対』の関係にある巨大な企業の命令権限こそが」「日本型雇用の特徴なのである」と規定した。かつての日本企業は、終身雇用と年功序列型賃金により、社員に対して安定的な雇用と報酬を保障するわけで、その見返りに会社への忠誠心を最大限に調達することができた。また、社員がすぐに辞めてしまったりしないわけで企業側は、長期的な視野に立って、社員の職業能力開発に積極的な投資をすることもできた。

3-2 日本型雇用の問題

しかし、この日本型雇用が若者の雇用にとって大きな問題になっている。日本型雇用の特徴のひとつである年功序列制度とは「勤続年数と共に少しずつ組織内の序列が上がり、それに比例して報酬も上がるシステム」城(2006:41)である。つまり、年功序列制度のうちの給与制度である年功給は、勤続年数という受給者の属性にもとづいて支払額を決定する属人給である。

しかし、城(2006:44)はこの年功序列制度は崩壊しており、すでに報酬システムとしては機能不全を起こしていて、年功序列制度が機能不全を起こすようになったきっかけは1990

年代のバブル崩壊から15年以上続いた不況である、と指摘した。つまり、年功序列制度を維持するには「組織が一定の成長を維持すること」が条件にある。若い頃の頑張りに対する報酬をポストで与える以上、企業側はポストをどんどん増やさなければいけない。定期昇給を毎年実施していくためには、売り上げが上がり続けることが必須だ。つまり、これから先何十年にもわたってずっと成長ができ、赤字なんてありえないと断言できなければ、この制度は維持できない。

3-3 日本型雇用が生み出したブラック企業の構造

今野(2012:181-3)は、日本型雇用がブラック企業の構造を生み出したと指摘した。ブラック企業においては、「選別」や「使い捨て」を行うために、ブラック企業は「異常な命令」を行う。「自分から辞めさせる」ためにパワーハラスメントが平然と行われ、健康を破壊するほどのノルマ、サービス残業が戦略的に課される。それはこの終身雇用と年功序列と引き換えに、柔軟に命令を引き受けるという体質が身につけていたからである。

厳しい指揮命令は、労働者側が長期雇用と引き換えに、積極的に受け入れてきた側面もある。長期雇用を維持し続けるためには、業務の変更などに対応できる必要がある。命令に制限が少なく、その分雇用が保障されるシステムは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。どこまでが誰の担当か、どこまでやったら終わりなのか、非常に見えにくい。なぜそんな特徴を持ったのかと言えば、それは、年功序列制度自体が原因であるといえる。勤続年数を軸に給与を決める制度である属人給の特徴は、業務の切り分けが極めて曖昧な点だ。

逆に、担当する職務内容によって給与を決めるシステムである職務給が一般の欧米では、仕事の内容がはっきりしており、解雇されやすい代わりに、転職の際に自分の持つ専門性がはっきりしているので、他の企業からも評価されやすい。基本的に職務が軸であり、年齢はほとんど関係ない。仕事内容が職務で決まる以上、誰がどこまでの仕事を担当するのか、その切り分けが非常に明確になされているのが特徴である。

3-4 政府の雇用政策

今野(2012:203)は、政府の雇用政策も、ブラック企業を支えてしまっている側面があると指摘した。就職活動の仕組みもそうであるが、失業時の雇用保険の受給期間や支給要件は非常に厳しく、失業者の2割しかカバーしていない。

さらに、雇用保険でも対応できない場合に、生活保護の受給が極めて困難であることも、労働市場での競争圧力を強めている。

3-5 日本の若者対策

ブラック企業に対する政府や社会は有効な対策を打っているのかという点が残念ながら、まったく遅れをとっているといわざるを得ない(今野(2012:220-1)参照)。その最大の要因は、現状に対する認識が誤っているからだ。政府や学者の基本的な思考枠組みは、「若者の意識の変化」で雇用問題を捉えるという傾向にある。若年非正規雇用や失業の問題を「フリーター」や「ニート」問題へと矮小化してきたことがその現れである。そして、ブラック企業問題に対しても、彼らは同じように「若者の意識」さえ改善させれば、解決する問題だと考えている。

だが、若者の「意識」を問題にする一方で、政府は非正規雇用を増加させるための規制を緩和するなど、積極的に変化を引き起こしてきた。財界にしても、たとえば、1995年に旧日経連が出した有名な報告書では、日本型労使関係を「高コスト体質」と断罪し、これからは従来とは異なるモデルを作るべきだと提案している。そこでは、従来型正社員である「長期蓄積能力活用型」に加えて「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」の3種類に雇用を分け、「長期蓄積能力活用型」は減少させるべきだとされている。

さらには、2005年に経団連が残業代不払いを合法化する制度「ホワイトカラーエグゼンプション」の制定を提案するなど、ブラック企業を取り締まるというよりは、これを後押しすることに躍起になっているようにさえ、見えるのである。

3-6 本当に必要な政策とは

日本型雇用とは、企業ごとに正社員だけにメンバーシップを与え、彼らだけに雇用保障と福祉を与えるという仕組みである。したがって最初から限定的、閉鎖的で、更には差別的な雇用なのである。

今野(2012:231-2)は、日本型雇用の弊害を縮小するためには、労働時間規制や業務命令に対する制度を確立していくことが重要であると提言した。特に労働時間規制は、過労死やうつ病の問題を考える上では、最も喫緊の課題だといえよう。この点で参考になるのは欧州の政策である。EUでは最低休息期間についての制度が整備されており、退社してから次の入社まで、最低連続11時間の休息を義務付けている。日本でも民主党が政権交代を行

う際にマニフェストの補足版の中に加えていた。こうした政策が日本でも実現すれば、かなりの状況改善につながるだろう。

当面の指揮命令権の制約という意味では、労働時間規制を中心として、パワーハラスメントの防止までを含み「過労死防止基本法」を早期に制定する必要がある。過労死やうつ病を出した企業に対して、国家として厳罰を科していくというのも1つの方法だろう。

つぎに、労働市場政策として早急に実施すべき政策は失業対策と非正規雇用規制である。若者の「代わりはいくらでもいる」という状況を改善し、労働市場圧力を緩和するためには、ぜひとも失業者への対策が必要だ。雇用保険制度を拡充すると同時に、失業中に具体的な仕事を身につけられるだけの職業訓練施策を準備する必要がある。現在、日本が公的な職業訓練にかけている費用は、欧州主義先進国と比較した場合、GDPに占める割合で、実に5から10分の1に過ぎない。

また、非正規雇用に関しては、派遣、特に紹介予定派遣やトライアル雇用を即刻見直すべきだ。これらは新卒の価値を低下させ、ブラック企業による若者の「選別」と「使い捨て」をやりやすくしてしまう制度である。ただし、1つだけ補足しておく、確かにトライアル雇用がまったく効果がないわけではない。採用を躊躇している企業に、実際に「試用」させることで、就職効果が一定は期待できる。だが、そのための条件は、補足金目当ての企業やブラック企業を行政や市民が強く監視することである。

3-7 ブラック企業をなくす社会的な戦略

今野(2012:238-239)は、つぎのようなブラック企業をなくす社会的な戦略を提言した。第一に、労働組合やNPOへと相談し、加入し、新しいつながりを作ることだ。

また、労働法教育を確立し、普及することだ。労働に関する権利行使の仕方を具体的に教育し、つぎつぎに違法な企業が取り締られるようになること。さらには労働NPOやユニオンに対する適切な知識が普及し、加入率が増えていけば、ブラック企業はなくなっていくだろう。

最後に

バブルが崩壊し、新卒採用数を大幅に縮小せざるを得なかったため学生の就職活動の仕方、就職先を選ぶ基準に変化がおきた。そのなかでもブラック企業は若者を変わりはいくらでもいる、取り換えのきく在庫だという意識で若者を使い捨てている。将来ある日本の

大高 麻理子「若年雇用問題～ブラック企業問題からみる若者の正社員離れ」
(2014年1月10日提出 ゼミ卒業論文)

若者をうつ病に罹患させ、少子化を惹起し、さらに労働モチベーションの低下や医療費の増大、社会サービスの劣悪化を招く一方で、ブラック企業は急激に成長している。

しかし、その一方で政府の雇用政策も、ブラック企業を支えてしまっている側面がある。本当にブラック企業をなくすためには、被害者本人はもちろん、国全体が日本型雇用の弊害を縮小するために規制をしなければブラック企業はなくならないだろう。

【参考文献】

今野晴貴 (2012) 『ブラック企業～日本を食いつぶす妖怪』 文藝春秋

小木曾道夫(2007)『自己生産する組織～組織の環境、公式構造、課業特性、能率、および有効性の関係』 夢窓庵

蟹沢孝夫 (2010) 『ブラック企業、世にはばかる』 光文社新書

厚生労働省(2013)「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/d1/24-01.pdf>

城繁幸(2006)『若者はなぜ3年で辞めるのか?～年功序列が奪う日本の未来』 光文社新書

森岡孝二編(2011)『就活とブラック企業～現代の若者の働き方事情』 岩波ブックレット
No. 805

森岡孝二(2011)「大学生の就職活動と就職後の働き方」、『就活とブラック企業～現代の若者の働き方事情』 岩波ブックレット No. 805、4-17頁

文部科学省(2010)『平成21年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(2月1日現在)について』

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/03/_icsFiles/afieldfile/2010/03/16/1291440_1.pdf

文部科学省(2013a)「平成24年度大学等卒業者の就職状況調査(4月1日現在)」

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/05/_icsFiles/afieldfile/2013/05/17/1335098_1_1.pdf (2013年5月17日)

文部科学省(2013b)『平成25年度学校基本調査(確定値)の公表について』

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2014/01/29/1342607_1_1.pdf (2013年12月20日)