

ブラック企業

— 違法な企業への対策 —

出典は本文中、引用の直後()内に付け加えることもできるが、この例では脚注で示す方式を採用している。
なお、注番号をわかりやすく示すため、黄色でマークした(以下同じ)

最近、ブラック企業という言葉をよく聞く。ブラック企業とは、労働者の生存権を脅かす働かせ方をする企業、労働者の使い捨てによって利益をあげるビジネスをする企業を指している。ブラック企業の手口は大きく分けて「選別」と「使い捨て」の二つある。「選別」では、大量に新卒を採用し、使えそうな人材を残し、残りの半分以上を戦略的に辞めさせるというものだ。「使い捨て」とよばれる手口は、非常に低賃金で長時間労働をさせるものである。代わりはいくらでもいると考えているのだ¹⁾。

今の日本の職場では残業が当たり前で、残業代すら払わない企業も少なくない。職場でのストレスが原因で体を壊してしまう人もいる。なかには、自殺や過労死まで追い込まれる人もいる。

今野晴貴『ブラック企業』に書かれていた被害の具体例を紹介しよう。某外食チェーン店で実際にあった事件だ。26歳の女性社員が入社2か月で飛び降り自殺するという悲惨なものであった。女性の過酷な働き方が今野の著書の中で具体的な数字で書かれていた。女性の働き方は、最長で連続7日間、深夜勤務を含む長時間労働があった。朝7時から早朝研修会があったり、ボランティア活動やレポートの執筆まで義務付けられていた。働き始めて約1か月での時間外労働は140時間を上回っていたという。労災認定がされた直後、会社取締役社長は労務管理が出来ていなかった認識はないと述べ、広報グループが報道とは認識が違うとして遺憾の意を表明した²⁾。

他のケースも今野の同じ本に記載されていた。これは別の外食企業で起こった事件だ。24歳の男性正社員が入社後、4か月で急性心不全の為亡くなった。朝9時ごろから出勤し、夜11時頃まで働き、平均して月に112時間の残業をしていた。この会社は給与を誇張していた。新卒者の最低支給額が19万4500円とされていたが、本来の最低支給額は12万3200円で、80時間の残業をして初めて19万4500円が支給されるという事だった。この給与形態について詳しく説明を受けたのは、入社後の研修の時が初めてだったという。男性が亡くなった後もホームページには残業代を含む基本給が表示されていたという³⁾。「一人の男性が亡くなったことや、その死が労災として認定されたこと、裁判においても会社・取締役ともども責任が認められたことなどの反省は、未だに見られるとはいいがたい⁴⁾」と今野が述べているように、彼らは会社の利益しか考えてないと言えるだろう。

このように、共通して言える事は、ブラック企業は労働者の健康を考えず、会社の利益

1 今野晴貴・古市憲寿「ブラック企業栄えて国滅ぶ」、『Voice』2013年5月号、135-137頁。

2 今野晴貴『ブラック企業』、72-74頁。

3 同、69-71頁。

4 同、71頁。

注は本文よりもポイントを下げる(この例では本文10.5ポイント、注は10ポイントにしてある)

あまり長くない引用は「」でくくり、本文中におさめる

説明が必要と思われる言葉には注を付ける（本文中で説明してもよい）

だけを求めているのである。時間外労働などによる自殺者や過労死を防ぐ為にも知識を学び、法律を変えていかななくてはならない。

なぜこのような過酷な長時間労働がまかり通っているのだろうか。それは今の日本の法律に問題があるからだ。残業はこれまでもずっとあった、今の若者の忍耐力がないだけだ、などという人もいるだろう。しかし、私はこの状況、自殺や過労死までに追い込む働き方をさせる企業が多くあることを異常だと考える。ブラック企業をなくす為には様々な手段があると思うがこのレポートでは教育、法の改正と徹底の二つを提案する。

まず一つ目に教育である。もし自分が働いている職場が、もしくはこれから入る会社がブラック企業だったらどうするか。自分の身は自分で守らなくてはならない。その為にも知識が必要である。例えば、今働いている人でも労働基準監督署の存在を知らない人も多くいるのではないだろうか。自分が長時間の労働をさせられる。または、残業代が払われない、またパワハラをされているとすれば、労働基準監督署に行くのが良いだろう。長時間労働についてだが、**三六協定**⁵について知らなくてはならない。三六協定とは、労働組合と使用者で書面による協定を締結しておかなければならないというものだ。つまり、三六協定を締結せずに時間外労働を強いるのは労働基準法に違反する。残業代も同じで、私たちは残業代をもらう権利があるのだ。タイムカードがあればよいが、ない場合はメモを残すことが大事だ。これはパワハラをうけた時にも同じことが言える。メモやボイスレコーダーなどで記録を残すことがとても重要である。記録を残すことの大切を知っているのといないのとでは大違いである。

違法な労働を強いられないためにも、法律に関する知識、とくに権利に関するが大切である。日本人は働くことの義務はよく学ぶが、権利についてはあまり教わらないように思える。今野晴貴も『ブラック企業』のなかでこう言っている。

なぜか政府の「ワークルール」とは、子供に権利を教えることではなく、企業の「厳しさ」を教えることを指すようである。文部科学省が2011年12月に発表した「学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために」と題する教師・家族を対象とした資料の中では、働くことの「権利と義務」を教えるべきだとしながら、権利の内容についてはまったく触れられず、「“世の中の実態や厳しさ”を伝えることの重要性」を複数の項を割いて、強調している。ただでさえ厳しいブラック企業に対して、国家も一体となって若者に「厳しいのだ」と諦めを強要する構図である⁶。

自分が損をしないためにも私たちが持つ権利を主張すべきであるし、その為にも教育が必要であると私は考える。

次に法律の改正と徹底である。労働時間規制に問題がある。1911年に工場法により1日12時間という労働時間規制が設けられた。それは当時の長時間労働によって健康を害する

⁵ 「三六（さぶろく）協定」：労働基準法第36条に依拠するため、一般にこのように呼ばれている。

⁶ 224-225頁。（本文中に「今野晴貴も『ブラック企業』のなかでこう言っている」と既に書いているので、頁だけ示せばよい）

長い引用は、このように前後1行ずつあげ、また引用部分はふつう2字分下げる

人が多かった為に人々の健康を守る為に出来た規制であった。しかし、終戦直後に出来た労働基準法が決めた1日8時間という規制は健康確保が目的ではなく「余暇を確保しその文化生活を保障するため」としたため、三六協定で無制限に労働時間の延長ができるようになってしまった⁷。今の法律には抜け道がたくさんある。そのせいで厚生労働省の定める過労死ラインと呼ばれる労働時間を越えても違法にならないのだ。

労働時間規制ではなく、労災補償と安全衛生の分野では政策が進んだ。労災補償だが、かつては発症の直前または前日に過激な業務をしたことを要求していたが、具体的に発症前1ヶ月ないし6ヶ月という長期にわたり、1ヶ月当たり45時間を越えた時間外労働が長くなれば業務と発症との関係性が強まるとして具体的な数字を示した。同様に、安全衛生法が改正され、月に100時間を越える時間外労働に対して医師による面接指導が義務づけられた。このよう二つの政策の転換が進んでいるように労働時間の規制にも具体的な数字を示す必要がある。

濱口桂一郎が『新しい労働社会』で述べているように、労働時間規制を変える為にはEU型の休息期間規制をとり入れるべきだと考える。欧州では週労働時間の上限は時間外も含め48時間とされている。それは、その時間を越えたら残業代がでるというものではなくて、その時間を超えて働かせることが許されない基準である。これがイギリス以外のEU諸国の法制である。イギリスはオプトアウトという制度を導入しているが、それでも1日につき最低連続11時間の休息期間を求めている。どんなに頑張っても1週間の労働時間は48時間を超えることは出来ないようになっている⁸。

EUの制度を参考に三六協定にも具体的な数字を示し、徹底すべきだ。「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⁹」と今野は言っている。それならば、法律の明記しなければならない。また、最低休息時間の法律をつくり、それを徹底することで、過労死などの問題をなくす今よりは大きく減らすことができるだろう。もちろんそれに反すると厳しい罰を与えるようにする。

ブラック企業を社会からなくす為には戦略的に戦っていかなければならない。先に記載した「選別」への対応としては、今野が言うように自己都合退職を拒否する事が大切であると私は考える。

もし解雇だということになれば、今の法律ではとても争いやすい形になる。もし解雇を避けようとハラスメントに至れば、今度はこれを記録すればよい。ハラスメントの場合、それ自体について訴訟を起こしたり、団体交渉を申し入れることができる。ひどいハラスメントの場合には、ハラスメントによって働き続けられなくなったこと全体の被害について、損害賠償を請求することもできるだろう¹⁰。

⁷ 濱口桂一郎『新しい労働社会』、38頁。

⁸ 同、41-43頁。

⁹ 今野晴貴『ブラック企業』、95-96頁。

¹⁰ 同、140頁。

引用文中に「」が使われている場合は、『』にかえて引用する

戦略的に戦う事はとても大事である。ただ、自分が被害にあっている時はここまで冷静になれない可能性もあるので、その時は専門家に相談、もしくは友達に相談するなど、誰かを頼る事が大切である。この頼る事の重要性は竹信三恵子がこう語っている。

人間は人間関係の中で、初めて力を発揮する存在です。もし、失業してお金がなくなったり、「自立しなきゃ」と誰にも助けを求めずにいたら、飢え死にしていまいます。そんなとき、友人に相談すれば、いい知恵が浮かぶことがあります。もちろん、誰もが精いっぱい、とても助けられないという状況のこともあるでしょう。そのときは、役所に出向いて、生活保護という最後の安全ネットを出動させてくれるよう求めることも必要です。

一人で役所に行ったら、財政が厳しいからとすげなく追い返されたという体験も聞きます。そのときのために、法律家やボランティアと一緒に窓口に出向いてくれたり、書類作成を手伝ってくれたりする支援ネットワークが、地域にいくつも生まれています。インターネットなどでこうした団体を探し出し助けを求めることも、立派な自立力です¹¹。

ブラック企業の被害者は自分が悪いと思う人が多いという。だからこそ、今野と竹信が言うように、戦略的に戦い、誰かに助けを求めることが大切だ。

これからの日本の働き方をよくする為にも、今の学生へ、働くことの義務と権利やサポートシステムなど自分の身の安全の守り方を教えていき、また、現在、働いている人に対しての講演会を義務づけるのも良いと考える。法律を変えなければこの現状は変わらない。労働時間の規制に関しては必ず変えなければならない。法外な長時間労働に対する罰則も強化しなければならない。これからの若い世代が今の日本の現状を変える必要がある。

参考文献・資料

- ・竹信三恵子『しあわせに働ける社会へ』岩波書店（岩波ジュニア新書）、2012年。
- ・濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波書店（岩波新書）、2009年。
- ・今野晴貴『ブラック企業』文藝春秋 2013年。
- ・今野晴貴・古市憲寿「ブラック企業栄えて国滅ぶ」、『Voice』2013年5月号、134-145頁。
- ・今野晴貴「ブラック企業が日本の未来を食いつぶす」、『世界』2013年5月号、147-155頁。
- ・田原総一郎、今野晴貴「『ブラック企業』の横行を許すな」、『Voice』2012年11月号、208-217頁。

論文の題名に「」が使われている場合は、『』にかえる

¹¹ 竹信三恵子『しあわせに働ける社会へ』、150-151頁。