

日本キャリアデザイン学会 キャリア政策研究・国際交流委員会主催 特別研究会

今野晴貴 氏 (NPO 法人 POSSE 代表)
著者と語るシリーズ:『ブラック企業 -日本を食いつぶす妖怪-』
(文春新書、2012 年)

2013 年 2 月 23 日(土) 16:00~18:00
法政大学市ヶ谷キャンパス

【司会：上西委員】

皆さまお忙しい所お集まりいただきましてありがとうございます。本日司会を務めさせていただきます法政大学の上西と申します。よろしくお願いいたします。

本日は『ブラック企業』という新書を出された NPO 法人 POSSE 代表の今野晴貴さんにおいていただきました。この本は去年(2012 年)の 11 月 20 日に文春新書から出版され、現在 8 万 6 千部発行されています。若い世代以外の方からもアクセスしやすい出版社から出されています。

以前から POSSE は雑誌『POSSE』を年に 4 回発行しています。ブラック企業問題についても『ブラック企業に負けない』という本を POSSE の今野晴貴さんと川村遼平さんの共著で出されています(旬法社、2011 年)。今野さんは元々法学を学ばれていまして『マジで使える労働法』(イースト・プレス、2009 年)という本も出されています。

こちらの趣旨の欄にも書きましたが、最近若者の働き方の問題が注目されています。単に就職できない・就職しないというよりも、就職しても辞めてしまうという問題です。辞めてしまう原因は学生側だけでなく職場側の問題も大きいのではないかとということが、ようやく注目されてきました。

NHK の特集でも過労死の問題、ブラック企業の問題などが積極的に取り上げられるようになりました。その中で『ブラック企業』という本が出て、POSSE がテレビに登場する機会が増えてきました。単にこんなひどい職場があるというだけでなく、なぜそのような職場が出てきてしまうのか、なぜそのような職場が存在し続けてしまうのかを考えなくてはなりません。そこに行ってしまった人の不幸と言うだけではなく社会的に対処しなくてはならない問題だと考えています。企業側がすべきことも行政側がすべきこともありますが、送り出す大学側や仲介する機関がすべきこともあるだろうと思います。

キャリアデザイン学会は大学関係者や企業の方や行政関係者などもいらっしゃるの、それぞれの立場でこの問題を考えていただこうと今回この研究会を企画いたしました。

皆さんの関心が大変高かったので机も用意できず、手狭になってしまいました。今日は大学の方中心に申し込みをいただいております。就職支援関係者や企業の方もいらしています。

そのことを今野さんにお伝えして、ブラック企業問題をどのように教育すべきかなど、どちらかと言うと教育の方に重点を置いたレジュメを作っていただきました。

最初に 45 分ほど今野さんからお話をいただき、その後 15 分ほど玉川大学キャリアセンター・大槻利行様からコメントをいただいた後、1 時間ほど皆さんとディスカッションする予定です。

事前に頂いた質問が4つ、資料に掲載してあります。
では今野さんにお話いただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

【今野晴貴氏】

はじめまして。今野と申します。よろしくお願ひします。

まず自己紹介からさせていただきます。私はNPO法人POSSEの代表としてこれまで1,500件以上の労働相談に関わってきました。POSSEでは電話やメールで相談いただいて、その後面談という運びになります。私自身が直接面談した案件だけでも100件以上あると思います。

POSSEは2006年に発足しました。当時私は中央大学の法学部の学生で労働法を勉強しており、労働相談を受ける団体として発足しました。生活相談を含めて昨年実績で800件以上の相談を受けています。ただいくら相談を1,500件受けてもそれは氷山の一角にすぎず、その人たち全てにベストな解決ができたとしても、それはごく一部であります。

このようなことから、単に相談を受けるだけではなく、相談を受けたところからどんな問題があるのか、どの位の広がりがある問題なのか、どんな意義を持っているのかを調査、研究し更に政策提言を行うというコンセプトでやってまいりました。

ブラック企業問題というのは、これ自体はスラングで誰かが作り出したものではなく、インターネット上で流行り出したものです。ただ私たちはこれが単なる一過性の問題ではなく、ある種の社会構造に根差して現れてきた問題だと考えました。それができたのは、労働相談の中で正社員の変化を肌で感じていたからです。

例えば、2008年にリーマンショックが起きました。その時、社会問題になったのは「派遣切り」と「内定切り」でした。「派遣切り」は派遣村が出てきたりして非正規社員は切られると大問題になりました。また「内定切り」も大きな社会問題になりました。

一方で私たちのところには正社員からの相談が殺到していました。若年正社員ははじめで辞めさせられていました。自己都合で自分から辞めざるを得ない状況に追い込まれていました。それらのことは「解雇の問題」としても現れませんし、「退職勧奨」としてすら現れません。

私たちの所に来る相談のほとんどは「自己都合退職なのに事実と違うから何とかしてほしい」という相談でした。なぜそういう相談が来るかと言うと自己都合退職という形で離職票が出てしまうと給付制限がかかり、実質4ヶ月間保険がもらえないからです。そうすると生活が立ち行かなくなるので、せめて会社都合退職の離職票にしてもらいたいという相談でした。

自己都合として辞めさせるときに会社は心理的な操作をして「自分が悪い」と思いこませてしまう。そういう技術にたけているのです。そう指南している社労士や弁護士もいるようです。「自分が悪い」という風に色々なワードを使って追い込んでいきます。辞めている人の大半は鬱病になっているのですが、鬱病になって「自分が悪い」と思い込んでいるので、解雇だとか退職強要だとかという話にはならないのです。「自分が悪いので、退職は仕方のないのだけれど離職票が自己都合では生きていけない」と言うのです。ですからこのようなことは社会問題にはならないのです。誰にもわからないのです。

そこで私たちは、正社員の若年の自己都合退職の実態を明らかにするために、全国のハローワークの前で、ランダムに500人ぐらいに声をかけて調査しました。初職が正社員の人になぜ辞めたのかを聞きました。すると7割ぐらいの方が自己都合退職でした。これは

政府の統計とほぼ一致します。次に「なぜ自己都合退職したのですか」と聞きました。すると、実は長時間労働に耐えかねたとか、パワーハラスメントで退職に追い込まれたとか、またセクハラが原因だったとか、残業代が不払いだったとか、入ったら契約内容と違っていたなどが3割以上に上りました。

自己都合退職の背景に違法行為、具体的には辞めさせ方の問題、職場環境の問題がありました。こうしたことから、働き続けられないような状況が、非正規社員ばかりでなく、正社員のところで広がっていると仮説的に思っていたのですが、まさに、このことがブラック企業という言葉の背景にあると考えていました。

正直に言うと労組関係の方にブラック企業の話をするリアクションはゼロです。そのような若者がインターネット上で書き込んでいる言葉が社会運動になるわけではないと何人にも言われました。

しかし、ブラック企業という言葉が出てきた背景、構造があると考えて私は本を書き、世の中に発信してきました。そしてそれが実際に、多くの人々の共感を得ることになりました。私のNPO運営上のコンセプトである「相談→調査→政策提言」が、貫徹された結果だと思えます。

以上が活動の紹介です。

私個人は今、一橋大学の社会学研究科の博士課程で雇用政策の研究をしています。元は労働法を研究していましたが、大学院からは政策の研究をしています。

1. ブラック企業の実態

大量採用・大量離職

ブラック企業の実態に入っていきたいと思えます。

まずブラック企業が何によって特徴づけられるかを端的に言うと、大量採用と大量離職にあると考えています。ちょっと厳しい企業とか、ちょっと違法行為がある企業ということではありません。それは昔から日本企業にはある問題です。そうではなくて大量に入って大量に辞めるというのが新しい現象です。

ご存知のように内閣府の雇用戦略対話等でも離職が問題になっています。もはや離職した人は非正規になった人よりも多いのです。非正規雇用問題よりも正社員になった後に辞めていく問題の方が数字的なインパクトがあるほどの規模になっています。

また、昔から離職は多かったのですが、構造が違うと思えます。2000年代半ばのキャリアアップやスキルアップなどの上昇志向の離職とは違います。さまざまなアンケート調査から、今の若者は1社に勤めたいという希望が強いことが明らかになっていますが、その中で3割辞めるというのは数字の意味が違うと考えています。

選別型

相談の中で見える辞め方には2つのパターンがあると考えています。

1つは企業が選別を行う為に辞めさせるパターンです。典型的なのはIT企業です。私が相談を受けた中で非常にインパクトを受けたのは1,000人規模の会社なのですが、毎年200人採用し、1年以内に半分以上辞めさせています。辞めさせるための専門部署を用意して、新卒を鬱病に追い込んで自己都合退職へと追い込みます。それがシステムティックに行われているのが特徴でした。

なぜそれがわかるのかと言うと、その会社から何人も何人も相談に来ているからです。そして、最後にはその会社の重役の秘書がセクハラの相談に来て全部わかってしまいました。そうすると会社の流れがわかります、最初に必要以上に採用するので使える者を選別した後、使えない者は辞めさせなくてはならない。

IT企業なので、顧客先に行きシステムを運営したりするのですが、顧客先に行く仕事を与えないところから始めます。そうすると会社内に滞留することになる。滞留している者は会社側からすると役に立たず、いる価値が無い人間になります。その人に対して「なぜここにいるのだ」「何の意味があるのか」、「なんて役立たずの人間なのか、自分で考えろ」とカウンセリングにかけられるのです。多くの方は業務先が無くなることによって辞めていきます。更に研修と称して人を集め、その中でどんなに努力しても突然全く評価されなくなるのです。残すべき人に関しては評価するのに、残さないと決めている人に対しては全否定するのです。

こういうことを繰り返されていると 22、23 歳の若者はどう生きていったらいいのかわからなくなってしまいます。鬱病になってしまい、自己退職に追い込まれていくのです。それでも辞めないならカウンセリングと称して、今まで小学校、中学校と生きてきてなぜ自分が無能なのかのレポートを書かせる。また親がどういう親だったのかを書かせ、そのことが自分が無能であることの原因だと思わせ、自分が無価値だと徹底的に認識させていきます。そういうカウンセリングの手法を用いて鬱病に追い込み自分が悪いと思ひこませて辞めさせます。こういうことがシステム化されていました。

選別型の方法には色々あります。これは大手衣料品販売チェーン店の話ですが、半年間で店長にならなければならない。そうでないと「この会社に入った意味が無い」、「上昇志向が無い」とみなされてしまいます。半年間で店長になれなければ次の半年間頑張るのです。2年経つともうほとんどいられなくなるそうです。

つまり正社員として採用されたにもかかわらず、入った後も選別が続くのです。半年間で店長になる為に通常の勤務に加えて、早朝出勤して準備したり勉強したりする。勤務時間が終わった後もずっとマニュアルを暗記し、勉強する。そのマニュアルを手書きで写せと命令されて写して家に持ち帰り、家でもそれを勉強する。土、日も図書館に行って勉強する。月曜日にはテストがある。それをずっと繰り返します。長時間労働やサービス残業もあります。終電で帰って、次の日も早く出るということを繰り返すので起きられなくなることを不安に思い、布団で寝るのが怖くなるのです。いつでも起きられるように床で寝るようになったと言います。

この会社の人、10人くらいから話を聞きましたが、複数の人が同じように言っていました。涙が止まらないとか性格が変わってしまうなど鬱病の症状になって、最後には病院に行き、自己都合退職になっていくのです。

甚だしい例として過労自殺事件を引き起こしたウェザーニューズ社では、正社員として採用しながら予選と称して過酷なサービス残業を強いて自殺を引き起こさせました。選別型というのは入った後にまだ本当は正社員ではないという待遇にさせて、その中で心身をすり減らさせる。そして結局残れない者が出て、鬱病になって自己都合退職する。もっと鮮烈には辞めさせると決めた者に対しては、戦略的にパワーハラスメントを行使して鬱病に追い込んで辞めさせるということを繰り返しています。

このような企業は不況だからとか、たまたまパワーハラスメント体質の上司がいるから辞めさせるのではありません。会社として必要以上の人間を雇っているのです。100人必

要なのに、200 人雇っているのです。つまり辞めさせること自体がシステムとして織り込まれているのです。

普通大卒者の正社員となると優秀な大学からいい人材を集めて、長期雇用をし、人材育成し、会社に貢献してもらおうというのが当然だと思います。これは日本型というより社会の常識として企業は社会的責任を負うべきだと思うのですが、ブラック企業というのは違うのです。それによって新卒の人生が狂おうが、日本社会全体のコストが上がろうが関係なく、自社にとって最も利益になる労務管理のやり方を採用するわけです。

言うまでもなく大量の若者が鬱病になり離職になれば社会的なコストは大変です。本来働ける人が働けないので、税収は減る、雇用保険がかかる、医療費が上がる、親は子どもの面倒を見なくてはならず年金が減るという具合です。財政悪化の要因にもなるし、若者そのものが不幸になってしまいます。

先ほどの大手小売チェーン店などはグローバル企業で、世界でもトップ企業なので、かなり優秀な学生が集まっていました。学生の中には一流の商社などの内定を持っていた人もいて、そこを蹴ってこの会社に入り、使いつぶされているのです。もっと他で活躍できたチャンスを活かすことができず、この会社で使いつぶされて鬱病で辞めてしまうのです。これが選別型です。

使い捨て型

おそらく社会階層としては選別型よりも下になると思うのですが、使い捨て型というのがあります。こちらは低賃金でとにかく長時間労働を強いるのが特徴です。労務管理のあり方は固定残業代という制度を導入しているところが多いです。

これは過労自殺ではなく、過労死の例ですが、20 数歳で脳、心臓疾患で突然死してしまうという事件を引き起こした日本海庄やでは基本給に 80 時間分の残業代が組み込まれていました。194,500 円が基本給だったと思うのですが、研修中に実はその中に残業代が含まれていると知らされています。残業しなければ予定していた基本給に届かなくなります。当然その分の残業はしなくてはならず、更にもっと残業しろと言われ、死んでしまいました。

死に至らなくても多くの人が低賃金長時間労働で鬱病になって結局辞めざるを得なくなっています。しかもすごく短期間に使い潰されています。マニュアル労働や単純労働が悪いというのではないのですが、労働時間には限界があります。その限界を超えて働かせ、身体が壊れてもそのことについては知らないと言う。30 年間働いてもらう前提で 40 歳になっても、50 歳になってもそこそこの働き方、賃金で長く働いて会社に貢献してくださいという考え方ではないのです。そうした「ほどほどの働き方」の場合であれば、私は個人的には賃金は上がらなくていいとは思いますが。

しかし、ブラック企業は身体を壊すのをわかっている、30 歳ぐらいで辞めていくのを知りながら、その様な労働を強いているのです。途中で鬱病になって辞めるのがスタンダードになっているところは間違いなくブラック企業です。小売りや飲食業が多いです。

最近きた労働相談に管理監督者扱いの事例がありました。店長になっても管理監督者扱いであれば一切の残業代はつきません。土曜も日曜も勤務時間で平日の夜も勤務時間です。自分の責任で労働時間を管理しなくてはならないので、そこで死んでしまっても無能な店長だったということで片づけられます。その企業にとっては 1、2 年間最大限身体を動かして、利益を出してもらえばそれでいいのです。ところが 20 数年間教育費用をかけて、親も

社会も世に送り出すために育てた人材が、そのような企業に半年、1年長くても10年くらいで使い潰されてしまうのは社会にとっては非効率です。

こういう話をするとう国際競争があるから仕方が無いとよく言われますが、国内の小売やサービス業では国際競争の話は関係ありません。研究開発をしているエンジニアの長時間労働となると国際競争に関わるかもしれませんが、国内のサービス業で長時間労働を是認する理由はないと思います。

無秩序

ブラック企業の3つ目のパターンは無秩序と呼んでいるものです。この相談はとても多いのですが、なぜこんなことをするのか理由がわかりません。選別や使い捨てはいい人材だけ残したいとか最大限働かせて利益を出したいなど企業にとってはある種の合理性があると思います。ところが、無秩序型の企業はなぜこんなことをするのかわかりません。パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの場合、より上の上司や会社の相談窓口に行って、そこで対応し解決してくれればいいのですが、そうはいかず、たいてい窓口相談に来た当事者が辞めてしまうことが多いです。会社としての自浄作用が無いことが多々見受けられます。

会社全体としては選別型や使い捨て型のようなシステムを持っていませんが、「パワハラ上司に当たったらもう終わりだ」ということがよく言われます。「あの部署に行ったら終わりだ」ということが成り立ってしまいます。会社も積極的に上司をいさめないのです。

なぜこの無秩序を、システム化された他の類型と並列に並べたのかというと、まともに対応しない理由というところでは、他の二つと同じだからです。共通点は、「代わりはいくらでもいる」ということです。選別するのも使い捨てるのも効率的だと、なぜ個別企業が考えてしまうのかというと、「また雇えばいい」という発想です。社会は「正社員になりなさい」と中身もわからずに送り出してくれるので、「またいくらでも雇える」と思っています。企業は使い捨てることも選別もできてしまい、それと同じようにセクハラ、パワハラを放置します。それを管理するよりも「次にまた雇えばいい」という発想だからです。

今、日本では大学新卒の価値がとて低減しています。あたかも無尽蔵に湧き出てくる水や空気のように企業は思っているのではないかと思います。一人ひとりの人生の重みもということもありますが、同時に社会にとっても一人ひとりの人材がどう社会で活躍するかは非常に重大な課題です。それなのになぜ「代わりはいくらでもいる」という状況が成り立つかということ、親や教師が入社後のことにあまりにも無関心だからだと思えます。

格差問題が出てきた2005～2006年ごろから中学校や高校では、フリーターと正社員の年収の比較のグラフを見せてフリーターと正社員のどちらがいいか迫ります。ほとんど強迫だと思っています。いくら正社員になりたくても企業がその椅子を用意しなければ正社員にはなれません。「隣の者を蹴落として正社員になれ」と言っているようです。ではその隣の者はどうするのかというと、蹴落とし返すという話にしかならないようなことを教育現場で行っていたと考えています。そういう思考をしていくと正社員になればどうでもいいと思ってしまう、正社員になった後、「非正規になるぞ、フリーターとなるぞ」と脅され、足元を見られ、身体を壊すまで働いてしまいます。

全社会の問題として、正社員かどうかではなく、働き続けることができる労務管理かどうか、または能力を伸ばしてくれるような労務管理かどうかという点に注目していかなければ

ればならないと考えています。

2. ブラック企業問題は、何が新しいのか

「違法企業」という誤解

悪い企業など昔からあると言われることがあるので、ブラック企業問題の何が新しいのかを論点を絞ってお話します。

1つは違法企業という誤解がありますが、ブラック企業というのは必ずしも違法企業ではありません。従来の日本企業でも違法行為はありました。労働法は道路交通法と同じくらい守られないと授業で教わったものです。

先ほど出ました固定残業代も長時間労働も過剰なノルマもそれ自体は違法ではありません。もちろん不当な命令は裁判を起こせば権利濫用になる可能性はありますし、パワーハラスメントによる人権侵害は不法行為になります。また死んでしまった場合は賠償請求できます。

ただ注意しておかなければならないのは長時間労働の命令自体は違法ではなく、結果として死んでしまった場合は安全配慮義務違反で不法行為、つまり賠償請求の対象になるかもしれないということです。非常に命令の範囲が広いというのが日本型雇用の特徴です。

労務管理の変化、ないし崩壊

終身雇用、年功賃金の代わりに強大な人事権を持つのが日本型雇用だと言われていました。これまでの日本型雇用においては強大な命令があっても、長期雇用、年功賃金を前提とし、それに見合うだけの能力を身につけさせるためのOJTを行うという組み合わせがありました。

ところがブラック企業の場合は強い命令はそのままに、いつでも辞めさせています。甚だしくは解雇規制を突破するために、いじめて自己都合退職に追い込むために強い命令権限が悪用される状態になっています。今、規制緩和論や、逆に労働再規制という政策議論が盛り上がっていますが、私は両方に懐疑的です。現実には何か政策を変えたからといってミクロな関係には反映されないからです。

つまり職場で企業の方が「若者は正社員で頑張れ」という思考しか持っていなかったら、どんな制度があったとしても現実にはその関係が支配するものです。労使関係こそが、本質だといいたいのです。

今日もツイッターに「企業が離職票を自己都合で出してきたら、どうやって是正させますか」と書いてありました。離職票を出すのは企業です。ハローワークは企業が出した離職票をもとに業務処理をします。企業が「書類は自己都合でしか出せない仕組みだ」と言った場合、「出してくれ」と言っても無理なので、ハローワークに自己都合の書類を持って行き、「これは嘘だ」と言います。ハローワークが企業に問い合わせても「その人は自己都合で辞めました」と答えた場合どうすることもできません。

離職票の中身を撤回させるだけのために、裁判までは起こせません。そうすると実際それを救済する方法はありません。労働基準監督署と違いハローワークは調査権限を持っていないので、事実の真偽を確かめられないのです。会社が「自己都合退職だ」と言い張ったら裁判を起こすしかありませんが、離職票の裁判などのばかげた裁判はありません。

ですから規制緩和や労働再規制の両方とも現場の実態を見ていると、それぞれに意味はあるのですが、そこで議論されていることは現場に反映されないと考えています。

その上、とにかく強い人事権があり、どんな命令でも耐えていけば育ててもらえる、いつかは年功賃金に見返りがあるというこの日本型雇用の信頼関係を悪用して、ブラック企業は短期間に使い潰す。場合によっては選別し鬱病にして辞めさせたいという目的で行使される命令に関しても、社会全体はまだ経験したことが無いので、「頑張っていけば大丈夫なのではないか」とか「自分が甘いのではないか」という思考にはめ込まれてしまうのです。従来企業への信頼を悪用して、このような悪用がなされています。

ですから制度がどんな形であろうとそれを悪用しようとする者に対しては歯止めが無ければなりません。日本型雇用は年功賃金、終身雇用、OJT、能力開発とセットになっているある種有効なシステムだったのに、抜け駆けしようとする企業が出てきた時に止められないと、とんでもない害悪に転化してしまいます。

大企業で大々的に行われている点

ブラック企業の新しさとは何かについて、次の点です。。昔から違法企業や過酷な、離職率の高い中小企業はあったのですが、私がブラック企業として定義するのは基本的に大企業です。ここが重要なポイントです。有名大企業で安心だと思って入ると、いきなり使い潰されたり選別されたりします。

例えば、ワタミもブラック企業として本の中であげています。最大の新卒受け入れ企業の一つであるとして、「我々は社会貢献企業だ」と社長は言います。しかしこの会社は自殺者が出て、それに対して「労務管理の改善をする必要は無い」と社長が言っている酷い状況です。

その様なことを一部の中小企業の、社長に見識のない会社が言っているのではなく、超巨大企業で行われ、そこにたくさんの新卒が雇用されていくという構図が今までになかった点です。

景気動向の問題ではなく、通常管理手法となった

次の特徴です。これは景気動向の問題ではなく、利益を出すための通常やり方になっています。私はよく「追い出し部屋」との違いをお話しますが、「追い出し部屋」も確かにブラック企業と同じ手法を使います。日本型雇用の強力な人事権を用いて、いじめて辞めさせるのです。

しかしそこに至る経緯が全然違います。はじめは厳選して新卒をエリートとして雇い、エリートとして育てようとしていました。しかし経営が悪化し、リストラすることにしたが、退職勧奨でプレミアを付けるなどのコストをかけることなく、安く辞めさせるために違法な手段に打って出たのが実態です。それは確かに違法だし、社会的に非難を浴びるべきものです。ただブラック企業は全然違い、最初から辞めさせる（使いつぶす）つもりで入れて、どんなに利益が出て、どんなに経営が上手くいってもそのことは止めないし、ますます利益を出すために同じ方法を拡大しているのです。これは似て非なるものです。

弁護士・社労士も脱法を指南

次のポイントは弁護士や社労士もこのような脱法を積極的に指南していることです。ブ

ブラック企業の問題は一過性に酷い企業があるということではなく、今までと違う労使関係、今までと違う労務管理のシステムによって利益を出す、ある種のシステムとして内在して強固に確立した企業群が出てきた問題だと理解した方がいいと思います。

3. ブラック企業に入ってしまうと何が問題なのか

今まで触れさせていただきましたが、若者にとって努力が報われず、逆手に取られる。先が無い。新卒の機会の逸失。これは個人的には大損害です。心身の健康被害は転職活動も難しくする。こういうことされると労働モチベーションが低下してしまい、社会全体にとって不利益である。技能が身に付かない期間が増える。特にある種の能力をもっている者が潰されてしまうとせっかく大学で学んだある種の能力が使えずに摩耗してしまう。若年鬱病の統計上の増加も報告されています。

4. ブラック企業の定義と見分け方

まず違法かどうかでは見分けられません。「労働基準法に違反していないからブラック企業ではない」とはならないのがポイントです。完全に労働基準法はクリアしているけれど使い潰す企業はあります。先ほどから出ているようにパワハラとかセクハラは労働基準法ではないので、違法かどうかは判然としません。

例えば 200 時間の長時間残業は違法ではありません。死んでしまった時や鬱病になった時に初めて違法行為になるのです。ブラック企業は違法企業ではなく労使関係の喪失である新しい労務管理を行っている企業です。そこで働く人は心身を蝕まれ、働き続けられなくなります。そういう体質を持った企業をどう見分けていくかがポイントです。

よく経営者が有名人だと危ないとか、片仮名の企業が危ないと言われていますが、これは強く反対したいです。POSSE もカタカナですし、私も本を書いて知名度があるのでブラック企業に当てはまってしまいます。そういう指標を喧伝するのは止めた方がいいと考えています。

一番本命とみなされているのが離職率です。厚労省も産業別に離職率を出すなど手を打ち始めています。しかし離職率についても状況証拠だと考えた方がいいと思います。確かに、大量採用、大量離職の構図はかなりの確に見ることができます。何人採用して何人辞めているかです。また平均年齢も指標としては有効だと思います。

ただこの場合も難しいのは女性が多い職場では、ブラック企業問題というより女性問題のある職場だと考えられます。結婚や出産を機に辞めざるを得ない企業です。これはブラック企業とは別の問題と考えて整理した方がいいと思います。

また、私はマグロ漁船型企業と呼んでいます。リクルートや野村證券のように最初からきついことがわかっている企業があります。きついことがわかっているながら、一攫千金を狙いたいとか人脈をつけたい独立したいと意識を高く持って入社する学生がいます。その構図が成立している場合には、ブラックと言うと話が混乱してしまいます。全体から見ると少ないとは思いますが、離職率が高いと言ってもそういう特殊なところもあるので、それが指標の全てではないと思います。

ブラック企業、これは元々スラングですが、ブラック企業というレッテルがあるがゆえにその構図、何がブラックと問題になるのかを考えなくてはなりません。ブラックを労使関係の喪失とか社会的に絶対に是認できない労務管理の在り方だとするならば、その部分を狭くとらえて問題を考えた方が社会批判の在り方としては有効であると考えます。

見分け方を特に学生に教えるときはセンシティブなわけですが、学生に何もかもブラックだと教えると、「野村もリクルートもブラックですか。私は一攫千金を狙いたいのに」と言う話になります。そうならない為に問題をかなりミニマムに考えていくべきです。離職率はかなり有効ですが、その留保が入っていた方がいいと考えています。

違法行為、それ自体は指標になりません。もっと大事なのは契約内容です。先ほども申し上げたように固定残業制が入っている契約はそれ自体にだます意図があります。例えば社長が有名人であるのは止めることはできません。名前もカタカナを変えることはできません。また離職率が高いといっても、残ってほしいのに女性が多いので辞めてしまうという会社もあるかもしれません。

ですが、固定残業代はやる必要がありません。固定残業代という紛らわしい労務管理をする理由はだますためです。疑われるのが嫌だったら、この制度を今すぐ止めるべきです。この制度をしなくてはならない理由は法的にも、社会的にも、道義的にもありません。「うちは固定残業制をしているがブラック企業ではありません」という社長さんがいたら、私は「紛らわしいし、社会的にもそれが広がってはよくないので止めた方がいい」と申し上げたいと思います。

そこに共鳴してくれる経営者も多いと思います。ブラック企業ということで若者が甘いんじゃないかということになりがちですが、明らかに反社会的な少数の企業の話と一般の企業の人たちとは全く別です。むしろブラック企業を包囲する側に回ってほしいと思っていますので、今固定残業制を採用していても「ブラック企業の手法ならうちはやらなくていい」と多くの経営者に考えてほしいと思います。

契約内容の見分け方の一つは固定残業代ですが、他にも例えば裁量労働制、変形労働時間を導入している場合はかなり危ういと考えています。もっと酷いのは管理監督者扱いです。店長を経営者とみなし、一切の労働基準法の適用を外すという扱いです。

店長に管理監督者を導入するのは違法です。それは裁判例で確立されています。裁判で訴えられれば、大半が違法扱いになるといわれています。この制度を導入しているということは、安く、長時間働かせる意図が明白です。研究開発者や大学教授などどうしても裁量労働制が必要な業種もあるのですが、そうでないところで、それを用いているのは相当怪しいです。

O B訪問の時にこの指標を活用してほしいです。「御社の労働環境はどうですか」などという聞き方ではなく、「裁量労働制は導入されていますか」とか「店長になった時、管理監督者扱いですか」と聞いてほしいです。どんな労務管理をしているのかに着目して聞いてほしいです。

そうすれば騙そうとか使い潰そうとしているのが見えてくるはずなので、もっとこの指標を増やしていきたいです。誤解されたくない企業はそれを止めればいいのです。日本は裁量労働制や変形労働時間など使わなくても柔軟に業務運営できるので、それを使おうとしている時点で怪しいと考えていいと思います。

契約の内容のところでもう一つあります。募集の段階、内定の段階、本契約の段階で契

約内容が少しでも変わる企業は騙しています。基本給が20万円だったはずなのに、後から残業代が80時間分含まれているのがわかったりするところです。

先ほど出た日本海庄やの場合は入社した後に固定残業制がわかったので完全なる違法、詐欺です。

ところが、多くのブラック企業の場合は入社直前に明かすので、それは違法に当たりません。話の中身が段々変わる企業は騙そうとしているので要注意です。以上が見分け方です。

見分け方のポイントは違法かどうかや仕事の内容が厳しいかどうかではなく、労務管理の在り方が変容して使い潰す企業になっているかどうかに的を絞ることです。離職率も状況証拠に過ぎません。騙そうとしている意図が明白な企業を避けることが重要です。

5. ブラック企業問題をどう教えるべきか：背景と構造を踏まえて

ブラック企業は日本型雇用の「頑張っていればなんとかなる」という信用を逆手に取っています。正社員なら大丈夫という思考も転換しなくてはいけないと考えています。我々は労働法教育を促進している側ですが、そこで一番のポイントは若者に戦略的に問題を考えてもらうことです。つまりは、企業を疑うということです。相手も戦略的に使いつぶす可能性がある、違法行為を行ってくる可能性がある。こうした「可能性」を前提にして、自分もそれで不利益をこうむらなように、戦略的に動くわけです。

戦略、戦略と言っていると仕事に没入できないので、生産性が下がるし、能力開発でもマイナスの影響が出てしまいますが、自分が頑張らねばという思考だけでいると、世の中にまぎれている戦略的に鬱病にさせようとしている企業に当たってしまうとあつという間に鬱病にさせられてしまいます。こうなると、結局は社会全体にとってもマイナスです。働けず、医療費がかかるのですから。親にも迷惑をかけます。もし子供や家族がいれば、大変困らせてしまいます。ですから、「頑張る」以上に、「自分の身を守る」ことの方が、実は、大切な社会人としてのスキルなのです。

ですから戦略的に考えねばならないことを教えています。獲得目標は鬱病にならないことです。鬱病に一度なってしまうと、なかなか治りません。鬱病にならないように「自分が悪い」、「とにかく頑張らなくては」という思考を転換して、ついていくべき企業、戦略的にこちらが対応を考えるべき企業を見分けられる冷静なまなざしを養うべきだと思います。そして親や教師がそれを後押しすることです。

労働意欲との関係のところですが、普通に人材育成しようとしている企業にとっても、ブラック企業の存在は大きな悪影響があるということを強調しておきたいです。若者は戦略的思考をしなくてはいけないと申し上げましたが、そんなことが広がると信頼関係がなくなるので普通の企業が人材育成しにくくなります。コストが高くなるわけです。人材を育成しようとしている企業はもっとブラック企業に「非常に迷惑だ」と怒ってほしいと思っています。

重要なポイントはとにかく鬱病にならないことです。

6. 就職活動とブラック企業

最後にまとめると就職という数字が独り歩きしてしまいます。大学もこれからの入学生を増やすために、「就職率」を高めようとしています。特にキャリアセンターの方は板挟みで大変だと思うのですが、就職した数字ではなく、どんな就職をしているのか、どのく

らい健全に働き続けられているのかに社会全体の目線を持っていくべきです。

また親御さんも大学の就職率はよく見えています、そうではなくどんな所に就職しているのかに注目する気運が出てくると状況が変わると思います。

とても熱心なキャリアセンターがある一方、まともに対応していないキャリアセンターもあります。私はそこをブラックキャリアセンターと呼んでいます。

何が問題かというキャリアセンターから紹介されて就職したのに、そこはとても酷いパワハラ企業だったとか、6日間で解雇されたという相談を受けます。キャリアセンターによっては相談に行ってもきちんと取り合いません。きちんとしたキャリアセンターでは調査に行き、その企業をリストから外したり、警告を発したりします。自分たちが紹介をして、学生の人生が狂っているのにきちんと対応しない所が現実にあるので、問題意識の高い大学関係者がそれらを包囲していき、その様な対応は良くないという社会の気運にしていくといいと思います。

この件はメディアにも注目されているので、そのうち報道されると思います。そうすると、大学がブラック問題にどう対応しているかを世論として問われるようになるので、そのことも問題解決の促進に繋がると思います。

以上です。ありがとうございました。

*****コメント*****

【司会：上西委員】

引き続き大槻様からコメントをいただきます。

【大槻氏】

玉川大学のキャリアセンターの大槻と申します。

私は現場の立場ですので、現場で見聞したことを中心にお話しいたします。最後に今野さんからお話がありましたが、社会からの要請、ご父母からの要請も含めて大学のキャリアセンターは一人でも多く正社員として社会に送り出さなければというプレッシャーがかかっています。

プレッシャーがかかっていますので、一人でも多く就職させようと表面上では考えますが、どのようなところに若者を進ませて職業のファーストキャリアを築いてもらうか、そして、どうしたら今話題になっているブラック企業に学生を行かせないよう配慮できるかは就職させる問題と同じぐらい大きな私たちの課題です。

私は平成5年から大学のキャリアセンターで学生の担当をしています。ここに持っている資料は今までの数多くの案件のものです。

いくつか紹介させていただきます。まず、採用の部分のエピソードで、A社の採用にあたり、人材会社のB社に採用の代行を依頼したケースです。仕組みとしてはよくあります。学生はB社の採用代行の方と面接を繰り返しました。スーツを着た担当者と面接室で粛々と志望動機や自己PRを展開しながら採用活動が進みました。

内定が出て卒業式を前に集合をかけられた時、20~30人の内定者が一堂に集められました。その時会社の担当者は紫のスーツを着ていて様子が変わったと言います。その場で「女でも男でも営業を取ってこない奴はただではおかない」と言われ、その足で大学に来て、私の前で泣いた女子学生がいました。私はその場で電話させてすぐに断わらせる作戦をとりましたが、学生からは見えない状態でそこまで行ってしまうのです。卒業前でしたので、

この学生をどう就職させて卒業させるかと苦労した経験を持っています。

今日は労働系の専門の方が多くいらしているので良くおわかりだと思いますが、雇用契約ではなく業務請負のフレームで採用させるケースです。

学生は就職だと思って基本的な労働法の基礎知識を持たず入社してしまうので、会社で使う事務用品から朱肉から自分で買って来いと言われ、それらを一式自分で用意し、意欲に燃えて会社に通っていました。ところが、友だちと話していてどうも変だと入社後にわかったケースがあります。

また、今野さんも触れられていましたが、求人票の段階では通常の雇用契約で正社員として就職するのですが、入職した後、半年間は契約社員でと言われ相談にくるケースです。今年の事案でも複数見られました。

それから別の問題ですが、求人票の中身をご紹介します。職種：内勤営業（就活コンサルタントスタッフ） 職種：スクールカウンセラー（求人コーディネーター） これらは皆、横文字の職種です。また、これは西新宿にある会社の求人票です。学歴不問、性別不問、18～28歳まで、未経験者歓迎、研修制度充実というバラ色の求人票です。月給は211,000～510,000円プラス業績給と書いてあります。

さすがに昨今の学生はこれを見て喜ぶことは少なくなりましたが、なかには「給料がいいな」という学生もいます。大学の求人申し込みにもこのようなものが混ざっていますので、我々のフィルターが非常に大事になっています。

話が横にそれますが、キャリアセンターはこのような求人票の対応はどうしているかと言いますと、関東地区の私立学校ばかりですが120校加盟している大学職業指導研究会というキャリアセンターの横のつながりを持つ会があります。そこで各校で表在化した事案の情報共有を図っています。

大きな事案ですと複数の大学の学生が関わっている事案もありますので、関係校同士で連絡を取って、情報を蓄積しています。またこの研究会で学生の就職用の良い材料として始めたもので、職場環境調査というものがあります。自校の卒業生に「会社の実態はどうですか」とアンケートを取って集計し、まとめています。

もう1つ、これはターミナル駅の傍にある有名百貨店に入っているアパレル企業の話です。2010年の8月に発生した事案です。婦人服や子供服を扱っている会社です。百貨店の中で仕事をするということで女子学生にはイメージがよいのですが、内定書に「販売が合わない時には退社してもらいます」と書いてありました。

人権擁護局や労働基準監督署に報告して表向きになっていますので、事案としてご報告いたします。

社内で公開処刑だといって土下座を何度もするように言われた。自腹でジュースを買いに行かされた。年下のアルバイトの者からも同じようなことをさせられた。

言葉の暴力として投げかけられものをいくつかご紹介します。

「皆〇〇さんのことを良く思っていないよ」「そんなんじゃ、男性にも受け入れられないんじゃない」「人間としてどうなの」「あなたのせいで皆迷惑しているよ」「一緒に働きたくない」「もう信用できない」「私のことを嫌いだからわざとぶつかったんでしょ」「悲劇のヒロインぶらないでよ」「自分が一番可愛いと思っているでしょ」顎で何度もドアを開けると合図をされた。従業員用のエレベーターでは満員の中で自分の容姿のことを指摘された。

「まつげの上がり具合って均等じゃないね」「あなたの私服マジ受けるんだけど」と毎日笑われた。「マジぶっ殺そうと思ったんだけど」会社の規定時間だと思いますが、「下っ端のあなたが8時30分に全員のタイムカード押しなさいよ」

この事案はご父母も出まして労働基準監督署や人権擁護局等に入ったわけですが、今野さんに後程お話を伺いたいのですが、労基署では明らかな労働基準法違反に抵触しないという判断からか受け入れてもらえなかったそうです。その方は最終的には辞めましたが、自分が引くということが納得できないと苦しめました。

最後にもう一つ紹介します。神奈川県にある商社です。今まで色々ミスがあったことを理由に自主退職を強要されたケースです。文面に「色々ミスをして迷惑をかけたので退職します」と事前にかかれた紙を渡されたとのこと。その方は頑張ってサインせずに持って帰ってきたとのこと。これも最終的には離職に繋がってしまいましたが、このような問題が結構あります。

大学は一体何ができるのかを皆さんからご指導いただきたいのですが、現場の状況の情報が若い学生、特に職業経験のない学生にきちんと入っていないのです。労働基準法の基本的なところも押さええられていません。ただ、「正社員で就職できれば」というドライブだけで一生懸命になっているのが見受けられますので、この辺をきちんと大学のプログラムの中で伝え、本人たちに理解してもらったうえで就職活動に臨んでもらいたいと思います。

我々は最前線ですので、先ほど申し上げたような大学間の情報共有を大事にしたいと思っています。また今野さんが活躍されていますNPO団体等々関係各位と協調していくことが大切だと思っています。

簡単ですが、ご報告とさせていただきます。

最後に去年の春から仕事を始めたF君の話をしてします。東京の調布に一人住まいをし、茗荷谷の事業所で仕事をしています。小売り流通業です。4時台の始発で出勤していますが、店長はより近い所にお住まいなので、到着はどうしても店長より10分くらい遅くなってしまいます。本人は一生懸命なのに、毎日「遅い」と言われてしまうとのこと。そういう環境の中で頑張っている若者がいるということです。

色白の男性の方ですが、私と話していると喉のあたりがじん麻疹のような発疹で真っ赤になっています。それを見て私たちの同胞がこのような状況になっているのを非常に辛く感じたということをお願いしたいと思っております。

ありがとうございました。

*****質疑・応答*****

【司会：上西委員】

今野さんの方から今の大槻さんのお話に対するコメント、また参加者の方から事前に頂いていた質問に対するお答えをお願いします。先ほどのお話の中には既にお答えになっている部分もあるかと思いますが、追加があればお願いいたします。

【今野晴貴氏】

お話ありがとうございました。お話を伺っていて、非常に印象深かったのは、キャリアセンターの方は相当色々な事案に接しているのだと思いました。それに対して情報共有や研究をされていて、これからこの状況を変えていく気運になると思いましたし、是非協力させていただきたいと思いました。

まず、お話の中でありました、いじめられて労基署に行ったが解決しないという問題です。これは典型的なケースです。

労働法の知識と言えば労働基準法ですが、労基法は氷山の一角です。労働基準法という法律はその名の通り、労働条件の最低限度の基準に関する法律で、そのレンジは狭いです。労働基準監督官は司法警察員です。警察が民事に介入できる領域は非常に狭いのです。

わかりやすいのはストーカーやDVですが、それに警察が介入することはかなり難しいです。パワハラやセクハラや職場の中のいじめはそれに近い状態です。それに対していちいち警察が来ることは、それはそれで怖いことです。市民社会の原則として「私的自治の原則」というものがあります。労働契約というのは私的な行為ですので、それは自分たちで問題解決してくださいというものです。

警察が入ってきて介入するのは最低限のところ、例えば賃金不払いや労働災害などです。労基署の最大のエリアは賃金ではなく、労災です。製造業や炭鉱などは事故が多く、人が死ぬし怪我をするので、その取り締まりをするのが労基署の主任務です。

今は過労自殺や鬱病のことに力を入れてほしいのですが、その分野はこれからのようです。私たちがもっと求めていけばもっと労基署が意味を持つと思います。労基法は現実の職場の中の人間関係や細かい労働条件に関してはほぼ無力です。それらを念頭において作られた法律ではないのです。

ですから、例えば先ほどの事案でどんな解決方法があったかを申し上げると、これがもし鬱病を発症しているなど具体的な損害がある場合には労働災害の申請ができたはずですが、それは会社側が拒むでしょうから、自分で労働災害の申請もできますし、それが通らなければ訴訟という方法もあります。

本来的に正しい姿は集団的労使交渉なので、労働組合に入ってこの職場環境の改善を求めるべきです。しかし、それでは、なかなかいじめがエスカレートしたりするなど問題が解決しないので、責任を認めさせ賠償金を請求することに落ち着きがちです。しかし、これはいい方法ではありません。なぜなら結局職場環境は変わらないし、その人も会社に残れないからです。

今の責任追及の最高の到達点は、団体交渉で損害賠償を請求して、責任を取ってもらうことになります。次の転職までの費用を求めて交渉することが現在できる最大の対応だと思います。

私は今ブラック企業の問題に取り組んでいますが、本当は職場の中の環境や職場の中で労基署が手出しできないところに、もっと社会的な目線が入って、「この会社のこの行為は反社会的だ」と1件1件が問題化されていくような社会作りをしなくてはならないと思っています。

労働組合が健全に機能している国では、どこでもそういう仕組みがあるのです。それが無いので日本ではいじめやパワハラで自己都合退職にならざるを得ないことが横行しています。

例えばドイツでは賃金が一律に決まっている産業別組合が強いイメージだと思うのですが、それだけではなく、職場に職場委員会がつけられていて、職場委員会は解雇やいじめやパワハラの問題に対して調査して経営者に問題提起する強い権限があります。それも

勤務時間中に調査していいというものです。

日本でも実効的な違法行為や労働環境に対する調査機関のようなものを作っていく必要があります。本当は日本の労働組合法でできるものです。企業別組合が実際にやっていないのが最大の問題で、そもそも一人の人権が侵害されていることやパワハラというようなことに関して、日本の労働組合は完全に無関心です。一人の人間を守るような労働組合が出てくれば本当は状況を一番改善できるはずですが。このことを熊沢誠さんという労働社会学者の方は昔からおっしゃっています。

契約は基本的に対等に決定するという原則がありますが、現実には労働契約は対等ではありません。例えば懲戒する権利を使用者は一方的に持っています。労働法では労働者の定義は人格的従属性でとらえます。

労働法を一言で定義すると、司法の特別法です。それは一般的な市民同士の関係を規律している民法を労働者側に立って修正することです。原則としての対等決定を実現するのが労働法の趣旨です。それを実現するために制定されているのが労働組合法です。

労働組合法で何ができるかという、それは一人ではできない、会社との対等な交渉を可能にするということです。

労働組合がどのような権限を持っているかという、団体交渉を申し入れると会社はその交渉を拒否できません。拒否した瞬間、違法行為になります。また拒否しないまでも不誠実に適当に交渉するのも違法行為になります。誠実交渉義務と言います。かなり強い権限を持っています。

また、いじめられている人が無断欠勤をした場合、契約違反になってしまいますが、労働組合に入って「このような状況なのでストライキをします」と言うと違法行為になりません。このような強い権限を持っています。このような労働組合の権能を活用して一人の人権が守られるということが日本に根付かなければキャリアセンターに報告されているような問題の解決は不可能です。どこの国でも職場の中で人権を守っていくという取り組みがあるのです。無ければ民主主義や法や制度は機能しません。ですので、制度改革論というのは非常に疑わしく、どんな制度を作ってもほぼ捻じ曲げられると確信を持って言えます。

以上が大槻さんのコメントに対する感想と指摘です。

事前の質問に関しましては、1番目の「ブラック企業の見極め方」のお話は大体今申し上げたところになります。

質問の2番目（ブラック企業の存在やその手法・手口が社会的に拡散してきていることに対して「社会問題」化を指摘されていることは重要であると思います。その認識が「普通の企業」がブラック化するのを止めるバックグラウンドになるのでは？）は大事だと思います。ブラック企業とは一部の特別な企業であるとか、あるいは「ブラック企業」ということで、すべての企業を批判しているのだろう、ととらえて「若者はだめだ」ということになりがちです。そうではなく「ブラック企業は社会問題だ」ととらえることによって職場環境の改善につながると思います。

ちなみに「ブラック企業大賞」という試みがありました。企画自体はとてもすばらしく、これは社会的に話題にもなりました。しかし、私が危惧しているのは、「ブラック企業大賞」はレッテルになりかねない側面もあったことです。なぜかという1位が東電だったからです。「ブラック企業」は単に、「悪い企業」と言うレッテルになりがちです。それはどうかと思います。

ブラック企業問題は大量採用、大量離職の問題、それによって若者が正社員なのに使い捨てられていること、働き続けることができない問題、またそれを日本型雇用や労使関係の変容や悪用という形でやっているという問題として提起すべきです。

東電は日本型雇用なので、全然違う話です。もちろん下請けの問題など、労働問題は抱えています、それは以前からあった問題で、今新しく登場している問題とは一線を画します。

問題を拡散させないことが社会的な包囲網になり、ブラック企業が職場環境の改善につながる為の条件だと思います。問題提起するときはレッテルにならないように、論理的であるべきで、批判の対象を明確にミニマムにすべきです。学生に接するときにもそこを留意しなければなりません。どこもかしこもだめだ、企業は皆敵だとすると、訳がわからなくなってしまう。そういうことにならないような論理立てが、「肝」になってくるだろうと思います。そういう批判の仕方をすると、経営団体も引いてしまって誰も同意できなくなってしまう。何を問題にしているのかわからなくなってしまうということは、一方で危惧しておかなければいけないことだと考えています。

3番目の質問（裁判で相手方代理人がブラック士業（弁護士）であった場合の対策）ですが、ブラック士業の方は裁判になると違法行為を正面から主張してきます。

すき家の裁判の例ですが、残業代の不払いの理由を「アルバイトは業務委託契約だ」と言いました。つまり「業者として一人一人委託しているので、残業代は発生しない」と本気で主張してきました。

なぜそのような無茶な主張をしたかという、相手があきらめるのを待っているのです。これが作戦です。逆にいえば、相手の主張が無茶な時は、最後まで争い続ければ、勝てます。あきらめさせれば、弁護士は弁護士料をもらえますし、炎上して長引いてもその分賠償金が増えます。結局すき家のような事例でも、最後は和解し、相手が謝罪もしているのですね。

また、酷い場合には、労働組合で団体交渉を申し入れても違法に拒否させて、炎上させたりします。ところが、この場合も、こちらが最後まで戦うと賠償額が増えてしまいます。時には弁護士は場所の指定などに1枚1行などのファックスを送ってきます。なぜそうするかというと、弁護士料をファックス1枚いくらと請求できるからです。そういうことをするのは、違法だとわかっていてもゴリ押ししてくる、あえて会社にそういう戦略を取らせることまでしてくるので、一番の対策は違法なので途中であきらめずに最後まで争うことです。

最初の質問についての回答は以上です。

【司会：上西委員】

皆さんからの質問に入る前に1つだけ司会から大槻さんに質問させていただきます。

これだけの内定のトラブルや就職後のトラブルなどのファイルの蓄積があり、大学間でも共有されているのに、学生にはきちんと伝わっていないのではないかと思います。

職員間では知っていても、学生側はキャリアセンターに来ないで、就職支援サイトを通じてイメージやサイトに載っている社長の理念などを基に自分で就職を決めてしまう。それに対してどのように学生と接点を持ち、危なさを伝えていこうとお考えでしょうか。

【大槻氏】

色々なタイミングがあるとは思いますが、一つは大学が運営するサイトで求人票を学生に広報するものがありますが、その中では過去トラブルが発生した企業については学生が閲覧できない形にしています。ただ今は商用のサイトから学生が入っていきますので、その面ではグリップできません。

もう一か所は、日常的な就職相談や就職先を決定した時に報告してもらおうフレームを作っていますので、このタイミングで過去トラブルがあった企業申請が出た場合にはそこで学生たちと時間を使って過去の情報を伝えます。それは全体に向かってもっと前の段階で、企業について何かおかしいとか、気になることがあれば、小まめに我々に連絡してほしいとガイダンスをかけた上での話です。

リスト化して配る大学もあるようですが、ある研究室の担当教授に注意喚起ということでリストが回ったところ、学生がそのリストの写真を撮って、2ちゃんねるに貼って大問題になったことがありました。これも取り扱いが難しいと思います。

【司会：上西委員】

大学からポジティブリストを出すのは良いのですが、ネガティブリストは非常に出しにくいです。学生に内定先を早めに教えてもらい、そこで懸念を伝えることはできると思います。ただ大学によっては卒業時まで就職先を把握しないところもあるのでその辺は課題だと思います。

では、皆さまの方から質問をいただきたいと思います。

【参加者】

本日は貴重なお話をありがとうございます。大学のキャリアセンターの職員です。2点だけお願いします。

1つは「ブラック企業は違法企業という誤解」という話です。いわゆる新しいブラック企業の形になるかと思いますが、確かにブラック企業とはネットスラングですが、実はかなり昔からある言葉だと思います。

例えば暴力団のフロント企業だとか、詐欺商法やマルチ販売をするなど反社会的行為を生業とする企業のことをブラック企業と言っていました。例えば京都にあった日栄という会社は信用販売会社であり、中小企業金融会社であり、また債務者が返済を滞れば「腎臓を売って返済しろ」というような会社です。かつてのサラ金もそうだと思いますが、いわゆる古典的な違法行為に近いファジーなブラック企業は以前からあります。

実は我々キャリアセンターのスタッフにしても研究者にしても親にしても、そういう認識を持っている人は結構多いです。ですから今、ブラック企業を社会問題として取り上げていく場合に、問題点を整理する意味で、従来から言われているブラック企業と最近の社会問題として構造的に出てきている企業のブラック化の違いを整理することが大切だと思います。

現実にも古典的なブラック企業は生きていますし、たとえ詐欺商法であっても学生の価値観が「金や報酬が第一」の学生にとってはブラック企業ではありません。

最近の社会問題としてのブラック企業がなぜ悪いのかを浮き彫りにする意味で、私は「違法企業との誤解」をもう少し整理した方がいいという意見を持っています。

もう1つは、今野さんの『ブラック企業』という本を読ませていただきましたが、その中で社会問題という形でブラック企業を取り上げていましたが、これは大事な指摘だと思います。というのはこのことによって若者の人格が肉体的にも精神的にも破壊され、社

会的に大きな損失でありコストもかかる、日本経済そのものにとって大きな問題であると指摘されている点です。

これは単に企業がブラックかどうかという問題ではなく社会全体の問題であると指摘されたことが大きいと思います。ブラック企業が反社会的存在であることを浮かび上がらせるバックグラウンドとして大切なことだと思います。

以上2点質問を兼ねて意見を申し上げさせていただきました。

【今野晴貴氏】

本を書く時も文春の方からそのことを指摘されました。中高年の方ですと、この言葉から「やくざのフロント企業」ということを相当意識されているので、序文で「それとは違う新しい問題だ」と必ず書いてくれと言われましたし、用語解説を書いた時にもそのことが抜けると書き加えるように言われました。改めてもう少し詳しく説明した方がいいと思いました。

レジュメにある「ブラック企業は必ずしも違法企業ではない」のブラック企業とは、やくざのフロント企業を指すのではなく、新たに社会問題化しているブラック企業は、労働基準法違反ではないという意味です。労働法違反の企業ともニュアンスが違うと言いたいのですが、ご指摘をいただいて、それも誤解を生みやすいと思いました。もう少し整理が必要だと思います。

社会問題としてのブラック企業はスラングとして出てきた言説だと思っているので、明確に定義をすることが大事なのではなく、なぜこの言葉が出てきたかという背景に迫ることが大事だと思います。そして批判するときにはミニマムにすべきだと思っています。

【参加者】

私も著書を読ませていただきました。私の娘は実際にブラック企業に大変な目にあわされました。その怒りを持ってこの本を読みました。単なる告発ではなく社会問題にまで昇華させるということに共感を持ちました。

質問は2つあります。私の娘は新卒でハローワークから紹介され雇用されたのに違法でした。社会保険完備と書いてあったのに実際には雇用保険だけで、適用事業所であったにもかかわらず、健康保険などにも加入していなく、加えてブラックでした。先生の言い方をすれば、無秩序ブラックでした。親としては行政の紹介で入ったので安心だと思っていました。なぜハローワークや行政はブラック企業への対応ができていないのでしょうか。

2点目は普通の人が生きていくモデルということで、労使関係の再構築というご提言をされていましたが、労基法とか労組法とかと絡めて一人一人の人権が守られるモデルを考えておられるようですが、どんなモデルかを教えていただきたいです。

【司会：上西委員】

質問の補足をさせていただきます。前に今野さんか川村遼平さん（POSSE 事務局長）が「求人票というのは契約と違っていても違法ではない」と書いていました。「本契約の段階で初めて契約の内容なので、求人票に示されたものは契約内容の正当性を保証するものではない」というのは学生にとっては非常に困ることです。直前になってから話が違うと言われてもそれから就活をやり直すわけにいかないと思いますので、これは何とかならないのでしょうか。

【今野晴貴氏】

法律を勉強している人間でないと、なかなかイメージを掴みにくいと思うのですが、日本は、基本的には自由主義社会です。経済活動の自由もあるし、採用の自由もあります。「この条件で募集しよう」思っている、後から変わることもあるのです。それは違法ではない。原理原則は自由に契約することです。これが世界中の市民社会の原理原則なのです。

採用の自由＝「契約の自由」に規制をかけるということは非常にハードルが高いことです。労基法とは特別な法律なのです。経済活動に制約をかける、自由な取引関係に制約をかけることはとても重みがあることです。しかもその実効性を担保することは国家や警察やハローワークにはほぼ不可能です。ですので、事前に管理して国家が認めた求人票だけをハローワークが出すなどということはコストもかかるし、採用活動に対する制約ですので違憲訴訟を起こされかねません。

採用権の自由というのは労働法の中でもほぼ不可侵の領域です。ところが、入社後は契約関係を結ぶので、色々なことを約束として取り決められます。契約を結ぶというのは重大な行為で、ひとたび「因縁」が結ばれると、その関係というのは、社会的に制約されることになります。

例えば、有期雇用で3カ月契約にしました。気に入らないので3カ月で解雇したとします。契約内容としては3カ月で終わりのはずですが、終わらせるにも合理性が必要です。3カ月と書いてあっても以前に一度更新していたなどがあれば、打ち切りができないが出てきます。「雇い止め」の規制です。

一度関係が成立すると、信義誠実の原則があって社会的な目線が入ります。お互いにどんな約束をしても社会的制約によって中身に修正がかかります。労基法もその一つです。企業は相手を選んで契約した責任があるということです。しかし契約の前には制約はかけられません。ですから、かなり政策的な措置をしないと無理でしょうし、やるとしても相当な議論が必要だと思います。

こんな反社会的な企業をどうするのかというと、一般社会と同じです。一般社会でも詐欺に合った時、それが大規模なものや金額が巨額の詐欺だと警察が動くかもしれませんが、そうでなければ、警察は捜査しません。

一般社会では友人にお金を貸しても返してもらえないこともあるし、私の大学時代にも、大学内に詐欺グループのようなものがあって、5,000円のパスネットを買って7,000円戻ってくると騙していました。

その様な例は枚挙にいとまがありません。それら一つ一つを警察は捜査し解決してくれません。基本的には自分が是正させるかどうかです。自分が訴訟を起こしたり、相手のところに行って「返せ」と怒鳴ったりするしかないのです。

雇用関係にしても、特に労働においては労働組合というツールがあるので、その権利を行使する以外にミクロな関係を変容させていく方法はありません。どんなに悪辣な企業であっても国が主体となって取り締まることはハードルが高いのです。労使自治の原則と言いますが、どこの国でも普通は関係の内部で問題を解決しなければなりません。

ですから私たちが労働相談を受けているのです。個人ではなかなか知識が無いので解決できない問題を本来は労働組合がやるべきことですが、私たちがNPOとして相談を受けて弁護士やきちんとした労働組合に繋ぎながら解決を促します。こうした社会的な営為が無ければ成り立ちません。一人ひとりが市民としての不断の努力をしなければ民主主義は成り立たないものなのです。これ以外に社会を良くする方法はありません。政策でもなければ、国家のプレゼンスを大きくすることでもないのです。警察を増やしたからといって犯罪が減るわけではありません。それと同じように労使関係の問題も現実の一つ一つの関係

に労働組合やNPOが関係に入りこんで泣き寝入りしないようにするしかないのです。

明確にご説明できたかどうかわかりませんが、とても大事なご指摘だったと思います。そういう誤解を解くために使関係の認識を入れ替えるような、何によってものが決まるのか、何によって問題が解決するのか、そして政治や社会はどう考えるべきなのかという内容の本を書いています（注：今野晴貴『日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか？』星海社新書、2013年4月刊行）。

私が今、一番危惧しているのは、権利や政治に対する考え方が基本的に間違っていることです。よく「権利がある」という言葉が使われますが、今まで話してきましたように、権利は、労基署も国も誰も守ってくれません。権利と言うのは関係の中の問題です。契約結んだ以上、自分が主張することができるという権利であり、誰かが救済してくれる権利ではありません。自分自身が仲間を作ることや我々のところに繋がって自分自身の関係を変えるという実践、営為しか問題を解決する方法は市民社会にはありません。それが権利の本当の意味です。

もう一つは政治です。よく「1票で政治は変わる」とか「ウェブ投票で変わる」と言われますが、そんな訳はありません。本当の政治とは、「個人の一票」に縮減されません。実は、政治参加を担保するための、「中間団体」の存在が一番大事なのです。例えば黒人の権利がどう確立されたかと言うと、人数が少ないので単に投票だけでは権利は拡充されませんし、もっと大事な軍事や経済が優先になり問題にすらなりません。ではなぜ黒人の問題が政治問題になり解決したかと言うと、一人一人の1票ではなく黒人の団体ができてきたからです。そこで個人では見えなかった権利の救済をしたり、社会問題化し、マスコミに対するアピール等を含めて行い、またその団体に白人の弁護士や政治家が結びついて社会的勢力になり、このことは問題だと社会に示したのです。その様な団体があって初めて民主主義が成り立つのです。

先日マスコミの記者から「ワタミのような酷いことが起こっているのに、今なぜブラック企業が問題になっていないのですか」と聞かれました。その人たちの権利や利益を代弁して社会的に問題にしていく勢力がほぼないからです。労働組合は自分たちの年金のことしか考えていません。

そうすると私たちのようなNPOやこれから新しい労働組合が出てきて、その人たちが個々では世の中に発信できなかったものをある社会的な結合で表現していくしかありません。政治家や弁護士や学者や有識者の方と結びついて一つの勢力となり政治にアピールして初めて動いていくという構造です。

「1票がある」というスローガンは、じつはきわめてシニカルな姿勢なのです。ところが、関わり方を変えていくことはできます。関わり方を変えるためにも団体を作り、そこに関わることで多くの人が問題を共有したり調査したり、研究したりもできます。一人の擁護のために集団で動くこともできます。こういう中間的なアクターが出て来て初めて政治や権利の意味が出てきます。ですからウェブ投票などはかなりシニカルだと思います。1票で何が変わるのかと絶望してしまいます。

大事なことは一人の権利擁護のために社会が動くことです。社会とは抽象的なものではありませんから、労組やNPOが強くなって市民社会に根付かないとそのようなことが実現できません。「権利を拡充しよう」とか「権利を守れ」というのは簡単ですが、そうではなく、それを実践するための媒介となる中間団体を強くしなければなりません。それは市民一人一人の営為しか実現する方法はないと思います。

【司会：上西委員】

ありがとうございます。大学の課題も大きいと思います。相談を受けた時に今のような話にもって行くのはかなり課題が多いと思いました。

【参加者】

私は大学教員です。2点お聞きしたいことがあります。

まず、選別型のブラック企業というものは10数年前からあります。有名な会社ですが、今年2名の学生がここに入りたいと言いました。その2人の共通点は非常に自己評価が高い学生でした。私が「この会社は10数年前からこんなことがあるので、気をつけた方がいい」と言いましたが、学生は「僕ならやっていける。」「私なら続けられる」と言いました。私の今いる学科は、非常に自己評価が低い学生と非常に異常に高い学生と両極端です。偏差値が低い大学になればなるほどこの傾向は強くなると思います。今野さんから見てブラック企業に入る学生の特徴はありませんか、またこのような学生に対してどう対応すべきでしょうか。

もう一つは大槻さんのお話で、ブラック企業に対する相談を職員にすると行っていましたが、本来、大学教員が学生の卒論の面倒を見ているのだから教員に相談に行くべきだ事案だと思います。大学教員にとっては非常に悲しい現実です。職員の教員に対する期待が非常に低いと感じています。教員が何もできないから期待していないのでしょうか。たしかに我々の大学の教員の中には文科省指示による入社3年後の就職状態調査に対して、教員はそこまで面倒みる必要が無いという者もいました。職員でなく教員がどうブラック企業に対応していくべきか具体的な案をお聞かせください。

【今野晴貴氏】

私のところに相談に来る方は、既に働いている方なので、学生とは直接関わっていません。ですので、入る人のことまではよくわかりません。

先日私はNHK福岡にゲストで出演しました。その時就職活動している38人の学生に向けて私と社労士の先生とTOTOの人事部の方が話をしました。色々お話した後、学生に感想を聞いてみたら、「自分を信じればいいとわかりました。」と口々に言っていて、何を聞いていたのだろうと当惑しました。

その時、筑紫女学園大学のキャリアセンターの取り組みが映像で流れました。違法労働させられた場合にその会社に調査に行き、是正の申し入れをし、是正されなければシャットアウトする取り組みでした。私は面白いと思って見ていましたが、学生の反応は「自分の可能性が制限される」とか「もっと自由に選べなければだめだ」というものでした。意識の高い人たちがテレビ番組に来ているのかとは思いましたが、驚きました。

私が法政大学などで講義させていただくと、感想シートに「いやな世の中だ」とか「気を付けなくてはいけない」と書いてあるものが99%です。そう考えると個人差が大きいと思います。法政大学の社会学部などでお話しさせていただく時のリアクションもそういうものなので、大学教育の内容でかなり影響を受けているのでしょうか。大学の教育の中で経営やマーケティングばかりでなく、会社にとっては営業戦略の一環に人事、労務があり、その部分は自分の健康や生活と対立する側面があると学術的に伝えていけば少し変わるかもしれないと思いました。

教員の方への提案についてお話しすると、私は労働法教育をもっと普及しなくてはいけないと思います。労働法教育といいましても公民ではなく、生活科の消費者教育、クーリングオフ制度などです。ケーススタディとして有効です。ある種生活科的な実践としての労働法教育を普及していくことに大学の先生が関わってくれるといいと思います。労働法の話ではなく、職場のトラブルに対する考え方やケーススタディを身近に学生に接する先生方から普及していただくと良いと思います。

私が書きました『マジで使える労働法』は別の出版社から再販が決まっています（幻冬舎文庫『ヤバイ会社の餌食にならないための労働法』）が、その中には条文は一つも書いてない特殊な労働法の本です。実際に問題が起きた時にどう考えるかが大事なのです。法学部の教授にも「法律のことをよくわかっている人が書いた本だ」と評価を受けたことがあります。単に条文を覚えるのではなく、問題が起きた時の考え方を知り、認知を広げることが労働法を普及していくことになると思います。

【参加者】

大学教員です。以前は高校の公民科の教員でした。公民で教科書を使ってこの様なことを教えるのは難しいと絶望して、大学の教員を目指しました。中学や高校の公民科で生活の権利について教えることはできません。「正社員になった時と非正規職員になった時はこんなに年収が違うのです」という脅かし教育がある中、この状況を改善するために何かご教授いただきたいと思います。高校の正課に生活の権利についての内容を組み込むことができるでしょうか。

【今野晴貴氏】

私たちは労働法教育の出張授業をしています。公民の時間ではなく、総合学習の時間に招かれることがほとんどです。考え方を示すビデオ教材を作ることも一つです。また労働組合についての考え方を示すものを公民の中の憲法の時間に入れられたらいいと思います。最近文科省では法教育に力を入れていると聞いていますが、契約や法的な権利や関係を問う時に労働の問題を入れていければいいと思います。

【参加者】

私も大学の教員でキャリア教育に関わっているものです。

私は今の通常のキャリア教育に不足しているものがあると思います。それは広い意味のワークルール教育です。私が言うワークルールとはいわゆる労働法や年金や社会保険など自分の持つ権利で、それを教えなくてはいけないと思っています。内定を得てから受けてもらいたいキャリア教育があると思っています。ところが、なかなか聞いてくれる人がいないので我々はカリキュラムに入れるのに成功していません。大学の正課に入れこむことに成功している事例があれば教えてください。なければ、一回のスポット講演でもいいのですが、ある程度就職が決まった人に対するワークルール教育について何か良い事例があったら教えてください。

先ほどの高校教員だった方に対して、家庭科の利用はいかがですかと申し上げたいです。そういう事例を聞いたことがありました。

【今野晴貴氏】

私はまだその様な依頼を受けたことが無いので、事例はわかりません。ただ、1年生のうちから労働法を教えようということで、全学科で講演をすることはあります。就職活動

が始まる前の段階でよく依頼をいただくようになりました。

【参加者】

フリーランスで大学生の就職支援をしています。

現場にいとブラック企業から身を守ることは難しいと感じています。なかなか内定が取れない学生がブラック企業に流れているように感じます。先ほどもお話がありましたが、自己肯定感が低かったり、異様に高かったりする学生が流れやすいように感じます。「その企業は」と話しても、「大丈夫です」と言って、入ってしまいます。大学からは「そこには行くな」とも言いにくいのが悩みです。

身を守る方法を教える話ですが、会社都合なのに自己都合扱いでしか退職できなかった場合、ハローワークではそれを覆すことができないと先ほどお話がありました。しかし私の知り合いで、酷いパワハラを受けてハローワークに行った人が事情を話すと、会社都合に変えてくれたそうです。その人だけに特別に起こった話ではなく、ハローワークがそう対処してくれる機関であるならば、学生に予め教えておくことができると思います。ブラック企業に入って困った時にはキャリアセンターに行くこと、辞めて失業保険を申請する時には会社都合にすることもできるから鬱病になるまで我慢することはないと学生に伝えることができると思います。

先ほどのお話ししたハローワークの対応は一般的なのかどうかご存知なら教えていただきたいと思います。

【今野晴貴氏】

考えられることが2つあります。実際職員の対応如何のところがあります。ルールになっていないことを職員が勝手にやっているパターンです。確定的な話ではないので先ほどは話していませんでしたが、正直に言うと、窓口でしぶとく食い下がれば、扱いを変えてくれることがあります。ハローワークは調査機関ではなく、判断ができないので押しが強ければ変更できる場合があります。

もう一つは雇用保険法の規則の中に、違法行為を受けている場合やパワーハラスメントをされている場合は解雇や退職勧奨など会社都合で辞めているのと同じ扱いをするという規則があります。ただその規則に該当することの証明が必要になるのです。その証明は難しいので結局のところハローワークの職員のさじ加減によるところが大きいです。

身体が第一なので耐えずに辞めた方がいいというのはその通りですが、一方ハローワークで訴えればそれでいいというのが広がってしまうのも、社会悪だと思います。休職ネットワークのことを本にも書きましたが、ブラック企業問題を何も問わないで、どんどん辞めて雇用保険に流れていくというのも社会悪です。その問題を同時に考えるべきです。パワハラで鬱病になったのなら、労働災害を申請するとか、不法行為に対する損害賠償請求をしてしかるべきですし、本質的には会社の体質を変えるべきです。気安く雇用保険が取れるという流れは社会的には議論が必要です。個人のレベルでは知っておくと得だとは思いますが、ただそれを宣伝することは良くないと思います。安易に雇用保険に流れていくと雇用保険の料金が上がってしまいます。内規があるということ、職員のさじ加減であることがポイントです。

【参加者】

自己都合として離職票が出されても、ハローワークで証拠を提出すれば会社都合に変更できることを知っていた場合、辞める前に会社で証拠集めができると思います。簡単に集

められ、通用する証拠とは具体的にどのようなものでしょうか。

【今野晴貴氏】

ハローワークでの証明ですと、手書きのメモでいいので労働時間を記録することです。パソコンのログ記録などがあれば更にいいと思います。違法企業は大抵残業代を払っていないので、それが特定理由になり易いと思います。パワハラの場合は録音する方法もありますが、それは緊張を伴うので大変だと思います。また、録音データを聞かせても、ハローワークの職員が「よくわからないから、証拠にならない」といって、認めてくれなかったこともありました。

【司会：上西委員】

今の問題に関連してハローワークの方や労働行政関係者の方がいらしたらお話をお聞かせください。

【参加者】

地方自治体で就職相談業務をしています。私が担当している対象者は30歳以上なので、既に社会に出て、そこで心身を壊してしまい、そろそろまた働き始めたいという方が多いです。求人票の話ですが、労働基準法で求人票に書いてあることに違反が無い限り紹介しなければならないという決まりがあります。

私たちの職場でもブラック企業が話題になっていますが、「ブラック企業」という言葉は使わないことが正式に決まりました。定義ができないからです。「ご紹介をしたくない企業」と言う方になります。そういう企業でも求人票は出さなければならない法律ですので、なるべく目立たないように出すようにしています。私たちは主観で「この企業はやめたほうがいい」という話しかできません。

【司会：上西委員】

私の授業でPOSSEの方とハローワークの方と同時に来ていただき、お話しいただくことがあります。その時にハローワークの方が、ネットでも求人はあるが、直接来てほしいと言っていました。そうすれば対面で話せることがあると言います。ネットを見て、自分で判断し、自分の価値観で選んでしまいがちですが、情報を持っているところに行って個別に相談するよう勧めることが必要だと思いました。

この企画をしたのは今野さんが「大学との連携を深めていきたい」とツイッターでつぶやいてらしたのを見たからです。大学のネットワークとの繋がりもあるようですが、個別の大学とも繋がって、我々も何らかの形で中間団体として学生を応援し、よりよい職場に紹介していく役割を果たしていくべきだと思います。今日はそのきっかけになればいいと思います。ありがとうございました。