

# 「ブラック企業」問題とは何か 安倍「雇用改革」との関連性で

「上」

小越洋之助

(労働総研代表理事  
國學院大学名誉教授)

おごじ ようのすけ

はじめに

雇用の不安定化、労働条件の悪化、無権利な労働者層の増加など、正規・非正規を問わず働く労働者の問題が顕著である。その分かりやすい例が「ブラック企業」化であろう。

労働運動総合研究所（労働総研）では「ブラック企業化」の背後には働く労働者の貧困化がある、という視点があるが、まず「ブラック企業」の実態・特質をつかもうと考え、今回全労連・地方労連等の労働相談の方々の協力を得て、その事例調査を行った（調査期間は2014年4～7月）。

その結果を整理した「調査報告書」はすでに「労働総研クォーター」で刊行されている。そこでは、これまで主張さ

れてきた「ブラック企業」のイメージ・像とは異なった事例も掲出された。

その内容を要約すれば、①「ブラック企業」には、若者だけでなく、働き盛りの30歳代、40歳代が多くいること（50歳

はじめに

1 「ブラック企業」はどうして増えてきたのか

―その背景と要因―

〔以下本号〕

次 2 「総ブラック企業化」を政策的に推し進める

目 安倍「雇用改革」

〔以下次号〕

3 「限定正社員」構想をめぐる論点

4 むすびに代えて―労働時間問題の重視と

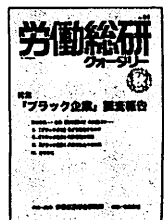
「分配の不正」を正す課題―

代、60歳代もいる）、②業種・企業規模別では新興大企業に着目する傾向があるが、現実には中小零細企業、公務・公共サービスなど多岐にわたっていること、③「ブラック企業」は正社員が典型だといわれ、正社員は確かに主流であるが、非正規雇用分野、例えば派遣・契約社員や業務委託の労働者の雇用・労働条件の悪さ、パワハラによる「ブラック」の事例もある、④日本の雇用システムの典型と言われた従来型大企業の中にも、現在の経済状況、規制緩和など新自由主義的な市場主義政策のなかで、「ブラック化」に進む企業もある、などであった。

また、事例を精査すると、現在安倍内閣が進めている「成長戦略」、なかならず「雇用改革」との関連においてその先取りの事例さえ見いだされた。したがって、「ブラック企業」の事例には安倍「雇用改革」が行きつく先の企業像、労働者の搾取と支配の今後の姿、ひいては働く労働者の貧困化の姿が具体的に看取できるとさえ思えるようになった。

本稿では「報告書」では展開できなかった日本企業の「ブラック企業化」の背景と要因について補いつつ、調査報告の事例も引用してその現状を説明したい。それと同時に現在進行中の安倍「雇用改革」との関連性、類似性についても指摘してみたい。また、とくに多くの論点となっている残業代タダと言われる労働時間法制問題と「限定正社員構想」について、これまでの論点を整理し、筆者の個人的主張を挙げてみたい。

（1）「労働総研クォーターリー」（特集「ブラック企業」調査報告）第96号、2014年秋号、本の泉社。以下、「報告書」と略記し、引用ページ数のみ示す。



## 「ブラック企業」はどうして増えてきたのか―その背景と要因

（1）「弱肉強食」の規制緩和政策―「ブラック企業」登場の有力な背景

「ブラック企業」は2000年代から日本の雇用システムの枠外にあるIT企業などから増えてきた、との指摘がある。また、それはすでに90年代から増加してきた、との主張もある。これは「調査報告書」で指摘した「ブラック企業」の狭義・広義の定義にかかわる、と思われる。ここでは、憲法で保障された労働者の権利を無視ないし軽視する企業<sup>2</sup>という広義の定義を重視し、伍賀一進氏の指摘を振り返りたい。

伍賀氏は「ブラック企業問題」は若者のみならず、中高年を含む「日本の働き方・働かせ方」が歴史的に抱え込んできた問題の今日的形態」として捉え、①90年代以降のトラッ

ク・タクシーの規制緩和と政策、②90年代に進展したグローバル化を背景とする企業間の低価格競争の激化、労働基準（雇用と働き方、働きせ方）の切り下げ、を強調している。飲食サービス業、生活関連サービス業、運輸業において「デフレ下のもと、消費が縮小するなかでいっそうの低価格化を追求する競争激化によって働きせ方のブラック化がすすんだ」とし、「価格破壊と労働基準の引き下げの連鎖が社会全体に広がった結果、非正規雇用の増大や正規雇用の著しい長時間・過密労働が異常とは見なされなくなった」と述べている。そのほか、③失業時のセーフティネットの欠如や生活保護パッシング、④労働運動の抵抗の不十分さを挙げている。

グローバル化を背景とする「価格破壊と労働基準の引き下げの連鎖」は「ブラック企業化」の要因の一つである。

例えば大手小売り業者が中国などアジアの新興国に進出し、そこでの低賃金を利用して低価格商品を生産させ、それを逆輸入により本国に「安売り攻勢」をかけ、価格破壊や低賃金化、労働基準の引き下げを行うという趣旨である。アメリカでのウォルマート<sup>3</sup>、日本でのユニクロ（ファーストリテイリング）<sup>5</sup>がその典型である。

#### ▼「ブラック化」が進んだ背景―規制緩和の広がり

筆者は「働き方のブラック化」が進んだ背景・要因には、以下のようなさまざまな分野の規制緩和、それによる働く労働者の労働条件の悪化があることを強調したい。

規制緩和は80年代のアメリカの「レーガノミクス」における「双子の赤字」（財政赤字・貿易赤字）と自動車、電機などの日本の大企業の対米「集中豪雨輸出」に淵源がある。アメリカの貿易赤字を発端とし、市場開放を迫るアメリカが90年2月「日米構造協議」において日本にその撤廃を要求したことが契機である。

94年11月のアメリカ政府の日本への「要望書」（日本における規制緩和と行政改革に関する日本政府に対する米国政府の要望書）は市場開放措置に留まらず、「日本の様々な制度についての米国の要求」、すなわち市場競争を積極的に推進する規制緩和・行政改革の要求となった<sup>6</sup>。これに呼応して日本の規制緩和論者たちは、90年代において新規参入による消費者の利益（利便性向上、低価格化）を盛んに吹聴してそれを奨励した。だが、現実には企業の大衆参入による過当競争<sup>7</sup>「安売り競争」、人件費引き下げにより、働く労働者の仕事は減少し、単価引き下げや賃金低下に見舞われてきた。そのため、一定の収入を確保するには不利な賃金水準でも長時間労働・過密労働に従事しなければならなくなった。これが規制緩和による「ブラック企業化」を促進させた要因である。

箇条書きすると、第一、運輸部門の規制緩和。これは日米構造協議でのアメリカ側の要求にあり、日本の財界もそれを支持した。身近な事例にはトラック・タクシーの規制緩和による参入規制の緩和がある。

トラック業界では、事業の免許制から許可制への移行、営業区域規制の廃止で144時間連続運行・長距離運行が可能となり、運賃の自由化（認可制から事前届け出制）により新規の中小零細業者が参入、89年度から03年度に運送業者は1・5倍に増えた。最大の利益を上げた荷主や元請け運送会社は「ムリな着時間指定・過積載」など、一方的発注条件を指示するなど、安全を優先すべき公共交通の規制緩和によって交通事故は1・4倍に増加。悲惨な多重衝突事故が続発している。他方で減少した荷物を奪い合う過当競争で労働者の労働時間は延長し、賃金は低下した。

タクシー業界でも台数の規制緩和により大量増車となり、運賃の規制緩和と運賃値下げ競争において新規参入業者が公定料金よりもさらに低い料金を設定するなど運転手の低賃金化に拍車をかけている。この業界の賃金は低く（年間収入248万円、全国平均、男子常用労働者485・53万円対比で51%、他方で年間労働時間は2339時間、男子常用比較で18%も長い〔賃金センサス11年〕）、歩合給で、長時間労働・深夜業が日常茶飯事である。交通事故の増加や運転手の突然死もある。

第二、小売り流通部門における規制緩和。①98年5月の「大規模小売店舗法」（大店法）の廃止の影響が重要である。

この大型店出店の自由化・規制緩和政策はアメリカの小売分野での市場開放要求、日本のスーパーなど大規模流通業の「ビジネスチャンス」としての参入がある。アパレル、日用

品大量販売、大型家具、電化製品ショップ、ショッピングモールなど規制緩和によって、大手企業は郊外の大型小売店舗を次々に開店させ、地域の商店街をシャッター通り化した。

②大商社、大手スーパーの資本に支配されるコンビニエンストアの進出の中で、アメリカによる酒類の規制緩和の要求も追い風になった（今日のコンビニは酒類・タバコ・切手・葉書などあらゆる商品を取り扱え、預金の引きおろし、振込みや宅配便の扱いなど「生活総合サービス業」に転換している）。コンビニでは本部による高いロイヤルティ（上納金）と、24時間営業の強制によって小売り部門での深夜労働の常態化が余儀なくされ、「非社会的（unsocial）な労働時間」が広がる一因となった。③外食産業における新興産業大手フランチャイズ店は、低価格競争を志向して伝統的飲食サービス業を駆逐し、業態も居酒屋、焼き肉店、ラーメン店、ファミリーレストラン、異業種のカラオケ店も包摂している。正社員を極端に少数化し、非正規雇用、アルバイトを基幹的業務、すなわち必要不可欠な労働力としてシフトに組み込み、その一部では24時間営業も行われてきた。

第三、民営化・民間委託化、金融制度改革、企業組織改編。アメリカが金融部門の市場開放、日本参入の要求を突きつける中で小泉内閣は郵政民営化を実行した。そのまえ、98年5月「金融制度改革法」（銀行、証券、保険の業態の相互乗り入れの解禁、インターネット証券会社の新規参入など）の成立、同時に「純粋持株会社解禁」（独占禁止法の改正）

によって会社分割、合併・吸収が容易になり、また、企業の基本方針が「株主」重視経営に転換し、従業員を軽視する風潮が広がり、正規労働者がリストラされやすくなった。

第四に、大手製造業を主体としたリストラ、すなわち、正規雇用の解雇の公然化がある。

これは一応個別企業の問題ではあるが、解雇を容易にさせたという背景には第三に挙げた規制緩和の影響がある。製造業、とくに電機産業ではかつての技術開発重視、従業員重視政策が影をひそめ、11年から現在までに実に25万人を超えるという大量リストラの代表業種に変貌した。アメリカ主導のグローバル化、日本企業の海外展開、アジアの台頭の中で、従業員重視の「日本的経営」から短期的利益獲得主義や株主重視というアメリカ型経営へ変貌し、「戦略的リストラ」と称して経営改善でもリストラの継続<sup>⑧</sup>労働者の解雇、賃金水準切り下げ、体系引き下げが行われている。

最近では「ルネサスエレクトロニクス」がその典型である<sup>⑨</sup>。日本IBMでは、IBMの世界戦略の展開の中で、問答無用の「ロックアウト解雇」が行われ、それに対する労働者の抵抗・提訴が続いている。

第五に、公共部門（社会福祉・公務部門など）での市場化<sup>⑩</sup>民間企業参入がある。その象徴は2000年の「介護保険法」の成立による介護事業の市場化<sup>⑪</sup>企業参入である。介護事業所はわれわれの調査でも公務・公共部門のブラック化としてあらゆる地域でその事例が検出された。公務部門でも

外部委託として国民生活の分野での官民競争入札（市場化テ  
スト）や外部委託（指定管理者制度）の導入が広まった。

第六、労働分野の規制緩和。アメリカは96年の「対日要望書」において、その企業が日本に参入するさい、その「高賃金」をネックとして、労働市場を流動化させる要求を日本政府に突き付けた。リストラによる労働移動の促進による賃金引き下げ、業種を限定しない派遣法への規制緩和、民間有料職業紹介事業の制限の緩和を要求した<sup>⑫</sup>。

派遣労働の規制緩和を段階的に実施したのは歴代の自民党政府である。01年4月発足した小泉内閣は労働市場改革として派遣労働の製造業への解禁（原則自由化は99年にすでに実施）、派遣という「間接雇用」により派遣先企業の「使い捨て方式」を広めたが、この非正規雇用の「公認」はアメリカ主導のグローバル化の産物（労働法制の「米国モデル」であるとの指摘がある<sup>⑬</sup>）。

このようにみれば、「ブラック企業化」の背景には貿易摩擦を契機とする90年代以降のアメリカの対日要求、これに従属した日本政府の大企業本位の構造改革<sup>⑭</sup>規制緩和政策が基底にある、といえるであろう。

(2) 狭義の定義は「労働者を大量採用して長時間労働・過密労働、残業代不払い、「セクハラ・パワハラ」を繰り返し、使い捨てる（大量離職させる、精神疾患にさせる）新興企業」。

広義の定義は「憲法で保障された働く労働者の労働基本権（憲法第27条に規定された勤労権、憲法第28条の労働三権の保障）を無視ないし軽視する企業、法体系では労働法全般、とくに労働基準法、労働組合法を無視し、労働時間の上限規制、残業代支払の義務などについて法令遵守を行わない企業。利益至上主義、人件費の削減を自己目的とし、労働者の雇用責任を負わず「代わりはいくらでもいる」として使い捨てる企業、「セクハラ・パワハラ」により人格・人権すらも奪う企業。ノルマの強制、監視活動、作業環境の劣悪さの放置など「働かせ方」自体がストレスを含み、労働者の健康・生存・生活の権利を危うくさせ、最悪の場合「労働力の破壊」に至らしめる企業。新興企業・民間大企業・中小零細企業・公務・公共サービスのな分野で、雇用形態にかかわらず、すべての企業類型を含む」（報告書）5〜6頁。

(3) 伍賀一「働かせ方のブラック化―現状と背景」『労働総研クォーターリー』14年春号、7〜9頁。

(4) ウォルマートの事例は大塚秀之「格差社会アメリカ広がる貧困、つるの不等」07年、大月書店、第1章を参照。

(5) ユニクロは09年3月に発表した990円ジーンズで安売り競争の口火を切った。その年イオン880円、西友850円、ドン・キホーテ690円、とライバル企業が次々に安値で追隨した（浜矩子「ユニクロ型デフレと国家破産」10年、文春新書）。

社長の柳井正氏の資産は1兆8512億円で、ソフトバンク孫正義氏（2兆488億円）に次いで第2位、株式配当受け取りだけで66・7億円である（数字は全労連・労働総研編「2015年国民春闘白書」による）。ユニクロは法人税をあ

まり払わない巨大企業の第7位である（13年3月期で法定法人税が正味38・01%時にわずか6・92%。富岡幸雄「税金を払わない巨大企業」14年、文春新書、31頁）。なお、ユニクロは典型的な新興ブラック企業である（しんぶん赤旗日曜版編集部「追及！ブラック企業」14年、新日本出版社、第2章参照）。

(6) 荻原伸次郎「日本の構造改革とTPP」11年、新日本出版社、105〜107頁。

(7) 以上のより深い考察は赤羽和幸「トラック運転手の過酷な労働実態」および菊池和彦「高齢者版ブラック企業と化するタクシー業界」『労働総研クォーターリー』14年春号「特集ブラック化する職場と労働者のたたかい」を参照。なお、国土交通省はタクシーの過当競争防止のため運賃歯止め（公定幅運賃制度）を設定しているが、大阪高裁はエムケイなど「格安タクシー」を認める判決を出し、国が抗告を断念した。「毎日新聞」15年1月14日付。

(8) 藤田実「日本経済の構造的危機を読み解く」14年、新日本出版社、とくに「第7章電機産業の再編とリストラ」を参照。「ルネサス」は開発拠点の閉鎖、度重なる退職勧奨、遠隔地へのムリな「広域配置転換」などで新たに5400人の人員削減を実施しているが、賃金体系の変更も退職勧奨に利用している。これに対して個人加盟の「電機・情報ユニオン」は団体交渉などで対抗している。ルネサスの賃金体系変更による引き下げは「ELIC」14年8月10日号。

(9) 荻原伸次郎、前出「日本の構造改革とTPP」111〜124頁。

(10) 友寄英隆「変革の時代―その経済的基礎」10年、光陽出

## (2)「ブラック企業」を現実化させる要因

### ―業態の特質と経営者専制の労使関係

「ブラック企業」の登場には、以上を背景として、長時間・過密労働、労働者の人格・人権否定などの実態を現実化させる法制度および主体的要因（経営者主導の労使関係要因）がある。以下、具体的な企業内の事例をもとに、みてみよう。

### ▼大企業における残業協定、労使関係

第一は、大企業において協調的労働組合が容認する長時間労働・過密労働、それを公認する労使協定が現存していることである。これは「ブラック企業」が広まる以前に、日本の法制度（労働基準法）の欠陥が日本の雇用システムにおいて内在し、長時間労働に利用されてきたことによる。

日本の労働時間はその長さにおいて国際的に有名であるが、銘記したいのは、長時間労働者の比率も高いことである。週50時間以上の労働者の割合は、日本が11年31・7%であるが、アメリカは11・1%でしかない（全労連・労働総研編「2015年国民春闘白書データブック」、学習の友社による）。

働く労働者が法定の週40時間、1日8時間労働で帰宅することなどは「夢の夢」で、残業が恒常化し、有給休暇の未消

化も解消していない。法制度では、現行労基法（第36条）では労使協定の書面による締結により法定労働時間を超えて働かすことを可能にさせている。この条文こそ長時間労働がなくならない有力な理由である。

厚生労働大臣告示では一般労働者についてこの労使協定での時間外労働の上限（1ヵ月45時間、3ヵ月120時間、1年360時間）を定めている。しかし、一時的、突発的な「特別な事情」がある場合は「特別条項」として更なる延長がある。標準労働時間制に例外、さらにそのまた例外規定をおくなかで、その例外が常態化するという異常さが続いている。

この労基法第36条による通称「サブロク協定」、その「特別条項」を利用した長時間労働は著名大企業で顕著である。年間での残業上限は大手企業で、住友化学（1200時間）、東芝（1000時間）、NTT東日本（1000時間）、三菱重工業（960時間）など、驚愕すべき長時間残業協定が取り結ばれている。また、月単位では過労死ラインと言われる月80時間を超える超長時間労働の協定が多くの著名な大企業、「ブラック企業」で締結されている（「しんぶん赤旗」14年1月4日付）。

これらの大企業ではいずれも労使協調ないし労使一体組合がある。小池晃参議院議員と「赤旗」紙の共同調査では、過労死ラインと言われる残業時間月80時間以上の協定締結企業は40社93事業所中、実に78%に上った。

日本を代表する多国籍企業「トヨタ」では超過労働時間は年間360時間が上限と言っても、「特別条項」ではブルーカラー600時間、ホワイトカラーは720時間である。

佐々木昭三氏によれば08年段階の実態分析であるが、「トヨタ」の現場では過労死予防の基準月45時間以上の残業（健康障害につながる）の労働者は8割以上、残業の上限目標（氏は特別協定で最高年960時間とされる）を上回る労働者が多く、生産ラインは「連続2交代制勤務」（「連2」。「1直」〈昼勤〉と「2直」〈夜勤〉を1週間ごと繰り返す業務）において、夜勤の「2直」残業は1時間以内という「労使の了解」に違反した数時間の残業実態があり、昼休みもラインを稼働しているところもあった。長時間、過密労働、交代制勤務が労働者の健康を蝕み、生命さえ危機に陥らせていくこと、労働組合の労使一体化がこの現状を許容している、ということの証明であり、その中で佐々木氏は「過労死裁判」（内野健一氏の「夜間交代制勤務」の過労死労災認定）に勝利した報告を行っている。

同時に佐々木氏の指摘で無視できないのは、不払い残業問題である。現場でのQC（品質管理）活動などでのサービス残業、事務・技術系労働者における「裁量労働」で、時間管理されない長時間過密労働が行われ、家への持ち帰りパソコン残業が恒常的になっている、とのことである。

ホワイトカラーエグゼンプション（W・Eと略、労働時間規制適用免除制度。詳しくは後述）や企画業務型裁量労働制

の規制緩和が、長時間労働の解消などにならない証拠の一例であろう。

### ▼新興企業の長時間労働の事例

第二に、新興企業でも長時間労働協定が続出している。前出の調査では「佐川急便」（1ヵ月140時間、1年1175時間）、「サカイ引越センター」（1ヵ月104時間、1年1122時間）、「パソナ」（1ヵ月120時間、1年990時間）などが挙げられている。

「ブラック企業」と烙印を押された外食産業大手では長時間労働、過密労働、労働時間の詐欺的収奪が行われていた。

「すき家」では、深夜の「ワンオペ」（一人体制）など、長時間・過重労働が社会問題化し、その労働環境を調査した「第三者委員会報告書」（14年7月31日）が出された。そこには以上の「トヨタ」さえも凌駕するそのおそるべき「長時間労働」「過密労働」について衝撃的な実態を公開した。以下、その特徴を要約したい。

①「すき家」の正社員の所定労働時間は8時間であるが、1日8時間、1ヵ月45時間、1年360時間の限度で労働時間を延長できるという「告示」のタテマエではあるが、その協定に付された「特別条項」により「一定の場合には年6回を限度として1ヵ月80時間、1年750時間の労働時間を延長できる」としていた。

また、クルー（アルバイト）の所定労働時間は原則として



1日8時間または1週間について40時間以内を標準として個別に定められる、としている。36協定で正社員と同じ1日8時間、1ヵ月45時間、1年360時間の限度で労働時間を延長できる、としている。ただし「特別条項」で「一定の場合には年6回を限度として、1ヵ月60時間、1年630時間の限度で労働時間を延長できる」としていた。

②正社員においては店舗勤務を経験したほとんどが店舗での24時間勤務（「回転」という）を経験し、しかも恒常的に月500時間勤務や2週間家に帰れないものもあった、とされている。また、クルーにおいても「月間労働時間が400〜500時間」の者もあり、「休み無し、家にも帰れず車または店舗の更衣室で寝ている」、「退職したくても辞めさせない」、「シフト運営が厳しい」などの切実な状況が訴えられていた。

③この会社は現在「持株会社」化され、その中の最有力の企業で、一子会社を超えた「大規模中核事業会社」であり、持株会社や大規模事業会社の「取締役会」においても働く労働者の現状の「リスク情報伝達」はなく、現場での労働環境についての「企業統治」を欠落していた。

④この会社には労働組合（企業内組合）はある。社員、クルーを包摂する労働組合（Z E A N）がそれで、組合はメールによる相談や改善案、意見聴取活動などは行っているが、約3ヵ月の頻度で開催する「労使協議会」において「組合から長時間労働解消に関する具体的な申し入れを行った形跡は

ない」としている。ここでの長時間労働の前提には、労働組合が労働時間問題に機能しない状況があるが、それは創業者が時流に乗り大きく成り上がる中での企業の権限が強大で、しかも法令違反となる労働条件を看過し、その現状を現場の労働者に強いているなかで労働組合規制も空洞化していたとみられる。

このように企業内組合の機能不全の中で、「首都圏青年ユニオン」という個人加盟の組合が、同社内に組合員を組織し、「夜間1人勤務廃止」などを掲げ、組合員が深夜点検活動を行うなど、青年に希望を与えていることは銘記されてよい。

⑤この報告書では、これ以外にも、「サービス残業」（15分単位で労働時間を記載し、それに満たない時間は切り捨て）、「15分〜20分」の切り捨て、エリアマネージャー（AM）の意を考え、労働者が3時間残業をしても申告しない、1時間残業でも30分しか申告しない例があった。さらに「標準時間」最速時間として設定し、それを前提とした深夜「1人勤務体制」の遂行、「休憩時間の非供与」「休憩時間の恣意的運用」「限度を超えた休日労働」「年少者の深夜労働及び賃金不払い」「外国人留学生」の就労制限を超える労働なども指摘されている。

これらは「資本論」で展開されていた労働時間の延長による古典的な搾取率（剰余価値率）増大の方法、すなわち長時間労働とそれ自体の延長、年少者の利用（当時は児童労働）、

交代制勤務、深夜労働（夜間労働）、さらに始業時間や終業時間のゴマかし、食事時間や休憩時間の「こそどろ」など、時代と場所、仕事は変わるが、類似の現象が記録されているといつてよい。

### ▼規制緩和・低価格化における企業経営者の専制

第三は、このような長時間労働の特質に加え、規制緩和で登場した新興企業の労働の特質が影響していると考えられる。「すき家」に限らず、多くの「飲食サービス業部門」や「生活関連サービス部門」「運輸業」「卸売小売業」などの産業・企業は、元来から労働集約的部門が少なくなく、旧来の日本の雇用システムの枠外にあり、労働組合もない部門が多い。その中で、価格破壊（低価格競争化）、規制緩和・新規参入の圧力がかければ「過当競争」が必然である。

個別経営者は他企業を出し抜く利益至上主義から、労働者に長時間労働・過密労働、残業手当不払いなど労働基準を無視ないし軽視した働き方を意図的に強制する。こうして労働者を使い捨てる「ブラック企業」を生み出した。それは働く側から見れば、安定雇用の縮小、少数化された正社員、多くの非正規雇用の利用の中の過重労働・雇用の劣化、総じて労働の貧困化の進行がある。そこでの労使関係は大企業の「労使協調・労使一体的」なものとは異質の、創業者などが専制的に主導する「労使関係」である。

その中で、外食産業、大型小売業などでは利益率達成のため

の正規労働者の負担の激増がある。

当該職場の特徴として正社員を極端に少数化し、非正規雇用を基幹化させ、正規雇用を絞り込んだ「名ばかり管理職化」、ノルマや責任の過大化、長時間・過密労働、「パワハラ・セクハラ」を生み出している。必然的に、正社員は健康障害か退職かの選択とならざるをえない状況に追い込まれる。

「価格破壊」の箇所で紹介したユニクロの労働現場の現実はまだその典型例である。ここでの標準的店舗は約40人というが、中身は非正規雇用が圧倒的で正規はごくごく僅か数人。正社員は「使い捨て」の典型である。つまり、早期に管理職へ登用させ（半年くらいで店長に）、月の労働時間上限240時間、仕事が終わらなければサービス残業となる。

その実態を告発本から紹介すれば、某店長は毎日7時台に店に出、終了は午後10時〜10時30分まで働いても、「店長」という理由で残業代は出ない。上司と意見の違う社員は、配置転換され、人事査定では本人が目標を達成していても「チームができていない」とか「配置転換」での目標項目がないと「達成できず」と評価され賃金が減らされる。苦情電話担当に換わった女性社員は電話の音で嘔吐（「反応性うつ病」と診断され）、1年半休職後必死の思いで復職するも、トイレに駆け込み嘔吐した。上司は「彼女がトイレに行っている時間を計り、その分時給を引いてくれ」と別の社員に指示したという。このような「パワハラ」もあって、この女性は退

職した。世間的には有名なこの企業だが、離職率（入社3年以内）は過去3年間で毎年40%〜50%台で、店舗休業者の42・9%が精神疾患（12年8月期）である、という。

この事例は「ブラック」の指標の主要なものが全部出揃っている。われわれの調査の事例でも、長時間労働、パワハラにあった某飲食チェーン正規労働者は、前職では「4店舗掛け持ち」の責任者にさせられた。勤務中に倒れ、救急車で搬送され、危うく「過労死」になりかけた。この労働者は結局転職を余儀なくされたが、現在の勤務先でも拘束16時間労働だという。

この労働者のように、退職に追い込まれたのは企業側の悪労働条件によるもので、本来は「企業都合の解雇」とすべきである。ところが企業側が意図的に「自主退職」にさせる対応を行うところがある。それにより当該企業は「ブラック」の烙印を免れ、結果として、労働者にとっては自己都合の退職の給付制限を受け、雇用保険給付の受け取りを3ヵ月（佐賀氏の指摘では実質約4ヵ月）も先送りされ、つなぎの資金がなく次の転職先を探す余裕を失うという不条理もある。

また別の事例として、東京のスキーツアー専門旅行業で働く男性の超長時間労働があった。早朝6時頃から深夜24時まで勤務（昼休憩1時間とみても実に17時間労働）を週6日労働、しかも午前10時から午後22時だけ働いたとの書類にサインを要求された。6時間の偽装届である。加えて、管理職の仕事でもないのに管理職扱いされた。超長時間労働で働か

せ、残業手当の不払いや労働時間の偽装を平然と行う。この30代の青年はあまりの異常さに退職届を提出するも、上司は些細な仕事上のミスから「暴言」を吐いた。当該労働者は「許せない」との思いで地域労組に相談し裁判に持ち込むべく準備している（これらの事例は「報告書」の「ブラック企業」の類型化とその特徴」参照、10〜11頁）。

#### ▼企業の専制と人格・人権否定、労働力破壊

第四は、これらには、経営者の度を過ぎた指揮命令権や人事査定権があり、困難な市場環境の中でのあくなき利潤追求、利益や成果が挙げられないと断定された労働者、自己主張を明確にする労働者、経営者や管理者の意のままにならない労働者を罵倒し、差別待遇し、「セクハラ・パワハラ」、暴力行為などの労働者の人格、人権攻撃を行うことが稀ではなくなってきたことである。その中で労働者の「うつ病」、過労死・過労自殺の多発、すなわち「労働力の破壊」という現象が多発している。これが近年の顕著な特徴である。

われわれの調査事例では、転職してきた労働者を経営側は指揮命令権を利用して、見せしめ的な差別支配をする（広域配置転換、出向・転籍、挙句の果ては退職勧奨、解雇を強制）というケースが見られた。解雇や転職など「雇用の流動化」は、企業自体が存続できないようなやむをえない経営事情だけでなく、むしろ経営環境や財務が健全でも、公然と行なわれている。

そのさい、能力や成果を基準とした人事査定権の行使がある。査定への労働組合規制ができないなかでは会社はやりた放題であり、ノルマ管理による賃金の引き下げ、恣意的基準による昇格・降格、昇給・降給をも自在にさせ、企業への貢献度・忠誠度を競わせている。

中小企業分野では大企業と比較して体系的なシステムは構築していないことが多数であるが、その代理的手法は経営者のワンマンな専制的行動によって行われる。ここでは労働基準法や労働組合法などの知識自体に無知で、それを学ぶ努力もせず、労働者を手下のように扱い、労働組合の結成や組合に参加すれば反抗とみなして制裁や差別支配するがごとくである。このタイプの経営者は自分で企業を立ち上げた創業者、新たに新規事業に参入した経営者、労働法に無知な、または脱法を指南された経営者などに見られる。このような業態は現在の規制緩和、労働条件引下げ競争の風潮において、それに便乗してブラックな行為を行っているケースもある。脱法行為や法の網をすり抜けるノウハウを悪徳弁護士や社会保険労務士に伝授されることも少なくない。大企業とは形が違いますが、経営側が指揮命令権・人事権を横暴に振るっている点では同じである。

とくに問題なのは、労働条件の悪化はもとより、「解雇」やそこでの労働者の人格を否定する「セクハラ・パワハラ」の横行、それらによる労働者の過度の緊張・ストレスによる適応障害・「うつ病」の多さである。自殺に至る悲劇すらあ

る。

このブラックな職場環境や雇用管理に加えて人格や人権の否定については、新興大企業はもとより、中小企業分野でも性質はことなるとはいえその現象は同様にあり、「健全な企業」にも、このようなマイナスの影響が及んでいる。

なお、ここでは詳細な例示は省くが、公務・公共サービス部門においても長時間労働や残業代未払い、過労死も起こっている（「報告書」15～17頁）。まさしく「総ブラック企業化」の危機である。

#### ▼非正規雇用のブラック化

第五に、非正規雇用におけるブラック化も顕著である。目立つのは、違法な派遣労働（労働契約法第17条1に反する契約途上での解雇など）、業務委託労働者の問題である。後者について、かれらは本来賃労働者であるのに、自営業主に偽装させて労働法や社会保険適用を潜脱し、人件費を削減する。なかには売上げノルマを課し、未達成分を自己弁償させるといふ悪質なものもある。

日本ではすでに非正規労働者が全労働者の3分の1に達しているが、外食産業における非正規比率の異常な高さ（全体の7割）で、しかもその安上がり労働力の「人手不足」もからまり、安定した職を得られない若者、生活困難な学生は、女性パートではできない夜間のシフトを担当させられ、そこから容易に離脱できない「ブラック・バイト」の一員になっ

た。学生、フリーターを含めた「働かせ方の貧困化」である。

非正規雇用の一部は「半失業」で、「ブラック企業」は「Sweat shops」(労働搾取工場)の現代日本版<sup>⑩</sup>とみれば、まさしく労働の貧困化が現実化している。それに社会保障分野における仕事を失った者への失業給付の不十分さ、雇用保険など社会保険不適用問題がある。しかも最後の「安全網」としての生活保護受給パッシングや生活扶助、住宅扶助切下げや就労促進による受給減少措置、さらに賃労働でさえなく、生活保護予備軍への極端な「低収入」による「中間的就労」の強制が加われば、「生活の貧困化」から抜け出す展望も著しく困難になる状況にある。

居酒屋チェーン店(株式会社「コロワイド」系列の居酒屋「北海道」新宿東口店)で非正規アルバイトの勤務時間を「改ざん」し、社会保険逃れの事例が挙げられ、企業側は「店長の独断」との書面回答であるが、この記事は社会保険適用をしない「半額負担敬遠横行か」との新聞見出しである(「東京新聞」14年11月3日付)。

われわれの事例でも都心の新興保険代理業の企業での「常用」アルバイトにも同様の事例があった。規制緩和で保険業に新規参入した企業の増加などを背景に、保険代理業を起こした新興企業では、そこで勤務する若い男女に対して本来正社員が行う業務について資格を取らせ、電話での勧誘セールスをさせていた。「常用代替」の若者の身分は契約期間1カ

月ごとの「アルバイト」であるが、その雇用形態で実に5年間という長期間身分変更もせず働かせていた。「アルバイト」を理由で有給休暇は一切なし、雇用保険、社会保険も付けない状況にあった。この若者は会社性に強い憤りを抱き、「取るものを取って会社を見返したい」との思いで組合にかけこんだ。こうした巧妙な潜脱の手法は「ブラックバイト」にも広がっている(「報告書」10頁)。

#### ▼未組織労働者に親身に―地域労組、ユニオン

以上、ここでは「ブラック企業」の実態についてその背景とともに、事例について、われわれの調査事例をベースに最近公表されたケースを含めて記述してきた。

最後に特筆すべきは地域の労働組合、「労働相談センター」、それに関連するNPO組織などの懇切な相談と対応であろう。電話やメールでの相談に始まり、悩みを抱え地域労組や労働相談センターに出向く労働者には、率先して本人と対応し、面談から交渉、はては裁判闘争に至るまで多面的支援を行い、可能な限り解決の道を探るという対応・手法である。

「ブラック企業」で働く労働者は未組織が圧倒的である。その中で企業側の理不尽な行動に対して法律を前提に、対抗措置をアドバイスし、相手側との折衝、労働基準局、労働委員会などへの対応、弁護士との紹介や協議などを行っている。そこで解決した労働者は必ずしも組合に加入しない。しか

し、緊急避難の場としても、当該地域での労働相談のように、親身になって相談を受ける組織がなければ、被害者本人は「ブラック企業」のあやつり人形として、最後は文字どおり使い捨てられるだけであり、本人の誇りも就労意欲も傷つただけであつたであらう。

サポートによつて首尾よく解決できれば、復職ができなくても「解決金」を得るだけでなく、組合との友好関係は維持され、深まる。それを通じて積極的に組合加盟をする労働者も、もちろん発生する。これは従来型の労働組合の集団的労使関係による活動というより、個別紛争を組合がサポートし、その発展形態が組織化、団体交渉となつたことである。それは企業内組合の内部での組織化ではなく、企業外からの産別、地域ユニオンへの組織化ということであり、既存の企業内協調的労働組合ではできない組織化である。

個人加盟のユニオン、産業・業種に拘泥しない一般組合、地域の産別組合の共働活動などを通じて、本人も現行の労働法規、社会保障法規にも詳しくなる。「ブラック企業」が意識的に現在の労働法制の盲点や制度上の隙間をぬつて脱法的な指南を受けてそれを利用してるとき、地域でのアトム化された個別労働者の利害を守り支援する対抗軸としての役割・機能がある、というべきであらう。

(11) 今野晴貴氏は新興企業における「終身雇用・年功賃金・企業内福利厚生」がなく、「会社への極端な従属」「長時間労働

働をさせる権利の悪用」を強調する。今野晴貴「ブラック企業―日本を食いつぶす妖怪」12年、文春新書。

(12) 財界を構成する主要大企業では「東レ」(経団連新会長榊原氏出身企業) 11ヵ月100時間、1年900時間、「丸紅」1ヵ月120時間、1年700時間、「王子ホールディングス」1ヵ月135時間、1年750時間、「新日鉄住金」1ヵ月80時間、1年750時間、「日立製作所」3ヵ月400時間、1年960時間、「日本電信電話」1ヵ月130時間、1年1000時間、「三菱ケミカルホールディングス」1ヵ月150時間、1年1200時間などである。「しんぶん赤旗」14年11月28日付。

(13) 猿田正機編著、杉山直・浅野和也・宋艶峯・櫻井善行著「逆流する日本資本主義とトヨタ」14年、税務経理協会、39頁。

(14) 佐々木昭三「トヨタの夜勤労働・過重労働と健康・生活」「労働と医学」第102号、09年7月、22頁、および同氏「自動車産業の夜勤交代労働」「労働と医学」第122号による。

(15) 前出、同上論文参照。

(16) 「すき家」の労働環境改善に関する第三者委員会調査報告書「14年7月31日(久保利英明(委員長) 國廣正、村松邦子(委員)」16、22頁。

(17) K・マルクス「資本論」第一部、労働日(新日本新書版第1巻第2分冊、第8章を参照)。

(18) しんぶん赤旗日曜版編集部「追及! ブラック企業」14年、新日本出版社、第二章による。

(19) 伍賀一道「ブラック化する日本の労働」「経済」第217号、13年10月号、28、29頁。