

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618



特集

「ブラック企業」 調査報告

はじめに——この『調査報告書』の位置づけ——

- I. 「ブラック企業」をどう定義するか？
- II. 「ブラック企業」の類型化の指標
- III. 「ブラック企業」の類型化とその特徴
- IV. おわりに



労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet



最新刊
No.10

人間らしい働き方と ジェンダー平等の実現へ ——労働組合の役割ととりくみ——

労働総研女性労働研究部会 編

ISBN978-4-7807-1178-3 C0336 64頁

本体価格 550 円 + 税

既刊一覧

編集:労働運動総合研究所 全てA5判、本体価格 571 円 + 税 (㉑は 800 円 + 税、㉒は 550 円 + 税)

① フランス・イギリス働くルールと生活保障の最新事情

——日本が学ぶことを探す旅

労働総研仏英調査団 編 ISBN978-4-7807-0790-8 72頁

② 大震災と日本の社会保障

——被災地から労働・生活・地域の再建を考える

日野秀逸 著 ISBN978-4-7807-0791-5 64頁

③ 公契約適正化運動のすすめ

——発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著 ISBN978-4-7807-0792-2 64頁

④ TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著 ISBN978-4-7807-0694-9 64頁

⑤ 地域循環型経済への挑戦

松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 ISBN978-4-7807-0666-6 64頁

⑥ 最低生計費調査とナショナルミニマム

——健康で文化的な生活保障——

金澤誠一 著 ISBN978-4-7807-0904-9 64頁

⑦ ブラック企業と就活・働く権利

——青年に希望を 悪質企業を見分ける確かな眼——

生熊茂実・鹿田勝一 著 ISBN978-4-7807-0915-5 72頁

⑧ 労働時間の短縮で日本社会を変えよう

斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編 ISBN978-4-7807-0916-2 64頁

⑨ アベノ改憲の真実

——平和と人権、暮らしを襲う濁流

坂本修 著 ISBN978-4-7807-0917-9 104頁

お求めは
お近くの書店
または
本の泉社へ

本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

電話: 03-5800-8494 FAX: 03-5800-5353 HP: www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替: 00130-6-137225

特集

「ブラック企業」調査報告

目次

2

はじめに——この『調査報告書』の位置づけ——

I. 「ブラック企業」をどう定義するか？

1. 定義に関する若干の主張の整理

2. 狭義の定義と広義の定義

II. 「ブラック企業」の類型化の指標

III. 「ブラック企業」の類型化とその特徴

1. 「ブラック企業」の類型化① 企業別類型

1) 新興企業の類型

2) 中小零細企業の類型

3) 非正規・請負労働者の類型

4) 公務・公共的なサービス部門の類型

5) 大企業の類型

2. 「ブラック企業」の類型化② 問題事例別類型

1) 非正規労働者の類型 *解雇（自主退職強要）型 *低賃金・長時間労働型

2) 正規労働者の類型 *「パワハラ型」 *「過酷雇用条件型」 *「一方的労働条件変更型」

*「セクハラ型」 *「労働組合嫌悪型」

IV. おわりに

付表「類型別事例表」①企業別類型 ②問題事例別類型／資料「調査票」

「ブラック企業」——労働相談員はこう考える

【海外労働事情】

米国における公共サービスの「アウトソーシング」と労働者

岡田 則男 50

【新刊紹介】

藤田実著『日本経済の構造的危機を読み解く——持続可能な産業再生を展望して』

松井 郁 57

【労働戦線NOW】

「安倍政権打倒」へ全労連大会——「一点共闘」拡大へ 連合産別は来春闘の要求論議で苦慮

青山 悠 58

特集

「ブラック企業」調査報告

はじめに ―この『調査報告書』の位置づけ―

労働総研においては、2014年度～2015年度の研究所プロジェクトのテーマを「働く労働者の貧困化」と設定した。それにアプローチするための前段階として、「ブラック企業」のインタビュー調査に取り組むこととした。その理由は、この問題は現在の日本社会における「働く労働者の貧困化」の現象形態としてクローズアップしているのではないか、という問題意識・仮説から、現状認識には格好の対象と思われたからである。

したがって、この『報告書』作成を契機にして、今後「働く労働者の貧困化」の分析・検討を行い、問題を深める予定である。

「ブラック企業」調査に取り組むチーム会議はすでに2月から動き出し、「調査票」の確定作業が行われていたが、様々な事情で動き出すのが遅れ、「ブラック企業調査プロジェクト」が正式に発足したのは4月12日である。ここから本格的に全国の労働総研の会員に呼びかけ、調査の依頼を行い、実施した。その際、各地での全労連の地方組織、関連する地域労組の労働相談員の方々の協力を仰いだ。

調査の方式は①当該地域の県労連などで活躍している方々の「労働相談」の特徴の調査を行う（「調査票A」。その担当者の声は末尾の資料に掲載）、②労働総研会員が各地を訪問し、労働相談員の協力を得て、そこで紹介された事例、およびその中で典型的事例を労働総研会員が個別インタビューし、整理したもの（「調査票B」）

――の2種類によった。

この『報告書』ではこの「調査票B」にもとづき、分析を容易にするために、提示された全国の事例について、一定の基準（指標）で類型化し、そこでの特徴・内容の要約を整理した。

調査の開始時期が予定よりも大幅に遅れたこと、われわれの調査能力における力不足で、地域的には中国地方などいくつかの地域での空白があり、本来インタビューすべきで、できるはずであったが、調査員の事情で該当地域に行けなかったことなど、事例の収集は決して十分ではなかった。それでも4月以降、7月の後半間際まで、約3カ月半の短期間に多くの会員・協力者がさまざまな実践的な活動、授業や研究活動、諸雑務のさなかをぬって協力し、ここに掲げたようにそれなりの数の事例の収集ができた。大都市だけでなく、地方からも一定の情報を得ることができた（実際の事例はこれよりも多いが、記述が不十分なケースは遺憾ながら削除した）。

ともあれ、このような『報告書』として公表できたのは、多忙な中、調査とインタビューの受け入れを快諾してくれた全労連・地方労連・関連組合の労働相談員の方々のご協力のおかげである。また、末尾に表示した全国の会員研究者・調査員の方々の努力によっている。この場を借りて、心からお礼を申し上げたい。

I. 「ブラック企業」をどう定義するか？

1. 定義に関する若干の主張の整理

「ブラック企業」問題はきわめてトピカルで、ある意味でジャーナリスティックなテーマでもある。その用語については、大学生はもとより多くの人々が「聞けばわかる」流行語となっている（実際、2013年「第30回流行語大賞」で「ブラック企業」は、トップテンに入った）。そうではあるが、ではこの用語の厳密な定義と聞かれると、意外に答えがなく、それゆえ社会的なコンセンサスが確定しているわけではない。しかし、これをきちんと定義しないと、「ブラック」とは何を指すのか、どこまでが問題なのか、どこまでが対象企業か、などが明らかにならず、議論の混同が生じる。実際、プロジェクト内部でもこの点が一定の議論になったし、各地の労働相談員との会話でも話題になった。ともかく、定義すること、は無意味ではなく重要である。

●「ブラック企業」のさまざまな定義

「ブラック企業」とはどのような企業をいうのか。よくいわれることは、新規卒者の「就職難」を背景に、大量採用、大量離職、長時間労働・過密労働、セクハラ・パワハラなどを行い「代わりは誰でもいる」として労働者を使い捨てる特徴をもっている企業のことである。

生熊茂実・鹿田勝一共著『ブラック企業と就活・働く権利』によれば、ブラック企業の特徴、指標として、①正当な理由がなく、解雇・退職強要など雇用の一方向的に打ち切る（使い捨て解雇）、②賃金や残業代をともに支払わない（サービス残業、残業込み給与、年俸制）、③仕事を教え

ず、労働者を育てない（「自己責任」による技能習得、「名ばかり管理職」）、④人間として扱わない非人道性（セクハラ、パワハラ）——などを挙げている（『労働総研ブックレット』No.7、2012年、本の泉社、第2章）。この書は、日本IBMの事例を挙げるなど、若者以外にも視野がある。ただしサブタイトルにあるように、若者、青年の就職活動における「悪質企業を見分ける確かな眼」を意識している。

そのほかの「定義」的なものを見てみると、「長時間勤務やパワーハラスメントなどで過酷な労働を強い、若者を精神疾患にしたり、退職に追い込んだりする企業。新入社員を大量採用した上で選別し、パワハラを繰り返して多数をやめさせることや、低賃金で長時間労働をさせ、追い詰められた若者を使い捨てるのが特徴的なやり方」（『東京新聞』2013年12月14日）、「広義としては暴力団などの反社会的団体との繋がりを持つなど違法行為を常態化させた会社を指し、狭義には新興産業において若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使い潰し、次々と離職に追い込む成長大企業を指す。英語圏でのスウェットショップ（英：Sweatshop）や中国語圏での血汗工場（注：血汗工廠）の問題とはまた異なり、ブラック企業問題の被害の対象は主に正社員である。将来設計が立たない賃金で私生活が崩壊するような長時間労働を強い、なおかつ若者を『使い捨て』るところに『ブラック』といわれる所以がある」（『ウキペディア』）などである。

「ブラック企業」を社会問題化させ、この用語を巷間に広げることに貢献をした今野晴貴氏（N

PO法人POSSE代表)によれば、若者を使い捨てる「ブラック企業」は突如として現れたのではなく、日本の雇用システムが変容する過程で台頭してきた、と指摘する。日本の雇用システム(その背後にある日本の労使関係。中心は大企業男性正規労働者)において、その正規雇用適用者が終身雇用や賃金の年功的上昇、退職金や企業年金、社宅などの企業内福利厚生によって手厚く支えられる反面、労働者と家族の生活を乱す単身赴任、広域配転や長時間労働にみられる企業側の強大な指揮命令権が労働者に課されてきたことを強調する。この主張によれば「ブラック企業」は、日本の雇用システムが適用されない新興大企業に典型であり、そこでは雇用や賃金の安定や保障、福利厚生の存在などの労働者にとってのプラス面がなく、マイナスの側面、すなわち人事権などの指揮命令の強さ(長時間労働の強制、転勤指令など)が残存し、それによって若者を使いつぶすような働かせ方が可能となっている、とする。すなわち、「企業側が指揮命令をする際になんのルールも課されない状態」、すなわち「労使関係の喪失状態」が問題である、とする(今野晴貴『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』2012年、文春新書)。

日本共産党は2013年10月25日、政党として唯一「ブラック企業規制法案」を参議院に提出した。その内容は、長時間労働の規制(労働時間の正確な把握、年間残業時間の上限を360時間へ、連続出勤の制限、1日の労働と次の労働の間に連続11時間の休息時間の保障、サービス残業の発覚の場合残業代を2倍へ)や離職者数の公表、賃金の内訳の明記、パワハラ・違法行為の取り締まりなどであった。そこでは若者だけを特定していないものの、若者の問題を強く意識している(「ブラック企業規制法」/『人間

を使い捨て』やめさせよう)「しんぶん赤旗」2013年10月17日)。

「ブラック企業」問題が社会問題化するなかで、国会でもこの問題が取り上げられる中で行政も動き出した。厚生労働省は「若者を使い捨てが疑われる企業」への重点監督を行った。(厚生労働省2013年12月17日「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への重点監督の実施状況」(<http://www.mhlw.go.jp>)。その「調査結果は、サービス残業、名ばかり管理職、賃金不払い、職場のパワーハラスメント——違法行為のオンパレード——違法行為8割の呆れた実態」『週刊ダイヤモンド』2014年1月7日)であった。

以上、「ブラック企業」の定義に関連していると思われるいくつかの指摘を掲げた。

はっきりしていることは、これまではその被害になる対象者は主として若者である。とくに新規の「就活」者・入職者、転職希望者など20歳代の若者・青年の雇用をめぐる問題が焦点で、その対策も若者に重点があったと言って過言ではないであろう。

●「ブラック企業」の事例は何を示す

だが、今回の調査においては、われわれは、これとは異なった事例も登場していることに注目した。以下、箇条書きにすると、

第1に、「ブラック企業」の説明の多くは、前述のように新興企業で働く正社員・若者の問題とされている。われわれもこの点の強調は誤りではない、と思っている。とはいえ、今回の調査事例では、①働き盛りの30歳代、40歳代(50歳代、60歳代もいる)が多かったこと、②業種的にも新興企業に限定されず、多岐にわたっていること、③企業規模も大企業に偏在していないこと——が特徴であった。これは調査母体・

サンプルが「労働相談」の対象者であるという性質の違いに起因するであろうが、事例を検証していくと、この問題はこれまでの若者、「新興企業」「大企業」「正社員」の典型像に特定できない広がりがある、と考えるに至った。つまり、①では、働く労働者層は単身ではなく、すでに結婚をし、妻子がおり、子どもの教育費の工面など文字どおり生活がかかっている層が多く、若者とは異質の困難を抱えていたことである。

第2は、②③と係るが、業種別・職種別には、いわれるところの新興業種・企業はもとより、運輸、建設、製造、小売り、公務・公共サービス、警備、清掃など多岐にわたっている。そして、その多くは日本の雇用システムの枠外にある中小零細企業の事例であるということである。この領域は業種的にはかなり広く、そのなかにはむろん法令遵守や従業員の育成への大きな熱意、労働組合結成とその労使関係を敵視せず、むしろ前向きな企業すらもある（例えば中小企業家同友会『人を生かす経営——中小企業における労使関係の見解』1989年、中小企業家同友会全国協議会）。とはいえ、他方では、事例で示すように、この類型において「ブラック」の指標が多い企業が少なからずあった。一概に中小零細企業といっても広く、これをどう評価するか、という難しい問題がある。

第3は、「ブラック企業」で被害を受けた労働者は正社員が典型だといわれ、この『報告書』の事例でもそれが多数派ではあるが、非正規の分野（契約社員、派遣、業務委託、アルバイト）などの労働者に雇用・労働条件の悪さ、パワハラによるブラック化の事例もあった。

第4として、注目したいのは、公務・公共的なサービス部門である。自治体、自治体の予算や発注に関連する部門、学校、民間の企業でも

公共性の高い部門（例えば病院、歯科）などである。この分野ではこれまでは「ブラック企業」のイメージは十分浸透していなかったが、それでよいのだろうか、との疑問である。

第5は、日本の雇用システムの典型とい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市場主義政策のなかで、「ブラック化」に進む事例もある。

これらの事例を総合すると、「ブラック企業」の定義は容易ではない。何事も定義は現象の一面を規定していて全面的ではないといわれるが、それを広義と狭義に規定することによって現状により接近できるのではなかろうか。

2. 狭義の定義と広義の定義

以上から、ここでは「ブラック企業」を以下のように狭義と広義に分けて定義する。

●狭義の定義

狭義の定義とは、「労働者を大量採用して長時間労働・過重労働、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）新興産業」とする。

業種的にはIT、新興の製造業や金融関連会社、フランチャイズ制の外食産業、介護事業所などである。ただし、それらの現実を見ると、「大企業」の正規雇用に限定することはできない。中小零細企業分野もあり、非正規・業務委託分野、公共部門にもある。

●広義の定義

そこで、広義の定義を考えたい。これはごく単純に考えたい。

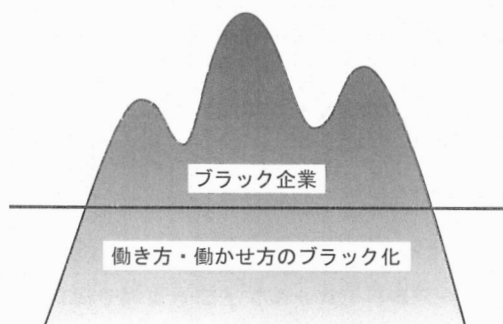
雇用契約による雇用形態や労働条件を守らない企業、長時間労働や不払残業など労働基準法

を遵守しない企業、不当解雇を行う企業、正当な賃金支払いをゴマカし、賃下げを制度に組み込む企業、労働者の人間性を否定する企業、社会保険の強制適用事業所なのに、それを意図的に適用しない企業、「セクハラ・パワハラ」を繰り返す企業、労働者をうつ病、労働災害、過労死に追い込む企業、労働者の生活と権利を守る労働組合を嫌い、否定する企業。

これらを「ブラック」企業の指標とすれば、この指標のある企業は、業種、職種、企業規模、雇用形態にかかわらず「ブラック企業」である、とする。

したがって、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

図 ブラック企業は氷山の一角



(出所) 伍賀一道氏作成

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。労働組合を敵視する企業。新興企業・民間大企業・中小零細企業・公務・公共サービスの分野の企業で、雇用形態にかかわらず、すべての企業類型を含む」。

この広義の定義の記述は暫定的であるが、後に述べる第1～第5のタイプのすべてが包含できる。われわれは狭義の定義を重視しつつも、さしあたりこの広義の定義をベースとしてこの問題に接近していきたい。

なお、今回表示された事例は、あくまで表面に浮かび上がったものの一部で、現実のごくごく一部にすぎない、ということである。この点で伍賀一道氏が示した図は分かりやすい。

つまり、今回の調査事例は、労働総研が全労連傘下の地方労連等の協力を得て、そこでの労働相談や対象事例の情報を得、そこから調査員が労働相談員の提示した事例やさらにその中で該当者とコンタクトをとりインタビューしたものを集めている。その背後には物いえぬ正規労働者、現在の膨大な未組織労働者・非正規労働者の存在がある。「労働相談」にきた人々は現実の不条理に耐えかねてアドバイスを受けにきた人々であり、ある意味では前向きで意識的な人々であると思われる。

日本の働く労働者は未組織層、非正規層が多く、このような意識的な層とは同じではなく、むしろ自己主張や社会連帯から疎外されている層が多いと考えられ、組織労働者・正社員であっても、さまざまな問題・矛盾を抱えているため、(例えば企業存続の可能性や雇用の維持の不安、賃金低下のおそれ、企業側の査定権を使用した人事支配や管理、生活 部面における家族・家庭の安全という立場など)、本人の「ため

らい」などがあって、組合に相談してこないケース、組合があっても労使一体化で頼りにならないため、いわゆる「泣き寝入り」する層はかなりいる、と想定される。そうであれば、現在の企業行動・「働かせ方」と、働く労働者の現実の「働き方」には少なからぬ不満・矛盾が内在し、かつ潜在化している、と推定されよう。

もし何か重大な契機があれば、そこでの矛盾は大きく爆発するかもしれない。したがって、ここで掲出した「ブラック企業」の事例は、寒

冷な大海に浮き出た「氷山の一角」というよりも、いわば「火山の一角」である。「ブラック」な事例の噴出の背後に大きな「ブラック化」のカタマリがマグマのように溶け、今でも活動し、労働者が耐えきれなくなる状況になれば、問題が表面化し、火山のように噴火する可能性はどこでもありうる、といういい方もできよう。それゆえにこれらの問題に正面から立ち向かう労働組合の果たす役割はますます大きくなる。

Ⅱ. 「ブラック企業」の類型化の指標

なお、類型化を容易にするため、類型化の指標を作成している。

ブラック企業の類型化の指標

1. 労働時間の問題に関連する項目

- A. 長時間・過密労働（労働基準法の労働時間制限の無視、交代要員不足による過密労働）
- B. 残業代不払い（基本給に残業代を込むこと＝「固定残業代制」、割増率の未払い。所定労働時間・残業時間の基準の偽装（労働時間のカウントを30分単位などにし、端数を切り捨てる、制服に着替える時間を含めない、タイムレコーダーを遅れて押させるなど）を含む
- C. 深夜労働の強制による労働強化（「夜間一人勤務」などを含む）
- D. 休憩時間がない、休日を休ませない、有給休暇を取得させない
- E. 本人の承諾のないシフト制の変更の強制（職種変更を含む）

2. 雇用の劣化に関連する項目

- F. 異常に高い採用率
- G. 異常に高い離職率
- H. 不当な解雇、退職勧奨、強制的な就労継続（企業の恣意的選別による解雇、自宅待機や企業都合退職を本人の自主的退職に誘導させる、逆に退職したい従業員をやめさせないなど）
- I. 正規雇用の請負労働化（自営業主に偽装し、形式上個人事業主扱いにして社会保険適用や労基法違反の潜脱を含む）
- J. 雇用契約の不正（雇用契約自体がない、採用時に約束した正社員の身分を採用直後契約社員へ、正社員を本人同意がなく非正規雇用へ、採用後社会保険・雇用保険に意識的に加入させないなど）
- K. 不当な配置転換や転勤
- L. 違法派遣・委託契約（偽装請負、派遣を中途で契約解除、派遣の直接雇用化を一方的に廃棄、委託契約解除時に違約金をとるなど）

3. ノルマ・賃金に関連する項目

- M. 目標や業績による過大なノルマの強制、ノルマ未達成時にペナルティとして労働者の自己責任とさせる（自己弁償、賃金からの天引きなど）
- N. 賃金の当該労働者への恣意的切り下げ（賃金体系が明確でない、給与明細がない、上司による恣意的な査定による切り下げ、賃金不払いを含む）
- O. 成果主義的な賃金制度の導入による賃下げ（年俸制・「擬似裁量労働制」による賃金カット、賃金体系をすべて歩合給にするなどを含む）
- P. 手当の問題（手当自体がない、転勤により当然付けるべき手当を付けない、通勤手当の不支給など）
- Q. 現行最低賃金制の違反（賃金が最賃違反、最賃水準以上に意図的にしない、月額を時間換算すれば最賃以下となる、を含む）

4. 研修等に関する項目

- R. 研修の機会を与えられない（技能習得対象から外す、習得を各自の自己責任にさせる）
- S. 偽装研修（技能習得が目的でなく、労働者を「洗脳」させ自己都合退職に追いこむ）
- T. 十分な研修なしに管理職や職責の重い業務に経験の浅い労働者を配置（「名ばかり管理職」など）

5. 人格・人権の侵害の項目

- U. セクシュアルハラスメント（性的ないやがらせ、仕事の取り上げ、性を特定したいじめ）
- V. パワハラ（上司の立場を利用したいじめ・隔離・罵倒・露骨な暴力行為など）

6. 労働力の破壊の項目

- W. 精神疾患（適応障害・うつ病など）
- X. 労働災害による重大な被害（安全配慮義務違反など）
- Y. 過労死・過労自殺

7. 労働組合の敵視の項目

- Z. 労働組合結成による組合敵視、団体交渉拒否、不誠実団交、労働組合によるさまざまな働きかけの受付拒否（申請書類・内容証明書類の送付、電話連絡など）

これらの指標は、「ブラック企業」と呼ばれるものの特徴を指標化してA～Zに分類したものである。現実の事例にはここでの指標には収まらないものもあり、この指標自体が完全とはいえないであろうが、事例を類型化・分類しここでの特質を検討するには、何らかの一定の基準・指標を設定する必要がある。この指標はそのことを容易にするために作成したものである。会員・調査員に依頼した「調査票B」では、各インタビューがこの基準・指標に沿って表記している。

そのさい①ブラックの指標と思われる指標はすべて記載する、②その中で対象労働者または調査員が特に「ブラック」だと意識した項目について、冒頭に1つまたは2点まで記載する、③「ブラック化」の指標の時間的变化があれば、その流れも記載する——としている（「類型別事例表」にある「企業別類型」における記号が①で、太字は②に該当。③は「問題事例別類型」で活用）。

Ⅲ. 「ブラック企業」の類型化とその特徴

「ブラック企業」の類型化とそこでの特徴の分析としては、企業類型別と問題事例別類型が考えられる。以下、事例を類型化し、そこでの「ブラック」の中身を吟味する。

1. 「ブラック企業」の類型化①

——企業別類型

今回の調査では、まず企業類型別の特徴を探った。それを5つの企業類型に分けてみた。

第1は、新興企業の類型である。ここでは、全国チェーンの外食産業（FC店）、IT産業、新興製造業、保険代理店業、介護事業所などを挙げた。ここには1980年前後～1990年代における技術の変化・製品の変化、規制緩和の影響などの中で巧妙に「成長」してきた産業・企業がある。「成長」とは資本蓄積のことであり、それは働く労働者を安価でかつ「こき使う」（搾取）しなければならない。「ブラック企業」とはその方式が「ひときわ悪どい」こと、「働くルールが確立していない」企業ということである。

新興企業はいわば「ブラック企業」の一つの典型とあってよい。ただし、通説とは違いわれわれの視点では、この企業類型では大企業や若者に限定できない「ブラック化」があると考えている。

第2は、中小零細企業の類型である。この類型にはさまざまな産業・企業が入り、一概に整理できない。この分野での産業特有の歴史、企業自体の成立過程、企業組織の特徴（同族会社、ワンマン経営など）と関連した経営者の資質の問題、労使関係とくに組合の不在、規制緩和の影響などさまざまな要因がからんでいる、とみ

られる。

第3は、非正規・請負労働者の類型である。企業別類型からみれば、雇用形態の類型を入れるのはおかしいであろう。しかし、われわれはこの類型がどのような業種・企業に広がっているかをチェックしたいと考え、あえて一つの類型にした。ただし、非正規であつても別の類型に当てはめた方がよいと思われるものはここから除外している。この類型ではとくに請負・委託に注目している。

第4は、公務・公共的なサービス部門の類型である。この部門は現在の市場原理万能主義・新自由主義的政策（民営化・民間委託化）の影響で、公務の内部、あるいは公務の外部に市場化される分野、民間企業でも広く国民の生活に関連する部門を含んでいる（介護事業所はこの類型に入れることもできるが、新興企業的性格が強いので、この事業所は第1類型に包含している）。

第5は、大企業の類型である。ここでの企業類型はこれまでは終身雇用・年功賃金・企業内福利厚生など日本的雇用システムが典型的に貫徹してきた、といわれてきたが、日本の大企業のグローバル化（多国籍企業化）、持株会社化や株主重視の経営方式への転換、規制緩和・市場競争万能主義の風潮において、その体質が質的な変化をし、「ブラック化」に変質してきているのではないかと、この仮説で、ここでの特徴を整理してみた。同時に現在係争事件になっている大企業について、その代表事例について企業名を明記して挙げた。

以上の5つの企業類型に沿って、今回の事例

を整理したデータ（付表を参照）にもとづき以下、簡潔に紹介していこう。

1) 新興企業の類型

ここで挙げた事例は新興の「ブラック企業」としてよく出てくる外食産業、IT産業がある。東京という大都市部では保険代理店、リゾートホテル開発もあった。地域を超えて問題性が高いとして浮上したのは介護事業所である。

事例1は、フランチャイズ外食大手である。「和民」「すき家」「日本海庄や」などは「ブラック」で有名だが、それらと類似の企業である。名古屋を軸に東北、北海道で広がっている（むろん、東京にも店舗がある）。

東北（仙台）の一店舗に中途採用で就職した労働者が、店長からいわれのない理由（発端は接客態度、謝罪の仕方）で因縁をつけられ、退職を迫られた。挙句の果てに殴打され大けがをした。労働組合（宮城一般）のサポートで、退職する代わりに、パワハラ・傷害に見合うそれなりの解決金で収束した。

事件はそういうことであるが、この職場は長時間労働が蔓延しており、残業時間の記載方法も問題があり、賃金は残業手当込み（いわゆる「固定残業代制」）であった。なお、この被害者は「ラーメン店」「つけ麺店」などを渡り歩き、その中の一つに4年間勤務したが、「4店舗掛け持ち」という超過重労働で倒れ、救急車で搬送された経験がある。現在の転職先でも拘束16時間労働だという。

事例2は、IT企業で働く女性の例であるが、大手企業（商社）への派遣において、派遣会社から派遣された女性からパワハラを受け、これまでの上司からも執拗なパワハラ、退職勧奨で「適応傷害」（うつ病）を発症、退職を決意せざる

を得なくなるが、会社が入館証や健康保険証を取り上げているにもかかわらず、離職票の提出を求めても交付せず、組合が支援している事例である。

事例3は、創業者が技術系の企業で、「100円ライター」「点火棒」の新製品で一時期好業績をきわめ、海外生産にも踏み出していた。その後の経済環境の激変や需要の減少、安価な輸入品の増加で「創業者利得」は失われ、1994年会社更生法手続、2000年手続き完了としてアメリカのライター会社を傘下にもつ投資会社に売却され、現在に至っている。この倒産⇒リストラにおいて、（優秀な）中途採用者組と「生え抜き組」の対立がある。（詳細は事例の概要を参考）。この事例の当事者は、上司の側の人事権濫用（不当な転勤、長時間労働、パワハラ、降格による賃金の削減など）さまざまな圧力と対抗して仕事・職場を継続しながら（したがって同僚、上司と顔を合わせながら）裁判闘争を行っている、という貴重な事例である。

事例4は、新興の生命保険代理店会社（他にテレマーケティング、人材派遣）がアルバイトに資格を取らせて保険の勧誘を行わせている事例である。事実上の常用代替として5年の長期間働かせながら、労働条件だけはアルバイトの「身分」で契約期間は1カ月ごと、有給休暇を1日も与えず、社会保険・雇用保険もつけない。働く若者たちが会社に対して「義憤」を感じざるをえなくさせた事例である。

事例5は、IT企業における労務政策変更による高齢女性解雇を意図した転勤問題の事例である。企業側のコスト削減意図と労働者の生活確保の対立とその矛盾の構図である。

事例6は、リゾートホテル開発・宿泊で成長してきた企業の経営危機による突然の解雇の事

例である。この企業はアメリカ最大級のリゾート会社の100%出資会社であり、アメリカの親会社の破綻でこの日本企業が吸収した。「ペット同伴で宿泊可能」と会員券でのポイントによる宿泊を売りにして成長してきたが、会員権販売の低迷、東日本大震災、消費税増税の影響で倒産した。組合に相談に来た当事者は職場の同僚が皆信頼する人物であり、組合がきちんと対応し、本人も無事転職に成功した。

事例7～10は、介護事業所の事例である。新興企業におけるこの業種・職種の「ブラック化」は地域を問わず顕著であろう。われわれの調査事例でもこれだけの事例が浮かび上がった。2000年の介護保険法成立以降、「介護の市場化」として多くの民間企業が新規参入してきたが、労働条件は劣悪な企業が多い。ここでの事例でも「高い離職率」「長時間労働」「パワハラ」「不当解雇」「労働組合敵視」などの指標が出されている。今回の指標では「賃金の絶対水準が低い」という項目は設定しなかったが、この項目があれば多くの労働相談来訪者・調査員がそのように記載したであろう。事例を見ると、労働法に無知、無関心、パワハラを平気で行う、労働組合を嫌う、介護の理念などなく、ひたすら営利を追求している、という経営者像となる。このような経営者の経営手法の「ブラック化」がはびこれば、「高齢化」を担う事業所で働く労働者の貧困化が「恒例化」してしまう。これはゆゆしき事態である。

事例11は、インターネット雑誌作成にたずさわる若い女性の例で、「残業代込みの年俸制」の事例である。安倍内閣による雇用改革の一つの柱（賃金と労働時間の切斷、「ホワイトカラーエグゼンプション」）を先取りするがごとくである。年収が200万円台にも「年俸制の適用」(!)

とはいささか驚きであるが、有給休暇を与えず、残業を企業の都合で減らして年俸額を300万円から210万円に引き下げる。「年俸制」なるものを利用した賃下げの巧妙なやり方である。

2) 中小零細企業の類型

この類型は、表示のように多岐な業種があり、事例の数としては公務・公共サービスの類型に次いで多かった。産業別には、製造業、建設業、運送業、小売業、不動産業などであり、企業規模別にもさまざまである。

事例1は、「セクハラ」のケースで、この調査では露骨な事例としては唯一である（より詳細には、2の「問題事例別類型」を参照）。分社化による退職者の発生において、小規模な職場で女性だけ一人とされていた「危ない」場合に発生している。

事例2は、スキーツアー催行を専門とする企業に転職した男性30歳代労働者の例である。入社時から管理職扱いされ（実態はそうではない）残業代不払いを前提に働かされた。

スキーバス催行管理部署への配属後、週6日、早朝6時頃から深夜12時という驚くべき長時間労働である。昼休み休憩1時間としても毎日17時間勤務になる。しかも午前10時から午後22時だけ働いたという書類のサインを強制された。つまり午前午後、前後合計6時間分が毎日偽装された。あまりの長時間労働と時間管理の不正にたまにかねて、退職届を提出したが、上司は些細なミスから本人に「暴言」叱責を行った。「労働相談」では超長時間労働でやむなく退職するのに、会社が「自己都合退職扱い」とは納得できないこと、在職時「名ばかり管理職」であるのに、残業代、深夜割増の不払い部分が支払われていない、これを請求したい、という当然

の要求である。

事例3（アパレル）は、求人募集では「正社員」だが、入社後それは3カ月後だと知らされ、ひとりの作業で休憩時間を要求したら解雇されたという事例である。同族会社のワンマン経営で、中小企業では労働基準法の無視は当然だ、という意識である。

事例4は一応正規雇用であるが、この企業は次の類型（「非正規・請負労働者の類型」）に似せた対応を行っていた。これは事例11（業務上のミスにつけこみ、退職させないために、法外な損害賠償や無償労働を命令する事例）とも類似性がある。

事例5は、ナビゲーションシステムの装着で従業員が監視され、精神障害になったケースである。このように、新技術を利用して労働者を監視する事例は今後増える可能性があり、留意したい点である。

運送業の事例（事例6、9）は、この産業にありがちな「働くルール」のなさ、経営者の独断専行、労働者を人間扱いしない対応など「ブラック」な姿を如実に示している。

事例6（愛知）では、従業員3人に対して従業員の些細なミスにも罰金を課し、「健康診断結果と事故で運転職から用務職への配置転換、無効で懲戒処分」（A氏）、「勤務シフトの会社都合での一方的変更に異議申し立てれば、仕事の取り上げ、自宅待機処分」（B氏）（実際は勤務シフトの一方的な変更で勤務できなかっただけ。それを「職務命令違反」「無断欠勤」としてペナルティ）、あるいは「事故による個人弁済（給与からの天引き）、仕事の取上げ」（C氏）などを行っていた。

本人たちの要請により、労働組合は団体交渉などで対応した。解決金の上積みを確認する成

果があったが、経営者の頑迷な姿勢を変えることはできず、3人の「職場復帰」はできなかった。むしろ「泣き寝入り」しただけマシではあるが。これでは離職率が高いのは当然である。

事例9（徳島）の方は、「業務中自損事故」を起こしトラックを破損し、翌日会社からトラックの修理代金30万円を毎月賃金から3万円ずつ天引きされることで、全額負担に疑念を抱いた当事者が労働組合に相談した例である。組合が団体交渉を申し入れると、経営者は逃げまわり、やむなく労働委員会に申し入れ、経営者は出頭するも、斡旋案に激怒して斡旋拒否、退場。会社の今後に見込みがないとした本人は退職を決意し、監督署に未払い賃金、残業代、有給休暇賃金を要求する。監督署や社会保険事務所、ハローワークの指導にも従わず、最終的には労働審判において解決金で処理されたケースである。経営者の姿勢としてお話にならない「ブラック」な例ではあるが、それ以前の「無知」がある。

事例7は、トヨタの下請け企業で、企業内組合ではなく、独立組合結成をめざし、結成大会まで旗揚げしたが、その後の企業側の切り崩しで企業内組合化した事例である。労使協調・一体化組合でない組織化が企業側の強固な介入で挫折した事例であり、企業のいうことに従順でない労働組合の敵視の例といえる。

事例8（建設業）は、一種の「暴力支配」による「ブラック企業」の事例である。

事例10（愛媛:印刷業）は、大企業ではないが、中小企業ともいえない、いつてみれば「中堅企業」的存在である。ここでの労働時間のゴマカシは巧みである。本人が有給休暇を申請したとき、「代休」とし、すべて残業時間から差し引く。これでは有給休暇が全くとれない（有給休暇の

概念がない)。また、残業しても残業代が支払われない仕組みでもある。同時に、実際の労働時間を少なくさせる方式も導入している。賃金形態は日給月給制であるが、夜勤交代勤務を含めて年収が上限を超えると年末一時金の査定で調整し、上限額に合わせるといふ。労働時間に関係なくあらかじめ金額の上限を設定し、それ以上に賃金が上がらない仕組みになっている。いわば、時間の概念を消去させた「実質的年俸制」である。

しかも労働組合活動への不参加を連帯保証人付きで誓約させている。このような枠組み自体が明白な「ブラック」であることは自明であろう。

事例11は、小規模企業での「やめたくてもやめさせない」事例である。体に障がいがある労働者ではあるが、経営者は業務上のミスにつけ込んで身体を傷つけるパワハラ、非常識なペナルティを課し、退職届を送り付ければ罰金と無償労働を要求される、という事例である。

事例12は、当事者がすでに過労死し、遺留品の中から在職中上司からひどいパワハラ・暴行を受けていた証拠が見つかり、労災申請だけでなく、加害者への賠償を求める訴訟を準備している事例である。

以上、この類型を概括的にいえば、職場では長時間労働であり、残業不払いがあり、労働基準法遵守など視野になく、経営者の専制・パワハラ、一方的解雇がみられ、問題が起これば自己責任として労働者負担にさせる。離職率の高さはこの分野が主として中途採用主体の流動的な労働市場という影響もあろうが、経営者の労働者に対する狭隘な態度・姿勢、経営者の資質にある、と思われる。

同時に、この分野が未組織で、労働組合が認知されていない、経営者がそれを敵視するなど、

組合に対するアレルギーのようなものが看取される。ここでの中小零細企業の事例を敷衍すれば、日本での未組織の分野では、その多くが「ブラック」状態であると連想させる状況でさえある。

3) 非正規・請負労働者の類型

事例1は、大手電子情報企業の子会社（コールセンター）の女性契約社員の例である。ここでは3カ月毎の契約社員という立場であっても仕事内容は正規雇用と同じであり、人事査定が厳しい。ノルマ（苦情処理件数）⇒未達成だと時給引下げ⇒研修（苦情処理の「実践研修」）⇒未達成だと「パワハラ」⇒退職強要（自己都合退職）という流れで「うつ病」になる。うつ病に対する安全配慮義務などない。非正規でも（あるいは非正規だから、というべきか）、ノルマ主義の使い捨てが行われている。これに対して労働組合が対応し、労働者へのサポートをはたしている例である。

事例2は、警備保障業の過酷な労働の事例である。驚くべき長時間労働で、しかも持ち場を離れられず「オムツ」をして働かされ、まともな残業代、交通費も支払われず、団体交渉、提訴を行った事例である。この業界はビルメンテナンス業同様、請負単価が低いという構造上の問題があるが、それにしても夜勤⇒日勤の3日間連続勤務、1カ月30日間休みなしでの労働、その中での残業代不払いとは尋常ではない。

事例4は、契約社員が「パワハラ」でバカにされた事例、事例8は正社員採用だと思えば、契約社員として「お試し雇用」された例である。

事例5、事例7はいずれも派遣であるが、前者は直接雇用として契約したのに、後になって破棄された例、後者は契約期間満了前に解雇された事例である。後者について、派遣労働者は

期限付き雇用であり、途中で解雇されればその不安定な立場が一層加重される。労働契約法（第17条1）は「有期雇用」の労働者の中途での解雇を厳しく規制している。ただし条文の中に「やむを得ない事由がある場合でなければ」とあり、派遣先の契約解除に対して派遣元企業が雇用主責任を果たさず派遣労働者を解雇するという不法行為が増えているが、これはその事例である。

事例3、事例6、事例9はいずれも請負労働形式の例である。

「ブラック企業」の本家「ワタミ」が「ワタミの宅食」として労働者を個人事業主として「請負契約」をむすび、賃労働者ではないとして労働時間、賃金、解雇の規制を受けさせず、車、ガソリン代、自動車保険などすべて本人持ち、社会保険の適用もなく、事故は個人弁償、経費を差し引き残った実質収入は16万円（月額ではなく年額！）、最賃適用ならば大幅な違反という事例（「しんぶん赤旗」日曜版、2014年7月13日）が注目されている（なお、日本ジャーナリスト会議〈JCJ〉による2014年のJCJ賞には赤旗日曜版編集部の『「ブラック企業」を社会問題化した一連のキャンペーン」が選ばれた。特に連続追及したのは『ワタミ』グループである）。

この個人事業主に偽装した雇用形態はわれわれの今回の調査でも見られた。次の①②③の事例である。

①事例3は、都市部で増えている「リラクゼーション」（マッサージ）業である。完全な事業主かという点、シフト制で労働時間は管理され、深夜勤務6回、1日12時間労働、報酬は歩合制、クレーム対応、返金も自己負担である。このケースでは「契約から3年以内に契約解除を申し入れた場合、損害金30万円支払い」という念の入れ方であった。

②事例6は、「パン販売」の業務委託の事例（静岡）である。

「辞めたくても認めてくれない」として、労力のわりに稼げず、「金銭的ストレス」などで体調不良、診療内科で1カ月の休業診断書が出された事例である。診断書を担当者に伝えたと「今月一杯で辞めてもいいが、残りの日数分の発注と入金（20万8000円）を行い商品だけ取りに來い」といわれていた。このメカニズムが確認できなかった。おそらく「契約」に1日または1カ月のパン売上個数のノルマがあり、達成しなければ売上できなかった残余部分は自分が購入させられるハメになっていたのではないか、と思われる。「事業主」とされて、ノルマ未達成のツケを自己責任で対応させられるとすれば、これは請負の名を借りた一種の悪徳商法ではないか。

③事例9は、客の求めに応じてコンピュータによるオークションで車を落札する作業で、事例のようにミスをしたら、自己責任、自己弁償とされる、おかしいとして組合に相談され、組合は対応した。この求人はハローワーク経由であり、その職員も調査したものの、「労働者性が強いが、会社が認めないかぎりいえない」という対応で窓口では口出ししていない。

以上の「偽装請負」は、本質は労働者であるのに、労働者性を否定した形態で営利をむさぼる手口である。請負を指令した企業は手を汚さず（使用者責任を一切取らず）、しかもコスト負担なしで、労働者にすべてを転嫁させるゴマカシの手法である。労働者性が明確になれば、労働時間の違反、残業代不払い、最賃違反などが続出するであろう。この種の「ブラック化」は今後増える可能性があり、十分視野におくべきであろう。

4) 公務・公共的なサービス部門の類型

事例1は、ビルメンテナンス業大手である。この顧客は民間ビルであるが、同時に、公官庁、総合病院、学校など公共性の高いビルの清掃、保守作業を担っている。ここではその点に着目し、この類型に入れている。この業界・企業は長時間労働・過密労働、最賃に張り付く低賃金が常態で、離職者が多い。さらに経営者の「使い捨て体質」など、いわば「ブラック企業」の特質をすべて備えている、といえよう。

この事例での30歳代の男性は月80時間を超える残業、残業時間を反映しない賃金（残業こみで年収300万円以下）、通常作業に加えて新人研修による過密労働で「うつ病」を発症した。現在の職場での「業務の軽減」を申し出るも、会社側の対応は「職場変更」のみで、「嫌ならやめよ」というスタンスであった。男性は労働組合に参加して待遇改善に努力しているが、改善は容易ではない。

事例2は、区役所の清掃作業に従事する女性の声である。これは委託の職場であり、1年契約である。公共入札において、次年度の落札が保障されず、落札ごとに会社は変わるが、継続して8年間勤務している女性の例である。「積算単価」と賃金は3カ月の乖離があり、時給は最賃水準に張り付く。賃上げを要求したいが、次年度のクビを心配して声を挙げられない事例である。

事例3、4は民間企業であるが、社会保険を媒介として国民生活のサービスとしての公共性が高い医療分野の一つである歯科の技工士の事例である。

①事例3（宮城：仙台）は歯科医院長が歯科治療と歯科技工を兼業し、後者について、院長が正規雇用していた技工士を突然「請負契約」

に変更するといひだし、該当の男性技工士1人が将来不安から県医労連に加入し、団体交渉を申し入れたことから始まっている。

この院長はワンマンで横暴で、技工士へのパワハラを繰り返し、賃金不払いを行っている。組合はもちろん、他の関係する一切の関係機関のコンタクト、申し入れを拒否し、「警察を呼ぶ」と脅かし叫ぶ。現在、被害者はパワハラ損害賠償、不払い賃金訴訟を行うとなっている。

②事例8（新潟）は、歯科技工士（30歳青年）のノルマが過大で、そのための長時間労働、さらにパワハラが加わり、「適応障害」になる。会社は「解雇予告」を行い、労働委員会の斡旋になっている事例である。労災認定とはなったが、労災と給与の差額の保障、療養費の保障が課題になっている。

事例4～事例7は、いずれも自治体の外部委託から発生している例である。

事例4は、市（狭山市）の公園内でスポーツ・コミュニティ施設、こども動物園・植物園などの施設を行なっていた管理会社が「指定管理制度」導入（2003年）以降も管理を受託していたが、「公募化」により、2009年にはわずかに「こども動物園」管理に縮小し、正規10人、パート10人を残して数十人が解雇、という問題が発生、そのとき組合を結成（自治労連加盟）するも、賃金の引き下げ、業務量の増大、職場の雰囲気や人間関係の悪化において、組合委員長も退職するなど事態はさらに悪化、その後2013年3月に市はこの管理公社も廃止し、そこで働いていた労働者は全員解雇となった事例である。労働組合は団体交渉で雇用継続を要求、その成果で新たな受託業者「埼玉県公園緑地協会」（市が50%出資、従業員220人）へと、その雇用が継続された。問題は当初、公（市）が設立した法

人でも、「指定管理制度」や業務委託方式の導入において賃金等の労働条件決定に当事者能力がなく、組合ができ団体交渉を行っても、現実には大きな構造上の難点があるということ、それを見せつけられた事例である。

事例5は、戸田市の公立学校の校務員が安値入札で受託した新たな業者によって賃金形態の月額から日額への変更や賃金の切り下げ（13.3～14.5万円から12.5万円へ）、しかも従来年2回10万円程度あった一時金の廃止という悪条件に変更されたケースである。労組（自治労連）の交渉で翌年春闘では多少の改善が行われたものの、委員長の「雇い止め」問題が発生し、組合がこれを撤回させた事例である。

事例6は、川口市の給食センターの再編からみ、従来の正規労働者の多数、およびパートが解雇され、残された正規職員の賃金も大幅に切り下げられ、労働組合が団体交渉で企業を迫り、労働委員会に持ち込まれている事例である。

ここでの問題は第1に、従来雇用されていた労働者を「Aセンターでの就労」が契約の条件だとして解雇した点である。これは安倍内閣が成立させようとしている「限定正社員」の構想・考え方の先触れとみられる。第2は、事例5と同様に賃下げが行われ、その金額が大きすぎ、現行の低すぎる最低賃金に急接近していることである。この事例では月額給与が17.8万円から15.3万円と2万5000円も減らされる。母子家庭が多く低賃金の層には大きな痛手である。

事例7は、同じ市における学童保育に委託業者を参入させ、そこで働く労働者の労働時間や委託期間1年の細分化により、労働時間を20時間未満として社会保険料不払いの抜け道をつくり、いつでも「雇い止め」させる、通勤手当を基本給に組み込む（「固定残業代制」ではなく「固

定通勤手当制」？）など、人件費削減そのための策が行われている。ここでは学童保育という職責に未経験者を登用、その短期、細切れの方式による低賃金、保育労働者の短期・不安定雇用による保育の遂行自体の不安定性と困難性、その背後に労働組合を敵視する受託会社の営利中心主義がある。また、自治体自体においてもアウトソーシングの在り方の問題性をも顕在化させている、といえよう。競争入札になると、価格だけが評価の対象となり、しかも新たな受託業者は賃金ダンピングを想定して安値入札を図る。いわゆる「公契約条例」による「適正賃金」の実現などが課題となる事例であろう。

事例9は、愛知県の自治体における美術館での過労死問題である。機構改革・人員削減で奔走し、在職中に死亡した事例である。若い男性職員は朝から夜遅くまで労働し、自宅で「くも膜下出血」で倒れ、死亡した。当時、遺族の妻が基金支部・本部に公務災害（過労死）認定申請し、その後裁判闘争に訴えた。原告は被災直前100時間を超える残業時間と申告したが、基金支部、裁判所は80時間弱しか認定せず、最高裁まで行くものの、事件発生後14年の法廷闘争は敗北となった。職場の証言の不在や市当局の「分からない」との態度（当時、市は職場の安全衛生に配慮していない）、該当職場には「職員組合」が存在しないことも原因とみられる。トヨタの企業城下町での問題のある処理事例といえよう。

事例10および事例11は、いずれも学校であり、学校教員の問題である。

①事例10（愛知県公立中学校）は、長時間労働の現場からの告発である。夜の19時でもかなりの職員が残る教育現場は、教員の仕事の範囲の増加、労働組合が健全に機能していない状況であり、とくに子供を持つ女性教員の帰宅に無

言の圧力がかっている。「ワークアンドライフバランス」（「仕事と生活の調和」）がよく語られるが、教育現場においてこのような実態ではその実現は「絵空事」とすら思わせる。

②事例 11（公立高校職業科）は、教員の在職死亡の例である。当該教員（当時 42 歳独身）は、通常の授業以外に、職業科での「職業資格検定制度」への合格指導、および地域社会との連携企画（地元商店街と共同した商品開発）にも参加していた。教員を補充しない中での作業量の増大であり、毎日の長時間労働により学校内で倒れ在職死亡した。この長時間労働の背後に労使関係＝健全な労働組合の不在がある。遺族が「公務災害認定」を求め、基金に提訴したが、労働時間基準にわずかに足らず、不認定となった。遺族は 2014 年 4 月、裁判で訴えている。

事例 12（愛媛、松山）は、教育現場でも障碍児教育の事例である。ここでも長時間労働が蔓延している。朝夜の労働時間は 80 時間を超え、これに通勤時間や「持ち帰り残業」を含めればさらに過大となる。残業時間は 2014 年 4 月で 66 時間 40 分であるという。障碍児学校の少なさや定員が進学校にとられ、定員の未充足状態であるというこの地域の特殊性も反映して教員の精神疾患率は高い。

事例 13 は、知的障害者支援施設での 50 歳代女性が「試用期間中」で、経験もないのに、気性の荒い 20 歳代障害者から激しい暴行を受けた事例である。「パワハラ」と記載しているが、これは上司からのそれではなく、支援の対象者である若者から暴行を受けたことであり、労災は認定されたが、同時に使用者の管理責任を追及している事例である。

事例 14 は、自治体（松山市）の緊急雇用創出事業で採用された労働者の解雇問題である。

この雇用創出事業は最長 1 年あるが、5 人中 2 人が期限を待たずに解雇された。離職者を継続して雇用につなげるという趣旨の事業であるが、当該事業所が「業務改善指導書」に捺印しないもの（5 人中 3 人）に退職勧奨、退職しない女性 2 人を「解雇予告書」を通知した事例である。2 人は組合に相談、団体交渉とともに、組合は自治体当局に情報公開を要求している。

5) 大企業の類型

ここでは調査票で回答が来た中での、ア) 大企業の類型⑤-1、およびイ) リストラ・係争にある大企業の事例⑤-2 を挙げたい。

ア) 大企業の類型（⑤-1）

ここでは事例を 3 つ掲げる。

事例 1 は、大手石油産業の準加盟店の一つである。この事業所の従業員数は 6 人であるが、27 店舗について本部の方針に左右されているから、ここでは実体としては大手企業の一分肢として位置づけしている。この事例はタイヤ・バッテリー・オイル等の販売についてサブマネージャーになった労働者（名ばかり管理職）が本部から過大な目標を課せられ、進捗状況などの厳しいチェックや叱責を受け、「職場不適応障害」になった事例である。具体的には①過大なノルマの強制。このシステムは本社がタイヤ販売本数を決定し、これを支店から店舗に振り分けるという文字通りトップダウン方式で、そのノルマが過大であること②その進捗状況を毎日統括する副支店長に報告すること③一定の達成すべきラインがあり、それができないと、集団の場で「パワハラ」（罵声「脅迫」「罵詈雑言」など非人間的叱責）を浴びせられる。しかもノルマ達成のための驚くべき「裏マニュアル」さえある。④「名ばかり管理職」の労働時間は実働 12 時間、

休日も出勤するという長時間労働、不払い残業が加重され、⑤うつ病を発症した。なお、神奈川支店 27 店舗の 1 割が長期休業という現実にある。

この事例は、現在の「ブラック企業」の主要な指標（長時間労働、不払い残業、ノルマの強制、パワハラ、精神疾患）の主要なものが出揃っている典型例といえよう。

事例 2 は、トヨタの 2 次サプライヤーであるが、資本金、従業員数とも大企業の部類に属する。ここでの職場は過酷な手作業が多く、労働災害が頻繁していたが、「泣き寝入り」してきた。当該労働者（生産関係職の 40 歳代の男性）は「両手首の異変」で就業困難になり、治療のため休職した。患部の症状からこれまで就いてきた仕事との因果関係は明瞭で、労災適用が当然であった。だが、会社は業務に起因する疾病・障害を「私情」扱いとし、企業内組合はそれを「個別事例」として逃げて対応せず（労災認定の加害者）、労基署も労災認定しなかった。休職期間が過ぎれば解雇されるから、当該労働者はこれまで「連合」の労働相談、基準監督署などへの依頼相談、民主党の国会議員などあらゆる方法を駆使した。労災認定と身分保障のために「独立労組」に加入、団体交渉するも会社は譲歩しない。そのため、労災認定の裁判闘争（会社の責任、労災認定しなかった国に賠償請求）を追求した。

2014 年 3 月、名古屋地裁にて「労災不認定の国の判断は誤り」との判断が出て、国は控訴しなかった。ところが、ここで奇妙なことが起こる。期限最終日になって、会社が、「補助参加」と称して異例の「制度」で控訴し、振り出しにもどそうとしたのである。その結果、まだ判決は確定していない。労災が認められれば理屈の上では職場復帰が可能となる。解雇された本人は広

島の主治医の下で通院しながら、広島を仮住まいでアルバイトをしながら闘っている。

このほかに、有力な地方銀行で起きた「過労自殺」の事例がある。当時 30 歳の若い男性行員の職場は想像を絶する長時間労働（平日朝 7 時 40 分出勤、夜 10 時～11 時以降の退社）の勤務の常態化（土日いずれかは午前 10 時から午後 5 時半まで勤務、12 月はほとんど休みなし）であった。また、この会社は監督署から勤務時間の正確な記載を指導されていたにもかかわらず、ここでは残業代不払いのための巧みな「勤務時間の改ざん」も行われていた。自殺前の 6 カ月間の推定残業時間は「改ざん」による過小の算定でも月 100 時間前後、とされている。

渉外担当の副支店長は当該労働者を呼びつけ「ゴミ」「くず」「辞表を出せ」という暴言を吐き「パワハラ」を繰り返した。この上司の指導は業務の範囲を逸脱し、執拗に行われていた、とされている。この銀行では元連合系の役員をふくめ自殺者が毎年出ているが、2011 年 12 月末、この将来ある若い行員は自宅において感電死自殺で死亡した。

遺族は 2012 年 2 月、労働基準監督署に「パワハラ・長時間労働による自殺事案」として労災申請。2012 年 10 月「パワハラ・長時間労働による労働災害」と認定された。翌 2013 年 1 月、遺族 2 人が企業に対して 1 億 7300 万円の損害賠償請求訴訟請求を行い、それが継続している。なお、この銀行は 2013 年 6 月に「長時間労働および残業代不払い」で書類送検され、行政指導で是正されなかったため、「悪質性高い」異例措置となった。しかしながら、初犯で容疑否認を理由に不起訴処分になっている。

この事例は、企業ブランドでいえば世間的には入社や就労が相対的に高く評価される企業、

その裏で起こっていた「長時間労働」「残業代不払い」「パワハラ」「うつ病」「過労自殺」事件であり、実体は「ブラック企業」指標のオンパレードである。この事例は日本での「ルールなき資本主義」の本質の一断面を表示しているといえよう。

以上の3事例は、対象労働者の関連する属性（地域、業種、職種）が全く違うが、共通した点がある。それは、対象者が30歳～40歳のいわば「働き盛り」の労働者であり、それが「精神疾患」、「労働災害」、「過労自殺」と、いずれもわれわれの指標での「労働力の破壊」に該当していることである。この三事例の選択は整理したらたまたまこうなったということで、全くの偶然であるが、実は偶然ではなく必然かもしれない。「偶然性の中に必然性が貫かれる」というが、現在の働く労働者は、現在では、企業の専制的人事管理だけに従えば「労働力の破壊」という究極の貧困化に陥っていく現実を暗示している可能性が高いといった方がよいのかもしれない。

イ) 大企業の類型 (⑤-2 「リストラ」・係争事件等にある大企業)

事例1は、日本IBMの「リストラ」解雇・賃金差別、引下げである。

この会社は巨大な多国籍企業の日本法人であるが、IBMの世界戦略・事業再編・人員削減の一環として日本IBMにも人員削減＝リストラの嵐が吹き荒れている。以前は面談を繰り返す退職強要が人減らしの手段であったが、退職しない労働者が組合に加入するため、2012年7月以降、組合(JMIU:全日本金属情報機器労働組合)のIBM支部組合幹部まで含む解雇が起こっている。その手口は前代未聞の「ロッ

クアウト解雇」(内容は資料参照)、そのほか達成困難なノルマを押し付けて退職に追い込む「業務改善プログラム」(PIP)、成績評価を下げた大幅賃金ダウンで退職に追い込むなどの手法などである。JMIU幹部・組合員の解雇はIBM自体が組合を敵視していることの中で、組合に加入しても解雇されるという状態をつくるなかで、組合員を意識的に解雇し、弱体化させ、大量リストラを容易にさせる意図がある。

JMIUは団体交渉、労働委員会場で会社を追及。東京都労働委員会は、会社に対して2014年3月、紛争の拡大を抑えることを強く要請。5月15日の会社との団体交渉で、その命令を実行していないため、組合は「今後、解雇や賃金減額を行うと、争議が起き紛争が拡大する。都労委の要望を無視することになる」と警告した。都労委は6月、日本IBMに2回目の要望書を強い口調で提出した。その間、会社の労務担当者が続けて三代も退職する、という異例な事態も出現している。さらに会社は賞与算定期間の変更で、全社員に一方的不利益変更も行っている。また、解雇については東京、大阪で11人の労働者が解雇無効を争っている。

事例2は日本航空である。

日本航空は、経営破たんにかこつけて2010年12月31日、客室乗務員84名、パイロット81名、合計165名を整理解雇した。解雇された人は機長55歳以上、副操縦士48歳以上、客室乗務員53歳以上、一定日数以上の病欠者である。この解雇は不当解雇と組合潰しが狙いである。

旅客機輸送分野では、従来は全日空と日本航空という大手2社が独占的であった中で、日航はなぜ経営破たんしたのか。これについては日航による不当解雇者を励ます会の「呼びかけ文」

では、「日本航空が経営破綻に至った『原因と責任』は、ゆがんだ航空行政にあります。例えば、1990年の日米構造協議での対米約束によって、過大な需要予測に基づく空港の建設や拡張が進められ、その財源としての高い着陸料や航空機燃油税などが経営を圧迫してきました。また、ドル先物買い・航空燃料購入のヘッジによる5000億円余の欠損など、長年に亘る日本航空の放漫経営です」と述べている。これに加えて旅客機分野の規制緩和が経営破たんを招来したのであって、乗員、客室乗務員になんらの責任がないのは火を見るよりも明らかである。また、解雇は以下のように、根拠のない不当解雇であることも明白である。

①整理解雇の時点で会社更生計画上の人員削減目標数よりも200名近く（希望退職で）退社した。また、この時点で会社経営は順調で1584億円の利益を達成し、二次破綻の恐れなどなかった。にもかかわらず、判例で確立した「整理解雇の四要件」を無視して整理解雇を断行した。

②解雇に至る会社の「信義則違反」と不当労働行為

日航は更生計画開始（2010年1月21日）管財人（企業再生支援機構の幹部）が8労働組合との説明会で人員削減についてワークシェア（仕事の分かち合い）を含め、解雇回避・雇用継続に最大限の努力を約束。だが、同年9月27日、突然整理解雇の人選基準を発表し、肝心の解雇回避努力を一切放棄した。

日航経営者は歴史上、長く「闘う健全な労働組合」の差別支配を行ってきたが、乗員組合、客室乗務員組合への会社側の対応は以下のとおりである。

1. 組合が提案したワークシェアリングなどの

解雇回避策を一切検討しないで、代わりに組合対策として「綿密な想定問答集」を作成し、解雇回避努力を放棄。

2. 特定の人々に対し10月から「仕事はずし」。管理職面談では「希望退職か、整理解雇か」と退職強要で追い詰める。

3. 労組の争議権投票では、確立したら「支援機構は出資しない」と脅かしをかけて介入した。この件は東京都働委会会で不当労働行為と認定されている（この命令の取り消しを日航が求めていたが、2014年8月28日、東京地裁は日航の主張を退け、都労委命令の通り「不当労働行為」の判決を下した）。

4. 「辞めさせたい人たち」を解雇するために、意図的に、「高年齢から解雇」「病歴」という基準で解雇（「国民支援共闘会議」のビラより）この4について、「安全無視の不合理と労組の中心メンバーの狙い撃ちが明らかになった」（「不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議声明」）としている。なお、①について稲盛会長（当時）は「解雇は必要なかった」とはっきり明言している（航空労組連絡会ホームページ<http://www.kohkuren.org/CCP.html>を参照）。

現在、この不当解雇問題は法廷闘争に持ち込まれている。

*東京地裁（2012年3月）の判決では人員削減の必要性を「更生計画の要請で必要性あった」とかたづけ、「解雇回避努力義務」は「一時的な措置で問題を先送りする性質のものである」とし、希望退職募集等で努力義務を履行したとし、「人選基準の合理性」をほぼ無条件で肯定し、その不当性を否定した。「手続の妥当性」について、形式的交渉に終始した労働組合との交渉をもって足りる、などで整理解雇を肯定した。

*東京高裁判決（2013年5月、6月）では「両判決とも、更生手続下における整理解雇であっても、いわゆる整理解雇法理の適用がある」と一応はした。しかしながら、実際の判断にあたっては、解雇時点で、すでに目標とされた人員体制が達成されていた事実や巨額の利益を計上していた事実を全部無視して、一方的に、本件解雇は、更生計画を実現するために必要な措置として合理性が認められる（乗員事件）、とか、更生会社である被控訴人を合理的に運営する上でやむを得ないものとして必要性が認められる（客乗事件）などと決めつけた。そこには、憲法27条・28条や労働関係法により保護される労働者の権利や雇用保持の利益に配慮する姿勢は、微塵もみられない（「JAL不当解雇裁判の東京高裁不当判決に強く抗議する声明」2014年6月9日自由法曹団長名）。

以上から、地裁、高裁の判決は解雇の無効確認を求める原告側の控訴を全面的に棄却した不当判決であるが、原告団は屈せず、日航の「不当労働行為」を断罪する東京地裁判決などで真実が明るみとなり、最高裁上告へと向かっている。

第3の事例は、ルネサスエレクトロニクスである。この企業は半導体の大手企業で、主力は自動車用マイコンや産業用向け半導体である。表示のように、有力電機メーカーの分社化企業の統合した形態として出発したが、経営危機、その再建として、現在では「産業革新機構」が約7割の株式を持つ形態になっている。

1990年代後半以降、日本の電機・エレクトロニクス産業は構造変化にみまわれた。経営者は長期的な経営戦略、技術開発戦略ではなく、短期的経営判断によりこの産業を衰退産業化してきた。その中で16万人とも18万人ともいわ

れる「リストラ」が行われてきた。ルネサスも例外でなく、2010年のルネサス発足時に4万6600人いた従業員は、子会社売却などの影響もあり表示のように2万7000人程度に減少している。このわずか4年間に約2万人もの減少である。

2013年度は3期ぶりの営業黒字に浮上し、最終赤字も52億円に縮小したなかで、なお拠点の統合や人員削減を図る。これは明らかに「戦略的リストラ」である。

新しい経営陣は最悪の事態でも営業利益率を2ケタにする、固定費を1900億円減らすとして、追加で5400人の人員削減、北伊丹、玉川、相模原事業所の開発拠点の閉鎖、武蔵、那珂、高崎などへの6000人の広域配置転換を強行しようとしてきた。

「リストラの手法」は、「降格にして退職強要」、「面談での退職強要」、「低評価者を意識的に退職誘導」、「介護・育児を担う労働者を遠隔地配転し、退職に追い込む」など、巷間では「外資も顔負けの大胆リストラ」といわれている。

2人の技術職の労働者は、会社の執拗な退職強要のやり方に抗して、産業別個人加盟労組「電機・情報ユニオン」に相談、加盟して会社側と団体交渉を行う一方、電機ユニオンはそのひどい現状を労働局に訴えた。それが功を奏して会社の退職面談は全社的に「中断」、併せて組合員の不当な差別的人事評価の問題性を団体交渉で追及、これを是正させた。ただし、今後の「リストラ」の動きは会社の方針もあって予断を許さない。

以上、3つの事例はいずれもリストラによる不当解雇の事例であり、この背後にはグローバル化や規制緩和を背景とする多国籍企業あるいはそれを志向する大企業によって労働者の権利

が無視され、労働者・労働組合がそれに反撃している事例である。

2. ブラック企業の類型化②

——問題事例別類型

次の方式は「ブラック企業」がどのような問題を抱えていたか、という点で、その問題事例別に沿って類型化し、その指標における企業はどのような業種、職種、労働者属性なのかを検討する方法である。なお、事例はすでに示した企業類型別とは原則同じであるが、企業類型別では括れなかった新しい事例も入っていることに留意されたい。なお、この類型では、ブラックな指標が時系列でどう変化していたかについて、記載があるものは紹介したい。ここでは正規と非正規に分け、そこでの主要な問題事例別の類型を作成してみた。

1) 非正規労働者の類型

ここでは非正規雇用を1-①解雇（自主退職強要）型と1-②低賃金・長時間労働型に分けてみた。

1-①の解雇（自主退職強要）型では、5つの事例が浮かび上がった。契約社員や派遣が多く、女性の割合が多い。ここで問題の「時系列的経緯」に注目してみると、事例1が典型であるが、過大なノルマ⇒パワハラ⇒退職強要という企業側の誘導方式が見える。その他、解雇通告の前に、残業代不払いや不当な業務改善命令などがあり、労働者が上司に異議を唱えると、それがきっかけで解雇問題が発生している。

1-②低賃金・長時間労働型では、労働者属性では男性と女性、年齢別にも幅があるが、職種別にみると、従来から低賃金・長時間労働の職種と言われてきた職種に集中している。この

類型は産業革命期のイギリスでは「苦汗産業」（Sweating Industry）と称し、労働条件は悪く、「労多くして功少ない」部門、その企業を指していた。高度に発展した資本主義国日本でもこのような業種・企業が存在し、それが新しい形態をまとめて出現しているのではないか、と思われる。労働条件が劣悪であるから、転職の多い業種ともみてよい。労働者の雇用形態別では、派遣労働者や契約社員のほか、近年増加している業務委託労働者がこれに該当することに注目する必要がある。

2) 正規労働者の類型

正規雇用は全体的に数が多く、問題事例も多岐にわたっている。

そこで、ここでは問題のテーマを絞って「パワハラ」「過酷雇用条件型」「一方的労働条件変更型」「セクハラ型」「労働組合嫌悪型」に分類して整理してみた。増大している「パワハラ」については事例をより細分化して検討してみた。

* 「パワハラ型」

第1の「パワハラ」は現在の「ブラック企業」問題を考える場合、重要なポイントの一つである。それが職場内での働く雰囲気マイナスの影響を与え、該当した労働者は適応障害・うつ病を発生させる結果になり、企業にとってもマイナスの作用を与えるはずである。

どんな労働者にも「自尊心」「プライド」人権はある。それを無視・否定する行為は文字どおり「ブラック」な行為である。利口な経営者はそのようなバカげた手法を取らず、労働者の自立心を尊重し、本人を認めてその円滑な業務遂行や能力開発を行うであろう。

高度成長期にはたしかに長時間労働、サービス残業はあったが、労働者を暴言で露骨に汚い

口調で叱責し、同僚の前で屈辱的な恥さらしを行うことは目立っていなかった。それが、今なぜ、このような殺伐とした行為を、会社・上司が行うのか、ということである。

そのために、この要因をさらに分析してみた。

一口に「パワハラ」と言っても、いくつかの類型があることが看取される。問題事例別ではこの項目を①暴力支配型②ノルマ強制型③退職強要型④いじめ型に細分化してみた。以下、その特徴を検討しよう。

①暴力支配型

この類型は、店長の暴力的体質（事例1）、職場が元来暴力団的土壤にある（事例3）、労働者が「社会的弱者」であることを見越した利用した暴力行為（事例4）など、経営者ないし上司の資質に関連していると思われる。意識的で悪質である。これは中小企業の事例に多いが、それだけでも言えない。事例1では店長自身の横暴な気質が関係している。

②ノルマ強制型

この2事例はいずれもノルマの強制⇒パワハラ⇒うつ病発症というパターンである。過大なノルマが原因で、上司などがそれをパワハラの手法で強制する、そのストレスと同時にノルマの処理には長時間労働とならざるを得ないこともあって、精神疾患に陥る事例である。

③退職勧奨型

これはパワハラが上司の好み（好き、嫌い）に左右され、上司の嫌うタイプの社員を退職勧奨にまで迫るタイプで、女性の事例が比較的多い。違法な行為はおかしい、とはっきり言うタイプがターゲットになりやすい。上司に気持ちの余裕がなく「なぜ俺のいうことを聞かないのか」となりやすい。

④いじめ型

この事例は、上司の「いじめ」で仕事を取り上げる（事例1）、自宅待機、解雇通告（事例2）、配車で差別する（事例4）など③の事例との共通性がある。とくに業務改善を提言した女性の事例は③と類似性がある。

以上、4タイプをみてきたが、②のノルマ強制型は、別の類型でのパワハラの広がりに関係している可能性が大きい。その理由は、この類型では職場に「貢献度」重視の成果主義的手法が影響していることがある。成果・「貢献度重視」が過度に強調され、上層部からハードな目標を突きつけられた上司は、その達成が上司自身の「ノルマ」でもあるため、部下に余裕なく当たることがあると考えられる。「パワハラ」の横行は、市場での商品の飽和化、過当競争の中での短期的な企業利益増加の目標管理（それが株価に影響する）の経営政策があり、優勝劣敗を競う時流では、企業が目先の利益の追求によって労働者を人間として見ないという風潮が広がっていることの反映でもある、とも評価できよう。

また、③④の事例において「パワハラ」と「退職勧奨」は女性労働者において強い相関関係があると出ている。一般的に、企業社会において自己主張を明確にすることは男性も女性も「煙たがられる」という主張がある。その中で、この事例では女性の事例が多く出されている。男性の上司が部下の女性労働者に接するさい、日本の伝統的な女性像に拘束されているのかもしれないし、男女平等・ジェンダー平等に無理解なこともあるかも知れない。

*「過酷雇用条件型」

この型は事例1～4は長時間労働であり、不払い残業があり、しかも長時間労働の影響でうつ病を発症、過労死に至る事例がある。年齢別

にはさまざまな層に広がっており、職種別にもホワイトカラーだけでなくブルーカラーにもある。

現代日本の長時間労働が、働く労働者をさまざまな形でむしばむ根底的な原因になっていることが看取される。

その他の事例では、作業環境自体が劣悪（事例5）、研修なしでいきなり困難な相手を任せる（事例6）である。

長時間労働問題は深刻であり、「ブラック企業」化の原点である。解決する根本的対策は業務の軽減（そのための要員補充）と1日の労働時間の短縮など、長時間労働自体の削減（関連して労働基準法をいかに守らせるか、年間残業時間の制限、三六協定など日本の労働時間法制度の欠陥の本質的是正、不払い残業の規制がある）、同時に健全な労働組合による監視が必要である。

だが、ここでの個別の事例では企業の体質上それらが是正されず継続するとか、労災不認定も発生している。長時間労働がなくならない主体の側の問題としては、早帰りを拒否する職場の雰囲気の影響、労働者自身が「強制された自発性」の意識で仕事をやめないこともあろう。

＊「一方的労働条件変更型」

この型は会社の一方的判断で、解雇、職種変更、賃金の引き下げなど労働条件の不利益変更を行うパターンである。会社の経営危機（事例1）もあるが、「業績不振」を口実にした賃下げ（事例2）、中小企業におけるワンマンな経営者の懲罰的対応（事例3）もある。この事例では運転手への職種変更は運転が生命の労働者に仕事の誇りを失わせるにも等しい。また、多くは団体交渉での解決も難渋しているケースである。

＊「セクハラ型」

「セクハラ」の事例はここでは3事例である。

第1事例はすでに紹介した。第3事例は「性同一障がい」という最近になって浮かび上がった問題である。表示のように、「ホルモン療法」による副作用からの日光アレルギーによって配置転換を希望していた。業務命令違反で解雇の可能性があったが、マスコミや支援団体の影響もあって最終的には本人の希望に沿った対応が行われた。この問題については日本では従来でも現在でも「無知」のため、対応者も無意識に性的差別を行っていた可能性がある。

＊「労働組合嫌悪型」

この類型は日本の後進性を示す、最も始末の悪いケースである。労働組合の結成は日本国憲法の第28条において明確に規定され、組合自体の存在は社会的に認知されているはずであるが、日本では労働組合を敵視する企業がまだ少なくない。

事例1は専制的でワンマンな開業医の例である。事例2、事例3は新興産業であり、職場の労働条件が悪すぎることに無頓着で、組合の存在すら知らない経営者である。組合結成となると、団体交渉にまともに応じず、組織の切りくずし（事例2）「不当配転」（事例3）などを繰り返す。事例3は多額の賠償金で被害者が勝利した。このように、不当労働行為を行なった企業はこうした結果でなければ「改心」しないかも知れない。あるいはふたたび執念深く問題を起こすかもしれない。

IV. おわりに

以上、われわれは全国の調査員のインタビュー事例を集約し、類型別に整理し、それぞれの特徴をまとめてきた。そこでの暫定的結論は「ブラック企業」は地域を超えて存在していること、たしかに新興企業は目立つであろうが、それに関係ない企業に広がっていること、若者だけでなく、働き盛りの中高年労働者にも広がっていること、中小企業領域では待遇は総じて良いとはいえず、「ブラック」の指標が多く、とくに労働法に無知な企業、労働基準法による労働時間規制など法律による労働条件決定を遵守しない企業が多いことである（ただし、大企業でもその適用を巧妙に回避する企業もある）。

また、非正規・派遣・請負分野にも新手の脱法手法が見られること、公務・公共的サービス部門でも長時間労働や公務災害、在職死亡が発生し、アウトソーシングによる外部委託の労働条件は特に悪いこと、また、大企業分野でも長時間労働、要員を減らしたなかでの成果主義的な手法による労働者の使い捨ての運用がみられる。

問題類型別でとくに目立つのは「パワハラ」で、これが広がっていること、ここには「暴力支配型」「ノルマ強制型」「退職勧奨型」「いじめ型」などの類型を指摘したが、その広がり、企業が目先の利益の追求によって労働者を人間として見ないという風潮が広がっていることの反映であろう。しかも、それが長時間労働・過密労働と関係すれば「適応障害」「過労死」など、われわれが「労働力の破壊」と呼んだ状況の顕在化となる。労働者は生身の人間であり、生活時間、睡眠時間さえ奪う厳しい働き方の中での過重な

ストレス、同時に人格・人権のたえざる否定行動に遭遇すれば、だれでも個別的には耐えられるものではない。

また、「解雇」の事例が大変多い。労働者を継続して雇い、その能力を育成し、かつ活用することは、経営の観点からでも技能・熟練の向上、生産性の増加、企業の高評価に貢献するはずなのに、ここで挙げられた企業は「人間尊重経営」「長期的視野に立った経営」の理念を失念し、目先の利益に走る。そこから労働者の「使い捨て」が起こる。採用後すぐ過度な負担の仕事を担わせる、仕事ができなければ、目標のノルマを達成できなければ、あるいは仕事のやり方に文句をいえば、「クビ」だとする。このことは少なくとも高度成長期には見られなかった現象である。

特に、現在進行中の安倍内閣の「成長戦略」、そこでの「雇用改革」はこれらの「ブラック企業」を野放しにし、しかも日本社会全体を「総ブラック化」させるものである。その政策はこの『報告書』全体で挙げられた反労働者性・反労働組合性の事例を肯定し、これらのケースを一般化させるもの、といって過言ではない。

「ブラック企業」はかなりの多くが未組織であり、待遇改善、法令遵守、人権の尊重を迫り、経営側と交渉する健全な労働組合を「敵視」する企業でもある。これは企業類型別事例の最後にある現在係争中の著名な大企業もそうである。遺憾ながら、支配的な大手企業内組合は経営と癒着し、働く労働者の労働条件の向上や権利の確保・拡大に向かう労働組合にはなっていない。他方では、われわれが接した地域の労働組合は多忙な中、頑張って着実に相談者の声を

聴き、対応を行い、実績を挙げている（ただしそのことが未組織労働者の組織化には単純に直結しない難しさもある）。

「ブラック企業」の改革は、企業の経営方針や人事査定、労働組合への対応などの改革と密接に関係する。言い換えれば経営に対抗する労働組合として当然の規制ができていないか、できないかの反映でもある。「ブラック企業」に立ち向かう労働組合の強化の必要性、その機能の充実、そのための世論形成を含めた様々な対応が求められる、といえよう。

同時に、このような状況を生み出したのは、1990年代以降の構造改革・規制緩和政策の影響がある。現在の安倍内閣の「雇用改革」（派遣労働の常用代替防止原則を破棄し、生涯派遣を是認するその自由化、解雇の金銭解決、「無限定正社員」と「限定正社員」の区分による「正社員改革」、雇用流動化のための「労働移動促進助成金」、8時間労働制を乱暴に踏みにじる「ホワイトカラーエグゼンプション」「労働時間と賃金の切断」、雇用・労働法制のルール破壊の突破口にすることをねらう「国家戦略特区」などなど）はこれまでの事例にみられる「ブラック企業化」を日本全体に広げるもので断じて許容してはならない。

ブラック企業調査メンバー名簿

（肩書は2014年7月25日現在）

〈調査チーム〉

責任者

小越洋之助（代表理事・國學院大名誉教授）

井上 久（常任理事・全労連事務局次長）

大須 眞治（代表理事・中央大名誉教授）

小澤 薫（常任理事・新潟県立大講師）

熊谷 金道（代表理事・元全労連議長）

伍賀 一道（常任理事・金沢大名誉教授）

丹下 晴喜（常任理事・愛媛大准教授）

中澤 秀一（常任理事・静岡県立大短期大学部准教授）

中嶋 晴代（常任理事・女性労働問題研究者）

浜岡 政好（常任理事・佛教大名誉教授）

原富 悟（常任理事・元埼労連議長）

藤田 宏（事務局次長）

藤田 実（事務局長・桜美林大教授）

村上 英吾（常任理事・日本大准教授）

〈調査協力者〉

朝日吉太郎（会員・鹿児島県立短期大学教授）

伊藤大一（理事・大阪経済大准教授）

齊藤敦（会員・徳島文理大学准教授）

櫻井善行（会員・愛知労問研）

柴田徹平（理事・中央大大学院生）

労働総研ブラック企業調査類型① 新興企業

	地域区分	対応組合	労働者区分	業種	企業規模	職種	労働者属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例1	宮城 仙台	県労連宮城一般	正社員	フランチャイズ外食大手（居酒屋、レストランなど）	資本金40億円 名古屋拠点に全国展開	店舗の総合作業	男性48歳 既婚	V.H A.B C 暴力的パワハラ 退職勧奨 長時間労働 残業代不払い 深夜労働	＊被害者は大手外食産業を渡り、働き続ける。該当企業は中途採用 ＊店長は入社間もなく、「接客態度」を理由に暴力的言動、暴力行為⇒擯首をつかみ引き回され洗面所の壁に叩きつけられ、左眼失明の危険発生⇒その上で退職を強要。 ＊労働時間AM9:30～PM7:30（公称）、実際は出勤9:00～退勤深夜1時前後 ＊タイムレコーダーは午前2時間後、午後2時間前に記録（前後4時間を偽装） ＊賃金30万円（固定残業代制。職務手当16万円、業務手当11万円。業務手当が「固定残業代制」に該当） ⇒県労連・宮城一般の仲介・団体交渉で解決金で退職
事例2	東京	三多摩労連	正社員	IT関連企業	従業員数60人	本社総務部事務及び大手商社情報システムでカスタマーサービス派遣	女性36歳	V.W H パワハラ 精神疾患 退職勧奨	＊採用2週間後「コールセンター」への異動を要請⇒求人内容と違うので断る ＊大手商社に業務命令で派遣。そこでの女性派遣社員がパワハラ（嫌がらせ、罵声）。直属の上司からの「客先からクレーム」を理由に執拗なパワハラ（パワハラは深夜まで。その後も継続）⇒その後退職勧奨を繰り返す ＊被害者は「過呼吸やめまい」⇒医師から適応障害と診断 ＊ハローワークとの相談で会社に転職票の交付請求。組合への相談はその後
事例3	東京	新宿一般	正社員	製造・販売	従業員数40人	使い捨てライター営業職	男性49歳 既婚	K.V A.W. H N.Z 不当な転勤、パワハラ 長時間労働 うつ病 退職勧奨 不当な「降格」による減給 不誠実団交	＊安価な輸入品の増加、円高、急速な海外展開で資金繰りが悪化⇒倒産 ＊その後投資会社に売却。2000年代初めにリストラ⇒予想以上の退職者ので中途採用（有能な人材多い）⇒従来の生え抜き組には「自障り」⇒営業部長が福岡営業所に男性に単身赴任命令（従来は3人体制。九州一円の取引先を1人で対応⇒「欠品の多発などの苦情処理」を東京本社に相談するも無視⇒自己判断で処理。過重労働と精神的疲労⇒「うつ病」を発症（自殺の危険あり） ＊東京営業所に復帰すると仕事をとり上げられ、営業成績が上がらないという理由で賞与のカット（査定により、上限1.8ヵ月、標準1～1.2ヵ月⇒0.3月、12万円へ）⇒当該労働者の妻がガンを持っていることを承知で、大阪営業所へ転勤命令。や妻の「診断書」を提示し転勤不可とすると、執拗な退職勧奨・強要 ＊新宿一般に加入して団体交渉⇒会社側は就業規則の一方的不利益変更 ＊新たに「降格」規定の導入（本人は主事から副主事に、賃金の引き下げ） ＊上司からのパワハラ、人事権濫用による不利益、不当労働行為において ＊会社に在籍しながら、組合の支援を受けて裁判により係争中
事例4	東京	新宿一般	アルバイト	新興生命保険代理店 2006年設立	資本金570万円 従業員数500人規模	電話による保険セールス	男性・女性 20歳代2人	L.D F G 有給休暇なし 雇用保険未加入 アルバイトの大量採用 大量離職を想定	＊7年前に28歳の社長が創業。それ以降急成長した新興企業（保険会社からの業務委託による保険代理店業、他にテレマーケティング、人材派遣） ＊この若い男女は1ヵ月契約を更新し、5年勤務。業務は3ヵ月研修後、資格試験に合格してから仕事をはじめて可能 ＊本来正社員が行う業務であるが、アルバイトを大量採用⇒アルバイトなので、いつでも解雇自由として大量離職を前提 ＊1ヵ月毎の契約プラス有給休暇、社会保険不適用⇒「従業員を信用しない」 ＊要求は「取れるものをもって仕返しをして辞めていきたい」⇒組合加入を検討
事例5	東京	新宿一般	正社員	ソフトウェア開発企業 1979年設立 立本社は徳島	従業員数520人	販売活動サポート部（2年前から）	女性50歳代 既婚	K.H 不当な配置転換 退職勧奨	＊この会社は4年前に大手上場企業と資本・業務提携⇒大手企業経営に参加⇒正社員の契約社員化、年齢を基準とした退職勧奨など労務管理を変更 ＊当該労働者は本社のある徳島に配置転換命令（昨年末） ＊70歳母（重度）の白内障）、高校生の娘（起立性調節障害にかかる）や元夫の仕事の減少による「養育費」支払いの滞り⇒医師は「配転による家族への重大な影響」の診断書提示⇒会社は「従業員の診断書は受け取るが家族の診断書は受領不可」という姿勢⇒本人は労働審判の申し立て⇒「配転無効」の審判⇒会社は「審判」に従わず本訴⇒本訴でも十分争える内容として本人の決断に委ねる
事例6	東京 新宿	新宿一般	正社員	ホテルリゾートマンション開発 1998年設立	資本金900万円 従業員数130人	ホテル開発・企画・運営管理部	男性30歳代	H 不当解雇	＊この労働者は新宿区内でホテル開発・企画・運営で働く（2年7ヵ月前）⇒ ＊当初は業務推進部所属⇒管理部へ配置転換（契約書、会員権の管理） ＊会社の経営状態は良くない⇒2011年1月全社員の賃金カット ＊2013年末、突然の「整理解雇」通知⇒「呼び出し」で一方向的解雇通告（30分程度）同僚2人も同様⇒新宿一般に加入し、団体交渉⇒経営側は解雇正当性を主張（赤字続き、経営上やむをえない、銀行からの融資が無ければ倒産もありうるなどを主張⇒経営悪化の原因追求⇒明確な説明をきず。 ＊「コストカットと同時に」に人員削減実施の説明追及⇒被解雇労働者に丁寧な説明なし⇒組合側は赤字が続いているのに、その中で新規に正社員を採用を追及⇒経営の判断として「合理性」なし、「整理解雇の4要件」の説明などまた、対象者は職場で人望の厚い人物である、など納得せず⇒経営側は交渉で「解雇撤回はしないので、第三者機関に委ねる」との発言⇒その「真意」は組合との交渉は初めて、「和解」は想定外⇒組合は「現段階で職場復帰を望むが、経営側が誠実な対応を重ねるならば、当該組合員も違わず選択肢を検討してくれるかもしれない」と主張⇒その後数回の交渉で「和解」成立⇒当該労働者は病院（民医連加盟）正社員採用⇒病院では将来を嘱望 ＊この会社は2014年6月、民事再生法適用（負債額5億7800万円で倒産）

	地域 区分	対応 組合	労働 者 区分	業種	企業 規模	職種	労働 者 属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 7	埼玉 坂戸	埼玉 労連		介護事業	従業員数 200人	高齢者介護	男女 25人 女性 23人 男性 2人	V. Z A. B D. パワハラ 不誠実団交 長時間労働 不払残業 休日を休ませない	＊さいたま市など6事業所で介護事業を展開。 ＊職場は長時間労働、休みが少ないなど低労働条件。訪問介護時の直前キャンセルだと賃金不払い。ミスがあると叩くなどパワハラを行う ＊労働組合を結成して医労連加盟⇒不誠実団交交渉（会場、時間等無理な設定、団交日時の変更など）⇒事実上の団交拒否 ＊不当労働行為（組合員の切り崩し） ＊会社の不正請求が発覚（介護報酬、委託料等の返還）
事例 8	新潟 下越地域	新潟 県 労連	正社員	社会福祉 法人 S会 介護事業	下越 地域に 5つの 事業所	生活相談員	女性 40 歳代	H.V K.N W G 不当な解雇通告 パワハラ 不当な配置転換減給 適応障害 高い離職率	＊介護施設で生活相談員として働いていた女性（勤続3年）が、業務の改善を求めて現場で声を上げたら、「自宅待機」を命じられ、解雇通告（2013年1月）通告の取り消しを求めると「生活相談員」から「介護職」への配置転換、減給処分やパワハラ⇒「心が折れた」と診療内科へ⇒「パワハラによる適応障害」と診断⇒現在休職中。その間復職を求める仮処分の申立をしても却下 ＊職場復帰できる医師の診断書を法人に送付⇒今もって現職復帰できない ＊休業手当が支給されるようになったが、手取りで6～7万円 ＊当法人は県から措置命令が出される（理事長の責任容疑）など経営者の資質が問われる。復職した人に仕事を与えず、一方で「仕事がないのにいつまでいる気かね」などの発言。 ＊離職率が高く経験のある労働者が退職する⇒ベテラン職員が退職し、欠員補充は新人⇒夜勤も月9日を超える場合あり ＊当該労働者は、現職復帰と100%の休業手当の支払いを求めて係争中
事例 9	新潟 県内	新潟 県 労連	正社員	介護事業所	450人 （グループ会社を含む）	介護福祉士	男性 40 歳代	Z.H G. K 労働組合敵視 不当解雇 高い離職率 不当な配置転換	＊この事業所は利益偏重の経営 ＊旧式の設備で業務過多、無理した入居者の確保、人員削減⇒1施設4～5年で100人を超える退職者を出す ＊当該労働者は2010年（入職3年後）、「働きがいのある介護と職場」を作ろうと、職場の仲間の要求を取りまとめ施設長と相談し、本社に要求⇒ ＊要求書に一部上司を罵詈する表現を含んだのを口実に、会社は「自主退職」に追い込む⇒自宅待機命令⇒1月「始末書提出」「減俸10分の1（1ヵ月）」「関連会社出向」の社命を下す ＊県労連ユニオン団体交渉要求や会社側団体交渉拒否⇒のち「社命撤回」も「無断欠勤」として会社数地区内に立入禁止⇒3月12日監督署に是正指導要請 ＊3月23日監督署は正動告⇒会社側賃金として認めず「賃金相当」の押込みとし、賃金0表示、社会保険の個人負担分を請求⇒6月会社側「賃金支払の義務なし」という労働審判の申し立て⇒8月会社側は「理由なし」で棄却 ＊当該労働者は地裁へ仮払い仮処分の申立（賃金の6割では生活できない）⇒12月、地裁仮処分命令（賃金17.5万円の支払い） ＊2011年8月新潟労働委員会「不当労働行為救済」申立⇒ ＊2013年1月会社側労働委員会命令を不服として中労委に再審査申立⇒ ＊4月中労委で組合側勝利⇒2014年3月東京高裁にて和解⇒既払い分を含め2000万円の慰謝料の支払い
事例 10	神奈川 川崎	全川崎 地域 労組	非常勤 職員	社会福祉 法人S社 介護関連 支援事業 （保育、児童館 社会教育 高齢者福祉 障害者福祉）		ヘルパー 障害者福祉 分野	女性 46歳	K.N 不当な配置転換賃下げ	＊障害者福祉関係で働く⇒ケアマネージャーからの根拠のない通報によりこれまでの支援業務から外される⇒組合員になり、会社側と団体交渉 ＊県委員会に前送申請の結果、クレームなしで謝罪、解決金を取り、事件は一応解決 ＊当事業所の労働条件の決定は「いい加減」で介護、保育、障害者福祉、外国人の職業訓練など多面的な経営を実施するなかで、それらの分野の違いを利用して、時給の切り下げ、上司の思いのままの異動が行われることがある（職務の違いで時給が違うので、異動は労働者の収入に直結）。
事例 11	京都 京都市内		契約社員 の 正社員	インター ネットマガ ジン	不明	ネット雑誌 作成	女性 26歳	D.B N 有給休暇なし 残業代不払い 年俸制を利用した 賃金カット	＊契約社員で入社（時給1100円）6ヵ月後に正社員や契約社員時は雇用保険のみで有給休暇もなし⇒6ヵ月後正社員。年俸制契約（年俸300万円） ＊現在も1年半になるのに有給休暇なし ＊10月、11月残業多い。人事からは「残業はもうしないでもいい」⇒代わりに「みなし残業代」90万円カット⇒年俸額210万円に削減される ＊労働組合に加入して団体交渉⇒進展がないので府労委への斡旋申請で、会社側「和解」に応じる ＊このケースは基本給に残業代を含ませる「固定残業代制」の変形とみられる

労働総研ブラック企業調査類型② 中小零細企業

地域 区分	組合	労働者 区分	業 種	企業 規模	職種	労働者 属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 1	東京	三多摩 労連	正社員	不動産業 従業員数 15 人	営業受付事務	女性 33 歳	U セクハラ	*2006年入社時のA企業は分社化でB⇒従業員は全員Bへ異動 ⇒同じ職場の女性が退社⇒フロアーは当該女性のみ ⇒会長が毎日のように来る⇒アスクの隣に座る、手を触れる行為、執拗に飲みを誘う ⇒行かないと断ると、洗濯場でタオルを洗っているときに後部からセクハラ⇒夜も眠れず精神的に追い込まれる *2014年4月、「体調が悪い」との休みの理由を「急用がある」とすると、社長は「急用で休むなら全部欠勤にする」と主張⇒本人は退職を決意⇒セクハラ問題で係争中 *なお、当該事業所には雇用契約書はない *就業規則は通常金庫に保管されていて、自由に閲覧できない *孤立した職場での女性労働者1人という労働環境での事例
事例 2	東京 新宿	新宿一般	正社員	旅行会社 従業員数は不明	スキパスの 催行管理	男性 30 歳代	A.B V.T 長時間労働 残業代不払い パワハラ「名ばかり管理職」	*大学卒業後大手旅行会社のツアーコンダクターを長年勤務 ⇒1年半前スキーツアー専門に催行の企業に転職（中途採用） *入社時から管理職扱い⇒実態としては職務内容は管理職でない ⇒残業代不払い *時間管理（スキーバス催行管理部署への配属後）週6日 早朝6時から深夜12時（昼休憩1時間とみても17時間労働） *労働時間の偽装⇒午前10時～午後22時だけ働いていたとする書類にサインを強制（前後6時間の偽装） *昨年末退職届を提出⇒上司は些細な仕事上のミスから「暴言」をともなう叱責を受ける⇒「許せない」として労働相談 *本人の希望①「自己都合退職で辞めることは納得できない」 ②在職時、実態は管理職でない点を明らかにして残業代、深夜割増の不払部分を請求したい *職場に在籍している仲のいい同僚がいるので、裁判を念頭に資料集めをアドバイス
事例 3	静岡 清水	静岡県 県評	契約社員	アパレル（婦人服）販売 従業員数 30 人以下 国内で 10 店舗	販売員	女性 63 歳	H.V A.B D.G J.Z 不当解雇 パワハラ 長時間労働 残業代不払い 休憩時間なし 高い離職率 雇用契約の不正 団交の決定事項の一方的破棄	*会社は会長、社長、取締役、専務などが一族で独占⇒ワンマン経営。2014年3月から婦人服販売として就労⇒店舗は1人のときは休憩とれず⇒「休憩時間」なしと電話⇒休憩時間を含めて賃金請求⇒突然取締役（社長の娘）から「解雇通知」 *女性は売上げを出す。「この程度のことでクビになるのは納得が行かない」としてローカルユニオンに相談⇒ユニオンを介し団体交渉申入⇒6月9日団交の席で「休憩時間を確保する、解雇通知撤回」で合意⇒合意事項は書面で、も合意⇒6月16日突然「解雇は撤回せず、明日から来なくてよい、職場の雰囲気が悪くなる」とし6月28日までの賃金を渡し再度解雇通告⇒当該労働者はその金を受け取らず、再度団交、弁護士との協議で2.5月分の賃金支払いで「和解」 ⇒本人は「徹底的に争うつもり」だった *この企業は求人誌では「正社員募集」⇒実際は3ヵ月後に正社員契約の口約束（雇用契約書はない）⇒3ヵ月は時給900円 *残業代も払わず、すぐ退職する者が多い⇒「中小企業は、労基法を守っていたらやっていけない」（社長の言辞）
事例 4	静岡 浜松	静岡県 県評	正社員	建設業 従業員数 13 人	技術職	男性 38 歳	V N.W パワハラ 賃金不払い 精神疾患	*当該労働者は2011年8月、ハローワーク経由で入社⇒雇用契約は結ばず、給与明細ももらえず *仕事は産業用ヘリコプターの操縦⇒免許取得⇒農業散布の予定 *ラジコンヘリコプターの操縦練習の継続中、上司（社長の孫娘）のパワハラがきつい（丁寧に仕事を教えず、言葉でけなす）⇒精神的に追い込まれる⇒2012年7月初旬、会社に行きたくなくなる⇒自殺を考え富士宮へ（大雨で取りやめ）3日休んで、野宿（留守で休んだ別荘で休む）⇒警察通報、不法侵入で逮捕（オウムとの疑念）20日間拘留⇒不起訴処分⇒会社に情報が伝わり保険証取り上げ *7月から給料はないが、勤務期間の6月は未払い、給料は低額⇒手取りで8万円ほど *後日某社員が自宅へ⇒「会社に迷惑をかけたのだから、車を売って300万円払え」（求人票にはラジコン免許取得受講料は会社負担とある）⇒ローカルユニオンの紹介・相談⇒弁護士の紹介・一任⇒会社との交渉⇒社長は300万円請求に委細聞かずに⇒この件は解決

	地域 区分	組合	労働者 区分	業 種	企業 規模	職種	労働者 属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 5	静岡県	静岡県評	正社員	製造業	従業員数 29 人	営業職	男性 40 歳代	W 精神疾患 (行動を日常監視される) V パワハラ	* この会社は営業車にナビゲーションシステムを導入 * 導入では、社員の同意を行わず、また、それを導入する目的の説明もなかった。⇒実際は社員の毎日の行動を監視するために使われている。⇒GPS 使用による新たな人権侵害 * 当該労働者はこのシステムにより、1 日中監視され、ひどい時は 1 時間に 7 回監視された。 * 会社は社員の行動に対して説教することに執着⇒同僚も類似の状況になった。当該労働者は精神的なショックを受け、休職を余儀なくされた。病院の診断では「機能性胃腸障害、および自律神経失調症（下痢、嘔吐、半うつ症状）」 * 組合は①医師の診断書を提出し、監視行為の中止を「内容証明②郵便」で申し入れ②民法に基づく損害賠償請求、労災保険請求も可能③会社が手続きしない場合は労基署の報告へアドバイス
事例 6	愛知県 西尾	愛労連	正社員	運送業	従業員数 80 人	運転職	男性 3 人	A.E 長時間労働 G.M 本人承諾のない職種変更 離職率高い、事故に罰金、給与から天引き	* 運輸業にありがちな経営者の独断専行⇒従業員の些細なミスにも罰金⇒A氏は健康診断結果と事故で運転職から用務職へプラス無届欠勤で懲戒処分 * B氏は勤務シフトの会社都合での一方的変更で異議申し立て⇒仕事の取り上げ、ならびに自宅待機処分 * C氏は事故による個人弁済（給与からの天引き）仕事の取上げ * この会社は労働者を人間扱いしていない。地方受け入れの寮は空調設備なく、衛生面でも劣悪。⇒「嫌だったならやめる」「じゃあやめてやる」の繰り返し⇒トラブルは表面化せず、個人的抵抗⇒離職率高い * 3人は労働センターから「建交労」を紹介⇒個別に組合加入⇒団体交渉⇒会社は団体交渉はしないが、不利益扱いは正当化（しかし正当化できず）⇒例：B氏は勤務シフトの一方的な変更で勤務できず、本人は申し出す、その時間に就業できなかっただけ⇒それを「職務命令違反」「無断欠勤」としてペナルティ * 公然化した3人は「職場復帰」はできず、解決金の上積みで解決⇒ブラック企業の典型。労働組合加入で団体交渉で一方的な退職にならず、「泣き寝入り」しないだけマシ。 * 「働くルール」が確立せず、労働者を人間扱いしていない企業例
事例 7	愛知県 豊田	愛労連	正社員	輸送用機器製造業	従業員数 120 人	中間管理職	男性 40 歳代 ~ 50 歳代 複数	Z 労働組合敵視政策	* この企業はトヨタの下請企業であり、職場の働くルールが確立せず、手当など経営のサジ加減で決定など⇒労働組合結成⇒ * ①企業内組合②産業別組合の支部③独立組合の形態から当事者は③を選択⇒2013年夏、結成大会（102人、大会出席90人）⇒会社側に弁護士、独立労組役員、該当分会役員で「結成通知書」「団体交渉要求書」を提出⇒会社側は独立労組を敵視し、「切り崩し」⇒独立労組分会ではなく、対抗上「企業内組合」を結成して収拾（親企業との相談の上）⇒2週間後全員の脱退届 * 新興企業のノンユニオンと異なり、トヨタの労使関係の下位での労働組合敵視政策⇒親企業の指導があれば企業内組合は容認⇒「上に弱く、下をいじめる」典型的権威主義なタイプの経営者像
事例 8	大阪 大阪	大阪労連	正社員	建設業	不明	とび職手伝い大工 週末は西成に労働者勧誘 寮の管理	男性	B.V A 残業代不払い パワハラ 長時間労働	* 恒常的な暴力による職場支配。残業代不払い、業務上の事故の修理費用も全額個人弁済。給与も未払いあり 「眠たいことというな、殺すぞ」などの脅迫も日常的⇒不安・不眠症状⇒恐怖から自宅に帰れなくなる⇒生健会に相談し、大阪労連労働センターに連絡⇒地域労組に加盟、残業代不払い、暴力行為に対する慰謝料50万円、車両修理代を求め団体交渉⇒暴行に対する慰謝料20万円で和解、解決。

	地域 区分	組合	労働者 区分	業種	企業 規模	職種	労働者 属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 9	徳島	徳島県労働および建交労	正社員	貨物自動車運送業	従業員数 10 人	運転手	男性 40 歳代	A. Z 長時間労働 労働組合敵視 B. V 残業代不払い パワハラ	*当該労働者は「業務中自損事故」を起こしトラックを破損した⇒翌日会社からトラックの修理代金30万円を毎月賃金から3万円ずつ天引きする⇒相談は「全額負担しなければならないのか」⇒建交労に加入し、団体交渉申し入れ⇒社長らしき女性（実は社長）は私は事務員なので分からない⇒その後一向に連絡なし⇒トラック内に社長からの連絡封筒（団体交渉申し入れ書面プラス「自分のことを他人に相談するな」との文書の挿入）⇒その後も会社に電話連絡・訪問も所在不明⇒労働委員会に斡旋申請⇒労働委員会、社長を説得し斡旋⇒社長はその説明に激怒する⇒斡旋不調男性はこれ以上この会社勤務はムリと判断⇒有給休暇申請・取得後退職の書面通知⇒繰り返し連絡するも返事なく、賃金支払い日でも賃金未払い⇒監督署に未払い賃金、残業代、有給休暇賃金の未払いを申告 *会社は基準監督署の指導に従わず「社会保険の資格喪失届」（2ヵ月前に遡る）を提出、「離職票」も発行せず⇒社会保険事務所に任意継続の手続き、ハローワークに指導を会社への指導を、労基署には刑事処分を求め告発⇒この会社は以前にもトラブル⇒関係機関が対応（書類がない中での継続、雇用保険給付手続き） *トラックの修理代請求や「嫌がらせ」の可能性⇒「労働審判」へ「調停」成立（①会社は男性に解決金として50万円支払い②調停条項以外の債権債務なし③男性のその他の請求は放棄する）
事例 10	愛媛松山	愛媛一般労働センター	正社員	印刷業	資本金 9600 万円 従業員数 350 人	一般職	男性 49 歳	B.D 残業代不払い 有給休暇がとれない O 年俸制の導入による賃金カット Z 「誓約書」を書かせ、組合活動を抑制	*この会社は残業代不払いの巧妙な仕組みを導入 *本人が有給休暇を申請した場合、これを認めず、「代休」として控除（すべて残業時間から差し引き）⇒有給休暇が全くとれず、（「欠勤時の取り扱い」文書あり）残業しても残業代が支払われない仕組みの導入 *「誓約書」提出の強制⇒労働組合活動への不参加を連帯保証人を付して書面化（「誓約書資料」） *賃金形態は日給月給制であるが、一般職は夜交代勤務を含め年収700万円を超え、で年末一時金の一方的査定で700万円に調整（本来額から50万円減額）⇒末端管理職（リーダー職8人）800万円、工場長代理（8人）900万円、工場長（4人）は1000万円 *労働時間に関係なく上限設定＝実質的年俸制 *労働時間管理朝7時でも就業開始直前の8時30分でタイムレコーダー打刻を指示 *当該労働者は監督署に申告⇒監督署が指導⇒2013年以降、残業代支払⇒翌年2月早出出勤分の残業代支払⇒ただしその後有給休暇取得が困難⇒労働相談にともなう組合づくりの途上⇒組合には未加入、学習会⇒労基署に有給休暇取得制限撤廃の申告（是正指導）⇒労働者が申告したのちの「不利益扱い」を避けるための組合と労基署との連携強化
事例 11	愛媛松山	愛媛一般労働センター	正社員	医療機器販売	従業員数 10 人	営業職	男性 30 歳	H.M 強制的就労の強制 ペナルティによる自己弁償 V パワハラ	*これは「退職したくてもできない」⇒会社が退職届を受理しない 事例⇒背景に自己弁償の要求、パワハラがある。 *当人は業務上のミス⇒会社は「退職しなければ数十万円の損害賠償と退職にともなう人員補充が必要」として全体で1000万円を要求される⇒「払えない」とすると、「弁償するまで無報酬で働け」 *社長からの暴力（眼鏡、携帯電話の破損、背中や足にアザ）⇒本人は「発達障害」があるとのこと。日常会話に支障がないが、書類整理に難点「営業職」は大変。⇒父親からの相談で「退職届」を個人名で郵送⇒会社から条件提示①退職を認める代わりに1ヶ月の無報酬労働を要求②会社実質的損害分として50～60万円の金銭要求⇒相談として会社に行く必要なし、支払う必要もなしとアドバイス⇒本人は社長への恐怖から出勤⇒一週間後に再度相談⇒その時点で3本の指に包帯（社長からの暴力、足で手を踏まれた）⇒翌日「誰にも公言しない」念書を書かされる *本人及び父親は「仕返し」などに対する恐怖心⇒父親はいくらかの金銭を払っている模様 *組合は診断書を取り、弁護士につなげる⇒係争中

事例12	愛媛松山	愛媛一般労働センター	正社員	プラントの整備・下請	従業員数20人	技術職メンテナス	男性50歳代(本人は在職死亡)	V.Y	パワハラ 過労死	※遺族からの相談⇒2014年2月朝出勤、会社事務所で昏倒。すぐに意識回復⇒作業継続したが「失禁」ズボン選択時の同僚出勤⇒その時点で再び「昏倒」⇒意識不明、救急車で搬送⇒一旦は意識回復するも、2週間後に体調急変で死亡 ※家族による遺品整理で、手書きメモ、手記、パソコンメモ、携帯メール記録、日報の一部など発見。上司による暴行記録、病院への通院歴も。病院へのカルテ紹介で上司からの日常的パワハラが発覚⇒パワハラ被害の可能性のある事象(眼鏡や携帯の破損前歯の損傷)などが整理⇒労災申請に資料づくりで「暴行事件」の可能性が高まる ※労災申請は終了。組合は「被害認定と加害者からの賠償を求めるようにアドバイス⇒当初妻は否定的(労災申請のみ)娘は父親の被害を明らかにしたいとの考え⇒会社に対する訴訟準備
------	------	------------	-----	------------	---------	----------	-----------------	-----	----------	--

労働総研ブラック企業調査類型③ 非正規・業務委託労働者

	地域 区分	組合	労働者 区分	業種	企業 規模	職種	労働者 属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 1	北海 道 札幌	地域 労連	契約 社員	対事業所 サービス 業	不明	コール センター	女性	M.V H.S.W N ノルマの強制 パワハラ 退職強要 偽装研修 うつ病 賃下げ	※契約社員で3ヵ月毎に契約更新。仕事は正社員と同じ。査定が厳しい ※ノルマ未達成だと賞金切下げ。時給が900円→850円に低下。 ※「名ばかり研修」(苦情処理の実践研修)。未対応だと自己都合退職の強要 ※うつ病の発症→産休→「職場に戻れ」と強要→「結」に加盟し、金銭解決
事例 2	東京 台東	新宿 一般	契約 社員	対事業所 サービス 業	不明	警備 保障	男性	A.B 長時間労働 残業不払い	※この労働者は午前8時〜17時まで交代なしで持ち場を離れない⇒「オムツ」を 付けて警備作業。 ※労働時間⇒日勤のあと3時間の移動および休憩時間を挟み夜勤(20時〜午前 5時)⇒日勤という3日間連続勤務。および1ヵ月30日間休みなしで働かされる 残業代支払不十分⇒会社を相手に休憩なしで長時間働かせ、残業代、交通費 ⇒団体交渉4回も決裂⇒警備会社を相手に残業代、交通費の請求を求めて提訴 ⇒裁判所「和解」を勧告するも両者の主張に隔たり⇒解決の方向で調整
事例 3	東京 渋谷	新宿 一般	業務 委託	リラク セーション	小規 模	整体 師	男性 30歳代	A.L B.J N.O 長時間労働 偽装請負 残業代不払い、雇用契約の不正 歩合給・賞金の引き下げ	※労働時間は週6日1日12時間労働及び深夜勤務(週6日) ※事実上労働者。シフト制で管理。時給2500円はウソで、歩合給。月収9万円も ※3年以上の契約解除は損害金30万円の支払いの告知
事例 4	東京 新宿	新宿 一般	契約 社員	ホテル	不明	客室 清掃	男性 年齢 不詳	V B.D パワハラ 労働時間の偽装 休憩時間なし	※5年前より1年契約で勤務。現場のリーダー役。勤務形態の改善依頼に暴言 ※契約書ではAM10時〜PM15:30。実際はAM9時出勤。退勤時間も早帰り ※休憩時間なし。昼食不可「契約社員の分際で文句をいうな」「嫌ならクビにする」
事例 5	埼玉 深谷	埼玉 連	偽装 請負	学校法人 (大学・ 高校)	380 人	非常 勤講 師	女性 30歳	L.Z H 偽装請負(派遣) 不誠実団交 雇用関係の不正	※人材派遣会社から派遣(派遣先から指揮命令)⇒派遣先と直接雇用契約を 締結⇒のち一方的に破棄⇒埼玉私教連加入団体交渉⇒不誠実団交 ※2013年埼玉地裁に提訴⇒係争中
事例 6	静岡 静岡	静岡県 評	業務 委託	食品 (パン)	不明	パンの 販売	男性 40歳代	M.W 過大なノルマ 精神疾患	※「辞めたくても認めてくれない」事例⇒「パンの販売」の業務委託 ※努力のわりに稼げない⇒「金銭的ストレス」などで体調不良⇒診療内科で 診察⇒1ヵ月の休業診断書を受け取る ※診断書を担当者伝えると「今月一杯で辞めてもいいが、日数分の発注と 入金(20万8000円)を行い、商品だけ取り来い」と言われる
事例 7	大阪 大阪	大阪 労連	派遣 労働者	不明	不明	不明	男性 40歳代	L.H 派遣期間を残しての中途解雇 「中途解雇」の隠蔽の雇用 契約期間の勝手な書き換え	※派遣元企業が法律違反の中途解雇。離職票発行時に派遣期間を書き換え ※労働基準監督署(天満)に相談するも、違法行為である「中途解雇」を問題に せず、「解雇予告手当」の請求の対応⇒大阪労連に相談 ⇒組合は中途解雇の違法性を主張し、「派遣契約期間の賞金支払いを求める」
事例 8	大阪 大阪	大阪 労連	契約 社員	不明	不明	不明	女性 20歳代	B.H 残業代不払い 正社員として採用も、契約社員	※正社員での応募も最初の3ヵ月は契約社員。その後正社員にするのとされる ※契約社員中に残業代未払い、社会保険未加入 ※約束違反で、退職前14日に上司に退職の意思表示⇒契約切れる日に退職 ※退職時に嫌がらせ⇒(給料未払い)。なお、給与振り込みではなく「手渡し」 ⇒「会社に来て退職届を出せば最終月の給料を渡す」⇒組合は契約期間満了で 退職届を書く必要はない、残業代も請求できる、などをアドバイス
事例 9	愛媛 松山 労働セ ンター	愛媛 一般 (個人 請負)	中古車 販売	8人	オーク ション 落札	男性 28歳	I.M J 正規雇用の請負労働化 自己弁償 雇用契約の不正 (契約方法募集で明示)	※①当該労働者はコンピュータを使用しオークションで車を落札する仕事に従事 ※誤って落札。7万円のキャンセル料が発生。これを個人請求、プラス落札車両 改装中の事故に対する弁済請求された ※②自家用車を会社で購入。購入価格が不明。ローンとして毎月給与天引き⇒ 残債について本人問い合わせも会社は対応せず⇒「会社に借金があるので それを返済して退職したい」と相談⇒組合は改装時の事故費を労働者に全額 求めるにはムリ。その話し合いを、ローン返済については額の確定を要求、と アドバイス ※社長から「君は労働者ではなく、個人事業主」とされ、ミスは自己責任だから 全額弁償、契約書はない、と言われる ①についてハローワークの問い合わせ⇒そこでスタンスは、求人募集はあり、 その先は「契約」の問題で関せず⇒ハローワークに再度「労働者性」につき 調査依頼⇒「労働者性は高いが、会社が認めない限り認められない」という回答 ※以上の動きを会社が「察知」⇒態度が軟化⇒すべての金銭明細を出し、とミス の部分は大幅に減額②のローン残債部分はほぼ市場価格というところで両者が 納得・返済計画書を作成し、合意退職	

ブラック企業調査類型④ 公務・公共サービス部門

	地域 区分	組合	労働 者区 分	業種	企業 規模	職種	労働 者属 性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 1	北海道 札幌	地域 労連	正 社員	ビルメ ンテ ナ ン ス業	従業員数 2452人 (単体: パート 臨時職 員を含 む)	ビル メン ・機 械設 備保 守管 理業 務	男性 30歳 代	A.W 長時間労働 うつ病 B.G 残業代不払い 異常に高い 離職率 Q.N 最賃水準に 張り付く 賃金体系 不明確	*官公庁、総合病院、学校など清掃や設備保全などの業界大手 *長時間労働⇒月80時間を超える残業が恒常的。要員不足 *人手不足の中での日常業務に新人教育が加わり過密労働化 *給料は残業込みで年収300万円弱⇒労働条件劣悪 *社員が定着しない(離職率大)⇒原因は長時間・過密労働と低賃金 ⇒「労多くして功少なし」 *残業手当はタテマエでは支払われているが実際の手取り額は 長時間労働に見合わない⇒給料が増えない。時給は最賃水準に 張り付く(最低賃金の最高賃金化。最低限賃金ではない) *長時間・過密労働のため「うつ病」を発生⇒業務の軽減を要求 *会社側はこれに対して「職場変更以外に選択肢なし、嫌なら 辞めよ」という姿勢(使い捨ての体質) ⇒当該労働者は「職場変更」はそれにとまう症状悪化を懸念 ⇒組合「結」に入って団体交渉でたたかう
事例 2	北海道 札幌	組合 づくり セン ター	請負 労働 者	ビルメ ンテ ナ ン ス業	不明	ビル メン テナ ン ス 区 所 清 掃 業 務	女性 (8 割)	Q.L 最賃制違反 不安定な 請負契約 Z 団体交渉の 成果なし	*S市役所の清掃業務に8年動続。⇒不落札で会社は毎年変わる *1年契約。賃金は最賃水準(市の積算単価は14年度925円) ⇒「給料3ヵ月分の乖離」「ボーナス」「手当」なし *不落札できない場合のクビを毎年心配 *賃上げもクビを心配して言えない *団体交渉も成果は困難⇒業種横断的組織化の必要性
事例 3	宮城 県 仙台	県労 連 医 労 連	正 社員	歯科 及び 歯科 技工	6人	歯科 技工 士	男性 46歳 既婚	H.V 不当解雇 I.Z パワハラ 正規雇用 の請負労働 組合敵視 D 有給休暇 申請拒否	*2013年5月連休前、突然院長が歯科技工士全員を業務委託化 を宣言⇒8月末で全員に退職届提出、健康保険証返却を要求 *雇用契約の変更、業務委託化の説明は一切なし⇒当該労働者 は従来どおり正社員雇用希望。8月、将来不安もあり、県医労連 に加入・団体交渉の申し入れ⇒院長は本人、組合に対して激怒し、 完全拒否。8月、解雇通告⇒解雇撤回の書面も受取り拒否⇒ その後院長と主任からのパワハラ(罵声、強要、脅迫、誹謗中傷) 例:「歯科業界にいらなくさせる」「警察を呼ぶ」「インター ネットに載せる」など *解雇撤回の内容証明郵便の受け取り拒否、パワハラによる有給 休暇、不払い賃金(時間外割増賃金を含み、32万6000円中、 10万2500円のみ支給)の支払い請求も拒否 *当該労働者は雇用の確保、不払い賃金の確保のために弁護士 裁判所、労基署、ハローワークに救済を求めるが、一切の書類の 受け取りの拒否。県労働委員会の斡旋申請も拒否。仙台地裁 による会社の「証憑保全」用の執法官の決定正本の送達も拒否 *刑事事件で告訴(賃金不払い) *今後はパワハラ損害賠償、不払い賃金請求訴訟へ
事例 4	埼玉 県 狭山	埼玉 自治 労連 狭山 地区 労	正 社員 非 正 規 雇 用	施設 ・公 園 管 理 会 社 (市 設立)	20人	公園 施設 管理	男性 女性 50歳 代～ 60歳 代	H 不当解雇 G 高い離職率 Z 団体交渉の限界	*これは市が設立した管理会社の業務の縮小で労働者が解雇 された事例 *経緯⇒当管理会社はスポーツ・コミュニティ施設、こども動物園・ 植物園などを管理⇒2003年「指定管理者制度」導入後も管理を 受託。2009年「公募化」による受託内容の縮小⇒こども動物園の みへ⇒正規10人、非正規10人を残して数十人を解雇⇒労働組合結 成(自治労連加盟) *賃金低下、業務量増加、職場の人間関係悪化⇒退職者増加⇒ 労組委員長も退職 *2013年3月末、市は管理公社を廃止⇒こども動物園の労働者は 全員解雇⇒団体交渉で雇用継続は約束⇒新受託事業者(県50% 出資の「埼玉県公園緑地協会」、従業員220人)に雇用⇒ *現在4人が組合員として残る

	地域 区分	組合	労働 者 区分	業種	企業 規模	職種	労働 者 属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 5	埼玉 戸田	埼玉 労連 自治 労連	契約 社員 (1 年契 約)	ビルメン テナ ンス業 (清掃、 ビル 管理 のほか 学校 警備、 学校 校務員 業務、 公園 管理 など)	従業員数 400 人～ 500 人 (推定)	公立 学校 校務 員	男性・ 女性 男性 は63 歳～ 72歳 女性 は50 ～65 歳	N Z 賃金切下げ 労組役員の 雇止め	＊この事例は、入札による委託業者変更による賃金を中心とした労働条件の切り下げ、および労組委員長の雇止め問題 ＊2012年3月、2013年度入札で受託業者が変更⇒新受託業者は当初ハローワーク経由で非正規・短時間労働者を含めた対応を予定⇒労働組合（自治労連加盟）の要求、市、教育委員会、校長などの意見で「移籍」により雇用は継続 ＊落札価格は予定価格（前年度実績）から22%低い⇒賃金の低下 ＊賃金低下の内容①賃金形態が月給制から日給制へ②賃金ダウン（13.3～14.5万円⇒12.5万円）③一時金なし（従来年2回各10万円支給の実績あり）。その他年休取得条件のリセット ＊2013年春闘で賃金の若干の改善（平均13万円）⇒会社は労組委員長の雇止めを図る⇒撤回を勝ち取る
事例 6	埼玉 川口	自治 労連	正 社員	給食・調理 業 学校、幼稚園、 病院、高齢者 配食	従業員数 410 人 (1964 年に 創業)	給食 調理	女性 40歳 代～ 50歳 代 母子 家庭 が多い	H.N Z 不当解雇 賃金切下げ 不誠実団交	＊川口市は2014年から給食センターを再編⇒AセンターとBセンターとの統合+Cセンター（新設）での事業展開 ＊委託事業者はAセンターの従業員を大幅再編（従来正規21人パート5人体制）⇒正規5人のみを残し雇用契約はAセンター就労を条件にした、という理由で解雇⇒「限定正社員」構想の先取り ＊賃金切下げ⇒従来は17.8万円。それを14万円+職務給1.3万円＝15.3万円に大幅切り下げ⇒女性、とくに母子家庭が多い職場。この層の収入に大きな打撃 ＊委託の賃金の積算は1人当たり年収370万円⇒実際は250万円程度 ＊この委託会社は事業拡大に伴い業種・職種間の賃金差を低い方に合わせて利益の増大を行う ＊労働組合が賃下げ問題で団体交渉するも、不誠実団交⇒労働委員会に提訴⇒現在斡旋中
事例 7	埼玉 川口	自治 労連	契約 社員 1年契 約。 (た だ し 3ヵ 月ご と契 約)	学童 保育・ 給食 事業 から スタ ート	本社、 支店 11、 営業 所は 50	学童 保育 士	女性 多く は50 歳代	P.Z 手当の不支給 組合敵視	＊この市の学童保育は従来は自治体の直接雇用（ただし非正規）⇒社会福祉協議会に委託⇒採算が合わず撤退⇒民間4社に業務 ⇒委託契約は1年。ただし労働者の雇用は3ヵ月契約更新 ＊会社の意図は不都合ならばいつでも雇いどめ可能にさせる⇒ ＊1日6時間を3時間パートに分割労働。1週6日の業務を、3日勤務者2人に分割⇒週20時間未満として社会保険未加入としてコスト削減 ＊労組で改善を要求⇒「イヤならやめればいい」「組合に入るな」 ＊通勤手当を基本給に込みにして、実質賃下げを行う
事例 8	新潟 下越 地域	県 労連	正 社員	歯科	不明	歯科 技 士	男性 30歳	M. W H A.B V 過大なノルマ 適応障害 不当な解雇予告 長時間労働 不払い残業 パワハラ	＊当該労働者は2010年4月入社。厳しいノルマ（義歯1日何十個作成しないと帰宅させない）の達成、パワハラによる長時間労働の強要が続く。3ヵ月で体調不良で出勤不能⇒病氣（自律神経失調症・適応障害）⇒7月自宅療養を要する診断書⇒9月会社側から解雇予告通知書⇒組合に相談し、団体交渉（病氣と業務からの起因が議題） ＊2011年5月、労災認定（業務起因性を認定）⇒労災と給与の差額（2割）の補填、療養費500万円支払いを要求 ＊会社は122万円の支払いを主張⇒労働委員会への斡旋を要求（会社の主張は労働契約の解消、解決金122万円の支払い） ＊現在交渉中。本人は休業中の扱い

	地域 区分	組合	労働 者区 分	業種	企業 規模	職種	労働 者属 性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 9	愛知 刈谷	愛労 連	正 社員	美術 館職 員 (地方 公務 員)	自治 体 1500 人 (美術 館 4人)	一般 職	男性 30歳 (当 時)	Y 過労死	*当該労働者は美術館職員⇒館長、学芸員、非正規の短時間勤務職員と本人の4人（館長は仕事から分らない） *本人は1998年12月30日、自宅で「くも膜下出血」で死亡⇒当時この市は機構改革の結果、人事異動で美術館職員の削減⇒同氏に過重な労働負担⇒「職場の周囲の人は誰も彼の死は「過労死」として疑わず⇒ある時から「指口令」(?)⇒その声は消える *同氏は早朝から夜遅く、休日も職場で「仕事」⇒市当局は「分らない」で通す *納得いかない遺族は基金支部・本部に「公務災害（過労死）認定」を申請⇒地裁、高裁で敗訴、2012年秋最高裁「異議を不受理」 *この地域は人口10万人を超⇒職員組合が現在まで存在せず（同市人口42万人、トヨタ発祥の地、トヨタの企業城下町＝デンソー、アイシン、豊田自動織機など） *職場内で職員の不満、要求を吸い上げ職場環境をよくするという理念が希薄⇒当局もこの「在職死」までまともに行わず⇒せいぜい法定レベルの健康診断のみ⇒「美術館では安全配慮義務」実施せず *市当局には仕事が起因で発症する疾病障害を申請し難い⇒裁判で職場の労働実態の証言があれば「公務災害の認定」ありえた
事例 10	愛知 豊田	愛労 連	正 社員	A公立中 学校 (教育 現場)	教職 員数 36人 1学年 6クラ ス (全体 で17 クラ ス) 生徒 数 486 人	教育 職 教諭	女性 40歳 代	A B 長時間労働 サービス残業 の常態化 (振替が基本 的に存在せず)	*愛知県小中学校の現場の慢性的長時間労働⇒西三河北部豊田市、岡崎市でその傾向が著しいが、事例は中学校で一般的 *生徒の「朝練」指導（始業前の部活動は7時から）⇒ローテーションで朝7時出動⇒日中は生徒の学習指導、生活指導、進路指導にほとんどの時間を費やす⇒授業後には再び部活動指導⇒勤務時間終了（17時）に本来の業務（授業準備、学校行事の企画、公的会議、出張）⇒19時には職員室にかなり残る⇒20時過ぎても帰宅せず⇒21時に残る人は少ないが若い教員（女性を含む）を中心にまだ帰らず⇒23時過ぎても数人（稀な例で24時を超える）⇒土日学校に来るものが少なからずいる。 *育児・家事を任されている女性教員は大変⇒下校は可能だが、「ほとんどの人が居残り、帰づらい雰囲気」「すべては子どもたちのために」の理念による滅私奉公の実践の正当化⇒体力のある若手教員は「使命」として疑念なし⇒「教育と無関係な仕事の増加」+労使関係⇒教組の分会長は末端職制の校務主任（昇進のステップ） *少数派組合員の存在は時間外・休日労働を一定程度チェック⇒いない地域はできない⇒組合が存在しても本来の機能を果たせなければ「ブラック化」は必至 *小中学校でも退勤調査を義務づけ⇒多くの人が「過労死ライン・1ヵ月100時間」の時間外労働にならない「自主規制」報告書提出
事例 11	愛知 岡崎	愛労 連	正 社員	公立高 校職 業科	教職 員数 正規 65人 非正 規15 人 (1学 年8 クラ ス 320 人)	教育 職・ 教諭	男性 42歳 (当 時)	A.Y 長時間労働 過労死	*愛知県の商業高校での「職業検定制度」「学校裁量による独創的企画」による職場の超多忙化⇒それを要因とする悲惨な過労死の事例 ①職業検定制度（毎月1回程度）を生徒に受験⇒合格のための学習指導、事前準備に当事者は奔走⇒IT関連試験科目多い ②学校企画 地域連携としての企画（校外施設を設け生徒に生の社会体験を自覚させる企画⇒学校と地元商店街と共同企画した商品開発⇒地元メディアでも紹介⇒ただし独自の人材確保なし。⇒商業科教員に相当な負担 *当該労働者は情報課主任として検定指導や準備、競技大会の企画準備のために毎日夜遅くまで働く⇒2009年2学期以降夜9時前に下校せず⇒10月検定実施直前夜11時過ぎに巡回した警備員が倒れているのを発見⇒救急車で搬送するも数日後死亡 *遺族が公務災害認定を求めて基金に提訴⇒最終的に不認定⇒過労死の一般的基準である死亡半年前の1ヵ月平均の時間外労働80時間、直前1ヵ月の時間外労働100時間をわずかに下回る、という理由⇒遺族は裁判訴訟へ（2014年4月開始） *本人は独身で仕事に対してはマジメすぎるタイプ（職場の証言）「強制された自発性」「遅くまで残ってやらねばならない強迫観念」⇒こうした雰囲気職場に蔓延⇒学校もブラック化

	地域 区分	組合	労働 者区 分	業種	企業 規模	職種	労働 者属 性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 12		愛媛 今治	愛媛 一般 労働 相談 セン ター	正 社員	特別 支援 学校 (障害 児支 援)	130 人 (現員 121 人) うち 正規 は86 人	障害 児教 育	A.B 長時間労働 残業の恒常化 ・休憩なし	＊障害者施設での教育は、勤務時間が長いこと（朝7時40分から勤務）、朝夜の労働時間は80時間超（通勤時間や「持ち帰り残業」を除く）、残業の恒常化＝2014年4月の残業時間は66時間40分 ＊休憩時間はあるが、障害児の特性から「徘徊」などがあり、その対応から個人の負担（例：緊急対策、また、書類作成が多い） ＊人員不足⇒定数に対して10人が不足（進学校に人員を回す「しわよせ」）⇒非正規の増加（仕事の対応正規・非正規の混合チーム） ①正規労働者は責任の差から結果的に過重負担②非正規も責任が重く、仕事量も多い。プラス正規採用に向けた試験対策⇒「フルタイム以上に働くことを要求＋自宅での採用試験対応」 ＊父母対応も業務⇔「クレーム」への対応の精神的ストレスおよび医療機関との対応 ＊精神疾患による休業者の内、支援学校の勤務者全国10.9%、愛媛は16%（全国的に高い）「休業者増⇒非正規の増⇒正規の加重負担増」の悪循環⇔学校自体の少なさ、教員の未充足が原因
事例 13		愛媛 西条	愛媛 一般 労働 相談 セン ター	正 社員 (試用 期間 中)	知的 障害 者 支援 施設	28名 正規 25人 パート3 人	介護 支援 員	V.R バワハラ 経験の浅いもの を配置	＊この事例は試用期間中の女性が入居者（20歳代障害者）から暴力行為（足を持って引き倒され引きずり回された上、頭部を殴打）を受けたこと、入居者が元来気性が激しく試用期間中の対応は無理と申告するも対応⇒「歯磨き支援」を拒絶。再度「対応は困難」と報告するも、事業主が「管理者は変えられない」として対応を命令した中で発生。（この事態は防犯映像に記録済み） ＊新人教育、従業員研修を行わないまま、「試用期間」中に戦力として配置。予見できた事故に対する使用者の責任放棄 ＊労災申請をし、認定⇒休業の支給の開始時に会社の責任を追及したいということで、組合と相談⇒労災は8割保障。残り2割は会社責任を要求⇒2回の団体交渉で会社は責任を認めず⇔「労災で保障されているので上積みなし」 ＊この会社は民間損保の労災上乗せ保障の保険に加入（「ハイパー労災」(AIU) ⇔本人の同意のないまま紛争が起こった時のリスク回避手法の利用で実質的に使用者責任の回避⇒裁判にするか検討中
事例 14		愛媛 松山	愛媛 一般 労働 相談 セン ター	契約 社員	観光 事業	6人	緊急 雇用 (観光 セン ター 案内 業務)	H 不当解雇	＊この事例は自治体（松山市）の緊急雇用創出事業（最長1年）で雇用された者が期限を待たずに不当解雇されたケースである。 ＊2013年10月1日採用、14年3月に契約更新⇒9月30日満期 ＊4月30日従業員3人に「業務改善指導書」⇒記載内容に捺印要求⇔内容は改善指導書として①上司指示への反抗②観光案内所ユニホーム着用拒否③業務遂行に協力する意思が見られない⇔内容が問題。3人とも捺印を拒否⇒2人は退職勧奨。うち1人は5月末に退職。1人は勧奨に応じず6月末で「解雇予告書」が提示⇒退職者男性と解雇通知を受けた女性2人が組合加入⇔男性は有期雇用契約の中途解約で残期間相当分の賃金要求女性是不当解雇を理由として職場復帰を要求⇒団体交渉⇒ ＊会社は解雇理由正当とし撤回を拒否。男性の方は検討を約束 ＊自治体に対して「緊急雇用」という性格から5人中2人を解雇することは異常で、発注者としての責任として原因の究明を要求⇒この事象についての情報公開要求 ＊「緊急雇用」は離職者のための雇用、そこでの「雇用者の解雇」 ＊問題は①補助金目当て（第2の公共事業を前提として） ②労働者の使い捨て③緊急雇用事業への行政監督の不十分性

労働総研ブラック企業調査類型⑤ー１ 大企業の類型

	地域 区分	組合	労働 者区 分	業種	企業 規模	職種	労働 者属 性	ブラックの特徴	内容の概要
事例 1	神奈 川・ 相模 原	川 崎 労連	正 社員	ガソリン カー用品 販売業	大手 石油 会社 の準 直営 店 神奈 川で 27支 店 この 店舗 は6人	店舗の サブ マネ ジャー	男性 34歳	M.V A.B W ノルマの強制 パワハラ 長時間労働 残業不払い 精神疾患	*この事例は当該事業所のサブマネージャーに就いた労働者がタイヤ・オイル・バッテリー等の過大な目標を課せられ成果とその進捗状況の厳しいチェックや追及を受けると同時に、不安に陥るような販売指導を受け、「職場不適応障害」となったケース *当該労働者はチーフマネージャーに次ぐ立場であるが、責任だけが押しつけられる「名ばかり管理職」である。 (残業しなければ月2万円の役職手当がつく。残業代が月2万円を超えたら役職手当なし) *過大なノルマの強制⇒例：本社がタイヤ販売本数を決定し、それを支店⇒店舗に振り分けるトップダウン方式、そのノルマが過大 *ノルマの進捗状況、店舗を総括する副支店長から毎日電話⇒達成すべきラインがあり、できないと「威圧的口調」で指導(例：「目標達成できなければ一人心中が夜逃げかな」)また、成績の悪かったマネージャーは「マネージャー会議」の真ん中に立たされ10分以上も罵声を浴びせられる *サービス残業の強要⇒ノルマ達成できない状況での退勤の打診には「脅迫」「罵詈雑言」⇒神奈川支店27店舗の1割が長期休業 *異常なタイヤは販売のために、わざと釘でタイヤに穴を開けたり、タイヤバルブから空気が漏れているように見せかけるなどの「裏マニユアル」⇒通常の方法では達成できないことの証明 *社員は「良心の呵責」店舗責任者は非人間的叱責で精神的に追い込まれる *労働時間実働12時間、ノルマ未達成状況だと休日出勤ありの長時間労働 *過大なノルマの押しつけを改めるよう団体交渉⇒組合員中6人は労災認定を受け販売ノルマのないまたは少ない店舗で職場復帰の途上⇒過大なノルマの是正は不明 *労働組合作り・団交は「適応障害」の時点でクビにさせない成果
事例 2	愛知 西尾	愛 労連	正 社員	輸送用 器機 (変速機) 住宅建材	資本金 41億 円 従業員数 2,234 人	生産 関係職	男性 40歳 代	X.H Z 労働災害 不当解雇 労働組合敵視	*この企業はトヨタの2次サプライヤー⇒資本金、従業員数とも大手⇒自動車部品製造加工では自動化が進むが、この現場は過酷な手作業が多く、労働災害が頻発⇒「泣き寝入り」 *企業内労組(全トヨタ労連系)はあるが、集团的労使関係(団体交渉)ではなく、「経営協議会」で双方の主張(実際は会社提案)へのすり合わせによる「制度化」された労働条件⇒個別事案には対応しないという原則⇒会社の利益のみで職場では不満が蔓延 *当該労働者は「両手首の異変」で就業困難⇒治療のため休職⇒本来は労災認定が当然。しかし会社は労働者に不利益な対応会社「労災隠し」、業務に起因する疾病・障害を「私情」扱い⇒個別事例に対応しない企業内労組も「労災認定の妨害者」⇒労基署・基準監督署は労災不認定⇒休職期間満了だと「失職」 *「失職」の期日迫り、労災認定と身分保障のために「独立労組」(ATU)に加盟し団体交渉⇒会社譲歩せず⇒裁判闘争へ *当該労働者はこれまで「連合」の労働相談、基準監督署などへの依頼相談、民主党の国会議員などあらゆる方法を駆使し裁判へ *「会社の責任を求める」「労災を認定しなかった国に損害賠償」 *2014年3月の判決⇒「労災不認定の国の判断は誤り」⇒国は控訴せず⇒期限最終日になって、「当事者でもない会社が『補助参加』という異例の『制度』で控訴」し、振り出しに戻そうとする⇒判決未確定⇒当該労働者は「休職期間満了」として解雇⇒労災認定されれば職場復帰は可能

大企業の類型⑤－２「リストラ」・係争事件等の代表事例

	大企業名	労働者区分	業種	企業規模	職種	ブラックの特徴	内容の概要
事例1	日本IBM 世界的多国籍企業 IBMの日本人 *IBMの世界戦略による「リストラ」の一環	正社員	IT関連企業 ハードウェア（システム&テクノロジー） ソフトウェアサービス	日本支社 資本金 1,353億円 事業所 85カ所 IBMの 従業員数は 世界で 約43万人	労働者属性 男性 女性 JMIU日本 IBM支部 幹部を 狙い撃ち	H 不当解雇 Z 組合敵視 N 査定による賃下げ	*日本IBMは世界的多国籍企業の日本人。その世界戦略の一環として日本の雇用慣行を無視した大量の人員削減を行っている。その手法は ①労働者に突然解雇通告を行い職場から閉め出す。ある日突然、目的も説明もないミーティングに呼び出され、そこに待機していた上司と人事担当者が用意していた定型の解雇理由を読み上げ、すぐに私物を纏めて社外に退去するように命令し、退去するまで監視。いわゆる「ロックアウト解雇」という異常なやり方である。②労働組合員（JMIU日本IBM支部）とその幹部を意図的に狙い撃ちしている。（不当労働行為）③就業規則上の業績不良を理由とした解雇は10年以上も実施しなかったが2012年7月から忽然と40名以上の対象者が出現。④40名の解雇理由が完全に同一理由。文字通りの「異常性」にある。⑤相対評価による「業績不良」による給与減額の根拠は全く不明確で、「合理性」もない。 「成績不良者」だけでなく、「成績上位者」にも行われ、それが解雇の一里塚になるもの。 1. 組合員を狙い撃ちにした突然の「業績不良解雇」 *同社は2012年7月から10月に至るまで、15名の従業員に対して、「業績不良」を理由として解雇予告を通知（このうち11名、7割以上が労働組合員）。これに対して3名を原告とする第一次提訴。 2013年にも、5月と6月にかけて26名の従業員に対しても「業績不良」を理由とする解雇予告を実施（このうち15名、6割相当が労働組合員）。この2年半あまりで40名以上が解雇通告。IBM支部組合員30名が職場を放り出される。 現時点で東京・大阪で11名の組合員が解雇無効、職場復帰を争う。 2. 「業績不良」を理由とした給与の削減 会社は就業規則の違法な変更を行い、減額率8.25%～12.8%に及び賞金減額を行った。 賞与を含めて最高15%、最低でも9.99%、平均11.22%の減額となる。その中には2年連続での高率減額適用者もいる。2010年3月1日付けの就業規則の変更（「業績が職務内容に対し著しく低いと判断された場合は本給、賞与基準額、本俸及び定期俸基準額を減額することがある」）による。しかし、これは労働契約法第10条からみて「合理性」がなく、労働組合との事前調整もなく、明らかな就業規則の不利益変更である ブラック企業化への対策（労働者・労働組合への対応、世論への訴えなど） *ロックアウト解雇についてはJMIUは全日本労働者への不当解雇と位置づけ、現在裁判闘争で闘った。 給与減額訴訟も係争中。同時に12.4「日本IBM解雇撤回闘争支援全国連絡会」の結成（800名参加）を契機に、今後この解雇の不当性、賞金削減問題を世論に訴え、裁判闘争でも強く訴えている *都労委は会社に対して「紛争の拡大を招く行為を控えるよう」要望（2014年4月）⇒会社が中止せず⇒6月27日都労委「遺憾である」と再度強く要請
事例2	日本航空	正社員	旅客航空輸送	資本金 1,750億円 (2010年10月1日段階) 従業員数 9,405人 (単独：2012年3月31日現在)	パイロット 81人 客室乗務員 84人 計165人	H 不当解雇 Z 組合敵視 その他 年齢による解雇後の大量採用	*日本航空は2010年12月31日、客室乗務員84名、パイロット81名、合計165名を整理解雇。 *整理解雇の時点で会社更生計画上の人員削減目標数よりも200名近く過剰。この時点での会社経営は順調で1,584億円の利益を達成。二次破綻の恐れなし。⇒だが裁判で確立した「整理解雇の四要件」を無視して整理解雇を断行（不当解雇）。 *日航の更生計画開始（2010年1月21日）管財人（企業再生支援機構の幹部）が8労働組合との説明会で人員削減についてワークシェア（仕事の分かち合い）を含め、解雇回避・雇用継続に最大限の努力を約束。だが会社は同年9月27日、突然整理解雇の人数基準を発表。それは年齢の高さと病欠歴。 この基準は安全運航に逆行、および労組の中心メンバーの狙い撃ち *解雇の対象者は、客室乗務員では90%がCCU(日本航空キャビンクルーユニオン)の組合員。同組合員に対して会社は第二組合員結成によるCCUの弱体化や同組合員の昇格・昇給差別を実施。その中でCCUは30歳定年制の導入、結婚退職を問題視し、運動で結婚退職制の撤廃、妊娠退職廃止、60歳定年実施、契約制客室乗務員の3年後正社員化などを実現。そのなかでの解雇。また、第二組合（JAL労働組合）と一緒に「監視ファイル」を作成し組合攻撃。 *パイロットでも安全運航を追求する乗員組合を標的にした「狙い撃ち解雇」を実施。 ⇒2012年3月東京地裁「更生手続きで予定された人員削減体制にするために解雇は必要」という判決 *2014年6月の東京高裁判決「裁判所が認定した更生計画と管財人が行った行為だから合理的」⇒憲法原則に背馳する不当判決⇒「公正な審理を尽くして高裁判決を破棄すること」⇒最高裁へ
事例3	ルネサスエレクトロニクス	正社員	電機半導体製造	従業員数 2,720人 (2014年3月)	男性 40歳代後半技術職 男性 40歳代品質保障部門	H 不当解雇 Z 組合敵視 K 不当な配置転換	*この会社は「ルネサステクノロジー」（三菱電機・日立製作所から分社化）と「NECエレクトロニクス」（NECから分社化）の経営統合で2010年4月設立 *産業革新機構（政府系ファンド）、トヨタ、日産など9社の支援で、1500億円出資。主要株主は産業革新機構、が69.15%（2013年9月末） *2010年7月以降、人員削減「リストラ」を断行、その後継続⇒2012年7月5000人以上の希望退職募集⇒工場閉鎖、人員削減と広域配置転換の政策 *課長職を狙い撃ち、総合職を一般職に降格した上で、退職強要 *執拗な早期退職面談退職の強要⇒退職意思なしを伝達するも、上司が8回もの面談で退職を強要 *評価の低い社員に対し、「社内では働く部署がないとして退職するように勧告する文書を配布」 *介護や育児を行う労働者に対して、遠隔地（高崎市やひたちなか市）へ転勤命令を発し、退職へ *執拗な退職強要を受けた労働者は「電機・情報ユニオン」に加入し、団体交渉を行うとともに労働局指導を求めた結果、退職面談は全社的に中断した *組合員の低評価を団体交渉で問題にした結果、低評価が是正された *ただし、当局の「リストラ」攻撃は今後も予断を許さない

労働総研ブラック企業・問題事例別類型 事例1-① 非正規雇用・解雇（自主退職強要）の類型

	地域 区分	組合	労働者 区分	職種	労働者 属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例1	北海道・札幌地区労連	地域労組・結い	契約社員	コールセンター	女性	M.V H. S.W N 過大なノルマ パワハラ 退職強要 偽装研修 うつ病 賃下げ	*3ヵ月ごとの契約社員。仕事は正社員と同じ *ノルマが達成できないと時給が900円から850円に *研修で「お前はだめ。仕事についていけないからやめろ」とパワハラ *うつ病発症。症状軽いと職場復帰迫る（事実上の自主退職強要）
事例2	埼玉	埼玉労連	派遣	教員（非常勤講師）	女性 30歳	L.Z H 偽装請負（派遣）不誠実団交 一方的契約の破棄・解雇	*人材派遣会社との業務委託で社会科の非常勤講師に *派遣先との直接雇用契約を締結。その後、一方的契約破棄 *労働組合に加入して交渉。学校法人は不誠実団交と不当労働行為
事例3	静岡	静岡県評	試用期間社員	販売員	女性 63歳	H.V A.B.D J.Z 残業代不払い 団交 解雇通告 長時間労働 残業代不払い 休憩なし 雇用契約の不正 団交決定事項の一方的破棄	*昼休み休憩とれず、残業代として請求 *それを口実に解雇通知。組合加入し、団交。団交で、解雇撤回に同意 *その後、「あなたがいると職場の雰囲気悪くなる」と、一方的解雇
事例4	大阪	大阪労連	派遣	不詳	男性 40代	L.H 中途解雇 契約期間書き換え	*派遣期間を残しての一方的中途解雇 *中途解雇隠蔽のために派遣契約期間の書き換え *離職者のための緊急雇用事業で1年雇用（6ヵ月契約で更新1回）
事例5	愛媛	愛媛一般労働センター	契約社員	観光案内	女性 30歳	H 不当な業務 解雇通告 改善命令	*奇抜な観光案内ユニフォーム着用拒否にたいして改善指導 *改善指導に応じないとして解雇予告書。 *組合に加入し、職場復帰を要求。社長のお気に入り社員は雇用確保

労働総研ブラック企業・問題事例別類型 事例1-② 非正規雇用・低賃金・長時間労働

	地域 区分	組合	労働者 区分	職種	労働者 属性	ブラックの特徴	内容の概要
事例1	北海道札幌	労働相談・組合づくりセンター	契約社員	ビルメンテナンス	女性	Q.P L 最賃水準の低賃金 ボーナス、手当なし 雇用不安で要求できず	*市役所の清掃業務に8年間勤務。不落ちで会社は毎年変わる *賃金は毎年10月の最賃有効日に最賃額で決まる *賃上げ要求をしたくても、いざクビになる、と要求できず *ボーナス、手当はない。有給も毎年10月以降しか取れない *組合を結成し、処遇改善へ歩
事例2	東京	新宿一般	業務委託	整体師	男性 30歳代	L.A Q B.N 就労継続強制 長時間労働 最賃未満の低賃金 残業代不払い 雇用契約の不正	*3年以内に契約解除をすると、損害金30万円支払い要求 *週6日12時間労働、深夜勤務6日という長時間・過密労働 *時給2500円以上の契約だったが、実際は歩合給で月9万円のとときも *仕事を辞めたいということで労組加入。金銭和解解決
事例3	東京	新宿一般	契約社員	清掃	男性	B.V D 早出残業 パワハラ 休憩時間なし	*ホテルの客室清掃業務。1年契約で5年勤務 *恒常的に仕事前1時間早出残業。仕事が早く終われば、時給カット *改善要求に「契約社員の分際で文句言うな」「いやならクビ」と叱責
事例4	東京	新宿一般	アルバイト	電話セールス	男性・女性	L.D J 1ヵ月契約で5年勤務 有給休暇認めず 社会保険未加入	*保険会社の電話セールス。3ヵ月の研修、資格試験に合格して勤務 *正社員の業務内容を1年継続のアルバイトにさせる *1年契約を口実に、社会保険未加入。有給休暇もとらせない違法行為
事例5	神奈川	川崎労連	非常勤職員	ヘルパー	女性 46歳	K.N V 不当な配置転換 賃金切り下げ パワハラ	*障がい者福祉関連企業に5年勤務。営利優先経営に不信つものらせる *労働条件の恣意的な運用で低賃金、配置転換など嫌がらせ的仕打ち *ウソのクレームにもとづき仕事の取り上げというパワハラ
事例6	静岡	静岡県評	業務委託	パン販売	男性 40歳代	M.W 過大な販売目標 契約解除申し込みに違約金 未達成で金銭ストレスでウツに	*パンの販売委託。売上目標有。達成できないと低賃金 *金銭的ストレスで適応性障害 *契約解除を申し入れると、販売目標分の商品分20万円余りの請求
事例7	大阪	大阪労連	契約社員（試用期間）		女性 20歳代	B.H J 正社員募集が契約社員 残業代不払 社会保険未加入	*正社員募集なのに、採用時は契約社員。3ヵ月後に正社員といわれる *残業代不払い、社会保険未加入で退職を決意 *退職申し入れに「会社に来て退職届を出せば給料を払う」と嫌がらせ *給料未払

労働総研ブラック企業・問題事例別類型 事例2-正規1-1 パワハラ①-暴力支配型

	地域 区分	組合	労働 者区 分	職種	労働者 属性	ブラッ クの特 徴	問題の時系列的経緯			内容の概要
事例1	宮城	宮城 県労連	正社 員	飲食 店接 客	男性 48歳	V.A.H	長時 間 労働	パワ ハラ	退職 強要	＊午前9時から午前2時までの拘束16時間労働 ＊タイムレコーダーは出勤2時間後、退勤2時間前に記録。不払い残業 ＊接客態度を理由に、襟首を掴まれて洗面所の壁に叩きつけられる ＊左目失明の危険が発生。そのうえで退職強要 ＊組合に加盟し、団交。解決金135万円で和解
事例2	静岡	静岡県 労評	正社 員	サー ビス	男性 40歳代	V	パワ ハラ			＊暴言暴力を毎日受けている。モノで殴られたり、蹴られたりする ＊「仕事もできないのに口答えするな」「目障り」など罵詈雑言
事例3	大阪	大阪 労連	正社 員	建設 業	男性	V.H	パワ ハラ	給料・ 残業 不払	業務上 事故全 額負担	＊恒常的な暴力によつての職場支配 ＊賞金未払い、業務上の事故の全額負担 ＊「眠たいことをいうな。殺すぞ」などの脅迫も日常的 ＊恐怖から、職場に出勤せず、自宅にも帰れなくなる ＊地域労組に加盟し、団交。暴行に対する慰謝料20万円で和解解決
事例4	愛媛	愛媛 一般 労働 セン ター	正社 員	営業・ 医療 機器	男性 30歳代	V.M.H	パワ ハラ	退職 届不 受理	退職に よる損 害請求	＊社長からの暴力。背中や足にあざがある ＊暴力もあり、退職届提出。退職に伴う人員補填費用1000万円要求される ＊社長への恐怖から出勤。足で手を踏まれるなどの暴行を加えられる ＊暴行の事実をだれにも公言しないと念書を書かせる
事例5	愛媛	愛媛 一般 労働 セン ター	正社 員	技術 職	男性 50歳代	V.Y	パワ ハラ	当事 者 死亡	労災申 請訴訟 準備	＊会社事務所内で意識不明で昏倒。一時回復したがまた昏倒。意識不明に ＊救急搬送し、一端が意識回復したが、2週間後に体調急変で死亡 ＊遺品整理のなかで、上司による暴行記録、病院への通院歴などのメモ ＊病院へのカルテ照会で、上司からの日常的パワハラが発覚 ＊遺族と相談し、労災申請、訴訟準備

労働総研ブラック企業・問題事例別類型 事例2-正規1-2 パワハラ②-ノルマ強制型

	地域 区分	組合	労働 者区 分	職種	労働者 属性	ブラックの特徴			内容の概要	
事例 1	神奈川	川崎 一般	正社員	サブマ ネ ジャー	男性 34 歳	M.V. W A.B	過大な ノルマ 長時間 労働	パワハラ 残業代不 払い	適応 障害	*チーフマネジャー紹介と同時にタイヤ販売売り上げの過大なノルマ。 *上司から「目標達成でなければ一家心中か夜逃げだな」と恫喝される *ノルマ未達成で退勤しようすると罵詈雑言。サービス残業の強要。 *実働12時間。ノルマ未達成だと休日出勤あり。 *地域労組に加入。職場に組合員を増やし、ノルマ押しつけ撤回交渉。
事例 2	新潟	新潟 労連	正社員	歯科 技工士	男性 30 歳	M.V. W A.B.H	過大な ノルマ 長時間 労働	パワハラ 不払い残 業	適応 障害 不当な 解雇 予告	*1日数十本の義歯作製ノルマ。 *パワハラによるノルマ達成の強要。 *自律神経失調症、適応障害発症。 *自宅療養中に解雇予告書の送付。 *労働組合加入。団体交渉。企業側が労働委員会にあっせん求め、係争中。

労働総研ブラック企業・問題事例別類型事例2 正規1-1 パワハラ③退職強要型

	地域 区分	組合	労働 者区分	職種	労働 者属性	ブラック の特徴	問題の時系列的経緯			内容の概要
事例1	東京	三多 摩 労連	正社員	コール センター	女性 36歳	V.W.H	パワ ハラ	適応 障害	退職 強要	＊業務命令による配置転換・出向 ＊他会社派遣社員による嫌がらせ。上司に相談したが、無視 ＊客先からのクレームありと通告され、上司が深夜まで怒鳴るなど叱責 ＊それ以降、上司からとなり続けられ、過呼吸やめまい、適応障害発症 ＊退職勧奨の電話とメールが繰り返され、みんなの前でも怒鳴られる ＊退職届を出すも、離職票を交付しないなど嫌がらせ ＊地域支部に加盟し、係争中
事例2	東京	新宿 一般	正社員	営業	男性 49歳	K.V.H	パワ ハラ	不当 配置 転換	退職 強要	＊上司の嫌がらせで、地方営業所へ配転 ＊配転にあたって、「単身赴任手当を支給しない」など嫌がらせ ＊地方営業所は業績不振で3人体制から1人体制へ。過重労働でうつ病 ＊東京営業所に戻ると、仕事取りあげ、賞与大幅カット ＊妻が病気になったのにもかかわらず、大阪配転の業務命令 ＊転勤命令の再考を求めると、退職勧奨・退職強要 ＊地域労組に加入、団体交渉。就業規則を改定し、降格・減給を強行 ＊団交決裂、会社を辞めたまま、訴訟に踏み切る
事例3	東京	新宿 一般	正社員	管理職	女性	V.H	部署 変更 要請	パワ ハラ	退職 勧奨	＊娘の高校受験のために、外国出張なしの国内の職場を希望 ＊会社に出社しても誰もいない小部屋での勤務を命じられる ＊上司から「仕事はない」と退職勧奨 ＊地域労組に加入し、団体交渉。本人の納得のいく金銭和解
事例4	東京	新宿 一般	正社員	販売活 動サ ポート	女性	K.H	一方 的配 転	配転 無効 の 審判 無視	事実 上の 退職 強要	＊社内リストラの進行。年齢を基準に退職勧奨。50代の社員は数名に ＊母親と娘が病弱にもかかわらず、一方的に四国へ配転命令 ＊労働審判で配転無効が出されても、企業は審判に異議申し立て ＊配転されれば、家族の健康に影響という診断書の受け取りを拒否 ＊組合を通じて弁護士と相談。訴訟も視野に検討

労働総研ブラック企業・問題事例別類型事例2 正規1-1 パワハラ④いじめ型

	地域 区分	組合	労働 者区分	職種	労働 者属性	ブラック の特徴	問題の時系列的経緯			内容の概要
事例1	東京	新宿 一般	正社員	デザイン	女性 30 歳代	V.W	業務改 善の意 見提案	パワハラ ・仕事 なしに	心療内科 通院	＊社員は男性が多い。その中でさまざまな業務改善の提案 ＊上司はそれを煙たがる。徐々に仕事を取り上げる ＊ここ1年は残業もなく、定時帰宅の日々 ＊勤務中、仕事もないことに苦痛。心療内科に通院
事例2	新潟	新潟 県 労連	正社員	生活 相談員	女性 40 歳代	V.H	業務改 善の意 見提案	パワハラ ・自宅 待機 命令	解雇通告	＊業務改善の提案をしたら、自宅待機を命じられる。その後、解雇通告 ＊撤回を求めると、介護職への配置転換、減給処分 ＊仕事をとりあげ、「仕事がないのにいつまでいる気」と嫌み ＊「心が折れた」と心療内科に。パワハラによる適応障害。休職 ＊組合に加入。現職復帰を求めて係争中
事例3	静岡	静岡県 労評	正社員	技術職	男性 38 歳	V.N.W	パワ ハラ	給料 未払	迷惑料 支払要求	＊雇用契約結ばれずに、就労。賃金は手取り8万円 ＊資格取得の業務研修を受けたが、上司がいじめ、パワハラ ＊会社に行けなくなり、半ば自殺を考え、富士の樹海に ＊留守の別荘で休んでいると、警察に通報され、拘留 ＊7月に、保険証などを取り上げられ、6月の給料は未払い ＊社員から「会社に迷惑をかけたので300万円支払え」といわれる ＊労働組合に相談。法外な手数料要求を撤回させる
事例4	徳島	建交 労	正社員	運転職	男性 40 歳代	V.A.M	パワ ハラ	長時間 労働	業務上の 事故の 個人弁済	＊気に入らない社員には辞めるまで配車差別等、嫌がらせを行う ＊自損事故の修理代金30万円を請求され、給料から毎月3万円天引き ＊労働組合に相談。交渉申し入れを無視 ＊労働委員会に斡旋申請。社長が労働委説明に激怒、退席。斡旋不調に ＊社長に嫌気がさし、当事者は退職を決意。書面で通知 ＊退職日までの賃金未払い、労基署に指導を要請 ＊社長は労基署の指導も無視。労働審判申し立て ＊労働審判で解決金50万円の支払いで解決

労働総研ブラック企業・問題事例別類型事例2ー正規 2 過酷雇用条件型

事例	地域区分	組合	労働者区分	職種	労働者属性	ブラックの特徴	問題の時系列的経緯			内容の概要
事例1	北海道	札幌・地区労連・結	正社員	ビルメンテナンス	男性30歳代	A.B.W	長時間労働	うつ病	業務軽減要求無視	＊月80時間を超える残業が恒常化。未払い労働あり ＊社員が定着せずに、新人教育の担当になり、業務負担増加 ＊長時間過密労働によるうつ病発症 ＊にもかかわらず、業務軽減措置を取らず。「嫌ならやめろ」 ＊地域労組に加入、業務軽減を求めて団体交渉
事例2	東京	新宿一般	管理職	ツアー旅行・催行管理	男性30歳代	A.B	長時間労働	不払残業	自主退職	＊繁忙期は週6日、18時間労働。タイムカードは午前10時～午前0時 ＊入社時より管理職扱い毎日働いていたのと違う労働時間の書類にサイン ＊退職届を出すと、ささいなことで上司が罵罵、叱責 ＊残業代・深夜割増手当の未払い分を求めて労働相談
事例3	愛知県	日教組・愛教組	公務員	公立中学教員	女性40歳代	A.B	長時間労働	不払残業		＊「朝練」の指導のため、朝7時出勤。20時過ぎてもなかなか帰れず ＊23時過ぎまで数人の教員が勤務、残業の「振替」なし ＊退職調査では、過労死ライン月100時間にならぬように自主規制
事例4	愛知県	愛知県高教組	公務員	高校教員	男性42歳	A.Y	長時間労働	在職死		＊「職業検定制度」や「独創的企画」によって職場が多忙化 ＊検定指導や準備、競技大会の企画準備のため、夜遅くまで勤務 ＊10月実施の検定直前、夜11時過ぎに警備員が倒れていたのを発見 ＊救急車で運ばれたが、数日後に死亡 ＊遺族が労災申請も最終的に不認定
事例5	愛知県	自動車総連・加盟労組	正社員	生産関係職	男性40歳代	H.X	過酷な手作業	両手首異変	休職期間満了で失職	＊過酷な手作業が多く、労働災害頻発 ＊両手首の異変で就業困難になり、休職に ＊労災申請も会社側が非利益対応し、不認定に ＊身分保障を確保するために組合加入 ＊労災認定と身分保障の確保を求めて団交とともに、裁判闘争に
事例6	愛媛県	愛媛一般・労働センター	正社員・試用期間中	介護支援員	女性50歳代	X.M.R	研修なしに要注意入所者担当に	被介護者からの暴行	労災補償のみ給料全額支払われず	＊入社早々、研修なしに、気性が激しい入所者の担当に ＊試用期間の対応は無理と担当替えを要請 ＊要請を無視。当初の担当続行を命令 ＊入所者から暴行を受け、引きずり回されたうえ、頭部を殴打される ＊労災認定。しかし、給料は全額補償されず ＊労災上乗せ保険に加入。リスク回避手法を利用し、使用者責任を回避 ＊全額補償を求めて係争中 (注) 労災上乗せ保険：事業主の責任を問われたときの裁判費用や損害賠償の保障

労働総研ブラック企業・問題事例別類型事例2ー正規 3 一方的労働条件変更型

事例	地域区分	組合	労働者区分	職種	労働者属性	ブラックの特徴	問題の時系列的経緯			内容の概要
事例1	東京	新宿一般	正社員	管理業務	男性30歳代	H	一方的解雇	整理解雇4要件無視		＊経営が悪化。全社員の給料減額 ＊整理解雇の4要件をまったく無視 ＊事前に希望退職の募集もなく30分程度の説明による一方的解雇通告 ＊組合に加入し、解雇撤回を求めて団交 ＊解雇の一方で、新規に正社員を雇用。誠実に団交を行うことを要求 ＊経営側が金銭和解提案。これを受け入れ、解決
事例2	埼玉	埼玉労連	正社員	営業	男性30～40歳代10人	N.P.Z	過酷なノルマ	一方的賃下げ	不誠実団交	＊過酷なノルマの設定。年間110台の売り上げ目標。不払い残業あり ＊業績不振を理由に一方的な賃下げ ＊親会社の連合労務組に相談。「対処しきれない」という回答 ＊埼玉労連に相談し、労働組合を結成。団体交渉 ＊団交の引き伸ばし、要求に対し「検討する」の一点張り。不誠実団交 ＊県労働委員会にあっせんを申請
事例3	愛知	愛労連	正社員	運輸	男性3人	A.E.G	一方的職種変更	異議申し立てに不利益扱い	解雇通告	＊会社の恣意的な判断で一方的な職種変更（運転職から用務職） ＊事故についての個人弁済、給料からの天引きを強行 ＊会社都合の一方的シフト変更と異議申し立てへの制裁・不利益対応 ＊組合加入。団体交渉。解決金の「上積み」で解決
事例4	愛媛	愛媛一般・労働センター	正社員・個人請負	営業	男性28歳	M.I.L	雇用契約の不正	業務上のミス個人負担に	組合に相談弁済軽減	＊労働者として募集しながら、個人事業主と社長からいわれる ＊オークションで車を落札する業務で、誤って落札 ＊7万円のキャンセル料が発生、個人負担請求される ＊落札車両改装中の事故にたいする弁済を求められる ＊労働組合に相談。事故とミスの弁済を大幅カットで退職に

労働総研ブラック企業・問題事例別類型事例2ー正規 4ーセクハラ型

	地域 区分	組合	労働者 区分	職種	労働者 属性	ブラックの 特徴	問題の時系列的 経緯			内容の概要
事例1	東京	三多摩労連	正社員	営業事務 受付	女性 33歳	U	セクハラ			*会長が、隣の席に来て手を触るなどのセクハラ行為 *執拗に飲みを誘う *タオルを洗っていると、後ろから抱きつき、お尻を触る *セクハラ行為がフラッシュバックして夜も眠れない状況に *急用で休むという「それなら全部欠勤扱い」と嫌がらせ
事例2	愛媛	愛媛一般労働センター	正社員	営業	女性	U.V.H	セクハラ	パワハラ	退職勧奨	*神戸で研修の際、研修後、男性と一緒にいたことを目撃され問題化 *プライベートなことなのに、上司が研修中の素行について注意 *直属上司の対応が粗暴化。上司から退職勧奨 *プライベートなことを理由にした解雇で納得がいかないと労働相談 *組合に加入し、団交。退職前提の金銭解決求め、合意退職
事例3	愛媛	愛媛一般労働センター	正社員	駐車場管理	女性 35歳	U.H	セクハラ	懲戒処分	解雇準備	*性同一障害で手術、ホルモン療法中。戸籍上は男性だが、女性を自認 *治療の副作用で日光アレルギーに。駐車場管理で日光暴露で体調不良 *日光の当たらない部署に配置転換要求 *性同一障害に無理解。管理人室に日光遮断フィルムを張ることで対応 *屋外作業があるため、配置転換を重ねて要求。労働相談センターに相談 *日光アレルギーを避けるためカーテンを独自に設置 *会社は業務命令違反で出勤停止7日間の処分。解雇準備対応と思われる *労働相談センターとして連合労組に配置転換の必要性を申し入れ *マスコミにも情報提供。愛媛新聞、愛媛テレビが取材開始 *会社対応が柔軟化。配置転換の用意があると回答 *高速バス予約センターへの配置転換。本人も満足、精神状態安定化

労働総研ブラック企業・問題事例別類型事例2ー正規 5ー労働組合嫌悪型

	地域 区分	組合	労働者 区分	職種	労働者 属性	ブラックの 特徴	問題の時系列的 経緯			内容の概要
事例1	宮城	県労連・医労連	正社員	歯科技工士	男性 46歳	H.V.Z	一方的雇用契約変更・解雇	組合結成に激怒。完全拒絶	法令違反	*突然、院長から雇用契約打ち切り、業務委託契約にすると口頭で通告 *従来通り、正社員契約を求めて、医労連に加入し、団交 *院長は組合にたいして激怒。完全拒絶。解雇通告 *解雇通告撤回の書面を組合が提出しても受け取り拒否 *組合員に「歯科業界にいらなくなる」などのパワハラを毎日1時間 *院長、会社解散を決議 *裁判所、労基署などによる雇用・未払い賃金確保の働きかけを拒否 *賃金未払いで刑事告訴。パワハラ損害賠償請求訴訟で対応。係争中
事例2	埼玉	埼労連	正社員	介護職・看護師・ケアマネ	男女 25人 20～60歳代	V.P.Z	パワハラ	低賃金・労働条件悪化	不誠実団交	*ミスがあったり、利用者からの苦情があると、叩くなどの暴力行為 *低賃金に加え、訪問時の利用者キャンセルにたいする不払い *労働条件改善を求め組合結成 *不誠実団交（団交の会場や時間等の無理な設定、団交日時の延長など） *組合員の切り崩しなどの不当労働行為 *団体交渉とともに、県労働委員会へ斡旋申請で対応
事例3	新潟	新潟労連	正社員	介護福祉士	男性 40歳代	G.H.Z	不当配転	団交拒否	不当労働行為	*職場改善要求をもとに、同僚に呼びかけ、組合結成 *職場改善のためのメールを口実に自宅待機。関連会社への出向命令 *県労連が団交要求。会社は団交に応じず *会社は無断欠勤扱い、立ち入り禁止に。賃金支払わず *労基署へ是正指導求め、是正勧告。賃金相当分を支払うも賃金0と明記 *地裁へ仮処分申請。賃金6割支払いに、生活できる賃金を要求、実現 *県労働委員会に不当労働行為救済の申し立て、勝利。 *会社はこれを不服として中央労働委に再審査。棄却 *会社は裁判に持ち込むも東京高裁で和解。2,000万円の慰謝料

事例 4	愛知	愛労連労働相談センター	正社員	自動車部品・製造	男性 40 ～ 50 歳代	X.Z	組合 結成	組合 切り 崩し ・ 不当 労働 行為	*手当なども経営者のさじ加減などと、働くルールなしの職場 *中間管理職らを中心に組合結成へ。労働組合についての学習会開催 *ATU分会として発足、90人参加。会社に結成通知書などを提出 *会社人事部メンバーが暗躍 *会社側が、ATUは過激な愛労連の組合などと、役員を個々に切り崩し *下部組合員も切り崩し要請。全員の脱退届が内容証明で郵送される *職場の組合役員との連絡取れず、企業内組合化へ
------	----	-------------	-----	----------	---------------------------	-----	----------	---------------------------------------	--

調査票Aと調査票Bがあります。調査票Aでは、組合名および労働相談の概況などを記録します。調査票Bには、3～5件程度の「ブラック企業」の事例について、個別事例ごとに作成します。(関係資料等の提供がある場合は、調査票に添付します)

調査担当者名

記入日 (2014 年 月 日)

※組織名・労働相談の概況などを記入してください

45

調査票B

地域名 []

NO.

類型化・最も特徴的指標

--	--

類型化・その他指標

--	--	--	--	--

時間的経緯・項目変化

--	--	--	--	--

事例の概要	
企業名	企業名
	業種
	事業規模（従業員数など）
	所在地（市町村名）
当該労働者	相談や紛争の当事者の概要（年齢、性別、職種、雇用形態など） （※複数の場合は、人数とそれぞれの概要）
当該企業の特徴など	その企業の「ブラック」と目される特徴
労働者・労働組合の対応・運動など	労働組合としての対応の経過 □労働相談に対応 □団体交渉で対応 □労働審判で対応 □裁判で係争 □解決済み □係争中 □その他

添付資料（・有 ・無）

「ブラック企業」 ——労働相談員はこう考える

佐藤陵一（NPO労働相談・組合づくりセンター
理事長）

保全業務（清掃、警備、駐車場、ボイラーなどビルメン職場）は、業界全体が最賃水準にべったりと張り付いている。賃金とは時給のことということが、労働者の意識になっている。

木村俊二（札幌地区労連事務局長）

ブラック企業といえば、相談に来た事例のほとんどはブラックといえる。それも業界ぐるみブラックというのが北海道の現状だ。そのなかでも、ブラック企業と特徴づけるとすれば、最賃や賃金未払い、パワハラなどを改めずに、何回も繰り返して平然としている企業ということができる。労働基準監督署の指導を受けて残業代未払い分を支給することで合意しても、時間がたつとまた、残業未払いを繰り返している企業がある。企業規模を問わず、そうした企業をブラック企業と私は考えている。

及川 薫（宮城県労連労働相談センター事務局長）、遠藤秋雄（同労働問題アドバイザー）

人手不足・同業者間の競争を背景に、人件費の切りつめ（削減）が自己目的化されている。正規雇用でも雇ったのちに。雇用形態の変更（契約社員化）や賃金未払いなど。どこでも長時間労働が蔓延。セクハラ・パワハラにはいろいろな要素が絡むが、働く労働者は精神的に追い詰められる。雇う側の言葉が乱暴（ろくな経営者

がいない）なことが原因だが、労働者の側も権利意識が足りない（事件が解決すれば組合を脱退するなど）ため、対応も未組織労働者の組織化でなく「事件屋」的になる。

前澤 檀（東京地評・東京労働相談センター所長）

「ブラック企業」という言葉の意味は、使う人によって異なる。働いている人にとってはまっとうに扱ってもらえず、ひどい目にあい、耐えられない状態のこと。

相談に来るときは（耐えられない状況であるばかりか）問題の本質がわからず、同じブラックでもどこが違うかわからないので、調査を通じて共通のモノサシが見えるとよい。

個別企業だけでなく、業界全体がブラックなところがある。ブラックぶりを外からチェックできる方法を開発するなど、事例を集めるだけでなく、結果が現場で使われるような調査にしてほしい。

ほとんどは相談に来た時に改善できるので、このことに気付けたときに「ブラック企業」という言葉が本人のためにもなる。

屋代 眞（新宿区労連書記長）

保科博一（同書記次長）

法律を守らないという点では、相談ケースのほとんどはブラック企業である。この背景には、組合のある企業の減少、労働組合の社会的影響力の低下がある。加えて、不況が続き、正社員

が減ったため、労働者が辞めることを恐れていることが、悪質な企業をはびこらせてしまう原因となっているのではないか。

具体的な事例では、警備会社（調査票Bで詳述）のように業界全体がブラックであるケースや労働者を個人事業主にして処遇を大幅に切り下げるケースは、ブラックという言葉強く意識させられる。

確かに労働法が守られない状況は前からあったが、「ブラック企業」という言葉が広まったため、問題が顕在化してきた面がある。この点では良いことである。

こうした状況に対して、労働運動がどのように関わっていくかが重要である。労働総研には、労働組合運動のシンクタンクとして、規制緩和反対のような守りの政策ではなく、労働者の分断を乗り越えて新しい社会を作っていく攻めの運動のための政策を提案して欲しい。

澤田幸子（神奈川労連労働相談センター事務局長）

ブラック企業を表す相談としては、「次々に採用し、長時間労働に追い込む」「最低賃金ギリギリの時間給」「労働条件の切り下げ、残業代を支払わない、気に食わない労働者をセクハラ、パワハラ、ノルマで退職に追い込む」「解雇でなく、自主退職に追い込む」。働き続けることができない状態を示す相談の増加。いずれも労働組合のない職場で広がっている。派遣で働いてきた労働者からは、「仕事が紹介されず、生活ができない」との生活困難を訴えるケースも出てきている。

ブラック企業は、介護やエステなどのような新興産業に特に顕著である。

竹内康雄（川崎労連書記長）

まずレクチャー頂いた竹内さんより調査の冒

頭でどのようにブラック企業を定義しているのかと問われた。ブラックな職場は広がっているが、それが具体的に何を指すのかはまだ十分認知されていないように感じた。それ故に総研プロジェクトの意義は大きい。

また事例全体を眺めると、解雇に関する事例が最も多く、さらにそこからメンタルに追い込まれるいたましい事例が多いように感じられた。印象的だったのは「うつ病で保護入院に追い込まれる相談者が多い」という指摘だ。保護入院とは任意入院と異なり患者の人権は無視され自由を奪われる等の入院生活を余儀なくされる。ブラックな職場では労働者をここまで追い込んでいるのである。解雇以外には入社時の就業契約を一方的に変更される事例や残業代未払いも多く見られた。総じて経営者の意向に沿わない労働者に予先が向けられているのも特徴である。

尾形佳宏（埼玉労連幹事）

「ブラック企業」問題についての特別な議論や方針は特にない。

八木澄人（静岡県評事務局長）

種本良彦（労働相談室長）

- ・ブラック企業とは、「労基法を遵守しない企業」と考えている。
- ・ブラック企業には、二種類ある。一つは、労基法違反であることを自覚のうえ、違反を堂々としている企業（極めて悪質なタイプ）。もう一つは、経営者自身が労基法について知らず、労基法違反であることに気がついていない企業（「ブラックな企業」という表現）。労働者側からすれば、どちらもブラック企業には変わらないが……。

小野巨樹（新潟県労連ユニオン介護福祉支部支部長）・山崎栄三（同顧問）

- ・就業規則を守らない企業。
- ・残業代を払わない、サービス残業が当たり前になっている。「嫌なら辞めろ、代わりはいくらでもいる」というスタンス。自主退職に追いやられる。
- ・職員は、身を削って長時間労働を強いられている。
- ・福祉分野に至っては平成12年以降、社会福祉法人を自分の所有物と勘違いしている理事長が多くワンマン経営が目立ち、そのどれもが利益偏重の運営をしている。

倉田八朗（京都労働センター所長）

阪田正博（同事務局長）

当所の相談は中小規模の相談が多く、賃金不払い、残業代不払い、労働条件の一方的切り下げが多く、退職に追い込む手段としてのパワハラが最近は多くなってきている。

福地祥夫（大阪労連事務局長）

宮武正次（同副議長）

労働相談に来るのは「ブラック」な案件ばかりなので、何ををもってブラック企業というのか不明瞭。

松木一雄（新居浜労連事務局長）

- ・法が守られていない企業を「ブラック企業」とするなら、そのような事態が一般化している。さらに、労働者自身の権利意識が「皆無」の状態であり、これが問題をより深刻化させている。相談時点ですでに事態が進行してしまっているなど、手の打ちようがない状態が多い。

- ・経営者がワンマン化しており、モラルハザードが一般化している。法を無視した経営、利益追求が当然のことになっており、そのような指揮命令が横行していると感じる。
- ・監督行政について、圧倒的人員不足である。所轄事業所に対する監督人員の少なさを実感する。監督行政では対応できない状況である。労働相談員のマンパワー数および質も追いついていないように思う。
- ・労働組合の側としては労働相談者の養成ができていない。
- ・労使紛争が生じた場合、経営側は弁護士、社会労務保険士などに紛争を丸投げし、相談員がそれへの対応に不必要なエネルギーをさかなければならない状況が数多く生じている。

有水千尋（鹿児島県労連事務局長・

ブラック企業相談室事務局長）

- ・ブラック企業の言葉が浸透してきており、労連への相談件数が急増している。
- ・鹿児島では、主として若者をターゲットとするブラック企業だけでなく、経営者の体質からくる前近代的で非合法の長時間労働、賃金未払い、従業員いじめは多くあり、労働組合にたいしてもハラスメントが強く存在している。また、日常的なパワハラは、中高年にたいしても行われている。

海外労働事情

米国における公共サービスの 「アウトソーシング」と労働者 岡田 則男

はじめに

「アウトソーシング」という言葉が日本で目につくようになってから、まだ20年そこそこであろう。もともと民間企業がコスト削減で市場競争に生き残っていくための手段としてプログラミングなど一定の業務を外注するものであったが、その内容は多様化した。とりわけ国際市場で競争する大企業の間では一般化している。ほとんどの企業が採り入れるようになってきていることはあらためて紹介するまでもないが、米国では公共サービスの「アウトソーシング」が70年代から80年代にかけて広がり始めた。ちょうど、レーガン政権が「小さな政府」をかかげて、今日私たちが知っているいわゆる新自由主義政策（民営化、規制緩和、労働組合敵視など）を打ち出したところである。

それが今日大きな問題になっている。日本でも多くの地方自治体が財政難を理由に公共施設の運営などを民間企業にまかせるアウトソーシングが、住民サービスや雇用・賃金などいろいろな面で問題を起しているが、米国でも安易なコスト計算だけで、民間に任せた方が効率が良いという議論を流行らせ、それを当然のことのようにおこなってきているなかで、安易な公共サービスのアウトソーシングが企業の利潤を大きくする一方で、労働者の所得減少・格差拡大、地域経済の疲弊という深刻な結果をもたらして

いることが指摘されている。シンクタンクや一部の労働組合がそうした矛盾を取り上げるようになっていく。

シカゴのパーキングメーター

アウトソーシングは民営化のひとつの形態である。民営化といわれるものには公共事業そのものを完全に民間に売り渡してしまうもののほか、官民共同（公共・民間のパートナーシップ）の名のもとに民間に運営をゆだねるものもある。アウトソーシングは公共機関など職員によって行われる業務を利潤追求の企業に移すことである。それは広範な分野にわたっておこなわれてきた。ところが、住民が納めた税金から、民間企業が無差別的に利潤を得ることがはたして許されるのかと、懸念や批判がでてきているのである。

2008年にシカゴ市（イリノイ州）が道路上のパーキングメーター料金の徴収をモーガン・スタンレー系の会社にゆだねたことが今日の民営化、アウトソーシングがもたらす弊害の議論の発端をつくったといわれる。75年の契約でこの民間会社の手にパーキングメーターがゆだねられると駐車料金がただちに4倍に跳ね上がり、メーターが動かなくなったりもした。市民が当惑したのは当然のことだった。市は企業の営業を妨害しないことを約束させられ、駐車場の設定もできなくなった。パレードなど何か行事が

あるときに道路を閉鎖するさいには、メーター収入が得られない分を市が会社に支払わなければならないようになった。

規制の動き

ニュージャージー州（人口は900万弱でその大きさは米国では11番目）では2014年6月、公共サービスはそれが納税者にとっての節約になるものでなければ民営化しない、という基準を定めた法案（S-770）が州の上下両院で可決された。

制定されたならば米国では初めてとなる画期的な立法になるはずだった。しかしクリス・クリスティ州知事は拒否権を発動した（8月11日）。知事の理由は「民営化の取り組みにたいしてイデオロギーに煽られた立法であり、不必要なお役所仕事を生むだけだから」というものだった。法案は結局つぶされたが、ニュージャージーにおけるこの規制を求める動きは公共サービスにたいする権限をアメリカの納税者の手にとりもどせという世論がたかまってきていることの表れとして注目された。

S-770が提案されたきっかけは、ニュージャージー・ターンパイク（米東部を南北に走るルート95のバイパス有料道路）の管理・運営をおこなっている公社が、料金徴収を民営化することを検討し始めたのにたいし、州議会のなかから反対の声があがったことだった。

同議会議員たちは、大幅なコスト削減につながらなければ民営化はしてはならない、25万ドル以上の契約は競争入札を行うべし、住民に高い手数料を課すことになるような民営化はしてはならない、そして労働者に支払う賃金が一般の水準以下になる民営化は認めない、などの法律を提案した。法案は賛成24、反対14で可決

され、6月の両院合同会議でも48対30で承認されたが、クリスティ知事はニュージャージー州の経済再活性化のためには民営化が必要との立場からS-770に明確に反対し拒否権を発動したのであった。

民営化にストップをかけようとする動きはほかにもあった。

テキサスでは刑務所を民間会社に売却する計画が問題になった。ここでは右翼のティーパーティが反対を唱えたのである。ケンタッキー州では、刑務所の運営を任せる契約を民間会社Corrections Corporation of Americaと結んでいるが、契約更新はしないことを決めた。この会社との契約解除は5例目となった。

さらに、カリフォルニア州フレズノでは、市のごみ収集業務を民間会社にアウトソースする計画がとん挫した。

どうしてこのような民営化への動きに批判的な動きが出始めているのか。それは一言でいえば、税金の節約、サービスの向上・効率化などの根本的な前提とは真逆の結果がすでに出ているからだ。

「底辺への競争」(Race to the bottom)

ことし6月、In the Public Interest（I T P I = 公共の利益のために）という、民営化にかかわる諸問題について資料を集めて調査する米国の団体が“Race to the Bottom: How Outsourcing Public Services Rewards Corporations and Punishes the Middle Class”というタイトルの報告書を発表した。Race to the bottomとは直訳すれば「底辺に向かう競争」ということになろう。労働環境や自然環境、社会福祉などが最低水準へと向かうことである。本来は州や、郡、市など地方自治体が責

任をもってやるべき住民サービスを民間企業にアウトソーシングすると多くのばあい、請け負った企業が利潤を大きくする一方で住民とりわけミドルクラス（中間層）をいかにひどい目にあわせているかを詳細に明らかにしたものである。

自治体などの業務を民間にアウトソースすればより質の良い仕事をより迅速に、なおかつ安くできるという触れ込みだが、実際には所得格差がひろがるなどマイナスの影響が多いことをITPIのこの調査報告は指摘している。

米国には州、自治体の諸機関で働く公務労働者が正規（フルタイム）で1450万人、パートタイムが500万人いる。元来、米国の公務労働者はミドルクラスへと生活を向上させる機会を与えているようなところがあり、高学歴でなくてもミドルクラスへの階段を上がっていける機会があった。

アフリカ系労働者も、一般にはまだ人種差別が根強い米国において、公務では民間より有利な機会があたえられている。高卒者の給与は民間にくらべて平均6%高い。したがって、地方自治体などの業務のアウトソーシングを進めていけば、それだけ「機会の梯子」が外されていくことになる、報告書はのべている。

公務部門は勤労世帯が「ミドルクラス」としての生活ができるように機会を与えるものであった。そうしたなかでは民間企業もできるだけすぐれた労働者を確保しなければならないので公務員なみの水準で待遇しなければならなかった。こうしてミドルクラスの購買力が大きくなることで経済成長がはかられてきた。

ところが賃金でみると、たとえば刑務所では直接雇用の正規であれば国のばあい年間で3万8000ドル、地方はやや低いがそれでも3万7510ドルであるが、民間が運営する刑務所では2万

8000ドルと約1万ドルの差がついている。廃棄物処理についても同じ傾向だという。

地域経済を疲弊させる

2014年3月に発表されたコロラド大学の政策研究センターのダフニ・グリーンウッド氏によるアウトソーシングがどのような経済的社会的影響をおよぼしているかという調査報告では、アウトソーシングによる節約はいろいろあるが、時間の経過とともに見られなくなるとのべている(*)。

次のような点を指摘している。

- * 業務を外注することによる節約は普通労働者の賃金、諸手当を低くすることでうみだすことができる。しかしそれが地域経済にかかるコストは大きい。たとえば小売が減少する。男女間、白人・黒人間の賃金格差が広がる。ミドルクラスの雇用が減る、公共サービスのなかでも生活保護的なものが多くなる、などである。
- * 2000年以来、地方自治体の公共サービスの35%がアウトソースされたと推定されている。連邦政府では外注契約に使う費用が増えた。
- * 地域内では、人々が小売店やレストランなどでお金をつかわず、金が地域外に流れる傾向がある。
- * 多くの場合、アウトソーシング先の企業の労働者は低賃金で働かされているため生活保護にたよらざるをえない。たとえば、カリフォルニアでは公立学校のアウトソーシングされたカフェテリアで働く労働者は低賃金のため平均で年1743ドル（約17万円）の生活保護を受けているという。
- * 無責任なやり方が目立つ。たとえば前に触れたシカゴのパーキングメーターの民営化のば

あい、75年の契約を民間の会社と交わしたが、それにかかる経費は20億ドルと推定された。しかし3日間の会議で評価したものの、公開の議論はなされなかったなど、非民主的な進め方があちこちでみられた。

地方自治体などで今後さらに民間企業への業務アウトソーシングがすすめられればその影響は計り知れないと報告書は指摘する。自治体などから業務を請け負った民間企業が、住民が納めた税金をつかって巨額の利益を得ていること、そこで働く労働者の賃金が低くおさえられ、結果低所得者が生活保護に頼らざるを得ない状況が生まれ、効率をよくするためであったはずのアウトソーシングで行政は生活保護（フードスタンプなど）の支出が増える。また所得が減るから地域での消費も落ち込み、地域経済も疲弊する、という悪循環である。

アウトソーシング、民営化推進の勢力

政府や地方自治体などの公務労働者にとって、民営化、アウトソーシングの否定的影響が大きいことはすでにのべたとおりであるが、それが近年とくに労働組合攻撃（つぶし）とセットで強力にすすめられているのが特徴である。

その攻撃で中心的な役割をはたしているのが American Legislative Exchange Council、直訳すれば「アメリカ立法交流会議」という大企業のロビー団体である。

ALECは企業、CEOが出資する財団、それに大実業家のチャールズ・コーク、デービッド・コーク（コーク兄弟）のような右翼イデオロギーを実践している連中からなる。近年では2011年のウィスコンシン州を中心的舞台に、全米約20の州において公務労働者の労働基本権（団体交渉権）の剥奪ないしは制限などの攻撃が強ま

り、労働組合などからの反撃が行われたことが記憶に新しいが、そうした反労組攻撃を仕掛け全面的にバックアップしたのがALECであった。それはたんに公務員対州・地方自治体の間の対決ではなく、新自由主義をさらに強引にすすめようとする資本の側からの大規模な組合つぶし戦略であった。

大企業を中心としてつくるロビー団体ALECは労働組合敵視政策を推進し、共和党やティーパーティーなど保守反動的な政治勢力（政治家）を財政的に支援している。このため2011年に全米各地でもりあがった「ウォール街占拠せよ！」を叫ぶ「オキュパイ運動」のなかでもオレゴン州ポートランドなどでは、このALECに反対して「非暴力直接行動」（参加型民主主義ともいっているようであるが）が組織されたほどであった。

ALECは1973年に発足して以来40年にわたって保守系議員にたいして企業の利益を保護するための法案のひな型を提供し、企業のための法案を全米の州議会で採択させてきた。その背後にはコーク兄弟による財政的支援がある。約2000人が参加しているという。ウィスコンシン州での予算削減、そのための公務員の労働組合の団体交渉権を事実上剥奪する法案をすすめたスコット・ウォーカー知事を後押ししたのはコーク兄弟とALECであった。以下はその経過である。

ウィスコンシン州の攻防

米国では2011年以来、「労働者の基本的権利」擁護が労働運動のたたかいのかつてなく大きな課題になった。それが全米的にまた国際的にも注目を集めたのが公務労働者の団体交渉権などをめぐる攻撃に反撃するウィスコンシン州の公

務労働者のたたかいだった。

同様のたたかいは他の多くの州でも起こった。オハイオ州では団体交渉権を否定する州法をめぐる住民投票がおこなわれ、同法が否定された。労働者の大きな勝利だった。ALECなどの保守勢力は、国の財政赤字増大の責任は公務員（給与その他の待遇）にあるとして、保守派のシンクタンクや、共和党、「ティーパーティ」などの右翼的政治勢力などを動員して団体交渉権の否定を掲げてキャンペーンを張った。

ウィスコンシン州では、2010年の中間選挙で民主党候補をやぶって共和党のスコット・ウォーカーが州知事をかちとった。有権者の政治的無関心と民主党指導部への失望とがむすびついた結果だといわれた。

2008年の大統領選挙でオバマを押し上げた「変革」への熱意は消え失せていたのである。だが、人々が予想しなかったことが起きた。ウォーカー知事は、州の財政赤字を削減するための財源確保、支出の削減を至上命令として、それまでの州政府と公務員労働組合との協約を破棄して健康保険料と年金基金拠出の労働者負担を大幅に引き上げると宣言した。2011年2月には年金基金拠出の労働者負担割合を半分に、健康保険料についてもそれ以上の割合を求める提案をし、さらには、公務員の団体交渉権を剥奪することを提案した。

アメリカのなかでも「民主主義の実験室」とよばれ、団結権など労働者の権利を尊重してきたウィスコンシン州は公務労働者の団体交渉権を米国で最初に確立した州のひとつでもある。州の公務労働者（約3万人）の労働組合が反対に立ちあがった。共和党多数の州議会下院は財政削減案を承認した。民主党の議員は知事に交渉を求めたが拒否されたため、上院で阻止する

ために、定足数不足で採決ができないように隣のイリノイ州に逃れた。州議会は下院を通過させた後、上院で民主党欠席のまま強行採決した。

これにたいして労働者側は州知事のリコールをめざした。ただ、州法により知事就任から1年を経過するまではリコール要求できないことから、2011年の11月から具体的なリコール要求署名が始まり、12月半なかばまでの4週間で50万筆以上が集まり、リコール選挙が2012年6月5日におこなわれた。ところが、あれほどの盛り上がりでスコット知事退陣を求めた後の投票だったにもかかわらずスコット知事が信任される結果となった。

2011年2月から州議会「占拠」で盛り上がりリコール選挙要求署名も沢山集まったのであるが、いざリコール選挙となると、直接この問題に関与していない有権者のほうが多かった。「(知事が)何か不正をやったとか腐敗があったということでもないのだから、リコールまでする必要はないのではないか」、「混乱は避けた方がよい」などと考える人が多数いたという分析がされていた。

9月になって、同州デーモン郡巡回裁判所が、2011年の州法で団体交渉権を奪ったのは労働組合員の言論の自由、結社の自由などを侵害するもので違憲であるとの判断を下した。それにたいして州司法長官は9月18日、控訴裁判所に控訴することを明らかにし、同巡回裁判所の判決に待ったをかけた。結局2013年1月18日、連邦控訴裁判所は、巡回裁判所が下した「違憲」という判断を覆し、ウォーカー知事が州労働者の団体交渉権を剥奪したことは違法ではないとの判決を下した。

打撃を受けた公務員労組

ウォーカー知事による公務員の団体交渉権の事実上の剥奪を受けてウィスコンシン州の公務員などの労働組合の収入は大幅に減少した。労働者に組合費を支払うことを義務付けることができなくなり、使用者との団体交渉権もうばわれるなど大幅な後退を余儀なくされた。

その最大の公務員労組はウィスコンシン教育協会という教員組合（8万人、全国組織は全米教育協会＝NEA）で、その収入は2011年の2600万ドルから2012年には2000万ドルに減少した。この組合は選挙のさい民主党に数百万ドルを献金し共和党攻撃のテレビCMの大きな資金を提供してきた。2番目に大きい公務員組合のアメリカー・郡・市町村労働組合連合会（AFSCME）の支部にあたる「地方協議会40」は、670万ドルから450万ドルに減少した。アメリカ教員連盟（AFT）は州の大学スタッフや州のホワイトカラー労働者が加盟している組合だが、収入は2011年で400万ドルだったのが2012年には260万ドルにまで下がった。医療関係の公務労働者を組織しているSEIU（国際サービス労働組合）の支部（ローカル150）は93万7000ドルから78万3000ドルに減少した。いくつかの例であるが、これらは労働組合から選挙資金の支援を受けている民主党にとっても痛手になっている。

ウォーカー知事と共和党がめざしたのは、それまで100年にもわたってウィスコンシン州の重要な特質ともなってきた社会的事業（教員、医療労働者など）をつぶし、環境保護事業の仕分けなどを強行することであった。

このなかで州内の地方自治体は水質検査を義務付けられることもなく、地方自治体における

リサイクルの事業への予算も廃止し、知事が州所有の発電所を競争入札なしで売却できるようにし、営利目的の通信教育に入学できる学生数の制限を緩和し、公立学校を民間の企業が運営する「チャータースクール」の認可を自治体ではなく知事が行うようにすることだった。財政削減を至上命令とする予算では15の州政府機関を、知事が任命する者の役職に変えることであった。

ALECはその後もさらに、労働組合敵視、規制撤廃、民営化推進を掲げている。さらに連邦政府の権限を制限し、州議会の権限を拡大しながら、その目的を追求している。

しかし、そうしたなかで公共サービスのアウトソーシングを制限すべきだとする声や動きがあったことも注目に値するだろう。

アウトソーシングでなくインソーシングを

オバマ政権は発足まもなくして、「アウトソーシング」よりも「インソーシング」をすすめるべきであるという方向を打ち出した。右派の抵抗で実現しなかったが、アウトソーシングなど民営化をまるで万能薬でもあるかのようにすすめた米国の政治の歴史のなかでは、重要な動きであったと思われる。

それは米議会調査局（CRS）という、日本の国立国会図書館の「立法考査局」のような機関の「CRSレポート」（2011年5月5日）に詳しく紹介されている（**）。その内容は主に、すでにアウトソーシングされた業務をふたたび関係各政府機関の業務にもどすことについての法律上検討しなければならない問題に触れたものであった。それによると――

米政府は1955年1月以来、一貫して民間部門を活用して商業製品をつくり、商業上のサー

ビスをおこなうことを推進してきた。最近でいえばブッシュ政権((1999年1月～2009年1月)のもとで「競争的提供」(competitive sourcing、のちに commercial services management) という方針を推進した。

しかし専門家などの間では、本来政府の職員がなすべき役割を民間の業者に移すことに懸念が表明されていた。そのため、国防総省などでは一定の「ガイドライン」がつけられたが、その後アウトソースした業務についても国防総省の職員を使うなどの要件を満たすよう議会が決めた。

そうした流れの中で、2009年1月に発足したオバマ政権は、こうした議会による一連の措置をさらに強化すべく大統領府のイニシアチブで、一定の役割についてはインソーシングする、つまり政府機関内でおこなうことを推進した(2009年3月4日の大統領覚書)。政府の業務を外部の業者にアウトソースしてもよろしいという立場をとりつつ、すくなくとも一定の役割については政府にもどす、つまりインソースすべきであるとの方針を示した。国防総省と予算管理局(OMB)はこの方向でさらに追加の指示をだした。

オバマ大統領は2011会計年度の予算提出にさいして、外部の業者に過度に頼ると連邦政府としてみずからの業務をコントロールしたり、米国民のための任務を果たす能力が損なわれるという状況になってしまわないようにとの警告をあらためておこなった。国防総省が具体的なインソースの業務の数を示してこの方針に応えた。

ところが国防総省のインソーシングについて「(義務的) 割り当てにもとづくもの」などと反対意見が現れた。そして「節約の効果がみられない」との理由で国防総省はインソーシング

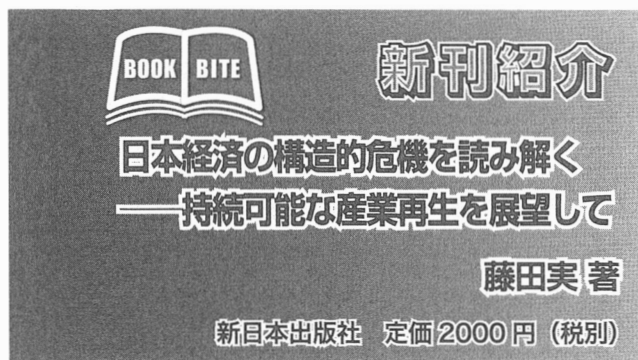
のイニシアチブをやめてしまった。法的にみて政府機関はそれぞれの裁量権を持っているから、一律にインソーシングを義務付けたりすることはできないという主張だった。

要するに、強大な権限をもち米軍の最高司令官であっても、大統領の意思でアウトソーシングからインソーシングへ流れを変えていくためには、労働組合をはじめ、あのオキュパイ運動でみられたような民衆の決起とそうした世論の政治的影響力の強まりが不可欠だということなのであろう。(おかだ のりお・労働総研理事)

注

*The Decision to Contract Out: Understanding the Full Economic and Social Impacts, by Daphne T. Greenwood of the Colorado Center for Policy Studies, the University of Colorado, March 13, 2014

**Insourcing Functions Performed by Federal Contractors: An Overview of the Legal Issues, by Kate M. Manuel, Jack Maskell, CRS Report for Congress, May 5, 2011, Congressional Research Service



消費税増税とともに冷え込む内需、長期不況、日本経済を支えてきた製造業の崩壊の危機と産業空洞化の進展、そして膨大な財政赤字と危機的な政府債務残高、赤字が続く貿易収支——日本経済はまさに危機的状況を迎えているといっている。

この危機をどう打開するかは、労働組合運動の直面する課題となっている。日本経済の危機は、新自由主義的構造改革の名のもとに推進された労働者の暮らし、雇用・労働条件の劣化と深く結びついているからである。本書の特徴の一つは、そうした視点から日本経済の構造的危機の要因を明らかにし、克服するための政策課題を提起しているところにある。

本書の構成は、序章「現代日本経済とマルクス経済学」、第1章「戦後日本経済の構造的特質」、第2章「資本主義のグローバル化と日本経済——内需抑制型・輸出依存型経済構造」、第3章「2008年恐慌の性格と日本経済」、第4章「日本経済の危機はなぜ深刻なのか」、第5章「情報通信革命の進展と日本経済」、第6章「電機産業の構造変化と競争力の喪失」、第7章「電機産業の再編とリストラ」、第8章「成長戦略と日本経済」、第9章「日本産業再構築の課題と持続可能な産業構造への転換」、終章「日本経済の将来展望——環境と国民生活重視型経済社会の構築」となっている。

なかでも、注目すべきは、第5章～第7章にかけて詳述されている電機産業の現状と衰退についての分析である。今日の日本経済の危機



を招いた“戦犯”である日本の財界・大企業の経営戦略について、著者の専門分野である電機産業の事例にもとづいて、多彩なデータと資料を基に、具体的に詳細に分析している。

目先の短期的利益を追う経営、海外展開やリストラによる技術力の喪失、アメリカに従属した産業政策、そして人件費コスト削減を最優先した国際競争力強化など、電機産業だけでなく日本の財界の経営戦略全体にかかわる問題が浮き彫りにされている。

この経営戦略の根本的転換こそが求められているとき、アベノミクス「成長戦略」が依然として新自由主義的な成長戦略で、労働法制の規制緩和による雇用・労働条件のいつそうの劣化を進めると同時に、供給力強化の新自由主義政策をとっていることを鋭く批判し、警鐘を乱打する実践の書となっている。

アベノミクス「成長戦略」と対抗する労働組合の課題の一つとして、「ディーセントワークの実現」も提起されている。労働組合の活動家にぜひ読んでいただきたい所以である。

(松井 郁・労働ジャーナリスト)

労働戦線 NOW



「安倍政権打倒」へ全労連大会 ——「一点共闘」拡大へ

連合産別は来春闘の要求論議で苦慮

青山 悠

労働界は夏から秋への大会シーズンに入っている。ナショナルセンターでは結成 25 年を迎える全労連が 7 月 27 日から 3 日間、東京で定期大会を開き、「安倍政権打倒・早期退陣」「150 万組織拡大」などを打ち出した。全労連として倒閣運動の提起は初めてとなる。新体制には大黒議長に代わり、小田川議長と井上事務局長を選出した。

一方、連合の主要産別は今春闘で一定のベア成果をあげながらも、大幅な実質賃金の低下のなかで、来春闘の要求論議で苦慮している。大企業は高収益であり、生活擁護へ組合の存在意義が問われている。

■「安倍政権打倒・退陣」を初提起

全労連大会の最大の特徴は、「安倍政権の早期退陣」「政権打倒の国民運動に合流」を打ち出したことだ。小田川事務局長は「全労連として政権のありように踏み込むのは初めてだ。スローガン倒れにさせないたたかいを」と提起した。

今後 2 年間の基本的な運動課題では、①労働法制の大改悪、社会保障改悪反対闘争と結んだ「全労連大運動」の継続と労働者の共同の発展、②憲法闘争強化と国民的共同、安倍内閣打倒の国民共闘と 500 万憲法署名（組合員 1 人 5）、③組織拡大 150 万全労連の達成などである。一方、労働組合の共同を十分に組織し得えなかったとして、その弱点克服も提起した。

大会あいさつでも大黒議長は「暮らしと平和を守る国民運動の発展へ全労連が先頭に立ち、安倍内閣打倒の国民運動と結合した壮大な闘いを」と呼びかけた。

かつて旧総評などは反戦平和などを掲げて倒閣運動を展開したが、1989 年の労戦再編統一後では、全労連がナショナルセンター（全労協は昨年決定）としては初めて、戦後最悪の危険な安倍政権打倒を打ち出し歴史的にも注目される。

■大会討論から——多彩な運動示す

大会討論では春闘、労働法制などで各地方で連合との共同や憲法、原発共同も拡大している。大企業の電機・情報ユニオンも初めて発言し、全労連の戦線の広がる兆しもみせた。

●安倍内閣打倒・退陣へ総力戦

全労連が初めて掲げた「政権打倒・退陣」の運動。討論では集团的自衛権容認、秘密保護法反対や福祉破壊阻止の国民運動と関連しつつ、「戦争する国づくりの安倍打倒へ総力戦」（山口、京都）、「いのち・憲法を守るため安倍政権ノーを」（医労連）、「一日も早く退陣へ」（沖縄）、「一点共闘をつなげて安倍政権打倒へ」（兵庫）、「日本維新の会の橋下大阪市長の独裁と安倍政権打倒へ総力をあげたい」（大阪）、「教え子を再び戦場に送らないなど教師や陸海空など組合でなければできない総力戦の運動を」（京都）などが表明された。

一方、方針案が「安倍政権打倒」ではなく、「早期退陣」と規定したことについて、「官公労に配慮したというなら、官公労の大会であって全労連の大会ではなくなる」（自交総連）、「全労連として安倍政権打倒の旗を振るべきだ」（神奈川）などの意見も表明された。

●労働法制、福祉、原発などで一点共闘

地方からの一点共闘の拡大も目立った。「残業代ゼロ反対で弁護団、連合と共同」（宮城）、「残業代ゼロ反対で地区連合との共同も」（北海道）という。福祉では年金者組合が年金切下げ不服申請行政訴訟で12万6000人提訴のうち、4万人が未組織であり、さらに20万人請願大運動を展開すると述べた。原発では福島や鹿児島県の川内再稼働反対、静岡の浜岡原発再稼働反対の全国組織の結成など共同の広がりを見せた。

●春闘で地方共同や電機大企業職場も初参加

「連合加盟で私鉄総連の広島電鉄労組と春闘で初めて画期的な街頭デモを行い、200人参加のうち県労連は90人。組合は違っても一致する要求の運動が広がっている」（広島）、「中立の全港湾など全国港湾は3波24時間の産別ストで成果を獲得し、単組独自でない共同効果だ。全労連と早く乾杯できるように」（検数労連）、「賃上げで連合産別の組合員が新加入し職場に変化も生まれている。春闘ストの効果は大きい」（JMIU）、「17年ぶりのベア獲得組合など産別統一闘争を強化」（医労連）などである。

大企業からは電機・情報ユニオンが東京労連代議員で初めて全労連大会で発言。日立、三菱、パナソニックなど職場春闘アンケートの3万6775円必要などで電機経営者6団体に要請すると、経営側から「初めて知った」との手応えやルネサスなど大規模リストラ反対の影響力も報告し、大企業労働者への運動の広がりもみせた。

●最低賃金、公契約で影響力

地についた運動の広がりを示す発言が目立った。「経営団体との懇談で最賃最低生計費試算を示すと、『こんなに低いのか』と驚く」と報告した山形をはじめ、青森、神奈川などが最賃闘争の前進を報告。全国一般、生協労連は中央最賃労働側委員の任命確保を訴えた。公契約では岩手、山形、東京、福岡、北海道などが運動の前進を語った。

●組織拡大の前進と苦労

医労連は6年連続で純増しており、「毎月100支部から1万2000人の拡大報告」と前進。年金者組合も「48支部8000人拡大し、全国で924支部になった」と組織の広がりをみせている。三重では「OB50人の力も借りて6年連続で増勢」と語り、建交労は「10人に一人の職場推進委員の設置」も報告した。

一方、産別、地方の苦労も表明された。「専従役員が高齢化でいなくなっている地域もある」（道労連）、「産別・単組が地域組織に結集せず、企業組合の運動の弱体化ともなっている」（埼玉）などの提起もあった。

●非正規闘争ー「全労連があればこそ」

非正規の組織化では「70万のうち組織化は全体で4万人であり、組織拡大が重要」（自治労連）、「非正規の正社員化でたたかっている」（郵政産業ユニオン）と報告。争議解決では、山口マツダの勝利和解で「大企業の横暴を規制する全労連の組織があったからこそ」（山口）と全労連の争議の力をみせた。組織拡大と共済の重要性も全教、大分などが訴えた。

●来春闘で「残業ゼロ反対政治スト」も

大会後の記者会見で、記者から社会的に大きな問題となっている残業代ゼロ阻止でストを設定するのかと問われ、井上新事務局長が「春闘やマ場や重要時期にストを含めた総決起も検討する」

と答えた。全労連は02年の医療ストで83万人、04年の年金ストの100万人以来、政治課題のストを行っていない。産別ではすでにJMIUや医労連が今年の大会で労働法制改悪阻止や改憲阻止でスト権を確立している。政治ストを実施すれば、15年ぶりとなり、変化した全労連として今後の動向が注目される。

■「神奈川修正案」への参加者の 見解と決着

メディアはほとんど触れなかったが、大会代議員を含めて参加者の関心を集め、全労連の大会史に残る出来事として、神奈川労連の「修正提案」と全労連議長に水谷神奈川労連議長が立候補し、小田川議長候補（全労連事務局長）との役員選挙問題がある。一般紙の大会取材社は少なく、専門紙でも神奈川が事案を下ろして記事にできなかったとの声も聞く。かつて修正案は国鉄闘争の4党合意問題でもあったが、大会方針にかかわっては、全労連結成25周年で初めての出来事である。関係当事者を含め大会参加者10数人の声を含めて、この『労働戦線NOW』に史実として記録にとどめておきたい。

神奈川労連の修正案を提案した水谷議長は、「結成25年の節目を迎え、全労連の組織と運動が『底をうって』維持・発展をとげる積極的な立場で提案」と表明した。修正案骨子は「安倍内閣打倒の国民的大運動の先頭に立ち、政治の大転換をはじめ、「大企業との労使関係を重視した組織化戦略」「社会的賃上げ相場づくりの春闘再構築」「最低賃金訴訟や全国一律最低賃金法案の策定」、「JALなどの争議解決」などである。大会の約1カ月前にも「意見書」として組織拡大の具体的提起や労働現場からのたたかい、医療・年金・介護・憲法・労働法制での重要時期でのストなどを提起

していた。

ナショナルセンターの役員選挙では、旧総評で春闘路線などをめぐる1954、55年の対立選挙や連合で2005年の9条改憲をめぐる対立選挙などがあったが、今回は路線ではなく、運動の現状打開と労働運動前進のあり方にかかわるものである。全労連大会で初めての出来事をどう捉えるのか。代議員やOB、学識者などの見解を聞くと、3通りに分かれた。

神奈川案を理解する見解は「運動の具体化であり、対立はしない。全労連の運動強化の一石となる提案だ」（民間幹部）。「良いんじゃない。亀裂より全労連運動の強化につながるよ」（地方労連元幹部）、「全労連運動の問題では職場の強化、地域の強化など地方ブロックの会議でも論議されており、意味ある提案だ」（地方労連幹部）、「修正案というより補強意見であり、受け入れてよいのではないか」（全労連元幹部）、「運動の現状と組織運営の不満もあるようだが、運動前進の一石となる」（全労連元幹部）、「修正案は良いんではないか、緊張感のある大会となる」（学者）などである。

一方、疑問視する見解では「全労連にやってくれというのは上まかせて、各地方、産別がみずから運動強化していくことではないか」（地方労連幹部）、「最低賃金裁判は地方労連の運動の主体に関わることであり、全労連方針とすることには反対だ」（地方労連幹部）、「横断的産別運動など含めて産別・地方の運動強化には不十分な内容だ」（民間産別幹部）などである。また「ノーコメント」（官公労）もあった。

修正案の取り扱いについては大会2日目に小田川事務局長が「大会方針案と修正案は対立せず、補強意見に切り換えをお願いしたい」と、受け入れの対応を示唆した。

大会討論では「神奈川案の受け入れを支持したい」（東京）、「神奈川案の組織拡大などの提案を重く受け止める」（群馬）、「神奈川提案に賛成できる内容は多数ある」（北海道）と表明した。千葉は「大同団結へむけ補強案としての受け入れを支持する。選挙にならぬよう神奈川は勇気ある撤回を」と表明した。

大会最終日、運動方針の採決に先立って、神奈川労連の山田事務局長が発言を求め、「修正案を補強案とし、水谷議長立候補を取り下げる。水谷本人がノーサイドにしようとし出ている」と表明し、大会方針は満場一致で採択された。

大会では神奈川の取り下げを「英断」とし、新議長に選出された小田川議長が「神奈川の水谷議長に感謝し敬意を表する」述べ、大会終了後、会場で握手を交わすシーンもみられた。

歴史的な大会で運動強化に一石を投じた論議。今後、全労連全体で産別、地方、職場を含め安倍倒閣運動や民間大企業経営の組織化戦略、職場・地域の運動強化などの実践が課題となる。

■「労働運動の再生と強化」へ 労働総研が産別調査

焦点の全労連と産別運動については、労働総研の労働組合研究部会が純中立を含む官民23産別の『単産機能の現状と課題』調査報告をまとめ、7月に交流集会を開催した。調査では春闘の産別統一闘争とスト権、政治スト権、組織拡大計画など積極的方針が掲げられている。しかし実態は単産のばらつきも多く、スト実施の少なさ、妥結局面の産別統一の弱さ、組合員減少など「克服すべき課題は多い」とされている。

交流集会でも官民産別から「産別ストの成果は大きい」のほか、「職場強化が課題」「組織減少」「専従者がいない地方産別もでてきた」「自治体がつ

ぶされていく」などの危機や「雇用関係のない組織など労使関係の概念拡大を」も表明された。

全労連の大会討論でも、「運動の現状と到達点をリアルに分析・総括し、要求実現闘争と組織拡大の確信がうまれる展望を」（神奈川）、「職場、地方からの突っ込んだ総括を行い、東京・霞が関周辺だけではなく、職場からのスト・集会を含む大規模な闘争展開を」（自交総連）などが主張された。総じて労働運動の現状と再生強化の展望テーマは重要課題となっている。

■連合の産別は来春闘の質上げで苦慮

連合の有力産別の大会は、消費増税など物価上昇による実質賃金の大幅な低下のなかで、来春闘の要求論議にかかわり、質上げ水準の設定で苦慮している。大企業は高収益であり、生活防衛へ組合の意義が問われている。

深刻なことは、実質賃金の低下が春闘後も続いていることだ。連合の最終獲得水準（7月1日）は昨年を上回る1062円（2.07%）で、15年ぶりの獲得率の高さとなった。ただしベアは1131円（0.38%）で、13年度の物価上昇分0.9%も確保してない厳しい結果となった。

厚労省の毎月勤労統計でも6月の現金給与総額は0.4%上昇したが、消費増税や石油高などで物価が3.3%上昇し、実質賃金は3.8%減となり12カ月連続で低下した。家計調査でも6月の支出は実質3.0%減少し、苦しい家計の実情を浮かび上がらせている。

ところが連合の産別大会では、来年の質上げ要求として、実質賃金の確保へ物価上昇分を要求根拠としつつも、水準設定で苦慮している。

要求根拠は「定昇・賃金カーブ維持分+過年度物価上昇分+生活向上」としている。定昇約2%に加え、ベアは物価約3%と生活向上（実質経済

成長率) 1.2 %と予測されている。金額では、大手の平均賃金を約 30 万円とすると、物価分だけで 9000 円、定昇 6000 円を加えると 1 万 5000 円となる。今春のベア要求 (1 %以上) より 3 ~ 4 倍以上高い要求となる。

産別大会では電機連合の有野委員長が「消費者物価上昇率 3 %程度の数値を基本にした論議にしても重い要求」と表明。また今春の政労使会議で政府・財界のベア実施論に関わって「経営側には 15 年は全く違った対応」という慎重論がみられ、相当厳しい交渉になると予見する。

さらに景気動向のほか、物価上昇のうち消費増税分 2 %は国民全体で受け止め、これを除いた 1.4 %を物価押し上げ分として要求根拠とする見解も聞かれる。しかし、連合など各組合は消費増税分を 15 春闘の要求に組み込むとしてきた経過があり、その言動は守るべきだろう。

連合は 15 春闘について「所得を物価上昇に整合」させるとし、古賀会長は「実質賃金確保は大きな要求要素の一つ」と語る。実質賃金の確保を要求しないと、物価分以下の目減り賃金を組合員に押しつけ、生活防衛の放棄となる。さらに悪性インフレや景気回復への悪影響など組合の社会的責任も問われよう。

来春は春闘 60 年。これまで物価上昇率以下の要求をナショナルセンターが行ったことは皆無に等しい。ベア獲得へ潮目を変える 2 年目の春闘。交渉の厳しさも予見されるが、大企業の支払能力は十分だ。大企業の 14 年 3 月の経常利益は前期比 39 %の大幅増加となり、株主配当も約 17 %増加し、内部留保も 14 年 3 月で昨年より 23 兆円も増えて 313 兆円に達し、その社会的還元が問われている。

物価上昇期の春闘。連合は生活擁護へ実質賃金の獲得にこだわり、内需拡大の経済好循環へ社会

的な春闘構築が求められている。

■「残業代ゼロ」阻止共同広がる

労働法制改悪にかかわっては「残業代ゼロ」「ただ働き残業」の阻止へ向け、労働界と日弁連、学識者が共同のたたかいを強めている。

政府の「新たな労働時間制度」は「年収 1000 万円以上」と「職務範囲が明確で高度な職業能力を持つ」という 2 つの要件をみたす労働者を対象に、法定の「1 日 8 時間、週 40 時間」などの労働時間規制を除外する制度である。稀代の悪法化であり、問題を 6 点あげた。

第 1 は、会社の「残業代ドロボー」を合法化することだ。労働時間規制の適用除外となると、「時間外労働」という概念がなくなり、1 日 24 時間、365 日働かせても残業代、深夜、休日割増を支払う義務がなくなる。「残業代ゼロ制度」というより「残業代ドロボー罪」といえよう。

第 2 は、企業には労働時間の管理義務がなくなるため、際限のない長時間労働も「合法化」されることになる。働かせ過ぎによる健康被害も社員の自己責任とされ、過労死の企業責任の罪も問われなくなってしまう。

第 3 は、賃金との関係で「賃金を労働時間と切り離し、成果で評価」としている。つまり何時間働こうが、成果がなければ金は払わないということである。成果を評価するのは経営側であり、利益を最大化したい企業は、成果をどんどん命じてくる。労働時間が無制限になると、成果をあげるために報酬無視の長時間・過重労働が常態化するのは目に見えている。

第 4 は、使用者の「刑罰逃れ」の合法化である。1 日 8 時間など労働時間規制に違反した会社は違法とされ、使用者は 30 万円以下の罰金か、6 カ月以下の懲役となる。本来、違法である時間

外労働などを行うためには、労使で時間外・休日協定の「36 協定」を締結し監督署に届け出を行い、残業代などを支払うことが必要である。ところが労働時間規制が適用除外されると、使用者は罰則を免れ、労働者を無制限に働かせることができるようになる。

第5は、経営側は厚労省審議会で労働時間の適用除外に労組（過半数代表制）や本人同意を求めている。労使自治の名による時間規制なしの悪法に組合などを巻き込もうとしているわけだ。

労働時間規制には健康・安全確保の意義もあり、「建設作業で労使が合意すれば、ヘルメットを装備しなくていい、ということにはならない」と労使自治万能論に警鐘を鳴らす見解も聞く。関西大学の川口美貴教授も「企業間の労働条件引き下げ競争防止のためにも、労使協定による適用除外を認めるべきではない」と語っている。

さらに本人同意も会社との力関係で個人は弱く、会社提案を拒める人は少ないだろう。

第6は、1000万円以下の労働者にも、業務によっては現行の企画、専門業務型の裁量労働制に加え、営業などにも広げ、「みなし労働時間」による残業代ゼロの拡大も提起されている。

反対運動では労働界や法曹界の足並みは揃っている。連合の古賀会長は「労働時間の適用除外は認められず、徹底して『導入反対』の世論を喚起し、対峙する運動を展開する」と徹底抗戦の構えである。連合はすでに2回にわたる5000人規模の国会デモを展開したほか、初の47都道府県同時決起集会には、全国で2万2000人が参加した。さらに初めての新聞大判を5万部発行し、全国に檄を飛ばしている。同時に規制強化と時短へ向け、時間外労働の上限規制や勤務間のインターバル休暇11時間、年休消化増などを求めている。

全労連と全労協などの雇用共同アクションも国

会前座り込みや法曹界を含む連合との共同集会を展開し、地方での共同も広がっている。

かつて第一次安倍政権の2007年にも労働時間の適用除外制度は労働界などの共同で葬り去った歴史がある。悪法を制定すると、違法なブラック企業の蔓延は必至だ。「残業代ゼロ」は労基法の岩盤である罰則付きの最低規制を底抜けにするものであり、労働界と法曹界、学識者などの共同で葬り去ることが求められている。

■ JAL 解雇撤回へ最高裁闘争の支援強化

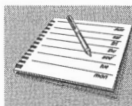
安倍政権の労働法制改悪阻止と関わり、「解雇自由」「組合つぶし自由」を許さないたたかいとして、JALの解雇撤回最高裁闘争への支援強化が求められている。

JALの整理解雇は、スチュワーデスでは人員削減目標を78人も上回り、パイロットも削減目標を110人も上回りながら、超過解雇を強行した。その大量解雇後、スチュワーデスでは要員不足でこの2年に1820人を新採用しながら復職を求める原告の復職を拒否。パイロットも130人が転職しながら、原告の復職を拒否している。会社の狙いは、会社更生に乗じて原告ら組合員を排除し、差別的労務政策の完成とされている。

JAL闘争は「整理解雇4要件」を守らせ、組合擁護と司法反動化阻止、航空安全にかかわる歴史的な争議だ。支援体制の強化へ全労連、全労協など国民共闘の地方での支援組織の拡大や支える会員の拡大、団体・個人署名100万筆（高裁署名33万5000筆）などが急務の課題だ。

今秋からの最高裁闘争や政府、職場、国際組織を含む支援体制を強め、不当解雇撤回と職場復帰の実現が求められている。

（あおやま・ゆう ジャーナリスト）



Editor's note

編集後記

■特集では、労働総研が取り組んでいる「ブラック企業調査」報告が掲載されている。「ブラック企業」なる用語はかなり広まっているが、もともと自然発生的に出てきた言葉ゆえに、きちんとした定義が存在しない。したがって、問題点もきちんと認識されてこなかった。

■「ブラック企業」について見落としてはならない問題のひとつは、それらがルール違反をしている企業ということである。経済活動は、決められたルールの下で行われるべきであることは言うまでもない。もし、ルール違反を放置したらどうなるのか。ルールを守っている健全な企業のほうが淘汰されてしまうのだ。ブラック企業被害対策弁護団の佐々木亮弁護士言葉を借りれば、「泥棒をしてきた商品を売って儲けている」企業相手に、真面目に経営をしても対抗することはできないからである。われわれがルールを遵守しないブラック企業に対して、毅然とした態度で臨まなければ、健全な経済が損なわれてしまうことを肝に銘じておかねばならない。

■特集以外では、米国における公共サービスの「アウトソーシング」に対する労働組合の対抗、初めて内閣打倒を提起した全労連大会や「残業代ゼロ」の阻止に向けた労働界と法曹界、学識者などの共同のたたかい等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S, N)

■特集では、労働総研が取り組んでいる「ブラック企業調査」報告

次号予告 (No. 97 2015 年冬季号)

【特集】「働く貧困」と世界の労働組合

「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合

アメリカ／岡田則男
ドイツ／片岡正明

イギリス／岡崎衆史
韓国／安周永

「女性の貧困」とILO

若者雇用の現状に警鐘を鳴らすILO

堀内光子
布施恵輔

前進する世界の最低賃金引き上げ闘争

(内容は一部変更することがあります)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.96 (2014 年秋季号)

2014 年 10 月 1 日発行 定価: 本体 1200 円 + 税 年間: 4800 円 + 税

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-1 メゾン平河町 501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiuidori.net/soken/ E-mail: rodo-soken@nifty.com

発 売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷株式会社

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken)/ HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0764-9 C9336

全労連 (全国労働組合総連合) 編

最新版

世界の労働者の たたかいNOT4

新自由主義に抗して
賃金・労働条件の底上げで格差の是正を！



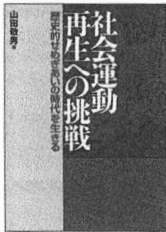
↑ 韓国の鉄道労組のスト突入集会

日本と世界の労働運動の共通性を認識し、教訓をいかすために。新自由主義的な政策とのたたかい、緊縮政策反対とのたたかい、労使関係改善に抗するたたかい、賃上げ、労使関係改善など、5大陸28か国、EUの運動、ILOの取り組みを紹介する。

1000円＋税

山田敬男 (現代史家・労働者教育協会会長) 著

社会運動 再生への挑戦



歴史的せめぎあいの時代を生きる

1100円＋税

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

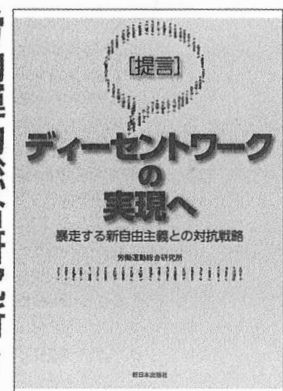
TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

〔提言〕ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築するために、いま何が必要か——労働総研が総力をあげたプロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



● 定価・本体 1200円＋税 ● 1400円
ISBN 978-4-406-05683-0

〔目次から〕

- はしがき——いまなぜ「提言」なのか
- 序章 労働と生活の現状とその原因・背景
- 第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言
- 第1章 悪化する雇用と「提言」の持つ意義
- 第2章 「雇用破壊」から「安定した雇用」へ
- 第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策
- 第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

- 第5章 心身の健康を守る
- 第2部 社会保障再生への提言
- 第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
- 第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
- 第8章 「安定した雇用」実現こそ財源確保の確かな道
- 終章 「提言」実現の条件と展望、労働組合の課題

RODO SOKEN

No. **96** 2014
Autumn Issue

Featured Theme

Report of Survey on "Black Corporations"

Labor Situation Abroad

*"Outsourcing" of Public Services in the US and Workers
.....Norio OKADA

New Publication

*"Understanding the Structural Crisis of Japan's Economy – a
Vision for a Sustainable Industrial Revitalization," written by
Minoru FUJITA..... Kaoru MATSUI

Labor Front Now

*Zenroren Regular Convention Confirms Determination to
"Bring Down Abe Government" – Intensify Efforts to Develop
"Single Issue Cooperation"
Industrial Unions of Rengo Caught in a Bind in Identifying
Demands to Be Upheld
in the Spring Struggle Next YearYu AOYAMA



9784780707649



1929336012008

ISBN978-4-7807-0764-9

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 +税

発売：本の泉社