

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

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。

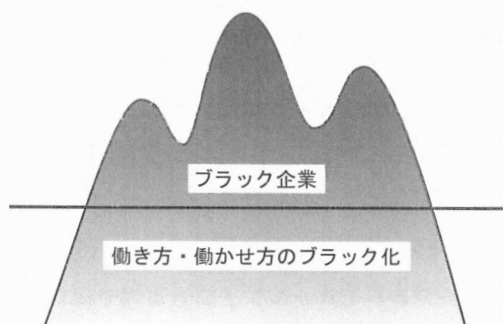
雇用契約による雇用形態や労働条件を守らない企業、長時間労働や不払残業など労働基準法

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 ブラック企業は冰山の一角



(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）