

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、非正規であっ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「適応障害」（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来い」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、委員長らの「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迫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。