

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、働き盛りの中老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、人権の尊重を迫及して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⇒擗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	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倒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たくない」（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・一任で会社との交渉⇒社長は300万円請求に委細聞かせず⇒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「機能的胃腸障害、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 残業代不払い A 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(天誅)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」はそれにとまなう症状悪化を懸念 ⇒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 区役所 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	新潟 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的実践の正当化⇒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」⇒こうした雰囲気は職場に蔓延⇒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 女性 50歳 代	＊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 女性 30歳	＊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付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、いばくクビになる、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「目標達成でき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、会社存続のまま、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

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詈、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

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	愛知労 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 を個人 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けないと労働相談 *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たい。

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が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。