

2014 年 8 月 2 日

ブラック企業と労働組合運動—POSSE の活動紹介

NPO 法人 POSSE 代表 今野 晴貴

はじめに

・ POSSE の設立

こんにちは。まず簡単に自己紹介をしますと、私は 2006 年に NPO 法人 POSSE というのを大学在学中に立ち上げたんです。当時、私は大学で労働法の勉強をしていたんですけども、非正規雇用労働者が 90 年代から 2000 年代初頭にかけて急激な勢いで増加をしていくという状況にありました。90 年代の半ばくらいまでは、若い方の非正規雇用の割合というのは、10%にも満たないですね。これがたったの 10 年ぐらいで 3 割 4 割ということになって、かなり異常な時期に私は大学生でありました。当時、労働法で非正規雇用の問題を勉強したんですけども、驚いたことは非正規雇用の増加ということに関して、政府や立法政策が、なにか問われているかという、逆にむしろ増やせということをやってきた。これに大変な衝撃を受けまして、それで NPO を作ろうということになったわけです。

もちろん突然 NPO を作ろうという話になりませんから、なぜそういうことになったかという、私はもともと大学に入る前から人権問題に興味がありました。特に在日外国人、在日朝鮮人とか戦後補償の問題、こういうことに高校の同級生がいてですね、在日朝鮮人ですけども、そういう方の影響もあって、一応人権問題に興味があったんですね。大学に入ってから、そういう人権関係の裁判支援ということ、ずっと行っていたんですけども、そういうことをしていると労働組合の方とか、あるいは弁護士の方とたくさん知り合いになってくるんですね。労働問題、労働法をとっていたのはたまたまだったんですけど、労働問題の話しになったときに、話していると残念ながら、まだ 2000 年代半ばくらいですから、ほとんどの方が若年労働市場の変化ということを知らないですね。これにまた非常に衝撃を受けて、色々話していくうちに、「そんなに問題あると思うなら、自分で取り組みやればいいじゃないか」と言われたことで、NPO を作って労働相談を受ける、その実態を把握するということから始めたんですね。

・ POSSE の活動

今どれくらいの規模で活動やっているかという、昨年 1,300 件くらいの労働相談を全国で受けています。私たちは労働相談を、東京、京都、仙台で受けているんですけど、行うときのコンセプトがあります。それは何かと言いますと、1,000 件と言っても民間だったらかなり多いほうです、全国トップテンには間違いなく入っていると思いますけれど、それなりの相対的には多くの相談を受けているんですが、しかしながら 1,000 件というのは絶対数から言ったら、非常に少ないわけでありまして。ですから 1,000 件をそれなりに解決したとしても、それで世の中が変わるわけではない。ですから 1 件 1 件の相談を、そこ

で終わらせないということが、私たちのコンセプトで方針なんです。ですから1件の相談、この相談は一体どれくらいの社会的な意味を持った相談であろうか、あるいは広がりを持った事件だろうか、こういうことを調査・研究・分析し、さらに政策提言までを行う、ここまで行って初めて労働 NPO としての存在価値があるというふうに私たちは考えています。私、一橋大学の博士課程、雇用政策の研究をして、今 31 歳ですけど、大体みんな 20 代の大学院生とか大学生、卒業して社会人になっている方もいますけれど、ほとんどは明治や法政といった大学に行ってる方が多いです。そのようなことで、相談を受ける、でもそこで終わらせない、調査・研究をして政策提言をするという取り組みを、ずっとしてきたわけです。その中で、今回お話するブラック企業というのは、まさに現場から問題提起をして、世の中のある種の認識に一滴を投じることができた、このような問題であったというふうに考えております。

・非正規雇用と若者問題

私たちはもともと非正規雇用問題の取り組みからスタートしているところがあるんですけど、非正規雇用問題とブラック企業問題とは、いろいろ地続きの所があるんですね。と言いますのも 2000 年代における若年労働問題と言えば、とにかく、非正規なんだと言われてきたわけです。その非正規雇用、先ほど申し上げたように割合がものすごく急激に増えていったわけですね。ところが、最初の頃、この問題は基本的には若者問題と言われていたわけです。若い人たちがダラダラしているとフリーターやニートになるという議論が世の中を席卷しておりました。フリーターやニート、そもそもどんな言葉であるか。フリーターというのは普通の労働政策の言葉で申し上げると、若年不安定就業労働者であります。あるいはニートと言う言葉は、若年無学無業者ということになるわけですね。これをあえてカタカナのフリーターとかニートという必要があったのか。その意味は一つしかありません。それは若い人達が自分で勝手に好きでなったというニュアンスを植え込む、これ以外の意味はないんですね。このようなことを学者がやり、そしてメディアが盛んにこぞって取り上げたことにより、非正規雇用の増加、あるいは無業者の増加という現象は、若い人たちが好き好んでやっている結果なのだということが、世の中全体に流布をされていった。これが 2000 年代初頭です。

その頃、いろんな本が出ました。今では若者論と呼ばれているんですけど、例えば、「ケタイを持ったサル」という本が、私の本なんか比較にならないほど、ベストセラーになったんですね。その本にどんなことが書いてあるか、一応読んでみたんですが、すごい本でして、海外で博士号を取っている高名な京大の教授が、若者とチンパンジーがいかに似ているかということを、ひたすら 1 冊書いているんですね。読むと結構チンパンジー賢いなという事で、いろいろ勉強になる本なんですけれど、そんな本を何十万人という人が読んでいたということを思うと、すごいことだなと思います。あるいはゲーム脳という言葉が流行る。ゲームをやって育った世代というのは、言葉は馬鹿だと、要するに、単純に言

うとそういうことです。あるいは PHP 新書で「退化する若者たち」という本が出ました。この本は歯医者が書いている本ですけど、どんな本かというと、若い人たちは食べるものが柔らかくなった、その結果、顎が退化した、そして顎が退化したことで脳が退化した、よってフリーター、ニートになった。このようにですね、雇用の変化というものが、若者の一種の変化というものに関連付けられる、あるいは因果関係が認められるということが議論されておったというのが 2000 年代だったわけです。

・社会運動の力

この状況をひっくり返したのは、結局、社会運動の力であったと思います。格差とか貧困とか、こういう言葉というのはなかった、存在すらしなかったわけですね。特に貧困という言葉、これが社会に対して対策を求めていく言葉になったわけですけど、存在すらしなかった。政府は統計すらとっていなかったわけですね。派遣村の取り組みがあって、私たちもそこに関わりましたが、多くの労働組合やあるいは NPO、弁護士たちの力で、これは貧困問題だということが明らかになっていったわけであります。言うまでもないことですけれども、どんなに若者がみんな正社員になりたい、バリバリ働きたいという風に思ったとしても、正社員として採用するか、非正社員として採用するかというのは、企業が決めているわけですね。どうもこの辺がわからない経済学者が世の中に一杯いるようなんですけれども、日本で今規制改革が問題になっている、いろんな規制が問題になっているわけですが、規制はほとんどありません。正規・非正規をどのように雇うのか、この後詳しく説明していきますけれども、どんな労務管理で人を管理するのか、このようなことに関して、先進国でも稀に見る規制がない国であります。ですから採用における非正規雇用として採用するという選択権、すべて企業が 100%握っているわけであります。これは労働者が何を希望しようと、その条件で企業が採用すると言っている限り、なんら手出しすることは、一切、政府も労働者もできないという類稀な国家であるわけです。であるにも関わらず、その原因は若者の意識だという風に言われていたんですが、これは運動の力によって、ようやく、いやそうではない、企業の方の労務管理に実は問題があるんじゃないかということになったわけです。

派遣村で、派遣労働者が当時どんな状態にあったのかという話は、詳しくすると時間がかかってしまうんですけど、一例だけあげれば、私は当時、東京で派遣裁判の支援をやっていたわけですが、日野自動車なんかはこういうことをやっていましたね。3,000～4,000 人くらい雇っていたんですけど、だいたい遠くから雇い入れるわけですね。北海道とか沖縄から雇い入れる。どのようにして雇い入れるかというと、ハローワークに派遣会社のブースがあるんですよ。そこにハローワークに普通に正社員になろうと思っていくと、派遣会社のところに案内されて、派遣なのかどうかもよくわからないわけです。「月に 30 万円稼げますよ」と言うわけです。「ああ、これは行きます、行きます」と言って、行くわけですね。そうすると現地に着くと、30 万円稼げる月もあるけれど、少ない月もあるよ

っていう話になるわけです。残業が多いか少ないか、増減があります。日野自動車の場合には多い時で 30 万円いくかいかないかだったと思いますが、少ないと 8 万円とかになる。まさに 8 月のようなお盆とか休みが多い月になると、全然残業がないんで、勤務日数も少ないですから 8 万円とかになっちゃうんです。そういうことやっているので当然貯金もできないし、3 ヶ月契約とか半年契約の更新なんですね。こういう人たちがリーマンショックの時に「全員首だ」と言われたわけです。いろんな首の仕方がありました。これは長野の新光電気っていう所が解雇通知をポストに入れておしまい。それからソニーなんかは体育館に全員集めて、一斉に「あなた方、首です」と通告したんですね。それで日野自動車なんかは期間工をどんなふうに解雇したか、「寮を出て行ってください」という期限が 12 月 31 日だと言うんですね。ですから大晦日に寮を出て行って、しかも解雇、もうどうにもならない。家を見つけることもできないわけです。こういう人たちが派遣村に流れ込んできたということでもあります。もちろん実家に帰った方もいらっしゃるんですが、高齢の親とか抱えていると大変だということなんですね。いずれにせよ、このような実態を世の中に暴かれて、実は非正規雇用というものは、とんでもない労務管理ではないかと、つまりこれは若者がどうこうという話じゃなくて、企業の労務管理がとてつもなく変化しているのではないかと、このように問題が逆転したわけです。

・学校教育

ここまでは運動の成果だったんですけど、しかしながらですね、現実にはもっと別のことが進行していったわけですね。学校教育では、この非正規雇用の貧困、格差あるいは落伍者だということが、逆に脅迫的に刷り込まれていくことが行われました。学校にこういうグラフ作るんです。フリーターというのは、ずうっと賃金が変わらないんです。一生、横一線だよ。従って生涯所得は 5 千万円です。一方、正社員はどんどん給料が上がっていく。何億円にもなる。「お前ら、どっちがいい？」中学とか高校で言うわけなんですね。それは上がっていくほうがいいに決まっていますよね。「だったら頑張れよ」と、「だったら正社員になれよ」と、しかしながら最初に申し上げたように、全員が正社員に「なりたい、なりたい、なりたい、隣の奴、蹴落とそうが、殺そうがなりたい」と思ったとしても、別に正社員なんて、どんどん割合が減っているわけです。企業が非正規でしか雇わないと言ったら、非正規でしか雇われないんです。当たり前のことです。ところが教師は、ずうっとその教育やっているんですね。こういうのを私は「脅迫型教育」と呼んでいるんですけども、最近、いろんな大学でもキャリアデザイン論とかの授業で教える機会がたくさんあるんですが、そういう所では生徒に手を上げさせると、半分以上は手を上げますね。「このグラフ見たことありますか？」「あっ教わりました」と言う事です。だから今この瞬間も、高校・中学で「お前、どっちがいい」と言っているわけです。そこで、どうなったのかというと、次に出てくる、今日お話しする「ブラック企業」というのが、実はその先にある問題なんですね。

1.ブラック企業の実態

○特徴

・ブラック企業は正社員の問題

ブラック企業というのは、正社員の問題であります。しかも大量に正社員を採るという会社なんですね。ですからこのような状況の中で足元を見て、「わが社は正社員として雇いますよ」と、「あなた落伍者は嫌なんですよ」「貧困は嫌なんだよね」「正社員にならなきゃいけない。親を喜ばせたいんだよね。だったらわが社に来てください。たくさん正社員の椅子を用意してあります。そのかわり死ぬほど働いてもらいますからね。」このような企業が世の中に蔓延をしてきたということでもあります。それから、私が何でブラック企業という問題、正社員の労務管理の問題であるということを発見できたのかというのは、後でも少しお話ししますが、リーマンショックの時に私たちも派遣村のボランティアをやっていたんですけど、その問題になっているさなかに、結局、正社員からの相談の方が多かったんですね。いともたやすく、こんなに簡単に首を切るんだということは、毎日毎日、若い正社員からの相談でした。今でもそうなんですけれど、正社員からの相談が 7 割以上なんですね。そういう実態を知っていましたから、ブラック企業というのは、これは労務管理のあり方、正社員の所でも変化している、このような問題であるということは、ちょっと言葉がインターネット上で出てきた時にピンとききましたね。

・非正規雇用とブラック企業

もう一つ、この非正規雇用問題とブラック企業の関連するところというのは、このブラック企業という問題も、しかし最初は若者の意識の問題だと言われていたんです。どうということかと言うと、ブラック企業問題の背景にあるのは、離職率の高まりですよ。今ずっと政府は騒いでいますけれど、3 年以内離職率 3 割という状況なんです。2012 年には民主党政権のときに統計が出されるんですけど、どんな統計かと言うと、就職できなくて非正規になったとか、あるいは最初から無業者ニートになったとかという人よりも、実は 3 年以内に辞めてしまった正社員、正社員にせっかく就職したのに 3 年以内に辞めてしまった人のほうが、数が多いんですよ。正社員になってから辞めた人のほうが、数が多いというような統計が出て、「ますますけしからん」「これは大変な問題だ」と、「なんでそうなったんだ」と、「若者がやる気ないからでしょ」という話がさかんに議論されました。なんでそうなるかと言うと、統計上、実は若い人たちの離職というのは、7 割以上が自己都合退職という扱いで出てくるんですね。「自分から辞めてるじゃん、こいつら」という話になるわけです。経済学者だとか統計しか知らない人間は、「いずれにせよ自分から辞めてる、だからもっと厳しさを教えないといけない」、2011 年には文部科学省が「いますぐキャリア教育を普及するために」というパンフレットを出しているんですが、その中味はすごいですよ。キャリアを形成していくために、技術や能力が必要だとか、労働法が必要だとか、

そんな話は書いてなくて、ひたすら厳しくしろ、厳しくしろ、小学生のうちから厳しく接しなければならない、市場原理を教えるべきだとか、そんな話ばかり書いてあるんですね。というようなことで、つまり辞めるのは、「なんで正社員になったのに、こいつら辞めるんだ」と、「辞めるのは若い奴らがおかしくなったからだ」ということです。

・労務管理が変化

当時、象徴的なニュースが二つありました。一つはNHKの、パワーハラスメントの相談件数が過去最高になったというニュースなんですけれど、行政に寄せられた相談ですね、それをNHKはなんて解説したのか、若い人たちの受け止め方が変わったっていうわけです。パワハラなんか存在しないのに、若い人たちの受け止め方が変わった、先ほどの事例なんかまさに、「なんでそこで辞めたの、お前、受け止め方が悪いよ」と、こういう話になってしまうわけですね。それからもう一つ、これはNHKスペシャルで、こういう番組が出来ました。「新型うつ」っていう奴です。「新型うつ」って、医学的にはいろんな意見があるでしょうけれども、社会でどのように通用した言葉か、一言で言うと仮病という意味です。それ以外の意味はありません。ですからNHKではこういうものを作ったんですね。NHKスペシャルって、日本では一番格調の高いドキュメンタリー番組だと思うんですが、もう歴史に残る最悪の番組を作ったわけですね。どんな番組かというと、ドラマなんです。ドキュメンタリーじゃないんです。普通ドキュメンタリーというのは、取材をして、そのことによって裏付けて、問題を浮き彫りにしていくってことをすると思うんですけども、その回だけドラマで、サラリーマン風の若者が出てくるんです。その俳優が飲み屋で飲んでいるシーンから始まるわけです。飲んでいて、友達らしき人に「お前、いいのか、今日、会社休んでるんだろう。飲んでいいのか」「いいんだよ、俺うつだからさ」と言って、遊びほうけてるんですね。それで会社が大変迷惑していると、まさに仮病そのものであります。このようなことを、わざわざドラマを通じて報道する。私は2013年に「流行語大賞」というものを受賞しましたが、この後お話しするブラック企業、すなわち企業の側の労務管理の変化、このことを私が明らかにしなければ、2013年の流行語はたぶん「新型うつ」だったんじゃないですか。そしてNHKの取材班が受賞する、そんなところだったんじゃないかと思います。いずれにせよ、こういう点でも非正規のときと全く同じなんですね。労務管理のあり方が劇的に変化している。しかしながら、そうじゃない。若い人間の受け止め方、若い人間の変化がこの変化を生み出しているんだという風に倒錯している。これは本当に、ブラック企業と非正規雇用の問題というのは、同じものである、連続するものであるという風に思います。いずれにせよ、この正社員の中の労務管理の変化、そしてその労務管理の変化によって、実は働き続けることができない、このような正社員雇用というものが世の中に広がってきた、こういう問題がブラック企業なんですね。

○語源

・ IT エンジニアがネットで使う

ここからいよいよ詳しく話を説明していくんですけども、まず語源はどこかと言いますと、一番最初に出てきたのはインターネット上の悪口、スラングとして出てきているんですね。IT エンジニアの人が、悪口としてネットに書き込んだというのが最初です。それがあまりにひどかったので、世の中で話題になったというところからスタートするんですね。ところが当時、そんなに一気に世の中に広がったわけじゃなくて、ある種の都市伝説みたいな感じで、最初は広まっていったと、それが 2000 年代の後半くらいですね。しかしながら IT のところから出てきたというのは、実は非常に重要な示唆がありまして、それはなぜかという、IT のところというのは、正社員が多い業界なんです。昔から正社員の割合が多い業界なんですけれども、一方で非常に離職率が高い、あるいは過酷であるということでも有名なんです。

・ 35 歳定年

IT 業界は昔からこう言われています、「35 歳定年」であります。その理由は二つあって、一つは過酷なこと、もう一つは仕事を教えてもらえないということです。まずその過酷さから言っていくと、私、労働相談や調査で IT エンジニアの方といっぱい会いましたけれど、ある方がこういう風に言っていました。入社したとき、一番最初に上司に言われたことは、「IT エンジニア、SE というのは、うつになるものだ。うつになって働いているのが IT エンジニアだ」と言われたそうです。それぐらい過酷であると、一週間家に帰れないとか、月に 1 回は帰れないとか、そういうことがたいして珍しくない業界だということでもあります。もう一つ大事なことは、正社員なんですけれども、仕事を教えることに費用をあまりかけないということが、昔から業界で問題になっているんですね。どういうことかという、IT に限らずどんな仕事でも、技術育成というのは当然必要になってくるわけです。仕事の変化というのも必ず起こってくるわけでありまして。IT の場合にも当然ですね、プログラムを覚えるとか、新しいシステムの管理の仕方を覚えたりとか、色々しなきゃいけないんですけれども、それを基本的には自己責任でやらなきゃいけないですね。つまり、この仕事をやりたければ、「あなた、この資格、自分で取ってください」資格学校に通うとかですね、あるいは「仕事終わった後に自分で勉強して資格をとってください」「それができないんだったら次の仕事はありませんよ」という話になってしまう、そうするともう会社にいられないということになってくるわけです。どっちかっていうと、その労働市場の研究、先行研究においてはですね、こういう仕事を教えてもらえない、能力開発が円滑に行われないというところで、だいたい会社に残れなくなって、35 歳で定年になる、まあひどい話なんですけれども、そのような労務管理を行っているから 35 歳定年になるということです。これは昔から研究されている話ですね。このように厳しく、過酷であり、かつ使い捨てであると、仕事について来られなくなったら、あるいは自分自身で新しい技術をキャッチアップできない人はいないよというような、そういう正社員雇用であります。だから 35 歳定年

だと、つまり今までの正社員の雇用管理のあり方、労務管理のあり方とまったく違うんですね。

・新興産業

もう一つ大事なポイントがあります。この IT 企業というものを、ちょっと想像してみてください。ほしいんですけども、20 年前どんなものだったかということを考えてみると、ほとんどが存在しないか、あったとしても非常に小さなベンチャー企業だったということができると思います。すなわちたったの 20 年間ぐらいで、何千何万という従業員を抱えるようになった、しかしながらその時にどのようにして、その労務管理の仕組みをそれらの会社がつけていったのか、これは労働組合が存在しませんから、まったく恣意的にオリジナルに自分たちの思うがままに作ってきたということになるわけです。

・正社員とは個別企業内のルール

このように言うと、「いや、そんなこと言ったって正社員でしょ。正社員だったら守るべきルールがあって、終身雇用とか年功賃金があるべきじゃないか」という風に思われる方もいらっしゃるかもしれないんですが、「じゃあ、そもそも正社員って何でしょうか」ということになるわけでありまして。正社員というのは、労働法に何か定めがあるのか？まったくありません。一つもないです。じゃあ政府は正社員の統計を、どうやってとっているんですかっていう話になります。総務省が正社員という統計を取り始めたのは 1983 年です。その時に定義をどうしたのか。正社員って法律では定められてないんですよ。たんなる個別企業内のルールにすぎないんですよ。そうするとなんとしたか。ある企業で正社員と呼ばれている者です。これが総務省の定義です。そうすると 3 ヶ月雇用の正社員もいます。統計に入っています。まあ最初はそんなもんです。逆に言うと、雇用管理のあり方というのは、企業は自由なんですね。なんら制約がないわけです。終身雇用、年功賃金にしなければならぬなんていう法律・ルールは、どこにも存在しません。じゃあなんでそれが日本型雇用の特徴で、日本の正社員は全部そうだというふうな錯覚をみんな持つようになったのかということでもあります。

そもそも正社員が終身雇用、年功賃金になったのは、例えば憲法が制定されてとか、労基法が制定されてということとは、基本的には関係ありません。1946 年、1947 年当時、正社員雇用ありません。どこにも存在しないわけですね。じゃあそれは一体どこでどのように形成されたのか。労働組合が交渉して勝ち取ったものです。これはそれぞれの個別の大企業の中で、労働組合がストライキを行うなどして、交渉した結果、まず年功賃金を確立していきます。とにかく生活できない賃金では、もう生きていけないから、賃金が年齢とともに上がるようにしてくれと、これを企業が「わかりました」と言って、はじめてその企業の中のルールとして成立するわけですね。あるいは終身雇用、これはもう労働組合との力関係の中で、「首にしたらストライキしますよ」という中で作られてきた慣行であって、

それを守っていない企業は今でもいくらでもあるわけです。いずれにせよそういう中で作られた、個別企業の中で「じゃあ、わが社は基本的に解雇はありませんよ。そして能力開発して給料も上げていきますよ」と、このような雇用慣行、ルールが形成されていった、これはすぐれて労働組合との交渉によって、個別企業ごとに作られたものということになります。ですから年功賃金とか言ったとしても中味は多様でして、企業ごとにまったくルールが違うわけです。どのような年功賃金か、今も一つとして同じというのではないような、非常にバリエーションがある。それはなぜか、それは個別企業内の労務管理のあり方、個別企業内のルールにすぎない。言い換えるのであれば、個別企業における企業と労働者の労働契約の中味であり、就業規則であり、そして労働協約であるということでもあります。このような個別企業の中で作られた企業内のルールにすぎなかった正社員雇用、日本型雇用というものであったわけですが、しかしながら時代は、当時は、高度成長期ですから、ある企業が終身雇用、年功賃金というものを労働者が勝ち取ると、そうではない企業というところも、それを無視できなくなっていくわけですね。人材獲得競争していくときに、「いや、あの会社ではそういう風に労務管理の仕組みは整っていて、人を大切にしてくれるけど、わが社にはそんなルールはございませんよ。いつでも首にするし、賃金だって適当に恣意的に決めますよ」という会社だったら誰も行きたいっていう話にならないわけです。しかも当時の労働市場の需給システムを担っていたのは、今のようない民間ビジネスではありません。ビジネスではなくて、学校の仕組みがほとんど担っていたわけですね。高校だったら高校の就職課、大学だったら大学のゼミとかですね、あとは大学の就職課が間に入って、誰がどこに行くかということを決めているわけです。高校なんかすごくわかりやすいです。成績優秀な順に、給料をたくさん払って、ちゃんとした人事労務管理がある会社に、順番に入れていったわけです。そうすると、わが社は労務管理の仕組みがないし、年功賃金もありませんよと言ったら、優秀な人を誰も紹介してもらえないですね。ですからこぞって大企業は終身雇用、年功賃金の仕組みを取り入れ、さらにそれを中小企業にまで波及していったという風な説明が基本的になされます。

・正社員雇用の変化

このように日本社会全体に、いわゆる日本型雇用が広がっていくんですが、あくまでそれは個別企業内のルールにすぎないということでありまして、ということは「わが社は正社員ですよ、しかしながら終身雇用、年功賃金ではございません」と言ったとしても、やったとしても、何ら違法なことでも、不適當なことでもないわけです。ここに労務管理の伝統の、そして労働組合との話し合いも一切しないような、正社員雇用を持つ IT 企業が出てきたときに、もうそれは今までと違う正社員なわけです。35 歳定年なわけですね。でもこの企業だけじゃないんです。この企業だけではなくて、新しい雇用管理、新しい正社員の管理をするような会社というのは、IT、外食、介護、小売り、保育、こういったところにもものすごい勢いで広がってきているわけです。つまり新興企業のところに、今までの労

務管理と一切関係ないというような正社員雇用というものが、広がってきているということです。

○大量採用・大量離職

・離職率が多いのは新興産業

この離職率が3年以内3割という極めて高い水準に変化したという話をしたんですけれども、実際、政府は離職率の内訳というものを2012年まで示していなかったんです。つまりどこの産業の会社で、どれくらい辞めているのか、何もわからなかったんですね。ようやく2012年に法政大学の先生が審議会でも要求して出てきた資料があるんです。それを見ると実際に若い人たちの離職率は、新興企業の多い産業、つまりサービス業とか福祉関係、つまり介護とかITとか、そういう所では高いけれども、昔ながらの労務管理を行っている製造メーカーとか、そういうところでは10%にも満たないんですよ。つまり若い人たちの意識が変化して、3年で3割辞めるようになったというんだったら、すべての産業で同じように一律に上がらなきゃいけないですが、現実には全然そうじゃないんです。新興企業の多い業界では5割とかいくわけですね。しかしながら、昔ながらの労務管理を行っている業界は、相変わらず1割に満たないわけです。このように次々、辞めざるを得なくなっていくような、そういう労務管理をする企業が世の中に広がってきたということが背景にあるということです。だからブラック企業という言葉が何で出てきたのかと言うと、たまたまひどい企業があるとか、若者の意識がどうこうとか、そういう話ではなくて、その背後には、実は今までと違う正社員雇用、こういうものが広がっているということがあって、しかしながらその現実というものは、誰にも省みられることがないわけです。政府や研究者は基本的に「若い人たちが勝手に辞めているんでしょ」という風に言っておりましたし、労働組合が組織されておられませんから、自分たちの意見を代表する組織がないわけです。そうすると彼らはどうするのか、ネットに悪口を書き込むしかなかったんですよ。「ブラックだ、ブラックだ」「嫌だ、嫌だ」と、だからネットから出てきたわけです。だからアカデミックな言語でも、あるいは労働運動の言語ですらなかったということでもあります。

○選別型

・IT会社

じゃあこのブラック企業という所の辞めさせ方、現実にはどのようにして離職率が高い正社員雇用になってしまうのか、その具体例の話をしていきたいと思います。私が労働相談を受けている中で、大きくは二つのパターンがあるという風に考えております。一つは選別型というものです。これはどんなものかと言うと、文字通りたくさん正社員として採用しておきながら、次々に選別して辞めさせていくというような労務管理をしている会社であります。例えばあるIT会社ですね、1,000人規模の1部上場のかなり利益を出している優良な会社であるということですが、このIT会社では1,000人規模ですが、毎年

200 人採用するんです。毎年 200 人採用して、必ず 100 人以上辞めさせるということを繰り返しておりました。当然そのようなことというのは、さすがに違法になるということなんですけれど、違法にならないために、この会社では必ず自分から辞めるように仕向けていくということをしておりました。具体的にはどういうことをやるかということ、入れて「使えないな」と思った人間、「使える」というのは色々要因があるんですけど、能力のある人、それは例えば、単に器用だとか仕事が速いだけじゃなくて、体力がある人、それから従順でサービス残業を厭わない人、こういう人だけを残して、それ以外の人たちをどんどん辞めさせていく。あるいは次々辞めさせていくと、今度残っている人に対して、ものすごいプレッシャーになるわけですね。そのために選別を行うんですけど、どんな方法をとるか。

・仕事を干す

この会社では、客先常駐という働き方をしていたんですね。これは IT 業界ではよくあるんですけど、客先すなわち顧客先に出向いて、そこでシステムを管理したりとか、あるいはプログラムを構築したり、つまり派遣されて仕事をするんですね。その仕事先自体は、営業部隊は別のグループの方々が仕事を取ってきます。その取ってきた所に配属をされるということで働くわけです。ところが、この会社では辞めさせるとき、まず仕事を干すということをするわけです。仕事を干されて、「あなたもう仕事ありませんよ」と言われると、これはもう本社に出社するしかありませんよね。会社に出社したところ、そういう人たちのための待機部屋があるんですけども、そこで叱責を繰り返すわけです。「お前、何で働かない」「何でお前に給料払わないといけない」「何で仕事してないのか言えよ、おい」こう言うんですね。しかしながら、その人は仕事を取ってくる仕事じゃないんで、何もできないわけです。これで大体の人はうつ病になって、自分から辞めます。これが 1 年目とか 2 年目の人で、見切られてしまった人は、次々やられるわけですね。

・研修、カウンセリング

それでも、この格差社会の時代、「なんとか正社員になった、辞められない」と思って残っていると、今度は研修というのが始まります。研修では、何をどんなに努力しても、ひたすら否定されて叱責されるということになるわけですね。「お前は全く無能だ」「どこに行っても通用しない」「馬鹿なんじゃないか」とさんざん言われるわけです。ここでまた多くの方がうつ病になって、自分から辞めます。それでも一生懸命残っていると、今度はカウンセリングというのが始まるんですね。カウンセリングとは何か、こういう風に言われるわけです。「お前はどこに行っても通用しない。人間として終わっている。生まれ変わらなければ生きている意味がないじゃないか」と言われるわけですね。「リボン計画やろう」そのカウンセリングではリボンと呼んでいるんですけど、「生まれ変わるためにカウンセリングを受けなさい」、労働者はそれに対して、最後の、ある意味では、天から垂れて来

た糸のように見えるわけです。「本当に、こんな使えない人間が、カウンセリングで何とか僕は生まれ変わりますから、会社に置いてください」という風に、わらにもすがり思いで、そのカウンセリングに入っていくわけです。そのカウンセリングではどういうことをやるかという、「生まれてからこれまでの自分を反省しろ」という話になってくるんです。ですから「私が使えないのは、幼い頃から甘え癖があったからです。親に甘えておりました。そのようなことだから皆様に迷惑をかける、こんなとんでもない、くだらない人間なんです。大変申し訳ございません」「私は大学受験に失敗しております。昔から怠け癖があった、いい加減な人間だからであります」そういうことをひたすら反省文に書くわけですね。これを繰り返していくうちに、あつという間にさらにひどいうつ病になって、そして自己都合退職です。私このカウンセリングを受けた方、10 人くらい相談受けましたが、この会社から次々来るわけです。みんな別に会社に恨みはないと言っているわけです。自分は本当に能力がなくて申し訳ない。非常に巧妙に辞めさせられているんですね。

・生活保護で相談

じゃあなんでこの人たち、私たちの所に相談に来たのか、これだけやり込められて、どうしようもない状態になっている人間は、弁護士の所にも労組の所にも行かないんです。訴えるなんて、頭に露もないんですね。だから世の中に出てこない。巧妙にそういう風に、会社はうまくやっているわけです。じゃあなんでうちに相談に来たのか。私たちは NPO として、生活保護とかの相談も、派遣村の時から受けているわけです。ですから生活相談でいらっしゃるわけです。正社員で、大学卒で正社員として就職しているんですけども、しかし、うつ病になって辞める、自己都合退職するとどうなるのかというと、今度は雇用保険でペナルティがかかってきます。「あんた方、自己都合で勝手に辞めたんだから、3 ヶ月間給付制限しますよ」ということになるわけですね。そうすると手続き期間を含めて 4 ヶ月間は無給です。4 ヶ月間無給で、うつ病になって働けなくてという方は、生活がどうしようもないです。それで「生活どうにかならないでしょうか。雇用保険どうにかならないでしょうか」と言って、みんな相談にいらっしゃったんです。正直申しますと、これはハローワークに行ったら交渉すれば、なんとかなるケースもあるんですが、ハローワークの職員に最初から判断する権限がないんですよ。ということは、ハローワークの職員が「わかりません。でも会社の書類はこれしかありません」と言って、断固突っぱねると実際問題取れません。どうなるか。雇用保険はとれない、親元に頼ればそれでもいい、親元も頼れない、生活保護しかありません。ですからいきなり、貧困、生活保護という所にまで行ってしまう。うつ病にかかっていると日雇い派遣も出来ませんからね、というようなことだったわけでありまして。

・労務管理のノウハウ

私がなんでこの会社、この選別ということを、戦略的に労務管理としてやっているとい

うことを断言できるかという、実は同じ会社の総務からも相談が来たからです。そこではセクハラが行われていたんですね。その相談を受けた中でお話をしたら、「ああ、この会社ですか、またか」という感じで話をしていたですね。「もしかして誰か相談に来たんですか」という話になるわけですね。「まあ、そうですね」とかって話をしていたら、「いやもう、次々に辞めさせるんですよ」と。辞めさせるときの話というのは、「どういう風に誰をどの順番でやるか、これ全部総務で決めていました。私の目の前で幹部社員たちが会議して決めていました」「こいつはもう使えない。でもなかなかしぶとくて辞めない。じゃあカウンセリングやるか」そのカウンセリングを総務ではカウンセリングアウトという風な名称で呼んでいたそうです。辞めさせるためなんですね。要するに正社員として雇っていても、いつでも別に解雇規制なんて関係なく、いじめればいくらでも辞めさせられるんだということが、労務管理の常識になっているわけですね。IT 会社から相談来るときは、たいていこの手の話です。いじめて辞めさせるか、働きすぎて病気になってるか、どっちかです。この会社はもっと巨大な、日本で 5 本の指に入るような大手 IT 会社から独立して作られた会社です。要するにノウハウとして、この業界全体に広がっているであろうということは推察されます。

例えばその辺の本屋さんに実際行ってみてください。そこで「使えない社員の辞めさせ方」みたいな、社労士とか弁護士が書いている本、いくらでも置いています。そこでは、このやり方を書いています。つまり、辞めさせるときには、解雇すると補助金とかの問題、あるいは会社都合で辞めさせても色々損する、だったら辞めたくなるように仕向けなければいいんですよ。もちろん、「いじめろ」とか、「殴れ」とか、「パワハラしろ」とかは書いてない。そこは上手に書くんです。「本人が別の会社に移りたくなるような、そういう誘導すればいいんですよ」そういう書き方ですね。それらの労務コンサルタントのところに相談に行くと、「じゃあ、いじめましょう」という話になるわけです。ですから、これはたまたま偶然そうになっているんじゃなくて、正社員として採用していても、いつでも辞めさせることができるんだと、最初からそういう気持ちで雇っているわけです。ですから大量選別ということも労務管理のノウハウとして、できちゃうわけですね。

・大手の小売り会社

次にもう一つの事例、これは超大手の小売り会社であります。本当にグローバル企業であると言っていると思います。この会社では、どんなことをやって選別しているかという、ここでも大量に正社員を雇うんですが、雇った正社員たちに「わが社では、半年間で管理職になってもらう。店舗の店長になって頂く」ということで、入社半年、22 歳で店長になれと言うわけです。「そのためには厳しい研修を受けてもらいますよ」というわけですね。とりあえず大学卒業する前、3 月 1 日には入社をさせて、仕事を始めさせるということをしているんです。半年間で店長になるためには、まずは店舗の開店が 10 時とか 9 時ですよ、朝 7 時には出社をして、研修を受けて、店を準備したりする。10 時から 8 時くらい

まで店を運営する。8時からさらに研修を受ける。10時、11時になると、さらにマニュアル暗記しろという話になるんです。こんな巨大な分厚いマニュアルがあるんですが、それを持って帰ることもコピーすることも禁止であると、すべて書き写して暗記しろと言われるんですね。ですから今度は、終電まで書き写す。終電で帰り、今度は家でそれを暗記する。次の日に7時にまた出社する。これをずっと繰り返すわけです。土日にも図書館で、暗記作業をする。毎週テスト、小テストを繰り返すということでもあります。これをやっているうちに、きつくてどんどん辞めていくわけですね。

しかもこの会社、通常業務もかなりきついということでも有名です。例えばドアを開けたときに、声が小さいと、もう一回出て入り直すとかですね、歩き方が美しくないと「お前、歩き方だめだ」と叱責されるとか、あげくにはこういう裁判例があります。上司が部下を叱責している過程で、激して、頭突きをして怪我を負わせ、さらに「馬鹿は死ね」と暴言を吐いた、このようなことが裁判所で事実認定されている、そういう会社なんですね。皆さんも良く知っている大きな会社でありまして、若者にも人気の会社なんですけれども、このような非常に過酷な研修を強いて、半年間でとにかく店長になりなさいということをやるんですね。半年間で店長になれないと、またその半年後に受けると、それでも駄目ならまた半年後、2年以内に4回受けさせられます。全部駄目だと、降格処分になって、新入社員以下の社員になってしまうんですね。ここで、ほとんどの方が辞めるそうです。

私、この会社の10人以上の方から話を聞いたんですけれど、みんなうつ病です。きつすぎて病気になって辞めてしまう。ある方なんか、例えばこういう話ですね。半年間頑張って、とにかく上を目指そう。会社は「半年間でなれなかったら首」とか絶対言わないです。「2年でなれないなら首」とも言わないです。「でもこの会社にいる意味がないよね」と言うわけです。「上を目指さなければ、勝ち残れなければ、勝ち組になれないなら、この会社にいる意味がないでしょ」こういう風にひたすら圧迫するんです。首だとは言わないです。それで半年後に店長になれなかった方、そしてその後、なんとかもう一回、上を目指さなければ意味がないんだと、自分を鼓舞して、しかしながらその店舗では長時間労働に加えて、上司から度々厳しい叱責で圧迫されるという中で、ある日、出社しようと思ったら、何か涙が止まらなかったそうなんですね。それで眼科に行ったそうです。目がおかしいんじゃないかと思って。そうしたら「あなたはうつ病です」と言われて、そのまま自己都合退職、病気を患ったまま自己都合、もちろん労災なんて誰一人適用されません。このようなことを繰り返しているので、この会社では3年以内離職率が5割です。半分以上なくなるわけです。5年で8割とも言われます。

じゃあ店長になった人は、それが勝ち組なのかというと、半年後に店長になると、この会社の労務管理は、管理監督者の扱いになります。言うまでもないことですが、無限サービス残業ということになっています。ですから私、店長の相談を何人も受けています。皆さんは、「私は自分がまさかうつになるとは」「俺は勝ち組だと思っていた」「使えない奴はどんどん辞めさせてきた、まさか俺がなるとは」、なりますよ長時間働いていればっていう

話なんです。こういうことですから最初の選別もそうですけど、その後も次々辞めていく、結局ほとんど残れないわけです。これが超大手企業でありますけれども、新興企業の労務管理の実態であります。

・ウェザーニューズ

それから 3 つ目の事例、この会社はですね、ウェザーニューズという気象予報の大手の会社なんですけれども、皆さんが使っている携帯とかパソコンの気象予報を配信している会社です。ここはもっと正面からいきます。入社してきた正社員たちの、新卒正社員に対して、「わが社には半年間の予選制度がある」と正面から言うんですね。ちなみにこれも労務管理のノウハウ本に書いてあります。ここではどういうことが書いてあるかということ、例えば『BUSINESS LAW JOURNAL』という、その辺の大学の生協なんかに置いてある、法務の雑誌があるんですね。私もたまたま労務管理特集というのがあったので見てみたんですけれど、こんなことが書いてあるんですね。弁護士さんが名前出して指南しています。「違法な解雇ってできないと思うでしょ。やればできるんです。例えば、若い人たちを 100 人違法に解雇したとしましょう。裁判で訴えるなんて、せいぜい一人ぐらいです。そうしたら、その一人に和解金払えばいいんです。最初からプレミアム付けたりとか、なんとかするよりも、よっぽど安いんです」ですから、わかっているんです。さっきの IT 会社もそう、「とにかく非正規になりたくない」、「なんでもいいから正社員だ」と思って入ってきた人たちは、「お前は使えない」「能力ない」「最後に目をかけてやるから、とにかく頑張れ」みたいなこと言われている人が、首になったからって、それでブラック企業を訴えるなんて話にならないですね。よくよくわかっているわけです。

さらにもう一つ付け加えるのであれば、この人たちが解雇だって言って、いくらもらえるのかという話です。基本給が低すぎるんですよ、新入社員なんて、月給 18 万円とか 19 万円の人が裁判で争って勝ったって、たいした金額にならない、だからそんなことろくにやらないって、わかっているわけです。だから最初からいくらでも正面から首を切るということをやります。このウェザーニューズの場合はまさしく、「予選だよ」、「いくらでも正面から首切るよ」という風に宣告をするんですね。そして半年間の間に、さんざんサービス残業競争をさせるんです。後に、この会社では自殺者を出して、労災認定とか裁判になっているんですね。その時に、労働基準監督署が認定した労働時間、どれくらいの働かせ方しているか、これ死んだ人じゃないんですが、他の同僚の人ですね、一番長い人で月の残業 240 時間というものが認定されております。つまり過労死ラインの 3 倍残業し、死ぬほど本当に働かせて、実際に人を殺しているんです。というような選別を行っています。これみんな正社員採用ですね。ですから、いまや正社員として採用されても、いらなないなと思ったら、いじめが始まったりとか、いつでも辞めさせられるよということが担保にあって、その上で選別競争、お互いに競争させられるということが、平気で行われているということでもあります。3 年以内離職率 5 割ということが、いくらでもその辺に大企業である

わけですけど、その内実というのはこういうものです。

○使い捨て型

・日本海庄や

それから次の使い捨て型、これはどっちかっていうと、辞めさせるというより、なかなか辞めさせてくれないような会社が多いんですけれども、要するに選別していくというよりも、使いつぶすということですね。

一番典型的な会社は、日本海庄やという会社であります。この会社は本当に言うまでもなく、超大企業で、1部上場でチェーン店も一杯展開しているという所なんです。その日本海庄やは、どんな労務管理やっているかという、大学新卒たくさん採るんですが、入社してきた社員たちに、入った後こういう風に言うんです。月給 19 万 4,500 円なんですね。月給 19 万 4,500 円って悪くないなと思って、一杯大卒が入るわけです。1部上場だから親にも面目が立つということです。入った後にこう言われるんです。「その月給 19 万 4,500 円には、もう 80 時間分の残業代が入っているんだ。だから 80 時間残業して初めて基本給、基本となる労働時間だ。さらにもちろんもっと残業しろ」と命令されるんですね。この会社では過労死事件を起こしている。120 時間以上の残業を強いられた社員が、心臓発作で 24 歳で亡くなったということでもあります。亡くなった社員の方は、1部上場企業に入ったとって親に報告して、親も喜んでいたということが、裁判の記録に残っています。この会社、その過労死の責任があるということで、労災認定されて裁判でも負けたんですが、この 80 時間分の残業込みというのを、今でも止めてないです。なぜかという、違法じゃないからです。労働基準監督署はこの固定残業制度、取り締まりません。80 時間込み、まったく問題なし、OK なんですね。ですからこの会社は、今でも大手を振って 80 時間固定残業をやっています。これも、そこらの本に書いてあります。社労士さんが、いっぱい書いています。「残業代を減らす方法」とか「社員を安く働かせる方法」とか、だいたいこの方法が書いてあります。ですから日本海庄やだけじゃなくて、そこら中の新興企業では固定残業です。何が基本給だか、訳わかんないですよ。今、労働時間改革、政府がやるって言っていますけど、あれもう労働時間と賃金の関係を切り離すんですよ。そもそも、もう訳わかんないです。自分が何時間、いくら給料で働いているか、みんな知らないんですよ。

ただ大事なことは当然、入社前にそれ言っとかなきゃ違法でしょ、ここはそう思いますよね。それはたしかにそうなんです。でも新入社員の入社の仕組みがどうなっているかです。ある新卒の方が、入社しますよね。その過程でまず内定取るじゃないですか。本採用は 4 月です。この中味、募集から内定、それから本契約までに、その契約の中味が変わるということが全く合法です。これはみなさん、普通の市民法の原理を考えていただければ、わかるんですが、例えば大根 100 円で八百屋が売っているとします。でも 100 円通り買わなくなっちゃいけないじゃないですか。「80 円にしてくれよ」って、「まあいいですよ」って言っ

たら、値札と関係なく 80 円に決まります。あるいは売っている方が「いや 120 円にしてくれ」って言われたら、「やだよ」と言っても、「いや、でも決めたから」「じゃあ仕方ない、買うか」ってなったら、120 円になりますよね。これと全く同じ原理です。最後に合意しちゃったら、そこで契約内容は変わるんです。「じゃあ合意しなきゃいいじゃん」と思いますよね。でも就職活動 4 月にして、「内定通った、よし」と思って就活が終わって、それで 10 月に内定ですよ。内定の時に「いやあ、うちは 80 時間込みなんだよ」とかって言われても、「じゃあ、嫌です」って話にならないじゃないですか。あるいは 4 月の段階で「80 時間込みだよ」とかって言われてもですね、「えっ、じゃあなかったことにしてください」とは言えないですよ。もう就職活動し直せないですから。

じゃあ、その時点で裁判起こせばいいじゃないかと思いますよね。じゃあ裁判起こすために何が必要ですか。6 月の時点では全く聞いていませんでしたということを、自分が立証しなければいけないんです。そんなこと不可能ですよ。しかも立証して、仮に裁判やって勝ったとしても、それで得られる金銭いくらですか。新入社員の給料 2 百何十万円だけど、その 6 ヶ月分だとしても、100 万円いくらかいかないかです。そのために弁護士を立てて何ヶ月も争いますか。絶対やらないって、会社はわかっているんです。だから話を後で変えるんです。これもその辺の本屋に行くと、社労士さんが「優秀な人材を安く雇う方法」って書いています。最初は条件を高くしておいて、後から変えても、相手が同意すれば何ら違法ではありません。だから最初は高くしておいて、相手が同意せざるを得ない状況にどんどん追い込んでいって、契約させればいいんです。これ全部ノウハウです。たまたまひどい企業があるじゃないんです。いずれにせよこのように、80 時間残業代込みというようなやり方で、働かせています。

・ワタミ

あと有名なワタミですね。ワタミはどんなことさせているのかというと、昼の 3 時から朝の 3 時まで、1 日 12 時間、あるいは長い時だと朝の 5 時まで、1 日 14 時間働かせる。休日にも、ボランティア労働に参加しろと強制していて、さらには社長の本を読んでレポートを書け、こういうことを繰り返して、その結果、月に時間外労働 141 時間、自殺をしてしまったということになったわけですね。もちろんワタミも固定残業代です。これらの使いつぶし型の労働の労務管理の特徴って何か。非常にわかりやすいんですけども、1 年 2 年で体を壊すことを念頭に、前提にして、働かせているということです。つまり絶対これは体を壊すじゃないですか。わかっているんです。でも 1, 2 年働いて体壊して、うつになって、死なないまでも、うつになる人は大量にいるわけです。うつになって辞めても、また代わりの人を雇っておしまい。こういう労務管理を、意図的、戦略的に強いている。ただ繰り返しになるんですが、即座には違法じゃありません。もちろん細かいこと言っていけば、たいていいろんなことしているんですけど、厳密にやられたら、この固定残業とか違法じゃないんですよ。別に自分から辞めているだけでしょ。もちろん誰も正しいと

思っていないし、われわれは裁判で当然争うんですけれど、厳密に言ったら、労基署が取り締まるようなマターじゃないんです。パワハラだって、解雇だって、固定残業だって、労基署が取り締まるマターじゃないです。ということは、即座には違法じゃない、一人ひとりが裁判で争って、すごく苦痛に耐えて、初めて違法にできるかどうかというような、そういう違法性なんです。このやり方が世の中に普及し、使いつぶして、合法に使いつぶしをして、結果的に合法と言ってもいいんですけれど、争わないからということも含めて、そして利益を上げる、こういう仕組みが整っていますよということでもあります。

2.ブラック企業問題は、何が新しいのか

○違法企業という誤解

ブラック企業という問題、何が新しいのか、一つずつ簡潔に言っていきます。まず単なる違法労働の問題ではなくて、労務管理そのものが変質していますよということでもあります。ですから「違法だったらブラック」みたいな話とか、「単純に今までと何が違うかよくわからない」という話、よくあるんですけど、今までも日本企業で違法なことしている企業はいくらでもあります。でもそういう話じゃなくて、労務管理のやり方として、どんなに頑張っても報われませんよと、昔だったらサービス残業ひどい会社でも、年功賃金、終身雇用あるから、我慢しても後で報われるという企業もあったと思うんですね。そういうことは全くないということです。どんなに頑張って、くらいついていっても、いきなりいじめが始まったりとか、あるいは体を壊してポイ捨てされておしまい、まあそういうことが横行している会社だということです。

○「経営体力のない中小企業」のひどい実態ではない

それからですね、「中小企業でもひどい会社いくらでもあるじゃないか」とって、よく言われるんですが、それは区別して考える必要があると思うんですね。というのは中小企業における労働問題というのがあるわけです。それは何かというと、中小企業って下請け支配されていたりしますから、なかなか生産性が上がらない、つまり利益が出ない、利益が出ない分を労働者にしわ寄せするってことをずうっと行うわけですね。すべての中小企業ではありませんけれど、やっぱりそういう傾向がある。あるいは企業規模が小さいために、ワンマン社長とどうしてもそりが合わない、いじめに発展して結局辞めさせられるということは良くあります。これは全く良くない違法問題ですけれども、しかしながら中小企業に起こりやすい問題であって、これと今出てきている離職率が高まっている理由ってというのが、必ずしも同じではない、ここは区別して考えなければいけない。つまり昔ながらの問題ではなくて、新しくこういう労務管理が広がることで、まあ中小企業も変化しているんですが、こういう労務管理が広がることで起こってきているのが、今の問題で、仕方なくしわ寄せでなってしまうという話じゃないです。最初から狙ってやっているというところがポイントです。

○新卒労働市場における存在感

それから、「じゃあブラック企業というものが世の中にどれくらいの割合であるんですか」って聞かれるんですけども、おそらくそんなに大きな割合ではないです。しかしながら、新卒のところにもものすごく多いわけです。それはなぜかという、新しい労務管理を主に採用しているのが、新興企業の所だからです。資本主義経済においては、必ず新興企業はどんどん割合として増えていきます。それはなぜかという、産業構造が高度化するからです。あるいはもっと単純な話で言えば、経済成長って言うてもいいですが、いずれにせよ産業がどんどん変化していく訳です。その新しい所で、新しい労務管理をどんどん導入していく、その人たちは新卒を主に採るわけです。だから日本の労働力構成が徐々に変化していつているわけですね。昔ながらの正社員の所と、この新しい労務管理の新しい正社員と二極化しているわけです。まだこの新しい部分は日本全体を覆いつくしていないですが、しかし徐々に広がり、そしてそれは新卒の所に多い、だから若い人たちのところでブラックという言葉が生まれてきたのは理由があるということでもあります。

これは私がテレビなんかに出ていると、この二つの正社員ということの区別がつかないと、訳のわからない話になるんですね。ですからここはぜひ押さえておいて頂きたいですけれども、例えばある会社の人事の人がいて、「若い人も育てているのに、勝手に辞めて結構困るんだよ」みたいなこと言うわけですね。たしかにそういう問題もあるでしょうよ。それは例えば今までの労使関係が成立している、つまり労働組合がしっかりしている会社であれば、10人必要な所へ10人しか雇わないわけです。そこで一人辞められちゃったら困るなっていう話があるわけですね。これはひとつの若者離職の問題なんです。その話をして、「まあそういうこともあるでしょうね」って言っていると、横からブラック企業の奴が出てくるんですね。「そうそうそう、若い奴も辞めるんだよね。あいつら勝手に辞めるんだよね。困った、困った」とか言うてくるわけです。これで大体、へばい司会が間に入っていると、「若者にも色々あるということですかね」と話をまとめてくる。だけど大事なことはそうじゃない。正社員って言うても二つ種類がある。今までの人を育てている正社員と、どんなに頑張っくらいついても全く意味がない正社員、二極化している。同じ名前で言っているからややこしいんだけど、全然中味が違っていると、ここを押さえないと全くこの問題は捉えられないということになっているわけですね。だから最初にあれだけ正社員って何なのかという話をしたということでもあります。

○景気動向の問題ではなく、通常の管理手法となった

それから次に、こういう質問もよく受けるんですね。「景気が悪いんだから、ブラック企業も仕方ないんじゃないか」と、景気が良くなれば回復する、これに至っては全く愚か極まりない質問だということにならざるを得ません。なぜかという、ちゃんと言葉を厳密に使わないですね。こういうのを学者が言っていたら、本当に馬鹿だなと思って頂きたい

と思います。厳密に言うのであれば、景気って何ですか、景気というのは資本主義における生産循環です。これは過剰生産と過少生産を繰り返している、そういうものが景気循環ですよね。ということは、たしかに資本主義経済やっている間は景気が変わるんだけど、その景気が悪くなった、どうしても生産できないというときに、これは赤字になれば今でも解雇は合法です。会社が倒産しそうだとか、赤字になっていたら、これはやむをえないっていう話になっているわけです。もちろんそれが良いとか、労働者が当然それは生活困るから問題なんだけど、しかしながらそれは景気に変化したことに伴って起こってくる労働問題です。じゃあ、このブラック企業って景気に変化したから起こっているんですか。つまり利益が出ているときは良かったけれど、利益が出なくなって仕方なく今までの計算が狂ってしまったから、「仕方なく給料下げてください」、「不利益変更してください」とか、「仕方なく解雇させてください」、これは全然違いますよ。今日ずっと説明してきた会社は、無茶苦茶に利益出しています。全部 1 部上場です。すごく高利益体質です。一橋大学の経済学研究科では、これらの企業は日本のモデル企業だと言って、もてはやしているそうです。実に悲しい話なんですけれど、みんな日本海庄やとかウェザーニューズとかユニクロにならなきゃいけないって言っているそうです。なぜか、ずっと利益を出しているからです。だから利益が出なくて、経営計画が失敗したから、外部経済環境変化して、仕方なくしわ寄せしているんじゃないくて、最初から利益を出すために、この労務管理を強いているんです。なぜ不景気が関係あるのか、一切ないじゃないか。それどころか結局、今景気が良くなって、これ止めたのか。止めてないですよ。どこでも固定残業代やっていますよ。毎日のように相談来ます。その辺の本屋でそういう労務管理の本が一杯売られていますよ。

・ユニクロ

例えば、ユニクロという会社があって、離職率 3 年以内 5 割、そして過酷な労働でブラック企業ということを、よく新聞とか雑誌で言われています。この会社はどれくらい利益を出しているか。「赤旗」という新聞で、ある時、柳井氏が株高で含み益を出したということが書いてあって、「ほう」と思ったんですね。ぱっと見てみたら、6,000 という数字が見えたんですね。「6,000 か、6,000 万円か、うーん、まあ、そんなもんか」なんて思っていたんですね。「そんなわけないや」と思って、よく見たら、6,000 億円なんですよ。6,000 億円が、たった数ヶ月で彼のものになった。しかもその新聞、これは私は真偽とか知らないですが、一応新聞記事なので、紹介しておくതുですね、それ全部柳井氏の家族の資産なんですけど、全部オランダにあるので日本に税金全く払ってないって、さらにひどい話を書いてあったんですが、そこはまあ置いときましょう。いずれにせよ、その 6,000 億円という額が、どれくらいの額であるか。全世界のユニクロの全従業員の 50 年分の賃金、「はあー」と、ため息が出ますよね。だから、どこに、不景気だからブラック企業が出てきたというエビデンスがあるんですか。馬鹿じゃないかと思う、よくそんな適当なことが言え

るな。だって国際競争が激しいからと言っている馬鹿な経済学者も、世の中には山ほどいます。全くの馬鹿です。なぜかという、私が今日説明してきたように、新興企業はほとんどサービス業なんです。サービス業がどうやって国際競争するんでしょう。「今日、今からミャンマーのユニクロに行こうかとどうしようか迷うなあ」と言ってる人いないじゃないですか。日本国内でしかサービス産業っていうのは競争できないです。ですからワタミも日本海庄やも、競争している相手は全部日本人です。日本人というか、日本国内の労働者です。日本国内の労働者同士が、とにかく過酷な低賃金競争をさせられて、討ち死にしているというのが現状であって、この方々は国際競争は何にもしていません。ですから景気循環のせいだとか、国際競争なんて関係ないです。これは労務管理の戦略として、利益を最大化するために出てきたひとつの手法で、仕方なくやっているんじゃないんです。企業にとっては戦略なんです。

○ショック状態による管理

このような労働って、普通の人間は受け入れられないんじゃないですか。だから例えばですね、鬼研修というようなことを、どこの企業でも行っています。その鬼研修の内容を、日経新聞のインタビューで、こういう風に書いてあります。鬼研修って、要するに、携帯も財布も奪って、1ヶ月山に行かせたりとか、自衛隊に送り込んだりとか、まあそういうやつなんですけれど、それを行っている会社がインタビューに答えて、こう言っているんですね。「大手企業の研修を受け負う研修支援会社のトップに、最近の新入社員研修の傾向を聞いてみた。同社長によると、新入社員研修には学生のアイデンティティーを奪う『はく奪的社会化』、現在のアイデンティティーは否定せずにルールを教える『付与的社会化』の二つがある」社会学者の私としては、この『はく奪的社会化』って、相当なインパクトがあります。戦略的にその人間の人格を変化させて、この狂った労働でも当然のものだと受け入れさせるために、わざと研修をやっているんだと言っているわけです。ここまで来て、だいたいわかりますよね。ブラック企業というと、たまたまひどい企業があるとか、黒か白か、どこがどうなんだか教えてくれとか、リストを出してくれとか、よく言われるんですけど、そんなレベルの問題じゃなくて、社会構造の変化です。それはどんどん産業構造が変化して、そこに労働組合が広がっていないという中で起こってくる労使関係不在の領域に、新しい労務管理をする一群の企業が現れ、しかも彼らは単独に存在しているんじゃなくて、さまざまな労務コンサルタント、弁護士、社労士それから人事コンサル、そしてこういう研修会社まで含めた一つの社会的な結合体を作っていて、ますます新しいノウハウを持った社会集団が広がってきていると、こういう現象なんですね。そこでは今までの労働市場とは全く区別された、新しい正社員の労働市場が形成されているということです。これがブラックという言葉の背景にある、巨大な変化であるということでもあります。

3.ブラック企業の弊害

このようなことをしていくと、とにかくうつ病が増えて、世の中が壊れていくということです。これは言うまでもないですが、傷病手当金を受給している正社員の絶対額が、近年、急激に上がっています。傷病手当という所に注目してください。もともと病気で働けない人じゃなくて、健常で、ちゃんとフルタイムで働けるよということで就職できた人たち、おそらく正社員です。この人たちが働けなくなって、精神疾患になって、給付を収めるんじゃないで、貰うという所にまで転落してしまった。転落というより、そういう状況に追い込まれてしまって、この人たちの金額の絶対額がものすごい勢いで増えているんです。最初から病気の人じゃないです。そして、若い人の中で精神疾患になって働けなくなった割合が増えています。うつ病患者が増えて、そして働けなくなっているという現象を引き起こしているということでもあります。だからブラック企業というのが、自民政府においても、さすがにこれは問題だということを言わざるを得なくなってきたということでもあります。

この問題、どういう風に立ち向かわなければならないのかということは、色々あるんですけども、結論から言えば、やっぱり労働社会運動がしっかりしなければ、解決できない。今日、申し上げたように、労基署が小手先で対策するなんていうことで、解決できる問題ではないです。最終的には労使関係が、新興企業の所にしっかりと形成されていく、このような労働運動が形成されなければ、絶対にこの問題は解決できないということでもあります。私たち POSSE が、そのような労働運動を作っていこうということで、頑張っているところであります。皆さんとも連携して、これから運動を進めたいという風に思います。どうもありがとうございました。