

「ブラック企業」を考える

～そのアルバイト・就活大丈夫?～

弁護士 宮里 邦雄

(東京共同法律事務所)

1 「ブラック企業」とはどのような企業か。

- (1) 労働者保護のための法律を守らず、意図的に・恣意的に「違法労働」を強いる。
 - 最低労働基準を定めた労働基準法違反（例えば、労働時間、休憩、賃金、有給休暇など）
 - 最低賃金を定めた最低賃金法違反（最低賃金を下回る賃金）
 - 労働契約上の権利義務を定めた労働契約法違反（不当な解雇など）
- (2) 長時間・過重労働、ノルマなどにより労働者の心身の健康を危険にさらす。
- (3) パワハラなど労働者の人格を侵害する言動を行う。
- (4) 「辞めたいと言っても、なかなか辞めさせない」一退職の自由など労働者の基本的な人権を脅かす。

※「ブラック企業」の定義

- 今野晴貴「ブラック企業ビジネス」(2013. 朝日新書)
「新興企業において、若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使い潰し、次々と離職に追い込む成長大企業」
- 厚生労働省の定義 (2013年8月)
「若者の使い捨てが疑われる企業」
- ブラック企業被害対策弁護士団 (2013年7月31日設立、若手弁護士を中心に結成、200名が参加) の定義
 - ① 狭義：新興産業において、若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使い潰し、次々と離職に追い込む成長大企業
 - ② 広義：違法な労働を強い、労働者の心身を危険にさらす企業
- 中京大教授大内裕和の「ブラックバイト」の定義（「ブラックバイト」という言葉は2013年7月に同教授がつくった）
「学生であることを尊重しないアルバイト。低賃金であるにもかかわらず、正規労働者並みの義務やノルマを課したり、学生生活に支障をきたすほどの重労働を強いられることが多い」

2 「ブラック企業」が社会問題化した時期

- (1) 2000年代後半頃から、特に若者に対し、違法労働を強いる企業の存在（外食産業、IT産業等、小売業など）が広く知られるようになり、社会問題化。
- (2) 今野晴貴「ブラック企業」(2012. 文春新書)の出版ー「ブラック企業」という言葉の社会的認知。

※岩波書店「広辞苑 第6版」(2018年1月刊行予定)が「ブラック企業」を収録。

3 「ブラック企業」を生み出しているもの

- (1) 利益至上主義の経営方針とそれに伴う労務管理
- (2) 人手不足と非正規雇用の拡大
- (3) 「正社員で働きたい」という本人及び親などのプレッシャー。「退職したくとも退職できない」という心理。
- (4) 職場における人間関係の希薄化
- (5) 企業の雇用主としての遵法意識の欠如
- (6) 労働者の法に対する無知と権利の不行使
- (7) 法令遵守の監視役としての労働組合の機能不全（2016年労働組合の組織率 17.3%）
- (8) 「ブラックバイト」については保護者の経済状況と安く従順な労働力としての学生の戦力化

4 「ブラック企業」が用いる手法

- (1) 求人票と実際の労働条件の相違（「求人詐欺」）
- (2) 労働時間管理のサボタージュあるいは不適正な管理
- (3) 時間外労働手当の不払あるいはカット
- (4) 仕事上のミスによる損害の負担その他
- (5) 「辞めさせない」←「辞めると損害賠償請求をするぞ」

5 「ブラック企業」問題への対策

- (1) 厚労省の取り組み
 - 2013年8月以降、ブラック企業対策に乗り出すと表明。
集中的な取り締まりと相談活動などの対策に取り組んでいる。
 - 2016年11月「過重労働解消キャンペーン重点指導」
若者の「使い捨て」が疑われた事業場など7014事業場を対象に重点監督を実施。
2773事業場（4割）で違法な時間外・休日労働が行われていることなどが判明し、是正勧告書を交付。
- (2) さまざまな相談・支援活動
 - 日本労働弁護団
 - ブラック企業被害対策弁護団
 - 弁護士会
- (3) 企業・経営者団体の取り組み

6 ブラック企業の見分け方

- (1) 新規学卒社員の3年以内の離職率3割以上など離職率が高い
- (2) 過労死・過労自殺を出している
- (3) 残業代が固定されているなど残業代不払
 - ※詳しくは、「ブラック企業対策プロジェクト」で検索
 - 「ブラック企業」の見分け方、ブラックバイトへの対処方法などが詳しく解説されている。

7 問題が起きた時、疑問に思った時にどうするか

- (1) ひとりで考えない、ひとりで悩まない。
- (2) おかしいと思ったら専門家に相談する—相談するところはいろいろある。さまざまな対応策がある。
 - 厚生労働省／都道府県総合労働相談センター
 - 労働基準監督署—職場の住所を管轄する労働基準監督署
 - ハローワーク（公共職業安定所）
 - 都道府県（自治体）の相談窓口（「東京都労働情報センター」など）
 - 日本労働弁護団
 - ブラック企業対策弁護団
 - NPO 法人労働相談センター
 - NPO 法人 POSSE
 - 労働組合の全国組織（連合／なんでも労働相談ダイヤル、全労連／労働相談ホットライン）
- (3) 証拠・記録を残す
 - 求人情報・会社説明会・雇用契約書・給与明細表・就業規則
 - 労働時間のメモ・会社の PC のログ・業務上のやりとりのメール
- (4) いのちと健康より大切なものはない。

8 知っておきたいワークルールの基礎知識

（知っておきたい法知識の例）

- 賃金が最低賃金より低い場合、最低賃金との差額を請求できる。
- 労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- 法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて働かせた場合、通常の賃金の2割5分以上の残業手当（割増賃金）を支払わなければならない。
- 6ヵ月間継続し、全労働日の8割以上出勤したときには10日間の有給休暇を取ることができる（アルバイトでも、契約社員でも）。
- 解雇は客観的合理性がなく、社会的相当性がなければ、解雇権を濫用するものとして無効。
- 採用内定取消は「解雇」であり、客観的に合理的理由がなければ内定の取り消しは無効。
- 試用期間満了による本採用拒否は「解雇」であり、客観的に合理的理由がなければ無効。
- 期間の定めのある契約社員も、「やむを得ない」事由があれば、期間中でも退職できる。契約の時から1年を過ぎれば、いつでも辞めることができる。
- 仕事でケガをしたら労働災害（業務上災害）となり、労災補償が受けられる。
- 仕事上のミスは、故意または重大な過失がなければ、労働者に損害賠償請求できない。賠償金を賃金から一方的に差し引くことはできない。また、損害賠償を支払わないことを理由に辞めさせないことは許されない。

- 合意・同意が無効となる（「拘束力」がない）場合もある（例えば、労働基準法に違反する合意など）。

（厚生労働省がアルバイトをする学生向けに出しているリーフ）

学生の皆さんへ

アルバイトをする前に 知っておきたい7つのポイント

- ポイント1 アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう！
- ポイント2 バイト代は、毎月、決められた日に、全額支払いが原則！
- ポイント3 アルバイトでも、残業手当があります
- ポイント4 アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます
- ポイント5 アルバイトでも、仕事中のけがは労災保険が使えます
- ポイント6 アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません
- ポイント7 困ったときは、総合労働相談コーナーに相談を

※「ブラック企業対策プロジェクト」が「今すぐ使える労働法教育ガイドブック」を載せている。

※石田眞・浅倉むつ子・上西充子「大学生のためのアルバイト・就活トラブルQ & A」
（2017年3月、旬報社）

※宮里邦雄・川人博・井上幸夫「就活前に読む－会社の現実とワークルール」
（2011年10月、旬報社）

〔講師プロフィール〕

弁護士。日本労働弁護団会員（元会長）。

1965年 弁護士登録

1987年～1989年 中央大学法学部非常勤講師

2001年～2003年 早稲田大学法学部大学院非常勤講師

2003年～2012年 東京大学法科大学院客員教授（労働法）

（著書）

- ・『はたらく人のための労働法（上）、（下）』労働大学出版センター
- ・『労働法実務解説6／女性労働 パート労働 派遣労働』（共著、旬報社）
- ・『就活前に読む－会社の現実とワークルール』（共著、旬報社）
- ・『実務に効く 労働判例精選』（編著、有斐閣）
- ・『労使の視点で読む 最高裁重要労働判例』（共著、産労総合研究所）

「ブラック企業」を考える

平成 29 年 11 月 29 日
弁護士 八代 徹也

1 ブラック企業とは

(1) 2000 年前後に使われ出した言葉

(2) 法律上の定義はない

使う人によって意味が異なる。

(イメージ)

① 労働者を使い捨てにする企業

「若者」に限られるのか。

② 離職率の高い企業

離職率は統計上はつきりするが、離職率が高いと本当にブラックなのか？

3 年で 3 割が離職するといわれる。

新興企業・発展途上の企業は離職率が高くなるが。

③ 労働法上の違法性がある企業

長時間労働、賃金未払、健康管理等

これらが第三者にわかるのか、就職活動の参考になるか

④ その他

(3) 現在でもこの言葉が使われている理由

① 正社員以外の就労形態が多くなった？

② 労働法上の違法性が多い（表面化する）？

③ 労働条件がよくわからない？労働条件が違う？

④ ネットの隆盛？

⑤ 権利意識の向上？

2 ブラックバイト

(1) ブラック企業の学生版

学生のアルバイトにおける問題（学生の労働問題）か。

学生以外のアルバイトでも使われるのか。

(2) ブラックバイトに特有の問題があるか

アルバイトでありながら社員と同じに扱われる？

使い捨て（人手不足）？

(3) アルバイトと社員の違い

学生生活に影響が出るようなアルバイトは本末転倒。

辞めるべきである。辞められないのか。

3 「死ぬぐらいなら辞めれば良い」という言葉の意味

- (1) 健康は取り返しがつかない問題
賃金未払等とは本質的に異なる。
- (2) 退職の自由は絶対である
退職を阻止することは出来ない。
- (3) 本人や家族の認識（想い）
せっかく正社員となったのに。せっかく良い企業に入社したのに。
- (4) 「辞めることは解決にならない」は正しいのか

4 就職活動にあたって

- (1) 企業は勤務してみなければ分からない部分が多い
- (2) 学生の希望（イメージ）と実情は異なる
ex. 自分の就職活動当時、銀行業界は学生の人気企業であったが、ほとんどの都市銀行が統廃合により名称が変わってしまった。
- (3) 人気企業とは
10年後、20年後、30年後は分からない。
- (4) 残業がない企業が良い企業なのか、賃金が高い企業が良い企業なのか
企業に入ることの意味、やりたいことがやれることの重要性

5 自分の体験から

以上

弁護士 八代徹也（飯野・八代・堀口法律事務所／第一東京弁護士会）

〔経歴等〕

1978年 農林水産省入省

1979年 農林水産省退省、司法修習生となる

1981年 弁護士登録、第一東京弁護士会所属

1987年 飯野・八代法律事務所開設（現飯野・八代・堀口法律事務所）

経営法曹会議常任幹事、新司法試験（労働法）考査委員（2006年～2008年）等

〔著作等〕

『これだけは知っておきたい就業規則の基礎知識と実務』（政経研究所）

『人事部員の法律実務』（政経研究所）

『労働法実務ハンドブック』（共著、中央経済社）

『労働判例のよみかた・つかいかた』（日本労働研究機構）

『実務家のための労働判例の読み方・使い方（労判 Selection）』（経営書院）

『実務家のための労働判例用語解説（労判 Selection）』（経営書院）

『ローヤリング労働事件』（共著、労働開発研究会）

シンポジウム

『ブラック企業』を考える～そのアルバイト・就活 大丈夫?～

古川（司会）これから公開シンポジウムを始めます。27回目となる今年のテーマは、『ブラック企業』を考える～そのアルバイト・就活 大丈夫?～です。講師には、弁護士の先生お二方をお招きしています。お配りしてあるそれぞれのレジュメの末尾に簡単なプロフィールが載っていますので、ご覧下さい。

最初にお話しいただくのは、宮里邦雄先生です。宮里先生は大ベテランの弁護士さんで、以前は日本労働弁護団の会長をされていました。宮里先生は、1965年に弁護士登録され、いろいろな大学でも講師もされてきました。非常にたくさんの著書がおありですし、NHKの「クローズアップ現代」などにも出演されたことがあります。沖縄出身の宮里先生は、そのお人柄から、労働側の弁護士さんを束ねる立場で長年活躍してこられました。

もうお一方は、八代徹也先生です。八代先生には、経営者側の立場からお話していただきたいと考えてお願いしました。プロフィールにあるように、八代先生は1978年に農水省に入られ、その後は司法修習生を経て、経営法曹会議——経営者側の弁護士さんが組織する団体——のメンバーとしてのお仕事などをされてきました。また、新司法試験の委員もされていますし、著書も多数おありです。少し脱線してしましますが、本学法律学科の加瀬先生（保険法）の大学院時代の後輩にあたるそうです。

本日のシンポジウムは、まず宮里先生、八代先生のお二人にそれぞれの立場からお話をしていただき、その後に討論あるいは質疑応答を行うという流れで進めていきたいと考えています。

なお、レジュメとは別に、皆さん方にはアンケート用紙をお配りしてあります。「アルバイト・就活アンケート」は、本学の学生さんのみ答えていただくことになっています。今後の学生指導を含めて、大学としてどのような対応を考えていく際の参考になればと思って作成しましたので、終了時に提出をお願いします。また、本日のテーマである「ブラック企業」や「ブラックアルバイト」については、たくさんの出版物がありますので、図書館や書店などで参照してもらえればと思います。

前置きはそのくらいにしまして、最初に宮里先生からお話をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

宮里 今日テーマは「ブラック企業」。これから就職をしようとする学生さんにとっては学んでおきたいテーマの一つではないでしょうか。

「ブラック企業」という言葉が使われ出したのは2000年頃からだと思います。そして今では、ごく普通に使われる、社会的に定着した言葉になったと思います。岩波書店が『広辞苑』という辞典を出しておりますが、10年ぶりにこれが改訂されます。来年1月に発刊されるのですが、そこに「ブラック企業」が正式に採択されます。喜ぶべきか悲しむべきかわかりませんが、岩波の辞典に採択されるということは、広く社会的にその言葉が認知されたということの意味するわけでありまして、そういう意味で言うと、今や「ブラック企業」というのは我が国におけ

る企業の一つの実態を示すものとして社会的な認知を受けたということだろうと思います。

ついでに言いますと、学生さんがよく使う「がっつり」という言葉も『広辞林』に正式に登録されるようであります。私は使ったことがないのですけれども。

「ブラック企業」というのはどういう企業を言うのだろうか。レジュメに研究者の定義、あるいは厚生労働省の定義をあげておきました。たとえば、厚生労働省は「若者の使い捨てが疑われる企業」というような定義をしておりますし、ブラック企業被害対策弁護団という弁護団があるのですが、「違法な労働をし、労働者の心身を危険にさらす企業」という定義をしております。

「ブラックバイト」も最近使われるようになりましたが、「ブラックバイト」という言葉を初めて使った中京大学の菅内教授によると、「ブラックバイト」というのは「学生であることを尊重しないアルバイト」、そういう定義をしております。

「ブラック企業」というのはそれぞれイメージがあると思います。私の理解では大体次のようなことを「ブラック企業」と言っているのではないかということで、レジュメに最初に「ブラック企業」とはどういう企業かということを書いておきました。

まず一つは、企業が人を雇う以上は絶対に守らなければならない法律がたくさんあるわけです。特に人を働かせるためには、働く人・労働者を保護するための法律があります。その最も重要な法律は労働基準法という法律であります。労働時間のあり方、休憩、賃金、残業、休暇など働き方に関する重要なこと、労働条件といいますが、労働条件が法律の中に書かれていて、この労働条件を守って人を働かせなければならないということを定めている、労働者にとって最も重要な労働基準法という法律があります。これは私は労働者にとっては憲法だと思っております。働く人にとっての憲法、これが労働基準法だと思っておりますが、これを守っていない、守らないで人を働かせている企業というのが、一番「ブラック企業」のイメージとしては言えることではないかと思えます。

それ以外にたくさんの重要な法律があります。たとえば最低賃金法という法律があります。人を雇って働かせる以上は最低これだけの賃金を払わないといけませんよ、違反すると処罰されますよという最低賃金法というのがあります。皆さんもバイトをしているとおわかりかもしれませんが、都道府県別に最低賃金というのが決められている。ちなみに一番新しい平成29年10月1日以降の最低賃金を言いますと、皆さんは埼玉が多いと聞いていますが、埼玉は871円、東京は958円、このように最低賃金が決められていて、これ以下の賃金で働かせてはいけません。仮に約束で「私は800円で働きます」と言っても、それは法的には拘束しない。871円払わないといけません。ですから労働基準監督署に行くと、最低賃金法違反だから最低賃金どおり871円払いなさいと企業は言われるわけです。こういう法律を守らない企業、これも「ブラック企業」でしょうね。

法律を守らないということから、だんだんと、長時間労働、過重労働、あるいはいろいろなノルマを課せられる。そうすると、長時間・過重労働、ノルマをこなさなければいけないと、いろいろなストレスが生じてまいりまして、労働者の心身の健康を危険にさらす。心身の健康をすり減らすような仕事を強いている企業。それから、さまざまなパワハラ的な言動が行われているような企業。それから、特に最近多いのですが、辞めたいと言ってもなかなか辞めさせ

てくれない。ここは皆さんにぜひ強調したいのですが、労働者には辞める自由があるのです。退職する自由があるのです。企業が「いや、待ってくれ。後補充ができないから今辞めてもらっては困る」と言われても、辞めたいと思えば辞める自由があるのです。しかし、真面目に働く学生諸君は、そう言われるとしようがないかなということで、後任が見つかるまで働き続けたりするようなことがある。

こういうふうに、働く者にとって基本的な権利とか労働条件というものが尊重されない、あるいはそれが侵されている企業を、広く私は「ブラック企業」ととりあえずは定義しておきたいと思います。

「ブラック企業」はなぜ生まれたのだろうか、どういう背景でこういう「ブラック企業」が世に登場するようになったのかということについては、いろいろな理由が考えられます。私のレジュメでいきますと、「3『ブラック企業』を生み出しているもの」ということで整理しておきました。

一つは、先ほど言ったように、人を雇って働かせる以上は守るべき法律があるのだけれども、企業というのは、利益を追求する、これは当然のことです。しかし、利益至上主義といいますか、利益を追求するがあまり、もう法律は構っておれない、法律どおりにやっておれないという人の使い方、人事の管理、労務管理というものがいわゆる「ブラック企業」を生み出していると思います。

それから、最近の「ブラック企業」の背景には人手不足というのがあると思います。とにかく人手不足ですから、一旦人を雇った以上は、辞めてもらっては困る。少ない人員で長いこと働いてもらわなければいけないということで、人手不足の中から長時間労働、過重労働につながっていく。

それから、ご承知のように最近では、パート、契約社員、派遣労働、いわゆる正社員ではない働き方を非正規労働といいます。これがどんどん拡大している。非正規労働というのは非常に不安定な労働であります。これも「ブラック企業」における問題のある働き方を生み出している背景だろうと思います。

それから、今日は親御さんもいらしているのかもしれませんが、自分の息子や娘さんがある企業に正社員で就職できた。そうすると、いろいろ辛いことがあったり過重労働があったりしても、一旦入ったので辞めたらなかなか正社員の仕事はないよ、非正規になってしまうよということで、正社員であり続けるために、大変きつい、いろいろな問題がある企業なのだけれども、働き続けざるを得ない。「頑張れ、頑張れ」と言う。そういうことがあると、企業も、そういうことで労働者が頑張っていることにかこつけてといいますか、便乗してそういう働き方をさせるということもあるのではないかと思います。

私は、数年前にある辛い過労死事件をやりました。それはある大手ゼネコンに入って2年目で自殺したある労働者です。これは、某大学理工学部を卒業して、大手ゼネコンに入った。そして工場の現場管理をやっているのですが、とにかく休みが取れない。3カ月の間に2日しか休まなかった。彼は遂に辛くなって、会社の寮を飛び出して、旅行に一人で出かけて行って、旅行先のホテルで首を吊って自殺したのです。遺族から依頼を受けて会社と交渉して解決してあげましたが、お父さん、お母さんにその彼は訴えているのです、「もう、こんな会社は辞めたい」

と。お父さん、お母さんは、「そんな一流企業に勤めて、なんで辞めるのだ。もっと頑張れ」と言って励ましたのです。実は、「頑張れ、頑張れ」と言ったことが本人を遂に自殺に追い込んでしまった。そのお父さん、お母さんから依頼を受けたとき、どうしてあのときに辞めさせなかったのか、「そんなに辛いなら辞めていいよ」と一言言ってあげられなかったのかと、お父さん、お母さんは私の前で泣いて話をしておりました。一旦入ったのだからこの会社で頑張ろうという気持ちはよくわかります。途中で辞めると、落伍したと思われるのではないかということになるかもしれない。そういうこともあって働き続ける。しかし、その働き続ける企業の労働環境はものすごく悪い。そういうことも、また、「ブラック企業」を生み出しているのだらうと思います。

また、言うまでもないことですが、企業の雇用主としての遵法意識の欠如という問題があります。

それから、これはぜひ言いたいのですが、働く側——労働者側の法律に対する無知も大きいのです。残業して残業手当をもらえなくても、それはしょうがないんじゃないかと思っていたり、休暇を取ろうとしたら会社に「いや、認めない」と言われたら休暇が取れないんじゃないかと思っているとか、こういう労働者側の基本的な法律についての無知があれば、使用者も、できるだけ働いてもらいたいと思っているのであれば、労働者の無知に乗じてというか、その無知を利用して法律を守らないで済むようなことが行われてしまう。これも背景にあるのだらうと思います。これは単に企業の責任とは言えない。労働者側の、私はあまり「自己責任」という言葉を使いたくありませんが、しかし権利は自分のものですから、それについて知っているか知らないか、使うか使わないか、そういう意味で言うと自己責任の要素もある。そこもぜひわかってほしいと思います。

レジュメの最後に書いておいたのは、これは学生さんにとってはなかなかイメージが湧きにくいことかもしれませんが、企業には労働者が組織している労働組合があるところとないところがある。労働組合が健全に機能しているところは、違法な残業であるとか労働基準法違反は、組合が監視役になっていますし、労働者と企業側がちゃんと交渉してルールをつくっていますから、そういうところではいわゆる「ブラック企業」のような人事・労務管理は行われにくいということもあります。しかし、残念ながら、今、労働組合のない企業もたくさんあります。

社長も記者会見して新聞に大きく報道された有名なワタミの事件がありました。過労自殺問題をきっかけにして労働基準法違反が蔓延しているということで大きな問題になって、これは労働者側と会社が和解して、会社も記者会見をされて、今後そういうことは直しますということになった有名な事件があります。ワタミには労働組合がありませんでした。この過労死事件をきっかけにして労働組合が結成されて、今は労使が話し合いによって違法なことが行われなような関係がつけられつつあると聞いております。

このように「ブラック企業」を生み出している背景はいろいろあります。必ずしも一つではなくて、いろいろな原因が複合して「ブラック企業」を生み出しているのではないかと思います。

あわせて「ブラックバイト」について言えば、先ほどの中京大学の菅内先生が定義しているように、学生をバイトとして雇う以上は、学生の本分は学業ですから、学校が優先されて、その上でバイトをしているわけですから、学生がゼミに出席したいとか試験があるということであればシフトから外すとか、これは労働基準法上の義務ではありませんが、そういうことは企

業が守るべき基本的なルールだろうと思います。しかし、先ほど言ったように学生バイトは賃金が低い。人手不足の中で、賃金は低い好都合な労働力として学生を使うということで、「ブラック企業」のアルバイト版としての「ブラックバイト」問題が起こっているのではないかと思います。

2000年代からこのように「ブラック企業」問題が社会的にかなり広がっていることが明らかになり、これに対する対応が必要だということから、いろいろな取り組みは行われています。決して何も対策が取られていないわけではありません。たとえば厚生労働省においては、「ブラック企業」対策のためのいろいろな政策を打ち出しておりますし、取り締りも強化する方向にあります。毎年11月には「過重労働解消キャンペーン重点指導」というのが行われて、若者の使い捨てが疑われる事業——若者の離職率が非常に高い事業、過労死などが起こっている事業、そういうところを重点的に監督をして労働基準法がちゃんと守られているか守られていないかというようなことについて調査をし、違法な企業に対しては是正指導するということなども行われております。

それから、過労死防止対策法という法律ができました。国会で法律は政党によっていろいろな対立があるのですが、この過労死防止法は遺族の熱心な運動によって全党一致して、過労死防止対策を国の責務としてやっていこうではないか、企業にもその努力を求めようではないかという対策法ができて、毎年1回、「過労死白書」というのを厚労省が出すようになりました。

このように、政府においてもいろいろな対策が行われておりますし、立法的な対応も行われているのですが、残念ながら「ブラック企業」は、今も広く存在していると思います。

それから、役所だけではなくて、民間の団体でも、「ブラック企業」のもとで働いている人たちの相談体制、サポート体制も強まってまいりました。経営は経営側の中で、後で八代先生から話があるかもしれませんが、「ブラック企業」と言われることは企業にとっても大変不名誉なことですから、さまざまな対策がなされていると思いますが、労働側から言えば、私が所属している日本労働弁護団、全国に1,600名の会員がいますが、各県ごとにさまざまなこういう問題についての相談窓口があって、相談において必要であれば労働基準監督署に訴えるとか、裁判に訴えるとか、あるいは企業と交渉してあげるとか、いろいろな取り組みをしております。「ブラック企業」に特化したブラック企業被害対策弁護団というの、若手の弁護士を中心に相談活動をしております。それから、全国各地にある弁護士会も、弁護士会の重要な仕事としてさまざまな法律相談をしていますが、こういう労働相談もしております。

このように、広がる「ブラック企業」に対してさまざまな対策も打ち出されている、さまざまなサポート体制もできているということを、ぜひ皆さん方は知っていただきたいと思います。

「ブラック企業」がどういう手段を用いているかということについて少し述べておきます。

いろいろな手法があるのですが、一つは、求人票にいろいろ労働条件が書いてありますね、賃金が幾らかか労働時間がどうか。その求人票と実際に働いた場合の労働条件が食い違うという問題がよくあります。レジュメには、「求人詐欺」と書いておきましたが。たとえば残業代について、「残業代は固定残業代として払います」とか。それを見ただけではなかなかわからない。実際に残業代が払われると思って入ってみると、残業代が払われていなかったとか、求人募集に示された労働条件と実際に働いた場合の労働条件が食い違うというのも「ブラック

企業」でよく見られる問題であります。

それから、労働時間をきちっと管理しないという問題。使用者には労働時間を正確に把握して労働時間を管理する義務があります。何時から労働時間がスタートして何時に終わった、その労働時間をちゃんと把握することによって、どこから残業で、残業手当を払わなければいけないのか、労働時間をちゃんと把握しなければならない。ところが実際は、これも新聞に報じられましたが、ある大手コンビニ店で、15分は労働時間としてカウントしない。たとえば15分残業しても、残業と見ない。15分以上でない労働時間としてカウントしない。したがって、その分は賃金は払わない。労働者からすると、本来払われるべき賃金がカットされたという問題になります。こういう労働時間管理をちゃんとしない、あるいは不適切な管理をする、これも「ブラック企業」がよく用いている方法です。

よく問題になるのが残業代不払いですね。残業代をきちっと払わない。1日8時間を超えると残業手当として2割5分の割増手当を払わなくてはならないという決まりが労働基準法にあります。残業代不払い、残業代カットというのも「ブラック企業」でよく用いられている方法だろうと思います。

それから、仕事をすればミスもします。居酒屋で働いていたら、茶碗を落として割った。これは仕事上のミスです。不注意かもしれません。そういうミスをしたら、それは労働者の責任である、「賠償金を取る」という名目でその分を賃金から差し引く。あるいは、ノルマを課して、ノルマを達成していないからその分について責任を取ってもらう、そして、賃金から差し引くといった手法。大きな重大な過失とか、わざわざ茶碗を投げて割るとか、これはもちろん損害賠償責任を負うのは当然ですが、仕事をすれば通常起こり得るようなミスについてまで賠償の責任を労働者に問うことはできないし、そしてそれを労働者の賃金からカットすることは、労働基準法違反です。

それから、先ほども言いましたが、なかなか辞めさせてくれない。あるいは、休暇を取りたいと言っても認めてくれない。特に辞めさせてくれないというのは、労働者の「退職の自由」という基本的な人権にも関わる問題であって、こういうことについて配慮しない企業も「ブラック企業」が用いる手法だろうと思います。

これらのことが複合的に行われていることもあれば、一つだけのこともあるかもしれませんが、労働者を雇う以上は、働かせる以上は法律を守らなければならないし、働く人の基本的な権利を尊重しなければならない。違法、人権侵害の手法がはびこっているのが「ブラック企業」といえるでしょう。

「ブラック企業」に対してどういう対応策をする必要があるかということについては後にまた議論をしたいと思います。とりあえず私のほうからは、皆さん方に、「ブラック企業」とは何なのか、どういう手法がそこで用いられているのかということについて大まかな認識を持っていただければと思います。

以上です。

古川 ありがとうございます。話足りないところは後ほど補足していただくことにして、続いて八代弁護士からお話させていただきます。よろしくお祈りします。

八代 ご紹介にあずかりました弁護士の八代でございます。今日は会社側として「ブラック

企業」の話をと言われて、「ブラック企業」の代理人として出てきているわけではないので話がしづらいわけですが、企業側で事件をやっている側から見てということでレジュメをつくり、お話をさせていただきたいと思います。

宮里先生のレジュメと私のレジュメは、全然打ち合わせもなく書いています。今日配付したのを見ると、違う部分もあるかもしれませんが、立場が違って、似ている部分、力点を置いている部分はけっこう重なっているなということがおわかりになるだろうと思います。そういう意味で、宮里先生のお話にあったところは省略させていただいて、少し私の体験を含めてお話をさせていただきたい。

私のレジュメの1に書いた「ブラック企業とは」ということについては法律上特に定義はありません。何をもち「ブラック企業」と言うのかという定義はなく、2000年前後から使われ出した言葉だと言われていて、システムエンジニアの方が最初にネット等々で使って広まったと言われていて、現在でも使われているということです。

今、法律上の定義はないと申し上げました。その結果、使う人によってその意味するところがかかなり異なっているわけですね。概ねイメージとしては、どういうものを「ブラック企業」と言うかということになります。ここに書きましたように、労働者を使い捨てにする企業。これについては、若者を使い捨てにする企業、あるいは使い捨てが疑われる企業ということ厚生労働省で言っている。ただ、これは若者に限られるのか、年寄りを使い捨てにしているのか、中高年は使い捨てでいいのかということ、そんなことはない、「労働者」ということになるのだろうと思います。これが一つ目のイメージです。

二つ目のイメージとしては、離職率の高い企業。これを「ブラック企業」と言うということを使っている方もいらっしゃる。ただ、離職率が高いと本当にブラックなのか、離職率だけ見て論じていいのかということ、私はやや疑問です。というのは、大卒の場合、3年で3割ぐらいが離職することはご承知のとおりだと思います。高卒だと3年で5割ぐらいが離職すると言われていて、これは別に今始まったことではなくて、1970年代、私が実際に就職活動をして就職をしていたころから、大卒で言うと3年で3割と言われてきたのです。そういう意味では、今も昔も、ここ何十年も変わっていないということなのです。3年で3割が離職することよりずっと多い率で離職することになると何か問題があるのかなと推測されるということなのかもしれません。ただ、新興企業、若い企業の場合どうしても離職率が高くなってしまいう傾向はあります。大卒の場合で3年で3割ぐらいが離職するのが普通なので、それよりはるかに高い離職率だとすると、ちょっと考えておいたほうがいいのかもしれないという感じです。

使い捨てとか離職率の話ではなくて、労働法上違法な点がある企業、これは「ブラック企業」という言葉を使うかどうか別として、それはいけないわけで、違法ということと言うと、三つぐらいあるだろうと思います。

一つは長時間労働。この長時間労働というのも、何時間以上を長時間労働と言うのか、これについても、定義というか、しっかりした規定がないのです。法律上は1日8時間、1週40時間。それを超えることは時間外労働だということですが、たとえば1日10時間働くという場合、それは長時間と言うのか。現在メルクマールとしてあるのは、時間外労働が月100時間。100

時間を超えると健康に影響があるよということだったわけです。最近で言うと、時間外労働が100時間じゃちょっと厳しいだろう、80時間だとか、議論がなされているということです。

次に、賃金の未払い。先ほど宮里先生から話がありましたのでここは省略しますが、たとえば残業しても対価が払われない、これは違法であることは明らかです。

もう一つは健康管理。これは後でも触れますが、健康管理について、企業がその管理を怠っている。これは「ブラック企業」になるのかなとは思いますが。

問題は、離職率などは統計で見ればある程度わかるかもしれませんが、企業にこれから就職する方々が、私自身もそうでしたが、長時間労働があるのかどうか、賃金未払いがあるのかどうか、あるいは健康管理を怠っているのかどうかということが、レジュメでは「第三者」と書きましたが、学生の方々がわかるのか。あるいは就職活動でどうやったらそういうことを発見できるのか。皆さん方の関心事にはなると思うのですが、なかなかこれが難しい。たとえば求人票を見る、あるいはいろいろな調査をしても、本当のところはよくわからないところがある。労働法上違法性がある企業は「ブラック企業」ですが、問題は、それがわかるかどうかということになってくるということです。

レジュメの1ページの1の(3)に「現在でもこの言葉が使われている理由」と書きましたが、普通は、流行語になっても大体5年ぐらいで消えちゃう。ポシャってしまうというのが多いわけですが、「ブラック企業」という言葉だけは、2000年ぐらいから今日まで十数年経っても残っている。使われている理由は、正確なところはよくわかりません。正社員以外の就労形態が多くなった。契約社員とかアルバイトとか、そういった形の就労が多くなったことが一つの原因なのかなど。人手不足ということもある。労働法上の違法性が多いかについては、最近多くなったのか、昔から多かったのが表面化したというだけなのか、その辺はよくわからない部分もあります。労働条件について、労働条件がよくわからないとか、はっきりさせていないとか、あるいは労働条件がきいた話と違うじゃないかということがある。ネットが隆盛していろいろな情報が飛び交っている、あるいは権利意識が向上して問題化されている、このようにいろいろな要素があるのだらうと思います。

ネットは功罪両面あって、情報交換・収集としては非常にいいとは思いますが、ネットで書かれていることが本当かどうかというのはご承知のとおりでよくわからない。怪しいところもいっぱいあって、特に学生同士のクチコミというのは、言い方は悪いのですが、正確な情報に基づいているのかどうか怪しいところもけっこうあります。そういう意味で言うとネットの情報はどうなのかなという部分があります。

レジュメの「2 ブラックバイト」の話です。この「ブラックバイト」というのは、「ブラック企業」とは違って最近使われ出した言葉です。

単純に言えば「ブラック企業」の学生版だということなのかもしれませんが、そういう意味であれば学生のアルバイトにおける問題、学生の労働問題ということになるのでしょう。

いわゆる正社員でない方、学生以外の方でもそういう方はいらっしゃるわけで、そういう人たちのアルバイトでも使われる話なのではないかという問題もあります。皆さん方から言えば、学生の方がアルバイトをしたときの問題ということになっています。特有の問題が「ブラックバイト」にあるのかというと、企業が現在人手不足なものですから、囲い込みをしたり、逆に

使い捨てをしたりということ。人手不足だからアルバイトでありながら社員と同じように扱わざるを得ない、扱ってしまう。そのために社員と同じようなシフトに入って、学生であるから社員と同じように働けないにもかかわらず同じように働かされるという話になってきている。

アルバイトと社員の大きな違いですが、アルバイトというのはあくまでアルバイトでありまして、学生が学生生活に影響が出るようなアルバイトをするということは、本末転倒になる。これは言わなくてもわかることです。ただし、現実には、学生の生活状況から言うと働かざるを得ない。働いてお金を稼がざるを得ないということがある。

学生のとき、自分がやったアルバイトは、家庭教師と、そのころは居酒屋とかコンビニなんかありませんでしたから、コカコーラの配達助手というのをやりました。缶がない瓶の時代ですから、運転する人の隣に座っていて、24本入ったケースを上げ降ろしをする。2日間でも体が持たずに辞めました。自分の周りの学生を見ても、家庭教師というのは古典的でしたが、そのほかは、建設作業員の手伝い、そういう現場仕事のようなものだったのです。現場仕事なので、授業に影響が出るようなときにはやらない、授業の合間にやっているという程度だったのです。今は、私どもの子供の世代とか周りの者の話を聞くと、学生バイトなのに正社員と同じように組み込まれしまうために辞められないとか、辞めさせてくれないとか、ノルマがある。

アルバイトなのにノルマがあるなんていう話は、本来あり得ないわけですね。社員だってノルマがあっていいのかという問題があるくらいですから、アルバイトでノルマがある、売れなかったら自腹で負担するなんていうことはあっていいわけではないのだけど、実際にはある。ではどうするのかというと、これは正解はありません。辞めるべきだ。いや辞めたら生活できないじゃないか、学校に行けないですよとなったときにどうするのか、正解がないし、二者択一になる話でもないのしょうけれども、そこはよく考えたほうがいい。辞める、あるいは別のバイトを探したほうがいいですよということになってくるだろうと思います。

ですから、いわゆる「ブラック企業」そのものの問題、「ブラック企業」での働き方の問題と「ブラックバイト」の話はちょっと違うかなと思っています。

レジュメの3です。これはあまり学問的な話ではないですが、実は、過労自殺とか過労死とか、そこまで行かなくても働き過ぎて病気になるという話があります。これは皆さんはイメージがつかめないかもしれませんが、報道などでお聞きになっていることもあると思います。電通事件とか、NHKの話とか。過労死とか過労自殺、そこまで行かなくても病気になる。働き過ぎてそういうことになるという問題ですが、「死ぬぐらいなら辞めればいいのか」という言葉が言われて、そのことについて批判がありましたが、私の見解としては、これは正しいことだと思います。

健康問題というのは取り返しがつかない問題なのですね。皆さん学生さんで元気でやっているからわからないかもしれませんが、先ほど申し上げた労働法上違法性があるという話の中で賃金の不払いがある、未払いがあるというのは本質が違う。つまり、健康というのは取り返しがつかない。残業代などの不払い賃金は、どこかに訴えたっていいし、後でそれは回復はできます。ただ、健康問題だけは回復ができない。そういうことは頭に入れておいていただきたい。

したがって、退職ということに関して言うと、別に退職を勧める話ではありませんが、退職の自由は絶対。退職を企業が阻止することはできないのだということは頭に入れておいてくだ

さい。お金を払わないというのであれば、辞めても請求することはできますが、健康を損なったら、請求すると言ったって体は元に戻らない。そこは気をつけていただきたい。

私自身も、過労死の事案、過労自殺の事件、過労での病気の事件をやりました。

これは私自身がやった事件の経験ですが、入社して1年とか2年という方が健康を害して自殺したということがある。私がやった事件で言うと、4月に入って試用期間6ヵ月、その期間は先輩に教えてもらって、10月に独り立ちした。一人で回ることになり、そうなるやっばり仕事は厳しい。会社から見れば一人前に扱っただけということですが、12月に死んでしまったというような例です。

労働時間の問題ということもあるのですが、入社1年とか2年に多いというのは、仕事に慣れていない点も大きい。一番驚いたのは、ある事件で、親から怒られたことがないという方がいらっしゃって、会社に入ったら上司から見るとできないものだから注意する。本人は怒られていると思っちゃってギャップがある。どっちが悪いとかではないのだけれどもそういう事案もありました。だから、健康を害するぐらいだったら辞めたらいいじゃないかというのは、私自身は正解だと思います。

ただ、これについては本人や家族の想いというのがあって、「せっかくな企業に入ったのに」とか、「せっかく正社員になったのにここで辞めることはないじゃないか」というようなことはすごくあるのです。昔のように3人も4人もいればですが、私自身も一人っ子でしたが、1人だと親が手塩にかけて育てて、「こういう立派な企業に入ったのに、『辞めたい』って何を言ってるんだ」というような話になってきてしまう。この想いがあまり強いと辞められない。その結果、健康を害することになってしまう。

もちろん、学問的というか、正論というか、辞めることはちっとも解決にならない、会社に残ってそういう条件を改善しなければいけないのだということをおっしゃる方がいて、それはそれで正しいのですが、一言学生の方にとっておきたいのは、理屈は正しいけれど、健康を害したらこれは元も子もない。そういう意味で言えば、健康問題ということについては取り返しのつかない問題なので、本当に厳しかったら辞めていいじゃないかという考えでいいのではないかと思います。

冒頭でお話しましたがけれども、大卒では3年間で3割が転職する。これは昔からそうなのです。今もそうなのです。昔から3年間で3割が転職していて、企業も労働者も別に今それでどうこうなっているわけではない。ということは、転職した人は別な企業に行ってそれなりにやっているということです。そういう意味で言うと、ここで辞めたら後がないと思いがちですが、そんなことはちっともありませんよということは知っておいていただきたい。

賃金未払いがどうでもいいというわけではないですが、健康問題については、お金の問題とは本質的に違いますよ、重要性が違いますよということを理解していただければと思います。

レジュメ「4 就職活動にあたって」という部分は、私が日ごろから思っていることを少し書いてみました。企業というのは勤務してみないとわからない部分がほとんどと言っていいと思います。求人票でいろいろなことが書いてあり、そのとおりだったとしても、働いてみたらイメージと全然違ったということが多い。昔からそういうものです。自分自身の体験からしても、学生さんが希望する、イメージしている企業の働き方と、実情といいますか、実際はかな

り異なっていると思います。

私が大学を卒業して役所に入るときに、就職活動、企業訪問も何軒かやりました。私のときは人気企業は銀行などだったのです。金融が人気でした。しかし、銀行は非常に厳しいところ です。どこでも厳しいのかもしれませんが、金融機関は特にそうだった。そのころは一番人気 でしたけれども、現在では日本銀行以外は全部、名前が変わった。都市銀行で言うと。そのく らい企業には隆盛がある。ですから、レジュメの3の(3)でも書きましたが、そのときの人 気企業が10年後も人気企業なのか、20年後もそうなのか、30年後もそうなのかという と、これはわかりません。別に私かわからないというだけでなく、世の中一般にわからない。しかも、 今後AIとか機械がどんどん代替していく状況になったとすれば、いろいろな研究報告によれ ば、今の仕事の30%あるいは40%は代替できるという話です。それが実現するかどうかは別 として、そうなればどんな企業がいいのか、どんな企業が人気企業でありつづけるのか、もっ と厳しく言えば生き残るのかわからないということになってくる。そうすると、皆さんが就職 するとき何を企業に入りたいのか、あるいはどういうことをしたいのかということ を考えて企業を選んだほうがいいのかと思います。

たとえば、労働法上違法性のない企業がいい、あるいは「ブラック企業」でないの がいい というのはそうでしょうが、残業がない企業がいい企業なのか。賃金が高い企業がいいのかどう か。残業がある企業と残業がない企業を比べたときにどちらがいいですかと言うと、残業がな い企業のほうがいいという方は多いし、賃金が低いと高いとどちらがいいですかと言えば高い ほうがいいということになるのでしょうかけれども、単純にそれだけではないのではないと思 います。企業の側から言うと、企業に入って仕事を覚えるというのは、入って数年、たとえ ば22、23、24才で入ったとすると、30才ぐらいまでが一番勉強する期間になるだろうと思 います。その間は仕事を覚える、働くということになる。恒常的にはないかもしれませんが、 残業もあるだろうし、休日出勤をしなければいけないときも出てくるだろう。それは、社会で通用 する実力を身につけるには、私自身は必要なことではないかと思います。ただ、「自分はワーク・ ライフ・バランスを考え、休日出勤までして働かないよ」といったら、それはそれで一つの考 えです、どちらを選ぶのかという話になってくる。

何を言いたいかと言うと、残業がない企業、賃金が高い企業、それはそれでその面ではいい かもしれないけれども、全部いいのかどうか。仕事を覚えていく、あるいは仕事をやっていく、 キャリアアップをしていくという上でそれだけでいいのかどうかということは、よくお考えに なったほうがいいと思います。つまり、企業に入って何をやりたいのか、やりたいことがやれ るのかということも、就職活動においては必要な視点なのではないかということ を申し上げたい。

自分が就職活動をしたとき、私が就職活動をしたのは昭和ですから今とは全然違います、エ ントリーシートもない、解禁日に一齐にヨーイドンで走り出して企業を回るとい う程度のものでしたが、それでも就職活動したときの企業の対応の仕方は今でも覚えています。たとえば自 分 が役所に内定してそちらに行きますと断わりを入れたときに、ある企業は「それは残念です けれども、そういう方面でお会いする時があったら活躍を期待しています」とい うようなことを言ってくれた。断った企業の人がそういうことを言って励ましてくれたということは、30

年以上経った今でも残っている。その企業の印象はすごくいいわけです。今でもそういう印象が残っている。企業の側からすると、断った人、試験に受からなかった人に対しても大事に接してあげないといけないのではないかなと思っています。圧迫面接というのですか、最近はいろいろ言うようですが、あんなものは愚の骨頂でありまして、入る人より落ちる人が多いなら、企業のイメージは、落ちる人がどれだけの思いをするかということで決まってくるわけですから、企業が発展していくためには、そういう点も思いをいたしておいたほうがいいかなと思います。

皆さんが就職活動をしていれば、悔しい思いとか、自分の思いが通らない場合は少なくない。むしろ多いと思ったほうがいい。それでも、そんなふざけたことを言うような企業は、長くもたないのだというぐらいの思いで活動をされたらいいのではないか。変な企業にボロクソに言われたからと塞ぎ込む必要は全くないし、大学を出て3年で3割ぐらい転職するわけですから、うまくいって入った企業でも長く定年までいるかどうかなんていうことは全くわからない。今後転職も当たり前になる世の中になると思います。

私が申し上げたいのは、そういうことが学生の側からわからない、企業は入ってみたいとわからないという部分がすごくあるわけです。入ってみてそういうことがあったら、多少我慢すればいいという話なのか、ちょっとこれはひどすぎるぞ、我慢できないという場合にどうするか。最終的には健康の問題とかそういう問題に関連するようなことが起こるようであれば、これは取り返しのつかないことだから辞める、退職することを決断するというのも大事な点だと思います。その企業を退職したから世の中食い詰めるとか、ほかが採ってくれないということは全くないです。転職した方を採用するというのはどんな企業でもやっています。この企業を辞めたらもうどうしようもないというような思い詰めることだけはしないでと思っています。

これから就職活動をする方に辞める話を力説するというのもちょっとあれかと思いますが、普段考えていることをお話させていただいて、ここで終了ということにさせていただきます。

古川 ありがとうございます。宮里先生、八代先生の順にお話を伺いました。宮里先生には、ボリュームのあるレジュメをつくっていただきましたので、端折られたところも多いのですが、今の八代先生のお話との関係でここでぜひ話しておきたいことがございましたら、お願いします。

宮里 八代先生は、「死ぬくらいなら辞めればよい」という問題を提起されました。私のレジュメでは、「命と健康より大切なものはない」ということを書きました。これは全く共通していると思います。これは必ずしも「ブラック企業」だけの問題ではないと思いますが…。

皆さんご承知の最近有名になった事件、電通の高橋まつりさん、入社8ヵ月目に過労自殺したという事件がありました。広告大手の電通は、一般的には「ブラック企業」とは言わないと思うのです。広告大手の電通、学生にとっては大変な人気企業で、賃金も非常に高い企業だと思います。しかし、先日、会社が刑事裁判にかけられて、社長が法廷にも呼び出されました。50万円の罰金を払えという判決が出ましたけれども、「日本を代表する大企業の一つであり、労務管理の適正化に率先して取り組むべき立場であるにもかかわらず、違法な長時間労働が常態化していた」という指摘が判決文の中にあります。いわゆる「ブラック企業」と言われると

ころだけではなくて、普通の企業でも起こり得るわけです。

先ほど八代先生のお話にもあったように、一流企業だと思って入ってみただけでもこうだったということもあるし、あるいは、一流企業とは思えなかったけど、ここにしか就職できなかったかと思ったけど、しかしそこが労働者を大切に作る労働環境のいい企業であるかもしれない。

どんな企業でもブラック化する危険性を持っているのです。どんな企業でも、広告大手の電通で行われたようなことが起こり得る。そういう状態になったときに、やはり、この高橋まつりさんのお母さんも言っていましたね。どうして娘の話をもう少し聞いてあげなかったのか、「辞める」という助言もあったのではないかと、そういうことを述懐されておられました。

職業人生というのは長いと思うのです。今、65歳から70歳まで働く時代になりました。長い職業人生の中でたまたま就職した企業にこだわる必要はないのであって、もしそこが自分の命と健康にとってこのまま働き続けることは問題だと思ったら、やはり命と健康に勝るものはないという選択をしてほしい。そのときの辞める自由は皆さん方に保障されている。権利としても保障されている。そこはぜひ皆さんに改めて強調したいと思います。

古川 ありがとうございます。八代先生はいかがでしょう。

八代 今、宮里先生が電通の話をされましたので、少し思っていることを話します。

電通がどうのこうのというわけではありません。就職するとき、電通といたら人気がある企業だと思うのですが、広告代理店なのだということ。つまり、就職するとき、電通という会社が先に来るのか、広告代理店という企業に行くのかという点は非常に重要です。広告代理店というのは、注文する人が、明日の夜までにこれをつくってきてくれ、これをやってくれと言ったら、やらなければいけないわけです、基本的に。電通にしる、博報堂にしる、マッキンゼーにしる、どこにしたって、お客さんの注文があればやらなければいけないということになる。ですからそういう業種と言ったほうがいいのかもかもしれませんが、向くか向かないかというのは非常に大きいです。

体育会みたいな行け行けドンドンみたいな人が広告代理店みたいなところに行くのはいいと思うのです。ワッショイワッショイやれる。ところが、そうではないタイプの人、じっくり考えて、あるいは考え抜いた拳句仕事をするという人にとっては、朝行ったら今日の夜までにこれをやれ、お客さんがこう言っているからやれと言われたら、やらなければいけない。というところは向かないのです。そういう意味で言うと、電通がどうということではなくて、先に会社の名前が来るのか業種が来るのかということは考えたほうがいいのです。いくら大きくたって、広告代理店はそういう業種なのです。向かないと思ったが、けっこう俺はやれるじゃないかということもあるかもしれないし、向くと思って入ったらだめだったということもあるかもしれないけれども、就職活動をするとき、あるいは就職をするときにそこは考える。名前だけで考えないで、自分のやれること、やりたいこと、あるいは、何を上位に置いて考えるのか、そこは考えたほうがいいです。名前が大きいから一流企業、いい企業だというわけでもないし、名前があまり知らないから悪い企業だという話でもないのです、業種とかを考えて就職活動をされたらいいのではないかと考えています。

電通の話についていえば、向かない人がああいうところに行っちゃそれは厳しい業種でしょう。すごく有名な企業だけれども、そういう業種の特異性も就職にあたっては考えておかれた

ほうがいいと思います。

以上です。

古川 ありがとうございます。とりあえずお二方の話が終わりました。ここからは、幾つかの論点について議論していきたくと思います。質問や意見などは、後ほど出していただければ幸いです。

八代先生は、レジュメにもあるように、現在でも「ブラック企業」という言葉が使われる理由について、いろいろお話になられました。昔と今とでは、学生の生活状況も変わってきているのではないかとおっしゃっていました。確かに昔からコカコーラ瓶のケースを持ち上げるような仕事、ハードワークはありました。ハードワークと「ブラック」は同義ではありませんが、当時は「ブラック」などという言葉はありませんでした。この言葉は、2000年ぐらいから使われはじめ、今ではすっかり定着しています。どうしてなのだろう。「こうだ」と断定できるものではないでしょうが、過去から現在へという時の流れの中で、何が変わってきているか、あるいは変わらないところがあるのか。ちょっと抽象的な話になってしまいますが、まずはそうしたことについて、宮里先生からお話していただければと思います。

宮里 先ほど八代先生からも話がありましたが、労働基準法違反というのは昔からあるわけです。最近、労働基準法違反が起こったわけではありません。ただし、これほど広く社会において労働基準法が守られていないことが多発しているというのは2000年代ぐらいになってからの大きな特徴だろうと思います。

一般的に言うと、「ブラック企業」と言われる業種があるように思います。飲食業は非常に多いですね。小売業、サービス業、新興のIT産業など、20年代頃から新しく起こってきたいわゆる新興企業に多い。小売業にしても飲食業にしても。競争も激しいですからね。競争が激しい状況下で、どうやって利益を上げていくか。そのしわ寄せを企業が労働側に転嫁して、法令を守らない、できるだけ安く使う、そういう企業の経営姿勢が広がる中で「ブラック企業」が増大してきたと思います。

企業が労働基準法などに違反して人を使う、事業を営むということに対して、それを許さない雰囲気、あるいは許さないような職場の風土がなくなっていることもその要因のひとつでしょう。たとえば、仲間同士でお互いに話し合いをする機会はなくなっていると思うのです。今の会社のこのやり方はおかしいよねということを、ひとりだけで考えるのではなくて、そこで働いている人たちが一緒に話し合ったりする場があれば、会社に対して物を言おうとかいうことになると思うのですが、一人ひとりが孤立して働いていると、なかなかそうならない。仲間として一緒に働く条件をよくしようとか、行われているおかしいことを直そうとか、そういう職場の雰囲気とか風土がなくなっている。それもまた「ブラック企業」がのさばるといえるか、生み出される背景だと思います。ですから、企業の側の問題と、企業側のそういう問題がある意味できちっと批判したり是正させようとする動きがないという問題と、この両面が相まって、後者の面は特に最近そういう傾向が強まっていると思います。

何年か前にある大学の先生が学生に取ったアンケートで、「残業代を払うかどうかは法律上の義務か、使用者の努力義務か」という問を発したのだそうです。そうしたら半分ぐらいが「残業代を払うか払わないかは使用者の努力義務である」という答えをしたというのです。もし努

力義務だと思っていたら、これは努力義務だから払ってくれなくてもしょうがないと思うのではないのでしょうか。しかし、これは明らかに法律に違反していると考えるかどうかは、法律違反を犯させないような企業風土をつくるためには重要なことです。働く側の問題意識あるいは法律知識がブラック企業を許している面もあると思いますし、そこはきちっと見ないといけないと思うのです。

働く者にとって必要な法知識は自分の身を守る術なのです。自分の命と健康を守るための術。もちろん働いたことに対してきちっと対価を払ってもらいたいという当然の権利もありますが、それは同時に自分の命や健康を守るためでもあります。ちょっとでも疑問に思ったら専門家に相談して欲しい。相談するところはたくさんあります。労働基準監督署もあるし、ハローワークもあるし、民間の団体もある。そこへ行くと、必ず何らかのヒントをもらったり、「あっ、こういう企業であればこれ以上働き続けるのはやめよう」という選択もあるし、あるいは、仲間と一緒にそれを是正させるために何かやろう、アクションを起こそう、監督署に訴えてみよう、それによって是正されたということもあるわけでありまして、やっぱり働く側が問題意識を持って企業に問題を提起しないと「ブラック企業」はなくなる。そういう関係にあると思います。

古川 ありがとうございます。今、宮里先生から、最近は一入りの働く人が孤立しているのではないかと、話し合う場がなくなってきているのではないかと指摘がありました。一番有効なのは労働組合なのかもしれませんが、先ほど指摘されていたように組織率は17.3%（2016年）と、20%をはるかに下回る状況です。労働組合のことは置くとしても、一人ひとりが孤立するということ、これは八代先生に伺いたいのですが、企業にとってもいいことではないように思います。企業利益を上げる、企業効率を高めていく上で、それだけ孤立していたらどうなんだろうかと、そういう現状があるとしたら、企業はどのように対応していくべきなのでしょう。

八代 難しい質問で、これは社長でもわからないのではないかと思います。

企業を経営して、生き残って発展していこうとすれば、これは労働者、従業員を大事にしなければいけないということは、ある意味当たり前。大事にしないで済ませるとするのは、5年あるいは3年やって儲けたらたたむというなら別ですけども、そうでない限り、長くやって発展していこうと思ったら、労働者を大事にしなければならないということは当然だと思います。ただ、大事にするということの中身です。先ほど言ったことで言うと、健康管理もしなければいけない。そういう面で大事にするということは当然だし、働き方において孤立するとか、企業が一生懸命幾ら言っても本人が気持ちよく働けなかったらこれは企業側にとってもバカバカしい話ですから、そこは解消していくということになる。企業の利益の点からしてもそういうバカバカしい話はなくしたほうが良いということになる。

ただ、だから残業がないほうが良い、休日出勤がないほうが良いというのはちょっと違うのではないかと。仕事は厳しいところがあると思います。勉強をして慣れていくまでは大変です。入って10年経たないと一人前じゃないということは、企業の関係者の方は大体おっしゃいます。この10年間はある意味一人前でないということになる、10年間は広い意味で勉強・仕事を覚える期間だという感じなのだろうと思います。そうすると、その間は、本

人から見ればレベルの高い仕事をやらないとキャリアアップしていかない、仕事を覚えていかないとということです。その期間は、人を大事にする、健康管理に留意するということはあるとしても、それなりの仕事を与えてそれなりの成果を出してもらうような教育、やり方をしていくのだらうと思います。その間は本人もがんばらないといけない。

多分、10年間ぐらいは企業に入っても人事で差をつけないだらう。その間を見ていて、その後どういうふうに花が咲いていくのか、あるいは育っていくのかという形を見ていくのが企業の中の人事管理です。先ほど古川先生も宮里先生もおっしゃったように、孤立化することはそういうことから言えば全くナンセンス、よくない話ですから、仲間と協調していろいろな話をしていく、あるいは上司と協調していく。ただ、仕事自体は、特に入ってから10年間ぐらいはそういう意味できつく感じる期間、しかしがんばる期間だと私自身は思っております。

宮里 働く者に保障された権利があるわけです。しかし、権利を行使するのは、特に孤立化しているとなかなか難しいのです。皆さん方の中で話し合っ、俺もそうだ、私もそうだということで、たとえば労働基準監督署へ訴えるにしても、一人で行くのと、そこの職場で働いている人の何人かが行くのとは、全然違うのです。労働基準監督署の対応も違う。そういう仲間の内で語り合うということはとても大事なことです。しかし一人だと、企業は強いですよ。経営者のほうが大きな力を持っているわけだから、一人で企業に対して「私の残業代払ってくださいよ」というのは普通はなかなか言えない。「私の年休を認めてくださいよ。私はこの会社で働いてもう6ヵ月以上経つから、年休を取る権利があるでしょう」となかなか言えないですね。これが何人かの仲間であれば言いやすい。ビートたけし・きよしの漫才コンビが漫才ブームを起こしたときに一番はやったこのコンビの言葉、「赤信号、みんなで渡れば怖くない」というのがありました。仲間と語り合っ、仲間とともに何かをやる。一人だけでやると、使用者側からも「あいつは変わっている」とかいうことでいろいろ抑圧がかかるかもしれない。しかし、そこで働いている仲間と一緒にやれば、使用者の対応も違う。問題の大きさを使用者側に知ってもらうためにも大切なことです。これは権利を守るためにも、一人ではなくて仲間とともに。「連帯」ということだけれども、一人ひとりが自立すると同時に仲間と連帯する。「自立と連帯」というのは働く上でも大変大切なことではないかと思う。「ブラック企業」をつくらせないためにも、働く者の物の考え方として必要ではないかと思ひます。

古川 宮里先生のお話の最後のあたりに、「連帯」という労働組合に関わる発言がありました。「相談」についても触れられました。宮里先生のレジュメ（「7 問題が起きた時、疑問に思った時にどうするか」）には、「ひとりで考えない、ひとりで悩まない」と書かれ、相談場所も掲げられています。

今、私の手元にある岩波ブックレット『ブラック企業のない社会へ』にも、相談について触れられています。でも、いきなり弁護士さんに相談するのは少数派で、それ以外のところに相談に行くというのが現実のようです。困ったら、さてどこに相談に行ったらいいのだらう、どういふふうに話をもっ、いったらいいのだらう。一人で行くよりみんなで行った方がよいことは確かですが、この相談というについて、もう少しお話をお伺いできればと思います。いかがでしょうか。

宮里 まず、相談をするためには何か疑問を持たないと相談できませんね。これはおかしい

のではないかと思ったときは、一人で考えたり悩まないで相談をするところに向向いてほしいと思います。

まず身近なところで言うと、都道府県の、たとえば埼玉県なら埼玉県の中で労働相談を受け付けてくれる部署があります。東京だと東京都情報センター、神奈川だと労働センター、埼玉は何という表現をしているのかわかりませんが、必ず都道府県の窓口があります。そこで、こういう問題はどうか、会社のやっていることは違法ではないでしょうか、違法だとすると、これはどうしたらいいのでしょうか、と。そうしたら、それは労働基準法の問題であれば労働基準監督署に行ったらいいでしょう、と。まず、どこに行ってもいいかわからないわけですね。最初の取っかかりとして行きやすいのは、都道府県のこういう労働相談の窓口。これは必ずあります。二つあって、一つは自治体が行っている。それから国の都道府県労働局という国の出先の機関もそれぞれの県にあります。そこで労働相談をやっていますので、まずはそこに行って基本的な考え方、知識を仕入れる。

その次、どうするか。場合によっては監督署に訴える。ここから先は法的な問題はもう少し相談したほうがいいのではないかとということで、弁護士であるとか、弁護士会であるとか。それから、レジュメに書いてあるNPO法人。これは「ブラック企業」を特に念頭に置いた法律相談をやっているところです。これはみんなネットで調べれば所在地と連絡先とか全部わかります。そういうところに相談をかけてもらう。

そこでとどまらなくて、相手方に何らかの申し入れをするとか、交渉をするとか、場合によっては裁判まで考えるということになると、次は弁護士の問題になります。弁護士はちょっと敷居が高いですね。弁護士のところに行くとなると相談料を取られるのではないかと、当然考えますよね。もちろん弁護士も霞を食って生きているわけではありませんので、相談を受けたら私も相談料はいただきますが、ただ、いま多くの我々の同僚がやっているところは、最初の相談は無料でやりますとか、もしお金がなければ、法律扶助センターとか、いろいろな援護をするところもあります。例えば、連合東京という組合では、弁護士費用も立て替えてくれます。本人にお金がないというのであれば、組合のほうが弁護士費用を立て替えて、解決したときにその立て替えた費用の一部を返してもらう。実際にお金がなくても裁判をやる道は幾らでもあるのです。

ともかく相談に行くということがだんだんわかってきますから、まず相談に行って、そこからいろいろスタートしてほしい。そこまでのアクションを起こさないとなかなかそれは企業に届かない。もちろん裁判を起こさなくても、話し合いによって解決することも少なくない。あきらめれば、そこで終わりです。やっぱり納得ができない、働いたのにちゃんと賃金を払ってくれない、そこで怪我したのに補償もしてくれないということについて、もし疑問に思ったり、それを何らかの形で救済をしてもらいたいと思うのであれば、まずは相談をしてください。そこから先、いろいろ道はつながっていくと思います。

古川 ありがとうございます。八代先生、企業の内部で自主的に解決するというのは、やはり難しいのでしょうか。

八代 答えにくいですが、ものによるのでしょうかね。「ものによる」というのは言い方は悪いですが、制度の問題に関わるようなものは、申告があったからすぐできるかということそれは

なかなか難しい。ただ、制度ではなくて、制度に則ってやったのにお金が払われていない、そういう話であれば個別の話ですから、それはきちっと調査し、払われてなかったら払うのでしょう。そういう制度に関わらない個別の問題については、紛争になったっていいことは一つもないので、それは処理をしていくのだと思います。

たとえば仕事上でけがをして労災になるかどうか、これは個別の話ですから、企業としてあまりこだわらない。

皆さんが学生さんだということでお話をしますと、たとえばアルバイトで働いているときのイメージで会社に行くというのは間違いだと思います。宮里先生のレジュメで言うと、8の一番上の有給休暇という話は、今の時代、有給休暇を取るなどか、取ったら何かというような会社は、少なくとも普通の会社は言わないです。有給休暇を取ったって、いい仕事をしてもらえばいいので、有給休暇を取らずに働けなんていう話はあまり聞いたことはない。ただ、結果として有給休暇の取得率が低い、全部を消化していないというのは事実だと思いますが、有給休暇を取ったから「おまえは何だ」と言うことは今はあまりないのではないかと思います。そういう意味で、こういうことを言ったらにらまれるのではないか、変わったやつだと思われるのではないかということは、あまり気にしなくてもいい。

企業はいろいろなタイプの人がいるわけで、上司と部下の関係になってなかなか相性が合わない。しかし企業がいいのは、3年ぐらい経つとどっちかが代わるのです。ずっと永遠に付き合うわけではないので、うるさいやつだと思われたって、それで一生烙印が押されてどうだということはありませんように思います。要するに、仕事をきちんとする、仕事ができ一生懸命働いていれば、有給休暇を取ったからとか、私の残業代が払われてないから何とかしてくださいと言ったからにらまれるということはありませんように感じます。何となく想像で、こんなこと言ったらにらまれてこうなんじゃないかということは、学生さんがイメージしているかどうかわかりませんが、遠慮はされないでもいいような気がします。

宮里 「雇用される」ということは、アルバイトもそうですが、使用者と労働者の間で労働契約という一定の権利・義務の関係に入るということです。先ほど私は労働者の権利の観点から話しましたが、「働く」ということは義務も伴っているわけです。ちゃんと仕事をする、労働者としての義務をきちっと果たす。そのことはまた、権利を行使する前提でもあると思います。権利と義務というのは決してバラバラのものではなくて、相互にかかわっている。「働く」ということは権利・義務の関係である、「雇用される」ということは権利と義務の関係だということだけはきちっと踏まえておかななくてはいけないと思います。義務は守っている。当然権利も主張させていただきます。こういう関係として雇用のルールは成り立っていることをちゃんと理解しておく必要があると思います。

古川 今日のお話には出てこなかったことですが、先ほどの岩波ブックレットの中で指摘されていることがあります。それは、本学を含めてですが、今、大学や高校で普及しつつある「キャリア教育」についてです。学生や父兄のみなさんからの要望があって、講座を設ける、単位化するところが増えています。

しかし、岩波ブックレットには、学校は彼ら（学生）をむしろ追い込んでしまっているのではないか、「頑張れ、頑張れ」と尻を叩いていないかという指摘がみられます。先ほど、宮里

先生は、「頑張れ、頑張れ」と言ったことが本人を自殺に追い込んでしまったというご遺族の話に触れていました。キャリア教育の中身も、ともすれば心理学的なアプローチに偏りがちになったり、働く現場の問題や「働く」ことの意義についてはあまり触れられず、自分を企業に合わせる事が主眼とされているのではないのでしょうか。

宮里 私は大学のキャリア教育の実情をよく知らないのですが、キャリア教育の中の一つに私はワークルール教育を入れてほしいと思っています。働く者についての基本的な法的知識、働く上で最低限知っておかなければならない権利、あわせて義務も含めてですが、そういうことがキャリア教育の中の一つに位置づけられるべきだろうと思います。

今、ワークルール教育の必要性はすごく説かれています。「ブラック企業」も、考えてみたら、ちゃんとしたワークルール教育がない状況の中で生まれてきたのかもしれない。

ワークルール教育推進法という法律をつくらうという動きが国会の中でありまして、過労死防止法ができましたけれども、次はワークルール教育推進法です。これは反対する政党はありませんので、これもできる可能性があると思います。法律案の要綱もできておりますし、私が所属しております日本労働弁護団でもワークルール教育推進法という法律案をつくりました。就職前のワークルール教育、就職後の定期的なワークルール教育を、国、自治体、企業それぞれが行う責任を持つ。古川先生がおっしゃったように、働き方の心理も大切ですが、同時に、ワークルールに関する法的な素養も身につけて欲しい。大学で行われているキャリア教育の中の一つの重要なテーマとしてワークルールをぜひ取り上げていただきたいと思っています。

古川 今、宮里先生からお話がありました「ワークルール」については、北海道大学、そして現在では放送大学でお仕事をされている道幸先生（労働法）が中心となって、「ワークルール検定」が始まっています。問題集なども出版され、徐々にではありますが、働く際に最低限知っておかなければならないルールへの関心が広まりつつあります。ですから、是非、そういう機会を皆さん方一人ひとりが意識的に活用し、必要な知識を身につけていってほしいと思います。

さて、残された時間も少なくなってきました。ここからは、質疑応答を行いたいと思います。今日、参加されているのはほとんどが学生さんですが、一般の方もいらっやっています。本学の学生支援センターからも職員の方に参加していただきましたので、気がねせずに意見や質問を出していただければと思います。

フロア A (4年生) 貴重なお話をありがとうございました。

相談に行ったときに、職場に相談者の個人情報伝わる心配がありますが、そこら辺はどうなのでしょうか。

宮里 とても大事な質問です。相談する側は、本人の了解なしに、誰々さんがこういうテーマで相談に来たということを企業に知らせるということはやっておりません。そういう意味での守秘義務はちゃんと守っていると思います。私がこういう訴えをしたということを会社に言ってくださいよと言う人も中にはいますが、それは本人が承諾しているわけですからいいのですが…。「私はとりあえず相談に来ました。相談に来たことを会社に伏せてください」と言えば、相談を受けた側は秘密を守って対応しています。その心配はないと思います。

古川 今の質問は、実際に企業側に伝わってしまったという経験をもとにした話なのでしょ

うか。それとも、仮定の話なのでしょうか。

フロア A もしもの話です。

古川 ほかに何かございますか。学生支援センターには、学生さんからの相談が寄せられているかもしれません。相談があった場合、実際にどのような対応をされているのか、お話を聞かせただけだと思います。

大畑（東松山学生支援課） 今日は、貴重な講演をどうもありがとうございました。実際、「ブラック企業」や「ブラックアルバイト」のことについては、よく相談を受けます。先ほどはキャリア教育の話も出ていましたが、今日の講演会は、これから就職活動をしようという方、あるいはすでに就職が決まって就職しようという方にとって、ものすごくいい機会だったのではないかと思います。

相談に関してどのように対応しているかは、一概には言えませんが、つい先日は逆にアルバイト先の企業からクレームがありました。学生とのトラブルについては、企業の方からの問い合わせも非常に多くなっております。

「相談をするといい」というお話がありましたが、アルバイト先でも企業に就職してからでもそうですが、同期ばかりに相談する、同じような年齢の方ばかりに相談するのではなく——いきなり上司というのは難しいと思いますが——相談する際には年齢が少し上の先輩であるとか、相談窓口といったようにまずはワンクッション入れてみるのもいいのではないかと、アドバイスしたりしています。また、学生から相談があった場合には、僕の方から企業の担当者と話をして対応するということもあります。

弁護士の先生方に教えてもらいたいことがあります。今、外資系の企業の人気が高いようですが、そうした外資系企業で起こっているトラブルは、日本の企業とは違うところがあるようにも思います。もしそういうところが抱えている労使の問題などについて、ご存じでしたらお話いただければと思います。よろしく願いいたします。

八代 これはなかなか難しいです。外資系企業といっても、これは何でもそうですが、ピンからキリというか、いろいろありまして、資本はもちろん外資ですが、日本で長くやっている企業——名前は大体皆さんわかると思いますが——は、外資系企業というよりは、日本で長くやっていくには、郷に入れば郷に従えみたいなことで、日本企業に近い感覚でやっている。そういう感じだと思います。

一方、外資系企業でも、日本法人があっても、たとえばアメリカならニューヨーク、あるいはヨーロッパの本社が事実上すべて決めている、だから日本支社みたいなレベルというようなところでは、労働法というのは各国違いますから、問題が出てくる。ブラックというよりは、日本に合わないことを言われてやらなければいけないという話が出てくる。日本の労働法なりルールに合わない、たとえばアメリカとかヨーロッパの国の労働法制のやり方がなんで日本ではできないのだ、通用しないのはおかしいということで紛争になることはあるだろうと思います。

たとえばアメリカで言えば、定年というのはありません。年齢その他いろいろな差別はだめです。しかし解雇はこれに反しない限りは自由なわけです。日本は、解雇については全然違う。正当な理由がなければだめだという話です。一方、定年は有効です。その国によって、労働法

制、あるいは判例は違いますから、外国の例をもってきて解雇は自由なはずではないか、ちゃんと手続を踏んで解雇をやっているのになぜだめなのだという話になってくると、日本では紛争が起きてしまう。その結果、そういう意味で外資系の企業での紛争が多くなっているということではないか。

ただ、私の感覚で言うと、それで紛争が起きたのは、もう少し前の時代だったような気がします。今は比較的「外資系だから」という理由は少ないような気がします。10年ぐらい前は、そういう意味でけっこうあったような気がしますが。

宮里 日本の企業と外資系はどんな違いがあるのか、なかなか一概に言うのは難しいのですが、たとえば、いま例に出された解雇については、アメリカと日本は法制度も違うのです。基本的には、日本では「客観的・合理的な理由があり、かつ社会的相当性がない限りは解雇は許されない」という原則があって、労働契約法という法律にも明記されているわけです。アメリカにはそういう原則はないのです。極端なことを言うと、合理的理由は要らないのです。明日から解雇、ファイヤーということが可能なのです。トランプが「You're fired!」と言って有名になったようですが、アメリカは基本的には解雇は自由。ただし、誤解があってはいけないのは、いま先生が言ったように、定年制はアメリカでは違法なのです。年齢差別は禁止されているのです。厳しいところと緩やかなところがある。僕もある外資系の企業で、解雇についての考え方は日本の企業よりずっと緩やかというか、自由に解雇できるのだという発想を持っていますね。そこでの認識の違いによるトラブルはあり得ると思います。

それから外資系の企業は、労働契約は英文のコントラクトが多い。日本の企業の雇用契約書に比べると非常に細かいです。たくさんの方が書いてあります。労働者の義務についても。そういうところは、日本は大雑把です。あまり細かいことまで決めないで、後はお互いの意思疎通でやっていこうと。

ただ皆さんに知っておいてほしいのですが、日本において起こる問題については日本の法律（労働法令、判例）が適用になるのです。アメリカの企業であっても、日本で事業を営んでいる限りは、すべて日本の法制下にあるわけで、日本の法律に基づく権利・義務によって決められるということだけはぜひ知っておいていただきたいと思います。

古川 ほかに質問がありましたらご自由に出してください。こういうことで困っているということも、もしかしたらあるかもしれません。

宮里 絶対に秘密は守りますから心配しないで、相談したいと思ったら宮里弁護士を訪ねてください。

古川 時間が余るようでしたらビデオ上映と考えていましたが、その必要はなかったようです。

本日のお二方の講演の冒頭では、「ブラック企業」の見極め方について触れられましたが、なかなかわからないというのが正直なところです。これからアルバイトをしよう、あるいは就活、就職をしていく際には、そうした類いの企業には近づかないほうがいいことは確かです。この点について、大ベテランのお二人方からアドバイスを伺うことで、まとめて代えさせていただきます。

八代 「ブラック企業」について、宮里先生、それから私のほうで話をしましたが、私自身は、

入社する前に「ブラック企業」がわかるかという、なかなかわからないということだろうと思います。これは全く私見ですが、これが「ブラック企業」だと思うのは、賃金未払いとかいろいろなことがあるかもしれませんが、基本的に、10年かけて一人前に育てる、まあ10年でなくてもいいかもしれませんが、企業としてきちんと人材を育成するというのは企業の責務なんですね。それは企業が発展していく上で必要不可欠なことなので、無駄にお金をかけているわけではない。そういう教育と言ったらちょっと語弊があるかもしれませんが、そういうことをしない企業は、それは人材育成しないということですから、「ブラック企業」ではないかと私自身は思っています。

つまり、どこかの企業に皆さんが入った。入って、10年間は、見習とは言いませんが、一人前になるためにどんな教育や指導をしてくれるのか。配転もあるでしょうし、いろいろな上司にも当たるとは思いますが、どういう形で育ててくれるのが大事だろう。学生ではないので手を取り足を取り教えてくれるということはないにしても、10年間は育てて一人前にするキャリアを積んでもらって戦力にするということを考えているのが普通の企業です。それで企業は発展し世代交代していくわけです。

そういうことをしてくれないというのは、入ってみれば実感としてわかるだろうと思います。たとえばノルマが課されている、自腹でいろいろなことをしなければいけないとか、全然育ててくれないとか、仕事も教えてくれないとか、そういうのはおわかりになると思うので、そういうことになったとすれば、その企業は人を育成しない。使い捨てかどうか別として、そういう企業は長くいても自分のためにならないと考えたほうがいいのではないかと。いろいろな考え方がおありになるでしょうけれども、入って10年間ちゃんと育ててくれない、教育してくれない企業は、そういうところに長くいても自分の人材としての価値が上がる、キャリアが上がるということはあまりないのかなと私自身は思っているということです。

何十年後かのタームを見据えてやっていくのが企業ですから、そのための人材育成に費用とか時間を惜しむということは普通の企業はない。にもかかわらず今言ったようなことが起こるとすれば、そういう企業が「ブラック」になるのではないかと、日ごろの仕事の中で思っているということです。

宮里 「ブラック企業」を見分けるというのは、確かに容易なことではないと思います。悪質な労働基準法違反などを犯した企業は、厚労省が企業名を公表しています。それで一応わかるのですが、いつまでも「ブラック企業」であり続けるかという、そうでもないでしょう。「ブラック企業」として指弾されると会社としても存続に関わるわけですから、手直しをしますね。

たとえば昨日の新聞で、電通が過去2年分を遡って残業代を精算した。何と25億円ですよ。25億円、不払いを続けてきたのです。このたび、これを是正したわけです。

今「ブラック企業」として指弾されたから、今後もそうか、というところでもないでしょう。企業の名前とかそういうことではなくて、自分に向いている業種であるか、何を基準に企業を選択するのかという考え方を持って、自分に合っているかどうか、そして入ってみて、これはどうしてもおかしい、「人は財産なり」というが、人材として扱わないような企業であれば、新しい道を選択するという勇気も必要です。これはなかなか勇気が要る、ただ、最近は昔と違って、一旦会社に入ったら定年まで働くといういわゆる終身雇用はかなり崩れてき

ました。転職も頻繁に行われるようになりました。そういうことで、自分が真面目にちゃんと働いていくという意思があれば道は開けてくるところがあると思うので、命とか健康をつぶしてまで働き続けるという選択はないという、その考え方はしっかり持っていた方がいいと思います。

古川先生から質問された見極め方の考えにはなっていないのですが、できるだけ企業の中身とか示されている採用条件とかそういうのをきちっと自分でチェックして、できたら過去のデータなども調べて選択するということでしょうか。入社するときに見極められなかったら、入社した後、もう一度見極めるということでしょうかね。

古川 ありがとうございます。貴重なアドバイスをいただきましたと思っています。

今回は、ブラック企業をテーマにしたシンポジウムを開かせていただきました。学生さんを預かっている大学の一研究所としては、こうした問題に一人ひとりがきちんと対応していつてもらいたいという切なる思いがあります。そのためには、一人ひとりが賢くならなければなりません。基本的なルールがわきまえられるよう努めていつてもらいたいと思います。また、トラブルが起こったときには、あるいは悩みが生じたら、仲間、先ほど宮里先生は「連帯」とおっしゃいましたが、仲間同士で話し合い、問題に立ち向かっていつて欲しいと思います。

憲法改正をテーマとした講演会であれば、「賛成論」、「反対論」を闘わせることも十分可能ですが、こと「ブラック企業」にどう対応していくかべきかという事柄に関しては、労働者側、使用者側という対立の構図を描き出すことは難しかったように思います。しかし、学生の皆さんには、お二方のお話や私が最後に申し上げたことを踏まえて、一人ひとりが「働く」ことの意味を探求していくきっかけになれば幸いです。

時間が参りました。本日のシンポジウムは、これでお開きとさせていただきます。

お二人の講師の先生方、本日は本当にありがとうございました。会場の皆さん、講師の先生方に改めて拍手をお願いします。(拍手)

— 以上 —

法学研究所第27回公開シンポジウム アルバイト・就活アンケート

* 本学の学生(大学院生を含む。)のみ回答。

Q 1 あなたの性別は?

男性 88 女性 41 その他 0

Q 2 あなたの所属は?

法律学科 119 他学科 9 その他(大学院生を含む) 1

Q 3 あなたの学年は?

1年生 0 2年生 1 3年生 83 4年生 44 その他 1(院生)

Q 4 あなたは今、アルバイトをしていますか? (*「家事手伝い」を除く)

している 103 していない 18

Q 5 どんなどころでアルバイトをしていますか? (*複数回答可)

コンビニ・小売店	51	レストラン・カフェ・喫茶店	34	学習塾(講師)・家庭教師	6
居酒屋・バー	16	カラオケ店	5	警備員	2
工場・工事現場(作業員)	4	その他	8		

Q 6 1週間で平均何時間アルバイトをしていますか? (*どれか1つ)

10時間未満	22	10時間以上~20時間未満	58	20時間以上~30時間未満	35
30時間以上~40時間未満	3	40時間以上	3		

Q 7 アルバイトの時給・月の平均総収入はいくらですか? (*どれか各1つ)

【時給】(*現在の最低賃金額は、東京958円、埼玉871円です。)

最低賃金額未満	3	最低賃金額以上~1,000円	77	1,000円~1,199円	29
1,200円~1,399円	7	1,400円~1,599円	1	1,600円~1,799円	0
1,800円~1,999円	0	2,000円以上	4		

【月収】(*残業代を含む)

20,000円未満	9	20,000円~39,999円	9	40,000円~59,999円	36
60,000円~79,999円	27	80,000円~99,999円	30	100,000円以上	6

Q 8 アルバイト収入の使い道は何ですか? (*複数回答可)

生活費(食費を含む)	85	学費	13	サークル・部活動	16
買い物	90	旅行	31	デート	19
貯金	47	その他	3	(車両維持、趣味、遊ぶため)	

Q 9 アルバイト中に年次有給休暇を取ったことがありますか? (*どれか1つ)

制度がない	21	制度があるが知らない	33	制度はあるが取る資格がない	17
制度はあるが取れる環境にない	19	取ったことがある	30		

Q 10 ブラック・バイトと思われる経験やトラブルに遭ったことはありますか?

ない 95
ある (「ある」と答えた方は、具体的に書いてください。) 28

- ・ 休憩がまったく取れない
- ・ 1人でシフトをすることがある
- ・ 常に店舗に責任者がいない
- ・ 欠員があっても補充しない(募集している様子がない)
- ・ 勤務時間の数分単位の削減
- ・ 残業代の申告をするまで支払われなかった
- ・ 12時間勤務で休憩が30分
- ・ 週5で8時間以上の勤務
- ・ 解雇
- ・ 時間外勤務のパートナーがいる
- ・ 残業削減・サービス残業禁止のスローガンとの落差が大きい
- ・ シフト変更が難しい。変更するには人を探さなければならない
- ・ 残業代の未払い
- ・ 暴言・嫌がらせ
- ・ シフトや仕事の面で学生への配慮がない
- ・ コンビニで週5 10時間の勤務
- ・ 教えられていないことをさせられた
- ・ ミスをした商品の買い取り
- ・ タイムカードの通りの給与ではない
- ・ 有給休暇はアルバイトにはない
- ・ 高校生の時深夜まで働かされた
- ・ 最低賃金に見合わない
- ・ ノルマが達成できなくてもペナルティは無かったが、1日の売上げを達成できないときは自店の服を買ったり、減給や反省文を書かされたりした

- ・給与明細をくれない、他店への出張時の交通費が未払い
- ・毎回残業
- ・有給休暇の説明がない
- ・サービス残業が多い

- ・夏・冬・クリスマスなどのギフト商品がなかば強制的に購入させられる
- ・アパレル店でノルマ有り

Q 11 アルバイトをする上で重視していることは何ですか？(*どれか1つ)

割りの良いバイトで効率よく稼ぐ	48	体力・スケジュールの管理	45	テスト期間にはシフトを入れない	58
あくまで学業優先	51	その他	5		
		・趣味との兼ね合い		・家から近い	・固定シフトがない
		・社員販売の制度がある		・スポーツジム等施設の利用	

Q 12 今のアルバイトは、将来の職業と関係がありますか？(*どれか1つ)

関係ない	105	アルバイト先の「業種」も候補のひとつだ	12
アルバイト先の「業種」が第一志望だ	2	アルバイト先に就職したい・するつもりだ	0

Q 13 あなたにとって、ずばりアルバイトとは何ですか？(*複数回答可)

生命線	26	生活の一部・居場所のひとつ	41	出会いの場	14
社会勉強	86	チャレンジの場	18	生きがい	0
その他	0				

Q 14 *就活中の方のみ回答:就活中にブラック企業と思われる経験やトラブルに遭ったことはありますか？

ない	43
ある	2