

■論文題目	ブラック企業から若者を守るために		
■氏名(学籍番号)	芳賀 詢太(0412020076)		
■指導教員	岡田 寛史	■所属コース	経済・経営コース
■キーワード	ブラック企業	労働法	メンタルヘルス

はじめに

「ブラック企業」という言葉が社会に広まって久しい。かつては「やくざのフロント企業」を指す言葉であったが、2000年代後半から「劣悪な労働条件の企業」を指すようになり、今では「若者を使い潰す、ひどい働き方をする企業」として知られるようになった。

本稿では、今野（2015）に沿って、ブラック企業の労務管理戦略、自ら望んでブラック企業に志願して使い潰される若者についてと、その若者を守るための労働法教育について紹介する。

I ブラック企業の労務管理戦略

今野によれば、ブラック企業の最大の特徴は「大量募集・大量離職」にあり、採用から離職に至る労務管理戦略があるとされる。

(1)「大量募集」の段階：ここでは①月収の誇張、虚偽の条件で募集（固定残業代制度の悪用など）、②正社員でないのに偽装（実際は委託契約で個人事業主の扱いとなる）といった方法で、新卒や若者を大量に採用する。

(2)「選別」の段階：ここでは③いつまでも終わらない就活（正社員であっても「いつでも首にできる」という態度を取り続ける）、④戦略的パワハラ（辞めさせたい者に戦略的・意図的にパワーハラスメントを行い、精神的に追い込んで、自己都合退職に持ち込む）といった方法で、より体力のある者や、サービス残業など違法行為を我慢する者、能力が高い者を残すことが目的となる。

(3)「使い潰し」の段階：ここでは（2）選別を乗り越えた者を使い潰す。⑤残業代を払わない（能力が低いことを理由にするなど）、⑥異常な長時間労働（「裁量労働制」や「管理監督者」の悪用）、⑦幹部や社長にして使い潰す（いわゆる「名ばかり店長」や、雇用契約から業務委託契約への変更など）、⑧職場崩壊（ハラスメント行為が蔓延する無責任・無秩序な会社経営）、⑨辞めさせない（辞めたいなら代わりを見つけろとか、辞めたら訴えるなどと脅す）、⑩うつになったら辞めさせる（過酷な労働の結果、精神疾患や体調を崩すと自己都合退職に持ち込む）といった方法が用いられる。

II なぜブラック企業に入ってしまうのか

今野によれば、ブラック企業に入社する若者は、ブラック企業であると①「わかっていたけど他に内定が取れなかった」、②「わからなくて入ってしまった」、そして③「わかっていたけど自ら入った」という3つのグループに分けられる。

③のグループに属する者の多くがエリート大学の学生や中堅大学の「意識の高い」学生たちだとされる。難関大学に合格したり、学生時代の活動で結果を残したりといった成功体験を持っている者たちだ。こうした「上昇志向が高い」学生ほど、就職活動でブラック企業から発せられる「365日24時間仕事のことを考える」「死ぬほど働くのは当然」などといった「煽り文句」に感銘を受け、「自ら」入社してしまう。今の学生たちには、「死ぬほど働いている人」「仕事に命を懸けている人」が「かっこいい」というモードが存在し、過剰労働を「エリートへの道」もしくは「理想の社会人像」と捉えて、自分の将来像と重ねている層が存在すると今野は指摘する。

Ⅲ なぜブラック企業を辞められないのか

若者がブラック企業を辞められない理由として、今野は「挑戦する気持ち」と「責任感」があると指摘する。若者は、従来の日本型雇用のように、ブラック企業でも「頑張れば報われる」「成長できる」と思い、「挑戦する気持ち」で入社し、過酷な状況でも頑張り続ける。しかし、Ⅰで見たように、ブラック企業の労務管理戦略は従来の日本型雇用から明らかに乖離している。今野は「ブラック企業は、『日本型雇用』への期待、日本社会に培われた『信頼関係』を逆手に取っている」と指摘する。

またブラック企業は入社後に「無限の要求」を突きつけてくるので、それに順応しようとするほど、自分自身の判断なのか、押し付けられたものなのか、よくわからなくなってくるとしている。そしてⅠで見た労務管理戦略の段階をさらに分けて、【「採用する」→「向上心で頑張る」→「無限の要求・虐待」「心神喪失状態での就労」→「病気になる」→「辞めさせる」】という構図を提示している。

Ⅳ ブラック企業から若者を守るために

今野はブラック企業対策について様々論じているが、筆者が関心を持ったのは労働法教育である。最後にそのポイントを紹介しておきたい。

労働法教育で大切なことは、法律の「条文」を教えることではなく、「法律の使い方」を教えることである。そしてその使い方には、知識よりもマインド（意識）の方が重要となる。つまり、労働法の権利行使は、「社会人としてのマナー」と考えることが重要である。というのも、ブラック企業で働く人が被る被害（精神疾患や過労自殺など）は当人だけではなく、その家族（親、パートナー、子供など）にも影響が及ぶからである。労働法の権利を行使することは、自分自身だけではなく、家族も守ることになる。権利の行使を会社や同僚などに対して「迷惑」だとか「自分勝手」などと考えていけないのである。

次に権利の行使を実現するために必要なのが「証拠」である。「とりあえず記録」をクセにすることが大事である。この時も「会社がやることに間違いない」「証拠集めは会社に対する裏切りではないか」と考えてはいけない。そうでないと自分や家族のリスクを回避できない。

最後は、「専門家に早めに相談」することである。というのも、いくらマインドを持って証拠集めをしても、権利の行使を個人で行うことは難しいからである。ここでの注意点は、「企業からお金をもらっている専門家（会社の顧問弁護士、社会保険労務士や産業医など）」にではなく、「労働側の専門家」に相談に行くことである。前者は、立場上、必ずしも働く人の側に立って仕事をしてくれるとは限らないからである。

むすびに

今野は、問題の根には日本社会全体に潜む「過剰労働への憧れ」があるとする。だとすれば、それは簡単に払拭できるものではないであろう。

だからこそ、我々は今後ブラック企業から若者を守るために、ブラック企業による被害を受ける前に、労働法について「マインド」面から学ぶことができる教育の場をつくったり、そこで学んだことをより多くの人に伝え、理解させる取り組みを行ったりすることが必要だと考える。

【主な参考資料】

- ・今野晴貴『ブラック企業 ―日本を食いつぶす妖怪』文藝春秋（文春新書 887）、2012年。
- ・今野晴貴『ブラック企業2 ―「虐待型管理」の真相』文藝春秋（文春新書 1003）、2015年。