

対談

# ブラック企業をなくすためには何をすべきか？

首都圏青年ユニオン 書記長

全国一般東京部労働組合 書記長

河添誠 × 須田光照

労働運動・社会運動をとおしてブラック企業をなくすには何が必要なのか？  
 日々労働相談を受け、問題解決に臨む活動を行っている  
 首都圏青年ユニオンの河添誠書記長と  
 全国一般東京部労働組合の須田光照書記長に  
 それぞれ社会状況の分析とそれに対抗する手段を語っていただいた。

## 近年の労働環境の変化

河添 近年顕著に見られる労働環境の変化として、まず、企業が人を育てなくなっていることがあります。非正規雇用が四割近くになっていて、正規雇用の仕事に就くことが困難になっています。就職

活動をする学生は何十社、何百社と応募してようやく就職先が決まってくる状況です。そして入ってみると、これはある飲食店に大卒で入社したケースですが、まず



で、貧困。正社員は守られていて、豊かで安定している。と未だに書きがちですが、「それはもう違っだろうな」というのが正直な感想です。私の所属している東京部労働組合が母体となって運営しているNPO法人労働相談センターのデータでも、二〇一一年は七六二四件の労働相談の内、正社員からの相談の比率が六四％です。この傾向はここ数年続いているもので、正社員の方が多いいわけです。正社員の方が守られているという傾向はないですね。

残業代がまったく払われない。店長からは「覚えが遅い」、「仕事ができない」と殴られたり胸ぐらをつかまれたり、「ミミズ腫れの残のような暴行を受けながら働いて、最終的には懲戒解雇されました。しかもその理由が食べものを「ちよっとつまみ食いした」とか、「ドリンクを飲んだ」とかいう理由です。そんなことは誰もがやっています。その人だけがターゲットにされているのが、組合が中に入ること、交渉して解決しましたけど、こういったケースはざらにあります。正社員で入ったら安泰だという状況はまったくありません。

日本の労働環境は正社員の首を切りにくいという一部では言われていますが、実際には正社員でも首切りは頻繁にあります。特に若い人の雇用現場では「仕事が遅い、とろい」と言われても、仕事を覚えるようなトレーニングすらともに受けさせてもらえていないわけです。職場にはもう丁寧に教える余裕がなくて、「とにかく言ったようにやれ」という状況になります。そして少しでも

覚えが悪いとハサバサ切っていく。会社側としては、また新しい人を探ればいいだけです。今は正社員雇用が減っているので、新しい人はどんどん入ってくるわけです。こういう状況が広がっていることに伴い、「正社員」の意味合いが変わってきています。賃金水準にしても、年収が二〇〇万、三〇〇万に届かない程度の人が多く、賃上げ、昇給、昇進のルールもない。残業代も払われないのが当たり前のよう働かされたかたになっていることが少なくありません。非正規雇用と異なるのは契約期間が「期間の定めのない雇用」になっていること、社会保険、雇用保険に一応入れてもらっていることぐらいです。安定した雇用かという点、そんなことはない。そういう状況が広がっているのだと感じます。

須田 マスコミなんかは「非正規が悲惨

なら来月から五〇％賃金カットします」ということが平気で行われています。自ら退職届を出さざるを得ない、辞めざるを得ない状況に追い込むようなやり口が目立ってきています。もちろん中小零細の方がこうしたケースは多くみられるのだと思いますが、大企業も含めて正社員が守られていないという状況は確かにあります。

辞めたいのに辞められない、辞めさせてくれない会社

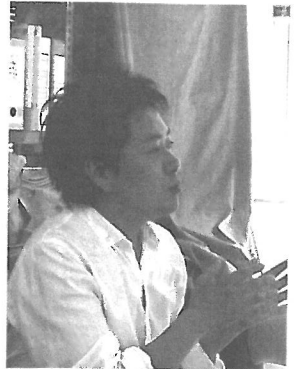
須田 一方で、一番目立って増えている



相談は「会社を辞めたいのに辞められない、辞めさせてくれない」という相談です。二〇一〇年は二六六件でしたが、二〇一一年は五五六件でした。一年で倍以上に増えています。もちろん相談自体が増えているという状況でもあるのですが、四、五年前から目立ち始めているタイプの相談です。私たちがマスコミや弁護士に言ってもなかなか理解されず、「退職届を出せばいいだけでしょう?」という反応が返ってきます。「いや、それは確かにそうなのですが、それでも辞められないと言っているんです」と堂々巡りになってしまっているのです。

それで、結局「どうして辞められないのか」と聞いてみると、例えば「些細なミスを理由に損害賠償請求をされている」とか、「入社の際に誓約書を書かされていて、代わりの人を見つけてくるまで辞めてはならないとされている」という事情が見えてくるのです。そんな損害賠償請求や誓約書へのサインは法的に無効なのですが、そういうものに支配され、足止めされている人が多いようです。

パワハラ、いじめ、いやがらせを受け、正常な業務命令の範囲を明らかに逸脱したこと、例えば休日や社長のボランティア活動に強制的に参加させられるなど、有無を言わずやらされ、残業代も払われず、有給休暇の申請もできない……。ありとあらゆる違法行為、不法行為のオンパレードがずっと続いている中で、最後の権利なんです。職場を辞めると、退職届を叩きつけるということ、その最後の権利すら奪われているいびつな労働



須田 労働相談窓口をしていると、就職活動中の学生やその母から電話がかかってくるのが頻繁にあります。「ブラック企業に入らないようにするにはどうしたら良いでしょうか?」あるいは「〇〇はブラック企業ではないのでしょうか?」などと聞かれます。これが困ります。「ごも結局はブラック企業ですが」と言いたいぐらいのところなのですが、

### ブラック企業に入らない努力ではなく、ブラックな経営を改善させる努力を

で、辞めることさえできないという状況がブラック企業を増やしてしまっています。すんなり辞めることができる状況であれば、ブラック企業も減るはずですが、入った企業がひどいブラック企業であれば辞めて、失業給付を受けながら生活して、次の仕事を探せばいいわけです。しかし、失業給付も受けられないし、次の仕事が見つかる見込みもない状況では辞めることさえできません。こうした、すんなり辞めることへの不安と先ほど紹介されたような会社からの強圧的な支配が相まって、辞めたいのに辞められない状況がつけられるのだと思います。

つまり、一方で必死にしがみつきたくても耐えられなくなつて辞めざるを得ないようなひどい企業が増えているそのもう一方で、それでもやはり辞められない社会状況、労働市場になっている現れなのだと思います。

ひとまず「インターネットで社名を検索して、過労死とか未払い残業で話題になってないか調べてみてはいかがでしょうか?」と言います。

本当はマスコミに取り上げられたり、インターネットで口コミが出回ったりするようなケースは氷山の一角にも満たない割合です。しかも大企業しか話題にならないので、自分、あるいは家族が入らないの判断に直接役立つことはあまりないのが実情です。でも、まあその中からある種の傾向や、もつと身近な事例に気付くためのヒントが得られることがあるので、そう勧めるというわけです。

しかし、本当は結局どこの企業もブラックになり得るとしか言いようがありません。どこの企業も雇い・雇われという関係性の中で運営されており、企業の至上命題は利潤の追求です。経営者の性格とかいう問題ではなく、利潤を追求していくと、労働者にしわ寄せをして、使い捨てにしていくのです。権利をなくしていく、さらには労働組合活動なんてと

いま、進行している次の三つの事態を整合的に説明する必要があると思います。

まず、非常に就職難であること。それと同時に離職率が非常に高いことが問題になっています。そしてもう一方で、「辞めたくても辞められない」という相談が増えているわけですね。これは一見すると全て矛盾しているような事態です。就職が激しいのであれば、普通は辞める人が減ります。しかし辞める人は増えています。そして辞める人が増えていると同時に「辞められない」という人も増えています。これをどのように統一的に理解することができるのかというのがポイントだと思っています。

私の理解としては、まずひどい職場に入ってしまったため、辞めたいと思うが次に同じかそれよりもなところが見つかると期待がないという人が増えていると思います。失業給付をもらっている人が完全失業者の二〇%程度しかいないことも事態に拍車をかけています。失業したら食い扶持が一切なくなってしまうからです。だからなんとか次の仕事が見つかるまでひどい会社にも必死にしがみつかわけてですね。それでも、どうしても耐えられない。ぎりぎりのところまで耐えて、でも体を壊さず、心を壊さずして、どうにもならなくなつてしまつた人が辞めていく。つまり、これだけ就職難なのに離職率が高いというのは、それだけひどい職場が増えているということが反映されていることだと思っています。

さらに、労働市場そのものに、辞めることができるような条件が整っていない



河添 それは使用者と労働者の関係において、極端に使用者の側が強くなったときに現れる究極の姿ですね。どうしてこういう関係になってきているのか? どうしてブラック企業と呼ばれるような極端に使用者の側が強い関係性の会社が増えているのか? それに答えるためには、

使関係がそれぞれ職場でつくられています。単純に「弁護士が言うところの」民法上は「一週間前に告知すれば労働契約は解約できます」という話が通用しないような治外法権の無法地帯に職場はなっているわけですね。

ここまでの事態というのはなかなか理解されないのですが、実際に労働相談を受けている実感としてはこうでした。「辞めたいのに辞められない」というのが目立つ状況の変化ですね。

でもでもないという考え方になるわけですが、経営者の必然的で本能的な行動なのだと思います。

そのため、前述のような学生にも選まわしに言うのですが、どこに入るのかを選ぶのも重要ですが、入った後も重要なのは、入った後で労働法の知識を使って抵抗したり、他の労働者と団結することで職場を変えていったりする動きが存在することで、ブラック企業にさせない展望が見えてきます。しかし逆に、そういった動きが全くなくなると、ブラック企業でなかった企業まで、あつという間にブラック企業になっていくこともあるわけです。



### 個別の対応と 両輪になる 社会全体の変革

須田 同感です。「〇〇が違法だ」というのを個人で知ったところで、対策を行っていかないというところに問題があります。もちろん労働者自身が知識を身に付けていない場合も多いのですが、学校教育などで知識だけ身に付けたら、それでブラック企業に対抗できるかというと、そうではないと思います。声をあげたくてもあげられない状況に置かれているからこそ、ブラック企業が増えていくのだと思います。それをいかに「集団的労使関係」に持っていけるかが問題です。一人では対抗できないから、他の労働者と団結することで、はじめて強い経営者と

対等な立場に立って、経営者のやりたい放題な独裁的な振る舞いを規制していくことができるのだと思います。さらにこれを企業や職種、地域も超えてやっていかないと社会全体は変わらないので、そこが大きな課題ですね。

### 声をあげた人が後悔しない社会

須田 その中でもう一つ重視したいのは、特に若い労働者の意識の変革ですね。実はそれが一番重要じゃないかと最近思っています。今、多くの若い人が大変な抑圧を受ける職場にいるわけですが、抑圧が強い職場の方が労働者同士の連帯感が強まって組合が組織しやすいなどというわかりやすい構図ではないのです。昔より抑圧は強くなって、一方で労働者同士の分断は深くなっています。

私たちがセンターでも集団的労使関係に結びつけられているのは本当に数少ない事例になってしまっています。労働基準監督署や弁護士を紹介することもありますが、本当のところは、それで解決するのが難しいケースも少なくないと思っています。裁判で個人的に闘うのもハードルが高いです。結局は職場を辞めざるを得ない状況に追い込まれたり、あるいは転職しても同じようにブラック企業に遭遇したりする可能性が極めて高いわけです。一方で企業の方も、その個人に対しては対応せざるを得ない状況になっても、経営体質そのものはなら変わらないと言ったこともありえるわけです。

河添 労働運動の中では、すごく昔から職場に労働組合をつくる活動をしてきましたし、それによって底辺に向かう競争にプレキをかけたがり、労働条件を改善

たと思います。隣の席の人に、一緒に不当解雇に抗議に行ってくれという一言がそんなに簡単に言えたとは限らないでしょう。でも、「何かがおかしい」と思う人が声をあげられるような、そんな環境がある程度は社会的にあつたようにも思います。声を上げれば「変わるかもしれない」と思えた時代があったと思います。ところが、今の若い人は自分たちの力で自分たちの状況を切り開けるという展望を持っていません。これまでの経験で何か大きな相手を集団的に変えた成功体験がないのだと思います。そこを変えないと声をあげることさえあきらめてしまふことになると思います。なので、成功体験がなかったとしても、何かをおかしく感じたら人が声をあげられるような環境づくりが重要だと感じています。参加することで何かを変えられるかもしれないという雰囲気づくりですね。

河添 実際のところ、横暴な振る舞いをしていた経営者も私たち労働組合の人間が話をしに行っただけで態度ががらっと変わることがありますけど、そういう些細な経験でもいいですよね。何か自分が働きかけて、それを助けてくれる人がいて、それで経営者の態度が変わる。そんな



したりしてきました。それはそれで引き続き必要なのですが、同時に労働市場全体、つまり広く社会的な問題として考えていく必要があるのだと思います。労働組合に加入し労働運動に参加している人は、日本の労働者の一八しかいません。でも労働運動に参加していない人でも、環境活動、人権活動、国際協力など他の社会運動に積極的に参加している人は少なくないと思います。もちろん「社会運動」という言葉をつかっているのはそのうちごくわずかだと思いますが、社会に働きかける活動を行う人という意味では決して少なくないと思います。そうした人たちと一緒に活動を展開していくことと、両面作戦が必要ですね。

須田 声をあげた人が後悔しないことが大事ですね。「声をあげたら損をした」という社会にしまつたら完全に負けですね。でも、私の思い込みかもしれないですけど、実際に声をあげた人で後悔している人は少ないと経験的に思っています。結局職場に戻れなかった人もいますけど、声をあげて抵抗をはじめるのは奴隷から人間になる瞬間ですよ。会社に残る、残らないは別として解放される瞬間だとも思います。その過程でその人が変わることであればそれも成果だといえると思います。そしてより多くの人が競争の社会から相互扶助の社会に意識を変えていくことができればいいですね。

河添 個別の案件にしっかりと立ち向かいつつ、社会全体に対する働きかけも行い、同時に労働者自身その中で応援されるような支援をするというわけで、我々のやらなければならぬことは山積みなのですが、特に社会全体に対する働きかけの部分、労働以外のテーマで活動する人びとも一緒にしたいですね。私たちが立ち向かっているのは突き詰めればグローバルに広がる資本主義による搾取なので、九九%の人びとも一緒に一%に立ち向かう、労働運動も含めた社会運動の広いネットワークを整えるのが課題ですね。