ブラック企業　今野春貴

「ブラック企業」という言葉が最初に現れたのは、2000 年代の中ごろに IT 企業に勤める労働者がインターネット上に書き込んだときです。

IT は近年急激に広がった業界で、労働環境が厳しいことで知られています。業界には**「35 歳定年」**という言葉もあるほどで、年齢を重ねて体力や技術力がおとろえると、**容赦なく退職を迫られる**というのです。

ブラック企業の「手口」のパターン

段階	手口
Ⅰ 大量の募集	①募集で騙す（労働条件の偽装、正社員の偽装）
Ⅱ 選別	②入社後に選別する
	③戦略的なパワハラ
Ⅲ 使い潰し	④異常な長時間労働と残業代不払い
	⑤職場崩壊
	⑥辞めさせないけど、病気になったら辞めさせる

求人票に書かれている給料の中に「実は一定の残業代がすでに含まれている」というのが**「固定残業代」**制度です。「毎月固定して支払うから、求人票に載せた」ということになるわけですが、簡単に言えばただの誇大広告です。

たとえば、「月給 20 万円」と書かれていても、実際に入社してみると、「あなたの月給**20 万円には、すでに 80 時間分の残業代が含まれています**」などと言われます。すると、毎日 4～5 時間も残業するのが「基本」になってしまい、そのぶんの給与は一切支払われないのです。

この固定残業代は、一見して気づかれにくいため、就活生を誘い込む罠として好まれるようになっており、さまざまなバリエーションがあります。なかには「役職手当 4 万円」などと書かれていて、入社後に「あれは残業代のことです」などと明かされることもあります。求職者からすると、**「月給が高い」ので、稼げるかのように見えてしまう**のです。

また、ブラック企業は募集に際し、正社員ではないのに、「正社員」であると偽っている場合があります。実際に入社してみると、**「実は、あなたは委託業者です」**といわれてしまったり、「はじめの半年間は見習いだから、非正規雇用にします」といわれ、その後もずっと非正規雇用にされてしまったりといったことも珍しくありません。

ある大手のエステ会社のケースでは、専門学校で**「正社員」として大々的に募集していたのに、入社後に「委託契約」だ**ということが告げられました。会社にはきちんと雇ってすらもらえず、あくまでも「個人事業主」という扱いなのです。

こうなると、保険にも自分ではいらなければなりませんし、残業代も支払われません。実際に、この会社では新卒入社後 3 年間で、ほぼ 100%が辞めざるを得なくなってしまっていました。

次に、ブラック企業は選別をするために、戦略的・意図的にパワーハラスメントを

行います。社員をいじめて意図的に鬱病になるように仕向け、**「自己都合退職」に追い込む**のです。自ら辞めさせることができれば、法律上の責任が企業にはないように、「偽装」　できるからです。

ある IT 会社では、1000 人の企業規模に対し、毎年 200 人採用し、必ず **1 年のうちに半分以上を辞めさせていました**。そのために、いじめ、いやがらせ、などのハラスメント行為が戦略的に行われます。「辞めさせる」ことが決まっている社員は、研修で**何をしても全否定され、だんだんと何が正しく、何を努力すればよいのかわからなくなります**。

実は、先ほどの管理監督者の典型は、「**店長**」という職種です。外食や小売りではおなじみでしょう。「入社して半年で店長になれる」「店長になれば自由に働ける」などのうたい文句で、求職者・就職活動生を惹きつけるのです。その内実は先ほども書いたような**無限のサービス残業地獄**であることが少なくありません。

また、さらに悪質な手口は、「入社後すぐに**社長になれる！**」というもの。これは IT 業界に多くみられる手法ですが、大きな会社のフロアを仕切って小分けにしたスペースごとに、法人登記をさせ、「独立」させます。

入社したばかりの 20 代前半の社員たちを、それぞれのスペースごとに「社長」にするのです。こうすることで、彼らには**一切の残業代を支払う必要がなくなります**。彼らの仕事はあくまでも本社からの「委託」仕事であって、これを何時間かけてやっても、委託料以上は支払う必要はないというわけです。

そのうえ、相手は独立した社長なのだから、**首にしたくなったときは、取引を停止するだけでよくなります**。さらに、働きすぎて病気になったとしても、労働者と同じような保護は受けられません。つまり、**労働法の保護はいっさい受けられなくなってしまいます**。

ブラック企業は「安く、長く、身体を壊すまで」若者を酷使するのですが、一方で会社を辞めようと思っても簡単には辞めさせてくれません。「**辞めるなら、代わりを見つけてこい**」などといわれます。理不尽ですが、これは常套句です。そのほかにも、「辞めたらお前は人間のクズだ」「おまえは落伍者だ」などと**日々叱責し、マインドコントロールしていきます**。

極めつけは、「辞めたら訴える」と脅してくることです。会社の弁護士や社会保険労務士が一緒になつて脅すこともあります。

みなさんが就職しようと考えたとき、最初に使用者から示される労働条件は、ハローワークの求人票のような、企業が出している募集要項でしょう。

ですが、この募集要項の内容は、そのまま労働契約の内容になるわけではありません。この点は、要注意です。

とはいえ、募集要項は、労働契約の内容をあらかじめ示したものです。そのため、募集要項を慎重に検討することが、自分の労働条件をしっかり把握して労働契約を結ぶための出発点となるのです。

実際に労働契約が締結されるのは、採用面接などを経た後、企業の人事担当者とのやりとりにおいてどといわれま　に　す　□が　す○

たいていの労働者は、**このような問答を数時間続けられると気が滅入り、退職したほうが楽だという気持ちになり、辞めていきます。**

戦略的なパワハラの手法として使われるのが、業務上明らかに不要なことをやらせることです。

私が見聞きした例では、「古い書類をひたすら破かせる」「**小学生用の算数ドリルをやらせる**」などがあります。

他方、**遂行不可能なことを課して、追いつめて辞めさせるという手法**もあります。たとえば、「1 日で営業の電話を 200 件かけろ」（8 時間労働だとすると、ひっきりなしに電話をかけ続けないと達成できない）、「必ず〇〇万円以上の売り上げを勝ちとれ」（相手のあることなので「必ず」はない）などもそうです。**これが達成できないと、「業務命令に反した」とか「やる気がない」などの精神的な攻撃に移行**します。

また、仕事の妨害としては、孤立化と共通するところもありますが、たとえば「重要な情報を当人に教えない」「一斉メールの連絡先から当人だけ外す」「（会議の日時についてウソを教えて遅刻させるなど）虚偽の情報を与えてミスをさせる」など、こういうやり方をして、いたたまれなくします。

残業代支払いに関する労働法のルールは、基本的に当事者が合意したり、契約書にサインさせたからといって免れることができません　（これを「**強行法規**」といいます）。

ちょっと違う視点で考えてみてください。仮にこんな念書を書かせるだけで免れることが許されるなら、あらゆる会社で「残業代なし」　の契約書を作って労働者にサインさせて、残業代支払い逃れが横行しているのではないでしょうか？　著名企業が残業代不払いで裁判を起こされて、その裁判に負けているのは、そんな素朴な脱法行為は、労働法が許さないからに他ならないのです。

もし「『残業代なし』　の契約書にサインしたなら従うべきだ」「契約したのに残業代を支払わされるのでは企業に酷だ」と感じる方がいらっしゃるならば、それは実際の職場における、企業と労働者との力関係を理解していないからでしょう。

残業代を請求する場合、基本的に、**労働者が自分の労働時間を立証する義務**を負わされます。しかし、労働時間の管理を放棄している企業は、タイムカードなど労働時間の記録がない場合が多いのです。

より安く、より長く働かせるために、ブラック企業に今もっとも悪用されて問題になっている手口が、**「固定残業代制度」**や**「残業代込みの基本給」**を悪用したタイプです。

たとえば、額面給与総額が 20 万円だったとして、①そのうち 15 万円が基本給で 5 万円が固定残業代だったり（固定残業代タイプ）、②基本給 20 万円のうち 5 万円が残業代込みの基本給だったり（基本給込みタイプ）するケースです。

この制度を悪用した手口の場合、「固定残業代」の金額や、「基本給込み」とされた残業代を会社が支払わずに済むだけでなく、残業代を支払うときの時間単価を大幅に削減できるという理由で悪用されています。

ですが、結論から述べてしまえば、この「固定残業代制度」や「残業代込みの基本給」を悪用したケースも、**適法といえるケースはとても少ない**のです。

この**裁量労働制**には、「専門業務型裁量労働制」と　「企画業務型裁量銘刀働制」　の 2 種類があります。この裁量労働制は、正しく適用されると、実際に 1 日 5 時間働こうが、12 時間働こうが、あらかじめ定めた時間について働いたものとみなされてしまう

制度です。
　ですから裁量労働制が適用されてしまうと、どれだけ長時間働いても、残業したとは扱われずに、残業代が出ない　（給料は変わらない）　ことになってしまいます。そのため、労働時間に応じた賃金が支払われる通常の働き方とは異なるので、安く、長く働かせるために、ブラック企業が利用するのです。
　このように残業代不払いを認めてしまうイレギュラーな制度なので、裁量労働制が正しく適用されるためには厳しい要件が定められています。ですから、結論から言ってしまえば、この制度が正しく適用されているケースはほとんどありません　（とりわけ、若手社員に対して）。

　この裁量労働制とは、労働者が自分の労働時間の配分について、担当業務の性質から、本質的に自分で決定できるものでなければなりません。

「ウチの会社、年俸制だから残業代はないんです」
　そんなフレーズ、聞いたことありませんか？
　労働者を、より安く、より長く働かせるために、この年俸制を悪用するのも、ブラック企業によく見られる　「手口」　です。
　労働法の知識として、「年俸制だから残業代ゼロ」というのは間違いです。
　多くの会社は給料を月給ベースで決めていますが、**年俸制の会社は給与支払額を１年単位で決めると定めているだけ**です（ただし労働基準法により支給は最低でも月１回が必要です）。

　社会的には「年俸制だから残業代ゼロ」は広く通用してしまっているかもしれませんが、たいへん基礎的な労働法の無知からくる誤解です。

　残念ながら、実際に、早期に離職した若者に対しては、世間では「根性なしの今時の若者」というレッテルが貼られがちです。その会社がどんな会社か実情を知らなくても、無責任に「最低でも３年はがんばれ」というアドバイスをする方はたくさんいます。
　そんな社会の評価を敏感に感じた若者は、「すぐに辞めたら、次の正社員の仕事も見つからない」と考えて、簡単には辞められないのです（実際に、早期離職者が再就職先を見つける際に苦労するというのは事実でしょう）。
　しかも、ブラック企業は、このような若者の側の事情や、早期に離職した若者に対する社会の　「根性なし」という評価を、うまく利用して労働者をコントロールしようとする悪質な手口をつかいます。研修段階から、**「辞めたら次はない」「一生フリーターになる」といった、ある種の洗脳教育を続けることで、若者が簡単には辞められない精神状態に置かれるようにコントロールしていく**のです。

　あまり知られていませんが、労働基準監督官は、労働基準法などの所管する法令に罰則が設けられている事項については、**特別司法警察員として犯罪捜査を行う権限を持っています**。特に悪質な法令違反の場合など、行政指導に止まらず、警察権を行使することがありますので、ブラック企業にとっては天敵のような存在です。