

## 《公開講演会記録》

## ワーキング・プアを過酷に使うブラック企業

## —— 貧困の構造が温床

首都圏青年ユニオン青年非正規労働センター事務局長 河添 誠



「首都圏青年ユニオン」という、若い非正規の労働者、失業中の方など、個人加盟の労働組合の活動をしております。2000年の12月に発足しましたので、12年経過したところです。私自身は2005年から昨年の12月まで、その専従者で役員をやっておりました。今はそこを退任しまして、別のNPOで働いています。が、合わせて首都圏青年ユニオン青年非正規労働センターをつくりまして、事務局長として、活動を継続しています。

ブラック企業のことだけでなく、今、若い人の労働の現場がどうなっているのか、具体的な事例をお話したいと思います。

## ブラック企業とは

今、ブラック企業問題が大きな話題となっています。今日持ってきました雑誌「週刊東洋経済」には、日本の世界的な衣料品メーカーを取り上げて「疲弊する職場」という特別レポートが大きく載っています。このグローバル企業は東アジアを中心に大規模展開していて、日本の企業の本のように語られることが多いのですが、実際の雇用の現場は非常にひどいということがたくさんレポートされています。たとえば、「社員を追いこむ」「言い訳許さぬ風土」とか、同社を批判する本の回収と2億円の賠償を求めて高額提訴をするとか、批判の声を載せています。

またある有名居酒屋チェーンの社長さんはよくテレビに出ています。そこに

入社して、2カ月で過労自殺したMさんという26歳の女性は労働災害と認定されました。彼女が慣れない仕事、まったくできなかった仕事、深夜まで連日やらされました。たとえば刺身の提供を任せられました。刺身はきれいに切れていなければ食べてもらえません。相当な熟練が必要で、大変なストレスを受けました。週末は、社長の事実上の命令で様々なボランティア活動に参加させられました。さらに社長さんのお書きになった本を社員は強制的に買わされ、様々なレポートや報告書を書かなければならない、などです。

Mさんは26歳で中途採用され入社したのですが、入社2カ月で自殺しました。手帳には「助けてください。体が痛い

です。誰か助けてください」と書いてありました。

この会社が特別なわけではありません。外食の別のグループでは入社4カ月で社員が過労死しています。けっして一部の企業には止まりません。過労死の認定を受けるのはごくわずかなケースで、ほとんどの場合は労働災害として申請もされないで、労働災害として認定された例の背後にはその数十倍の事例があるともいいと思います。

それにしても今、わざわざブラック企

## 横に夫安心の源



大学生などに注意を呼びかけるDVD「ブラック企業に用心!」のDVDジャケット



とさん(右)と撮影

# ブラック企業見極めて

## 就活生向けNPOが実態DVD

就職先はいい、長時間労働は過労死を誘う「ブラック企業」の実態を知らせようとするNPO「ブラック企業に用心」が、就活生向けに「ブラック企業に用心!」というDVDを制作し、全国の大学・専門学校に配布している。関係者は「就職活動の参考にしたい」と話している。

「ブラック企業」は、長時間労働、低賃金、退職金がない、福利厚生がない、昇進がない、異動がない、などの特徴がある。関係者は「就職活動の参考にしたい」と話している。

「ブラック企業」は、長時間労働、低賃金、退職金がない、福利厚生がない、昇進がない、異動がない、などの特徴がある。関係者は「就職活動の参考にしたい」と話している。



被災地への支援活動

業として問題にするのはなぜなのか。昔から長時間の過密な労働、低賃金の労働はあったのではないかと思われるかもしれませんが、確かにありました。それが今日の特徴を持っているのがブラック企業だと私は考えています。

1つは長時間・過密労働、高ストレス労働の「常態化」と、「辞められない」という問題です。ひどい労働だったら辞めればいいじゃないと思われるかもしれませんが、それがなかなか辞められない。そういう時代なのです。

ですが、一方には離職率が非常に高いという問題があります。通常、正社員で入社して3年以降にやめる率を離職率としてカウントするのですが、それが非常に高い。「辞められない」と「高い離職率」が併存しているのが新しい状況なのです。今までになかった状況です。

私たちが実際に相談にのったケースをお話します。24時間営業のコンビニです。ここに勤めていたSさん(男性)は、都内の高校を出たのですが、就職難で就職できません

でした。その後、アルバイトで生活をしていたのですが、26歳の時にハローワークで見つけたのがこのコンビニでした。正社員になりたいと入社して4カ月、その店でたった1人の正社員になりました。事実上の店長職です。コンビニですから、たくさんの商品と売り上げの管理、売り上げをどう伸ばすかという工夫、アルバイトやパートの勤務シフトの管理、さらにはアルバイトの採用、逆に素行の悪いアルバイトやパートには辞めてもらうということまで含めてすべての問題が、入社4カ月の彼に覆いかぶさりました。これが24時間連続で続くのです。

深夜にトラブルがあると、携帯電話が鳴る。何時であろうと店に飛んでいく。学校が試験シーズンになると、学生アルバイトのシフトが組みにくい。そうなる。深夜だろうが何だろうが自分が入って埋めるしかなくなる。めちゃくちゃな長時間労働になりました。一番働いた時は、4日間で80時間以上働きました。

こうなると家に帰れません。コンビニの店の裏にはバックヤードと言われる小部屋があります。彼はその床に段ボール箱を敷いて制服のまま横になり、仮眠をとってまた仕事に戻るといような生活を送りました。頭も朦朧として、仕事の

効率も落ちます。本人ももう続けられないと、上司に店長をおろしてくれと何度も頼みましたが、それは許されませんでした。

そうこうしているうちに相談にのってくれた上司も長時間労働で病気になるなり、彼は相談する相手もいなくなり、ますます追い詰められました。とうとうある日、目が覚めて会社に行こうとしても、体が動かなくなっていました。それでおかしいと思って、ようやく初めて病院に行きました。病院に行ったら、「重い鬱」であるからすぐに休みなさいと言われ、休みました。

しかし、会社は仕事のあり方と鬱病の因果関係を認めようとしませんでした。彼は困って私たちの組合に入って、会社と団体交渉をし、同時に労働災害の申請もしました。会社側は団交の中でもその非を認めませんでしたので、裁判を起しました。その結果、東京地裁の立川支部で、全面的に彼の主張を認める判決が下り、会社は控訴をとりやめ、判決は確定しました。

しかし、彼は今でも働くことができません。入社して1年2カ月で病気になるなり、仕事を休み、その後、抗鬱剤と睡眠導入剤を飲みながら、生活していますが、仕

事に就くことができません。鬱病がひどいので集中力が続かないといえます。アルバイト、パートの仕事も困難です。辛い労働災害として認定されたので、労災からお金が出ていますが、将来設計も含めて問題はなにも解決していません。彼の年収は300万円でした。300万円で死ぬほど働かされて、残業代は1円も出ませんでした。裁判の結果、残業代分は支払われましたが、壊れた体は戻ってこなかったわけです。



働くことに悩み多い時代

彼は「自分は会社に燃料のように使われた」と言いました。それを聞いた時、変わった表現、珍しい表現だなと思いましたが、「会社の歯車のように使われた」とか、「道具のように使われた」という表現はあります。でも彼は「会社のエンジンの中に放り込まれて、燃やしつくされて、そして何も残らなかった」と言いました。彼は今も、抗鬱剤と睡眠剤を飲んでいますが、何がつかいかというところ、お母さんがそんな薬を飲む彼の姿を見て泣くことだと言います。

この会社は入社した人間の95%が3年以内に辞めるという会社です。こんなひどい会社がなぜもつのかと思われるかもしれませんが、今、正社員の求人、特に高卒の中途採用でも入れる求人はほとんどありません。だからハローワークにそういう求人が入るといつでも人が集まります。こういう会社は社員がどんどん辞めても、次から次へと若くて元気な労働者が就職してくるわけです。

人を使い捨てる、使い潰しながら、続いていくという変なビジネスモデルが成り立ってしまっています。これがブラック企業です。昔も賃金が低くて、先輩からは怒鳴られる、時には殴られるというような会社はいっぱいありましたし、今で



もあるかもしれませんが。しかし、そういう職人的な職場は、そこががんばってれば、何らかの技能を身につけることができました。今は変わりました。労働の内容の変化もありますし、企業の質の変化も大きく影響していると思っています。

もう1つの例は大手の製紙会社に関西6大学の1つを卒業されて入った人の話です。名の通った一部上場企業ですから、当然、何次もの試験を突破しました。彼、Aさんは入社して半年で課長からこう言われました。「君はこの会社には向いてないんじゃないか、別の道を考えたほうがいいのではないか」と。Aさんは驚いて、「まだ半年ですから、私はこの会社で働きたいです」と言ったところ、次には部長が出てきて、説得されました。それでも彼は「やめたくないです、がんばります」と言いました。

しばらくするとまた上司がやってきて、「君は会社に向いてないよ、現にこういう声が出ているんだよ」と、データを見せられました。これは同じ職場の人たちへのアンケートで、Aさんがいかに仕事ができないかとか、職場で浮いた存在で困っていて、仕事の妨害になっているとか、書かれていました。それを読ませてこれについてどう思うかねと、反省文の

ようなものを書かされました。

彼はものすごく落ち込み、私たちの組合に相談にきました。もちろん会社には労働組合がありますが、そういう相談ののってくれるような組合ではなかったといえます。私たちは自分から辞めてしまわないようにがんばってもらいました。そうこうしているうちに、今度はそのレポートを持ってきて、「これを君のお父さんが見たらどう思うだろうね」と言ったそうです。親には心配をかけたたくないという彼の気持ちを逆手にとって、そういうことまで言うのです。それでもAさんはがんばりましたが、最終的には彼の意志で別の会社に転職していきました。今、マスコミで「追い出し部屋」というのが話題になっています。「追い出し部屋」とは、「解雇」すると労働者に権利が発生し、企業は訴えられて、訴訟リスクが発生しますから、自分から「退職」させるための部署です。Aさんのケースは本人の合意なしに辞めさせようとしたから、退職強要で明らかな違法です。退職強要の違法を避けるために新たに生み出されたのが追い出し部屋です。これも相当違法性が高いと思います。

Aさんがこんな目にあったのは入社して、たかだか半年でした。会社は即戦力

という名のもとに、「使えるか使えないか」をすばやく見分けて、人間を使い捨てていく。企業が人を育てなくなっているというのが大きな背景としてあるわけです。

## ワーキング・プアの広がり

これはとんでもない考え方が日本に広がって経営者を汚染しているのでしょうか。私はそれだけではないと思っています。この現象は日本に広がっているワーキング・プア、貧困の問題と表裏一体の問題だと考えています。

2006、7年ごろから、NHKで「ワーキング・プア」の番組が放送され、貧困問題がクローズアップされてきました。私も「反貧困ネットワーク」などの運動に参加し、宇都宮健児弁護士や湯浅誠さんたちと一緒に活動してきました。貧困というのはどういう状態にある人たちなのでしょうか。

まずホームレス状態にある人たち。その数は1〜2万人程度という調査結果が出ています。日本の場合、ホームレスという概念は行政用語で狭く定義されています。欧米では、文字通り家がない状態の人全般を指します。たとえば、友達の人

家に寝泊まりしている人なども含まれます。

ところが日本では、家がなくて、サウナやネットカフェに寝泊まりしているとか、深夜営業の個室ビデオ店、漫画喫茶で夜を過ごす人、あるいは夜中じゅう歩いていている人とか（寒いので）、このような人たちは路上で寝ていないので、カウントされません。したがって調査結果なるものは実数より少ない。欧米の基準でカウントすれば、はるかに大きな数になると思います。10倍いると仮定しても、10万〜20万人程度がホームレス状態にあると思います。

次に生活保護受給者です。政府は増えた、増えたと宣伝していますが214万人。率からいけば、諸外国に比べ圧倒的に低い比率です。また数も率でいえば戦後最大でもありません。1950年代のほうが率は高いのです。それほど増えているわけでは、ありません。生活保護の問題点は、むしろ本来は生活保護を受けてしめるべき水準であるにもかかわらず、受けていない人、受けられない人が、全体の約80%もいるという現実です。受けている人は生活保護基準以下の人のうちのわずか20%なのです。



パソコンで求人情報を検索する人たち  
=東京都内のハローワーク

母子世帯（母親と未婚の子のみの世帯）は123万8千世帯。一人暮らしの高齢世帯は386万世帯。高齢夫婦世帯が449万世帯です。高齢の方はお金を持っている方もいますが、それはごくごく一部で、年金100万円未満という世帯が、年金受給世帯のうちの49%です。そういう人々の生活はあつという間に困窮します。社会的ケアが必要です。

けれど貧しい人の中で一番多いのは、実はこの人たちではありません。今、年収200万円以下の給与所得者が1045万人もいます。民間で働いている人の22%に相当します。つまりお近くの居酒屋、コンビニ、いろいろな商店で売り子をやっているパート、アルバイトの人た

ち、この人たちが実は貧困の最大多数派です。貧困のイメージを根本的に転換しないと、議論がすれ違ってきます。

そういう人たちがなぜ貧困になるのか。非正規雇用者が貧困になる要因はいくつかあります。1つは賃金が低すぎることに。最低賃金は全国平均で時給749円。最高が東京都で850円、最低は島根県、高知県の652円です。653円、654円という数字の県がたくさんあります。九州とか、四国とか、東北の一部が低いです。全体に低過ぎます。

最高額の東京の時給850円で1日8時間、月に25日、年間を通して働いたとしても、総収入は約200万円、貧困状態です。非正規雇用の人はずっと雇用が続くケースは少なく、しばしば失業します。失業した時に、所得の保障があれば、ただちに貧困になることはありませんが、失業した人の所得保障が非常に弱いのが、今の日本の状況です。

完全失業者の25%程度の人しか雇用保険の失業給付を受けていません、今の日本では、失業即無収入になる人が8割がたいです。無収入になったらどうなるか。もともと非正規で働いている人に貯金はあまりありません、というか、貯金はできません。月収10数万円でギリギリの生

活をしていますから、毎月貯金するのは無理です。今、現金の貯蓄がない世帯は、全世帯の26%です。4分の1の世帯は貯金がゼロです。

そういう人たちは失業すればただちに生活が困窮します。ですから月収8万円でも、背に腹はかえられず、とりあえずパートの職に就くこととなります。

その仕事もずっと続くわけではないので、また辞めます。もはや仕事を選べない状態になっています。賃金が安くても、パワハラ、セクハラがあっても、えり好みはできない。非正規の状態というのは、学者は「半失業・半就労」と言いますが、働いているのか、失業しているのか、分からない状態で働いているのです。

まとめますと、非正規の雇用の人たちが貧困になるのには、3つの要因があります。1つは最低賃金の水準が低すぎる。2つには細切れの雇用が多過ぎる。3つには、失業時の所得保障が何もない、弱い。失業者の80%が無収入ですが、1980年当時は60%ぐらいの人が失業給付を受けていました。ところが今は20%です。これは行政的に、社会保険の制度が変えられて受給率が下がってしまったこと、また非正規雇用の率が高くなった状況に制度が対応できていないこと、によ

るものです。

OECD加盟国の中で、平均賃金に対する最低賃金の割合は、フランスで59・9%、イギリスで46・1%に対し、日本は37・0%です。日本の最低賃金は大幅に上げる必要があります。

### 健康保険なしの人々

こういう中で収入の問題だけでなく様々な問題が発生しています。健康保険は日本の場合、国民皆保険制度ということ、60年代以降、全ての人が原則として健康保険に入れるのですが、実際には入っていない人がいます。1つは、国民健康保険料が高くて、払えなくなったケースです。払えなくなると、資格証明書とか短期被保険者証などが発行されて、窓口で一旦医療費を全額負担しなくてはいけないこととなります。これは大きな社会問題として指摘されていることです。

子ども時代は親の健康保険に入っていて、就職したら会社の健康保険に入り、失業したら、市町村の国民健康保険に入る。これが制度ですが、失業した状態では、国民健康保険や国民年金を払えませんが、まず若い人が国民年金を払わなくなります。

そういう人はおむね役所に行きません。行かないとその人は無保険になります。さらに重大なことは、そういう人たちを役所も、厚生労働省もつかんでいないということです。今は実態が本分に分からないのですが、無保険状態の人が日本に相当な数で存在しているはずなのです。非正規雇用者が全体の35%と、比率が高くなっていますから、無保険者も増えていくはずはです。

若い人に関していえば、さらに深刻な問題が発生しています。昔の職場は確かに怖い先輩がいて、がんばれば技能が身についた。しかし、今の非正規雇用者はそういう機会に恵まれません。コンビニで何年働こうが、そこで職業的なトレーニングが受けられることはまずありません。そうすると、その人は技能が形成されないで、賃金水準が上がるチャンスに恵まれません。時給850円の仕事をずっと一生やらざるをえないこととなります。

そうなると、その人は結婚も困難、子どもをつくることは夢のまた夢となりま。自分自身は何をする人間なのか?と、社会的なアイデンティティーを見失います。仕事を通じて誇りが持てないところが、非正規雇用の悲劇です。



パート・アルバイトは1192万人で、非正規労働者の68・0%です。契約・嘱託社員というのが330万人で、非正規労働者の18・8%、派遣労働者は96万人で、非正規労働者の5・5%です。

非正規雇用の話になりますと、本人の責任ではないかとか、努力が足りないのではないかとか、本人の選択だから仕方がないのでないかとか言われがちなのですが、そういうことでは解決できない問題だということは申し上げておきたいと思えます。

100人の人がいて、皆一緒に努力をして、同じ能力を持っていたとします。しかし、正規労働者の椅子に座れるのは、今は全体の65%です。非正規の椅子が35%です。35人の人は非正規の椅子に座らざるをえないのです。現在は努力をすれば全員が非正規でなくなるができるという時代ではないのです。

### 非正規雇用とブラック企業

非正規雇用と今日のテーマであるブラック企業とどう関係があるのかについてお話しします。

ブラック企業現象というのは、辞めたくても辞められない会社でありながら離

職率は高いという、一見すると非常に不可思議な現象です。大学生や高校生は非常に厳しい就職難の中にいます。就職難なのに離職率が高い、これも不思議な感じがします。

なぜそういうことが起きるか。そんなにひどい会社ならやめてしまえばいいじゃないかと言われてもやめられません。なぜやめられないか、やめてしまったら、過酷な非正規の世界が待っているからです。それが怖いわけです、誰でも。だから正規の仕事に就いた人は、自分の会社の労働条件が相当悪くても、それ以外の選択肢が見えなくなってしまうのです。ここよりもましな正規の仕事が見つかるまではこの仕事でがんばろうとなります。

ブラック企業はひどい労働条件だと分かっているなら、皆がやめるはずだし、就職する人もいないならそういう会社は減るはずですが、けれど実際には増えていきます。なぜかと言えば、非正規労働者が増えているからです。過酷な非正規の世界が広がれば広がるほど、正社員の労働条件は落ちていきます。

正社員になりたいと思っている非正規の人たちは年収200万円未満です。一方、相当ブラックな企業でも年収300万円はもらえます。そちらのほうがいい

ように見えるわけです。だから皆そこを目指すわけです。ブラック企業問題というのは、特別に悪い会社があって、その会社を監視すれば、あるいは何か法的に規制すれば、問題は解決するように見えますが、実際にはそうではありません。

ブラック企業を生み出す社会的な背景は、このような貧困の拡大、特に非正規雇用の貧困層の拡大です。ブラック企業現象と非正規雇用の劣悪なワーキング・プア状態は、コインの表と裏の関係です。ブラック企業はこの状況を改善していく以外では減らせないというのが、私の結論です。

ブラック企業をどう避けるか、ということをお聞かせます。残念ながら、あらかじめ見分ける確実な方法はありません。簡便な見分け方としては、体調が悪い時に休みが取れるかどうかというのが分かりやすいです。どんなに忙しかろうと、体調が悪いのに休めないとしたら、人間よりも企業の論理を優先しているわけです。そういう会社は問題だといえるかと思えます。でも、入社してからブラック企業と知って、それから対処するしか事実上方法がないのが実態です。労働法の労働者の権利など、最低限の知識を、学校教育、地域、行政が与えることが必

要です。

ブラック企業をなくすためにはどうするか、それは細切れ雇用を減らしていくこと、賃金を上げること、失業時の所得保障を充実すること、の貧困を減らす3つの要因と裏表の関係にあります。それから企業外の職業訓練制度の充実、日本の職業訓練は企業内で閉鎖的に行われていきますので、現実に35%の非正規雇用の人たちは、そういった制度から排除されています。この人たちが、職業訓練をきちんと受けられるようにならないと、貧困の問題は解決しません。

それから長時間労働そのものの規制です。これがないためにさらに問題が深刻化し、人を死に至らしめています。長時間、過密労働をどのように規制するのかわからないのが重要です。日本の労働時間の上限は、事実上野放しになっています。労働基準法に1日8時間、週40時間という規制があるのではないかと思われるかもしれませんが、ご承知の通り労働基準法36条に基づく、労使間の協定、「36協定」で、この規制はたがが外れてしまっています。36協定を結んでいけば、その範囲内では無限に労働時間を伸ばすことができます。過労死ラインの基準が厚生労働省にありますが、それをはるかに超える36協定が

世の中に存在していて、それは全く違法性がないことになっています。いやらしい言い方をすると、日本では合法的に企業が人を殺せる社会です。労働時間の上限設定という労働基準法の改正が必要だと思います。

今、過労死の遺族の皆さんが一生懸命に過労死防止基本法という法律を制定しようとして取り組んでいます。こういった法律をつくるのがまず第一歩だと思います。

たとえばEUの共通労働規制で定められている規制は非常に有効性があります。それは「連続休息時間は11時間」という規制です。たとえば深夜の12時まで働いても、日本では翌朝9時出勤は普通ですが、EUの規制では必ず11時間連続して休ませなければいけないので、翌日は11時までには絶対に働かせていけないというルールです。これは非常に厳しいルールで、企業活動を制限するというところで、反対派もいるのですが、人の命を守るという立場に立てば、11時間休ませるという規制は合理性があると私は思います。こういうことをきちんとやれば過労死、過労自殺というのは大幅に減るはずですし、精神的な病気も減るはずで、特に悪質企業に対しては告発も必要で

す。私たちは「ブラック企業大賞」というものをやっています。昨年は、東電とか先ほどの居酒屋チェーンなどに大賞を差し上げようと、お呼びしたのですが、どなたも来られませんでした(笑)。でも「ブラック企業大賞」はテレビ、新聞でも大きく取り上げられました。特に悪い会社は引き続き、表彰していきたいと思っています。

若者や、失業者、非正規、正規社員でも悪い条件の人たちが、連帯していくこと、つながり合って、励まし合って、新しいネットワークをつくるのを励ましていくことが、社会の中で必要なことだと思っています。

(3月8日・公開フォーラム)

講師略歴(かわぞえ まこと)

1964年 東京都生まれ

東京農工大学大学院連合

農学研究科博士課程中退

2000年 「首都圏青年ユニオン」

結成

2007年 「反貧困たすけあいネット

トワーク」結成

現在 同代表委員、首都圏青年ユニオン青年非正規労働センター事務局長