

[講演録]

第25回総合政策学会特別講演会講演録 「ブラック企業と若者の雇用問題」

西 谷 敏

日 時 2013年10月30日（水）
15：00～16：30
場 所 島根県立大学講堂

はじめに

1. ブラック企業とはなにか
2. ブラック企業への政府の対応とその限界
3. なぜブラック企業がはびこるのか
4. 働きがいのある人間らしい仕事をめざして

質疑応答

はじめに

御紹介いただきました西谷です。先ほど御紹介いただきましたように私の専門は労働法ということなのですが、勤めておりましたのは大阪市立大学です。35年半勤めておりました。その間、ゼミの学生を中心として学生の皆さんの就職状況などをずっと眺めてきたんですね。非常に強く思いますことは、世代によってものすごく不公平があるということです。例えば1980年代の後半ごろというのは、いわゆるバブル景気の時代ですね。あのころの学生諸君は、本当に何も勉強しない、ただ単位集めて卒業したというだけで、結構名前の売れた企業に正社員としてぽっと入る。私が卒業生にどんな仕事をしているのと言ったら、「コンピューターの仕事です」と。君、コンピューターなんかできるのと言ったら、「会社から『いや入ってからやれば良い』というふうに言われました」というような感じで学生はどんどん就職をしておりました。それでも人が足りなかったのか、私の中学時代の同級生とか、あるいは知り合いの人が私の研究室に来て、誰か学生をよこしてくれないかということで頼まれたような記憶もあります。それが、90年のバブル崩壊を契機にしてがらっと状況が変わり本当に就職が難しくなりました。今度は学生のほうから、先生どうか就職口ありませんかと相談に来て、それじゃあ一度聞いてみるからということで、数年前に私のところに来られた方のところへ電話して、何とかありませんかと言ったら、けんもほろろでしたね。もうそんな時代じゃありませんということで。とりわけ当時女子学生の方がずっと本当に真面目でよくできる人も就職はできないということで、非常に落ち込んでおられたのが印象的でした。ずっとそういう状況を見ていますと、なぜ生まれた年によってこんなに学生の間で不公平があるんだろう、あって良いのだろうか、という思いを

強くいたしました。現在はどのような状況なのか。非常に就職状況の悪い時代が続いてきて、ちょっと上向きかということかもしれませんが、それほど就職は簡単ではないと思います。私の経験からして、就職がしにくいというのは決して就職される学生側の責任ではなく社会の側の受け入れ体制の問題だと思います。その背後にはもちろん景気の浮き沈みがあるわけですが、決して学生の責任ではないということを強く感じております。

今日は、特にブラック企業という問題をきっかけとして、現在の若者の雇用問題なり、あるいは全体としての働く者の働き方、あるいは働く者を中心とした社会のあり方、そんな問題について考えていきたいと思っています。

1. ブラック企業とはなにか

ブラック企業という言葉が使われ出したのは、比較的最近ですよ。これはどうもともとインターネット上のスラングとして用いられたのが、映画になったりとか本の題材になったりということで、だんだん広まってきたということだろうと思います。

ブラック企業とは何かと言われると、なかなか一言では言いにくいんですが、悪徳企業であることははっきりしているのですね。でも考えてみますと、悪徳企業というのは昔からありました。今でもあちこちにあります。私も奈良で労働委員会の仕事をしておりまして、従業員の賃金を全然払わない会社がありまして、もう対策には本当に苦慮しています。これは悪徳企業だと思うのですね。でも、最近ブラック企業ということで言われておりますのは、そんな一般的な昔からあった悪徳企業というのとはちょっと違った意味で使われているように思います。

ブラック企業には特徴が幾つかありまして、1つは非常に有名な成長企業が含まれているということですね。誰も名前を知っているような会社が含まれます。たとえばユニクロという会社、皆さん御存じですよ。文藝春秋という会社が『ユニクロ帝国の光と影』という本を出しまして、その中でユニクロの店員がいかにも長時間働かされて、残業代も払ってもらっていないかということを書いたのですね。ユニクロが、それは事実と反し名誉毀損だ、ということで、2億か何かの損害賠償請求をするわけです。それに対して、つい先日の10月18日に東京地方裁判所の判決が出まして、これは文藝春秋社のこの本に書いてあることは事実であるということで、ユニクロの側が負けたという報道がされております。

その他、結構皆さんが知っていて、そして成長企業として、企業の繁栄という点では成功したというふうに言われている会社が、実は労働者の働かせ方においてはブラック企業と言われるような働かせ方をしているというのが1つの特徴かなと思います。これは、低価格でいろんなモノを売り、あるいは外食を提供しようと思うと、どうしても人件費のところにしわ寄せが来ますね。そこで無理をしますので、どうしてもひどい働かせ方につながっていくという構造上の問題があるということだと思います。その他、IT関係の企業とか、それから介護産業でも結構こういう問題が多いと言われております。

2つ目の特徴は、これは若い人たちの大量採用と使い捨てです。ブラック企業では若い人を大量に採用します。しかも大体は正社員です。後で申し上げますように、正社員と非正規の問題というのは現代社会の非常に大きな問題なのですが、いわゆるブラック企業と言われているところで問題となっているのは、正社員として採用する点に特徴があります。そうすると、就職する側から言えば、みんなが知っている有名な企業で正社員だと、当然

行きたくなくなりますよね。そういうことがその背景にあるということです。大量採用してどうするのか。使い捨ててどんどん辞めていくわけです。そのブラック企業について書かれた本を見ますと、どうもそのパターンとしては2つあるようです。1つは、大量に採用しても、どんどん酷使して体を壊したり精神を病んだりして辞めていく人がたくさん出てもこれは良いんだと。その間にちゃんとその儲けを上げているからというのが1つのパターン。もう1つは、採用者の3分の1とか4分の1ぐらいだけは残すつもりで、その3倍、4倍は採っておくようなやり方です。そして猛烈に働かせて、そして生き延びた者だけをその会社の正社員として、ある程度長期にわたって使っていくという、こういうパターンもあるようです。

3つ目の特徴はその長時間労働です。しかも残業代も払わない場合が非常に多いです。それからパワーハラスメント、いじめがついていることが多いと言われています。例えば外食産業のようなサービス産業では、経験のかなり浅い、例えばもう20代の半ばとか後半ぐらいの人でも店長になってしまうんですね。店長になるとうれしいですよね。やっぱりそれなりの責任も持たされて、仕事に励みも出てきますから。ところがここに大きな問題がありまして、実は店長になると管理職ということになるんですね。現在、労働基準法という法律がありまして、管理職になりますと残業代は払わなくても良いということになっているんですよ。だから若い人をどんどんどんどん管理職にして、そして残業代は払わない。しかも人件費は限られておりますから、その店長の裁量でアルバイトを雇っても良いということになっているんだけれども、そのアルバイトを雇うよりは自分でやったほうが良いんだということで、もう働き過ぎると。1日15時間とか16時間も働いてしまうケースがある。

それから残業代ですけれども、法律の細かい話をするつもりはありませんが、これは知っておいたほうが良いと思うのでお話しします。現在の労働基準法では1日8時間、1週間40時間という基準が原則としてありますね。それを超えて働かせると、1時間当たり25%増しの割増賃金というのを払わなければならないんですね。例えば1日8時間、時給1,000円とします。1時間残業したと、そうするとその1時間については1,250円を払う。2時間残業すると、その2倍ですから2,500円です。だから残業代をちゃんと払うということは、結構企業にとっては割高になるんですね。そこでその残業代をできるだけ払わなくて良いようにしようということで、単純に不払いにするとか、あるいはいろんなごまかしをする例があります。例えば、最初は月給20万円ということで募集する。20万円だったら労働者にとっては良いですよ。ところが入社してみたら、実はその20万円というのは、長時間の残業込みの金額で、残業を全くしなかったら月給14万とかになってしまうというような例ですね。そういう労働条件の偽装をする例があります。

それから、パワーハラスメントというのはこのブラック企業では本当に酷いと言われております。ここでは、ものすごく大きなノルマを課せられるわけですね。これだけ売り上げるとか、あるいは営業の場合にはこれだけ契約をとって来いという非常に過大なノルマを課しておいて、労働者がそれを達成できないともう厳しく叱責するのです。おまえは無能だ、こんな人間は置いていてもしょうがないということががんがん叱責される。そうすると、本当にその若い人がそんなもんかと思ってしまう、自信をなくす、あるいは、結局悪いのは自分かなと思ってしまう。実は全然そんなことないですよ。だって、普通

に働いてその普通に達成できるノルマなら良いのですけれども、無茶苦茶なノルマを課せられて、そして達成せよと言ったって、達成できるはずがない。本人の責任ではないのだけれども、本人の責任だというふうに思わせてしまうというケースが非常に多いと言われております。労働者にとっては辞めてもなかなかほかに行くところがないということで、ぎりぎりまで我慢して、そしてひどい場合には過労死する。あるいは、そこまでいなくても精神的なバランスを失ってしまって、長期にわたって職業生活を営むのに苦勞してしまうケースが非常に多いわけでありませう。

こういうことですから、ブラック企業と言われる企業の1つの特徴は、入社して間もなく辞めていく人が多いという点に特徴があるのですね。全体としてどんな状況かというところ、厚生労働省の調査ですけれども、大卒で入社後3年以内に仕事を辞めた人が28.8%、大体3割ですね。これは全体の平均です。その中でも特に多いのが、教育学習支援、塾の関係ですかね、これが48.8%。それから宿泊飲食サービスが48.5%、それから生活関連サービス、娯楽というのが45%。これが若年層の離職率のワースト・スリーと言われているようであります。特にブラック企業というのは早く辞める若者が多い。逆に言うと離職率が高い企業というのは要注意ということにもなるわけですね。

こういう問題を含めて、今、若者の雇用問題というのは非常に重要で、しかも解決すべき課題が多いですが、国は昨年、若者の雇用環境を改善するために若者雇用戦略というのをまとめました。

この内容は、1つはキャリア教育の充実で、もう1つは若者の大手企業志向と求人とのミスマッチの解消です。どういうことかと言いますと、どうしても若い人は大企業志向になると。でも大企業というのはポストが限られていますから、なかなか就職できない。他方、中小企業は人手が足りないというふうな状況である。そのミスマッチを解消して、もうちょっとみんな中小企業にもいってくださいという話ですね。それからキャリア教育というのは、この大学でも恐らく実施されていると思いますが、学生の皆さんの勤労観つまり働くというのはどういうことかということ—をきちっと身につけてもらおうとか、あるいは将来の進路選択の援助をしようということ。国はそのあたりを中心にして若者の雇用の対策を練ってきたということです。こういうことはもちろん大事だと思えますが、現在の就職を控えた若い方、あるいは就職していく若い方の本当の必要性に必ずしも応えていないと思えます。

最近のニュースによれば、就活、就職活動の中で不安を抱えている人というのが8割もいるんですね。しかもその就活中の人の21%が、本気で死にたい、消えてしまいたいと思っているという極めて深刻な状況が数字として出てきているわけですね。ところが国が進めているその政策というのは、ちょっと若者の気持ちとずれているんですよ。つまり国の政策は若者の心構えに問題があるという発想なのです。ちょっと昔言われましたニートとかフリーター思考というのが強く頭にあって、もっと働くということの意味をちゃんとわからせて、将来の進路の選択をちゃんとすれば問題は解決するのだという発想にもとづく戦略なんですけれども、どうも若者の本当の気持ちからはずれていると思えます。

2. ブラック企業への政府の対応とその限界

このブラック企業につきましても、やっとこの8月に厚生労働省が取り組みを始めま

した。今年の8月に通達を出しているんですが、厚生労働省はブラック企業なんていうちょっと品のない言い方はしないんですね。どういう言い方をしているかという、「若者の使い捨てが疑われる企業」という言い方をしているんですね。使い捨てが疑われる企業に対する取り組みを強化しなければならない。どういう取り組みをするかという、1つは長時間労働の抑制に向けて集中的な取り組みをする。具体的には全国で4,000の企業を取り上げて、労働時間が長過ぎないかどうかの監督を強めるということですね。それから不払い残業がないかどうか。それから、過労死という問題があります。この過労死が起こった企業については、再発防止の取り組みを徹底させることが第1の柱です。第2の柱は、ブラック企業問題の相談があったらそれに対応する。3番目は、職場のパワーハラスメントの予防、解決です。数年前から厚生労働省は、いじめとかパワーハラスメントが現在非常に多くの企業で深刻な問題になっており、その啓発のためのパンフレットなんかを出しておりますけれども、その啓発を一層強めようという取り組みであります。

それからもう1つ、厚生労働省が始めておりますのが、若者応援企業という制度です。これは厚生労働省が一定の基準に合致すると認めたら、これは若者応援企業という名前をつけて、学生の皆さんを中心とした若い方が就職する参考資料にしようということです。どういう条件をつけるかという、1つは企業に情報公開させて、過去3年で労働者がどれだけ辞めたか、前年度有給休暇をどれだけちゃんととらせたか、育児休業をとらせたか、それから前年度の残業時間などを開示させる。そしてその基準に合致していると若者応援企業に認定をするという制度です。10月10日ぐらいに調べましたところ、認定の数は例えば東京都では726の企業、それから大阪府では416の企業、鳥根県立大学に来ますので、鳥根県はどうなっているかなと思って見ましたら、その時点では19でした。もちろん規模が小さくて企業の数が少ないということもあります。どの程度参考になるのか私は確信を持っては言えませんが、企業を選ぶ時の1つの参考資料にはなるかもしれないということでもあります。

こういうことで、遅まきながら厚生労働省もいろんな対策の手を打ってきております。それはそれで良いと思うんですが、私から見方からするとこれは決して十分ではないと思います。なぜなのか。いくつか理由はありますが、1つは取り締まりの中心は違法な行為が中心なのですね。現在の法律に照らしてこれは違法であり、これは取り締まるということが中心です。これは当然なんですね。ところがその法律そのものに問題がある場合、これは法律を変えない限り厚生労働省ではどうしようもないということで、それ以上の取り締まりはできないわけですね。例えば残業時間です。日本の労働時間というのはヨーロッパ諸国に比べて異常に長いのですよね。何が悪いのかという残業なのです。労働基準法で定めている原則1日8時間とか1週間40時間という基準、これはまともなものです。どこの国に出しても恥ずかしくない基準です。ところが、労働基準法36条という規定があって、これに基づいて労使協定をする。この労使協定をしますと、事実上、青天井の時間外労働をさせることができることになっています。一応限度を決めることになっているのだけれども、その限度をまた超えなければならない特別な事情があれば超えても良いということになっておりまして、その36条協定による残業というのがもう事実上無制限になってしまっています。こういうのが実態なんですね。だから、厚生労働省が取り締まりをするというときに、36条協定で定めた基準を超えていないかどうかを調べますが、その基準自

体がもともと非常に緩やかですから、超えていないとしても非常に長時間労働になってしまう。

それから、不払い残業をしていないかどうかという問題があります。もちろん不払い残業は絶対いけません、実際には不払い残業というのは非常に多いですね。例えば官公庁、私も大阪市立大学におりましたから大学とか大阪市の状況を見てきましたけれども、官公庁というのは人件費の予算が決まっているわけですね、そうすると残業が非常に長くなると残業代を出す予算がないんですね。そうすると1カ月何時間を超えた残業についてはもう払わないということになってしまっている。多分、監督官庁である厚生労働省の職員だって同じようなものですよ。だから官公庁含めて不払い残業というのは非常に広く蔓延してしまっていて、なかなかそれを取り締まるといっても大きな限界があるということですね。それから労働基準監督署というのがあちこちにあります。そこで監督官がいて取り締まりをするのですが、とにかく監督官の数が圧倒的に少ないという問題があります。そして事務官の数も少ないので、仕事量がむちゃくちゃ多いんですね。よく国会の答弁なんかで、監督を強化しますとか言っていますけれども、監督を強化しようと思うと、監督官の数を増やさなければどうしようもないという状況なんですね。これはもう心構えの問題じゃなくて、人の数の問題なんですね。そういう点からも限界があるということです。

それからもう1つは、ブラック企業には大体労働組合というのがないんですね。日本の通常の大企業には大体労働組合はあるんですが、ブラック企業と言われる企業には、例外ももちろんありますが、大体は労働組合はない。今の労働組合にはいろいろ問題もあって限界もありますが、しかし、労働組合がありますとまだ何とか歯止めが効きます。あんまりむちゃくちゃな働き方を労働組合が認めていると、労働組合の存在意義がないということになりますからね。例えば、労働組合があるところは、せめて労働基準法を守れ、ということとは言う。これは言いやすいですよ。最近は賃金上げろというものもなかなか言いにくいみたいですけれども、せめて労働基準法を守れということも言いやすい。ところが労働組合がないところでは、せめて労働基準法を守れという声さえなかなか上げられないという実態があります。ブラック企業の対策というのはそういう点でも非常に難しいということで、このブラック企業という問題を現在の厚生労働省のような取り組みで簡単に解決できるかという、私は残念ながらそうは簡単にはいかないと思っております。

3. なぜブラック企業がはびこるのか

やはり、もっと根本的なところから問題を考えなければならないと思うのです。そもそも、なぜ以前には余りなかったブラック企業というものが出てきたのか、ここから考えなければならない。いくつかの要因がありますが、1つは企業経営者が非常に短期的に利潤を上げなければならないという考え方になってきている点があげられます。単純化して言いますと、1990年のバブル崩壊までの企業経営者は、ある程度長期的に人を育てていく、そういうスタンスだったわけですね。だから人は大事にしようということで、それは企業主義みたいな別の面で、個人個人の自由を拘束するという問題もありましたけれども、大体はそういう発想だったんですね。それが1990年以降、大きく変わって、短期的に利益を上げなければならないということになってきたことが指摘できます。なぜそうなった

のか。これは1つは株主の発言権が非常に強くなってきたということがありますね。それまでの日本企業の特徴は、株式の持ち合いですね。それぞれの会社の株を発行しますよね、その株の所有者は誰が多いかというと、日本の別の会社、法人株主だったわけです。株式というのを相互に持ち合っていて、株価についてそんなに上がった下がったというふうで大騒ぎしなくてもやっていけた。ところが1990年代に入ってバブル崩壊があり、それからグローバル化してきまして、外資がどんどん入ってくるようになってきます。外資というのは、とにかく短期間に株がぱっと上がって、そこで売って、そしてさっと手を引いて儲ければ良いという特徴がありますよね。そうすると、株価を上げるために企業は短期的にその利益を上げなければならないということになってくる。

それから、グローバル化の中で国際的規模での企業買収が出てきて、うっかりすると自分の会社がどっかに買収されてしまう可能性が出てきます。そういう意味でも視野がどうしても短期的になってきて、それから会社の役員も任期が短期になってきます。どこかの銀行の頭取は年収1億幾らということで、私はちょっとびっくりしたのですが、それぐらいの年収をとって、そして一定の期間働いて、そして辞めていったって、まああと十分暮らしていける。そうするとその企業を長期にわたってどうやって育てていくのか。長期にわたって育てようと思いますと、当然人を大事にして、長期的観点で教育し訓練し養成していくということが必要になりますよね。ところが短期的に利潤を上げるということであれば、とにかく人を使って使って、その期間利益を上げれば良いということになってしまいがちです。今そういう時代になってきているということがあります。そういうことから企業のモラルが非常に低下しているということが一般的に言えるわけです。ごく最近でも阪急阪神ホテルの問題とか、あるいはみずほ銀行の問題が大きく取り上げられておりますけれども、全体として、言葉として企業は法令を守らなければならないということが言われております。これをコンプライアンスと言うのですけどね。企業コンプライアンスという言葉はよく使われるのだけれども、実際には法令をちゃんと守って、モラルをちゃんと守ってやっていると短期的な利潤が上げられない構造になってしまっている。

それからもう1つ、これは主要な要因とは言いませんけれども、消費者の問題があります。私を含めてですが、消費者としては物の値段は安くてサービスも良いほうが良いですね。でも、それをどんどん要求していくと、結局今の構造では働く者にしわ寄せが行くという構造になってるのですよね。例えば安い製品が買えること、これはありがたいことです。だけれども、企業が本当にこんな値段でものがつくれるのというような値段でものを売ろうと思えば、人件費を思い切って圧縮しなければならない。外食産業でもそうです。そういう問題も実は考えなければならないのかもしれない。例えば、ブラック企業ということで名前の挙がっているいくつかの会社はインターネットにはたくさん出てきます。そういう会社はインターネットでは非常に強い批判の対象にされているんですよ。こんな会社は酷い会社だと、とんでもないと。ところが他方で、その会社の製品はやっぱり安いから買って着ようかとか、そこの外食産業の店は安いからそこへ行って食べようかとなってボイコット運動にはなっていないですよ。ボイコット運動をここでやれと言うつもりはありませんけれども、何か消費者もどこかでそういう企業のあり方を許してしまっているところがあるのかもしれないと思います。これは私含めて反省すべき点かなと思っております。

それから、ブラック企業がはびこる背景の2番目の問題として非常に重要だと思いますのは、非正規労働者の問題であります。非正規労働者と言っていますが、これはパートとかアルバイトとか、それから嘱託とか派遣とかいろいろありますね。こういう非正規労働者が、ものすごく増えてきているのですね。大体1990年ごろ、バブルの崩壊のころには非正規労働者というのは、労働者、働く者全体の20%、2割ぐらいでしたね。ところが最近の統計では38%、4割近くになっております。これは20年間という期間における増え方としては、ものすごく大きなものですよ。今の日本で働いている労働者の数はざっと五千数百万人ですよ。単純化して5,000万人としましょうか。そうすると、1990年ごろには非正規の方は大体1,000万人。ところが現在は非正規が2,000万人になっているわけですね。この間、1,000万人分の正社員のポストがなくなって、1,000万の非正規の職場ができていますと、こういうことなんです。これはものすごいことです。こういう問題が若者の就職にも非常に大きな影響を及ぼしているんだらうと思います。

非正規労働者が置かれている状況はどういう状況かと、これは大体御存じだと思いますけれども、まず、雇用は非常に不安定ですよ。非正規労働者の全員とは言いませんけれども、6割以上が有期契約です。半年契約とか1年契約といった状況です。それをある程度更新していくけれども、その先は更新してもらえるかどうかかわからない非常に不安定な地位ですよ。正社員ということになりますと、一応契約の期間を定めないので、よほどのことがない限りは定年までは勤められる。この違いは非常に大きいですね。非正規労働者の雇用は非常に不安定だということが1つの特徴です。

もう1つの特徴は、賃金が非常に安いことです。最近、今年の9月ですけども、国税庁が調査結果を発表しております。これまでは、国税庁が働く者の給与の調査をしていたのですが、非正規労働者を特に区別しては発表していなかったんですね。今年、初めて非正規労働者を区別して発表するようになりました。民間企業で働く人の昨年の平均年収は408万円。これも前の年より1万円減っているんですね。1997年と比べると50万円減っているんですね。これ自体は大問題です。ほかの先進国で、この2000年のちょっと前から今までの間に、労働者の賃金がこんな減った国というのはいないんですよ。これは1つ注目すべき事実なんです。今回発表された数字で、非正規労働者の平均年収は168万円というのが発表されております。正社員よりも約300万円少ない。408万円というのは正規、非正規を合わせた平均なんですけれども、非正規だけとりますと168万円です。男性が225万円、女性が143万円。ここでも男女格差あるんですけども、非正規の賃金が低いというのは、もうこの数字からも歴然としているわけですね。これが就職問題に非常に大きく響いていると思います。

どういふことかと言いますと—これは湯浅誠という貧困問題を一生懸命やっておられる方が喩えて言っておられて、私はその受け売りにすぎないのですけれども—これは結局、椅子取りゲームじゃないかということです。仮に、10人の人がいるとしますね。椅子は6つしかない。その椅子に座れることが正社員になるということです。一生一応安定して、そこそこの給料で暮らせると。ところがその椅子に座り損なうと、ずっと非正規で暮らしていかなければならない。そこでみんなどつと競争して、その6つの椅子に座ろうとする、こういう状況なんだと言われております。事実そうだと思うんですね。実はブラック企業というのはそういう構造に目をつけて、正社員として募集すればどつと来るだらうと。正

規、非正規で格差社会というふうに言われていて、若者は正社員であればまあましだろうというふうにどうしても思いがちになる。そういう心理につけ込んで、先ほど申し上げましたような、若者を大量に採用して使い捨てるということが行われているということです。

これは喩えて言いますと、6つある椅子のうちの1つか2つは、一見非常に立派なんだけれども、実は壊れていて座った途端にぐしゃっとなってしまうような椅子だということかなと思うのです。今、厚生労働省が行っております対策は、その壊れそうな椅子は、これはよくないだろうと、もうちょっとちゃんとした椅子にしようじゃないかという話なんです。これは必要なですよ。だけれども、その椅子をちゃんとしても、10人いて椅子が6つしかないという構造が変わらないと、今の就職難とか就職をめぐる極めて深刻なストレスという問題は変わらないんですよ。さらに、大企業と中小企業の格差という問題もありますけれども、やはり一番大きいのは非正規雇用がもう4割近くになってしまっているということです。実際、非正規に一旦なりますと、なかなか正社員のほうに転換できないという仕組みになっているんです。非正規でやる仕事というのはどうしても半年とか1年とかというそういう単位で考えられますから、熟練が蓄積されにくい。そうすると、1つの非正規の職場で雇いどめになって、また次に行っても、結局その経験を買われて何かきちとした仕事で、正社員に雇ってもらえるという可能性がなかなか出てこない。非正規はいつまでも非正規だということになってしまうという構造ができ上がってしまっているんですよ。ここにやはり最大の問題があるのかもしれないと思います。この構造をどう変えるのかということこそ考えなければならない課題ではないかと思うのです。

さらに、ブラック企業ではないその他の企業はホワイトで立派な企業なのかという問題も考えなければなりません。私は労働法の専門でいろんな事件見てきましたけれども、とてもとてもそういうふうに言える状況ではないと思います。

まず、長時間労働というのはもうどこの企業でも蔓延しております。日本の社会にいると、月100時間の残業とか、何か当たり前のように思うかもしれない。朝早く行って、晩も終電で帰ってくるような働き方が、もうこれはしようがないというふうに思っておられるかもしれませんが、これは国際比較で見ると異常なんですよ。先進国の中で日本ほど長時間働いている国はありません。

私はドイツが研究対象なので、ドイツで合計3年ぐらい住みましたけれども、ドイツ以外の国を含めてEUの段階でいろんなルールを決めています。現在、労働時間が週で残業含めて48時間というのが最高限度なんですよ。だから、普通、週40時間としますと、1週間に8時間しか残業はできない。それからもう1つルールがありまして、仕事が夜終わり次の朝仕事が始まるまでに、最低11時間は休憩時間をおかなければならないことになっているんです。だから労働時間には何重にも規制をかけています。大体平均的な働き方を見ておきますと、ドイツ人というのは朝が早いんですよ。ちょっと私自身は勤めにくいかなと思うんですけど、朝も7時半か8時ぐらいから仕事を始めて、そして昼の休憩は30分、夕方の4時半ぐらいにはもう家に帰ってきているのです。その4時半から何をするかというと、もうみんな好きなことしております。スポーツが好きな人はジムに行くし、庭仕事が好きなのは庭仕事をしているし、そして友達を呼んでパーティーをする。つまり、ウィークデー自体が、仕事と、それから仕事の後の楽しみがちゃんと組み合わせられた過ごし方になっているわけですね。そして土日は完全に休みとなっています。こうい

うのが典型的なドイツ人の生活です。日本みたいにそんな朝早く出て夜遅くまでという仕事をしている人は、ごくごく一部の管理職にあるかもしれませんが、普通の労働者ではほとんどないと言っても良い状況なんですね。労働時間についてはドイツと日本ではこれだけ差が大きいと思います。そういう長時間労働というのは非常に広く蔓延していて、その上にブラック企業というものが特に極端な形で存在するというふうに見たほうが良いのではないかと。だからブラック企業のところだけ一生懸命潰そうとしても、広くある裾野から変えていかないと、なかなかこれは解決しないという気がします。

それから、いじめ、パワハラですね。これは本当に酷いですよ。私も最近、統計資料見てびっくりしたんですが、各都道府県に厚生労働省の出先機関の労働局というのがあってですね。当然、鳥根県にもあります。そこで、労働相談を受けて、そして紛争については解決する。その相談件数が、全体で年間25万件ぐらいですね。これまで何が多かったかというと、1番が解雇です。2番目が労働条件の不利益変更ですね、賃金を急に下げられたとか。ところが、最近の統計で初めていじめ、パワハラ問題が解雇問題を抜いて1位になったんですよ。いかに、いじめ、パワハラ問題が多くの職場で深刻な事態になっているかということがわかりますよね。なぜこんなことになっているのかというのは、またいろいろ分析しなければならぬと思いますが、言えることは職場が非常に荒廃しているということです。これは、私のゼミを出て、卒業して、公務員になったり民間会社に行ったりしている卒業生が時々集まるのでその話を聞くと、大体みんなそう言いますね。職場が非常に荒廃している、と。1つの理由は、正社員がおり、パートがおり、アルバイトがおり、派遣がおり、もう身分がばらばらでまとまりがとれない。正社員は正社員でものすごく競争を強いられる。競争ということは、要するにほかの正社員を蹴落とさないと生き残れないということですから、当然一緒に協力してやろうという雰囲気は後退していきますよね。そういうことを背景として、このいじめ、パワハラが出てきているのかなというふうに思います。そういう問題を考えていかないと、ブラック企業も本当の意味ではなくならないのかなという気がするんですよ。

4. 働きがいのある人間らしい仕事をめざして

そこで私は2年ぐらい前から、日本で今、必要なのは「ディーセント・ワーク」だという言葉を使っている議論しております。「ディーセント・ワーク」という言葉ってなかなかわかりにくいんですよ。1999年にILOという国際労働機関の事務局長が報告を出しまして、これからは「ディーセント・ワーク」の実現というのがILOの最大の課題であるということを打ち出すわけです。厚生労働省は比較的早くからこの「ディーセント・ワーク」という言葉を日本語に翻訳しまして、「働きがいのある人間らしい仕事」、これを保障することが労働者の願望であるということを書いています。では、働きがいのある人間らしい仕事というのはどんな仕事なのか。私は大きく分けて3つあると思うのですよ。

1つは安定した雇用です。これは必要ですよ。雇用の安定、非常に必要です。実は雇用が不安定ですと、いつ首切られるかわからない、あるいは有期雇用の場合には、今度、更新してもらえないかどうかかわからない、そういう不安定な状況に置かれますと、労働基準法なんかで定められている権利もなかなか使いにくいんですよ。今、年次有給休暇というのは、勤続6カ月で10日とれるんですよ。あと勤続年数が上がっていくに従って、だんだん

ん日数がふえていって、20日までとれるんです。けども、1年の有期雇用の人が法定の年休をとろうと思ったら、その次、雇いどめされる、更新してくれないということに覚悟しないと年休はとれないというように、雇用が不安定だということはただ単に失業したら困る、失業中の生活がどうなるんだというだけじゃないんですね。現在その労働関係がつながってるときの労働者の権利もちゃんと守れない。年次有給休暇の問題はものすごく変な状況なのです。制度の上では、平均して1人当たり年間15日以上取れるのです。ところが実際に労働者が取っているのは8日程度なのです。半分ぐらいしか取ってないのです。半分は全て流しているのです。こういうことはまずドイツではあり得ないですね。ドイツでは年休は大体年間6週間ほどありますが、丸々取ります。年休の取り残しというのはまずないですね。だから年休を比べても全く違うんですが、その1つの理由は雇用が不安定だということで、雇用の安定性というのは非常に大事ですね。

2番目に、適正な賃金です。今の最低賃金は、ちょっと低過ぎるのではないかと思いますけれども、適正な賃金であることが重要です。それから賃金に差別がないことですね。これも大変重要であります。

それから3番目に人間的な働き方です。これは、労働時間がそこそこだということであります。

この「ディーセント・ワーク」の「ディーセント」というのは日本であんまりなじみのない言葉で、私もこの「ディーセント・ワーク」という言葉を聞くまでは、「ディーセント」という言葉はあんまりよく知りませんでした。聞いてみると、まずまずそこそこのいうぐらいの意味のようですね。大阪弁で言うと、「まあまあでんな」という感じです。だからそんな立派なものではないんですよ。だからそのディーセント・ワークというのは、何か非常にすばらしい仕事をみんなができてというものではない。そんなのは無理ですからね。だから中身は、賃金もそんな贅沢はできないけれどもまずまずで、雇用は安定していて、労働時間もそこそこ、そんなむちゃくちゃ長くは働かせられない、ということです。

言いかえますと、自分さえ真面目に働いておれば、一生とにかく安定して、働く者、労働者としての生活が営める仕事。そんなにむちゃくちゃな過大な要求をするものではないのです。でも、今、日本に欠けているのはそれじゃないかという気がするんですよ。どんなに自分が一生懸命働こうと思っても、まず入口のところで入れてくれない。あるいは会社に入ると、会社の仕組みのもとで、こんなひどい長時間労働と思われるような仕事もやらなきゃならない。そこそこというのが非常に難しいですね。そこそこを何とか実現するというのが「ディーセント・ワーク」というものの考え方なんです。

それを実現するためにはどうすれば良いのかということなんですが、労働組合がかなり強力であれば、労働組合の力でそういうルールをつくってやることができるんですよ。ヨーロッパの国々は大体、労働組合が産業別の労働組合としてかなり強力ですので、労働組合の力である程度やってこれたのだと言えます。日本の場合には、労働組合がそれぞれ企業別なので、労働組合といっても全然仕組みが違うんですね。だから労働組合の力は非常に弱いです。そういうところでは、こういう「ディーセント・ワーク」を実現するために何が必要かという、法律しかないんですね。法律、全国で一律に適用される法律で、労働条件の基準を決めて、どんなことがあってもこの条件よりも低い条件で働かせてはいけませんよという基準を決めることが重要です。例えば労働時間ですね。何度も言ってま

すように、現在はせっかく1日8時間1週間40時間という原則がありながら、労使協定さえ結べばそれを大幅に超えることもできるという構造になってしまっています。これを、例えば労使協定を結んでも残業は1日2時間、1週間6時間、1年は150時間ですよという枠をきちっとはめて、その枠内の中で労使協定で決めていくということにするとか、あるいは、年休というのはせっかく保障してるんだから、ちゃんと100%消化できるような仕組みにするとか、そういうことが大変大事です。

それから、どうしても緊急に考えなければならないのは、非正規雇用の問題です。現在のように4割近くの労働者が、これだけ正社員と大きく違った状況でしか働けないという状況はどう考えても社会全体の健全さという点からいっても問題があると思います。

ただ、その非正規をすぐになくせということもなかなか難しいとすると、やはり非正規であってもできるだけ雇用の安定を図ることが重要だと思います。この点、参考になるのはドイツとかフランスの例で、ここでは期間を定めて人を雇うためには、期間を定めることに合理的な理由が必要だという考え方なのです。例えば夏場だけ仕事が忙しくてその期間だけ人を雇うというケース。これは構わないのです。でも例えばスーパーのレジ係はどうでしょう。これは年中要りますよね。スーパーのレジ係をなぜ期間を定めて雇わなければならないのか、これは合理性がないという形で、有期契約の範囲を限定していく。それから、これはヨーロッパ全体のルールとしてありますけれども、正規と非正規の賃金格差は認めない、時間給に換算すると同じでなければならないという原則です。これも大変重要なことですよ。その他派遣労働の問題等々があります。こういう形で労働法上のルールをきちっと定めることによって雇用全体を安定したものにし、人々の働き方をディーセントな、そこそこのものにするということが非常に重要な課題だと思ってるんですね。

ところが残念ながら、世の中の動きはどうもその逆の方向を向いているようです。現在の合い言葉は「規制緩和」ということでありまして、規制がきつ過ぎるからもっと緩めろという声が非常に強くなっております。例えば、もっと解雇しやすくしなければならない。日本では正社員については、解雇は確かにそれほど簡単ではない。合理的な理由がなきゃならないとかいうことになっておりますけれども、これをもっと緩めろ、という主張です。先日大きく騒がれていたのは、国家戦略特区という特別の区域を設けて、そこについては解雇を自由化する、というような構想です。これはさすがに厚生労働省が猛反対して一応潰れたのか、あるいは一歩引いたのだけかわかりませんが、そういう状態になっています。そのほかホワイトカラーの働き方の問題ですね。ホワイトカラーが働いても残業代を払わなくてもよいようにしようとする案があります。これが実現すると労働基準法違反であったものが労働基準法違反でなくなるわけですね。そういう問題とか、その他いろいろあります。

私が長年労働法を研究してきた上で思うのは、今、言われている「規制緩和」というのは、何か労働法を全体がそもそも要らないのだ、規制するということは悪いことなのだ、という考え方のようにあります。もし、こういう考え方を認めますと、今問題となっております解雇問題とかホワイトカラーの賃金問題とか派遣とか有期雇用じゃなくて、もっと労働法全体が本当はもう要らないという方向に行くおそれがあります。そういう点では私は非常に強い危機感を感じております。たしかに規制緩和論にも一応の理屈はあります。

規制を緩和すると企業が繁栄する、企業が繁栄するといずれそれは労働者にもおこぼれとして行くだらうという、そういう発想なのですね。だから規制を緩和することは労働者のためなんだという、そういう論理も含んでおります。

しかし、これについては実は余り注目されませんが、日本経済というのは平成不況というふうに言われておりますけれども、2000年から2007年ぐらいの間は戦後最長の好景気だったんですね。余り言われてませんが、そうだったのですよ。その間に何が起こったかという、企業がすごい内部留保というのを溜めるのですね。今、二百何十兆という金を企業は持っているんです。企業は金を持っているんだけど、これをどこに投資したら良いのか、なかなか難しいから大変なのだというふうな状況なのです。景気が良くて経済成長したという状況の中で労働者の賃金はさっき言ったように減っていききましたよね。でも企業の内部留保は大きく溜まっていったわけです。そうすると、この事実だけ見ても、とにかく規制を緩和して、企業が成長して利潤を上げると、いずれ労働者も良くなっていくということにはならないということなんですね。だから、やはり私はそういう規制の緩和ではなくて、先ほど言った、せめてヨーロッパ並みのルールですね、これを日本で実現して、そして日本の働く人たち、若い人たちも中年の人も高年の人も、とにかく「ディーセント・ワーク」だと言えるような働き方ができる社会にしていける必要があると思っております。

そういう点で、今日御出席いただいている方々の、とりわけ若い方、これから就職しようとする方に訴えたいことの1つは、ブラック企業には行かないようにしてくださいということ。これが1つです。行ったら本当に大変ですからね。2つ目、ブラック企業に行ってしまうと、これはちょっとやばいなと思ったら、すぐに誰かに相談して、できれば早く辞めることですね。今、相談の窓口としては、それぞれの労働基準監督署とか、それから労働局とか、それから弁護士さんなんか相談窓口をつくったりして対応しようとしております。ぜひ相談してください。3つ目、ブラック企業に行くとか行かないかという問題もありますが、やはりさっきから申し上げていますように、それだけでは全体はなかなか変わらないですよ。日本の雇用社会と言いますか、働き方というものをもう少し人間的なものに変えるような仕組みをつくっていく。そういう方向で世の中が変わっていかなくちゃならない。そういう広い視野もあわせて持っていただきたいというふうに思います。時間が参りましたので、以上で私の話とさせていただきます。

どうも御清聴ありがとうございました。(拍手)

質疑応答

○司 会 西谷先生、どうもありがとうございました。それでは、残り時間が少しありますので、質疑応答に移らせていただきたいと思います。

○学生 A 西谷先生、大変ためになるお話ありがとうございました。先日、大学の講義の中でベーシックインカムというものについて少し学んだのですが、これについて西谷先生がどのようなお考えをお持ちかをお聞かせ願えればと思います。よろしくお祈りします。

○西 谷 大変重要な、良い御質問だと思います。実は私、2年ほど前に出しました『人権としてのディーセント・ワーク』という本の中で若干書いていることなのですが、ベーシックインカムという考え方の中にはいろんなバリエーションがあるので、根本

は、働いている人、働いていない人、働く能力のある人、働く能力のない人、そういうことを一切構わずに全ての人に最低の所得を保障しようという考え方なのですね。これはある意味、魅力的な面を持っております。でも、直ちに出てくる疑問は、それじゃあ一体誰が働くんですか。社会というのは労働がなければ支えられない。みんなが、働こうと働くまいと同じだけの所得をもらえるということであれば、労働するということが意味が大きく後退してしまうでしょう。私はやはり、働くということは非常に重要なことだと思っています。その人、その個人にとってもやっぱり生きがいになるし、働くということを通じて社会とのつながりが出てきて、そしてその人のアイデンティティーを形成するためにも大変重要な意味を持つと思います。そういう観点から、ベーシックインカム論は魅力的な面はあるのは確かだけれども、私は反対です。むしろ働いて賃金を得るということを中心とした社会を考えるべきだというのが私の意見です。

○司 会 はい、では、また挙手をお願いします。

○学生B 西谷先生の講演はとてもよかったです。労働法以外、法学全般に関することなんですけど、ネット上で高校にも法学の勉強をさせるべきだという意見がありまして、私はその意見に賛成なんですけど、西谷先生の御意見をいただきたくて質問したんですけど、どうでしょうか。

○西 谷 基本的には、私、高校からそういう勉強をするということは大変大事だと思います。むしろ、小学校、中学校を含めて、早い時期から法学の勉強というのは必要だろうと思うんですね。その場合に法学といっても、何かその憲法何条にこういうことが書いてあるとか、労働基準法にこういうことが書いてあるという、そういう細かいことよりも、法というものに対する基本的な考え方と言いますかね、法というのは社会生活を守る上でのルールで、そこには権利も書いてあり、義務も書いてあると。そして権利というのは守られなきゃならないんだと。義務ももちろん守らなければならないんだけど、そういう何か基本的な法の精神と言いますかそういうものについてはできるだけ早くから学んでほしいと思います。それから、高校での法学教育について言いますと、もう少し具体的になるのでしょうか。そこではもちろん憲法とか、労働法について言いますと今後、高校出ただけで働く方もたくさんおられるわけですから、これは働く上で身につけてほしい知識ですね。例えば1日8時間週40時間を超えると割り増し賃金を当然に請求できるんだというふうなこととか、あるいは会社でどうしてもつらくて辞めたくなると、これは辞める自由はあるんだと。逆に首を切られるというのは、そう簡単には切られないんだという、基本的なことは高校できちっと教えるような体制をとっていただきたいなというふうに思っております。

○司 会 ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。手を挙げてください。結構いますね。じゃあ、そちらですか。はい。何人か、じゃあまとめて話してまとめて先生に答えていただく形にしたいと思います。

○学生C 本日はありがとうございます。先生にお伺いしたいことは、今は雇用するかされるかというお話しだったんですが、学生の視点からして、もう1つの道があるのではないかなと僕は思っています。それは、先ほど先生が話された社会基盤の1つになると思うんですが、学生が起業するという、業を起すということについて御質問したいのですが、先日、学生起業の希望者の集まる東京のイベントに参加したのですが、そこではたく

さんの人が起業家を目指していて、活動している姿が見られました。それについて、先生は学生がそういう企業を起こすことについてどうお考えかちょっと教えていただきたいなと思って質問させていただきます。お願いします。

○司 会 では、また、まだいらっしゃいましたね。何人か。はい、じゃ、その方。

○学生D 本日は興味深い講演をありがとうございます。就職活動についてお伺いしたいのですが、最近の大学の就職活動というのは、私は少し過剰であると思います。例えば着こなす講座であるとか、メイクアップ講座であるとか、そういうのは本当に必要なものなのかと思います。大学というのは、本当は学ぶためにあるところであって、そういうことをするのは大学の意義に反するのではないかと思うのですが、どうお考えでしょうか。よろしくをお願いします。

○司 会 あともう1名ぐらいいきますか。もしもしたら、手を挙げてください。はい。

○学生E 今日はありがとうございます。先生は、ブラック企業にはほとんど労働組合がないっておっしゃっていたんですけど、なぜブラック企業の労働者はなぜ団結して労働組合をつくらないのか、理由を御存じであればぜひお伺いしたいなと思って質問させてもらいました。

○司 会 では、まだ質問たくさんあるかと思うんですが、ここでちょっと打ち切らせていただきまして、先生にお答えいただければと思います。よろしくをお願いします。

○西 谷 どの質問も大変重要で、短時間でお答えし切れないとは思いますが……。

まず起業については、なかなか一般論として言うのは難しいんですよね。起業の条件があれば起業するということについては、もちろん反対ではありませんけれども、かなりいろいろリスクもあるので、どういう種類の仕事をどういう条件でどういう資金を確保してやれるのかという、条件を慎重に考えないとそう簡単にはいかないのではないかと、ちょっと一般的な答えしかできません。

それから大学の就職活動、これはちょっと実情を知らずに論評はできないんですが、大学は本来、学問、教育の場であって……、というのは趣旨としてはもちろん賛成ですけども、しかし、この現実の中で大学としても就職のために本当に意味のある援助をすることは、これも必要なというふう思うのですね。ただ、面接の仕方の訓練とか、そういうことになりますと意味のある援助の範囲を超えるかもしれないという気はいたします。本当は企業の側が人を見る目があって、大学で本当にきちっと真面目に勉強した人については、ちゃんとそれを評価して採用するという仕組みができていれば良いのですが、必ずしもそうっていない段階では、一種の就職の技術みたいなのも必要な面もあって、やはり大学としてもそういうことにも一応目配りした援助をしなければいけないのかなと思っております。

それから、ブラック企業と労働組合なんですけど、まずブラック企業というのは割に新しい企業ですが、日本の労働組合の大多数は戦争直後にできたんですよね。それが今でもずっと生き残っているということで、これまで組合がなかった企業で新しく組合をつくるというのはものすごく難しいのです。会社は当然、そういう組合をつくられると嫌ですから、いろんな妨害をします。それは、不当労働行為といって許されないんですよね。私は奈良県で労働委員会の公益委員というのを務めていて、そういう事例いろいろ目にしておりますけれども、実際、会社が本気になって労働組合を潰す気になると、労働組合のほうで

なかなかこれに耐えられないということはあるんですね。ただ、労働組合は大きく分けて2種類あります。1つは企業内の組合、何々会社の組合という組合です。もう1つは地域にあって、個人で加盟できる何とかユニオンという、そういう組合です。ブラック企業の労働者も個人としてそういう地域の組合に入ることはできます。しかし、その企業の中に組合をつくるというのはなかなか実際問題は難しいという状況です。

○司 会 まだ御質問たくさんあるかと思うんですが、時間も参りましたので、きょうはここで終了させていただきたいと思います。西谷先生、本当にきょうは貴重な御講演をありがとうございました。皆様、いま一度拍手をお願いいたします。（拍手）

○西 谷 どうもありがとうございました。

キーワード：ブラック企業 雇用 労働 非正規労働 デイセント・ワーク

(NISHITANI Satoshi)