

# ブラック企業の今後

吉村 怜真 木下敦嗣 小澤 一稀 明田啓志

# 目次

- ブラック企業の特徴
- 人間関係
- 労働時間について
- 企業の事例

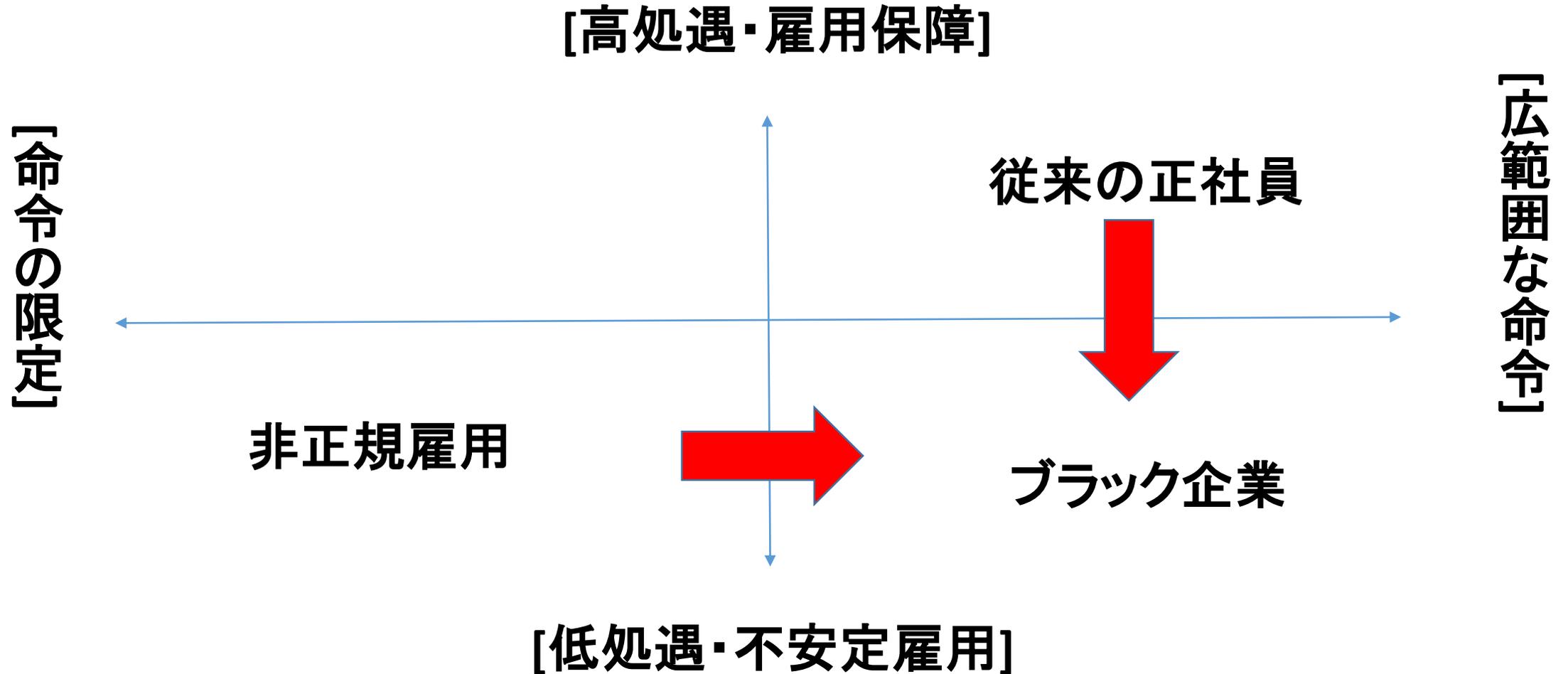
# ブラック企業の特徴

# ブラック企業の特徴

- ・従業員の意に反した長時間労働
- ・残業代が支給されない
- ・年間休日が極端に少ない
- ・パワハラ・セクハラの常態化
- ・大量採用・大量離職が繰り返される

出所:<http://www.rirekisyodo.com/research/black-definition.html>

# ブラック企業はいいとこ取り



# ブラック企業の根本理由

社員の使い捨て

会社の命令

長時間の時間拘束

出所: 東洋経済 閲覧5/23(<http://toyokeizai.net/articles/-/105353?page=4>)

# 社員を使い捨てる企業の特徴

面接官は感じが良く、厳しい質問をしなく、1~2回の面接で内定を出す。ブラック企業は社員という消耗員を欲しているため、簡単に内定を出すのである。企業にとって新卒採用は重要な大型投資であるため、エントリーシートや筆記試験でふるいにかけて、何回も面接して身長に選ぶため1~2回程度の面接で簡単に内定を出すことはない。社員のキャリアプランを考えないような企業は社員を長期間にわたって雇用する気はなく、短期間酷使して、使い物にならない社員はやめさせればいいと思っているため、簡単に採用を出している。

出所: 東洋経済 5/8

# 「就職活動」の洗脳が違法行為を受け入れさせる

- 現在の就職活動の恐ろしいところは、就職活動を通じて若者がある種の「洗脳」を受けさせられることである。就職活動を通じて「どんなに違法なことでも耐えるのが当たり前」という
- 大学のキャリアセンターで「契約書や労働条件のことは聞いてはいけない」と指導されている。就職活動を通じて「法律は守られるべきだ」という価値観すら、奪われていくのである。

# 辞めるのは悪という認識

- 仕事は最低3年続けるもんだぞ
- 辞めることは悪である

この様に今の日本では会社を辞めることはあまりいいことではないと考えられている。ではなぜこの様に考えられているのだろうか。例えば会社の面接官からすれば当然長く働いてくれる事を希望します。そして会社をすぐに辞めてしまうと、半年で退職した履歴があればウチでもすぐに辞めてしまうのでは、といった疑念にかられます。このような考え方により辞めることができない。

この考え以外にも物事を辞めること = 負けという考え方が広まっています。

我慢や忍耐が美德という教育

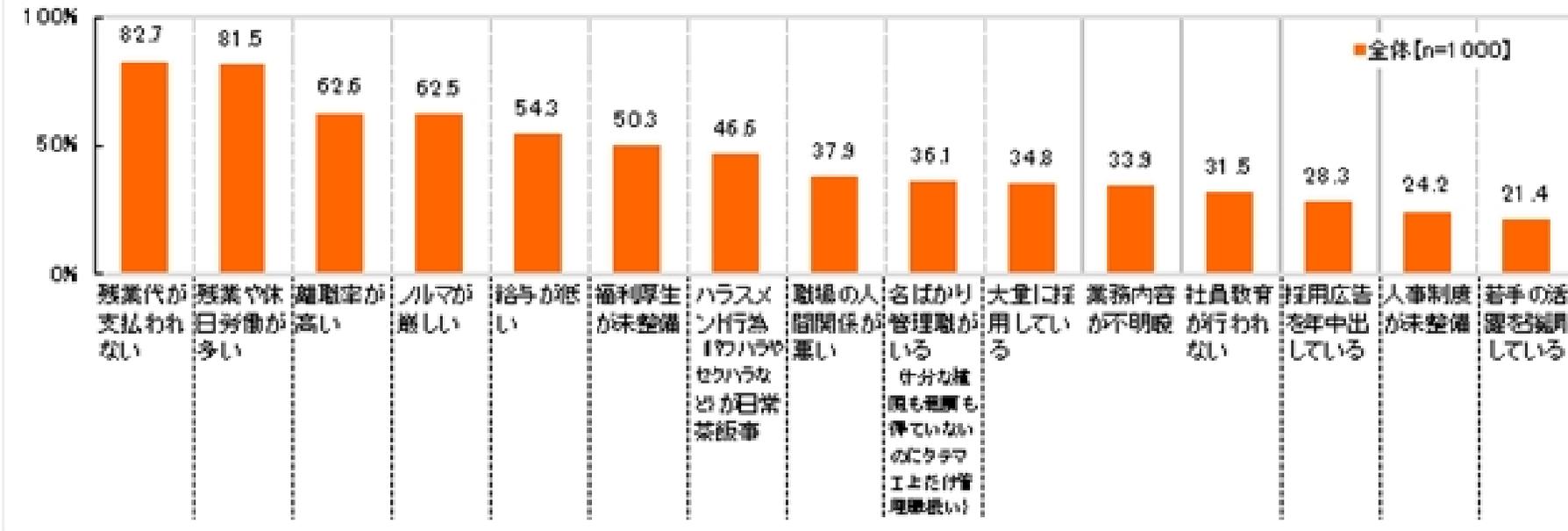
日本社会に充満している我慢や忍耐が素晴らしいという価値観は、ありとあらゆる場面で、これまで生きてきた中で刷り込まれている。

# 人間関係

# ブラック企業における人間関係

◆“ブラック企業”とはどのような企業だとイメージしているか（複数回答形式）

※上位15位までを表示



20歳~25歳の男女で就職活動の経験がある最終学年の大学生・院生または4月から就職した社会人1年生を対象とした2014年4月28日~5月7日に実施したサンプルである。

# いじめ・嫌がらせの相談件数

右のデータは都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談である。相談は年々増加し、平成24年度には相談内容の中でトップとなり、引き続き増加傾向にある。



# 国が定める具体的なパワハラの定義

- 厚生労働省の定めるパワハラの具体的な定義（ただし、職場のパワーハラスメントのすべてを網羅するものではないことに留意する必要がある。）。

## 類型

- (1)身体的な攻撃
- (2)精神的な攻撃
- (3)人間関係からの切り離し
- (4)過大な要求
- (5)過小な要求
- (6)個の侵害



## 具体的行為

- 暴言・傷害
- 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- 隔離・仲間外し・無視
- 業務上明らかに不要なことなどを要求
- 仕事を与えない等
- 私的なことに過度に立ち入ること

出所 2016年5/9 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021i2v.html>

# パワハラ予防・解決

## 予防するために

- ・トップのメッセージ
- ・ルールを決める
- ・実態を把握する
- ・教育する
- ・周知する

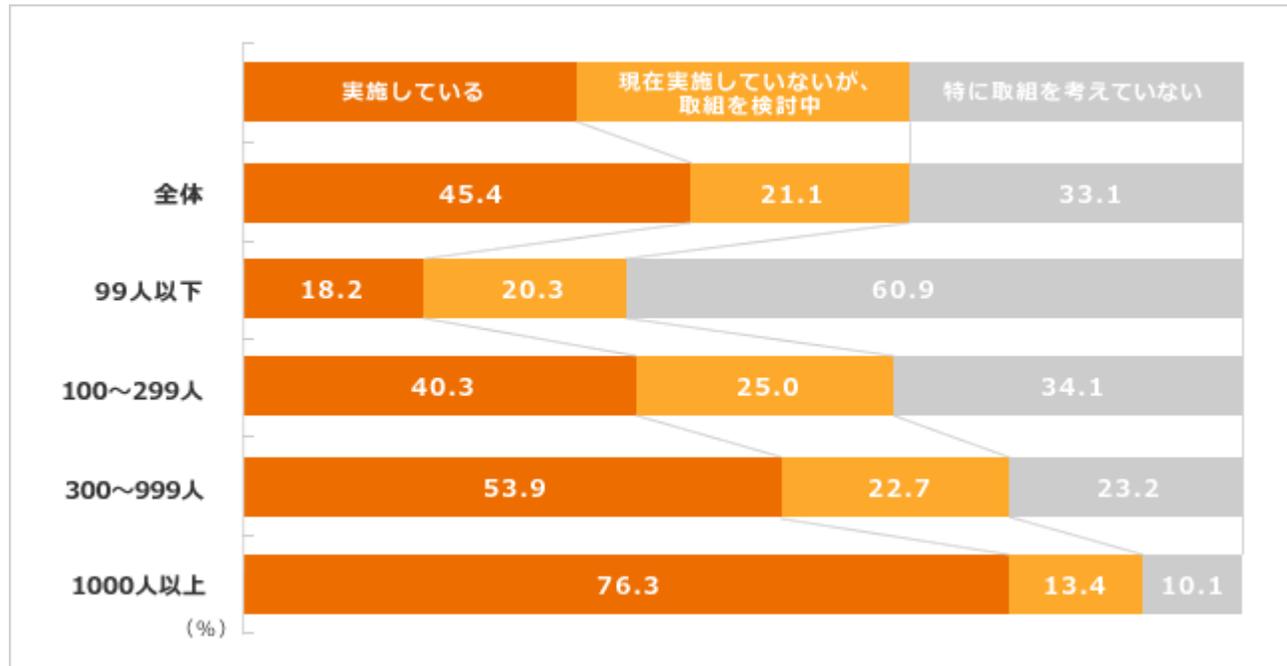
## 解決するために

- ・相談や解決の場を設置
- ・再発の防止

行政は・・・

問題の現状や課題、取組例  
などについて周知啓発を行う  
べき

# パワハラ対策をしている企業割合



予防・解決に向けた取組をしている企業は45.4%にとどまり、特に従業員99人以下の企業においては18.2%と2割を下回っています

出所:厚生労働省

# 労働時間

# ブラック企業の労働時間

## 法律が定める可能な労働時間

基準法36条に基づいているので「**サブロク協定**」と呼ばれるものがある。

1週間 → 15時間

2週間 → 27時間

1か月 → 45時間

1年 → 360時間まで

## ブラック企業業界ランキング (Vorkers調査レポートより)

- ・No1. コンサルティング 平均残業時間83.5時間
- ・No2. 広告 平均残業時間78.6時間
- ・No3. 建築、土木 平均残業時間70.8時間
- ・No4. マスコミ、出版 平均残業時間66.1時間
- ・No5. 不動産 平均残業時間64.8時間

# サービス残業が起きる3つの要因

- ・**経営陣の無知によるもの**

経営者が労働基準法を理解していない

- ・**コストカットのため**

コスト削減のために違法と知りながらサービス残業を放置している

また、働者も会社の方針などと色々な理由からサービス残業を受け入れている

- ・**周りもやっている**

「周りの会社もやっている」「サービス残業は常識」と考えて改善しない経営者もいる

# 形を変えるサービス残業

- ・定時で帰りにくい雰囲気を出す
- ・朝残業
- ・仕事を家に持ち帰る
- ・みなし残業
- ・管理職に昇進させる
- ・30分、15分単位で時間をカット
- ・着替えの時間、待機の時間

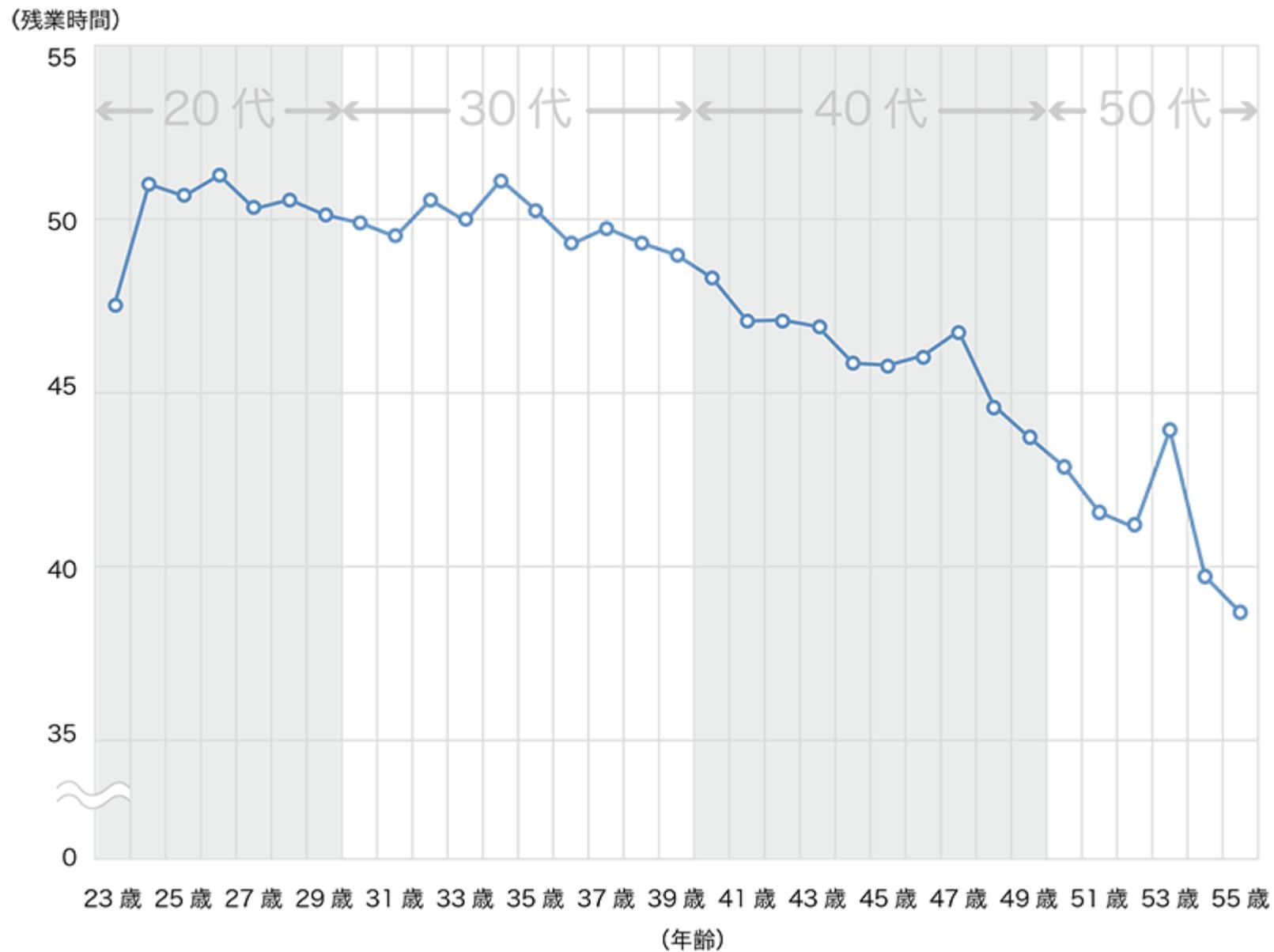
<https://roudou-pro.com/columns/27/#header>

# サービス残業を止めさせる方法

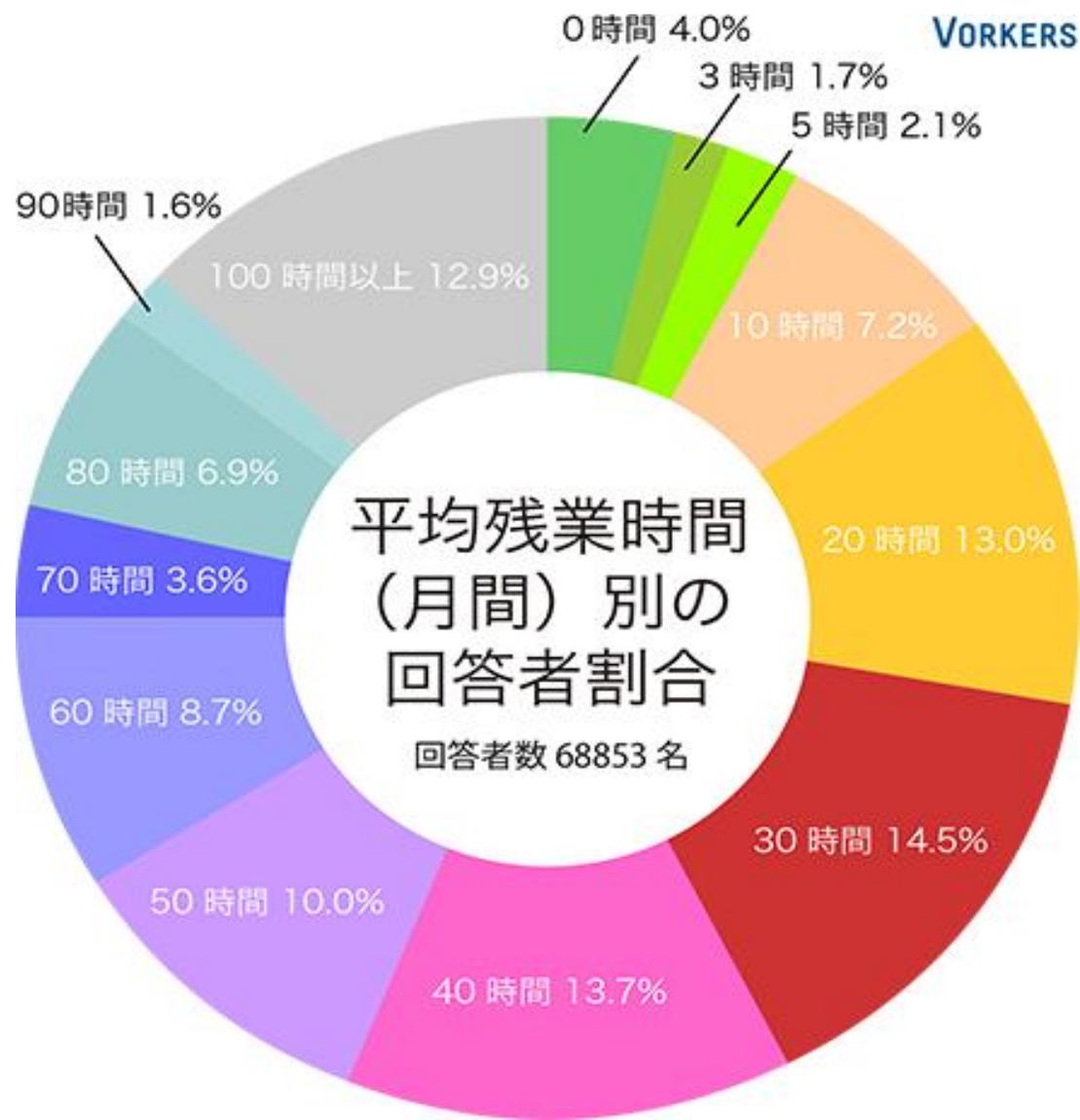
- ・労働組合で団結
- ・労働基準監督署に報告

<https://roudou-pro.com/columns/27/#header>

# 平均残業時間（月間）の年齢別推移



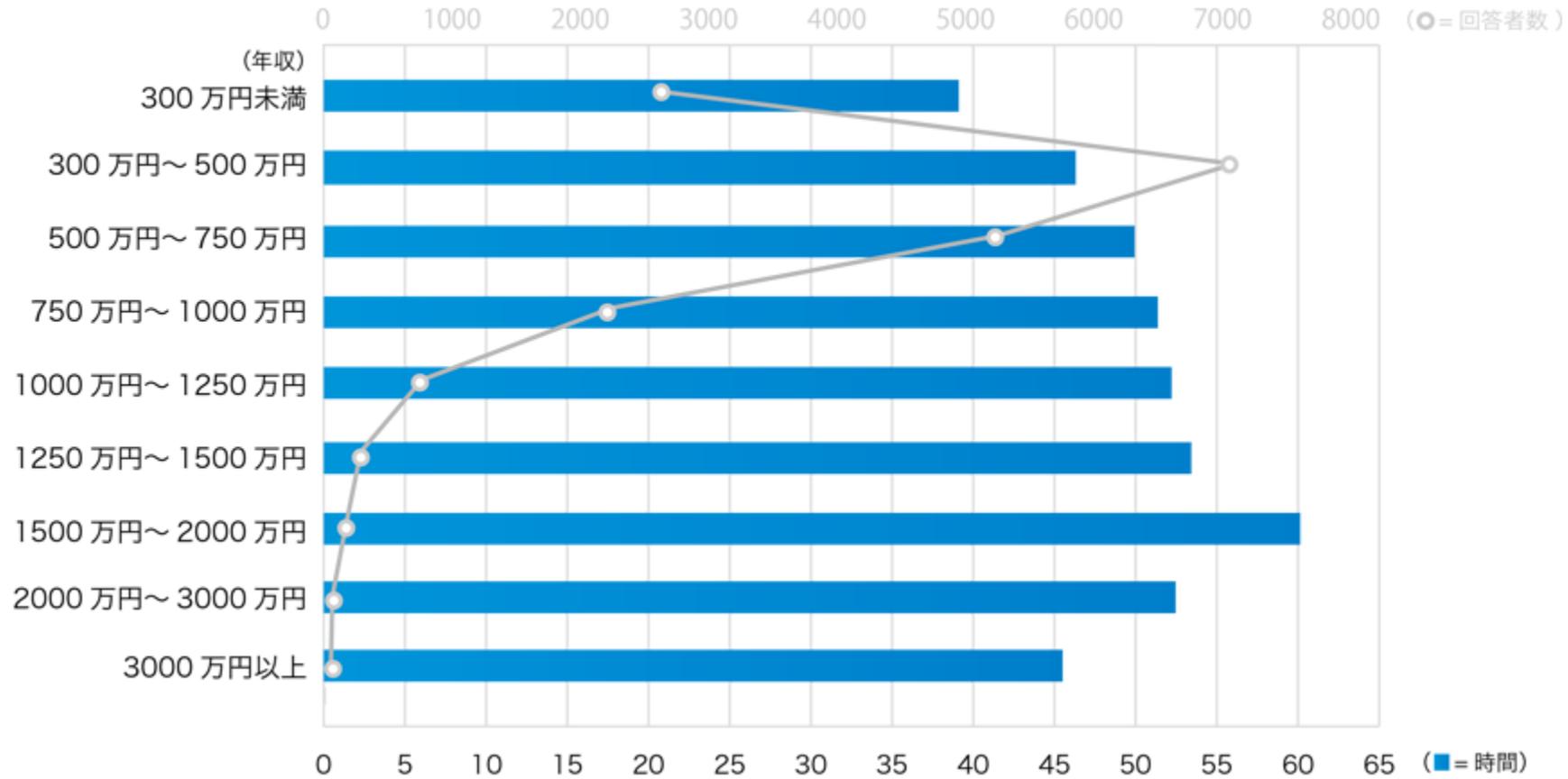
# 平均残業時間



[http://www.vorkers.com/hatarakigai/vol\\_4](http://www.vorkers.com/hatarakigai/vol_4)

## 年収別の平均残業時間（月間）

VORKERS



[http://www.vorkers.com/hatarakigai/vol\\_4](http://www.vorkers.com/hatarakigai/vol_4)



# ブラック企業大賞2015受賞企業

- ブラック企業大賞 株式会社セブンイレブン
- WEB投票賞 株式会社引越社関東(アリさんマークの引越社)
- ブラックバイト賞 株式会社明光ネットワークジャパン(明光義塾)
- 特別賞 暁産業株式会社
- アリ得ないで賞 株式会社引越社関東(アリさんマークの引越社)

# ブラック企業大賞受賞理由



## ・株式会社セブンイレブンジャパン

同社のフランチャイズに加盟する店主4人が、販売期限が近い弁当などを値下げして売る「見切り販売」の権利を同社から妨害される。

## ・株式会社引越社関東

営業職であったA氏をシュレッダー係

A氏からシュレッダー係への配転無効の裁判が起こされているほか、同社が引越荷物の破損等に対する損害を従業員に全て負わせて給与から天引きしていたことから、全国各地でこれを取り戻す裁判が起こされている。



# ブラック企業大賞受賞理由

- ・株式会社明光ネットワークジャパン(明光義塾)

講師アルバイトに対して、授業以外の業務に賃金が違法に払われない「コマ給」賃金未払い(労基法24条違反)

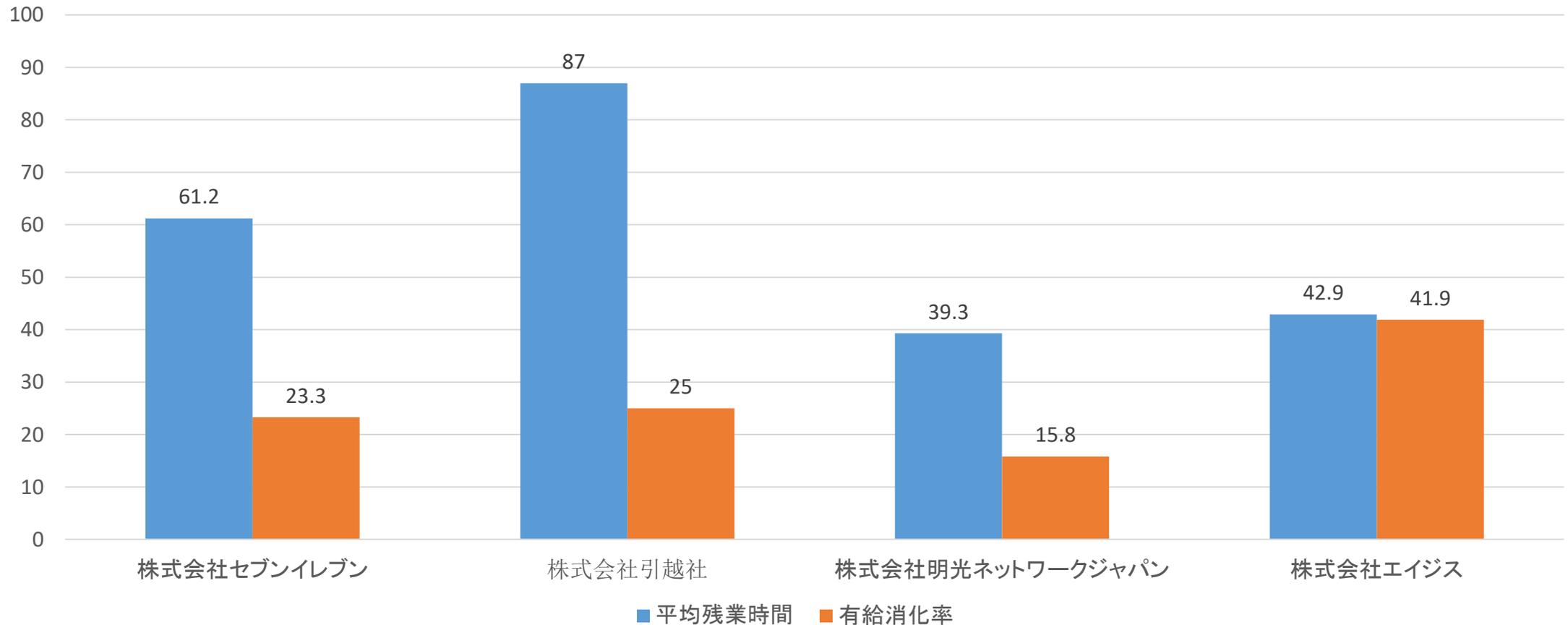
- ・暁産業株式会社

当時19歳の男性社員が、自宅で首をつり亡くなった。男性の自殺原因は上司からのパワハラである。入社後は、直属の上司(リーダー)から「辞めればいい」「死んでしまえばいい」暴言を執拗に投げつけられていた。

# 受賞企業の残業時間と有給消化率

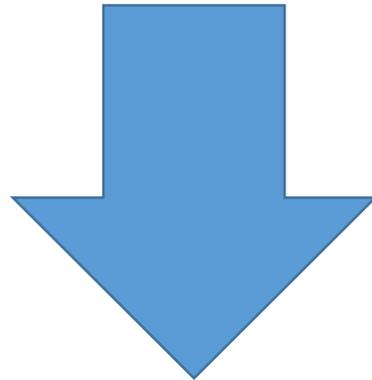
- 株式会社セブンイレブン 平均残業時間(月間)61.2時間 有給消化率23.3%
- 株式会社引越社 平均残業時間(月間)87時間 有給消化率25.0%
- 株式会社明光ネットワークジャパン 平均残業時間(月間)39.3時間 有給消化率15.8%
- 暁産業株式会社(vorkersに乗ってないことにより不明)
- 株式会社エイジス 平均残業時間(月間)42.9時間 有給消化率41.9%

# 受賞会社 残業時間と有給消化率



# グラフから

- 残業時間はどの会社を見てもバラつきがある。
- 有給休暇率もバラつきがあります。



- この二つを見るだけではブラック企業かは**判断**できない。
- 残業だけでなく**パワハラ**も**原因**である

## 国内アパレル産業のブラック企業(ユニクロ)

2015年業界内売上高世界4位、国内1位のユニクロ

国内、国外でもの採用人数としては過去最多になる。

ユニクロの大量採用による新入社員の使いつぶしに

新入社員の半数はユニクロを退職して、休職者の42%がうつ病

## 国内アパレル産業のホワイト企業(しまむら)

2015年業界内売上高世界10位、国内2位のしまむら

「しまむら」の従業員に占めるパートの比率は80%を超えている。

しまむらの離職率は14.6%であり

しまむらの代表取締役社長である野中正人氏のインタビューによると「社員にとっていい会社にしよう」理念がある。



# ユニクロ



- 自主生産
- ブランディック戦略
- 店舗主導
- 50%以上離職

# しまむら



- アパレルメーカー
- ストアロイヤリティ戦略
- 本部主導
- 14.6%離職

# 業績変化

## ユニクロ



□ 売上高 6.2%



□ 営業利益 22.6%



□ 最終利益 56.3%



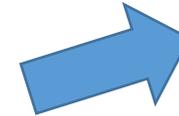
□ 客数 4.6%



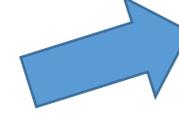
## しまむら



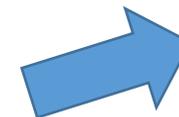
□ 売上高 6%



□ 営業利益 41%



□ 最終利益 46%



□ 客数 2.2%



# ブラック企業とホワイト企業の今後

ユニクロ

新入社員の使い潰し

業績悪化

労働状況改善

ホワイト企業に変化

しまむら

パート社員の地位向上

離職率の低下

サービス向上

# まとめ

- ・ユニクロの週休3日制の実施などの社員待遇改善から、将来はブラック企業が減りブラック企業のホワイト企業化が進み始めるのではないのでしょうか。

## スライド内の出所

- スライド③② 2016 5/16 <http://www.nikkei.com/article/DGXNZO67884930X00C14A3TJ0000/>  
[http://www.jcp.or.jp/akahata/aik13/2013-05-15/2013051501\\_03\\_1.html](http://www.jcp.or.jp/akahata/aik13/2013-05-15/2013051501_03_1.html)
- 2016 6/20 [http://biz-journal.jp/2014/12/post\\_8329.html](http://biz-journal.jp/2014/12/post_8329.html)
- スライド③③ 2016 5/30 <http://president.jp/articles/-/12308?page=2>  
<http://ark-consulting.cocolog-nifty.com/k/2012/09/post-e220.html>  
<http://news.livedoor.com/article/detail/9423545/>
- スライド③⑥ 2016 6/20 <http://business.nikkeibp.co.jp/atcl/report/15/110879/040700303/>  
<http://toyokeizai.net/articles/-/112480>  
<http://www.j-cast.com/kaisha/2016/04/16263904.html>