

横行する違法労働の有効な抑制策は？

角田 邦重

残念なことではあるが、労働法規はおそらく交通法規と並んで守られざる法の典型と言えるであろう。このことは労働法を代表する労働基準法の監督年報を一瞥するだけでも明らかで、約425万の事業所を3100人の基準監督官で年間13万2000の定期監督と、労働者や家族からの申告による約3万事業所を加えても16万強に過ぎず、それで違反事業所は7割に近いという数字と、労働時間（過重労働）・割増賃金（サービス残業）・安全法規違反（危険な職場環境）という実態にはとりたてて改善の様子もない（平23年版）。

しかし、近年もっとも注目を集めているのは、企業にとって過剰と判断された労働者の退職を意図した「追い出し部屋」の活用と、労働法の規制や労働者の権利などお構いなしにあたかも消耗品のように過激な労働に追い立てる「ブラック企業」の存在であろう。どちらも労働法の規制や労働者の権利の無視・軽視という点で共通しているが、相違もある。前者は、苦境にある企業が、主として中高年齢層をこれまでの仕事から外し、屈辱的な仕事や退職の準備を指示するなど、一見矛盾する「自発的な退職の強要」が企図されている。永い間会社の発展に献身してきた従業員に対し何とも冷たい仕打ちとの批判には、日本の企業が置かれた厳しい環境を知らない者の言い草か、企業から活力を奪っている温情主義だと反論されている。注目すべきは、日本を代表する大企業で見られ、合理的経営からみてわが国の解雇制限は厳し過ぎるとして、金銭補償による解雇の承認や限定社員の採用など解雇を容易にするための施策の必要性が声高に主張されていることである。

これに対して後者で対象になっているのは、どちらかという社会的経験も労働法に関する知識もない無防備な若者である。90年代後半から正規雇用の場を得るのが難しかった就職氷河期では、「正社員採用」の言葉だけでも貴重な機会と受け取られた。しかし、入社した後に彼らを待っていたのは、過重な負担と超過労働・低賃金・パワーハラスメントなどおよそ労働法の遵守や労働者の人格の尊重などお構いなしの過酷な職場の実

態だったというわけである。対処する方法はもとより、自分の置かれている状態が本当は違法なのだという認識もない若者が圧倒的に多いのではなからうか。長引く経済不況と激しい企業間競争が続くなか、とりわけ人手に頼っている商業・サービス業分野で人件費コストの削減が競争に打撃のための最重要手段ととらえられ、限界を超えた働き方を強いる要因になっている。またワタミフードサービスやすき家で問題となっているように、成功を収めた創業者が自らの成功体験に倣った働き方を従業員にまで要求する企業文化が支配するところでは、常軌を逸した労働が常態化することになりやすい。

行政も手をこまねいているわけではなく、ブラック企業の蔓延という事態を受けて5000を超える事業場を対象に「若者の使い捨てが疑われる企業等への重点監督」を実施し、82%で労基法などの法規違反があったと報告され（平25.12）、追い出し部屋についても、日本を代表する企業を対象に「退職強要の有無等に関する調査」が行なわれている（もっとも「違法な退職強要は確認できなかった」とされている平25.1）。

しかし注目すべきは、新聞やネットなどの報道や「ブラック企業大賞」の投票を呼びかける運動などの広がりであろう。行政の重点監督や特別調査もこれに背中を押されての動きであったと思われる。ブラック企業の報道が広がると、大学の就職相談の窓口でブラック企業の見分け方を教えて欲しいという学生が詰めかけ、行政もそれに応える活動を始めている。さらに無視できないのは、ブラック企業という評価を流布されたいくつかの企業で、採用に困難をきたして店舗の閉鎖を余儀なくされたり、営業への悪影響に直面している事実であろう。社会からの支持なくして企業の成功はありえない、この当然のことが、企業が提供している商品やサービスの価格と質だけでなく、従業員を人格の主体として正当に処遇しているかどうかの評価で量られる時代の到来を予感させてくれるように思われるからである。

（すみだ・くにしげ 中央大学名誉教授）