

PARC DVD

『ブラック企業にご用心！
—就活・転職の落とし穴』資料集



【作品の構成】

- ・ ドラマで考えよう
 ブラックコーポレーションの「研修」
- ・ 業界・企業研究① ワタミフードサービス
- ・ 業界・企業研究② フォーカスシステムズ
- ・ 業界・企業研究③ SHOP99
- ・ 業界・企業研究④ ウェザーニューズ
- ・ 「研修」はテスト
- ・ アルバイトブラック経験談
- ・ 識者によるブラック企業分析
- ・ ブラック企業とたたかうには

▼本編中に出てくる事例やキーワードについて解説し、補足となる情報を掲載した資料集です。ぜひご活用ください。

| | | | |
|----------------|----|-------------------|-----|
| 資料集目次 | 1p | コラム「“社会”は“経済”の中？」 | 10p |
| ブラック企業にご用心！ | 2p | 図で見るブラック企業の背景 | 11p |
| 本編出てきたキーワード | 3p | コラム「こんな働き方も」 | 14p |
| コラム「労働は商品ではない」 | 5p | 労働相談窓口 | 15p |
| ブラック企業チェックシート | 6p | | |
| ブラック企業事件簿 | 8p | | |

特定非営利活動法人アジア太平洋資料センター(PARC)
〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町 1-7-11 東洋ビル 3F
TEL:03-5209-3455 FAX:03-5209-3453
Email:video@parc-jp.org HP:www.parc-jp.org

ブラック企業にご用心！

「ブラック企業」という言葉が急速に広まっている。かつては暴力団のフロント企業を指す言葉でもあったが、2000年代半ばからインターネットの掲示版などで、苛酷で不条理な労働条件を強いる企業を指す意味で使われだし、今ではその意味が一般的になっている。DVD『ブラック企業にご用心！―就活・転職の落とし穴』でも、「違法な労働条件で働かせる企業」、「労働者(特に若者)をコキつかい、心も体もつぶす企業」として、「ブラック企業」を定義している。

DVDには架空のブラック企業に就職した新人が研修を受けるドラマシーンが収録されている。その研修では、上司が新人に対して、これでもかというほどおかしな要求を繰り返す。しかし、このドラマに出てくるセリフは、監修を務めた「ブラック企業大賞実行委員会」メンバーたちが労働実態から得たものである。この研修ドラマはフィクションだが、ブラック企業のエッセンスと類型が盛り込まれ、現実以上に現実を端的に描写していると言える。もしあなたが今働いているならば、ぜひその職場の環境とこのドラマの設定を重ねて比べてみてもらいたい。「そこまでいなくても、それに近いこと」がきっとたくさん見つかるだろう。

また研修ドラマは、「テスト」にもなっている。しかしその「答え」は明示されていない。テストの問題は、基本的な法律の知識を知っていれば、その間違いに気づくものが多い。だとすれば、このテストは、社会に出て働くにあたって最低限知っていたほうがいい法的な知識を得るためのヒントでもある。しかし、映像全体をよく見ると、法律そのものを問題とする視点もあり、また、法律違反ではなくても倫理的にグレーゾーンだと思われる社会慣行や企業体質を問う視点も盛り込まれている。

このDVDにはたくさんの問いかけが詰まっている。「どれが法律違反か」、「ブラック企業への対処法は何か」、「なぜブラック企業は存在するのか」などなど。だが、これらの問いに対して孤立した一人の労働者として対処し、答えていくことには限界があるということにも気づかされる。最終的には労働市場のあり方や法律・制度の問題として私たちが考えなくてはならない。

また、「業界研究」では、実際に起きた事件について当事者やご遺族が出演している。その切実な言葉は、映像を観る人に社会のあり方を問い、「本当にこのままでいいのか？」という疑問を生み出す力を持っている。「ブラック企業」という言葉がこれだけ世に広まり話題にされているのは、労働環境が悪化する一途であることの裏返しだと考えることができる。

本編に出てきたキーワード

「労働基準法っていう厄介なものがあるけど、うちじゃあれ、やってませんから」

● 労働基準法

憲法第 27 条の第 2 項には「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」とある。労働基準法は、この規定を受けて制定されたものであり、労働者が人として価値のある生活を営むために、最低の労働条件を保障することを明らかにしたもの。もちろん、やる、やらないと選択できるものではなく、すべての使用者(雇用主)はこれに従わなければならない。

「有給休暇はまず無理」

● 有給休暇

有給休暇制度とは、労働者が休暇を取得して仕事を休んでも、使用者(雇用主)が労働者に対し賃金を支払う義務は残るという有給の休暇日のことで、年ごとに付与される。年次有給休暇制度ともいう。労働基準法第 39 条によって定められており、正社員、アルバイト、パート、有期雇用、派遣など雇用形態にかかわらず使うことができる。

フルタイムで働く労働者の場合、入社後 6 ヶ月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した場合、10 日の年次有給休暇が与えられる。

「労働組合もうちでは絶対認めませんから」

● 労働組合

労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体またはその連合団体を言う。憲法第 28 条は「勤労者の団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」として、労働者が団結する権利は憲法によって保障されている。これを受けて労働組合法が制定されている。

「首都圏青年ユニオン」

● ユニオン

従業員が所属している企業を問わず、個人単位で加盟できる労働組合のことをユニオンまたは合同労組という。ユニオン・合同労組は、一般的な企業別の労働組合とはちがい、複数の企業や異業種の企業の労働者が、その構成メンバーとなっている。ユニオン・合同労組の特徴には次のものがある。

- ・ 一人でも加入できる
- ・ 正社員だけでなく、契約社員・パートタイマー・派遣労働者、さらには管理職にいたるまで加入対象としている対象が幅広い場合が多い。

「残業代も一切出ませんから」

- 残業

労働契約で決めた労働時間を超えて働くことを残業という。ただし、労働基準法により法定労働時間として1週40時間、1日8時間の制限があるので、これを超えた労働時間を労働契約で決めても効力はなく、この場合は法定労働時間を超えて働くことも残業という。法定労働時間を超えて働かせた場合、使用者(雇用主)は割増賃金を支払う義務がある。

「36(サブロク)協定というのを結べば、青天井で残業時間を設定できる」

- 36 協定

使用者(雇用主)は労働基準法 36 条による労使協定(36 協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出をはじめて、労働者に時間外・休日労働をさせることができる。36 協定が締結されると、そこに定められた限度時間が労働時間の新たな上限となる(使用者に割増賃金支払義務はある)。この上限は、一定の目安はあるものの例外である「適用除外」を利用すれば青天井となる。日本の職場では、本来は例外であるはずの適用除外がむしろ原則化されており実質的に労働時間の上限規制は存在しない。

「残業時間は過労死基準を大幅に超過」

- 過労死基準

過労死基準(過労死ライン)は健康被害リスクが高まるとされる時間外労働を指す言葉で、月80時間、1か月の労働日を20日とすると、1日4時間の時間外労働が続く状態をいう。

「入社して3ヶ月は見習い期間だから、最低賃金でお願いするね」

- 見習い期間

労働者の従業員としての適正判断のための見習い期間として、一定期間を定めて試しで雇ってみる試用期間が設けられることが多い。試用期間の長さについては特に労働基準法等で決まりはないが、一般的には3ヶ月や6ヶ月で、最長でも1年が限度だと考えられている。

- 最低賃金

最低賃金は、国籍や雇用形態を問わず、すべての労働者に適用される。事業、業種もしくは地域に応じて、労働者の最低賃金を保障することが最低賃金法によって定められている。

コラム『労働は商品ではない』

「社員はみんな 100 円の乾電池程度の扱いさ…」というのは、『ブラック企業にご用心！一就活・転職の落とし穴』本編中の気象予報会社ウェザーニューズ社員の言葉である。リーマンショック後の大量の「派遣切り」などにみられるように、商品とみなされた労働力は、消耗品のように、摩耗し、使い捨てられている。

1944 年に ILO(国際労働機関)は、「労働は、商品ではない」とした(フィラデルフィア宣言)。これは、労働が、単なる商品または取引きの目的物としてみなされてはならないということを意味する。以来 70 年近くが経過した。しかし、実際には労働の商品化は極限にまで達し、消耗品化の段階にさえ達している。今「労働は、商品ではない」と言われて、すぐに「その通り！」と同意できる人はどれくらいいるのだろうか。もちろん労働は、一見、商品のような側面を持っている。経営者は、施設、原材料、機械などとともに「労働力」を購入し、モノやサービスを生み出す。しかし、「労働」=「商品」の等式は成り立つべきではない。

1999 年に ILO は、「ディーセント・ワーク」を 21 世紀の目標とした。ディーセント・ワークは、「働きがいのある人間らしい仕事」を意味し、英語の decent には、「きちんとした」「まともな」「適正な」という意味がある。ディーセント・ワークは人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働のあり方のことである。そのためには労働時間、賃金、休日の日数、労働の内容などが、人間の尊厳と健康を損なうものであってはならない。ILO ではこうした労働条件を具体的に条約・勧告として定め、すべての人にディーセント・ワークが実現することを目指している。

しかし、こうした目標があるにもかかわらず、日本ではますます労働環境が悪化し、「ブラック企業」が増え続けるのはなぜだろうか。一つには、こうした権利・概念を実現させるための措置がないということにある。例えば、ILO の条約は 180 以上あるが、日本が批准しているのは、そのうち 48 だけである。厚生労働省のウェブサイトはディーセント・ワークを紹介しているだけで、具体的な取り組みをすぐに見つけることができない。逆に、「ディーセントワークの推進が経営の負担になることを懸念する向きもある」と述べた調査研究事業の報告が掲載されている。ディーセント・ワークという大切な概念も、それを実施する具体的施策や法的拘束力がなければただの理想に留まってしまふ。企業が社員を管理職や店長にして、実質的な権限は与えず安く長く働かせていることが「名ばかり」管理職(店長)などと呼ばれ問題になっているが、ディーセント・ワークもこのままでは「名ばかり」権利と呼ばれてしまってもおかしくないのが実情だ。

ブラック企業チェックシート

| 項目 | 例・解説 |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ◆酷使する◆ | |
| <input type="checkbox"/> 長時間労働 | 労基法で定める以上の長時間労働 |
| <input type="checkbox"/> サービス残業 | 「みなし残業」「名ばかり管理職」などの手口で残業代が出ていない |
| <input type="checkbox"/> 休ませない | 体調不良を訴えても、有給休暇も取れない |
| <input type="checkbox"/> 辞めさせない | 企業側の都合が悪いので辞めさせてもらえない。離職手続きが進まない |
| <input type="checkbox"/> スパルタ研修 | 苛酷で厳しすぎる研修 |
| <input type="checkbox"/> やりがい搾取 | 社会貢献や夢を語ることで長時間労働や低賃金を強いている |

| | |
|------------------------------------|--|
| ◆精神圧迫◆ | |
| <input type="checkbox"/> セクハラ | 性的な嫌がらせ |
| <input type="checkbox"/> パワハラ | 上司と部下の関係などの力関係を利用した嫌がらせなど |
| <input type="checkbox"/> カルト的社風 | 罵詈雑言が横行している。宗教的で異様な雰囲気など |
| <input type="checkbox"/> 社員監視 | 上司が部下の行動を過度に監視し逐一把握している |
| <input type="checkbox"/> 不衛生な環境 | 例えば、仮眠室がないなど、不衛生な環境での労働を強いられる |
| <input type="checkbox"/> 反社会的行為の強制 | 例えば、営業の成績のためなどで倫理に反することを強制的に行うことを強制される |
| <input type="checkbox"/> 労働組合敵視 | 労働組合がない。労働組合をつくらせない。労働組合に入ると嫌がらせを受ける |
| <input type="checkbox"/> 異常社則 | 社則が労基法や人権を無視している |

| | |
|-----------------------------------|------------------------|
| ◆偽善◆ | |
| <input type="checkbox"/> ボランティア強制 | 会社が決めたボランティアへの参加を強制される |
| <input type="checkbox"/> 偽 CSR | 社会的貢献を謳っているが、やっていない |
| <input type="checkbox"/> 求人広告のウソ | 求人広告に書いてあることと異なる労働環境 |

| 項目 | 例・解説 |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| ◆金銭搾取◆ | |
| <input type="checkbox"/> 自爆 | 売上向上のために販売物を買うことを誘導される、強制される |
| <input type="checkbox"/> 損失押し付け | 会社の損失保障を個人が強いられる |
| <input type="checkbox"/> 罰金の強制 | 罰金が課されている |
| <input type="checkbox"/> インターン研修 | インターン制度を悪用してただ働きさせている |
| <input type="checkbox"/> 賃金格差 | 正規・非正規、性別、国籍で賃金に格差がある |
| <input type="checkbox"/> 男女差別 | 女性が昇進できず、賃金が低い |
| <input type="checkbox"/> 低賃金 | フルタイムで働いても生活保護水準を下回りそうなくらいの賃金になっている |
| <input type="checkbox"/> 偽装請負 | 派遣料をもらっているのに、責任を負っていない |

| | |
|---------------------------------|-----------------------|
| ◆辞めさせる◆ | |
| <input type="checkbox"/> 自主退職強要 | 嫌がらせやいじめで自主退職に追い詰める |
| <input type="checkbox"/> 内定取り消し | 内定を出したのに企業の都合で勝手に取り消す |
| <input type="checkbox"/> 不当解雇 | 労基法に違反した解雇を行っている |

ブラック企業事件簿

一、『ワタミ・フードサービス』

2008年6月、26歳の女性社員、森美菜さんが入社してわずか2ヵ月で自殺。「体が痛いです。体が辛いです。気持ちが沈みます。早く動けません。どうか助けて下さい。誰か助けて下さい」——亡くなる1ヵ月前に森さんは手帳に書いていた。最長で連続7日間の深夜勤務を含む長時間労働や、連日午前4～6時まで調理業務などに就いたほか、休日も午前7時からの早朝研修会やボランティア活動、レポート執筆が課されたりと、森さんの労働には過酷きわまる実態があった。入社直後の5月中旬時点で1ヵ月の時間外労働が約140時間に上り、すでに抑うつ状態に陥っていた。遺族は「長時間の深夜勤務や、残業が続いたことが原因だった」などとして労災の認定を申請、2009年に横須賀労働基準監督署は仕事の原因とは認めず、遺族が神奈川労働局に審査を求めた。神奈川労働局の審査官は、「残業が1か月あたり100時間を超え、朝5時までの勤務が1週間続くなどしていた。休日や休憩時間も十分に取れる状況ではなかったうえ、不慣れな調理業務の担当となり、強い心理的負担を受けたことが主な原因となった」として、2012年2月14日ようやく労災認定がされた。

二、『フォーカスシステムズ』

2006年9月16日の深夜、当時25歳の男性が、京都・鴨川の川べりでウイスキーをラッパ飲みし、急性アルコール中毒で死亡した。720mlのウイスキー瓶には中身が2cmほどしか残っておらず、正常な判断ができれば明らかに避ける飲み方だった。

亡くなったのは、独立系IT企業「フォーカスシステムズ」(本社・東京都品川区JASDAQ 上場)に勤める、4年目のSEだった。同社は大相撲の八百長事件の調査にも使われたデジタル鑑識の大手だが、男性の仕事は3年目に急激に多忙となり、この年4～6月の残業時間は132時間、206時間、161時間と過労死基準を大幅に超過。年間トータルでは1350時間に達した。亡くなる3ヶ月前の06年7月、同じSEでも従来のウェブ系と全く畑違いの「組み込み系」部署へ異動。だが、この業務では不慣れから納期を逼迫させ、降格も経験。残業時間も8月に130時間、9月も半月で50時間を超え、自宅でも出勤前の朝食時、両親の見ている前で寝入ってしまうことが増えていたという。

いつもどおり家を出た後、衝動的に京都へ向かったその日は初めての無断欠勤だった。男性の両親は「息子の死は過労でうつ病を発症した結果」と訴え、中央労働基準監督署に労災を申請。2007年10月10日認定されたが、遺族が弁護士を通して補償の申し入れをすると、会社は「当社と本件との間に因果関係は認められないものと考えている」と回答した。2011年3月7日、東京地裁は会社に5960万円の損害賠償を命じる判決を出した。遺族代理人によると、精神疾患を原因とする急性アル中死で会社の法的責任を認めたのは初めて。

三、『SHOP99』

2011年5月31日、安売りコンビニエンスストア「SHOP99」元店長が、権限のない「名ばかり管理職」で残業代なしの過酷な長時間労働で健康を壊したとして、未払い残業代と慰謝料の支払いを認める判決が出された。判決では、この店長が「名ばかり管理職」だったと認め、会社側に対し、残業代44万8376円と付加金20万円、慰謝料100万円の計164万8376円を支払うよう命じた。

SHOP99を運営するのは、コンビニ大手ローソンの完全子会社、九九プラス。店長は、2006年入社後、わずか9カ月で店長となったが、「管理監督者」扱いで残業代は払われず、店員時代より賃金は8万円も下がった。37日連続勤務など過酷な労働が原因で、うつ状態と診断され、入社から1年2カ月で休職に追い込まれた。

判決では、店長の職務内容、責任、権限、賃金からみて「管理監督者に当たるとは認められない」と指摘。「時間外労働や休日労働に対する割増賃金が支払われるべきである」とした。うつ状態についても、「業務と本件発症との間には相当因果関係が認められる」として、会社が安全配慮義務に違反したと断じている。この店長は、「判決は、自分の思いに後悔のない中身になっている。健康を取り戻せず、苦しかった。やっぱり働きたい。会社は人を人として扱ってほしい」と語った。

四、『ウェザーニューズ』

同社は天気予報の情報を提供する会社であり、船舶やメディアへの提供の他、携帯電話での情報提供サービスも行なっている。気象予報士も社員にいて、テレビ番組などに派遣されている。

2008年に新入社員(25歳)が入社後半年で過労自殺。予報士になることを小さい時から夢に見ていた社員が、「予選」と呼ばれる試用期間の研修や、上司からの叱責に耐えられず自殺するに至った。研修で目標達成できないこの社員に対して、会社は「なんで真剣に生きられない」「君は何のために生きているの?」「会社に迷い込んだのか?」「まだ君は自分と向き合っていない」などの言葉で追い詰めていった。

労働時間が月200時間を超える月もあったことから、2010年6月に千葉労働基準監督署が「長時間労働による過労自死」と認定。裁判は和解の末、会社は再発防止を約束した。しかし、その後も社員の労働時間など偽装した疑いがあり、自分の働き方に不安を感じた他の社員(外国籍)が組合を結成。

コラム『“社会”は“経済”の中？』

ウィーン生まれの経済学者であるカール・ポランニー(1886～1964)の考え方は「経済人類学」と呼ばれている。彼の著書『大転換』は、市場自由主義、つまり国家および世界経済が、需要と供給の自己調整によって組織できるし、組織されなければならないという信条を強烈に批判している。各個人が自己の利益を追求すれば、結果的に社会全体で適切な資源配分が達成される「神の見えざる手」の理論は幻想にすぎないというわけである。

市場自由主義の教義は、1980年代以降、とりわけ1990年初頭の冷戦終結とともに、サッチャーリズム、レーガニズム、新自由主義、また「ワシントン・コンセンサス」として、グローバルな政治経済を支配するようになった。日本においても、小泉政権の「構造改革」に顕著にみられるように、規制緩和や自由化路線で、市場に大きな信頼を寄せる政策が影響力を増し続けている。現在の「主流」である。

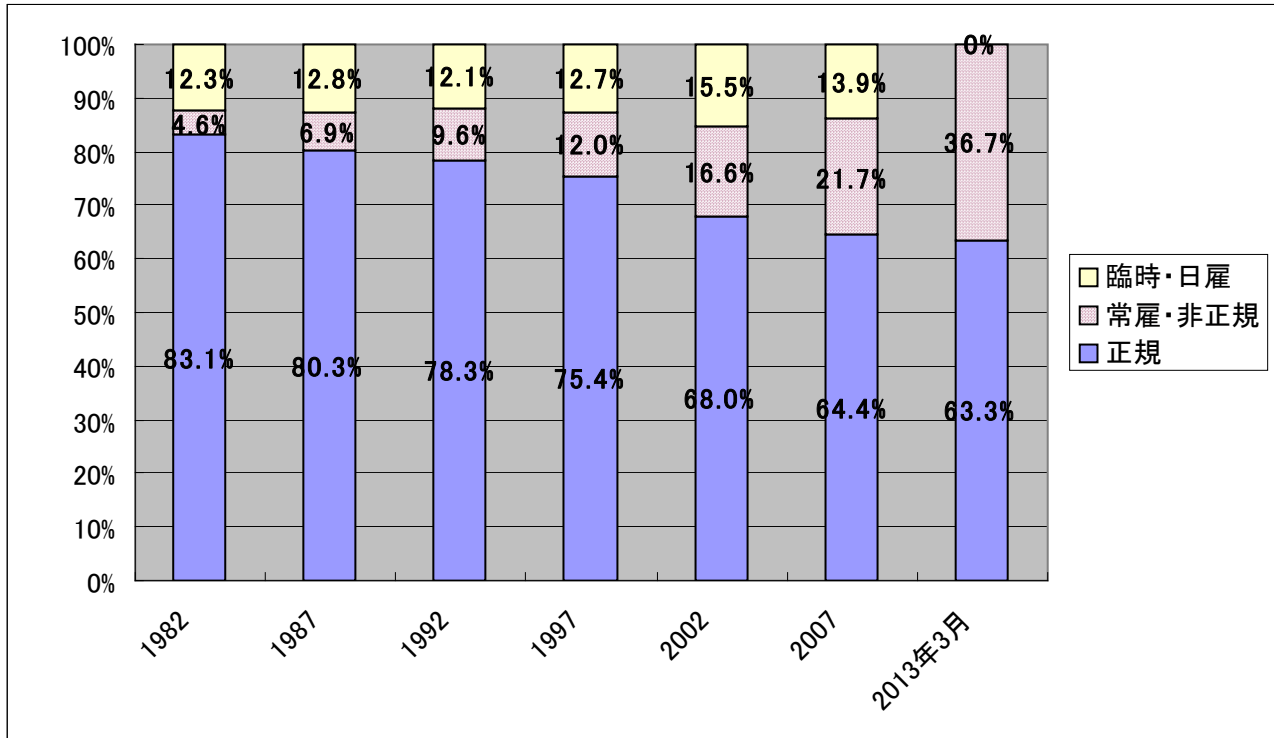
しかし、市場に導かれる社会は、カール・ポランニーの人類史的な視野からすると、不思議な世界に映る。古代メソポタミア、ギリシャ、エジプト、アフリカから近現代の国際社会までの文化・経済に精通したカール・ポランニーは、「カネで交換する」という社会のほんの一部にしかすぎなかった機能が、社会全体を支配する主要なルールになっている異常事態を指摘することができたのである。彼は「経済が社会的諸関係の中に『埋め込まれる』のではなく、反対に社会的諸関係が経済システムの中に『埋め込まれる』のである」と言った。

市場経済社会は歴史的に異常だというだけでなく、有害でさえある。例えば、私たちは「労働」や「土地」が購買できることを当たり前だと思っている。しかし、人間の生活全体に関わる「労働」や、自然や生態系の基礎である「土地」が金で買われるようになったのは、18世紀にイギリスで「囲い込み」が行われた頃からだ。それまで共有地で共同生産を行っていた土地の「所有者」を明らかにして資産にした結果、大多数の農民は仕事を失くし賃労働者となった。排除され、生きていく場所を奪われた者もいた。このように苦境に陥ってしまった人びとの悲惨さが、「貧民法」などの社会権的な制度を生むのだが、それは最低限度の保護措置が必要なほど、人びとの生活が悲劇的になってしまったことを意味している。また森林などの資源もまた、「土地」として「所有者」の資産になったが、この資産をカネと交換するための乱用が、現代の環境汚染、生態系の破壊とつながっている。

カール・ポランニーは「土地」や「労働」が売買される社会、つまり現在の市場経済社会を異常で危険であると警告した。そして「ブラック企業」を生んでしまう社会構造は、まさにこの労働市場と大きく関係している。社会構造を本質的に変えるためには、私たちが当たり前だと受け入れているものを疑い、発想を『大転換』させることも必要だ。カール・ポランニーの示唆に富む分析は大いに参考になるだろう。

図で見るブラック企業の背景①

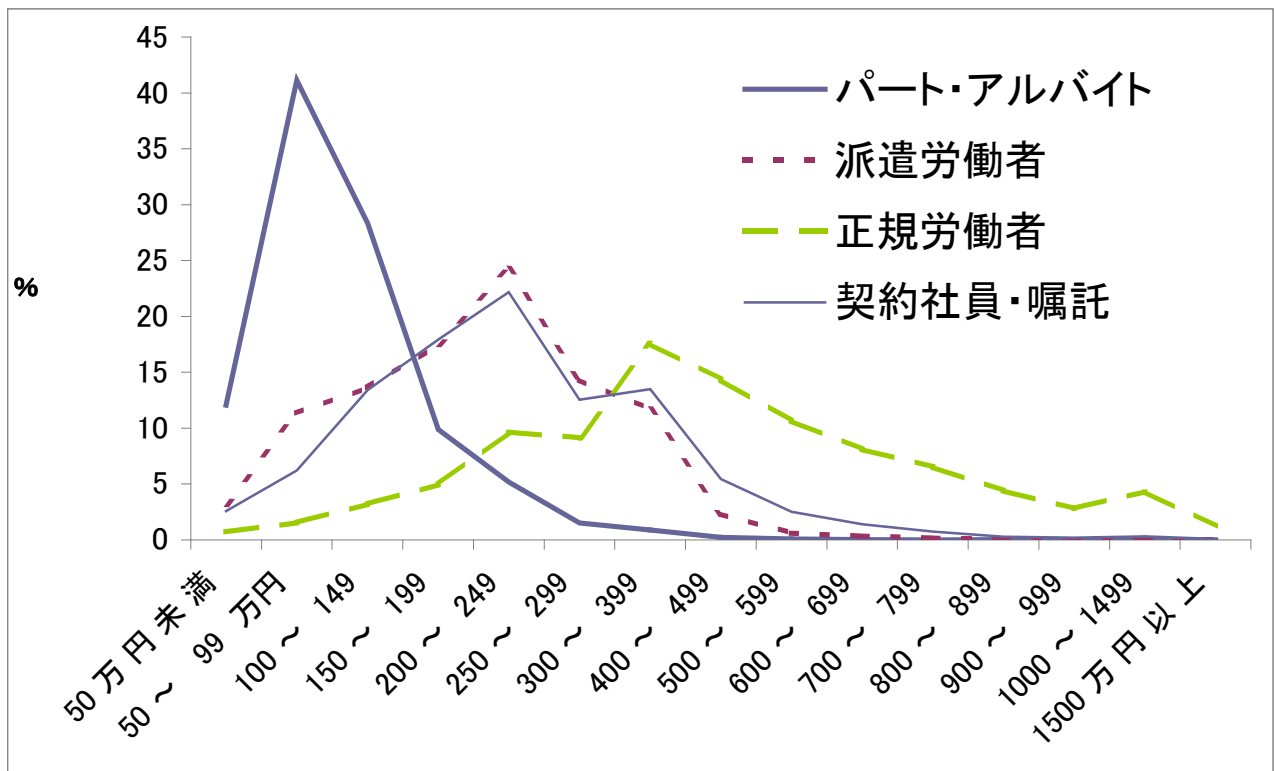
図1 雇用構造の変化



就業構造基本調査・労働力調査をもとに作成

※2013年3月は労働力調査より、正規と非正規の割合のみ掲載

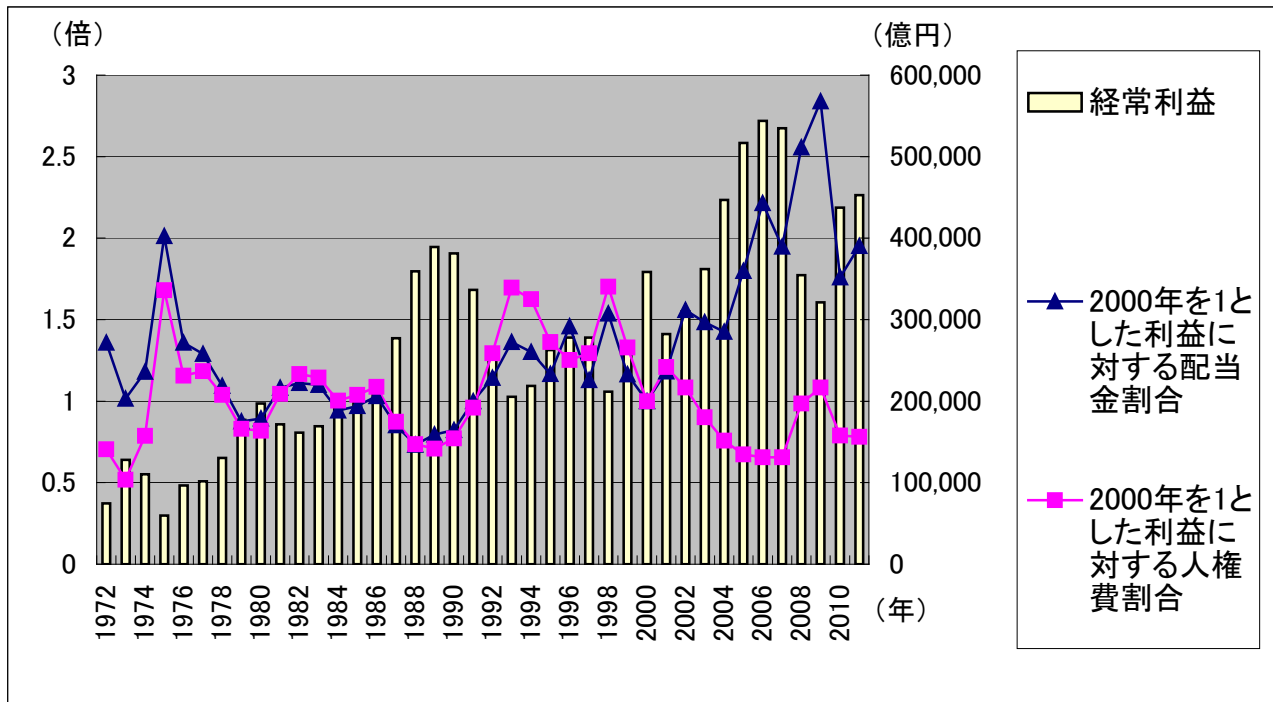
図2 雇用形態別年間所得の分布



2007年度総務省調査をもとに作成

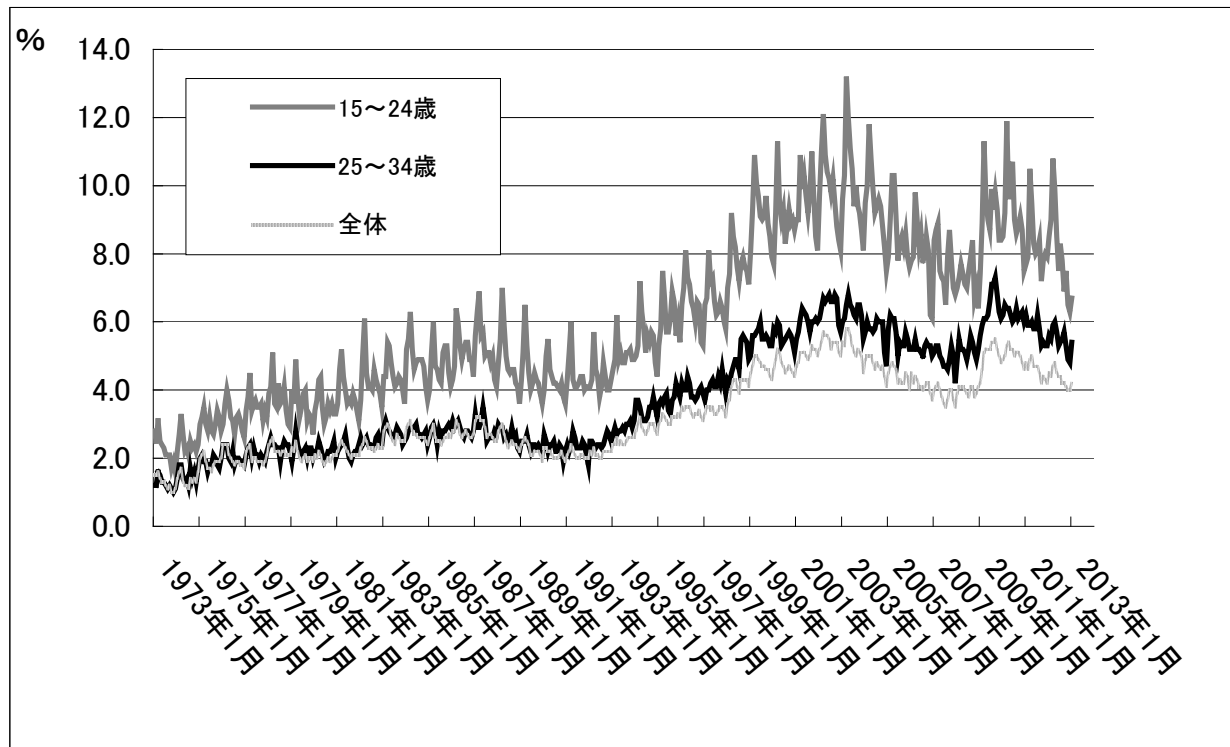
図で見るブラック企業の背景②

図3 経常利益に対する配当金総額および人権費総額の比率推移



法人企業統計調査をもとに作成

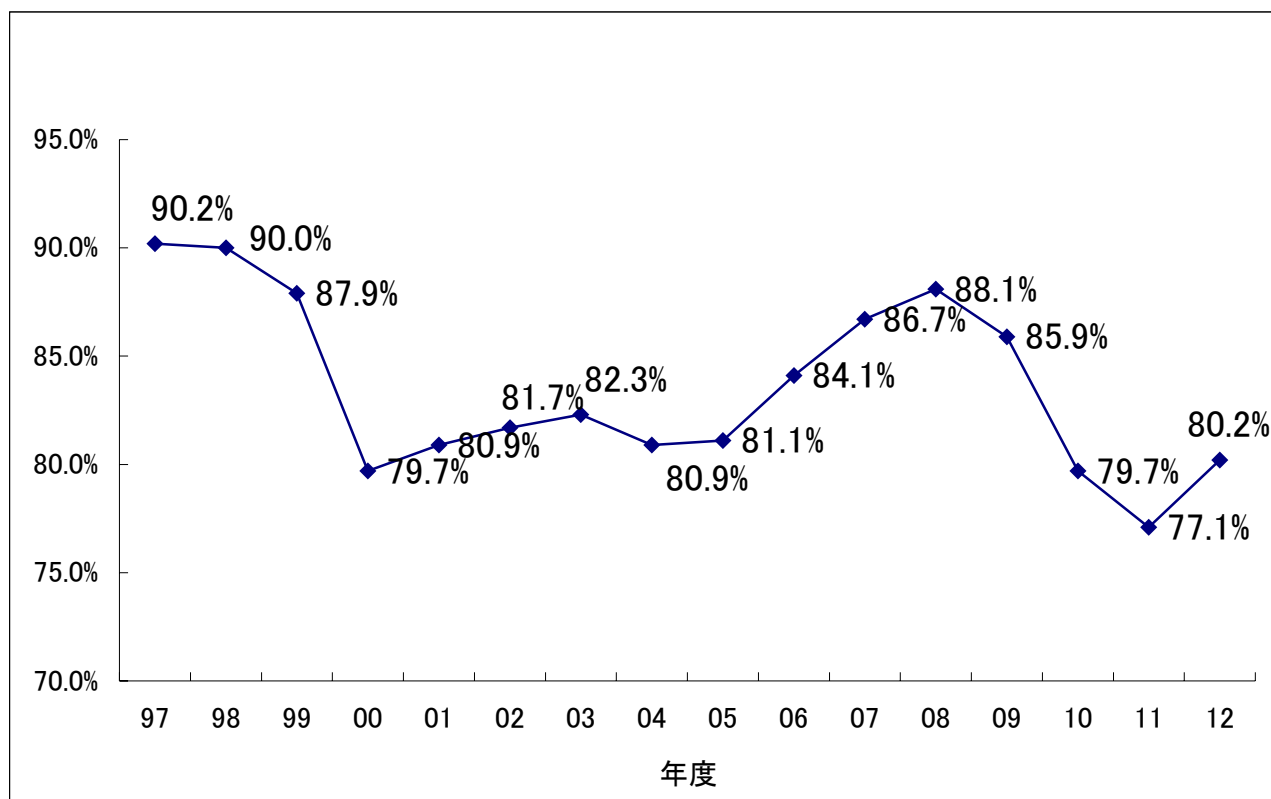
図4 失業率の推移



総務省統計局、労働力調査をもとに作成

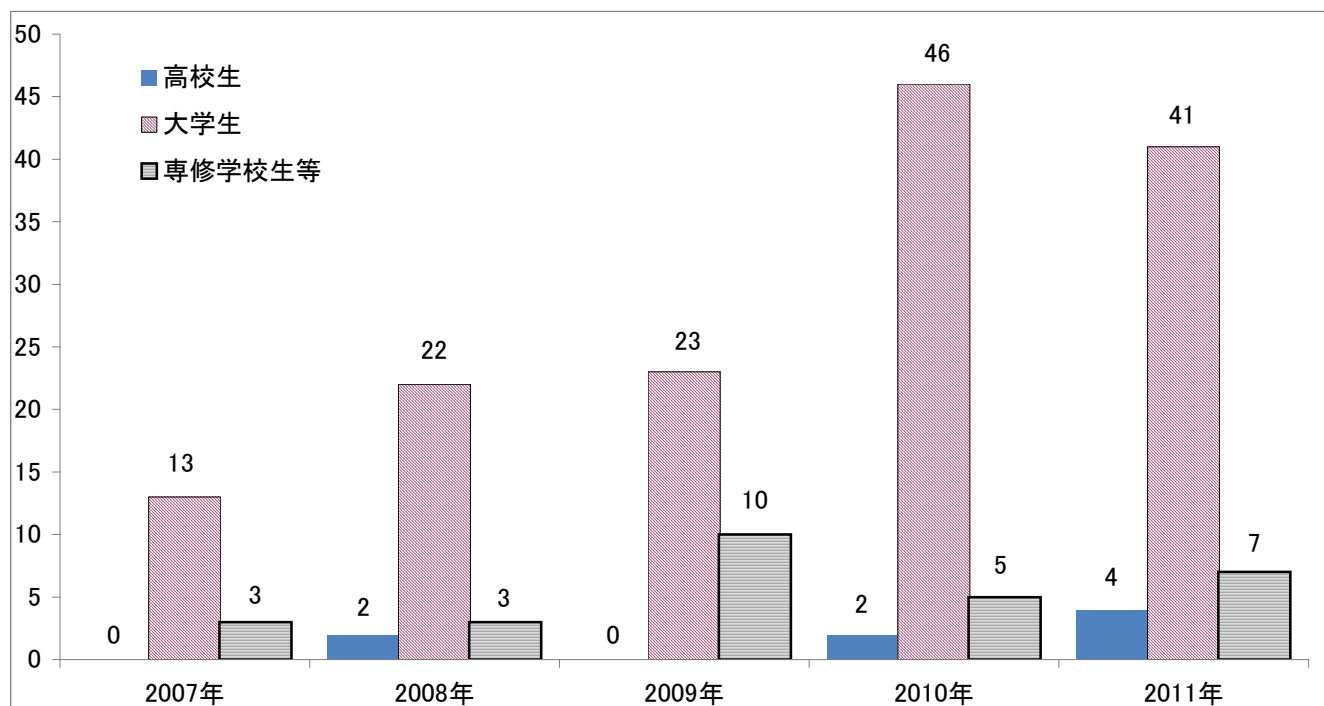
図で見るブラック企業の背景③

図5 大学・短期大学・及び高等専門学校卒業者の就職内定率の推移



文部科学省・厚生労働省調査をもとに作成

図6 就職の失敗による自殺者数



警察庁調査をもとに作成

コラム『こんな働き方も』

今の働き方は、100年後も同じなのだろうか。

経営者(資本家)と労働者、という立場関係の基礎にも、人間的(人権的)な関係性があるべきはずなのに、労働者への経営者の扱いはますます市場に基づいた、労働と賃金の交換という金銭的なものとしての作用が強まっているように思える。社会保障や個人の自律・自由という、“人が人らしく生きる”ために必要な非経済的労働や活動が、労働の市場化によってますます失われているのだ。

しかし、こうした流れに対し、人間らしい働き方、労使関係のあり方をめざす取り組みもある。労働者協働組合(ワーカーズコープ、ワーカーズコレクティブ)は総会や合意によって、自分たちで自分たちの働き方、賃金を定める仕組みをもつ。「協同組合」の思想を、働き方まで応用しているのだ。対等な共同出資を行い、組織の民主的な運営管理を行う。経営者は労働者であり、労働者は経営者である関係性において、組織はパワーバランスを自律的に調整していき、格差の少ない働き方や関係性が作られやすい。

さらに、このような上下関係のない労働環境下では、市場(カネ)に換算されない、多面的な価値観を労働にもたらす。家事や社会福祉、慈善活動でも、組織・社会に対して有用な労働(活動)であれば、それは組織によりバックアップされ、さらに協同化も図られるのだ。

こうした協同組合のあり方が、現在の市場においても、しっかりと実績を生み出していることは興味深い。スペインに拠点を置くモンドラゴングループは、世界最大の協同組合である。金融・工業・商業・教育の4つの活動領域を有し、2007年時点では、資本金約7千億円、総売上高約2千億円、純利益約1千億円の事業規模である。1943年、失業者が溢れていた町で、人が生きて働いてゆくために技術を学び身につける場として、開かれた学校を造ったのが、モンドラゴングループ前身である。協同組合として結成した1956年当時、1組合23人で始まったこのグループは、教育事業を中心に組織を広めてゆき、2007年時点では120組合、103731人の組合員数までに発展した。1980年の国際協同組合(ICA)では、モンドラゴングループは発展性のある協同組合であるとして賞している。

またこのICAでは、“協同組合は役割があいまいになり、思想上の危機に直面している”と警告された。この警告は、今の日本にも当てはまるだろう。協同組合やワークシェアリングなどの言葉が氾濫し、それらの表面的な構造だけをなぞり、思想が抜け落ちたまま働かされているのだ。これは持続性も発展性もなく、市場による価値観に縛られたままの労働になってしまう。その意味でこのモンドラゴングループは、協同組合の優れた実践例とも言えるだろう。

労働者のセーフティネットを崩壊させた社会背景と、市場への換算だけで労働者を使い捨てるようなブラック企業の働かせ方は、つい最近の問題である。

まだまだ少ない事例だが、労働者協働組合のような働き方は日本社会でも着実に増えてきている。安心をもって遠い先も見越せる働き方も、不可能ではない。

労働相談窓口

● ユニオン・労働団体・NPO

◇連合(日本労働組合総連合会)

労働相談フリーダイヤル:0120-154-052 URL: <http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

※連合は、日本最大の労働組合です。このダイヤルにかければ、かけた地域の連合につながります。メールでの相談も可能です。

◇全労連(全国労働組合総連合)

労働相談ホットライン:0120-378-060 URL: <http://www.zenroren.gr.jp/jp/>

※全労連も労働組合の全国団体です。ホームページには、全労連の地方組織の相談窓口も掲載されています。

◇全国ユニオン(全国コミュニティ・ユニオン連合会)

連絡先:03-5371-5202 URL: <http://www.zenkoku-u.jp/>

※全国ユニオンは、パート、派遣、有期、請負など雇用形態を問わず、誰でも、一人でも入れるコミュニティ・ユニオンの連合体です。

◇首都圏青年ユニオン

連絡先:03-5395-5359 URL: <http://www.seinen-u.org/>

※首都圏青年ユニオンは、パート、アルバイト、フリーター、派遣、正社員、どんな働き方でも、どんな職業でも、誰でも、一人でも入れる若者のためのユニオン(労働組合)です。

◇東京東部労組

連絡先:03-3604-5983 URL: <http://www.toburoso.org/>

※東京東部労組は、労働者なら誰でも一人でも入れます。

◇フリーター全般労組

連絡先:03-3373-0180 URL: <http://freeter-union.org/>

※フリーター全般労組は、誰でも、一人でも、どんな働き方でも入れる労働組合です。

◇派遣労働ネットワーク

相談窓口:03-5354-6250(火曜と木曜の夜に受付け) URL: <http://haken-net.or.jp/>

◇働く女性の全国センター

連絡先:0120-787-956 メール: office@acw2.org URL: <http://www.acw2.org/>

働く女性のホットライン: 0120-787-95

※「好きなことをして生きる」「自立して生きる」「差別も暴力も、いや」「ひとりひとりが尊重される」を合い言葉に、労働問題をはじめさまざまな女性にかかわる差別に向き合う女性たちによる女性のためのネットワークです。

◇NPO 法人 労働相談センター

電話相談:03-3604-1294(月曜～金曜 9:00～17:00 日曜 12:00～17:00)

相談用メール:consult@rodosodan.org(常時)

URL:<http://www.rodosodan.org/>

※賃金未払い、解雇、倒産、労災、労働組合づくりなど労働に関する相談なら何でも無料で受け付けている NPO 法人です。土曜、祝日はお休みです。

◇NPO 法人 POSSE

連絡先:03-6699-9359 URL:<http://www.npoposse.jp/>

労働相談を中心に、若者の「働くこと」に関する様々な問題に取り組む NPO です。

● 行政機関

◇総合労働センター

厚生労働省の地方機関である各都道府県の労働局が、総合労働相談コーナーを設けています。労働条件、募集、採用、男女均等取り扱い、いじめなど労働に関するあらゆる分野についての相談を専門の相談員が面談または電話で受け付けています。

◇労働基準監督署

労働基準監督署は、労働基準法違反についての取り締まりを役割としています。そのため労働問題すべてについて相談を受け付けてはいません。前述の総合労働センターのほうが適切です。ただし、トラブルが残業不払いなどの労働基準法違反にあたるときには、労働基準監督署に違反の申告をすれば、使用者に対する是正勧告などの行政指導を行います。

● 法律家団体

◇日本労働弁護団(弁護団本部)

連絡先:03-3251-5363/5364

対象:全国/曜日:月曜・火曜・木曜/時間帯:15時～18時

※日本労働弁護団は、労働者と労働組合の権利のために活動している団体です。労働相談、訴訟活動に対する支援を行っています。

◇過労死 110 番全国ネットワーク

連絡先:03-3813-6999 曜日:平日/時間帯:10時～12時、13時～17時

※業務上の過労やストレスが原因で発病し、死亡したり重度の障害を負った場合について、労災の補償の相談を行っています。過労死弁護団全国連絡会議が中心になって答えています。相談は主に電話、事情があつて電話をできない方は、<http://karoshi.jp> からご相談ください。

DVD 監修:ブラック企業大賞実行委員会

◇ブラック企業大賞 WEB◇

<http://blackcorpaward.blogspot.jp/>