

ブラック企業と学生の就職活動

今 野 晴 貴

1. 「ブラック企業問題」とは何か

(1) 問題提起：言説としての「ブラック企業問題」

「ブラック企業」とは、何らかの現象を定義した概念ではなく、インターネット上の「言説」として現れた現象である。しかし、「ブラック企業」は、現在では政策や選挙の争点となり、「社会問題」としての広がりを見せている。

本稿では、執筆者のNPO法人POSSEにおける労働相談活動及び調査活動を元に、「ブラック企業問題」について、その発生要因及び労働問題としての新規性について考察する。その上で、ブラック企業問題と就職活動の関係について検討する。

(2) 語源と広がり

「ブラック企業」がはじめに言説として普及し始めたのは、ネット掲示板「2ちゃんねる」における書き込みである。IT業界に勤務する労働者が、自らの働き方について批判的な書き込みを繰り返し、これが話題となった。

その後、この書き込みを編集した出版物が刊行され¹⁾、映画化もされた。2007年には新聞紙面に「ブラック企業」という語が初登場するが、その内容は、就職活動を行う学生の間で同語が話題となっていることを紹介するものである²⁾。

2008年、2009年には「ブラック企業」は主要新聞ではほとんど取り扱われず、低調が続くが、2010年に急激に取扱い件数が増加する。

朝日新聞・アエラ・週刊朝日における「ブラック企業」の語を含む記事の掲載件数は以下の通りである。2009年 1件、2010年 4件、2011年 7件、2012年 23件、2013年 172件。

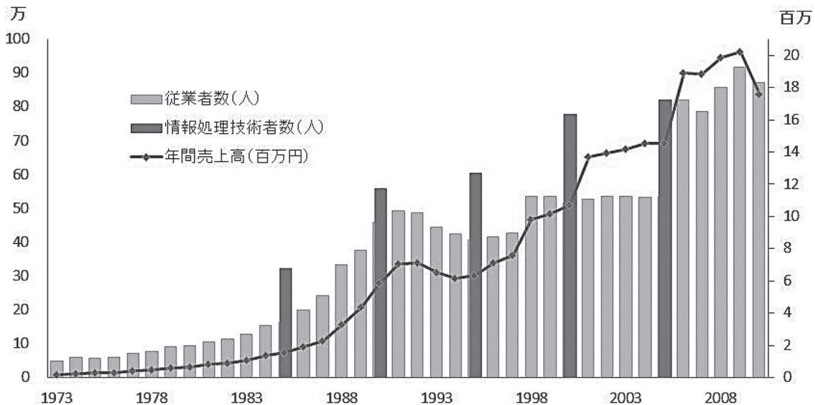
(3) 「正社員雇用の変化」を背景として広がった言説である

同言説が発生したIT業界は、従来から「新しい働き方」が取りざたされてきた業界である。「正社員雇用」でありながら、いわゆる日本型雇用や従来型の労務管理とは異なる働き方が広がっているとされた³⁾。

特に、「35歳定年」との語が、同業界の間では通用していた事実は象徴的である⁴⁾。また、就職活動を行う学生の間での広がったことが特徴であるが、これは後に述べるように、新興産業においては従来型労使関係が成立しておらず、離職率が高いことに対応している。

一方で、IT・情報サービス産業は、近年「雇用の受け皿」として注目されてきた業界でもある。下図に示したように、新規学卒者を大きく吸引してきた業界である。従来型の雇用管理を行わない新産業への若年労働力の吸引及び移行が生じ、ここから「ブラック企業言説」が生じた。

図表1 情報・サービス産業の推移



出所：特定サービス産業実態調査、国勢調査

(4) 離職率の高止まりと、「ミスマッチ」論

現在、新規大卒の入社後の離職率は3年以内に3割程度と、高止まりしている。その7割以上の離職形態が「自己都合退職」にあたる。このため、離職の要因は若者の意識の変化によるもの（いわゆる「雇用のミスマッチ」）であると理解されてきた。

内閣府の雇用戦略対話の2012年3月開催資料の冒頭では、「1. 学校から職場への接続の問題」が提起されており、卒業者85万人に対し、進学7万人、就職者56.9万人、早期離職（3年以内）が19.9万人、無業・一時的な仕事についた者が14.0万人、中途退学者6.7万人であり、「学校から雇用へと円滑に接続できなかった若年者」は合計40.6万人と推計されている。その結果、進学を除く77.6万人の52%を占めるとされる。

(5) 離職の内実に対する誤解

しかし、下表に示したNPO法人POSSEの調査（東京、京都、大阪、仙台におけるハローワーク前調査。ランダムに35歳未満の者に聞き取り調査を行った）からは、初職先企業の違法行為が少なくない割合で離職の要因になっており、若年労働者の職業意識との「ミスマッチ」だけが主要な離職要因ではないことを裏付けている。

図表2 「自分からやめた人」における違法行為と離職の相関（初職）

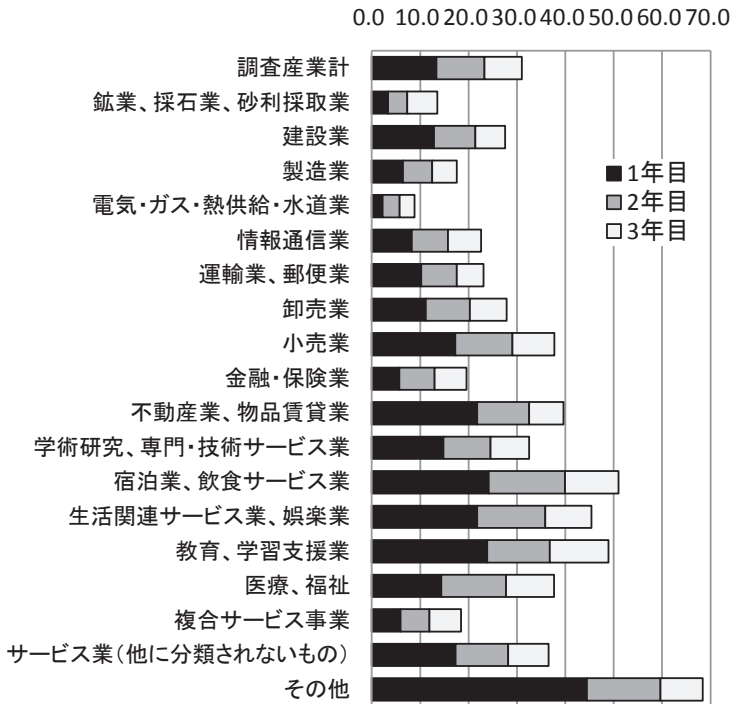
単位：人	契約が実態と違う	賃金遅配	パワハラ	長時間労働
離職理由に含まれる	37	24	22	49
該当した	26	46	11	46
該当しない	126	119	156	94
合計	189	189	189	189

資料：NPO法人POSSE 2010年度調査より作成

(6) 離職率の産業別の偏り

さらに、離職率の増大は特定の産業に偏っていることが確認できる。図表3は、昨年から統計が公表されている産業別の新規学卒者の離職者数・割合を示したものである。小売業や医療・福祉（おそらくは介護）など、近年急激に成長し、若年労働者の「受け皿」となってきた産業に、高い離職傾向が集中していることが理解できる⁵⁾。

図表3 新規大卒者の産業別離職率（％）（平成22年3月卒）



資料：厚生労働省

新興大企業においては、従来型の労使関係が成立しておらず、労務管理の変化が生じている。その結果離職率を高め、その変化を反映させた言説が「ブラック企業」にあたるものと考えられる。また、先述したように、新興企業が多数を占め、急激に成長した業界であるIT・情報サービス産業が「ブラック企業」という言説を生み出したことから、この推論を裏付けることができるだろう。

(7) 「ブラック企業」がネットスラングとして生じた要因

以上から、「ブラック企業問題」は、本来であれば、労務管理の変化としてとらえるべき現象が、インターネット上のスラング（言説）として表

出したものであると理解できる。

しかし、新興産業には労働組合が不在であることが多い。このため、客観的に労務管理の状況を把握することができない。むしろ、従来型の労使関係が維持されている、旧来産業では、現実に「雇用のミスマッチ」が問題となっていることもあり、新興産業でまったく別種の労務管理が行われていることに気づくどころか、自らの実体験を適用し、「ミスマッチ」との誤った理解をしてしまう傾向すらあった。

また、離職過程についても、客観的な研究が不在の中で、統計データと実態の乖離が理解されないままに議論されてきた。

このため、現実の若年労働者は、労働組合を通じて実情を告発・改善することができず、調査・研究の不足とあいまって結果として当事者の「インターネットの書き込み」が、「労務管理の変化」を社会に提示することになった。

2. 労働相談事例に見るブラック企業の離職形態

(1) 離職形態からブラック企業の労務管理を考察する意義

ブラック企業では必要人員以上を正社員として採用し、その後大量の離職を生み出す「大量採用・大量離職」の傾向を有している。これが、結果として離職率を高める労務管理の要因となる。そして、離職率を高める要因の分析は、この高い離職率を生み出す新しい労務管理の内実に迫ることと連なっている。したがって、ブラック企業言説を生み出した、「若年離職の構図」に着目する必要がある。

また、ブラック企業言説の広がりを受けて、2013年に行われた厚生労働省による「若者の「使い捨て」が疑われる企業」への集中臨検が行われた。この際厚労省は、離職率の高い企業を主要なターゲットとしている。離職率の高さは、ブラック企業（労務管理が変化、弊害を引き起こす企業）を割り出す一つの重要指標として定着しつつある。

では、大量に採用した新入社員は、どのようにして離職に至るのか。若年労働相談における事例の分析から、把握することができる。NPO法人POSSEに寄せられた労働相談の事例からは、大量採用・大量離職を繰り返す企業の離職形態は、「選別型」「使い潰し型」「無秩序型」の三種に分類できる。

(2) 選別型離職

「選別型」の離職相談は、IT企業に多く見られる。必要以上に採用した新入社員を、様々な方法で「選別」する。ある企業の場合、従業員数1,000人規模でありながら毎年200人程度を採用する。そして、1年目に半分以上が辞めさせられる。

この会社では、辞めさせるための専門担当者を用意し、新卒を鬱病に追い込んで、「自己都合退職」へと誘導していた。まず、「辞めさせる」対象を定めると、仕事を与えず、常に社員の間で「仕事のない状態」だとわかる方法で待機させる。その上で、研修を課し、どのような対応をしようと、「能力が足りない」「人間として使えない」などと否定し続ける。この時点で、多くの社員は自己都合退職へと誘導される。

しかし、労働市場に非正規雇用が蔓延する中で、若年社員は、容易には辞めることができない。そこで、退職せずに在社し続けた社員に対しては、心理学的手法を用いた「カウンセリング」を行う。このカウンセリングは、社内の中心部では「カウンセリング・アウト」とよばれており、心理的圧迫を明確な目的としている。その際、生まれてからこれまでの人生について、反省文を書かせ続けるという方法を用いる。こうして、鬱病を罹患し、自己都合退職へと誘導されていく。

また、小売店などでは、「半年で店長になれなければ、いられない」などとして、過剰な労働を強いて、選別を行う。ある小売大手企業では、半年間で店長になるために、長時間の厳しい研修とマニュアルの暗記を課す。そして、半年後の店長試験に合格できない場合には、新入社員よりも劣位の身分へと「降格」させられる。これを4度繰り返すと最低ランクの社員となり、退職を促される。この過程で過大なプレッシャーと長時間労働のために、精神疾患を罹患するケースも多い。この会社の3年内離職率4割後半から5割で推移しており、社内に鬱病の社員を多数抱えるとの報道もある。

さらには、そもそも正社員として採用しておきながら「予選」などと称して、長時間労働を強いて、耐えるものだけを残す企業も実在する。気象予報大手のある企業では、新入社員に対し、「半年間の予選期間」をクリアできない場合には解雇すると告げられる。

これと類似の方法で、「試用期間」の制度外の使用の例も多くみられる。本来、試用期間制度とは、正社員採用後に、特段の事情が発生した場

合にのみ解雇できるというものだ。その基準は非常に厳格である。しかし、ブラック企業は採用後に、「試用期間はいかなる理由でも解雇できる」という「脅し」の理屈として用いる。

こうした「選別」を行う動機は二つある。一つは、優秀な人材やサービス残業をいとわない、あるいは長時間労働に耐えうる体力を持つ若者を選抜することである。また、もう一方で、この選別の過程そのものを通じて、過酷な労働を受容させていく。

(3) 使い潰し型離職

次に「選別」とは異なる、「使い潰し型」の類型である。「使い潰し型」の場合には、選別のように若者を辞めさせるためのノウハウが確立しているというよりも、むしろ、辞めさせず、低賃金・長時間労働に従事させ、心身の力を消尽するところに特徴がある。

具体的には、固定残業代制度を用いる企業が典型である。ある大手居酒屋チェーン店では、大学新卒の募集条件が、基本給19万4,500円であることになっていた。ところが、入社後に、「80時間分の残業代」が基本給に含まれていることが告げられる。80時間の残業は、厚生労働省が認定する「過労死ライン」である。精神疾患や過労死を引き起こす可能性があると考えられる。

この企業では、実際に過労死を引き起こし、裁判所では経営者の責任が厳しく追及されている。このほかにも、若年労働者に対し、入社間もなく「管理監督者」の扱いを行うことや、裁量労働制を適用することもある。これらの制度に共通するのは、残業代を支払わず、「固定給（しばしば年俸制などと呼ばれる）」のみで、無限の労働を課すところにある⁶⁾。

そして、長時間労働の結果、鬱病など精神疾患に罹患すると、その後は自己都合退職を求められることが一般的である。

(4) 無秩序

第三の類型は「無秩序」である。これらの労働相談においては、上司や同僚からパワーハラスメントやセクシャルハラスメントが行われるものの、企業は組織的改善のための対応を行わない。さらに、相談者が企業内のハラスメント防止の相談窓口などを利用すると、かえって組織ぐるみのいじめへと転化し、結果的に被害者が自己都合退職を迫られることになる。

(5) 離職形態における特徴

これらの三類型に共通する点は、大量採用した社員に対する「価値の低さ」である。背景には、労働市場の弛緩により、「変わりはいくらでもいる」状態がある。旧来の労働市場とは異なり、新しい労務管理を採る企業にとっては、若者は「選別」し、「使い潰し」ても代わりを補充すればよく、仮に上司からのハラスメントの対象となった場合にも、適切な対応をとるよりも当該の労働者を排除し、代わりを採用する方が容易であると判断される。

3. ブラック企業問題の「労働問題」としての新しさ

本節では、以上のようなブラック企業の労務管理がもつ新規性について、従来型の労働問題との比較を通じて考察する。

(1) 従来型「違法企業」との差異

「ブラック企業」は違法企業を指すものではない。厳密には、ほとんどの「ブラック企業」言説の対象となる企業は何らかの違法行為を行っているが、二重の意味で「違法」であることが問題の本質であるわけではない。

第一に、「ブラック企業」という言説は、何らかの具体的な違法行為を名指ししたものではなく、漠然としている。そして、その背後には、すでに述べたように長期雇用慣行を採らない新しい労務管理に対する批判が含まれている。すなわち、「違法かどうか」が問題となっているのではなく、そうした労務管理が「受容しうるものなのかどうか」がこの言説の本質を構成しているのである。

これに関連して第二に、従来から日本企業では残業代不払い、有給休暇の消化拒否など、違法行為がありふれている。だが、それらの従来型日本企業は「ブラック」とは名指されなかった。それは、それらの違法行為を行う企業においても、終身雇用・年功賃金の労使慣行が存在するからであり、その結果、労働者はその違法を含む労務管理を受容していたのである。一方で、ブラック企業は違法・適法にかかわりなく、労務管理そのものの在り方に疑義が呈されている。同じ「違法労働」であっても、労使団体の変化に従い、その性質が変化しているのである。

このように、ブラック企業問題は「違法企業」についての問題系ではなく、労使関係の変容・動揺に関わる問題である。

(2) 企業規模

次に、企業規模との関連で、「従来型中小企業も離職率が高い」との指摘がある。そして中小企業においては、長期雇用慣行が相対的に成立していなかったものであり、ブラック企業問題は新しい問題ではないとされる。

だが、従来型中小企業においては、大学新卒の大量採用・大量離職というブラック企業問題を特徴付ける現象が、実在していない。中小企業においては、そもそも人材の獲得が困難であり、まして大学新卒を大量に採用しながら、「選別」や「使い潰し」を行うなどということは不可能である。

中小企業において労働問題が生じることが比較的多いとしても、今日問題となっているような、労務管理の帰結として生じる「ブラック企業問題」とは異質な問題として考えることが妥当である。

(3) 世代間格差と労使関係

「ブラック企業」と名指される企業はどのように分布しているのだろうか。すでに述べたように、ブラック企業はIT・情報サービス産業、外食、小売り、飲食、介護業界などにおいて社会問題となった。これらの業界は、急激に成長する企業を多数抱え、労働人口も増加する傾向にある。

これら新興企業においては、若年労働者が大量採用される一方で、高い離職率を維持している。一方で、従来型の労使関係を維持する企業や、それらの企業が多い業界では、採用が抑制され、離職率も低くとどまる。これらの従来型労使関係の産業においては、新規採用が抑制されるために、相対的に中高年労働者が多くなる傾向にあり、結果として若年層に新しい労使関係の企業が多く、中高年に従来型労使関係の下にいる労働者が多いという現象が生じる。

以上のように、「ブラック企業」という現象は若年労働者に偏って、労使関係が喪失し、新しい労務管理に晒される労働者が多いことを反映し、「若年労働問題」として現れたものと理解することができる。

この結果、本来労使関係及び労務管理の変化としてとらえられるべき問題が、「若者の意識の変化」など、世代間要因と誤解されて議論される傾向が続いた。すなわち、高い離職率の原因を、若者の属性に還元する議論である。

問題の本質が労務管理の変化である以上、世代間に結果的に対応する形での「正社員の二重化」が起きているものと考えらるべきである。

(4) 景況との関係

ブラック企業問題を、「長引く不況の帰結」に過ぎないとする見解があるが、間違いである。従来から、不況下においては度々労働問題が惹起した。それは、主として整理解雇の形態と、これに関連した長時間労働問題として現れる。

すなわち、景気循環の変動により、本来予測した経営計画との間に齟齬が生じ、採用・育成計画に狂いが生じた結果、余剰人員をやむなく解雇するということになる。また、こうした人員削減の結果、より少人数で多量の業務をこなす必要に迫られ、長時間労働問題、過労死・自殺問題が度々引き起こされてきた。

これに対し、ブラック企業では、景況の変化の結果、やむなく人員削減を行うわけではない。当初から、「大量」に、すなわち、余剰を見越した採用を行う。そして、「選別」や「使い潰し」を繰り返すのである。これは、景況の変化によってやむなく引き起こされる従来型の労働問題としてではなく、新しい労使関係・労務管理の下で起こる新しい現象であると理解することが妥当である。

(5) 労務管理の戦略的变化

労務管理の変化について、個別企業の特殊な事例であると理解される傾向がある。しかし、ブラック企業は労使関係の喪失と、そのもとでの経営者の意識・行動の変化の帰結である点では、共通する性質を有している。また、一群の経営者層は、これらの新しい労使関係・労務管理の構築を戦略的に行っていることが推察できる。

まず、「ブラック企業」と呼ばれる企業においては、「ショック状態による管理」と呼ぶべき心理操作が行われる。経営者の発言の中には、「普通」であることの社会的価値観を敵視する発言が並ぶ。例えば「夢を持って」、「グローバル人材を目指せ」などという言辞によって、絶えず、現状の自分自身を否定させる。

また、実務とは無関係な、あるいは実務の範囲を大きく逸脱した「心理的な研修」によって心神喪失状態に意図的に誘導する。下記は、ある研修支援会社のインタビュー記事である。

「大手企業の研修を請け負う研修支援会社のトップに最近の新入社

員研修の傾向を聞いてみた。同社長によると、新入社員研修には学生
のアイデンティティを奪う「はく奪的社会化」、現在のアイデン
ティティは否定せずにルールを教える「付与的社会化」の2つのア
プローチがあるという。厳しい研修を課すのは「はく奪的」のほう
だ。「近年は、全体としては付与的社会化アプローチが主流だが、
サービス業では厳しい研修をする企業が多いのではないかと分析す
る。」(日経新聞、2011年10月12日)

この研修意図からは、個別企業を超え、日本社会全体にいきわたる従来
の労使慣行・規範を戦略的に解体し、新しい労使関係を労働者に受容させ
ることを、「ブラック企業」の経営者層は意識的に経営戦略の中に取り入
れていることが理解できる。

新しい労使関係を確立するために、一度正社員として採用された場合に
は、長期雇用が保障され、社会生活も安定するのだという社会的信念(規
範)を、意図的に打ち砕く必要がある。そのために、アイデンティティ
を「はく奪」する研修が行われる。こうした一連の社会集団による、系統
だった実践の帰結として、ブラック企業問題は顕現しているのである。こ
れは決して個別の企業の「特殊な事例」の集積にとどまる事態ではないも
のと理解されるべきである。

(6) 労務コンサルタント

労務管理の変化が戦略的なものであり、一定の経営層の間で共有されて
いる背景には、労務コンサルタント、弁護士、社労士等が、これらの手法
を「商品」として普及させてきた事実もある。

労働相談の実例の中には、人事担当者がITコンサルタントから出向し
てきたことで、突如、正社員に対するいじめと退職強要が始まった、とい
う内容のものもある。また、弁護士・社労士等が、大量採用・大量離職を
可能にする「辞めさせ方」について指南している労働相談事例は多数に上る。

(7) 問題の顕現の仕方：非正規雇用問題との差異

ブラック企業における労働問題は、非正規雇用問題と明らかに異なった
影響を社会に与えつつあり、それが政府、社会の受け止め方を従来の非正
規雇用問題とはまったく異なるものにした。

非正規雇用労働者は従来から労働政策においては、「縁辺労働」として把握されてきた。すなわち、主婦（女性）や、出稼ぎ（農家）、学生等の労働者が主な担い手であるため、「中心的労働」とは区別された。こうした理解の含意には、これらの労働者が低賃金・不安定雇用であったとしても、社会的な動揺は少ないという把握がある。また、これらの労働者は長期雇用慣行を適用し、長期的な育成の対象とされ、長期的な産業の担い手である必要がない労働者層であると判断された。そのため、彼らは「雇用の調節弁」と呼ばれてきたのである。

これに対し、ブラック企業の労働者は、大学新卒である。彼らはむしろ、長期的な産業の担い手として期待され、高等教育を受けた者たちである。これらの労働者が「使い潰し」の対象とすることは、「中心部」の労働世界が動揺することであり、ひいては産業社会の根幹を揺るがす事態であると理解された。

このため、2013年8月には政府・厚生労働相が「若者の「使い捨て」が疑われる企業」と名指し、若年労働者の離職率が高い企業への集中臨検を行ったのである。大臣は記者会見で以下のように述べている。

「若者の「使い捨て」が疑われる企業ということで社会において今大きな問題となっております。一つは日本再興戦略においても、我々も若者の活躍推進というものを挙げておりまして、そういう意味ではやはりこのような問題が大きくなっていくのを見ておるわけにはいかないということでございませう。この若者が使い捨てにされているというようなですね、問題を野放しにしておいたのではですね、再興戦略どころか、日本の国の将来は無いわけでありませう」（厚生労働省HP、2013年8月8日）

こうした問題の把握は、明らかに非正規雇用問題とは異なるものであり、ブラック企業問題の若年労働問題としての新規性を現しているものと理解できる。

4. 「諦念サイクル」を通じた競争的再配置

就職活動は、労働市場における取引の過程を通じ、この構造を支える労働側の主体を生成する役割を果たしている。

(1) 就職活動を通じた希望労働条件の低下

NPO法人POSSEが2010年に、大学生・院生およそ600人を対象に実施したアンケート調査では、就職活動を経た大学四年生及び修士2年生と、それ以前の学生との間で、労働条件に対する意識が明確に変化し、より厳しい労働条件を受容する意識へと転換することが分かった。具体的には、以下の質問項目に対し、就職先としない条件となるかどうかを尋ねた。「」内は質問項目、であり（）内は、「就職活動前の該当%→就職活動後の該当%」を表している。

「ワークライフバランスが良くなさそう」(41.4%→31.0%)、「離職率が高い」(55.5%→%46.6)、「『ブラック企業』だという噂がある」(65.6%→69.0%)、「定期昇給が無い」(36.3%→27.6%)、「ボーナスが無い」(47.3%→39.0%)、「環境に配慮していない」(29.3%→17.2%)。

(2) 鬱病への罹患と心神喪失状態

就職活動を通じてうつ病の症状がどの程度現れているか、自覚症状についての解答をもとに集計した⁷⁾結果、軽症6.2%、中程度7.2%、重症1.0%であった。ちなみに過労死を身近に感じる4年生は62.8%、職場のうつ病を身近に感じると答えた者は83.7%にも上った。

この結果からは、就職活動が心神喪失状態へと学生の心理状況を誘導する役割を果たしている可能性がうかがえる。また、これは前述した社会規範の認識を転換し、非従来型の労使関係を受容する姿勢を生み出す要因となっているものと考えられる。

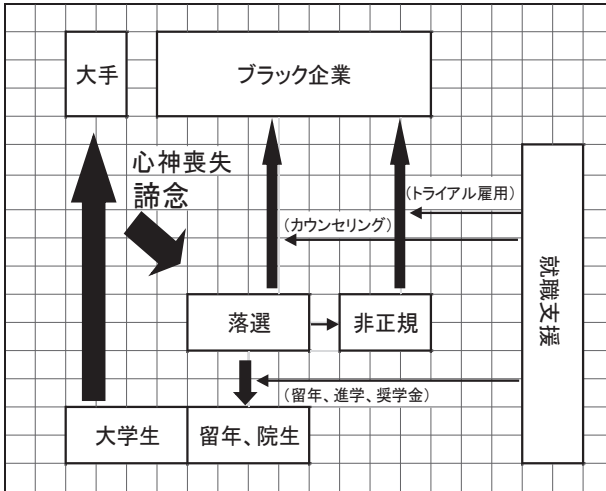
(3) 就職活動を通じた「諦念」への誘導のサイクル

下図は、就職活動を通じた労働市場調整が、結果として若年労働者の「諦念」を強化し、ひいては労働条件に対する規範意識の解体、新しい労務管理の受容へと誘導する回路となっていることを示したものである。

学生は従来型労使関係の大企業を主として目指すが、それら企業は厳選採用であるために、ほとんどは落選せざるを得ない。この過程を通じて、前項で見た諦めと心神喪失を惹起する。応募と落選は何度も繰り返され、その回数が多ければ多いほど、この効果は増大していく結果となる。

また、就職活動に失敗した場合には、留年、大学院への進学などの方法を用いて、再度就職活動をやり直すこともめずらしくはない。実際、就職

図表4 就職活動における「諦念サイクル」



活動のための留年に特別の配慮を制度的に行う大学もある。しかし、それでも希望企業に採用されるのかはわからない。これらの繰り返しで、さらに諦念と心神喪失は強化される。

さらに、一担非正規雇用として就職し、そこから正社員を目指すルートもある。この場合には、「トライアル雇用」と呼ばれる試用制度に参入し、正社員を目指す。これは行政も促進する制度である。だが、この方式はブラック企業の「選別」と同じ構図を持っており、実際にブラック企業が頻繁に用いている。ここでもやはり、諦念と心神喪失が促進される。

さらに、各種の就職カウンセリングにおいても、諦めを促したり、劣悪な労働条件の需要を受け入れるマインドの醸成を旨としたものが見られるのが実情である。

以上のように、繰り返される就職活動は、その「出口」に到達するまで何度でも諦念と心神喪失に向かわせる「回路」となるのであり、これは「諦念サイクル」と表現することができる。

5. ブラック企業を「見分ける」実践の有効性

以上の分析を踏まえ、ブラック企業という現象に対し、個々の学生はどのように向き合い、就職活動をおこなうべきだろうか。本節では、就職活動や、ブラック企業を「見分ける」という個々人の実践が社会的に持つ意義について考察する。

(1) 個々の学生による行為の反復

上記の「諦念サイクル」の図は社会総体として現れる現象である。しかし、個々の学生にとっては、サイクルの「出口」にたどり着きさえすればよい。大学・大学院の新規卒業者が雇用の入り口として有利な立場にあることは変わりがない。したがって、日本の労働市場では、個々人が留年等を繰り返し、就職活動を繰り返すことは合理的である。

だが、その「繰り返し」は社会にとっては、不要な「コスト」であり、大多数の個々人にとっても諦念に誘い込まれる隘路となっている。結果として就職活動の繰り返し（行為の反復）は、ますます不合理な社会システムを再生産し、強化しさえする。

しかしながら、個々人の選択は、すでに形成されたシステムの内部で行われる。そして、社会システムは所与の条件となり、選択を制約する。社会システムの変換と弊害の除去のためには、所与の条件を変容させる実践が必要である。

(2) 「見分けられなかったら自己責任」への反転

ブラック企業を「見分ける」という、個々人にとってはブラック企業の弊害を避けようとする行為実践も、弊害を強化させる恐れがある。

個々の学生がブラック企業を「見分けよう」としても、現実にはブラック企業への就職の外に選択肢がない場合が存在する。就労を見送り、「見分け続ける」ことが可能であれば、市場淘汰の作用によってブラック企業をなくすことはできるかもしれないが、実際には大半の者は労働せざるを得ない。

ブラック企業という現象が、企業における労務管理の変化である以上、労使関係を変容させる行為を行う以外に、ブラック企業そのものをなくすことはできないのだが、「見分ける」という行為は労使関係を変化させる

のではなく、この与えられた条件の中での「選択」を行うに過ぎない。

その帰結、「見分ける」という行為は、結果としての「選択」に自分自身が選び取ったという「意味」だけを付与することになる。そして、「見分けよう」としながらブラック企業に就職せざるを得ない学生は、「見分けなかったことが自己責任」、「見分けたのに入社したのは自己責任」との論理を伴いながら「選択」を受容することになる。

就職活動そのものが所与の条件を変質させられないがゆえに、「諦念サイクル」として個々の選択を受け入れさせたように、「見分ける」という実践も、「選択」を受け入れさせる回路になってしまう。

(3) 従属から交渉主体へ

では「見分ける」行為は無意味なのだろうか。実は、「見分ける」という行為はもう一つの潜在的可能性を持っている。「見分ける」という行為は、ただ所与のものとしてブラック企業の労務管理を受け入れるのではなく、実践的にその企業についての理解を深め、避けようとする行為でもある。

結果的に避けられない場合であっても、ブラック企業を本来受容すべきではない、避けるべき対象として行為した延長上に、入社することになる。この過程は、労使交渉による労使関係の形成という次の行為実践への条件となりえる。

そこで重要になると思われるのが、見分けるという実践の「質」である。ただブラック企業のうわさやインターネット上の「リスト」を頼りにブラック企業をさげようとしても、それは認識や実践の質を変化させうる作用を生み出さない。

ブラック企業がどのような存在で、なぜ避けなければならないのかを考察する過程でこそ、「諦念」に追い込むシステムから、むしろ実践的にこの状況に立ち向かう意識・姿勢が涵養され得る。

結論

ブラック企業は産業構造の高度化という不可逆的な経済現象を背景とし、新しい労使関係を構築しようとする一群の企業が登場した中で惹起した労働問題である。この現象は従来の労働問題群とは異なる新しい問題を私たちに提起している。

個々の学生の就職活動は、ブラック企業の構造を強化する作用を持っている。一方で、ブラック企業を「見分ける」という行為は、ブラック企業を正当化するのみならず、ブラック企業における労使関係を新たに構築する主体形成の可能性をも潜在的に宿している。

注

- 1) 黒井勇人 (2008)『ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない』新潮社。尚、ここで用いられている「ブラック会社」と「ブラック企業」の間には明確な使い分けが読み取れず、同義とみなしてよい。
- 2) 日本経済新聞「『ネットシューカツ』は情報過多気味、優良中堅見逃す——SNS情報に動揺も(生活)」2007/12/19 夕刊17ページ
- 3) こうした「新しい正社員」との理解は、積極的にも取り上げられ、労働規制緩和の際には「自律性の高い労働」としてたびたび取り上げられた。例えば、「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」(日本経済団体連合会, 2005)である。同報告は、「裁量性が高い業務を行い、労働時間の長さで成果が一般に比例しない頭脳労働に従事するような」(p.1)労働者が、産業構造の転換によって標準化したとし、情報サービス産業を例に挙げている。
- 4) 「35歳定年説」の意味するところについては、論争がある。一般的には、IT・情報サービス産業においては、他業種よりも技術変化が速いために、35歳以降は変化に対応できないことを指すとされている。また、実証研究においては、「35歳定年説」は否定的な見解が一般的である。しかし、業務の内容の高度化に加えて、長時間・過密労働が同業界の特色とされていることから、技術要因だけではなく、労務管理(労働過程)の在り方が、「35歳定年説」が論じられる要因になってきたものと推察される。実際に、私が受けた労働相談の中では、中・下流工程における労働者は、技術変化への対応よりも、過密労働と体力的な理由から離職を余儀なくされていた。
- 5) ただし、前述した「ブラック企業」言説を発生させた業界であるIT・情報サービス産業の離職率は高くない。これは、この統計に占める従来型企業の比率が高いためのもものと推察される。特に、長期雇用慣行が残存する大手通信会社が統計に含まれている影響が大きいものと思われる。
- 6) もちろん、これらの制度の「適用」は、ほとんどの場合厳密には違法である。ただし、その違法性について当事者が訴訟を提起しないために、企業は適用し続けている。

7) 意味内容に変化を与えない範囲で文言を変えているが、WHOのICD-10の基準に則り、チェック項目を作成した。大項目2つと小項目2つに同時に当てはまる：軽症、大項目2つと小項目4つに同時に当てはまる：中程度、大項目全てと小項目4つ以上に同時に当てはまる：重症。と評価付けした。