

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## ブラック企業の定義と労働行政の対応

### ◆「ブラック企業」の定義は？

最近、マスコミ等で大きな話題となっている「ブラック企業」ですが、「労働法令を遵守せず、労働者の人格を著しく無視したかたちで働かせている企業」、「違法な長時間労働や賃金不払い残業があり、離職率が極端に高い企業」、「就職したらひどい目にあうので避けた方がよい企業」などと定義されているようです。

### ◆勤務先はブラック企業？

先日、連合総研が 10 月初旬に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（首都圏・関西圏に居住し民間企業に勤務する 20～64 歳の人 2,000 名が回答）の結果が発表されました。

この調査で、「あなたの勤め先は『ブラック企業』にあたると思いますか」と質問したところ、「そう思う」と回答した人は 17.2%でしたが、若者世代ほど「そう思う」と回答した割合が多い結果となりました（20 代：23.5%、30 代：20.8%、40 代：15.4%、50 代：11.2%、60 代：9.0%）。

### ◆厚生労働省が実施した電話相談の結果

厚生労働省では「ブラック企業」という言葉は使わずに、「若者の使い捨てが疑われる企業」と呼んでいます。今年 9 月を「過重労働重点監督月間」と定め、過重労働が行われている疑いのある事業所に対して重点的に指導・監督を行いました。

同省が 9 月 1 日に実施した無料電話相談には全国から 1,042 件の相談が寄せられたとのことで、相談内容（複数回答）は上位から、（1）賃金不払残業（53.4%）、（2）長時間労働・過重労働（39.7%）、（3）パワーハラスメント（15.6%）だったそうです。



なお、相談者が勤務している業種は、「製造業」（20.4%）と「商業」（19.9%）で約 4 割を占めました。

### ◆労基署の調査、監督指導

厚生労働省は「労働条件の確保・改善対策」を重点施策として挙げており、今後も、労働法令を遵守しない企業に対する監督指導の強化傾向は続くものと思われます。

労働基準監督署による調査や監督指導は、労働者や退職者からの情報提供をきっかけに行われるケースも多いので、労働者等から「ブラック企業」とのイメージを持たれることのないよう、労務管理上、万全の対策をとっておく必要があります。

## 飲食店で多発する労働災害と防止のポイント

### ◆飲食店における労働災害の発生状況

休業 4 日以上となる重大な労働災害の発生は全産業では減少傾向にありますが、飲食店においては、平成 19 年から平成 23 年度についてみると約 4,000 件前後で推移する横ばい状態が続いています。

### ◆最も多い事故は「転倒」

飲食店で発生する事故の約 27%は「転倒」が占めており、このうち約半数を「滑り」が、約3割を「つまずき」が占めています。

事故の発生状況を見ると、「物の運搬中の転倒」が最も多く、材料や料理、ゴミなどの運搬中に、水や油で濡れた床に滑って転倒していることや、足元が暗かったり障害物があったりしてつまずいて転倒していることがわかります。

### ◆刃物等による「切れ・こすれ」も多い

また、事故の約 25%は「切れ・こすれ」が占めており、このうち約4割を刃物が、約3割を割れた食器などが占め、残る約3割については缶の蓋の鋭利な部分で切ったり食料品加工機械を使った作業中に切ったりする災害が占めています。

事故の発生状況を見ると、作業中に起きているものがほとんどですが、よそ見をしていたり安全な状態にない刃物を放置していたり、不適切な方法で機械操作を行ったりなど、安全策をきちんと講じていけば防ぐことができたと思われるケースもあります。

### ◆災害防止の基本は「4 S活動」

パートやアルバイト等が多い飲食店では、比較的短期間で従業員が入れ替わるため、経験不足の従業員が安全な作業方法や安全な職場環境の保ち方を知らないことがあります。

新米従業員の採用時や異動時に「整理・整頓・清掃・清潔」の「4 S活動」を徹底させるほか、ベテラン従業員に対しても常に意識付けすること等により、職場全体で取り組むことが必要です。

### ～当事務所よりひと言～

子会社に出向させられ、畑違いの業務を命じられたリコーの社員が出向命令の無効、損害賠償の請求を訴えた事件で、11月12日東京地裁は、出向命令は社員の自主退職を期待して行われた（追い出し部屋）として、その出向命令を人事権の濫用で無効とする判断を下しましたが、それでは会社はどうすればよかったのでしょうか？パワハラとか嫌がらせは言語道断ですが、会社の業績が悪化し、スキルを生かせなくなった労働者について、配転もできない、出向もできないとすると会社はどうすればよかったのでしょうか？確かに技術畑で生きてきた労働者に営業をやれとか事務をやれとかというのは、屈辱的な場合もあるかもしれませんが、雇用を確保するということであるならば出向はむしろ、会社として適切な選択であったのではないのでしょうか？「自主退職を促すために」というセコイ方法をとるのではなく、会社の業績が悪化している、出向は労働者の雇用を確保するためである（配転はスキルを生かすための職場がない）、出向労働者の選定に会社の恣意はない、そのための説明・説得を何回か続けていたというのであれば、会社は正面から整理解雇をするという手段が採れた場合ではなかったかと思います。会社が控訴したのは当然であったと思います。（大滝）

先日、メンタルヘルス対策シンポジウムで東京大学準教授の島津明人先生がおっしゃっていたのですが、「できる上司は部下に対するマネジメントがうまい」と。上司は部下のモチベーションを左右する非常に重要なキーパーソンです。例えば、部下が一生懸命用意して、やっとできたぞと喜んで見せた資料を「これじゃダメだよ」と一蹴するだけでは、部下は自分の頑張りが報われなかったと思い、大きな無力感を感じます。同じことが度々続くと、自ら新しい行動を起こす意欲を失います。では、どのようなマネジメントが望ましいのでしょうか。「やってみせて、言って聞かせて、やらせてみて、ほめてやらねば、人は動かず」は部下を動かすのが非常に上手だったといわれる山本五十六の言葉です。まず「やってみせて」というのはモデルの提示です。次の「言って聞かせて」は、仕事の重要性やその人に依頼する理由をしっかりと伝える事。「やらせてみて」は、試してみる機会を与えることで、成功体験を積みさせるものです。自己の成功体験は自信（自己効力感）を育む最も強い原動力になります。最後に「ほめてやる」、これはポジティブ・フィードバックです。「どこが良かったのか」を示すことは、自発的な行動を促す原動力につながるといわれています。労働者が生き生きと働く職場を作るためには上司の部下に対するマネジメント力が重要です。（馬場）