いわゆる「ブラック企業」と採用・内定・入社をめぐる問題

――法的問題点を中心に

嶋﨑　量

はじめに
1　ブラック企業と採用
2　ブラック企業の内定・入社に関する問題
おわりに

はじめに

現在，厚生労働省が「若者の『使い捨て』が疑われる企業」に対する取り組みを進めているまでに，ブラック企業[(1)(2)]が大きな社会問題となり，社会に定着している。筆者の所属する，ブラック企業対策プロジェクト[(3)]，ブラック企業被害対策弁護団[(4)]では，このブラック企業を無くすため，

(1)　社会運動として取り組む上で，「ブラック企業」の定義は極めて重要である。ブラック企業被害救済の問題を，これまでもあった単なる個別労働者に対する労働問題の枠組みを超えて，日本社会全体の問題としての社会全体を巻き込んだ取り組みが必要であると周知させる上では，「ブラック企業」の定義を確立させることに意味があった。ブラック企業被害対策弁護団としては，以下の通り，広義･狭義の２通りの定義によって，活動を進めてきた。

①狭義：新興産業において，若者を大量に採用し，過重労働・違法労働によって使い捨て，次々と離職に追い込む成長大企業

②広義：違法な労働を強い，労働者の心身を危険にさらす企業

このうち，ブラック企業被害対策弁護団では，主に取り組むべき「ブラック企業」被害を，①狭義の定義に該当するケースであるとしている。

このようにブラック企業の定義を①狭義に絞り込むことで，これまでの労働運動では，連携が不可能ないし困難であった，使用者側，研究者，行政，経営コンサルタント，教育関係者にまで拡げることができた〔嶋﨑，2015〕。

(2)　「ブラック企業」という用語を使用すること（とりわけ学問上の用語としての利用）に対しては，黒人差別を連想させるとの批判もある。しかし，「このブラック企業」という用語は，2000年代中頃に過酷な労働環境で働くIT系労働者の生の声からわき出た言葉であり，黒人差別的な問題とは発生の由来も無縁である。この「ブラック企業」問題という社会事象に対する調査・研究の上でもこの「ブラック企業」という用語から離れるべきではないとの考えから，本稿でもこの「ブラック企業」という用語を使用することにする。

(3)　2013年９月11日に発足した任意団体である（共同代表今野晴貴，同藤田孝典，同棗一郎，筆者は事務局長）。ブラック企業によって若者が使いつぶされることのない社会を実現するために，労働相談NPO，ブラック企業被害対策弁護団の弁護士，労働組合関係者，大学教員らが集まったネットワーク組織である。

(4)　2013年７月31日に設立された，弁護士による任意団体である。いわゆる「ブラック企業」の被害者を救済し，ブラック企業を根絶するために，全国の200名を超える若手弁護士が参加（筆者は副事務局長）。

様々な社会的な取り組みを進めてきた。

言うまでもなく，ブラック企業における採用・内定・入社までのいわば「入り口」段階の問題は極めて重要である。若者の大量離職を大量採用で補っているのがブラック企業であり，採用後の過酷な労働実態への端緒も，この「入り口」段階に現れているからである。また，被害者救済の視点からは，この「入り口」段階でブラック企業特有の採用段階の違法な対応を是正させられれば騙されて入社してしまう若者を未然に防ぐこともできるという意義もある。

本稿では，筆者がこれまで上記両団体において，労働者側の弁護士（労働弁護士）としてブラック企業被害に関する取組みを実践してきた経験を踏まえて，この「入り口」段階に起きる問題について，法的問題点を中心に論じる。

1　ブラック企業と採用

⑴　募集要項で騙す意図

ブラック企業は，次々と若い労働者を使い捨てにする。そのため，必然的に，ブラック企業は，使い捨てにされた労働者に代わる新たな人材を，労働市場で補充し続けなければ成立し得ないビジネスモデルである。

こういった，若者を使い捨て，代わりの労働力を補充し続けるビジネスモデルが成立し得るのは，非正規労働の増加が背景にある。非正規労働者の増加により，若者にとっては「正社員」の求人であること自体が大きな魅力をもつ求人となった。そのため，ブラック企業は，「正社員」という甘い言葉を売り文句にして，新たな被害者予備軍ともいえる若者を，大量に募集し採用し続けることが可能となった。したがって，ブラック企業が跋扈し続ける社会的背景として，若者において増大した非正規労働問題を抜きに考えられない[(5)]。

そして，ブラック企業の求人では，募集要項において，長時間労働があることや，長時間労働に対応した労働基準法を遵守した残業代支払いを行わないことを，あえて明示することはない。正直に募集要項で労働実態を反映させると採用に支障をきたすため，できる限り長時間労働と残業代不払いの実態を覆い隠した募集要項を出すことになる。

これが，ブラック企業において，募集要項段階で労働者を騙す手口が横行している理由である。

⑵　募集要項と労働契約の相違

法解釈上は，募集要項は誘引に過ぎないとされ，当然には労働契約の内容とはならないとされている。当然に募集要項が労働契約とはならないのである〔今野晴貴，ブラック企業被害対策弁護団（佐々木亮，嶋﨑量）2014，38－41頁〕。

労働契約に限らず，一般的な私法領域における契約論との整合性からいえば，募集要項の内容が

(5)　非正規雇用の増加（特に若年層）がブラック企業増大の背景事情である事については，今野晴貴（2012）『ブラック企業　日本を食いつぶす妖怪』文春新書，198－202頁で触れられている。本来許されない違法な指揮命令権の発動に対しても，労働者が抵抗しづらい社会的背景がある限り，ブラック企業被害を抜本的に撲滅するのは難しいであろう。

当然には労働契約の内容とはならないという解釈は，やむを得ないであろう。

実際上も，このように考えないと，使用者が労働者との面接結果などを踏まえて募集要項以上の給与を支払う約束も出来なくなるし，労働者の適性を判断して異なる職種での契約を締結することも出来なくなる。当事者間の契約自由の保障として，このような選択肢が保障されねばならないし，募集要項と労働契約の内容が同一ではない（募集要項の内容が直ちに労働契約の内容とはならない）というのは，やむを得ないであろう。

⑶　募集要項で騙された場合の被害救済

採用活動の現場（労働契約締結の時点）において，既に労働者と使用者の力関係は非対称であり，圧倒的に使用者の方が優位である。何としても職に就きたいと考える若者の状況と，若者（とりわけ新卒採用時）の社会経験の未熟さを悪用し，募集要項で謳った労働条件とは大幅に労働者にとって不利な労働契約の締結を強いられるケースは多い。当初から，実際の労働契約よりも労働条件の良い募集要項を提示して，労働契約締結時には募集要項を下回る労働契約を締結するような事態が蔓延している。このような事態は，使用者による詐欺的な脱法手法であって，これにより締結された，いわば「騙されて締結された労働契約」に労働者が拘束されるのが理不尽なのは言うまでもないことであるし，法の保護にも値しない。

使用者は，基本的に募集要項とは異なる労働契約（労働条件を引き下げる内容のもの）を締結する場合には，その点を労働者に十分に説明し，使用者から募集要項とは異なる労働契約を締結する合理的な理由がなければ，当初から詐欺的な意図で募集要項を提示していたと考えるべきだろう。このような場合，労働契約において，騙された募集要項通りの合意が成立しているとの解釈を否定するのは難しいとしても，労働契約締結過程における付随義務違反として債務不履行に基づく損害賠償請求または詐欺的契約締結行為に対する不法行為に基づく損害賠償請求などを認める法理論で救済することもできるだろう。

ただし，実際に労働者が募集要項との差異のみを独自に取り上げて訴訟など適する場面は，容易には想定し難いだろう。

そういった意味でも，募集要項との差異が説明できないような求人を，就職市場から排除するための立法的な手当て（後述する，求人情報の掲載拒否制度）や，募集要項とは異なる労働契約を意図的に締結している企業に対する社会的批判を強め，社会的なコンセンサスとしてそのような募集要項が淘汰されるような社会的取組みも期待される。

また，とりわけハローワークの求人募集においては，その求人情報の質を確保するためにも，労働法令違反のトラブルが多い企業等を対象に，募集要項に基づいて成立した労働契約をサンプルとしていくつか選択し，募集要項の内容と労働契約の締結内容（作成しているはずの労働契約書で容易に確認できる）とを，比較するサンプル調査を実施するべきだろう。サンプル調査の上で，募集要項よりも実際の労働契約の内容が労働者にとって不利であるケースが見つかった企業や，そもそも労働基準法第15条により義務づけられた書面交付による労働条件明示義務を果たしていない企業（このような企業は，実際に募集要項よりも労働者に不利な労働条件を提示しているケースが多いというのが，トラブルとなった労働事件を扱ってきた実感である）について，重点的に調査を実

施する。そうすることで，特定の企業から，募集要項と労働契約の相違がある事例が複数見つかれば，当初から「騙す意図」で，実際には労働者に提示するつもりもない募集要項を出していたことが明らかとなるのだから，ハローワーク求人を拒否するなどの対処をすべきである。こうすることで，行政レベルにおいて，さほどの時間や費用を掛けず容易に実施できる取組みが可能である。

実際に，当初から「騙す意図」で募集要項を出していたのかは，個別の民事事件においては立証が難しいが，行政レベルだからこその，実りのある取締りが実現できるはずである。

こういった取り組みは，単に労働者保護の観点だけでなく，真っ当な企業が人手不足に陥り，他方でブラック企業が若者を使い潰すという事態を防ぎ，不公正な競争を防止するためにも有意義であるし，だからこそ使用者・行政の協力も得られる，社会全体での取り組みが可能な問題である。

⑷　具体的な騙しの手法

⒜人件費削減の意図　ブラック企業が若者を使い潰すケースにおいて，ほぼ全てに見られるのは長時間労働とそれに対応する本来支払われるべき残業代の不払いである。ブラック企業における究極的な目的は「利益」であり，本来支払うべき残業代を支払わず人件費を削減して，いわば労働者のただ働きにより利益を上げるのが，殆どのブラック企業に共通する手法である〔今野晴貴・ブラック企業被害対策弁護団（佐々木亮，嶋﨑量）2014，93頁〕。

だからこそ，募集要項の中に，この残業代不払いを正当化しようとする意図が示されているケースが多いのである。

この募集要項で使われる騙しの手口は，一般化してしまえば，若者には「良く分からない言葉」を利用することである。若者が就職活動をする際，募集要項にみられる，騙されやすい「良く分からない言葉」としては，例えば「裁量労働」「管理監督者」「みなし残業」などがあげられる。こういった専門的な用語を用いて，「良く分からない言葉」を悪用し，若者に法的知識がないことと，分からない言葉があっても採用担当者には確認しづらい心理状態につけ込んで(確認したりすると，採用してもらえないのではないかという心理が働く)，募集要項で労働者をいわば騙して，長時間労働に追い込むのである。

したがって，就職活動をする際，若者がきちんとした法的知識を身につけるか，少なくとも「良く分からない言葉」があれば，曖昧にせず，きちんと確認するだけで，ブラック企業への入社を避けることにつながる[(6)]。

⒝固定残業代制度の悪用　その一例として，現在もっとも広く用いられている手法は，いわゆる「固定残業代」であり，以下この固定残業代制度の問題について具体的に取り上げていきたい。

固定残業代とは，本来時間比例で支払うべき労働基準法37条が定める時間外労働等の残業代を，曖昧にするため用いられており，明確な定義はないが，大凡以下の様な２つのパターンに分類できる（渡辺輝人2015)。

Ⅰ　基本給に含めるタイプ（組み込み型）

(6)　ブラック企業対策プロジェクトが作成した無料冊子第２弾『企業の募集要項，見ていますか？―こんな記載には要注意！―』（嶋﨑量，上西充子，今野晴貴）においては「良く分からない言葉」は要注意であり，良く分からない言葉があれば，しっかりと担当者に確認をするべきことが重要であると指摘している。

Ⅱ　事前に定められた定額の手当で支払うタイプ（手当型）

この２つのタイプが予め求人票で定められており，それに従って，固定残業代を含む労働契約が締結され，実際の時間外労働に比例した残業代が支払われないというケースが多数みられるのである。この固定残業代の悪用は，何も若者に限って起きている問題ではないが，社会経験の少ない若者の場合，使用者の行う労務管理に対して批判的な目を向けづらいこともあり，当初自らが提示された募集要項や求人票で示され，実際に労働契約まで締結してしまっている場合には，「自分の勤める会社は固定残業代制度だから，残業代が支払われなくても仕方がない」との考えに結びつき易い。そのため，多くの若年労働者が，自分の置かれた違法状態を認識すらできずにいる場合が多く，被害が多数でている。

この固定残業代の制度については，結論から言えば，正しく固定残業代が運用されているケースは極めて稀であり，裁判実務上は，殆どのケースで固定残業代は無効（＝残業代不払いが違法）との結論となっている（裁判例の詳細は前記渡辺輝人2015が詳しい）。

しかしながら，固定残業代制度については，その適法･違法の見極め自体がさほど容易ではなく，制度の仕組み自体が複雑であることと相まって，違法状態を労働者が認識しづらく，残業代不払いによる長時間労働を蔓延させる大きな要因となっている。

具体的に固定残業代が適法とされる要件としては，①割増賃金と固定残業代部分の金額が区分され，②割増賃金部分に対応する労働時間が明示され，さらには③固定残業代部分を超過した部分の清算合意（固定残業代部分を超過して労働した場合には，その超過部分に対して残業代が支払われること）が必要とされている。

実際に，固定残業代を利用すると（実際に裁判所で判断されれば殆どが無効となるにもかかわらず），使用者は固定残業時間分の残業代支払いを免れることになり，大幅な人件費削減の効果を得られる。そのため，事務職・営業職・運送業界などあらゆる業界で，この固定残業代が，残業代不払いの隠れ蓑として広く悪用されている実態がある。

募集要項の段階においては，以下の様に固定残業代が募集要項に記載されて，人材募集が行われている（____部分が，募集要項の記載である）。

◆ⅰ通常のケース（固定残業代を利用しないケース）

基本給20万円

◆ⅱ組み込み型（固定残業代有り）

基本給20万円（うち，20時間分の固定残業代を含む）

◆ⅲ手当型（固定残業代有り）

基本給15万円，営業手当５万円（残業代相当）

上記のⅰ～ⅲのいずれも，通常の労働者が募集要項で確認する自分の給与額は20万円であろう。

しかし，ⅱでは，うち20時間分の残業代は既に基本給に組み入れられてしまい支払をうけられず，使用者からすればその支払義務を免れることができ，残業代支払いを節減できる。

ⅲのケースでは５万円分は固定残業代として既に支払われてしまい，残業時間のうち５万円相当の残業代が既払い扱いとなってしまうので，同様の問題が起きる。

募集要項段階においては，まだ現実の賃金支払いがなされていないので，上記の固定残業代が適

法とされるための要件である③固定残業代部分を超過した部分の清算合意（固定残業代部分を超過して労働した場合には，その超過部分に対して残業代が支払われること）については，実際に支払が行われるのか否か，確認できない。

これによって，基本給額だけでも20時間分（ⅱ）又は５万円（ⅲ）の基本給が実際には支払われないだけでなく，20時間の残業（ⅱ）又は５万円分の残業（ⅲ）も組み入れられている契約なのであり，大きな労働条件の相違が生じている。

本来であれば，企業が①割増賃金と固定残業代部分の金額が区分され，②割増賃金部分に対応する労働時間が明示された募集要項を出すことは十分に可能である。

上記の例で言えば，ⅱのケースにおいて，20時間という組み入れられた残業時間は明示されているが，残業時間に対応する残業代の金額が明示されていない。これでは，固定残業代の形で示された募集要項とⅰ通常のケースの基本給を示す企業とを比較しても，その会社の本来の基本給額すら把握できないのである。

ⅲのケースは，ⅱのケースとは異なり，固定残業代の金額が５万円であることは分かるが，５万円に何時間分の残業時間が含まれているのかが明らかではない。固定残業代として含まれている残業時間がわからなければ，その企業で求められる，固定残業代相当の残業時間（＝基本的に最低限のものとして求められる残業時間）さえも労働者は把握出来ないのである。

いずれにせよ，当該募集要項をみただけでは，自分の労働契約に実質的には当初から組み入れられている残業時間・残業代の金額すら分からないし，残業代が控除された基本給（本来の基本給）も分からない。これでは，募集要項をみても自らの賃金・労働条件が判別できないのである。

こういった固定残業代に関する募集要項が広く世の中に蔓延しており，その結果としてブラック企業での残業代不払いが横行する原因となっていた。そのため，ブラック企業対策プロジェクトの実施したハローワーク求人の調査では，固定残業代制度を導入する企業（742事業所）を無作為抽出した200事業所の求人を対象に調査した結果，「179事業所で違法又は違法の疑いが強い」とされている（ブラック企業プロジェクトin京都，2014）。また，厚生労働省も，この固定残業代を悪用した求人票に関する是正の取り組みを行っている（厚生労働省「求人票における固定残業代等の適切な記入の徹底について」2014年４月14日）〔竹村2015〕。

求人票の段階において固定残業代を明示しない（労働契約の段階で提示する）より悪質な企業も多数存在するため，求人票段階でどれだけ取り締まっても，固定残業代の悪用される本質的な問題点が改善されるわけではないのは確かである。

とはいえ，この固定残業代の悪用は，いまだに就職活動をする学生などにも，周知されていない。募集要項・求人票を見分けるための基本的な視点としても，この固定残業代制度が残業代不払いの隠れ蓑として利用されている問題が，まずは広く周知されることが必要であろう。

(c)残業代制度の趣旨からの考察　多くのブラック企業は，長時間労働を強いるだけでなく，併せて残業代不払いという違法行為を行っている。この観点から，残業代制度の趣旨を改めて確認し，広く周知することが重要であろう。

ブラック企業で残業代不払いが横行しているのは，残業代制度のもっとも重要な趣旨が，長時間労働の抑止であることを考えれば，至極当然だろう。労働基準法の定める残業代の割増賃金は，当

該労働者の１時間当たりの賃金単価に対して，最低でも25％の割増賃金支払いを義務づけている。これは，労働者を長時間就労させる場合には，１時間当たりの賃金単価に対して，割増で賃金を支払わせることで使用者に負荷をかけ，長時間労働を抑止するインセンティブを与えることに狙いがあるからである。

したがって，企業が本来正しく残業代を支払っていれば，若者が使い潰されるほどの長時間労働を強いられるとは考えがたい。対価として「割増」賃金を支払えば，使用者に人件費がかかるのであって，同じ労働者を長時間働かせるメリットはなく，使い捨てた後の人材採用コストだけがかさむからである。

逆に言えば，当たり前の様に蔓延する残業代不払いをきちんと取り締まることで，若者を使い潰すブラック企業を撲滅できると言っても過言ではない。当然のことながら，ブラック企業は，あくまで「利益」を追求する過程で労働者を使い捨てているに過ぎず，労働者を使い潰す過程で，利益を上回るコストを支払わねばならなくなれば，敢えて若者を使い潰すことはしないのであるし，長時間労働も抑止される。

そこで，この残業代不払いをきちんと取り締まり是正することが極めて重要であるが，現在の日本社会では，あらゆる形態の残業代不払いが蔓延しており，これがブラック企業を跋扈させる大きな要因となっている。

残業代支払いは，その本来の趣旨から考えると，決して単なる「お金」の問題ではないのである。残業代が支払われないことは，「労働時間」＝長時間労働が放置されている問題であり，長時間労働を防ぐことで労働者の命や健康を守るためにも何よりも重要なのである。

しかしながら，現在の日本社会は，「管理職だったら残業代は支払われなくて当然」＝「名ばかり管理職」問題などにおいて典型的に見られるように，残業代不払い＝長時間労働を行う企業に対する社会的非難が，殆ど無いといって良い。こういった，残業代不払いに対する「社会の寛容さ」が，残業代不払いによる長時間労働に対する批判を弱め，ブラック企業を生み出した大きな社会的な要因となっているだろう。

こういった残業代不払いの本来の趣旨に立ち返り，社会に蔓延する残業代不払いをなくしていくことは，ブラック企業による若者使い捨てをなくすためにも重要であるし，長時間労働抑止のためにも重要である。

あらためて，この残業代不払いの持つ意味を確認し，2014年11月１日に施行された過労死防止対策推進法も踏まえ，ワークルール教育の現場でも積極的に取り上げていくことが重要であろう。

⑸　契約内容を確認することの重要性

実際に就職活動をしている当事者（とりわけ，新卒での就職活動中の当事者）に対して，単純に「不明な点は担当者にきちんと確認をするべき」というアドバイスをしても，現実にはあまり意味は無いだろう。

ほとんどの労働者が，法律の建前はともかくとして，わが国の実際の労働契約締結の過程では，具体的な労働条件を採用前に書面できちんと確認し，契約内容を明らかにしてから内定を出すケースは少なく，曖昧な募集要項だけで，内定に至る場合が殆どである。また，就活生が，採用担当者

に対して，具体的な労働条件に関する質問をすること自体が，「空気を読まない」「異端者」と見られるという避けがたい現実がある。そんな現実の下で，わざわざ労働条件を確認したら，内定を断られるのではないかとか，就職後の社内での処遇に悪影響がでるのではないかと心配する就職活動生が通常であり，何としても内定を欲しいと思っている当事者の就職活動生からすれば，そのような確認が極めて難しい要求になっている。

そういった現実を踏まえつつも，それでもなお，やはり「不明な点は担当者にきちんと内容を確認するべき」というアドバイスを発信していくべきだろう。現在は少数の異端者であっても，きちんと確認をする就職活動生が増えてくれば，当然ながら状況は変わる。言うまでもなく，自分の労働契約の内容に不明な点を残したまま契約をしてしまう実態こそが異常なだけである。

現状においては，この「確認」が容易ではないという現状を認識しつつも，多くの就職活動生が，この「確認」をするようになることを期待して，情報を発信していく他はない。

⑹　確認過程を記録する重要性

さらに一歩進んだ対処は，労働契約締結時（通常は内定時）の口頭でのやり取りについて，担当者とのやり取りを録音する等して客観的な記録として残しておくことである〔今野晴貴・ブラック企業被害対策弁護団（佐々木亮，嶋﨑量）2014，44頁〕。録音で記録する場合，相手方の了解を取らない秘密録音を行ったとしても，証拠価値には問題は生じない。やり取りの過程であった使用者の説明内容の客観的な記録を残すことに意義があるのであるから，メール受信など文章の形で残すことができれば，もちろんそれでも構わない。

特に書面が交付されず口頭だけでやり取りする場合においては，録音は有効な手法である。口頭であることを良いことに，使用者が労働者に対して虚偽の説明をするケースは後を絶たないからである。

例えば，良くあるトラブルは，「正社員」で募集しておきながら，契約期間の定めのある労働契約書を労働者に提示して，署名を求められるような場合である。そういった場合に，労働者が特に異議を述べずに契約を締結してしまえば，募集要項が「正社員」であっても，裁判実務上は，契約期間の定めのある労働契約が締結されたと認定されてしまうケースが殆どであろう。

この場合に，「正社員」の募集要項だったのになぜ契約期間が定まっているのかについて，労働者がその点についてワークルールに関する知識の欠如から問題意識を持てずきちんと「確認」しないまま契約書を作成してしまうケースも多いし，気が付いても「確認」をしづらく，そのまま契約書を作成してしまうケースも多い。

また，仮に契約書の契約期間の定めについて問題意識をもって確認をしても，採用担当者から，「書面上だけの問題で，意味はないから」とか，「試用期間の意味で，最初だけ契約期間があるけど，気にしないで」などといった説明をされることがある。こういった説明が事後の紛争時にきちんと「証明」できれば，それは法的な意味をもつ。しかしながら，事後の紛争時にこのような説明をしてくれることはなく，多くの労働者が，募集要項に騙された形になって，契約期間の定めのある労働契約に基づく権利しか主張できなくなってしまう。

このようなケースで，採用担当者に対して，きちんと「確認」したとしても，確認した内容が証

明できなければ事後の紛争時に救済されないので，そのやり取りを記録（録音）しておくことが重要なのである。

⑺　対策としてのワークルール教育

(a)正しいワークルール教育の実践　労働者が，対等な契約当事者としての意識をもち，きちんと確認する必要がある。しかし，実際には，人生でそう何度と経験することがない重要な契約であるのに，そのような意識がない労働者が殆どであろう。そのために，まず必要なのは，正しいワークルール教育の実践である。

現在，ワークルール教育の必要性は様々な場面で取り上げられており[(7)]，今後は，ワークルール教育を「やるのか，やらないのか」というレベルではなく，「何をやるのか」というレベルで議論が進んでいくだろう。

しかも，法的な知識だけでは無意味であろう。仮に労働法の知識を持っていても，相当な覚悟がないと，契約内容を確認することなどできない。しっかりとしたメンタリティーを植え付けないと，まずは目先の内定確保のため，将来を見すえて契約内容の確認などしないだろう〔嶋﨑量，2015〕。

また，契約内容を確認することが「異端児」であるうちは，募集要項で騙される被害は減らないだろう。入社の応募をするまえに，労働契約を締結する前に，契約の内容を会社に確認するという，本来当たり前の行為が，社会的にも「当たり前」だと認知されないと，いつまでも「異端児」のままで，実際に労働契約の内容を確認して就職活動をする方が増えないと，改善しないはずだ。そういった意味では，就職活動生全体の意識改革にまで至るのは時間がかかるだろうが，粘り強く，取り組みを進めるしかない。

こういった意味では，ワークルール教育を進める対象は，労働者だけでなく，使用者も含み取り組みを進めることが，労働者保護の観点からも重要である[(8)]。

(b)ワークルール教育と労働組合　こういったワークルール教育の取り組みに関して，企業横断的な情報も入手できる労働組合に対しては，これまで以上に，より積極的な関与を期待したい。

この種のワークルール教育に関する取り組みにおいて，高校・大学などにおいて，「きちんとした労働組合のある会社は，ブラック企業ではない」というメッセージを伝えることは，労働組合の意義を学生に周知するまたとない機会になるし，長期的には低迷する労働組合の組織率上昇にも役立つはずだ。とりわけ若年層における労働組合自体に対する（無知どころか）マイナスイメージを払拭するために，ブラック企業対策と連動したワークルール教育の取り組みは有効であると考える。

---

(7)　多方面の著者により，多様な視点からワークルール教育を取り上げたものとして，「労働法の教育と学習を考える」『季刊労働法』244号（2014）がある。

(8)　ワークルール教育に関する取組みとしては，日本労働弁護団が，2013年10月４日，「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」を出している。ここでは，ワークルール教育の対象として使用者も含まれることを示し，ワークルールに関する労使双方の知識・理解不足が労使紛争の原因となっていることが指摘されている。

⑻　ブラック企業を見分けるだけでは不十分である

非正規雇用の増大を背景に不本意ながらブラック企業に入社する，又は求人情報などで騙されて入社するタイプの労働者だけが，ブラック企業の被害者ではない。

ブラック企業問題が広く世間に周知される様になり，ブラック企業と分かっていても志願して入社するタイプの学生が存在し，ブラック企業の被害に遭っているという実態も指摘されている〔今野晴貴2015「ブラック企業２『虐待型管理』の真相」37－82〕。ここで今野が指摘するように,「上昇志向が高い学生」ほど，志願して入社してブラック企業に絡み取られてしまう。ブラック企業で駆り立てられる競争に打ち勝とうという意識を強く持っている学生ほど，異常な働き方であることに気が付きづらいし，健康被害などが出ても職場の異常性に目を向けるよりも自分を責めることで解決を図りやすいため，こういったタイプの労働者は，被害が甚大になりやすい。

このようなタイプの学生に対しては,「ブラック企業の見分け方」を伝えるだけでは被害回避の行動には至らないであろうし，就労開始前に正しい労働法の知識（＝残業代不払いの問題）だけを伝えても，効果は薄いだろう。正しいキャリア教育の浸透により,「働くということ」それ自体の意義を正しく伝えることが，このタイプの学生に対する最善の処方箋になるのではないか。

⑼　いわゆる「青少年雇用促進法」について

⒜「青少年雇用促進法」概要　政府は,「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案」を平成27年３月17日に提出した。いわゆる「青少年雇用促進法」である。この「青少年雇用促進法」における，ブラック企業と採用に関する制度について，概略にふれたい。

この「青少年雇用促進法」の最大の意義は，これまで早期離職など若者雇用問題については，若者個人の問題とされてきたものが，若者の働かせ方の問題に踏み込んだことである〔上西充子2015〕。

ブラック企業と採用に関する制度として注目されているのは，①職場情報については，新卒者の募集を行う企業に対し，企業規模を問わず，（ⅰ）幅広い情報提供を努力義務化，（ⅱ）応募者等から求めがあった場合は，３類型ごとに１つ以上の情報提供を義務化すること，②ハローワークは，一定の労働関係法令違反の求人者について，新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする，③青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について，厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける，の３点である。

⒝①職場情報の提供　まず，①について，これまで闇の中だった求人情報を明らかにする方向での改革であり，評価できる。

しかしながら，対象が「新卒者」に限られている点や，義務化は応募者等からの求めがあった場合に限定している点は，情報開示の重要性にかんがみれば，まだまだ不十分である。今後の課題となるのは，情報開示の一層の拡大や，誤った情報開示が行われた場合の対処であろう。このような場合に対する制裁を，②求人の不受理と関連させることができれば，より実効的な制度になるだろう。

さらなる課題は，民間の業者へ，情報開示をどれだけ波及させられるかである。多くの若者が求職活動で利用しているのはハローワークではなく民間の業者（特に,インターネットの求人サイト）

を利用しているのであるから，民間への波及まで実現しなければ，実際に若者の多くはこの改正のメリットを享受できない〔今野晴貴2015〕。

(c)②求人の不受理制度　②については，「ブラック企業に対する求人拒否制度」として，大きくメディアで報じられたものである[(9)]。この制度は，法案で示された対象は同一条項の違反について，繰り返し是正指導を受けた場合に限っている点で，対象は極めて限定的である点に注意したい。現時点において，あたかもブラック企業の求人がハローワークから排除されるかのような期待をすることは難しいだろう。とはいえ，従前はハローワーク求人で「騙されて」ブラック企業に入社するケースが後を絶たなかった現状に鑑みれば，新たな施策であり，大きな前進と評価したい。

このような取り組みは，労働者側はもとより，真っ当な労務管理をしていながら，人手不足に悩む優良企業にとっても，公正な競争が図られるという点でも，意義がある制度である。労使一体となって，より一層の制度拡充が望まれる。

また，①と同様に，民間への波及も課題である〔今野晴貴2015〕。民間の業者は，求職者ではなく，求人企業から広告料を徴収する収益構造となっている。そのため，たとえ悪質な求人を出す企業であっても，広告を掲載させれば利益に結びつき，ブラック企業の求人を排除する（良質な求人情報を確保する）ことに対する意識が働きづらい。この点を踏まえて，民間への波及にむけた，公労使，官民一体となった取り組みが課題であろう。

(d)③雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度　③は，「ホワイト企業認定制度」とも評されるものであるが，既に類似の認定制度により認定された企業によって，若者使い捨てが起きている現状では，評価できない〔今野晴貴2015〕。

このような認定制度は，人手不足が死活問題となっているブラック企業が目を付けて制度を悪用しようとするであろうこと（例えば，違法が蔓延する労働実態を偽り，改善をしないまま認定を受けようとする場合）は目に見えているし，現在の労働基準監督署等の担当省庁の人員配置も踏まえた機能・実力からも，実態を見極めることは残念ながら不可能だろう。こういった制度を作り実際に運用するのであれば，世間にはびこる違法な残業代不払いによる長時間労働の撲滅のため，当たり前の取締りを行う方が，行政におけるブラック企業被害撲滅として有益であるのは明らかである。

2　ブラック企業の内定・入社に関する問題

(1)　内定時の問題

内定時点で労働契約が締結されると考えられている。しかしながら，内定段階では，必ずしも具体的な労働契約の内容を明示されないケースも多い。その場合，既に前節の(2)と(5)で述べたような，労働契約の内容を「確認」することが，何よりも重要であり，それを徹底できるようにするのが課題である。

その他，内定問題についても，ブラック企業に多数見られる法的問題は他にもあるが（例えば，

(9)　ブラック企業求人拒否制度については，報道がなされた直後の2015年１月７日，筆者がYahoo!個人ニュースで「ハローワーク『ブラック企業求人拒否制度』に期待される具体的な制度とその意義」で概要を論じている。

無給インターンシップなど），それらへの解説はブラック企業対策プロジェクト作成の無料ダウンロード冊子『知っておきたい　内定・入社前後のトラブルと対処法』（ブラック企業対策プロジェクト2014）が詳しいので，そちらをご参照されたい。

⑵　入社後のブラック研修問題

「ブラック企業」では，過酷な労働に耐えるように，新人研修として，異常な洗脳的研修が行われるケースが多い[10]。これが，いわゆる「ブラック研修」の問題である。これは，労働者が過酷な労働に耐えるための訓練として実施され，これが被害を悪化させる原因となっている。

このような研修は，その後の過酷な労働に疑問を抱かせないための，歪んだ労使関係に疑問を抱かせないためのある種の洗脳教育としての意味がある。この研修を経ると，心身の不調が顕われて異常な働き方に対して家族など周囲からの警告があって本来であれば異常な職場環境に疑問を持てる契機があったとしても，会社を信じ切ってしまい自分の働き方に疑問を持てず，結果として被害が拡大していくことになる。

この過酷な研修で当然脱落する労働者もいるが，それを念頭に大量採用しており，研修段階での離職者がでることで，ブラック企業の側には，不利益はないと言えよう。

法的な問題としてどのような対処が可能かを考えると，容易とはいえず，悩ましい。

たしかに，行きすぎた研修での行為は，民法上の不法行為又は労働契約上の付随義務違反などを理由とする損害賠償の対象になりうる。また，このような研修は労働契約上の正当な就労義務とは認められず，労働者がこの研修を拒否したとしても，労働契約上の就労拒否とはならないという解釈は可能であろう。

しかし，実際に社会から隔絶された環境で研修をさせられている労働者を救い出す場面を考えた場合，そのような法解釈自体を用いて，労働者救済のための法的措置をとるケースは容易には想定し難い。研修時点で離脱した被害者は，もう「このような会社とは関わりたくない」とか「自分が会社から訴えられないか心配だ」といったケースはあるが，敢えて積極的に自分から会社を訴えるという手段を選択したいとは思わないのが通常だからだ。

とはいえ，新卒で働き始める学生に対して，ワークルール教育の一環として，世間に蔓延するブラック研修の実態を周知するとともに，その労働法上の問題点をきちんと指摘し，使用者の言いなりにならなくて良いことを伝えることは可能である。こういった事前の予備知識を与えるだけで，研修時に（本来であれば当然湧くはずの）疑問が頭をよぎり，過酷な研修で大きな被害を受ける前に，ブラック企業を離脱させることもできるだろう。研修からの離脱は，新卒一括採用を中心とする「正社員」としてのキャリアからの離脱も意味する。だからこそ，相当の覚悟がないと，離脱することは容易ではない。ブラック研修の実態は，裁判などでも表面化するケースは少ないため闇に埋もれがちだが，しっかりと被害実例を集約して「事実」を周知し，新卒学生に対して警戒するように呼びかけることが重要だろう。

---

(10)　NPO法人POSSE『POSSE』24号「特集 ブラック研修」では，ブラック企業の研修の実態について詳しく紹介されている。

おわりに

以上，ブラック企業における「入り口」段階の，採用・内定・入社をめぐる問題について論じてきた。

この「入り口」段階の法的問題は，筆者のような法律実務家（労働者側の弁護士）にとって，それだけを単独で取り上げて裁判手続きで被害救済を実現する機会が少ない分野である。裁判手続きを利用した被害救済の殆どは，就労期間が一定の長期に及び残業代不払いが現実化した場合や，重大な健康被害が生じた場合に限られるのが実情である（弁護士費用との兼ね合いが大きい）。

しかし，実際に重大な被害が生じたケースを取り扱ってきた法律実務家の経験からも，この「入り口」段階での予防的な対処が適切であれば，その後の甚大な被害は防げるような場合が多いと断言できる。「入り口」段階で，きちんとブラック企業を排除，取り締まることこそ，ブラック企業被害撲滅に向けた対策では極めて重要だ。

そのためには，事後の被害救済だけでなく，労使の枠を超えて，行政や教育機関をも巻き込み，社会全体での取り組みをより一層進めることが必要であるし，それが実現可能であることは，前進しつつある行政の取り組みからも明らかだ。本稿が，ブラック企業被害撲滅の一助になれば幸いである。

（しまさき・ちから　弁護士／ブラック企業対策プロジェクト事務局長）

（引用文献）

今野晴貴・ブラック企業被害対策弁護団（佐々木亮，嶋﨑量）（2014）『ドキュメントブラック企業』ちくま文庫

渡辺輝人（2015）「裁判事例から見る固定残業代の許容性」『労働法律旬報』1824号，13―23頁

竹村和也（2015）「固定残業代をめぐる幾つかの問題点－事実上のエグゼンプションとして－」『POSSE』26号，24－33頁

ブラック企業プロジェクトin京都（2014）「いわゆる〈固定残業代〉に関するハローワーク求人実態調査」『労働法律旬報』1824号，33―37頁

嶋﨑量（2015）「ブラック企業被害対策弁護団の取り組み」『社会政策』第６巻第３号，75－82頁

上西充子（2015）「連載さまよえるキャリア教育第５回働かせ方の問題にようやく踏み込んだ若者雇用対策」『POSSE』26号，174－193頁

今野晴貴（2015）「『若者雇用対策法』の概要と有効にするための提案」『POSSE』26号，171－173頁

ブラック企業対策プロジェクト（ブラック企業被害対策弁護団，上西充子，今野晴貴）（2014）『知っておきたい内定・入社前後のトラブルと対処法』