

『ブラック企業、世にはばかり』（蟹沢孝夫、光文社新書2010.4.20発行）

『外見はマトモなのに、内実はとんでもないブラック企業。あなたの職場は、次のいずれかに該当するだろうか？

- ① 「新卒使い捨て」の肉食系
- ② 成長のチャンスを奪う草食系
- ③ 大手だけど「時給がマックやコンビニ以下!？」のグレーカラー

このような職場に苦しんでいるのは、決して若者だけではない。いま勝ち組企業に勤める中高年も、いつ「明日はわが身、いやわが子の身」となるかもわからない……。』（表見返し）

『ブラック企業だけが悪いのか？・・・世の中で「ブラックだ」とささやかれる職場であっても、詐欺商法などビジネス自体が違法なものを除くと、その多くはもはや現代の経済社会の歯車の一部として必要不可欠な存在になっているからだ。別のいい方をすれば、私たちの豊かで快適な生活を維持するためには、相当の犠牲を払ってくれる彼らのような存在が欠かせない』（pp. 9-10）

『たしかに「ブラック企業には勤めたくない」は、著者を含め誰しもの本音ではある。だが、それはもはや現代社会において「自分さえよければ」というムシのいい話になりつつある』（p. 10）

<タイプ1 肉食系ブラック職場>

（IT業界）

『なぜ、IT業界は人を装置扱いするかというと、そもそもこの業界が建設業界や製造業界などと同様に、多重の下請け構造を持っているからだ。』（p. 31）

『下請け（人出し）会社では、経営者や営業マンが社外から「×××万円払うので、△△社の■■■仕事を手伝うために○ヶ月◎人を寄こしてくれ」という案件をとってくる』

『現場では「超放置プレイ」を強いられ、・・・ひと山越えれば力はつくが、もちろん壁にぶち当たって越えられない人もいる。こうした乱暴さこそが肉食系ブラック職場と命名したゆえんだ。』（p. 34）

『下請けブラック職場の黒幕は誰か？・・・それは業界ピラミッドの頂点にいる。元請け会社（大手IT企業に多い）だ。』（p. 39）

（日常生活に身近な、肉食系職場の実情）

『専門店チェーン・・・コンビニや量販店、外食産業・・・。こうした会社は、どこも大量に大学の新卒者採用を行っており、・・・その多くが離職率も高い肉食系企業である』（pp. 40-41）

『これらの業界で従業員にひどい待遇を強いている犯人は、本当にこうした企業（チェーン本部）とその経営陣だけなのだろうか。』（p. 43）

『もし今後、私たちがこういう不幸な就職をする人を少しでも減らそうと考えるなら、こうした職場自体を悪い悪いと叫ぶのはほどほどにして、**価格破壊**が彼らを苦しめている現状をきちんと認識すべきであろう。すなわち、一般消費者が安い商品・サービスを手に入れる裏で、従業員は犠牲を強いられているのだ。』（p. 44）

『これからの私たちに必要なことは、ブラック職場で働く人たちの境遇について、**まず消費者として**何らかの思いを致すことではないだろうか』（p. 46）

(ニーズが限られているか偏っている業界)

『イメージしやすいのは、たとえば住宅リフォームやシロアリ駆除サービス、さらには美術品・学習教材などの販売会社』 (p. 47)

『実は一見するとマトモに（あるいはエリート組の就職先にすら）みえ、大卒者の大量採用を行っている業界にも、売りにくい商材を扱っているところはたくさんある。その典型が金融関係である。』 (p. 47)

『エステサロンの内実、・・・一見きらびやかなイメージの裏で、実は売りにくいサービスの営業を迫られ、生存競争が激しい。』 (pp. 48-49)

『問題はどこにあるのかというと、「いずれ頑張ればいい目をみられるよ」といいながら、実は多くの人はいいい目をみられない優勝劣敗のブラック職場を典型として、そのいい加減さを悪用した悲劇が生まれてきたことにある。』 (p. 56)

<タイプ2 草食系ブラック職場>

(スキルアップの見込みがない職場 IT業界の終盤の仕事)

『この手の仕事で一番問題だと思う点は、単調な内容のため、長年続けても余りスキルが蓄積されず、一度この仕事に入ってしまうと、なかなか別の仕事にスキルアップできない実情があることだ。』 (p. 64)

『何らかの商品やサービスを生み出して顧客に提供するといったひとくくりの仕事のライフサイクル（はじめから終わりまでの一連の流れ）全体でみたときに、「終盤」の業務に当たる』 (p. 64)

『通常IT業界における終盤の仕事というのは、序盤・中盤部分を担当する会社から外部委託された別の会社が行う』 (p. 68)

(スキルの賞味期限が短く、スキルにポータビリティのない仕事)

『単体の商品・サービスの知識は、いわば「賞味期限」が短い・・・たとえば、居酒屋のホール係がメニューを暗記しているのも同様だが、どんなに苦勞して丸暗記しても、新しい商品やサービスに替わるたびに覚え直し、古い知識は不要になってしまう。』 (p. 73)

『具体的には、携帯電話をはじめとする物販のほか、製品の簡単な組み立て作業や不良品のチェック、設備の設営や荷物の出し入れなど・・・』 (p. 74)

『「ワーキングプア」の問題については、人材派遣・業務請負業界の中間搾取のみに原因を求めることは明らかに不適切である。格差の構造を作り出した本当の黒幕は、アウトソーシング仕事を発注している側の企業だからだ。』 (p. 78)

<タイプ3 グレーカラー職場>

共通点

- 『・特定の状況のもとで、経営や法律などの切り口から何らかの判断を要する仕事である。
- ・その判断は定型に行えるものではなく、個別具体的なものである。
 - ・そうした判断をするためには、十分な材料集め（調査・情報収集）が必要である。
 - ・判断を正当化し周囲を納得させるために、集めた材料をもとに周囲からの質問や反論に堪える強力なロジック構成と、十分な説明が必要である。
 - ・集める情報や判断の中身、判断の根拠などに漏れがあってはいけないが、ムダや非効率を生む重複も好まれない。

- ・周囲の同意を得て協調行動につなげるためには、判断結果が論理的に正しいというだけではダメで、根回しや情緒的なセンスも必要である。
- ・短い期限で仕事を完了する必要がある（情報収集・判断・説明に多くの時間はかけられない）。』（pp. 85-86）

『勝ち組職場とブラック職場の関係を考えるうえで、避けて通ることができないキーワードが、・・・「下請け」である。』（p. 96）

『（『ブラック会社に勤めているのだが、もう俺は限界かもしれない』を）よくよく読んで行くと、作者の在籍する会社をブラック職場にしているそもそもの原因は、リーダーのせいというより、むしろ**依頼主からの無茶な発注**にあることがわかる』（p. 100）

『その強い立場に乗じて下請けに納期や費用の面で**無理難題**を押しつけ、発注条件が最初から厳しく設定されている（条件を叩かれている）ことが少なくない』（p. 100）

『元請け会社の自社工員の人件費を下げることは労働組合とも関係などで難しいので、自社工員を稼働させる作業工数を抑え、外部に任せられる部分は安いコストで任せてしまおうとする。こうして**外注先を安くこき使う「肉食系ブラック仕事」が産み落とされる**のである。』（pp. 101-102）

『近頃、世の中では政権交代の影響もあって、正社員と非正規労働者の間の格差をなくそうという動きが盛んだ。しかし、非正規労働者をも呑み込んだ世のブラック職場は、もはや社会に不可欠で、“世にはばかる”存在にすらなっており、いほど簡単になくせるものではない』（p. 192）

『本当にそれを変える気なら、現に勝ち組に勤める人や一般消費者が、これまでブラック職場で働いていた人たちから直接・間接的な搾取を行ってきたことをまず自覚すべきである。』（p. 192）

了