

2013年7月

## 企業側から見た「ブラック企業」問題について

## 1 はじめに

昨今ブラック企業（ブラック会社と呼ばれることもあります。）という言葉をよく耳にします。新聞、テレビ、雑誌などのメディアで数多く特集が生まれ、本年4月には自民党が労働環境に問題がある会社（いわゆるブラック企業）の社名公表を提言することを参院選の公約に挙げるといった報道がなされるなど、社会的にブラック企業というものに対する関心が高まり、その対応が検討されています。また、厚生労働省によれば、平成23年度に全国の労働基準監督署が、労働基準法違反で是正指導した企業数は1312社、支払われた割増賃金の合計額は145億9957万円に上り、今後はこの是正指導数も増えることも予想されます。本号では、企業側の立場からブラック企業というものについて、検討してみたいと思います。

## 2 ブラック企業とは？

ブラック企業という言葉は、諸説ありますが、インターネット掲示板などインターネット上で使われ始めたことで有名になった言葉です。統一された明確な定義はありません。一般的には、以下のような場合にブラック企業と呼ばれることが多いと思われます。①仕事の内容自体が法令に違反するようなものであるような場合、②労働環境、労働条件が法令に違反し、また労働者の健康・安全を無視するような労働環境である場合、③従業員に過大なノルマを課し、またセクハラ・パワハラなどにより従業員に非合理的な肉体的・精神的な負担・苦痛を強いるような場合、④違法かつ強引な退職強要により従業員を切り捨てるような場合等です。

ブラック企業という言葉の明確な定義がないため、上記のようにいろいろな場面でその言葉が使われている一方、ブラック会社であるか否かの基準は相対的で個人差が生じるものといえます。

インターネット上では、具体的な企業名を出して、どの企業がブラック企業かという評価が行われます。例えば、ブラック企業ランキング、ブラック企業偏差値、ブラック企業大賞などと称するサイトでは、具体的な企業名を挙げてブラック企業であると評価を下しています。個人が自由に書き込みのできるインターネット掲示板にも、さまざまな企業に関して、ブラック企業である旨の書き込みがなされています。そこでは、著名・大規模な上場企業であってもブラック会社として名前を挙げられている場合があります。

インターネットで企業がブラック企業であるという評価が下される場合には、大別して、①何らかの具体的な事件、事故、不祥事など（例えば、長時間労働に起因してうつ病に罹患した従業員が自殺した場合等）が発生したこと及びそれに対する企業の対応（例えば、労災であることを隠匿していた等）がニュースなどで報道されたことに起因してインターネット上の記載を

発端としてブラック企業であるという評価が下される場合、②企業に関係する者（従業員や取引先、就活中の学生など）からの内部通報的な書き込みがインターネット上で行われたことに起因して当該企業がブラック企業であるとの評価が下され、その風評が広まる場合、の二つの類型があるように思われます。

インターネットが普及した現代では、匿名の個人がインターネット掲示板やSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等にそのような書き込みを簡単に行うことができ、また、インターネットを通じてそのような情報が爆発的に広がる可能性があります。

また、ある企業がブラック企業と評される場合の中には、そのように評される理由となった行為を意図的に行っている場合もありますが、企業側が自覚しないうちにそのような状況が発生しており、それに対して何らの対策も取られていないために結果的にブラック企業という評価を受けてしまう場合もあります。企業としては、前者は論外ですが、後者とならないように注意することが必要です。

## 3 ブラック企業と呼ばれることの弊害

上述のとおり、ブラック企業という言葉自体には、明確な定義がないため、その否定的な印象が独り歩きしてしまい、ブラック企業という評価を受けてしまった場合、企業の社会的な評価が大きく低下する可能性があります。その結果、いわゆるレピュテーションリスクとして、一般消費者がそのような企業の製品の購入やサービスの利用を控えるという事態が生じることが考えられます。実際インターネット上でブラック企業の製品やサービスの「不買運動」が呼び掛けられるという事態も発生しています。そのため、ブラック企業という評価が下されることが、企業の業績や販売戦略にも影響を与えかねないといえます。

また、就職活動を行う学生などの間では、就職先がブラック企業の可能性があるかという点が大変大きな関心事項となっており、インターネット上では、さまざまな情報が飛び交っており、ブラック企業に関しての情報を提供するためのサイトも数多く存在します。そのため、一度ブラック企業であるという評価が下されると、そのような情報が一挙に広まり、人材を確保することが難しくなることも考えられます。特に、知名度がそれほど高くない企業にとっては、人材確保に関し、まさに致命的な影響が生じることとなります。

そして、かかるリスクは、上述のように、匿名の一人のインターネット上の書き込みに起因して発生する可能性があり、企業側も自社がブラック企業であるとの書き込みがなされ、かかる風評が広まっている状況に陥っていることを認識できないままである可能性があるという点について理解しておくことが必要です。

また、近年、脳血管疾患等に係る労災補償給付の支給決定がなされた案件に関して、労働局長に対し、情報公開法<sup>1</sup>に基づき、被労災者が所属していた事業所名等の開示を求めたところ、不開示の決定がなされた

ため、これらの情報が情報公開法上の不開示情報に該当するかが争われ訴訟まで発展しているケースがあります。第一審（大阪地裁判決平成23年11月10日労働判例1039号5頁）では、当該事業所名は不開示情報には該当しないとの判断がなされましたが、控訴審（大阪高裁判決平成24年11月29日労働判例1065号5頁）では、「社会的には、脳・心疾患に係る死亡事案で労災認定がされたという事実だけで、特段の留保を付さず「過労死」あるいは「ブラック企業」という否定的評価をもって、そのような企業への就職を避けるべきであるとの言説も紹介されていること、当該企業の製品の不買を言明する者が存在する等の事情からすると、脳・心疾患について労災認定を受けた労働者が所属していた企業名を公表することについて多くの企業が危惧する社会的評価の低下や、業務上の信用毀損については、単なる抽象的な可能性の域にとどまるものではなく、蓋然性の域に達しているものというべきである」などとして、ブラック企業という評価を受けることの不利益について言及しており、結論として、被労災者が所属していた事業所名は、情報公開法上開示が義務づけられる情報には該当しないと判断しています。なお、この訴訟については、上告がなされており、今後最高裁においてどのような判断がなされるのかが注目されます。情報公開法上は、「何人も、この法律の定めるところにより、行政機関の長（中略）に対し、当該行政機関の保有する行政文書の開示を請求することができる。」と定められている（同法第3条）ことから、今後の最高裁の判断の内容次第では、今後、労災が発生した企業の名称等の情報開示を求める動きが活発になることも予想されます。

#### 4 ブラック企業との書き込みがなされた場合の対応は？

インターネット掲示板などに自社がブラック企業であるなど誹謗中傷の書き込みがなされ、書き込まれた記事が企業の権利を侵害するものである場合、法的手段としては、以下のような対応が考えられます。

##### ① 投稿者が特定できる場合

投稿者に対して民法上の不法行為に基づく損害賠償請求（民法第709条）や記事の削除請求（民法第723条「名誉回復のための処分」として）を行う。

##### ② 投稿者が特定できない場合

投稿者特定のために、いわゆるプロバイダ責任制限法第4条第1項に基づいて<sup>ii</sup>、発信者情報開示請求を掲示板管理者（コンテンツプロバイダ）及びインターネット接続サービス提供者（いわゆる経由プロバイダ<sup>iii</sup>）に対して行い<sup>iv</sup>、投稿者を特定した上で、上記①の対応を取る。（但し、実際は任意開示請求には応じない者が多く、これらの者に対する訴訟提起まで必要となる可能性が高いといえます。また実際に開示を受けることができた場合でも、投稿者が自己に関する情報について虚偽の内容を登録している場合などがあり、開示内容から実際の投稿者を特定することが難しい場合もあります。）

##### ③ 掲示板管理者に対する請求

掲示板管理者に対して、まず、記事の削除要求を行います。他者の権利を侵害する記事が投稿され、掲示板管理者がこれを知っているにも関わらず、削除依頼に応じない場合は、削除義務違反が生じ、法的に記事の削除請求及び不法行為に基づく損害賠償請求を行うことができると考えられています<sup>v</sup>。

しかし、上述のようにインターネットを通じて爆発的に広まる情報に対して、上記のような事後的かつ個別的な対応を取るだけでは、迅速かつ的確な対応とはいえない場合が多いと考えられます。

そのため、まずはブラック企業という評価が下されないようにするため、後述のような事前の対策を十分に講じておく必要性が高いといえます。加えて、万が一インターネット等でブラック企業であるという評価が下された場合、単に自社はブラック企業ではないと否定するだけでは不十分であり（かえってインターネット上で反発を招く可能性があります。）、このような対策を継続的に講じた上で、自社がブラック企業でないという姿勢を継続的に示すことが必要になってくるといえます。そのため、かかる対策の継続が重要となります。

#### 5 ブラック企業という評価を受けないために

ブラック企業という評価を受けないためには、まず企業が、労働法規制の順守および労働環境改善のための対策を講じていることが重要です。

具体的な一例として挙げると以下のようなものがあります。

##### ① 入社段階での労働条件の明示、雇用契約書の作成

雇用契約段階において労働者側の想定と実際の労働環境や仕事内容のミスマッチを事前に防ぐため、労働条件を明らかにして書面化しておくためにも重要です。

##### ② 従業員の労働時間の適切な管理、残業代等の支払い

長時間労働に起因する労働災害が発生してしまうと、企業の法的な責任が追及されるのみならず、ブラック企業という評価を受ける可能性が特に高いといえるので、従業員に加重な労働をさせないためにも労働時間の管理は重要です。また、残業が必要最小限にとどまるよう工夫をし、それでも残業が発生する場合には、サービス残業とならないように適切に残業代を支払う必要があります。

##### ③ セクハラ・パワハラなどの予防、対応の適正化

まずは、会社としてこれらを許さないという姿勢の明らかにし、それを就業規則等の規程上明示することが必要です。その上で、管理職を含む従業員に対してセクハラ・パワハラなどに関する適切な教育を実施して、これらの発生を予防するとともに、相談窓口を設置し、適切に対応に当たれるような体制を築き、これらが発生した場合には、迅速に対応することが重要です。なお、セクハラに関しては、平成19年4月以降、男女雇用機会均等法及び厚労省が出しているガイドラインに基づき、(i)セクハラ禁止の方針の明確化及びその周知啓発、(ii)適切な相談体制の整備、(iii)事後の迅速かつ適切な対応等が企業の法的な明確な義務として



定められるに至っている点に特に留意が必要です。近時は、被害を受けている従業員がセクハラの実態を申告しているにもかかわらず、企業側がこれを放置したり、対応が遅れがあったためハラスメントの継続を助長したなどとして、事案発覚後の不適切な対応が問題とされるケースが増えているので注意が必要です。

また、特にパワハラに関しては、従業員に対する指導・教育との線引きが難しいところがありますので、弁護士などの専門家の意見を踏まえた上で適切に教育する必要があります。上司が部下に対するパワハラを過度に気にするあまり、本来なすべき適切な指導ができず、結果的に、その部署、ひいては企業全体の従業員のベストパフォーマンスを発揮させることができないという事態は避けなければなりません。

④従業員の労働安全衛生に配慮する（特に従業員のメンタルヘルス）

従業員のメンタルヘルスケアに関しては、管理監督者（上司）が部下のメンタル面に特有の「異変」を見逃さないように、そのような異変が見られた場合には迅速かつ適切に対応できるよう教育研修を行うことや、産業医や外部医院に気軽に相談できるような体制を構築しておくことが、重要です。

また、上記以外にも、社内的に人事担当者や管理職の立場にある者にたいして、労働法規が適切に理解できるよう教育・トレーニングを実施しておくことが望ましいといえます。さらに、具体的に労務関係の問題や紛争などが発生した場合にはすぐに、またこれらが発生する可能性がある場合には事前に、弁護士などの専門家に相談できるような体制を構築しておくことも重要です。

加えて、上記の労働法規に関する対策以外にも、業務上の過大なノルマを課さないようにする、適正な人事考課を行うようにする、賃金水準を適正化するなど社内システムを改善することや、いわゆる「使い捨て」にされるといふ不安を従業員に与えないように、企業側が従業員に対して仕事にやりがいを持って長く仕事を続けることができるような環境を整え、また職場で円滑な人間関係が構築できるような職場環境にし

ていくこと（職場内いじめが起きないようにし、同じ職場の他の従業員の異変に気付くことができるよう、管理職の立場にある者を含めた従業員が問題意識を共有し、コミュニケーションを徹底し、相談を行いやすい環境を作る）が重要であるといえます。

## 6 結語

以上、ブラック企業という評価を受けた場合には、企業活動に対して多大なる影響を及ぼす可能性がありますので、そもそもブラック企業という評価を受けないための対策を会社全体で取り組むのが重要であるといえます。

以上

<sup>i</sup>行政機関の保有する情報の公開に関する法律

<sup>ii</sup>同法第4条第1項は発信者情報開示請求を行うための要件として、①特定電気通信（同法第2条第1号）による情報の流通によって自己の権利を侵害された者であること、②開示関係業務提供者であること、③侵害情報の流通によって当該開示の請求をする者の権利が侵害されたことが明らかであること、④当該発信者情報が当該開示の請求をする者の損害賠償請求権の行使のために必要である場合その他発信者情報の開示を受けるべき正当な理由があること、が必要とされています。

<sup>iii</sup>近時最高裁判所により、いわゆる経由プロバイダがプロバイダ責任制限法上の開示関係業務提供者であるとする判断がなされた（最高裁判決平成22年4月8日民集64巻3号676頁）

<sup>iv</sup>掲示板管理会社（コンテンツプロバイダ）に対してIPアドレス等の発信者情報の開示を受けた上で、開示を受けたIPアドレスから経由プロバイダを割り出します。そして経由プロバイダに対して、同IPアドレスの使用上の住所・氏名等の開示を請求するという流れになります。

<sup>v</sup>東京地判平成16年3月26日は、「被害者からの申出等により、投稿によって他人の権利が侵害されていることを知ったとき又は他人の権利が侵害されていることを知ることができたことと認めるに足りる相当の理由を有するに至ったときから、当該投稿の削除義務を負うものと解される。」として、掲示板の運営管理者に対する削除請求と、不法行為による損害賠償請求を認めています。その他の裁判例として、東京地判平成20年10月1日（判例タイムズ1288号134頁）、大阪地判平成20年5月23日、東京地判平成16年5月18日（判例タイムズ1160号147頁）。

【監修者】パートナー 弁護士 田中 亜希  
[http://www.kitahama.or.jp/Japanese/lawyer/j\\_nakamori.html](http://www.kitahama.or.jp/Japanese/lawyer/j_nakamori.html)

【執筆者】弁護士 下西 正孝  
[http://www.kitahama.or.jp/Japanese/lawyer/j\\_shitanishi.html](http://www.kitahama.or.jp/Japanese/lawyer/j_shitanishi.html)

本ニュースレターは法的助言を目的するものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニュースレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニュースレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニュースレター係  
(TEL: 06-6202-1088 E-mail: [newsletter@kitahama.or.jp](mailto:newsletter@kitahama.or.jp))

【大 阪】北浜法律事務所・外国法共同事業  
〒541-0041 大阪市中央区北浜1-8-16 大阪証券取引所ビル  
TEL 06-6202-1088(代)/FAX 06-6202-1080・1130-9550

【東 京】弁護士法人北浜法律事務所東京事務所  
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-7-12 サピアタワー14F  
TEL 03-5219-5151(代)/FAX 03-5219-5155

【福 岡】弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所  
〒812-0018 福岡市博多区住吉1-2-25  
キャナルシティ・ビジネスセンタービル4F  
TEL 092-263-9990/FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp/>