

# 2016年ブラック企業アンケートへの回答集約

2018年3月5日  
山形県労働組合総連合

1. 期間 2016年6月11日～2017年6月10日迄
2. 回答者 10名

Q1		Q2		Q3 (住居)		Q4 (職場)		Q5	
男	5	10代	0	県内	10	県内	10	1年以内	0
女	5	20代	1	県外	0	県外	0	1～5年以内	4
		30代	4	空白	0	空白	0	5～10年以内	4
		40代	2					10年～20年以内	2
		50代	3					20年～30年以内	0
		60代	0					30年以上	0

Q6		Q7		Q8		Q9	
非正規	5	月給	4	10万円以下	2	農林	0
正規	5	日給	0	10～15万円	5	鉱	0
		時給	6	15～20万円	2	建設	2
		空白	0	20～25万円	1	電・ガ・水	0
				25～30万円	0	製造	1
				30万円以上	0	卸・小売	3
				空白	0	情報通信	0
						金融・保険	0
						運輸	0
						飲食・宿泊	1
						不動産	0
						医療・福祉	0
						教育・学習	0
						サービス	2
						公務	0
						その他	1

3. 状況記入者8名

①現在、基準監督署が労働時間、有給休暇取得の件で5月から調査に入ってくれていますが、8月末にまた監督署の方が来てくれましたが利益もないからの一点張りで何も進展ないままです。利益がなければ会社を辞める事も考えると思いますが、社長、専務揃って、ハイブリットの新車をのり、社会保険、厚生年金、自分達だけかけている。労働基準法など、への河童です。言い訳をすれば何とか逃げられると思っています。その他、社内のパワハラ、セクハラもずっーとあり、五月から今までずっと無視され、仕事の事を聞くと分からないならしなくていいと、ものすごい剣幕で大声を張り上げ、社内にいるのが耐え切れず家に帰らざるをえない状況になったり、とにかく自分の気分次第で物事をし、社

<p>員にあたりちらし、気に食わない社員に対しては仕事をさせないようにしたり、とにかく、給料を払っているのだから何をしても何を言ってもいいと言わんばかりで、病気で休んでいても呼び出された事もあります。完全に社員を私物化している。今すぐにでも転職出来ればしたいのですが、年齢が年齢だけに、かなり難しい状況なのです。かれこれ、もう三年位は我慢していますが、もうほんとに耐え切れず、精神的にも限界かも しれないところまで来ています。もちろん、10人位のうちの会社には労働組合もありません。こういう困っている労働者の人達、転職困難な人達に転職先のあっせんみたいな事をしてくれるような所でも出来ればいいですけど・・・。</p>
<p>②月収 100,000 程度から更に賃金が下がり、人手不足で辞めるに辞められないで困ってます</p>
<p>③パワハラはもちろんのこと、残業は月 25 時間しか認めないとか、無理難題な仕事をさせたあげく、終わらないと激高されて怒られる。言うことを聞けないなら辞めるように考えろと強要。山形市 * * 建設(株) 酷いです。</p>
<p>④以前土木建築関係の株式会社****という会社で勤務していました。暗黙の残業強制や残業代が支払われない、有給消化に理由が必要(以前は有給休暇、社会保険のシステムすらありませんでした)、女性社員が子育てなどで時間や勤務場所を会社の都合に合わせることでできないことをハンデと見なすなど、仕事に多くの時間を費やすことを当たり前、美德とする、昔ながらの男性社会体質の会社でした。この体質を受け入れられず、反発し、退職を強要された社員、持ち帰り残業などの長時間勤務やストレスが元で体調を崩し、退職していった方々が一人や二人ではなく何人かいらっしゃいました。このような仕事が人生の中心という姿勢を強要し、社員の長時間労働で利益を生み出していくような場所では、男性社員や限られた人しか働き続ける事ができません。人手や人材が必要なら、働き方の見直しや人が辞めない環境を作ることが必要だと思います。日本の企業の多くが男性社会ですが、山形県の企業は特にその色が濃いように感じます。また、その体質は企業の舵を取る人達の考えが変わらなければ変えることは難しいと強く感じました。今後、長時間労働で自分の生活を犠牲にして働いている人達、辛い思いをして辞めていった人達に依存して成り立つ会社が無くなっていくことを心から望みます。</p>
<p>⑤雇用契約書に有給休暇の取得可能日数が記載されており、申請しても良いか確認したら『取らせない。どんな理由があっても却下する。申請しても握り潰す。』と言われた事がある。</p>
<p>⑥役職によって、残業代が無し又は 30 時間以上は付かない。仮に、タイムカード上、残業代を給与試算表に提示した場合の見せしめ又はパワハラとも言える事が会議の際に行われる。専務、業態長から売り上げ数値が少ないのに〇〇店は残業代〇時間も付けて等々。タイムカード記録の偽りを強要や、無賃労働が内部で行われている。残業代等々の事でトラブルになった社員は降格又は退職に追われるようにしているのをみる。株式会社 **本社 **グループ会社</p>
<p>⑦残業手当一切でない。第二、第四休みとされているの、第四土曜休み一切ない。有給とまったく取らせてもらえない</p>
<p>⑧ドラッグストアで働いています。非正規雇用(パート)は通常社保に入れない(それだけの時数しか働けないシステムになっている)のですが、勤務先の人員が足りない時に社保加入を進められ、ほかのパートより多い時数(月 130~140H 程度)働いています。社保の付いたパートには月 124 時間以上の勤務が義務付けられていますが、パートの人員が増えたため、月当たりの勤務可能時数がどんどん削られてゆき、私も他のパートも働きたいだけ働けない状態です。と言うのもその月のパートの勤務可能な時間数が前月の売り上げで決まっており、当月が忙しいと急に時数を増やされたり逆に減らされたり、と勤務時数が安定しません。そのため繁忙期は常に人が足りず閑散期は労働時間を削られる、という悪循環です。雇用の契約の際に「時数が削られる場合もある」とはなっていますが、社保に入り「勤務時数が 124 時間ぎりぎり」の状態が続くと保険料の関係でむしろマイナスになってしまいます。勤務可能な時数を個人の事情によって最低の時間でも保証してもらえるようなシステムは無いのでしょうか。売り上げ前年比などではなく前月比などという不安定な、時期にも左右される数字で勤務時間が安定しないのは納得できません</p>

<項目別分類（8件）>

2016年6月11日～2017年6月10日

状況記入項目	回答者の該当番号
契約条件不履行	
労基法無視	①③④⑥
低賃金	②
ワンマン経営	①③
長時間勤務	④⑥
有給休暇の切捨て・未取得	①④⑤⑦
パワハラ	①③④
セクハラ	①
雇止め	
不当解雇	
退職強要	③④⑥
サービス残業	③④⑥⑦
メンタル不全	①④
その他	⑧

<参考＝昨年集計状況（24件）>

2015年6月11日～2016年6月10日

状況記入項目	回答者の該当番号
契約条件不履行	⑪⑲⑳㉑㉒
労基法無視	④⑥⑦⑫㉑
低賃金	⑦⑧⑬⑱㉑㉒
ワンマン経営	①④⑫⑬⑭⑮㉑㉒
長時間勤務	③⑦⑧
有給休暇の切捨て・未取得	⑧⑫⑰㉑㉒
パワハラ	①②④⑦⑨⑩⑫⑬⑭⑮⑰㉑㉒㉓㉔
セクハラ	②
雇止め	②
不当解雇	⑪
サービス残業	③⑥⑧⑭⑯㉑㉒㉓㉔㉕
メンタル不全	②⑩⑫㉑㉓
その他	⑤⑩⑱㉒