



## **Fair Finance Guide Japan 第3回ケース調査報告書**

### **STOP ブラック企業投融資**

**～労働問題を起こした大手企業への投融資実態調査～**

## 【はじめに】

本報告書は過労死を含む労働災害や劣悪な労働環境、労使関係上の問題を起こしている日本企業4社を対象として、Fair Finance Guideで格付けした金融機関7社からの投融資状況調査を報告するものである。

Fair Finance Guideは、金融機関の投融資方針を比較して預金者に提供することを通じて、金融機関のCSRに良い競争を生み出し、環境破壊や人権侵害に資金が投じられないようにすることを目的として、2014年1月に世界7か国<sup>1</sup>でスタートしたNGOの国際プロジェクトである。日本では、アジア太平洋資料センター(PARC)、「環境・持続社会」研究センター(JACSES)、国際青年環境NGO A SEED JAPANの3団体が実施を担っている。

Fair Finance Guideでは、三菱UFJフィナンシャルグループ(三菱UFJ)、みずほフィナンシャルグループ(みずほ)、三井住友フィナンシャルグループ(三井住友)、りそなホールディングス(りそな)、三井住友トラストホールディングス(三井住友トラスト)、日本郵政グループ(日本郵政)、農林中央金庫の7金融グループを対象に投融資方針のスコアリングを行い、Fair Finance Guideの日本語ウェブサイト(<http://fairfinance.jp>)にてその結果を公開している。一方で、その投融資方針が適切に運用されているかどうかを確認するために定期的にケース調査を行っている。

今回、第3回のFair Finance Guideケース調査として労働問題をテーマに選択した背景には、金融機関のCSRにおいて、労働問題への対応が表面上は比較的進んでいることがあげられる。日本の金融機関における労働部門でのスコアは他のスコアと比較して高いが、これは様々な労働部門に関しては日本の金融機関が参照する国際基準が多いためである。しかし、Fair Finance Guide Internationalの経験として、国際基準をそのまま投融資方針に採用しているケースでは実態と方針の不一致が見られる傾向が強いため、実態調査との比較が不可欠である。

このために、本調査では、労働問題を起こした日本企業の中でも繰り返し問題を起こしている企業や長期的渡って問題が解決しなかった企業など金融機関が対応するに十分な時間があったと見込まれる事例、かつマスメディアなどで注目をされ、十分に金融機関がその問題を知りえた事例4社をとりあげた。とりわけ、その社会的影響の大きさから業界の中でも比較的大手の企業を選択している。

具体的な調査対象社およびグループ会社は下記の通り：

- ・株式会社 大庄(居酒屋チェーン「日本海庄や」など)
- ・株式会社 ヤマダ電機
- ・ワタミ株式会社/ワタミフードサービス株式会社(ワタミフードシステムズ株式会社)
- ・株式会社 ゼンショー(牛丼チェーン「すき家」など)

調査の結果、国内大手金融機関6社から2011年から2015年の間に総額で300億円近くの投融資が上記4社に対して行われていることが判明した。また、三菱UFJ、みずほ、三井住友の各フィナンシャルグループはプロジェクトファイナンスに関わる投融資方針しか加点対象となる方針がなく、今回の調査で方針と実態の不一致は見られなかった。しかしながら、3社からの投融資額は非常に大きく、早急に方針を定め、公開することが求められる。三井住友トラストは投融資先企業による団結権・団体交渉権の保証を奨励しているものの、長年従業員の団体交渉権を否定していた株式会社ゼンショーへの融資事例が確認され、方針と実態の不一致が見られた。

対象とした企業とそれらへの投融資状況は下記の表の通りである。なお、日本郵政からは対象企業への投融資が確認されなかったため、表への記載はない。

<sup>1</sup> Fair Finance Guide プロジェクトは2015年11月29日現在、オランダ、ブラジル、インドネシア、スウェーデン、フランス、ベルギー、日本で展開している。今後も活動国数を拡大予定である。

表1：労働問題を起こした企業への投融資状況一覧

		三菱UFJ	みずほ	三井住友	りそな	三井住友 トラスト	農林中央 金庫
株式会社 大庄	融資						
	証券発行						
	株式保有	6億2104万円	188万円	6億2445万円		1513万円	
	債券保有						
	小計	6億2104万円	188万円	6億2445万円		1513万円	
株式会社 ヤマダ 電機	融資	228億1230万円	1344億3990万円	587億1270万円		37億3180万円	
	証券発行		83億4150万円	83億4150万円			
	株式保有	5億5400万円	176億050万円		8400万円		3800万円
	債券保有						
	小計	233億6630万円	1603億8640万円	670億5420万円	8400万円	37億3180万円	3800万円
ワタミ 株式 会社	融資						
	証券発行						
	株式保有	4600万円	1800万円	1900万円		1億400万円	
	債券保有						
	小計	4600万円	1800万円	1900万円		1億400万円	
株式 会社 ゼン ショー	融資	17億1330万円	17億1330万円	100億3890万円	17億1330万円	17億1330万円	
	証券発行	40億7170万円		213億5060万円			
	株式保有	1億5692万円	612万円	7617万円		1億415万円	
	債券保有						
	小計	59億4192万円	17億1942万円	314億6567万円	17億1330万円	18億1745万円	
合計 投融資 額	融資	245億2560万円	1361億5320万円	687億5160万円	17億1330億円	54億4510万円	
	証券発行	40億7170万円	83億4150万円	296億9210万円			
	株式保有	13億7796万円	176億310万円	7億1962万円	8400万円	2億2328万円	3800万円
	債券保有						
	小計	299億7526万円	1621億2570万円	991億6332万円	17億9730万円	56億6838万円	3800万円

※1 調査対象期間：2011年1月1日～2015年8月末

この調査はオランダの市民系シンクタンクである Profundo に委託し、金融データベース等をもとに投融資の状況を明らかにした。

具体的な調査方法は以下の通りである。

- 調査対象：本調査の対象となった投融資は以下の通りである：
  - 融資・証券発行：2011年1月～2015年8月
  - 株式保有・債券保有：最新の報告日における保有状況
- 情報源：各企業の年次報告書、株式相場データ、投資雑誌・新聞・金融紙のアーカイブ及び Thomson Eikon や Bloomberg 等の金融データベースを活用。
- 実行額・引受額が不明な場合の推定：各金融機関の実行額や引受額が不明な場合、以下に基づいて推定している：
  - 融資においては、40%を幹事金融機関、60%を他の参加金融機関とする。ただし、幹事金融機関の割合が他の参加金融機関の割合以上であることが明らかな場合、60%を幹事金融機関、40%を他の参加金融機関とする。
  - 株式・債券の発行の場合、75%を幹事金融機関とし、25%を参加金融機関とする。
  - 株式・債券保有の場合、金額は常に明らかにされているので、推計は不要とする。

Fair Finance Guide では金融機関がより公正な社会を実現するための責任を果たすために、「労働」のテーマでは下記12項目の投融資方針を定め、公開することを求めている。以下、各企業の具体的な労働問題の紹介および、Fair Finance Guide が定める「労働」テーマ加点項目の不遵守状況並びに、各金融機関における方針との比較を行う。

## 【Fair Finance Guide 労働部門スコア加点項目一覧】

1. 投融資先の企業による団結権・団体交渉権の保証を奨励
2. 強制労働を行う企業に関与しないこと
3. 児童労働を行う企業に関与しないこと
4. 雇用・業務における差別を行う企業に関与しないこと
5. 投融資先の企業による生活賃金の保証を奨励
6. 投融資先の企業による最長労働時間の適用を奨励
7. 投融資先の企業による労働者の健康・安全方針の策定を奨励
8. 投融資先の企業による移民労働者に対する待遇と労働環境の平等の保証を奨励
9. 投融資先の企業による労働基準の監督・是正システムの構築を奨励
10. 投融資先の企業による労働者の苦情処理や労働紛争解決のシステム構築を奨励
11. 投融資先の企業による購買方針における労働者の権利関連基準の策定を奨励
12. 投融資先の企業によるサプライヤー等との契約時の労働者の権利関連項目の設定を奨励

## 【企業が関与する労働問題事例】

### 1. 株式会社 大庄(居酒屋チェーン「日本海庄や」)

Fair Finance Guide の労働に関する基準の不遵守項目（これが何か要説明。たぶん読者には唐突）:

項目 6. 金融機関が投融資先の企業による最長労働時間の適用を奨励

項目 7. 金融機関が投融資先の企業による労働者の健康・安全方針の策定を奨励

株式会社 大庄は東証一部上場企業であり、従業員 3 千人規模。「庄や」「やるき茶屋」「日本海庄や」などの名称で全国に約 860 店舗の居酒屋チェーンを展開している。これらには直営店とフランチャイズ店が双方含まれ、ブランドラインを総称して「大庄グループ」と呼んでいる。

その中の一店舗「日本海庄や」では、2007 年に 24 歳の若者が過労死している。日本海庄やで働いていたその若者は 2007 年 4 月 10 日、新入社員として滋賀県大津市の「日本海庄や」石山駅前店の調理場に配属され、わずか 4 ヶ月後の 8 月 11 日未明、急性心不全により自宅で死亡した。

大津労働基準監督署が 2008 年 12 月、従業員の方の死亡を過労死と認定したことを受け、両親は、損害賠償を求めて株式会社大庄と平辰（たいら・たつ）代表取締役ら 4 人を京都地裁に提訴。2010 年 5 月 25 日の判決で、会社と役員 4 人に対し、約 7860 万円の支払いを命じた。

時間外労働時間があまりに長くなると健康障害リスクが高まることから、日本では労働災害認定などで労働と過労死の因果関係判定に用いられる一定の基準時間がある。これを通称「過労死ライン」と呼んでいる。

これには主に二つの基準が用いられ、一つは発症前 2 ヶ月間ないし 6 ヶ月間にわたって、1 ヶ月あたりおおむね 80 時間を超える時間外労働を指す。例えば一日 8 時間勤務で 1 ヶ月の労働日数を 20 日とする、いわゆるフルタイム勤務の労働者の場合、平日毎日 4 時間の時間外労働をして、一日あたり 12 時間勤務が続く状態だとおおむね 80 時間の時間外労働をしていることになる。他にも、平日は毎日 2 時間の時間外労働を行い、その上土曜日にも 10 時間労働する状態（法定外休日出勤が毎週一日 10 時間）もおおむね一ヶ月あたり 80 時間の時間外労働になる。もう一つの基準では健康障害が発症する直前 1 ヶ月間におおむね 100 時間を超える時間外労働が認められる場合を指す。これは上記の例で言うならば平日 13 時間労働が続く場合などにあたる。これらは 2001 年 12 月 12 日付け基発第 1063 号厚生労働省労働基準局長通達『脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について』を参照して定められている。その他、一ヶ月あたりおおむね 45 時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど業務と発症の関連性が徐々に高まると評価されている。

この一方で大庄はそもそも初任給の告知額に月 80 時間分の残業代を組み込んでおり、過労死ライン相当の就労を前提にしていたとみられる。例えば、2008 年度のリクナビ求人サイトには、「月額 19 万 6400 円＋残業手当」と記載されていたにも関わらず、その月額は 80 時間の残業を前提にしたものであり、それ以下の場合には減額される仕組みになっていたという。2007 年に死亡した従業員の家族によると、当時新入従業員を月額 19 万 4500 円で募集していたものの、残業時間が 80 時間を下回った場合は徐々に減額され、仮に残業を一切しなかった場合の最低月額額は 12 万 3200 円であったという。<sup>2</sup>

京都地裁の裁判では従業員の方の死亡前 4 ヶ月間の総労働時間は 1 ヶ月平均 276 時間で、時間外労働は平均 112 時間だったと認定された。そのような過重労働を前提とする会社の労務管理について、裁判官は「労働者の生命・健康に配慮し、労働時間が長ならないよう適切な措置をとる体制をとっていたものとはいえない」とし、従業員の方が過労死したのは取締役らが「悪意又は重大な過失により、そのような体制をとっていたことが原因と結論付け、役員個人の賠償責任を認定した」。<sup>34</sup>

会社側はその後大阪高等裁判所に控訴するも、2011 年 5 月 25 日に大阪高等裁判所も第一審の京都地裁判決を支持し会社側の控訴を棄却。会社側は控訴棄却判決も不服として上告<sup>5</sup>するも、2013 年 9 月、最高裁第 3 小法廷は上告を退ける決定を下した。この決定をもって社長ら個人の賠償責任も含め、遺族へ合計約 7860 万円の支払いが確定した。<sup>6789</sup>

<sup>2</sup> 佐藤裕一 (2010 年 7 月 12 日). “入社 4 カ月で過労死した「日本海庄や」社員の給与明細とタイムカード公開”. *My News Japan*. MyNewsJapan. <http://www.mynewsjapan.com/reports/1277>

<sup>3</sup> “過労死訴訟「日本海庄や」社長らに 7860 万円賠償命令”, 毎日新聞 (2010 年 5 月 25 日)

<sup>4</sup> 京都地判平成 22 年 5 月 25 日の判決全文ならびに判示事項要旨

<sup>5</sup> 二階堂遼馬 (2011 年 7 月 6 日). “「庄や」役員に損害賠償、絶えない外食産業での過労死(1)”. *週刊東洋経済* 2011 年 7 月 2 日号. 東洋経済新報社.

<sup>6</sup> “店員過労死訴訟、大庄側が敗訴 最高裁で確定”. 日本経済新聞. (2013 年 9 月 26 日)

<sup>7</sup> “過労死、社長の賠償責任も確定 居酒屋「日本海庄や」訴訟”. 共同通信. (2013 年 9 月 26 日)

<sup>8</sup> “庄や過労死裁判、「残業 100 時間は一般的」と主張の会社、長時間残業しないと給料減”. *ビジネスジャーナル*. (2013 年 11 月 14 日)

<sup>9</sup> “当社の訴訟に関する最高裁判所の決定について (PDF)”. 株式会社大庄 (2013 年 9 月 26 日)

この他にも、名古屋市内の大庄グループ運営の居酒屋では、実質的な権限がない労働者を見かけ上の管理職扱いにすることで残業代を十分に支払わないなどの「名ばかり管理職」問題で、未払い賃金と慰謝料合わせて570万円の支払いを求められて名古屋地裁に提訴されたり、2015年5月27日には社員やアルバイト職員に90時間を超える時間外労働をさせたことから労働基準法違反で株式会社大庄および店長2名が書類送検されたりする事案が発生している。

大庄グループでは最長労働時間の策定や従業員の安全と健康を守るなどの雇用者としての基本的な姿勢に問題が見られる。ところが、三菱UFJ、ならびに三井住友は多額の株式を継続して保有しているにも関わらず、十分なエンゲージメントも見られていない。過労死事件は当時マスメディアなどでも報じられており、認知された問題であるにも関わらずである。株式を保有している各行は投融資方針と行動との一貫性を取り戻すには株主の一員として早急に経営体制を改めることを求めるかそうでなければ、株式を手放すべきである。

## 2. 株式会社 ヤマダ電機

Fair Finance Guide の労働に関する基準の不遵守項目：

6. 金融機関が投融資先の企業による最長労働時間の適用を奨励
7. 金融機関が投融資先の企業による労働者の健康・安全方針の策定を奨励
9. 金融機関が投融資先の企業による労働基準の監督・是正システムの構築を奨励
10. 金融機関が投融資先の企業による労働者の苦情処理や労働紛争解決のシステム構築を奨励

株式会社ヤマダ電機は、2005年2月に家電量販店として日本で初めて売上1兆円を達成した大企業である。2015年3月期には連結売上1兆6643億円、同純利益93億円を計上し、連結で従業員数20405人、平均臨時起用者数10704人の計3万1109人(2015年3月期時点)の従業員を抱える、日本最大の家電販売業者である。店舗としてはテックランド(Tecc Land)、LABI(ラビ)、ヤマダモバイル(旧名称テックサイト(Tecc site))といった名称で事業展開をしており、家電量販店としては日本で初めて全都道府県に店舗を展開した。

2007年9月19日午前2時頃、同社の郊外型店舗「テックランド」柏崎店に勤務していた当時23歳の男性社員(Aさん)が、過労の末に自宅で首を吊り自殺した。

2004年12月に契約社員としてヤマダ電機に入社したAさんは、亡くなる1ヶ月前の2007年8月16日に正社員に登用。同時に9月21日に新規開店予定だった「テックランド」柏崎店のオーディオ売り場の「フロア長」になるよう命じられ、23歳で正社員未経験ながらいきなり「管理職」として扱われた。ヤマダ電機では8月16日以降、Aさんに出勤時刻は打刻させていたものの、退勤時刻を打刻させていなかった。

2011年6月、Aさんの自殺は労災認定された。長岡労働基準監督署は、関係者の証言や警備記録などから男性が自殺する直前1ヶ月間で少なくとも106時間21分の残業をしていたと結論。特に亡くなる前の1週間の時間外労働は47時間30分と極度に多いことが認められている。

遺族はヤマダ電機側に安全配慮義務違反があったとして、2013年12月11日に前橋地裁に損害賠償などを求めて提訴しているが、ヤマダ電機側は労基署の認定は事実誤認に基づくとして、訴えを全面的に否定している。

この以前にもヤマダ電機では2004年4月上旬に、当時29歳の契約社員が上司から「死んでみろ」などの罵声を浴びせられた末に自殺に追いやられたとして、2005年1月に遺族から損害賠償請求を提訴されている。<sup>10</sup> さらに2013年7月にはテックランド船引店の店長が営業不振に苦しんだあげく、架空売上を計上して自殺に追い込まれたとの報道(「週刊文春」2013年12月19日号)もある。

「週刊文春」が入手したヤマダ電機の内部資料によると、2013年9月7日以降の4週間で、残業時間が40時間を超えた従業員は全国607店舗で1819人。さらに46人の店長が、厚生労働省の定めた「過労死ライン」(残業時間が月平均80時間)を超えているという。

ヤマダ電機はこれら正社員に対する安全配慮不足が指摘されていることに加えて、2007年1月23日付の読売新聞記事においては職業安定法違反、二重派遣、二重命令にあたるメーカー応援者への対応が指摘されている。<sup>11</sup> 店舗側が派遣されているヘルパーに対してノルマや報告義務を課し、成績が芳しくなければ罵声を浴びせたりすることもあると報道された。記事内で具体的な事例として参照されていたのはLABI1 なんば店における事例だが、同支店だけでなく全国の店舗で同様の行為があったと指摘する声もある。

ヤマダ電機での労働者への安全配慮不足は繰り返し発生しており、一過性の事故で済ませられる問題でないことは明らかである。経営体制の抜本的な見直しが行われなければ、金融機関各社は自社の投融資方針

<sup>10</sup>原田浩一朗(2005年2月9日)、「息子を自殺においやった 連日残業、上司が「死んでみろ」 ヤマダ電機を遺族が提訴」. しんぶん赤旗. 日本共産党中央委員会

<sup>11</sup> “ヤマダ電機がメーカー派遣者に指示...職安法に抵触” 読売新聞(2007年1月23日)

に従い、投融資の引き上げ、あるいは株主としてのエンゲージメントを積極的に行うべきである。とりわけ、みずほは多額の投融資を行っているほか、株式も多く保有しており、これら対応を十分に行っていないのは投融資方針との大きなギャップであると言わざるを得ない。

### 3. ワタミ株式会社／ワタミフードサービス株式会社（ワタミフードシステムズ株式会社）

Fair Finance Guide の労働に関する基準の不遵守項目：

1. 金融機関が投融資先の企業による団結権・団体交渉権の保証を奨励
6. 金融機関が投融資先の企業による最長労働時間の適用を奨励
7. 金融機関が投融資先の企業による労働者の健康・安全方針の策定を奨励
9. 金融機関が投融資先の企業による労働基準の監督・是正システムの構築を奨励

ワタミ株式会社は外食産業を中心とした事業展開をしている企業グループワタミグループを統括する持株会社である。2015年3月31日現在、グループ連結で売上1553億円、正規雇用従業員数6530人、平均臨時雇用者数14906人の大企業である。

その基幹となる外食産業はワタミフードサービス株式会社（現在はワタミタクシヨクとワタミ手づくりマーチャンダイジングを吸収合併しワタミフードシステムズ株式会社）が運営している。この外食産業の店舗で主力となっている店舗が「和民」（居食屋「和民」、JAPANESE DINING「和民」）であり、このほかに語らい処「坐・和民」、JAPANESE BARU「旨い屋」などの店舗を運営している。（以下、総称して「ワタミ」とする）

同社では、2008年6月に正社員だった女性（当時26歳）が、厚生労働省が定める過労死ライン（月80時間の残業）をはるかに上回る月141時間の残業を強いられ、わずか入社2ヶ月で精神疾患と過労自殺に追い込まれた。当初横須賀労働基準監督署は女性の自殺を業務に起因するものと認めなかった<sup>12</sup>が、遺族が神奈川県労働局に審査を求めた結果、2012年2月14日付けで正式に過労による労働災害であると認定された。<sup>13</sup>

女性は深夜の調理担当として配属され、最長で連続7日間の深夜労働、午後3時から午前3時半の閉店まで12時間働かされた。しかも、閉店後も遠く離れた社宅までは始発電車まで変えることもできず、休憩室のない店舗で待つしかなかったという。時間外労働時間は女性が勤務していた2ヶ月の間に227時間にも及び、直前の月の残業時間は141時間にも上った。ほかにも休憩時間が十分でなかったり、『休日』には午前7時から早期研修会やボランティア活動およびレポート執筆が課せられたり<sup>14</sup>、渡邊美樹会長の著書を給料から天引きで買わされ、しかも感想文を提出させられるなど、単純に労働時間だけでは推し量れない苛烈な労働環境であったことが報告されている。女性の手帳には、自殺直前に書いたとみられる、助けを求める悲痛な叫びが記されていた。

この自殺の労災認定について、ワタミ広報は当初「当社の認識と異なっており、今回の決定は遺憾」との声明を自社ウェブサイトにて発表。同社の創業者であり取締役会長であった渡邊氏も「労災認定の件は非常に残念であるが、労務管理ができていなかったとの認識はない」と自身のTwitterで発言。神奈川県労働者災害補償保険審査官によって正式に認定された元女性従業員の苛烈極まりない労務を認めることはなく、具体的な改善策、今後の予防策を示すこともなかった<sup>15</sup>。これら対応に対してインターネットなどを通じて、あまりに不認識であるとの批判が殺到し、その後になってようやく渡邊氏は「命懸けで反省する。彼女に心から詫言ねばならない」と陳謝。ワタミウェブサイトにも当初表明を削除し、「労災認定については、神奈川県労働者災害補償保険審査官による決定の内容を精査し、真摯に対応する」との声明を発表した。その一方で、金銭的な見返りでなく、原因追求と再発防止を求める遺族の声に対しては「金を払えばいいのだろう」という姿勢で接しており<sup>16</sup>、「直ちに会社の安全配慮義務違反には当たらない」と主張。遺族が求めていた再発防止策への明確な回答を拒んでいる<sup>17</sup>。なお、ワタミ全従業員に配布される「理念集」には創設者渡邊氏のことばとして「365日24時間死ぬまで働け」と記載されている。

ワタミはこの労働災害以前にもアルバイト従業員の勤務時間を30分単位で記録し、端数を切り捨てる賃金

<sup>12</sup>「就職2カ月で過労自殺 居酒屋チェーン「和民」の26歳女性」（日本語）、労働相談神奈川県労働組合総連合（2010年3月1日）

<sup>13</sup>山下俊輔（2012年2月21日）、「ワタミ従業員自殺：ストレス原因と労災認定」毎日新聞社

<sup>14</sup>「ワタミ社員の自殺、労災認定 入社2カ月の女性」朝日新聞（2012年2月21日）

<sup>15</sup>佐藤裕一（2013年12月30日）、「ワタミの調停 過労死遺族をクレーム扱い、「貴重なご意見として承る」連発」My News Japan. MyNewsJapan

<sup>16</sup>中沢誠（2012年12月29日）、「2012 かながわ取材ノートから（9） 「ワタミ」 過労自殺 人命軽視に SOS」東京新聞 中日新聞東京本社

<sup>17</sup>佐藤裕一（2013年12月30日）、「ワタミの調停 過労死遺族をクレーム扱い、「貴重なご意見として承る」連発」My News Japan. MyNewsJapan

計算を行っており、明確な労働基準法に違反する行為を複数の店舗で行っていた<sup>18</sup>。この問題に関してワタミの社長室は「時間管理が十分ではなかった」と説明した上で、217人に対して合計1280万円の未払い賃金を支払うなどの対応に出たものの、こうした経験が労働環境・労使関係を十分に見直す機会につながっていないところに経営体質が現れている。ワタミ人事部は2008年に入社した新入社員に対して会社説明会の席上で、「ワタミの従業員は家族であり『労使一体』であるため、労働組合が存在する必要はない」と述べたことも報告されている。

日本では労働基準法で、労働者に法定時間（一日8時間、一周40時間）を超えて労働させる場合や、休日に労働させる場合はあらかじめ労働組合、あるいは組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と使用者で書面による協定を締結しなければならないとされている。これは労働基準法第36条に書かれていることから通称「36（サブロク）協定」と呼ばれている。ワタミの一部店舗では店長が一方的に選んだアルバイト職員にこの協定を署名させるなどの違法行為が行われていた疑惑もあり、ワタミは実態調査に乗り出す方針を表明している。

ワタミ経営陣は労働基準法を軽視した言動を繰り返しており、組合の組織化防止にも積極的である。その株式を継続して保有している銀行各社はその株主としての責任を果たし、積極的なエンゲージメントを行うべきである。

#### 4. 株式会社 ゼンショー（牛井チェーン「すき家」など）

Fair Finance Guide の労働に関する基準の不遵守項目：

1. 金融機関が投融資先の企業による団結権・団体交渉権の保証を奨励
7. 金融機関が投融資先の企業による労働者の健康・安全方針の策定を奨励
9. 金融機関が投融資先の企業による労働基準の監督・是正システムの構築を奨励
10. 金融機関が投融資先の企業による労働者の苦情処理や労働紛争解決のシステム構築を奨励

株式会社ゼンショーホールディングス（以下、ゼンショー）は牛井チェーンとして知られている「すき家」などの外食チェーンを傘下に持つ持ち株会社。2011年3月の連結売上高は日本の外国産業界でトップを誇った大企業。2015年3月31日現在、連結売上高5118億円、従業員数は6584名となっている。

2006年5月、東京都渋谷区のすき家で「アルバイト」従業員として勤務していた男性の解雇にあたり、残業代が支払われていないことが発覚した。そのことが参議院厚生労働委員会で取り上げられ、マスメディアに注目されることでゼンショー側は解雇を撤回<sup>19</sup>し、深夜割り増し分のアルバイト残業代を支払い始めることを発表したものの、過去へ遡って未払い残業代を支払うことには応じていない<sup>20</sup>。

また、2007年11月には、宮城県仙台市のすき家で「アルバイト」従業員として勤務する3名が支払われていない残業代約17万円を支払うように求める是正申告を仙台労働基準監督署へ行った。このうちの一人は事実上の店長だった時、店の売上金が紛失したとして賃金から全額を天引きされたため、その返金を求めたが、これもまた同社は応じなかった。

ところが、同監督署からの勧告書の受け取りをゼンショー側は拒否したため、3名の従業員はゼンショーと当時の社長を労働基準法違反容疑で仙台地方検察庁に刑事告訴。その後、2009年1月に仙台地検は未払いを認定したうえでゼンショーを起訴猶予処分、社長は嫌疑不十分で不起訴としている。これと並行して、原告は未払い残業代の支払いを求めて約99万円の支払いをもとめて東京地裁に損害賠償の提訴を行った。この提訴は2010年8月にゼンショー側が原告の言い分を認めて争わないことを示す「認諾」をし、訴訟は終了した<sup>21</sup>。しかし、それまでの間、これらの提訴を受けて、ゼンショーは原告の一人である女性店員に対して、廃棄予定になっていたご飯5杯分を勝手に食べた、あるいは虚偽の残業代申請をしてだまし取ったとして、窃盗・詐欺容疑で仙台地検に刑事告訴<sup>22</sup>。いずれも嫌疑不十分として不起訴処分となっているものの、これにはとどまらず、従業員の一人を降格させるなどの報復ともとれる対応をしていた。

さらに、アルバイト職員が加盟している首都圏青年ユニオンとの継続的な団体交渉も拒否してきた。組合が団体交渉拒否の不当労働行為救済申し立てを行ったところ、2009年10月、東京都労働委員会は組合の申し立

18 「ワタミ未払い賃金1200万円」『ワタミ未払い賃金1200万円:ニュース:ジョブサーチ:YOMIURI ONLINE（読売新聞）』読売新聞2008年6月2日

19 “残業代払えと労組、大手牛井チェーンのすき家に対し” ライブドアニュース2007年5月25日

20 “残業代払ってよ” しんぶん赤旗2007年9月3日

21 “「すき家」未払い残業訴訟終結 ゼンショーが請求認める” 共同通信2010年8月27日

22 “会社告訴の店員を逆告訴 「すき家」運営のゼンショー” 共同通信2009年4月16日

てを全面的に認め、ゼンショーに団交に応じることなどを命じる命令を出した<sup>23</sup>ものの、すぐには団体交渉に応じなかった。ゼンショーは中央労働委員会に再審査を申告するものの、2010年8月に中央労働委員会は棄却<sup>24</sup>。なお不服に思ったゼンショーは労働委員会の命令取り消しを求めて東京地方裁判所に提訴するが、2012年2月に棄却。控訴した2審でも2012年7月に棄却する判決が出された。

2010年12月に従業員らはこうした報復による降格で生じた賃金の差額や団体交渉の拒否によって不当にかかった組合活動費を求める362万円の損害賠償を東京地裁に提訴し<sup>25</sup>、2012年12月にゼンショー側が1)これまでの不誠実な態度を謝罪し団体交渉に応じること、2)原告と労組に解決金を支払う、3)原告が組合員である事を理由に不利益な扱いをしない、の内容を示して和解した<sup>26</sup>。

ここまで労使関係の提訴合戦が複雑化した背景としてゼンショーの「アルバイト」の扱いがあげられる。ゼンショーでは勤務労働者を「クルー採用センター」と呼ばれる単一の連絡先で一括募集しているにも関わらず、形式としては各店舗での募集となっている。また、従業員が勤務シフト(＝業務形態)を自身で選択できるため、会社とアルバイトの関係は労働形態の選択権が会社側にない、各店舗における請負契約に類似する個人事業主との業務委託契約であり、労働契約ではないとゼンショーは主張している<sup>27</sup>。アルバイト職員が労働者ではなく、個人事業主の集まりであるという主張が労働組合との団体交渉を拒否してきた主たる根拠になっていた。

しかし、実体としてはシフトに穴が開かないように会社側が時間帯を管理している面が強く、しかも従業員会社から指定されたマニュアルに従って働いていることから、東京都労働委員会は両者の関係を労働契約関係にあるとしてゼンショーの主張を退けている<sup>28</sup>。

なお、「アルバイト」従業員を個人事業主とするのは組合組織化阻止とともに、解雇規制、有給休暇、失業保険給付などの対象外とすること、場合によっては年金・健康保険もすべて従業員の自己負担と解釈できることから、大幅な社会保障の後退として非難されてきた。

また、ゼンショーの経営する主力牛丼チェーン「すき家」では強盗・窃盗事件が多発することで問題視されてきた<sup>29</sup>。2010年の警察庁の発表によると、飲食店で発生した強盗被害121件の内、57件が「すき家」で起こされているものであった。同様の牛丼チェーン吉野家(7件)、松屋(0件)と比較すると突出して多いことがわかる。愛知県警は2010年に10回以上も業務改善要請を出したがゼンショー側は十分な安全対策が取れているとして、目立った改善点は見られなかった<sup>30</sup>。

そもそも「すき家」が頻繁に強盗犯に狙われたのは、24時間営業の店舗経営をしているだけでなく、深夜時間帯に従業員が一人で勤務する体制、いわゆるワンオペレーション体制(ワンオペ)の店舗が多く、そのことがインターネット上で問題視されてきたことにも起因している。

その後、警察庁の「徹底指導」により業務改善を余儀なくされたゼンショーだが、読売新聞社が「ゼンショーの広報担当者は当初、『経営を度外視してまで防犯に取り組む必要があるのか考えたい』との見解を示した」と報じている<sup>31</sup>。ゼンショーはこの記事について広報担当者の発言を否定し、抗議しているが、読売新聞社は記事の内容に間違いはないと反論している。

こうしたゼンショーの姿勢は深夜労働の従業員の安全意識を欠いているものであり、決して容認できない。

ゼンショーは労働者の団体交渉権を一向に認めようとせず、そればかりか従業員への報復ともみられるような訴訟をしたり、労働者の安全よりも利益を優先する意識などが垣間見えたりしている。しかもこれらは大手新聞などで報じられるほどの事件になっており、銀行の融資担当者は十分に気づくことができた事案である。そのことから、この間にゼンショーに多額の融資を行っている銀行各社は、「労働基準の監督・是正システムの構築を奨励」あるいは「労働者の苦情処理や労働紛争解決のシステム構築を奨励」しているとは言い難い。

23 「すき家」のゼンショーに団交応じるよう命令 都労働委 “朝日新聞 2009年11月9日

24 “ゼンショー不当労働行為再審査事件(平成21年(不再)第43号)命令書交付について”中央労働委員会 2010年8月27日

25 “提訴:「すき家」運営ゼンショー、団交拒否 労組、362万円賠償求め”毎日新聞 2010年12月14日

26 “すき家 団交拒否謝罪 首都圏青年ユニオンと全面和解 労組“労働条件改善へ道” しんぶん赤旗 2012年12月26日

27 “個人請負という名の過酷な“偽装雇用” 東洋経済オンライン 2008年2月14日

28 「すき家」のゼンショーに団交応じるよう命令 都労働委 “朝日新聞 2009年11月9日

29 “すき家“試練”の強盗対策 コスト増で牛丼戦争に異常アリ?”MSN産経ニュース.(2011年10月29日)

30 “牛丼店強盗9割がすき家 警察庁が改善要請”.日テレNEWS24.(2011年10月13日)

31 “経営姿勢改めた「すき家」…夜間は複数に”.読売新聞.(2011年10月13日)

## 【方針と投融資実態の比較】

Fair Finance Guide では、12 の評価項目に基づいて、各金融機関の労働に関する投融資方針の評価・配点を行っている。評価項目と各金融機関の評価結果、並びに不一致の状況は以下の通りである。

**表 2 : Fair Finance Guide 2016 労働 投融資方針策定状況 一覧**

◎ : あらゆる投融資に適用される方針を定め、公開している

○ : 融資全般と投資の一部に適用される方針を定め、公開している

△ : プロジェクトファイナンスにのみ適用される融資方針を定め、公開している

× : 該当する投融資方針を定めていない、あるいは公開していない

加点点目		三菱UFJ	みずほ	三井住友	りそな	三井住友トラスト	日本郵政	農林中央金庫
1	投融資先の企業による 団結権・団体交渉権の保証を奨励	△	△	△	×	○ (不一致)	×	×
2	強制労働を行う企業に 関与しないこと	△	△	△	○	○	×	×
3	児童労働を行う企業に 関与しないこと	△	△	△	×	○	×	×
4	雇用・業務における差別を 行う企業に関与しないこと	△	△	△	○	○	×	×
5	投融資先の企業による 生活賃金の保証を奨励	×	×	×	×	×	×	×
6	投融資先の企業による 最長労働時間の適用を奨励	×	×	×	×	×	×	×
7	投融資先の企業による 労働者の健康・安全方針の 策定を奨励	△	△	△	×	×	×	×
8	投融資先の企業による 移民労働者に対する待遇と 労働環境の平等の保証を奨励	△	△	△	×	○	×	×
9	投融資先の企業による 労働基準の監督・是正システムの 構築を奨励	△	△	△	×	×	×	×
10	投融資先の企業による労働者の 苦情処理や労働紛争解決の システム構築を奨励	△	△	△	×	×	×	×
11	投融資先の企業による 購買方針における労働者の 権利関連基準の策定を奨励	△	△	△	×	×	×	×
12	投融資先の企業によるサプライ ヤー等との契約時の労働者の権 利関連項目の設定を奨励	△	△	△	×	×	×	×
<b>合計スコア</b>		<b>52</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

加点点目と企業による不遵守の比較の結果、投融資方針と実際の投融資の間で不一致が見られたのは三井住友トラストによる項目 1 「投融資先の企業による団結権・団体交渉権の保証を奨励」のみであった。

三菱UFJ、みずほ、三井住友の各フィナンシャルグループにおいては赤道原則に署名していることから、多くの項目においてプロジェクトファイナンスにのみ適用される投融資方針を定めていると評価されている。しかし、今回調査対象となった企業 4 社はプロジェクトファイナンスでの融資は受けておらず（そもそもプロファイはデータベースには出ないので可能性は低いという表現の方が良いかも）、通常の企業融資や株式保有、発行に限られているため、Fair Finance Guide の評価対象となる投融資方針は一切ないに等しい。その意味で、「不一致」は見られないが、そもそも多額の投融資が問題企業に流れる歯止めが一切ない状況であり、早急に投融資方針を定めることが求められる。



本報告書の作成にあたっては  
スウェーデン国際開発協力庁（Sida）の助成を受けています。

編集：アジア太平洋資料センター（PARC）  
発行：アジア太平洋資料センター（PARC）  
「環境・持続社会」研究センター（JACSES）  
国際青年環境 NGO A SEED JAPAN  
協力：ブラック企業大賞実行委員会  
Profundo

本レポートに関するお問い合わせ先

---

アジア太平洋資料センター（PARC）、担当：田中 滋  
〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町 1-7-11 東洋ビル 3F  
Tel: 03-5209-3455 Fax: 03-5209-3453 Email: office@parc-jp.org