

働く女性

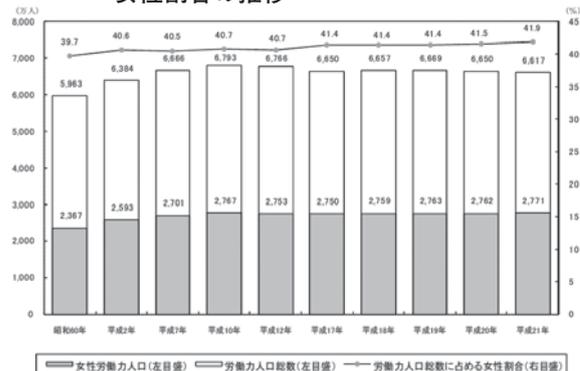
女性の労働力人口が過去最多に——「平成21年版働く女性の実情」(厚生労働省)

厚生労働省が四月九日に発表した「平成二十一年版「働く女性の実情」によると、〇九年度の女性の労働力人口は過去最多の二七七一万人になったことが明らかとなった。〇八年度に比べ、九万人の増加。労働力人口総数に占める女性の割合も過去最高の四一・九%を記録した。

労働力人口総数に占める女性の割合は過去最大に

〇九年度の女性の労働力人口(満一五歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者の合計)は〇八年度に比べ、九万人増加し、過去最多の二七七一万人となった(図表1)。増加は二年ぶり一方、男性は四一万人減少し、三八四七万人となったため、労働力人口総数に占める女性の割合は過去最高の四一・九%となり、二年連続で上昇した。女性の労働力率(一五歳以上人口に占める労働力人口の割合)は〇八年度比〇・一ポイントプラスの四八・五%となり、三年ぶりに上昇した。一方、男性は〇・八ポイントマイナスの七二・〇%となり、一二年連の低下。生産年齢(一五―六四歳)に占める女性の労働力率は七年連続上昇の六二・九%となり、過去最高を更新した。

図表1 労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移



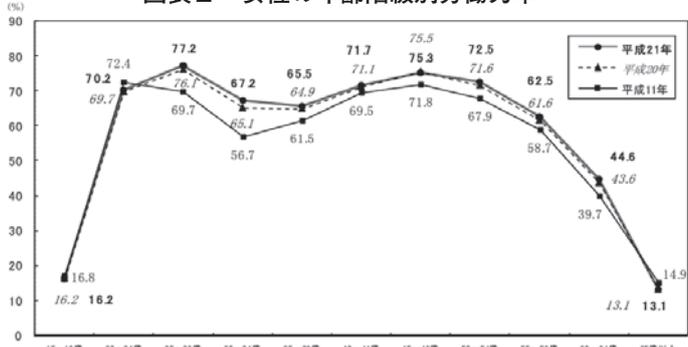
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

女性の労働力率「三〇歳―三四歳」で過去最高の上昇幅

女性の労働力率を年齢階級別にグラフで表すと、二〇代後半でピークとなった後、三〇代以降は結婚、出産などで低下し、その後ふたたび上昇して、四〇代後半で再びピークとなるため、M字型のカーブを描く。

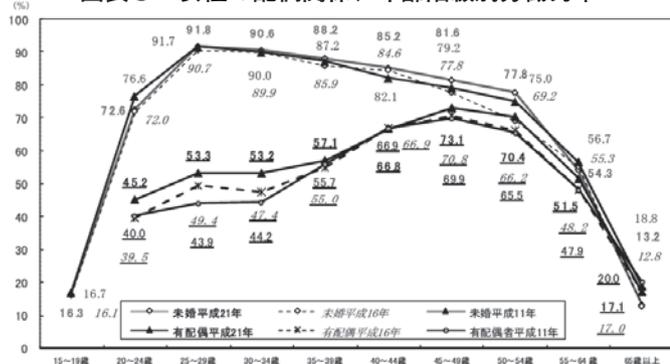
〇九年度は、M字型の底にあたる「三三―三九歳」の労働力率が〇・六ポイント上昇し、過去最高の六五・五%となった(図表2)。今回、各年齢階級でもっとも上昇幅が大きかったのは

図表2 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成11、20、21年)

図表3 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成11、16、21年)

年齢階級別の労働力率を一〇年前(二〇〇四年)と比べると、「三〇―三四歳」がもっとも上昇幅が大きく、一〇・五ポイントの上昇。配偶関係別にみると、未婚者が〇・六ポイントとわずかな上昇にとどまったのに比べ、既婚者は九・〇ポイントと上昇幅が大きかった(図表3)。「二五―二九歳」の既婚者の労働力率も九・四ポイント増えた。

女性の完全失業者数は前年より二七万人多い一三三万人となり、二年連続で増加した。完全失業率も二年連続で上昇し、四・八%となった。前年に比

TOPICS

1

べて一・〇ポイント悪化した。完全失業者数の増加幅、完全失業率の上昇率とも過去最大。女性の就業者数（従業者と休業者を合わせた人数）は一八万人減の二六三万人となり、二年連続で減少した。

女性の雇用者数（会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者及び会社、団体の役員）は前年より一万人少ない二三一万人で、七年ぶりに減少に転じた。男性は六三万人減って、三一四九万人となった。雇用者総数に占める女性の割合は過去最高の四二・三％となり、二年連続で上昇した。

雇用形態別にみると、女性は正規職員が前年より六万人増加し、一〇四六万人となった一方、非正規職員は六万人減少し、一一九六万人となった。女性の非正規職員が減少したのは比較可能な二〇〇三年以来初めて。男性は正規職員が二四万人、非正規職員が三二万人減少している。

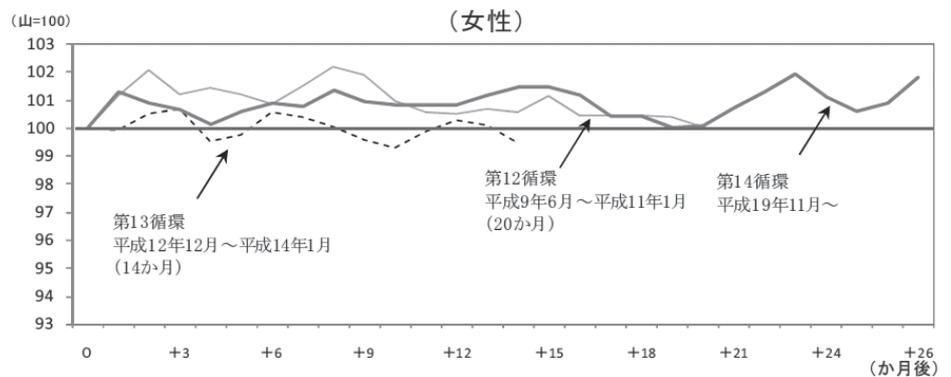
女性一般労働者の所定内給与額は四年連続で増加し、二二万八〇〇〇円となった。一方、男性は四年連続で減少し、三二万六八〇〇円となった。男性の賃金を一〇〇とした場合の女性の所定内給与額は六九・八となり、三年連続で男女間の格差が縮小した。厚生労働省は格差が縮小した要因について、女性大卒者の割合が増えたことや卸売小売業など賃金が低い業種で若い女性の層が減少していることなどをあげている。

リーマン・ショック後も「医療・福祉分野」で女性中心に雇用者数増加

リーマン・ショック勃発後の景気後退期（二〇〇七年一月以降）の女性雇用者数の動きを見ると、過去二回の景気後退期（一九九七年六月―一九九九年一月、二〇〇〇年一月―二〇〇二年一月）が横ばいのまま推移したのに対し、今回は横ばい後、やや増加の動きが見られる（図表4）。景気の山の雇用者数を一〇〇とした場合、景気後退期にもかかわらず二〇〇九年五月と六月は一〇〇、それ以外の期間も一〇〇を上回っており、二〇〇九年九月は一〇一・九に達した。男性の雇用者数が前回、前々回の景気後退期に比べて、減少幅が大きく、もとも低い時には九七・四となったのは対照的だ。今回の、景気後退期で女性雇用者数の増加に大きく寄与しているのが「医療・福祉」分野だ。医療・福祉は景気の影響を受けにくく、リーマン・ショック後の景気後退期でも雇用者数は増加している。特に増加幅が大きかった二〇〇九年七月―九月期には女性雇用者数は三二万人も増加した。男性も九万人増加した。

一方、男女ともに減少幅が大きかったのが製造業だ。特に〇九年度に入ってから急速に減少幅が大きくなり、男性は四一―六月期で前年同期比四一万人減、七―九月期六一万人減、一〇―一二月期四五万人減。女性は四一―六月期同三五万人減、七―九月期三二万人減、一〇―一二月期二二万人減となった。産業別に雇用の過不足感をみると、

図表4 景気後退期における雇用者数の動き



資料出所：総務省統計局「労働力調査」
(注) データは季節調整値。

みると、景気後退期当初は両者の差は一・二％と小さかったが、二月以降拡大。二〇〇九年三月以降、「対事業所サービス」は「過剰超」が続いた。これに対し、「対個人サービス」も過剰感は解消されつつあるが、二月―九月はマイナス二・三ポイント、二月はマイナス三・三ポイントと「過剰」超には至らなかった。

生活防衛のため、職を探し始める専業主婦が増加か

失業者の求職理由をみると、今回の景気後退局面では、前回の景気後退期に比べて、自己都合で仕事を辞めた「自発的な離職による者」「学卒未就職者」、新たに仕事を探し始めた「その他の者」は減少したが、その一方で、定年やリストラなどで仕事を辞めた「非自発的な離職による者」が大きく増加した。そのうち、女性は「自発的な離職による者」「非自発的な離職による者」が増加している点では男性と同じだが、「その他の者」は前回に比べ、三万人増加した。完全失業者数に占める割合を見ても四人に一人が「その他の者」となっている。厚生労働省は「その他の者」が増えたことについて、「今まで働いていなかった専業主婦などが生計維持のため職を探し始めたことも要因としてあるのではないか」と分析している。

（調査・解析部）

男女間賃金格差

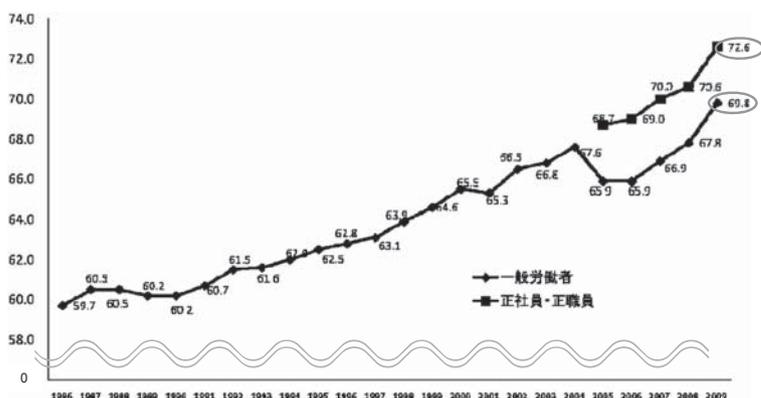
縮小に向け、厚生労働省が新ガイドライン策定へ

厚生労働省は四月九日、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」を発表した。同省ではこの報告を踏まえ、男女間賃金格差の縮小に向け労使が自主的に取り組めるよう、賃金・雇用管理の見直しの視点や、支援ツールを盛り込んだ新たなガイドラインを、今夏をメドに作成し、その普及等を進めることにしている。

女性の平均所定内給与は男性の六九・八%

同報告は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」(座長・今野浩一郎学習院大学教授)で、〇八年六月から検討してきた結果をまとめたもの。男女雇用機会均等法等法制度の充実に伴い、女性の職域は拡大し、管理職に占める女性割合も高まってきた。だが、男女間賃金格差は依然存在しており、一般労働者の平均所定内給与(〇九年時点)でみると、女性は男性の六九・八%(正社員に限ると七二・六%)にとどまる(図1)。この格差は、長期的には縮小傾向にあるが、先進諸外国と比べると、米国が七九・九、英国が八〇・二、フランス・ドイツが七割台半ばと、日本の格差の大きさが目立っているのが現状だ。

図1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

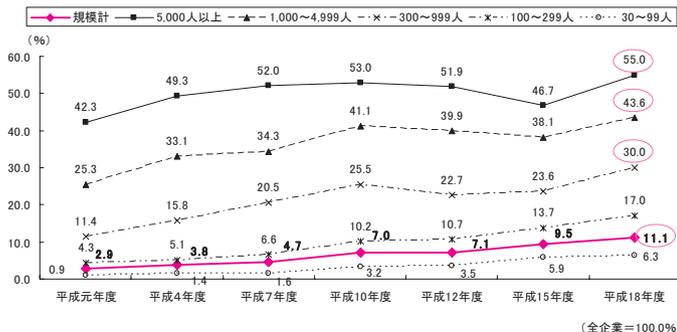
- 注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。
 3 正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいう。

成果をベースにした賃金決定制度を採用する企業が三割にのぼるが、評価者研修未実施企業も三割ある②小規模企業では四割が賃金表を作成していない③複数の賃金表を採用している場合、雇用コストや、管理職・非管理職等で賃金表を分けている企業が多い④家族手当、住宅手当を不要とする割合は低下しているが、配偶者手当を不要とする割合は約四割にのぼる——ことなどを明らかにしている。

管理職女性割合の見直しは「変わらない」が七割

また、雇用管理の現状としては、①中核的・基幹的職務には、「適格者数の違い」「時間的制約」「希望の違い」等を理由に男性が多く配置されている②同じ中核的・基幹的職務でも「役職者数の違い」「仕事の質」「経験年数」「困難度」等を理由に男性の方が給与が高い③管理職に占める女性割合は増加傾向だが、

図2 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



資料出所：厚生労働省「平成18年女性雇用管理基本調査」

今後の見直しは「変わらない」が七割にのぼる④大企業ほどコース別雇用管理の導入割合が高く(図2)、総合職に占める女性割合は約四分の一、一般職はほぼ女性とする企業が七割弱となっている——ことなどを指摘している。そのうえで、男女間賃金格差の要因について分析を行った結果、「女性は男性に比べ年齢とともに賃金が上昇しないこと」「男女間で平均勤続年数や管理職比率に差異があること」——が主な要因であると結論づけた。そして、これらをもたす要因について、さらに詳細な分析を行った結果、①企業の賃金・雇用管理制度は、設計

TOPICS 2

段階から制度そのものに性の要素を組み込むことはほとんどないが、配置や昇進、人事評価の基準が曖昧など、固定的性別役割分担意識や性差別的意識をもって運用することが必ずしも排除されない。男女間賃金格差の要因になる②家庭との両立が困難な制度設計になっていると、家庭責任を持つ労働者が就業を継続することや、基幹的な業務につくことが困難となり、採用、配置等の面で男女差を生み、男女間賃金格差の要因になる③採用、配置や仕事配分、育成方法を決定し、人事評価や業績評価を行う制度運用の段階でも、男女労働者間に偏りを生じていると、男女間の経験や能力の差、さらには管理職に占める割合の差につながり、男女間賃金格差の要因になる——ことがあると指摘している。

求められる対応方策の三つの視点

こうした結果を踏まえ、同報告では、男女間賃金格差の縮小に向けた対応方策として、次の三つの視点を提言した。

第一は、公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保。具体的には、賃金表の整備や賃金決定、昇給・昇格の基準の公正性・明確性・透明性の確保、どのような属性の労働者にも不公平が生じないような生活手当の見直し、人事評価基準の公正性・明確性・透明性の確保、評価者研修や複層的評価の実施、評価結果のフィードバック、出産・育児がハンデにならない評価制度の検討——等をあげた。

第二には、配置や仕事配分、人材育成等の賃金・雇用管理の運用面における

取扱いの見直し。具体的には、配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価等で男女で異なる取扱いをしていないか現場レベルでチェックすることや、コース別雇用管理の設定が合理的かどうか精査すること、コースごとの採用・配置において先入観やこれまでの実績等にとらわれず均等取扱いを推進すること——等をあげた。

第三は、過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、事実上生じている格差を解消するための取り組み（ポジティブ・アクション）。具体的には、女性に対する社内訓練・研修の積極的実施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先した配置・昇進等をあげている。

そのうえで、男女間賃金格差の全体的な縮小には、個々の企業労使が自らの男女間賃金格差の現状を把握し、生成要因を分析し、背景にある賃金・雇用管理を見直していくPDCAプロセスが必要であると強調。そのため、新たなガイドライン（注）を策定し、「男女間賃金格差に関連する賃金・雇用管理に係る指標を参考例として示す」とともに、「これを簡便に利用できるツールを提供し、労使の取り組みを支援」する必要があるとしている。

（調査・解析部）

（注）男女間賃金格差の問題をめぐっては過去、厚生労働省「男女間の賃金格差問題に関する研究会」が二〇〇一～二〇〇二年にかけて検討を行い、二〇〇二年一月に報告をまとめた。これを受け〇三年四月に「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」が策定された経緯がある。

大原社会問題研究所雑誌

No.620 2010.6

【特集】ドイツにおける管理職層の形成

特集にあたって

ドイツにおける企業内教育と「職」の形成

20世紀前半のドイツ化学企業における部長職の雇用管理

榎一江

田中洋子

石塚史樹

■論文

被保護母子世帯の開始状況と廃止水準

藤原千沙・湯澤直美

■書評と紹介

白波瀬佐和子著『日本の不平等を考える』

橋木俊詔

佐藤卓利著『介護サービス市場の管理と調整』

中村律子

社会・労働関係文献月録

所報 2010年2月

発行／法政大学大原社会問題研究所

発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307

〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7
法政大学一口坂別館内 tel.03-5228-6271

JR不採用問題

政治解決で二四年にわたる労使紛争に終止符

T
O
P
I
C
S
トピックス

3

一九八〇年代のいわゆる中曽根行革で最大の懸案課題だった国鉄改革で生じた「JR不採用問題」に、終止符が打たれた。八七年四月一日に国鉄が分割民営化されたが、国鉄労働組合（国労）などの組合員だった職員の多くが採用されず、さらに三年後の一九九〇年四月に不採用者が所属していた国鉄清算事業団から一〇四七人が解雇された。このJR不採用問題について、四月九日に政府から解決案が示された。

民主党、社民党、国民新党と公明党の代表者は同日、「原告一人一五六三万円との和解金」などを内容とした解決案を前原国土交通大臣に申し入れた。四党と前原大臣のほか平野官房長官、菅財務大臣がこの案を条件付きで受け入れた。

また、同日、当事者と支援者の四者・四団体（四者＝国労闘争団全国連絡会議、鉄道建設公団訴訟原告団、鉄道・運輸機構訴訟原告団、全動労争議団、国労、全日本建設交通一般労働組合、国鉄闘争支援中央共闘会議、国鉄闘争に勝利する共闘会議）が、同案による解決に同意する態度を表明した。これを受け、国労は同二六日に臨時大会を開き、これを承認。二四年目を迎えた長期の労使紛争が事実上決着した。

政府解決案の内容と条件

解決案は、鉄道建設・運輸施設整備支援機構（旧鉄建公団）が、①原告一人一五六三万三七五〇円の和解金（昨年三月の高裁判決金五五〇万円に遅滞金利分を加えた一八九万三七五〇円）と訴訟費用等三七四万円）②四者・四団体に五八億円の団体加算金（当時、斡旋に応じて再就職した者の雇用主に支給された雇用奨励金・住宅確保奨励金を参考に支払う。原告等の就職活動・自営資金等の使用も可）を支払う。総額は約二〇〇億円で、一人当たり約二二〇〇万円（対象は九一〇世帯）となる。政府としても「JR北海道、九州等の各社を中心に二〇〇名位の採用を要請する」とともに、「その他の雇用については政府としても努力する」となっている。

一方、解決案受け入れの条件としては、四者・四団体が、①解決案を受け入れること。裁判上の和解を行い、すべての訴訟を取り下げること、②不当労働行為や雇用の存在を二度と争わないこと。今回の解決金は最終のものであり、今後一切の金銭その他の経済的支援措置は行われないうこと、③政府はJRへの雇用について努力する。ただし、人数等が希望どおり採用されることを保証できないこと——の三点につ

いて了解することを求めている。

この案を受け、四者・四団体は同日、「政治解決にあたって求めていた『路頭に迷わない解決』という要請の主旨に沿った内容」との認識を示し、政府の解決案を受け入れる」との見解を発表した。

「国鉄改革」の残された課題

国鉄改革の際、起こった「JR不採用問題」は、清算されない課題として残った。一九八七年四月に日本国鉄道（国鉄）が、JRとして六つの地域別の旅客鉄道会社と一つの貨物鉄道会社などに分割・民営化された。この時、国労組合員などが不採用となったのは、所属する組合差別などの不当労働行為に当たるとして、損害賠償やJRへの採用を求めた。

JR発足時に、二七万七〇〇〇人いた国鉄職員のうち、約二〇万人が新会社へ採用された。JR各社への採用は、JR各社等の設立委員によって示された採用基準にもとづいて、国鉄職員だけを対象とする募集に応募した者を国鉄の選定による採用候補者名簿を作成。設立委員はその名簿登載者から採用者を決定する手順が国鉄改革法二三三条で定められていた。

この方式で職員採用を実施した結果、国鉄分割民営化に反対していた国労、全国鉄動力車労働組合（全動労）、国

鉄千葉動力車労働組合（動労千葉）の三労組の組合員約七六〇〇人がJRへの就職を希望したものの採用されず、国鉄清算事業団に配属となった。

このほか約七万六〇〇〇人は、再就職のあつせん等により、政府機関や民間会社へ再就職した。

分割・民営化に反対してきた三労組

国労、全動労、動労千葉の三労働組合は、国鉄改革の方向性が固まりはじめた一九八一年頃から、分割・民営化に反対の方針を打ち出していた。国労は八六年七月の第五〇回臨時大会（いわゆる修善寺大会）で路線転換の動きが見られたが、反対派に否決された。また、この間、分割民営化の反対闘争や職場での非協力活動を展開。数度に渡る時限ストライキや断続的な順法闘争のほか就業時間中のワッペン、バッジの着用といった抗議行動を行った。さらに、八六年一月に国鉄は職員に対して進路希望アンケートを実施したが、国労などは回答の不提出または分割・民営化反対を記入するよう組合員に指示した。

他の国鉄内に並存していた動労など四労組は、八六年七月に分割・民営化に賛同する「労使共同宣言」を国鉄と締結したが、国労などの三組合は締結を拒否した。

地労委でJRの不当労働行為を認定

JR不採用者には、分割・民営化に

反対する国労など三組合の組合員が多数含まれていたことから、「JRが社員採用時に所属組合による差別という不当労働行為を行われた」として、組合側は八七年に相次いで全国の地方労働委員会にJR各社等を被申立人として救済を申し立てた。これに対し、会社側は「名簿作成で不当労働行為が行われたとしても、それは旧国鉄の責任であり、新会社のJRは責任を負わない。国鉄とJRは別法人であり、国鉄を継承したのは清算事業団である」と反論。採用差別事件はJRの「使用者性」をめぐる争いとなった。

その後、八八年から九三年にかけて各地の労働委員会からは、二〇数件ののぼる決定が出されたが、すべての地労委は「国鉄とJRは事業内容などで実質的に同一性をもつ」ことなどを理由に、JRに不当労働行為の責任ありと判断。対象者全員を、分割民営化の当日にさかのぼって採用する旨の救済命令を出した。しかし、JR各社はこれを不服とし、中央労働委員会（中労委）に再審査を申し立てた。

国鉄清算事業団での再就職斡旋と一〇四七人の解雇

一方、八七年四月から、国鉄清算事業団は三年間の時限立法である再就職促進特別措置法のもと、事業団職員に対する再就職斡旋を開始した。再就職希望者に対し、①職業転換、各種資格取得のための教育訓練②採用側の協力を得た実務研修③職業指導④無料職業紹介⑤再就職促進や再就職後の住宅確保のための給付金支給——を実施した。国鉄時代の勤務地を離れたうえでの

JR採用（広域配転）や地元JRの追加採用に力をいれ、民間企業への転職などで再雇用は進んだ。しかし、一九九〇年四月一日をもって特措法が失効。職員の雇用対策は打ち切られ、そのとき職員として在籍していた一〇四七人に解雇が通告された。内訳は国労九六六六、全動労六四人、千葉動労九人、その他八人。地域別では地元JRの採用枠が少ない北海道、九州で圧倒的に多く、それぞれ五二一人、四八九人のぼった。

解雇者が最も多かった国労は、解雇を撤回させ、あわせて地労委命令をJRに守らせることよって不当労働行為事件の解決を図る方針を堅持する。職員の解雇は、国鉄改革の国会審議で、当時の中曽根首相が答弁した「一人も路頭に迷わせない」との発言を反故にする暴挙であると反発。中労委の場で雇用問題と不当労働行為事件の一体的な解決（全面解決）を求めていく姿勢を表明した。

これと合わせて、解雇者の大半を抱える国労の各地方本部は解雇組合員による三六の「闘争団」を結成。生活対策として組織的な自活態勢を基本に、アルバイト先の確保のほか物販（国労ラーメン等）やオルグ・カンパ活動を開始した。「初めに長期闘争ありき」では決してない。あくまで「早期解決」であり、敵よりも一日長く闘い続ける体制の確立が基本である」との方針を当初は掲げていたが、結果的には解決まで二〇余年の歳月を要した。

中労委の救済命令と補助機関説

中央労働委員会（中労委）はJR各

社からの再審査申し立てを受け、一九九二年五月に最終解決案（和解案）を提示。主な内容は「JR各社が事業団解雇者を一カ月間名目的に雇用し、再就職を斡旋する」などだったが、JR、国労ともに拒否した。

その後、中労委は九三年一二月、北海道と大阪の事件について、JR採用差別事件で初めての救済命令を出す。命令は、①JR職員採用の最終権限は設立委員会にある②国鉄による採用候補者選定と名簿作成は、本来設立委員の行う採用手続きの一部を委ねられたもの——との見解に立ち、国鉄を設立委員の「補助機関」と位置づけた。

そのうえで、名簿作成の段階で不当労働行為があれば、設立委員（JR）が責任を負うと判断。北海道事件では一部で不当労働行為のあった事実を認め、JR各社に事業団解雇者の採用手続きのやり直しなどを命じた。

「補助機関論」にたつてJRの使用責任を認める中労委救済命令は、その後相次ぐ。結果的に、中労委は地労委判断に沿った命令を出したことから、JR各社は東京地方裁判所に中労委命令の取消を求めて行政訴訟を起こした。

一方、国労も中労委命令が「地労委命令より後退している」として対抗的に提訴した。地労委命令の救済対象者は、清算事業団に解雇された一〇四七人のほか広域採用に応じた人や転職者も含む約二八〇〇人にのぼったが、中労委命令は救済対象を清算事業団の解雇者に限定し、北海道と九州の命令は、救済内容を「JRへの採用」ではなく、「採用手続きのやり直し」にとどめていたからだ。

労働委員会から行政訴訟へ

不採用問題は「JRの使用責任」をめぐって地労委から中労委、そして法廷へと持ち込まれた。裁判は、原告JR、被告・中労委、補助参加人・国労という構図で争われた。一九九八年五月、東京地裁で国労組合員のJR不採用問題について、初めて司法判断が下された。

北海道と九州の事件は東京地裁民事一部、本州の事件は同民事一九部にそれぞれ属し、民事一部は、JRは採用候補者選定作業を支配・決定することはできず、国鉄とJRとが実質的に同一であるとは言えないなどとし、中労委や国労の主張を退け、JRに責任はないとした。また、民事一部は、労働組合への不加入や脱退を雇用条件にする新規採用は不当労働行為に該当するが、国労組合員をJRが採用しなかったことだけで不当労働行為の成立を認めた中労委の判断は違法である。そして、設立委員が組合差別の意図を知りながら改善策を取らなかったならば、JRが責任を負うこともあるとした。しかし、救済対象者をJRに採用されたとして取り扱うことまで労働委員会が命じることはできないとし、中労委の命令を取り消した。この判決をJR各社は妥当な判決と歓迎したものの、中労委は、九八年六月一日に東京高等裁判所へ控訴することを決定。国労も同日控訴した。

和解に向けた動きも繰り返し返される

この間、関係者による和解も試みられたが、いずれも不調に終わった。

まず、東京地裁の民事一部は、会社側原告事件と国労側原告事件を併合して審理し、一九九七年五月二八日に弁論を終結させた。この法廷で萩尾保繁裁判長が、J R、中労委、国労に清算事業団を加えた四者に対し、事実上の和解勧告を行った。和解の考え方として、①一〇四七人のうち雇用の場を確保する必要のある人についてJ R各社で雇用する②それ以外の人については、事業団・政府の責任で金銭的補償を行う③労使関係の正常化に向けて交渉する——の三点を非公式に当事者に伝えた。中労委、国労は応じたものの、J Rは拒否。清算事業団も当事者のJ Rが応じていないことを理由に、和解の席につくのを避けた。

法廷の外では政治主導による和解の試みが何度もあった。一九九五年五月、当時の運輸省の細谷治通・政務次官は、①事業団解雇者のうち希望者の一定数を地元J Rに採用②その他の希望者を本州各社で採用——などとする和解案を示した。また、同年七月、亀井静香運輸相（当時）が話し合いによる解決をJ Rの各社長に要請。九六年八月には、永井孝信労相（当時）の仲介で、国労がJ R各社に「紛争の全面解決と労使関係の正常化」を求めた。

さらに、二〇〇〇年五月、人道的見地から政治的にこの問題を解決するため、当時の与党三党（自民党、公明党、保守党）と社民党が協議し、①J Rに不採用の責任がないことを国労が認めることが前提条件②与党はJ Rに対し、組合員の雇用の検討を求める③社民党は国労に対し、国鉄関連の訴訟取下げ

を求める④与党と社民党とで、和解金の位置付けや額などを検討する——との四党合意案をまとめた。

これを受け、国労は七月、八月に臨時大会、さらに一〇月の定期大会でもこの合意案を議論したが、反対派の抵抗が強く合意案の採決は難航。翌〇一年一月の定期大会（統開大会）でようやく、「四党合意」の求めに応じ、「不採用問題についてJ Rに法的責任がない」ことを機関決定した。しかし、翌〇二年一月、「四党合意」に反対する一部の闘争団員らで構成する原告団は、清算事業団を引き継いだ鉄建公団（現鉄道建設・運輸施設整備支援機構）に対して雇用契約の存在と損害賠償を求める訴えを起こした。こうした動向を受け、与党三党は、J R不採用問題での「四党合意」離脱を発表。四党合意による政治解決路線は破綻した。

なお、一九九八年に国労は、国際労働機関（ILO）へ提訴する方針を決め、一〇月一二日にILO結社の自由委員会へ日本政府がILO第八七号条約および第九八号条約に定められた団結権の保護を怠っていると申し立てた。全動労も同様の申し立てを一二月に行った。ILO理事会は、一九九九年一月、結社の自由委員会の報告を採択。その後提示された四党合意案をJ Rと組合双方が受け入れることも求めていた。

高裁、最高裁もJ Rに責任なしの判決——鉄建公団訴訟と政権交代が転機に

中労委と国労が上告していた事件について、二〇〇〇年十一月八日に東京

高裁で言い渡された第二審判決は、国労敗訴・J R（貨物・東日本・東海）勝訴だった。中労委はこれを不服とし、同月二一日に最高裁判所へ上告した。

北海道・九州の組合員に関する第二審判決は同年二月一日にあり、こちらも中労委・国労が敗訴。また、〇二年一〇月に東京高裁で言い渡された、全動労組合員に対する控訴審判決は、これまでより一步踏み込み、J Rを労働組合法の使用者として認め、また組合活動が不採用の理由であったと認定したものの、当時の状況が異常であったことから違法とは言えないとし、J Rへの採用を認めなかった。

そして、二〇〇三年二月二二日、最高裁第一小法廷（深沢武久裁判長）は、中央労働委員会の命令を取り消した一審・二審の判決を支持し、中労委による上告を棄却した。

国鉄が採用候補者名簿の作成に当たり不当労働行為を行った場合には、「国鉄もしくは国鉄の法的地位を引き継いだ清算事業団は使用者責任を免れない」としつつも、J R各社については「使用者」として責任を負うべき立場にはないとした。棄却は、三人の裁判官の多数意見を採用したが、深沢裁判長ともう一人の裁判官は、J Rの使用責任を認め、「審理を尽くすため、東京高裁に差し戻すべき」としていた。

その後、二〇〇二年以降、国労闘争団が日本鉄道建設公団への訴訟を起こした。国鉄清算事業団による解雇が不当労働行為等に基づく無効なものであることを前提に、現在の鉄道・運輸機構との間で雇用関係が存在することの確認や、年金の支払い、慰謝料等を求

めて組合側が六件の訴訟を提起した。

二〇〇五年九月一五日、東京地裁はJ Rへの採用で国労組合員を不当に不利益に扱ったとして組合差別を認め、組合員一人当たり五〇〇万円、総額一四億一五〇〇万円の慰謝料の支払いを命じた。ただし、事業団が国労組合員を解雇したことについては、J Rの不採用者を事業団職員として雇用し続けたのは再就職準備のためとし、その根拠法が失効したこの年に雇用が終了するのは合理的とした。しかし、機構側は判決を不服として控訴。原告の闘争団も解雇無効が認められなかったなどの理由で控訴した。

そして、昨年三月二五日に東京高裁は、地裁判決同様、採用候補者名簿の作成過程で不法行為が存在したことを認定しつつ、解雇無効の主張は退け、機構に対して、「不公正な選考で採用の可能性が侵害され、精神的損害を受けた」として原告一人当たり五五〇万円の損害賠償を命じた。しかし、双方とも最高裁に上告していた。

今回の政治決着は、採用差別を認定したこの東京高裁判決が影響しているものと見られる。また、昨年の政権交代が追い風となった。政治解決に積極的だった社民党が連立与党に加わったことで、政治解決の舞台が整えられていったといえる。

今後、国労などは残された課題となったJ R等への雇用実現を働きかけていく。（調査・解析部）

労働者が判断しやすい方法も検討へ

厚生労働省は四月二十八日、「個人請負型就業者に関する研究会」報告書を公表した。同研究会（座長＝佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授）で、昨年八月から七回にわたり検討してきたもの。報告の提言を踏まえ、同省は今後、企業が個人請負型就業者を活用する際に守るべき事項、注意すべき点等を盛り込んだガイドラインや、求人情報の掲載基準に係るガイドラインの策定等を検討することとしている。

多様な職種・業種で働く就業実態

近年、個人自営業者であっても、一つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、人を雇用せずに就業するといった雇用と非雇用の区別がつきにくい層が出現してきた。個人請負型就業者の公的統計はなく、その総数を正確に把握することは難しいが、JILPTの「多様な働き方の実態と課題」（二〇〇七）では、労働力調査を基に各種補正を行い、一二五万人と推計している。

こうした層をめぐっては既存の制度や法律の適用から漏れているのではないかと指摘がなされてきたことから、同省は研究会を設置した。そして、求人情報提供事業者や労働組合、NPO法人、活用企業、学識経験者に対しヒアリングを行うとともに、委託調査「個

人請負型就業者に関する調査研究事業」を実施。個人請負型就業者の実態を把握したうえで、今後の政策的方向性について検討を重ねてきた。

調査の結果、個人請負型就業者が、多様な業種・職種で活用されていることや、専門性の高低、労働者性の高低等さまざまな就業実態が存在していることが浮き彫りになったとしている。

具体的には、業務委託・請負の求人が多い業種は、塾、エステ等「対個人サービス業（四一・〇％）」「道路貨物運送業（二二・三％）」「卸・小売業、飲食店（九・九％）」の順だった。また、求人が多い職種では「営業・販売（三三・九％）」「接客・美容（二三・七％）」「軽貨物運送（九・一％）」の順となっている。このほか、職種として「運送員、外交員、技術者といった従来から請負が多いと考えられてきたもののほか、エステティシャン、美容アドバイザー、講師（宴会等の）配膳、調理補助、受付、ゴルフキャディ等多様な職種で、個人請負型就業者の求人が行われている」——ことも確認されたとしている。

「（四〇・三％）」「人件費の節約のため」（二八・〇％）等（複数回答）が上位に上がった。一方、デメリットとしては、「雇用とは違い、特定の人材を継続的に囲い込んでおくことが難しい」「業務遂行の質を確保することが困難である」ことが指摘されている。

さらに今後、政策的対応が必要な課題としては、①就業条件が不明確な求人がある（契約期間については八九・三％、報酬金額の決め方では二七・四％の求人で記載がなかった）②労働者であるか、そうでないかの判断基準（労働者性の判断基準注）が分かりにくいという指摘があった③業務委託・請負という働き方と雇用との違いを知らない者もいる（業務委託・請負従事者が雇用保険や労災保険、厚生年金保険に加入している事業所が一割あつた）④トラブルの相談先に困る者もいる⑤中途解約や代金不払い等の契約履行上のトラブル、求人に関するトラブル——等をあげた。なお、契約履行上のトラブル関連で、中途解約を行ったところがある事業所は三四・二％。中途解約以外のトラブルで多いのは、「仕事の評価をめぐって」が四九・〇％、「人間関係」が二八・八％、「契約内容」が一八・四％（複数回答）——等となっている。

こうした課題を踏まえ、報告書は今後の政策的対応の方向性として、①求人情報の利用者が不利益を被らないよう、求人情報の掲載基準について、行政と求人情報業界が連携し、ガイドラインの作成を検討する②企業が個人請負型就業者を活用する場合に守るべき事項、注意すべき点等を盛り込んだガイドラインの作成を検討する③働く側、発注側のそれぞれに対し、業務委託・請負で働くことと、雇用されて労働することの違いについて行政が周知・啓発する④就業者や活用企業にとって、労働者性の判断がしやすくなる方法を検討する⑤就業者、求人情報提供企業、活用企業に対し、各種制度や利用可能な相談窓口等について行政が分かりやすく情報提供する——必要があると提言している。（調査・解析部）

（注）就業者が各労働法規（労働基準法、労働契約法、労働者災害補償保険法（労災保険法）、雇用保険法等）に規定する労働者に該当すると考えられる場合には、当該労働法規の適用を受ける。ある法律で「労働者」と言えるのかどうか（労働者性の判断基準）は、労働基準法制と労働組合法制で異なるが、例えば労働基準法上の扱いについては、労働基準法研究会が「研究会報告―労働基準法の「労働者」の判断基準について」（一九八五年）の中で「労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある」としている。