

決 定 書

申 立 人 大阪自治労連・公務公共一般労働組合

被申立人 田尻町

上記当事者間の平成16年(不)第17号事件について、当委員会は、平成17年12月14日及び同月21日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人が申立外の社会福祉法人に委託していた給食事業を廃止したことに伴い、当該法人から解雇された臨時職員の雇用保障等について、申立人が被申立人に対し団体交渉を申し入れたところ、被申立人が当該臨時職員の使用者ではないとして団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 給食事業委託再開及び同事業委託先団体の臨時職員の雇用保障についての団体交渉応諾
- (2) 誓約文の手交及び掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 町の団交拒否

ア 申立外田尻町社会福祉協議会(以下「社協」という。)は、被申立人田尻町(以下「町」という。)から町立保育所に対する給食及びおやつの調理等の事業(以下「給食事業」という。)を受託していたところ、食中毒事故の発生を契機として、町は、社協に対する給食事業の委託契約を打ち切り、これを受け、社協は給食事業に従事してきた臨時職員の X1 らに解雇を通告し、同人は、申立人大阪自治労連・公務公共一般労働組合(以下「組合」という。)に加入した(以下、X1 を組合加入前も含め「X1 組合員」という。)

イ 社協は、X1 組合員の解雇問題等について、組合が申し入れた団体交渉(以下「団交」という。)に応じたものの、「当事者能力がないと言われても仕方がない。田尻町役場に行ってもらってもよい」などと回答したため、組合は、問題の解決のためには、社協の給食事業を支配している町と話し合いをせざるを得ないと判断し、町の民生部長及び同部健康福祉課長と面談し、社協臨時職員の雇用確保の努力を求めた。しかし、町は、努力したが職がないので了承してほしい、という回答をしたため、組合は町に対し、団交申入れを行った。

この申入れについて、町は、回答を引き延ばしたあげく、社協の臨時職員を雇用しているのは社協であって町ではない、という理由で団交を拒否し、その後、町とは一度も団交は開かれていない。

しかしながら、後記(2)のとおり、町は X1 組合員を含む社協の給食事業にかかわる臨時職員の労働組合法上の使用者であるから、かかる町の団交拒否が労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

(2) 町の使用性

労働組合法第 7 条に規定する使用者には、労働者の直接の雇用者だけでなく、労働関係に事実上の支配を及ぼしている企業、個人等が含まれる。

本件については、次のとおり、社協職員の労働条件を実質的に決定あるいは支配する地位にある者は、町以外には存在しない。よって、町は労働組合法第 7 条の使用者であることは明らかである。

ア 社協組織全体に対する町の支配性

(ア) 社協の平成 15 年度経常収入は 1 億 2,214 万円であり、そのうち、町からの補助金収入及び受託金収入を併せると、経常収入に占める町からの収入割合は 56%にのぼっている。

また、社協が町から受けている経常経費補助金収入と給食事業に係る公益事業特別会計から一般会計への繰入金収入の合計額は、社協組織を維持するための日常的経費である人件費支出と事務費支出の合計額を上回るから、社協の組織維持経費は町が100%支出しているといえる。

このように、社協は財政的に大きく町に依存しており、社協は町の意味に従わざるを得ない。

(イ) 町は、社協に補助金を提供している以上、その使途や運用について社協に対する法的監督権限を有し、委託事業についても、町の意味が強く反映されている。

(ウ) 町と社協の人的な関係については、社協の理事には町の民生部長が「充て職」として必ず就任しており、社協の日常業務を担う常勤職員3名(事務局長、主幹、主事)のうち2名は町の健康福祉課からの出向職員である。その出向職員は、町からの受託事業の事務処理を全面的に担っている。一方、社協の会長は名誉職であり、社協の財政や会計のことについてはほとんど知らない。

したがって、社協は人的にも町に依存していたといえる。

(エ) 社協の事務所は、町の庁舎である総合保健福祉センターの建物1階に配置されており、町の健康福祉課と何ら仕切りのない部屋の中にある。そして社協は、この事務所を無償で使用している。つまり、社協の物的施設は、町に全面的に依存している。

(オ) このように、町は、社協の財政を丸抱えに支出し、組織運営に必須の人材や本拠たる事務所まで提供しており、社協組織に顕著な影響力を有し、実質的に支配している。

イ 給食事業及び同事業にかかわる社協臨時職員に対する町の支配性

(ア) 町は、社協組織全体を支配しているが、とりわけ、給食事業及びその臨時職員の雇用、労働条件に対する町の支配、影響力は際立っている。

(イ) 町が給食事業について何のノウハウもなかった社協に同事業を委託したのは、社協の財政基盤を強化し育成するという政策目的によるものであったから、町は、社協の給食事業を全面的にコントロールしなければならなかった。

(ウ) 町と社協が給食事業の業務委託契約書及び仕様書を作成するプロセスも、町が主導していた。また、同契約書等の内容からしても、①町が業務の内容を一方的に変更する権限が定められており、②町が人員配置について細かく決定しており、③厨房機器、食器、備品等は全て町にて負担し、社協

には施設使用料の負担がないとされていた。

(エ) また、社協の給食事業の具体的な業務については、町からの派遣職員が直接これを担い、全面的に同人に任されていた。

(オ) このように、社協は、給食事業に関する限り、自らは生産手段を持たず、経費も負担せず、町が詳細に定めた仕様に従って人員だけを出し、現場のルーチンワークに従事するだけの存在にすぎず、経営体としての実態を欠いていたものであって、社協の給食事業は、町の一部門と同視でき全面的に町の支配下にあったといわざるを得ない。

ウ X1 組合員ほか社協臨時職員採用時における町の関与

X1 組合員の採用に当たって、社協は独自の採用行為をしていない。

同人は、町が発行した広報紙に掲載された臨時職員募集に応募し、町は、同人を臨時職員予定者として秘書課に登録した。同人の社協への採用は、町職員が同人に電話したことによって決まった。

また、同人の採用に当たっての社協による面接は行われておらず、採用後に町総合福祉センターで行われた臨時職員の初顔合わせには、社協の職員は出席せず、町の職員だけが出席した。

このように、町は、X1 組合員ほか社協臨時職員の採用に深く関与している。

エ 社協への給食事業委託廃止の経過からみる町の責任

町が社協に委託した給食事業の対象は、老人及び障害者に対する配食サービスと保育所への給食業務であり、これらは、社会福祉の領域であり、地方公共団体である町の事務そのものである。

そして、町は、社協に委託した給食事業を町の意味と責任において廃止した。

給食事業の廃止が町の原因によるものであることは、①社協が独自の判断で給食事業の廃止を決定したとされる時期があいまいなこと、②町の幹部が食中毒発生時から廃止の結論を決めていたこと、③町と社協が委託契約の終了形式について実質的な協議をした形跡もなく、直ちに合意解約がなされていること、などから明らかである。

したがって、町は、社協の給食事業の存続、そして、給食事業の存続に直結する X1 組合員の雇用問題について使用者として責任を負わなければならない。

オ 町との団交による解決の可能性

X1 組合員は、社協が採用した職員であり、一次的には社協が雇用継続を決める。しかし、町は給食事業の廃止に支配的な力をもつのであるから、町が

同人の雇用問題に関与することで、給食事業の社協への委託再開、同事業を民間企業へ委託した場合の当該企業への就職あっせん、又は同事業の直営化による町職員としての採用、など様々な解決を図ることが可能である。

それらの解決メニューの中から、解決方法を探るのが団交であるから、町は、団交に応ずべき使用者である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 団交に応じないことが不当労働行為でないこと

町は、X1 組合員を含む社協臨時職員との関係において使用者とされる地位ではなく、また、給食事業の委託再開は団交事項に該当しないのであるから、いずれの観点からみても、町が団交に応じなければならない理由はなく、本件申立ては、却下ないし棄却されるべきである。

(2) 町の使用者性

労働組合法第 7 条に規定する使用者とは、一般に労働契約上の雇用主をいうものであり、例外的に労働者の基本的な労働条件等につき雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある者も使用者に当たるところ、町は、以下のとおり、社協従業員とそのような関係にはない。

よって、町が社協従業員の使用者でないことは明らかである。

ア 町が社協の事業運営に実質的に関与していないこと

(ア) 組合は、社協が町から補助金等を受けていることに関し、町の意思に従わざるを得ない趣旨の主張をするが、社協は町からの補助金等以外にも国、大阪府、大阪府社会福祉協議会等からの補助金や、会費、寄付金等の財源を有し、町からの受託事業以外に多くの独自事業を行っているから、町から補助金等を受けていることは、社協の自主性・独立性を否定するものではない。

そもそも、町が労働組合法上の使用者に該当するか否かは、町が社協の財源の何割の資金を提供しているか否かではなく、労働者の基本的労働条件等につき雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配、決定することができる地位にあるか否かにより、決せられるべきものである。

(イ) 町は、地方公共団体としての性格上、補助金の交付に際して適正を期すべきことは当然である。町補助金交付規則に規定されている遂行命令や停止命令は予算執行の適正さを期すための措置であり、補助金対象団体である社協の労働条件等を支配・決定するためのものではない。なお、当該命令が社協に発令されたことは一度もない。

(ウ) 社協の最高意思決定機関である理事会の理事は、町職員 1 名を除き、町

とは無関係の民間人で占められている。また、社協の会長も歴代民間人が務めている。理事となっている町職員が町の立場から社協の意思決定に影響を及ぼすこともなかった。

また、社協の従業員は、全員が会長の指揮命令の下に割り振られた職務を誠実に行っており、町からの派遣職員も、社協に派遣されたからには、社協の利益を代弁し、社協の一職員として誠実に職務を全うしていたのであって、町職員としての立場から社協の事業運営に不当な影響を及ぼすようなことなど全く行っていない。

すなわち、町が社協の従業員に対し、指揮命令を行ったり、監督をしていたなどの事情は全く存在しない。

(エ) 社協と町健康福祉課が同じフロアで業務を行っているのは、地域に密着した社会福祉活動を行っている社協の性質上、町の同課と日常的に協力及び連携をとることによってよりよい社会福祉サービスが実現できるからであり、町が社協を支配・監督するためではなく、そのような事実もない。

(オ) したがって、社協は、その組織においても事業運営においても、町とは独立した実体を有する社会福祉法人たる団体であり、町は社協の事業運営に実質的に関与していない。

イ 町が給食事業を支配していないこと

組合は、給食事業の業務委託契約書に、基準に不適合の場合等に町が内容を変更させる旨の規定があることを捉えて、殊更に町が社協に対し日常的な支配・監督を行っていたかのように述べる。しかし、これらの規定は、社協の委託事業の運営が著しく不相当であり、町にも不利益が及ぶおそれがあるなど特殊例外的な場合に、委託者の立場から受託者に適切な措置を求めることができるように盛り込まれたものにすぎず、実際には町が社協に日常的に何らの指示、命令等を行っていたことなどない。

また、組合は、給食事業の業務委託契約書に係る仕様書において、人員配置の定めがあることが町の社協への支配性を示すものであると主張するが、同事業においては、一般不特定多数相手の接客を町が管理責任を有する施設内で行うことから仕様等についてもある程度定める必要があったものであり、当該仕様書は町と社協が協議の上定められたものであるから、町が同事業に従事する社協職員の配置等を一方的に決めていたなどという事実はない。

さらに、給食事業における作業担当、献立内容、調理手順等の具体的業務の指揮命令等は、すべて社協が自らの判断で行っていた。

このように給食事業においても、町が、社協職員に対し、指揮命令を行っ

たり、監督をするなどして支配していたような事情は全く存在しない。

ウ 社協自身が従業員の採否を決定し、雇用契約を結んでいたこと

社協は、その職員として、いつ、誰を、何人雇用するかは、自らの判断により決定している。社協は、X1 組合員に雇用通知書を交付しており、社協がしかるべき時期に同人の採用を決定したものであることは疑いようがない。この点、組合は、町職員が同人にした電話の際に採用が決まったと述べるが、当該町職員は X1 組合員の履歴書を社協に回付するに当たって X1 組合員を含めた登録者に意思確認を行っただけであり、その電話で同人の採用が決定されたことなどない。また、社協は、有期の労働契約を締結している臨時職員の契約期間の更新を行うに際しても、社協職員が毎年更新の処理を行ってきたものであり、町は一切関与していない。

なお、社協の臨時職員に対しては、雇用通知書に労働条件が明示されているほか、社協の就業規則が適用されており、社協自身が賃金、労働時間その他従業員の基本的な労働条件を決定していたことは明らかである。

エ 給食事業の廃止及び臨時職員の解雇は社協の判断により決定されたこと

社協が給食事業の受託を廃止したのは、町立保育所における食中毒の発生が社協の調理したおやつのサルモネラ菌が原因であると判明したためであり、社協自らの判断で給食事業を自粛、休止の上、理事会において給食事業を再開することは不可能であるとの結論に達したものである。

町は、社協に給食事業受託の意思がないこと及び食中毒事故の重大性に鑑み、給食事業を引き続き社協に委託するのは無理との判断に至った。そして、社協は、給食事業の廃止により委託料収入が支払われず、その他に給食事業の臨時職員に対する賃金の支払に充てるべき財源もないことから、給食事業に従事していた臨時職員を解雇したのである。

以上のとおり、町は、社協に対し、給食事業の存廃や給食事業に従事していた臨時職員の解雇について、何らの働きかけをした事実は全く存在しない。

オ 社協への給食事業再開があり得ないこと

社協は、給食事業の受託再開の意思を全くもっておらず、そのような団体に給食事業の委託を再開することはあり得ない。

(3) 社協への給食事業委託再開が団交事項でないこと

町の使用者性の議論をおくとしても、申入れのあった事項がそもそも団交事項に該当しないことは明らかである。すなわち、組合は、社協に対する給食事業委託再開を団交議題としているが、使用者が団交に応じなければならない事項は、使用者に処分可能なものであるとされるところ、社協は、給食事業の受

託再開の意思を全くもっておらず、そのような団体に給食事業の委託を再開するか否かということが団交事項に該当しないことは明らかである。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 町は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、大阪府内の地方公共団体との業務委託契約等に基づき、あるいは公の施設の指定管理者等として、公共的な業務を行う地方公共団体の外郭団体や企業に雇用される労働者など自治体関連労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約 100 名である。
- (3) 申立外社協は、町総合保健福祉センター内に事務所を置き、社会福祉事業、共同募金事業への協力、福祉サービス利用援助事業、シルバー人材センター事業などを行っている社会福祉法人で、その職員数は、本件審問終結時約 30 名である。

2 社協の給食事業受託と臨時職員の採用

- (1) 平成 11 年 2 月頃、町は、町の広報紙に次のとおり臨時職員募集の広告(以下「臨時職員募集広告」という。)を掲載した。

「*臨時職員募集*

役場関係のアルバイト・パートタイマーを希望される方は、臨時職員予定者として登録し、所要に応じて雇用することになっています。

登録後、必ず雇用されるとは限りませんが、就業を希望される方は応募してください。

職種	一般事務	なかよし学級指導員
資格	高卒程度の一般事務能力のある方	(省略)
年齢制限	50 歳まで	(省略)
業務内容	一般行政事務	(省略)
勤務日	月曜日～金曜日	
雇用期間	その都度決定します	
時給	820 円	(省略)
その他	社会保険に加入していただく場合があります	

上記の職種以外にも登録の受付を行っています。

応募方法: 秘書課へ履歴書を持参し、登録を行って下さい。

問い合わせ先秘書課(省略)」

- (2) 平成 11 年 2 月頃、X1 組合員は臨時職員募集広告にしたがって、町秘書課に

において臨時職員予定者として登録を行った。

その後、同人は、町職員から電話で、レストラン開設に伴う調理員又は事務職員の仕事をする気持があるかどうか聞かれ、仕事をする気持がある旨、返答した。

- (3) 平成 11 年 4 月下旬頃、社協の臨時職員として働く予定の者 5～6 人は、町総合保健福祉センターで、従事する業務の内容の説明を受けたが、その場には、社協職員及び町職員がいた。
- (4) 平成 11 年 4 月 30 日、町は、町総合保健福祉センターの給食及びレストラン運營業務を社協に委託し、同業務には、町立保育所に対する給食事業が含まれていた。
- (5) 平成 11 年 5 月、社協は、町立保育所に対する給食事業を開始した。また、同月、社協は、X1 組合員を給食事業に従事させるための臨時職員として雇用期間を同 12 年 3 月末までとして採用し、同人は、同 11 年 5 月から給食事業に係る臨時の事務職員として勤務を開始した。また、同人に係る雇用契約は同 15 年 4 月まで 1 年毎に更新されてきた。

3 社協の給食事業受託の廃止と臨時職員の解雇

- (1) 平成 15 年 4 月 1 日、町と社協は、社協への町総合保健福祉センターの給食及びレストラン運營業務の委託契約(以下「15.4.1 契約」という。)を更新した。同日付けで、社協は、X1 組合員との雇用契約を更新し、雇用期間を同 16 年 3 月 31 日までとする社協会長名の雇用通知書を同人に交付した。同通知書には勤務条件として、①勤務場所は町総合保健福祉センター内(2 階レストラン)、②職種は臨時職員(事務員)、③仕事の内容は給食事業、④始業・終業時刻及び休憩時間は午前 9 時 00 分から午後 4 時 30 分まで(週 32.5 時間)うち休憩時間 60 分、⑤勤務日は毎週月～金曜日、⑥所定外労働、休日労働をさせることが有、⑦基本給は時間給 820 円、⑧厚生年金、健康保険、雇用保険の加入有、⑨その他は社協臨時職員就業規則による、などと記載されていた。
- (2) 平成 15 年 8 月 22 日、町立保育所において、社協が調理し同保育所に配食したおやつからサルモネラ菌を原因とする食中毒が発生した。
- (3) 平成 15 年 8 月 25 日、社協は、町から受託していた給食事業に係る業務を停止した。同日付けで、町と社協は次の事項が記載された覚書を作成した。
 - 「1. 委託契約に係る調理及び調達等の業務において食中毒の疑いがあるため、田尻町総合保健福祉センター事業に係る給食及びレストラン運營業務委託の業務を停止する。
 2. 1 により業務を停止する期間は、8 月 25 日からとし、再開する日は事態

が終息し、その後甲乙協議の上、決定するものとする。」

- (4) 平成15年9月3日、社協は、臨時理事会を町総合保健福祉センターで開催した。出席者は、理事が8名、事務局が4名であった。事務局は、議案「レストラン事業の存続について」の説明に際し、町立保育所給食における食中毒事故についての経過及び給食事業の受託を継続する場合の問題点と廃止する場合の問題点を説明した。同理事会では、同年度中の給食事業の受託廃止が決定された。
- (5) 平成15年9月11日、社協の理事・評議員合同会議が町総合保健福祉センターで開催された。同合同会議の案件は、「レストラン事業存続について」であった。同会議においては、同年度中の給食事業の受託廃止が承認された。
- (6) 平成15年9月17日、社協は、給食事業の受託を廃止する旨、町に連絡した。
- (7) 平成15年9月17日付けで、町と社協は、15.4.1契約について、社協への委託業務の内容を「給食及びレストラン運営業務」から「配食サービスに係る運転、その他関連する業務」に変更した。この結果、給食事業に係る社協の受託業務は配食だけとなった。
- (8) 平成15年9月18日、社協は、X1組合員ほか臨時職員に対し同年10月20日をもって解雇する旨の解雇予告通知書を手渡した。なお、同年4月から施行されていた社協臨時職員就業規則では、事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ない場合は、臨時職員を解雇する旨が規定されていた。
- (9) 平成15年10月20日、社協はX1組合員を解雇した。

4 臨時職員の組合加入と団交等の経緯

- (1) 平成15年10月7日、X1組合員は、社協を解雇されることについて組合に相談し、同日、組合に加入した。同月8日、組合は、組合社協分会を結成した。
- (2) 平成15年10月8日付けで、組合と分会は、連名で社協あて分会結成通知書、団交申入書及び要求書を提出した。同要求書には、①社協は、職員に対し、労働組合員であること及び労働組合に加入しようとするを理由に、解雇・差別その他不利益な取扱いを行ったり、正当な理由なく団交を拒否したり、その他労働組合法にいう「不当労働行為」を一切行わないこと、②同月20日での臨時職員の解雇を行わず、雇用を継続すること、等が記載されていた。
- (3) 平成15年10月10日付けで、社協は組合が同月8日に行った要求に対して文書で回答した。同回答書には、「労働組合員であること、及び加入しようとするを理由に、解雇・差別その他不利益な取扱いは行いません。正当な理由なく団体交渉を拒否しません。その他労働組合法にいう『不当労働行為』は行いません。」、「当協議会においては、受託事業における雇用であるため、その事

業が休止している部分に関しては、解雇予告通知の通りとする。」等の記載があった。

- (4) 平成 15 年 10 月 16 日、組合と社協は、町総合保健福祉センター内で解雇撤回要求について団交をした。出席者は、組合は X1 組合員を含む 5 名、社協は会長、事務局長及び事務職員 2 名であった。

この団交において、組合は給食事業に係る臨時職員の雇用を確保せよと主張し、社協は、給食事業を廃止せざるを得ない以上、臨時職員の解雇はやむを得ないと説明した。また、組合は、「社協には当事者能力がないということになります」、「町に行きます」などと発言した。これに対し、社協は「町にでもどこでも行ってください」などと返答した。

- (5) 平成 15 年 11 月 6 日付けで、組合は町あてに要求書を提出するとともに、団交を申し入れた。同要求書には、①町は、正当な理由なく団交を拒否したり、その他労働組合法にいう「不当労働行為」を一切行わないこと、②社協が委託事業の休止を理由に同年 10 月 20 日に臨時職員の解雇を行ったが、委託事業は町が委託しており、当然、町長は労働組合法上の「使用者」としての立場にあることから、臨時職員を雇用継続し雇用者責任を果たすこと、が記載されていた。

- (6) 平成 15 年 11 月 18 日、組合と町は、町総合保健福祉センター内で面談し、町の雇用者としての責任について話し合った。出席者は、組合は X1 組合員を含む 4 名、町は民生部長及び同部健康福祉課長であった。

この面談において、組合は同月 6 日付要求書に対する町の回答がないと述べ、町は、組合が求めている交渉は労働組合法上の団交に当たり、これに応じる義務があるかについては、「使用者」概念についての理解が必要なので、次回までに検討して回答すると述べた。また、町は不当労働行為は行わないと組合に約束した。

- (7) 平成 15 年 12 月 4 日、組合と町は、再び町総合保健福祉センター内で面談し、町の雇用者としての責任について話し合った。出席者は、組合は X1 組合員を含む 4 名、町は民生部長及び同部健康福祉課長であった。

この面談において、町は、同年 11 月 6 日付けの組合要求書に対する回答として、「臨時職員の雇用については、委託先であります田尻町社会福祉協議会であって、町は『使用者』の立場ではないと認識いたしております。なお、臨時職員の雇用継続につきましては要望として受け止め、就労支援事業での対応をさせていただきます。」と記載した回答書を組合に手渡した。

組合は、町には使用者責任があるので、再度調査し、その結果を報告するよ

うに述べた。

- (8) 平成15年12月26日、町は、電話で組合に、町は労働組合法上の「使用者」には当たらない旨、伝えた。

5 社協の概要

社協は、町における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により地域福祉の推進を図ることを目的として、社会福祉を目的とする事業の企画及び実施等の事業を行っており、具体的には、ボランティアの育成、共同募金配分金事業、資金貸付事業、シルバー人材サービス事業、老人福祉事業、障害者(児)福祉対策事業、各種事業にかかわる運転業務及び給食事業並びに法人運営事業などの活動を行っている。

社協の収入は、一般会計収入と公益事業会計収入に区分され、一般会計収入は経常収入と施設整備等収入などに区分される。経常収入には、会費収入、寄付金収入、経常経費補助金収入、受託金収入、事業収入、共同募金配分金収入などがあり、その合計は平成15年度においては1億2,214万円であった。

社協の業務の決定は、9名の理事をもって組織する理事会で行われるが、日常の軽易な業務は、会長が専決している。また、理事は22名の評議員で構成される評議員会で選任し、会長が委嘱することとなっている。

また、社協の事務を処理する職員は、平成15年4月時点で36名であり、会長の下に事務局長、主幹及び主事の事務局職員、並びに嘱託及び臨時職員を構成員とする事務局が置かれており、その執務場所は、町総合保健福祉センター内の1階にあり、同階では、同事務局に隣接して、町民生部健康福祉課が執務を行っている。なお、常勤職員は事務局長、主幹及び主事の3名で、また、社協の事務所には、会長席、事務局長席、事務職員数名分の席、パソコンを設置した机などが存在している。

社協は、定款、就業規則、臨時職員就業規則、経理規程を備え、毎年、理事会において事業報告や決算認定を行っている。

6 町と社協の関係

(1) 全般的な関係

ア 社協の業務及び財政と町の関係

社協の事業のうち、老人福祉事業の老人福祉センターの管理運営、生きがいデイサービスの管理運営、配食サービス及び老人等の移送サービス、障害者(児)福祉対策事業のうち障害者デイサービスの運営及び障害者社会参加事業の実施、並びに各種事業にかかわる運転業務及び給食事業は、町からの受託事業であった。

また、平成 15 年度における社協の経常収入のうち、町からの経常経費補助金収入は 3,315 万円、町からの受託金収入は 3,594 万円で、併せて 6,909 万円であり、経常収入の約 56%を占めていた。

イ 補助金交付に係る命令権

町では、補助金に係る予算の執行の適正化を図ることを目的として、町が交付する補助金の交付申請、決定等に関する事項その他補助金に係る予算の執行に関する基本的事項を規定した補助金交付規則を制定している。同規則では、補助事業が補助金の交付の決定の内容又はこれに付した条件に従って遂行されていないと認めるときは、それらに従って当該補助事業を遂行すべきことを命じるものとされていた。

ウ 人的関係

平成 15 年 4 月現在、理事 9 名のうち 1 名は町民生部長兼町総合保健福祉センター館長であった。理事を任命するのは評議員会であり、評議員 22 名の中に町職員はいなかった。また、社協職員 36 名のうち、主幹及び主事各 1 名は町からの派遣職員であり、その他の職員は社協が採用した職員であった。

(2) 給食事業における関係

ア 業務委託契約書

町と社協の間で締結された給食事業に係る業務委託契約は、毎年度ほぼ同じ内容で更新されてきたところ、平成 15 年 4 月 1 日に更新された業務委託契約書(以下「15.4.1 契約書」という。)では、委託業務の範囲については、別添の給食業務仕様書に記載するとともに、①町は、業務の実施上緊急の措置を要するものと認めたときは、社協に対し臨機の措置をすることを求めることができること、②町が、委託業務が仕様書に示すものと適合しないと認めるときは、社協に指示しその業務の手直しをさせるものとする、が規定されていた。

また、同仕様書の記載内容は、次のとおりであった。

「 ◎委託対象物件

田尻町総合保健福祉センター事業に係る給食及びレストラン運営業務

◎物件所在地(省略)

◎建物規模(省略)

◎委託期間、業務時間、休館日

①委託期間 平成 15 年 4 月 1 日～平成 16 年 3 月 31 日

②業務時間 午前 9 時 00 分～午後 5 時 15 分

午前 9 時 30 分～午後 4 時 15 分(レストラン営業時間)

③休館日(省略)

1、業務範囲

ディサービス、ひまわり、保育所に係る給食及びディサービス、保育所のおやつ等の調達・調理・配膳・洗浄・栄養管理・衛生管理・残食処理等の業務・レストラン運営

2、内容、単価及び業務日

内 容	単 価	業 務 日
給食	(省略)	障害デイ : 月・木
		生きがいデイ: 火・水・土
		ひまわり : 月・火・水・金
		配食サービス: 月・水・金
		保育所 : 月～金
		レストラン : 月～金
おやつ等	(省略)	保育所 : 月～金

3、費用の請求及び支払い

受託者は当該月の翌月に費用を請求し、田尻町は請求の内容が適当であるときは速やかに費用を支払うこと。

4、施設

設備・備品 厨房機器・食器・備品等は全て田尻町にて負担

※厨房機器詳細については別紙厨房図面参照

5、費用区分

施設使用料、歩合金等の業者負担は無し

6、献立内容

- ・普通食を前提に、イベント食を企画すること。
- ・喫食者の嗜好に合うよう常に工夫する。

7、人員配置

- ・栄養士(免許有) 月曜日～金曜日(週休2日制)
午前8時45分～午後5時15分
- ・調理師(免許有) 月曜日～土曜日(変則週休2日制)
午前8時45分～午後5時15分
- ・調理員(免許無) 月曜日～土曜日(変則週休2日制)
(2名) 午前9時～午後5時
- ・調理員(免許無) 火・木曜日
午前11時～午後2時

- ・調理員(免許無) 月・水・金曜日
午前 11 時～午後 2 時
- ・事務職員 月曜日～金曜日(週休 2 日制)
午前 9 時～午後 4 時 30 分
- ・レストラン店員 月曜日～金曜日(週休 2 日制)
(2 名) 午前 9 時～午後 4 時 30 分
- ・配食運転手 月・水・金曜日
(社協車) 午前 10 時 30 分～午後 12 時 30 分
- ・給食運転手 月曜日～金曜日
(給食車) 午前 10 時 30 分～午前 11 時 30 分
午後 1 時～午後 1 時 30 分(三期休業は午後 2 時
まで)
- ・副食運転手 月曜日～金曜日
(社協車) 午後 2 時 30 分～午後 4 時

8、給食業務の委託金額の算出

委託金額の算出にあたっては、主食・副食に要する労務費、間接・直接経費を委託金額とし年度末精算とする。

9、委託先の条件

- 1) 食品衛生法、労働基準法、労働者災害補償保険法、労働安全衛生法、最低賃金法、その他給食業務に必要な関係法規を遵守するとともに法令上のすべての責任を負うものとし、食品衛生、環境衛生等に万全を期すること。
- 2) 生産物賠償責任保険又は、製造物責任保険(PL 法)に加入していること。
- 3) 従業員に対して、年 2 回以上の安全衛生教育を実施すること。」

イ 給食業務の実施

社協は、町から受託した給食事業を遂行するため、食品衛生責任者を置くとともに、嘱託 2 名、臨時職員 7 名等を配置していた。町からの派遣職員の主事は、配食サービス、給食事業、各種事業に係る運転業務等を担当していた。

社協は、給食事業の事業計画を立てるとともに、職員の作業担当、献立内容、調理手順等を決定していた。

第 4 判 断

組合は、社協臨時職員の労働組合法上の使用者は町であると主張し、町は、社

協臨時職員の使用者は社協であって町ではないと主張するので、以下検討する。

1 町と社協の関係について

まず、組合は、町が社協組織全体に対し、顕著な影響力を有し実質的に支配しており、とりわけ給食事業についてはそれが際立っていると主張し、町は、社協の事業運営に町は実質的に関与していないと主張するので、この点につき検討する。

(1) 社協の組織及び事業運営に対する町の関与

ア 社協の組織に対する町の関与の度合いについてみると、前記第 3.5 及び 6(1)ウ認定のとおり、①社協の意思決定機関である理事会は9名で構成され、そのうち、町の職員は1名であること、②理事会の理事を任命する権限は評議員会にあり、評議員の中には町職員はいないこと、③社協の職員数は、嘱託、臨時職員を含めれば社協が給食事業を受託していた平成 15 年 4 月時点で 36 名であり、そのうち町職員は 2 名であること、④社協職員のうち、常勤の事務職員は、事務局長、主幹、主事の 3 名であり、後 2 者は町からの派遣職員であること、が認められる。

これらのことからすると、社協の基本的意思決定は理事会で行われており、理事数は 9 名であるから、その中に町職員が 1 名いたことが社協の意思決定に町が大きな影響を及ぼしていたことを示すとまでみることはできない。また、社協の具体的な業務を行っていた事務局の職員は、嘱託や臨時職員を含めれば 36 名であり、そのうち町からの派遣職員は 2 名であるから、社協の実務に携わる大半の職員は町職員ではなく、町からの派遣職員 2 名も社協に派遣された以上、派遣先である社協の指揮命令下に入ったと認められ、町が当該派遣職員に対して社協の業務遂行上、指揮命令していた事実は認められないから、事務局組織についても町が大きな影響を及ぼしていたとみることはできない。

なお、社協の執務場所については、前記第 3.5 認定のとおり、町総合保健福祉センター内の 1 階であり、町民生部健康福祉課の執務場所に隣接していたことが認められるが、このことについて検討するに、社協の目的は地域福祉の推進を図ることであり、社協は、社会福祉を目的とする事業の企画・実施を行っていたのであるから、その目的・事業は、ともに公共的であり、地方公共団体である町の健康福祉課と目的・事業が共通する部分が多いと考えられる。よって、町と同課と社協の執務場所が隣接しているのは、相互の協力を円滑に行うためであると考えられるところ、社協の執務場所は、町健康福祉課の執務場所と隣接していたとはいえ、会長席、事務局長席、事務局職

員席、パソコン用の机などが同課とは別個に存在していたのであり、明確に町の同課とは区分されていたといえる。よって、社協の執務場所が町健康福祉課に隣接していた事実は、町の社協に対する支配性を根拠づけるものとはとはいえない。

以上のことから、町が社協の組織を支配していたということはできない。
イ 社協の事業運営に対する町の関与の度合いについてみると、前記第 3.5 並びに 6(1)ア及びイ認定のとおり、①社協の経常収入のうち、町からの補助金及び受託金収入の割合は約 56%であること、②町の補助金交付規則には、補助事業が補助金の交付の決定の内容又はこれに付した条件に従って遂行されていないと認めるときは、町はそれらに従って当該補助事業を遂行すべきことを命じるもの、と規定されていたこと、が認められる。

しかし、社協は、町からの受託事業や補助事業以外にシルバー人材サービス事業などの事業を営んでおり、町からの収入以外にも、会費収入、寄付金収入、事業収入、共同募金配分金収入などがあり、それらの収入は、その用途につき町による制約を受けることはなく、また、その経常収入に占める割合は約 44%であり、それらの収入に係る事業は、社協独自の判断で行うとともに、事業費の支出についても自らの裁量で決定していたと認められる。さらに、町の補助事業に関して、補助金の使用については町の補助金交付規則による規制を受けるが、その規制は、予算執行の適正化を図ることを目的とするものであるから、補助事業全般を細部にわたって規制する趣旨ではなく、補助事業に係る補助金の支出以外の支出は、社協独自の裁量により支出していたと考えられる。

したがって、町が社協の事業運営を支配していたということはできない。

(2) 給食事業に対する町の関与

ア 前記第 3.6(2)ア認定のとおり、町と社協が締結した 15.4.1 契約書には、①町は、業務の実施上緊急の措置を要するものと認めるときは、社協に対し臨機の措置をすることを求めることができること、②町が、委託業務が仕様書に示すものと適合しないと認めるときは、社協に指示しその業務の手直しをさせるものとする、が規定され、同契約書添付の仕様書には、③設備・備品について、厨房機器・食器・備品等は全て町にて負担すること、④費用負担について、施設使用料、歩合金等の業者負担はないこと、⑤人員配置について、具体的な職種と勤務日、勤務時間などが規定されていること、が認められる。

組合は、これらのことが社協の給食事業に対する町の支配性を示すもので

あると主張するが、業務委託契約書は、町と社協が合意の上で締結したものであり、①及び②については、委託業務を適正に行わしめるために規定されたものと考えられ、町が日常的に社協に何らの指揮命令していたことの証拠になるものではなく、③及び④については、設備・備品や施設使用料などの町負担は、委託料の軽減につながるものであり、⑤については、委託業務の範囲を明確化させるための規定であると考えられるから、上記①ないし⑤の規定が社協の給食事業に対する町の支配性を示すものとはいえない。

むしろ、前記第 3.6(2)ア及びイ認定のとおり、15.4.1 契約書には、献立内容について、「普通食を前提に、イベント食を企画する」、「喫食者の嗜好に合うよう常に工夫する」と規定されており、また、社協は法令上のすべての責任を負い、給食事業を遂行するため食品衛生責任者を選任していたことが認められるから、15.4.1 契約書では、給食事業の実施に当たっては、社協が自らの責任と裁量により業務を行うことが予定されていたと考えられ、社協は、受託した給食事業を 15.4.1 契約書に係る仕様書に適合するよう自ら判断して実施していたとみるのが相当である。

イ また、前記第 3.6(2)イ認定のとおり、町からの派遣職員 1 名が給食事業の事務を担当していたことが認められるが、同人は社協の指揮命令下で働いていたと考えられ、同人が町から何らの指揮命令を受けていたとは認められない。

ウ 以上のことから、社協が受託した給食事業を、町が支配していたとはいえない。

2 町と X1 組合員の関係について

次に、町が、X1 組合員の採用、労働条件及び解雇を実質的に決定していたかどうか検討する。

(1) 採用及び労働条件

前記第 3.2(2)ないし(5)及び 3(1)認定のとおり、X1 組合員は、町の広報紙に掲載された臨時職員募集広告を見て、臨時職員予定者としての登録を行い、町職員からレストラン開設に伴う仕事をする意向があるか聞かれたこと及び従事する業務内容の説明を受けた際に町職員が同席していたことが認められる。しかし、町が同人の社協への採用に際して行った行為は、臨時職員の募集広告を行ったこと、町が開設するレストラン関係で働く意思があるかどうか本人へ確認したこと、及び同人が従事する業務内容の説明の場に町職員が同席したことであり、これらは採用行為そのものとは認められない。むしろ、同人に係る雇用契約が平成 11 年 5 月の採用以来、同 15 年 4 月まで毎年度更新されており、

同月 1 日付けの雇用通知書が社協会長名で出されていることからすれば、平成 11 年当時、同人の採用に際して町が一定の行為を行ったとしても、同人の採用を実質的に決定したのは、社協であったことは明らかであり、同人もそのことを認識していたと推認される。また、町が同人を社協の給食事業に係る臨時職員として採用するよう社協に働きかけを行ったとの事実は認められない。

さらに、同人の雇用通知書には勤務条件として、勤務場所、職種、仕事の内容、勤務時間、勤務日、基本給等の記載のみならず、所定外労働や休日労働をさせることがある旨、厚生年金、健康保険、雇用保険への加入があること、その他の勤務条件は社協臨時職員就業規則によること、などが明記されていたことからすれば、同人の労働条件を決定したのは社協であることは明らかである。また、町が、同人の労働条件を決定していたとは認められない。

したがって、町が、社協をして同人を採用させたとはいえ、また、町が、同人の労働条件を決定していたとは認められない。

(2) 解雇

前記第 3.3(2)ないし(9)認定のとおり、平成 15 年 8 月に町立保育所において社協が調理したおやつを原因とする食中毒が発生したため、社協は給食事業に係る業務を停止するとともに、同年 9 月 3 日に臨時理事会、同月 11 日に理事・評議員合同会議をそれぞれ開催して、給食事業の受託廃止を決定・承認し、これに伴い、給食事業に従事した X1 組合員を含む臨時職員を解雇したことが認められる。

このことについて検討するに、社協が、食中毒発生により給食事業受託を廃止したことは、食中毒事故の重大性に鑑みれば、経営判断として十分あり得る判断であり、社協は、理事会及び理事・評議員合同会議という社協の意思決定の場において、自らの判断で廃止を決定・承認しており、町が、社協の意思に反して給食事業の継続を断念させたような事実は認められない。また、社協が給食事業受託廃止に伴って X1 組合員を解雇したのは、受託収入がなくなることから、やむを得ない面が強く、社協は、社協臨時職員就業規則に規定する事業の廃止等に伴う解雇の規定を適用したと考えられ、町が、社協に臨時職員を解雇させたような事実は認められない。

(3) 以上のことから、町が X1 組合員の社協への採用、労働条件及び解雇を現実的かつ具体的に支配・決定していたとはいえない。

3 結論

以上のとおり、町は、社協の組織、事業、給食事業のいずれをも支配していたとはいえず、また、町が、X1 組合員の社協への採用、労働条件及び解雇を現実的

かつ具体的に支配・決定したとは認められないのであるから、町は、X1 組合員の労働組合法上の使用者とはいえない。

したがって、町に対して団交応諾を求める本件申立ては、却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 33 条により、主文のとおり決定する。

平成 18 年 1 月 20 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ㊞