

命 令 書 写

大阪市北区
申立人 X労働組合
代表者 代表 x

明石市
被申立人 Y刑務所
代表者 所長 y

東京都千代田区霞が関1丁目1番1号
同 国
代表者 法務大臣 森 英 介

上記当事者間の兵庫県労委平成19年(不)第9号Y刑務所不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年12月18日第1322回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員大内伸哉、同川久保美智子、同島本健二、同畑喜春、同米田耕土出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人国に対する申立てを棄却する。
- 2 被申立人Y刑務所に対する申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 刑務所（以下「Y 刑務所」という。）の業務委託先である申立外 A 株式会社（以下「A 社」という。）に雇用され、Y 刑務所の管理栄養士として勤務していた B（以下「B」という。）が Y 刑務所からの交代要請により就業できなくなったこと等に起因して、B の加入する申立人 X 労働組合（以下「組合」という。）が、Y 刑務所及び A 社に団体交渉を申し入れ、これが 2 回実施された後、平成 19 年 11 月 14 日付けで 3 回目の団体交渉を申し入れたところ、Y 刑務所が、説明を尽くした等の理由を挙げて、これに応じなかったのは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するとして、救済の申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) Y 刑務所及び被申立人国（以下「国」といい、Y 刑務所と併せて「被申立人ら」という。）は、平成 19 年 11 月 14 日付け「第 3 回団体交渉再要求書」に基づく組合との団体交渉に即座に応じなければならない。
- (2) 被申立人らは、団体交渉の拒否という不当労働行為の結果、これまでに組合及びその組合員に多大な権利侵害と経費的負担を与えたことに対して、合わせて 100 万円の損害賠償を行わなければならない。

第 2 本件の争点

- 1 被申立人らに被申立人適格が認められるか。
- 2 Y 刑務所が組合からの平成 19 年 11 月 14 日付け「第 3 回団体交渉再要求書」による団体交渉申し入れに応じなかったことに、正当な理由があったか。

第 3 当事者の主張

1 申立人の主張

- (1) 被申立人適格について（争点 1）

ア Y 刑務所は、B の雇用及び基本的労働条件について、以下のとおり、正に実質的な決定権を持っており、その「使用者性」

は否定できないものである。

(ア) 日常の指揮命令について

平成18年度の管理栄養士業務委託契約においてY刑務所長が示した仕様書では、「各業務を担当する刑務官及び監督刑務官の指示、指導を理解し、遵守できること」となっていた。Bは、平成19年度も引き続きY刑務所に勤務していたが、平成18年度の仕様書を見せられたのみであって、それを基に日々判断しており、また、刑務所側も、Bに対し、あえて、業務請負の形態で執務するよう促したり、説明したりした経緯はなく、日常的に指揮命令の実態があった。

(イ) 労働時間の管理について

Y刑務所は、Bに対し、毎朝、正規の勤務時間開始前に出勤し、勤務するよう指示を行い、毎日の出退勤の際は、刑務所職員の確認押印を受けるよう求めていた。

(ウ) 交代要請について

Y刑務所とA社との管理栄養士業務委託を目的とする平成19年4月2日付け契約（以下「本件委託契約」という。）には、Y刑務所が業務担当管理栄養士を不相当と認めたときは、A社に対して交代を求めることができるとの条項があり、Y刑務所は、同条項に基づき、Bを交代させるよう要請した。

A社とBとの雇用契約がY刑務所勤務を前提としていることから、Y刑務所がBの交代を要請することは、Bの雇用に直接かつ重大な影響を及ぼすことは明白である。

また、兵庫労働局は、Y刑務所が、A社の労働者に対し、日常的に指揮命令を行っていたこと、出退勤時間を管理していたこと等について事実を認定し、Y刑務所に是正指導を行った。

このことは、Y刑務所が「基本的な労働条件について、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」していたことを示している。

イ 一方、Y刑務所という法務省の下部機関で起きた問題の最終責任者は法務大臣であり、Y刑務所長の任命権者も法務大臣で

あることからすれば、国も、Y 刑務所とともに、被申立人適格を有する。

(2) 団体交渉拒否の正当理由について（争点 2）

組合は、平成 19 年 10 月 26 日付け「要求書」において、2 回目の交渉での要求事項 3 点に加えて、3 回目の交渉に応じること、以上について文書回答をすることを求めたが、Y 刑務所は、今日まで団体交渉を拒否している。

また、その理由について、Y 刑務所からの同年 11 月 8 日付け回答文書には「... 貴組合の要求する第 3 回目の交渉については、当所は参加しないこととするので、貴組合と雇用者たる A 社との間において交渉されたい。」とあったが、それは団体交渉に応じない正当な理由とはいえない。

以下、その点について、要求事項ごとに反論する。

ア B の不就業に至る事態についての事実確認及び Y 刑務所長の謝罪

Y 刑務所は、本件委託契約の条項に基づき交代要請を行ったというが、同条項は兵庫労働局の是正指導で削除されており、その適法性には疑義がある。また、Y 刑務所は、交代要請をするに際し、B に実質的な弁明の機会を与えていないなど手続上問題がある。そもそも、B には、Y 刑務所が指摘したような「業務担当者として不適とされる事実」はなかった蓋然性が高い。このことについて、B は、平成 19 年 8 月 16 日、指摘された点に反論し、釈明を行っているが、再調査もなされず、翌 17 日に交代要請がなされた。

ところが、2 回の団体交渉を通じて、B の交代要請の理由や法的な根拠について、協議と事実確認はなされなかった。交代要請に至った経過にはいまだ不明な点が多く、Y 刑務所は説明を尽くしたなどとは到底いえないものであり、謝罪に応じるべき地位にある。

イ B の職場復帰後の就業環境の変更

Y 刑務所は B の職場復帰を認めるというが、交代要請やその後の B の不就業は同刑務所の特異な職場環境にその原因がある

と強く推認されるのであって、単にBが復帰しても、問題が解決されるわけではない。問題の解決には、まず、客観的事実関係を確定し、交代要請や不就業が引き起こされた真の原因を明らかにした上で、Y刑務所がその原因を除去し、再発防止に向けた具体的措置を採ることが前提となる。この点についての交渉はなされていない。

Y刑務所は、組合からの平成19年11月14日付け「第3回団体交渉再要求書」による団体交渉申入れに対し、応諾義務があるにもかかわらず、正当な理由もなく団体交渉を拒んでおり、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 本件申立て後の状況変化について

Y刑務所は、不誠実な対応のまま団体交渉を拒否したものであり、A社とBとの雇用契約やY刑務所長とA社との本件委託契約が終了したからといって、団体交渉応諾義務が消滅することはない。

たとえ組合員がいなくなったとしても、不当労働行為によって侵害された事実がなくなることはないし、申立人である組合の固有の救済利益は存在する。

2 被申立人らの主張

(1) 被申立人適格について（争点1）

ア 本件申立てに係る命令の名宛人

(ア) 法務大臣は、会計法第13条第1項に基づき、各刑務所長を支出負担行為担当官として支出負担行為を委任している。その結果、Y刑務所長は、本件委託契約の当事者となっており、法律関係の主体とされている。そして、国とA社及びBとの間には、何らの法律関係も存しない。

よって、国は、被申立人適格を有しない。

(イ) Y刑務所は、国の行政機関であり、契約の当事者でないから、被申立人適格を有しない。

(ウ) 以上のことからすれば、被申立人の表示をY刑務所長と訂正しなければ、本件申立ては、不適法として却下を免れない。

なお、以下の主張は、Y 刑務所に対する申立てにつき、Y 刑務所長に対する申立てと善解して行うものである。

イ B に対する使用者性

本件委託契約の当事者は、A 社と支出負担行為担当官たる Y 刑務所長であるが、Y 刑務所長は、以下のとおり、B の労働条件等について、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はなく、使用者性を認めることはできない。

(ア) 日常の指揮命令について

a 管理栄養士業務は専門性の高い業務であり、B の業務内容は固定されている。

なお、B が献立素案を提出する給食委員会は、B も参加する委員会として献立の内容を決定していくものであるから、Y 刑務所長は、B に対する個別の指揮命令関係にはない。

b 献立の前提条件が変わったとき等に Y 刑務所長が B に検討又は変更を求めるのは、B が管理栄養士業務を遂行する上での必要情報の提供にすぎない。

c B の業務遂行上必要な基本的条件は、本件委託契約の契約書及びこれに添付された仕様書（以下「本件仕様書」という。）で定められており、Y 刑務所長が B に直接指示することはない。

本件仕様書にいう「指示、指導」は、保安全管理上のものであり、業務一般の指示、指導ではない。

d A 社兵庫営業所長の C（以下「C 営業所長」という。）は、最低月に 2 回程度、Y 刑務所に出向き、B に対する指導を行っており、A 社と B との間には指揮命令関係が成立していた。

e 業務委託契約ではあり得ないような日常的な指揮命令があったことについて、組合から具体的な主張はなかった。

(1) 労働時間の管理等について

B は朝のミーティングに参加していたが、Y 刑務所長が参

加を指示したことはなく、業務管理者補佐たる A 社の従業員の指示によるものである。また、B の出退勤時刻の確認については、本件委託契約第 9 条に基づき行っていたにすぎない。

(ウ) 交代希望表明について

Y 刑務所長が A 社に対して B に係る交代希望表明を行ったのは、本件委託契約第 5 条第 5 項に業務担当管理栄養士を不相当と認めるときは、交代を求めることができることとされていることによる。また、交代は果たされず、実際の交代について、Y 刑務所長に決定権がないことが明らかである。

(2) 団体交渉拒否の正当理由について（争点 2）

Y 刑務所長に使用者性が認められたとしても、Y 刑務所長が組合からの団体交渉申入れに応じなかったことには、正当な理由がある。以下、団体交渉申入れの事項ごとに理由を述べる。

ア B の不就業に至る事態についての事実確認及び Y 刑務所長の謝罪

平成 19 年 10 月 2 日の話合いでは、Y 刑務所職員が B に係る交代希望表明に至る経緯及び理由について説明し、質疑がなされた。同月 23 日の話合いでは、組合は B の納得する理由の説明を求めることに固執した。B の言い分は、これまでの主張と大差なく、かつ、不合理なものであるから、組合の要求に係る交渉にこれ以上対応する必要はない。

また、Y 刑務所長が B の交代希望表明を行ったのは、本件委託契約に基づくもので、何ら違法ではない。B の業務遂行に問題があり、交代希望表明には正当な理由がある。また、Y 刑務所長は、交代が難しければ現在のままで構わないとし、その後、Y 刑務所で業務を行うことを認める旨伝えたのに、B 自身の意思で業務に就いていないものである。

したがって、Y 刑務所長は、B に対して謝罪すべき理由がない。

イ B の職場復帰と就業環境の変更

Y 刑務所長は、B の Y 刑務所での勤務を拒んだことはなく、B が自身の意思に基づき、業務を行わなかったものである。組

合は、Bに係る交代希望表明をもって解雇であると強弁していることから、BとA社との雇用関係を回復するよう団体交渉を求める趣旨と解されるが、Y刑務所長は、BとA社との雇用契約関係について何らの決定権を有していないことは明白であるから、Bの職場復帰について団体交渉応諾義務がないことは明らかである。また、同月23日の話合いで、Y刑務所長としては、Bの職場復帰を容認すること及びY刑務所職員の人事異動による職場環境の変更には応じられないことを回答済みである。

よって、この問題について、組合からの団体交渉申入れにこれ以上対応する必要はない。

(3) 本件申立て後の状況変化について

A社とBとの雇用契約は、平成20年3月末日で確定的に終了し、A社とY刑務所長との平成19年度の本件委託契約も、同日をもって終了している。

万一、本件申立て時にY刑務所長に団体交渉応諾義務が存在したとしても、同日をもって消滅した。

Bの職場復帰について団体交渉に応じよとの本件申立ては、申立て対象を欠き、救済利益を欠くものであり、雇用の権限のないY刑務所長に不能を強いるものであって、不適法な救済申立てである。

第4 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、平成16年5月23日に結成され、有期雇用契約で働く労働者を中心に構成される労働組合であり、審問終結時における組合員数は約100名である。

なお、A社に雇用され、Y刑務所の業務に従事していた組合員は、B1名である。

- (2) Y刑務所は、法務省設置法第8条に基づく法務省の施設であり、刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律第3条に基づく刑事施設である。審問終結時における職員数は322名である。

2 Y 刑務所における管理栄養士業務等について

- (1) Y 刑務所では、平成 15 年の健康増進法施行により、管理栄養士を置いているところ、平成 18 年 9 月 25 日、Y 刑務所長は、申立外株式会社 D と管理栄養士業務委託契約を締結した。同社は、管理栄養士の資格を持つ B と雇用契約（雇用期間は同年 9 月 11 日から平成 19 年 3 月 31 日まで）を結び、同人を Y 刑務所の管理栄養士業務に従事させた。（甲 1、乙 2、第 3 回審問 F 証言 p 9 ~ 10）
- (2) 平成 19 年 3 月 16 日、Y 刑務所長は、平成 19 年度管理栄養士業務委託契約の入札を実施し、A 社が落札した。（乙 13 p 1、第 1 回審問 F 証言 p 2）
- (3) 同年 4 月 2 日、Y 刑務所長は、A 社と本件委託契約を締結した。同日、A 社は、B と雇用契約（雇用期間は同日から平成 20 年 3 月 31 日まで）を結び、同人を Y 刑務所での管理栄養士業務に従事させた。（甲 2、乙 1 の 1）

なお、A 社は、平成 19 年度において、管理栄養士業務のほか、庶務、会計事務も受託し、約 20 名の従業員を Y 刑務所内で勤務させていた。（乙 13 p 1、第 1 回審問 F 証言 p 2、第 4 回審問 C 証言 p 17）

- (4) 本件委託契約の主な内容（本件関連部分）は、次のとおりであった。（乙 1 の 1）

ア 契約期間は、平成 19 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までとする。（本件委託契約第 2 条）

イ A 社は、業務管理者及び業務担当管理栄養士を定めて、あらかじめ Y 刑務所長に通知する。（同第 5 条第 1 項）

ウ 業務管理者は、業務担当管理栄養士に日常業務の指示及び指導監督を行うとともに、Y 刑務所長の指示及び連絡を受ける任に当たる。（同条第 2 項）

エ Y 刑務所長は、業務管理者及び業務担当管理栄養士を不相当と認めるときは、A 社に対し、その理由を付して交代を求めることができる。（同条第 5 項）

オ Y 刑務所長は、A 社に対し、業務委託費（1 か月当たり定

額)を支払う。(同第6条第1項)

カ A社は、業務担当管理栄養士が勤務すべき日又は時間に勤務をしなかった場合は、時間単価に勤務をしなかった総時間数に乗じて得た金額を、1か月当たりの業務委託費から控除して請求する。(同条第2項)

キ A社は、Y刑務所長が自らの都合で業務担当管理栄養士を本件仕様書に定める勤務時間以外の時間に勤務をさせた場合は、当該時間に時間外勤務手当額(時間単価に100分の125を乗じた額)を乗じた額を業務委託費に併せて請求する。(同第7条第2項)

ク A社は、業務管理者及び業務担当管理栄養士に対する使用者として労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法、その他車両管理者に対する法令上の責任をすべて負い、責任をもって管理する。(同第8条)

ケ 業務担当管理栄養士は、毎日の業務状況についてY刑務所長が別に定める業務管理表を作成して、Y刑務所長の指定する担当者に提出し、検印を受けた業務管理表をA社に送付する。(同第9条)

(5) 本件仕様書の主な内容は、次のとおりであった。(乙1の2)

ア 履行場所は、Y刑務所総務部用度課とする。

イ 業務委託時間は、平日の午前8時30分から午後5時30分までの時間帯のうち、休憩1時間を除く8時間とする。

ウ 業務内容は、食品材料の選択・購入に関すること、献立の作成に関すること、給食関係帳簿の整理に関すること、調理作業に関すること、配食作業に関すること、衛生管理に関すること等である。

このほか、業務を行う者の備える要件が列挙されており、その中には、「各業務を担当する刑務官及び監督刑務官の保安管理上の指示、指導を理解し、遵守できること」という事項が記載されていた。

(6) 平成19年4月以降のBの業務の実態は、次のとおりであった。

ア A社は、同社のC営業所長を本件委託契約第5条の「業務管

理者」としていた。C 営業所長は、Y 刑務所に常駐しておらず、特に問題がない場合は、月に 2 回程度、Y 刑務所を訪れ、刑務所職員や B から A 社の従業員と面接していた。(乙 7 p 3、第 2 回審問 C 証言 p 2)

イ B は、毎日、出勤簿兼業務時間記録簿に出退勤時間を記録し、Y 刑務所職員に確認の押印を求めていた。(乙 7 p 3、第 1 回審問 E 証言 p 3 ~ 4、第 4 回審問 C 証言 p 1 2)

ウ 本件仕様書では、B の業務開始時刻が午前 8 時 30 分と定められていたところ、B は、実際には、ミーティングに参加するため、ほぼ毎日午前 8 時 15 分に出勤していた。ミーティングには用度課の職員が参加し、職員が一日の業務の予定を報告したり、用度課長が伝達事項を伝えたりしていた。A 社は、本件委託契約第 7 条第 2 項に基づき、ミーティングの時間分も合わせた金額を Y 刑務所長に請求し、支払を受けていた。(第 2 回審問 B 証言 p 4、第 3 回審問 F 証言 p 20、第 4 回審問 C 証言 p 1 2)

エ B は、Y 刑務所総務部用度課の事務室で献立作成等の事務を行っていた。(第 1 回審問 E 証言 p 2)

オ B は、調理指導や衛生管理指導のため、週に 1 回程度炊場に入っていた。炊場は、被収容者が作業として調理を行う厨房であって、処遇部が管理し、用度課と別の建物内にあった。B が炊場に入る際には、用度課職員の付添いが必要とされていた。

なお、B は、処遇部から、週に 1、2 度程度、電話にて、炊場へ入るよう要請を受けていた。(乙 7 p 2、第 1 回審問 G 証言 p 2・4、第 4 回審問 B 証言 p 4 ~ 5・21)

3 B の不就業に至るまでの事実経過

(1) 平成 19 年 5 月末ごろ、宗教上の制限から肉類を食せない被収容者のための 6 月分の献立について、B と Y 刑務所職員との間で献立案の意見がまとまらず、結果として食材の発注が遅れたことがあった。(甲 20 p 3 ~ 4、第 1 回審問 G 証言 p 10、第 2 回審問 B 証言 p 8、第 3 回審問 E 証言 p 2)

(2) 同年 7 月 11 日ごろ、E 用度課長(以下「E 課長」という。)

は、業務受託会社の従業員との面談の一環として、Bと面談を行った。当時、Bは、自分が炊場に立ち入ることの要否や頻度などについて総務部用度課職員と処遇部職員との考え方に違いがあると感じていたため、そのことについてE課長に話をした。E課長は、これをBの不満の表明と受け取り、その場では、Bに対し、納得していないのであれば何らかの方向性を示さなければならない旨返答した。(甲20p5、第1回審問E証言p7~9、第2回審問B証言p2、第4回審問B証言p7)

(3) 同月下旬ごろ、C営業所長は、E課長及びF用度課用度係長(以下「F係長」という。)から、それぞれ別々に、一般論として管理栄養士の交代はできるかと尋ねられた。C営業所長は、両名のいずれかに対し、管理栄養士の予備要員がないため急な交代はできないこと、やむを得ず交代となった場合でも、Bは転勤先がなく退職せざるを得なくなる旨返答した。(甲19p1、第2回審問B証言p9、第2回審問C証言p17、第4回審問C証言p2・10~11)

(4) 同年8月2日、処遇部の刑務官がE課長のところに来て、管理栄養士をもっと炊場に入れてほしい旨要望した。E課長は、C営業所長を呼び、BとG用度課給養係長(以下「G係長」という。)と共に、Bが炊場に入ることについての話し合いを行った。Bは、E課長から、炊場に入ることをどう思うかと尋ねられ、仕事上必要だから炊場に入っているが、自分の意思でなく業務の指示を受けて入っているということを明確にしてほしい旨述べた。

このとき、E課長とBとの言葉のやり取りから話し合いは紛糾し、両者が言い争ったため、C営業所長はBを退席させた。(甲19p1、甲20p5~6、第1回審問E証言p9、第2回審問B証言p9~11、第2回審問C証言p3~4)

(5) 同月3日、Bが炊場に入って用度課に戻る際、同行したG係長とBとの間で炊場への立入りについて、やり取りがあった。後記(8)及び(9)それぞれのアないしウのとおり、その内容については両者の主張に相違がある。(甲20p6、乙9p4、第1回審問G証言p5~7、第2回審問B証言p11~12)

同日午後、広島刑務所で食中毒が発生したとの連絡が入り、Bは、用度課及び処遇部の刑務官らと共に炊場の巡回点検を実施した。その後、E課長及びG係長は、Bに対し、点検結果を報告書にまとめるよう指示した。(甲20p6~7、第3回審問E証言p4、第3回審問G証言p10、第4回審問B証言p11)

- (6) 同月7日、Bは、処遇部から電話で炊場への入場を要請され、F係長、次いでG係長に指示を仰いだ上で、処遇部に対し、用度課から炊場に入ってよいとの許可をまだ得ていないので入れない旨返答した。その後、処遇部からF係長に、Bにすぐに炊場に入ってほしいとの電話が入り、F係長は炊場に入ってよい旨述べた。Bは、処遇部刑務官の付添いで炊場へ入った。(甲20p7、第1回審問F証言p7、第2回審問B証言p13、第3回審問G証言p17、第4回審問B証言p11、第4回審問C証言p6)
- (7) 同月8日、E課長は、Bに対し、炊場に入りたければ入れればよいが、入った時は何をしたか報告書を書くように指示した。(甲20p7、第3回審問G証言p16、第4回審問B証言p13)
- (8) 同月10日、E課長は、C営業所長と面談し、同月2日以降のBの行動には、主に次のような問題点があると指摘した。
- ア 処遇部に対し、用度課から炊場への立入りを止められていると事実と異なることを言った。
- イ 同月3日、G係長に対し、E課長と闘ってくださいと上司への反抗を煽るような発言をした。
- ウ その際、同月末で退職する旨の発言をした。
(甲19p1~2、乙7p5、第2回審問C証言p4)
- (9) 同月13日、C営業所長は、Bに対し、E課長との面談内容の事実確認を行った。Bは、上記(8)アないしウについて、次のとおり説明した。
- ア 同月3日にG係長から、炊場には入らないでほしいと言われたので、用度課から止められたと思っている。事実と異なることは言っていない。
- イ G係長に対して、「課長に炊場に入る必要性を言うので、係長も一緒に言ってください。」と話したのであって、課長への

反抗を煽ったつもりはない。

ウ 炊場に入れないのであれば、管理栄養士としての業務もできなくなり、8月で辞めなければならなくなると述べたのであって、辞意を表明したものではない。

(甲19p2、第2回審問C証言p5)

- (10) 同月16日午後5時30分ごろから午後9時ごろまで、C営業所長の要請で、E課長、F係長、G係長、B及びC営業所長が出席した話合いが行われた。Bが、上記(9)アないしウのとおり弁明したのに対し、G係長は、上記(9)アについて、自分は以前から管理栄養士として炊場に入る必要があれば入ってくださいと言い、実際に何回も付き添って入っているのであって、入るなど言うはずがないと反論し、上記(9)イ及びウについても、そのようなことは聞いていないと否定し、上記(8)イ及びウのように聞いたと主張した。

Bは、これに反駁したほか、上記(9)アについて、同月2日に、E課長からも炊場に入ることを止められたと述べたが、E課長はそれを否定した。

(甲20p9～10、乙9p5、第1回審問G証言p8～9)

このように、BとY刑務所職員らは、事実についての主張が対立したまま、この日の話合いを終えた。(甲19p2、第2回審問C証言p6～7)

- (11) 同月17日、午前9時ごろ、F係長は、E課長の指示を受けてC営業所長に電話を掛け、管理栄養士の交代ができないかどうかを尋ね、すぐには無理であると返答を受けた。同日午前10時ごろ、F係長は、E課長の指示を受けて再度電話を掛け、管理栄養士の交代を正式に要請すると述べた。これを受けて、C営業所長はBに伝えると返答した。(甲19p2、第1回審問F証言p8～10、第2回審問C証言p7～8)

同日夕方、C営業所長は、Bに会って、交代要請があったことを伝えた。(甲19p2、第2回審問B証言p16、第2回審問C証言p8)

- (12) 同月21日以降、Bは、交代を求められている以上、勤務しに

くいととして、出勤していない。(甲9 p 3、第1回審問E証言 p 16、第2回審問C証言 p 9)同日、C営業所長は、ハローワークに管理栄養士の求人申込みを行った。(第2回審問C証言 p 21~22、第4回審問C証言 p 21~22)

- (13) Bは、同年9月2日にC営業所長に対し退職を申し入れたが、その後、納得できないとして退職の手続を行わなかった。(甲19 p 3、甲20 p 12、乙13 p 4~5、第2回審問C証言 p 11)

4 Bの組合加入から本件申立てに至る事実経過

- (1) 平成19年9月11日、Bは組合に加入した。(甲20 p 13、第2回審問H証言 p 1)
- (2) 組合は、同月12日付けで、Y刑務所、大阪矯正管区及びA社に対し、団体交渉申入書を送付した。(第2回審問H証言 p 2)
なお、大阪矯正管区は、法務省の地方支分部局の一つであり、Y刑務所をその管轄下に置いている。
- (3) 組合は、Y刑務所に対し、同月20日付け「団体交渉再申入書」を送付し、Bの就業環境についての事実確認、Bの「退職」にかかわる経緯の2点について、協議を申し入れた。(甲3)
- (4) 同年10月2日、午後6時半ごろから午後8時半ごろまで、明石商工会議所会議室において、組合、Y刑務所及びA社の三者による話合いが行われた。組合から役員ら7名とB、Y刑務所からE課長外2名、A社からI常務(以下「I常務」という。)外1名がそれぞれ出席した。

冒頭、この話合いが団体交渉に当たるか否かを巡って争いがあったが、合意に至らなかった。

組合は、同年8月2日のE課長とBとの話合い、同月3日のG係長とBとのやり取り、同月16日の話合いなどの内容等について質問し、E課長らY刑務所職員は回答、説明した。これに対し、Bと組合は、Bが主張する事実を挙げて、E課長らの説明は事実でないとして反論し、Y刑務所と組合の主張は一致しなかった。

このやり取りの中で、E課長は、Bの交代を要請したことを認

めた。組合がBの交代を要請した理由の説明を求めたことに対し、E課長は、あらかじめ準備していた書面を読む形で、交代要請の理由は、Bが職員に対して事実と異なる発言をし、上司への反抗を煽るなど、給食業務の遂行に多大な混乱を与えたこと、実情を確認したが、Bは、不合理な弁解を弄するのみで、改善の意思を表すことがなかったことであると説明した。

これに対し、組合は、B本人が認めていない事実を理由に交代要請がされており、Y刑務所にはその点について更に説明する義務があるとして、この日の話し合いは終了した。

(甲9、20p13、乙7p8～10、第1回審問E証言p17・18、第2回審問H証言p2～4、第4回審問H証言p3・7～8、第4回審問B証言p23)

- (5) 同年10月4日、A社から組合に対し、何もなかったことにしてBが職場復帰するということでY刑務所と協議しているがどうかという打診があった。(乙13p5、第4回審問H証言p8)
- (6) 同月6日、Bは、組合役員と共に、兵庫労働局に相談に行った。担当官は、A社とBとの間の労働条件通知書兼採用確認書及び平成18年度の仕様書を見て、偽装請負の疑いがあるので調査に入ることになる旨回答した。(甲2、8、20p13、第2回審問B証言p18～19、第4回審問B証言p17～18)
- (7) 組合は、Y刑務所及びA社に対し、同月9日付け「第2回団体交渉申入書」を送付し、上記(3)及びに加え、「今後のことについて」の3点について、協議を申し入れた。(甲4)
- (8) 同月23日午後6時半ごろから午後8時半ごろまで、明石商工会議所会議室において、組合、Y刑務所及びA社の三者による2回目の話し合いが行われた。この話し合いには、組合側の1名を除き、同月2日の1回目の話し合いと同じメンバーが出席した。

冒頭、I常務から、A社はBをY刑務所の職場に復帰させ、Y刑務所もこれを認めるという提案が出された。Y刑務所の出席者からも、この提案はA社とY刑務所との調整結果であるとの発言があった。

これに対して、組合は、Bが交代を要請されるに至った事実関

係をはっきりさせなければ、同じ就業環境に戻っても又同じことが起こる可能性があるとして、これを受け入れず、職場復帰後の就業環境の具体的な改善策を提示するよう求めた。これについては、I 常務が業務管理者の業務の改善について提案したが、組合は、Y 刑務所としての改善策を示すよう求めた。

さらに、組合がBの交代を要請した理由について具体的な説明を求めたことに対し、E 課長は、前回の話合いで既に文書を読み上げて説明した旨答えた。

組合は、交代要請の事実経過を明確にすること、正当な理由に基づいて交代要請がなされていないのなら、責任者であるY 刑務所長の名で謝罪すること、Bの職場復帰後の就業環境の具体的な改善策を提示することについて、文書で回答するよう求め、この日の話合いは終わった。

(甲10、乙7 p 11、第1回審問E証言 p 19、第2回審問H証言 p 4～6、第3回審問E証言 p 36～39)

- (9) 組合は、同月26日付け「要求書」を送付し、Y 刑務所に対し、Y 刑務所長名で謝罪すること、これまでの経過について文書で説明すること、Bの職場復帰に向けて就業環境及び契約条件内容をA社と協議の上、提示すること、第3回団体交渉に応じること、以上につき文書回答することの5点を要求した。(甲5)
- (10) Y 刑務所は、同年11月8日付けで、組合に対し、「回答について」と題する所長名の文書を送付した。その内容は、謝罪すべき事実がないから謝罪はしない、経過については、これまでの話合いで説明は尽くしたので、文書による説明は行わない、Bの職場復帰を受け入れる用意はあるが、人事異動による職場環境の変更等を行わない、当所としては、2回の話合いで説明は尽くしたので、要求のあった3回目の交渉には参加しないというものであった。その後、組合とY 刑務所とは話合いをしていない。(甲6)
- (11) 組合は、同月14日付け「第3回団体交渉再要求書」を送付し、Y 刑務所に対し、上記(9) ないし とほぼ同じ事項について協議

を要求したが、回答はなかった。(甲7、第2回審問H証言p7)

- (12) 同月29日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。請求する救済内容は、前記第1の2(1)のとおり、団体交渉応諾であった。

5 本件申立て後の事実経過

- (1) 平成19年12月7日、Y刑務所長は、兵庫労働局から是正指導を受けた。(乙7p12)

この中で、Y刑務所とA社との管理栄養士業務委託等は、その実態において、A社の労働者が、それぞれの配置先において、Y刑務所の指揮命令下にて業務に従事しており、労働者の服務等についてもY刑務所が管理していること、A社の労働者の管理に関して、欠勤時には業務委託費の減額、時間外労働を実施した場合はその増額が行われていることが認められ、これは労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)の規定に違反するとされていた。(甲23)

- (2) 同月19日、法務省は、各矯正管区に対し、上記(1)の是正指導内容等を示した上、事案の重大性に鑑み、各刑事施設の実情把握が必要であるとして、管下施設に民間委託の実施状況に係る緊急点検を実施させ、結果を報告するよう通知した。(甲23)

- (3) Y刑務所長とA社は、兵庫労働局の指導を踏まえ、業務委託内容について協議した上、平成20年1月4日、本件委託契約及び本件仕様書の内容を改め、同日から適用することとした。(乙3の1、3の2)

この改正により、A社の業務管理責任者は、Y刑務所に常駐して、業務担当管理栄養士に対する指示、指導及び監督を行うとともに、Y刑務所長に対する業務処理上の必要な連絡を行うこととなった。また、同改正により、Y刑務所長が業務担当管理栄養士の交代を求められることができるという本件委託契約第5条第5項は削除され、業務担当管理栄養士にY刑務所の風紀、秩序、規律、安全管理等を乱すような言動、行動があった場合は、その都度、

Y 刑務所長と A 社が誠意をもって協議し、解決するとの条項が設けられた。(乙 3 の 1)

- (4) その後、A 社は、B に対し上記内容を伝えて、何度も職場復帰を求めたが、B は復帰しないまま、同年 3 月 31 日、雇用期間満了により、B と A 社との雇用関係は終了した。

なお、B の不就業の継続期間中、Y 刑務所長は、A 社に対して別の管理栄養士の配置を求めることをせずに、B の職場復帰の可能性を残していた。

(甲 20 p 14、乙 6、7 p 8、13 p 5、第 1 回審問 E 証言 p 17、第 2 回審問 C 証言 p 12・14)

- (5) 同年 5 月 9 日、組合は、上記(4)前段の事情に鑑み、命令による交渉再開が早期解決に結び付かないことも考えられるとして、本件申立てに係る請求する救済の内容に、前記第 1 の 2 (2)のとおり、損害賠償を第 2 項として追加した。

第 5 判断

1 Y 刑務所の被申立人適格について(争点 1)

不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきである。

Y 刑務所は、法務省の一施設であるので、法律上独立した権利義務の帰属主体とはいえない。

よって、Y 刑務所に対する申立ては、却下するのが相当である。

2 国の被申立人適格について(争点 1)

(1) 被申立人らの主張について

被申立人らは、本件委託契約の当事者が Y 刑務所長であることから、国と A 社及び B との間に法律関係はないとし、そのことを理由に、本件における国の被申立人適格を否定する。

確かに本件委託契約の当事者は Y 刑務所長であるが、それは、会計法第 13 条第 1 項により法務大臣から支出負担行為を委任されたものであり、Y 刑務所長が行う行為の効果は、法律上、国に帰属するものである。

このことから、Y 刑務所長が、業務委託先の被雇用者である B

の労働条件等を、部分的であるとはいえ、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定している実態があるとするれば、その限りにおいて、国は、B に対し労働組合法上の使用者性を有し、本件不当労働行為申立ての被申立人適格を有するといえる。

よって、被申立人らの上記主張は採用できない。

(2) 国の B に対する使用者性について

そこで、Y 刑務所長が B の労働条件等に関し、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定していた実態があったかについて検討する。

ア 日常の指揮命令

(ア) 刑務所での日常業務は、全般に刑事施設としての規律及び秩序が適正に維持されるよう管理運営されており、被収容者に対する給食も、日常業務について刑務所長が行う管理運営上の指揮命令の内容に基づいて行われる。給食の業務にかかわる者は、管理栄養士といえども、管理運営上の指揮命令の趣旨に従って業務を行う必要があるといえる。本件委託契約第 5 条第 2 項で、業務管理者は、業務担当管理栄養士に対する日常業務の指示及び指導監督を行うとともに、Y 刑務所長の指示及び連絡を受ける任に当たる旨が定められているのは〔第 4 の 2 (4)ウ〕、上記の要請を実現するためのものと考えられる。

ところが、同項にいう業務管理者である C 営業所長は、Y 刑務所に常駐せず、特に問題がない限り、月に 2 回程度しか Y 刑務所を訪れなかったことからすれば〔同(6)ア〕、Y 刑務所職員が、B の業務に関して、B に直接指示していたものと考えられる。

(イ) 本件委託契約の履行場所については、本件仕様書で用度課とされていたにもかかわらず、B は、被収容者が作業する炊場に週 1 回程度立ち入っていたし、また、処遇部から炊場に入るよう要請を受けていた〔第 4 の 2 (5)ア、(6)オ〕。

炊場では、被収容者が作業をしているのであるから、本来、立入りが厳格に規制されていると考えられるにもかかわらず

らず、Bがそのような場所へ立ち入り、業務に従事していたことは、Y刑務所職員の指示に基づいていたと考えるのが相当である。

- (ウ) Bがミーティングに出席するため、本件仕様書に定められた業務開始時刻より早く出勤した場合、A社は、本件委託契約第7条第2項に基づき、ミーティングの時間分も合わせた金額を請求し、Y刑務所長は、これを認めて、その金額を支払っていた事実が認められる〔第4の2(6)ウ〕。

本件委託契約の上記条項は、Y刑務所長が自らの都合で、Bを本件仕様書に定める勤務時間以外の時間に勤務させた場合の規定であること〔同(4)キ〕を考えると、Y刑務所長は、Bのミーティング出席を承認していたとすることができるのであって、ミーティング出席について、黙示の指示がなされていたといわざるを得ない。

- (I) 平成19年8月3日、Bは、E課長及びG係長から、広島刑務所での食中毒発生の連絡を受けて実施した巡回点検の結果を報告書にまとめるよう指示を受け、また、同月8日、E課長から、炊場に入ったら何をしたらか報告書を書くように指示を受けた事実が認められる〔第4の3(5)、(7)〕。これらは、A社を通じずに直接指示が出されているものであるから、実際に、Y刑務所職員からBに対し、業務に係る指示がなされていたことを示している。

- (オ) 被申立人らは、Y刑務所長がBに直接指示することはないとし、本件仕様書〔第4の2(5)〕でいう「指示、指導」は保安上のものであると主張するが、上記(ア)ないし(I)からすれば、保安上の指示以外の指示が行われていたと考えられる。

- (カ) 以上のことから、Bは、業務の遂行に当たって、Y刑務所職員から、指揮命令を直接受けることがあったと考えるのが相当である。

- (キ) なお、兵庫労働局が、同年12月7日の是正指導において、A社の労働者がY刑務所の指揮命令下にて業務に従事しており、労働者の服務等についてもY刑務所が管理している

等の指摘を行った事実が認められる〔第4の5(1)〕。

兵庫労働局の認定は、労働者派遣法に係るものであって、労働組合法上の使用者性の判断に直接結びつくわけではないものの、Y刑務所職員のBに対する指揮命令の有無について、上記(カ)と同様の認識を示すものである。

イ 管理栄養士の人選に対する影響

本件委託契約第5条第5項では、Y刑務所長が業務担当管理栄養士を不相当と認めたときは、A社に対して、その理由を付して交代を求めることができるとされている〔第4の2(4)エ〕。

実際、A社は、Y刑務所長からの交代要請を受けて、これをその日のうちにBに伝えたほか、後日、ハローワークへの求人申込みも行っていることが認められる〔同3(11)、(12)〕。

以上のことからすれば、A社としては、交代要請に直ちに従う義務はないにしても、Y刑務所長は、Y刑務所で勤務する管理栄養士の人選について、現実の影響力を有していたと考えられる。

ウ 小括

以上のことから、Y刑務所長がBの労働条件等について、部分的であるとはいえ、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定している実態があったと判断できる。

(3) 国の被申立人適格について

上記(2)の結論からすれば、Y刑務所長が現実的かつ具体的に支配・決定しているBの労働条件等に関して、Bの加入する組合から団体交渉の申入れがあったときには、国は、使用者としてそれに応じるべき地位にあるというべきであり、その限りにおいて、国は本件申立ての被申立人適格を有することができる。

3 団体交渉拒否の正当理由について(争点2)

(1) 団体交渉応諾義務の有無について

本件申立ては団体交渉拒否に係る事案であるので、組合が申し入れた団体交渉の議題に関して、国は応じる義務があったかについて検討する。

ア 組合が申し入れた議題の内容は、平成19年9月20日付け

から同年11月14日付けまでの3通の団体交渉申入書によれば、次の3点である〔第4の4(3)、(7)、(11)〕。

Bの交代要請に至る事態についての事実確認（以下「議題」という。）

Bの職場復帰後の就業環境（以下「議題」という。）

Bの交代要請に関するY刑務所長の謝罪（以下「議題」という。）

イ 議題 及び は、Bの交代要請に関する議題であるが、上記2(2)イで述べたとおり、Y刑務所長は、Y刑務所で勤務する管理栄養士の人選に現実的な影響を及ぼしていることが認められる。

次に、議題 は、Bの就業環境全般にわたる整備を求めるものであり、Bの労働条件にかかわるものである。

したがって、国は、議題 ないし を内容とする団体交渉に応じる義務があったと考える。

(2) 団体交渉拒否の正当理由の有無について

国は議題 ないし を内容とする団体交渉に応じる義務があるが、Y刑務所長は、国の機関として、A社と共に、組合との話し合いを2回行っており〔第4の4(4)、(8)〕、これは実質的には団体交渉といえる。

ところが、Y刑務所長は3回目の団体交渉を拒否し、そのことについて、被申立人らは議題ごとに正当な理由があると主張するので、以下検討する。

なお、議題 は、議題 と関連するので、併せて検討する。

ア 議題 及び について

(ア) 被申立人らは、組合がBの納得する理由の説明を求めることに固執しており、Y刑務所長としてはこれ以上対応する必要はなく、また、謝罪すべき事実もないと主張する。

(1) 団体交渉においては、使用者には、自らの主張を労働組合が理解し、納得することを目指して交渉する義務があり、具体的には、自らの主張を丁寧に説明するだけでなく、相手からの反論に対しては、具体的な論拠を示すなどして、説明

を尽くす必要がある。

- (ウ) 平成19年10月2日の団体交渉において、E課長は、Bの交代要請の理由として、Bが職員に対し事実と異なる発言をしたり、上司への反抗を煽ったりした事実を指摘している〔第4の4(4)〕。ここでいうBの言動は、同年8月3日及び7日のものであるが、どのような内容であったのかについては、B本人の弁明とG係長の説明が異なっており、同月16日の話合い及び同年10月2日の団体交渉では、その点を巡っての双方の主張は対立したままであったことが認められる〔同3(5)、(6)、(8)～(10)、4(4)〕。
- (I) もっとも、交代要請に至る経過〔第4の3(4)～(10)〕及び同月2日の団体交渉の内容〔同4(4)〕を見ると、Bと組合は、Y刑務所職員の説明に対し、自らの認識に反している内容については、事実と反するとして終始反論していたことが認められ、組合側としては、相手の説明にも耳を傾け、自らの主張の当否を検証しようとする態度が不十分であったといわざるを得ない。
- (オ) しかし、同月23日の団体交渉では、E課長は、交代要請の理由については、前回の団体交渉で既に文書を読み上げて説明した旨を答えるだけであり〔第4の4(8)〕、前回の団体交渉におけるBや組合の反論に応じて、事実の検証や何らかの検討を行うこともなく、また、前回の説明を補足したり、判断根拠を示すなど丁寧な説明をすることもなかったのであって、組合の理解を得られるよう努力するという配慮が十分であったとは考えられない。
- (カ) 以上のことからすれば、上記(I)で述べたような事情はあるものの、上記(ア)の被申立人らの主張は採用できず、E課長らY刑務所職員は、団体交渉において、組合の反論に対し十分な説明を尽くしたとは必ずしもいえないものと判断する。

なお、BとG係長とのやり取り〔第4の3(5)〕の内容がどうであったかについては、両者の説明に隔たりがあるが〔同

(8)～(10)、仮にBの説明が事実と異なっていたとしても、上記判断が左右されるものではない。

イ 議題 について

(ア) 被申立人らは、Bが自らの意思で職場に復帰しなかったこと、また、Y刑務所長としてはBとA社との雇用契約関係の回復に何らの決定権を有していないことから、議題 については団体交渉応諾義務がないと主張する。

しかし、組合が、兵庫労働局から偽装請負の疑いがあると言われ〔第4の4(6)〕、それを受けてこの点の事実確認と改善を求めようとするのは不合理とはいえず、また、同年10月23日の団体交渉において、Bの職場復帰が提案されたことを受けて、組合は、復帰に当たっての就業環境の改善について交渉しようとしていた事実が認められるのであるから〔同(8)〕、Y刑務所長には議題 についての団体交渉応諾義務があり、上記のような主張は当を得ていない。

(イ) また、被申立人らは、この件については、同月23日の話合いで回答済みであるから、これ以上対応する必要はないとも主張する。

しかし、組合は、同日の団体交渉で、職場復帰後の就業環境の具体的な改善策を提示するよう求めたのに対し、Y刑務所職員から改善策の提示がなかったため〔第4の4(8)〕、文書での回答を求め、その回答を基に次回交渉で話し合おうと意図したものと認められる。

したがって、Y刑務所長が、同年11月8日付けの文書で、組合に対し、Bの職場復帰を受け入れる用意があるとしながら、人事異動による職場環境の変更等を行わないとしたこと〔同(10)〕をもって協議が尽くされたとはいえず、日常の指示の在り方等業務委託契約の内容やその運用について、なお団体交渉を行う余地があったものと考えるのが相当である。

ウ 小括

以上のことから、Y刑務所長が同月14日付け「第3回団体交渉再要求書」による団体交渉の申入れに応じなかったことは、

正当な理由のない団体交渉拒否であり、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と判断する。

第6 救済の方法

- 1 組合は、請求する救済内容として、議題 ないし に係る団体交渉の実施を求めている。

ところで、Y 刑務所長が、団体交渉を拒否した後に、業務委託の契約内容を改め、A 社の業務管理責任者が Y 刑務所に常駐して管理栄養士に対し指示を行うこととなったこと及び Y 刑務所長が A 社に対し管理栄養士の交代を求められることができるとの条項は削除されたこと〔第4の5(3)〕、その後、A 社は、B に上記内容を伝えて、何度も職場復帰を求めたが、B は復帰しなかったこと〔同(4)〕並びに Y 刑務所長は、平成20年3月31日に B の雇用期間が満了するまでの間、A 社に対して別の管理栄養士の配置を求めることをせず、B の職場復帰の可能性を残していたこと〔同〕が認められる。

このような Y 刑務所長の対応は、組合及び B にとって、団体交渉の元となった紛争の全面的な解決ではないとしても、団体交渉の議題の対象とされていた業務委託先の被雇用者の労働条件等の問題を Y 刑務所長として解決しようとする試みであったと認めることができる。もとより、このような対応があっただけでは、団体交渉拒否の結果が回復、治癒されたとはいえない。しかし、B への職場復帰の求めに応じなかった組合の態度により問題の最終的な解決が困難となったことも否定できないと考えられる。

このような経過を経て、B の雇用期間が終了し、別の管理栄養士が勤務をしている現在においては、B が職場復帰する可能性はないので、もはや議題 ないし について、団体交渉の実施を命じる必要はないと判断する。

- 2 また、以上のことを前提としても、過去に組合に対する団体交渉拒否があり、その後も団体交渉が行われていないので、今後、同種の事案が生じる蓋然性が高ければ、ポスト・ノーティス命令を出す必要があるといえる。

法務省は、兵庫労働局の是正指導の直後に、刑事施設の民間委託

の実施状況について全国的な緊急点検を実施していることからすれば〔第4の5(2)〕、国はこのことを重大な事案と認識しており、前項のY刑務所長の対応もこのような国の姿勢の現れと考えられる。そうすると、業務委託先の被雇用者の労働条件等がY刑務所長によって現実的かつ具体的に支配・決定され、国が労働組合法上の使用者に該当すると判断されるような事態が発生する蓋然性は著しく減少したといえる。今後、同種の事案が生じれば、Y刑務所長が同様の団体交渉態度をとる可能性はなお残るので、その限りにおいて組合の救済利益は認められることになるが、組合との間で同種の事案が生じる蓋然性は低いと判断するのが相当である。

このような特殊事情を考慮すると、本件においては、現段階で、当委員会としてポスト・ノーティス命令を出す必要がないと考える。

- 3 以上のことから、国に対して団体交渉応諾を求める組合の申立てについては、救済命令を発する必要はなく、棄却せざるを得ない。
- 4 なお、組合は、請求する救済内容として、団体交渉実施のほか、国に対して損害賠償を求めているが〔第1の2(2)、第4の5(5)〕、労働委員会による救済が、直接かつ事実上、団結権に対する侵害そのものを除去するものであることからすれば、損害賠償の請求に係る組合の申立ては、不当労働行為制度になじまないといえるのであって、これを認めることはできない。

第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年12月18日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 印