

命 令 書

再 審 査 申 立 人 大阪自治労連・公務公共一般労働組合

再 審 査 被 申 立 人 田 尻 町

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 再審査被申立人田尻町（以下「町」という。）は、申立外社会福祉法人田尻町社会福祉協議会（以下「社協」という。）に給食事業を委託実施していたが、平成15年8月22日の食中毒発生を契機として同事業の委託が廃止され、これに伴い X1（以下「X1」という。）ら、社協の給食事業担当として雇用された臨時職員が同年10月20日付で解雇された。X1 は、

再審査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、組合は町に対して雇用者責任を果たすことを求めて団体交渉（以下「団交」という。）を同年11月6日付で申し入れたが、町はX1の使用人には当たらないとしてこれを拒否した。

本件は、この町による団交の拒否が不当労働行為に該当するとして、平成16年3月11日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てのあった事件である。

- (2) 初審大阪府労委は、町が社協を支配していたとはいえず、また、町が、X1の社協への採用、労働条件及び解雇を現実かつ具体的に支配・決定したとは認められないから、町は、X1との関係においては労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の使用者とはいえないとして、平成18年1月20日付で救済申立てを却下した。
- (3) 組合は、平成18年2月6日、初審決定主文の取消し及び救済申立ての認容を求めて本件再審査申立てを行った。

2 請求する救済内容の要旨

- (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交応諾
- (2) 誓約文の手交及び掲示

3 主要な争点

- (1) 町が、X1が加入している組合との関係において、社協と並び労組法第7条の使用者に該当するか(争点1)
- (2) (1)が肯定される場合に、町が団交に応じなかったことが不当労働行為に当たるか(争点2)

第2 当審における当事者の主張要旨

1 争点1について

(1) 組合

本件給食事業は、町が実施主体、責任主体の事業であり、X1は町の給食事業の臨時職員として採用され、給食事業の日常業務担当を割り当てられた社協に派遣された職員であって、町は、労組法第7条の使用者である。

ア 本件給食事業は、町の事業であり、町が実施主体で、責任をもつ事業であり、町の直営というのがその実態であって、社協は、単に日常業務の担当を割り当てられた町の機関に過ぎないものであることは、以下により明らかである。すなわち、

(ア) 給食事業は、町の保健福祉事業を総合的に展開させる拠点施設である総合保健福祉センターを拠点とするもので、町の福祉事業の一つであり、町民に対して町が責任を負う重要な住民サービスである。

(イ) 町は、総合保健福祉センターの建設時にすでに給食事業の実施のための厨房を設置しており、また、町の職員が給食事業の立ち上げの作業を行い、このなかで給食事業を6名の臨時職員で行うことも決定されていた。また、給食事業に必要な施設、設備、備品は無償で町から与えられ、給食事業にかかる経費は町が負担することとされており、給食事業について必要な人的、物的施設、財政はすべて町が揃えて事業の存続を担保した。他方、社協は、給食事業の立ち上げ作業について直接担当してはならず、さらに、社協には何の責任も負担もない。

給食事業に責任を負っているのは、事業を立ち上げて、その運営について支出、負担する町であり、社協は給食事業の運営責任を負える立場にはなく、日常業務を割り当てられた機関にすぎない。

(ウ) 社協へ派遣された Y1 (以下「Y1」という。)は、町の健康福祉課で給食事業の立ち上げを担当していた町の職員であり、社協においても給食事業を担当していた。健康福祉課は総合保健福祉センター内にあり、同課と社協事務局は同センター1階の同じ部屋内に同居

しており、Y1 は、社協に派遣されたとはいえ、町の職員の身分を有したまま、ほとんど同じ執務場所で給食事業を継続して担当している。また、X1 から給食事業の臨時職員との初顔合わせには、Y1 と、町の職員である Y2 （以下「Y2」という。）が出席し、社協の会長や事務局長等は出席していない。このように、給食事業の立ち上げ、発足、業務開始、その後の運営において要を担ったのは町の職員である。

イ X1 が、町の事業である給食事業の臨時職員として町に採用され、社協に派遣又は配置されたものであることは次のとおり明らかである。

(ア) 給食事業は町の事業であり、町が給食事業を発足させたことは前述のとおりであり、町は本件給食事業について、臨時職員で対応すること、臨時職員の職種、人数（6名）、勤務内容を決定しているのであり、X1 から臨時職員の採用についても町が行ったとみるのが自然である。社協は、上記の決定に全く関与しておらず、もともと給食事業の立ち上げに参画することは予定されていないのであるから、社協がX1 から臨時職員の採用行為を行ったということは考えられない。

(イ) X1 は、町の臨時職員募集に応募し登録されたが、登録に際して、町以外の団体に採用されることもありうる旨の話はされておらず、また、当時の秘書課長Y3（以下「Y3秘書課長」という。）からX1 への電話による意思確認の際にも社協に採用される旨等の言及はなかった。この経過からすれば、X1 が、Y3秘書課長からの意思確認の電話に対して応諾することにより、町の臨時職員として採用されたものと思うことは当然である。

そして、X1 から臨時職員の採用については、Y3秘書課長による電話以外には、社協による面接等、社協としての採用行為は行われておらず、Y1 からの電話は採用された臨時職員等の初顔合わせのための連

絡であり、採用行為ではなく、また、Y1 が採用行為を行う必要もない。X1 の採用行為を行ったのは、社協ではなく、町であることは明らかである。

(ウ) 前述の通り、町は町の事業である給食事業の臨時職員としてX1 の採用行為を行い、X1 を町の臨時職員に採用した。町は、町の臨時職員として採用したX1 を社協に派遣した。

社協は、町の給食事業の日常業務を担当させる町の機関であるが、法人格は町とは別であるので、派遣という行為が必要だったが、実質的には給食事業の日常業務を担当する社協の事務職に配置したのである。このX1 の派遣は、Y1 の社協への派遣と同様のものとみることができるものである。

ウ 町は、給食事業の実施主体、責任主体であり、給食事業に必要な臨時職員数、職種、稼働内容等を詳細に決めたと見え、臨時職員の給料もまるごと負担しているのであって、X1 から臨時職員の賃金を決定することができるのは町である。X1 から臨時職員の「時給820円」を決定したのは町であり、仮に賃金額が変更される場合に、それを決定するのは町であり、そのほか、町は、X1 から臨時職員の重要な労働条件も決定している。

エ 本件給食事業は町の事業であり、実施主体、責任主体が町であることは上記のとおりであり、この給食事業の存廃を決定することができるのは、町のほかにはなく、給食事業の廃止を決定したのは町である。

食中毒事故の発生後、町と社協との業務委託契約は、配食サービスのうちの運転業務だけを残して、契約変更されたが、これは町が決定したことであり、この契約変更に伴って、X1 から臨時職員は解雇予告通知を受けたのである。社協は、給食事業の臨時職員の給与について全額町から支給を受け、それを各臨時職員に配布するだけであり、したがって、町が社協への給食業務の割り当てを留保して給与の支給をしなければ、

社協は臨時職員を辞めさせるしか選択肢はない。

このように、町は、給食事業に従事する臨時職員の雇用責任の根幹を含めて、給食事業を全面的に支配しており、したがって、町が給食事業に従事する臨時職員であるX1らの雇用責任を負うのは当然である。

(2) 町

ア 労組法第7条の使用者に該当するか否かは、給食事業の臨時職員の基本的な労働条件等につき、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ったか、との観点から判断されるべきである。

イ(ア) 町は、X1を町の臨時職員として採用する意思はなく、また、町の臨時職員であれば採用に伴って行われるべき手続が一切行われておらず、したがって、X1が町の臨時職員に採用された事実もない。

町がX1を含む社協の臨時職員に対して指揮命令を行った事実もない。

イ(イ) X1の採用に際して、町が採否の決定を行った事実は存在しない。

給食事業の臨時職員の採用は、社協自らの判断において決定したものであり、町も採用の過程に一定程度関与しているが、候補者を紹介するという限度にとどまるもので、社協から協力を要請され、委託者の立場からできる範囲で協力したに過ぎず、町が決定したという事実はない。

ウ 社協は、日常的な業務運営について、自らの判断に基づき、独立して各種事業の運営を行っていたもので、このことは給食事業においても同様であり、町が社協の業務運営に日常的に関与し、これを支配していたことを示す事実は存在しない。また、社協に派遣されている町の職員は、派遣期間は社協における上司の指揮命令に従うこととされており、社協の指揮命令下で職務遂行していたのであって、町の指揮命令に従うことはないのである。

エ 社協は、平成15年9月3日の理事会、同月11日の理事会・評議員会合同会議において、食中毒事故の重大さ、社会的影響、住民感情、道義的責任、再発防止体制の構築可能性等諸般の事情を総合的に検討して、平成15年度中の給食事業の廃止を決定したのであり、社協自身の判断により事業廃止の決断を行ったものである。

このように、社協が給食事業の廃止を決定した結果、社協には委託料が払われないこととなり、その他に給食事業の臨時職員に対する賃金の支払いに充てるべき財源もないことから、社協自らの判断においてX1ら臨時職員の解雇を決定した。町が、X1らの解雇について、社協に対して何らかの働きかけをした事実は存しない。

2 争点2について

(1) 組合

前記1の(1)でみたとおり、町は、X1らの解雇について労組法第7条の使用者に該当するから、組合に対して団交応諾義務がある。

さらに、社協には、給食事業の存廃、臨時職員の雇用問題について当事者能力がなく（この点は、社協との平成15年10月8日の団交におけるやり取りで明らかになっている。）、X1の雇用問題について解決することができるのは町であり、団交の当事者適格を有するのは、町だけである。

(2) 町

ア 町が、X1ら臨時職員に対して、労組法第7条の使用者に該当しないことは前記のとおりであるから、組合申し入れにかかる団交に応諾すべき義務はない。

イ 仮に、町の使用者性が肯定されたとしても、組合の求める給食事業の委託再開及び臨時職員の雇用確保については、団交事項に該当せず、したがって、町が組合から申し入れのあった団交に応じなかったことは不当労働行為に該当しない。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審決定書第3「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。ただし、「X1 組合員」を「X1」に読み替えるものとする。

- 1 1の(1)の末尾（初審決定書7頁31行目 以下、「初審決定書」との記載を省略する。）に「町は、平成10年4月、総合保健福祉センターを設置した。同センター館長は町の民生部長が兼務している。」を加える。
- 2 1の(2)の「組合員数」（8頁1行目）を「組合員」に、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」に改める。
- 3 1の(3)の本文を削除し、5の本文（11頁22行目～12頁8行目）を1の(3)の本文とする。
- 4 上記3で改めた1の(3)中、「シルバー人材サービス事業」を「シルバー人材センター事業」に改め、2段落の「社協の収入は、」から「1億2,214万円であった。」を削除する。さらに4段落の「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」を「主幹及び主事並びに嘱託及び臨時職員の事務局職員を構成員とする」に改め、「町総合保健福祉センター内」を「町の施設である総合保健福祉センター内」に改める。また、5段落の「臨時職員就業規則」の次に「(平成15年4月1日施行)」を加える。
- 5 2の(2)の「秘書課において」（8頁26行目）の次に「一般事務の」を加える。

また、1段落末尾に「X1 は同10年にも臨時職員予定者として登録を行っていた。」を加え、さらに、次の段落を加える。

「町の健康福祉課は同10年頃から、同年に新設された「総合保健福祉センター」を拠点とする福祉事業（「総合保健福祉センター事業」）の一環として、委託方式による給食事業（総合保健福祉センター事業に係る給食及

びセンター内のレストラン運營業務)を計画し、社協を含む委託候補について検討を行い、同11年2月頃、委託先を社協とすることを決定した。

同月頃、社協の当時の事務局長 Y4 は当時の町のY3秘書課長に、給食事業の臨時職員の採用について、町の登録制度で登録している人を紹介して欲しい旨依頼した。

同年4月、健康福祉課において給食事業の立ち上げを担当していたY1が社協に派遣(ここでは、地方公共団体が人的援助を行うことが必要と認められる公益法人等の事務に専ら従事させるためにその職員を派遣することをいうものとする。)され、社協における給食事業を含む町からの受託事業の担当になった。

同月中旬頃、Y3秘書課長は、町の臨時職員予定者として登録している者の中から5～6人に対して電話をかけて、給食事業が実施され、社協が同事業の業務を行うこと及び当該業務に従事するものである旨を述べ、就労の意思の有無を確認した。電話を受けた者の中に、時給がいくらになるかを質問した者がいたが、同秘書課長は、町と同じ程度の筈である旨回答した。

- 6 2の(2)の「その後、同人は、町職員から」(8頁27行目)を「X1 は、Y3秘書課長からの」に改め、「返答した。」(8頁28行目)の後に次のとおり加える。

「Y3秘書課長は、他の者にしたと同様に後日担当から連絡があるので待つようにと伝えた。

社協では、Y3秘書課長が連絡して仕事をする意思があることが確認された者について履歴書の写しを秘書課から受け取り、同履歴書に基づいて内部で検討を行い、就労の意思が確認された者全員を採用することと決めた。

その後、Y1 は、上記で採用することとした者に対して、下記(3)の初

顔合わせを行うので集まるよう連絡した。」

- 7 2の(3)の「社協の臨時職員として」から「町職員がいた。」(8頁29～31行目)を次のとおり改める。

「社協は、X1を含む給食事業担当の臨時職員となる6名に対して、総合保健福祉センターで初顔合わせと称する説明会を行った。同説明会に出席したY1は従事する業務の内容、勤務時間、給与の説明を行い、Y1の依頼により出席した健康福祉課職員のY2は社会保険の手続の説明を行った。Y2は、同月にY1の後任として健康福祉課に異動する前に、秘書課で人事に関する事務を5年間行っており、社会保険等について通暁しているので、説明会で社会保険について説明をして欲しいと頼まれ、また、給食事業の町側の担当者でもあることから、説明会に出席した。この説明会にはY1及びY2が出席し、社協の事務局長等他の職員は出席しなかった。X1は、同人の担当職務について、事務職に就くよういわれ、仕事内容について説明を受けた。」

- 8 2の(4)の「社協に委託し、」(8頁33行目)を「社協に委託する旨の委託契約を締結した。」に改め、末尾に「この委託契約の内容は、後記5(2)のとおりであった。」を加える。

- 9 2の(5)の末尾に次の段落を加える。

「上記の雇入れないし更新に当たって、採用通知や辞令などの書面は交付されていなかったが、社協は同14年4月になって初めて「雇用通知書」を交付した。同年度の「雇用通知書」は同15年度の「雇用通知書」(下記3(1))と同様であった。」

- 10 2の(6)として次のとおり加える。

「(6) X1の業務内容は、食材の仕入れ・検品、消耗品の在庫管理、業者への支払いや売上金の計算等であり、さらに、平成14年3月までは、給食事業に従事する臨時職員の給与に関する事務(各人の給与額計算、社協の口座からの現金引き出し、各人への支給)も行っていた。X1

は、業務上、社協の予算書を見る機会があり、社協が町から独立した組織や予算を有する町とは別個の存在であること、給食事業は町からの受託金で行われていることを承知していた。

X1ら給食事業に従事している臨時職員の賃金は社協の名において支払われ、給与所得の源泉徴収票も支払人を社協として作成されていた。」

11 3の(2)の末尾に次の段落を加える。

「 X1 は、食中毒事故発生後、同月24日、25日、27日ないし29日に出勤し、その後、自宅待機となった。」

12 3の(3)の「その後甲乙協議の上」を「その後甲(町)乙(社協)協議の上」に改め、末尾に次の段落を加える。

「 同月26日、大阪府は社協に対して3日間のレストラン営業停止を命令した。

同年9月上旬頃、X1は社協に電話をかけ、社協の事務局長であったY5（以下「Y5事務局長」という。）に、いつから事業を再開するのか尋ねたが、Y5事務局長は、事業の再開についてはわからないと回答した。」

13 3の(4)の末尾に次のとおり加える。

「なお、同16年度以降については、町と協議することとされた。【初5回Y5証人35頁、初6回熊田証人39頁】」

14 3の(8)の「平成15年9月18日、」（10頁2行目）の次に「Y5事務局長は町に出向き、助役及び町長に給食事業に係る臨時職員を解雇する旨報告した。

【初6回熊田証人40頁】」を加え、行を改めて行頭に「同日、」を加える。

15 3の(9)の「X1を解雇した。」（10頁6行目）を「X1を含む7名を、さらに同月22日に1名を、解雇した。」に改め、末尾に次の段落を加える。

「 また、受託事業が廃止になったことに伴い、3名が行っていた運転手の

一部の職務がなくなった。

町は住民に対する行政サービスの一環として就労支援事業を行っているが、同月20日、町は、社協を解雇された者に対して同事業に関する説明会を開催した。X1はこれには参加しなかった。」

16 4の見出しの「臨時職員の組合加入」（10頁7行目）を「X1の組合加入」に改める。

17 4の(1)の「社協を解雇されること」（10頁8行目）を「社協からの解雇」に改める。

18 4の(4)の「主張し、社協は、」（10頁26行目）の後に「食中毒事故の被害・影響について説明し、」を加え、「解雇はやむを得ないと説明した。」（10頁26～27頁）を「解雇はやむを得ない旨及び臨時職員に解雇通知を手渡した際に異議も出ていなかったため解雇を了承していたと認識していた旨を説明した。」に改め、「などと返答した。」（10頁29行目）を「などと返答して同団交は終了した。団交終了後、組合は、健康福祉課長に協議を申し入れた。」に改め、末尾に次の段落を加える。

「 同月22日、町の民生部長と健康福祉課長は組合からの要望に応じて組合との協議を行った。この協議で組合は、X1の雇用について町が使用者責任を果たすよう求め、町はこれに対して、社協を解雇された者に対する就労支援は行っていく、その一環として町の臨時職員としての採用の可否を検討するよう秘書課に要請する旨回答した。

協議終了後、健康福祉課長は秘書課に、解雇された社協臨時職員を町の臨時職員の空きがあれば採用して欲しいとの旨を要請した。また、健康福祉課長は社協に対し、社協から町に対する要望書を提出したらどうかとの旨を伝えた。

同日、社協から町長に対して、給食事業休止により解雇された臨時職員

を町の臨時職員採用の際に配慮してほしい旨の要望書が提出された。

同月30日、健康福祉課長は組合書記長に電話をかけ、努力をしたけれども仕事がない旨話した。」

19 5を削除し、6を5とする。

20 上記19で改めた5の(1)のアの「町からの受託事業であった。」(12頁15行目)の後に次の段落を加える。

「 社協の収入は一般会計と給食事業及び健康風呂事業（平成11～14年度実施）を内容とする公益事業会計に区分される。」

また、「また、平成15年度における社協の経常収入のうち、」(12頁16行目)を「一般会計は経常活動による収入と施設整備等による収入などに区分され、経常活動による収入には会費収入、寄附金収入、経常経費補助金収入、受託金収入、事業収入及び共同募金配分金収入等があり、平成15年度のその合計は1億2,214万円であり、」に改める。

さらに、「経常収入の約56%を占めていた。」(12頁18行目)の後に次の段落を加える。

「 また、同年度の公益事業会計収入（給食事業の委託費及び負担金等の合計）は2,332万円であった。

同14年度の公益事業会計収入のうち給食事業における収入は3,569万円であり、給食事業における事務費（委託費の10%）、消費税、退職共済掛金及び売上利益折半分等を合計した429万円を一般会計に繰り入れている。

」

21 上記19で改めた5の(1)のウの「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委員会であり、」(12頁27～28行目)を「総合保健福祉センター館長であり、」に改める。

22 上記19で改めた5の(2)の「①町は、業務の実施上」から「規定されていた。」(13頁2～5行目)を「①社協が、業務に従事する従業員について労働基準法、

労働者災害補償保険法、最低賃金法、その他関係法令上のすべての責任を負うこと(2条)、②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(7条)、③業務実施のため必要な電気、水道及びガスの使用料金については町が負担すること(8条)、④町が、委託事業が仕様書に示すものと適合しないと認めたときは、社協に指示しその業務の手直しをさせるものとする(10条)、⑤町は、契約期間中において、運営上必要がある場合には、業務の仕様を変更することができること(11条)等が規定されていた。」に改める。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

- (1) 組合は、本件給食事業は町が実施主体、責任主体の事業であり、「町の直営」というのがその実体であって、社協は給食事業の日常業務を割り当てられた町の機関に過ぎない旨主張する。そして、そのことは、①給食事業は町の総合保健福祉センターを拠点とする町の福祉事業の一つであり、重要な住民サービスであること、②町は給食事業の立ち上げ作業を担当し、給食事業に必要な人的、物的施設、財政はすべて町が整えて事業の存続を担保しており、社協はその運営責任を負える立場にはないこと、③給食事業の立ち上げ、発足、業務開始、その後の運営において要を担ったのは町の職員(Y1)であること、から明らかである旨を述べる。

ア 本件給食事業については、町が社協を委託先とする委託事業として実施しているものであり、その限りにおいて町が町民に対して責任を有する住民サービスであり、町の福祉事業の一つとして実施されていることは上記①の組合主張のとおりである。

しかしながら、本件給食事業が町の福祉事業として実施されているものであること(そもそも町の事業でなければ町が社協に委託するという

ことは生じない。) 自体は、本件における町の使用者性の有無の判断に直接に影響を与えるものではない。

町は、その政策判断により、町の福祉事業の一つである本件給食事業を直接実施する方式をとらず、委託事業として実施することとし、その委託先として最終的に社協を選定し、社協はこれを受託して、町との間で委託契約を締結したうえ、本件給食事業に係る業務を実施することとした。そして、社協は、社会福祉法に基づき設立された社会福祉法人であって、独自の意思決定機関、事業実施機関を有し、町とは独立した法人格を有する法的主体であることはいふをまたない（前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第3の1の(3)（以下、単に「第3の1の(3)」のようにいう。))。

イ 組合は、町は給食事業の立ち上げ作業を行い、給食事業に必要な人的、物的施設、財政はすべて町が整えて事業の存続を担保しており、社協はその運営責任を負える立場にはない旨主張する（上記②）。

たしかに、本件給食事業は町が直接その立ち上げ作業を行い、事業実施に必要な物的施設等を整え、その運営のための経費負担は委託費等により町が負うこととするなど給食事業の推進に当たって町が実質的に大きな役割を果たしていることが認められる。しかし、町の果たしている役割は事業の立ち上げまでの準備と経費負担、そして委託先の監督であり、社協は委託契約に基づいて本件給食事業の実際の運営を行う役割を担うのであって、本件給食事業にあっては明確に役割分担がなされているということが出来る。

本件給食事業の運営の実態をみると、事業委託後においては社協によって本件給食事業が運営されているところ、町は、委託者として委託契約及び給食業務仕様書によってその適正な運営を確保するために必要な事項を定め、社協は、この委託契約及び給食業務仕様書によって定めら

れた内容に従って、献立を作成し、また、給食・おやつ等の調達、調理、配膳、洗浄、栄養管理、衛生管理、残食処理等並びにレストラン運営を業務として実施し、X1ら臨時職員に対して業務上の指揮命令を行っていた。そして、給食事業に係る日々の業務の運営については、その詳細にわたって町が具体的な指示を行っていたとか、社協がこれらを自ら決定することができなかつたと認めるに足る事実はなく、社協はその給食事業に係る業務の実施に関する法令上のすべての責任を負い、事業遂行のため食品衛生責任者を選任するなどしているのである（第3の5の(2)）。これらの事情からすると、社協は、本件給食事業に係る業務を直接実施するものとして、委託契約及び給食業務仕様書の範囲内において、自ら決定して実施していたものとみることができる。なお、この点につき、委託契約書及び給食業務仕様書において人員配置等につき詳細な内容が定められ、かつ、給食事業で必要となる物的施設等については町が用意し提供していたことが認められ、組合はこれをとらえて町が給食事業を実質的に支配していたと主張する。しかし、委託契約書及び給食業務仕様書は、町が本件給食事業を適正に実施するための要件を定めたものにとどまり、社協はこれらに基づいて自らの責任において給食事業にかかる業務を実施するのであり、委託契約及び給食業務仕様書が町とX1ら臨時職員との関係、あるいは、社協と臨時職員との関係を直接規定するものではない。したがって、委託契約書及び給食業務仕様書の規定等をもって給食事業に関し、町が雇用主と同視しうる実質的支配をしていたということとはできない。

このように、平成11年5月に開始された本件給食事業の運営については、社協が自らその内容等を決定して、X1ら臨時職員を具体的に指揮命令して実施しているのであって、町が社協に対して給食事業の実施について詳細かつ具体的な指示を行ったり、あるいは、給食事業に従事し

ていたX1ら臨時職員に対して業務上の指揮命令を行っていると思われるような実態はなく、上記アでみた社協の独立性が否定される程度にまで細部にわたって具体的な指示を町が行っているとか、町が責任を回避するために社協を利用しているなどの実態が存するという事はできない。

ウ 組合は、Y1は町の職員として給食事業の立ち上げを担当し、その後社協に派遣されて事業の発足、業務開始、その後の運営を担当しているのであり、本件給食事業の要を担っているのは町の職員である旨を主張している（上記③）。

Y1が町の職員として本件給食事業の立ち上げを担当し、その後、社協に派遣されて給食事業を担当したことは組合の指摘のとおりである。しかしながら、本件にあつては、本件給食事業において現実に就労していたX1の労組法第7条の使用者をいかに画するかが問題とされているのであって、給食事業の立ち上げ作業を担当したものが直ちに労組法第7条の使用者であるとする事はできない。そして、Y1については、平成11年4月に社協に派遣されており（第3の2の(2)）、以後は社協に雇用される職員として社協の事務局長等上司の指示に従って業務に従事していたものというべきであつて、Y1の担当していた業務について町が同人を直接指揮したとか、Y1が給食事業について社協のためでなく、町のために業務遂行していたと認めるに足る事実はないのであるから、この点に関する組合の主張は採用できない。

(2) 組合は、X1を採用したのは町である旨主張するので、以下、検討する。

ア X1の採用の経過についてみると、X1は、町の広報紙に掲載された町の臨時職員募集に応募して登録され、Y3秘書課長からの電話による給食事業での就労に関する意思確認を経て、社協内部における採用決定の後、平成11年4月下旬頃に給食事業に従事する臨時職員の初顔合わせ

が行われ、同年5月から給食業務に従事した、というものである（第3の2の(2)～(4)）。

組合は、この平成11年当時の採用の経過について、社協による採用である旨のX1に対する通知は一切なされておらず、X1は町の臨時職員に応募していたのであるから、町の臨時職員として採用されたものであり、X1の認識もそうであった旨主張する。

しかしながら、町が採用したといえるためには、町とX1との間に採用に関する明示又は黙示の意思の合致及び少なくとも採用行為であると認められるに足る行為が行われたことが必要であるところ、町については、X1が採用になった平成11年当時においても、それ以降においても、X1に対して、明示的であると黙示的であるとを問わず、町が臨時職員として採用する旨の意思表示をした事実は認められず、X1の認識がどのようなものであったかはともかく、採用に関する意思の合致があったと認めることはできず、また、Y3秘書課長の電話を以て事実上の採用行為ということとはできず、その他、町による何らかの採用行為が行われたことを認めるに足る疎明はない。

イ X1の臨時職員への採用経過によれば、町の臨時職員に応募していたX1に、給食事業での就労の意思確認を行ったのはY3秘書課長である。

この意思確認に際して同課長は、給食事業に係る業務を実施するのは社協であることをX1を含む各候補者に告げている旨証言する。これに対して組合は、Y3秘書課長は社協に全く言及していないと主張し、X1はこれに沿う証言をしている。しかし、秘書課長は本来、本件給食事業の実施に関与する立場にはなかったと考えられ、このような立場にあるY3秘書課長がX1らに電話をかけることとなったのは、社協の事務局長から町の臨時職員採用予定者として登録している者を紹介してほしいと依頼されたからである（第3の2の(2)）。そして、町の人事に関する

る事務を担当する秘書課の責任者であるY3秘書課長としては、その立場上、町が直接採用する臨時職員ではないことを明確に認識していたとみることができ、少なくとも社協事務局長からの依頼により、本件給食事業が町とは別の法人格を有する社協に委託して実施される予定であることを承知した上、町の臨時職員登録者を「紹介」という認識をもってX1らに電話をしたものと推認することができる。もしそうでなく町が直接採用するのであれば、その採用に関する各種の内部的事務手続きをとることが必要となるが、そうした行為が行われたと認めることはできない。また、そもそも町は本件給食事業を直接実施する意思を有していなかったのであるから、本件給食事業に関し臨時職員を直接に採用するという意思も全く有していなかったとみるのが相当である。したがって、Y3秘書課長は上記の意思確認の電話に際して、どの程度丁寧に説明したかは別として、少なくとも、本件給食事業に係る業務を実施するのは社協であることは告げていたものとみるのが相当であり（第3の2の(2)）、これに反する上記X1証言は採用できない。したがって、同証言を前提とするY3秘書課長が社協に全く言及しなかった旨の組合の主張は採用の限りでない。

ウ さらに、平成11年5月の採用以降、X1の臨時職員としての契約は、同15年4月までの間毎年更新されていること、また、同14年4月に至り社協から初めて雇用通知書が交付され、翌15年4月にも交付されているが、雇用通知書が社協から出されていることについてX1が、町から雇用通知書が出されるべきである、などの旨を社協あるいは町に対して申し出た事実は認められないこと、賃金は「社会福祉法人田尻町社会福祉協議会」の名において支払われていたこと、X1は自らの業務を通じて社協が独立した組織や予算を有する町とは別個の存在であることや給食事業が社協に対する町からの委託金で行われていることについて知っていた

と認められること（第3の2の(6)）からすれば、遅くとも平成14年頃までには、X1は自らが社協に雇用されていることについて認識していたとみることができ、また、このことからすれば、本件解雇の当時において町が同人を雇用しているとの認識をX1が有していたと認めることは困難である。

他方、X1の採用に関して、同人への意思確認の電話がY3秘書課長によって行われたことからすると、当該電話に際してY3秘書課長が社協に言及していたことは上記のとおりであるが、秘書課名で行われた町の臨時職員募集に応募し登録していたX1にとって、当該電話が町の臨時職員への採用に関するものであると誤信したとしても無理からぬ事情が認められ、また、同課長からの電話以降には、社協における給食事業の担当者であるY1から初顔合わせに来るようにとの連絡があったのみで、社協からX1に対して、社協が雇用し社協の実施する給食事業に係る業務に就労するものであることについて採用決定に際し具体的な説明が行われ、また、社協から採用通知が行われた等の事実は認められない。この点、求職者にとって重要な意義を有する採用行為に関し、本件給食事業への臨時職員の採用過程における町及び社協の対応には不適切なものがあったといわざるをえない。しかし、これらの事情をもっても、X1は遅くとも平成14年頃までには、社協が実施している給食事業に係る業務に従事するものとして社協に雇用されていることを認識していたのであり、X1が町に採用された、あるいは、町との間において雇用関係があったものということとはできない。

エ そして、X1の採用の経過において、町が社協に対して、X1を給食事業に係る臨時職員として採用するように働きかけを行った等の事実は認められず、その他、町がX1の採用を実質的に支配していたと認めるに足る事実は認められず、したがって、町が社協にX1を採用させたと

いうこともできない。

オ なお、そもそも地方公務員法（以下「地公法」という。）は、地方公共団体の職員の任用については、同法の定めるところによって行わなければならないことを定めているところ、本件 X1 については、町によって任用に関する行為、手続が行われた事実は認められない。したがって、町が X1 を地公法に基づいてその職員として採用したということとはできず、町と X1 の間に地公法に基づく雇用関係が生じていたとはいえない。

(3) 組合は、X1 ら臨時職員の賃金をはじめとする労働条件を決定していたのは町である旨主張している。

たしかに、X1 の時給については、町の広報紙に掲載された金額のとおりであったことが認められるが、町と社協の委託契約書においては、賃金の額に関する記載はなく、社協は、X1 らが町の募集に応じて登録した者であったことから、町の臨時職員と同額とすることとしたものとみることもできるのであって、賃金の額を町が決定していたということとはできない。そして、委託契約書及び給食業務仕様書の規定が町と臨時職員との関係を規定するものでないことは前記(1)のイのとおりであり、また、X1 に対する平成15年度雇用通知書では、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、基本給が記載され、さらに、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のであり、X1 ら臨時職員はこれらに従って就業していた（第3の3の(1)）。これらの事情からすれば、X1 ら臨時職員の労働条件を決定していたのは社協であるというべきであって、町がX1 らの労働条件を決定していたということとはできない。

(4) 組合は、町が本件給食事業の社協への委託を廃止したことによってX1 ら臨時職員は解雇されたということができるのであり、町がX1 らの雇用

責任を負うことは当然であるという。

しかしながら、本件における解雇については、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事故が発生したため、社協は、給食事業に係る業務を停止し、同年9月3日に臨時理事会、同月11日に理事・評議員合同会議を開催して、同年度に係る給食事業の受託廃止を決定、承認し、同月17日、社協は、給食事業の受託廃止を町に連絡し、町との協議によって、同日付で委託業務の内容を「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、さらに同月18日、Y5 事務局長は町に給食事業に係る臨時職員を解雇する旨を報告し、X1 から本件給食事業に従事していた臨時職員が解雇されたというものであった(第3の3の(2))。これらの経過からすると、社協による本件給食事業の受託廃止の決定は、理事会及び理事・評議員会という社協の意思決定の場で、社協自らの判断によって行われたものということができ、X1 から臨時職員に対する解雇は、この給食事業受託廃止の決定に伴って行われたものと認められる。したがって、町がX1 らを解雇させたことと認めるべき事情は存しない。

(5) そして、町が、社協に対してその組織の面において、また、事業運営の面において、支配していたということができないことは、本件初審決定書第4の1の(1)のとおりである。

(6) 小括

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、また、町がX1 の労働条件及び解雇を現実的かつ具体的に支配していたとは認められず、したがって町がX1 に対して労組法第7条の使用者であることを肯定することはできない。

2 結論

本件救済申立ては、町が労組法第7条の使用者に該当することを前提とし

ているものであるところ、町が本件団交申し入れに関して労組法第7条の使用者に該当しないことは争点1に関する前記1で判断したとおりである。したがって、争点2について判断するまでもなく、本件再審査申立ては棄却を免れない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成19年2月21日

中央労働委員会