

に該当する事項であるから、義務的団交事項に該当する。

(4) 本件刑務所長の謝罪について

労使間における事実確認を求める団体交渉に基づいて確認された事実と結果とが齟齬する場合、誠実交渉義務を負う使用者（責任者）に対して謝罪を求め、団体交渉を求めることは当然である。

この点、原告組合は、本件刑務所側からの「何もなかったことにして刑務所に戻る」との提案につき、八田常務取締役が、「本件刑務所は反省して事実関係を認めているということになるのでは。」と説明したため、上記提案の検討にあたり、本件刑務所側の「反省」の意味を確認する必要があったため、本件刑務所長の謝罪を協議事項としたのであり、同事項も義務的団交事項である。

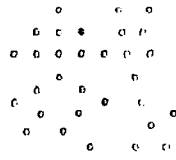
(5) 以上のとおり、本件協議事項2は、いずれも義務的団交事項に該当する。

**【被告の主張】**

(1) 義務的団体事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解すべきであり、労働者派遣において義務的団交事項となる「労働者の労働条件その他の待遇」とは、派遣労働者の就業環境一般を含むものではなく、「基本的な労働条件等」に該当するものでなければならぬと解すべきである。

(2) 本件協議事項2のうち、組合員の不就業に至る事態についての事実確認は、過去の事実関係の確認であるから、性質上、義務的団交事項といえない。

また、組合員の復職に関わる就業先での問題については、原告の「基本的な労働条件等」は、原告と訴外会社との間の雇用契約によって決定されるべき事項であって、本件刑務所長が処分可能なものではなく、本件刑務所長は、原告の基本的な労働条件等を現実的かつ具体的に支配、決定していないから、義務的団交事項に含まれない。



さらに、本件刑務所長の謝罪は、義務的団交事項に当たらない。

(3) したがって、本件協議事項2は、いずれも義務的団交事項に該当しない。

## 7 争点7 (本件拒否の正当性) について

### 【原告らの主張】

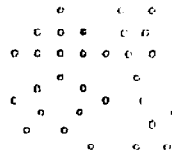
(1) 使用者は、労働組合との団体交渉において、自己の主張を相手方が理解、納得することを目指し、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。使用者は、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、労働組合の要求に譲歩することができない場合には、論拠を示して反論する等の努力をすべき義務及び労働組合の主張に対して誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務（誠実交渉義務）を負っている。

(2)ア 第1回協議では、協議内容の公開や録音の可否が議論となり、原告組合は、交渉を公開し、公開できない場合には録音を希望したが、本件刑務所長は、これに応じず、原告組合は録音を断念した。

第2回協議でも、上記同様に、原告組合は、公開及び録音を求めたが、認められなかった。

本件刑務所長が、上記協議で誠実に対応するつもりがあれば、その経緯を記録化することを認めるべきであるが、本件刑務所側は、協議内容の録音を認めておらず、双方の議事録を照合させる等の措置も行われなかったことに照らせば、本件刑務所長が、原告組合との協議に誠実に対応しようとしていなかったことは明白である。

また、本件刑務所職員が作成したという交渉記録（乙12）の内容は、極めて詳細であるから、本件刑務所側は、第1回協議の内容を密かに録音していたことが窺え、原告組合による録音を認めないのに、密かに自らは録音を行うことは、団体交渉に臨む使用者の姿勢として極めて不誠実である。



イ 本件交代要請の理由について、中川用度課長は、第1回協議において、本件刑務所職員が作成した回答案を読み上げるだけで、原告 や原告組合の意見は聞き入れず、第2回協議でも、原告組合からの上記理由に関する説明の求めに対し、上記回答案と同様の文書を読み上げて、第1回協議で説明した内容を述べるだけで、より詳細な説明や、原告組合の質問に対する回答を行わなかった。

以上のおおりに、本件交代要請の理由に関する本件刑務所側の説明は極めて不十分であり、本件刑務所長は、原告組合の質問に対して誠実に回答を行っていない。

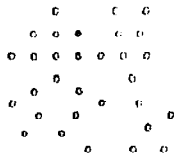
ウ 本件刑務所職員は、第2回協議の終了間際に、原告組合が提示した次回交渉に向けた協議事項等について、「持ち帰って検討する」と回答したが、正当な理由がなく、回答期限までに回答を行わず、原告組合が再三の督促した後、「貴組合の要求する第3回目の交渉については、当所は参加しないこととする」旨の回答を行った。

エ 本件刑務所長は、本件是正指導後も、原告組合からの団体交渉の要求に応じない姿勢に固執した。

(3) 以上のおおりに、本件刑務所長は、原告組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、また、原告組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき姿勢を著しく欠いており、誠実交渉義務に違反して、正当な理由なく本件拒否を行ったものである。

#### 【被告の主張】

(1) 中川用度課長は、第1回協議において、「組合員の不就業に至る事態についての事実確認」について、原告 の交代を要請した理由を、手持ち資料を読み上げながら前記前提事実のおおりに説明したが、事実関係については、本件刑務所側と原告 との間で水掛け論になったまま、協議が終了した。



第1回協議では、原告組合側から罵声や怒鳴り声が上がっていた。

また、第1回協議において、中川用度課長は、本件交代要請の理由を説明したが、原告は事実関係を否定したため、双方の主張が食い違い、原告は中川用度課長の説明に納得せず、平行線の状態であり、中川用度課長の発言に対しては、原告組合から、罵声や怒号が発せられる状態であった。

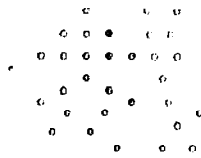
さらに、第2回協議の協議事項は、組合員の本件刑務所での就業環境についての事実確認、組合員の「退職」に関わる経緯及び今後のことの3点であったが、事前に、原告組合に対し、原告が本件刑務所に復職することを認める旨の連絡がされ、同協議でもその旨が伝えられたが、同協議で、事実関係が問題となると、原告組合側が罵声を発し、事実関係について話はまとまらなかった。

以上のとおり、本件刑務所の担当者は、2度にわたって原告組合らとの協議に出席し、本件交代要請の理由やその事実関係を説明したが、原告の主張と異なるため、平行線の状態のままであり、また、原告組合側の出席者は本件刑務所側の事実関係に係る説明に対して罵声や怒号を発するなどしていたもので、誠実な交渉態度ではなく、真摯に話し合いができる雰囲気でもなかったから、さらに、「組合員の不就業に至る事態についての事実確認」の協議を続けるべき実質的な必要性及び理由はなかった。

- (2) 「原告の「復職」に関わる就業先での問題」については、前記のとおり、原告が板挟みの状態になったことはなく、単に原告が炊場に立ち入りたくなかったにすぎず、用度課の対応に問題はなかった。

また、原告組合が、原告の「就業環境の是正」として実際に要求していたのは用度課職員の人事異動であったから、その協議自体応じることはできないものである。

したがって、上記協議事項について、さらに協議すべき必要性や協議の余地はなかった。



(3) 以上のとおり、本件刑務所長は、原告組合との2回の協議において、誠実に対応しており、第3回目の協議に応じなかったことには正当な理由がある。

## 8 争点8（原告らの損害の内容及び額）について

### 【原告らの主張】

#### (1) 原告の損害

ア 経済的、精神的損害 合計500万円

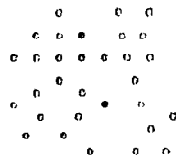
原告は、本件刑務所長から、正当な理由なく、実質的に解雇ないし退職を強要され、平成19年9月以降、職を失って収入を得ることができなくなった上、うそつき呼ばわりをされて人格を否定され、中川用度課長や安藤給養係長から嫌がらせを受け、また、労働組合に加入し解決を図ろうとしたが、本件刑務所長が本件拒否を行ったため、職場環境を改善して職場復帰する機会を奪われた。さらに、本件刑務所長は、原告に対して直接雇用の申込をする義務を負っていたにもかかわらず、申込みを怠ったため、原告は、被告に直接雇用される機会を奪われたことによって、多大な精神的損害を被っており、上記損害は500万円を下らない。

イ 弁護士費用 50万円

#### (2) 原告組合の損害

ア 原告組合は、原告の就労実態が違法な偽装請負であったから、本件刑務所側との団体交渉によって事実関係を明らかにする必要性があったにもかかわらず、法の執行機関たる刑務所という法務省管轄の国家機関である本件刑務所長が、原告組合の本件団交申入れを不当に拒否し、誠実団交義務に違反したことによって、原告組合は、組合員である原告の職場復帰に向けた職場環境整備や労働条件改善に関する協議の機会を失い、憲法上保障された団体交渉権を侵奪された上、原告組合の名誉、人格的権利及び社会的信用は大きく侵害された。

これにより原告組合が被った損害は、300万円を下らない。



イ 弁護士費用 30万円

**【被告の主張】**

原告らの主張は争う。

(1) 原告 について

本件刑務所長及び訴外会社は、いずれも原告 の職場復帰を認めており、原告 が、職場復帰の機会を失ったのは、原告らが、原告 の職場復帰を許否したからにすぎない。

したがって、原告 につき「職場復職する機会を奪われたことによる精神的苦痛」が発生したものとは認められず、また、仮に、損害が発生したとしても、本件刑務所職員の行為や本件刑務所長の本件拒否との間に、因果関係は認められない。

(2) 原告組合について

上記(1)のとおり、原告 が、職場復帰の機会を失ったのは、原告らが、原告 の職場復帰を拒否したからにすぎない。

したがって、原告組合の名誉、人格的権利及び社会的信用は侵害されておらず、仮に、侵害されたとしても、本件拒否との間に、因果関係はない。

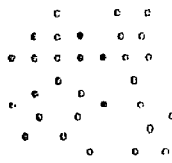
**第6 当裁判所の判断**

1 証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる。

(1) 原告 の前任の管理栄養士の就労状況等

本件刑務所で管理栄養士の業務を行っていた原告 の前任者は、雇用主である受託会社と本件刑務所長との間の業務委託契約に基づき、本件刑務所で勤務していたが、必要に応じて用度課職員等に付き添いを依頼した上で炊場に入って積極的に衛生管理の指導監督等の業務を行っており、織田元用度課長に炊場への立入りの要否を聞いたり、逆に、織田元用度課長が立入りを止めたことはなかった（乙29・6頁、織田元用度課長5，6頁）。

上記の前任の管理栄養士は、親の介護が必要となったという家庭の事情に



より、平成18年7月31日付けで受託会社を退職し、本件刑務所での勤務を終了した(乙29)。

(2) 平成19年3月までの原告の就労状況等

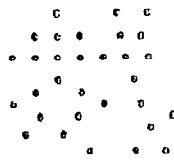
ア 平成18年9月ころ、原告は、アール・エス・シーの担当者の面接を受け、上記担当者とともに本件刑務所に行き、織田元用度課長の事前面接を受け、本件雇用契約1を締結した(甲29、原告本人2頁)。

イ 本件研修の状況等

(ア) 織田元用度課長は、本件刑務所における管理栄養士業務は、用度課事務室で行う業務もあるが、特に、調理作業、配食作業、衛生管理に関する業務は、被収容者が炊場で調理作業に従事していることや食材が炊場の倉庫に保管されていることから、実際に、炊場に立ち入って遂行する必要があると認識していた(乙29、織田元用度課長2頁)。

(イ) 織田元用度課長は、アール・エス・シーからの依頼もあり、原告が矯正施設での勤務経験のなかったことから、本件研修を実施することとし、同研修において、原告に対し、用度課の所管業務等や個人情報に関する秘密保持等の義務に関する説明をしたほか、実際に、原告と共に炊場に入って、調理作業場や食材保管庫に案内し、食材保管の方法や配食作業時の留意事項、食中毒防止の必要性等について説明するとともに、調理及び配食作業の指導や、衛生管理も管理栄養士の業務に含まれるので、炊場で調理等を担当する被収容者の指導等のため、炊場への立入りが必要になることを説明した(乙2の1から4、乙29・5頁、織田元用度課長2、3頁)。

ウ 原告は、本件刑務所での業務開始後約2か月が経過した平成18年12月上旬ころ以降、織田元用度課長に立入りの許否を尋ねることなく、自らの判断によって、1日に1、2回、多い場合は2、3回の頻度で、継続的に炊場に立ち入るようになった(乙29、織田元用度課長4から6頁)。



また、織田元用度課長や用度課職員は、原告 からの炊場への付添いを依頼された場合に、これを断ったことはなかった（織田元用度課長 5 頁）。

#### エ 給食管理委員会への出席

原告 は、平成 18 年 10 月 19 日、同年 11 月 14 日、同年 12 月 6 日、同月 12 日、平成 19 年 1 月 17 日、同年 2 月 19 日及び同年 3 月 13 日、本件刑務所職員と共に、被収容者に対する献立等を協議する給食管理委員会に出席した（乙 21）。

#### オ 朝のミーティング

用度課では、平日午前 8 時 15 分ころから約 10 分間程度、用度課事務室において朝のミーティングを実施しており、業務の円滑な遂行に向けて、用度課職員の担当業務の進捗状況を報告し、その日の業務の報告をするなどしていた（乙 29）。

用度課に勤務する被告の職員は、朝のミーティングに出席する義務があったが、原告 には出席義務がなかったため、織田元用度課長は、原告 に朝のミーティングへの出席を要請したことはなく、原告 が不在の場合でもミーティングは開始されていた。ただし、原告 は、早めに出勤した場合には、朝のミーティングに出席することがあり、出席した場合には、アール・エス・シーから、出席時間に対する賃金が支払われていた（甲 33、乙 29、織田元用度課長 6、7、19、20 頁）。

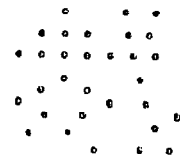
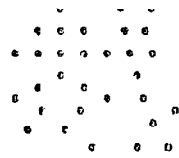
#### (4) 本件業務委託契約の内容

ア 本件業務委託契約書には、以下の内容が定められている（甲 4 の 1）。

##### （ア）第 5 条（業務管理責任者及び業務担当管理栄養士）

- a 山本営業所長は、契約業務を履行するため、業務管理者及び業務担当管理栄養士を定めて、あらかじめ本件刑務所長に通知する（1 項）。
- b 業務管理者は、本件刑務所長の指定する業務実施場所における契約業務履行の責任者であり、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、本件刑務所長の指示及び連絡を受ける任に当たる（2項）。

c 業務担当管理栄養士は、業務管理者の指示に基づいて契約業務を履行する（3項）。

d 業務担当管理栄養士は、包括的内容について業務管理者の指示をもって本件刑務所長の所管する現場へ赴き、その指示の趣旨に従い契約業務を履行するものとする（4項）。

(イ) 第7条（業務委託費の支払）

a 業務委託費の請求は1か月ごととし、山本営業所長は当該期間経過後速やかに同期間分の請求書を本件刑務所長に対して提出するものとする（1項）。

b 山本営業所長は、本件刑務所長の都合で業務担当管理栄養士に、仕様書に定める勤務時間以外の時間又は日に勤務をさせた場合は、当該時間に時間外勤務手当額を乗じて得た金額を併せて請求するものとする（2項）。

イ 本件仕様書には、以下の内容が定められている（甲4の2）。

(ア) 業務委託時間

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（4項）。

(イ) 資格等

管理栄養士の資格を有する者であること（6(1)項）。

本件刑務所の各業務を担当する刑務官及び監督刑務官の保安全管理上の指示、指導を理解し、遵守できること（6(8)項）。

ウ 本件仕様書の上記イ(ア)(イ)と同様の規定は、本件刑務所長とアール・エス・シーとの間の業務委託契約の仕様書にも置かれている（乙1）。

(5) 原告 は、平成19年1月中旬ころ、山中用度係長から、来年度の管理栄



養士業務の受託会社を決定するための入札がされるが、来年度も本件刑務所で勤務を続けるかどうかとして意向の確認を受けた。

その後、訴外会社が管理栄養士業務委託契約を落札したところ、山本営業所長から、原告 に対し、アール・エス・シーから訴外会社に移って働く気はないかと打診があったため、原告 としては、時給は減額となるものの、本件刑務所での勤務を続けることとして、訴外会社との間で本件雇用契約 2 を締結した（甲 29，原告 5 頁）。

(6) 平成 19 年 4 月 1 日以降における原告 の就労状況等

ア 炊場への立入り

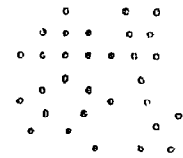
原告 は、管理栄養士として担当する業務のうち、被収容者の献立作成については、用度課の事務室で業務を行っていたが、食材の在庫確認や調理方法等の確認、衛生指導等を行うため、平均すると週に 1，2 回程度、原告 自身の判断で炊場に入っていた（乙 30，安藤給養係長 2，3，2 2 頁）。

原告 が炊場に立ち入る場合には、原告 が安藤給養係長に対し、今日の何時ころに炊場に行きたいと申し出て、その時間に合わせて安藤給養係長やその部下が原告 に付き添って炊場に入っていた。また、中川用度課長や安藤給養係長ら用度課職員は、管理栄養士が業務を行うためには炊場に立ち入る必要性があると認識しており、安藤給養係長や用度係長が、原告 の付添い要請を断ったことはなかった（乙 30，安藤給養係長 3 頁）。

なお、原告 は、炊場へ立ち入る際、名札を着用していた（甲 29，原告 8 頁，安藤給養係長 2 3 頁）。

イ 給食管理委員会への出席

原告 は、平成 19 年 4 月 12 日，同年 5 月 14 日，同年 6 月 11 日，同年 7 月 17 日及び同年 8 月 17 日に実施された給食管理委員会に、本件刑務所職員と共に出席した（乙 21）。



ウ 朝のミーティングへの出席

同年4月以降も、用度課職員が、原告 に対し、朝のミーティングへの出席を指示したことはなかったが、原告 がミーティングの開始時に出勤している場合には、任意で出席することがあり、原告 が出席した場合には、出席した時間に対する賃金が訴外会社から支払われていた（甲33、安藤給養係長19頁）。

エ 献立の作成

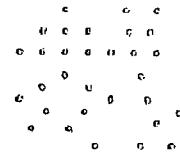
平成19年5月ころ、本件刑務所に、宗教上の理由から肉類を一切食べることができない被収容者が入所したため、原告 は、同被収容者専用の献立を作成するよう用度課から指示され、その際、中川用度課長及び安藤給養係長からは、缶詰やレトルト食品で対応することができるかとの質問がされ、原告 は、対応できると答えたが、最終的には、原告 の意見により、上記被収容者に対する献立については、缶詰やレトルト食品は使用せず、献立ごとに肉類でない代替食材を使用することになった（乙30、中川用度課長7頁）。

(7) 原告 と本件刑務所職員との話合い等

ア 7月11日面談

中川用度課長は、同年7月に、年に1回、職員が何か問題を抱えていないか等について聴き取りをするための本件刑務所の職員との助言相談面接を行ったが、その際、用度課で業務委託契約に基づき業務を行っている者についても面談を行うこととした（乙3、乙22の1、2、中川用度課長30、31頁）。

同月11日、中川用度課長は、山中用度係長の立会いの下、原告 と面談し、管理栄養士業務等に関し話を聞いたところ、原告 は、仕事なので炊場へ入るのは仕方がないが、本件刑務所で勤務を開始した当初、織田元用度課長から、女性である管理栄養士が被収容者のいる炊場に入出入りする



必要はないと言われたのにもかかわらず、処遇部の要請を受けて炊場に入るようになったと説明し、中川用度課長に対し、管理栄養士の炊場への立入りの要否に関する見解を示して欲しいと申し出た（甲29、乙3）。

これに対し、中川用度課長は、立入りに関する方向性を出す必要があるが、衛生指導面等において、今後も炊場に入ってもらふ必要があると述べた（乙3、中川用度課長11、16、40頁）。

なお、原告は、7月11日面談の後も、炊場に立ち入っていた（中川用度課長14頁）。

また、同年7月中旬から下旬ころ、中川用度課長及び山中用度係長は、山本営業所長に電話をかけ、契約上、一般論として管理栄養士を代えることは可能であるかと質問をした。

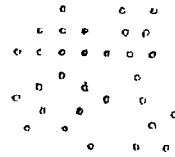
これに対し、山本営業所長は、①現在、管理栄養士の予備要員はおらず、すぐに交代はできない、②交代にはそれをやむなしとする理由が必要である、③交代になると、訴外会社としては、原告を転勤させる場所はなく、退職させざるを得なくなるが、その場合、退職させる相当の理由がなければ労働問題になりかねないとする回答をした（甲15）。

#### イ 8月2日話合い

同年8月2日、中川用度課長は、処遇部の職員から、管理栄養士の炊場への立入回数を増やして欲しいとの要請を受けたため、同日、山本営業所長を呼んで、本件刑務所の会議室において、山本営業所長、安藤給養係長らの立会の下、原告と話合いを行った（甲15、甲29、乙4、乙5、乙30、中川用度課長13頁、16頁）。

中川用度課長は、原告に対し、話合いを実施した理由は、管理栄養士の業務について原告本人の意向を確認するためであると説明した（乙5）。

これに対し、原告は、本件刑務所での勤務開始当初、原告の前任者



と処遇部との間にトラブルがあったので、管理栄養士は被収容者のいる場に入らない方がいいことになったと聞いた、炊場への立入りについては、自分の身に何かあった場合にすべてを保障してくれるという状況でないと炊場には入りたくないと発言したため、山本営業所長が、何かあったときの保障は当然会社がすると話したが、さらに、原告は、私としては、絶対に私が炊場に入りたいたと言ったとは言われたくない、前任者は炊場に入りたくて入っていたわけではないのに、悪いように言われて辞めたらしいので、信用できない等と発言した上、途中退席した（甲15、乙5、乙30）。

その後、中川用度課長は、山本営業所長に対し、管理栄養士を交代させることはできるかと尋ね、これに対し、山本営業所長は、注意しても聞かず、同じ過ちを何度も繰り返すようであれば交代させられないと答えた（甲15）。

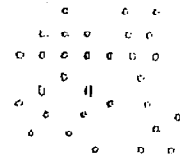
なお、安藤給養係長は上記の話合いでは発言しなかった（乙30）。

#### ウ 同年8月3日の安藤給養係長に対する原告の発言等

同年8月3日、原告は、炊場に入って業務を行った後、用度課事務室に戻る途中、午前10時ころ、炊場への立入りに付き添った安藤給養係長に対し、昨日、課長や派遣の社長と話をしましたけれども、係長はもっと課長と闘ってください、と厳しい口調で発言した（乙6、乙8、乙30、安藤給養係長10頁）。

これに対し、安藤給養係長が、同じ職員同士で闘うというのはおかしくないですか、と答えたところ、原告は、8月末で神戸刑務所に管理栄養士がいなくなることも十分ありえますから、冗談じゃなくて本気でそのぐらい考えてますから、と強い口調で発言した（乙6、乙30、安藤給養係長10頁）。

安藤給養係長は、同日、原告の上記言動を中川用度課長に報告した



(乙6, 乙30, 安藤給養係長11頁)。

エ 同年8月7日の状況

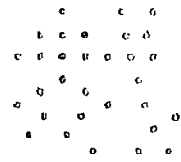
同年8月7日, 午後1時30分ころ, 山中用度係長は, 原告 から業務上の相談があると言われたため, 同人と面談したが, その際, 原告 は, 本件刑務所で勤務を開始した当初, 織田元用度課長が積極的に炊場に入らなくていいと言っていたので, 同課長から炊場に入らないように言われたと解釈したと発言した。そこで, これに対し, 山中用度係長が, 管理栄養士業務の遂行上, 必要があれば炊場に入る必要があることは本件研修で伝えているし, 実際にも, 昨年度は入っていたのではないかと話したところ, 原告 は, 明確に炊場へ入っていいという指示がなければ納得できないと発言した。(乙7)

その後, 同日午後1時45分ころ, 職員待機所で片付け業務を行っていた安藤給養係長のところに, 原告 が急いだ様子で来て, 処遇部の職員から電話があり, 衛生管理のために炊場に見に来てくださいと言われたが, 用度課から止められているので行けないと答えたと発言した(乙8, 乙30, 安藤給養係長12頁)。

これに対し, 安藤給養係長が, 原告 に対し, 用度課に止められているというのはおかしいでしょう, 係長か課長に一言報告して職員に付き添ってもらって炊場に行けば何の問題もないと何度も何度も説明していますよね, 何度も言いますが, 管理栄養士さんが現場を見る必要があると思ったなら, 職員は付き添って現場に行きます等と話したところ, 原告 は, 用度課に戻ると言って, その場を立ち去った(乙8, 乙30, 安藤給養係長13頁)。

そこで, 安藤給養係長は, 原告 が事実と異なる内容の発言をしたとして, 中川用度課長に報告した(乙8, 乙30)。

オ 8月10日面談等



その後、8月10日面談で、中川用度課長は、山本営業所長と面談し、8月2日話し合い後の原告の言動について、①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こと、②同月3日、安藤給養係長に対して、中川用度課長と闘ってくださいと上司への反抗をあおるような発言をし、また、同月末で退職する旨の発言をしたことなどが問題であると指摘した(甲15)。

そこで、山本営業所長は、同年8月13日、原告に対して事実確認を行ったところ、原告は、用度課から炊場に立ち入ることを止められたと思っている、安藤給養係長に対し、中川用度課長への反抗をあおったつもりはない、炊場に入れないのであれば管理栄養士の業務ができず、8月で辞めなければならないことになる、中川用度課長に炊場に入る必要性を言うので安藤給養係長も一緒に課長に言ってくださいと発言したものであると説明した(甲15)。

#### カ 8月16日話し合いの状況

同年8月16日、山本営業所長の提案で、本件刑務所の会議室に、山本営業所長、中川用度課長、安藤給養係長、山中用度係長及び原告が集まり、管理栄養士業務等について話し合いを行った(乙9, 乙30)。

山本営業所長は、中川用度課長から聞いた原告の言動と原告の言い分が異なるので、確認をしたいと述べたところ、原告は、私が処遇に用度から炊場に行くのを止められていると言ったのは、安藤給養係長から炊場に入らないでくださいと言われたからです、とする内容の発言をした(乙9, 乙30, 安藤給養係長14頁から16頁)。

また、原告は、8月2日話し合いの際、自分が炊場に入るのを中川用度課長に反対されていると確信したと発言したが、山本営業所長は、そのような事実はないと述べた(乙9, 乙30)。

さらに、原告は、同月3日の原告自身の発言については、安藤給養



係長に、課長と闘えとも言っていない、8月末に辞めるようなことは言ったが、それは、炊場に入るのを止められていると言ったら、処遇部からのプレッシャーが強くなって本件刑務所にいられなくという意味である、との発言をした（乙30、安藤給養係長44頁）。

(8) 本件交代要請の経緯

ア 中川用度課長は、同年8月17日付けで、原告につき、本件交代要請を行うことに関し、本件刑務所長の決裁を受けるための伺い書面を作成し、同日、本件刑務所長の決裁を受けた（乙10）。

同書面には、本件交代要請の理由について、原告が、職員に対して職務に関し、度々事実と異なる発言をし、係長に対し上司への反抗をおおるなど、給食業務長の遂行に多大な混乱を生じさせる状況にあったため、山本営業所長に対し、上記言動の改善を促したが、原告が、反省・改善の意思を表すことなくほぼすべての言動を否認し、さらに、山本営業所長、中川用度課長、山中用度係長及び安藤給養係長が同席する席上で、上記言動等について、改善の意思を表さなかったことであるとの記載がされている（乙10）。

イ 同年8月17日午前9時ころ、中川用度課長の指示を受けた山中用度係長は、山本営業所長に電話し、管理栄養士を代えた場合後任がうまく見つかるかと聞いたところ、すぐには無理であると言われた（甲15）。（なお、前記前提事実5(1)記載の本件交代要請は、上記の電話の後に、再度、山中用度係長が、山本営業所長に電話をかけて行ったものである。）

また、山本営業所長は、山中用度課長に対し、本件交代要請の理由を書面で説明して欲しいと求めたが、断られた（甲15）。

(9) 原告の報告書作成

原告は、同年8月までの間、報告書を用度課職員に提出したことはなかったが、同月2日に広島刑務所で食中毒が発生したため、中川用度課長は、





原告 に対し、衛生管理の必要性から、報告書の作成を指示した（甲 3 2・3, 4 頁, 安藤給養係長 2 5 頁）。

また、原告 は、同月 7 日、同月 9 日、同月 1 0 日の炊場での献立調理指導及び衛生指導について、中川用度課長に各日付けの報告書を提出した（乙 1 8）。

(10) 第 1 回協議の状況等

ア 第 1 回協議において、原告組合は、協議内容の公開や録音を求めたが、八田常務取締役らから拒否された（甲 1 8, 乙 1 2）。

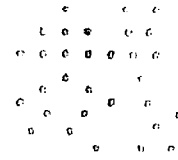
イ 第 1 回協議において、中川用度課長は、本件刑務所職員が原告 に対して行っていた日常の業務指示及び命令は、本件業務委託契約書のとおりであり、また、中川用度課長が自ら原告 の出勤確認をしていたと説明し、訴外会社は、山本営業所長が本件刑務所にいる場合には、山本営業所長から原告 に対して業務指示をすることもあったが、山本営業所長が、本件刑務所を毎日訪問していたことはなく、適時訪問することになっていたと説明した（乙 1 2）。

ウ 第 1 回協議において、原告組合は、次回以降は、正式な団体交渉をしたいとして、本件刑務所長及び訴外会社の責任者が出席することを要求した（乙 1 2）。

(11) 第 2 回協議の状況等

ア 第 2 回協議の冒頭で、八田常務取締役が、本件刑務所との調整結果として、原告 が職場復帰して本件刑務所長の用度課で働き続けてもらうとする提案を行ったが、これに対して、原告組合は、同じ状況の中で戻るとまた同じことが起こるのではないかと改善策を示すよう求め、八田常務取締役からは、訴外会社の山本営業所長が本件刑務所に行って指示命令することとする旨の改善策を提示した（甲 1 9, 乙 1 3）。

イ さらに、話し合いが進行したところで、第 1 回協議と同様に、事実確認の



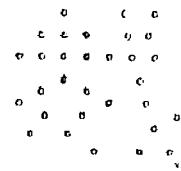
話になり、原告組合は、原告の職場復帰の条件として、本件刑務所長名による謝罪文の提出、本件交代要請の具体的理由を文書で提出すること及び用度課長の人事異動等の職場環境の是正並びに今後の協議の出席者として、課長でなく組織を代表するものの出席を求めた（乙13）。

ウ 本件刑務所側は、上記の要求に対し、①本件刑務所長の謝罪文は提出しないこと、②本件交代要請の理由については、第1回協議で原告組合に説明しているから改めて文書は提出しないこと、③第1回及び第2回の協議については、本件刑務所職員が話し合いに応じて出席することで、本件刑務所長が話を聞く姿勢を持っているというスタンスを示したものであるが、そもそも被告と原告との間には雇用関係がないことから、今後、原告組合が団体交渉と呼ぶ場には出席しないこととする今後の対応を決定した。

## 2 争点1（偽装請負に基づき就労させた行為）について

(1) 国賠法1条1項は、国又は公共団体の公権力の行使に当たる公務員が個別の国民に対して負担する職務上の法的義務に違背して当該国民に損害を加えたときに、国又は公共団体がこれを賠償する責に任ずることを規定するものであるから、公務員の行為が同項の適用上違法となるかどうかは、公務員の行動が個別の国民に対して負う職務上の法的義務に違背したかどうかにより判断されるべきものと解される（最高裁昭和53年（オ）第1240号同60年11月21日第一小法廷判決・民集39巻7号1512頁参照）。

(2) そこで、本件について検討すると、前記前提事実のとおり、原告は、法形式的には、本件業務委託契約に基づき、訴外会社に雇用された労働者として本件刑務所の管理栄養士業務に従事していたものであるが、前記1認定の原告の就労状況のとおり、原告に対する具体的な業務指示は本件刑務所職員が直接行っており、他方で、原告が業務を遂行する上で、訴外会社からの指揮命令はほとんど受けていなかったことに照らせば、本件刑務所長と訴外会社との契約関係は、その実質において業務委託契約であったとは認め



られない。

そして、本件においては、受託者である訴外会社と労働者である原告との間に雇用契約が締結されており、本件刑務所長と、訴外会社及び原告の三者間の関係は、派遣法2条1号にいう労働者派遣に該当するものと解され、本件業務委託契約は偽装請負であったというべきである。

ただし、このような労働者派遣も、派遣法上の労働者派遣であると認められる以上は、職安法4条6項にいう労働者供給に該当する余地はなく（前掲最高裁平成21年判決参照）、また、労働契約関係が派遣元（受託者）との間に存在し、派遣先（委託者）との間には存在しない以上は、派遣元（受託者）が第三者として労働関係に介入したとはいえないから、労基法6条で禁止された中間搾取にも該当しないと解すべきである（菅野和夫「労働法（第9版）」157頁参照）。

したがって、本件業務委託契約は偽装請負であるが、職安法44条及び労基法のいずれにも違反しないものというべきである。

- (3) ただし、偽装請負により労働者の派遣を受けている事業主は、派遣事業主としての許可・届出のない業者から労働者派遣を受けていることになる場合には、その禁止規定（派遣法24条の2）に違反するものとして、行政指導や勧告、公表（同法48条、49条の2）の対象となり、他方で、上記許可等を得た業者から労働者派遣を受けている場合には、派遣先事業主としての法定義務（派遣先責任者の選任義務等）を履行しない点において、派遣法に違反するものとして、行政監督の対象となり得る余地はある。

しかし、派遣法の趣旨及びその取締法法規としての性質、さらには、派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に、派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによって、派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきである（前掲最高裁平成21年判決参照）。



したがって、本件刑務所長が、偽装請負によって原告 を労働者として受け入れたとしても、原告 の権利が侵害されたものとは認められず、偽装請負である本件業務委託契約を締結した本件刑務所長の行為が、国賠法上の違法行為に該当すると評価することはできない。

### 3 争点2（本件交代要請）について

#### (1) 本件交代条項の違法性

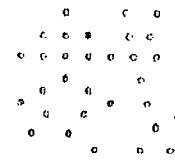
本件交代条項は、本件刑務所長が、訴外会社が本件刑務所において業務を行わせることとした業務担当管理栄養士を不相当と認めた場合には、理由を付して、山本営業所長に対し、理由を付して交代を求めることができるという内容の規定であるが、原告らは、本件交代条項は、派遣元（受託者）である訴外会社の人事権への介入であることなどの理由により違法であると主張する。

しかし、前記2判示のとおり、本件業務委託契約は実質的には労働者派遣であると認められるところ、労働者派遣契約において、派遣元（受託者）は派遣先（委託者）に対して約束した役務を提供する債務を負っており、派遣労働者の勤務状況が、派遣契約に照らして不完全履行の状態となる場合には、派遣先は、派遣元に対して、債務の完全履行請求として派遣労働者の交代を求めることができるといえ（大阪地方裁判所平成18年1月6日判決・労働判例913号49頁参照）、上記のような派遣労働者の交代要請に関する取扱いを派遣契約の条項として定めることも適法にすることができるものと解すべきである。

したがって、本件刑務所長が訴外会社との間の本件業務委託契約において、本件交代条項を定めたことが違法であると認めることはできない。

#### (2) 本件交代要請の違法性について

ア 前記(1)のとおり、派遣先（委託者）である本件刑務所長が、派遣労働者である原告 の業務の遂行状況が不相当であると認めた場合には、本件交



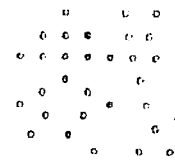
代条項に基づき、派遣元（受託者）である訴外会社に対し、原告の交代を要請できるものと解される。

そして、前記1認定のとおり、原告は、本件刑務所で業務を行っていた期間中に、織田元用度課長や中川用度課長ら用度課職員から炊場への立入りを制限された旨の事実と異なる発言を行い、その旨を処遇部にも伝え、また、平成19年8月3日には、安藤給養係長に対し、同人が所属する用度課の上司である中川用度課長と闘うように求める発言をしたことが認められ、これらの原告の言動につき、中川用度課長が、山本営業所長に対し、原告に改善させて欲しいと求めたが、原告が事実自体を否認して改善の態度を示さなかったため、本件交代要請がされたことが認められる。

イ この点につき、原告らは、原告に対し、織田元用度課長が、原告の本件刑務所での勤務開始当初に、管理栄養士は炊場には入らない方向で行きたいと発言し、また、用度課職員が炊場への立入りを制限したと主張する。しかし、前記前提事実のとおり、そもそも本件刑務所に管理栄養士が置かれるのは、法律上必要とされているからであり、管理栄養士の業務に照らしても、炊場で調理や食材の保管が行われている本件刑務所の特質からすれば、本件刑務所で業務を行う管理栄養士が炊場に立ち入ることは業務の遂行上当然に必要なものと認められ、現に原告の前任者も炊場に立ち入って業務をしており、かつ、原告についても、平成19年8月ころに処遇部からもっと立入りを増やして欲しいとの要請がされているところである。

これらの事実関係からすれば、原告らが主張する織田元用度課長の前記発言及び用度課職員が立入りを制限した事実については、これに沿う証拠（甲29、原告）は存在するものの、客観的な裏付けを欠き、かつ、前記の管理栄養士の基本的業務の内容に照らしてそのような発言等を織田元用度課長や用度課職員がすることは不合理であるというべきであるから、





件交代要請が、実質的な解雇強要に該当すると認めることはできない。

カ また、原告らは、本件交代要請は、実質的には、原告 に対する違法な退職強要である旨主張するが、前記アからエの判断のとおり、本件交代要請は、正当な理由に基づいてされたものであり、また、訴外会社に対して行われたものであると認められるから、その後に原告 が自ら退職を願い出たとしても、本件交代要請をもって、退職強要に該当すると認めることはできない。

キ 以上によれば、本件交代要請は、国賠法上の違法行為に該当しないというべきである。

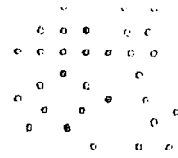
#### 4 争点3（職場環境調整義務違反）について

原告らは、原告 が、炊場への立入りについて用度課と処遇部の間で板挟み状態になっていたのに、本件刑務所長は、原告 の職場環境調整義務を怠った旨主張する。

ところで、使用者は、一般的に、従業員に対し、良好な職場環境を整備すべき法的義務を負うというべきであるが、派遣先である本件刑務所長が、原告 に対し職場環境整備義務を負うとしても、前記認定のとおり、本件刑務所職員が、原告 の炊場への立入りを制限したことはなく、立入りへの付添い要請を断ったこともないのであるから、原告 が用度課と処遇部との間で板挟みになった事実を認めるに足りる証拠はなく、原告らの主張は前提を欠き、採用することができない。

#### 5 争点4（直接雇用申込義務違反）について

- (1) 派遣法40条の4は、派遣先が、派遣元から派遣受入期間の制限への抵触日以降の派遣停止の通知（派遣法35条の2第2項）を受けた場合、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日以降継続して当該労働者を使用しようとするときは、当該抵触することとなる最初の日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する



当該労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならないとする、直接雇用申込義務を定めている。

また、管理栄養士業務を行う派遣労働者の派遣受入期間の制限は、延長されない限り1年である（派遣法40条の2第2項）。

- (2) 原告らは、本件刑務所長は、上記の派遣法上の直接雇用申込義務に違反したものであり、原告は被告に雇用される権利を侵害されたとして、上記義務違反が国賠法上の違法行為に該当すると主張する。

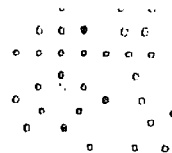
この点につき、本件刑務所長は、前記前提事実のとおり、平成18年9月11日から原告を派遣労働者として受け入れており、派遣受入可能期間である1年間を経過した後も、本件刑務所において、管理栄養士業務に従事させていた事実が認められる。

しかし、本件刑務所長及び訴外会社は、いずれも、本件業務委託契約が派遣法の適用を受ける労働者派遣に該当することを認識しておらず（弁論の全趣旨）、本件記録上、派遣元（受託者）である訴外会社が本件刑務所長に対して、派遣停止の通知（派遣法35条の2第2項）をした事実は認められないから、上記直接雇用申込義務の発生要件を欠くものといえる。

また、仮に、派遣停止の通知がない場合でも、本件刑務所長が、原告に対する直接雇用申込義務を負うと解したとしても、上記の義務違反があった場合には、派遣先に対し、厚生労働大臣が指導又は助言を行い（派遣法48条1項）、さらに、派遣労働者を雇い入れるよう勧告したり、勧告に従わないときはその旨の公表を行う（同法49条の2第2項、第3項）とされるものの、派遣法40条の4の文言上、同規定は、派遣先の派遣労働者に対する直接雇用申込義務を規定したにとどまり、申込みの意思表示を擬制したものではないから、上記義務違反により、派遣先と派遣労働者との間に当然に雇用契約が成立するものとは認められない。

- (3) そうすると、本件刑務所長は、直接雇用申込義務に違反したものとは認め





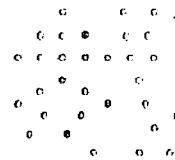
られないし、また、仮に、違反した事実が認められるとしても、上記のとおり、派遣先から雇用申込みがされない場合には、派遣先に対して労働大臣の勧告等がされるにとどまるのであるから、原告 が被告に直接雇用されることについて、法的保護に値するに足りる期待権が生じていたとは認められない。

したがって、本件刑務所長が直接雇用の申込みをしなかった行為は、原告の権利を侵害する国賠法上の違法行為には該当しないというべきである。

#### 6 争点5（使用者性）について

- (1) 労組法7条の「使用者」とは、一般には労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ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場合には、その限りにおいて、上記事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である（最高裁平成5年（行ツ）第17号・同7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁参照）。
- (2) そこで本件について検討すると、本件刑務所長は、本件業務委託契約に基づき、訴外会社が雇用する原告 を本件刑務所の管理栄養士業務に従事させていたものであるから、原告 の労働契約上の雇用主に該当するということはできない。

しかし、前記1認定のとおり、本件刑務所職員は、本件刑務所長が訴外会社との間で締結した本件業務委託契約書及び本件仕様書に従い、管理栄養士業務の遂行上、原告 に対して現実的かつ具体的な指揮、命令を行い、これに基づき、原告 は、献立の作成、炊場への立入り、報告書の作成、提出及び被収容者に対する献立に関する協議を行う給食管理委員会への継続的な出



席等を行っていたものであり、また、中川用度課長においては原告の出勤の確認を行うなど、本件刑務所職員が原告の勤務時間を管理していた事実が認められる。

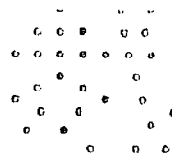
そうすると、これらの事実関係を総合すれば、本件刑務所長は、原告の基本的な労働条件等について、雇用主である訴外会社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったものというべきであるから、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に該当するものと解するのが相当である。

#### 7 争点6（義務的団交事項）について

(1) 使用者が団体交渉を行うことを憲法28条ないし労組法により義務づけられている事項（義務的団交事項）とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の処遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解するのが相当である。

(2) これを本件団交申入れについてみると、本件協議事項2のうち、原告が不就業となった経緯については、本件業務委託契約に基づく原告の派遣先であり、前記6のとおり原告との関係で労組法上の使用者に該当する本件刑務所長が、派遣元である訴外会社に対し、原告が管理栄養士として不相当であると認めて本件交代要請を行ったことは、事実上、原告と訴外会社との労働契約上の地位に影響を与えるとともに、現に原告が役務を提供していた本件刑務所における労働条件その他の処遇に関する事項に該当するといえるから、上記事項は義務的団交事項に該当するものと認められる。

また、本件協議事項2のうち、原告の職場復帰に向けた就業環境の改善等に関する事項は、第2回協議までに、訴外会社及び本件刑務所側から新たに提案された原告の職場復帰について、復帰に向けた改善策を提示するよう求めるものであり、これも、原告の労働条件に関する事項として、義務



的団交事項に該当するといえる。

他方で、本件協議事項2のうち、原告組合が、本件交代要請を行ったことに対する本件刑務所長の謝罪を求める点については、本件刑務所長は謝罪要求に応じる義務はなく、謝罪をすることが、労働者の労働条件その他の処遇に関する事項に該当すると認めることはできないから、これについては、義務的団交事項には当たらないというべきである。

- (3) したがって、本件協議事項2のうち、原告 が不就業となった経緯及び原告 の職場復帰に向けた職場環境改善策に関する事項は、いずれも義務的団交事項に該当するものである。

#### 8 争点7（本件拒否の正当性）について

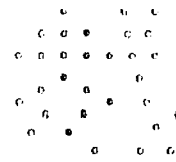
- (1) 前記7のとおり、被告は、原告 が不就業に至った経緯及び原告 の職場復帰に向けた後の職場環境の改善策について、被告は、団体交渉に応じる義務があると認められるが、被告は、本件刑務所長がした本件拒否には正当な理由があると主張する。

この点については、前記前提事実及び前記1認定によれば、第1回協議及び第2回協議は実質的には団体交渉に該当すると認められ、また各協議において、中川用度課長ら本件刑務所側から、本件交代要請の理由に関し一定の説明をしている事実が認められるから、上記各協議については、本件刑務所長に誠実交渉義務違反があると認めることはできない。

- (2) ただし、本件刑務所長が原告 に対する本件交代要請に至った経緯については、原告 と本件刑務所長との事実関係に関する言い分が異なり、上記の2回の協議を経ても、問題が解決されていなかったことが認められる。

また、原告 の職場復帰の提案は、第2回協議までに新たに訴外会社及び本件刑務所側から提案されたものであり、いまだ、交渉が重ねられた上で行き詰まりの状態になっていた等とは認められない。

そうすると、本件刑務所長と原告組合との協議回数が2回にとどまること



をも考慮すると、本件刑務所長は、義務的団交事項に該当する(1)の協議事項につき、引き続き団体交渉に応じるべき義務を負っていたというべきであり、本件記録上、他に、本件刑務所長に、本件団交申入れを拒否する正当な理由があった事実を認めるに足りる証拠はなく、本件拒否は、労組法上の使用者に当たる本件刑務所長がした正当な理由のない団体交渉拒否として、労組法7条2号の不当労働行為に該当するというべきである。

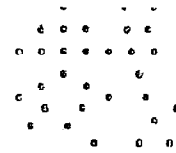
#### 9 争点8（損害）について

- (1) 前記8(2)のとおり、本件刑務所長がした不当労働行為に基づく原告組合の損害賠償請求権について検討するに、原告組合は、労働組合として団結権、団体交渉権を法的権利として保障されているものであるが、本件刑務所長から本件拒否を受けたことにより、組合員である原告の労働条件の改善等について、交渉をすることができず、団体交渉権を侵害されるとともに、組合員の労働条件の改善に貢献する機会を奪われ、組合員からの信頼や信用及び社会的評価が低下する等の無形の損害を被ったものと認められる。

また、国賠法1条1項に基づく損害賠償が認められるためには、本件刑務所長に故意又は過失があることが必要であるところ、前記8判示のとおり、原告の不就業の経緯等及び職場復帰後の職場環境改善の2つの義務的団交事項について、協議が重ねられた上で問題が解決したとか、それ以上協議を重ねても進展の望めない行き詰まりの状態になっていたような事実は認められないにもかかわらず、本件刑務所長が、前記前提事実のとおり、第1回及び第2回の協議で説明を尽くしたとして本件拒否を行ったことについては、過失があるというべきである。

なお、原告らは、原告も、本件拒否により権利を侵害された旨主張するが、本件記録上、原告が本件拒否により権利を侵害されて損害を受けた事実を認めるに足りる証拠はない。

- (2) そして、原告組合の損害額について検討するに、第1回及び第2回協議の



内容等，本件において現れた事実関係を総合して考慮すれば，本件拒否により原告組合の被った損害を賠償するには30万円が相当であると認められ，また，弁護士費用としては3万円であると認めるのが相当である。

- (3) したがって，本件刑務所長が，本件団交申入れに対し，正当な理由なく本件拒否を行った行為につき，被告は，国賠法1条1項に基づき，原告組合に対し，損害賠償33万円及びこれに対する不法行為の日である平成19年11月12日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払義務を負うものというべきである。

## 第7 結論

よって，①原告の請求は理由がないからこれを棄却し，②原告組合の請求は，33万円及びこれに対する平成19年11月12日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからこれを認容し，その余は理由がないからいずれも棄却することとして，主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第6民事部

裁判長 裁判官 矢尾 和子

裁判官 金子 隆雄

裁判官 村井 美喜子