

## 日本における公契約と集团的労使関係

山本, 圭子 / YAMAMOTO, Keiko

---

(出版者 / Publisher)

法学志林協会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法学志林 / 法学志林

(巻 / Volume)

113

(号 / Number)

3

(開始ページ / Start Page)

29

(終了ページ / End Page)

45

(発行年 / Year)

2016-03-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013589>

# 日本における公契約と集团的労使関係

山本 圭子

- 一 検討の視点——近年の指定管理制度・業務委託等に係る集团的労使紛争の分析を手がかりに——
  - (一) 委託元への団体交渉申し入れと使用者性
  - (二) 小括
- 二 公契約に係る集团的労使紛争の類型
- 三 近年の公契約に係る労委命令の検討
  - (一) 公契約従事者の雇用継続に係る団体交渉応諾義務の存  
否
  - (二) 事後的救済の限界と公正労働基準設定

## 一 検討の視点——近年の指定管理制度・業務委託等に係る集团的労使紛争の分析を手がかりに——

本稿は、法政大学公契約研究会における、二〇一三年から二〇一五年の共通研究テーマ「公契約と新しい公共」のうち、日本における公契約と集团的労使関係を担当した筆者が、研究会における報告原稿を再構成したものである。研究会においては、他のメンバーがアメリカ、EU諸国の公契約法制の比較法的検討を行った。筆者はこれを踏まえ、日本国内の公的セクターにおいての外部委託（アウトソーシング）や指定管理制度の導入について担当し、集団

的労使関係上の課題の検討を行った。そして、近年の労委命令をもとに、公的セクターにおいての外部委託（アウトソーシング）や指定管理制度の下での集团的労使関係上の課題の整理を試みるものである。

二〇〇九（平成二十一年）年九月に千葉県野田市議会が日本で初の「公契約条例」を可決してからおおよそ六年になる。その後、自治体レベルでは公契約条例の制定が進んだものの、「公契約法」<sup>(1)</sup>の制定には至っていない。地方公共団体における公契約条例の制定は、公務員の減員<sup>(2)</sup>、非常勤職員等の増加や外部労働力の利用によるいわゆる官製ワーキングプア問題の顕在化<sup>(3)</sup>や労働組合の働きかけ等が背景<sup>(4)</sup>にあり、公契約における賃金下限額の設定等による労働条件の確保等が条例の中心に置かれている。公契約に従事する労働者の公正な労働基準の確立が公契約に携わる労働者の労働条件に改善に繋がるとともに、労働者全体の労働条件や地域雇用の改善への波及効果も期待されている。<sup>(5)</sup>

他方、公契約締結の一方当事者たる地方公共団体及び受託業者等と労働組合との間の協議・交渉に係る紛争、公契約に携わる労働者の個別的労使紛争については、個々の紛争が労働委員会、裁判所等に持ち込まれているものの、それぞれの紛争の個別判断にとどまっており、「公契約事案」というカテゴリーに特有・独自の判断枠組みの構築には至っていないように思われる。そこで、本稿では、初の公契約条例が制定された二〇〇九年以降の公契約に係る集团的労使紛争を、労働委員会命令を中心に分析し、<sup>(6)</sup>公契約と集团的労使関係を検討する端緒としたい。

なお、本稿では、以下、「公契約」をILO九四号条約第一条第一項にならい、「契約の当事者の少なくとも一方は公の機関であること。」「契約の履行は次のものを伴うこと。①公の機関による資金の支出及び②契約の他方当事者による労働者の使用」、「契約は次のものに対する契約であること。①土木工事の建設、変更、修理若しくは解体、②材料、補給品若しくは装置の製作、組立、取扱若しくは発送又は③労務の遂行若しくは提供」<sup>(7)</sup>としておく。

## 二 公契約に係る集団的労使紛争の類型

業務委託・指定管理に係る集団的労使紛争をみるに、以下のように分類することができよう。

A 従前、国や地方公共団体が直営で実施していた事業を業務委託・指定管理の対象とすることに伴い、雇用が打ち切られたことを契機とする事案（組合員の解雇、雇止め等の労組法七条一号、三号該当性が争点となる事案）

B 委託元である国、地方公共団体に対して、業務委託・指定管理の受託事業者に雇用される労働者の加入する組合が団交を申し入れた事案（委託元の使用性、団体交渉事項が義務的団交事項に該当するか（管理運営事項に該当しないか）が争点となる）

C 業務委託・指定管理に伴う雇用・労働条件等の問題について、雇用される労働者らが加入する労働組合が受託者に団体交渉を申し入れた際の、誠実交渉義務等が争点となる事案等。

これらを労組法七条の各号ごとにまとめると、

労組法七条一号については（i）組合員であることを理由とする不利益取扱

（ii）黄犬契約

二号については（iii）労組法上の使用者性

（iv）義務的団交事項の該当性

（v）誠実交渉義務

三号（vi）支配介入等

日本における公契約と集団的労使関係（山本）

四号

(vii) 救済申立を理由とする不利益取扱

に分けることができる。もちろん、一つの事件に全ての要素が含まれることもあれば、単独の争点となることもある。(i)、(ii) は公契約関係に特有のものとはいえないが、課題となるのが、二号の団交応諾の問題のうち、労組法上の使用者性の問題であろう。とくに、委託元等の国や地方公共団体の使用者性が争点となる事例は多い。しかも、不当労働行為の審査に時間がかかることもあって、審査手続の間に、委託契約、指定管理の契約の終了などにより、その後の救済の可能性についての趨勢が決まってしまう、救済の利益を欠くといった決着に至ることがある。

地方自治体を相手方とした団交申し入れにあたり、当該業務や施設を業務委託や指定管理の対象とするか否かについては、管理運営事項であるとして団交の対象としないとか、特定の職員の任用についても管理運営事項に該当するなどとして団交に応じないことが紛争として上がっていることが多い。

### 三 近年の公契約に係る労委命令の検討

公契約をめぐる集団的労使関係に係る紛争は、右の分類のように、A公契約従事者の雇用継続に係る紛争<sup>(8)</sup>、B団体交渉における使用者性に係る紛争、C委託元及び委託先の団交応諾義務に係る紛争に類型分けすることができるが、実際の紛争発生はこれらの複合として起こっている。以下では、指定管理制度導入後の業務委託に係る紛争の典型例を大まかに類型分けして検討しておく。

#### (一) 公契約従事者の雇用継続と団交交渉応諾義務の存否

業務委託に伴う雇止め等に係る団交応諾義務に係る事案として、小松島市事件（徳島県労委平二三・三・一〇命令、不当労働行為事件命令集一四九号（一）四八八頁）を概観する。この事件は、市営バス事業の民間委託の実施予定に伴って、任用期間が終了したA組合の組合員である非常勤職員を再任用しなかったこと、B組合（A組合の上部組織）の団交申し入れを拒否したことが不当労働行為に当たると争われた事案である。

徳島県労委は業務委託に先立ち非常勤職員の任用期間を二一年九月末までとして、受託会社が非常勤運転手全員ではなく優先して雇用するとしたことを認めた上で、当該会社を受託者として決定したのは、組合結成より前であったことから、市が組合員や組合活動を嫌悪して、組合員を排除したものと認められないとした。また、管理の受委託に時間を要し、同年一〇月以降、派遣による運転士で対応したことについても、不当労働行為意思に基づいて組合員を排除したものと認められないとして、労組法七条一号、三号の不当労働行為に当たらないとした。他方、雇止め以降、市が、申立人組合からの団交申し入れを、管理運営事項で団交事項に該当しない、前回の交渉後に新たな問題点がない等として拒否したことは、労組法七条二号の不当労働行為に当たるとした。

この小松島市事件では、徳島県労委は、非常勤職員の任用終了後、再任用するかしないかは市の裁量に属する管理運営事項であるといえるが、従来組合員は結果として任用が更新されており、組合員は再任用されるという期待の下で就労していたというべきであり、原職が廃止されているという事情はあるものの、再任用に係る要求は組合員の処遇に直接関わる問題であるし、市営バスの管理の受委託及び期限付き任用における再任用に関する事項も組合員の処遇に影響を有する範囲で当然に団交交渉事項と認められるとし、市は団交に応じた上で組合員に対して管理の受委託の経緯や再任用を行わなかった理由など、組合の要求事項に関連した説明を十分に尽くすべきであったとした。しかし、二二年一月四日から管理の受委託によるバス運行が実施され、市における組合員らの原職は廃止されていること

からすると、①非常勤運転手の再任用を拒否し、二一年一〇月以降、派遣によりバス運行させる理由、②正規職員と合意確認書を交わしたことについて、③市営バスの管理の受委託について、④雇止めされた市バス非正規職員の雇用問題についての各事項は団交による解決が不可能になったというべきで、その意味は失われているとして、救済の範囲に含めなかった。事業の種類としてはAに該当するものといえよう（なお、和解により終結し、中労委のデータベースから削除されている）。

(二) 委託元への団体交渉申し入れと使用者性

①中国・九州地方整備局事件（中労委平二四・一一・二一命令、不当労働行為事件命令集一五四卷（二）一七七三頁）

中国・九州地方整備局事件は、国土交通省中国地方整備局及び九州地方整備局管内の国道事務所等の車両管理業務（公用車の運行等）を受託していた申立外A社が、国の入札方式の変更に伴い、平成二一年度の当該業務を一般競争入札において落札できず、業務を受託することができなかったことから、上記業務に従事していた社員を解雇したため、当該社員の七名（以下、「組合員ら」）が加入した組合が、直接雇用（任用）等に関する団体交渉を二一年四月一五日付けで中国地方整備局長らに対し、四月一六日付けで九州地方整備局長らに対し、それぞれ申し入れたが、国が、これに応じなかったことについて、組合から不当労働行為の救済申立てがあった事件である。

初審（広島県労委平成二三年六月二四日命令、労判一〇二九号九四頁）は、国に対し、誠実団交を命じ、その余の申立てを棄却したところ、国は、これを不服として、再審査を申し立てた。

中労委の再審査では、本件団交事項についての国の使用者性について以下のように判断している。労組法第七条に

いう「使用者」は、必ずしも労働契約上の雇用主に限定されるものではなく、雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、これらの者は、その同視できる限りに於いて労組法第七条の「使用者」と解すべきである。<sup>9)</sup> 本件の組合員らはA社に雇用されていた者であり、中国及び九州地方整備局の各国道事務所等は、A社との間の車両管理業務委託契約に基づき組合員らを受け入れていたのであって、組合員らとの間に雇用関係は存在しないため、雇用主以外の場合に関する法理が問題となる。そして、組合員らの中には、一人を除きいずれも、国道事務所等から直接の指示又は連絡を受けなければならない立場である責任者等の職務に就いたことがなかったにもかかわらず、これら組合員らについては、それぞれ当時勤務していた国道事務所等の所長や職員から直接口頭で公用車運行の指示を受けていたほか、時間外労働や休日労働等につき直接の指示を受けていた者がいた。これらのことからすれば、組合員らの就労に対しては、直接的な指揮命令があったことが認められるとした。

しかし中労委は、組合の申し入れた団交事項は、組合員らの直接雇用（任用）その他の雇用の確保（例えば、他の就業機会の確保）であったと解するのが相当であるところ、このような団交事項は、就労の諸条件に関わるものではなく、組合員らの雇用そのもの、すなわち、採用、配置、雇用の終了（打ち切り）等の一連の雇用の管理に関する決定に関わるものといえるとし、したがって、本件において国道事務所等が労組法上の使用者となるためには、これらの決定について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している必要があるところ、組合員らの採用及び配置については、組合員らは、いずれも、国道事務所等とは別個の法人である同社が面接を行うなどして採用し、国道事務所等に配置していた者であったし、雇用の終了（打ち切り）については、組合員らの解雇は、A社の意思



によりなされたものというほかなく、国道事務所等が解雇それ自体につき、直接的な関与をしたり影響力を行使したりしたことを認めるに足りる証拠はないとした。

そして中労委は、国道事務所等は、実質的に見て、組合員らの就労に関する諸条件についてはともかく、上記一連の雇用の管理に関する決定については、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な支配力を有していたと認めるには足りず、この観点からは、本件団交事項については、国道事務所等に労組法上の使用者性を認めることはできないとしたのである。<sup>(10)</sup> 事業の種類としては二のAとBの混合型といえよう。

②東海市事件（中労委平二五・一・二五命令、不当労働行為事件命令集一五五卷（二）一四三一頁）

東海市事件<sup>(11)</sup>も、団交に係る使用者性が争点となった事案である。申立外C社に雇用され、C社と市との間の業務委託契約に基づき、市の小学校に派遣されてALT（外国語指導助手）として稼働していた外国人語学教師（A）の直接雇用等に係る団交申し入れについて、初審（大阪府労委平二三・九・九命令）は、市は労組法上の使用者には当たらないとして、救済申立てを却下した。

中労委は、ALT業務は業務委託契約であるものの、組合員Aの就労実態は、労働者派遣の形態にあったと認められるが、市には、労働者派遣法第四〇条の四（当時）に基づく直接雇用（任用）の申込義務が生じていたといえず、また、近い将来において市とAとの間で雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存在していたと認めることはできないとした。<sup>(12)</sup> そして、市は、Aに対する就労（就労時間等）の管理及び雇用（採用・配置・雇用の終了）の管理のいずれにおいても、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な支配をしていたとはいえないから、市は、直接雇用等を求める組合の団体交渉に応ずべき労組法第七条第二号の使用者に当たらないと判断している。<sup>(13)</sup> 類型としては二のBに当たるとする。

③大樹町事件（北海道労委平二四・一一・二六命令、不当労働行為事件命令集一五四卷（一）九五七頁）

大樹町事件は、外部委託した保育園の給食部門の再委託に係る町の団交の拒否が争点となった事案である。被申立人（町）からの委託により保育園を運営している申立外社会福祉法人Zが、保育園の給食部門を外部委託することについて町に承認を求めたところ、町は当初、外部委託を無期限延期するとした。これを受け、申立人組合とZは、「Zは、給食部門の外部委託について町の無期限延期の指導を受け入れたことを表明する」ことを合意した。しかし、その後、町はZから改めて協議を受け、外部委託を承認するに至った。組合は、Zを被申立人として北海道労委に対し、不当労働行為救済申立てを行ったが、和解が成立した（和解協定に、上記の合意事項については改めて団交で協議するものとし、その協議には町の同席を求めるものとする旨が記載された）。この和解協定に従い、町の課長同席の下に団交が行われた。その際、町の課長は組合の質疑について持ち帰って検討するとしたが、町は後日、町は同席するのみで一切コメントしないなどと組合に回答した。本件は、上記回答を受け、組合が町に対し二回に渡って申し入れた団交に町が応じなかったことは不当労働行為であるとして、救済を申立てられた事件である。

命令は、町は保育業務の委託先であるZに対し、その職員の採用や人事異動について意見を述べたり、指導することとはなく、勤務内容や労働条件についても基本的にはZの自主運営に任せていたのであるから、町が、Zの職員の労働条件について、雇用主であるZと同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定していた事実は認められないとした。すなわち、町が本件外部委託を承認する権限は、あくまでも保育業務の適正な実施を図ることを目的とする保育業務委託契約に基づき定められたものであって、町は、承認に当たり、Zと委託先業者との契約が、専ら、衛生や栄養等の質の確保に関する条件を定める厚生省局長通知に合致しているかどうかの観点からのみ審査しており、よって、本件外部委託の承認が、結果としてZの職員の労働条件に影響を与えたとしても、そのことをもって雇用主と同

視できる程度の支配・決定力を有していたとは認め難いとして、町は、労組法上の使用者とはいえないとしたのである。これも類型としては二のBの争点が中心となっている。

④ 栗東市（文化体育振興事業団職員協議会）事件（滋賀県労委平一八・一〇・二七命令、労判九二五号九〇頁）

栗東市事件は、市が、申立外栗東市文化体育振興事業団に委託していた芸術文化会館の管理について、平成一八年四月以降指定管理者制度を導入して一般公募により行わせることとしたため、組合（栗東市文化体育振興事業団職員協議会）が市に対し同事業団職員の雇用確保に関する団体交渉を申し入れたところ、同職員との間に雇用関係がないことを理由にこれを拒否したことが不当労働行為であるとして争われた事件である。

命令は、条例の改正により会館に指定管理制度が導入され、申立外B社が指定管理者として選定されて、事業団が会館管理委託料の財源を失うことにより、会館に配属された一一名の職員の雇用を継続することが非常に困難となることを認定の上で、市と事業団職員との間に直接的な雇用関係は認められないが、市は事業団に対して、人事面、財政および業務面において大きな影響力を及ぼしている中で、本件指定管理制度の導入に伴う市の事業団に対する会館の管理委託の終了は、事業団の存続と事業団職員の雇用に重大な影響を及ぼす問題で有り、市は協議会が申し入れた本件雇用問題に関する団交に対し、誠実に対応するべきであるとし、市が直接雇用関係がないことを理由に団交を拒否したことは労組法七条二号の不当労働行為に該当すると判断した。しかし、市等の協議により、事業団職員をB社に出向させることが決定したことなどから雇用不安は当面解消されていること等から、救済方法としてはポストノートのみを命じている。型としては二のCにあたるものである

④ えどがわ環境財団・江戸川区事件（東京都労委平二六・八・五命令、中労委労委命令データベース）

えどがわ環境財団・江戸川区事件は、指定管理者に事務局長を派遣している区の使用者性が争点となった事案であ

る。江戸川区立自然動物園等の指定管理者である財団で働くA（飼育員）らが、職場におけるZの言動がひどい等と財団に訴えたところ、区から派遣されている財団事務局長は、朝礼の際に、「Zを手伝わなかった人は動物園に必要ないので辞めてもらうか、異動してもらいたい」旨の発言をした。Aらは、組合に加入し、二四年二月二〇日、組合は、財団に、来年度の勤務場所及び職場環境の改善等について団体交渉を申し入れ、三月二日から六月八日までの間に、団体交渉が四回開催された。その間の、四月一日、組合員ら（二名）は、自然動物園からみどりの推進係等に配転となった。五月二三日、組合は、区に対し、財団事務局長の退任等を求めて団体交渉を申し入れたが、区は、これに応じなかった。そこで、組合が、Aらの配転が組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たり、団体交渉における財団の対応が不誠実な団体交渉に当たり、区が団体交渉に応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとして、救済申立をした事案である。

都労委は、Aの配転及び財団の不誠実団交について救済申立を認容したが、区は、財団職員の基本的労働条件について現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるとはいえず団体交渉に応ずべき使用者に当たるとはいえないとして申立を棄却した。類型としては二のBとCの混合といえよう。<sup>(14)</sup>

### (三) 小括

右のように、公契約に係る集団的労使紛争においては、委託先変更ないし委託打ち切り等に伴う雇用継続に係る交渉、委託元に対して団体交渉を申し入れるに当たっての団体交渉応諾義務の問題が、Bの労組法上の使用者性の争点として出現する形態が多いことが分かる。これはとりもなおさず紛争の一方当事者である労働組合側が委託元の国や自治体も交えて解決したい、雇用主のみでは解決し難いと考えていることを表わしている。公契約に係る集団的労使

紛争に当たり、委託元である国・地方公共団体が、何らかの形で関与しない限りにおいては労働紛争の改善や雇用の維持といった根本的な解決に至らないことが多いことから、この点について次項で検討することとする。

#### 四 日本における公契約と集団的労使関係の残された課題

##### (一) 公契約の締結に際しての労組法等の集団的労使関係法遵守の条項の扱い

紛争事例の中に現れる指定管理者との協定あるいは地方公共団体が公開している公契約条例を概観すると、労働基準の遵守、労働報酬下限額（基準額）の遵守等といった雇用・労働条件の点については規定しているもの<sup>(15)(16)</sup>、労組法の遵守といった面についてはほとんど触れられない<sup>(17)</sup>。これは公契約条例の性格上やむを得ない点もあるが、他方、連合が平成二三（二〇一一）年一月に作成し、二〇一二年一月に改訂した「公契約条例モデル（案）」<sup>(18)</sup> 一条四号においては、「労働関係法令遵守義務」として、特定公契約等受注者は、自ら、労基法、労組法、安衛法、均等法、労契法、パート法を遵守するとともに、再委託等によって下請業者との間で請負契約を締結する際に、当該請負契約において特定公契約受注関係者がこれらの法令を遵守すべき旨を定めることとしているのが目立つところである。

公契約条例に盛り込むほか、委託契約や指定管理者との協定に集団的労使関係にかかる法令の遵守、集団的労使紛争の紛争解決について何らかの条項を入れることの模索もあってよからう<sup>(18)</sup>。紛争解決システムが構築されることにより、紛争の予防に繋がる上に、紛争の早期解決を期することができる。それは、公契約に基づいて就労する労働者を

保護することにも繋がるであろうし、このような紛争の予防・早期解決への取組は、住民サービスの点からも、公的機関における裁判費用等の不意の支出の防止の点も望ましいことは言うまでもない。

## (二) 事後的救済の限界と公正労働基準設定

近年、学会においても、公務部門の事務事業の民間委託、公の施設の廃止・民間移譲、公の施設の指定管理、独立行政法人・地方独立行政法人設立、市場化テスト等について、「公務部門の事業再編」と捉えて、事業再編に係る法理の中で検討されるようになってきた。

公務部門の事務の民間委託や指定管理に公契約により従事する労働者の処遇や雇用の安定について、公契約法が存在しないことにより、十分な保護がなされないことが問題となっている。自治体レベルにおいて公契約条例の制定が進んでいることを踏まえれば、将来的には立法的な措置が求められよう。

三で検討した労委命令は、公契約の現場において労使紛争が発生した際の事後的救済の限界を示しているともいえる。雇用継続に係る駆け込み訴え的な事案においても、委託に係る公契約従事者の労働条件に係る争いにおいても、もとの業務委託契約や指定管理制度に基づく協定において労働者保護に係る基準や集团的労使関係に係る規定が設けられていないがために、就労開始後あるいは終了後に組合が交渉しようとしても、使用者性や交渉事項でもめ、交渉の開始そのものが新たな争点となってしまうと、労働組合が望む早期解決という「結果」につながらなくなってしまう。このように団交を求めても、労働条件の維持・改善に繋がらないことは、かえって労働組合の求心力を失わせることになりはしまいか。

公契約従事者の労働条件設定に当たっての事前の協議、すなわち、公契約の締結に際して、公正労働基準が設定さ

れるとともに、集团的労使関係における紛争解決のルールが設定されることが、紛争の予防と解決に資すると考える。受託事業者も、業務委託契約や指定管理にかかる自治体等との契約又は協定内容を盾に、団体交渉を拒むことはできないことはいうまでもない。

さらに、公契約にかかる委託先や指定管理者が雇用する労働者との間で、中労委等が示す使用者性<sup>(19)</sup>が認められる場合には団交応諾義務が生ずることを、何らかのあたりで明示する必要がある。集团的労使関係のルールの設定は、労働組合の不断の団交の申し入れと交渉の積み重ねによって労使自治でなされることが望ましいのであるが、公契約にかかる労働者の置かれている状況と労働条件の過酷さを考慮すると、今後は、政策的に公契約に基づいて就労する労働者の労働条件について、当事者間での協議、交渉を積極的に法令の中に位置づけることが問題の解決につながると考える。

大学院時代からお世話になった金子征史名誉教授の退官記念号に拙文を掲載いただくにあたり、金子先生に厚く御礼申し上げますとともに、雑駁な論稿を呈することになり、先生の学恩に未だ応えられないことを深くお詫び申し上げます次第である。

(1) 野田市公契約条例(平成二二年四月施行)、川崎市契約条例(改正)(二三年四月施行)、多摩市公契約条例(二三年四月施行)、相模原市公契約条例(二四年四月施行)、国分寺市公共調達条例(二四年二月施行)、渋谷区公契約条例(二五年一月施行)、厚木市公契約条例(二五年四月施行)、足立区公契約条例(二六年四月施行)、直方市公契約条例(二六年四月施行)、秋田市公契約基本条例(二六年四月施行)、三木市公契約条例(二六年七月施行)、千代田区公契約条例(二六年一〇月施行)、草加市公契約基本条例(二七年四月施行)、四日市市公契約条例(二七年一月施行)、奈良県公契約条例(二七年一月・四月施行)、我孫子市公契約条例(二七年四月施行)、世田谷区公契約条例(二七年四月施行)、加西市公契約条例(二七年三月可決)、高知市公共調達条例(改正)(二七年一〇月施行)。これらは認定NPO法人まちぼっとリサーチ「多様化する公契約条例の現状と今後の課題」(<http://machi-pot.org/>)

modules/project/uploads/research/20150113.pdf)と、連合東京「公契約条例内容比較」(二〇一四・一一・一二公契約条例シンポジウム資料)による。

(2) 前川健太郎「市民を雇わない国家―日本が公務員の少ない国へと至った道」(東京大学出版、二〇一四年)三三頁。

(3) 上林陽治『非正規公務員』(日本評論社、二〇一二年)二二頁以下。この問題を扱った書物としては官製ワーキングプア研究会編『なくそう!ワーキングプア』(日本評論社、二〇一〇年)。

(4) 連合([www.jfuc-rengo.or.jp/foudou/chusho/kou\\_keiyaku/](http://www.jfuc-rengo.or.jp/foudou/chusho/kou_keiyaku/))、橋本武朋「地方自治体の関連職場で働く民間労働者の現状と雇用の確保の取組み」(労旬一八〇四号四二頁。全国建設労働組合総連合([http://www.zen-kensoren.org/news\\_page/fore1\\_01/](http://www.zen-kensoren.org/news_page/fore1_01/))、自治労連(二〇〇三年十一月一日)『指定管理制度』の導入に対する取組について)等の労働組合の取組のほか、日弁連「契約法・公契約条例の制定を求める意見書」([http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/110414\\_3.pdf](http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/110414_3.pdf))、全国社会保険労務士会の「公契約における『労働条件審査』に係る提案」(<http://www.shakahokorenounushi.jp/general-person/torikumi/index02.htm>)等もあろう。

(5) 松井裕次郎・濱野恵「公契約法と公契約条例―日本と諸外国における公契約事業従事者の公正な賃金・労働条件の確保―」(レファレンス二〇一二年二月号七八頁)。

(6) 労働委員会命令を中心に検討する。なお、全国の労委においては、業務委託、指定管理に係る紛争が調整事件としてかかっていると推察できるが、各都道府県労委のHP等で調整事件の事実と解決の詳細が分かるものと、概要にとどまるものがあり、現時点では集計、検討できていない。また裁判の検討は別稿を期したい。

(7) 公契約に係る文献としては、確井光明『公契約法精義』(信人社、二〇〇五年)、辻山幸宣・勝島行正・上林陽治『自治総研ブックレット9・公契約を考える 野田市の公契約条例制定を受けて』(公人社、二〇一〇年)、小畑精武『公契約条例入門―地域が幸せになる『新しい公共』ルール』(旬報社、二〇一一年)、伊藤圭一編著『公契約適正化運動のすすめ―発展方向と可能性を探る(労働総研ブックレット三)(本の泉社、二〇一一年)、永山利和・自治体問題研究所『公契約条例(法)がひらく公共事業としての可能性』(自治体研究社、二〇〇六年)、論文としては、清水敏『公契約規制立法にかんする一考察』早稲田法学(一九八九年)六四卷四号四四六頁、上林陽治『政策目的型入札改革と公契約条例』(上)・自治総研三九四号(二〇一一年)六三頁、同(下)自治総研三九六号(二〇一一年)四五頁、上林陽治『公契約条例、その目的と構造―公契約条例をめぐる現状と課題』労働調査(二〇一二年)一一・二月号四頁、古川景一「公契約規制の理論と実践」(労旬一五八一号五二頁、古川景一「公契約規制の到達点と課題―川崎市契約条例を中心に」季刊・労働者の権利二九〇号八四頁、古川景一「公契約規制の到達点と当面の課題」(労旬一七一九号七頁、松井祐次郎・五十嵐恵



「公契約における労働条項―公契約法/条例による賃金規制をめぐる動向と課題」調査と情報七三二号一頁、松井祐次郎・濱野恵「公契約と公契約条例―日本と諸外国における公契約事業従事者の公平な賃金・労働条件の確保」レファレンス二〇一二年二二三頁、小越洋之助「公契約法・条例制定の意義・現状・課題」賃金と社会保障一五〇二号三六頁、岸道雄「民間委託等の公契約条例に関する一考察―公平性と経済学の観点から」政策科学二〇一二年三月号三二五頁、森原琴恵「公契約の現状と課題・解決策について」日本労働研究雑誌 五九五号一―五頁。雑誌の特集として、労旬一七一―一九号「特集 公契約条例に関する現状と課題」等がある。

(8) 業務の外部委託に伴う雇用喪失(雇止め)は、外部委託に伴う紛争の典型として顕在化してきた。例を挙げれば、区立保育所の民間委託移行に伴う中野区非常勤保育士(雇止め)事件(東京高判平一九・一一・一八判タ一二七四号一六八頁)があげられよう。東京都労働委員会において不当労働行為事件としても救済申立がなされていたが、高裁判決の確定に伴い、都労委においても復職内容をとする和解で終結している。

(9) 株式会社ショーワ事件(中労委平二四・九・一九命令、別中時一四三六号一六頁)。

(10) さらに、中労委は、国が、A社への車両管理業務の委託につき、広島労働局、福岡労働局及び大分労働局から適正な請負(委託)とは認められない旨指摘を受け、労働者派遣法の要件を満たさない労働者派遣に該当するとして、是正あるいは改善の行政指導を受けていた点について、本件団交申入れの時点で国道事務所等が労働者派遣法上の派遣先に該当する者であったと認めるに足りる証拠はないこと等から同法に基づき、直接雇用(任用)の義務が発生していたと認めることはできないとして、各労働局の、労働者派遣法に基づく行政指導は、国が組合員らを直接雇用(任用)することを特に要請しているわけではない。それゆえ、当該行政指導があったことをもって、国道事務所等に組合員らを直接任用することが求められていたということではできないと判断している。

(11) 別中時一四四〇号一頁。

(12) 派遣労働者の直用化を予定している派遣先の使用者性については、(公契約の事案ではないが)クボタ事件(中労委平二一・九・二別中労時一三八六号四二頁、東京地判平二三・三・一七労経速二〇一五号一三頁)、ヤンマー事件(中労委平二二・一一・一〇別中労時一四一二号一頁)等がある。

(13) 判例評釈として吉田美喜夫「市立小学校的の外国語助手(A.L.T)の直用化要求と団体交渉上の使用者」中労委時報一一六八号四頁

(14) 当該配転に係る民事訴訟は、公益法人えどがわ環境財団事件(労判一一一五号六八頁)。

(15) 総務省『公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査結果』の概要によれば、平成二四年四月一日現在、指定管理者制度が導入されている施設数は七三、四七六施設(都道府県七二二三施設、指定都市七六四一施設、市区町村五八七二施設、約三割の施設で民間企業等(株式会社、NPO法人、学校法人、医療法人等)が指定管理者に指定されているところ、労働法令の遵守や雇

用・労働条件への配慮について、約六割の施設で選定時や協定等に提示。

(16) 労働条項については、小畑精武「公契約条例のひろがりといくつかの課題―賃金・労働条項をめぐって」労旬一八二〇号四七頁に詳しい。

(17) 例えば平成二六年四月制定の相模原市の「相模原市公契約条例の手引き（指定管理者版）」には、参考法令として労基法、労基則、割増賃金政令、最賃法、最賃則、生活保護法、警備業法はあるが、労組法や労調法はない。

(18) たとえば都道府県労委でのあっせんの利用を盛り込む等が考えられる。委託元が都道府県の場合であっても、委託元と労委の設置地方公共団体が共通であることは障害にならないと考える。

(19) さしあたり、労使関係研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」（平成二三年七月）の公契約バージョンの作成が考えられる。

（本稿は公益信託日新製糖奨学育英基金の奨学金を得て執筆した）