

## 民営刑務所における労働者の権利

ジョシュア・ミラー<sup>(1)</sup>

CAPITALIST PUNISHMENT: Prison Privatization & Human Rights.  
Coyle, Campbell and Neufeld eds. (Clarity Press, Inc., Zed Books, 2003)  
Chapter 12: Worker Rights in Private Prisons/by Joshua Miller

紹介者：笹倉香奈

### 一 論文の紹介

#### 1 コストの削減とその帰結

民間の拘禁会社は、自分たちは国より安価に刑務を運営し、かつ利益をも生み出すこともできると主張するが、諸研究によってその主張は誤りであるということが明らかになっている。例えば、アメリカ矯正会社（Corrections Corporation of America、以下CCA）は1998年にテネシー州議会に対して、州の刑務所全体の70%について運営委託を受けることを求め、ロビー活動を行った。しかし、州議会がCCAの民営刑務所の一つについて、その運営状況を検証したところ、全くコスト削減を実現できていないことが判明した。CCAは、従業員給与を削減することによって、州に比べ、年に約200万ドルものコストを削減し、2%の利益を生み出したと報告していた。

これが、民営刑務所の典型的な手法である。すなわち、利益を生み出すために、人件費が削減される。刑務所の運営費用において、人件費は実に70%を占める。利益を生むために人件費を削減するというのは、当然の発想であろう。

民営刑務所の塀の内側で何が起きているのかは、一般市民のみならず、職員や立法者にも明らかになっていない。本章では、民営刑務所の経営者たちが、職員に対して公営の矯正施設よりも大幅に低い賃金しか支払わず、その結果、職員の質と定職率の低下が引き起こされていること、また、第一線の職員数が減らされることによって、警備がおろそかになり、民営刑務所職員や被収容者、周囲の地域の安全性が危殆化されていることを明らかにする。

人件費全体が減らされているにも拘わらず、民営刑務所の所長や会社の重役に対しては多額の報酬が与えられている。全米矯正研究所 (National Institute of Corrections) と契約しているコンサルタント会社である Abt Associates. の調査によれば、被収容者と直接関わる職員への報酬が少なくなる反面、管理者、州公務員によるモニタリング活動にかかるコスト、企業のトップや企業の利益は増大している。

多くの研究結果が、人件費削減が民営刑務所産業の特色であることを示している。例えば、犯罪と非行に関する全米委員会 (National Council on Crime and Delinquency) の全国調査によれば、民営刑務所は官営刑務所に比して、職員水準、給与水準が著しく低く、職員と被収容者に対する暴行が多発している。この調査結果と、その他多くの調査結果は一致する。以下、その例を挙げよう。

相次ぐ死亡・暴行事件の後、ハワイ州の被収容者を数名収容しているフローレンス民営刑務所 (アリゾナ州、2000年に開設) にハワイ州は監査官を送り込んだ。2001年の監査官報告書は、離職率の高さによる刑務所職員の経験不足のために危険な環境が創出されているとし、また刑務所職員の勤労意欲の低下を指摘した。職員による施設内への麻薬持ち込みが行われるなど、被収容者が施設を実質的に支配している状況も明らかになった。

2000年2月には、司法省による調査によって、ワッケンハット（Wackenhut）社所有のジェナ少年刑務所（ルイジアナ州）における問題が明らかになった。この結果に基づき、司法省はワッケンハット社に対する訴訟を提起した。施設に収容されている少年は極度の虐待と放置を受けていること、不合理的な隔離や拘束を受けていること、十分な医療や精神的ケアや教育、社会復帰に向けたサービスを受けていなかったことが指摘された。問題の多くは職員の離職率の高さと研修不足に起因していた。ルイジアナ州は少年を施設から移送し、民営少年刑務所を今後は開設しないこととした。

1998年11月には、CCAの運営するオハイオ州ノースイースト・オハイオ刑務所において、暴動、逃亡、暴行事件、殺人事件などが相次いだために報告書が作成された。そこでは、現場職員の経験不足と訓練・研修不足、安全上の欠陥等が明らかになった。

これらの三つの例を見るだけでも、恒常的な職員の離職と人員の不足、研修不足と暴行の多発等が繰り返し指摘されている。この状況は、民営刑務所特有のコスト削減と利益創出により生じている。本章では、以下、人件費の削減が民営刑務所における労働条件を悪化させ、職員、被収容者、そしてコミュニティを危険にさらしていることを明らかにする。

## 2 給与体系の問題点

民営刑務所の職員の給与は、公営刑務所の職員よりも低い。但し、民営刑務所は情報の公開を求められないために、民営刑務所の職員給与に関する情報の多くは裏付けに乏しい。矯正年報（The Corrections Yearbook）は、1998年より、民営刑務所の自己申告によるデータを掲載している。それによれば、民営刑務所と公営刑務所における給与には歴然とした差がある。1999年の段階で、公営刑務所職員の初任給は民営刑務所職員よりも28%高かった。同様に、1999年の段階で、公営刑務所の現場職員給与は、民営刑務所の職員よりも64%高かった。また、公営刑務所の現場職員の初任給は、民営刑務所職員の平均最

高給与額よりも高い。1998年から1999年の間に、民営刑務所職員の平均初任給は8%減少した。結果、民営刑務所職員の離職率は高い。

同一の労働市場に民営刑務所と公営刑務所とがある場合、質の高い職員を民営刑務所が確保することが困難となるのは当然の帰結である。例えば、アリゾナ州のフローレンス刑務所の調査によれば、同一地域に公営刑務所が存在するために、職員の確保が困難となっていた。また、オハイオ州にある別のCCAの民営刑務所（ヤングスタウン刑務所）においても、コスト削減のために警備員の人数と給与を減らし、残業を禁止したとされている。さらに、健康保険料が公営刑務所に比べて高額であったり、退職金がCCAの株であったりする等、コスト削減に焦点を当てるあまりに、職員には不利な労働環境が存在した。

これに対して、民営刑務所の管理職員や役員レベルの給与は高い。ある報告書によれば、ワッケンハット社のトップの収入は、1997年で約50万ドルであり、それは連邦矯正局長の約4倍であった。同様に、民営刑務所のコンサルタント会社も利益を得ている。

このように、民営刑務所においては、管理職員や執行役員、コンサルタントが法外な報酬を受け取り、現場職員は低賃金に甘んじるというゆがんだ構造が存在する。

### 3 職員の経験不足とその帰結

第一線の職員としての経験が、刑務所の職員にとって重要であることは言うまでもない。時間をかけて被収容者との関係を築き上げることができれば、秩序維持や被収容者の社会復帰にも資する。離職率が高くなれば、そのような関係の形成はできないし、刑務所内の安全も危殆化されうる。

離職率が高いという事実は、さらに良い条件の職が見つかるまでの、一時的な就職先としての民営刑務所への就職が行われていることを示す。このような一時的な労働者たちは、プロフェッショナルとしての刑務所職員であるという

意識が弱く、刑務所における問題と正面から取り組むインセンティブを欠く。

民営刑務所の運営者は、低賃金とメリットの小さい労働条件しか提供しないため、民営刑務所での離職率は高く、経験不足の職員が多い。このことは、刑務所内での暴行、暴動、安全の危殆化につながる。ある元被収容者は、新しい職員には経験がなく、被収容者とのトラブルが多いことを明らかにした。

1997年から1999年までの間の調査によれば、公営刑務所に比べ、民営刑務所の現場職員の離職率は約三倍に達する（1999年で53%）と自己申告されているが、実際はさらに高い可能性がある。州の調査報告書等には、しばしばきわめて高い離職率が示されている。例えば、1999年度におけるテネシー州の矯正計画・調査部門による報告書によれば、CCAによる運営が行われている、サウス・セントラル矯正センター（South Central Correctional Center）とハーダマン郡矯正施設（Harderman County Correctional Facility）における離職率は、それぞれ104.8%と81.7%であった。これに対して、公営刑務所の離職率は34%であった。メディアによっても同様の報道が行われている。例えば、ルイジアナ州ジェナ刑務所においては、1年間間に離職率が300%にも達したという。フロリダ州にあるCCAのハーナンド郡刑務所においても、76%に及んだ。このような離職率の高さを報告することは経営に悪影響を及ぼすため、自己申告されたデータは数字を小さくしている可能性がある。

このような状況は、労働市場における「残り物」の雇用につながる。情報が開示されていないため、民営刑務所においていかなる人材の確保が行われているかは不明である。しかし、明らかにされている情報を総合すると、いくつかのパターンが見えてくる。例えば、ニュー・メキシコ州のサンタ・フェ郡の少年刑務所においては、コーネル矯正会社（Cornell Corrections）によって、以前重罪について有罪とされた者が警備員として雇われていた。また、CCAはタルサ郡で、被雇用者のうち40%の経歴チェックを怠った。多くの職員が、逮捕歴を有していた。

給与の高い管理職レベルでも離職率は高い。例えば、最近閉鎖されたジェナ

の少年施設では、一年に所長が4回交替した。同様に、オハイオ州は、所長が18ヶ月で5人も交代したという理由でシビジェニックス社（CiviGenics）との契約を更新しなかった。

民営刑務所の運営のあり方はゆがみを内在している。低賃金は高い離職率につながり、民営刑務所の内外における安全性を危殆化する。研究者 Camp と Gaes は、給与その他の福利厚生を改善しなければ、経験豊富な労働力を確保できないのではないかとする。

#### 4 意図的な人手不足

離職率が高いゆえの人手不足のみならず、意図的に人手不足の状況が作り出されることもある。例えば、CCA の元従業員は、利益を生み出すために、ポストが故意に明けられたままの状況にあったことを指摘した。矯正年報によれば、職員一人あたりの被収容者の数は、民営刑務所の方が公営刑務所に比して多く、その数はさらに増えつつある。例えば1997年には民営刑務所で職員一人あたりの被収容者数が6.2人、公営刑務所で5.6人であったのが、1999年には8人と5.6人となっている。

職員の人員不足が、残業の増大に結びつくわけではない。民営刑務所会社は利益算出のために、残業代の支払いには消極的である。従って残業を行うという状況は想定されていない。

しかし、刑務所においては残業を行わなければならない局面も存在する。ミシガン州のワッケンハット社の少年刑務所の警備員は、一週間に70～80時間も働かなければならず、またポストがわざと明けられたままにされることも多かったと語った。職員が帰らないように、刑務所の建物に鍵をかけられたこともあった。職員のストレスのはけ口として暴行を受けたのは、被収容者たちであった。

このように残業が不可欠であることに気づいた一部の民営刑務所会社は、コスト削減のために他の方策を用いている。CCA が運営しているミシシッピ州

の3刑務所の従業員は、時間外にミーティングへの参加をさせられたり、残業代をつけられなかったりしたとして、CCA に対する訴えを提起している。また、ジョージア州のCCAが運営する2刑務所では、被収容者の医療、職員水準と安全のいずれについても州の最低水準を下回り、このようにしてコスト削減が図られている状況が明らかになった。さらに、残業代は全く払われておらず、ポストが故意に空けられていた。

1997年に、あるアナリスト会社（Genesis Merchant Group Securities）は、CCA に対して以下のような指摘を行った。すなわち、職員を補給せよ、と。しかし、CCA はそれにはしたがわなかったし、またCCA以外の企業もこの勧告通りにするとは考えにくい。

## 5 訓練不足の職員たち

離職率の高さにより、職員に十分な訓練を行うことは困難となる。空いているポストは迅速に埋められねばならないからである。この結果、従業員は準備なしに、危険な状況におかれることが多い。例えば、テキサス州のワッケンハット社が運営する刑務所での暴動において殺害された警備員は、矯正職員としての資格を有していなかった。同刑務所では、そのような警備員が他にも5名存在した。

同様に、ある報道によれば、フロリダ州ハーナンド郡のCCAが運営する刑務所においても、1999年の段階で、44%の警備員が不適格者であった。ジョージア州矯正局の1998年の視察官調査によれば、コーネル社運営の刑務所においても、資格を有さない警備員が被収容者と日常的に接する状況が存在し、刑務所の環境や、情報の管理等に問題が見られた。

矯正年報は、民営刑務所から自己申告された、就業前研修の量に関するデータを掲載している。それによれば、民営刑務所における研修時間数は、公営刑務所に比べて少ないし、さらに短縮化されつつある。これに対して、公営刑務所の研修時間数は増加している。1997年には、公営刑務所・民営刑務所でそれ

ぞれ232時間、189時間であったものが、1999年には250時間、149時間となっている。

人手不足により、研修の時間は削られる。空いたポストに不適格者を置くのは問題であるが、さらに問題なのは、コスト削減のために、意図的に研修時間が減らされているという事実である。例えば、オハイオ州ヤングスタウンのCCAが運営する刑務所の元従業員は、1人あたり3000ドルかかる銃保持許可のための州認定を受けるための訓練をうけなかったと指摘した。

このようなコスト削減策は、重大な帰結を生む。例えば矯正サービス株式会社（Correctional Services Corporation）と契約を結んでいた、ある移民帰化局収容所における1995年の暴動の際、連邦移民帰化局は、十分な訓練を受けていない職員たちが被収容者をターゲットとし、それが暴動の原因となった、と報告している。

## 6 民営刑務所と株式市場

さらに人件費を削減するために、一部の企業（例えばCCA）は、企業年金に代替して自社株を退職時に与えている。CCAの報酬プランは、企業にとって有利であると同時に、一般従業員に対して「ビジネス」思考を植え付けることに役立っている。全ての職員が株主になることで、企業利益の追求が、役員のみならず、全従業員に行き渡るというわけである。株主になれば、全員がコスト削減に尽力する。

しかし、このような方法は、一夜にして退職金が変わってしまうという点で、非常に危険である。CCAが不動産投資信託に機構を変えた（Prison Realty Trust Inc.に名称変更）1998年から2000年にかけて、CCA株は暴落した。1998年には一株44ドルであったものが、2000年12月には18セントとなった。現在、CCAのホームページによれば、CCAは自社株以外の投資プランを退職者に対して提供しているようである。職員に投資プランを与えるという状況は、他社についても存在する。

## 7 設計から始まるコスト削減

従業員数削減は、刑務所の設計・建設時から始まっている。民営刑務所会社は、自分たちが建築・運営する刑務所が、近代的なデザインで、公営刑務所に比べて最先端技術を効率よく盛り込んでいると主張する。これらの「長所」が人件費削減のためであるのは言うまでもない。

確かに、最先端の技術を用いた建築は人件費を削減するが、サービスを向上させるのに役立つかは疑問である。これらの設計が入念な検証を受けるのは、重大な問題が生じたあとである。

大多数の民営刑務所の建設を行った CCA とワッケンハット社に対して、設計ミスが指摘されている。例えば、1998年7月のノースイースト・オハイオ矯正センターでの6名の集団脱走事件は、設計ミスによるものであった。この事件の後、CCA は3つの監視塔とフェンスを立てることを余儀なくされた。

また、ニュー・メキシコ州での刑務所内で相次いだ殺人事件を検証したコンサルタントは、ワッケンハット社の職員の訓練不足と、天井に人間や武器を隠しておけるような設計に問題があると指摘した。この後、ワッケンハット社は刑務所の改築を余儀なくされた。

## 8 資格的免責 (Qualified Immunity) の欠如

連邦最高裁判所は、1997年6月の判決 (Richardson v. McKnight, 521 U. S. 399) において、民営刑務所の従業員は、公営刑務所職員と同様の法的保護を受けないと判示した。公営刑務所の職員は、適法な義務の履行の結果として生じた、被収容者の訴えから保護される。これは「資格的免除 (qualified immunity)」と呼ばれる。

多くの論者は、この判決が刑務所の民営化のコストを増大させると分析する。責任保険の必要性が増すと共に、被収容者による訴えが増加する可能性があるからである。

## 9 職員のストライキ権

州の立法や裁判例によれば、矯正職員のストライキは公の利益ではない。したがって、矯正職員は、公の安全を危殆化するため、ストライキをすることを禁止される。これに対して、民営刑務所の従業員は、連邦法（連邦労働関係法）の保護を受け、ストライキの権利を有する。州の立法によってこの権利を奪うことはできない。

1999年、ルイジアナ州のタルーラにおいて、矯正サービス株式会社の警備員が給与及び労働条件に抗議して、ストライキを行った。この結果、州が施設の運営を引き受けることとなった。2001年4月には、ロードアイランド州コーネル刑務所の警備員のストライキが、辛うじて避けられた。

## 10 民営刑務所の誘致と雇用の創出

オハイオ州ヤングスタウンのように、経済的に困窮した町においては、民営刑務所の建設が経済発展の手段となっている。最も大きなインセンティブは、雇用の創出である。ヤングスタウンでは、失業者対策のためにCCAの刑務所を誘致した。離職率は高かったものの、悪い仕事でも全く仕事がないよりはましである。刑務所内での暴動や脱走があったが、雇用の創出という名目で、刑務所の設置は正当化された。

民営刑務所の誘致は、「不況対策」とされるものの、そうでない場合もある。ベッド数の超過や、契約取消などによって、民営刑務所プロジェクトの一部は失敗している。例えば、ヤングスタウンにおいては、暴動の後に矯正局との契約が取り消されたため、500人以上の従業員が解雇された。

このように、民営刑務所の建設は、雇用の確保を意味しない。民営刑務所のメリットが果たしてデメリットを上回るものであるかに関しては、徐々に疑義が生じつつある。例えば、納税者は民営刑務所を受け入れることで、しばしば現存の経済構造基盤を変える必要がある。また、民営刑務所プロジェクトのた

めに、税金が費消されることもある。ある調査によれば、企業によって支払われる給与は相対的に低いため、地域経済全体に対して民営刑務所は利益を与えていない。

## 11 結語

民営刑務所は、公の安全と社会復帰という行刑の目的を、迅速な利益の創出へと変質させる。離職率の高さと人員不足、暴力の多発と極端なコスト削減によって、民営刑務所は破綻への途を歩んでいる。民営刑務所の塀の中の危険な状況は、外部コミュニティ全体の安全をも危殆化する。しかし、株主とウォールストリートのアナリストたちのことしか念頭にない企業は、有効な対策をとらない。民営刑務所は、構造的に問題を抱えている。

## 二 コメント

本章では、民営刑務所の運営におけるコスト削減の大部分が人件費の削減によって達成されていること、その結果として、施設運営や処遇のあり方に看過できない問題が生じていることが、具体例をあげつつ明らかにされている<sup>(2)</sup>。アメリカにおけるこれらの具体例から分かることは、民営刑務所において、現場職員の給与が公営刑務所に比べて少ないこと、そのために職員の離職率が高く、経験の浅い職員によって処遇が担われていること、またそもそも職員を定員数まで配置しないことによってコスト削減を行っていること、さらに建設時からコストの削減が開始されていること、その結果として、逃走や暴行事件が増加し、職員・被収容者双方と、さらにはコミュニティ全体が危険にさらされていることである。職員の給与の少なさは、地域の活性化にとって民営刑務所が必ずしも貢献していないということにも結びつく。この反面、所長をはじめ、管理職レベルでは給与がむしろ公営刑務所よりも高く、歪んだ構造が存在している。

職員の側から見ると、現場レベルで最も日常的に危険にさらされた、ストレスの多く、給与の低い仕事に就きたくないと考えるのは当然である。離職率が高いのは、不思議ではない。さらに、福利厚生の中でも、暴落の危険性のある株式を年金の代替として与えられるなど、将来的な不安が高まるのは当然である。コスト削減のために研修も十分になされず、職員からしても、日常の業務で危険にさらされる可能性が高い。

被収容者の側から見ると、経験が浅く、適切な訓練を受けていない職員は、おそらく公営刑務所の職員のように、「刑務所慣れ」した権威的な対応はしないものの、暴行を行ったり、被収容者同士のトラブルを解決する能力に欠けたりするなどの問題も多い可能性がある。本論文は、主として警備業務担当の職員について記述しているが、処遇担当の職員や、医療担当者について同様に経験・素質の点で問題があれば、ことは被害者の人権にかかわるがゆえに、重大な問題である。<sup>(3)</sup>

コミュニティから見ても、地域社会とは関係のない経営のトップのみを利し、その地域から就労することの多い職員を利さない給与体系は、地域経済の発展という当初の民営刑務所の目的とは相容れない。さらに、未熟な職員が勤務するがゆえに生じやすくなる諸事件は、地域住民の不安・安全感を損なうこととなる。<sup>(4)</sup>

以上のように、本論文は、利潤を追及し、コスト削減に走りやすい民営刑務所が、職員から見ても、被収容者から見ても、さらにはコミュニティから見ても、問題を抱えるものであることを明らかにした。

同様の状況は、民営刑務所を導入した他の国においても存在する。例えば、イギリスでも、職員の賃金水準が公営刑務所に比べ低いこと、それが離職率の高さにつながっている結果、経験の浅い職員による処遇が行われていることがかねてから指摘されてきている。<sup>(5)</sup> 2001年度の民営・公営刑務所における職員の給与平均は、それぞれ£14,500と£21,450と、公営刑務所が約1.5倍であった。このほかにも、有給休暇の日数、福利厚生等について、公営刑務所の方が有利

な条件にある<sup>(6)</sup>。また、現在プレミア社 (Premier Prison Services) によって運営されているダヴゲート (Dovegate) 刑務所で2003年に行われた首席査察官による査察の報告書は、職員<sup>(7)</sup>の人員不足と、一部の職員の経験・研修不足が重大な問題であると指摘した。本施設においては、職員の給与が低いこと等の理由から、離職率が非常に高く、医療部門に到っては、実に50%にもものぼっていた。

民間企業は利潤を追求する。それは利益を上げることと、コストを削減するという両面から達成される。そのこと自体は、通常の業務形態では必ずしも悪いことではなく、資本主義のもとではむしろ好ましいことであろう。しかし、外からはなかなか状況がわかりにくく、拘禁の性質がゆえに被収容者の権利に直接の影響を与えることが多い、刑事施設という業務においては、コスト削減の帰結が、重大な問題に直結しやすい。コスト削減が人件費の削減につながり、それが処遇の質に対して重大な問題を生じさせるものであるならば、民間企業を刑事施設運営にかかわらせることには、消極的であらざるを得ない<sup>(8)</sup>。

現在日本で建設が進められている「美祢社会復帰促進センター」と「島根あさひ社会復帰促進センター」においては、PFI方式による建設・運営が行われることとなっている。そこでも、民間人であるPFI事業者の職員と被収容者が直接に接触する場面が想定されている（例えば、構内巡回警備、居室棟の検査等<sup>(9)</sup>）。従って、職員の素質や研修状況が、重大な問題となるのは当然である。

問題なのは、日本の刑務所PFI事業においては、実際の運営がはじまった場合に、どのようにコスト削減が行われるのかが未だ明らかではない、という点である。電子タグや施設の構造等によって、ある程度の人件費削減が前提とされていることは明らかである<sup>(10)</sup>。これを超えて、事業者の被雇用者の給与削減や研修費のカットが行われ、そのことが処遇の悪化につながることは、絶対に避けられなければならない<sup>(11)</sup>。さらに、本論文でも指摘されているように、アメリカにおいてさえ、民間事業者の職員の給与、研修の状況等に関する情報は、

一般に明らかにされているとは言えない状況にある。今後の PFI 事業の開始にあたっては、運営に極めて重要な関わりを有する、職員の状況に関して、情報を広く一般に公開するべきである。そうして、問題が起こった場合には、直ちに処置を講じる準備を行っておく必要があることは、いうまでもない。

〈注〉

- (1) ジョシュア・ミラーは、全米州郡市職員連盟 (American Federation of State, County and Municipal Employees) の調査及び団体交渉サービス部門所属の、矯正に関する専門家である。
- (2) アメリカ民営刑務所における職員の問題については、本論文の他にも多数の指摘がある。この点に関する日本での紹介として、徳永光「民営化の諸問題：苦境に立つ営利目的拘禁」山梨学院ロージャーナル創刊号247頁、岡田悦典「民営刑務所の問題点——アメリカの経験から——」同263頁を参照。
- (3) 民営刑務所とその医療の問題については、赤池一将「民営刑事施設と医療」山梨学院ロージャーナル創刊号305頁を参照。
- (4) さらに、職員の給与や配置、建設時の手法等によってコスト削減が図られているものの、民営刑務所により、コミュニティや州の施設運営コストが全体として削減されているかは不明である。この点について、山口直也「矯正施設民営化の現状と課題」矯正講座25号 (2004年) 109頁、特に118頁以下。
- (5) イギリスの民営刑務所の状況については、拙稿「イギリスにおける民営刑務所の現状」龍谷大学矯正・保護研究センター年報第1号 (2004年) 152頁と、そこに引用の諸文献を参照。
- (6) Center for Public Services, *Privatising Justice—The impact of the Private Finance Initiative in the Criminal Justice System* (2002).
- (7) 査察官の報告書は、<http://inspectorates.homeoffice.gov.uk/hmiprisons/>で入手することができる。
- (8) 同旨、徳永光「行刑改革会議と民営化の議論」龍谷大学矯正・保護研究センター研究年報第2号 (2005年) 8頁、19頁。
- (9) 本庄武「ドイツにおける刑事施設民営化の法的許容性」同上55頁、64頁。
- (10) この問題については、山口直也「刑事施設に関する日本版 PFI 構想の問題点」同上24頁、31～32頁。
- (11) 徳永・前掲注 (2) 260頁。

(ささくら・かな／日本学術振興会特別研究員・一橋大学)