

東京、平 5 不 5、平 6 不41、平11.11.16

## 命 令 書

申 立 人 杉並障害者福祉会館運営協議会労働組合

被申立人 杉並区

被申立人 杉並障害者福祉会館運営協議会

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人杉並区（以下「杉並区」または「区」という。）は、地方自治法第281条に定める東京都の特別区である。

区は、その事業の一つとして杉並区立杉並障害者福祉会館（以下「会館」という。）を設置・運営している。

(2) 被申立人杉並障害者福祉会館運営協議会（以下「運協」という。）は、昭和56年10月21日、杉並区内の障害者団体、関係団体等の代表者により設立され、後記のとおり区から「会館」業務の一部を受託し、障害者の福祉増進に係わる事業等を行っている。

(3) 申立人杉並障害者福祉会館運営協議会労働組合（以下「組合」という。）は、運協に雇用される労働者によって平成2年3月26日結成された労働組合で、組合員数は7名である。

#### 2 請求する救済内容

組合は、平成5年2月22日、杉並区を被申立人として不当労働行為救済申立て（都労委平成5年不第5号事件。以下「5不5号事件」という。）を行い、6年5月30日には、杉並区および運協を被申立人として申立て（都労委平成6年不第41号事件。以下「6不41号事件」という。）を行った。

組合の請求する救済内容は、以下のとおりである。

(1) 5不5号事件（被申立人は、杉並区である。）

① 区は、組合の申し入れた団体交渉に誠意をもって速やかに応じること（なお、組合は、団体交渉拒否日は5年1月26日および同年2月16日であるとしている。）。

② 区は、上記団体交渉について組合の要求事項に対し、文書で具体的に回答し、必要な資料の提出をするなど、誠意をもって行うこと。

③ 陳謝文の交付および掲示、区議会での陳謝文の読み上げと区議会議事録への記録。

- ④ 区は、今後、事実無根の事象をもって組合を誹謗中傷するなどのほか、組合の名誉・信用を傷つけ、もって組合に対し支配介入を行う言動をしないこと。
  - ⑤ 区は、検討協の報告の内容に沿って会館事業の見直しを図った、5年7月8日の区政運営会議における決定を取り消すこと。
  - ⑥ 区は、運協に委託してきた事業のうち肢体不自由者および知的障害者に係る訓練事業について、6年度以降これを委託しないという事業計画および予算案を取り消すこと。
- なお、④は5年6月17日、⑤は同年8月24日、⑥は6年2月14日に、それぞれ追加された事項である。

(2) 6不41号事件（被申立人は、杉並区と運協である。）

- ① 被申立人兩名は、組合員全員に対する6年3月31日付け解雇を撤回し、同人らを原職に復帰させ、6年4月1日から原職復帰までの賃金相当額を支払うこと。
- ② 被申立人兩名は、組合の申し入れた団体交渉に誠意を持って速やかに応じること（なお、組合は、団体交渉拒否日は、区については6年5月6日、運協については同年5月2日としている。）。
- ③ 被申立人兩名は、上記団体交渉について申立人の要求事項に対し、文書で具体的に回答し、必要な資料の提出をするなど、誠意を持って行うこと。
- ④ 陳謝文の交付および掲示。

3 会館開設と会館における区の事業

(1) 開設の経緯について

- ① 杉並区は、昭和57年4月1日、会館を開設した。  
会館は、身体障害者福祉センターB型施設（在宅障害者デイサービス事業、関係福祉団体に対する便宜供与、ボランティア養成、啓発等の事業を行うことを目的とする。）として計画され、区は当初、会館の管理運営を公立公営方式により行う予定であった。
- ② 一方、肢体不自由児者の父母の会や知的障害者の家族の会は、当時杉並区内には障害者のための訓練施設がなかったことから、自ら、またボランティアなどの参加を得て、会員の自宅や集会施設等において、機能訓練や作業訓練、生活指導などを行っていた。  
これら区内障害者団体の連合組織は、会館開設に向けて、それまで個々の団体が別々に行っていた訓練を集約して引き継ぎ、会館の運営は障害者およびその団体などを構成主体とする組織が行い、会館の管理には障害者も充て、区が会館で直接事業を行う場合も運営組織との協議調整を経て使用することなどを内容とし、会館内の部屋割りも決めた運営管理に関する意欲的ともいえる要望を、54年5月、区に提出した。

しかし、会館開設が迫るなか、障害者団体は、訓練事業の実施に向

けて具体的検討を行った結果、重複障害者の訓練や脳卒中後遺症のリハビリ訓練については実績がなく、自主事業として行うことは困難であるとの結論に達し、これらの訓練は区が直接実施して欲しいとして、先の要望を変更した。

- ③ このような経緯の後、区は、自らは重複障害者と脳卒中後遺症の訓練事業等を行い、肢体不自由者や、中軽度の知的障害者の訓練事業と会館の受付や清掃業務などは、新たに設立された運協に委託することにした。

## (2) 会館における区の組織と事業

- ① 会館には、館長（区の課長職）、管理係、事業係が置かれ、常勤職員として、事務、福祉指導、保母、理学療法士、作業療法士、看護主査が在籍し、この他、相談員、内科医、整形外科医、精神科医、機能回復訓練補助員等の非常勤職員が配置されている。

平成4年4月から7年6月までの館長は、Y1館長（以下「Y1館長」という。）であり、区における同館長の直接の上司は、Y2障害者福祉室長（2年4月から7年3月まで在職。以下「Y2室長」という。）である。

- ② 区は会館において、相談指導、訓練事業、教養・レクリエーション事業、資料収集、団体・ボランティア等に対する援助・連絡事業等を行っている。

- ③ア 区直営の訓練事業は、基本的な生活訓練を必要とし身辺介護を要する肢体不自由者および重複障害者に対する生活訓練（生活訓練室）と、脳卒中後遺症・難病等でリハビリ訓練を必要とする者を対象とする機能回復訓練（機能回復訓練室）である。そして、後記のとおり運協に事業委託している第1、第2作業訓練室（以下「訓練室」ということもある。）も含めると会館内には4つの訓練室がある。

イ 会館で訓練を受けようとする者は区長の承認（区の規則によって館長に委任されている。）を必要とし、通所訓練を受けている者を訓練生と称している。

ウ 訓練生に対する健康管理は看護主査が担当しており、同主査は、毎月、訓練生に対し体重と血圧の測定を行い、保健所が行う健康診断の際には、場所、日時、受診者名を記載した「健康診断のお知らせ」を配布し、受診を促している。

エ 会館では訓練生の送迎のために4台のリフト付き通所バスを運行している。運行コースは、訓練生の自宅近くまで送迎できるように、新訓練生入所時などに設定し直している。

オ 区は、区の職員、運協の職員、いわゆる実習生、ボランティア等の稼働状況および訓練生の出席状況を月ごとに集計し、東京都への報告や関係資料の作成を行っている。

## 4 運協の組織と事業

(1) 運協の組織について

① 構成と役員

ア 運協は、障害者団体、ボランティア団体、町会連合会、社会福祉協議会、医師会等の団体から推薦された委員によって設立されたが、この委員のなかに、区の職員や、かつて区の職員であった者はいない。

5年4月現在の委員推薦団体は27団体、委員数は28名である。

また、これらの委員の内10名は、自らも障害者である。

イ 運協の役員は、運協を代表し運協会務を総括する会長、副会長（2名）および事業部長（6名）と会計監事（2名）から成り、委員の互選により選出される。

現会長のY3（以下「Y3会長」という。）は、3年4月からその職にある。

委員・役員は、全員無報酬である。

ウ 運協の会則に定める会議として、委員会（事業計画および予算等運協運営に関する重要事項）、役員会（緊急を要する案件、委員会に提案する事項）、事業部会（各事業部の計画および実施等に関する事項）の3種類がある。

② 組織と事業内容

運協は、会館内で区から委託された障害者のための福祉増進に係わる事業等を行い、これら事業を分担処理するために事務局および6事業部を置いている。

事務局および各事業部の担当事務等は表Iのとおりである。

表I 組織と担当事務 平成5年4月1日現在

部名	業務内容（対象者）	部長・部員	職員
事務局	庶務 高円寺集会所（心身障害者集会所、旧幼稚園園舎2室を賃貸）の運営管理		局長 次長 事務局員2名
肢体不自由者 訓練事業部 （第1作業 訓練室）	肢体不自由者で訓練プログラムをこなせる者。 水泳、調理、散歩、組紐、自主活動等。 5名在籍、通所週3日まで	部長 部員5名	主任指導員1名 指導員2名 補助員3名
精神薄弱者 訓練事業部 （第2作業 訓練室）	中軽度の知的障害者。 茶道、音楽、水泳訓練、個別外出、自主活動等。 6名在籍、通所週3日まで	部長 部員5名	主任指導員1名 指導員2名 補助員4名
文化・体育 推進事業部	文化、体育事業（書道・絵画、陶芸教室、手話講習会、体幹訓練、ダンス等）を立案実施	部長 部員5名	
受託業務 推進事業部	受付業務（受付、電話対応、給茶器、新聞整理等）清掃業務（会館および福祉事務所）	部長 部員5名	受付員10名（身体障害者8名） 清掃指導員2名 清掃員（知的障害者）5名

ボランティア推進事業部	点字講習会、ボランティア講習会等	部長 部員5名	
広報部	運協、会館広報誌の編集・発行（年6回）	部長 部員5名	

（注）事業部名は、当時の名称のまま表記した。

### ③ 運協の財政

運協の経費は、区からの委託金、補助金およびその他の収入を以て充てる（会則第18条）とある。

財源のおおよその内訳は、区からの委託料が6千数百万円、イベント等への補助金約4百万円、その他自主財源として自動販売機の売上手数料、コピー手数料、利息等の合計約3百万円などである。なお、運協は、職員の退職金の原資とするために基金を積みたてている。

### ④ 運協の職員

ア 運協において職員とは、事務局長、事務局次長、事務局職員、主任指導員および指導員（以下主任指導員も「指導員」ということがある。）を指し、就業規則が適用されるが、補助員・受付員・清掃員は、就業規則上の「職員」にはあたらない。

イ 採用する必要があるときは、広く希望者を募り、会長が役員会に諮り、経歴、勤務可能日時等を勘案して会長が任命し、辞令を交付する。職員の多くはいわゆる縁故採用である。

具体的に、組合委員長であるX1主任指導員（以下「X1委員長」という。）の場合は、運協役員の子の紹介により最初運協の役員に会い、次いで、会長、訓練部長、事務局長らの面接を受け、賃金、勤務日数、勤務時間、仕事の内容等の説明を受けた。組合員X2指導員の場合は、区報に載った運協の募集を見て応募し、X1委員長の場合と同様の面接を受けて採用された。

なお、就業規則には免職規定があり、その事由の一に「予算の減少により定数を減ずるとき」（就業規則第10条第4号）と規定されている。

ウ 採用時の給料は、本人の資格、学歴等により、区から委託料の算定の資料として渡されていた区職員給料表を参考に、それに当てはめて決定し、採用時の辞令に給料額を記載していた。

職員には、昇給（年1回）、賞与、退職金等の制度があり、昇給については、毎年4月1日、会長名の辞令が交付される。

なお、退職金は、委託料の算定基礎には含まれていない。

エ 職員の配置転換は、会長が命じている。このことについては、5年3月、それまで第1訓練室に配置されていた指導員（組合員）を第2訓練室に配置転換した事例がある。

オ 職員は、全員月18日勤務の非常勤である。主任指導員および指導員の就業規則上の勤務時間は1週間32時間以内、午前8時30分から

午後5時15分までの間であるが、実際の勤務時間は午前9時から午後5時である。なお、訓練室の勤務時間の割振りは主任指導員が決めている。

出勤簿、年次有給休暇の管理等は事務局が行っていた。

カ 就業規則には、各訓練事業部の主任指導員はその属する各部長の命を受け、指導員は主任指導員の命を受け業務に従事すると規定されている。日々の具体的な訓練内容・方法は、主任指導員・指導員・補助員らが話し合っていて決まっていた。また、医療やリハビリテーションに関連して専門的知識が必要な場合、指導員らは、区の作業療法士や理学療法士、医師らに相談していた。

キ 事務局長は、会長の命を受け業務に従事し、事業部長と協議して事業部に職員を配置することを職務とする。

運協は、歴代の事務局長および事務局次長については、候補者の推薦を区に依頼しており、区側もこれに応じて元区職員を推薦していた。ただし、3年3月に事務局長および事務局次長の推薦を依頼した際には、区は検討したが適任者がいないとして、二人とも推薦しなかった。このため運協は独自に候補者を探し3か月間の空席の後、新事務局長を任命した。この新事務局長も元区職員ではあるが、区を10数年前に退職した者である。また、運協は、事務局次長については12月にも依頼したが、実際に推薦を得られたのは翌年の4月であった。

ク 補助員、受付員、清掃員は、雇用期間1年の「時間給で雇い上げられる者」に属し、職員に対する就業規則は適用されない。

補助員の採用にあたって運協は、運協会長名の「雇用通知並びに雇用契約書（補助員）」を交付し、以下の労働条件を示している（5年4月現在）。

- i 雇用期間：1年間
- ii 職務内容：訓練業務補助、主任指導員から特に指示する事項
- iii 就業場所：会館第何（第1または第2）訓練室
- iv 就業時間：午前8時30分から午後5時15分（ただし、実際の就業時間は午前10時から午後4時）
- v 就労日：主任指導員が定める月ごとの勤務割りによる（週の日数は、1日から3日と人によって異なる。）
- vi 賃金計算、賃金締日、支払い、時間単価等：毎月1日から月末までの稼働時間数、翌月5日、単価920円
- vii その他：昇給、賞与、退職金、交通費はない。

なお、受付員と清掃員は、会館発足当初から障害者の就労の場として位置づけられてきた。

## (2) 運協と区の委託契約について

- ① 運協は、毎年度ごと区と契約を締結し、会館事業の一部を受託して

いる。委託契約の主な内容は表Ⅱのとおりである。

表Ⅱ 委託契約の内容

項 目	内 容
I 契約者	委託者・区（契約担当者は館長、区長権限が委託されている。） 受託者・運協
II 経費負担	業務に要する人件費、器材その他一切の消耗品は運協の負担とし、 光熱水費は区の負担とする。
III 委託期間	1年
IV 委託時間	休館日を除く午前8時から午後9時
V 事務の検査	区は、随時運協の受託業務の処理について検査し、または必要な 資料の提出を求め、もしくは報告を徴することができる。
VI 委託料	ア 区は、運協に対し委託事務の処理に必要な費用（委託料）を 67,483千円（平成4年度）の範囲において支払う。 イ 運協は、委託事務を「協議会運営費、人件費、事業費」のと おり分類し、執行計画書を区に提出する。 ウ 区は、委託料を前項の執行計画書に基づき認定し、概算払い により支払う。 エ 運協は、委託料を「イ」および執行計画書に定める目的以外 に支出してはならない。 オ 運協は、執行済みの委託料について、精算書を区に提出し、 その承認を受けなければならない。
VII 委託事業	・肢体不自由者訓練事集（事業の立案および実施） ・精神薄弱者訓練事業（事業の立案および実施） ・文化・体育推進事業（事業の立案および実施） ・受託業務推進事業（受託した事業の推進と受託事業の拡大） ・ボランティア推進事業（活動推進についての立案および実施） ・広報事業（機関紙の編集発行）

（注）委託事業名は、当時の名称のまま表示した。

②ア上記「V 事務の検査」は、定期的に行われるものではなく、現に  
Y1館長赴任後は実施されていない。しかし、前館長の代（3年1  
月）に行われたことがあり、その際の運協宛通知文には、「地方自  
治法第234条の2第1項により検査を実施したい」とし、検査対象  
書類として、指導員・補助員の出勤簿、訓練日誌、訓練事業部事業  
計画書、予算差引簿等を指定している。

イ 「VI 委託料」にいう「執行計画書」には、「業務執行計画書」  
と「予算執行計画書」とがある。

「業務執行計画書」は、各事業部ごとの主な事業（表I「業務内  
容」欄と同様。）と年間行事計画を記載したものである。

「予算執行計画書」は、いわば委託料請求書の性格を持つもので、  
科目は、款・項に区分され、款は、協議会運営費、人件費、事業費  
等である。科目別金額は委託料算定上の内訳であり、運協は、委託  
料全体をさらに検討を加えた事業の必要によって割振り、最終的な  
運協予算を作成し、事業の進行にしたがって修正も加えて款の間の  
流用も行っている。ただし、款間の流用を行う際には、事前に館長  
と相談していた。

区は、1年分の委託料を一括して概算払いにより運協に支払う。  
区が人件費を清算するにあたっては、区非常勤職員の給料を基準に

して算定し、委託にあたっては、区非常勤職員の「給料表」などの精算資料を明らかにしている。このようにして人件費の総額が示されるが、職員数、アルバイト等の人数およびそれらの賃金額等については、区は、何らの指定もしていない。

ウ 「Ⅶ 委託事業」の内容は、運協各事業部の業務内容に対応している。受託業務推進事業の中の受付業務と清掃業務については別に仕様書があり、作業基準、作業方法が極めて詳細に定められているが、訓練事業については、表Ⅱのとおり「事業の立案および実施」に関することとの規定しかなく、訓練カリキュラムは運協独自の判断により決定している。

(3) 各種行事の取組み、会議等について

① 会館では、各訓練室ごとに毎月1、2回、「館外体験」が行われている。この他、区の行事として、入所式（4月）、東京都主催の身障者スポーツ大会（5月）、音楽会（6月）、宿泊訓練（7月）、七夕見学（8月）、宿泊訓練（8月）、慈善相撲大会（10月）、成人を祝う会（1月）、修了式（3月）等が行われており、運協が受託している訓練室の訓練生も参加している。

② 訓練事業以外の講習会等として、運協は、手話、点字、講演・映画会、福祉展、ボランティア講習会等を主催して行い、区は、ワープロ講習会等を行っている。

なお、昭和62年当時、運協訓練室がバザーを行うに際して、会館の名を使用したビラを配布したことがあった。このことについて当時の館長が、会館の名を使用する場合には事前に館長の承認を受けるようにと運協職員に申し渡したことがあった。

③ 会館（区）と運協合同の会議としては、「指導会議」、「入所決定会議」、「編集委員会」、「行事委員会」等がある。

ア 「指導会議」は、毎月1回、会館（区）の事業係、運協の訓練指導員が参加し事業係長の司会により、お互いの年度計画、年度末反省、毎月の行事や事業の実施報告、翌月の予定、会館で実施する非難訓練などについての情報の交換や、共同して実施する行事や事業などについては、その日程、内容、役割分担などを決めている。Y1館長は、出席は年に1、2度であり、同会議は規定に根拠がある会議ではないとしている。

なお、X1委員長は本件審問において、運協の場合は会議の結果を訓練事業部会に報告して承認を得ていること、第1訓練室の作業内容について区の職員からあれこれ指示されたことはない旨を明らかにしている。

イ 「入所決定会議」は、館長が訓練生の入所決定を行う参考とするため、「指導会議」と同じ構成員により開催される。

ウ 区事業係職員が作成した「会館会議一覧」と題した資料には、区

独自の会議、運協独自の会議、両者合同の会議についての記載がある。この資料によると、「指導会議」の「権限」欄には「訓練計画・報告等の承認、共通事項の決定」、「報告等」欄には「必要な場合館長決裁、職員・部会・協議会等に報告」の記載がある。「入所決定会議」については、「権限」欄には「入所決定」、「報告等」欄には「館長決裁、職員・部会・協議会等に報告」との記載がある。同様に区「係長会」の「権限」欄には「協議事項の決定」、「報告等」欄には「必要な場合職員・協議会等へ報告」との記載があり、運協「役員会」の「権限」欄には「案作成」、「報告等」欄には「委員会に報告、必要な場合館長・部会へ報告」との記載がある。

なお、Y1館長は、この「会館会議一覧」の存在を組合が本件審問に書証として提出するまで知らなかったとしている。

## 5 組合の活動と運協の対応

### (1) 組合の諸活動について

① 平成2年3月、第1訓練室の指導員ら7名（主任指導員1名、指導員3名、補助員3名）は組合を結成し、委員長にはX1が就任した。X1委員長は、昭和62年5月、運協役員の紹介によって就職し、平成元年からは主任指導員の地位にあった。

② 結成以後組合は、運協職員は劣悪な労働条件下で働かされているとして、数々の要求を掲げ行動した。

具体的には、指導員の常勤化・区指導員並み労働条件の要求、指導員の増員・昇給要求、指導員にたいする業務手当（業務の特殊性・困難性に対する手当）支給反対、指導員の配置転換反対、補助員に対する雇用年限導入反対、補助員・清掃員への年次有給休暇・夏季休暇の付与、通勤手当・一時金の支給要求、補助員の時間給増額要求、受付員の夜間警備業務反対の取組み等々である。

そして、運協との交渉の結果、訓練室指導員の産前産後休暇の有給化、指導員の1名増員、補助員・清掃員への年次有給休暇制度などが実施されることになり、補助員への雇用年限は導入されておらず、業務手当は2年5月から「差別的手当」であるとして該当金額を返還している（運協は供託している。）。

③ 補助員に対する雇用年限問題に関しては、次の経緯があった。

2年6月、当時運協には補助員等を対象とした就業規則がなかったことから、Y3会長の前任会長は、Y2室長や当時の館長に、「就業規則の作成を事務局で検討したが、力不足で作れなかった。サンプルを作って欲しい。」と依頼した。同年12月、館長は「規則の案を別添のとおり作成しました・・・参考にさせていただければ幸いです。」との文書とともに作成した就業規則案を運協に提示した。この案には、それまで制度がなかった補助員等に対する通勤手当、年次有給休暇等の規定が盛り込まれていたが、同時に、対象者の雇用期間について、

「期間1年。再任することができる。再任は最初の任用の日から起算して6年を越えることができない。」旨の規定があった。組合は、再任に期限を設けることに反対し、このため運協は案を撤回した。翌3年12月にも、Y3会長は自ら、補助員等に対する就業規則案を作成し組合に提示したが、雇用年限に関する規定は前案と同様の内容であったため、組合の同意を得られず、結局同就業規則案を施行しなかった。

④ また、指導員の配置転換については次の経緯があった。

5年3月の訓練室職員の配置状況は、第1訓練室が指導員4名、補助員4名、第2訓練室は指導員2名（1名が2月に退職。）、補助員4名であった。このため運協は、訓練室間のバランスをとるため、第2訓練室に移動してもよいとの意向を漏らしていたK指導員（組合員）に移ってもらいたいと団体交渉の場で組合に提案した。しかし、組合は第2訓練室には新規職員を採用し充てるべきと主張し、3回ほどの交渉によっても妥結しなかった。このため運協は、会長名をもってK指導員の配置転換を命じた。

(2) 運協の対応について

① 運協は、組合からの数々の要求に対して、「区に要請していきたい」との回答を多く行っている。

具体的には、職員給料について、「運協の報酬月額は毎年委託予算の範囲内で決め、この委託予算の人件費をただ皆さんにお支払いしている。職員の報酬月額は他の区の関係団体、非常勤職員の給料を参考に決めている。」などと回答している。指導員の常勤化・区指導員並み待遇改善要求については、「勤務日数を区職員並みにするように区に要請して行きたい。」「常勤化要求は今後も行っていく、しかし、区が認めない限り無理である。」などと回答した。指導員の給料号俸頭打ちの問題については、「区の委託事業を受託している立場から現在の委託予算の中でやる以外ないわけです。」と回答し、また、補助員の待遇改善については、「通勤手当を来年度予算に向け区に要求することで合意」、「来年度、時間単価1070円で区に要求することで合意」していたなどの事実がある。

② 組合からの要求を受けて、運協会長、副会長らは、2年11月、区長および区議会議長に、訓練室指導員の常勤化問題について要請を行った。このことについて区長から検討を指示されたY2室長は、要請のあった数日後、運協会長らに「常勤化するかしらないかは、運協内部の問題ですから運協の判断にお任せします。委託費増額が必要な場合は、予算作成部門と調整の必要があるため、具体的な内容を詰めてお持ち下さい。」などと回答した。

この時以後、運協は予算の増額要求は行っていたが、指導員常勤化の要求を具体的にを行うことはなかった。

6 区の委託訓練事業廃止決定とその経緯

区は福祉事業の拡充に伴い、6年1月24日、6年度以降の会館の「運営方針」として、機能回復訓練事業および重度精神薄弱者訓練事業を除き、運協に委託していた肢体不自由者訓練事業および精神薄弱者訓練事業を6年3月31日付で廃止すること、在宅障害者の日常生活の充実と社会参加を援助し、障害者相互の交流の場「ふれあい広場」を設置・運営していくこと等を決定した。以後、区長は、「運営方針」の実施を内容とする予算案を区議会に提案し、区議会は同予算を可決し、「運営方針」は上記のとおり実施されることとなった。

また区は、2月4日、運協に委託訓練事業の廃止決定を通知した。

委託事業廃止決定に至る経緯は、表Ⅲのとおりである。

表Ⅲ 委託訓練事業廃止に至る経緯

	年月日	団体・機関・[構成]	内容
a	4.11	区議会決算特別委員会及び本会議 区議会議員の要望と区側答弁	「会館も既に10年も経つ、訓練事業中心から多くの障害者が使えるような施設への見直しが必要ではないか、そのための検討を」との要望が出され、区は「状況の変化があるから障害者にとってよりよい方向で考えていきたい」と答弁した。
b	4.12	障害者福祉懇談会 [区の常設の会議、委員25名、福祉団体の代表者、学識経験者等]	会館も建設以来10年経つ、「こすもす生活園」や「けやき生活園」も開設されるのであるから見直すべきとの意見を区に提出した。
c	4.12	区政運営会議[区の最高意思決定機関の一]	会館の機能の具体的な見直しを始めること、関係者による検討組織の設置を決定した。
d	5.1.13	運協「要望書」(後記)提出	運協が行っている訓練事業を区が開設する予定の施設に段階的に移管していくことを希望する。
e	5.2.23	障害者福祉会館運営等検討協議会(検討協) [委員9名(運協委員、心身障害者団体連絡協議会役員、障害者福祉懇談会委員各3名)]	会館の機能、実施する事業に関することを検討し、区長に提言する諮問機関。 委員は、3団体が自主的に選出、互選により会長を選出し、会議は会長が召集する。 審議4回、視察1回を実施し、後記報告書を提出した。
f	5.4.1	区立こすもす生活園開設	身体障害者通所施設。機能訓練、社会適応訓練、創作的活動、入浴事業、給食事業等を行う。定員24名、週5日通園可能。職員24名(内非常勤6名)
g	5.4.1	訓練生の移行	第1訓練室10名:「こすもす」へ5名、残5名 第2訓練室9名:「こすもす」へ1名、生活訓練室へ2名、残6名 (区直営生活訓練室の9名が『こすもす』へ)
h	5.6.18	検討協・報告書「障害者福祉会館の今後のあり方について」提出	会館は、施設の基本的性格からして特定の障害者の通所施設とは異なる。通所訓練事業は、順次設備の整った施設に委ねることが望ましい。 会館は、多くの障害者が自由に集い、利用できる障害者のための会館として一層発展させ、在宅障害者のデイサービス事業と障害者団体等の活動拠点として事業展開することが適当である。
i	5.7.8	区政運営会議	検討協・報告の方向で会館事業の見直しを決定
j	5.9.1	区立けやき生活園開設	知的障害者通所施設。重度の知的障害者に対し、生活訓練、作業訓練を行う。定員36名、週5日通園可能、職員17名(内非常勤4名)

k	5.10	区行政改革推進本部	「行財政改善推進計画第4次」決定。 福祉施設の整備に合わせ、会館通所訓練事業は順次縮小・廃止し、B型センター機能を充実する。
l	5.11	訓練生および保護者に他施設への移行希望調査	第1訓練室5名中、2名移行希望。 第2訓練室6名中、移行希望者なし。 (生活訓練室6名中、3名希望)
m	5.12.6	第2訓練室訓練生保護者(6名全員)の区長宛要望書	会館が障害者のニーズに応える施設として生まれ変わること期待する。訓練生は新しい環境に慣れにくいため他施設への移行は希望せず当面は会館で行われるデイケアサービスを利用したい。
n	5.12.9	心身障害者団体連絡協議会(連絡協)[区内の障害者団体の連合体、前記検討協委員の選出母体]・要望書提出	加盟団体の総意。会館開設以来、訓練施設等は年を追って充実したが、集会施設は高円寺集会所だけで、利用希望に応じきれない。訓練事業は新しい施設に委ね、会館は本来の機能である集会やデイサービス事業に使えるようにして欲しい。
o	5.12.20	運協「再要望書」(後記)提出	訓練専門施設の新設により外部環境が著しく整備された。内部環境は在籍訓練生の激減により事業としての適正規模を欠くに至った。よって、訓練事業の受託を辞退する。
p	6.1.24	区政運営会議	5年度末を以て、会館での委託訓練事業を廃止し、新規事業を行うことを決定した。

7 組合による区への団体交渉申入れと5不5号事件申立て

(1) 区議会でのY2室長らの答弁などについて

- ① 4年3月17日、区議会予算特別委員会において、以下の応答があった。

A議員 「会館でイレギュラーな事態がだいぶ発生している。訓練室が区役所OBも入室することができない状況はご存じないのか。時間が経っている問題ではありますがよろしく。」

Y2室長 「第1訓練室の方が労組に加入しており、運協と労働条件について話し合いを持ってきている。その間におきましては、先ほどのようなことで事務局の方や、あるいは残念なことです、保護者の方でも入室がなかなかしづらいいということも聞いている。」

B議員 「問題が起きたとき会館だけに任せるのではなく・・・全庁的なバックアップ体制をお願いしたい。」

区総務部長 「ご指摘ももっとも。この身障者の件については、そのつど身障室と連絡を取りながら対応している。」

なお、この件に関して、区は、3年1月頃、会館内において運協と組合が団体交渉もしくは話し合いを行っていた際、組合員らが大声を出したりしたため、他の職員の仕事に支障を与えたり、来館者のなかには不快感を示す人や訓練室への入室がしにくいとの状況があったとし、Y2室長らは、議員の質問に対してこの事実を答弁したに過ぎないとしている。しかし、組合は、区の指摘する事実はなく、答弁内容は組合に対する誹謗中傷発言であり、支配介入であるとして、Y2室長らに話し合いを申し入れ、次いで、当委員会に対し

て、後記不当労働行為救済申立てを行った。

- ② 4年4、5月頃、新任のY1館長は、会館の区職員との話合の席で個人的な意見として、委託事業の将来的廃止について触れたことがあった。このことを聞き及んだ運協訓練室職員らの説明要求に対して、Y1館長は、全館訓練室をどうするかについては、何も決まっていな

いと答えた。

(2) 組合の団体交渉申入れと救済申立て

- ① 組合は、4年10月30日、区議会予算特別委員会における区側の答弁は事実無根であり組合への誹謗中傷であるとして、Y2室長、区厚生部長および区総務部長に釈明を求めるとともに、Y1館長の前期発言に関しての話合いを区の三部長に申し入れた。これに対してY2室長は、11月13日、電話でX1委員長に「内部で協議したが話合いは断る。」旨の回答をした。

- ② 4年12月9日、組合は区に対し、訓練室指導員等の労働条件の向上と、「1. こすもす生活園開設後も会館の第1・第2訓練室の事業を継続し、上記2訓練室職員全員の雇用を保障すること。2. 運協への委託事業の改廃・改編等に関しては、組合と事前に協議し、運協労働者の雇用を保障すること。」を要求事項とする団体交渉を申し入れた。これが組合から区に対して行った初めての団体交渉申入れである。

区は、5年1月26日、区長名の文書を以て「区は、組合と団体交渉を行う当事者ではない。したがって、申入れには応じられない。」と回答した。

同日組合は、団体交渉拒否に対する抗議と重ねての団体交渉申入れを行ったが、区は、2月16日、「団体交渉の申入れを受けましたが、この件については、すでに回答したとおりです。」との文書を組合宛に送付した。

- ③ そこで組合は、5年2月22日、当委員会に対し、区を被申立人として、団体交渉応諾と、Y2室長らの区議会答弁は組合に対する誹謗中傷発言であると認めて、区議会で陳謝文を読み上げることなどを求める5不5号事件を申し立てた。

8 解雇に至る経緯と組合・運協の団体交渉

(1) 運協の要望書および再要望書について

- ① 3年夏頃、運協は当時の館長から、「会館も10年経ったのだから、検討してみてくださいか。」との要請を受け、以後、役員会などにおいて、会館の今後のあり方が話題に上るようになった。

- ② 4年後半には区や区議会、障害者団体等の動向もあり、運協は、「運協訓練事業の見直しもまた欠くべからざる急務である」との認識のもと委員会や役員会で本格的な検討を行った。そして、「会館の運営に関する要望書」(以下(要望書)という。)を取りまとめ、5年1月13日、区長に提出した。

要望事項の大項目は、「i 運協訓練事業の新規通所訓練施設への緩やかな段階的移管を希望する。ii 移管後は、会館の施設・設備を可能な限り有効に活用し、B型センターとしての機能の充実を図りたい。iii 移管により運協全職員の雇用がいささかでも損なわれることのないよう、事業委託者である区の十分な配慮を要望する。」の3項目である。

- ③ また運協は、5年12月20日、「会館の運営に関する再要望書」（以下「再要望書」という。）を区長に提出した。

運協は、先の要望書提出から1年弱の間に再度の要望を行う理由として、「i 今年度開園したこすもす生活園へ区訓練室並びに運協訓練室から多数の訓練生が希望移籍したこと。ii 検討協が検討結果を報告したこと。iii 訓練事業の縮小・廃止に伴い、会館がデイサービス事業を開始すること。iv 区内障害者団体の間に、会館設置の利用拡大に関するこれまでにない強い要望が湧き起こったこと」を掲げ、区に対しての要望として、「i 運協訓練事業を5年度末を以て廃止し在籍訓練生は他の区立通所訓練専門施設等に移籍すること、ii 会館はデイサービス事業や障害者団体等の活動拠点とすること、iii 職員処遇に関する区の援助」を求めている。

職員処遇に関しては特に、「運協訓練室の閉鎖に伴う従事職員の処遇については、運協の組織形態上、他職種、他業務への配置転換等が不可能なため、解雇措置を取らざるを得ないと認識しているが、解雇にあたっては、規定退職金の割増支給に対する区助成等、最大限の慰労措置について配慮」を求めるとともに、「再就職の斡旋についても格段のお力添え」を要望している。

- (2) 解雇（雇止め）の経緯について

- ① 運協の訓練室廃止決定と任意退職の募集

前記のとおり、6年2月4日、区から委託訓練事業の年度末廃止決定の通知を受けた運協は、同月7日、訓練室指導員と補助員全員に対して、以下の内容の文書を送付した。

指導員に対しては、「区から6年度以降は訓練事業を委託しないとのお知らせがあったこと。6年3月31日を以て訓練室を廃止し、就業規則第10条第4号により訓練事業従事職員の職を免ずると決定したこと。任意退職を希望する職員には、規定の割増条項を適用し最高限度額の退職金（規定の3倍）を支給すること。任意退職の申出のない場合は方の規定に基づく解雇予告を行い3月末日付で解雇発令することになるが、退職金は割増しを大幅に減ずることになる。」と通知し、併せて「区から委託された事業のみを行っており、配置転換、出向等の方策、手段を講ずる術のないこと。4月以降の再就職につき希望があれば協力する。」と書き添えている。

任意退職の申出期限は2月22日であったが、組合員のなかで申し出

た者はいない。

補助員には、上記指導員に対すると同趣旨の文言に加えて、「雇用契約は3月31日付で満了し、以後の契約は行わないと決定したこと。慰労金を支給すること。」を通知した。

## ② 再就職の斡旋

運協は、要望書・再要望書により職員処遇に関する配慮を区に求めていたが、再要望書を提出する頃には再就職の斡旋を依頼した。これに対して区は、類似の民間障害者施設ならば運協とともに強く斡旋する、区職員にするには法律上の制約があるが、臨時職員については最大限行うとの方針のもと、Y2室長は、Y3会長に「どういうところで、どのように働きたいのか、細かいことを申し出て欲しい。」と答えた。

また、運協委員には、福祉団体の役員や東京都商店街連合会副会長など各種企業団体役員が就任していた関係から、いくつかの再就職先を確保していた。

当時、運協訓練室に在職していた非組合員の職員は、第2訓練室の指導員2名と補助員4名であった。これらの者の再就職の状況は次のとおりである。指導員1名は、運協役員の斡旋により社会福祉法人経営の授産施設に常勤職員として就職し、もう1名の指導員は、新施設に就職するというので運協の斡旋は受けなかった。補助員の内2名は区が会館で実施するデイサービス事業に臨時職員として採用され、1名は横浜市役所の正職員となり、残り1名は就職しなかった。

しかし、組合は就職斡旋を拒否したため、結果として組合員への就職斡旋は行われなかった。

## ③ 解雇通告

運協は、任意退職の申出期限（2月22日）までに申出のなかった指導員4名（全員組合員）に対し、2月25日付で「区より6年度以降訓練事業を委託しないとのお知らせがありました。については運協は6年3月31日を以て訓練事業を廃止するとともに、就業規則第10条第4号の規定に基づき同日付で貴殿の職を免ずることを通告いたします。退職金については就業規則の規定に基づき4月1日から30日の間に支給します。」との内容の文書を発送した。

なお後日、運協は、組合員が受けとらなかった退職金（規定の3割増）と組合員が毎月返還してきた業務手当を供託した。組合員らは、給料に充てるとの趣旨でこの供託金を受け取っている。

## (3) 委託訓練事業廃止にかかわる団体交渉

委託訓練事業の廃止とそれに伴う雇用問題にかかわる組合と運協の団体交渉は、4年9月29日に始まり6年2月22日までの間、合計14回行われた。団体交渉は、常に組合側が申し入れを行い、特段の事情がない限り組合が指定した日時に行われていた。交渉には、組合は組合員全員が、

運協は会長、副会長、訓練部長2名、事務局長などが、支障のない限り毎回出席していた。

- ① 4年中には、9月と12月の2回、団体交渉が行われた。組合は、「こすもす生活園開設に伴う訓練室の存続について運協の考え」を問い質した。運協は、「情勢の変化に対応して訓練室のあり方を考えねばならないところへきている。移行については雇用問題が絡んでくる。」などと答えた。

団体交渉は円滑には進行せず、12月の交渉では、双方は「交渉はすべて合意に達せず、何の成果もないままに空転4時間に渡ったが、振出しに戻る事となった。」との確認を行っている。

- ② 5年には10回の団体交渉が行われた。

ア 運協が要望書を提出した後に行われた2月2日の団体交渉において、運協は、要望書の主旨等を説明するとともに、区の方針について「区は会館の訓練事業は新施設に移し新施設は区直営で行い運協には委託しない。区は一挙の全面移管を望んでいる」などとの感想を述べた。

組合は、「団体としてここを使いたいということは我々もよく判っている、だが訓練事業の委託を止めるということには繋がらない。訓練を会館でやらないということは判ったが、運協が訓練事業をやらないということは理解できない。新しくできる施設でも訓練を受託できるのではないか。」などと述べた。

イ 以後3月の団体交渉からは、組合は、「a 要望書は区の意向を受けて作成したものだ。要望書の撤回を要求する。b 要望書の内容は実質解雇である。雇用問題について責任を取れ。c 区は、7月8日、委託訓練事業の廃止を決めた、運協労働者の雇用をどうするのか。d 運協には当事者能力がないと認めろ。区に団交に応じるよう要求せよ。」等々を強く求めた。また、Y3会長の責任を追及し、「会長辞めろ」「不誠実団交だ。会長、退任のことを考えて置いて下さいよ。」などとも発言した。

運協は、「a 会館のあり方については何度もあらゆる機会に検討をしてきた。1回や2回の会議で決めたものではない。委員会に諮った結果、全員が撤回を否とした。要望書撤回は、現在も将来もしない。b 10年間努力してきたが力が足りなかった。配転を行うにもその場がないので解雇するほかなくなった。閉鎖にあたってはよいところへ紹介したいと思ってる。常にそういう気持で対処している。依頼があれば斡旋するつもりである。c 区の方針が変わったり予算が付かなかったりしたとき解雇することが認められないとは思っていない。d 運協は区に団交に応じろという立場にはない。」などと回答し、不誠実団交との指摘に対しては「私どもは誠意をもって団交に臨んでいる。1回なりと応じなかったことはない。」と

答えている。

交渉は平行線のことが多く、運協側が「今のありさまは喧嘩であり、まともな話ができない。」「だんだんと大きな声を張りあげられるので交渉できなくなった。」などと発言したこともあった。

- ③ 6年に入って最初の団体交渉は1月21日に行われた。

運協は、「訓練生が減ったりいなくなったときは、予算が付くはずもないと思うし、雇用を続けたとしたら区民からも指摘されることになる、運協はそのようなことはできない。区への団体交渉の働きかけについては、区には区の考えもあることなので介入すべきことではないと思う。運協としては訓練事業を来年度はやめたいと願っている。受皿も用意され時期的にもちょうどよい。予算がゼロになったら辞めてもらうしかない。就職のことは関連する施設にお願いすることも考えている。」などと述べたが、区に再要望書を提出したこと自体については言及しなかった。

組合は、「廃止に伴う雇用問題には一切責任を取らないのか。雇用の保障と施設の充実を全うしようとするならもう1年考えよう。英断を下して訓練事業をもう1年続けるよう区に要求してくれ。」と求めた。そして、Y3会長の「来年度訓練室を継続することを要望するかどうかは副会長とも相談して2月7日を目標にしてやりましょう。」との発言でこの日の団体交渉は終了した。

運協は、継続要望問題について、2月4日の委員会、役員会において討議し、全員一致で継続要望は行わないと決議した。

- ④ 2月8日、組合は運協に対し、「訓練事業の廃止決定を撤回し、区に対して2訓練室来年度存続を改めて要望する。」を要求事項とする団体交渉を申し入れ（団交予定日2月22日）、同日中に「2月7日付解雇通知を撤回し、来年度も雇用を継続すること。」、さらに同月16日に「解雇予告および解雇を行わないこと。」を要求事項として追加した。

この一方で組合は、2月14日には、運協を被申立人として都労委平成6年不第12号事件（以下「6不12号事件」という。なお、組合は、6年8月30日、本件申立てを取下げた。）を当委員会に申し立て、同時に、5不5号事件の被申立人である杉並区を相手として、後記審査の実効確保の措置申立てを行った。

- ⑤ 組合と運協とは2月22日に団体交渉を行った。この団体交渉が当事者間で行われた最後の団体交渉である。

団体交渉の場で運協は、「1年継続については役員会・委員会に諮った結果、要望しないことにした、のばしても解決しない。訓練事業廃止は要望書どおりであるからこれを了承するのは当然であり廃止決定撤回を区に要望しない。訓練生は区施設の収容能力があるので移行してもらったまでである。組合つぶしとして廃止するのではない。解雇回避の努力は考えに考えてもこれ以上のことはできない。任意退職に

応じられた方には感謝の意を表すために退職金を増額した、違法性はない、不本意だと思うが円満に解決して欲しい、解雇予告については労働基準法にしたがって手続を進めざるを得ない、撤回できない。」などと発言した。

組合は、「集会所が欲しいというだけで、こんなことをするのはあまりにも強引だ、暴挙だ。首切りが理不尽でないという説明をせよ。最低後1年続けてくれ。組合つぶしのために解雇を急いだのだろう。就職先を斡旋するとか紹介するとかいうことは解雇だ。配転先がないとか出向先がないとか言うことは努力ではない。運協のやることは人間の道に外れている。退職金に差を付けたことは許せない、脅しだ。解雇予告を出すことはやめなさいよ、当然のことだ、そんなに首を切りたいのか。」などと発言した。

そして、組合「こんな団交はなっとらん、明日もう1回やれ。」、運協「できない。」、組合「ふざけるな、あやまれ・・・」、運協「罵声、罵倒が続いたのでは交渉にならない。」などの発言が相次ぎ、組合「一つだけ聞きたい。労働委員会の勧告によって予算が付いたら、首を切ったことは重大なことだ、どう対処するのか。」、運協「何としても区は予算を復活することはない。」とのやり取りで結局交渉は物別れに終わった。

## 9 本件担当公労使三者委員名による勧告をめぐる話合い

### (1) 三者委員名の勧告

組合は、6年2月14日、当委員会に対し、5不5号事件に関して「杉並区は、運協に委託してきた事業の内『支体不自由者および精神薄弱者』に係る訓練事業について、6年度以降これを委託しないという事業計画および予算案を撤回すること。」を内容とする審査の実効確保の措置申立てを行った。

当委員会は、当面、事態の円満な解決を図るため、この取扱いを本件担当の公労使三者委員に一任した。

三者委員は、3月2日、区に対して「1 杉並区は、区の障害者福祉行政と、今回の運協に対し肢体不自由者訓練事業および精神薄弱者訓練事業を委託しないとする事業計画との関連、およびそれと密接に関係する申立人組合員の雇用問題について、申立人組合と十分に話し合うこと。

2 区は、運協に対し、区の事業計画を理由に軽々に組合員を解雇するという手段をとらないよう指導すること。」との勧告を行った。

### (2) 組合の申入れと区の対応

3月3日、組合は勧告に基づく協議の申入れを区に対し行った。同月9日、区のY2室長は組合に対し、勧告の趣旨を尊重して検討した、話合いには応じていきたいと回答するとともに、運協のY3会長に「運協を指導できる立場ではないがお願いとして、もう一度解雇問題を見直して欲しい。運協内部で転換可能か否かもう一度検討して欲しい。これが

できない場合、職員の転職先について具体的なものがあれば区も協力するので検討して欲しい。」などと話した

また区は、当委員会三者委員立会いの話し合いを強く希望し、組合は、当事者間の「話し合い」を求めたが、結局は区の提案を了承した。

(3) 組合と区および運協の話し合い

① 組合と区、あらたに申し立てられた6不12号事件の被申立人運協を加えた話し合いは、当委員会三者委員の立ち会いで3月22日、同月30日および4月8日の3回行われた。なお、組合はこれを「立会団交」と位置づけている。

② 第1回および第2回の話し合いの場で、運協は退職金の割増（規定の3倍）を行うことを、区は組合員らを1年間区の福祉関連職場で臨時職員として雇用することを提案した。

運協の提案に関連して、退職金の名目を「一時金」とするのか「退職金」とするのか、税金はどうなるのか、領収書はどのような形式にするのか、健康保険証の返還などの問題について話し合われ、金員の名目は「退職金」とし、組合員は運協に領収書を提出することになった。

区の提案に関連して、組合は以後1年間の継続協議を要求した。これに対して当初区は、協議期間3か月間を主張していたが、組合の要求を入れて協議期間を延長するには、区長の判断が必要となるため、持ち帰って検討することとなった。

③ 第2回目の話し合いの翌3月31日、組合員の内X1委員長を除く3名の指導員は、運協事務局に各自の健康保健証を返還した。

④ 3回目の話し合いの場において、区は、組合の前回提案を受け入れ1年間の協議継続を了承する旨回答したが、組合は、解雇の撤回もしくは凍結と委託訓練事業の継続を改めて要求した。

このため結局、三者の話し合いは決裂して終わった。

10 組合の解雇後の団体交渉申入れと6不41号事件申立て

(1) 組合は、解雇後の6年4月25日、区および運協に対し団体交渉を申し入れた。区に対しては「運協に解雇を撤回させること。運協に通所訓練事業を改めて委託し組合員7名を原職に復帰させること。不当解雇期間の賃金を支払えるよう運協に予算措置すること。」を要求し、運協には「組合員7名に対する解雇を撤回し、原職に復帰させること。解雇期間中の賃金を支払うこと。」を要求している。

この申入れに対して運協は、5月2日、「訓練室従業員の解雇（任意退職は除く）は、正当な理由のもとに、正当な手続を踏み行ったものであり、これを不当とする貴組合とこの件について団体交渉を行うつもりはない。」と文書により回答した。

区のY2室長は、5月6日、X1委員長に「区の考えは従来どおりであり、団交は受け入れられない。」と電話で回答した。

- (2) 5月30日、組合は、区および運協を被申立人として、組合員の解雇撤回等を求める申立て（6不41号事件）を行った。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

組合員の形式的使用者は運協であるが、実質的使用者は区である。運協は自らは当事者能力がないにもかかわらず、組合の様々な闘いにおいて、ほとんどの場面でその矢面に立たされていた。このため運協自身が組合に対する敵意を深め、ひいては不当労働行為意思を形成するに至り、組合の闘いにより委託政策の破綻を感じ組合の解体を決意した区に加担して、区とともに組合を解体することだけを優先して組合員に対する解雇を進めたのが本件である。

#### ① 区の使用可能性について

労働組合法第7条の「使用者」とは、労働者の賃金その他労働関係上の諸利益に対し実質上の支配力ないし影響力を有する地位にある者をいい、以下のとおり、区が運協労働者の使用者であることは明白である。

#### ア 日常の業務運営や労務管理についての指揮監督関係

i 指導会議には、運協指導員、区事業係職員全員が出席し、館長または事業係長の司会のもと、報告・討議・決定されている。指導会議の最終的な決定権限は、「会館会議一覧」に「必要な場合館長決裁」とあるように区管理職たる館長が有する。

ii 通所承認も、入所決定会議の討議を参考にして館長が行う。

iii 館長は受託事務検査ができる。現に3年度は2回行われ、訓練業務日誌、各通所者指導日誌等も検査対象とした。

iv 看護主査による訓練生の健康診断、スポーツ大会・障害者検診など区の行事への参加、通所バスの配車等に関連して、介助者として加わる運協職員は直接に区の指揮監督に服する。

また、毎月の訓練生の出欠も事業係に報告されている。

v 運協の事業につきその職員が館外に配布する文書はすべて事業係長の許可を必要とし、また館外体験の行程計画を同係長に事前に提出しなければならない。

#### イ 賃金等労働条件の実質的決定権限

職員の賃金額は、区によって定められている。すなわち、給料表が区から示され、それに当てはめて給料を決定していた。

#### ウ 財政や設備等の規模・内容についての決定権限の所在

運協の財政はそのほとんどを区の委託料に依っており、自主財源は5%前後に過ぎない。執行にあたっては委託執行計画書に定める目的以外には支出できない。執行済み受託料も精算書を区に提出し承認を受け、款間の流用も事前に館長の承認が必要である。また、

会館の所有権は区にあり、備品は区の所有物である。したがって、運協においてその財政の独立性はない。

エ 役員の構成およびその実質的決定権限の所在

事務局長および事務局次長は、歴代いずれも区の退職職員である。区が強調する運協からの推薦依頼は、官僚や大企業のいわゆる「天下り」と同様に人事支配を隠す便法に過ぎない。

オ その他、区の使用者性を示す具体例

区は、2年12月、当時の館長名をもって、区作成の就業規則案を、運協訓練室補助員の就業規則とするよう促している。

運協役員自身が、訓練室指導員の常勤化・区指導員並み待遇化や補助員の賃金等、運協労働者の重要かつ基本的な労働条件に独自の解決能力を持たないことを団体交渉で認めている。

② 区の組合つぶしの計画性と不当労働行為意思

ア 組合の闘いによって、区の「安上がり使い捨て労務政策」と「安上がり福祉政策」は、少なくとも通所訓練事業における限り破綻を来し、区にとって、組合はその存在自体が到底容認し難いものとなっていた。

本件委託廃止決定は、障害者福祉の発展向上からみて何らの合理性はなく、障害者福祉を犠牲にしてまで、組合を解体することを目的としたものである。

イ 区議会における組合に対する誹謗中傷答弁は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると同時に、本件解雇が既に当時から計画されていたことを示すものである。

区は、組合が5年1月26日、同年2月16日に申し入れた団体交渉を拒否したが、これにはいかなる正当な理由もなく、団体交渉権を侵害する不当労働行為であると同時に、区の組合つぶしの計画性を露呈するものである。

ウ 検討協は、区と運協の不当労働行為意思を遂行すべく設立されたものであり、報告の内容に何ら合理性はない。

連絡協は、構成からして運協と同視し得る団体であり、委託廃止時期を早めようというのがその要望書の根本趣旨である。

③ 運協の加担

運協は区の意向を受けて「要望書」を提出したが、その内容は、雇用責任を曖昧化ないしは回避した上で、区に加担して運協労働者の解雇を推し進めるものに過ぎず、明確に運協の不当労働行為意思を示すものである。

また、「再要望書」の提出は、組合の闘いに危機感を募らせた区と運協が、従来の公式スケジュールを繰り上げるべく、連絡協要望書の提出や移行希望調査等を意図的に先行させた上、しかもその事実や内容を組合には秘しながらなしたものであり、内容は、何ら合理的理由に

基づくものではなく、不当労働行為意思を最終的、決定的に示すものである。

④ 解雇手続の不合理性と団体交渉拒否

訓練室廃止問題は、1年半以前から運協と組合の間で団体交渉が続けられ、6年2月7日を目標に団体交渉が設定されていたが、運協は団体交渉を行わず、組合に訓練事業廃止決定を告げることもなく、任意退職願いを組合員に郵送で直接送付した。任意退職願いは、これに応じない場合は解雇し、退職金割増額を大幅に減ずると通告している。組合は、訓練事業廃止に反対しており、上記通告は、組合員への不利益取扱いであり、かつ、組合の運営に対する露骨な介入である。

3月2日、都労委三者委員は区に対して勧告を行ったが、区は「申立人との十分な話し合い」を完全に拒否したばかりか、都労委の場においても「区関連職場における1年間に限った臨時雇い」という不誠実な提案に終始した。

組合は、解雇後の4月25日には、区および運協に対し、解雇撤回等を要求し団体交渉を申し入れた。これに対し、運協は5月2日、区は5月6日、団体交渉を拒否した。

⑤ 以上のとおり、区および運協による組合員全員の解雇は、正当な組合活動に対し、まさにそのこと故をもってなされた解雇であり、組合運営への介入でもあるばかりか、不当労働行為救済申立てに対する報復の一環として敢行されたものであるから、労働組合法第7条第1号、第3号、第4号に違反し、両名による各団体交渉拒否は、正当な理由なき団体交渉拒否に該当し労働組合法第7条第2号に違反するものである。

(2) 被申立人杉並区の主張

① 区は、組合に加入している者との間において、いかなる意味においても雇用関係にはたっていない。

運協が受託事業を行うに際して、職員を、雇用するか否か、雇用するとした場合、誰をどのような勤務形態で雇用するか、その他、その者の賃金など、勤務条件のすべてについて運協自身が自主的かつ最終的に決定しており、当然のことながら、区は、これらを決定する権限を全く有していないし、運協の当該各決定をすることについて介入した事実もない。さらに、運協の業務が遂行されるに際して、区が運協の職員を指揮していた事実も全くない。

したがって、区は組合に対して団体交渉等に応ずべき使用者ではないことは明白であり、組合の本件申立てはすべて前提を欠く理由のないものというべきである。

② 区の障害者福祉行政をどのように行うかという政策決定は、公共団体が団体交渉によって決定すること自体許されるべきことではない。直接選挙された長と議会等が法令の定めるところにより民主的に決定

すべきものであって、その責任は住民に対して負うべきものである。

- ③ 6年度以降の会館の運営方針は、6年1月24日の区政運営会議において決定し、区議会は同運営方針を内容とする予算を可決し、当該運営方針のとおり実施されることとなったのである。

上記区政運営方針は、検討協からの報告および5年7月8日の区政運営会議における会館事業の見直し決定を受け、また、通所者ないしその保護者、本件事業の受諾者である運協並びに区内の各障害者団体などの意見をも総合的に検討し、専ら区における障害者福祉の発展向上を図る目的を達成するために導き出された結論である。区が障害者福祉行政をどのように推進するかについて、運協の要望書に拘束されそのような決定をなしたのではないし、組合の存在やその主張とは何らの関わりもない。

(3) 被申立人運協の主張

組合は、運協訓練室廃止の客観的必然性についての情勢をとらえ切れず、かつ、運協の事業受託者としての限界を見誤り、やたらに自己の倫理に固執し、自ら今日の事態を招いたのである。本件解雇等を不当労働行為とする余地は全然ないのである。

- ① 運協は、会館における一定の事業について区から委託を受けこれを実施することを基本的任務とし、その遂行に必要な独自の組織財政を持つ団体であり、区とは、相互に支配・被支配の関係はなく独立した存在である。

また運協は、受託業務を独自の組織と財政をもって独自の判断と責任の下に遂行する必要上、本件組合員らと雇用契約を結んだのであって、形式上は勿論、実質上も組合員らの雇用主である。

- ② 会館の二つの訓練事業を廃止してこれを新設の施設に移し、会館の管理運営を会館本来の姿に戻すとの区の方針は、運協はもとよりすべての障害者団体の切望するところであった。

運協は、通所訓練専門施設の新設により外部環境が著しく整備されたこと、一方内部環境は、在籍訓練生の激減により大きくレベルダウンし、事業としての適正規模を欠くに至ったことの2点により、訓練事業の受託辞退を決意したのである。運協の決定は、重度または重複障害者の福祉の面からも、それ以外の障害者の福祉の面からも、正当であったと積極的に評価されるのである。

- ③ 運協にとって「事業の需要」とは、区が会館における各訓練事業の実施を委託してくることであって、区がこの委託をしなくなれば、運協にとっては「事業の需要」がなくなったことにほかならない。区内において通所訓練事業の需要をどうとらえ、それに対応した施策をどう立てるかは、まさに行政主体である区の役割であって、運協が直接かかわる問題ではない。

結果として、二つの訓練事業に従事している職員を解雇または雇止

めすることになったが、これは運協の組織と事業内容からして、まことにやむ得ない対応というほかなく、就業規則と法に則した正当な行為であって、これをもって不当労働行為というのは、当たらざるも甚だしいといわなければならない。

- ④ 運協として、解雇を回避するために最後になし得ることは、せめて退職金を割増支給した上で任意退職に応じてもらうことと、希望者には再就職を斡旋することであった。

退職金は規定の3倍を支給することにし、就職斡旋については、団体交渉を通じて組合に提案を繰り返し、実際に具体的な斡旋先まで手当てした。組合が応じさえすれば、再就職は必ず可能であった。それを組合は、一顧だにせず完全に拒否したのである。

- ⑤ 運協は、早い段階から「運協訓練室の廃止・解雇」問題を団体交渉の席上で論議し、運協の立場を率直に、かつ繰り返し説明し、組合の理解を求めてきた。そして、組合の要求に応じ粘り強く団体交渉を継続してきたのである。

本件解雇および雇止めは正当であるにもかかわらず、組合は、解雇撤回・原職復帰、解雇時に遡っての賃金支払いにつき団体交渉を求めてきた。しかし、組合員の中に運協と雇用関係にある者が一人もいなくなった現状のもとでは、これらについて団体交渉をする意味は失われているというほかない。さらに、現実問題としても、運協には、「解雇撤回・原職復帰」の途は全くない。その意味では譲歩の余地はなく、賃金の遡及支払いもあり得ない。

したがって、組合の団体交渉要求はもはや正当な根拠を欠くといわねばならず、運協の団体交渉拒否には正当な理由があり、不当労働行為にはあたらない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 杉並区の使用者性について

#### ① 区と運協の関係について

##### ア 運協の設立と役員について

運協設立の中心となった区内障害者団体は、会館開設を機に、それまで各団体が個々にいわば細々で行っていた訓練事業を会館に引き継がせると同時に、会館の運営管理も障害者団体等を構成主体とする組織が一手に引き受け、障害者の就労の場としても利用したいとの強い意欲を持ち、区にその旨の要望を提出して事業を獲得した。この方向は「公立公営方式」を予定していた区の方針とは異なるもので、設立当初の運協の意図は、区の意向とは一致したものではなかった（第1.3(1)）。

運協は、区内障害者団体等が推薦した委員により構成され、役員は委員の互選により選出される。運協の事業方針等は、その重要度や分野の別にしたがって委員会、役員会、事業部会がそれぞれ必要

な決定を行い、会長が会務を総括している。

区職員から運協の委員・役員に派遣されている者は1名もなく、各障害者団体等が行う委員推薦、委員が行う役員選出に区が関与しているとの事実は認められない（第1.4(1)①）。

イ 運協の運営と区との関係について

i 「事務の検査」について：区による「事務の検査」は、委託契約の内容であり、区にとっては地方自治法第234条の2第1項に規定された責務でもある。3年に実施した検査（以後実施していない。）において職員の出勤簿や訓練日誌を検査対象にした事実は認められるが（第1.4(2)②ア）、これをもって、館長が運協職員に対して指揮監督権を有しているとするには無理がある。

ii 「指導会議」について：「会館会議一覧」は、館長の決裁を経た文書ではなく、Y1館長もその存在を知らなかったことからみて、区事業係職員が同人の整理のために会館内で行われていた会議や話し合いを一覧表にまとめたものである（第1.4(3)③ウ）。「指導会議」は、運協会則や区の規定にその権限を定められた会議ではなく、運協訓練部長は出席せず、Y1館長も年に1、2度しか出席したことがない会議で（第1.4(3)③ア）、その実態は、同一施設内で類似の業務に従事し、共同して実施する行事などを担当する運協と区の現場担当職員の連絡調整・情報交換の場というべきである。そうであればこそ、「指導会議」における現場担当者間の「決定」も、運協において事業部会に報告しその承認を求める必要があったし、区においては「必要な場合館長決裁」を必要とされたのであるから、「指導会議」を通じて、館長が運協の訓練事業を指揮監督していた旨の組合主張は認められない。

iii 「運協訓練事業」について：訓練事業について運協と区との委託契約には、「事業の立案および実施」との概括的な規定があるのみで、区に運協が提出する業務執行計画書の内容も「調理、組紐、散歩」等の主な訓練事項と年間行事計画だけである（第1.4(2)①表Ⅱ、②ウ）。運協の訓練事業は、各部長の命のもと訓練室の主任指導員が中心となって、指導員・補助員らの勤務時間を割り振り、具体的な訓練内容や方法は、各訓練室の職員が話し合っただけで決め実施し、特に第1訓練室においては区からあれこれと指示されたことはなかったのである（第1.4(1)④カ、(3)③ア）から、運協訓練室の事業計画と実施は、基本的に運協の責任により運協が行っていたとみることができる。

iv そのほか「入所決定会議」については、訓練希望者の入所承認権限は区規則によって区長から館長に委任されており（第1.3(2)③イ）、館長が承認決定にあたって、運協訓練室指導員ほか区の職員から意見を聞く場を設け参考にした（第1.4(3)③イ）か

らといって、館長による運協訓練室職員に対する指揮監督とは関連しない。

「館外配布文書」については、相当以前に、会館名の文書配布問題で事例があった（第1. 4(3)②）に過ぎず、会館名を記した文書の配布に関して、会館（区）が事前の了承を求めたとしても不当とはいえない。

通所生に対する「看護主査による健康診断」、「通所バスの配車」の変更、「区主催行事への参加」などは、いずれも区が行う業務であって（第1. 3(2)③ウエ、4(3)①）、これに参加することにより通所生らを引率する運協指導員らの勤務に影響を生じることがあったとしても、訓練生への処遇や便宜を考慮すれば、同一施設内で障害者に対して類似の直接処遇にあたる事業体としては、相互協力の範囲としてとらえ理解すべき事柄であって、このことによつて超過勤務など勤務時間に影響が及んだ場合は、運協職員と運協との間で解決すべき事柄である。

#### ウ 運協の財政等について

組合は、運協には財政上の独立性がないと主張する。

しかし、委託者である区が委託料の支払いにあたって受託者である運協から委託事務の執行計画書の提出を求め、委託料の支出の範囲を委託事務の執行に限定し、委託の終了にあたって清算書の提出を求めその承認を行うこと（第1. 4(2)①表Ⅱ）などは、通常の委託契約関係において広く行われている方法であり、本件においても当事者間の契約内容となっている。さらに、運協が区に提出する業務執行計画書は、運協各事業部の事業項目と年間行事予定を記載したものに過ぎず、予算執行計画書は、委託料請求書の性格を持つもので実際の運協予算とは異なり、運協は、それとは別に新たに予算を作成し、予算科目の大区分である款と款との間の流用も行っている（第1. 4(2)②イ）。款間の流用の際に、館長と相談していたとしても、そのことは、事業受託者である運協が委託契約から生じるところの一種信任関係に基づいて行ったことに過ぎないとみるべきである。

また、確かに運協の自主財源の割合は低い（第1. 4(1)③）、これは運協の運営方針・運営努力の問題であつて、区の意向によるものではないのであるから、区による運協支配の根拠とはなり得ない。

エ このように、運協は、その設立の経緯、委員・役員の構成と選任の状況、事業運営・財政の実態等からみて、独自の目的、組織、運営、財政を持つ独立した存在である。そして、区にとっては委託料の支払い、運協にとっては委託条件に則った事業執行と報告など相互が負うところの制約は、委託契約関係から生ずるところの双方の

義務内容の現れにほかならず、以上の事実をもって、運協には独立性がなく、区の支配化にあるとの判断をすることはできない。

② 運協職員の労働条件について

ア 就業規則について

運協は、職員に適用する独自の就業規則を有し、補助員等には労働条件を文書で示して雇用契約を締結している。

組合は、館長（区）が補助員用の就業規則案を運協会長に示した（2年12月）ことを問題にしているが、この案は、運協からの「サンプルを作って欲しい。」との要請に、当時の館長が「参考に」と応じたものであって、区が一方向的に押しつけたものではない。また、この館長が示した案も、後にY3会長が作成して組合に示した就業規則案も組合の反対にあって実施されていないのであるから（第1.5(1)③）、区の「参考」案は、補助員らの労働条件には、現実の影響を与えていない。

イ 採用、配転などについて

職員は縁故採用者が多いが、採用にあたっては会長や運協役員らが面接して労働条件を示し、会長が任命し辞令を交付している。X1委員長らの採用過程をみても、職員の採用について運協が区に承認を求めたり、報告をしたりした事実は認められず、採用の過程に区が介入したり、助言したりしたとの事実も認められない（第1.4(1)④イ）。また、職員の配置転換は、組合の了解が得られなかったとはいえ団体交渉を行い、会長名をもって異動を命じた事実がある（第1.5(1)④）。すなわち、運協の権限と責任によって、職員の採用、配置転換を行っていたものと認められる。

ただし、運協は、事務局長および事務局次長について、候補者の推薦を区に依頼している（第1.4(1)④キ）。ところで、事務局長は運協の委員、役員ではないのであるから、運協運営の重要事項に関する決定権限はなく、組合との団体交渉に出席することはあっても、交渉にはかならず会長ほか役員が出席しているのであるから（第1.8(3)）、交渉担当者の地位にあったとも認められない。しかし、会長の命を受け業務に従事し、事業部長と協議して各事業部職員を配置することをその任務としているのであるから、一定の事務処理能力を必要としており、当該実務を担当し得る者の推薦を区に依頼することは、運協が選択し得る方策の一つである。

そこで組合は、運協が推薦を依頼し、区が依頼に応じて候補者を推薦していることをもって、区による人事支配であると主張する。しかし、運協が自ら適任者を捜すことは勿論、縁故採用の一方法として区に推薦を依頼することは、運協の人事管理上の自由であり、一方、区には依頼に必ず応じるべき義務はないし、実際、推薦依頼に応じなかった事実も認められ（第1.4(1)④キ）、そもそも事務

局長は権限も限られ運協の役員ではないのであるから、組合主張の事実をもって、区による人事支配と結論付けることはできない。

ウ 賃金、昇給、退職金等について

組合は、職員の給料額は区によって定められていると主張するが、運協は、区から委託料算定の基礎資料として渡されている区非常勤職員の「給料表」などを参考にして、職員個々の学歴・経験等を考慮し、「給料表」に当てはめて給料額を決定しているのであって（第1. 4(1)④ウ）、このことは、運協職員の給料は区の公務員に準拠しているということにほかならない。公務員給料準拠方式を採用している民間企業は多くあるのであって異とするにあらず、加えて、運協は、昇給制度を就業規則に定めて毎年会長名の昇給辞令を交付し、運協独自の退職金制度も設けている。

これら職員個々の給料額決定や昇給、退職金支給について区が関与しているとの具体的事実は認められないのであるから、区が運協職員の給料額を決定しているとはできない。

エ 勤務時間、出勤簿、年次有給休暇等の管理について

職員の勤務時間について運協は、慣行的に午前9時から午後5時とし、出勤簿、年次有給休暇等の管理は、運協事務局が行っている。そして、区が運協に対して、東京都への報告や統計上の処理のために訓練生の出席人数、職員やボランティア等の稼働状況について報告を求めていた事実は認められるが、運協職員個々人の出退勤を管理したり、年次有給休暇の取得について指図した事実は認められない（第1. 4(1)④オ、3(2)③オ）。

オ 団体交渉と運協の当事者能力について

組合の結成以来、組合と運協は団体交渉を繰り返し行い、通常、交渉には、組合側は組合員全員、運協側は会長以下役員数人が出席していた（第1. 8(3)）。団体交渉を重ねることによって、指導員に対する産前産後休暇の有給化、指導員の1名増員、補助員・清掃員への年次有給休暇制度等の問題について、双方合意し実現して、運協指導員・補助らの労働条件は向上・改善されてきた。また、組合は、補助員への雇用年限導入を阻止し、業務手当を返還するなどして、運協の一部方針に反対し、自らの要求を貫く実績を上げていた（第1. 5(1)②）。このような労使間の成果は、組合と運協とがその当事者能力を発揮し、責任を自覚して努力した結果と評価することができる。

ところが運協は、組合の指導員の常勤化・区指導員並み待遇改善要求に対して「勤務日数を区職員並みにするように区に要請して行きたい。」「しかし、区が認めない限り無理である。」などと回答し、指導員の昇給問題については「区の委託事業を受託している立場から現在の委託予算の中でやる以外ないわけです。」と回答している。

また、補助員の待遇改善については「通勤手当を来年度予算に向け区に要求」「来年度、時間単価1070円で区に要求」する旨を組合と合意している（第1.5(2)①）。

組合は、これらの事実をもって、運協は重要かつ基本的な労働条件について独自の解決能力のないことを認めていると主張する。確かに、上記運協の回答には、自らの責任と努力によって事態を打開しようとする姿勢に欠けるとの批判を組合から受けてもいたしかたがないところがあるといわざるを得ない。

しかし、「区に要請していききたい」との運協の回答は、すべて経常的な経費を必要とする問題に関連しての発言であり、運協の経営基盤の脆弱さ、自主財源を拡大する力に劣っていたことの現れではあっても、事業委託者である区の運協支配とは結びつかず、そのことの結果でもない。さらに、区の指示によって運協が上記回答をしたとの事実も認められず、かえって、指導員の常勤化問題について運協会長らは、区長および区議会議長に要請したが、区の回答は「常勤化するかしらないかは、運協内部の問題ですから運協の判断にお任せします。」との内容であったことから（第1.5(2)②）、上記のような運協の発言は、運協自信の判断による回答の仕方であったことが判明する。

カ このように、運協は、職員の採用、配転、賃金、昇給、勤務時間等を自ら決定・実施し、組合との団体交渉にも対応して合意を形成し、職員の労働条件を改善していた事実が認められ、一方、区が運協職員の採用や日々の勤務内容、組合との団体交渉に介入していたとの事実は認められない。したがって、区は運協職員に対する労働条件の実質的な決定権限を有しているとの組合の主張は、採用できない。

- ③ 以上のとおり、本件組合員らの実質的使用者は、同人らの雇用主である運協である。区が運協を支配従属させていたとはいえ、運協組合員の労働条件を決定したり同人らを指揮し、支配していたとの事実も認められないのであるから、杉並区は、労働組合法第7条規定の「使用者」には該当しない。

したがってまた、区議会におけるY2室長らの答弁については（第1.7(1)①）、運協の指示により行われた答弁とは認められず、区は「使用者」でもないのであるから、これを不当労働行為とする組合主張は、認めることはできない。

- (2) 区の委託訓練事業廃止について

- ① 区が委託訓練事業を廃止したことに関して、組合は、障害者福祉を犠牲にし、障害者福祉の発展向上からみて何らの合理性もなく、組合の闘いによって「安上がり使い捨て労務政策」と「安上がり福祉政策」に破綻を来した区が組合を解体することを目的に計画・実行したもの

であると主張し、区は、専ら区における障害者福祉の発展向上を図る目的を達成するために導き出された結論であるとし、運協は、受託訓練事業を廃止してこれを新設の施設に移し、会館の管理運営を本来の姿に戻すとの方針は、すべての障害者団体の切望するところであり、よりよい施設設備のもとで訓練が受けられる重度または重複障害者の福祉の面からも、会館が集会所として利用できることになるそれ以外の障害者の福祉の面からも、正当であると主張する。

- ② これら各当事者の主張についてみると、つまるところ、組合と区、組合と運協の社会福祉観、障害者福祉に対する考え方は全く異なり相容れず、何らの接点もないことを明確に示しており、このことは特に、自らも障害者である役員を多く抱える運協の「要望書」等に対する組合の対応に顕著である。さらに、組合の主張は、運協および区の主張と見解を異にするだけではなく、区内の福祉団体や障害者団体、学識経験者、訓練生の保護者などの見解や希望とも一致しないものであった（第1.6表Ⅲ）。
- ③ 区による会館の事業・機能の見直しの開始から決定までの経緯は前記認定（第1.6表Ⅲ）のとおりであるが、この間、区は、区議会、障害者団体、運協、訓練生やその保護者などの意見・意向を広く聴取し、諮問機関（検討協）から答申を受けるなどして検討を加えて、最終決定に至っている。会館の委託訓練事業を廃止して、在宅障害者の日常生活の充実と社会参加を援助し、障害者相互の交流の場を設置・運営して行く旨のこの決定は、後日、区議会の承認も受けているのである（第1.6）。

このようにして、杉並区民に対し福祉向上の責任を負う区は、会館事業内容を改正したが、これは区の理念と区が目的とするところの障害者福祉施策推進のための決定であって、組合の主張とは異なる施策の推進であることは確かであるが、組合解体を目的とした施策決定であるとの判断はできない。

(3) 運協の訓練室廃止と本件解雇（雇止め）について

- ① 運協による訓練室事業の廃止は、同事業の委託者であるが区が委託をとりやめたことに決定的原因があることはいうまでもなく、受託者である運協にとっては、事業がなくなり、事業を行う場所がなくなるのであるから、やむを得ない措置であり、組合つぶしを偽装したものと認められない。
- ② 訓練室の廃止ということになれば、運協にはその組織形態からして訓練室職員らを配置転換する部署がないことは明らかであり、新規事業の計画や区からの新たな事業委託の予定も全くなかったのであるから、訓練室職員の雇用問題に行きつくのは必然的である。しかしながら、訓練事業の廃止とこれに連なる職員の雇用問題は、その事業に従事していた職員らにとっては、責任のない事柄なのであるから、雇用

主である運協は、職員に十分な説明と配慮を行う必要があったことはいうまでもない。

- ③ア この問題に関しての団体交渉は、4年9月から6年2月までの間に合計14回行われた。そして5年3月には、早くも訓練室の閉鎖と解雇問題が関連した協議議題となっており、運協はこの頃から「要望書」の本意などを説明するとともに、「配転を行うにもその場がない。閉鎖にあたってはよいところへ紹介したいと思っている。」「訓練生が減ったりいなくなったときは、予算が付くはずもないと思う。」「訓練事業を来年度はやめたいと願っている。受皿も用意された時期的にもちょうどよい。予算がゼロになったら辞めてもらうしかない。就職のことは関連する施設にお願いすることも考えている。」などと繰り返し説明し説得していた事実が認められる。

しかし、委託事業の継続を要求する組合との団体交渉は、ほとんどの場合平行線であった（第1. 8(3)①②）。

- イ 6年に入り、区から委託訓練事業を3月末日をもって廃止する旨の通知を受けた運協は、2月7日、指導員に対しては、訓練室事業の閉鎖を決めたこと、任意退職を募ること、再就職に協力することを内容とする文書を、補助員には、雇用契約の更新は行わない、慰労金を支給する旨の文書を送付した。

就職の斡旋は、運協役員の努力と区の協力によって、希望者は全員新たな就職先を確保することができ、これらの者に関しては、失職の事態は回避することができた（第1. 8(2)①②）。

- ウ ところが結局、組合と運協との団体交渉は最後まで合意に達せず、組合員は任意退職の求めにも応じなかったため、運協は、2月25日、主任指導員・指導員である組合員4名に対し、3月31日をもって就業規則第10条第4号の規定により職を免ずる旨を通知したのである（第1. 8(2)③）。

- ④ 以上の事実と経緯からして、運協が最終的に組合員を解雇したことは、他に選択の余地のない事態に立ち至ったためであると認められ、運協の不当労働行為意思による解雇であると判断することはできない。
- ⑤ 組合は、解雇手続にも問題があり、任意退職の募集の仕方は、解雇に反対している組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合運営に対する支配介入であると主張する。

確かに運協は、6年2月7日、任意退職を希望する職員には「最高限度額の退職金（規定の3倍）」を支給し、申出のない場合は「退職金は割増しを大幅に減ずる」と通知している（第1. 8(2)①）。

区の委託訓練事業廃止決定後であるこの時点において、運協が、退職金の大幅増額により任意退職を促し、かつ就職斡旋の申出によって、解雇という手段の発動と職員が失職するという事態を回避しようと努め、その方策を提示することは、いずれにしても雇用関係を終了させ

ることになる職員への提案としてはやむを得ないものであって、殊更に組合員だけを不利益に取扱い、組合運営への支配介入を企画した提案とすることはできない。

ただし、上記通知は、訓練室全職員に対して行い、当然 X 1 委員長はじめ組合員にも通知したとはいうものの、やはり、組合自体にも通知すべきであった。この点、運協は強く反省すべきといわざるを得ない。しかし、事後ではあっても 2 月 22 日の団体交渉において、運協はこのことについて「任意退職に応じられた方には感謝の意を表すために退職金を増額した、違法性はない、不本意だと思うが円満に解決して欲しい。」などと説明していること（第 1. 8 (3)⑤）を考慮すれば、組合宛に通知しなかった過失はあっても、この故のみをもって運協による不当労働行為として命令を発することは相当でない。

(4) 運協の団体交渉拒否について

① 組合は、解雇された後の 6 年 4 月 25 日、「組合員 7 名に対する解雇を撤回し、原職に復帰させること。解雇期間中の賃金を支払うこと。」を要求項目とする団体交渉申入れを行ったが、5 月 2 日、運協がこれを拒否したことは団体交渉拒否であると主張する。

② しかしながら、委託訓練事業廃止問題とこれに関連する組合員の解雇問題は、過去 14 回の団体交渉においても平行線で終わり、妥結をみなかった事柄である（第 1. 8 (3)）。

加えて、6 年 3 月 22 日からの 3 回に渡る話合い（組合は団体交渉と位置づけている。）のなかで、運協は、解雇予告通知に示した退職金額（規定の 3 割増）を改めて規定の 3 倍の退職金支払いを再提案し、区は、関連職場での 1 年間の雇用案を示し、組合要求を入れて以後 1 年間協議を継続することを了解した。さらに、退職金の名目や領収書の形式、健康保険証の返還についても協議が行われ、第 2 回目の翌日には、X 1 委員長以外の組合員は健康保険証を運協事務局に返還していた。しかし、第 3 回目に組合が解雇撤回と委託訓練事業の継続を要求したこともあって、結局、話合いは決裂したとの事実が認められる（第 1. 9 (3)）。

③ このような経緯からすれば、前記組合要求についての団体交渉は全く行き詰まり、当事者間の自主的な交渉によっては、打開する余地のない事態に陥っていたものと判断するが相当である。

したがって、運協が「(解雇)を不当とする貴組合とこの件について団体交渉を行うつもりはない。」と回答したことは、団体交渉拒否にはあたらない。

(5) 以上のとおりであるから、運協が、組合員である主任指導員 1 名と指導員 3 名を解雇し、補助員 3 名との雇用契約を更新しなかったことは、組合の存在ないし組合員の組合活動を嫌悪し、または組合による不当労働行為救済申立てに対する報復として行ったものとは認められず、組合

運営に対する支配介入行為でもない。

また、運協が行った6年5月2日付回答は、団体交渉拒否には該当しない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てにかかる事実はいずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成11年11月16日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野 威 ⑩