

# 命 令 書

申 立 人 東京公務公共一般労働組合  
中央執行委員長 X 1

被申立人 公益財団法人えどがわ環境財団  
理 事 長 Y 1

被申立人 江戸川区  
区 長 Y 2

上記当事者間の都労委平成24年不第57号事件について、当委員会は、平成26年8月5日第1615回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人公益財団法人えどがわ環境財団は、申立人東京公務公共一般労働組合の組合員 X 2 及び同 X 3 に対する平成24年4月1日付配置転換命令をなかったものとして取り扱い、同人らを江戸川区立自然動物園の職務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人財団は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、財団内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

東京公務公共一般労働組合

中央執行委員長 X 1 殿

公益財団法人えどがわ環境財団

理事長 Y 1

当財団が、平成24年4月1日に、貴組合の組合員 X 2 氏に対してみどりの推進係へ、同 X 3 氏に対して篠崎ポニーランドへ、それぞれ配置転換を命じたこと、並びに貴組合の申し入れた X 2 氏及び X 3 氏の同日付配置転換に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、東京都労働委員会においていずれも不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人財団は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

被申立人公益財団法人えどがわ環境財団（以下「財団」という。）は、被申立人江戸川区（以下「区」という。また、財団及び区を併せて「被申立人ら」という。）の江戸川区立自然動物園（以下「自然動物園」という。）、篠崎ポニーランド及びなぎさポニーランド等の指定管理者として、これらの施設を管理運営していた。また、区は、区職員を財団の事務局長等の役職に派遣していた。

23年10月に、自然動物園に勤務する財団固有職員の X 2 （以下「X 2」という。）、同 X 3 （以下「X 3」という。）及び同 X 4 （以下「X 4」という。）は、同 Z 1 （以下「Z 1」という。）が、獣舎の掃除をしない、

職員に対する言動がひどい等と、職員希望調査票の自由意見記載欄に記載し、財団に提出した。

11月に、区から派遣されている財団の Y 3 事務局長（以下「Y 3 事務局長」という。）は、面談において、女性職員に対し、仕事、恋愛及び結婚に関する話をし、11月に行われた朝礼で、Z 1を手伝わなかった人も悪い、そういう人は動物園に必要なので辞めてもらうか、異動してもらいたい等と述べ、X 2に対し、「あなたが仕切りたいんじゃないの。」等と述べた。

11月28日、財団は、Z 1らを飼育班のチーフとする「自然動物園組織運営改善計画(平成23年度)」を作成し、同日、X 2に対し、12月いっぱいまで動物飼育を引き継ぎ、動物飼育の業務から一切離れるよう指示した。

そこで、X 2、X 3及びX 4は、申立人東京公務公共一般労働組合（以下「組合」という。）に加入し、X 2が江戸川動物園分会（以下「分会」という。）の分会長、X 3が副分会長、X 4が分会書記長となった。24年2月20日、組合は、財団に対し、「組合結成通知書」と「団体交渉申入れ書」を送付し、来年度の勤務場所、職場環境の改善等についての団体交渉を申し入れた。

3月2日に第1回団体交渉が行われた。

3月15日、財団は、4月1日付けで、X 2をみどりの推進係に、X 3を篠崎ポニーランドに、財団固有職員の X 5（以下「X 5」という。）及びZ 1をなぎさポニーランドにそれぞれ配置転換（以下「配転」という。）を命じた（以下、X 2とX 3の配転を、「本件配転」ということがある。）。

3月22日、29日及び6月8日に、組合と財団とは団体交渉を行った。

5月23日、組合は、区に対し、Y 3 事務局長を退任させること等を求めて団体交渉を申し入れたが、6月8日、区は、組合に対し、区は労働組合法上の使用者には当たらず、団体交渉を受ける立場にない旨回答した。

本件は、(1)X 2とX 3に対する財団の24年4月1日付配転命令が、組合員に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に、(2)①X 2とX 3の配転、②Z 1の言動、③Y 3 事務局長の23年11月の朝礼における発言、X 2に対する発言及び女性職員に対する発言等を議題とする団体交渉における財団の対応が、不誠実な団体交渉に、(3)①Y 3 事務局長の派遣問題並びに②Y 3 事務局長の11月の朝礼における発言、X 2に対する発言及び女

性職員に対する発言等を議題とする団体交渉申入れに区が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容等

### (1) 財団に対する請求の内容

- ① X 2、X 3 及び X 5 に対する24年4月1日付けの配転を撤回し原職へ復帰させること。
- ② 配転、Y 3 事務局長によるセクシャルハラスメント及びパワーハラスメント並びに Z 1 によるパワーハラスメントに関する団体交渉に誠実に応ずること。
- ③ 配転等により、組合員に対する不利益取扱い、組合弱体化や組合に対する支配介入をしないこと。
- ④ 誓約文の交付及び掲示

なお、組合は、25年2月12日、X 5に係る請求を取り下げた。

### (2) 区に対する請求の内容

- ① Y 3 事務局長の派遣並びに同人によるセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントに関する団体交渉に誠実に応ずること。
- ② Y 3 事務局長によるセクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等に対して措置を講じないことで組合員に対する不利益取扱いをせず、Y 3 事務局長のセクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等に関する団体交渉に誠実に応じないことにより、組合弱体化や組合に対する支配介入をしないこと。
- ③ 誓約文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、東京の地方公共団体関連の職場で勤務する非常勤職員などを中心に組織された、個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約3,300名である。
- (2) 被申立人財団は、主たる事務所を肩書地に置き、緑化推進事業及び動物とのふれあいに関する事業を行う公益財団法人であり、23年9月1日現在

の職員数は112名である。職員の内訳は、雇用形態で区分すると、財団固有職員79名(職員23名、再任用20名、一般契約職員19名、非常勤職員17名)と区派遣職員33名である。

23年度、財団事務局は、事務局長のほか、庶務係10名、イベント・講座講習等の企画運営を担当するみどりの推進係8名、公園サービスにおける3つの係47名、自然動物園等の管理運営を担当する22名(うち、動物飼育の職員13名であり、そのうち、3名が技能主任である。)、篠崎ポニーランドの管理運営を担当する13名、なぎさポニーランドの管理運営を担当する10名及び技術担当係1名で構成されていた。

なお、みどりの推進係は、財団事務局の中にあり、財団全体の花とみどりにかかわる普及啓発事業と収益事業を行う部署である。

財団法人江戸川区環境促進事業団(財団が公益財団法人へ移行する前の法人名。以下「事業団」という。)は、昭和55年に区により設置され、平成23年9月に公益財団法人えどがわ環境財団に移行した。

財団には、申立人組合のほか、申立外財団法人江戸川区環境促進事業団労働組合(以下「団組合」という。)がある。

- (3) 被申立人区は、肩書地に本庁舎を置く東京都内の特別地方公共団体である。

区は、自然動物園、行徳公園、篠崎ポニーランド及びなぎさポニーランドの運営に係る業務を事業団に委託してきたが、これら4施設の23年4月1日ないし28年3月31日の管理運営について指定管理者制度を導入し、事業団を指定管理者に指定した。

【甲1、甲2、甲33-1、甲34-1、乙1、2審p151-152】

## 2 財団法人から公益財団法人への移行

事業団は、22年度から、指定管理者制度を所管する区の経営企画部に相談しながら、公益財団法人移行に向けた事業内容の精査・調整を始めた。22年9月以降、事業団の課長会(現在の「係長会」)が、23年度の組織編成について本格的に検討するなど、公益財団法人移行に向けて具体的に動き出した。22年12月8日、事業団は、事業団の公益財団法人移行後をにらみ、「公園運営事業」と「動物とのふれあい事業」を公益目的事業の柱として、組織を見

直すこととし、みどりの推進係に事業企画・調整担当を配置することや自然動物園、ポニーランドそれぞれに、ふれあい啓発担当（教育普及担当の2年当時の呼称。以下「教育普及担当」という。）を配置して組織力を強化することなど公益財団法人移行に当たり人事異動も含めた組織改革を企図していた。

事業団は、23年度は、①自然動物園とポニーランドに教育普及担当がいなかったため、まず、教育普及担当を配置し、②財団の事業全体の調整についてはみどりの推進係が核となり、自然動物園とポニーランドの三者が連携することで事業の統一性を高め、効率的な運営を図ることとし、24年度以降は、公益財団法人への移行後の事業展開をみて必要な機能強化に取り組むこととした。

23年4月1日、事業団は、23年度の組織方針に沿った人事異動を実施するに当たり、動物飼育と普及活動に精通する動物飼育担当のX2を、新設する自然動物園の教育普及担当に、動物飼育担当のZ2をポニーランドの教育普及担当に配属した。X2は、教育普及担当となったが、動物飼育の業務も、引き続き行っていた。

9月1日、事業団は、公益財団法人に移行した。

【乙1、乙5、乙11、乙18、乙22、乙25、1審p12・p45・p52、2審p3-6】

### 3 財団職員の配置及び懲戒の決裁権限について

えどがわ環境財団処務規程第8条は、有期職員の配置及び懲戒の決裁権限は常務理事が、主査以上の職にある職員及び有期職員を除く職員の配置及び懲戒の決裁権限は専務理事が、主査以上の職員の配置及び懲戒の決裁権限は理事長が有するものと規定している。

【甲32】

### 4 X2らの雇用関係等

(1) 2年当時、事業団は、自然動物園とポニーランドではそれぞれ別々に職員の採用試験を実施しており、採用枠も別々であった。

X2は、2年に、自然動物園の採用試験を受け、事業団に動物飼育職の正規職員である固有職員として採用され、23年4月1日に、自然動物園に新設された教育普及担当に配属され、24年4月1日に事務局のみどりの推

進係に配転となるまで、自然動物園に勤務してきた。X 2 は、23年 4 月 1 日当時、技能主任であった。

【甲51、乙 1、乙 4、1 審p4、2 審p8】

- (2) X 3 は、20年 4 月に事業団に自然動物園の臨時職員として採用され、10 月から21年 3 月までは、非常勤職員として勤務し、その後、1 年契約を 2 回更新し、23年 4 月 1 日からは、5 年契約の一般契約職員として、24年 4 月 1 日に篠崎ポニーランドに配転となるまで、自然動物園で勤務してきた。

23年 2 月14日に行われた採用面接で、X 3 は、面接官から、自然動物園かポニーランドのいずれの配属でもよいかを質問され、了解する旨回答した。X 3 の23年 4 月 1 日付けの発令通知書には、「自然動物園勤務を命ずる」、「任期は28年 3 月31日までとする」と記載され、雇用期間を23年 4 月 1 日から28年 3 月31日までとする勤務条件通知書には、勤務内容は「動物飼育に関すること」、勤務場所は「所属長が指定する場所」と記載されていた。

X 3 は、自然動物園で、レッサーパンダの繁殖にかかわる業務やふれあいコーナーの業務等に従事し、篠崎ポニーランドでは、子供を安全に乗せることができるようにポニーを調教する業務やふれあいコーナーの業務等に従事している。

【甲43-2-4、甲44-3、甲52、乙11、1 審p54-55・p65-66・p73-74】

- (3) Z 1 は、昭和58年 4 月 1 日に事業団に動物飼育職の正規職員である固有職員として採用され、同日付けで自然動物園に配属され、平成24年 4 月 1 日になぎさポニーランドに配転となるまで、自然動物園に勤務してきた。Z 1 は、23年 4 月 1 日当時、技能主任であった。

なお、Z 1 は、団組合の組合員である。

【甲46p7、乙10】

## 5 財団事務局長の派遣について

- (1) Y 3 事務局長は、昭和54年 4 月に区の職員となり、55年 9 月から平成 5 年 3 月まで事業団に派遣となり、5 年 4 月から13年 3 月まで区に勤務し、13年 4 月に再度、事業団に派遣され、施設第一課長、計画課長、みどりの推進課長を担当し、17年 4 月から事業団の事務局長として勤務してきた。

23年8月末で、自然動物園のY4 園長（以下「Y4前園長」という。）が退職したため、次の園長が就任する24年3月31日まで、Y3 事務局長が自然動物園園長の事務取扱となっていた。

【乙1、乙4、乙16、2審p2】

- (2) 事務局長は、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律に基づき、区から財団へ派遣されている。同法第5条には、派遣職員の区の職務への復帰について、「任命権者は、派遣職員が派遣先団体の役職員の地位を失った場合その他条例で定める場合であって、その職員派遣を継続することができないか又は適当でないと認めるときは、速やかに・・・復帰させなければならない。」と規定されている。

派遣職員の異動については、初めに、区に派遣職員が異動の希望調書を提出し、次に、財団が区に異動案を提出する。その後、区の人事課長と財団の事務局長との間で人事ヒアリングが行われ、区に派遣職員を復帰させる場合は、区が財団にその旨を確認する。派遣期間が年限である5年を経過する等の事情があっても、引き続き財団に派遣が必要となる事情がある場合は、その旨を財団が区に伝え、理由が妥当であれば、区は、引き続き派遣することを認め、派遣を継続する。区と財団とが協議することなく、区が一方的に復帰させることはない。

【甲30、甲31、乙26、2審p120-124・p139-141・p150・p157-158】

- (3) 派遣職員の懲戒処分の手続

えどがわ環境財団処務規程第8条には、事務局長の懲戒に関することの決裁権限が、理事長にある旨定められている。

財団内で派遣職員がセクシャルハラスメントやパワーハラスメントを行ったと疑われる事件が発生した場合、財団が事実関係について調査をし、調査結果に基づき、懲戒処分を行うか否かを判断する。財団は、懲戒処分や区への情報提供の必要があると判断した場合には、区に対し、事件の内容、調査結果及び処分方針等を報告するものとされている。

財団が懲戒処分を行うことを検討している場合、区は、財団と、派遣職員に対する懲戒処分が派遣職員以外の区の職員との均衡を失することのないよう協議し調整を図り、財団と区が、それぞれの権限に基づいて懲戒

処分を行うこととなっている。

【甲32、乙20、2審p124-125・p134-135】

## 6 組合結成に至る経過

- (1) 事業団時代を含めて財団は、毎年10月頃、次年度の異動希望調査等のため、職員に職員希望調査票を配付し、職員は、異動希望の有無、希望する異動先、自由意見等を書いて事務局長に提出する。

23年8月末の自然動物園のY4前園長の退職後、園長が不在となったので、X2らは、Y5副園長(以下「Y5副園長」という。)にZ1の態度について何度か相談をした。しかし、X2、X3及びX4は、上司に相談しても解決に至らないと判断し、職員希望調査票は事務局長が直接見ることから、何らかの改善がなされることを期待して、10月に、職員希望調査票の自由意見欄に、Z1について、「自分の気に入らない後輩・・・に対する言葉遣いや態度がひどいです。」「園長不在となってからはエスカレートして、目にあまるものがあります。」「副園長に言っても、本人にはあまり言ってもらえません。」「掃除をしない・・・特にバードハウスの汚れが目立っています。」「職員に対しても人によってはものすごくいやな言い方をしたりする。」「飼育にはそういった事を指摘できる人間がいないので改善してもらえる事はできないでしょうか。どうかよろしくお願いします。」などと記載した。

【甲51、甲52、乙9、乙17、乙23、乙24、1審p18-19】

- (2) 10月18日、Y3事務局長は、Z1に対し、獣舎の清掃を命じた。

【乙2、1審p22、2審p73-75・p112】

- (3) 11月1日ないし7日、Y3事務局長は、飼育担当職員の間人間関係を危惧し、飼育担当の全職員を対象に、職員との個別面接を実施した。

この頃、Y3事務局長は、X2に、「あなたが仕切りたいんじゃないの。」と発言した。

【甲45、甲46、甲51、甲56、乙18、2審p7-8】

- (4) Y3事務局長は、Z1に、10分から15分程度事情聴取をした。Y3事務局長は、職員希望調査票に記載された内容の概要をZ1に伝えると、Z1は、自身が乱暴な口調であることについては認めたが、一方的な内容

であると述べた。Y 3 事務局長は、Z 1 に、乱暴な口調は改めるよう諭した。

【2 審p27-28】

- (5) 11月15日頃の面談において、Y 3 事務局長は、女性職員に対し、仕事、恋愛及び結婚に関する話をした。

【2 審p16】

- (6) 11月に行われた朝礼の際に、Y 3 事務局長は、Z 1 を手伝わなかった人も悪い、そういう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との趣旨の発言をした。

【甲45、甲51、乙28、1 審p23・p46、2 審p18-19・p76】

- (7) 11月28日、Y 3 事務局長は、11月1日、2日及び7日に飼育担当の全職員から聞き取りを行った結果、飼育担当職員の間関係が組織運営に支障を来すほど悪化し深刻であると考え、「自然動物園組織運営改善計画（平成23年度）」を作成し、自然動物園全体会で自然動物園職員に配付した。

「自然動物園組織運営改善計画（平成23年度）」には、職務分担の見直しとして、飼育班と教育普及担当の明確化について、①飼育班は、Z 1 と Z 3 （以下「Z 3」という。）をチーフとした担当割で職務にあたる、②教育普及担当は、飼育班から外れ、内勤（教育普及担当及び事務）の職務にあたる（ただし、飼育班の緊急時対応、イベント従事は可とする。）等と記載されていた。

【甲33-1、乙1、乙6、乙18、2 審p33-34】

- (8) 11月28日、財団は、X 2、Z 1 及び Z 3 の3人を呼び出し、Z 1 に飼育チーフとして、飼育の現場をまとめるよう指示をした。財団は、Z 3 に対して、X 2 が担当していたグループのチーフを担当するよう指示し、X 2 に対して、12月末までに動物飼育については引継ぎをして、飼育の業務を一切離れ、教育普及担当の仕事に専念するよう指示した。

【乙1、乙6、1 審p24、2 審p8-10】

- (9) X 2 は、区のパワーハラスメント相談窓口や団組合に相談し、その後、X 2、X 3 及び X 4 は、自ら労働組合を結成することとした。

【1 審p25】

10) X 2、X 3 及び X 4 は、組合に加入し、24年 2 月 20 日、組合は、「組合結成通知書」と「団体交渉申入れ書」を財団にファクシミリで送付した。

「組合結成通知書」には、X 2、X 3 及び X 4 が組合員であり、他にも組合員がいること並びに分会の分会長が X 2、副分会長が X 3 及び書記長が X 4 であることが記載されていた。

「団体交渉申入れ書」の内容は、概ね以下のとおりである。

① 次年度の就労場所について

ア X 2、X 3 及び X 4 の次年度就労場所について、これまでどおり、自然動物園勤務とすること。

イ 2 月 21 日から行われる面談での組合員の就労場所についての説明は、労働条件の変更につながるため、行わないこと。

ウ 組合員が異なる業務へ配転対象となるような場合は、あらかじめ組合と事前に協議を行うこと。

② 職場環境改善について

ア 自然動物園の「A 氏」の職員への日常的なパワーハラスメントにより複数の職員が多大なストレスを抱えていると聞いている。しかし、管理監督に当たるべき財団幹部がこれを黙認し、加担している状況は看過できない。理事長の責任において、実態調査と、事実が認められた点については、被害者への謝罪と具体的改善策を示すこと。

イ 聞き及んでいる A 氏のパワーハラスメント発言の事実

(ア) 23 年 12 月 30 日の発言

「やめちまえ」など。

(イ) 24 年 1 月 14 日の発言

「あいつは、知能がおかしくてバカなんだから、やめちまえばいいんだよ」、「死ねばいいのに」、「あいつに死ねって言っちゃえよ」など。

ウ 事務局長は、A 氏のパワーハラスメントについての黙認姿勢を改め、実態調査と職場環境改善に責任を果たすこと。

23 年 10 月中旬に、X 2、X 3 及び X 4 が異動希望調書の自由意見欄に、A 氏のパワーハラスメント発言等について苦情を記載しているに

もかかわらず、Y 3 事務局長は、十分な調査や理由も示さず、X 2 に「あなたが仕組んだことなんじゃないの。ここ(動物園)を仕切りたいんじゃないの。」などと発言し、また、「A氏は悪くない。A氏の仕事を手伝わなかった人間が悪い。そういう人間は動物園にはいらないので辞めてもらうか異動してもらう。」などと、一方的な配転や解雇を示唆するパワーハラスメント発言を行ったと聞いている。

エ 事務局長の女性職員に対する、「この仕事をずっとやるつもりなんですか。ある程度のところで見切りをつけて恋愛するとか結婚して家庭に入るとか考えないんですか。」などと発言したと聞き及んでいるが、かかるセクシャルハラスメント発言を止めること。

オ 財団が、誠実に対応され善処されることを期待するが、もし、不本意な対応を取るならば、公的・司法的な手段及び区へ具体的対応等を求めなければならない場合もあるので、円満なる協議により解決を図ることを要請する。

【甲 3、甲 4】

(11) 24年 2月22日、組合は、区に対し、行政上の指導責務と公共団体の法令遵守責任を果たし、財団に速やかに適正化への対応をとるよう要請する文書をファクシミリで送付した。同文書には、20日に組合が財団に送付した上記「組合結成通知書」と「団体交渉申入れ書」が添付されていた。

区は、組合が、Y 3 事務局長の発言をパワーハラスメントやセクシャルハラスメントに関わる問題であるとしていることを初めて認識し、区の職員課長が、Y 3 事務局長に、事情を問い合わせた。

翌23日、組合は、財団に対し、X 6 (以下「X 6」という。)が組合員であること及びZ 1の執拗なパワーハラスメントによる強度のストレスを被っていること、パワーハラスメントを直ちにやめさせること、パワーハラスメントの事実が明らかになった場合は加害者が謝罪等を行うこと、組合員の配転については組合に事前協議を行うこと等を要求事項に加えることを通知した。

【甲 5、甲 6、2 審p129-130】

(12) 2月24日及び29日、財団の庶務係長と庶務係主査は、事実確認のため、

Z 1 と面接を行った。Z 1 は、記憶に曖昧な点もあったものの、X 6 を指導する際に、厳しく言いすぎた点があったことを認めた。

【乙19、2 審 p 39-40・p114-115】

## 7 第 1 回団体交渉

24年3月2日、組合からは、組合書記次長の X 7（以下「X 7」という。）、X 2、X 3、X 4、X 6ら10名が出席し、財団からは、Y 3 事務局長、庶務係長及び庶務係主査が出席し、団体交渉が行われた。その概要は、以下のとおりであった。

【甲21-1、甲21-2、甲56】

### (1) Z 1 の言動について

組合は、Z 1 のパワーハラスメントについて調査を行い、パワーハラスメントをやめさせるよう、財団に求めた。

財団は、Z 1 の勤務状況については、他の職員からの報告もあり状況把握に努めており、本人から事情聴取も行っている、X 6 に対し行き過ぎた指導を行うことのないよう注意を与えている等と回答した。

Y 3 事務局長は、「財団は Z 1 職員を厳重に調査し適正な対策を講じます。Z 1 職員の乱暴な言動は明日から、二度と起させないように、財団は細心の注意を払って努力する。」と回答した。

なお、組合は、財団に対し、Z 1 からパワーハラスメントを受けた者についての調査は、組合も交えて行うよう申し入れていた。

【甲21-1、甲21-2、甲25、甲56、乙28、1 審p27-28・p95-96・p105-106】

### (2) 配転について

Y 3 事務局長は、全職員を対象に、適材適所への配置と職場の人員バランスを勘案し、人事異動を今年も行っていく予定であると回答した。

【甲21-1、甲21-2、甲56、乙28、1 審p27-28・p88・p93】

### (3) Y 3 事務局長の発言について

財団は、Z 1 の言動について Y 3 事務局長が黙認したという事実はない、X 2 や女性職員への発言について、不愉快な思いをさせたのであれば、それについては率直に謝罪し、今後改める旨回答した。

【甲21-1、甲21-2、甲56、乙28】

(4) 職場環境改善策について

Y 3 事務局長は、「2月27日にセクハラ・パワハラのリフレットを職場全体に配付して、気をつけるよう周知した。」「区に対しては『実態調査して、きちんと臨む』と答えた。具体的改善策は区には話していない。」と述べ、庶務係主査は、「財団として、再発防止、改善に努めていく姿勢である。だからといってZ 1氏に対して糾弾はしたくない。再発防止をしていくという姿勢。」と述べた。

組合は、パワーハラスメント対策として、①被害者に対するの救済措置、②加害者の謝罪、処分、配転、引き離し、及び③防止策の徹底を要求し、3月15日までに、職員全体にパワーハラスメント防止策を講じ働きやすい条件を整備することについて回答をするよう求めた。

【甲21-1、甲21-2、乙28】

(5) 3月5日、Y 3 事務局長、庶務係長らは、改めて、Z 1に対する面談を行った。

【乙19、2審p 39-40・p114-115】

8 配転命令

(1) 事業団時代を含めて財団では、毎年度、5月、10月及び2月に、人事評価制度の面接を行っていた。

【2審p51】

(2) X 5は、面談を再度行うことを申し入れ、24年3月8日頃、Y 3 事務局長とX 5との面談が行われた。

Y 3 事務局長は、X 5に、組合に入っているかどうかを3回ほど確認し、X 5は、組合員でないことを伝えた。

また、X 5は、誰かを配転させるなら、自分を配転してほしいと発言した。

【甲54、1審p28-29、2審p41】

(3) 3月13日、財団理事長は、4月1日付けの職員人事異動を正式に決定した。

【乙8、2審p19-21】

(4) 3月15日、財団は、4月1日付けでX 2をみどりの推進係に、X 3を篠

崎ポニーランドに、X 5 及び Z 1 をなぎさポニーランドに配転することを命じた。

X 2 は、フラワーガーデンのスプリングフェアなどの普及啓発事業やケータリングカーを公園に出店する収益事業の事務手続等を行うこととなった。

契約職員が契約期間の途中で自然動物園からポニーランドに配転となったのは、X 3 が初めての事例だった。

この配転により、分会三役は、別々の職場に勤務することになった。

【甲 8、甲33、甲51、乙 8、1 審p29-31、2 審p50】

- (5) 3月15日、組合は、財団に対し、分会長である X 2 と副分会長の X 3 の配転は、不当労働行為であるとしか考えられないとして、両名の配転命令に抗議し、即時撤回を求めるとともに、団体交渉を申し入れた。

【甲 9】

- (6) X 5 は、組合に加入し、3月21日、組合は、財団に対し同人の配転命令の撤回要求を通知した。

【甲10】

- (7) 本件配転命令後、X 2 らは、組合と相談し、財団理事長宛に、配転命令が自然動物園の円滑な業務の運営に多大な支障をきたすので反対する旨の署名活動をすることを決めた。

ポニーランドの Y 6 園長(以下「ポニーランドの Y 6 園長」という。)は、係長会等で人事や組合についての情報を得た上で、組合に加入することや署名することについては、よく考えてするように複数の職員に述べた。

篠崎ポニーランドの B は、一度は署名をしたものの、ポニーランドの Y 6 園長の発言を受けて、署名を撤回し、最終的に X 2 のほか、自然動物園の飼育班10名中7名、計8名が署名をした。

【甲10、甲33-1、甲38-40、甲45、甲51、1 審p31-32】

## 9 第2回団体交渉

24年3月22日、組合からは、X 7、X 2、X 3、X 4、X 6、X 5 らが出席し、財団からは、Y 3 事務局長、庶務係長、ポニーランドの Y 6 園長らが出席し団体交渉が開催された。その概要は、以下のとおりであった。

(1) 職場環境改善策について

組合が、パワーハラスメントの再発防止策を問うと、財団は、区が発行しているパワーハラスメント防止のテキスト等に基づいて、各係で理解を深めていく、新年度から、ビデオやDVDも活用し、パワーハラスメント等に関する研修に計画的に職員を参加させることを考えている旨回答した。

【甲26、甲45】

(2) Z1の言動について

組合が、財団に、Z1が「やめちまえ」と述べたこと等について、どういう指導をしたのかと問うと、財団は、調査をしていると答えた。

組合が、「死ねばいいのに」、「Cは使えないからいらぬ」、「あいつに死ねって言っちゃえよ」等、Z1の発言を示したことについて、Z1本人は何と言っているのかと問うと、Y3 事務局長は、「そういうこと言いました。」とZ1が言っていたと答えた。

組合が、Y3 事務局長に、調査をしたのか改めて問うと、「あいつに死ねって言っちゃえよ」という発言についてはまだ確認できていない、一つ一つ確認していく、「Cは使えないからいらぬ」という発言については事実を確認できた旨答えた。

また、Y3 事務局長は、組合から、被害者であるX6への聞き取りはやめるように言われていて、被害者から聞き取りができない状況にあって困ったと感じていると述べた。

組合は、Z1については、もうそろそろ調査ではなく、どのような処分や謝罪をするかの問題になっている旨述べた。

【甲4、甲45、1審p95】

(3) 配転について

組合が、自然動物園の飼育職員の直近の配転がいつかを尋ねると、Y3 事務局長は、17年4月に同人が事務局長に就任して以降、行われていない旨答えた。

組合が、自然動物園では頻繁に配転がなされないのは、理由があるからなのではないかと尋ねたのに対し、Y3 事務局長は、「あまりにも固定

化していたということですね。」、**「組織の活性化とか人材の活用という面では一定の頻度で異動していった方が組織のためになるし、個人のスキルアップにつながると思ったので折があればそういうふうにやりたいなと思っていた。」**、**「財団法人の公益認定を取得するということに、これが一つ出来上がったときに、そういう形を、しっかりと仕組みとして設けておこうと・・・。」**等と答えた。また、固定化による弊害については、**「マンネリ」**を挙げ、具体的には、今回のようなパワーハラスメント問題があり、Z1を例に挙げ、Z1の他にもパワーハラスメント問題を起している職員がいるかのような発言をした。

組合は、人事異動について再検討するよう求めたところ、Y3 事務局長は、**「私一人では決められない。即答できない。」**と答えた。

さらに、組合は、**「自然動物園の飼育は10人体制でやっていますが、そのうちの3人のベテラン抜けたら、日々のルーチンの作業が回らない。」**と訴えた。

【甲45、1 審p88-90】

#### (4) Y3 事務局長の発言について

組合が、Y3 事務局長に対し、女性職員に対する**「この仕事をずっとやるつもりなんですか。ある程度のところで見切りをつけて恋愛するとか結婚して家庭に入るとか考えないんですか。」**という発言の存否を尋ねると、Y3 事務局長は、**「前回言い訳なしで認めなさいといわれましたけど、恋愛と結婚という言葉は言ったが、途中の表現はどう見ても私はそういう言い方はしていないなと思います。文章になっているような発言はしていません。」**と述べ、**「これから職場の協力関係を作って、そうすれば時間的にも余裕ができるから、そんなときは恋愛を楽しむのもいいし、結婚することもいいし、決して辞めてほしいといったことはない。」**と発言した。

組合は、これに対して、**「記憶をなくしたか、ねつ造してるとしか思えない。」**などと反論した。Y3 事務局長は、**「調査を続けてます。」**とも述べた。

また、Y3 事務局長は、X2に対して**「あなたが仕切りたいんじゃない**

いの。」と発言したこと、Z 1 の仕事を手伝わなかった人間が悪いであるとかZ 1 を手伝えないような者は異動してもらおうなどといった趣旨の発言をしたことを認めた。

【甲45、1 審p98-99】

10 24年3月26日、組合は、財団に対し、「財団より、『異動について意見があるものは、3月27日15時までに庶務課まで意見を寄せるように。』との通知が送られてきたと、組合員から聞き及んでいます。・・・労使協議を経ないで3月27日までに意見集約することは、時期的にも方法としても不適切と考えます。しかし、・・・当該組合員の意見書を送り、3月29日の団体交渉において具体的協議に図りたいと考える。」として、X 2、X 3 及び X 5 の意見書を送った。

【甲11、甲12、甲13、甲14】

#### 11 第3回団体交渉

24年3月29日、組合からは、X 7、X 2、X 3、X 4、X 6、X 5 らが出席し、財団からは、Y 3 事務局長、庶務係長、ポニーランドのY 6 園長、自然動物園のY 5 副園長らのほか、第3回団体交渉から Y 3 事務局長の上位の職にある Y 7 専務理事（以下「Y 7 専務理事」という。）が出席し団体交渉が開催された。その概要は、以下のとおりであった。

##### (1) Z 1 の言動について

Y 3 事務局長は、調査を行い、Z 1 本人が、行き過ぎた言動があったことを認めたが、Z 1 にも指導の一環であった等の言い分があり、明白にパワーハラスメントがあったとは現段階ではいえず、X 6 にも改めて事情聴取をしたい旨述べた。

また、Y 3 事務局長は、団組合からも、一方的に話が進んでいると抗議があり、慎重かつ公平に調査を進めてほしいと言われている、もうしばらく調査の時間がほしい旨述べた。

組合は、調査を誰が行うかを尋ねたところ、財団は、Y 3 事務局長と庶務係長であると答えた。これに対し、組合は、公平な第三者に調査を依頼することなくしては、是正は望めない旨の発言をした。

組合が、処分より先に調査してほしいと発言すると、Y 7 専務理事は、

調査しても仕方がないと答えた。

これに対し、組合は、1か月以内にきちんと調査をするよう求めたが、財団は、調査に3か月はかかる旨答えた。財団は、Z1については、口頭注意をした旨発言した。

Y7専務理事は、Z1にはZ1の言い分があるらしいが、Z1に言い分があったとしても、処分をする、また、配転は処分ではないが、配転させることは財団の執った措置の一つと受けとめていいなどと答えた。

Y7専務理事は、X2とZ1との職場のことについては、Z1の方が悪いと言っている、単なる配転ではなくて処分もつけると言っている、X2の配転は、前から5年以上の在籍になるので配転することに大体決まっていた、ここにいる2、3人も同じ理由で配転すると説明した。

また、財団は、Z1のパワーハラスメント問題以外にも、別のパワーハラスメント問題が発生しているという話があるので、Z1だけ処分するのではなく、もっとよく調べるべきであるとの申入れが、団組合からあった旨を述べた。

組合が、Z1がX2にパワーハラスメントをはたらいていると、団組合が心配し申し入れてきたということかと問うと、Y7専務理事は、逆であると答えた。組合が、逆とはどういう意味かと尋ねると、Y7専務理事は、具体的に聞いているが交渉する段階でないと答えた。

組合が、Z1はX2からハラスメントを受けているという具体的事実があるのかと問うと、Y3事務局長は、あります、X2がZ1ではなく、他の職員に対してパワーハラスメントをしていると答えた。組合は、誰がX2からパワハラを受けているのか尋ねたが、財団は答えなかった。

Y3事務局長は、第1回団体交渉の時、X6が、Z1が謝ってくれてうれしかったと発言したことを取り上げ、同事務局長自身それなりに努力したのだと述べた。

【甲46、乙10、1審p96-97】

## (2) 配転について

上記(1)のとおり、Y7専務理事は、X2の配転は、前から5年以上の在籍になるので配転することは大体決まっていた、ここにいる2、3人も同

じ理由で配転すると説明した。

組合が、人事異動といえども、公序良俗に反することはいけないと発言すると、Y 7 専務理事は、「人事権は、絶対なんだよ。」と答えた。

組合は、X 2 が動物飼育で採用されており、Y 3 事務局長が就任して以来7年間自然動物園の飼育職員の配転がないことを指摘したところ、Y 7 専務理事は、なんとわれようと人事権は撤回しない、朝まで話しても同じと答えた。

組合の、きちんと説得、納得性のある説明をすべきであるとの発言に対し、Y 3 事務局長は、「財団の活性化、職員のスキルアップということもあり、このタイミングを公益財団に認可取ったあかつきに、いよいよ人事異動を行うことができた。今までタイミングがなかった。」と答えた。

X 2 が、飼育経験者11人のうち、4人が転出し、残った7人のうち2人が新人であり、物理的に回せないと述べると、Y 7 専務理事は、よく分かるが、きちんと引継ぎをする気持ちはないのかと述べた。

Y 7 専務理事が、動物日誌を新しい人に読んでもらい、X 2 が指導すれば最低限のことはできるのではと発言した。

Y 3 事務局長は、「心配はあるだろうが、これは、皆協力体制で、心配事をどうクリアしていくかということ。みんな相談しながらやっていく。できないできないと言われてもそれは不安をあおるだけ。」と発言した。

【甲46、1 審p91、2 審p91・p154】

(3) Y 3 事務局長の発言について

組合が、Y 3 事務局長に対し、X 2 に「あなたが仕組んだんじゃないの。」と発言をした事実の存否を尋ねると、同事務局長は、X 2 が、指示に従わないで組織を仕切ろうとしているから、朝礼の後に「あなたが仕組んだんじゃないの。」とX 2 に言った旨の発言をした。

【甲46】

12 24年4月1日、財団は、X 2 をみどりの推進係に、X 3 を篠崎ポニーランドに、X 5 及びZ 1 をなぎさポニーランドに、それぞれ配転した。

【甲46、1 審p92】

13 江戸川区への団体交渉申入れ

- (1) 24年5月11日、組合は、財団に対し、Y3 事務局長がセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの加害者であり、被害者と加害者を引き離すことが改善策だとして、団体交渉を申し入れた。

【甲15、1 審p92-93・p100】

- (2) 5月23日、組合は、区に対し、財団幹部の問題については、区の責任が直接間接にも及ぶ事柄であり、問題解決に当たっての当事者性が区にもあることは明らかであり団体交渉に応ずる立場にあると考えるとして、団体交渉を申し入れた。

団体交渉申入書において、組合は、Y3 事務局長について、①法に定められた派遣期間を大幅に超えており、②職場のパワーハラスメントを黙認し、自らもセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの加害者になっている、③職場のパワーハラスメントについて調査もせず黙認するばかりか、告発者本人に配転や解雇を示唆する発言を行い、実際に配転を強行した、④団体交渉で、組合が配転について反対してきたのに対し、無責任な態度に終始している、⑤自身がパワーハラスメントの当事者であり、合理性のない配転を強行し、職場を混乱させている張本人である、⑥現職の公務員がこのような行為を行っていながら、事務局長に在職して続けていること自体が問題であるとして、直ちに厳正な処分を行い財団要職を解任するとともに、区からの派遣を解くことを求めた。

また、Y3 事務局長が女性職員にセクシャルハラスメント発言をしたとして、区に対し、同事務局長に指導し、セクシャルハラスメントを止めさせるよう求めた。

【甲16、審 p 101-102】

- (3) 6月8日、区は、組合に対し、団体交渉申入書への回答をした。回答内容は、以下のとおりである。

① 区は、財団に直接雇用されている労働者と雇用契約を結んでおらず、労働組合法にいう使用者と労働者の関係にない。組合が、財団に直接雇用されている労働者の代表として団体交渉を申し込む使用者は財団であり、区は、本件について団体交渉を受ける立場にはない。

② 区は、条例に基づき、財団と協定を結び、派遣を行っている。区は、

団体交渉を受ける立場にはないが、そもそも派遣行為自体は、区の人事権に関わるもので、広く経営三権として認められるものである。派遣についての意見を伺うことは可能だが、団体交渉の対象となり得ず、回答する立場にない。

- ③ セクシャルハラスメントやパワーハラスメントは許される行為ではないが、本件は他団体内での案件であり、区が直接口を挟む立場にはない。経緯を注視し、事実が確認できれば、区の立場において、できる範囲で適切に対処する。

【甲17、1審p102】

- (4) 7月8日、組合は、区に対し、Y3 事務局長は、職場のパワーハラスメントを黙認し、自身もセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの加害者となっている、区はこのような職場状況の改善を指導し得る立場にあり、当事者性を有する、区が形式論で協議を否定することは、区が不正常的な事態を放任させることを意味し、責任を強く問われることを免れない等として、改めて団体交渉を申し入れた。

7月13日、区は、組合に対し、区は団体交渉を受ける立場にない旨回答した。

【甲18、甲19】

#### 14 第4回団体交渉

- (1) 24年5月11日、組合は、財団に対し、団体交渉申入書を送付し団体交渉の開催を求めた。団体交渉申入書の概要は、以下のとおりであった。

- ① X2、X3及びX5を自然動物園に戻し、動物園業務を維持向上させるよう努めること。

ア X3とX5の発令通知書には、任期を28年3月31日までとして、勤務場所は自然動物園と明記されており、今回の配転は合意なき不利益変更であり違法である。両名の配転の合理性について説明し改めて合意形成の協議をするよう求める。

イ X2をみどりの推進係という専門外の係へ配転させることは、不当な人事であり、業務の運営に大きな支障を来している。具体的必要性を説明すること、自然動物園の動物飼育に戻すことを求める。

② Z 1 のパワーハラスメントの実態調査の結果や処分内容等を説明すること。

③ Y 3 事務局長は、Z 1 のパワーハラスメントについて「Z 1 氏は悪くない。Z 1 氏の仕事を手伝わなかった人間が悪い。そういう人間は動物園にはいらないので辞めてもらうか異動してもらう。」などと発言し、加害者を擁護するような発言を繰り返し、セクシャルハラスメントに当たる発言もしている。

配転については、「組織の活性化」、「仕事の回し方で問題は生じない。協力してやっていこう。」と、配転の必要性や、自然動物園の運営体制について納得のいく説明をしていない。

そもそも、Y 3 事務局長自身がパワーハラスメント等の当事者であり、長期在職は違法にも当たるから、同事務局長の配転を求める。

④ 一般契約職員の雇用について、5年間の契約以降も、引き続き働けるようにすること。

【甲15、1 審p92-93・p100】

(2) 6月8日、組合からは、X 7、X 2、X 3、X 4、X 6、X 5らが出席し、財団からは、Y 7専務理事、Y 3 事務局長、庶務係長、ポニーランドのY 6園長、自然動物園のY 5副園長らが出席し、団体交渉が開催された。その概要は、以下のとおりであった。

はじめに、Y 7専務理事から、5月11日付団体交渉申入書の要求に沿って、(ア) X 2を含む人事異動については、管理運営事項であり、任命する立場においての専任事項として、検討する余地はない、(イ)配転後の動物園の運営への支障は、一時的なものであり、現在は落ち着いて、各職場から異常なしとの報告を受けている、(ウ) X 2ら配転した職員は新しい職場に慣れつつある、(エ) Z 1 に対し、総合的な判断をし、嚴重注意処分を発令し、その後全く問題なく職務に就いているとの報告を受けるとともに目視した、(オ) Y 3 事務局長の発言の詳細は定かではないが、悪意に満ちて解釈するものではないと考えている、(カ)財団は、Y 3 事務局長は専門知識を兼ね備えた必要な人材と考えている、辞任や配転は区からの派遣であるので、財団としては答えを差し控える、(キ)一般契約職員の雇用に

については、5年後に必ず雇用を継続するとは約束できない、公募をするので再応募することは可能である等の回答があり、その後、個々の議題について協議が行われた。

【甲47】

① Z 1 の言動について

Y 7 専務理事は、Z 1 に対して、非常に不適切な発言が多数出てきたことにつき、嚴重注意をして処分をしたと発言した。

組合は、組合員と Z 1 の双方に問題があると財団はいうが、具体的な理由を明らかにしていないと主張すると、財団は、Z 1 がそのような発言をせざるを得ない職場環境にあったと述べた。

それに対し、組合は、どういう職場環境でそうなったのかわからないと述べると、財団は、この先ずっと一緒に仕事をするのだから、言いたくないと答えた。

組合は、双方に問題があるということが、納得できないと述べたところ、財団は、片方は処分されているのだから、差があると答えた。

X 2 は、Z 1 について、この2、3週間の間で、パワーハラスメントや職員に対する態度は改善されてきていると思うが、利用者に対する Z 1 の態度にクレームが来ている旨の発言をした。

ポニーランドの Y 6 園長は、配転後の Z 1 と利用客とのトラブルの件は聞いており、接遇の大切さについては指導をしており今後ともしていき、職員への対応は改善されてきており、職員が一体となってやっていきたいと述べた。

組合は、財団が前回の団体交渉でもうしばらく Z 1 について調査の時間がほしい旨述べたが、その後、どのような調査を行い処分をしたか説明するよう求めた。

Y 7 専務理事は、ある程度の状況は把握しているけれども、調査はしない、したくない、どうしてもやれと言うなら3か月から半年はかかると答えた。

組合は、調査が十分なされておらず、漠然と把握している状態で何故処分ができるのか、調査しないで処分を下したのかと問い質したところ、

Y 7 専務理事は、決め付けるべき問題でないと答えた。

また、組合は、財団が、双方に問題があると断言していることが問題であると述べ、X 2 や X 3 にも問題があるということかと質問したところ、Y 7 専務理事は、職員の名前は一切言わないと答えた。

組合が、Z 1 のパワーハラスメント問題に対する調査をやるべきであると述べると、Y 7 専務理事は、調査しなくてもはっきりしている、だから、処分したと言っていると述べた。

組合が、嚴重注意という処分について説明を求めたところ、財団は、改善せずに反省もしない場合は訓告処分をすることまで検討したが、Z 1 に対し口頭による嚴重注意という処分をしたところ、Z 1 は反省し、その後非常に落ち着いて仕事をしていると Z 1 の上司からは聞いていると答えた。

また、組合が、Z 1 から X 6 に対する謝罪はないのかと尋ねたところ、X 6 は、Z 1 から「だから、俺、悪かったよ。」と言われたと答えた。

組合は、Z 1 が文書で謝罪をすべきであると述べたが、Y 7 専務理事は、Z 1 が文書で謝罪することはあり得ない旨答えた。

組合は、再発防止のためには、調査を行い、きちんと処分をすべきであると述べた。

Y 7 専務理事は、もう大体のことは聞いている、今後こういうことをやったら、処分を上げるとまで言っている。嚴重注意処分、これ以降になると訓告処分と上がっていく、こちらはそこまで覚悟をした、Z 1 を擁護しているわけではないと述べた。

組合が、Z 1 について調査も謝罪もしないのかと問うと、Y 7 専務理事は、調査をした旨を述べた。

【甲47、1 審p97】

## ② 配転について

組合は、X 3 と X 5 の発令通知書に、明確に自然動物園勤務を命ずると書いてあるのに、なぜ、急に配転になったか理解できないと述べた。

Y 7 専務理事は、配転については去年から考えていた、既に説明していると答えた。

組合は、財団が命令を出せば、配転ができるということなのかと問い質すと、財団は、業務の必要に応じて行うと答えた。

さらに、組合が、両名は自然動物園に勤務することになっており、ポニーランドは専門外であるが、業務上必要だというならばその合理的理由を教えてほしいと述べた。

財団は、業務上の必要性について、自然動物園とポニーランドが交流をすること、組織の活性化、人材の活用等と答えた。

組合は、5年と期限が決められている労働者を、配転させることがなぜ活性化となるのか理解できないと述べると、財団は、動物園もポニーランドもみどりの推進係も財団の一部で毎年配転していると答え、組合は、毎年配転していないと述べた。

組合が、X2を配転させることでどのような利点があると判断したのか尋ねると、Y7専務理事は、X2は、新しい仕事で結構うまくやっていると答えた。これに対し、組合が、X2の配転によりどのように組織が活性化すると判断したのか問うと、Y7専務理事は、それはこれからの問題ではないかと答えた。

Y7専務理事は、発令したものは何度言ってもだめで、話し合う気もない、明日の朝まで話しても同じと発言した。

【甲47、1審p92-93、2審p155-156】

③ Y3事務局長の言動について

Y7専務理事は、「局長の辞任並びに異動について、財団としては、専門知識を兼ね備えた必要な人材と考えている。・・・辞任・異動・・・については、区からの派遣職であるので、財団としては、お答えを差し控えたい。」と述べた。

組合は、事務局長の問題について、今までは事務局長が発言していたが、今度はY7専務理事が発言するのは、当事者への配慮ということで感謝するが、当事者なのに団体交渉に同席するのは非常におかしいと発言し、Y7専務理事は、「それはあなたの見解でしょ。」と答えた。

また、組合は、Y3事務局長の発言は、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントに該当し、財団としてZ1と同様の処分をすべき

だと考えている、区に、問題が起きていることや派遣を解除してくれないかと話はしたのかと述べた。

Y7専務理事は、区には一切話をしていない、財団でできる問題とできない問題がある、Y3事務局長の配転など人事に関することは自分たちの権限では全くどうにもならないと答えた。

組合が、派遣職員の長期在職は重大な問題だと述べると、Y7専務理事は、区の派遣職員の規定に基づいてやっているのだから、区に言ってください、財団ではどうにもならないと答えた。

組合が、財団としてY3事務局長のセクシャルハラスメント発言を調査したのか問うと、Y7専務理事は、「やり取りの間の話は聞いている。その程度。」、「記憶にないでしょ。もう。」、調査は聞いていることで十分であると答えた。

組合は、第1回団体交渉でY3事務局長が謝罪をしたが、だんだん変化し、同事務局長はパワーハラスメントをしていないという話になってきたとして、微妙な問題であったとしても同事務局長のパワーハラスメントを区に報告するよう求め、区の職員に調査してもらうよう提案した。

Y7専務理事は、大体のことは承知しているが、調査を公表したら双方に傷がつくのでしたくない、職員、非常勤、派遣職員であろうと、いざこざを全部発表したら職場はもたないと答えた。

組合が、公表を求めているのでなく、パワーハラスメントが続くことが問題なのできちんと調査をするよう求めていると発言すると、Y7専務理事は、職員同士傷がつくからやりたくないと答えた。

また、Y7専務理事は、Y3事務局長のセクシャルハラスメント及びパワーハラスメント発言については、事実があったか記憶の問題もあり定かでない旨答えた。

組合が、Y3事務局長のセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの問題について何も処分しないのか問うと、Y7専務理事は、処分は区の人事権に入ることだから何ともいえないと答えた。

【甲47、甲53、2審p156-159・p160-162】

15 本件申立て

24年8月27日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

16 X2とX3に対する本件配転に係る被申立人らの主張、立証について

(1) 人事異動案の取扱いについて

① 24年12月13日、被申立人らは、区は今回の職員の配転について一切の事前の連絡も相談も受けていない旨主張する書面を提出した。

② 25年2月8日、被申立人らは、24年2月2日に作成したとする平成24年度人事異動案(以下「2月2日付人事異動案」という。)を、25年3月25日に、24年2月15日に作成したとする平成24年度人事異動案(以下「2月15日付人事異動案」という。2月2日付人事異動案と2月15日付人事異動案を併せて「2月付人事異動案」という。)を証拠として提出した。

2月付人事異動案では、X2がみどりの推進係に、X3が篠崎ポニーランドに、X4がなぎさポニーランドに配転になり、Z1は、配転対象となっていなかった。

【乙12、乙13】

③ 25年2月8日、被申立人らは、Y3 事務局長から、24年2月3日ころ、2月2日付人事異動案を部外秘扱いとして渡され、その後、修正案を部外秘扱いとして渡されたが、人事異動案件は秘密事項であり修正前のものはシュレッダーで裁断していたので、当時のものは手元には残っていない旨記載した、財団庶務係長の陳述書を証拠として提出した。

【乙11】

④ 25年3月25日、被申立人らは、(ア)人事異動案は、区からの派遣職員の人事異動も関係することから、Y3 事務局長は、随時、区にも人事異動案を提出していた、(イ)人事に関しては、秘密事項であるという性質から配転内示前に係長会に資料が配布されることはない旨記載した、財団庶務係長の陳述書を証拠として提出した。

【乙17】

⑤ 25年5月22日、被申立人らは、人事異動案は、事情がない限り更新時に廃棄していたが、2月付人事異動案は、書き込み部分が必要等の理由

で、財団庶務係長と区の人事担当者がたまたま保管していた旨等を記載した Y 3 事務局長の陳述書を証拠として提出した。

【乙18】

- ⑥ 25年11月20日、本件第2回審問において、Y 3 事務局長は、①係長会で人事異動案を配付した後回収しシュレッダーにかける、②人事異動案は係長会で作る旨証言した。また、自然動物園のY 5 副園長は、2月付人事異動案に類する書類を23年9月以降に2回ほど見たことがある旨証言したが、それを見た時期やいかなる会議で見たかについては曖昧な証言を繰り返した。

【乙22、2審p11-12・p19-20・p81-92】

(2) 配転理由について

- ① 24年11月2日、被申立人らは、以下の内容が記載された Y 3 事務局長の陳述書を証拠として提出した。

(ア)22年9月以降、事業団課長会は、公益財団法人への移行後を踏まえ23年度の組織編成について本格的に検討した、(イ)22年12月9日の事業団課長会で、教育普及担当職員は、いずれ、みどりの推進係の職員となるが、23年度は、担当していた動物飼育の円滑な引継の準備期間とすることが最良ということで合意を得た、(ウ)23年末頃には、みどりの推進係は新規事業の検討等で、当時の人員では負担が大きくなったことから、24年度にみどりの推進係を増員することとした、(エ)イベント等の企画立案能力、迅速な職務遂行能力、他機関との折衝能力に関して高く評価できる X 2 をみどりの推進係に配置することを23年12月に決めていた、(オ)自然動物園の動物飼育の職場では、X 2 を中心とする「ふれあい動物担当」と Z 1 を中心とする「鳥類担当」の2つのグループがあり、X 2 と Z 1 との対立関係がエスカレートし、X 2 の影響力の下、Z 1 への個人攻撃に発展した、(カ)23年11月28日、人間関係の悪化した職場環境改善のため、「自然動物園組織運営改善計画（平成23年度）」を全職員によく説明し組織人としての自覚を持って業務に取り組むよう求めた、(キ)しかし、動物飼育のベテランでありリーダー格と期待していた X 2 と Z 1 の対立関係の改善が図れず、長期在職型となる動物飼育職

員に対して、人事異動が実施されてこなかったことがその根本原因の一つである、(ク)24年度は、自然動物園とポニーランドとの人事異動を実施し、職場の正常化に取り組むこととした、(ケ)X2の配転は、22年12月から検討を進めていた財団全体の企画運営部門の段階的な強化策の一環として、23年12月に実施を決めていた人事である。

【乙1】

② 25年7月9日、被申立人らは、以下の内容のY3事務局長の陳述書を証拠として提出した。

X3を配転対象とした理由について、(ア)篠崎ポニーランドが、ふれあいコーナー（ヒツジ、ヤギ、ウサギ、モルモットなどの家畜のコーナー）の経験者で、できればホームページを作成できる職員を希望しており、X3が自然動物園でふれあいコーナーを担当しており、ホームページの作成経験があるので、ポニーランドに配転することにより、財団の公益目的事業の拡充に資する、(イ)X2がみどりの推進係に配転することは既に決まっていたので、フンボルトペンギンの担当であるX4とX2を同時に配転させると動物飼育に悪影響が発生する虞があるのでX4を配転対象としなかった。

【乙22】

③ 25年11月20日、本件第2回審問において、Y3事務局長は、X3の配転理由は、公益財団化やホームページに関する能力の活用、人事の活性化とあわせて、23年10月に、職員希望調査票の自由意見欄に書かれたことに関連する人間関係の問題も理由の一つである旨証言した。

【2審p10-11・p50】

### 第3 判 断

#### 1 本件配転について

##### (1) 申立人組合の主張

X2とX3は、採用以来一貫して自然動物園で飼育の業務に従事してきた。自然動物園で動物飼育に従事する職員は、職種はもちろんのこと勤務場所についても例外を除き変更がない。

財団は、22年9月から検討してきた組織改革の一環というが、動物飼育

職員をみどりの推進係に配転させる必要性は全くない。また、X 3は28年3月31日までを任期として自然動物園勤務を命ずる発令通知をされている。動物自体の研究等を行う自然動物園と馬とのふれあいを中心とするポニーランドでは存在コンセプトが全く異なり、経験を生かす場所も少ない。

本件配転により両名は、長年積み重ねてきた自然動物園の動物飼育と業務内容が大きく異なる業務に従事することになり、長年の経験を生かすことができず、精神的不利益を日々受け、組合活動上も甚大な不利益を受けている。

財団は、Z 1とX 2が職場での主導権争いをしてきたかのように言うが、現実には、最年長であるZ 1が動物飼育職場でほぼ全員に暴言等のパワーハラスメントを行っていたものである。

X 2が、23年5月24日に、事業団からみどりの推進係への配転を言及されたことはなく、24年2月21日の面談で、Y 3 事務局長から来年も教育普及担当と言われていたこと、2月27日の全体会議では配転を前提とする話がなかったこと、3月2日の団体交渉で、配転は慎重に判断していくと回答していることなどからすれば、配転の人選が行われたのは、早くも3月2日の団体交渉後であり、財団の提出した2月付人事異動案は、信用できない。

ポニーランドのY 6園長の職員に対する組合加入についての発言や組合員が配転発令に対する反対署名活動を行った際の発言等からすれば、財団が組合ないし組合員を嫌悪していたことは明らかであり、本件配転は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

また、約10年ぶりの大きな配転で、分会長及び副分会長が含まれ、配転により組合は大きな打撃を受けている。本件配転は、組合を弱体化することを意図した組合組織運営に対する支配介入にも該当する。

## (2) 被申立人らの主張

本件配転は数キロメートル離れた区内の場所への配転にすぎず、不利益取扱いということ自体無理がある。

事業団では、23年9月に公益財団法人に移行する予定で手続を進めており、22年9月から、23年度の組織編成について検討をしていた。事業団で

は、当時、緑化啓発事業と動物とのふれあい事業を別の部署で企画運営し事業団の事業全体を統括する部門が明確でなかったことから、対策案の一つとしてみどりの推進係を増員強化することを考えていた。動物飼育職員が対象となることから、段階的に企画運営部門の強化を図っていくこととし、23年度は、自然動物園とポニーランドに教育普及担当を新設し、教育普及担当となった者が自然動物園とポニーランドとみどりの推進係の三つの部門の連携を図るための経験を積む等して、いずれみどりの推進係の職員となることとした。23年5月24日には、事業団は、みどりの推進係へ配転する可能性があることをX2に説明している。

動物飼育職場は、X2が意図的にZ1を孤立させ、正常な職場内環境といえなくなっていたため人事異動が必要であったのである。

24年2月2日及び同月15日に、X2はみどりの推進係に、X3は篠崎ポニーランドへ配転する24年度人事異動案が作られている。

また、24年2月21日の面談で、配転を否定するような発言はしていない。

今回の配転は22年から検討が重ねられてきた組織改革の一環としてなされたものであり、X2らの組合活動とは全く関係ない。配転は適切に行われており、不当労働行為と評価されるものではない。

### (3) 当委員会の判断

① 被申立人らは、本件配転は数キロメートル離れた区内の場所への配転にすぎず、不利益取扱いということ自体無理があると主張するので、以下検討する。

確かに、本件配転においては、遠隔地への配転のため転居を要したとか、単身赴任を強いられたというような事情はない。

しかし、X2は、動物飼育職として採用され、動物飼育職としての技能を長年にわたり培ってきたにもかかわらず、後記2(3)②のとおり、財団から十分な説明を受けることもなく、ケータリングカーの出店に関する事務手続等を行う職務に従事することになり(第2、8(4))、今後、動物飼育職としての技能を活用できるかの展望を見出せない状況にあるといえる。このような事情からすれば、X2は、本件配転により、不利益を被っていないとはいえず、被申立人らの主張は、採用することがで

きない。

また、組合が、自然動物園とポニーランドでは存在コンセプトが全く異なり、経験を生かす場所も少ないとしているように、本件配転により、X3は、自然動物園からポニーランドという仕事の質が異なるといっても過言ではない職場へ配転となった（第2、4(2)）のであり、後記のとおり本件配転が異例のものであったことも併せ考えると、同人の長年の経験をないがしろにする措置といわざるを得ず、さしたる理由もなくあえて本人の意に沿わない配転がなされたこと自体を不利益取扱いであるとみることができる。

- ② 被申立人らは、本件配転は22年から検討が重ねられてきた組織改革の一環としてなされたものであり、X2らの組合活動とは全く関係ないと主張するので、以下検討する。

#### ア 動物飼育職員の配転の特異性について

X2は、事業団に動物飼育職の正規職員である固有職員として採用された。また、一般契約職員のX3の23年4月1日付けの発令通知書には、自然動物園勤務を命ずる、任期は28年3月31日までとすると記載され、勤務条件通知書には、勤務内容は動物飼育に関する事、勤務場所は所属長が指定する場所と記載されている（第2、4(1)(2)）。

また、自然動物園では、少なくとも、Y3 事務局長が事務局長に就任した17年4月以降、飼育職員の配転は行われていないこと（第2、9(3)）、契約職員が契約期間中に自然動物園からポニーランドに配転となった例がないこと（同8(4)）、X2は採用以来動物飼育職として自然動物園に勤務してきたが（同4(1)）、当該職種には直接には関係のないフラワーガーデンのスプリングフェアなどの普及啓発事業やケータリングカーを公園に出店する収益事業の事務手続等が担当業務となったこと（同8(4)）等からすれば、本件配転は異例の措置であったといえることができる。

#### イ 2月付人事異動案について

- (ア) 2月付人事異動案（第2、16(1)②）によれば、2月20日付組合結成通知（同6(10)）がなされる前に、本件配転が検討されており、X2

らの組合活動とは全く関係ないことになる。

- (イ) そこで、当委員会の審査手続きにおける被申立人らの主張、立証をみると、前記第2、16のとおり、被申立人らは、人事異動案件は秘密事項であるので修正前のものはシュレッダーにかけていたと財団庶務係長が述べる（第2、16(1)③）一方、Y3 事務局長は、2月付人事異動案は、書き込み部分が必要等の理由で財団庶務係長と区の人事担当者がたまたま保管していたと述べている（同(1)⑤）。

また、被申立人らは、区は、今回の職員の配転において一切の事前の連絡も相談も受けていない旨主張する書面を提出する（第2、16(1)①）一方、財団庶務係長は、人事異動案は、区からの派遣職員の人事異動も関係することから、Y3 事務局長が、随時、区にも人事異動案を提出していたと述べている（同④）。

人事異動案は、区からの派遣職員も関係することから、随時、区にも提出するという事情があるにしても、財団理事に決裁権限のある財団職員の人事異動について、案の段階から、財団固有職員の配転についてまで、第三者である区の職員に渡し、それを回収せず、たまたま残っていたとする説明は、いかにも不自然である。

また、被申立人らは、人事に関しては、秘密事項であるという性質から配転内示前に係長会に資料が配布されることはない旨記載した財団庶務係長の陳述書を証拠として提出（第2、16(1)④）する一方、Y3 事務局長は、係長会で人事異動案を配付した、人事異動案は係長会で作る旨証言しており（同⑥）、被申立人らの証拠や証言に矛盾がみられる。

- (ウ) 2月付人事異動案の作成は、本件配転が不当労働行為に該当するか否かを判断するための前提条件となる重要な事実であるが、上記のように、人事異動案の取扱いについて、被申立人らの証言、証拠には一貫性がなく、矛盾すらしていることからすると、その信憑性を疑わざるを得ず、2月付人事異動案が真に2月20日付組合結成通知前に作成されていたとは、にわかに措信し難い。

また、自然動物園のY5副園長は、本件第2回審問において、2月付人事異動案に類する書類を23年9月以降に2回ほど見たことがある旨証言しているが、それを見た時期やいかなる会議で見たかという重要な点については曖昧な証言を繰り返しており（第2、16(1)⑥）、2月付人事異動案が17年4月以降は行われていなかったという飼育職員の配転を含むものであることに鑑みると、自然動物園のY5副園長の上記証言は、上記判断を左右するものではない。

ウ 本件配転の業務上の必要性について

(ア) 財団は、配転理由について、団体交渉においては、①マンネリ、組織の活性化、人材の活用、スキルアップ、公益認定の取得を機会にしっかり仕組みを設ける(第2、9(3))、②5年以上の在籍なので以前からだいたい決まっていた、公益財団の認可を取り人事異動を行うことができた、今までタイミングがなかった(同11(2))、③配転は去年から考えていた、自然動物園とポニーランドとの交流、組織の活性化、人材の活用等(同14(2)②)と説明している。

また、被申立人らは、当委員会の審査手続の中で、配転理由について、(a)公益財団法人への移行後を踏まえた23年度の組織編成の検討の中で、自然動物園とポニーランドにそれぞれ配置する教育普及担当職員は、いずれ、みどりの推進係の職員となるが、同年度を、担当していた動物飼育の円滑な引継の準備期間とすることが最良である、(b)23年末頃には、みどりの推進係は新規事業の検討等で、当時の人員では負担が大きくなったことから、24年度にみどりの推進係を増員することとした、(c)X2については、企画立案能力、職務遂行能力、折衝能力を評価しみどりの推進係に配置することを23年12月に決めていた、(d)自然動物園の動物飼育の職場では、X2とZ1との対立関係がエスカレートし、23年11月28日に、職場環境改善のため、「自然動物園組織運営改善計画（平成23年度）」を策定したが、動物飼育のベテランでありリーダー格と期待していたX2とZ1の対立関係の改善が図れず、長期在職型となる動物飼育職員に対して、人事異動が実施されてこなかったことがその根本原因の一つ

であり、24年度は、自然動物園とポニーランドとの人事異動を実施し、職場の正常化に取り組むこととした等(第2、16(2)①)、(e) X 3については、ふれあいコーナーやホームページ作成の経験者であることから篠崎ポニーランドに配転した等(同②)の説明をした。

(イ) そこで、被申立人らの説明する理由に合理性があるか否か、以下検討する。

(a) 22年9月以降、事業団は、事業団の公益財団法人移行後をにらみ、組織を見直すこととし、みどりの推進係に事業企画・調整担当を配置することや、自然動物園、ポニーランドそれぞれに、教育普及担当を配置することなど人事異動も含めた組織改革を企図していた(第2、2)のであるから、X 2が、23年4月1日に自然動物園の教育普及担当に配転になったことには、業務上の必要性はあったといえる。

しかし、X 2は、その後わずか1年でみどりの推進係に配転になっている(第2、8(4)、12)。

教育普及担当が、いずれみどりの推進係の職員になることになっていた(第2、16(2)①)としても、公益財団法人への移行に向け組織を見直し、新設したポストに配属された職員が、わずか1年で、期待された成果を挙げるとは考え難く、24年4月1日に配転させる合理的な理由があるとはいえない。

(b) また、上記(ア)のとおり、被申立人らは、配転の必要性について、本件審査手続の中で、初めて具体的な理由を説明した。このように、本件申立て前には示していなかった本件配転理由を、本件申立て後に示しているところ、団体交渉において説明できなかったことについての合理的な理由も明らかになっていない。

(c) 本件配転の理由として、被申立人らが、自然動物園とポニーランドとの人事異動を実施し、職場の正常化に取り組む(第2、16(2)①(ク))ことを挙げているのには、一定程度の合理的理由があるともいえる。

23年当時、自然動物園が職場の正常化に取り組まなければなら

ない状況にあったことを否定するものではないが、正常化のために、財団は、11月28日に、Z1を飼育班のチーフとし、教育普及担当であるX2を飼育班から外すという対策を執っており（第2、6(7)）、更に、その約4か月後に、X2をみどりの推進係に配転したのは、職場の正常化以外の理由の存在を疑わざるを得ない。

また、5年と期限が決められている労働者を途中で配転させることの業務上の必要性について、団体交渉において、組合が尋ねても、財団は、具体的な理由を説明できていない（第2、14(2)②）。

(d) 以上を併せ考慮すれば、本件配転に真に業務上の必要性があったのか、疑いを持たざるを得ない。

#### エ 本件配転当時の労使関係について

本件配転当時、以下(ア)ないし(カ)の事実が認められる。

(ア) 24年2月20日、組合は、財団に組合結成の通知をした（第2、6(10)）。

(イ) 3月2日、第1回団体交渉が行われた（第2、7）。

(ウ) 3月8日頃に行われた面談において、Y3 事務局長は、X5に対して、組合に入っているかどうかを3回ほど確認した（第2、8(2)）。

(エ) 3月15日、4月1日付けの本件配転が発令された（第2、8(4)）。

(オ) ポニーランドのY6園長が、係長会等で人事や組合についての情報を得た上で、組合に加入することや署名することについては、よく考えてするように複数の職員に述べた（第2、8(7)）。

(カ) 上記(ウ)の事実は、本件配転がなされた当時、財団は、財団内に新たな労働組合が結成されたことを重くみていたことを窺わせるものであり、上記(オ)のとおり、係長会等で、組合についての情報を共有した上で、ポニーランドのY6園長が上記の発言をしていたことからすれば、財団として、組合を問題視し、組合加入者の拡大を阻止しようと考えていたものと推認される。

#### オ 結論

上記アのとおり、本件配転は異例の措置であったこと、上記イのと

おり、2月付人事異動案の作成時期の信憑性に疑いを持たざるを得ず、組合加入通知時に本件配転については決定していたとは認められないこと、上記ウのとおり、本件配転に真に業務上の必要性があったのか、疑いを持たざるを得ないこと、上記エからすれば、財団が、組合加入者の拡大を阻止しようと考えていたものと推認されること、さらには、配転を正式に決定したのが組合結成通知のわずか約1か月後(第2、6(10)、8(3))、第1回団体交渉の約10日後であり(第2、7)、組合結成通知や第1回団体交渉と配転を正式に決定した時期とが近接していること等を併せ考えれば、事業団時代を含めて財団が公益財団法人への移行に向けて22年から組織編成について検討をしてきた事実はあるとしても、本件配転が22年から検討が重ねられてきた組織改革の一環としてなされたものであり、X2らの組合活動とは全く関係ないとの被申立人らの主張は、採用することができない。むしろ、本件配転は、X2及びX3が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、本件配転により、分会三役が別々の職場に勤務することになったことからすれば、組合の弱体化を企図した、組合の運営に対する支配介入にも当たるとみざるを得ない。

## 2 財団との団体交渉について

### (1) 申立人組合の主張

#### ① 本件配転について

組合は、本件配転が動物飼育職員の約10年ぶりの異例の大きな配転であることを確認し、配転の必要性、人選等の理由を質問したが、財団は「組織の活性化」等の抽象的な説明にとどまり、具体的説明をしなかった。また、X2を配転させた利点について尋ねても、これからの問題であると述べ、回答しなかった。

本件審査の過程で、財団は、本件配転は、22年9月から検討し、人事交流をするために研修も行ってきたと主張するが、これが事実だったとしても、団体交渉では、このような具体的説明は一切なかった。

また、団体交渉において、組合が、動物飼育現場の深刻な状況を訴えたことに対し、財団は、再考すると回答したものの、動物が死んでも配

転が大事等配転自体に固執し、組合を説得する試みをなす努力もせず、課長会の議事録等必要な資料も提示せず、配転後の状況確認もしないなど、不誠実な対応であった。

② Z 1 の言動について

第 1 回団体交渉において、財団は、調査と対策、再発防止について確認したが、第 2 回団体交渉では、調査していると答える一方、調査していないなどとも答え、Y 3 事務局長が一つ一つ確認すると答えたが、第 3 回団体交渉では、調査の報告もなく、調査をしてもしょうがないと答え、第 4 回団体交渉では調査する気はないと答えた。

また、対策として一般的教育を行うとするのみで、適正な対策を講じようとしめない態度であり、文書による謝罪の検討もしようとせず、組合員にも問題があったことについての説明を避け、嚴重注意処分の根拠も明らかにせず、最後は交渉自体を拒否する態度であった。

財団は、事実の解明や再発防止の取組を実施し、その方法や結果を具体的に説明する義務に反し、団体交渉において不誠実な対応だった。

③ Y 3 事務局長の発言について

財団は、Y 3 事務局長への調査や対策をとる試みをしないまま、はじめから要求を拒否し、調査や再発防止の具体的説明をしていない。

事務局長が年限を超えて在籍していることについても、事務局長を配転させるということについても、区の権限内のことであるとして、財団内部で解決しようとする姿勢はみられなかった。

また、当事者である Y 3 事務局長が団体交渉に出席すること自体、交渉で解決しようとする姿勢がないことを示す。

第 1 回団体交渉において、財団は、Y 3 事務局長のセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの謝罪、処分、防止策の徹底を約束したが、2 回目以降は、調査をすることもなく一般的・抽象的回答を繰り返すだけで具体的な論拠も資料も示さず不誠実だった。

(2) 被申立人らの主張

① 本件配転について

財団は、配転の必要性及び人選の理由について、必要な説明は行って

いる。

X 2 らが組合加入以前から、財団は、配転対象であることを説明していた。したがって、団体交渉で、配転の必要性等を一から説明する必要はない。

団体交渉において、人事発令については、事前に組合と協議しないことを伝えた。また、配転後の職場状況について落ち着いていると報告を受けていたことから、これ以上の調査は必要ないと判断したものである。

## ② Z 1 の言動について

財団は、可能な範囲で調査を行っていた。組合から組合員への聞き取りを拒否され、Z 1 に対する聞き取りしかできなかつたため、全容は分からなかつた。組合も、財団の Z 1 に対する聞き取りを終わっていることについて、それでよいのではと発言している。

調査の上で、Z 1 に対して、口頭による嚴重注意処分を行い、配転もさせた。また、Z 1 は、X 6 に謝罪もしている。配転後の勤務態度も良くなっていることから、これ以上の調査は必要ないと判断した。

また、再発防止策については、財団は、ビデオ等で研修する等と回答しており、その後、より具体的な回答をという要望は出ておらず、再発防止策に関する協議は、双方了承の上で終了している。

## ③ Y 3 事務局長の発言について

第 1 回団体交渉において、財団が、Y 3 事務局長にセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントについて謝罪をさせること、同事務局長を処分することを約束した事実はない。

Y 3 事務局長のセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの事実そのものがないのだから、調査や再発防止策の説明などできようはずもない。

財団は、調査の上、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントがなかつたことを確認し、組合へ伝えている。財団としては、これ以上調査しようがないため、組合へその旨伝えただけである。

組合が、団体交渉への Y 3 事務局長の出席に疑義を述べたのは第 4 回団体交渉であり、それまでは何ら異議を述べていない。団体交渉に Y

3 事務局長が出席することは、組合も了承済みの事項である。

在籍問題は、不当労働行為と何ら関係がない。

(3) 当委員会の判断

① 使用者は、自己の主張を組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当らなければならない、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、結局において労働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必要があるのであって、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する必要がある。

そこで、以下では、かかる見地から、組合と財団との間の下記②ないし④を協議事項とする団体交渉における財団の対応について検討する。

② 本件配転について

組合員に対する具体的な人事異動の必要性等について組合から説明を求められた場合、使用者は、人事異動の必要性や配転対象者として選択した理由等について組合の質問に対し、十分な説明を行い、組合を説得する試みをするなどの努力をする必要がある。

しかし、団体交渉において、財団は、配転の必要性につき、(ア)あまりにも固定化していた、マンネリ、組織の活性化、人材の活用、スキルアップ、公益認定の取得を機会にしっかり仕組みを設ける(第2、9(3))、(イ)5年以上の在籍なので以前からだいたい決まっていた、公益財団の認可を取り人事異動を行うことができた、今までタイミングがなかった(同11(2))、(ウ)配転は去年から考えていた、自然動物園とポニーランドとの交流、組織の活性化、人材の活用等との説明にとどまり、X2の配転による利点について組合が質問をしても、財団は、X2は新しい仕事で結構うまくやっていると答え、配転対象者として選択した理由について十分に答えていない(同14(2)②)。

また、X2が、自然動物園で、飼育経験者11人のうち、4人が転出し、残った7人のうち2人が新人であり、物理的に仕事が回らないなど配転後の体制の問題を抗議したのに対し、Y7専務理事は、動物日誌を新し

い人に読んでもらい、X 2 が指導すれば最低限のことはできると具体的な提案もしてはいるものの、「きちんと引継ぎをするつもりはないのか。」と述べ、Y 3 事務局長が、「協力体制で、心配事をどうクリアしていくかということ。みんな相談しながらやっていく。できないできないと言われてもそれは不安をあおるだけ。」と述べる(第 2、11(2))など、配転後の新体制について、協力体制で相談しながらやっていくなどの抽象的な説明をするにとどまり、配転後の体制に問題がないとする根拠について具体的な説明をしたとはいえない。むしろ、Y 7 専務理事は、人事権は絶対である、朝まで話しても同じ(第 2、11(2))、発令したものについては交渉する気もない(同14(2)②)など、組合との協議を事実上拒否する対応であった。

財団は、本件審査手続の中で説明した、22年 9 月以降、公益財団法人への移行後を踏まえ23年度の組織編成について本格的に検討したこと、23年末頃には、みどりの推進係は新規事業の検討等で、当時の人員では負担が大きくなったことから、24年度にみどりの推進係を増員することとしたこと、他機関との折衝能力等に関して高く評価できる X 2 をみどりの推進係に配置することを23年12月に決めていたこと、自然動物園の職場の正常化をするために人事異動を行ったこと(第 2、16(2)①)や、X 3 がふれあいコーナーの経験者であることやホームページの作成経験者であるため篠崎ポニーランドに配転したこと(同②)などの説明を、団体交渉の場ではしていない。また、財団が、団体交渉において、これらのことを説明しなかった合理的理由は見受けられない。

本件審査手続の中で、Y 3 事務局長が、X 3 の配転について、職員希望調査票の自由意見欄に書かれたことに関連する人間関係の問題も理由の一つである旨証言して(第 2、16(2)③)いること、Z 1 の件についての団体交渉で、財団が、この先ずっと一緒に仕事をするのだから、言いたくないと答えたことや、X 2 や X 3 にも問題があるということかという問いに対し、Y 7 専務理事が、職員の名前は一切言わないと答えた(同14(2)①)ことからすれば、財団が、団体交渉において、具体的な説明をすることで職場の人間関係が悪化し、環境が損なわれることを危惧し

て団体交渉の場での説明を控えたという事情があるにしても、長期間行われていなかった動物飼育職の配転についての説明としては不十分だったといわざるを得ず、前記1(3)②オのとおり、本件配転が不当労働行為であることも併せ考えると、財団の対応は誠実さを欠くものであったといわざるを得ない。

③ Z 1 の言動について

財団は、組合の団体交渉申入れや団体交渉を受けて、Z 1 の発言について、24年2月24日及び29日に財団庶務係長と主査が、3月5日にはY 3 事務局長と財団庶務係長らが、Z 1 と面接するなど、一定程度調査を行い(第2、6(12)、7(5))、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントのリーフレットを職場全体に配付して気をつけるよう周知したことなど、財団として再発防止、改善に努めていく姿勢を第1回団体交渉で説明し(同7(4))、新年度から、ビデオやDVDも活用し、パワーハラスメント等に関する研修に計画的に職員を参加させることを考えていると第2回団体交渉で回答している(同9(1))。また、財団は、第3回団体交渉で、Z 1 を配転させたことは財団の執った措置の一つと説明し(第2、11(1))、第4回団体交渉で、Z 1 に対し嚴重注意処分をしたことを説明している(同14(2)①)。

このように、財団は、Z 1 との面談を行い、団体交渉において、パワーハラスメントが起こらないよう具体的な防止策を講ずることや同人に対する処分を説明していることからすれば、財団の団体交渉における対応が不誠実であったとまではいえない。

④ Y 3 事務局長の発言について

ア Y 3 事務局長への調査について、第4回団体交渉において、Y 7 専務理事は、「記憶にないでしょ。もう。」などと答え、その対応に問題がないとはいえないが、組合が問題とする発言の存否やその内容について、Y 7 専務理事は「やり取りの間の話はきいている。」と答えており、財団として一定程度同事務局長から聞き取り調査をしたことが窺われる(第2、14(2)③)。

また、財団は、第1回及び第2回団体交渉において、職場環境の改

善についての考えを示し、実施したものもある旨説明をしている(第2、7(4)、9(1))。

イ 組合は、当事者である Y3 事務局長が団体交渉に出席すること自体、交渉で解決しようとする姿勢がないことを示すと主張するが、一般的には、当事者が団体交渉に出席し、説明することにより事情が明らかになり、交渉の進展に寄与することが考えられる。本件では、第1回団体交渉に、Y3 事務局長自身が出席し、X2や女性職員に対する発言について、不愉快な思いをさせてしまったのであれば、それについては率直に謝罪し、今後改めるとの意向を示し(第2、7(3))、第2回及び第3回団体交渉において、同事務局長自身が、発言内容について回答している(同9(4)、11(3))。さらに、第3回及び第4回団体交渉には、事務局長の上位の職である専務理事が出席している(第2、11、14(2))。

ウ 以上の財団の対応をみると、Y3 事務局長自身が団体交渉に出席し説明していること、一定程度の対策を示していること、第3回及び第4回団体交渉には、事務局長の上位の職である専務理事が出席していることからすれば、財団の対応が不誠実な団体交渉として不当労働行為に当たるとまではいえない。

⑤ 以上のとおり、上記③④についての団体交渉における財団の対応は不誠実であったとまではいえないが、上記②についての団体交渉における財団の対応は誠実さを欠くものであったといわざるを得ない。

### 3 区の団体交渉拒否について

#### (1) 申立人組合の主張

Y3 事務局長のセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントは、安全配慮義務に係わる作業環境という基本的な労働条件に関する問題である。

財団は、Y3 事務局長のセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントについて、調査や指導及び処分を検討せず、団体交渉では、財団には何ら決定権限や関与の余地がないとして、交渉で解決する姿勢もない。

組合は、財団が何らの措置も講じなかったことから、任命権者である区

に、Y3 事務局長の配転等の措置を講ずることを求めざるを得なかった。

セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントについての加害者である Y3 事務局長の任命権者は区長であり、派遣について財団には権限がない。

以上の事実関係の下で、Y3 事務局長の派遣、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントによる作業環境の悪化は、区にも責任がある。したがって、区は、財団職員の基本的な労働条件である作業環境について現実的かつ具体的に支配力を及ぼすことができる地位にあるから、区には、団体交渉を拒否する正当な理由はない。

## (2) 被申立人らの主張

区と組合員との間には、直接の任用関係やこれに準ずる支配従属関係がない。また、区と組合員との間には、労務提供と指揮監督等の関係がない。さらに、区は、組合員の勤務条件を決定しておらず、現実的に支配していることもないので、区には、被申立人適格がない。

財団の規程において、事務局長の職務上の非違行為は理事長及び専務理事の決裁権限事項である。組織上、財団は、区と関係なく判断する必要がある。

財団の調査に基づき、財団が事件と認定し何らかの懲戒処分を行うべきと判断した場合、あるいは処分はしないが区に情報提供する必要があると判断した場合、財団は、区に報告する。区は、この報告までは、事件の存否を知らない。存在するとの報告があった場合は、改めて調査はせず、財団の検討している懲戒処分が、区の基準と著しく異なる場合に、均衡を失ふることのないよう、助言をするのみで、何ら強制力はない。

そもそも、Y3 事務局長も Y7 専務理事も、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの事実を否定している。したがって、区が指導することはできない。

区は、Y3 事務局長の退任やセクシャルハラスメントをやめさせたりすることについて、現実的かつ具体的に支配・決定する地位にない。

派遣職員の取扱いは法律等で定められており、専務理事個人が決定するものではなく、Y7 専務理事の発言をもって、区の使用性性を判断するこ

とはできない。「局長の派遣について、財団には何らの決定権限はなく関与の余地が全くない。」とのY7専務理事の発言は、挑発に乗ってしまったものであり、決定権限もなく関与の余地もないことなどあり得ない。

財団組織の独立性からして、論理的に、Y3事務局長のセクシャルハラスメント及びパワーハラスメントについての問題は、財団内で処理可能な問題であり、区が介入する余地はなく、区は、組合員の使用者には当たらない。

区から財団への職員の派遣は、区が一方的に決めるものではなく、区と財団両者の取決めによって決められるものであり、区が独自の権限をもって、派遣を解くことはできない。

組合が区に要求した事項は区が独自に行い得るものではなく、義務的団体交渉事項には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

財団のY3事務局長がセクシャルハラスメント又はパワーハラスメントに当たる発言をしたとするならば、当該言動の存否、内容は、財団職員の作業環境という基本的労働条件に関わるものである。

もともと、区が、財団職員の作業環境という基本的労働条件について、雇用主である財団と同視できる程度に、現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあることを示す具体的な事実の疎明はない。なお、区は、派遣職員の派遣を解除し区に復帰させる権限を有するが（第2、5(2)）、本件において、区がY3事務局長の派遣を解除しなければ、財団職員の作業環境という基本的労働条件の維持・回復が図れない事態に至っている等の状況にあることを示すに足りる具体的な事実の疎明がなされておらず、財団が自然動物園等の区の施設の指定管理者としてこれらの施設の管理運営をしていること（同1(3)）を考慮しても、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ない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、区は、上記事項について団体交渉に応ずべき使用者に当たるとはいえない。

## 4 救済方法について

本件配転についての団体交渉における財団の対応は、誠実さを欠くものであったが、本件配転については、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合の弱体化を企図した支配介入に当たると判断し(前記1(3)②オ)、主文第1項のとおり、自然動物園の職務に復帰させることを命じていることから、本件団体交渉に係る救済としては、主文第2項のとおり、文書の交付及び掲示を命ずることとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、財団が、X2とX3に対し、24年4月1日付けで配転を命じたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に、X2とX3に対する24年4月1日付配転に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、同法同条第2号に、それぞれ該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及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26年8月5日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一