

東京、昭50不94、昭52. 11. 15

命 令 書

申立人 杏林学園教職員労働組合

被申立人 学校法人 杏林学園

主 文

被申立人学校法人杏林学園は、申立人組合員A 1 に対する昭和50年 6 月24日付診療科長解任を撤回し、解任がなかったならば同人が受けるはずであった診療科長手当相当額を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人杏林学園教職員労働組合（以下「組合」という。）は、学校法人杏林学園に勤務する教職員をもって昭和47年11月13日結成された労働組合である。その組合員数は、本件申立時約380名であったが、昭和52年 5 月 1 日現在は291名である。
- (2) 被申立人学校法人杏林学園（以下「学園」という。）は、肩書地（編注、三鷹市）に学園本部を設け、杏林大学（医学部のみ）、杏林短期大学（衛生技術科のみ）、附属高等看護学校、東京杏林学院、杏林大学医学部附属病院を経営し、八王子市に杏林大学医学部進学課程を設けている。昭和52年 5 月 1 日現在、学園に勤務する教職員の数約940名である。

2 診療科長制度発足当時の経緯

- (1) 学園は、組織機構、諸規程の整備を図り、昭和48年10月10日処務規程を実施し、診

療科長を含む管理職等の新しい機構を発足させた。また学園は同年12月27日から就業規則を実施した。

- (2) これより先、学園は8月初旬から下旬にかけて5つの職場グループに分けて処務規定と就業規則の原案の説明会を開いて趣旨説明を行ない、管理職候補者本人にも個別に組合にとどまるか、管理職に就くかの選択を求めたところ、組合員であった管理職候補者のうち1名を除く22名は、組合を脱退して管理職に就任した。A1教授も同じく組合を脱退し、10月21日付で診療科長に任命された。この前後9月から翌年4月にかけて100名を越える組合員が組合を脱退し、そのなかには組合の副委員長、執行委員も含まれていた。

3 診療科長の職務権限と診療科長会議について

- (1) 杏林大学医学部附属病院の診療科長は、病院長の統轄の下に、臨床講座の教授として診療を行なって、臨床に直結する研究および学生の臨床実地教育に当たると同時に、診療業務を通して当該診療科に配置される教職員を指揮監督することを以ってその職務としている。

人事面については、当該科における臨床研修医の採用について決定することができるが、基礎医学の教授（組合員）と同じく、当該科員の昇進については推薦できるということであって、実質的には理事会で決定することであり、各診療科に配属されている看護婦、事務系職員に対するその出退勤の管理、有給休暇請求の承認、時間外勤務の承認等についての労務管理上の権限は看護部長又は事務部門の所属上長が有している。

予算面については、病院の予算編成に当って、診療科長は病院長に対して当該科の意見を申し出ることができ、配分された研究費を使用しうるほかに、病院整備費の配分に参画することができるにすぎない。

- (2) 学園には診療科長会議があり、A1教授は診療科長としてこれに出席していたが、同会議は各診療科の科長のみならず、組合員である助教授、講師もオブザーバーとして参加し、約27名程度で運営され、従前から病院内で存在した診療各科代表者会議と

ほゞ同様の運営が行なわれており、病院における運営上の基本事項を審議決定するというのではなく、現実には病院内の診療部長会議等で策定されたところに従い、その実施について各診療科の意見を聞いて参考とし、あるいは各診療科の調整を図ることを主たる機能としており、学園及び病院の基本的事項に関する機密事項を審議する機関とは認められない。

4 A 1 教授の組合再加入と診療科長解任について

- (1) 学園は、A 1 教授の診療科長就任以前から臨床教授としての適格性に疑義をもち、他に同教授の転出方を依頼していたが、50年4月23日、A 1 教授は恩師から学園が同教授の転出条件を出してきたことを告げられた。A 1 教授は身分上の不安を感じて、かつ診療科長に人事権等の権限もなく、組合員としての立場と抵触しないと考えて翌24日組合に再加入した。
- (2) 学園は、A 1 教授が診療科長の立場とは両立しない組合に再加入したとして、6月24日A 1 教授の診療科長職を解任した。

第2 判断と法律上の根拠

1 当事者の主張

- (1) 組合は、診療科長が管理職であっても、実質的にみた場合、診療科長の職務内容・権限及び診療科長会議の実態などから、従来の教授の権限と何ら変りなく、その地位は組合員たることとなんら抵触しないし、また組合員の範囲をどうするかは、組合が自主的に決定すべき団結自治の問題であるから、A 1 教授に対する診療科長解任は、労働組合に加入したことを理由とする不利益取扱いであり、組合の組織運営に不当な干渉を加えるものであると主張する。
- (2) 学園は、診療科長が診療科長会議の構成員であり、その職務が診療科の統括責任者として、使用者の利益を代表する者であって、組合員の立場と両立するものでないことは明らかであり、A 1 教授の臨床教授及び診療科長としての適性に疑問をもって解任したと主張する。

2 判断と法律上の根拠

(1) A 1 教授の診療科長解任については、前記認定した如く、A 1 教授の適格性に疑問をもち、教授の学外への転出を強く望んでいたという事実は認められるが直接の理由はA 1 教授の組合再加入の事実であることは学園も認めているところである。

(2) 病院の診療科長は、非組合員であるとする例も少くないが、本件の場合、診療科長の職務権限の実態をみるに、人事面での権限は助教授以下所属の教職員に対する人事管理に限定され、組合員である基礎医学の教授がもっている権限と変わるところがなく、予算面では診療科の予算編成、病院整備費等の配分などに参画するにとどまり、病院の経営方針や労務管理についての計画と方針の決定に関与する機会を有しない。

もともと、診療科長は基礎医学の教授（組合員）とは職務内容では異っており、当該診療科に配置される看護婦等を含むすべての教職員を指揮、監督し、患者に対して診療科の統轄責任者の立場におかれているけれども、その職責権限は診療科長制度導入前の診療科代表者と変わりはなく、診療科長会議の実態も従前の診療各科代表者会議と明確に区別されておらず、その他、診療科長を学園の利益代表者とする十分な疎明がないから、診療科長は労働組合法第2条但書第1号に規定される使用者の利益代表者に該当するものと認めることはできない。

(3) なおA 1 教授は、さきに自分で組合を脱退して診療科長の道を選び、以来診療科長の職務権限が組合員の立場と両立しないとする学園側の方針に何らの抗議をせず、1年6か月を経過した後、転出の不安を感じて組合に再加入したことに徴すれば、本件申立はやや気ままにすぎるとも評しうるが、それだからといって、診療科長が組合に加入すると組合の自主性がそこなわれるとは思われない。

(4) 従って、学園の上記行為は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱に該当すると同時に、組合の団結に対する介入として労働組合法第7条第3号にも該当するものと判断する。

なお、申立人はポスト・ノーティスを求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りるものと考えられる。

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。

昭和52年11月15日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼