

命 令 書

申立人 全済生会労働組合  
申立人 全済生会労働組合神奈川県支部  
申立人 X

被申立人 社会福祉法人恩賜財団済生会  
被申立人 社会福祉法人恩賜財団済生会支部神奈川県済生会

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xを昭和55年4月1日付けで恩賜財団済生会神奈川県病院看護部看護科婦長に昇格させなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領の日から5日以内に下記文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に墨書し恩賜財団済生会神奈川県病院の職員通用口掲示板及び職員食堂内掲示板に10日間毀損することなく掲示しなければならない。

記

当済生会及び神奈川県済生会が、貴組合組合員X氏の看護部看護科婦長への昇格を内示しながら、同氏が貴組合神奈川県支部副執行委員長に再任されるや、同氏が組合を脱退しないことを理由として婦長に昇格させなかったことは神奈川県地方労働委員会より不当労働行為と認定されました。ここに貴組合及びX氏に陳謝するとともに、再びかかる行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日  
全済生会労働組合  
執行委員長 A 1 殿  
全済生会労働組合神奈川県支部  
執行委員長 A 2 殿

社会福祉法人恩賜財団済生会  
理 事 長 B 1  
社会福祉法人恩賜財団済生会支部  
神奈川県済生会  
業務担当理事 B 2

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全済生会労働組合（以下「組合」という）は、被申立人社会福祉法人恩賜財団済生会（以下「済生会」という）に勤務する従業員で構成される労働組合で約2,000名の組合員を有している。

申立人全済生会労働組合神奈川県支部（以下「県支部」という）は、申立人組合の一支部であって、被申立人社会福祉法人恩賜財団済生会支部神奈川県済生会（以下「県済生会」という）に勤務する従業員で構成されている。

申立人X（以下「X」という）は、昭和46年4月1日付けで被申立人県済生会に採用され、以後、恩賜財団済生会神奈川県病院（以下「県病院」という）に看護婦として勤務し、本件申立時は婦長補佐の職にあり、所属病棟の婦長が欠員のため婦長の代行をしていた。また、同人は、県支部の組合員であり、申立時は県支部副執行委員長の役職にあった。

- (2) 被申立人済生会は、社会福祉の増進を図ることを目的として、各都道府県毎に支部を置き医療機関及びその他の社会福祉施設を設けている財団であり、法人を代表する者は、理事長B1である。

被申立人県済生会は、被申立人済生会の定款に基づき設置された支部であり、神奈川県内に上記「県病院」、その他の病院、准看護学院等の施設を経営、管理し、B2が業務担当理事として本件申立てにつき県済生会を代表している。

## 2 Xの婦長昇格取消しの経緯

- (1) 県病院では昭和55年4月1日付けで婦長等の昇格人事を行うこととし、上司による推せんなど準備手続を進めてきた。同年3月1日、Xの直属上司であるB3看護部長（以下「B3」という）はXに対し婦長に推せんされた時は受けるかどうかを質した。Xが推せんを受けたいと答えたので、B3はXを婦長に推せんする手続をとった。3月6日、B4副事務局長は、Xを婦長に推せんすることに異論のない旨をB5院長に進言し、同院長もこれを了承した。これによりB3は、3月25日Xに「婦長昇格予定者に含まれた」旨を伝えた。かくして、3月31日、朝の点呼に際し、B3が昇格者一同の名前を挙げ、翌4月1日9時25分に講義室に集合するよう指示した際にもXの名前が含まれていた。
- (2) これより前の3月28日、県支部は、新年度の役員選挙においてXを副執行委員長に再任することを決定していた。これにもとずき、県支部は、3月31日午後、「役員改選のお知らせ」と題する文書によりB4副事務局長にXを含む新役員の氏名を通知した。
- (3) 上記の通知を受けてB6事務局長は、3月31日、B3に、Xが婦長に昇格した場合には組合をやめる意思があるかどうかを聞くよう指示した。これにより、B3は同日午後4時10分ごろXを呼び、婦長が管理職であること等を説明し、「婦長と組合員とどちらを取るのか」を聞いた。これに対し、Xは「管理職の範囲が、一年位前、県病院から出されたことは知っている。しかし、県支部も組合員の範囲を決めている。このことは、労使で合意に達していないので今は組合をやめる意思はありません。但し、合意された時は合意の内容に従います。」旨B3に答えた。
- (4) 3月31日、午後5時ごろ、B3はXに対し、県病院の決定として「4月1日のXの昇格は取消すことになった。」旨伝えた。

## 3 組合員の範囲についての労使間の経緯

- (1) 県病院における本件申立時の県病院組織図は、別表1のとおりである。
- (2) 県支部は、昭和33年結成時の社会福祉法人恩賜財団済生会神奈川県病院職員組合（後に「県支部」に名称変更）規約第5条において「看護婦長」を看護部門の非組合員としていた。

- (3) 県病院は、昭和40年4月に県病院給与規則上、「総婦長」及び「婦長」を看護部門の管理職手当の支給対象者とした。昭和52年4月、県病院は、同給与規則を改正し、管理職手当支給対象者を「看護部長」「副看護部長（申立時まで発令された者はなく欠員のままであった）」「婦長」「技幹」「婦長補佐」「副技幹」とし、現在これらの者に管理職手当を支給している。なお、婦長の管理職手当支給率は、県病院の課長及び課長相当職と同率である。また、管理職手当の支給を受ける職員は超過勤務手当は支給されていない。そして、Xは本件申立時婦長補佐であったが、その病棟の婦長が欠員のため婦長職務を代行しており婦長と同率の管理職手当を支給されていた。
- (4) 県病院は、昭和52年以降、県支部に非組合員の範囲について協議するよう申し入れていたが、組合員の範囲は組合が自主的に定むべきとする県支部との見解の対立がはげしく合意を見るに至らなかった。
- (5) 県支部は、昭和54年3月20日の第20回大会において県支部規約を改正し組合員の範囲について変更を行ったが、看護部門については、「看護部長」のみを非組合員とし、婦長は組合員の範囲に入れることになった。
- (6) 同年5月12日、県病院は、「管理職の範囲」等について、当委員会にあつせんを申請した。しかし、県支部がこれに応じなかったため、9月11日申請を取下げた。
- (7) その後、組合員の範囲について双方の合意が得られないままに、今回Xの婦長「昇格取消し」問題が発生した。



## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の資格審査について

(1) 被申立人は、申立人たる県支部が、その組合規約において、県病院の診療部、救急診療部の各科部長らを組合員としてその参加を認めていることをもって労働組合法第2条但書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」の参加を許すものとして本件申立ての適格性を欠くと主張するので、この点についての当委員会の資格認定につき一言する。

県支部が、昭和54年3月の定期大会において県支部規約第5条を改正し、組合への参加を許されない者（非組合員）の範囲を「院長、副院長、事務局長、副事務局長、薬局長、看護部長、総務課長、経理課長」と改め、これより上記診療部の各科部長らが組合加入資格を有する者とされ、現在に至っていることは当事者間に争いが無い。

不当労働行為の救済申立てをする労働組合が、申立ての適格性としての自主性を保有しているかどうかは、当該組合が救済申立ての時点において使用者からの「自主性」に欠けるかどうかの実質的審査によって決せらるべきことである。本件申立ての時点において、「使用者の利益を代表する者」と被申立人が主張する診療部の各科部長のうち現実に県支部に加入している者は1名もない。のみならず、現在の県支部組合員につき、労働組合法第2条但書第1号にいう「役員、雇用解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任が当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者（以下「使用者の利益を代表する者」という）に該当する者が加入している事実はない。

よって当委員会は、県支部の現行組合規約上、組合加入を認められている上記の管理職が「使用者の利益を代表する者」に該当するかどうかの判断をするまでもなく、県支部が労働組合法第2条に定める労働組合として救済申立ての適格性を有すると認めるものである。

(2) 被申立人たる済生会及び県済生会の主文掲記の各代表者は、かりに、不当労働行為の救済命令を受けても履行の権限・資格がないと被申立人は主張する。

確かに、県病院の経営主体は、形式上は済生会であり、また、申立人Xら職員の採用・異動の辞令等は恩賜財団神奈川県済生会会長B7名でなされていることが認められる。しかしながら、不当労働行為における帰責主体は、実質上、従業員である労働者の管理に当たっている事業体としての使用者であって、その形式上の代表者名の異同により帰結を異にするものではない。申立人の指名する各代表者名により被申立人たる事業体の実体に変更が生ずると認むべき事実がない以上、被申立人の主張は採用しえない。

### 2 Xの婦長昇格の内示及びその取消しについて

(1) 申立人は、県病院が一旦、Xの昇格を決定し、これを昭和55年3月25日本人に内示した後、取消したと主張するのに対し、被申立人は、単に昇格予定者に含まれたことを同日本人に通知したに過ぎず、昇格の内示をしたものではない。また、Xが婦長たる地位と両立しない組合員にとどまる意思を表示したので、同人を婦長昇格予定者から外したものであり、いずれにしても、決定した昇格を取消したのではないと主張するので以下判断する。

- (2) 認定した事実2(1)によれば、県病院においては昭和55年4月に予定された人事異動についてXを婦長候補とし、本人の承諾を得て、院長に昇格について異論のない旨を進言することにより、院長を含めて県病院上層部では、ほぼXらの昇格を了承し、これに基づき3月25日にはB3からXに対し婦長「昇格予定者」となったことが伝えられ、3月31日午前には、4月1日付けで昇格すべき者としてXの名が公表されるまでに至っている。
- (3) 以上の経緯に照らせば、県病院がXを婦長に昇格させることを決定し、この事実を本人に3月25日伝えることによって、Xの昇格が人事発令前のいわゆる「内示」状態にあったと認められる。また、県病院は、Xの婦長昇格を取消す旨を看護部長をして本人に伝えさせていることからみれば、本件においては県病院により実質上、Xの婦長昇格が内示された後、その取消しが行われたとみるべきであって、昇格の決定も取消しもないとする被申立人の主張は採りえない。むしろ、実態は、すでに決定されていたXの婦長昇格が、Xが組合を脱退しないことにより、県病院により拒否されたというべきである（この意味において以下「昇格の拒否」という）。

### 3 婦長の地位について

- (1) 本件においてXが県病院により昇格を拒否された婦長の地位につき、被申立人は県病院の婦長は昭和52年4月の職制改正により「管理職」に指定された課長職であって労働組合法第2条但書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」に該当し、本来労働組合員と両立し得ないものである。そして、このことは労使慣行として当事者間に争いのないところであると主張し、本件昇格拒否をXの組合員たることを理由とするものとの申立人の主張に反論している。これに対し、申立人は婦長が組合員の範囲に含まれることは組合規約に定めるところであって、県病院との間に被申立人の主張するような慣行も合意も成立していないと主張するので、以下判断する。
- (2) Xの本件昇格拒否が、婦長に昇格した場合にも組合員たることをやめないとのXの意思表示によること、そしてそれ以外に昇格拒否の理由がないことについては当事者間に異論のないところである。そこで、Xが婦長に昇格した場合の「組合員」としての地位が問題となる。昇格すべき地位が「使用者の利益を代表する者」である場合には、たとえ組合側がこれを一方的に組合員の範囲と定めたとしても、法律上認められない場合があるからである。

県病院の婦長が、労働組合法第2条但書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」に該当かどうかは、婦長という職名によってではなくその職務権限の実態に応じて判断する必要がある。

ところで、県病院においては婦長は職制上「管理職」と定められ、その職務分掌は、「直接上司の命を受けて、これを補佐し、又特命事項を掌握し、所属職員を指揮監督すると共に業務の一部を分担する」ものであり、「経営、人事に関与し、助言補佐する」こととなっている。上記にいう「直接上司」とは看護部長である（副看護部長の職位はあるが従来欠員のままであった）が、婦長は、日常の業務処理につき看護部長の命を受けて病棟など所属単位の職場において婦長補佐以下の看護婦職員を指揮、監督する職務と権限を有している。そして、人事に関する「助言補佐」については、主任昇格の場合等に際し看護部長の求めに応じて部下の職員を推せんする形で関与している。

- (3) 以上の事実によれば、県病院における婦長は看護部長直属の補佐役として担当病棟の

看護責任者たる地位にあり、看護部長不在の場合にはその代行をつとめるなど相当重要な職責をもつものであることがうかがわれる。しかしながら、婦長は、これまでの実状からみればその担当部門の部下を指揮、監督し、その昇進、異動等の人事については看護部長の求めに応じせいでい推せんする者の氏名を挙げる程度にとどまり、「直接の権限」を管理職として行使することはなく、また、人事の機密事項に具体的に接していた事実も認められない。従って、婦長がその職制上管理職であるとしても、少なくとも婦長の地位にあることが労働組合の組合員としての誠意と責任とに抵触するものと断ずることはできない。

- (4) なお、県病院では、県支部との団体交渉に際し婦長を看護部長の代理として病院側のメンバーとして参加させ、看護婦の要員不足や夜勤定数等について説明させたりした事実がうかがわれる。婦長がもし常に病院側の交渉委員として団体交渉に参加するのであれば、組合員たる婦長の地位がこれと両立しえないことは明らかであるが、従来、非組合員であった婦長が団体交渉に使用者側の参考人として参加したことがあったとの一事をもって被申立人が主張するように、直ちに婦長たる地位が使用者の利益を代表する者として組合員たる地位と両立しないと即断することはできない。
- (5) 被申立人は県支部が規約を改正して、婦長を組合員の範囲に含めるまでは、婦長は非組合員たる管理職であり、そしてこの事実は県支部も認めて労使間の慣行になっていたと主張する。

もとより婦長の職務が県病院において重要なものであることは否定しえないところであるから、労使間の合意によりこれを非組合員たる管理職として位置づけることは何ら支障はない。そして確かに婦長はかつて規約上非組合員たるべき地位とされていたが、その事実が労働協約ないし協定によって、労使間に合意されていたわけではない。

更に、その県支部が規約を改正して婦長を組合員の範囲に加えたことについては、組合の自主的な判断によるものであって、県支部のとったかゝる措置を目して、被申立人が主張するように、県支部が信義則をおかしたと断ずることはできない。

#### 4 昇格拒否の理由と不当労働行為について

申立人は、Xの昇格拒否はXが組合員であることを理由とする昇格の差別的取扱いで不当労働行為に該当すると主張し、これに対し被申立人は、本件措置はXが組合員たる地位と両立しない婦長の地位に就いても組合員にとどまる意思を表示したためにとった労務管理上当然の処置であり、不当労働行為の意思はないと反論する。

以下判断する。

- (1) 被申立人は、県支部が一方的に組合規約で組合員の範囲に含めている婦長たる地位が本来組合員たることと両立しえないとの解釈に基づいて今回の措置に出たものであると主張する。その主張に一理を認めえないわけではないが、上述のように、使用者の利益を代表する者であることが一見明白な上級管理職の場合は別として、その職務権限からみて組合員たる地位との抵触性について必ずしも病院側の一方的認定に委ねることを相当としない婦長の場合については、県病院はその人事の取扱いにおいてそれが組合活動に及ぼす影響を考え、とりわけ慎重な配慮が必要である。にもかかわらず、県病院がかかる配慮を欠き、県支部の主張を無視してXに組合を選ぶか、昇格を採るか二者択一を迫り、前者の途をとることを決定したXの婦長昇格を拒否したことは、正当な理由が

あるとは認められない。

- (2) 県病院がXの昇格をとりやめる決定をしたのは認定事実2(2)(3)にみたように、Xが県支部役員に再選された事実を県支部から通知された以後のことである。ところで、県病院はXがそれまで組合員であり、かつ組合の重要役職に就いていたことを知悉しているのであるから、婦長の地位についての県支部との交渉不調の現状においてXを婦長に昇格させた場合に、Xが組合員にとどまる可能性のあることも予期しえたはずである。にもかかわらず、県病院は3月31日の午前まではXの昇格手続を進めており、Xが組合員にとどまるかどうかについてはXにも県支部にも問い合わせをしていない。

この事実からみると、県病院はXが婦長に昇格した後も組合員にとどまるかどうかということよりも、むしろ、Xが副執行委員長のまま婦長の地位に就くことを危惧したものとと思われる。

以上(1)(2)を総合して判断すれば、県病院が婦長たる地位が組合員たる地位と両立しないことにつき決定的事由の認められない状況の下で予定されたXの婦長昇格を拒否したことは、Xが組合員であることを理由として差別的取扱をしたとみなさざるをえない。

- (3) そこで、県病院のXに対する婦長昇格拒否がいかなる意味において不当労働行為として評価されるかどうかについて以下判断する。

#### ア、不利益取扱いについて

Xは本件昇格拒否によって差し当り賃金、手当等の待遇面で不利益を蒙ることはないが、婦長職に就くことによって得べき職務上の期待感や社会的使命感の発揮等の機会を失うという精神的不利益を蒙ったと思料される。しかも、この不利益はXが組合員にとどまることによるものであるから、Xが県支部を脱退するまでは継続するものと思われ、その間、同一資格者で組合員でない者との間に昇格上の格差が生ずることも十分考えられるところである。従ってXの昇格拒否は、同人に対する組合員たることを理由とする不利益取扱いの不当労働行為に該るといわねばならない。

#### イ、支配介入について

Xが本件申立時婦長職務の代行をしていたことに見られるように、その技能、経験においては十分に婦長の適格性を有すると認められながら県支部を脱退する意思を表示しないことを理由として昇格の機会を奪われたことは、一般の組合員をして県支部にとどまること、あるいは、組合活動をすることによる昇格上の不利益を予測させ、それによって県支部の団結に少なからぬ影響を蒙ったと思料される。従って、県病院は、Xに対する本件措置により県支部の組合運営に支配介入したものといわねばならない。

以上、県病院がXを一旦、婦長昇格者として予定しながら、同人が婦長に昇格しても県支部を脱退する意思のないことを理由として昇格させなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断される。

#### 4 救済措置について

上記のように当委員会は、Xに対する県病院の昇格拒否が不当労働行為に該当すると認めるものであるが、その救済措置としては県病院の行為が一旦予定した婦長への昇格を取消するという積極的行為であることにかんがみ、済生会及び県済生会に対し以下の措置を命ずることを相当と思料する。



すなわち、本件においては、もし県病院の不当労働行為がなければXが昭和55年4月1日付けで婦長に昇格していたであろうことは疑問の余地がないところから、申立人Xの蒙った不利益取扱いの回復措置として、被申立人県済生会に同日付けでXを無条件に婦長に昇格させること、そして、県済生会が今後かかる行為を通じて申立人の組合運営に介入することがないように、主文掲記の文書の掲示を命ずるものである。

なお、本文書の掲示の場所は、県病院が一般第三者の常時出入する公共的施設であることを考慮し、県病院内において組合員が容易に見ることのできる職員通用口掲示板及び職員食堂内掲示板の2か所とする。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の定めるところにより主文のとおり命令する。

昭和56年8月6日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清