

命 令 書

申立人 日本赤十字労働組合姫路支部  
同 X 1  
被申立人 日本赤十字社

主 文

- 1 被申立人日本赤十字社は、申立人X 1に対し、平成2年4月1日付けで放射線科部技術課で係長として取り扱うとともに、同日以降係長であったならば受けるはずであった賃金相当額（一時金を含む）と既に支給済みの賃金との差額を支払わなければならない。
- 2 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人日本赤十字労働組合姫路支部（以下「組合」という。）は、姫路赤十字病院（以下「病院」という。）に勤務する従業員によって結成され、全日本赤十字労働組合連合会の構成員であったが、昭和41年6月に日本赤十字労働組合（以下「日赤労組」という。）が結成されると同時に日赤労組の支部となり、現在に至っている。

審問終結時における組合の加入者数は、103名である。

(2) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、病院の診療放射線技師であって、審問終結時に組合の書記長である。

(3) 被申立人日本赤十字社（以下「日赤」という。）は日本赤十字社法によって設立された法人で、同法の目的とする健康の増進、疾病の予防、苦痛の軽減のために全国に病院93、同分院3、その他の医療施設を有する。

(4) 病院は、日赤の医療施設の一つとして、内科、外科、小児科等の科目を有する総合病院であり、審問終結時における従業員数は561名である。

2 本件申立て前後の労使関係

(1) 病院は、昭和49年に賃上げ実施時期を4月から8月に変更しようとしたところ、組合がX 1らを職場闘争委員に選出し、職場闘争委員会を組織して反対したので、病院は、同年10月下旬、賃上げ実施時期の変更計画を撤回した。

(2) 組合は、産婦人科で病室の定員を超えて妊婦を受け入れないように団体交渉で要求しようとしたところ、病院が交渉を拒否し、また、職場点検の結果、休憩が取れていないことが判明したこと等から、昭和50年9

月9日以降、新館3階病棟において組合員の日勤者（8時30分から16時30分までの勤務者）が昼の一斉休憩に入り、同年10月13日にはこれを8病棟全部に拡大し、さらに、昭和51年9月7日からは、準夜勤者（16時30分から0時30分までの勤務者）、深夜勤者（0時30分から8時30分までの勤務者）も一斉休憩に入った。その間、一斉休憩中の保安要員の確保を巡り、病院と組合との間で以下のようなトラブルが発生した。

- (3) まず、昭和50年12月28日、X2執行委員（以下「X2」という。）が一斉休憩中に組合の指示で各看護婦詰所を巡回中、Z1医師の業務を妨害したとの理由で、昭和51年1月24日に懲戒処分を受けた。組合は、この懲戒処分が不当労働行為であるとして、同年10月29日、当地労委に不当労働行為救済の申立て（昭和51年（不）第23号事件）を行ったが、この救済申立てには、同時に、夏期一時金の支給に差別的取扱いがあったことも併せて申立てていた。

本件については、昭和58年3月8日に、当地労委で、X2に対する処分を撤回すること、一時金の支給時期に関し組合員と非組合員とを不当に差別すると疑われることのないよう、今後十分留意することを主な内容とする関与和解が成立した。

- (4) 病院は、昭和52年2月18日、組合役員のX3看護婦（以下「X3」という。）が脳卒中の患者の入院を拒否したとして、同年4月19日に同人を懲戒解雇した。組合は、同人の解雇の撤回を求める団体交渉の申入れを病院が拒否したとして、同年6月7日、当地労委に不当労働行為救済の申立て（昭和52年（不）第6号事件）を行った。

本件について、当地労委は、昭和53年2月10日、「病院は団体交渉に応じなければならない。」との救済命令を発した。

病院は、この命令を不服として、神戸地方裁判所に取消訴訟を提起したが、昭和56年2月9日に棄却され、さらに大阪高等裁判所に控訴したが、これも昭和57年3月17日に棄却され、命令は確定した。

- (5) 病院は、昭和52年2月15日、新館6階を外科系の混合病棟として開床したが、当時の組合の副執行委員長であったX4婦長（以下「X4」という。）が病棟管理者として能力、適性に欠けているとする医師団の要望を受け、同年5月20日、Y1看護部長代理が、X4に対して看護部での研修を命じた。組合は、この研修命令が不当労働行為であるとして、同年7月11日、当地労委に不当労働行為救済の申立て（昭和52年（不）第10号事件）を行った。

本件について、当地労委は、昭和55年11月25日、「X4を原職場に復せしめなければならない。」との救済命令を発した。

病院は、この命令を不服として、中央労働委員会に再審査を申し立てたが、平成6年12月14日、同委員会、病院が組合に本件解決金として金一封を支払うこと等を内容とする、労働委員会規則第38条に基づく和解が成立した。

(6) 昭和52年10月28日、病院に勤務する看護婦、看護助手、労務員及び調理師らは、組合の支援を得て、一斉休憩中の賃金カット分と、休憩時間が取れなかった時間分の賃金等の支払いを日赤に求める訴訟を神戸地方裁判所姫路支部に提起（昭和52年(ワ)第458号）した。

本件については、同裁判所における平成2年7月16日の第30回口頭弁論期日において、勤務体制の変更による休憩時間の確保、休憩時間の明示、利害関係人として同訴訟に参加した組合への解決金の支払い等を内容とする裁判上の和解が成立した。

(7) 組合は、昭和55年7月15日に、病院が医事課で組合員の脱退強要を行ったとして当地労委に不当労働行為救済の申立て（昭和55年（不）第15号事件）を行った。

本件について、当地労委は、同年12月19日、「病院は、職制を通じて組合員に対し、組合脱退を勧奨することにより、組合の組織運営に支配介入してはならない。」との救済命令を発した。

病院は、この命令を不服として、神戸地方裁判所に取消訴訟を提起したが、昭和58年6月17日に棄却され、さらに大阪高等裁判所に控訴したが、昭和59年5月24日に棄却され、さらに最高裁判所に上告をしたが、これも昭和61年3月20日に棄却され、命令は確定した。

(8) 昭和51年12月に、組合を脱退した者で組織した姫路赤十字病院職員組合（以下、「職員組合」という。）が結成され、一時金を早期に病院と妥結するので、病院は、申立人組合員以外に支給したり、あるいは、組合が妥結しないなら申立人組合員以外に支給するとして組合に妥結を求めようになった。

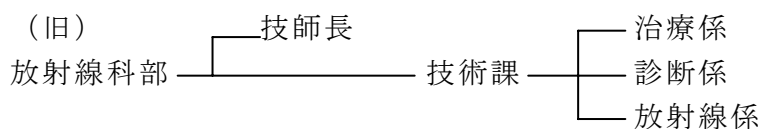
前記2(3)のとおり、昭和58年3月8日に、病院は一時金の支給時期については差別支払いと疑われないよう、今後十分留意することで組合と和解したが、その後も一時金の団体交渉及び妥結並びに支給を巡り、組合と病院の間では紛争が発生している。

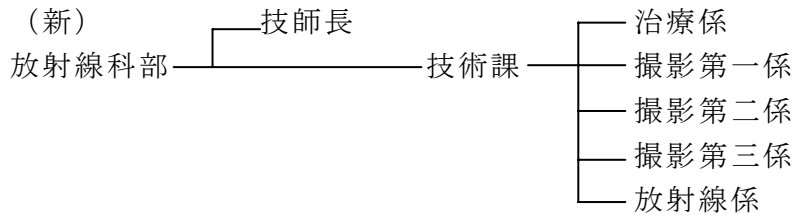
平成5年の年末一時金の支給に際しても、平成5年12月8日に病院はY2事務部長名の「お知らせ」で、申立人組合員を支給対象外として一時金を支給する旨通知し、組合は同月9日にこれに抗議文を提出したが、結局病院の回答を受け入れて妥協している。

### 3 病院の組織概要

(1) 病院の組織は、別紙のとおりであるが、申立人X1が勤務する放射線科部は、Y3部長のもとにY4技術課長（以下「Y4課長」という。）以下14名の技師をもって構成されている。

昭和63年12月1日、病院は、下記のとおり、放射線科部の技術課の組織を変更した。





(2) 上記のうち、治療係は、コバルトのガンマ線を使用して癌患者の治療を行う係で、組合の執行委員長である、昭和34年入社 of X 5 (以下「X 5」という。)が係長である。撮影第一係は、骨及び胸部並びに腹部の一般撮影を行う係で、昭和41年入社 of Z 2 (以下「Z 2」という。)が係長である。撮影第二係は、コンピューターを使った画像診断のための撮影を行う係で、人体を輪切りにした断面の写真を作るCT撮影を主な業務としており、昭和51年入社 of Z 3 (以下「Z 3」という。)が係長である。撮影第三係は、アンギオつまり血管造影を主体とした侵襲性の検査を行う係で、係長はおらず、X 1 が中心的な担当者である。放射線係は、被曝線量の管理を行う係で、昭和43年入社 of Z 4 (以下「Z 4」という。)が係長である。

(3) 放射線科部に所属する14名の技師は、CT、アンギオ等の各機器を順番に交代で担当している。したがって、放射線科部には、係名はあっても、一つの係に専属している係員は存在しない。

また、就業規則第3条には、職務上監督的地位にある者として、院長、副院長、部長、副部長、技師長、課長及び看護婦長が定められているが、係長は含まれておらず、また、放射線科部における係長の職責は職務分掌規程等に定めがないため、各機器の管理責任者にとどまるものと認められる。

したがって、放射線科部の係長には指揮命令権はなく、その業務内容は、一般の技師と変わりがないが、本俸に7パーセントの役付手当が付く点で一般の技師と相違がある。

#### 4 病院の昇任手続きと昇任基準

(1) 病院の就業規則第4条では、「職員の採用及び任免は、院長、副院長、事務部長、看護部長及び教務部長については日本赤十字社社長、各部長(事務部長、看護部長、教務部長を除く)、各副部長及び技師長については支部長、その他の職員については院長が辞令書をもって行う」と規定されている。

しかし、昇任については、組合と病院は、昭和35年10月4日付けと昭和37年12月18日付けで協定書を締結している。昭和35年の協定は、人事委員会に関する件として、第3項で昇給、昇任、職場轉換の事前通告の定めがあった。また、昭和37年の協定においては、「人事は今後は公平・適切・妥当・明朗であること」とされ、「(1)昭和35年10月4日協定書並びにその精神を再確認する。(2)人事とは人事委員会附託事項並びに昇給・昇任・職場轉換等を含むものとする。(3)今後は労使間で事前に充

分協議する。」と規定されていた。

昇任は、これらの協定に基づき人事委員会で審議されてきたが、人事委員会は、昭和51年3月頃にZ3の採用のため開催されたのを最後に現在まで開催されたことがない。

- (2) 昭和51年3月以降人事委員会が開催されなくなったのは、昭和51年4月20日に、病院が就業規則の改正を提案し、その中で、就業規則に規定されていた人事委員会の項を削除したためであった。

これに対して、組合は、前記昭和35年と昭和37年の労使協定を就業規則で無効とすることはおかしいとして、当地労委にあっせんの申請を行った。第1回あっせんにおいて、あっせん員が、病院が主張する就業規則の改正により同協定書が無効となった旨の説明には疑問があると指摘したところ、病院は検討する時間が欲しいと申し出た。第2回あっせんにおいて、病院は協定は無効である旨の主張を維持してあっせんを受け入れず、打ち切りとなった。

- (3) 人事委員会の廃止後、昇任については、各部の部長（事務部は課長）から推薦書が、院長又は事務部長を通じて、あるいは直接、職員課に集約され、事務部長を経て院長に提出され、院長が7人委員会を開催して審議し、その諮問に基づき決定されている。

7人委員会は、病院の主たる監督的地位にある者が集まり、推薦書をもとに昇任すべきかどうかを検討する機関である。7人委員会についての制度上の根拠はなく、その発足時期も不明であるが、少なくとも昭和56年1月1日以降は開催されていた。

昭和56年当時の7人委員会のメンバーは、Y5院長、Y6事務部長、Y1看護部長、Y7外科部長、Y8内科部長、Y9小児科部長、Y10産婦人科部長の7名であった。

- (4) 推薦書は、毎年1月の終わりから3月の初めの間に職員課に提出されるが、病院から推薦書を提出するよう求めることはなく、欠員があり、推薦される者があるときに提出されている。また、病院が欠員を埋めるように指示を出すことはない。
- (5) 病院には、各部の部長（事務部は課長）が推薦する基準がなく、推薦の時期も明確でない。また、7人委員会で昇任を認めるかどうかの審議に際しての明確な基準も定めていない。

## 5 X1の組合活動歴

- (1) X1は、昭和48年3月に岡山大学医学部附属診療放射線技師学校を卒業し、同年4月に入社して間もなく組合に加入し、昭和49年に職場闘争委員となった。昭和50年9月から始まった一斉休憩では、職場集会やパトロール等に執行委員と同等以上に活動をし、当時執行委員長をしていたX5の片腕として、組合活動や職場での業務にX5と共に活動をした。そのため、昭和51年に執行委員に推され、昭和57年9月には書記長となっており、審問最終時に至っている。

他方、Z 3 は、昭和51年に入社し、一旦、組合に加入したが、同年組合を脱退している。

- (2) X 1 は書記長に就任以来、組合活動の中心的な役割を務め、病院に対して種々の要求を提出した。

まず、組合は、新館 2 階や手術室などの看護人員増の要求、年始の食事の要求や、脳神経外科における緊急輪番制の要求を提出した。また、職員の福利厚生に関連しては、夜勤室や更衣室、食堂の改善を求めた。

さらに、組合は病院の玄関前の床がすべらないようにすること、身障者用トイレの設置や、患者家族用の洗濯干し場を降雨時にも使えるようにすること等の改善を求め、病院は、これらの要求を受け入れた。

#### 6 Z 3 の昇任と X 1 を昇任しない旨の内示

- (1) 平成 2 年 3 月 31 日、Y 3 部長から Z 3 に対し、撮影第二係長への昇任の内示がなされた。Y 4 課長は、Y 3 部長から X 1 に推薦しなかった理由を説明するように指示されたことを受け、同日昼頃、X 1 をアンギオの操作室に呼び、昇任しない旨内示した。

- (2) その後に、Y 3 部長が、Y 4 課長、X 5、Z 2 と Z 4 の 4 名を呼び、「今回 Z 3 君を推薦して、Z 3 君が係長になることが内定した。X 1 君に関しては、勤務態度に少し問題があるので、今回は推薦しなかったけれども、枠としてはもう一つあるので、皆さんにも態度を直すよう協力してほしい。」と告げた。

- (3) 平成 3 年 3 月 30 日、当地労委に不当労働行為として救済申立てされた本件昇任問題（平成 3 年（不）第 2 号事件）について、平成 2 年 5 月に団体交渉が持たれたが、Z 3 を X 1 より先に昇任させた理由について病院側の具体的な説明はなかった。

#### 7 Z 3 の推薦等に関する事実

- (1) Z 3 は、京都に所在する学校を卒業後、X 1 より 3 年後の昭和51年 4 月 1 日に入社し、14年後の平成 2 年 4 月 1 日に撮影第二係長に昇任した。X 1 より以前に入社した診療放射線技師は、Z 4 が入社後 6 年 9 カ月、X 5 が同 7 年 7 カ月、Z 2 が同 8 年 9 カ月ですべて係長に昇任している。

- (2) Z 3 の推薦に当たっては、平成 2 年 2 月 15 日に Y 3 部長が病院長あてに推薦書を提出している。推薦書の内容は、Z 3 が「患者さんに対してひじょうに親切であり、各科の医師にも信頼は厚く、先輩、後輩並びに看護婦等当科の職員からも信頼されております。昭和61年 6 月から実施している拘束も彼の力添えが大なるものがありました。特に、CT 撮影については当院の CT 導入時に岡山大学へ研修に行き、CT 撮影の基礎を作り、現在なお研鑽に励み、CT 撮影部門のリーダーとして活躍している。」というものであった。

- (3) 昭和60年当時、時間外に緊急患者の放射線撮影が必要となった場合の対応については、技師の間では当直制をとることで合意ができていたが、Z 3 は、Y 3 部長から説得を受けて翻意し、無料拘束制に応じるように

なった。

拘束制とは、当番でポケットベルを持ち、平日が夕方から明朝まで、休日は午前8時半から翌日の午前8時半まで丸1日、緊急の呼出しに備えて自宅待機することをいい、拘束に対して病院が対価を支払わず、無料で呼出しに応じさせるのが無料拘束制である。

- (4) 昭和61年3月、Y3部長が、技術課員に対し4月から無料拘束制を実施すると告げ、「したい者だけして、せん者はせんでいい。」と発言した。

これに対して、X1は、基本的には当直制をとるべきであると考えており拘束制には反対の意見であったが、病院が無料拘束制を実行するのであればやむを得ないが、X5及びX1並びにZ3の3人しかCT撮影ができない状況では、責任を持った技師としての対応ができないとして、「それだったら、全員が参加するのが大事じゃないか。それでやる以上、きちっとした体制をとっていくのが大事じゃないか。2カ月の猶予を下さい。その間に皆がCTを使えるように研修しよう。」と提案した。

- (5) X1は、昭和61年6月に無料拘束制が発足した後も、拘束するなら当然拘束料を支払うべきであると他の診療放射線技師に働き掛けていたため、病院は同年10月から拘束料を支払うようになったが、同時に、X1は習熟した勤務時間中のCTの担当を外された。

- (6) 昭和55年CT導入時に、Z3は岡山大学で5日間の研修を受けた。その後、Z5放射線科部長が尽力し技師を指導したので、技師がCTに関する様々な知識を習得し、病院におけるCT撮影の基礎が確立した。

#### 8 X1の非推薦に関する事実

- (1) 平成2年1月中旬頃、Y3部長からZ3の係長昇任の話が出された際、Y4課長は、Z3より3年入社が早いX1について「どうなのでしょうか。」と打診したが、Y3部長は、「今の状態のX1君を係長にすると、レントゲン科の将来的にマイナスなことがあるのじゃないか。」と答えた。

- (2) その際、Y3部長はY4課長に対し、X1に関して以下の事実を指摘した。

ア CTの依頼電話を受けたとき、X1の対応の言葉が悪い。

イ Y3部長の入室の際、X1がCT操作室の机の上に足を上げていたり、Y8内科部長の入室の際にも失礼な態度をとった。

ウ 仕事が忙しくなると、ふてくされたような態度をとった。

エ Y3部長とZ6医師の話し中に、診断的事項に口を出した。

- (3) また被申立人は、本件の審問においてX1に関して以下の事実を追加して指摘した。

ア X1は、医師の指示なく独断で撮影を行った。

イ 2種類の写真が必要な際に手抜きをして、1種類の写真しか撮らなかった。

ウ アンギオ室で、ワゴンを置く看護婦の業務を妨害した。

エ アンギオ撮影の際、医師の指示に従って患者を移動した看護婦に文

句を言った。

(4) 上記(2)及び(3)については、以下の事実が認められる。

ア CTの依頼電話の受付は、担当の番所看護婦の任務であること。

イ CT操作室の机と椅子の間隔は約60センチメートルであること。

ウ Y3部長やY8内科部長が入室時にX1の態度を注意したことがないこと。

エ Y3部長やZ6医師が医師の診断的事項にX1が介入したとして注意したことがないこと。

オ 出勤直後の医師の不在時に放射線科技師が医師の指示なく行うことができる作業があること。

カ Y3部長が小脳レベルの写真の追加をX1に求めたことがあること。

キ (3)のエは婦長の報告によるもので、担当医師には確認されていないこと。

## 9 X1とZ3との比較

(1) X1は技師会の学会出張に出たりZ3がX1の代わりに行くので、18年間で2回ぐらいしか学会に出席していない。

(2) X1は、関西医科大学で3日間研修を受けた後、独学で、脳神経外科の医師と協力しながら血管撮影システムを確立しており、脳神経外科のZ7部長は、平成元年1月の院内学術会議で「X1君が非常に努力してくれている。感謝する。」と発言した。

(3) X1は、現在、機械の整備及び技術指導等を含め、血管撮影の事実上の責任者であり、Y3部長も、血管撮影で脳神経外科から苦情が出たことがないことを認めている。

(4) Y4課長は、昼食時と夕方の居残りの当番で、常にX5やX1とペアにならないように予定を立てている。

(5) 診療放射線技師としての技術的な能力については、X1とZ3とに優劣がないことは、Y4課長も認めており、Z3は、CTに関してはよく知っているが、一般撮影については普通であり、むしろX1がZ3に指導していた。

## 10 診療放射線技師の昇任状況

昭和41年入社 of Z2と昭和43年入社 of Z4は、ともに昭和50年1月1日付けで係長に昇任している。その頃、放射線科部の欠員問題があり、2人は昭和50年7月21日に診療放射線技師は要らないとの文書を病院に出したり、昭和51年に組合を脱退したりした。また、Z4は、職員組合の書記長になっている。

X5は、昭和34年入社で放射線科部の中で一番古く、係長の経験も一番長いが、前課長が辞めたときに、外部から技術的に経験のほとんどないY4課長が昭和61年4月1日に課長として入社したので、課長に昇任していない。

## 第2 当委員会の判断



## 1 被申立人日本赤十字社の被申立人適格について

### (1) 日赤の主張

日赤は、病院は日赤から独立していわゆる独立採算制をとり、経済的に自立するとともに、課長以下の職員については、人事任免権、昇進任命権も全て病院長にあり、日赤は何ら関与する権限も有しない。したがって、X 1 の係長昇任人事に関することに対し、日赤は、何ら関与しないので、被申立人としての適格を欠くと主張する。

### (2) 判断

しかしながら、労働組合法第27条の規定による救済命令の名宛人とされる「使用者」は、不当労働行為を禁止する同法第7条の規定にいう「使用者」であり、かつ、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令（労働組合法第27条第9項）又は緊急命令（同条第8項）を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているのであるから、上記の「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するといふべきである。

ところが、病院は、日赤の医療施設の一つとして、内科、外科、小児科等の科目を有する総合病院ではあるが〔第1の1(4)〕、日赤の構成部分にすぎないので、救済命令の名宛人とはなり得ない。よって、本件においては、日赤のみが被申立人適格を有するものと認められるから、日赤の主張は採用できない。

## 2 本件の争点

### (1) 申立人らの主張

病院が平成2年4月1日付けで、Z 3 を撮影第二係長に昇任させ、Z 3 より3年入社が早いX 1 を係長に昇任させなかったことは、病院がX 1 の組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いである。

### (2) 被申立人の主張

病院がZ 3 を昇任させたのは、同人に対する患者、看護婦、医師の信頼が厚く、拘束制の実施に貢献があり、CT撮影に関する基礎を作り、同部門のリーダーとして活躍している等の事実が評価されたからであり、X 1 の昇任が見送られたのは、同人の勤務態度に問題があったからであって、同人の組合活動とは関係がない。

## 3 放射線科部の係長の地位、職務内容、昇任基準について

(1) まず放射線科部における係長の地位及び職務内容がどのようなものであるかを考えてみるに、①病院における係長は、就業規則第3条により、その職務上監督的地位にある者ではないこと、②放射線科部における係長は、その職責が、職務分掌規程等で明記されていないので、単なる各機器における管理の責任者にすぎず、また指揮命令権がないので、業務内容については、一般の技師と変わらないが、本俸に7パーセントの役付手当が付く点で一般の技師と相違があるに過ぎないこと〔第1の3(3)〕

が認められるから、放射線科部の係長は、病院の指揮命令系統の下における役職に属するものではなく、能力、経験等に応じて昇任し得る処遇のための地位と考えるのが相当である。

- (2) 次に昇任基準について検討するに、病院には、各部の部長（事務部は課長）が昇任を推薦する基準がなく、推薦の時期も明確でなく、7人委員会で昇任を認めるか否かの判断をするに際しても、格別明確な基準を定めていないことが認められる〔第1の4(5)〕。

また被申立人は、昇任は年功のほか、指導力、協調性等多面的な評価を行っているとは主張しているが、査定者の主観に左右されるおそれのある指導力、協調性について、客観性を担保するために格別の配慮を行っているとは認めざるに足りる疎明はない。

#### 4 Z3の昇任理由とX1の対比

- (1) 拘束制の実施に対する貢献

昭和61年6月から拘束制が導入された際の事情を検討してみると、Z3が部長の意を受けて無料拘束に応ずるとの態度を示したことが、この制度の導入のきっかけとなった〔第1の7(3)〕ことは認められるが、他方、拘束制を導入するのであれば技師全員がCTを使えなければ対応できないとして研修の必要性を提案し〔第1の7(4)〕、さらに、拘束制を定着させるために拘束料の支払いを求め、昭和61年10月からこれを実現させた〔第1の7(5)〕X1も、拘束制の実施とその継続に貢献がなかったとは言えないと考えられるので、X1との比較で、Z3のみが、あるいはZ3の方がより良く拘束制の導入に貢献があったと認めることはできないと判断する。

- (2) CT撮影の基礎作りと同部門のリーダーとしての活躍

次に被申立人が、Z3はCT撮影に関する基礎を作り、同部門のリーダーとして活躍していると主張する点について検討する。

昭和55年のCT導入時に、Z3が岡山大学で5日間の研修を受けた事実はあるが、その期間から判断すれば、CTの操作方法の習得程度であったと思われる、病院におけるCT撮影の基礎が確立したのは、むしろZ5放射線科部長の技師に対する指導により、技師がCTに関する様々な知識を習得した結果であったと認められる〔第1の7(6)〕。

他方、X1は、関西医科大学で研修を受けた後、独学で、脳神経外科の医師と協力して血管撮影システムを確立し、平成元年1月の院内学術会議では、脳神経外科のZ7部長から、その努力を感謝されている〔第1の9(2)〕。またX1は、現在、機械の整備、技術指導等を含め、血管撮影の事実上の責任者であり、血管撮影で脳神経外科から苦情を申し出られたことがないのであるから〔第1の9(3)〕、平成2年4月当時においても、X1とZ3との間には、放射線科技師としての技術的能力にはさしたる差はなかったと認められる。したがって、Z3をCT撮影部門のリーダーと評価するのと同様に、X1を血管撮影部門のリーダーと評

価する余地があったと判断する。

- (3) また被申立人は、Z 3 は、患者、看護婦、医師の信頼が厚いのに、X 1 には勤務態度に問題があったとして、第 1 の 8 (2) 及び(3)の事実を指摘する。

しかしながら、これらは、いずれもその日時の特定がない上、その都度 X 1 に指導ないし注意がなされた形跡がなく、本件昇任問題について平成 2 年 5 月に開催された組合との団体交渉の席上でも具体的な説明がなく〔第 1 の 6 (3)〕、本件救済申立て後に始めて主張されるに至った事実である。さらに、そのうちには第 1 の 8 (2) アの事実のように、平素担当看護婦の任務とされている C T の依頼電話を X 1 が受けた際の X 1 の応対の言葉が悪いとされたり、第 1 の 8 (2) イの事実のように、約 60 センチメートルの間隔しかない C T 操作室の机と椅子の配置のもとで、X 1 が机に足を上げていたとされるように、その事実の存在自体に疑問の余地があるものが含まれている。

以上のような経過と内容から考えると、被申立人が X 1 の勤務態度の問題点として指摘する諸事実は、被申立人がその行為時には問題視していなかった程度のものであるから、仮に被申立人の主張するとおりのものが含まれているとしても、平成 2 年 4 月の本件昇任時に、X 1 に不利益に評価できる内容のものではなかったと認めるのが相当である。

#### 5 被申立人の X 1 に対する態度とその背景

- (1) 組合と病院との間では、昭和 50 年 9 月 9 日から始まった組合の一斉休憩により、種々のトラブルが発生している。その後、昭和 55 年 7 月 15 日に、病院が医事課で組合員の脱退強要を行ったとして組合が当地労委に不当労働行為救済の申立てを行って以来、救済申立てや裁判所への仮処分、訴訟提起はないものの、X 3 事件が昭和 57 年、X 2 事件が昭和 58 年、医事課での脱退強要事件が昭和 61 年、さらには、本件昇任問題の後に、休憩時間と賃金差額問題が平成 2 年 7 月、X 4 事件が平成 6 年に解決しているように、最近に至るまで組合と病院との労使紛争は続いていた〔第 1 の 2〕。

また、平成 5 年 12 月 8 日に病院が、Y 2 事務部長名の「お知らせ」で、申立人組合員を支給対象外として一時金を支給する旨通知していることに対し、組合は同月 9 日に抗議文を提出している〔第 1 の 2 (8)〕が、これも組合と病院との紛争が続いていたことを裏付けるものである。

X 1 は、昭和 49 年に職場闘争委員、昭和 51 年に執行委員、昭和 57 年に書記長となっており、常に執行委員長の X 5 の片腕として活動してきた。特に、書記長となつてからは組合活動の中心的な役割を務めている〔第 1 の 5〕。

- (2) X 1 は、昭和 60 年当時、時間外に緊急患者の放射線撮影が必要となった場合の対応については、放射線科部の技師の間では当直制をとることが合意されていた〔第 1 の 7 (3)〕にもかかわらず、昭和 61 年 3 月、Y 3

- 部長が4月から無料拘束制を実施する意向を表明したことに対し、一貫して反対していた〔第1の7(4)〕。
- (3) X1は、昭和61年6月に無料拘束制が発足した後も、拘束するなら当然拘束料を出すべきであると他の放射線技師に働き掛けていたため、病院は同年10月から拘束料を支払うようになったが、同時に、X1は習熟した勤務時間中のCTの担当を外された〔第1の7(5)〕。
- (4) また、Y4課長は、昼食時と夕方の居残りの当番では、常にX5やX1とペアを組まないように予定を立てている〔第1の9(4)〕。
- (5) 以上の事実からみて、被申立人はX1の組合活動を嫌悪していたものと推認せざるを得ない。
- 6 不当労働行為の成否について
- (1) 病院では、各部の部長が昇任を推薦する基準がなく、昇任を決定する7人委員会においても、特段の基準を定めていないことは、前記第2の3(2)で判断したとおりである。したがって、特定のポストへの昇任について、候補者間に差別が存したか否かを判断するためには、該当するポストの数とその業務内容、候補者の経験と能力、人物評価等を総合して検討することとなる。
- (2) 本件において、平成2年3月末日現在、放射線科部技術課においては、撮影第二係長と撮影第三係長が空席であったところ、病院は候補者であったZ3とX1のうち、Z3を撮影第二係長へ昇任させ、X1の昇任を見送った。
- (3) しかし、Z3を昇任させた理由として被申立人が主張する、拘束制の実施に対する貢献については、Z3とX1との間に差異がなかったとみるべきことは、前記第2の4(1)で判断したとおりであり、また、CT撮影の基礎作りと同部門のリーダーとしての活躍については、CT撮影の基礎作りはむしろZ5放射線科部長の功績であり、Z3のCT撮影部門のリーダーとしての活躍については、X1も血管撮影部門の事実上の責任者として活動しており、両名の技術的能力には、さしたる差異がなかったとみるべきことは、前記第2の4(2)で判断したとおりである。
- (4) また、被申立人がX1の昇任を見送った理由として主張する同人の勤務態度については、前記第2の4(3)で判断したように、本件昇任時にX1に不利益に評価できる内容のものではなかったと認めるべきものである。
- (5) 他方、放射線科部技術課の係長は、前記第2の3(1)で判断したとおり、病院の指揮命令系統上の役職ではなく、能力、経験等に応じて昇任し得る処遇のための地位であるから、係長への昇任に当たっては、機器の管理や技術的指導の責任を果たし得るか否かの観点を中心として判断してよいものと考えらる。
- (6) また、組合と病院との間では、平成2年4月時点まで紛争が続いており、X1が入社以来一貫してX5執行委員長の片腕として、組合活動の中心的な役割を務めていたことから、被申立人がX1の組合活動を嫌悪

していたものと推認せざるを得ないことは、前記第2の5(1)から(5)で判断したとおりである。

- (7) 以上を総合して判断すると、被申立人が平成2年4月1日付けでX1を係長に昇任させなかったことは、被申立人がX1の組合活動を嫌悪していたことが決定的な理由であったと認めるべきであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。
- (8) なお被申立人は、本件申立て後のX1の勤務態度にも問題があると主張するが、その主張事実はいずれも上記判断の基準時以降の事実であるので、上記判断の結論を左右するに足るものではない。

#### 7 救済方法について

- (1) 以上の次第であるから、本件申立てに対する救済としては、主文第1項のとおり、X1をZ3と同時期の、平成2年4月1日付けで放射線科部技術課で係長として取り扱うとともに、同日以降あらゆる賃金（一時金を含む）について差額の支払いを命ずるのが相当である。
- (2) 申立人らは、謝罪文の掲示をも求めているが、本件の場合、主文第1項の救済で足りると考えるので、この点についての申立ては棄却する。
- (3) なお、申立人らは、本件申立てにおいて、病院をも被申立人として申立てているが、前記第2の1(2)で判断したとおり、病院は日赤の医療施設の一つにすぎないものであるから、日赤のみを名宛人として表示することとした。

#### 第3 法律上の根拠

以上認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成7年12月19日

兵庫県地方労働委員会  
会長 元原利文 ㊟

(別紙 略)