

## 命 令 書 (写)

名古屋市中区錦一丁目3番7号

申 立 人 清水建設名古屋支店社員労働組合

執行委員長 A

東京都中央区京橋二丁目16番1号

被申立人 清水建設株式会社

代表取締役社長 B

上記当事者間の愛労委平成23年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年1月15日第1441回公益委員会議において、会長公益委員塩見渉、公益委員永富史子、同青木学、同小泉隆範、同中舎寛樹、同長谷川留美子、同山本和子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、清水建設株式会社(以下「会社」という。)の次の1及び2の行為が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、平成23年3月2日に申し立てられた事件である。

1 会社がシミズユニオン(以下「ユニオン」という。)及び清水建設社員組

合（以下「社員組合」という。）に対しては組合事務室を貸与し、清水建設名古屋支店社員労働組合（以下「組合」という。）には貸与しないこと。

- 2 会社がユニオン及び社員組合に対しては会社内サーバー（サーバーとは、コンピュータネットワークにおいて、自身の持っている機能やデータを提供するコンピュータである。）の利用及び組合ホームページのイントラネット上でのリンク（以下「組合ホームページの開設」という。）を認め、組合には認めないこと。

なお、請求する救済内容は、組合事務室の貸与及び組合ホームページの開設である。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 会社

会社は、建築・土木等建設工事の請負等を業とし、国内及び海外において事業を展開する株式会社であり、国内には名古屋支店を始め15の支店が存在する。本件結審時の会社の従業員数は、10,918名である。会社には、管理専門職、総合職、一般職、地域管理専門職、地域職及び支店社員の従業員区分があり、会社の名古屋支店における支店社員の数は約150名である。なお、会社には、組合のほかユニオン及び社員組合（以下、ユニオン及び社員組合を併せて「他組合」という。）が存在する。

#### (2) 組合

組合は、会社の名古屋支店の支店社員により組織される労働組合で、平成20年3月に結成された。本件結審時の組合員数は6名である。

#### (3) ユニオン

ユニオンは、会社の従業員のうち、管理専門職、総合職及び一般職により組織される労働組合で、昭和21年に結成された。ユニオンは、本部のほか、8の支部（北海道、東北、東京、名古屋、北陸、関西、広島、

九州。なお、海外勤務者は東京支部に含む。)を持つ組織である。平成24年6月1日時点における総組合員数は4,772名、うち名古屋支部における組合員数は333名である。

#### (4) 社員組合

社員組合は、会社の従業員のうち、地域管理専門職及び地域職により組織される労働組合で、昭和22年に結成された。社員組合は、本部のほか、9の支部（北海道、東北、北陸、首都圏、名古屋、関西、広島、四国、九州）を持つ組織である。平成24年6月1日時点における総組合員数は1,988名、うち名古屋支部における組合員数は233名である。

### 2 組合の結成・活動状況等

#### (1) 組合の結成等

組合は、平成20年3月7日に結成され、同年5月1日に会社に対して組合結成の通知を行った。本件申立時の組合の役員は、執行委員長 C（平成24年10月29日、組合の執行委員長を退任したが、以下「C委員長」という。）及び書記長 A（同日、組合の執行委員長に就任したが、以下「A書記長」という。）の2名である。組合の結成時、C委員長は、組合加入の意思を表明していた複数名に対し、組合規約をメールで送付し、意見があれば返事をするよう求め、返事がなければ規約を承認したものとみなす旨伝達した。その後、規約に対し異論を唱えた者はなく、承認したものとして取り扱った。

なお、組合員数については、組合結成当時は9名、最も多い時には11名、本件第1回審問時（同年7月3日）及び本件結審時は6名であった。

（甲2、15の2、18、第1回審問調書p4・p9・p33～39・p62）

#### (2) 活動状況

組合は、結成以降平成24年7月までに、会社との間で約20回の労使交渉を行っているが、組合と会社との交渉における組合側の出席者は、

C 委員長一人のみであり、組合からの要求事項は、労働条件に関するもののほか、同人の個人的な不公平感を訴えるものもあった。

また、組合活動の多くは C 委員長に一任されており、労使協議の方針や議題等について、内容をメール等で他の組合員に連絡し、意見を聴くことはあるものの、返信はほとんどなく、実質的に同人が一人で決定し、活動している。

なお、組合が保有する資料等の分量は、小型の段ボール箱一つ分程度である。(甲 3、18、乙 7、第 1 回審問調書 p24～28・p49・p62～64)

### (3) 組合事務室の貸与にかかる要求状況

平成 21 年 10 月、組合は会社に対し、組合事務室の貸与を要求した。この要求に対し会社は、同年 11 月 13 日、会社の名古屋支店内に貸与可能なスペースがないことを理由に応じられない旨回答した。組合は、その後も数回同様の要求を行っているが、会社は組合の要求に応じていない。(甲 18、乙 7、第 1 回審問調書 p 5・p 6・p64・p65)

### (4) 組合ホームページの開設にかかる要求状況

平成 22 年 11 月 16 日、組合は会社に対し、組合ホームページの開設を要求した。この要求に対し会社は、同年 12 月 3 日、組合の規模が小さく活動実態が明らかでないことを理由に、応じられない旨回答した。(甲 18、乙 7、第 1 回審問調書 p67)

## 3 会社の名古屋支店の施設状況及び他組合への便宜供与

### (1) 会社の名古屋支店の施設状況

ア 会社の名古屋支店は、名古屋市中区錦一丁目の SK 名古屋ビルの 5 階から 9 階部分（9 階部分はフロアの一部）に置かれている。

同支店には、平成 24 年 6 月 1 日現在で総勢 915 名の従業員が所属しており、このうちの約 310 名が、常時、同支店内で勤務する内勤従業員である。

同支店には、内勤従業員が業務上使用する各部署の事務室や応接室等が配置されている。具体的には、5階には総務部や経理部等の管理部門、営業部、営業所長席及びやや広めの打合せテーブル、6階には主に土木関係の部署、応接室及び来客用打合せコーナー、7階には建築見積部、建築技術部等の建築関係、8階には建築設計部等の設計関係及び大会議室、9階には建築部、生産センター及び安全環境部、各階には、各事務室内に打合せコーナーないし打合せテーブルが配置されている。

なお、同支店内の配置を決定する際には、部署間の業務の関連性、部署の所属人員数、業務の効率性等を勘案した上で、同支店の総務部長が決定する。(甲12の1～12の6、乙1の1～1の5、7、第1回審問調書 p54・p55)

イ 同支店には、外勤従業員(通常同支店外の現場等で勤務する従業員)が約600名存在する。同支店5階の営業所長席及び打合せテーブル並びに6階の来客用打合せコーナーは、外勤従業員が同支店に来た際に使用するスペースとなっている。(乙1の1、1の2、7、第1回審問調書 p55～57)

ウ 6階の応接室や来客用打合せコーナーは、主に会社の顧客や協力業者等の来訪者との打合せ等に使用されている。なお、6階には以前第9応接室が存在したが、現在は備品保管庫として使用されている。(乙1の2、7、第1回審問調書 p57・p58)

エ 会社では、プロジェクトへの対応等のため、同支店以外の施設を別途賃借して利用することもある。(乙7、第1回審問調書 p58・p59)

## (2) 他組合への組合事務室の貸与状況

会社は、名古屋支店において、他組合に対し、貸与開始時期は不明であるが、昭和61年3月に会社の名古屋支店が現在の建物に移転する以前

から、労働協約に基づいて組合事務室を貸与しており、現在の会社社屋への移転後現在に至るまで、引き続き貸与している。

なお、ユニオンには同支店6階の一部を貸与し、貸与している部屋の面積は、約22平方メートルである。また、社員組合には同支店7階の一部を貸与し、貸与している部屋の面積は、約10平方メートルである。(甲12の1、12の3、12の5、18、乙1の2、1の3、7、第1回審問調書p5・p60・p61)

### (3) 他組合の組合ホームページの開設状況

会社は、ユニオンに対しては平成12年2月以降、社員組合に対しては平成13年12月以降、組合ホームページの開設を認めている。他組合のホームページは、組合員相互間の連絡を目的として開設されているため、これらのホームページを閲覧できるのは、当該組合員のみであり、それ以外の従業員は閲覧することができない。

なお、会社内サーバー及び端末の利用は有償であり、会社は、他組合との賃貸借契約に基づき、ユニオンから1か月当たり約30万円の支払を、社員組合から1か月当たり約16万円の支払を受けている。(甲5、18、乙7、第1回審問調書p7・p65～67)

## 第3 判断及び法律上の根拠

### 1 組合の申立人適格について

#### (1) 会社の主張要旨

労働組合は団体であり、その永続的団結力をもって使用者と対等に交渉するものである以上、組合運営上必要とする財産的基礎等も含めた根本的規約を有し、これによって永続的に統制ある行動をなすように組織されていることが必要である。

しかし、組合においては、規約の制定・改正のために正式な承認手続を経ておらず、労働組合として備えるべき根本的規約を欠いた状態であ

る。また、一堂に会しての結成行為等は一切なく、労働組合の「結成行為」と評価しうる事実が認められない。更に、C委員長は定期大会で正式に選任されていないこと、他の組合員から委任を受けずに独断で行動していること、定期大会及び執行委員会が開催されていないことなどから、組合には規約に基づく運営実体が認められない。加えて、組合は、労働条件の維持改善よりも、交流及び親睦を主たる目的としていると考えられ、労組法第2条の労働組合とは一線を画するものである。

これらの点から、組合は、使用者と対等に交渉し、労働者の労働条件の維持改善等を図るために「根本的規約に基づき組織された団体」とは認められない。したがって、本件救済申立ては、却下されるべきである。

## (2) 組合の主張要旨

組合は、他組合と比較すると組合員数が少なく活動規模が小さいが、労使交渉を頻繁に行うなど、労働者が主体となって、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を目的とした活動を行っている。また、組合は民主的な組合規約を備えている。

したがって、組合は申立人適格を有する。

## (3) 判断

会社は、組合は、労働組合として備えるべき根本的規約を欠いた状態であると主張するが、確かに、組合においては大会等を開催して規約の承認を行ってはいないものの、第2の2(1)で認定したとおり、C委員長は、組合加入の意思を表明していた複数名に対し、組合規約をメールで送付し、意見があれば返事をするよう求め、返事がなければ規約を承認したものとみなす旨伝達し、その後、規約に対し何ら異議が示されなかったことからして、組合員により承認された手続がないとまでは認められず、労働組合として備えるべき根本的規約を欠いた状態であるとはいえない。

次に、会社は、組合結成行為の不存在を主張するが、労働組合結成のためには、必ずしも一堂に会しての結成行為は必要ではなく、メールによる組合結成の意思確認があるので、結成行為と評価できないわけではない。

また、会社は、規約に基づく運営実体の不存在を主張するが、実際に規約が遵守されていない面があるとしても、それは労働組合の内部問題であって、そのことのみをもって労組法第2条の労働組合であることを否定することはできない。

更に、会社は、組合の主たる目的が交流及び親睦であるから、組合は労組法第2条の要件を充たさないと主張するが、第2の2(2)、(3)及び(4)で認定したとおり、組合は、会社との間で労働条件等に関する労使交渉を行っていることから、組合が「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ること」を目的とした活動を行っていることが認められ、交流及び親睦が組合の主たる目的であるとまではいえない。

なお、当委員会は、平成25年1月15日開催の第1441回公益委員会議において資格審査を行い、組合が労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合する労働組合である旨の決定をしている。

したがって、上記会社の主張は採用できない。

## 2 組合事務室の貸与について

### (1) 組合の主張要旨

ア 組合事務室は、組合が保有する資料等を保管するために必要であり、組合員との交流や親交を深める場として必要不可欠であって、組合事務室の必要性は、組合員数の違いや活動規模等により異なるものではない。また、組合事務室があれば、組合の存在を周知させることが可能であり、組合員の増加が見込まれる。

イ 会社の名古屋支店6階の第9応接室は、現在使用されていないため、



会社は、この部屋を組合に貸与することが可能である。また、C 委員長が会社の施設管理の担当者であった 5 年前に会社の名古屋支店内で常時勤務している従業員数は約 360 名であったが、現在は約 310 名であり、約 50 名減少した。したがって、5 年前と比較すると、同支店内には組合に貸与可能なスペースは存在する。

更に、会社では、書類等の電子ファイル化を進めており、鋼鉄製キャビネットや書類等が削減されているため、同支店内のスペースには余裕がある。

ウ それにもかかわらず、会社が他組合には組合事務室を貸与しておきながら、組合には貸与しないことは、組合間差別であり、組合を弱体化させる行為として、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

## (2) 会社の主張要旨

会社は、他組合に対し組合事務室を貸与しているが、組合に対しては貸与していない。これには次のとおり合理的な理由が認められるから、当該行為は労組法第 7 条第 3 号の支配介入には該当しない。

ア 組合事務室を貸与している他組合は、昭和 61 年 3 月に現在の場所に支店を構える以前の事業所時代から、労働協約に基づき組合事務室を貸与していた経緯があること。

イ 他組合の規模及び活動実態に照らし、常時使用する組合事務室の必要性が客観的に認められること。

ウ 多数の組合員を擁し、活動実態を有する他組合であっても、ユニオンに対しては、名古屋支店のうち 22 平方メートルが、社員組合に対しては 10 平方メートルが貸与されているに過ぎないこと。

エ 昭和 61 年 3 月の事業所移転の際には、他組合に組合事務室を貸与する場所的余裕が存在したこと。

オ 組合が組合事務室の貸与を求めてきた時点において、会社の事業所

には、組合が事務室として使用できる部屋・スペースは存在しないこと。

カ 組合は、確認できる範囲では構成員が最大2名であるにすぎないところ、名古屋支部だけでもユニオンにおいては333名、社員組合においては233名の組合員を擁する他組合との間で、著しい規模の差異が存在することは明白であること。

キ 組合は労働組合と名乗るが、これまでの協議への出席者、組合員とされるA書記長の発言によれば、「(組合の総会は)12月に1回やったかな。」「規約には自分はタッチしていない。」「組合活動についてはC委員長に一任するからやってくれ、と言っている。」と述べるなど、組合はその実体すら疑わしく、実体があるとしても活動規模が極めて小さいことが明白であること。

ク 組合が常時使用するための部屋を確保するためには、業務の効率性を犠牲にした上で、無理矢理、スペースを空けるために会社の事業所全体のレイアウトを変更し、更には、約70万円の費用をかけた上で、パーティション設置等の工事を行わなければならないこと。

### (3) 判断

ア 第2の2(3)及び3(2)で認定したとおり、会社は、他組合に対しては組合事務室を貸与し、組合には貸与していないことが認められる。

そもそも、労働組合による企業の物的な施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、使用者は、労働組合に対し、当然に企業施設の一部を組合事務室等として貸与すべき義務を負うものではない。しかし、同一企業内に複数の労働組合が存在している場合には、使用者は、各労働組合に対し中立的な態度を保持すべきであるから、一方の労働組合に組合事務室を貸

与しておきながら、他方の労働組合に対してこれを一切拒否することは、そのことにつき合理的な理由が存しない限り、当該労働組合の活動を相対的に低下させ、その弱体化を図ろうとする使用者の意図を推認させるものとなる。

そこで、会社が組合と他組合との取扱いに差異を設けていることについて、合理的な理由が存在するか否かにつき、以下検討する。

イ 第2の1(3)及び(4)で認定したとおり、ユニオンは昭和21年に結成され、名古屋支部における組合員数は約330名であり、社員組合は昭和22年に結成され、名古屋支部における組合員数は約230名である。

これに対し、第2の2(1)及び(2)で認定したとおり、組合の組合員数は、結成から本件結審時までに、6名ないし11名で推移しており、また、組合においては、実際の組合活動の多くはC委員長に一任されており、ほとんど同人が一人で活動し、会社との交渉の場にも、同人一人が出席している。

そうすると、組合と他組合との間には、組合員数に大きな開きがあり、また、組合の活動規模は小さいものと認められる。

ウ 第2の2(3)で認定したとおり、組合は会社に対し、平成21年10月に組合事務室の貸与を要求し、その後も数回同様の要求を行ったが、会社は、会社の名古屋支店内に貸与可能なスペースがないことを理由に組合の要求を拒否したことが認められる。また、会社との交渉の中で、組合が組合事務室の必要性や同支店内の貸与可能なスペースについて、具体的な主張をしたとの疎明はない。

そうすると、組合において組合事務室貸与にかかる交渉を行ったのは、平成21年10月からこれまでに数回にすぎず、その会社との交渉の中で、組合事務室の必要性や貸与可能なスペースについて具体的な

主張をしたとは認められないことからすれば、会社が組合の要求に応じる必要性を見出せなかったとしてもやむを得ないものと認められる。

エ 組合は、同支店6階の第9応接室は使用されていないこと、5年前に比べて同支店内の内勤従業員が約50名減少したこと、同支店内の鋼鉄製キャビネット等が削減されたことにより、同支店内には組合に貸与可能なスペースが存在する旨主張する。

この点について、第2の3(1)ア及びエで認定したとおり、会社の名古屋支店では、業務の効率性等を勘案して現在の配置となっており、また、プロジェクトへの対応等のために同支店以外の施設を別途賃借して利用することもある現状からすると、ほとんどの部屋・スペースが業務上日常的に使用されているものといえる。また、同支店6階の第9応接室については、現在備品保管庫として使用されていることは第2の3(1)ウで認定したとおりである。

しかしながら、現時点において同支店内に組合事務室として直ちに貸与できる部屋・スペースがあるかどうかはともかく、組合が組合事務室として使用するスペースを会社が捻出することは、不可能とまではいえない。

オ 組合は、本手続において、組合事務室の貸与を要求する根拠として、資料等の保管、組合員との交流、組合の存在の周知及び組合員増員の契機にすることを主張している。

第2の2(2)で認定したとおり、組合が保有する資料等の分量は、小型の段ボール箱一つ分程度であるから、保管のために組合事務室が必要であるとまでは認められない。また、前記イのとおり、組合の活動規模が小さいことに照らせば、そもそも組合員同士が集まって交流する機会は少ないし、そのこと自体、組合事務室がなければ不可能なものではなく、部屋が必要な際にはその都度貸与を要求する等の方法

でも可能である。更に、組合の存在の周知及び組合員の増員については、ビラ配布等の他の手段によって達成することが可能である。

そうすると、組合の組合事務室の必要性は希薄であるといわざるを得ず、組合事務室貸与の要求が拒否されたとしても、組合の運営上特段の支障が生じるとは認められない。

カ 前記イないしオの事情を総合的に勘案すると、会社の名古屋支店内において、組合が組合事務室として使用するスペースを会社が捻出することは、不可能とまではいえないものの、組合と他組合との間には、組合員数に大きな開きがあること、組合の活動規模が小さいこと、組合の規模及び活動実態に照らしても組合事務室の必要性が希薄であるといわざるを得ず、貸与拒否により組合の運営上特段の支障が生じるとはいえないこと、これまでの組合事務室貸与に係る交渉経過に鑑みて、会社が組合の要求に応じる必要性を見出せなかったとしてもやむを得ないことから、会社が組合からの組合事務室の貸与要求に応じなかったとしても、そのことには合理的な理由がある。

したがって、会社が組合に組合事務室を貸与しないことは、組合の活動を相対的に低下させ、その弱体化を図ろうとする使用者の意図を推認させるものではなく、組合の運営に支配介入するものとはいえないから、労組法第7条第3号には該当しない。

### 3 組合ホームページの開設について

#### (1) 組合の主張要旨

ア 組合は、会社に対し、他組合と同様に、組合ホームページの開設を認めるよう要求したところ、会社は応じられない旨回答した。

イ 組合ホームページは、内勤従業員と外勤従業員との連絡手段として必要不可欠である。また、組合ホームページがあれば、組合の存在を周知させることが可能であり、今後の組合員の増加も見込まれる。

ウ 仮に、会社が組合の要求を認めたとしても、会社のイントラネット画面上のリンクが一つ増えるだけであり、今後、会社内に多数の労働組合が結成されることは考えがたいから、会社に業務上の支障は生じない。

エ それにもかかわらず、会社が、他組合に対しては組合ホームページの開設を認めておきながら、組合に対しては認めないことは、組合間差別であり、組合を弱体化させる行為として、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

## (2) 会社の主張要旨

会社は、他組合に対し組合ホームページの開設を認めているが、組合に対しては認めていない。これには次のとおり合理的な理由が認められるから、当該行為は労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

ア 会社は、全世界の従業員に対する会社からの連絡や、従業員同士の業務上の連絡を円滑にすべく、業務使用目的で、社内イントラネットシステムを構築している。そして、会社の従業員は、パソコンから、当該イントラネット画面を閲覧・使用することができる。

このように、イントラネットを含めた会社施設・設備は、本来業務目的で使用されるものであり、組合事務室の貸与と同様、労働組合から申入れがある場合でも、すべての要求に応ずべき義務は存在しない。

仮に、すべての労働組合からのイントラネット使用の申出に応じてしまえば、本来業務目的で使用されるべきイントラネット画面上に、多数の労働組合のリンクが貼り付けられる事態となってしまう、イントラネットが本来有する業務目的に支障が生じることは明らかである。

このため、会社としては、労働組合の規模、人数等に照らし、会社のイントラネットを使用して連絡を取る客観的な必要性があるのか等を判断し、施設管理者として、会社の業務と直接関係のないイントラ

ネットの使用申出に対しては、極めて限定的に扱わざるを得ないのである。

イ この点、組合については、活動実態が定かではなく、組合員は確認できる限りでは最大2名であり、活動範囲も名古屋支店内に限定されているようである。このように、組合については、既に組合ホームページの開設が認められている他組合と比べても、規模及び活動実態が著しく小さいことは明白であり、本来業務目的で使用されるべき会社の設備を、組合に日常的に使用させる客観的な必要性は認められない。

### (3) 判断

ア 第2の2(4)及び3(3)で認定したとおり、会社は、他組合に対しては組合ホームページの開設を認め、組合には認めていないことが認められる。

組合事務室の貸与と同様、組合ホームページの開設についても、使用者は、労働組合に対し、当然にその開設を認めるべき義務を負うものではないが、一方の労働組合に組合ホームページの開設を認めておきながら、他方の労働組合に対してこれを一切拒否することは、そのことにつき合理的な理由が存しない限り、当該労働組合の活動を相対的に低下させ、その弱体化を図ろうとする使用者の意図を推認させるものとなる。

そこで、会社が組合と他組合との取扱いに差異を設けていることについて、合理的な理由が存在するか否かにつき、以下検討する。

イ 前記2(3)イで判断したとおり、組合と他組合の間には、組合員数に大きな開きがあり、また、組合の活動規模は小さいものと認められる。

ウ 第2の2(4)で認定したとおり、組合は会社に対し、平成22年11月16日に組合ホームページの開設を要求したことが認められるが、

組合が会社との交渉の中で、組合ホームページの開設の必要性について具体的な主張をしたとの疎明はない。

そうすると、組合において組合ホームページの開設にかかる交渉を始めたのは、同日からにすぎず、その会社との交渉の中で、組合ホームページの開設の具体的な必要性を主張したとは認められないことからすれば、会社が組合の要求に応じる必要性を見出せなかったとしてもやむを得ないものと認められる。

エ 組合は、本手続において、組合ホームページの開設の必要性について、組合員同士の連絡や、組合の存在の周知、組合員の増加のための手段として必要不可欠である旨主張している。

しかし、第2の2（2）で認定したとおり、組合の組合員同士の連絡はメール等によって行っているものと認められ、組合員同士の連絡手段として組合ホームページの開設が必要不可欠であるとまではいえない。

確かに、組合ホームページの開設が認められれば、会社のイントラネット画面上に組合のリンクが貼り付けられることになるため、組合の存在を周知させることは可能であるが、組合の存在の周知については、ビラ配布等の他の手段によって達成することが可能であること、また、組合が他組合と同条件で組合ホームページの開設を要求している以上、当該要求が認められたとしても、第2の3（3）で認定したとおり、組合の組合ホームページを閲覧できるのは組合の組合員に限定されることから、組合ホームページの開設が組合員の増加のためにさほど有効であるとまではいえない。

そうすると、組合ホームページの開設が認められなかったとしても、組合の運営上特段の支障が生じるとはいえない。

オ 会社は、すべての労働組合からのイントラネット使用の申出に応じ



ると、イントラネット画面上に多数の労働組合のリンクが貼り付けられ、イントラネットが本来有する業務目的に支障が生じる旨主張するが、現在、会社において労働組合が多数結成される見込みについて、会社からの疎明がないことから、上記会社の主張は採用できない。

カ 前記イないしオの事情を総合的に勘案すると、会社が仮に組合の要求を認めたとしても、直ちに会社に業務上の支障が生じるとはいえないものの、組合と他組合との間には、組合員数において大きな開きがあること、組合の活動規模が小さいこと、組合の規模及び活動実態に照らしても組合ホームページの開設が必要不可欠であるとまではいえず、組合ホームページの開設が認められないことにより組合の運営上特段の支障が生じるとはいえないこと、これまでの組合ホームページの開設に係る交渉経過に鑑みて、会社が組合の要求に応じる必要性を見出せなかったとしてもやむを得ないことから、会社が組合からの組合ホームページの開設要求に応じなかったとしても、そのことには合理的な理由がある。

したがって、会社が組合に対して組合ホームページの開設を認めないことは、組合の活動を相対的に低下させ、その弱体化を図ろうとする使用者の意図を推認させるものではなく、組合の運営に支配介入するものとはいえないから、労組法第7条第3号には該当しない。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成25年1月15日

愛知県労働委員会

会長 塩 見 渉 ⑩