

# 決 定 書

申立人 F労連  
代表者 代表 B

申立人 G組合  
代表者 執行委員長 C

被申立人 H会社  
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和6年(不)第52号事件について、当委員会は、令和8年3月25日の公益委員会議において、会長公益委員横山耕平、公益委員松岡伸晃、同黒田愛、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同中磯亜由美、同船木昭夫、同水島郁子、同本西泰三及び同森岡利浩が合議を行った結果、次のとおり決定する。

## 主 文

本件申立てを却下する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示及び会社ホームページへの掲載

### 第2 事案の概要

本件は、韓国に所在する申立外J会社から清算に伴い解雇された従業員らが日本において結成した申立人G組合が、親会社である被申立人に対し、申立人F労連とともに団体交渉を申し入れたが、被申立人がこれに応じなかったこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 第3 争 点

- 1 本件は、日本において新たに形成された労使関係に係る件に該当し、被申立人は、

労働組合法上の使用者に当たるか。

- 2 被申立人が、申立人らの令和6年9月13日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

#### 第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### 1 当事者等

- (1) 被申立人H会社（以下「会社」という。）は、肩書地を登記簿上の本店とし、工業・電子用テープ、光学フィルム等の工業用材料の製造業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約7,000名である。

会社には、韓国に所在する子会社として、申立外J会社（以下「J社」という。）及び申立外K会社（以下「K社」といい、会社、J社及びK社を併せて「会社ら」ということがある。）がある。

J社は、韓国の亀尾に工場を有し、同工場において、会社から輸入したLCD（液晶ディスプレイ）偏光フィルムを裁断・検品し、韓国の他会社に販売していたが、現在清算中である。

K社は、韓国の平沢に位置し、LCD偏光フィルムの製造・裁断等を行っている。

- (2) 申立人F（以下「F労連」という。）は、肩書地に事務所を置き、労働者の経済的、政治的及び社会的地位の向上を図るという目的に賛同する労働組合で組織された連合団体で、その組合員数は本件審問終結時約3,800名である。

- (3) 申立人G組合（以下「G組合」といい、F労連と併せて「組合ら」ということがある。）は、肩書地に事務所を置き、J社を解雇された従業員らで組織された労働組合で、F労連に団体加盟している。その組合員数は本件審問終結時7名である。

- (4) 申立外L組合（以下「L組合」という。）は、韓国の産業別労働組合である。L組合の下部組織として、J社に雇用される労働者で組織するM（以下「M組合」という。）がある。なお、G組合の組合員らは、M組合の組合員でもある。

##### 2 本件申立てに至る経緯について

- (1) 令和4年10月4日、J社の工場にて、火災が発生した（以下「本件火災」という。）。

- (2) 令和4年11月14日、J社は、M組合に対し、同日付け文書（以下「4.11.14 J社文書」という。）を送付した。4.11.14 J社文書には、① J社は、同月3日にJ社の所属するHグループの最高経営陣会議でJ社に対する清算方針が決定されたとの事実を知らされた旨、② Jは、その事実を、同日に口頭で、同月4日に書面で、

M組合に伝達した旨、③同月7日に、団体協約の規定により事前協議を進行することを、M組合に提案したが、M組合がこれを拒否した旨、④団体協約の規定による事前協議を進行させるため、希望退職方案、通常解雇方案、金品清算方案、解散及び清算の主要日程事前協議資料をM組合に提出し、本日より事前協議を進行させることを再度要請する旨の記載があった。

(3) 令和4年11月28日から同年12月16日頃まで、J社は、同社従業員に対し、希望退職者を募集した。

(4) 令和4年12月中旬、J社は、会社清算決議を行い、清算手続に入った。

(5) 令和4年12月19日、J社は、希望退職に応じなかったM組合の組合員らに対し、韓国の勤労基準法に基づき、同5年2月2日を解雇日とする解雇予告を行った。

(6) 令和5年2月2日、J社は、希望退職に応じなかったM組合の組合員らを解雇（以下「5.2.2解雇」という。）した。

(7) 令和5年4月14日を判定日として、韓国の慶北地方労働委員会は、5.2.2解雇は不当解雇かつ不当労働行為であるとする、L組合らによる、J社及びK社を相手方とした、不当解雇及び不当労働行為救済申立て（以下「韓国救済申立て」という。）を棄却する旨の判定書（以下「韓国初審判定」という。）を発出した。

韓国初審判定は、J社が廃業過程の一つとして行った5.2.2解雇は、通常解雇に該当し、これは勤労基準法第23条第1項所定の正当な理由に該当するので、本事件の解雇は正当であり、不当労働行為にも当たらない旨判示した。

なお、韓国救済申立てにおける、L組合らが請求する救済内容には、主位的には、5.2.2解雇によって解雇された従業員らのJ社への現職復帰が、予備的には同従業員らのK社での雇用が含まれている。

(8) 令和5年8月3日を判定日として、韓国の中央労働委員会は、L組合らが韓国初審判定を不服として、同判定の取消し及び韓国救済申立ての認容を求めた、再審申立てについて、韓国初審判定は正当なので、棄却する旨の判定書（以下「韓国再審査判定」という。）を発出した。

(9) 令和6年8月30日、J社を解雇された従業員らによって、日本において、G組合が結成され、同日、G組合はF労連に加盟した。

(10) 令和6年9月13日、組合らは、同日付けで、会社らあての「労働組合加入通知書」及び「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を会社に提出した（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

本件団交申入書には、会社らに対し、J社で働いていたG組合の組合員ら7名全員をK社にて雇用継承すること等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れる旨の記載があった。

- (11) 令和6年9月20日付けで、会社は、組合らに対し、「ご回答」を送付した。同書面には、会社らは、本件団交申入れに応じない旨、会社が本件団交申入れに応じない理由は、①会社はG組合の組合員らの労働組合法上の使用者に当たらないこと、②申入れの内容は、本件火災等に起因するJ社の清算に端を発するものであり、韓国の法律・法手続に従い対応されるべきものである旨等が記載されていた。
- (12) 令和6年11月26日、組合らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした。
- (13) 令和7年6月27日付けで、ソウル行政裁判所は、韓国再審査判定の取消しを求めた訴えを棄却する旨の判決を公告した。L組合らは高等裁判所に控訴した。

## 第5 争点に係る当事者の主張

### 1 争点1について

#### (1) 申立人らの主張

ア 本件は日本において新たに形成された労使関係に係る件に該当すること

(ア) 本件は、解雇されたJ社の労働者によって日本において新たに結成された日本の労働組合であるG組合及びG組合が加入する日本の労働組合の連合団体であるF労連が、会社、J社及びK社を名宛人として、日本の使用者である会社に対し日本国内で本件団交申入書を手交したが、日本国内において会社が団交に応じなかった、という事案である。

「不当労働行為が日本国内でなされた場合には、わが国の労働委員会に管轄権があると解されて」いる（塚本重頼「不当労働行為の認定基準」389頁）。

本件は、不当労働行為とされる行為が日本国内でなされた場合に該当するのであるから、日本の労働委員会に管轄権がある。つまり、本件について、日本の労働組合法が適用されないと解する余地はなく、当然に同法が適用される。

(イ) G組合は、組合員が日本に長期滞在するなどして、F労連等の支援を受け、会社等に対し活発な組合活動を展開している。

(ウ) 会社は、フィリピントヨタ自動車事件（神労委平成18年8月7日）の事例を挙げて、「本件申立ては韓国の労使紛争に係るものであり、特段の事情がない限り、本件申立てに日本の労働組合法は適用されない」旨主張する。しかし、以下に述べるとおり、フィリピントヨタ自動車事件と本件とは、本質的に異なった事案である。

第1の違いは、フィリピントヨタ自動車事件では、フィリピンの労働組合は、日本の労働組合の連合団体に、そのまま直接加入し、不当労働行為救済申立ての申立人にはなっていないのに対し、本件では、日本で新たに労働組

合（G組合）を結成した上で、G組合が本件の当事者として申立人となっている点である。

第2の決定的な違いは、フィリピントヨタ自動車事件では、請求する救済の内容の中に、フィリピンの使用者及びフィリピンの労働組合が関与する事項が含まれているのに対し、本件では、請求する救済の内容の中には、韓国の使用者（J社及びK社）及び韓国の労働組合（M組合）が関与する事項は一切含まれておらず、外国の使用者も、外国の労働組合も、直接関係がないことである。

にもかかわらず、本件について、日本における労使関係に係る事案とは認めず、あくまで、日本国外の韓国における労使関係に係る事案として扱い、日本の労働組合法の適用から除外することは、日本における外国人労働者の団結権を不当に侵害するものであり、日本国憲法第28条に定められた労働者の団結権保障の規定に違反する。

(エ) 会社は、韓国の紛争解決機関にて現在も係争中の事案に関し、それと重複する若しくは重複しかねない議題についての、日本国内における協議の実施は、かえって、韓国におけるこれまでのJ社の対応や法的手続を蔑ろにすることにもなりかねない旨主張する。

しかしながら、上記理由は正当なものとはいえない。判例は次のように述べており、同判決は最高裁で確定している。

「訴訟は公正を期し得るものであり、最終的なものであるが、それは、当事者間の現在の権利関係ないし法律状態を確定することを目的とし、機能するものであるのに反し、団体交渉は労働条件等の争いを団体の団結権・争議権等の力を背景に、交渉技術を尽し、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するものであるから、これによって紛争の解決をはかることは労使関係にとって望ましいことであって、前者を選択したほかに、後者による解決方法をも採る意味は十分に存在する」（日本鋼管鶴見造船所事件・東京高裁昭和57年10月7日判決・労判406号69頁（最高裁昭和61年7月15日第三小法廷判決・労判484号21頁））

(オ) 以上のとおりであるから、本件は、韓国における労使関係に係る件には該当せず、日本において新たに形成された労使関係に係る件に該当し、この点からも、本件には日本の労働組合法が当然に適用される。

イ 会社は、労働組合法上の使用者に当たること

(ア) 労働組合法上の使用者に関する学説

労働組合法上の使用者に関する学説として、「労働組合法第3版」（西谷

敏 有斐閣 平成24年)によると、次のとおりである。

「団結権への侵害を事実上排除して正常な労使関係を確立しようとする不当労働行為法の趣旨・目的からして最も重要なのは、法形式のいかんにかかわらず、労働関係に対して実質的に影響力・支配力を行使する者の労働組合への不当な侵害を排除することである。そうした観点からして、労組法7条でいう『使用者』とは、さしあたり、『労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にある者』と広く解するのが妥当と考える。」

「ある企業（支配企業）が他の企業（従属企業）を全体として支配し、その経営の存立や基本的経営方針に強い影響力を及ぼしている場合、従属企業の閉鎖や労働条件の維持・改善の問題については、実質的決定権をもたない従属企業ではなく、支配企業こそが団体交渉を行い、またその他の責任を負うことが要請される。」

しかし、「近年、裁判所およびそれを意識した労働委員会は、支配企業の使用性性を容易には認めない傾向にある。とくに問題なのは、それが朝日放送事件・最高裁判決（平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁）がいう、『労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位』という文言をそのままに、若しくは『部分的とはいえ』の部分省略して判断基準として用いている点である。同判決は、他企業の労働者を受け入れて使用する者の使用性性を判断する枠組みを示したものであり、その片言隻句を性格の異なった支配従属型の事案に機械的にあてはめるのはきわめて不適當である。」

「支配企業が、株式所有、役員派遣その他を通じて従属企業の経営全体に支配的な影響を及ぼしている場合には、支配企業との団体交渉なくして問題の解決が望めないのが通常であり、支配企業が労働者の労働条件決定や地位に『現実的かつ具体的』に影響を及ぼしているとはいえなくとも、支配企業が従属企業と重疊的に『使用者』となることを認めるべきである。」

#### (イ) 会社とJ社の関係について

##### a J社は会社の業務の一部門を担っていたにすぎないこと

J社は、会社が100%株式を有する子会社であり、韓国のLCDパネルメーカーに、会社が製造したLCD偏光フィルムを納入するために設立された。すなわち、J社の業務内容は、すべて、会社が製造した輸出品に係る業務の一部を構成する。したがって、会社及びJ社は、別個の法人であるといっても、実質的には、J社は、会社内の業務の一部門を担っているに

等しいのである。

b 会社がJ社の生殺与奪の権を握っていたこと

J社代理人である韓国の公認労務士E（以下「E代理人」という。）が、令和4年1月14日に会社のA部長に送ったメールには、同月13日に、E代理人がM組合新任代表者に話した内容として、J社の生存期間は、中国の法人から生産を移転するという「グループ」の配慮如何にかかっているため、M組合新任代表者たちが外部の労働組合の扇動に巻き込まれ、労使関係を悪化させた場合には、「グループ」は生産を移転してくれないし、J社は早く廃業せざるを得ない旨記述されている。会社グループ全体の頂点の地位に立つのは会社であることは明らかであり、この記述は、J社の生殺与奪の権を会社が握っていたことを示している。

c J社の労働者の退職慰労金の額について会社が直接決定していたこと

令和4年11月27日にJ社の社内イントラネットで告知された、M組合に対するJ社の最終立場を示す文書には、同年10月4日の大火災発生後に、J社は、「株主であるグループ」に対して同2年第2次希望退職当時の退職慰労金基準＋3か月分を清算による希望退職慰労金として支払うことについて承認を要請したこと、これに対し同4年11月14日、「株主であるグループ」からは、当初、J社で承認を要請した金額に基本給6か月分を追加で引き上げ、清算による希望退職慰労金を支払っても良いと確定し承認された旨、記載されている。この記載の「株主であるグループ」が会社のことを意味することは明らかである。

上記記載は、退職慰労金の額という具体的な労働条件について、J独自の判断では決めることができず、会社にお伺いをたてて承認を得る必要があり、また、額の引上げについても会社の判断により直接決定されていたことを示している。

d 労働組合に対するJ社の対応方針を会社が決定し、J社に指示していたこと

E 代理人が作成し、慶北地方労働委員会に提出した、令和5年3月23日付け「回答書(2)」には、「株主である親会社の経営陣は、清算人に『韓国人組合員たちは清算撤回及び工場再建を主張して経営陣の息の根を止めるとか、H グループは悪質企業だ、食い逃げ企業だ、偽装廃業だ、労働搾取企業だ、特に息の根を止めてやると脅迫するところをみると、組合員たちの闘争目的が清算撤回や工場再建でないことはハッキリしている。やはり火災保険金を狙って5億ウォンの退職慰労金を脅し取ろうとする意

図がハッキリした。韓国人はカネに目がくらんでいる。息の根を止めてしまおうと脅迫し5億ウォンを脅し取ろうとする組合員たちには慰労金1銭も〔原文10ウォン〕出さな、こんな組合とは清算終了時まで労働協約の清算90日間の事前協議事項以外は絶対話し合いをするな。韓国の法律を守りつつ揺るぎなく会社の清算業務だけを進めろ』という指示がありました。」との記述がある。

上記記述中の「株主である親会社」が会社を意味することは明らかである。会社は、「事前協議事項以外は絶対話し合いをするな。」、「揺るぎなく会社の清算業務だけを進めろ」と会社の判断のみで方針を決定し、J社に指示しているのである。

e J社の清算方針を会社が決定し、J社に指示していたこと

4.11.14 J社文書には、令和4年11月3日、J社が所属する「Hグループの最高経営陣会議」でJ社に対する清算方針が決定されたとの事実の「通報」をJ社が受けた旨記載されている。

Jの清算方針は同社の経営陣が決定したのではなく、会社「グループの最高経営陣会議」で「決定」され、外部からJ社に「通報」されたものであることを、J社自ら認めている。

(ウ) まとめ

上記のような実態の場合には、J社の企業としての独自性は極めて希薄であって、親会社である会社こそが実質的解決能力を有していることは明白である。

J社の労働者の労働関係に関して、現実的かつ具体的に絶大な支配力・決定力を行使できる地位にある会社のような主体について使用者性を否認することは、不当労働行為禁圧の潜脱を許し、ひいては、憲法第28条に規定された労働者の団結権保障の重大な意義を根幹から揺るがしかねない。

以上のとおりであるから、会社は労働組合法上の「使用者」に当たり、組合らは、「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件には日本の労働組合法は適用されないこと

(ア) 本件申立ては韓国の労使関係に係るものであること

本件申立ては、迂回的に、G組合の組合員らのK社での雇用（解雇無効）を求めるものである。K社の事務所又は営業所は日本になく、G組合の組合員らの労務提供地も韓国にあって（一度も日本に住所等を有しておらず）、本件火災前に、L組合ないしはM組合が会社に団交を求めたこともない。よ

って、本件申立ては韓国の労使紛争に係るものであることは明らかである。

(イ) 先行事例

海外の労使紛争を日本の行政機関たる労働委員会で判断できるかについて争われたリーディングケースとして、フィリピントヨタ自動車事件がある。

初審である神奈川県労働委員会は、「我が国の労働組合法は、日本における労使関係に適用されるのが原則であって、本件のような外国における労使関係には、同法を適用しなければ公平さに欠けるとか不合理であるなどの特段の事情がない限り適用されないと考えられる。」、「本件紛争に関する限り同法（労働組合法）の適用を受けない労働者及び労働組合を代表するものであり、換言すれば我が国の労働組合法の適用を受ける労働者及び労働組合を代表していないものであって、その限りにおいて不当労働行為救済手続における申立人適格を有しない」として、申立人適格を否定し、申立てを却下している。この結論は、最終的には最高裁（最高裁平成20年（行ツ）第123号・最高裁平成20年（行ヒ）第131号）で確定している。

(ウ) 本件へのあてはめ

本件申立てにおいても、組合からは、「特段の事情」に当たるような主張はなく、せいぜい、日本の海外進出企業が現地法人に対して有する一般的な影響力・支配力の存在などを主張するにとどまっている。さらに、組合らはM組合の組合員らを代表するものであって、日本における不当労働行為救済手続における申立人適格を有しない。

しかも、G組合の組合員は、これまでにJ社及びK社を相手方に、韓国の地方労働委員会及び中央労働委員会での救済手続において主張立証を尽くして争う機会が十分に保障された上で、各労働委員会による判断が下されており、現在は行政裁判所の訴訟手続による審理が係属中であって、同手続においてさらなる主張立証を検討・準備し提出する機会が与えられているのであるから、組合らに日本の労働組合法を適用して日本における不当労働行為救済手続が保障されなければ不公平・不合理であるとされる事情は全くもって存しない。

また、韓国の紛争解決機関にて係争中の事案に関し、重複する若しくは重複しかねない議題についての、日本国内における協議の実施は、韓国におけるこれまでのJ社の対応や法的手続を蔑ろにすることにもなりかねない。

以上から、本件には日本の労働組合法の適用はなく、労働委員会規則33条の却下事由について云々するまでもなく、本件申立ては却下すべきである。

イ 会社はG組合組合員らの使用者には当たらないこと

親会社の使用者性について争われたリーディングケースとして、昭和ホールディングス事件がある（東京高裁令和3年（行コ）第108号）。東京高等裁判所は、「労組法は、…雇用主以外の事業主であっても、…労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、上記事業主は同条の「使用者」に当たると解するのが相当である」、「親会社について、上記のような地位にあるといえるかについては、親子会社それぞれの事業・経営の状況、役員を選任状況、子会社の従業員の労務管理・労働の実態等を個別に考慮して検討する必要がある。」との判断基準を示している。

J社及びK社は、現在においては、会社の100%子会社であるが、設立当時とはそうではなくて、それぞれ取締役会を組織し企業活動の管理及び運営（人事・労務管理を含む）を独自になしていた会社を買取ったのであって、会社とJ社及びK社が別個の事業を行っていたのは明らかである。労務管理について、J社、K社はそれぞれ独自に実施していたのであって、個別の管理について、会社が関与したこともない。また、過半数労働組合についても、それぞれ組織が異なり、それぞれに交流もない。

もっとも、複数の子会社をもつ企業（親会社）においては、子会社の個別の業務執行に関して、グループ経営における機関運営の観点から、子会社に野放図に丸投げしているわけではなく、経営の根幹に関わる案件（経営計画の策定、大型固定資産の購入・売却、役員や管理職への登用等）については、子会社の経営陣が決定した提案について親会社での事前承認や（子会社で決定する前に）事前協議を必要とするとの形態としている（個別の業務執行の決定権限は子会社にある）。

以上からすれば、会社は、G組合の組合員の基本的な労働条件等について、子会社であるJ社やK社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にはなく、労働組合法上の「使用者」に該当しないことは明らかである。

## 2 争点2について

### (1) 被申立人の主張

組合らからの団交を拒否した理由は、G組合の組合員らのJ社における解雇は有効であって、K社への雇用継承もないことが理由である。

もっとも、このような実体的理由を挙げるまでもなく、日本の親会社への団交との観点においては、前記1(2)主張のとおり、本件には日本の労働組合法は適用されないこと、会社は労働組合法上の使用者に該当しないこと、という形式的

な理由だけで十分である。

## (2) 申立人らの主張

組合らが、本件団交申入書で会社らに要求した事項は①G組合に対して不当労働行為等あらゆる個人攻撃を行わないこと、②G組合の組合員7名全員の雇用継承をK社で行うこと等であり、いずれも、労働条件や地位・身分など労働者の経済的地位に関係があるか、若しくは労働組合と労使関係に関係ある事項で、使用者の処理権限内の問題である。

したがって、上記事項は、いずれも、義務的交渉事項に該当し、会社には、組合らが申し入れた団交を拒否する正当な理由がない。

## 第6 争点に対する判断

- 1 労働組合法第27条に定める労働委員会の救済制度は、日本国憲法第28条の保障する労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法第7条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。したがって、不当労働行為の救済に関する我が国の労働組合法の規定は、我が国に存在する労使関係に対して適用されるものと解するのが相当である。

この点、G組合組合員らと会社との間に雇用契約はなく、両者の間には、我が国における労使関係は存在しない。

- 2 これに対し、組合らは、G組合が新たに日本で設立されたことなどを理由に日本において労使関係が新たに形成されたと主張するので、以下、この点についてみる。

前記第4. 1(1)、(3)、(4)、2(5)、(6)、(9)、(10)認定のとおり、①Jは、G組合組合員らに対し、韓国の勤労基準法に基づき解雇予告を行い、令和5年2月2日に解雇したこと、②J社を解雇された従業員らにより、日本でG組合が結成され、F労連に加盟したこと、③本件団交申入れにおける組合らの要求事項は、J社で雇用されていたG組合の組合員らをK社にて雇用継承すること等であったこと、④J社及びK社とも韓国に所在しており、G組合の組合員らは、韓国においてJ社に雇用され、労務を提供していたことがそれぞれ認められる。

これらのことからすると、本件団交申入れは、実質的には、韓国におけるJとG組合の組合員らの労使関係において生じている紛争に係るものといえる。このような、国外の労使関係において生じている紛争について、日本で新たに労働組合を設立したからといって、我が国において労使関係が新たに形成されたとはいえない。

なお、組合らは、請求する救済の内容の中に、韓国の使用者（J社及びK社）及び韓国の労働組合（M組合）が関与する事項は一切含まれておらず、外国の使用者も、外国の労働組合も、直接関係がない旨主張する。しかし、組合らの団交申入れ事項が、

国外の労使関係に係るものである以上、我が国において労使関係が新たに形成されたとはいえないという結論に影響を与えるものではない。

- 3 以上のことからすると、我が国において労使関係が新たに形成されたとはいえず、本件申立てに関しては、我が国の労働組合法が適用されない。したがって、会社は、我が国の労働組合法上の使用者に当たらないことはいうまでもない。

よって、組合らの主張する事実が不当労働行為に該当しないことは明らかであり、その余を判断するまでもなく、組合らの申立てを労働委員会規則第33条第1項第5号により、却下する。

以上の判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条第1項第5号により、主文のとおり決定する。

令和8年4月10日

大阪府労働委員会

会長 横山 耕平