

# 労働組合をめぐる法律問題

## — 役立つ身近な雇用の法律問題 (3) —

三 井 正 信

### (1) 労働組合と集団的労働条件の決定

#### ① 労働組合の必要性とその基本的性格

使用者＝企業は労働者に比べて大きな社会的・経済的な力を持っています。したがって、労働者一人一人では使用者と対等の立場に立って労働条件を決めることは困難です（放っておけば過酷なあるいは劣悪な労働条件となってしまう）し、また使用者が企業内いじめやセクハラなどを行うような場合やリストラなどの場合でも労働者が一人で対応することはなかなか難しい状況となっています。そこで労働者が大勢集まり労働組合を結成する（団結する）ことで力をつけることによってはじめて使用者と対等の立場で労働条件を決定したり労働問題・雇用問題に対処したりすることが可能になると考えられます。憲法はこのような前提のもと 28 条で組合を作る権利（団結権）・団体交渉をする権利（団体交渉権）・ストライキなどの争議行為を行う権利（争議権）を労働者の人権として保障しており、これを受けて労働組合法が労働組合の権利の具体化をはかっています。ちなみに、なぜストライキなどの争議行為を行うことが人権として保障されているのかといえ、組合を作っても労働者は使用者と対等の立場を維持するのが困難な場合が多く、ストライキなどによって使用者に圧力を及ぼすことによってようやく対等の交渉を行うことが可能となると考えられるからです。

労働組合法 1 条 1 項は労働組合法の目的として次の 3 つを掲げていますが、それは憲法 28 条の規定を踏まえてのことであり、以上でみてきたことを確認する形になっています。

(i) 労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること

(ii) 労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出すること・その他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること

(iii) 使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることおよびその手続を助成すること

## ② 労働組合の要件

さて、労働組合とはいかなる団体をいうのでしょうか。労働組合法2条が労働組合とは「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図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体という」と規定しています。この組合であるための要件を詳しくみておきましょう。

(i) 目的の要件：雇用における労働者の生存権を擁護するのが労働組合ですからあくまで労働者の経済的地位の向上をメインの目的にしなければなりません（この点に関し、労働組合法2条但書3号・4号は念のために規定された確認規定であると解されています）。

(ii) 主体性の要件：労働組合は労働者保護のための団体ですから労働者がイニシアティブをとって結成するとともにメインの構成員でなければなりません。労働者がメインとなっていれば多少他の人（たとえば、労働者の専業主婦の配偶者など）が入っていても労働組合と認められます。

(iii) 自主性の要件：労働組合は使用者に対して労働者の利益を守る団体ですからその結成・運営が使用者の影響から免れて独立して行われるとともに（独立性）、純粋に利害の共通する労働者によって（純粋性）自主的になされる必要があります。

(iv) 団体性の要件：労働組合は団体ですから1人ではできません。2人以上の組合員が必要です（言い換えれば、2人いれば労働組合を作ること

ができます)。なお、団体であるというためには、構成員(組合員)以外に、規約(組合の根本規則です)、機関(委員長などの執行機関、組合大会・総会などの意思決定機関、代表者など)、財産的基礎(活動資金)などといった社団としての要素が必要です。

以上が基本的な労働組合の定義であり、これは憲法28条の趣旨を確認したものであると解されています。したがって、この定義(要件)を満たす労働組合は憲法28条の労働基本権が保障する保護(団結権、団交権、争議権)を享受することができます。このような組合は労働者が自由に結成することができます(自由設立主義)。しかし、労働組合法は憲法にプラスアルファして特別の保護を設けており(たとえば、労働協約の規範的効力を規定する労働組合法16条など)、これを享受しようとするれば労働組合法2条但書1号・2号の要件(これらは労働組合の自主性を制度的に担保しようとする目的で設けられたものです)をさらに満たす必要があります、不当労働行為の行政救済を申し立てて救済を受け、あるいは法人格取得、地域単位の労働協約の拡張適用の申立て、労働委員会の労働者委員の推薦などを行おうとすると、加えて労働組合法5条2項の要件(これを民主性の要件といいます)も満たし、労働委員会の資格審査を受ける必要があります(労働組合法5条1項)。若干複雑ですが、要は、現行法上は、3段階のハードルがあり、これに応じて3種類の労働組合が存することになります。つまり、労働組合法の言うことを聞くとこれに応じて特別の保護をあげるよという構造になっているということです。

### ③ 労働組合法上の労働者概念

先にみたように、労働組合法2条の労働組合の要件の一つとして「労働者」があがっています。これは労働基準法などの現に働いている者の労働条件を保護することをねらいとする法律とは若干違った角度から労働組合法3条に定義規定が置かれています。つまり、労働組合法3条は、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつ

て生活する者をいう。」と規定しており、労働基準法9条や労働契約法2条1項が労働者概念の定義規定で挙げている事業や使用者に「使用される」ということを条文上は求めてはいません。以下ではこの違いを具体的に説明してみましよう。

みなさんも企業などに雇われてワーキングライフを送り給料をもらうようになれば労働基準法上、そして労働契約上、労働者ということになります。普通は「労働者」といえば工場労働や現場労働等を行う人をイメージしがちですが、法律上はどんな職業であっても企業等と雇用関係にあれば労働者と呼ばれて保護を受けます(労働基準法9条、労働契約法2条1項)。したがって、たとえば、丸の内のサラリーマンや大学の先生も労働者ですし、学生であってもアルバイトをしていられつきとした労働者であり法律の保護を受けることができます。個別的労働関係法の法的ルールについては基本的にどの法律についても同じように考えてよいでしょう。

これに対し、集团的労働関係法(労働組合法)のルールではもう少し広く、現に働いている人のみならず、これから働こうとする人や失業者・求職者、あるいは退職者・被解雇者なども労働者に含まれます。したがって、たとえば、会社を退職したけれども会社が退職金を払ってくれないとか、会社が違法に首切りをしたとして争う場合には、組合員となって労働組合を通じて団体交渉等でトラブルを解決することもできるわけです。

以上のように、法律の趣旨ごとに(特に、個別的労働関係法と集团的労働関係法を分けて)労働者概念を考えていこうとする考え方を労働者概念の相対性と呼び、このような考え方自体については一般的に承認されています。ただ、「現に働いている人」につき集团的労働関係法の労働者を広くとらえるべきかそれとも個別的労働関係法と同じに捉えるかについては争いがあり、かつての裁判例の傾向(放送局と自由出演契約を結んだ楽団員につき労働者性を認めた例として、C B C管弦楽団事件・最一小判昭51.5.6民集30卷4号437頁)および有力な学説は集团的労働関係法上の労働者は(経済的地位の

弱さから) 団体交渉をさせるにふさわしい者(団体交渉による保護を及ぼす適切性と必要性が認められる者)をいうとして広く独自の観点から労働者をとらえようとするのですが、近年の裁判例においては個別的労働関係法の労働者と同じ基準によって(狭く)労働者性を判断しようとするものが目立つようになってきていました(劇団のオペラ歌手につき労働者性を否定した、国・中労委(新国立劇場運営財団)事件・東京高判平21.3.25 労判981号13頁、下請のカスタマーエンジニアにつき労働者性を否定した、国・中労委(INAXメンテナンス)事件・東京高判平21.9.16 労判989号12頁、音響製品修理業務個人代行店につき労働者性を否定した、国・中労委(ビクターサービスエンジニアリング)事件・東京高判平22.8.26 労判1012号86頁)。しかし、最高裁は、これをひっくり返し、広く労働者を認める方向を確認し注目を集めました(国・中労委(新国立劇場運営財団)事件・最三小判平23.4.12 労判1026号6頁、国・中労委(INAXメンテナンス)事件・最三小判平23.4.12 労判1026号27頁、国・中労委(ビクターサービスエンジニアリング)事件・最三小判平24.2.21 労判1043号5頁)。つまり、個人事業者などであっても経済的に弱い立場にあり実質的に企業の事業組織に組み入れられているなど一定の場合には労働者と認められる可能性があるのです。ちなみに、プロ野球選手も労働者と認められ、プロ野球選手会は1985年(昭和60年)に東京都地方労働委員会(当時)の資格審査をパスしています。

#### ④ 労働組合の結成・運営

わが国では労働組合の自由設立主義がとられています。したがって、人数も2人以上であれば自由ですし、構成員の範囲も原則として自由に決めることができます(ただし、合理的な理由もないのに加入資格を憲法14条1項があげるような事由で制限しているかあるいはそのような事由で加入を拒否する場合には、公序良俗違反とされる可能性があります)し、役所(行政)への届出や役所(行政)による許可・認可も必要ありません。ただ、労働組合法上のすべての保護やサービスを受けようと思えば、労働組合法5条に従っ

て労働委員会の資格審査を受ける（つまり、お墨付きをもらう）必要があります。

なお、構成員の範囲については、従来は、企業の正社員だけで作る企業別組合が主流でしたが、最近では、会社を超えて一定の地域で労働者を組織する合同労組（コミュニティ・ユニオン）、管理職だけで作る管理職ユニオン、パートだけで作るパートユニオン、女性だけで作る女性ユニオン、派遣労働者で作る派遣ユニオンなどもみられるようになってきています。ちなみに、労働組合法2条但書1号は組合が自主性を保持できるように会社側の人間（使用者の利益代表者）が組合に入っている場合には労働組合法上は組合とは認めませんよと言っているのですが、この場合の会社側の人間（使用者の利益代表者）とは人事・労務の管理職であると狭く解されており、普通の管理職であれば組合加入はOKとされています（セメダイン事件・最一小決平13.6.14 判例807号5頁）。最近では、リストラなどで部長や課長も大変な目に遭っているのが実情ですから、そういう人たちも組合（管理職組合）を作ってリストラを跳ね返したりする必要があるのです（ただし、加入の結果、労働組合法2条本文にいう自主性の要件が満たされなくなれば、そもそも労働組合としての保護を受けないことになります）。また、女性ユニオンについても、女性の経済的地位の向上を目的とするのであれば労働組合と認められます（ただし、労働組合法5条2項4号との関係で女性ユニオンといっても規約上は男も入れる一つまり、女性ユニオンだけれども男が来ても入れてあげよ—という建前ないし体裁にしておく必要があります）。

労働者の組合への加入は組合と加入契約を結んでなされます。組合員の権利・義務は組合規約で定められています。脱退も自由です（東芝労働組合小向支部・東芝事件・最二小判平19.2.2 判時1988号145頁）。ただ、労働組合が使用者とユニオン・ショップ協定というものをつなぐと、労働者が組合に加入しなかったり、脱退したり、除名されたりすれば会社からクビにされる（解雇される）ことになりますので注意を要します（ユニオン・ショッ

プ協定の有効性を認める判例として、日本食塩製造事件・最二小判昭 50.4.25 民集 29 卷 4 号 456 頁)。しかし、労働者には憲法 28 条によって団結権が保障されていますから、組合選択の自由があります。また、他の組合の団結権を保護する必要もあります。そこで、たとえば、A 組合がユニオン・ショップ協定を結んでいても、労働者が B 組合 (別組合) に入りたいと思えば B 組合に加入するか、あるいは新たに C 組合 (新組合) を結成すればユニオン・ショップ協定の効力は及びません (つまりクビにはされません) し、A 組合から脱退したり除名されたりした場合も別組合に入るか新組合を結成すればユニオン・ショップ協定の効力は及びません (三井倉庫港運事件・最一小判平元 .12.14 労判 552 号 6 頁 : 正確に言えば、この判例は効力の及ぶ範囲を制限するのではなく、公序良俗違反によるユニオン・ショップ協定の一部無効の法理を用いています)。また、除名が無効であれば解雇も権利濫用で無効となり (日本食塩製造事件・最二小判昭 50.4.25 民集 29 卷 4 号 456 頁)、使用者は解雇期間中の賃金を支払わなければなりません (清心会山本病院事件・最一小判昭 59.3.29 労判 427 号 17 頁)。

組合の運営については、組合自治 (団結自治) といって組合が規約に従って自主的に運営します (規約自治)。しかし、組合の性格から考えて組合を民主的に運営することが必要であると解されています (組合民主主義の原則)。通常、組合の業務執行は委員長、副委員長などの役員や執行委員会などによって行われ、大きな組合では細かな意思決定は中央委員会や代議員会に委ねられています。組合民主主義の観点から組合総会ないし組合大会が基本的な意思決定機関として根本的重要性を有することになります。

## (2) 団体交渉と労働協約 (集団的労働条件の決定)

### ① 団体交渉

労働組合は使用者と対等の立場に立って団体交渉を行い、その結果として合意により労働条件を決めたり労使間の集団的ルールを設定したりする労働

協約という文書を締結します（これを労使自治の原則といますが、通常は、労働協約で定めたルールに基づいて労使関係が運営されることになりますので、協約自治の原則とも呼ばれることがあります）。また、団体交渉によって労使間のさまざまなトラブル（たとえば、労働者がひとりでは立ち向かうことが困難である企業内いじめやセクハラやリストラなど）も解決されます。そして、団体交渉によって労使の意思疎通やコミュニケーションがはかれるとともに、労働者の経営参加や企業の経営民主化がもたらされることにもなります。ちなみに、団体交渉とは、多くの組合員が出て行って交渉に臨むのではなく、あくまで組合の代表者が、組合（団結）の力を背景として、話し合いにふさわしい態様で使用者と交渉することです。とにかく、労働組合法はこのように労使が自主的に交渉を通じてルール設定や紛争解決を行うこと（自分たちのルールは自分たちで作ること）を前提に、労使対等の土俵を設定しようとしています（労使自治の原則）。なお、個別的な労働紛争が組合に持ち込まれて集団的紛争として団交に乗せられる場合（たとえば、合同労組の事例など）や（組合が関わっているという意味で）集団的労働関係上の問題（たとえば、組合による組合員の違法解雇撤回の要求）が団交で話し合いがつかず、その結果、労働者個人の個別的な紛争として労働審判や裁判の場に持ち出される場合など、団体交渉をめぐる個別的な紛争と集団的な紛争が交錯していることが多々みられるのが現代の大きな特徴になっています。

労働者には憲法 28 条によって人権として団体交渉権が保障されていますから、使用者は組合の交渉申し入れに対してはこれに応じなければならないことになります（使用者の団交応諾義務）。企業別組合のみならず合同労組などの企業外の組合であっても自己の従業員が加入している場合には使用者は交渉を義務づけられます。交渉はしていても不誠実な態度をとると交渉拒否（団交拒否）とみなされますので、使用者は誠実に交渉を行う必要があります（誠実交渉義務）。誠実交渉義務とは、合意へ向けての真摯な努力をする義務であ



ると考えられており、具体的には、対案の提示と資料の提供、根拠なく自己の主張に固執しないこと、交渉権限を有する者の出席、引き延ばし戦術をしないことなどが義務内容であると解されています（カールツアイス事件・東京地判平元 .9.22 労判 548 号 64 頁）。なお、団体交渉の性格上、使用者が交渉を義務づけられるのは、使用者が適法に処分可能な労働関係上の事項（組合員の労働条件などの事項と組合自身に関する事項）に限られることとなります（義務的団交事項）。

ただ、交渉は労使の取引ですので、使用者は譲歩や合意を強制されることはなく、誠実に交渉した結果、こんな話はのめないとして交渉が「行き詰まり」に達すれば交渉を打ち切ることができます。

なお、労働組合は交渉をめぐる問題についていつも十分な知識などを持っているとは限りませんので、労働組合法 6 条は「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約その他の事項に関して交渉する権限を有する」と規定して、組合が必要と考えれば組合外の適任者、たとえば上部団体の役員や弁護士や学者に団体交渉を任せるとしています。

ちなみに、多くの企業では団体交渉とは別個に労働協約で労使協議制を定め、労働組合と定期的に協議が行われています。労働組合のない事業場でもたとえば社員会や親睦会や発言型従業員組織が使用者と労使協議を行っている実態が広くみられます。また、労働組合の組織率の低下（2018 年の推定組織率は 17.1% です）を背景として、法定の従業員代表制度を設けて労使協議を制度化すべきであるという声も強まっています。この観点からみて労働基準法 38 条の 4 および 41 条の 2 で定められた労使委員会が一定注目され、その活用が期待されるところです。

## ② 労働協約

労働組合法 14 条は「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印す

ることによつてその効力を生ずる。」と規定しています（この点については、都南自動車教習所事件・最一小判平 13.3.13 労判 805 号 23 頁も参照）が、このような文書を労働協約といいます。労働協約の内容は、労働者の労働条件と組合と使用者間の労使関係のルールのふたつからなり、非常に重要ですので、内容をはっきりさせあとになってトラブルが生じないように書面の作成が必要とされます。また、長期間の協約を認めますと協約の内容（特に賃金などの労働条件）が時代や実情にあわなくなるおそれがありますので、期間を定める場合には最長 3 年で、それ以上に長い期間を定めても 3 年に短縮され、期間の定めのないものについては 90 日前の書面による予告によりいつでも解約できるようになっています（労働組合法 15 条）。

労働協約は労働組合と使用者の合意なので基本的に契約としての効力を持ちますが、特に労働条件部分については直接に組合員に適用できる規範的な効力が認められています（労働組合法 16 条）。具体的には、違反する労働契約条項を無効とする強行的効力、無効となった部分を労働協約基準によるものとする直律的効力、労働契約に定めのない部分についても同様とする補充的効力（これについても直律的効力と呼ばれることがあります）の 3 つからなります。なお、強行的効力はそれを下回る契約条項のみならず上回る契約条項にも原則として（合理的な理由がない限り）及ぶとされます（有利原則の否定：労働協約の両面的強行性）。不況や経営難のときなどに問題となる労働条件の引き下げについても、労働組合の目的に反したり合理性が存しなかったりするなどの場合を除いて労働協約の効力が及び、組合員の労働条件は引き下げられることとなります（朝日火災海上事件・最一小判平 9.3.27 労判 713 号 27 頁）。

労働協約（の労働条件部分）は、いうまでもなく、原則として組合員にのみ適用されますが、労働組合法 17 条や 18 条の要件を満たす場合には（事業場単位あるいは地域単位で）組合員以外の者に対しても協約の効力が及ぶことになり（労働協約の拡張適用＝一般的拘束力）、事業場単位の一般的拘束力

制度を定める労働組合法17条に関する判例には労働条件の引き上げのみならず引き下げの場合にも原則として組合員でない者にも効力が及ぶとしたものがあります(朝日火災海上保険事件・最三小判平8.3.26 労判691号16頁)。

たとえば団体交渉がうまくいかないなどして新協約が締結されることなく協約の有効期間が満了してしまったような場合には、協約に自動延長条項などがあれば問題がないのですが、それがなければ協約は完全に失効してしまいます。そうなるのであればこれまでの労働条件はどうなるのかといった重大な問題が生じます。これにつき、理論構成には争いや対立があるものの、おおむね学説や裁判例は、結論的には、(旧協約がすでに個々の労働者の契約内容となっているとか、旧協約の基準で行こうというのが個々の労使の合理的意思だとか、労働契約内容が空白になるのを避けるため旧協約基準が契約内容を補充するとかいった理由づけを行って)旧協約の基準をあくまで契約内容として維持しようと試みています。

### (3) 集団的労使関係のトラブルと紛争解決

#### ① 争議行為

団体交渉がうまくいかないとこれを打開するために労働組合は争議行為を行うことができます。争議権は憲法28条によって保障されている労働者の人権です。これによって労使対等が担保されるのです。

争議行為とは、ストライキのことだと考えられがちですが、それ以外にも仕事の能率を落とす怠業ないしスローダウン(サボタージュとも言われます)、ピケッティング、職場占拠、ボイコットなどがあります。争議行為は人権の行使ですから威力業務妨害罪や脅迫罪・強要罪などの犯罪にはなりません(労働組合法1条2項)し、ストライキで仕事をしなかったからといって労働者や労働組合が(債務不履行や不法行為を理由として)損害賠償を請求されることもありません(労働組合法8条)。また、ストライキなどに参加したことを理由として使用者が労働者に対して懲戒処分や解雇などの不利益取

扱いを行うことも許されません (労働組合法7条1号)。ただし、保護を受けるのはあくまで争議行為が正当な場合に限られます。

なお、争議権は労使対等性を保障するための圧力手段として、使用者に対して劣位におかれる労働者側にのみ認められていますが、労働者側の争議行為によりかえって労使間の勢力の均衡が破れ、使用者側が著しく不利な圧力を受けることになるような場合 (特に、スローダウンや部分スト、指名スト、波状スト、間歇ストの場合など) には、「衡平の理念」に基づき、使用者は (例外的に) ロックアウトという争議行為を対抗防衛的に行い、争議行為を行っている組合の組合員の労務の受領を拒否することができるとされています (丸島水門事件・最三小判昭50.4.25民集29巻4号481頁)。ロックアウトが正当であると認められた場合には、使用者はロックアウトした組合員に対する賃金支払義務を免れます。

労働者の争議権は人権ですから、法の建前としては労働者側が争議行為を行うことを法律が保護するという立場をとっています。しかし、実際には、争議行為が行われると当事者のみならず社会にとっても大きな影響が生じる可能性があります (たとえば、鉄道ストなどが起こると通勤・通学の足が奪われ多くの人に影響が出ます)。そこで、労働関係調整法という法律が争議行為のおそれがある場合やすでに争議行為が発生してしまった場合などに、労使間の「トラブル=紛争」の解決に労働委員会が乗り出すための争議調整の仕組み (斡旋、調停、仲裁など) を整えています (労働争議の調整)。

## ② 不当労働行為

使用者が労働組合を敵視ないし嫌悪してアンフェアな行為を行う場合がありますが、これを放置しておけば労働組合が弱体化したり、良好な労使関係や労使自治や労働者の生存権が損なわれたりします。そこで、労働組合法は7条で放置できない使用者のアンフェアな行為を不当労働行為として3つの類型 (①1号・4号: 組合の結成・加入や組合の正当な行為をしたことなどを理由とする不利益取扱い、②2号: 正当な理由のない団体交渉拒否、③3号:

組合に対する支配介入)に分けて示したうえで禁止しており、このような禁止に違反した場合(つまり、使用者が不当労働行為意思=反組合的意図をもって組合にアンフェアな行為を行った場合)には、労働組合(なお、法律上は労働者個人でもできることになっています)が都道府県庁に設けられた都道府県労働委員会に救済を申し立てれば、労働委員会は裁判よりもずっと簡単な手続でスピーディーに審査を行い、理由ありと認めた場合には、使用者に「アンフェアな行為を止めろ!」「一定の解消策をとれ!」「団交に応じよ!」といった形で将来の良好な(公正な)労使関係の形成もにらみつつ命令を発してくれます(不当労働行為の救済命令)。このような仕組み(救済手続については労働組合法 27 条以下参照)があるおかげで労働組合は弱体化することなく使用者と対等の立場に立って労働者の利益を守ることができるのです。なお、都道府県労働委員会の命令に不服がある場合には、労使のいずれとも、中央労働委員会に再審査を申し立てることも、裁判所に取消訴訟(行政訴訟)を提起することもできます(もちろん、中央労働委員会の命令に対しても取消訴訟を提起することができます)。

なお、労働組合法には、労働基準法や労働契約法と異なって、「使用者」の定義がありませんので、労働組合法 7 条において不当労働行為が禁止されている使用者とは誰かが問題となります(特に、団交拒否をめぐる問題とされることが多くなっています)。これについては、「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」(済生会中央病院事件・最三小判昭 60.7.19 民集 39 卷 5 号 1266 頁)ものの、親会社や派遣先企業などが実質的に労働条件を支配・決定できたり指揮命令したりする地位にあれば(ちなみに、朝日放送事件・最三小判平 7.2.28 労判 668 号 11 頁は「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その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、右事業主は同条の『使用者』に当たる」としています)、ある

いは被解雇者の解雇後の駆け込み訴え（日本鋼管鶴見造船所事件・最三小判昭 60.7.15 労判 484 号 21 頁）やこれまで繰り返されてきた季節雇用（万座硫黄事件・中労委昭 27.10.15 命令集 7 集 181 頁）の事例のように過去における労働契約関係の存在や（合併、事業譲渡、会社分割などの場合も含め）近い将来における労働契約関係成立の可能性があれば、当該事業主は使用者性を認められる傾向にあります（使用者概念の空間的拡張と時間的拡張）。なお、注目される近年の時間的拡張の事例として、タイヤ製造業に従事していた退職後相当年数の経過した元従業員（退職者）が加入する労働組合が元従業員の勤務期間中の石綿使用・曝露や退職者に対し企業補償制度を設けることなどにつき企業に団交を求めた事例に関し、「団体交渉を通じ、労働条件等を調整して正常な労使関係の樹立を期するという上記労組法の趣旨からすれば、使用者が、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争として、当該紛争を適正に処理することが可能であり、かつ、そのことが社会的にも期待される場合には、元従業員を『使用者が雇用する労働者』と認め、使用者に団体交渉応諾義務を負わせるのが相当であるといえる」と判示した、兵庫県・兵庫県労委（住友ゴム工業）事件・大阪高判平 21.12.22 労判 994 号 81 頁（なお、同事件・最一小決平 23.11.10 別冊中労時 1413 号 46 頁も参照）や直用化を予定している派遣労働者との関係における派遣先会社が使用者とされたクボタ事件・東京地判平 23.3.17 労経速 2105 号 13 頁などがあります。