

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第80回 中労委平成31年2月6日命令

(セブン-イレブン・ジャパン(中労委)事件/労経速2377号3頁)

コンビニエンスストアの加盟者について労組法上の労働者性を否定した例

労働法制特別委員会委員 友成 実 (59 期)



第1 事案の概要

1 加盟者は、コンビニエンスストアのフランチャイズ・チェーンを運営する会社Yとの間で、以下の内容を含むフランチャイズ契約を締結して、コンビニエンスストアを経営している。

(1) 会社Yは、加盟者に対し、商標を使用し、経営ノウハウを総合したシステム（店舗の内外装、商品構成の手法、仕入れ及び販売促進方法、商品の管理システム、会計システム等）を利用する権利を付与する。

(2) 加盟者は、原則として、年中無休かつ24時間、加盟店を開店し、営業することを義務付けられる。

(3) 加盟者は会社Yに対し、加盟店の売上総利益に一定の比率を乗じて算定されるチャージを支払う。加盟者は、営業収入から一定の諸経費を控除した金額を会社Yに送金した後、会社Yから、月次引出金、四半期引出金及び月次追加送金を受領する。

2 加盟者は、資金の調達や管理、従業員の募集・採用及び労働条件の決定、商品の仕入れ・販売方針の決定といった自店の経営に関わる重要事項の決定に係る業務に加え、接客・販売業務の管理・監督、伝票の整理・作成等の自店の運営全般にわたるマネジメントを日常の業務としている。新たに加盟店を出店した当初は、他の従業員等と共に、自ら勤務シフトに入って商品の発注、陳列、販売・接客、店舗の清掃、従業員のシフトの編成や管理・監督等の業務を自ら行うことが一般的である。

3 会社Yは、毎週2回程度、オペレーション・フィールド・カウンセラーを担当加盟店に訪問させ、加盟者や加盟店の店長等と面談して、担当加盟店の経営全般にわたる指導・助言等を行っている。

4 加盟者が加入している組合Xは、会社Yに対し、団交を申し入れたが、会社Yがこれに応じなかったことから、岡山県労委に救済を申し立てた。岡山県労委は、平成26年3月13日、加盟者は労組法上の労働者に該当すると判断した上で、会社Yが団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号の団交拒否に該当すると判断した(労判1090号93頁)。会社Yは、これを不服として再審査を申し立てた。

第2 中労委の判断（要旨）

1 労組法上の労働者性の判断枠組み

労務の供給が業務委託等の労働契約以外の契約形式によってなされる者であっても、実質的に、①相手方の事業組織に組み入れられているか、②契約内容が相手方により一方的・定型的に決定されているか、③報酬が労務供給に対する対価といえるか、という判断要素に照らし、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性と適切性が認められる場合には、労組法上の労働者に当たる。上記①の「事業組織への組入れ」の判断に関しては、補充的に、(a) 個別の業務の依頼に必ず関係にあるか、(b) 労務供給の日時・場所について拘束を受け、相手方の指揮監督に従っているか、(c) 相手方に対して専属的に労務を供給しているか、といった要素も考慮される。他方、労務供給者の事業者性が顕著である場合には、労組法上の労働者性は否定される。

2 加盟者の労組法上の労働者性

加盟者は、自ら資金を調達するとともに事業の費用を負担しており、また、損失や利益の帰属主体となり、自らの判断で従業員の雇用や人事管理等を行うことで他人労働力等を活用し、自ら選択した場所でコンビニ

エンスストアの経営を行っているのであって、資金の管理、商品の仕入れ及び営業日・営業時間について一定の制約はあるものの、なお経営者として相当の裁量を有する独立した小売事業者としての性格を持つ。加盟者は、会社Yから時間的・場所的拘束を受けて労務を供給しているとはいえない。マニュアルやカウンセラーの助言・指導を受けているものの契約違反を除いてこれらに拘束力があるとはいえず、加盟者は広い意味でも会社Yの指揮監督の下で労務を供給しているとはいえない。加盟者は、会社Yに対する専属性はあるが、そのことを重視すべきではない。これらのことを総合考慮すると、加盟者は、会社Yの事業組織に組み入れられていると評価することはできない。

フランチャイズ契約は、加盟者の労務供給や労働条件というよりは、加盟者による店舗経営という事業活動の態様について規定しているとみるのが相当であり、会社Yがその内容を一方的に決定していることは、加盟者の労組法上の労働者性を根拠付けるものとはいえない。

加盟者が会社Yから受領する金員は、契約の趣旨や加盟者と会社Yの関係の実態を踏まえると、加盟者の労務供給に対する報酬としての性格を有するものと評価する前提を欠く。

加盟者は、恒常的に独立した経営判断により利得する機会を有していて、顕著な事業者性を備えている。

以上を総合考慮すると、加盟者は労組法上の労働者に当たるとはいえない。会社Yが団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否には当たらない。

第3 検討

1 中労委は、INAX メンテナンス事件：最三小判平

成23年4月12日労判1026号27頁等の判例や平成23年7月労使関係法研究会報告書と同様の判断要素に沿って労組法上の労働者性を判断しているが、①事業組織への組入れの要件について、事業者性の有無を中心的に考慮して否定した点に特徴がある。中労委は、加盟者全体の労組法上の労働者性を問題にしているが、加盟者の業務内容、運営する店舗数、収入などは多様であることから、加盟者ごとの個別事情に応じた判断の余地もあると思われる。今後、裁判所がどのような判断を示すかが注目される。

2 本件では労組法上の労働者性が争点になったが、コンビニエンスストアの加盟者の労基法・労契法上の労働者性は近時の裁判例で否定されている（セブン-イレブン・ジャパン事件：東京地判平成30年11月21日労経速2375号3頁）。

3 地労委は、フランチャイズ契約を締結した学習塾の教室指導者についても、労組法上の労働者性を肯定しており（公文教育研究会事件：東京都労委令和元年5月28日命令）、フランチャイジーの労組法上の労働者性がどの範囲まで認められるかが注目される。

4 中労委は、加盟者と会社Yの交渉力の格差について、「使用者と労働者との間の交渉力格差というよりはむしろ、経済法等のもとでの問題解決が想定される、事業者間における交渉力格差とみるべき」と述べて独禁法に基づく保護を想定しているが、独禁法によって保護される場合であっても、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性が認められ、労組法上の労働者性が肯定される場合もありうると思われる。なお、今回は、労働判例ではないものの、重要性和実務への影響を考慮して労働委員会の命令を取り上げた。