

論 説

フランチャイジーの労働者性

—多様な働き方の現状—

京都先端科学大学 経済経営学部

柏崎 洋美

目 次

1. はじめに
2. ヤマハ英語教室問題：直接雇用へ
3. 公文教育研究会事件
4. INAX メンテナンス事件：労使関係法研究会報告書への示唆
5. セブーンイレブンジャパン事件
6. 労働法の隣接法である経済法との交錯領域における法的問題：
人材と競争政策に関する検討報告書の影響
7. おわりに

1. はじめに

現在、多様な働き方が存在し、混迷している状況が存在し、新たなステージに入ったと思われる^①。このような状況の中、2020〔令和2〕年10月7日、中央労働委員会（西日本地方事務所）主催の令和2年度〔近畿地区〕（第1回）労使関係セミナーin大阪『『労使関係』について一緒に考えてみませんか？』がエル・おおさか（大阪府立労働センター）で開催された。

このセミナーは、第1部の基調講演及び第2部のパネルディスカッションで構成された。第1部の基調講演は、水島郁子先生（大阪大学大学院高等司法研究科教授）が「フランチャイジーの労働者性」をテーマに、労働法の観点から考察された。

筆者は、第2部のパネルディスカッションに中央労働委員会地方調整委員の公益側のコメンテーターとして、登壇した。パネルディスカッションのテーマは、基調講演と同一である。使用者側のコメンテーターは、吉田 肇弁護士（弁護士法人天満橋法律事務所所長 京都大学法科大学院元客員教授）であり、

^① ジュリスト1553号（2021年1月号）では、「[特集] 新たな働き方と法の役割」が掲載されている。

本稿に関する論文としては荒木尚志「新たな働き方と法の役割 —特集に当たって」14頁及び本庄淳志「雇用類似の働き方と法規制 —基準規制の断絶と契約法理の連続性をふまえて」34頁がある。2020年11月現在、厚生労働省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」では、結論を提示するに至っていない（荒木・前掲注（1）論文14頁）。

労働者側のコメンテーターは、清水亮宏弁護士（関西合同法律事務所）である。

清水弁護士は、以下で検討するヤマハ英語教室の直接雇用へ向けて、多大な尽力をされ、このことについて新聞報道が複数なされ、注目されている案件を担当されている^②。パネルディスカッションのコーディネーターは、水島郁子先生であった。

本稿は、基本的に前記パネルディスカッションの検討事項にしたがっているが、筆者の私見及び新たな検討事項を付加している。

なお、水島郁子先生の前記基調講演、及び、その後の2020〔令和2〕年10月31日開催された日本労働法学会第137回大会の大シンポジウム「労働関係の変容と集团的労使関係法理の再構築」における司会の水島郁子先生の趣旨説明^③及び川口美貴先生（関西大学）の「労使関係の変容と勤労者・労働者概念の再構築」をはじめ^④、当日の報告者及び参加者の議論から示唆を得ている^⑤。

2. ヤマハ英語教室問題：直接雇用へ

楽器大手ヤマハの子会社「ヤマハミュージックジャパン」が展開する英語教室講師らの労働組合が、同社と雇用化に向けて大筋合意ができたとして2020年6月8日、大阪市内において記者会見した。希望者が対象で2021年度中の実現を目指し協議を続ける（清水弁護士のパネルディスカッションでの発言によると、2021年7月を目途とするとのことである）^⑥。講師らは契約上、労働法規上^⑦の「労働者」として扱われず、社会保険加入や残業代支払を受けられない状態が続いてきた。

労働組合は「ヤマハ英語講師ユニオン」である。2020年4月に会社側から方向性を示す文書を提示された。ユニオンに協力している労働問題に詳しい清水亮宏弁護士は会見で「〔実態は労働者の〕名ばかり事業主がゼロから組合を立ち上げ、雇用化を勝ち取ったのは先例的だ」と意義を強調した。

講師らはこれまで、契約上は個人事業主であるが、実際は会社に指導方法や教材を指定され、勤務時間や勤務場所を指定されていたことなどから、実態は労働者だと主張した。2018年12月にユニオンを結成し、労働契約への切替えを求めて団体交渉を重ねてきた。清水弁護士も組合員として参加しているのが特徴である。

新型コロナウイルス感染症の拡大でも、講師らは税法上は給与所得者とされているため、個人事業

^② 本文は、日本経済新聞2020〔令和2〕年6月8日（月）「ヤマハ講師、雇用化へ前進 大筋合意と労組が記者会見」<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ060092750Y0A600C2000000> (last visited, Dec. 30, 2020)。この他に読売新聞・同日夕刊11面（大阪本社版）にも記事が掲載されている。

^③ 本シンポジウムの視座は、①働き方（働き方）の多様化、②働き手の多様化、③法規制の変容である。

^④ 本シンポジウムは、①労働者概念、②使用者性、③労働組合法理、④組合活動法理、⑤労働条件の集团的規律について、で構成された。川口美貴先生は、このうち、①労働者概念の報告を担当された。

^⑤ 川口美貴先生は、大シンポジウム後半の司会を担当されている。

^⑥ ()内は、清水弁護士および吉田弁護士が、パネルディスカッションで発言された内容である。以下「2. ヤマハ英語教室問題：直接雇用へ」において、同旨。

^⑦ 日本経済新聞の前掲注(2)記事では、労働法規上になっているが、労働組合法上なのか労働基準法上なのか、明確に書かれていない。

主を救済する国の持続化給付金の対象から当初外れて問題となっていた。英語教室は47都道府県で展開され、講師は約1,200人いる。

当該契約は、1年間の委任契約で、①業務遂行上の指揮命令は、ヤマハミュージックジャパンから出される、②勤務先は、配属先として指定される、③会議・研修は、交通費のみで招集される、④指定教材・教具類は、教室に配置してあり、その使い方も指示される。講師の自由裁量でレッスンを進めることはできない。残された課題は、賃金体系および労働条件の決定である⁸⁾。

(なお、2020年10月7日時点、組合員は160名くらいで、組織率は13%である。講師全体の7分の1くらいが加入している。運営方法はメーリングリストに入ってこのリストを通じて議論を交わすことで実施している。明確な執行委員会は存在しないが、団体交渉の前に執行部が集まって議論しているので、それが実質執行委員会開催となっている。労働組合の規約は、東京労働局のひな型の規約をそのまま使用している。したがって、ヤマハ英語講師ユニオンに特化した規定はない。清水弁護士も組合員として参加しているのが特徴である。活動状況は、NPO法人働き方ASU-NETに都度掲載している⁹⁾。日本経済新聞の記事にも掲載されていたが、講師は、税務上給与所得者として取り扱われていたのが、直接雇用を検討する重要なポイントであった。委任契約から雇用契約への変換は、法律上大転換であるが、その点を検討して回答した、ヤマハミュージックジャパンも英断であると清水弁護士は述べた。パネルディスカッション当日の時点では、雇用化制度を導入する書面を作成しようと内容を詰めていたが、折り合いのつかない条項があり、書面化ができていない。また、細かい労働条件についても協議中とのことであった。

使用者側コメンテーターの吉田弁護士からは、自身の経験上、労働者側から弁護士が出席すれば、冷静で理論的な交渉につながりやすく、きちんと整理して理性的に議論ができればとてもいいのではないかとのことであった)。

若干の検討

労働組合結成から、団体交渉を経て直接雇用へ向けて協議している数少ないケースである。労働法的には、成功事例である。その後、「ヤマハ音楽教室」の音楽教師も同様の動きをみせている¹⁰⁾

ただし、「職種別組合が伝統的に求めてきた同職仲間の間の競争原理の法理を団体交渉の場に持ち込み、協約法理として実現しようという要求、労働運動史からみればまったく古典的な要求」であり、同職仲間同士の「仕事の条件から適当競争を除き、条件を合理化して『地位の向上を図る』」という活動は、「労働組合法の目的にかなったこと」であると考えられる¹¹⁾。

⁸⁾ 脇田 滋編著『ディスガイズド・エンプロイメント 一名ばかり個人事業主』(学習の友社、2020年)57-58頁・62頁。

⁹⁾ NPO法人働き方ASU-NETのHP参照 <https://hatarakikata.net/> (last visited, Dec. 30, 2020)。

¹⁰⁾ その後、ヤマハ音楽教室の音楽講師らも、労働組合を結成している。NPO法人働き方ASU-NETのHP「ヤマハ音楽教室、音楽講師たちが、英語講師に続いて労組を結成(11/20)」に記事がアップロードされている。音楽講師は「一般財団法人ヤマハ音楽振興会」と契約を結ぶ個人事業主だが、労働組合を作る権限はあるとして、団体交渉で労働環境の向上を目指す。同会によると教室は全国で2,700カ所あり、講師は約1万人である (<https://hatarakikata.net/13323/>) (last visited, Dec. 30, 2020)。

3. 公文教育研究会事件

学習塾教室指導者の労働者性が争われた事案である。教室指導者が、Y1会社の教材を使用して、定められた方法で、直接生徒に対して個別指導を行う業務であった。X1組合は、教室指導者が結成した労働組合であって、本件申立時の組合員は、598名であった。

X1組合は、Y1会社に対し、申し入れた団体交渉に応ずること、並びに、文書交付及び掲示を東京都労働委員会に申し立てた。

初審：東京都労委平成29年（不）第15号⁽¹⁾

申立人：X1組合 被申立人：Y1会社

請求の要旨：組合が申し入れた団体交渉に応ずること。

文書交付及び掲示

命令年月日 令和元年5月28日：全部救済。

命令の要旨：誠実団交応諾

1 文書の交付及び掲示

要旨：東京都労委において不当労働行為であると認定されたこと及びこのような行為を繰り返さないよう留意すること。

2 1の履行報告

事案の概要

被申立人Y1会社（以下「会社」という。）と契約を締結した教室指導者は、学習塾である〇〇式教室の運営等を行い、生徒から徴収した会費の一定割合をロイヤルティ⁽²⁾として会社に支払っている。

教室指導者が結成した申立人X1組合（以下「組合」という。）は、平成27年4月20日付けで会社に対し団体交渉を申し入れた。

5月24日、組合と会社とは、会合を行い、主に教室指導の在り方について議論したが、話題がロイヤルティのことに移ると、会社は、この場合は団体交渉ではないので、ロイヤルティについては話さない旨を述べた。

その後も、組合が会社に対し団体交渉を申し入れる都度、会社は、会合の場で意見は聴くが団体交渉には応じない旨を回答し、会合において組合が新設教室の設置に関する保障（既存教室の近隣の一定範

⁽¹⁾ 渡辺 章「労組法上の『労働者性』を団体交渉事項の性質から考える」労委労協650号18頁、荒木尚志「労働組合法上の労働者と独占禁止法上の事業者—労働法と経済法の交錯問題に関する一考察」菅野和夫ほか編『渡辺 章先生古稀記念 労働法が目指すべきもの』（信山社、2011年）206頁。

⁽²⁾ 東京都労働委員会・東京都労委平成29年（不）第15号命令番（https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/mei/pdf/m11991.pdf）（last visited, Dec. 30, 2020）。

⁽³⁾ JFAフランチャイズガイドでは、「特許、商標、ノウハウ、著作権、経営指導等を目的とする種々のライセンス契約やフランチャイズ契約においてライセンス料またはフライチャイジーが支払う対価」をいう。

囲内に教室を新設しないことを指す。)や教室指導者の収入に言及すると、それらのことについては話さない旨や意見としては聴く旨を述べた。

組合は、28年12月26日付けで、会社に対し、ロイヤルティの減額等を交渉事項として、団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、29年1月17日付けで、従前の話合いに準ずる形で意見を聴くが団体交渉には応じない旨を回答した。1月25日に行われた会合において、組合がロイヤルティの減額や新設教室の設置に関して要求すると、会社は、この場では意見を聴くが、意見に対する回答や交渉は行わない旨を述べ、会合は終了した。

本件は、①教室指導者は、労働組合法上の労働者に当たるか否か、②教室指導者が労働組合法上の労働者に当たる場合、組合が28年12月26日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

東京都労働委員会は、会社に対し、本件は不当労働行為であるとして、誠実団交応諾とともに、文書の交付及び掲示を命じた。

主文

1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合が平成28年12月28日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。

2 被申立人Y1会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社大阪本社及び東京本社並びに各事務所内の従業員及び教室指導者の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない(文書の内容略)。

争点

①教室指導者は、労働組合法上の労働者に当たるか否か

②教室指導者が労働組合法上の労働者に当たる場合、組合が平成28年12月26日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か

「会社は、教室指導者はフランチャイズ契約におけるフランチャイジーであって、委任や請負などの労務供給型契約の従業者とは異なり、労働組合法の労働者性の前提となる労務供給者にはなり得ないと主張する。

「しかし……本件における教室指導者が労働組合法上の労働者に当たるか否かについては、労働組合法上の趣旨及び性格に照らし……労務供給関係と評価できる実態があるかという点も含めて検討し、ア)事業組織への組入れ、イ)契約内容の一方的・定型的決定、ウ)報酬の労務対価性、エ)業務の依頼に必ずべき関係、オ)広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、カ)顕著な事業者性等の諸事情があるか否かを総合的に考慮して判断すべきである」。

ア 事業組織への組入れについて

「全国の〇〇式教室のうち、教育指導者の運営する基本教室が約98パーセントを占め、会社の国内事業における収入の大半は、教室指導者が会社に支払うロイヤルティによるものである。教室指導者は、会社による能力実証を経た人材であり……教室指導者の資質の維持向上や健康管理等を図っている。さらに、会社が、基本教室や教室指導者を第三者に対して自己の組織の一部として扱っていること、教室事業者は、学習塾の業務については、〇〇式教室事業に専属的に従事していること等も考慮すれば、教室指導者は、会社に対して労務を供給する関係にあるというべきであり、実質的には、〇〇式教室事業を遂行するのに不可欠な労働力として、会社の事業組織に組み入れられて業務を行っている」とみるべきである」。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

「本件契約には、会社があらかじめ作成した本件契約書の様式が用いられ、会社と教室指導者が個別に交渉してロイヤルティの納入率等の契約の内容を決定することは予定されていないし、会社が行う本件契約書の改定に教室指導者が関与することもない。また、本件契約は、特段の事情がない限り、新たな契約書は作成されずに自動更新されている」。「さらに、会社は、教室指導者に対し、『事務のしおり』等により、本件契約の履行の方法として、教室運営や生徒指導の手順を詳細に示しており……実際に、教室指導者は、会社の定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っている」。

「したがって、本件契約の締結、変更、更新及び履行の方法のいずれかにおいても、会社がその内容を一方的、定型的に決定しているといえる。」

ウ 報酬の労務対価性について

「会社は……会社から教室指導者への金員の支払はないと主張する。しかしながら、教室指導者は、会社の定める方法に従って、自ら教室運営や生徒指導という業務を遂行することにより、会社が定めた額の会費等を得ているといえる」。

「また、会社は、会社と教室指導者との利益の分配は観念できないとも主張する。しかしながら、教室指導者が得る報酬は、会費の額や控除されるロイヤルティの額など会社の決定に左右されるところが大きいため、報酬の額は、実質的に会社が決めているといえることができる」。

「したがって、形式的な金員の流れのみにより、教室指導者の報酬の労務対価性を否定することはできない。」

会社が、教室指導者の年度内延べ生徒数に応じて定める金額を支給する教室発展奨励金は、業務量の変化に関連して支払われる側面もあり、インストラクター期間に限定して、会社が教室指導者に定額を支給する教室運営援助金は、教室指導者の教室運営が安定して行われるまでの収入の保証として支払われるものと評価できる。

「以上を総合すると、教室指導者の報酬は、結局、労務の提供の対価又はこれに類する収入としての性格を有するものといえる。」

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

「教室指導者は、教室運営及び生徒指導を行うに当たり、会社が示す詳細な手順を遵守して業務を遂行することが求められており、実態としても、会社が定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っている」と認められる。」

「会社は、本件契約書で定める内容に違反した教室指導者等に対し、改善要求や警告を発することができる」とともに、調査を行うことができるとされ〔る〕。

また「本件契約書には……制裁条項として、会社による教室運営に対する援助の停止、契約の解除及び更新の拒絶が規定されている」。

さらに「ロイヤルティの納入規定には、教室指導者の業務遂行状況が不良であるか、会社が改善要求や警告書を発した場合のロイヤルティ納入率の引上げが規定されている」。

「以上からすれば、教室運営者は、無料体験学習や入会等の申込み、並びに教室運営及び生徒指導に係る指示など、会社からの業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるということが出来る。」

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

「会社は、教室指導者に対し、『教室のしおり』等により、教室運営や生徒指導の手順を詳細に示し……実際に、教室指導者は、会社の定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っており……会社の事務局は、年1回教室指導者と個人面談を行うほか、適宜、教室指導者に対し、電話、ファクシミリ、メール、事務局だより、講座の開催等適宜の方法により、生徒指導や教室運営に関わる連絡や情報提供を行い、各教室を訪ね、教室レイアウトや生徒指導の方法等について助言することがある」。「また、教室指導者は、指導者及び教室に関する情報に変更がある場合は、速やかに会社に届け出なければならない」。

「以上のことから、教室指導者は、広い意味で会社の指揮監督下に置かれ、一定の時間的場所的拘束を受けて業務を遂行しているといえる。」

カ 顕著な事業者性について

「教室指導者は……実態として、会社が示す方法の範囲内で行われており、独自性を発揮する余地はほとんどない」。「教室指導者が運営できる教室は、原則として二つまでであり、1教室当たりの生徒数及び教科についての制限はないが……教室指導者は、教室の学習日には、その教室において直接生徒の指導に当たらなければならない」とされ、実態としてもこのとおり運用されている。

「会社が一方的に決めた契約により、教室指導者が自己の才覚により収入を増加させる余地が小さい中で、損失についてのみ過大な負担を負わされているものとみるのが相当である。」「また、教室指導者が運営できる教室数は原則として二つまでであり……教室の規模を拡大するにはおのずと限界があるから、教室指導者が自由に他人労働力を利用して利益を増やせる実態にあるとはいえない。」

「さらに、教室指導者には年齢の制限がなく、実際に高齢の教室指導者が多数存在している」。

「上記のとおり……教室指導者に独立した事業者の性格があることをうかがわせる事情が一部認められるものの……事情を総合的に考慮すれば、教室指導者がその実態において顕著な事業者性を備えているとはいえない。」

結 論

「以上のとおり、本件における教室指導者は、ア) 会社の業務遂行に不可欠な労働力として会社の事業組織に組み入れられており、イ) 会社が契約の内容の一方的・定型的に決定しているということができ、ウ) 教室指導者の得る報酬は、労務の提供に対する対価又はそれに類する収入としての性格を有しており、エ) 実態上、会社からの業務の依頼に応ずべき関係にあり、オ) 広い意味での指揮監督下に業務を遂行していると解することができ、その業務の遂行については一定の時間的場所的拘束を受けているということができ、カ) 顕著な事業者性を認めることはできない。

これらの事情を総合的に勘案すれば、本件における教室指導者は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。」

教室指導者が労働組合法上の労働者に当たる場合、組合が平成28年12月26日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かについて

「上記……判断のとおり、教室指導者は、労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

したがって、教室指導者により構成される組合は、労働組合法上の労働組合であると認められる。」

「組合が28年12月26日付団体交渉申入書により申し入れた団体交渉における交渉事項は、教室指導者である組合員と会社との間の本件契約を前提とするロイヤルティの減額、新設教室の設置に関する300メートル保障、教室資料等補助金の支給であった。「これらの交渉事項は……義務的交渉事項に当たると解するのが相当である。」

「したがって、会社が、教室指導者が労働組合法上の労働者に当たらないとして、教室指導者によって構成される組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。」

法律上の根拠

「以上の次第であるから、会社が、組合が平成28年12月26日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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。」

若干の検討

基調講演をされた水島先生は、その講演において、この事件を非常に重要な事案とされている。本件においては、最高裁3判決及び労使関係法研究会が提示する判断基準にしたがって命令されている。また、本件においては、とりわけ顕著な事業者性を重視している。具体的な命令内容として、1)

実態として、会社が示す方法の範囲内で行なわれており、独自性を発揮する余地はほとんどない、2) 教室指導者が運営できる教室は原則として2つまでであり、2) 教室指導者は、教室の学習日には、その教室において直接生徒の指導に当たらなければならないとされ、3) 教室指導者が自由に他人労働力を利用して利益を増やせる実態にあるとはいえない、ことがあげられている。

4. INAXメンテナンス事件：労使関係法研究会報告書への示唆

最高裁判所は、2011（平成23）年と2012（平成24）年に労働組合法上の労働者について判示した。すなわち、新国立劇場運営財団事件（最三小判平23年4月12日民集65巻3号943頁）、INAXメンテナンス事件（最三小判平23年4月12日労判1026号27頁）、ピクチャーサービスエンジニアリング事件（最三小判平24年2月21日民集66巻3号955頁：差戻審・東京高判平25年1月23日労判1070号87頁は、労働組合法上の労働者性を肯定した）であって「最高裁3判決」といわれるものである。その後、2011（平成23）年の2判決を受け、厚生労働省の労使関係法研究会が「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」としてとりまとめをしている⁽⁴⁾。

この報告書の判断基準は、1) 事業組織への組み入れ、2) 契約内容の一方的・定型的決定、3) 報酬の労務対価性、4) 業務の依頼に必ずべき関係、5) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、6) 顕著な事業者性、である。基本的判断基準は、1) ないし3) であって、4) および5) は、補充的要素である。6) は消極的判断要素である⁽⁵⁾。

本稿では、最高裁3判決の中からパネルディスカッションで取り上げた上記INAXメンテナンス事件を検討する。

事実の概要

X社（原告・控訴人・被告人）は、親会社であるINAX社が製造したトイレ、浴室、洗面台、台所等に係る住宅機器の修理補修等を主たる事業とする株式会社であった。X社の従業員は約200名であるが、修理補修業務に従事する可能性のある者は、サービス長（平成19年当時は11名で、通常は全国に57カ所あるサービスセンターの管理を行う。）及びFGと呼ばれる技術担当者（平成19年当時16名で、難易度が高い修理やカスタマーエンジニアの研修等を担当する）で、修理補修業務の大部分は約590名いるカスタマーエンジニア（以下CE）によって行われていた。

X社は、CEになろうとする者と、「業務委託に関する覚書」に記載した内容で業務委託契約を締結していた。X社は、INAX社のブランドイメージを損ねないようにするために、CEに対し各種マニュアルを配布し、これに基づく業務の遂行を求めている。X社は、顧客から修理補修等の依頼を受

⁽⁴⁾ 労使関係法研究会「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」（2015〔平成27〕年7月）（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf-att/2r9852000001jx2l.pdf>）（last visited. Dec. 30, 2020）

⁽⁵⁾ 労使関係法研究会・前掲注（14）報告書12-18頁。

け付け、それをCEに割り振って、業務委託として依頼していた。CEは、X社からの依頼を受けて顧客を訪問し、X社の制服を着用し、その名刺を携行して業務を行い、業務が終了したときはX社にサービス報告書を送付していた。

業務委託手数料は、顧客又はINAXにCEがそれぞれ請求する金額に、ランキング制度において当該CEの属する級ごとに定められた一定率を乗ずる方法で支払うものとされていた。また、被上告人は、CEに対し、休日や委託時間帯以外の時間に業務を委託する場合には別途定める業務委託手数料を支払うとともに、移動距離に応じて出張料を支払っていた。被上告人は、顧客からの修理補修等の発注を全国に4か所ある修理受付センターで受け付けた後、原則として業務日の午前8時30分から午後7時までの間に、CEに割り振って委託業務として依頼していた。

Z1組合（被告補助参加人・被控訴人補助参加人・上告人補助参加人）は、主に運輸業に従事する労働者によって組織された労働組合であり、Z2組合（被告補助参加人・被控訴人補助参加人・上告人補助参加人）は、その下部組織である。訴外A分会は、CEによって組織された分会であり、Z1組合・Z2組合の下部組織に当たる。

Z1組合、Z2組合及びA分会は、平成16年9月6日、X社に対し、連名で、CEがZ1組合らに加入したことを通知するとともに、組合員の労働条件の変更等は、Z1組合らと事前協議し合意の上で実施すること等を要求する書面を提出し、これらを議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し、X社は、Z1組合らに対し、CEは独立した個人事業主であり労組法上の労働者に当たらないので、団体交渉に応ずる義務はない旨回答した。Z1組合らは、その後も3回にわたって団体交渉の申入れを行ったが、X社は、同様の理由により、団体交渉に応じなかった。

Z1組合らは、平成17年1月27日、大阪府労働委員会に対し、X社が団体交渉に応じなかったことは不当労働行為に当たるとして、救済申立てをした。大阪府労働委員会は、平成18年7月21日、X社の対応は不当労働行為に該当するとし、X社に対し団体交渉に応ずべきこと等を命ずる旨の救済命令を発した。X社は中央労働委員会に再審査申立てをしたが、同委員会は、平成19年10月3日、これを棄却する旨の命令を発した。

X社は、Y(国)を被告とし、再審査命令の取消しを求める訴えを提起した。

第1審は、①CEはX社の業務依頼に対して諾否の自由を有する実態になかったこと、②CEは業務遂行に当たって時間的・場所的制約を受け、マニュアル等による指定や報告義務によってX社の具体的指揮監督を受けていたといえること、③CEの報酬は労務に対する対価としての性質を強く有することなどから、CEは労組法上の労働者に当たるとし、X社の請求を棄却した。これに対し、X社が控訴した。

控訴審は、①CEは、X社と業務委託契約を締結しているが、個別の業務はX社からの発注を承諾することによって行っていて、業務委託契約とは無関係の理由によってこれを拒絶することが認められているなど、業務の依頼に対して諾否の自由を有していること、②CEが業務を実際にいついかなる方法で行うについては全面的にその裁量に委ねられていて、業務の遂行についてX社から具体的な指揮監督を受けることもないこと、③CEの報酬も、CEの裁量による請求額の増額を認めたとうえで、

その行った業務の内容に応じた出来高として支払われていて、独自に営業活動を行って収益を上げることも認められていたことなどから、CEの基本的性格は、X社の業務委託者であり、X社との関係において法的な使用従属関係にある労働組合法上の労働者に当たるとすることはできないとして、中央労働委員会の再審査命令を取り消した。これに対して、Y（国）が上告した。

判 旨

破棄自判。

「CEは、被上告人の……事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために被上告人の組織に組み入れられていたものとみるのが相当であり、「被上告人がCEとの間の契約内容を一方的に決定していたものというべきである。さらに、CEの報酬は……労務の提供の対価としての性質を有するものということができる。」

「たといCEが承諾拒否を理由に債務不履行責任を追及されることがなかったとしても……CEは、基本的に被上告人による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあったものとみるのが相当であり、「CEは、被上告人の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたものということができる。」

なお、原審は、CEは独自に営業活動を行って収益を上げることも認められていたともいうが……平均的なCEにとって独自の営業活動を行う時間的余裕は乏しかったものと推認される上、記録によっても、CEが自ら営業主体となって修理補修を行っていた例はほとんど存在しなかったことがうかがわれるのであって、そのような例外的な事象を重視することは相当とはいえない。

以上の諸事情を総合考慮すれば、CEは、被上告人との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。」

「以上と異なる原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。そして……本件命令〔X社に団体交渉応諾及び謝罪文の交付を命じた大阪府労働委員会命令に対するX社の再審査申立てを棄却した中央労働委員会命令〕の取消しを求める被上告人の請求を棄却した第1審判決は正当であるから、被上告人の控訴を棄却することとする。」

田原睦夫裁判官の補足意見

「〔CE〕制度の趣旨からすれば……法人であるか個人事業者であるかを問わず、また、その者がCEとしての業務以外に主たる業務を有していても差し支えないことになる。」「ところが、本件では……CE中に法人が含まれるとの主張はない。」

「さらに、それに加えて、被上告人がインターネットに掲示していたCEの募集広告では、『勤務地』、『勤務時間』、『給与』、『待遇・福利厚生』、『休日・休暇』等の項目の記載があり、それらの各項目からして、その募集広告は、被上告人が行う事業に係る外注業者を募集する内容とは到底いえず……平成14年ころまでCEに携行させていた身分証明書には、『上記の者は、当社従業員であることを証明します』と記載して、被上告人の会社名を記載して押印したものが発行されていた（その後『上記の

者は当社が製品のメンテナンス業務を委託する者であることを証明します』との証明書に変更されていると認められる) のである。

以上の事実関係からすれば、CEが労働組合法上の労働者に該当することは明らかであって、それを否定する余地はないというべきである。」

若干の検討

本件最高裁判決は、東京高裁判決を覆し、労働者性を肯定する判断を行ったが、一般論は示さずに判断要素を示す「事例判断」である⁽¹⁶⁾。最高裁は、労組法上の労働者性については、判断要素を事案に応じて総合的に考慮していくというアプローチを採用し、学説の最大公約数的なものを取り上げたと考えられ⁽¹⁷⁾、概ね支持されている。

具体的内容として、①CEは、被上告人の事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために被上告人の組織に組み込まれていたこと、また、②被上告人がCEとの間の契約内容を一方的に決定していたこと、さらに、CEの報酬は、顧客に対する請求金額に被上告人が決定した級ごとに定められた一定の乗率を乗じ、これに時間外手当等に相当する金額を加算する方法で支払われていたのだから労務の提供の対価としての性質を有すること、加えて、③各当事者の認識や契約の実際の運用においては、CEは、基本的に被上告人による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあったこと、しかも、④CEは、被上告人の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っていたこと、かつ、⑤その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたことから、労組法上の労働者であるとした(⑥事業者性の判断要素〔消極的要素：本件言い渡し後の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民集66巻3号955頁。この点を審理させるために、高裁に差戻しをしている])。⑥は、INAXメンテナンス事件判決の「なお書き」で言及されている。田原睦夫裁判官の補足意見も参照する必要がある。最高裁判決は、労組法上の労働者については、「基本的に」仕事の依頼に応じる関係にあればよいとし、さらに独自の営業活動利益の有無等は消極的判断要素としている⁽¹⁸⁾ ⁽¹⁹⁾。

なお、東京高裁判決は、労働者性の判断要素を契約の形式を重視して判断したが、最高裁判決は、同要素を事実のままに判断し、事実関係のなかに、労働契約と同様の、諾否の不自由、業務遂行上の

⁽¹⁶⁾ 労使関係法研究会報告書・前掲注(14)8頁。

⁽¹⁷⁾ 大内伸哉「業務委託契約に基づき、音響製品の出張修理業務を行う個人代行店の労働組合法上の労働者性 ―ビクターサービスエンジニアリング事件(最三小判平成24・2・21別中労時〔重要命令判例〕1422号6頁)について」中央労働時報1162号〔2013年4月〕21頁。

渡辺・前掲注(11)論文17-18頁では、最高裁3判決となった3つの事件のうち、2つの事件について、中央労働委員会での再審査に直接関わった公益委員として、以下のように述べている。すなわち、「一体何を解決したくて団体交渉してくれと要求したのか」、それは「人並みでない技量をもった仕事人たちが、同職の仲間の間での競争を排除するのではなくて、競争の条件を合理的なものにしたいと言って会社に交渉を求めた事案であり、「一人ひとりで話し合っただけの問題ではない、そういう性質の事項について『使用者との交渉において対等な地位に立つこと』を保障してくれというのがこれらの事件の本質ではないか」とされている。

⁽¹⁸⁾ 鎌野真敬「[半解・調査官解説]時の判例」ジュリ1429号(2011年9月)128頁、大内・前掲(17)論文21頁。

岩村正彦=荒木尚志=村中孝史「[鼎談]労働組合法上の労働者性をめぐって」ジュリ1426号(2011年7月)40頁〔岩村発言〕では、労組法上の労働者性を肯定した1つのポイントは、CEが法人でなく、個人であったとも読めるとしている。

⁽¹⁹⁾ 水口洋介「団体交渉」菅野和夫ほか編『論点体系 判例労働法4 集団的労使関係・紛争解決手続』(第一法規、2018年)28頁。

指揮監督、時間的・場所的拘束などの様相を見いだした。おそらく東京高裁判決の淵源には、労務供給者が労働契約ではなく業務委託契約を選択した以上は、その契約内容に従った取扱が是認されるべきとの考え方があったと思われる。しかしながら、そのような考え方は、契約によっては変更できない強硬法規としての労使関係ルールを定める労働法には適合しないといわざるを得ない⁽²⁰⁾。

結果として、労使関係法研究会「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」（2015〔平成27〕年7月）は、現在に至るまで、労組法上の労働者性を判断する基準・要素となっている⁽²¹⁾。

5. セブニーイレブンジャパン事件

加盟店主の労働組合法上の労働者性について、岡山県労働委員会と中央労働委員会は相反する結論を導いた。本件加盟店が「独立した事業者」であること、労働組合法上の労働者が労働基準法等の労働者に限定されず、労働組合法による保護を及ぼすべき者を含むことは、両者に共通する。岡山県労働委員会が単に交渉力格差を述べるのに対し、中央労働委員会は「労務を供給して収入を得る者」とした。労働者（勤労者）は自ら労務を供給する者と考えられ、中央労働委員会の判断が適切である。事業者のうち自ら労務を供給する者のみが、労働組合法上の労働者にあたり得る。

ただし、このことは実質的に判断される。判断に当たっては、最高裁3判決の6つの基準が参照されるが、中央労働委員会は「①事業組織への組入れ」に重点を置く。そして、加盟者が契約上だけでなく実態としても、独立した小売事業者としての性格を失っていないと判断し、さらに労働力として事業組織に組み入れられているといえないかを検討し、否定している。事業組織への組入れと労務供給との関係がややわかりにくく感じられる⁽²²⁾。

なお、中央労働委員会の再審査命令後、コンビニ加盟店ユニオンは、2019（令和元）年9月11日、東京地裁へ救済命令取消請求訴訟を提起し、同年10月28日に第1回口頭弁論が行われている。

初審：岡委平成22年（不）第2号⁽²³⁾

申立人：コンビニ加盟店ユニオン 被申立人：株式会社セブニーイレブンジャパン

請求の要旨：団体交渉応諾義務 誓約文の交付

命令年月日 平成26年3月13日：全部救済。

⁽²⁰⁾ 菅野和夫「業務委託契約者の労働者性 — 労組法上の労働者の範囲に関する最高裁二判決」ジュリ1426号(2011年7月)9頁。

⁽²¹⁾ 川口美貴「労働関係の変容と勤労者・労働者概念の再構築」日本労働法学会第137回大会(2020年)大シンポジウム・レジュメ「労働関係の変容と集団的労使関係法理の再構築」5頁。

憲法28条の「勤労者」の概念についてであるが、川口先生は「原則として……自ら他の者に有償で労務を供給する自然人」全てが含まれるとされる（川口・同2頁）。

⁽²²⁾ 水島郁子「フランチャイジーの労働者性」2020〔令和2〕年10月7日開催 中央労働委員会（西日本地方事務所）主催・令和2年度〔近畿地区〕（第1回）労使関係セミナーin大阪『労使関係』について一緒に考えてみませんか？』基調講演当日レジュメ11頁。

⁽²³⁾ 岡山県労働委員会・岡委平成22年（不）第2号命令書（<https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/182426.pdf>）（last visited. Dec. 30, 2020）。

事案の概要

申立人コンビニ加盟店ユニオン（以下「ユニオン」という。）は、被申立人株式会社セブンイレブンジャパン（以下「会社」という。）などコンビニエンスストアのフランチャイズ・チェーンを展開する者（いわゆるフランチャイザー）との間にフランチャイズ加盟店契約を締結している加盟者で構成する組合であるところ、本件は、ユニオンが、[平成] 21年10月22日、同年11月5日及び同月30日付けで会社に申し入れた、「団体交渉のルール作り他」を協議事項とする団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に会社が応じなかったことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、[平成] 22年3月24日に救済申立てをした事案であった。

争点：1 会社とフランチャイズ契約（以下「本件フランチャイズ契約」という。）を締結している加盟者（以下「加盟店主」という。）は労働組合法上の労働者に該当するか。

2 本件団交申入れに会社が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

フランチャイズ事業について

一般的に、フランチャイズ事業は、フランチャイザーが各加盟店に対して、特定の商標、商号等を使用する権利を与えるとともに、フランチャイザーが開発したフランチャイズ・システムを利用して加盟者の物品販売、サービス提供、その他の事業・経営について、統一的な方法で統制・指導・援助を行い、これらの対価として加盟者がフランチャイザーに金銭を支払う事業形態であるとされており、フランチャイザーが多数の各加盟者とのフランチャイズ契約を締結することにより事業は拡大・チェーン化し、フランチャイザーはそのフランチャイズ・チェーン本部となり、事業全体を統括する。

本件においても、会社は、多数の加盟店主とフランチャイズ契約を締結し、セブンイレブン・チェーンとして事業を行い、同チェーン本部としてセブンイレブン・チェーン全体を統括している。

なお、小売・飲食のフランチャイズ・チェーンについては、中小小売商業振興法の対象とする特定連鎖化事業として、チェーン本部の事業概要や契約の主な内容についての情報を、チェーンに加盟しようとする者に対して契約締結前に書面で提示し、説明することを義務付けている。

争点1：労働組合法上の労働者に該当するか

「加盟店がフランチャイザーの社員として雇用されるものではなく、加盟店は自己の資本を投下して事業を行う『独立した事業者』である」。

「労働組合法上の労働者には……事業者であっても相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべき者が幅広く含まれると解するのが相当である」と考える。

したがって、加盟店主が独立した事業者であることをもって、ただちに上記労働者性を否定する理由にはならない」。

「本件においては、本件フランチャイズ契約を締結した加盟店主が労働組合法上の労働者に該当するかどうか問題となっているが、同判断については、最高裁判例で示された判断基準及び本件当事者の主張に沿って……以下の①から⑥の判断要素を用いて総合的かつ実質的に判断するものとする」として、① 事業組織への組み入れ、② 契約内容の一方的・定型的決定（団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差）、③ 報酬の労務対価性、④ 業務の依頼に応ずべき関係、⑤ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、⑥ 顕著な事業者性を挙げて検討した。

その中において、「粗利分配方式」については⁽²⁴⁾、Aタイプ〔自前店舗型：加盟者が土地・建物を所有又は第三者から賃借〕とCタイプ〔本部店舗型：本部が店舗の土地・建物を所有又は賃借し加盟者に利用させる〕⁽²⁵⁾では、相違しているが、本件フランチャイズ契約期間は、15年であり、その後は合意により更新することができることとされ「以上からすれば、加盟店主は、会社とは別の立場にある事業者であるとはいえ、その独立性は希薄であり、労働組合法上の労働者に当たる」とした。

争点2：正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか

「ユニオンは、21年10月22日、同年11月5日、同月30日と3回にわたり、会社に団体交渉を申し入れた。」「会社は、加盟店主が労働組合法上の労働者でないことを理由に、上記団体交渉を拒否した。

前述のとおり、加盟店主は労働組合法上の労働者であるから、会社の団体交渉拒否については正当な理由がないといわなければならない。

よって、会社の本件団体交渉拒否は不当労働行為（労働組合法第7条第2号）に該当する。」

結論：救済方法及び法律上の根拠

「ユニオンは、不当労働行為の救済として、団体交渉の応諾と誓約文の交付を求めているところ、いずれも本件救済の方法として相当である。

よって、当委員会は、ユニオンの請求を全部認容し、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令を発する。」

再審査：中労委平成26年（不再）第21号⁽²⁶⁾ 再審査申立人：株式会社Y 再審査被申立人：X組合
命令年月日 平成31年2月6日

⁽²⁴⁾ 加盟店の売上総利益を基準に、加盟店主がセブン-イレブン・チャージを支払うという形で、会社はその一定割合の分配を受け、加盟店主はその残りの分配を受け、そこから人件費や水道光熱費等の営業費を引いたものが加盟店の純利益となる仕組みである（命令書50頁）。

⁽²⁵⁾ AタイプとおよびCタイプの〔 〕内の説明は、公正取引委員会「コンビニエンスストア本部と加盟店との取引等に関する実態調査報告書（令和2年9月）」（https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2020/sep/kitori0902/200902_02.pdf）（last visited, Dec. 30, 2020）30頁及び筆者による加筆。

⁽²⁶⁾ 中央労働委員会・中労委平成26年（不再）第21号命令書（https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/mei/pdf/m11368.pdf）（last visited, Dec. 30, 2020）。

- 争点：1 会社が、組合による団体交渉申入れに対し、加盟者は労組法上の労働者ではないなどとしてこれに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否の不当労働行為に該当するか。
- 2 その前提として、加盟者は、会社との関係で労組法上の労働者に該当するか。

主文：初審命令を取り消し、本件救済申立てを棄却する。

1 加盟者の労組法上の労働者性について

(1) 労組法上の労働者性の判断枠組み

「労組法の適用を受ける労働者は、労働契約法や労働基準法上の労働契約によって労務を供給する者のみならず、労働契約に類する契約によって労務を供給して収入を得る者で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含む、と解するのが相当であり、「事業者性が顕著である場合は、労組法上の労働者性は否定されることとなる」。

「本件においては、会社と本件フランチャイズ契約を締結している加盟者が、労組法上の労働者に当たるかが問題となっているところ……会社と加盟者は、ともに独立の事業者であって会社の使用人ではない旨も規定されており……会社による経営指導等が加盟者に対する役務提供という性格を持つ一方で、加盟者自身の会社に対する労務供給を直接的に義務付けるような規定はない。」

「そのため、本件においては、労務供給関係にある者について示されてきた、労組法上の労働者性の判断要素は適用されないかが問題となる。」

(2) 事業組織への組入れ

「加盟者が実態として独立した小売事業者としての性格を失っている場合には、このことは、会社と加盟者が一体となって事業を行っているものとして『事業組織への組入れ』を認め得る事実となると考える。」「事業組織への組入れの判断に当たっては……業務の依頼に応ずべき関係、時間的・場所的拘束及び広い意味での指揮監督、並びに専属性の有無や程度についても検討することとなる」

「本件においては、加盟者は小売事業者として、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の小売業者としての性格を持つものである。」

また「加盟者は、会社から時間的・場所的拘束を受けて労務を供給しているとはいえない上……加盟者が広い意味でも会社の指揮監督の下で労務を供給しているとはいえない。」「これらのことを総合考慮すると、加盟者は、会社の事業活動に不可欠な労働力として、会社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。」

(3) 契約内容の一方的・定型的決定

「本件フランチャイズ契約の内容は、会社により定型的に決定されており、契約の締結に際し、特約を設ける余地はなく、加盟者は、契約形態を調べるだけで、会社が用意した定型的な契約書に基づいて、契約を締結することになる」。

「したがって、本件フランチャイズ契約の内容は、会社により一方的かつ定型的に決定されているとみるのが相当である。

ただし……加盟者は独立した小売事業者であることからすると、本件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、会社がその内容を一方的に決定していることは、会社と加盟者の間での事業者としての交渉力の格差を示すものであるとしても、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」。

(4) 報酬の労務対価性

「加盟者が会社から受領する金員については、本件フランチャイズ契約の趣旨や加盟者と会社と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というべきである。また、当該金員の性格をみても報酬の労務対価性を肯定することはできない。したがって、加盟者が会社から労務供給の対価として報酬を受け取っているということとはできない」。

結 論

「加盟者と会社の本件フランチャイズ契約の内容は、会社によって一方的かつ定型的に決定されており、同契約により、加盟者の小売事業の経営は一定の制約を受けている面が存在する。このような加盟者と会社との関係をみると、加盟者と会社の間には交渉力の格差があることは否定できないというべきであり、「会社による研修や評価制度の存在等の事情を考慮しても、加盟者が会社の事業組織に組み入れられているとはいえない」。

「顕著な事業者性を持つ者であっても……そのような交渉力格差は、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ものである。」「本件に現れた諸事情を総合考慮すると、本件における加盟者は……会社との関係において労組法上の労働者に当たると評価することはできない。」「会社との交渉力格差が存在することは否定できないことに鑑みると……適切な問題解決の仕組みの構築やそれに向けた当事者の取り組み、とりわけ、会社側における配慮が望まれることを付言する」。

2 不当労働行為の成否について

「組合は、会社に対し、21年10月22日付で、直接話し合いの場を持つように団交を申し入れ、さらに、同年11月5日及び同月30日付で、『団体交渉のルール作り他』を議題とする団交申入れを行ったが、会社は応じていない」。

「しかし……加盟者は、労組法上の労働者には当たらないことからすれば、会社が上記の各団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条2号の団体交渉拒否には当たらない。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由があるので、初審救済命令を取り消し、本件救済申立てを棄却するのが相当である。」

結 論

「よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する」。

若干の検討

パネルディスカッションにおいて議論になったのは、コンビニエンスストアは、非労務提供型と分類されているが、実態としても、非労務提供型と取り扱っていいのか否かということであった。

筆者は、フランチャイズ契約には、Aタイプ（自前店舗型：加盟者が土地・建物を所有又は第三者から賃借）とCタイプ（本部店舗型：本部が店舗の土地・建物を所有又は賃借し加盟者に利用させる）が存在するので⁽²⁷⁾、Aタイプ（自前店舗型）を非労務提供型、Cタイプ（本部店舗型）を労務提供型と考えている旨発言した⁽²⁸⁾。

また、本件の最大の争点である労働組合法上の労働者性の判断については、最高裁3判決及び「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」の6つの判断基準によるもので、妥当と考えている。

6. 労働法の隣接法である経済法との交錯領域における法的問題： 人材と競争政策に関する検討会報告書の影響

新型コロナウイルス感染症の拡大の前の2016（平成28）年11月7日に、経済産業省「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会（第1回）」が開催されているが⁽²⁹⁾、それ以前においても、多様な働き方が検討されていた⁽³⁰⁾。

また、独占禁止法の問題であるが、売上げに影響を与えているとコンビニエンスストアのオーナーが主張している「ドミナント戦略(高密度多店舗出店戦略)」については、オーナーにとって重大な問題

⁽²⁷⁾ 公正取引委員会・前掲注(25)報告書30-31頁。

⁽²⁸⁾ 川口・前掲注(21)レジュメ8頁では、両タイプとも労組法上の労働者であるとしている。

⁽²⁹⁾ 経済産業省「『雇用によらない働き方』による研究会（第1回）」2016（平成28）年11月7日開催(https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/employment/001_haifu.html) (last visited. Dec. 30, 2020)。

⁽³⁰⁾ 吉田 肇「個人請負型就業と労働者性」村中孝史ほか編『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』（有斐閣、2015年）329頁、342-344頁。

となっている。このことについては、先に検討した労働組合法上の労働者性に関連して、どのように判断すべきかという問題が存在する。

同一チェーンの店舗が競合した場合と、他店チェーンの出店の差が存在する。同一チェーンが出店した場合の収入減少は、70.2%で、他店チェーンの店舗出店で、29.8%となっている。回答数が、8,272件であり、ドミナント戦略テリトリーに入るとかなり影響が大きい。オーナーは、具体的な理由として、同じ商品、サービスでは差別化できないと主張している⁽³¹⁾。収入減少という判断要素は、補完的な要素として考慮されるべきであると考ええる。

このような状況の中、2018(平成30)年2月15日、公正取引委員会・競争政策研究センターは、「人材と競争政策に関する検討会報告書」を公表した。このことにより、公正取引委員会による労働・役務提供契約に対する独占禁止法の適用可能性が示され、注目を集めている。以前、公正取引委員会は、労働契約とその周辺領域に対する独占禁止法の適用を明らかに避ける傾向があったことも⁽³²⁾、影響が大きいとされている理由と考える。

7. おわりに

2020年9月25日、コンビニエンスストアのミニストップが、2021年9月からのパートナーシップ契約を導入することを公表した。この契約では、加盟店が一方的に負担している加盟店の人員費及び廃棄費用も、加盟店と本部の共同で負担する形に改める⁽³³⁾。このことは、加盟店主らが、労働委員会への申立て及び裁判所への訴えの提起をしたことも影響していると推測される。

フランチャイジー契約における労働者性については、本稿で取り上げた事件以外にも、アプリで登録して働くUber Eatsの配達員などの働き方が存在する。働き方の多様性が増していく中、経済的に劣位に置かれる者に、団結活動や団体交渉を行うことを認めてその地位の引き上げ労働条件の対等決定を促そうとする労働組合法⁽³⁴⁾（1条1項参照）の理念を実態に即して、判断基準を適用していく必要があると考える。

※ 附記 本稿のベースとなったパネルディスカッションの内容は、中央労働時報2021（令和3）年3月号に、引用文献を省略した形式のかなりコンパクトな「フランチャイジーや自営就業者の労働者性（パネルディスカッション ダイジェスト）」（予定）として収録する旨、発行所である公益社団法人全国労働基準関係団体連合会より連絡があった。

⁽³¹⁾ 公正取引委員会・前掲注（25）報告書194頁。

⁽³²⁾ 滝澤紗矢子「労働法と経済法」論ジュリ28号（2019年冬号）7頁。

⁽³³⁾ ミニストップ・パートナーシップ契約（https://www.ministop.co.jp/corporate/release/assets/pdf/20200925_10.pdf）（last visited, Dec. 30, 2020）。

⁽³⁴⁾ 水町勇一郎『詳解 労働法』（東京大学出版会、2019年）56頁。

