

令和元年（行ウ）第 460 号 労働委員会命令取消請求事件
令和 4 年 6 月 6 日 東京地方裁判所判決

監修：青木 晋治
文責：西野 雅人

【判決要旨】

- (1) 労働組合法の趣旨や目的、同法 3 条の文言に照らせば、同法の適用を受ける労働者は、労働契約によって労務を供給する者に加え、その他の契約によって労務を供給して収入を得る者で、使用者との交渉上の対等性を確保するために同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る。
- (2) コンビニエンスストアのフランチャイズ・チェーンを運営している株式会社との間で加盟店基本契約（フランチャイズ契約）を締結して店舗を経営する加盟者が労働組合法上の労働者に該当するか否かを判断するに当たっては、①加盟者が相手方の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織に組み入れられているか、②契約の締結の態様から、加盟者の労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか、③加盟者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか、④加盟者が、相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係があるか、⑤加盟者が、一定の時間的、場所的拘束を受け、参加人の指揮命令の下において労務を提供していたか、⑥加盟者が独立した事業者としての実態を備えているかといった事情を総合的に考慮して、使用者との交渉上の対等性を確保するために同法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるかという観点から判断するのが相当である。
- (3) 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とフランチャイズ契約を締結し、コンビニエンスストアを経営する加盟者は、同社との交渉上の対等性を確保するために労働組合法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるかという観点からみて、労働組合法上の労働者には該当しない。

【事案の概要等】

1 事案の概要

原告であるコンビニ加盟店ユニオンは、全国においてコンビニエンスストアであるセブンイレブン（以下「セブンイレブン」という。）のフランチャイズ・チェーンを運営している株式会社セブンイレブン・ジャパン（以下「セブンイレブン・ジャパン」という。）との間で加盟店基本契約を締結してセブンイレブンの店舗を経営する加盟者らが加入する組合である。

原告は、平成 21 年 10 月以降、セブンイレブン・ジャパンに対し、複数回にわたり、団体交渉のルール作り等を議題とする団体交渉を申し入れたものの、セブンイレブン・ジャパンは原告の組合員である加盟者は独立事業主であるなどと主張し、いずれの申入れについても拒否したことから、当該団体交渉の拒否は労働組合法（以下「労組法」と

いう。) 7条2号¹⁾の不当労働行為に当たるとして、平成22年3月、岡山県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し、使用者であるセブンイレブン・ジャパンが同条に違反した旨の申立てを行うに至り、県労委は、平成26年3月、フランチャイズ・チェーン加盟者は労組法上の労働者であると認め、セブンイレブン・ジャパンに対し、団体交渉への応諾を内容とする救済命令を発出した。

本件は、県労委による前記救済命令を不服としたセブンイレブン・ジャパンが、同年4月、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立て、中労委が、平成31年2月、前記救済命令を取り消して原告の前記申立てを棄却する命令(以下「棄却命令」という。)したことから、原告が、令和元年9月、国に対して棄却命令の取消しを求めて提訴した事案である。

2 主要な争点

本件における争点は、セブンイレブン・ジャパンによる各団体交渉の拒否が労組法7条2号にいう不当労働行為に該当するか否かであるが、その前提として、セブンイレブン・ジャパンと加盟店基本契約を締結する加盟者である原告の組合員が、労組法上の労働者に該当するかが争われている。

3 事実経過等

(1) 県労委による救済命令

原告は、平成21年10月22日付けで、セブンイレブン・ジャパンに対して直接話し合いの場を持つよう申し入れ、さらに、同年11月15日付け及び同月30日付けで「団体交渉のルール作り他」を議題とする団体交渉を申し入れたが、セブンイレブン・ジャパンは、原告の組合員である加盟者は独立した事業主であり、セブンイレブン・ジャパンと労使関係にはないと認識しているなどとして、各申し入れに応じなかった。

そこで、原告は、平成22年3月24日、県労委に対し、セブンイレブン・ジャパンによる一連の団体交渉拒否は不当労働行為(労組法7条2号)に当たるとして救済を申し立てたところ、県労委は、平成26年3月13日付けで次のとおり、フランチャイズ・チェーン加盟者の労働者性を認定し、団体交渉応諾に係る救済命令を発出した。

(要旨)

本件においては、フランチャイズ契約を締結した加盟者が労組法上の労働者に該当するかどうかの問題となっているが、同判断については、①事業組織への組入れ、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。

なお、上記の各判断要素の関係は、①ないし③が労組法上の労働者性の基本的判断要素であり、④は①を補強する補充的判断要素、⑤は労働者性を肯定する方向に働く補完的判断要素、⑥は労働者性を否定する方向に働く消極的判断要素であると

¹ 労組法7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。(中略) 2 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。(以下省略)

考えられる。

①について、加盟者の店舗経営等は、セブンイレブン・ジャパンが運用・統括するセブンイレブン・システムにより会社の管理・監督の下に置かれることが当初から予定されており、多数の加盟者による店舗経営等なしに同システムは機能せず、チェーン事業も成り立たないのであるから、加盟者の店舗経営等は会社の業務遂行に不可欠ないし枢要な部分として組織内に確保されているといえる。加盟者は年中無休・24時間営業を義務付けられており、同営業を行うためにアルバイト等の他人労働力を利用することはもとより、加盟者及びその家族従業員も店舗経営に相当の時間携わらざるを得ず、同システムの成立に加盟者の労働力が要請されているといえる。

④について、加盟者は、全ての業務について会社作成のシステムマニュアルに基づいて処理することを義務付けられている上、新商品や新サービスの導入に際して、会社が加盟者にその導入を強く指導するため、これらを拒絶することは著しく困難であり、実態上、加盟者は個々の業務依頼に応じなければならないという関係が認められる。

②について、会社が用意した定型的な契約書の内容が当事者間の交渉によって変更されることはないから交渉力格差があることが認められ、契約内容を詳細に説明する手引たるシステムマニュアルに則った業務遂行を厳しく要求されていることから見ても、実質的な契約内容が一方的な立場で決定されているものといえる。

⑤について、加盟者は相当時間店舗経営等の業務に従事している上、加盟者が少なくとも経営の実質的部分から24時間以上手を引いたときに契約解除事由とされていることから、加盟者を場所的・時間的に相当程度拘束しているといえる。また、毎日の業務遂行においても、システムマニュアル等により会社の指示どおりに行動することが義務付けられており、広い意味で会社の指揮監督の下に経営・運営を行っているものと認められる。

③について、報酬の労務対価性を認めるためには、労務と報酬との関係が厳密な意味で比例している必要ではなく、ある程度比例ないし強い関連性があれば認めてよいところ、加盟者の収入は、加盟者による店舗経営等の成果そのものであり、店舗経営等に加盟者の労務は不可欠であるから、労働によって得た対価とみるのが相当である。

他方、⑥について、加盟者の店舗経営・運営上の裁量は極めて限定されており、オリジナリティや才覚を発揮して独自色を出すことは事実上不可能であり、仕入・販売商品の種類・数量等や売上金の運用も会社システムによって管理されている。従業員の雇用も、年中無休・24時間営業という義務の履行のために行っており、自己の利益拡大のためではない。そうすると、加盟者は、従業員を雇用して自己の事業組織を構築し、自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者ではあっても、それは限定的であって、その事業者性が顕著とまではいえない。

以上からすれば、加盟者は、セブンイレブン・ジャパン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、労組法上の労働者に当たる。当該フランチャイズ契約が多くの加盟者とその家族の生活に直結するものであることに

照らすと、加盟者に労組法上の労働者性を認め、当該フランチャイズ契約の内容、条件等に関する事項について、セブンイレブン・ジャパンとの交渉の場を開くことが肝要と考える。

(2) 中労委による棄却命令

セブンイレブン・ジャパンは県労委の前記救済命令を不服とし、平成 26 年 4 月 1 日、中労委に対して再審査を申立てたところ、中労委は、平成 31 年 2 月 6 日付けで、基本的には県労委が言及した前記の各判断要素に基づいて労働者性を判断するとしながらも、後記本判決と同様に、フランチャイズ・チェーン加盟者はセブンイレブン・ジャパンとの関係において労組法上の労働者に当たるとは評価できないとして前記救済命令を取り消し、原告の救済申立てを棄却した。

【訴訟の経過】

1 本判決の要旨（なお、「参加人」はセブンイレブン・ジャパンを指す。）

(1) 判断枠組みについて

労組法は、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を目的として（1 条）、労働者が労働組合を組織し、団体交渉することを助成する種々の方策をとっている。そして、労組法 3 条は、労働者について、「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って生活する者」と定義し、労働契約法や労働基準法における労働者とは異なり、使用者に「使用される」ことを要件としていない。

以上のような労組法の趣旨や目的、労組法 3 条の文言に照らせば、労組法の適用を受ける労働者は、労働契約によって労務を供給する者に加え、その他の契約によって労務を供給して収入を得る者で、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る。そして、加盟者が労働法上の労働者に該当するか否かを判断するに当たっては、〈1〉加盟者が相手方の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織に組み入れられているか、〈2〉契約の締結の態様から、加盟者の労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか、〈3〉加盟者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか、〈4〉加盟者が、相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係があるか、〈5〉加盟者が、一定の時間的、場所的拘束を受け、参加人の指揮命令の下において労務を提供していたか、〈6〉加盟者が独立した事業者としての実態を備えているかといった事情を総合的に考慮して、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かという観点から判断するのが相当である。

(2) 認定事実に関する小括

加盟者は、フランチャイズ契約上、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、商品の仕入れ等に関する販売戦略の決定といった、加盟店の経営の基本的な方針や重要事項の決定を行うべき立場にあるところ、これらは、加盟店の経営に不可欠な業務であって、加盟者自らが、損益及び権利義務の帰属主体として、その

経営判断に基づき、事業者として行うものである。

これに対し、商品の販売・接客や店舗の清掃等の店舗運営業務については、加盟者自らがこれを行うか、従業員に担当させるかを、加盟者自身の判断によって決定することができ、実態としても、加盟者が店舗運営業務に長時間従事することを余儀なくされているものでもない。このように、加盟者が店舗運営業務に従事することは、加盟者が経営判断業務を行うのとは異なり、フランチャイズ契約上、不可欠の要素となっているものではない。

(3) 各判断要素の検討

判断要素	主 な 根 拠	評 価
<1> 事業組織への組入れ	㊸参加人が加盟者に対してセブンイレブン・システムによる経営を許諾するとともに技術援助等を行い、加盟者がその対価を支払う契約内容 ㊹契約書には加盟者が独立事業者であり、独自の責任と手腕によって経営がなされ、その判断により必要な従業員を雇用するなど使用者としての全ての権利・義務を負う旨などが明記 ㊺実態としても、加盟者は、参加人とは独立した立場で、従業員の採否・労働条件等を決定し、他人労働力を使用	フランチャイズ契約上、加盟者は独立した事業者として位置付けられており、参加人の事業の遂行に不可欠な労働力として参加人の事業組織に組み入れられていないことは明らかである。 また、加盟者は、参加人から個別具体的な労務の提供を依頼され、事実上これに応じなければならないという関係に立つものでもなく、参加人の事業の遂行に不可欠な労働力として組織に組み入れられていると認めることもできない。
<4> 業務の依頼に応ずべき関係	㊻商品の販売・サービスの提供について、多岐にわたる推奨商品の中から自身の加盟店の立地や商圈、消費者動向等を踏まえて取捨選択し、独自セールを実施するなど独立事業者と評価するにふさわしい裁量を有し、店舗の立地・契約種別等の選択についても自ら判断・決定 ㊼参加人の経営指導への服務、店舗建物・設備の加盟店営業以外での使用禁止、副業の困難等の一定の制約はあるが、加盟者自身の店舗運営業務の内容・程度は自身の判断で決定可能	フランチャイズ契約において、加盟者の労務提供の在り方が一方的・定型的に定められているものと評価することはできない。
<2> 契約内容の一方的・定型的決定	㊽当該契約は参加人が統一的な内容を定型化したものであって、加盟希望者が内容を決定することができず、個別交渉等によって変更されることもないから、一方的・定型的に定められたものといえるが、自己と他人の労働力をどのような割合・態様で供給して経営するかや、具体的な労務提供の内容については加盟者の判断にゆだねられている	フランチャイズ契約において、加盟者の労務提供の在り方が一方的・定型的に定められているものと評価することはできない。

<p><3> 報酬 の労 務対 価性</p>	<p>⑧月次引出金等²⁾の金額は、加盟者本人の加盟店における店舗運営業務の多寡やその成果のみに連動するものではなく、参加人に対する労務の提供とはおよそ評価し難い経営判断業務や、他の従業員による労務を含む総体としての加盟店の運営の結果を反映したもの</p>	<p>加盟者は、参加人から月次引出金等の支払を受けるところ、これは、加盟者が加盟店における商品の販売やサービスの提供の対価として顧客から得た収益を獲得しているものであって、加盟者がフランチャイズ契約上の何らかの業務の履行をしたことに対する報酬であると評価することはできない。</p>
<p><5> 時間 的場 所的 拘束/ 指揮 命令 関係</p>	<p>⑨年中無休・24時間営業の義務付けは営業日・営業時間の選択の制約にはなるが、自己が担当する店舗運営業務の内容・程度は加盟者自身の判断で決定可能 ①加盟者は、加盟店の立地を自ら選択 ①マニュアル等への準拠や参加人の指導助言へのサービスは事業活動に対する一定の制約にはなるが、自己が担当する店舗運営業務の内容・程度は加盟者自身の判断で決定可能</p>	<p>加盟者の労務提供が、時間的場所的に拘束されているとはいえ、また、加盟者が参加人の指揮命令を受けて労務提供しているともいえない。</p>
<p>小括</p>	<p>以上を踏まえると、加盟者が独立した事業者としての実態を備えているかについて検討するまでもなく、参加人とのフランチャイズ契約を締結する加盟者は、参加人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かという観点からみて、労組法上の労働者に該当しないというべきである。 以下、念のため、加盟者が独立した事業者としての実態を備えているかについても検討する。</p>	
<p><6> 独立 した 事業 者と して の実 態</p>	<p>⑩加盟者は、店舗の立地・契約種別・複数出店の有無等について自ら決定し、加盟店の経営による損益の帰属主体として、参加人とは独立した立場で平均して20ないし30名もの従業員を雇用して店舗を経営 ①販売商品の選択、サービスの提供につき、独立した事業者と評価するにふさわしい裁量 ⑩営業日・営業時間の指定、統一的な店舗の内外装・制服着用等の義務付けによる制約は、独立した事業者としての実態を失わせない程度のもの</p>	<p>加盟者は、独立した事業者としての実態を備えているというべきである。</p>

(4) 結論

以上のとおり総合的に考慮すると、参加人とフランチャイズ契約を締結する加盟者は、参加人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かという観点からみて、労組法上の労働者に当たるとは認められ

²⁾ 加盟者が参加人から支払を受ける金員のことで、「月次引出金、四半期引出金及び月次追加送金があるところ、これらはいずれも、加盟店における損益を踏まえて算定されるものであり、参加人が負担した商品の仕入代金等の経費を決済した上で、加盟者が、加盟店の経営によって得た収益を獲得しているものである」と本判決で認定されている。

ない。そして、かかる認定・判断は、原告の組合員であるか否かにかかわらず、参加人とフランチャイズ契約を締結する加盟者について一般的に当てはまるから、加盟者である原告の組合員は、労組法上の労働者に当たるとは認められない。

したがって、参加人の各団体交渉拒否は、労組法7条2号所定の不当労働行為に当たらないから、中労委による棄却命令は適法である。

2 控訴審等

本件の控訴審判決である東京高等裁判所令和4年12月21日判決は、本判決を一部補正したほかは、ほぼそのまま本判決を引用した上で、一審原告であるコンビニ加盟店ユニオンの控訴を棄却している。

その後、コンビニ加盟店ユニオンは、最高裁判所に対して上告受理の申立てを行って、令和5年7月12日、上告不受理決定がなされた。

【解説】

1 本判決の意義

本判決は、コンビニ本部（フランチャイザー）とのフランチャイズ契約に基づいて加盟店の経営を行う加盟者（フランチャイジー）の労組法上の労働者性に関する最初の司法判断とみられている（同様に、前記東京高裁判決も控訴審として判断した初の判決と思われる。）。

本判決やそれに先立つ県労委の救済命令及び中労委の棄却命令で提示された6つの具体的判断要素に基づいて労組法上の労働者性を検討する判断枠組み自体は、平成23年・24年の最高裁判所3判決³や実務上の影響力を有するものと理解されている厚生労働省労使関係法研究会報告「労働組合法上の労働者性の判断基準について（平成23年7月）」（以下「厚労省研究会報告」という。）が示す判断枠組みに沿う内容となっており、フランチャイズ契約に基づく加盟者の労働者性判断についても、基本的には他の事例と同様に当該判断枠組みによって検討することが明確になったといえる。すなわち、前記最高裁判所3判決の各事例のように相手方に対する労務供給関係がある場面がはっきりとしている場合とは異なり、本件のように契約の規定振りだけを見れば、加盟者とフランチャイザーとの関係を労務供給関係とみるのが困難といえるような場合にも、当該判断枠組みを用いて、加盟者の労働者性を吟味するといった裁判所の基本的な姿勢が示されたといえる。

なお、本判決では、6つの具体的判断要素が並列的に位置付けられる記載になっているが（前記【訴訟の経過】1(1)参照）、各判断要素の相互関係については、厚労省研究会報告においては、①事業組織への組入れ②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性を「基本的判断要素」とし、④業務の依頼に応ずべき関係を①の「補充的判断

³ ①新国立劇場運営財団事件（最高裁判所第三小法廷判決平成23年4月12日、劇団と出演基本契約を締結するオペラ合唱団員の労働者性を肯定）、②INAXメンテナンス事件（最高裁判所第一小法廷判決平成23年4月12日、住宅設備機器の修理補修の業務委託を受けていたエンジニアの労働者性を肯定）、③ビクターサービスエンジニアリング事件（最高裁判所第三小法廷判決平成24年2月21日、音響製品等の修理の業務委託を受けていた個人の労働者性を肯定）をいう。

要素」とし、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を、労働者性を肯定する方向に働く「補完的判断要素」とし、⑥顕著な事業者性を労働者性を否定する方向に働く「消極的判断要素」として並列的には位置付けておらず、本件における県労委及び中労委の各命令においても、厚労省研究会報告と同様に並列的には位置付けていない記載となっていることから、各判断要素の相互関係については、本判決はこれらとは異なる理解に立っているとみる余地があるのではないかという指摘がなされている⁴。

2 結論が分かれた要因

前記のとおり、本判決と県労委の救済命令及び中労委の棄却命令とは、労組法上の労働者性の判断に当たって、同様の判断枠組みを用いて検討しているものの、救済命令が加盟者の労働者性を肯定した一方、棄却命令及び本判決が一転してその労働者性を否定しており、これらの結論が相違した主な原因は、6つの具体的判断要素のいずれを重視するかや、あてはめ部分での評価の違いにあるものと思われる。

この点、本判決のあてはめ部分において、「参加人と加盟者はフランチャイズ関係においては、ともに独立した事業者であり」や、「加盟者は、参加人と独立した立場で、従業員の採否・労働条件等を決定し」や、「商品の販売・サービスの提供について独立の事業者と評価するに相応しい裁量を有し」などの記載が散見されることからすれば、本判決が加盟者の「独立事業者性」を重視していることは明らかであって、この点が、⑥顕著な事業者性の判断要素に係る検討に入る前段階から言及されていることからすれば、「独立事業者性」が他の5つの判断要素の検討にも強い影響を与えているといえる。

これに対し、加盟者の労働者性を肯定した県労委の救済命令は、当該フランチャイズ契約及びマニュアルの内容、各種管理システムの存在、加盟者自身等も相当時間労働を強いられる実態等を踏まえ、「加盟者は、従業員を雇用して自己の事業組織を構築し、自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者ではあっても、それは限定的であって、その事業者性が顕著とまではいえない。」などと、独立事業者性について本判決と全く反対の評価をしている（【事案の概要等】3(1)を参照）。

3 本判決の当否

本判決に対する評価は分かれており、一般にフランチャイズという仕組み自体が、その加盟者が独立した事業者であることを前提としているビジネスモデルであり、これにより、フランチャイザーが、直営店を展開する場合と比較して低いリスクで事業運営可能であることはもちろん、加盟者にも独立起業を低いリスクで実現でき、合理的かつ効率的に経営できるメリットがあることを重視する立場からは、独立事業者性、すなわち加盟者がフランチャイザーに対して労務提供を行っているかを吟味するアプローチを明確にしている本判決は支持される傾向にあり⁵、契約書の文言にとどまらず、ビジネスモデル上も加盟者の事業者性が明確である以上は、今後も加盟者の労働

⁴ 労働判例 1271 号 8 頁

⁵ 島田陽一「コンビニ・チェーン加盟店主の労働者性」（労働判例 1209 号 5 頁）。なお、中労委による棄却命令に関する検討ではあるが、本判決にも妥当するものと思われる。

者性判断においては、この点を重視せざるを得ないものと考えられる。

他方で、本判決に対しては、契約上、加盟者に業務従事を義務付ける明示規定がないことは認めつつも、なかには加盟者が店舗運営業務に長時間従事する実態があることや、通常の独立した事業者と比較した場合に、フランチャイザーの各種統制（制約）により加盟者の店舗経営における裁量が実質的には狭くなっている実態があることなどを理由に挙げて、本判決の評価に疑問を呈する見解もある⁶。本判決がこれらの実態をも十分に踏まえているとまでは必ずしもいい切れない側面がある上、多くの場合において、フランチャイザーと加盟者との間に交渉力格差があること自体は否定し難いことからすると、事案によっては、今後、本判決と異なる評価・判断がなされる余地もあるものと考えられる。したがって、加盟者との紛争の未然防止の観点からは、フランチャイザーにおいて、加盟者側と協議する機会の創出に向けた検討ないし努力が必要になると思われる。

以 上

⁶ 後藤究「コンビニフランチャイズ加盟者の労組法上の労働者性」（労働判例 1287 号 82 頁）。なお、控訴審判決に関する検討ではあるが、本文中に記載のとおり、控訴審判決が本判決をほぼそのまま引用していることを前提とした検討内容となっている。