

令和4年6月6日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和元年（行ウ）第460号 労働委員会命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年1月24日

判決

原告 X組合

被告 国

処分をした行政庁 中央労働委員会

参加人 Z会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、参加によるものも含めて原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が中労委平成26年（不再）第21号事件について、平成31年2月6日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

原告は、全国においてコンビニエンスストアであるZ（以下「Z」と表記する。）のフランチャイズ・チェーンを運営している参加人との間で、加盟店基本契約（以下「本件フランチャイズ契約」という。）を締結して店舗を経営する加盟者らが加入する組合である。

原告は、参加人が原告による団体交渉の申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てたところ、岡山県労働委員会は、救済命令（以下「本件初審命令」という。）を発した。参加人がこれを不服として再審査を申し立てたところ、中央労働委員会は、初審命令を取り消し、救済申立

てを棄却する命令（以下「本件命令」という。）を発した。

本件は、原告が本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当裁判所に顕著な事実、当事者間に争いがない事実、後掲の各証拠又は弁論の全趣旨によって容易に認められる事実）

(1) 原告は、コンビニエンスストアに従事する者等を組合員とする組合であり、日本労働組合総連合会岡山連合会に加盟している。原告の組合員のうち、参加人との間で本件フランチャイズ契約を締結している者は、平成28年10月当時、77名であった。

(2) 参加人は、Zのフランチャイズ・チェーンを運営する株式会社である。

(3) 原告は、参加人に対し、平成21年10月22日付けで直接話合いの場を持つよう申し入れ、さらに、同年11月5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ところ、参加人が組合の組合員である加盟者は独立した事業主であり、参加人と労使関係にはないと認識しているなどとして上記各申し入れに応じなかった（以下「本件各団交拒否」という。）。

(4) 原告は、平成22年3月24日、岡山県労働委員会に対し、本件各団交拒否が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てたところ、岡山県労働委員会は、平成26年3月13日付けで、原告の組合員である加盟者が労組法上の労働者に当たり、本件各団交拒否が不当労働行為に当たるとして、以下を内容とする救済命令（本件初審命令）を発し、同月20日、命令書を交付した。

1 参加人は、原告から「団体交渉のルール作り他」を協議事項とする団体交渉申し入れに応じなければならない。

2 参加人は、原告に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

今般、岡山県労働委員会において、当Z会社が、X組合からの団体交渉申入れに対して、交渉を拒絶したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、当社はX組合を労働組合と認め、誠実に団体交渉に応じます。また、二度とこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

年 月 日

Z会社

代表取締役 B 1

X組合

執行委員長 A 1 殿」

- (5) 参加人は、平成26年4月1日、中央労働委員会に対し、本件初審命令を不服として、再審査を申し立てたところ、中央労働委員会は、平成31年2月6日付けで、本件初審命令を取り消し、原告の救済申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発し、同年3月15日、命令書を交付した。
- (6) 原告は、令和元年9月11日、本件命令の取消しを求めて、本件訴えを提起した。

3 争点及び争点に対する当事者の主張

本件における争点は、本件各団交拒否が労組法7条2号所定の不当労働行為に当たるかであり、その前提として、参加人と本件フランチャイズ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。

（原告の主張）

(1)判断枠組み

ア 労組法は、憲法28条で保障された労働基本権の実効性を具体的に確保するための法律であるから、労組法上の労働者は雇用関係にある労働者に限定されるべきではない。このことは、労組法が、労働基準法及び労働契

約法とは異なり、労働者につき、「使用される者」との限定を付すことなく定義していることに表れている。

本件命令は、労組法上の労働者を、「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もの」という独自の労働者概念を定立しており、労組法上の労働者を狭く解している。

イ いわゆる新国立劇場運営財団事件最高裁判決（最高裁平成23年4月12日第三小法廷判決・民集65巻3号943頁）、INAXメンテナンス事件最高裁判決（最高裁平成23年4月12日第三小法廷判決・裁判集民事236号327頁）、ビクターサービスエンジニアリング事件最高裁判決（最高裁平成24年2月21日第三小法廷・民集66巻3号955頁。以下、これら3件の最高裁判決を「最高裁3判決」という。）は、いずれも雇用関係にない者について、労組法上の労働者に当たると判断した。最高裁3判決は、労働者性に関する一般的な説示を行わず、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顕著な事業者性といった判断要素を掲げ、これらにつき、契約の形式や名称、文言によらず、契約に関わる実態や運用を踏まえて判断したものであって、本件においても同様の判断手法が採られなければならない。

ウ 本件命令は、労務提供等の実態として前記6つの判断要素を総合的に検討し、判断するのではなく、冒頭で「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のではないか」として、最初に労働者性を否定するかのとき判断を示した上で、これを前提に、契約書の形式と文言を重視して前記6つの判断

要素の当てはめを行っているのであって、結論を先取りする不当な判断手法を採っている。

また、加盟者の実態は様々であり、およそ自ら労務を提供しない顕著な事業者性があると考えられる加盟者も存在するところ、本件命令は、労働者性の判断対象を原告の組合員以外の加盟者にも広げた点で誤っており、端的に原告の組合員が労働者に該当するかを判断すべきである。

(2) 事業への組入れについて

ア 原告の組合員である加盟者は、本件フランチャイズ契約上の義務として、店舗運営業務を遂行することを義務付けられており、この義務を履行するために、自ら店舗に出て接客・販売・品出し・品揃え等の多数の業務を遂行しながらコンビニエンスストアの運営に当たっている。加盟者が店舗に出ていない場合、参加人の従業員であるオペレーション・フィールド・カウンセラー（以下「OFC」という。）から店舗運営業務に入るよう指揮を受ける。そして、店舗運営業務の具体的な遂行方法は包括的指示を示したものであるというべき詳細なマニュアルによって定められており、加盟者はそれに従って業務を遂行している。したがって、原告の組合員である加盟者は、参加人の不可欠の労働力として参加人の事業組織に組み入れられていると評価できる。

イ 店舗売上金の流れに着目すると、店舗の日々の売上金は、翌日参加人に送金されるようになっており、加盟者が自身の希望するときに自由に処分することはできない。また、商品仕入代金等の費用を加盟者が負担する仕組みは参加人が一方的に作っているものであり、商品の仕入代金の支払を行うのも参加人である。そして、ロイヤリティは、商品の販売利益を原資としてこれを基礎として計算されるのであって、利益は参加人に属するというべきである。

加盟者が売上げのほぼ全額を占める売上金を自由に処分することができ

ないことは、事業に重大な制約を課すもので、加盟者をして独立した小売業者としての性格を失わせるものと評価されるべきである。

ウ 加盟者は、加盟店を1日24時間・年中無休で営業することをフランチャイズ契約上義務付けられているため、従業員を採用せざるを得ない上、参加人がロイヤリティの割合を一方的に決定するため、人件費に充てられる金額が自ずと限定される。さらに、従業員が店舗の顧客に対して提供するサービスの内容は、参加人がZ・イメージに基づいて子細に決定しているため、従業員教育の方法も自ずと限定される。したがって、従業員の募集・採用・教育等につき、加盟者の判断の幅は限定されており、その自由な判断に委ねられていると評価することはできない。

エ 加盟者が仕入れる商品のほとんどを、参加人の推奨商品が占めているのが実態である。そして、加盟者の大部分が、参加人の指導・助言に沿った仕入れを行い、大部分の商品について推奨価格で販売を行い、大部分のサービスを導入しているのものであって、加盟者の店舗運営は大きな制約を受けているのが実態である。

オ 加盟者が出店する店舗の立地は、参加人が調査し、選定するものであり、加盟者が希望する立地に出店することができるかは参加人の判断による。加盟者は立地の選択に相当な制約を受けているのが実態である。

カ 営業日・営業時間は、店舗の売上げ、人件費、営業利益、加盟者が加盟店の営業のためにはかけなければならない就労時間数に大きな影響を与えるのであるから、加盟者に営業日・営業時間の選択の自由がないことは相当程度考慮されるべきである。

キ 全ての加盟者は、加盟当初、一律に研修を義務付けられ、店舗評価やチェックの対象とされている。これは、参加人のブランドイメージを維持・向上させ、加盟店の売上げの確保を通じ、参加人の収入を確保することを目的としたものであるから、参加人が加盟者を事業組織に組み入れている

ことを示すものというべきである。

ク 店舗の外観や外部への表示が統一されていることは、加盟店及びそれを運営する加盟者の参加人に対する従属性、参加人との組織的一体性を対外的に象徴的に示すものであって、加盟者が参加人の事業組織に組み入れられていることを外部に示すものである。

ケ 後記(5)のとおり、加盟者は、参加人の個々の業務の依頼に基本的に応ずべき関係にある。加盟者は、最高裁3判決の各事案と比較して、強い拘束を受けており、事業組織への組入れの度合いははるかに強い。

コ 本件フランチャイズ契約の目的は、Z・システムを加盟者に提供することのみならず、これを提供することによって参加人のためにZの店舗を開店すること、そして、開店する店舗を運営すべき人材を確保することにもある。

また、参加人の売上げの大半は、加盟店の売上金を源泉とし、粗利益の一定割合で計算され、店舗売上げと連動するZ・チャージに占められている。この意味で、加盟店及びその運営をする加盟者は、経済的に参加人の事業にとって必要不可欠な要素である。そして、加盟者は、参加人の指導・助言に従って、24時間365日店舗運営に専念することが予定されているから、経済的な側面のみならず、労働力という意味でも、参加人は、加盟者をその事業にとって必要不可欠な要素と位置付けていると評価すべきである。

サ 本件命令は、経営判断業務及び店舗の運営全般にわたるマネジメント業務に専念する者もいるとして、事業への組入れを否定するが、経営判断業務等と店舗運営業務とを峻別することは不可能であるし、組合員である加盟者が遂行している業務は参加人の直営店の店長の業務と何ら変わらない。原告の組合員である加盟者は、経営判断業務といっても、実態としては、仕入商品の数、スタッフアルバイトの募集・採用・時給の判断をしている

だけであり、独立した経営判断をする事業者とはいえない。

(3) 時間的・場所的拘束及び広い意味での指揮監督について

ア 加盟者は、本件フランチャイズ契約上、副業が禁じられていないものの、店長等として相当時間加盟店での業務に従事している例が多く、加盟店の運営に専属しているという実態を踏まえると、加盟者は時間的・場所的拘束を受けているというべきである。

イ 参加人は、全国における統一的なZ店舗の運営を確保し、これを通じてZ・イメージを形成・維持するために、オペレーションマニュアルによって、詳細に加盟店の運営方法を示している。また、参加人は、OFCを頻回に加盟店を訪問させ、加盟者や店舗従業員に対して、指導・助言を行うとともに、本件フランチャイズ契約違反等がないかについて監督を行っている。そして、OFCが行う指導・助言のほとんどが、商品仕入れの要請ないし強要である。OFCは、廃棄率が少ないとか機会ロスなどと実証しようもないことを理由として商品を発注させたり、OFCが勝手に発注したりすることが日常茶飯事として行われている。OFCは、売り場の変更など労力に見合わない作業を加盟者に強いたり、オープンアカウントに現金を入れるように迫ったりしている上、加盟者がOFCの要求を拒むと改善申入書を交付し、契約の解除を示唆して執拗に要求を押し付けている。

また、加盟者の労務供給と経営との境界は明確ではなく、加盟者は、店頭に立って接客する等の稼働を行っていないときは、加盟店の運営の在り方に常に目を配り、店舗運営の舵取りを行っているところ、参加人の指導・助言はこの点にも及んでおり、広い意味での指揮監督を受けている。

(4) 契約の一方的・定型的決定について

前記のとおり、加盟者は独立した小売事業者といえないのが実態である。そして、本件フランチャイズ契約は、一方的・定型的に、参加人によって決定されているものである。

(5) 業務に応ずべき関係について

加盟者は、本件フランチャイズ契約上、加盟店の経営に常時専念することが義務付けられており、24時間以上加盟店の経営から離れることは本件フランチャイズ契約の解除事由となる。また、前記のとおり、加盟者の多くが自ら提供する店舗運營業務や店舗経営業務における加盟者の裁量は、参加人が定めるZ・システムの下、参加人が定めるマニュアルやOFCによる指導・助言に沿って行使されるのが原則であって、その裁量は限定されている。そして、本件フランチャイズ契約の更新をするか否かについては、参加人の自由な判断に委ねられているのが実態であるため、加盟者の多くは、たとえ参加人の依頼に納得がいかななくても、契約の更新拒否のリスクを避けるためにそれに応じているのが実態である。

したがって、加盟者は、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にある。

(6) 報酬の労務対価性について

加盟者が他人労働力を活用することや、店舗運營業務に加えて経営判断業務を行うことは、報酬の労務対価性に争いが無い直営店の店長と変わらない。

加盟者は、参加人が義務として課している業務を遂行するために労務を提供せざるを得ず、過半数の加盟者が夫婦二人で毎日休みなく18時間から20時間働くことで、ようやく平均的な労働者の収入を得ている。そして、売上総利益を参加人と分け合っていることは本件フランチャイズ契約の規定の文言から明らかであるから、加盟者の労務提供と収入との間には密接な関係がある。

加盟者は、生活費としての月次引出金を確保するため、自ら稼働していることが多いのが実態である。参加人も、加盟者に対し、毎月決まった日に支払う月次引出金を生活費の見合い額と位置付けている。前記のとおり、参加人は、加盟店の運営の在り方を相当詳細に定めており、加盟者の裁量の範囲

は狭い上、加盟者は加盟店の毎日の売上金を全額参加人に送金し、自由に加盟店の販売利益を処分することが認められていない。

なお、労組法上の労働者性に争いがない労働契約上の労働者であっても、労働時間数と賃金額が連動しないことはままあるから、月次引出金等が加盟者の業務の量に連動しなかったとしても、その点は重視されるべきではない。

したがって、加盟者が参加人から得る収入には報酬の労務対価性が認められる。

(7) 顕著な事業者性について

ア 顕著な事業者性の要素は、団体交渉の保護が必要ないほどに名実ともに独立しているか否かの観点から判断すべきであるところ、加盟者は、自らの店舗の営業日や営業時間を決めることができないし、深夜・休日労働の短縮さえ認められていない。また、加盟者が商品の仕入れを自由に行うことはできず、商品の配送時間も決めることができない。加盟者は、仕入先の選定、販売価格の設定など、自営業者であれば当然に自ら判断すべき事項を検討すらできないのであり、棚割りやマッサージと呼ばれる商品の入替えを拒否することもできないし、独自のキャンペーンやチラシの配布もできず、他の店舗との差別化を図ることはできない。したがって、加盟者には、店舗運営に関わる経営判断の自由はないというのが実態である。

加盟者は、加盟店の従業員を雇用しているため、一定の事業者性が認められる。しかしながら、加盟者が従業員を雇用しているのは、本件フランチャイズ契約上、加盟店を24時間365日開店し、運営することが義務付けられており、これを一人で行うのは不可能であるためである。また、加盟店ごとの収入や加盟者ごとの利益には一定の幅があるのは事実であるが、この幅は、参加人の定めるZ・システムのもと、一定の範囲に収まっているから、加盟者の事業者性が顕著であるとはいえない。

加盟者は、参加人より加盟店の経営をすることを義務付けられ、加盟店

の経営及びそれに付随すると参加人が主張する店舗運營業務も、参加人に提供している労務と評価すべきである。

イ 本件命令は、顕著な事業者性の要素を、形式的な利益帰属主体性に置き換えて主要な判断要素とし、実態を踏まえずに顕著な事業者性を認めたものであり、最高裁3判決に反する。

ウ 参加人から提出する各証拠によっても、加盟者が十分な報酬を得ていることや、加盟者の経営手腕いかんによって利益の額が大きく異なることなどが裏付けられているとはいえない。

すなわち、夫婦二人で、毎日10時間、年間300日を最低賃金の時給に近い1000円で働いた場合には600万円の報酬となるどころ、「加盟タイプ別年間利益額の分布(2013年度)」によれば、Cタイプ契約の加盟店については、年間利益額が600万円台以下の加盟者が合計28.3%もあり、これらの加盟者は利益が手元に残らないどころか、赤字になる。本件フランチャイズ契約は、加盟者と配偶者が自ら労務を提供することを前提としたものであることが明らかである。

また、「店舗形態別の加盟店分布一覧」によっても、加盟者の平均日販と利益の相関しか判明しないのであり、経営手腕の違いによって利益の差が生じるとはいえない。

さらに、「経過年数別経営数値表」についても、どの店舗も1年目から6年目まで平均日販が上昇し続けるのであれば、それは加盟者独自の才覚にかかわらず、新店が消費者に認知されてきて固定客がつく過程一般を表すというべきである。また、加盟者の才覚で平均日販が決まるのであれば、6年後から11年目までも高止まりすることなく、利益を上げられるはずであるが、頭打ちになっているのは、ドミナント出店などによって参加人が商圈を侵害するか、果進チャージ率によって加盟者の利益が減少するといった要因が考えられる。参加人の主張は、コンビニエンスストアの平均

日販の多寡を一時的に決めるのは、立地（商圈）であることを無視している。

「経営と努力と売上の関係性」は、加盟者が交代した店舗において、東日本大震災を含む前と復興期とを比較した平均日販の変化を示すものであるから、加盟者の才覚の差で平均日販が増加したか否かは不明である。また、同文書は、加盟者の交代の原因として、死去、家庭事情、離婚、病気、体調不良が多い事実や、売上不振によって加盟者が交代する場合、店舗を移転している例がある事実を考慮していない。

エ 加盟者の店頭業務に関する参加人の主張は、1日52人時の労働力で加盟店の運営が可能であることを前提としている点や、加盟店の従業員の賃金を最低賃金としている点で、実態に沿うものではない。さらに、参加人が主張するように、加盟者が1日4時間、1週間28時間の店頭業務に自ら従事しているとすれば、短時間労働者との対比からしても、これが労働者性を否定する事情になり得ないことは明らかである。

また、加盟店の運営によって帳簿上計上される利益には、参加人が帳簿上計上することを認めていない営業費が含まれていること、加盟店の利益は、加盟者が配偶者と共働きをした成果として得られている場合が多いのに対し、世帯平均年収の算定の基礎となる世帯に占める共働き世帯の割合は加盟店のそれよりも少ないと考えられることからすれば、加盟店舗の帳簿上計上される利益と世帯平均年収を同列に比較することはできない。その上、成果主義賃金制度や高度プロフェッショナル制度の下で就労する者も、管理監督者に該当する者も、いずれも労働者であって、その賃金の多寡は労働者本人の能力や努力によって大きく異なる場合がある。

(8) 公正取引委員会（以下「公取委」という。）による実態調査について

ア 公取委は、令和2年9月、令和元年10月から令和2年8月にかけて行った、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を

公表した（以下「本件実態調査」といい、その結果をまとめた報告書を「本件実態調査報告書」という。）。

本件実態調査は、大手チェーン8社のコンビニ加盟店にアンケートを発送する方法によって行われた大規模な調査であるから、本件実態調査報告書は、加盟者の就労日数や時間、フランチャイザーとの力関係を正確に反映したものとするのが合理的経験則に適うというべきである。

イ 本件実態調査報告書によれば、年中無休店舗は95.6%、24時間営業の店舗は91%である。また、加盟者の1週間当たりの店舗業務日数は、7日が62.6%、6日が21.2%である。特に本部店舗型契約（本部が準備した店舗等を用いて運営する契約をいう。以下同じ。）の者は、68.0%が7日間、18.5%が6日間、店頭業務を行っている。

本部店舗型契約である加盟者の1週間当たりの店頭業務時間は、40時間超が53%、平均は44.4時間である。中でも、個人加盟者は1週間当たりの店頭業務時間が平均で46.8時間であり、60時間超の者は合計32.5%、90時間超の者が6.6%であった。

加盟者の直近1年間の深夜勤務については、300日超が13.9%、150日超300日以下が8.1%、深夜勤務をしていない加盟者は29.6%であって、深夜勤務を常態化させている加盟者が2割以上存在する。その結果、コンビニエンスストアの経営を主たる事業としている者は、現在の業務時間について、「どちらかと言えば辛い」又は「非常に辛い」と回答している者が63.1%であり、本部店舗型契約の者に限れば66.7%であった。

また、深夜営業を行う77.1%の者が、深夜営業が赤字であると回答しているが、実態上やむなく深夜営業を継続している。さらに、時短営業を希望しているが実現できていない者は、66.8%も存在しており、自由に営業時間を決められない状態にあることが明らかである。こうした実

態こそが、加盟者に独立の事業者性が認められないことの証左である。

ウ 日本労働研究機構（当時）が平成7年3月に公表した「コンビニエンスストアの経営と労働に関する調査研究」（以下「平成7年研究」という。）によれば、平成5年当時の日販48万円の加盟店における1日に必要な労務供給時間は平均で68人時と計算されるどころ、参加人の平均日販は当時より増加しており、必要な業務量は相当増えているため、少なくとも68人時は今日も必要な労働供給量であるはずである。

仮に令和元年10月以降の最低賃金の全国平均額である901円で68人時を30日賄うとすると、月額合計188万5500円の従業員給与が必要になる。そして、月次引出金は、売上高の9.5%又は120万円のいずれか大きい額より前月従業員給与が多かった場合は、その分減額されるどころ、平均日販65万円の店舗の30日間の売上げである1950万円の9.5%は185万2500円であり、従業員給与を下回ることとなるため、月次引出金が減額されてしまう。また、本件命令が認定する月額人件費は140万円程度であるところ、本件フランチャイズ契約上の債務の履行に必要な労務を全て賄うとすると、167万2000円の給与を支払う必要があるから、加盟者が時給800円の計算で約27万円分に相当する、月337.5時間（毎日就労したとすれば、1日当たり11時間相当）の労務提供をしていることとなる。このように、本件フランチャイズ契約上、参加人に対する義務を履行するためには、加盟者及びその配偶者等が労務提供せざるを得ず、これはZ・イメージの実施に必要な労務提供である。

エ 本件実態調査報告書によれば、加盟店からみて本部は親会社・本格的な存在（タテの関係）と考える者は、コンビニを主たる事業としている者で45.3%、本部店舗型契約のオーナーで47.2%である。また、全体の40%程度が本部に意見が言いつらいと回答し、22%が必要な範囲を

超えて一律に統制を加えられていると感じると回答している。参加人は、全店OFC業務日報という詳細な報告をOFCに課しており、発注の指導という認識で、加盟者及びその配偶者の意見をことごとく否定して、より多くの発注をさせようとしている。加盟者の唯一の自由とってよい商品の発注は、参加人からコントロールの下で行っていると評価すべきである。

オ 本件実態調査報告書によれば、独自仕入商品を販売することができなかった理由として、本部の許可が必要でそのための書類が膨大となる、品質管理の担当部署の検査や工場の確認が必要と言われたなど、およそ自由に仕入れができる状況にない旨の回答が存在し、仕入値が量販店より高い商品が多いにもかかわらず、独自仕入れをしない加盟者が63.1%も存在する。また、本部から強く推奨され、意に反して仕入れている商品があると回答した加盟者は51.1%に上る。さらに、恒常的に必要以上の仕入れを行っている者が35.5%、チェーン統一の販促キャンペーンのときに必要以上の仕入れを行っている者が59.3%に及んでいる。意に反して商品を仕入れている理由は、本部指導員の強い口調、不利益取扱いの可能性の示唆、長い説得、仕入れコンペによる指導などであり、本部指導員の無断発注すら4割強も存在する。本部の不適法な行為に約半数が従わざるを得ない加盟者に、事業者としての独立性があるとはいえない。

カ 本件実態調査報告書によれば、デイリー商品の見切り販売を行っている者が18.3%にとどまる。また、見切り販売を行わない理由として、本部の意向に逆らうと契約更新等で不利益が生じるのではないかと思ったからと回答した者が48.5%と最も多い。見切り販売をやめるよう強い口調で言われた者は20.6%、指導に従わないと不利に取り扱う可能性を示唆された者が38.1%も存在する。また、過去5年間で、採算のとれない新規事業の導入を強要された経験がある者は16.3%に上り、その理由として、契約で拒否できないからと回答した者が25.2%、担当者

から強い口調で言われるからと回答した者が22.9%、導入しないと不利に取り扱う可能性を示唆されたからと回答した者が31.1%、本部の意向に逆らうと契約更新等で不利益が生じるのではないかと思ったからと回答した者が39.7%、導入するまで説得されたからと回答した者が28.9%となっている。これらは、本部が加盟者に対して新規事業の導入を事実上指示し、強制していることの裏付けである。

(9) 組合員と参加人との交渉力の格差は経済法によって解決することができないこと

本件命令は、組合員と参加人との交渉力の格差は、経済法等のもとでの問題解決が想定されるなどと述べて組合員の労働者性を否定するが、以下のとおり、交渉力の格差を経済法によって解決することはできないものであり、原告の組合員に団体交渉権を認めるべき必要性は高い。

ア 独占禁止法上の優越的地位の濫用規制（2条9項5号）は、取引上の優越した地位を利用して相手方に不利益を課す行為を規制することができるにすぎず、当事者間の交渉力の格差それ自体を是正するものではなく、決定過程それ自体に介入することもできない。そのため、参加人による一方的な契約条件の変更が加盟者の不利益に直結する場合はともかく、加盟者にとって好ましくない契約条件の変更を優越的地位の濫用によって規制することは困難である。

イ 国内のフランチャイズ・チェーン及びその加盟店は相当数に上っており、その取引において生じる多種多様な問題を発見し、法執行を行うだけのマンパワーを公取委が有しているとは考えられない。特に、優越的地位の濫用を違法であると認定して、法執行を行うことは公取委にとって負担が極めて大きいため、公取委による規制に期待することはできない。

ウ フランチャイズ・チェーンの加盟者が民事訴訟を提起して優越的地位の濫用を立証することは困難であり、民事訴訟による解決に期待することも

できない。

エ 中小企業等協同組合には争議権が与えられておらず、相手に交渉を義務付けることができない。中小企業等協同組合は、交渉ができないとき又は団体協約の内容につき協議が調わないとき、行政庁に対し、そのあつせん又は調停を申請することができるが、この仕組みはほとんど利用されていない。また、中小企業等協同組合は、基本的に都道府県単位である上、共同事業の実施がその組合の核となる制度と考えられていることから、取引相手との交渉のためだけに当該組合を結成することは現状では難しい。

(被告の主張)

(1) 判断枠組み

ア 労組法3条は、同法により保護される「労働者」を定義するものであるが、労組法の趣旨・目的(1条)に加え、「労働者」を「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」とする同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にある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る。

労務供給関係にある者の労組法上の労働者性は、以下のように解されてきている。

(7) 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当該労務供給を行う者たちが、相手方の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務を行うなど、いわば相手方の事業組織に組み入れられているといえるか、②当該労務供給契約の全部又は重要部分が、相手方により一方的・定型的に決定されているか、

③当該労務供給者への報酬が当該労務供給に対する対価ないし同対価に類するものとみることができるか、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、当該労務供給者は、労組法上、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する」労働者に当たるとみるべきである。

(イ) 前記(ア)①の「事業への組入れ」の判断に関しては、補充的に、a 当該労務供給者が相手方からの個別の業務の依頼に応ずべき関係にあるか、b 当該労務供給者が労務供給の日時・場所について拘束を受け、労務供給の態様についても、相手方の指示ないし広い意味での指揮監督に従って業務に従事しているか、c 当該労務供給者が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ている。

(ウ) 他方、当該労務供給者が、自己の独立した経営判断でその業務を差配すること等により利得する機会を恒常的に有するなど、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こととなる。

イ 本件フランチャイズ契約の規定だけをみれば、参加人と加盟者の関係は、フランチャイズ・システムの提供事業者と、それを利用して店舗を営む小売業者との関係にすぎないのであって、加盟者が参加人に対して労務を供給する関係にあるとはいえない。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、前記アの労組法上の労働者性の判断要素は適用されないのではないかが問題となる。

しかしながら、本件においては、①本件フランチャイズ契約の規定は、参加人により一方的・定型的に定められたものであり、加盟者が個別交渉により変更する余地はないこと、②加盟者は、参加人により一方的・定型的に定められた契約の下で、加盟店の経営に当たり参加人の指導・助言等を受けており、しかも多くの場合、自らの店舗において相当時間稼働していること、③加盟店は、Z・イメージに基づく統一的な内外装や、看板、

ユニフォームなどの外観からすると、参加人を本部とする Z・チェーンの一店舗となっているようにみえること、④参加人は、フランチャイズ・チェーンの本部として、独自の経営戦略に基づく出店計画や商品開発など、加盟者への経営支援にとどまらない事業活動も行い、自らの収益を拡大するために加盟者の活動を利用する側面があることが認められる。これらの事情からすると、参加人と加盟者の関係を実質的にみた場合、加盟者自身が、参加人の事業のために労務を供給していると評価できる可能性がないとはいえない。

したがって、本件においても、前記アの要素を用いて判断することとし、参加人と加盟者の関係について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することが必要である。

(2) 事業への組入れ

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

他方で、参加人は、加盟店の経営に関し、研修や評価等を行い、Z・チェーンとして参加人と一体のものと認識されるような外部への表示を加盟店に求めているが、これらは、加盟者の事業活動としての店舗経営への制約としての面があるとしても、加盟者が参加人の事業のために労働力としてその組織に組み入れられていることを根拠付けるものとはいえない。

次に、加盟者は、参加人から時間的・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、店舗において店舗運営業務に従事する際には実際上マ

ニュアル等に従い、O F Cの指導・助言を受けてはいるものの、本件フランチャイズ契約に違反する行為に対するものを除いては、これらに拘束力があるとはいえず、それにより店舗での業務遂行が事実上制約を受ける面があるとしても、それは加盟者の事業活動としての店舗経営への制約とみるべきであり、加盟者が広い意味でも参加人の指揮命令の下で労務を供給しているとはいえない。

そのほか、加盟者は、コンビニエンスストアの経営という面に関する限りでは参加人に対する専属性はあるが、本件においては、そのことを事業組織への組入れの判断において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、参加人の事業活動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、参加人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。もっとも、前述したとおり、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務条件というよりは、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、参加人がその内容を一方的に決定していることは、参加人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ではない。

(4) 報酬の労務対価性

加盟者が参加人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、加盟者と参加人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、加盟者が参加人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。

(5) 顕著な事業者性

加盟者は、独立した事業者であり、自身の小売事業の経営全体に関し、事業の形態や店舗数等に関する判断、また、日々の商品の仕入れの工夫や経費の支出等に関する判断や業務の差配によって、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るとともに、自らの行う小売事業の費用を負担し、その損失や利益の帰属主体となり、他人労働力等を活用して、自らリスクを引き受けて事業を行っているのであって、顕著な事業者性を備えていることができる。

(6) その余の原告の主張について

ア 本件実態調査は、加盟者が独立した事業者であることを前提とした上で、事業者間における交渉力格差の問題としてその実態を調査したものであるから、本件実態調査報告書は、加盟者を独立した小売業者であるとする本件命令の判断と整合するものである。

イ 経済法に係る原告の主張は労組法の趣旨・目的及び労組法3条の文言を正解しないものであり、最高裁3判決の判断要素及び判断手法に照らしても採用することができない。

(7) 結論

加盟者は、独立した小売事業者であって、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、労働契約に類する契約によって参加人に対して労務供給をしているとはいえない。さらに、加盟者が参加人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ず、他方で、加盟者の事業者性は顕著であって、参加人に労務提供する関係にはない。

以上の諸事情を考慮すると、加盟者は、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ものとして、参加人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。

(参加人の主張)

(1) 事業組織への組入れ

ア 参加人は、中小小売商業振興法に基づき、特定連鎖化事業を行うものであり、加盟者は、事業者として当該事業に加盟して小売商業を営むものである。参加人が営む特定連鎖化事業の目的は、ビジネスフォーマット型フランチャイズ・チェーンである Z・フランチャイズ・チェーンの運営であり、フランチャイザーである参加人は、加盟者に対し、ビジネスフォーマットを提供するとともに、事業の拡大再生産のための投資を行う。他方、加盟者は、当該提供を受けたビジネスフォーマットを利用して、顧客に対し、自らの責任と計算において仕入れた商品を販売し、サービスを提供するとともに、参加人に対し、当該販売及び提供により得た代金から、当該ビジネスフォーマット利用の対価を支払う。したがって、原告が行う特定連鎖化事業と加盟者が行う商品の仕入れ及び販売等に係る加盟店の経営とは、それぞれ事業の目的を異にするから、参加人が加盟者に対しその事業の構成要素である業務を委託するという関係にはない。

本件フランチャイズ契約上、労務提供者が業務委託者からの業務の委託に応ずべきことを実現するため、業務委託者が労務提供者の労務の提供を確保するための枠組みは設けられていない。そして、加盟者は、いかなる観点からも、参加人の組織内には位置付けられていない。

したがって、加盟者が実態として参加人の事業組織に組み入れられているとはいえない。

イ 参加人と加盟者との関係は本件フランチャイズ契約によって律せられる

から、加盟者が労組法上の労働者に当たるかどうかは、第一義的には、両者の関係の枠組み及び権利関係を定める本件フランチャイズ契約に準拠すべきである。また、経営者と労働者とは、相對峙する概念であるから、加盟者が中小小売商業振興法上の中小小売商業者に当たるとしつつ、労働者にも当たるということはできない。

ウ 原告の主張について

- (ア) 本件フランチャイズ契約は、参加人と加盟者が相互に協力して事業の繁栄を図ることを目的としたものであるから、参加人のみの利益の実現を目的とするかのような原告の主張は失当である。
- (イ) 参加人とフランチャイズ・チェーンである Z とは別物であり、原告は Z ・チェーンの表示と参加人の表示を混同している。加盟者が参加人の商号を使用することは禁止されている。
- (ウ) 加盟店は、本件フランチャイズ契約上、原則として 24 時間 365 日開店営業する義務を負うものの、加盟者が 24 時間 365 日の稼働を義務付けられているわけではない。また、加盟者が行うのは加盟店の経営であって、店舗運營業務を行うことは義務付けられていない。
- (エ) 原告は、加盟者の多くが店舗の運営及び経営に相当時間従事していると主張するが、そのような加盟者も存在するというにすぎない。加盟者が店舗業務に従事するのは、収益確保等の観点からであって、まさに顕著な事業者性の現れである。
- (オ) 加盟者が本件フランチャイズ契約上、Z ・イメージの遵守が求められるのは、本件フランチャイズ契約に基づく制約として当然であり、これは加盟者の裁量の幅を大きく制限するものではない。
- (カ) 本件フランチャイズ契約の更新をするか否かは、種々の裁判例による限界が存在し、決して参加人の自由な裁量に委ねられているものではない。

(キ) 原告は、O F Cが仕入れ等の強要を行っているなどと主張するが、本件フランチャイズ契約上、助言とは「言葉を添えて助けること」、指導とは契約違反があった場合にその是正に向けて「教え導くこと」を意味し、O F Cはこの枠組みを遵守して業務を行っているから、仕入れ等を強要することはあり得ない。また、O F Cによる無断発注が日常茶飯事として行われているということもあり得ない。

(ク) 新商品の開発及び提供はZ・チェーンの活力の源であるから、商品の入替えは労力に見合わない作業ではない。なお、参加人の推奨商品は約4200点であり、1年間でその70%が入れ替わるから、これを1週間に引き直すと約80点の商品であり、加盟店が仕入れる商品の品目数は全体の品目数の約3分の2にとどまる。毎週100品目から250品目の新商品が提供され、商品の入替えに多大な労力を要する旨のA2加盟者の陳述は明らかに誇大である。

(ケ) 直営店の運営に当たる者は、将来O F Cとしての業務に就くための実習として店舗の運営に当たるのであって、加盟者と比較した場合、利益が本人に帰属するか、不良品の負担が本人に帰属するか、売上げ及び利益を伸長させるための経営努力が求められるかどうか等において異なる。

(2) 報酬の労務対価性について

参加人の加盟者に対する月次引出金、四半期引出金及び月次追加送金の送金は、いずれも販売受取高の送金による加盟者の参加人に対する金銭債権と、参加人の加盟者に対する金銭債権をオープンアカウントにより清算した後の加盟者の参加人に対する債権の支払として行われるものであって、加盟者の稼働に対する報酬としての性質を有しない。このことは、月次引出金、四半期引出金及び月次追加送金が、加盟者が行った業務量に連動しない実態からも明らかである。

また、本件フランチャイズ契約上、労務提供者に対する仕事の割振りを定

める規定はなく、実態上も、Z・チェーンに係る事業の仕組みの下においては、当該仕事の割振りが組み込まれる余地はない。

したがって、参加人の加盟者に対する月次引出金、四半期引出金及び月次追加送金の送金は、労務対価性を有しない。

(3) 独立の事業者性について

ア 加盟者は、小売業を拡充し、利益を上げるため、参加人から提供を受けたビジネスフォーマットを利用しつつ、自らの経営判断で、商品の仕入れ及び販売、在庫、不良品の在り方、従業員の採用等について方針を策定し、従業員を配置し、その業務を差配するなどして組織を整え、持続的に行われる商品の仕入れ及び販売その他の所要の業務の遂行を総理するものであるから、中小小売商業振興法2条2項の中小小売商業者であり、加盟店の経営者である。

加盟店の売上げ及び利益の平均値は、経営経過年数1年目から6年目まで上昇し、その後11年目まで続く高止まりの状態となっていること、加盟店の利益の額は、3000万円超から200万円未満までと広範囲となっていること、日販が同程度の加盟店であっても、利益の額が大幅に異なっていること、経営主体の交代により加盟店の売上げが優位的に変化し、その額の開きが日販において50万円にもなり得ること等の諸事情に照らすと、加盟店オーナーの才覚と経営努力が加盟店の経営にとって重要な要素となっていることが明らかである。

イ 真摯に加盟店の経営に努力をしているものの、売上げが低く従業員の給料の原資を確保することができないため、加盟者自らが長時間店舗業務に従事せざるを得ない場合があるとしても、そのような例は極めて限定されるものと考えられる上、店舗業務に従事する時間の長さは加盟者の経営者を払拭するものではないから、その店舗業務は、加盟店の経営に付随するものとして行われていると理解するのが合理的である。また、加盟店の

業績は、経営環境の変化により、15年の契約期間の間に、業績の向上及び低下を経験するのが通常であり、加盟者が真摯な経営努力をしている場合には、参加人の支援により、業績の低迷は一時的なものにとどまるから、その一時的な期間における実態を捉えて労働者性を論じることは相当でない。

(4) 顕著な事業者性について

ア 顕著な事業者性が認められる場合には、労組法上の労働者に該当しないことは明らかであり、その余の判断要素いかににかかわらず、労組法上の労働者性は否定されるべきである。

加盟者は、店舗における業務を加盟者自身が行う必要はなく、加盟店の営業日・営業時間と加盟者の稼働時間とは分断されるものであるし、実際には、営業時間の短縮が行われている。

加盟者は、商品の仕入れについて、Z・イメージによる制約を受けるにすぎず、仕入価格、仕入先の選定、販売価格は、全て加盟者の判断が可能である。棚割りや商品入替えについても、Z・イメージ及びZ・システムに反しないという制約はあるものの、その判断は加盟者が行うものであるし、配送時間についても、加盟者が選択した仕入先が定めた配送時間に左右されるにすぎない。

原告は、加盟者が自らの利得を増やそうとするならば、できるだけ従業員を雇用を抑えなければならないと主張するが、そのような判断をすることができること自体、顕著な事業者性の表れである。

加盟店は、経営者の変更により、売上げが大きく異なり、1日当たりの客数にも大きな違いが生じることからも、加盟者の顕著な事業者性は明らかである。

イ 加盟者の店頭業務についてみると、加盟店の平均人件費月額は、1年目及び2年目が110万円台であるが、3年目及び4年目に120万円台に

伸び、5年目で135万円になり、その後は140万円台で推移するところ、従業員を1日2人体制とした場合における1か月あたりの賃金（平成28年3月当時の最低賃金の加重平均を前提としたもの）は127万4000円であるから、加盟者は、平均して開業5年目には、1日を通じて従業員2人を配置する体制（以下「1日48人時体制」という。）をとることができる。そして、平成7年研究報告によれば、加盟店の全ての業務に要する1日当たりの人時は52人時であるから、加盟者は、開業5年目には、1日約4時間程度、店頭業務を行えば足り、店舗が忙しいときに助力する態様で稼働すれば足りることとなる。なお、加盟者の中には、自身が店頭業務を行わなければ利益が出ないという理由ではなく、経営者としての信念に基づき、店頭業務を行うことを自ら選択した者もいる。

また、加盟者が1日48人時体制をとった場合、開業1年目から3年目まで、生活できるだけの利益を確保することができるが、実際には自ら店頭業務を行って、平成28年当時の児童のいる世帯の平均年収を上回る利益を得ることを選択している。また、加盟者は、開業4年目以降、1日48人時体制をとることにより、自らの店頭業務の時間を短時間に抑えつつ、上記平均年収を大幅に上回る利益を確保している。

原告の組合員が経営する岡山金岡東1丁目店、江東亀戸2丁目店、関宿次木店、佐倉表町店、倉敷福田町南店及び笠岡五番町店について、従業員1日48人時体制をとった場合における各加盟者の想定利益を分析すると、日販が60万円以上の加盟店では、1日48人時体制をとり、店頭業務を基本的に従業員行わせても、相応の利益を上げることができるが、日販が50万円台の加盟店では、賃金総額をコントロールして利益を確保する傾向がみられる。また、これらの店舗においても、1日48人時体制をとったとしても、月58万円ないし70万円程度の利益を得ることができる。

ウ 原告の主張について

「加盟タイプ別年間利益額の分布（2013年度）」に示された加盟店の利益は、人件費控除後のものであるから、28.3%もの加盟者が赤字になるという結論を導くことはできない。

立地ないし商圈の違いは平均日販の差に顕著に現れる事情であるから、平均日販を単位として同一単位における利益の差を示す「店舗形態別の加盟店分布一覧」は、主として立地の差以外の事情により、人件費や不良品原価額等の差が生じていることを示している。これによれば、人件費及び不良品原価額の多寡は、加盟者の経営手腕によって大きく異なるものであることは明らかである。

「経過年数別経営数値表」は、加盟店の平均値を表したものであるから、どの加盟店も経営努力なくして売上げが上昇するということを表したものではない。また、本件フランチャイズ契約上、加盟者が一定の商圈を確保するとはされていないから、ドミナント出店による加盟店の商圈の侵害があるとはいえないし、平均日販が伸びるかどうかはチャージ率と関係しない。

「経営と努力と売上の関係性」は、加盟者が交代した加盟店21店舗のうち13店舗は、平均日販を3万円以上増加させ、他方、加盟者の交代後に売上げを減じた店舗が7店舗あることを示しているから、加盟者の経営努力により売上げが増加し、努力をしない加盟店の売上げが減少することを十分に証明している。加盟店の平均日販が概括的には加盟者の努力によって変動することは、個別の加盟店における平均日販の推移によっても推認できる。

(5) 本件実態調査報告書について

加盟者の主観と客観的な評価には乖離があり得るから、本件実態調査報告書をもって、同報告書に記載されている内容の事実があったと認めることは適当でない。

実際に、加盟者が、見切り販売の制限により損害を受けたとして、参加人に対し当該損害の賠償を求めた訴えにおいては、加盟者が供述する参加人による違法な見切り販売に係る事実は認定されなかった。また、加盟者らの陳述書には、証拠上認められる事実に反する主観的な申立てが記載されていることからしても、加盟者の主観と客観的な評価に乖離が生じ得ることは明らかである。

(6) 本件命令後における参加人の取組み

参加人は、本件命令後である平成31年4月25日、「Z会社『行動計画』」（以下「本件行動計画」という。）を策定し、本件行動計画に基づき、加盟者の利益向上に資する様々な施策を実施するととともに、加盟者との間で、加盟店の経営を行う上で抱える様々な問題について複数のチャンネルを通じて双方向の建設的な話し合いを実現している。このことに照らしても、原告に労組法上の保護を受ける団体交渉を認める必要がなく、加盟者が労組法上の労働者に該当しないことは明らかである。

具体的には、参加人は、①加盟店の省人化へ向けた取組み（省人化10設備の導入拡大、セルフレジ導入の推進、キャッシュレス決済の導入促進等）、②人手不足への対応（加盟者が冠婚葬祭や急な疾病などの際に参加人の従業員がオーナー業務を代行するオーナー・ヘルプ制度の充実、従業員派遣制度の充実、従業員の募集方法と応募受付への支援、シフト・作業割当表の自動作成等）、③加盟者とのコミュニケーション強化（オーナー意見交換会の実施〔令和元年10月以降、全国で12回開催し、累計173名の加盟者と直接の意見交換を実施〕、役員店回り〔参加人の役員及び部長が、令和元年5月以降、全国で累計861店舗を回って、直接の意見交換を実施〕、オーナー相談室の加盟店訪問、オーナー様専用相談窓口の設置、加盟者向けアンケートの実施、共通情報の参加人経営層による動画配信）、④営業時間の短縮（短縮希望のある加盟店における深夜休業の実証実験の実施や、深夜休業を実施する

に当たり、加盟者に検討してもらう要素・手続等をまとめたガイドラインの策定など。なお、深夜休業に変更した店舗数は平成31年4月以降740店に上っている。)、⑤加盟者の売上げ・利益の拡大(新レイアウト店舗の展開拡大、フレッシュフードの長期鮮度化、フードロスに向けたエシカルプロジェクト実証実験の実施)、⑥Z・チャージの見直しを進めてきた。

第3 当裁判所の判断

1 判断枠組み

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、加盟者が労組法上の労働者に該当するかどう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重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

前記前提事実、後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

(1) 参加人

ア 参加人は、株式会社B 1や株式会社B 2等とともに、持株会社である株式会社B 3のグループ会社をなしている。

イ 平成28年7月末日当時、Zのコンビニエンスストアの店舗数は1万8860店で、このうち487店は直営店、残りは加盟店であった。また、平成26年2月末日当時、加盟店を運営する加盟者は1万3005人、参加人が雇用する従業員は6567人であった。

ウ 平成26年3月1日から平成27年2月末日までの1年間における参加人の営業総収入は7363億4300万円で、このうち6288億7000万円が加盟店からの収入であり、そのほぼ全額がZ・チャージ（後記(4)キ(イ)）である。

エ 参加人は、日本全国を18の地域に区分し、当該地域を担当する責任者として地域ごとにゾーン・マネージャー（以下「ZM」という。）を配置している。また、各ゾーンには、地区ごとにディストリクト・オフィスが設置され、各ディストリクト・オフィスには、当該地区の加盟店に対する経営指導等を統括するディストリクト・マネージャー（以下「DM」という。）が配置され、その下にオペレーション・フィールド・カウンセラー（OFC）が配置されて、DMの指導、管理の下、加盟店への経営指導等を行っている。

(2) 本件フランチャイズ契約の締結までの過程に係る事情

ア 加盟の前提条件等

(ア) 参加人は、参加人のフランチャイズ・チェーンに加盟する条件として、同チェーンに加盟して加盟店を運営しようとする者(以下「加盟希望者」という。)に対し、①加盟希望者の配偶者又は二親等以内の親族1名が履行補助者となること、②加盟希望者及び履行補助者となる配偶者又は親族がいずれも60歳以下で健康であり、経営に専念できる者であること、③店舗の近くに居住できることなどを求めている。

(イ) 履行補助者は、参加人の求める全ての研修を終了し、参加人から適格者と認定されることが必要である。加盟者の都合により履行補助者に対して経営指導等が行われた場合には、当該指導等は当該加盟者に対し行われたものと取り扱われる。

参加人は、加盟希望者及びその配偶者等がともに56歳以上の場合には、別途、55歳以下の者1名を履行補助者とすることを求めている。

イ 加盟店オーナー募集説明会への参加等

(ア) 加盟希望者は、一般的に、まず、参加人が開催するオーナー募集説明会などで参加人の担当者からZ・チェーンのシステムや利益の算出等について説明を受け、その後、参加人の担当者等による面接や既存加盟店の実地見聞、体験入店等を経て、本件フランチャイズ契約の締結に至る。

(イ) 前記(ア)の説明会や面接等の過程において、参加人は、加盟希望者に対し、参加人作成の冊子等を交付し、Z・チェーンの仕組みや参加人と加盟者の役割、本件フランチャイズ契約の内容等について説明を行っている。また、参加人は、加盟者に対し、本件フランチャイズ契約締結前の説明会等において、加盟店の経営と副業を両立させることは困難である旨を加盟者に説明し、理解を求めている。

(3) 本件フランチャイズ契約の当事者及び種別

ア 本件フランチャイズ契約の当事者

本件フランチャイズ契約の当事者は、原則として自然人である加盟者個

人である。

イ 本件フランチャイズ契約の種別

- (ア) 本件フランチャイズ契約にはAタイプとCタイプの2種類がある。Aタイプ契約は、加盟店の店舗に供する土地・建物を加盟希望者自らが所有又は第三者から賃借して用意する場合に用いられる契約であり、Cタイプ契約は、上記土地・建物を参加人が所有又は第三者から賃借して加盟希望者に使用させる場合に用いられる契約である。

Aタイプ契約書及びCタイプ契約書（以下、併せて「両契約書」ということがある。）の主な内容は、後記(4)のとおりであり、開業準備手数料の額（後記(4)ア(ク)）及びZ・チャージの比率設定（後記(4)キ(イ)）等が異なるほかは、その内容はほぼ同一である。

また、両契約書は、参加人が統一的な内容を定型化したもので、加盟希望者が契約内容を決定することはできず、参加人との個別交渉や加盟希望者の個別事情等により所定の契約内容が変更されることもない。

- (イ) 平成28年7月末日当時、加盟店1万8373店舗のうち、Aタイプ契約により経営される店舗は4515店舗、Cタイプ契約により経営される店舗は1万3858店舗である。

(4) 本件フランチャイズ契約の主な内容及び関連する事情

ア 一般的な事項（「総論」部分）

- (ア) 専属性、加盟の趣旨等

a 専属性（両契約書共に前文）

両契約書には、加盟者は加盟店を経営するに当たり、参加人の経営指導、助言に従い、忠実にZ・システムにのっとり、経営に専念するのでなければ、その活用はできず、期待できる成果を上げることができない旨を参加人との間で確認した旨の記載がある。

b 加盟の趣旨（両契約書共に1条）

両契約書には、参加人は、加盟者に対して、Zの統一的、同一のイメージの下に、Z・システムによる加盟店を經營することを許諾し、本部として、継続的にZ・システムによる經營の指導や技術援助、サービス（科学的市場調査、広汎かつ適確な商品情報に基づく商品仕入援助、販売促進の援助・協力、仕入資金などの調達についての信用の供与、広告・宣伝、簿記・会計処理、店舗計画、店舗・在庫品の管理の手助けなど）を行うことを約束し、他方、加盟者は参加人の許諾の下に、Z店の經營を行い、これについて参加人に一定の対価を支払うことを約束し、コンビニエンスストア事業についてのフランチャイズ関係を樹立することを合意した旨規定されている。

(イ) 相互に独立した事業者であること（両契約書共に2条）

両契約書には、①参加人と加盟者はフランチャイズ関係においては、共に独立の事業者であり、加盟者は参加人の代理人でも使用人でもなく、参加人のために商行為その他を行う権限や地位を有する者ではない旨、②加盟店の經營は、加盟者の独自の責任と手腕により行われ、その判断で必要な従業員を雇用する等、使用主として全ての権利を有し、義務を負う旨規定されている。

(ウ) 加盟資格（両契約書共に3条）

両契約書には、加盟店を經營する加盟資格が認められるための要件として、8条（後記イ(7)）の研修を終了し参加人から適格者と認められること及び事前協議により営業店舗が確定していることが必要である旨規定されている。

また、加盟者は、参加人の承認を受けて、株式会社等の法人の形態をもって加盟店の經營を行うことができるが（共同フランチャイジー）、当該法人は、加盟者と独立又は別個に加盟事業者としての資格を有するものではなく、参加人に対し当該加盟者と連帯して本件フランチャイズ契

約に定める責任を負い、当該加盟者と参加人との間の本件フランチャイズ契約関係が消失したときは、同法人も自動的に加盟店の経営に関する権利を全て失う旨規定されている（後記(6)）。

(エ) 許諾に関する権利（両契約書共に4条1項）

両契約書には、加盟者は、加盟店が開業した日に、その経営につき、参加人から以下の諸権利を付与される旨規定されている。

- ① 加盟店の経営ノウハウ及び各種機密情報を継続して提供され、かつ、マニュアル、商品その他についての手引書、資料、Z・システム特有の経営上の書式用紙を使用すること。
- ② 店舗建物内に、参加人がZ・システムに基づいて設置した設備を使用すること。
- ③ 「Z」の商標、サービスマーク、「Z」を表示する看板、標章等を使用すること。

(オ) Z・システム及び同イメージ（両契約書共に4条2項）

両契約書には、前記(エ)の許諾に関する権利について、加盟者は、以下のとおり確認した旨規定されている。

- a Z・システムとは、①店舗の使用、内外装及びデザイン、②店内営業設備、③商品構成及び品揃えの手法、④店内レイアウト及び商品陳列、⑤標準化された仕入れ及び販売促進方法、⑥店舗、設備及び商品管理システム、⑦会計システム、経営の計数管理・分析、⑧Z店の統一的、総合的管理システムに基づく販売連携の事項にわたる経営ノウハウを総合し、組織した有機的な仕組みであって、参加人の企業秘密であり、参加人の資産として法的保護を受けるものであること。
- b Z・イメージとは、店舗の構造・形状・配色、内外装、店内レイアウト、商品陳列、サービスマーク、看板等の外観、商品の鮮度など品質のよさ、品揃え、清潔さ、ユニフォーム、接客方法、便利さ等の特

色を有するものであり、独特の印象として定着し、広く認識され、親しまれており、このイメージが信用を支えていること。

(カ) 許諾の範囲（両契約書共に5条）

両契約書には、加盟者は、加盟店の経営につき、次の行為をしない旨規定されている。

- ① Z・システムに違反する仕入れ、販売、その他営業をすること。
- ② 加盟店の構造、使用、形状、内外装、デザイン、配色、営業用設備、店内レイアウト及び商品陳列等は全てZ・システムによるものであり、参加人の文書による承諾を受けないで、それらを変更すること。
- ③ Z・イメージを変更し、またはその信用を低下させる行為をすること。

(キ) 経営の許諾と地域（両契約書共に6条）

両契約書には、加盟店の経営の許諾は、加盟者の店舗の存在する一定の地域を画し、排他的、独占的権利を与えたり、固有の営業地盤を認めたりするものではなく、参加人は、必要と考えるときはいつでも、加盟者の店舗の存在する同一市区町村の適当な場所に、新たに別の加盟店を開設し、又は他のフランチャイジーに加盟店の経営をさせることができる旨規定されている。

(ク) 成約預託金（両契約書共に7条、10条、13条、Cタイプ契約17条3項、Aタイプ契約18条3項）

a 両契約書には、加盟希望者は、本件フランチャイズ契約の締結と同時に、参加人に対して、研修費用、開業準備手数料、開業時在庫の買取代金その他参加人の投資金の一部の支払に充てるため、あらかじめ、各契約種別所定の金員を参加人に預け入れる旨規定されている。

b その内訳は以下のとおりである。

	Aタイプ契約	Cタイプ契約
--	--------	--------

研修費用	50万円	50万円
開業準備手数料	100万円	50万円
開業時出資金（最低額）	150万円	150万円
合計	300万円	250万円

イ 研修及び開業準備

(ア) 研修（両契約書共に8条～10条）

a 両契約書には、①加盟者は、加盟店の加盟資格を取得するために、参加人の実施する所定の研修を受け、その全課程を修了して参加人から適格者との認定を受けなければならない、研修に不合格となったとき、又は加盟者の都合により研修の受講を放棄したときは、本件フランチャイズ契約は自動的に中途解約される旨、②加盟者は、参加人に対し、上記研修費用として50万円を支払うものとし、成約預託金の一部をこれに充当する旨規定されている。

b 前記の研修は、店舗を経営するために必要最低限の知識を付与することを目的とし、参加人の研修施設において、在庫管理や発注、従業員の採用や勤務表の作成など加盟店の運営に関する各種実務や管理全般にわたる知識を講義形式で学習するスクール・トレーニングと、直営店において、レジ操作や接客、発注や品出し、清掃など店舗運営の実習を行うストア・トレーニングで構成されている。

平成21年度において、研修の受講者1513名中2名が適格者と認定されなかったが、いずれの者も後日、適格者の認定を受けており、研修において参加人から適格者と認定されないことは稀である。

また、加盟者に雇用される店長や店長候補者等も上記の研修を随時受講している。

(イ) 開業準備（両契約書共に12条、13条）

両契約書には、①参加人は、加盟者の出店に備え、Z・システムに基

づき、その店舗内に加盟者に貸与する設備を搬入、設置し、販売商品の品揃え、陳列などをし、開業日に直ちに営業ができるよう加盟者のため一切の準備を整え、開業直前に店舗と共にこれらを一括して加盟者に引き渡す旨、②加盟者は参加人に対して、上記の開業準備の手数料（商品、販売用具の各代金、設備使用の対価、レジ用現金の引渡額は含まれない。）として50万円を支払うものとし、成約預託金の一部をこれに充当する旨規定されている。

ウ 投資及び貸借

(7) 開業中の投資（Cタイプ契約16条、Aタイプ契約17条）

両契約書には、加盟者は、加盟店の開業日以降、以下の投資を行う義務を負うほか、必要な営業の免許・許認可に関する費用を負担する旨規定されている。

- ① 販売する商品、ファストフード用容器・原料（委託商品を含まない在庫品）の仕入原価相当額
- ② キャッシュレジスター用の準備現金
- ③ 参加人の指定する什器・備品・消耗品の代金
- ④ 参加人に差し入れる加盟保証金50万円

(イ) 支払資金についての与信（Cタイプ契約17条、Aタイプ契約18条）

両契約書には、以下の規定がある。

- a 加盟者は、加盟店の開業日に、参加人が店舗建物内に準備した在庫品、什器、備品、消耗品を参加人から買い取り、その一括引渡しの際、これらの代金及び加盟保証金を支払わなければならない。
- b 参加人は、前記aの加盟者の支払債務のうちの一部を成約預託金の残額全部をもって相殺し、その不足額をオープンアカウントの制度を通じ、加盟者に貸し付ける。
- c 加盟者は、前記の投資のため、少なくとも150万円を自己資金を

もって調達し、かつ、同額を下回らない正味資産（貸借対照表の加盟者の資産から負債を差し引いた残額）を維持しなければならない。

d 参加人は、加盟店の開業日以後の加盟者の投資、営業費及び委託商品の販売預り金の支払を引き受け、加盟者に代わって決済をする方法により、加盟者の資金調達を継続的に援助するものとし、加盟者は、これにより資金調達の負担から免れ、経営に専心できる権利を有するが、ただし、加盟者は、いつでも、自ら費用を負担して、参加人以外の者から資金の融通を受けることを妨げられることはない。

(7) 貸借の処理方法（オープンアカウント）（Cタイプ契約18～20条、Aタイプ契約19～21条、付属明細書^(ホ)）

両契約書には、オープンアカウントとは、加盟店ごとに、開業日から、本件フランチャイズ契約に基づく参加人と加盟者間の一切の債権債務の生産に至るまでの貸借の内容、経過及び加盟者の義務に属する負担を逐次記帳して明らかにし、一括して、借方、貸方の各科目を差し引き計算して決済していく継続的計算関係をいい、参加人と加盟者間の貸借の処理は、オープンアカウントにより行う旨規定されている。オープンアカウントはZ・システムの一部を構成する不可分の制度とされ、これを変更することはできない。

エ 営業活動

(7) 無休営業及び営業時間（Cタイプ契約23条、Aタイプ契約24条、加盟店付属契約書第5の2）

加盟者は、通常、参加人との間で本件フランチャイズ契約と合わせて加盟店付属契約を締結しており、同契約書には、加盟者は、参加人と文書による特別の合意をしない限り、契約期間（15年間）を通じ、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旨規定されている。

なお、年中無休・24時間営業を行う加盟店に対しては、Z・チャージから2%相当額が控除される。

(イ) 在庫品の適正な維持（Cタイプ契約24条、Aタイプ契約25条）

両契約書には、加盟者は、加盟店で販売するのに適合する適正な在庫品の維持をしなければならず、これに違反した場合には、Z・イメージを傷付ける重大な違約となる旨規定されている。

なお、上記の商品構成や在庫品の管理の適正水準に関する具体的、統一的な基準等は加盟者に開示されていない。

(ウ) 営業活動上の遵守事項（Cタイプ契約25条、Aタイプ26条）

両契約書には、加盟者は、①商品の種類等、量又は商品構成がZ・イメージに適合しないと判断された場合には、これらの商品の陳列、販売をしない旨、②加盟店の一部を利用して、コンビニエンスストア以外の営業をしない旨等が規定されている。

(エ) 売上金の送金（Cタイプ26条、Aタイプ27条）

両契約書には、以下の規定がある。

- a 加盟者は、毎日の商品売上代金や各種料金等の収納手数料をはじめとする営業収入の合計額（以下「販売受取高」という。）から、現金仕入れの代金、所定の雑費や両替用硬貨等の金額を差し引いた残りの全額を、原則として当日中、遅くとも翌日までに参加人指定の銀行口座へ振り込み、参加人に送金しなければならない（以下「販売受取高の会社送金」という。）
- b 販売受取高は、参加人の許諾と協力による加盟店経営の成果であり、参加人の与信を裏付けるものであって加盟者が自由に処分できる金員ではないから、加盟者は販売受取高を生活費等の支払に一切充ててはならない。
- c 加盟者が理由なく前記aの義務を履行しない場合は、参加人は、加

盟者に代わり、売上げ及び金銭出納管理をすることができ、その場合、加盟者は、参加人に対し、その費用として所定の金員を支払わなければならない。

(オ) 販売促進、仕入協力（Cタイプ契約27～29条、Aタイプ契約28～30条）

a 両契約書には、参加人は、加盟店の販売促進に協力するため、広告宣伝、担当者を派遣しての指導・助言等、販売状況等の資料の提供、Z・システム情報の伝達、標準的小売価格の開示、仕入れの援助等を行う旨規定されている。

仕入れの援助の内容として、具体的には、信用ある仕入先、仕入品の推薦、消費動向に基づく商品構成についての助言、発注の簡易化、仕入れの効率化を図るためのシステムの提供をすること、優良仕入先との業務協力により、加盟店が有利な取引条件、統一的な方法で仕入れができる体制を確立し、加盟者はいつでもこれを利用して、バラエティに富んだ商品の仕入れができる特別な取引関係を確保することができるようにすることが挙げられている。（Cタイプ契約27条、Aタイプ契約28条）

b 参加人は、前記aの規定に基づき、加盟者に対し、顧客のニーズに合致し、質や価格の面で優れ、Z・イメージに適合するなどとして参加人が選定し、あるいは開発等した商品（以下「推奨商品」という。）の仕入先として信用があり、優良と参加人が認めた商品メーカー等（以下「推奨仕入先」という。）、及び参加人が最適と判断した標準的な店頭小売価格（以下「推奨売価」という。）を提示している。

両契約書には、加盟者は、参加人の推薦した仕入先や参加人の関連参加人から商品を仕入れ、又は参加人の推薦した商品のみを仕入れることを必要とされず、参加人の開示した標準小売価格で販売すること

を強制されるものではない旨や、加盟者は、商品の販売小売価格を自らの判断で決定し、速やかにこれを一定の様式による文書をもって、参加人に通知するものとする旨規定されている。(Cタイプ契約28条、29条1項、Aタイプ契約29条、30条1項)

なお、平均的な加盟店1店舗が販売・在庫する商品の品目数は約2800点であるところ、本部推奨商品は約4800点である。

- c 参加人は、加盟店が販売する商品の発注から納品・支払までを一体的・自動的に処理する商品の仕入れ・調達制度(以下「ターンアラウンドシステム」という。)を構築、運営して加盟者に提供している。加盟者がターンアラウンドシステムを通じて仕入れを行った場合、仕入代金については、仕入先に対する支払を参加人が代行してオープンアカウントにより加盟者と参加人との間で清算されるため、加盟者が仕入先に直接支払うことはない。

オ 店舗、設備の保全と関連諸費用

- (7) 店舗などの保全(Cタイプ契約31条、Aタイプ契約32条)

両契約書には、加盟者は、加盟店の建物の内外、設備、什器備品、在庫品など経営に供される全ての物件を清潔で明るく、整備された状態で保つことを必要とされ、清掃、手入れを怠ってはならない旨規定されている。

- (イ) 公共料金の負担(Cタイプ契約33条、Aタイプ34条)

両契約書には、加盟店の店舗建物の使用により生じる光熱費等の公共料金については、昭和55年3月1日に始まる年度内は参加人がその80%を負担し、翌年以降、各公共料金の値上げがあった場合には、その値上げの都度参加人において、全国の加盟店の平均値上げ率を算定し、そのうちの所定の割合を追加して負担する旨規定されている。

カ 会計、簿記サービス(Cタイプ36条、37条、Aタイプ37条、38

条)

両契約書には、参加人は、①常時加盟店の在庫品の状況を確認し、加盟者が適切な在庫品管理を行えるようにするため、在庫品の出入りを変動の都度帳票に記帳し、帳簿上在高の確認等をする旨、加盟店の各月及び各年ごとの損益計算書、貸借対照表等計表の作成を行い加盟者に提供する旨が規定されている。

一方、加盟者は、参加人に対し、上記の計表の作成に必要な資料、報告をシステムマニュアルに基づき、所定の形式で、所定の期日に提出しなければならず、これを怠ったときには1日当たり、1項目につき、1500円の支払義務を負い、さらに、引出金の支払の留保、与信停止などがされる場合もあり得る。

キ 営業利益の配分

(ア) 月次引出金等（Cタイプ契約39条、Aタイプ契約40条）

両契約書には、参加人は、加盟者が同契約の規定に従って加盟店の経営を継続することを前提として、当該加盟者の予想利益から、月次引出金（後記(9)イ）、四半期引出金（後記(9)ウ）及び月次追加送金（後記(9)エ）を支払う旨規定されている。

(イ) Z・チャージ（Cタイプ契約40条、Aタイプ契約41条）

a 両契約書には、加盟者は、参加人に対し、加盟店経営に関する対価として、各会計期間の末日に、Z・チャージを、オープンアカウントを通じて支払う旨規定されている。

b Z・チャージは、加盟店の各月における各種商品の売上げその他営業収入の合計額（売上合計）から「純売上原価」を差し引いた「売上総利益」に対し、契約タイプ別に本件フランチャイズ契約で定めた比率（後記c～e）を乗じて算定される。

「純売上原価」ほかチャージの算定に用いられる主な用語の要旨及

び計算方法は以下のとおりである。

売上合計	商品売上高やその他営業収入の合計額
売上総利益	売上合計から純売上原価を差し引いた残額
純売上原価	総売上原価から、不良品（廃棄商品）の原価、品減りの原価及び仕入値引高を差し引いた残額
総売上原価	月初商品棚卸高から当月商品仕入高の合計額から月末商品棚卸高を差し引いた残額（売上に対応する商品の純粋原価）
月初（月末） 商品棚卸高	当月の月初（月末）における在庫商品の原価総額

- c 平成27年7月1日当時における本件フランチャイズ契約で定めるチャージの比率は、以下のとおりであった。

Aタイプ契約では、24時間営業店舗であれば43%、24時間営業以外の店舗であれば45%である。他方、Cタイプ契約については、計算対象月の売上総利益の金額区分により、56%から76%までの段階的な比率が設定され、各金額区分ごとに当該比率を乗じた金額の合計がチャージの金額となる。なお、Cタイプ契約においても、24時間営業店舗である場合には、Aタイプ契約と同様に上記により算定したチャージの金額から売上総利益の2%が控除される。

Aタイプ契約、Cタイプ契約とも、開店後満5年を経過した翌月から、平均日販30万円以上であることなどを条件として、売上総利益の1%ないし3%相当額のチャージが減額される。

- d 平成29年9月1日以降は、Aタイプ契約、Cタイプ契約とも、Z・チャージにつき、前記のとおり算出された金額から、更に売上総利益の1%に相当する金額を特別に減額するとの規定が設けられた。

- e 令和2年3月1日以降は、Aタイプ契約、Cタイプ契約とも、Z・

チャージにつき、売上総利益が550万円を超える店舗の場合、前記のとおり算出された金額から更に月額3万5000円（24時間営業でないときは1万5000円）を減額し、これを超えない店舗の場合、月額20万円（24時間営業でないときは7万円）を減額するとの規定に改められた。

(7) 最低保証（Cタイプ契約41条、Aタイプ契約42条）

両契約書には、参加人は、加盟者が本件フランチャイズ契約に従って毎日開店営業を継続する限り、12会計期間を通じて売上総利益からZ・チャージを差し引いた残額（以下「オーナー総収入」という。）が所定の金額に達しない場合には、参加人がその不足分を負担する旨規定されている（後記(9)オ）。

ク 契約期間及び契約更新

(7) 契約期間（Cタイプ契約42条、Aタイプ契約43条）

a 両契約書には、本件フランチャイズ契約は加盟店の開業の日から起算して15年間経過したときにその期間を満了し、その場合において、参加人と加盟者との間で、契約期限の延長又は契約の更新について合意することができなければ、終了する旨規定されている。

b 参加人は、本件フランチャイズ契約の更新に関しては、当該加盟店が所在する地域を担当するDMが加盟者と協議を行い、契約更新の有無を通告するなどしている。

本件フランチャイズ契約の更新の当否に係る参加人の具体的な判断基準等は、加盟者に開示されていないが、平成26年度に契約期間の満了を迎えた加盟店の更新率は94.8%であり、平成27年度においては92.5%であった。また、不更新となった加盟店のうち、加盟者が更新を希望したものの、参加人と合意できなかった事例は、これまで数例にとどまっている。

(イ) 契約解除及び損害賠償義務（Cタイプ契約46条、48条、Aタイプ契約47条、49条）

両契約書には、要旨、以下のとおりの規定がある。

- a 参加人は、加盟者が、参加人の承諾を受けずに加盟店の営業及び重要な資産を譲渡した場合、加盟店の経営者の地位から退いた場合、その経営を他人に委譲し又は経営を放棄した場合、「経営の全般ないし実質的部分から24時間以上手を引いた」などの場合には、本件フランチャイズ契約を無催告解除することができる。
- b 参加人は、加盟者が本件フランチャイズ契約中の所定の規定に違反したとき、その他参加人に対する重大な不信行為があったときに、文書による催告を受けたにもかかわらず、その期間経過後もその違反を改める等しないときには、本件フランチャイズ契約を解除することができる。
- c 前記a、bの事由により本件フランチャイズ契約が解除された場合には、加盟者は、参加人に対し、加盟店における過去12か月分の実績に基づく6か月分の売上総利益の50%相当額を損害の賠償として支払う義務を負う。

ケ 契約終了後の処置（Cタイプ契約51～54条、Aタイプ契約52～55条）

両契約書には、本件フランチャイズ契約が終了した場合には、参加人は、速やかに在庫品の実地棚卸や搬出等の清算手続を行い、当該加盟者との間の全ての債権債務を計算・記帳してオープンアカウントを閉鎖し、最終的に当該加盟者の利益残高があれば当該残高相当額を加盟者に支払う旨規定されている。

(5) 複数出店

一人の加盟者が複数の加盟店を出店することも可能であり、平成26年2

月末現在、加盟者の全数1万3005人のうち、2305人が複数の加盟店を出店している。

なお、参加人は、一定の条件のもとに2店舗目以降の加盟店（以下、加盟者が複数出店する場合において、最初に出店した加盟店を「母店」と、母店出店後に出店する2店舗目以降の加盟店を「子店」という。）のZ・チャージを減額するなどの「複数店経営奨励制度」により複数出店を奨励している。

(6) 共同フランチャイジーの状況

ア 加盟者の中には、法人を共同フランチャイジー（前記(4)ア(ウ)）にして加盟店の経営を行っている者もあり、平成26年2月末時点で加盟店の半数以上の店舗が共同フランチャイジーによって経営されている。

イ 株式会社等の法人が共同フランチャイジーとなっている場合であっても、本件フランチャイズ契約の当事者は加盟者個人であるが、商品仕入先との契約関係や酒類販売等の許可、加盟店の税務申告、当該加盟店の従業員の雇用や賃金の支払、労務管理等は共同フランチャイジーである法人によって行われ、また、当該加盟店に係る月次引出金等は参加人から同法人に対し支払われる。当該加盟者は、上記法人から役員報酬等を受け取り、参加人から上記引出金等を直接受け取ることはない。

(7) 加盟店の実際の経営に関する事情等

ア 新規出店に際しての事情

(ア) 加盟者が新規出店をする際、Aタイプ契約を締結しようとする場合には、参加人において、立地や商圈が加盟店として開店するのにふさわしいか、多岐にわたる項目につき多角的かつ綿密に調査し、社内審査を経た上で、契約の締結に至る。また、加盟者がCタイプ契約を締結しようとする場合には、説明会や面接を経て、参加人から加盟希望者の希望に最も近いと思われる物件の紹介を受け、経営する店舗を決定することとなっている。

(イ) 加盟店の新規出店時には、参加人が指定する構造、デザイン、配色等による統一的な内外装を有する店舗に、参加人が指定するレイアウトにより、参加人指定の商品棚、保冷棚、レジスター、ストア・コンピュータ（以下「SC」という。）、その他諸々の営業用機器、設備等が設置され、さらに、原価約450万円の商品が陳列等された状態で、加盟者に引き渡される。

(ウ) 新規出店に際しては、①店舗の土地・建物の代金及び内外装や設備設置等の工事代金、②在庫商品の代金（原価約450万円）、③ユニフォーム、清掃用具等消耗品・備品の代金、④商品陳列棚、冷蔵ケース、レジスター、SC等の営業用什器・機器等の代金といった経費を要するところ、Cタイプ契約・Aタイプ契約のいずれにおいても、在庫商品の代金及び消耗品・備品の代金については、成約預託金が充当され、不足額はオープンアカウントを通じ参加人から当該加盟者に対し自動的に貸し付けられる。

Aタイプ契約の場合には、上記②・③の代金に加え、上記①の土地・建物及び関係工事の代金も加盟者が負担し、上記④の什器・機器等については参加人から貸与される。また、Cタイプ契約では、店舗の土地及び関連設備等が設置された建物並びに上記④の什器・機器等が、いずれも参加人から加盟者に貸与される。なお、上記いずれの貸与に関しても、参加人は当該加盟者から賃借料として金員を徴収しておらず、賃借料相当分を含めてチャージ比率を設定している。

イ 加盟者が行う主な業務内容

(ア) 一般に、加盟者は、賃金の調達や管理、従業員の募集・採用及び労働条件の決定等、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基本的な方針や重要事項の検討・決定・判断に係る業務（以下「経営判断業務」という。）に加え、実地棚卸の立会い、OFCやDMとの

協議・打合せなどを行うとともに、接客・販売業務の管理・監督、伝票の整理・作成など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、自店において稼働している。

- (イ) 新たに加盟店を出店した当初は、加盟者は前記(ア)の業務に加え、履行補助者や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（以下「店舗運営業務」という。）を自ら恒常的に行うことが一般的である。

その後、売上げの向上・安定や従業員の習熟、人員体制の確立など経営環境の改善に伴い、徐々に勤務シフトから外れるなどして前記(ア)の業務に専念するようになる者もいる。さらに、接客・販売業務の管理・監督や従業員の労務管理など前記(ア)の業務の一部をも従業員である店長等に委ねたり、従業員と分担したりしている加盟者もあり、特に複数店を経営する加盟者にあつては、自身は個々の店舗の日常業務に直接関与せず、各店を定期的に巡視して店長等を指揮監督することを主な業務としている者もいる。

なお、上記のような複数店を経営する加盟者であっても、各店舗におけるOFCとの定期的な打合せや経営指導には、原則的に自ら対応、参加し、OFCの指導や情報を踏まえ、適宜、店舗の状況確認や従業員への指示を行うなどしている。

- (ウ) 平成26年4月21日から同月27日における岡山県内の直営店を除く店舗のうち、加盟者本人がレジを担当した店舗は50.4%、加盟者本人がレジを担当しなかった店舗は49.6%であった。

ウ システムマニュアル

- (ア) 参加人は、加盟者に対し、「Z・システムマニュアル」（以下「システムマニュアル」という。）を貸与している。

システムマニュアルは、本件フランチャイズ契約の内容を、より具体的かつ詳細に説明するための手引書の一部と位置付けられ、商品の販売に関する手順、参加人が貸与する機器等の取扱方法、伝票・報告書の作成・提出の手順等が相当程度詳細に記載されている。

- (イ) なお、システムマニュアルには、参加人の定めた販売期限が迫った商品を当初の販売価格から値引きした価格で顧客に販売すること（「見切り販売」又は「見切り処分」と呼ばれている。）について、メリット及びデメリットを示し、どのような方法で行うかは最終的に加盟者の判断に委ねられるとした上で、デイリー商品の見切り販売の目安やＳＣの入力方法といった標準的な手順等が記載されている。

エ 商品の仕入れ、発送等

- (ア) 参加人は、加盟者に貸与したＳＣ等の情報機器を通じて、推奨商品と推奨仕入先及び推奨売価を提示するとともに、個々の推奨商品の仕入原価、粗利率、内容量、販売期限といった基本情報に加え、個々の推奨商品に関して、当該加盟店やその周辺地域における売上順位等、多様な販売情報を提供している。
- (イ) 加盟者や発注を担当する加盟店の従業員等は、推奨商品に関する前記(ア)の各種情報や自店の商品在庫状況等を分析・検討して仕入れる推奨商品の選定を行い、数量等を決定した上で、ＳＣ等を操作して、ターンアラウンドシステムを通じ推奨仕入先であるメーカー等に当該推奨商品を発注する。

加盟者や加盟店の従業員等が、加盟店において、配送された商品が発注どおり納品されているか等の点検を行い、商品棚に陳列して顧客に販売する。

なお、推奨商品の仕入価格は参加人から示された仕入原価であり、加盟者が推奨商品の仕入価格について参加人や推奨仕入先と交渉すること

はできない。

- (ウ) 加盟者は、自身の判断により、ターンアラウンドシステムを介することなく、推奨商品以外の商品を仕入れたり、推奨仕入先以外の業者等から商品を仕入れたりすること（以下「現金仕入れ」という。）ができ、その仕入価格や販売価格は自由に決定することができる。ただし、本件フランチャイズ契約により、現金仕入れを行うには、仕入れようとする商品が Z・イメージに適合することが必要とされ、これに違背することは参加人による契約解除事由とされている（前記(4)ク(イ)）。

なお、現金仕入れによる商品の仕入原価及び売上げについても、オープンアカウントにおいて推奨商品と同様に計上・記帳され、Z・チャージが発生する仕組みとなっている。

- (エ) 推奨商品か現金仕入れによる商品であるかを問わず、加盟者が仕入れた商品の仕入原価相当額は当該加盟者が全て負担する。推奨商品の仕入代金は、参加人が融資して推奨仕入先への支払を代行し、当該加盟店から送金された販売受取高によりオープンアカウントを通じて順次清算（返済）され、他方、現金仕入れによる商品の仕入代金は、当該加盟店のレジ内現金、あるいはレジ内現金とは別に当該加盟者が用意した金員をもって、加盟者から仕入先業者等に直接支払われる。

- (オ) 実際に加盟店が販売する商品は、その大部分が推奨商品となっており、現金仕入れを行っている加盟店であっても、当該加盟店が販売する全商品中、現金仕入れによる商品は総じてわずかな品目数にとどまっている。

オ 商品の販売期限の設定

参加人は、推奨商品のうちデイリー商品及び非デイリー商品である飲食料品について、独自の基準により、当該商品のメーカー等が定める消費期限又は賞味期限より早い時点を販売期限として定めており、加盟者が販売期限を徒過した商品を販売することは、Z・システムに反し、本件フラン

チャイズ契約に反するものとして禁止している。

カ 商品の売価決定

(ア) 加盟店が仕入れた推奨商品の実際の店頭小売価格は、当該加盟者が参加人提示の推奨売価を参照して決定し、加盟者は参加人に対して当該価格を通知する。

なお、加盟店においては、推奨商品の店頭小売価格を推奨売価どおりの額に設定しているのが一般的である。

(イ) 現金仕入れによる商品の店頭小売価格については、加盟者が独自の判断により決定し、当該商品の種別や仕入原価等とともに売上日報作成時に併せて参加人に報告する。

(ウ) 加盟者は、デイリー商品の見切り販売（前記ウ(イ)）のほか、売行きが悪いデイリー商品等の販売促進を目的として、担当OFCの同意を得た上で店頭小売価格を推奨売価より低く設定して販売することができ、現に加盟店において実施されている。

(エ) 参加人は、平成21年7月には、前記のとおり、推奨商品の廃棄について商品の仕入原価相当額の15%を負担するようになり、さらに、同年9月以降は、加盟者の判断により仕入原価相当額を下回る小売価格（原価割れ）で商品を販売した場合には、当該商品の仕入原価相当額と小売価格との差額を営業費（「その他の非課税雑費」）に計上して当該加盟者の負担とする調整を行うようになった。

キ 販売促進施策等

(ア) 参加人の企画による加盟店共通キャンペーンの実施

a 参加人は、加盟店における販売促進策として、一定期間にわたり特定の商品の値引き販売を行うなどのZ・チェーン各店舗共通の統一的なキャンペーンを企画し、加盟店各店において、参加人作成の説明書やOFCの指導等のもとに、同キャンペーンが実施されている。

b 前記キャンペーンについて、加盟者が対象商品の仕入れを行わず、自店でのキャンペーンを行わなかった事例はあるものの、一般に加盟者はO F Cの勧奨に応じて前記キャンペーンを実施している。

(イ) 加盟店独自の販売施策

加盟店においては、自店の立地や顧客の特性等を踏まえて販売商品を取捨選択し重点化を図っている事例や、米穀、飲料水といった重量のある商品を顧客宅に配達する独自のサービスを行っている事例があるほか、商品の予約受付、「お試しセット」の販売、自店単独の値引きセール実施、自店独自の販促セールの実施、自店独自のコーヒー容器の導入など、当該加盟者の判断により、自店独自の工夫を行って売上げの向上に努めている例がある。

ク 顧客に提供する各種サービスの導入・実施

(ア) 参加人は、公共料金の収納代行等、顧客に提供する各種サービスを企画・構築し、加盟店において実施されている。

新たに展開するサービスの導入については、個別に加盟者と合意の上で行われるが、多数の加盟店において導入・実施され、多くの顧客に利用されるに至るなどしてZ・イメージを構成する重要な要素と参加人により判断されたサービスについては、加盟者は、原則として当該サービスを実施する義務を負い、同サービスの実施を拒否したり同サービスを取りやめたりすることはできない。

(イ) 平成25年2月26日当時、参加人が導入を推奨していた「Zミールサービス」（食事配達サービス）等のサービスについては、加盟者が当該サービスの導入に同意して確認書を提出した場合に限り、当該加盟店において実施されていた。

なお、参加人は、Zミールサービスを実施していない加盟者に対し、当該加盟店を担当するO F Cにより勧奨・説諭を重ねるなどして、同サ

ービスの導入促進を図っている。

ケ 従業員の雇用等

(ア) 加盟者は、平均的な規模の加盟店で20名ないし30名程度のアルバイト等の従業員を恒常的に雇用し、勤務シフトを作成して勤務時間帯を割り当て、主としてレジ打ちや商品の発注、納品、陳列、店舗内外の清掃など自店の店頭での接客・販売業務に従事させている。また、常時雇用の正社員を店長等の役職に就け、従業員の指揮監督や勤務シフトの作成、労務管理その他当該加盟店の管理全般を行わせている加盟者もいる。

(イ) 従業員の募集、採用及び労働条件

従業員の募集、採用及び労働条件は、加盟者が判断・決定し、当該従業員の賃金は全て当該加盟者が負担している。

参加人は、加盟者の依頼を受けて加盟店従業員の給料の支払を代行しており、当該加盟店に係るオーナー総収入から他の営業費とともに従業員給料相当額を差し引き、各従業員に給料を送金している。

(ウ) パートタイマー・トレーニング・ガイドブック

参加人は、加盟者に対し、「パートタイマー・トレーニング・ガイドブック」と題する冊子を配布し、個々の加盟店の実情に応じ、上記ガイドブック記載の方法や内容をもって従業員の教育や管理等を実施するよう助言・勧奨している。上記ガイドブックには、従業員の勤務経験に応じた段階的な教育カリキュラムや具体的な実施方法、週間勤務表や作業割当表の作成例等が記載されている。

なお、加盟者の中には、上記ガイドブックに沿って従業員教育を行っている者もいるが、独自に工夫してカリキュラムやマニュアル等を作成し、使用するなどして従業員教育を行っている者もいる。

コ ユニフォームの着用、身だしなみ等

加盟店において勤務する者が共通のユニフォームを身だしなみ良く着用

することは、Z・イメージを構成するものとされ、加盟者や加盟店の従業員らは、システムマニュアル及びパートタイマー・トレーニング・ガイドブックの記載に従って、右胸部等にZの表示がある共通のデザインのユニフォームを着用し、左胸部には名札を付けて接客等の業務に従事している。

(8) 参加人による経営指導等に関する事情

ア 参加人は、販売促進及び仕入れの援助等のため、OFCを加盟店に派遣しており、OFCは、担当する加盟店（以下「担当加盟店」という。）の販売状況や品揃えに関する基本的な指標等を適宜把握し、また、必要に応じて担当加盟店の商圈・立地について調査を行うなどして当該加盟店に関する各種情報を把握した上で、定期的に担当加盟店を訪問し、加盟者又はその履行補助者である配偶者のほか当該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。

イ 前記アの面談において、OFCは、加盟者等に対し、商品情報やキャンペーンの実施等に関する情報提供や、新商品や新サービスの導入や売上げが期待できる商品の在庫数量の増加を勧奨したり、同じ地域の他の加盟店や担当加盟店の状況等を踏まえて品揃えの見直しを提案したりしている。

さらに、OFCは、訪問時に店舗確認表を用いて当該加盟店の商品の品揃え、陳列、鮮度の状況や清掃状態、従業員の接客対応等を点検・確認し、問題が認められれば加盟者に提示して改善を促している。

なお、OFCは、上記の訪問を実施した際には、その都度、当該加盟者等との会話の要旨や、気付いた問題点・課題と対処のほか、把握した各種情報を記載した業務日報を作成し、上司であるDMに提出している。

ウ 加盟者が、OFCの指導・助言等に従わない場合、当該OFCは、継続的に指導・助言等を行うのが一般的であるが、Z・システムやZ・イメージに違背する問題が認められたときには、当該OFCの上司であるDMが当該加盟店を訪問し、当該加盟者に対して、改善指導や説得を行うことが

ある。

加盟者に本件フランチャイズ契約に違反する行為が認められた場合には、O F C がその是正を図るよう指導・要請を行うが、事案によっては、同様の違反行為を再び繰り返さない旨を誓約するなどの内容の顛末書や誓約書の提出を求めることもある。

エ O F C は、担当加盟店において、顧客のニーズの変化等に対応しつつ新規出店時と同水準の品揃えが確保されることを基本理念として、積極的な発注を勧奨しており、とりわけ基本商品（最低限品揃えすべき不可欠の商品と参加人が判断した商品をいう。）については、当該加盟店における同商品の導入率（個々の加盟店に導入されている基本商品の品目数を同店に推奨されている同商品の全品目数で除した数値であり、以下、同数値を「基本商品個店導入率」という。）が当該地域の加盟店平均値より低い場合等には、基本商品の品揃えを増やして同導入率を上げ、100%に近づくよう継続的に助言している。

基本商品個店導入率の全国平均値は、約90%（平成26年9月12日現在）となっている。

オ 前記のほか、O F C は、担当加盟店独自の販売施策や現金仕入れの企画・実施を含め、当該加盟店の経営全般にわたる加盟者からの相談に随時応じており、当該販売施策や現金仕入れの対象商品がZ・イメージとの適合性などの面で問題があると判断される場合には、販売や仕入れを行わないよう加盟者を指導・説得している。

さらに、O F C は、特定商品の加盟店共通セールの実施に際し、加盟者と協議の上、同店における当該商品の売上げに関する具体的な数値目標を設定することがある。

カ 参加人は、主に本件フランチャイズ契約の契約期間満了日まで残り3年ほどとなった加盟者に対し、「店舗経営基準確認シート」と題する書面を作

成・交付して、契約更新に向け、同シート記載の確認事項に即して自店の経営につき改善を図るよう促すことがある。また、参加人は、本件フランチャイズ契約の契約期間満了日が近づいた加盟者に対し、「改善提案書」と題する書面を交付し、品揃え・在庫の確保など、各店舗において改善すべき点を指摘することがある。

(9) 月次引出金等

ア 加盟者が取得する金員の概略

(7) 加盟者は、毎月末、オーナー総収入（前記(4)キ(ウ)）から、自身が雇用する従業員の給料、消耗品代、店舗独自の広告代金等所定の雑費、公共料金等の営業費を支払う。

(イ) オーナー総収入から従業員の給料等の営業費を差し引いた残額は、オープンアカウント内において当該加盟者の利益（「オーナー利益」と称されている。）として自己資本に積み増し・計上され、加盟者に対しては、月次引出金等として送金される。

イ 月次引出金

(7) 月次引出金は、参加人から加盟者に対し、原則として毎月25日に送金される金員であり、毎月の送金額は、24時間営業店の場合、次の計算式（ただし、後記(ウ)のとおり令和2年3月1日に改定される前のもの）により算出される。すなわち、月次引出金の送金額は、加盟者があらかじめ設定した額を上限として、主に計算対象月（支払日の前月）に当該加盟者が使用した従業員給料の合計額と同月の売上高との均衡によって減額される仕組みとなっている。

〔計算式〕

月次引出金送金額＝設定額－{(設定額＋前月の従業員給料合計額)－同月の売上合計額の9.5%相当額又は120万円のいずれか大きい額}

(イ) 設定額は、個々の加盟者が出店に際して担当のOFC等と協議しつつ決定している。その際、OFC等は、地域別適用金（店舗所在地の区分に応じて毎月参送金される所定の金額）の金額と合計して当該加盟者の家族の1か月の生活費に見合う額を設定するよう助言している。

(ウ) 前記(ア)の計算式は、参加人が独自に設定したものであり、同計算式における「9.5%」や「120万円」という数値についても、参加人が随時見直しを行い決定しており、加盟者がこれらの設定や決定に直接参画することはない。

なお、令和2年3月1日以降は、同計算式における「9.5%」が「10.5%」に、「120万円」が「140万円」に改定された。

(エ) 加盟者に月次引出金を送金されると、当該送金額は、オープンアカウント内において、自動的に当該加盟者に対する参加人の融資として一時計上され、後に同加盟者の当月の利益をもって清算されるが、当該送金額が同加盟者の計算対象月における利益相当額を超える場合には、当該超える金額は同加盟者の参加人に対する負債として残り、次月以降清算される。

ウ 四半期引出金

加盟者のオープンアカウント内における各四半期末の自己資本の額が、前四半期末の自己資本の額を超えて増加した場合、当該加盟者は、参加人に対し、事前に書面で申し込むことにより、当該増加額の70%相当額を上限に、オープンアカウント内の自己資本から四半期引出金として引き出すことができる。

実際の四半期引出金の上限金額は、当該四半期の各月におけるオーナー総収入から当月の営業費及び月次引出金支払額を差し引いた残額を3か月分合計した額の70%相当額から各種保険料や後記エの月次追加送金等を控除した額となるが、引出し後の自己資本額が150万円を下回ることと

なる場合には、引出額から当該下回る額が減額される。

エ 月次追加送金

オープンアカウント内において、参加人に対する加盟者の負債相当額が完済され、計算対象月における預り金その他の負債を差し引いてもなお加盟者の利益が生じた場合（貸借対照表上、月次の資産合計額を自己資本額が上回るに至った場合）には、原則として翌月10日までに、当該利益相当額の金員が月次追加送金として参加人から加盟者に対し自動的に送金される。

オ 最低保証制度

(ア) 平成29年9月1日の改定前

加盟者が本件フランチャイズ契約に従って加盟店の営業を継続する限り、12会計期間（1年）を通じて当該加盟者のオーナー総収入が所定額（Aタイプ契約の者は1900万円、Cタイプ契約の者は1700万円。いずれも24時間営業の場合）に達しないと予想される場合には、当該所定額を下回らないオーナー総収入の額を月単位で参加人が保証する最低保証制度が適用される。

最低保証制度は、加盟者に所定額のオーナー総収入を保証するものであり、加盟者は、保証されたオーナー総収入から従業員給料等の営業費を支弁する必要があることから、必ずしも自身の利益や月次引出金が確保できるわけではない。

また、月次の最低保証を受けた加盟者が、当該年間において、年間の最低保証額（上記の例では1700万円）を超過するオーナー総収入を得るに至った場合には、加盟者は、参加人が保証した金額の範囲内で該超過分を参加人に返済するものとされている。

(イ) 平成29年9月1日の改定後

最低保証制度は、平成29年9月1日に改定され、最低保証制度の適

用基準となる前記所定額が、Aタイプ契約につき2200万円、Cタイプ契約につき2000万円（いずれも24時間営業の場合）と改められた。

(10) 加盟店の平均売上高、純利益及び人件費等の状況

ア 平成25年度における加盟店の契約タイプ別年間利益額（オーナー総収入及び雑収入から人件費等の営業費を差し引いた額）の分布は、別紙2のとおりであり、加盟店の年間利益額の平均は、Cタイプ契約では955万円、Aタイプ契約では2045万円、年間利益額が1000万円を超える店舗の割合はCタイプ契約では38.3%、Aタイプ契約では、91.0%である。

イ 平成28年3月現在の全加盟店（複数店の全て、直営店、狭溢店舗、加盟後経過年数が15年を超える店舗、営業日が31日未満の店舗及び営業時間が24時間未満の店舗を除く。）を加盟後経過年数別に分類し、それぞれの年数について、店舗数並びに1店舗当たりの1か月分（平成28年3月分）の平均日販、売上高合計、人件費、営業費、純利益等は、別紙3のとおりである。

ウ 平成28年度における1日当たりの平均売上高（平均日販）と純利益（年額）ごとの加盟店の店舗数の分布状況は別紙4のとおりである。別紙4によれば、平均売上高（平均日販）の額が大きくなれば純利益（年額）が大きくなるという一般的な傾向がみられる一方で、例えば、Aタイプ契約を締結して共同フランチャイジーによって経営する加盟店については、平均売上高（平均日販）の額が50万円以下の加盟店の純利益（年額）は600万円以下から3000万円以下に、平均売上高（平均日販）の額が60万円以下の加盟店の純利益（年額）は400万円以下から3000万円超までに広く分布している。同様の傾向は、契約の種別や共同フランチャイジーの採否にかかわらず認められる。

エ 平成23年12月から平成24年2月までに加盟店の経営者が交代した28店舗について、当該交代前後の24か月（営業期間が24か月未満の場合は当該営業期間）の平均日販の変化をみると、21店舗が売上高を増加させ、そのうち5店舗は10万円を超えて増加させ、うち3店舗は約20万円増加させた一方、7店舗が売上高を減少させ、うち1店舗は30万円を超えて減少させた。また、上記28店舗について、1日当たりの客数の変化をみると、17店舗が1日当たりの客数を増加させ、そのうち7店舗は100人を超えて増加させた一方、11店舗が1日当たりの客数を減少させ、そのうち3店舗は200人を超えて減少させた。

オ 原告の組合員である6名の加盟者が経営する各店舗の平成27年3月における平均日販、人件費、純利益等は別紙5のとおりである。別紙5によれば、平均日販は50万円台から70万円台であるのに対し、人件費は69万4000円から146万7000円までに、純利益も73万8000円から133万9000円までにそれぞれ分布しており、人件費や純利益は平均日販の多寡と相関していない。

(11) ドミナント出店

参加人は、創業以来、Z・チェーンの認知度向上や広告・販売促進効率の向上、加盟店への物流やOFCによる経営指導の効率化などを企図した独自の経営判断により、随時、ドミナント出店（既存の加盟店に近接した場所や同一の商圏内への新規店の出店をいう。以下同じ。）を行っている。

なお、参加人がドミナント出店を行った場合、近隣の既存加盟店の売上げが低下することがあり、現に、約450mの距離にドミナント出店が行われた既存店では、同出店直後から約1年間にわたり、毎月の売上げが前年同期比で10%前後低下した事例がある。

(12) 直営店

ア 直営店の設置目的等

参加人は、直営店を「トレーニングストア」と称し、参加人が雇用する従業員の現地研修、加盟者の現地見学又は新商品の試験販売の場などとして使用している。

なお、直営店の売上げ等営業活動による収入は全て参加人の事業収入となる。

イ 直営店における従業員の稼働状況

直営店には参加人が雇用する従業員2名程が配属される。直営店に配属された従業員は、おおむね2年間にわたり、OFC養成のための研修の一環として店長又は副店長に就くなどして、商品の発注・陳列・管理や接客等の店舗運營業務全般を行うとともに、参加人から権限を付与されてアルバイト等の店舗従業員を雇い入れ、勤務シフトを組んで指揮・監督するなど、加盟店と同様あるいは擬似的な業務を行うほか、業務日報、週間予定・実績表の作成、テスト商品の販売、加盟者の見学対応等、加盟者が行わない直営店特有の業務も行っている。

ウ 直営店における損益の処理等

直営店のアルバイトの給料等営業費や商品廃棄等による損失は全て参加人が負担し、店長等の給与からこれらを支弁させることはない。ただし、直営店の業績が悪化した場合、当該直営店の店長のOFCとしての適正に係る参加人の評価は低下することとなる。

(13) 組合員の稼働実態

ア A3組合員

(7) A3組合員（以下「A3組合員」という。）は、平成19年8月に参加人との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、千葉県内で加盟店1店舗を経営していたが、平成28年5月、参加人との合意により、本件フランチャイズ契約を中途解約した。同店の平均日販は、出店当初から開店まで約55万円であった。

(イ) **A3組合員**は、平成22年以降、同組合員が設立した法人を共同フランチャイジーとし、妻を店長として自店を経営しており、平成27年6月当時、21名のアルバイト従業員を雇用していた。副業は行っていない。

A3組合員の月次引出金の設定額は21万円であり、加盟店経営を初めた当初には、設定額満額の月次引出金を獲得できないことがあったが、平成27年6月頃には、おおむね毎月、上限設定額満額の月次引出金と地域別適用金を併せた30万円と、20万円ないし50万円程度の月次追加送金が参加人から共同フランチャイジーである法人に送金されていた。

平成27年3月から平成28年2月までの1年間における**A3組合員**のオーナー総収入は、売上総利益約6000万円からZ・チャージを差し引いた約2620万円であり、これに雑収入を加え、さらに営業費（そのうち人件費は約1600万円）を差し引いた約650万円が自店の経営から得られた利益であった。

(ウ) **A3組合員**は、出店当初、利益が伸びないためOFC等に相談したところ、利益を得るためには、売上げを伸ばす、廃業を減らす、人件費を減らすしかないなどと繰り返し助言されたことがあり、出店当初は深夜帯及び早朝を中心に自らシフトに入って稼働していた。その後も、**A3組合員**は、シフトには入らないものの、ほぼ毎日、おおむね午後2時頃から翌日の午前4時頃まで店舗で稼働し、定期的な休日は設定していない。

A3組合員は、自店において、商品に関する情報の確認・分析、仕入れの検討や発注業務、従業員への指示・教育指導等に加え、品出しやレジ打ちなどの接客・販売業務を自ら行うとともに、OFCとの定期的な打合せなどを行っていた。上記の業務内容や稼働時間等は、**A3組合員**

が人件費を捻出する余裕がないことなどから実行していたものである。
また、同組合員は、自店の品揃えを自身の判断に基づき行いたいと考えて、商品の情報収集・分析から商品の選択、仕入数量の検討、発注作業まで、基本的には自ら行い、OFCとの打合せにおいて、店舗経営について自身の要望や意見を述べることもあった。

- (エ) **A3組合員**は、飲料水等の商品計20品目程度（自店で販売する全品目の1%弱）を現金仕入れして販売しているほかは、推奨商品の中から選定した商品を仕入れ、販売していた。なお、**A3組合員**は、平成28年頃、現金仕入れをした商品とZ・システムに従って仕入れた商品の差額について、参加人に対しZ・チャージを支払わなかったところ、OFCや参加人からこれを中止しないと契約の解除もあり得る旨の指摘を受け、これまで支払わなかった差額を支払うよう求められたことがある。

A3組合員は、自店で販売する商品の情報収集・分析や選択、仕入数量の検討・決定を自ら行った結果、自店の基本商品個店導入率が同じ地区の他の加盟店よりやや低くなっていたところ、OFCから基本商品の導入率を向上させるよう指導されたことがある。また、月次追加送金をより多く受け取るため、月末在庫を調整していたところ、OFCから月末在庫を極端に減らさないよう指導を受けたこともあった。

- (オ) **A3組合員**は、**Zミール**サービスについては、自らの考えで導入していなかった。

A3組合員は、販売促進用の自動音声再生機器の導入など通常とは異なる手法で商品を販売することを企画し、いずれもOFCから難色を示されて了解のないまま実施して、売上げを向上させる等の成果を上げたことがある。

また、**A3組合員**は、デイリー商品の見切り販売（ただし平成21年以前）、店舗内の商品陳列のレイアウトの変更、深夜における収納代行サ

ービスの停止などについて、O F Cからそれらの中止などを求められたことがある。

イ A 4 組合員

(ア) A 4 組合員（以下「A 4 組合員」という。）は、平成 9 年 1 0 月に参加人との間で C タイプの本件フランチャイズ契約を締結して東京都内に加盟店 1 店舗を出店し、その後、約 5 か月の契約延長期間を経て、平成 2 5 年 3 月に本件フランチャイズ契約を更新した。

(イ) A 4 組合員は、同組合員が代表者である法人を共同フランチャイジーとしており、平時 2 名、ピーク時 3、4 名のパートタイム従業員等を雇用して勤務シフトを組み、年中無休・2 4 時間営業で前記店舗を営んでいる。副業は行っていない。

平成 2 9 年 3 月から平成 3 0 年 2 月までの 1 年間における A 4 組合員の自店の平均日販は約 7 6 万円であり、月次引出金は設定しておらず、参加人から月次追加送金のみが上記法人に送金され、これを原資として上記法人から A 4 組合員に対し、役員報酬が支払われた。

同期間における A 4 組合員のオーナー総収入は、売上総利益約 8 7 6 0 万円から Z ・チャージを差し引いた約 4 0 0 0 万円であり、これに雑収入を加え、さらに営業費（そのうち人件費は約 2 3 8 0 万円）を差し引いた約 1 1 7 0 万円が自店の経営から得られた利益であった。

(ウ) A 4 組合員は、人件費を抑制して自身の所得向上を向上させるため、また、参加人の基本四原則を遵守するため、ほぼ毎日、8 時間程度にわたり、自店において、発注方針の検討・見直しや販売実績の確認等、レジ打ち等の接客や商品の陳列などの業務のほか、O F C と定期的に打合せを行うことを常態としている。

(エ) A 4 組合員は、自己の経営方針に従い、在庫を抑え、商品の廃棄による損失を減らすためデイリー商品等の見切り販売を随時行っているとこ

ろ、契約更新の際、参加人から在庫や廃棄が少ないことを指摘され、前記(ア)のとおり、当初の契約期間内に更新の合意に至らず、約5か月間の契約延長の後、再契約に至ったという経緯があるが、現在でも上記の経営方針を維持している。

A4組合員はまた、参加人が推奨するサービスの発注や商品の導入等につき拒否したことがあるほか、参加人に対し、改善提案書などにより、加盟店のシステムに関する自身の要望を度々伝えている。

ウ A5組合員

(ア) A5組合員（以下「A5組合員」という。）は、平成13年1月に参加人との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、岡山県内で加盟店1店舗を出店し、平成27年12月に本件フランチャイズ契約を更新した。

なお、A5組合員は、同店の前に参加人から2度、店舗の紹介を受けていたが、立地条件に満足できなかったことから契約を断っていた。

(イ) A5組合員は、妻と娘（店長で正社員）と共に、パートタイム従業員（平成30年4月当時、11名程度）を雇用して、2名ないし4名の勤務シフトを組み、年中無休・24時間営業で前記加盟店を経営している。

平成29年3月から平成30年2月までの1年間におけるA5組合員のオーナー総収入は、売上総利益約8400万円からZ・チャージを差し引いた約3800万円であり、これに雑収入を加え、さらに営業費（そのうち人件費は約1900万円）を差し引いた約1540万円が自店の経営から得られた利益であった。

(ウ) A5組合員は、ほぼ毎日10時間程度、自店に赴いて、売上げの集計・確認や、従業員と分担して発注業務を行ったり、品出しやレジ打ちなどの接客・販売業務等を行ったりするとともに、OFCとの定期的な打合せを行うことを常態としており、定期的な休日は設定していない。

(エ) **A 5 組合員**は、自店の目標利益や人件費等について自ら決定している。自店における現金仕入れの商品は全商品の中ではごくわずかな割合にとどまっており、販売している商品のほとんどは推奨商品であるが、本件フランチャイズ契約の更新時、DMから欠品率の高さ及び基本商品の導入率が低いことを指摘され、基本商品個店導入率を上げたことがある。

A 5 組合員は、平成21年以後、商品の廃棄による損失を減らすため、デイリー商品の見切り販売を随時行っている。

また、**A 5 組合員**は、OFCから推奨された商品の導入を拒否したことがあるほか、参加人からおでんの販売を推奨されたが、衛生対策が不十分であると考え参加人に改善を求めたものの、参加人から納得できる改善策が示されなかったため、自店でのおでんの販売を行っていない。

エ **A 6 組合員**

(ア) **A 6 組合員**（以下「**A 6 組合員**」という。）は、平成12年10月に参加人との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、同年12月に加盟店1店舗を出店した。

(イ) **A 6 組合員**は、同人が代表取締役である法人を共同フランチャイジーとし、妻を店長として、アルバイト従業員（平成24年10月当時、20名）を雇用して勤務シフトを組み、自店を経営しており、副業は行っていない。

A 6 組合員の月次引出金の設定額は、平成25年2月26日時点で34万5000円であり、平成24年頃には、毎月、設定額どおりの月次引出金に加え、平均約20万円の月次追加送金が参加人から上記法人に送金され、この中から**A 6 組合員**に対し役員報酬が支払われていた。

平成26年3月から平成27年2月までの1年間における**A 6 組合員**のオーナー総収入は、売上総利益約5500万円からZ・チャージを差し引いた約2480万円であり、これに雑収入を加え、更に営業費（そ

のうち人件費は約1270万円)を差し引いた約805万円が自店の経営から得られた利益であった。

- (ウ) **A6組合員**は、午前9時頃に自店に赴いて6時間から8時間程度、レジ打ち等接客や店舗内外の清掃、従業員への指示・教育や労務管理、発注見直し等の業務に自ら従事するほか、毎週1回ないし2回、OFCと定期的に打合せを行うことを常態としている。また、定期的な休日は設けていない。

上記の**A6組合員**の自店における稼働時間・休日や業務内容については、アルバイトの勤務シフト編成上の都合、組合の活動、人件費節減の必要性等を考慮して、同組合員自身が判断し、決定している。

なお、**A6組合員**は、出店当初、売上げが低調だった時期に、参加人から同組合員自身が勤務シフトに入って人件費を減らすよう指導・助言を受け、これに従って月次引出金等を得たことがあり、その後も1日10時間以上店舗に出て稼働していた時期があったが、主に自店の売上げが安定したことにより、自店での稼働時間を上記の程度にまで短縮した。

- (エ) **A6組合員**は、参加人の推奨外の煙草や葉巻計100種類ほどを現金仕入れして販売を行っているほかは、推奨商品の中から商品を仕入れ、販売している。

A6組合員は、月次追加送金を得ることを目的として、商品の仕入れを抑制して仕入代金を節減し、在庫を縮小したことがあるが、それについてOFC等から在庫を増やすよう指導を受け、これに従って在庫を増やしたことがある。

A6組合員は、自店の利益を得るため必要と判断して、デイリー商品の見切り販売を行っている。また、**Zミール**サービスについては、OFCから繰り返し導入を推奨されているが、導入していない。さらに、**A6組合員**は、OFC等から難色を示されたものの、自店近隣の交差点に独

自のPR看板を設置したことがある。

- (オ) **A 6 組合員**は、独自に仕入れたライターを、仕入れの計上をせずに販売に供したことに關し、当該行為が本件フランチャイズ契約違反に当たるとして、DMやZMから是正するよう重ねて指導を受け、さらに、契約違反行為を繰り返さないことを約束する旨記載した顛末書の提出を求められ、これを提出したことがある。

オ **A 7 組合員**

- (ア) **A 7 組合員**（以下「**A 7 組合員**」という。）は、平成19年8月に参加人との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結して、愛知県内に加盟店1店舗を出店した。

- (イ) **A 7 組合員**は、アルバイト従業員（平成24年10月当時、23名）を雇用して自店を經營しており、共同フランチャイジーはない。

A 7 組合員は、副業を行っておらず、平成25年2月26日時点で、月次引出金に加え、金額の多寡はあるものの、ほぼ毎月、月次追加送金を参加人から受け取っていた。

- (ウ) **A 7 組合員**は、人件費を抑制することを意図して、週6日、妻と共に勤務シフトに入り、1日平均12ないし13時間程度、自店においてレジ打ち等の接客・販売業務や商品の発注業務、その他店舗の管理全般の業務を行っているほか、OFCとの定期的な打合せを行うことを常態としている。

- (エ) **A 7 組合員**は、推奨外の煙草を現金仕入れしているほかは、推奨商品の中から商品を選定して仕入れ、販売している。

A 7 組合員は、システムマニュアルの内容は遵守しなければならないと理解しており、また、OFCから基本商品の欠品を指摘されたり、オリジナル商品の仕入れを推奨されたりするなどの指導・助言を受けた際、参加人との関係を悪化させたくないとの考えから、助言等に従って、仕

入れを行うこともあるが、仕入れを拒むこともある。

A7組合員は、商品の店頭販売価格については、基本的に推奨売価どおり設定しているが、デイリー商品の見切り販売も行っている。

A7組合員は、OFCの助言を受けて検討した結果、独自に企画していたセールの実施を取りやめたことがある。

(オ) A7組合員は、自店で雇用する従業員の不祥事に関して参加人から顛末書の提出を求められ、これを提出したことがある。

(14) 組合に加入していない加盟者の稼働実態等

ア C1加盟者

(ア) C1加盟者（以下「C1加盟者」という。）は、昭和63年に参加人との間でAタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、東京都内で母店を出店した。C1加盟者は、平成21年から平成29年にかけて順次子店を出店し、平成30年3月現在、母店のほか、練馬区内にいずれもCタイプの子店4店舗の合計5店舗を経営している。

(イ) C1加盟者は、平成26年10月頃以降、自身が役員となっている法人を共同フランチャイジーとして前記5店舗の経営を行い、同法人から役員報酬を受け取っている。また、管理職としてマネージャー2名、店長5名及び副店長3名を雇用し、前記5店舗の各店ごとに15名から20名程度のアルバイト等を雇用して、年中無休・24時間営業で各店を経営している。

平成30年3月頃の各店の日販は、母店及び子店のうち平成27年に
出店した1店舗は40万円台であったが、その他の店舗は65万円から
75万円程度であり、各店の月次の純利益の合計（月次引出金と月次追加送金の合計）は300万円程度であった。

C1加盟者は、各店舗の経営に当たり、参加人以外の金融機関からの融資も受けている。

なお、C1加盟者は、参加人から紹介を受けた場所での出店を複数回断ったことがある一方で、自ら気に入った立地での出店を参加人に提案し、参加人から難色を示されたものの、その立地で出店したことがある。

- (ウ) 母店の出店当初の日販は約31万円、月次純利益は20万円程度であり、C1加盟者自ら常態として深夜帯を含む12時間程度、勤務シフトに入ってレジ打ち等接客や発注作業、伝票整理、勤務シフトの作成等を行い、さらにその後数時間、発注作業等を行うなどしていたが、出店から3年ほど経過した頃から自己の判断で勤務シフトから外れ、OFCとの打合せや従業員への指示等に専念するようになり、店頭での稼働時間も減っていった。

そして、平成30年3月頃においては、C1加盟者は、ほぼ毎日、上記5加盟店を巡回して商品の売行きや従業員の働きぶり等を観察するなどしているが、各店の勤務シフトに入ったり、常態としてレジ打ち等の接客・販売業務を行ったりすることはなく、アルバイト等の選考・採用や教育等の実務も基本的には各店の店長又は副店長に任せていた。履行補助者である妻も、緊急の場合以外に勤務シフトに入ることはなかった。

また、OFCとの打合せについても、毎週1回の各店の管理職全員と担当OFC全員との打合せには参加するが、別の日に行われている各店担当OFCとの個別の打合せにはほとんど出席していない。

- (エ) C1加盟者は、以前生鮮食品や飲料水の現金仕入れをしていたことがあったが、平成30年3月頃時点では、参加人に報告した上で野菜の現金仕入れを行っていた。推奨商品の店頭販売価格については参加人の推奨売価どおりに設定し、また、同加盟者は、デイリー商品の見切り販売について否定的な考えを持っており、自店では実施していない。

なお、C1加盟者は、独自に自店の就業規則を作成し、また、近隣の他の加盟者らと独自に作成したアルバイトの面接マニュアルを共有して

いる。

イ C2加盟者

(ア) C2加盟者（以下「C2加盟者」という。）は、昭和61年に参加人との間でAタイプの本件フランチャイズ契約を締結して神奈川県内に加盟店1店舗を出店した。

(イ) C2加盟者は、昭和63年に自身が役員となって法人を設立し、以後同法人を共同フランチャイジーとして経営を行っており、自店に係る月次引出金及び月次追加送金は、参加人から同法人に送金され、C2加盟者は同法人から役員報酬を受け取っている。また、同法人は、常勤の正社員として店長及び副店長のほか、30名程度のパートタイマー等を雇用している。

自店の出店当初の平均日販は38万円程度であったが、平成30年3月頃の平均日販は約87万円、純利益（月次引出金及び月次追加送金）の月次合計は200万円から250万円程度であった。

(ウ) C2加盟者は、自店の出店当初は、経費を圧縮したいなどの考えから、自ら深夜勤務シフトに入り、深夜帯を含め1日15時間程度、接客、発注、品出し、清掃等の業務を行っていたが、出店から2年後には深夜勤務シフトから外れ、以降、接客等の店舗運営業務に携わる時間、機会は徐々に減少していった。

そして、出店から7年目頃以降は、日曜日を除きほぼ毎日店舗に赴き、合計で8時間程度、店舗において、発注担当者との打合せ、経費の管理等、毎週行われるOFCとの打合せに参加するなどしているが、その他の店舗運営業務、従業員の雇用、教育は基本的には店長等の従業員に任せている。C2加盟者は、自身が稼働しなくても店舗が基本的に回る状態にあるものの、発注確認や顧客との会話、従業員との打合せといった業務が嫌いではないことに加え、顧客の動向等を直接確認する目的や、

自分の城は自分で守らなければならないといった自身の信念に基づき、店舗に赴き業務を行っている。

なお、O F Cとの打合せにおいて、C 2加盟者は、商品の品揃えや経営数値等に関して、O F Cの提案を聞いて意見や情報を交換したり、他店での販売データの提供を求めたりするなどしつつ、発注方針を検討・判断するなどしている。

- (エ) C 2加盟者は、品揃えを充実させることが集客力の向上につながるという考えから、平均的な店舗より多い推奨商品を推奨売価で販売している。参加人が企画する特定商品の一律値引き等の全国フェアについては、売上げ上昇の好機ととらえており、実施を拒否したことはない。

一方で、C 2加盟者は、推奨商品以外の約20品目を現金仕入れで販売しているほか、事前又は事後にO F Cに報告した上で、独自の販売促進のための工夫をしている。また、C 2加盟者は、自店内に設置されている防犯カメラ、ゴミ処理業者については参加人が推奨する業者以外の業者と契約している。

ウ C 3加盟者

- (ア) C 3加盟者（以下「C 3加盟者」という。）は、参加人との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、東京都内において、平成23年11月に母店を、平成29年1月に、同じくCタイプ契約による子店1店舗を出店した。母店はC 3加盟者が希望した立地について、参加人が所有者の了承を得て出店したものである。また、子店を出店する以前に参加人から店舗を紹介されたが、希望する立地条件ではなかったため、出店を断ったことが複数回あった。
- (イ) C 3加盟者は、平成29年に自身が役員となって法人を設立し、以後同法人を共同フランチャイジーとして、年中無休・24時間営業で前記各加盟店の経営を行っており、同法人から役員報酬を得ている。C 3加

盟者は、母店の出店に際し、オープンアカウントにおける初期の負債を減らして早期に月次追加送金を受けることを意図して、参加人に1000万円を預託した。また、子店についてはオープンアカウントの負債を早期になくすため月次引出金を設定していない。母店の出店当初の平均日販は約64万円であったところ、平成30年2月頃の平均日販は約69万円であり、子店の平均日販は約68万円であった。参加人からは、毎月、設定額どおりの34万円が送金されており、月次追加送金は、子店については毎月送金されていたが、母店については送金される月もされない月もあった。

母店には常用の正社員である店長及び副店長各1名を配置して、販売業務全般や労務、売上金、経理等の管理全般を担当させているほか、各店舗数十名のアルバイト従業員等を雇用して各店舗の勤務シフトを組んでいる。

- (ウ) C3加盟者は、各店舗のいずれにおいても、出店当初、ほぼ毎日、特に時間帯を定めることなく、おおむね9、10時間稼働していたが、徐々に稼働時間は少なくなり、平成30年2月現在、シフトに欠員が出た場合など、まれに1日10時間程度稼働する日もあるものの、母店での稼働時間は1日1時間程度、子店における稼働時間は1日3時間程度である。

各店舗での業務内容は、いずれもその出店当初は、従業員と分担して発注業務を行うほか、従業員に対する実務教育を目的として、店頭での接客・販売業務全般を行うなどしていたが、次第に接客・販売業務は基本的に従業員に任せるようになり、平成30年2月時点では、店長及び副店長から店舗の状況全般にわたり報告を受け、必要な指示などを行うほか、両店における従業員の採用面接や採用決定、初期教育、子店における一部の発注を行っている。

また、C3加盟者は、OFCとの定期的な打合せにも出席しており、OFCによる勧奨や提案を踏まえつつ、商品の品揃え、仕入れ等について検討している。

(エ) C3加盟者は、推奨商品については、推奨売価で販売しており、参加人が企画して加盟店において統一的に実施するフェア等については、売上げ向上につながる好機と考えており、これを拒絶したことはない。

一方、推奨商品以外には、子店において酒類を現金仕入れして販売しているほか、母店においては独自の販売促進の工夫をしている。

3 検討

(1) 前記2で認定した事実によれば、加盟店の損益の帰属（加盟者が参加人から支払を受ける金員の性質を含む。）、加盟者の経営判断、加盟者自身の稼働状況等について、次のとおり認定することができる。

ア 加盟店の損益の帰属等

(ア) 加盟者がオープンアカウントを通じて参加人から支払を受ける金員には、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って、参加人が負担した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。

すなわち、加盟者は、売上総利益からZ・チャージを差し引いた金額であるオーナー総収入から、営業費を差し引いた残額である利益を、オーナー利益としてオープンアカウント内において自己資本として積み増すことにより、月次引出金等としてその支払を受けることができる（前記2(9)ア(イ)）。また、加盟者は、オープンアカウント内における各四半期末の自己資本の額が、前四半期末の自己資本の額を超えて増加した場合、当該加盟者は、参加人に対し、事前に書面で申し込むことにより、当該増加額の70%相当額を上限に、オープンアカウント内の自己資本

から四半期引出金として引き出すことができる（前記2(9)ウ）上、参加人に対する加盟者の負債相当額が完済され、計算対象月における預り金その他の負債を差し引いてもなお加盟者の利益が生じた場合、原則として翌月10日までに、当該利益相当額の金員が月次追加送金として自動的に支払われるのである（前記2(9)エ）から、参加人から支払われる金員は加盟店の経営によって得た収益であって、商品の販売やサービスの提供による利益は参加人に帰属するといえることができる。

(イ) 他方、加盟者の経費の負担についてみると、加盟者は、新規開店に当たり、本件フランチャイズ契約の締結と同時に、参加人に対し、研修費用、開業準備手数料、開業時在庫の買取代金その他参加人の投資金の一部の支払に充てるため、あらかじめ、各契約種別所定の金員（成約預託金。その最低額は、Aタイプ契約の場合は300万円、Cタイプ契約の場合は250万円）を参加人に預け入れる（前記2(4)ア(ウ)）。そして、加盟者は、いずれの契約種別の場合であっても、在庫商品（原価約450万円）、ユニフォーム、清掃用具等消耗品・備品を参加人から買い取り、その一括引渡しの際、これらの代金及び加盟保証金を支払わなければならない、上記支払債務のうちの一部は成約預託金の残額全部をもって相殺され、その不足額についてはオープンアカウントを通じて貸し付けられることになる（前記2(4)ウ(イ)、同(7)ア(イ)・(ウ)）。さらに、Aタイプ契約の場合には、店舗の土地・建物の代金及び内装や設備設置等の工事代金も加盟者が負担することになるのである（前記2(7)ア(ウ)）から、加盟者は開業に要する費用を全て負担していると認められる。

(ウ) また、営業中の経費の負担についてみると、加盟者は、廃棄商品の仕入原価相当額及び光熱費の各一部を除き、加盟者が仕入れた商品の仕入原価相当額や什器・備品・消耗品を全て負担している（前記2(4)ウ(ア)、同オ(イ)、同(7)エ(エ)）上、従業員の使用者としてその人件費を負担してい

る（前記2(7)ケ、同(9)ア(7)）のであって、加盟者は、基本的に、加盟店の営業中の経費の全てを負担している。

なお、本件フランチャイズ契約には、最低保証制度の定めがあり、加盟者が1年を通じてオーナー総収入が所定の額に達しないと予想される場合には、オーナー総収入の額を月単位で参加人が保証することになるが、加盟者は、オーナー総収入から人件費等の営業費を負担しなければならないため、必ずしも自身の利益や月次引出金が保証されるわけではない上、当該年間において、年間の最低保証額を超過するオーナー総収入を得るに至った場合には、加盟者は、参加人が保証した金額の範囲内で当該超過分を参加人に返済しなければならない(前記2(9)カ(7))から、参加人が加盟者の事業による損失を負担していると評価することはできない。

(エ) そして、本件フランチャイズ契約の終了後、契約終了に伴う一切の事項の処理が完了したときは、それまでの全ての債権債務を記帳し、締切計算手続をしてオープンアカウントを閉鎖し、参加人は、オープンアカウントの利益残高を加盟者に支払うのである（前記2(4)ケ）から、加盟店の事業の遂行の結果として生じる損益の最終的な帰属主体は加盟者であるということが出来る。

(オ) 以上のとおり、加盟者が参加人から支払を受ける金員はいずれも、加盟店における商品の販売やサービスの提供に対する対価として顧客から得る収益であり、加盟者はその事業の遂行の結果によって生じる損益を自らに帰属させているというべきである。

なお、原告が主張するように、加盟者は、①売上金を参加人に毎日送金しなければならない点や、②商品等の売上げによる利益を処分する際、月次引出金等の支払を待たなければならないという点において、自らの業務の遂行の結果として得られた利益の処分に一定の制約を受けている

ことは否めないものの、他方で、送金された売上金はオープンアカウントを通じてZ・チャージや参加人が支払を代行した仕入代金等と差引計算され、仕入代金が売上金を上回っている場合には、不足分が自動的に参加人から融資される（前記2(4)ウ）など、資金調達の簡便化が図られている。加盟者が自身に帰属する利益の処分に上記のような制約を受けることは、フランチャイズ・システムによる便益を享受することに伴うものということとはできるとしても、そうであるからといって、加盟店の事業の遂行の結果として生じる損益の最終的な帰属主体が加盟者であるとの判断が左右されるものではない。

イ 加盟者の経営判断

(7) 従業員の採否・教育・労働条件の設定等

本件フランチャイズ契約には、加盟者は、その判断で必要な従業員を雇用する等、使用主として全ての権利を有し、義務を負う旨が規定されており（前記2(4)ア(イ)）、加盟者は、実際に、従業員の募集、採用及び労働条件を全て判断・決定し、その賃金を全て負担しているのであって（前記2(7)イ・ケ、同(9)ア(ア)、同(13)、(14)）、契約上も実態上も、自ら主体となって、従業員と雇用契約を締結し、その労働条件に係る決定を行い、労務管理を行う立場にある。しかも、加盟者が雇用する従業員の数、平均的な規模の加盟店で20名ないし30名程度に上っている（前記2(7)ケ(ア)）のであり、加盟店におけるレジ打ち、商品の発注、納品、陳列、店舗内外の清掃などの加盟店の店頭での接客・販売業務などの業務を、雇用する多数の従業員にどのように割り当てるかについては、相当に広い裁量を有していると評価することができる。さらに、自ら勤務シフトを作成するのではなく、常時雇用の正社員を店長等の役職に就け、従業員の指揮監督や勤務シフトの作成を委ねる加盟者も少なからず存在する（前記2(7)イ(イ)、同(14)）。

なお、加盟者は、参加人からパートタイマー・トレーニング・ガイドブック等の提供を受けているものの、同ガイドブックは、最低限実践することが推奨される内容を記載したものであって、その活用を義務付けられているわけではない上、同ガイドブックに記載された内容のほかにどのような従業員教育を施すかについては、加盟者の判断に委ねられており、現に独自のカリキュラムやマニュアル等を作成し、使用するなどして従業員教育を行っている者も存在する（前記2(7)ケ(ウ)、同(14)ア(エ)）。

したがって、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、他人労働力を使用していると認められる。

(イ) 商品の販売・サービスの提供

- a 加盟者は、実態上、参加人から提供される商品に関する情報の確認・分析し、自らも加盟店における販売動向を分析して、仕入れの検討や発注を行っており（前記2(13)、同(14)）、仕入商品の選択・数量について判断する立場にある。加盟者は、参加人が示す推奨商品について、仕入価格を交渉する余地がなく（前記2(7)エ(イ)）、また、推奨商品の販売価格を参加人が示す推奨売価どおりに設定しているのが一般的である（前記2(7)カ(ア)）ものの、販売価格を最終的に決めるのは加盟者自身であり（前記2(4)エ(オ) b）、実態として、推奨売価での販売が強制されていることをうかがわせる事情は見当たらない。さらに、参加人が推奨する推奨商品はおよそ4800品目に及ぶのに対し、一般的な加盟店における販売品目数は2800点程度にとどまること（前記2(4)エ(オ) b）からすれば、加盟者が、商品の仕入れ・販売について、Z・イメージに適合する商品構成とすることが本件フランチャイズ契約上の義務と定められ、その重大な違背が契約解除事由と定められていること（前記2(4)ク(イ) b）に由来する制約を受けることを考慮しても、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

費者の動向等を踏まえ、加盟店において販売すべき商品を不断に取捨選択する加盟者の裁量は、相当に広いというべきである。

- b また、加盟者は、推奨商品以外の商品を仕入れたり、推奨仕入先以外の業者等から商品を仕入れたりすること（現金仕入れ）ができ、その仕入価格や販売価格を決定することができる（前記2(7)カ(i)）。現金仕入れによる商品は、売上全体に占める割合は少ない（前記2(7)エ(ホ)）ものの、実態として、相当数の加盟店において、独自色を出す、顧客のニーズにこたえるなどの目的で、現金仕入れを行っていることがうかがわれる（前記2(13)、同(14)）。

なお、現金仕入れを行う場合には、推奨商品を仕入れる場合と異なり、当該商品の種別や仕入原価等とともに売上日報作成時に併せて報告することが求められている（前記2(7)カ(i)）が、そのことによって現金仕入れが事実上不可能ないし著しく困難になっているとの実態があるとは認められないし（このことは、上記のとおり、相当数の加盟店において現金仕入れを行っているとうかがわれることから明らかである。）、現金仕入れを行うことのみをもって参加人から消極的な評価を受けることをうかがわせる事情も見当たらない。

- c そして、加盟店で行われている公共料金の収納代行等のサービスのうち、多数の加盟店において導入・実施され、多くの顧客に利用されるに至るなどしてZ・イメージを構成する重要な要素になったと参加人により判断されたものについては、加盟者がこれを実施する義務を負う（前記2(7)ク(ア)）ものの、新たに展開するサービスについては、加盟者の判断により当該サービスの導入に同意して確認書を提出した場合に限り、実施されている（前記2(7)ク(i)）。

- d さらに、販売促進施策についてみると、加盟者は、参加人が企画する各店舗共通の統一的なキャンペーンを実施することが一般的である

(前記2(7)キ(ア))が、このほかに、加盟店の中には、自店単独の値引きセールの実施、重量のある商品を顧客宅に配達するサービスなど、独自の販売施策を実行している店舗も存在する(前記2(7)キ(イ))。

- e 加盟者は、本件フランチャイズ契約上、Z・イメージ及び同システムに違反する行為をしてはならない義務を負っており、日々の店舗運営業務の作業実施時刻や手順等については、同契約の内容をより具体的に説明するための手引書と位置付けられるシステムマニュアルにより、相当程度詳細に定められている(前記2(7)ウ)。また、参加人は、販売促進及び仕入れの援助等のため、OFCを加盟店に派遣し、OFCは、加盟店訪問時、店舗確認表を用いて当該加盟店の品揃え、陳列、鮮度の状況や清掃状態、従業員の接客対応等を点検・確認し、問題が認められれば加盟者に対して改善を促している上、契約更新時には店舗経営基準確認シートを用いるなどして、加盟店の管理状況全般について数値化し、評価している(前記2(8)ア)。

そのため、加盟者が本件フランチャイズ契約に定められたZ・イメージ及び同システムに準拠して加盟店を運営するためには、日々の店舗運営業務について、システムマニュアルやOFCの指導・助言に従わざるを得ない面があることは否定できない。また、本件フランチャイズ契約上、その更新は当事者間の合意によるものと規定されるにとどまり、その当否に係る参加人の具体的な判断基準等は加盟者に開示されていない(前記2(4)ク(ア))ため、上記数値化の結果が契約更新にどのように影響するのかは明らかでないから、OFCによる指導・助言は、これに従わなければ契約が更新されないかもしれないという心理的圧迫と相俟って、事実上の強制に近いものと感じる加盟者が存在することも否定し難い。

しかしながら、OFCの指導・助言は、本件フランチャイズ契約違

反に係るものでない限り、加盟者に対する契約上の拘束力はなく、加盟者がOFCによる助言に従わなかったことを理由として加盟者が本件フランチャイズ契約上又は事実上不利益な取扱いを受けたとの事実を認めるに足りる証拠はない（前記2(4)ク(ア)bのとおり、加盟者が更新を希望したものの、更新がされなかった事例は数例にとどまる。）。また、原告が主張するように、OFCの指導・助言のほとんどが商品仕入れの要請ないし強要であると認めるに足りる証拠もない。むしろ、前記2(13)でみた原告の組合員5名はいずれも、OFCの助言にもかかわらず、自身の判断により、商品やサービスの導入をしなかった経験を有するのであって、実態として、加盟者が品揃えや在庫確保に関する個別具体的なOFCの助言に従わない例は少なくないというべきである。

また、前記aからdまでで認定・説示したとおり、加盟者は、商品の販売やサービスの提供について、不断に個別具体的な経営判断を行うべき立場にあり、Z・イメージ及び同システムを準拠すべき制約の下においても、こうした経営判断は加盟店の収益を大きく左右し得るものである。このことは、①平均売上高（平均日販）が同程度の加盟店であっても純利益には相当のばらつきがあること（前記2(10)ウ）、②同じ加盟店であっても、加盟店の経営者が交代した前後で、売上高や客数を大きく増加させる店舗もあれば、大きく減少させる店舗もあること（前記2(10)エ）からも裏付けられるというべきであって、加盟者は、商品の販売・サービスの提供について、独立した事業者と評価するに相応しい裁量を有していると認めるのが相当である。

(ウ) 加盟店の立地・契約種別・共同フランチャイジー・複数出店

本件フランチャイズ契約には、加盟者が店舗に供する土地・建物を自ら所有又は第三者から賃借して確保することを前提とするAタイプ契約

と、同土地・建物を参加人が所有又は第三者から賃借して確保することを前提とするCタイプ契約の2種類が用意されている(前記2(3)イ)。また、加盟者は、参加人の承認を受けて、株式会社等の法人の形態をもって加盟店の経営を行うことができる(前記2(4)アウ、同(6))ところ、参加人が、加盟者において、契約種別の選択や共同フランチャイジーの採否について、参加人が何らかの制約を課していることをうかがわせる事情は見当たらない。

そして、加盟者は、複数の加盟店を出店することができ、参加人もこれを奨励しているところ、平成26年2月末当時の加盟者総数1万3005人に対し、2305人が複数の加盟店を出店しているのであって(前記2(5))、加盟者が参加人から複数出店を行うか否かについて、参加人から何らかの制約や事実上の強制を受けていることはうかがわれない。

さらに、加盟希望者が、本件フランチャイズ契約を締結しようとする場合、Aタイプ契約を締結しようとする際には、加盟希望者が所有し又は第三者から賃借する土地・建物の立地や商圈が加盟店を開店するのに適しているかにつき参加人の社内審査を経ることが予定されており、Cタイプ契約を締結しようとする際には、参加人から物件の紹介を受けることが予定されている(前記2(7)ア(ア))ところ、いずれにおいても、加盟希望者が希望しない立地での希望しない立地での出店を余儀なくされるなどの事情は何らうかがわれず(前記2(13)ウ(ア)、同(14)ウ(ア)のとおり、加盟希望者は、立地条件に満足できない場合、出店を拒否することができる。)、参加人から紹介を受けた物件における出店を拒否したことにより、契約上又は事実上、不利益な取扱いを受けることを示す証拠はない。

なお、参加人がドミナント出店を行った場合、近隣の既存加盟店の売上げが低下することがある(前記2(11))が、このような事情は、新規に店舗を開店しようとする加盟希望者の立地選択の判断に何らかの制約を

与えるものとはいえない。

したがって、加盟者は、本件フランチャイズ契約を締結するに当たり、自ら、加盟店の立地・契約種別・共同フランチャイジーの採否・複数出店の有無について決定していると認められる。

ウ 加盟者自身の稼働状況

(ア) 前記イ(ア)のとおり、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、他人労働力を使用しており、加盟者が恒常的に雇用する従業員の数、平均的な規模の加盟店で20名ないし30名程度に上っている。そして、加盟者が、加盟店の経営を、自己の労働力と他人の労働力のそれぞれを、どのような割合で、どのような態様で供給することによって行うかは、本件フランチャイズ契約において何ら定められておらず、加盟者の判断に委ねられている。

(イ) 実態としても、原告の組合員である6名の加盟者が経営する、平均日販が大きく異なる6店舗において、人件費には相当に開きがあり、かつ、人件費や純利益が平均日販の多寡と相関していないこと（前記2(10オ)からすると、同程度の売上げが見込まれる店舗においても、加盟者の経営判断により、人件費にどれだけの費用を投じるかや、どれだけの純利益を上げられるかが大きく左右されることが裏付けられる。また、平成26年4月21日から同月27日までにおける岡山県内の直営店を除く店舗のうち、加盟者本人がレジを担当した店舗とレジを担当しなかった店舗はほぼ同数であり（前記2(7イウ)、加盟者本人がどのような業務を担当するかについては、加盟者本人に委ねられているといえる（なお、原告の組合員についても、自身の業務内容や人件費を自ら決定していることは前記2(13)のとおりである。）。そして、常時雇用の正社員を店長等の役職に就け、従業員の指揮監督や勤務シフトの作成、労務管理その他当該加盟店の管理全般を行わせている加盟者もいる（前記2(7イ)

ほか、店舗運營業務に従事する加盟者の中には、単に人件費の節約という観点からのみならず、顧客の動向等を直接確認するなどの目的などのために、自ら店舗運營業務に従事することが望ましいとの経営判断に基づく者も含まれている（前記2(4)イ(ウ)）。

したがって、加盟者自身の稼働状況は相当に幅があり、かつ、その具体的な内容は加盟者本人が決定しているのが実態であると認めるのが相当であり、本件フランチャイズ契約を締結する加盟者が一般的に長時間にわたる店舗運營業務に従事することを余儀なくされているとか、本件フランチャイズ契約上、加盟者が長時間にわたる店舗運營業務に従事することが予定されているなどと認めることはできない。

- (ウ) なお、加盟者は、講義及び実習からなる研修を受け、その全課程を修了して会社から適格者との認定を受けなければ、加盟店の加盟資格を得ることができないとされている（前記2(4)ア(ウ)、同イ(ア)）。

上記研修は、レジ操作等の業務のみならず、店舗の経営に特有の知識を学習する内容を含むものであるから、上記研修は、加盟者に対し、経営に必要な最低限の知識を付与し、Z・システムに適合する形で加盟店の経営が行われることを担保するために、加盟資格の取得条件として研修を受けることを義務付けているものと認められる。また、店舗の経営に当たっては、レジ操作等の店頭における業務についての最低限の理解がなければ、従業員への指導等を適切に行うことができず、店舗の経営に支障をきたすと考えられるところ、店長研修の受講料は開店時に必要な費用として加盟者が負担すること（前記2(4)ア(ウ)、同イ(ア)）、研修を修了し、加盟店を開店した者の稼働状況には相当に幅があること（前記(イ)）にも鑑みると、店舗運營業務に係る研修は、加盟者個人の労務供給の質を確保するために行われるものというよりも、加盟店の経営の質的水準を確保することを目的として行われるものと認められる。

エ 小括

以上のとおり、加盟者は、本件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、本件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。

(2) 以上を踏まえ、前記1でみた各要素について検討する。

ア 事業組織への組入れ(前記1①)、業務の依頼に応ずべき関係(前記1④)

(ア) 本件フランチャイズ契約において、①参加人は、加盟者に対し、Z・システムによる加盟店を経営することを許諾し、本部として、継続的に経営の指導や技術援助、各種サービスを行うことを約し、他方、加盟者は、参加人の許諾の下に加盟店の経営を行い、これについて参加人に一定の対価を支払うことを約束した旨のほか、②参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、加盟店の経営は、加盟者の独自の責任と手腕により行われ、その判断で必要な従業員を雇用する等、使用主として全ての権利を有し、義務を負う旨などが規定されている(前記2(4)ア(ア)、同(イ))から、本件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。

- (イ) 実態としても、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、他人労働力を使用するとともに、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、店舗の立地・契約種別・共同フランチャイジー・複数出店の選択についても自ら判断・決定している（前記(1)イ）。さらに、加盟者は、自身が担当する店舗運營業務の内容や程度についても、加盟者自身の判断により決定している（前記(1)ウ）。
- (ウ) したがって、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（前記 1 ④）、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（前記 1 ①）。
- (エ) なお、本件フランチャイズ契約には、前文において、加盟者は加盟店を経営するに当たり、参加人の経営指導、助言に従い、忠実に Z・システムにのっとり、経営に専念するものでなければ、その活用はできず、期待できる成果を上げることができない旨を参加人との間で確認したと定められている（前記 2 (4)ア(7)）ほか、加盟店の建物及び設備を加盟店以外の営業に使用することが禁止されている（前記 2 (4)エ(ウ)）。また、参加人は、加盟者に対し、本件フランチャイズ契約の締結に先立って、加盟者の経営と副業を両立させることは困難である旨を説明し、理解を求めており（前記 2 (2)イ(1)）、実際にも、加盟者のほとんどが加盟店の経営に専属的に従事していることがうかがわれる（前記 2 (13)、(14)）。

しかしながら、以上のような専属性は、加盟者の経済活動に対する一定の制約になり得るとしても、加盟者が、自身が担当する店舗運營業務の内容や程度について、自身の判断により決定している（前記(1)ウ）以

上、加盟者の労務提供の在り方に向けられたものと評価することはできず、前記(ウ)の判断を左右するものではない。

イ 報酬の労務対価性（前記1③）

(ア) 前記(1)アのとおり、加盟者は、オープンアカウントを通じて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、加盟者が本件フランチャイズ契約上の何らかの義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。

(イ) なお、（後記カのとおり、加盟者の店舗運営業務を参加人に対する労務の提供とみることは困難であるが）仮に加盟者が加盟店において店舗運営業務に従事していることをもって、参加人に対する労務の提供を行っているともみるとしても、①月次引出金等の金額は、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であること、②法人を共同フランチャイジーとする場合、加盟者は、参加人からではなく、当該法人から報酬の支払を受けることからすれば、月次引出金等について、加盟者が労務の提供をしたことに対し、参加人から支払われる対価であると評価することもできない。

(ウ) したがって、報酬の労務対価性を認めることはできない。

ウ 契約内容の一方的・定型的決定（前記1②）

本件フランチャイズ契約は、参加人が統一的な内容を定型化したものであり、加盟希望者がその内容を決定することはできず、参加人との個別交渉や加盟者の個別事情等により契約内容が変更されることもない（前記2③イ(ア)）から、一方的・定型的に定められたものといえることができる。

しかしながら、本件フランチャイズ契約は、加盟店の事業活動について

規定したものであり、その経営の在り方に一定の制約を課すものということとはできるものの、加盟者が、加盟店の経営を、自己の労働力と他人の労働力のそれぞれを、どのような割合で、どのような態様で供給することによって行うかや、加盟者自身の具体的な労務提供の内容については、加盟者の判断に委ねられている（前記(1)イ(7)、同ウ）。

したがって、本件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。

エ 時間的場所的拘束、指揮命令関係（前記 1 ⑤）

(7) 時間的拘束

加盟者は、本件フランチャイズ契約及び加盟店付属契約上、参加人と文書による特別の合意をしない限り、契約期間を通じて、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ており、年中無休・24時間営業を行わない加盟店については、2%相当額のZ・チャージの控除を受けることができない（前記2(4)エ(7)）から、営業日・営業時間の選択という点において、加盟店の事業活動に一定の制約を受けているといえることができる。

しかしながら、前記ア・ウと同様、かかる制約は、加盟店の事業活動に関するものであって、加盟者が、自身が担当する店舗運営業務の内容や程度について、自身の判断により決定している（前記(1)ウ）以上、加盟店の営業日・営業時間に制約があるからといって、加盟者の労務提供が時間的に拘束されているとはいえない。

(イ) 場所的拘束

加盟者は、加盟店の立地を自ら選択している（前記(1)イ(7)）から、加盟者が何らかの場所的拘束を受けていると評価することはできない。

(ウ) 指揮命令関係

加盟者は、自身が担当する店舗運営業務の内容や程度について、加盟

者自身の判断により決定している（前記(1)ウ）のであって、参加人の指揮命令を受けて労務提供をしているものではない。そうである以上、加盟者がシステムマニュアル等を準拠すべきことやOFCの指導・助言を受けることは、加盟店の事業活動に対する一定の制約と評価し得るとしても、加盟者の労務提供の在り方に向けられた制約とみることはできない。

したがって、加盟者が参加人の指揮命令下において労務を提供していると評価することはできない。

オ 小括

以上のとおり、加盟者は、参加人から個別具体的な労務の提供の依頼に事実上応じなければならない関係にはなく、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もいえない。また、加盟者は、参加人から労務提供の対価としての金員の支払を受けているとはいえ、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でもなく、時間的場所的拘束の下、参加人の指揮命令を受けて労務を提供しているともいえない。

そうすると、加盟者が独立した事業者としての実態を備えているか（前記1⑥）について検討するまでもなく、参加人との本件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。

カ 独立した事業者としての実態（前記1⑥）

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。

(7) 前記(1)のとおり、加盟者は、店舗の立地・契約種別・共同フランチャイジーの採否・複数出店の有無について自ら決定した上で、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、加盟店を運営している。また、加盟者は、商品の提供・サービスの提供についても、一定の制約を受けているものの、独立した事業者と評価するに相応しい裁量を有している。

したがって、加盟者は、独立した事業者としての実態を備えているとすべきである。

- (イ) 加盟者は、営業日・営業時間の選択という点において、加盟店の経営に一定の制約を受けている（前記エ(7)）ほか、看板や標章を含め、Z・イメージに基づく統一的な内外装を備えており、従業員もZの商標が表示された加盟店共通のユニフォームを着用することが義務付けられている（前記2(4)ア(エ)～(カ)、同(7)コ）ものの、これらの制約は、独立した事業者としての実態を失わせるほどに重大な制約であると評価することはできない（前記(1)イ(イ) e）。

4 原告の主張について

(1) 直営店の店長との異同について

原告は、加盟者は、他人労働力を活用する点や、店舗運営業務に加えて経営判断業務を行う点などにおいて、実態において、労働者性に争いのない直営店の店長と変わらないなどと主張する。

しかしながら、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、独自の責任と手腕により加盟店の経営を行うべき立場にある上、実態としても、①事業の遂行によって生ずる損益の帰属主体となる点（前記(1)ア）、②契約主体として従業員と雇用契約を締結し、従業員の労働条件を決定する点（前記(1)イ(7)）、③加盟店の立地を選択し、契約種別・共同フランチャイジーの採否・複数出店の有無について決定する点（前記(1)イ(ウ)）において、参加人の従業員として業務を行い、その対価として参加人から賃金の支払を受ける立場にある直営店の店長とは根本的に異なるというべきである。

したがって、原告の主張は採用することはできない。

(2) 経営判断業務と店舗運営業務の峻別等について

原告は、経営判断業務と店舗運営業務を峻別することは不可能であり、いずれも参加人に提供する労務と評価すべきであると主張する。

しかしながら、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等、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に関わる業務は、加盟者自ら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いて決定しなければならない業務であるのに対し、商品の販売・接客や店舗の清掃等の店舗運営業務は、加盟者自らが従事するか従業員に担当させるかを選択することができる性質の業務であって、これらは本質的な性格が異なるというべきである。

したがって、原告の主張は採用することができない。

(3) 各種経営指標について

ア 原告は、別紙2について、年間利益額が600万円台以下の加盟者が合計28.3%もあり、これらの加盟者は、加盟者本人及びその配偶者が最低賃金の時給で働いたとしても利益が手元に残らないなどと主張するが、別紙2記載の「年間利益額」は人件費控除後の金額である（前記2(10ア)）から、原告の主張は前提を欠くものであって失当である。

イ 原告は、別紙3について、①どの店舗も1年目から6年目まで平均日販が上昇し続けるのであれば、それは加盟者独自の才覚にかかわらず、新店が消費者に認知されてきて固定客がつく過程一般を表すというべきである、②6年後から11年目まで平均日販が頭打ちになるのはドミナント出店等の要因が考えられるのであり、平均日販の多寡を一義的に決めるのは、立地（商圈）であるなどと主張する。

しかしながら、別紙3に示された平均日販とは、加盟後経過年数別に分類された加盟店の平均日販であって（前記2(10イ)）、別紙3はどの店舗も1

年目から6年目まで平均日販が上昇し続けることを示したものではないから、上記①の主張は前提を欠く。

また、仮に平均日販の多寡が立地（商圈）によって左右されるとしても、前記(1)イ(イ)eのとおり、同程度の平均日販の加盟店であってもその純利益には相当のばらつきがあることや、同じ加盟店であっても経営者の交代前後で売上高や客数が増減し得ることに照らせば、加盟者の経営判断が加盟店の収益を大きく左右し得ると認められるのであって、上記②の主張は前記3の判断を左右するものではない。

ウ 原告は、前記2(10)エについて、比較対象時期に東日本大震災が生じたことや、加盟店の経営者が交代する原因として死去や家庭の事情等が多いことを無視しているなどとも主張するが、これらの事情を踏まえても、加盟者の交代によって売上高や客数に大きな変化が生じ得ることが左右されるものではない。

エ したがって、原告の前記主張はいずれも採用することができない。

(4) 本件実態調査報告書について

ア 証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件実態調査は、大手チェーン8社のコンビニ加盟店5万7524店にアンケートを発送する方法によって行われたこと、店舗数ベースで21.0%、オーナー数ベースで27.1%の回答があったことが認められる。

イ 原告は、本件実態調査によれば、店頭業務時間が長時間にわたる加盟者、深夜勤務を常態化させている加盟者、深夜営業を望まないにもかかわらず、やむなく深夜営業を継続している加盟者が多いことが明らかであり、加盟者に独立の事業者性が認められないことが裏付けられる旨を主張する。

しかしながら、本件実態調査は大手チェーン8社の加盟店を対象としたものであって、参加人の加盟店による回答は全体の約3割にも満たない上、アンケートの発送件数に対する回答の割合は4分の1から5分の1程度に

とどまる（前記ア）から、本件実態調査の結果が参加人の加盟者の実態をそのまま示すものと評価することはできない。

また、本件実態調査によれば、①加盟者の1週間当たりの店頭業務時間は、10時間以下（19.6%）から100時間超（3.0%）まで、相当に幅があり、ばらつきも大きいこと、②深夜勤務日数は、300日超が1割以上である一方、1年間で0日か月1日以下の加盟者も50%超であって、深夜勤務の実態も多様であることが認められる。これらの事実は、むしろ、他人労働力をどのような割合、態様で利用するかが加盟者の経営判断に委ねられていることをうかがわせるものである。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

ウ 原告は、本件実態調査によれば、採算のとれない新規事業の導入等が本部から事実上強制されていることが裏付けられるとも主張する。

しかしながら、本件実態調査は、多数の対象者に対し、選択式で答える形式で行われたアンケート調査であり、新規事業の導入等を強要された旨を回答した者に対し、その際の個別具体的な事情を明らかにすることを求めているものではない上、自由記載欄に新規事業の導入等を強要されたとする事情を具体的に記載して回答した者についても、当該事情を裏付ける証拠の提出が求められたものではない。また、前記イのとおり、本件実態調査は、大手チェーン8社の加盟店を対象としたものであって、参加人の加盟店による回答は全体の約3割にも満たない。

したがって、本件実態調査の結果によっても、参加人が、その加盟者に対し、新規事業の導入等を事実上強制していると評価するに足りる具体的な事実を認めることはできず、原告の主張は採用することができない。

5 まとめ

以上のとおり、前記1で掲げた諸要素を総合的に考慮すると、参加人と本件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ない。そして、前記3及び4の認定・判断は、原告の組合員であるか否かにかかわらず、参加人と本件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。

第4 結論

したがって、本件各団交拒否は労組法7条2号所定の不当労働行為に当たらないから、本件命令は適法である。

よって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事務36部

(別紙省略)