

令和5年5月25日判決言渡し 同日原本交付 裁判所書記官

令和元年（行ウ）第459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12月15日

判決

原告 X組合

被告 国

処分行政庁 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、訴訟参加によって生じたものも含め、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27年（不再）第13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

原告は、コンビニエンスストアのZ店のフランチャイズ本部である参加人との間で、フランチャイズ契約を締結した者（以下「加盟者」という。）が中心となり結成した団体である。原告は、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、参加人が原告による団体交渉申入れに応じなかった行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為（団体交渉拒否）に当たるとして救済申立てを行った（都労委平成24年（不）第96号事件）。都労委は、参加人の上記行為が不当労働行為に当たると認めて、救済命令（以下「初審命令」という。）を発したが、参加人は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、これを不服として再審査を申し立て（中労委平成27年（不再）第13号事件（以下「本件再審査申

立事件」という。)、中労委は、加盟者は同法上の労働者に当たらず、参加人の上記各行為は不当労働行為に当たるとは認められないとして、初審命令を取り消し、本件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、中労委が属する被告に対し、本件命令が原告の組合員を労組法上の労働者として認めず、不当労働行為の成立を認めなかったのは違法であると主張して、その取消しを求める事案である。

1 前提事実(争いがないか、掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実。なお、証拠に枝番があるものは枝番を含む。以下同じ。)

(1) 当事者等

ア 参加人は、フランチャイズシステムによるコンビニエンスストアの経営及びコンサルタント事業等を目的とする株式会社である。参加人は、Z・フランチャイズ・チェーンのフランチャイズ本部(フランチャイザー)として事業を行っており、同事業は、参加人とZフランチャイズ契約(以下「本件契約」という。)を締結しZ店(以下、加盟者が運営するZ店を「加盟店舗」という。)を運営する加盟者(フランチャイジー)に対し、コンビニエンスストアであるZ店のマーク、経営ノウハウ及び店舗経営の支援などを提供することを要素としている。

イ 原告は、平成24年8月28日に労働組合として結成された団体である。後記(2)の団体交渉申入れ当時、原告の組合員は13名であり、うち参加人と本件契約を締結した加盟者が10名、参加人と本件契約を締結した法人の加盟者の代表者(以下「法人加盟者代表者」という。)が2名(以下、原告の組合員である加盟者及び法人加盟者代表者を「加盟者組合員」という。)及び加盟者組合員の配偶者であり店のマネジャーを務める者1名で構成されていた。加盟者組合員は、いずれも加盟店舗の店長を務めていた(以下、加盟店舗の店長を務める加盟者及

び法人加盟者代表者を「加盟者店長」という。)

(2) 原告による団体交渉の申入れ及びこれに対する参加人の対応

原告の代表者執行委員長A1(以下「A1」又は「A1店長」という。)は、平成24年9月4日付け書面で、参加人に対し、「加盟者が再契約を希望する際に参加人が可否を決定する具体的な判断基準について」旨の事項を議題をとする団体交渉を申し入れた。これに対し、参加人は、A1店長個人を宛名人とする同月21日付け書面により、「当社は、フランチャイズ契約の定めを基本とし、加盟者により異なる事情を勘案したうえで、再契約の判断を行い、加盟者の希望に沿えない場合は、その加盟者に対し再契約を行わない理由を具体的に明示しております。」などと回答した。

原告の代表者A1は、同年10月2日付けの団体交渉申入書により、改めて参加人に対し、原告との団体交渉に応じられるかにつき、明確に回答するよう申し入れた。これに対し、参加人は、同月18日付け書面により、「当社はX組合が労働組合法上の労働組合に該当するか否か、同組合との間で団体交渉を行うべきか否か、といった法的問題について議論する以前に、再契約の基準のような契約関係について疑義が生じた場合は、フランチャイズ本部として、個々の加盟者との間で話し合いをもちたい。」旨の回答をした。

その後も、原告と参加人との間で上記各団体交渉申入れ(以下「本件各団交申入れ」という。)に係る団体交渉は開催されなかった(以下、参加人が本件各団交申入れに応じなかった不作為を「本件団交拒否」という。)

(3) 原告による救済命令の申立て、本件命令等

原告は、本件団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為(団体交渉拒否)に当たると主張して、平成24年12月5日、都労委に対し、参加

人を被申立人として、団体交渉の実施を命じること等を内容とする救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。都労委は、本件団交拒否はいずれも不当労働行為に当たると認め、平成27年3月17日付けで、参加人に対し、組合員と参加人とのフランチャイズ契約の再契約の可否を決定する具体的な判断基準についての団体交渉の速やか、かつ、誠実な実施及び原告に対する誓約文の交付を命ずる救済命令（初審命令）を発した。

参加人は、初審命令を不服として、同年4月22日、中労委に再審査の申立てを行った（本件再審査申立事件）。中労委は、加盟者は労組法上の労働者ではないという理由により本件団交拒否は不当労働行為に当たらないと判断して、平成31年2月6日付けで、初審命令を取り消し、本件申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発した。

なお、参加人は、本件再審査事件の係属中、平成28年9月1日、B1会社を吸収合併し、Z会社に商号を変更するとともに、参加人の事業のうち、Z店のフランチャイズ事業を会社分割によりB2会社に承継させ（同社は、商号をB2会社に変更した。）、これにより本件再審査申立事件の再審査申立人としての地位もいったん同社に承継された。参加人は、令和元年9月1日、上記B2会社を吸収合併して同社の権利義務を包括承継し、併せて商号をZ会社に変更した。これにより、本件再審査事件の再審査申立人の地位は参加人が再度承継した。

#### (4) 本件訴訟の提起（出訴期間の遵守）

原告は、平成31年3月15日、本件命令の命令書写しの交付を受け、令和元年9月11日、東京地方裁判所に本件命令の取消しを求める訴訟（本件訴訟）を提起した。

#### (5) 労組法上の労働者性についての最高裁判決など

出演契約の出演者や業務委託契約の受託者などが労組法上の労働者と

いえるかにつき判断した裁判例として、最高裁昭和51年5月6日第一小法廷判決・民集30巻4号437頁〔CBC管弦楽団事件〕、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〔新国立劇場運営財団事件〕、最高裁平成23年4月12日第三小法廷判決・労判1026号27頁〔INAXメンテナンス事件〕、及び、最高裁平成24年2月21日第三小法廷判決・民集66巻3号955頁〔ビクターサービスエンジニアリング事件〕)の四つの最高裁判決(以下「本件最高裁4判決」という。)がある。

本件最高裁4判決のうち、ビクターサービスエンジニアリング事件を除く3判決を分析したのが、厚生労働省の招集により発足した労使関係法研究会(座長:C1教授)による平成23年7月の「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)」(以下「研究会報告書」という。)である。研究会報告書は、上記3判決を分析し、労組法上の労働者性について、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定及び③報酬の労務対価性を基本的判断要素として、④業務の依頼に必ずべき関係及び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補充的判断要素として、⑥顕著な事業者性を消極的判断要素として、総合的に判断していると分析している(以下、上記①から⑥までの要素を、「研究会報告書にいう①の要素」などということがある。))。

## 2 争点

参加人が本件各団交申入れに応じなかった不作為(本件団交拒否)が、労組法7条2号の団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

## 3 争点に関する当事者の主張

### (1) 原告の主張

ア 労組法上の労働者性に係る判断枠組み

本件申立てにおいて労組法の適用を主張し団体交渉による保護を求めているのは原告であること、労組法2条によれば労働者が主体となって結成されていれば労働組合といえることから、労組法上の労働者に当たるかについては、加盟者組合員のみを基準として判断すべきである。多数の店舗を経営し、自らは労務を一切提供しない顕著な事業者性がある加盟者は、原告の組合員ではないから、これを考慮に入れて労組法上の労働者性を判断すべきではない。

そして、同法上の労働者は、研究会報告書のとおり、売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、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される。労組法上の労働者性の判断は、研究会報告書にいう①から⑥までの要素の総合判断によるべきであるところ、本件命令は、①事業組織への組入れ及び②契約内容の一方的・定型的決定の要素の検討においても、加盟者が独立の事業者であることを理由として、これを否定しているもので、⑥顕著な事業者性の要素を他の要素の判断に持ち込むに等しいものであって、そのような規範は我が国にはなく、独自の見解であり誤りである。

#### イ ①事業組織への組入れについて

##### (ア) 参加人の事業収益は、加盟店舗の売上げに源泉があること

参加人の事業は、フランチャイズシステムによるコンビニエンスストア事業であり、参加人は加盟者の加盟店舗と一体となった「小売業のチェーン展開」を加盟者と役割分担して行っているものであるから、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これを利用して店舗を経営する小売事業者との関係にとど

まるものではない。

平成25年2月現在のZ店のうちの約95.5%が加盟店舗であること、加盟者が加盟店舗の売上げの中から参加人に支払うロイヤリティ(以下「本部フィー」という。)は、平成24年2月期の決算において、参加人の営業総利益の約80%、営業総収入の約64%を占めていることから、参加人の事業収益の源泉の中核は加盟店舗の売上げにあるといえる。

(イ) 加盟店舗が参加人の事業組織の一部であること

参加人は、加盟店舗の運営マニュアル、店長及びマネジャーの研修、加盟店舗の収支を参加人と加盟者の間の貸借と捉える現金決済勘定の設定、参加人の開発・管理に係る商品発注端末、商品仕入先と参加人との基本契約に基づく商品開発及び配送システム、ユニフォーム・バッジ着用の義務付けなどを通じて、消費者がどこのZ店を訪れても、同様のサービスを画一的・統一的に受けられることを確保している。参加人は、加盟店舗に対する苦情を一括して受け付け、加盟店舗のストアスタッフの表彰制度を設け、加盟店舗の競合比較調査を実施し、スーパーバイザー(加盟店舗を巡回して指導する参加人の従業員。以下「SV」という。)に加盟店舗を訪問させて加盟店舗を審査・評価させ、指導するなどしている。そして、売上金が参加人に全額送金されること、仕入代金を参加人が支払うことなど金銭の流れにおいては、直営店舗と加盟店舗は変わることはない。統一的なユニフォーム、バッジ、名刺及びテレビコマーシャルは、第三者に対し、加盟店舗は参加人の運営する店舗であると捉えさせるものであり、加盟店舗は参加人の組織の一部となっている。

これらのことから、加盟店舗は、参加人の事業組織の一部として組み込まれているといえる。

(ウ) 加盟店舗の運営に加盟者組合員の労働力が組み込まれていること

本件契約により、加盟者が加盟店舗の店長となり、その補助者であるマネジャーには加盟者の配偶者が充てられ、店長たる加盟者は、マネジャーとともに、加盟店舗の運営に専念する義務を負う。また、実態としても、加盟者組合員は、店長として、その配偶者であるマネジャーとともに、接客や清掃といった店舗運営業務に長時間従事している。本部フィーの割合は、2 F C 契約（店舗物件及び店舗設備を参加人が調達して加盟者に貸与するという本件契約の一形態）の場合は加盟店舗の営業総利益の50%を超えるなど高率であることから、加盟者組合員とその配偶者であるマネジャーが店舗運営業務を行わない限り、加盟店舗は十分な収益を確保することができない。それゆえ、加盟者組合員は、年中無休・24時間営業などの本件契約上の加盟者の義務を果たすため、その配偶者とともに店舗運営業務に従事せざるを得ないのである。

以上のように、加盟者組合員は、参加人のコンビニエンスストア事業の中核を担う加盟店舗を運営するために不可欠ないし枢要な労働力として恒常的に確保されており、参加人の事業組織に不可欠な労働力として組み込まれているといえる。

ウ ②契約内容の一方的・定型的決定について

本件契約は、契約類型に応じて定型的な契約書式が用いられており、参加人が一方的・定型的に内容を決定している。本件契約は、加盟者が原則として店長を務めることや、毎月定額で支払われ加盟者組合員の生活の引き当てとなる引出金の金額、加盟者組合員が行うべき店舗運営業務の内容等について、決定するものであり、労務提供の対価及び労働条件について一方的・定型的に決定するものにほかならない。

本件命令は、加盟者が独立した小売事業者であることを理由として、



本件契約は加盟者の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、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とはいえない旨判断しているが、この判断は、加盟者が独立した事業者といえることを所与の前提とするものであること、また、研究会報告書にいう⑥顕著な事業者性の要素があることをもって、別の要素である②契約内容の一方的・定型的決定を否定するものであることから、倒錯した判断手法であり、誤りである。

エ ③報酬の労務対価性について

報酬の労務対価性を肯定するには、労組法3条が、賃金、給料に「準ずる収入」としていることから、労務と対価との厳密な牽連関係は要求されず、労務提供の対価又はこれに類するもので足りる。

加盟者は、本件契約に基づき、加盟店舗を24時間運営する義務を負い、そのための経営判断業務を行い、また、自らも店舗運営業務に日々従事している。そして、これらは、いずれも参加人が一方的に決定したフランチャイズシステムに従って行われるものであり、参加人の決めたマニュアル、研修、SVの指導、ユニフォーム・バッジの着用の義務付けなどに沿って行われており、加盟者は参加人に対して労務を提供しているといえる。

加盟者は、加盟店舗の売上金を保有することは許されず、参加人に送金する義務があるから、加盟店舗の売上金を、加盟店舗の運営のために自由に再投資・処分することはできず、実質的に、加盟店舗の営業利益が加盟者に帰属しているといえない。

参加人から加盟者に対して支払われる金員には、引出金、配分金、

24時間営業奨励金及び最低保証金があるところ、引出金及び配分金は、いずれも一定期日に定期的に支払われるものであること、加盟者が加盟店舗を24時間営業させている結果支払われるものであること、引出金は一定額の支払が保証されていることから、いずれも、加盟者による労務提供の対価として支払われるものといえる。24時間営業奨励金は、加盟者が、本件契約により義務付けられる24時間営業を行うための従業員採用の経営判断業務及び店舗運營業務に従事することによって支払われるものであるから、労務の対価として支払われるものである。最低保証金は、加盟店舗の売上げが確保できないときの加盟者の生活保障的な機能を有し、持続的な加盟店舗の運営を維持するためのものであるから、賃金に「準ずる収入」に当たる。

なお、店舗の売上げは、他人労働力を利用したことによるものも含まれるが、24時間営業の義務を履行するためには、他人労働力を用いることは不可欠であって、他人労働力の利用も加盟者の経営判断業務の一環であり、店舗の売上げを原資とする引出金及び配分金が加盟者による労務供給の対価であることを否定することにはならない。

#### オ 補充的判断要素について

##### (ア) ④業務の依頼に応ずべき関係について

本件契約上、加盟者は、Zシステムに従って店舗を運営することが定められ、店舗の標章、仕様、内外装、什器、情報システム機器及びユニフォームなどについて定めがあり、販売価格、商品陳列、仕入先、在庫、清掃及び従業員教育などについて、参加人による推奨、指導を受けることが定められている。実態としても、売り場作り、従業員の教育・労働条件・資格制度の利用、推奨商品の仕入れ、販売価格の採用、在庫確保、清掃、営業費の圧縮などについて、加盟者は、S Vからの指導を受け、これを受け入れており、加盟者は

参加人からの業務の依頼に応ずべき関係にあるというべきである。

このように、加盟者が参加人の指導に従わなければならない理由は、本件契約上、契約期間満了後に再契約がされるかについて、参加人が自由な判断によって決定することとなっているからである。参加人は、S Vを加盟店舗に毎週訪問させ、店舗運営をチェックし、経営力審査基準に従って採点し、助言指導を行っているところ、引出金、配分金で生計を立てている加盟者としては、経営力審査基準を満たし、S Vの助言指導に従わなければ参加人から再契約を拒否されるおそれがあると考えるのは当然であり、事実上、参加人の指導に従わざるを得ない。実際にも、経営力審査基準を満たさないということで再三指導を受けていたC 2氏、加盟者組合員のA 3氏(以下「A 3店長」という。)及びA 4氏(以下「A 4店長」という。)は、再契約を希望していたのに再契約をされなかった。

(イ) ⑤のうち、広い意味での指揮監督下の労務提供について

加盟者は、参加人のオペレーションマニュアルに従った店舗運営を求められ、店舗を巡回するS Vから指導を受け、S & Q C点検リスト、経営力審査基準、競合比較外部調査個店票などで評価や指導を受けるなど、参加人から様々な指導監督を受けている。

S Vは、店舗間連絡票を用いて、商品陳列、清掃、営業費削減、服装、接客、仕入れなどについて具体的な指示をしており、加盟者はこれに従っている。参加人は、ミステリーショッピングリサーチでS & Q C(接客、品揃え及び清掃)の覆面調査を実施して加盟店舗を評価している。また、参加人は、加盟者に対し、必須品揃導入確認シートで商品の仕入れを指示し、季節ごとの商品展開を指示し、従業員に参加人が設けたS S Tの資格を取得させるよう指示し、苦情処理を指示し、苦情・紛争を代わって解決している。マーケティ

ングニュースで仕入れを指示し、売上送金を強制し、加盟者に自ら店舗で就業して営業費を圧縮するよう指示し、陳列販売方法の指示に従わなければ見切り伝票の処理を行わないなどの指導を行い、指揮命令を行っている。

(ウ) ⑤のうち、一定の時間的場所的拘束について

参加人は、加盟店舗を1日24時間、年間365日開店して運営することを求め、また、加盟店舗の場所を選定するのは参加人であり、加盟者が参加人の意向や営業戦略に反して店舗を開くことはできず、参加人は、加盟者に事業地域及び業務日を割り振っていると評価できる。加盟者は、事業ガイドラインの標準就業時間表によれば、店長及びマネジャーは、併せて1日20時間、加盟店舗において就業することとされ、店舗の運営のために、店舗から半径2キロメートル以内に居住用建物を賃借している場合に限り、住宅家賃助成金の支給を受けられるとされており、加盟店舗付近に居住し、常時店舗対応できる状態にすることが想定されている。そして、加盟者は、時間的にも場所的にも拘束されているというべきである。

カ ⑥顕著な事業者性について

加盟者組合員は、実質的な業務指示というべき参加人の推奨や助言指導に基づき商品の発注・仕入れ・陳列等の店舗運営業務を行っているもので、加盟者が自分で判断できることは、自分が店舗で働くことによる人件費の削減、僅かな推奨商品以外の取引（自店取引）及び推奨商品からの選択程度であり、売上げを左右する店舗の立地、推奨商品の種類、仕入価格及び販売価格は参加人により決定されており、店舗運営業務の裁量は広範であるとはいえない。加盟者組合員は、売上送金を毎日行い、手元に差配できる現金は残らず、店長として1日10時間以上働くことが予定されていることから、店舗運営業務に専念

せざるを得ない。

従業員の雇用は、本件契約による年中無休24時間営業の義務を履行するための手段として行われているにすぎず、参加人は、従業員の労働条件、勤務シフトなどにつき助言指導し、教育用マニュアルを用意し、自ら直接教育を行い、資格制度で評価しており、従業員の雇用も実質的には参加人の指示の下にある。しかも、参加人は、最低保証金により加盟者の生活を保障しており、参加人が店舗の売上低迷などの事業上のリスクを負っているといえる。

これらの点に照らすと、加盟者組合員は、自己の才覚で利得する機会を有しリスクを引き受けて事業を行う者ではないから、事業者性が顕著であるとはいえない。

#### キ 小括

以上を総合すると、本件最高裁4判決及び研究会報告書の各要素に照らし、加盟者組合員は労組法上の労働者に当たるから、本件団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

### (2) 被告の主張

#### ア 労組法上の労働者性に係る判断枠組み

(ア) 本件契約の契約書だけをみれば、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が、実質的には、そのように評価できる実態がある可能性があることから、加盟者組合員の労組法上の労働者性について、研究会報告書の①から⑥までの要素を検討するについては、加盟者組合員の中でも異なる契約形態及び店舗数の加盟者がいること、契約形態及び店舗数は変動する可能性もあることから、加盟者組合員以外の加盟者と参加人の状況についても考慮するのが相当である。

(イ) 労組法の目的及び同法3条の文言に照らせば、同法の適用を受け

る労働者は、労働契約法上の労働者のみならず、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いうと解される。労働契約に類する契約によって労務を提供して収入を得る者であることは、本件最高裁4判決から当然導かれるものである。また、事業者でも相手との格差がある場合には労組法の保護を広く及ぼすべきであるとの初審命令のような考えは、労組法3条の文言や同法の趣旨を逸脱するものであって、相当ではない。

(ウ) 本件契約の規定によれば、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経営する小売事業者との関係であり、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が、本件契約の契約書の定めは、参加人によって一方的・定型的に定められたもので個別交渉により変更する余地はないこと、加盟者は、参加人の助言指導の下で自らの店舗において相当時間稼働している場合があること等の事情から、参加人と加盟者の関係を実質的にみた場合、加盟者が、参加人の事業のために労務を供給していると評価する余地があるため、まず、加盟者が契約上のみならず、実際にも参加人から独立した事業者といえるかについて検討し、加盟者が独立した事業者としての性格を失っていないと判断された場合でも、なお参加人の事業組織への組入れが認められることはあり得ることから、事業組織への組入れに係るその他の事情について判断することとしたものであって、①事業組織への組入れの判断の中に⑥顕著な事業者性の要素を取り込んだものではない。

イ ①事業組織への組入れについて

(ア) 参加人と加盟者との関係は、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経営する小売事業者との関係であり、加盟者が参加人の事業の労働力としてその事業組織に組み入れられているということは困難である。

加盟者は、小売事業者として、自ら事業の資金を調達し費用を負担しており、事業の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の労働力等を活用し、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有する。

(イ) 参加人が、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ことは、加盟者の事業活動としての店舗経営への制約といえるが、Zのブランドイメージの維持やZシステムの統一性を確保するために加盟店舗の経営の在り方に向けられたものというべきであって、加盟者が参加人の事業のための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。

(ウ) 加盟者は、店長に就任することを必ずしも求められておらず、加盟者の約2割は店長になっておらず、加盟者が店長になっているのは加盟店舗の約4割に限られる。加盟者が店長となった場合でも、販売・接客などの店舗運営業務を行う義務があるわけではなく、参加人から就業時間や業務を指定されているわけではない。年中無休・24時間営業体制の遵守や収益確保等の観点から、實際上、加盟者が店長等として店舗運営業務に従事している例が多いことは確かであるが、加盟者が独立した事業者である以上、そのことが、加盟者

が参加人の事業のための労働力としてその事業組織に組み入れられているとの評価に直結するものとはいえない。

(エ) 後記オ(イ)のとおり、加盟者は、広い意味でも参加人の指揮監督の下で労務を供給しているとはいえず、また、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。

(オ) 加盟者は、参加人以外のコンビニエンスストア他社とフランチャイズ契約を締結することはできず、この限りでは、専属性を否定することはできない。しかし、このような制約は、小売事業者である加盟者のフランチャイズシステムを利用した事業活動としての店舗経営への制約とみられること、加盟者がコンビニエンスストア以外の事業を営むことは禁じられておらず、現に他の事業を営む者も存在することに鑑みると、これを、事業組織への組入れの判断に当たって重視することはできない。

#### ウ ②契約内容の一方的・定型的決定について

本件契約の内容は、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。ただし、上記イのとおり、加盟者は独立した小売事業者であることからすると、本件契約は、加盟者の労務供給や労働条件ではなく、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における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。

#### エ ③報酬の労務対価性について

労組法3条の定めからすれば、報酬の労務対価性は、労務供給者への報酬が労務供給に対する対価ないしはこれに類似するものとみるこができるかという観点から判断すべきものである。



本件契約は、参加人が加盟者に対して、Zシステムを利用してコンビニエンスストアの経営を行う権利を与えるとともに店舗経営への支援を行い、加盟者がその対価を支払うものであるため、加盟者が契約上の義務を履行し、参加人からその対価として金員を受け取ることは予定されていない。後記オのとおり、加盟者と参加人の関係の実態をみても、加盟者は独立した小売事業者として営業を行い、参加人の事業のための労働力として事業組織に組み入れられておらず、時間的・場所的拘束を受けているものでもないことからすると、加盟者が参加人に対して、参加人の指揮監督の下で労務を供給しているとはいえない。

参加人が加盟者に対して支払う引出金及び配分金は、参加人と加盟者との金銭の流れのみに着目すると、外形上、加盟者への報酬のようにみえる側面がないわけではないが、実際には、加盟者は、自ら獲得した営業利益を、本部フィーを差し引く等の清算を経た上で払戻しを受けているにとどまるといえる。この点、原告は、加盟店舗の営業利益は実態として加盟者に帰属しないと主張するが、加盟店舗の営業利益は、引出金や配分金として加盟者に支払われるほか、加盟者が、正味資産150万円を下回らない範囲において、特別引出金として随時引き出すことができるのであるから、実態としても加盟者に帰属している。仮に、加盟者による店舗業務への従事を参加人に対する労務の供給と評価した場合でも、常に加盟者自身が店舗業務に従事しているわけではなく、店舗の売上げには他人労働力を利用したことによるものも含まれること、引出金の額は加盟者が店舗業務に従事した時間の長短によって直接的に変動するものではないことからすると、引出金及び配分金は、加盟者が店舗運営業務に従事したことに対する対価であるということとはできない。

また、24時間営業奨励金は、24時間営業に対する対価とみることができても、24時間営業には他人労働力が不可欠であり、加盟者が店長になるか否か、店長として店舗運営業務に従事する時間の多寡にかかわらず、同奨励金が支払われていることからすると、加盟者の労務供給の対価ということとはできない。

さらに、最低保証金は、総収入が基準額に達しない場合に支払われ、間接的に加盟者の収入を保証するもののようにもみえるが、暫定的に支払われるものであり、事業年度末日や契約終了時に清算されることになっていることからすると、加盟者の労務供給の対価ということとはできない。

#### オ 補充的判断要素について

##### (ア) ④業務の依頼に応ずべき関係について

業務の依頼に応ずべき関係という判断要素については、一般に、当事者間で基本的な労務供給に係る契約等が存在する場合に、個別の業務の依頼に応ずべき関係があったか否かが問題とされる所、本件では当事者間で基本的な労務供給に係る契約が締結された上で、参加人から加盟者に対して個別の業務が依頼されるといった事情は認められないので、独立した検討の対象となるものではない。

##### (イ) ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供及び一定の時間的場所的拘束について

商品の発注、陳列、接客、清掃等の業務に関し、参加人が作成した詳細なマニュアルやS Vを通じた指導があり、S Vによる評価がされるものの、加盟者が参加人による助言指導に従わなかったとしても、本件契約に違反した場合を除き、それを理由として制裁的な措置がなされることはない。加盟者としては、事実上、助言指導に従わざるを得ないことが多く、これに従わなかった場合に参加人か

ら再契約を拒否されるという圧力を感じることもあるとしても、当該助言指導は、加盟店舗における販売業務等の遂行の態様に対して行われるものであり、これによる店舗運営の制約は、それは独立の小売事業者である加盟者が行う事業活動に関する制約として、事業者間の問題としてみるべきであり、加盟者の労務提供に対する指揮監督とは性質を異にする。むしろ、参加人の助言指導は、本件契約に基づく店舗経営支援の一環であって、参加人の加盟者に対する契約上の義務の履行としての意味を有しており、加盟者の便益であるところ、加盟者はこのような点も考慮した上で本件契約を締結したものであるから、加盟者が上記助言指導に従っているとしても、加盟者が広い意味でも参加人の指揮監督下で労務を提供しているとはいえない。

本件契約上、加盟店舗は年中無休・24時間営業が原則とされており、加盟者が店長として店舗運営業務に従事する場合、参加人が決めた営業日・営業時間を前提とせざるを得ない面は認められる。しかしながら、加盟者が店長となることが参加人から義務付けられているわけではなく、加盟者が店長となる場合であっても、自らがどの程度店舗運営業務に従事するかは加盟者自身が決定しており、参加人が加盟者の店舗運営業務に従事する時間や業務内容を指定することはない。加盟者は、独立した小売事業者として、営業時間の相当部分につきその雇用する従業員を業務に従事させており、従業員と加盟者との店舗運営業務の分担については、加盟者の判断で決定することができる。この点に鑑みると、加盟店舗の営業日・営業時間を参加人が決定していることは、小売事業者としての加盟者による店舗運営を拘束するものとはいっても、加盟者の労務提供に対する時間的拘束と評価することはできない。

また、加盟者は、その店舗の立地については自らの判断により選択し、本件契約を締結しているのであり、加盟者が店舗運営業務に従事している事実があるとしても、そのことをもって、加盟者が業務に従事するに当たり参加人から場所的拘束を受けているとはいえない。

カ ⑥顕著な事業者性について

加盟者は、加盟店舗に関し種々の経営判断業務を行っているところ、参加人からの推奨、助言、指導は、加盟者に対する強制・拘束とはいえず、加盟者自身が上記の判断をしているといえる。

参加人は法人契約を推奨しており、法人契約は事業者としての性格を強めるものといえる。また、参加人は、本部フィーの減額や奨励金等により複数店舗の経営を奨励し、また、本部フィーの割合の低い契約形態へ変更を促すステップアップ制度を設けており、加盟者は、開設店舗の立地等の判断を含めた複数店舗の経営や契約形態の変更といった経営上の判断により、利益を拡大することもできる。

加盟者は、参加人に推奨商品を推奨され、その仕入価格・販売価格を自由に決めることができないが、推奨商品からの選択・発注量は決定できるし、自店取引もできる。また、加盟者は、従業員の採用、人事管理等について独立した裁量を有しており、従業員をどの程度雇用し、どの程度店舗運営業務に従事させるか、自らどの程度店舗運営業務に従事するかは、営業利益の確保の観点から加盟者が判断している。

2 F C 契約の加盟店舗においても、営業利益にはばらつきがあることは、営業利益を確保するため、従業員の雇用及び商品仕入れなどの独立した経営判断を行う機会があることの現れであるといえる。

以上から、加盟者は顕著な事業者性を備えている。

キ 小括

以上から、加盟者は、参加人との関係において労組法上の労働者に当たるとはいえないから、本件団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

### (3) 参加人の主張

#### ア 判断枠組みについて

本件最高裁4判決及び研究会報告書が前提としている事例は、労務供給者において、提供できるリソースが自らの労働力のみであり、これを提供することの対価として得る報酬により生計を立てている者である。また、一定の業務を履行するという契約上の責任を負うものの、相手方が営む事業に関わる業務を提供しているに留まるため、相手方が営む事業についてのビジネスリスクを負うことはなく、自らが労働力を提供する以外の方法で自らの事業を拡大して収益を増大させる余地もない者である。研究会報告書にいう①から⑥までの要素も、このような観点から定立されたものであるが、本件契約では、加盟者は、参加人に対して労務を供給する存在ではない。

したがって、本件命令が、加盟者が上記事例に当たらないことを指摘し、①事業組織への組入れの要素を、加盟者が独立した小売事業者としての性格を失っている実態があるかという観点から検討したのは妥当である。

#### イ ①事業組織への組入れについて

(ア) 参加人は、加盟者に対し、フランチャイズ・パッケージであるZシステムを提供し、加盟者からその対価として本部フィーを受け取ることで利益を上げており、加盟店舗の売上げから得られる利益が参加人に帰属するわけではないから、参加人の事業は、小売業ではなくフランチャイズ事業にほかならない。加盟者は、自ら商品を仕入れ、これを自身の店舗で販売することによって収益を上げ、その反

面で店舗経営に係るビジネスリスクを自ら負担しているのであるから、その本質は伝統的な小売事業者と何ら変わらない。

加盟者は、自らの経営判断として、参加人のフランチャイズ・パッケージを利用しているのであり、参加人の保有するブランドを用い、参加人が研究・開発した商品や推奨する商品を店頭で並べることで集客率を高め、参加人が構築した情報システム・物流システム・現金決済勘定の仕組みを利用することで商品の仕入れ・納品・店舗の会計処理に関するオペレーションを簡略化し、従業員の教育、商品の選定、仕入れ、陳列、接客、清掃等といった店舗運営に関わる様々な事項に関するアドバイスを取り入れることで収益率を高めることを企図して本件契約を締結している。

そして、商品の仕入れ、陳列、従業員の採用配置、清掃、接客、店舗数増加による事業規模の拡大その他の側面において、加盟者には自らの経営方針次第で収益を増大させる余地があり、Zシステムをどのように店舗経営に活かしていくかは、加盟者の判断に委ねられるのであるから、Zシステムを利用することによって、加盟者が独立した小売事業者であることが否定されるわけではない。

(イ) 加盟者は、自ら加盟店舗の運営に要する資金の調達及び管理を行い、開店及び店舗運営のための費用を負担している。加盟店舗の立地は、加盟者が最終的に選択している。

現金決済勘定は、参加人と加盟者との間で日々発生する複雑な債権債務や金銭授受の処理を迅速かつ簡易に行うための仕組みであり、加盟店舗の損益は加盟者に帰属し、参加人は加盟者から本部フィーを受領する立場であるとの構造は変わらない。

加盟店舗の従業員の募集、採用、労働条件の決定その他の人事管理は、加盟者が自らの判断で行っている。

加盟店舗で販売する商品の種類及び数量は、加盟者が自らの判断で決しており、推奨商品ではない商品の販売（自店取引）や独自キャンペーンの実施も可能である。推奨商品の仕入価格は、加盟者が自由に定めることができないが、交渉の煩雑さを考えれば加盟者に不利益となるものではない。また、参加人が加盟者に対して行う助言指導に対し、加盟者がこれに従う義務があるわけではなく、店舗経営に対する制約には当たらない。

年中無休・24時間営業という営業形態は、コンビニエンスストアの営業形態として重要な要素であり、加盟者もこれを理解した上で本件契約を締結しているから、加盟者が独立した小売事業者であることに変わりはない。

店長研修、S&QC点検リスト、経営力審査基準及び競合比較調査による店舗運営状況の確認、一括した苦情処理、ユニフォームやバッジ等の第三者に対する表示は、確立したブランドによる消費者の信頼を得るなど、加盟者にメリットがあり、加盟者がこれを受け入れて本件契約を締結したことからすれば、加盟者の経営に対する制約とはいえない。

フランチャイジーとしてのコンビニエンスストア経営は、加盟者にとって、比較的少ない初期投資により経営する店舗数を増やしていくことで、事業規模を拡大し、より多くの利益を獲得できるというビジネスモデルであり、加盟者が、複数店経営を自由に行えることから、独立した事業者であるといえる。

(ウ) 加盟者が店舗運營業務に相当な時間従事しているということがあったとしても、本件契約において、加盟者が店長に就任することは必ずしも求められておらず、店長研修は、店長及びマネージャーが受けるものであって、加盟者が受けることを義務付けられているもの

ではない。また、仮に、加盟者が店長となったとしても、店長に販売・接客等の店舗運営業務に従事する義務があるわけではなく、参加人によって、店舗運営業務に従事する時間や従事する内容を指定されているわけではない。個人事業主や法人の代表者が店舗運営業務に従事する例は、小規模小売事業者には当たり前にみられることであり、加盟者が独立した小売事業者である以上、加盟者が店舗運営業務に従事していることをもって、参加人の事業のための労働力としてその事業組織に組み入れられているとの評価に直結するものではない。

(エ) 以上から、加盟者は、参加人から独立した小売事業者であり、参加人の事業のための労働力としてその事業組織に組み込まれているとはいえない。

ウ ②契約内容の一方的・定型的決定について

契約内容が一方的・定型的に決定されている場合、それは、当事者間の交渉力格差を示す一要素になり得るが、それは零細事業者・下請業者等との間でも見られる事象であり、これのみで労働者性を根拠付けることにならない。研究会報告書が分析した「売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活する」者に集団的交渉の保護を与えるとの労組法の趣旨からすれば、この要素は、一方当事者が労務供給者に該当することが前提であり、加盟者は、参加人に対する労務供給者に該当しないから、②契約内容の一方的・定型的決定の要素を考慮する前提を欠いている。

また、本件契約の定型的な側面は、統一されたブランドが有する安全・安心に対する消費者の信頼を最大限に利用して売上げの向上などを図るフランチャイズビジネスの性質に由来する側面が強い。契約の一方性が、共存共栄の関係にある本件契約の下で、加盟者に一方的に



不利な内容となるわけではない。

エ ③報酬の労務対価性について

(ア) 労組法における「賃金、給料その他これに準ずる収入」といえるためには、労務供給関係が存在することが前提となるところ、本件契約において、加盟者は独立した小売事業者であって、加盟者が参加人に労務を供給する関係は存在せず、労務供給の対価としての報酬も観念し得ない。加盟者が行う経営判断業務及び店舗運営業務は、参加人のための業務遂行・債務の履行ではなく、加盟者自身の事業活動である。

(イ) 加盟店舗の売上金は、加盟者から参加人に対して送金されるが、これは参加人の預り金であって、参加人には帰属しておらず、加盟者は、毎月の引出金及び四半期ごとの配分金によりその払戻しを受け、加盟者の希望に応じ、正味資産が150万円を下回らない範囲で特別引出金の払戻しを受けることができる。本件契約終了時、加盟者に対し払い戻されなかった営業利益が残存する場合、加盟者に払い戻される。このように引出金及び配分金は、加盟者の営業利益であって、労務供給の対価として支払うものではないから、報酬としての性格を有しない。

24時間営業奨励金は、参加人が加盟者に対して24時間営業を奨励するために支払うインセンティブであり、最低保証金は、加盟店舗における売上総利益から本部フィーを減じて24時間営業奨励金を加えた金額が基準額に満たない場合にその不足額を補填し、加盟店舗の維持継続を可能とし、経営の安定を図る目的のものであり、いずれも加盟者が加盟店舗で店舗運営業務に従事するか否かにかかわらず支払われるものであり、労務供給の対価とはいえない。

オ 補充的判断要素について

(7) ④業務の依頼に必ずべき関係について

業務の依頼に必ずべき関係という判断要素は、労務供給関係の存在が前提となるところ、本件契約においては、加盟者は、参加人から有償でフランチャイズシステムの提供を受けつつ、別個独立の小売事業を営んでいる者であり、加盟者が参加人に対して労務を供給する関係になく、参加人が、加盟者に対し、自らの事業の遂行に必要な都度業務を個別に委託する関係にあるわけでもないから、業務の依頼に必ずべき関係は、検討の前提を欠き、認められない。

(イ) ⑤のうち、広い意味での指揮監督について

加盟者は、従業員の雇用その他の人事管理、財務管理、業績予測、店舗運営状況の確認、店舗計画及び資金調達について、自らの責任と裁量の下に決定しており、参加人からの指揮監督は存在しない。

商品の発注、陳列、販売、接客及び清掃についても、加盟者自身が判断・決定している。参加人がマニュアルを提供し、S Vが加盟店舗を巡回し、S & Q C点検リスト、経営力審査基準などを用いて、改善のため助言指導をしているのは、本件契約に基づく参加人の義務の履行であり、加盟者が上記の助言指導等に従わなかったことを理由として、参加人が再契約を拒否したことはなく、契約上又は事実上、直接的な不利益を与えたことはないから、参加人による助言指導を取り入れるか否かは加盟者の自由であり、参加人による加盟者に対する指揮監督があるとはいえない。

(ウ) ⑤のうち、一定の時間的・場所的拘束について

年中無休・24時間営業という営業形態は、コンビニエンスストア事業の競争力を形作る重要な要素であって、本件契約の締結により合意されたものであり、参加人が一方的に決定したわけではない。また、加盟者は、本件契約により参加人に対して労務を提供する関

係にないことに加え、独立した小売事業者として、その雇用する従業員を就労させており、加盟者及び従業員が、どの程度どの時間帯に店舗運營業務に従事するかは、加盟者自らが判断し決定できることに照らせば、加盟者が労務の提供に当たり時間的に拘束されているとはいえない。参加人が加盟者に示す「標準就業時間表」は、店長及びマネジャーがどの程度の時間業務に従事するとどの程度の経営収支となるか理解しやすいよう作成されたもので、業務に従事することを義務付けたものではない。

参加人は加盟希望者に対し店舗候補地を提案しているが、その場所で実際に経営するか決めるのは加盟者であるから、加盟者は店舗の立地について自ら決定しており、加盟者が労務の提供に当たり場所的に拘束されているとはいえない。

#### カ ⑥ 顕著な事業者性について

加盟者は、自己資金などに応じて、自らの判断で4つの契約形態から1つを選択できる。また、参加人は、契約形態の移行を奨励するステップアップ制度を設け、複数店舗経営を推奨しており、加盟者は、契約形態の変更や複数店舗経営により、利益を拡大することが可能である。加盟者は、自らの判断で従業員を雇い入れ、他人労働力を利用して収益を得ている。他方、店舗経営の資金は、加盟者が自ら調達し、利益を得るのみならず、売上不振による損失も加盟者が負担する最低保証金は、総収入を一時的かつ暫定的に保証するものであり、加盟者の営業利益を補填するものではない。

店舗経営の側面では、加盟者は、約4500点に及ぶ推奨商品又は自店取引の商品から、販売する約3000点の商品を自らの責任で選別する。売れ筋商品は加盟店舗ごとに異なるから、加盟者が仕入れを適切に行えるかは、加盟者の経営センス・ノウハウ・経営努力に依拠

している。加盟者は、見切り販売、独自キャンペーン、接客、清掃などにより、売上げを向上させ、営業費を削減することが可能である。また、加盟者は、自ら、人員体制を決定し、従業員の労働条件・勤務時間帯を決定し、教育・監督を行い、雇用契約の締結、就業規則の制定、給料の支払、社会保険への加入等を行っている。参加人によるマニュアルや教材の提供、助言指導は、あくまで支援にすぎず、これを取り入れるか否かは加盟者の自由である。加盟者が得る営業利益は、加盟者がどれだけ店舗運營業務に従事するかに比例して増加するわけではなく、その経営方針や経営努力によって増加する。加盟者には、売上げを重視して、適量の商品在庫を維持し、接客を良くし、店内を清潔にする者もいれば、営業費削減のため、発注量を減らし、見切り販売を行い、廃棄ロス及び人件費を減らす者もいるのであり、営業利益の獲得方針は加盟者が決めている。

#### キ 小括

以上を総合すると、加盟者は労組法上の労働者に当たるとはいえないから、本件団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

### 第3 争点に対する判断

#### 1 認定事実

後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認定できる。

##### (1) 原告の組合員等

##### ア 本件団交申入れ時の組合員等

原告は、加盟者10名、法人加盟者代表者2名及び加盟者の配偶者である加盟店舗のマネジャー1名（合計13名）によって、平成24年8月28日、結成された団体であり、本件各団交申入れ時及び本件申立て時の組合員は上記13名であった。

上記の加盟者組合員12名のうち、個人の加盟者組合員で1店舗を  
経営する者は9名であり、2店舗を経営する者は1名であった。個人  
の加盟者組合員で1店舗のみ経営する者9名のうち、8名が2FC契  
約、1名が1FC契約を締結しており、全員が加盟店舗の店長を務め  
ていた。個人の加盟者組合員で2店舗を経営する1名は、2FC契約  
及び1FC契約を締結しており、2FC契約の加盟店舗において店長  
を務めていた。

法人加盟者代表者である組合員2名のうち1名は、その経営する法  
人が2FC契約及び1FC契約を一つずつ締結し、2FC契約の店舗  
で店長を務めており、もう1名は、その経営する法人が1FC契約を  
二つ締結し、一つの店舗で店長を務めていた。

店長を務める加盟者組合員（合計12名）には、姫路青山西五丁目  
店を加盟店舗として2FC契約を締結し、店長を務める原告の代表者  
執行委員長であるA1店長、岡山檜原店を加盟店舗として2FC契約  
を締結し、店長を務めるA5氏（以下「A5店長」という。）などが  
いた。また、A5店長の配偶者で、岡山檜原店のマネジャーを務める  
A6氏（以下「A6マネジャー」という。）は、原告の書記長を務め  
ていた。

#### イ 本件命令審理終結時の組合員等

平成29年8月当時、原告の組合員は17名となっており、加盟者  
が9名、法人加盟者代表者が7名いて（合計16名）、その16名の  
うち13名が店長、2名がマネジャーをそれぞれ務めていた。

なお、平成30年4月頃に高田馬場店を加盟店舗として2FC契約  
一つを締結している法人加盟者であるC3会社（同社は一人会社であ  
る。）の代表社員であり、店長を務めているA4店長も、現在、原告  
の組合員である。

ウ 原告の規約の組合員資格の定め

原告の規約では、原告の組合員は、Zの加盟店となっている者、上記の者で自己の意思に反して再契約を拒否又は契約を解除されて執行委員会の承認を受けた者及び大会で承認を受けた者、とされている。

(2) 参加人の事業等

ア 参加人のフランチャイズ事業

参加人は、Z・フランチャイズ・チェーンを構成するZ店のフランチャイズ事業を営む株式会社である。

イ 加盟店舗に対するZシステムの提供など

本件契約では、Z・フランチャイズ・チェーンのフランチャイザーである参加人は、㊦商号、商標、その他商品、営業の象徴となるZマーク、㊧独自の経営ノウハウであるZ経営ノウハウ及び㊨店舗経営の支援という三つを統合したZシステムを開発、保有するものとされている。そして、参加人は、同システムを加盟者に提供し、同システムの消費者に対する訴求、又は同システムに対する消費者の支持・信頼（「Zイメージ」と称している。）の下に、コンビニエンスストアの経営を行う権利を加盟者に与えるフランチャイズ事業を展開する、とされている。

参加人は、Z店の直営店舗を経営する事業（小売事業）も行っている。加盟店舗も直営店舗も、店舗の外観や商品の販売方法などにつき、全国的に統一的なイメージ（Zイメージ）の下に運営されており、外見上の違いはない。直営店舗には、加盟店舗に切り替えることを想定した加盟者が見つかるまでの暫定的なもの、加盟店舗の店長及びマネージャー又は参加人の従業員の研修を目的としたもの、駅構内の売店業務を受託しているものなどがある。直営店舗は、参加人の従業員が店長となり、参加人により運営されている。

ウ 参加人の収益中、加盟店舗を通じて得る収益の割合

参加人においては、少なくとも平成26年5月当時頃までは、直営店舗を減らし加盟店舗を増やすことを方針としており、加盟店舗の出店を増加させていた。平成25年2月末当時、加盟店舗は8375店（全店舗数は8772店、うち直営店舗は397店）であり、Zの全店舗の約95%を占めていた。参加人の平成24年2月期損益計算書によれば、参加人が年間に得た本部フィーは1754億8200万円であり、参加人の営業総収入の約64%を占めていた。

(3) 本件契約の基本的内容

ア 当事者の基本的な権利義務の内容、加盟者のメリット等

本件契約では、参加人は、加盟者が店舗において、ZシステムによりZ店の経営を行うことを許諾するとともに、加盟者に対し、同システムを提供するものとされている。

加盟者は、本件契約を締結し、参加人に対して、毎月、一定の対価（本部フィー。いわゆるロイヤリティ）を支払うことにより、Zシステムを利用してZ店の経営を行うことが可能となる。

本件契約の内容は、参加人によって、4種の契約書により定型的に決定されている。参加人としては、フランチャイズ・チェーンの店舗を統一的に運営しないとチェーン全体に対する顧客の支持・信頼が得られないこと、及び、内容が加盟者ごと区々であると効率的ではないことから、定型的な契約書以外によるフランチャイズ契約は認めていない。

本件契約では、加盟者は、Zシステムがコンビニエンスストアの経営に有益であり、かつZイメージを維持・形成する上で必要不可欠であることを十分理解し、同システムを守り、活用して加盟店舗の経営に当たり、独立した事業者として、本件契約を締結し、その責任と負

担において加盟店舗の経営に当たり、その経営上の結果は全て加盟者に帰属するものとされている。

参加人は、加盟者が本件契約を締結するメリットとして、コンビニエンスストアの経営の経験がなく知識・ノウハウがなかったとしても、Zシステムの提供を受けることでコンビニエンスストアを経営できるようになること、比較的少額の資金により、Z店を運営し、複数店舗を展開し、営業利益の拡大を図ることができること、参加人が開発した売れ筋商品を仕入れて販売できること、参加人が構築した顧客向け店頭サービス（Zカード、Zポート、ATMサービス、電子マネー決済サービスなど。以下「店頭サービス」というとき、これらを指す。）を利用することで顧客の来店機会を増やし売上げの拡大を図ることができること、参加人が構築した情報システム及び物流システムを利用して、商品仕入れ、品質管理、在庫管理及び取引の記録などが簡便にできること、参加人から売り場作りのノウハウを導入できること、参加人の提供する商標・サービスマークを利用して集客ができること、各種研修を受けられること、ストアスタッフの教育指導を受けられること、参加人によるマスメディア広告の効果を受けられること、参加人が企画した店頭キャンペーンの企画展開を受けられること、会計書類作成、仕入先への支払代行及び棚卸をしてもらえることなどがある旨説明をしている。

#### イ Zシステムの内容

本件契約において、参加人が加盟者に提供するZシステムの内容は、次のとおりとされている。なお、本件契約上、Zシステムの内容と提供の方法は、参加人が定めるものであり、加盟者の考えと一致するとは限らないとされている。

##### (ア) Zマーク



以下の①～③に含まれるZマークの提供

①店舗仕様基準、②貸与物件、③参加人の推奨する商品、用度品・備品、店舗運営用取引の目的物

(イ) Z経営ノウハウ

以下の①～⑤に含まれるZ経営ノウハウの提供

①店長研修、従業員教育用の教材、②店舗仕様基準、店舗レイアウト、貸与物件、③従業員の募集・労働条件等、商品の陳列、販売価格、売上向上、接客、清掃、営業費管理に関する助言、指導、推奨、④商品の仕入体制の構築と推奨、用度品・備品、店舗運営用取引の購入などの体制の構築と推奨、⑤情報システム、物流システム、⑥販促活動

(ウ) 店舗経営の支援

上記(イ)①から⑥までの提供に加え、以下の支援の提供

①福利厚生、②運営代行、③商品仕入代金などに関する支払・預託・引渡しの代行、④現金決済勘定による自動融資、⑤取引の記帳、会計書類の作成・提出、⑥保険による損害の賠償

ウ Zシステムを守るための加盟者の義務、禁止行為

(ア) 参加人は、本件契約締結に際して加盟者に示す中小小売商業振興法及び独占禁止法に基づく法定開示書面（以下「法定開示書」という。）において、加盟者に対し、Z・フランチャイズ・チェーンの店舗の一つを経営するに当たり最も重要なのは統一性であり、顧客に繰り返し利用されるよう顧客の支持・信頼を得るためには、どの店舗を利用しても同じ商品を購入でき、同じサービスを受けられることが必要であるとして、これを実現するために本件契約で定めたルールを守るよう求めている。

(イ) 本件契約上、加盟者は、Zシステムを守り、活用することにより、

加盟店舗の経営に当たるものとされており、Zシステムについて参加人から変更の指示を受けたときは、定められた期間内にその変更に応じなければならないとされている。また、加盟者は、フランチャイジーの権利を行使するに当たり、システムの統一性を確保し、Zのブランドが損なわれないように、次の行為を禁止するとされている。

- ① Zマークとは異なるマークの使用、消費者からの信頼失墜などZイメージを低下させ、又はそのおそれのある行為
- ② Zシステムの統一性に反する店舗作り、品揃えなど、同システムに有害な、又は害を及ぼすおそれのある行為
- ③ 参加人の保有するZマーク、Z経営ノウハウ、若しくはZシステムの提供手段である手引、書類、図面、写真、用紙などに関する商標権、ノウハウ、著作権その他の権利を侵害し、又はそのおそれのある行為
- ④ ③の商標権等参加人の保有する権利を第三者へ使用許諾すること
- ⑤ 自ら、又は第三者が店舗物件以外の場所においてZシステムと同一又は類似のシステムで営業活動を行うこと

#### (4) 本件契約の4種の契約形態

##### ア 契約形態と店舗数

本件契約には、加盟者による店舗物件の調達及び店舗設備への投資に応じて、4種の契約形態がある。大別して1FC契約と2FC契約があり、1FC契約には、1FC-A、1FC-B及び1FC-Cの3形態が、2FC契約には、2FC-N及びその前身である2FC(2FC-2000)がある(この判決で「2FC契約」と表記した場合は、2FC-2000及び2FC-Nの双方を含む。)

平成29年2月末日当時の契約形態ごとの店舗数は以下のとおりであった。

加盟店舗					直営店舗 (参考)
契約形態	1FC-A	1FC-B	1FC-C	2FC-N	
店舗数	1,245 (10.7%)	593 (5.1%)	4,692 (40.2%)	5,145 (44.1%)	356

なお、上記当時、参加人は、加盟者が開店から満5年経過したときに、5年間における契約違反の有無、店舗会計の健全性など参加人の定める基準（経営力審査基準）を満たした場合に、契約形態を2FC契約から1FC契約（1FC-B又は1FC-C）に変更することができる制度（ステップアップ制度）を設けて、2FC契約から1FC契約（1FC-B又は1FC-C）への移行を奨励し、加盟者に対して上記制度の内容を周知していた。

#### イ 4種の契約形態の相違点

##### (ア) 店舗物件の調達及び店舗設備への投資

- a 1FC-Aでは、加盟者が、自らの資金で、店舗物件（Z店の建物・敷地・駐車場）を調達し、店舗設備への投資を行う。1FC-Aは、自己の所有又は賃借する店舗物件で酒飯店・食料品店等を営んでいる小売店主がコンビニエンスストアに業態を変更する場合や、鉄道会社、運送会社、不動産会社及び建築会社等が自己の所有又は賃借する店舗物件でコンビニエンスストアを始める場合等に使用される契約である。
- b 1FC-Bは、加盟者が、自らの資金で、店舗物件を調達し、店舗設備のうち建物の内装工事以外への投資を行う。建物の内装工事への投資は参加人が行う。

c 1FC-Cは、加盟者が、自らの資金で、建物の内装工事への投資を行い、店舗物件の調達及び店舗設備のうち建物の内装工事以外への投資は参加人が行う。

d 2FC契約では、参加人が店舗物件の調達及び店舗設備（建物の内装を含む。）への投資を行い、店舗物件及び店舗設備は、参加人から加盟者に使用貸借される。

(イ) 本部フィーの割合

1FC契約と2FC契約では、本部フィーの割合（営業総利益に乘じる料率）が異なっており、平成24年7月当時、次表のとおりであった。

1FC-A	1FC-B	1FC-C	2FC-N		
			当月の営業総利益のうち	開店～5年目	6年目以降（※）
35%	38%	48%	300万円以下の部分	48%	46%
			300万1円以上450万円以下の部分	60%	57%
			450万1円以上の部分	65%	61%

2FC契約では、加盟者は、店舗物件の調達及び店舗設備（建物の内装を含む。）への投資は全て参加人が行い、その費用を参加人が負担していることから、2FCの本部フィーには、Zシステムの提供を受ける対価のほか、店舗物件及び店舗設備（建物の内装を含む。）の利用の対価が含まれている。上記のとおり、2FC契約では、本部フィーの割合は営業総利益に対し累進的に設定され、また、

1 F C 契約と比較して高く設定されている。

また、経営力審査基準を充足している場合、開店から6年目以降の本部フィーが減額される制度（2 F C - N インセンティブ）があり、その適用があると、上記の表の※の列の割合となる。経営力審査基準を充足していない場合は、開店から5年目の列と同じ割合となる。

(ウ) 店長及びマネジャー（店舗の管理運営）

a Z店の運営は、店長、マネジャー及びアルバイト・パートタイムなどの従業員（以下、店長・マネジャー以外の、加盟店舗の従業員を、「ストアスタッフ」という。）により行われる。

本件契約上、店長は、Z店の管理・運営の全てを行う権限・責任を有する者とされ、マネジャーは、店長を補佐する者とされる。店長及びマネジャーは、いずれの契約形態においても、本件契約上、Z店の運営に専念する義務を負い、他の業務に従事してはならないとされ、健康診断によりコンビニエンスストアの運営を行うのに適した健康状態であることが求められるほか、店長研修を修了しなければならないものと定められている。本件契約上、店長は、加盟店舗において自らが接客、レジ清算、清掃等の店舗運営業務に従事することまでは義務付けられていない。しかし、平成25年3月当時、店長として健康診断を受診する際、週1日程度の休日で、1日当たり10時間以上の就業時間とした場合における健康上の支障等について、医師の所見を求めることになっていた。

b 1 F C 契約では、①個人契約の場合は原則として当該個人が店長となり、その配偶者がマネジャーとなる、②法人契約の場合は原則として法人加盟者代表者が店長となり、当該法人の役員又は

社員がマネジャーとなる、③いずれの場合でも参加人の承諾があるときは他の者を店長・マネジャーとして選任できる、との規定が設けられている。このように、1 F C 契約の場合、加盟者は、法人契約が可能な上に、加盟者と雇用契約を締結した者を店長・マネジャーに選任することができる旨の定めがある（以下、加盟者から雇用されて店長に選任された者を「雇用店長」といい、加盟者から雇用されてマネジャーに選任された者を「雇用マネジャー」という。）。

- c 2 F C 契約では、平成28年9月実施の契約書改訂前までは、1 F C 契約にある上記b②③の規定は設けられておらず、個人契約が原則とされ、加盟者が店長となること、加盟者の親族がマネジャーとなること、加盟者の補助者兼連帯保証人となることが定められていた（同月実施の改訂により、上記b②③と同様の規定が設けられた。）。ただし、2 F C 契約の場合でも、参加人は、運用上、加盟者が店長とならず、雇用店長を選任すること及び法人契約とすることを認めていた。

もともと、2 F C 契約は1 F C 契約と比べて本部フィーの割合が高く、営業利益がその分低くなりがちな契約形態であるところ、加盟者が雇用店長を選任すると、営業利益から雇用店長の給料を賄うこととなるため、加盟者の店舗経営による実質的な収入が減少し、加盟者及び加盟者代表者の生計が成り立たなくなるおそれがある。そのような理由で、参加人は、2 F C 契約の加盟者に対し、雇用店長の選任は推進していなかった。参加人は、ある2 F C 契約の加盟者からの質問に対し、雇用店長の選任は不可能ではないが、雇用店長の給与の負担が経営を圧迫するおそれがあり、当該加盟者の経営する加盟店舗の業績を考慮すると、雇用店長の

選任を勧めることはできない旨回答したことがあった。平成26年5月末時点において、2FC契約により1店舗のみを経営している加盟者1863名のうち加盟者及び法人加盟者代表者が店長となっていない者は31名（約1.7%）であった。また、平成27年5月末の時点において、2FC契約により1店舗のみ経営している加盟者1747名のうち、加盟者及び法人加盟者代表者が店長となっていない者は34名（約2.0%）であった。なお、平成26年5月末時点において、店長となっていない加盟者及び法人加盟者代表者31名の中には、店舗での業務に全く従事していない者が12名いた。

- d いずれの契約形態においても、加盟者が他の事業を営む場合や複数店舗を経営している場合には、雇用店長が選任される。

なお、本件契約上、加盟者やその関係者が他の事業を営むことは禁止されていないが、加盟者やその関係者が他の事業を営む場合、Z店の経営とは明確に分離することが求められ、営業表示、従業員、取引記録、損益、資産などの全ての事項について経営上の混同を生じさせてはならず、加盟店舗の店舗物件において他の事業を営むことは原則として禁止されている。

平成25年2月末当時、雇用店長が選任されている店舗は、全加盟店舗8375店のうち4925店（59.0%）であった。また、平成27年5月末当時、全加盟者4782名のうち、少なくとも3289名（68.8%）は加盟者又は法人加盟者代表者が店長を務めていたが、少なくとも約2割の加盟者又法人加盟者代表者は店長となっていなかった。

- e 参加人は、運営体制が整いやすい夫婦加盟を促進する目的で、新規で夫婦加盟した場合に開店準備手数料を免除する等のインセ

ンティブを付与する「夫婦加盟推進制度」を設けており、その後、この制度は、「家族加盟促進制度」に名称変更され、現在も継続している。

#### ウ 法人契約・複数店契約

##### (ア) 法人契約

個人、法人を問わず本件契約の加盟者となることが可能である。参加人は、加盟者の法人化を支援し、名義の切替えに応じており、全加盟店舗 8 3 7 5 店のうち 5 1 3 6 店（6 1. 4 %）が法人契約であった（平成 2 5 年 2 月末現在）。法人契約の場合、法人加盟者代表者に対して支払われる報酬は、加盟者から支払われる役員報酬であり、その決定に参加人が関与することはない。

##### (イ) 複数店契約

加盟者は、店舗ごとに本件契約を締結しており、複数の本件契約を締結し複数店を経営することが可能である。

参加人は、売上の拡大、店舗間で余剰人員及び余剰商品を融通し合うことによる経営の合理化並びにリスク分散のメリットがあるとして、複数店舗の経営を推奨している。平成 2 7 年度において、複数店経営の 1 店舗当たりの営業利益の平均は約 9 2 9 万 1 0 0 0 円（月平均約 7 7 万 4 0 0 0 円）、1 店舗経営の 1 店舗当たりの営業利益の平均は約 6 9 4 万 8 0 0 0 円（月平均約 5 7 万 9 0 0 0 円）であり、複数店舗経営の 1 店舗当たりの営業利益の平均は、1 店舗経営の営業利益の平均より、月額にして約 1 9 万 5 0 0 0 円、年額にして約 2 3 4 万 3 0 0 0 円上回っていた。

参加人は、2 F C 契約の加盟者に対し、2 店舗目以降にインセンティブフィーを前倒しして適用することができる制度（2 F C 複数店経営制度）を設けていたほか（平成 2 5 年 4 月現在）、1 F C 契



約の加盟者に対しては、参加人の定める店舗運営の審査基準である経営力審査基準を満たした場合に、2店舗目以降の営業総利益に応じた奨励金を支給する制度（1FC複数店奨励金制度）を設けている。なお、2FC契約による経営可能な店舗数は、平成26年3月までは3店舗までとの上限があったが、同年4月以降は上限がなくなった。

1FC契約と2FC契約を合わせて、加盟者1名当たりの経営店舗数（平成27年5月末現在）は次表のとおりである。

経営店舗数	加盟者数		店舗数	
	数	割合	数	割合
10～	136	2.8%	2,060	20.4%
5～9	232	4.9%	1,473	14.2%
2～4	1,486	31.1%	3,671	36.4%
1	2,928	61.2%	2,928	29.0%
合計	4,782	100.0%	10,096	100.0%

上記表のとおり、1店舗のみ経営する者は、全契約者のうち61.2%である。そのうち、1051名（35.9%）が1FC契約であり、1877名（64.1%）は2FC契約である。

(5) 新店開発から本件契約締結までの流れ

ア 店舗開発及び加盟者の募集

(ア) 参加人は、平成24年6月当時、全国的な店舗展開を図っていた。

参加人は、国内に21か所のディストリクトと呼ばれる地方組織（以下「ディストリクト」という。）を設けており、各ディストリクトの開発担当者が、候補地の地主・家主と交渉し、本部の出店審査を経て、出店の可否を決定していた。

新店舗候補地の地主・家主が加盟者にならず、新店舗の経営を担う加盟者を募集する場合、募集は出店審査と並行して行われ、既存

の加盟者から応募者が見付からなければ、新規の加盟者を探すこととなる（以下、既存の加盟者で更に出店を検討している者及び新規に加盟者となることを検討している者を「加盟希望者」という。）。参加人では、定期的に、加盟希望者向けの説明会を開催し、加盟希望者から聴取した出店場所の希望を踏まえて、適任と思う者に出店を打診している。加盟店舗のストアスタッフが加盟希望者となる場合もある。参加人が新店舗を開発した場合は、参加人が立地を選択した出店候補地を加盟希望者に勧め、加盟希望者が出店候補地での開店を承諾したときに、本件契約に至る。

(イ) 参加人は、加盟者の獲得を促進するために、平成25年4月当時、①新規に夫婦で加盟した場合に開店準備手数料を免除する夫婦加盟推進制度（後に家族加盟促進制度）、②新規の加盟者を対象にした融資制度、③既存店を対象にした1FC複数店奨励金制度及び2FC複数店経営制度並びにストアスタッフ等の独立制度、④直営店舗の店長を対象にした加盟支援制度、⑤物件情報、加盟希望者の紹介に対し紹介料を支払う紹介料制度を設けていた。

(ロ) 本件契約上、加盟者は、参加人が、いつでも地域を問わず、新たに直営店舗及び加盟店舗を開設することを承諾する旨が定められており、参加人は、加盟者に、加盟店舗が立地する地域において排他的かつ独占的営業を行うことができる権利（いわゆるテリトリー権）を与えていなかった。

このため、参加人は、その出店戦略に基づいて、既存店の近隣に新店舗の出店を行うことがあった。このような既存店の近隣への出店が行われる場合、参加人は、既存店の加盟者に対し、事前に、出店に関する情報を提供することが本件契約に定められており、参加人は、既存店を経営する加盟者に新店舗の経営を打診することもあ

った。

#### イ 契約締結時の説明

参加人は、加盟希望者に対し、本件契約の契約書のほか、法定開示書や「Zフランチャイズ契約のご説明」といった文書などを用いて、本件契約の内容についての説明を行っていた。これらの書面には、加盟者が独立した事業者であり、自らの責任と負担で店舗を経営し、経営上の結果は利益であっても、損失であっても、全て加盟者に帰属する旨が記載されていた。

参加人は、加盟希望者に対しては、平成25年7月当時、立地調査報告書及び事業ガイドライン（加盟店舗の立地・環境などから、日商力、売上高を予測し、情報提供を行う文書）を渡して事業予測の説明を行っていた。

#### (6) 本件契約締結から開店までの流れ

##### ア 店長研修

本件契約締結から開店までの間、店長及びマネージャーとなる予定の者は店長研修を受講しなければならず、開店予定日の前日までに店長研修を修了しなかった場合には、開店は認められず、本件契約は当然に終了する。

店長研修は、①商品の内容（商品知識）、②商品の発注、納品、③商品の陳列、④商品の販売方法、⑤POSレジスター操作、⑥商品の管理、⑦接客・清掃、⑧売上金の精算、⑨店舗会計等Z店の運営に必要な事項等を内容とするものであり、参加人の研修施設での座学や直営店舗での実地トレーニングにより約10日間行われる。店長研修で使用されているテキストでは、店舗運営の基本として、S&QC（S：接客サービス、Q：商品の品揃え、C：清掃、クレンネス）の徹底や、適切な人員配置、ストアスタッフの育成の重要性が説明されている。

## イ 店舗作り

1 F C 契約では、加盟者は、参加人から提供された店舗仕様基準（標準的な店舗の仕様基準）及び店舗レイアウト（店舗の内外のレイアウト）に従って、契約形態に応じて、店舗投資の全部又は一部を負担して、Z店の店舗作りを行うこととされている。

2 F C 契約では、店舗物件の調達及び店舗投資を行うのは、加盟者ではなく参加人であり、参加人は、店舗仕様基準及び店舗レイアウトに従った店舗物件を加盟者に提供する。

また、店内の販売用什器・機器等は、いずれの契約形態でも、参加人から加盟者に貸与され、加盟者は、参加人が提供した店舗レイアウトに従ってこれらを店舗物件に設置し、保守・修繕に必要な費用を負担することとされている。なお、加盟者が、参加人の承諾なく、本件契約に定めのない販売用什器・機器等を使用することはできない。

本件契約上、参加人は、開店日の前日までに、加盟者の帰責事由により、店舗作り又は開店準備が完了していないときは、開店を認めないことができる。

## ウ 開店準備

(ア) 本件契約上、契約締結後、加盟者は、参加人に対し、Z・フランチャイズ・チェーンに加盟する対価として加盟金（50万円）を支払い、また、立地調査報告書及び事業ガイドラインの作成、店長研修、Z店の店舗作り並びに開店準備の実施等の参加人が開店までに行う全ての業務の対価として開店準備手数料（100万円）を支払うこととされている。また、加盟者は、これらの資金とは別に、初年度の資本として、元入金（150万円）を参加人に預託しなければならない。元入金は、商品の仕入代金、両替及び釣銭用の金銭として使われるものである。

なお、特に 2 F C 契約では、平成 2 5 年 4 月当時、加盟希望者の資金不足解消や適性のある加盟者候補の確保を目的として、上記加盟金及び開店準備手数料の一部を参加人が融資する制度（「2 F C - N 契約時必要資金一部融資制度」）が設けられていた。

(イ) 本件契約上、加盟者は、加盟店舗の開店に当たり、参加人の開店指導に従い、従業員を雇用するほか、開店・営業に関する各種許認可（酒、薬等の商品の販売に関するもの等）、資格（食品衛生管理者等）、権利（通信用回線の利用の権利）を自身の責任と負担で取得することが定められている。

(ウ) 本件契約上、参加人は、開店準備を円滑に行うために、状況に応じて、加盟者に代わり、商品の仕入れ、陳列、販売価格の設定、用度品（レジ袋などの店舗で使用する消耗品）・備品（事務用机など上記消耗品以外の物品）の購入と設置、店舗運営に必要な各種取引に関する作業を行うことが定められている。

(7) 本件契約の終了ないし再契約

ア 契約期間

本件契約の契約期間は、契約形態を問わず、原則として 1 0 年である。ただし、契約期間中であっても、参加人と加盟者の合意によりいつでも解約できる。

本件契約上、契約期間満了時の 1 年前から 6 箇月前までの間において、参加人及び加盟者は、契約の取扱いを協議するものとされ、1 年を超えない期間に限り契約期間を延長することもできる。期間延長又は再契約について合意が成立しない場合には、本件契約は期間満了により終了するものとされている。

イ 契約終了時の措置

本件契約が終了した場合、現金決済勘定は閉鎖され、参加人と加盟

者との債権債務関係は、最終財務報告書において最終的な差引計算がなされ、清算がされる。

#### ウ 再契約

(ア) 本件契約の再契約は、本件契約上、「参加人は、この契約期間中における加盟者及び加盟者の補助者兼連帯保証人（２ＦＣ契約の場合）の業績、経営姿勢、この契約の違反の有無、参加人との協調関係、期間満了時における加盟者及びその補助者兼連帯保証人の年齢、健康状態、意欲、適性などを総合的に勘案し、その自由な判断により、加盟者との契約の期間延長、再契約の締結を決定します。」旨規定されている。

(イ) 平成２３年度において、再契約された加盟者の店舗数は４５１店、再契約されなかった加盟者の店舗数は１８６店で、再契約率は７０．８％であり、平成２４年度において、再契約された加盟者の店舗数は５３０店、再契約されなかった加盟者の店舗数は１６９店で、再契約率は７５．８％であった。

平成２６年度から平成２９年度までにおいて、再契約がなされなかった店舗では、参加人が再契約を希望したものの、加盟者が契約終了を希望したという事例、及び、参加人と加盟者の双方が契約終了を希望したという事例が多く、加盟者が当初再契約を希望したが契約が終了に至ったという事例は、平成２６年度は２２９件中２件、平成２７年度では２４２件中４件、平成２８年度では２７９件中２件、平成２９年度は２１４件中０件であった。なお、これらの８件については、ＳＶを恫喝するなどの行動があった事案が２件、参加人と加盟者との間で、運営改善に向けた協議の結果、加盟者の経営意欲の低下及び加盟者が高齢であり後継者がいないとの理由により、加盟者から満了終了の申出があったものが５件、店舗物件賃料を支

払えない等の金銭的な理由により、加盟者から満了終了の申出があったものが1件であり、合意により終了した形となっていた。

(ウ) 上記(ア)のとおり、参加人が、参加人との協調関係などの要素により再契約の適否を自由に判断することとされているため、原告の組合員の中には、参加人からの助言指導に従わない場合に、協調性がないとの理由で再契約を拒否されるのではないかとの不安を感じている者もいる。加盟者組合員は、本件契約による収入（引出金、配分金、24時間営業奨励金及び最低保証金）で、自分と家族の生計を支えている者がほとんどであり、参加人から再契約を拒否されることを恐れている。

他方、参加人としては、再契約を検討する要素として本部フィーが、参加人が加盟店舗の運営のために負担する経費を上回り、結果として参加人が利益を得られるかを重視していた。参加人が加盟店舗の運営のために負担する経費には、2FC契約の場合、店舗物件の借地借家料が通常7割程度を占め、その他は、消耗品費、宣伝費、店舗販促費、動産リース料、営繕費、減価償却費、水道光熱費、住宅・経営助成金、24時間営業奨励金及び最低保証金などがあった。

#### (8) 加盟店舗の運営の基本事項

##### ア 加盟店舗の運営に関する当事者の基本的な役割

###### (ア) 参加人の主な役割

本件契約において、参加人は、加盟者に対し、加盟者のZシステムによる店舗運営を支援するものとされている。

参加人は、加盟者に対し、店舗仕様基準及び店舗レイアウトを提供し、貸与物件を貸与するものとされている。

参加人は、加盟者に対し、加盟者に商品の仕入れの便宜を提供し、商品開発を行うとともに、その仕入の相手先企業との間で仕入れ体

制を構築し、売上向上を目的として、広告、宣伝、その他の販促活動を行うとともに、販促活動用の販促物を提供するものとされている。

参加人は、加盟者に対し、マニュアルなどの貸与、S Vの巡回、コンピュータ・ソフトの提供などの方法により、商品とその仕入先等を推奨し、商品の発注・品揃えを中心とする売上向上、接客、清掃(クリンネス)、営業費管理、従業員雇用等について、助言指導を行うこととされている。

参加人は、加盟者の業務の効率化等を図るために、参加人、加盟店及び商品の仕入等の相手方企業との間をつなぐ情報システムを構築し、また、参加人の物流施設、加盟店及び商品の仕入等の相手方企業の物流施設との間をつなぐ物流システムを構築し、これらを加盟者に提供するとともに、情報システム機器を加盟者に貸与するものとされている。そして、参加人は、上記情報システム等を用いて、加盟店舗の売上高、仕入高、営業費を仕訳帳に記帳し、総勘定元帳、損益計算明細書及び貸借対照明細書を作成し、これらを加盟者に提出するとされている。

本件契約上、参加人は、店舗の運営について加盟者が守るべき事項があるときは、それを加盟者に指示することができる。守るべき事項として特に定められている事項は、例えば、法令を守り所管官庁の照会・指示・勧告・取締りに応じ従うこと、廃棄物の分別、リサイクルなどに積極的に協力すること、Zイメージの統一を目的として定められたユニフォーム及びバッジなどを着用し、清潔な身だしなみを保持することなどである。

#### (イ) 加盟者の主な役割

加盟者は、本件契約上、Z店の運営を、店長、マネジャー及びス



トスタッフにより行う。上記(6)アのとおり店長候補者及びマネジャー候補者には研修が義務付けられている。

加盟者は、本件契約上、原則として、年中無休・24時間営業することとされる(後記イ)。

本件契約上、加盟者は、その責任と負担において店舗の運営を行い、特に、従業員の雇用、商品の仕入れ、商品の販売及び紛争処理は、加盟者が行うこととされている。

加盟者は、本件契約上、参加人の提供する助言、指導、推奨、情報・物流システムなどが、Zシステムの統一、店舗の効率的運営に不可欠なものであることを承諾し、これに従い、又は活用するものとされている。

加盟者は、売上金をPOSレジスター又は金庫に入金して保管すること、及び、売上金から一定額を除いた全額を参加人の指定する口座に送金することが義務付けられ、かつ、加盟者は、現金決済勘定を開設することとされている(後記(9))。

加盟者は、法令を守り所管官庁の照会・指示・勧告・取締りに応じ従うこと、廃棄物の分別、リサイクルなどに積極的に協力すること、Zイメージの統一を目的として定められたユニフォーム及びバッジなどを着用し、清潔な身だしなみを保持することなどの事項を守ることとされ、また、上記(ア)のとおり、店舗の運営について守るべき事項を参加人から指示された場合には、これに従うものとされている。

加盟者は、本件契約上、Zの統一性を確保し、Zのブランドが損なわれないよう、Zマークと異なるマークの使用などの上記(3)ウ(イ)①から⑤までの行為を禁止されている。また、上記(6)イのとおり、Zマークの使用、店舗の外観・内装に関する店舗仕様基準及び店舗

レイアウトに基づく店舗作りが義務付けられている。

#### イ 店舗の営業時間（年中無休・24時間営業）

本件契約上、加盟者は、原則として、加盟店舗を年中無休・24時間営業することが義務付けられている。参加人は、年中無休・24時間営業を行う加盟者に対して毎月10万円の24時間営業奨励金を支払っている。また、加盟者が傷害、疾病、冠婚葬祭その他のやむを得ない事由により一時的に店舗の運営を行うことができないときは、参加人が有償で店舗の運営を代行することがある。

本件契約上、参加人の承諾を得た場合には、午後11時から午前7時までに限り休業できるとの例外規定があったが、年中無休・24時間営業以外の店舗数は、平成24年2月現在で全店舗の約5%であった。なお、令和2年6月からは、加盟者は、参加人に対する申込みにより、毎日又は日曜日に午後11時から午前7時までの休業を選択できるようになった。

#### ウ 加盟店舗の営業に必要となる店舗運営業務

加盟店舗では、営業を行うため、日常的な店舗運営業務として、発注用端末を用いた商品発注、納品用端末を用いた商品の検品、納品された商品の品出し及び陳列、来店した顧客への声掛け、顧客が購入する商品のレジ精算、袋詰め、店頭サービスに関する応対、床清掃、レジ回りの整理整頓、商品の廃棄・売価変更の伝票処理、売上金の集計、本部への売上送金、毎日定時に行う消費期限チェック、温度チェック、前出し（商品陳列の際、棚板の一番前まで商品を陳列すること）及び顔出し（商品の陳列に際し、商品のラベルが正面に向くよう陳列棚の前面に商品を並べること）などの各業務が必要である。加盟店舗での年中無休・24時間営業のためには、上記各業務を行う者を少なくとも1名配置しておく必要がある。

## エ 店舗運営に関する参加人の助言指導体制など

### (ア) マニュアル等

参加人は、店舗運営業務について、加盟者に対し、オペレーションマニュアル、ウェルカムブック（新人のストアスタッフ向けマニュアル）などのマニュアルを提供している。マニュアルの内容は、参加人から貸与されるストアコントローラーという情報システム機器で確認することができる。

参加人は、S（接客サービス）、Q（商品の品揃え）及びC（清掃）を意味するS&QCの向上に取り組むことが店舗運営の基本であり、Z全体のイメージアップにもつながるとしており、加盟者に対し、S&QCの観点から望ましくない「べからず状態」と、望ましい「あるべき状態」を示した「S&QCべからず集」を配布していた。

### (イ) SVの巡回指導の概要

SVは、参加人の地方組織であるディストリクトの下1部組織である営業所に所属しており、店舗（直営店舗を含む。）の巡回指導に従事し、平均して7～10店舗を担当していた。

SVの業務は、運営コンサルティング業務、経営コンサルタント業務及びFCマネジメント業務である。

SVは、加盟者に対する指導のために原則として週2回店舗を巡回する。SVによる巡回指導は、毎回2時間から3時間程度かけて行われ、店長が不在の場合でも、SVは、助言指導したい事項を「店舗間連絡票」に記入して店長に伝達し、その内容が実行されているかを次の巡回指導時に確認している。複数店契約の場合には、SVによる巡回指導は、加盟者ではなく、雇用店長に対して行われることもある。平成18年9月から平成24年1月頃まで、A1店長及

びA 5 店長に対して、S V が店舗間連絡票を用いて伝達した事項は、別紙 1 の「店舗間連絡票による伝達」のとおりであった。このような S V の加盟者に対する伝達は、平成 3 0 年には、S N S を利用するなどして、より頻繁に行われていた。その具体例は、別紙 2 の表のとおりであった。

S V は、「個店目標計画」（後に「経営プランニングシート」に改定）のフォームを加盟者に提供して作成を促している。「個店目標計画」は、主として月次・年次別の売上げや利益の目標計画を策定するもので、加盟者が、S V から自店の日商等に関するデータの提供を受け、S V と相談しながら作成する。S V が案を作成して、加盟者に提案する場合もある。全店舗の 7 割程度で作成されている。S V は、加盟者に対し、時間帯ごと・ストアスタッフごとの作業分担を予め決めておくことで効率的な店舗運営ができるとして、加盟店舗における時間ごとの作業分担を明記したワークスケジュールを作成することを勧めていた。

#### (ウ) S & Q C 点検リスト

S V は、週 1 回、S（接客サービス）、Q（商品の品揃え）及び C（清掃）に関する 3 4 項目を点検する別紙 3 のリスト（以下「S & Q C 点検リスト」という。）に従って、加盟店舗の点検を行い、その結果を加盟者に伝え、S & Q C の是正・改善・向上について助言指導していた。

この結果は、経営力審査基準に基づく評価にも反映される仕組みとなっていた。また、参加人は、S & Q C を実践した加盟店を表彰する制度を実施している。また、加盟者向け刊行物において、S & Q C による店舗作りをしている加盟店を好事例として紹介している。

#### (エ) 経営力審査基準

S Vは、平成29年3月頃まで、経営力審査基準に基づき、各店舗を月に1回判定し、その結果を加盟者に伝え、店舗運営の是正・改善・向上についての助言指導をしていた。

経営力審査基準は、別紙4のとおり項目を内容とするものであり、最低限達成すべき必須的な基準（第1次審査基準）として、本件契約違反及び正味資産割れがないことが挙げられていた。そして、S & Q C点検リスト、鮮度管理、欠品率、最低品揃率、S S T（ストアスタッフの資格制度）の積極的導入、Zカードの会員数、承りギフトの件数及びクリスマスケーキ・恵方巻の実績などが第2次審査基準とされていた。

第2次審査基準において75点以上の評価を得た加盟者は、顧客から支持される店舗としてZチェーン全体の信頼向上に寄与する店舗と評価され、2 F C - N インセンティブ、1 F C 複数店奨励金制度及びステップアップ制度などの適用を受けることができた。

参加人は、経営力審査基準を導入するに際して、社内文書において、経営力審査基準は再契約の条件ではないことを加盟者に説明することが必要である旨通知していた。

ただし、再契約の可否を検討する契約延長期間において、経営力審査基準を指標とした指導がされることがあった。また、加盟者が参加する研修において、参加人の従業員が、加盟者に対し、「経営力審査基準で一定の点数を取らなくては再契約できない。」と思わせる発言をしたこともあった。また、参加人の営業所長が、平成27年3月、契約期間の満了を控えた加盟者に対し、再契約に向けた店舗運営改善提案書を示し、その文書において、経営する店舗が経営力審査基準の合格点を達成しておらず、競合比較調査でも劣位にあることを指摘し、契約期間を6箇月延長した上で、経営力審査基

準及び競合比較調査を改善することなどを提案したことがあった。  
当該加盟者は、最終的に再契約を締結することなく延長期間を終了した。

(オ) ミステリーショッピングリサーチ

参加人は、平成25年4月頃当時、専門の調査会社に依頼して、加盟店のS&QCの状況につき、ミステリーショッピングリサーチという覆面調査を行い、その結果を加盟者に伝え、店舗運営の改善向上についての助言指導をしていた。

(カ) 競合比較調査

参加人では、平成28年3月当時、参加人の本部社員が調査員として各店舗を訪れ、SQC項目（S&QC点検リストと同旨）による評価を行い、その結果を加盟者に伝え、店舗運営の改善向上についての助言指導をするという競合比較調査を実施していた。

上記調査結果を加盟者に伝える「競合比較外部調査個店票」には、「入店時に、明るく、元気な挨拶がはっきり聞こえた」、「会計の最初と最後の挨拶時に気持ちの良いお辞儀をしていた」、「おむすび商品を選ぶのに十分と感じた」、「欠品・欠落はなかった」、「商品の前出しはされ、売場が整頓されていた」、「複合コピー機・ATM・Zポートとその周りが、綺麗に清掃・整理がされていた」、「床にゴミや埃はなく、清掃されていた」などの項目があった。

(キ) 各種研修

参加人は、平成29年頃まで、毎月1回弱程度の頻度で、おでんの販売、接客レベル向上、ポイントカード会員獲得などをテーマとする勉強会を主催し、加盟者に対し、できる限りの出席を推奨していた。また、参加人は、年2回、参加人の方針を説明する店長集会及び推奨商品の説明を行う商品展示会を開催しており、加盟者に対

し、出席を求めている。これらの勉強会には、直営店舗の店長が参加するものもあった。

平成29年度には、店長マネジメント研修や新人ストアスタッフ研修を内容とする「Zスクール」が任意参加で実施された。

#### (9) 加盟店舗における会計

##### ア 現金決済勘定

##### (ア) 現金決済勘定の概要（A勘定とB勘定）

加盟店舗における取引には、店舗ごとに参加人の会計とは独立した店舗会計が設けられている。加盟店舗における商品の仕入れ、販売及び営業費の支出等の取引は、店舗会計の対象となる取引として「A勘定」と呼称され、参加人は、A勘定に関する会計処理の結果や加盟者に帰属する資産や負債を示す損益計算明細書及び貸借対照明細書などの会計書類を作成し、加盟者に提供している。なお、加盟者の加盟店舗におけるその他の取引は、「B勘定」と呼ばれている。

A勘定について、参加人及び加盟者は、金銭貸借関係を明らかにして簡易に決済するために、現金決済勘定を開設している。現金決済勘定は、A勘定に係る店舗の入金・出金、債権・債務の全てが計上されるもので、開店月から契約の終了月までの間毎月継続される。

##### (イ) 加盟店舗から参加人に対する売上送金

本件契約上、加盟者は、毎日、顧客から受け取った商品総売上高、預り金及び受取手数料等（以下「売上金等」という。）から参加人が決めた一定の費目・金額を控除した金銭を、「本部引渡金」として参加人に送金（以下「売上送金」という。）しなければならない。なお、加盟者は、売上送金を怠った場合、1日当たり1000円の遅滞金を参加人に支払わなければならない。参加人は、加盟店舗に立

ち入り、加盟者が売上金等を入金・保管するPOSレジスター、金庫などを管理下に置くことができるものとされている。

加盟店舗においては、毎日、参加人によって決められた一定の時刻までにレジを締め、その後の一定時刻までに参加人に売上送金し、同じく一定時刻までに売上げのデータを送信しなければならない。売上送金は、店内の端末の送金ボタンを押すとともに、現金を店舗のATMで送金する方法によって行われる。

#### (ウ) 現金決済勘定の機能

現金決済勘定においては、加盟者が用意する元入金、加盟者から参加人への売上送金及び加盟者の参加人に対する債権は、「貸方」として計上され、参加人が加盟者に支払う引出金・配分金及び参加人の加盟者に対する債権（参加人が支払を代行した商品仕入代金及び本部フィーはこれに当たる。）は、「借方」として計上される。（なお、参加人の損益計算書では、本部フィーは、「加盟店からの収入」として計上されているが、「本部引渡金」は、損益計算書にその項目はなく、参加人の貸借対照表において「預り金」として計上されている。）

「貸方」と「借方」は、毎月末に一括差引計算され、これにより、加盟者は、「貸方」の売上送金から「借方」の商品の仕入代金を支払い、引出金、配分金（3箇月ごと）を取得することになる。残額は、翌月の現金決済勘定に組み入れられるが、「借方」が「貸方」を上回るときは、加盟者が参加人から融資を受けているものとみなし、加盟者の参加人に対する借入金（以下「FC借入金」という。）として、加盟者の貸借対照明細書上、「負債」に計上される。他方、「貸方」が「借方」を上回るときは、加盟者が参加人に現金を預けているものとみなし、加盟者の参加人に対する貸付金（以下「FC



貸付金」という。)として、加盟者の貸借対照明細書上、「資産」に計上される。なお、F C借入金及びF C貸付金には、利息（公定歩合+年1%）が付される。

現金決済勘定により、参加人が代行している仕入代金の回収を含めて決済の簡便化が図られるとともに、上記自動融資機能により、加盟者の仕入代金が売上送金を上回っている場合でも、その不足額を自動的に参加人が加盟者に融資する仕組みになっており、加盟者は独自の資金調達を行うことなく商品を仕入れ、加盟店舗を営業することが可能である。他方、参加人としては、売上送金によって加盟者に対する債権を回収できる上、加盟者の店舗会計を正確に認識し、加盟者の経営状態、不正会計の有無を把握することが可能である。

イ 加盟者の営業利益の算出方法

商品総売上高	売上高	売上原価			
		営業総利益	本部フィー		
営業収入	営業利益		営業費		
		24時間営業奨励金	営業利益	引出金	営業利益残高
最低保証金					

加盟店舗のA勘定についての損益計算明細書の項目は、上の図のとおりであり、項目の内容は、以下のとおりであった（ただし、平成28年9月実施の契約書改訂前のものである。）。

(ア) 商品総売上高

商品総売上高は、加盟者において、推奨商品（参加人が推奨する

仕入先の商品)の取引・自店取引(推奨商品以外の商品の取引)を問わず、通常の商品取引に基づき販売した商品の総売上高のことである。

(イ) 営業収入

営業収入とは、加盟者において、切手等の販売を受託する販売委託取引、公共料金の収納を代行する代行収納取引、業務代行取引などによる、商品取引以外の取引等による収入である。

(ウ) 売上高

売上高とは、商品総売上高と営業収入とを合算したものである。

(エ) 売上原価

売上原価とは、商品の仕入代金等、商品総売上高に対する原価のことである。

なお、商品の仕入代金等は加盟者が負担するが、参加人が、推奨商品の仕入先に対する加盟者の代金支払を代行するため、加盟者は、仕入先に対して直接代金を支払うことはない。加盟者は、参加人に対して、立替金支払債務を負うこととなる。

(オ) 営業総利益

営業総利益とは、売上高から売上原価を差し引いたものである。

(カ) 本部フィー

本部フィーとは、加盟者が毎月末日に参加人に対して支払うロイヤリティである。本部フィーは、営業総利益に、本件契約により決められた一定の料率(値は上記(4)イ(イ)のとおり。)を乗じる方法により算出される。

(キ) 24時間営業奨励金

24時間営業奨励金とは、参加人が、年中無休・24時間営業を行う加盟者に対して支払う一定額の金銭(月10万円であったとき

があった。) のことである。

#### (ク) 最低保証金

最低保証金は、加盟者の営業総利益から本部フィーを差し引いた額に24時間営業奨励金を加えた額(以下「補填前総収入」という。)が、基準額(24時間営業の場合、事業年度当たり2000万円。ただし、2FC-2000では1700万円。)に達しないときに、参加人から加盟者に対し、基準額に対する不足額に相当する金銭が支払われるものである。

最低保証金は、補填前総収入が基準額に達しない月ごとに支払われ(以下、月ごとに支払われた最低保証金を「暫定保証金」という。)、事業年度の末日(2月末日)や契約の終了日において、対象期間における補填前総収入が最低保証額(最低保証金の基準額の当該対象期間分をいう。)を上回ったときは、加盟者は、既に支払を受けた全ての暫定保証金を、現金決済勘定を通じて参加人に返還するものとされている。ただし、事業年度の末日時点又は契約終了日において、対象期間の補填前総収入が最低保証額を上回らないときには、事業年度を超えて暫定保証金の返還を求められることはない。最低保証金が適用されるなど、補填前総収入が低額であるとき、営業費を十分に削減し、営業利益を確保できないと、営業利益残高がマイナスとなり、正味資産(元入金150万円及び営業利益残高の合計)が減少する。営業利益残高のマイナスが続くことにより正味資産が150万円を下回った場合、加盟者は追加元入れをしなければならない。

なお、加盟者は、最低保証金の適用を受けたときは、参加人の指示する研修を受講し、売上向上策及び営業費管理策を実行しなければならない。最低保証金の適用対象となった加盟店舗の数は、平成

25年2月末現在で750店舗（加盟店全体の約9%）である。

(ケ) 総収入

総収入とは、営業総利益から本部フィーを差し引いたものに、24時間営業奨励金及び最低保証金（2FC-Nは水道光熱費補填金も）を加算したものである。

(コ) 営業費

営業費は、加盟者が負担する。営業費には、加盟者が雇用した加盟店舗の従業員の給料（加盟者、店長及びマネジャーに対する給料は除く。また、加盟者が個人の場合、加盟者と生計をともにする同居の親族に対する給料及び加盟者が法人の場合、法人の役員・社員に対する給料を除く。以下、給料を営業費に計上できる加盟店舗のストアスタッフを「雇用従業員」という。）、法定福利費、雇用従業員募集のための費用、廃棄ロス、用度品代、水道光熱費（2FC-2000では営業費には含まれず参加人が負担しており、2FC-Nでは契約で定められた基準額を超える分を参加人が負担する。）、清掃費、電話料（通信回線利用権の取得代等は除く。）、損害保険料、棚卸増減など、参加人が店舗の経営に不可欠なものとしてA勘定に計上することを認めた費用のことである。

加盟店舗の経営に関する費用であっても、店長及びマネジャーに対する給料（雇用店長及び雇用マネジャーの給料）、個人の加盟者と生計をともにする同居の親族に対する給料、加盟者が法人の場合の法人の役員・社員に対する給料については、B勘定として処理され、加盟者は、営業利益を原資として、これを負担することになる。

廃棄ロスとは、商品が売れ残って、品質低下、陳腐化などにより商品を廃棄することにより発生する損失のことで、廃棄商品の原価高（以下「廃棄ロス」という。）である。本件契約上、廃棄した商

品の原価高（廃棄ロス）を売上原価に含めることは許されず、営業費として計上され、加盟者が負担することとなっている。

棚卸増減とは、加盟店舗で3箇月ごとに行う棚卸し（商品の在庫金額を数えて帳簿在庫と実在庫の差額を算出する作業）における、実在庫と帳簿在庫の差額のことである。棚卸減（棚卸減原価高）は、万引き等による商品の紛失により生じるものである。棚卸減は、売上原価に含まれず、営業費として計上される。したがって、万引き等による商品の紛失があると、その商品の原価高が営業費として計上される。

#### (#) 営業利益

営業利益とは、総収入から営業費を差し引いたものである。

#### ウ 参加人による加盟者への営業利益等の支払

加盟店舗の売上金等は、加盟者から参加人に毎日送金され、参加人が管理する。加盟者は、本件契約の期間中、参加人から、営業利益を原資として、以下のとおり、引出金及び配分金の支払を受ける。

引出金、配分金及び営業利益残高の内容は、次のとおりである。

#### (ア) 引出金及び特別引出金

引出金とは、毎月25日に、営業利益を原資として、参加人から加盟者に支払われるもので、①1FC契約では加盟者が参加人と合意した金額が、②2FC契約では毎月30万円が、加盟者指定の銀行口座に送金する方法により支払われる。また、正味資産が150万円を下回らない範囲であれば、加盟者は、契約形態にかかわらず、参加人に随時申請して特別引出金として営業利益を引き出すことも可能である。

引出金は、3箇月ごとの棚卸月の末日に正味資産が150万円を下回った場合は減額され、正味資産が0円以下になった場合には支

払われない。平成26年1月当時、2FC契約店舗（3199店）のうち、約1割の店舗では引出金が減額され、引出金が支払われなかった店舗が約1%あった。

(イ) 配分金

配分金とは、3箇月（四半期）ごとの棚卸しの翌月25日に、営業利益を原資として、参加人から加盟者に支払われるもので、①FC貸付金（現金決済勘定の「貸方」が「借方」を上回る金額。加盟者が参加人に預けているとされる金員）があるときはその金額、また、②FC借入金（現金決済勘定の「借方」が「貸方」を上回る金額。加盟者が参加人から融資を受けているとされる金員）があるときには前3箇月の営業利益残高から一定の計算方法により算出された金額が、加盟者指定の銀行口座に送金する方法により支払われる。本件契約上、上記②の場合の配分金は、加盟者の申出により支払われるものとされている。

配分金は、営業利益から引出金を支払った後の金銭から支払われるものである。店舗の売上高が伸びず、営業費が削減できず、営業利益が少額になった場合及び営業損失が生じた場合には、配分金は支払われない。また、加盟者が本件契約の各条項に違反したときは、参加人は、引出金及び配分金を支払わないことができるとされる。

(ウ) 営業利益残高

営業利益から引出金及び配分金を控除したものが営業利益残高である。

営業利益残高は、店舗における貸借対照明細書において、元入金と合算され正味資産として計上される。正味資産は、毎月末日において、150万円以上に保たなければならないが、参加人は、原則として営業利益の金額のいかんを問わず、加盟者に引出金を毎月支

払うため、引出金が営業利益を上回ると、その分に相当する金額につき営業利益残高がマイナスとなり、正味資産が減少することになる。正味資産が150万円を下回ったときは、加盟者は、下回った金額を追加元入金として参加人に預託しなければならない。

(エ) 住宅家賃助成金及び経営助成金

参加人は、2FC契約の加盟者に対し、営業利益を原資として、引出金及び配分金を支払うほか、住宅家賃助成金(後に経営助成金)を支払っている。

2FC-Nの前身である2FC-2000では、参加人は、加盟者が店舗の経営のために、店舗から半径2キロメートル以内にある建物を賃借し居住する場合には、住宅家賃助成金を支払うこととされていたところ、A1店長には月6万円が支給されていた。なお、住宅家賃助成金は、店舗会計の対象となる取引に当たらず、B勘定として処理されていた。

2FC-Nでは、住宅家賃助成金はなくなり、経営助成金が新たに定められた。経営助成金は、加盟者の住居の確保を補助し、店舗の経営安定化を助成するために、参加人が加盟者に支払うもので、金額は加盟者ごとに決められ、加盟者の住居が賃貸か自己所有かを問わず、開店月から同月を含めて60箇月間支払われるものである。

なお、経営助成金もB勘定として処理されている。

エ 取引の記帳、会計書類の作成及び納税等

加盟者は、本件契約上、伝票及びPOSレジスターにより取引記録を記録し、参加人に提出する。参加人は、加盟者の売上高、仕入高及び営業費を集計し、A勘定に当たるすべての取引の記録を仕訳帳及び総勘定元帳に記載し、A勘定についての加盟者の貸借対照明細書及び損益計算明細書を作成し、毎月加盟者に提出している。

加盟者は、上記の貸借対照明細書及び損益計算明細書を見て、加盟店舗の資産の状況及び月又は年ごとの損益の状況を把握し、加盟店舗での商品の仕入れ、廃棄ロスの削減、従業員の雇用などの事項を検討し、決定している。

また、加盟者は、事業主として青色確定申告を行っており、B勘定を除いて、この申告に必要な帳簿等は参加人が提供している。

#### オ 加盟者が自由に使用できる金銭

加盟者が、加盟店舗から自由に使用することができる金銭は引出金、特別引出金及び配分金である。上記ウ(ア)(イ)のとおり、引出金、特別引出金及び配分金は、営業利益が原資であり、営業利益の多寡により、加盟者が自由に使用することができる金額の多寡が決まる。

営業利益は、総収入から営業費を除いたものであるため、営業費を削減することにより増加する。営業費は、主に、①雇用従業員の給料、②廃棄ロス及び③棚卸増減によって変動するため、営業利益を増加させるには、上記①②を削減し、③棚卸減(万引き等による商品の紛失)を減らす必要がある。

参加人は、月ごとの損益計算明細書により、加盟者に対し、上記①～③の金額を含めた営業費の内訳を知らせている。

#### カ 営業費削減のための加盟者店長の就業についての指導

加盟者、加盟者の役員、店長及びマネジャーが店舗運営業務に従事する時間を増やすことにより、雇用従業員の給料の削減が可能になり、営業利益が増えるため、参加人は、加盟者店長及びその配偶者であるマネジャーが店舗運営業務に従事する時間を確保することを推奨している。参加人が、加盟者に対して本件契約の締結前に示す「事業ガイドライン」には店長及びマネジャーによる標準的な就業時間が例示され、開店前の研修でも「作業スケジュール表」が交付されて説明がさ



れ、S Vが、加盟者店長及びその配偶者であるマネジャーに対し、営業費を削減し、営業利益を増やすためには、両名が店舗運營業務を担当して雇用従業員給料を削減する方がよい旨の助言指導をすることがあった。

また、営業費について助言指導するため、加盟者に対し、加盟者店長、マネジャー及びストアスタッフ全員の就業時間表の提出を求めることもある。

本件契約締結後3年を経過した加盟者店長であったA1店長に対し、S Vが、「人件費9月75万ペース→65万円」などと具体的な指導をすることがあった。また、姫路青山西五丁目店の近くに競合店ができて売上が低下した際には、同店のS Vは、A1店長に対し、営業費を削減するため、A1店長及びその配偶者マネジャーが店舗運營業務に従事する時間を確保するよう助言した。

#### キ 2 F C 契約の加盟店の営業利益の状況

平成24年度（平成24年3月1日から平成25年2月末日まで）における、2 F C 契約の加盟店舗についての一日の売上高（いわゆる日商）及び営業利益（年額、以下同じ。）の店舗数の分布状況は、別紙5のとおりであった。営業利益が1000万円以下の店舗は2419店であり全体の約96%を占め、そのうち営業利益が600万円以下の店舗は1832店と全体の7割以上を占めている。日商が75万円以下の店舗は2420店と全体の約96%を占める。

営業利益にはばらつきがあり、日商75万円以下の店舗では、営業利益が赤字の店が10店、営業利益が0円以上200万円以下の店が102店、200万円超400万円以下の店が846店、400万円超600万円以下の店が859店、600万円超800万円以下の店が415店、800万円超1000万円以下の店が124店、100

0万円以上1500万円以下の店が64店あった。

(10) 加盟店舗における商品の仕入れ・発注

ア 商品の仕入れの仕組み

本件契約上、商品の仕入れは加盟者が行う。

本件契約上、参加人は、加盟者に商品の仕入れの便宜を提供し、Zシステムの統一、商品の品揃えの充実を図るため、オリジナル商品の開発を行うとともに、仕入先との間で仕入体制を構築し、商品の仕入れに関する基本的事項を定める基本契約を締結するものとされている。参加人と仕入先との基本契約では、商品の範囲、発注方法（発注時間、最低発注数量）、納品時間・方法、仕入代金の金額、支払時期、返品可否などを定めるものとされている。

参加人は、本件契約上、加盟者に対し、商品及び仕入先を推奨しており（参加人が推奨した商品のことを「推奨商品」ということがある。）、本件契約上、加盟者は、推奨商品以外の商品取引（自店取引）の場合を除き、参加人の推奨に従うとともに、参加人が仕入先と締結した基本契約に従うことが定められている。

なお、加盟者が参加人に基本契約の開示を求めた際、参加人が、仕入先に対し守秘義務を負っているなどとして、基本契約の開示に応じなかったことがある。

イ 推奨商品の発注、納品及び仕入代金の支払までの流れ（店舗による発注作業等）

商品の発注は、店長又はその指示を受けたマネジャー及びストアスタッフが、参加人から提供された店内の発注用端末（ストアコントローラー又はSAT）を操作して行う。そして、各店舗で入力された発注データは、参加人が管理を委託したサーバー（委託先サーバー）を介して、参加人、仕入先及び物流センター（加盟店向けの商品を配送

する共同配送センターで、仕入先が運営している。)に自動的に同時配信される。なお、発注の締切時刻は納品前日の一定時刻(平成25年11月当時は、原則として前日午前10時)までとされていた。

商品の納品については、店舗まで直接商品を配送する仕入先もあるが、参加人が構築した物流システムを利用する場合、平成27年当時は、仕入先は、商品を物流センターに搬入していた。そして、物流センターから店舗までの配送は、仕入先から参加人が委託を受け、参加人から配送業者に再委託されており、店舗ごとに小分けされた商品が、Zのロゴの入ったトラックなどで配送されていた。商品の配送回数は、商品によって異なり、例えば、主力商品である「米飯」(おむすび・寿司・弁当)は、朝食、昼食及び夕食の販売に間に合うように、1日3回(1便:朝食用、2便:昼食用、3便:夕食用)一定の時間帯に配送される。なお、店舗までの配送費用は、仕入先が負担しており、参加人は負担していない。

各店舗では、納品された商品のバーコードを、通信機能を備えた納品用端末でスキャンして検品していた。検品時、製品不良があるときは、各店舗から返品ができる。検品結果(仕入データ)はオンラインで委託先サーバーに送信され、仕入先ごとの商品の代金を集計した買掛金勘定内訳表が、自動的に作成され、仕入先に送信されていた。

商品の発注により、加盟者と仕入先との間に商品の仕入れに関する契約が成立し、仕入代金は加盟者が負担する。ただし、代金の支払については、自店取引の場合を除き、参加人が、上記買掛金勘定内訳表に基づいて、複数の加盟者の仕入代金を一括して仕入先に支払う。仕入先が加盟者に請求書を発行することはなく、加盟者が直接仕入先に仕入代金を支払うことはなく、加盟者は参加人に立替金支払債務を負うこととなる。そして、この立替金については、加盟者と参加人の間

で設定される現金決済勘定の下で毎月末に一括して決済される。

この物流の仕組みにより、加盟店舗は、主力商品である弁当、おむすび、サンドイッチ等の商品を中心とした多品目・少量の商品を、高頻度に発注し、頻繁な納品を受けることができる。また、加盟店舗では、参加人から貸与された情報システム機器である発注用端末及び納品用端末を操作するだけで、発注、検品及び取引の記録（記帳）が可能となる。

参加人は、店長研修において、発注を任せることができるストアスタッフの育成を奨励しており、発注をストアスタッフに任せ加盟者・店長もいる。

#### ウ 商品の品揃え

(ア) 本件契約上、参加人は、加盟者に対し、消費動向、商品の売れ筋動向、地域市場、店舗の立地特性(客層、客単価、時間帯別売上高)等を考慮し、商品の発注を中心に、①商品の標準的品揃え(品目、数量)、②商品の発注精度、③新商品又は販促活動と連動する商品の導入、④売れ筋商品の導入、いわゆる「死に筋商品」の排除による商品の改廃、⑤商品の品質、鮮度管理について、売上向上に関する助言指導をするものとされている。

加盟者は、自店取引の場合を除き、商品や仕入先に関する参加人の推奨に従うものとされており、さらに、品切れ・品薄による販売機会の喪失が店舗の売上げの向上に重大な支障を与えることを十分に理解し、販売機会の喪失に陥らないよう、常時、十分な品目、数量の商品を陳列・販売し、在庫を維持するものとされている。

参加人が、加盟者に対し、十分な量の商品を陳列するよう推奨を行うのは、売れ筋商品を陳列したり、豊富な品揃えの中から顧客に商品を選択させることが顧客サービスとなり、売上向上につながる

ためである。

(イ) 一つの加盟店舗で販売される商品の種類は、通常約3000点である。参加人は、発注用端末に約4500点の推奨商品のリストを示しており、加盟者は、自店で取り扱う商品の大半をこのリストの中から選択している。

参加人は、平成29年当時、品切れになると来店した顧客の期待を大きく損なうおそれが高いと考えられる約1000点の商品を「必須品揃え商品」又は「必須商品」（以下「必須商品」という。）として「必須品揃え導入確認シート」にリストアップした上で、導入状況を調査し、品揃えの是正・改善、売上げ向上についての助言指導を行っていた。必須商品には、季節商品のほか、仕入原価が通常の商品よりも安いプライベートブランド商品も含まれている。

なお、平成28年12月～平成29年1月のZ店全店における取扱商品の総売上高のうち、推奨商品は約78.3%、必須商品は約10.0%、プライベートブランド商品は約34.6%を占めていた。

また、参加人は、販売促進のために年間を通じて多数回キャンペーンを企画して、加盟者に対し、キャンペーンの対象となる新商品等も推奨していた。

## エ 自店取引

加盟者は、推奨商品以外の商品を仕入れて販売する自店取引をすることもできる。本件契約上、加盟者が自店取引を行うには、加盟者は、参加人に対し、陳列方法、販売価格も含めて事前に書面によって承諾を得る必要がある。

ただし、本件契約上、参加人は、Zシステムの統一性の保持、関係諸法令などを考慮して、正当な理由のないときは、承諾を拒んではな

らないものとされている。参加人としては、自店取引により売上が増加すれば、本部フィーが増えるため、自店取引の申請を基本的に承諾している。参加人は、従前、衛生上問題がある場合などに、自店取引を承諾しなかったことがある。

これまで、参加人は、現地の産物（青果、地酒など）や地方紙について自店取引を認めており、自店取引を実施している店舗数は、全店舗の約43.5%（平成25年10月）である。

A1店長は果物や書籍を、A5店長は地酒などを、自店取引により販売している。ただし、両店とも、その売上げに占める割合が高いわけではない。

#### オ 参加人からの商品の仕入れに関する助言指導

(ア) 参加人は、平成26年10月頃当時、「売上データ」「マーケティングニュース」及び「商品展開ポイント」による情報提供、SVによる店舗ごとに提供される強化商品・販売促進商品の情報及び個別の発注提案等によって、仕入れ、品揃えについて助言指導していた。

「売上データ」は、店舗に対して、発注用端末を介して、毎週送信されているものであった。この「売上データ」には、注文された商品の直近7日間の便別在庫推移（欠品）、当該店舗における注文された商品と関連する商品の便別の売上状況・注目度ランク、前年同週同曜日の発注状況（天候）、直近8日間の日別のイベント・天気・気温、注文された商品の注目度ランク、各便別の納品・販売・廃棄・欠品の状況等のデータ、陳列棚ごとの販売状況等が示されていた。

「マーケティングニュース」は、店舗に対して毎週送信され、その内容は、販売促進商品、セール、キャンペーンの案内等であった。

SVは、これに基づいて、店舗の実情に合わせて要約した資料を作

成し、加盟者に配付し、販売促進商品等の発注量を提案していた。

「商品展開ポイント」は、参加人が商品政策について半年に一度作成している内部資料で、商品の類型別の取組み(商品ごとの特徴、販売戦略、導入スケジュール等)、地区別の取組みが記載されていた。S Vは、これに基づいて、店舗の実情に合わせて要約した資料を作成し、加盟者に配付していた。

- (イ) 参加人は、S & Q C点検リストで、商品の品揃えを点検の対象とし、経営力審査基準では、「欠品率」や「最低品揃率（繰越率）」等を評価の対象としていた。S & Q Cべからず集では、自店ランキングベスト3等の商品、必須商品、キャンペーン対象商品が品揃えされていない状態は「べからず状態」とされていた。

参加人は、加盟者に対し、売れ筋商品については、S Vと毎週確認して情報を共有し、欠品させず、時間帯に適した数量を陳列することなどを指導していた。

S Vは、店舗間連絡票やSNSなどにより、商品の仕入れ、品揃えに関する助言指導を頻繁に行っていた。

- (ウ) 加盟者は、参加人が決めたキャンペーンの対象となる新商品・割引商品（以下「売価引き商品」という。）、及び商品引換券が発行される商品（商品引換券は、加盟者の意向に関係なくレシートに印字される。）については、参加人から、特に仕入れを推奨されていた。売価引き商品については、参加人が値引き相当分を負担することが多く、加盟者は、通常よりも安く仕入れることができた。

S Vは、加盟者に対し、季節商品について、クリスマスのフライドチキンの目標は200本であるとか、恵方巻の予約目標は200本であるとか、具体的な数値を示して販売数・販売金額の目標を示すことがあった。クリスマスケーキ及び恵方巻の販売金額並びにお

中元・お歳暮等のギフト商品の受注金額が平均以上の場合には、経営力審査基準において評価される仕組みであった。

(11) 加盟店舗における商品の販売価格、陳列方法及び廃棄など

ア 商品の販売価格

本件契約上、参加人は、加盟者に対し、推奨商品の販売価格を定めており（以下、参加人が定めた販売価格を「推奨価格」という。）、加盟者は、推奨価格と異なる販売価格を設定することについて書面によって承諾を得た場合を除き、推奨価格に従うことが定められていた。

加盟者は、多くの場合、推奨価格で商品を販売しているが、時期が過ぎた季節商品、推奨取消商品（売行き不振等の理由により販売価格での推奨を取り消された商品）等については、商品見切りのため、値下げ販売を行っている。また、参加人による販売期限が設定されている商品については、加盟者は、販売期限の数時間前から、商品見切りのため、値下げ販売を行っている。このような商品見切りのための値下げ販売については、参加人の承諾の下、A1店長ら加盟者組合員の経営する店舗も含め、加盟店舗において一般的に行われており、通常、参加人が値下げを承諾しないということはなかった。参加人の承諾を得ず、売価変更の伝票を作成せずに値引き販売をすると、値引分は加盟店の負担となる。

参加人が推奨するセールの対象商品については、セールの期間中、レジの売上登録に合わせて、その場で売価引きを行うため、店舗で売価変更をする必要はなく、参加人が負担する値引分は現金決済勘定で加盟者に還元される仕組みになっていた。

なお、平成21年6月22日、公正取引委員会は、C4会社に対し、同社が加盟店に対して値引き販売をやめることを余儀なくさせた行為について独占禁止法19条に反するものとして排除命令を行った。ま



た、東京高等裁判所は、平成25年8月30日、同社が加盟店に対して値引き販売を妨害する行為を行ったことについて不法行為の成立を認め、加盟店の同社に対する損害賠償請求を一部認容する判決をした。

#### イ 商品の陳列方法

本件契約上、参加人は、加盟者に対し、商品の陳列方法について推奨しており、加盟者は、参加人の推奨とは異なる陳列方法をとることにつき書面によって承諾を得た場合を除き、参加人の推奨に従うことが定められている。

具体的には、平成26年5月当時、参加人は、加盟者に対し、「基本イメージチャート」、「陳列台帳」、地域・立地ごとの「棚割表（週次フェース表）」等によって、商品の陳列方法を推奨していた。「基本イメージチャート」は、商品のカテゴリー別の配置（什器の配置を含む。）について、半年に1回作成されるもので、S Vは、これに基づき、各店舗のチャートを作成し、加盟者に提案している。また、「陳列台帳」は半年に1回（春夏用と秋冬用）、「週次フェース表」は毎週、商品発注用の機器（ストアコントローラやSAT）を介して加盟者に配信されており、各什器における商品の陳列方法（棚割）が記載されている。

S Vは、店舗間連絡票を用いて、商品の陳列方法に関する助言指導を行うこともあった。また、参加人は、商品の陳列方法を「S & Q C点検リスト」による点検・指導の対象としていた。

また、参加人は、加盟者に対し、陳列棚を撮影して、是正すべき陳列方法を指摘して詳細に助言を行うことがあった。例えば、組合員が店長を務める田柄四丁目店では、S Vから、常温で販売するフードパック（レジ前の台に陳列するパック商品）の陳列について指導があり、そのとおりに陳列したことを示す写真をS V宛てに送信すること、そ

うしないと値下げ販売の伝票を受け付けない旨伝えられ、S Vから言われたとおりにしたことがあった。また、岡山檜原店に対しては、参加人から、中食（弁当、おむすび、サンドイッチ、パン、デザート）以外の商品が少なく、前出し（棚板の一番前まで商品を陳列すること）ができておらず、棚がガラガラであるとして指導されたことがあった。また、同店に対しては、商品の陳列方法に関し、S Vが、2週間にわたって連日棚の写真を撮影して、コメントを付して指導し、A 5 店長及びA 6 マネジャーは、この指導に従って商品の陳列を変えたことがあった。

#### ウ 商品の販売期間、廃棄ロス

(7) 本件契約上、加盟者は、参加人の定める販売期限を経過した商品の陳列、販売を行ってはならない。販売期限を経過した商品は、バーコードを読み取れなくなり、販売することができなくなる。

参加人は、販売期限の管理を、経営力審査基準に基づく評価やS & Q C点検リストによる点検の対象としており、加盟者に対し、中食に関し1日6回の鮮度チェックを定刻に実施することを指導し、販売期限内の商品を陳列することを求めている。

加盟者は、店舗の特色や顧客の選好等を踏まえて商品を発注するが、商品の需要を上回る発注によって売れ残る場合もあり、商品の廃棄ロスが発生する。本件契約上、廃棄ロスは、営業費として計上されるため、営業利益は、廃棄ロス発生により減少する。他方で、顧客の商品の需要を下回る発注をすると、商品の販売機会を喪失して、売上げが低下し、営業利益が減少する。また、商品の品揃えが不足すると、顧客が品揃えに不満を抱いて品揃えのよい他店に行くようになる場合があるから、長期的には売上げが低下し営業利益が減少する。

そこで、参加人及びS Vは、加盟者に対し、十分な品揃えを保つことと、廃棄ロスを適正化することのバランスを考えた発注をするよう、助言指導を行っている。

- (イ) 加盟者としては、発注に関する参加人及びS Vからの助言指導があっても、廃棄ロスは営業費として計上され加盟者が負担することから、自分の販売予測及び廃棄ロス削減の判断に基づいて、参加人及びS Vの助言指導に応じない場合があった。また、加盟者の中には、基本的にはS Vの助言指導に従い、かつ、品揃え不足及び欠品がないように発注をするが、S Vから売れなかった商品を再度推奨されたりした場合などには断るという者もいた。参加人からの発注に関する指導に従わなかった場合でも、加盟者がそのことで不利益を受けることはなかった。

参加人が特に仕入れを勧めている必須商品についても、導入率は、平成27年2月から6月まで、加盟店全体で83%であった。また、参加人がキャンペーンなどを行う新商品についても、導入率は、平成25年3月から平成26年2月までの全社平均で67.4%であった。なお、このようなキャンペーンは、その内容がZシステムに沿うものであれば、加盟者が独自に行うことも可能である。

A1店長は、費用対効果の観点から、推奨されているおでんを姫路青山西五丁目店で取り扱っていなかった。また、A1店長は、キャンペーン商品（おむすび5アイテム100円セール）の発注量に関するS Vの提案に対し、廃棄ロスを避けるため、S Vと話し合っ、S Vの提案の半分程度の数量にしたことがあった。A1店長は、中食（弁当、おむすび、サンドイッチ、パン、デザート）について、前年の販売実績を基本とし、それよりやや多めの発注をし、売れ残ったら参加人の承諾を得て値下げ販売を行うとの考えにより発注を

行っていた。なお、平成25年2月から5月半ばまでの姫路青山西五丁目店の加工食品の必須商品の導入率は81.8%（全国平均は83.7%）であった。

A5店長が運営する岡山檜原店は、平成24年5月から平成26年4月まで、商品の発注を絞り、廃棄ロスを削減することにより、営業費を削減し、営業利益を確保する結果となっており、平成27年2月頃から6月までの必須商品の導入率は50.9%（全社平均は83%）、平成25年3月から平成26年2月までの新商品の導入率は55.4%（全社平均は67.4%）に留まっていた。SVは、A5店長に対し、上記の期間、商品の発注を絞り過ぎることで販売機会を喪失しないよう、十分な発注により品揃えを充実させるよう助言指導をしていたが、上記のとおりの実績となっていた。

A4店長が運営する高田馬場店は、本件契約締結から数箇月の間は、別紙2のSVの指導（平成30年5月から8月まで）などに従って仕入れを行っていたが、平成31年3月以降、少なくとも令和4年9月頃までは、A4店長の判断で、廃棄ロスを減らすために商品の発注を絞っていた。平成31年3月以降、高田馬場店担当のSVは、A4店長に対し、近隣にある競合店に顧客を奪われないように、十分な発注を行うことで欠品をなくし品揃えを充実させて日商を上げるよう、繰り返し助言指導を行ったが、A4店長の仕入れ発注の方針は、ほとんど変わらなかった。

#### エ 用度品・備品

本件契約上、参加人は、加盟者に対し、用度品（レジ袋など店舗で使用する消耗品）及び備品（事務用機など上記消耗品以外の物品）の仕入体制を構築して提供するものとされている。

参加人は、加盟者に対し、用度品及び備品の品目、購入先、設置方

法を推奨しており、加盟者は、Zイメージの統一を目的として定める用度品・備品については、自店取引の場合を除き、参加人の推奨に従うことが定められている。

(12) 加盟店舗における店頭サービスの導入

ア 参加人が加盟店舗に提供できる店頭サービスには、共通ポイント制度の「Zポイント」、会員限定の特典を提供する「Zカード」、チケットの発券、各種代行収納などを行うマルチメディア端末である「Zポート」、金融機関との取引を行う端末である「ATMサービス」、各種の「電子マネー決済」、ハガキ・切手・印紙の取扱いなどがあった。

これらの店頭サービスは、消費者の来店機会を増やし、ポイント付与及び決済の利便性により固定客を作り、もって加盟店舗での商品販売を促進するという目的で導入するものである。

また、参加人では、ZポイントやZカードの会員の属性情報を、POSデータに連動させることで、「誰が、いつ、何を、何個購入したか」を分析して、顧客の嗜好に対応した商品開発や品揃えを実現し、売上げを向上させようとしていた。上記情報などにより開発されたプライベートブランド商品の売上げは、Z全店の総売上高（平成28年12月～平成29年2月）のうち約34.6%を占めていた。

参加人は、加盟者に対し、上記のとおり、消費者の来店機会を増やしたり、固定客を作ったり、顧客情報を取得して商品開発をしたりする目的で、店頭サービスの導入をするよう助言指導していた。また、経営力審査基準では、Zカードの店当たり会員数が多いと高く評価されるようにしていた。

イ 参加人は、平成25年9月頃、消費者の来客機会を増加させる目的で、全加盟店に対し、C5会社マイレージバンク特約店への加盟（加盟に伴う費用の一部は加盟者が負担する）を提案したことがあったが、

A 5 店長は、自分の考えでこれに応じなかった。

参加人は、平成 26 年 4 月頃、Z カードに配布型ポイントカードを導入するに当たり、全加盟店に対して、同カードの利用者に対するポイント付与に要する費用の一部を負担するよう求めたことがあったが、A 1 店長は、加盟店が費用の一部を負担する理由が説明されていないとして、これに同意しなかった。

参加人は、加盟者に対し、マルチメディア端末である Z ポート（又はその後継機）の導入を勧めているが、A 4 店長は、令和 2 年 1 月以降、店頭受取サービスの荷物の置き場がなく、盗難被害にあったなどの理由により、導入しなかった。また、A 4 店長は、令和 3 年 1 月以降、オンライン注文の商品受け渡しサービスについても、受け取りがなかった商品の廃棄費用を加盟者が負担することに納得ができなかったため、導入していなかった。また、切手、ハガキ及び印紙の取り扱いも、A 4 店長の判断でやめていた。

(13) 加盟店舗における接客及び清掃

参加人は、S & Q C の向上に取り組むことを店舗運営の基本としており、加盟店に対し、Q（商品の品揃え）に加え、S（接客）及び C（清掃）についても助言指導をしている。

例えば、接客については、S & Q C べからず集によって、髪型、服装、表情等の勤務時の身だしなみ（「Z ルック」などと称していた。）、接客時の言葉遣い、利用客に対する声かけ、袋詰めの方法、釣銭・レシートの渡し方等について「あるべき状態」を示している。清掃についても、S & Q C べからず集に「ワークスケジュールに基づいて、時間・担当者を決めて清掃します。」、「セラミックタイル・P タイルで清掃方法が異なります。自店の床タイプに合わせて清掃方法を確認します。」、「清掃用具は定期的にメンテナンスを実施します。」などと記し、あるべき状態を示

している。

S Vは、加盟店舗の巡回の際、口頭及び店舗間連絡票で、接客、清掃に関する助言指導を行うことがある。また、接客及び清掃は、S & Q C点検リストの点検対象であり、34項目のうち14項目は清掃に関するものである。S Vは、毎月、この14項目について定められている94個の達成基準を満たしているか点検し、結果を伝達しており、平成27年5月頃当時、参加人はその結果により加盟店を順位付けした表を作成しており、加盟者に対し、点検結果と順位を伝えたことがあった。

(14) 加盟店舗における従業員の雇用、教育及び労務管理等

ア 加盟者による雇用、教育及び労務管理

加盟者は、加盟店舗の雇用従業員の募集、採用、採用後の労働条件（給料、労働時間、勤務時間帯、就労場所等）を決定している。また、参加人が用意した契約書及び就業規則のひな形を使い、従業員と雇用契約を締結し、就業規則を制定するのは加盟者である。給料の支払、社会保険（健康、年金、雇用、労災の各保険）への加入等は、加盟者が行っている。従業員の勤務シフト（勤務時間帯）を決定し、参加人が作成したマニュアルにより教育、監督、指揮命令を行っているのは、加盟者又は店長である。

参加人は、「ストアスタッフ給与振込システム」を設けており、加盟者の依頼に応じて、従業員に対する給料の支払を代行することもある。

イ 従業員の雇用に関する参加人からの助言指導

(ア) 本件契約における定めなど

本件契約において、参加人は、加盟者が雇用する従業員について、その募集、採用、雇用契約の締結、労働条件や雇用する従業員の数、就業体制、就業方法などについて、加盟者に助言指導を行うも

のとされている。参加人は、加盟者による労務管理に法令違反があると判断される場合には、是正を指導している。

参加人は、雇用契約書及び就業規則などについてひな形を用意し、加盟者に提供している。

(イ) 教材の提供、S Vの指摘

参加人は、加盟者に対し、店長研修テキストやウェルカムブックなどの教育用の教材を提供している。ウェルカムブックは、新人店員向けのマニュアルであり、ストアスタッフがポケットに入れて携行・参照できるように作成されたものである。これには、店内において守らなければならないルール、入退店の仕方、手洗いのタイミング等衛生管理、遅刻・欠勤時の連絡の仕方、SNS利用上の注意、S & Q C、勤務時の身だしなみ（「Zルック」）、接客時の姿勢・笑顔の作り方、挨拶の言葉遣い、レジ接客の方法及び苦情の初期対応等が記載されている。上記の教材を使用するかしないかは、加盟者に任せられている。

S Vは、店舗巡回の際、接客態度が悪いストアスタッフを見かけた場合や、レジ回りが乱雑だった場合には、ストアスタッフに直接指摘する場合がある。

(ウ) スタッフの資格制度

参加人は、S S Tというストアスタッフの資格制度を設け、加盟者に対し、ストアスタッフにS S Tの資格を取得させるよう推奨している。S S Tの資格には、初級、準中級、中級、スタッフトレーナー及び上級があり、資格の認定に当たり、参加人の従業員で管理職を務める者（営業所長から営業本部長まで資格に応じて決まっている。）の承認が必要とされている。S S Tの資格は、ストアスタッフが店舗を辞めてから6箇月から1年で失効するが、この期間内



に別のZ店に勤務した場合、資格は有効である。参加人は、S S Tで初級以上のストアスタッフを対象に、S & Q Cを実践して店舗運営力の向上に貢献した者を表彰する制度を実施している。なお、「S S Tの積極的導入」は加盟者の経営力審査基準に基づく評価の対象とされている。

(エ) ストアスタッフに対する独立支援等

参加人では、店舗運營業務の経験者の加盟推進による質の高い開店の実現を目的として、ストアスタッフが独立して新たに加盟者となる場合に、その者に金銭のインセンティブを付与する制度を設けていた。また、ストアスタッフが独立した場合、雇用していた加盟者にも、育成功労金及び紹介料が支給される制度があった。また、平成29年度から、加盟店が雇用するストアスタッフを、参加人が直営店舗の従業員として雇用する制度が導入された。

(オ) 人員配置についての指導

参加人は、加盟者に対し、ストアスタッフの効率的な配置を助言指導しており、勤務シフトの見直しを助言指導することがある。本件契約上、加盟者は、店長、マネジャー及びストアスタッフの就業時間表を作成し、参加人に提出するものとされているが、実際には、就業時間表の提出を常に求めているわけではなかった。参加人は、加盟者に対し、ワークスケジュール（店舗全体の時間帯ごと従業員ごとの作業分担の表。消費期限管理、温度管理、清掃、陳列点検などをいつ誰が行うか作業分担を明確化した書面）を作成して従業員に示すことを奨励していたが、作成していない場合もあった。

加盟者において、店舗運營業務を一人の従業員（店長、マネジャー及びストアスタッフのいずれによるかを問わない。）のみで切り回す体制（いわゆる「ワンオペレーション」「ワンオペ」などと言

われる人員配置の体制。以下「ワンオペ体制」という。)を続けると、雇用従業員の給料を抑制することができ、営業費を削減でき、営業利益を増やすことができる。他方、ワンオペ体制が続くと、店舗の清掃、接客及び商品の陳列などが劣化しがちとなるため、顧客がこれを嫌って他店に流れ、長期的には加盟店舗の売上げが低下し、売上総利益が減少する上、一旦離れた顧客を引き戻すことは容易ではない。そのため、参加人は、加盟者に対し、ワンオペ体制を続けることは勧めておらず、店舗に雇用従業員を適正に配置することを求めている。

A 5 店長が経営する岡山檜原店では、少なくとも平成 25 年 4 月頃以降、雇用従業員の給料を削減し営業費を抑えるため、雇用従業員を全部で 2、3 人とし、原則としてワンオペ体制を続けていたところ、店舗の清掃が行き届かない場合があり、参加人に苦情が寄せられることがあった。参加人は、A 5 店長に対し、清掃が集客の基本であるとして、人員の適正配置について助言指導し、また、清掃の実施確認ができるよう役割分担の可視化のためワークスケジュール作成を促すなどした。しかし、岡山檜原店においては、原則としてワンオペ体制が続けられていた。

A 4 店長が経営する高田馬場店では、加盟者である法人の雇用従業員を 3～4 名のみとし、少なくとも平成 31 年 3 月頃から令和 4 年 9 月頃まで、営業費の削減目的で、原則としてワンオペ体制を続けていた。参加人は、A 4 店長に対し、朝の時間帯の来店者が多いのにその時間帯のレジ精算で顧客を待たせていることや清掃が行き届いていないことから、立地は駅の改札口から最も近く周辺の多数の競合店より有利であるにもかかわらず、周辺の競合店へ顧客が流れ、客離れが起きたとして、朝の時間帯に顧客を待たせずにレジ精

算を行い、清掃を徹底できるよう人員を重点配置するよう助言指導をした。しかし、A4店長は、営業総利益が低迷して最低保証金の適用を受けていても、廃棄ロスの削減とともに雇用従業員の給料の削減により営業費を削減すると、営業利益が計上され、引出金を確保できることから、これを聞き入れず、自分の判断で、雇用従業員の給料を削減して営業費を削減するため、原則としてワンオペ体制で営業を続けていた。

(15) 加盟店舗に対する顧客からの苦情処理

本件契約上、加盟者は、従業員、商品の仕入先、納品業者、顧客、地域住民などとの間で紛争が発生したとき、参加人に連絡するとともに、その解決に当たることとされている。ただし、参加人は、Zイメージを保持するため必要があると判断するときは、加盟者に代わり、紛争の処理に当たることができるとされている。

参加人は、加盟者の求めに応じて、紛争処理について助言指導をすることもあった。姫路青山西五丁目店で販売された食品に、異物が混入していた際には、参加人が製造業者と交渉し、顧客の治療費を製造業者が負担したことがあった。

参加人には、お客様相談センターが設けられ、Z店の顧客からの苦情を受け付けている。受け付けられた苦情については、SVから加盟者に伝えられ、SVは、必要に応じて、加盟者に「改善要望書」を交付し、加盟者から「苦情改善対策書」などの提出を受けている。

(16) 組合員である加盟者店長の就業に関する事実

ア A1店長に対する加盟者店長の就業についての参加人の説明

(ア) A1店長は、平成15年8月2日、参加人と本件契約（2FC契約）を締結した姫路青山西五丁目店の加盟者店長である。

上記契約締結前に、A1店長は、参加人から「事業ガイドライン」

を渡された。同書は、加盟店舗の立地・環境などから、日商力、売上高を予測し、加盟者が得る利益のシミュレーションを行う文書であり、加盟希望者に情報提供のため交付するものである。A1店長が示された「事業ガイドライン」には、「標準就業時間表」があり、店長及びマネジャーの就業時間を合わせて1日当たり20時間、年間休日52日とし、ストアスタッフが複数名1日当たり延べ32時間勤務する場合の雇用従業員の給料額を例示するデータがあった。また、上記契約締結前、参加人の従業員は、A1店長に対し、夫婦で1日20時間ほど店舗運営業務に従事しないと資金面で運営が困難である旨の説明をした。

(イ) 上記(ア)の契約締結前、A1店長及び配偶者は、参加人から、健康であることが加盟の条件である旨の説明を受け、店長及びマネジャーとしての健康診断を自費で受診して参加人所定の健康診断書を提出するよう指示された。その健康診断を実施する医療機関に宛てた参加人の文書には、「(受診者の) 日常業務における支障の有無についてご記入下さい。」「日常業務とは、Z店店長業務全般という意味です。1日当たり就業時間としては10時間以上で、週1日程度の休日が基本となります。就労のほとんどは、店舗内で[接客・発注・品出し・売上精算・掃除等]を中心としたマネジメントとなります。身体が『健常』であるか否かが、経営上の重要なポイントとなる訳です。」と記載されていた。また、同文書には、懸念事項がある場合は参加人に連絡することを依頼する旨が記載されていた。

(ウ) A1店長は、平成25年7月23日、参加人と再契約(2FC-N)を締結した。A1店長は、再契約締結に際し、健康診断書を提出するよう参加人から指示され、健康診断を受けた。また、参加人は、再契約に際し、A1店長に対し、病気を患っていた配偶者がマ

ネジャー業務に耐え得る健康状態であることを確認した。

イ A 5 店長及び A 6 マネジャーに対する加盟者店長の就業についての参加人の説明

(ア) A 5 店長は、平成 1 8 年 6 月 2 0 日、参加人との間で、本件契約（2 F C - N）を締結した岡山檜原店の加盟者店長であり、A 6 マネジャーは、A 5 店長の配偶者であり、同店のマネジャーである。

A 5 店長は、上記契約締結に際し、参加人に対し、健康診断書に加えて、健康診断において参加人の定めた基準外数値項目があったことについて、万全を期すため再度受診すること、定期的に検査を受けること等を約する誓約書を提出した。

(イ) A 5 店長は、平成 2 8 年 5 月、参加人と再契約（2 F C - N）を締結した。上記再契約締結の際の健康診断において、A 5 店長は、「血圧や血液検査の結果に配慮しつつ業務が必要と思われます」「日常の通常業務を行うことへの支障」が「有」との診断を受けた。A 5 店長が、その診断書を参加人に提出したところ、参加人から再契約に支障があると言われたため、「日常の通常業務を行うことへの支障」が「無」という内容の診断書を取り直して提出した。その上、参加人から、多血症傾向、高血圧症（治療中）について、定期的に検査を受検し、健康管理に気を配り店舗運営に支障のない健康状態を維持するように努める旨記載した差入書の提出を指示され提出した。

ウ 加盟者組合員の店長の就業による営業費の削減

(ア) 上記(9)カのとおり、加盟者において、営業費を削減し営業利益を増やそうと思えば、加盟者店長又はマネジャーが店舗運營業務に従事することにより、雇用従業員の給料を減らすことで営業費を減らすことができる。特に、午後 1 0 時から翌日午前 5 時までの深夜時

間帯に店舗運營業務に従事すると、深夜割増賃金の支出が削減できるため、営業費の削減として有効である。なお、上記(14)イ(ウ)のとおり、ワンオペ体制を続けることでも、営業費の削減ができる。

- (イ) 平成29年当時の加盟者組合員16名のうち、店長を務めていた13名は、いずれも加盟店舗で店舗運營業務に従事していた。中労委からの質問を受けて、原告が、平成29年当時のある1週間の加盟者組合員の店長13名の加盟店舗での就業時間を調査したところ、月当たり295時間であった。また、平成29年当時、加盟者組合員が店長を務める加盟店舗1店で使用していた雇用従業員は平均13名、月間総就業時間は1155時間であった。

平成24年は、A1店長及びマネージャーである配偶者の二人で、毎月平均506時間以上店舗で稼働しており、A1店長の月平均就業時間は287時間を超えていた。原告が、平成25年8月4日から同月10日までの組合員の1週間の店舗における就業時間を記録したところ、A1店長は84時間、A5店長は49時間30分、A7（JR網干駅前店の店長）が84時間30分であった。

平成26年5月頃、姫路青山五丁目店では、A1店長は、雇用従業員を約15名雇用しているが、自らは、通常午後9時までに入店し、日曜日、月曜日、水曜日及び木曜日の午前0時から午前6時30分頃まで、月曜日及び木曜日の午後9時から翌日午前0時までは、一人で店舗運營業務を切り回していた。A1店長は、接客を行いつつ、夜間に到着する常温便、定温便、冷凍便、山崎便及び雑誌便の納品について、一人で商品を受領した上、検品、品出し、陳列を行い、合間に、清掃、売上げの精算、給料の計算及び割引券の集計などの業務を行っていた。

また、岡山檜原店では、A5店長は、雇用従業員3名を雇用して

いるが、自らは、毎日午前1時までに入店し、一人で午前0時又は午前1時から午前5時頃又は午前8時頃まで就業していた。

高田馬場店では、令和3年12月頃、A4店長は、日曜日及び金曜日は午前7時30頃から2時間程度、月曜日は午前7時から午前12時頃まで、火曜日及び木曜日は午前7時から午後4時頃まで、水曜日は午前7時から午後11時頃まで、金曜日の午後10時頃から翌土曜日の午前8時頃まで、週60時間程度就業していた。

上記(14)イ(オ)のとおり、A5店長及びA4店長が経営する店舗では、雇用従業員の給料を削減するため、SVからの人員の適正配置の助言指導にもかかわらず、原則としてワンオペ体制をとっていた。

A1店長、A5店長及びA4店長を含め、加盟者組合員は、自分で、加盟店舗における自らの就業時間（日、時間帯、時間）及び業務内容を決定しており、参加人やその従業員が、店長、マネジャー及びストアスタッフの就業時間及び業務内容を決定しているわけではなかった。

(17) 加盟者組合員の収入の状況

ア 岡山檜原店

岡山檜原店の平成24年5月から平成26年4月までの日商は40万円弱で推移し、営業総利益が低迷していたため、最低保証金が再三適用されていた。他方で、商品の発注を絞ることによる廃棄ロス削減及び原則としてワンオペ体制をとることによる雇用従業員の給料の削減により、営業費を削減していたため、最低保証金の適用を受けながらも営業利益は確保できており、平成24年には約364万円の引出金及び約557万円の配分金を、平成25年には約370万円の引出金及び約547万円の配分金を取得した。

イ 姫路青山西五丁目店

姫路青山西五丁目店は、平成15年の開店当初の売上げは日商30万円程度で、2年目の売上げは日商約55万円に上がったが、その後、同じ道沿いの800メートル程度しか離れていない場所に別のZ店が開店し、売上げが日商38万円弱まで下がったことがあった。なお、その別のZ店は3年で撤退した。

平成24年5月から平成26年4月までの日商は40万円前後で推移したが、営業総利益は確保できていたため、最低保証金の適用は、平成25年1月及び同年10月のみであった。A1店長は、平成24年には約364万円の引出金及び約17万円の配分金を取得したが、平成25年には、正味資産が150万円を下回り、引出金が減額される月が続き、約343万円の引出金しか取得できなかった。この期間は、マネジャーである配偶者が病気で十分に稼働できなかったため、雇用従業員の給料の削減ができず、営業費が多額となっており、その結果、毎月の引出金の額に営業利益（営業利益＝営業総利益－本部フィー－営業費＋24時間営業奨励金）が届かず、営業利益が毎月の引出金を下回っていたため（営業利益残高がマイナスであったため）、正味資産から引出金に不足する金額を取り崩す形となったためであった。

参加人は、姫路青山西五丁目店の平成25年1月31日現在の正味資産（元入金が入金となっているもの）が150万円を下回ったため、同年2月8日付けで、同店長に対し、「人件費削減の前倒し実施を早急に検討して下さい」旨のコメントを付して、同月28日までに不足額を入金するよう要請し、A1店長は、同日までに不足額を入金し、参加人に対し、対策として、単価の高い商品の導入及び人件費の削減等を行う旨回答した。

(18) 再契約を希望したが再契約を拒否された組合員

ア 茂原町保店のA3店長



A3店長は、参加人との間で、平成20年8月頃、本件契約（1F C-C契約）を締結した。A3店長と参加人は、平成30年8月1日から期間1年とする再契約を締結し、令和元年8月1日から期間1年とする契約及び令和2年8月1日から期間2年とする契約を締結したが、令和4年7月31日をもって上記契約は終了し、A3店長が次の再契約を希望していたにもかかわらず、締結には至らなかった。

同店は、平成27年8月から平成29年7月頃まで、約2年間にわたり、最低保証金の適用がされていたため、同月、参加人は、A3店長に対し、再契約は売上げを向上させなければ困難であることを伝え、平成30年4月、日商30万円を目標とし(当時の日商は約22万円)、QSC(S&QCと同義)の改善、トイレの貸出し、蛍光灯の全点灯、中食の販売増量などの対策を行うことを提案して指導した。茂原町保店の売上げが振るわない原因は、近隣に茂原折戸橋店が開店したという要因があったが、A3店長が商品の発注を絞っているため品揃えが不足しがちで、店内の蛍光灯が一部消灯していて暗く、店内設備も古く、客離れが起きているといった他の問題もあった。同店が最低保証金の適用を受けないようにするには日商40万円～45万円が必要であったが、平成29年7月頃以降も、同店の日商は平均して30万円を下回っており、最低保証金の適用を受けていた。参加人がA3店長に再契約をしない旨通知した文書には、再契約をしない理由として、慢性的に低日商が続いており、今後も日商の向上は見込めず、長期間最低保証金が適用されていること等に鑑みると、店舗の継続は困難な状況にあるから再契約をしない旨記載されていた。

#### イ 高田馬場店のA4店長

平成30年4月頃、C3会社の代表者としてA4店長は参加人と本件契約を締結した。高田馬場店の平均日商は、令和元年10月までは

30万円を上回っていたが、同年11月以降は30万円を下回り、令和2年3月からの1年間平均は約14.1万円、令和3年3月からの1年間平均は約17.3万円であった。平成31年3月から令和4年3月まで継続して最低保証金の適用を受けていた。

参加人の従業員（営業所長、担当SV）は、令和3年5月、A4店長に対し、ワンオペ体制によりQSCレベルが低下し、挨拶、前出し及び顔出しの不徹底による顧客の信頼喪失が問題であるとして、改善計画書を作成して改善策を提案したが、A4店長は、改善策に疑問を呈して同意しなかった。また、商品の発注を絞って廃棄ロスを減らす方針により品揃えが不足していること、ワンオペ体制によりレジの滞留や清掃の不徹底が生じ、客離れが生じているとして、これらを見直すよう指導を受けたが、上記(11)ウ(イ)、(14)イ(オ)のとおり、これに応じなかった。

参加人は、令和4年10月31日、A4店長に対し、高田馬場店は、慢性的に低日商が続いており、今後も日商の向上は見込めず、長期間最低保証金が適用されていること等に鑑みると、店舗の継続が困難な状況にあるとして、令和5年4月末日をもって期間満了により終了する旨の通知をした。

## 2 本件団交拒否が不当労働行為となるかを検討するにつき、労組法上の労働者性を検討すべき対象

- (1) 労組法7条2号は、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なく拒むことを団体交渉拒否の不当労働行為とし、これを禁止している。そして、団体交渉は、労組法上の労働者が団結して労働組合などの集団を結成し、代表者を選び、使用者又は使用者の団体と交渉するものである（憲法28条、労組法1条1項、2条、6条、7条2号、14条、16条）。

本件各団交申入れは、原告の代表者であるA1店長が、原告を代表して、本件契約の他方当事者でフランチャイザーである参加人に対し、再契約の可否を決定する具体的判断基準を議題として団体交渉を申し入れたものであるから（第2の1(2)）、参加人が本件各団交申入れに応じなかった不作為（本件団交拒否）が不当労働行為に当たるというには、本件各団交申入れ当時、原告が、労組法上の労働者がその構成員の主要部分を占め、かつ、同法上の労働者が運営及び活動を主導している団体（労組法2条参照）であると認められることが必要である。

- (2) 本件各団交申入れ当時、原告の構成員である組合員は13名であり、
- ①参加人と本件契約を締結した個人の加盟者10名、これはいずれも加盟店舗で店長を務める者、
  - ②法人加盟者の代表者2名、これはいずれも加盟店舗で店長を務める者及び
  - ③2FC契約を締結した個人の加盟者の配偶者であるマネジャー1名によって構成されていた団体であり、組合規約では参加人と本件契約を締結した加盟者を組合員とする旨を定めており、かつ、原告代表者のA1店長は、参加人と本件契約（2FC契約）を締結した個人加盟者で、その加盟店舗で店長を務める者であった（1(1)アウ）。

したがって、本件団交拒否が不当労働行為に当たるというには、上記の13名の組合員のうち12名を占め、運営を主導する者であった加盟者組合員（個人の加盟者又は法人加盟者代表者であり、店長を務めていた12名の組合員を指す。）が労組法上の労働者といえることが必要である。

特に、参加人と2FC契約を締結した個人加盟者で、かつ、加盟店舗で店長を務める者は、原告の組合員の過半数以上（8名／13名）を占めており（1(1)ア）、原告代表者のA1店長もその一人であるから、この立場にある者が、労組法上の労働者といえるかが問題であるといえる。

これが肯定できれば、原告は、労組法上の労働者が構成員の主要部分を占め、同法上の労働者が運営及び活動を主導している団体といえるからである。

本件契約の加盟者について、加盟店舗の店長を務めていない者又は加盟店舗で店舗運営業務に従事したことがない者を含めて、全般的かつ一般的に、労組法上の労働者であると認められる必要はない。

### 3 労組法上の労働者性の判断基準

- (1) 労組法上の労働者は、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」とされる（同法3条）。

労働基準法9条や労働契約法2条1項が「賃金を支払われる者」としているのに対し、労組法3条が「賃金」のみならず「給料その他これに準ずる収入」としていること、労働基準法9条や労働契約法2条1項にある「使用され」との文言が労組法3条にないこと、及び、同法の目的が、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であって（同法1条）、労働基準法及び労働契約法のように労働者の労働契約上の地位を確定的に保護したり使用者の責任を追及したりすることではない点を考慮すると、労組法上の労働者は、労働基準法9条や労働契約法2条1項の労働者とは異なる概念であり、使用者との間において使用従属関係にあるといえることは必須ではないと解される。

- (2) そして、上記(1)の労組法の目的を踏まえると、同法上の労働者には、自らの労働力を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉において交渉力に格差が生じ、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であるといえる者がこれに含まれると解される。

このような観点から、労組法上の労働者に当たるかは、①労務供給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内に確保さ

れているか（事業組織への組入れ）、②契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか（契約内容の一方的・定型的決定）、③労務供給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（報酬の労務対価性）、④労務供給者が、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（業務の依頼に応ずべき関係ないし諾否の自由）、⑤労務供給者が、広い意味での指揮監督下において労務を提供していたか、一定の時間的場所的拘束を受けていたか、を積極的要素として考慮し、かつ、⑥労務供給者が当該事業のための相応の設備、機会、資金等を保有し又は他人を使用していることなどにより、その業務につき自己の才覚で利得する機会を恒常的に有するかなど事業者性が顕著であるか（顕著な事業者性）を消極的要素として考慮すべきである（本件最高裁4判決及び研究会報告書参照）。

①事業組織への組入れの要素は、労働力の利用をめぐる団体交渉によって問題を解決すべき関係があることを示し、②契約内容の一方的・定型的決定の要素は相手方に対して労務供給者側に団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差があることを示すものとして必要と解されるからである。また、③報酬の労務対価性の要素は、労組法3条に明示された、「賃金、給料その他これに準ずる収入」に対応したものであり、労務供給者が自らの労働力を提供して報酬を得ていることを示すものとして必要と解される。

そして、④業務の依頼に応ずべき関係ないし諾否の自由の要素及び⑤広い意味での指揮監督関係、時間的場所的拘束の要素は、労働基準法9条の労働者性の判断要素であるため（最高裁判所平成8年11月28日第一小法廷判決集民180号857頁〔横浜南労基署長（旭紙業）事件〕、最高裁判所平成17年6月3日第二小法廷判決民集59巻5号938頁

〔関西医科大研修医（未払賃金）事件〕、最高裁判所平成19年6月28日第一小法廷判決集民224号701頁〔藤沢労基署長（大工負傷）事件〕、昭和60年12月19日労働省労働基準法研究会報告書参照）、これらの要素が肯定されるならば労組法上の労働者性を肯定する方向に働くが、これがなくても直ちに労組法上の労働者性が否定されるものではないという意味で、補充的な要素として考慮されるべきである。

⑥顕著な事業者性の要素は、自己の労働力を提供していない者、あるいは恒常的に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等の事業者性が顕著である者は、相手方の事業組織から独立してその労働力を自らのために用いているということができ、契約内容等について交渉することが可能であり、報酬についても、相手方に労働力を提供したことによる対価とはいえないことなどから、団体交渉による保護の必要性が高くないため、これが認められる場合には、総合判断において、労働者性を消極的に解する要素となると解される。

以下、上記①から⑥までの要素を順に具体的に検討する。

4 ①事業組織への組入れ－労務供給者が相手方の事業遂行に不可欠なし  
枢要な労働力として組織内に確保されているか。

(1) 本件契約の基本的な枠組み

本件契約は、参加人が、加盟者に対し、㊦Zマーク（商標）、㊧Z経営・ノウハウ及び㊨店舗経営の支援の3要素からなるZシステムを提供し、Z店の経営を行うことを許諾し、加盟者が、参加人に対し、その対価として、加盟者が経営する加盟店舗の売上総利益の一定割合を本部フィーとして支払うという契約である（1(3)アイ、1(4)イ(イ)、1(9)イ(ア)～(カ)）。

参加人が加盟者に提供する㊦Zマークとは、コンビニエンスストア・チェーンである参加人の商標及びこれを付した店舗物件、店舗仕様、商

品、用度品、備品などである。

参加人が加盟者に提供する①Z経営・ノウハウとは、①加盟店舗の店長候補者及びマネジャー候補者に対する約10日間の店長研修、店舗運営のマニュアル(オペレーティングマニュアル)、初心者の雇用従業員向け教材(ウェルカムブック)、並びに小売事業の基本とされる接客サービス、商品の品揃え及び清掃についてあるべき状態を示すマニュアル(S&QCべからず集)などの教材、②参加人が企画した店舗仕様基準及びレイアウトの提供並びに店舗物件及び店舗設備の貸与(2FC契約の場合、店舗物件及び店舗施設が、加盟者に対し、使用貸借により貸与される。)、③従業員の募集・雇用等、商品の陳列、販売価格、売上向上、接客、清掃、営業費管理に関する参加人従業員(SVその他の営業所の従業員)による助言指導、④参加人が開発した売れ筋商品その他の推奨商品を、参加人が構築した仕入価格で仕入先から仕入れができる体制、参加人が構築した用度品・備品の仕入体制、⑤参加人が構築した情報システム及び物流システム(物流システムにより、主力商品である弁当・おむすび・サンドイッチなどの多品目の商品について、少量ずつ頻繁に発注し、最大1日3回という頻繁な納品を受けることができる。)⑥TVコマーシャルなどマスメディアも利用した参加人による販促活動である。

⑦店舗経営の支援とは、上記①の①～⑥に加え、①福利厚生、②運営代行、③加盟者が参加人に毎日送金する売上金等を預かり、仕入先への商品仕入代金の支払を代行すること等、④現金決済勘定による自動融資、⑤取引の記帳、会計書類の作成・提出、⑥保険による損害の賠償である。

(以上につき、1(3)イ、1(4)イ(ア)、1(6)ア～ウ、1(8)アエ、1(9)アエカ、1(10)アイウオ、1(11)～(15))

## (2) 本件契約による当事者相互のメリット

ア 加盟者のメリット

本件契約による加盟者のメリットは、コンビニエンスストア（以下「ストア」というときこれを指す。）経営の経験がなくても、ストアの経営ができること、比較的少額の資金によりストアの経営を始めることができ、比較的少額の資金で複数店の経営もできること（最低限必要な資金として、加盟金50万円、開店準備費用100万円及び元入金150万円の合計300万円が必要であるが、借入れもできる。）、参加人の提供するブランド・商標に対する顧客の信頼を利用して集客ができること、参加人によるマスメディア宣伝などの販促活動の効果により集客できること、参加人が開発した売れ筋商品などの推奨商品を参加人が構築した仕入体制を利用して取り扱うことができること、参加人が構築した情報システム及び物流システムを利用して商品発注・検品・在庫管理・品質管理・レジ精算・取引の記録などが端末操作により簡便にできること、参加人が構築した物流システムを利用することにより、弁当・おむすび・サンドイッチなどの多品目の商品について、少量ずつ高頻度に発注し、最大1日3回の頻繁な納品を受けることができること、参加人が構築したATMなどの店頭サービスで顧客の来店機会を増やし売上げの拡大を図ることができること、参加人の従業員（SVら）からストアの売場作り（商品発注、陳列、接客、清掃等）及び経営（店舗会計、従業員雇用、労務管理、苦情処理等）のノウハウについて助言指導を受けられること、ストアの管理運営を行う店長及びマネジャーに対する各種研修を受けられること、雇用従業員に対する教育指導を受けられること、参加人が企画した販売促進キャンペーンの企画展開を受けられること、加盟店舗の会計書類を作成してもらえ、仕入先への支払代行をしてもらえ、棚卸をしてもらえ、と認められる（1(3)アイ、1(6)アイウ(7)、1(8)エ、1(9)アエカ、1(10)ア～ウオ、1(11)～(15)）。



## イ 参加人のメリット

本件契約の本部である参加人のメリットは、直営店舗を設置する場合と比較して、より少ない資金でストアを開設することができ、ストア数の拡大によって、大量取引によって商品・備品等の仕入費用及び物流コストを低廉化できること、大量取引によって商品開発、情報システム構築及び物流システム構築の費用を分散し、その効果を最大化し、効率を高めることができることにあると認められる。

また、年中無休・24時間営業であるストアを経営する者（本件契約では、加盟者がその役割を負う。1(3)ア、1(8)イ）を全国の広範囲な地域・地方において迅速に配置できることにあると認められる。

### (3) 本件契約における加盟者及び法人加盟者代表者の労働力の位置付け

#### ア 参加人の事業に関し、加盟者及び法人加盟者代表者の労働力が必要となる場合があること

上記(2)イのとおり、年中無休・24時間営業であるストアを経営する者を、全国の広範囲な地域・地方において迅速に配置できることは、参加人が本件契約を締結するメリットの一つであると認められる。そして、参加人の営むストアのフランチャイズ事業において参加人の収入源となる本部フィーは、加盟者が経営する加盟店舗の営業総利益（営業総利益＝売上高－売上原価）に約定の一定割合を乗じたものであるから（1(9)イ）、加盟店舗が営業して売上高を上げない限り、参加人の事業は成立しないといえる。

したがって、参加人の営むフランチャイズ事業のためには、加盟者が加盟店舗を経営すること、すなわち、加盟者又は法人加盟者代表者が加盟店舗の経営者としての意思決定を行うことが必須であるといえる。

さらに、加盟店舗が管理運営されて初めて売上高を上げることがで

きることからすれば、参加人が営むフランチャイズ事業のためには、本件契約上、加盟店舗の管理・運営の全てを行う権限責任を有するとされる店長、及び、店長を補佐する者とされるマネジャー（1(4)イ(ウ)a）が、加盟店舗を管理運営することが不可欠であるといえる。

そして、本件契約の契約書では、原則として、加盟者が店長となり、その配偶者がマネジャーとなることが定められていたこと（特に、2 F C 契約の契約書には例外の定めがなかった。）、法人加盟者の場合は法人加盟者代表者が店長となることが定められていたこと、店長及びマネジャーは加盟店の管理運営に専念する義務を負うとされていること、本件契約締結に際し、店長は健康診断を受け、加盟店舗の運営を行うのに適する健康状態である旨の診断を受けることが定められていたこと（1(4)イ(ウ)a～c）、2 F C 契約では、参加人が加盟者に対し雇用店長の選任を推進していなかったこと、平成26年5月当時、1店舗のみを経営する2 F C 契約の加盟店舗の店長の約98%は加盟者又は法人加盟者代表者自身が務めていたこと（1(4)イ(ウ)c）、A1店長が最初に本件契約（2 F C 契約）を締結した際、参加人からは、A1店長が経営する予定の店舗の将来の収益予想などを記した文書（事業ガイドライン）において、店長の加盟店舗での就業時間を1日20時間、年間52日の休日とする場合のシミュレーションを示されていたこと、その際、参加人の従業員からは、A1店長に対し、A1店長夫婦で1日20時間ほど店舗運営業務に従事しないと資金面で運営が困難である旨の説明がされたこと、A1店長が最初の契約締結前に提出するよう指示された健康診断の書式には、1日10時間の就業、週1日程度の休日を基本とし、店舗内での接客・発注・品出し・売上精算・掃除などを中心としたマネジメント業務を行う場合の健康上の支障の有無について記入するよう求めるものであったこと、A5店長に

についても、最初の本件契約時及び再契約時、参加人から健康診断を受けるよう求められ、参加人から、健康診断で基準外数値項目があったことについて定期的に検査を受ける旨の誓約書や、健康管理に気を配り店舗運営に支障のない健康状態を維持する旨の文書を参加人に指示されて提出したこと、参加人の従業員が、A1店長及び配偶者マネージャーに対し、売上げが低下した際に、両名が店舗運営業務に従事する時間を確保するよう助言したこと、A1店長は平成24年には月平均287時間を超えて店舗運営業務に従事していたこと、平成29年当時、加盟者組合員で店長を務める者は、同程度の店舗運営業務に従事していたことからすれば(1)(9)カ、1(16)アイウ(イ)、本件契約のうち2FC契約においては、加盟者又は法人加盟者代表者が、自ら店長(加盟者店長)となって加盟店舗の管理運営を担うほか、1日10時間、週6日程度、加盟店舗の店舗運営業務に従事しなければ、加盟者又は法人加盟者代表者の生計が成り立たない場合があるという実態があったことが認められる。そのような意味で、2FC契約は、事実上、加盟者又は法人加盟者代表者が自ら店長となり、加盟店舗において店舗運営業務に従事することが必要とされることが多い契約であるといえる。

イ 参加人の事業において加盟者又は法人加盟者代表者の労働力は必須ではなく、本件契約の目的は上記労働力の確保ではないこと

他方で、上記(1)(2)アのとおり、本件契約は、参加人が、加盟者に対し、Z店を経営することを許諾し、参加人のブランドによる信頼及びマスメディア宣伝などによる集客を可能とさせ、参加人が開発構築した商品の仕入体制、物流システム及び情報システムを利用させ、商品発注、陳列、接客、清掃、店舗会計、従業員雇用及び労務管理等の小売業全般にわたる経営ノウハウを伝達し、会計書類作成、棚卸し及び

苦情処理等も含めた経営支援を提供し、加盟者がこれを利用して小売店である加盟店舗を経営して顧客との取引等により営業利益をあげ、参加人に対して対価である本部フィーを支払うという契約であって、契約当事者の権利義務の内容及び互いの収益の仕組みからして、加盟者又は法人加盟者代表者の労働力の確保を直接の目的とするものではないと認められる。

また、本件契約の上記内容からして、参加人の事業のためには、加盟者が加盟店舗を経営して売上高を上げること、つまり加盟者又は法人加盟者代表者が加盟店舗の経営者として意思決定を行うことによって売上高を獲得することは必要であるが、本件契約上、加盟者又は法人加盟者代表者が自ら店長となることや、加盟店舗の店舗運營業務に自ら従事することは必ずしも必要ではなく（1(4)イ(ウ)bc）、実態としても、加盟者又は法人加盟者代表者が店長とならず、雇用店長（加盟者との間で雇用契約を締結して店長となる者）が選任されている加盟店舗は約59%に上り、どの加盟店舗でも店長となっていない加盟者又は法人加盟者代表者が2割程度はいること（1(4)イ(ウ)d）、2FC契約でも、加盟者又は法人加盟者代表者が店長となることは不可欠ではなく、加盟者が、雇用店長を選任することは参加人から認められていたこと（1(4)イ(ウ)a～d）に照らしても本件契約は、加盟者又は法人加盟者代表者の労働力の確保を直接の目的とするものではなかったと認められる。

参加人が、2FC契約において雇用店長の選任を推進しておらず、加盟者又は法人加盟者代表者自身が店長となることを原則とし、本件契約の際、加盟者が店長として1日10時間、週6日就業できる健康状態であることを確認したり、加盟者及びその配偶者の夫婦により1日20時間ほど店舗で就業しないと資金面で運営が困難である旨の説

をしたりしているのは、2 F C 契約は、1 F C 契約と比較して営業総利益に対する本部フィーの割合が高いため、加盟者の取得する営業利益が高くなりにくいところ、雇用店長の給料は営業利益から賄うこととなるため、加盟者が雇用店長を選任すると加盟者が加盟店舗の経営から得る収入が減少し、加盟者又は法人加盟者代表者の生計が成り立たないおそれがあるためであり（1(4)イ(ウ)c）、加盟者が十分な営業利益を獲得でき、雇用店長の給料を負担しても加盟者又は法人加盟者代表者の生計が成り立ち、加盟者による加盟店舗の経営が持続できるのであれば、参加人にとって、加盟者が雇用店長を選任することに支障はなかった。このことは、平成26年5月末時点において、2 F C 契約により1店舗のみを経営している加盟者でも、加盟者又は法人加盟者代表者が店長となっていない者は31名（約2%）いて、そのうちには店舗運営業務に全く従事していない者も12名いたことから、明らかである（1(4)イ(ウ)c、1(4)ウ(i)）。

さらに、参加人が、加盟者店長に対し、店舗運営業務に従事する時間を確保して、雇用従業員の給料を減らすよう助言するのは、雇用従業員の給料が増えると、営業費が増え（1(9)イ(コ)）、加盟者が加盟店舗から得られる営業利益がその分減少し（1(9)カ）、加盟者又は法人加盟者代表者の生計が成り立たなくなるおそれがあるからであり、雇用従業員の給料の多寡（営業費の多寡）は、参加人が獲得する本部フィーには影響しないものであって（1(9)イ(カ)(コ)）、また、最低保証金の適用とも無関係であり（1(9)イ(ク)(コ)）、参加人にとって、加盟店舗の営業利益によって加盟者又は法人加盟者代表者の生計が成り立ち加盟者による加盟店舗の経営が持続できるのであれば、加盟者が雇用従業員に店舗運営業務を任せることに支障があるわけではなかった。

したがって、本件契約は、2 F C 契約も含め、加盟者又は法人加盟

者代表者の労働力を確保することを目的としているとはいえないし、加盟者又は法人加盟者代表者が、自ら店長（加盟者店長）として加盟店舗の管理運営を行い、店舗運營業務に従事することが、参加人にとって、不可欠であるとまではいえない。

ウ 参加人は、加盟者又は法人加盟者代表者の就業時間の管理はしていないこと

2 F C 契約やその他の種類の本件契約において、加盟者又は法人加盟者代表者が自ら店長（加盟者店長）となつて、加盟店舗での店舗運營業務に従事している場合においても、加盟者店長は、加盟者組合員も含め、その経営する加盟店舗において店舗運營業務に自ら従事するか否か、いつ、何時間、どの時間帯に従事するか、どのような業務に従事するかを自分で決定しており、参加人は、加盟者店長に対し、上記事項について指導を行うことはあるものの、上記事項を決定する権限はなかったことが認められる（1 (9)カ、1 (16)ウ(イ)）。

加盟者店長の加盟店舗での就業は、年中無休・24時間営業を要求される加盟店舗において、雇用従業員を、何人雇用し、いつ、何時間、どの時間帯に、どのような業務に従事させるかという事項と裏腹の関係にあるが、これらの事項についても、加盟者店長が自分で決定しており、参加人は、加盟者店長に対し、上記事項について指導を行うことはあるものの、指導には強制力はなく、上記事項を決定する権限はなかった（1 (6)ウ(イ)、1 (8)ア(イ)、1 (14)イ(オ)、1 (16)ウ(イ)）。実態としても、例えば、店舗を一人で切り回すワンオペ体制を継続することについて、A5店長及びA4店長が、参加人から見直しを再三指導されているにもかかわらず、これを数年間にわたり聞き入れていないという例があり（1 (14)イ(オ)、1 (16)ウ(ア)(イ)、1 (18)イ）、この例が示すとおり、雇用従業員を何人雇用し、いつ、何時間、どの時間帯に、どの

ような業務に従事させるかについて決定しているのは、加盟者店長であり、参加人ではなかったと認められる。

つまり、参加人は、加盟者店長の労働力を管理する権限を持たず、管理している実態もなかったと認められる。

エ 加盟者店長には外観上の一体性及び専属性があること

ところで、加盟店舗は、参加人が定めた店舗仕様基準及びレイアウトに従ったもので、その外観は直営店舗と変わりがなく、加盟店舗の運営者である店長は、いずれもZイメージの統一を目的として定められたユニフォーム及びバッジなどの着用を義務付けられており（1(2)イ、1(6)イ、1(8)ア(イ)、第三者から見て、加盟店舗か直営店舗かの判別は困難であったといえるから、加盟店舗及びその店長が、参加人の組織の一部かもしれないと思わせる外観を有していることは否定できない。また、加盟者には、加盟店舗への経営専念義務はないが（1(4)イ(ウ) d）、店長には加盟店舗の運営に専念する義務があるから（1(4)イ(ウ) a）、加盟者店長には専属性があるといえる。

オ 小括

以上から、参加人の営むフランチャイズ事業のためには、加盟者が加盟店舗を経営すること、店長が加盟店舗を管理運営することが不可欠であるところ、加盟店舗の管理運営者である店長は、原則として加盟者又は法人加盟者代表者が務めることとされ、2FC契約の場合には、営業総利益に占める本部フィーの割合が高いことから、加盟者又は法人加盟者代表者が店長（加盟者店長）を務めている場合が圧倒的に多く、かつ、その加盟者店長が店舗運営業務に長時間従事しなければ加盟者の経営が成り立たない場合があるという実態があることは否定できないものの、本件契約は、当事者の互いの権利義務の内容、及び互いの収益の仕組みからすれば、加盟者又は法人加盟者代表者自身

が店長を務めて店舗運營業務に従事することが必須であるとはいえないから、本件契約は、参加人が加盟者又は法人加盟者代表者の労働力を確保する目的で締結されているとまではいえない。また、加盟者又は法人加盟者代表者が店長（加盟者店長）となっている場合、第三者に対する外観及び専属性において、参加人の事業組織の一部となっていると評価できる部分もあるが、加盟者店長がいつ何時間どのような内容の店舗運營業務に従事するかは加盟者店長が自ら決定しており（このことは、加盟者組合員にも当てはまる。）、参加人において、加盟者又は法人加盟者代表者の労働力を管理する権限を有するとはいえず、管理している実態があるともいえない。

これらのことから、本件契約においては、加盟者又は法人加盟者代表者が、参加人の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として参加人の組織内に位置付けされ、確保されていると認めることはできない。そして、このことは、参加人と加盟者組合員との間に、労働力の利用をめぐる団体交渉によって問題を解決すべき関係があるとまではいえないことを示している。

5 ②契約内容の一方的・定型的決定—契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか。

(1) 本件契約の内容は、参加人により、4種の契約書により定型的に決定されており、加盟者ごとの特約事項は認められていない（1(3)ア）。このことは、再契約においても同様である。

以上から、本件契約の内容は、参加人により一方的かつ定型的に決定されているといえる。これは、参加人と加盟者組合員との間には、交渉力格差があることを示すものである。

(2) 参加人が、本件契約を定型的・一方的に定めているのは、フランチャイズ・チェーンの店舗の統一的運営による顧客からの信頼の確保及び参加



人の加盟者対応の効率化のためであり（1(3)ア）、加盟者の利益になる部分もあるとはいえものの、参加人の交渉力の優位を示していることは否定し難い。

6 ③報酬の労務対価性－労務供給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。

(1) 報酬の約束がないこと

本件契約は、参加人が、加盟者に対し、Zシステムによる加盟店舗の経営を許諾し、Zシステムを提供して加盟者の加盟店舗の経営を支援し、加盟者が、その対価として本部フィーを支払う契約であるから（1(3)アイ）、加盟者が本件契約上の義務を履行する対価として、参加人が加盟者に対し報酬を支払う約束はしておらず、加盟者が参加人から報酬を受け取ることは予定されていない。

(2) 本件契約により加盟者が受け取る金員の性格

ア 本件契約により加盟者が参加人から受け取る金員は、引出金（特別引出金を含む。以下において同じ。）、配分金、24時間営業奨励金及び最低保証金である（1(9)イウオ）。

イ 引出金及び配分金について

加盟店舗の売上金等は、参加人に毎日送金されているが（1(9)ア(イ)）、参加人は、これを預り金として管理しているにすぎない。このことは、売上送金は、参加人及び加盟者の金銭貸借関係を示す現金決済勘定において貸方（加盟者の参加人に対する債権と同旨）として計上されること、参加人の貸借対照表において預り金と計上されること（1(9)ア(ウ)）、加盟店舗における取引は、加盟店舗ごとに参加人の会計とは独立した店舗会計（A勘定）が設定されて独立した損益計算明細書が作成され、加盟者の取得する営業利益が算出されていること（1(9)アイ）からも明らかである。

原告は、加盟者に参加人に対する売上送金の義務があること（1(9)ア(イ)）をもって、加盟者は、加盟店舗の売上高を加盟店舗の運営のために自由に再投資・処分することはできず、加盟店舗の営業利益は実質的に加盟者に帰属しているとはいえない旨主張するが、加盟者は、営業利益について、正味資産（150万円である元入金に、営業利益から引出金及び配分金を減じた営業利益残高を加えたもの）が150万円を下回らない限り、営業利益と同額まで引出金及び配分金を引き出すことができるのであるから（1(6)ウ(ア)、1(9)ウ）、営業利益は、名実ともに加盟者に帰属しているといえる。

そして、引出金・配分金は、参加人が加盟者に支払う金員であるところ、その原資は、営業利益である（1(9)ウ）。営業利益とは、加盟店舗の独立会計である損益計算明細書において、加盟者から参加人が売上送金によって預かった売上高から、売上原価、本部フィー及び営業費を控除し、24時間奨励金及び最低保証金を加えた金員であって（1(9)ア(ア)(イ)、イ）、後記ウの24時間営業奨励金及び後記エの最低保証金を除けば、加盟店舗において顧客から受け取る売上高がその源泉となっている。

売上高は、加盟者が顧客に対し商品取引により販売した商品の総売上高及び商品取引以外の取引による収入を合算したものであり（1(9)イ(ア)～(ウ)）、加盟店舗において顧客に販売した商品等の対価であって、加盟者又は法人加盟者代表者としての加盟店舗に関する経営判断、店長としての管理運営又はその他の店舗運営業務のいずれの対価ではなく、売上高は、加盟者又は法人加盟者代表者が加盟店舗のために提供した労働力の対価としての性質は有していない。加盟者又は法人加盟者代表者が、加盟店舗のために労働力をいかに注ごうと、顧客が加盟店舗で商品を購入するなどの取引を行わなければ、売上高は計上さ

れないものである。そして、引出金及び配分金は、営業利益を原資とし、営業利益は、売上高から売上原価、本部フィー及び営業費を控除するなどして計算されるものであって（1(9)イ）、引出金及び配分金の額は、売上高を上げること、営業費を削ることによって変動するものである。つまり、引出金及び配分金の金額は、加盟者又は法人加盟者代表者が店長となっているか否か、なっているとして当該加盟者店長が店舗運営業務にどれだけ従事しているかとは直接の関連はなく、加盟者又は法人加盟者代表者の加盟店舗における就業による出来高、業務量又は就業時間によって算出されるものではなく、ただ、加盟店舗における営業利益の多寡によるものである。そうすると、引出金及び配分金は、加盟者又は法人加盟者代表者が、加盟店舗について経営判断をしたこと、加盟者店長として加盟店舗を管理運営したこと又はその他の店舗運営業務に従事したことと対価関係があるとはいえず、労務対価性があると評価できるものではない。

なお、参加人は、法人と本件契約をすることがあり、原告の組合員にも法人加盟者代表者であって店長を務める者がいるが、法人加盟者代表者である組合員は、参加人からではなく、加盟者である法人から報酬を受けるものであり、この報酬決定には、参加人は何ら関与していないから（1(4)ウ(ア)）、当該報酬が本件契約の対価であるとはいえない。

#### ウ 24時間営業奨励金について

24時間営業奨励金は、加盟者が加盟店舗を年中無休・24時間営業する場合に支払われるものであり（1(9)イ(キ)）、加盟者が、加盟店舗を年中無休・24時間営業したことに対する対価である。

加盟者が、加盟店舗を年中無休・24時間営業していれば、加盟者又は法人加盟者代表者が店長となっているか、加盟者店長が店舗運営

業務にどれだけ従事したかとは関係なく一定額（月10万円）が支払われるものであり、加盟者又は法人加盟者代表者の加盟店舗における就業による出来高、業務量又は就業時間によって算出されるものではない。また、年中無休・24時間営業には、加盟者店長以外の労働力の利用が不可欠であって（14イ(オ)）、加盟者又は法人加盟者代表者の労働力のみにより果たせるものでもない。

これらのことからして、24時間営業奨励金は、加盟者又は法人加盟者代表者の労務の対価であるとは認め難く、労務対価性があるとは認められない。

#### エ 最低保証金について

最低保証金は、営業総利益（営業総利益＝売上高－売上原価）から本部フィーを減じた額に24時間営業奨励金を加えた額（補填前総収入）が、基準額（2FC契約の場合は、年額1700万円、月当たり141万円余り）に達しない場合に適用され、月々においては、暫定保証金という名で、当該期間に対応する基準額と補填前総収入との差額が支払われるものである（19イ(ク)）。補填前総収入が暫定保証金により基準額まで補填された後、営業費が控除され、残りが営業利益として加盟者の引出金及び配当金の原資となるものである（19イ）。

最低保証金は、上記の支給要件及び用途からして、補填前総収入が基準額に達しない場合でも、加盟者が営業費を支払うことができ、かつ、加盟者又は法人加盟者代表者が一定の生活資金を確保できるように支給されるもので、加盟店舗の経営の持続性を確保する目的で支払われるものであると認められる。そのため、最低保証金は、加盟者又は法人加盟者代表者の生活保障の機能を果たしている。

他方、加盟者又は法人加盟者代表者が店長となっているか、加盟者又は法人加盟者代表者が店舗運営業務にどれだけ従事したかとは関係

なく支払われるものであって、加盟者又は法人加盟者代表者の加盟店舗での就業による出来高、業務量又は就業時間によって算出されるものではなく、ただ、補填前総収入と基準額との差額によって算出されるものである。

これらの支給の条件、支給の目的及び算出方法からすれば、生活保障の機能を果たすからといって、最低保証金が加盟者又は法人加盟者代表者の労務供給の対価であると認めることはできない。

#### オ 小括

本件契約においては、そもそも参加人が加盟者に報酬を支払う約束がなく、参加人から加盟者に対して支払われる金員は、いずれも、加盟者又は法人加盟者代表者が店長となっているか、店舗運営業務にどれだけ従事したかとは直接関係はなく、加盟者又は法人加盟者代表者の加盟店舗における就業による出来高、業務量又は就業時間によって算出されるものではなく、加盟者又は法人加盟者代表者の労務供給の対価とはいえないものであるから、報酬に労務対価性があるとはいえない。

7 ④業務の依頼に応ずべき関係ないし諾否の自由－労務供給者が、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。

(1) 個々の業務依頼がなく検討の前提を欠くこと

業務の依頼に応ずべき関係ないし諾否の自由という④の要素については、労務供給者が、相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に応ずべき関係にあるといえるかを検討することになるところ、本件契約上、加盟者は加盟店舗を経営する者であって(1(3)ア)、加盟店舗の経営全般を担う者であること、店長は加盟店舗の管理・運営の全てを行う責任を有する者であることから(1(4)イ(ウ)a)、加盟店舗の業務に関し、加盟者が参加人から個々の業務依頼を受けることは想定されていない。

したがって、加盟者と参加人との関係は、④業務の依頼に応ずべき関係ないし諾否の自由の要素の検討の前提である個々の業務の依頼が欠けているため、加盟者が参加人の個々の業務の依頼に応ずべき関係があるとは認められない。

(2) 本件契約における加盟者に対する義務付けについて

ア 原告は、本件契約上、加盟者は、Zシステムに従って店舗運営に従事することが定められているから、参加人との間で、業務の依頼に応ずべき関係がある旨主張する。しかし、本件契約によれば、Zシステムは、㊦Zマーク（商標）、㊧Z経営・ノウハウ及び㊨店舗経営の支援の3要素であって、参加人が加盟者に提供するものであり（1(3)イ）、加盟者に対し、これらに従うよう義務付けるといった類いのものではない。

イ 本件契約上、加盟者は、Zシステムがコンビニエンスストアの経営に有益であることを十分理解し、同システムを守り、活用して加盟店舗の経営に当たるとされているところ（1(3)ア）、本件契約において、Zシステムを守る加盟者の義務として定められているのは、上記1(3)ウ(イ)のとおり、参加人がZシステムを変更したときに、これに伴い変更に応じる義務、及び、上記1(3)ウ(イ)①から⑤までのZのブランドを損なう行為（Zマークと異なるマークの使用、信用失墜及びそのおそれのある行為、Zシステムの統一性に反する店舗作りなど同システムに有害又は害を及ぼすおそれのある行為など）を行わない義務であって、参加人からの個々の業務の依頼に応ずべき義務ではない。

本件契約上、参加人は、店舗の運営について加盟者が守るべき事項があるときはこれを加盟者に対し指示することができ、加盟者はこれに従うこととされているが（1(8)ア(7)(イ)）、そこで例示列挙されている事項は、法令を守り所管官庁の照会・指示・勧告・取締りに応じ

従うこと、廃棄物の分別、リサイクルなどに積極的に協力すること、ユニフォーム及びバッジを着用し清潔な身だしなみを保持することなどであり（1(8)ア(7)）、参加人からの個々の業務の依頼に応ずべき義務を定めたものとは認められない。

ウ また、本件契約によれば、加盟者が従うべき事項として、加盟店舗の標章・仕様・内外装・什器・情報システム機器及びユニフォームなどの定め（1(6)イ、1(8)ア(7)）、Zシステムを守るための義務（1(3)ウ(イ)）、店長・マネジャー候補者への研修受講の義務（1(6)ア）、年中無休・24時間営業の義務（1(8)イ）、売上送金の義務（1(9)ア(イ)）、本部フィーの支払義務（1(9)イ(カ)）などの加盟者の義務が定められている（1(8)ア(イ)）。原告は、これらの義務があることをもって、加盟者には参加人の業務の依頼に応ずべき関係がある旨主張するが、これらの義務は、本件契約上の加盟者の義務としてあらかじめ本件契約に明記されたものであり、本件契約を締結することによって負担する義務であるから、参加人からの加盟者に対する個別の依頼により負担したものではない。また、本件契約の全条項を点検しても、加盟者に参加人からの業務の依頼に応ずべき義務がある旨定めた条項があるとは認められない。

エ したがって、本件契約において加盟者が各種の義務を負う旨定められていることをもって、加盟者が参加人からの個々の業務の依頼に対し基本的に応ずべき関係にあると認めることはできない。

なお、本件契約において加盟者の義務が参加人により一方的定型的に決定されていることは、②契約内容の一方的・定型的決定の要素において考慮するものである。

オ 参加人の指導に対して加盟者が応ずべき関係があるとの原告の主張について

(7) 加盟者は、本件契約上、推奨商品及び仕入先、商品の発注、品揃え、陳列方法、接客、清掃、営業費管理、従業員雇用・労働条件、従業員の教育・資格制度の利用などについて、参加人から指導を受けることとなっており、実態としても、参加人の従業員であるSVが加盟店舗を毎週訪問し、上記各事項について指導し、経営力審査基準に従って採点し、その結果を伝えるなどして指導を行っており、加盟者がその指導を受け入れる場合があることが認められる（1(8)ア(7)、1(8)エ(イ)～(カ)、1(9)カ、1(10)アウオ、1(11)、1(12)ア、1(13)、1(14)イ、1(15)、1(16)）。

原告は、本件契約上、10年の契約期間満了後に再契約がされるかについては、参加人が自由な判断によって決定することとなっており（1(7)ウ(7)）、店舗運営による引出金及び配分金で生計を立てている加盟者又は法人加盟者代表者としては、経営力審査基準を満たし、参加人からの指導に従わなければ、協調性に欠けるとされて、参加人から再契約を拒否されるおそれがあるため、事実上、加盟者が参加人の上記の各指導に従わざるを得ない関係にあり、それゆえ参加人からの業務の依頼に応ずべき関係にある旨主張する。

(イ) 確かに、本件契約においては、再契約につき、参加人が自由な判断によって決定することとなっており、参加人との協調関係なども要素に挙げられていることから（1(7)ウ(7)）、引出金及び配分金で生計を立てている加盟者又は法人加盟者代表者としては、再契約がされないことを恐れる余り（1(7)ウ(ウ)）、参加人の指導に従うとの判断に至る場合があることは理解できる。また、参加人は、S&QC点検リストという評価指標により、加盟店舗の接客、商品の品揃え及び清掃を評価し、評価の高い加盟店舗を表彰の対象にし（1(8)エ(ウ)）、競合比較調査においてもS&QC項目に関する評価を行い



(1(8)エ(カ))、S & Q Cの達成度合いを経営力審査基準に基づく評価に反映させ、同基準に達していない加盟店には各種奨励制度を適用させないなど取扱いに差異を設けている(1(8)エ(エ))。

(ウ) しかし、参加人としては、本部フィーが、参加人が加盟店舗の運営のために負担する経費(店舗物件の借地借家料、消耗品費、宣伝費、店舗販促費、動産リース料、修繕費、減価償却費、水道光熱費、住宅・経営助成金、24時間営業奨励金及び最低保証金など)を上回り、利益を得られるのであれば(1(7)ウ(ウ))、加盟者にZのブランドを損なう行為(1(3)ウ(イ)①から⑤まで)がない限り、当該加盟者との本件契約を維持するメリットがあるといえ、再契約を拒否する理由はないものと認められる。

そして、参加人が用いているS & Q C点検リストは、加盟店舗の接客サービス、商品の品揃え及び清掃を客観的に評価するもので、小売業の基本に沿った合理的な指標といえるところ、その評価結果によって加盟者の取扱いに差を設けるのは、加盟者に、これらの指標に関する気付きを与え、この指標に従い加盟店舗を改善することを通じて売上高を高めることを促す趣旨のもものと認められ、加盟者の行動を強制する趣旨のものであるとはいえない。そして、参加人が加盟者を指導する際に用いる経営力審査基準を見ても、本件契約違反がないこと及び正味資産割れがないことが第1次審査基準とされ、最も重要な指標とされているのに対し、S & Q C点検リスト、欠品率及び最低品揃率などは第2次審査基準とされ、二次的な指標とされているのであり(1(8)エ(エ))、経営力審査基準に基づく指導は、同基準の内容に照らしても、加盟店舗の売上高を高めることを目的とするものであって、参加人は、加盟者が第2次審査基準に従順に適応し協調性を示すこと自体に価値を置いているわけではない

と認められる。

そして、平成26年度から平成29年度までの再契約がされなかった964件のうち、加盟者が当初再契約を希望したが再契約に至らなかった事例は8件であり、それらも話合いの上で合意により終了した形となっているとおり（1(7)ウ(イ)）、参加人が、加盟者が希望するにもかかわらず再契約を拒絶する例は少ないといえるから、加盟者が、参加人の指導に従わないという理由のみで参加人から再契約を拒絶されると考える根拠は乏しいといえる。また、加盟者組合員のA3店長及びA4店長は、再契約を希望していたのに参加人から再契約を拒絶されたところ、前者については、発注を絞っているために品揃えが不足し、店内が暗く、店内設備が古いといった問題があり、これらの点について参加人から繰り返し指導を受けたが改善がなく、売上高が低迷し、約6年にわたり最低保証金の適用を受けていたため、再契約を拒否されたと認められ、後者については、A4店長が、発注を絞って廃棄ロスを減らす方針をとっていたため品揃えが不足し、また、原則としてワンオペ体制をとっていたことによりレジの滞留や清掃の不徹底が生じており、これらの点について参加人から繰り返し指導を受けたが改善がなく、売上高が低迷し、約3年にわたり最低保証金の適用を受けていたため、再契約を拒絶されたと認められるのであって（1(18)）、いずれも売上高の低迷が長期間継続し、かつ、改善の見込みがないことを理由として再契約を拒否されたものであり、参加人の指導に従わないことや経営力審査基準の2次審査基準において低評価であったことのみを理由として、再契約を拒否されたわけではないと認められる。

(エ) したがって、再契約の可否を参加人が自由に決めると定められていること、加盟者又は法人加盟者代表者が店舗運営による引出金及

び配分金で生計を立てていることをもって、加盟者又は法人加盟者代表者が、事実上、参加人の指導に従わざるを得ない関係にあったと認めることはできない。

カ 小括

以上から、加盟者又は法人加盟者代表者が、参加人からの個々の業務の依頼を受ける関係にあるとはいえ、個々の業務の依頼に対し基本的に応ずべき関係があるとは認められない。

- 8 ⑤広い意味での指揮監督関係、時間的場所的拘束—労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務提供を行っているか、広い意味で解することができるか、労務の提供にあたり日時や場所について一定の拘束を受けているか。

(1) 広い意味での指揮監督関係について

ア 参加人から加盟者に対する指導があったこと

参加人は、加盟者に対し、加盟店舗運営のマニュアルであるオペレーションマニュアル、新人ストアスタッフ向けのマニュアル（ウェルカムブック）、加盟店舗での接客・品揃え・清掃についてのあるべき姿を示すS&QCべからず集などのマニュアルを配布し（1(8)エ(7)）、参加人の従業員であるSVが加盟店舗を週2回巡回して、発注する商品の種類及び個数、具体的な販売目標などを挙げて、店長を指導し、店舗間連絡票やSNSで指導事項を伝達し、加盟者に売上げや利益目標についての個店目標計画又は経営プランニングシートの作成を促し（1(8)エ(イ)）、加盟店舗を接客・品揃え・清掃について評価するS&QC点検リスト及び経営力審査基準により評価し、これに基づく指導を行い（1(8)エ(ウ)(エ)）、覆面調査（ミステリーショッピングリサーチ）及び競合店との接客・品揃え・清掃についての評価（競合比較調査）に基づく指導を行い（1(8)エ(オ)(カ)）、各種研修による指導を行っていた（1(8)エ(キ)）。また、参加人は、加盟店舗の発注用端末にマーケ

ディングニュースや商品展開ポイントを配信し、販売促進商品を示したり、地域別の取組みを伝達したりしていた（1(10)オ）。商品の陳列方法については、基本イメージチャートなどで推奨し、推奨した陳列方法ができているか、棚を写真撮影して送信するよう求めることもあった（1(11)イ）。

そして、これらの指導には、S Vによる店舗巡回及び研修などにおいて、直営店舗と差異がないものもあった（1(8)エ(イ)(キ)）。

#### イ 参加人の指導を加盟者が遵守する必要の有無

(ア) 他方で、参加人の加盟者に対する上記アの指導は、本件契約上、参加人が加盟者に提供する④Z経営・ノウハウ及び⑦店舗経営の支援であって（1(3)アイ）、加盟者の加盟店舗の経営を支援し、加盟店舗の売上高を高めるためのものであるから、本件契約上、加盟者がこれに従うことを義務付けられる類いのものではない。

(イ) また、①商品の発注、②雇用従業員の配置及び③店頭サービスの導入について、加盟者は、参加人の指導に従わない場合もあったと認められるが、これを理由として参加人に不利益に扱われていたという事実は認められない。

具体的には、①加盟者が発注する商品の種類・数量は、必ずしも参加人の助言指導どおりの数量で発注しているわけではなく、加盟者組合員の店舗でも、加盟者それぞれの考えによる発注がされていた（1(11)ウ(イ)）。特に、廃棄ロスが営業費として加盟者が負担することから、商品の販売機会喪失及び品揃え不足による客離れのリスクなどを理由とする参加人の指導を考慮しても、加盟者自身の販売予測及び廃棄ロス削減の判断に基づいて、参加人の助言指導に従わない場合もあった（1(11)ウ(イ)）。

②雇用従業員の雇用について、参加人は、店舗運営業務を一人で

切り回すワンオペ体制を続けることを加盟者に勧めていなかったが、A 5 店長及びA 4 店長は、何年もの間これに従わず原則としてワンオペ体制をとっていた（1 (14)イ(オ)）。

③店頭サービスの導入でも、参加人は、集客や顧客情報の獲得のため、Zポイントカード及びマルチメディア端末（Zポート）などの店頭サービスの導入を加盟者に勧めていたが、これに応じない加盟者もいた（1 (12)イ）。

(ウ) 田柄四丁目店においては、S Vが、加盟者組合員である加盟者店長に対し、指導どおりの陳列をしたことを示す写真を送信しない限り商品の値下げ販売の売価変更の伝票を受け付けない旨伝え、同伝票がないと値下げ販売の値引き分の損失を加盟者が負担することになるため、加盟者店長がこれに従ったことがあると認められるが（1 (11)イ）、商品見切りのための値下げ販売は、参加人の承諾の下、A 1 店長ら加盟者組合員の経営する加盟店舗も含めて一般的に制約なく行われていたこと、コンビニエンスストアのフランチャイズ本部が加盟店の値下げ販売を妨害する行為について、独占禁止法に違反する違法行為である旨の行政判断がされ、その後同趣旨の司法判断がされていた状況であったことからすれば（1 (11)ア）、上記のような売価変更の伝票を盾に取った指導が、一般的に行われていたとは認められない。

(エ) 再契約の可否を参加人が自由に決めるとされていること（1 (7)ウ(ア)）、及び、加盟者又は法人加盟者代表者が店舗運営による引出金及び配分金で生計を立てていることをもって、事実上、加盟者又は法人加盟者代表者が参加人の指導に従わざるを得ない関係にあったとまでは認められないことは、上記 7 (2)オで判断したとおりである。

(オ) その他、加盟者が参加人の指導に従わないことのみを理由として、

参加人が加盟者に不利益に扱われることがあったとは認め難い。

(2) 一定の時間的場所的拘束について

本件契約は、特定の店舗物件について締結されるものであるから(1(4)イ(ア)、1(5)ア(ア))、加盟者店長が労働力を発揮する場所は加盟店舗以外に考えられず、場所的な拘束は生じているといえる。他方、加盟者店長がいつ、何時間、どの時間帯に店舗運營業務に従事するかを決定するのは加盟者店長自身であり、参加人は、上記事項を決定する権限はなく、決定している実態もないことは、上記4(3)ウで判断したとおりである。

したがって、加盟者又は法人加盟者代表者の就業について場所的拘束はあるが、時間的拘束があるとはいえない。

(3) 小括

以上のことから、加盟者又は法人加盟者代表者が店長(加盟者店長)として加盟店舗で就業する際、参加人から詳細な指導がされ、場所的拘束も受けるものの、指導は加盟者の経営を支援し売上高を高める目的のものであり、本件契約上、加盟者がこれに従うことが義務付けられているものではなく、また、従わないことのみを理由として加盟者が不利益に扱われることはなく、事実上従わざるを得ないものとはいえないから、広い意味でも、加盟者店長が参加人の指揮監督下で労務提供しているとは認められない。また、加盟者店長が、参加人から時間的拘束を受けている事実もない。

9 ⑥顕著な事業者性—労務供給者が、恒常的に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といえるか。

(1) 加盟店舗の営業による損益の帰属

ア 加盟店舗における取引による損益の帰属の意味

加盟店舗における仕入先及び顧客との取引等の損益が加盟者に帰属することは、加盟者が加盟店舗での営業により、自己の才覚で利得す

る機会があることの前提となる。

#### イ 加盟店舗における取引の損益

加盟店舗の取引は、商品の仕入れ、検品、販売及び棚卸しなどが店内の端末の操作等によって記録され（1 (10)イ、1 (11)アウ(ア)、1 (12)ア）、加盟店舗については独立会計が設けられ、損益計算明細書が作成されている（1 (9)ア(ア)イ）。損益計算明細書の加盟店舗における総売上（加盟店舗における商品販売による売上げ）と営業収入（加盟店舗における商品販売以外の取引等による収入）を合算した売上高から、売上原価、本部フィー及び営業費を減じた金員は、加盟店舗における取引から得られる利益に当たるところ、この金員は、24時間営業奨励金とともに営業利益に合算される（1 (9)イ）。そして、営業利益は、これを原資とする引出金及び配分金として加盟者によって引出しが可能であるから（1 (9)ウ）、加盟店舗における取引から得られる利益は、加盟者に帰属していると認められる。

これに対し、加盟店舗の取引による売上高が伸びず、売上高から売上原価及び本部フィーを減じた金員に24時間営業奨励金を加えた金額（補填前総収入）が、最低保証額（基準額の対象期間分の金額）に届かない場合、最低保証金が適用され、参加人が届かない差額を補填するが（暫定保証金）、その補填後の金員である総収入から営業費を減じたものが営業利益となり、営業利益は加盟者に帰属する（1 (9)イ）。そして営業利益が確保できない場合には、加盟者は、引出金及び配分金を得られない（1 (9)ウ）。

このことから、加盟店舗における取引によって得られた利益は、加盟者に全額帰属し、加盟店舗における取引によって生じた損失は、最低保証金の適用によって補填された部分を除き、加盟者に帰属するといえる。

ウ 最低保証金による損失補填の意味

上記6(2)エのとおり、最低保証金は、補填前総収入が基準額（2FC契約では年1700万円。月当たりの最低保証額は141万円余り）に達しない場合でも、加盟者が営業費を支払うことができ、かつ、加盟者又は法人加盟者代表者が一定の生活資金を確保できるように支給されるもので、加盟店舗の経営の持続性を確保する目的で支払われるものである。最低保証金の適用がある場合、事業年度を超えて暫定保証金の返還を求められることはないから（1(9)イ(ク)）、加盟店舗の取引により生じた損失のうち、最低保証金の適用により補填された部分については、加盟者に損失は帰属しない。最低保証金により補填される部分は、加盟者の事業リスクが軽減されているといえる。

ただし、最低保証金の適用により加盟者の事業リスクが軽減されるのは、補填前総収入が基準額に満たない部分までが限度であり、基準額に満たない部分を補填した後の総収入から、営業費を減じたものが営業利益となるところ（1(9)イ(ク)～(サ)）、基準額まで補填された後の、営業費の増大リスクは加盟者が負担し、参加人による最低保証はない。

さらに、最低保証金は、上記のとおり加盟店舗の経営の持続性を確保する目的のものであって、加盟店舗において何年もの間最低保証金の適用が続く場合には、参加人にとっては、参加人の費用負担の下にZシステムを提供しているのに、加盟店舗を通じて利益が得られず、損失が生じることにもなるから（1(7)ウ(ウ)、1(18)）、参加人としては、本件契約の10年の期間満了時、加盟者との再契約を拒否することがあり（1(7)ウ(イ)(ウ)、1(18)）、加盟者は、再契約を拒否され事業を終了するという形で、加盟店舗の取引により生じた損失のリスクを背負うことになる。



#### エ 加盟店舗の運営に係る費用の負担

加盟店舗で販売する商品についての仕入れに関する契約は、発注により、加盟者と仕入先との間に成立し（1(10)イ）、仕入代金の支払は参加人が代行するが（1(9)ア(ウ)イ(エ)、1(10)イ）、現金取引勘定においては、商品仕入代金は借方（参加人の加盟者に対する債権）として計上されて、月末に精算される（1(9)ア(ウ)）。販売された商品の仕入代金は、売上原価に計上され（1(9)イ(エ)）、販売できず売れ残った商品の仕入代金（廃棄ロス）は営業費に計上され（1(9)イ(コ)）、いずれも加盟者が負担するから（1(9)イ）、加盟店舗で陳列販売している商品の仕入代金は、加盟者が全て負担している。加盟店舗の運営に当たって必要となる雇用従業員の給料、廃棄ロス、棚卸増減、用度品代、水道光熱費のうちの一定額、清掃費、電話通信料、損害保険料などは、営業費として加盟者が負担している（1(9)イ(コ)）。

参加人に対する本部フィーは、Zシステムの提供を受ける対価であり、加盟者が負担する（1(3)ア、1(9)イ(カ)）。2FC契約の場合、本部フィーには、実質的に、店舗物件及び店舗施設の利用の対価も含まれている（1(4)イ(イ)）。

#### オ 加盟店舗の取引のための資金調達

本件契約の締結時、加盟者は、参加人に対し、加盟金50万円及び開店準備手数料100万円を支払う必要がある。2FC契約を除き、店舗物件調達や店舗設備の費用を負担する場合がある。（1(4)イ(ア)、1(6)ウ(ア)）

本件契約締結後、加盟者は、参加人に対し、元入金150万円を預託し、これが加盟店舗の商品の仕入代金の引当てとなり（1(6)ウ(ア)）、正味資産（元入金及び営業利益残高の合計）が150万円を下回った場合、加盟者は追加元入れをする必要があるが（1(9)イ(ク)）、元入金

の残金は本件契約の終了時には精算がされる（1(7)イ）。

現金決済勘定の下で、仕入代金が売上金を上回っている場合でも不足分が自動的に参加人から融資されるが（1(9)ア）、その金員は、現金決済勘定において、F C借入金として加盟者の参加人に対する負債として計上され、利息が付される（1(9)ア）。

#### カ 小括

以上から、加盟店舗の取引による利益は、加盟者に全額が帰属し、損失については、一定額が補填されるが、その他の部分は加盟者に帰属しているといえる。

### (2) 加盟者が自己の才覚で利得する機会について

#### ア 加盟店舗の立地の選択

参加人は、全国的な店舗展開のため、候補となる物件の出店審査を行って出店の可否を決めているところ（1(5)ア(ア)）、加盟者が店舗物件を調達する1 F C - A及び1 F C - Bは全店舗の約16%にとどまっていたのに対し、参加人が店舗物件を調達する1 F C - C及び2 F Cは全店舗の約84%を占めていたから（1(4)アイ(ア)）、加盟店舗の多くは、参加人が用意した出店候補地に立地しているものと認められる。

他方で、参加人が用意した出店候補地について、加盟希望者がその候補地の加盟店舗で経営することを承諾しなければ、本件契約の締結に至らないことから（1(5)ア(ア)）、立地について、参加人が一方的に決め加盟者が選択できないとはいえない。また、加盟希望者は、本件契約締結前に、参加人から、出店候補地の市場環境についての立地調査報告書及び業績予測に関する情報提供書面に基づく説明を受け（1(5)イ）、出店候補地での営業の可否について情報提供を受けた上で、出店候補地での営業を決め、本件契約を締結しているものであり、本

件契約締結に際し、加盟者に実質的な選択の余地がなかったとは認められない。

以上から、加盟店舗の立地については、参加人が一方的に決め加盟者が選択できなかったとは認められない。ただし、加盟者が一度選択した後は、これを変更することはできなかったといえる。

#### イ 営業日及び営業時間の選択

本件契約では、加盟者は年中無休・24時間営業を義務付けられており、実態上も、年中無休・24時間営業を行う店舗がほとんどであった(1(8)イ)。したがって、加盟店舗の営業時間について、加盟者には、選択の余地も裁量もなかったと認められる。

#### ウ 商品の発注及び販売について

(ア) コンビニエンスストアである加盟店舗の営業総利益は、商品販売によるものが中心であるところ(1(3)ア、1(9)イ)、参加人は、加盟者に対し、仕入先及び推奨商品を推奨しており、推奨商品の仕入価格及び販売価格は参加人が決めており、加盟者が自由に定めることはできなかった(1(10)ア、1(11)ア)。また、参加人は、加盟者に対し、売上高に占める割合の高い必須商品約1000点を推奨し、加盟店における導入状況を調査し、発注及び品揃えについての具体的な数量を示すなどの指導を行っていた(1(8)エ、1(10)ウオ)。また、加盟者が推奨商品以外の商品の取引である自店取引をするには、参加人の承諾が必要であった(1(10)エ)。

(イ) 他方、加盟者は、約4500点ある推奨商品の中から販売する商品(通常は約3000点)を選択することができた(1(10)ウ(イ))。平成27年2月～6月の必須商品の導入率は83%であり(1(11)ウ(イ))、参加人が特に仕入れを勧める必須商品といえども加盟店舗が全てを仕入れているわけではなかった。

また、発注する商品の数量は、必ずしも参加人の助言指導どおりの数量で発注しているわけではなく、加盟者組合員の店舗でも、加盟者それぞれの考えによる発注がされていた（1(11)ウ(イ)）。

特に、廃棄ロスが営業費として加盟者が負担することから、加盟者自身の販売予測及び廃棄ロス削減の判断に基づいて、S Vの助言指導に従わない場合もあった（1(11)ウ(イ)）。発注に関し、参加人の指導に従わなかったからといって、そのことのみを理由として不利益に扱われることはなく、指導に従わない状態を継続することができた（1(11)ウ(イ)）。

時期を過ぎた季節商品、推奨取消商品、販売期限が迫った商品について、参加人の承諾を得て値下げ販売を行うことは一般的に行われており、商品見切りのための値下げ販売について、参加人が承諾しないということは通常はなかった（1(11)ア）。

さらに、加盟者は、自店取引も可能であり、全店舗の約43.5%で自店取引が行われていた（1(10)エ）。自店取引では、加盟者は、仕入先、仕入価格及び販売価格を自由に決めることができた（1(10)エ）。

加えて、Zシステムに沿う内容のものであれば、S Vに確認の上で、加盟者が、販売促進のために独自のキャンペーンを行うことも可能であった（1(11)ウ(イ)）。

(ウ) 以上のとおり、加盟者は、仕入先、仕入価格及び販売価格に関し一定の制約はあるものの、販売する商品の種類・数量の選択を自由に行うことができた上、値下げ販売も認められており、裁量があったといえる。例えば、加盟者は、廃棄ロスが増えても、欠品がないよう発注し、品揃えによって集客し、売上高を伸ばして営業利益を獲得する方針をとることもできるし、販売予測をたてて発注量を減

らし、値下げ販売を行うことで、廃棄ロスを減らし営業費を削減し、営業利益を獲得する方針をとることもできる（1(11)ウ(イ)）。

加盟者は、加盟店舗の商品販売等において、自己の判断で、損益を変動させる余地があったといえる。

#### エ 従業員の雇用について

加盟者が店長を務め、その配偶者がマネジャーを務めている場合にも、年中無休・24時間営業のためには、加盟者は、雇用従業員を雇う必要があるところ、加盟者は、自らの判断で、雇用従業員を募集、採用し、給料などの労働条件を決定し、勤務シフトを決定し、雇用従業員に対する教育を行い、業務上の指揮命令を行っていた（1(14)ア）。

参加人は、加盟者に対し、雇用契約書・就業規則のひな形を提供し、雇用従業員の教育用教材を提供し、雇用従業員にS Vが直接注意を行う場合もあり、S S Tというストアスタッフの資格制度を設けて能力向上を促し、S S Tの積極的導入を経営力審査基準での評価対象としているが（1(14)イ）、これらは、参加人が加盟者に提供する④Z経営・ノウハウ及び⑤店舗運営の支援の一つであって、加盟者は、上記ひな形、教材及び資格制度の利用を義務付けられているわけではない（1(3)イ(イ)(ウ)、1(14)イ(イ)(ウ)）。S S Tの積極的導入は、経営力審査基準の第2次審査基準となっているが、経営力審査基準に基づく参加人の指導は、加盟店舗が高い売上高を獲得できるようにすることを目的としたものであり、加盟者がこれに従わないことのみを理由として不利益に扱うものではないことは、上記7(2)オ(ウ)で判断したとおりである。

また、参加人としては、ワンオペ体制を続けると、接客、清掃及び品揃え（商品の陳列）が劣化し、顧客離れが起きる可能性があるため、これを勧めていなかったが、加盟者の中には、参加人の指導を聞き入

れず、何年もその体制を続けて営業費を削減している者もいた（1(14)イ(オ)、1(17)ア、1(18)イ）。実際にも、別紙5のとおり、2 F C 契約において、同じ売上高（日商）でも営業利益にはばらつきがあり、立地の影響を大きく受けるといわれる売上高のみによって、営業利益が決定されるものではないことが示されている。

以上から、雇用従業員の雇用に関し、加盟者は、募集、採用、給料、勤務シフト、教育、業務上の指揮命令などを自らの判断で決めており、裁量があったといえる。例えば、加盟者は、雇用従業員を十分に配置し、教育を行い、接客及び清掃の質を高めることで集客して売上高を高めて営業利益を獲得する方針をとることもできたし、雇用従業員の採用を抑制し営業費を削減する方法で、営業利益を獲得する方針をとることも可能であった（1(14)イ(オ)）。加盟者は、自己の判断で、従業員の雇用、教育及び業務上の指揮命令などによって、加盟店舗の取引による損益を変動させる余地があったといえる。

#### オ 契約形態変更などによる利益の拡大の可能性

加盟者は、複数店舗経営（1(4)ウ(イ)）や契約形態の変更（1(4)ア、1(8)エ(エ)）によって、加盟店舗から得る利益を拡大することも可能であった。複数店舗経営の1店舗当たりの営業利益平均は、ある年では、1店舗経営の営業利益平均より、年額約234万3000円上回っており（1(4)ウ(イ)）、複数店舗経営は1店舗経営より効率的に利益を上げることができるものであった。

#### (3) 他人労働力の利用について

加盟者は、年中無休・24時間営業のため、自ら店長となっている場合でも、雇用従業員を雇う必要があるところ、加盟者が、その募集、採用、労働条件について自ら決定していたこと、加盟者からの指導を受けなくても、何年にもわたり、これに従わない場合もあったことは（1(14)イ(オ)、

1 (17)ア、1 (18)イ)、上記(2)のとおりである。また、店舗運營業務について、自らが行うか、雇用従業員に行わせるか、雇用従業員に行わせる場合、いつ、何時間、どの時間帯、どのような業務を行わせるか、加盟者店長が決定しており、参加人は決定しておらず、管理もしていなかったことは、上記4 (3)ウのとおりである。そして、平成29年の原告の調査によっても、全従業員の延べ就業時間の4分の3は雇用従業員によるものであった(1 (16)ウ(イ))。

以上から、加盟者が、他人労働力の利用について、制限されていた事実は認められない。

#### (4) 小括

加盟店舗における顧客との取引については、独立した会計が設けられ、顧客の取引に必要な費用は加盟者が負担し、加盟店舗の取引による利益は、加盟者に全額が帰属し、損失は、最低保証金の適用により一部が補填されることがあるが、それ以外は加盟者に帰属している。

そして、加盟者は、加盟店舗の営業時間、仕入先、仕入価格及び販売価格については制約を受けるが、本件契約締結の際、出店候補地における契約の可否を選択することができ、本件契約締結後は、加盟店舗で販売する商品の種類及び数量を決定することができ、値下げ販売も一般的には制約なく可能であり、参加人の推奨商品以外の商品の販売も可能であり、従業員の雇用についても裁量があり、これらによって、接客、清掃、品揃えといった小売業の基本的なサービスを向上させたり、廃棄ロスを削減したり、従業員の給料を削減したりするなど、自らの判断によって、損益を変動させる余地があるといえる。また、加盟者には、複数店舗経営や契約形態変更によって加盟店舗から得る利益を拡大できる可能性があり、他人労働力も、制限なく利用していた。

これらのことから、加盟者は、恒常的に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える立場にあり、顕著な事業者性があるといえる。このことは、全ての加盟者組合員に当てはまる。

10 ①から⑥までの要素を総合したまとめ

①参加人の営むフランチャイズ事業のためには、加盟者が加盟店舗を経営すること、店長が加盟店舗を管理運営することが不可欠であるところ、加盟者又は法人加盟者代表者が、加盟者店長として加盟店舗を管理運営し労働力を供給している場合があり、2FC契約では、加盟者又は法人加盟者代表者が店長を務めている場合が圧倒的に多く、また、加盟者店長が店舗運營業務に週6日、1日10時間程度従事しなければ経営が成り立たない場合があることは否定できないものの、本件契約は、参加人が加盟者に対し、Z店の経営を許諾し、参加人が開発構築した商品仕入体制、情報システム、物流システム及び経営ノウハウ等を提供し、加盟者がこれを利用して加盟店舗を経営して営業利益をあげ、参加人に上記の対価を支払うという契約当事者の権利義務の内容及び互いの収益の仕組みからして、本件契約は、参加人が加盟者又は法人加盟者代表者の労働力を確保する目的で締結されているとは認められない上、加盟者店長がいつ何時間どのような店舗運營業務を行うかは加盟者店長が自ら決定しており、参加人には加盟者店長の労働力を管理する権限はなく、管理している実態もないから、加盟者又は法人加盟者代表者が、参加人の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として参加人の組織内に位置付けされ、確保されているということとはできない。

③本件契約においては、そもそも参加人が加盟者に報酬を支払うという約束はなく、参加人から加盟者に対して支払われる金員は、いずれも、加盟者又は法人加盟者代表者が店長となっているか、店舗運營業務にどれだけ従事したかとは直接関係はなく、加盟者又は法人加盟者代表者の加盟店舗における就業による出来高、業務量又は就業時間によって算出されるも



のではなく、加盟者の労務供給の対価といえないものであるから、報酬の労務対価性があるとはいえない。

さらに、④加盟者は、加盟店舗の経営全般を担う者であること、店長は、加盟店舗の管理運営の責任を負う者であることから、加盟者店長が、加盟店舗の業務に関し、参加人から個々の業務依頼を受けることは想定されておらず、加盟者が参加人の個々の業務の依頼に応ずべき関係にあるとはいえない。また、⑤加盟者又は法人加盟者代表者が加盟者店長として就業する場合、参加人から詳細な指導がされ、場所的拘束も受けるものの、参加人の指導は加盟者の経営を支援し売上高を高める目的のものであり、加盟者が本件契約上これに従うことが義務付けられているものではなく、また、従わないことのみを理由として不利益に扱われることはなく、事実上従わざるを得ないというものとは認められず、広い意味でも、加盟者店長が参加人の指揮監督下で労務提供しているとは認められない。また、加盟者店長が、加盟店舗での就業に当たり、参加人から時間的拘束を受けている事実もない。

⑥加盟店舗の取引には独立した会計が設けられ、加盟者には、損失のうち最低保証金で補填される部分を除き、加盟店舗の取引の損益が、帰属しているところ、加盟者は、加盟店舗の営業時間、商品の仕入先、仕入価格及び販売価格を自由に決めることはできないが、販売する商品の種類・数量の選択及び従業員の雇用には裁量があり、接客サービス、商品の品揃え及び清掃といった小売業の基本的なサービスを充実させたり、廃棄ロスを削減したりするなど、自己の判断によって、利益を増大させることができるから、自己の才覚によって利得し、自らリスクを引き受けて事業を行う立場にあるといえる。

そうすると、②参加人による契約内容の一方的・定型的決定があるといっても、加盟者店長は、労組法上の労働者とは認められない。以上の①か

ら⑥までのことは、全ての加盟者組合員に当てはまる。

#### 11 不当労働行為の成否

原告の主要な構成員である加盟者組合員が労組法上の労働者とはいえないことからすれば、本件各団交申入れ当時、原告は、労組法上の労働者がその構成員の主要部分を占め、かつ、同法上の労働者が運営及び活動を主導している団体であったとはいえず、本件各団交申入れは、労組法7条2号にいう「労働者の代表者」による「団体交渉」の申入れではないから、本件団交拒否は、労組法7条2号の団体交渉拒否には当たらず、不当労働行為は成立しない。

そうすると、これと同旨の判断の下、本件申立てを棄却した本件命令に、違法があるとはいえない。

#### 第4 結論

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

東京地方裁判所民事第33部

(別紙省略)