

命 令 書



申 立 人 岡山県岡山市
 コンビニ加盟店ユニオン
 代表者 執行委員長 X 1

被申立人 東京都千代田区
 株式会社セブンーイレブン・ジャパン
 代表者 代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の岡委平成22年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年10月24日第1401回（以下「平成」の元号は省略）、同年11月28日第1402回、同年12月12日第1403回、26年1月9日第1404回、同年3月5日第1406回及び同年3月13日第1407回公益委員会議において、会長公益委員宮本由美子、公益委員鷹取司、同竹内真理、同山田加寿子、同西田和弘の出席・合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社セブンーイレブン・ジャパンは、申立人コンビニ加盟店ユニオンから「団体交渉のルール作り他」を協議事項とする団体交渉申入れに応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社セブンーイレブン・ジャパンは、申立人コンビニ加盟店ユニオンに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

今般、岡山県労働委員会において、当株式会社セブンーイレブン・ジャパンが、コンビニ加盟店ユニオンからの団体交渉申入れに対して、交渉を拒絶したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されま

した。

今後、当社は、コンビニ加盟店ユニオンを労働組合と認め、誠実に団体交渉に応じます。また、二度とこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

年 月 日

株式会社セブンーイレブン・ジャパン
代表取締役 Y 1

コンビニ加盟店ユニオン
執行委員長 X 1 殿

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

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

2 請求する救済内容の要旨

主文と同旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誓約文の交付

3 本件の争点

- (1) 会社とフランチャイズ契約（以下「本件フランチャイズ契約」という。）を締結している加盟者（以下「加盟店主」という。）は労働組合法上の労働者に該当するか。
- (2) 本件団交申入れに会社が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉

拒否に当たるか。

第2 前提事実（当事者間に争いのない事実及び証拠により明らかに認められる事実等）

1 当事者

(1) 会社

会社は、昭和48年11月20日に株式会社ヨークセブンとして設立された株式会社であり、昭和53年1月に株式会社セブンーイレブン・ジャパンに社名変更した。肩書地に本社を置き、本件申立時の従業員数は5,763名である。

会社は、本件フランチャイズ契約によって、加盟店主（いわゆるフランチャイジー）に対して、セブンーイレブンの統一的、同一イメージのもとに、セブンーイレブン・システムによるコンビニエンスストア加盟店を經營することを許諾し、かつ、継続的に加盟店主に經營の指導、技術援助及びサービスを行い、これについて加盟店主から一定の対価として金銭の支払いを受けることを業とするフランチャイザーである。

なお、22年8月末時点において、日本国内に存在するセブンーイレブン店舗数は12,907店であり、このうち会社自身が經營する自営店舗数は511店である。

(2) ユニオン

ユニオンは、コンビニエンスストアのフランチャイザーとの間でフランチャイズ契約を締結してコンビニエンスストア運営に従事する加盟店主によって21年8月4日に結成され、日本労働組合総連合会岡山県連合会（以下「連合岡山」という。）に加盟している。主たる事務所を肩書地に置き、本件申立て時の構成員数は228名であり、うち会社とフランチャイズ契約を締結している加盟店主は約200名である。

2 フランチャイズ事業

一般的に、フランチャイズ事業は、フランチャイザーが各加盟者に対して、特定の商標、商号等を使用する権利を与えるとともに、フランチャイザーが開発したフランチャイズ・システムを利用して加盟者の物品販売、サービス提供、その他の事業・經營について、統一的な方法で統制・指導・援助を行い、これらの対価として加盟者がフランチャイザーに金銭を支払う事業形態であるとされており、フランチャイザーが多数の各加盟者とのフランチャイズ契約を締結

することにより事業は拡大・チェーン化し、フランチャイザーはそのフランチャイズ・チェーン本部となり、事業全体を統括する。

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

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

3 加盟店主の募集から本件フランチャイズ契約締結までの流れ

会社と加盟店主が締結している本件フランチャイズ契約の契約締結までの流れは、概ね以下のとおりである。

- (1) 会社は、インターネット等を通じて広告し、店舗運営希望者に対する説明会を開催している。説明会ではフランチャイズ・システムにおける利益の算出などについて店舗運営希望者に説明を行う。
- (2) より詳細な説明を希望する者に対しては、会社担当者が訪問し、チェーン事業やシステムについて更に説明を行い、相談を受ける。
- (3) 店舗運営希望者は、実際に営業している加盟店舗を訪問・見学する。
- (4) 加盟店主が店舗の土地・建物を準備する後記4(3)のAタイプ契約の希望者に対しては、オペレーションフィールドカウンセラー（以下「OFC」という。）と称する会社従業員が訪問し、チェーン事業やシステムについて説明し、相談を受ける。

Aタイプ契約においては、店舗の内装や看板についての費用を加盟店主が負担するため、その費用負担が可能かどうかについて、店舗運営希望者の資金計画表、財務書類等により、会社が確認する。

Aタイプ契約の希望者は、会社による資金計画表等の確認の後、契約書の内容の確認、検討を行い、既存店舗での短期間の体験入店を経て、契約締結の意思決定がなされた場合、会社と契約を締結する。

契約締結後、Aタイプで契約した加盟店主は店舗建築を行う。

- (5) 店舗の土地・建物を会社が準備する後記4(3)のCタイプ契約の場合、店舗運営希望者は、会社から説明を受けた上、会社の現地責任者と面談を行う。

会社は、店舗運営希望者の要望に合わせて店舗候補物件の紹介を行い、物件の決定は店舗運営希望者が行う。

Cタイプ契約の希望者は、契約書の内容の確認、検討を行い、既存店舗での短期間の体験入店を経て、契約締結の意思決定がなされた場合、会社と契約を締結する。

- (6) なお、店舗運営希望者は、自らの事情に合わせてAタイプ契約あるいはCタイプ契約を会社と締結するが、契約当事者双方が合意して決定した店舗の所在地以外の契約条項については、会社があらかじめ用意した契約書の内容が当事者間の交渉などによって変更されることはない。

【乙第10号証（以下「乙10」の例により略記）】

4 本件フランチャイズ契約の内容等

(1) 加盟の趣旨等

本件フランチャイズ契約は、会社が加盟店主に対して、セブン－イレブン・システム（会社の開発等によるコンビニエンスストア事業の経営ノウハウを総合し、組織化したシステム）によるコンビニエンスストア加盟店（以下「セブン－イレブン店」という。）を經營することを許諾し、会社として、経営指導、技術援助及び商品仕入援助、販売促進の援助・指導等のサービスを継続的に提供することを約し、加盟店主は、研修を修了して資格の認定を受け、会社の許諾のもとにセブン－イレブン店の経営を行い、これについて会社に一定の対価を支払うことを約することがその趣旨とされている（第1条（加盟店基本契約書Cタイプ契約の条項。以下、特記する場合を除いて同じ。））。

本件フランチャイズ契約において、会社と加盟店主は、それぞれチェーン本部と加盟店を運営する役割を果たす各独立の事業者であるとされている（第2条）。

なお、会社と加盟店主は、本件フランチャイズ契約の前文において、加盟店主が会社の経営指導、助言に従い、忠実にセブン－イレブン・システムに則り、経営に専念するのでなければその活用は期待できず、期待できる成果をあげることができないことを確認したと記載されている。

(2) セブン－イレブン・システムの内容

セブン－イレブン・システムとは、次の①ないし⑧記載の事項にわたる貴重な経営ノウハウを総合し、組織した有機的仕組みであって、多大な投資と努力の結果による会社の企業秘密であって、価値ある会社の資産として、法的保護を受けるものであることが、本件フランチャイズ契約書第4条に記載されている。

- ① 店舗仕様・内外装・デザイン
- ② 店内営業設備
- ③ 商品構成（種類、銘柄、型、サイズ、外観、鮮度、在庫日数、品質及び数量とバランス）と品ぞろえの手法
- ④ 店内レイアウト、商品陳列
- ⑤ 統一的イメージを保持するための標準化された仕入及び販売促進方法
- ⑥ 店舗、設備、商品の管理システム
- ⑦ 会計システム、経営の計数管理と分析
- ⑧ 各セブン-イレブン店の統一的、総合的管理システムに基づく販売連携

(3) 契約の種別

本件フランチャイズ契約は、加盟店主が店舗の土地・建物を用意（賃借でもよい。）するAタイプ契約と、会社が店舗の土地・建物を用意するCタイプ契約とがある。

Aタイプ契約とCタイプ契約とでは、店舗建物の準備に関する規定（Aタイプ契約のみ）、成約預託金、開業準備手数料の額、後記のセブン-イレブン・チャージを算出する際の売上総利益に乗じる率などが異なるが、投資及び貸借、営業活動、会計・簿記サービスなどの規定は両タイプ契約とも同一である。

(4) 加盟資格

本件フランチャイズ・チェーンへの加盟資格は、基本的には個人とされており、個人の加盟条件は、「ご夫婦または、同一世帯の親子ご兄弟で経営に専念できる55歳までの方」とされている。

なお、法人が加盟資格を得ることもできるが、その際には、会社の文書による特別な承諾を必要とする(第3条)。

(5) 経営の許諾に関する権利及び許諾の範囲

加盟店主は、セブン-イレブン店の経営につき、会社から経営ノウハウ等を提供され、マニュアル等の経営機密を使用する権利、会社が設置した設備を使用する権利及び「セブン-イレブン」の商標等を使用する権利を付与される(第4条)。

一方、加盟店主は、セブン-イレブン・システムに違反する仕入、販売、その他営業や、店舗構造、店内レイアウト、商品陳列等の変更、セブン-イレブン・イメージの変更、その信用を低下させる行為等をしないこととされている(第5条)。

また、セブン-イレブン店経営の許諾は、加盟店主に一定地域の独占的権利を与えるものではなく、会社は、必要と考えるときは、既にセブン-イレブン店が所在する同一市・町・村・区内に別のセブン-イレブン店を開設できる。この場合、会社は加盟店主の営業努力が十分報いられるように配慮することとされている(第6条)。

(6) 成約預託金

加盟店主は、本件フランチャイズ契約締結と同時に、会社に対して、下記(7)の研修費用、開業準備手数料及び開業時在庫などの買取代金その他の投資金の一部として、250万円を預託する(第7条)。

(7) 研修

本件フランチャイズ契約締結後、店舗開店前に、加盟店主は自ら費用を負担し、会社が実施する研修を受け、それを修了して、会社により加盟資格を取得したことを認定されなければならない(第8条)。研修の成績が不良で不合格とされた場合、加盟店主自身の都合により研修を受けることを放棄したときは、その時点において、本件フランチャイズ契約は自動的に中途解約される(第9条)。

研修は、加盟店主が加盟店の経営者として店舗経営を行うための知識等を身につけるためのものであり、教室で行われる研修と会社のセブン-イレブン自営店で行われる研修で構成されている。教室での研修は、セブン-イレブン店経営の仕組みや方法等を説明する講義、報告書類等の作成、情報機器のトレーニングなどが行われ、自営店での研修では、トレーナーの指導の下、加盟店主が実際に店頭業務や接客を行う。

(8) 開業中の投資及び貸借

加盟店主は、開業日以降、その経営について、販売商品等の仕入原価相当額、キャッシュレジスター用準備現金、会社の指定する什器・備品・消耗品の代金、会社に差し入れる加盟保証金50万円の投資をする義務を負う。その他、加盟店主は、必要な営業免許・許認可に関する費用を負担し、この負担額は営業費として扱われる(第16条)。

加盟店主は、開業日に、会社が準備した在庫品、什器・備品・消耗品を会社から買い取り、その一括引渡しの際、これらの代金、レジ用準備現金の額及び加盟保証金を会社に支払わなければならない。この加盟店主の支払債務のうち、その一部を成約預託金残額全部をもって充当相殺し、その不足額を後記のオープンアカウントの制度を通じ、会社から加盟店主に貸し付けること(与信)とされている(第17条)。

そもそもオープンアカウントとは、各店舗ごとに、開業日から、本件フランチャイズ契約に基づく会社と加盟店主の間の一切の債権債務の清算に至るまでの間の貸借の内容・経過及び加盟店主の義務に属する負担を逐次記帳して明らかにし、一括して、借方、貸方の各科目を差し引き計算して決済していく継続的計算関係であるとされている（本件フランチャイズ契約付属明細書(ホ)）。

加盟店主は、開店時の投資のため、少なくとも150万円を自己資金により調達し、かつ同額を下回らない正味資産（貸借対照表にかかげる加盟店主の資産から負債を差し引いた残額）を維持しなければならないこととされている（第17条）。

会社は、開店時の与信、その後の加盟店主の投資、営業費及び委託商品の販売預り金の支払いを引き受け、加盟店主に代わって決済をする方法により、加盟店主の必要とする資金を継続的に調達して援助する。ただし、加盟店主は、いつでも、自ら費用を負担して、会社以外の者から支払資金の融通を受けることを妨げられない(第17条)。

会社と加盟店主は、開業後の相互の貸借内容・経過を明らかにし、順次決済をする方法として、オープンアカウントにより、これを行う。オープンアカウントは、セブニーイレブン・システムの内容を構成する不可分の制度で、これを変更することはできないものとされており、契約終了による必要な手続の完了、計算処理の完了した日に閉鎖され、最終的に確定された債務の清算支払いが終了したときに消滅する。加盟店主は、各月の会計期間ごとに借方残額（負債）が存在するときは、その会計期間について、その期首借方残額に対して、年5%の割合の利息を負担し、その会計期間の期末に、オープンアカウントの借方に計上される(第18条)。

(9) 営業時間

本件フランチャイズ契約上、セブニーイレブン店は、年中無休で、連日少なくとも午前7時から午後11時まで開店し、営業を行うこととされている(第23条)が、同契約と同時に締結する加盟店付属契約書により、会社の承諾を受けて文書による特別の合意をしない限り、24時間営業以外は認められない。

(10) 商品の仕入・在庫品管理

加盟店主は、会社の市場調査等に基づいて、セブニーイレブン店において販売するのに適合する商品構成を満たす商品の仕入れ、在庫品管理を怠らず、かつ、適正な在庫品の維持をしなければならないとされている(第24条)。

加盟店主の遵守事項として、あらかじめ会社に文書で通知して会社の意見を聞いてから商品の委託販売を行うこと、会社の推薦仕入先以外の者からの仕入・販売や会社推薦商品以外の商品の仕入・販売を行う場合に会社制定の食品衛生管理基準に従い、検査を必要とされる商品について、公的機関の検査を受けること、この検査の結果不合格となったときの仕入・販売の中止、セブン-イレブン・イメージに適合しないと会社によって判断された商品を陳列・販売をしないこと、会社から仕入・販売について説明を求められたときの報告、セブン-イレブン店の店舗の一部を利用してコンビニエンスストア事業以外の営業をしないこと等が定められている(第25条)。

(11) 売上金の送金

加盟店主は、毎日の売上金等の販売受取高（加盟店主が会社に現金払いした旨を通知した仕入代金及び会社の認める営業費を差し引いた残額）を会社の指定する銀行預金口座に振り込み送金するものとされている(第26条)。

販売受取高は、加盟店主が自由に処分できず、会社の与信を裏付けるものとして、加盟店主は、これを本件フランチャイズ契約によって営業費とされていない家賃、租税公課、借入金返済金、交際費、生活費等の支払いに充ててはならないこととされている(第26条)。

(12) 販売支援サービス

会社は、加盟店主の店舗へOFCを派遣して助言・指導を行い、最新の販売情報等の提供、標準的小売価格の開示を行うこととされている（第27条）。

会社は、セブン-イレブン店の仕入れを援助するため、仕入先及び仕入品の推薦、商品構成についての助言、発注システムの提供、優良仕入先との業務協力による有利で統一的な仕入体制を提供することとされている(第27条)。

また、会社は、マスメディアその他による広告・宣伝を行うこととされている(第28条)。

加盟店主は、会社の推薦仕入先や会社の関連会社から商品を仕入れ、または会社の推薦商品のみを仕入れること、会社の開示した標準小売価格で販売することを強制されるものではないとされている(第29条)。

加盟店主は、商品の販売小売価格を自らの判断で決定して、会社に文書で通知するが、加盟店主が決定した小売価格は、販売受取高等の基準となり、加盟店主を拘束する。会社に通知した小売価格を変更しようとする場合、その旨を会社に文書で通知することとされている(第30条)。

(13) 店舗・設備の保全等

加盟店主が店舗建物等の保全管理を行わず、会社から警告を受けて72時間経過しても改善しない場合は、会社は、第三者にその保全のための行為をさせ、その費用を加盟店主に負担させる(第31条)。また、会社は店舗建物等の保全状態の調査、加盟店主への助言のため、いつでも店舗建物の内外に立ち入ることができるとされている(第32条)。

店舗建物の電気料、ガス料、上下水道料などの公共料金は、その80%を会社が負担する(第33条)。

(14) 会計・簿記サービス

会社は、会計帳簿等の帳票記録を作成し、加盟店主のセブンイレブン店経営にかかる税の申告のための資料を提供することとされている(第35条)。

会社は、在庫品の出入、変動をその都度帳票に記帳し、帳簿上在 High の確認を行い(帳簿棚卸)、加盟店主が決定した小売価格でその在 High (売価帳簿在 High) を表示する。加盟店主は、売価帳簿在 High の適正を期するため、各商品の小売価格を逐一文書により会社に通知し、会社は、必要とする場合は、営業時間中いつでも、その調査をすることができることとされている(第36条)。

会社は、セブンイレブン店の各1ヵ月及び各年の損益計算書、貸借対照表と各1ヵ月の商品報告書を作成して、加盟店主に提供する。加盟店主は、これら計表作成のため、会社所定の書式による報告資料等を所定の日に提出することとされている(第37条)。

会社は費用を負担して、各四半期に少なくとも1回、実地棚卸を行い、加盟店主の正味資産が150万円に達しなくなった場合及び盗難等の事故があった場合は、随時、実地棚卸を実施することとされている(第38条)。

(15) 営業利益の配分

会社は、加盟店主が本件フランチャイズ契約に従ってセブンイレブン店の経営を継続することを前提として、加盟店主に対し、予想利益から引出金を支払うものとされている。この引出金には、各会計期間(各月)ごとに計算される月次引出金、各会計期間ごとに作成される貸借対照表の資産合計を上回る正味資産の額相当額の送金(利益剰余金)、加盟店主のあらかじめの申し出により四半期ごとに正味資産の増加があったときに増加額の70%相当額の送金(四半期引出金。ただし、送金により正味資産の額が150万円を下回るときはその分を除く。)がある(第39条)。

このうち月次引出金は、加盟店主自身が生活費相当として設定した金額を上限として、前月売上高の所定割合相当額か契約書所定金額かのいずれか大

きい金額から、加盟店主が雇用する従業員の前月分給料相当額を控除した額となる。

加盟店主は、会社に対して、セブンーイレブン店経営に関する対価として、各会計期間ごとに、その末日に、セブンーイレブン・チャージを、オープンアカウントを通じて支払うものとされている（第40条）。セブンーイレブン・チャージは、売上総利益（売上高から純売上原価を差し引いたもの）に対して所定の率を乗じて得られる金額とされるが、この率は、Aタイプ契約の場合には一定率であるが、Cタイプ契約の場合、Aタイプ契約の率より高く、売上総利益の額が増えるにしたがって高率となる累進的なものとなっている。

会社は、加盟店主が本件フランチャイズ契約に従って毎日営業を継続する限り、12会計期間を通じて加盟店主の総収入（売上総利益からセブンーイレブン・チャージの額を差し引いたもの）が、所定の額に達しない場合は、これを下回らないよう保証し、会社がその不足分を負担する（第41条）。

(16) 契約の終了

本件フランチャイズ契約は、開業の日から15年間経過したときに期間満了となり、期限の延長、又は契約更新について合意のできないときには、契約は終了するものとされている（第42条）。また、加盟店主の死亡、成年被後見人、被保佐人となったとき、破産手続開始決定等によって契約はただちに消滅することとされている（第43条）。

本件フランチャイズ契約では、合意解除、中途解約について規定されており、中途解約の場合、解約を申し入れた者に解約金支払いの義務が生じる場合がある（第44条、第45条）。

本件フランチャイズ契約には、会社側、加盟店主側から、相手方に通知・催告を要せずただちに契約を解除することができる事由が、それぞれ定められており、ケースに応じた損害賠償の範囲が定められている。

会社側からの契約解除事由としては、加盟店主について、破産手続開始・民事再生などの申立てがなされたとき、セブンーイレブン店の営業及び重要な資産を譲渡し、経営者の地位から退き、経営を他人に委譲、あるいは経営を放棄し、及び経営の全般ないし実質的部分から24時間以上手を引いたとき、会社より付与された権利、手引書・資料を他に譲渡するなどの処分をしたとき、経営機密及び会社の企業秘密を第三者に漏らし、又は競業他者の経営に関与し、若しくはそれらの者と業務提携あるいはフランチャイズ関係を結んだとき、契約に関する重大な違背をして、会社からの催告にもかかわらず

ず違反を改めず、又は義務を履行しないとき等が規定されている(第46条)。

加盟店主側からの契約解除事由としては、会社について、破産手続開始・民事再生・会社更生などの申立てがなされたとき、会社の責めに帰すべき事由により、相当期間を経過しても所定の開業日に開業できないとき、会社が契約に関する重大な違背をして、加盟店主からの催告にもかかわらず、違反を改めず、又は義務を履行しないとき等が規定されている(第47条)。

契約解除の相手方にはあらかじめ定められた金額の損害賠償義務が生じる(第48条)。

本件フランチャイズ契約終了後、加盟店主であった者は、セブンーイレブン店を閉店し、店舗設備等を経営の許諾、権利の使用のない以前の状態に戻さなければならないこととされており(第52条)、このうちAタイプ契約の加盟店主であった者は、店舗建物の模様替えをし、セブンーイレブン店のイメージを残存させず、セブンーイレブン店と類似しない建物としなければならない(Aタイプ契約第53条)。また、加盟店付属契約書により、Aタイプ契約の加盟店主であった者は、契約終了後1年間、セブンーイレブン店であった土地、建物においてコンビニエンスストア営業を行わないものとされている。

【乙1、乙6、乙24、乙28】

5 セブンーイレブン・システムマニュアル

加盟店主は、セブンーイレブン店の開業日に、セブンーイレブン・システムマニュアル(以下「システムマニュアル」という。)、パートタイムトレーニングガイドブック、給与システムの手引、税務会計の手引等の各種手引書、資料・書式を貸与又は交付され、本件フランチャイズ契約期間中、使用する権利を会社から付与される。

このうちシステムマニュアルは、本件フランチャイズ契約による上記4(2)のセブンーイレブン・システムの内容を、より具体的にかつ詳細に説明するものとされており、店舗運営の基本原則、保険加入、加盟店共済制度、推奨商品・推奨売価・推奨仕入先、発注、販売促進、鮮度・衛生管理、商品クレーム対応、在庫管理、設備管理、会社に提出する各種の伝票・報告書、利益の分配方式、オープンアカウント、最低保証、会計簿記、会社から届けられる資料、デイリー商品の見切り処分の場合のガイドライン等についての説明が記載されている。

なお、セブンーイレブン・チェーンとして消費者に提供する商品やサービス

の構成等が変更される場合は、このシステムマニュアルの内容は随時変更され、会社から加盟店主に対して通知される。

また、加盟店主は、本件フランチャイズ契約終了後、システムマニュアルをその他の手引書とともに会社に返還しなければならない。

【甲 1 1】

6 加盟店主の就業実態

本件フランチャイズ契約上、加盟店主自身が、接客、発注、検品、品出し、売上送金、店舗清掃等の店舗運営の実務を行うことを義務付けられているわけではない。しかし、ほとんどの加盟店主が、前記 4 (15) 記載の月次引出金の確保や営業費縮減のため、加盟店主自身、セブン-イレブン店の勤務シフトに入り、接客等の実務を行っている。

【第 1 回審問P11 ～ 13 X 1 証言、P65 X 2 証言、P117 ～ 118 X 3 証言】

7 従業員の雇用

本件フランチャイズ契約上、加盟店主は自己の判断で必要な従業員を雇用する等使用主として、すべての権利を有し、義務を負う(第 2 条)とされており、また、システムマニュアルには、従業員を新規採用した場合に会社に提出する書面の説明があり、実際、加盟店主は、家族以外の従業員を複数雇用してセブン-イレブン店の経営・運営を行っている。

【甲 1 1、乙 1、第 1 回審問P35 X 1 証言、P65 X 2 証言、P118 ～ 119 X 3 証言】

8 新サービスの導入

会社が新しいサービスを導入する場合、その内容は店舗共通のサービス端末に反映され、前記 5 のシステムマニュアルもそれに付随して改訂されるが、会社から加盟店主に対して事前にその新サービスについて諾否の意見打診が行われることはなく、通知により改訂を知らされている。

【第 1 回審問P70 ～ 71 X 2 証言、P128 ～ 129 X 3 証言】

9 本件団交申入れ及び会社の対応

(1) ユニオン結成の経緯

ア 21 年 6 月 2 日、セブン-イレブン店の加盟店主の懇談会が開催され、その中で労働組合を結成する提案がなされて、同日、セブン-イレブン経営者ユニオン準備室（以下「準備室」という。）が立ち上げられた。

【甲 2 0】

イ 同年 7 月 2 1 日、準備室は会社本社を訪れ、会社に対し、社長との面談を求めた。これに対し会社は、会社の持株会社である株式会社セブン＆アイ・ホールディングスの法務部シニアオフィサー等が対応し、会社の執行役員が会う用意がある旨回答した。

ウ 同月 2 4 日、会社の東日本エリア担当の執行役員と当該店舗担当のゾーンマネジャー（以下「Z M」という。）が、セブン－イレブン八王子南口店を訪問し、同店の Z 1 店主と面談を行った。その際、会社執行役員は、会社からの文書を Z 1 店主に手渡しした上で、各加盟店主の問題点は加盟店ごとに異なるものであり、会社としては個々の加盟店主に対して対応することを伝えた。

【乙 5】

エ 同月 2 5 日、会社の西日本エリア担当の執行役員が、セブン－イレブン岡山金岡東 1 丁目店を訪問し、同店の X 1 店主と面談を行った。その際、会社執行役員は、上記ウと同じ会社からの文書を X 1 店主に手渡し、会社の見解等を説明した。

【乙 5】

オ 同年 8 月 4 日、ユニオンが結成され、同年 9 月 1 0 日、連合岡山から加盟の承認を受けた。

(2) ユニオンから会社への申入れ及び会社の対応

ア 2 1 年 9 月 3 0 日、ユニオンは会社に対し、ユニオン結成及び連合岡山への加盟を通知した。

【甲 2】

イ ユニオンは、同年 1 0 月 2 2 日付け申入書により、会社に対し、話合いの場を持つことを申し入れた。

これに対し、会社は、同月 2 9 日付け回答書により、加盟店主と会社は加盟店契約に基づくフランチャイズ関係であり、労使関係ではないので、申入書による話合いに応じる考えはないこと、加盟店からの経営相談については、従前どおり、会社の O F C 及びディストリクトマネジャー（以下「DM」という。）が対応する旨回答した。

【甲 3、甲 4】

ウ ユニオンは、同年 1 1 月 5 日付け団体交渉申入書により、会社に対し、「団体交渉のルール作り他」を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、同月 1 2 日付け回答書により、加盟店主は労働者

ではなく独立した事業主との認識であり、ユニオンからの団体交渉申入れに応じる考えはないこと、加盟店主からの相談については、会社のOFC及びDMを通じて対応する旨回答した。

【甲5、甲6】

エ ユニオンは、同月30日付け団体交渉申入書により、会社に対し、再度、団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、同年12月10日付け回答書により、ユニオンとの団体交渉という形式での話し合いは考えていないこと、個店の問題については個々の加盟店主との話し合いにより解決すべきと考えている旨回答した。

【甲7、甲8】

(3) 本件救済申立て

22年3月24日、ユニオンは、21年10月22日付け、同年11月5日付け及び同月30日付けの団体交渉申入れに会社が応じないことが不当労働行為に該当するとして、本件救済申立てを行った。

第3 当事者の主張の要旨

【ユニオンの主張】

1 争点1（加盟店主の労働者性について）

(1) 事業組織への組入れについて

ア 本件フランチャイズ契約は、会社が加盟店主の労働力を確保する目的で締結されているか。

本件フランチャイズ契約は、会社が加盟店主の労働力を確保する目的で締結されている。会社は、本件フランチャイズ契約によって加盟店主に同一システムと統一イメージによるセブン-イレブン店を運営・経営する義務を課しており、加盟店主はこれに応じて自ら店頭に立って接客をし、仕入作業を行い、あるいは、労働力を調達し従業員に教育や指示をするなどして店舗の運営を行う。そして、その運営の結果得られた売上からロイヤリティを取得することで会社は利益を挙げている。このような実態は、会社が数多くの加盟店主と本件フランチャイズ契約を締結することで、全国規模で加盟店主の労働力を使った「セブン-イレブン店」を開店・営業させて、小売店として一般消費者に物品やサービスの販売をさせ、その売上の中からロイヤリティを取得することが目的と評価できるのであり、本件契約の目的は「セブン-イレブン店の経営」という労務を行う者を確保することにあると言える。

なお、会社は、「セブンーイレブン・チェーン」という言葉を使い、セブンーイレブン・チェーンと会社は別であり、セブンーイレブン・チェーンによる要請が存在するなどと主張する。しかし、仮にセブンーイレブン・チェーンという概念があるとしても、その内容を定め、運営しているのは確実に会社であり、会社が本件フランチャイズ契約によって加盟店主にセブンーイレブン店の経営・運営を義務付けていることが「セブンーイレブン・チェーンによる要請」なのであるから、加盟店主の労働者性を検討するにあたり、格別そのような概念を持ち出すことに意味はない。むしろ、セブンーイレブン・チェーンを相互に役割分担をした共同事業体と捉えたとしても、それは会社と1万名を超える多数の加盟店主との間の個別契約で構成される「チェーン」であり、そこには団体交渉によって問題を解決すべき関係が如実に看取できるのであり、加盟店主が「セブンーイレブン・チェーン」に組み込まれていることは明らかである。

イ 会社の業務遂行において不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられているか（会社が行う業務と加盟店主が行う業務の異同、関係はどうか。）

会社の業務を全国規模でセブンーイレブン店を開店・営業させること（「セブンーイレブン・チェーンを発展・運営すること」としてもほぼ同義である。）と捉えるならば、加盟店主は会社の業務遂行において必要不可欠で枢要な役割を果たす労働力であることは明らかである。加盟店主が提供する「労務」とは、具体的行為としてのセブンーイレブン店の経営・運営であることはこれまでも述べてきたとおりであり、その「労務」なしにはセブンーイレブン店を開店・営業することは不可能である。そして、そのような加盟店主は1万名を超えており、集団的に確保されている。

ウ 評価制度や研修制度、業務地域や業務日の割り振り等、会社が加盟店主を管理しているといえるか。

会社が、加盟店主を管理していることもまた明らかである。会社の従業員であるOFCやDMが、加盟店主に経営のアドバイスを与えるだけでなく、同一のシステムと統一のイメージによるセブンーイレブン店の経営・運営がなされているか否かをチェックする役割を果たしていることは明らかであり（加盟店主の実感は、OFCらは監視しているというものであるし、証人Y2も、契約違反を見つける機能があることは認めている（第2回審問P89 Y2証言）。）、また、金銭面でもオープンアカウントや全額送金によって会社による完全な管理態勢が敷かれている。チェック表

(甲15)の存在も、要は、セブンイレブン店はどのような店であるべきかという指標を会社が示し、それが実行できているか否かをチェックする趣旨のものであり、会社による管理の一環であることは明らかである。そもそも、セブンイレブン店が、全国どこの店でも極めて類似した品揃えで、店舗の外観や接客も含めて同一イメージの店舗となっているのは、会社による強い管理がなされている何よりの証拠である。

エ 第三者に対する表示(制服の着用や統一イメージの遵守)から、会社が第三者に対して加盟店主を自己の組織の一部として扱っているといえるか。

会社は、加盟店主に対して、全国規模で統一イメージの店舗を維持することや、店員には同一の制服の着用を義務付けている。そして、第三者に対する表示は、加盟店主が異なっても、どの店も全く同一のセブンイレブン店であり、第三者からすると会社の組織の一部と見られることは明らかである。なお、会社は、第三者への表示はセブンイレブン・チェーンから要請される表示であるとか、会社自体の従業員の制服とは異なるなどと主張するが、ここで重要なのは、団体交渉によって問題を解決すべき関係があるか否かを判断するための事業組織への組入れの有無であり、第三者に対する表示もその一指標である。会社が、加盟店主に対して、セブンイレブン・チェーンの一部と見られるような第三者に対する表示を全国規模でさせているのであるから、加盟店主はその組織(セブンイレブン・チェーン)に組み入れられていると言えるのであり、団体交渉によって問題を解決すべき関係が存在する。

オ 本件フランチャイズ契約(Cタイプ)第46条第1項第4号の規定の趣旨は何か。それは加盟店主の会社に対する専属性を示すものか。

加盟店主は、本件フランチャイズ契約(Cタイプ)第46条第1項第2号及び第4号によって競業避止義務や営業専念義務が課されており、会社から受託している業務に類する業務を、契約上他の者から受託することはできない。実態としても、大半の加盟店主が専属的にセブンイレブン店の経営・運営を行っており、副業を持ったり他の事業を行うことは極めて困難である。会社自身も、加盟店になろうとする者に対して副業を行いながら店舗経営をすることは難しいことを説明しているのであり、事実上他の事業を行うことが困難であることを自認している(第2回審問P58 Y3証言)。証人Y2も、「全く出ないという方はほとんどいない」と、加盟店主である以上、ある程度の時間、セブンイレブン店の経営・運営に時間を割いているのが現実であると認めている。そもそも、加盟店主である証

人X2が1日15時間程度、証人X3が13時間程度、申立人代表者X1でも8時間程度店に出ているというのであり、加盟店主に専属性が極めて高いことは疑いようがない。

(2) 契約内容の一方的・定型的決定について

ア 本件フランチャイズ契約は、加盟店主の労働条件を決定しているといえるか。

本件フランチャイズ契約は、セブンーイレブン店の経営・運営について会社と加盟店主双方の権利義務を定めたものであり、その経営・運営を労務と捉えれば、労働条件や労務内容を定めた契約であることは明らかである。

イ 本件フランチャイズ契約は、労働条件の中核である報酬について、算出基準、算出方法を会社が決定しているといえるか。

加盟店主が取得する報酬についても、ロイヤルティや決済方法は決められており、実質的に算出基準や算出方法は会社が決定している。

会社は、本件フランチャイズ契約上、加盟店主に対してペナルティを科しており（第26条第3項、第37条第4項、第38条第2項）、会社の指示に従わない場合などに、金銭の支払いを課している。

ウ 本件フランチャイズ契約の締結や更新の際に、加盟店主が会社と個別に交渉して、労働条件等の契約内容に変更を加える余地があるか。

本件フランチャイズ契約は定型的な契約様式が使用されており、契約締結や更新の際に、加盟店主が個別に交渉して内容に変更を加える余地は全くない。会社は、「立地」という契約の重要部分が一方的にも定型的にも集団的に決定されていないというが、「立地」自体は、セブンーイレブン店の経営・運営という「労務」の内容ではない。そもそも、会社が、1万名を超える加盟店主との間で、一方的・定型的に決定した契約を締結していることは明らかで、そこには労使関係に類似した厳然たる交渉力格差が存在している。さらに、会社は、システムマニュアルの改訂等によって、セブンーイレブン店で行わなければならない新サービス等の導入を加盟店主に求めてくる。また、商品についても、会社がセブンーイレブン店では是非販売したいと考える商品を「基本商品」に指定し、その商品を仕入れるよう助言することで、実質的に加盟店主はその商品を仕入れる以外に選択肢がなくなる。このような実態は、会社が、セブンーイレブン店で消費者に提供されるサービスや商品をコントロールしている状態と言えるのであり、一方的な契約内容の決定があるものと評価できる。

(3) 報酬の労務対価性について

ア 加盟店主が得る金員の額を決定する要素は何か（報奨金的要素、業務量や稼働時間に対応した要素はあるか。出来高制賃金との異同。）。

(ア) 加盟店主が得る報酬は出来高払い制と極めて類似している。

加盟店主に支払われる報酬の総額は、大きく言って売上利益の金額によって決まる。売上利益は、加盟店主が供給している労務であるセブニーイレブン店の経営・運営の成果そのものであり、この売上利益に応じて報酬の総額が決まること自体、歩合制や出来高払い制賃金に類似している。さらに、累進的に設定されたチャージによって、売上利益が多くなったからといって、それに応じて加盟店主が受け取る報酬も同じ割合で増加するのではない点も、出来高払い制に類似している。

(イ) 利益剰余金、四半期引出金

加盟店主は、利益剰余金や四半期引出金という形で会社から金銭の支払いを受けることがある。これらは、申立人が主張する出来高払い制の変動部分に該当する。このような引出金は、セブニーイレブン店の経営・運営の成果としてオープンアカウントがプラスになったり、正味資産が増加した場合に得られるものであるから、労務の成果が良好な場合に、その程度に応じて支払われる賞与や歩合給と同趣旨のものであり、労務の対価に類する性格を有している。

(ウ) 売上金の流れ

加盟店主は、契約上認められた営業費以外の売上金全額を、会社に対して毎日送金しなければならない、売上金の管理は全面的に会社が行い、本件フランチャイズ契約で定められた引出金を、会社が加盟店主に対して定期的に支払っている。日々の売上金は、「甲（会社）の許諾と協力によるセブニーイレブン店経営の成果であって、乙（加盟店主）が個人で自由に処分できる金員ではなく、甲の与信を裏付けるものであるから、乙は、これをこの契約によって営業費とされていない家賃、租税公課、借入返済金、交際費、生活費等の支払に一切充ててはならない」とされており、本件フランチャイズ契約上、会社に帰属すべき金銭であることが明記されているし、法的にも、加盟店主が会社へ送金した時点で、その売上金は全額会社を取得することになり、加盟店主の手元には、売上金は全く残らない。このような、売上があった直後に売上金をほぼ全額送金しなければならないという経済的実態は、独立自営業者ではあり得ない金銭の流れである。さらに、送金を受けた会社は、商品代金を「支

払代行」し、ロイヤリティを差し引き、オープンアカウントを管理し、加盟店主が雇用している従業員の賃金を振り込み、加盟店主に対して引出金を支払うなど全面的な管理を行っている。このような経済的実態を観察すると、加盟店主は独立自営業者とは到底評価できず、会社が主催しているフランチャイズ・チェーンの一要素であり、セブンイレブン店の運営・経営を行っていることへの対価として各種引出金が支払われていると見るべきであり、賃金が支払われる場合と極めて類似している。

そもそも、フランチャイズ契約の本質が、フランチャイザーによるフランチャイジーの経営支援にあり、フランチャイザーにとっては、経営支援の対価であるロイヤリティを取得することが契約の目的なのであれば、何も売上金全額を一旦フランチャイザーが取得する必要はないはずである。ところが、本件フランチャイズ契約では、例外なく、日々の売上金ほぼ全額の翌日送金義務が加盟店主に課されている。だからこそ、加盟店主はセブンイレブン店の運営・経営という「労務」を会社に対して提供していると十分に言えるのであるし、かかる金銭の流れが、当事者にどのような効果をもたらすのか、経済的実態としてどのように評価すべきなのかは、本件を検討するに当たって極めて重要な視点である。

イ 一定額の支払が保証されているか。支払の定期性。

(ア) 本件フランチャイズ契約では、加盟店主は月次引出金を設定することができ、会社からはその金額は1ヵ月分の生活費見合い額にするようアドバイスされる。そして、月次引出金は、従業員の給料額（人件費が多額だと月次引出金が減額されることがある）と売上高（売上高が少ないと月次引出金が減額されることがある）が一定の基準を満たす限りは、売上利益の有無にかかわらず毎月一定額が支払われる。このような月次引出金制度の存在は、加盟店主の生活に必要な金額は、適切な人件費で相応の売上を上げているという健全な店舗運営を行っている以上は、毎月確保されるというものであり、その趣旨は生活のための労務に対する報酬と見るほかなく、賃金、給料そのものと言っても過言ではない。そして、実態としても、加盟店主は、月次引出金を賃金、給料と同じ趣旨の報酬として毎月受領している。確かに、月次引出金の設定額を0円にする加盟店主も存在するのかもしれないが、それは、月次引出金を設定しなくても利益剰余金等で生活に必要な資金を受け取ることができる加盟店主の場合である。本件フランチャイズ契約においては、月次引出金制度が設けられており、加盟店主が望めばその制度を利用でき、現に多

くの加盟店主がこれを生活費確保の手段として利用しているのであるから、月次引出金の趣旨が賃金、給料そのものであることに変わりはない。

(イ) ロイヤリティ

本件フランチャイズ契約によって定められているロイヤリティ（セブニーイレブン・チャージ）は、「売上総利益」に対して累進的割合に設定されている。そのため、例えば「売上総利益」が増加したとすると、会社を取得するロイヤリティの割合も上昇する。そもそも、一般の独立自営業者の場合、このような売上総利益に対して累進的に課される経費は、極めて考え難い。会社は、家賃スライド制の存在を指摘するが、それは空き店舗対策として利益が上がらない場合には家賃を低額にするための方策として導入されたものであり極めて特殊な例であるし、本件のように「売上総利益」の50%以上という高率で必要となる経費でもない。このようなロイヤリティの規定によって、「売上総利益」が多額になった場合には、会社側により多くの利益がもたらされるようになっており、「売上総利益」の増加分に応じて加盟店主が利益を取得するのではない点で、一般の自営業者とは異なる。また、セブニーイレブン・チャージは、24時間営業店舗については、2%減額されることとなっており（甲11 6-3）、その分、加盟店主に支払われる引出金が増加する。すなわち、24時間営業店舗は、そうではない店舗と比較して、提供する労務量が長時間にわたるため増加することは明らかであり、会社はそれに応じた報酬を支払っていると評価できる。さらに、住居分離型店舗の場合には、地域に応じて9万円から16万円の範囲で地域別適用金相当額をセブニーイレブン・チャージから減額することになっている（甲11 6-3）。これにより、加盟店主には、毎月一定額の地域別適用金が支払われる。このような制度は、加盟店主に対して、会社が毎月一定金額の地域に応じた住居手当を支払っているのと等しい。

(ウ) 一定額の支払いが保証されていること

本件フランチャイズ契約では、第41条（Cタイプ）に「加盟店主が契約に従って毎日開店営業する限り」、加盟店主の総収入が一定額に達しない場合には、会社がその不足分を負担する旨の最低保証の規定がある。このような規定の存在は、月次引出金制度同様、加盟店主が受け取る報酬に労務対価性があることを如実に示すものである。また、前項で述べたセブニーイレブン・チャージから地域別適用金相当額を減額することにより、加盟店主には毎月一定金額の地域別適用金が支払われる。

会社は、最低保証は加盟店主の「利益」を保証するものではなく、セブニーイレブン・チェーンのイメージダウンを防止するためのもので、報酬の労務対価性とは無関係だと主張する。しかし、契約上、加盟店主がセブニーイレブン店の運営・経営を行っている以上は、その成果が低いものであったとしても、最低限の金額の収入を保証するものであり、これによって加盟店主は自身の生活を維持することが可能になる。最低保証の適用を受ける加盟店主は、これによって生活を維持できるという効果があることは明らかである。このような加盟店主は、まさに「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」に該当する。

(4) 業務の依頼に応ずべき関係について

ア 新サービスの導入に諾否の自由があるかどうかは、会社に対する加盟店主の労務提供義務や加盟店主の労働者性と関係があるか。

(ア) 加盟店主は、24時間365日、セブニーイレブン店の運営・経営を同一システム・統一イメージの元で行わなければならない。また、新サービスの導入に対しても諾否の自由はほとんどない。したがって、組入れの有無を判断するための補充的判断要素としての、業務の依頼に応ずべき関係にあることは明らかである。また、本判断要素については、CBC管弦楽団労組事件最高裁判決において「出演すべき関係」、新国立劇場運営財団事件及びINAXメンテナンス事件の最高裁判決において個別の依頼に「応ずべき関係」として掲げられていたために設定されたものであることは明らかである。これらの事件においては、労務提供者に対して個別の要請があった場合、その要請を労務提供者は拒絶できる側面を有していたことから問題となったものである。しかし、本件においては、そもそも加盟店主はセブニーイレブン店の運営・経営は常時行っており、これを拒絶することはできない。ここでの業務をセブニーイレブン店の運営・経営とすると、業務の依頼に応ずべき関係は明らかである。また、ここでの業務を新サービスの導入と捉えたとしても、加盟店主は、本件フランチャイズ契約上、同一システム・統一イメージでセブニーイレブン店の運営・経営を行わなければならない（契約書第4条等）、会社が同一システム・統一イメージに含まれると判断した新サービスには応じなければならない。

(イ) チェーン全体からの要請について

この点、会社は、新サービスの導入に加盟店主の諾否の自由がないことは、同一システムと統一イメージ確保の観点から必要で、チェーン全

体の利益から要請されるもので、労働者性とは関係がない旨の主張をする。しかし、そもそもかかる判断要素は、事業組織への組み込みの有無を補強するために設けられたものであり、会社であろうがチェーンであろうが、加盟店主がその事業組織に組み入れられているか否かを判断するための指標である。したがって、チェーン全体の利益から要請されるものであっても、そのチェーン全体から業務の依頼に応じなければならず、事業組織に組み入れられているとの評価ができるのであれば、労働力の利用をめぐり団体交渉で問題を解決すべき関係が認められるので、この要素を満たす。組入れの有無を判断する指標という点で、労働者性と大いに関係のある事柄である。

イ 業務依頼を拒否した場合の不利益、制裁の可能性。

業務をセブニーイレブン店の運営・経営と捉えるならば、その拒絶は本件フランチャイズ契約の解除事由であり（契約書46条（Cタイプ））、加盟店主にとって重大な不利益になる。また、新サービスの導入と捉えても、同一システム・統一イメージの内実となるサービスであれば、加盟店主は契約上これを拒絶することはできない。実情としても、加盟店主は、拒否したいサービスがあったとしても、それができない。例えば、深夜における公共料金の収納代行は、加盟店主が拒絶しようとも会社はそれを認めない。端末を利用したサービスも、機器は会社が設置するため、拒絶することは不可能である。そして、仮に加盟店主がこれらの同一システム・統一イメージに該当するサービスを強引に拒絶したとすると、会社から厳しい指導や制裁がなされることは確実である。

(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について

ア 業務量や労務を提供する日時、場所、態様について加盟店主に裁量の余地があるか。一定の日時に出勤や待機が必要である等、加盟店主の行動が拘束されることがあるか。

加盟店主が供給している労務をセブニーイレブン店の運営・経営と捉える限り、会社は労務に対して極めて詳細な指示を行っている。加盟店主は同一システム・統一イメージに従ったセブニーイレブン店の運営・経営を行わなければならない、その枠組みから出ることはできない。その意味で、会社による詳細な指示の下で労務供給を行っていると言える。

加盟店主が供給するセブニーイレブン店の運営・経営には、日時、場所、態様について裁量の余地は極めて小さい。また、加盟店主は具体的な出勤や待機を義務付けられているわけではないものの、加盟店主自身、接客の

シフトに入ったり、発注や送金、従業員への教育・指導・指示等、店舗のために現実の勤務をしなければ、セブン-イレブン店の運営・経営を健全に行うことができないのが実態である。本件フランチャイズ契約に定められた加盟店主の義務を健全に履行するには、加盟店主自身が現実の勤務や作業を行わなければならないのであり、現に、今回証言を行った加盟店主らは、セブン-イレブン店の運営・経営のために、夫婦で、相当な時間を割いて、現実の勤務にあたっている。会社は、この点、加盟店主は店舗が営業されている状態に置かれれば足り、加盟店主を拘束していないと主張する。しかし、24時間365日店舗を営業状態に置くには、加盟店主とその家族（多くは配偶者）が現実の勤務し、接客のみならず発注作業にあたったり、従業員に対する教育や指導、指示等を行うことが必要不可欠である。少なくとも証言をした3名の加盟店主はそうであった。そして、店舗経営を健全に行うために、加盟店主やその家族がシフトに入って勤務することをOFCから助言されてもいる。証人Y2も、証言の趣旨としてはほとんどの加盟店主が時間と労力を割いて店に出ており、メールや電話で指示をする者もいるが大多数を占めているわけではないと述べている（第2回審問P83～85 Y2証言）。本件フランチャイズ契約上、法的な意味においては、加盟店主が現実の勤務を行う義務は課されていないかもしれないが、現実の勤務を行わなければ店舗経営は立ち行かないのが実態であり、その現実の勤務によってセブン-イレブン店は経営・運営されている状態が保たれているのである。会社は、この実態を十分に知悉する立場にありながらも、現実から目を背け、形式論を述べているに過ぎない。この現実には、会社が加盟店主を拘束していると評価できる。

イ システムマニュアル等により、会社が加盟店主の労務提供に対して指示しているといえるか。

システムマニュアルには、「このシステムマニュアルは加盟店基本契約書の内容を、より具体的かつ詳細に説明するための手引き書の一部です」と、本件フランチャイズ契約の内容を説明する位置付けのものであるとの記載がある。このことは、システムマニュアルが単なる説明書ではなく、権利義務を定めた契約書と一体となった説明書であると見るべきである。そして、システムマニュアルには、心構え、接客態度、品揃え等に関する基本四原則をはじめ、セブン-イレブン店の運営・経営を行うために必要不可欠な情報が記載されており、また、各種報告書については加盟店主に会社への提出義務が課されている。加盟店主は、店舗経営はシステムマニ

マニュアルの記載のとおりに行わなければならないと認識しており、これに反することをすることはできないと考えている。システムマニュアルは、「こういうことでお店をやるんですよっていう、存在は絶対的なものというか、それに定められたやり方をするんですよっていう存在です。」「説明書という感じではないです。応用なしに、それに従って仕事をしなさいっていう絶対的に必要なものです。」(第1回審問P24～25 X 1 証言)「システムマニュアルは、契約書に準ずるものだというふうに後々言われました。」「従わざるを得ないですね。」(第1回審問P84～85 X 2 証言)、「これは店舗経営の規範となるものと考えています。」(第1回審問P132 X 3 証言)と各加盟店主が述べるような存在であり、単なる説明書などではない。そして、現実として、システムマニュアルは労務供給の詳細な指示を行う役割を果たしている。

ウ OFC等の活動は、加盟店主の労務提供に対する会社の指揮監督といえるか。

実態として、OFCが、加盟店主が行うセブニーイレブン店の運営・経営が本件フランチャイズ契約どおりになされているか否かを監視する機能があることは明らかである。OFCの役割は、経営支援を行うことにあり、そのためには店舗の運営状態を詳細に把握する必要がある。その結果、OFCが実質的な監視を行う事柄は極めて詳細な点にも及ぶ。本件フランチャイズ契約では、加盟店主に対して同一システムと統一イメージによる経営を行うことが厳重に義務づけられており、これに反したと会社に判断されるような経営を行った場合には、会社は即座にその加盟店主を指導しその是正を求める。証人Y 2も、OFCに契約違反にあたることを発見する機能があることを認めている(第2回審問P89 Y 2 証言)。

したがって、実態は、OFC等によって、会社は加盟店主のセブニーイレブン店の運営・経営状態を詳細に把握しており、その中で本件フランチャイズ契約に違反していると会社が判断する事実が見つかった場合には、会社による指揮監督がなされていることは明らかである。

エ 直営店店長と加盟店主との異同

セブニーイレブン店の運営・経営にかかる行動だけを見ると、直営店店長と加盟店主の行動は全くと言ってよいほど同じである。つまり、加盟店主が形式的には自営業者だとしても、労働者であることが明らかな直営店店長と、店舗経営に関してとるべき行動は全く同じなのである。また、加盟店主がある時急に店長を続けることができなくなったとしても、その店

を会社直営店としたり経営委託店として、加盟店主の役割を行う者を会社が割り当てることで、ほぼ滞りなくセブンーイレブン店の運営・経営は継続されるはずである。

会社に対する従属性の程度を検討する上で、この点は極めて重要である。セブンーイレブン店の運営・経営という業務の態様や手続について、加盟店主と直営店店長とで差異がほとんど見られないという点で、加盟店主は会社の指揮監督下で労務提供を行っていると言える。なお、会社は直営店店長の趣旨を述べるが、そのことは加盟店主と会社との従属性を検討する上で何ら影響を与える事柄ではない。また、法的な帰属の問題を措くことは無意味な比較だと述べるが、本件では実態面での比較を行うことが重要なのであり、直営店店主の行動と加盟店主の行動を比較することは十分に意味があるし重要である。

オ 違反への制裁等により、加盟店主は会社の指示等を遵守する必要があるか。

加盟店主にとって、フランチャイズ契約の解除や更新拒絶は、「セブンーイレブン店の経営」を継続できないことを意味し、生活の糧がなくなる、もっとも恐れる事柄である。現実にも、会社の指導に対して反発をしていた加盟店主が、会社から具体的な理由の明示もないまま更新を拒絶され、「セブンーイレブン店」の経営をできなくなった事柄も生じている。加盟店主にとっては、契約の解除や更新拒絶は重大な制裁であり、これを恐れて会社の指示に忠実に従わざるを得ないのが現実である。O F C等も、契約の解除や更新拒絶を示唆しながら会社の指導に従わせている。

カ 定期的な報告は、労務提供の過程を会社が監督しているものといえるか。

加盟店主は、セブンーイレブン店の運営・経営について、その売上や仕入等については、ストアコンピューターを通じて日々全ての情報を報告し、売上金ほぼ全額の送金まで行っている。そして、システムマニュアル第5章には、加盟店主が会社に提出しなければならない伝票や報告書が詳細に記載されている。これによって、会社は加盟店主のセブンーイレブン店の運営・経営状態を常に把握できる状態になっている。そして、加盟店主が誤送金をした場合などには、会社は即座に指摘し是正を求めるのであるから、会社が加盟店主を監督するために報告をさせているといえる。

(6) 顕著な事業者性について

ア 契約上だけでなく実態上も、独自の営業活動が可能である等、自己の判断で損益を変動させる余地が広範にあるか。

本件フランチャイズ契約では、加盟店主は同一システム・統一イメージの枠内でセブーンイレブン店の運営・経営を行わなければならない、実態として、独自に営業活動を行うことはできず、自己の判断で損益を変動させる余地が広範にあるとは全く言えない。会社は、商品を何時どれだけ仕入れるかの裁量や、店員を雇用することについての裁量があると述べるが、商品は、そのほとんどは会社が推奨する商品で、会社を通じて仕入れているのが実態で、しかも会社が基本商品として指定するものはできるだけ仕入れるように助言される。その結果、どこのセブーンイレブン店もほとんど同様な店となっており、加盟店主の裁量の幅は極めて狭い。店員も、加盟店主が雇用できる者は多くの場合パート、アルバイトである。実態は、広範な裁量があり、その裁量を活かして経営しているとは到底言えない。

この点、証人Y3は、会社がセブーンイレブン店向けに開発した商品を仕入れると決めることも才覚だと述べる（第2回審問P46 Y3証言）。しかし、会社がセブーンイレブン店向けに開発した独自の商品や、基本商品として仕入を強く勧める商品を、会社の助言に従って仕入れて販売することは、「自己の才覚」を発揮したものとは到底言えない。むしろ、会社の助言を受け入れることが加盟店主の才覚であると証言できる感覚こそ、会社が、セブーンイレブン店の運営・経営にとっても加盟店主自身の独自の営業活動等は全く不要と考えている証左である（加盟店主の中に、会社が勧める商品を仕入れることが自己の才覚と考えている者などいないことは明らかである。）。

また、独自の営業活動に対しては、会社からは嫌な顔をされたり、他店に迷惑がかかるといって止められたりしている（第1回審問P23 X1証言、P89 X2証言、P128 X3証言）。

自己の才覚で利得する機会があるとは、会社による縛りが緩く、加盟店主側が極めて幅広く自由な営業活動を行い得ることが前提である。そのような状態でなければ、団体交渉の保護を与えることは無意味だと言えないからである。しかし、会社による加盟店主に対する縛りは十分に強いのであり、到底自己の才覚で利得する機会がある状態とは言えず、団体交渉による保護が十分に機能する状態と評価できる。

イ 加盟店主が他人を使用して業務を代行させることに制約があるか。加盟店主は現実に他人労働力を利用しているか。

確かに、加盟店主は他人労働力を利用している。本件で証言した加盟店主もアルバイト店員を雇用している。しかし、それは本件フランチャイズ

契約によってセブニーイレブン店を運営・経営しなければならない以上、必要不可欠であるし、本件フランチャイズ契約の前提とも言えることである。他人労働力の利用は、会社との本件フランチャイズ契約と使用従属関係の枠内で行っていることであり、事業者性を高める要素ではない。そして、会社は、加盟店主に対してパートタイムトレーニングガイドブックを配布し（甲1 別紙）、アルバイト店員の教育方法等についても助言・指導している。その結果、加盟店主はアルバイト店員に対して、本件フランチャイズ契約に従った範囲内で業務命令を出すに過ぎず、アルバイト店員は、会社が加盟店主に課したセブニーイレブン店を運営・経営する義務の履行補助者として稼働するだけである。このような実態からすると、加盟店主がアルバイト店員を雇用しているからといって、独立した経営判断に基づき業務内容を差配して収益管理を行う機会を確保しているとは全く言えない。

このように、加盟店主が他人労働力を利用しているとしても、自由な業務命令を出しているのではなく、あくまでもセブニーイレブン店の運営・経営の枠内でしかないのであり、他人労働力の利用によって、団体交渉の保護を認めることが無意味な状態となっているのではない。

ウ 加盟店主は業務に必要な機材の費用、交通費、保険料、修理等の経費を負担しているか。加盟店主は一定規模の設備、資金等を保有しているか。

本件フランチャイズ契約の大半を占めるCタイプ契約の場合、店舗設備のほとんどは会社が準備・提供するものである。そして、その使用方法等はシステムマニュアル等により詳細に指示・指定されている。仮に、加盟店主が、設備・機材・材料を自由に調達して自由に使用しているのであれば、団体交渉の保護を与える必要性に乏しいと言える。しかし、そうではなく、これらは全面的に会社が指定し、準備し、提供し、使用方法についても指示しているのであるから、団体交渉の保護の必要性が乏しくなる事情とは全く言えない。

エ 税務申告はどのようにしているか。

確かに、税務申告は、加盟店主が行っている。しかし、それは会社と加盟店主の契約が「雇用契約」ではなく、会社が、加盟店主は自営業者と定めたことの帰結に過ぎない。加盟店主の申告・納税方法としてはそれ以外にないからであり、加盟店主の労働者性を否定する根拠にはならない。そして、加盟店主が税務申告をしていることが、団体交渉の保護の必要性が乏しくなる事情と見ることもできない。

オ 想定外の利益や損失が発生した場合も、加盟店主に帰属するか。

前記のロイヤリティの設定で述べたように、想定外の利益が生じた場合には、割合としてより多くの利益が会社に帰属するようになっている。一方、加盟店主側は、利益の増加に応じて会社から支払われる金額は増加するものの、より高率のロイヤリティの負担、売上が上がったということはそれだけ店舗が忙しかったということなので、人件費負担分の増加が予想でき、実際の実入りとしてはそれほど増加しない。このような点で、加盟店主の事業者性は低い。

また、損失については、加盟店主の負担であるものの、会社が一方的に決定した契約により、加盟店主が一方的に損失を被ることとなっているのであるから、事業者性が顕著とは全く言えない。そして、本件フランチャイズ契約では最低保証制度が導入されており、利益が低い場合には、会社もその損失を負担することとなっている。このように、損益の負担が、最低保証の点を除くと会社に有利になっている契約内容からしても、加盟店主に団体交渉の保護を与える必要性が十分に認められる。

カ その他

会社は、本件フランチャイズ契約の加盟店主には、法人が当事者となることも可能で、加盟店主が個人であったとしても法人の形態でセブンイレブン店の経営をすることができる旨の指摘をする。しかし、法人の加盟店主が存在したとしても、そのことによって個人の加盟店主の労働者性が否定されるものではない。

2 争点2 団交応諾拒否の不当労働行為性について

ユニオンは、三度にわたって、文書により会社に対して団体交渉を求めたが、会社はユニオンを構成する加盟店主の労働者性を否定して、ユニオンとの団体交渉を拒絶した。このような会社の行為には正当な理由はなく、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

ユニオンが21年10月22日付けの文書により、会社に対して直接の話し合いの場を持つことを申し入れたことに対して、会社が同月29日付けの文書で、話し合いに応ずる考えはないと回答したことも、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

【会社の主張】

1 争点1（加盟店主の労働者性について）

(1) 事業組織への組入れについて

ア 本件フランチャイズ契約は、会社が加盟店主の労働力を確保する目的で締結されているか。

本件フランチャイズ契約は、会社が加盟店主の労働力を確保する目的で締結されてなどいない。

まず、ここでいう契約締結の「目的」とは、契約締結当事者の主観的意思のことであると思料するが（客観的事情については、次の「会社の業務遂行において不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられているか」において検討されるからである。）、そもそも、会社は、本件フランチャイズ契約において、加盟店主の労働力を確保する主観的意思など有していない。

本件フランチャイズ契約は、本件フランチャイズ事業を実現させるために締結されるものであるが、そもそも、本件フランチャイズ事業においては、その実施当時から、一貫して、その目的は、「中小小売店の近代化と活性化」及び「大型店との共存共栄」であり、かかる目的を達成するためには、加盟店主が独立の事業者として、会社と独立して別々であることが重要であるということが、会社には一貫して経営理念として認識されている（第2回審問P4以下Y3証言）。このように、会社は、およそ、その主観的意思として、本件フランチャイズ契約において、加盟店主の労働力を確保する意思などは有していないことは明らかであり、もって、本件フランチャイズ契約は、会社が加盟店主の労働力を確保する目的で締結されてなどいない（なお、本件フランチャイズ事業の目的については、その他、各「セブニーイレブンの横顔」（乙10、乙11、乙12）や、乙30、乙32にも明確に示されている。）。

イ 会社の業務遂行において不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられているか（会社が行う業務と加盟店主が行う業務の異同、関係はどうか。）

加盟店主は、会社の業務遂行において不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられてなどいない。

(ア) 本件フランチャイズ事業における会社の事業内容は、加盟店主に対して、「販売支援サービスを提供すること」である（その具体的な内容は、乙10の7頁に記載されているとおりである。）。それに対して加盟店主の事業内容は、「実際の店舗経営を行うこと」であり、加盟店主が、会社が行う事業内容を行うことはない（第2回審問P6以下Y3証言）。こ

のように事業内容が異なる二者間においては、「組織内の位置付け」云々以前の話として、一方が一方の組織に組み込まれることなどはありません。

- (イ) さらにいうならば、会社にかかる事業内容について、その顧客は加盟店主である（第2回審問P25 Y3証言「ですからお客さんっていうことですよね。オーナーさんはね。」）。およそ、対価（セブンイレブン・チャージ）を伴う販売支援サービスの提供元とその提供先が同じ事業組織であるなどということはやはりあり得ず、かかる観点からも、加盟店主は、会社の組織に組み込まれてなどいない。
- (ウ) 近時問題となった、新国立劇場運営財団事件、INAXメンテナンス事件、ビクターサービスエンジニアリング事件は、そのいずれにおいても、労働組合法上の労働者（とされている者）は、かかる労働組合法上の使用者（とされている者）に対してその顧客が求めるサービスの履行（例えば、オペラの上演や設備機器の補修等）をその事業内容とし、労働組合法上の労働者（とされている者）は、労働組合法上の使用者（とされている者）の顧客に対して、労働組合法上の使用者（とされている者）の事業内容と同一のサービスの履行を行うのである。したがって、これらの事案では、労働組合法上の使用者（とされている者）と労働組合法上の労働者（とされている者）の事業内容及びサービスの提供先である顧客が同一であるという点で、本件とは決定的な違いが存在するのであり、この点でこれら事案を基に本件を判断することはできない。
- (エ) また、本件フランチャイズ契約において、加盟店主が、会社に対して、（労働組合法上の）労働を行う義務などは存在しない。およそ、本件フランチャイズ契約においてそのような条項が存在しない（第2回審問P7以下Y3証言）。したがって、そもそも、会社は、加盟店主に対して労務提供を求めることなどできず、裏返していえば、加盟店主は会社に対して労務提供義務など負わない。自己に対して労務提供義務を負わない者を、その組織内で「労働力として位置づける」などということは不可能であり、やはり、かかる観点からしても、加盟店主は、会社の業務遂行において不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられてなどいない。
- (オ) なお、本件フランチャイズ契約に新規に加盟する際の加盟条件には、55歳という年齢制限が存在するが、これは、本件フランチャイズ契約の期間が比較的長期（15年）であることの関係上、平均寿命との関係

で安定した経営をできることを期待してのものであり（第2回審問P10 Y 3 証言）、加盟店主の労務提供義務に係る事柄でも、ましてや、事業組織への組み込みなどにも係る事柄でもない。

ウ 評価制度や研修制度、業務地域や業務日の割り振り等、会社が加盟店主を管理しているといえるか。

(ア) そもそも、本件フランチャイズ契約において、およそ加盟店主の評価制度などは存在しない（第2回審問P10 Y 3 証言）。

甲15（店舗チェック表）についても、記録をしたり、点数を集計したりすることは一切ないし、各加盟店の運営のその後に何か影響するものでもなく（第2回審問P77 Y 2 証言）、これが何らかの評価制度などに係るものではないことは明らかである。証人X3に至っては、甲15の丸の数がその後の本件フランチャイズ契約の更新拒絶に係ることは、自らの「空想」であることを正面から認めているのである（第1回審問P143 X 3 証言）。

(イ) また、本件フランチャイズ契約において、加盟店主を管理するような研修制度なども存在しない。本件フランチャイズ契約の第8条においては、「研修」が規定されているが、これは、加盟店主になろうとする者に対して行われるものであり、加盟店主に対して行われるものではない。セブン-イレブン店舗の経営者として、ノウハウを身につけるための研修であって（第2回審問P10 以下Y 3 証言）、およそ会社が加盟店主を管理することになど結びつくものではない。

(ウ) さらに、会社から、加盟店主に対して、業務地域を割り振ることも、業務日を割り振ることなども、一切行っていない（第2回審問P11 Y 3 証言）。

エ 第三者に対する表示（制服の着用や統一イメージの遵守）から、会社が第三者に対して加盟店主を自己の組織の一部として扱っているといえるか。

(ア) 前提として、セブン-イレブン・チェーンと会社は、それぞれ別個の存在である。そもそも、その顧客が全く異なる。セブン-イレブン・チェーンの顧客は「一般の消費者」であり、会社の顧客は「加盟店主」である。

(イ) 制服について、本件フランチャイズ事業において、加盟店主が着用する（可能性がある）ユニフォームは、セブン-イレブン・チェーンのユニフォームであり、会社の制服などではない（第2回審問P11 Y 3 証言）。

(ウ) セブン-イレブン・イメージという統一的なイメージも同様に、セブ

ンイーレブン・チェーンのイメージであり、会社のイメージなどではない。

このように、本件フランチャイズ事業におけるユニフォームや統一イメージは、そもそも、会社についてのものではないから、かかるユニフォームや統一イメージから加盟店主を会社の組織の一部として扱うことになどなりようがない。

むしろ、本件フランチャイズ契約においては、加盟店主が「株式会社セブンイーレブン」という商号を使用することも、「セブンイーレブン」という商号を使用することも明確に禁止されており（第2回審問P11以下Y3証言、本件フランチャイズ契約第5条第5号及び第6号）、会社と加盟店主の組織に混同が生じることは、明確に忌避されているのである。

オ 本件フランチャイズ契約（Cタイプ）第46条第1項第4号の規定の趣旨は何か。それは加盟店主の会社に対する専属性を示すものか。

本件フランチャイズ契約（Cタイプ）第46条第1項第4号の規定の趣旨であるが、これは、加盟店主が他のコンビニエンス・ストアチェーンの経営に関与することを禁止し、それによって、経営機密、企業秘密、ノウハウの漏洩を防止するためのという趣旨である（第2回審問P12 Y3証言）。他のコンビニエンス・ストアチェーンに加盟さえしなければ、副業を営むことは禁止されておらず（第2回審問P12 Y3証言）、これは、専属性などを示すものではない。

(2) 契約内容の一方的・定型的決定について

ア 本件フランチャイズ契約は、加盟店主の労働条件を決定しているといえるか。

(ア) まずもって、そもそも、本件フランチャイズ契約は、加盟店主の「労働条件」について、一つとして規定していない。前記したように、本件フランチャイズ事業において、加盟店主が行う事柄には、一身専属性が存在せず、およそ労働組合法上の「労務」・「労働」ではなく、したがって、本件フランチャイズ契約は、加盟店主の「労働条件」を決定するものではあり得ない。

(イ) 「労働条件」の代表的なものとしては、報酬と並んで「労働時間」であると考えられるところ、レジ、接客、品出し、清掃などの一般に加盟店の店頭で必要となる業務や従業員の採用、その教育、商品の発注などの加盟店の「経営」（経営の法的な効果の帰属のみを除いた、残りの全

てであるマネジメントの実務)について、一身専属性が存在し、加盟店主が行わなければならないと仮定したとしても、これらの事柄について、何かその時間を規定するような条項は、本件フランチャイズ契約上存在せず、かかる点からも、本件フランチャイズ契約は、加盟店主の「労働条件」を決定するものではあり得ないことは明らかである。

イ 本件フランチャイズ契約は、労働条件の中核である報酬について、算出基準、算出方法を会社が決定しているといえるか。

そもそも、本件フランチャイズ契約においては、「労働条件の中核である報酬」自体が存在しない。「報酬」が「労働条件」の中核である以上、それは、労務の対価でなければならないところ、後記「報酬の労務対価性」で詳述するように、本件フランチャイズ契約においては、そもそも、報酬の労務対価性が存在せず、したがって、労働条件の中核である報酬も存在せず、それを会社が決定することもない。

ウ 本件フランチャイズ契約の締結や更新の際に、加盟店主が会社と個別に交渉して、労働条件等の契約内容に変更を加える余地があるか。

本件フランチャイズ契約が加盟店主の「労働条件」を決定するものではあり得ない以上、そもそも、その変更も問題とならない。

(3) 報酬の労務対価性について

ア 加盟店主が得る金員の額を決定する要素は何か(報奨金的要素、業務量や稼働時間に対応した要素はあるか。出来高制賃金との異同。)

(ア) 本件フランチャイズ契約において、加盟店主が得る金員は、月次引出金、四半期引出金、月次追加送金の3種類であるが(第2回審問P13以下Y3証言)、そのいずれについても、報奨金的要素も存在しないし、業務量や稼働時間に対応した要素も存在しないし、業務量や稼働時間に対応せずゼロ(場合によってはマイナス)になることもあることから出来高制賃金とも明確に異なるものである。

すなわち、本件フランチャイズ契約においては、加盟店主は、その加盟店の経営の法的効果の帰属として、(利益が存在すれば)利益を受け取るものであり、およそ報酬の労務対価性などは存在しないのである。

(イ) 一つ一つを細かく見ていくが、まず、月次引出金について、これは、加盟店主自身がいかに加盟店で勤務を行ったり、マネジメントを行おうとも、それとは無関係にゼロになることもあるし、反対に、加盟店で全く勤務を行わなかったり、マネジメントを行わずとも、受け取ることが可能である。受け取るか否か(引き出すか否か)すら加盟店主が判断す

る。したがって、報奨金的要素はないし、業務や稼働時間に対応した要素もない。また、ゼロになることがあり、何か売上に連動する要素も存在せず、出来高制賃金とは明らかに異なるものである。

このことは四半期引出金についても同様であり（なお、四半期引出金についても引き出すか否かを加盟店主が判断することも同様である。）、四半期引出金を受け取れるか否かは、四半期ごとの正味資産の増加に係るのであり、業務や稼働時間に対応した要素もないし、報奨金的要素もない。また、ゼロになることがあり、何か売上に連動する要素も存在しないため（「売上」ではなく、「正味資産」に関係する。）、出来高制賃金とも明らかに異なるものである。また、月次追加送金についても同様である。これは、加盟店主から見た負債合計がマイナスの状態となっているか否かが関係するのであり、業務量や稼働時間に対応した要素はないし、報奨金的要素もない。また、ゼロになることがあり、何か売上に連動する要素も存在しないため（「売上」ではなく、「負債合計」に関係する。）、やはり、出来高制賃金とも明らかに異なるものである（第2回審問P13以下Y3証言）。

(ウ) 売上金の流れについて

加盟店主から、会社へは、その売上金（販売受取高）の送金がなされるが、だからといって、上記の月次引出金、四半期引出金、月次追加送金について、報奨金的要素は存在しないし、業務量や稼働時間に対応した要素も存在しないし、業務量や稼働時間に対応せず、ゼロ（場合によってはマイナス）になることもあることから出来高制賃金とも明確に異なるものであるという性質が何か変更されるようなものではない。

(エ) チャージについて

本件フランチャイズ事業においては、セブンーイレブン・チャージという一種のロイヤリティを加盟店主は会社に対して支払うが、これについても、上記の月次引出金、四半期引出金、月次追加送金について、報奨金的要素が存在しないし、業務量や稼働時間に対応した要素も存在しないし、業務量や稼働時間に対応せず、ゼロ（場合によってはマイナス）になることもあることから出来高制賃金とも明確に異なるものであるという性質が何か変更されるようなこともない。

イ 一定額の支払が保証されているか。支払の定期性。

前記ア記載のとおりであり、月次引出金、四半期引出金、月次追加送金はいずれも報奨金的要素も存在せず、その支払いが保証されているもので

はない。売上利益金の中から、いくら受け取るのか加盟店主の裁量で決まる。

Cタイプ契約では、加盟店主の総収入が一定額に達しない場合には、会社がその不足分を負担する旨の最低保証制度があるが、最低保証は加盟店主の「利益」を保証するものではなく、セブン-イレブン・チェーンのイメージダウンを防止するためのもので、報酬の労務対価性とは無関係である。

(4) 契約内容の一方的・定型的決定について

ア 新サービスの導入に諾否の自由があるかどうかは、会社に対する加盟店主の労務提供義務や加盟店主の労働者性に関係があるか。

(ア) 新サービスの導入に諾否の自由と、会社に対する加盟店主の労務提供義務や加盟店主の労働者性とは、何の関係もない。まず、加盟店主には、店頭で何か勤務を行わなければならないとか、加盟店のマネジメントをしなければならないといった義務は一切存在しない。このことは、新サービスを含む加盟店におけるサービスについても同様であり、加盟店主は、導入した新サービスについて、自己が行う義務は存在しない。したがって、係る新サービスの導入に諾否の自由があるかどうかは、加盟店主の労務提供義務などとは関係なく、また、（労組法上の）労働者性とも関係がない。

(イ) また、上記とは全く異なる観点からの指摘であるが、あるサービスが、「セブン-イレブン・イメージを構成する重要な要素」となっているような場合には、セブン-イレブン・チェーンからの要請として、加盟店において、そのサービスを行うことが要請されるが、これは、「セブン-イレブン・イメージを構成する重要な要素」とまでなっているサービス（セブン-イレブンの店舗であれば受けられると広く認識されているサービスと言い換えることも可能である。）が受けられないということになれば、セブン-イレブン・チェーンの顧客からのクレームや信頼喪失につながり、セブン-イレブン・チェーン全体のブランド力や競争力の低下を招くためである。これは、実質として、セブン-イレブン・チェーンからの要請であり、会社からの要請ではない（第2回審問P15 Y 3証言）。

イ 業務依頼を拒否した場合の不利益、制裁の可能性。

(ア) まず、ここでいう業務の依頼とは、何らかの具体的な個々の作業のことであると思料するが（「サービスの導入」が「業務の依頼」なのだと

すれば、上記「2」の「新サービスの導入に諾否の自由があるかどうかは、会社に対する加盟店主の労務提供義務や加盟店主の労働者性との関係があるか。」との下位要素を策定した意味が存在しないためである。)、
そもそも、会社から加盟店主に対して、何らかの具体的な個々の作業を依頼することはない。

(イ) 仮定の話として、O F Cからのアドバイスを「業務の依頼」だとしても、加盟店主には、そもそも、これに従う義務はなく（第2回審問P75 Y 2 証言）、また、そのことにより本件フランチャイズ契約が解除されるということもない（第2回審問P9 Y 3 証言）。

(ウ) したがって、そもそも、不利益、制裁の可能性など存在しない。

ウ 実際の契約の運用上どうか。

仮定の話として、O F Cからのアドバイスを「業務の依頼」だとしても、加盟店主がO F Cからのアドバイスを受け入れないことは日常茶飯事である。

このことは、証言からも明らかであり、例えば、証人Y 2（第2回審問P99 以下Y 2 証言）は、このことを前提としたやり取りであるし、証人X 3については、反対尋問において、結局、仕入れを判断するのは加盟店主であり、O F Cからのアドバイスを受け入れていないことを明言している（第1回審問P138 以下X 3 証言）。

(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について

ア 業務量や労務を提供する日時、場所、態様について加盟店主に裁量の余地があるか。一定の日時に出勤や待機が必要である等、加盟店主の行動が拘束されることがあるか。

加盟店主が自ら労務を提供する必要はなく、そのような契約上の義務もない。 仮定の話として、O F Cからのアドバイスを「業務の依頼」だとしても、加盟店主がO F Cからのアドバイスを受け入れるかどうかは自由である。受け入れないことも日常茶飯事である。

イ システムマニュアル等により、会社が加盟店主の労務提供に対して指示しているといえるか。

(ア) システムマニュアル（甲11）は、「セブンーイレブン・システムマニュアル」とあるように、加盟店主がセブンーイレブン・システムを利用する際の解説書、説明書であるにすぎない（第2回審問P78 Y 2 証言）。システムマニュアルの内容自体からも、そのことは明確である。

(イ) 「第1章 『セブンーイレブンのお店』」については、そもそも、コ

ンビニエンス・ストアとはどのようなものかという「説明」や、保険制度の「説明」であり、会社からの「指示」なるものは記載されていない。

1－4の「基本四原則」についても、およそ、独立の事業者たる「小売店主」として当然に要求される内容の記載であり、特別な「指示」などではないし、例えば、この基本四原則の「クリンリネス」に反するようなことがなされていても、それは、その改善がなされるようにアドバイスがなされるにすぎない（第2回審問P100 以下Y2証言）。

(ウ) 「第2章 『商品』」についても、推奨商品とは何か、発注のシステムはどのように行われているか、営業許可や免許にはどのようなものがあるかの説明であり、およそ何らかの会社からの「指示」なるものは記載されていない。なお、鮮度管理や衛生管理については、比較的詳細な記載がなされているが、いずれも、食品を取り扱う事業者としての当然の内容の説明（単なる注意喚起）であり、「指示」なるものではない。

(エ) また、2－8の「3. 鮮度管理のポイント」については、どのような食品をどのケースで管理するかについて詳細な記載がなされているが、これは、店舗運営設備を、会社が加盟店主に貸与しているためであり（そのことが加盟店主の事業者性を損なうものではないことは前記のとおりである。）、「指示」なるものではない。

(オ) 「第3章 『在庫管理』」についてであるが、これについても在庫管理とは何か、実地棚卸が行われる場合にはどのように行われるかの方法の「説明」である。この第3章においては、加盟店において実地棚卸を行うこととされているが、そもそも、このような棚卸を行うことによって正確な商品や現金等の在高を加盟店主と会社が相互に把握するのでなければ、正確なオープンアカウントへの反映、引いては、加盟店主と会社とが正確に利益を配分することもできない。このように、実地棚卸は、加盟店主の事業者としての利益配分に関するものである。

(カ) 例えば、3－12の「品減り防止策」についても、加盟店主に対する指示ではなく、単なる一つの方法を説明するものにすぎないし、3－13の「日常行う事項」も単なる「資料」である（第2回審問P78 Y2証言）。

(キ) 「第4章 『設備管理』」についてであるが、これは、店舗運営設備は会社から加盟店主に対して貸与しているものであるところ（そのことが加盟店主の事業者性を損なうものではないことは前記のとおりである。）、会社はこれら設備について説明する義務があり、これもまたその設備の「説明」である。

(ク) 「第5章」は『お店からセブン・イレブン・ジャパンに提出していただく伝票・報告書』である。加盟店主から提出される書類の「説明」であり、そもそも、これら「伝票・報告書」は、文字どおり、「伝票・報告書」にすぎず、「ある事由が発生した場合」に作成されるものの、加盟店主に対して、その「ある事由」を発生させるように指示を行っているものではない（第2回審問P78以下、P94以下Y2証言）。これらについて書式は決まったものがあるものの、およそこのような伝票、報告書については、何らかの書式がなければ、加盟店主にとっても煩雑さが生じるのであり、そのことが何か指示となるようなものではない。

(ケ) 「第6章」は「第5章」とは反対に『セブン・イレブン・ジャパンからお店にお届けする資料』であり、資料の「説明」にすぎない。さらにそもそも、「会社からの」報告であり、およそ労務提供に対する指示など関係しようがない。

(コ) 最後に「第7章」は『デイリー商品を見切り処分する場合のガイドライン』であるが、7-2に「最終的にオーナーさんご自身の判断になります。」との記載があるように、加盟店主の裁量を明らかにしているものである。

このようにシステムマニュアルをいかに詳細に検討しようとも、それは会社からの労務提供に対する指示などではないことが明らかである。

ウ O F C等の活動は、加盟店主の労務提供に対する会社の指揮監督といえるか。

(ア) そもそも、O F C等が、加盟店主に対して何か指揮監督を行うことは一切ない（このことについて、DMやZMに対して、異なる取り扱いがなされているということもない。）。むしろ、会社は、O F Cが加盟店主に対して何か指揮監督とされるような行為を行うことを厳しく禁止している（例えば、乙36、乙37、乙38に関する研修やその他の研修）。（以上について、第2回審問P75 Y2証言）。

(イ) なお、O F Cは、会社が加盟店主に提供する販売支援サービスの中でも、最も重要なサービスとして経営アドバイスを行うが、このことは加盟店主の活動に制限を加えるものではなく、O F Cが最適と考える内容を伝えるものにすぎず、当然ながら、加盟店主には、かかる経営アドバイスに従う義務など存在しない（第2回審問P75 Y2証言）。およそ、何らかの行為が「指揮監督」たり得るためには、対応してそれに従う義務が存在するからであり、したがって、O F Cによるかかる経営アドバ

イスが指揮監督となることなどはあり得ない。

(ウ) ユニオンは、

- a 値下げ販売を行った際に、即座にO F Cが来店し、元の値段に戻させられたこと
- b 棚卸しで帳簿よりも在庫が増えている場合、O F Cが詳細な調査を行うこと
- c 会社方針と異なる費用を費用計上して売上金の中からこれを支払うと、是正してその分を会社に納めるよう強く指導すること
- d 加盟店主が何らかのミスを犯した場合、会社は「顛末書」の提出を命じること

を監視監督（指揮監督ではない）の例としてあげるが、いずれも失当である。

まず、a「値下げ販売・・・」についてであるが、そもそも、販売価格決定権は加盟店主にある。これは従前から一貫したことである（第2回審問P18 Y 3証言。証人X 3も第1回審問P148でそのことを明確に認めている。）。会社としては、販売価格決定権が加盟店主にあることは当然の前提であり、仮に、そのような行き過ぎたアドバイスを行うO F Cがいれば、それは会社の考えに明確に反するO F Cである（なお、「元の値段に戻させられた。」という事実認定がなされているわけではない。）。また、1円値下げや架空値下げ等の本件フランチャイズ契約違反行為が存在すれば、O F Cは値段をきちんとした形とするように話をするが、これは、契約違反行為に対する対応であり、「指揮監督」などとは無関係の行為である。

次に、b「棚卸しで・・・」についてであるが、そもそも、加盟店に実際に存在する在庫高（在庫×売価）よりも、帳簿在庫（あるべき在庫高）が高いこと（品増し）は、通常あり得ない。したがって、帳簿上の重大な記載間違いや何らかの不正行為が疑われるものであるところ、これは会社と加盟店主との利益配分に関係するものであり、本件フランチャイズ契約における利益配分の当事者として、その不正の存在が疑われる場合、原因を究明しなければ、今後も正しい利益計算ができず、お互いに正しい利益の分配がなされないことから、原因究明の調査を要請するものにすぎない。特に正しい利益配分のためであり、およそ、労務提供に対する指揮監督などではあり得ない。

c「会社方針と異なる・・・」についてであるが、そもそも、本件フ

ランチャイズ契約上、会社への送金を要しない金員は明確に合意されており、送金を要しない営業費（雑費）がどのようなものかも明確に規定されている。本件フランチャイズ契約によって送金が義務付けられている金銭を送金しないことは、利益配分の基礎に関係する加盟店主の契約違反行為に他ならず、やはり、およそ、労務提供に対する指揮監督などではあり得ないものである。また、これは、あくまでも、送金を要しない営業費（雑費）が限定されているだけであり、そもそも、オープンアカウントの融資対象とならない自己の手持資金から支出することには、何の限定もないのであり、かかる観点からも、およそ、労務提供に対する指揮監督などではあり得ないものである。

d「顛末書」についてであるが、そもそも会社は、加盟店主が「ミスをした場合」ではなく、「契約違反行為を行った」場合には、顛末書の提出を「要請」することはあるが、本件フランチャイズ契約のような継続的契約において、今後の契約の適正な履行を確保するために、その顛末の報告を要請することは、契約の当事者である以上、およそ、労務提供に対する指揮監督などではあり得ないものである。労働者性などとは無関係である。

なお、X 1 店主についての顛末書の提出が契約違反に対するものであることについては第 2 回審問P125 以下Y 4 証言、X 3 店主についての顛末書の提出が契約違反に対するものであることについては第 2 回審問P19 Y 3 証言にある。また、X 2 店主についての顛末書の提出は、それが存在したとしても、「加盟店主」ではなく、委託店契約の当事者であった時点のものであると考えられ（第 1 回審問P97 X 2 証言）、委託店の場合、本件フランチャイズ契約とは無関係であるため（第 2 回審問P77 Y 2 証言）、本件とも無関係である。

エ 直営店店長と加盟店主との異同

O F C になるための研修として、会社の従業員がその直営店の副店長や店長を務めることを、「加盟店主の疑似体験」と位置付け、被申立人が、加盟店主に対してより適切な（加盟店主の立場に立った）アドバイスを行うことができるように、実地研修の目的のもとに「同じ体験を擬似的に作り出している。」にすぎない本件においては（第 2 回審問P81 Y 2 証言）、そもそも、直営店店長と加盟店主とを比較すること自体が無意味である。

オ 違反への制裁等により、加盟店主は会社の指示等を遵守する必要があるか。

- (ア) そもそも、会社は「指示」などを行わない。
- (イ) 仮に、O F Cのアドバイスを問題とするにしても、そもそも、加盟店主にはこれに従う義務はなく（第2回審問P75 Y 2証言）、また、そのことにより本件フランチャイズ契約が解除されるということもない（第2回審問P9 Y 3証言）。
- (ウ) ユニオン側証人らは、縷々、解除を示唆された旨を証言するが、いずれもおおよそ具体性を欠いた証言であり、信用性が存在しない。
- (エ) さらに仮に、顛末書の提出を問題とするとしても、顛末書を提出したことにより、その提出者にはいかなる不利益も生じてなどいない。
- (オ) また、本件フランチャイズ契約の更新について、加盟店主が更新を希望したが、会社が更新を希望せず、合意が成立しなかったという事例は2件あるのみである（第2回審問P9 Y 3証言）。しかもその理由は、そのうちの1件は、加盟店主が会社の従業員等に対して、再三にわたる会社からの改善要求にもかかわらず、暴行、恫喝等の粗暴な言動を繰り返す等の理由があった場合で、もう1件は、会社が加盟店主に対し、加盟店契約違反行為が発覚する都度、再三にわたり、加盟店契約違反の事実を指摘するとともに、その重大性を説明し、改善を求めたにもかかわらず、加盟店主が加盟店契約違反行為を繰り返し行った等の理由の他、加盟店主の会社の担当従業員に接する姿勢が原因で、当該店舗を担当したO F Cのうち、担当期間中に退職した者や精神疾患を患って担当を続けることが出来なくなった者が出たこと等の理由があった（乙39）。更新拒絶は、おおよそ、「指示」の不遵守への制裁などではあり得ないものである。
- (カ) このように、おおよそ、「違反への制裁等により、加盟店主は会社の指示等を遵守する必要」が存在しない。
- カ 定期的な報告は、労務提供の過程を会社が監督しているものといえるか。
- (ア) ここにいう「定期的な報告」とは、「本件フランチャイズ契約（Cタイプ）第37条第2項、第3項の規定により、加盟店主が会社に提出、報告することとされている資料等」のことであるところ、同第37条第2項が、「乙は、甲の前項計表作成のため・・・」と規定しているように、この乙（加盟店主）による「報告」は、同第37条第1項の「甲（会社）による、セブニーイレブン店の各1か月及び各年の損益計算書、貸借対照表と各1か月の商品報告書を作成して、乙（加盟店主）に提供する」ために必要となるものである。そもそも、会社は、本件フランチャ

イズ契約において、加盟店主に対して、簿記・会計処理（サービス）を行うものとされており（同第1条）、正確な損益計算書等の作成・提供は、会社の義務である。

そのため、かかる義務を履行し、正確な損益計算書等を作成・提供するためには、その基となる正確な資料が必要となるため、各加盟店主から、「報告」をもらう必要がある。

また、会社から正確な損益計算書等が提供されることは、加盟店主の利益のみならず、セブンーイレブン・チェーン全体の利益でもある。すなわち、損益計算書等は、加盟店主の加盟店舗の経営にかかる税の申告のための資料（同第35条）でもあるところ、フランチャイズ・チェーンであるセブンーイレブン・チェーンにおいては、その加盟店舗のうちのたとえ1店舗に税の申告に関する不正確な会計処理があったとしても、損益計算書等の作成については、全国共通の会計原則等のルールがあることから、セブンーイレブン・チェーンの会計帳票の信頼性を損なうことになり、税務署等の行政庁等からも、フランチャイズ・システム自体の問題であるとして、全ての加盟店舗に同様の不正確な会計処理が存在しないかとの疑いが向けられる可能性が極めて高く、そのようなことにならないように、例え1店舗でも不正確な会計処理が行われなくするという、セブンーイレブン・チェーン全体からの要請という側面もある。

いずれにせよ、この「定期的な報告」は、正確な資料作成の目的のためであり（第2回審問P80 Y2証言）、およそ労務提供の過程を会社が監督しているものなどではない。

(イ) また、そもそも、上記を含めた、「仕入れや売上げ」に関する報告については、その根底には、「会社と加盟店主との正確な利益配分のため」という目的があり、およそ、「労務提供の過程の監督」などとは無関係である。

(ウ) O F Cの情報収集についても、会社は加盟店主に対して経営アドバイスを行う義務を有するところ、適切な経営アドバイスを行うには正確な根拠資料を基に分析する必要があるため、情報収集を行う必要があるためであり（第2回審問P88 Y2証言）、これも加盟店主の利益のためであり、やはり、およそ「労務提供の過程の監督」などとは無関係である。

(6) 顕著な事業者性について

ア 契約上だけでなく実態上も、独自の営業活動が可能である等、自己の判

断で損益を変動させる余地が広範にあるか。

(ア) 「加盟店主の裁量」について

まず、本件フランチャイズ契約において、加盟店主に極めて広範な裁量が存在することは明らかである（例えば、第2条第2項の「セブニーレブン店の経営は、乙の独自の責任と手腕により行われ、その判断で必要な従業員を雇用する等使用主として、すべての権利を有し、義務を負う。」との規定）。

そして、コンビニエンス・ストアの経営については、「何を、いつ、どれだけ仕入れるか」「誰を採用し、どのように働いてもらうか」を判断することが根幹であるところ、実態としても、これらの事柄を加盟店主は自身の裁量で自由に行っており、加盟店主には極めて広範な裁量があることは、申立人証人すらも明確に認めているところである。

例えば、「誰を採用し、どのように働いてもらうか」についてであるが、募集の判断、採用の決定、従業員の労働条件の決定、これら全てを行うのは加盟店主であるし（第1回審問P35 X 1証言）、従業員のシフトの組み方（それによって人件費のかかる比率が異なるため、それにより結局、人件費が決定される）を決定するのも加盟店主である（第1回審問P145 X 3証言）。

「何を、いつ、どれだけ仕入れるか」についても、例えば、どれだけ仕入れるか（在庫を絞るか）や、本部推奨外の物（葉巻などの煙草）を仕入れるかについて決定しているのは加盟店主であるし（第1回審問P41 X 1証言）、同様にいわゆる死に筋商品の判断や、在庫の圧縮の判断（第1回審問P94 X 2証言）、加盟店の商圈を見ての商品の仕入れの判断（第1回審問P102 X 2証言）も全て加盟店主が行う。また、証人X 3も反対尋問において、結局仕入れを判断するのは加盟店主であることを認めている（第1回審問P138 以下X 3証言）。

このように、加盟店主には広範な裁量があり、それに基づいて、自己の判断で損益を変動させる余地が広範にある。具体例として、実際に、同一の商品（おでん）で、一日の売上げに、3, 000円から270万円まで売り上げに差が生じるのであり、この差は、加盟店主の独自の営業活動、裁量の「生かし方」の差に他ならない（第2回審問P82 Y 2証言）。

(イ) 「店舗の運営資金」について

店舗の運営資金についても、何に対して、どのように支出するかは、全て加盟店主の判断によるものであり、その結果、加盟店主は損益を変

動させることが可能である。

(ウ) 「フランチャイズ契約の特質」について

この加盟店主の「裁量」は、会社と加盟店主との間の契約がフランチャイズ契約であるということとは全く関係がない。

本件フランチャイズ契約において、会社が行うのは販売支援サービス等の店舗経営のバックアップにすぎず、かかるサービス等をどのように利用して利益を上げるかは、フランチャイジーである個々の加盟店主の「自己の才覚」や「独自の事業経営」に委ねられる。

イ 加盟店主が他人を使用して業務を代行させることに制約があるか。加盟店主は現実には他人労働力を利用しているか。

加盟店主が他人を使用して業務を代行させることには、一切制約はないし、加盟店主は現実には他人労働力を利用している。このことは、何よりも強く事業者性を根拠付けるものである。

顕著な事業者性を有するか否かについては、他人労働力を利用することが「必要か」は問題ではなく、「他人労働力の利用可能性があるか」「現実には他人労働力を利用しているか」が重要なのであり、加盟店主が他人労働力を利用することが可能であり、実際に利用している以上、加盟店主の顕著な事業者性は明確に肯定される。

ウ 加盟店主は業務に必要な機材の費用、交通費、保険料、修理等の経費を負担しているか。

(ア) 加盟店主は、契約上も実態上も、その加盟店の人件費や販売する商品の仕入代金といった、その業務に最重要である経費を負担している。

(イ) また、会社は、形式的には加盟店の店舗の水道光熱費の80%を負担するが、これは、加盟店主から支払われるセブン・イレブン・チャージを原資として（すなわち有償で）、会社が負担するものである。その対価性は明白であり、したがって、実質の負担者は加盟店主である。このことは、店舗運営設備の貸与についても同様である。

(ウ) なお、かかる会社による（形式的な）水道光熱費の80%負担については、その目的は、コスト意識から過度に削減しようとする結果、加盟店の維持管理に不可欠な洗浄、清掃、照明、設備の運転等が行われず、加盟店の清潔さや明るさが維持されなくなり、セブン・イレブン・チェーン全体のイメージ低下を招く虞れがあるため、そのような結果の到来を避けるためというものであり（第2回審問P18 Y3証言）、およそ「事業者性」と相反するものではない。

エ 加盟店主は一定規模の設備、資金等を保有しているか。

(ア) まず、「事業者性」において重要なことは、一定規模の設備を自己の裁量で利用できるか否かであり、自ら所有する場合のみならず、「保有」する場合も含まれ、例えば、貸与を受けていることでも足りる。

(イ) Aタイプ契約の加盟店主は、自己の所有又は自己の賃借により、Cタイプ契約の加盟店主は会社からの貸与により、店舗の土地及び建物を「保有」する者である。なお、Cタイプ契約はAタイプ契約よりも高率なチャージと引き替えに貸与を受けており、その対価性は明白である。加えて、Aタイプ契約の加盟店主もCタイプ契約の加盟店主も多額の店舗設備を保有する。したがって、加盟店主は、一定規模の設備、資金等を保有する者である。

(ウ) 加盟店主は、納税上、事業所得として自ら税務申告を行っており、かかる事項は、「顕著な事業者性」を補強するものである。

オ 想定外の利益や損失が発生した場合も、加盟店主に帰属するか。

(ア) 本件フランチャイズ事業においては、想定外の利益や損失が発生した場合も、その結果は加盟店主に帰属する。このことに反するような制度は本件フランチャイズ事業において特に存在しない。

(イ) なお、本件フランチャイズ契約においては、大要、売上総利益が上がればチャージ率が上がることとなるが（但し、これはCタイプ契約についてのみである。）、そもそも、「売上総利益」は、終局的な利益ではない。売上総利益からチャージと人件費等の諸経費等が控除された後に、終局的な加盟店主に帰属する「利益」が確定するのである。

この終局的に加盟店主に帰属する利益について、例えば、「加盟店主の利益が想定外なものであるから、そこからさらに、会社への配分を増加させる」などという制度は本件フランチャイズ契約においては存在せず、したがって、このチャージ率が上がることは、およそ「利益」に係るものではない。

カ その他

(ア) 法人が本件フランチャイズ契約の当事者となることが可能である。

(イ) 契約当事者が個人であったとしても、加盟店主は、「法人」企業の形態をもって各店舗の経営を行うことができる（実際に、証人X1について、その代表取締役を務める法人が従業員を雇用している（第1回審問P36 X1証言）。）。

この場合、およそ加盟店主は法人という組織を支配しているものであ

り、強く事業者性を補強するものである。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (加盟店主は労働組合法上の労働者に該当するか)

(1) 会社と加盟店主が締結した契約は、いわゆるフランチャイズ契約であり、会社が加盟店主に対して、セブン-イレブン・システムによるコンビニエンスストア加盟店を経営・運営することを許諾するとともに経営指導、技術援助及び商品仕入援助、販売促進の援助等のサービスを継続的に提供することを約し、加盟店主は会社の許諾のもとにセブン-イレブン店の経営・運営を行い、会社に対して一定の対価（ロイヤリティー）を支払うことを約することがその趣旨とされている。

ユニオンは、加盟店主は労働組合法上の労働者に該当する旨主張する。これに対し、会社は、加盟店主と会社はともに独立した事業者であり、加盟店主は労働組合法上の労働者には該当しない旨主張する。

一般的に、フランチャイズ・システムは、フランチャイジーである加盟店にとっては、フランチャイザーから優れた商品や経営のノウハウの提供を受け、商標、商号の使用が可能になるなど個人経営では得られない様々な情報システム、ノウハウ等を享受することができる一方、フランチャイザーにとっては、加盟店の資金負担により出店時の投資コストの削減や、急速な多店舗展開が可能になるなどのメリットを有する事業形態とされている。

加盟店は、フランチャイズ方式によるチェーン化、システム化された加盟店として、フランチャイザーの統一的なイメージ、システムのもとで店舗を経営していかなければならず、独自の経営手法や本部のイメージにとらわれない経営をすることは、その契約の性質上許されていない。

しかしながら、フランチャイズ契約は、加盟店とフランチャイザーがそれぞれ独立した事業者として、各自の責任において締結するものであり、加盟店がフランチャイザーの社員として雇用されるものではなく、加盟店は自己の資本を投下して事業を行う「独立した事業者」である。

(2) 労働組合法上の労働者性の判断基準

ア 労働組合法第3条は、同法上の「労働者」について、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と定義している。また、同法は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」を主旨とし、その労使対等の交渉を実現すべく、「自主的に労働組合を組織し、団

結することを擁護」し、労働協約を締結するための団体交渉を助成することを目的としている(同法第1条)。そして、憲法第28条が勤労者の団結権及び団体交渉その他の団体行動をする権利を保障している趣旨を合わせ考えると、労働組合法上の労働者には、労働契約法や労働基準法上の契約によって労務を供給する者のみならず、事業者であっても相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべき者が幅広く含まれると解するのが相当であると考ええる。

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

イ 本件においては、本件フランチャイズ契約を締結した加盟店主が労働組合法上の労働者に該当するかどうかの問題となっているが、同判断については、最高裁判例で示された判断基準及び本件当事者の主張に沿って、上記アの観点を踏まえ、以下の①から⑥の判断要素を用いて総合的かつ実質的に判断するものとする。

① 事業組織への組入れ

加盟店主は、会社の業務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。

② 契約内容の一方的・定型的決定（団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差）

本件契約は、加盟店主の労働条件や労務の内容を会社が一方的・定型的に決定しているといえるか。

③ 報酬の労務対価性

セブンーイレブン店の経営・運営によって加盟店主が得る金員は、会社に対する労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか。

④ 業務の依頼に応ずべき関係

加盟店主が会社からの個々の業務の依頼に対して基本的に応じなければならないといった関係が認められるか。

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

加盟店主が、会社の指揮監督の下に労務を提供していると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。

⑥ 顕著な事業者性

加盟店主が、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みられるか。

なお、上記の各判断要素の関係は、①、②、③が労働組合法上の労働者性の基本的判断要素であり、④は①の事業組織への組み入れを補強する補充的判断要素、⑤は労働者性を肯定する方向に働く補完的判断要素、⑥は労働者性を否定する方向に働く消極的判断要素であると考えられる。

(3) 事業組織への組入れについて

ア 前掲各証拠及び前提事実によれば、次の事実が認められる。

(ア) 本件フランチャイズ契約におけるフランチャイズ・システムの主たる特徴としては、「情報システム」、「物流システム」、「オープンアカウントシステム」、「粗利分配方式」が挙げられ、これらシステムは統一的に結びついているものである。まず、これらの特徴について述べる。

a 「情報システム」について

会社は加盟店に対して、コンピューター機器等を貸与し、これを活用して、動画・静止画・文字・数値データといった多様な情報を店舗に提供する一方、加盟店の商品や販売状況のデータを把握、管理している。

加盟店の商品発注者がコンピューターの画面上で会社の商品を発注すると、会社はオンラインでこれを受注し、メーカーや取引先に出荷を依頼して商品の仕入代行を行い、加盟店の発注に対応する。仕入商品はメーカーや取引先から会社が管理する共同配送センターに送られ、ここから加盟店に配送されるシステムになっている。

加盟店の販売データはストアコンピュータと連動して本部に送信され、顧客のカードや携帯電話、電子マネーによる精算にも対応できる。

会社はホストコンピューターで、加盟店の店舗経営や販売状況に関する情報を累積・管理・分析し、販売促進サポート、取引先との業務効率化、最適化を図っている。会社の地区事業所は、加盟店の各帳票類のデータベース化など、会計簿記サービスを提供する。

b 「物流システム」について

会社が管理する共同配送センターは、温度帯別の一貫した品質管理体制による商品鮮度の維持、計画的な納品を実施し、タイムリーに一括で商品を配送している。

c 「オープンアカウントシステム」について

オープンアカウントとは、会社と加盟店との間で行われるセブナー

イレブン・チャージや仕入代金の支払いなどの様々な金銭処理をトータルで計算し、会計処理をする仕組みのことであり、本件フランチャイズ契約では、加盟店が毎日、売上金をすべて会社へ送金し、会社はここから商品の仕入代金を取引先に代行支払（立替払い）し、さらにセブン－イレブン・チャージなどを引き、毎月残額を加盟店に戻す仕組みとなっている。この仕組みにより双方の会計処理は明確で容易なものとなり、取引先への支払いもスムーズになり、かつ、会社は徴収すべき金銭の回収を確実なものにすることができる。

d 「粗利分配方式」について

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

Aタイプ契約	月間売上総利益額の43%	
	5年経過店は売上総利益額が多い場合は1～3%のチャージ減額。	
Cタイプ契約	月間売上総利益	チャージ比率
	0万円 ～ 250万円以下	56%
	250万円を超え、400万円以下	66%
	400万円を超え、550万円以下	71%
	550万円を超える部分	76%
	24時間営業は、売上総利益の2%減。	
	5年経過店のチャージ減額はAタイプ契約と同じ。	

- (イ) 会社の店舗数は日本国内だけでも22年8月末時点で約12,907店であり、その後も店舗網は拡大を続けている。加盟店にはAタイプ契約とCタイプ契約とがあり、本件契約締結の際に預託金額が異なるが、いずれの加盟店契約もその内容はほぼ同一であり、加盟店主が会社の定める営業方針、体制（セブン－イレブン・システムマニュアル等）の下で統一的な活動することを契約上義務付けられている。

本件フランチャイズ契約の契約期間は15年であり、その後は合意により更新することができる。

- (ウ) セブン－イレブン・システムは、セブン－イレブンのコンビニエンスストア事業の経営ノウハウを総合し、組織化したものであり、このシス

テムの中では、会社はセブンーイレブン・イメージを構成する商品・サービスを開発するとともに、加盟店主に対して店舗指導等を行い、加盟店主は前記商品・サービスを販売している。また、加盟店の仕入商品の発注、販売状況、在庫商品はすべて会社が把握し、加盟店の会計は会社の管理システムにより処理されている。同システムは、会社が多数の加盟店主とフランチャイズ契約を締結し、多数の加盟店舗を同システムにより統括して初めて効果的に機能するものであり、商品の製造や搬送は、別の事業者が行っているなど、それぞれの役割が決められているが、セブンーイレブン・システムの全体の運用・統括はセブンーイレブン・チェーンの本部である会社が行っている。

(エ) 会社の収入の大半は、会社が加盟店主の売上金の中から徴収するセブンーイレブン・チャージである。加盟店主は店舗経営・運営による商品販売に専念し、他方、会社は上記制度やシステムを使って加盟店主に情報とサービスを提供するなどして加盟店主の売上げを増加させることにより利益を取得している。

(オ) 会社は、情報システムにより取得した情報やチェック表（甲15）を用いて、本件フランチャイズ契約に基づき、加盟店主に対する経営アドバイスをを行っている。現実には、加盟店に来訪する会社のOFCが、チェック項目を遵守させる方向でアドバイスを行うことにより全ての加盟店を一定のレベルに維持し、それによりセブンーイレブン・チェーン全体の均質性を保たせている。

イ 以上認定事実によれば、加盟店主の店舗経営・運営は、会社が運用・統括するセブンーイレブン・システムにより会社の管理・監督のもとに置かれることが当初から予定されているのであり、多数の加盟店主によるセブンーイレブン店舗の経営・運営なしにセブンーイレブン・システムは機能しないし、セブンーイレブン・チェーンも成り立たず、会社が行うセブンーイレブン・チェーン事業はできないのであるから、加盟店主による店舗経営・運営は、会社の業務遂行に不可欠ないし枢要な部分として組織内に確保されていると評価することができる。

ウ 確かに、会社が主張するとおり、「会社の業務」は加盟店主に対する販売支援サービスであり、加盟店主はフランチャイジーとして、セブンーイレブン・チャージという形で会社から受けるサービスに対する対価を支払いながら店舗の経営・運営をすることを業務内容としているから、会社の業務と加盟店の業務とは別のものである。しかし、そのことは、チェーン

本部と店舗という明らかに立場の違う業務に従事している限り当然のことであり、加盟店主が会社の業務遂行に枢要な役割を果たしていることをなんら妨げるものではない。会社と店舗とはセブン－イレブン・チェーン全体の中で全く別の対等の位置にいたるのではなく、会社がセブン－イレブン・チェーン本部としてセブン－イレブン・システムを使ってチェーンである加盟店舗全体の運用・統括を行っていることに照らせば、加盟店主の店舗経営・運営は、会社が統括する業務の枢要な部分として組織内に確保されているといえる。

エ 加盟店主の店舗経営・運営が、会社の業務遂行に不可欠ないし枢要な「労働力」といえるかについて検討する。

会社は、本件フランチャイズ契約は加盟店主に店舗の「経営」を行うことを義務付けているのであって、加盟店主自らの労働力の投入を義務付けていないから、本件フランチャイズ契約は加盟店主の労働力確保を目的としているものではないと主張するが、現実には、加盟店主が店舗での販売等の実働をしようがしまいが、加盟店主の労働なくして店舗の経営・運営は行えないのであるから、会社の上記主張は詭弁である。

本件フランチャイズ契約のもとで、加盟店主は年中無休・24時間の店舗営業を義務付けられており、現実問題として、同営業を行うためには、アルバイト等の他人労働力を利用することはもとより、加盟店主及びその家族従業員が実際の店舗経営・運営に相当の時間携わらざるをえないのであって、まして、人件費を削減することこそが加盟店の純利益額を上げる方策であることに照らせば、本件フランチャイズ契約による店舗の経営・運営は、アルバイト等の他人労働力を利用したとしても、加盟店主の肉体的、知的労務の成果としての店舗経営・運営が予定されているといえる。

よって、セブン－イレブン・システムを成り立たせるために、加盟店主の労働力が要請され、同労働力はセブン－イレブン・システムを使って、セブン－イレブン・チェーン全体の運用・統括を行っている会社の組織内に位置付けられているといえることができる。

オ 以上のことから、加盟店主は、会社の業務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と認めることができる。

(4) 契約内容の一方的・定型的決定について

ア 本件フランチャイズ契約において、加盟店主自身の「労働条件」に関する契約書中の文言としては、第46条に会社側からの契約解除要件として、「経営の全般ないし実質的部分から24時間以上手を引いたとき」と定め

られているのみで、加盟店主の労務提供義務に関する具体的な規定はない。

セブニーイレブン店を「経営」する義務は定められているものの、それ自体は肉体的・時間的拘束を意味したり、レジ打ちなどの店舗内労働を直接意味しているわけではないので、その意味では、本件フランチャイズ契約は、加盟店主の労働条件を決定しているとまではいえない。

しかし、店舗の経営・運営から24時間以上離れることが契約解除の要件となること、また、加盟店主は他人労働力を活用する余地はあるとしても、人件費を無制限に支出することはできないため、現実には、加盟店主自ら、もしくはその家族従業員が相当時間、接客等の店舗の直接的な運営に従事せざるを得ないこと、従業員を雇用する場合も従業員の人選、教育、監督をしなければならないこと等に照らせば、加盟店主は、本件フランチャイズ契約を締結することにより、会社に対し、一定の労務の提供を約する立場に置かれるといえる。

イ 本件フランチャイズ契約において、加盟店主になろうとする者は、自らの事情を鑑みてAタイプ若しくはCタイプの契約を会社と締結するが、店舗の所在地については契約当事者双方が協議の上合意するものの、それ以外の条項については、会社が用意した契約書に基づく契約をしなければならない。営業時間など労働時間に関わる事項、会社と加盟店主との間の売上総利益の配分基準など報酬に関わる事項、業務内容など労働の種類・内容に関わる事項が、当事者間の交渉等によって変更されることはあり得ず、加盟店主になろうとする者の選択肢は、契約を締結するか否かしかない。このことは、会社と加盟店主との間の交渉力に大きな格差があることのあらわれであるといえる。

定型的な契約を余儀なくされるという本件フランチャイズ契約の特質は、セブニーイレブン店が全国的にどこでも同一のシステムと統一的なイメージで経営・運営されるべきであるというセブニーイレブン・チェーンからの要請によるものであるが、同チェーン全体を運用・統括しているのは会社であり、その契約を締結しないとセブニーイレブン店の経営・運営には携われないわけであるから、契約内容については、会社が一方的に決定したものといえる。

ウ また、「システムマニュアル」は、本件フランチャイズ契約の内容を「より具体的かつ詳細に説明するための手引書の一部」とされており、加盟店主は会社からシステムマニュアルに則った業務遂行をすることを厳しく要求されているが、システムマニュアルは店舗サービスの拡充に伴って

改訂され、その改訂に当たっては、加盟店主と会社が個別的または集団的に協議をする機会は全くなく、会社社員からの通知・説明のみで改訂が行われている。このことから、実質的な契約内容が会社からの一方的な立場で決定されていると評価できる。

(5) 報酬の労務対価性について

ア 報酬の労務対価性を認めるためには、労務と報酬との関係が厳密な意味で比例している必要ではなく、ある程度比例ないし強い関連性があればこれを認めてよいと考える。

前記認定のとおり、加盟店主は、本件フランチャイズ契約上、売上金を会社へ毎日送金しなければならず、これを自由に処分できない。売上金は、加盟店主が会社へ送金することにより、会社に帰属する。

会社は加盟店から発注された商品の代金を立替払いしているので、上記送金された売上金から商品仕入代金（立替払金）を控除し、その控除した額（売上総利益）から会社が分配を受けるべきセブン-イレブン・チャージを控除する。その残額が、加盟店主の取得する利益（オーナー総収入）となり、加盟店主はオーナー総収入から店舗経営の人件費等の営業費を負担する。

加盟店主が取得すべきオーナー総収入は、Aタイプ契約の場合は売上総利益額に正比例して決まるが、Cタイプ契約の場合は、売上総利益額が増えるとチャージ率が累進的に高率になるので、会社の取得する収入は格段に増加するが、加盟店主が取得するオーナー総収入は、金額は増加するものの、伸び率は下がる。

また、オーナー総収入は、加盟店主のセブン-イレブン店の経営・運営の成果そのものであり、店舗経営・運営には加盟店主の労務は不可欠であるから、店舗経営・運営に携わった労務の対価であるというべきである。売上総利益額が多いということは、それだけ店舗経営・運営に対する労務の密度が高かったことの結果であり、この売上総利益を基準にオーナー総収入額が決まるということは、加盟店主の労務と収入の関連性が強いことを意味すると評価できる。

イ 加盟店主が受け取る利益は、本件フランチャイズ契約に基づき、加盟店主が店舗経営・運営という業務を遂行したことによる対価である。その業務遂行は加盟店主自身がその労働に携わる必要はないとされてはいるものの、加盟店主は店舗経営・運営に関する責任を負わなければならず、また、現実には加盟店主自らがなんらかの形で労務を提供して業務を遂行してい

るのである。加えて、大半の加盟店主は、セブン-イレブン店の経営・運営以外の業務をしていない。

他方、その業務の内容については、前記認定のとおり、会社によって一方的に決められた各店舗統一の定型的なものであって、業務の遂行に当たっては、極めて厳密にその統一的、定型的な業務処理が要求され、会社の指揮監督下にあるものと言える。しかも、年中無休・24時間営業で、期間15年の長期の継続的契約である。

確かに、経営する店舗の売上げが上がれば、それに比して取得する利益も上がるが、それは、一般の個人店舗経営者のように自己の才覚によって得た利益であるというよりは、会社との間の契約に基づいて与えられた、労務に対する対価としての性格を強く持つものである。実際にCタイプ契約の場合は、加盟店主が密度の高い労務を提供して売上げを伸ばせば伸ばすほど会社のチャージ率が高率になり、総収入の伸び率はそれに左右されるという仕組みになっており、労務に対する対価性を顕著に示している。

(6) 業務の依頼に応ずべき関係について

ア 前掲各証拠及び前提事実によれば、次の事実が認められる。

(7) 加盟店主は、商品の発注、その陳列、販売の方法、商品以外のサービスの提供、売上金の処理等すべての業務について会社が作成した詳細なマニュアルに基づいて処理することを義務付けられている。特に、会社が新商品・新サービスを開発・導入し、これを推奨したときには、会社は加盟店主がこの推奨に進んで応じることを期待しており、加盟店主においてもその期待に応えているのが現実である。

新商品・新サービスの導入は、本件フランチャイズ・チェーンの特質である同一のシステムと統一的なイメージを確保しながらシステムの最新化を図り、他のフランチャイズ・チェーンとの競争上の優位性を確保するために行われるものであるから、ある店舗では新商品・新サービスが行われているのに、他の店舗では行われてないという事態は避けなければならない。会社は、新商品・新サービスの導入に際し、その商品・サービスがセブン-イレブン・イメージを構成する重要な要素と認めた場合は、加盟店主に強くその導入を指導するため、加盟店主がそれらの導入を拒絶することは著しく困難である。基本的に加盟店主には商品発注の裁量があるとされているが、限定された選択肢の中から決めることができるに過ぎないのであって、そのような状況にあつて、加盟店主は、新商品・新サービスの導入を拒絶することは困難であり、会社からの要

請に応じなければならないのが実情である。そして、新商品の陳列、販売方法、新サービスの使い方等についても会社から詳細にアドバイスを受けることになる。

(イ) 本件フランチャイズ契約には、会社からの契約解除事由が詳細に定められており、同解除事由に基づき会社から契約を解除された場合には、加盟店主に損害賠償義務が生じる。また、本件フランチャイズ契約の期間満了に際し、会社と加盟店主の間で期限の延長、または契約更新について合意のできないときには契約は終了するものとされている。

(ウ) 会社の現場担当であるＯＦＣが行う経営アドバイス等は、本件フランチャイズ契約に基づき会社が加盟店主に対する援助として行うものであるが、その際、加盟店主の店舗経営・運営において、本件フランチャイズ契約に反するような行為が散見された場合は、ＯＦＣは加盟店主に対して店舗経営・運営に関する是正を求めて指導を行うこともある。

これらのＯＦＣからのアドバイス・指導は、本件フランチャイズ契約の条項に沿って行われるものであるものの、セブーンイレブン・チェーンの特質である同一のシステムと統一的なイメージの確保の要請から強力に行われるものであり、加盟店主の裁量、自主的判断の余地は極めて小さいものである。また、会社の契約解除権や契約更新拒絶権は、会社がそれを行行使することが稀であるとしても、情報システムにより事業の全てを把握されて、他に生計の手段を持たない加盟店主にとっては常に脅威となり、会社の指導に対して従順にならざるをえない立場に立たされている。

ウ 以上によれば、実態上、加盟店主が会社からの個々の業務の依頼に対して基本的に応じなければならないという関係が認められる。

(7) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

ア 前掲各証拠及び前提事実によれば、次の事実が認められる。

(ア) 本件フランチャイズ契約上、加盟店主の就労を約する規定はないが、現実的には、特に新規開店当初の時期においては、商品の仕入れ、発注や従業員の教育、配置等未経験の事柄が山積しているために、相当時間店舗の経営・運営業務に携わり、加盟店主自らも接客に従事している。

(イ) また、本件フランチャイズ契約上、店舗は年中無休で24時間営業であり、本件フランチャイズ契約第46条に規定されているとおり、加盟店主が「経営の全般ないし実質的部分から24時間以上手を引いたとき」が会社からの契約解除事由の一つとされていることから、会社が

加盟店主の行動を24時間365日拘束しているのではないにせよ、加盟店主を場所的、時間的に相当程度拘束しているのが現状である。

(ウ) 会社の推奨商品を仕入れることを要請され、商品の仕入価格や販売価格を会社と交渉することも困難であり、これら商品の販売の仕方についても会社のOFCによる指導と監督の下にある。

(エ) システムマニュアルは、本件フランチャイズ契約の内容を具体的に説明した解説書である。店舗業務の実態を見ると、コンビニエンスストア事業の経営ノウハウを総合・組織化したセブンーイレブン・システムにより運営されなければならないので、前述のとおり、加盟店主は会社の管理・監督のもとに置かれ、会社から加盟店主に付与されたシステムマニュアルに従った業務を行うことを求められ、その改訂に当たっては、加盟店主の意見聴取の場もなく、一方的に改訂されることから、システムマニュアルは、実質的には、加盟店主に対して店舗経営・運営についての会社からの指示を明記したものと認められる。また、年中無休・24時間営業、共通のユニフォームの着用など、セブンーイレブン・イメージの維持が求められていることなどを考えれば、加盟店主は会社の指揮監督の下に労務提供を行っているといえる。

(オ) OFCは、「週2回以上」臨店して経営アドバイスをを行うこととなっている。OFCの店舗巡回の主たる目的は店舗経営・運営に関するアドバイスをを行うことであり、会社は加盟店主にはそのアドバイスに従う義務もないと主張する。加盟店主がOFCのアドバイスに従うか否かは、最終的には加盟店主の裁量・判断によるとしても、加盟店主としては、OFCが臨店した際に店舗の経営・運営上の非違行為や契約上の違反行為を発見すれば、これを会社に報告し、結果的にその是正を求められるような事態になるかもしれないと考え、OFCのアドバイスに従順にならざるを得ない。OFCはそれが主目的ではないにせよ、一定の監視監督の役割を担っているといえる。

イ 以上認定事実によれば、加盟店主は、本件フランチャイズ契約に基づき、年中無休・24時間、契約時に合意した「セブンーイレブン店の経営」という労務を行わなければならない、その場所と時間の変更は許されないから、時間的場所的に強い拘束を受ける。

また、毎日の業務遂行においては、加盟店主はシステムマニュアル等により、セブンーイレブン店経営・運営の細部に至るまで会社の指示どおりに行動することを義務付けられており、加盟店主の裁量の余地は極めて小

さい。商品の仕入れには裁量があるが、一般商店のように自由に仕入商品を選択することはできず、会社の推奨商品を中心に仕入れなければならない。またアルバイト等の従業員を雇用し、どのようなシフトを組むかについては裁量があるが、本件フランチャイズ契約に基づく加盟店主の業務、特に店舗内における商品販売及びサービス提供業務の範囲でのみ従業員を雇用するにすぎない。

加盟店主は、会社の指揮監督の下に労務を提供していると広い意味で解することができ、その労務の提供に当たり日時や場所について一定の拘束を受けているといえることができる。

(8) 顕著な事業者性について

ア 前掲各証拠及び前提事実によれば、次の事実が認められる。

(ア) 本件フランチャイズ契約には、Aタイプ契約とCタイプ契約がある。

加盟店主は契約締結時に合意した店舗を利用して経営・運営を行う以外に選択肢はなく、独自の店名を掲げることもできないし、店舗建物を所有しているAタイプ契約の加盟店主も店舗の外観や内装は会社の指示どおりでなくてはならない。

(イ) セブーンイレブン・チャージは、売上総利益額に対して所定の率を乗じて得られる金額とされるが、この率は、Aタイプ契約の場合には一定率であるが、Cタイプ契約の場合、建物の賃貸料は、セブーンイレブン・チャージに含まれているのでAタイプ契約より高率で、かつ売上総利益額が増えるに従って累進的に高率となるため、加盟店主にとっては高額な利益の取得が困難な条件となっている。また、加盟店主が分配を受けるべき利益についてもただちにこの支払いを受けることはできず、月次引出金、四半期引出金、利益剰余金の引出しという形で支払いを受けるシステムになっており、会社の管理下におかれている。

什器・備品類は、会社が準備するが、セブーンイレブン・システムに則り、加盟店主は引渡しの際にこれらの代金を支払わなければならないし、加盟店主は店舗の水道光熱費の20%を負担しているほか、店舗経営・運営に係る商品仕入代や人件費を支出している。

(ウ) 会社推奨品以外の品物を仕入れ、販売するような独自の営業活動に対しては、会社は、他店への影響などを懸念してOFCなどを通じてこれを行わないようにアドバイスをするのであって、そこには本件フランチャイズ・チェーンの特質である同一のシステムと統一的なイメージを確保するために加盟店主の独自性を矮小化したいとの会社の姿勢が窺え、

このことから加盟店主の裁量は、フランチャイズ加盟者ではない一般の独立自営業者と比べて小さく、自己の判断で損益を変動させる余地が広範にあるとまではいえない。

確かに、申立人側証言でもあり、加盟店において少しでも利益剰余金を増やそうと月末在庫を圧縮しようとする、そのような行為でさえ会社は快く思わず、商品があたかも「射的の的」のように並ぶがごとき在庫量では、欠品が出やすく不適切だとして、OFCなどからアドバイスというかたちで指導、指示を受けることになる。

(エ) セブーンイレブン店を経営・運営するに当たって、加盟店主は、自らの判断で必要な従業員を雇用することができる。実際、加盟店主は、家族以外の従業員を複数雇用しているが、それは年中無休・24時間開店しているという契約上の義務を果たすには、加盟店主及びその家族のみの労働力では応じきれず、他人労働力の導入が不可避だからである。

イ これらのことから、加盟店主は、建物及び設備を全て所有若しくは賃貸借のかたちで保有しているものといえ、そのことは加盟店主の事業者側面の表れといえるが、財産を保有していてもそれを自由に独自性をもって使用、利用することができないのであるから、同事実をもって顕著な事業者性があるとまでいうことはできない。また、加盟店主の店舗経営・運営上の裁量は極めて限定されており、オリジナリティや才覚を発揮して独自色を出すことは事実上不可能である。情報システムにより仕入商品及び販売商品の種類、数量まで全て会社に把握されている。

売上金の運用もオープンアカウントシステムにより会社に管理され、会社からは月次引出金、四半期引出金、利益剰余金という形で自分の収入の送金を受けるシステムになっており、月次引出金により毎月一応安定した生活費の保障は得られるが、収入の少ない月は会社からの融資という形をとることになるので、自己資金が蓄積されるまでの相当な期間は、経済的に会社の管理下に置かれた立場になる。

また、従業員の雇用も、年中無休・24時間開店という契約上の義務履行のために行っているものであり、自己の利益拡大のために雇用しているものではない。

ウ さらに、次の事実が認められる。

(ア) 加盟店主は、本件フランチャイズ契約に当たり少なくとも150万円を自己資金として用意する必要があるが、これはオープンアカウントにおいて会社に対していわば担保の差入れをしている状態であって、店舗

の経営・運営資金を保有しているわけではない。

(イ) 加盟店主は自らの店舗経営・運営に係る収入・支出を給与・報酬としてではなく、事業所得として税務申告するので、この点からは、加盟店主は事業者であると考えざるを得ない。しかしながら、それは会社と加盟店主との関係が、本部（法人）とフランチャイズ契約者という関係にあることからの当然の帰結であり、会計処理上の問題であって、契約当事者間の独立性の問題とは別である。

(ウ) 本件フランチャイズ契約のうちCタイプ契約では、セブニーイレブン・チャージが累進的であり、その結果、売上総利益が増加した場合、セブニーイレブン・チャージの増加率に比べて加盟店主への配分率は小さくなっている。想定外の売上が発生した場合、より多くの利益が会社へ帰属し、加盟店主の取得する利益は限定的である。

(エ) 損失については加盟店主が負担するが、本件フランチャイズ契約の条項に基づき、最低保証制度が導入されており、加盟店主の総収入が一定の額を下回らないように保証が設けられている。

(オ) 会社は、いわゆるドミナント戦略（高密度多店舗出店戦略）を採っている。同戦略は、店舗毎の商圈を隣接させながら店舗網を拡大させることにより自社の利益を拡大するというものである。現に、会社はその戦略に基づいて店舗網の拡大に成功している。したがって、ある加盟店が、店主の努力で売上げを伸ばし利益を上げて、その隣接する商圈に会社が新店舗を出店させることになるので、加盟店主は、自店舗の高い利益の維持・確保は望めないばかりか、常に、隣接商圈に同じ加盟店が出店するのではないかと不安を抱きながら、店舗経営・運営をしなければならない状態にある。

エ 以上によれば、加盟店主は、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有しているとまではいえないし、自らリスクを引き受けて事業を行う側面はあるにせよ、それは限定的な部分に留まり、事業に係る全てのリスクを負担する状況及びリターンを得るような状況にある場合を意味する顕著な事業者性があるとまではいえない。

(9) まとめ

ア 上記(2)イの6つの判断要素について

①について、会社の事業組織と会社が運営するセブニーイレブン・チェーンとは別のものであるとはいえ、加盟店主が店舗を経営・運営することは、会社が運用・統括する同チェーンに密接不可分に組み込まれており、

加盟店主の存在及び店舗経営・運営は、会社の「組織内に」確保されているとまではいえないものの、不可欠な存在として評価できる。また、①の補充的判断要素である④について、加盟店主は会社が提供する新サービスを拒むことは実質的に困難であるといえる。

②について、会社が用意した定型的な契約書の内容が当事者間の交渉によって変更されることはなく、会社と加盟店主の間に交渉力格差があることが認められ、加盟店主にある一定の労務提供を義務付けるものといえる。②の補充的判断要素である⑤についても加盟店主が会社の指揮監督のもとに経営・運営を行っているものと認められる。

③について、加盟店主の収入は、セブーンイレブン店の経営・運営という労働によって得た利益、つまり対価とみるのが相当である。

他方、⑥について、加盟店主は、従業員を雇用して自己の事業組織を構築し、自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者ではあっても、それは限定的であって、その事業者性が顕著とまではいえない。

イ 以上からすれば、加盟店主は、会社とは別の立場にある事業者であるとはいえず、その独立性は希薄であり、労働組合法上の労働者に当たる。

ウ 本件フランチャイズ契約における加盟店主と会社との関係は、契約期間が15年と長期であるにもかかわらず、一旦、契約を締結すると、加盟店主としては一方的に会社から契約内容の変更を押しつけられることはあっても、契約内容や条件について一対一で交渉できる余地はなく、契約を解除する自由しかない立場に置かれている。

また、加盟店主としては、会社と一対一で交渉できる余地がないばかりか、会社が複数の加盟店主との交渉も一切受け付けない態度を示しているため、会社が一手に握っている各加盟店の情報、データすら知ることができない状態である。

本件フランチャイズ契約が、多くの加盟店主とその家族の生活に直結するものであることに照らすと、加盟店主に労働組合法上の労働者性を認め、本件フランチャイズ契約の内容、条件等に関する事項について、会社との交渉の場を開くことが肝要と考える次第である。

2 争点(2) (本件団体交渉拒否が不当労働行為に当たるか)

(1) ユニオンは、21年10月22日、同年11月5日、同月30日と3回にわたり、会社に団体交渉を申し入れた。1回目と3回目の申入れについては、

協議事項を具体的に示していなかったが、2回目の申入れは、「団体交渉のルール作り他」を協議事項としたので、これら3回の申入れを全体として、「団体交渉のルール作り他」を協議事項とする団体交渉の申入れがあったものと認めることができる。

義務的団体交渉事項を交渉事項とする労働組合からの団体交渉要求を正当な理由なく拒否した場合、不当労働行為（労働組合法第7条第2号）となるところ、義務的団体交渉事項とは「団体交渉を申し入れた労働組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、又は当該労働組合と使用者との団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」をいうと解されている。ユニオンが要求した協議事項は、「団体交渉のルール作り他」であり、これは、将来、加盟店主が営業時間、チャージ率、業務のシステム、情報の開示など労働条件に準ずると認められる加盟店主の業務上の諸問題に関して会社と団体交渉するための「団体交渉のルール作り」に関する事項であると認められるので、「団体的労使関係の運営に関する事項」であり、会社に処分可能なものである。

(2) 会社は、加盟店主が労働組合法上の労働者でないことを理由に、上記団体交渉を拒否した。

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

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

第5 救済方法及び法律上の根拠

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

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

平成26年3月13日

岡山県労働委員会

会 長 宮 本 由美子