



## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、全国においてコンビニエンスストアのフランチャイズ・チェーンを運営している再審査申立人Y会社（以下「会社」といい、会社名の一部を表示する場合についても「Y」と記載する。）との間で、その加盟店基本契約（以下「本件フランチャイズ契約」という。）を締結して、Yの店舗（以下「加盟店」という。）を経営する加盟者（以下「加盟者」という。）らが加入する再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）が、会社に対し、平成21年10月22日（以下「平成」の元号は省略することがある。）付けで直接話合いの場を持つよう申し入れ、さらに、同年11月5日付け及び同月30日付けで「団体交渉のルール作り他」を議題とする団体交渉を再度申し入れたところ、会社が、組合の組合員である加盟者は独立した事業主であり会社と労使関係にはないと認識しているなどとして上記各申し入れに応じなかったこと（以下「本件各団交拒否」ということがある。）が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、22年3月24日、岡山県労働委員会（以下「岡山県労委」という。）に救済申立てをした事案である。

### 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誓約文の交付

### 3 初審命令の要旨及び再審査申立て

- (1) 岡山県労委は、26年3月13日付けで、加盟者は労組法上の労働者に該当すると判断した上で、前記1の各団交申し入れに会社が応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断し、会社に対して「団体交渉のルール作り他」を議題とする団体交渉応諾及び文書手交を命じる旨を決定し、同月20日、命令書を交付した。

(2) 会社は、26年4月1日、初審命令を不服として、救済命令の取消し及び救済申立ての棄却を求め、当委員会に再審査申立てを行った。

#### 4 本件の争点

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

その前提として、加盟者は、会社との関係で労組法上の労働者に該当するか。

### 第2 当事者の主張の要旨

#### 1 加盟者は労組法上の労働者に該当するか

##### 【組合の主張】

##### (1) 判断枠組み等について

ア 労組法上の労働者性の判断要素の内容、各要素の位置付け

労組法第3条の労働者とは、団体交渉権の保障の必要性という観点から、雇用関係にある賃金労働者のみならず、請負や委任など「仕事の結果に対しての報酬」が支払われる者や、「委任事務の処理」に対し報酬が支払われる者も含むより広い概念である。

労組法上の労働者性に関するいわゆる新国立劇場事件（最高裁平成21年（行ヒ）第226号，第227号平成23年4月12日第三小法廷判決・民集第65巻3号943頁），INAXメンテナンス事件（最高裁平成21年（行ヒ）第473号平成23年4月12日第三小法廷判決・集民第236号327頁），ビクターサービスエンジニアリング事件（最高裁平成22年（行ヒ）第489号平成24年2月21日第三小法廷判決・民集第66巻3号955頁。以下，新国立劇場事件，INAXメンテナンス事件と併せて「最高裁3判決」ということがある。）及び労使関係法研究会報告書（23年7月）に示された

労働者性の判断基準に照らせば、加盟者が労組法上の労働者に該当するか否かの判断は、①労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として事業組織に組み入れられているか（事業組織への組入れ）、②労働条件や提供する労務の内容といった契約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）の三点を基本的判断要素とし、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にあるか（業務依頼の諾否の関係）、⑤労務供給者が相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている広い意味で解することができるか（広い意味での指揮監督下の労務提供）及び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かを補充的判断要素とし、⑥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みられるか（顕著な事業者性）を消極的判断要素として判断すべきであり（以下、上記①から⑥までを併せて「本件6要素」ということがある。）、その際、これらを契約上の権利義務関係のみならず、その就労の実態に即して検討するべきである。

#### イ 加盟者の「労務供給者」該当性

(ア) 前記の判断枠組みにおける「労務」とは、人間がその肉体や精神を使ってする活動を意味し、経営のために必要不可欠な労務、労働も含む広い概念であり、従業員を採用、教育、配置、指揮等の店舗管理業務や、レジ打ち、商品の発注・仕入れ等の接客・販売業務も当然に「労務」に当たる。

加盟者が事業者としての性格を有することは否定しないが、最高裁3判決の判断の基礎には、労組法上の労働者であると主張する者

と相手方との間の社会的、経済的な非対称性及びそれに基づく交渉力格差がある場合に団結権保障の必要性があるとの考え方があり、フランチャイズ契約上のフランチャイジーであることや、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独禁法」という。）や中小小売商業振興法等、労組法以外の法律で加盟者が事業者とされていることをもって労組法上の労働者性が直ちに否定されるものではない。

- (イ) 本件においては、会社のビジネスモデル自体が、会社の社会的、経済的優位を利用して、本来自ら負うべき加盟店経営の経費やリスクを全て加盟者に押し付け、その労働力や利益を搾取するというもので、加盟者と会社との交渉力格差は明らかである。

そして、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、会社に対し、各店舗同一のY・システム及びY・イメージ（後記第3の4(1)オ）により、加盟店を年中無休で24時間開店して経営する義務を負う一方で、店舗の運営に必要な従業員の給与を賄えるだけの利益は保障されず、人件費を抑制しなければ生活が成り立たない。そのため、多くの加盟者は、自店において接客等の各業務をも自ら行っている。

- (ロ) 会社がこのような加盟者自身による労務の提供を予定していることは、会社が加盟者に対し、本件フランチャイズ契約の締結に当たって、年齢や健康状態について一定の制限を課していること、加盟者が参加を義務付けられている研修において加盟者自身が接客等を行うことを前提とする教育が行われていること、パートタイマー・トレーニング・ガイドブック（後記第3の7(9)ウ）の勤務表の記載において、加盟者とその家族の2名を配置することが前提となっていることから明らかである。

- (エ) 以上のとおり、加盟者自身による労働は、加盟者の本件フラン

ヤイズ契約上の義務であるから、Y・システムに組み込まれているといえ、加盟者は労務供給者に当たる。

なお、加盟者の中には、自らは全く店舗での就労をしない者も存在するが、本件においては、組合員である加盟者について労組法上の労働者性を判断すれば足りる。

また、法人を共同フランチャイジーとする場合であっても、本件フランチャイズ契約の当事者は飽くまで加盟者個人であるし、労務提供の在り方など店舗運営の実態が異なるものではなく、法人か個人かによって加盟者の労働者性が左右されるものではない。

## (2) 本件6要素の検討

### ア 事業組織への組入れについて

#### (ア) 会社の事業について

事業組織への組入れの判断要素を検討するに当たっては、形式面ではなく、実際の運用面を評価すべきである。会社の業務と加盟者の業務が形式的には異なる場合であっても、会社の業務が加盟者の行っている業務を包摂していると評価できる場合はあるのであり、業務が異なるから組織内に確保することはあり得ないとはいえない。

会社の業務は「フランチャイザーとしての業務」、加盟者の業務は「店舗経営・運営」であるが、会社の定款上の目的にはフランチャイズ本部業務と併存して小売業も挙げられており、本件フランチャイズ契約においては、会社は加盟者に対し、忠実にY・システムにのっとり、経営に専念するのてなければ成果を上げることができない旨を確認させ、店舗の一部を利用した他の取引先との小売業も禁止されていることからすれば、会社は、実態としては、Y・システムによるコンビニエンスストアのフランチャイズ・チェーンを構築、主催、運営し、同チェーンを構成する加盟店全体の運用、統括

をして、これにより同チェーン全体として消費者に商品を販売すること等を事業としているといえる。

(イ) 契約の目的

本件フランチャイズ契約の目的は、会社がY・システムを加盟者に提供することのみならず、数多くの加盟者と契約することで、全国規模で本件各加盟店を出店し、会社の経営指導・助言に従って忠実に加盟店の経営・運営という労務を行う者を確保することにあるといえる。

(ウ) 組織への組入れの状況

加盟者は、加盟店を年中無休で24時間営業することを義務付けられており、会社から業務日を割り振られているといえる。また、本件フランチャイズ契約上、会社が必要と考えるときはいつでも、既存の加盟店に近接した場所や同一の商圏内への新規店の出店（以下「ドミナント出店」という。後記第3の4(1)キ、同3の11）を行うことができると定められており、会社が出店戦略上の検討に基づく店舗の配置、出店の判断を行っている。

そして、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、統一的なY・システム及びY・イメージに即し、会社の経営指導・助言に従って忠実に加盟店の運営に専念する義務と責任を負い、この義務を履行するため、前記(1)イのとおり、多くは自ら店頭で稼働して自店の経営を行っている。その作業は会社の直営店の店長と何ら変わらず、発注や在庫管理等、小売店経営の基本事項についても会社の指示に従わざるを得ず、事業者としての裁量はY・システム及び同イメージの範囲内でしか発揮されない。

さらに、会社は、本件フランチャイズ契約のうち、Cタイプ契約（後記第3の3(2)）の出店に際し、店舗の土地・建物等の費用とし

て実質的に約6500万円相当の費用を負担しており、加盟者は、売上金等全ての収入を毎日、会社へ送金しなければならない（詳細は後記ウ(ア)）。この全額送金義務により、加盟者は、一切の資金運用の利益を奪われ、会社が資金運用の利益を享受している。そして、本来加盟者が取得できるはずの利益は、いくつかの種類の支払方法が制度化されており、加盟者はそれぞれの制度に設けられた制限をクリアしなければ利益を受けることができない仕組みとなっている。このような仕組みは、加盟者が、直営店の店長同様、会社の事業組織に組み込まれていることを示すものといえる。

(エ) 第三者に対する表示

直営店と加盟店は、第三者から見分けがつかず、いずれも会社により経営されているように見える。会社が加盟者募集の説明会で配布している資料に掲載されている会社の組織図においては、加盟者(店)は、会社のオペレーション本部の下に、会社の他の部署と並列に位置付けられており、加盟店を会社の組織の一部として捉えた記載もされている。

(オ) まとめ

以上の諸事情を総合すれば、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、経済的な側面のみならず、労働力という意味でも、会社の事業に必要な欠くべからざる要素として位置付けられているといえる。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

本件フランチャイズ契約は、加盟者の労働条件及び提供する労務の内容、並びにその報酬としての加盟者に対する各種の支払、及びY・チャージ（後記第3の4(7)イ）等を定めたものであるが、その内容は会社が一方的に決定したもので、定型的な書式の契約書が使用されており、契約の締結や更新の際に、加盟者が個別に会社と交渉してその



内容に変更を加える余地はない。そして、現に、会社は、1万人を超える加盟者との間で一方的・定型的に決定した契約を締結しているのであるから、会社は、加盟者の実質的な労働条件や提供する労務の内容について、定型的な契約をもって一方的に決定しているといえる。

さらに、会社は加盟者に対し、「Y・システムマニュアル」（後記第3の7(3)。以下「システムマニュアル」という。）の改訂等により新サービス等の導入を求めたり、基本商品（後記第3の7(4)）に指定した商品を仕入れるよう助言することで、加盟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ことから、一方的に契約内容の決定をしているといえる。

#### ウ 報酬の労務供給に対する対価性について

##### (ア) 売上金の全額送金義務とY・チャージの仕組み

加盟者は、本件フランチャイズ契約上、認められた営業費以外の売上金全額を原則として毎日送金しなければならない、これを怠ると強制的に会社による金銭管理に移行し、かつ、1日1万円を罰金として支払わなければならない。

会社は送金された売上金について、加盟者に対して同契約上定められた各種の引出金（月次引出金、四半期引出金及び月次追加送金（後記第3の4(7)ア、同3の9。以下、これらを併せて「月次引出金等」ということがある。）を定期的に支払い、商品代金の支払を代行し、ロイヤリティを差し引き、オープンアカウント（後記第3の4(3)ウ）を管理し、加盟者が雇用している従業員の賃金を振り込むなど、全面的な管理を行っており、加盟者の手元に加盟店経営の利益は残らないのであって、労働者が店舗の売上金を使用者に全額送金しているのと何ら変わりはない。

また、加盟者は、店舗出店時には会社に対しオープンアカウント

上の負債を負っており、出店後数年間は、労働者における前借金と同様、利益はその返済に優先的に充てられるため、利益が出ない状況が続く上、オープンアカウント上の負債を完済した後であっても上記の送金義務は変わらず、会社が定めた制度によるのでなければ利益を取得することはできない。

さらに、本件フランチャイズ契約によって定められているY・チャージは、「売上総利益」（後記第3の4(7)イ(イ))に対して累進的割合に設定されており、加盟店の売上総利益のうち5割から6割が会社に帰属する。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、会社により多くの利益がもたらされるようになっており、加盟者は、一般の自営業者とは異なり、売上総利益の増加分に応じて利益を取得するのではない。

このような加盟店の売上金の全額送金義務やチャージの仕組みを前提に、会社から加盟者に支払われる月次引出金等の性質を個別にみると、その性質は加盟者の労務提供の対価にほかならない。

(イ) 月次引出金等

- a 月次引出金とは、計算月における加盟店の人件費と売上高が、会社が決定した一定の基準を満たし、適切な人件費で相応の売上げを上げているという健全な店舗運営を行っている限り、加盟者が生活費相当額としてあらかじめ設定した一定額が毎月支払われるものである。すなわち、会社は、加盟者を加盟店経営に従事させ、毎月、生活の糧として月次引出金を支払っているのであり、その趣旨は生活のための労務に対する報酬とみるほかなく、実質上、賃金、給料に該当するか、少なくともこれに準ずる報酬といえる。会社も月次引出金が加盟者の生活保障給に類似するものと捉えているのは明白であるし、実態としても、加盟者は、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、これによって生活している。

さらに、月次引出金は、自店従業員の人件費が高くなれば減額される仕組みとなっており、加盟者は、従業員給料を抑制して生活費を得るためには、自ら店頭での接客・販売業務等に從事しなければならない。そして、加盟者の労務提供は一般消費者のほか、前記アのとおり、会社に対するものでもあるから、月次引出金が加盟者の労務提供の対価であることも明らかである。

月次引出金の設定額を0円にすることは可能であるが、それは、店舗から生まれる利益を手元に置かないということであり、通常の事業者ではあり得ない。また、会社は、月次引出金が0円になることもあると主張するが、それは、廃棄額や人件費に見合う売上高がなかった場合である。むしろ加盟者が自らパート従業員の仕事をせず、多額の人件費を使った場合は、月次引出金が0円にもなるのであるから、やはり月次引出金の労務対価性は高い。

b 四半期引出金及び月次追加送金は、いずれも当該加盟店が利益超過となった場合に支払われるものであり、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って、労務供給の対価に類するものとしての性格を有しているとみるべきである。

(ウ) 地域別適用金・最低保障制度

会社は、24時間営業の加盟者に対し2%のチャージ減額を行ったり、Cタイプ契約で店舗建物とは別に住居を有する加盟者に対して9万円ないし16万円の地域別適用金（後記第3の9(5)）を支払うなど、生計補助としての諸手当支給に類する措置を講じ、最低保証制度（後記第3の4(7)ウ、同3の9(6)）を設けて加盟者の年間総

収入を一定額保証している。

(エ) まとめ

以上によれば、加盟者が労組法第3条にいう「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」に当たることは明らかである。なお、加盟者の取得する金銭が、形式上、法人からの役員報酬である場合にも、店舗運営に当たって加盟者が行う稼働実態に差異はないから、加盟者が取得する金銭の労務対価性には何ら影響を与えるものではない。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

加盟者は、本件フランチャイズ契約上、15年間にわたり、加盟店を年中無休で24時間、Y・システム及び同イメージにのっとり、会社の経営指導・助言に従って忠実に運営・経営するという業務をすることを義務付けられている。

また、ここでいう業務を新サービスの導入などの個々の業務と捉えたとしても、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、会社が上記システム又は同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義務がある。

そして、加盟者がこれらの義務に違反したと会社から認定されれば、契約違反として厳しい指導を受け、違約金を請求されたり、契約解除や更新拒絶のリスクを負うことになるから、商品の販売価格、新サービスの導入等に係るオペレーション・フィールド・カウンセラー（後記第3の1(1)オ。以下「OFC」という。）等からの助言、指導には従わざるを得ない。

オ 広い意味での指揮監督の下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

(ア) 指揮監督

a 前記アで既に述べたように、本件フランチャイズ契約は、加盟者自らの労働を予定しているといえ、このことは、加盟資格として加盟希望者に対し、年齢や健康状態について一定の制限を設けるなどしていること、店舗運営実務に関する研修に合格することを加盟条件としていること、また、会社のOFC等による経営管理指導においても加盟者及びその家族が就労することが予定されていることなどからも明らかである。

そして、本件フランチャイズ契約には、Y・システムやY・イメージにのっとり商品陳列、接客方法、清潔さ、Y・システムと不可分なオープンアカウントのシステムなど、加盟店の運営全般にわたって詳細な定めがあり、加盟者はこれらにのっとり店舗運営をする義務がある。

しかし、Y・システムに反する行為の基準は明らかではなく、加盟者には容易に判断することができない。そのため、加盟者は、以下のとおり、システムマニュアル、OFC等を通じた業務の遂行についての具体的な指導、助言に従わざるを得ない。

なお、本件フランチャイズ契約には、加盟者が代表者となる法人を共同フランチャイジーとして契約している例も一定数存在するが、契約当事者は飽くまでも加盟者であり、共同フランチャイジーを有する契約でも個人の加盟者の就労実態に変わりはない。

b システムマニュアルによる指揮監督

会社は、加盟店を出店しようとする加盟者に対して研修を実施した上で、本件フランチャイズ契約の内容を具体化したものとして、商品の品揃え、陳列や接客をはじめとする販売等の実務全般にわたる業務遂行方法や留意点等を詳細に記載したシステムマニュアルを、加盟者に交付し、遵守を求めることにより、加盟者

の労務提供の態様に係る詳細な指示を行っている。

c OFC等による指揮監督

会社は、毎週OFCを加盟店に派遣し、2時間ほどのコミュニケと呼ばれるミーティングを行っている。その具体的内容は、会社の販売方針等の伝達、新商品等の導入の確認、発注打合せ、発注改善（目標数値の明確化）、レイアウト変更、各種キャンペーンに係る業務の依頼等であり、これらの提案をするのはOFCで、その内容を加盟店に実行させる。コミュニケの内容は、加盟者の反応も含め、OFCの業務日報により会社へと報告される。このように、加盟店は発注から本部への忠誠度まで日常的に会社から監視監督され、会社から本件フランチャイズ契約に違反したとか、指導に逆らったとみなされれば契約解除や更新拒否のおそれがあることから、加盟者はOFCの要求に従わざるを得ない。

また、OFCは、「店舗確認表」（後記第3の8(3))を用いるなどして店舗内外の状況等につき点検・評価して改善を求めているほか、会社従業員に覆面調査を行わせたり、詳細な項目からなる「店舗経営基準確認シート」（同(4))での評価や「改善提案書」（同(5))によっても、品揃えや在庫等について、実質的に指揮命令をしている。

さらにOFCは、本件フランチャイズ契約に違反する行為に対しては、加盟者に対する指揮監督を強制したり、一方的な制限を課したりすることもできる。このことは、かつてOFCが、加盟者に対して、本件フランチャイズ契約上は自由な価格設定が認められているにもかかわらず、デイリー商品の見切り販売（後記第3の7(3)、(6))を禁止し、違反した者には契約解除を通告するなどの実態があったことから明らかである。

d このように会社は、Y・システム及びY・イメージに従った店舗経営が確保されるよう常に加盟者に対し指揮監督を行っており、現に、全国どこのY店でも極めて類似した品揃えで、内外観や接客も含めて同一イメージの店舗となっていることは、会社による強力な指揮監督がなされている証左である。

(イ) 時間的場所的拘束

本件フランチャイズ契約において、加盟店は、年中無休で24時間営業することが義務付けられており、営業時間や休業日について加盟者に裁量はない。

そして、会社は、加盟店の売上総利益に対し、約55%から最大約80%という高額なチャージを設定している一方、加盟店の運営方法について、Y・システムに基づきY・イメージを維持した店舗運営をさせるため、本件フランチャイズ契約の内容を具体化したシステムマニュアル等を交付し、細部にわたる指導を行い、相当な作業量を要求している。そのため、加盟者が会社から要求される水準で店舗運営をしつつ、生計維持に必要な店舗利益を確保するためには、人件費を節減し、加盟者自身が、店頭での接客業務、商品の発注や送金、従業員への教育、指導、指示等、店舗のために現実の勤務を相当長時間行うほかない。

組合員である加盟者らも、現実に、自店における相当長時間の稼働を余儀なくされている。

本件フランチャイズ契約は、このように、実態としても加盟者自身の自店における長時間の労働が前提となっている契約であって、会社も加盟者が自ら店頭で長時間労働することを当然の前提としている。

また、OFCも、利益を上げたいのであれば加盟者自身が稼働す

るよう指導することも多い。

これらのことからすれば、会社は加盟者の稼働につき、時間的・場所的に拘束しているといえる。

(ウ) まとめ

以上のとおり、加盟者の加盟店における就労の実態は、労働者であることが明らかな直営店の店長と変わらないのであって、加盟者は会社の指揮監督の下に労務を提供しており、日時や場所について一定の拘束も受けていると評価できる。

カ 顕著な事業者性について

(ア) 顕著な事業者性の意義について

本件フランチャイズ契約下にある加盟者の労組法上の労働者性の有無は、契約内容及びその契約下の実態を踏まえて、実態として団体交渉権を保障する必要がないほどに相手方から独立した事業者であるか否かという視点で検討されるべきである。

この点、会社の主張するように、顕著な事業者性を持つ機会が実質的に確保されているだけでは足りない。

(イ) 独立した経営判断に基づく業務内容の差配

- a 既にみてきたとおり、加盟者は、本件フランチャイズ契約の下で、優越的地位にある会社の確立した営業方針、体制の下で統一的な活動をすることを義務付けられ、また、本部の包括的な指導等を内容とするシステムに組み込まれているのであって、商品の販売価格の決定、売上金の処理・使途、営業時間の設定や休業の決定、店舗レイアウト及び陳列等、経営において最も重視されるべき部分について、経済的合理性を追求した経営判断をする余地が極めて限定されており、店舗の日常的運営において一定の裁量権を有し、才覚を発揮し得る可能性があるとしても、顕著な事業



者性を基礎付けるほどの独立した経営判断をなし得る立場にあるとはいえない。

b 独立した経営判断による収益管理の機会

加盟者は、本件フランチャイズ契約上認められた営業費以外の売上金全額を、会社に対して原則として毎日送金しなければならず、会社が送金された売上金について、加盟店の経費の支払等も含め、全面的な管理を行っていることは既に述べたとおりである（前記ウ）。

このように、売上金を毎日全額会社に送金しなければならないという関係は、独立した自営業者ではあり得ない金銭処理であり、直営店舗に極めて近いものである。

また、本件フランチャイズ契約によって定められているY・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が、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考え難く、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、会社により多くの利益がもたらされるようになっており、加盟者は、一般の自営業者とは異なり、売上総利益の増加分に応じて利益を取得するのではないし、想定外の利益が生じたとしても、加盟者の手にする引出金はほとんど増加しない。

c 人件費や在庫量の調整について

加盟者が人件費の削減のために自ら又は家族が自店で労働するとか、月末の在庫量の調整、見切り販売の実施などの調整をその裁量で行うことはあるが、これは、Y・システムに組み込まれている故に行っている工夫であって、独立性の高い事業者の経営判断とは根本的に異なっている。

(ウ) 他人の労働力の利用について

加盟者は、アルバイト等の従業員を使用して加盟店経営を行っているが、本件フランチャイズ契約が年中無休・24時間営業という義務を加盟者に課している以上、加盟店経営に従業員を使用することは、契約に基づく義務を履行するための当然の前提であって、そうしなければ、店舗の経営、運営が不可能であるから利用しているのであり、事業者性を高める要素、すなわち他人の労働力を使って自己の利益を上げることは予定されていない。

また、他人の労働力の利用を行っていたとしても、その従業員が行っている業務が日常的に補助業務の範囲を超えていなければ、労組法上の労働者性は否定されないところ、加盟者は、従業員に対し、会社の配布するパートタイマー・トレーニング・ガイドブック等による詳細な助言、指導等に従い、本件フランチャイズ契約の範囲内で業務命令を出すにすぎないから、従業員は、たとえ店長であったとしても、加盟者が会社に対して負う加盟店の経営、運営義務の履行補助者として稼働するだけであるといえる。

このような実態からすると、加盟者が従業員を雇用していることは、加盟者の事業者性を高める要素としてみるべきではない。

(エ) 一定規模の設備の保有について

組合員の大部分を占めるCタイプ契約の場合、加盟者は、店舗の土地及び建物に対して何らの権利も有しておらず、これを加盟店以外の用途に使用したり、変更する裁量はないし、システムマニュアル等の定め反する契約は許されない。また、本件フランチャイズ契約のうちのAタイプ（後記第3の3(2)）であっても店舗を除いて設備や機器を所有してはいない。そして、いずれの契約タイプであっても、設備や機器を自由に調達して自由に使用しているのではな

く、全面的に会社が指定し、準備し、提供し、使用方法について指示している。

また、加盟者は、加盟店の出店に当たって自己資金150万円を会社に預け入れるが、この資金は、会社により停止条件付譲渡担保権が設定され、常に維持されなければならないので加盟者が自由に使うことのできる資金ではないから、このような資金があることも加盟者の独立性を高める事情ではない。

(オ) その他の事情について

会社は、ドミナント戦略を採用しており、本件フランチャイズ契約上も、会社は、必要な時にはいつでも既存の加盟店と同一地域に出店できるとされており、加盟者には地域的に排他的、独占的権利はない。このように加盟者に絶大な悪影響を与える権限を会社が有している状態の中では、加盟者は常に不安を抱き、会社の方針等をうかがいつつ加盟店の運営をしなければならないのであって、このような状態は、独立の事業者とは到底いえない。

(カ) まとめ

以上のとおり、本件フランチャイズ契約は、フランチャイザーがフランチャイジーに対しノウハウを提供して対価を取得するという一般的なフランチャイズ契約に比べて、格段に拘束力が強いといえ、加盟者が名実ともに独立した経営判断に基づいて収益管理を行う機会が確保されているとはいえない。会社と加盟者との関係は、様々な面で極めて強く拘束された緊密なもので、加盟者に経営者の側面があるとしても、それは極めて希薄であって、加盟者の事業者性は顕著とはいえない。

- (3) 以上のとおり、組合員である加盟者は、会社の事業組織に不可欠な労働力として組み込まれ、その契約内容は一方的、定型的に決定され、そ

の収入は、店舗運営の対価である。そして加盟者は事業者という側面も有しているものの、その裁量の範囲は、会社が定め、自由に変更することができるY・システム及び同イメージに限定されるから、その事業者性が顕著であるということとはできない。

これらの事実を総合すれば、組合員である加盟者は、労組法上の労働者であるといえ、それを主体として構成する組合は労組法第2条に定める労働組合であるといえる。

## 【会社の主張】

### (1) 判断枠組み等について

#### ア 本件6要素の内容、各要素の位置付け

労組法上の労働者性が本件6要素によって判断されることに異論はないが、本件6要素のうち、⑥の「顕著な事業者性」が認められる場合には、他の要素の充足いかんにかかわらず、労組法上の労働者には当たらないというべきである。

#### イ 加盟者の「労務供給者」該当性

(ア) 本件6要素における「労務」とは、いずれも一身専属的な意味の労務、すなわち「売惜しみのきかない自らの労働力」である。

加盟者は、本件フランチャイズ契約により、会社から加盟店の経営を許諾されて自らの権利として主体的に加盟店を経営するのであって、自身の労務供給を求める規定も存在しない上、会社が加盟者自身に何らかの労務を行うことを要請することもない。

加盟者がどのような業務をどの程度行うかは、加盟者自身が決定しており、加盟者の多くは、店頭での接客・販売業務は従業員に任せている上、経営数値の分析や発注の検討、店舗の状況や従業員の管理監督といったマネジメント業務の多くをも店長等の従業員に行わせている者が存在する。特に、複数店舗の経営をしている加盟

者が、各店舗の直接的な運営に従事することは不可能である。

このように他人を利用するなどして利益を得る加盟者の行為は、結局、自身の事業である加盟店の「経営」であって、労組法上の労働者におけるような一身専属的な「労務」とは言えない。

また、加盟店の58%は、法人により経営されており、当該法人が商品の仕入れ、販売、オープンアカウントからの引出金、従業員の雇用その他加盟店経営に係る法律及び経済上の効果の帰属主体となり、加盟店経営の利益も、当該法人に帰属する。そして、加盟者は、通例、当該法人の代表者となり当該法人からその加盟店の経営に関する労務の対価として役員報酬等の支払を受けるのであって、会社に対し労務を提供する関係になどない。

- (イ) 会社が加盟者に対し、本件フランチャイズ契約の締結に当たって年齢や健康状態等に一定の制限を課していることは、契約期間と平均寿命との関係、緊急時の対応の必要性、円滑迅速な情報伝達、経営指導の実現、長期にわたり安定、安心した店舗経営を維持する上で強みとなる等の理由からであって、加盟者自身の店舗における労働力を確保するためではない。

加盟者が受ける研修は、飽くまでも加盟店の経営者として、店舗運営に必要な知識や経験を習得するためのものであるし、勤務表の作成例についても何ら加盟者を拘束するものはないから、これらいずれの事情も加盟者の労務供給とは無関係である。

加盟者が、自店の業績を踏まえて自ら店頭で接客・販売業務等を行うことがあるとしても、それは加盟者自身の判断によるものであって、加盟者が労務を提供する者に当たるとはいえない。

なお、一般論としては、加盟店の出店当初は加盟者が自ら店頭で実働する必要があることも多いが、適切な経営努力をすることで、

自らがシフト勤務をして定型的作業を担当する必要はなくなる。会社は、本件フランチャイズ契約上の義務として、加盟者がマネジメントに集中できるようにそのノウハウを活用した支援を行っており、加盟者の加盟店経営による利益の平均は、世帯平均所得を大きく凌駕しており、必要なパート、アルバイト店員を雇用したとしても十分な利益額を確保することが可能であって、加盟者が利益を確保するためには、事実上、加盟者の店頭での就労が不可欠などということはない。

もっとも、加盟者が従業員を教育し、実務について自ら分業し判断することができるような体制を構築できない場合には、加盟者が店舗に長時間滞在して逐一確認や判断をしなければならない状況となるおそれがあるが、これは、加盟者が会社から店舗での実働を強いられているのではなく、正に自らの経営者としての差配が不十分であることから生じる問題である。

(ウ) 以上のとおり、加盟者は「労務供給者」には当たらない。

## (2) 本件6要素の検討

加盟者については、前記(1)のとおり、会社に対する労務供給者には当たらず、後述のとおり顕著な事業者性が認められるので、他の要素を検討するまでもなく労組法上の労働者には当たらないが、以下では便宜上、初審命令の判断の順番に沿って①から⑥の各要素の順に検討する。

### ア 事業組織への組入れについて

#### (ア) 会社の事業について

最高裁3判決に照らせば、本件6要素のうち「事業組織への組入れ」とは、当該労働を提供する者が、当該労働を利用する者の事業に係る業務を担当し、または実施することにより、上記利用者の事業に必要な労働力として当該労働を利用する者の組織に組み入れら

れているということを指す。

この点、会社の事業は、特定連鎖化事業、すなわち加盟店に対する各種の経営支援等及びその対価の受領であり、他方、加盟者の事業は、加盟店の経営すなわち小売業であって、両者の行う事業は異なる。

会社が直営店を経営しているのは、主として、OFCの人材育成、加盟者の店舗経営支援に関する実験の場の確保、加盟者に対するモデル事例の提示などのためであり、経済的利益の獲得を目的としているのではなく、現実にも直接的に有意な利益をもたらしているものではないから、これをもって会社の事業に小売業が含まれるとはいえない。

加盟店で行われる業務は、会社の当該事業に係る業務の一部を担当するものではない。

#### (イ) 契約の目的

本件フランチャイズ契約上、加盟店の経営は加盟者の義務であるが、そのための個々の業務は義務ではなく、本件フランチャイズ契約は、会社が加盟者の労働力を確保する目的で締結されてなどない。

#### (ウ) 組織への組入れの状況

Y・システムとは、コンビニエンスストア事業の経営ノウハウの集合体（仕組み）であり、加盟店を指揮監督する手段を意味するものではないし、同システムは、多数の加盟店がなければ機能しないものではない。

実際、加盟者評価制度、業務地域や業務日の割り振りや、加盟者を管理するような研修制度なども存在せず、会社は加盟者の管理など行ってはいないし、第三者に対して加盟者を自己の組織の一部と

して扱っているものでもない。

本件フランチャイズ契約上、加盟者が副業を営むことは禁止されておらず、会社への専属性もない。

会社作成資料記載の組織図は、Y・チェーンを俯瞰し、分かりやすく説明するための便宜的なものにすぎず、その位置関係に重要な意味はない。

また、独立の個人小売事業主であっても、土地、建物、店舗設備などを所有者から賃借して営業する場合もあるのであり、会社が、加盟者になろうとする者に対して、多額の出えんをしていることは、会社が加盟店をその事業組織の一部と位置付けていることを示すものではない。

(エ) 以上のとおり、加盟者が、会社の業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として事業組織に組み入れられているということはない。

#### イ 契約内容の一方的・定型的決定について

そもそも、加盟者は、前記(1)イのとおり、会社に対して労務を提供するものではないから、加盟者の労働条件（労働時間、提供する労務の内容、労務の対価としての報酬の額等）を決定する余地はなく、本件フランチャイズ契約は、これらについて一つも規定していない。

本件フランチャイズ契約等が定める年中無休・24時間営業は店舗の営業時間であって加盟者の労働時間ではないし、月次引出金等、加盟者が得る金銭は、後記ウで詳述するとおり、加盟者が自らの利益の一部を引き出すものであり、会社に対する「労務」の対価とはいえない。

したがって、その決定が一方的・定型的なのかを云々するまでもなく、②の要素は否定される。

#### ウ 報酬の労務供給に対する対価性について



加盟者が本件フランチャイズ契約により得ているのは、自らの店舗経営により生じた事業利益又は役員報酬等であり、「労務の対価」としての報酬とは相容れないものである。

加盟者から会社に対してその売上金が送金される事実、加盟者から会社に対して支払われるY・チャージが存在する事実があるからといってその事実が左右されるものではない。

(7) 月次引出金等

月次引出金等は、いずれも加盟者が加盟店の経営により得た自らの利益の一部を引き出すものであり、会社から支払を受けるという性格のものではない。

月次引出金等は、そのいずれについても、以下のとおり、報奨金的要素も、時間外手当や休日手当に類するものもなく、加盟者が、加盟店の経営に当たり処理した業務の量や費やした時間の長短とも関係していない。また、いずれもその金額が0円になることもあることから出来高払制賃金とも異なる。

a 月次引出金とは、加盟者が会社から毎月送金を受ける金員で、その額は加盟者が設定する。同制度は、経営により得た利益を引き出すに際し、店舗経営状況の変動の影響が直接に生じないように、取得利益の平準化を図るものである。

したがって、飽くまで加盟者が自己の利益を毎月引き出すものであり、加盟者自身の加盟店での勤務やマネジメント業務の有無や量とは全く無関係に引き出すことが可能である。そもそも、月次引出金の送金を受けるか否かの判断は加盟者に委ねられており、実際に、約2割の加盟者が月次引出金の送金額を0円と設定している。

また、加盟者は、実際の利益が月次引出金の額に満たない場合

であっても、月次引出金全額を引き出すことができるが、これは、会社からの一時的な貸付けにより一時的に利益額が補てんされるものであり、後に当該加盟者が当該満たない部分を返済しているのであって、労務に対する報酬とは全く異なる性格のものである。

- b 四半期引出金は、会社に対するオープンアカウントの負債がなくなるまでの間、加盟者の申出により、加盟者の蓄積利益（正味資産）の増加額から30%以上を当該負債の返済に充てた残額を、四半期ごとに引き出すことができる制度である。当該負債がなくなった後は、全額を月次追加送金により受け取ることができるようになるため、四半期引出金の制度を利用する必要はなくなる。

月次追加送金は、オープンアカウント上の加盟者と会社との間の各会計期間の貸借の差額残高がマイナスとなり、かつ、加盟者の会社に対する負債額がマイナスとなった場合に自動的に送金されるものである。

いずれも月次引出金と同様、加盟者の稼働との連動性や報奨金的な要素はなく、労務対価性など皆無である。

加盟者の大半は、出店後短期間でオープンアカウント上の負債を完済し、以後は加盟店経営による利益を月次引出金と月次追加送金によって取得することができるようになるのであって、15年の契約期間の大半において、会社の管理とは無縁の自己の営む事業で得た利益を自由に処分し得る地位にある。なお、加盟者が会社から送金を受ける際、理由を付した上申をする必要があるのは、規定外引出金（本件フランチャイズ契約上定めがないが、加盟者にひっ迫した資金需要がある場合などに加盟者の求めに応じて実施される融資）についてであり、利益の引出しに関するも

のではない。

(イ) Y・チャージ等

24時間営業のチャージ減額は、加盟者自身の稼働とも、店舗の営業時間とも全く比例していないし、昭和63年以降の加盟店では24時間営業が原則であって、24時間営業店舗であるかないかによるY・チャージの差は実態としてほとんど発生しない。

地域別適用金も、加盟者の稼働の有無とは無関係であるし、最低保証制度は、加盟者の総収入を保証するものであって、利益を保証するものではないから(加盟者は保証された総収入から人件費等を支払う必要がある)、これらの事実をもって、月次引出金等に報酬としての性質があるということとはできない。

(ウ) 以上のとおり、加盟者が会社から得る月次引出金等は、いずれも加盟者自身の稼働と関連性も比例関係もなく、労務供給の対価又はこれに類する性格を有するものではない。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

(ア) 本要素における「業務」とは、契約当事者間の契約関係を前提として都度依頼される個々の具体的な作業を意味するものである。

しかし、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、一般に加盟店の店頭で必要となる業務はもちろん、加盟店のマネジメント業務に必要な事柄についても、自らが行う義務はない。

加盟者が15年間にわたり年中無休・24時間営業を行うことや日々の売上げ等を会社へ送金することなどは、本件フランチャイズ契約により当初から合意された内容の履行にすぎず、「個々の業務の依頼」には当たらない。

また、加盟者が自店に仕入れる商品の種類及びその販売価格は当該加盟者が決定するものであることは本件フランチャイズ契約上

明らかであり、会社企画の加盟店統一キャンペーンへの参加の可否についても加盟者の判断による。

なお、システムマニュアルが加盟者に対し、この意味での「業務の依頼」をするという性質を持つものではないことは後記オで述べるとおりである。

- (イ) 加盟者は、店頭での勤務やマネジメント業務を自ら行う義務がない以上、新サービスの導入を自ら行う義務もない。

仮に、「新サービスを導入すること」自体を「業務の依頼」と考えとしても、加盟者は、あるサービスがY・イメージを構成する重要な要素となっている場合に（なお、そのようなサービスは加盟店で行われていることが広く認識されているサービスであり、新規のサービスといえるものではない。）、本件フランチャイズ契約上の義務として、加盟店においてそのサービスを行うことが要請されるだけであって、事実上依頼に応じざるを得ない関係を意味する「業務の依頼に応ずべき関係」とはいえない。

また、会社が新たに取扱いを開始するサービス（新規事業）については加盟者には諾否の自由があり、新商品についても加盟者が導入しなければならないということはなく、OFCからのアドバイスを受け入れる義務はないし、受け入れなくても不利益や制裁を受けることなどない。仮にOFCが、会社を代表して契約の解除の可能性を示唆する等の行為に及べば、当該行為はOFCとしての行動規範に抵触し、権限を逸脱するものとなる。

会社は、加盟者に対し、新サービスを導入しなかったことを理由に契約の更新拒否をしたことはない。

- (ウ) 以上のとおり、会社と加盟者との間に業務の依頼に応ずべき関係はない。

オ 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) 指揮監督

加盟者は，加盟店の売上げ・利益に多大な影響を及ぼし得る多様な事項について自己の意思に基づいて経営判断をし，自由な裁量をもって店舗を経営している。

会社は，加盟者に対し，OFC，システムマニュアル，さらには従業員を対象とした研修の提供などにより経営支援を行うが，これは，本件フランチャイズ契約上の義務の履行であって，加盟者に対する指揮監督と評価する余地のないものである。

加盟者が，Y・システムにのっとり，Y・イメージを損なわない範囲において自らの事業活動を行うべきことは，本件フランチャイズ契約が「加盟者が本部の確立した営業方針・体制の下で統一的な活動をする事」を特徴としている以上，不可避のものであり，これに伴う制約があるからといって会社からの指揮監督とはいえない。

a システムマニュアルによる指揮監督

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化したものであるが，基本的に加盟者が加盟店経営を円滑に行うため必要な情報やY・システムについて説明したものにすぎず，加盟者に対して本件フランチャイズ契約の内容を超える指示や指図を行うものではないし，加盟者の裁量を奪うものでもない。

b OFC等による指揮監督

OFCは，加盟者に対し，指揮監督を行うことはない。

OFCは，会社が加盟者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加盟者に対する経営上の助言，指導を行うが，これは本件フランチャイズ契約上，対象となる加盟店の

利益を図るものでなくてはならないし、加盟者の権利を侵害することは許されない。

OFCの助言、指導には、加盟店において法令又は本件フランチャイズ契約上の違反行為が行われている場合等、例外的な場合を除き強制的に行為を求める要素はない。

加盟者にはこれに従う義務はなく、従わないからといって会社から本件フランチャイズ契約上又は事実上の制裁を課されることもない。

なお、OFCや会社が加盟店の経営、運営上の非違行為や本件フランチャイズ契約上の違反行為、またその疑いがある行為等を発見した際に、所要の措置を講じることは、飽くまで本件フランチャイズ契約の違反行為に対する対応であって、労務提供に対する指揮監督には当たらない。

また、OFCが情報収集を行うのは、加盟者に対し適切な経営アドバイスをするためであって、その結果により何らかのペナルティを課す評価制度などというものではなく、およそ労務提供に対する指揮監督とは無関係である。

「店舗確認表」は日々のコミュニケにおいて、顧客の視点から見た要改善事項の理解を促す資料にすぎず、「店舗経営基準確認シート」は、中長期的な視点から加盟店経営の問題を当該加盟者に理解してもらうためのツールであって契約更新時に向けて店舗の改善のための資料ともしているが、いずれも契約更新の際の判断基準ではなく、そこでの評価によって加盟店に不利益が生じるわけではなく、加盟店に適切な経営支援をするために不可欠な参考資料として使用しているにすぎない。

そして「改善提案書」は飽くまでも提案にすぎず、何らかの行

為を強制しているわけではないから、いずれも加盟者に対する指揮監督に当たるものではない。

また、OFCが商品の販売価格や見切り販売について拘束を行っているということもない。

(イ) 時間的場所的拘束

本件フランチャイズ契約上は、店舗が年中無休・24時間営業の状態にあれば足りるのであって、加盟者に勤務や待機などが求められるわけではないから、加盟者を場所的、時間的に拘束するものとはいえない。

(ウ) まとめ

以上のおりであるから、加盟者は、会社の指揮管理の下に労務を提供しているものではなく、日時や場所について会社から何らの拘束を受けない。

なお、直営店は、OFC候補の従業員に加盟店経営の実務全般を疑似経験させる人材育成や、新商品の実験的販売等を目的に設置・運営されているのであって、その店長は、売上げを目的として小売店の経営をしているわけではないから、加盟者との比較は無意味である。

カ 顕著な事業者性について

(ア) 顕著な事業者性の意義について

顕著な事業者性は、自らの独立した経営判断に基づいてその業務内容を差配して収益管理を行う機会が実態として確保されている場合に認められるところ、それは、小売業者が、当該事業による利益の当該小売業者への帰属を前提として、その独立した経営判断として、顧客の需要の把握、商品の仕入れ及び販売並びにそのための業務の差配をする機会が実態として確保されていることを意味する（前記

ビクターサービスエンジニアリング事件最高裁判決参照)。そして、これは、現在そのような状態にある必要ではなく、小売業者がその努力によってそのような状態になる機会が実態として確保されていれば足りる。

(イ) 加盟者の裁量について

a 加盟者は、本件フランチャイズ契約上、極めて広範な裁量を有しており、顧客の需要の把握、商品の仕入れに係る判断全般、販売価格の決定、従業員の募集、採用、労働条件の決定、勤務シフトの作成といったコンビニエンスストア経営の根幹をなす事項について、本件フランチャイズ契約上はもとより実態においても自身の裁量をもって決定し、これら商品の仕入代金を自ら負担して加盟店を経営している。

そして、こうした経営の成果として得られる利益と損失はいずれも当該加盟者に帰属するのであって、加盟者は自己の判断で損益を変動させる余地が広範にある。

b 加盟者は、自店の売上げ等を日々会社に送金する義務があるが、これは加盟者が会社から受ける与信の担保及び弁済であり、負債を上回る利益は自動的に加盟者に送金されるのであるから、加盟者の事業者性を否定する事情とはいえない。

また、加盟者が仕入原価の引下げを行うことができないのは、推奨取引先からの仕入れの場合のみである。

販売価格については、Y・チェーンでは、推奨価格の制度が導入されているが、加盟者が、収益の最大化の観点から別の価格が適正であると考えた場合にはその判断が優先する。なお、推奨商品（後記第3の4(4)オ(イ)）について、会社のシステムを通じて発注した場合の仕入原価よりも低い価格で同商品を現金仕入れ（後



記第3の7(4)ウ)したときには、おおむね売価と当該現金仕入原価との差額分についてY・チャージがかかることになるが、これは本件フランチャイズ契約に基づく扱いであるし、当該商品がY・チェーンのブランド及びシステムを利用して販売される以上、当然である。なお、この場合でも、システムを通じた仕入原価と差額分のうちY・チャージを控除した部分についてはオーナーの利益となるのであるから、加盟者がその業務内容を差配して収益管理を行う機会を制限するものではない。

現金仕入れの割合が少ないのは、会社が現金仕入れを制限しているからではなく、加盟者が自らの合理的判断に基づいて裁量を行なった結果、推奨商品の割合が高く、現金仕入れの割合が総じて少ないという結果になっているにすぎない。

また、最低保証制度は、加盟者の総収入を保証するものであり、結局加盟者の経営いかんにより利益、損失が確定するものであることに変わりはない。

また、いわゆるドミナント戦略により、加盟者の事業者性が否定されることにはならない。

仮に、経営者としての業務と小売販売業従事者としての作業との区別が、ある加盟者においては、明確にできないという状況があったとしても、経営者としての業務が存在することは明らかであって、組合の主張は失当である。

(ウ) 他人の労働力の利用について

加盟者が他人を使用して業務を代行させることには一切の制約はなく、実際に、加盟者は1店舗平均で20人近い従業員を雇用・使用し、これら従業員の人件費を自ら負担して加盟店を運営している。

そして、加盟者の約2割が複数店を経営していることや、加盟店全数の約半数で月給制の従業員が雇用されているところ、これらの従業員は、加盟者に代わり店頭での接客・販売業務を取り仕切る管理職的役割を果たしていると推認でき、加盟者が雇用する従業員の業務が補助的業務の範囲を超えていることは明らかである。

このように、加盟者は、他人の労働力を組織的に活用して事業を営む者にほかならない。

(エ) 設備、資金等の保有について

顕著な事業者性の判断において重要なことは、一定規模の設備を自己の裁量で使用できるか否かであり、この場合、設備を自ら所有する必要はなく、貸与等により保有することで足りる。

加盟者は、いずれの契約タイプであっても、店舗の土地及び建物、さらに店舗設備という一定規模の設備、資金等を保有する者であり、その事業者性は顕著といえる。

(オ) その他の事情について

全加盟店のうち、58%の加盟店は、法人により経営されており、加盟者は、当該法人から役員報酬等の支払を受けるのであって、会社に対し労務を提供する関係になどないことは、既に述べたおりである。

また、加盟者が交替した後の加盟者は、そのほとんどが交替前の加盟者の家族となっていて、この事象は、加盟者が店舗の所有者であることが大半であるAタイプだけでなく、Cタイプにおいても発生している。このことは、加盟店の経営が、利益を生じさせる一つの商権（小売業として、同店舗近辺における知名度や実績があり、顧客数が相当数あること）として捉えられているということであり、加盟者が独立の事業者であることを強く示唆する事情である。

また、加盟者は、租税法上も独立した事業主であるとされている。

- (カ) 前記のとおり、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っており、当該事業による利益の当該加盟者への帰属を前提として、その独立した経営判断として、顧客の需要の把握、商品の仕入れ及び販売並びにそのための業務の差配をする機会が実態として確保されているから、顕著な事業者性を有することは明らかである。

## 2 不当労働行為の成否について

### 【組合の主張】

義務的団交事項とは「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該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」（前掲 I N A X メンテナンス事件最高裁判決）とされているところ、組合が会社に申し入れた各団交事項は、団交のルール作りに関する事項等であって、いずれも団体的労使関係の運営に関する事項である。

しかし、会社は、組合による団交の申入れに対し、団交に応じる考えはない旨回答し、本件各団交拒否をした。会社が団交を拒否する理由は、加盟者が独立した事業者であり労組法上の労働者ではないこと、会社において処分可能な「労働条件」が存在しないからということであるが、加盟者は労組法上の労働者に当たるし、「労働条件その他の待遇」とは、本件についていえば、本件フランチャイズ契約の内容や運用に関わる加盟者の契約上の地位や権利義務に関連する諸事項であり、かかる事項は契約当事者たる会社において、処分可能な事項である。

さらに、会社は、加盟者との関係において、会社は労組法第7条第2号の「使用者」ではない旨主張するが、加盟者が会社との関係で労組法上の労働者に該当すると認められれば、会社は加盟者との関係で使用者に該当することは当然であるから、改めて会社の使用者性の有無を論ずる必要は

ない。会社の示す理由は、団交拒否の正当な理由とはいえない。

よって、本件各団交拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### 【会社の主張】

21年10月22日付け「申入書」と題する書面には、「話し合い」とのみ記載され、団交という言葉は使用されていなかったから、同日付けの組合からの申入れは、労組法第7条第2号の団交を申し入れるものではなかった。

また、仮に加盟者が労組法上の労働者に当たるとしても、21年11月5日及び同月30日の団交申入れの議題である「団体交渉のルール作り他」については、義務的団交事項には当たらず、団交に応じなかったことには正当な理由がある。すなわち、仮に初審命令の述べるように、義務的団交事項とは、「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」であるとしても、本件においては、そもそも、実体としても本件フランチャイズ契約の運用上も団交で議論されるべき「労働条件及びその他の処遇」が存在せず、団体交渉権の保障が必要な状況が存在しない。

したがって、「団体交渉のルール作り他」という団交議題は、本件においては、義務的団交事項になり得ない。

また、本件においては、会社との関係において処分可能な「労働条件」が存在しない以上、会社は、加盟者との関係で労組法上の使用者にも当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 会社について

ア 会社は、昭和48年11月20日に申立外株式会社D<sub>1</sub>により設立され、加盟者に対し、Yのコンビニエンスストアの出店及び経営全般にわたる各種システムやノウハウの提供を行うなど、Y・チェーンにおける唯一のフランチャイザーとして同チェーンを運営する株式会社である。

なお、Y・チェーンにおける最初のコンビニエンスストアは、昭和49年5月に出店されたC<sub>1</sub>店である。C<sub>1</sub>店は、直営店ではなく、加盟者が出店し、経営する加盟店である。

イ 会社は、申立外株式会社D<sub>1</sub>や同株式会社D<sub>2</sub>等とともに、持株会社である同株式会社D<sub>3</sub>のグループ会社である。

ウ 28年7月末現在、Yのコンビニエンスストアの店舗数は1万8860店で、このうち487店は直営店、残りは加盟店である。

また、26年2月末現在において、加盟店を経営する加盟者は1万3005人、会社が雇用する従業員は6567人となっている。

エ 26年3月1日から27年2月末日までの1年間における会社の営業総収入は7363億4300万円で、このうち6288億6700万円が加盟店からの収入であり、そのほぼ全額がY・チャージ（後記4(7)イ参照）である。

オ 会社は、日本全国を18の地域に区分し、当該地域を担当する責任者として地域ごとに「ゾーン・マネージャー」（以下「ZM」という。）を配置している。また、各ゾーンには、地区ごとに「ディストリクト・オフィス」が設置され、各ディストリクト・オフィスには、当該地区の加盟店に対する経営指導等を統括する「ディストリクト・マネージャー」（以下「DM」という。）が配置され、その下にOFCが配置されて、DMの指導、管理の下、加盟店への経営指導等を行っている。

(2) 組合について

組合は、「コンビニエンスストアに従事する者」等を組合員として組織されており、E組合（以下「E組合」といい、組合と併せて「組合ら」ということがある。）に加盟している。

会社との間で本件フランチャイズ契約を締結している組合員（以下「組合員加盟者」ということがある。）は77名（28年10月現在）である。

2 本件フランチャイズ契約の締結までの過程に係る事情

(1) 加盟の前提条件等

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

イ 履行補助者は、会社の定める全ての研修を修了し、会社から適格者と認定されることが必要である。加盟者の都合により「履行補助者」に対して経営指導等が行われた場合には、当該指導等は当該加盟者に対し行われたものと取り扱われる。

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

(2) 「加盟店オーナー募集説明会」への参加等

ア 加盟希望者は、一般的に、まず、会社が開催する「オーナー募集説明会」などで会社の担当者からY・チェーンのシステムや利益の算出

等について説明を受け、その後、会社の担当者等による面接や既存加盟店の実地見聞、体験入店等を経て、本件フランチャイズ契約の締結に至る。

イ 前記アの説明会や面接等の過程において、会社は、加盟希望者に対し、会社作成の「加盟店オーナー募集説明会」、「フランチャイズ契約の要点と概説」、「Yの横顔」、「BOOK I～フランチャイズ・ストーリー」、「加盟店基本契約書 あなたとYとの間の基本的な取り決めです」と題する冊子等を交付し、これらの冊子等に基づき、Y・チェーンの仕組みや会社と加盟者の役割、本件フランチャイズ契約の内容等について説明を行っている。また、会社は、加盟者に対し、本件フランチャイズ契約締結前の説明会等において、加盟店の経営と副業を両立させることは困難である旨を加盟者に説明し理解を求めている。

ウ 「フランチャイズ契約の要点と概説」と題する冊子は、中小小売商業振興法等の規定に則して、加盟者の募集に当たり、加盟希望者に開示・説明する内容を記載したもので、契約のタイプ別（後記3(2)参照）に作成されており、会社の概要や加盟店数の推移等のほか、出店に当たっての準備手数料や出資金、会社と加盟者との間の決済方法の仕組み、Y・チャージの算定方法など本件フランチャイズ契約の要点について記載されている。

また、いずれの契約タイプの冊子にも、「Yチェーンへの加盟を希望される方へ～フランチャイズ契約を締結する前に～」として、チェーン運営で一番大切なことは統一性であり、顧客の信頼を得るためには、どの店舗を利用しても同じ商品、同じサービスを受けられることが必要である旨、したがって、最初から会社と異なる独自の経営手法を重視し、会社のノウハウ、Y・イメージや同システムにとらわれな

い経営を希望する者には、Y・チェーンへの加盟は勧めない旨が記載されている。

さらに、「弊社の経営理念」として、「私たちのフランチャイズビジネスは、加盟店とY本部が対等の立場で、独立性を保ちながら取り組む共同事業です」、「家族労働を主体とした店舗経営から、企業としての経営へと脱皮できるよう、また、独立起業を志す皆様を、全力でお手伝いします」などと記載されている。

エ 「BOOK I～フランチャイズ・ストーリー」と題する冊子は、本件フランチャイズ・システムの要点について説明したものであり、会社の創業理念が記載された上、Y・システムの概略や会社が提供する各種サービスの内容、本件フランチャイズ契約の種類、会社と加盟店の役割などについて記載されている。

なお、上記冊子には、「オーナーに期待するものは」と題して、「店舗経営に専念する意欲」、「健康」、「時間と努力を集中する気がまえ」、「投資のための現金」などと記載されている。また、加盟店の利益は次のことにより決まるとして、「オーナーが店にそそぐ努力と時間」、「夫婦・家族間の理解と協力」、「オーナーの能力」（販売能力、商品管理能力、情報分析・活用能力、従業員管理、事業感覚、営業費の適正管理、経営管理能力）、「店の立地条件」と記載されている。

オ 会社は、加盟希望者に対し、本件フランチャイズ契約の締結前に出店候補店の売上げや収益の具体的な予想値を示すことはしておらず、当該候補店の収益等を保証するものではないことを前提に、出店候補地域の立地条件、世帯数、人口密度、顧客の動向や競争関係等を調査した結果を情報提供している。

### 3 本件フランチャイズ契約の当事者及び種別



(1) 本件フランチャイズ契約の当事者

本件フランチャイズ契約の当事者は、原則として自然人である加盟希望者個人である。

(2) 本件フランチャイズ契約の種別

ア 本件フランチャイズ契約には、AタイプとCタイプの2種類がある。

Aタイプ契約は、加盟店の店舗に供する土地・建物を加盟希望者自らが所有又は第三者から賃借して用意する場合に用いられる契約であり、Cタイプ契約は、上記土地・建物を会社が所有又は第三者から賃借して加盟希望者に使用させる場合に用いられる契約である。

Aタイプ契約書及びCタイプ契約書（以下、併せて「両契約書」ということがある。）の主な内容は、後記4のとおりであり、いずれも①加盟者の加盟店経営に対する会社の許諾、②加盟資格を得るための研修と開業準備、③加盟店の経営と会社の経営指導等の援助、④契約の終了とその後の処理に関する規定等からなっていて、出店に当たっての建物の工事内容や契約終了に伴う原状回復の範囲、開業前解約金に関する規定、開業準備手数料の額（後記4(1)ク参照）及びY・チャージの比率設定（後記4(7)イ参照）が異なるほかは、その内容はおおむね同一である。

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

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

なお、前記「加盟店オーナー募集説明会」と題する冊子には、Aタイプ契約を締結する者には従前から商店等を営んできた者がコンビニ

エンスストアに業態転換する例が多く、Cタイプ契約を締結する者には、いわゆるサラリーマンが退職して新たにコンビニエンスストアを出店する例が多いと記載されている。

#### 4 本件フランチャイズ契約の主な内容及び関連する事情

##### (1) 一般的な事項について（「総論」部分）

###### ア 専属性、加盟の趣旨等

###### (ア) 専属性（両契約書共に前文）

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

###### (イ) 加盟の趣旨（両契約書共に第1条）

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

###### イ 相互に独立の事業者であること（両契約書共に第2条）

両契約書には、①会社と加盟者はフランチャイズ関係においては、共に独立の事業者であり、加盟者は会社の代理人でも使用人でもなく、会社のために商行為その他を行う権限や地位を有する者ではない旨、

②加盟店の経営は、加盟者の独自の責任と手腕により行われ、その判断で必要な従業員を雇用する等、使用主として全ての権利を有し、義務を負う旨規定されている。

ウ 加盟資格（両契約書共に第3条）

両契約書には、加盟店を経営する加盟資格が認められるための要件として、第8条（後記(2)ア）の研修を修了し会社から適格者と認められること及び事前協議により営業店舗が確定していることが必要である旨規定されている。

また、加盟者は、会社の承認を受けて、会社等の法人の形態をもって加盟店の経営を行うことができるが（共同フランチャイジー）、当該法人は、加盟者と独立又は別個に加盟事業者としての資格を有するものではなく、会社に対し当該加盟者と連帯して本件フランチャイズ契約に定める責任を負い、当該加盟者と会社との間の本件フランチャイズ契約関係が消失したときは、同法人も自動的に加盟店の経営に関する権利を全て失う旨規定されている（後記6も参照）。

エ 許諾に関する権利（両契約書共に第4条第1項）

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

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

オ Y・システム及び同イメージ（両契約書共に第4条第2項）

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

(ア) Y・システムとは、①店舗の仕様、内外装及びデザイン、②店内営業設備、③商品構成及び品揃えの手法、④店内レイアウト及び商品陳列、⑤標準化された仕入及び販売促進方法、⑥店舗、設備及び商品の管理システム、⑦会計システム、経営の計数管理・分析、⑧Y店の統一的、総合的管理システムに基づく販売連携の事項にわたる経営ノウハウを総合し、組織した有機的仕組みであって、会社の企業秘密であり、会社の資産として法的保護を受けるものであること。

(イ) Y・イメージとは、店舗の構造・形状・配色、内外装、店内レイアウト、商品陳列、サービスマーク、看板等の外観、商品の鮮度など品質のよさ、品揃え、清潔さ、ユニフォーム、接客方法、便利さ等の特色を有するものであり、独特の印象として定着し、広く認識され、親しまれており、このイメージが信用を支えていること。

#### カ 許諾の範囲（両契約書共に第5条）

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

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

#### キ 経営の許諾と地域（両契約書共に第6条）

両契約書には、加盟店の経営の許諾は、加盟者の店舗の存在する一定の地域を画し、排他的、独占的権利を与えたり、固有の営業地盤を認めたりするものではなく、会社は、必要と考えるときはいつでも、加盟者の店舗の存在する同一市区町村の適当な場所に、新たに別の加盟店を開設し、又は他のフランチャイジーに加盟店の経営をさせることができる旨規定されている（後記11も参照）。

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

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

(イ) その内訳は以下のとおりである。

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

(2) 研修及び開業準備

ア 研修（両契約書共に第8条～第10条）

(ア) 両契約書には、①加盟者は、加盟店の加盟資格を取得するために、会社の実施する所定の研修を受け、その全過程を修了して会社から適格者との認定を受けなければならない、研修に不合格となったとき、又は加盟者の都合により研修の受講を放棄したときは、本件フランチャイズ契約は自動的に中途解除される旨、②加盟者は、会社に対

し、上記の研修費用として50万円を支払うものとし、成約預託金の一部をこれに充当する旨規定されている。

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

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

また、加盟者に雇用される店長や店長候補者等も上記の研修を随時受講している。

#### イ 開業準備（両契約書共に第12条、13条）

両契約書には、①会社は、加盟者の出店に備え、Y・システムに基づき、その店舗内に加盟者に貸与する設備を搬入、設置し、販売商品の品揃え、陳列などをし、開業日に直ちに営業ができるよう加盟者のため一切の準備を整え、開業直前に店舗と共にこれらを一括して加盟者に引き渡す旨、②加盟者は会社に対して、上記の開業準備の手数料（商品、販売用具の各代金、設備使用の対価、レジ用現金の引渡額は含まれない。）として50万円を支払うものとし、成約預託金の一部をこれに充当する旨規定されている。

#### (3) 投資及び貸借

##### ア 開業中の投資（Cタイプ第16条、Aタイプ第17条）

両契約書には、加盟者は、加盟店の開業日以降、以下の投資を行う

義務を負うほか、必要な営業の免許・許認可に関する費用を負担する旨規定されている。

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

イ 支払資金についての与信（Cタイプ第17条，Aタイプ第18条）  
両契約書には，以下の規定がされている。

(7) 加盟者は，加盟店の開業日に，会社が店舗建物内に準備した在庫品，什器，備品，消耗品を会社から買い取り，その一括引き渡しの際，これらの代金及び加盟保証金を支払わなければならない。

(イ) 会社は，前記アの加盟者の支払債務のうちの一部を成約預託金の残額全部をもって相殺し，その不足額をオープンアカウントの制度を通じ，加盟者に貸し付ける。

(ウ) 加盟者は，前記の投資のため，少なくとも150万円を自己資金をもって調達し，かつ，同額を下回らない正味資産（貸借対照表の加盟者の資産から負債を差し引いた残額）を維持しなければならない。

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

ウ 貸借の処理方法（オープンアカウント）（Cタイプ第18条～第2

0条，Aタイプ第19条～第21条，付属明細書（ホ））

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

#### (4) 営業活動

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

加盟者は，通常，会社との間で本件フランチャイズ契約と併せて加盟店付属契約を締結しており，同契約書には，加盟者は，会社と文書による特別の合意をしない限り，契約期間（15年間）を通じ，年中無休かつ24時間，加盟店を開店し，営業することを義務付けられる旨規定されている。実際に年中無休・24時間営業の例外が認められているのは，当該加盟店が所在している施設の管理の都合などに限られている。

なお，年中無休・24時間営業を行う加盟店に対しては，Y・チャージから2%相当額が控除される（後記(7)イも参照）。

イ 在庫品の適正な維持（Cタイプ第24条，Aタイプ第25条）

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

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



ウ 営業活動上の遵守事項（Cタイプ第25条，Aタイプ第26条）

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

エ 売上金の送金（Cタイプ第26条，Aタイプ第27条）

両契約書には，以下の規定がある。

(ア) 加盟者は，毎日の商品売上代金や各種料金等の収納手数料をはじめとする営業収入の合計額（以下「販売受取高」という。）から，現金仕入れの代金，所定の雑費や両替用硬貨等の金額を差し引いた残りの全額を，原則として当日中，遅くとも翌日までに会社指定の銀行口座へ振込み，会社へ送金しなければならない（以下「販売受取高の会社送金」という。）。  
なお，会社は，上記により送金された金員について，加盟者別あるいは加盟店別の個別口座による管理はしていない。

(イ) 販売受取高は，会社の許諾と協力による加盟店経営の成果であり，会社の与信を裏付けるものであって加盟者が自由に処分できる金員ではないから，加盟者は販売受取高を生活費等の支払に一切充ててはならない。

(ウ) 加盟者が理由なく前記(ア)の義務を履行しない場合は，会社は，加盟者に代わり，売上げ及び金銭出納管理をすることができ，その場合，加盟者は，会社に対し，その費用として所定の金員を支払わなければならない。

オ 販売促進，仕入協力（Cタイプ第27条～第29条，Aタイプ第28条～第30条）

(ア) 両契約書には，会社は，加盟店の販売促進に協力するため，広告

宣伝、担当者を派遣しての助言、指導等、販売状況等の資料の提供、Y・システム情報の伝達、標準的小売価格の開示、仕入れの援助等を行う旨規定されている。

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

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

もともと、加盟者は、推奨仕入先からの仕入れや推奨商品のみを仕入れることを必要とされるものではなく、また、推奨売価で販売することを強制されるものでもない（Cタイプ第29条、Aタイプ第30条）。

なお、平均的な加盟店1店舗が販売・在庫する商品の品目数は約2800点であるところ、地域により異なるものの、おおむね4800品目の推奨商品（基本商品は26年9月時点で1060点）が恒常的に推奨されている。

(ウ) 会社は、加盟店が販売する商品の発注から納品・支払までを一

体的・自動的に処理する商品の仕入・調達制度（以下「ターンアラウンドシステム」という。）を構築，運営して加盟者に提供している。加盟者がターンアラウンドシステムを通じて仕入れを行った場合，仕入代金については，仕入先に対する支払を会社が代行してオープンアカウント（前記(3)ウ）により加盟者と会社との間で清算されるため，加盟者が仕入先に直接支払うことはない。

(5) 店舗，設備の保全と関連諸費用

ア 店舗などの保全（Cタイプ第31条，Aタイプ第32条）

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

イ 公共料金の負担（Cタイプ第33条，Aタイプ第34条）

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

(6) 会計，簿記サービス（Cタイプ第36条，第37条，Aタイプ第37条，第38条）

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

一方，加盟者は，会社に対し，上記の計表の作成に必要な資料，報告

をシステムマニュアルに基づき、所定の書式で、所定の期日に提出しなければならず、これを怠ったときには1日当たり、1項目につき、1500円の支払義務を負い、さらに、引出金の支払の留保、与信停止などがされる場合もあり得る。

(7) 営業利益の配分

ア 月次引出金等（Cタイプ第39条，Aタイプ第40条）

両契約書には、会社は、加盟者が同契約の規定に従って加盟店の経営を継続することを前提として、当該加盟者の予想利益から、月次引出金（後記9(2)参照）、四半期引出金（同(3)参照）及び月次追加送金（同(4)参照）を支払う旨規定されている。

イ Y・チャージ（Cタイプ第40条，Aタイプ第41条）

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

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

「純売上原価」ほかチャージの算定に用いられる主な用語の要旨及び計算方法は下表のとおりである。

売上合計	商品売上高やその他営業収入の合計額
売上総利益	売上合計から純売上原価を差し引いた残額
純売上原価	総売上原価から、不良品（廃棄商品）の原価、品減りの原価及び仕入値引高を差し引いた残額
総売上原価	月初商品棚卸高及び当月商品仕入高の合計額から

	月末商品棚卸高を差し引いた残額（売上げに対応する商品の純粋原価）
月初（月末） 商品棚卸高	当月の月初（月末）における在庫商品の原価総額

(ウ) 本件フランチャイズ契約で定めるチャージの比率は、27年7月1日現在、Aタイプ契約では、24時間営業店舗であれば43%、24時間営業以外の店舗は45%である。

他方、Cタイプ契約については、下表のとおり、計算対象月の売上総利益の金額区分により段階的な比率が設定され、各金額区分ごとに当該比率を乗じた金額の合計がチャージの金額となる。

なお、Cタイプ契約においても24時間営業店舗である場合には、Aタイプ契約と同様に上記により算定したチャージの金額から売上総利益の2%相当額が控除される。

1か月の売上総利益の金額	チャージ比率
250万円以下の部分	56%
250万円超400万円以下の部分	66%
400万円超550万円以下の部分	71%
550万円超の部分	76%

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

#### ウ 最低保証（Cタイプ第41条、Aタイプ第42条）

両契約書には、会社は、加盟者が本件フランチャイズ契約に従って毎日開店営業を継続する限り、12会計期間を通じて売上総利益からY・チャージを差し引いた残額（「オーナー総収入」と称されており、以下このようにいう。）が所定の金額に達しない場合には、会社がそ

の不足分を負担する旨規定されている（後記9(6)参照）。

(8) 契約期間及び契約更新について

ア 契約期間（Cタイプ第42条，Aタイプ第43条）

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

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

本件フランチャイズ契約の更新の当否に係る会社の具体的な判断基準等は，加盟者に開示されていないが，24年度から25年度までの2年間に契約期間満了を迎えた加盟店の更新率は約94.8%であり，26年度は94.8%，27年度は92.5%であった。

さらに，不更新となった加盟店のうち，加盟者が更新を希望したものの，会社と合意できなかった事例は，これまで数例にとどまっている。

なお，会社は，個々の本件フランチャイズ契約の契約期間満了に際し，加盟店において店舗経営上の問題があると認めた場合等には，当該加盟者との契約更新には応ぜずに，契約を一定期間延長するにとどめる措置を講ずることがあり，28年度の1年間においては，4店について当該加盟店の店舗経営上の問題により契約延長措置が講じられている。

イ 合意解除，中途解約，解約金の支払（Cタイプ第44条，第45条，Aタイプ第45条，第46条）

両契約書には，会社と加盟者は，加盟店の開業後，文書による合意解

除の協定を成立させて、本件フランチャイズ契約を途中で終了させることができる旨などが規定されている。

ウ 契約解除及び損害賠償義務（Cタイプ第46条，第48条，Aタイプ第47条，第49条）

両契約書には、要旨、以下のとおりの規定がある。

(ア) 会社は、加盟者が、会社の承諾を受けずに加盟店の営業及び重要な資産を譲渡した場合、加盟店の経営者の地位から退いた場合、その経営を他人に委譲し又は経営を放棄した場合、「経営の全般ないし実質的部分から24時間以上手を引いた」などの場合には、本件フランチャイズ契約を無催告解除することができる。

(イ) 会社は、加盟者が本件フランチャイズ契約第5条，第23条，第24条第1項，第25条各号，第26条第1項，第2項，第30条第1項，第3項，第31条第1項，第37条第2項，第3項等に違反したとき、その他会社に対する重大な不信行為があったときに、文書による催告を受けたにもかかわらず、その期間経過後もその違反を改める等しないときには、本件フランチャイズ契約を解除することができる。

(ウ) 前記(ア)，(イ)の事由により本件フランチャイズ契約が解除された場合には、加盟者は、会社に対し、加盟店における過去12か月分の実績に基づく6か月分の売上総利益の50%相当額を損害の賠償として支払う義務を負う（Cタイプ第48条，Aタイプ第49条）。

(9) 契約終了後の処置（Cタイプ第51条～第54条，Aタイプ第52条～第55条）

両契約書には、本件フランチャイズ契約が終了した場合には、会社は、速やかに在庫品の実地棚卸や搬出等の清算手続を行い、当該加盟者との間の全ての債権債務を計算・記帳してオープンアカウントを閉鎖し、最

最終的に当該加盟者の利益残高があれば当該残高相当額を加盟者に支払う旨規定されている。

## 5 複数出店

### (1) 複数出店の状況

一人の加盟者が複数の加盟店を出店することも可能であり、26年2月末現在、加盟者の全数1万3005人のうち、2305人が複数の加盟店を出店している。

なお、会社は、一定の条件のもとに二店舗目以降の加盟店(以下、加盟者が複数出店する場合において、最初に出店した加盟店を「母店」と、母店出店後に出店する二店舗目以降の加盟店を「子店」という。)のY・チャージを減額するなどの「複数店経営奨励制度」により複数出店を奨励している。

### (2) 複数出店する場合の契約関係

複数の加盟店を出店する場合には、会社と加盟者との間で、店舗ごとに本件フランチャイズ契約を締結するとともに、「複数店付属約定書」を取り交わしている。

「複数店付属約定書」には、会社が統一的な内容を定型化して作成したもので、会社と加盟者は、①母店及び子店の全ての経済的効果が加盟者に帰属することを確認すると共に、②各店舗に係る本件フランチャイズ契約の締結は、会社の加盟者に対する店舗ごとの経営の許諾であることから、本件フランチャイズ契約上の各条項についての履行についても店舗ごとに判断されることを相互に確認する旨規定されている(第4条)。

また、当該加盟者は、①新店舗を含む各店舗において1名以上の履行補助者を使用し(第9条)、②自ら履行補助者を監督・教育する旨(第11条1項)、③会社が履行補助者に対し実施した経営指導や情報提供等については、加盟者に対し実施されたものとし、その利益は当該加盟



者に帰属するものとする旨（同条2項）などが規定されている。

## 6 共同フランチャイジー

### (1) 共同フランチャイジーの状況

加盟者の中には、法人を共同フランチャイジー（前記4(1)ウ）にして加盟店の経営を行っている者もあり、26年2月末時点で加盟店の半数以上の店舗が共同フランチャイジーにより経営されている。

### (2) 共同フランチャイジーと加盟店との関係

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

## 7 加盟店の実際の経営に関する事情等

### (1) 新規出店に際しての事情

ア 会社は、新規に出店する加盟店の店舗に供する土地・建物を随時募集し、会社の社員であるリクルート・フィールド・カウンセラーにより、当該土地・建物の周辺地域における世帯数や人口密度、立地、商圏など135項目にわたる調査を行い、当該土地等に加盟店を出店した場合の経営状況を分析・予測し、出店が可能か否か審査を行っており、審査の結果、出店可能と判断された場合には、当該土地等を加盟希望者に紹介する（Cタイプ契約の場合）。

なお、これらの調査や審査は、加盟希望者が自ら所有する土地等に出店しようとする場合（Aタイプ契約の場合）にも同様に行われ、審査の結果、出店不可と判断された場合には、当該土地等に出店するこ

とはできない。

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

ウ(ア) 新規出店に際しては、①店舗の土地・建物の代金及び内外装や設備設置等の工事代金、②在庫商品の代金（原価約450万円）、③ユニフォーム、清掃用具等消耗品・備品の代金、④商品陳列棚、冷蔵ケース、レジスター、SC等の営業用什器・機器等の代金といった経費を要するところ、Cタイプ、Aタイプいずれの契約においても、在庫商品の代金（上記②）及び消耗品・備品の代金（同③）については、「成約預託金」（前記4(1)ク）が充当され、不足額はオープンアカウントを通じ会社から当該加盟者に対し自動的に貸し付けられる。会社は、Cタイプの加盟店については、平均で約6500万円を負担している。

(イ) Aタイプ契約の場合には、前記(ア)②及び③の代金に加え、同①の土地・建物及び関係工事の代金も加盟者が負担し、同④の什器・機器等については会社から貸与される。

また、Cタイプ契約では、店舗の土地及び関連設備等が設置された建物並びに同④の什器・機器等が、いずれも会社から加盟者に貸与される。

なお、上記いずれの貸与に関しても、会社は当該加盟者から賃借料として金員を徴収してはならず、賃借料相当分を含めてチャージ比率（前記4(7)イ）を設定している。

(2) 加盟者が行う主な業務内容

ア 一般に、加盟者は、資金の調達や管理、従業員の募集・採用及び労働条件の決定等、商品の仕入れ・販売方針の決定といった自店の経営に関わる基本的な方針や重要事項の検討・決定・判断に係る業務（以下「経営判断業務」という。）に加え、実地棚卸の立会い、OFCやDMとの協議・打合せなどを行うとともに、接客・販売業務の管理・監督、伝票の整理・作成などの自店の運営全般にわたるマネジメントを日常の業務とし、自店において稼働している。

イ 新たに加盟店を出店した当初は、加盟者は、前記アの業務に加え、履行補助者や他の従業員等と共に、自ら勤務シフトに入って商品の発注、陳列、販売・接客、店舗の清掃、従業員のシフトの編成や管理・監督等の業務（以下「店舗運営業務」という。）を自ら恒常的に行うことが一般的である。

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

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

(3) システムマニュアル

ア 会社は、加盟者に対し、「Y・システムマニュアル」（システムマニュアル）を貸与している。

システムマニュアルは、「Yのお店」、「商品」、「在庫管理」、「設備管理」、「お店からYに提出していただく伝票・報告書」、「Yからお店にお届けする資料」、「デイリー商品を見切り処分する場合のガイドライン」の全7章で構成されており、会社は、システムマニュアル記載のうち「基本四原則」（後記イ参照）及び会計処理に関する事項内容については、加盟者が従うべきものと取り扱っていて、加盟店がこれら記載内容と異なる業務処理を行った場合、会社はO F Cを通じて加盟者に対し、システムマニュアルに記載されたとおりの業務処理を行うよう求めることがある。なお、システムマニュアルの作成・改定は、会社が独自に行い、加盟者がこれに参画することはない。

イ 「Yのお店」の章には、加盟店において徹底されるべきものとして「基本四原則」（①清潔な服装、明るく大きな挨拶等による接客を旨とする「フレンドリーサービス」、②清掃の徹底等を旨とする「クリンネス」、③売筋商品を欠かさないこと等を旨とする「品揃え」、④新鮮な商品の提供等を旨とする「鮮度管理」）に関する説明と留意点が記載されているほか、火災や盗難等に関する保険の内容と保険料負担等について記載されている。

ウ 「商品」の章には、推奨商品、推奨売価及び推奨仕入先に係る説明が記載され、自店で販売する商品を選定し、適切な数量を発注して最適な品揃えを確保・維持すべきことなど商品の仕入れや品揃えに関する基本的な考え方や手順が記載されているほか、毎日、所定の時刻に各商品の販売期限（後記(5)参照）を確認して同期限が近付いた商品を売場から撤去するなど「鮮度管理」の具体的な方法やポイント、P O P（購買時点広告）の掲示方法等について記載されている。

さらに、加盟者が推奨売価以外の店頭小売価格を設定する場合の会社への通知や、現金仕入れ（後記(4)ウ参照）を行う場合の手続について記載され、併せて、現金仕入れを行うことは加盟者の自由であるが、同仕入れは、品質等がY・イメージに適合する商品に限られる旨記載されている。

上記のほか、顧客からの商品クレームへの対応及び各種営業許可の取得・更新の申請等は加盟者自身が行うことなどが記載されている。

エ 「在庫管理」の章には、少なくとも四半期に一度、会社の棚卸担当者が加盟店に赴いて実地棚卸を実施し、加盟者はこれに立ち会うことなど、実地棚卸の具体的な実施・対応方法や注意事項が記載されている。

さらに、万引きや不正等による品減りの防止策の要点として、加盟者自身が計画的に従業員に対し現場で教育を徹底することや、高額商品の施錠管理を行うことなどが記載されている。

オ 「設備管理」の章には、会社が貸与する機器等の取扱いや点検・保守の方法等について、その実施日時なども含めて具体的かつ詳細に記載されている。

カ (ア) 「デイリー商品を見切り処分する場合のガイドライン」の章には、品質が劣化しやすい食品、飲料であって、原則として毎日加盟店に納品されるもの（デイリー商品）のうち、会社の定めた販売期限が迫った商品を当初の販売価格から値引きした価格で顧客に販売すること（「見切り販売」又は「見切り処分」と呼ばれている。）について、メリット及びデメリットを示し、どのような方法で行うかは最終的に加盟者の判断に委ねられるとした上で、デイリー商品の見切り販売に踏み切るタイミングやS Cの入力方法といった標準的な手順等が記載されている。ただし、見切り販売における売価

の設定に関しては、仕入原価を下回らない金額とすることを検討するよう促しているほかは、値引額やその具体的な基準等は示されていない。加盟者が実施したデイリー商品の見切り販売において、販売期限を徒過した商品を顧客に販売した等の問題が認められた場合、当該加盟店を担当するOFCは、以後の同処分については、このガイドラインの記載のとおり実施するよう当該加盟者に求めることがある。

- (イ) なお、デイリー商品の見切り販売に関しては、21年6月22日、公正取引委員会から会社に対し、独禁法第20条第1項の規定に基づく排除措置命令（以下「21年排除措置命令」という。）が交付されている。

21年排除措置命令は、当時、廃棄商品の原価相当額の全額が加盟者の負担となる仕組みの下で、見切り販売を行おうとし、又は行っている加盟者に対し、OFCやDMが本件フランチャイズ契約の解除等の不利益な取扱いをする旨を示唆するなどして同販売の取りやめを余儀なくさせた行為が、会社が自己の取引上の地位が加盟者に優越していることを利用して、加盟者が自らの合理的な経営判断に基づいて廃棄に係るデイリー商品の原価相当額の負担を軽減する機会を失わせるもので、独禁法第19条が禁じる不公正な取引方法に当たるとして、上記行為の取りやめ等を命じるものであった。

- キ 以上のほか、システムマニュアルには、会社への提出を求めている伝票・報告書の作成及び提出の手順や、販売受取高の会社送金の実施方法と留意事項、その他会社から提供される会計資料等の具体的な見方などが記載されている。

- (4) 商品の仕入れ、配送等

ア 会社は、加盟者に貸与したSC等の情報機器を通じて、推奨商品と

推奨仕入先及び推奨売価を提示するとともに、個々の推奨商品の仕入原価、粗利率、内容量、販売期限といった基本情報に加え、個々の推奨商品に関して、当該加盟店やその周辺地域における売上順位等、多様な販売情報を提供している。

イ(ア) 加盟者や、発注を担当する加盟店の従業員等は、推奨商品に関する前記アの各種情報や自店の商品在庫状況等を分析・検討して仕入れる推奨商品の選定を行い、数量等を決定した上で、SC等进行操作して、ターンアラウンドシステムを通じて推奨仕入先であるメーカー等に当該推奨商品を発注する。

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

なお、推奨商品の仕入価格は会社から示された仕入原価であり、加盟者が推奨商品の仕入価格について会社や推奨仕入先と交渉することはできない。

イ(イ) 加盟店が発注した推奨商品は、売主であるベンダーが出資する有限責任事業組合である「共同配送センター」により、所定の日時に加盟店に直接配送される。

イ(ウ) 会社は、「Yプレミアム」等のプライベートブランドを付したオリジナル商品を推奨商品としており、推奨商品全品の26%程度をオリジナル商品が占め（29年7月3日の週における東東京地区の実績値）、さらに、Y・チェーン全店の総売上高の約5割をオリジナル商品の売上げが占めている（26年度実績値）。

なお、上記オリジナル商品は、会社と各メーカーやベンダー、申立外株式会社D<sub>3</sub>のグループ会社等が共同又は連携して開発・企画し、直営店でのテスト販売や会社の役員による試食等を経て商品化

したものであるが、加盟店がオリジナル商品を発注する場合でも、発注先は当該商品のメーカーやベンダーであり、会社がこれを直接受注するものではない。

また、上記「Yプレミアム」等のプライベートブランドは、申立外株式会社D<sub>3</sub>のグループ会社共通のブランドであり、同ブランドを付した商品は、加盟店以外にも同グループのスーパーマーケット等において販売されている。

- (エ) 推奨商品の中でも、いかなる立地であっても顧客のニーズがあり、かつ、Yのコンビニエンスストアとして最低限品揃えすべき不可欠の商品と会社が判断した商品(26年9月時点で1060点)は「基本商品」と称されている(なお、上記オリジナル商品も基本商品に含まれる。)

ウ 加盟者は、自身の判断により、ターンアラウンドシステムを介することなく、推奨商品以外の商品を仕入れたり、推奨仕入先以外の業者等から商品を仕入れること(「現金仕入れ」と呼ばれている。)ができ、その仕入価格や販売価格は自由に決定することができる。ただし、本件フランチャイズ契約により、現金仕入れを行うには、仕入れようとする商品の種類、型、品質(鮮度、外観等を含む。)、量あるいは商品構成がY・イメージに適合することが必要とされ、当該商品の種類等が同イメージに適合しないと会社によって判断された場合は、加盟者は当該商品の陳列、販売をしてはならず、これに違背することは会社による契約解除事由とされている(前記4(8)ウ参照)。

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

エ 推奨商品か現金仕入れによる商品であるかを問わず、加盟店が仕入



れた商品の仕入原価相当額は当該加盟者が全て負担する。

推奨商品の仕入代金は、会社が融資して推奨仕入先への支払を代行し、当該加盟店から送金された販売受取高によりオープンアカウントを通じて順次清算（返済）され、他方、現金仕入れによる商品の仕入代金は、当該加盟店のレジ内現金、あるいはレジ内現金とは別に当該加盟者が用意した金員をもって、加盟者から仕入先業者等に直接支払われる。

なお、推奨商品が売れ残り、これを廃棄した場合、当該商品の仕入原価については、21年7月以降、会社がその15%を負担し、当該加盟者は残り85%相当額を負担しているが、加盟者が負担する上記原価相当額については、Y・チャージの算定基礎となる「売上総利益」から差し引かれる「純売上原価」には計上されない。

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

#### (5) 商品の販売期限の設定

会社は、推奨商品のうちデイリー商品及び非デイリー商品である飲料品について、独自の基準により、当該商品のメーカー等が定める消費期限又は賞味期限より早い時点（消費期限が特定の時刻をもって設定されている商品については消費期限の2時間程度前、賞味期限が日単位で設定されている商品はおおむね同期限の1ないし3日前）を販売期限として定めており、加盟者が販売期限を徒過した商品を販売することは、Y・システムに反し、本件フランチャイズ契約に違背するものとして禁止している。

#### (6) 商品の売価決定等

ア 加盟店が仕入れた推奨商品の実際の店頭小売価格は、当該加盟者が会社提示の推奨売価を参照して決定し、加盟者は会社に対して当該価格を通知する。

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

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

ウ 加盟者は、デイリー商品の見切り販売（前記(3)カ参照）のほか、売行きが悪い非デイリー商品等の販売促進を目的として、担当OFCの同意を得た上で店頭小売価格を推奨売価より低く設定して販売することができ、現に、加盟店において実施されている。

エ 会社は、21年排除措置命令後の21年7月には、推奨商品の廃棄について商品の仕入原価相当額の15%を負担するようになり（前記(4)エ参照）、さらに、同年9月以降は、加盟者の判断により仕入原価相当額を下回る小売価格（原価割れ）で商品を販売した場合には、当該商品の仕入原価相当額と小売価格との差額を営業費に計上して当該加盟者の負担とする調整を行うようになった。

#### (7) 販売促進施策等

ア 会社の企画による加盟店共通キャンペーンの実施

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

(イ) 前記キャンペーンに際し、会社は、OFCにより加盟店各店に同キャンペーンの内容や日程等を通知し、実施を勧奨するとともに、

販促用品（これら販促用品の経費・費用等は会社が負担する。）を各店に送付するほか、同キャンペーンのテレビコマーシャル等広告・宣伝を行っている。

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

また、商品の値引き販売を行うキャンペーンである場合には、レジでの会計時にバーコード読取りによって自動的に値引きされるなどの事情から、加盟者が当該キャンペーンを実施しないことは事実上困難である。

(エ) なお、システムマニュアルには、ファストフードのキャンペーン等への対応に係る注意点として、「商品政策上、宣伝広告やチェーンとしての統一的なキャンペーン対象になり、売上げを上げるチャンスとなります。しかし、宣伝広告をされるだけに、お店できちんとした販売体制がとれないと、逆にお客様の失望感をまねく恐れがあります」と記載されている。

#### イ 特定地域における独自商品の開発・販売

会社は、特定の地域内で加盟店を運営する加盟者から募ったアイデアや意見等を踏まえて、当該地域の特性に応じた独自の新商品を開発したり、既存商品の味付けを当該地域の顧客一般の好みに合わせて変更するなどして当該地域の加盟店各店で販売し、当該加盟店の売上げ向上に一定の成果を上げている。

#### ウ 加盟店独自の販売施策

加盟店においては、自店の立地や顧客の特性等を踏まえて販売商品を取捨選択し重点化を図っている事例や、米穀、飲料水といった重量のある商品を顧客宅に配達する独自のサービスを行っている事例が

あるほか、商品の予約受付、「お試しセット」の販売、自店単独の値引きセール実施、自店独自のコーヒー容器の導入など、当該加盟者の判断により、自店独自の工夫を行って売上げの向上に努めている例がある。

(8) 顧客に提供する各種サービスの導入・実施

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

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

イ 25年2月26日現在、原則として導入・継続することが加盟者の義務とされているサービスとして、公共料金や商品代金等の収納代行サービス、マルチコピー機によるチケット購入等サービス、宅配便やメール便等受付サービスなどがある。他方、会社が導入を推奨している「Yミールサービス」（食事配達サービス）や「インターネット受取代行サービス」（インターネットで注文した商品を加盟店で引き渡すサービス）については、同日現在、加盟者が当該サービスの導入に同意して確認書を提出した場合に限り、当該加盟店において実施されている。

なお、会社は、Yミールサービスを実施していない加盟者に対し、当該加盟店を担当するOFCにより勧奨・説諭を重ねるなどして、同サービスの導入促進を図っている。

(9) 従業員の雇用等

#### ア 従業員の雇用の状況

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

なお、26年7月現在、加盟店1店当たりの平均従業員数は約18名であり、加盟店全数の約49.2%の加盟店において正社員等の常用従業員が雇用され、当該店舗において勤務している。

#### イ 従業員の募集、採用及び労働条件

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

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

#### ウ パートタイマー・トレーニング・ガイドブック

(ア) 会社は、加盟者に対し、「パートタイマー・トレーニング・ガイドブック」と題する冊子を配布し、個々の加盟店の実情に応じ、上記ガイドブック記載の方法や内容をもって従業員の教育や管理等を実施するよう助言・勧奨している。

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

(イ) 前記ガイドブックには、「ここで紹介させていただくものは、ほ

んの一例にすぎません。最低限、これだけは実践されたらどうかという提案です」などと前置きして、従業員の勤務経験に応じた段階的な教育のカリキュラムや具体的な実施方法等が記載されており、さらに、教育に利用する教材として、レジ操作やファストフードの取扱い等の詳細な手順を説明したテキストが添付されている。

(ウ) 前記ガイドブックには、1週間単位の勤務表を2か月先まで作成するものとして週間勤務表の様式が掲載され、作成上の留意点として、加盟者及び履行補助者である配偶者が行う作業も含め、いつ、誰が、何を行うかを明確にすることなどが記載され、同加盟者及び配偶者を勤務シフトに組み入れた週間勤務表の作成例が掲載されている。また、加盟店における就業規則のひな形も記載されている。

(エ) さらに、前記ガイドブックは、加盟者が店舗に不在でも個々の従業員の自主的な作業により良好な店舗状況を維持するために、商品の納品・点検ほか店頭における種々の作業について「作業割当表」を作成することを提示し、その作成手順や作成例に加え、加盟者及びその配偶者が担当する作業内容についても明確にすることなどが作成のポイントとして記載されている。

なお、上記定時作業のうち、納品・点検等についてはシステムマニュアルの記載、共同配送センターの配送時間及び販売期限との関係により、いずれも日々の実施時刻・時間帯が必然的に決まっている。

#### (10) ユニフォームの着用、身だしなみ等

加盟店において勤務する者が共通のユニフォームを身だしなみ良く着用することは、Y・イメージを構成するものとされ、加盟者や加盟店の従業員らは、システムマニュアル及びパートタイマー・トレーニング・ガイドブックの記載に従って、右胸部等にYの表示がある共通のデザ

インのユニフォームを着用し、左胸部には名札を付けて接客等の業務に従事している。

また、システムマニュアル及び上記ガイドブックには、身だしなみに関する注意事項や禁止事項が記載されている。

## 8 会社による経営指導等に関する事情

### (1) O F Cによる経営指導

ア 会社は、販売促進及び仕入れの援助等経営指導のため、O F Cを加盟店に派遣しており、O F Cは、担当する加盟店（以下「担当加盟店」という。）の販売状況や品揃えに関する基本的な指標等を適宜把握し、また、必要に応じて担当加盟店の商圈・立地について調査を行うなどして当該加盟店に関する各種情報を把握した上で、毎週2回程度、担当加盟店を訪問し、加盟者又はその履行補助者である配偶者のほか当該加盟店の店長等と面談して、担当加盟店の経営全般にわたる指導・助言等を行っている。

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

さらに、O F Cは、訪問時に店舗確認表（後記(3)参照）を用いて当該加盟店の商品の品揃え、陳列、鮮度の状況や清掃状態、従業員の接客対応等を点検・確認し、問題が認められれば加盟者に提示して改善を促している。

なお、O F Cは、上記の訪問指導を実施した場合には、その都度、当該加盟者等との会話の要旨や、気付いた問題点・課題と対処のほか、把握した各種情報を記載した業務日報を作成し、上司であるDMに提

出している。

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

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

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

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

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

## (2) 契約違反行為への対応等

会社は、担当OFCやその他の会社の従業員による覆面調査などを通



じて、個々の加盟店において本件フランチャイズ契約に違背する行為が行われていないかを随時確認している。

また、本件フランチャイズ契約に違反する行為が認められた場合には、担当OFCがその是正を図るよう指導・要請を行うが、加盟者がOFCの是正指導等に従わなかったり、違反行為が故意あるいは恒常的に行われているなど重大なものであると会社が判断したとき等には、担当DMが当該加盟者と話し合いを行い、是正を促すのが一般的である。会社はさらに、同様の違反行為を再び繰り返さない旨を誓約するなどの内容の「顛末書」や「誓約書」の提出を求めることもある。

### (3) 店舗確認表

店舗確認表には、従業員の頭髪、服装等の身だしなみや挨拶の状況、看板、床、天井等の清掃状態、商品の鮮度や温度の管理状況、商品の品揃えや欠品状況など50項目にわたる点検事項があらかじめ記載されている。OFCは、担当加盟店を訪問した際、店舗確認表記載の各点検事項について点検を行い、適切に行われていると判断した場合には「○」を、不十分と判断すれば「×」を付すとともに、「対応」欄に担当加盟店が対応すべき事柄や指導事項を記入するなどして当該加盟者に手交して改善を促している。加盟者は、店舗確認表の内容を確認し、所定の確認・署名欄に署名して控えを受け取り、指摘された事項に関して従業員に指示するなどして改善を図っている。

なお、OFCは、担当加盟店と同じ地区に所在する加盟店を担当する他のOFCとの間で、店舗確認表の各点検事項に係る評価基準について統一を図っている。

### (4) 店舗経営基準確認シート

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

書面を作成・交付して、契約更新に向け、同シート記載の確認事項に即して自店の経営につき改善を図るよう促すことがある。

イ 店舗経営基準確認シートには、「フレンドリー」、「売場管理」、「単品管理」、「品揃え」、「従業員教育」などの10分野において、各分野5項目ずつ、例えば、「基本商品導入率が地区平均以上である。地区平均以上であれば2点」、「直近の予約（恵方巻）が地区平均以上である。地区平均以上1点、地区ベスト10以内2点」、「御用聞きなどを定期的実施している。2週間に1回以上2点、不定期1点」などと、確認の着眼点や評価・配点基準が記載されている。

さらに、「基本事項」として、「会計上のイレギュラー数値がない（送金過不足、月末入金、その他会計からの指摘事項なし）」、「Y・イメージの遵守（店舗イメージ、売場でのイレギュラーがない）」、「本部との意思疎通（毎週OFCと積極的な商売について打合せしている。店舗チェックに対する改善を実施している）」などと5項目の着眼点及び評価基準が記載され、各項目に適合していなければ1項目につき5点を減点するものとされている。

さらに、上記全項目の得点を合計し、100点満点中70点が「基準」である旨表示されている。

#### (5) 改善提案書

会社は、本件フランチャイズ契約の契約期間満了日が近付いた加盟者に対し、「改善提案書」と題する書面を交付し、品揃え・在庫の確保など、各店舗において改善すべき点を指摘することがある。

#### (6) その他の経営支援制度

##### ア 商品展示会及び「オーナー様懇親会」

会社は、年間に2回、全国10か所ほどの会場で商品展示会を開催し、新商品の紹介をしたり、サービスや接客、売場作り等を提案する

などしており、OFC等は担当する加盟者に同展示会への参加を促している。

また、会社は、以前「オーナー様懇親会」を開催して、会社の役員が各加盟店の状況を確認しつつ、Y・チェーン全体の経営方針を説明し、各加盟者と情報共有を図るなどしていたが、現在は廃止されている。

#### イ 「ヘルパー制度」

会社は、加盟者が疾病に罹患したり事故に遭った場合のほか、冠婚葬祭に出席したり、家族で旅行に行く（年1回を限度とする。）場合などを対象に、加盟者からの申込みにより、会社の従業員が1日8時間、連続3日間を上限として、有償（1日8400円、半日5250円）で加盟者の業務を代行する「ヘルパー制度」を設けている。

#### ウ 加盟店従業員の求人支援制度

会社は、加盟者が希望する場合には求人広告を会社のホームページに無料で掲載したり、電話やインターネットによる求職者からの応募を24時間受け付けて求人加盟店に取り次ぐ「コールセンター」を設置するなどして、加盟者が自店の従業員を確保できるよう支援している。

#### エ 「オーナー相談部」

会社は、本社に「オーナー相談部」を設置し、同部所属の担当者が各加盟店を訪問するなどして、加盟者の意見・要望・苦情等を聴取し、問題等を把握して社内関係部署等と共有し、改善を図るなどのフィードバックを行っている。

### 9 月次引出金等について

#### (1) 加盟者が取得する金員の概略

ア 加盟者は、毎月末、オーナー総収入（前記4(7)ウ）から、自身が雇

用する従業員の給料，レジ袋等の消耗品代，店舗独自の広告代金等所定の雑費，公共料金等の営業費を支払う。

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

## (2) 月次引出金

ア 月次引出金は，会社から加盟者に対し，原則として毎月25日に送金される金員であり，毎月の送金額は，24時間営業店の場合，次の計算式により算出される。すなわち，月次引出金の送金額は，加盟者があらかじめ設定した額を上限として，主に計算対象月（支払日の前月）に当該加盟者が使用した従業員給料の合計額と同月の売上高との均衡によって減額される仕組みとなっている。（この点に関し，システムマニュアルには，月次引出金の「設定額を出すためには，設定額と計算対象月の従業員給料の合計額が同月の売上高の9.5%と等しくなるよう管理しなければならないという意味です」と解説されている。）

〔計算式〕

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

イ 設定額は，個々の加盟者が出店に際して担当のOFC等と協議しつつ決定している。その際，OFC等は，地域別適用金（後記(5)参照）の金額と合計して当該加盟者の家族の1か月の生活費に見合う額を設定するよう助言している。

また，設定額は，本件フランチャイズ契約ごと，すなわち加盟店ご

とに加盟者が決定しており、子店については設定額を0円としている複数店経営を行う加盟者や、複数店は経営していないものの、月次追加送金を自身の生活費とし、月次引出金の設定額を0円としている加盟者もあり、加盟店全店のうち、約18%の加盟店については設定額が0円となっている。なお、加盟者は、随時、設定額を変更することができる。

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

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

### (3) 四半期引出金

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

実際の四半期引出金の上限金額は、当該四半期の各月における「オーナー総収入」から当月の営業費及び月次引出金支払額を差し引いた残額を3か月分合計した額の70%相当額から各種保険料や下記(4)の月次追加送金等を控除した額となるが、引出し後の自己資本額が150万円を

下回ることとなる場合には、引出額から当該下回る額が減額される。

(4) 月次追加送金

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

(5) 地域別適用金

Cタイプの本件フランチャイズ契約を締結した加盟者であって、店舗が会社の定める住居分離型店舗に該当する場合に限り、会社から当該加盟者に対し、店舗所在地の区分に応じた所定の金額（東京23区や大阪市等は月額16万円、さいたま市や名古屋市等は月額13万円、これら以外の地域は月額9万円）がY・チャージから控除され、当該月額金員が月次引出金の支払日に地域別適用金として送金される。

なお、複数店を経営している加盟者にあっては、その母店又は子店がCタイプ契約かつ住居分離型店舗に該当すれば、該当する当該店舗全てについて、それぞれ上記区分による地域別適用金が会社から送金される。

(6) 最低保証制度

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

例えば、Cタイプ契約の加盟店において、当月の実際の「オーナー総

収入」の額が、月当たり最低保証額である約130万円ないし約144万円(1700万円÷365日×当該月の暦日数の算式で計算される。)を下回る場合、当該下回る額を加盟者のY・チャージから控除して会社が負担することにより、上記最低保証額に相当する額の「オーナー総収入」が確保される。

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

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

## 10 加盟店の平均売上高及び純利益の状況

- (1) 28年度(28年3月1日ないし29年2月末日)における加盟店全店のうち複数店の母店、子店を除く全店における平均日販の平均値は約66万円、純利益年額の平均値は約1150万円であり、また、複数店の母店、子店の全店における平均日販の平均値は約68万円、純利益年額の平均値は約1194万円(いずれも28年度)となっている。

同年度における1日当たり平均売上高(平均日販)と純利益(年額)ごとの加盟店の店舗数の分布状況(29年2月末日時点で開業している店舗。ただし、複数店で経営された店舗、直営店、狭溢店舗、加盟者が法人である店舗、営業日が31日未満の店舗及び営業時間が24時間未満の店舗を除く。)は別表1①及び同②(省略)のとおりである。

28年度における純利益が年額1000万円超の加盟店の割合をみると、Aタイプ契約の加盟店では約91.6%(1743店中1597店)、

Cタイプ契約の加盟店では約37.6%（7589店中2851店）となっている。

- (2) 28年3月現在の全加盟店（複数店の全て、直営店、狭溢店舗、加盟後経過年数が15年を超える店舗、営業日が31日未満の店舗及び営業時間が24時間未満の店舗を除く。）を、加盟後経過年数別に分類し、それぞれの年数について、店舗数並びに1店舗当たりの1か月分（28年3月分）の平均日販、売上高合計、人件費、営業費、純利益等は、別表2（省略）のとおりである。

#### 1.1 ドミナント出店

会社は、創業以来、Y・チェーンの認知度向上や広告・販売促進効率の向上、加盟店への物流やOFCによる経営指導の効率化などを企図した独自の経営判断により、随時、ドミナント出店を行っている。

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

#### 1.2 直営店

##### (1) 直営店の設置目的等

会社は、直営店を「トレーニングストア」と称し、会社が雇用する従業員の実地研修、加盟者の実地見学又は新商品の試験販売の場として使用している。

なお、直営店の売上げ等営業活動による収入は全て会社の事業収入となる。

##### (2) 直営店における従業員の稼働状況

直営店には会社が雇用する従業員2名程が配属され、おおむね2年間にわたり、OFC養成のための研修の一環として店長又は副店長に就く



などして、商品の発注・陳列・管理や接客等の店頭業務全般を行うとともに、会社から権限を付与されてアルバイト等の店舗従業員を雇い入れ、勤務シフトを組んで指揮・監督するなど、加盟店と同様あるいは擬似的な業務を行うほか、業務日報、週間予定・実績表の作成、テスト商品の販売、加盟者の見学対応等、加盟者が行わない直営店特有の業務も行っている。

直営店に配属された会社従業員は、年間226日間、月平均おおむね180時間ないし200時間程度（なお、所定就業時間は1日7時間45分、所定休日数は年間110日とされている。）は直営店における業務を行い、年間29日間は、店舗外において、会社の社員教育担当部署による研修会議に出席して在庫・経費・労務等の管理ほか店長等の業務に関する教育・指導を受けたり、OFCの担当加盟店指導に同行して実地研修を受けるなどしている。

### (3) 直営店における損益の処理等

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

## 1.3 組合員加盟者の経営形態等

### (1) 共同フランチャイジーのない組合員加盟者

組合員加盟者77名のうち、共同フランチャイジーがなく、かつ、複数店経営はせず一つの加盟店のみを経営している者は42名であり、このうち、会社との間でCタイプ契約を締結している者は41名、Aタイプ契約を締結している者は1名である。

### (2) 共同フランチャイジーを有する組合員加盟者

株式会社等の法人が共同フランチャイジーとなっている全ての組合

員加盟者は、当該法人から役員報酬等を受け取っており、会社から月次引出金、四半期引出金及び月次追加送金等を直接受け取っている者はいない。なお、共同フランチャイジーである法人から受け取る報酬等の額が、同法人が会社から受け取る月次引出金、四半期引出金及び月次追加送金等の合計額より多い組合員加盟者はいない。

#### 1.4 個別の稼働実態等

##### (1) A<sub>2</sub>組合員

ア A<sub>2</sub>組合員は、19年8月に会社との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、千葉県内で加盟店1店舗を経営していたが、28年5月、会社との合意により本件フランチャイズ契約を中途解約した。同店の平均日販は、出店当初から閉店まで約55万円であった。

イ A<sub>2</sub>組合員は、22年以降、同組合員が設立した法人を共同フランチャイジーとし、妻を店長として自店の経営をしており、27年6月当時、21名のアルバイト従業員を雇用していた。副業は行っていない。

A<sub>2</sub>組合員の月次引出金の設定額は21万円であり、加盟店経営を始めた当初には、設定額満額の月次引出金を獲得できないことがあったが、27年6月頃には、おおむね毎月、上記設定額満額の月次引出金と地域別適用金を併せた30万円と、20万円ないし50万円程度の月次追加送金が会社から共同フランチャイジーである法人に送金されていた。

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

ウ A<sub>2</sub>組合員は、出店当初、利益が伸びないためOFC等に相談したと

ころ、利益を得るためには、売上げを増やす、廃棄を減らす、及び人件費を減らすほかないなどと繰り返し助言されたことがあり、出店当初は深夜帯及び早朝を中心に自らシフトに入って稼働していた。その後も、A<sub>2</sub>組合員は、シフトには入らないものの、ほぼ毎日、おおむね午後2時頃から翌日の午前4時頃まで店舗で稼働し、定期的な休日は設定していない。

その業務内容は、商品に関する情報の確認・分析、仕入れの検討や発注業務、従業員への指示・教育指導等に加え、品出しやレジ打ちなどの接客・販売業務を自ら行うとともに、OFCとの定期的な打合せなどである。上記の業務内容や稼働時間等は、A<sub>2</sub>組合員が人件費を捻出する余裕がないなどのことから実行していたものである。また、同組合員は、自店の品揃えを自身の判断に基づき行いたいと考えて、商品の情報収集・分析から商品の選択、仕入数量の検討、発注作業まで、基本的には自ら行い、OFCとの打合せにおいて、店舗経営について自身の要望や意見を述べることもあった。

エ A<sub>2</sub>組合員は、飲料水等の商品計20品目程度（自店で販売する全品目の1%弱）を現金仕入れして販売しているほかは、推奨商品の中から選定した商品を仕入れ、販売していた。なお、A<sub>2</sub>組合員は、28年頃、現金仕入れをした商品と、Y・システムに従って仕入れた商品の差額について、会社に対しY・チャージを支払わなかったところ、OFCや会社からこれを中止しないと契約の解除もあり得る旨の指摘を受け、これまで支払わなかった差額を支払うよう求められたことがある。

また、A<sub>2</sub>組合員は推奨商品の仕入価格が高額過ぎるとの疑問を抱き、会社に対し仕入伝票の提示を求めたが、個別の店舗ごとの仕入伝票は作成していないと回答された。

A<sub>2</sub>組合員は、自店で販売する商品の情報収集・分析や選択、仕入数量の検討・決定を自ら行った結果、自店の基本商品個店導入率が同じ地区の他の加盟店よりやや低くなっていたところ、OFCから基本商品の導入率を向上させるよう指導されたことがある。また、月次追加送金をより多く受け取るため、月末在庫を調整していたところ、OFCから月末在庫を極端に減らさないよう指導を受けたこともあった。

オ A<sub>2</sub>組合員は、Yミールサービスについては、自らの考えで導入していなかった。

A<sub>2</sub>組合員は、販売促進用の自動音声再生機器の導入など通常とは異なる手法で商品を販売することを企画し、いずれもOFCから難色を示されて了解のないまま実施して、売上げを向上させる等の成果を上げたことがある。

また、A<sub>2</sub>組合員は、デイリー商品の見切り販売（ただし21年排除措置命令以前）、店舗内の商品陳列のレイアウトの変更、深夜における収納代行サービスの停止などについて、OFCからそれらの中止などを求められたことがある。

## (2) A<sub>3</sub>組合員

ア A<sub>3</sub>組合員は、9年10月に会社との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結して東京都内に加盟店1店舗を出店し、その後、約5か月の契約延長期間を経て、25年3月に本件フランチャイズ契約を更新した。

イ A<sub>3</sub>組合員は、同組合員が代表者である法人を共同フランチャイジーとしており、平時2名、ピーク時3、4名のパートタイム従業員等を雇用して勤務シフトを組み、年中無休・24時間営業で上記店舗を営んでいる。副業は行っていない。

29年3月ないし30年2月の1年間におけるA<sub>3</sub>組合員の自店の

平均日販は約76万円であり、月次引出金は設定しておらず、会社からは月次追加送金のみが上記法人に送金され、これを原資として法人からA<sub>3</sub>組合員に対し、役員報酬が支払われた。

同期間におけるA<sub>3</sub>組合員の「オーナー総収入」は、売上総利益約8760万円からY・チャージを差し引いた約4000万円であり、これに雑収入を加え、さらに営業費（そのうち人件費は約2380万円）を差し引いた約1170万円が自店の経営から得られた利益であった。

ウ A<sub>3</sub>組合員は、人件費を抑制して自身の所得を向上させるため、また、会社の基本四原則を遵守するため、ほぼ毎日、8時間程度にわたり、自店において、発注方針の検討・見直しや販売実績の確認等、レジ打ち等の接客や商品の陳列などの業務のほか、OFCと定期的に打合せを行うことを常態としている。

エ A<sub>3</sub>組合員は、自己の経営方針に従い、在庫を抑え、商品の廃棄による損失を減らすためデイリー商品等の見切り販売を随時行っているところ、契約更新の際、会社から在庫や廃棄が少ないことを指摘され、前記アのとおり、当初の契約期間内に更新の合意に至らず、約5か月間の契約延長の後、再契約に至ったという経緯があるが、現在でも上記の経営方針を維持している。

A<sub>3</sub>組合員はまた、会社が推奨するサービスの発注や商品の導入等につき拒否したことがあるほか、会社に対し、改善提案書などにより、加盟店のシステムに関する自身の要望を度々伝えている。

### (3) A<sub>4</sub>組合員

ア A<sub>4</sub>組合員は、13年1月に会社との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、岡山県内で加盟店1店舗を出店し、27年12月に本件フランチャイズ契約を更新した。

なお、A<sub>4</sub>組合員は、同店の前に会社から2度、店舗の紹介を受けて

いたが、立地条件に満足できなかったことから契約を断っていた。

イ A<sub>4</sub>組合員は、妻と娘（店長で正社員）と共に、11名程度のパートタイム従業員を雇用して、2名ないし4名の勤務シフトを組み、年中無休・24時間営業で上記加盟店を運営している。

なお、A<sub>4</sub>組合員は、18年10月頃まで、酒類販売免許を有する有限会社を共同フランチャイジーとしていたが、同月以降、上記有限会社を共同フランチャイジーから外しており、以降、共同フランチャイジーはない。

29年3月ないし30年2月の1年間におけるA<sub>4</sub>組合員の「オーナー総収入」は、売上総利益約8400万円からY・チャージを差し引いた約3800万円であり、これに雑収入を加え、さらに営業費（そのうち人件費は約1900万円）を差し引いた約1540万円が自店の経営から得られた利益であった。

ウ A<sub>4</sub>組合員は、ほぼ毎日10時間程度、自店に赴いて、売上げの集計・確認や、従業員と分担して発注業務を行ったり、適宜、品出しやレジ打ちなどの接客・販売業務等を行うとともに、OFCとの定期的な打合せを行うことを常態としており、定期的な休日は設定していない。

エ A<sub>4</sub>組合員は、自店の目標利益や人件費等について自ら決定している。自店における現金仕入れの商品は全商品の中ではごくわずかな割合にとどまっており、販売している商品のほとんどは推奨商品であるが、本件フランチャイズ契約の更新時、DMから欠品率の高さ及び基本商品の導入率が低いことを指摘され、基本商品個店導入率を上げたことがある。

A<sub>4</sub>組合員は、見切り販売の21年排除措置命令以前には、OFCからデイリー商品の見切り販売を禁止されたことがあったが、同命令以後は、商品の廃棄による損失を減らすため、デイリー商品の見切り販

売を随時行っている。

また、A<sub>4</sub>組合員は、OFCから推奨された商品の導入を拒否したことがあるほか、会社からおでんの販売を推奨されたが、衛生対策が不十分であると考え会社に改善を求めたものの、会社から納得できる改善策が示されなかったため、自店でのおでんの販売を行っていない。

(4) A<sub>5</sub>組合員

ア A<sub>5</sub>組合員は、12年10月に会社との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、同年12月に加盟店1店舗を出店した。

イ A<sub>5</sub>組合員は、同人が代表取締役である法人を共同フランチャイジーとし、妻を店長として、20名程のアルバイト従業員を雇用して勤務シフトを組み、自店を経営しており、副業は行っていない。

同組合員の月次引出金の設定額は、25年2月26日時点で34万5000円で、24年頃には、毎月、設定額どおりの同引出金に加え、平均約20万円の月次追加送金が会社から上記法人に送金され、この中からA<sub>5</sub>組合員に対し役員報酬が支払われている。

26年3月ないし27年2月の1年間におけるA<sub>5</sub>組合員の「オーナー総収入」は、売上総利益約5550万円からY・チャージを差し引いた約2480万円であり、これに雑収入を加え、さらに営業費（そのうち人件費は約1270万円）を差し引いた約805万円が自店の経営から得られた利益であった。

ウ A<sub>5</sub>組合員は、午前10時頃に自店に出勤して6時間ないし8時間程度、レジ打ち等接客や店舗内外の清掃、従業員への指示・教育や労務管理、発注見直し等の業務に自ら従事するほか、毎週1回ないし2回、OFCと定期的に打合せを行うことを常態としている。また、定期的な休日は設けていない。

上記のA<sub>5</sub>組合員の自店における勤務時間・休日や業務内容について

ては、アルバイトの勤務シフト編成上の都合、組合の活動、人件費節減の必要性等を考慮して、同組合員自身が判断し、決定している。

なお、A<sub>5</sub>組合員は、出店当初、売上げが低調だった時期に、会社から同組合員自身が勤務シフトに入って人件費を減らすよう指導・助言を受け、これに従って月次引出金等を得たことがあり、その後も1日10時間以上店舗に出て勤務していた時期があったが、主に自店の売上げが安定したことにより、自店での稼働時間を上記の程度にまで短縮した。

エ A<sub>5</sub>組合員は、会社の推奨外の煙草や葉巻計100種類ほどを現金仕入れして販売を行っているほかは、推奨商品の中から商品を仕入れ、販売している。

A<sub>5</sub>組合員は、月次追加送金を得ることを目的として、商品の仕入れを抑制して仕入代金を節減し、在庫を縮小したことがあるが、それについてOFC等から在庫を増やすよう指導を受け、これに従って在庫を増やしたことがある。また、システムマニュアルの内容は遵守すべきものと考えている。

A<sub>5</sub>組合員は、自店の利益を得るため必要と判断して、デイリー商品の見切り販売を行っている。また、Yミールサービスについては、OFCから繰り返し導入を勧奨されているが導入していない。さらに、同組合員は、OFC等から難色を示されたものの、自店近隣の交差点に独自のPR用看板を設置したことがある。

オ A<sub>5</sub>組合員は、独自に仕入れたライターを、仕入れの計上をせずに販売に供したことに関し、当該行為が本件フランチャイズ契約違反に当たるとして、DMやZMからは是正するよう重ねて指導を受け、さらに、契約違反行為を繰り返さないことを約束する旨記載した顛末書の提出を求められ、これを提出したことがある。



(5) A<sub>6</sub>組合員

ア A<sub>6</sub>組合員は、19年8月に会社との間でCタイプの本件フランチャイズ契約を締結して、愛知県内に加盟店1店舗を出店した。

イ A<sub>6</sub>組合員は、23名程のアルバイト従業員を雇用して自店を経営しており、共同フランチャイジーはない。

A<sub>6</sub>組合員は、副業を行っておらず、25年2月26日時点で、月次引出金に加え、金額の多寡はあるものの、ほぼ毎月、月次追加送金を会社から受け取っている。

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

エ A<sub>6</sub>組合員は、推奨外の煙草を現金仕入れしているほかは、推奨商品の中から商品を選定して仕入れ、販売している。

A<sub>6</sub>組合員は、システムマニュアルの内容は遵守しなければならないと理解しており、また、OFCから基本商品の欠品を指摘されたり、オリジナル商品の仕入れを勧奨されるなどの指導・助言を受けた際、会社との関係を悪化させたくないとの考えから、助言等に従って仕入れを行うこともあるが、仕入れを拒むこともある。

A<sub>6</sub>組合員は、商品の店頭販売価格については、基本的に推奨売価どおり設定しているが、デイリー商品の見切り販売も行っている。

A<sub>6</sub>組合員は、OFCの助言を受けて検討した結果、独自に企画していたセールの実施を取りやめたことがある。

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

## 1.5 組合に加入していない加盟者の稼働実態等

### (1) C<sub>2</sub>加盟者

ア C<sub>2</sub>加盟者は、昭和63年に会社との間でAタイプの本件フランチャイズ契約を締結し、東京都内に母店を出店した（なお、同店は25年に一度閉店したが、27年、同じ立地で店名を変えて再開した。）。

C<sub>2</sub>加盟者は、21年ないし27年に順次子店を出店し、30年3月現在、母店のほか、練馬区内にいずれもCタイプの子店4店舗の合計5店舗を経営している。

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

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

C<sub>2</sub>加盟者は、各店舗の経営に当たり、会社以外の金融機関からの融資も受けている。

なお、C<sub>2</sub>加盟者は、会社から紹介を受けた場所での出店を複数回断ったことがある一方で、自ら気に入った立地での出店を会社に提案し、会社から難色を示されたものの、その立地で出店したことがある。

ウ 母店の出店当初の日販は約31万円、月次純利益は20万円程度であり、C<sub>2</sub>加盟者自ら常態として深夜帯を含む12時間程度、勤務シフトに入ってレジ打ち等接客や発注作業、伝票整理、勤務シフトの作成

等を行い、さらにその後数時間、発注作業等を行うなどしていたが、出店から3年程経過した頃から、自己の判断で勤務シフトから外れ、OFCとの打合せや従業員への指示等に専念するようになり、店頭での勤務時間も減っていった。

そして、30年3月頃においては、C<sub>2</sub>加盟者は、ほぼ毎日、上記5加盟店を巡回して商品の売行きや従業員の働きぶり等を観察するなどしているが、各店の勤務シフトに入ったり、常態としてレジ打ち等の接客・販売業務を行うことはなく、アルバイト等の選考・採用や教育等の実務も基本的に各店の店長又は副店長に任せている。履行補助者である妻も、緊急の場合以外に勤務シフトに入ることはない。

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

エ C<sub>2</sub>加盟者は、以前生鮮食品や飲料水の現金仕入れをしていたことがあったが、30年3月頃時点では、会社に報告した上で野菜の現金仕入れを行っている。推奨商品の店頭販売価格については会社の推奨売価どおりに設定し、また、同加盟者は、デイリー商品の見切り販売について否定的な考えを持っており、自店では実施していない。

C<sub>2</sub>加盟者は、システムマニュアルやパートタイマー・トレーニング・ガイドブックについて、基本四原則や会計処理システムに係る記載事項は守らなければならないという認識があるが、その他の部分については遵守しなければならないとは考えていない。

なお、C<sub>2</sub>加盟者は、上記ガイドブック記載のひな形ではなく、独自に自店の就業規則を作成し、また、近隣の他の加盟者らと独自に作成したアルバイトの面接マニュアルを共有している。

(2) C<sub>3</sub>加盟者

ア C<sub>3</sub>加盟者は、昭和61年に会社との間でAタイプの本件フランチャイズ契約を締結して神奈川県内に加盟店1店舗を出店した。

イ C<sub>3</sub>加盟者は、昭和63年に自身が役員となって法人を設立し、以後同法人を共同フランチャイジーとして経営を行っており、自店に係る月次引出金及び月次追加送金は、会社から同法人に送金され、C<sub>3</sub>加盟者は同法人から役員報酬を受け取っている。また、同法人は、常勤の正社員として店長及び副店長のほか、30名程度のパートタイマー等を雇用している。

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

ウ C<sub>3</sub>加盟者は、自店の出店当初には、経費を圧縮したいなどの考えから、自ら深夜勤務シフトに入り、深夜帯を含め1日15時間程度、接客、発注、品出し、清掃等の業務を行っていたが、出店から2年後には深夜勤務シフトを外れ、以降、接客等の店頭業務に携わる時間、機会は徐々に減少していった。

そして、出店から7年目頃以降は、日曜日を除きほぼ毎日店舗に出勤し、合計で8時間程度、店舗において、発注担当者との打合せ、経費の管理等、毎週行われるOFCとの打合せに参加するなどしているが、その他の店頭業務、従業員の採用、教育は基本的には店長等の従業員に任せている。

なお、OFCとの打合せにおいて、C<sub>3</sub>加盟者は、商品の品揃えや経営数値等に関して、OFCの提案を聞いて意見や情報を交換したり、他店での販売データの提供を求めるなどしつつ、発注方針を検討・判断するなどしている。

エ C<sub>3</sub>加盟者は、品揃えを充実させることが集客力の向上につながる

との考えから、平均的な店舗より多い推奨商品を推奨価格で販売している。会社が企画する特定商品の一律値引き等の全国フェアについては、売上げ上昇の好機ととらえており、実施を拒否したことはない。

一方で、C<sub>3</sub>加盟者は、推奨商品以外の約20品目を現金仕入れで販売しているほか、事前又は事後にOFCに報告した上で、独自の販売促進のための工夫をしている。また、C<sub>3</sub>加盟者は、自店内に設置されている防犯カメラ、ゴミ処理業者については会社が推奨する業者以外の業者と契約している。

### (3) C<sub>4</sub>加盟者

ア C<sub>4</sub>加盟者は、会社との間でCタイプ契約を締結し、東京都内において、23年11月に母店を、29年1月に、同じくCタイプ契約による子店1店舗を出店した。母店はC<sub>4</sub>加盟者が希望した立地について、会社が所有者の了承を得て出店したものである。また、子店を出店する以前に会社から店舗を紹介されたが、希望する立地条件ではなかったため、出店を断ったことが複数回あった。

イ C<sub>4</sub>加盟者は、29年に自身が役員となって法人を設立し、以後同法人を共同フランチャイジーとして、年中無休・24時間営業で前記各加盟店の経営を行っており、同法人から役員報酬を得ている。C<sub>4</sub>加盟者は、母店の出店に際し、オープンアカウントにおける初期の負債を減らして早期に月次追加送金を受けることを意図して、会社に1000万円（最低250万円）を預託した。また、子店についてはオープンアカウントの負債を早期になくすため月次引出金を設定していない。母店の出店当初の平均日販は約64万円であり、30年2月頃の平均日販は約69万円である。また、子店の平均日販は約68万円である。会社からは、毎月、設定額どおりの34万円が送金されており、月次追加送金は、子店については毎月送金されているが、母店につい

ては送金される月もされない月もある。

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

ウ C<sub>4</sub>加盟者は、各店舗のいずれにおいても、出店当初、ほぼ毎日、特に時間帯を定めることなく、おおむね9、10時間稼働していたが、徐々に稼働時間は少なくなり、30年2月現在、シフトに欠員が出た場合など、まれに1日10時間程度勤務する日もあるものの、母店での勤務時間は1日1時間程度、子店における勤務時間は1日3時間程度である。

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

また、C<sub>4</sub>加盟者は、OFCとの定期的な打合せにも出席しており、OFCによる勧奨や提案を踏まえつつ、商品の品揃え、仕入れ等について検討している。

エ C<sub>4</sub>加盟者は、推奨商品については、推奨価格で販売しており、会社が企画して加盟店において統一的に実施するフェア等については、売上げ向上につながる好機と考えており、これを拒絶したことはない。

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

## 1.6 組合による団交申入れに係る状況等

### (1) 組合の結成

2011年6月2日、加盟者らにより、「Y経営者ユニオン準備室」が設立され、同年8月4日、結成大会を経て組合が結成された。

### (2) 組合結成通知

2011年9月10日、組合はE組合に加盟し、同月30日、組合らは、会社に対し、「労働組合の結成について」と題する同日付け書面により、組合の結成及びE組合への加盟について通知するとともに、A<sub>5</sub>委員長（当時）ほか5名の役員の職氏名等を明示した。

### (3) 2011年10月22日付け団交申入れ

組合らは、2011年9月30日、今後の連絡窓口を教示するよう求めた書面を岡山東地区の担当DMに手交したところ、後日、同窓口を用意する予定はない旨の回答があったため、同年10月22日、組合らは会社に対し、直接話合いの場を持つよう申し入れ、7日以内に文書回答するよう求める旨付記した同日付け「申入書」と題する書面を、組合らの代表者を連名で差出人として会社の代表取締役宛てに内容証明郵便で送付した。

これに対し、会社は、同月29日、同日付け「回答書」と題する代表取締役名の書面により、加盟店と会社とは、本件フランチャイズ契約に基づくフランチャイズ関係であり、労使関係ではないと認識しているため、申し入れられた話合いに応じる考えはない旨組合らに回答した。

### (4) 2011年11月5日付け団交申入れ

2011年11月5日、組合らは、同日付け「団体交渉申し入れ書」と題する書面を内容証明郵便で会社に送付した。同書面には、会社と加盟者との間で、何でも話し合える風通しの良い関係を醸成することが重要と考え、話合いの窓口設置を申し入れたが、会社から応じられないとの回答があったとして、「団体交渉のルール作り他」を議題とする団体交渉

を労働組合として公式に申し入れるなどと記載されていた。

これに対し、会社は、同月12日付け「回答書」と題する代表取締役名の書面により、組合の構成員は加盟者であると承知しているが、加盟者は、労働者ではなく独立した事業主であると認識しているので、組合からの団体交渉申し入れに応じる考えはない旨回答した。

(5) 21年11月30日付け団交申し入れ

21年11月30日、組合らは、同日付け「団体交渉申し入れ書」と題する書面を内容証明郵便で会社へ送付した。同書面には、会社に対し、加盟者は労組法上の労働者に当たると確信しているなどとして、会社の企業理念にあるように加盟店の活性化と共存共栄を図っていくための話し合いの場を設けるよう再度申し入れる旨記載されていた。

これに対し、会社は、同年12月10日付け「回答書」と題する代表取締役名の書面により、加盟者は独立した事業主であり会社と労使関係にはないという認識は変わらず、団体交渉という形式での話し合いを行う考えはなく、個々の加盟者との話し合いにより円満に解決していくべきものと考えているなどと回答した。

(6) 本件救済申立て

22年3月24日、組合は、岡山県労委に対し、本件救済申立てを行った。

(7) 本件救済申立て後の状況

本件再審査の結審に至るまでの間において、会社は、組合が申し入れた「団体交渉のルール作り他」を議題とする団体交渉に応じていない。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 加盟者の労組法上の労働者性について

###### (1) 労組法上の労働者性の判断枠組み

ア 憲法第28条は、国民の基本的権利の一つとして勤労者の団結権、



団体交渉その他の団体行動をする権利を保障しており、労組法は、この憲法の権利保障を受けて、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」を目的として（第1条）労働者が労働組合に結集して団体交渉することを助成する諸種の保護を行っている。

労組法第3条は、同法により保護される「労働者」を定義するものであるが、上記のような労組法の趣旨・目的に加え、「労働者」を「職業の種類を問わず」、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」とする同条の文言に照らせば、労組法の適用を受ける労働者は、労働契約法や労働基準法上の労働契約によって労務を供給する者のみならず、労働契約に類する契約によって労務を供給して収入を得る者で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含む、と解するのが相当である。

イ 以上のような基本的理解を前提として、労務供給関係にある者の労組法上の労働者性については、以下のように解されてきている。

(ア) 労務の供給が業務委託等の労働契約以外の契約形式によってなされる者であっても、実質的に、①当該労務供給を行う者たちが、相手方の事業活動に不可欠な労働力として恒常的に労務供給を行うなど、いわば相手方の事業組織に組み入れられているといえるか、②当該労務供給契約の全部又は重要部分が、相手方により一方的・定型的に決定されているか、③当該労務供給者への報酬が当該労務供給に対する対価ないし同対価に類似するものとみることができるか、という判断要素に照らし、団体交渉の保護を及ぼすべき必要性と適切性が認められる場合には、当該労務供給者は、労組法上、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する」労働者に

当たるとみるべきである。

(イ) 前記(ア)①の「事業組織への組入れ」の判断に関しては、補充的に、(a)当該労務供給者が相手方からの個別の業務の依頼に応ずべき関係にあるか、(b)当該労務供給者が労務供給の日時・場所について拘束を受け、労務供給の態様についても、相手方の指示ないし広い意味での指揮監督に従って業務に従事しているか（この要素は、労働契約法ないし労働基準法上の労働者におけるものほど強度である必要はない。）、(c)当該労務供給者が相手方に対して専属的に労務を供給しているか、といった要素も考慮されている。

(ウ) 他方、当該労務供給者が、自己の独立した経営判断でその業務を差配すること等により利得する機会を恒常的に有するなど、事業者性が顕著である場合には、労組法上の労働者性は否定されることとなる。

ウ 以上に対し、本件においては、会社と本件フランチャイズ契約を締結している加盟者が、労組法上の労働者に当たるかが問題となるところ、本件フランチャイズ契約書には、「加盟の趣旨」として、会社は、加盟者に対して、Y・システムによる加盟店を経営することを許諾し、かつ、本部として継続的に同システムによる、経営指導や技術援助等を行うことを約する一方、加盟者は、会社に対して上記の許諾や経営指導等に対する対価として一定の対価を支払うことを約し、コンビニエンスストア事業についてのフランチャイズ関係を樹立することを合意した旨規定されている（前記第3の4(1)ア(イ)）。

また、会社と加盟者は、ともに独立の事業者であって会社の使用人ではない旨も規定されており（同4(1)イ）、会社による経営指導等が加盟者に対する役務提供という性格を持つ一方で、加盟者自身の会社に対する労務供給を直接的に義務付けるような規定はない。

さらに、加盟者は、本件フランチャイズ契約及び加盟店付属契約の締結により、原則として年中無休・24時間営業を行うことが義務付けられ（同4(4)ア）、それを実現するために他人の労働力を使用することが当然に予定されているといえる。

このように、本件フランチャイズ契約の規定だけをみれば、会社と加盟者の関係は、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にすぎないのであって、加盟者が会社に対して労務を供給する関係にあるとはいえない（なお、加盟者が事業者としての性格を有していることは、組合も前提としている。）。そのため、本件においては、労務供給関係にある者について示されてきた、労組法上の労働者性の判断要素は適用されないのではないかが問題となる。

しかしながら、本件においては、①上記のような本件フランチャイズ契約の規定は、会社により一方的・定型的に定められたものであり、加盟者が個別交渉により変更する余地はないこと（同3(2)ア）、②加盟者は、上記のように会社により一方的・定型的に定められた契約の下で、加盟店の経営に当たり会社の助言・指導等を受けており、しかも多くの場合、自らの店舗において相当時間稼働していること（同7(2)、同14、同15(2)、(3)）、③加盟店は、Y・イメージに基づく統一的な内外装や看板、ユニフォームなどの外観からすると、会社を本部とするY・チェーンの一店舗となっているようにみえること（同4(1)エ～カ、同7(10)）、④会社はフランチャイズ・チェーンの本部として、独自の経営戦略に基づく出店計画や商品開発など、加盟者への経営支援にとどまらない事業活動も行い（同4(1)キ、同11、同7(4)イ(ウ)）、自らの収益を拡大するために加盟者の活動を利用する側面があることが認められる。

これらの事情からすると、会社と加盟者の関係を実質的にみた場合、加盟者自身が、会社の事業のために労務を供給していると評価できる可能性がないとはいえない。

したがって、本件においても、前記イの判断要素を適用し、上記のように会社と加盟者の関係について労務供給関係と評価できる実態があるかという点も含めて検討することが必要である。

なお、本件で問題となっているのは、飽くまで組合員加盟者の労組法上の労働者性であることはいうまでもないが、組合員加盟者と会社との関係がどのような性質のものであるかの判断は、組合員加盟者以外の加盟者と会社の状況を含めたフランチャイズ関係の特質を踏まえて行うべきものである上、組合員加盟者の中でも異なる契約タイプや店舗数の加盟者が混在していること（同13）、同一の加盟者であっても契約タイプや店舗数は変動する可能性もあることから、以下では、組合員加盟者以外の加盟者と会社の状況についても考慮することとする。

## (2) 事業組織への組入れ

### ア 事業組織への組入れの意義

「事業組織への組入れ」の内容は、加盟者が、会社の事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていることを意味するものと解される。

この点、本件フランチャイズ契約によれば、加盟者は小売店を経営する独立の小売事業者である一方で、会社は、加盟者に対し、Y・システムの利用を許諾するとともに、継続的な経営指導等を行い、加盟者が小売事業によって得た営業総利益を基礎として算定されたY・チャージを加盟者から受け取って主要な収益源とする事業者であることから（前記第3の1(1)、同4(1)ア）加盟者については、会社の事業

組織に組み入れられているとは評価し得ないようにも考えられる。

しかしながら、加盟者が実態として独立した小売事業者としての性格を失っている場合には、このことは、会社と加盟者が一体となって事業を行っているものとして「事業組織への組入れ」を認め得る事実となると考えられる。

そこで、以下においては、まず、加盟者が契約上のみならず、実際にも会社から独立した事業者といえるかについて検討する。そして、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、なお会社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する。

なお、事業組織への組入れの判断に当たっては、以上の点の判断を踏まえて、前記(1)イ(イ)で述べたとおり、業務の依頼に応ずべき関係、時間的・場所的拘束及び広い意味での指揮監督、並びに専属性の有無や程度についても検討することとなるが、これらのうち「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ところ、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、会社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。もっとも、組合は、上記要素に関して会社から加盟者に対する店舗運営上の指示を問題としているので、組合の当該主張については、本件では、時間的・場所的拘束及び広い意味での指揮監督に関わるものとして検討することとする。

イ 本件における加盟者の事業者としての独立性について

そこで、以下では、まず、加盟者は契約上のみならず実際にも会社から独立した小売事業者であるといえるか否かについて検討する。

まず、事業の実施そのものや経営形態等に関しては、加盟者は、Y・システムの下で、コンビニエンスストアを経営し、卸売業者から商品を仕入れて消費者に商品を販売しているところ、店舗の開業、契約タイプの選択、法人を共同フランチャイジーとするか、単独店舗とするか複数店舗とするかについては、加盟者の意思決定に対して会社が特段の制約を課しているとするに足りる証拠はない。

次に、業務の内容についてみると、コンビニエンスストアを経営するに当たっては、加盟者は、店舗経営による損益が自らに帰属することを前提に、資金の調達や管理、従業員の募集・採用及び労働条件の決定等、商品の仕入れ・販売方針の決定といった経営判断業務を遂行しなければならないが（前記第3の7(2)）、この業務は、独立した小売事業者と評価できるか否かの判断にとって基本的かつ本質的なものであるため、これらについて、加盟者が小売事業者としての独立性を持たないといえるかどうかを検討する。

(7) 費用負担や損益の帰属について

a 店舗投資等の費用負担について

加盟者は、加盟店の新規開店に当たり、A、Cいずれの契約タイプであっても、開店時の在庫商品及び消耗品・備品等の代金を負担し、これらの経費については加盟者が本件フランチャイズ契約締結と同時に会社に預託した成約預託金から充当され、不足額はオープンアカウントを通じ、会社から加盟者に対して、自動的に貸し付けられる（前記第3の4(1)ク、同4(3)イ、ウ、同7(1)）。なお、成約預託金については、下限が定められているが（同4(1)ク）、それ以上に預託する金額及び、その調達方法については加

盟者の判断に委ねられている。

Aタイプではさらに、店舗の土地・建物の代金及び内外装や設備設置等の工事代金も加盟者が負担する（同7(1)ウ）。

また、いずれの契約タイプであっても、商品陳列棚、レジスターなどの什器・機器の貸与を受け、Cタイプではさらに店舗の土地建物について会社から貸与を受ける。これらの賃料相当額は、チャージ比率に反映されている（同4(7)イ、同7(1)ウ）。

以上によれば、加盟者は、店舗投資等の費用を負担しているといえることができる。

b 店舗経営に係る損益の帰属について

加盟者は、加盟店の開店後、その経費のうち、光熱費の80%及び廃棄商品の商品原価のうち15%を除き、商品原価や販管費、人件費、光熱費等の経費の全てを負担している（前記第3の4(3)ア、(5)イ、同7(4)エ）。

また、加盟者は、売上総利益からチャージを差し引いたオーナー総収入から、さらに営業費を差し引いた残額（オーナー利益）を原資として月次引出金等を得るという仕組みになっており、顧客数や販売量の減少等により営業利益が確保できなければ、引出金等を得ることはできないため（同4(7)、同9）、商品を仕入れて販売したことにより得られた利益は加盟者に帰属するとみることができる。

他方、加盟者は、加盟店の売上総利益を基礎とするY・チャージを会社に支払わなければならないところ（同4(7)イ）、商品原価等の費用は、上記のとおり加盟者が負担する仕組みとなっているため、Y・チャージの支払により会社が得る利益は、加盟店が商品を仕入れて販売することにより得られた利益としての性格

を持つとはいえ、同利益が会社に帰属するものということではできない。

なお、オーナー総収入が1年を通じて所定額に達しないと予想される場合には、当該所定額を月単位で会社が保証する「最低保証制度」が適用され、加盟者に対して最低保証金を支払う場合があるが、最低保証金は、暫定的に支払われるもので、月次の最低保証を受けた加盟者が、当該年間において、年間の最低保証額を超過するオーナー総収入を得るに至った場合には、加盟者は、会社が保証した金額の範囲内で当該超過分を会社に返済するものとされていることからすると、会社が最低保証制度によって加盟者の事業における損失を負担しているとはいえない（同4(7)ウ、同9(6)）。

以上によれば、加盟店で商品を販売して得られた利益や損失は、加盟者に帰属しているといえることができる。

#### (イ) 資金の調達・管理について

次に、加盟者の資金の調達や管理についてみると、前記(ア)で見たとおり、資金調達については、新開店の際やその後の店舗経営において自動的に会社から融資される。

また、加盟者は、売上金を会社に毎日送金しなければならないことや、利益の引き出し方法に制約があることからすれば（前記第3の4(4)エ、同4(7)ア、同9）、会社が加盟者の資金を管理している側面があるといえる。

しかしながら、送金された売上金は、オープンアカウントを通じて、チャージや会社が支払を代行した仕入代金等と差引計算され、仮に仕入代金が売上金を上回っている場合でも、不足分が自動的に会社から融資され（同4(3)）、加盟者は不足分の資金調達をする必



要がないなど、加盟者の資金管理の簡便化が図られている。こうした取扱いは、フランチャイズ・システムの一つのメリットであり、加盟者自らがその便益を認識した上で会社に資金管理を委託した結果といえるものであり、加盟店での商品の販売による利益や損失が加盟者に帰属しているとの判断（前記(ア)参照）を左右するものではない。

また、加盟者は、月次引出金を定期的に受け取ることができるほか、オープンアカウント内における各四半期末の自己資本の額が、前四半期末の自己資本の額を超えて増加した場合、会社に対し事前に書面で申し込むことにより、一定の条件のもとで四半期引出金として自店の営業利益を引き出すことができること（同4(7)ア、9(3)）、さらに、オープンアカウント内において、会社に対する加盟者の負債相当額が完済され、計算対象月における預り金その他の負債を差し引いてもなお加盟者の利益が生じた場合には、当該利益相当額が月次追加送金として会社から加盟者に対し自動的に送金されること（同9(4)）からすれば、上記のように売上金を会社に送金すること等をもって、事業者としての独立性を否定するまでの事情であるとはいえない。

(ウ) 従業員の募集・採用及び労働条件の決定等について

加盟者が従業員の募集・採用及び労働条件の決定等をどのように行い、労働力をどのように活用しているかについてみると、加盟者が店長などとして自店で稼働している場合であっても、店舗の運営は、通常の場合、店長だけではなく、他の従業員により行われていて、加盟者は、自らの判断で必要な従業員を募集・採用し、その労働条件を決定し、賃金を支払うなど、使用者として諸種の人事管理を行っており（前記第3の7(9)、同14、15）、従業員をどの程度

雇用し就労させるかは、加盟者の判断によるものである。

なお、会社は、加盟者に対し、就業規則のひな形等も提供しているが（同7(9)ウ）、これらは、店舗運営を簡便化する支援サービスの一つであって、加盟者がこれらの利用を義務付けられているわけではなく、人事管理制度の内容やその実施について会社から制約を受けているものではない。また、会社は、加盟者に対し、パートタイマー・トレーニング・ガイドブック等の従業員教育用の教材を提供しているが、これも、店舗運営の簡便化を図り店舗の質を高めるための支援サービスの一つといえ、加盟者がこれらの活用を義務付けられているわけでもない（同7(3)、同(9)ウ）、従業員の教育をどのように行うかは加盟者が決定できる事柄である。

このように、加盟者は、従業員の募集・採用及び労働条件の決定や人事管理について、独立した裁量を有している。

(エ) 販売商品の仕入れ等について

a 仕入商品の選択

(a) 加盟者は、商品の仕入れ、販売について、本件フランチャイズ契約上、Y店で販売するのに適合する商品構成（種類、数量、品質）を満たす商品の仕入れ、適正な在庫品の確保が義務付けられており、これに反すると、Y・イメージをも傷付ける重大な違約とされ、本件フランチャイズ契約を解除される可能性もある（前記第3の4(1)オ、(4)イ、ウ、(8)ウ）。

そして、適正な品揃えの確保は、システムマニュアルの記載の中でも基本四原則の一つとして、加盟者が従うべきものとされており、同マニュアルには、商品の仕入れや発注に関する基本的な考え方や手順などの記載もされている（同7(3)）。

このような商品の仕入れ、販売に関する加盟者の本件フランチ

サイズ契約上の義務を前提に、会社は、加盟者に対し、Y・イメージに適合する商品として推奨商品及び推奨仕入先等を提示している（同4(4)オ）。

さらに、会社はYのコンビニエンスストアとして最低限品揃えすべき不可欠の商品として推奨商品の中から基本商品を指定し（同7(4)イ）、OFCなどを通じて、基本商品個店導入率が当該地域の加盟店の平均値より低い場合には、基本商品の品揃えを増やして同導入率を上げるよう継続的に指導して、100%の導入率を目指している（同8(1)エ、同14(1)、(3)）。実態としても、加盟店が販売する商品は、その大部分が推奨商品となっている（同7(4)、同14、同15）。

- (b) もっとも、会社は、前記以外には商品構成や在庫管理の適正水準に関する具体的、統一的な基準を加盟者に示しているわけではなく（前記第3の4(4)イ）、推奨商品だけでも、約4800種類（基本商品は26年9月時点で1060点）あるところ、各加盟店の平均的な品揃えは約2800種類であって（同4(4)オ(イ)）、その中から具体的にそのような商品を仕入れるか、またその時期や数量については、Y・イメージに違反しない範囲で、会社による助言・指導をも参考にしつつ、最終的には加盟者自身が自店の経営分析に基づき決定している（同8(1)、同14、同15）。

実際、個々の商品の仕入れに関する選択について、加盟者がOFCの指導、助言等に従わないこともあるが（同14(2)、(3)、(5)）、そのことによって、本件フランチャイズ契約上又は事実上、不利益な取扱いを受けたなどの事実を認めるに足りる証拠はない。

また、現金仕入れについては、その手続の方法がシステムマニュアルにも記載されており、実際に相当数の加盟店で、売上全体

に占める割合は小さいものの、顧客の需要に応じ、また加盟店の独自色を出すためなどに、現金仕入れの商品を販売していることがうかがえる（同7(4)ウ，同14，同15）。

その他、Y・イメージに沿う内容のものであれば、加盟者が、販売促進のために独自のキャンペーン等を行うことも可能である（同7(7)ウ）。

b 商品の仕入価格，販売価格について

(a) 推奨商品の仕入価格について，加盟者は，所定の仕入価格を個別交渉で変更する余地はない。

一方，推奨商品の販売価格については，会社は推奨売価を提示しているが，加盟者は，本件フランチャイズ契約上，商品を推奨売価で販売することを強制されることはなく，値引き販売にも特段の制限はない（前記第3の4(4)オ(イ)，7(6))。システムマニュアルにも推奨売価以外の小売価格を設定する場合の会社への通知の方法等が記載されており，最終的には加盟者がこれを参考にして決定している（同7(3)ウ，同14，同15）。

なお，デイリー商品の見切り販売については，ガイドラインが存在し，値引き販売に踏み切るタイミング等について一定の指針が示されているものの，値引き販売における売価の決定に対しては，仕入れ原価を下回らないことを検討するよう促しているにとどまり，値引額や具体的な基準等は示されていない（同7(3)カ(ア)）。加盟店の実態を見ても，加盟者の判断によって非デイリー商品の販促値下げ，デイリー商品の値引き販売を日常的に実施している店舗は存在するが，少なくともデイリー商品の見切り販売に関する21年排除措置命令以後は（同(イ)），そのことによって，本件フランチャイズ契約上又は事実上，不利益な取扱いを受けたなど

の事実を認めるに足りる証拠はない。

また、現金仕入れの場合には、加盟者はその仕入価格、販売価格など、全て自由に決定することができる（同7(4)ウ）。

(b) 確かに、推奨売価以外の価格の設定や現金仕入れには所定の手続を経なければならず煩雑ではある。

しかし、推奨商品については、会社の提供するターンアラウンドシステム等を利用してより簡便に処理できる便宜が図られていること、各加盟店では推奨商品は推奨価格で販売されているのが一般的であることから、加盟者も本件フランチャイズ契約に伴う主要なサービスの一つとして会社の提示した条件でこれをそのまま利用することを選択しているとみるべきであって、これらのシステムを利用しない場合に、その便宜を享受できないとすることによって、会社が殊更に煩雑な手続を課して事実上その実施を制約しているとみるのは妥当でない。

c 小売り以外のサービスの導入について

加盟店においては、商品の小売り以外に公共料金の支払代行等の各種のサービスを行っているところ、これらのうち、Y・イメージを構成する重要な要素になったと会社により判断されたサービスについては、加盟者は当該サービスを実施する義務を負い、その実施を拒否したり、取りやめることはできないが、それ以外に会社が導入を推奨する新規サービス（食料品の自宅配送など）については、個別に加盟者が当該サービスの導入に同意して確認書を提出した場合に限り実施されている（前記第3の7(8)）。

加盟店の実態を見ても、実際に、OFC等による勧めにもかかわらず、これらの新規サービスをあえて導入しないという加盟店も存在するが（同14(1)オ）、そのことによって、本件フランチャイズ契

約上又は事実上、不利益な取扱いを受けたなどの事実を認めるに足りる証拠はない。

d 商品の仕入れ等に係るOFCによる経営指導について

OFC等は、商品やサービスについて、品揃えや在庫の増加を促すというような一般的な助言、指導だけでなく、会社が企画するキャンペーンの際などに特定の商品を積極的に仕入れることや、新サービスの導入等について具体的に助言、提案することもあることは認められるが、OFCの助言には、Y・イメージや基本四原則に違反するなど、契約違反に係るものでない限り、拘束力はないものとされている（前記第3の8(1), 14, 15）。

実際にも、品揃えや在庫確保に関する個別具体的なOFCの助言に加盟者が従わないこともあることがうかがえるが（同14, 同15）、既に見たとおり、そのことのみを理由として、加盟者や加盟店が本件フランチャイズ契約上又は事実上、不利益な取扱いを受けたなどの事例があることはうかがわれぬ。そうすると、商品の仕入れ等に係るOFCの助言は、契約違反に係るものでない限り、事実上も加盟者に対する拘束力を持つものではないというべきである。

e まとめ

前記に検討したところによれば、加盟者は、仕入商品の選択の基本方針、推奨商品の仕入れ販売価格、小売業以外のサービスの導入や販売施策に関し、本件フランチャイズ契約上及び事実上、Y・イメージの維持及び同システムの利用に伴う一定の制約が課されており、その枠内での裁量を持つにとどまり、その点では、通常の小売事業者よりも裁量の幅は限定されている。

もっとも、上記の制約は、加盟店の経営状況に即した個別具体的な経営判断についてまで及んでいるとはいえず、OFC等による経

営指導も、この点については拘束力を伴うものではないところ、経営状況等、加盟店の置かれている状況は種々に異なるものであるから、自店の経営分析に基づき具体的にどのような商品を仕入れ、どのような販売施策をとるかを決定することは、これら一般的な事項についての制約の下でも、加盟店の収益等に大きく影響する経営判断であるといえることができる。このことは、いずれの契約タイプの加盟店においても、各店舗の純利益には相当程度のばらつきがあること、平均日販が同程度の額でもオーナー利益に相当程度のばらつきがあることなどからもうかがうことができる（前記第3の10、別表1（省略））。

以上によれば、加盟者は、仕入商品の選択、仕入れ販売、サービスの提供等について、本件フランチャイズ契約に伴う一定の制約は受けているとはいえるものの、事業者としての独立性がないとまではいえない。

(カ) 店舗の立地の選択について

会社は、独自の経営判断に基づく全国的な店舗展開をしており、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、自ら出店を希望する立地であっても、会社が独自に調査や審査を行って当該場所での出店が可能であると決定した立地でなければ加盟店を出店することができない（前記第3の7(1)ア、同11）。

会社は、Cタイプ契約については、加盟者又は加盟希望者に対し、会社の出店戦略に適合した出店候補地をあっせん、紹介する（同7(1)ア）。

また、本件フランチャイズ契約上、会社は、必要と考えるときはいつでも、当該加盟店の隣接地域に新たに別のY店を開設することができるなどの条項（いわゆるドミナント出店の自由）が定められ

ており、上記のY・チェーンの本部としての会社の出店戦略の実効性は、個々の加盟店との関係においても確保されている（同4(1)キ、同11）。

しかし、加盟者もまた、会社が提案、紹介した出店候補地であっても、自身の納得しない立地での出店は断ることができ、本件フランチャイズ契約上も事実上も、そのことによって会社から何らかの不利益な取扱いを受けるなどの事情は見られず、実態としても加盟者が希望しない立地での出店を余儀なくされるということはないものと認められる（同14(3)ア）。会社は複数出店を奨励しているが（同5(1)）、複数店を展開するかどうかの判断は加盟者に委ねられており、その立地についても最終的には加盟者が決定していると認められ、会社から新店舗のあっせんを受けた場合には断れない実態があるなどの事情もうかがわれない（同15(1)イ、(3)ア）。

そうすると、新規出店の立地の選択や複数店舗展開の時期、その立地等については一定の制約はあるものの、会社が一方的にこれを決定しているとはいえ、これらの事項については加盟者が決定することができるといえる。

なお、会社によるドミナント出店は、周辺の加盟店にとって、売上減少などの悪影響を及ぼす場合もあるが（同11）、このような事情があるとしても、個々の加盟者が立地選択について、事業者としての独立した選択・判断をすることができるという上記判断を左右するものではない。

(カ) 営業日・営業時間の選択について

加盟者は、本件フランチャイズ契約及び加盟店付属契約上、特段の事情がない限り、15年の契約期間を通じ、加盟店を年中無休で24時間、営業することを義務付けられていて、個々の加盟者が営



業日時について会社と交渉をする余地はない（前記第3の4(4)ア）。そして、特段の事情として年中無休・24時間営業の例外が認められているのは、当該加盟店が所在している施設の管理の都合などに限られている（同上）。

このように、加盟者の経営する店舗の営業日や営業時間は加盟店の統一的な経営のため、会社が一方的・定型的に決定しているものといえることができ、加盟者が事業者として自由に選択することはできない。

(キ) 独立性判断の小括

前記(ア)から(カ)までのとおり、加盟者の店舗経営による利益や損失は加盟者自身に帰属しており、加盟者は店舗経営に係る費用を負担し、資金調達、従業員の採用・配置及び労働条件、店舗の立地等について自ら決定している（前記(ア)(イ)(ウ)(エ)）。

他方で、店舗の営業日・営業時間については、加盟者が自由に選択することはできないし（同(カ)）、資金の管理や推奨商品の仕入価格等に関して一定の制約が課されていて（同(エ)）、その点では、通常の小売事業者よりも裁量の幅が制限されているといえる。

しかし、これらの制約はいずれも、加盟者が自店の経営から生じる損益の帰属主体であるという上記事実を左右するものではない。すなわち、加盟者は、会社との間のフランチャイズ契約に基づいて経営判断上一定の制約を受けている面があるとしても、同契約に基づく利益を享受している面もあるのであって、これらを前提とした上で、自らの裁量で経営判断をし、損益を帰属させていると評価することができるものであるから、その実態としても、独立した小売事業者としての性格を失っているとはいえない。

ウ 事業組織への組入れに係るその他の事情

以上のとおり、加盟者は独立した小売事業者としての性格を失っているとはいえないが、独立した事業者であっても労組法上の労働者に該当することはあり得るので、以下では、労働者性の判断要素としての事業組織への組入れを別個に認め得る事情があるかについて、①会社が実施する研修・評価等、②店舗の外観・外部への表示、③業務地域及び営業日・営業時間の割振り、並びに④組合の主張するその他の事情に関して検討する。

(7) 研修・評価等について

a 研修制度

会社は、加盟者に対し、店舗を経営するために必要最小限の知識を付与することを目的として、店舗の管理運営に係る種々の業務について会社施設での講義形式での学習及び直営店での実習を内容とする研修を実施しており、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、研修を受講し、全課程を修了して適格者として認定されなければ、加盟店を出店することができない（前記第3の4(1)ウ、同(2)ア）。このように、上記研修は、会社が加盟者に受講を課しているものであって、形式的にも実質的にも加盟店の経営のために不可欠といえる。

しかし、加盟店のY・イメージや同システムにのっとった具体的な運営方法、そこで必要とされる業務の具体的な内容は、実際に自店において稼働するかしないかにかかわらず、加盟者が事業者として従業員を指導等するために、必要な知識といえる。

また、店長研修の受講料は、開店時に必要な費用として加盟者が負担すること（同4(1)ク、同(2)ア）に鑑みると、上記店舗研修の義務付けは、加盟者個人の労務供給の質を確保するというよりは、Y・システムのもとで加盟者が経営する店舗の質的水準を確保する

ために行われるものということができる。

そうすると、本件フランチャイズ契約上、このような研修が義務付けられていることをもって、直ちに、本件フランチャイズ契約が、加盟者自身が加盟店の店舗運營業務を行うことを当然に予定しており、加盟者が、会社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いるとみることは困難である。

b 評価制度

会社が加盟店に対して公表している統一的な評価制度は存在しないが、OFCは、毎回の担当店舗訪問時には店舗確認表を、契約更新時には店舗確認シートを用いるなどして、加盟店の日常業務やサービス、管理状況全般について点検し、その結果を数値化し、加盟店の業務改善や契約更新のための資料としていることがうかがわれる（前記第3の8(1), (3), (4)）。

本件フランチャイズ契約の更新は、当事者間の合意によるものとされているのみで、その当否に係る会社の具体的な判断基準等は、加盟者に開示されていないため（同4(8)ア）、これらの結果が実際に契約更新にどのように影響するのかは明らかでなく、その意味で、その内容に従わなければならないという一定の圧力になり得ることは否定し難い。

もっとも、OFCによる上記のような評価は、加盟者個人の労務供給に関してされるものではなく、飽くまでY・システムの下、加盟店の経営の在り方に対し、その質的水準を確保し、さらに向上させるためのものというべきであって、このことをもって、加盟者が会社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いるとみることは困難である。

(イ) 店舗の外観・外部への表示について

加盟店は、Y・イメージに基づく内外装等が施され、看板等にもYの商標が使用されることなどにより、第三者にもYの加盟店であることが容易に認識できるようになっており、また、加盟店において勤務する者は、会社が指定したYの商標の表示がある加盟店共通のユニフォームを着用することが義務付けられている（前記第3の4(1)エ、オ(イ)、カ、同7(10)）。

これらのことから、加盟店においては、第三者に対し、Y・チェーンに属するものとして会社と一体のものと認識されるような外部への表示がされていることは明らかである。

もともと、このような外部への表示の一体性も、研修制度と同様、加盟者個人の労務供給の在り方に関するものではなく、Y・イメージの維持や同システムの統一性を確保するため加盟店の経営の在り方に向けられたものというべきであって、加盟者にとっても便益ともなり得るものであり、事業者としての店舗運営への制約とみる余地があり得るとしても、加盟者が会社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ことを根拠付けるものとはいえない。

(ウ) 業務地域及び営業日・営業時間の割振りについて

本件各加盟店については、地区ごとに置かれたディストリクト・オフィスに所属するOFCが巡回指導に当たっており（前記第3の1(1)オ、同8(1)）、会社は地域単位で加盟者への支援等を行う体制をとっているとの事情が認められる。しかし、前記イ(ウ)のとおり、店舗の立地について決定するのは飽くまで加盟者であることからすれば、このような体制がとられているからといって、直ちに、会社が加盟店、ひいては加盟者の業務を地域的に割り振っているといえることはできない。

他方、加盟店の営業日、営業時間については、同(カ)のとおり、加盟者が経営者として自由に選択することはできないので、会社は、加盟店を年中無休・24時間営業体制に組み入れているということができないではない。

しかしながら、同(キ)のとおり、店舗の営業時間を会社が決めていることは、店舗経営を拘束する面があるとしても、加盟者は独立した小売事業者であり、また、加盟者が店舗において業務に従事することは必ずしも義務付けられていないこと（後記エ(ア)も参照）に鑑みると、必ずしも会社が加盟者をその事業のための労働力としてその事業組織に組み入れていることを根拠付けるものではないというべきである。

(エ) その他組合の主張に係る事情について

a 組合は、本件フランチャイズ契約は、加盟者が自店において稼働することを予定しており、実態としても自店で接客や販売業務に従事しているのであるから、加盟者は会社の事業組織に組み入れられていると主張する。

確かに、加盟者の多くは、自店において商品の在庫点検、発注、陳列、販売及び接客、店舗の清掃等の業務に従事していることがわかる（前記第3の7(2)、同14、同15）。

しかしながら、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、販売・接客等の業務に従事する義務があるわけではなく、会社によって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自店での業務に従事している例が多いことは確かであるが、個人事業主や法人の代表者においてもそのような例は生じ得ることであり、加盟者が独立した小売事業

者である以上、そのことは、加盟者が会社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。

なお、組合は、会社が加盟希望者に対して、本件フランチャイズ契約の締結に際し、年齢や健康状態に条件を設けている点、パートタイマー・トレーニング・ガイドブックの勤務表の記載において、加盟者とその家族の2名を配置することが前提となっている点などから（同4(1)ウ、同7(9)ウ(ウ)）、会社が加盟者自身による労務供給を予定していると指摘するが、前者については、本件フランチャイズ契約の契約期間が15年と比較的長期であることからすれば（同4(8)ア）、自らが自店で稼働するかしないかにかかわらず、その間安定した経営を行える可能性が高い者が望ましいといえるし、後者については、同ガイドブックの勤務表の記載は、一例として示されているものにすぎず、加盟者に対する拘束力があるわけではない（同7(9)ウ(イ)）。したがって、これらの事情があるからといって、加盟者自身が自店において稼働することが予定されているとはいえない。

その他、会社が、経営指導の一環として、人件費抑制のため加盟者自身が販売・接客等の業務に従事するよう助言することもあることがうかがわれるが、強制に及ぶものではなく、自らがどの業務にどの程度従事するか、あるいはその雇用する従業員を業務に従事させるかを定めるのは加盟者自身である（同7(2)、同8(1)、同14、同15）。

以上によれば、組合の主張を採用することはできない。

- b また、確かに、加盟者が経営する加盟店は、Y・チェーンの国内店舗総数の約97%を占めており、加盟者から会社に支払われ

るチャージは、会社の総利益の約85%を占めている（前記第3の1(1)エ）。この事実からは、会社の事業活動にとって加盟者の事業活動が不可欠なものであるとはいえるが、チャージは、加盟者が会社からY・システム等の利用許諾を受け、その助言・指導等のもとで小売事業を営んで得られた売上高から売上原価を控除した営業総利益に一定の料率を乗じたものであるから（同4(7)イ）、加盟者の売上げというよりは、その事業活動の結果得られた収益の一部を、Y・システムの利用等の対価として支払を受けるといふ性格のものとみるべきである。そうすると、上記事実は、加盟者が会社にとってむしろ事業者間取引の相手方であることを示すものであり、組合の上記主張を採用することはできない。

#### エ 時間的・場所的拘束及び広い意味での指揮監督について

##### (ア) 時間的・場所的拘束について

a まず、加盟者への時間的拘束について検討すると、前記イ(カ)のとおり、本件フランチャイズ契約上、店舗の営業時間は、年中無休・24時間営業が原則とされており、加盟店の営業日、営業時間は会社が決めているといふことができる。そうすると、加盟者が自店において業務に従事する場合、会社が決めた営業日、営業時間を前提としてその業務に従事せざるを得ない。

しかし、本件フランチャイズ契約に加盟者自身が自店で稼働することを義務付ける規定はない。そして、前記イ(ウ)のとおり、多くの場合、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就労させており、どの従業員にどの程度就労させるか、また、加盟者自らがどの程度、またはどの時間帯に就労するかは、店舗の人件費や従業員の就労可能性を考慮しつつ、加盟者の判断で決定することができる。また、加

盟者の業務は店舗におけるものには限られないことも併せ考えると、営業時間と加盟者自身が業務に従事する時間が一致するものでもない。

次に場所的拘束についてみると、前記イ(オ)のとおり、加盟者は、その店舗の立地については独立して選択・判断をなし得るのであり、加盟者が当該店舗で業務を遂行するという事実があるとしても、それをもって加盟者が業務従事に当たり会社から場所的拘束を受けているとはいえない。

b 前記のとおり、實際上、加盟者が店長等として相当時間、店舗での業務に従事している例が多いことは確かである。

この点、組合は、概要、①本件フランチャイズ契約に規定されるチャージ率の下では、加盟者は生計を賄うためには人件費を節約せざるを得ないこと、②システムマニュアルや研修等でも加盟者自身が店舗で稼働することが前提とされていること、③会社も加盟者に対し、OFC等を通じて加盟店の収益を増加させるためには人件費の削減が有効であるとの助言や指導をしていることなどからすると、本件フランチャイズ契約は実態として、会社が加盟者自身の労働力の供給を受けることを目的とするものであり、加盟者は加盟店において長時間稼働を余儀なくされていて、時間的、場所的拘束を受けているといえると主張する。

しかし、まず、①について、組合は、具体的には、平均日販60万円程度で会社の設定するチャージ率の下では十分な人件費を賄うことは不可能であると主張するが、その提出する証拠から加盟店が一般的に組合の主張するような経営状況であるかは明らかではなく、その他全国の加盟店が一般的に上記のような経営状況に置かれていると認めるに足りる的確な証拠はない。



このことは、近時の経営状況が明らかな組合員加盟者だけを見ても同様である。

むしろ、会社の提出する証拠等により認定できる事実（前記第3の10、別表1①②（省略））によれば、いずれの契約タイプの加盟店ごとにみても各店舗の純利益には相当程度のばらつきがあること、平均日販が同程度の額でもオーナー利益には相当程度のばらつきがあること、開店からの経過年数と売上げ及び純利益の伸びには開店10年目程度までは一応相関関係があるといえることも認められる（別表2（省略））。

次に、上記②の主張につき、システムマニュアルや研修で示されたシフト事例に拘束力や強制力があるともいえないことは前記ウ(エ)のとおりであるし、実態としても、全国の加盟店では、平均で約18人の従業員を雇用しており（同7(9)ア）、常勤の従業員を雇用して、店長などの管理職を置き、商品の発注や従業員教育などの日常のマネジメント業務のほとんどを任せているという加盟者も相当数いることがうかがわれる（同7(2)、同15）。

また、上記③の主張については、前記イ(ウ)のとおり、他人労働力の利用に関しては、会社が配布する各種マニュアルやOFCの助言に強制力はなく、実態としても、これらに従わなかったからといって加盟者や加盟店に事実上の不利益が及ぶとの事情もうかがわれぬ。

組合の主張はいずれも採用することができない。

- c 以上によれば、店舗の営業時間を会社が決めていることは、小売事業者としての加盟者の店舗経営を拘束するものであるとはいえても、加盟者の労務供給に対する時間的拘束としての性格は持たないというべきであり、場所的拘束を受けているともいえない。

(イ) 広い意味での指揮監督について

加盟者は、以下のとおり、店舗運営業務も含め、その業務に従事するに当たり、広い意味でも会社の指揮監督の下で労務を供給しているとは解することはできない。

- a 加盟者が事業経営者として従事する経営判断業務については、前記イで検討したとおり、加盟者は独立の事業者として相当の裁量を持って小売事業を行っているといえ、会社の指揮監督下にあるとはいえない。

また、加盟者は、自ら自店において、商品の発注、陳列、販売・接客、店舗の清掃、従業員の勤務シフトの編成や管理・監督等の店舗運営業務を行う場合も多く見られるが（前記第3の7(2)、14、15(3)）、そのような場合でも、どのような業務をいつ、どの程度行うかは、加盟者自身が決定しており、会社によって就業時間や業務内容を指定されているものではない。

したがって、加盟者は、店舗運営業務に従事するかどうかについては自ら決定しているといえ、会社の指揮監督下にあるとはいえない。

- b 確かに、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、Y・イメージ及び同システムに違反する行為をしてはならない義務を負っている（前記第3の4(1)カ、同(4)ウ、同(8)ウ）。そして、いわゆる日々の店舗運営業務については、システムマニュアル等に加盟店が実行すべき商品管理、設備管理、会計処理、接客等の手順等が細部にわたって記載されており、これらの作業実施時刻や手順等は、相当程度他律的に決定されている（同7(3)、同(9)ウ(エ)）。

また、会社は、加盟店に対し、販売促進及び経営指導のためOFCを毎週2回程度の頻度で派遣し、OFCは、加盟店訪問時に

店舗確認表を用いて当該加盟店の品揃え、陳列、鮮度の状況や清掃状態、従業員の接客対応等を点検・確認し、問題が認められれば加盟者に対して改善を促している上、契約更新時には店舗経営基準確認シートも用いるなどして、加盟店の管理状況全般について数値化し、加盟店の業務改善や契約更新の資料としていることがうかがわれる（同 8(1), (3), (4)）。

そうすると、加盟者が、Y・イメージ及び同システムに準拠して加盟店を運営するためには、日々の店舗運營業務については、上記のようなシステムマニュアル等の記載、OFCによる助言、指導に従わざるを得ないのが実情であるといえる。

また、本件フランチャイズ契約の更新は、当事者間の合意によるものとされているのみで（同 4(8)ア）、その当否に係る会社の具体的な判断基準等は加盟者に開示されていないため、OFCによる点検の結果等が契約更新にどのように影響するのかは明らかでなく、その意味で、その内容に従わなければならないという一定の圧力になり得ることも否定し難い。

しかしながら、これらのシステムマニュアルによる指示、OFCによる助言・指導等は、加盟者が自店で稼働するか否かにかかわらず行われるのであって、加盟者の労務供給の在り方に向けられたものというよりは、加盟者の経営の在り方に向けられたものといえる。

したがって、そのことが店舗運営に対して制約をもたらすとしても、加盟者が独立した小売事業者である以上、事業活動としての店舗経営への制約として、事業者間の問題としてみるべきものであって、加盟者の労務供給への指揮監督とは性質を異にするというべきである。

小売店舗を経営する加盟者として、会社の助言・指導等に応じないと再契約を拒否されるおそれがあると感じることにももつともな面はあるが、これも事業者間の問題とみざるを得ないものである。

また、O F Cによる加盟店への助言・指導等は、本件フランチャイズ契約上、会社が加盟者に対して義務付けられている経営支援の一環であって（同4(1)ア、(4)オ）、会社が加盟者に対して負っている契約上の義務の履行としての意味をも有しており、加盟者はこれを取り入れることにより店舗経営上の便益を受けることができるものである。そして、加盟者はこうした形で店舗経営の支援がされるという内容も含めて本件フランチャイズ契約を締結したのであり、事実上会社の助言・指導等に従っているとしても、そのことにより、加盟者が独立した小売事業者としての性格を有するという上記判断が左右されるものとはいえず、加盟者が広い意味でも会社の指揮監督の下に労務を供給しているともみることができない。

(ウ) 時間的・場所的拘束及び広い意味での指揮監督の小括

以上のとおりであるから、加盟者は、その店舗の営業日・営業時間について会社からの拘束を受けているといえるが、それをもって加盟者が業務従事についての時間的拘束を受けているということとはできず、場所についても拘束を受けているということとはできない。また、店舗運營業務についてO F Cの助言・指導等や会社のマニュアルは、本件フランチャイズ契約に違反する行為に対するものを除いては、基本的に加盟者への拘束力を持つものではないし、加盟者がそれらに事実上従わざるを得ないことがあるとしても、それは小売事業者の事業活動としての店舗経営への制約とみるべきもので

あって、広い意味でも、加盟者の労務供給への指揮監督としての性格を持つとはいえない。

#### オ 専属性

会社は、加盟者に対し、本件フランチャイズ契約締結前の説明会等において、加盟店の経営と副業を両立させることは困難である旨を加盟者に説明し理解を求めており（前記第3の2(2)イ）、本件フランチャイズ契約の前文には、加盟者は加盟店を経営するに当たり、会社の経営指導、助言に従い、忠実にY・システムにのっとり、経営に専念するのでなければ、その活用はできず、期待できる成果をあげることができない旨を会社との間で確認した旨の記載がある（同4(1)ア(ア)）。また、加盟店の建物及び設備を加盟店以外の営業に使用することも禁止されている（同4(4)ウ）。

以上によれば、加盟者は、本件フランチャイズ契約上、副業を営むことは禁止されてはいないものの、事実上、困難であり、実際にも加盟店の経営に専属的に従事している者がほとんどであることがうかがえる（同14、同15）。

このように、コンビニエンスストアの経営という観点からみる限りは、会社と加盟者の間で専属性を否定することはできない。

しかしながら、以上のような制約はフランチャイズ・システムを利用しての事業活動としての店舗経営への制約となるものではあるが、本件においては加盟者が他の事業を営むことは禁じられていないことに鑑みると、上記事実を、加盟者が会社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いるといえるかどうかの判断に当たって重視することはできないというべきである。

#### カ 事業組織への組入れに関する小括

本件においては、加盟者は小売事業者として、自ら資金を調達する

とともに事業の費用を負担しており、また、損失や利益の帰属主体となり、自らの判断で従業員の雇用や人事管理等を行うことで他人労働力等を活用し、自ら選択した場所でコンビニエンスストアの経営を行っているのであって、資金の管理、商品の仕入れ及び営業日・営業時間について一定の制約はあるものの、なお経営者として相当の裁量を有する独立の小売事業者としての性格を持つものである。

他方で、会社は、加盟店の経営に関し、研修や評価等を行い、Y・チェーンとして会社と一体のものと認識されるような外部への表示を加盟店に求めているが、これらは、加盟者の事業活動としての店舗経営への制約としての面があるとしても、加盟者が会社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。

次に、加盟者は、会社から時間的・場所的拘束を受けて労務を供給しているとはいえない上、店舗において店舗運營業務に従事する際には實際上マニュアル等に従い、OFCの助言・指導を受けてはいるものの、本件フランチャイズ契約に違反する行為に対するものを除いては、これらに拘束力があるとはいえず、それにより店舗での業務遂行が事実上制約を受ける面があるとしても、それは加盟者の事業活動としての店舗経営への制約とみるべきものであり、加盟者が広い意味でも会社の指揮監督の下で労務を供給しているとはいえない。

そのほか、加盟者は、コンビニエンスストアの経営という面に関する限りでは会社に対する専属性はあるが、本件においては、そのことを事業組織への組入れの判断において重視すべきではない。

これらのことを総合考慮すると、加盟者は、会社の事業活動に不可欠な労働力として、会社の事業組織に組み入れられていると評価することはできない。

(3) 契約内容の一方的・定型的決定

本件フランチャイズ契約の内容は、会社により定型的に決定されており、契約の締結に際し、特約を設ける余地はなく、加盟者は、契約形態を選べるだけで、会社が用意した定型的な契約書に基づいて、契約を締結することになる（前記第3の3(2)ア）。

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

ただし、前述のとおり、加盟者は独立した小売事業者であることからすると、本件フランチャイズ契約は、加盟者の労務供給や労働条件というよりは、加盟者による店舗経営という事業活動の態様について規定しているとみるのが相当であり、会社はその内容を一方的に決定していることは、会社と加盟者の間での事業者としての交渉力の格差を示すものであるとしても、加盟者の労組法上の労働者性を根拠付けるものとはいえない。

(4) 報酬の労務対価性

ア 報酬としての性格の有無

本件フランチャイズ契約の趣旨は、会社が加盟者に対してY・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等を与えるとともに店舗経営に対する支援を行い、加盟者がその対価として金員を支払うことにあるため（前記第3の4(1)ア(i)）、そもそも、同契約の趣旨としては、加盟者が契約上の義務を履行し、会社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。そして、実際にも、会社は加盟者に対して、Y・システムの提供等の契約内容を履行する一方で、加盟者は会社に対してチャージを支払っている（同4(7)イ）。さらに、加盟者と会社の実態を踏まえても、加盟者は独立の事業者であって、会社の事業のための労働力としてその事業組織に組み

入れられているとみることは困難である上、加盟者は、会社に時間的・場所的に拘束されているとはいえず、広い意味で会社の指揮監督の下で労務を供給しているともいえない。

そうすると、加盟者がY・システムの一部であるオープンアカウントを通じた決済の過程で会社から金員を受領しているとしても（同4(3)ウ、(7)）、そのことをもって会社から加盟者への報酬と評価する前提を欠くというべきであって、加盟者が会社から賃金、給料その他これに準ずる収入を得ているとはいえない。

#### イ 各金員の性格について

また、本件で問題となる金員の性格をみても、以下のとおり、本件では報酬の労務対価性を肯定することはできない。

##### (ア) 売上金管理と引出金について

加盟者は、本件フランチャイズ契約上、毎日の売上金を会社へ送金しなければならない（前記第3の4(4)エ）。そして、会社は、加盟店の売上金を原資とする営業利益から月次引出金等を加盟者に送金している（同4(7)ア、同9）。そのため、加盟者にとって、店舗経営から得られる主な収入は、会社から送金される引出金となる。

また、会社は加盟者に対し、Y・システムとして、商品の仕入れについて仕入先企業との交渉をせずに、発注をすれば店舗に商品が配送され、仕入代金も加盟者ではなく会社が一括して代行して支払うという仕入体制を構築し、加盟者が会社へ送金した売上金は立替払いされた仕入代金と差引計算するという決済システム（オープンアカウント・システム）を提供している（同4(3)ウ、同(4)オ(ウ)）。

以上のような引出金は、会社と加盟者との間における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、上記決済システムのも



とで、自ら獲得した営業利益を、チャージを差し引く等の清算を経た上での払戻しを受けているにとどまるといえる。

また、このような決済システムも、会社が提供するY・システムによる店舗経営の支援の一つであり、加盟者が売上金を保有しつつ、仕入代金やその他の経費等の支払を個々に行いながら、会社にはチャージを支払うという方式に比べ、より簡便ないし合理的な決済手段として採用されたものである。

なお、このようなシステムは、会社にとっても、契約の相手方である加盟者の経営状態、不正会計の有無を正確に把握し、適正かつ確実にチャージを獲得するとともに、加盟者に対する債権を担保するための手段としての意味を持っているといえる。

また、加盟者は、多くの場合、自店において店舗運營業務に従事しているが（同7(2)イ）、仮にこれを会社に対する労務供給と評価するとしても、年中無休・24時間営業を義務付けられている店舗において常に加盟者自身が店舗運營業務に従事しているわけではないことから、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ている。加盟者自身が店舗運營業務に従事している場合でも、引出金の額は、加盟者が同業務にどれだけ従事したかによって直接的に変動するものではない。そうすると、売上金を原資として支払われる引出金等は、仮に何らかの報酬に当たると解しても、加盟者自身の業務遂行に対する対価とみるのは適切とはいえない。

しかも、法人を共同フランチャイジーとしている場合には、加盟者は、会社ではなく、当該法人から報酬を受けることになり（同6(2)）、会社との関係では、さらに報酬の労務対価性は肯定し難くなる。

加えて、加盟者は、店舗運營業務のほかに、会社に対する「労務」とはいい難い事業経営者としての経営判断業務にも従事しているが、店舗の売上げは、このような事業経営者としての業務によっても左右され得ることからも、売上金を原資とする引出金等を労務供給の対価とみることはできない。

(イ) 24時間営業に対するチャージ控除・最低保証金等について

以上のほか、24時間営業を行う店舗にはチャージが一部控除されているが（前記第3の4(4)ア, (7)イ）、24時間営業には他人労働力が不可欠であり、加盟者が店舗運營業務に従事する時間の多寡に関わらず適用されていることからすると、加盟者自身の労務供給の対価とみることは困難である。

さらに、会社は、最低保証制度を設けて加盟者の年間総収入を一定額保証し、また、Cタイプ契約で店舗建物とは別に住居を有する加盟者に対して地域別適用金を支払うなどの措置を講じている（同4(7)ウ, 同9(5), (6)）。

しかし、最低保証金は、加盟者に所定額の「オーナー総収入」を保証するものにすぎず、加盟者はこれから従業員の賃金等の経費を支弁する必要があるから、必ずしも加盟者の生活費が保証されるというものではなく、加盟者が当該年間において年間の最低保証額を超過するオーナー総収入を得るに至った場合は、会社への返済が予定されているものであって、その性質は貸付けにすぎない。さらに、地域別適用金が支払われている事実を考慮しても、それだけでは上記(ア)の結論が左右されるものではない。

ウ 小括

以上のとおり、加盟者が会社から受領する金員については、本件フランチャイズ契約の趣旨や加盟者と会社の実態を踏まえると、

加盟者の労務供給に対する報酬としての性格を有するものと評価する前提を欠くというべきである。また、当該金員の性格をみても報酬の労務対価性を肯定することはできない。したがって、加盟者が会社から労務供給の対価として報酬を受け取っているということとはできない。

(5) 顕著な事業者性

加盟者が独立した小売事業者であることは既に判断したところであるが、労組法上の労働者性の判断においては、事業者性が顕著であるかどうかも問題となるので、以下ではこのような観点からの検討を行う。

ア 事業の形態・規模等

加盟者は、自身で雇用した従業員と同様に店舗運営業務に従事する場合が多いが、これと併せて、前記のとおり、自身の事業の経営全体に関し、事業経営者としての種々の経営判断業務を行っており、このような事業経営者としての業務遂行に当たっては、基本的に加盟者自身が判断、決定しているものと認められる。

また、全加盟店のうち半数以上、加盟者組合員においても半数弱が法人を共同フランチャイジーとしているところ（前記第3の6(1)、同13）、その場合には、加盟者は法人の経営者としての性格を持ち、加盟者の事業経営者としての性格は一層強まるといえる。

さらに、会社は、複数店の経営を奨励しており、実際に複数出店をしている加盟者は、全体の約18%を占めている（同5(1)）。加盟者は、こうした共同フランチャイジーの利用や、開設店舗の立地等の判断を踏まえて店舗数を増やす等の事業経営上の判断により利益を拡大することもできる。

イ 店舗経営の側面

次のとおり、店舗経営の場面においても、加盟者には自己の独立し

た経営判断により利得する機会を有するものと認められる。

(7) 商品の仕入れ等

加盟店における商品の仕入れについては、前記(2)イ(エ)のとおり、一定の制約があることは否定できないが、加盟者は会社の助言・指導に拘束されているとまではいえず、商品の仕入れ等は最終的には加盟者の判断に委ねられている。

そうすると、加盟者は、一定の制約はあるものの、仕入量を決めたり、推奨商品をどの範囲で販売するかを選択したり、推奨商品以外の商品を販売したりすることで、自己の独立した経営判断により利得することが可能であるといえる。

(イ) 従業員の雇用等

本件フランチャイズ契約上、加盟者が店長を務めている場合であっても、店舗運営は、通常の場合、店長だけではなく、その他、従業員により行われており、加盟者は、従業員を雇用して諸種の人事管理を行っている（前記第3の7(9)、同14、同15）。加盟者は、契約上義務付けられている年中無休・24時間営業（同4(4)ア）を実現するためにやむを得ず他人を雇用しているという面があったとしても、そのことをもって、事業者として他人を雇用することにより自己の利益を拡大するという側面が否定されるわけではない。

そこで、加盟者による従業員の雇用の実態をみると、加盟者は、自身が店頭において、相当時間業務に従事している例もあるが（同7(2)、同14、同15(2)、(3)）、店舗の営業時間中、常に従業員とともに業務に従事しているわけではない。そのため、従業員だけで業務に従事する時間帯が生じることは避けられず、従業員の中には、商品の発注を任されている者もいる（同7(2)、同15）。

そうすると、加盟者が雇用する従業員の業務が、加盟者の事業経

営にとって補助的な範囲にとどまるものということとはできない。

なお、加盟者は、前記(2)イ(ウ)のとおり、雇用店長等の採用、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就労させるか、自ら店舗においてどの程度稼働するかは、営業利益の確保の観点から加盟者が判断しているのであって、加盟者は、かかる判断により自己の利益を拡大させることが可能である。

#### (ウ) 営業利益の分布状況

加盟店の営業利益の分布状況をみると、売上高が同じ水準であっても、それに対応する営業利益にはばらつきがあることが認められる（前記第3の10、別表1（省略））。これは、各加盟者の経営判断によるものと考えられ、店舗ごとに営業利益を確保する方法が異なることがうかがわれる。例えば、従業員を多く雇うなどして営業費を支出しても、売上高を伸ばさなければ、営業利益を確保できないが、会社から従業員を増やすよう指導されたことがあるにもかかわらず、最初から営業費や商品の仕入れを絞って、営業利益を確保する店舗もある（同14）。このように、各店舗とも、それぞれの判断により、営業利益を確保するために、商品の仕入れや営業費の削減等に関し、店舗の立地を含めた自店の状況に応じた判断を行っているものということができ、上記のような営業利益の分布状況も、自己の独立した経営判断により利得する機会が存在することの現れといえる。

#### ウ 小括

以上のとおり、加盟者は、独立した事業者であり、自身の小売事業の経営全体に関し、事業の形態や店舗数等に関する判断、また、日々商品の仕入れの工夫や経費の支出等に関する判断や業務の差配によって、恒常的に独立した経営判断により利得する機会を有している

とともに、自らの行う小売事業の費用を負担し、その損失や利益の帰属主体となり、他人労働力等を活用して、自らリスクを引き受けて事業を行っているのであって、顕著な事業者性を備えているといえることができる。

#### (6) 結論

以上のとおり、加盟者と会社の本件フランチャイズ契約の内容は、会社によって一方的かつ定型的に決定されており、同契約により、加盟者の小売事業の経営は一定の制約を受けている面が存在する。このような加盟者と会社の関係をみると、加盟者と会社の間には交渉力の格差があることは否定できないといえるべきである。

しかしながら、加盟者は、実際上は店長として稼働する機会が多いとしても、独立した小売事業者であって、上記のような制約は事業者間の問題とみるべきであり、会社による研修や評価制度の存在等の事情を考慮しても、加盟者が会社の事業組織に組み入れられているとはいえない。また、加盟者が会社から時間的・場所的拘束を受けて労務を供給し、あるいは、広い意味でも会社の指揮監督の下に労務を供給しているとはいえないことなどからしても、加盟者は会社の事業の遂行に不可欠な労働力として会社の事業組織に組み入れられ、労働契約に類する契約によって労務を供給しているとはいえない。さらに、加盟者が会社から労務供給の対価として報酬を受け取っているといえることはできず、他方で、加盟者の事業者性は顕著であると認めることができる。

顕著な事業者性を持つ者であっても、事業の相手方の規模等によっては、契約内容が一方的に決定されるなどして交渉力の格差が発生することはあり得るが、そのような交渉力格差は、使用者と労働者との間の交渉力格差というよりはむしろ、経済法等のもとでの問題解決が想定される、事業者間における交渉力格差とみるべきものである。

以上のような本件に現れた諸事情を総合考慮すると、本件における加盟者は、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として、会社との関係において労組法上の労働者に当たると評価することはできない。

なお、本件における加盟者は、労組法による保護を受けられる労働者には当たらないが、上記のとおり会社との交渉力格差が存在することは否定できないことに鑑みると、同格差に基づいて生じる問題については、労組法上の団体交渉という法的な位置付けを持たないものであっても、適切な問題解決の仕組みの構築やそれに向けた当事者の取り組み、とりわけ、会社側における配慮が望まれることを付言する。

## 2 不当労働行為の成否について

組合は、会社に対し、21年10月22日付けで、直接話合いの場を持つように団交を申し入れ、さらに、同年11月5日及び同月30日付けで、「団体交渉のルール作り他」を議題とする団交申し入れを行ったが、会社は応じていない（前記第3の16）。

しかし、前記1のとおり、加盟者は、労組法上の労働者には当たらないことからすれば、会社が上記の各団体交渉申し入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否には当たらない。

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

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

平成31年2月6日

中央労働委員会

会 長

山川 隆一 ⑩



別表省略