

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
 執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和3年不第82号事件について、当委員会は、令和5年11月7日第1828回、12月19日第1831回及び6年2月20日第1835回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、同太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森田香、同渡邊敦子、同菊池洋一（第1828回のみ）、同川田琢之（第1828回のみ）、同巻淵真理子（第1828回のみ）、同三木祥人（第1828回のみ）の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人Y1会社（以下「会社」という。）と〇〇教室契約書（以下「本

件契約書」という。)に基づきフランチャイズ契約(以下「本件契約」という。)を締結した者(以下「契約者」という。)は、それぞれ〇〇教室を開室するとともに、会員の学習指導や教室運営等の業務を行い、会員から支払を受けた入会金及び月謝(以下「月謝等」ということがある。)の一定割合をロイヤリティとして会社に支払っていた。

令和2年8月20日、会社は、〇〇教室におけるICT改革及びプロモーション改革(以下「二大改革」という。)を発表し、二大改革の実施に同意した契約者は、以後会社に対し、ロイヤリティに加えて、ICT利用料及びプロモーション費用を毎月支払うこととなった。

3年1月6日、申立人X1組合(以下「X1組合」という。)、同X2組合(以下「X2組合」という。)及び申立外A3支部(以下「支部」といい、X1組合、X2組合及び支部を併せて「組合ら」、X1組合及びX2組合を併せて「申立人組合ら」ということがある。)は、会社に対して、支部の結成及び上部団体への組織加盟等を通知するとともに、ロイヤリティの引下げ等を協議事項として団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、組合らとの間で団体交渉に応じる義務について疑問を呈しつつ、協議事項について内容を確認する機会を設ける旨の回答を行った。

1月15日、X2組合は当委員会にあっせん申請(令和3年都委争第6号)を行い、6月4日まで4回の期日を重ねて協議を行ったところ、団体交渉の開催は実現しなかったものの、一定の事項について合意に至り、合意内容について「あっせん員確認メモ」が作成された。

3月18日、一部の支部組合員らは「〇〇教室を良くし、指導者の声を届ける会(以下「指導者の会」という。)」を結成し、「Y1会社エリア及び事務局各位」宛てに、指導者の会が会社公認の組織となった旨の記載が含まれた文書を送付した。

6月29日及び8月18日、組合らが、会社に対し、ロイヤリティの引き下げ等を協議事項として団体交渉を申し入れたところ、会社は、団体交渉には応

じられないが、契約者の意見を聞く機会を設けることはやぶさかではない旨の回答をした。

7月12日、会社は、全契約者に対し、指導者の会が「当社公認の団体ではなく、契約者の皆さまの代表でもございません。」という記載が含まれた、「お知らせ」と題する文書（以下「7月12日付文書」という。）を交付した。

本件は、①契約者は、会社との関係で労働組合法上の労働者に当たるか、②契約者が労働組合法上の労働者に当たる場合、⑦申立人組合らが3年1月6日、6月29日及び8月18日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び申立人組合らの運営に対する支配介入に当たるか、⑧会社が、7月12日付文書を全契約者に対して交付したことは、申立人組合らの運営に対する支配介入に当たるかが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合らが申し入れた団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 誓約書の交付及び会社ホームページにおける掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人X1組合は、単位労働組合によって構成される労働組合の連合体であり、本件申立時の組合員数は約4,500名である。
- (2) 申立人 X2組合 は、X1組合に組織加盟する個人加盟組織の労働組合であり、本件申立時の組合員数は約1,400名である。
- (3) 申立外支部は、X2組合 に個人加盟する一部の契約者らが結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は約200名である。
- (4) 被申立人会社は、肩書地に本店を置き、学習教材の研究開発、製作、指導法の研究や〇〇教室の運営及びフランチャイズ事業等を主たる業とする株式会社であり、4年2月時点の従業員数は約600名である。

会社の〇〇教室事業部門は、3年12月時点において、本部組織のほかに東日本・西日本・南日本の3エリア及び東京センター等に分かれ、会社は、

上記3エリアの下に、23か所のブロックと70か所の事務局を設置している。

2 ○○教室の概要

(1) 教室形態について

○○教室は、会社が作成したプリント教材等を用いて、小学生を中心とする会員に対して学習指導を行う学習塾であり、教室形態としては、フランチャイズ型の教室と直営教室とがある。

3年12月時点の国内における○○教室の教室総数は約8,650であり、このうち、フランチャイズ型の教室数は約8,450（このうち、個人が契約者となり運営を行う教室数は約7,650（全体の約89パーセント）、法人が契約者となり運営を行う教室数は約800（全体の約9パーセント）である。）、直営教室の教室数は約200（全体の約2パーセント）である。

ア フランチャイズ型の教室

フランチャイズ型の教室では、契約者が会社との間で本件契約を締結し、契約者が教室を運営するところ、個人のみならず法人も契約者になることができる。

本件契約上、一契約者が開室可能な教室数や指導可能な会員数に上限は存在せず、一契約者当たりの開室教室数及び会員数は別紙1のとおりである。

なお、一契約者当たりの開室教室数の最大は12又は13であり、当該教室を運営する契約者は法人である。

本件契約上、契約者自身が直接会員の学習指導を行う義務を負う旨の規定は存在せず、契約者がスタッフを雇用して学習指導を担当させることも可能であるが、実態として、個人の契約者はおおむね自ら学習指導を行っている。

会員は、契約者に対し、月謝等を支払い、契約者は、毎月、会社に対し、当月における入会金の半額及び月謝総額に会社が定める料率を乗じて算出された金額をロイヤリティとして支払っている。

契約者が会社に対して支払うロイヤリティの総額は会社の○○教室事

業における収入の約60パーセントを占めている。

イ 直営教室

直営教室では、会社が直接教室運営を行い、会員の学習指導については、会社との間で業務委託契約等を締結した直営講師又は会社から適格を認められた直営アシスタントが行う。

「〇〇教室直営教室業務委託契約運用マニュアル」には、①直営講師と会社との契約は、会社所定の業務委託契約書を使用すること、②直営講師の業務内容は、学習指導、会員管理、報告、面談、会員募集、月謝回収及び会議・研修会への出席であること、③直営講師の収入は固定報酬、変動報酬、報奨及び移動交通費に区分され、このうち、固定報酬は学習指導等の業務に対する報酬であり、報酬額は担当会員の合計売上額でランクが決まり、そのランクに準じて算定されること、変動報酬は面談等の業務に対する報酬であり、面談報酬は会員1人当たり「1回／520円×3回分」を年間の面談報酬として算出し、12等分して毎月の報酬に割り振って支給すること、報奨は会員募集等の業務に対する報酬であること、④会社は、直営講師の研修会への出席について移動交通費を支給すること、⑤直営アシスタントは直営講師の行う会員の学習指導や教室運営に関わる業務全般の補助業務を行うこと等が記載されている。

会員は、会社に対して入会金や月謝を支払い、会社は、直営講師に対して上記固定報酬、変動報酬、報奨及び移動交通費を支払うところ、直営講師は、フランチャイズ型の教室における契約者と異なり、会社に対してロイヤリティを支払うことはない。

ウ 両教室形態における主な共通点

外形上、フランチャイズ型の教室であるか直営教室であるかを判別することはできず、また、いずれの形態の教室においても、各学習コースの内容や月謝の金額、会社が開発した教材等を用いて学習指導を行う点は同様である。

加えて、フランチャイズ型の教室における契約者も、直営教室におけ

る直営講師も研修会に出席する義務があり、両者とも同様の研修を受講するが、直営教室における直営講師については、別途、業務委託契約を前提とする内容の研修を受講することがある。

(2) 学習コースについて

〇〇教室には、対象会員の属性等に応じて会社が定めた学習コースがあり、主な学習コースと月謝の金額の概要は別紙2のとおりである。

契約者は、会社から認可を受けた学習コース及び教科についてのみ学習指導を行うことが可能であり、会社が定めた学習コース以外のコースや教科を設定することや、学習コース及び教科の月謝の金額を変更することはできない。

(3) 事務局について

前記1(4)のとおり、会社は全国に70か所の事務局を設置しているところ、会社において契約者との折衝を行うのはおおむね事務局である。

事務局は、担当地区において、①契約者の募集及び契約手続、②新規会員募集等による教室運営の支援、③契約者からの各種報告書類の受領、④契約者からの相談対応や面談の実施、⑤会員及び会員の保護者からのクレーム対応、⑥各教室における会員の異動状況の管理、⑦会社による各種キャンペーン実施等の伝達、⑧定期・不定期の研修会の実施等の業務を行っている。

3 本件契約の内容及び実態

(1) 本件契約締結に至るまでの手続

ア 会社による契約者の募集

会社は、ホームページ等を通じて、〇〇教室の開室を希望する契約者を随時募集しているところ、募集に際して、契約者について年齢制限や定年を設けておらず、また、教員免許等の資格も必要としていない。

会社が作成した契約者の募集要項には、①契約者の主な業務が、⑦会員の学習指導、④〇〇教室の運営、⑤研修会への出席であること、②契約者の1か月当たりの収入（注：売上げの趣旨である。）の目安につい

て、⑦指導教科数が2教科（算数・国語）の場合、会員数が10名で58万円、30名で190万円、50名で337万円、④指導教科数が3教科（算数・国語・英語）の場合、会員数が10名で87万円、30名で299万円、50名で514万円であること、③開室日のスケジュール例として、開室準備が午後1時から午後3時まで、学習指導が午後3時から午後6時まで、片付けが午後6時から午後7時までである旨の記載が含まれている。

イ 筆記試験及び面接

会社は、〇〇教室の開室を希望する者に対して〇〇教室の理念・方針や業務内容等に関する説明会、筆記試験及び面接を行う。

筆記試験の内容は、小学校6年生から中学校1年生相当の算数(数学)及び国語であり、面接は担当地区の事務局が担当する。

会社は、筆記試験及び面接により一定の水準に達していると判断した者に対して、①本件契約がフランチャイズ契約であり固定給が発生する契約ではないことや、②ロイヤリティ制度の概要を含む契約前説明を行い、その後、合意に達した者との間で、後記(2)の本件契約書に基づき本件契約を締結する。

なお、筆記試験及び面接の合格率は80パーセントないし90パーセント程度である。

(2) 本件契約書及び〇〇教室細則

ア フランチャイズ型の教室において、契約者と会社とが締結する本件契約の内容は、会社所定の本件契約書及び〇〇教室細則（以下「本件細則」という。）の記載のとおりであり、その要旨及び実態は以下のとおりである。

なお、本件契約書の書式及び内容は契約者が個人である場合も法人である場合も同一であり、個別の契約者と会社との交渉において、本件契約の内容が変更された事例はなく、また、本件契約の期間は原則として1年間であるところ、期間満了の3か月前までに更新拒絶の申入れがない場合には新たな契約書を締結することなく自動更新される。

イ 契約の目的

(7) 本件契約書第1条

会社は、契約者に対して教材を提供して、本件細則に従い、契約者の〇〇教室の開室を認可し経営のノウハウを与え援助、指導することを約し、契約者は、本件契約書及び本件細則に従い〇〇教室を開室して、健全に運営し、ロイヤリティを会社に支払うことを約する。

(4) 本件細則第1条

会社及び契約者は、相互の協力のもとに〇〇教室を通じて会員の学習意欲の向上、学習活動の効率化及び学習成果の達成を図り、併せて会員の人格形成その他の教育目的を実現するものとする。

ウ 認可

(7) 本件契約書第9条並びに本件細則第4条及び第7条

契約者は、本件契約締結とともに、〇〇教室開室の認可を受けたことに対し、本件細則別紙「入会金・月謝に関する条件等一覧表」記載の認可料を支払う。

契約者が、〇〇教室を通じて、会員を指導する科目は、別途会社が契約者に交付する開室認可書のとおりとし、その内容は、会社が契約者に指示する。

(4) 契約者は、認可区分に応じた認可料を会社に支払うことにより、当該学習コースの学習指導を行うことが可能になる。

契約者が新たな学習コースの指導を希望する場合には、当該学習コースに関する研修を受講した上で、会社の認可を受け、認可料を支払う必要があるが、実態として、会社は、契約者からの学習コースの認可の申出に対して、原則として認可を行っている。

エ 〇〇教室の開室

(7) 本件細則第3条

契約者は、会社の認可に基づき自宅の一部を提供し、若しくは、他の適切な場所を確保して、これを〇〇教室の会場として使用し、〇〇

教室の経営を直接担当する。

契約者は、自己の責任と負担において、〇〇教室の会場を確保するものとし、会場の使用に関して、会場提供者その他第三者との間で、何らかの問題が生じた場合には、会社から紹介された会場を使用する場合であっても、契約者が処理解決する。

- (4) 本件契約上、教室の開室場所や開室方法は、原則として契約者の自由である。

会社は、①契約者に対して開室場所を特定して開室を勧めること、②近隣における既存の教室や風俗営業店の有無等の事情により開室場所について調整を図ること、③契約者に対して教室の増設や他の教室の承継等を打診することがあるが、実態として、契約者がこれらに応じなかった場合に特段の制裁を課すことはない。

会社は、契約者が新規に開室を行った際、①教室外観・内観整備費や会員募集費等として最大11万円の支給、②開室から最長1年間、教室会場の賃料の半額（上限月額5万円）の支給、③開室から6か月間プロモーション費用の支払免除等の支援を行っているところ、契約者は、上記の各支援を除き、原則として、①机や椅子などの教室家具、②筆記具、教材棚等の事務用品、③教室会場を賃借する場合の賃料、④スタッフを雇用する場合の人件費等の教室運営に当たり要する一切の費用を負担する。

オ 研修会

- (7) 本件契約書第2条

会社は、契約者が、会社の提供する教材の内容及び〇〇教室の経営に関する知識を研鑽するため、定期及び不定期の研修会を開催する。

- (4) 本件細則第20条ないし第23条

契約者は、正当な理由なく研修会を欠席した場合には、会社が当該契約者の改善が見られたと判断するまでの期間、最高ランクのロイヤリティ料率を課される。

(ウ) 本件細則補則第1条

会社は、研修会の出席率が著しく低く、会社が改善の見込みがないと判断した契約者について、本件契約を直ちに解約することができる。

(エ) 会社は、契約者に対して、会社が作成した各種マニュアル等（後記4(2)(3)）を基に、学習指導や教室運営に関する研修を行うところ、実態として、契約者はほぼ研修会に出席しており、会社が当該契約者の研修会への出席率が低いことを理由に本件契約を解約した事例はない。

カ 会員募集

(ア) 本件契約書第4条

契約者は、会社の指定する責任地域（排他的なテリトリーを契約者に付与する趣旨ではない。）において随時会員募集活動を行い、同地域内の会員を対象に〇〇教室を健全に経営する。

(イ) 本件契約書第5条

会社は、契約者による会員の募集について指導及び協力を行い、契約者はこの指導・協力に応じて募集活動を行う。

(ウ) 本件契約書第14条

会社は、会員募集の責任を果たしていない契約者に対して、相当の期間を定めて改善指導を行い、この期間内に会員の募集状況が改善されない場合には、当該契約者の責任地域の市場規模や〇〇教室の普及率等を勘案して、当該地域に新規教室の投入余力があると判断したときに、当該契約者の責任地域内に他教室の開室を認可する等の措置を執ることや、本件契約を解約することができる。

(エ) 本件細則第9条第2項

契約者が、責任地域における会員募集の責任を果たしているか否かは、会社が、当該地域における〇〇教室の年間平均普及率、契約者の営業目標その他の諸要素を勘案のうえ判断する。

(オ) 会社は、契約者の会員数の維持・増加を目的として、①契約者に対

する過去数年における会員数の推移等が記載されている「教室活動月報」や各教室周辺における会員の住所分布等が記載されている「〇〇教室会員分布」の送付、②一定の期間内における入会者数やチラシ発注及び配布枚数に応じたキャンペーンの実施、③夏休み期間中の会員の休退会防止に関するしおりの配布等の施策を行っているところ、実態として、会社が、契約者の会員募集の怠慢を理由として本件契約を解約したという事例はないが、当該契約者に対して会員募集に関する指導を行うことがある。

キ 教材

(7) 本件契約書第6条及び本件細則第28条

契約者が〇〇教室で使用する教材は、会社の提供する教材に限るものとし、会社の承諾なしに他の教材を使用し、又は会員に販売することや、提供された教材を他に転用することはできない。

(4) 会社は、原則として契約者からの発注に応じて無償で教材を提供する。

会員は、入会に際して実施される「到達度確認テスト」の結果に応じた「級」の教材集を使用して〇〇教室における学習を開始するところ、例えば、算数（数学）の教科では、幼児対象の教材は13A級から10B級まで、小学生対象の教材は9級から4級まで、中学生対象の教材は3級から1級までと区分されており、各級に1集から6集ないし14集までの教材があり、会員は、おおむね当該「級」の1集から順番に学習を進め、当該「級」の教材を終了すると上位の「級」に進級する。

各教科の教材には、各設問に関する正答や指導の要点等が記載された契約者用の解答集が付属している。

ク 月謝等

(7) 本件契約書第10条

契約者は、会員から月謝等を徴収する。

(イ) 本件細則第10条

契約者は、原則として冷暖房費等の本件細則により定める以外の費用を会員から徴収することができず、例外的に徴収を行う場合には、会社と協議の上相当と認められる範囲内でこれを徴収することができる。

(ウ) 本件細則第25条

a 契約者は、会員から直接入会金と入会后2か月間の月謝を徴収し、入会后3か月後からの月謝の徴収については、原則として会社に委託し、会社はさらに第三者に委託する。

b 契約者が、本件細則29条に定めるロイヤリティを滞納している場合には、会社は、会社が契約者に支払うべき金額の全部又は一部を、ロイヤリティの弁済に充当することができる。

(エ) 月謝等の金額は、会社が決定し、契約者が変更することはできない。

ケ ロイヤリティ

(ア) 本件契約書第11条

契約者は、会社の〇〇教室経営のノウハウ及び教材の提供等の〇〇教室開室・経営に関する会社の援助・協力に対する対価（ロイヤリティ）を、毎月23日に郵便振替の方法で会社に支払う。

(イ) 本件細則第29条

契約者は、ロイヤリティの支払を2か月以上にわたり滞納した場合、滞納期間中、最高ランクのロイヤリティ料率が課される。

(ウ) 契約者は、会社に対して入会金の半額及び当月の月謝の総額に会社が定める料率を乗じて算出された金額を毎月ロイヤリティとして支払うところ、ロイヤリティ料率は30パーセントから49パーセントまでと定められており、契約者の当月の月謝の総額に反比例して逡減する。

(エ) 会社は、毎月15日前後に「集金月謝振込明細書」をインターネット上にアップロードし、契約者に対して当月の月謝の総額を通知するとともに、契約者に対してロイヤリティに関する請求書と会員状況一覧

表を送付する。

その後、会社は、毎月20日前後に契約者に対して月謝の総額を送金し、毎月23日に上記ロイヤリティに関する請求書記載の金額について、契約者の金融機関口座から引き落としを行う。

コ 広告・宣伝

(7) 本件契約書第3条及び本件細則第17条

- a 契約者は、〇〇教室の広告・宣伝用のポスター、チラシ類、会員宛ての通信文等の印刷物に、教室の名称や会社の商標を使用することができる。
- b 契約者が頒布する印刷物は、原則として会社から提供を受けたもの又は会社の指定に基づいて作成されたものであることを要し、契約者がこれ以外の印刷物を独自に作成しようとするときは、会社の事前の承諾を得なければならない。
- c 契約者は、〇〇教室のブランド・イメージの統一のため、原則として会社から提供を受ける看板を使用するものとし、契約者が指定するデザインによる看板を自製する場合には、会社の事前の承諾を得なければならない。
- d 契約者は、〇〇教室の広告・宣伝を行うに当たり、ホームページやブログ、電子メール、SNSの電磁的方法を利用する場合には、会社の事前の承諾を得なければならない。
- (4) 会社は、契約者のSNS利用について、「〇〇ブランドを代表しない」、「あくまでも一指導者、個人としての運用であること」、「著作権を侵害しないこと」等の「SNS活用ルール」を定め、同ルールに抵触しない限りにおいて契約者のSNS利用を認めている。

サ 禁止行為

(7) 本件契約書第7条及び本件細則第31条

- a 契約者は、会社の書面による事前の承諾なしに、対象年齢を問わず〇〇教室以外の学習塾を自ら経営することや、第三者による〇〇

教室以外の学習塾の経営に関与してはならず、本件契約終了後1年間においても同様である。

- b 契約者は、ピアノ教室、パソコン教室、習字塾、算盤塾、その他いわゆる学科以外の技能の教授を目的とする教室を自ら経営し、又は、第三者の経営に関与しようとするときは、事前にその旨及び指導内容を会社に届け出なければならない。
- (4) 本件審査手続において、上記(7) b の届出状況につき具体的な疎明はない。

シ 報告

- (7) 本件契約書第8条及び本件細則第12条
 - a 契約者は、〇〇教室に入会・退会・休会が決定した会員が生じた場合、定期的に報告書を会社が指定する様式で作成して、会社の指定する事務局に提出する。
 - b 契約者が虚偽の報告を行った場合、契約者は、本件細則に定める違約金を直ちに会社に支払う。
 - c 契約者は、上記報告書の提出以外に、契約者の経営する〇〇教室の会員数、経営状況等に関して、会社から照会があった場合には、直ちに回答する。
- (4) 実態として、契約者は、本件契約書や本件細則に基づき、定期又は不定期に①入会希望者からの新規問合せ、②体験申込みの状況、③既存会員の異動、④教材の在庫数量、⑤会社の実施するキャンペーンの効果に関する事項等の報告を行っている。
- (7) 一部の事務局は、担当地区の契約者に対して「教室運営確認書」を通じて、①現在の開室曜日及び開室時間、②契約者が雇用しているスタッフの人数、仕事内容及び時給、③会員の保護者との面談の実施状況、④教室だよりの発行状況、⑤利用しているSNSの内容等の把握を行っているところ、「教室運営確認書」は上記(7)の報告義務のある報告書ではなく、また、実態として、「教室運営確認書」

の回答率は50パーセント程度であり、契約者は「教室運営確認書」の回答を行わなかったとしても、特段の制裁を課されることはない。

ス 課外活動

(ア) 本件契約書第10条並びに本件細則第8条及び第27条

契約者は、会員を対象としたレクリエーション活動等の課外活動をすることはできない。ただし、契約者は、事前に会社の承諾を得た場合には、契約者の会員に対する管理が及ぶ範囲内（会社が指定する塾総合保険が適用される範囲内）で、会員の継続率を高めるための施策として、課外活動を行うことができる。

(イ) 会社は、契約者による課外活動について、原則として有償による活動の実施を認めていない。

(3) ○○教育指導員共済会

契約者は、原則として「○○教室指導員共済会」に加入するものとされており、契約者の掛金は月額300円、給付の種類は傷病見舞金、傷害見舞金等の7種類である。

4 各種マニュアル等

(1) 年間ハンドブック

会社は、契約者に対し、①本件契約に関する留意点の確認、②会員募集に関する年間スケジュール、③指導者表彰制度に関する事項等が記載された50頁超の「年間ハンドブック」を配布しており、要旨は以下アないしウのとおりである。

ア 本件契約に関する留意点の確認

①契約者による、○○教室以外の教室展開、会社が作成した教材以外の使用や月謝金額の変更等を禁止すること、②定例研修会是指導方法の研究、共通見解の確認、意見統一の場であり定例研修会へ出席することは契約者の義務であること、③認可地区以外への教室展開の際には事務局の了解と定められた手続が必要であること、④契約者が看板や宣伝物を製作する際に事務局の承諾が必要になること、⑤ロイヤリティの支払

が契約者の義務であること、⑥税務について、契約者において事業所得として確定申告を行うこと等が記載されている。

イ 会員募集に関する事項

①保護者会を年間3回程度、1回当たり1時間から1時間半行うことを推奨すること、②会社が年間3回発行する会員状況を一覧にした教室活動月報や、会社が年間1回発行する各教室近隣の会員分布を一覧にした会員分布図を活用すること、③教室検索画面を充実させること等の会員募集のための施策が記載されている。

ウ 指導者表彰制度に関する事項

会社では、①会員数に応じた表彰制度、②契約期間に応じた永年表彰制度を設けている。

(ア) 会員数表彰制度

会社は、教室における会員数が一定の人数を超える等の条件を満たした契約者に対して、優良指導者証（会員数20名以上）、優秀指導者証（会員数30名以上）や副賞の授与等を行うほか、複数教室を合算し、会員数が100名を超える等の会社の定める条件を満たした契約者は、「One Hundred CLUB」に入会することができる。

(イ) 永年表彰制度

会社は、契約期間が10年（以後5年単位で40年まで）を超える契約者に対して、永年表彰を行う。

(2) 学習指導に関するマニュアル

会社は、各教材の説明や具体的な学習指導の方法等が記載された指導者研修テキストや新人研修資料等の、学習指導に関するマニュアル等を契約者に配布しており、主なものは以下のとおりである。

会社は、研修会でもこれらのマニュアル等を用いた研修を行っている。

ア 指導者研修テキスト（指導者編）〔算数・国語・英語〕

同テキストは、「理念編」、「教材編」、「指導・実践編」に分かれた、全140頁超の冊子であり、「理念編」では、「〇〇教室の理念（全体

像)」、「効果的指導のポイント」等に関する記載が、「教材編」では、各教科の概要、教材の構成と特長等に関する記載が、「指導・実践編」では、具体的な学習指導の進め方等に関する記載がある。

イ 新人研修資料

同資料は、各教科の「級」等に応じて作成された、1冊当たり全30頁超の冊子であり、各教材の説明、学習の流れ、指導のポイント等が記載されている。

ウ 会社は、契約者に対して、各種マニュアル等に沿って会員の学習指導を行うことを推奨しているが、実態として契約者が各種マニュアル等に沿った学習指導を行っているか否かを確認することはなく、また、各種マニュアル等に沿った学習指導を行っていない場合であっても、原則として当該契約者に対して制裁を課すことはない。

(3) 教室運営に関するマニュアル

会社は、場面に応じた指導者研修テキスト等の教室運営に関するマニュアル等を契約者に配布しており、主なものは以下のとおりである。

会社は、研修会でもこれらのマニュアル等を用いた研修を行っており、各種マニュアル等に沿って教室運営を行うことを推奨しているが、実態として契約者が各種マニュアル等に沿った教室運営を行っているか否かを確認することはなく、また、各種マニュアル等に沿った教室運営を行っていない場合であっても、原則として当該契約者に対して制裁を課すことはない。

ア 指導者研修テキスト（普及編）

同テキストは、30頁超の「開室前」編と50頁弱の「開室後」編に分かれている。

「開室前」編では、「〇〇教室の理念」、「指導者のふたつの役割」、「契約～開室までのスケジュール」、「開室の準備～教務編～」、「開室の準備～募集編～」、「1年間で20名にする会員募集計画」、「会員を増やすメリット」、「開業届・確定申告」などの項目に、「開室後」

編では、「契約者の心構え」、「問い合わせから入会まで」、「学習計画」、「指導対応Q & A」、「コミュニケーション活動（個人編）」、「コミュニケーション活動（一斉編）」、「コミュニケーション活動（発信編）」などの項目にそれぞれ分かれ、会社が推奨する教室の運営方針等が記載されており、具体的には、「開室1年後にはすべての指導者が『会員20名教室』になることを目指し、事務局や支社と連携をとって積極的な会員募集活動を行ってください。」、「指導力を身につける上で、各種研修会への参加は必須です。」、「定例研修会、特別研修会などを通じて、教材研究と指導力の向上にも努めることが大切です。」、「実際に自分の力で教材を解きながら各級・集の内容や各内容のつながりなどを理解するようにしてください。自学自習の精神は、指導者にも必要です。」等の記載がある。

イ 指導者研修テキスト（事務手続き編）

同テキストは「開室」、「入会と移動」、「月謝と請求書」、「教材の注文」、「傷害保険と共済金」、「教室の安全管理について」などの項目を含む40頁超の冊子であり、事務手続全般について概要等が記載されている。

ウ 保護者面談マニュアル

同マニュアルは、「保護者面談の概要」、「『問い合わせ』から『入会』まで」、「定期面談」、「その他」などの項目を含む全20頁超の冊子であり、①会員の保護者から信頼を得ることの重要性、②会社が推奨する保護者面談の具体的な実施方法、③会員の学習指導に加えて保護者に対する適切な対応も重要な仕事であること、④春、秋及び冬の3回の保護者面談実施を推奨する旨の記載がある。

5 契約者の業務

(1) 学習指導に係る業務

本件契約書及び本件細則に具体的な規定は存在しないが、契約者は、原則として開室に当たり小学生の算数及び国語の学習指導を行い、1週間に

最低二日は開室するものとされている。

教室の開室時間や開室曜日については、契約者の裁量に委ねられているが、会員の多くが小学生であることから、開室時間はおおむね平日の午後2時頃から遅くとも午後9時頃までであり、契約者は開室時間の前後に、会員の学習進度に応じた教材準備や、教室内の清掃・片付け等を行う。

前記2(1)アのとおり、本件契約上、契約者自身は、直接会員の学習指導を行う義務を負わず、スタッフを雇用して学習指導を担当させることも可能であるが、個人の契約者の場合は、おおむね契約者自身が会員の学習指導に当たっており、スタッフは会員の宿題の採点等の補助的な業務を担当している。

スタッフについては、契約者が会社に対して募集の申出を行い、これを受けて会社が契約者に対して紹介を行うこともあるが、原則として契約者の判断において募集・採用を行うとともに、各スタッフの給料などの労働条件を決定し、勤務シフトの作成や業務内容の指示を行う。

前記4(2)ウのとおり、会社は、契約者に対して、各種マニュアル等に沿って会員の学習指導を行うことを推奨しているところ、実際に契約者が各種マニュアル等に沿った学習指導を行っているか否かを確認することはなく、各種マニュアル等に沿った学習指導を行っていない場合であっても、原則として当該契約者に対して制裁を課すことはないが、契約者はおおむね各種マニュアル等に沿って会員の学習指導を行っている。

また、契約者は、会員の学習指導の具体的内容について日報や週報等を通じて会社に定期的に報告することはなく、会社においても契約者の日々の稼働実態を把握することは行っていない。

(2) 教室運営に係る主な業務

ア 会員募集

前記3(2)カ(7)のとおり、契約者は、教室開室後、責任地域内において随時会員を募集して、〇〇教室を健全に運営するものとされているところ、契約者は、会社が作成したチラシの配布や、会社の事前の承諾を得

た上で、ホームページ、ブログ等の電磁的方法により自らの運営する教室の広告・宣伝を行うことができる。

なお、会員募集に際して、一部の契約者が、独自のイメージキャラクターや無料のクーポン券を作成する等の方法による会員募集を行うことにつき会社に承諾を求めたところ、会社は、フランチャイズ契約の統一的運用の観点からこれを認めなかった事例がある。

一方で、会社は、契約者の会員募集活動とは別に、独自に〇〇教室事業についてテレビコマーシャルやインターネット等を通じて広告・宣伝活動を行い、代表的なものでは、春、夏及び秋の年間3回、新規入会者の入会金を無料にするキャンペーンを実施している。

イ 新規入会手続等

〇〇教室への入会希望者は、会社のホームページや各教室への電話連絡を通じて無料体験学習や入会に関する照会を行い、実際に無償で体験学習等を受けることができる。

新入会員における入会経路の多くは、兄弟姉妹及び友人の紹介、インターネットの検索によるものである。

契約者は、希望者からの無料体験学習や〇〇教室入会の申込みを断ることができ、これを断った場合であっても会社から特段の制裁を課されることはないが、実態としておおむね申込みに応じている。

契約者は、入会希望者に対して、上記無料体験学習の実施に加えて、会社が作成した「〇〇教室のきまり」等の資料を利用して〇〇教室に関する説明を行い、その後、入会希望者が、会社に対して入会申込書を事務局に提出する、又はインターネットを通じた入会手続を済ませることにより、正式に〇〇教室の会員となる。

上記「〇〇教室のきまり」には、①契約者が、会員に対して入会金及び入会后2か月間の月謝の徴収や入退会手続の窓口等の教室運営業務を行うこと、②会員は入会と同時に会社が指定する「塾総合保険」に加入し、保険料は会社負担すること等が明記されている。

契約者と会員とは、原則として〇〇教室入会の前後を通じて何らかの契約書類を締結することはない。

ウ 会員の保護者への対応

会社は、契約者に対して、①会員へ広報誌を送付すること、②年間3回程度保護者面談を実施すること等の保護者対応を奨励しており、会社も事務局を通じて、契約者とは別に保護者宛てに保護者面談実施に関する通知を行っている。

契約者は、保護者面談を実施しなかった場合であっても会社から特段の制裁を課されるものではないが、実態として、契約者は、各教室のトピックやイベントの案内等を記載した「教室だより」や「お知らせ」等の広報誌を定期的に会員の保護者に配布し、保護者との間で実施回数は不定であるが、会員の成績や学習状況、進路等に関する面談を実施している。

エ 前記4(3)のとおり、会社は、契約者に対して、各種マニュアル等に沿って教室運営を行うことを推奨しているところ、実際に契約者が各種マニュアル等に沿った教室運営を行っているか否かを確認することはない。

また、各種マニュアル等に沿った教室運営を行っていない場合であっても、原則として当該契約者に対して制裁を課することはないが、契約者はおおむね各種マニュアル等に沿って教室運営を行っている。

(3) 研修会への出席

前記3(2)オのとおり、本件契約上、会社は、定期及び不定期の研修会を実施し、契約者は、原則として研修会に出席する義務を負っており、正当な理由なく研修会に欠席した場合、ロイヤリティの算定において、最高ランクの料率が適用される等の不利益を受ける。

契約者は、本件契約締結後2年間、月に2回開催される新人研修に出席し、研修後にレポートを提出するなどして一定の単位を取得しなければならず、研修を修了した際には、会社から「資格認定証」を授与されるとこ

ろ、上記「資格認定証」には「あなたは当社が定める資格審査に合格し所定の研修課程を修了しましたのでここに〇〇教室の指導者として認定いたします」という記載が含まれていた。

契約者と異なり、スタッフは研修会への出席義務はなく、会社もスタッフの出席を想定しているものではないが、例外的に一部の学習コースの学習指導をスタッフに担当させる場合には、当該スタッフについては研修の受講が必須となり、その他の場合においても、会社は、スタッフから研修会への出席希望がある場合には柔軟に対応することとしている。

研修会では、前記4記載の各種マニュアル等に基づく学習指導、教室運営に関する研修を行うほか、①毎月の定期研修会に際して会社を作成する、約50頁の「〇月の確認」と題する資料や、②四半期に一度の頻度で会社を作成する約100頁の「施策マニュアル」等の資料を利用して、会社の施策の説明や提出物の確認、指導方法に関する事例発表等が行われる。

このほか、希望者を対象とするゼミ研修会等が開催されることもあり、会社の依頼により、ベテランの契約者が有償にて同研修会の講師を務めことがある。

6 組合員らの稼働状況等

組合員Z1、Z2及びZ3の稼働状況等は以下のとおりである。

(1) Z1

ア 各教室の概要

Z1は、平成12年に会社の広告を契機として教室開室に関する説明会へ参加した。説明会では、〇〇教室における業務内容、ロイヤリティ制度等に関する説明を受けた後、小学校6年生相当の国語及び算数の筆記試験を受けた。その後、本件契約を締結し、12年5月8日に自宅においてC1教室を開室し、会員数の増加に伴い、13年1月及び18年頃にそれぞれ同教室の移転を行った。25年7月9日にC2教室を開室し、29年8月28日に会社から前任者の引継ぎの依頼を受け、C3教室を承継した。

令和5年1月時点における各教室の概要は以下(ア)ないし(ウ)のとおりで

ある。

なお、Z 1 の会員数は以下の 3 教室合計で127名であり、これは全契約者における上位 1 ないし 2 パーセント内の水準である。

(7) C 1 教室

C 1 教室の会員数は87名、開室曜日は月曜日から金曜日まで、開室時間は午後 2 時から午後 9 時頃までであり、教室会場の賃料は月額 7 万円である。

C 1 教室において Z 1 が雇用するスタッフは 9 名(時給は1,080円ないし1,200円である。)であり、スタッフの 1 日当たりの平均労働時間は 2 ないし 3 時間程度である。

(i) C 2 教室

C 2 教室の会員数は18名、開室曜日は火曜日及び木曜日、開室時間は午後 2 時から午後 9 時頃までであり、教室会場の賃料の平均は月額 44,000円である。

C 2 教室において Z 1 が雇用するスタッフは 1 名(時給は1,200円である。)であり、スタッフの 1 日当たりの平均労働時間は 2 ないし 3 時間程度である。

(v) C 3 教室

C 3 教室の会員数は22名、開室曜日は火曜日、木曜日及び金曜日、開室時間は午後 2 時から午後 9 時頃までであり、教室会場の賃料の平均は、月額24,000円である。

C 3 教室において Z 1 が雇用するスタッフは 4 名(時給は1,080円ないし1,200円である。)であり、スタッフの 1 日当たりの平均労働時間は 2 ないし 3 時間程度である。

イ 主な業務内容等

Z 1 は、月曜日、水曜日、木曜日及び金曜日についてはC 1 教室にて、火曜日については、C 3 教室にて会員の学習指導を行うほか、学習指導の前後の時間帯には、メールチェック、会員の保護者との面談、会員の

教材準備、宿題の採点、教室の清掃及び片付け等の業務を行い、開室日における1日の稼働時間はおおむね12時間程度である。

このほか、開室日ではない土曜日や日曜日に会員の保護者との面談や、中高生の定期試験対策としての自習室利用への対応等を行うこともあり、4年10月における稼働時間は約274時間であった。

Z1は、スタッフに、教材の採点業務に加えて火曜日のC1教室、火曜日及び木曜日のC2教室、木曜日と金曜日のC3教室について会員の学習指導を委ねているが、会員の教材準備や会員の保護者対応はZ1自身が行っている。

ウ 収支の状況

Z1の4年9月における収支の状況は、収入が1,433,158円、支出が1,173,677円であり、支出のうち、ロイヤリティが465,153円、人件費が510,964円、教室会場の賃料が151,050円であった。

Z1の4年10月における収支の状況は、収入が1,402,858円、支出が1,164,613円であり、支出のうち、ロイヤリティが470,552円、人件費が437,444円、教室会場の賃料が147,300円であった。

Z1の4年11月における収支の状況は、収入が1,396,858円、支出が1,130,484円であり、支出のうち、ロイヤリティが497,828円、人件費が444,184円、教室会場の賃料が147,300円であった。

(2) Z2

ア 教室の概要

Z2は、平成11年4月頃、会社の広告を契機として説明会に出席し、その場で契約を締結し、開室前の新人研修を受け、他の〇〇教室の見学を行う等の開室準備を行い、同年6月にC4教室を開室した。

その後、会員数の増加に伴い、14年頃に、約4,200万円をかけて自宅兼教室を建築するとともに、C4教室を移転した。

また、29年頃、Z2は、会社から会員数100名を目指す「G o T o O n e H u n d r e d C L U B」の研修会に出席するよう打診を受け

て、同研修会に出席するとともに自宅兼教室の教室スペースの増築を行った。

令和5年1月時点における同教室の会員数は110名程度(これは全契約者における上位1ないし2パーセント内の水準である。)、開室曜日は火曜日及び木曜日、開室時間は午後2時から午後9時頃までである。

C4教室においてZ2が雇用するスタッフは5名程度(時給は1,100円前後である。)であり、スタッフの1日当たりの平均労働時間は2ないし3時間程度である。

イ 主な業務内容等

Z2は、自ら会員の学習指導を行うほか、学習指導の前後の時間帯には、会員の保護者との面談や会員の教材準備、教室の清掃及び片付け等の業務を行い、開室日における1日の稼働時間はおおむね8ないし11時間程度である。

また、スタッフには、採点業務、資料配布及び教材整理等の業務を委ねているが、会員の教材準備や会員の保護者対応はZ2自身が行っている。

このほか、土曜日又は日曜日に会員の保護者との面談等の業務を行うこともあり、4年9月の稼働時間は約247時間であった。

Z2は、C4教室において、独自にメール送信システムを導入し、会員の入退室状況を保護者に通知するサービスを実施している。

ウ 収支の状況

Z2の4年9月における収支の状況は、収入が1,381,276円、支出が835,038円であり、支出のうち、ロイヤリティが477,433円、人件費が96,300円であった。

Z2の4年10月における収支の状況は、収入が1,399,212円、支出が902,604円であり、支出のうち、ロイヤリティが514,716円、人件費が85,750円であった。

Z2の4年11月における収支の状況は、収入が1,441,220円、支出が

828,437円であり、支出のうち、ロイヤリティが505,890円、人件費が119,750円であった。

(3) Z 3

ア 教室の概要

Z 3は、平成26年3月頃、前職の退職時における再就職支援コンサルタントの紹介を契機として会社の説明会に応募した。

説明会では、〇〇教室全般についての説明や業務内容について説明を受けた後、小学校6年生相当の国語及び算数の筆記試験を受けた。

3月、本件契約を締結するとともに、C 5教室を自宅にて開室した。なお、その後、C 5教室は、28年6月にZ 3がC 6教室を同教室の前任者より引き継いだことを機に、同年7月に閉室し、Z 3の令和5年1月時点における教室数はC 6教室1室のみである。

5年1月時点におけるC 6教室の会員数は55名（これは全契約者における上位8ないし9パーセント内の水準である。）、開室曜日は月曜日、火曜日、木曜日及び金曜日、開室時間は午後2時から午後9時頃までであり、教室会場の賃料は月額83,000円である。

C 6教室においてZ 3が雇用するスタッフは5名（時給は1,080円ないし1,200円である。）である。

イ 主な業務内容

Z 3は、自ら会員の学習指導を行うほか、学習指導の前後の時間帯には、会員の保護者との面談や教材準備、教室の清掃、片付け等の業務を行い、開室日における1日の稼働時間はおおむね8時間程度である。

また、スタッフには、教材の採点と混雑時における学習指導の補助等の業務を委ねているが、会員の教材準備や会員の保護者面談はZ 3自身が行っており、4年9月の稼働時間は約150時間であった。

ウ 収支の状況

Z 3の4年9月における収支の状況は、収入が472,792円、支出が433,906円であり、支出のうち、ロイヤリティが201,152円、人件費が

129,260円、教室会場の賃料が83,000円であった。

Z 3 の 4 年10月における収支の状況は、収入が510,952円、支出が467,855円であり、支出のうち、ロイヤリティが209,388円、人件費が129,940円、教室会場の賃料が83,000円であった。

Z 3 の 4 年11月における収支の状況は、収入が567,994円、支出が493,801円であり、支出のうち、ロイヤリティが225,228円、人件費が137,150円、教室会場の賃料が83,000円であった。

7 会社による二大改革の実施

2年8月20日、会社は、二大改革の実施を発表した。

二大改革の実施とともに、会社は、本件契約書の改定について契約者に同意を求め、改定に同意した契約者は、会社に対して、従来のロイヤリティに加えてICT利用料及びプロモーション費用を毎月支払うこととなった。

なお、契約者の約95パーセントは本件契約書の改定に同意している。

8 支部の結成及び団体交渉申入れ等

(1) 3年1月6日、組合らは、会社に対し、①支部の結成及び X 2 組合への組織加盟等に関する「労働組合への加入・公然化の通知」、②新たな負担を伴う提案につき組合らと協議し、合意をもって実施すること、月謝及びロイヤリティの改善について組合らと協議を開始すること等を要求事項とする「要求書」、③同「要求書」記載事項を議題とする「団体交渉申し入れ書」をそれぞれ送付した。

(2) 1月8日、会社は、組合らに対して「回答書」を送付した。

この「回答書」には、①上記(1)③の「団体交渉申し入れ書」について、団体交渉に応じる義務があるかは疑問であるが、申入内容を確認する機会を設けることはやぶさかではない、②上記(1)②の「要求書」について、要求内容に不明瞭な点も多く、申入内容を確認する機会にその趣旨を確認することはやぶさかではない旨の記載が含まれていた。

(3) 1月15日、X 2 組合は、「早期の団体交渉の開催」、「誠実な団体交渉による協議関係の構築」をあっせん事項として、当委員会にあっせん申請

を行った（令和３年都委争第６号事件）。

６月４日のあっせん期日において、団体交渉の開催は実現しなかったものの、一定の事項については合意に至り、あっせん員は、会社は契約者から同意書が提出されるまでＩＣＴサービス利用料やプロモーション費用を徴収しないこと等を内容とする「あっせん員確認メモ」を作成し、あっせん手続は終結した。

- (4) ２月19日、支部の組合員らは、支部とは別に指導者の会を結成し、会社に対して指導者の会としての「要望書」を提出した。

この「要望書」には、①契約者からのプロモーション費用徴収の一時停止、②月謝の見直し等の要望事項が記載されていた。

- (5) ３月９日、会社は、指導者の会に対し、上記(4)の「要望書」に対する「回答書」を送付した。

この「回答書」には、①プロモーション費用の導入は教室現場における指導者の募集活動や教室運営の負担を軽減すること等を目的としている、②現在のところ月謝の変更は検討していない等の記載があった。

- (6) ３月18日、指導者の会は、「Ｙ１会社エリア及び事務局各位」宛てに「『指導者の会』発足のご報告」と題する同日付文書を送付した。

この文書には、「Ｙ１会社代表の方々と、東京都労働委員会のあっせんにて、協議をさせていただいております。会社側からは、このように指導者代表として意見をとりまとめた話し合いをさせていただくことを承諾していただきましたので、会社公認の組織となりました。」等の記載があった。

- (7) ３月26日、会社は、指導者の会に対して「抗議文」を送付した。

この「抗議文」には、指導者の会の契約者らが、会社が業務用に使用を認めている通信網を無断で使用し、業務外の、指導者の会としての主張を含む文書を複数の事務局宛てに送付したことに抗議する旨の記載があった。

- (8) ４月９日、指導者の会は、会社に対して「３月26日付抗議文に関する申

入れ」と題する文書を送付した。

この文書には、①上記「抗議文」について、契約者は事務局及び本社と情報共有する必要がある、メールにて発信した情報は、より良い〇〇教室運営のために共有したい情報であること、②契約者の労働者性を認めて団体交渉に応じるべきであること等の記載があった。

- (9) 6月29日、組合らは、会社に対して「要求書および団交申し入れ書」を送付した。

この文書には、①〇〇教室契約者の生活保障と改善について、②家賃補助について、③プロモーション費用について、④ICT使用料及びシステム環境維持費等が議題事項として記載されていた。

- (10) 7月6日、会社は、組合らに対して「回答書」を送付した。

この「回答書」には、会社として、団体交渉に応じる義務があるかについて疑問があるものの、一契約者としての意見をお伺いする機会を設けることについてはやぶさかではない旨の記載が含まれていた。

- (11) 7月12日、会社は、代表取締役名義で「〇〇教室指導者の皆さま」を宛名として7月12日付文書を全契約者に対して交付した。

この文書の記載は、別紙3のとおりである。

- (12) 8月18日、組合らは、会社に対して「抗議及び要求書並びに団体交渉申し入れ書」を送付した。

この文書には、上記(11)の7月12日付文書の記載内容に対する抗議や団体交渉の開催を求める旨の記載があった。

- (13) 8月25日、会社は、組合らに対して「8月18日付文書について」と題する文書を送付した。

この文書には、①契約者らが業務用に認めているメールを無断使用して発信した文書において「会社公認」という表現を使用したことから、会社の考えはそれとは異なることを表現するために用いたこと、②指導者の会を会社公認の団体ではなく、契約者の代表でもないと認識していること、③会社として団体交渉に応じる義務があるかについて疑問があるが、一契

約者としてのご意見をお伺いする機会を設けることについてはやぶさかではない旨の記載があった。

- (14) 11月10日、組合らと会社とは、協議を行ったが、その詳細は明らかではない。

9 本件申立て及び申立て後の事情

- (1) 11月29日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 4年2月22日、組合らは、会社に対して「要求書並びに団体交渉申し入れ書」を送付した。

この文書には、①新型コロナウイルス感染症に関する補助について、②〇〇教室のロイヤリティについて、③教室会場の家賃補助について等を議題として、団体交渉の開催を求める旨の記載があった。

- (3) 5月17日、7月28日、9月20日及び5年1月24日、組合らと会社とは、協議を行ったが、その詳細は明らかではない。

第3 判 断

1 契約者は、会社との関係で労働組合法上の労働者に当たるか

(1) 申立人組合らの主張

会社は、契約者と会社との関係が、フランチャイズ契約で結ばれたフランチャイジーとフランチャイザーとの関係であり、契約者は労働組合法上の労働者に該当しないとして、組合との団体交渉を拒否しているが、労働組合法上の労働者性の判断は、契約の形式ではなく実態に基づいて判断されるところ、以下の判断基準に従えば、契約者は労働組合法上の労働者であると認められるものである。

ア 事業組織への組入れについて

- (ア) 全国の〇〇教室の約90パーセントは個人の契約者が運営しており、会社の収入のうち〇〇教室事業の収入が60パーセントを占めているところ、そのうちの80パーセント以上は、個人の契約者が会社に支払うロイヤリティによるものである。

- (イ) 会社には、契約者への経営支援にとどまらず、自らの収益を拡大するために契約者を利用している側面がある。契約者は各種研修への出席が義務付けられ、新たに指導科目を増やす場合には認可試験を受ける必要があることから、契約者は会社による能力実証を経た人材であり、かつ、会社により資質の維持向上が図られているといえる。
- (ロ) 広告物の表示は、画一的な規格になっており、会社は契約者に対し、その運営する教室が〇〇教室であると、対外的に表示することを求めているといえ、また、契約者は、実態として他の学習塾業務に関与することはなく、〇〇教室事業に専属的に従事しているといえる。
- (ハ) 契約者は、開室時間等や広告・宣伝方法等についても会社の方針に従うよう指示を受け、また、会員への指導方法についてもマルの付け方からほぼ全てマニュアル化されており、契約者の裁量は大きいとはいえないものである。
- (ニ) 以上のことから、契約者は、会社に対して労務を供給する関係にあるというべきであり、実質的に会社の〇〇教室事業を遂行するの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業務を行っているといえる。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

- (ア) 本件契約には、会社が作成した様式の本件契約書が用いられ、会社と契約者とが個別に交渉して契約内容が変更されることはなく、ロイヤリティ料率等の契約内容の決定や本件細則の改定に契約者が関与することもない。
- (イ) 本件契約は特段の事情がない限り、新たな契約書を作成せずに自動更新される。
- (ロ) 会社は、契約者に対し、各種マニュアルやテキスト等により、本件契約の履行の方法として教室運営や学習指導の手順を詳細に示しており、実際に、契約者は、会社の定める方法に従って教室運営や学習指導を行っている。

- (エ) 以上のことから、本件契約の締結、変更、更新及び履行の方法のいずれにおいても会社がその内容を一方的、定型的に決定しているといえる。

ウ 報酬の労務対価性について

- (ア) 契約者は、会社の定める方法に従って教室運営や学習指導を行い、会員から徴収する月謝等からロイヤリティや経費等を差し引いた額を報酬として得ているといえ、会社においても契約者の労務の対価を含む額を月謝として決定していることを考え併せると、実質的には、会社は、月謝の中から経費を差し引いた報酬を契約者に支払っているといえる。
- (イ) その他、学習指導に関する業務の主たる部分は契約者が行っていること、会社の各種支援制度は教室契約者の教室運営が安定して行われるまでの収入の保証として支払われていること、月謝等の徴収やロイヤリティの支払は毎月一定の期日に行われており、契約者に対する報酬の支払が定期的に行われているといえること、月謝を増大させるには会員数又は会員が履修するコースが増えることが必要となること、同時に契約者の会員に対する指導量も増えることになることから契約者の報酬は、労務の量に比例して増減するものといえることなどの事情を併せ考慮すると、契約者の報酬は労務の提供の対価としての性格を有するものといえる。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

- (ア) 会社が実施を決定する無料体験学習等の期間中に、希望者から無料体験学習等の申込みを受けた場合、会社は、特定の契約者に個別の対応の依頼をするところ、年間ハンドブックや各種マニュアル等には、契約者が無料体験学習等の実施や入会希望を拒絶する場合の記載はなく、原則として契約者が希望者の入会を拒絶することはない。
- (イ) その他、契約者は会社の定める方針に従って教室運営や会員の学習指導を行っていること、本件契約書や本件細則には、これらで定める

内容に違反した場合に契約の解約等の制裁条項があること等の事情を併せ考慮すると、契約者は、会社からの業務の依頼に対して基本的に応ずべき関係にあるといえる。

オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

- (ア) 会社は、契約者に対し、本件契約書及び本件細則に従い、諸事項につき報告を求めるとともに、各種マニュアル等により会社の定める方法による教室運営や学習指導を行うよう詳細に指示しており、契約者においても会社の定める方法に従ってこれらの業務を行っている。
- (イ) その他、契約者は教室の開室日において直接指導に当たっていること、開室日数や開室時間についても事実上一定の拘束を受けていること、会社の同意なく教室を移転できないこと、本件契約上研修会への出席が契約者の義務であること等の事情を併せ考慮すると、契約者は、広い意味で会社の指揮監督下に置かれ、一定の時間的場所的拘束を受けて業務を遂行しているといえる。

カ 顕著な事業者性について

- (ア) 契約者は、他の学習塾への関与を禁止されるとともに教室経営や会員の学習指導、広告・宣伝等の活動等につき大幅な裁量を有しておらず、また、会員から本件細則において記載された以外の費用を徴収することもできないのであって、契約者自身の才覚や学習指導能力により収入を増やすことは困難であるといえる。
- (イ) 本件契約上、契約者はスタッフを雇用することができるものの、スタッフは飽くまで補助者であり、〇〇教室の指導者として行うべき業務の主たる部分は、契約者自身が行っているのが実態である。また、大規模教室や複数教室を運営することで生じる人件費及び賃料の負担の大きさに鑑みれば、教室の規模を拡大することにはおのずと限界があり、契約者が自由に他人労働力を利用して利益を増やせる実態にあるとはいえない。

- (ウ) 契約者は、会社が一方的に定めた契約により、契約者が自己の才覚により収入を増加させる余地が小さい中で、損失についてのみ過大な負担を負わされ、契約者が会社の求めに応じて調達した備品についても他の事業に転用することが事実上困難であること等の事情を併せ考慮すると、契約者はその実態において顕著な事業者性を備えているとはいえない。

キ 結論

よって、契約者は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 労務供給者性について

会社と契約者との関係はフランチャイズ・システム提供事業者とそれを利用して教室を運営する学習塾経営者との関係にすぎず、契約者は、フランチャイザーである会社から〇〇教室の名称を使用する権利を与えられるとともに、学習塾事業の経営について統一的な方法で支援を受け、これらの対価として会社にロイヤリティを支払うフランチャイジーである。また、契約者は、会員に対して学習指導等の労務を供給するものの、会社に対して労務を提供しているわけではないことから、労働組合法の労働者性の前提となる労務供給者にはなり得ない。

イ 事業組織への組入れについて

- (ア) 〇〇教室事業のロイヤリティ収入は、会社の収入の柱の一つにはなっているが、収入の大半を占めるものではない。
- (イ) 会社は、ロイヤリティ収入の源泉であるフランチャイジーたる契約者を確保することを目的として契約者と本件契約を締結しているのであって、〇〇教室事業を全国的に展開するために必要な労働力として契約者と契約を締結しているわけではない。
- (ウ) 広告物等の外部への表示については、フランチャイズビジネスにおいてはブランド・イメージの統一を図ることが必要とされることによ

る当然の要請であるとともに、契約者の会社に対する労務供給の在り方に向けられたものではなく、契約者の学習塾経営の在り方に向けられたものであり、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ではない。

(エ) 本件契約上、契約者はスタッフを雇用することも可能であり、契約者自身が会員に対して学習指導することも義務付けられておらず、会社の事業の中で契約者が枢要な役割を果たす労働力として位置付けられているとはいえない。

(オ) 会社における研修制度は、教室の経営面に関わる部分が大きく、また、会社はスタッフに対する研修までを行っているわけではないのであって、会社に契約者個人の質の高い労働力・指導力を確保し、その資質の維持向上を図るという目的があるとはいえない。

(カ) 本件契約における契約者に対する競業規制は、フランチャイズ・システムの性質上生じる事業の在り方に対する制約であり、契約者本人の労働力を会社の組織に組み込んで確保するための制約ではなく、契約者は学習塾経営以外の事業までも禁止されているわけではない。

(キ) 教室経営による利益や損失は契約者自身に帰属し、開業当初には契約者に対する一定の経済的支援はあるものの、一方で、契約者は自ら資金を調達して教室を開室し、スタッフの採用やその採用した場合の労働条件、教室の立地場所や開室日、開室時間帯についても自身で決定することができる。加えて、各種マニュアル等は存在するものの指導方法の隅々まで指定しているわけではなく、事業展開は自由であり複数教室を経営することや独自の集客活動を行うことも可能である。

ウ 契約内容の一方的・定型的決定について

(ア) 本件契約は、フランチャイズ契約の性質上フランチャイザーがその内容を一方的かつ定型的に決定し得るものであり、個別のフランチャイジーとの交渉は予定されていない。

(イ) 本件契約は、労務供給や労働条件というよりは、学習塾経営という

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ることから、労働組合法上の労働者性を根拠付けるものとはいえない。

エ 報酬の労務対価性について

- (ア) 本件契約上、契約者はスタッフを雇用することも可能であり、必ずしも自ら直接会員の学習指導に当たる必要はなく、また、教室運営方法や学習指導方法においても契約者の裁量は十分にある。
- (イ) 契約者は、会社から学習指導の対価としての金銭を得ておらず、月謝は、収納代行業者を通じて会社の口座に入金されるが、ロイヤリティ等を控除することなくそのまま契約者の口座に振り込まれており、会員から直接契約者に支払われている。
- (ウ) 契約者に対する各種支援の制度は存在するが、これらは契約者の収入を保障する趣旨で支払われるものではない。

オ 業務の依頼に応ずべき関係について

- (ア) 無料体験学習や入会の申込みへの対応について、無料体験学習や入会申込みは契約者にも会社にも利益につながるものであることから、契約者が会社からの制裁をおそれてやむなく業務依頼に応じるといふ関係は観念できない。
- (イ) 本件契約における制裁条項はフランチャイズ契約上の重大な違反行為に関する事項に限定され、契約者が無料体験学習や入会申込みを拒否することは可能であるし、その場合に制裁の対象となることも、会社から新たな仕事を与えられなくなるということもない。

カ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

- (ア) 契約者には教室運営や会員の学習指導に関する裁量は十分にある。また、契約者はスタッフを雇用することも可能であり契約者自ら直接会員の学習指導に当たることは義務付けられていない。
- (イ) 契約者による教室の設置及び移転場所について、会社が、校区との兼ね合いや風俗営業店の立地状況等のネガティブチェック以上に強い

制限をかけることはなく、原則としてこれを認めている。

- (ウ) 会社は、各種マニュアル等を作成し、契約者に対して学習指導や教室運営の基本的ルールを示しているが、いずれのマニュアル等も詳細なものではなく、依然として会員の学習指導や教室運営について契約者の裁量的判断に委ねている部分は大きい。そのほかにも、契約者は、教室の開室日数、会員数、業務内容、教室開室場所、開室時間等について裁量を有しているといえる。
- (エ) 契約者から会社への報告事項は教室運営の状況の一部を把握するにすぎず、実質的に会社が契約者の業務の遂行状況を監督することが可能であるほどの報告事項であるとはいえない。
- (オ) 契約者は各種研修への出席が義務付けられているが、いずれの研修もフランチャイジーとして教室経営に当たるために必要な知識等を得るための研修であり、労務供給に伴う拘束ではない。
- (カ) 以上のことから、契約者は、業務を遂行するに当たり、広い意味で会社の指揮監督下に置かれて労務提供を行っているとか、会社から労務供給に当たり時間的場所的拘束を受けているとはいえない。

キ 顕著な事業者性について

- (ア) 契約者の中には独自にホームページを開設して教室の宣伝を行う者も存在し、そのほか、学習指導や保護者対応の地道な活動により口コミ的に集客拡大を図ることもできる。本件契約上、教室の開室日や教室当たりの上限会員数は定められておらず、スタッフを雇用し配置を調整して効率的に収益を上げることも可能である。
- (イ) ○○教室の経営という業態が予想外の収入を得ることを想定しておらず、一方で、予想外の損失として考えられるのは、天災やコロナ禍のような場合に限られ、これらの損失が契約者の負担となるのは契約者が独立した事業者であることを示すものである。
- (ウ) ○○教室開室日以外の日に机や椅子等の設備・備品を書道教室等に利用することは可能であって、○○教室であるが故に必要な備品は棚

やトレイ程度であるところ、これらは会社が契約者に求めているのではなく、一般的に〇〇教室での業務に必要なものである。

(エ) 契約上競業規制となる他塾への関与等を除けば、業務の制限はなく届出義務もなく、契約者には応募時の年齢制限や特定の資格の有無は要求されない。

(オ) 以上のことから、契約者はその実態において顕著な事業者性を備えているというべきである。

ク 結論

以上のとおり、本件の契約者は、労務を供給して収入を得る者ではなく、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働組合法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者とはいえず、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると評価することはできない。

(3) 当委員会の判断

ア 労働者性の判断枠組みについて

(ア) 会社は、①本件契約はフランチャイズ契約であるところ、契約者は、フランチャイザーである会社から〇〇教室の名称を使用する権利を付与されるとともに、学習塾事業の経営について統一的な方法で支援を受ける一方で、これらの支援等の対価として会社にはロイヤリティを支払うフランチャイジーにすぎないこと、②契約者は、会員に対して学習指導等の労務を供給する一方で会社に対して労務を提供するものではないことから、労働組合法上の労働者性の判断の前提となる労務供給者にはなり得ないなどと主張する。

(イ) 一般的に、フランチャイズ・システムは、本部が加盟者に対して、特定の商標、商号等を使用する権利を与えるとともに、加盟者の物品販売、サービス提供その他の事業・経営について、統一的な方法で統制、指導、援助を行い、これらの対価として加盟者が本部に金銭を支払う事業形態とされており、フランチャイズ契約は、いわゆるライセ

ンス契約としての側面があるとともに、フランチャイジーが会社とは別個の事業者であることが想定されていることからすると、フランチャイジーがフランチャイザーに対して労務を供給することが契約上当然に予定されているとはいえない。

しかし、労働組合法は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」を目的の一つとしており（第1条）、この条文の趣旨及び性格からすれば、労働組合法が適用される「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（第3条）に当たるか否かについては、契約の名称等の形式のみにとらわれることなく、その実態に即して客観的に判断する必要がある。

- (ウ) 本件契約書及び本件細則によれば、本件契約の目的が会社と契約者とが、相互の協力のもとに所期の教育目的を達成し実現することである旨の趣旨が明記されており（第2. 3(2)イ）、契約者の業務遂行に会社が一定の関与を行うことが想定されている。

加えて、実態として、会社は、①〇〇教室事業についてテレビコマーシャル等の媒体を利用した大規模な広告・宣伝活動や各種キャンペーンの立案・実施を行い（第2. 5(2)ア）、契約者の新規会員募集活動をサポートしていること、②会社が作成した〇〇教室独自の教材や、会員の学習指導・教室運営に関する詳細な各種マニュアル等を契約者に配布し（同3(2)キ、同4）、契約者も強制ではないとはいえおおむね各種マニュアル等に沿って会員の学習指導や教室運営を行っていること（同5(1)(2)）、③事務局を通じて学習指導や教室運営に関する相談対応や定期的な報告文書等を通じて各契約者の会員数や入退会状況等の管理を行っていること（同3(2)シ）、④契約者に対して出席を必須とする定期・不定期の研修を実施し、契約者の学習指導や教室経営の能力の維持向上及びその実証を図る等の施策を行っていること（同3(2)オ、同5(3)）が認められる。

以上のことから、本件契約の目的に加えて、実態としても、会社は、本件契約の契約者が円滑かつ安定的に本件契約に基づく各種業務を遂行できるよう様々な形で関与し、契約者に対して労務供給の方法を働き掛ける一方で、契約者も会社の関与の下に各種業務を遂行しているものと認められる。

- (エ) 本件契約における、契約者による労務供給の相手方の点について、契約者の業務のうち、会員の学習指導の点に着目すれば、形式的には、契約者は、会社ではなく会員に対して労務を供給しているとみることができないわけではない。

しかし、会員の学習指導の場面のみをもって本件契約における労務供給の相手方を一義的に決定することは妥当ではなく、以下のとおり、契約者が会員の学習指導を行うことをもって、必ずしも会社に対する労務供給の側面が否定されるものでもない。

すなわち、会社が、契約者が円滑かつ安定的に本件契約に基づく各種業務を遂行できるよう様々な形で関与し、契約者に対して労務供給の方法を働き掛ける一方で、契約者も会社の上記関与の下に各種業務を遂行していることは上記(ウ)で判断したとおりであり、加えて、①本件契約上、契約者の業務には、会社の実施する各種研修会への出席が含まれるところ（第2. 3(2)オ、同5(3)）、少なくとも各種研修会を実施するのは会社であり、本件契約上、契約者は各種研修会に出席する義務を負っていることから、同業務に関する契約者の労務供給の相手方は会社であると認められること、②研修会実施の目的には学習指導に使用する教材の内容の研鑽が含まれ、実際に、研修会では、会社作成の各種マニュアル等が使用されていること（同）、③強制ではないとはいえ、実態として、契約者はおおむね各種マニュアル等に沿った学習指導を行っていること（同5(1)）、④会社が契約者から受領するロイヤリティ収入は、会社の〇〇教室事業における収入の60パーセント程度の割合を占めていること（同2(1)ア）等の事情を併せ考慮す

ると、会社と契約者との関係を実質的にみた場合、会社は、契約者による労務供給により一定の利益を帰属させている一方で、契約者は会社の〇〇教室事業遂行のために労務を供給していると認められる余地がある。

- (オ) 会社は、契約者が会員から支払を受ける月謝と、契約者が会社を支払うロイヤリティとの間に関連性が認められないとして、契約者における労務供給者性を否定する趣旨の主張をするようである。

確かに、外形上、会員が契約者に支払う月謝と契約者が会社を支払うロイヤリティとはそれぞれ支払手続を異にしていることから(第2. 3(2)クケ)、両者の関連性が認められないようにもみえる。

ここで、本件契約における、契約者、会社及び会員間の金銭の流れに着目すると、本件契約において、①契約者は、本件契約に基づく業務として会員から月謝等を徴収すること(第2. 3(2)ク(ア))、②契約者は、会員の入会金及び入会后2か月間の月謝を除き、原則として月謝の徴収手続を会社に委託し、会社はさらに第三者に対して同手続を再委託すること(同ク(カ) a)、③会社は、上記の委託及び再委託に基づき、月謝を受領し、月1回の頻度でまとめて契約者の金融機関口座に送金すること(同ケ(エ))、④会社は、当該契約者がロイヤリティの支払を遅滞している場合には受領した月謝から未納のロイヤリティ相当額を控除すること(同ク(カ) b)が認められる。

以上の金銭の流れに着目すると、本件契約上、月謝については、入会后2か月間を除き、原則として契約者が会員から直接受領することは想定されておらず、また、上記委託及び再委託を経て会社が受領した月謝の総額が確定した時点で、契約者が会社に対して支払うべき当月のロイヤリティの金額も確定するのであるから、その実態において、月謝等とロイヤリティとが無関係であるとまでは認められない一方で、月謝等が労務供給の対価であるとみる余地がないわけではなく、会員が契約者に支払う月謝等と契約者が会社を支払うロイヤリティとがそ

れぞれ支払手続を異にしていることをもって、契約者における労務供給者性を否定する事情になるとはいえないことから、この点に関する会社の主張は採用することができない。

- (カ) 以上のとおり、本件契約がフランチャイズ契約であるとしても、実態としては労務供給契約の側面を有するとみる余地もあることから、契約者が労働組合法上の労働者に当たるか否かについては、労働組合法の趣旨及び性格に照らし、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、⑥顕著な事業者性の有無や事業者性の程度等の諸事情を総合的に考慮して判断することとし、以下において、上記の判断要素ごとに検討する。

イ 事業組織への組入れについて

(ア) 事業組織への組入れ状況

本件契約はフランチャイズ契約であり、同契約の性質上、フランチャイジーである契約者が会員から月謝等の支払を受けなければ、会社は、これらにロイヤリティ料率を乗じたロイヤリティ収入を得ることができないのであるから、会社の〇〇教室事業の遂行において契約者の存在が重要な地位を占めることは否定できない。

そして、①会社が契約者から受領するロイヤリティ収入は、会社の〇〇教室事業における収入の60パーセント程度の割合を占めること（第2. 2(1)ア）、②国内における〇〇教室の形態のうち直営教室の割合は約2パーセントにとどまる一方で、その余の〇〇教室は全てフランチャイズ型教室であること（同2(1)）等の事情を勘案すると、会社の主要事業の一つである〇〇教室事業は、実質的にフランチャイズ型教室の契約者が主体的に担っていると認められる。

また、実態として、会社は、契約者が円滑かつ安定的に本件契約に基づく各種業務を遂行できるよう様々な形で関与し、契約者に対して

労務供給の方法について働き掛ける一方で、契約者も会社の関与の下に各種業務を遂行していることは前記ア(ウ)で判断したとおりであり、加えて、①個人の契約者はおおむね自身が運営する教室において会員の学習指導を行っていること（第2. 2(1)ア）、②本件契約締結に際して契約者になろうとする者には年齢や特定の資格保有の有無等は条件とされていないこと（同3(1)ア）、③本件契約締結に先立ち実施される筆記試験の内容も小学校6年生から中学校1年生相当のものであること（同3(1)イ）、④本件契約は、契約期間を締結日より1年間とするものの、期間満了の3か月前までに更新拒絶の申入れがない場合には新たな契約書を締結することなく自動更新される内容になっていること（同3(2)ア）、⑤会社は、契約締結後10年経過以降5年単位で永年表彰制度を設けるなど（同4(1)ウ(イ)）、本件契約について更新を続けて一定の長期間にわたり業務を行うことを奨励する仕組みになっており、実態としても、Z1、Z2及びZ3は本件契約の更新を重ねて相当程度長期間にわたり、本件契約に基づく業務を行っていること（同6）などの事情を勘案すると、実態として契約者は会社の事業組織に組み入れられているとみるのが相当である。

(イ) 第三者に対する表示

契約者は、原則として会社から提供を受ける〇〇教室の名称や商標が記載された看板や印刷物等を適宜使用し、各教室において会員の学習指導を行っている。

また、会社の「体験・入会申込書」や「〇〇教室のきまり」には、会員との関係において、入会金及び入会后2か月間の月謝の徴収や入退会手続の窓口等の教室運営業務を行うことが明記され、実際に契約者が同業務を行っている（第2. 5(2)イ）。

以上のことから、契約者は、会員との関係においても会員外の第三者との関係においても、その表示につき、〇〇教室事業に従事する会

社の組織の一部と思わせる取扱いがなされているものと評価することができる。

(ウ) 専属性の程度

本件契約上、契約者は会社の事前の承諾なしに、〇〇教室以外の学習塾を自ら経営し、又は、第三者による〇〇教室以外の学習塾の経営に関与してはならないとされており（第2. 3(2)サ）、契約者は、〇〇教室以外に学習塾業務又は学習塾に類する業務を行うことはできず、事実上、〇〇教室事業に専属的に従事しているものと認められる。

(エ) 小括

以上のとおり、①事業組織への組入れ状況、②第三者に対する表示、③専属性の程度等の事情を総合すると、契約者は、会社の〇〇教室事業の遂行に質的・量的な面で不可欠ないし枢要な存在として、会社組織に組み入れられていると認めることができる。

なお、それが労働力としての組入れであるとまで評価できるか否かは、広い意味での指揮監督下の労務提供の有無及び程度、契約者の事業者性の有無及び程度を踏まえて総合的に判断することとする。

ウ 契約内容の一方的・定型的決定について

(ア) 本件契約は、契約締結に際して、会社があらかじめ作成した統一的な契約書が用いられ、会社と契約者が個別に交渉して契約の内容を決定することや、会社が行う本件契約書や本件細則の改定に契約者が関与することは予定されておらず、実際に契約者との交渉に応じて契約内容の修正が行われた事例はない（第2. 3(2)ア）。

(イ) 本件契約は、契約期間を締結日より1年間とするものの、期間満了の3か月前までに更新拒絶の申入れがない場合には新たな契約書を締結することなく自動更新される内容になっているところ、〇〇教室への入会金や各学習コースの月謝の金額についても会社が一方的に決定しており、契約者の関与は予定されていない（第2. 3(2)ア、同ク(イ)）。

(ウ) 以上のことから、本件契約の締結及び更新に際して、会社がその内

容を一方的、定型的に決定していると認められる。

エ 報酬の労務対価性について

- (ア) 本件契約の内容（第 2. 3）及び本件契約における金銭の流れ（前記ア(ハ)）をみると、契約者は、〇〇教室を開室し運営することにより、会員からの月謝等を収入として得るとともに、会社にもロイヤリティを支払っており、月謝等からロイヤリティや経費等を差し引いた金額を、本件における契約者の報酬と捉えることができる。

そして、月謝等やロイヤリティの額は、会社が決定している（第 2. 3(2)クケ）。

- (イ) 契約者の業務量と収入との関係に着目し、①例えば、小学生の「算国」コースの月謝は8,800円（税込み）、小学生の「算国英」コースの月謝は13,200円（税込み）となっていること（第 2. 2(2)、別紙 2）、②会社は、契約者の募集要項において、会員数と収入金額との比例関係を前提とした収入の目安を提示していたこと（同 3(1)ア）、③Z 1、Z 2 及び Z 3 の会員数、稼働時間及び収入状況（同 6）によれば、実態として、会員数、稼働時間及び収入との間におおよその比例関係が認められること、④会社は、毎月 20 日前後に「集金月謝振込明細書」記載の月謝の総額を契約者に対して支払っており（同 3(2)ケ(エ)）、契約者は毎月 1 回一定期日払が保障されていると評価することもできること等の事情を併せ考慮すると、契約者の報酬について労務の対価としての性格が認められるようにもみえる。

- (ウ) しかし、本件において具体的な稼働実態が明らかとなった組合員 Z 1、Z 2 及び Z 3 については、同人らの労務提供の量と収入金額との間におおよその比例関係を認めることができる（第 2. 6）としても、本件審査手続において、同人ら以外の組合員の稼働実態は明らかになっていない。

本件契約上、契約者自身が直接会員の学習指導を行う必要はなく、契約者がスタッフを雇用して学習指導を担当させることも可能であり

(第2. 2(1)ア)、組合員Z 1、Z 2及びZ 3についてみると、Z 1は合計14名、Z 2は5名程度、Z 3は5名のスタッフを雇用し、それぞれ相応の時間数に相当する人件費を支払っており、特にZ 1は学習指導についても一部スタッフに委ねていること(同6(1)イ)、一契約者当たりの教室数や会員数(第2. 2(1)ア、別紙1)からは、相当数の契約者がスタッフを雇用しているものと推認できることからすれば、月謝等の収入は、契約者本人の労務提供のみによるものではなく、スタッフを含めた集団による労務提供の対価とみることもできる。

月謝等の収入から経費を控除した収益の点に着目すると、契約者の収益の金額の多寡は、人件費や教室会場の賃料等の経費の金額等によって相当程度左右される(第2. 6)ものであるといえる。

そうすると、契約者が受領する報酬の性質は、契約者自身の労務提供の量に応じたものであるとみる余地があることは否定できないとしても、一方で、スタッフの雇用や教室会場の選定などの点を考慮すると、〇〇教室を運営する事業者としての事業報酬とみる余地も十分にあり得るものである。

- (エ) 以上のことから、契約者の報酬について、契約者自身の労務の提供の対価又はこれに類する収入としての性格を有するか否かについては、後記の契約者の事業者性の有無及び程度を踏まえて判断するのが相当である。

オ 業務の依頼に応ずべき関係について

本件契約上、契約者は、会社の認可に基づき自宅の一部を提供し、若しくは、他の適切な場所を確保して、〇〇教室を開室することとされ(第2. 3(2)エ(7))、実際に全ての契約者が一つ以上の教室を開室している(同2(1)ア、別紙1①)。契約者の中には会員数が0名である者(学習指導を行っていない者)が約3パーセント存在している(同2(1)ア、別紙1②)が、その理由は明らかでなく、契約者のほとんど(約97パーセント)が会員の学習指導を行っている状況にある。

また、会社は、教室運営において、契約者に対し、①随時会員募集を行う責任を課し（第2. 3(2)カ）、②保護者面談等の保護者対応を推奨している（同5(2)ウ）。契約者は、これらを行わなかったとしても、会社から特段の制裁を課されることはないが、実態として、おおむね各種マニュアル等に沿って教室運営を行っている（第2. 5(2)エ）。

さらに、本件契約上、契約者は、定期・不定期を問わず原則として研修会への出席が義務付けられており（第2. 3(2)オ）、各種研修会への出席について契約者に諾否の自由は認められていない。

以上のことから、当事者の認識や契約の実際の運用においては、契約者は、基本的に会社による業務の依頼に応ずべき関係にあると認めることができる。

カ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

(ア) 広い意味での指揮監督下の労務提供

a 会社は、募集要項や各種マニュアル等において、開室日における学習時間の目安や、開室前後の準備や片付けに要する時間の提示を行っているが（第2. 3(1)ア）、本件契約上、契約者は、開室日における学習指導の結果等について、日報や週報等による会社への報告を行う必要はなく（同5(1)）、会社が契約者の日常的な稼働実態について管理を実施していたとまでは認めることができない。

一方で、会社は、一部の事務局において「教室運営確認書」を通じて、契約者の現在の開室曜日及び開室時間の把握に努めていること（第2. 3(2)シ(ウ)）が認められるところではあるが、かかる運用は、飽くまで一部の事務局独自の施策であり、全契約者に対して義務付けているものではなく（同）、その他、会社が「教室運営確認書」やこれに類する形式で契約者の稼働実態を把握していることの疎明はない。

以上のことから、会社が契約者の日常的な稼働実態について管理

を実施していたとまでは認めることができない。

- b 会社は、各種マニュアル等により、学習指導や教室運営の手順を詳細に示すとともに（第2. 4(2)(3)）、各種マニュアル等を用いて各種研修会を実施しており（同5(3)）、実態として、契約者もおおむね各種マニュアル等に沿って会員の学習指導や教室運営を行っているが（同5(1)(2)）、一方で、会社は、契約者が各種マニュアル等に沿って学習指導や教室運営を行っているかを確認しておらず、実際に契約者が各種マニュアル等に沿って学習指導や教室運営を行っていなかったとしても、会社は当該契約者に対して本件契約上の制裁を課すことはない（同）。

そうすると、契約者がおおむね、各種マニュアル等に沿って会員の学習指導や教室運営を行っているとしても（第2. 5(1)(2)）、それは、本件契約上又は事実上契約者が会社の指揮監督に従うことを余儀なくされているというのではなく、契約者自身が自由な判断と決定により行っているものと解することが相当である。

- c 以上のことから、契約者は、広い意味で会社の指揮監督下において労務提供を行っているとは認めることができない。

(4) 一定の時間的場所的拘束

- a 契約者は、原則として週2回の開室日を設ける必要があるが（第2. 5(1)）、認可を受ける学習コースや開室時間や開室曜日については、契約者が自由に定めることができることに加えて、本件契約上、契約者自身は直接会員の学習指導を行う必要はなく（同2(1)ア）、スタッフを雇用し、シフトを組んで各種業務を担当させることも可能であることから、契約者は必ずしも時間的に拘束を受けているわけではないといえる。

この点、実態として、個人の契約者はスタッフの雇用の有無を問わずおおむね自ら学習指導を行っているとしても（第2. 5(1)）、それは、本件契約上又は事実上契約者自身が労働力を提供すること

を余儀なくされているというのではなく、契約者自身が自由な判断と決定により行っているものと解することが相当であり、①会員の多くは小学生であり（同2(1)）、事実上開室時間帯に一定の制限があると認められること（同5(1)）、②会社は、1日当たりの会員の学習指導時間、開室日のスケジュール例、開室前後の準備や片付けを含む標準的な業務時間を提示していること（同3(1)ア）等の事情を勘案してもなお、契約者が時間的拘束を受けているとまでは認めることができない。

- b 契約者は、開室場所につき、会社から紹介を受けることもある（第2. 3(2)エ(7)）が、原則として自らこれを決定するものであり（同(4)）、開室時点において契約者は必ずしも場所的に拘束を受けているわけではない。

しかし、開室後においては、①契約者は、それぞれの教室において会員の学習指導を行い、教室以外において学習指導を行うことは想定されていないと考えられること、②契約者が、認可地区以外への教室展開を行う場合には事務局の了解と定められた手続が必要であること（第2. 4(1)ア）等の事情を併せ考慮すると、契約者は教室開室後においては、一定の場所的拘束を受けているといえる。

- (7) 以上のことから、契約者は、業務の遂行に当たり、一定の場所的拘束を受けているものの、広い意味での指揮監督下において労務提供を行っていることや時間的拘束を受けていることまでは認めることができない。

キ 顕著な事業者性の有無や事業者性の程度について

- (7) 自己の才覚で利得する機会について

- a ①本件契約上、契約者の収入は原則として月謝等に限られるところ、契約者において、契約者の収入の変動に直結する月謝等の金額を個別に変更することはできず（第2. 3(2)ク(エ)）、また、月謝等及び冷暖房費等本件細則で定められたもの以外の費用を徴収するこ

とも原則として認められていないこと（同3(2)ク(イ)）、②契約者が会員募集のために独自に課外活動の企画を考案した場合であったとしても、実施に当たっては会社の承諾が必要とされており、原則として有償による活動の実施は許可されないこと（同3(2)ス(ア)(イ)）、③本件契約上、契約者の行う広告・宣伝等の活動は、SNSの利用も含めて、会社の指導や関与の下に、フランチャイズ契約の統一性の観点から補助的な範囲内で認められているにすぎないこと（同3(2)コ）、④新入会員の入会のきっかけは多くは兄弟姉妹や友人の紹介、インターネットでの検索によるものであるところ（同5(2)イ）、各教室の広告・宣伝方法についても、会社が深く関与していること（同5(2)ア）、⑤会員の多くが小学生であり（同2(1)）、原則として会員の自宅の最寄り又は近隣の教室を選択することが容易に想定できること、⑥本件契約上、契約者は会社の指定する責任地域において会員募集活動をする旨規定されていること（同3(2)カ(ア)）等の事情を総合すると、契約者の才覚において会員を増加させるとともに利得の機会を増加させることについて一定の困難が伴うものであることは否定できない。

- b 一方で、①本件契約上、個人のみならず、一般に個人に比して事業者性が高いものと考えられる法人も契約者になることが可能であり、その運営形態の別に係る会社からの指定はないところ（第2.2(1)ア）、実際にフランチャイズ型の教室のうち、約9パーセントについては法人が契約者となり教室運営を行っており（同2(1)）、契約者の中には最大で12又は13教室を運営する法人も存在すること（同2(1)ア）（なお、組合員に法人又は法人の代表者等が含まれているか否かについての疎明はない。）、②本件契約上、契約者が運営できる教室数や1教室当たりの会員数についての制限はなく（同2(1)ア）、契約者において自由な規模の教室経営を行うことが可能であること、③一契約者当たりの会員数でみると、最少0名から最

大500名超まで、一契約者当たりの教室数でみると、最少1教室から最大12又は13教室まで広く分布していること（同2(1)ア、別紙1①）が認められ、また、④Z1及びZ2の収入状況によれば、〇〇教室に関する同人らの年間の総収入額は約1,700万円前後になると推認することができる（同6(1)ウ、同(2)ウ）。

この点、Z1及びZ2の上記年間の総収入額については、ロイヤリティ等の経費、各種公租公課等の支払が予定されていることやZ1及びZ2の会員数は全契約者における上位1ないし2パーセント内の水準に相当するものであること（第2.2(1)ア、同6(1)ア、同6(2)ア、別紙1②）からすると、契約者における顕著な事業者性の判断に際して、上記年間の総収入額を額面どおりに評価することや同人らの収入状況を契約者の収入状況として一般化することが相当ではないとしても、一方で、新入会員における入会経路の多くは、兄弟姉妹及び友人の紹介、インターネットの検索によるものであるところ（同5(2)イ）、Z1及びZ2は開室日以外の会員及び会員の保護者対応や独自のサービスといった自己の才覚により（同6(1)イ、同(2)イ）、利用者からの支持を集め、高い水準で会員数を維持し、収入を得ているとみる余地があるものと認められる。

- c 以上のことから、契約者が自己の才覚で利得の機会を増加させることについて一定の困難が伴うことは否定できないとしても、各契約者の才覚次第で相応の収入を得ることができる余地が認められる。
- (4) 業務における損益の負担について

本件契約上、契約者の収入は原則として会員の月謝等に限られるところ、いずれについても、契約者は全額受領しており（第2.3(2)クケ）、また、教室運営に当たり、契約者は自己の責任と負担において会場となる教室を準備するほか、原則として教室経営に当たり要する一切の費用を負担するものであることが認められる（同エ）。

この点、教室開室初期において、会社が、支援制度等を通じて契約

者における一定の損失を填補していることが認められるとしても（第2．3(2)エ(i)）、いずれも一定期間にとどまるものであり、一定期間経過後には、契約者の所得を保障するような制度は存在しない。

以上の点に加え、本件契約上、契約者が開室可能な教室数や指導可能な会員数の上限は存在せず（第2．2(1)ア）、契約者において自由な規模の教室経営を行うことが可能であることを併せ考慮すると、契約者は、自己の判断において損益を一定程度左右することが可能であるととともに、原則として業務における損益の帰属主体となっているものと認められる。

(ウ) 他人労働力の利用について

本件契約上、契約者自身は直接会員の学習指導を行う必要はなく、契約者が運営できる教室数や1教室当たりの会員数についての制限もない（第2．2(1)ア）。

また、契約者はスタッフを雇用することも可能であり、一契約者当たりの教室数及び会員数からは、相当数の契約者がスタッフを雇用しているものと推認できるところ（第2．2(1)ア、別紙1）、スタッフについては、原則として、契約者の判断において募集・採用を行うとともに、契約者が各スタッフの給料などの労働条件を決定し、勤務シフトの作成や業務内容の指示を行っている（同5(1)）。

そして、Z1、Z2及びZ3の稼働状況を勘案すると、スタッフの業務はおおむね会員の宿題の採点等の補助的な業務にとどまるものである（第2．6）と推認することができるが、一方で、当該スタッフは契約者に対して労務を提供し、契約者の業務の一部を遂行し、契約者の円滑な学習指導や教室運営に一定の役割を果たしていると評価することができ、Z1のように学習指導の一部をスタッフに任せている例もあることや、上記のとおり、一契約者当たりの教室数及び会員数からは、相当数の契約者がスタッフを雇用しているものと推認できることを併せて考慮すれば、相当数の契約者は他人労働力を利用して学

習指導や教室運営を行っているものと認めることができる。

このほか、個人の契約者は、スタッフの雇用の有無を問わず、おおむね自ら学習指導を行っていること（第2. 2(1)ア）や約75パーセントの契約者は1教室のみを運営していること（同、別紙1①）が認められるが、それは、契約者が自らの独立した経営判断を行った結果によるものであると解することができる。

(エ) 固有の顧客を持つことについて

本件契約上、契約者は、他の学習塾への関与が禁止され、学科以外の技能の教授を目的とする教室を自ら経営し、又は第三者の経営に関与する場合には、会社に届け出なければならないとされており（第2. 3(2)サ(7)）、学習塾経営者として固有の顧客を持つことを制限されているものといえる。

(オ) 小括

以上のとおり、契約者が自己の才覚で利得の機会を増加させることに一定の困難が伴うことは否定できず、また、本件契約上、学習塾経営者として固有の顧客を持つことが制限されているとしても、①法人も契約者になることが可能であること、②Z 1、Z 2及びZ 3の稼働実態、一契約者当たりの会員数や一契約者当たりの教室数の分布状況等によれば各契約者の才覚次第で相応の収入を得ることができる余地が認められること、③本件契約上、契約者が業務における損益の帰属主体となっていること、④相当数の契約者は他人労働力を利用して学習指導や教室運営を行っていることを併せ考慮すると、契約者は、相当程度の事業者性を備えていると認めることができる。

ク 結論

以上のとおり、本件において、①契約者は、会社の業務遂行に不可欠な存在として会社の事業組織に組み入れられており（前記イ）、②会社が契約内容を一方的、定型的に決定しており（前記ウ）、③契約者の得る報酬は、契約者の労務の提供に対する対価とみる余地もあるが、事業

報酬とみる余地も十分にあり得るものであり（前記エ）、④契約者が会社からの業務の依頼に対して基本的にこれに応ずべき関係にあると認められ（前記オ）、⑤契約者が、広い意味で会社の指揮監督の下に業務を遂行しているとはいえず、その業務の遂行については時間的拘束を受けているとまでは認められないが、一定の場所的拘束を受けていると認められ（前記カ）、⑥契約者は、相当程度の事業者性を備えていると認められる（前記キ）。

そして、①事業組織への組入れの点（前記イ）について、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供の有無及び程度（前記カ）、⑥契約者の顕著な事業者性の有無及び事業者性の程度（前記キ）を踏まえると、契約者が事業組織に組み入れられているとしても、それは、労働力としての側面のみならず、事業者という側面もあるものと認めるのが相当である。

また、③契約者の受領する報酬（前記エ）については、⑥契約者の事業者性の有無及び事業者性の程度（前記キ）を併せ考慮すれば、事業報酬としての性格を持つ場合もあり、契約者自身の労務の提供の対価又はこれに類する収入としての性格のみを有するとまでは認められない。

以上の事情を総合的に勘案すれば、本件における契約者は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たらないと解するのが相当である。

2 その余の争点

本件における契約者が会社との関係で労働組合法上の労働者に当たらないことは、上記判断のとおりであるから、その余の点について判断するまでもなく、本件で不当労働行為が成立する余地はない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和6年2月20日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄

