命 令 書

申立人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 株式会社Y
代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委令和5年（不）第3号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年10月25日第2216回公益委員会議、同年11月12日第2218回公益委員会議及び同月22日第2219回公益委員会議において、会長公益委員上田竹志、公益委員服部博之、同大坪稔、同所浩代、同丸谷浩介、同千綿俊一郎及び同渡部有紀が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社Yは、申立人X労働組合が令和4年11月30日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書（A4判）を申立人X労働組合に交付するとともに、A2判の大きさの白紙（縦約60センチメートル、横約42センチメートル）全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人株式会社Y本社内の従業員の見やすい場所並びにラーメン店「B2」B3店及び同B4店内の従業員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

令和 年 月 日

X労働組合

執行委員長 A 1 殿

株式会社Y

代表取締役 B 1

当社が、貴組合からの令和4年11月30日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このようなことを行わないよう留意します。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X労働組合（以下「組合」という。）からの、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）と委託契約を締結してラーメン店の営業運営を行う経営パートナーについて営業時間の短縮等を求める令和（以下「令和」の年号は略す。）4年11月30日付けの団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に対し、会社が団体交渉（以下「団交」という。）に応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 本件団交申入れに応じること。
- (2) 上記(1)に係る誓約文の手交及び掲示

3 本件の主な争点

- (1) A2組合員、A3組合員及びA4組合員（以下「組合員ら」という。）は、会社との関係において、労組法上の労働者に該当するか。

(2) 組合員らが労組法上の労働者に該当するとして、会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成12年12月1日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、申立時（5年6月5日）の組合員数は80名である。加盟している上部団体は、全労連・全国一般労働組合福岡県本部である。

3年2月10日、会社のラーメン店の経営パートナーであるA2、A3夫妻（以下「A2ら」という。）は組合に加入した。同じく経営パートナーであるA4、A5夫妻（以下「A4ら」という。）のうち、A4は同年4月20日に、A5は5年5月29日に、それぞれ組合に加入した。申立時における会社の経営パートナーである組合員は、上記4名を含め計7名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、麺類の製造、販売、ラーメン店及びうどん店の経営等を行う株式会社であり、従業員数は、5年8月1日現在、228名（経営パートナーを除く。）である。また、会社と委託契約を締結して、ラーメン店又はうどん店の営業運営を行う経営パートナーは22名である。

会社が経営している店舗は、ラーメン店「B2」2店舗及びうどん店11店舗である。

2 会社の店舗の営業運営について

(1) 営業時間及び営業運営体制について

会社のラーメン店及びうどん店では、午前11時から午後8時までの営業時間は、会社に雇用される従業員によって運営されている（以下「1部営業」という。）。

午後8時から店舗閉店時までの営業時間は、会社が委託契約を締結した経営パートナーによって運営されている（以下「2部営業」という。）。

2部営業の営業時間は、ラーメン店では翌午前5時まで、うどん店では翌午前3時までであった。なお、うどん店のうち1店舗は、午後8時から翌午前3時までの営業についても会社に雇用される従業員によって運営されている。

(2) 経営パートナーについて

会社は、一つの店舗の2部営業について、二人一組の経営パートナーと委託契約（以下「パートナー契約」という。）を締結している。

各店舗を担当する経営パートナーには、週に1日の休業日が設けられていた。

また、経営パートナーには、各経営パートナーの休業日を担当する者がおり、火曜日はラーメン店「B2」B3店（以下「B3店」という。）を、水曜日は同B4店（以下「B4店」という。）を、木曜日はうどん店を担当するというように曜日ごとに担当する店舗が決められていた。

3 パートナー契約について

(1) パートナー契約書の書式について

パートナー契約書は、会社を「甲」、経営パートナーを「乙」とし、「乙」の欄には、二人で署名押印する書式となっていた。

ラーメン店におけるパートナー契約書は、下記(2)の内容について、会社が定型的に作成したものであった。

(2) パートナー契約の内容

ラーメン店におけるパートナー契約の主な内容は、以下のとおりであった。

ア 経営方針の決定と遵守等（前文及び第1条）

ラーメン店の営業運営に関して、販売手数料による経営パートナーの契約を締結する。「乙（経営パートナー）は・・・甲（会社）より委託をうけるコーナーの経営責任者として、甲の営業計画と業務指示とに従ってルールを守り秩序正しく職務の達成に努めなければ」ならず、「乙は、甲の組織内にあっては、代表取締役社長の指揮下にあり、業務上の職務指導については、委託を受ける店舗の店長、（以下 店長と言う、不在の場合は本社業務担当責任者）の指示を受け」る。

イ 営業時間（第3条及び付則第3条）

「甲の定める営業時間を完全に遵守し、乙の都合で勝手に営業時間を変更する事」はできず、「この委託契約の営業時間は午後8時より翌朝午前5時までと」する。また、「事故又は病気等の突発事項や緊急事態が発生した場合は、予め12時間前まで、または即時、店長に（不在の場合は業務担当責任者）連絡し、会社の許可を受けなければならぬ」。

ウ 営業品目と価格（第4条）

「メニューの品質・味・量目及び価格は会社の発行するレシピに従い、これを絶対に厳守しなければならず、「会社指定以外の物品販売行為を禁止」する。「ただし会社指定以外の商品でも乙からの提案を店長が検討承認した上で甲に届出て、甲の承認があればこれを販売する事ができる」。

エ 従業員の雇用と店舗の適正な人員配置（第5条及び付則第5条）

「従業員の採用は、すべて乙の責任において行い、従業員の雇用・労働に要する費用はすべて乙が負担」する。「店長及び業務担当（責任）者が指示する適正人数を守ると共に、店舗の運営や会社の品位・信用を傷つける様な不適格者の配置や、お客様に迷惑をおよぼすような過小の人員にしてはならぬ」。

また、「甲と乙の間には雇用関係はなく、又、乙の雇用した従業員との間も同じで」ある。

オ 設備及び什器備品（第6条）

「乙の営業運営に必要な建物・厨房器具・備品・什器などはすべて甲の費用で甲が負担」し、「乙は・・・甲の許可なくこれらの物品については、除去・処分改装・移動・購入してはならぬ」。また、「乙の善良な管理がなされていないと甲が判断した場合には、現状復帰又は弁償を要求」する。

カ 原材料等（第7条）

「乙の営業運営に必要な原材料、補助材料及び消耗品などについては、すべて甲の本部又は甲の指定する業者から、予め甲の指定する専用伝票を使用して購入しなければならぬ」、 「乙は甲の指定する業者以外の業者から原材料などの購入をしてはならぬ」。

キ 服務規程の遵守等（第8条）

「経営委託を受けたコーナーで働くすべての従業員は、甲が定めた従業

員のルールを遵守し、社会人として、また、会社で働く者として定められたマナーを完全に習得し遵守しなければならぬ。また、「甲が定めた制服を正しく着用して勤務に就くことは勿論のこと、身だしなみや職場のクリーンネスについては、店長及び業務担当責任者の指導に従って完全に実施しなければならぬ」。

ク 宣伝広告（第9条）

「宣伝広告は甲が必要があると認めたとときに実施」する。「店内用のPOP広告、サンプル、写真などについても同様」である。「会社の許可なくこれ等を勝手に掲示してはならぬ」。

ケ 販売手数料（第10条ないし第12条、第14条、付則第10条、同第11条及び別表）

(ア) 会社は、経営パートナーに対し、月ごとに算定した販売手数料を翌月12日に支払う。販売手数料は、月の売上高（税抜）に標準粗利益率（63パーセント）を乗じて算出された額の2分の1の額（以下「粗利益高の分配額」という。）から本部経費（売上高（税抜）の9パーセント）を差し引いて、アルバイト手当（売上高（税抜）に売上高（税抜）ごとに決められた率（0パーセントから7.6パーセント）を乗じた額）を加算した額である。なお、その後、この率は下記7（14）のとおり変更された。

会社は月額最低保証金として38万円を経営パートナーに支払う。

(イ) パートナー契約書の付則第11条については、以下のとおりA2らとA4らに違いがあった。

a A2らの付則第11条

「最低保証売上高未達成の月に欠勤がある場合は、1日につき14,000円を欠勤控除として最低保証金から差し引く」。

b A4らの付則第11条

「欠勤がある場合は、1日につき14,000円を欠勤控除として最低保証金から差し引く。「早退・遅刻についても1時間につき1,500円を差し引く」。

c 会社は、上記a及びbの規定について、最低保証売上高を達成していても未達成であっても、欠勤がある場合は1日につき1万4000円を控除するもので、最低保証売上高が未達成の場合には、最

低保証金から欠勤控除額を差し引くという趣旨である旨、1万4000円という額は、月額最低保証金38万円を勤務日数で除した額である旨説明している。

(ウ) 8月と12月の売上高の5パーセントを「特別報奨金」として会社が支払う。

コ 売上現金の取扱い（第13条）

「乙は甲の指示に従って売上金及び現金の取扱いを行うものと」する。
「乙は甲よりの指示・配布を受けた売上傳票を必ず使用して、各客ごとの売上高をレジスターに記録し、毎日5時に売上精算をして 現金・レジスター記録紙・売上傳票・その他甲が要求する書類 などを一括し、甲の指定書式に従って処理し本部に提出しなければならぬ」。乙は売上金の取扱いは厳正に行って、不正や事故のないように善良な管理を行うと共に当日の売上金は、当日午前8時までに遅滞なく甲の指定する処理を行うものと」する。「乙は甲の許可を得ることなく、乙の判断で勝手に掛売をしてはならぬ」、その様な行為があった場合は、すべて乙の責任において、当月発生分売掛金は当月中に現金で売上金として計上し甲へ入金しなければならぬ」。

サ 損害賠償（第15条）

「乙及び乙の従業員が、故意又は重大な過失によって甲の所有する設備・什器・備品などを破損したり損害を与えた時、もしくは甲のお客様に対して損害を与えた時は、乙は自己の責任において即時その全額を甲に賠償しなければならぬ」。

シ 契約の解除（第16条）

乙が下記①から⑥のいずれかに「該当した時は、甲は・・・契約期間であっても何らの通知・催告を要せず本契約を解除する事ができる」。

- ① 長期的に見て業績が向上せず、乙が経営パートナーとして不適格であると認められたとき
- ② 本契約の条項の一つに違反したとき
- ③ 甲の計画・指示・命令に従わなかったとき
- ④ 著しく甲の名誉・信用を傷つけたとき
- ⑤ 刑事事件に連座し、刑の執行を受けたとき
- ⑥ その他不都合な行為をしたとき

ス 契約解除の申出等（第17条及び第18条）

乙が「契約期間中に自己の都合で本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。

「第16条、第17条により契約の解除がなされた場合は、乙は営業の委託を受けたコーナーを甲の指示に従い即時、完全な形状に復旧して、甲の指定する甲の社員の点検を受けて甲に返却しなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。

セ 配置転換（第19条）

「乙は甲の営業政策上に於ける配置転換に従わなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。

ソ 連帯保証人（第20条）

「乙は本契約締結に際し、連帯保証人2名をたてるものとし、保証人は乙と連帯して乙が本契約に基づいて甲に対して負担する一切の債務につき保証の責に当たらなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。

タ 教育訓練中の生活保証（第21条）

「乙の教育訓練期間中の賃金は有りませんが生活保証として時間当たり720円を保証する（A2らのパートナー契約書の記載。A4らのパートナー契約書は「800円を保証」と記載。）。「但し、本契約後3ヶ月以内に乙の自己都合によって契約解除する場合は、乙は甲に対して教育訓練期間中の（生活）保証金の返済の義務を負う」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。甲は「乙が本契約を解除しようとする場合は、予め文書をもって2ヶ月前に甲に申出をして、甲の指定する後任者に営業の引継ぎをしなければならぬ」という旨の旨を甲に通知した。

4 A2らのパートナー契約締結に至るまでの過程

(1) 経営パートナーの募集等

A2らは、会社のうどん店の経営パートナー募集のチラシを見て、これに応募することとした。チラシには、「未経験者OK」と記載されていた。また、チラシを見たA2らは、二人で平均47万円程度の収入が得られるものと認識した。

会社による面接の際、A2らは、会社からラーメン店の経営パートナーとして契約をすることを提案され、これに応じることにした。A2らは、会社から、「二人でやっていながら、売上が上がって忙しいときはバイトを入れて」と説明された。

なお、A 2 らは、飲食業の経営の経験はなかった。

(2) 会社による研修

ア 会社は、経営パートナーに対し、あらかじめ研修を実施している。

なお、経営パートナーが雇用する従業員ら（下記 6（3））については、会社は研修を実施していない。

イ 平成 28 年 9 月頃から同年 11 月中旬頃までの約 3 か月間、A 2 らは、会社の研修を受けた。

研修は、B 3 店と佐賀県にある店舗の 1 部営業の時間帯に実施された。

A 2 らは、研修において、主に調理、接客及び券売機管理の方法などを学んだ。

また、A 2 らは、調味料の量など会社のレシピを守ること、顧客に対し、「ありがとうございました」ではなく「ありがとうございます」と伝えること、注文があった麺の固さが一目で分かるように食券に折り目を付けることについて、会社の従業員から指導を受けた。

なお、研修期間中、A 2 らは、会社の時給制の従業員として勤務する形態であった。

(3) パートナー契約の締結

ア 平成 28 年 11 月 16 日、A 2 らは、会社との間で、パートナー契約を締結した。A 2 らは、パートナー契約書の「乙」の欄に夫妻で署名押印した。

会社から提示されたパートナー契約書には、あらかじめ「B 3 店ラーメンコーナー」の契約である旨記載されており、A 2 らが、契約内容について会社と個別に交渉して決定したものはなかった。なお、パートナー契約書には、店舗名等や金額等の数字の一部に下線が引かれている箇所があったが、これらも会社が決めたものであった。

契約開始年月日と終了年月日は手書きで記載されていた。契約期間は 1 年間とされていた。

また、パートナー契約書には休業日に関する記載はなく、A 2 らは、会社から複数提示された曜日の中から火曜日を休業日に選んだ。

契約の際に、会社から、店舗に出るのは経営パートナー二人のうち一人でもよいという趣旨の説明はなかった。

A 2 らは、通常、二人とも店舗に出て業務を行うものと認識していた。

イ 平成28年11月16日、A2らは、B3店の2部営業の運営を開始した。A2らは、体調が悪いなどの事情がない限り、実際に同店舗において、午後8時から翌午前5時まで業務に従事していた。なお、休業日の火曜日は、上記2(2)のとおり別の経営パートナーが営業運営を行っていた。

5 A4らのパートナー契約締結に至るまでの過程

(1) 経営パートナーの募集等

平成29年10月頃、A4らは、会社がラーメン店を新たにオープンするので経営パートナーを募集していることを知人から聞いた。A4らは、これに応募することとし、会社の面接を受けた。A4らは、面接において会社の代表取締役であるB1(以下「B1社長」という。)と話をする中で、二人で店舗に出て業務を行うものと受け止めた。

なお、A4らは、飲食業の経営の経験はなかった。

(2) 会社による研修

平成29年11月から平成30年3月29日まではB3店で、同月30日にB4店が開業してから同年4月19日まではB4店で、A4らは会社の研修を受けた。

研修は、それぞれ1部営業の時間帯に実施された。

A4らは、調理に関してレシピを遵守するよう会社から指導を受け、また、接客等その他の作業に関して会社のマニュアルに沿った指導を受けた。

なお、研修期間中、A4らは、会社の時給制の従業員として勤務する形態であった。

(3) パートナー契約の締結

ア 平成30年4月20日、A4らは、会社との間で、パートナー契約を締結した。A4らは、パートナー契約書の「乙」の欄に夫妻で署名押印した。A4らがパートナー契約を締結するに当たって、契約内容について会社と個別に交渉して決定したものはなかった。なお、パートナー契約書には、店舗名等や金額等の数字の一部に下線が引かれている箇所があったが、これらも会社が決めたものであった。

契約開始年月日と終了年月日は手書きで記載されていた。契約期間は1年間とされていた。

契約の際に、会社から、店舗に出るのは経営パートナー二人のうち一人でもよいという趣旨の説明はなかった。

A 4らは、通常、二人とも店舗に出て業務を行うものと認識していた。イ 平成30年4月20日、A 4らは、B 4店の2部営業の運営を開始した。A 4らは、体調が悪いなどの事情がない限り、実際に同店舗において、午後8時から翌午前5時まで業務に従事していた。なお、休業日の水曜日は、上記2（2）のとおり別の経営パートナーが営業運営を行っていた。

6 A 2ら及びA 4らが行う主な業務等

(1) 主な業務内容について

ア A 2ら及びA 4らは、店舗において麺をゆでるなどの調理業務や接客業務等を行っていた。同人らは、会社のレシピや作業手順等に沿って、これらの業務を行っていた。

A 2らは、午後7時半頃に出勤し、1部営業の店長からラーメンの材料やスープの在庫に関する引継ぎを受けた後、業務を開始していた。A 4らは、午後7時45分から同時50分頃に出勤し、同様に引継ぎを受けた後、業務を開始していた。引継ぎの際に、1部営業の店長から、麺のゆで時間やねぎの量について指示がなされることがあった。

イ 材料の仕入れは2部営業で使用するものも含め、全て1部営業の店長が行っており、A 2ら及びA 4らが仕入れを行うことはなかった。

ウ 材料の仕込みやスープの製造は、1部営業の時間帯に会社の従業員によって行われ、2部営業ではそれを引き継いで使用していた。A 2ら及びA 4らは、スープをかき混ぜるなどの管理作業や閉店時に火を止める作業を行っていた。なお、スープは、完成までに通常15時間から16時間加熱することとされていた。

エ 売上について、A 2ら及びA 4らは、2部営業の売上が確定した後、券売機を開けて現金を確認し、午前8時までに銀行の夜間金庫に現金を入れていた。また、売上データと在庫の状況をパソコンに入力し、本部に報告していた。

オ A 2ら及びA 4らは、兼業はしていなかった。また、同人らの知る限り、兼業をしている経営パートナーはいなかった。

(2) 商品について

A 2ら及びA 4らが2部営業において販売するラーメン等の商品は、1部営業のものと同じ商品、同じ価格であった。また、その材料や調理に使用する調味料は、全て会社が用意したものであった。

(3) 従業員の雇用等について

ア A 2らは、B 3店の2部営業を行うに当たって、従業員を雇用し、通常4人体制で店舗の運営を行っていた。

A 2らがこの従業員らに支払う賃金の総額は、一月当たり35万円から40万円程度であった。

なお、B 3店の2部営業の売上高（税込）は、通常、一月当たり300万円程度であった。

イ A 4らは、B 4店の2部営業を行うに当たって、通常は従業員を雇用しておらず、A 4らとその息子の3人で店舗の運営を行っていた。

なお、B 4店の2部営業の売上高（税込）は、通常、一月当たり180万円程度であった。

(4) 制服の着用等について

A 2ら及びA 4らは、店舗において業務を行う際は、制服として、背中の部分に「B 5 ラーメン B 2」と表示のあるTシャツと「Y製麺所」と表示のある帽子を着用していた。

A 2らが雇用する従業員やA 4らの息子も同様に着用していた。

A 2らは、1部営業の店長に対し、従業員が新しく入ったときはその旨報告を行い、制服の提供を受けていた。

2部営業の制服は、1部営業の制服と同じものであった。

(5) マニュアル等について

会社の店舗に置かれているマニュアル等の名称及びその主な内容は、以下のとおりであった。

ア 「B 2 レシピ」

ラーメンの丼に入れる「らーめんタレ」などの分量、炊飯を行う際の米と水の分量、「煮玉子タレ配合」の各材料の分量などが記載されていた。

イ 「時間帯別作業割り当て一覧」

スープ、材料の仕込みなどの種別ごとに、作業が必要な時間帯が記載

されていた。

ウ 「オペレーション簡易マニュアル」

スープの製造及び管理等、券売機の精算、仕込み量の目安といった主な作業について簡略化した手順等が記載されていた。

エ 「ラーメンスープ製造作業」

スープの製造の作業手順が記載されていた。

オ 「オリエンテーション（新人さんのためのマニュアル集）」

B 3 店にのみ置かれており、その表紙には、1 部営業の店長の氏名のほか、「Ⅱ部さんは A 2 さん」と記載されていた。

これには、接客に当たっての心構えや店舗でのルール等が記載されていた。

服装については、「会社規定の服装以外は認めません。」などと記載されていた。

タイムカードについては、「自分で自分のタイムカードを打刻して下さい。」と記載されていた。

各種届出については、「稼働計画の変更は事前に、出来れば1週間～2日前に店長の許可をもらい届出用紙を必ず店長に提出します。尚、当日の変更は原則として認められません。」、「欠勤する場合は理由と日数を出来るだけ早く店長へ届け出て許可を得て下さい。病気、ケガでの3日以上欠勤は医師の診断書を提出して下さい。尚、無断欠勤に対しては処分の対象となります。」、「遅刻しそうな時は事前に・・・店長へ必ず連絡して下さい。」などと記載されていた。

カ 会社が2部営業用として上記アからオとは別に用意したマニュアルはなかった。

(6) 衛生管理等について

A 2 ら及びA 4 らは、会社の指示で「健康管理点検表」、「2部用 一般的衛生管理の実施記録」、「2部用 重要管理の実施記録」（材料の管理状況を記録するもの）、「スープ製造 週間管理表」、「トイレチェック表」及び「衛生管理チェック表」に定められた項目を確認し、記録していた。

なお、5年10月以降、2部営業での「衛生管理チェック表」の確認は不要とされた。

7 会社と経営パートナーとの関係

(1) 経営パートナーの勤務状況

ア A 2ら及びA 4らは、毎日タイムカードに出勤時間と退勤時間を打刻し、月ごとに会社に報告していた。

なお、5年7月のA 4らのタイムカードは、退勤時間が打刻されておらず、手書きで「5：00」等と記載されていることがあった。A 4らは、午前4時30分のラストオーダー時に顧客がいなときは、閉店作業を始め、それが終わると、午前4時50分頃退店していた。

イ A 2ら及びA 4らは、2部営業を営業時間の途中で中止する場合、早退理由書を会社に提出していた。この理由書は、1部営業の店長から渡されたもので、1部営業の店長と経営パートナーの名前を記載する箇所があり、本部が確認を行う様式となっていた。

A 2らは、早退理由書をB 3店の1部店長に提出するか、又は本部にファクシミリで送付していた。A 4らは同理由書を本部にファクシミリで送付していた。

ウ 定められた休業日以外の2部営業を休業する場合、A 2ら及びA 4らは、1部営業の店長に連絡していた。

エ A 2ら及びA 4らは自らの判断で休憩を取っていたが、2部営業の営業時間中は、ほぼ業務に従事しなければならず、ほとんど休憩をとることはできなかった。なお、休憩時間についての会社の規定等はなかった。

オ 5年7月上旬頃、A 4らは、2部営業の営業時間中に洗い物が間に合わず、使用できるラーメンの丼がなくなったことを理由として、店舗を閉めて丼を洗ったことが3、4回あった。なお、この際、A 4らは本部への報告等を行っていなかった。

(2) 販売手数料

会社は、経営パートナーに対し、月ごとに算定した販売手数料を翌月12日に支払っていた。

会社から支払われた販売手数料（下記のアルバイト手当、交通費、特別手当及び予算達成褒賞金等が加算され、欠勤控除及び早退控除等がなされた後の額）は、通常、A 2らについては80万円程度、A 4らについては40万円程度であった。

ア 最低保証金について

粗利益高の分配額から本部経費を差し引いた額が38万円未満の場合には、最低保証金として月38万円が支払われていた。

会社は、売上がなくても店舗を開けている以上、経営パートナーや同人らが雇用する従業員らが店舗に出て業務に従事していることから、これらに対する費用であるとして、最低保証金を支払っていた。

なお、この最低保証金に下記のアルバイト手当等が加算され、欠勤控除等がなされた額が販売手数料として支払われていた。

イ アルバイト手当について

アルバイト手当は、売上高（税抜）に、その売上高（税抜）に応じて決められた率（0パーセントから8.2パーセント）を乗じて算出された額が支払われていたが、経営パートナーが実際に従業員に支払う賃金額とは異なるものであった。

ウ 交通費について

交通費は、距離に対応した額に営業日数を乗じて算出された額が支払われていた。

エ 欠勤控除について

経営パートナーが一人も勤務せず、2部営業を行わなかった場合は、1日につき1万4000円が控除されていた。この欠勤控除は、最低保証売上高を達成せず、最低保証金が支払われている月についても同様になされていた。

オ 早退控除について

2部営業を途中で中止した場合は、1時間につき1500円が控除されていた。なお、スープがなくなったことを理由に店舗を閉める場合、控除はなされていなかった。

カ 特別手当について

毎年8月分と12月分の販売手数料支払時に特別手当として売上高（税抜）の5パーセント相当額が支払われていた。

キ 予算達成褒賞金について

経営パートナーが下記（4）の売上目標を達成したときは、予算達成褒賞金が支払われていた。同褒賞金は、達成率（売上高（税込）実績を売上高（税込）目標で除して得られた数字）に応じて金額が決められて

いた。

(3) 社会保険等

経営パートナーは会社の社会保険に加入していなかった。

経営パートナーに支払われる販売手数料から所得税や住民税は源泉徴収されていなかった。

(4) 売上目標等

ア 会社は、2部営業の店舗ごとの売上目標、売上高、達成率等を記載した資料を定期的に行われる1部営業の店長会議で配付していた。なお、この売上目標は、前年の実績とされていた。

イ 会社は、毎週各店舗の2部営業の営業日数、売上高、客数、客単価、総労働時間及び労働生産性等を記載した資料を作成していた。この資料は、B4店では店舗内に配架されており、A4は1部営業の店長から見せてもらっていた。

ウ 会社は、毎月各店舗の売上高、達成率及び予算達成褒賞金等を記載した資料を作成し、経営パートナーに配付していた。

(5) 人事評価

会社は、経営パートナーに対する人事評価を実施していなかった。

(6) 始末書の提出

B4店の2部営業の運営に関する苦情が会社に申し立てられた際、A4は、会社に「始末書」を提出したことがあった。なお、「始末書」は、クレーム又は事故を起こした本人が事情を書いて出すお詫びの文書とされ、クレーム・事故の内容、原因、今後の対策及び反省を記載することとされていた。

(7) 会社の「店舗担当」従業員との関係

会社には、1部営業の時間帯に各店舗を回って、オペレーションや商品の品質、クレンリネスを確認する「店舗担当」という従業員が配置されていた。「店舗担当」従業員は、経営パートナーからの電話連絡を受けることはあったが、通常、2部営業の時間帯に各店舗を回って確認を行うことはなかった。

なお、経営パートナーの中には、「店舗担当」従業員ではなく、直接、B1社長に、害虫駆除をしてほしいなどの要望を連絡する者もいた。

(8) 1部営業の店長

ア 1部営業の店長は、上記6(1)アのとおり、A2ら及びA4らに対し、2部営業が始まる午後8時前にラーメンの材料やスープの在庫に関する引継ぎを行っていた。

また、レシピの変更等伝達事項がある場合は、伝えることがあった。

イ 1部営業の店長は、上記(1)イ及びウのとおり、A2ら及びA4らが休業する場合や途中で営業を終了する場合に連絡を受けるなどしていた。

ウ 1部営業の店長は、上記6(4)のとおり、2部営業でA2らが雇用する従業員ら用の制服を準備していた。

エ B3店の1部営業の店長には、5年9月分の給与として、基本給20万3000円に時間外手当7万7000円及び通勤手当1万円を加算した額が支払われていた。また、同給与から社会保険料が控除され、所得税と住民税が源泉徴収されていた。

(9) 1部営業の店長会議

会社は、各店舗の1部営業の店長が出席する店長会議を定期的で開催していた。この会議に経営パートナーが出席することはなかった。

会議では、上記(4)アのとおり2部営業の店舗ごとの売上目標、売上高、達成率等を記載した資料が配付されていた。また、経費節減等が検討されていたが、店舗ごとの経費については、1部営業と2部営業を合わせた数字が出され、店舗ごとの売上については、1部営業と2部営業の売上に関する資料が配付されていた。

(10) 会社による作業工程等の確認

ア A2らがB3店の2部営業を開始して1、2か月後の平成28年12月頃か翌年1月頃、A2らに対し、上記(7)の「店舗担当」従業員と本部の従業員1名によって作業工程の確認や麺の固さに応じたゆで時間が守られているか、ゆで時間を覚えているかなどの確認が行われた。

また、平成30年か元年頃、本部の従業員によって、何曜日に何人従業員を入れているかなど人員体制の確認が行われた。

イ A4らがB4店の2部営業を開始してから1、2か月後の平成30年5月か6月頃、A4らに対し、本部の従業員によって何曜日に何人従業員を入れているかなど人員体制の確認が行われた。

(11) 来店者数等の会社への報告

A 2ら及びA 4らは、年末年始、ゴールデンウィーク及びお盆の時期に、1部営業の店長から報告様式を渡され、来店者数、売上及び気付いたことなどを報告するよう依頼された。

(12) 天候悪化時の営業

会社は、A 2らに対し、台風による天候悪化時の店舗の営業について「社長の判断で雨は酷くなるかもしれませんが、風は問題ないだろうという事なので、全店通常営業になりました。なので店を開けるという事で宜しくお願いします。」と連絡したことがあった。

(13) 委託店舗の変更

会社は、うどん店の経営パートナーについて、委託する店舗を変更したことがあった。

(14) アルバイト手当の変更

A 2らは、会社に対し、アルバイト手当について、増額を求めたことがあった。その後、上記3(2)ケ(ア)のアルバイト手当の率は、「0パーセントから8.2パーセント」に変更された。この変更により、A 2ら及びA 4らに支払われるアルバイト手当は、最大で1万9200円増加することとなった。

A 4は、会社からアルバイト手当の率が上がる旨を伝えられた。

(15) パートナー契約の更新

パートナー契約については、特段の手続をすることなく自動更新されていた。

8 新型コロナウイルス（以下「コロナ」という。）の感染拡大による飲食店等への影響

(1) 緊急事態宣言の発令に伴う飲食店等への要請

2年4月7日、福岡県にコロナ対策の特別措置法に基づく緊急事態宣言が発令され、同月13日、福岡県はコロナの感染拡大防止のため、飲食店等に対し、同月14日から同年5月6日までの間、営業時間を午前5時から午後8時までの間とすること（以下「営業時間短縮」という。）等を要請した。

(2) A 2らの販売手数料

A 2らに支払われた販売手数料（上記7(2)のアルバイト手当、交通

費、特別手当及び予算達成褒賞金等が加算され、欠勤控除及び早退控除等がなされた後の額は、2年4月分は、34万6660円、同年5月分は、25万5511円であった。

2年4月分の「販売手数料支払い明細書」の備考欄には、「休業要請をうけ二部の営業ができなくなりましたので1日～16日までは最低保証額（38万円）での計算、17日～30日までは勤務されていない方は最低保証額の半額（19万円）での手当を支給いたします。」と記載されていた。

2年5月分の「販売手数料支払い明細書」の備考欄には、「休業要請をうけ二部の営業ができなくなりましたので1日～6日の間に勤務をされた方は最低保証（38万円）での日割り計算、勤務されていない方は最低保証の半額（19万円）での日割りの手当を支給。7日～31日の間に勤務された方は（38万）での日割り計算をしています。」と記載されていた。

(3) A4らの販売手数料

A4らに支払われた販売手数料（上記7（2）のアルバイト手当、交通費、特別手当及び予算達成褒賞金等が加算され、欠勤控除及び早退控除等がなされた後の額）は、2年4月分は、26万1296円、同年5月分は、14万4635円であった。

2年4月分及び同年5月分の「販売手数料支払い明細書」の備考欄には、上記（2）のA2らの同備考欄と同じ内容がそれぞれ記載されていた。

9 組合加入の経緯及び交渉の経過

(1) 緊急事態宣言の発令に伴う飲食店等への要請

3年1月13日、福岡県にコロナ対策の特別措置法に基づく緊急事態宣言が発令され、福岡県はコロナの感染拡大防止のため、飲食店等に対し、同月16日から同年2月7日までの間、営業時間短縮等を要請した。

この要請に応じて、営業時間短縮を行った事業者には、「福岡県感染拡大防止協力金」が給付されることとなった。

上記のような営業時間短縮等の要請は、4年3月6日までの間、度々行われた。

(2) 要請に対する会社の対応

会社は、上記（1）の要請を受け、3年1月16日から、ラーメン店の

午後8時から翌午前5時までの営業及びうどん店の午後8時から翌午前3時までの営業を行わないことを決定した。

また、会社は上記（1）の福岡県感染拡大防止協力金を受領した。

（3）A2らの組合加入

3年2月10日、A2らは組合に加入した。

（4）A2らの3年1月分の販売手数料

3年1月分の販売手数料（上記7（2）のアルバイト手当、交通費、特別手当及び予算達成褒賞金等が加算され、欠勤控除及び早退控除等がなされた後の額）は、36万4653円であった。

（5）組合からの団交申入れ等

3年2月26日、組合は、会社に対し、A2らの組合加入通知書、団交申入書、及び要求書等をファクシミリで送付し、経営パートナーの報酬について、福岡県感染拡大防止協力金の1日当たりの額を売上高に当てはめ、通常時の従事日数で計算して支払うことなどを要求した。また、団交で回答を行うよう求めた。

3年3月3日付けで、会社は、組合に対し、「株式会社Yにおいては、A2氏が組合法上の労働者に該当しない点についての主張は留保した上で、早期解決を図るために、交渉を進めたいと考えております。」と書面で回答した。

（6）第1回交渉

3年3月12日、組合側として、A6執行委員（以下「A6執行委員」という。）、A7執行委員（以下「A7執行委員」という。）及びA2ら、会社側として、会社の代理人であるB6弁護士（以下「B6弁護士」という。）及びB7弁護士（以下「B7弁護士」という。）並びに会社のB8専務取締役（以下「B8専務」という。）外1名が出席し、交渉が行われた。

組合は、会社に対し、緊急事態宣言以降のA2らの生活の困窮状況について説明するとともに、同宣言以降の報酬の支払方法については、福岡県感染拡大防止協力金の1日当たりの給付金を報酬の計算式の売上高に当てはめ、通常時の従事日数で計算して支払うこと、それが確定するまでは、月額最低保証金を支払うこと、最低保証売上高未達成の月以外は、欠勤控除を中止すること等について要求した。

また、組合は、A 2らは労働者であり、この交渉は労組法上の団交と位置付けている旨を述べた。

会社は、組合からの要求内容については、その場で回答せず、持ち帰って検討する旨述べた。

また、会社は、会社とA 2らとの契約は準委任契約であって、「労働者性について問題になり得る」ことを示し、入口論で争うと実りある話にならない、会社とA 2らとの間で話をしている点は理解してほしいなどと述べた。

次回の交渉は、3年3月30日に行うことが決定された。

(7) 第2回交渉

3年3月30日、組合側として、A 6執行委員、A 7執行委員及びA 2ら、会社側として、B 6弁護士、B 7弁護士及びB 8専務外1名が出席し、交渉が行われた。

3年3月12日の交渉の要求内容について再度協議がなされたが、意見がまとまらず、次回の交渉は、同年4月27日とすることが決定された。

(8) A 4の組合加入

3年4月20日、A 4は組合に加入した。

(9) 組合からの要求

3年4月26日付けで、組合は、会社に対し要求書を送付し、経営パートナーの報酬について、福岡県感染拡大防止協力金の1日当たりの額を売上高に当てはめ、通常時の従事日数で計算して支払うことなどを要求した。また、団交で回答するよう求めた。

(10) 第3回交渉

3年4月27日、組合側として、A 6執行委員、A 7執行委員及びA 2ら、会社側として、B 6弁護士、B 7弁護士及びB 8専務外1名が出席し、交渉が行われた。

会社は、コロナ感染拡大防止のため国からの休業要請に伴う店舗休業の場合には、月額最低保証金38万円の日割り額の7割を支給する旨回答し、営業時間については、午前5時まで営業してほしい旨述べた。

組合は、欠勤控除について、冠婚葬祭や感染症を理由とする場合は控除を行わないとすることを提案し、会社は検討する旨回答した。

その後、会社は、一時金として1店舗につき10万円を支払うことなど

を説明した。

(11) 「報奨金」の支給

3年5月、会社から経営パートナーに対し、「従業員の皆様へ」と題する書面が配付され、「報奨金」として10万円が支払われた。この書面には、「昨年からのコロナ禍の中、大変な思いで勤務をして頂き本当にご苦労様でした。・・・今年も4月は決算月ですが・・・皆様のご協力と頑張りで何とか赤字にならずに済みそうです。そこで・・・少しばかりの報奨金をお渡しすることに致しました」と記載されていた。

(12) 覚書の締結

3年7月12日、会社は、組合とは覚書を交わさず、経営パートナーと個別に覚書を締結した。覚書には、法律に定める感染症にかかった場合は業務を行わないこととする旨、コロナのワクチン接種をした場合業務を行わないことができる旨、これらにより業務を行わない場合欠勤控除は行わない旨などが記載されていた。

10 本件団交申入れ等

(1) 4年11月28日、組合のA6執行委員は、会社のB1社長に対し、ショートメッセージで「ラーメンB2の就業条件に関してお話したいことがあります、電話をさせていただきました。内容は、報酬の引き下げ無しで、週休二日制にしてほしいこと、又は就業時間をうどん事業と同じにしてほしいことです。」などと送信したが、会社から回答はなかった。

(2) 4年11月30日付けで、組合は、会社に対し、団交を申し入れた。

「団体交渉再申入書」には、以下のとおり記載されていた。

別紙要求書に基づく団体交渉を下記要領で開催したく申し入れます。

記

1. 日 時 2022年12月7日(水) 10:00～
2. 会 場 会社会議室若しくは会社指定の場所
3. 出席者 ①会社 会社役員②組合 当該労組組合員と上部団体役員
4. ～5. (略)

以上

また、「要求書」には、以下のとおり記載されていた。

1. 会社は、ラーメン事業の「B2」の夜間に就業する職員（経営パートナー）に対して、報酬の引き下げがなく、1週間に2日間の休日が取れるようにすること。
2. 会社は、ラーメン事業の「B2」の夜間に就業する職員（経営パートナー）に対して、報酬の引き下げがなく、うどん事業部と同じように午前3時閉店とすること。

【要求書の回答に関して】

回答期限 2022年12月5日（月）必着

回答方法 書面にて御回答ください。書面はメール又はFAXにて送られてください。

- (3) 4年11月30日、B1社長は、A6執行委員に対し、ショートメッセージで、「会社の経営に影響の大きな問題で直ぐには返答ができかねます、また弁護士と相談する時間も頂きたいのと、12月と1月は1年で一番忙しい時期ですので、1月中旬頃までお待ち頂きたいと思います」と返信した。
- (4) 4年12月1日、組合のA6執行委員は、B1社長に対し、ショートメッセージで、「何も確定しなくても構いませんので、私と社長で意見交換しませんか。こちらの具体的内容を弁護士さんに持っていかれて、ご相談してはいかがでしょうかと思います。それでしたらラーメン事業の方たちもご理解いただければと思います。1時間ほどお時間をいただければと思います。」と送信した。
- (5) 4年12月3日、B1社長は、A6執行委員に対し、「12月とお正月過ぎ迄は忙しく、申し訳御座いませんが1月中旬迄お待ち頂きたいと思っております」と返信した。
- (6) 5年1月中旬になっても会社から組合に回答はなかった。同月23日、組合は、会社に対し、「団体交渉再申入書」をファクシミリで送付し、団交を申し入れた。
- (7) 5年1月27日付け「ご連絡」と題する書面で、会社は、経営パートナーに対し、店舗の売上が比較的少ない時間帯について営業時間を短縮することの是非に関し、意見を求めた。

これに対し、5年1月26日付けで、A2は、「労働組合のA6氏と話

し合った結果の要望は、A 6 氏から B 1 社長にお伝えしている事です」と回答した。また、同月 27 日付けで、A 4 は、「労働組合の A 6 氏に伝えていきます」と回答した。

- (8) 5 年 1 月 30 日付けで、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面を送付した。この書面には、「経営パートナーは組合法上の労働者には該当しませんが、当社は、経営パートナーとの話し合いを拒否するものでもありません。要求書に記載された事項も複数の経営パートナーに関わることであり、各経営パートナーで判断が異なることも考えられます。要求書に記載された内容での契約変更を希望している経営パートナーから改めてご提案いただけると幸いです。」などと記載されていた。
- (9) 5 年 2 月 1 日付けで、組合は、会社に対し、「ご通知」と題する書面をファクシミリで送付した。この書面には、「当方は、これまでの話し合いは、経営パートナーは労働組合法上の労働者であると位置づけ、これまでの話し合いは団体交渉として開催しています。」、「労働組合からの団体交渉申入れ及び要求書を経営パートナー自身の要望として提案することはありませんので、このまま団体交渉としてご対応ください。団体交渉をお受けになるか、又はお受けにならないかを・・・ご回答ください。」と記載されていた。
- (10) 5 年 2 月 3 日付けで、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面をファクシミリで送付した。この書面には、「これまでの話し合いが団体交渉として開催しているところ、これが何を指しているのか判然としませんが、事実関係に認識の齟齬があるように思われます。当方としては、経営パートナーの方に対して、契約内容について協議をさせていただくつもりではありますが、経営パートナーの方々が労働組合法上の労働者とは認め難いことから、貴組合との団体交渉として対応することはできかねます。」と記載されていた。
- (11) 5 年 2 月 3 日付けで、会社は、A 2 及び A 4 に対し、「ご連絡」と題する書面を送付した。この書面には、営業時間の変更案が記載されており、その内容は「金曜、土曜及び祝前日の委託契約の営業時間は午後 8 時から翌日午前 5 時までとし、その他の日は午後 8 時から翌日午前 3 時までとする」というものであった。また、この提案に伴い、売上が減少して販売手数料の減少につながる可能性もあることから了承を得たい旨、了承する場

合は、別紙に記入日を記載し署名押印の上、郵送又はファクシミリで連絡してほしい旨記載されていた。

これに対し、A 2 は 5 年 2 月 1 9 日付けで、A 4 は同月 2 1 日付けで、それぞれ「営業時間に関しては労働組合の要求書で提出しているため団体交渉で決める事」と回答した。

- (12) 5 年 2 月 2 1 日付けで、会社は、A 2 及び A 4 に対し、「ご連絡」と題する書面を送付し、同人らからの「団体交渉で決める事」との回答はその趣旨が不明であり、契約変更に同意してもらえるか否かのみ回答するよう求めた。

これに対し、A 2 は 5 年 2 月 2 3 日付けで、A 4 は同月 2 4 日付けで、それぞれ「うどん事業部同様にすべての営業日を午前 3 時までにしなければ、承服できません」と回答した。

- (13) 5 年 4 月 1 7 日付けで、会社は、A 2 及び A 4 に対し、「ご連絡」と題する書面を送付した。この書面には「5 月 8 日（月）の営業より『委託契約の営業時間を金曜、土曜日以外すべて午前 3 時までに変更』と考えております」、「ご了承いただける場合は、別紙に記入日を記載して署名押印の上、社内メール便にてお知らせください」と記載されていた。

11 本件救済申立てまでの経緯等

(1) A 2 らの 2 部営業の状況等

A 2 らは、A 3 の体調不良を理由に、5 年 4 月中旬以降の B 3 店の営業時間を午後 8 時から翌午前 3 時までとしたいとして、1 部営業の店長に連絡したところ、同店長から早退理由書を提出するよう言われ、毎日、同理由書を本部にファクシミリで送付していた。

(2) あっせん申請

5 年 4 月 2 0 日付けで、組合は、当委員会に対し、会社を被申請者として誠実団交の実施を求めてあっせんに申請した。

5 年 5 月 1 5 日、会社があっせんに応じず、あっせんは打切りとなった。

(3) A 5 の組合加入

5 年 5 月 2 9 日、A 5 は組合に加入した。

(4) 本件不当労働行為救済申立て

5 年 6 月 5 日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て

を行った。

12 本件救済申立て後の事情

(1) 会社からA2らへの連絡

5年6月頃、A2らは、会社から店舗に出るのは経営パートナーのうち一人でよいと言われた。なお、これまでに、会社と経営パートナーとの間で、基本的に経営パートナーが二人とも店舗に出る必要があるのか、それとも経営パートナーのうち一人でよいかということについて話題となったことはなかった。

また、会社は、この時点においても、経営パートナーのうち少なくとも一人が、実際に店舗に出て業務を行うことが、契約上の義務であると認識していた。

(2) A3の体調の悪化等

ア 5年8月頃からA3の体調が悪化し、同人は毎日店舗に出て業務を行うことができなくなった。A2は、1部営業の店長に対し、A3が休む日は代わりに同人らが雇用する従業員を勤務させる旨連絡した。A3が勤務した日は、同月は10日間であった。

イ 5年9月頃からA3の体調がさらに悪化したため、A2は、月曜日を休業日としたいとして、1部営業の店長にその旨報告した。なお、A2らは、休業する場合はその都度、同店長に報告していた。

A2らが休業した日については、販売手数料から1日につき1万4000円が控除されていた。

(3) A4らの2部営業の状況等

ア 5年8月4日から同年9月26日までの間、及び同年12月14日から6年2月4日までの間、A4らは、A5の体調不良を理由として、B4店の営業を休業した。なお、A4らは、2部営業の営業時間前に、会社に対し、休業する旨電話で連絡していた。

A4らが休業した日については、販売手数料から1日につき1万4000円が控除されていた。

イ 5年9月14日付けで、会社は、A4らに対し、「奥様の体調が悪いとの連絡は頂いているようですが、このままではお客様に大変ご迷惑をかけている状態です、奥様はお休み頂いても結構ですので、何とか営業

が出来る様に工夫をして頂きたいと思っております。」と書面で連絡した。

A 4は、会社に対し、電話で「すぐアルバイトとか、そういう手伝ってくれる人が見つからないので無理です」と回答した。

(4) A 2らのパートナー契約終了の申出

5年11月頃、A 2らは、会社に対し、6年1月末でのパートナー契約の終了を申し出た。

(5) 組合からの団交申入れ等

ア 6年1月17日付けで、組合は、会社に対し、①A 2ら及びA 4らにタイムカードの勤務時間に基づく未払賃金を支払うこと、②ラーメン店及びうどん店の経営パートナーに最低賃金、時間外割増賃金及び深夜割増賃金を支払うこと、③正社員として就業することを希望するラーメン店及びうどん店の経営パートナーに対し、社会保険等の加入手続を行うことを要求し、団交を申し入れた。

イ 6年1月18日付け「ご連絡」と題する書面で、会社は、組合に対し、要求事項が義務的団交事項に該当するかを判断するためにも、うどん店の経営パートナーが組合員かどうかを確認したい旨連絡した。

ウ 6年1月18日付けで、組合は、会社に対し、組合員であるかどうかを確認することは支配介入となり得ると考える旨、団交を開催することを求める旨などを記載した書面をファクシミリで送付した。

エ 6年1月22日付け「ご連絡」と題する書面で、会社は、組合に対し、支配介入となるものではない旨、いずれの組合員も労組法上の労働者に該当しないと考えられるので、組合は労働者を代表する労働組合に該当せず、団交の当事者とならないと考える旨、組合との団交は開催しないが、経営パートナーとの話し合いを拒絶するものではない旨などを回答した。

(6) A 2らのパートナー契約終了

6年1月31日、A 2らと会社とのパートナー契約は終了した。

(7) A 4らのパートナー契約終了

ア 6年2月22日付けで、会社は、A 4らに対し、相当期間にわたって2部営業が行われないという事態が生じていること、仮にパートナー契約を更新することを検討するとしても、年間の営業に耐えられないとい

うことであれば難しいと考えていること、医療機関の診断書があれば、診断書を提出することなどを記載した書面を渡した。

イ 6年3月2日付けで、A4らは、会社に対し、回答書を提出した。この回答書には、A4らが休業した理由について、店舗運営の中心を担っているA5が、発熱、倦怠感などの体調不良が続き、就労できない状況であったことなどが記載されていた。また、この書面をもって、労働契約法18条に基づく無期転換の意思表示を行う旨記載されていた。

ウ 6年3月15日付けで、会社は、A4らに対し、パートナー契約について6年4月19日までで終了とする旨通知した。この通知書には、5年には本来の委託営業期間の3割近くを休業する状況にあったこと等を踏まえたものである旨記載されていた。

また、同日付けで、会社は、A4らに対し、会社はA4らとの間で有期労働契約を締結していないため、労働契約法18条は適用されず、期間の定めのない雇用契約に転換することにはならない旨通知した。

(8) 組合からの団交申入れ等

ア 6年4月12日付けで、組合は、会社に対し、①A4らの労働契約の解約を撤回すること、②A4らのタイムカードの写しを提出すること、③A2らのタイムカードの写しを提出すること、④1部営業と2部営業の交代時における引継ぎの規則を設置すること、⑤正社員として就業することを希望するラーメン店及びうどん店の経営パートナーに対し、社会保険等の加入手続を行うことを要求し、団交を申し入れた。

イ 6年4月15日付け「ご連絡」と題する書面で、会社は、組合に対し、いずれの組合員も労組法上の労働者に該当しないと考えられるので、組合は労働者を代表する労働組合に該当せず、団交の当事者とならないと考える旨、組合との団交は開催しないが、経営パートナーとの話し合いを拒絶するものではない旨などを回答した。

(9) 訴訟の提起

6年5月7日付けで、A2ら及びA4らは、同人らは労働基準法（以下「労基法」という。）上の労働者であるとして、時間外労働や深夜労働の割増賃金等の支払、A4らが労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて、福岡地方裁判所久留米支部に提訴した（令和6年（ワ）第152号事件）。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 組合員らは、会社との関係において、労組法上の労働者に該当するかについて

労組法上の労働者性の判断基準については、最高裁判決により判例法理が確立しており、また労使関係法研究会報告書において最高裁判決をも踏まえた判断基準が示されている。組合員らが労組法上の労働者に該当するか否かについては、これらの判断基準を踏まえた判断がなされるべきである。

ア 事業組織への組入れについて

(ア) パートナー契約の目的について

パートナー契約書第1条には、会社の営業計画と業務指示とに従ってルールを守り秩序正しく職務の達成に努めなければならない旨、経営パートナーは会社の組織内にあっては、代表取締役社長の指揮下であり、業務上の職務指導については、店長等の指示を受ける旨明記しており、付則では、事故、病気等で営業時間を変更する場合には、会社の許可があるとの規定がある。この内容からするならば、契約の名称は「経営パートナー契約書」となっているが、労働力を確保する目的で締結されていることは明らかである。

会社は、組合員らがいなければ、店舗の夜間の営業は行えない。また、会社は経験がない人も募集対象として研修を行っていること、研修後会社は店舗の運営ができていないか確認していること等から、労働力を確保する目的で締結されていることが十分うかがえる。

(イ) 組織への組入れの状況について

a 組合員らは、いずれもパートナー契約を締結し、それぞれB2各店舗の夜間の営業に従事するものであり、これら組合員が存在しなければこの各店舗の夜間の営業は全く行えない実態にある。

組合員らが店舗運営という業務の遂行の量的ないし質的な面において不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられていることは明白である。

b 個別具体的な研修が実施されていること、パートナー契約書の規

定（メニュー、適正人数、仕入れ等）を組合員らは遵守していたこと、組合員らは2部営業の状況についてその日の売上等を本部に報告していたこと、会社から衛生管理表などのチェック、報告を求められていたことなどからも、組合員らは会社の組織に組み入れられている。

(ウ) 第三者に対する表示について

契約上、組合員らは会社が定めた制服を正しく着用して勤務に就くことが義務付けられている。

制服には「B2」との店名が表示されており、いうまでもなく「B2」とは会社の事業のうち経営しているラーメン店の店舗の総称であるから、会社は第三者に対して組合員らを自己のラーメン店経営事業の組織の一部として取り扱っているというべきである。

組合員らが雇用している従業員も会社の制服を着用して勤務している。

(エ) 専属性について

組合員らが拘束される営業時間は、午後8時から翌午前5時までであり、その間店舗で業務を行わなければならないのであるから、事実上会社の業務以外のことを行うことはできない。

組合員らは、受託している業務に類する業務を他の相手方から受託することについて、契約上設定された権利義務として制約がないとしても、当事者の認識や契約の実際の運用上は制約があり不可能というべきである。

組合員ら自身も兼業したことはないし、また組合員らの知る限り、兼業をしている経営パートナーは存在しない。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

会社との契約締結においては、会社から既に決められた労働条件等を一方的に提示され、会社と個別に交渉して労働条件等の契約内容に変更を加える余地がなかったのが実情である。コロナ禍の際は、報酬の計算方法の変更がなされたが、これも会社の提示に従ったものである。

また、パートナー契約書は、定型的な書式が用いられている。パートナー契約書では、特定部分の数字について変更の余地があるかのような記載になっているが、これらの数字も会社が一方的に定めた数字が用い

られている。

ウ 報酬の労務対価性について

組合員らは、会社の営業計画の下で利益の確保を求められる一方、具体的な業務に関しては裁量の余地なく会社による業務指示と時間管理を受けながら労務を提供していたところであり、組合員らの労務提供には裁量が与えられていない実態があった。この実態からして、組合員らの報酬は労務提供の対価とみるべきことは明らかである。

月額最低保証金の定めについては、その性質が生活保障給であるというべきことからして、なおさら組合員らの報酬が労務提供の対価とみるべきである。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

パートナー契約書第16条に、組合員らが契約の条項の一つにでも違反したとき、会社の計画・指示・命令に従わなかったときなど、会社は契約期間中であっても何らの通知・催告を要せず契約を解除できると規定されており、組合員らが会社の指示する業務の依頼を拒否した場合には、契約の解除という不利益な取扱いを受ける可能性があるというべきである。

パートナー契約書に各種の義務が明記され、それに違反した場合には契約解除があり得ると明記されている以上、組合員らは会社の業務の依頼に応ずべき関係に置かれているということができ、当該判断要素を充足する。

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) 広い意味での指揮監督下の労務提供について

a メニュー及び価格（パートナー契約書第4条）、設備及び什器備品（パートナー契約書第6条）、原材料等（パートナー契約書第7条）並びにサービス、クレンジング等（パートナー契約書第8条）について規定されており、実際に、会社は、組合員らの労務供給の態様について詳細な指示を行っている。

b 会社のラーメン店における本質的な業務は、ラーメンという商品の調理と販売であり、この点における組合員らと会社の従業員との差異は全くない。細かな作業内容の違いは、会社内における職務分

掌ないし作業分担の違いにしかすぎない。

- c パートナー契約書第13条において、会社は、組合員らに対し、顧客ごとの売上高をレジスターに記録して、毎日午前5時に売上を精算し、現金その他会社が求める書類などを処理して本部に報告するよう要求しており、それに従い、組合員らは報告をしている。

組合員らは、毎日タイムカードに出勤時間及び退勤時間を打刻し、会社に毎月報告することも要求されており、それに応じ、報告している。

- (イ) 一定の時間的場所的拘束について

契約上、組合員らは会社の営業計画と業務指示に従って職務の達成に努めなければならないとされ、また、会社の業務上の職務指導を受けなければならない地位にあり（パートナー契約書第1条）、会社の定める営業時間を完全に遵守し、組合員らの都合で勝手に営業時間を変更することはできない（パートナー契約書第3条）。また、事故又は病気等で契約の営業時間を変更するには会社の許可を受けなければならない（パートナー契約書付則第3条）。

組合員らは会社が定めた営業時間を遵守し、遵守できない場合は、会社から一方的に欠勤控除や早退控除をなされており、組合員らの都合で営業時間を変更することはできなかった。

組合員らは会社の店舗のみで業務に従事するのであって、A2らはB3店、A4らはB4店で業務に従事することを会社から命じられている。

よって、時間的場所的に拘束されている。

- カ 顕著な事業者性について

- (ア) 自己の才覚で利得する機会について

組合員らは、提供するメニューとその価格（パートナー契約書第4条）、原材料、補助材料、及び消耗品の仕入れ先（パートナー契約書第7条）、並びに宣伝広告（パートナー契約書第9条）等について会社の指示を遵守しなければならない、飲食店として独自に営業活動を行うことは不可能であり、自己の判断で損益を変動させる余地はない。

- (イ) 業務における損益の帰属について

想定外の損失が発生した場合、全てが組合員らに帰属するとの契約

内容にはなっておらず、むしろ組合員らの報酬には月額最低保証が設けられている（パートナー契約書第11条）。

(ウ) 他人労働力の利用可能性及び実態について

パートナー契約書第5条は、組合員らが他人労働力を利用することが契約上も前提とされているが、同条には、店長や業務担当責任者が指示する適正人数を守るとともに、不適格者の配置や過少の人員にしてはならない旨も規定されており、組合員らが自己の才覚に基づいて全く自由に他人労働力を利用して収益を上げ得るような構造とはなっていない。

組合員らが従業員を使用するのは、組合員らが店舗に出て勤務するだけでは店舗が回らないという実情によるものであって、組合員ら自身が業務を行うことが前提となっており、会社から受託した業務を他人に代行させているという実態はない。

(エ) 他の主たる事業の有無について

組合員らは、会社から受託する業務以外に業務を一切行っていない。

(オ) 機材、材料の負担

組合員らの業務に必要な設備及び什器等の備品等の費用は全て会社が負担している。

(カ) その他の事情について

コロナの影響で営業ができないことに対する福岡県感染拡大防止協力金は会社が取得している。

キ 小括

以上のとおり、組合員らは労組法上の労働者に当たることは明らかである。

(2) 会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するかについて

組合員らが、労組法上の労働者に当たることは明らかであって、会社が組合の組合員らの労働条件を中心議題とする本件団交申入れに応じなかったことが団交拒否に当たることは論じるまでもなく、この会社の対応が労組法7条2号の不当労働行為に該当する違法なものであることは明白である。

2 被申立人の主張

(1) 組合員らは、会社との関係において、労組法上の労働者に該当するかについて

労組法上の労働者に該当するか否かについては、労使関係法研究会報告書の枠組みで検討するのが相当である。そのとき、各判断要素の具体的検討に当たっては、契約の形式のみにとられるのではなく、当事者の認識（契約の形式に関する認識ではなく、当該契約の下でいかに行動すべきかという行為規範に関する認識）や契約の実際の運用を重視して判断すべきである。

ア 事業組織への組入れについて

(ア) パートナー契約の目的について

契約は、B 2 各店舗の営業運営を会社が組合員らへ委託するもので、雇用関係にはなく、労働力を確保する目的で締結されたものとは認められない。

パートナー契約書第 1 条では、営業計画と業務指示に従うとされているが、会社は営業計画を示したことなどはなく、社長等から指示をしたこともない。

また、組合員らは、契約時に会社から二人揃って店に入るよう指示されたことはない。パートナー契約中には、一人が店に入らなかったときの販売手数料が減額される旨の規定はなく、実際に減額されることもなかった。

(イ) 組織への組入れの状況について

a 特定店舗の 2 部営業が行われなくても、1 部営業、麺の製造販売等会社の業務には影響がないこと、会社の社員数は 228 名であり、経営パートナーは 20 名にすぎないことから、経営パートナーの労働力が不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられていないことは明らかである。

会社は特定の店舗の一定時間帯の営業を委託しているので、経営パートナーが休業すれば、当該店舗ではその時間帯の営業が行われなくなるのは当然である。経営パートナーが休業と判断すれば 2 部営業が行えないというのは、組織への組入れの問題ではなく、委託契約の内容によるものである。

b 経営パートナーへの評価制度はないこと、研修は、2部営業を開始する前に委託業務を知ってもらうためだけに行うものであり、社員に対する研修とは質的に異なること、委託して間もなくの時期に2部営業が仕様に沿った業務を行っているかを確認するものの、それ以外に経営パートナーがどのような業務を行っているのかをチェックすることもないこと、経営パートナーが業務を行うのは委託された特定の店舗に限定されており、その他の地域での業務を指示されることもないこと、委託日以外の日に業務に就くように指示されることもないことから、会社が経営パートナーを管理しているような実態はない。

(ウ) 第三者に対する表示について

経営パートナーが店に入るときには制服の着用を求めていたが、制服の表記は会社名の入った名札を着用するなど会社の従業員であることを積極的に表示するものではなく、会社が第三者に対して経営パートナーを自己の組織の一部として扱っているとは認められない。

会社は、名刺や身分証も経営パートナーには渡しておらず、この点からも、第三者に対して経営パートナーを自己の組織の一部として扱っていなかったことは明らかである。

(エ) 専属性について

契約上、経営パートナーが会社から受託している業務に類する業務を他の相手方から受託することについて、何の制約もない。

現実にも他の相手方から受託しようと思えばできる余地はあった。

イ 契約内容の一方的・定型的決定について

経営パートナーの労働条件等の内容は契約内容とされていない。具体的な労務提供の内容は経営パートナーの判断に委ねられている。

販売手数料の計算方法は会社から提案して、経営パートナーの了解を得て合意している。また、コロナ禍では、会社と経営パートナーとで協議して支払額を合意するなどしている。

ラーメン店2店舗の契約書様式はほぼ同様であるが、経営パートナー自身の具体的労務提供の内容は経営パートナーの判断に委ねられており、パートナー契約において、経営パートナーの労務提供のあり方が定型的に定められているものではない。

ウ 報酬の労務対価性について

会社は経営パートナーに対する人事評価を行っておらず、経営パートナーに支払う販売手数料は評価に応じた報酬ではない。

経営パートナーに対して時間外手当や休日手当を支払ったことはない。

欠勤控除は、経営パートナー自身の労務提供の有無とは関係ない。

月額最低保証金の制度は、生活保障ではない。経営パートナーが店舗を開けている業務に対する報酬である。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

ここで問題とされる個別の業務依頼というのは、契約で明確に定められていない業務依頼であり、経営パートナーは会社から個別の業務依頼を受けることはない。

経営パートナーは、契約で定める業務を行うことが求められるものの、それ以外の個別の業務を行う義務はなく、仮に会社から個別の業務の依頼があったとしても当然にこれを拒否できる。

衛生管理チェック表への記載をやめたのは、経営パートナーの意向によるものである。

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) 広い意味での指揮監督下の労務提供について

以下のとおり、通常の委託契約における業務内容の指示ないし指図を越えて、マニュアル等で作業手順、心構え、接客態度等を指示している事実はなく、労務提供の態様について経営パートナーに大きな裁量があり、労務提供の態様について詳細な指示はない。

- ・ 経営パートナー及び2部営業の従業員に対してマニュアルは配付していない。
- ・ 研修は業務内容を理解してもらうためのものである。
- ・ レシピを遵守することは委託業務の内容から不可欠な条件であるし、店舗では昼間の営業も行っているので什器備品を勝手に処分できないように合意するのは合理的である。
- ・ 経営パートナーが自身の労務をどのように提供するかは経営パートナーの裁量に任されていた。経営パートナーが従業員を採用する

のに会社の許可は必要なく、どのように従業員を用いるかも経営パートナーが決定できる。

また、当日の売上が確定した時点で、その日の売上について店舗から会社に報告をしてもらっていたが、それは経営パートナーに対する手数料計算の基礎となる売上額を会社が把握するためのものであって、労務提供過程を報告させるものではない。

(イ) 一定の時間的場所的拘束について

「2部営業を実施する日時や場所」は、委託業務の内容から当然に決まっていた。

「経営パートナー自身の業務量や労務を提供する日時場所」は、経営パートナーの裁量が認められていた。

カ 顕著な事業者性について

(ア) 自己の才覚で利得する機会について

従業員の雇い方で人件費を調整することは可能であり、経営パートナーの判断で損益を変動させる余地はあった。

営業日数を守るか否か、提供のスピード、接客態度が売上に影響しており、経営パートナーが損益を変動させる余地はあった。

(イ) 業務における損益の帰属について

前年の売上実績を超える想定外の利益が出た場合、経営パートナーに支払う販売手数料を増額しており、想定外の利益は組合員らにも帰属していた。

(ウ) 他人労働力の利用可能性及び実態について

経営パートナーは、2部営業を遂行する上で、他人労働力を利用することが可能であり、他人労働力を利用することについて会社の承諾等は全く不要で、経営パートナーの判断で利用することができた。

B3店でもB4店でも、恒常的に従業員等を雇用していた。

(エ) 他の主たる事業の有無について

経営パートナー二人が揃って店舗にいることまでは要求しておらず、他の業務を行うことは可能である。

(オ) 機材、材料の負担について

会社から経営パートナーへ支払う販売手数料を計算する際には、材料費などの経費について経営パートナーが負担していた。

会社から経営パートナーに対し支払っているアルバイト手当は、2部営業で用いる人件費を会社が実質的に負担しているわけではない。

(カ) その他の事情について

コロナに関する福岡県感染拡大防止協力金は、店舗の業務委託を受けている委託先は申請をすることができないとされていた。

キ 小括

以上のとおり、組合員ら経営パートナーについては、労組法上の労働者と認めることはできない。

(2) 会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するかについて

経営パートナーについては、労組法上の労働者と認めることはできず、会社に不当労働行為はない。

3 当委員会の判断

(1) 組合員らは、会社との関係において、労組法上の労働者に該当するかについて

ア 本事案について

会社は、麺類の製造、販売、ラーメン店及びうどん店の経営等を主な事業としているところ、会社は、経営するラーメン店及びうどん店の営業について、同一店舗における連続する営業を、昼間（午前11時から午後8時まで）の1部営業と、夜間（午後8時から閉店時まで）の2部営業とに分けた上で、1部営業については直営で行い、2部営業については、直営で行っている1店舗を除いて、パートナー契約を締結した経営パートナーに業務を委託するとの形式を取っている。

本件は、パートナー契約を締結し、ラーメン店の2部営業を行う経営パートナーである組合員らが、会社に対して団交を求めているものである。

なお、ラーメン店の同一店舗における連続する営業においては、提供される商品等も同一であり、経営パートナーも含めて従業員らは同一の会社の制服を着用することが求められ、実際に着用して業務が行われており、少なくとも顧客等からは1部営業、2部営業とに分けられて運営されていることを認知し得るものではなかった。また、二人一組の経営

パートナーについては、パートナー契約において担当する店舗が指定されており、週1回の休業日を除き、体調が悪いなどの事情がない限り、実際に二人の経営パートナーが担当店舗において、2部営業時間を通じて業務を行っていた。

ここで、パートナー契約は、業務委託契約の形式を取っており、第1条で、経営パートナーは、会社から委託を受けるコーナーの経営責任者として、会社の営業計画と業務指示に従って、職務の達成に努めなければならないとされているものの、一方で、経営パートナーは、会社の組織内にあっては、代表取締役社長の指揮下にあり、業務上の職務指導については、店長の指示を受けるとされていた（前記第2の3（2）ア）ものである。

上記の点からすると、業務委託契約の形式を取っていたとしても、経営パートナーである組合員ら自身が、会社の事業のために労務を提供していると評価できる可能性があるというべきである。そして、本件における組合員らが労組法上の労働者に当たるか否かについては、以下の枠組みで判断するのが相当である。

イ 労組法上の労働者性を判断するための基準について

憲法28条は、国民の基本的権利の一つとして勤労者の団結権、団交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（同法1条）労働者が労働組合に結集して団交することを助成する諸種の保護を行っている。

労組法3条は、同法により保護される「労働者」を定義するものであるが、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、同条にいう「労働者」は、労働契約法や労基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の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。

以上のような基本的理解を前提とすると、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る。

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場合であっても、実質的に、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組織内に確保されているか、②契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか、③労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか、という判断要素に照らし、団交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、労組法上の労働者に当たるといふべきである。

また、上記判断に当たっては、補充的に、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、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といふ広い意味で解することができるか、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、といった要素も考慮される。他方、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。

そこで、以下、経営パートナーである組合員らについて、上記①ないし⑥の要素を検討して、労組法上の労働者に当たるか否かを総合的に判断することとする。

ウ 基本的判断要素（①ないし③）について

(ア) ①事業組織への組入れについて

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組織内に確保されているか。

a パートナー契約の目的について

まず、パートナー契約について、経営パートナーを労働力としてみて、これを確保する目的であったと評価できるかについてみる。

この点、パートナー契約の内容をみると、パートナー契約書の書式は経営パートナー二人で署名押印する書式となっており、実際に二人で署名押印されている（前記第2の3（1）、同4（3）ア及び同5（3）ア）。また、付則第11条に経営パートナーに欠勤が

ある場合は欠勤控除を行う旨の規定がある（前記第2の3（2）ケ（イ））。

この点、契約までの経緯をみると、A2ら及びA4らは、いずれも夫婦二人で面接に臨み、会社による面接の際に、A2らは、二人でやっていくことを前提とした説明を受け（前記第2の4（1））、A4らも経営パートナーは二人で店舗に出て業務を行うべきものと受け止めていたこと（前記第2の5（1））が認められる。

また、契約後においても、A2ら及びA4らは、通常、二人とも店舗に出て業務を行うものと認識し続け（前記第2の4（3）ア及び同5（3）ア）、実態をみても、A2ら及びA4らは、自ら、調理、接客等の業務を行っており（前記第2の6（1）ア）、体調が悪いなどのやむを得ない事情がない限り、それぞれ二人ともが店舗で業務に従事していたこと（前記第2の4（3）イ、同5（3）イ並びに同12（2）及び（3））が認められる。

一方、会社は、A2ら及びA4らに対し、店舗に出るのは経営パートナー二人のうち一人でよいとの説明をしておらず、同人らがその旨伝えられたのは、本件救済申立て後であった（前記第2の4（3）ア、同5（3）ア並びに同12（1）及び（3）イ）。そして、会社は、少なくとも、2部営業時間中において、二人一組の経営パートナーのうちどちらか一人は、店舗に出て業務を行うべき義務があるとし（前記第2の12（1））、経営パートナーが一人も勤務せず、2部営業を行わなかった場合は、実際に欠勤控除を行っていたこと（前記第2の7（2）エ）が認められる。

そうすると、パートナー契約においては、基本的に、二人ともが実際に店舗に出て業務を行うことが予定されており、少なくとも、二人ともが店舗に出ずに、経営パートナーが雇用する従業員等のみによって2部営業を実施することは許容されていなかったといえることができる。すなわち、パートナー契約については、組合員ら経営パートナー自身が業務を行うことを前提に締結されたものであり、会社は、経営パートナーを労働力として期待し、これを確保する目的であったと評価すべきである。

なお、パートナー契約第21条に研修についての規定があり（前

記第2の3(2)タ)、この研修は、あらかじめ従業員としての勤務形態で、調理や接客等、会社の従業員が行う具体的な作業について習得する研修であったこと(前記第2の4(2)イ及び同5(2))、第19条に経営パートナーは配置転換に従わなければならない旨の規定があること(前記第2の3(2)セ)からも、このような契約の目的がうかがわれる。

b 組織への組入れの状況について

次に、経営パートナーが、会社が運営する事業組織に組み入れられていたと評価し得るか、その状況についてみることにする。

上記aにおいて述べたとおり、A2ら及びA4らは、通常、二人ともが店舗に出て、実際に調理・接客等の業務を行い、また、会社の説明によったとしても少なくとも、経営パートナーが、2部営業時間中において、一人も店舗に出ずに、雇用する従業員等に業務を任せるということは許容されていなかったものである。

そうすると、各店舗の2部営業において、契約の目的とされた経営パートナー自身の労働力は、不可欠かつ枢要な役割を果たすものとして位置付けられていたと評価すべきである。

なお、2部営業については、各店舗の営業時間(午前11時から翌午前5時まで)のうち半分を占めるものであり、また、売上としても相応のものがあって(前記第2の6(3)ア及びイ)、会社の事業にとって、その収益を確保するためにも、経営パートナーは重要なものとして位置付けられていたものと考えられる。

運営面でみても、メニューやその価格等、材料やその仕入先等について専ら会社が決定し、経営パートナーには何らの権限・裁量等も与えられていなかったこと(前記第2の3(2)ウ及びカ並びに同6(1)及び(2))、契約締結前に会社によりA2ら及びA4らに対する研修が行われていたこと(前記第2の4(2)イ及び同5(2))、調理に関して会社のレシピや作業手順の遵守を求められていたこと(前記第2の4(2)イ及び同5(2))、1部営業の店長から麺のゆで時間やねぎの量について指示を受けたことがあったこと(前記第2の6(1)ア)、労務面でみても、経営パートナーが従事すべき2部営業の営業時間はパートナー契約において指

定されていたこと（前記第2の3（2）イ）、A2ら及びA4らが、毎日タイムカードに出勤時間及び退勤時間を打刻し、会社に毎月報告していたこと（前記第2の7（1）ア）、売上面でも、A2ら及びA4らは、閉店時に売上データと在庫の状況をパソコンに入力し、会社に報告することが求められていたこと（前記第2の3（2）コ及び同6（1）エ）、1部営業の店長会議においては、1部営業と2部営業を合わせた各店舗の経費や売上高が報告されていること（前記第2の7（9））などが認められ、会社は、経営パートナー及び2部営業について、直営である1部営業と同一又は類似する一定の管理を行っていたことがうかがわれる。

これらからも、経営パートナー及び2部営業について、店舗における事業全体に組み入れられていることを消極に解すべき事情は、見当たらない。

c 第三者に対する表示について

上記アのとおり、会社のラーメン店では、1部営業と2部営業とは連続して行われており、2部営業においても、経営パートナーを含めて会社が定めた制服を着用することとされ、着用して業務が行われていたものである。

これらを含めて、会社が、第三者との関係でも、経営パートナー及び2部営業を、自己とは別の組織・事業として表示・認識させ得るような事情は何ら存しない。

d 専属性について

そもそも、パートナー契約では、ラーメン店の店舗における連続する営業の一部分である2部営業を、その時間的・場所的拘束の下で、経営パートナーにおいて自ら実施することが求められているものであって、経営パートナーが会社以外の相手方から類する業務を受託するなどということは考えられない。

なお、パートナー契約第4条のとおり、経営パートナーが、会社指定以外の物品等の販売を行うことは原則的に禁止されており（前記第2の3（2）ウ）、これが行われた事実も見当たらない。

また、2部営業の時間は午後8時から翌午前5時までであること（前記第2の3（2）イ）、休業日は週1回であること（前記第2

の4(3)イ及び同5(3)イ)、上記aのとおり、経営パートナーは、基本的に二人ともが、実際に店舗に出て業務を行うことが予定され、業務を行っていたことからすれば、組合員らにおいて、2部営業時間中か、それ以外かを問わず、実際に会社から受託している業務以外の業務を行うことは困難であったといえる。なお、A2ら及びA4らが知る限り、兼業をしている経営パートナーはいないことは、前記第2の6(1)オのとおりである。

e 判断要素①に関する小括

上記aからdのとおり、パートナー契約は、ラーメン店の2部営業の運營業務の労働力を確保する目的で締結されたものであり、また、組合員らは、実態としても、その労働力を、会社の事業遂行に不可欠ないし枢要なものとして組織内に組み入れられ、確保されていたものと評価するのが相当である。

(イ) ②契約内容の一方的・定型的決定について

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

パートナー契約は、会社が契約内容を定型的に作成したものであり(前記第2の3(1)及び(2))、契約内容について、契約締結時にA2ら及びA4らが個別に交渉して決定したものはなかった(前記第2の4(3)ア及び同5(3)ア)。

また、パートナー契約の更新については、特段の手続をすることなく自動更新されていた(前記第2の7(15))。

ここで、パートナー契約においては、最低保証金、アルバイト手当、欠勤控除等の金額・算定方法等を含む販売手数料の定めがある(前記第2の3(2)ケ)が、これらについても、会社が決めて提示したものであって、A2ら及びA4らにおいて個別の交渉・協議等が行われて決定されたとの事実は存しない(前記第2の4(3)ア及び同5(3)ア)。契約時において、休業日について、会社から複数の曜日が提示され、A2らにおいて曜日を選んだという経過がある(前記第2の4(3)ア)ものの、これをもって本考慮要素における会社が契約内容を一方的・定型的に決定していることを否定すべき事情とはいえない。

なお、パートナー契約においては、前記第2の3(2)のとおり、

第1条において、経営パートナーは、会社の組織内にあっては、代表取締役社長の指揮下にあり、業務上の職務指導については店長の指示を受けることとされ、以下の条項において、営業時間、店舗運営、服務規程の遵守等に関する種々の義務が定められた上で、第16条においては、経営パートナーが契約条項の一つに違反したときには、会社において何らの通知・催告を要せず契約を解除することができることとされているところである。また、実際に、会社から経営パートナーに対して、上記契約条項に基づく種々の指示が通達される関係にあったことが認められる。よって、会社と経営パートナーの間には相当の交渉力格差が存し、一方的・定型的に締結された契約内容について、経営パートナーである組合員らが、会社と対等の関係で、個別の交渉を行って契約内容を変更することは、困難であったとみるのが相当である。なお、前記第2の7(14)のとおり、A2らは、会社に対し、アルバイト手当について、増額を求め、会社がアルバイト手当の率を変更したことがあったが、会社から提示された率の変更について、その後さらに交渉が行われたなどの事実は認められず、あくまでもA2らの要望に対して、会社が一部これに応じたというべきものにすぎず、経営パートナーである組合員らと会社との交渉力の格差の存在を否定する事情とまでは評価し難い。

(ウ) ③報酬の労務対価性について

労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか。

パートナー契約をみると、経営パートナーに対する販売手数料は、店舗の2部営業の一月当たりの売上高(税抜)に、会社が定めた標準粗利益率(63パーセント)を乗じた額を基に算出するとされている(前記第2の3(2)ケ)が、販売手数料には最低保証金が設定され、実際に支払われていたこと(前記第2の3(2)ケ(ア)及び同7(2)ア)、上記(ア)aのとおり、経営パートナーは、基本的に、二人ともが実際に店舗に出て業務を行うことが予定されていたこと、及び実態をみても、A2ら及びA4らは、自ら、調理、接客等の業務を行っていたこと(前記第2の6(1)ア)が認められる。これらのことから、販売手数料は、2部営業の一月当たりの売上高が会社の定める基準に

満たない場合でも、組合員ら経営パートナーが店舗において労務提供を行ったことに対し、一定額を保証するものであったといえる。

また、経営パートナーが2部営業を行わなかった場合は、1日当たり1万4000円の欠勤控除がなされ、2部営業を途中で中止した場合は、1時間当たり1500円の早退控除がなされていたこと（前記第2の7（2）エ及びオ）から、販売手数料は、組合員ら経営パートナーの労務提供量に応じて支払われる側面があったといえる。

さらに、販売手数料は定期的に、毎月12日に組合員ら経営パートナーに支払われていたこと（前記第2の3（2）ケ(ア)及び同7（2））及び毎年8月分と12月分の販売手数料支払時に特別手当として売上高（税抜）の5パーセント相当額が支払われていたこと（前記第2の3（2）ケ(ウ)及び同7（2）カ）が認められる。

そもそも、経営パートナーにおいては、指定された店舗・営業時間において、会社から指定されたメニュー（品質・味・量目）・価格等にて、会社のレシピに従い商品を提供することが義務付けられ、また、経営パートナー独自の商品・サービスの提供は認められていなかったものであるから、経営パートナーの労務提供量にかかわらず、その独自の裁量や才覚によって、客数・客単価等を増やすという余地は乏しいものと考えられる。

以上のことを併せ考えると、組合員らに対する販売手数料は、時間外手当や休日手当に相当するものがないことや、所得税等の源泉徴収がされていないこと（前記第2の7（3））を考慮しても、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とみるのが相当である。

(エ) 基本的判断要素（①ないし③）に関する小括

以上のとおり、組合員らについては、①会社の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に組み入れられ、確保されており、労働力の利用を巡り団交によって問題を解決すべき関係があるものと考えられること、②契約内容について会社が一方的・定型的に決定し、会社との間で相当の交渉力格差が存するものと考えられること、③報酬について労務に対する対価又はそれに類するものとしての性格が強いと考えられることが、いずれも認められるところである。

そのため、組合員らについては、消極的判断要素である、⑥顕著な事業者性が認められない限り、労組法上の労働者に当たると解するのが相当である。

エ 補充的判断要素（④及び⑤）について

ここで念のため、本件において、補充的判断要素④及び⑤について、検討を加えておくこととする。

(ア) ④業務の依頼に応ずべき関係について

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。

パートナー契約においては、ラーメン店の店舗における2部営業、すなわち、一定の営業時間における、特定店舗での調理・接客・売上管理等の業務全体について、経営パートナーにおいて自ら従事し、従業員を雇用して、実施することとされているものである。

そうすると、そもそも、会社から個々の業務依頼があり、経営パートナーにおいてその都度に諾否するとの関係にあるとは解し難いところである。

なお、上記ウ(イ)のとおり、パートナー契約においては、営業時間、店舗運営、服務規程の遵守等に関する種々の義務が定められた上で、第16条では、経営パートナーがパートナー契約の条項の一つに違反したときや会社の計画・指示・命令に従わなかったときなどは、会社は契約期間であっても何らの通知・催告を要せずパートナー契約を解除できるとされていたことが認められ、組合員らは、事実上、会社からの指示や業務依頼に対する諾否の自由は乏しかったものと考えられる。

実際、A4らが、5年8月4日から同年9月26日までの間、及び同年12月14日から6年2月4日までの間、B4店の営業を休業したこと（前記第2の12(3)ア）が認められるが、A4らは、体調不良を理由として休業していること、休業した日については欠勤控除がなされていること（前記第2の12(3)ア）、及び会社は、本来の委託営業期間の3割近くを休業する状況にあったこと等を踏まえたものであるとしてパートナー契約を終了する旨通知していること（前記第2の12(7)ウ）から、A4らが休業したことをもって個別の業務依

頼に対する諾否の自由があったと評価することはできない。

(イ) ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束について

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として広い意味で解することができるか、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。

a 広い意味での指揮監督下の労務提供について

組合員ら経営パートナーは、パートナー契約上、第1条において、経営パートナーは、会社の組織内にあっては、代表取締役社長の指揮下にあり、業務上の職務指導については、店長の指示を受けるとされている。

具体的にみても、例えば、パートナー契約をみると、第4条では、提供するメニューの品質・味・量目及び価格は、会社の発行するレシピに従い、これを厳守することとされており（前記第2の3（2）ウ）、実態としても、A2ら及びA4らは、研修において、レシピの遵守のほか、接客の方法や作業手順について、会社のマニュアル（前記第2の6（5）アないしエ）に沿った指導を受け（前記第2の4（2）イ及び同5（2））、実際の2部営業においても、研修の内容どおりに業務を行っていたことが認められる（前記第2の6（1））。

また、パートナー契約をみると、第13条では、所定の売上傳票を使用し売上高を記録すること、毎日午前5時に売上を精算すること、会社の指定する書類によって本部に報告すること等が求められているところ（前記第2の3（2）コ）、実際に、A2ら及びA4らは、売上が確定した後、券売機の中の現金を確認し、それを夜間金庫に入れていたこと、売上データをパソコンに入力し、本部に報告を行っていたこと（前記第2の6（1）エ）が認められる。

加えて、A2ら及びA4らは、自らの出勤時間と退勤時間についてタイムカードに打刻し、会社に毎月報告していたこと（前記第2の7（1）ア）、会社の指示によって、健康管理や衛生管理の記録を行っていたこと（前記第2の6（6））なども認められる。

このように、会社は、経営パートナーである組合員らに対しても、

会社の従業員に対して行うのと同様に、詳細な指示・管理を行っていたことがうかがわれ、組合員らは、会社の指揮監督の下に業務を行っていたと解することが可能である。

b 一定の時間的場所的拘束について

2部営業の営業時間について、パートナー契約をみると、第3条に営業時間は午後8時から翌午前5時までと規定され（前記第2の3（2）イ）、休業日以外の日は、上記ウ（ア）aのとおり、組合員ら経営パートナーは、基本的に二人とも、実際に店舗に出て業務を行うことが予定されていた。

また、会社は少なくとも経営パートナーのうち必ず一人は店舗で業務に従事することを求めていたこと（前記第2の12（1）及び（3）イ）から、経営パートナーが従業員を雇用している場合であっても、経営パートナーのうち一人は店舗に出て業務に従事しなければならなかった。

これらのことから、組合員らは、時間的にも場所的にも相応の拘束を受けていたというべきところである。

c 判断要素⑤に関する小括

上記a及びbのとおり、組合員らは、雇用関係にみられるように、会社の指揮監督の下に業務を行っていたものと解することが可能であり、時間的・場所的にも相当の拘束を受けていたものと評価し得る。

(ウ) 補充的判断要素（④及び⑤）に関する小括

組合員らは、上記ウ（エ）において述べたとおり、基本的判断要素である①ないし③から、労組法上の労働者に当たると解するのが相当であるところ、補充的判断要素である④及び⑤についても、労組法上の労働者性を肯定するものであるといえる。

オ 消極的判断要素

顕著な事業者性（⑥）について

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。

(ア) この点、本件においては、経営パートナーは、例えば、宣伝広告は会社が実施するとされ、会社指定以外の物品販売行為も原則禁止され

ているところであって（前記第2の3（2）ウ及びク）、契約上、独自の営業活動等を行う裁量はなく、そのような実態もない。

また、業務による損益についても、経営パートナーは、会社が仕入れた材料等によって、会社指定のメニュー・価格等によって顧客に商品を提供するのみであり、売上高に応じて機械的に計算される販売手数料等を受領するというものであって、事業によって生じる想定外の利益や損失を受けるといった関係にない。

機材・材料等の負担についても、店舗の設備・材料等も会社に帰属し（前記第2の3（2）オ）、経費分として、販売手数料の計算の中で機械的に控除されるにすぎない。

なお、コロナの際、営業時間短縮要請等に応じた事業者には給付された福岡県感染拡大防止協力金についても、会社が受領しており、A2ら及びA4らが受領した事実は認められず（前記第2の9（2））、これによって組合員らが事業者として補償を受けたとの事実も見受けられない。

(イ) ここで、組合員ら経営パートナーについて、一定の事業者としての性質を見いだすとするならば、他人労働力の利用可能性に関する要素であると考えられることから、以下検討する。

すなわち、パートナー契約をみると、第5条において、従業員の採用は経営パートナーの責任において行うこと、従業員の雇用・労働に関する費用は経営パートナーが負担すること、店長等が指示する適正人数を守り過少人員としてはならないことが規定されている（前記第2の3（2）エ）。

そして、実際にも、A2らは、店舗の2部営業を実施するに当たっては、従業員を雇用して通常4名体制で運営を行っていた（前記第2の6（3）ア）。また、A4らは、通常従業員を雇用せず、A4らと息子の3人で店舗の運営を行っていた（前記第2の6（3）イ）。ここで、従業員の採否や、時給等の雇用条件の設定については、会社は関与しておらず、専ら経営パートナーである組合員らの判断により行われていた事実が認められる。

このように、組合員らは、従業員を雇用でき、従業員の配置や教育についても一定の裁量があったものと認められる。

しかしながら、これをもって、組合員らの労組法上の労働者性の評価に当たって消極に解すべき、顕著な事業者性があると解することはできないというべきである。

けだし、上記ウ(ア) a のとおり、組合員ら経営パートナーは、基本的に二人とも店舗に出て業務を行うことが予定され、実際にもそのような実態があったこと、会社は少なくとも経営パートナーのうち一人は実際に店舗に出て業務を行うことを契約上の義務とし、同付則第11条では、経営パートナーに欠勤がある場合は、欠勤控除を行う旨が規定されていた(前記第2の3(2)ケイ)のものである。すなわち、組合員ら経営パートナーにおいては、契約上だけでなく、実態上も、会社から受託した業務について、完全に他人に代行させることはできず、他人労働力を自らの労働力に代替させることには制約・限界が存し、組合員らが、他人労働力の利用によって、自らの自由な時間を確保して、他の店舗を出店したり、別の事業を行ったりするなどして、独自に売上・収益を上げることができるような事情は認められない。

そもそも、先にみたとおり、経営パートナーにおいては、2部営業に関して、従業員の雇用に関する部分を除き、独自の活動や運営を行う裁量はほとんど存しなかったところであり、また、会社から支給されるアルバイト手当も限定的なものであって(前記第2の7(2)イ)、従業員の雇用に関する裁量を活かして、店舗自身の売上・収益を向上させ、利益を得ることができる関係にあったともおよそ考え難いものである。

(ウ) よって、確かに、組合員らには、他人労働力の利用可能性があり、利用の実態もあるものの、自らの労働力に代替し得るようなものでもなく、また、その余の点に照らしても、組合員らの労組法上の労働者性の評価に当たって消極に解すべき、顕著な事業者性があるとは認められない。

カ 結論

以上のとおり、組合員らについては、労組法上の労働者性について積極に解すべき、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報酬の労務対価性が、いずれも強く認められる一方、消極に解すべき、⑥顕著な事業者性も認められないところである。

これらのことから総合的に判断すると、組合員らは、会社との関係において労組法上の労働者に該当するとみるのが相当というべきである。
(2) 会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するかについて

上記(1)で判断したとおり、組合員らは、会社との関係において労組法上の労働者に該当する。

本件団交申入れについてみると、組合が、組合員らの休業日を週2日とすること、営業時間の短縮を求めて団交を申し入れ、会社との間でやり取りが行われた後、会社は、「経営パートナーの方に対して、契約内容について協議をさせていただくつもりではありますが、経営パートナーの方々が労働組合法上の労働者とは認め難いことから、貴組合との団体交渉として対応することはできかねます。」と回答したことが認められる(前記第2の10)。

会社は、組合員らの労働条件等に関することを団交事項とする組合の団交申入れに対し、これに応じていないのであるから、このような会社の対応は正当な理由のない団交拒否に該当する。

よって、会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当する。

4 救済の方法

上記判断のとおり、会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当する不当労働行為であり、主文のとおり命じることとする。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年11月22日

福岡県労働委員会

会長 上田 竹志