

1. フランチャイズについて

(1) フランチャイズに関する基本用語

出典：http://fc-g.jfa-fc.or.jp/article/article_8.html

JFAフランチャイズガイド（一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会）

○フランチャイズ・システム

フランチャイザーが、フランチャイジーと契約を結び、フランチャイジーに対して、自己の商標、サービス・マーク、トレード・ネームその他の営業の象徴となる標識および経営のノウハウを用いて、同一のイメージのもとに事業を行う権利を与えるとともに経営に関する指導を行い、その見返りとしてフランチャイジーから契約金、ロイヤルティ等一定の対価を徴するフランチャイズの関係を組織的・体系的に用いて行う事業の方法である。

○フランチャイザー

フランチャイズにおいて、自己の商標、サービス・マーク、トレード・ネームその他の営業の象徴となる標識の使用をフランチャイジーに許諾する側の事業者をいう。

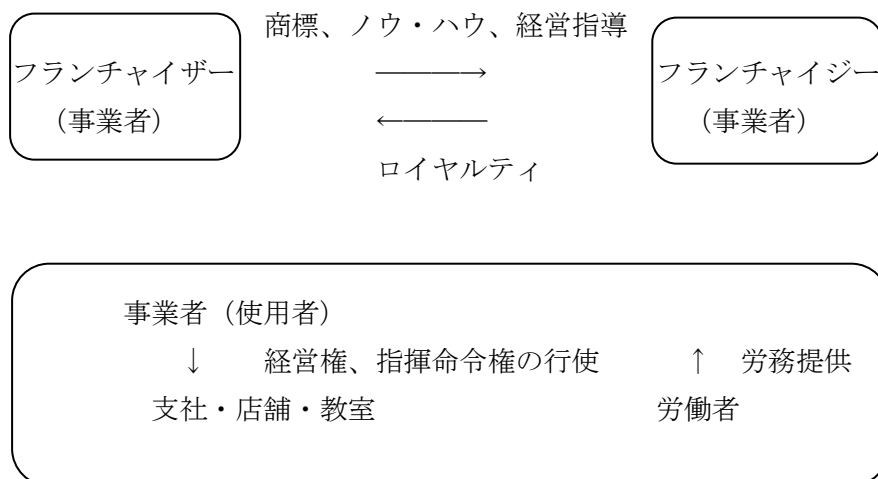
○フランチャイジー

フランチャイズにおいて、フランチャイザーの商標、サービス・マーク、トレード・ネームその他の営業の象徴となる標識の使用を許諾された事業者をいう。

○ロイヤルティ

特許、商標、ノウハウ、著作権、経営指導等を目的とする種々のライセンス契約やフランチャイズ契約においてライセンシーまたはフランチャイジーが支払う対価をいう。

(2) フランチャイズ・システムと一般的な経営システム



(3) フランチャイズの種類

(2) は、ビジネス・フォーマット型フランチャイズの例である。フランチャイザーの事業経営の仕組みがフランチャイジーに提供・利用許諾される。日本ではビジネス・フォーマット型フランチャイズが一般的である。

フランチャイズにはほかに、商標フランチャイズ（たとえば、GM、フォード等の自動車メーカーが組織したディーラーのネットワーク）や製造フランチャイズ（たとえば、コカ・コーラ、ペプシ・コーラ等のボトリング会社のネットワーク）がある。これらは事業経営の仕組みを提供するものでないし、ロイヤルティの支払いがない場合もある。

(4) フランチャイズ契約の法的性質

民法が規定する典型契約に、フランチャイズ契約は該当しない。

フランチャイズ契約は、賃貸借契約・準委任契約・売買契約等の要素を有する混合契約であるとする見解や、独自の契約類型であるとする見解が、ある。

(5) フランチャイズ契約の法的規制

フランチャイズ契約を想定した民法の規定や、フランチャイズを直接規定対象とする法はない。フランチャイズチェーンを想定した規定として、中小小売商業振興法11条がある。

中小小売商業振興法11条1項

「連鎖化事業であつて、当該連鎖化事業に係る約款に、加盟者に特定の商標、商号その他の表示を使用させる旨及び加盟者から加盟に際し加盟金、保証金その他の金銭を徴収する旨の定めがあるもの（以下「特定連鎖化事業」という。）を行う者は、当該特定連鎖化事業に加盟しようとする者と契約を締結しようとするときは、経済産業省令で定めるところにより、あらかじめ、その者に対し、次の事項を記載した書面を交付し、その記載事項について説明をしなければならない。

- 一 加盟に際し徴収する加盟金、保証金その他の金銭に関する事項
- 二 加盟者に対する商品の販売条件に関する事項
- 三 経営の指導に関する事項
- 四 使用させる商標、商号その他の表示に関する事項
- 五 契約の期間並びに契約の更新及び解除に関する事項
- 六 前各号に掲げるもののほか、経済産業省令で定める事項」

すなわち、フランチャイザーは、フランチャイジーと契約を締結する時に、あらかじめ上記の事項を記載した書面を交付し、その記載事項について説明をすることが義務づけられる。なお、同条にいう「連鎖化事業」とは、「主として中小小売商業者に対し、定型的な約款による契約に基づき継続的に、商品を販売し、又は販売をみつせんし、かつ、経営に関する指導を行う事業」をいう（同法4条5項）。したがって、小売業、飲食業のフランチャイズ事業を行うフランチャイザーは該当するが、サービス業のフランチャイザーは規制の

対象外である。

さて、フランチャイザーとフランチャイジーとの関係においては、独占禁止法上の問題が生じうる。公正取引委員会の「フランチャイズ・システムに関する独占禁止法上の考え方について」（最終改正平成23年6月23日、いわゆる「フランチャイズ・ガイドライン」）は、以下の考え方を示している。

「フランチャイズ・システムにおいては、本部と加盟者がいわゆるフランチャイズ契約を締結し、この契約に基づいて、本部と各加盟者があたかも通常の企業における本店と支店であるかのような外観を呈して事業を行っているものが多いが、加盟者は法律的には本部から独立した事業者であることから、本部と加盟者間の取引関係については独占禁止法が適用されるものである。」

「フランチャイズ本部は、事業拡大のため、広告、訪問等で加盟者を募り、これに応じて従来から同種の事業を行っていた者に限らず給与所得者等当該事業経験を有しない者を含め様々な者が有利な営業を求めて加盟しているが、募集に当たり、加盟希望者の適正な判断に資するため、十分な情報が開示されていることが望ましい。」

「フランチャイズ契約又は本部の行為が、フランチャイズ・システムによる営業を的確に実施する限度を超え、加盟者に対して正常な商慣習に照らして不当に不利益を与える場合には、独占禁止法第2条第9項第5号（優越的地位の濫用）に、また、加盟者を不当に拘束するものである場合には、一般指定の第10項（抱き合わせ販売等）又は第12項（拘束条件付取引）等に該当することがある。」

（6）コンビニ・フランチャイズ契約の特徴

コンビニ・フランチャイズ契約は、他のフランチャイズ契約と比較して、以下の特徴があるとされる（出典：遠藤隆（2016）フランチャイズ契約の実務と理論、日本法令）。

第1に、フランチャイザーの専門化である。コンビニ・フランチャイズ契約のフランチャイザーは、原則としてフランチャイズ事業のみを経営している。

第2に、顕著なビジネス・フォーマット化の進展である。広範な事項にわたり詳細かつ具体的な形で事業経営の仕組みが提供されている。

第3に、情報・物流システムの高度化である。

第4に、ロイヤルティの算定方法が独特であることである。コンビニ・フランチャイズ契約では、売上高に対してではなく、売上総利益（売上高から売上原価を引いたもの）に対し一定の割合を乗じた金額のロイヤルティがかけられている。また、廃棄ロスや棚卸ロスは、売上原価に含めず、販管費（営業費）として処理されている。

第5に、フランチャイザーとフランチャイジーとの間で支払われた金銭と、両者の間の債権債務の決済方法が、独特であることである。

第6に、顧客利便性を最大化するため、取扱商品やサービスが多様であることである。

2. 労働者性について

(1) 労働法各法における労働者の定義

労働基準法 9条

職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者
最低賃金法 2条 1号

労働基準法第9条に規定する労働者をいう。

労働安全衛生法 2条 2号

労働基準法第9条に規定する労働者をいう。

労働者災害補償保険法

労働者の定義がないが、労働基準法の労働者と同じと解されている。

労働契約法 2条 1項

使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者

労働組合法 3条

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

(2) 労働基準法上の労働者

どのような契約が結ばれていたかにかかわらず、実態に基づいて判断される。すなわち、当事者の主観的事情や契約形式によらず、実態が客観的に判断される。

裁判例は、①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無、⑤報酬の労務対償性、⑥事業者性の有無（業務用機材等の所有の有無、負担等）、⑦専属性の程度、⑧その他、服務規律の適用の有無、公租等の負担関係を、総合的に考慮して判断する傾向にある。

労働基準法上の労働者について学説は、労働基準法が刑罰法規であり拡張解釈はすべきでないとする立場と、労働者と同様の保護を要する者に労働基準法を類推適用すべきとする立場に、大別される。

労働基準法上の労働者と労働契約法上の労働者は、同じ、もしくは、ほぼ同じと解されている。

労働者災害補償保険法以外の社会保険の適用範囲は、労働基準法上の労働者と同一でないものの、適用範囲が重なる部分が多い（その例外として、短時間労働者や法人の代表者等）。

(3) 労働組合法上の労働者

憲法 28条は団結権、団体交渉権、団体行動権を勤労者に保障し、その保障は労働組合法により具体化される。労働組合法上の労働者は、憲法 28条の「勤労者」と同じと解され、憲法 28条および労働組合法の趣旨をふまえて判断される。

かつての裁判例は、労働組合法上の労働者を労働基準法上の労働者と同様に判断するものも少なくなかった。学説の中にはそれらの裁判例を批判し、使用従属性による判断でなく、

経済的従属性のみによって判断すべきであるとする見解もある。

最高裁判所は平成23年と平成24年に労働組合法上の労働者について判断した（以下「最高裁3判決」という。）。また、平成23年の2判決を受け、厚生労働省の労使関係法研究会が判断基準の取りまとめを行っている。最高裁3判決および労使関係法研究会を踏まえた判断基準は、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性、⑥顕著な事業者性である。基本的判断要素は①～③であり、④と⑤は補充的判断要素である。④と⑤（「使用される」）は労働基準法上の労働者の判断要素と共通するが、労働基準法上の労働者の判断よりも広く緩やかに判断される。①～⑤と異なり、⑥は消極的要素である。

最高裁3判決の事案と結論は、以下のとおりである。

□新国立劇場運営財団事件・最三小判平成23年4月12日

年間を通して多数のオペラ公演を主催する財団法人との間で出演契約を締結して（期間を1年とする出演基本契約を締結したうえ、公演ごとに個別公演出演契約を締結して）、公演に出演していた合唱団員について、当該法人との関係において労働組合法上の労働者に当たると判断した。

なお、労働契約上の権利を有する地位の確認等を請求した別訴（東京高判平成19年5月16日）では、合唱団員について「労働基準法、労働組合法が適用される前提となる労働契約関係が成立しているといえない」と判断されている。

□INAXメンテナンス事件・最三小判平成23年4月12日

住宅設備機器の修理補修等を業とする会社と業務委託契約を締結してその修理補修等の業務に従事する受託者が、当該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判断した。

□ビクターサービスエンジニアリング事件・最三小判平成24年2月21日

音響製品等の設置、修理等を業とする会社と業務委託契約を締結してその設置、修理等の業務に従事する受託者につき、当該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した原審の判断に違法があったとした。

差戻控訴審において、受託者（個人代行店）が労働組合法上の労働者に当たると判断された。

3. コンビニ・チェーン加盟店主の労働者性（セブン-イレブン・ジャパン事件）

（1）事案の概要

ア 当事者

Y社（被申立人、再審査申立人）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。X組合（申立人、再審査被申立人）は、Y社と加盟店基本契約（以下「本件フランチャイズ契約」という。）を締結して、Y社の店舗（以下「加盟店」という。）を運営する加盟者らが加入する労働組合である。本件申立て時の構成員数は228名で、うち会社とフランチャイズ契約を締結している加盟店主は約200名である。

イ 救済申立ての内容

団体交渉応諾と誓約文の交付。

ウ 本件フランチャイズ契約

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。

本件フランチャイズ契約には、加盟店の店舗の土地・建物を加盟希望者自らが用意する場合の契約（Aタイプ契約）と、会社が所有または賃借する土地・建物を加盟希望者に使用させる場合の契約（Cタイプ契約）がある。平成28年7月末時点で、Aタイプ契約により経営される店舗は約4500店舗、Cタイプ契約のそれは約13900店舗である。

契約書には、総論的内容として、「専属性」、「加盟の趣旨」（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の合意）、「相互に独立の事業者であること」、「加盟資格」、「許諾に関する権利」、「Y・システム及び同イメージ」、「経営の許諾と地域」（加盟店の経営の許諾は、加盟店の店舗の存在する一定の地域を画し、排他的、独占的権利を与えるものではない）が、さらに、研修、開業準備、投資・貸借、営業活動、店舗・設備の保全と関連諸費用、会計・簿記サービス、営業利益の配分、契約期間・契約更新、契約終了後の処置が、規定されている。

エ 売上金、Y・チャージ、月次引出金

加盟者は、毎日の商品売上代金や収入手数料等、営業収入の合計額から、現金仕入れの代金、所定の雑費、両替用硬貨等の金額を差し引いた残りの全額を、原則として当日中に会社に送金しなければならない。これ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こと、加盟者はこれを生活費等の支払いに一切充ててはならないことが、契約書に規定されている。なお、加盟者が理由なく送金を行わない場合、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る、契約書に規定されている。

Y・チャージは、加盟店経営に関する対価として、加盟者が会社に対して支払う。Y・チャージは、加盟店の各月における営業収入の合計額（売上合計）から「純売上原価」を差し引いた「売上総利益」に、本件フランチャイズ契約で定めた比率（Aタイプ契約：43%または45%、Cタイプ契約：54%～76%）を乗じて算定される。

「売上総利益」からY・チャージを差し引いた残額は、「オーナー総収入」と称される。

加盟者は、毎月、オーナー総収入から、自身が雇用する従業員の給料、レジ袋等の消耗品代、所定の雑費、公共料金等の営業費を支払う。その残額は、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」と称される）として自己資本に積み増し・計上される。これは毎月、会社から加盟者に対して「月次引出金」として送金される。送金額の算定に用いられる設定額は、個々の加盟者が出店に際して協議しつつ決定するが、加盟者は、その際、地域別適用金（住居型分離店舗につき16万円～9万円）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を受けている。

オ 加盟者が行う主な業務内容

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・判断にかかる業務（経営判断業務）に加え、実地棚卸しの立ち会いや、協議・打合せ、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、自店において稼働する。

出店当初は、加盟者は、履行補助者や他の従業員等とともに、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（店舗運営業務）を自ら恒常的に行うことが一般的である。

（2）岡山県労委平成26年3月13日命令

①基本的な考え方

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

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

「労働組合法上の労働者には、労働契約法や労働基準法上の契約によって労務を供給する者のみならず、事業者であっても相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉による保護が図られるべき者が幅広く含まれると解するのが相当である」。加盟店主が独立した事業者であることをもって、ただちに労働者性を否定する理由にはならない。

以下の①から⑥の判断要素を用いて総合的かつ実質的に判断する。

- ①事業組織への組入れ
- ②契約内容の一方的・定型的決定(団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差)
- 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

②具体的検討

「①について、会社の事業組織と会社が運営するセブン-イレブン・チェーンとは別のものであるとはいえ、加盟店主が店舗を経営・運営することは、会社が運用・統括する同チェーンに密接不可分に組み込まれており、加盟店主の存在及び店舗経営・運営は、会社の「組織内に」確保されているとまではいえないものの、不可欠な存在として評価できる。また、①の補充的判断要素である④について、加盟店主は会社が提供する新サービスを拒むことは実質的に困難であるといえる。

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

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

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

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

③不当労働行為該当性（肯定）

加盟店主は労働組合法上の労働者であるから、会社の団体交渉拒否については正当な理由がない。会社の本件団体交渉拒否は不当労働行為に該当する。

（3）中労委平成31年2月6日命令

①基本的な考え方

「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含む、と解するのが相当である」。

「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」。

「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、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」。

「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、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た」。

「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」。「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、加盟者が個別交渉により変更する余地はないこと、②加盟者は、加盟店の経営に当たり会社の助言・指導等を受け、多くの場合、自らの店舗で相当時間稼働していること、③内外装、看板、ユニフォームなどからすると、会社の一店舗となっているようにみえること、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、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」。前記判断要素を適用して検討する。

「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」。

②具体的検討－事業組織への組入れ

「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、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、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

について検討し、そのうえで、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。

「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、従業員を採用・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」。他方で、店舗の営業日、営業時間、資金の管理や推奨商品の仕入れ価格等に関して制約がある。

「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」。

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、事業組織への組入れを別個に認めうる事情があるかを検討する。

「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して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」。

「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」。店舗運營業務に従事する際にはマニュアル等に従い、助言・指導を受けるものの、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き、拘束力はない。「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」。

「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 具体的検討—他の判断要素

「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、会社が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」。

本件フランチャイズ「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」。加盟者は独立の事業者であって、事業組織に組み入れられているといえず、時間的・場所的に拘束されているともいえず、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。「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、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」。

「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関係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」。「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はできない」。

「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、日々の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」。

④ 具体的検討－結論

本件諸事情を総合考慮すると、本件における加盟者は、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できない。

会社との交渉力「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」。

⑤ 不当労働行為該当性（否定）

加盟者が、労組法上の労働者に当たらないことからすれば、会社が団体交渉申入れに応じなかったことは、団交拒否の不当労働行為には当たらない。

（４） 検討

岡山県労委と中労委は相反する結論を導いた。

本件加盟店が「独立した事業者」であること、労働組合法上の労働者が労働基準法等の労働者に限定されず、労働組合法による保護を及ぼすべき者を含むことは、両者に共通する。岡山県労委が単に交渉力格差を述べるのに対し、中労委は「労務を供給して収入を得る者」とした。労働者（勤労者）は自ら労務を供給する者と考えられ、中労委の判断が適切である。事業者のうち自ら労務を供給する者のみが、労働組合法上の労働者にあたりうる。

もっともこれは実質的に判断される。判断にあたっては、最高裁3判決の6つの要素が参照されるが、中労委は「①事業組織への組入れ」に重点を置く。そして、加盟者が契約上だけでなく実態としても、独立した小売事業者としての性格を失っていないと判断し、さらに労働力として事業組織に組み入れられているといえないかを検討し、否定している。事業組織への組入れと労務供給との関係がややわかりにくく感じられる。

4. 学習塾教室指導者の労働者性（公文教育研究会事件）

（1）事案の概要

ア 当事者

教室指導者は、Y社（被申立人）と〇〇式教室開設・運営契約（以下「本件契約」という。）を締結し、学習塾である〇〇式教室の運営等を行い、生徒から徴収した会費の一定割合をロイヤルティとしてY社に支払っている。X組合（申立人）は教室指導者が結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は598名である。

イ 経緯および救済申立ての内容

X組合は、平成27年4月にY社に団体交渉を申し入れ、5月にX組合と会社は会合を行い、主に教室指導のあり方について議論した。Y社は、この場合は団体交渉ではないので、ロイヤルティについては話さない旨を述べた。X組合は、平成28年12月にY社にロイヤルティの減額等を交渉事項として申し入れた。Y社は、平成29年1月に意見を聴くが団体交渉には応じない旨を回答し、X組合との会合においても、意見を聴くが、意見に対する回答や交渉は行わない旨、述べ、会合は終了した。なお、Y社の回答書において、教室指導者とY社との関係は、フランチャイズ契約のフランチャイジーとフランチャイザーの関係である旨の記載があった。

X組合は、Y社が組合が申し入れた団体交渉に応ずること、および、ポストノーティスによる救済を東京都労働委員会に申し立てた。

ウ 〇〇式教室事業について

〇〇式教室は、教室指導者が、Y社の作成したプリント教材を用いて、定められた指導方法により、直接生徒に対し個別指導を行う形態の学習塾である。〇〇教室には、教室指導者が運営する「基本教室」、会社が運営する「直営教室」、教室指導者や会社の従業員が一時的に運営を行う「暫定教室」があるが、「基本教室」が教室数全体の約98%を占めている。

Y社は、〇〇式学習の普及活動の一環として、宣伝・広報、生徒募集キャンペーン等を行う。テレビコマーシャルの案内では、個々の教室が区別されず「〇〇式教室」と一括されている。Y社の公式ホームページには、保護者向けに、無料体験学習や有料の特別学習、教室見学等のウェブ申込システム、教室指導者のメッセージ、教室の写真等を掲載して各教室を紹介する教室ページが設けられていた。Y社は、生徒募集キャンペーンとして年3回の無料体験学習や年1回の特別学習の実施を教室指導者に求めていた。無料体験学習や特別学習の申込みは、主にY社のウェブ申込システムにより行われ、その後、各教室指導者に個別の対応が依頼された。

エ 教室指導者の業務

教室指導者は、本件契約に基づき、Y社の定める方法に従って教室運営や生徒指導を行う。文言上、助言や推奨の体裁となっているものもあるが、教室指導者は実態として、Y社が定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っている。

教室指導者は、生徒が教室に来る都度、会社が作成した〇〇式教材から進度に合った教材

を選択して生徒に与え、自習をさせ、採点を行い、定められた方法で必要な指導を直接行う。また、宿題として生徒に教材を持ちかえらせ、自宅学習を促す。

教室指導者とY社が締結する契約書には、教室指導者は自らが直接生徒の指導に当たること、第三者に生徒の指導をさせてはならないこと、ただし、教室指導者が自ら直接生徒の指導に当たるときに限り、必要な場合は補助者（教室スタッフ）を使用することができることが、定められていた。教室指導者は、スタッフの雇用条件や業務内容を自ら決定し、業務に従事させ、賃金を支払っていた。

教室指導者の収入は、生徒が支払う会費等とY社からの補助等である。生徒は、毎月、直接、教室指導者に会費を支払う。Y社からの補助として、新設会場費補助、既設会場費補助、健康診断等への補助、教室発展奨励金がある。他方、教室指導者の支出は、教室開設経費や運営経費のほか、Y社に対して支払うものとして、開設認可料（開設時）、ロイヤルティ等がある。ロイヤルティの額は、基準月額会費の額に納入率を乗じ、当月の教科数を乗じた額である。Y社は教室指導者に、ロイヤルティや物品代金等を請求する。Y社が示すモデルの1つをあげると

会費収入	+ 6 6 9, 6 0 0円	
ロイヤルティ	- 2 5 9, 2 0 0円	
経費	- 3 0 4, 0 0 0円	（うちスタッフ賃金136,000円）
既設会場費補助	+ 2 9, 0 0 0円	
収支	1 3 5, 4 0 0円	

（2）東京都労委令和元年5月28日命令

①基本的な考え方

「一般に、フランチャイズ契約には、いわゆるライセンス契約としての側面があることは否定し難く、また、フランチャイジーが会社とは別個の事業者と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その契約上当然に予定されているとはいえない」。

労働組合法が適用される者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」。

「教室指導者は、本件契約上、その教室において直接生徒の指導に当たることを義務付けられており、指導を第三者に委ねることはできず、スタッフを雇用する場合でも補助者としてしか使用することができないのであるから、本件契約は、教室指導者本人の労務供給が前提になっているということができし、実態としても、教室指導者は、本人労働力を供給して生徒の指導を行っているというべきである」。「会社と本件契約を締結するのは、教室指導者個人のみであり、本件契約を締結し、法人が本件契約に基づいて〇〇式教室を運営する例はない」。「本件において、会社と教室指導者との関係を実質的にみた場合、教室指導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ある」。

「本件における教室指導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、会社と教室指導者との関係において、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し」、以下の6点を総合的に考慮して判断する。

② 具体的検討

「ア 事業組織への組入れについて」

「教室運営において、会費収入による利益及び教室運営の損失は、教室指導者に帰属するが、教室の開設、運営にかかる費用については、その一部を会社が各種補助等として負担しているため、教室指導者自身の負担は比較的軽減されている。会費は、教室指導者が毎月会社の決定した金額を生徒から徴収し、生徒数やその増減等を会社に報告している。

教室指導者は、スタッフの雇用条件や業務内容を自ら決定し、賃金を負担するが、補助者としてスタッフを雇っても、教室指導者が自ら直接生徒の指導に当たることに変わりはない。

教室指導者は、会社の推奨する範囲内で、物品の販売を自らの判断で行ったり、会社の提案に同意する形で自ら店舗の立地を選択したりするし、教室の開設日及び開設時間について若干の選択の余地もあるが、これらのことをもって教室指導者が会社から独立した学習塾経営者であるとまではいえない。

そして、教室指導者は、指導方法、教材、月額会費の額といった、学習塾経営の成否を左右する基本的な要素について自ら選択することにより他の学習塾との差別化を図って生徒数や教科数を増やすことはできず、自己の才覚により収入を増やすという独立の事業者としての要素を欠いているということが出来る。

以上を総合すれば、教室指導者が会社から独立した学習塾経営者であるということは困難である。」

「全国の〇〇式教室のうち、教育〔マ〕指導者の運営する基本教室が約98パーセントを占め、会社の国内事業における収入の大半は、教室指導者が会社に支払うロイヤルティによるものである。教室指導者は、会社による能力実証を経た人材であり、会社の教室設置方針に基づく全国一律の〇〇式教育の普及拡大等も担っており、会社は、教室指導者の資質の維持向上や経営管理等を図っている。さらに、会社が、基本教室や教室指導者を第三者に対して自己の組織の一部として扱っていること、教室事業者は、学習塾の業務については、〇〇式教室事業に専属的に従事していること等も考慮すれば、教室指導者は、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、実質的には、〇〇式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」とみるべきである」。

「イ 契約内容の一方的・定型的決定について」

「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」。

「ウ 報酬の労務対価性について」

「原則として、会社から教室指導者に対し、金員の支払いが行われることはない」。

しかし、「教室指導者は、会社の定める方法に従って、自ら教室運営や生徒指導という業務を遂行することにより、会社が定めた額の会費等を得ているといえる」。「教室指導者が得る報酬は、会費の額や控除されるロイヤルティの額など会社の決定に左右されるところが大きいのであるから、報酬の額は、実質的に会社が決めているといえることができる」。「形式的な金員の流れのみにより、教室指導者の報酬の労務対価性を否定することはできない」。

「教室指導者の報酬は、結局、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ものといえる」。

「エ 業務の依頼に応ずべき関係について」

「教室指導者は、無料体験学習や入会等の申込み、並びに教室運営及び生徒指導に係る指示など、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」った。

「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」

「実態として、教室指導者が教室の運営に当たり会社の指示に従わないことはほとんどない」。

「教室指導者は、教室の開設日において、直接生徒指導に当たらなければならないため、スタッフを補助者として使用する場合でも、教室指導者自身が、教室開設の日時及び場所に拘束されて業務を行っている。」教室の開設日の変更は可能ではあるが、「実際に、各教室指導者は、会社が推奨する内容を大きく逸脱していない範囲で週2日以上を設定しているし、さらに、これを変更する場合も、事務局に相談の上届け出を行わなければならないとされ、実態としてもこのとおりに運用されている」。教室指導者は、会社の同意なく教室を移転できない。

「教室指導者は、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) 自己の才覚で利得する機会について」

「教室指導者は、実態として、会社が定める方法に従って教室運営や生徒指導を行っており、その業務の遂行に当たって大幅な裁量の余地が与えられているとはいえない」。教室指導者の広報・宣伝等の活動については、実態として、独自性を発揮する余地はほとんどない。

「教室指導者自身の才覚や学習指導力により収入を増やすことは事実上困難であるといわざるを得ない」。

「(イ) 業務における損益の負担について」

「会社が一方的に定めた契約により、教室指導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ているものとみるのが相当である」。

「(ウ) 他人労働力の利用について」

「教室指導者が運営できる教室数は原則として二つまでであり、教室の規模を拡大するにはおのずと限界であるから、教室指導者が自由に他人労働力を使用して利益を増やせる」。

実態にあるとはいえない」。なお、教室代行制度は、「あくまで緊急避難的な制度であって、例外的に利用されるにすぎない」。

「(エ) 設備等の負担について」

教室指導者は、教室を準備し、必要な設備、備品等を調達して保有しているが、これは会社が教室指導者に対して教室開設の前提として求めているものである。教室指導者は、他の学習塾への関与等を原則として禁止されており、これらの設備等を他の事業に利用することも事実上困難である。

「(オ) その他の事情について」

教室指導者は契約書において、「教室の運営と経営を自らの計算と責任において行うものとされ、教室の運営により得た収入について、自らの事業所得として、税務署への確定申告を行っている」。教室指導者は、他の学習塾への関与を除けば、兼業の制限はない。年齢制限がなく、実際に高齢の教室指導者が多数存在する。

「(カ) 小括」

「(オ) のとおり、教室指導者に独立した事業者の性格があることをうかがわせる事情が一部認められるものの、(ア) ないし (オ) の事情を総合的に考慮すれば、教室指導者が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」

「総合的に勘案すれば、本件における教室指導者は、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である」。

③不当労働行為該当性（肯定）

教室指導者は、労働組合法上の労働者に当たり、教室指導者により構成される組合は、労働組合法上の労働組合である。

X組合が団体交渉を申し入れた事項は、ロイヤルティの減額、新設教室の設置に関する3300メートル保障、教室賃料等補助金の支給等であり、これらは、「労働組合法上の労働者である組合員の労務の対価としての性質を持つ報酬に直接の影響を及ぼす事項であるから、労働条件に関する事項である」。義務的団体交渉事項にあたる。

Y社が団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たり、不当労働行為に該当する。

(3) 検討

「労務を供給して収入を得る者」であり、最高裁3判決の6つの要素に照らして判断することが適切である。事業組織への組み入れにおいて、実態として独立事業者性を肯定することができるか検討する点は、中労委（セブンーイレブン・ジャパン事件）と共通する。セブンーイレブン・ジャパン事件と比較すると、自己の才覚により収入・利益を増やせる可能性は本件ではより限定的であったように見える。

報酬の労務対価性についての判断に、やや疑問がある。