

セブン-イレブン・ジャパン事件

【文 献 種 別】 判決／東京地方裁判所
【裁判年月日】 令和 4 年 6 月 6 日
【事 件 番 号】 令和 1 年（行ウ）第 460 号
【事 件 名】 労働委員会命令取消請求事件
【裁 判 結 果】 棄却
【参 照 法 令】 労働組合法 3 条・7 条
【掲 載 誌】 労判 1271 号 5 頁、労経速 2488 号 3 頁
◆ LEX/DB 文献番号 25593425

琉球大学教授 戸谷義治

事実の概要

原告X組合は、フランチャイズ・チェーンを運営する参加人Zとの間で、加盟店基本契約（フランチャイズ契約）を締結して店舗を経営する加盟者らが加入する組合である。

Z グループはコンビニエンスストア 1 万 8860 店を擁し、そのうち 487 店が直営店、それ以外は加盟店であった。平成 26 年 2 月末日当時、加盟店を経営する加盟者は 1 万 3005 人、Z が雇用する従業員は 6567 人であった。

加盟者になろうとする者は募集説明会に参加した後、Z の求める研修を経て、適格と認定された後、既存店舗での実地検分、体験入店等を経てフランチャイズ契約を締結している。フランチャイズ契約においては、①加盟者は加盟店を経営するに当たり、参加人の経営指導、助言に従い、忠実にセブンイレブン・システムにのっとり、経営に専念するのでなければ、その活用はできず、期待できる成果を上げることができない旨を参加人との間で確認したこと、②参加人と加盟者は共に独立の事業者であること、③加盟店の経営は、加盟者の独自の責任と手腕により行われ、その判断で必要な従業員を雇用する等、使用主として全ての権利を有し、義務を負うことなどが定められている。

加盟者は研修や開店準備のために Z に費用を支払うほか、毎日の売上げ（販売受取高）を Z の指定口座へ振り込んで送金しなければならない。仕入れにかかる費用は Z が代行することとされ、加

盟者は直接には支払わない。公共料金については Z が 80%を負担することなども定められていた。そして、営業利益は月次引出金等として加盟者に支払われる。

仕入れについては、マニュアルに沿うことが求められ、Z の提供する推奨商品、推奨仕入れ先、及び推奨売価によるものについては Z のシステムを通じて発注、決済がなされる。加盟者はそれ以外の商品を仕入れて販売することもできるが、その場合にはセブンイレブン・イメージに適合するものであることが求められる。推奨商品については個別の価格交渉などは許されない。

店舗運営に当たっては平均的な加盟店で 20～30 名のアルバイト等を雇用し、さらに常時雇用の店長などを雇用して管理全般を行わせる加盟店も存在する。従業員は Z の定めるユニフォームの着用が義務づけられ、またガイドブックによる教育訓練や管理が行われる。

以上のような状況において、平成 21 年 10 月 22 日、X が Z に対し、「団体交渉のルール作り他」を議題とする団体交渉を申し入れたところ、Z は加盟者は独立した事業主であり、Z と労使関係にないなどとしてこれを拒否した。そこで、X は岡山県労委に対して救済の申立をしたところ、同委員会は平成 26 年 3 月、Z 組合員らが労組法上の労働者に当たるとし、団交応諾及び文書交付の救済命令を発した。

これに対して、Z が中労委に対して再審査を申し立てたところ、中労委は平成 31 年 2 月、初審命令を取り消して X の申立を棄却する命令を発し

た。

Xがこれを不服としてその取消を求めたのが本件である。

判決の要旨

請求棄却。

1 判断枠組み

「労組法の趣旨や目的、労組法3条の文言に照らせば、労組法の適用を受ける労働者は、労働契約によって労務を供給する者に加え、その他の契約によって労務を供給して収入を得る者で、使用者との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含むと解するのが相当である。そして、加盟者が労働法上の労働者に該当するか否かを判断するに当たっては、〔1〕加盟者が相手方の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織に組み入れられているか、〔2〕契約の締結の態様から、加盟者の労働条件や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〕加盟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、〔4〕加盟者が、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があるか、〔5〕加盟者が、一定の時間的、場所的拘束を受け、参加人の指揮命令の下において労務を提供していたか、〔6〕加盟者が独立した事業者としての実態を備えているかといった事情を総合的に考慮して、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かという観点から判断するのが相当である。」

2 就労実態

「加盟者は、本件フランチャイズ契約上、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、商品の仕入れ等に関する販売戦略の決定といった、加盟店の経営の基本的な方針や重要事項の決定を行うべき立場にあるところ、これらは、加盟店の経営に不可欠な業務であって、加盟者自らが、損益及び権利義務の帰属主体として、その経営判断に基づき、事業者として行うものである。

これに対し、商品の販売・接客や店舗の清掃等の店舗運営業務については、加盟者自らがこれを行うか、従業員に担当させるかを、加盟者自身の

判断によって決定することができ、実態としても、加盟者が店舗運営業務に長時間従事することを余儀なくされているものでもない。このように、加盟者が店舗運営業務に従事することは、加盟者が経営判断業務を行うのとは異なり、本件フランチャイズ契約上、不可欠の要素となっているものではない。」

3 賃金の労務対価性

「加盟者は、オープンアカウントを通じて参加人から月次引出金等の支払を受けるところ、これは、加盟者が加盟店における商品の販売やサービスの提供の対価として顧客から得た収益を獲得しているものであって、加盟者が本件フランチャイズ契約上の何らかの業務の履行をしたことに対する報酬であると評価することはできない。」

4 契約内容の一方的・定型的決定

「本件フランチャイズ契約は、加盟店の事業活動について規定したものであり、その経営の在り方に一定の制約を課すものということはできるものの、加盟者が、加盟店の経営を、自己の労働力と他人の労働力のそれぞれを、どのような割合で、どのような態様で供給することによって行うかや、加盟者自身の具体的な労務提供の内容については、加盟者の判断に委ねられている……。」

5 指揮命令・拘束性

「加盟者は、加盟店の立地を自ら選択している……から、加盟者が何らかの場所的拘束を受けていると評価することはできない。」

「加盟者は、自身が担当する店舗運営業務の内容や程度について、加盟者自身の判断により決定している……のであって、参加人の指揮命令を受けて労務提供をしているものではない。そうである以上、加盟者がシステムマニュアル等を準拠すべきことやOFCの指導・助言を受けることは、加盟店の事業活動に対する一定の制約と評価し得るとしても、加盟者の労務提供の在り方に向けられた制約とみることはできない。」

6 事業への組み入れ

「加盟者は、参加人から個別具体的な労務の提供の依頼に事実上応じなければならない関係にはなく、参加人の事業の遂行に不可欠な労働力とし

て組織に組み入れられているともいえない。また、加盟者は、参加人から労務提供の対価としての金員の支払を受けているとはいえず、労務提供の在り方が一方的・定型的に定められているものでもなく、時間的・場所的拘束の下、参加人の指揮命令を受けて労務を提供しているともいえない。」

7 事業者性

「加盟者は、店舗の立地・契約種別・共同フランチャイジーの採否・複数出店の有無について自ら決定した上で、加盟店の経営による損益の帰属主体として、参加人とは独立した立場で平均して20ないし30名もの従業員を雇用して、加盟店を経営している。また、加盟者は、商品の提供・サービスの提供についても、一定の制約を受けているものの、独立した事業者と評価するに相応しい裁量を有している。

したがって、加盟者は、独立した事業者としての実態を備えているというべきである。」

「加盟者は、営業日・営業時間の選択という点において、加盟店の経営に一定の制約を受けている……ほか、看板や標章を含め、セブンイレブン・イメージに基づく統一的な内外装を備えており、従業員もセブンイレブンの商標が表示された加盟店共通のユニフォームを着用することが義務付けられている……ものの、これらの制約は、独立した事業者としての実態を失わせるほどに重大な制約であると評価することはできない……。」

8 結論

「参加人と本件フランチャイズ契約を締結する加盟者は、参加人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かという観点からみて、労組法上の労働者に当たるとは認められない。そして、……原告の組合員であるか否かにかかわらず、参加人と本件フランチャイズ契約を締結する加盟者について一般的に当てはまるから、加盟者である原告の組合員は、労組法上の労働者に当たるとは認められない。」

「したがって、本件各団交拒否は労組法7条2号所定の不当労働行為に当たらないから、本件命令は適法である。」

判例の解説

一 本件は、コンビニのフランチャイズ経営者が組織する労働組合がフランチャイズ経営主体を相手方として求めた団体交渉に対する拒否が不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。

判決は、労働力の組み入れなどの点から労働者とはいえないとして、初審救済命令を取り消した中労委命令を支持した。結論としては、労働者と評価することは困難な事案であったといえ、判決の結論には賛成できる。

なお、同様の問題では、ファミリーマート事件¹⁾でも争われているが、同事件において都労委は本件と同様の枠組みを示した上で、労組構成員らの労働者性を認め、団交応諾等の救済命令を発している。

二 労組法上の労働者性

労働者性の判断枠組みについて判決は、

- (1) 加盟者が相手方の事業遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織に組み入れられているか
- (2) 契約の締結の態様から、加盟者の労働条件や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) 加盟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
- (4) 加盟者が、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があるか
- (5) 加盟者が、一定の時間的、場所的拘束を受け、参加人の指揮命令の下において労務を提供していたか
- (6) 加盟者が独立した事業者としての実態を備えているか

といった事情を総合的に考慮して判断するとする。

この判断は、従来の判例に則したものと見える。

これに関してまず先例となったのがCBC管弦楽団労組事件²⁾である。楽団との間で自由出演契約を締結し、楽団からの依頼に応じて都度契約の諾否を決していた楽団員らが労働組合を結成して楽団に対し団体交渉を求めたのに対して、楽団側が労組法上の使用者には当たらないとしてこれを拒否した事案で、最高裁は、「楽団員の演奏労働力の処分につき会社が指揮命令の権能を有しな

いものということとはできない。また、……その出演報酬は、演奏によつてもたらされる芸術的価値を評価したものというよりは、むしろ、演奏という労務の提供それ自体の対価であるとみるのが相当である[る]。」「以上の諸点からすれば、楽団員は、自由出演契約のもとにおいてもなお、会社に対する関係において労働組合法の適用を受けるべき労働者にあたると解すべきである。」として、使用従属関係と報酬の対価性（賃金類似性）を中心に判断している。このように、労組法上の労働者性判断に当たっては、使用従属関係の存在と報酬の対価性を中心に判断するという考え方は東京ヘップサンダル工事件³⁾以来、労働委員会で用いられてきたものであり、具体的には①労務供給者が供給相手の事業者の事業に不可欠な労働力を提供する者として、その事業組織に組み込まれているか、②労務供給の諸条件が供給相手の事業者によって一方的・定型的に決定されているか、③業務の依頼に対する諾否の自由の有無、④労務供給が、供給先の事業者の指揮命令を受け、時間的・場所的に拘束されているか、⑤労務供給の対価が額・支払形態において賃金・給料とどれほど類似しているかなどの諸条件を勘案して、団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性があるか否かを判断するとされる⁴⁾。

また、厚労省の労使関係法研究会（座長・荒木尚志（東京大学教授））の報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」⁵⁾も、基本的判断要素として、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、補充的判断要素として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、消極的判断要素として⑥顕著な事業者性を示している。

三 あてはめ

判決は、上記要素のうち、①～⑤を否定し、さらに追加的に⑥にも該当するとしてその労働者性を否定している。

この点、本判決では各要素の初めに実質上の事業者性判断を行い（判決の要旨2）、その後一般的な要素の判定を行っているとの指摘もある⁶⁾。ただ、むしろこのようなフランチャイズの事例では、予め労働供給者であるかを判断することが望ましいとの見解もあり⁷⁾、本件判決が事業者性に

ついて先取りする形で判断を行ったことも必ずしも不当ではないように思われる。ただし、そうすると①と⑥の関係がその点で一定の問題を提起する判決であると考えられる⁸⁾。

判決はそもそも、自然人としての加盟者自身の就労はフランチャイズ契約上の要素ではないとして、加盟者による労務供給という要素からして否定しているように見える。

実態を見れば、従業員を雇用するのも24時間営業を原則とする経営からくるやむを得ないものであり、むしろ加盟者も自ら店舗で就労することが通常であることからすれば、労働者性判断で他人の雇用や加盟者の就労が義務づけられない点を重視しない可能性も指摘される⁹⁾。

しかし既に指摘されているように¹⁰⁾、従来の最高裁も事業組織への組み入れの判断で「事業の遂行に必要な労働力として、基本的にその恒常的な確保のために」組み入れられているかを問題にしていることからすれば、少なくとも労務供給があることが前提とされているといえる。そのことからすると、そもそも本件では、少なくとも加盟者本人が自ら労務を供給することすら労働者性判断の本質部分でないというのであれば、それだけでも否定は可能であったように思われる。

●——注

- 1) 都労委平 27・3・17。
- 2) 最一小判昭 51・5・6 判時 813 号 3 頁。
- 3) 中労委決定昭 35・8・31。
- 4) その後も新国立劇場事件（最三小判平 23・4・12 労判 1026 号 6 頁）など。
- 5) 平成 23 年 7 月。https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001jx2l.pdf（2023 年 1 月 25 日閲覧）
- 6) 橋本陽子「コンビニオーナーの労組法上の労働者性」中労 1296 号 20 頁、24 頁。
- 7) 島田陽一「コンビニ・チェーン加盟店主の労働者性」労判 1209 号 5 頁、9 頁。
- 8) 竹内（奥野）寿「コンビニオーナーの労組法上の労働者性」ジュリ 1575 号 4 頁、5 頁参照。
- 9) 橋本・前掲注 6) 27 頁。中労委命令につき、川口美貴「フランチャイズ・チェーン運営会社の店舗を経営する加盟者の労組法上の労働者性」法時 92 巻 10 号 136 頁、139 頁。
- 10) 島田・前掲注 7) 5 頁、9 頁。