

フランチャイジーは「労働者」か

——セブン-イレブン・ジャパン事件の評価と課題——

後 藤 究*

要 旨

フランチャイジーは労働組合法（労組法）上の労働者であるのか否か。近時の2つの労働委員会決定はフランチャイジーの労組法上の労働者性を肯定し、これらの事案を契機に、この問題は労働法学上の重要な論点となりつつある。確かに、労組法上の労働者概念は労働基準法（労基法）・労働契約法（労契法）上の労働者概念よりも射程の広い概念とされている。しかしながら、その射程のうちに、店舗を保有し、従業員を雇用するフランチャイジーが含まれるといえるのであろうか。本稿ではまず、以上の問題を提起した上で（「はじめに」）、この問題を検討するに先立ち、労組法上の労働者性をめぐる現在の学説・裁判例の議論から、売り惜しみのきかない労働力を他人に提供しなければならないがゆえに、交渉力格差が生じている者に対して労組法上の保護が与えられることを確認し（「第I章」）、さらに、フランチャイズ契約の一般的定義と法的性質に関する議論から、フランチャイズ契約が役務提供契約として把握されうるのか否かを確認する（「第II章」）。その後、本稿の素材となるセブン-イレブン・ジャパン事件（岡山県労委平26・3・13別中労時1461号1頁）の事案・命令の要旨を確認する（「第III章」）。その上で、セブン-イレブン・ジャパン事件の検討を行う（「第IV章」）。以上の検討を踏まえ、最後に、本稿で提起した問題に対して、店舗を保有し、従業員を雇用していたとしても、フランチャイズ契約上の制約を理由として、フランチャイジー自身が労働に従事せざるをえないような事情が存在する場合には、フランチャイジーが労組法上の労働者として認められうることを確認するとともに、更なる検討課題を提示する（「終わりに」）。

目 次

はじめに

- I 労組法上の労働者概念をめぐる現在の議論から
- II フランチャイズ契約の定義・法的性質に関する議論から
- III セブン-イレブン・ジャパン事件の概要
- IV セブン-イレブン・ジャパン事件についての検討
終わりに

はじめに

一般に、フランチャイズ事業を展開する企業（フランチャイザー）との間でフランチャイズ契約を締結する者（フランチャイジー）は、「事業者」として扱われている。また、フランチャイズ契約に関するこれまでの議論の多くは、その契約が労働契約以外の契約であることを前提として立論されてきた。

ところが、平成26年3月、コンビニ・フランチャイズ事業を展開するフランチャイザーとの間でフランチャイズ契約を締結する加盟店主（フラ

* ごとう きわむ 法学研究科民事法専攻博士
課程前期課程

2015年10月2日 推薦査読審査終了

第1推薦査読者 川田 知子

第2推薦査読者 唐津 博

ンチャイジー)らの労働組合法(以下、「労組法」)上の労働者性を認め、フランチャイザーに対して、その加盟店主らによって構成されるユニオンからの団体交渉に応じる旨の命令が岡山県労働委員会から出された。¹⁾さらに、平成27年4月には、東京都労働委員会も同様に、フランチャイジーの労組法上の労働者性を認め、フランチャイザーに対して、団交応諾命令を行っている。²⁾

たしかに、近時の学説や3つの最高裁判決によって、労組法上の労働者概念は、労働基準法(以下、「労基法」)や労働契約法(以下、「労契法」)上の労働者概念よりも射程の広い概念であることが確認されており、労働契約以外の契約を締結する役務提供者が、労組法上の労働者として認められることもあろう。そのため、無名契約ないし混合契約を締結しているとされるフランチャイジーの労組法上の労働者性を検討する余地もあるのかもしれない。

しかしながら、労組法上の労働者概念が労基法や労契法上のそれよりも射程の広い概念であるにしても、その概念はコンビニエンスストアにおけるフランチャイジーのように、自らの店舗を保有し、従業員を雇用しているような者までも射程に含むのであろうか。これまでの事案では、あくまで、委託相手との間で役務の提供に関する契約を締結し、自ら役務を提供してきた者についての労組法上の労働者性が肯定されてきたにすぎないことからすれば、なおさら、この疑念を無視することはできない。

そこで、本稿では、セブン-イレブン・ジャパン事件の検討を主眼に置きながら、³⁾果たして、労組法上の労働者概念が、自らの店舗を保有し、従業員を雇用しているような者までも射程に含むのか否かの検討を試みる。

論を進める前に本稿の構成を述べておくと、まず、労組法上の労働者概念をめぐる現在の議論を確認した上で(I)、フランチャイズ契約の定義・法的性質に関する議論を概観する(II)。その後、

本稿の素材となるセブン-イレブン・ジャパン事件の事案の概要と命令の要旨(III)を紹介する。その上で、同事件の命令の要旨を検討する(IV)。最後に、本稿での課題に対する答えとセブン-イレブン・ジャパン事件によって惹起される、今後の更なる検討課題を提示する(終わりに)。

I 労組法上の労働者概念をめぐる現在の議論から

労組法3条は、同法の人的適用対象である「労働者」について、「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いう」と規定する。同条は、労組法の適用(保護)を受ける労働組合を結成でき(2条)、不当労働行為制度の保護を受け(7条)、刑事免責・民事免責の保護を受ける(1条2項、8条)労働者の定義を定めたものである。⁴⁾したがって、本稿で検討するセブン-イレブン・ジャパン事件のように労組法7条2号の団交拒否類型の不当労働行為について争う前提としては、その組合員が同法3条にいう労働者に該当するか否かという問題が第一に浮上することとなる。

労組法上の労働者概念の外延をどのように画すべきか。これは、労組法上の労働者概念を労基法・労契法上の労働者概念と同一と捉えるのか否か、また、労組法上の労働者概念が独自性を有するとしても、その独自性とは何か、そして、その独自性を支える根拠は何か、ということを探る問題でもある。

文言上、労組法上の労働者は他人に「使用され」る必要はなく、この点で労基法・労契法上の労働者とは異なるものと解される。⁵⁾ただし、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」に関して、労組法は「賃金、給料その他これに準ずる収入」が何であるのかを探る上で依拠すべき規定を設けていない。もっとも、「賃金」、「給料」、「その他これに準ずる収入」、「生活する者」といった文言については、その意味内容を探る議論が展開されているとはいえ、⁶⁾その文言解釈に

基づいても、いかなる者が労組法上の労働者に該当するのかは明らかではない。そのため、条文上は、同法にいう労働者がいかなる者であるのかは不明確であるといえる。

労組法3条が労働者性の具体的判断基準を提示するものではないとすると、その意味内容を探るために、労組法の趣旨・目的に照らしたアプローチが展開されることとなる。

従来は、⁷⁾労働法の趣旨・目的に照らして「労働の従属性」ないしは「使用従属性」によって統一的に労働者概念を把握しようとする見解がこの議論をリードしてきた。⁸⁾もっとも、各法の目的に照らして相対的に労働者概念を把握すべき、との見解や、⁹⁾労基法上の労働者には該当しない家内労働者の労組法上の労働者性を肯定した労働委員会命令などに鑑みれば、¹⁰⁾従来の議論は「労働の従属性」論一辺倒というわけではなかった。

この点、最高裁は、労組法上の労働者概念に関する初の最高裁判決であるCBC管弦楽団事件最高裁判決以来、¹¹⁾一貫して労組法上の労働者概念の相対性を承認してきたといえよう。

確かに、CBC管弦楽団事件最高裁判決を「労組法上の労働者性の判断を人的従属性に求め」た判決として評価する見解や、¹²⁾同事件調査官解説¹³⁾の影響を受けて、後続する一連の下級審事案が、¹⁴⁾労組法上の労働者概念とは労基法上の労働者概念と同様の概念である、あるいは、それよりも射程の狭い概念である、といった印象を抱いたように思われることは否定できない。しかしながら、最高裁判決自体は、使用従属という用語を用いることなく、¹⁵⁾事業組織への組入れや当事者の認識に基づけば就労者が相手方の発注に応ずべき義務を負っていること、就労者の報酬が最低保障的性格を有していることなどを重視していたものといえる。

近時の最高裁3判決もまた、¹⁶⁾いずれも事例判断でありながら、労基法・労契法上の労働者概念の指標となる「指揮命令の有無」や「業務の依頼

に応ずべき関係の有無」のみならず、「事業組織への組入れ」や「契約内容の一方的決定」、「独立した事業者としての実態を備えていると認めるべき特段の事情」の有無を考慮する点で、労組法上の労働者概念の独自性を確認したものといえよう。

これらの最高裁判決で示された各要素の序列や関係性については議論も多い。とはいえ、ひとまず、最高裁判決が労組法上の労働者概念の独自性を認めたと理解して、それを裏付ける根拠は何であるのか、そして、その根拠は妥当であるのか、ということが検討課題となる。

この点、最高裁判決は事例判断であるために、その根拠が明らかではない。ただし、近時の3つの最高裁判決が提示した5つないし6つの判断要素は、労組法の目的を労働組合による団体交渉の助成と把握し、その上で、団体交渉の保護を及ぼす必要性和適切性が認められる者を労組法上の労働者として把握する見解と同じものであった。¹⁷⁾そのために、これらの最高裁判決もまた、労組法の趣旨・目的を団体交渉の助成として理解したものと評価することが可能かもしれない。¹⁸⁾

しかしながら、こうした理解に対しては、そもそも「団体交渉による保護」が、労組法の核心なのか、¹⁹⁾との疑問も呈されている。とりわけ、労組法の趣旨・目的として、団結の保障を重視する立場からは、「最高裁の列挙した判断要素をもって、労組法上の労働者性の判断枠組み＝必要要件と理解することになれば、それは、団体交渉当事者適格組合、しかも規整紛争（協約締結組合）の主体に労働者を限定しかねない労組法上の労働者論になってしまうであろう」²⁰⁾との懸念が示されている。この立場においては、更に、「たとえば、一定の条件以下では働かないという仲間うちの盟約で労働条件の下支えをする自治的規制もまた、労働組合のもつ基本的な規制手法であり、「団交を予定しない労働組合であれ、組合活動や団体行動に関する民事免責や刑事免責等の問題は発生しうる」以上、労組法上の労働者を団結主体たりう

る者という観点から理解する必要があることが指摘される。²¹⁾

以上のとおり、労組法上の労働者概念の独自性を最高裁や多くの学説が認めているとはいえ、結局のところ、その裏付けとなる労組法の趣旨・目的をめぐる議論は、その主眼を団体交渉に置くのか、それとも、団結に置くのかという点で決着を見ていない。

とはいえ、これらの議論には少なからぬ共通理解を認めることも可能ではないか。すなわち、労組法が、生活のために、売り惜しみのきかない労働力を他人に対して提供しなければならず、そのために交渉力格差を抱える者に対して保護を与える法であることを認識する点では最低限の共通理解があるように思われる。労組法の趣旨・目的を団体交渉の助成と解する立場は、その上で、会社組織への組入れや報酬の労務対価性、人的従属性の判断要素を用いて労働者概念の外延を画定しようとし、労働者による団結の保障を重視する立場は、労務提供をして生活をする者による団結が競争制限にかかるか否かによってその外延を画そうとしているのではないか。そうであるとすれば、いずれの見解に立つにせよ、労組法上の労働者性が問題となる場面では、ある者が、売り惜しみのきかない労働力を他人に対して提供しなければならない状態にあるか否かという点がまずは重視されるべきであろう。

この点は、以下でみるセブン・イレブン・ジャパン事件の評価を行うにあたっても重要となる。ただし、同事件の概要の紹介と検討を行う前に、そもそも、フランチャイズ契約の定義・法的性質がこれまでにどのように論じられてきたのかを確認する必要がある。そこで、以下では、フランチャイズ契約の一般的定義や法的性質に関する議論を把握しておくこととする。

Ⅱ フランチャイズ契約の定義・法的性質に関する議論から

一般に、フランチャイズ・システムは「事業者（「フランチャイザー」と呼ぶ）が、他の事業者（「フランチャイジー」と呼ぶ）との間に契約を結び、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、同一のイメージの下に商品の販売その他の事業を行う権利を与え、一方、フランチャイジーはその見返りとして一定の対価を支払い、事業に必要な資金を投下してフランチャイザーの指導および援助のもとに事業を行う両者の継続的関係を組織的・体系的に用いて行う事業の方法」として定義されている。²²⁾

このフランチャイズ・システムを構築することとなるフランチャイザーとフランチャイジーとの間の契約が法的にはどのように把握・分類されるのであろうか。この点については、概して無名契約ないし混合契約であるとの指摘がされることが多いものの、典型契約の要素があることや、または、これに類似していることが指摘されることもある。²³⁾

すなわち、一方では、①フランチャイザーの経営指導義務や情報提供義務とこれに対するフランチャイジーによるロイヤルティの支払いに着目して、フランチャイザーを受任者とする準委任契約であるとの分類がなされる。²⁴⁾

また、他方で、②フランチャイザーからフランチャイジーへの原材料や部品の供給に着目して、継続的売買の側面があるとの指摘や、²⁵⁾ ③標章またはノウハウの許与に関して賃貸借契約やライセンスの要素をみることができるとの指摘がなされる。²⁶⁾

更には、④フランチャイジー側の、フランチャイザーの利益のために活動する義務や報告義務、フランチャイザーにより指定された一定の商品の販売およびサービスの提供を義務付けられている

点等に着目して、フランチャイジーを受任者とする準委任契約としての要素があることも指摘される。²⁷⁾

先に述べたように、労組法上の労働者性を判断するにあたっては、売り惜しみのきかない労働力を提供しているか否かが重要視される。①から③の見解においては、そもそも、フランチャイジーは役務提供者として把握されないこととなる。他方、④の見解においては、フランチャイジーを役務提供者として把握しており、ここでは労組法上の労働者性を検討する余地が存するようと思われる。さらに、フランチャイズ・システムにおいては、多数のメンバーが一定のルールに従って行動し、²⁸⁾ フランチャイジーの営業に対する制約のように見える契約条項も含まれるために、²⁹⁾ フランチャイジーは、指揮命令を受けて労働する者との類似性を有するようにも思われる。ただし、フランチャイジーは自ら店舗を保有するとともに従業員を雇用して店舗を営業しているために、これまでに労組法上の労働者性が問題となった事案に照らして、こうした特徴を相対化することが可能か否かが問題となる。

上述した労組法上の労働者概念に関するこれまでの議論やフランチャイズ契約の法的性質に関する議論から浮上した問題点を踏まえ、以下では、セブン-イレブン・ジャパン事件の概要を確認した上で、その検討を行うこととする。

Ⅲ セブン-イレブン・ジャパン事件の概要

1. 事案の概要

申立人X（コンビニ加盟店ユニオン）は、Yなどのコンビニエンスストアのフランチャイザーとの間で加盟店契約を締結する加盟店主で構成する組合である。

被申立人Y（平成22年8月末時点での店舗数は約12,907店、このうち、Y自身が経営する店舗数は511店）は本件フランチャイズ契約（以下、「本件契約」）により、加盟店主に対して、Yの経営ノウ

ハウを総合し、組織化したS・システムに基づくS店経営を許諾するとともに、経営指導、販売促進援助等を継続的に行い、加盟店主から対価（S・チャージ）の支払いを受けることを業とするフランチャイザーである。

平成21年10月22日以降、三度にわたり、XはYに「団体交渉のルール作り他」を協議事項とする団交を申入れたところ、Yは、加盟店主は労働者ではなく独立した事業者である、等としてこれを拒否した（以下、「本件団交拒否」）。そこで、XはYの以上の対応が不当労働行為に該当するとして本件救済申立てを行った。

本件の争点は、①加盟店主の労組法上の労働者性、②本件団交拒否が労組法7条2号に違反するか、である。³⁰⁾

なお、命令の要旨に関係する事実は以下のとおりである。

本件契約には、加盟店主が土地・建物を用意するAタイプ契約（以下、「A契約」）とYが土地・建物を用意するCタイプ契約（以下、「C契約」）とがある。それぞれ、S・チャージの額などが異なるものの、投資、貸借、営業活動、会計・簿記サービスなどの規定は同一である。

加盟店主には、店舗運営の基本原則、推奨商品・推奨売価・推奨仕入先、発注、在庫・設備管理、Yへの報告書、利益の分配等についての説明が記載されたS・システムマニュアル（以下「システムマニュアル」）等の経営機密、Yの設備、「S」の商標等を使用する権利が付与される。他方、加盟店主はS・システムに違反する仕入・販売やSの信用を低下させる行為等を禁じられている。また、S店は年中無休・24時間営業が原則とされている。

YはS店の仕入れ援助のため、仕入先・仕入品の推薦、商品構成の助言、発注システムの提供などを行うとともに、OFC（オペレーションフィールドカウンセラー）と呼ばれる職員を各店舗へ派遣して助言・指導を行っている。本件契約に反する

ような行為が見られた場合、OFCは加盟店主に対して是正を求めて指導を行うこともある。また、Yは店舗に設置されたコンピューター機器等を活用して、加盟店の商品や販売状況を把握・管理し、加盟店の商品発注に応じた仕入代行を行っている。

加盟店主は、各会計期間の末日に、オープンアカウント（Y-加盟店間の金銭処理をトータルで計算し、会計処理をする仕組み）を通じてYにS・チャージを支払うものとされている。S・チャージは売上総利益（売上高から純売上原価を差し引いたもの）に対して所定の率を乗じた金額とされ、この率はA契約では一定率（約4割）であるが、C契約ではA契約より高率（約5-7割）で累進的なものである。また、Yは、加盟店主の総収入が所定の額を下回らないよう保証を行っている。加えて、加盟店主は開店時に自己資金150万円を調達し、かつ同額を下回らない正味資産を維持しなければならないこととされている。オープンアカウントのもと、加盟店主は売上金を自由に処分できず、毎日売上金をYに送金し、Yはここから商品の仕入代金、S・チャージなどを引き、残額（オーナー総収入）を加盟店に戻し、この残額から人件費、営業費等を引いたものが加盟店主の純利益となる。

本件契約の期間は15年で、延長・更新の合意がなければ契約は終了する。また、本件契約にはYからの契約解除事由が規定され、同事由に基づきYが契約を解除した場合、加盟店主に損害賠償義務が生じる。

本件契約上、加盟店主は自己の判断で従業員を雇用する等使用主としての権利を有し、義務を負うとされ、実際、家族以外の従業員を複数雇用している。加盟店主には接客、店舗清掃等の店舗運営の実務が義務付けられているわけではないが、ほとんどの加盟店主がS店の勤務シフトに入り、接客等の実務を行っている。

2. 命令の要旨

(1)

「Yと加盟店主が締結した契約は、いわゆるフランチャイズ契約であり」、Yが加盟店主に対して、S・システムによって「加盟店を経営・運営することを許諾するとともに経営指導、技術援助及び商品仕入援助、販売促進の援助等のサービスを継続的に提供することを約し、加盟店主はYの許諾のもとにS店の経営・運営を行い、Yに対して一定の対価（ロイヤリティー）を支払うことを約することがその趣旨とされている」。[一般的に、フランチャイズ・システムは、フランチャイジーである加盟店にとっては、フランチャイザーから優れた商品や経営のノウハウの提供を受け、商標、商号の使用が可能になるなど個人経営では得られない様々な情報システム、ノウハウ等を享受することができる一方、フランチャイザーにとっては、加盟店の資金負担により出店時の投資コストの削減や、急速な多店舗展開が可能になるなどのメリットを有する事業形態とされている]。加盟店は、「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経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」。

(2) 労組法上の労働者性の判断基準

労組法3条の定義、同1条の主旨・目的、憲法28条の趣旨からすれば、労組法上の労働者には、「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」。労働者性の判断については、「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ものとする」。①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、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。なお、「①、②、③が労組法上の労働者性の基本的判断要素」、「④は①……を補強する補充的判断要素、⑤は……補完的判断要素、⑥は……消極的判断要素である」。

(3) 事業組織への組入れについて

加盟店主の店舗経営・運営は、S・システムによりYの管理・監督のもとに置かれ、多数の加盟店主の経営・運営なしにYが行うS・チェーン事業はできないのであるから、「加盟店主による店舗経営・運営は、Yの業務遂行に不可欠ないし重要な部分として組織内に確保されていると評価することができる」。本件契約のもとで、加盟店主は年中無休・24時間の店舗営業を義務付けられており、加盟店主及びその家族従業員が実際の店舗経営・運営に相当の時間携わらざるをえないのであって、まして、人件費を削減することこそが加盟店の純利益額を上げる方策であることに照らせば、本件契約による店舗の経営・運営は、「他人労働力を利用したとしても、加盟店主の肉体的、知的労務の成果としての店舗経営・運営が予定されているといえる」。「以上のことから、加盟店主は、Yの業務遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されていると認めすることができる」。

(4) 契約内容の一方的・定型的決定について

本件契約において、加盟店主になろうとする者は、Yが用意した契約書に基づく契約をしなければならない。営業時間、売上総利益の配分基準、業務内容などに関わる事項が、当事者間の交渉等によって変更されることはあり得ず、「このことは、Yと加盟店主との間の交渉力に大きな格差があることのあらわれであるといえる」。「定型的な契約を余儀なくされるという本件契約の特質は、S店が全国同一のシステムと統一的なイメージで

経営されるべきであるというS・チェーンからの要請によるものであるが、……その契約を締結しないとS店の経営・運営には携われないわけであるから、契約内容については、Yが一方的に決定したものと見える」。また、システムマニュアルの改訂に当たっては、Y社員からの通知・説明が行われるのみであり、「このことから、実質的な契約内容がYからの一方的な立場で決定されていると評価できる」。

(5) 報酬の労務対価性について

「報酬の労務対価性を認めるためには、労務と報酬との関係が厳密な意味で比例している必要ではなく、ある程度比例ないし強い関連性があればこれを認めてよいと考える」。加盟店主は、「売上金をYへ毎日送金しなければならず、これを自由に処分できない」。「Cタイプ契約の場合は、売上総利益額が増えるとチャージ率が累進的に高率になるので、Yの取得する収入は格段に増加するが、……オーナー総収入は、金額は増加するものの、伸び率は下がる」。また、「オーナー総収入は、加盟店主のS店の経営・運営の成果そのものであり、店舗経営・運営には加盟店主の労務は不可欠であるから、店舗経営・運営に携わった労務の対価であるというべきである。売上総利益額が多いということは、それだけ……労務の密度が高かったことの結果であり」、売上総利益を基準にオーナー総収入額が決まるということは、「加盟店主の労務と収入の関連性が強いことを意味すると評価できる」。

(6) 業務の依頼に応ずべき関係について

「新商品・新サービスの導入は、本件フランチャイズ・チェーンの特質である同一のシステムと統一的なイメージを確保しながらシステムの最新化を図り、他のフランチャイズ・チェーンとの競争上の優位性を確保するために行われるものであるから」、加盟店主が、その「導入を拒絶することは困難であり、Yからの要請に応じなければならないのが実情である」。「OFCからのアドバイ

ス・指導は、……S・チェーンの特質である同一のシステムと統一的なイメージの確保の要請から強力に行われるものであり」、加盟店主の裁量の余地は極めて小さいものである。また、「Yの契約解除権や契約更新拒絶権は……他に生計の手段を持たない加盟店主にとっては常に脅威となり、Yの指導に対して従順にならざるをえない立場に立たされている」。以上によれば、実態上、加盟店主がYからの個々の業務の依頼に対して基本的に応じなければならないという関係が認められる。

(7) 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

加盟店主は、年中無休・24時間、「[S店の経営]という労務を行わなければならない、その場所と時間の変更は許されないから、時間的場所的に強い拘束を受ける」。また、「加盟店主はシステムマニュアル等により、S店経営・運営の細部に至るまでYの指示どおりに行動することを義務付けられており、加盟店主の裁量の余地は極めて小さい。商品の仕入れには裁量があるが、……Yの推奨商品を中心に仕入れなければならない」。また従業員の雇用、シフトについては裁量があるが、「加盟店主の業務、特に店舗内における商品販売及びサービス提供業務の範囲でのみ従業員を雇用するにすぎない」。「加盟店主は、Yの指揮監督の下に労務を提供していると広い意味で解することができる、その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ということが出来る」。

(8) 顕著な事業者性について

加盟店主は、建物及び設備を保有しているものといえ、そのことは加盟店主の事業者側面の表れといえるが、「それを自由に独自性をもって使用、利用することができないのであるから、同事実をもって顕著な事業者性があるとまでいうことはできない。また、加盟店主の店舗経営・運営上の裁量は極めて限定されて」いる。売上金の運用もYに管理される。「また、従業員の雇用も、年中無休・24時間開店という契約上の義務履行のため

に行っているものであり、自己の利益拡大のために雇用しているのではない」。さらに、加盟店主が用意する自己資金は、Yに対するいわば担保であること、加盟店主が店舗経営・運営に係る収入・支出を事業所得として税務申告することは会計処理上の問題であって、契約当事者の独立性の問題とは別であること、C契約では、売上総利益が増加した場合、S・チャージの増加率に比べて加盟店主への配分率は小さいこと、加盟店主の総収入には一定額の保証があること、Yが店舗毎の商圈を隣接させながら店舗網を拡大させる戦略をとることによって、加盟店主は隣接商圈に同じ加盟店が出店する不安を抱きながら、店舗経営・運営をしなければならないことなどによれば、「加盟店主は、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有しているとまではいえないし、……事業に係る全てのリスクを負担する状況及びリターンを得るような状況にある場合を意味する顕著な事業者性があるとまではいえない」。

(9) まとめ

「以上からすれば、加盟店主は、……事業者であるとはいえ、その独立性は希薄であり、労組法上の労働者に当たる」。

Ⅳ セブン-イレブン・ジャパン事件についての検討

フランチャイズ契約の法的性質をめぐる議論は前述のように多岐にわたり、それを役務提供契約として把握したとしても、フランチャイジーが労組法上の労働者として認められるような役務提供者であるのか否かは判然としない。しかしながら、セブン-イレブン・ジャパン事件岡山県労委命令（以下、「本命令」）は、フランチャイジーの地位について、労働法的視点から判断を下した初の事案であり、更には、フランチャイジーの労組法上の労働者性を肯定したものであるために、検討を行う意義があるといえよう。

本命令がフランチャイズ契約をどのように把握し、労組法上の労働者性に関して、どのような命

題を提示し、その命題に照らしながら、どういった判断を行ったのか。更には、その命題や具体的判断が妥当であったのか。以下での検討においては、こうした論点に照らして本命令の評価を試みる。

1. フランチャイズ契約についての評価

本命令は、冒頭において、フランチャイズ契約の趣旨、その事業形態についての一般的な認識について言及するものの、その法的性質を明確に述べるものではない。ただし、それを示唆するような説明は抽出できるように思われる。

すなわち、本命令が、フランチャイズ契約の趣旨を、①Yが加盟店主に対して、S・システムによる加盟店の経営・運営を「許諾するとともに経営指導、技術援助及び商品仕入援助、販売促進の援助等のサービスを継続的に提供」し、加盟店主が「Yに対して一定の対価（ロイヤリティー）を支払うこと」として把握していることからすれば、Yを受任者とする準委任的要素を指摘し、②フランチャイズ・システムは、フランチャイジーにとっては、「フランチャイザーから優れた商品や経営のノウハウの提供を受け、商標、商号の使用が可能になるなど個人経営では得られない様々な情報システム、ノウハウ等を享受することができる」事業形態として一般に理解される、との説示においては、売買契約的要素とノウハウ、商標、商号の使用に関するライセンス契約の要素を指摘し、③加盟店は、「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経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」としている点からすれば、フランチャイジーを受任者とする有償委任的要素を指摘しているようにも思われる。

本件契約は混合契約的であって、その中にはフランチャイジーを受任者とする役務提供契約の要素が含まれることを本命令が認めたのであれば、

その判断は、フランチャイズ契約の法的性質に関するこれまでの議論に照らしてみても妥当であろう。その上で、以下では、本命令が労組法上の労働者性について、いかなる判断を下したのかを見ていくこととする。

2. 命題に関する評価

本命令は、労組法上の労働者性について、労組法1条、3条、憲法28条を根拠として、「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」という命題を述べている。

この命題は、近時の最高裁2判決を踏まえた労使関係法研究会報告で示された命題と似ているものの、重要な相違点が存在する。

すなわち、労使関係法研究会報告が、労組法3条の労働者概念について、「売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、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」が含まれると述べたのとは異なり、本命令は、その冒頭の「売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、」という文言を「事業者であっても」と言い換えている。

ここでは、この命題に言う「事業者」をどのように理解するのかが問題となる。この「事業者」が、判旨(1)で述べるような「自己の資本を投下して事業を行う」者であるとするならば、この命題は、結局のところ、「自己の資本を投下して事業を行う者であっても相手方との交渉において交渉力格差が生じている者は労組法上の労働者に含まれる」ということを意味することとなる。

確かに、交渉力の格差が労組法上の労働者性判断において重要となることには異論はなく、この格差を重視して労働者概念を構成しようという点では大方の論者の見解が一致しているものと思われる。

ただし、労組法上の労働者性判断において重要となるのは、あくまで、労働者が売り惜しみのきかない労働力を提供して生活せざるをえないことに起因する交渉力の格差である。本命令と類似の命題を示す労使関係法研究会報告もまた、この前提を踏まえて、労働者の交渉力格差を重要視しているのである。してみると、この交渉力の格差を生み出している背景に注目することなく、安易に、「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」ている者は労組法上の労働者といえるとするようなこの命題には領けない。³¹⁾あくまで労組法の枠内でフランチャイジーの抱える問題を検討するのであれば、少なくとも、売り惜しみのきかない労働力を提供しなければならないことに起因して、交渉力の格差が生じていることを考慮するような命題を提示するべきであったように思われる。

3. 具体的判断に関する評価

(1) フランチャイズ契約に内在する制約について
 もっとも、本命令は以上のような命題を提示しながらも、その後、事業組織への組入れ、契約内容の一方的決定、報酬の労務対価性、業務の依頼に必ずべき関係、指揮命令・時間的場所的拘束、事業者性といった労務提供に関する評価要素を検討している。これらの諸要素自体は、近時の3つの最高裁判決や労使関係法研究会報告が採用したものと同様である。このことからすれば、命題が特異であるにしても、売り惜しみのきかない労働力を提供することに起因する交渉力格差が存在するか否かという点を本命令が完全に無視しているわけではなく、この諸要素の判断部分に関しては、これまでの議論に通ずるところがあるといえる。

その上で問題となるのは、諸要素に関する判断の妥当性である。その中でも、ここでの検討課題は、フランチャイズ契約に内在する制約をどう評価するのか、である。

この点、判旨はまず、冒頭において、一般的に認識されるフランチャイズ・システムの業務形態について述べている。そこでは、フランチャイジーは、「フランチャイザーから優れた商品や経営のノウハウの提供を受け、商標、商号の使用が可能になるなど個人経営では得られない様々な情報システム、ノウハウ等を享受することができる」反面、「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」としながら、「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。」としている。

この部分は、フランチャイジーが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れない経営をすることが許されていないとしても、そのことがフランチャイジーの独立性を妨げるわけではない、という評価を下しているように読める。

ところが、その後の諸要素に関する判断では、こうしたフランチャイズ契約上の制約が労働者性を肯定する事情として頻繁に取り上げられている。たとえば、事業組織への組入れの有無を問う場面では、加盟店主の店舗経営・運営がS・システムによりYの管理・監督のもとに置かれていることを考慮し、契約内容の一方的・定型的決定を問う場面では、本件加盟店主が定型的な契約を余儀なくされているという事情が考慮され、また、業務の依頼に必ずべき関係については、Yによる「新商品・新サービスの導入」の要請やOFCを通

じたアドバイス・指導が考慮され、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もまた、年中無休・24時間の経営が義務付けられることやシステムマニュアル等を通じた店舗経営・運営の細部に至るまでのYの指示が考慮されている。

ここに、本命令の一貫性の無さが見られる。フランチャイザーのノウハウや商品開発に裏付けられた店舗運営・経営を行うことはフランチャイジーにとってのメリットであり、そのようなフランチャイズ契約の特徴がフランチャイジーの独立性を妨げるものではないとしておきながらも、諸要素の判断の際には、これをフランチャイジーの独立性を妨げ、労働者性を肯定する事情として考慮しているのである。

結局のところ、ここでの問題は、以上のようなフランチャイズ契約に内在する制約はフランチャイズ契約の性質上当然の制約として労働者性の根拠にはならない、³²⁾と判断すべきか、あるいは、そうした制約それ自体こそが労働者性の根拠になると判断すべきかという点にある。

この点に関しては、本命令が諸要素の判断において示したように、フランチャイズ契約上の制約それ自体が労働者性の根拠として把握されるべきであろう。加盟店主による店舗経営・運営が「Yの業務遂行に不可欠ないし重要な部分として組織内に確保されている」ことや、加盟店主は「定型契約を余儀なくされる」こと、加盟店主はYからの「個々の業務の依頼に対して基本的に応じなければならない」といったような事情それ自体を素直に評価すれば、それらの事情は労使関係法研究会報告等が念頭に置いていた評価尺度と変わらないものであろう。

そして、それ以上に、その制約の原因如何を問題にする必要はなからう。そもそも、契約の性質上当然の制約か否かという視点からの判断が妥当とは言えないことは、すでに最高裁判決が確認してきたところである。³³⁾ また、仮にも、その制約がフランチャイズ契約の性質上当然の制約である

のか否かを問題とするのであれば、契約の性質上当然の制約とはどの程度のものであるのか、あるいは、その当然の制約を上回るような制約とはどの程度のものであるのか、という制約のグラデーションを説明しなければならないであろうが、こうした説明は極めて困難であろう。

(2) 土地・建物の保有、従業員の雇用に起因する問題

フランチャイズ契約に含まれる制約が労組法上の労働者性を肯定するような事情であるにしても、加盟店主が土地・建物を保有し、従業員を雇用しているという事情をどのように評価すべきか、という問題は残る。そして、この点がここでの更なる検討事項である。CBC管弦楽団事件以降の最高裁判決においては、いずれもこうした事情は認められなかった。このことから、これまでの最高裁判決を個人労務供給者の事案として位置付け、セブン-イレブン・ジャパン事件をその射程に含むことに対しては懐疑的な見解もある。³⁴⁾ そうしてみると、以上のような事情が認められる加盟店主についての事案である本命令を、最高裁判決との関係で相対化することが可能であるか否かが問題とならう。

この点、本命令は相対化が可能なものとして把握している。本命令のこうした姿勢は、事業組織への組入れ判断における、「他人労働力を利用したとしても、加盟店主の肉体的、知的労務の成果としての店舗経営・運営が予定されている」との説示や、事業者性判断における、建物及び設備を保有していても、「それを自由に独自性をもって使用、利用することができないのであるから、同事実をもって顕著な事業者性があるとまでいうことはできない」との説示、また、「従業員の雇用も、年中無休・24時間開店という契約上の義務履行のためにに行っているものであり、自己の利益拡大のために雇用しているのではない」との説示に顕著である。

ところで、労使関係法研究会報告や国・中労委

(ビクターサービスエンジニアリング) 事件差戻後控訴審判決³⁵⁾が提示するように、これらは、ある者の事業者性を肯定させる事情であり、一見すると、本件加盟店主については、この事情を備えているために(顕著な)事業者性が肯定され、その結果、労働者性が否定されうるようにも思われる。しかし、そうした基準へと形式的に当てはめを行うことは賢明とはいえない。

この評価にあたっては、そもそも、なぜ、従業員を雇用し、土地・建物を保有していることが、労組法上の労働者性を判断する上で問題となるのかを確認しておく必要がある。

ある者が生活のために自らの労働力を提供せざるをえず、そのことに起因する交渉力格差が存在するために、その格差の是正に着眼した概念が労組法上の労働者概念であるならば、ある者が従業員を雇用しているという事情や土地・建物を保有しているという事情は、その者が生活のために自らの労働を提供しているわけではなく、むしろ、他人の労働や自らの有する資本(土地・建物)によって生じた利潤をもとに生活しているのではないか、ということ推定させる。労組法はこのような者にまで保護を及ぼすことを予定していないのではないか。従業員の雇用や土地・建物の保有が問題とされる1つの理由はこの点にある。

この理由に照らして検討してみると、本命令の判断は妥当であったように思われる。すなわち、本命令が述べるように、加盟店主には24時間・年中無休の店舗営業が義務付けられ、また、高率なS・チャージがもととなり、自らの利益を確保する必要があったために、加盟店主自らが相当の時間、店頭での業務に従事しなければならなかったのである。そうしてみると、従業員を雇用し、土地・建物を保有していようと、生活のために、加盟店主自らが労働力を提供しなければならなかったものといえよう。加えて、生活維持のために、Yが定める最低保障給を受給することもあろう本件加盟店主の実態に鑑みれば、資本によって

生じた利潤に与る者とはいえないであろう。

このような場合にまで、オーナー総収入が、店舗経営・運営に携わった加盟店主の労務だけでなく、加盟店主が自らリスクを引き受け出資した資本(土地・建物)の生み出した利潤という側面を持っている³⁶⁾ということを強調するのは妥当ではなからう。

更に、従業員を雇用しているという事情や土地・建物を保有しているという事情が労組法上の労働者性判断において問題となることに関しては、もう1つの理由が考えられる。すなわち、これらの事情が認められる者については、自らの資本(従業員・土地・建物)を有することから一定程度の交渉力が推定され、そのために複数の者との間で契約を締結する可能性がある、すなわち、ビジネスのチャンスが存在することが推定されるのであろう。仮に自らも労務を提供しているにしても、保有する資本を担保として、複数の相手と対等に交渉ができるような者については、労組法上の労働者性が認められるようには思われない。労使関係法研究会報告が「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」として顕著な事業者性を定義し、国・中労委(ビクターサービスエンジニアリング)事件差戻後控訴審が、「独立の事業者としての実態を備えていると認めるべき特段の事情」の有無を検討する際に「独立した経営判断に基づき業務内容を差配して収益管理を行う機会が確保されている」か否かを問題とした背景には、資本に裏付けられた交渉力を有し、また、それゆえにビジネスの可能性が認められる者を吟味する意図があるのかもしれない。

この2つ目に挙げた理由に照らして本命令を検討してみても、加盟店主は土地・建物を保有し、従業員を雇用していたとはいえ、加盟店主にはこれらの資本に裏付けられた交渉力を担保として自らビジネスを展開する余地が存しなかったといえよう。店舗を所有していてもその外観・内装はY

の指示によるものであったことからすれば、本命令が「財産を保有していてもそれを自由に独自性をもって使用、利用することができないのであるから、同事実をもって顕著な事業者性があるとまでいうことはできない」と評価していることは正当である。その他、①Yの推奨品以外の品物を仕入れ、販売するような独自の営業活動については、Yは、これを行わないように加盟店主にアドバイスをしていたこと、②また、加盟店主は、契約上、店舗の一部を利用してコンビニエンスストア事業以外の営業を行うことができず、③競業他者の経営に関与し、若しくはそれらの者と業務提携あるいはフランチャイズ関係を結んだ場合には契約が解約され、さらに損害賠償が請求されることもあったために、一層、土地・建物の保有や従業員の雇用という事実は交渉力格差を図る指標としての重要性を欠くことになる。

以上のことから、従業員の雇用や土地・建物の保有といった本件加盟店主の特徴もまた、労組法上の労働者性を否定するほどの事情ではないことが明らかであろう。

もっとも、少なくとも、アルバイトを雇用している以上、自らの労働力をいつ提供するかという点では、本件フランチャイジーは労働力処分権留保可能性を有しているかもしれないが、³⁷⁾ いずれにせよ、労働力を提供しなければならない以上、このような労働力処分権留保可能性があるというだけでは、加盟店主の独立した事業者性を裏付けるには足りないであろう。

以上のように、本命令が、加盟店主が店舗を保有し、また、従業員を雇用しているという事実を労働者性を否定する方向で評価しなかったことは適切といえるが、本命令が顕著な事業者性を「事業に係る全てのリスクを負担する状況及びリターンを得るような状況にある場合を意味する」として理解している点には疑問がある。本命令が念頭に置いたであろう労使関係法研究会報告において、事業者性はそのようには位置付けられていな

かった。従業員の雇用や土地・建物の保有といった事情を相対化することが可能となる以上、事業者性の評価についても、従来の判断基準の枠内でそれを評価すれば足りるのではないか。本命令が述べるように、「全てのリスクを負担する状況及びリターンを得るような状況」にある者として顕著な事業者性を把握しては、あまりに開放的すぎるといえよう。

終わりに

本稿のIにて確認したように、近時の学説や最高裁判決は、労組法上の労働者概念が労基法・労契法上のそれよりも射程の広い概念であることを確認しているものの、その根拠付けをめぐる議論には対立がある。ただし、これまでに労組法上の労働者性が肯定された事案類型や学説上の議論に照らしてみると、そこでの少なからぬ共通理解として、売り惜しみのきかない労働力を他人に対して提供して生活していること、そして、それゆえに、その者に交渉力の格差が認められることが労組法上の労働者性を判断するうえでは重要視されてきたように思われる。

このような視点に基づいてみると、自ら店舗を保有し、また、従業員を雇用するフランチャイジーを、個人で役務を提供している者、あるいは、売り惜しみのきかない労働力を他人に対して提供している者、すなわち、労組法上の労働者として認めることには少なからぬ疑問が生じるように思われる。むしろ、そのような者は、他人の労働や保有する資本が生み出した利潤によって生活し、そして、資本を担保として、フランチャイジー以外の者との間で契約を締結する機会を有するなど、交渉力を有する者であるように思われる。

しかしながら、セブン-イレブン・ジャパン事件にて問題とされたフランチャイジーは、契約上、自らの店舗経営に関してフランチャイジーから広範な制約を受けている。各フランチャイズ店による統一的な店舗経営を前提とするフランチャイ

ズ・システムを維持するために営業時間や営業方法に関する制約を受けるために、フランチャイジー自らが店頭での業務に従事しなければならないなどの事情が認められる。こうした制約に照らせば、フランチャイジーは自らの労働力を他人のために提供しなければならない状況に置かれているといえよう。また、保有する資本の利用が制限され、更に、他者との契約締結を制約されている以上、そのようなフランチャイジーを、交渉力を有する者として捉えることもまた妥当ではなからう。

本命令は、このような実態を捉えた上でフランチャイジーの労組法上の労働者性を肯定したものであり、結論として、その判断は妥当であったように思われる。

ここで、冒頭で示した本稿における課題、すなわち、労組法上の労働者概念が、自らの店舗を保有し、従業員を雇用しているような者までも射程に含むのか否か、という点について答えを示すならば、店舗の保有や従業員の雇用といった事情は、あくまで、ある者が労務を提供しなくとも生活することが可能であることや資本を担保として交渉力を有していることを推定させるにすぎない事情であって、例えば、契約上の制約や契約の実態に鑑みて、そのような推定が覆される場合には、店舗を保有し、従業員を雇用している者もまた、労組法上の労働者として認められるものといえよう。

その意味では、店舗を保有し、従業員を雇用している者であっても無条件に労組法上の労働者として認められるわけではなく、かかる者の労組法上の労働者性の判断においては、契約上の制約や実態を吟味する必要がある。いかなる制約や実態が認められる場合に、上述したような制約が覆されるのかということについては、なおも、詳細に議論を積み重ねる必要があるが、この点については、別途検討を試みたい。

更に、セブン-イレブン・ジャパン事件を契機に、「労働者」に該当する事業者に対して、労組法

を基軸とする労使関係法ルールはどのように適用されるのか、³⁸⁾ といった問題や競争法の議論との整合性、³⁹⁾ また、フランチャイジーの労基法や労契法上の労働者性についても検討する必要があるが、⁴⁰⁾ これらの点についての検討は他日を期したい。

- 1) セブン-イレブン・ジャパン事件・岡山県労委平26・3・13別中労時1461号1頁。
- 2) ファミリーマート事件・東京都労委平27・4・16判例集・命令集未掲載（東京都労委HP http://www.toroui.metro.tokyo.jp/image/2015/meirei24-96_besshi.html参照）。
- 3) 本稿執筆時点では、ファミリーマート事件に関する労委決定が公表されていないために、同事件はここでの検討の対象に含まないこととする。
- 4) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法 上巻』（有斐閣、1980年）219頁。
- 5) 西谷敏『労働法（第2版）』（日本評論社、2013年）531頁。
- 6) たとえば、菅野和夫『労働法（第10版）』（弘文堂、2012年）591、592頁においては、労組法3条にいう「賃金、給料」とは、従前の社会的な用語である、雇傭契約下の労務者（ブルーカラー）の報酬としての「賃金」と同契約下の職員（ホワイトカラー）の報酬としての「給料」とを想定した文言であるとされ、「これに準ずる収入」という文言については、その文言を使用することにより、立法者は雇傭契約下の労働関係のみならず、それに類似する労働関係の下にある者をも労組法上の労働者と認めようとしたと説明される。さらには、「生活する者」という文言を使用することによって、現に「賃金、給料その他これに準ずる収入」を得ていなくとも、それを得て生活する職業にある者、つまりは失業者も労組法上の労働者に含まれる、と説明される。
- 7) CBC管弦楽団事件最高裁判決以前の議論をまとめた先行研究として、鎌田耕一「労働組合法上の労働者概念の歴史的形成」小宮文人＝島田陽一＝加藤智章＝菊池馨実編『社会法の再構築』（旬報社、2011年）17頁以下、水町勇一郎「労働組合法上の労働者性」ジュリ1426号（2011年）10頁以下、竹内（奥野）寿「労働組合法上の労働者」季労235号（2011年）

- 230頁以下などを参照されたい。
- 8) 昭23・6・5労発262号, 片岡昇「映画俳優は『労働者』か」季労57号(1965年)157頁, 外尾健一『労働団体法』(筑摩書房, 1975年)30頁など。
 - 9) 有泉亨「労働者概念の相対性」中労時486号(1969年)3頁。また, 石川吉右衛門『労働組合法』(有斐閣, 1978年)36頁以下は, 使用従属性のメルクマールを批判しながら, 「賃金, 給料その他これに準ずる収入によって生活する」かどうかを労働者性決定の唯一の要素となり, これを団体交渉との関連において決定されるべき, 目的概念であると説く。
 - 10) 東京ヘップサンダル工組合資格再審査事件・中労委昭35・8・17中労時357号36頁。
 - 11) CBC管弦楽団事件・最一小判昭51・5・6民集30巻4号437頁。
 - 12) 青木宗也「特殊勤務者の労働者性」ジュリ619号(1976年)98頁。同旨, 国武輝久「CBC管弦楽団事件最判判批」判例評論214号(1976年)32頁など。
 - 13) 佐藤繁「判解」最判解民事篇昭和51年度(1979年)205頁以下。
 - 14) 例えば, 国・中労委(新国立劇場運営財団)事件・東京地判平20・7・31労判967号5頁, 同事件差戻前控訴審・東京高判平21・3・25労判981号13頁, 国・中労委(INAXメンテナンス)事件・東京地判平21・4・22判時2054号154頁, 同事件控訴審・東京高判平21・9・16労判989号12頁など。加えて, 労組法7条2号に関する理解が十分ではなかったこともまた, 労組法上の労働者性に関して議論を惹起してきた近時の下級審事案の判断を生み出した要因である。この点は, 国・中労委(ビクターサービスエンジニアリング)事件・東京地判平21・8・6労判986号5頁, 同事件差戻前控訴審・東京高判平22・8・26労判1012号86頁に顕著である。
 - 15) 秋田成就「CBC管弦楽団事件最判判批」ジュリ652号(1977年)128頁。同旨, 菅野和夫「CBC管弦楽団事件最高裁判決判批」法協95巻5号(1978年)142頁, 毛塚勝利「バンド楽団員の「労働者」性」労判334号(1980年)7-8頁, 米津孝司「CBC管弦楽団事件最判判批」村中孝史=荒木尚志編『労働判例百選(第8版)』(2009年)9頁など。
 - 16) 国・中労委(新国立劇場運営財団)事件・最一小判平23・4・12民集65巻3号943頁, 国・中労委(INAXメンテナンス)事件・最三小判平23・4・12判時2117号139頁, 国・中労委(ビクターサービスエンジニアリング)事件・最三小判平24・2・21民集66巻3号955頁。
 - 17) 菅野和夫『労働法(第9版)』(弘文堂, 2010年)511頁以下, 山川隆一「労働者概念をめぐる覚書」労委労協651号(2010年)2頁以下。
 - 18) 前掲註16)国・中労委(新国立劇場運営財団)事件最判と国・中労委(INAXメンテナンス)事件最判の後に公表された労使関係研究会報告書もまた, これら2つの事案を踏まえながら, 労組法の目的を団体交渉の助成として把握した上で, 労組法上の労働者概念のメルクマールとして, 最高裁同様の6つの判断要素を提示している。
 - 19) 唐津博「コンビニ加盟店ユニオンの団交申入れの拒否と不当労働行為の成否」中労時1187号(2015年)33頁。
 - 20) 毛塚勝利「非典型労働契約就業者の「労組法上の労働者」性に関する最高裁判決の定着と今後の課題」中労時1164号(2013年)32頁。
 - 21) 毛塚・前掲註20)30頁。
 - 22) JFAフランチャイズガイド(http://fc-g.jfa-fc.or.jp/article/article_10.html)参照。
 - 23) フランチャイズ契約の法的性質に関する議論については, 高田淳「特約店契約およびフランチャイズ契約の特徴とその解消について(一)」法学新報105巻8・9号(1999年)226頁以下および小塚莊一郎『フランチャイズ契約論』(有斐閣, 2006年)46頁以下を参照されたい。
 - 24) 金井高志『フランチャイズ契約裁判例の理論分析』(判例タイムズ社, 2005年)15頁。
 - 25) 金井・前掲註24)15頁。
 - 26) 高田淳「特約店契約およびフランチャイズ契約の特徴とその解消について(三)」法学新報105巻12号(1999年)119頁。金井・前掲註24)14頁。また, 川越憲司『フランチャイズシステムの法理論』(商事法務研究会, 2001年)92頁は, フランチャイズ契約は, 「一口でいえば, ライセンス契約の一種であり, フランチャイズ・パッケージの実施許諾契約である」と説く。もっとも, その上で, 「そのようにいっただけでは不十分な説明でしかない」との留保を述べる。
 - 27) 高田・前掲註26)118-119頁, 金井・前掲註24)14-15頁。
 - 28) 川越・前掲註26)91頁。
 - 29) 小塚・前掲註23)143頁。

- 30) ②の争点については、割愛する。
- 31) この点からすると、直井春夫「セブン－イレブン・ジャパン事件判研」労働法令通信2363号（2014年）21頁が、本命令は、契約内容の一方的・定型的決定からの判断（保護すべき交渉力格差があること）に偏っている、と批判するのやむを得ないだろう。
- 32) 中澤文彦「労働組合法上の労働者性の再検討」季労247号（2014年）107頁。
- 33) 例えば、前掲註14) 国・中労委（新国立劇場運営財団）事件差戻前控訴審判決、国・中労委（INAXメンテナンス）事件控訴審判決や国・中労委（ビクターサービスエンジニアリング）事件差戻前控訴審判決が、就労者に対する、業務遂行日時、場所、方法等についての指揮監督の存在を認めておきながら、その指揮監督を、オペラ公演という「集团的舞台芸術であるということに……起因する不可避の事柄」である、あるいは、「業務委託の性質上そのように定めざるを得ないものにすぎ」と評価して、労組法上の労働者性を肯定する事情とは把握しなかったのに対して、これら3つの事件の最高裁判決は、そのような評価を行っていない。
- 34) 中澤・前掲註32) 108-109頁。
- 35) 国・中労委（ビクターサービスエンジニアリング）事件差戻後控訴審・東京高判平25・1・23判時2218号123頁。
- 36) 直井・前掲註31) 20頁。
- 37) 中澤・前掲註32) 108-109頁。
- 38) 唐津・前掲註19) 34頁。この点については、例えば、「事業者」である労組法上の労働者に争議権が認められるかなどといったことが問題となろう。この問題を解決するにあたっては、経済的に従属する事業者である被用者類似の者 *arbeitnehmerähnliche Person* に対して集团的労働法上の保護を及ぼしているドイツ法の議論が参考になろう。
- 39) この点については、荒木尚志「労働組合法上の労働者と独占禁止法上の事業者—労働法と経済法の交錯問題に関する一考察—」菅野和夫＝中嶋士元也＝野川忍＝山川隆一編『渡辺章先生古稀記念 労働法が目指すべきもの』（信山社、2011年）185頁以下を参照されたい。また、近時、労働組合がその構成員たる独立自営業者のために結んだ労働協約がEU運営条約101条にいう競争制限的協定に該当するかどうかを欧州司法裁判所が判断している（Case C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden [2014]）。同事件を契機として、EUにおいても同様に、集团的労働法と競争法との交錯が活発に議論されるのではないかと思われる。EUの議論を参考にわが国の議論を検討することもまた必要であろう。
- 40) なお、大山盛義「コンビニオーナー店長の労組法上の労働者性」労旬1821号（2014年）16頁もまた、コンビニエンスストアにおけるフランチャイジーについては、「労組法上の労働者性の問題にとどまらず労基法上の労働者性の問題としても十分検討に値すると考えている」と述べる。この点に関しては、わが国よりも早くフランチャイジーへの労働法適用を検討してきた諸外国の議論が参考になるものと思われる。すでに、フランスの議論（大山盛義「フランチャイズ契約と労働法」季労211号（2005年）133頁以下）やドイツの議論（例えば、橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者（三）」120巻10号1916頁以下、高橋賢司「ドイツ法における労働者と独立自営業者の区別の基準」山田省三＝青野覚＝鎌田耕一＝浜村彰＝石井保雄編『労働法理論変革への模索 毛塚勝利先生古稀記念』（信山社、2015年）339頁以下など）がすでに紹介されているが、今後も各国の動向との比較を行うことは有益であろう。