

弁護士に聴く



判例から見る 労働トラブルの 防止対策

弁護士 西脇明典

63



フランチャイズの 店主は「労働者」か

1、企業において、労働者個人が加入した地域労働組合から団体交渉を申し入れられ、それに対応しなければならぬことがあることは、よく知られている。これに対し、フランチャイズを採用している業態で、加盟者（フランチャイジー）が加入する労働組合が、フランチャイズ契約の相手方であるチェーン本部の事業会社（フランチャイザー）に団体交渉を求めたとき、事業会社が団体交渉を拒否することに問

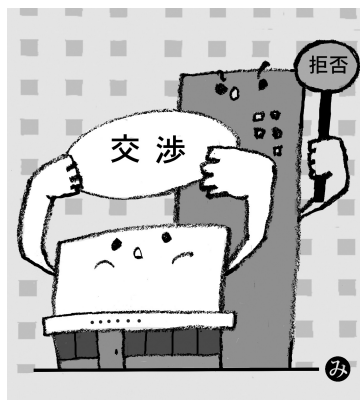
題はないか。

加盟者は、事業会社と定型契約で結び、ブランド名の使用が許され、事業会社の助言・指導のもとで経営を行っており、商品開発は事業会社、消費者への販売は加盟店と、それぞれの役割が明らかである一方、事業会社は、出店を計画し、加盟店の存在、その稼働力なくして事業展開ができない形態であるのがフランチャイズ（以下、FC）事業である。こうした関係にある中、再契約の問題な

どに関する団体交渉を申し入れられた場合、事業会社は応諾しなければならぬか、という現代的な問題である。

2、コンビニエンス

ストアを経営する加盟者が加入する労働組合と事業会社との間において団体交渉拒否が争われた事案



がある。

初審（岡山県と東京都の労働委員会。事業会社が異なり、団交議題も異なる別案件）は、加盟者は事業遂行に不可欠な労働力として事業に組み入れられており、労働組合法上の「労働者」に当たるとして、団体交渉に

応諾するよう命じた。これに対し、中央労働委員会は、平成31年3月15日、事例判断ではあるが、団体交渉拒否（労組法第7条2号）には当たらないと判断した。

その理由は、コンビニFC加盟者は、自ら資金を調達し、事業費用やリスクを負担し、自己判断で店舗従業員の雇用

などを行い、自ら選択した場所で経営を行っており「経営者」として相当の裁量を有する独立の小売事業者」としての性格を持つのであり、事業会社の労働力として組織に組み入れられていない、

労務供給者における事業者性が顕著であることにある。またFC契約について、店舗経営という事業活動の態様を規定し、加盟店主の労働条件を定めているものではない、事業会社による契約内容の一方的決定は労働組合法上の労働者性を根拠付

けるものでない、さらに加盟者は労務供給の対価として報酬を受けていない、としている。

3、FCのみならず、

今では、フリーランスや独立事業者など、多種多様な働き方・関与があるこれらの者と相手方企業との関係は、経済法の分野で議論がされてはいるものの、社会の実相をみれば、複雑で変動しがちであり、生じた問題ごとに個別判断が求められる。また、問題が生じてから検討するのは、関係修復をより困難にしてしまうことも予想される。そうすると、関係を始める

契約当初（契約書の内容を含む）、ランニング段階から、双方、注意を払うことが求められる。予測が困難な関係であればあるほど、その要請は高いといえるであろう。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝