

フランチャイジーの労働者に対する フランチャイザーの労働法上の責任 ——アメリカにおける議論状況

土岐 将仁

(東京大学講師)

本稿は、全国労働関係法（NLRA）における「共同使用者」の法理を中心として、アメリカ合衆国におけるフランチャイザーとそのフランチャイジーの労働者間の法律問題を検討する。近時広く普及しているビジネスモデルフランチャイズには、フランチャイザーが、ブランドを維持するために、その設定する基準を通じてフランチャイジーの事業を統制するという特質がある。最近、NLRAを管轄する全国労働関係局（NLRB）は、共同使用者の判断基準を柔軟化し、間接的な支配によってもこれを肯定しようとした。フランチャイザーの共同使用者性についてNLRBは、いまだ判断を示していないが、NLRBの事務総長は、フランチャイザーが現代の技術革新によりフランチャイズブランドを保護するのに必要な限度を越える支配を行い、フランチャイジーの労働者の労働条件を支配しているとして、フランチャイザーの共同使用者性を前提とする救済請求状を発した。この判断は、他の連邦制定法との関係や実際上の妥当性に関する議論を呼んでいる。また、労働者への支配を問題にする共同使用者の法理とは異なり、フランチャイジーに対してその設定する基準を強制しているというフランチャイザーの独自の地位に着目して、フランチャイザーにフランチャイジーによる労働法遵守を促させる見解も見られる。ビジネスモデルフランチャイズは、日本でも展開されており、アメリカの議論は参考になると考えられる。

目次

- I はじめに
- II NLRAにおけるフランチャイザーの使用者性
- III 関連する問題
- IV おわりに

I はじめに

フランチャイズをめぐる労働法の主な問題としては、フランチャイジーの労働者性（オーナー店長の労働者性が具体例である）のほか、フランチャイザー（例えばコンビニエンスストアチェーンの本部）とフランチャイジー（例えば加盟店）が雇用する労働者との間の法律問題（本稿では、これを「フランチャイザーの使用者性」という）がある。後者の問題は、フランチャイズ本部と加盟店が雇用する

労働者の間に直接の労働契約関係がないにもかかわらず、本部が加盟店の労働者に対して何らかの義務や責任を負うかという問題である。本稿は、フランチャイズ発祥の地であるアメリカにおけるフランチャイズ本部と加盟店（業種にもよるが、法人形態が取られていることもある）の雇用する労働者の法律関係に関する議論状況の紹介を目的とする。

フランチャイズは、基本的には法的に相互に独立しているフランチャイザーとフランチャイジー間のフランチャイズ契約によって成立する契約関係である。本稿は、フランチャイズのうち、ファストフードやコンビニエンスストアなどで用いられているビジネスモデルフランチャイズ¹⁾を検討対象とする。これは、ブランド化されている製品の販売権を与えるに留まらず、フランチャイ

ザーが、マーケティングや事業計画を含む確立したそのビジネスモデルの利用権を相当の対価でフランチャイジーに与え、フランチャイジーに事業の展開に関するコストを負担させるものである²⁾。まず、このビジネスモデルフランチャイズの特徴とアメリカにおける展開状況を見てみよう。

1 ビジネスモデルフランチャイズの特徴と展開状況

ビジネスモデルフランチャイズでは、フランチャイズ化されているどこの店舗や施設に行っても、同一水準のサービスの提供を受け、同じ経験ができることがフランチャイズブランドの競争力の源泉となる³⁾。フランチャイジーはブランドとして確立された事業の利用という利益を享受する。他方で、フランチャイザーはブランド価値の毀損を防ぐためフランチャイズ契約やその設定する運営・品質基準等を通じて、店舗等の開店時間や商品・サービスの提供方法などがブランド基準から逸脱しないようにフランチャイジーの事業を統制する必要が生ずる⁴⁾。すなわち、フランチャイザーはブランドの基準等をフランチャイジーが遵守しているかを監視し、違反があれば是正を求め、場合によってはフランチャイズ契約を打ち切るなどの対応を取る。このように、ビジネスモデルフランチャイズではフランチャイジーの日常の事業に対するフランチャイザーの統制は強く、フランチャイジーの労働者にも影響が及びうる。

フランチャイズは、事業拡張や起業のために、アメリカでは広く用いられ、今後の成長も見込まれている。国際フランチャイズ協会 (International Franchise Association) によると、ビジネスモデルフランチャイズにより事業を行っている店舗や拠点 (いわゆる直営店・加盟店を含む) は、2016年には、全米で79万5千カ所、就労者数は約911万人に達する⁵⁾。ビジネスモデルフランチャイズ (及びそれを規制するルール) が、アメリカ経済に与える影響は大きいといつてよい。

2 フランチャイザーの使用者性をめぐる議論の背景事情

フランチャイジーの労働者とフランチャイザー

の法律関係がアメリカで脚光を浴びるようになったのには、大きく2つの要因があろう。第1に、フランチャイズ化されている産業で労働法違反、とりわけ賃金規制や労働時間規制に対する違反が目立つことである。例えばファストフード産業では、フランチャイジーが運営する加盟店における違反の発生頻度が、フランチャイザーの運営する直営店よりも23.6%高く、労働者1人あたりの未払賃金の額も加盟店で就労する労働者の方が50%高いという⁶⁾。ここには、フランチャイジーが激しい競争に晒されることで、賃金や労働時間規制を遵守して事業を行うことができなくなっている実態がある⁷⁾。このため、フランチャイジーの犯した労働法違反に関して、フランチャイジーに影響力を持つフランチャイザーの責任を問う必要性が指摘されている。

第2に、ファストフードチェーンにおける労働運動である。2012年11月29日に、ニューヨークでマクドナルドなどの様々なファストフードチェーンの労働者が最低賃金を含む労働条件の改善と組合を組織する権利を主張して、職場から離脱 (ストライキ) した⁸⁾。その後全米の各地に拡大した同様の動きに参加した労働者がマクドナルドのフランチャイジーから報復的な解雇や差別的な懲戒処分などをされたとして、労働組合が、全米各地で291件もの不当労働行為の救済申立てをした。2014年12月19日、全国労働関係局 (National Labor Relations Board, NLRB) の事務総長 (General Counsel)⁹⁾ は、この一部について、フランチャイジー及びフランチャイザーである米マクドナルド社が共同使用者 (joint employer) であるとして、救済請求状を発した (NLRBの救済命令は執筆時点では出されていない)¹⁰⁾。

アメリカ連邦労働法の核である全国労働関係法 (National Labor Relations Act, NLRA)¹¹⁾ や公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act, FLSA)¹²⁾ は1930年代に制定された。ビジネスモデルフランチャイズは第二次世界大戦後に本格的に広まった¹³⁾ が、この2つの要因を背景に、ビジネスモデルフランチャイズにおけるフランチャイザーの使用者性が近時のホットイシューとなっている。以下では、NLRAにおける共同使用者の法理に関する議論

状況(Ⅱ), 続いて関連する問題を検討し(Ⅲ), 簡単にまとめ(Ⅳ)をしたい。

Ⅱ NLRAにおけるフランチャイザーの使用者性

1 NLRAの概要

全国労働関係法(NLRA)は, ストライキ等により州際通商が阻害されることを防止するために, 労働者に対して労働組合を組織し, 労働者の選んだ代表を通じて労働条件に関する団体交渉等をすることを保障しようとした¹⁴⁾。これを受けて, NLRA8条(a)が使用者の不当労働行為を規定する。例えば, 団結する権利, 団体交渉を行う権利, その他の団体行動を行う権利の行使に関して, 労働者に「干渉, 妨害または威圧」を行うこと, 労働団体の結成・運営に対する「支配・介入」を行うこと, 採用や雇用条件に関する「差別」によって労働団体の組合員たることを抑制・奨励すること, 交渉単位において選出された排他的交渉代表との団体交渉を拒否することが不当労働行為となる¹⁵⁾。

フランチャイジーは, フランチャイジーの労働者にとって, 労働契約上の使用者であり, NLRA上の「使用者」である。フランチャイザーが, フランチャイジーの労働者を組織する労働組合と団体交渉をする義務を負い, または, フランチャイジーの行った不当労働行為について責任を負うためには, 労働契約当事者ではないフランチャイザーも「使用者」にあたる必要がある。NLRAの「使用者(employer)」の定義規定は, 「使用者」そのものを積極的に定義しておらず¹⁶⁾, フランチャイザーの「使用者」性は条文上明らかでない。もっとも, 労働契約上の使用者が第三者と企業間契約を締結している場合に, 当該第三者についても「使用者」としての責任を問うための法理としてNLRAには共同使用者の法理が存在する。以下では, この法理に関する近時のNLRB命令の展開を確認したうえで, 不当労働行為について訴追機能を果たす事務総長のフランチャイザーの共同使用者性に関する見解を確認

し, フランチャイザーの責任を問うことの可否に関する議論を概観したい。

2 共同使用者の法理

(1) 意義

共同使用者の法理は, 労働契約上の使用者を含む2以上の法人格が独立していることを前提に, 労働者との間に労働契約関係は存在しなくても, 労働者を支配する者を「使用者」として取り扱うことで, かかる者に労働法規制を及ぼす法理である。NLRAでは, 業務処理請負や労働者派遣サービス等を通じて行われる業務に従事する労働者の組織化・団体交渉の過程で生じる, 交渉単位の確定や使用者の不当労働行為について主に問題とされてきた¹⁷⁾。

NLRBによると, 労働契約上の使用者以外の第三者が労働契約上の使用者と共に, 共同使用者と認められるためには, 「[2以上の法人格の双方が] コモンロー上の使用者」であって「重要な労働条件を左右する事項を共有し, または共同決定している」¹⁸⁾ が必要である。この「重要な労働条件」として「採用, 解雇, 懲戒, 指揮及び監督といった雇用関係に係る事項」が例としてあげられてきたが, その他にも賃金や労働時間なども含まれる¹⁹⁾。問題は, いかなる場合に「共有し, または共同決定している」といえるかである。

(2) 共同使用者性の判断基準に関する近時のNLRB命令の展開

これについては, 1984年の2つのNLRB命令²⁰⁾以降, 労働契約上の使用者ではない第三者が共同使用者であるためには, 労働条件に関する権限を現実に行使しており²¹⁾, このような行使は「直接的(direct and immediate)」でなければならず²²⁾, また, 「限定的かつ定型的(limited and routine)」な態様であってはならない²³⁾とされてきた。具体的には, 例えば, 業務処理請負や労働者派遣サービス等を通じて労働者が業務に従事する場合に, 労働契約当事者ではないサービスの受領者(第三者)が, 労働契約上の使用者に雇用されている別の労働者(上司)を通じて必要な指示を労働者に与え, 業務の遂行に立ち会って監

視している²⁴⁾に過ぎない場合には、「直接的」な支配があるとはいえ、共同使用者性が否定された。また、この第三者がどの仕事をいつどこですべきかを指示していたとしても、その指示が具体的な労務遂行の方法についてまでは及んでいない場合には「限定的かつ定型的」な支配にとどまる²⁵⁾として、共同使用者性は否定された。このような限定を行った理由についてNLRBは明確な説明をしていなかった²⁶⁾。

しかし、2015年のBFI事件NLRB命令(前掲注18)参照)は、3対2に意見の分かれた決定であったが、上記のような限定を放棄し、労働条件を支配する権限を有していれば、現実に行使している必要はなく、また、行使の態様も直接的なものである必要はなく、限定的かつ定型的なものであっても、共同使用者性を肯定しようとの判断を示した²⁷⁾。BFI事件では、業務委託契約の発注者であるBFI社が廃棄物選別ラインのスピードや選別に関する具体的な生産基準を通じて受注者であるL社の労働者の日々の業務過程を支配し、作業の遂行を監視していたこと、業務委託契約上はL社が賃金額の設定権を有するとされていたものの、同じ仕事をしているBFI社の雇用する労働者の賃金を超えてはならず、BFI社がL社に払う業務委託費用がコストプラス方式であったこと等から、L社の労働者との関係で労働契約上の使用者ではないBFI社の共同使用者性が肯定された²⁸⁾。この判断基準の変更により、共同使用者性判断の基準は柔軟化されたと理解されている。

3 フランチャイザーの共同使用者性

(1) NLRB 事務総長の立場

BFI事件以前のNLRBの先例によれば、ビジネスモデルフランチャイズにおけるフランチャイザーが、フランチャイズ契約により行使する権限(ブランド基準への適合を求める権限など)によっては、労働条件に対する直接的な支配にはならないとして、フランチャイザーの共同使用者性は基本的には否定されると理解されていた²⁹⁾。しかし、これを変えたのが、BFI事件における事務総長の意見書(amicus brief)である。BFI事件以前の共同使用者の判断基準が、フランチャイズ関係にお

いて、有効な団体交渉を阻害する理由を以下のよう述べている。

すなわち、フランチャイズ関係では「使用者は、自身と労働者の間に中間者を挿入して、その中間者を単独の『使用者』とする。しかし、……フランチャイザーは、一般に、フランチャイズ契約の条件を規定し、フランチャイズ店で雇用されるべき人数、各労働者の働くべき時間を含むフランチャイジーの日々の事業に対して、実質的な(significant)支配を行使できる。確かに、一般的にはフランチャイザーは、フランチャイジーがその労働者に支払う賃金に対して影響力を持っていないと主張しているが、フランチャイザーの中には、賃金以外の事業における他の全ての変数を支配することによって、有効に賃金を支配する者もいる。フランチャイザーの中には、販売、在庫、労働コストのデータを追跡し、フランチャイジーにおける労働力の需要を計算し、労働者の就労スケジュールを設定・監督し、フランチャイジーの賃金の見直しを追跡し、顧客の注文を処理するのに労働者がどれくらいの時間をかけたかを追跡し、フランチャイザーのシステムを通じて雇用の申し込みを承認し、これを通じて採用を審査する者もいる。このように、現在の技術の進展は、フランチャイザーが、例えば、スケジューリングや労働力管理プログラムを通じて、フランチャイザーの製品やブランドを保護するのに必要な限度を超えた、実質的な支配をフランチャイジーに対して行使することを可能にしている」³⁰⁾と。

このように、事務総長は、フランチャイザーが、フランチャイジーの日々の事業に実質的な支配を及ぼしているとするが、この原因をフランチャイザーがフランチャイズ契約の内容を多くの場合に一方的に決定していることよりも、むしろ現代の技術革新(コンピュータを通じたフランチャイジーの逐次的な管理)に求めている点が特徴的である。もっとも、同時に、「労働条件に対するフランチャイザーの間接的な支配が、フランチャイザーの製品やブランドを保護するための正当な利益に関係する程度にとどまる場合」³¹⁾には、その共同使用者性を否定すべきであるとする。結局、事務総長は、ビジネスモデルフランチャイズのフランチャ

イザーは当然に共同使用者たりうるのではなく、現代の技術革新を踏まえてフランチャイザーがそのブランドや製品の保護のために必要な限度を超える支配をしている場合に限って共同使用者たりうるとの立場を示している。このような場合には、もはやフランチャイジーが実質的に労働条件を決定しているとは言い難く、フランチャイザーと団体交渉しなければ労働条件の改善が期待できないからであり、単純にフランチャイザーであれば共同使用者となるという議論を展開しているわけではない点が注目される。

こうした中で、NLRBの事務総長が発したのが、前述(12)の米マクドナルド社に関する救済請求状である。これは、ストライキ等を行った労働者に対するフランチャイジーの報復的な行為(差別的な懲戒処分や解雇等であり、主にNLRA8条(a)(1)や(3)違反が主張されている)について、フランチャイザーも共同使用者として不当労働行為責任を負うことを前提とする。従来フランチャイザーは共同使用者ではないと解されてきたこともあり、このことは驚きをもって受け止められた。米マクドナルド社(フランチャイザー)の共同使用者性の根拠とされたのは、①フランチャイズ関係及びその道具・資源・技術の利用を通じて、ブランドの保護を越える十分な支配をフランチャイジーの事業に対して及ぼしていること、②賃金及び労働条件の向上のための活動に参加していたフランチャイジーの労働者に対して全米規模でみられた米マクドナルド社の対応の2点であった³²⁾。②は、全米各地で行われたストライキに関連して、全米のマクドナルドのフランチャイジーで不当労働行為の存否が争われていることから、この背後に同社の存在が窺われることを意味するのであろう。

以上がフランチャイザーの共同使用者性に関する事務総長の立場である。事務総長は訴追的な機能を果たすに過ぎず、これが当然に今後下されるNLRBの救済命令に採用されるわけではない。また、BFI事件命令も、事案はフランチャイズをめぐるものではなく、当然にフランチャイザーの責任を認めるものではないとする³³⁾。しかし、BFI事件が間接的支配等を考慮することで従来よりも共同使用者性を広げたため、この枠組みが維持さ

れる場合にはマクドナルド事件で共同使用者性を肯定する判断が出ることが予想されており³⁴⁾、今後は一定のフランチャイザーが共同使用者とされうるともいわれている³⁵⁾。もっとも、新たな基準を採用したBFI事件は現在も係争中で、また、今後下されるマクドナルド事件のNLRB命令も最高裁判所まで争われる見込みであり、フランチャイザーの共同使用者性に関する解釈が固まるのは、まだ先のことである。

(2) フランチャイザーの共同使用者性をめぐる議論

BFI事件命令やフランチャイザーの共同使用者性に関する事務総長の立場など、共同使用者性を柔軟に判断する傾向は、労働組合などからは好意的に受け止められている³⁶⁾。

他方で、フランチャイザーサイドは、共同使用者たる地位を肯定してその責任を問うことを強く批判している。以下では主要な批判を見てみよう。第1に、フランチャイザーはLanham法³⁷⁾により、ブランド維持のためにフランチャイジーに対して支配をしなければフランチャイズに伴う商標の権利を失う地位にあり、このような支配を根拠に共同使用者性を認めることは同法に整合しない³⁸⁾との批判がある。BFI事件命令の少数意見も、新たな共同使用者の基準について「労働関係と全く関係しない他の連邦制定法の要件をフランチャイザーが遵守することで〔NLRA上の責任を問われるという〕予期しない結果」をもたらすと批判している³⁹⁾。前述の事務総長の見解は、フランチャイザーの支配がその「製品やブランドを保護するのに必要な限度を超え」て労働条件に影響を及ぼす場合に限り、共同使用者性を肯定するものであり、Lanham法の遵守により当然にこれを肯定するわけではないと解される。とはいえ、いかなる場合にこれを超えるかの具体的な検討はなく、この点では課題を残しているといえよう⁴⁰⁾。ただし、これに対しては、商標を守る限度でフランチャイジーの事業を統制しつつ、フランチャイジーにその労働者の日々の活動に対する現実の支配をする裁量を残すことは、難しいとしても可能であり、フランチャイザーが既に間接的にフランチャイジーの労働者の重要な労働条件に対する支配をし

ていることは考慮されなければならないとの指摘がある⁴¹⁾。

第2に、共同使用者としてフランチャイザーに義務を負わせ、責任を問うことは、法律の実効性を高めるという意図とは逆に、むしろ法律の実効性を失わせるとの批判がある。すなわち、フランチャイジーの労働者に対するフランチャイザーの支配は間接的なものが多く、提供されるべき製品・サービスの品質に関する基準等とは異なり、雇用管理上のセクハラ防止指針や研修に関するマニュアルなどは、フランチャイジーに対して勧告的なものに留まることも多い。新たな共同使用者の判断基準の下でフランチャイザーが共同使用者たる地位を回避しようとする、こうした勧告的な指針の提供すら行わなくなり、結果としてフランチャイジーの労働者との関係で法律の実効性が損なわれうるといふ⁴²⁾。法令遵守に関するノウハウやリソースも乏しい小規模なフランチャイジーとの関係では、考慮に値する懸念であろう。

第3に、フランチャイザーに共同使用者としての責任を問えば、前述(11)のような形でアメリカ経済に重要な役割を果たしているフランチャイズの利用が抑制され、雇用が失われるなどの否定的な影響が生ずるとの批判がある⁴³⁾。これに対しては、フランチャイザーにとってのフランチャイズのメリットは、「使用者」に課される労働法上の義務や責任の回避だけではなく、フランチャイジーの資本の利用を通じた事業の拡大⁴⁴⁾にもあり、フランチャイズの事業形態としての優位性が失われるわけではないとの反論がある。また、フランチャイザーの共同使用者性は、常にではなく、労働組合がその責任を追及することが有利であると判断した場合に限って主張されるとの反論もある。すなわち、後述のとおり(3)、フランチャイザーが共同使用者とされても、直ちにフランチャイジーとともに不当労働行為責任を負うわけではないことに注意が必要である⁴⁵⁾。

第4に、共同使用者性をフランチャイザーに認めることは必ずしも組織化の促進につながらないとの批判がある⁴⁶⁾。そもそも、労働組合の側にも数多くのフランチャイジーの労働者を組織するだけの組織的な力があるかは現実的には疑わし

く⁴⁷⁾、また、典型的には長期に雇用される労働者に利益をもたらす労働組合への加入を、離職率の高い労働者層(ファストフードの労働者はその典型である)に説得するのは困難であるとの指摘がある⁴⁸⁾。

このようにフランチャイザーの共同使用者性を肯定して責任を問うことに関しては、他法との抵触や実際上の妥当性を中心に議論が見られるが、まだつめるべき問題も残されている状況である。後に見るように、第2の点との関係では、共同使用者性を問わずにフランチャイザーの責任を問う見解が主張されるにいたっている。

(3) 共同使用者とされることで負う義務や責任の範囲

最後にNLRA上共同使用者とされたフランチャイザーが負う義務や責任の範囲を検討する。共同使用者性判断の基準の柔軟化は、共同使用者が関与する場合の不当労働行為に関するその他のルールを変更するものではないと考えられており、以下のような従来の枠組みが妥当する。

NLRBの先例によると、共同使用者とされれば原則として双方が不当労働行為の責任を負う。しかし、マクドナルド事件で争われている8条(a)(1)と(3)の不当労働行為については、直接に不当労働行為をしていない共同使用者が、直接に不当労働行為をした共同使用者が違法な理由で労働者に対して解雇等の行為を行ったことを知らず、又は知ることができなかったこと、また、仮に知っていたとしても前者がこのような行為に対抗するために、その権限内でとりうるすべての可能な措置を講じたことを立証すれば、責任を免れる⁴⁹⁾。フランチャイザーは、共同使用者とされても、このルールの適用により、フランチャイジーによる不当労働行為の抑止をそもそも期待できない場合には責任を免れうる。

また、団体交渉との関係では、フランチャイザーが団体交渉義務を負うのは、自らが支配を及ぼしている労働条件に限られ、共同使用者性の肯定により全ての労働条件に団体交渉義務を負うわけではない⁵⁰⁾。団交の局面では、共同使用者たる地位に加えて、団交の対象となる事項への支配も必要となる点に注意が必要である。

Ⅲ 関連する問題

1 他の制定法解釈への波及

上述(Ⅱ2)のように、NLRA上の共同使用者の判断基準は、行政判断レベルでは柔軟化された。NLRBによると、新たな判断基準はコモンローに依拠している。そこで、次に問題となるのは、このような判断基準の柔軟化が他の制定法の解釈に波及するかである。ここでは、フランチャイズで違反が多いといわれる最低賃金や労働時間等を規制する公正労働基準法(FLSA)について簡単に検討する。

FLSAは、「使用者」に対して、最低賃金以上の賃金を支払い、また法定の労働時間を超えて労働させる場合に所定の割増賃金を支払うべき義務を課す⁵¹⁾。「使用者」がかかる義務に違反した場合には、未払い分を請求する権利が労働者に与えられる⁵²⁾。FLSAにおいても共同使用者の法理が展開されており⁵³⁾、共同使用者とされると、帰責性を問わずに連帯して未払の法定賃金の支払責任を負う。すなわち、労働者との直接の労働契約関係になくても、制定法が規定する最低賃金等の未払賃金について連帯責任を負うことになる。

FLSAにおいてもフランチャイザーの共同使用者性は、基本的に否定的に解されてきた⁵⁴⁾。しかし、FLSAの使用者概念の方がコモンローによるNLRAのそれよりも広いと解されており⁵⁵⁾、NLRAにおいてフランチャイザーの共同使用者たる地位を肯定する方向で舵が切られた場合、FLSAでもその共同使用者たる地位が認められうる⁵⁶⁾。フランチャイジーによる最低賃金や割増賃金規制の遵守状況は芳しくなく、また、その支払能力が十分でないことにより、フランチャイジーの労働者の救済に課題を残している。FLSAにおいてフランチャイザーが共同使用者とされれば、フランチャイザー・フランチャイジー間で生じている法律の遵守状況の格差が是正され、労働者の救済に資するといえよう。

2 共同使用者の法理によらずにフランチャイザーの責任を問う立場

フランチャイザーを共同使用者として、NLRAやFLSA、雇用差別禁止法などの制定法上の責任を問うことは、フランチャイザーがフランチャイジーの労働者に対して及ぼす支配が「使用者」としての支配といえるかを問うている。共同使用者の法理は、フランチャイズ契約によりフランチャイザーがフランチャイジーの日々の事業を支配しているという実態を出発点として、労働法が把握する支配関係の有無を検討するものである。

これに対して、共同使用者性を問わずに、制定法違反の責任をフランチャイザーに問うべきであるとの立場も見られる⁵⁷⁾。これは、共同使用者たる地位を回避するためにフランチャイザーがフランチャイジーに対する支配を行わなくなる可能性がある一方で、フランチャイザーが法律遵守に関する基準も設定することに鑑み、フランチャイジーによる労働法の遵守を確保させる観点から、むしろ積極的にフランチャイザーに支配を促させる(不法行為法上の)注意義務を追加的に課す⁵⁸⁾。具体的には、フランチャイザーは、フランチャイジーに対してその遵守すべき雇用関係法の規制を認識させるよう合理的な注意を払わなければならない、フランチャイザーがフランチャイジーの違反を認識した場合には、フランチャイジーに違反の是正を促す義務があるとしたうえで、これを怠ったフランチャイザーは、フランチャイジーの労働者に対して損害賠償責任を負うとする⁵⁹⁾。この見解は、金銭的な責任ではない団体交渉義務をフランチャイザーに課すことは意図していない⁶⁰⁾が、FLSAや雇用差別禁止法といった金銭的な責任が問題になる制定法の実効性向上を狙いとする。

このアプローチは、フランチャイズ契約を通じてフランチャイザーがフランチャイジーに及ぼす事業上の支配を労働法の遵守にも転用したと評しうる。フランチャイザーの持つ「使用者」とは異なる独自の地位に着目して、フランチャイジーをして法令を遵守させるべく、労働契約当事者ではないフランチャイザーを法規制の遵守に関与させ

る試みである。これは、フランチャイザーとフランチャイジーの支配関係を問題としており、「使用者」による労働者に対する支配を問題とする共同使用者の法理とは異なる視点を提供するものといえる。

IV おわりに

日本では、コンビニ店のオーナー店長などフランチャイジーの労働者性に関する議論が中心であり、本稿で検討してきたフランチャイザー（フランチャイズ本部）とフランチャイジー（加盟店）の雇用する労働者の法律関係に関する議論は、まだほとんど行われていないと思われる。アメリカでは、NLRBが、「使用者」は労働契約当事者である必要はないことを出発点とする共同使用者の判断基準を解釈により見直したことで、これが差し迫った課題となっている。現時点では、政治的な影響を受けやすい行政機関の判断が示されているに留まり、司法判断は示されておらず、この点に関する解釈はまだ形成途上にある。重要な視点として着目されているのは、ビジネスモデルフランチャイズにおけるフランチャイザーが、現代の技術革新によりコンピュータシステムを通じて、フランチャイジーの事業を支配し、その結果として、実質的にフランチャイジーの労働者（の労働条件）に対する支配が可能となっていることである。NLRB（の事務総長）は、こうしたフランチャイザーを共同使用者とすることにより、労働契約単位で考えた場合に団体交渉等の保護を十分に受けられない可能性があるフランチャイジーの労働者についても団体交渉や団体行動などのNLRA上の諸権利を実質的に保障しようとしているが、他の連邦法との関係やその実質的な妥当性への疑義から、批判もなされている。こうした議論は、日本におけるオーナー店長の労働者性とは異なる問題を扱うものであり、直ちに日本法に参照できるものではない。しかし、ビジネスモデルフランチャイズにおける問題の所在を把握するうえで参考になると考えられる。

NLRBのようにフランチャイザーによる労働者への支配に着目するのは異なり、フランチャイ

ザーがフランチャイジーに対して行う基準の設定とその強制を、フランチャイジーによる労働法の遵守に転用させる考え方が主張されていることは注目される。これは、不法行為法の考え方に依拠するものであるが、労働契約当事者ではない者が労働契約上の使用者に対して有する固有の地位に着目して、労働法の実効性を実質的に高めようとするアプローチであり、注目に値するといえよう。

本稿では、NLRAに関する議論が中心となり、紙幅の関係でFLSAや雇用差別禁止法に関する議論は十分には扱えなかった。これらの制定法についても共同使用者の法理を中心としてフランチャイザーの責任に関する議論が見られる。これについては他日を期したい。

*本稿は、JSPS科研費JP16K17002による成果の一部である。

- 1) ビジネスフォーマットフランチャイズともいわれる。
- 2) See Francine Lafontaine & Roger D. Blair, *The Evolution of Franchising and Franchise Contracts: Evidence from the United States*, 3 *Entrepreneurial Bus. L.J.* 381, 384-387 (2009).
- 3) See David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It* 123 (2014).
- 4) See *id.* at 123-124.
- 5) International Franchise Association Educational Foundation, *Franchise Business Economic Outlook for 2016*, at 15-16 (2016), available at <http://emarket.franchise.org/FranchiseOutlookJan2016.pdf>.
- 6) Weil, *supra* note 3, 131.
- 7) See *id.*
- 8) 「15ドルへの闘い (Fight for \$15)」ともいわれるこの運動については、中窪裕也「アメリカにおける未組織労働者の新たな闘争戦術と労働法理——ウォルマート、ファストフードのストライキ」季労 251号 143頁, 146頁以下 (2015)等参照。
- 9) NLRBでは、当事者による不当労働行為の申立てに理由があると判断され、かつ当事者が任意解決に応じない場合に、訴追機能を果たす事務総長が「救済請求状 (complaint)」を発して、不当労働行為の主張立証を行い、局委員会 (Board) が中立的な立場から救済命令を発するかを決定する (中窪裕也『アメリカ労働法 (第2版)』39-41頁 (弘文堂, 2010)参照)。
- 10) NLRB, *NLRB Office of the General Counsel Issues Consolidated Complaints against McDonald's Franchisees and their Franchisor McDonald's, USA, LLC as Joint Employers*, <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-office-general-counsel-issues-consolidated-complaints-against> (last visited Oct. 25, 2016).
- 11) 29 U.S.C. §§ 151-169.
- 12) *Id.* §§ 201-219.
- 13) Lafontaine & Blair, *supra* note 2, at 386.
- 14) 29 U.S.C. § 151.

- 15) 訳語は、中窪・前掲注9) 36頁を参照した。
- 16) 29 U.S.C. § 152(2).
- 17) 奥野寿「米国労使関係法における『単一使用者』・『共同使用者』法理」立教法学73号281頁、312頁(2007)。次注のBFI事件以前のNLRB命令についてはこの論文に負うところが大きい。
- 18) *Browning-Ferris Indus. of California, Inc.*, 362 NLRB No. 186, slip op. at 15 (2015) (“BFI”) (以下「BFI事件」という)。なお、コモンロー上の使用者でなければならないという前半部分は、BFI事件で明確にされたものであるが、後半部分は以前から用いられていた一般論である (*E.g.*, *NLRB v. Browning-Ferris Indus. of Pennsylvania, Inc.*, 691 F.2d 1117, 1123-1124 (3d Cir. 1982); *Laerco Transp.*, 269 NLRB 324, 325 (1984); *TLI, Inc.*, 271 NLRB 798, 798 (1984))。
- 19) *BFI*, 362 NLRB No. 186, slip op. at 15.
- 20) *Laerco*, 269 NLRB 324; *TLI*, 271 NLRB 798.
- 21) *AM Property Holding Corp.*, 350 NLRB 998, 1000 (2007).
- 22) *Airborne Express*, 338 NLRB 597, 597 n.1 (2002).
- 23) *AM Property*, 350 NLRB at 1001.
- 24) *Southern California Gas Co.*, 302 NLRB 456, 461-462 (1991).
- 25) *AM Property*, 350 NLRB at 1001.
- 26) 奥野・前掲注17) 316頁。
- 27) *BFI*, 362 NLRB No. 186, slip op. at 15-16. 代理法リステイトメントを参照したうえで従来の共同使用者の判断枠組みが、コモンローによって許される範囲よりも限定的に解釈されていること、これにより複数の使用者が関与するというだけでNLRAの保護を奪い去ることは、このような就労形態の増大を踏まえると、団体交渉の促進という法の目的を損なうことを理由とする。
- 28) *Id.*, slip op. at 18-20. この他にも、BFI社が、同社で就労可能な労働者の要件を定め本社に守らせるとともに、本社から提供される労働者の受入停止権を留保していたことやシフトのタイミミング等を定めていたことも考慮されている。
- 29) *E.g.*, Ruben Alan Garcia, *Modern Accountability for a Modern Workplace: Reevaluating the National Labor Relations Board’s Joint Employer Standard*, 84 *Geo. Wash. L. Rev.* 741, 744 (2016); Thomas J. Walsh III, *Supersizing the Definition of Employer under the National Labor Relations Act: Broadening the Joint-Employer Standard to Include Franchisors and Franchisees*, 47 *U. Tol. L. Rev.* 589, 617 (2016).
- 30) *Amicus Brief of the General Counsel, BFI*, 362 NLRB No. 186 (NLRB June 26, 2014), 14-15 (internal citations and quotation marks omitted), available at <http://apps.nlr.gov/link/document.aspx/09031d45817b1e83>.
- 31) *Id.* at 15 n. 32.
- 32) NLRB, *McDonald’s Fact Sheet*, <https://web.archive.org/web/20150112130023/http://www.nlr.gov/news-outreach/fact-sheets/mcdonalds-fact-sheet> (last visited Oct. 25, 2016).
- 33) *See BFI*, 362 NLRB No. 186, slip op. at 20 n.120.
- 34) David J. Kaufmann et al., *A Franchisor Is Not the Employer of its Franchisees or their Employees*, 34 *Franchise L.J.* 439, 451-452 (2015). ただし、2016年11月8日に執行された選挙で共和党が政権を得たため、BFI事件命令の枠組みが今後もNLRBで維持されるかは不透明になったと思われる。
- 35) *E.g.*, Steven A. Carvell & David Sherwyn, *It Is Time for Something New: A 21st Century Joint-Employer Doctrine for 21st Century Franchising*, 5 *Am. U. Bus. L. Rev.* 5, 6 (2015).
- 36) Daniel B. Pasternak & Naomi Y. Perera, *The NLRB’s Evolving Joint-Employer Standard: Browning-Ferris Industries of California, Inc.*, 31 *ABA J. Lab. & Emp. L.* 295, 312-313 (2016).
- 37) 15 U.S.C. § 1051 et seq. Lanham法は商標 (trademark) に関する制定法である。同法は商標が製品やサービスの品質に対する象徴としての役割も果たすことから、商標のライセンサー (フランチャイザー) は、それに関連づけられた製品やサービスの品質を維持するように、ライセンサー (フランチャイジー) に対してこれを維持するための支配をすべきとし、フランチャイザーがこれを怠ると、商標の抹消請求をなされえ、あるいは商標の権利を放棄したものと取り扱われる (詳しくは Kaufmann et al., *supra* note 34, 458-462)。
- 38) Kaufmann et al., *supra* note 34, 462.
- 39) *BFI*, 362 NLRB No. 186, slip op. at 46.
- 40) フランチャイザーの共同使用者性に関して独自の基準を主張するものに Garcia, *supra* note 29, 763 ff.がある。
- 41) Erin Conway & Caroline Fichter, *Surviving the Tempest: Franchisees in the Brave New World of Joint Employers and \$15 Now*, 35 *Franchise L.J.* 509, 519-520 (2016).
- 42) Carvell & Sherwyn, *supra* note 35, 30-31. *See also* Kaufmann et al., *supra* note 34, 500.
- 43) *See e.g.*, Carvell & Sherwyn, *supra* note 35, 32-34.
- 44) Walsh, *supra* note 29, 632.
- 45) *See* Pasternak & Perera, *supra* note 36, 310.
- 46) Carvell & Sherwyn, *supra* note 35, 27.
- 47) *See id.*
- 48) *Id.* at 28. *See also* Pasternak & Perera, *supra* note 36, 312.
- 49) *Capitol EMI Music*, 311 NLRB 997, 1000 (1993).
- 50) *See e.g.*, *BFI*, 362 NLRB No. 186, slip op. at 16.
- 51) 29 U.S.C. §§ 206 (a), 207 (a).
- 52) *Id.* § 216 (b).
- 53) FLSAの共同使用者の法理に関しては、趨庭雲「アメリカにおける『共同使用者』(joint employer)法理について——複数使用者労働関係法理の展開」九大法学97号550頁(2008)参照。
- 54) *E.g.*, *Orozco v. Plackis*, 757 F.3d 445 (5th Cir. 2014). ただし、フランチャイザーが一般的に共同使用者たりえないわけではないともする (*Id.* at 452).
- 55) 「雇用する (employ)」の定義が拡張されている (29 U.S.C. § 203 (g)) ことによる。 *See e.g.*, *Zheng v. Liberty Apparel*, 355 F.3d 61, 66 (2d Cir. 2003). ただし、こうした理解を十分に反映しているとは言い難い裁判例も、中には見られる。
- 56) *E.g.*, Walsh, *supra* note 29, 591.
- 57) Carvell & Sherwyn, *supra* note 35, 35-36.
- 58) *Id.*
- 59) *Id.*
- 60) *See id.* at 36.

とき・まさひと 東京大学大学院法政学政治学研究科講師。
最近の論文に「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界——個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究」(2016年2月末東京大学大学院法政学政治学研究科提出助教論文)。労働法専攻。