

# フランチャイズにおける労働問題

## 道幸 哲也

フランチャイズは、「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、同一のイメージのもと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關係をいう」と定義される（社団法人日本フランチャイズチェーン協会編『フランチャイズ・ハンドブック』）。

ここでは、事業者間の継続的關係であることが強調されているが、フランチャイズを含む複数企業の労使關係については、親会社や本部（フランチャイザー）のような主導的な企業が子会社や加盟店（フランチャイジー）等の労務管理や雇用のあり方についてどのようなコントロールをし、もしくは影響力を行使しているかの実態把握を前提に、それを踏まえた労使關係法ルールの適用が問題になっている。

このフランチャイズの（労使）關係は、①フランチャイザーとフランチャイジーとの關係、②フランチャイザーとフランチャイジー従業員との關係、③フランチャイジーとフランチャイジー従業員との關係、に区分される。

③は通常の労使關係であり、また、②は親会社・子会社、元請け・下請けパターンとみなすと既存の法理の適用がそれなりに可能である。他方、①は事業主対事業主の關係となるので、両者間の紛争は原則的には商法、独禁法の問題になる。中小小売業振興法11条の「特定連鎖化事業」としての開示規制の対象となり、独禁法2条の9項に定める不公正な取引方法の問題となる（19条）。では、フランチャイザーとフランチャイジーとの關

係は労使關係といえるか、フランチャイジーは労組法上の労働者といえるか。

企業組織に関する立法の整備にもかかわらず、第二次大戦直後に成立した労働組合法はその後大きな見直しがなされていない。その結果、労働者や労働契約さらに労使關係をどう把握すべきかについて多くの解釈上の疑義が生じている。最高裁は、INAXメンテナンス事件（最三小判平23.4.12 労判1026号27頁）等で外注先事業主につき労組法上の労働者とみなす注目すべき判断を示し、この法理がフランチャイジーに当てはまるかが労働委員会においてホットな論点となっている。実際にも岡山県労委（平26.3.13）がセブン-イレブン事件につき、また東京都労委（平27.3.17）がファミリーマート事件につきコンビニ店長の労働者性を認め、団交拒否を不当労働行為とみなしている。

このフランチャイズに関しては、アメリカにおいても下請け、サプライチェーンとともに分断化される労働として、労働条件上の保護が不十分となる問題が指摘されている。分断化の目的としては、組合からの自由、社会保険料等の外部化、差別・ハラスメント法理からの自由、賃金格差の合理化等による人件費の削減があげられており、分断化による弊害を是正するために、その実態を明らかにし責任帰属の明確化とともにグループ全体を対象とした法の施行が不可欠と主張されている（David Weil, *The Fissured Workplace*, 2014）。

わが国においても同様な状況にあり、経済的な従属に対処する公正な取引・処遇の実現のためには労使關係法の柔軟な解釈だけでは不十分である。実態の解明とともに必ずしも労働法に特化した形にこだわらない立法的解決が必要と思われる。

（どうこう・てつなり 北海道大学名誉教授）