

雇用関係における支配力とフランチャイザーの権力

Elmore, Andrew and Kati L. Griffith (2021) "Franchisor Power as Employment Control," *California Law Review*, Vol. 109, pp. 1317-1371.

東京大学大学院博士課程 梁 関関

本論文は、アメリカ合衆国におけるフランチャイズ制度の下でのフランチャイザーとフランチャイジーの被用者との関係につき、同国の労働法上定着した共同使用者 (joint employer) 法理を適用し、フランチャイザーの使用者責任を認めることを主張するものである。共同使用者法理とは、労働者が使用者側に存在する複数の法的主体の一方とは労働契約関係にあるが、他方とは労働契約関係にないときに、労働契約関係にない方に労働法上の責任を追及するために用いられる法理である¹⁾。

同国において、フランチャイズシステムによる飲食チェーン店 (特にマクドナルド (McDonald's)) における低賃金、職場に関わる法制の不備と団体交渉の欠乏により行なった賃上げ運動 (Fight For Fifteen) を背景とし、組合と全国労働関係局 (National Labor Relations Board : NLRB) 等の行政機関は、フランチャイジーに対してのみならず、加盟店に影響をもつ雇用条項を制定するフランチャイザーに対しても、共同使用者責任を負うべきであるとして訴訟等を提起した。本来、フランチャイジーの責任が明確に認められても、フランチャイザーの共同使用者責任を認めない限り、労働関係法令、例えば全国労働関係法 (National Labor Relations Act : NLRA) または公正労働基準法 (Fair Labor Standard Act : FLSA)、の目的が十分達成されないとの考慮に基づくものといえる。

しかし、裁判例上、共同使用者の主張は否定されている。例えば、第9巡回区裁判所は、Salazar v. McDonald's Corp 事件において、フランチャイザーがフランチャイジーに要求した賃金システムがカリフォルニア州の賃金法制に違反するにも関わらず、フランチャイザーが直接にフランチャイジーの従業員を、雇用、解雇又は指揮監督をしていなかったため、フランチャイザーの共同使用者性を否定した。

第1章では、前掲のフランチャイズにおける、フランチャイザーのフランチャイジーに対する支配力を問わずに、単なるフランチャイジーの労働者に対する直接の支配力を重視することで、簡単に共同使用者法理の適用を排除する多くの裁判所の判断傾向を問題とする。また、オバマ政権の下、全国労働関係局等の行政機関はフランチャイザーの共同使用者責任を積極的に追及しようとする姿勢が見られたが、本論文執筆当時のトランプ政権の下、前述の行政機関はフランチャイザーの共同使用者性を保守的に判断する方針に戻ると予想している。

第2章において、著者らは、フランチャイザーとフランチャイジーの間の力の不均衡 (power imbalance) の存在、そしてその優位的な力すなわち権力はフランチャイザーがフランチャイジーの被用者の労働条件に対する支配力となると説く。すなわち、フランチャイザーはフランチャイズ契約の更新の拒否ないし終了により、フランチャイジーの経営を支配することができる。それ以外にも、フランチャイザーは競争禁止条項によって、フランチャイジーのビジネス・チャンスを制限することができる。それ故、フランチャイザーはフランチャイジーに対し、経済的に支配力をもつ。こうした支配力の下で、加盟店の労働条件に関わるフランチャイザーの助言 (recommendations) は、フランチャイジーに対する要求 (requirement) となる。

フランチャイズ契約により、フランチャイジーは、フランチャイザーが作成した仕事マニュアルに従い、被用者の労働条件を定める必要があり、フランチャイザーは、フランチャイジーの被用者の生産性、賃金等の事項を監視する権力を与えられる。著者らは本章で、マクドナルドとドミノピザ (Domino's) のフランチャイズ契約を検証し、フランチャイザーがフランチャイジーの被用者を監視する契約上の権限を持たな

くとも、実際にフランチャイジーの被用者の監視と評価をする権力を行っている主張し、従来の裁判例のように、共同使用者概念をフランチャイズの事案に適用しない保守的な姿勢は不適切と指摘した。さらに、著者らは共同使用者の判断枠組みの下で、フランチャイジーの被用者の労働条件に対するフランチャイザーの支配力の有無を中心とするアプローチを提案する。

第3章では、著者らが提案する、フランチャイザーのフランチャイジーへの権力によるその被用者への支配力に関わる理論を説明する。まず、フランチャイザーがフランチャイジーの職場秩序を監視・強要できるフランチャイズの契約条項は、フランチャイザーの権力を支配力と評価できる証拠となるとし、従来の共同使用者責任の分析は、そのような力の不均衡を考えず、フランチャイジーの被用者とフランチャイザーの間で団体交渉が有すべき重要性を無視すると批判する。労働・雇用法制 (labor and employment law) は前述の関係における、雇用関係の力の格差 (inequality of power) を注視し、被用者の団体交渉の権利を保護すること、または最低労働基準を法律上要求することを通じ、その格差問題に対応すべきであるとする。

フランチャイズの事案において、フランチャイザーとフランチャイジーとの力の格差は、使用者と被用者との交渉力格差 (inequality of bargaining power) とは異なるが、連邦最高裁判所は、NLRB v. Gissel Packing Co., Inc. 事件の判決において、全国労働関係局は交渉代表選挙前に使用者が発表した雇用喪失宣言は暗黙の報復脅しに当たるかを判断する際に、力の不均衡を考慮すべきと判示した。フランチャイズの構造を考えると、フランチャイジーは、フランチャイザーが持っている経済的な力を重視し、フランチャイザーの助言を要求として取扱うことが想定しうる。従って、フランチャイジーとフランチャイザーの関係における経済的な力が、どのような役割を果たすかを重視すべきである。

フランチャイズの事案における共同使用者の分析においては、指導会社 (lead company) が、従属会社 (subordinate company) に対し、形式的か非形式的かを問わず、直接的か間接的かを問わずに、従属会社の被用者の労働条件と契約条項に対する不可欠な決定権力をもつか否かを、裁判所は考慮すべきであると著

者らは主張する。この間接的な支配力を重視する方式は、フランチャイザーを共同使用者と判断しない傾向を終結させるために必要である。

第4章においては、フランチャイズの事案に共同使用者法理の適用を排除すると、フランチャイジーの被用者の労働条件を決められるフランチャイザーが、責任を全く負わないことになってしまうとする。こうした状況を避けるため、裁判所も、全国労働関係局等の行政機関も、そのような事案において、共同使用者のテストに、フランチャイジーの被用者に対して実質的な支配力をもたらずと評価できる、フランチャイザーの権力または間接的な支配力を考慮に入れるべきことを主張する。

結論として、本論文は、フランチャイズにおける共同使用者の分析にあたり、全面的に上記の支配力を考えるアプローチを採用すべきであると述べている。

日本法との比較の観点から、本論文には以下のことを指摘できよう。まず、日本では、フランチャイジーの労働者性に関わる問題において、フランチャイザーのフランチャイジーへの支配力が注目されている²⁾のに対し、アメリカではフランチャイザーがフランチャイジーの被用者の労働条件に対する支配力の有無に着目し、フランチャイジーの被用者に対するフランチャイザーの共同使用者該当性が議論されている。また、そのような発想は、日本における労働組合法7条の使用者の判断における「支配力説³⁾」と似ているが、今のところ日本では、フランチャイズの事案における共同使用者該当性の問題はあまり検討されておらず、この点は今後の検討課題と思われる。

- 1) 土岐将仁 (2020) 『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』有斐閣, 212-213頁。
- 2) 橋本陽子 (2017) 「コンビニ・オーナーの労働者性——フランチャイズ契約と労働法」『日本労働研究雑誌』No. 678, 29-40頁。
- 3) 荒木尚志 (2022) 『労働法〔第5版〕』有斐閣, 760-766頁。朝日放送事件・最三小判平成7・2・28, 民集49巻2号559頁。

りゃん・みんみん 東京大学大学院法学政治学研究科博士課程。主な論文に「事業譲渡時に譲受先に採用された譲渡先の職員への試用期間の適用——社会福祉法人佳徳会事件」ジュリスト1545号, 107-110頁 (2020年)。労働法専攻。