

コンビニ問題 役に立たない労働委員会 世論はオーナー支持

8年後に「労働組合法上の労働者に当たらない」

2月に東大阪市のセブンイレブンのフランチャイズ店が、人員不足から自主的に深夜の営業時間を閉店したら本部から違約金を請求されたことが報道されると、全国的で同じような問題があると指摘され表面化しています。

この店舗では18年6月から2月までに13人の従業員が辞めたといいます。オーナーは「1人で28時間働いたこともあった。24時間営業が基本というが（人手不足の）現状を見てほしい」と語っています。

コンビニの営業時間、人員体制の問題はかなり前から指摘されていました。

岡山県の株式会社ファミリーマートのフランチャイズ店のオーナーたちは「ファミリーマート加盟店ユニオン」を結成し、2010年にファミリーマートに団体交渉を申し入れました。拒否されたので県労働委員会に不当労働行為の救済申立を行いました。オーナーは労働組合法上の労働者には当たらないと棄却されます。中央労働委員会に再審査を申し立てましたがこの3月15日に棄却されました。

同じように12年に東京でセブンイレブン・ジャパンに団交申し入をしたオーナーたちについては、都労委は救済命令を出しましたが本社が再審査を申し立て、3月15日に中央労働委員会は不当労働行為の救済申立を棄却しました。

2つの事件の棄却の理由です。

「加盟者（オーナー）は、独立した小売事業者であって、会社の事業の遂行に不可欠な労働力として会社の事業組織に組み入れられ、労働契約に類する契約によって労務を供給しているとはいえない。さらに、加盟者は、会社から労務供給の対価として報酬を受け取っているということとはできず、他方で、加盟者の事業者性は顕著である。以上を総合考慮すると、本件加盟者は、使用者との交渉上の対等性を確保するために労働組合法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者として、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると評価することはできない。」

岡山の救済申し立ては2010年、東京は12年です。団体交渉は、オーナーたちが現場に早急に解決したい困難な問題があったから団結して申し入れました。8年間に問題は解決されたでしょうか。そうだったら東大阪の問題は起きません。

労働委員会にとってオーナーが抱える問題は他人事ではありません。違うというなら、たとえ労働組合法上の労働者に当たらないと判断するにしてももっと早くに棄却すべきで

す。そうしたらオーナーたちはもっと早くに別の対応ができます。現在の労働委員会は、決定を出しても行政訴訟を起こされて覆されることをおそれ、独自の判断をしないで裁判所の顔色を窺った決定をします。慎重な判断といますが、困難をかかえたまま待たされるのは労働組合・労働者性があると主張する側です。行政訴訟に至ったらさらに時間がかかります。

今回は、途中で和解勧告もおこなわれましたが、早期解決のためではありません。決定を出して行政訴訟で覆されることをおそれた自己保身からです。労働委員会は救済機関というのなら労働者側に立った早期解決を目指すべきです。

そもそも、個人事業主の労働者性をめぐる訴訟では、現在、結果を想定しにくい現状にあります。フランチャイズの問題は経営者だけでなく、労働委員会も裁判所も解決を放置してきました。労働委員会は、労働組合法上の労働者に当たるか否かの問題だけでなく、取り扱った案件から問題点を整理し、実際に現場で発生している問題についての法整備の必要性を関係省庁等に要請する必要があります。

加盟店の6割が人手不足

セブンイレブン・ジャパンは3月上旬以降に全店に聞き取りをしたところ、営業時間の短縮を求めるフランチャイズチェーン加盟店が約2万店の0.4%にあたる80店あることを明らかにしました。時短を求める店舗に対しては「24時間の原則を維持するが、個別の事情に応じて加盟店一店一店と話し合いたい」、従業員の派遣業者を紹介するなど終日営業の維持を支援し、時短営業の実験店とすることを検討するといいます。ただし、フランチャイズ契約の見直しは現時点で検討していないといいます。

3月21日から、全国の直営10店で16時間に短縮した店舗運営の実験を始めました。まずは営業時間を短縮した場合に生じる課題を洗い出したいといいます。そして店舗の収益や物流のあり方、閉店や開店に伴う従業員の作業負荷などを数カ月かけて検証します。今後、フランチャイズ加盟店にも拡大します。遅きに失した対応です。

経産省は、コンビニのフランチャイズ契約は対等な契約で、下請取引の公正化や下請業者の利益保護を目的にした下請法の対象にはならないと説明してきました。実態は、時間的にも経済的にも100%従属性があり、実態は本社に指揮命令権がある支配・被支配の関係が明らかにもかかわらずです。

経産省は昨年末から19年3月にかけて、コンビニ8社のフランチャイズ加盟店オーナー約3万人を対象に、人手不足の状況や、本部とのフランチャイズ契約の在り方、経営の現状に関するアンケート調査を実施しました。3月26日に公表された結果によると、加盟店の6割が人手不足を訴え、半数が売り上げが減少した、4割が加盟したことに満足していないと回答しました。

世耕経済産業相は3月26日の記者会見で、コンビニが人手不足から24時間営業が難

少くなっている問題について、「国民の生活インフラであるコンビニの持続性の観点から問題」と指摘、行動計画を作製するようコンビニ大手4社に要請することを表明しました。大臣が4月にもコンビニ4社のトップと会談して要請します。行動計画では時短営業や無人化など、企業の自主的な取り組みを促し、また有識者を交えた検討組織をつくる意向も明らかにしました。

割増賃金はサンクション（制裁）

親企業が実質的に支配・管理するフランチャイズ契約において、法律上、企業の注意義務や安全配慮義務、労働時間把握義務は本当はないのでしょうか。

『労働の科学』の2018年12月号は、「自営業の安全と健康」を特集しています。そこに労働弁護団の和泉貴士弁護士が「労働者性概念のゆらぎと労働時間把握義務への影響」を寄稿しています。抜粋して紹介します。

「労働基準法が法定労働時間制を採用し、時間外労働について割増賃金が発生するとした趣旨は、8時間労働を超えて労働させたことに対するサンクション（制裁）であり、また、労働者が本来生活時間として確保すべき時間を浸食したことに対する補償であると考えられています。そして、法が定める労働時間規制を根拠として、企業には1日の労働時間の適正な把握が求められています（厚生労働省「労働時間の適正な把握の為に使用者が講ずべき措置に関する基準」）。

他方で、管理監督者、裁量労働、変形労働時間制度、高度プロフェッショナル制度など、法定労働時間制のもとでその適用を限定的なものにしようとする方改正や立法が次々と制定されてきました。」

「労働者が本来生活時間として確保すべき時間を浸食した」のとらえ方は、雇用・被雇用の関係にある場合だけでなく、社会生活を営むすべての者たちに対して適用されなければなりません。一方的に犠牲を強いるにすることは認められません。

親企業には企業としての社会的責任があります。その責任はまず関連する子会社、系列企業の労働者に対して果たす必要があります。しかし協働の活動をしながら、雇用に関連、労働者制の問題になるとまったくの“他人の関係”になります。一方は暴利をむさぼり、一方は健康を害し、経済的にはぎりぎりの生活を維持しなければならないところまで“搾り上げ”られます。そのような親企業が「社会的ニーズ」「お客様の声」を口にします。

本社はオーナーへの安全配慮義務がある

「電通事件最高裁判決は、・・・『労働安全衛生法65条の3は、作業の内容等を特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めているが、それは、右のような危険（労働者の心身の健康を損なう危険）が発生することを防止することを目的とするものと解される』と述べています。このような電通事件の判旨を根拠に、企業には注意義務、安全配慮義務とし

て労働者の労働時間把握義務があると考えられています。

そして、重要なのは、このような注意義務、安全配慮義務が必ずしも雇用関係を前提としてなくても認められる余地があるという点です。例えば、鹿島建設・大石塗装事件は、『作業につき、場所、設備、器具類の提供を受け、且つ注文者から直接指揮監督を受け、請負人が組織的、外形的に注文者の一部門の如き密接な関係を有し、請負人の工事実施については両者が共有してその安全管理に当たり、請負人の労働者の安全確保のためには、注文者の協力並びに指揮監督が不可欠と考えられ、実質上請負人の使用者たる労働者と注文者との間に、使用者、被使用者の関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合には注文者は請負人の雇傭契約上の安全保証義務と同一内容の義務を負担するものと考えるのが相当である』と述べ、直接の雇用関係にない元請負人について、下請け企業の労働者に対する安全配慮義務を認めています。」

この判例にしたがえば、コンビニ本社はフランチャイズオーナーに対して安全配慮義務があります。店舗運営をオーナーの“力量”に任せるということにはなりません。

そのうえで警鐘を鳴らしています。

「私が弁護士になった10年前から、労働者概念を狭めようとする動きは活発にありました。・・・近時の働きかた改革等、多様な働き方を推奨する傾向に対しては、法が定める労働者保護を潜脱する危険性があると考えています。

労働者性概念の変容は労働時間概念の変容であり、その結果、企業の労働時間把握義務の変容につながる危険性があります。」

現場の声が世論となった

「働き方改革」は、長時間労働などの無法状態に制限を加えるなどといわれますが、その一方で、裁量労働、変形労働時間制度、高度プロフェッショナル制度などの無法状態を容認します。同時に「労働者性」の概念は狭められつつあります。フランチャイズ契約においては対等の関係を標榜して、オーナー等を保護する規制はありません。

「ファミリーマート加盟店ユニオン」等はそれらの問題を指摘してきました。労働委員会では救済されなかった切実な問題が、現場のオーナーの実力行使で世論を喚起し、世論の支持を獲得して解決の端緒をつくることができました。その結果、通産省も動かざるを得ませんでした。しかし法を整備してオーナー等の健康を保持し、労働に見合った経済的自立・保障を獲得するにはまだまだです。

ますます格差を拡大する「働き方改革」「働かせ方改革」を、労働者のための本物の「働き方改革」に変えさせていかなければなりません。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター