

フランチャイズ契約への 労働法典の適用

——フランスにおける議論の紹介——

矢 島 秀 和

- 第 1 章 はじめに
 - 第 1 節 本稿の検討課題
 - 第 2 節 フランス法を検討する意義
 - 第 3 節 本稿の構成
- 第 2 章 フランチャイズ契約の定義
 - 第 1 節 判例および学説による定義
 - 第 2 節 フランチャイズ契約を構成する要素とそれに内在する
ジ-の制約
 - 第 3 節 小括
- 第 3 章 労働法典 L. 8221-6 条
—フランチャイズ契約から労働契約への再法性決定
 - 第 1 節 はじめに—L. 8221-6 条の紹介
 - 第 2 節 法的従属関係
 - 第 3 節 再法性決定に関する裁判例
 - 第 4 節 小括
- 第 4 章 労働法典 L. 7321-2 条—再法性決定をせずに労働法典を適用
 - 第 1 節 はじめに—L. 7321-2 条の紹介
 - 第 2 節 L. 7321-2 条の適用要件をめぐる議論
 - 第 3 節 L. 7321-2 条の判例の解釈に対する批判的見解
 - 第 4 節 L. 8221-6 条および L. 7321-2 条の適用による効果
 - 第 5 節 小括
- 第 5 章 むすびにかえて

第1章 はじめに

第1節 本稿の検討課題

本稿は、フランチャイズ加盟者であるフランチャイジー（以下、ジーとする。同じく本部であるフランチャイザーはザーとする。）への労働法規範の適用について、フランス法における議論の整理・検討を行うものである。

ジーへの労働法規範の適用に関しては、加盟者（ジー）を労働者と認定する地方労働委員会の命令が出されている。すなわち、セブン-イレブンに関して岡山県労委平26・3・13別冊中労時（重要命令・判例）1461号1頁およびファミリーマートに関して東京都労委平27・3・17別冊中労時（重要命令・判例）1488号1頁がそれである。これらはいずれも、各コンビニのジーが加入する加盟店ユニオンがザーに対して団体交渉を申入れたところ、この申入れをザーが拒絶したので、かかる拒絶は労組法7条2号の不当労働行為にあたる⁽¹⁾として、加盟店ユニオンが救済を申入れたというものである。労組法3条は、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」を同法に言う労働者と定義するが、労働者性は、労働組合による団体交渉を助成するにあたり、いかなる者を保護すべきかという観点から判断される。労組法における労働者性の判断は、①事業組織への組込み、②契約内容の一方的変更、③報酬の労務対価性を中心的な要素としつつ、④業務依頼の諾否の自由、⑤業務遂行への指

(1) なお、たとえば、ファミリーマートの労働組合（加盟店ユニオン）の人数は13名で、うち12名は店長を務めており、その内訳は、組合員個人がザーとフランチャイズ契約を締結している者が10名、法人代表者としてとして同契約を締結している者が2名であり、また、他の組合員1名は、加盟店のマネージャーを務めている。

揮監督・時間的場所的拘束、および⑥事業者性の実態の有無・程度を補充的要素とする判断枠組みからなされる。⁽²⁾前記の両命令は、本契約においてジーの置かれていた実態に即して、①から⑤の要素を充たし、⑥の事業者性は顕著とはいえないとして、ジーの労働者性を肯定し、ザーに対して加盟店ユニオンとの団体交渉に⁽³⁾応じるよう命令した。

ところが、2019年3月15日、岡山・東京の両地方労働委員会の命令に対して、中央労働委員会は、上記諸要素に照らしてジーは労組法上の労働者ではなく、よってザーに不当労働行為は認められないと判断し、両命令⁽⁴⁾⁽⁵⁾を取り消した。中央労働委員会は、ジーには労組法上の労働者性は認めら

(2) 菅野和夫『労働法』（弘文堂、第11版補正版、2018年）786頁。本文で挙げた判断要素は、「ビクターサービスエンジニアリング事件」（最三小判平24・2・21労判1043号5頁）で示されたものである。

(3) 加盟者の労働者性および各労働委員会命令については、神田孝『フランチャイズ契約の実務と書式』（三協法規出版、改訂版、2018年）286頁以下、遠藤隆『フランチャイズ契約の実務と理論』（日本法令、2016年）550頁以下、大山盛義「フランチャイズ・コンビニ加盟店主の労組法上の労働者性」季労246号81頁、浜村彰「コンビニチェーン加盟店主の労働組合法上の労働者性」中労時1201号19頁、橋本陽子「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」日労研678号29頁等がある。

(4) 命令の要旨については、中央労働委員会命令・裁判例データベース (https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/m_index.html) にて閲覧が可能である（2020年2月17日最終閲覧）。

(5) この中央労働委員会の命令を受けてこれまでに数多くの論考が登場している。たとえば、大内伸哉「フランチャイズ経営と労働法」ジュリ1540号43頁（2020年）、大山盛義「『コンビニ問題』と裁判例」労旬1943号19頁（2019年）、同「再考・フランチャイズ契約と労働法—フランチャイジーの雇用類似の働き方」季刊労働法（2019年冬号）79頁、北健一「中労委が無視したコンビニオーナーの苛酷な実態」労旬1943号31頁、木下徹郎「セブン-イレブン・ジャパン不当労働行為事件、ファミリーマート不当労働行為事件の中労委命令の特徴と問題点」労旬1943号14頁（2019年）、木村義和「コンビニの問題を適切に解決する仕組みとしての加盟店と本部の団体交

れず、独立した事業者であると位置づけたのである。

確かに、ジーは独立した事業者としての性質を有する存在であるとされている。⁽⁶⁾ もっとも、前記の両命令においても議論となったフランチャイズの典型であるコンビニ・フランチャイズでは、加盟前において81%のジーが個人であり、加盟後も55%が個人事業主であるというデータがある。⁽⁷⁾ ザーとジー間の事業経験、交渉力等の格差、またチェーンの統一性の維持の要請から、フランチャイズ契約の内容について交渉を行う余地はほぼ皆無であり、ザーによって一方的に決定された契約内容に従うほかないという経済的に依存した立場にジーは置かれている。また、契約を締結して経営活動を行っている期間においても、ザーのチェーンの統一性を維持する

渉を目指して一企業と金融サービスに関するオーストラリア連邦議会合同委員会『フランチャイジング行為規則の運用と効果に関する調査報告書(2019年)』を参考に」愛知大学法学部法経論集220号1頁(2019年)、中山慈夫「コンビニ加盟者の労働組合法上の労働者性」労働法令通信2525号22頁(2019年)本久洋一「コンビニオーナーの労組法上の労働者性—セブン・イレブン・ジャパン事件、ファミリーマート事件各中労委命令の検討」労旬1943号6頁(2019年)等がある。

(6) 公正取引委員会作成の「フランチャイズ・システムに関する独占禁止法の考え方について」(フランチャイズ・ガイドライン)において、ジーは法律的には本部から独立した事業者であると位置づけられている。また、日本フランチャイズチェーン協会編『改訂版 フランチャイズハンドブック』(商業界、2017年)24頁におけるフランチャイズの定義においても、ジーは独立した事業者と解されている。判例においても同様である。たとえば、京都地判平3・10・1判時1413号102頁[進々堂事件]では、フランチャイズ契約は「法的には、独立した事業者相互間の契約である」とされている。

(7) 公正取引委員会事務総局「フランチャイズ・チェーン本部との取引に関する調査報告書—加盟店に対する実態調査—」5頁。コンビニ以外では、46.2%のジーが契約前の形態として個人であり、契約後も個人のジーが23.1%いる。

ために、ジーはザーによる指揮監督に服し、種々の制約が課せられてい⁽⁸⁾る。こうした事実はジーの労働者性を特徴づけ得るものであるといえるのではないだろうか。したがって、コンビニ・フランチャイズにおける多くのジーが、事業者性が認められるとともに労働者性も併せ持っているものといえるであろう。

また、こうしたザーと比較した場合のジーの劣後性以外にも、ジーの労働者性をもたらす要素として、フランチャイズ契約の特性も多分に影響を与えているのではないだろうか。すなわち、フランチャイズ契約とは、ザーがジーに対して、共通の標識および統一的な外観の使用、ザーからジーへのノウハウの付与、ジーへの継続的な経営支援を内容とする「フランチャイズ・パッケージ」を提供し、これを利用する見返りとしてジーが対価を支払う契約と定義されると⁽⁹⁾ころ、こうした同契約の特性から、必然的にジーの店舗経営における裁量は狭隘にならざるを得ず、ジーのザーへの人的従属性および経済的依存性が色濃くなる。ザーがフランチャイズ・パッケージの遵守の徹底を求めるほど、それに伴ってジーの独立した事業者としての性質は弱まっていき、労働者としての性質が強まっていくという構図が看取できるのではないだろうか。

ただし、先述のフランチャイズ契約の特性を考慮しても、あらゆるジーについて労働者性が肯定されるわけではない。たとえば、複数店舗を経営しているオーナーであったり、サブフランチャイジーなどに関しては、ザーとの人的・経済的従属関係は希薄であるといえ、その事業者性について疑いないだろう。対して、本稿において検討の対象とする労働者性を帯びる

(8) 大山盛義「コンビニ・フランチャイズと契約規制の必要性」コンビニ加盟店ユニオン＝北健一『コンビニオーナーになってはいけない』（旬報社、2018年）162頁。

(9) 小塚荘一郎『フランチャイズ契約論』（有斐閣、2006年）45頁。

と考えられるジーとは、個人事業主のコンビニのオーナーに象徴されるように、契約上種々の拘束を受けながら、自身も店舗で雇用する従業員と同じように業務に従事する者である。そこで、このようなジーが有する労働者性ならびにフランチャイズ契約の特性に着目するかたちで、ジーの労働者性に関する検討を行っていきたい。このように考えるのは次の理由による。すなわち、わが国でジーの労働者性が問題になる場面とは、一般的に強者であるザーに対して弱者であるジーが労働組合を組織し、数の力で対抗し、対等な交渉を実現しようという場面であろう。つまり、近時のわが国におけるジーの労働者性に関する議論は、ジーは労働組合を組織することができるか（そして、それによって交渉力の格差等を是正しザーと対等に渡り合えるようにするべきだ）という点に主に焦点を当ててなされてきているようにみえる。そのような団体交渉論的な観点からジーの保護を論じることの意義は当然認められるべきであるが、それと同時に、前記のコンビニのオーナーに代表される弱者たるジーについてフランス法を素材に、個別的に労働法規範を適用することで保護を図ることはできないか考えるものである。

第2節 フランス法を検討する意義

ここで、フランス法に目を転じてみると、フランス法では、労働法典 L. 8221-6 条において、フランチャイズ契約について再法性決定 (requalification) を行い、ジーを労働者 (salarié) として保護する方法がある。すなわち、当該契約の実態を考慮して、当事者が「フランチャイズ契約」と名称決定したものを、裁判所が労働契約へと再法性決定をすることで、ジーを労働者として扱い労働法規範による保護を及ぼすというものである。また、同 L. 7321-2 条で再法性決定を経ずに、ジーを労働者に準じる者である「チェーン店管理者 (gérant de succursale)」として労働法規範による

262(262) 法と政治 71 卷 1 号 (2020 年 5 月)

保護を及ぼすという方法が用意されている。この後者の議論は、前者の議論と比較した場合、労働契約への再法性決定をすることなくフランチャイズ契約に労働法規範が適用される点、また、L. 7321-2 条の適用にあたって法的従属関係 (lien de subordination juridique) の存在は必要とされおらず、さらには法人の形態を採っていても同条の適用が認められているという点にその特徴が認められるといえる。

確かに、こうしたフランス法の議論は、わが国における議論が労組法の目的に照らして、使用者との労働交渉を対等に行うことを目指して、同法による保護を及ぼすべき者とはいかなる者であるのかといった観点から、同法の労働者性が議論されているのとはやや趣を異にするものといえる。⁽¹⁰⁾しかし、フランスにおけるフランチャイズ契約と労働契約との関係性を検討したところ、近時のわが国におけるジエの労働者性に関する議論からすると興味深い点を含むものであると考えている。すなわち、先述したフランス法のアプローチの仕方は、問題となるフランチャイズ契約ごとに労働法規範の適用の適否を判断し、個別的にジエを保護するというものである。さらに、法人形態のジエに対しても労働法規範を及ぼすことができるという解釈は、前記の中央労働委員会命令においてジエが法人の形態であることは加盟者の事業者性を強める要素であるとされ、労働者性を否定する要素として作用した点を踏まえると、非常に興味深いものがある。

そこで、本稿ではこのようなフランスにおけるフランチャイズ契約への労働法典の適用についてみていきたい。もっとも、労働法規範は時の政治・

(10) 菅野・前掲註(2)781頁。本文で述べた観点から労組法上の労働者概念を検討すべきであるという点について、現在の学説はほぼ一致しているとされている(竹内(奥野)寿「労働組合法上の労働者性について考える—なぜ『労働契約規準アプローチ』なのか?」季刊労働法229号(2010年夏季)102頁)。

経済情勢に多分に影響を受けて形成されるものといえるところ、わが国におけるそれとフランスにおけるそれは大いに異なるので、フランスからの示唆を得ることは慎重であるべきと考える。そこで、本稿では、ジーへの労働法規範適用可能性という問題に対して、フランスではいかなる処方箋が与えられているのか、関連する議論を整理・検討するにとどめることにしたい。

第3節 本稿の構成

以上のフランス法の整理・検討を行うにあたり、本稿では次の順序で検討を行っていく。まず、独立した事業者と労働者との差異を示す要素を摘示し、また労働法規範適用に際してフランチャイズ契約に内在するいかなる要素が問題となるのか示すための前提作業として、第2章においては同契約の定義および特性について簡単に触れる。

次いで、第3章では、L. 8221-6条をめぐる議論を取り上げ、どのような場合にフランチャイズ契約から労働契約への再法性決定が認められているのか、法的従属関係の意義を明らかにしつつ、関連する裁判例を概観する。

続く第4章では、L. 7321-2条をめぐる議論を取り上げ、チェーン店管理者としてジーが扱われるにあたりしばしば議論となる要素であるザーによる労務の条件や価格に対する拘束等について検討を行う。また、あわせてL. 8221-6条およびL. 7321-2条の適用が認められ、その結果労働法規範が適用された場合の効果についても論じ、実際にジーが労働法上いかなる保護を受けることができるのか示したい。

最後に、以上の検討を踏まえ、L. 8221-6条およびL. 7321-2条をめぐるフランスの議論に関する整理および若干の検討を行いたい。

第2章 フランチャイズ契約の定義

第1節 判例および学説による定義

ここでは主に判例および学説によるフランチャイズ契約の定義について簡単な検討を行う。フランスにはフランチャイズ契約一般について規定する「フランチャイズ法」と呼ばれる固有の法規制は存在しない⁽¹¹⁾。したがって、フランチャイズ契約の定義はもっぱら判例および学説によってなされてきたといえる。また、法的拘束力はないものの、フランス・フランチャイズ協会 (Fédération Française de la Franchise: FFF) が採用する倫理綱領においてもフランチャイズ契約の定義がなされているので、こちらも簡単に触れておきたい。

まず、判例による定義であるが、最初期の裁判例による定義として、パリ控訴院1978年4月28日判決がある。すなわち、フランチャイズ契約とはザーによるノウハウや商標等の利用許諾と引き換えにジーからロイヤルティ等の支払いを受けるものであり、ザーおよびジーは法的に完全に独立した存在である。同契約は、ザーによって実証された商業上の手法に従い強制的かつ統一的に商品もしくはサービスを販売するためのものである⁽¹³⁾。

また、フランチャイズ契約の定義として秀逸であるとの評価がある⁽¹⁴⁾、トゥールーズ控訴院2004年5月25日判決は同契約を次のように定義する。すな

(11) F.-L. Simon, *Théorie et Pratique du droit de la Franchise*, Jory éditions, 2009, n° 10, p. 6.

(12) D. Legeais, *Franchise*, JCI, Fasc. 316, 2012, n° 1.

(13) CA Paris, 28 avr. 1978, *Cah. dr. entr. Distribution* 1980 n° 5, p. 6, note J.-M. Leloup.

(14) N. Dissaux et R. Loir, *Droit de la distribution*, LGDJ, 2017, n° 683, p. 366.

わち、「フランチャイズ契約とは（…中略…），ザーと呼ばれる企業がジーと呼ばれる一つないしはそれ以上の複数の企業（*entreprises*）に対して，ザーの名の下で，集客ブランド（*signe de ralliement clientèle*）および継続的な支援にくわえ，ザーによって事前に実証され，またザーがもたらす競争上の優位性のためにジーが事業上の利益を得ることのできる管理システム⁽¹⁵⁾によって構成される契約である。」

また，FFF が採用するヨーロッパフランチャイズ倫理綱領においても，上記の諸裁判例が摘示したのと同じく，ノウハウの伝達をはじめとしたフランチャイズ契約に存在する諸要素と並んで，フランチャイズとは法的小よび財務的に区別され独立した企業間の関係であるとして，両者の独立性⁽¹⁶⁾を指摘している。

次いで，学説においてはグリマルディ（Grimaldi）らによる次の定義がある。すなわち，「フランチャイズ契約とは，ザーがノウハウを伝達し，集客ブランドを利用する権利を与え，また，自身の計算で行う独立した事業者（*professionnel indépendant*）に対する支援を行い，ジーの側は，これと引き換えに報酬（*rémunération*）を支払い，また対象とする経営活動を行う義務を負うことによる契約⁽¹⁷⁾である」。このようにフランチャイズ契約は独立した事業者間による契約とされるものの，一般的にフランチャイズ契約は，契約内容等は事前に一方当事者（ザー）によって決定されており，それについてジーに交渉の余地はない附合契約（*contrat d'adhésion*）であるとする⁽¹⁸⁾。

(15) CA Toulouse, 25 mai. 2004, Juris-Data n°247226.

(16) ヨーロッパフランチャイズ倫理綱領についてはフランス・フランチャイズ連盟（FFF）のホームページにて閲覧可能である〔<http://www.franchise-fff.com/franchise/le-cadre-reglementaire/le-code-de-deontologie-europeen>〕（2020年3月6日最終閲覧）。

(17) C. Grimaldi et al., *Droit de la franchise*, Litec, 2017, n°6, p. 3.

第2節 フランチャイズ契約を構成する要素とそれに内在するジークの制約

このように、判例および学説だけでなく FFF 倫理綱領ともに、フランチャイズ契約とはザークによるノウハウの伝達等に対して、ジークがロイヤルティ等の対価を支払うことを約する契約と定義されている。⁽¹⁹⁾ これら要素が欠如すると、その契約はフランチャイズ契約とは法性決定されない⁽²⁰⁾。また、以上の諸定義では、フランチャイズ契約は独立した事業者間で締結される契約であるとされる。そうすると、当事者は対等であるので、契約内容などを交渉によって自由に決めることができるはずである。しかし、グリマルディらが指摘するように、フランチャイズ契約は附合契約としての要素

(18) *Ibid.*, n° 46, p. 46. なお、附合契約については、民法典1110条2項において「附合契約とは、当事者の一方によって定められた、交渉することのできない諸条項 (clauses) の集合を含むものである」と定義されている。

(19) 本文中で挙げた判例や学説以外においても、ほとんど同様な定義がフランチャイズ契約についてなされているといえる。フランチャイズ契約の定義については、拙稿「フランスにおけるフランチャイズ契約(1)」法と政治(関西学院大学)64巻3号371頁以下(2013年)を参照願いたい。なお、フランチャイズ黎明期における定義として1973年11月29日のアレテ(Arrêté du 29 novembre 1973 terminologie économique et financière, J.O. 3 jan. 1974.)による定義があり、同アレテにおいても、「ある企業が、独立した複数のある企業に対して、ロイヤルティ (redevance) の支払いと引き換えに、製品あるいはサービスの販売のために商号 (raison sociale) および商標 (marque) の下に示される権利を授与することによる契約である。一般的に、同契約には技術的支援が伴う」と定義し、ジークを法的に独立した事業者と位置付けている。もっとも、本アレテは英語由来の franchise という呼称ではなくフランス語の franchisage という呼称の使用を定めることが目的であったことから、定義としては不十分との指摘がある (Simon, *supra* note 11, n° 11, p. 8.)。

(20) L. Vogel et J. Vogel, *Droit de la franchise*, bruylant, 2017, n° 34, p. 62 et s..

もあわせもつ契約である。したがって、フランチャイズ契約においてジーに課せられる上記の種々の義務は、ザーによってあらかじめ定められたものであるのが一般的である。

とはいうものの、ジーはザーから独立した事業者であることから、前記のフランチャイズ契約の各定義においては、ザーとジーとの間に後述する法的従属関係 (*lien de subordination juridique*) は存在しないことが前提とされている。⁽²¹⁾ ザーから独立した存在であるということは、ジーは自由にザーと交渉したり、顧客に提供する商品やサービスの価格を決めることができるということ⁽²²⁾を意味する。また、ジーの独立性は、店舗経営から生じる債務等についてもザーではなくジーが負担するということも意味する。たとえば、ザーはジーの商品購入に伴う代金支払債務に関して、その支払いの責任を負うことは⁽²³⁾ない。

しかしながら、店舗経営においては、ザーが利用を許諾した標識を用いなければならないといったことや、ザーと競合する事業の禁止などをはじめとして、会計の方法や従業員のドレスコードの指定にいたるまで、契約上ジーには種々の制約が課せられる。4章以下で詳しく取り上げるが、ジーが店舗で販売する商品の販売価格に対するザーによる制約が伴うこともあるが、とりわけ、販売価格はザーのノウハウの不可欠な要素の1つ⁽²⁴⁾でもあると考えられているようである。契約上課せられるこうした種々の義務にジーが違反した場合に備え、契約には当然解除条項 (*clause résolutive*)

(21) V. Ph. le Tourneau et M. Zoïa, *FRANCHISAGE. – Variétés du franchisage. – indépendance et domination dans le franchisage. – Droit de la concurrence et franchisage*, JCI, Fasc. 1045, 2016, n° 118.

(22) *Ibid.*,

(23) Cass. com., 3 juill. 1990, pourvoi n° 87-20028.

(24) D. Ferrier et N. Ferrier, *Droit de la distribution*, Lexis Nexis, 7^e édition, 2014, n° 739, p. 406.

oire de plein droit) という特約が挿入されるのが一般的である。⁽²⁵⁾ 当該条項は有効と解されており、ここには契約上遵守すべき義務が列挙されており、その義務に違反した場合に契約の解除 (résiliation) が認められるというものである。⁽²⁶⁾ もっとも、フランチャイズ契約はその特性からジーによる店舗経営の自由を大きく制限することを内容とするところ、そういったフランチャイズに固有の種々の制約は、しばしば従属関係の存在から生じる制約と区別するのが困難なことがあるとされる。⁽²⁷⁾

第3節 小括

ここまでフランチャイズ契約の定義およびそこから導出される制約に関して概観した。フランチャイズ契約は、ザーのノウハウや商標等の集客ブランドを用いて店舗経営を行い、その対価として独立した事業者であるジーが金銭の支払いを行うことを内容とする契約である。したがって、ジーはザーの労働者ではないし、ザーからの労務の対価として金銭を支払っているわけではない。しかし、フランチャイズ契約はザーが提供するビジネスフォーマットを用いて経営活動を行う契約であることから、統一的なチェーン展開の要請上、ジーは独立した事業者とはいえどもビジネスフォーマットの使用にかかる種々の制約に服することになるという特性を有する。したがって、ジーの裁量は狭隘になり、ゆえに店舗経営における自由度は低くならざるを得ない。このようなチェーンの統一性の確保という要請ゆえに、フランチャイズ契約には附合契約の性質が帯びてくるものと思われる。

(25) Ph. le Tourneau, *Les contrats de franchisage*, Letec, 2^e édition, 2007, n° 651, p. 287.

(26) Simon, *supra* note 11, n° 513, p. 346.

(27) V. sous la direction de Louis Vogel, *Droit GLOBAL Law La franchise au carrefour du droit de la concurrence et du droit des contrats États-Unis, Union européenne, France, Allemagne, Italie*, LGDJ Diffuseur, 2011, n° 82, p. 80.

かくして、本稿の検討課題との関係でここで問われるのは、どのような場合に先述した“制約”によりジエの独立性が害され、労働法典の適用をもたらすことになるのかという点である。とりわけ、ジエの独立性の欠如は、後述する再法性決定の肯否との関係で問題になってくる。

第3章 労働法典 L. 8221-6 条—フランチャイズ契約から 労働契約への再法性決定

第1節 はじめに—L. 8221-6 条の紹介

以上でみてきたように、フランチャイズ契約は独立した事業者であるザエとジエによる契約であるところ、この独立性の欠如が、ジエはザエの労働者 (salarié) であるということの意味する⁽²⁸⁾。そして、独立性の欠如の結果として、フランチャイズ契約は労働契約へと再法性決定されることがある。再法性決定がなされると、その契約には労働法規範の適用がなされることになるが、そこで適用されるのが労働法典 L. 8221-6 条である。

以下においては、まず、労働法典 L. 8221-6 条に関する議論として、同条の適用に必要な要件にくわえてフランチャイズ契約から労働契約への再法性決定が肯定された事例を取り上げ、続いて否定例を取り上げることにする。

L. 8221-6 条をめぐる議論に入る前に、まずは、L. 8221-6 条の条文を確認しておく。

労働法典 L. 8221-6 条

「I. —以下の者は、登記または登録を行うことによる活動の実行において、労働契約による労務の依頼者 (donneur d'ordre) との関係を有さない

(28) Tourneau, *supra* note 25, n° 314, p. 141.

ものと推定される：

1° 商業・会社登記簿 (registre du commerce et des sociétés), 手工業者名簿 (répertoire des métiers), 商業代理人登記簿 (registre des agents commerciaux) に登録されている自然人, または家族手当の拠出金の回収のための社会保障及び家族手当保険料徴収連合 (des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales);

2° 旅客運送事業者登記簿 (registre des entreprises de transport routier de personnes) に登録されている自然人で, 教育法典 L. 214-18条による規定または国内輸送の指導に関する1982年12月30日の法律第82-1153号第29条に従った要請 (demande) においてスクールバス (transport scolaire) による運送活動を行う者;

3° 商業会社登記簿に登録されている法人の経営者 (dirigeants) およびその従業員;

II. 一ただし, Iで挙げた者が, 労務の依頼者との関係で恒常的な法的従属関係に置かれるという条件において, 労務の依頼者に対して直接的または介在者 (personne interposée) によって給付を提供しているというときには, 労働契約の存在は証明され得る。

(…以下略…)

第2節 法的従属関係

以上が L. 8221-6 条の条文であるが, 同条に関する議論に入る前に, まず, そもそもとして, フランス法における労働契約 (contrat de travail) の定義を確認しておきたい。労働法典は労働契約について定義をしていないが, 一般に, 同契約は, 自然人 (労働者) が自然人または法人 (雇用者) の従属 (subordination) の下で労務を履行する義務を負い, その見返りとして報酬の支払いを受ける契約と定義される。⁽²⁹⁾

第1節で紹介したように、労働法典 L. 8221-6 条 I は、商業・会社登記簿 (registre du commerce et des sociétés) に登録されている自然人ならびに登録された法人の管理者は、この登録と関係する活動の履行において、その労務の依頼者との労働契約関係は存在しないものと推定されると規定する。したがって、ジーは同条に従いザーに従事する労働者ではないとの推定を受けることになる。⁽³⁰⁾

もっとも、以上の推定は覆せないものではない。すなわち、L. 8221-6 条 II において、労務の命令者との関係で恒常的に法的従属関係 (lien de subordination juridique) に置かれているという場合には、労務の命令者と同条 I において規定された者との間に労働契約の存在が認められ得ると規定する。⁽³¹⁾

かくして、ジーの独立性が欠如し、ザーとの間に法的従属関係が存在すると認められる場合には、両者で締結されたフランチャイズ契約が労働契約と再法性決定されることがある。⁽³²⁾ その法的従属関係を一般的に定義した判例 (ソシエテ・ジェネラル判決) は、かかる関係は「命令 (ordres) および指示 (directives) を与え、労務の履行を監督し、懈怠 (manquements) に対して制裁を行う権力を有する雇用者の権限 (autorité) の下で労務の履行を行うことによって特徴づけられるものである；業務組織 (service organisé) の中において労働をしているということは、使用者が労務の履

(29) G. Auzero et al., *Droit du travail*, Dalloz, 32^e édition, 2019, n° 197, p. 263.

(30) Grimaldi et al., *supra* note 17, n° 13, p. 8.

(31) この法的従属関係の立証責任はジーにあるものと解されている (Simon, *supra* note 11, n° 50, p. 33.)。なお、実際上は L. 8221-6 同条のいう恒常的な法的従属関係の証明は困難なことが多いという (Auzero et al., *supra* note 29, n° 204, p. 271.)。

(32) Simon, *supra* note 11, n° 52, p. 33.

行の条件を一方的に決定している場合には従属関係の指標 (indice) の1つを構成し得る⁽³³⁾と定義する。この法的従属関係の存在こそが労働契約とその他の契約とを区別する指標であり、かかる関係は、指示、監督および制裁という3つの要素によって特徴づけられる⁽³⁴⁾。

第3節 再法性決定に関する裁判例

L. 8221-6 条 I が規定する推定を覆しフランチャイズ契約を労働契約へと再法性決定するにあっても、上記で示した法的従属関係が存在しなければならない。以下で取り上げる裁判例は、いずれも契約の実態に鑑みて、当事者間に法的従属関係が認められるか否かが問題となっている。

「フランチャイズ契約」として締結されたが、その実質的關係を鑑みて、かかる法的従属関係の存在を認めた裁判例として次のようなものがある。すなわち、ドゥエー控訴院2006年11月23日判決で問題となった事案は、荷物の配達業に関する「フランチャイズ契約」に関するものである。本件では、ザーはジーに対して価格の拘束を実施し、かつザーが自ら顧客と契約を行い、料金価格 (tarifs) を定めていた。また、ザーは契約交渉の際にジーを参加させ、そこにおいてジーに対して指示 (direction) を行っていたということから、本件におけるジーは自ら価格を決定し顧客を獲得する独立した事業者ではなく、両者の間には法的従属関係が存在したとして、

(33) Cass. soc., 13 nov. 1996, pourvoi n°94-13187; JCP E 1997. II. 911, note J. Barthélémy. この本文で示した法的従属関係は、わが国における人的従属性と同義のものといえる (大山盛義「フランチャイズ契約と労働法—『労働者』概念に関する日仏の比較法的考察—」季刊労働法211号 (2005年冬季) 150頁)。なお、同判決の詳細については、労働政策研究・研修機構「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」労働政策研究報告書 No. 67, 161頁以下 (2006年) を参照。

(34) Auzero et al., *supra* note 29, n°201, p. 268.

労働法典が適用されると判示された。⁽³⁵⁾

同じく法的従属関係の存在が認められ労働法典 L. 8221-6 条に基づく再法性決定がなされたものとして、トラックによる荷物の流通を行うためのフランチャイズ契約の事案である、パリ控訴院2008年11月6日判決がある。本件では、ジーはザーから出される指示を遵守することを義務付けられていた。また、ザーは決まった目的地への配達先 (tournées) とその他の具体的な道順 (itinéraires) を決めており、さらにジーが荷物を配達することになる顧客との契約はザーが行っており、ザーは顧客が支払う費用についても決定していた。こうしたことから、本契約は「フランチャイズ契約」ではなく労働契約であるとされた。⁽³⁶⁾

以上の再法性決定の肯定例に対して、続いて否定例を紹介したい。否定例として、たとえば、ディジョン控訴院2005年6月30日判決を挙げることができる。本件では、ザーが統一性の維持のために店舗運営に関与してきたことから、自由に店舗を作ることができなかつたとして、ジーが本フランチャイズ契約の労働契約への再法性決定を主張した。しかし、同控訴院は、本件におけるザーの関与はフランチャイズ契約上のザーのノウハウや経営支援を構成するものであって法的従属関係を特徴づけるものではないと述べ、労働契約への再法性決定を認めなかつた。⁽³⁷⁾

ホテル運営のフランチャイズ契約に関するレンヌ控訴院2005年12月13日判決の事案はこうである。すなわち、本件においてジーはホテルの運営において全く自由であり、従業員に対して企業長 (chef d'entreprise) とし

(35) CA Douai, 23 nov. 2006, Juris-Data n°325137. もっとも、本件では労働契約への再法性決定の主張はなされておらず、ザーに対する労働法典 L. 324-9 条に基づく刑罰の可否をめぐる争われており、その前提において法的従属関係の有無が問題となっていた。

(36) CA Paris, 6 nov. 2008, Juris-Data n°372730.

(37) CA Dijon, 30 juin 2005, Juris-Data n°283427.

ての権限を行使することができ、かつ具体的な勤務時間に服することもなく、上司も存在することなく、さらに休暇 (congés) の期間についても自由に調整することができた。また、本契約においてザーがジーに対して課していた義務は、本契約において営む事業であるホテル業においてすべてのホテルに対して課されていたものであり、顧客への良質なサービスや価格の統一のために課された義務であった。こうしたことから、レンヌ控訴院はザーとジーとの間に法的従属関係は存在しないとした。⁽³⁸⁾

以上で取り上げた裁判例は、いずれも当該契約関係において法的従属関係の有無が問題となったものである。すなわち、業務組織の枠内で、労働契約の履行において、ザーが命令および指示を与え、労務の履行を監督し、および懈怠に対して制裁を与えることができるという雇用者の権限にジーが服するものであったということが求められ、また、労務の条件について業務組織の中においてザーから一方的に決定されたものである場合には、法的従属関係が認められ、労働契約への再法性決定がなされる。⁽³⁹⁾ 法的従属関係の証明に関して、フランチャイズ契約には管理の自由 (liberté en gestion) に対する制約が存在する。その管理の自由の制約に対する具体例が、肯定例の中で取り上げた2つの判決において示されている価格拘束 (prix imposés) であるといえる。⁽⁴⁰⁾ リエラ (Riéra) によると、判例において価格拘束は必要十分条件ではないが、当該契約における法的従属関係を特徴づける特有の指標の1つとして考慮されているという。⁽⁴¹⁾ ゆえに、管理

(38) CA Rennes, 13 déc. 2005, Juris-Data n°292457.

(39) Cass. soc., 22 mars 2007, pourvoi n°05-45434. もっとも、本件は事案の解決としては労働契約への再法性決定を否定している。

(40) V. L. Vogel et J. Vogel, *supra* note 20, n°39, p. 67.

(41) A. Riéra, *Contrat de franchise et droit de la concurrence*, LGDJ, 2014, n°138, p. 89.

の自由に対する制約があったということだけでは、法的従属関係の証明としては不十分であると解されているようである。⁽⁴²⁾

なお、判例上、民事訴訟法典 9 条に従い、法的従属関係の存在の証明責任はこれを主張する側、すなわちジークの側にあると解されており⁽⁴³⁾、また、この再法性決定の主張はジークに専属的に属するものであるため、ジーク以外の者は主張することができないと解されている⁽⁴⁴⁾。

第 4 節 小括

以上、労働契約への再法性決定を可能にする L. 8221-6 条に関する議論を概観した。L. 8221-6 条の構造は、まず同条 I において商業・会社登記簿に登録されている自然人ならびに法人の管理者は労働者ではないとの推定規定を置き、次いで II においてこれらの者がかかる推定を覆す証明を提出することで、労働者として保護され得る旨規定する。

本章では労働契約への再法性決定が問題になった事例を概観したが、ここでは、ザークによる一方的な価格決定、店舗の経営時間、ジークが顧客と交わす契約内容を事前にザークが定めていたかなど、種々の要素が斟酌され、ジークに独立した事業者としての店舗経営における裁量が存在していたか否か考慮し、再法性決定の肯否が判断されているといえる。⁽⁴⁵⁾そして、とりわ

(42) Cass. soc., 16 janv. 2008, pourvoi n° 07-40055. 実際、ザークによるジークの店舗経営に対する干渉があったとしても、それが通常の干渉を超過するものではなく、ザークのチェーンに対する顧客のイメージを守るなどの理由によるものである場合には、店舗経営に対する干渉を理由とした労働契約への再法性決定は認められない (Cass. soc., 23 sept. 2014, pourvoi n° 13-17847.)。

(43) Cass. soc., 6 juin 2007, pourvoi n° 06-42951.

(44) Cass. soc., 16 déc. 2008, pourvoi n° 06-46105.

(45) V. Tourneau, *supra* note 21, n° 117.

けここで法的従属関係を示す指標の1つとして機能しているのが、ザーによる価格拘束であろう。ザーによる価格拘束が存在する場合には、ジールの店舗経営における独立性 (autonomie) が認められないと解される傾向にあるものといえる。⁽⁴⁶⁾

L. 8221-6 条の適用が肯定された裁判例をみても、いずれも“ジー”に独立した事業者としての裁量は存在せず、“ザー”との間に法的従属関係が存在していたと認められる事例であった。このような“フランチャイズ”を称する契約は、実質的には労働契約であるにもかかわらず、労働法規範の適用を免れることを目的に、便宜的に“フランチャイズ”と称した事案であったと評価でき、このような潜脱的なフランチャイズは1970年代のフランチャイズ黎明期の頃からフランスにおいて問題となっていたものである。⁽⁴⁷⁾

対して、再法性決定を否定した裁判例を概観すると、ジーに課せられた制約はノウハウや経営支援といったフランチャイズ・パッケージの内容に必然的に内在するものであり、統一性を確保するためのものであって法的従属関係による制約ではないと判断されている。また、勤務時間や休暇の取得についてジーに一定程度の自由裁量があった場合には法的従属関係は否定されている。フランチャイズ・パッケージに内在する制約がジールの店舗管理の自由を過度に制約する場合には法的従属関係ありと判断されることになるといえるであろうが、レンヌ控訴院判決の事案のように、店舗経営において独立した事業者として一定程度の裁量が存在するときには法的従属関係は存在しないとしたのは穏当な判断であろう。

なお、実際の裁判例ではフランチャイズ契約から労働契約への再法性決

(46) V. L. Vogel et J. Vogel, *supra* note 20, n° 39, p. 67.

(47) J.-M. Leloup, *La franchise Droit et pratique*, DELMAS, 4^e édition, 2004, n° 1235, p. 224.

定が主張されることはしばしばあるものの、それが認められることは少なく、多くは否定されているようである。⁽⁴⁸⁾

第4章 労働法典 L. 7321-2 条—再法性決定をせずに労働法典を適用

第1節 はじめに—L. 7321-2 条の紹介

前章においては、フランチャイズ契約から労働契約への再法性決定について規定する L. 8221-6 条について概観したが、本章では、そのような再法性決定をすることなく、フランチャイズ契約に対する労働法規範の適用を可能にする L. 7321-2 条について検討を行う。

本章の叙述の順序について、まず以下において L. 7321-2 条の解釈論に入る前にその条文を紹介する。第2節では L. 7321-2 条の適用要件をめぐり、しばしば議論となる当該契約における法的従属関係の存在の有無、またジーは自然人であることが必要か否か、および契約の条件および価格に対する拘束について論じる。そして、第3節では、破毀院の拡張的な L. 7321-2 条の解釈に対する学説による批判を取り上げ、破毀院の同条の解釈に内在する問題点を指摘する。次いで、第4節において L. 7321-2 条の適用要件を充足した場合の効果について概観するが、その効果は当該契約に労働法規範の適用が認められるというものであることから、ここでは前章で取り上げた L. 8221-6 条が適用された場合の効果についても併せて取り上げることにする。

(48) F-L. Simon, Un an d'actualité juridique en droit de la franchise, LPA n° 227, avant-propos, Ch. de Beacque, 13 nov. 2009, n° 17, p. 17. なお、フランスでは民事訴訟法典12条2項において、判事は当事者が契約に与えた名称に制限されることなく専権で契約の性質決定をすることができる」と規定している。

それでは、L. 7321-2 条の紹介に移りたい。

労働法典 L. 7321-2 条

「以下の者はチェーン店管理者 (gérant de succursale) である：

1° 企業長 (chef d'entreprise) もしくはその者の同意によって、顧客から受け取った衣服を預かる (dépôts) ため、もしくは顧客へのあらゆる種類の役務を行うために、顧客が店舗もしくは店舗に付属する施設 (dépendances de l'entreprise) に滞在する間、顧客の意向に従う責にある者；

2° 次のような内容を必然的に構成する職業である：

a) ある者が、ある企業によって提供または承認された 1 つの店舗 (un local) 内で、その企業によって拘束される条件および価格 (conditions et prix imposés) の下で、自身の職業を行うという場合において、その企業のみから排他的もしくは準排他的に提供を受ける、あらゆる種類の商品の販売を行う者；

b) ある者が、ある企業によって提供または承認された 1 つの店舗内で、その企業によって拘束される条件および価格の下で、自身の職業を行うという場合において、注文 (commandes) を集め、もしくはその企業のためだけに、取り扱い、搬送し、輸送する商品を受け取る者」

第 2 節 L. 7321-2 条の適用要件をめぐる議論

第 1 款 L. 7321-2 条の適用要件

先ほどの労働法典 L. 8221-6 条は問題となる契約を労働契約へ再法性決定をすることで労働法典を適用するという規定であったが、同 L. 7321-2 条 2 項はそうした再法性決定をすることなく、ジーが「チェーン店管理者」であるといえる場合に労働法典の適用を可能にするものである。すなわち、これはフランチャイズ契約のまま直接ジーに対して労働法典が適用

されるということの意味する。L. 7321-2 条により労働法典が適用されるためには、同条 2 号が定める次の要件をすべて満たさなければならず、以下のどれか 1 つでも欠く場合には同条の適用は認められない (conditions cumulatives)⁽⁵⁰⁾。

すなわち、①その者が自然人 (personne physiques) であること、②商品 (marchandises) の販売をその活動の内容とし、その活動には排他的または準排他的 (quasi-exclusivité)⁽⁵¹⁾ 義務が伴うこと、③当該店舗は支配的

(49) V. Simon, *supra* note 11, n° 66,-67 p. 42-43. ジーに対する労働法典 L. 7321-2 条の適用に関する議論については、田端博邦「フランスのチェーン店管理者の法的地位—セブン-イレブン団交許否事件に関連して—」労働委労協2014年10月号28頁以下がある。同論文では労働法典 L. 7321-2 条の立法の経緯についても詳しい解説がなされている。

L. 7321-2 条の前身の規定は、ヴィシー政権下に制定された1941年3月21日の法律であり、同法は酒場で宝くじ券を販売する、第一次世界大戦における未亡人の保護を目的に制定された (本章第3節第1款参照)。しかし、1972年1月13日の破毀院判決 (Cass. soc., 13 janv. 1972, pourvoi n° 71-13234 et 71-13529.) がガソリンスタンドの営業財産賃貸借契約における賃借人に対して同法を適用したのを嚆矢に同法の適用範囲は拡大していったとされる (D. Mainguy, *Faut-il brûler le droit de la distribution?*, D. 2013, p. 1222.)。L. 7321-2 条の他の契約への拡大に関しては、労働政策研究・研修機構「労働法の人的適用対象の比較法的考察」(No. 214, 2019年3月) 50頁以下が詳しい。

なお、判事は“*gérant de succursale*”と同様の概念を指称する用語として“*gérance salariée*”という呼称が用いられてきたようである (F. Buy et al., *Droit de la distribution*, LGDJ, 2^e édition, 2019, n° 49, p58.)

(50) Cass. soc., 11 oct. 2000, pourvoi n° 99-10922. Leloup, *supra* note 47, n° 1238, p. 225.

(51) 要件②に関して問題となるものとして、しばしばフランチャイズ契約では、ジーに対して排他的調達義務 (obligation d’approvisionnement exclusif) と呼ばれる義務が課されることがある。これは、ジーが店舗で販売する商品について、ザーが指定した者もしくは推奨した者からしか調達してはならないという義務であり、同義務に違反したジーに対して、

な企業から提供されたものである、または承認を受けたものであること、⁽⁵²⁾
④当該商品の再販売の価格および活動の条件について当該支配的な企業か
ら拘束を受けていること、という要件である。⁽⁵³⁾なお、L. 7321-2 条による

ザーは損害賠償請求または契約の解除をすることができる (Simon, *supra* note 11, n°318 et s., p. 221 et s..)。かかる義務と L. 7321-2 条の要件②との関係について、破毀院は、ジーが独立した立場で商品を発注することができ、またザーのみが唯一の商品の供給者ではなかったという事例において、要件②の場合に該当しないととして同条の適用を否定している (Cass. soc., 11 oct. 2000, pourvoi n°99-10922.)。

また、要件②に関しては、ここでいう準排他的とはどの程度の排他性のことを意味するのかということが議論になることがある。シモン (Simon) によれば、判例においては、だいたい75%から80%程度の商品につき排他的にザーから供給を受けていると評価できれば、ここにいう準排他性の要件を充たすと考えられているようである (Simon, *supra* note 11, n°60, p. 40.)。

(52) 要件③に関して、フランチャイズ契約により店舗を経営する場合、チェーンの統一性確保の要請から、店舗の設置場所をザーが選ぶことが多い。したがって、一般的なフランチャイズ契約においてはこの③の要件を充たすものといえる (Simon, *supra* note 11, n°61, p. 40. V. aussi, Buy et al., *supra* note 49, n°50, p. 59.)。この店舗の設置場所に関する要件については、ジーが経営を行う当該店舗がフランチャイズ契約の当事者以外の第三者 (すなわちザー以外の者) から賃借していた場合にはこの要件は充たされず、ザーの名義で借り受けている場合や、ザーから当該場所の提供を受けていた場合、または少なくともザーからの黙示による承諾があったということが認められることが必要と解されている (L. Vogel et J. Vogel, *supra* note 20, n°40, p. 71.)。

(53) Simon, *supra* note 11, n°59 et s., p. 38 et s.. V. aussi, L. Vogel et J. Vogel, *supra* note 20, n°40, p. 69. なお、これら要件からすると、L. 7321-2 条は製品販売型フランチャイズ (franchise de distribution) のみをその適用の対象としているように見えるが、同フランチャイズだけでなく役務提供型フランチャイズ (franchise de service) にもまた適用があると解されており (Tourneau, *supra* note 25, n°314, p. 142), 後者については本文で挙げた破毀院社会部2001年12月4日判決において問題となったフランチャイズの

保護を受けられる者は恒常的に事業活動を行い、それが主たる活動であることが必要であり、よって一時的に (occasionnelles) 事業活動を行う者には同条は適用されないと解されている。⁽⁵⁴⁾

以上で挙げた要件を充たし、労働契約への再法性決定を経ることなくジーがチェーン店管理者とみなされ労働法規範が適用される結果、ジーには複数の立場が併存することになる。すなわち、まずザーとの関係では労働者と同視した扱いがなされるが、自身の店舗で雇用する従業員 (personnel) との関係ではジーは使用者 (employeur) となり、さらに顧客など第三者との関係では依然として商人の立場が維持される。⁽⁵⁵⁾ かかる帰結は古くから認められてきたようで、L. 7321-2 条の前身である1941年3月20日の法律⁽⁵⁶⁾が適用された商人について、破毀院は、商人としての資格を有しつつも、労働法が適用されることを妨げないと述べている。⁽⁵⁷⁾

こうした商人としての立場が維持されたまま労働法典の適用を受けることとなるジーの立場は、いわば「準商人 (paracommerçant)」と形容される。⁽⁵⁸⁾ また、チェーン店管理者と同時に商人でもあることから、「法性の併⁽⁵⁹⁾

類型が役務提供型であったことから、かかるフランチャイズに関しても同条の適用が認められたと解されている (V. H. Kenfack, *Le prix de la dépendance: l'application des dispositions du Code du travail à une relation commerciale*, note sous Cass. soc., 4 déc. 2001, D. 2002, p. 1936)。

(54) M. Malaurie-Vignal, *Droit de la distribution*, Sirey, 2^e édition, 2012, n° 1168 p. 317.

(55) Kenfack, *supra* note 53, p. 1938.

(56) 同法に関しては、本章第3節の「判例のL. 7321-2条の解釈に対する批判的見解」を参照願いたい。

(57) Cass. soc., 13 janv. 1972, Bull. Civ. V n° 28, pourvoi n° 71-13234.

(58) 大山盛義「フランチャイズ契約と労働法—『労働者』概念に関する日仏の比較法的考察—」季刊労働法211号 (2005年冬季) 154頁。

(59) Kenfack, *supra* note 53, p. 1938.

有 (co-qualification)」と呼ばれることもある。⁽⁶⁰⁾ もっとも、L. 7321-2 条の適用要件を充たす結果、ジーに対して労働法規による保護が及ぶとしても、締結した契約が労働契約へと再法性決定されたわけではないので、ザーとの取引関係においては依然としてフランチャイズ契約にもとづく関係が維持されることになる。⁽⁶¹⁾

第 2 款 法的従属関係の有無について

L. 7321-2 条が適用されるためには以上の各要件が充たされることが必要になるが、先述の L. 8221-6 条の適用には法的従属関係の存在が必要であったように、L. 7321-2 条の適用にあたってもかかる関係の存在が求められるのであろうか。

法的従属関係の有無については、破毀院社会部2001年12月4日判決⁽⁶²⁾は旧労働法典 L. 781-1 条 (現 L. 7321-2 条) の適用にはこれが不要であり、ジーの経済的依存 (*dépendance économique*) があればよいとし、かかる見解はその後の破毀院判決においても維持されている。⁽⁶³⁾ この経済的依存は、ある企業が契約を締結している他の企業との関係で技術的・経済的な方策

(60) J.-F. Cesaro, *Le gérant de succursale: à propos d'un exercice juridique de co-qualification*, in sous la direction scientifique de D. Mainguy, *La crise du contrat de franchise?*, lextenso, 2015, n° 4, p. 52.

(61) Malaurie-Vignal, *supra* note 54, n° 1159, p. 315.

(62) Cass. soc., 4 déc. 2001, Bull. Civ. 2001, V, n° 373, pourvoi n° 99-44452, 99-43440, et 99-41265. 本件では、ザーとジーとの間に法的従属関係が存在しなかったとしてジーの請求を棄却した原審が破毀され、労働法典 L. 781-1 条 2 号 (現同 L. 7321-2 条) の適用には法的従属関係は不要と判示されている (V. Kenfack, *supra* note 53, p. 1935.)。つまり、当事者の関係が労働契約の関係にあったか否かは問題とならないということである (大山・前掲註 (58) 153頁)。

(63) V. par ex., Cass. soc., 21 févr. 2007, pourvoi n° 05-45048.

(solution) を行使することが不可能な状態であることと判例において定義される。⁽⁶⁴⁾ すなわち、経済的依存とは相手方に対して経済的力関係において劣後する状況 (situation de faiblesse) であると解されるのであり、⁽⁶⁵⁾ 経済的依存状態は上記の要件②から④によって特徴づけられる。⁽⁶⁶⁾⁽⁶⁷⁾

それでは、なぜ、L. 7321-2 条の適用には法的従属関係が不要と解されたのであろうか。というのは、破産院はそれまで経済的依存性を労働契約の存在を示す指標とすることを否定してきたことからすると意外なように思われるからである。⁽⁶⁸⁾ 法的従属関係の存在が求められないという点に関して、ルヴヌール (Leveneur) は、上記破産院判決の評釈において、L. 8221-6 条と旧 L. 781-1 条の目的の違いを指摘する。すなわち、一方で、前者は

(64) Cass. com., 12 fév. 2013, pourvoi n°12-13603.

(65) Auzero et al., *supra* note 29, n°200, p. 267.

(66) Malaurie-Vignal, *supra* note 54, n°1167, p. 317.

(67) また、その者がもっぱら労務の依頼者のために労働をしていたり、契約関係において優位に立つ者が価格や賃金 (salaire) を一方的に決定しているといった要素は、経済的依存を示す要素であるだけでなく法的従属関係を示す要素でもあることから、これら要素が存在する場合には法的従属関係の証明も容易になるといえる (Auzero et al., *supra* note 29, n°203, p. 270. V. aussi, Simon, *supra* note 11, n°62, p. 40)。もっとも、本文で挙げた要件はどれも明確性を欠くものであるため、同条の適用範囲がいたずらに拡張され得る可能性がある旨指摘するものとして、Mainguy, *supra* note 49, p. 1223.

(68) 破産院は「バルドゥ判決」と呼ばれる判決において、経済的依存性を労働契約の存否の判断基準として扱うことを否定してきたという経緯がある (労働政策研究・研修機構『労働者』の法的概念に関する比較法研究」労働政策研究報告書 No. 67, 159頁以下 (2006年))。その後、判例は経済的従属性を労働契約のメルクマールにすることを否定しながらも、徐々に法的従属関係を緩和することで、労働法規による保護を拡大していった (ジェラルド・クーチュリエ (山口俊夫訳)「フランスにおける労働契約」日仏法学会編『日本とフランスの契約観』(有斐閣, 1982年) 159頁以下)。

同条1号で定める者は労働者ではないという推定を行いつつ、同条1号で挙げた者は労働契約の存在を示す法的従属関係を証明することで自身が締結した契約を労働契約へと再法性決定を求めることを可能にすることを目的とする。他方で、L. 781-1 条は問題となる契約関係において労働契約の存在を明らかにするということを目的とするのではなく、労働法規範の対象とはならないはずの事業者にまでその規律を及ぼすということを目的とするものである。したがって、L. 7321-2 条の適用にあたり法的従属関係の存在を証明することは不要であるとする⁽⁶⁹⁾。

第3款 実質的に消滅した「自然人」であることという要件—要件①に関して

前記の L. 7321-2 条の適用要件において、ジーが自然人でなければならないと述べたが、この点に関しては、確かに、従前の判例においては自然人でなければならないと解されていたようであるが⁽⁷⁰⁾、現在は、契約当事者間に人的要素の考慮 (intuitu personae) が存在するのであれば、ジーが法人の形態を採っていたとしても同条の適用を妨げない、すなわち自然人であるということは同条の適用の要件にはなっていないと解されている⁽⁷¹⁾。かかる点につき、ガソリンスタンド (station-service) の営業財産賃貸借 (location-gérance) の事案で破毀院において次のように判示されたものがある。すなわち、本営業財産賃貸借契約は、販売店は法人の形態を採っているものの、その販売店を経営する個人を考慮して締結されたものであり、

(69) L. Leveneur, *Où le franchisé obtient l'application du Code du travail à l'encontre du franchiseur sans qu'il soit besoin d'établir un lien de subordination*, *Contrats, conc. consom.*, n°4, Avril 2002, comm. 55.

(70) V. Cesaro, *supra* note 60, n°6, p. 52.

(71) Cass. soc., 21 fév. 2007, pourvoi n°05-45048. V. aussi, Grimaldi et al., *supra* note 17, n°15, p. 10.

実際契約書に管理者たる当該個人が辞任した場合には本契約は終了する (fin) 旨および当該個人みずから管理者となり営業財産を経営する旨明記されていた。こうした事実を考慮して、破毀院は本件事案において L. 7321-2 条の適用を認めた控訴院の判断を正当とした⁽⁷²⁾。さらに、判例には複数の店舗を経営している販売店に対しても L. 7321-2 条の適用を肯定したものがあつた。すなわち、破毀院は、6つの店舗を経営していた法人について、人的要素の考慮にもとづき、当該法人の行っていた事業に関して前記の L. 7321-2 条の各要件を充たすとして同条の適用を肯定した⁽⁷³⁾。

また、判例によれば、当該販売店の人的要素の考慮にもとづき L. 7321-2 条の適用の肯否を判断していることから、その法人の実体が架空的である (fictif) ことを証明する必要はなく、当該販売店について経済的依存性が認められればよいと解されているといえる⁽⁷⁴⁾。実際に、破毀院は、「労働法典 L. 781-1 条の適用は (…中略…) 当該会社についてのその架空の性質 (caractère fictif) によって決められるのではない⁽⁷⁵⁾」と述べ、その立場を明確にしている。したがって、自然人以外の各要件を充たせばよいということであり、実際に、有限責任一人企業 (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée: EURL) であるジーに対して、控訴院は L. 7321-2 条の適用を否定したものの、前記の第 1 款において挙げた自然人以外の各要件

(72) Cass. soc., 26 nov. 2008, Bull. Civ. 2008, V, n° 235, pourvoi n° 06-45104.

(73) Cass. soc., 1 févr. 2011, pourvoi n° 08-45223.

(74) Cass. soc., 28 nov. 2006, pourvoi n° 04-46055. 本件はガソリンスタンドにかかる営業財産の賃貸借契約の事案であるが、有限責任会社である販売店が、契約の相手方である Mobil 社からガソリンを準排他的に供給を受けていたこと、店舗も Mobil 社から提供を受けていたこと等の諸要素が認められるとして、この販売店について L. 781-1 条の適用を認めた。

(75) Cass. soc., 25 févr. 2009, porvoi n° 07-40371.

が充たされているとして同条の適用を認めた破毀院判決がある。⁽⁷⁶⁾ 同判決についてマロリー＝ヴィニャル (Maurie-Vignal) は、法人のようなジーであっても、契約関係における実態に照らして、ジーに対する経済的依存性が認められる場合には、L. 7321-2 条の適用が認められるということ⁽⁷⁷⁾を意味するものとする。また、L. 7321-2 条は前章で取り上げた L. 8221-6 条と異なり、当該契約を労働契約へと再法性決定するものではないので、法人形態のジーに対しても適用が認められるという⁽⁷⁸⁾。

以上要するに、ジーが商業・会社登記簿に登録された企業であったとしても同条の適用が認められるということであり⁽⁷⁹⁾、現在では、L. 7321-2 条の適用にあたり自然人であることは要件とは解されていないといえる⁽⁸⁰⁾。法人形態のジーに対しても L. 7321-2 条の適用が認められるという議論は、労働法規範の適用を回避するために法人化させる場合もあり得ると⁽⁸¹⁾いうことを考えると妥当といえるのではないだろうか。もっとも、法人形態のジーに対しても L. 7321-2 条が適用されるという点に関しては、後述のとおり批判的見解も存在する。

第4款 労務の条件および価格拘束について

ここからは、以上で挙げた要件のうち、経済的依存を示す大きな指標

(76) Cass. soc., 21 févr. 2007, pourvoi n° 05-45048. 同判決が法人形態のジーにも L. 781-2 条 2 号の適用を認めた点に関する評釈として、M. Malaurie-Vignal, *Le contrat de franchise entre indépendance et dépendance*, Contrats, conc. consom., n° 5, Mai 2007, comm. 120.

(77) *Ibid.*

(78) L. Vogel et J. Vogel, *supra* note 20, n° 40, p. 70.

(79) Ph. Bessis, *Le contrat de franchisage*, LGDJ, 1992, n° 39, p. 42.

(80) V. Simon, *supra* note 11, n° 63, p. 41.

(81) Kenfack, *supra* note 53, p. 1936. すなわち、ダミー (écran) としての法人の設立である。

⁽⁸²⁾とされる要件④について検討する。本来、ジーが事業者としてザーから独立しているということは、自身が販売する商品やサービスについてザーと自由に交渉することができ、それらの価格を自由に決定することができるということを意味するはずである。しかし、フランチャイズにおいてはチェーンの統一的な運営が必要なことから、労務の条件および価格に対する制約が必然的に伴う⁽⁸³⁾。そこで、そういった制約がL. 7321-2条が挙げる労務の条件および価格に対する拘束になるのではないかとして問題になることがある。以下では、しばしば問題となる価格拘束 (prix imposé) に関する議論を主として取り上げる⁽⁸⁴⁾。この価格拘束については、後に見る判例において示されているように、チェーンの統一性を確保するために、希望小売価格 (prix conseillé) や上限価格 (prix maximal) をジーに課すことは可能であるとされている⁽⁸⁵⁾。また、トゥルノー (Tourneau) によれば、特約において、あくまでも間接的なものとしてチェーンに属する他の加盟者が実際に

(82) *Ibid.*, p. 1935.

(83) V. Grimaldi et al., *supra* note 17, n° 15, p. 11.

(84) 労務の条件に関する議論としては、たとえば、判例上、服装に関する制約はザーのチェーンの統一性を確保するためのものであって、ジーの店舗経営における独立性を侵害するものではないと解されている (L. Vogel et J. Vogel, *supra* note 20, n° 40, p. 72.)。また、ガソリンスタンドの営業財産賃貸借契約の事案であるが、労務の時間に関して、契約上は営業時間を自由に定めることができるとあったものの、実際には競合他社が営業をしているのに閉店していることを認めないなどの場合に店舗の営業時間の拘束が認められるとして、旧 L. 781-1 条の適用を認めたものがある (Cass. soc., 12 janv. 1983, Bull. civ. V, n° 14, pourvoi n° 80-41288)。

(85) Tourneau, *supra* note 25, n° 315, p. 143; Y. Marot, *Le Droit de la Franchise*, Gualino éditeur, 2003, p. 92. なお、当然のことではあるが、販売店の側で自由に価格を決定できると評価できるような場合には L. 7321-2 条の適用は認められない (Cass. soc., 18 déc. 1975, Bull. civ. 1975, V, n° 621.)。

販売している価格の一覧表 (tableau) をジーに対して提示することも可能であるという⁽⁸⁶⁾。それでは、以下において販売価格の拘束が問題になった判例をみていきたい。

小包等の配送業に関するフランチャイズ契約の事案である前記の破毀院社会部2001年12月4日判決の事案はこうである。すなわち、流通における時間および道順もザーの営業政策 (politique commerciale) によって拘束されたものであり、顧客が支払う料金価格 (tarif) もまたザーから拘束されたものであり、しかもこの料金はジーが受領するのではなくザーが直接顧客から徴収していたものであった。以上から、ジーは経済的依存状態にあったとして、L. 781-2 条 2 号 (現 L. 7321-2 条) の適用のための要件を充たしたと判示した⁽⁸⁷⁾。

また、破毀院社会部2011年3月9日判決では、美容サロン (centre de beauté) の経営に関するフランチャイズ契約の事案で、ジーがサロンで使用する商品についてザーから排他的な供給を受けており、また店舗経営の条件についてもザーから決められており、さらに店舗で販売する商品の価格も拘束を受けていたとして、L. 7321-2 条の適用を認めた⁽⁸⁸⁾。

以上は価格拘束が認められた事例であるが、判例をみてみると、価格の決定に関してはジーに完全な自由裁量が認められているわけではなく、ザーによるコントロールが一定程度認められていると解することができるといえるものもある。ザーによる価格に対するコントロールでしばしば問題になるのが、希望小売価格 (prix conseillé) と上限価格 (prix maximal) である。

まず、希望小売価格に関して、たとえば、ザーが供給する商品に関して

(86) Tourneau, *supra* note 25, n° 315, p. 144.

(87) Cass. soc., 4 déc. 2001, pourvoi n° 99-41265.

(88) Cass. soc., 9 mars 2011, Juris-Data n° 003083.

希望小売価格をジーに対して課すことは原則許されるとした判決がある。⁽⁸⁹⁾ 次いで、上限価格を課すことが認められるかが問題になったことがあるが、破毀院社会部は、ザーが上限価格を課したとしても、それによってジーが利益を上げることができなくなるのであれば格別、そうでなければ許容される⁽⁹⁰⁾との判断を示している。したがって、L. 7321-2 条の適用にはザーによる価格拘束が必要になるところ、希望小売価格ないしは上限価格を課すことは価格拘束には該当せず、同条の適用はないということになる。⁽⁹¹⁾

ところが、その一方で、破毀院社会部は、近時、先述した見解と異なると思われる判断を示した。すなわち、L. 7321-2 条の適用において、同条に言う価格拘束と希望小売価格とを同一視したかのような判断を示している⁽⁹²⁾と解されるのが、フランチャイズ契約の事案である破毀院社会部2015年6月23日判決および営業財産賃貸借契約 (contrat de gérance libre d'un fonds de commerce) の事案である同2013年1月9日判決である。

まず、前者の2015年判決は、ザーが、ジーの店舗で販売する商品および店舗内の陳列台における商品の占有可能な長さ (linéaires) についても定めており、販売価格をジーに提示しこれを更新し、さらには、毎月店舗の経営状態に関する報告 (communication) を受けていたという場合に

(89) Cass. soc., 8 avr. 1992, pourvoi n° 89-42101.

(90) Cass. soc., 9 mars 2011, pourvoi n° 09-42901.

(91) V. Grimaldi et al., *supra* note 17, n° 15, p. 11. もっとも、たとえば、ジーが顧客に販売する商品をザーが提供するにあたり、その商品に値札 (étiquettes) を貼付することがあるが、ザーによる厳格な情報管理などによって貼付された価格の変更が困難であるような場合には、ザーによる価格拘束があったとみるべきであるとの指摘がある (Marot, *supra* note 85, p. 93.)。

(92) V. B. Soltner et J. Boddaert, Les reseaux de distribution menacés par l'application extensive de l'article L. 7321-2 du code du travail, D. 2017, p. 372.

において、L. 7321-2 条の労務の条件および価格拘束があったとされた事案⁽⁹³⁾である。もっとも、本件では、ザーが提示した価格に同意しないことは自由であったり (*libre de ne pas adhérer*)、これをジークの側で変更すること (*modifier*) も可能であった。したがって、ジークによって異なる価格設定をすることが自由であったことから、本件の場合における価格は希望小売価格⁽⁹⁴⁾であると解することができるはずである。

また、後者の2013年判決の事例はこうである。すなわち、ザーはジークに対して上限価格を課したものの、それは販売促進のキャンペーン期間中に過ぎなかった。また、希望小売価格に関しても、ジークの側で自由にこれを変更することが認められていた。しかし、破毀院社会部は、こうしたザーの商業政策は、価格協定 (*ententes*) の禁止を回避することを目的としたものであつとして、ザーによる価格拘束を認めて、L. 7321-2 条にもとづきジークはチェーン店管理者としての資格を有すると判示した。⁽⁹⁵⁾

以上のように、破毀院は、価格拘束に関して上限価格や希望小売価格について L. 7321-2 条にいう価格拘束に該当しないと解しているように思われる一方で、これら販売価格に対する制約であっても価格拘束ありとして同条の適用を認めたものと読めるものもあり、後者のような破毀院の価格に関する拡張的態度に対しては、後述のとおり批判的見解が存在する。

(93) Cass. soc., 23 juin 2015, pourvoi n° 13-26361; D. 2016, p. 970, obs. D. Ferrier.

(94) Soltner et Boddaert, *supra* note 92, p. 372.

(95) Cass. soc., 9 janv. 2013, pourvoi n° 11-20597.

第3節 判例のL. 7321-2条の解釈に対する批判的見解

第1款 価格拘束に関する批判

前記のように、L. 7321-2条はフランチャイズ契約に対して適用されることが判例上承認されているといえるが、同条は同契約にとどまらず、ひろく流通契約一般に対して適用がなされている。⁽⁹⁶⁾ そのL. 7321-2条の前身である1941年3月21日の法律は、もとはといえば、酒場 (petits cabarets) で宝くじを販売していた第一次世界大戦における未亡人 (veuves) に対して、彼女らは労働契約の締結によって従事していたのではなかったところ、彼らの置かれてる依存状態を考慮して、労働者として保護して社会保障制度を享受させることをその本質的な目的として制定されたものである。⁽⁹⁷⁾ そして、その後、同法は清掃会社の受託販売人 (dépositaire d'entreprise de nettoyage) や運送会社の代理人 (correspondants d'entreprise de transport) といった者にまで適用範囲を広げていったという経緯がある。⁽⁹⁸⁾

したがって、1941年3月21日の法律ができた当初においては、フランチャイズをはじめとした流通契約に対する適用は起草者の意図としては想定されていなかったのである。⁽⁹⁹⁾ また、L. 7321-2条は、労働契約ではない契約にまで労働法規範を拡大するという政策的なねらい (visées politiques) を企図した条文であり、ゆえに例外的に労働法規範の及ばない者に対してこれによる保護を与えるという条文である。⁽¹⁰¹⁾

(96) Mainguy, *supra* note 49, p. 1224.

(97) Soltner et Boddaert, *supra* note 92, p. 369.

(98) *Ibid.*

(99) フランチャイズによるビジネスがフランスで本格的に展開されるようになったのは、アメリカからこれが導入された1970年代以降のことである。フランスにおけるフランチャイズの展開については、拙稿・前掲註(19) 365頁以下を参照願いたい。

(100) Mainguy, *supra* note 49, p. 1225.

以上のような経緯を踏まえて、破毀院が採ってきた L. 7321-2 条の拡張的な適用は非難されるべきであるとするのがソルトネー (Soltner) とボデー (Boddaert) である。彼らは、L. 7321-2 条の適用に必要な諸要素に関して、これらはチェーンの展開にあたり不可欠な要素であって、よってザーなどのチェーンの運営者が同条の適用を回避することは難しいのではないかと指摘する⁽¹⁰²⁾。とりわけ、価格拘束の要素に関して破毀院社会部が採用する見解に関して批判を投げかける。すなわち、先述したように、破毀院社会部では L. 7321-2 条にいう価格拘束には希望小売価格や上限価格も該当し得ると解しているように思われるところ、希望小売価格や上限価格を課せられたとしても、販売店が供給者に対して経済的に依存する状態に置かれるわけではないので、L. 7321-2 条の適用は問題にならないと批判する。価格拘束となるのは、商法典 L. 442-5 条が禁ずる最低価格 (prix minimum)⁽¹⁰³⁾ を商品の供給者が課した場合であるとする。そして、L. 7321-2 条の価格拘束の有無について、最低販売価格の拘束を禁じる商法典 L. 442-5 条をその指標として考慮すべきであるとする⁽¹⁰⁴⁾。

(101) Soltner et Boddaert, *supra* note 92, p. 370.

(102) たとえば、排他的義務に関して、同義務は商品の流通を図るために必要であり、販売店に排他的な調達義務が課せられているがゆえに、消費者の側にチェーンの一体性および同一性を示すことができるとする。また、店舗の提供または設置場所の承認の要素に関しても、店舗の戦略的な設置によるチェーン展開にとって必要なものであるとする (*Ibid.*, p. 372. V. aussi, Mainguy, *supra* note 49, p. 1224.)。

(103) 商品等の供給者による価格の拘束に関しては、商法典 L. 442-5 条によって、直接的・間接的であるとを問わず最低販売価格 (prix minimum) を課すことは、15,000ユーロの罰金刑をもって禁じられている。もっとも、L. 7321-2 条のいう「価格拘束」は、商法典 L. 442-5 条がいうそれよりもより広い概念であると解されているとの指摘もある (A. Constantin, *Requalification d'un contrat de franchise en contrat de travail*, note sous Cass. soc., 4 déc. 2001, JCP G, 2002, I, 148, p. 1242.)。

このように、彼らは、破毀院社会部がとりわけ価格拘束の要素を広範に解することで L. 7321-2 条を拡張的に適用してきていることに対して批判的見解を示している⁽¹⁰⁵⁾。

第2款 L. 7321-2 条による保護を受ける主体に関する批判

また、L. 7321-2 条の適用範囲の拡張傾向に対しては、マンガユイ (Mainguy) も批判的見解を投げかけるが、彼はとりわけ L. 7321-2 条が法人に対しても適用されるという判例の立場に対して批判を行っている。彼が批判的に捉える点は、判例が法人に対しても L. 7321-2 条の適用を認めている点、および法人の非実体性を証明する必要なく適用を認めている点である。

すなわち、破毀院は前記のように自然人以外の各要件が充たされれば L. 7321-2 条の適用を認めている。しかし、このことは、破毀院が、供給者 (fournisseur) が「流通契約」とすることで労働法規範からの脱法 (fraude) を行うことを企図したということについて証明を要することなく同条の適用による販売店の保護を認めている。しかし、それでは商工業の自由の原則 (principe de la liberté du commerce et de l'industrie) を否定することになってしまう。流通契約の領域において、そうした過度に拡張的な (trop large) 労働法規範による保護は望ましいものではない。L. 7321-2 条による保護が認められるには、労働法規範からの脱法を企図し、実態は労働契約なのに流通契約に仮託したということが証明された場合に

(104) Soltner et Boddaert, *supra* note 92, p. 373.

(105) もっとも、彼らによると、同じ破毀院でも、商事部は価格拘束と希望小売価格とを明確に区別してきたという。したがって、破毀院は商事部と社会部とで価格拘束に関して異なる判断を示していることになる (*Ibid.*, p. 374.)。

限られるとする。また、労働法規による保護という効果をもたらすことから、保護の主体はあくまでも自然人に限るべきであるとする⁽¹⁰⁶⁾。マンガユイ以外にも、複数の店舗を営んでいる者に対する L. 7321-2 条の適用については、1つの店舗しか有さない者と比較して経済的な独立性が担保されているとして、このような者には同条の適用は認められないと主張する論者がいる⁽¹⁰⁷⁾。

また、以上の論者以外にも、そもそもとしてチェーン店管理者として労働法規による保護を及ぼす L. 7321-2 条は法政策的に正当な規定であるのかという疑問を投げかける見解も存在する。すなわち、L. 7321-2 条による保護を享受できる主体は彼ら自身の計算 (*leur propre compte*) によって利益を上げ事業を行っている者であって、そのような者であれば経済的に依存しているというのは例外的なはずである。にもかかわらず、経済的依存性を理由にして労働法規による手厚い保護を与えるのは正当性がないという批判である⁽¹⁰⁸⁾。

第4節 L. 8221-6 条および L. 7321-2 条の適用による効果

L. 8221-6 条に基づき再法性決定された場合にせよ、L. 7321-2 条にもとづきフランチャイズ契約へ直接労働法典が適用される場合にせよ、ジーは労働法典の適用による保護を受けることができる。

労働法典が適用される結果、判例においては、労働者と同視されるジーは使用者であるザーに対して賃金の支払いや有給休暇手当 (*congés payés*)

(106) Mainguy, *supra* note 49, p. 1224-1231.

(107) Cesaro, *supra* note 60, n° 7, p. 56. 彼は、L. 732-2 条 2 号 a が、「1つの店舗 (*un local*)」としている点を指摘する。

(108) Buy et al., *supra* note 49, n° 79, p. 82.

を求めることができる⁽¹⁰⁹⁾とされている。また、ゼーが期間の定めのないフランチャイズ契約の解消するには、労働者の解雇の場合に従い、実質的かつ重大な事由 (cause réelle et sérieuse) が求められることになる⁽¹¹⁰⁾。したがって、かかる事由がないにもかかわらず契約を解消した場合には、ジーはゼーに対して損害賠償を請求することができる⁽¹¹¹⁾。さらに、ゼーによる契約の解消があった場合に、解雇予告義務をゼーが守らなかったとして、ジーに対する解雇予告手当 (indemnité compensatrice) の支払いを命じた事例もある⁽¹¹²⁾。

また、労働契約へと再法性決定された場合には、労働契約の履行として、ジーはゼーに対してフランチャイズ契約締結の際に支払った加盟料 (droit d'entrée) の返還を求めることもできる⁽¹¹³⁾。もっとも、判例上、労働契約への再法性決定をしない L. 7321-2 条による場合には、加盟料の返還請求は認められていないようである⁽¹¹⁴⁾。このように、チェーン店管理者たるジーについては加盟料の返還請求は認められていないものの、チェーン店管理者とされたジーに支払われる報酬に関しては、最低賃金 (SMIC) を下回ってはならないとされた判決がある⁽¹¹⁵⁾。また、ジーがチェーン店管理者とされると、ゼーが競争避止条項 (clause de non-concurrence) を課したときには、ジーに対する金銭的給付がなされなければならない⁽¹¹⁶⁾。

(109) Cass. soc., 14 déc. 2006, pourvois n° 05-40842, 05-40843 et 05-40844.

(110) Kenfack, *supra* note 53, p. 1937.

(111) CA Toulouse, 26 oct. 2006, RG n° 673.

(112) CA Nîmes, 9 mai 2007, Juris-Data n° 340953.

(113) Cass. soc., 14 déc. 2006, pourvoi n° 05-40844.

(114) Cass. soc., 25 févr. 1998, pourvoi n° 95-44096 et 96-40144; L. Vogel et J. Vogel, *supra* note 20, n° 40, p. 72.

(115) Cass. soc., 25 fév. 1998, pourvoi n° 95-44096 et 96-40144.

(116) Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-22730. 競争避止義務条項が有効となるためには、破毀院が、労働契約における使用者は労働者に対して金銭的給付

ところで、L. 8221-6 条にもとづきフランチャイズ契約が労働契約へと再法性決定された場合には、ジーは労働法規範の適用を受けることが可能になり、労働者として保護されることになるが、L. 7321-2 条にもとづいてチェーン店管理者とされた場合には、あらゆる労働法に関連する規範の適用を受けられるようになるのだろうか。実際に、L. 7321-1 条は、労働法典の規定は「本章 (présent titre) に規定されている範囲で」チェーン店管理者に適用されると規定している。つまり、チェーン店管理者たるジーは労働法典の適用により保護されるとはいっても、それはあらゆる労働法規範が適用されるということを意味しない⁽¹¹⁷⁾。したがって、チェーン店管理者は、労働者と全く同一の保護を受けられるわけではない。たとえば、社会保障の適用範囲に関して定める社会保障法典 L. 311-11 条は、依頼者 (donneur d'ordre) との間で法的従属関係が存在することがその適用の要件としていることから、ザーとの間に法的従属関係のないチェーン管理者であるジーには社会保障の適用は認められない⁽¹¹⁸⁾。

なお、以上のような民事上の効果以外にも、刑事上の制裁がザーに科せられることもある。すなわち、再法性決定があった場合には、ジーは労働者とされる結果、労働法典 L. 324-10 条以下 (現同 L. 8221-1 条以下) に

を行わなければならないと判示した 3 判決 (Cass. soc., 10 juill. 2002, Bulletin 2002, V, n° 239 p. 234) を受けて、フランチャイズ契約におけるジーに課せられる同義務についても同様に解することができるか議論となったことがある。競業避止義務と金銭的給付に関する議論については、大山盛義「フランスにおける競業避止義務—フランチャイズ契約と労働契約の相似性より—」労旬1672号31頁以下 (2008年) が詳しい。もっとも、破毀院はフランチャイズ契約における同義務の有効要件として金銭的給付が存在することが必要であると判断していないようである (V. C. Grimaldi et al., *Droit de la franchise*, Litec, 2011, p. 167 et s..).

(117) Dissaux et Loir, *supra* note 14, n° 924, p. 487.

(118) Cass. soc., 10 oct. 2002, pourvoi n° 02-20326.

もとづいて、不法就労 (travail dissimulé) の場合に適用され得る刑事上の制裁が科せられることがある。⁽¹¹⁹⁾

第5節 小括

ここまで、L. 7321-2 条にかかわる議論を俯瞰してきた。ここで小括として本章における議論をまとめたい。

第1款 労働法典 L. 7321-2 条の適用要件に関して

L. 7321-2 条は、労働契約への再法性決定を経ることなく、ジーを「チェーン店管理者」として扱って労働法規範を及ぼすことでジーを保護する規定である。L. 7321-2 条の適用にあたっては法的従属関係は必要なく、ジーのザーに対する経済的依存性が認められればよいというのが判例の立場である。ジーの経済的依存性は L. 7321-2 条の適用要件から特徴づけられる。L. 7321-2 条が適用されると、ジーには商人と労働者という2つの属性が併有されることになる。

もっとも、現在では、L. 7321-2 条の適用のためにジーが自然人であることは求められていない。したがって法人形態のジーに対しても適用が認められている。また、しばしば問題になる価格強制に関しては、破毀院は希望小売価格や上限価格までも価格強制になり得ると判示しており、L. 7321-2 条の適用に関して非常に緩やかな立場を採っていると評することができる。しかし、このような破毀院の立場に対しては、希望小売価格などは価格の拘束には当たらず商法典上も禁止されていないとして批判する見解があった。また、法人に対してまでも労働法規範による保護を及ぼすべきではないが、例外的に労働法規範の脱法を目的に法人を設立させたと

(119) Cass. crim., 27 nov. 2001, pourvoi n°01-83767.

いう意図が証明された場合に限り L. 7321-2 条の適用を認めるべきとの批判があった。

第 2 款 効果に関して

L. 8221-6 条が適用される場合にせよ、L. 7321-2 条が適用される場合にせよ、労働者と同視される「ジー」は、有給休暇手当を取得できるなど、労働法規範による保護を受けることができる。とりわけ、ザーによる契約の解除が、労働契約の解除の場合と同じように扱われる点は、契約における交渉力等において往々にしてジーはザーに劣後する存在であることを考慮すると、ジーの保護に資するものといえる。「フランチャイズ契約」に L. 8221-6 条が適用される場合には、ジーは労働者と同様の保護を享受することができる。もっとも、L. 7321-2 条による場合には再法性決定を経ずにジーをチェーン店管理者として扱うことから、すべての労働法規範の適用を受けられるわけではない。

第 5 章 むすびにかえて

ここまで、フランスにおけるジーに対する労働法規範の適用に関する議論を概観してきた。最後に、冒頭で示した本稿における検討課題に照らして、ここまでの議論をまとめつつ若干の考察をくわえたい。議論のまとめに際しては、フランチャイズ契約に内在する相反的な要請であるザーのチェーンの統一性とジーの独立性という要請に着目して行っていく。

フランチャイズ契約とは、ザーによるノウハウの伝達や商標等の使用許諾に対して、独立した事業者であるジーが対価を支払うことを内容とする契約である。したがって、ザーとジーとの間に労働契約にみられる法的従属関係は存在しないことが前提となっている。しかしながら、フランチャ

イズ契約においては、チェーンの統一的運営の確保の必要性から、ジーはザーから独立した事業者であるとはいえ、必然的にノウハウの利用や店舗において販売する商品の価格等に関してジーに認められる裁量は狭隘なものにならざるを得ず、ザーからの一定程度の制約に服さなければならぬ⁽¹²⁰⁾。

したがって、チェーンの統一性確保の要請に比重が置かれるとジーの独立性が弱まり経済的依存性が増していく。そして、反対に、ジーの独立性を強化するとチェーンの統一的運営に支障を来しかねないという構図になる。そのような二律背反的な構図においてザーが労働法規範の適用を回避するためには、ジーに対してチェーンの維持に必要な一定程度の制約を課しつつも、チェーンの統一性の要請とジーの独立性の確保という要請との均衡を図ることが求められるのである⁽¹²¹⁾。両者は互いに相反する要請であることから、その均衡をいかにして図っていくかが問題となる。

しかし、ザーのチェーンの統一性とジーの独立性の確保との均衡は、再法性決定を可能にする L. 8221-6 条の適用に際しては考慮する必要がないといえるのではないだろうか。というのは、実態は「労働契約」であるのに、労働法規範の適用を回避することを目的に「フランチャイズ契約」として締結された契約については、そこにおける“ジー”には独立性は存在せず、実際には“ザー”との間に法的従属関係が存在していることから、かかる関係が認められる場合には、労働契約における労働者として“ジー”を保護すべきなのは言を俟たないからである。フランチャイズ契約とは前記のように独立した事業者間による契約であるとされているところ、両者の間に法的従属関係が認められるとなると、それはもはや「フランチャイ

(120) Simon, *supra* note 48, n° 18, p. 18.

(121) V. Soltner et Boddaert, *supra* note 92, p. 370.

ズ契約」ではないのであるから、L. 8221-6 条の適用に関する議論とは、
実は「フランチャイズ契約」と性質決定するための要素を欠く契約の選別
をするための議論であったということになる。⁽¹²²⁾

これに対して、再法性決定を経ることなく「フランチャイズ契約」に対
して労働法規範の適用を可能にする L. 7321-2 条に関する議論では、チェー
ンの統一性の要請とジーの独立性の要請の相反性が顕著にあらわれてくる。
L. 7321-2 条は、労働契約ではない商事契約の類型にまで、当事者の経済
的依存性を考慮し労働法規範を及ぼすという政策的企図をもって制定され
た規定である。したがって、L. 7321-2 条は、政策的配慮から、他方契約
当事者に対して経済的に依存する契約当事者を保護するために設けられた
規定であるので、ザーとジーとの間に法的従属関係が存在することまでは
求められず、ザーに対する経済的依存性が認められれば、ジーはチェーン
店管理者として保護を受けることができる。そして、この経済的依存性を
示す要素が、L. 7321-2 条で列挙された諸要件である。すなわち、排他的
または準排他的義務の存在、ジーの店舗がザーから提供されたもしくは承
認を受けたものであること、当該商品の再販売の価格および活動の条件に
ついて当該支配的な企業から拘束を受けていることという各要件である。
これらがすべて存在すると、ジーはザーに対して経済的な力関係において
劣後した存在とされ経済的依存性が認められる。

経済的依存状態にあったか否かが、「ジー」と「チェーン店管理者」と
を分ける判断要素となっているのである。しかしながら、経済的依存状態
を示す諸要素とフランチャイズ契約に内在する制約とは類似性が認められ
⁽¹²³⁾
る。すなわち、統一的なイメージの下にチェーンを形成するというフラン

(122) 小塚・前掲註(9)141頁参照。

(123) とりわけ、店舗設置場所に関するザーの関与や製品やサービスの販売
価格に対する制約は、フランチャイズ契約において一般的に存在する制約

チャイズ・システムの性質上、須らくジーには排他的供給や店舗設置場所に関するザーの許諾などの制約が課されるものであるので、フランチャイズ契約にはL. 7321-2条の適用を充足する素地が生来的に内包されているといえるのではないだろうか。⁽¹²⁴⁾そのため、両者を明確に切り分けることは難しい。したがって、前記の諸要件を緩やかに解釈すると、多くのフランチャイズにおいて経済的依存性が認められることになろう。破毀院は、L. 7321-2条の適用にあたり法的従属関係は不要と判断したのを皮切りに、法人形態のジーに対しても同条の適用を認め、さらには価格拘束と解されてこなかった上限価格や希望小売価格についても同条にいう価格の拘束となり得る旨判示している。そのような破毀院によるL. 7321-2条の非常に緩やかな解釈に従うと、フランチャイズ契約に際限なく同条が適用される可能性が出てくるが、それはフランチャイズ契約の意義を没却しかねないものであり問題であろう。⁽¹²⁵⁾もっとも、このように破毀院がしばしばジーの保護に傾斜した解釈を示す根底には、実際に4分の3近くのジーが元賃金労働者 (*anciens salariés*) であるという事実を汲んでいるのではないかと指摘がある。⁽¹²⁶⁾

確かに、フランチャイズ・システムの名の下で弱者たるジーが収奪されないためには、破毀院による緩やかなL. 7321-2条の解釈というのは、ジーの保護の点では一定程度の意味があるものかも知れない。もっとも、そのような破毀院の立場に対して批判的な見解を示す学説もあり、これらはザーのチェーンの統一性とジーの独立性との均衡を考えると首肯できる点を含むものであるといえる。

であるといえる。

(124) V. Buy et al., *supra* note 49, n° 79, p. 82.

(125) かかる点につき、大山・前掲註(33) 154-155頁。

(126) Buy et al., *supra* note 49, n° 79, p. 82.

まず、ソルトネーらが指摘するように、複数の店舗を経営するジーであればザーに経済的に依存している程度は低いだろう。L. 7321-2 条の適用範囲をいたずらに拡大することでフランチャイズ契約との境界を曖昧にしないためにも、複数店舗を経営しているジーについてまで同条の適用を認める必要はないと思われる。次いで、価格拘束に関しても学説の指摘は領ける点があろう。すなわち、上限価格や希望小売価格を課すことは競争法上問題ないとされ⁽¹²⁷⁾、実際に価格拘束を禁じる商法典 L. 442-5 条は両者を禁じておらず、あくまでも最低販売価格 (prix minimal) の拘束を禁じたに過ぎないと解されている⁽¹²⁸⁾。上限価格や希望小売価格の提示があったとしても、ジーにはいまだ経営活動の自由が確保されているといえるので、それによってジーが経済的に依存状態に置かれることになることとはできないのではないか。なぜならば、これらの価格はこれを遵守するよう⁽¹²⁹⁾にとの強制力を持つものではないからである。したがって、上限価格や希望小売価格までも価格拘束として扱う破毀院の態度は、ザーのチェーンの統一性の要請とジーの独立性確保の要請との均衡を失するものであろうことから、疑問なしとはいえないだろう。

現在の破毀院の状況は、まさに、コンスタンチン (Constantin) が指摘するように、L. 7321-2 条が「制御不能の機械 (machine infernale)」になりかねないという問題を孕むものであるといえるのではないか。破毀院が、今後、ザーのチェーンの統一性確保の要請とジーの独立性確保の要請、ないしはフランチャイズ契約と労働契約との緊張関係に対峙するにあたり、どのように両者の均衡を実現する解釈を展開していくのか注視していく必

(127) D. Ferrier et N. Ferrier, *supra* note 24, n° 374 et s., p. 203 et s..

(128) Malaurie-Vignal, *supra* note 54, n° 386, p. 109.

(129) D. Ferrier et N. Ferrier, *supra* note 24, n° 376, p. 205.

(130) Constantin, *supra* note 103, p. 1242.

要があろう。

フランチャイズ契約への労働法典の適用

L'application de droit du travail au contrat de franchise — selon le droit français —

論

Hidekazu YAJIMA

説

Ce traite a pour objet la relation entre le contrat de franchise et celui de travail. En droit français, la jurisprudence considère souvent que si les conditions de contrat se trouve quelques éléments ayant pu prouver le contrat de travail, c'est à dire le lien de subordination entre les parties, ce contrat est considéré comme celui de travail, car ce lien est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements. Dans le cas où en ayant pour échapper sa relation à l'application des règles du Code du travail, un prétendu «franchiseur» contracte avec le «franchisé». En ce qui concerne ce problème, la jurisprudence applique l'article L. 8221-6 du Code du travail au type de contrat pour protéger le «franchisé» qui a considéré comme salarié. Cet article dispose que l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque les personnes fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique. C'est ainsi que certain contrat de «franchise» qui est caractérisé par le lien de subordination peut requalifier au contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où le contrat qui ne remplit pas les conditions de l'application de l'article L. 8221-6 du Code du travail réside encore dans l'état de dépendance économique du franchisé, par exemple la pratique de prix imposés par le franchiseur, la jurisprudence applique ce contrat à l'article L. 7321-2 du même Code pour traiter le franchisé comme gérant de succursale, même s'il est la personne morale. C'est donc qu'il n'est pas nécessaire le lien de subordination pour que l'article L. 7321-2 du Code du travail est appliquée. Cela signifie que sans que le contrat ne soit requalifié de contrat de travail. La pratique des prix imposés par le franchiseur est ainsi un signe

évident du manqué d'autonomie économique du franchisé.

En cas de succès, une telle application présente, pour le franchisé, le **considérable intérêt**: notamment de la condamnation du franchiseur au titre du rappel de salaires et de congés payés, ainsi que le bénéfice du régime de la sécurité sociale.

フ
ラ
ン
チ
ャ
イ
ズ
契
約
へ
の
労
働
法
典
の
適
用

Table des matières

Chapitre 1: Introduction

Chapitre 2: La **définition** du contrat de franchise

Chapitre 3: La requalification du contrat de franchise en contrat de travail—

Code du travail L. 8221-6

Chapitre 4: L'application des règles du Code du travail en dehors de toute requalification—Code du travail L. 7321-2

Chapitre 5: Conclusion de notre étude