

③ 人件費高騰に見合うチャージ引き下げで、加盟店の経営改善を可能にすること

加盟店がいま直面している最大の難題は、人手の確保です。

近年、コンビニ業務は複雑、多岐に広がっています。新人研修に50時間もかかると言われ、人材を確保するには、待遇改善も不可欠です。4月からは有給休暇の義務化への対応も迫られます。こうした状況下で店舗運営経費は膨れるばかりです。

今こそ、本部は加盟店存続のためにチャージの引き下げを決断し、店舗経営の支援に乗り出すべきです。

④ 見切り販売をしやすくすること

2009年、公正取引委員会は、セブン-イレブン本部が、加盟店による見切り(値引き)販売を禁止したことに対し、独占禁止法に違反するとの排除措置命令を行いました。加盟店の判断により見切り販売を実施することが可能となりましたが、実際に見切り販売を行っている店舗は多くありません。

その背景には、廃棄分を原価に含めないコンビニ会計があります。本部に支払うチャージ料は粗利益を基に計算されます。加盟店は廃棄分の仕入れを原価に算入できないため、粗利益が「かさ上げ」されます。その結

果、廃棄分の増加は加盟店の利益を減らし、本部へのチャージ料を増やすことにつながるのです。一方、加盟店が見切り販売で廃棄分を減らして粗利益を抑えれば、本部の収入(粗利益に対するチャージ料)が減ることになります。

こうした仕組みから、担当S V(スーパーバイザー)が「機会ロス(品切れによる売り上げ機会のロス)が生まれる」「貴店のためにならない」「近隣店の迷惑になる」など加盟店に間接的な圧力をかけたり、システム上、煩雑な手続きを求め、見切り販売をしにくくするといった実情があります。

本部と加盟店の共存のためにも「見切り販売」が容易になるようにシステムの改善を行うべきです。

⑤ 本部と加盟店の契約の公正・適正化へ、FC法制定を

コンビニのさまざまな契約上の問題が社会問題化するたびに、政府は中小小売商業振興法や独占禁止法の活用などを通じて、一定の対処を行っています。

しかし、根本的な解決は図られていません。個別事例への対処では限界があります。加盟店の「営業の自由」を守りながら、コンビニ業界の健全性確保と本部・加盟店の共存共栄に向け、諸外国の例にも学び、包括的なFC法制の構築に踏み出す時ではないでしょうか。

24時間営業など コンビニが直面する 課題と私たちの考え

加盟店の「経営権」を認め、営業存続へ
支援制度の完全実施と充実を

1 問われる「24時間、365日営業」

全国に約5万6000店と流通業界で大きな位置を占めるコンビニエンスストアは、24時間365日営業し、年間売上高10兆円を超えるなど日本経済の一翼を担います。買い物だけでなく公共料金の支払いや災害時の支援拠点としての役割も担う、地域になくてはならないインフラとなっています。

こうした中で、大阪府内のセブン-イレブンオーナーによる自主的な24時間営業の短縮に対して、本部が契約解除や高額な違約金を含む、制裁行為を行おうとしたことに社会的な注目が集まっています。

この問題の根本には、深夜帯の人手不足や、24時間営業を押し付けるフランチャイズ（F C）契約上の問題があります。これまで

もコンビニ業界のF C契約には、加盟店側に営業時間の決定権がないことをはじめ、情報提供義務違反、経営指導義務違反、解約違反金問題、高額なチャージ、優越的地位の乱用など、契約上さまざまな問題点が指摘され、訴訟でも争われてきました。

いま、少子高齢化と人口減少など、社会構造と経営環境に大きな変化が起きています。人間らしい働き方と処遇改善を求める世論の高まりに押され、政府が「働き方改革」関連法を成立させるなど、本部と加盟店双方が契約当初に前提とした体制の確保も、収入の維持も困難になっています。「年中無休24時間営業」という経営スタイルそのものの是非が問われているのではないのでしょうか。

2 コンビニオーナーの過酷な実態

24時間営業についてコンビニ本部は「社会的インフラ」であり、配送システムが24時間営業を前提に構築されていることを理由に挙げ、契約によって加盟店を縛ってきました。オーナーは人員確保ができなければ、24時間営業維持のため自ら店頭で立ち続けざるを得ず、命の危険にもさらされる状況です。

各種報道によれば、問題告発のきっかけとなった大阪府内のオーナーは1日16時間以上毎日働き、妻も亡くなる1カ月前でも体

調不良を抱えながら勤務を続けていたといっています。

全商連には「3年間1日も休んでいない」「ロイヤルティーと人件費など経費を払えば、生活できるギリギリ」などオーナーの悲痛な声が寄せられています。

本部は「社会的インフラ」維持といますが、それはオーナーが身を削って維持しているのです。

「24時間営業は問題。きつさが骨身に染みる。とても人間らしい生活と言えない」「周

辺に同じチェーンの出店が相次ぎ、つぶされようとしている。出店規制が必要」など、加盟

店の声に本部は率直に耳を傾けるべきではないでしょうか。

3 FC本部は加盟店の実情を聴き、早急に対応を

1 24時間営業の強制をやめ、実情に応じ時間短縮を認めること

問題がマスコミに大きく報じられたこともあり、セブン-イレブン本部は24時間営業の見直しに向けた実験を始めると表明しました。この結果を待つことなく、加盟店が立地や地域の諸条件、スタッフの状況などを総合的に考慮して時間短縮を申し出た場合、柔軟に対応し認めるべきです。

そもそも営業時間の決定権は個々の加盟店にあります。F C契約は「事業者と事業者の契約」であり、加盟店の経営権が適正に確保されるとともに、対等の関係であるべきです。契約を盾に24時間営業を継続させるのであれば、本部がそれを可能にするための対策を講じる責任があります。また、配送システムについても、ルート変更や便をまとめるなど対処方法はいくらかでも考えられます。事実、オフィス街の店舗や「特別な事情」を認められた店舗では24時間営業をしていないところもあります。

一部のコンビニ本部も時間短縮を柔軟に認める動きを見せていますが、本部が決めた契約内容に一方的に拘束される現状にこ

そ問題があります。本部が「チャージの引き上げ」や違約金などのペナルティーを材料に「24時間、365日営業」を「強制」することはあってはなりません。これは、憲法13条に基づく人権上の問題でもあります。民間の契約といえども「個人の尊厳」は尊重されるべきです。

2 加盟店の営業体制の維持へ、きめ細かな支援を行うこと

オーナー・従業員は文字通り体を張って24時間体制を維持しています。約款上、オーナーヘルプ制度や人材派遣などの支援制度が存在していても、現実には機能していないと指摘されています。

「親の葬儀の時にも休めなかった」などの声も聞かれます。オーナーがやむを得ない事情により店舗運営ができない場合の「本部による一時的な業務代行」や「緊急時の人材派遣」など支援体制を整備し、加盟店の要請によって、こうした支援を受けられるようにする必要があります。