

労働契約に対する独禁法適用の可能性

2020.2. 22

神奈川大学

細田 孝一

1 はじめに

- ・ 個人による役務提供取引の多くは、労働契約の形態で行われてきたが、労働法の規律が広く及んでいたため、独禁法適用の必要性はなく、想定もされていなかった、
- ・ 小規模事業者が大規模事業者に対して役務等を提供する取引については、小規模事業者が不利益を受けやすいという問題意識から、下請法が制定され、適用対象は限定的であるが、活発に適用されてきた。
- ・ 独禁法の優越的地位の濫用適用事例には、同じような認識に基づくものも存在

公取委の態度の変化

公取委は、これまで、労働契約とその周辺領域に対する適用を回避してきた。

日本型雇用慣行が変化し、個人の働き方が多様化⇒、フリーランスと呼ばれる労働法が十分に及ばない個人による役務提供契約が増加

このような契約は個人と企業との間で締結されるため、当事者間の情報格差や交渉力の格差によって個人の側が不利益を被っているという問題が発生

立法や既存の法律の類推適用等を通じて労働法の適用範囲を漸次的に広げていくアプローチが考えられたが限界がある。結果として労働法の適用を受けない個人による役務提供契約が存在し、それが広がりつつあることが認識され、取引一般を規制できる独禁法の適用が検討されることになった。

2 独禁法上の労働契約の取扱い

労働契約では、労働者の提供する労務と使用者の支払う賃金とが対価関係に立つ。

企業側から見れば、製造業であれば原材料に加工という労務を加えて製品を製造・販売し、サービス業であればサービスが従業員の労務を通じて提供するなど、労務は、製品・役務の投入物の1つと位置付けられることになる。⇒労働契約においても独禁法が適用されるのが当然？

公取委は、労働契約に独禁法を適用することを回避する解釈・運用を生み出してきた。

(1) 労組法との関係

独禁法は取引価格をはじめとする取引条件等を競争事業者間で統一することを不当な取引制限（カルテル）として禁止する。他方、労働法は、同法上の労働者によって組織される労働組合が使用者との団体交渉により締結された労働協約に規範的効力を与える結果、労働組合員に関しては、労働条件は統一され、労働協約と異なる個別取引は

排除される。

この対立関係は独禁法の立法当初から認識され、憲法の保障する労働者の団結権に根差す労組法の労働者保護の目的を阻害することのないよう、労働組合に独禁法が適用されないようにするため、独禁法違反行為の主体を「事業者」に限定し、労働者は「事業者」に該当しないものとして扱うことにより、労組法と独禁法の棲み分けを図った。

米国では当初、労働組合に反トラスト法（シャーマン法）を適用（賃金カルテル）。その後、1932年ノリス・ラガーディア法・1935年ワグナー法（ニューディール政策）によって正式に適用除外。

この手法による問題の拡大

- ・事業者概念の拡大

独禁法制定後の運用の中で、競争政策の広がりやを反映する形で「事業者」概念が拡大され、最高裁判決において「事業」とは「何らかの経済的利益の供給に対応し反対給付を反復継続して受ける経済活動を指す」と判断されるに至った。

この定義を形式的に労働契約に当てはめると、労務という経済的利益の供給に対し、賃金という反対給付を反復継続して受ける介在活動を行っていることになり、労働者は「事業者」に該当することになり得る？

- ・労働者概念の拡大

労組法上の「労働者」概念が最高裁判決により拡大した結果、独禁法上の「事業者」の一部が「労働者」と競合することになった。具体的には、オペラ楽団員、住宅設備機器の修理補修業務を代行するカスタマー・エンジニアなどが労組法上の「労働者」に該当し、労働組合を結成し、団体交渉を行い、使用者と労働協約を締結することが認められることとなった。

しかし、カスタマー・エンジニアなどは、独禁法から見れば明らかに「事業者」に区分され、独禁法の適用を免れないこととなる。

結局、「事業者」要件によって労組法と独禁法の競合問題を解決できなくなった。

（2）労基法との関係

公取委は、労働協約は「取引」に該当しないという解釈を取り、労働者が独禁法の違反行為の主体となる場合だけでなく、客体になる場面でも独禁法の適用を回避。

例えば、企業（使用者）が労働者に対して差別的な対価（賃金）を設定する場合、この企業の行為は独禁法が禁止する、不公正な取引方法の1つである、差別対価（独禁法2条9項3号、一般指定3項）に該当する可能性がある。また、優越的地位の濫用（2条9項5号）も、行為の相手方に事業者性が要件とされていないために、使用者の労働者に対する

行為に対しても適用することができることになる。

公取委が、「取引」性を否定する根拠（理由）

- ① 使用者の労働者に対する濫用行為が独禁法の優越的地位の濫用が適用されると、労基法と独禁法の所管官庁の分担問題になる？
- ② 労働者に対する不利益行為が公取委に持ち込まれると対応能力の限界を超える？
- ③ 優越的地位の濫用規制は、労基法と同じ方向を向いた規制であるところ、労使関係の問題は、労使の利益調整を目的とした労基法等の個別的労働関係法に委ねるのが適当である。

3 適用否定説の問題点

そもそも法的根拠が明確ではない。

労使関係について独禁法を全面的に排除するために、使用者間の労働者に対するカルテルについても「取引」に当たらない以上、独禁法の適用を除外することとなる。すなわち、労働者に対する使用者間のカルテルは、労組法上や労基法上認められている行為でないにもかかわらず、独禁法の適用が除外されることになる。

4 人材報告書（公取委 平成30年2月15日公表）

労働者の事業者性

就労形態が多様化する中で、労働契約以外の契約形態によって役務提供を行っている者であっても、労働組合法上の「労働者」に当たると判断される事例が生じている。このような労働者と判断される者が、独禁法上の事業者にも当たるとも考えられる。

労働者は当然に独禁法上の事業者には当たらないと考えることは適切ではなく、問題となる行為が独禁法上の事業者によって行われたものであるかどうかを個々に検討する必要がある。

取引該当性

独禁法上の「取引」についても、その該当の有無を取引の類型ごとに一律に整理するのではなく、個々に検討することが必要である

労働者及び使用者に対する独禁法の適用

- ・ 伝統的な労働者、典型的には「労働基準法上の労働者」は、独禁法上の事業者には当たらず、そのような労働者による行為は独禁法上問題とならない。
- ・ 労働法制により規律されている分野については、行為主体が使用者であるか労働者・労働団体であるかにかかわらず、原則として、独禁法上の問題とはならない。
- ・ 労働組合と使用者の間の集団的労働関係における労働組合法に基づく労働組合の行為、同じく労働組合法に基づく労働組合の行為に対する同法に基づく集団的労働関係上の使用者の行為も、原則として独禁法上の問題とはならない。
- ・ 労働基準法、労働契約法等により規律される労働者と使用者間の個別的労働関係

における労働者に対する使用者の行為（就業規則の制定を含む）も同様である。

5 共同行為（カルテル）

（1）賃金カルテル

複数の発注者（使用者）が共同して役務提要者に対して支払う対価を取り決めることは、原則、違法となる（報告書 P16）

米当局の摘発事例

- **Arizona Hospital & Healthcare Association**

アリゾナ州の病院が、臨時看護師・日東看護師の給与を合意

- **Utah Society for Healthcare Human Resources Administration**

ユタ州の病院が登録看護師の給与に関する非公表情報を交換

ソルトレイク郡・ユタ州の登録看護師の給与を人為的に低くしていた。

- **Council of Fashion Designer of America**

ファッションショーのモデルの報酬を減額しようとした事例

（2）転職に係る共同行為—引き抜き防止協定

複数の発注者（使用者）が共同して役務提供者の移籍・転職を制限する内容を取り決めることは、独禁法上問題となることがある。

このような行為が役務提供者の育成に要した費用を回収する目的で行われる場合であっても、通常、当該目的を達成するための適切な他の手段があることから、違法性は」否定されない。

例えば、複数のクラブチームから成るプロリーグが提供するサービスの水準を維持・向上させる目的で行われる場合、そのことも考慮の上、「独禁法上の判断がなされる。

米国の「人事担当者向け反トラスト法ガイダンス」においては、引き抜き防止協定は当然違法とされており、これまで摘発事例が複数ある。その摘発事例は、高度な技能を有するデジタルアニメーター、高度な技能を有する技術者を引き抜き防止協定の中心的な対象としていたが、その他の従業員も対象にしていたことも認定されている。

6 単独行為

報告書の基本的立場⇒労働法制により規律される分野については、行為主体が使用者であるか労働者であるかを問わず、原則として、独禁法上の問題とはならない。

反対解釈として、「労働法制で規律されない分野」については独禁法上の問題が生じ得る。

（1）「労働者」になる前の段階

役務提供者は発注者と比べて、情報が少なく、「また、交渉力も弱いため、発注

者から十分に提供されないためといった事情にある。発注者が役務提供者に対して実際と異なる条件を提示して、又は役務提供に係る条件を十分に明らかにせず取引することで、他の発注者との取引を妨げることとなる場合には、独禁法上の問題となる（一般指定14項 取引妨害）

（一般指定14項）

「自己又は自己が株主若しくは役員である会社と国内において競争関係にある他の事業者とその取引の相手方との取引について、契約の成立の阻止、契約の不履行の誘引その他いかなる方法をもってするかを問わず、その取引を不当に妨害すること」

このような不十分な情報提供による誘引行為は、「欺まんの顧客誘引」（一般指定8項）の適用が適切であるが、同項は、分離解釈としては、商品・役務の「供給（販売）のみを規定していると読めるために、今後の検討が必要とされた。

（一般指定8項）

「自己の供給する商品又は役務の内容又は取引条件その他これらの取引に関する事項について、実際のもの又は競争者に係るものよりも著しく優良又は有利であると顧客に誤認させることにより、競争者の顧客を自己と取引するように不当に誘引すること」

（2）「労働者」でなくなった後の段階

退縮者の競争禁止義務

労働者は在職中、労働契約に付随する義務として、信義則上、使用者の業務上の秘密を守る義務を負うと解されている。また、労働契約終了後（退職後）も、不正競争防止法にいう「営業秘密」についての不正な使用・開示は、同法で不正競争の一とされ、差止め、損害賠償等の対象となる。

秘密保持義務は、使用者が役務提供者に対してノウハウや詳細な情報を提供できるようになり、役務提供のスキルアップを促進するなど、人材獲得市場において教祖促進的効果を有し、発注者（使用者）の営業秘密が守られることでその事業活動を活発化させるなどの効果を有する。その目的のために合理的に必要な範囲で秘密保持義務を課すことは独禁法上問題とならない。

使用者が、退職する労働者に対して、退職後における営業秘密の漏えいの防止を目的として使用さと競合する業務を行わないことや競合他社に就職しないことを内容とする競争禁止義務を課すことがある。これは、その目的に照らして合理的な範囲で課される場合には、独禁法上問題とならない。

しかし、競争禁止義務を課された者が新たに商品役務を開始することを困難にする又は商品役務を供給する上で必要な人材を確保することが困難となることで競争者の参入などが妨げられる場合は問題となり得る。

(3) 在職中の問題

専業義務（副業・兼業禁止）

労働法の判例では、一定の範囲で副業・兼業を容認している。

許可制に違反する場合であっても、職場秩序に影響せず、かつ使用者に対する労務提供に格別の支障を生じ占めない程度・態様の副業・兼業は実質的に許可制の定めを反するものではない。

（人材報告書）

発注者（使用者）が役務提供者（労働者）に対して、自らへの役務提供に専念させる目的や、役務提供者の育成に要する費用を回収する目的のために合理的に必要な範囲で専属義務を課すことは、独禁法上問題とならない。ただし、一定の場合に独禁法上問題となることあり得る（2乗9項5号 優越的地位の濫用）

将来、労働法制で副業・兼業が原則容認となった場合に原則禁止の運用をした場合に優越的地位の濫用が問題となる可能性も

6 おわりに

公取委は、独禁法の適用を労働分野に拡大する姿勢を見せている。しかし、実際には、労働法制が適用されない分野に限ったものにとどまっており、労働法が適用される分野については極めて消極的。

もっとも、人材報告書は、フリーランサーを中心とする人材の獲得競争をメインテーマとしており、労働法と独禁法の適用関係は、前提としての位置づけである。

他方で、公取委は、これまでの独禁法の適用の考え方を大きく変えつつある。その一例が、昨年公表した、GAF A などのいわゆるプラットフォーマーに対する独禁法の適用に関する考え方を明らかにしたガイドラインである（正式には、「デジタル・プラットフォーム事業者と個人情報等を提供する消費者との取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」。）。同ガイドラインにおいて、個人情報を提供してプラットフォームを利用する個人は、（利用が無料であっても）プラットフォーマーの取引の相手方であるとして、優越的地位の濫用の規定が適用されるとしている。これは従来の考え方からはかなり踏み出している。

これは労働分野に関する消極姿勢とは大きく異なっている。労働分野に関しても基本的に独禁法が適用されると考えるべきでは？