

2017 年 9 月 5 日

公正取引委員会・人材と競争政策に関する検討会

労働法と独占禁止法の交錯問題

荒木尚志(東京大学)

I. 労働法と独占禁止法の交錯

参考：荒木尚志「労働組合法上の労働者と独占禁止法上の事業者—労働法と経済法の交錯問題に関する一考察—」渡辺章先生古稀記念『労働法が目指すべきもの』185-206 頁（信山社、2011 年）

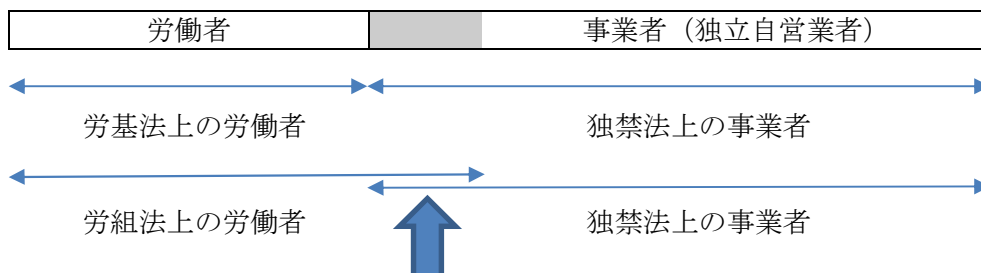
1. 労働法と独禁法の適用範囲

伝統的な整理：労働者と事業者は重なることはなく、労働者には労働法が、事業者には独禁法が適用

労働者	事業者（独立自営業者）
-----	-------------

労基法と労組法で異なる労働者概念：

労基法上の労働者（事業に「使用される者で、賃金を支払われる者」）
 労組法上の労働者（「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」）



< 労組法上の労働者性肯定例 >

- ・プロ野球選手（プロ野球選手会＝労働委員会が資格審査で労働組合）
- ・オペラ合唱団員（新国立劇場事件・最三小判平成 23 年 4 月 12 日）
- ・業務委託契約を締結した住宅設備機器の修理補修等業務従事者 [カスタマー・エンジニア]（INAX メンテナンス事件・最三小判平成 23 年 4 月 12 日）
- ・業務委託契約を締結した音響機器修理等業務従事者 [代行店]（ビクター事件・最三小判平成 24 年 2 月 21 日）

2. 労働法と独禁法の規制の競合

A. 労働基準法（労働保護法）と独禁法の規制の競合

- ・ 独占禁止法 19 条(不正な取引方法[2 条 9 項]禁止)及び下請法における優越的地位の濫用禁止規制は、機能的には、労働法と同じ方向の規制

例:支払遅延・減額の禁止(独禁法 2 条 9 項 5 号ハ、下請法 4 条1項2号・3号)
賃金全額払い・一定期日払い(労基法 24 条)

B. 労働組合法と独禁法の規制の競合

・カスタマー・エンジニアや修理代行店が労組法上の労働者として労働組合結成し、相手方(使用者)と団体交渉し、労働協約を締結。賃金等労働条件を設定



・独禁法上の事業者であれば、「事業者が、契約、協定その他何らの名義をもってするかを問わず、他の事業者と共同して対価を決定し、維持し、若しくは引き上げ」「一定の取引分野における競争を実質的に制限すること」に該当する「不当な取引制限」(独禁法 2 条 6 項)として、独禁法上禁止(独禁法 3 条)

・労働組合が団体交渉を有利に展開するために争議行為を実施



・独禁法上 2 条 9 項の「不公正な取引方法」として禁止(独禁法 19 条)

労働法と独禁法(競争法)の交錯の調整

II. 米国及び EU における競争法と労働法の適用調整

1. アメリカ

2. EU

III. 日本における労働法と独占禁止法の適用調整

1. 事業者概念による(労働者・事業者峻別説に立った)適用除外アプローチ

労働者に該当すれば事業者でないとして独禁法適用除外←事業者概念の拡張、労働者概念の拡張により困難化?

2. 実質的適用除外アプローチ

労働法上の労働者が、独禁法上の事業者でもある場合を肯定し、独禁法適用の要件の解釈で対応?

(a)競争の実質的制限、公正競争阻害性等を実質的に審査して除外

(b)労働組合の行為であれば正当化されるとして(弊害要件の実質審査を経ずに)除外

・労働組合の行為については、原則、独占禁止法の適用除外を認めつつ (b)、独占禁止法不適用が独占禁止法政策上、看過し得ない場合、独禁法の適用可能性を認

め、解釈で調整？

IV. 「労働者」の相手方たる「使用者」の行為への独占禁止法の適用

1. 「使用者」の共同行為（団体交渉・労働協約）に対する独占禁止法の適用

2. 「使用者」の単独行為に対する独占禁止法の適用

競業避止義務に関する労働法理論

A. 在職中：誠実義務の帰結として原則として競業避止義務肯定

B. 退職後：

a 不正競争防止法にいう営業秘密を使用・開示する行為に該当する場合
特約なしに不正競争防止法の効果として禁止

※秘密保持義務を負わせ、これを実質的に担保するための競業避止義務は適法
(後掲フォセコ事件)

b 営業秘密の使用・開示に該当しない場合＝特約必要→特約の効力審査
フォセコ・ジャパン・リミテッド事件・奈良地判昭和45年10月23日判時624号
78頁

①使用者の利益(企業秘密の保護)

②労働者の不利益(転職、再就職の不自由)及び

③社会的利害(独占集中の虞れ、それに伴う一般消費者の利害)

の3つの視点に立って慎重に検討を要する(制限の期間、場所的範囲、制限
対象となる職種の範囲、代償の有無等)