

第17回国際シンポジウム  
パネルディスカッション概要<sup>1</sup>

- 1 日時 令和元年6月20日(金) 13:00~17:40
- 2 場所 CIRQ新宿(東京都新宿区新宿3-33-1 IDC OTSUK  
A 新宿シヨールーム8階)
- 3 議事次第
  - (1) 開会の辞(13:00~13:05)  
杉本和行 公正取引委員会委員長
  - (2) 第1部(13:05~14:05)
    - テーマ: “Human resources and competition policy from an economic perspective (経済学的観点からみた人材と競争政策)”  
講演者: トーマス・ロンド デンマーク・コペンハーゲンビジネススクール教授
    - テーマ: 「人材分野と独占禁止法」  
講演者: 多田敏明 日比谷総合法律事務所弁護士
  - (3) 第2部(14:25~15:45)
    - テーマ: 「競争避止義務と労働市場との関係~日米比較から~」  
講演者: 神林龍 一橋大学経済研究所教授
    - テーマ: 「人材分野における競争政策の最近の進展」  
講演者: 山田弘 公正取引委員会事務総局官房政策立案総括審議官
    - テーマ: “Labor law and competition law in the EU: balancing vertical and horizontal competition (「EUにおける労働法と競争法: 垂直的競争と水平的競争のバランス」)”  
講演者: ヴィクトリア・ダスカロヴァ オランダ・トゥウェンテ大学准教授
  - (4) パネルディスカッション(16:05~17:35)  
モデレーター: 岡田羊祐 CPRC 所長・一橋大学大学院経済学研究科教授  
パネリスト: トーマス・ロンド教授, 多田敏明弁護士, 神林龍教授, 山田弘審議官及びヴィクトリア・ダスカロヴァ准教授
  - (5) 閉会の辞(17:35~17:40)  
岡田羊祐 CPRC 所長・一橋大学大学院経済学研究科教授

---

<sup>1</sup> 文中の講演者等の役職は、全て本シンポジウム開催時のものである。

#### 4 パネルディスカッションの概要

パネルディスカッションでは、大要以下のとおり議論が行われた。

##### (1) 買い手独占

岡田所長から本日の講演の中で触れられていた買い手独占について理論的、実務的側面から検討していきたいとの発言があった。その後、岡田所長から Rond 教授及び神林教授に対して労働市場の買い手独占を定義する方法、山田審議官に対して買い手独占が独占禁止法違反となるかどうかを判断する際の基準、ダスカロヴァ准教授に対して実際に欧州で買い手独占が問題になった事例についての質問があり、各パネリストは以下のとおり回答した。

(Rond 教授) 通常、製品市場を定義するための 1 つの方法として、製品価格を競争的な水準より上の水準に引き上げることができるか、ということを考える。労働市場においては競争的な水準よりも賃金を低く下げることができるかどうかで定義される。もし賃金を競争的な水準よりも下げることができるのならば買い手独占力があると考えべきだろう。もちろん、賃金のみを調べればよいわけではなく、実際はもう少し複雑で、労働者同士の関係性や十分な訓練を受けていないこと、休みが十分に与えられていないことなど、様々な要素を考えて買い手独占力を持つかどうかを検討する必要がある。

(神林教授) 労働経済学の立場から回答する。労働経済学での買い手独占の問題は最低賃金を上げるかどうかという文脈で議論をすることが多い。ただ、産業組織論で考えられるような買い手独占の考え方を労働経済学に適用することができない理由がいくつか存在する。1 つ目は企業が多数存在しており、そこで働く労働者はどの企業へ行ってもある程度機能するため、そもそも買い手独占が起こることは非常にまれであるということである。2 つ目は、労働条件が競争的な水準から逸脱しているかを判断する際、賃金に限らず労働時間、訓練機会、休暇等様々な要素の組み合わせのほかに時間的な要素も考えることができる。例えば、現在は低い賃金によって働いてもらうが、将来は高い賃金を受け取るといったように時間に応じて様々な労働形態を組み合わせることも可能である。以上のように様々な条件と時間軸による変化を組み合わせたときに、その条件が競争的な水準から逸脱しているかどうか、買い手独占が起きているかを判断することは非常に難しい。

(山田審議官) 買い手独占が問題になる場合の違反行為の判断基準について、スポーツ事業分野で検討する。スポーツ事業分野には興行の市場と選

手獲得市場が存在する。そして買い手独占を考えるならば、それは買い手であるチームが結託することによって供給側である選手に対して圧力を掛けるものであり、例えば、そのチーム以外に活躍の場を与えず、チームに頼らざるを得ない状況を作り出すことが考えられる。この時の判断要素としては、まず、選手にとって当該チーム以外に活躍できる場が存在するかどうかという代替性を考慮して判断する。もう一つは、チームが選手に対して圧力をかけることによって新規参入しようとするチームの選手獲得に影響が及ぶかという点である。実務的には主にこの2点を考慮して買い手独占を判断すべきだと考えられる。

(ダスカロヴァ准教授) いくつかのスーパーマーケットの合併事例においては、取引先である農業生産者が自営業者であったり、小規模企業であったりする中、スーパーマーケット同士の合併により買い手独占力が高まってしまうということが懸念された結果、合併が禁止されたものもある。

(神林教授) 賃金格差の文脈で買い手独占を考える場合、低い方の賃金が減少する理由として用いられることが多い。しかし、本日の議論で高い賃金を受け取っているはずのITワーカーや高度な技術を持つ人材に対しても買い手独占力が影響し得るという話があった。自分は買い手独占が賃金格差を拡大させるかどうかは、低い方の賃金が減少する力と高い方の賃金が減少する力の2種類の力の大小関係によって決まると考えている。

## (2) 引き抜き防止協定と競業避止義務

岡田所長から本日の講演の中で特に引き抜き防止協定と競業避止義務が多く取り上げられていたため、もう少し詳しく話を聞きたいとの発言があった。その後、岡田所長から多田弁護士に対して引き抜き防止協定が持つ反競争的効果、 Rond教授、ダスカロヴァ准教授及び神林教授に対して引き抜き防止協定と競業避止義務の関係、山田審議官に対して実務的観点から考えた引き抜き防止協定についての質問があり、各パネリストは以下のとおり回答した。

(多田弁護士) アメリカでよく問題になっている引き抜き防止協定だが、スポーツ事業分野における移籍制限とも関わりがある。引き抜き防止協定は主に雇用者間でお互いの引き抜きをやめようと結託することであるが、これは賃金カルテルの場合に比べて正当化される余地があるのではないかと思う。投資をして育てた人間を簡単に引き抜かれて

しまうと、投資インセンティブが無くなってしまふというのが正当化の根拠である。ただし、その場合も実際に引き抜き防止協定を結ばなければ達成されないのかどうかを検討する必要がある。スポーツ事業分野の例では、移籍先のチームが移籍元のチームに選手の育成費用を支払えば済む話ではないかという議論もある。つまり引き抜きそのものを禁止するのではなく、金銭補てんを行うといったより緩やかな代替手段を採ることができるとも考えられる。人材検報告書では、回収する育成費用の水準が妥当かどうか、あるいは転職制限の程度はバランスが取れているかどうか、より緩やかな水準がないかなど様々な観点から検討していくと書かれている。ただ、現在のアメリカでは裁判の和解条件としての引き抜き防止協定を除き、正当化の余地はあまり認められていない状況である。

(ロンド教授) 引き抜き防止協定は従業員には知らされることがない秘密の義務であることが多いが、従業員に対してどのように知らされているのかを考えることも重要だろう。秘密の引き抜き防止協定を他の緩やかな契約に置き換えるべきである。

(ダスカロヴァ准教授) 契約の中で発生する競業避止義務と会社によって一方的に定められる引き抜き防止協定は明確に区別すべきだと考えている。その中で、議論すべき点は引き抜き防止協定の方である。その理由として、引き抜き防止協定については労働者が意見を言うことができない事実上のカルテルであり、労働者に対しての悪影響が強いためである。

(神林教授) 引き抜き防止協定と競業避止義務の最終的な目標は労働者を転職させないという点で一致している。そしてこれら2つは代替関係にあると考えているところ、アメリカは引き抜き防止協定を非常に厳しく取り締まっているため、その代替手段として競業避止義務が設けられているのではないかと考えられる。一方、日本では競業避止義務についてよく理解されていないという事情から、競業避止義務を設けることなく人材を社内に留めておくことができているのではないだろうか。ただ、それらを証明する研究はないため、職種によってどの手段を用いればより上手くいくのかという違いはあるかもしれないが、その答えは分からない。

(山田審議官) 引き抜き防止協定について、移籍先が移籍元に対して金銭を支払うという引き抜き防止協定に代わるより緩やかな手段が考えられるとの話があったが、実務的観点から考えてみると、選手を社員として雇用しているいわゆる実業団型の場合、選手生命が終わった後も

社員として雇用されることまで含めた契約がされているため、金銭補てんのみでは必ずしも解決できないケースが存在する。アメリカでは正当化の余地はあまりないと紹介されたが、それがそのまま日本においても適用できるとは限らないだろう。

### (3) 企業結合

岡田所長から労働市場が企業結合に与える影響についてはあまり言及されないが重要な観点であるとの発言があった。その後、多田弁護士、山田審議官及び Rond 教授に対して企業結合審査をする際の市場画定について、製品市場への影響だけでなく労働市場への影響も考慮すると仮定した場合に発生し得る理論的、実務的な問題についての質問があり、各パネリストは以下のとおり回答した。

(多田弁護士) 企業結合は人材を使って企業が財やサービスを供給する市場、つまりダウストリーム市場に与える影響が大きいのではないかと考える。そのため、企業結合審査においてはダウストリーム市場に対してどのような競争制限的な効果が生じるのかなどを検討するのではないだろうか。もちろん、人材の需要側の市場、つまりアップストリーム市場についても買い手独占等の問題は生じ得るが、既に人材を抱えている企業同士の合併の場合には人材に関して買い手独占になるか否かを検討する必要性はないのではないかと考える。

(山田審議官) スポーツ事業分野に置き換えてみる。例えば、製品市場を 1 軍の試合、労働市場を 2 軍選手とし、2 軍選手の賃金を引き上げた場合、1 軍の試合の料金にどのような影響を与えるかというような事例を考えると、1 軍の試合の料金は他のチームの料金等との競争の影響も受けるため、2 軍選手の賃金引上げも影響するかもしれないが、最終的には 1 軍の試合の料金は他の市場との競争の状況によって決まるのではないかと考える。

(Rond 教授) 仮に、労働者の賃金が競争的な水準よりも低い場合、その市場に高度な技能を持つ人材が減少するため、製品市場における供給量が減少すると考えられる。それに伴い、製品の価格が上昇することを通じて消費者に悪影響を与えるといえる。

### (4) 労働市場の流動性とイノベーション

岡田所長から労働市場の流動性はイノベーションに対して極めて重要な役割を果たすため、この場で検討していきたいとの発言があった。その後、Rond 教授に対して労働市場の流動性とイノベーションについての両者の

関係、神林教授に対してイノベーションへの影響を考慮した上での引き抜き防止協定と競争禁止義務の考え方、多田弁護士に対して近年著しく発達するテクノロジーによる労働市場への影響についての質問があり、各パネリストは以下のとおり回答した。

(ロンド教授) 経験上、色々な人と話し、異なる考え方を知ることによって新たな発想を得ることがあり、これがイノベーションの基礎ではないかと考えるが、労働者は様々な事情から勤め先を辞めることをなかなか選択できないため、流動性が高まらずイノベーションが起きづらくなっているのではないかと考える。

(神林教授) イノベーションは生産性の一部であり、全てではない。人材の流動性が低下するとイノベーションが起きづらくなるという実証研究もあるが、イノベーションを補うだけの資本の蓄積があれば生産性は向上するため、これらのバランスを考慮し、最適な人材の流動性の水準を考えるのではないだろうか。日本で賃金が上がっているのは生産性が上昇しているからであることを考慮すると、人材の流動性と資本の蓄積の組み合わせにより、一国の生産性の水準が決まっていくのだと思う。

(多田弁護士) AIをはじめとした労働力に代替するようなテクノロジーが発達している現代において、労働市場では特に高度な技術を持つ人材への需要が高まっている。逆にいえば、労働者は特殊なスキルを保持していない限り競争に負けてしまうということであるが、その部分に関して独占禁止法の観点から何かいえるかといわれると、それは分からない。

#### (5) 最後に

岡田所長から各パネリストに対して労働市場を競争政策の観点から考えていく際の課題についての質問があり、各パネリストは以下のとおり回答した。

(ロンド教授) 具体的な研究結果が存在するわけではないが、アメリカの労働市場は集中化が進んでいるものの、EUについては大きな町が近くに複数あり、労働者の選択肢が多いからか、アメリカほど労働市場の集中化が進んでいない。自分は労働市場の流動性を重視しているため、仮に、自分が日本で働くことを考えた際は、労働市場がどの程度集中化しているかどうかを確認するだろう。今後、労働市場の集中化については調査していく必要があるのではないだろうか。

(多田弁護士) 2点あり、1点目は競争者間での賃金情報の交換が独占禁止

法上問題になり得ることが認知されていないということである。日本には昔から春闘という雇用者と労働者が集まって団体交渉するという慣習がある中で、その延長で雇用者間で賃金情報交換をするのが当たり前になっているのかもしれない。このような行為が独占禁止法上問題になり得るということをいかにして知ってもらうかが重要である。2点目は中小企業への周知である。中小企業は普段下請法で守られている立場であり、また、法務担当部署を設けていないことも多いため、フリーランスに外注する際に不当に厳しい条件を課してしまう可能性もあると思われる。これからの課題として、中小企業であっても搾取的な行為をした場合には独占禁止法上問題となるという認識をいかにして高めてもらうかといった点が挙げられる。

(神林教授) 労働法が適用される状況ならば競争法の適用がないということに疑問を感じている。個人的には労働契約も商品取引も契約という観点から見ると変わらないため、なぜそこに明確な線を引くのかという理由が分からない。また、独占禁止法が持つ法原理と労働法が持つ法原理は全く違うため、このような線を引いてしまう行為がもたらす影響について非常に興味を持っている。

(山田審議官) 労働法の適用範囲ならば独占禁止法の出番はないということではないと思っている。最近では、正規の労働に限らずクラウドを利用した労働など、必ずしも労働法の適用範囲ではない労働形態も増えているため、独占禁止法の出番は増えていくと思われる。そのため、より一層の周知活動をしていくことが今後の課題になると思われる。

(ダスカロヴァ准教授) 労働法は団体交渉についてはカバーできているが、雇用者間の競争などいまだにカバーされていない部分が存在すると考えている。また、ギグワーカーは労働法の適用範囲ではないため、こうした者と従来の正規の被雇用者が混在した市場で大きな問題が発生し得ると考えられる。したがって、競争当局はこれからさらに視点を広げ、ギグワーカーのような者に対しても競争法の適用によってバックアップを行っていくべきである。

以上