

スポーツ分野における移籍制限ルールの実態に関する 情報提供のお願いについて

平成30年12月21日
公正取引委員会

1 背景

公正取引委員会は、競争政策研究センター（CPRC）内において「人材と競争政策に関する検討会」を開催し、個人が個人として働きやすい環境を実現するために、人材の獲得を巡る競争に対する独占禁止法の適用関係及び適用の考え方を理論的に整理するための検討を行い、平成30年2月15日、「人材と競争政策に関する検討会」報告書（以下「報告書」といいます。）を公表するとともに、人材獲得競争が独占禁止法の適用対象となり得ることや競争を制限することとなる具体的行為についての普及・啓発やそのための実態把握に努めているところです。

報告書では、「移籍・転職」に係る取決めについて、「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（それに類する行為も含む。）は、独占禁止法上問題となる場合がある。」としつつ、「複数のクラブチームからな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で、独占禁止法上の判断がなされる。」等とされています（別添参照）。この点、スポーツ分野では、選手の移籍について一定の制約・条件を課すルール（以下「移籍制限ルール」といいます。）が様々な存在しているところ、例えば、陸上競技分野では、前所属先の了承が得られない限り、移籍した選手の選手登録が無期限に認められないとのルールが存在することが確認されました。

2 スポーツ分野における移籍制限ルールの実態に関する情報提供のお願い

公正取引委員会では、プロ・アマチュアを問わず、スポーツ分野に存在する移籍制限ルールが、事業者間の人材獲得競争等を阻害し得る場合があるか把握するため、下記のとおり、別紙記載の例のような移籍制限ルールがあるかどうか（競技運営団体の規程等により明文化されているものだけでなく、慣習的に行われている事実上のルールも含みます。）、当該ルールの下で選手の移籍がどのように行われ、どのような問題が生じているか等の実態について、選手本人、関係事業者・団体その他実態を御存知の方から広く情報提供をお願いすることとしました。

問い合わせ先	公正取引委員会事務総局 経済取引局総務課経済調査室
	電話 03-3581-5480（直通）
ホームページ	https://www.jftc.go.jp/

記

1 情報提供方法

住所、氏名（法人又は団体の場合は、主たる事業所の所在地、名称及び情報提供者の氏名）及び連絡先（電話番号、FAX番号又は電子メールアドレス）を明記の上、次のいずれかの方法により提出してください。電話による情報提供は受理いたしかねますので、その旨御了承ください。

なお、匿名での情報提供も可能ですが、その後の公正取引委員会からの内容確認の連絡等のため、可能な限り記名でお願いいたします。

また、公正取引委員会から内容確認の連絡をさせていただく際に、所属先に情報提供の事実を知られたくないなどの場合には、個人の連絡先を記入するなどの対応をお願いいたします。

<電子メールの場合>

電子メールのファイル形式はテキスト形式としてください。

電子メールアドレス：sports_jinzai2018—〇—jftc.go.jp

（迷惑メール防止のため、アドレス中の「@」を「—〇—」としております。

電子メールを送信される際は、「@」に置き換えて利用してください。）

（注）電子メールの件名を「スポーツ分野に関する情報提供」と明記してください。

<FAXの場合>

宛先を「経済調査室」と明記してください。

宛先のない情報提供は受理いたしかねますので、その旨御了承ください。

FAX番号：03-3581-1945

（注）送信票の件名を「スポーツ分野に関する情報提供」と明記してください。

<郵送の場合>

〒100-8987

東京都千代田区霞が関1-1-1 中央合同庁舎第6号館B棟

公正取引委員会事務総局経済取引局総務課経済調査室 宛て

2 情報提供事項

以下の①～⑤の事項について、可能な限り具体的に記載してください。

- ① 情報提供者の属性（選手本人、関係事業者・団体、その他第三者の別）
- ② スポーツ種目名
- ③ 競技運営団体名・チーム名等

- ④ 移籍制限ルールの名称・内容（競技運営団体の規程等で当該ルールを定める条文等があれば記載・添付してください。また、競技運営団体の規程等により明文化されているものだけでなく、慣習的に行われている事実上のルールも含まれます。）
- ⑤ 移籍制限ルールにより生じた問題、トラブル等の具体的内容

3 情報提供期限

平成31年1月15日（火）18：00必着

4 情報提供上の注意

提供された情報につきましては、情報提供者が特定されないように配慮した上で、その概要を公表することがあります。また、提供された情報に対して個別に回答はいたしかねますので、その旨御了承ください。

なお、御記入いただいた住所、氏名、電話番号、FAX番号及び電子メールアドレスは、御提供いただいた情報の内容に不明な点があった場合等の連絡又は本件の処理のために公正取引委員会内部で利用する以外の目的では利用いたしません。

移籍制限ルールの例

<移籍自体の制限に関するルール>

- 選手の移籍（獲得）自体を禁止するルール

- 前所属先の上承が得られない限り、選手の移籍（獲得）を無期限に又は一定期間認めないルール

- 前所属先と新所属先又は選手の間で選手の移籍（獲得）について紛争が生じた場合、選手の移籍（獲得）を無期限に又は一定期間認めないルール

<移籍に伴う競技大会への出場制限に関するルール>

- 選手の移籍（獲得）自体は可能だが、前所属先の上承が得られない限り、競技大会への出場を無期限に又は一定期間認めないルール

- 選手の移籍（獲得）自体は可能だが、自動的に競技大会への出場を無期限に又は一定期間認めないルール

- 選手の移籍（獲得）に関して、前所属先と新所属先又は選手の間で紛争が生じた場合、競技大会への出場を無期限に又は一定期間認めないルール

- 選手が前所属先と競合することとなる競技大会・種目へ出場しないことその他競業の避止を条件として選手の移籍（獲得）を認めるルール

（注1）競技運営団体の規程等により明文化されているものだけでなく、慣習的に行われている事実上のルールも含まれます。

（注2）上記ルールの類型はあくまでも例示です。移籍制限ルールにより何らかの問題が生じている事例であれば、これらの類型にかかわらず、幅広く情報を御提供ください。

以上

「人材と競争政策に関する検討会」報告書（平成30年2月15日公表）（抄）
（注）同報告書の中で特に関連する部分については下線を付している。

第5 共同行為に対する独占禁止法の適用

3 「移籍・転職」に係る取決め⁴⁴

【ポイント】

- 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（それに類する行為も含む。）は、独占禁止法上問題となる場合がある。
- 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、違法性が否定されることはない。
- 例えば、このような行為が、複数のクラブチームからな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で、独占禁止法上の判断がなされる。

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の取決めを行うことは、役務提供者の役務の提供先の変更を制限することになり、人材獲得市場における発注者（使用者）間の人材獲得競争を停止・回避するものであることから、独占禁止法上問題となることがある⁴⁵。また、この行為により、商品・サービス市場で新規に商品・サービスの供給を開始しようとする者が供給に必要な役務提供者を確保できず、新規参入などが困難になることもあり得、商品・サービス市場の供給に係る競争を阻害する場合には、独占禁止法上問題となり得る。

なお、取決めの内容が直接的に移籍・転職を制限するものでなく、例えば、移籍・転職をする者に対してそれを理由に一定の不利益を課すことを内容として⁴⁶、事実上、移籍・転職を制限する効果を有する行為についても、以上のことは同様に当てはまる。

また、契約の期間は役務提供の条件の一つであり、発注者（使用者）が、

⁴⁴ 別紙3 [2～3頁] 第2の1(3)ア・イ・ウ・オ・カ・キ・ク・コ。

⁴⁵ 例えば、米国での事例として、米国司法省 Adobe Systems Inc. らに対する件 (U.S. v. Adobe Systems, Inc., et al. (March 17, 2011 Final Judgement))。前記脚注10参照。

⁴⁶ 例えば、クラブチームの承諾の無いまま移籍した選手について、一定期間、試合への出場を禁止する場合がある。この際、選手として第一線で活動できる期間との対比で、出場禁止の期間が長期に設定されている場合には、移籍を抑止する効果が強く働く。

契約期間の長短によって、役務提供条件について他の発注者（使用者）より一層良いものを提案することで優れた役務提供者を獲得することもあり得る。よって、契約期間の上限又は下限を複数の発注者（使用者）が共同して取り決めることで、各発注者（使用者）が契約により役務提供者を拘束する期間が同一となる場合には、人材獲得市場における発注者（使用者）間の人材獲得競争を回避・停止することとなり得る。また、この行為によって契約期間が長期に収斂する場合は、商品・サービス市場で新規に商品・サービスの供給を開始しようとする者が供給に必要となる役務提供者を確保することができず、新規参入などが困難になることもあり得る。

一方、移籍・転職に係る取決めについて、例えば、移籍・転職をする役務提供者に対してそれまで発注者（使用者）が一定の費用をかけて育成を行っており、その育成に要した費用を回収する目的で行われているとの主張がある⁴⁷。

育成費用を回収することが育成のインセンティブにつながり、それが競争促進効果をもたらすことがあるとしても、それが人材獲得市場にもたらす競争阻害効果を上回るものであるのか、ということを検討する必要がある。さらに、回収する必要があるとされる育成費用の水準は適切か⁴⁸、また、取決めの内容はその水準に相当する範囲にとどまっているのか、移籍・転職を制限する以外に育成費用を回収するよりもより競争制限的でない他の手段⁴⁹は存在しないのか、といった内容、手段の相当性の有無も併せて考慮の上で問題となるかどうか判断される。このとき、複数の発注者（使用者）が共同で移籍・転職を制限する取決めをする場合、通常、育成費用の

⁴⁷ 個別のケースによっては、これ以外の目的が主張されることも考えられるが、その場合であっても、次で述べるのと同様の観点から判断される。以下、第5の3～5〔17～22頁〕及び第6の2～6〔28～41頁〕において同じ。

⁴⁸ 役務提供者が移籍・転職しなかった場合でも、発注者（使用者）が、常に実際に生じた当該役務提供者の育成費用の全額を回収できるとは限らないことから、当該役務提供者の育成費用の全額がそのまま適切な水準となるとは限らない場合もある。

⁴⁹ 他の手段として、移籍・転職先の発注者（使用者）が、移籍・転職元の発注者（使用者）に対して一定の金銭（移籍金等）を支払うという手段がある。この場合であっても、例えば、金銭の水準が回収すべき育成費用の水準に相当しているのか、などの手段の相当性についての検討は別途必要である。

20世紀初頭に諏訪地方の器械製糸業では、工場と工女の契約を同業者団体に登録した上で、工女が他の工場に移動する場合にその旨を登録し、移動元の工場から移動先の工場に借権証が発行され、将来、逆の移動が行った場合に、借権証で相殺することが行われていた（神林龍「労働者の引き抜き問題とルールの確立：明治期諏訪地方の事例」〔澤田・園部編『市場と経済発展 途上国における貧困削減に向けて』（東洋経済新報社、2006年）237頁〕）。

回収という目的を達成する手段として他に適切な手段が存在しないということはないものと考えられる。

例えば、スポーツ分野においては、複数のクラブチームが共同することで初めてプロリーグという一つの事業が成立する場合があるが、そのとき、複数のクラブチームが共同して選手の移籍を制限する行為はプロリーグの魅力を高めること⁵⁰ ⁵¹を通じて消費者に対して提供するサービスの水準を維持・向上させる目的から行われているとの主張がある。

これは、人材獲得市場における競争は阻害される⁵²ものの商品・サービス市場における競争は促進され、またこれを通じて人材獲得市場における競争も促進されるという主張⁵³と考えられる。そのような移籍制限行為が当該目的の実現に不可欠であるのか、商品・サービス市場での競争促進効果（消費者利益の向上等）の程度や、それが人材獲得市場での競争阻害効果を上回るものであるか、といった点も含めて総合的に考慮した上で判断されることになる。また、目的に比べてその手段が相当か、同様の目的を達成する手段としてより競争制限的でない他の手段は存在しないのかといった内容、手段の相当性の有無も考慮の上で判断される。

- スポーツ分野におけるプロリーグの場合、複数のクラブチームによる共同での事業を認めなければ、プロリーグは存在し得ず、商品・サービス市場における消費者利益に与える悪影響が大きい。したがって、プロリーグにおける複数のクラブチームによる移籍制限行為がプロリーグの成立に不可欠であ

⁵⁰ シーズン中の選手の移籍を制限することでシーズン中のクラブチームの戦力の変化を抑制する、特定のチームに優秀な選手が集中することを防止してクラブチーム間の戦力の均衡を図る、各クラブチームが計画的にその戦力を強化することができるようにすることを通じて、プロリーグの魅力が高めることになるという主張がある（川井圭司『プロスポーツ選手の法的地位』（成文堂、2003年）16頁）。

⁵¹ 各チームが選手に対して支払う報酬の総額をリーグ収益の一定割合とすることで、チーム間の戦力均衡を維持し、プロリーグの魅力を高めるという指摘がある（平成29年10月19日、人材と競争政策に関する検討会（第3回）における川井委員発言）が、このような報酬総額に関する制限についても、移籍・転職の制限と同様の考え方で判断されることになる。

⁵² 選手の中には、例えば、チームに社員として所属し、会社の業務も行いつつ選手として活動する者（社員選手）や、純粋にプロ選手として所属・活動する者（プロ選手）が存在している者もいる。選手の移籍制限行為を評価するに際して、このことを考慮すべきとの問題提起があった（川井委員「プロスポーツと制限的取引慣行にかんする国際比較」（平成29年10月19日、人材と競争政策に関する検討会（第3回）資料1）35頁）。

⁵³ 「共同研究開発に関する独占禁止法上の指針」（平成5年4月20日策定、公正取引委員会）第1の2(2)、米国FTC, DOJ (2000) 「Antitrust Guidelines for Collaborations Among Competitors」 p6 参照。

るのであれば、その検討に際して、商品・サービス市場における消費者利益を考慮した上で判断されることになる。

- 一方、前記第5の2〔16～17頁〕の「役務提供者に対して支払う対価」に係る発注者（使用者）間の取決めについては、それを禁止したとしても、商品・サービス市場における商品・サービスの供給が不可能となることはなく、また、当該取決め以外の方法でも、商品・サービス市場で供給される商品・サービスの対価の低下をもたらすことは可能であるので、原則として独占禁止法上問題となる。

- 選手らの代表等との合理的な協議に基づいて移籍制限を取り決めている場合は、当該制限が選手にとって不利益を生じさせるものであっても、当該行為に対して競争法の適用を控えるべきであるとの考え方が海外では主流となっているとの指摘がある⁵⁴。このように当該行為に至るまでの選手等との交渉過程を踏まえて判断することを独占禁止法上の考え方として位置付けるとすれば、当該行為が単に選手等に対する不利益をもたらすことを目的とするものではなく、プロリーグの魅力を高めることで商品・サービス市場における消費者利益に資するものであるか否かという競争促進効果の面からも考慮するものと位置付けることも考えられる。

なお、この問題は集团的労働法上の問題と捉えることで独占禁止法との関係を整理することも考えられる。

⁵⁴ 例えば、前記脚注51のような考え方の背景には、商品・サービス市場の拡大に向けて、選手とチームのモチベーションが同じ方向に向くようになるというポジティブな効果があるという考え方があるとの指摘がある（平成29年10月19日、人材と競争政策に関する検討会（第3回）における川井委員発言）。