

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人     Y 法 人

再 審 査 被 申 立 人     X<sub>1</sub> 組 合 連 合 会

再 審 査 被 申 立 人     X<sub>2</sub> 組 合 同 盟

上記当事者間の中労委令和3年（不再）第30号事件（初審東京都労委令和2年（不）第25号事件）について、当委員会は、令和5年12月20日第306回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員守島基博、同深道祐子、同原恵美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査申立人Y法人（以下「法人」という。）が、平成28年度以降、再審査被申立人X<sub>1</sub>組合連合会（以下「連合会」という。）及び同X<sub>2</sub>組合同盟（以下「同盟」といい、連合会と同

盟を併せて「組合」という。)との産業別最低賃金(後記第2の1(1)参照)に関する団体交渉において、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(以下「独禁法」という。)に抵触するおそれがあるとして、組合の要求に対して回答しないことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、組合が、令和2年2月10日、当委員会に救済申立て(以下「本件救済申立て」)を行った事件である。当委員会は、本件救済申立てについては、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)の管轄に属するものと判断し、これを東京都労委に移送した。

## 2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

- (1) 産業別最低賃金に関する団体交渉応諾
- (2) 産業別最低賃金に関する合意成立時における労働協約の締結
- (3) 文書交付

## 3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、令和3年7月20日付けで、本件救済申立てのうち、平成31年2月9日(以下、平成の元号は省略する。)以前の団体交渉に係る申立ては却下するとともに、法人が、組合が31年2月19日付けで申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉において、産業別最低賃金に関する組合の要求に回答しないことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断し、法人に対し、次のとおり命じる旨決定し、令和3年8月18日、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

- (1) 誠実団体交渉応諾
- (2) 文書交付
- (3) 前2項の履行報告

これに対し、法人は、令和3年8月25日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

#### 4 本件の争点

法人が、組合が31年2月19日付けで申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉において、独禁法に該当するおそれがあるとして、組合の要求に回答しないことは、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実団交に当たるか否か。

### 第2 当事者の主張の要旨

#### 1 再審査申立人（法人）の主張

(1) 初審命令は、法人が、団体交渉で産業別最低賃金（最低賃金法に基づく特定最低賃金のことではなく、組合と法人との労働協約に基づき、法人に加盟する使用者と同使用者に雇用され、組合に加入する港湾労働者との間に適用される最低賃金のことである。）について統一回答をすることが独禁法に抵触するか否かについて、理由・結論を明示していない。統一回答することが独禁法に抵触しない、という結論が明示されない以上、使用者性・義務的団交事項性があるという判断はできないはずである。このような結論を明示せずに使用者性や義務的団交事項性を認定し、法人の不当労働行為を認定した初審命令には、理由不備の違法がある。

(2) 法人が、団体交渉で産業別最低賃金の統一回答をすることは、以下のとおり独禁法に抵触する。

ア 独禁法第8条第1号は、「事業者団体」が「一定の取引分野における競争を実質的に制限すること」を禁止しているほか、

公正取引委員会（以下「公取委」という。）の「事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針」（以下「ガイドライン」という。後記第3の7(1)参照）は、経営指導の形をとっていても、事業者団体が、事業者の現在又は将来の事業活動に係る価格等重要な競争手段の具体的な内容について目安を与えるような指導を行うことは、独禁法違反となるおそれがあるとしている。

公取委の「事業者団体の活動に関する主要案件相談事例」（以下「相談事例」という。同7(2)参照）によれば、会員事業者がホームヘルパーに支払う賃金について標準的な賃金を定めることについて、「ホームヘルパーの賃金は、在宅介護サービスの料金の相当な部分を占めており（中略）ホームヘルパーの賃金を決めることによって、会員事業者が提供する在宅介護サービスの料金について目安を与えることになるおそれがあり、独占禁止法上問題となる。」とされている。

公取委の競争政策研究センターの「人材と競争政策に関する検討会報告書」（以下「検討会報告書」という。同7(5)参照）は、制度の趣旨を潜脱する場合「等の例外的な場合」に独占禁止法上の問題が生じるとしており、労組法や独禁法の潜脱・形骸化の事例以外にも集団的労使関係法上の使用者の行為に対して、独禁法を適用する余地を残している。

港湾運送事業は、いわゆる労働集約型産業であって、港湾労働者の賃金水準が港湾運送事業の価格決定の重要な要素であり、事実上、労働者の賃金水準が、港湾運送事業の価格を決定している実情がある。そのため、ホームヘルパーの事例と同様に、法人が産業別最低賃金に関する団体交渉に応じれ

ば、会員企業の賃金決定に影響を与えることにより、会員企業の港湾運送事業の価格に目安を与えることになる。したがって、法人が産業別最低賃金に関する団体交渉において統一回答することは、検討会報告書の「等の例外的な場合」に該当し、労働に関する事項であっても独禁法第8条第1号に抵触する。

イ 「産業別の使用者団体による最低賃金に係る労働協約の締結行為等は、独占禁止法上、原則違法と解されるハードコアカルテルに該当するものであり、労働法の規律の存在を考慮してもなお正当化することは困難である」とする意見書（後記第3の8参照）からも、法人が産業別最低賃金について団体交渉を行い、その結果として締結された労働協約をもって組合員と同組合員の所属する法人の会員企業との雇用契約の内容を拘束したり、会員企業に事実上の影響を与えたりすることは、独禁法第8条第1号に抵触する。

(3)ア 「産業別最低賃金の統一回答をすることが独占禁止法に抵触するか否か」という問題は、使用者性・義務的団交事項性に関わる重要な争点である。上記(2)のとおり産業別最低賃金の統一回答をすることは独禁法第8条第1号に抵触する。そのため、法人は、産業別最低賃金について、「現実的かつ具体的な支配力」を有することが強行法規違反により許されない立場にあるから、労組法第7条の「使用者性」が認められず、また、産業別最低賃金の団体交渉には義務的団交事項性が認められない。したがって、本件において不当労働行為が成立する余地はない。

イ 本件において、独禁法の適用が認められないとしても、以

下のとおり、不当労働行為は成立しない。

- (ア) 法人は、団体交渉の席上において、産業別最低賃金への回答をすることができない理由について説明しており、団体交渉を拒否したことは一切ない。したがって、本件では、不誠実団交に該当するか否かが問われなければならない。
- (イ) そして、法人は、次のとおり、当初から合理的な説明を行っており、その説明の内容からして法人の対応が不誠実であったとはいえない。
- a 27年12月21日の賃金委員会（後記第3の2(1)参照）において、人件費率85%を超える業界において共同して賃金を定めると料金の引き上げにつながり、著しく競争を制限することになって独禁法に抵触するという具体的な理由を示している。
- b 28年6月7日の労使政策委員会（同2(1)参照）において、法人代理人弁護士から組合に対して、「労働集約型産業の特性」から集团的賃上げが料金を決定することにつながる規制をすることになるので、違反が問われやすいのではないかなどと述べて法人の立場を説明した。
- c 30年3月7日、同月14日、同月30日の団体交渉において、公取委に臨場できない理由を法人の組織構造や独禁法上のリスク管理を踏まえて具体的に説明している。
- 公取委に臨場したことがやぶ蛇だった場合には、会員企業に多大な損失を被らせることになるのであるから、会員企業の同意なくして公取委に臨場することはあり得ないという、法人の説明は合理的である。
- d 令和元年5月14日の小団交（同2(1)参照）においても

「統一交渉をするために事前に業者が話し合わなければならぬので、それが談合とみなされる恐れがあり、統一交渉はできない」、「港湾運送料金の中で労務費（人件費）の比率が高いという実情から、その人件費に直結する産別最低賃金の交渉・回答・協定をすることはできない」と改めて具体的に説明を行っている。

(ウ) 仮に団体交渉拒否に当たるとしても、産業別最低賃金に関する団体交渉が独禁法に抵触した場合に、売り上げに応じた課徴金納付命令を課されるリスクを負っているのは法人の会員企業である。また、独禁法に抵触する可能性が残された検討会報告書がある状況では、団体交渉を拒否することについて、正当な理由がある。

ウ 上記(2)イのとおり、法人は、団体交渉等において、各分野の学者・実務家の見解と一致する合理的な説明をしていることからすれば、法人において、団体交渉拒否や不誠実団交など認定する余地がない。

エ 組合が団体交渉でデータを用いて法人の見解に反対したことはなく、団体交渉において、一方的に自己の見解の繰り返しに固執し、「合意を求める労働組合の努力」を欠いた状態で団体交渉に臨んでいたのであり、このような対応にとどまった組合こそ不誠実であるといわざるを得ない。

オ 以上を踏まえると、上記(2)のとおり、本件では独禁法への抵触があることから、使用者性・義務的団交事項性が否定されるため、不当労働行為の成立が認められる余地はない。

また、上記イないしエのとおり、仮に、独禁法への抵触が認められないとしても、法人は誠実に団体交渉に応諾してい

ることから不当労働行為は成立しない。

## 2 再審査被申立人（組合）の主張

(1) 本件における争点は、法人が主張する回答拒否理由及び団体交渉拒否理由である「産別最低賃金に関する統一的回答を行うことは独占禁止法に抵触する可能性がある。」との主張が、労組法第7条第2号所定の「正当な理由」に該当するか否かという点にある。当該主張を裏付ける具体的事実の存在について証明責任を負うのは法人であるところ、初審命令は、事実認定を行い、かかる可能性を裏付ける具体的事実の存在について法人が証明できるに至っていないと判断し、結論を下している。したがって、初審命令においては、労働委員会が法令上なすべき審査と認定・判断は尽くされている。

(2) 法人が、団体交渉で産業別最低賃金の統一回答をすることは、以下のとおり独禁法の適用対象外であり、独禁法に抵触しない。

ア 独禁法第8条第1号が禁止する「競争を実質的に制限すること」とは、当事者（行為者）らが価格等の取引条件をある程度自由に左右することができる状態をもたらすことをいうものと解され、この状態をもたらすかどうかは、行為者らの市場占有率等によって判断される。違反とされたケースで最も低いと考えられる市場占有率は約50パーセントである。本件では、組合傘下の労働組合の組合員が全国の港湾労働者に占める割合は約44パーセントであり、競争の実質的制限の要件を満たさない。

公取委のガイドラインは、本件事案の論点である団体交渉と労働協約により労働条件を規律することと独禁法との関係について検討したものではない。よって、本件事案に公取委



のガイドラインを適用する余地はない。

ホームヘルパーに関する公取委の相談事例において、公取委は、①団体交渉と労働協約により賃金を決定するのではなく、事業者団体が事業者内部で賃金を決定する場合であっても、原則として、基本的には労働問題であって、独禁法上の問題とはならないが、②例外として、賃金を決定することによって当該事業者が提供するサービスの料金がほぼ決まるような関係にあるという特別の状況がある場合に限り、独禁法上の問題が生ずることがあり得るとの見解を示しているのであり、単に「目安を与えるおそれがある」だけで、独禁法上の問題になるとの見解を示しているわけではない。

検討会報告書の記述によれば、「例外的に独占禁止法に抵触する可能性」が生じ得る場合として例示されているのは、独禁法に違反するだけでなく、日本国憲法と労組法の制度の趣旨にも反している場合である。にもかかわらず、法人は、独禁法についての指摘のみで直ちに例外的場合に該当すると主張しており、かかる法人の見解は、報告書から導くことが不可能な独自の見解である。

ホームヘルパー事業においては、ホームヘルパーに支払う賃金額の変動が顧客の支払う料金の変動にほぼ連動するという特徴があるのに対し、港湾運送料金と港湾労働に関する産業別最低賃金額、港湾荷役作業員の平均年間賃金と港湾運送料金及び港湾労働に関する産業別最低賃金と港湾労働者全体の平均年間賃金との間はいずれも連動していない。そのため、ホームヘルパーに関する公取委の相談事例と本件事案とは前提事実を異にしており、港湾運送事業においては、過去25

年以上の期間において「産別の団体交渉により企業間で共同して賃金などを交渉して決定すること」が、「(港湾運送料金の)目安を与える」ことはなく、また、これが「料金の引き上げにつながる状況」を生じさせたこともない。したがって、「労働者の賃金水準が港湾運送事業の価格を決定している」という主張を裏付ける事実は存在せず、統計資料との整合性を欠き、客観的事実に反する。

イ 法人提出の意見書の記載内容は、公取委の公式見解と乖離しており、公取委の公式見解との整合性を欠くものであり、ハードコアカルテルの定義に関する学説の書換えを行って変造した定義に基づき謬論を展開する等々の基本的かつ致命的な誤りを犯しており、法人が行った回答拒否・団体交渉拒否の正当性を裏付けるものではない。

(3)ア 本件においては、上記(2)のとおり独禁法の適用は認められないため、以下のとおり、不当労働行為が成立する。

(ア) 「団体交渉拒否」という言葉の意味内容に関して、団体交渉の席につかない場合のみに限定されるとの法人の主張は、独自見解といわざるを得ず、失当である。法人のいう「不誠実団交に該当するか否か」は労組法第7条第2号の「団体交渉を正当な理由がなくて拒むこと」に該当するかの一類型に過ぎないため、「不誠実団交に該当するか否か」についてあえて判断するまでもない。

(イ) 法人が団体交渉拒否ないし回答拒否の理由として挙げる公取委からの調査の可能性について、日本の独禁法の適用対象から労働者と労働組合の行為は除外されていること、労働問題に関する公取委の実務運用、本件事案に関する公

取委事務局の対応に照らし、港湾運送事業における産業別最低賃金に関する団体交渉、労働協約締結及びこれに関連する行為に関して、公取委が法人またはその構成員たる事業者に対して調査を開始する具体的かつ現実的な危険性が存在するとはいえないので、かかる危険性を理由に挙げた団体交渉拒否ないし回答拒否は、正当な理由がない。

イ このように、産業別最低賃金の団体交渉において統一回答をすることが独禁法に抵触する可能性は残されていた、との法人主張を裏付ける客観的根拠や資料は存在せず、単なる主観的な危惧にすぎないので、主張全体が失当であり、団体交渉拒否の「正当な理由」となり得ない。

なお、仮に、独禁法の適用があったとしても、独禁法第2条第6項、同8条第1号の構成要件に該当する事実がないため、独禁法に抵触するおそれがあるとの理由での回答拒否・団体交渉拒否には正当な理由がなく、不当労働行為が成立する。

ウ 以上を踏まえると、上記(2)のとおり、本件では独禁法への抵触がないことから、上記アのとおり、かかる事由を理由に挙げての回答拒否・団体交渉拒否には不当労働行為が成立する。

また、上記イのとおり、仮に、本件で独禁法が適用されるとしても、独禁法の構成要件に該当する事実はないため、法人の主張する独禁法に抵触するおそれがあるとの理由での回答拒否・団体交渉拒否には正当な理由がなく、不当労働行為が成立する。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 連合会は、全国の港湾の荷役、検定等の港湾事業に従事する労働者を組織する労働組合の連合体で、いわゆる産業別労働組合であり、加盟労働組合の総組合員数は、本件再審査審問終結時点（令和4年7月13日）で16,560名である。
- (2) 同盟は、全国の港湾事業に従事する労働者を組織する労働組合の連合体で、いわゆる産業別労働組合であり、加盟労働組合の総組合員数は、本件再審査審問終結時点（令和4年7月13日）で1,200名である。
- (3) 法人は、全国の港湾運送事業法に基づく許可を受けた港湾運送事業者及び関連事業者を会員とする事業者団体である。

#### 2 27年度までの産業別最低賃金に関する交渉

- (1) 組合と法人とは、いわゆる産業別団体交渉を実施し、種々の労働条件に関わる労働協約を締結してきた。

24年11月21日、組合と法人とは、昭和47年5月30日から24年8月21日までに締結した協定書及び確認書等を集約、整理し、㊦組合と法人との団体交渉は労組法に基づく交渉権の行使であることを確認し、㊧団体交渉で取り扱うべき議題は、賃金・労働条件・合理化問題等いずれか一方から提案された全ての議題とし、㊨合意に達した事項は労働協約とすることなどを定めた労働協約を締結した。

産業別団体交渉には、約150名の組合員及び約100名の法人会員の出席する中央団体交渉のほか、中央団体交渉で合意に至らず継続協議となった事項について実施される労使双方各15名ないし20名程度の出席する小団交及び専門委員会があ

る。産業別最低賃金は、賃金・労働時間問題専門委員会（以下「賃金委員会」という。）で協議されていたが、28年11月以降は、後記3(5)のとおり労使政策委員会で協議されている。

- (2) 産業別最低賃金について、連合会は昭和54年8月に、同盟は昭和56年8月にそれぞれ法人と労働協約を締結した。以降それぞれが法人と交渉し労働協約を締結して、法人に加盟する使用者と同使用者に雇用され、組合に加入する港湾労働者との間で、労働協約に基づく産業別最低賃金を適用してきた。元年2月以降、組合は、共同して法人と団体交渉を実施するようになった。

組合と法人との産業別最低賃金に関する団体交渉は、23年度に東日本大震災の影響により実施されなかったことを例外として、27年度まで毎年実施され、数年を除き、5月までの中央団体交渉あるいはその後に実施された委員会等により合意に至り、労働協約を締結していた。産業別最低賃金額については、適用する地域を昭和54年度当初は東京港、横浜港、大阪港、神戸港及び関門港とそれ以外とに、昭和56年度以降は6大港（東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港）とそれ以外とに分けているが、この両者が同額であることもあった。また、金額を前年度から変更しないことで合意に至ることもあった。

産業別最低賃金は、実際にその金額が賃金となる組合員はごく少数で、ほとんどの組合員らの賃金を直接決定しているものではない。しかし、組合は、賃金の底上げ、賃金改定の指標として、法人に対し、毎年、春闘時に産業別最低賃金について要求をしている。

また、産業別最低賃金に係る労働協約には、使用者がこれに

反したときの対応について定めはないが、本件救済申立時において、法人会員は、少数の例外を除き、これを遵守している。

### 3 28年度ないし30年度の産業別最低賃金に関する交渉等

#### (1) 27年12月21日の賃金委員会

27年12月21日、賃金委員会において、法人は、以下の経緯を説明し、賃金について交渉はできないとの立場から相談したいと述べた。

ア 港湾運送料金の算定基礎、モデル原価計算等について国土交通省（以下「国交省」という。）に伝えたところ、独禁法に抵触するおそれがあるとの指摘を受けた。

イ そこで、公取委に関係する弁護士に相談したが、人件費が85パーセントを超えるような労働集約型である港運業において、産業別の団体交渉により企業間で共同して賃金等を交渉して決定することは、料金の引き上げにつながり独禁法に抵触するおそれがあるとの見解であった。

上記の国交省の指摘の発言者及び具体的な発言内容について、組合は以降の団体交渉において質問したが、法人は、回答していない。また、法人が相談した上記弁護士について、法人は、組合に対し、法人の顧問弁護士ではないこと以外を明らかにしていない。

#### (2) 28年2月2日の中央団体交渉

28年2月2日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、28年度の産業別最低賃金を月額173,800円に改定すること等を求める要求書を提示し、同要求書に係る団体交渉を申し入れた。

(3) 28年6月7日の弁護士からの説明

28年6月7日、法人の顧問弁護士は、組合に対し、事業者団体の活動における独禁法に関して、以下のとおり説明した。

ア 独禁法の趣旨は、競争を発展させ価格の合理性を確保することにより消費者の利益を守ることである。

イ 独禁法の適用は公取委の判断であり、抗弁することは難しい。

ウ 公取委の相談事例（下記7(2)参照）において、在宅介護サービスの事業者団体がホームヘルパーに支払う賃金の標準額を定めることに独禁法上問題があるかとの相談について、「一般に、団体において、会員事業者の労働者の賃金水準や標準的な賃金額を決定することは、労働の対価を決めるものであって、基本的には労働問題として取り扱われるものであり、独占禁止法上の問題ではないと考えられる。しかし、相談の場合においては、ホームヘルパーの賃金は、在宅介護サービスの料金の相当な部分を占めており、ホームヘルパーの賃金を決めることにより、ほぼ在宅介護サービスの料金が決まるような状況にあるため、ホームヘルパーの賃金を決めることによって、会員事業者が提供する在宅介護サービスの料金について目安を与えることとなるおそれがあり、独占禁止法上問題となる。」と回答している事例がある。

エ 労働集約型産業である港運業の特性から、集团的賃上げが料金を規制することになるので、違反に問われやすいことは事実であり、リスクに備えることが必要である。

オ 40年も前からの団体交渉がなぜ今問われるのかという疑問は至当だが、時代の変化としかいいようがない。

(4) 28年8月25日の賃金委員会

28年8月25日、賃金委員会が開催された。

法人は、産業別最低賃金を含む賃金の要求には統一回答することはできない、会員が個別に対応すると述べ、法人としては会員が個別の交渉結果を実施することを確認すると提案した。

組合は、持ち帰り検討することとした。

(5) 28年10月26日の賃金委員会

28年10月26日、賃金委員会が開催された。

組合は、統一回答ができず個別に交渉するとの回答は到底受け入れられない、6月7日にも法人顧問弁護士は独禁法に抵触するとは断言しなかった、法人のあり方が問われているのであって団体交渉で決着させるべきであるなどと述べた。法人は、団体交渉や要求がだめだと言っているわけではなく、独禁法違反のおそれがあるから、統一回答はできないと述べた。

組合と法人とは、産業別最低賃金について、11月労使政策委員会を開催して協議することとした。

(6) 春闘協定の締結

28年11月の拡大労使政策委員会の協議の結果、同月10日、組合と法人とは、下記内容の春闘協定を締結した。

「 記

1. Y法人は、「産別協議体制を堅持し強化する」こと、及び「産別協定を遵守」する。(略)

2. Y法人、X<sub>1</sub>組合連合会及びX<sub>2</sub>組合同盟は、産別制度賃金の交渉・改定について、引き続き、法律上の問題も含め、専門家を交えた検討を労使政策委員会を中心に研究し、早急に解決出来るよう労使双方で努力する。



### 3. 産別制度賃金の当面の措置について

- (1) 16年度の産別制度賃金は、現行通りとする。
- (2) 17年度の産別最低賃金については、産別交渉を行わず、政府審議会が答申・確認した、2016年度地域最低賃金改定に準拠する。但し、本合意は暫定とし、この協定の効力は上記2項の結果、問題がないと確認された上で発効する。

(3) (略)

- (4) 2018年度以降の、産別制度賃金については、上記2項の研究結果に基づき、あらためて協議する。(以下略)

なお、ここでいう「産別制度賃金」には「産別最低賃金」が含まれる(下記<sup>12</sup>参照)。

#### (7) 29年2月1日の中央団体交渉

29年2月1日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、29年度の産業別最低賃金を月額168,920円に改定すること等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた。

#### (8) 29年2月15日の労使政策委員会

29年2月15日、組合と法人とは、それぞれ弁護士を出席させて、労使政策委員会を開催した。

法人は、産業別最低賃金が独禁法に抵触するかは、グレーであり予防措置が必要で、リスク回避のため統一回答は行わない方が良いと述べた。組合は、憲法及び労働法に基づき独禁法に抵触しない、アメリカやEUの判例からも労使協定の社会的評価は確立していると述べ、これまで団体交渉を公取委が問題とした事例があるのか尋ねた。法人は、事例はないとしながらも

グレーであると繰り返し、組合は、過去の事例は排除命令であり、いきなり課徴金となる事例はなく、団体交渉に応ずべきであると述べた。

(9) 29年9月28日の労使政策委員会

29年9月28日、労使政策委員会が開催された。

法人は、産業別最低賃金について回答できないとする従来の対応を変更しないと述べ、組合は、法人が産業別協議体制を堅持し強化するとしながら、その根幹である産業別最低賃金について回答しないことは認められないなどと抗議した。

(10) 29年12月22日の公取委事務局との面談

29年12月22日、連合会は、公取委事務局と面談を実施した。

連合会は、持参した過去の交渉記録や労働協約を示し、経緯を説明し、法人が産業別最低賃金について回答することには、独禁法は適用されないと考えているが、公取委は文書回答を出せるのかと尋ねた。

公取委事務局は、法の適用対象である事業者からの相談ではないので文書回答は難しい、一般論では、独禁法は事業者を対象としており労働組合、団体交渉及び労働協約に適用することはないと述べた。

また、公取委事務局は、㊦法人と組合との労働協約は、実態の把握を要するが一般論では独禁法適用とはならない、㊧団体交渉の回答を準備する法人会員内の相談等は、団体交渉を成立させるための行為であって、組合のない会員がいても独禁法違反とはならない、㊨団体交渉による賃上げが結果として需要者に不利益となるとしても、労使交渉の結果であって、独禁法の

問題ではないなどと述べた。

30年1月31日、労使政策委員会が開催され、組合は、法人に上記面談の内容を伝えた。法人は、検討に時間が欲しいと述べた。

(11) 30年2月7日の中央団体交渉

30年2月7日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、30年度産業別最低賃金を月額174,000円に改定すること等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた。

(12) 30年2月19日の法人の文書交付

30年2月19日、法人は、会員に対し下記内容の「ご通知」と題する文書を交付した。

「ご通知

(中略) 検討の結果、数年前より制度賃金（産別最低賃金、あるべき賃金、標準者賃金及び基準賃金）について、各会員店社を代表して団体交渉に応じ協定を締結することは、港湾運送事業の価格決定に繋がり、独占禁止法に違反するのではないかとの疑義が生じ、これが払拭出来ない以上は交渉には応じられない旨対応して参りました。(中略) 弊会と致しましては顧問弁護士をはじめ法律の専門家より前述の交渉及び協定化を図ることは、独占禁止法上、事業者団体に対して禁止されている「一定の取引分野における競争を実質的に制限すること。」(独禁法8条1号)に該当し得るほか、独占禁止法の各規定に違反するおそれがあるとの指摘を受けております。

従いまして、本年度以降も春闘要求の内、「制度賃金に係る要求項目」については、各会員を代表して弊会は団体交渉に

応じることはありませんので、この旨ご通知致します。(以下略)」

なお、ここでいう「制度賃金」は、「産別制度賃金」のことを指し、組合と法人との労働協約で定める「産別最低賃金」、「あるべき賃金」、「標準者賃金」及び「基準賃金」の総称である。ここでいう「あるべき賃金」とは、組合と法人との労働協約に基づき、6大港の船内及び船側沿岸の現業労働者で新規採用者について適用される賃金のことである。

また、「標準者賃金」とは、組合と法人との労働協約に基づき、法人に加盟する一定の使用者と一定の年齢要件等を満たし有資格者である検数・検定労働者との間に適用される賃金のことである。

さらに、「基準賃金」とは、組合と法人との労働協約に基づき、6大港における港湾荷役（船内荷役・沿岸荷役）現業労働者の40歳（勤続22年）に適用される最低賃金のことである。

### (13) 組合と法人との間のやりとり

組合と法人とは、30年3月7日、同月14日及び30日に中央団体交渉を、同月20日、22日、28日及び4月3日に小団交を実施した。

3月7日の中央団体交渉において、組合は、前記(10)の面談における公取委事務局の見解から団体交渉に応ずるべきであるとして回答を求めたが、法人は、㊦口頭の事情説明に対する非公式な見解で、独禁法上問題がないと判断するには不十分である、また、㊧法人として公取委に意見聴取に行くことはやぶ蛇になるおそれがあるうえ、調査の結果問題があった場合、実際に処分を被るのは法人ではなく各会員企業であるので、全会

員企業の合意がなければ、法人が公取委の公式見解を確認することはできない、㊸第一回の交渉経過を見た会員企業からも、法人が公取委に意見聴取に行くことは厳に控えて欲しいとの心配の聲が上がったため、今後も統一回答をしないことを会員に通知したので各会員個別に交渉をしてもらいたい、㊹独禁法に抵触するおそれがあるとの業界の考え方は変わっておらず統一回答はできないなどと述べた。

また、3月30日の中央団体交渉において、法人は、独禁法上の問題についての経過を説明したほか、「課徴金が課されることになれば」その金額は6,000億円になりかねないと述べたのに対し、組合は、課徴金の金額が6,000億円というのは、公取委のホームページでも270億円が最高であることからしてもありえないなどと述べた。

#### (14) 30年4月5日の中央団体交渉

30年4月5日に中央団体交渉が行われ、組合と法人とは、合意事項につき同日付けの協定書を締結したが、この協定書に、産業別最低賃金に関する記載はなかった。組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行うことも含めて検討する旨を述べた。

#### 4 当委員会のあっせん

- (1) 組合は、30年8月21日、当委員会に対し、法人が産業別最低賃金について、団体交渉に応じ、合意に達したときには労働協約を締結することをあっせん事項として、あっせんを申請した（中労委平成30年争第3号事件）。
- (2) 31年2月15日、当委員会は、当事者双方に対し、下記内容のあっせん案を提示した。

「 あっせん案

今次争議は、下記により解決を図られたい。

記

団体交渉における使用者の行為は、公正取引委員会競争政策研究センター「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）」でも確認されているとおり、独占禁止法上の問題とはならないと解されるため、労使双方は、産業別最低賃金について、真摯に協議を行い、その解決に努めること。」

(3) 31年4月9日、組合は、上記(2)のあっせん案を受諾したが、法人は、受諾を拒否した。

#### 5 31（令和元）年度の産業別最低賃金に関する交渉等

(1) 31年2月19日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、31年度産業別最低賃金を月額184,500円とすること等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた（以下、この団体交渉申入れを「31. 2. 19団交申入れ」という。）。

(2) 31年4月5日、中央団体交渉において、法人は、上記4(2)のあっせん案について、「人材と競争政策に関する検討会報告書」（下記7(5)参照）には独禁法上問題とならない旨の明確な記述はどこにもなく、あっせん員の一方的な解釈といわざるを得ず、公取委に対する免罪符とはなり得ない、そもそも中央労働委員会が独禁法上問題とならないといっても、その言葉に責任はないなどと述べ、独禁法に抵触するおそれを完全に払しょくできないとして、産業別最低賃金については回答しなかった。

(3) 組合は、団体交渉が進展しないとして31年3月31日に全

港の全職種のストライキ（24時間）を実施したが、上記(2)の4月5日の法人の回答を受けて、同月14日ないし15日にも同様のストライキ（48時間）を実施した。

- (4) 令和元年5月9日、組合と法人とは、中央団体交渉を実施し、産業別最低賃金等未解決の案件について、小団交において取扱いを協議することとした。

同年5月14日、6月12日、同月18日及び7月8日に小団交が実施され、組合は、公取委事務局の見解や当委員会のあっせん案を根拠に、法人に対し、産業別最低賃金の要求に係る回答を求めた。同年5月14日の小団交において、組合が、団体交渉で統一回答すること以外で検討した方法の内容や検証経過などを開示するよう求めたところ、法人は、これらを開示しなかった。そして、法人は、法律的に決着をつける以外ないと考えるが、公取委に質すことなどはできないと判断した、と述べた。また、法人は、仮に組合側が仲裁を労働委員会に申請してもその結論を裁判所の判決とは同視できないことを指摘した上で、「統一交渉をするために事前に業者が話し合わなければならないので、それが談合とみなされる恐れがあり、統一交渉はできない。統一的な協議、統一回答もできない。」「統一回答という方法以外で知恵を出し合いたいと考えているが、今はその知恵がない。港湾運送料金の中で労務費（人件費）の比率が高いという実情から、その人件費に直結する産別最低賃金の交渉・回答・協定をすることはできない。」等と述べた。その後の同年6月12日の小団交においても統一回答できないとの立場に変化のないことを再度表明した。組合は、法的手段に訴えざるを得ない、不当労働行為の判断を求めるなどと述べた。同年

7月25日、中央団体交渉において、組合と法人とは、合意事項につき協定書を締結したが、この協定書には、産業別最低賃金に関する記載はなかった。

令和2年2月4日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、対応に変化がないことを確認した上で、法的救済を求める旨を通告した。

## 6 本件救済申立て

(1) 令和2年2月10日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。同年3月24日、当委員会は、本件申立てを、東京都労委に移送した。

(2) 本件再審査審問終結時において、産業別最低賃金について公取委が法人や会員に対して調査等を行ったことはなく、組合も資料提供等を求められたことはない。

## 7 公取委のガイドライン（見解）等について

### (1) 公取委のガイドライン

公取委は、ガイドラインにおいて、「事業者団体が、構成事業者が供給し、又は供給を受ける商品又は役務に関し価格の決定、維持若しくは引上げ又は数量の制限を行い、また、構成事業者に係る顧客・販路、供給のための設備等について制限し、あるいは新規事業者の参入制限等を行い、これにより一定の取引分野（市場）における競争を実質的に制限すること」は、「一定の取引分野における競争を実質的に制限すること」（独禁法第8条第1号）に該当するとしているほか、「経営指導の形をとっていても、事業者団体が、例えば次の行為のように、事業者の現在又は将来の事業活動に係る価格等重要な競争手段の具体的な内容について目安を与えるような指導を行うことは、違反となる



おそれがある。」としている。

(2) 公取委の相談事例

公取委は、ホームページ上で、相談事例において、在宅介護サービスの事業者団体の会員事業者がホームヘルパーに支払う賃金につき、事業者団体が標準的な賃金を定めることについて、「一般に、団体において、会員事業者の労働者の賃金水準や標準的な賃金額を決定することは、労働の対価を決めるものであって、基本的には労働問題として取り扱われるものであり、独占禁止法上の問題ではないと考えられる。しかし、相談の場合においては、ホームヘルパーの賃金は、在宅介護サービスの料金の相当な部分を占めており、ホームヘルパーの賃金を決めることにより、ほぼ在宅介護サービスの料金が決まるような状況にあるため、ホームヘルパーの賃金を決めることによって、会員事業者が提供する在宅介護サービスの料金について目安を与えることとなるおそれがあり、独占禁止法上問題となる。」としている。

(3) 公取委事務局長の国会答弁

昭和53年3月2日、第84回国会参議院法務委員会において、当時の公取委事務局長は、雇用契約及び雇用に準ずる契約は独禁法上の「取引」には含まれず、いわゆる雇用契約に関連することは、独禁法の適用は外れるという解釈で運用してきており、プロ野球選手が球団と締結するプロ野球選手契約は雇用契約に類似した契約であり、独禁法上問題としがたいものである旨の発言をした。

(4) 定例会見での公取委事務総長の発言

24年3月28日、公取委事務総長は、事務総長定例会見に

において、雇用契約に類する契約と考えられる野球選手契約について、独禁法上の取引に直ちに該当するものとは解されず、独禁法上問題とはなり難いという昭和53年当時の見解は現在も変わらない旨の発言をした。

#### (5) 検討会報告書

30年2月15日、公取委の競争政策研究センターは、検討会報告書を発表した。この報告書には「複数の発注者（使用者）が共同して役務提供者に対して支払う対価を取り決めることは、原則、独占禁止法上問題となる。」、「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、独占禁止法上の問題とはならないと解することが適当と考えられる。例えば、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がこのような場合に当たる。使用者の行為についても同様であり、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法上の使用者の行為も、原則として独占禁止法上の問題とはならないと解される。」「ただし、これらの制度の趣旨を逸脱する場合等の例外的な場合には、独占禁止法の適用が考えられる。」との記載がある。

#### 8 法人提出の意見書の記載（抜粋）

- (1) 法人は、本件再審査において、乙第4号証として2022年4月6日付けの意見書（以下、「意見書」という。）を提出した。意見書は、経済法もしくは労働法の研究者、又は公取委事務局職員が執筆した著作・論文を引用し、「【意見書の要旨】」には、以下の記載がある。

「産業別の使用者団体による最低賃金に係る労働協約の締結行

為等は、独占禁止法上、原則違法と解されるハードコアカルテルに該当するものであり、労働法の規律の存在を考慮してもなお正当化することは困難である（中略）。これに加えて、使用者団体において対価に係る情報交換を行うこと自体にも、別途独占禁止法違反とみられる可能性がある（中略）。このような独占禁止法違反のリスクは、事業者にとって重度の制裁・不利益をもたらすものである（中略）。そして、本意見書に示した理解は、公正取引委員会の見解とも整合するものである（略）。」

(2) 意見書の第1の2(3)イには、以下の記載がある。

「この点、独占禁止法研究者の見解として、『使用者団体が相手方である場合、...使用者における費用の一部を共通化することにより使用者(事業者間)の競争を緩和する可能性が存在』すとして、販売市場における使用者らの提供コストが共通化される現象について述べるものがある（脚注27）。同論者は、競争への影響が及ぶのは、当該労働協約でカバーされる労働者・使用者の割合が高く、かつ、『使用者が提供する商品・役務に占める労務費の割合が大きい場合』であると指摘している（脚注28）ところ、本件のように、業界の事業者を広くカバーする産業別使用者団体が相手方となり、かつ、使用者が提供する役務に占める労務費の割合が大きい場合には、まさに上記論者のいう『競争への影響が及ぶ』ケースにあたるということになる。さらに、同論者は、『使用者側については、労働条件の向上を標榜して競争制限・阻害する行為が行われないよう独禁法に基づく規制が厳格に行われる必要がある。なかでも、複数の使用者らが意思を連絡しあって、①使用者

が業として供給する商品・役務の価格・数量を取り決めることとなる結果を生じさせること...は、労組法上の使用者団体であったり、労働条件の向上を目的に掲げ、団交・協約を通じて行う場合であったりする場合であっても許されないと考えるべきである』と述べている（脚注29）。」

上記の脚注27にて「C<sub>1</sub>「労働組合・団体交渉・労働協約と独占禁止法」（C<sub>2</sub>・C<sub>3</sub>・C<sub>4</sub>編著『経済法の現代的課題 C<sub>5</sub>先生古稀祝賀』（有斐閣、2017）108頁及び109頁」、脚注28にて、「C<sub>1</sub>・前掲注27）109頁」、脚注29にて「C<sub>1</sub>・前掲注27）113頁」との記載がある（以下、上記論文を「C<sub>1</sub>論文」という。）。

(3) 意見書の第1の2(4)には、以下の記載がある。

「(中略)しかし、そこから進んで、労働者が、個々の使用者ではなく使用者団体との間で賃金について合意することまでは保障されているとはいいい難い。

すなわち、第一に、労働者と異なり、使用者には憲法上の団結権は認められていない。第二に、使用者側には、労働者に対して団結して行動しなければ自己の生存すら危ぶまれるといった緊迫した団体交渉の必要性は通常存在しない。第三に、使用者は、商品・役務の市場において相互に競争を回避することにより競争と消費者に悪影響を与えることとなる。第四に、使用者は労働者と異なって、事業の編成、営業方針、商品・役務の品質等を決定しうる立場にあり、一定の労働条件を達成するために労使交渉以外にも様々な方法を取りうる立場にある。第五に、法人であって特に規模の大きい企業でもある使用者については、リスクを労働者よりも受け入れや

すい立場にある。以上より、使用者側については、労働条件の向上を標榜して競争制限・阻害する行為が行われないよう独占禁止法に基づく規制が厳格に行われる必要があると指摘される場所である（脚注31）。（中略）以上を踏まえると、最低賃金に係る労働協約の締結行為について使用者団体がその相手方となることは、購入市場との関係において明らかにハードコアカルテル、とりわけ競争への悪影響が最も大きいとされる価格カルテルにあたり、しかも、前記一ないし五の独占禁止法を厳格に運用すべき理由を踏まえると、正当化される余地はない。」

上記の脚注31にて「C<sub>1</sub>・前掲注27）112頁及び113頁。（以下略）」との記載がある。

9 上記8の意見書で引用されたC<sub>1</sub>論文における記載（抜粋）

(1) 同108頁から109頁まで

意見書が脚注27及び28で引用するC<sub>1</sub>論文の108頁から109頁にかけては、以下の記載がある。

「2 労働組合の活動と独禁法

(1) はじめに （略）

(2) 組合員の賃上げ等労働条件に関する行為

労働条件をめぐって労働者が団体で行動し、団交を行うことは憲法上認められ労組法により具体化された権利の行使である。団交の対象となる諸事項のうちでも、労働条件は義務的交渉事項である。

①使用者(事業者)が単独である場合 （略）

②使用者(事業者)等が複数である場合

複数の使用者(事業者)を相手方とする場合、使用者団

体が相手方である場合、又は、労働組合又はその連合体に複数企業の被用者が含まれており各使用者に対して統一的な要求を行ってこれを実現しようとする場合には、相手方たる使用者における費用の一部を共通化することにより使用者（事業者間）の競争を緩和する可能性が存在はする。さらに、このような場合に、労働集約性の高い事業者が競争上不利になる可能性はある。しかし、このような場合でも、競争に対して識別可能な程度に影響が及ぶのは、労働組合員が一定の事業内の相当数の企業により雇用されているとともに当該組合に加盟している組合員数が多く、当該企業内に雇用される者のかなりの割合の事業者数の労働条件が当該組合との協約によって左右されることになるとともに、使用者が提供する商品・役務に占める労務費の割合が大きい場合に限られよう。

企業別労組が多い上に組合員比率の低い日本においては、上記のような状況が生じることはごく稀であると考えられる。

そもそも組合側がそれを要求するという場合でもない限り使用者側が共同し又は使用者団体を通じて団交等に応じるかどうかは使用者側が決めることであり、労働者側の要求が労働条件に関するものに留まる限り、労働条件の使用者間の共同的決定を通じて生じる事業者間の競争制限効果の発生について労働者側に責任を負わせることはできない。

以上より、事業者性を有する場合であって労働者が労働条件に直接的にかかわる事項について団交等を行う行

為については独禁法を適用することは不適切であり、その必要性も認められない。例外的に競争政策の観点から規律が必要な事業分野・労使関係が存在する場合であっても、組合活動の重要性と独禁法適用がもつ萎縮効果に鑑みて独禁法の適用は控えるべきであり、ある種のスポーツのように事業・取引等を限定した特別法を制定することにより対処することが適切であると考える。」

(2) 同 1 1 2 頁から 1 1 3 頁まで

意見書が脚注 2 9 及び 3 1 で引用あるいは参照する C 1 論文の 1 1 2 頁から 1 1 3 頁にかけては、以下の記載がある。

「3 使用者(事業者)・使用者団体の活動と独禁法

使用者側の共同行為、即ち、使用者団体の行為その他団交等にあたって使用者間で意思を通じ合っている行為については、たとえそれが労組法上定められた団交、協約等のルールにのっとっているように見える場合であっても、競争への影響と独禁法上の評価は異なるものになる。

第一に、使用者側は独禁法上『事業者』であることが多いが、この場合に使用者たる事業者に独禁法の適用があること、そして事業者間で自由競争秩序が維持されるべきことには疑いがない。第二に、労働者と異なり、憲法上使用者には団結の権利は認められていない。第三に、使用者側には、労働者に対して団結して行動しなければ自己の生存すら危ぶまれるといったような緊迫した団体行動の必要性は通常、存在しない。第四に、事業者たる使用者は、商品・役務の市場において相互に競争を回避したり競争者を排除したりすることにより、直接的に利益を受けることが

できる立場にある。競争関係にある者が意思を通じ合っ  
て競争を回避する行為や、複数の事業者が共同して行う排除  
行為は、競争回避・ライバル排除を通じて競争と消費者に  
悪影響を与えつつ、行為者を利する結果となることが多い。  
第五に、事業者たる使用者は労働者と異なって、事業の編  
成、営業方針、商品・役務の品質等を決定しうる立場にあ  
り、一定の労働条件を達成するためには様々な方法をと  
りうる立場にある。最後に、法人であって特に規模の大きい  
企業でもある使用者(事業者)については、リスクを労働者  
よりも受け入れやすい立場にあり、独禁法による規制を受  
けるリスクのために効率的ないし経済的・社会的に望まし  
い活動に対する萎縮効果が生じる可能性は比較的低いと考  
えられる。

以上より、使用者側については、労働条件の向上を標榜  
して競争制限・阻害する行為が行われないよう独禁法に基  
づく規制が厳格に行われる必要がある。なかでも、複数の  
使用者らが意思を連絡しあって、①使用者が業として供給  
する商品・役務の価格・数量を取り決めることとなる結果  
を生じさせること、及び、②使用者らが事業活動を行う市  
場から特定の事業者を排除するような結果を生じさせるこ  
とは、労組法上の使用者団体であったり、労働条件の向上  
を目的に掲げ、団交・協約を通じて行う場合であったりす  
る場合であっても許されないと考えるべきである。他方で、  
労組法上使用者団体としての地位を認められる者が団体内  
部で労働条件について意思連絡を行い、使用者団体として  
使用者横断的に対応する意向をもって団交に臨み協約を締



結することは、労組法上当然に想定しうる行為であり、独禁法の適用はないと考えるべきであろう。」

#### 第4 当委員会の判断

- 1 組合が、31.2.19 団交申入れに関する複数回の団体交渉において、産業別最低賃金の要求に係る回答を求めたところ、法人は、前記第3の5(2)及び(4)で認定したとおり、産業別最低賃金については、独禁法に抵触するおそれがあるとして、組合の要求への回答を拒否し続けた。その結果、法人は、組合の要求額に対し、法人が妥当と考える額を回答せず、法人と組合の間で産業別最低賃金に関する交渉は実質的に行われていない。

このように法人が組合の要求への回答を拒否したことは、実質的に組合の31.2.19 団交申入れを拒否したものと評価せざるを得ない。

- 2 法人は、産業別最低賃金について統一回答することは独禁法に抵触するおそれがあり、これに回答することはできないので団体交渉拒否には正当な理由があるとし、その根拠として、以下のとおり主張するので検討する。

(1) 法人は、公取委のガイドライン及び相談事例に係る見解からすれば、法人が産業別最低賃金に関する団体交渉に応じれば、会員企業の港湾運送事業の価格に目安を与えることになるため、検討会報告書の「等の例外的な場合」に該当し、独禁法に抵触する旨主張する（前記第2の1(2)ア）。

ア しかし、本件は、労働組合が使用者団体との団体交渉により産業別最低賃金を決定することを求めたものであって、使用者団体の構成員が提供する役務の価格、すなわち港湾運送

事業の価格の決定を求めたものではないところ、法人が 3 1. 2. 19 団交申入れにおける要求事項に回答することについて、公取委のガイドラインにいう「事業者団体が、構成事業者が供給し、又は供給を受ける商品又は役務に関し価格の決定、維持若しくは引上げ」等を行う場合に該当するため同ガイドラインの適用があるとする法人の主張は採用できない。

イ また、公取委の上記相談事例は、前記第 3 の 7 (2) で認定したとおり、事業者団体が賃金を定める場合についてのものであって、労働組合が使用者団体との団体交渉により産業別最低賃金を決定することを求めた本件とは前提が異なる。

ウ 加えて、産業別最低賃金は、実際にその金額が賃金額となる組合員はごく少数で、ほとんどの組合員らの賃金を直接決定していない（同 2 (2)）のであるから、産業別最低賃金が港湾運送事業の価格を決定しているとはいえない。その他、産業別最低賃金を決めることによって、港湾運送事業の価格に目安を与えることになるとする法人の主張を裏付ける証拠はない。

よって、産業別最低賃金に関する団体交渉において統一回答して賃金を決めることが、会員企業の港湾運送事業の価格に目安を与えるおそれがある場合に該当するとの法人の主張を認めることは困難である。

エ なお、法人が産業別最低賃金に関する団体交渉において統一回答することが検討会報告書の「等の例外的な場合」に該当するという結論は、同報告書から直接導き出せるものではなく、かつ、同結論を裏付ける証拠も見当たらない。

オ 以上のとおりであるから、法人の上記主張は採用できない。

(2) 法人は、前記第3の8にて認定した意見書の内容からも、法人の主張は裏付けられる旨主張する（前記第2の1(2)イ、同(3)ウ）。

ア 意見書は、大意、産業別の使用者団体による最低賃金に係る労働協約の締結行為のほか、使用者団体において対価に係る情報交換を行うこと自体も、独禁法違反の可能性がある旨指摘し、意見書の理解は公取委の見解とも整合する旨述べている（前記第3の8(1)）。

イ しかし、公取委の検討会報告書は、前記第3の7(5)で認定したとおり、集団的労働関係法上の使用者の行為は、原則として独禁法上の問題とはならないと解されると述べているのであって、産業別の使用者団体による最低賃金に係る労働協約の締結行為等はおよそ独禁法違反の可能性があるとする意見書の見解は、明らかに検討会報告書の見解と整合しないといわざるをえない。

ウ また、意見書において引用又は参照されている多くの著作・論文について、以下の例に示すように、意見書の記述に合致するか類似する一部のみを切り取る等の恣意的な引用等が行われている。

例えば、前記第3の8(2)で認定したとおり、意見書には、脚注27ないし29としてC<sub>1</sub>論文を引用して、労組法上の「使用者団体」が意思を連絡しあって、団体交渉・労働協約を通じて使用者が業として供給する商品・役務の価格・数量を取り決めることとなる結果を生じさせることは許されないと考えるべきであると記載されているが、実際には、C<sub>1</sub>論文は、脚注27で摘示されている108頁から109頁では、

同 9 (1)で認定したとおり、事業者性を有する場合を含めた「労働者」が団体交渉等を行う行為について論じているのであって、使用者団体の行為について論じたものではない。また、その結論も、事業者性を有する労働者が労働条件に直接的に関わる事項について団体交渉等を行う行為については独禁法の適用は控えるべきとしており、意見書の結論を支持又は補強するものではない。

また、脚注 29 で摘示されている 113 頁では、同 9 (2)で認定したとおり、意見書が引用した部分に続いて、労組法上の使用者団体が団体内部で労働条件について意思連絡を行い、使用者団体として使用者横断的に対応する意向をもって団体交渉に臨み協約を締結する行為には、独禁法の適用はないとの趣旨の記載があり、意見書は当該部分を引用又は言及することなしに、使用者団体において対価に係る情報交換を行うこと自体にも、別途独禁法違反とみられる可能性があるとして、C1論文とは真逆の結論を導いており、引用が断片的かつ恣意的である。

以上のように、意見書は、その主張を支えるべく、経済法研究者の論文をその趣旨を無視して断片的かつ恣意的に引用等しているので、意見書で述べられている見解が説得的な根拠を持つと認めることはできない。

したがって、意見書の内容からも法人の主張は裏付けられる旨の法人の上記主張は採用できない。

エ さらに、労組法は、第 14 条において使用者団体が労働協約の当事者になり得ることを規定しており、また、第 18 条は、地域的拡張適用の対象となりうる労働協約の一類型とし

て、産業別労働組合が使用者団体あるいは複数の使用者（企業）と締結する産業別労働協約も想定している。そして、産業別労働協約の締結のためには、当然その内容について使用者が複数の場合は情報交換したり、産業別団体交渉を行ったりすることが不可欠であり、産業別最低賃金を団体交渉事項とし、それについて団体交渉を行うことも労組法上当然想定されている。現に、本件労使においても、27年度まで長年にわたり、ほぼ毎年度、産業別最低賃金に係る労働協約を締結してきた実績がある（前記第3の2(2)）。そうすると、およそ集团的労働関係法上の使用者及び使用者団体の企業の枠を超えた団体交渉や労働協約に関する行為を否定する意見書の見解は、現行労組法が当然の前提としている解釈を真っ向から否定するものといわざるを得ないのであって、採用できない。この点でも、意見書を論拠とする法人の主張には理由がない。

3 なお、法人は、当初から、団体交渉において、産業別最低賃金への回答をすることができない理由について合理的な説明を行っており、法人の対応が不誠実であったとはいえないとして、以下のとおり主張するので、これらを検討する。

(1) 法人は、港湾運送料金に占める人件費の比率が高いため、人件費に直結する産業別最低賃金を事業者が共同して定めることは独禁法に抵触するという具体的な理由を示して組合に説明している旨主張する（前記第2の1(3)イ(i) a b d）。

しかし、上記2(1)ウで述べたように、産業別最低賃金が港湾運送料金を決定しているとはいえないのであるから、法人が合理的な理由を組合に説明したということとはできない。

また、法人は、このような説明をするに至った経緯として、国交省から独禁法に抵触するおそれがあるとの指摘を受けて、公取委に關係する弁護士に相談したところ、同様の見解を得たことを組合に伝えている（前記第3の3(1)）。しかし、国交省の指摘については、国交省は独禁法を所管する省庁ではないので、法人の説明を根拠づけるものにはならないし、また、独禁法に抵触するおそれがあるという法人の主張には根拠が認められないことは、上記2で判断したとおりであるから、同主張を支持する見解を、相談した弁護士から得たと組合に伝えたとしても、法人の説明が合理性を帯びることになるわけではない。

そうすると、法人が、組合との団体交渉において、自己の主張の具体的な根拠を示すなどして合理的な説明を行ったとはいえないから、かかる法人の対応は不誠実とみるほかはない。

- (2) 法人は、独禁法違反の有無について公取委に意見聴取に行くことは、やぶ蛇になるおそれがあり、調査の結果問題があるとなった場合、実際に課徴金納付命令を課されるリスクを負うのは法人の各会員企業であるので、会員企業の同意がなければ公取委の公式見解を確認することはできないとの法人の説明は合理的である旨主張する（前記第2の1(3)イ(i)c、同(ウ)）。

しかし、仮に、法人が意見聴取に行ったために公取委が本件を認識したとしても、独禁法違反の疑いがなければ、公取委が調査を行うことはなく、また、公取委は、当事者からの相談を待つまでもなく、職権で調査を開始することも考えられる。前記第3の3(10)で認定したとおり、連合会は、29年12月に公取委事務局に面談に行き、本件については一般論では独禁法の問題とはならないとの見解を得ており、そのことを組合は法人

に説明している。上記面談によって公取委事務局は本件を認識したと考えられるが、上記面談以降、本件再審査審問終結時点に至るまで、公取委が本件について調査を開始した等の事情は一切認められない（前記第3の6(2)）。また、上記連合会が得た公取委の見解は、平成30年の検討会報告書で労働法制により規律されている分野については原則独禁法上の問題とはならないとされていることや、昭和53年に公取委事務局長が、雇用契約及び雇用契約に準ずる契約には独禁法が適用されないと国会で答弁したことや、平成24年に公取委事務総長が、かかる国会答弁の見解は変更されていない旨発言していることとも整合している（同7(3)、(4)及び(5)）。

以上によれば、法人が公取委に意見聴取に行くと、本件について調査を受け、さらに調査の結果独禁法違反で課徴金納付命令を課されるリスクがあるとの説明にはいずれも具体的な根拠がなく、合理性を認めがたい。

したがって、かかる合理性のない説明に終始した法人の対応は不誠実と言わざるを得ない。

4 なお、法人は、産業別最低賃金に関する団体交渉において、法人は労組法第7条の「使用者」に該当しない、産業別最低賃金の統一回答を求める要求は義務的団交事項に該当しない旨も主張する（前記第2の1(3)ア）が、いずれもその主張の根拠は、産業別最低賃金に関する交渉が独禁法に該当するおそれがあるとする法人の見解にすぎず、上記2で述べたとおり、同見解に係る法人の主張は採用できないことからすると、上記のいずれの主張も根拠を欠き、失当というほかない。

5 以上を総合すると、上記1のとおり、最低賃金額の回答を拒否

し続けた法人の対応は、実質的に組合の31.2.19団交申入れを拒否したものと評価せざるを得ないところ、上記2のとおり、団体交渉拒否に正当な理由があるとする法人の主張は採用することはできない上、上記3のとおり、団体交渉における法人の対応をみても、産業別最低賃金の回答をすることができない理由について合理的な説明を行ったものとはいえず、不誠実なものであった。

したがって、その余の主張について判断するまでもなく、法人が、組合が31年2月19日付けで申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉において、独禁法に該当するおそれがあるとして、組合の要求に回答しないことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当することから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年12月20日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦