

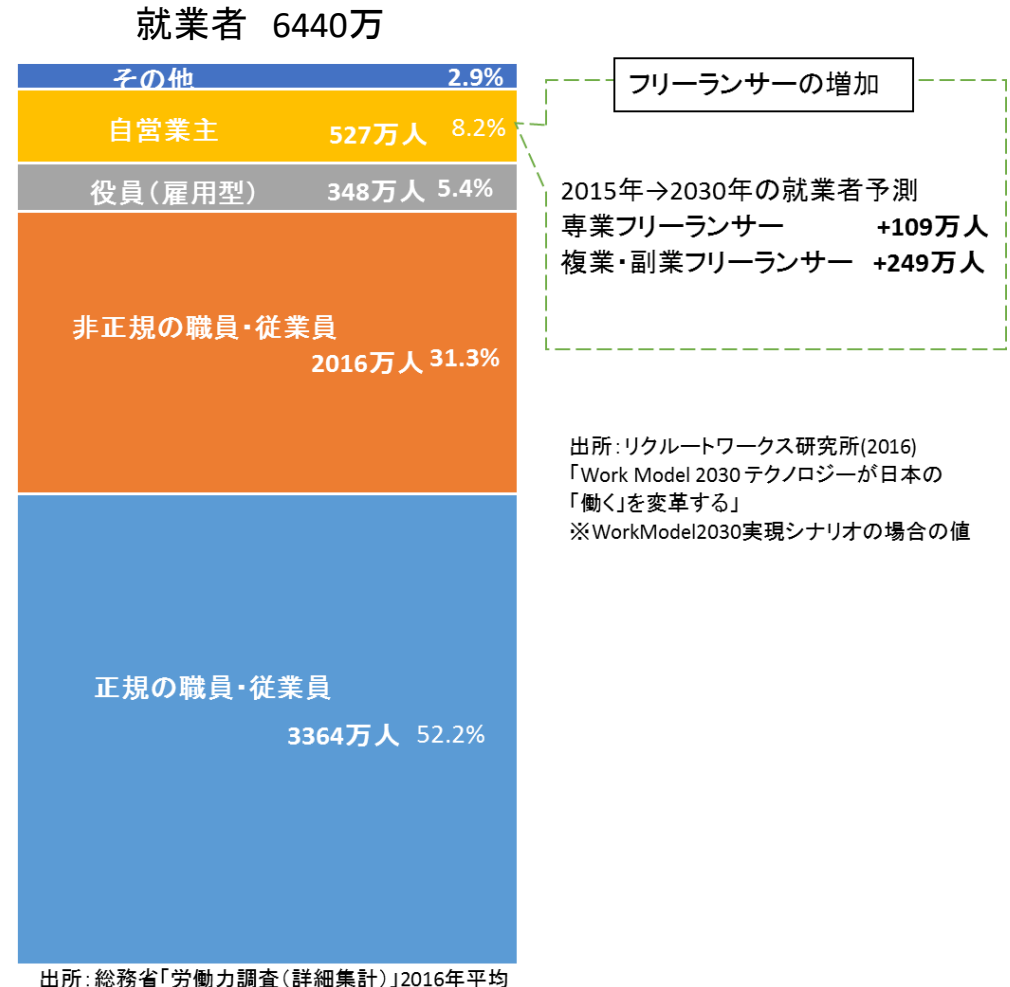
人材と競争政策に関する検討会 報告書のポイント

人材に関する独占禁止法適用についての考え方

人材と競争政策に関する検討会事務局
(公正取引委員会経済取引局経済調査室)

検討の背景

- 個人の働き方の多様化に伴う「個人として働く者」の増加, 今後さらなる働き方の多様化の進展
- シェアリングエコノミーに関する市場が拡大するとの予想
- 労働人口減少等により深刻な人材不足問題が起これと, 人材の獲得をめぐる競争を制限する行為の可能性



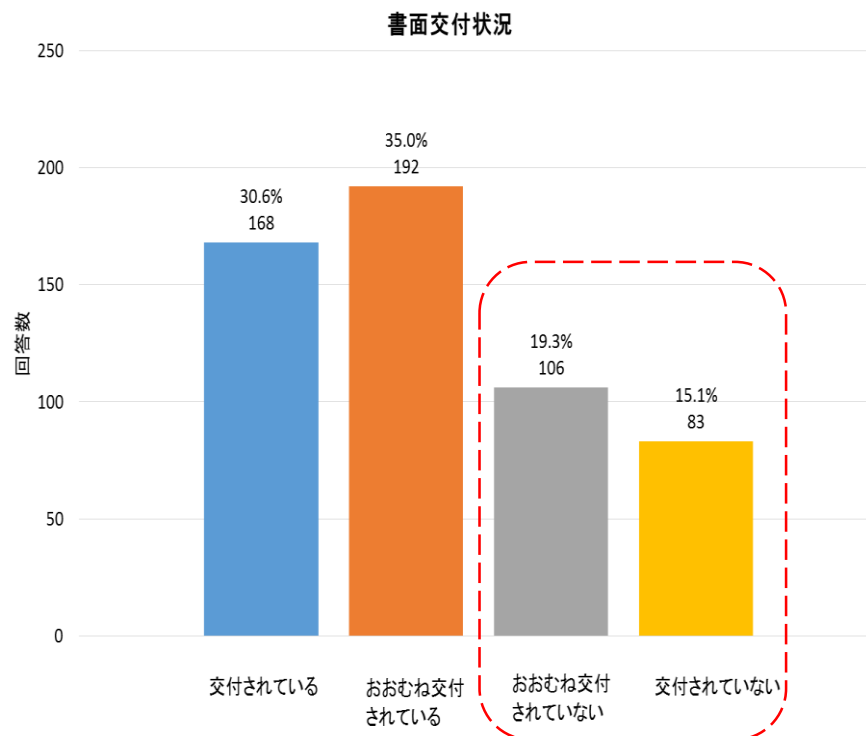
個人として働く者を取りまく状況

「個人として働く者」の増加に社会全体が対応しきれておらず、「個人として働く者」にそのしわ寄せが生じている可能性を示している。

- 企業が個人として働く者と契約する場合は、個人として働く者にしてもらう仕事を切り出して契約前に具体的に特定することが必要となるが、企業で働く管理職は、長期雇用を前提としてその働く範囲に限定のない者（無限定正社員）ばかりを部下に持つため、仕事切り出しスキルやマネジメントスキルが低く、具体的特定が不十分となっている。
- フリーランスが仕事を請ける場合、取引に当たって契約書を取り交わしていなかったり、あるいは、条件として重要な契約期間を把握しないまま、取引を行っていることは珍しくない。そのような者は対価が低い傾向がある。
- 発注者の一方的な都合で、役務提供者との間であらかじめ取り決めていた発注量などの仕様を増加又は減少させられ、やり直しなど追加的な作業が発生したにもかかわらず、報酬額を据置きにされた。
- ある業界では、発注者の予算を前提にした発注が行われているため、取引価格の協議を前提とした交渉が行われていない。例えば、発注者が見積り金額まで記載した見積書を用意して役務提供者はこれにサインするだけという場合がある。

など

発注時における発注単価等の書面交付の有無



出所:「人材獲得競争に係る実態ヒアリング及びフリーランス等に関するウェブアンケートの結果」(報告書別紙3)

人材に関する独占禁止法適用の意義

独占禁止法を人材の獲得に当てはめれば、

公正かつ自由な競争による市場メカニズムが十分に発揮されることにより、

① 役務の価値を適切に踏まえた**正当な報酬が実現**

② 労働力の需給マッチングを高め、社会全体における人材の**適材適所の配置**

③ 人材を利用して供給される商品・サービスの水準の向上を通じた**消費者利益の確保**

さらには、**経済的格差の是正**も



個人として働く者を取りまく状況を踏まえれば、

人材の獲得をめぐる競争に対する**独占禁止法適用の意義は大きい。**



独占禁止法は2017年をもって施行70周年を迎えたが、

現状、人材獲得競争に関する独占禁止法上の考え方が整理されておらず、

その考え方を検討・整理することは**喫緊の課題**。

検討会の設置

独占禁止法の適用関係等を理論的に整理するため、「人材と競争政策に関する検討会」を競争政策研究センター(CPRC)に設置。

検討会では委員によるプレゼンのほか、事務局によるヒアリング等の調査結果を踏まえ討議。

● ヒアリング: 対象91者

フリーランスやスポーツ、芸能といった各分野における事業者団体、人材獲得競争を行っている事業者、各業界で活動する個人・有識者等に実施

● ウェブアンケート: 回答数549

ウェブサイト上で回答を入力する形式で、平成29年秋に1か月間実施

平成29年8月から6回にわたって検討会を開催し、検討を行った。

- ・第1回(8月4日) ・第2回(9月5日)
- ・第3回(10月19日) ・第4回(11月15日)
- ・第5回(12月27日) ・第6回(2月1日)

【人材と競争政策に関する検討会委員名簿】

検討会は、独占禁止法、労働法、産業組織論、労働経済学、労働市場についての学識経験者、専門家及び実務家12名により構成された。

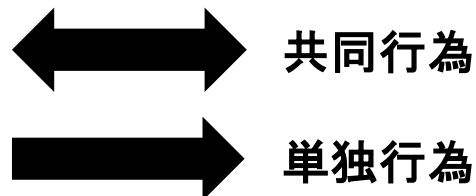
- 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 大橋 弘 東京大学大学院経済学研究科教授
- 風神 佐知子 中京大学経済学部准教授
- 川井 圭司 同志社大学政策学部教授
- 神林 龍 一橋大学経済研究所教授
- 泉水 文雄 神戸大学大学院法学研究科教授(座長)
- 高橋 俊介 慶応義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授
- 多田 敏明 日比谷総合法律事務所 弁護士
- 土田 和博 早稲田大学法学学術院教授
- 中窪 裕也 一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授
- 中村 天江 リクルートワークス研究所労働政策センター長
- 和久井 理子 大阪市立大学大学院法学研究科特任教授

[五十音順、敬称略、役職は平成30年2月1日現在]

※ 文部科学省(スポーツ庁)、厚生労働省、経済産業省及びCPRC所長がオブザーバーとして参加した。事務局は、経済取引局経済調査室。

検討の対象

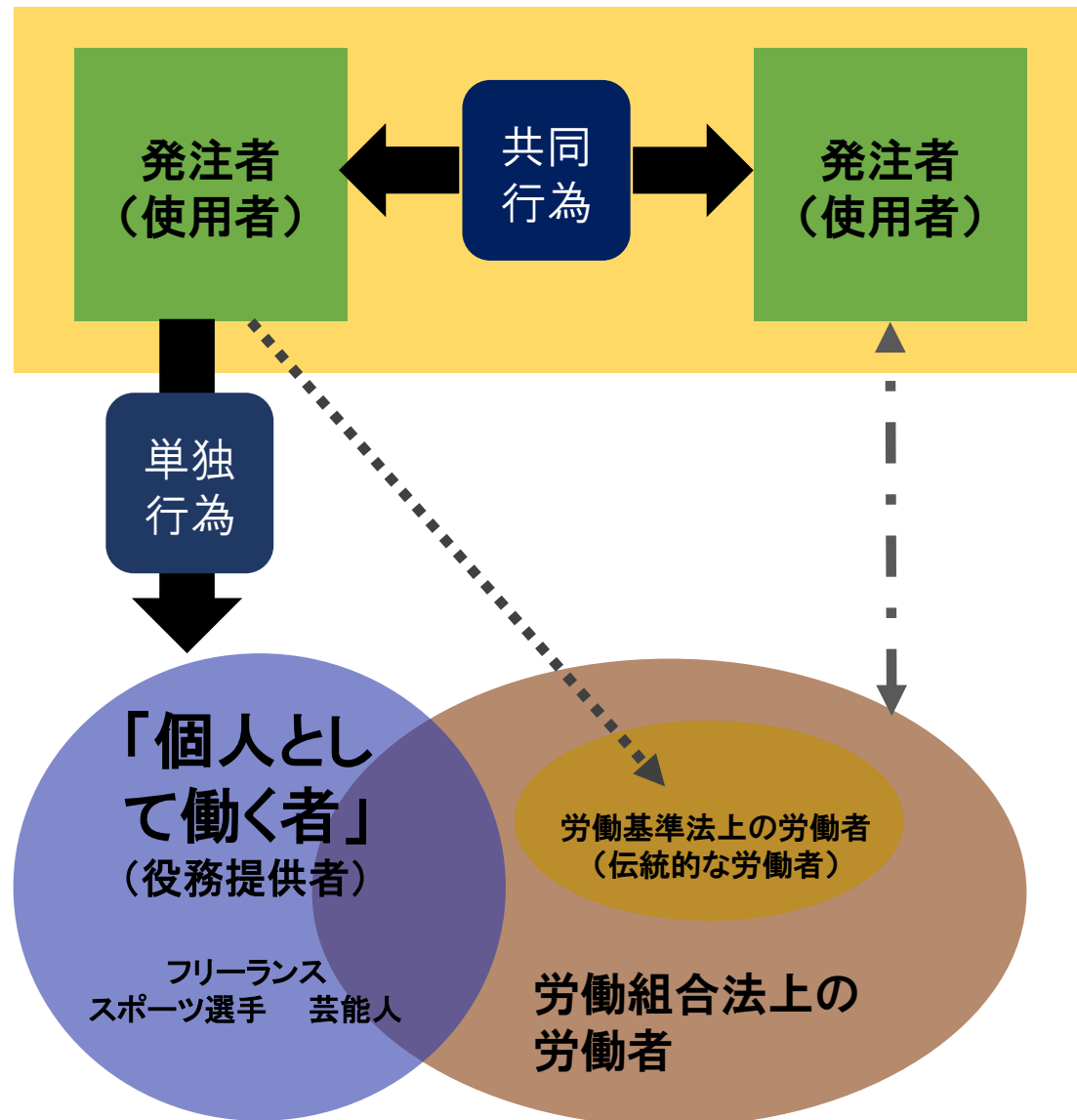
- 今回の検討対象は
実線部分



- 破線部分は
原則として
独占禁止法上の
問題にならない

.....→ 労基法等で規律される使用者の行為

← . → 労組法に基づく労使間の行為



検討の枠組み

大きく2つの行為に分類して、独占禁止法上問題となる行為の考え方について検討。

- ①共同行為…複数の発注者(使用者)が共同して行う制限行為
- ②単独行為…個々の発注者(使用者)が単独で行う制限行為

さらに、上記①、②の行為に関連して、
「競争政策上望ましくない行為」の考え方についても検討。

—独占禁止法上問題となる行為を誘発する行為(≠問題行為)や、
公正かつ自由な競争を損なう行為

共同行為

発注者が共同して人材獲得競争を制限する行為

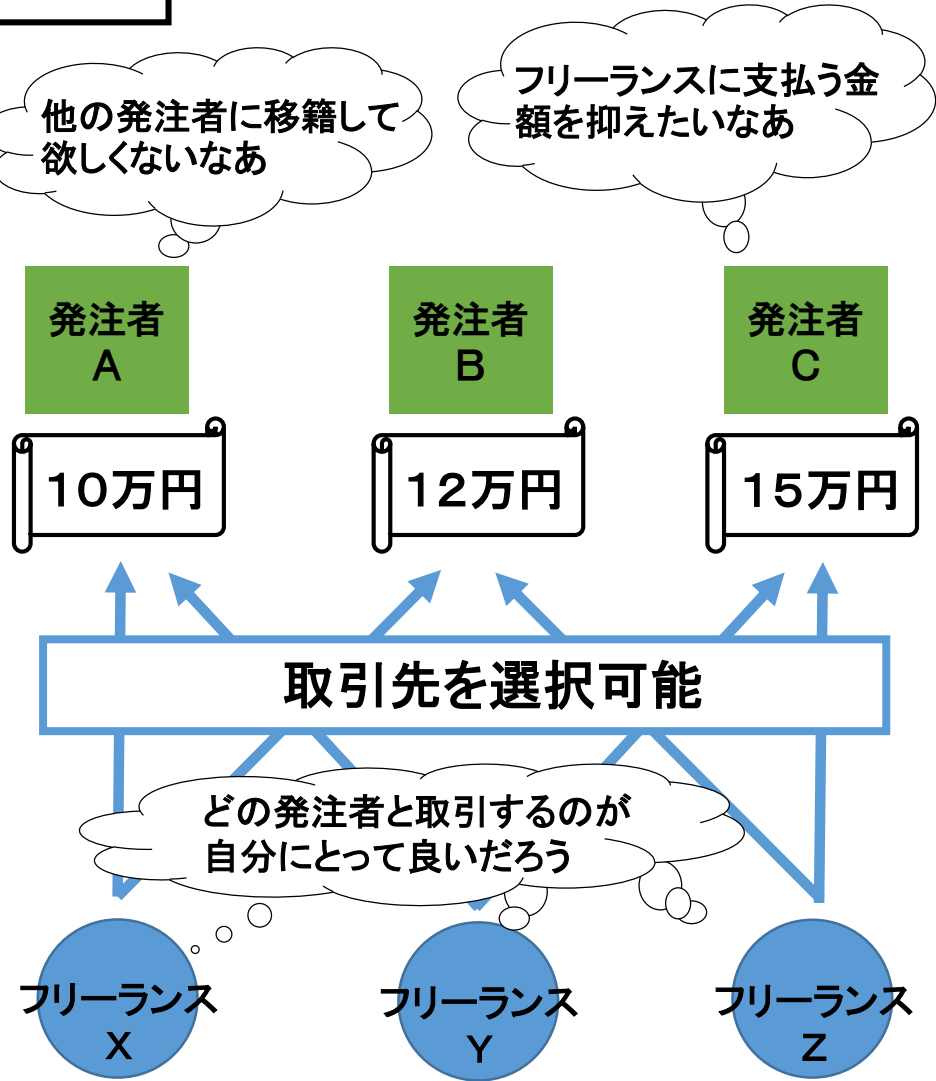
～独占禁止法上の考え方～

- 人材獲得市場において決定されるべき取引条件を共同して人為的に決定することは、独占禁止法上、原則として問題となる。
- IT会社によるIT人材の引き抜き防止協定が米国で問題となったように、使用者の同様の行為についても、独占禁止法上、原則として問題となる。

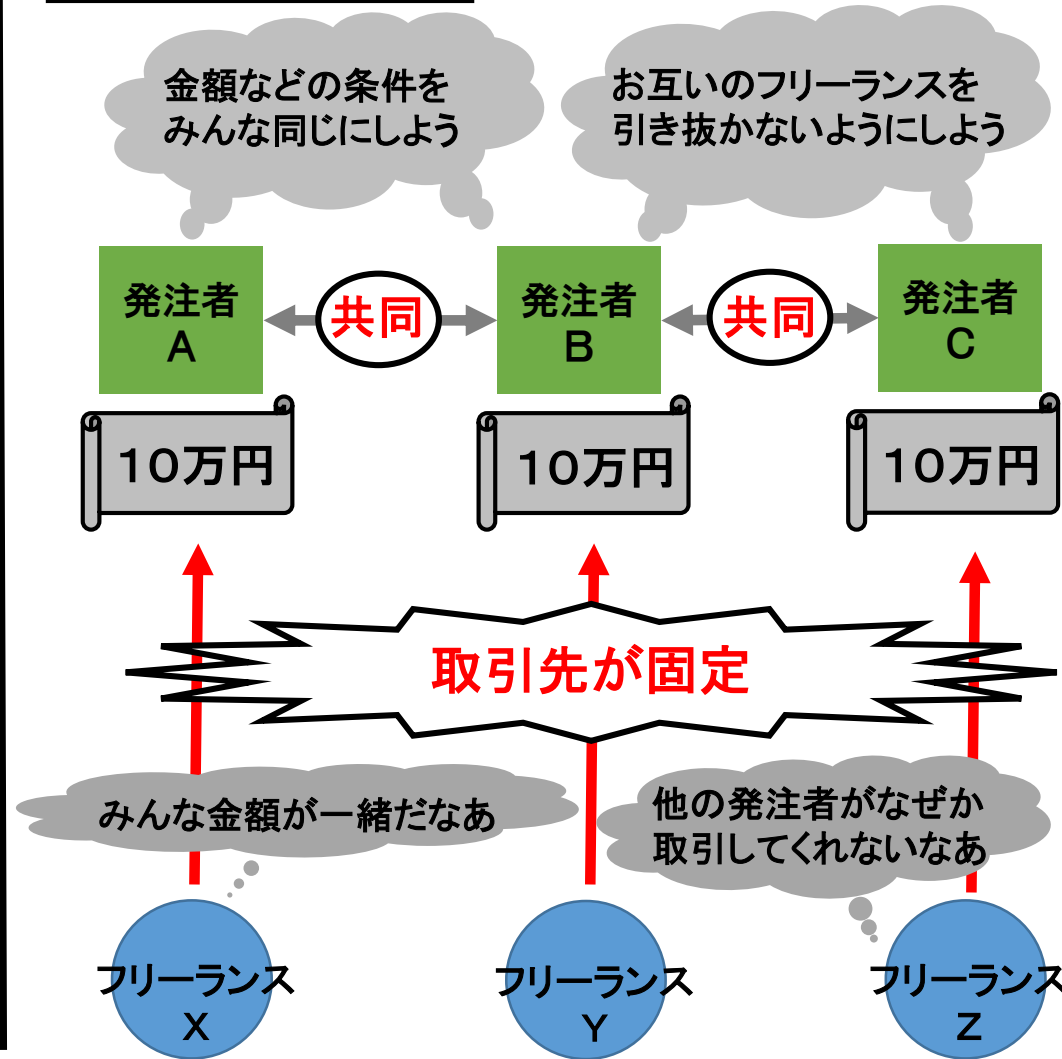
発注者が共同して人材獲得競争を制限する行為

～イメージ図～

通常



独占禁止法上問題



使用者が共同して人材獲得競争を制限する行為

～米国で問題となったIT会社によるIT人材の引き抜き防止協定～

通常

報酬額を150万円以上にしないと使用者Cに移籍されてしまう。

移籍されないように他の使用者よりも報酬額を高く設定しているが人件費を抑えたい。

このままじゃどんどん人件費が上がってしまう

使用者
A

使用者
B

使用者
C

100万円

120万円

150万円

IT人材
X

IT人材
Y

使用者Cに移籍しよう

独占禁止法上問題

お互いのIT人材を引き抜かないようにしましょう

使用者
A

共同

使用者
B

共同

使用者
C

IT人材の所属先が固定
報酬額に係る価格競争がなくなる

なぜか使用者Cが
移籍に応じてくれない

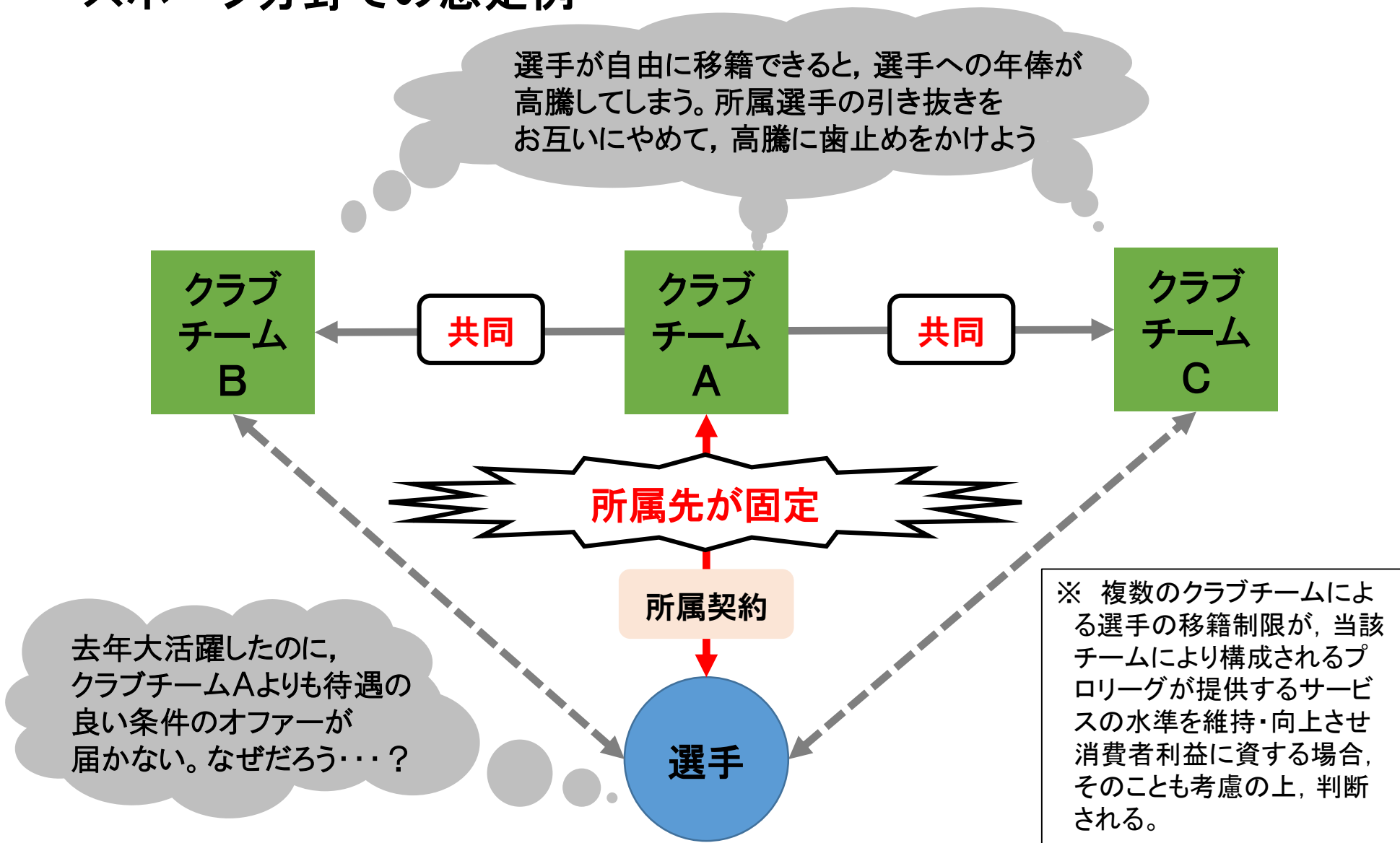
他の使用者に移籍できないなあ

IT人材
X

IT人材
Y

発注者が共同して人材獲得競争を制限する行為

～スポーツ分野での想定例～



单独行為

取引の相手方の利益を不当に奪い競争を妨げる行為 【優越的地位の濫用行為】

～独占禁止法上の考え方～

- 優越的地位にある発注者（一部行為は使用者）が課す制限・義務等が不当に不利益を与える場合は、独占禁止法上、問題となる場合がある。
- 不当に不利益を与えるか否かは、これら義務の内容や期間が目的に照らして過大であるか、役務提供者に与える不利益の程度，代償措置の水準，あらかじめ十分な協議が行われたか等を考慮の上で判断される。
- フリーランス，スポーツ，芸能の各分野の様々な事情に基づき，個別判断。

優越的地位の考え方

○ 取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、発注者がフリーランスにとって著しく不利益な要請等を行っても、これを受け入れざるを得ないような場合

→発注者がフリーランスに対して「優越的地位」にある

①役務提供者の発注者に対する取引依存度，②発注者の市場における地位，③役務提供者にとっての取引先変更の可能性，④その他発注者と取引することの必要性を示す具体的事実を総合的に考慮して判断される（優越ガイドライン）。

企業組織と比べて情報収集能力や交渉力が劣ることに起因して、フリーランスによる取引先変更の可能性が低い場合

発注者間で情報が広がりやすい業界においては、フリーランスが取引条件を交渉すること自体がネガティブな評判となり取引先変更の可能性を低下させる場合

発注者が優越的地位にあることを支持する事情

フリーランスの事業規模が小さく業務処理能力の関係上同時に取引できる発注者が限られる場合

フリーランスの選択の自由が既存の取引先である発注者により制限されている場合

※優越的地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に行われる行為は「優越的地位の濫用」として問題となり得る。

発注者が優越的地位にあることを支持する事情

～想定例～

- 一般の役務提供者が発注者から業務を受注する際、役務提供者に契約交渉能力が備わっていないケースも多く、発注者の立場の方が強いときは、契約書に不利な文言を入れられたり、発注が口約束だけで済まされたりするなどといった状況になりやすい。

- 発注者間で役務提供者に係る評判が広く知れ渡りやすい業界にあっては、役務提供者が取引条件について不満を述べると、当該役務提供者に係るネガティブな評判が広まり、当該業界における今後の取引に悪影響が出ることを懸念しなくてはならない環境にある。

- 一般論としては、役務提供者が個人で出来る業務量には限界があるところ、一度に多くの取引先を抱えることは難しく、同時並行で受注できる取引先は2～3社程度である。提供役務の内容によっては、長期間にわたって受注業務を遂行する必要がある場合があり、こうしたケースにおいては、取引先への取引依存度が高くなる傾向にある。

- スポーツ選手が試合等に出場するためには、当該スポーツの管轄団体に加盟するか、管轄団体に加盟している事務所、クラブチーム等の加盟団体に所属する必要がある。管轄団体や加盟団体に所属するスポーツ選手は、管轄団体が定める規約等に従う必要があり、これに従わなかったスポーツ選手に対しては一定のペナルティが課されることになっている。
- 契約書の雛型には、契約満了時に芸能人が契約更新を拒否する場合でも、芸能事務所のみの判断により、契約を一度更新できることが規定されている。

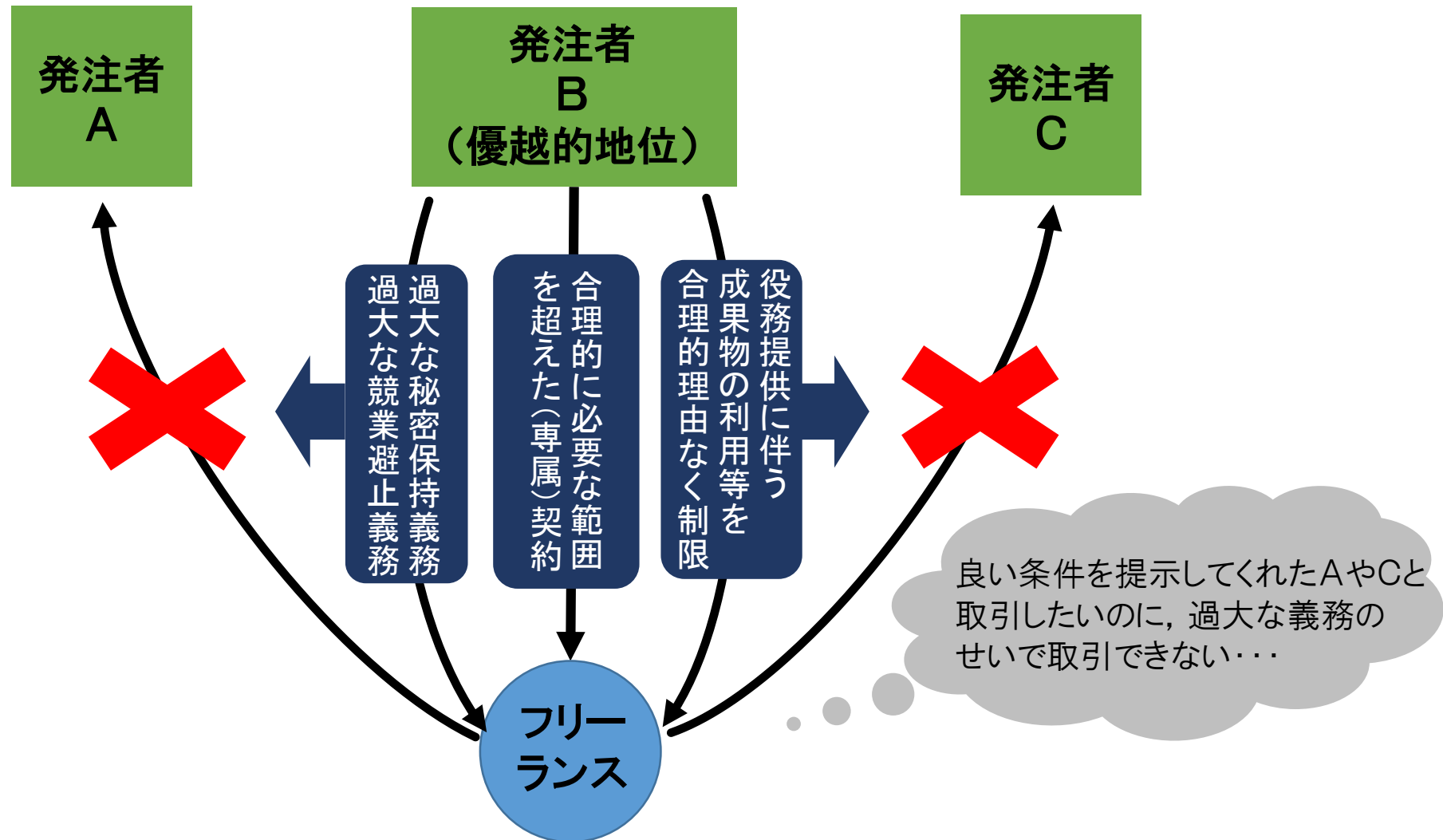
出所:「人材獲得競争に係る実態ヒアリング及びフリーランス等に関するウェブアンケートの結果」(報告書別紙3)

※1 一部要約

※2 本報告書において、上記の行為について独占禁止法上の評価を行ったものではなく、実際の判断は個別具体的に行われる。以下同じ。

取引の相手方の利益を不当に奪い競争を妨げる行為 【優越的地位の濫用行為(他の発注者との取引の不当な制限)】

～イメージ図～



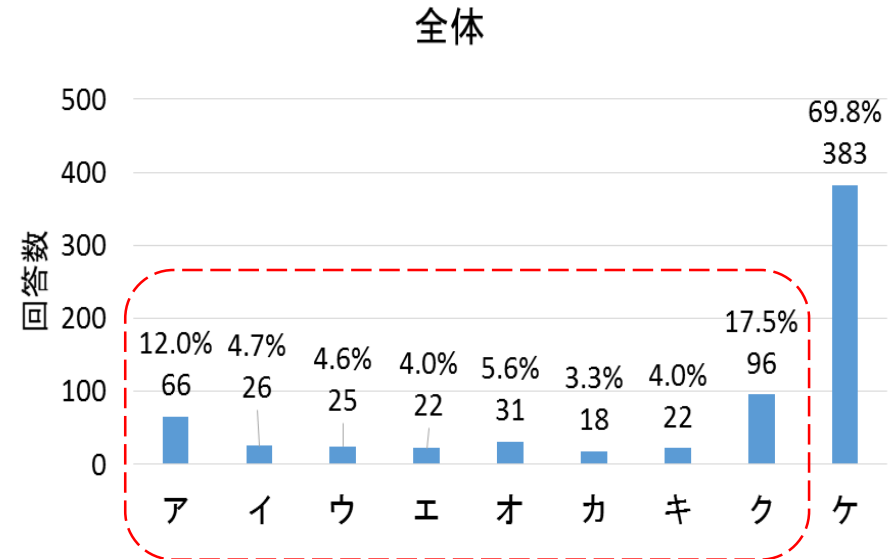
取引の相手方の利益を不当に奪い競争を妨げる行為 【優越的地位の濫用行為(他の発注者との取引の不当な制限)】

～想定例～

- 規約上、管轄団体に競技者登録している選手が当該管轄団体の公認のない試合に出場することは禁止されており、これに違反した場合は競技者登録が取り消される可能性がある。
- ある使用者・発注者が、取引先の役務提供者に自らの発注業務に専念させるため、当該役務提供者が他の使用者・発注者から業務を受注できないように、他の使用者・発注者に対し、当該役務提供者への発注を取りやめさせた。

依頼元・所属先の同業他社との取引等について

- ア 依頼元・所属先との取引・契約の条件として、取引・契約期間中、依頼元・所属先の同業他社と取引しないよう求められ、やむを得ず同意した
- イ 通常みられない程長期の又は必要以上に長期の専属契約（発注者の一方的な契約延長が可能な場合を含む）のため、依頼元・所属先の変更・移籍に支障を生じた
- ウ 依頼元・所属先の同業他社と取引・契約をする場合には、依頼元・所属先の了承を得ることが条件とされているため、依頼元・所属先の変更・移籍に支障を生じた
- エ 依頼元・所属先との取引の条件として、取引・契約終了後、依頼元・所属先の同業他社と取引・契約しない、同業他社に就職しない又は依頼元・所属先と競合する事業を行わないよう求められ、その期間が通常みられない程長い又は必要以上に長いものであったが、やむを得ず同意した
- オ 依頼元・所属先との取引・契約の条件として、取引・契約終了後、依頼元・所属先の同業他社と取引・契約しない、同業他社に就職しない又は依頼元・所属先と競合する事業を行わないことを求められ、その内容が過大又は内容が曖昧であったが、やむを得ず同意した
- カ 元の依頼元・所属先に課されていた守秘義務の期間が通常みられない程長い又は必要以上に長いものであったため、元の依頼元・所属先の同業他社との取引・契約、同業他社への就職又は元の依頼元・所属先と競合する事業の実施に支障を生じた
- キ 元の依頼元・所属先に課されていた守秘義務の内容が過大又は内容が曖昧であったため、元の依頼元・所属先の同業他社との取引・契約、同業他社への就職又は元の依頼元・所属先と競合する事業の実施に支障を生じた
- ク 受注した業務を行う過程で生じた取得した成果物（著作権、特許権、ノウハウ等の知的財産等を含む）について、適正な対価が支払われることなく、依頼元以外との取引では利用しないことを求められ又は譲渡（独占的許諾）することを求められ、やむを得ず同意した
- ケ あてはまるものはない



出所:「人材獲得競争に係る実態ヒアリング及びフリーランス等に関するウェブアンケートの結果」(報告書別紙3)

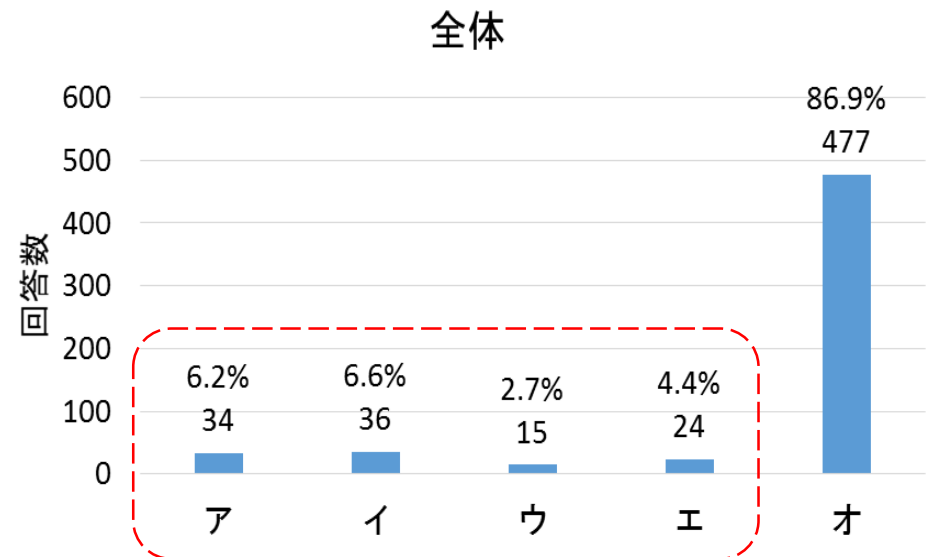
取引の相手方の利益を不当に奪い競争を妨げる行為 【優越的地位の濫用行為(他の発注者との取引の不当な制限)】

～想定例～

- ある会社は、従業員が競合他社に転職した場合、転職した時点で、就業規則上の秘密保持義務を根拠に訴訟を示唆する警告書を、当該従業員及び転職を仲介した人材紹介会社に送付し、円滑な転職活動を妨害している。
- 契約満了時に芸能人が契約更新を拒否する場合でも、芸能事務所のみの判断により、契約を一度更新できることが契約上規定されており、また、芸能事務所の判断で当該規定が実施される場合がある。

フリーランスとして独立する前の所属先との関係について

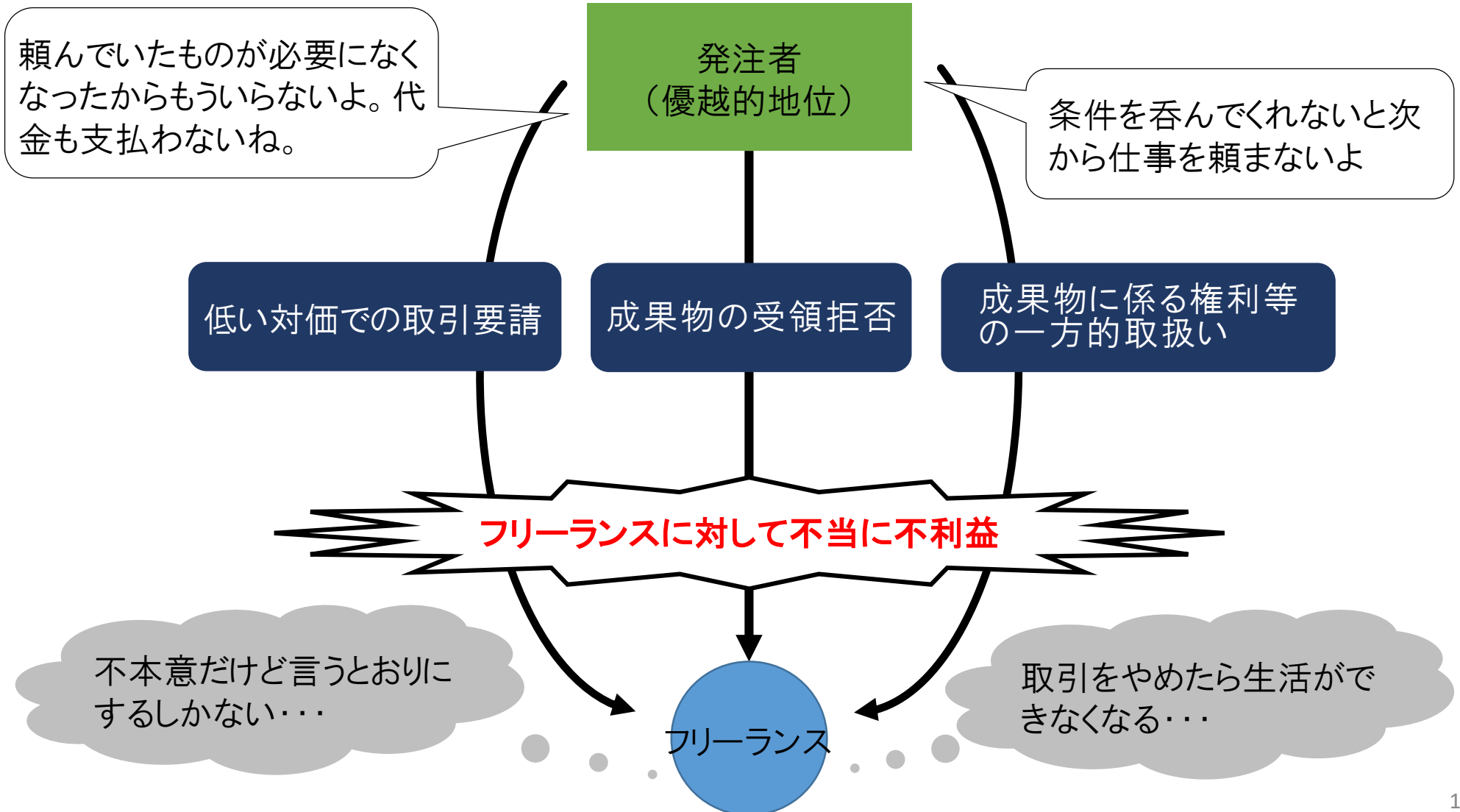
- ア 元の所属先を退職した際、元の所属先の同業他社と取引しない、同業他社に就職しない又は元の所属先と競合する事業を行わないよう求められ、その期間が通常みられない程長い又は必要以上に長いものであったが、やむを得ず同意した
- イ 元の所属先を退職した際、元の所属先の同業他社と取引しない、同業他社に就職しない又は元の所属先と競合する事業を行わないよう求められ、その内容が過大又は内容が曖昧であったが、やむを得ず同意した
- ウ 元の所属先を退職した際に課されていた守秘義務の期間が通常みられない程長い又は必要以上に長いものであったため、元の所属先の同業他社との取引、同業他社への就職又は元の所属先と競合する事業の実施に支障を生じた
- エ 元の所属先を退職した際に課されていた守秘義務の内容が過大又は内容が曖昧であったため、元の所属先の同業他社との取引、同業他社への就職又は元の所属先と競合する事業の実施に支障を生じた
- オ あてはまるものはない



出所:「人材獲得競争に係る実態ヒアリング及びフリーランス等に関するウェブアンケートの結果」(報告書別紙3)

取引の相手方の利益を不当に奪い競争を妨げる行為 【優越的地位の濫用行為(相手方にとって不当に不利な内容での取引)】

～イメージ図～



取引の相手方の利益を不当に奪い競争を妨げる行為 【優越的地位の濫用行為(相手方にとって不当に不利な内容での取引)】

～独占禁止法上の考え方～

- 優越的地位にある発注者による、
 - ・ 代金の支払遅延
 - ・ 代金の減額
 - ・ 成果物の受領拒否
 - ・ 著しく低い対価での取引要請
 - ・ 成果物に係る権利の一方的取扱い
 - ・ 発注者との取引とは別の取引により役務提供者が得ている収益の譲渡の義務付け

といった行為は、独占禁止法上、問題となる場合がある。

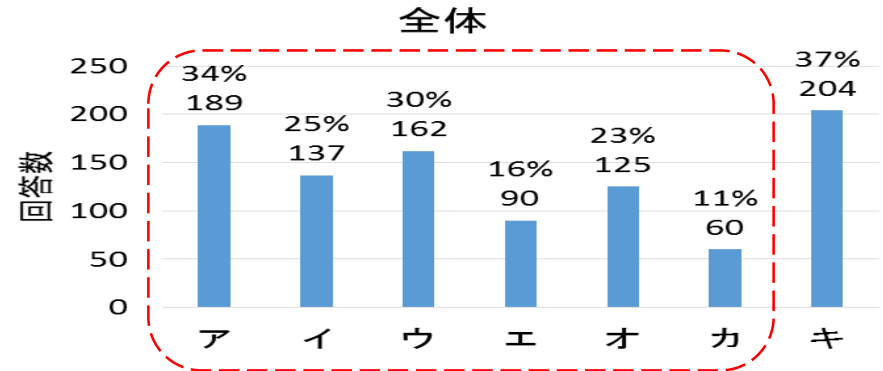
取引の相手方の利益を不当に奪い競争を妨げる行為 【優越的地位の濫用行為(相手方にとって不当に不利な内容での取引)】

～想定例～

- 同一の業務を、同時に複数の役務提供者に対して発注し、質の高い成果物を納品した役務提供者と取引し、もう一方の役務提供者が納品した成果物については受領を拒否した。
- あらかじめ契約金額を使用者・発注者と役務提供者との間で決めていたにもかかわらず、予想以上に必要経費がかかってしまった等の使用者・発注者の一方的な都合で、役務提供者の報酬額が減額された。

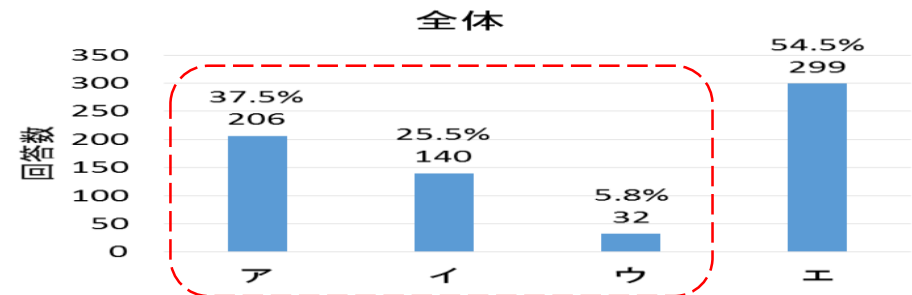
代金等の取引条件について

- ア 発注の時点で代金等の取引条件が明示されなかったが、やむを得ず受注した
イ 業務範囲が曖昧なため実質的に瑕疵担保責任の範囲に限りがない条件での取引を求められたが、やむを得ず受注した
ウ 前記イのほか、代金が低すぎるなど通常みられない不利な条件での取引を求められたが、やむを得ず受注した
エ 依頼元の都合で、事前に決めていた代金等の取引条件を通常みられない程不利に変更された
オ 依頼元の都合で、代金の支払いが事前に決めていた支払日より大幅に遅れた
カ 代金等の取引条件について、自ら以外の外部に漏らさないよう求められ、やむを得ず同意した
キ あてはまるものはない



本来負う必要のない費用の負担について

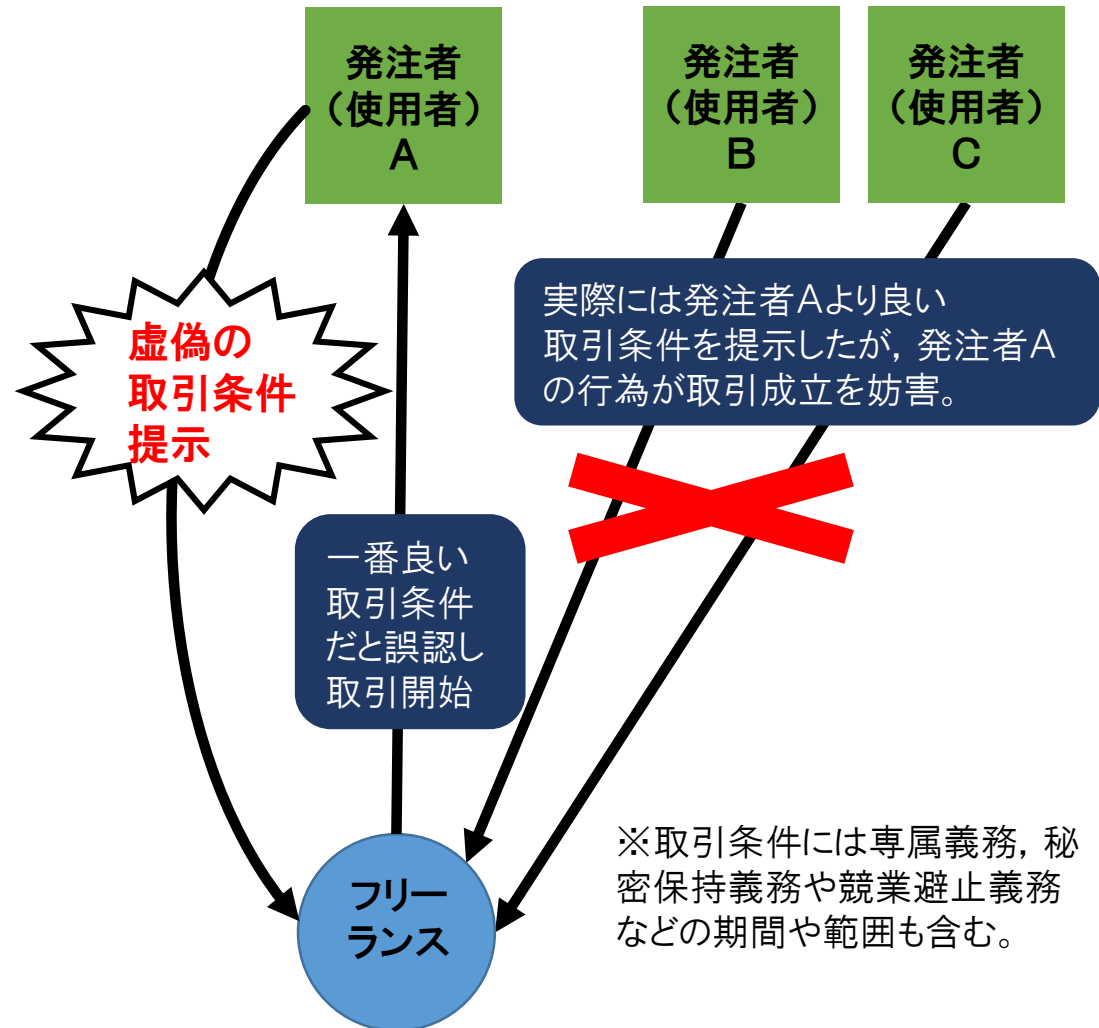
- ア 依頼元の都合で、やり直しや追加作業を行ったにもかかわらず、それに伴う追加費用を負担してもらえなかった
イ 依頼元の都合で、発注を縮小・取消しされたにもかかわらず、それまでにかかった費用を負担してもらえなかった
ウ 不要な商品・サービスの購入・利用を求められ、やむを得ず購入・利用した。又は、依頼元から金銭・物品の提供を求められ、やむを得ず提供した
エ あてはまるものはない



出所:「人材獲得競争に係る実態ヒアリング及びフリーランス等に関するウェブアンケートの結果」(報告書別紙3)

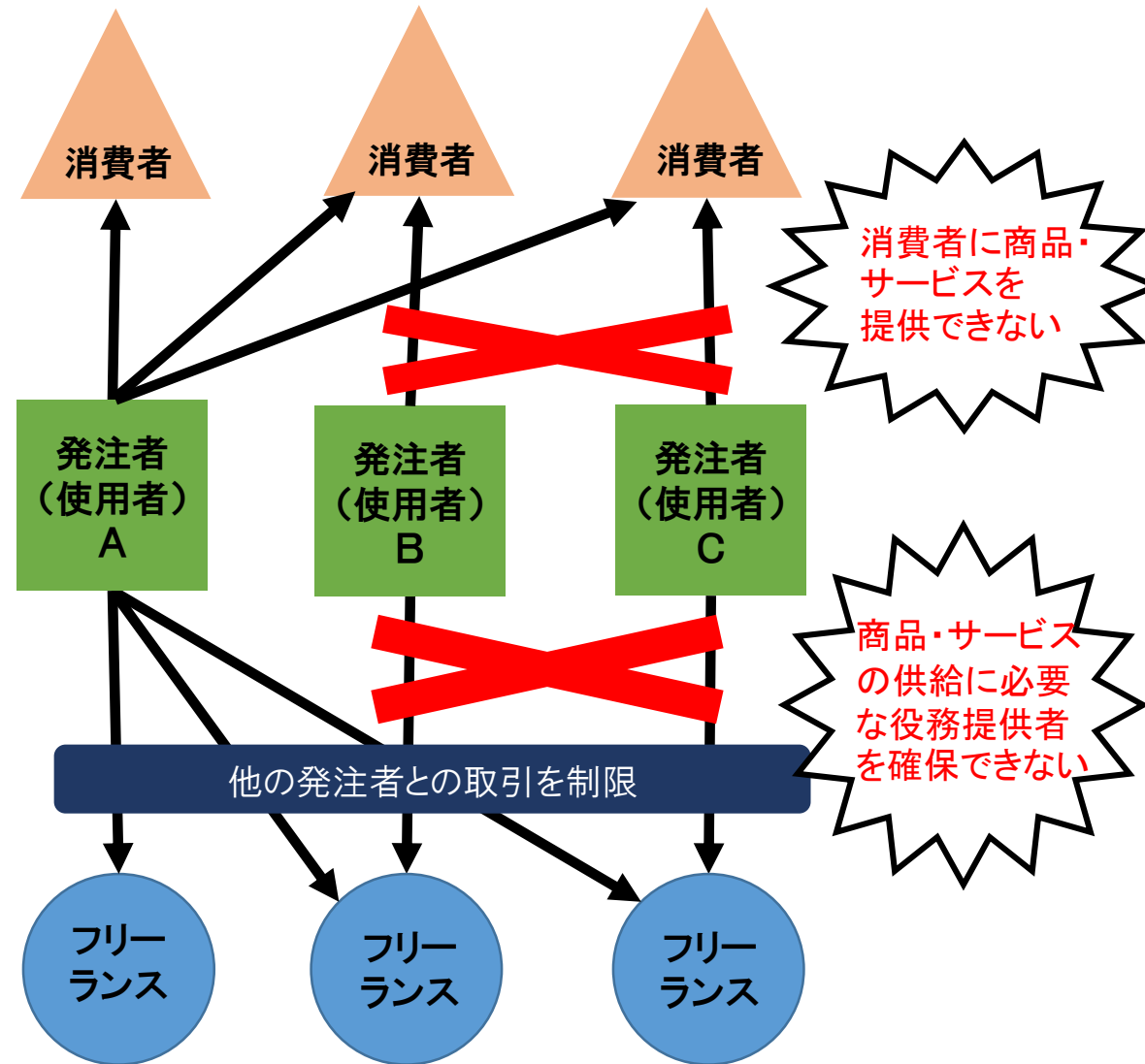
取引の相手方を欺き，自らと取引させることで競争を妨げる行為 【競争手段の不正さ】

- 発注者（使用者）が役務提供者に対して事実とは異なる優れた取引条件を提示し，役務提供者を誤認させ又は欺き，自らと取引するようにすることで，他の発注者との取引を妨げることとなる場合に，独占禁止法上，問題となる場合がある。



他の発注者が役務提供者を確保できなくさせる行為 【自由競争減殺】

- 発注者（使用者）が役務提供者に合理的に必要な範囲で秘密保持義務、競業避止義務又は専属義務等を課すことは直ちに独占禁止法上問題とならない。
- ただし、それによって他の発注者（使用者）が役務提供者を確保できなくなり、商品・サービスの供給が困難となる場合に、独占禁止法上、問題となる場合がある。



競争政策上望ましくない行為

競争政策上望ましくない行為

○ 役務提供者にとって秘密保持義務・競業避止義務の対象範囲が不明確であること

- ・ どのような場合に義務違反となるのかが不明確であると、義務違反を理由とする訴訟リスクを回避するために、役務提供者が、他の発注者に役務を提供することや転職することなどを萎縮させることとなり、役務提供者の選択の自由を損なう。
- ・ 対策として、関係分野ごとに、当該秘密保持義務・競業避止義務の範囲の明確化に資する一般的な考え方を取りまとめ周知する、役務提供者が範囲を明確にすることが必要となったときにそのための手続を整備するなどの対応が考えられる。

競争政策上望ましくない行為

○ 役務提供者への発注を全て口頭で行うこと

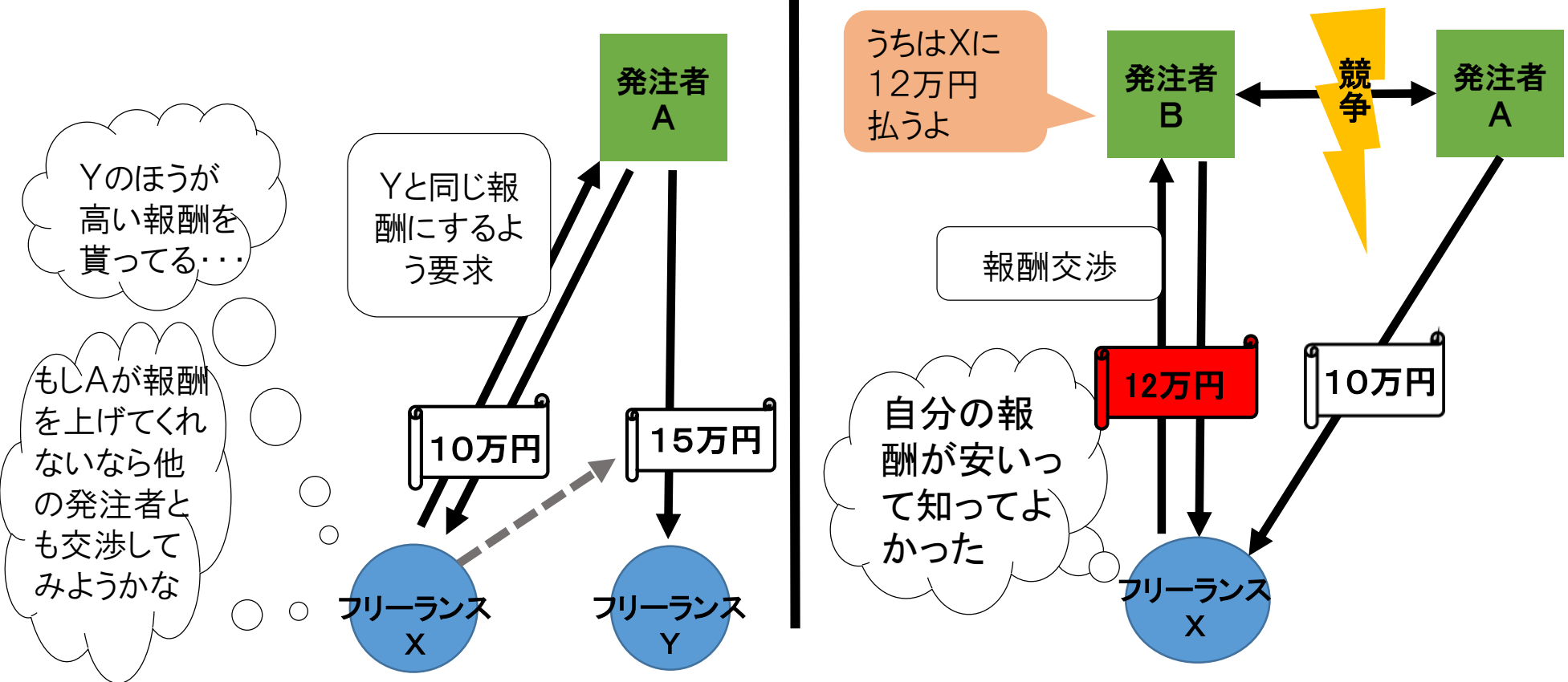
- ・ 発注内容や取引条件等が明確でないまま役務提供者が業務を遂行することになり，前記P 20で示した行為等を誘発する原因になるとも考えられる。
- ・ 労働基準法や職業安定法では，労働条件等の明示規定が置かれ，賃金や従事すべき業務の内容といった一定の労働条件については書面による明示義務がある。
労働契約法では，労働契約の内容の理解の促進として，労働契約の内容について，できる限り書面により確認するものとされている。

競争政策上望ましくない行為

- 対価等の取引条件について他の役務提供者への非開示を求めること

もしXがYの報酬を知ったら・・・

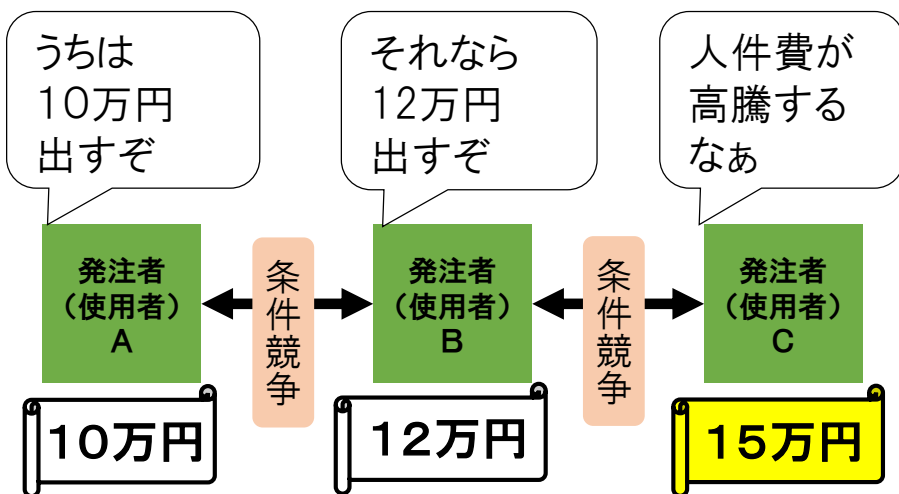
報酬の交渉が始まり競争が生まれる



競争政策上望ましくない行為

○ 人材獲得市場において取引条件を曖昧な形で提示していること

人手不足の状態になると...

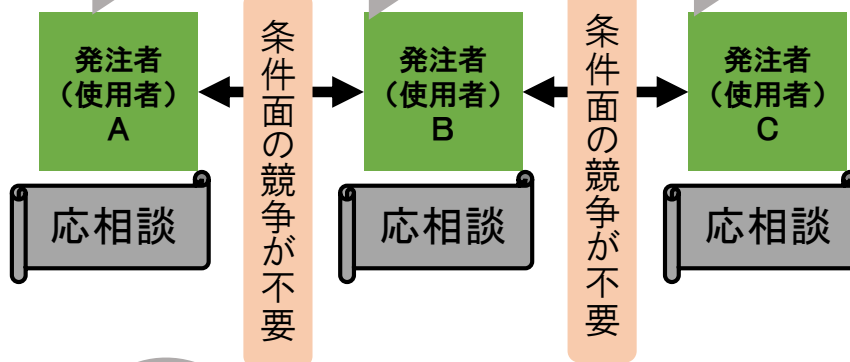


一番高い金額の
発注者Cと取引
しよう!!

フリーランス

人手不足の状態でも、取引条件の提示が曖昧な形だと、条件面で競争が不要になる

条件の交渉はまた後でしましょう!



どの発注者の
条件が良いのか
分からない...

フリーランス

今後の取組

今後、関係事業者や団体が自主的に人材市場における独占禁止法上問題となり得る行為の点検を行い未然防止に取り組み、公正かつ自由な人材獲得競争が促進されることが重要である。

この報告書は人材をめぐる社会問題の全体的解決に必要な第一ステップ。独禁法だけでなく、労働法、消費者保護法などの諸規制により対応すべき問題もあり、今後関係各省庁や業界において積極的な取組が必要。