

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) (抜粋)

第 3 労働者・労働組合と独占禁止法

5 前記第 2 [7~8 頁] のとおり、独占禁止法上の「事業者」に当たるために、その者が法人であることが必要というわけではない。また、「事業者」を定義する独占禁止法 2 条 1 項及びそれに関するこれまでの裁判例においては、労働者が「事業者」に含まれないとはされておらず、労働契約²²により就労する労働者²³は、独占禁止法の適用対象から明示的に除外されているわけではない。この点、米国においてかつて反トラスト法が労働組合の一定の活動を禁止する法律として運用された経験を踏まえ、我が国においてそのような運用がなされることを避ける観点から、1947 年の独占禁止法立法時には、「人が自分の勤労を提供することは、事業ではない²⁴」として、労働者の労働は独占禁止法 2 条 1 項の「事業」に含まれないとの解釈がなされ、公正取引委員会は、これらを踏まえて独占禁止法を運用してきた。

10 15 しかし、前記第 1 の 1 [1~5 頁] のとおり、就労形態が多様化する中で、独占禁止法上も労働法上も解決すべき法的問題が生じてきている。さらに、近年、労働契約以外の契約形態によって役務提供を行っている者であっても、労働組合法上の「労働者」²⁵に当たると判断される事例²⁶も生じている。このように労働契約を結んでいなくとも「労働者」と判断される者が、独占禁止法上の事業者にも当たるとも考えられる²⁷。

20 以上のことを踏まえると、労働者は当然に独占禁止法上の事業者には当たらないと考えることは適切ではなく、今後は、問題となる行為が同法上の事業者²⁸により行われたものであるのかどうかを個々に検討する必要がある。同様に、独占禁止法

²² 労働契約法 6 条。なお、「就労関係の実態に照らして性質を決定するという労働法のアプローチにおいて、労働契約該当性は当該労務給付者が労基法上や労契法上の『労働者』といえるかどうかによる。」(荒木尚志『労働法〈第 3 版〉』(有斐閣、2016 年) 49 頁)とされ、形式上の契約類型により判断されるものではない。

²³ 労働契約法 2 条 1 項。労働基準法上の「労働者」(労働基準法 9 条)も、これと同義とされている(菅野和夫『労働法〈第 11 版補正版〉』(弘文堂、2017 年) 170 頁)。

²⁴ 橋本龍伍『独占禁止法と我が国民経済』(日本経済新聞社、昭和 22 年) 117 頁。また、同 75 頁も参照。

²⁵ 労働組合法 3 条。

²⁶ 最判平成 23 年 4 月 12 日 (INAX メンテナンス事件)、最判平成 23 年 4 月 12 日 (新国立劇場事件)、最判平成 24 年 2 月 21 日 (ピクチャーサービスエンジニアリング事件)。

²⁷ INAX メンテナンス事件 (最判平成 23 年 4 月 12 日) では、会社との業務委託契約により住宅設備機器の修理補修業務に従事する者が労働組合法上の労働者と判断され、新国立劇場事件 (最判平成 23 年 4 月 12 日) では、1 年単位の基本契約と個別の公演出演契約によりオペラ公演に出演する劇場の合唱団員が労働組合法上の労働者と判断された。

²⁸ 独占禁止法 2 条 1 項及びそれに関するこれまでの審判決等を踏まえて判断される。

5 上の「取引」²⁹についても、その該当の有無を、取引の種類ごとに一律に整理するのではなく、独占禁止法上禁止されている行為（後記第5〔15～22頁〕又は第6〔22～44頁〕の行為）に該当する行為が行われていると認められる場合に、その行為のなされている取引が独占禁止法上の「取引」に該当するかどうかを個々に検討することが適切である。

そして、労働法と独占禁止法の双方の適用が考えられる場合、それらの適用関係について検討する必要がある。

10 そもそも独占禁止法立法時に前記のとおり労働者の労働は「事業」に含まれないとの解釈が採られたのは、使用者に対して弱い立場にある労働者保護のため、憲法の規定に基づき労働組合法、労働基準法を始めとする各種の労働法制が制定されたことを踏まえたものであった。この意義自体は現在も変わらないことからすれば、独占禁止法立法時に「労働者」として主に想定されていたと考えられる伝統的な労働者、典型的には「労働基準法上の労働者」は、独占禁止法上の事業者には当たらず、そのような労働者による行為は現在においても独占禁止法の問題とはならないと15 考えられる。加えて、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・労働者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³⁰。例えば、労働組合と使用者の間の集团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团的労働関係法上の使用者の行為も、原則20 として独占禁止法上の問題とはならないと解される。また、労働基準法、労働契約法等により規律される労働者と使用者の間の個別的労働関係における労働者（下記囲み部分参照）に対する使用者の行為（就業規則の作成³¹を含む。）も同様である³²。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25 法の適用が考えられる。

○ 労働基準法9条では「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と規定されているが、この条文からは直ちに「労働者」の範囲が明確にはなっておらず、解釈によって判断基準の明確化が図られている。一般的には、雇用契約、請負契約といっ

²⁹ 独占禁止法2条6項、一般指定2項、一般指定8項、一般指定11項、一般指定12項、一般指定14項。

³⁰ 例えば、米国においては、ニューディール期に労働関係立法が確立されて以降は、労働組合の団体行動が競争法に抵触するような場合であっても、連邦最高裁は競争法の適用について謙抑的に解釈するようになったとされる（中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）23頁）。

³¹ 労働基準法89条。

³² 前記脚注24の76～77頁。

た契約形式ではなく、「①使用者の指揮監督下で労働し，②労務対償性のある報酬を受ける者に該当するか否か」という観点から就労実態に照らした実質的判断がなされている。そして，①及び②の観点のみでは判断できない場合においては，事業者性の程度に関わる事項（機械・器具の負担関係，報酬の額，損害に対する責任，商号使用の有無等），専属性の程度等の観点も判断要素とされている（厚生労働省「労働基準法研究会報告（労働基準法上の「労働者」の判断基準について）」（昭和60年12月19日）1頁，荒木尚志『労働法〈第3版〉』（有斐閣，2016年）53～57頁）。