

独占禁止法と労働組合法の関係について

1. 独占禁止法制定の経緯

独占禁止法は、労働組合法、自作農創設特別措置法等と並び、「平和的にして民主的な諸勢力の成長に役立つが如き経済的諸方式及び制度」の一つとして、労働組合法が制定・施行された約1年後の1947年4月に制定された。連合国軍総司令部（GHQ）は、財閥解体に関連してメモランダムを発出し、私的独占・取引制限等を排除・防止し、各企業や個人に競争の平等な機会を付与する法律の制定計画を提出するよう日本政府に求めた。そして、そのメモランダムの要請に基づいて独占禁止法が制定された。

2. 独占禁止法の目的

独占禁止法は、その第1条に規定するように、私的独占、不当な取引制限及び不公正な取引方法を禁止し、事業支配力の過度の集中を防止して、結合、協定等の方法による生産、販売、価格、技術等の不当な制限その他一切の事業活動の不当な拘束を排除することにより、公正かつ自由な競争を促進すること等によって、国民経済の民主的で健全な発達を促進することを目的とする。

3. 労働組合への適用の可否

独占禁止法は制定当初から労働組合の活動について何らの規定を設けていなかった。独占禁止法の立法担当者の一人だった石井良三によれば、労働組合の活動は、場合によっては私的独占や不当な取引制限、不公正な競争方法が行われたのと同じ結果が生じうるため、独占禁止法が産業上の大憲章ならば、労働組合の活動も独占禁止法の重要な一構成部分といえる。しかし、独占禁止法が労働組合に関する規定を置かなかったのは、同法が専ら事業者の事業活動を規制対象としているためである。「労働組合とは労働者が主役となりて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又は其の連合団体をいう」のであるから、労働組合は、独占禁止法の事業者ということとはできない。従って、労働組合の行為については、独占禁止法の規定は解釈上その適用の余地がないとされた。

さらに、「ただし、本法の規定が労働組合に適用されないということは、労働組合が、本法を超越する不可侵的な団体であることを意味するものではない。法律の建前として本法の規定が直接労働組合に適用されないというだけのことであって、労働組合法自体の解釈として、何が正常な組合の行為であり、何が正常な範囲を超えた違法な行為であるかを判断する場合には、本法の規定が十分考慮されなければならないことは当然であろう」としている。

一方、事業者団体の行為に対しては、従来、事業者団体法により規制が加えられてきたが、昭和 28 年に事業者団体法が廃止されるのに伴い、事業者団体の行為は独占禁止法の規制対象に取りこまれることとなった。このため、現行の独占禁止法上は、業務委託、独立事業者といった契約形態下にある者が組合を組織し、協約を締結した場合には、この組合が労働組合法上の労働組合であっても、独占禁止法上の事業者団体に該当すれば同法が適用される可能性がある。

4. 独占禁止法の事業者団体

独占禁止法上、事業者団体とは「事業者としての共通の利益を増進する二以上の事業者又はその連合体」と定義される。ある団体が事業者団体であるか否かは、まず、構成員が事業者であるかどうかで判断される（ただし、事業者の利益のためにする行為を行う役員、従業員、代理人その他の者は、事業者団体を構成する事業者とみなされる）。また、事業者団体は規約や内部組織を備え、構成事業者から独立した意思をもつ存在でなければならないが、必ずしも法人である必要はないとされている。

事業者については、同法第 2 条第 1 項において「商業、工業、金融業その他の事業を行う者をいう」と定義されている。「その他の事業」にはサービス業、鉱業、農業等が幅広く含まれ、通説・判例は「事業者」を広く解しており、弁護士、建築士、医師など自由業についても同法の適用があるとされている。

出典：独占禁止法（1948 年、海峽書店、石井良三）

条解独占禁止法（1997 年、弘文堂、厚谷襄児）

独禁法審決・判例百選（2002 年、ジュリスト No.161）