

# 労働組合・団体交渉・労働協約と独占禁止法

## — 労働者概念をめぐる試論

和久井理子

- I 問題の所在
- II 準備的考察
- III 労使関係と独禁法適用の必要性
- IV 労働契約と独禁法 19 条及び下請法
- V むすびにかえて

### I 問題の所在

フリーランスのジャーナリスト、フランチャイジーのコンビニエンス・ストア店長、一人親方、スポーツ選手らであって一定の事業者の指揮命令に従って業務を行う者や特定の事業者に経済的に依存する者は、独禁法の適用がある事業者か、労働者か。

独禁法が適用されるのは事業者又はその団体であって、事業者性を有さない労働者やその組合（労働組合、以下「組合」ということがある）に独禁法が適用されないことについては従来から争いが無い。しかし、労働法では事業者性があっても労働者性が常に否定されるわけではない。そこで、事業者としての性格ももつ労働者の行為に独禁法がいかにか適用されるのかが問題となる。独禁法は事業者が役務の対価を共同で取り決める行為を厳しく規制しており、労働者にもこのような規律が及ぶのかどうか特に問題となる。

使用者についてはどうか。使用者が共同で労働条件を設定する行為等は独禁

法上いかに評価されるか。使用者が独禁法上の事業者となりうること及びこの場合に独禁法が適用されることには疑問の余地がないものの、労働組合法（以下、「労組法」という）の使用者の団体（使用者団体）<sup>1)</sup>にかかる規定では使用者間で労働条件について合意を行うことを予定しているものとみることができる。そこで使用者側の行為を独禁法ではいかに規制するのが問題となる。

以下では、事業者及び労働者の定義を検討し、独禁法と労働組合・労組法の関係について原理的な考察を行った後に、事業者性をもつ労働者・使用者の行為に独禁法をいかに適用すべきかを検討する。

## II 準備的考察

### 1 独禁法における事業者の定義及び労働者の位置づけ

#### (1) 事業者

独禁法の主要な規定である3条、8条及び19条は、事業者ないしその団体に適用される。事業者について、独禁法2条1項は「商業、工業、金融業その他の事業を行う者」と定義しており、これは「なんらかの経済的利益の供給に対応し反対給付を反覆継続して受ける経済活動を指し、その主体の法的性格は問うところではない」と解釈されてきている（都営と畜場事件＝最判平成元・12・14民集43巻12号2078頁）。

事業者であるかどうかは問題となっている行為との関係で判断され、ある活動について事業者と認められる者が他の活動に関しても常に事業者と評価されるわけではない。たとえば、自治体はと畜場を経営したりバス事業を運営したりする側面においては事業者であるが（前掲都営と畜場事件、下関市福祉バス事件

---

1) 使用者団体は様々な定義が可能である。間宏・日本の使用者団体と労使関係——社会史的研究（1981）等参照。本稿ではこの語を労組法上、団体交渉ないし協約締結の当事者となりうる使用者の団体をさすものとして用いる。この意味での使用者団体の数は多くはない。西谷敏・労働法（第2版、2013）292頁参照。ただ、非正規労働者の組織化の進行等に伴い使用者団体が協約当事者となることが今後重要な課題となりうることが指摘されている。野川忍・労働協約法（2015）79頁。さらにそもそも労組法上の現在の使用者団体の定義は狭すぎるとの指摘も存在はする。外尾健一・団結権保障の法理I（1998）57頁以下。なお、広義の使用者団体を含む使用者側の団体形成・活動状況については南雲智映「使用者団体の活動」久本憲夫編著・労使コミュニケーション（2009）200頁以下を参照。

= 山口地判平成 18・1・16 審決集 52 卷 918 頁等参照), 条例を制定することについて事業者ではない。事業者団体は, 事業を行う限りでは事業者であって当該事業遂行上を行う取引その他行為には事業者に適用される規定が適用され, そうでない部分については事業者団体に関する規定が適用される(例として, 滋賀県生コンクリート工業組合事件=勧告審決平成 5・11・18 審決集 40 卷 171 頁(8 条), 神奈川生コンクリート協会事件=勧告審決平成 2・2・15 審決集 36 卷 44 頁(19 条)参照)。

## (2) 独禁法上の労働者の位置づけ

上記の解釈によれば, 労務を供給し賃金を反復継続して受ける経済活動を営む労働者は事業者にあたりそうにみえる。しかし, 従来から労働者には独禁法は適用されないと解されてきた<sup>2)</sup>。さらに, 事業者であるというためには経済的に独立した主体である必要があること, 及び, 使用従属関係におかれて他人の指揮命令下にある場合には事業者とならないことが指摘されてきた<sup>4)</sup>。

2) 田中誠二ほか・コンメンタール独占禁止法(1981)62頁〔福岡博之, 今村成和ほか編・注解経済法上巻(1985)29頁〔丹宗昭信, 日本経済法学会編・独禁法の理論と展開1(2002)26頁〔江口公典, 根岸哲編・注釈独占禁止法(2009)9頁〔根岸哲, 川濱昇ほか著・ベーシック経済法(第4版, 2014)27頁〔川濱昇, 金井貴嗣ほか編著・独占禁止法(第5版, 2015)23頁〔泉水文雄, 根岸哲=舟田正之・独占禁止法概説(第5版, 2015)37頁。制定時にもこのように理解されていたことについて西村暢史ほか・原始独占禁止法の制定過程と現行法への示唆(公取委競争政策研究センター共同研究)(2006)135頁以下参照。

3) 土田和博ほか著・条文から学ぶ独占禁止法(2014)26頁〔土田和博〕。

4) 土田・前掲注3)26頁〔土田〕。同書ではさらにプロスポーツ選手, タレントなどが独立した主体として役務等を提供する場合には事業者であり, 同じ者が労務・業務の対価の引き上げを求めて共同ボイコットないしストライキ等を行う場合にこれを事業者として行っているのか, 労働者として行っているのかは, 現実の契約形態・内容が従属性を有するかどうかで決まること, この種の行為は通常は事業者の行為とはいえないと考えられることを指摘している。同上・26~27頁。これと同じ趣旨の説明を行うものに岸井大太郎ほか著・経済法(第8版, 2016)17頁〔岸井大太郎〕がある。なお, 独禁法2条1項後段では, 事業者団体規制に関する規定に関しては「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」を「事業者とみなす」とする規定があるが, 事業者団体の違反行為を規定する8条で違反行為の主体となるのは「事業者団体」であり, 従業員等が違反行為が主体になることはない。また, 労働者は, 労働組合の活動を自己の被用者たる「事業者の利益のために」行為を行う者ではないことから, 労働組合との関係で事業者とみなされることもないし, 労働者の結合体ないし連合体が事業者団体(2条2項)にあたることされることもなければ, この結合体等に8条が適用されることもない。

### (3) 労働法上の「労働者」——労組法上の定義

労働法には、労使関係・労働組合について規定する労組法、労働契約に関するもの、労働基準に関するものなどがあり、「労働者」の定義は、これらの法目的等に応じて異なる<sup>5)</sup>。労働者の行為に対する独禁法適用の有無とその帰結が深刻な問題を提起するのは、複数の経済主体の共同行為についてであり、このため団体交渉（以下、「団交」という）を行い労働協約（以下、「協約」という）を締結する行為が独禁法上いかに評価されるかが特に重要である。以上より、以下本項では、これらにかかわる権利及びルールを規定する労組法において労働者がいかに定義されているかを検討する。

労組法上、労働者は、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」と定義されている（3条）。抽象性が高いこの定義によっては労働者が否かを判断することが難しいことが多く、判例<sup>6)</sup>、厚生労働省労使関係研究会報告書（平成23年）及び通説的見解等<sup>7)</sup>においては、基本的判断要素として、事業組織への組入れ、契約内容の一方的・定型的決定、補充的判断要素として、業務の依頼に必ずべき関係、指揮監督下で労務提供を行い一定の時間的場所的拘束を受けること、顕著な事業者性を有さないことを考慮して労働者性の有無を判断すべきだとしている<sup>8)</sup>。これらの判断要素のうち、顕著な事業者性については、「恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し、業務における損益を負担し、他人労働力を利用する可能性ないし実態があり、機材・材料の経費を負担し、自らリスクを引き受けて事業を行う者とみられる」かどうかの検討が行われる。

5) 西谷敏・労働法（第2版、2013）28頁、水町勇一郎・労働法（第5版、2014）64頁以下。菅野和夫・労働法（第11版、2016）781頁も参照。

6) 新国立劇場運営財団事件＝最判平成23・4・12民集65巻3号943頁、INAXメンテナンス事件＝最判平成23・4・12労判1026号27頁、ビクター事件＝最判平成24・2・21民集66巻3号955頁等。

7) 荒木尚志・労働法（第2版、2013）534頁以下、菅野・前掲注5）786頁、水町・前掲注5）68頁。

8) この労働者概念ないし判断基準には批判がある。西谷・前掲注1）80頁以下参照。

(4) 「事業者」と「労働者」の関係、その他の問題

このようにみえてくると、事業者性をもつ労働者が労組法上は存在することになり、この者の行為に独禁法がいかに適用されるのかが問題となる。

また、本稿冒頭で示唆したように、使用者が労働条件等に関して行う共同行為を独禁法上いかに評価するかの問題もある。労組法では、使用者団体が協約の締結その他の事項に関して交渉を行い、協約の当事者となることを前提とした規定をおいている（6条、14条）。この規定は、使用者が労働条件その他に関する協約の締結及びその内容に関して意思の連絡を行い、この結果を協約の形式で拘束力のあるものとするを予定していると解することができる。この種の行為その他労働条件にかかる使用者には独禁法がいかに適用されるか。独禁法上の事業者たる使用者らが労働者の安全保護や雇用確保を目的として行う共同行為に独禁法が適用されることには異論がない<sup>9)</sup>といってよいが、雇用や労働条件それ自体について取決めを行うことなどについては従来詳しくは論じられてこなかった<sup>11)</sup>。

なお、独禁法及び労働法の学説の一部には最近、労働者一般について独禁法上、事業者に該当する可能性を認めるべきであるとし、労働者が事業者に当たるかどうかは個別具体的に判断すれば良いとする見解<sup>12)</sup>や労働者が団結しても独禁法に違反しないのは事業者性を欠くためではなく労働関係法令に基づいた行為が独禁法上正当化されるためであると説く例がみられるようになってきているが、本稿においては、このような形で問題を設定することはしない。使用者の指揮

9) なお、事業者団体法（昭和23年制定、昭和28年廃止）4条1項6号は、事業者団体が「構成事業者の全部又は一部から委任を受けた場合に、委任された権限の範囲内において、労働組合と団体交渉を行うこと」が許容されることを明示的に規定していた。

10) 公取委・事業者団体の活動に関する独占禁止法上の指針（平成7年10月30日、最終改訂平成22年1月1日）第2・8(2)、公取委・事業者の活動に関する相談事例集（平成23年度）事例8など参照。

11) 公取委公表文書中では東日本大震災に関連するQ&A・問5（<http://www.jftc.go.jp/soudan/shinsaikanren/23jishinqa.html>）accessed 1 July 2016（労働条件に関しては独禁法の適用がないことを示唆）がある程度である。

12) 白石忠志＝多田敏明・論点体系独占禁止法（2014）7頁〔滝澤紗矢子〕。

13) 白石忠志・独占禁止法（第2版、2009）120頁。議論状況について、さらに荒木尚志「労働組合法上の労働者と独占禁止法上の事業者——労働法と経済法の交錯問題に関する一考察」渡辺章先生古稀記念・労働法が目指すべきもの（2011）200頁以下参照。

監督下で労務のみを提供してこれに対する反対給付を行うに過ぎない者が独禁法上の事業者に該当しないことは、文言上明らかである。従来、労働者に独禁法の適用がないとしてきた学説は、このような労働者を念頭におき、労働者に独禁法を適用することとすれば組合活動を阻害しかねないことを考慮して、労働者に独禁法の適用はないと述べてきたものと考えられるが、これと異なる見方をとるべき社会的・経済的現実も存在しない。

## 2 労働組合、団体交渉、労働協約と独禁法

### (1) 労働組合の機能と法的地位

事業者性をも有する労組法上の労働者の行為に独禁法はいかに適用されるべきか。

この問題を考えるにあたっては、労働組合とその活動の中心である団体交渉（以下、「団交」という）及び労働協約（以下、「協約」という）が経済社会において有する意義及びこれらの活動に関係する権利等と独禁法との関係を確認しておくことが有用であると考えられる。

労働組合は、現代の経済社会において様々な有用な機能を果たしており、さらに多くの機能を果たす可能性をもっている<sup>14)</sup>。これらの機能の中には、団交・協約締結過程を主導しこれらの主体として労働条件を向上することのみならず、労働契約や労働法上保障された労働者の権利が実効的に守られるようにすること、経営・雇用等にかかわる労働者の意見をくみあげ労働者の経営参加を促すこと、事業内容・組織等の変更過程における労働者の保護とその潤滑化、社会・経済のあり方を経営者層と協議し政策立案につなげることその他民主的政治過程への労働者の参加・関与促進などが含まれる。労使間紛争・争議を一定のルールに沿った形で行い解決することを通じて労使間の平和を維持・促進することも、いうまでもなく労働組合が有する基本的な機能の一つである。労働

14) 西谷・前掲注1) 2~4頁、水町勇一郎「『労働契約』か『社会関係』か？——団体交渉の基盤と射程に関する比較法的考察」菅野和夫先生古稀記念・労働法学の展望（2013）525頁以下ほか、仁田道夫＝日本労働組合総連合会・これからの集团的労使関係を問う——現場と研究者の対話（2015）参照。経済的観点からの組合・団交制度の評価について Tito Boeri and Jan van Ours, *The Economics of Imperfect Labor Markets* (2nd ed, 2013) ch 3がある（但し協約適用率の高い欧州についての分析であり日本には妥当しそうな記述も多い）。

者層の健康・生活が一定水準以上に維持されなければ長期的に又は経済全体としては停滞を余儀なくされうるところ、このような事態に陥る歯止めとなる機能も有している。そして、日本国憲法は、勤労者の団結権及び団交その他の団体行動をする権利を明示的に保障し（28条）、労組法がこれを具体化している。

## （2）独禁法の目的

これに対して、独禁法は、事業活動及び事業者間の関係を規律することによって商品・役務の市場における自由かつ公正な競争を維持している。自由で公正な競争が維持されていることは、市場メカニズムが効率的かつ消費者にとって利益になるように機能するための前提である。自由競争秩序、いかえれば市場において競争が自由かつ公正に行われ競争が不当に制限されていない状況下において商品・役務を取引し事業活動を行うことができることは消費者と事業者<sup>15)</sup>に認められた重要な権利である。

また、独禁法では、究極的には、競争的な条件によって商品・役務を選択することを可能にすること等を通じて「一般消費者の利益を確保」するとともに、市場を構成する事業者に競争する自由及び取引する自由を確保することで「国民経済の民主的で健全な発達」を目指している<sup>16)</sup>。独禁法も労働組合及び労組法も戦後、経済の民主化を進める過程で再構築・整備されたものであり、主体となるのが消費者か労働者かという違いはあるものの、一部の限られた者が経営・産業・経済全般を統制するというのではなく、これらにおいて民主的コントロールが及ぶようにしようとする点において労働法と独禁法とは共通の指向を有している。

---

15) 自由競争秩序の下で経済的活動を行うという利益ないし権利を憲法上に根拠をもつものと位置づけることができるかどうかについては、土田和博「憲法と経済法」日本経済法学会編・経済法講座1 経済法の理論と展開（2002）16頁以下参照。

16) 金井貴嗣「独占禁止法の目的と体系」日本経済法学会編・経済法講座2 独禁法の理論と展開[1]（2002）6～8頁。

17) 経済民主化過程（初期）の労働組合の位置づけと変化について兵藤剣・労働の戦後史(上)（1997）1～58頁参照。

### (3) 労働組合と独禁法の関係

労働組合及びいわゆる労働三権の保障と上記のような目的を有する独禁法ないしこれが維持しようとする自由競争秩序とは、本来的に対立するものではない。事業活動に関して営業の自由が保障され、経済憲法としての独禁法が存在する一方で、労働者の団結権等が明文で保障されている日本の憲法の下では、労働者間及び労働者・使用者間の関係については労働組合及び労働者の法的保護を通じて実質的自由と平等を保障する体制をとる一方で、商品等が取引される一般の市場においては自由競争秩序が妥当することを予定しているとみることができる。労組法を中心とする法制度と独禁法<sup>18)</sup>とは、規律しようとする社会経済関係が本質的に異なっているのである。

労働組合が独禁法の規律する事項と異なる事象を扱っていることは、労組法上の労働者性を判断する上での考慮事項（上記）にも表れている。事業組織に組み入れられているということは、雇用関係に入れば労務（役務）はそれ自体としては取引の対象となることはなく、提供者間で価格・品質をめぐる競争が直接的には行われるものでないことを意味する。指揮監督下で労務提供を行い一定の時間的場所的拘束を受けていることについても、これと類似する傾向を示すものといえる。また、契約内容が使用者により一方的・定型的に決定され個別交渉の余地がないこと及び業務の依頼に応ずべき関係があることは、労務（役務）提供者側での競争の余地が限定的であることを意味し、同時に提供者側が価格、品質、数量等取引の条件を左右する地位に立ちにくいことをも示唆している。労務対価性、なかでも報酬が仕事の完成に対してというより業務量・時間に基づいて算出されることについては労働市場に特異な取引形態とはいえないものの、独禁法適用事件中圧倒的に多くの割合を占める商品や工事・請負等の役務等とは異なる取引が行われているとはいえる。

さらに、独禁法が保護しようとする自由競争経済秩序においては他の法律等によって禁じられる行為を行うことで価格を下げることなどにより顧客を誘引することを予定するものではない。このような行為はたとえ低価等により競争を活発にしているように見える場合であっても独禁法ないし自由競争経済秩序

---

18) 丹宗暁信 = 伊従寛・経済法総論（1999）218頁。

上、肯定的に評価されることはない。<sup>19)</sup>労働法との関係でいえば、労働者保護のために法律により設定された最低賃金や憲法上保障された労働組合活動、労使間の基本的ルールである労働協約を破って価格等を下げ、一見すると活発ともいえそうな競争活動を行ったり競争上有利な地位に立ったりすることは、独禁法の保障する自由競争経済秩序においては本来的には肯定的には評価されるべきではないといえる。

#### (4) 小 括

このようにみると労働法と独禁法とは本質的ないし原理的に衝突したり矛盾したりするものではなく、独禁法が維持促進しようとする競争は本来的には労働者の権利及び労働条件が保障され適切に維持されていることの前提の上に成り立つという関係にあるということができそうである。

そして、このような理解に立つならば、労組法上労働者と認められ、労使関係において労働条件の維持・向上をはかるべきアクターとしての地位にある者については、事業者性を持つかどうかにかかわらず、事業者間の競争の基礎となるべき労働条件の維持向上のために団体活動、団交等を行うことを積極的に承認し、このコロシアムとして独禁法の適用は一切行わないこととすることが適切であるようにも思われる。

ただ、独禁法と労組法等の関係と、労組法上のアクターたる者に独禁法を適用すべきかどうかは概念上、区別可能な問題ではある。組合ないし労働者の共同行動が競争秩序の観点から容認しがたい衝突を作り出すのであれば、<sup>20)</sup>場合によっては独禁法を適用し競争の観点からの規律を及ばざるを得ないかもしれない。そこで次章では、より具体的に組合等の諸行為について競争への影響を検討した上で、<sup>21)</sup>独禁法適用の可否を検討することとする。これに先立ち労使関係にかかる共同行為について労組法上どのようなルールが存在しているかを確

---

19) 大阪バス協会事件＝審判審決平成7・7・10 審決集42巻3頁参照。この種の競争的行為は独禁法上、「保護に値しない競争」と評価することも可能であろう。この概念について、根岸・前掲注2) 48～49頁参照。

20) 体制内化された労働者が競争秩序及び消費者利益に相反する行動をとる危険性を指摘したものとして富山康吉「現代の経済における自由」法時42巻13号（1970）99～100頁。

認する。

### Ⅲ 労使関係と独禁法適用の必要性

#### 1 準備的検討——労組法上の団交・協約のルール

使用者は、自らが雇用する労働者の代表（組合等）が団交を申し入れた場合、これを理由なく拒むことができない（労組法7条2号）。団交において交渉等を行う事項については当事者が自由に設定することができるが、判例等は、次の事項については、使用者は団交を行うことを拒むことができないとしている（義務的交渉事項）。この事項には、①賃金、労働時間等労働条件、②就業規則の制定及び改廃、③解雇、配転、懲戒等組合員の身分地位に関わる事項、④組合に対する便宜供与その他企業内における組合の活動にかかわる事項など、⑤団交・争議行為の手續にかかる事項等、労働条件組合員の経済的地位向上ないし労使関係上重要な事項が含まれる<sup>22)</sup>。いわゆる経営に関する事項や管理運営にかかわる事項であっても、労働条件ないし組合員の経済的地位に係る事項であれば義務的交渉事項に該当するのであり、このため例えば事業譲渡、管理者の人事等も義務的交渉事項となりうる<sup>23)</sup>。

労働者側で団交の当事者となるのは、労働者、労働組合、相手方（使用者）に雇われる者を構成員とする個人加盟労組（いわゆるユニオン）、上部団体等である<sup>24)</sup>。これらの者が行う団交申入れについては、正当な理由なく拒否できないという労組法上の保護が及ぶ（但し、労働者が自主的に組織する団体であることが条件であり（労組法2条）、上部団体については独立の労働組合としての組織性及び統率力などをもつ場合に限るなどの条件はある<sup>25)</sup>）。協約の当事者となるのも、ほぼこ

---

21) 結果として本稿での結論は、本問題についての本格的論稿である荒木・前掲注13) 205頁及び大橋敏道「独占禁止法と労働法の交錯——Labor Exemptionの日米比較」福岡大学法学論叢48巻1号（2003）19頁以下とほぼ同じものとなっている。荒木・前掲注13) では独禁政策上独禁法不適用が看過しえない例外的場合に独禁法の適用を認めるのに対して、本稿では現状において看過しえないような状況を生じさせることは考えにくいとの認識に立って、例外的にかような問題状況があるのであれば立法による対処を行うべきであるとする違いはある。

22) 西谷・前掲注1) 296頁以下、菅野・前掲注5) 850頁以下。

23) 西谷・前掲注1) 299頁以下、菅野・前掲注5) 850頁以下。

24) 西谷・前掲注1) 285頁以下、菅野・前掲注5) 840頁以下。

これらの者である。<sup>26)</sup>

使用者側では、労働条件について現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある者又は労働者を雇用する者その他労働関係に対して実質的支配力ないし影響力を及ぼしうる立場にある者が<sup>27)</sup> 団交義務を負うとされる。<sup>28)</sup> 団交を意義あらしめる程度の統率力を備える場合であって団体の定款又は規約上に根拠がある場合には、使用者団体も<sup>29)</sup> 団交当事者になる。<sup>30)</sup> 労働者側が統率力を欠く使用者の団体と交渉を行うことは自由ではあるが、団交応諾義務などの法的保護は基本的には及ばない。協約について、使用者側の当事者となるのも、<sup>31)</sup> ほこれらの者である。

労働協約は、原則として協約当事者たる組合の組合員にのみ適用されるが、一定の場合には協約中でも労働条件等にかかわる一定の部分（規範的部分）は同一工場又は地域において同種の労働に従業する非組合員にも拡張して適用される（労組法 17 条，18 条）。使用者側については、このような効力拡張制度は存在しない。

組合はいかなる活動も行ふことができるわけではない。暴力の行使は明文で禁じられている（労組法 1 条 2 項但書）。組合の団交その他の行為については、正当と認められない場合には刑事上の責任が問われることがあり、正当でない争議行為により使用者が損害を受けた場合には民事上の責任が問われることもある（同 1 条 2 項及び<sup>32)</sup> 8 条）。組合員らが争議行為の過程で第三者に対して暴行、

25) 西谷・前掲注 1) 289 頁以下，菅野・前掲注 5) 843 頁以下。

26) 西谷・前掲注 1) 330 頁以下，菅野・前掲注 5) 870 頁以下。詳しくいうと，争議団は団交当事者になるが協約当事者にならないなどの違いはある。

27) 朝日放送事件＝最判平成 7・2・28 民集 49 卷 2 号 559 頁，水町・前掲注 5) 409 頁以下。

28) 西谷・前掲注 1) 291 頁以下。

29) さらに詳しい判例等の状況については厚生労働省労政担当参事官室編・労働組合法／労働関係調整法（六訂新版，2015）393 頁以下参照。また，議論状況について道幸哲也・労働委員会の役割と不当労働行為法理——組合活動を支える仕組みと法（2014）166 頁以下参照。

30) 西谷・前掲注 1) 292 頁以下，菅野・前掲注 5) 847 頁。

31) 西谷・前掲注 1) 334 頁以下，菅野・前掲注 5) 871 頁。

32) これらの規定は直接的には正当な組合活動と争議行為それぞれについて刑事免責及び民事免責を規定するものである。解釈上，組合活動にも民事免責が認められるとされている。西谷・前掲注 1) 51 頁以下，菅野・前掲注 5) 906 頁以下。これらの規定等の運用の状況について，厚生省・前掲注 29) 190 頁以下及び 510 頁以下参照。

直接の加害等を行った場合であって争議行為と評価することができないときなどに、例外的に第三者に対する責任を負うことになることもある<sup>33)</sup>。

## 2 労働組合の活動と独禁法

### (1) はじめに

本項以下では、組合の行為に独禁法を適用すべきか否かを具体的に検討する。

団交、協約等の組合の活動が競争に対してもつ影響は、使用者側が単独である場合（グループ会社であるなど競争の観点から実質的にみて単独である場合を含む。以下、同じ）と複数の場合とで異なる。

団交、協約等において協議等の対象となる事項には様々なものが含まれるが、これらの事項にかかる交渉及び取決め並びにこの過程で行われる行為は、競争にどのような影響を与えるだろうか。他方で、これらは、労働者の諸権利保護にどの程度密接に関連し、労働法上いかなる位置づけが与えられているだろうか。

以下では、労働者ないし組合側の行為と使用者側の行為に分けて検討することとし、本項ではまず労働者ないし組合側の行為について検討する。なお、使用者が独禁法上の事業者にあたるとは限らないが、本項の以下の部分では紙幅の都合上、事業者性を備える使用者を想定して検討する。

### (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

競争に与える影響について、団交と協約締結が1使用者を相手方として行われる場合には、事業者間の競争に与える影響は通常ない。

#### 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

---

33) 西谷・前掲注1) 465頁。

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で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も、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られる。

### ③ 効力拡張について

ここまでの検討では、組合が自らの構成員たる労働者について団交を行い協約を締結する場合を想定してきた。組合が行う団交及び協約締結は、協約の拡張効力を通じて、同一使用者に雇用され又は同一地域内で従業する非組合員に対しても影響を与えることがある。しかし、このような効力拡張があることは、上記の検討の結果を左右するものではない。効力拡張が1使用者の雇用する労

働者についてのみ起こる場合には上記①の検討が、このほかの場合には上記②の検討がこのまま妥当する。

### (3) 使用者が業として供給する商品・役務の価格等に関する行為

使用者が提供する商品・役務の対価、供給数量、品質等は、通常の場合には、団交における義務的交渉事項としては扱われていないと考えられる。もっとも、これら商品等の対価が低いこと等が労働条件の悪化をもたらしたり、その理由とされたりすることが多く、労働者側としては商品・役務が高い水準に維持されることから利益を受ける可能性がある。そして、このために労働条件にかかる事項といえる場合がありうる。

競争への影響について、労働組合の団交・協約の相手方たる使用者が事業において限られた地位を占めるに過ぎない場合には、団交・協約上事業者の商品・役務の対価について制約を加えても競争に影響が及ばないことは勿論、当該事業者の商品・役務の価格を高くさせることは商品・役務市場において顧客の離反を招くだけであって結局のところ当該事業者において雇用される者の利益にもならないことから、このような内容の協約が締結されることは通常、そもそもないと考えられる。問題となるのは、市場において単独で又は集合としてみて相当の地位を占める使用者を相手方として協約上、使用者が提供する商品・役務の対価を取り決める——なかでも高いものに維持させる——場合である。

既に述べたように労働者側がこのような協定が締結されることに利益をもたないとは言いきれないが、使用者側としては賃金切り下げ等労働条件の悪化を行うことなく商品・役務の対価を低くすることができるはずであり、これらの事項について協約を締結することが労働者の地位を保護する上で必須であるとは言にくい。他方で、競争への影響という側面からみると、事業者側では賃金等労働条件以外の部分で企業努力を行って顧客に対してよりよい条件で商品・役務を提供して余地がありえたところ、そのような可能性ないし自由が制約され、顧客ないし消費者の側においてもよりよい条件での商品・役務を享受できなくなることになる。このように事業活動を制限し、消費者利益を損なうことは、労働条件を維持する必要性によっては正当化することは難しいと考え

られる。

もっとも、これらはいかなる協約等が締結された場合に組合に独禁法上の責任を負わせるべきであることは意味しない。このような形で競争への影響が及ぶことは多いとは考えられない上に、上記(2)の場合と同様に使用者が共同して対応するのかどうかは通常は使用者側が決めることであり組合に競争制限の責任を負わせることは不適切である。さらに、組合は労働条件の維持向上を追求しており、使用者側が数ある実現・確保手段のうち商品・役務市場での競争回避を選択した場合には、組合が競争制限効果を生じさせたとは評価できない。また、例外的に組合が積極的に関与して現に競争及び消費者等第三者への影響が生じた場合であっても、悪影響の根拠となった協約等を公序良俗違反（民法90条）により無効とすれば足りるのであって、独禁法上の制裁を課す必要はない。

#### (4) 争議行為、ボイコット等——使用者の事業を妨害する行為

独禁法上、事業を妨害する行為には3条後段のみならず19条（不公正な取引方法）の規律も及ぶ。独禁法・事業法では、共同行為ないし3条適用に関しては規模の経済等に着眼して寛容な立場をとる場合でも、不公正な取引方法の使用は許さないとしている例が多い（独禁法22条、道路運送法18条等）。

しかし、争議行為は憲法上保障され労組法にも根拠のある行為である。労務提供を拒否された使用者は競争上、不利な地位に立つことになるかもしれないが、この場合であっても市場における競争に識別できる程度の悪影響が及ぶとは限らない。この点いずれにしても合法に行われる労務提供拒否等争議行為が競争への影響を理由として禁止等されることはありえない。

労組法上正当でない争議行為であって使用者を相手方とする行為については、既にみたように民事免責・刑事免責が及ばなくなる。この上、さらに進んで独禁法を適用する必要性は認めがたい<sup>34)</sup>。

第三者に対して事業妨害を行ったり、第三者に圧力をかけて間接的に使用者

34) 適用するとなれば独禁法運用の中心的機関である公取委が争議行為の労組法上の正当性を判断することになると考えられるが、そのような判断を公取委が行うことが適切であるのかも疑問である。

の業務を妨害させたりする場合はどうか。これらの行為についても使用者との関係で労働条件の維持・向上を目的としている場合があるものと考えられる。このような行為の独禁法上の評価は、使用者を相手方とする争議行為等と同じでよいのではないだろうか。他方で、使用者に対して労働条件の維持向上を目的とするのでない場合には、営業妨害等として民刑事上の責任を追求すれば十分であり、この場合にも同様に独禁法を適用する必要はないと思われる。<sup>35)</sup>

### 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って使用者間で意思を通じ合っ行う行為については、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み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

---

35) 事業者たる使用者が労働組合や労働者に妨害行為を行わせている場合（例として神鉄タクシー事件＝大阪高判平成 26・10・31 審決集 61 集 260 頁（独禁法 19 条）、姫路生コン協組仮処分事件＝神戸地姫路支判昭和 61・3・10 判時 1218 号 119 頁（不法行為）がある）には原則として当該事業者を独禁法違反に問えば足りる。

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委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、<sup>36)</sup> 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。そして、これら以外の複数使用者・使用者団体の行為については、独禁法が適用されることは承認した上で、競争制限・阻害効果の有無を個別具体的に検討し、競争への悪影響があるとみられる場合には問題の行為が労働条件の維持等の目的達成にとって相当な手段であるのか、他により競争制限的な手段は存在しないのかなどを検討しつつ、最終的には問題の行為によって達成される労働者利益等と自由競争秩序という法益を比較衡量して独禁法違反かどうかを判断すべきである。

36) 事業者団体が顧客争奪禁止の協定を行っていたことを理由として独禁法8条1項1号〔現8条1号〕に基づく排除措置命令が出された次の事件では、団体は使用者団体でもあったのではないと思われる（明らかではない）。大阪港運協会事件＝勧告審決昭和38・10・25審決集12巻29頁，名古屋港運協会事件＝勧告審決昭和38・10・25審決集12巻26頁，東京湾港運安定協会事件＝勧告審決昭和38・10・25審決集12巻23頁，兵庫県港運協会事件＝勧告審決昭和38・10・25審決集12巻32頁。

## IV 労働契約と独禁法 19 条及び下請法

### 1 問題の所在

ここまでは労働者間の共同行為を念頭において独禁法適用のあり方を検討してきた。これ以外の文脈においては、労働者でも事業者でもある者を独禁法上どのように扱うことが適切だろうか。本稿の目的からは外れるが、ここまで論じたことの射程を確認するためにも、以下では独禁法 19 条について簡単に検討する。

19 条について、争議行為等組合の活動として行われる場合については既に述べたとおりであり、ここではこれ以外の行為について考える。検討は、①行為主体が労働者性を有する事業者である場合と②労働者性を持たない事業者が行為主体であり、行為の対象が労働者性を有する事業者である場合に分けて行うべきである。以下、順に検討する。

### 2 労働者性を有する事業者による 19 条違反

19 条の適用がありうる行為であって争議等の文脈で行われるのではない行為については、前章と同じように独禁法の適用を排除すべきだとは考えられないものの、適用はなお慎重に行うべきであると考えられる。というのも、取引拒絶、差別取扱い、拘束条件付取引、取引妨害等は争議行為等労働条件の維持向上を目指す活動の一環として行われたものかそうでないかの区別は容易でないことが多く、これらの行為を独禁法により規制することにより労使間の対称性維持を難しくすることがあると考えられるためである。さらに、なかでも事業者に対する取引拒絶を規制することについては、憲法 18 条及び同 22 条 1 項に抵触する可能性も生じる。そもそも労働者性を有する事業者性が行う行為が競争に影響を与えることは稀有であると考えられ、労働者の人権侵害や組合活動阻害等の結果を生じさせないように独禁法の適用は十分に慎重に行うべきであると考えられる。

### 3 事業者による労働者性を有する事業者に対する行為と19条

行為の対象が労働者性を有する事業者であり行為主体が労働者性を有さない事業者である場合には、19条の適用上<sup>37)</sup>特段別の扱いをする必要はない。

独禁法の規定には、行為の対象が事業者であるかどうかによって区別を行っていないものも多い。2条9項5号においても、行為の相手方は事業者に限定されていない。ただ、2条9項1号、同4号及び一般指定のいくつかの規定は相手方が事業者である場合に限り適用される。また、優越的地位の濫用規制を補完する下請代金支払遅延等防止法（下請法）も事業者間で下請取引が行われる場合に限り適用される（2条1項～4項）。

労働者性を有する事業者は、交渉力格差や情報格差、資本力上の格差等のために下請法、一般指定8項・9項・14項上に規定される濫用的行為や抑圧的行為の対象となりやすい。これらの規定については、とくに、労働者性を有する事業者をターゲットとした行為について適用する必要性が高い。これ以外の一般指定12項等の規定については、自由競争減殺の観点からの公正競争阻害性が生じる場合に限られると解されるところ、労働者性を有する事業者に対してこれらの行為を行った場合にこのような影響が生じることは考えにくくはあるが、可能性が凡そないわけではない。これらの規定についても、行為主体が事業者である限りは、対象が労働者性をも有する事業者であるからという理由で19条の適用を<sup>38)</sup>排除すべき理由は存在しない。

## V むすびにかえて

本稿では、事業者性を有する労働者及びこれを構成員とする組合の行為を中心として独禁法適用の可否等について検討した。労組法運用・解釈上は労働者と認められていないものの社会経済的地位からして団交等により取引条件を確

37) 荒木・前掲注13) 188～189頁「独禁法と労働法が経済的弱者に対して……同じ方向での規制を及ぼしている場合」に相当する。

38) 事業者性が一見して明らかではない者に対して一般指定12項の適用を否定しなかった（但し、19条違反とは認められなかった）例としてプロ野球選手肖像権事件＝知財高判平成20・2・25裁判所ウェブサイトがある。

保する必要がある者らの共同行為に対して独禁法をいかに適用すべきか等を検討することが残る課題である。

\* 本研究は JSPS 科研費 JP15K03156 の助成を受けたものである。

金井貴嗣・土田和博・東條吉純 編

舟田正之先生古稀祝賀 經濟法の現代的課題 (二〇一七年) 抜刷