

■ 「人材と競争」 (ver.2022-04-16)

芸能人やスポーツ選手が不利な契約を結ばされて困っていることについて、独禁法の観点からの注目が集まっている。芸能人やスポーツ選手は目立つので議論の先導役を果たすだけである。芸能人やスポーツ選手を「人材」と置き換えれば、射程の広い議論となる。

このような議論において、労働者は独禁法の「事業者」に該当するか、ということが論ぜられることがある。これは、昭和22年の独禁法の制定時から意識されていた論点である。労働者が団結して労働組合活動を行うと競争者同士の共同行為であるから独禁法違反、となるのでは具合が悪いと考えられた。そこで、労働者は独禁法の「事業者」に該当しない、と説明された。

ところが最近では、個人事業者等が労働組合法上の「労働者」と認められる場合があるという考え方が定着し、概念の流動状態が生じている。

現在の独禁法においては、労働者らの労働組合法上の団結は労働組合法という他の法令による正当な行為として独禁法上の正当化理由があると考えればよい（独禁法講義第9版74頁）。そうすれば、最近において労働組合法上の「労働者」と認められるようになった独禁法上の「事業者」の労働組合活動が独禁法に違反しないことも、説明しやすくなるであろう。独禁法において正当化理由に関する解釈論を適切に行えば、労働者は独禁法の「事業者」に当たらないなどと殊更に論ずる必要はなくなる。

しかしそもそも、そのような問題は、芸能人やスポーツ選手などの人材が不利な契約を結ばされて困っているという問題と、関係があるのであろうか。

企業が人材と契約する場合、人材が役務を売り、それを企業が買う。次の図のように描くことができる。

そして、上記の議論は、売る側の人材のほうが団結して競争を停止してよいか、という問題なのである。



芸能人やスポーツ選手などの人材が不利な契約を結ばされて困っているという問題は、それとは全く異なる。人材とは反対側の、企業の側（需要者側）が、競争停止や他者排除をしたり、人材に対して優越的地位濫用をしたりしているのではないか、という問題なのである。人材の側（供給者側）が労働者であるとか事業者であるとかいうことは、全く関係がない。独禁法2条4項は、同項2号の買う競争について、供給者が事業者該当することを要件としていない。

複数の企業が人材から同種または類似の役務の供給を受けようとすることは、2条4項2号の「競争」の定義を満たす（独禁法講義第9版35頁）。そのような購入行動（供給を受けること）について企業が意思の連絡をすれば不当な取引制限の疑いがあり、企業が人材に過大な不利益を与えれば優越的地位濫用の可能性がある。

このように、「人材と競争」という問題が議論されるときには、以上のような2つの問題、すなわち、人材の側の競争の問題と、企業の側の競争の問題の、いずれに着目した議論であるのかを、見分ける必要がある。

繰り返しになるが、企業の側の競争を論ずるのであれば、人材が事業者に当たるか労働者に当たるかは、問題とはならないはずである。

ところがそれでもなお、公取委は、人材の側が労働者に当たるか否かを、独禁法の文脈で、問題にしようとしている。企業による労働者に対する「ブラック」な行為が独禁法の優越的地位濫用に該当し得ることを認めてしまうと、日本中の労働問題が少人数官庁の公取委に殺到し、收拾がつかなくなるので、労働基準法等を適用可能な問題は労働法（労働基準監督署）に任せるという交通整理をしようとしているのであろう。つまり、労働基準法等が適用可能であるため公取委が動かなくてもよい、と言えるかどうかを判定するために、人材が労働者に当たるか否かを問題としているのである。

このような公取委の考え方の法的な説明として、労働法制により規律される分野は独禁法上の「問題とはならない」との旨の議論も聞かれた。ところがその後、公取委は、別の文脈で、企業の取引相手方が消費者である場合も優越的地位濫用に該当し得ることを認めるに至った（独禁法講義第9版201頁）。消費者が相手なら優越的地位濫用に該当し得るが、労働者が相手なら優越的地位濫用の違反要件を満たさない、という議論は、さすがに難しいであろう。現在は、「労働関係法令で禁止又は義務とされ、あるいは適法なものとして認められている行為類型に該当する場合には、当該労働関係法令が適用され、当該行為については、独占禁止法や下請法上問題としない。」という表現となっている（フリーランスガイドライン第2の2）。「問題とはならない」でなく、「問題としない」という表現とすることで、独禁法に違反しないのではなく、公取委が動かないのである、という整理としたわけである。

独禁法の優越的地位濫用規制は、労働基準法と重なっており、以上のような役割分担が可能であった。

それに対し、例えば、人材に対する待遇について、買う側の複数の企業による共同行為が行われたならば、これを取り締まる道具は労働法にはないので、独禁法の出番となる。供給者の側が競争を停止する共同行為は需要者が消費者であってもなくても違反となり得るのと同様、需要者の側が競争を停止する共同行為は供給者が労働者であってもなくても

違反となり得る。もちろん、その場合、違反要件を全て満たすかどうかは別の問題である。例えば、スポーツ選手（人材）がチーム（企業）を移籍することについてスポーツ競技の統括団体が移籍制限ルールを設けても、正当化理由があるとされる場合がある（独禁法講義第9版67頁）。

以上のような独禁法の議論の中に、「人材と競争」の問題であるがゆえに既存の解釈論を変える必要がある点は存在したであろうか。何も無い。結局、この問題は、これまであまり取り上げてこなかった形態の事象に公取委が関心を向けた、という点で意味があるにとどまる。困っている人がいるのであれば助けるべきであるが、理論的に何か新しい問題があるわけではない。

ジャニーズ事務所が、かつて同社に所属していたものの同社を離れて独立した芸能人を出演させないようテレビ局に求めていたのではないかという観点から公取委が注意をしたと、令和元年7月に報道された。報道によれば、一般指定14項（独禁法講義第9版192～196頁）が根拠とされた模様であるが、そこでは、独立した芸能人とジャニーズ事務所（の所属芸能人）がテレビ局に役務を売る競争が問題となるのであり、どこにも特殊な問題のない普通の独禁法の事例であるといつてよい。