

連合 学習会

団体交渉・労働協約と独占禁止法
～企業横断的な協約締結の活性化に向けて

2025 年 4 月 23 日（水） 10:30～11:45
オンライン（Zoom）開催

 日本労働組合総連合会（連合）

次第・プログラム

10:30～10:35 主催者代表挨拶
／富高 裕子 連合総合政策推進局長

10:35～11:25 講演「労働協約の地域的拡張適用の意義と課題」
／古川 景一 弁護士

11:25～11:40 質疑応答

11:40 閉会

以 上

団体交渉労働協約と独占禁止法

～ 企業横断的な協約締結の活性化に向けて ～

弁護士 古 川 景 一

はじめに

独占禁止法の正式名称

『私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律』（昭22法54）

日本の独占禁止法に相当する世界各国の法律

名称は、様々。『独占禁止法』という名称は日本だけ。

正式には、『経済法（競争法）』と呼ばれる。しかし、馴染みがない。

そこで、この講演では便宜的に、「アメリカ合衆国の独占禁止法」等と言う。

1 労働法と独占禁止法との接点

(1) 労働者・労働組合と独占禁止法との関係

ア アメリカ合衆国の独占禁止法

適用対象者：people 労働者・労働組合を含む

労働者・労働組合の団結・団体行動等＝独占禁止法違反

これに対抗するスローガンとして「労働は商品ではない」

ILOのフィラデルフィア宣言(1944)

イ イギリスの独占禁止法

アメリカ合衆国と同様

ウ 日本の独占禁止法

1947年の制定時に適用対象を「事業者」と「事業者団体」に限定

→ 原則：労働者・労働組合は適用対象から除外

例外：労働法上の「労働者」に該当するが、同時に独占禁止法上の「事業者」にも該当する者（例：フリーランス）の行為であって、独占禁止法による規制が必要な場合

独占禁止法による規制対象となり得る

(2) 使用者（事業者）・使用者団体（事業者団体）と独占禁止法との関係

検討対象： 団体交渉と労働協約締結の過程における、

- ① 使用者(独占禁止法上は「事業者」)の行為
- ② 使用者団体(同じく「事業者団体」)の行為

ア 日本の法律

独占禁止法の適用対象にならないことを定める明文規定は、存在しない。

イ 世界各国の法律

明文規定があるのは、メキシコ・ジャマイカ

他の国には、明文規定がない

ウ なぜ明文規定がないのか？

事業者又は事業者団体が、労働組合を自称する団体との間で団体交渉が行われ労働協約の締結がなされたかのごとき外形を作出する方法により、独占禁止法の適用を潜脱する危険

→ 法律による一律適用除外ではなく、行政解釈と判例の蓄積

→ 使用者（事業者）・使用者団体（事業者団体）から見て

白・黒の境を明確にして貰わないと困る

独占禁止法抵触のおそれがあることはしない

2 企業横断的な団体交渉と独占禁止法

(1) 近時の産別労働協約

全日本海員組合(海員組合)／連合

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(U Aゼンセン)・繊維／連合

全日本港湾運輸労働組合同盟(港運同盟)／連合

日本私鉄労働組合総連合会(私鉄総連)／連合

全国港湾労働組合連合会(全国港湾)

日本音楽家ユニオン

(2) 地域的拡張適用を行う企業横断的労働協約

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(U Aゼンセン)／大型家電量販

全日本自治団体労働組合(自治労)／福岡・水道検針員

(3) 独占禁止法に抵触するおそれを理由にする団体交渉拒否問題の発生

港運同盟・全国港湾 対 日本港運協会 産別最低賃金

日本音楽家ユニオン 対 日本レコード協会 演奏報酬

3 日本港運協会事件の経緯

1981年～2015年	港運同盟・全国港湾が日本港運協会に春闘要求書を共同提出 中央港湾団体交渉、産別労働協約（基本協約） 毎年産別最低賃金に関する労働協約締結（例外は2回）
2015年12月	日本港運協会が春闘要求中の産別最低賃金について団体交渉拒否 理由：要求に回答するための事業者相互間の協議が独占禁止法に抵触する可能性 （賃金関係以外については団体交渉・労働協約締結）
2018年8月～翌3月	中労委あっせん申請 不調
2020年2月	不当労働行為救済命令申立
2021年7月	東京都労委救済命令 独占禁止法に抵触するおそれを理由に団体交渉を拒否してはならない。
2023年12月	中労委 日本港運協会の再審査申立を棄却 杉本（公正取引委員会の元会長）らの意見書「産別最低賃金に関する労働協約締結は、ハードコアカルテルである。」を排斥
2024年2月	日本港運協会が中労委命令の取消を求める行政訴訟を提起
2024年12月	東京地裁民事11部が、被告国に対し、公正取引委員会に対する照会事項について、公正取引委員会の意見を確認し、その意見書を証拠として提出するよう指示

4 裁判所の照会事項と公正取引委員会の回答書の内容

(1) 行為それ自体では原則として独占禁止法上の問題とはならないもの

ア 裁判所の照会事項

裁判所の照会事項には、次の①から⑤の五つの事業者又は事業者団体の行為について、「次のA類型又はB類型のいずれに分類されますか。」と記載されている。

【事業者又は事業者団体の行為】

- ① 日港協の会員たる事業者が、全国港湾及び港運同盟の要求事項に対する回答内容を検討する目的で、賃金制度（平成24年11月21日に締結された労働協約に定められた「産別最低賃金」、「あるべき賃金」、「標準者賃金」及び「基準賃金」。ただし、「産別最低賃金」については、適用対象地域における適用対象労働者の産別最低賃金。以下②及び③においても同じ。）の在り方と内容、具

(2) 使用者（事業者）・使用者団体（事業者団体）の行為を巡る白と黒の範囲について、素人でも判る具体例を示したこと。

白 ① 要求事項についての内部協議、② 要求事項に対する回答、③ 労働協約締結、④ 労働協約を遵守する、⑤ 労働協約を遵守させる指導

黒 ① 独占禁止法違反行為をなすことを労働組合に約束する行為
② 労働組合又は労働組合もどきの組織と共謀して独占禁止法違反行為

→ 真面目な使用者・使用者団体の不安を解消

使用者・使用者団体が「独占禁止法違反のおそれ」を口実にして団体交渉拒否・労働協約締結拒否をすることを封じる

(3) 今後、企業横断的労働協約（産別労働協約を含む）を締結する際の留意点

原則として、独占禁止法上の問題は生じない。

例外として、労働条件を定める条項とセットで、使用者（事業者）と消費者との間の取引、又は、使用者（事業者）と取引先事業者との取引について「不当な取引制限」（3条）する条項を設けたり、「一定の取引分野における競争を実質的に制限」（8条1号）する条項を設ける場合には、独占禁止法上の問題が生じることがあり得る。

例 家事支援サービスを行う労働者の最低賃金を定めるのと同時にサービス利用者から受け取る家事支援サービス料金の下限を定める。

運転労働者の最低賃金を決めるのと同時に運賃の下限を定める。

取引制限・競争制限を行う条項であっても、労働者の労働条件を維持したり、良好な職場環境を維持したりする等の正当な目的の実現のために、使用者（事業者）と消費者との間の取引、又は、使用者（事業者）と取引先事業者との取引に制限を加えたり、競争制限を行う必要がある場合には、独占禁止法上の問題が生じない。

例 受注単価が「従事する労働者の賃金＋社会保険料の使用者負担分」を下回るダンピング受注をしない旨の約定。

商店労働者の終業時刻を定めるのと同時に閉店時刻も定める。

過去の例：アメリカ合衆国のシカゴの食肉販売業
職場環境を害する消費者・事業者の立入を禁止。

体的賃金額、その算定根拠等について協議する行為。

- ② 日港協が、前掲①記載の協議の経過及び結果を聴取し、取りまとめた上で、団体交渉の場において、全国港湾及び港運同盟との間で、賃金制度(適用対象地域における適用対象労働者の産別最低賃金制度を含む)の在り方と内容、具体的賃金額等について、団体交渉又は協議をなす行為。
- ③ 日港協が、賃金制度(適用対象地域における適用対象労働者の産別最低賃金制度を含む)の在り方と内容、具体的賃金額等に関して、全国港湾及び港運同盟との間で合意に達した事項について、労働協約を締結する行為。
- ④ 日港協の会員である事業者が、前掲③記載の労働協約の定める事項を履行し遵守する行為。
- ⑤ 日港協が、会員たる事業者に対し、前掲③記載の労働協約を履行させる目的で行う指導等の行為。

【類型区分】

A類型 「独占禁止法の適用対象となるもの」、「独占禁止法に抵触するもの」、「独占禁止法の関係規定に原則として違反すると考えられるもの」、「独占禁止法違反となるおそれがあるもの」、又は、「独占禁止法上問題となるもの」のいずれか

B類型 「当該行為それ自体では原則として独占禁止法違反とならないもの」

イ 公取委回答書

公取委回答書には、「一般に、労働法制により規律されている分野については、独占禁止法上の問題とはならないとされております。①から⑤の行為については、労働組合と使用者側の団体との間における労働協約に係る問題であることから、独占禁止法上の問題とはならず、B類型に該当すると考えられます。」と記載されている。

(2) 独占禁止法違反となるおそれがある具体的事例

ア 裁判所の照会事項

裁判所の照会事項には、前掲(1)ア記載①から⑤の事業者又は事業者団体に行為に関して、「独占禁止法違反となるおそれがある事例として、次の(ア)及び(イ)の二つが想定されますが、かかる理解で宜しいでしょうか。」と記載されている。

- (ア) 労働協約の一部の条項に関して、「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」(労働組合法第16条参照)に該当せず、適用対象者たる労働者とその使用者との間の労働契約の内容を規律し変更・修正する規範的効力を有するものではなく、労働協約締結当事者である事業者又は事業者団体と労働組合との間の債権債務関係を定める債務的効力だけを有するものであり、かつ、その内容において、

使用者(事業者)が労働組合に対し独占禁止法第3条の「不当な取引制限」に該当する措置を講ずることを約定したか、又は、使用者団体(事業者団体)が労働組合に対し独占禁止法第8条1号の「一定の取引分野における競争を実質的に制限」に該当する措置を講ずることを約定した事案。

(具体例：消費者に役務を提供する事業における労働協約において、当該業務に従事する労働者の賃金の下限額を定めるのみならず、事業者が消費者に提供する役務の対価として消費者から支払を受ける報酬の下限額をも定める場合)

(イ) 事業者又は事業者団体が、独占禁止法による規制を潜脱し労働組合法に基づく適法な行為であることを装う目的で、労働組合と共謀して、当該行為に及んだことが疑われる事案。

イ 公取委回答書

公取委回答書には、「ご理解のとおりです。」とのみ記載されている。

(3) その他の独禁法違反が想定される例の有無

ア 裁判所の照会事項

裁判所の照会事項には、「そのほかに、公正取引委員会が、……………本件照会の対象となる事業者又は事業者団体の行為(筆者注：前掲(1)アの①から⑤の行為)について独占禁止法違反となるおそれがある事案として想定する例があれば、お示し下さい。」と記載されている。

イ 公取委回答書

公取委回答書には、「想定する例を回答することは困難です。」と記載されている。

5 今回の公取委回答の意義

(1) 新規性はないこと

従前の公取委の考え方

集団的労使関係法に基づく事業者・事業者団体の行為には、原則として、独占禁止法の適用がなく、例外的に法の趣旨から逸脱した場合に、独占禁止法違反となる可能性がある。

公取委回答書の内容

従前の考え方の再確認

(但し、従前の表現には、独占禁止法と労働法に精通していない者にとっては、判りにくいという弱点があった。)