

「労働法」の分野にも適用される「独占禁止法」

平成30年2月15日、公正取引委員会は「人材と競争政策に関する検討会報告書」を公表しました。公正かつ自由な経済活動を促進することを任務とする公正取引委員会が、労働法の分野においてどのように独占禁止法を運用していくのでしょうか。

弁護士法人
神戸シティ法律事務所

弁護士
高島 浩



(I) まず、報告書の内容に触れる前に、「労働者」の概念について整理しておきたいと思います。

「労働者」は、労働基準法や労働組合法などで定義されていますが、法律によって定義が異なります。

労働基準法は、最低限の労働条件を規律して労働者を保護することを目的としているため、労働者の範囲は「上記保護を及ぼす必要性があるか」という観点から定義されています。

これに対して労働組合法は、団体交渉等によって労働者の地位を向上させることを目的としているため、労働者の範囲は「労働組合結成による保護を及ぼす必要性があるか」という観点から定義されています。

	労働者の概念	労働者の例
労基法	事業のために使用され賃金を支払われる者(指揮命令に服する者)	雇用契約を締結した従業員
労組法	賃金、給料その他これに準ずる収入により生活する者(事業組織へ組み込まれ、労務の対価として報酬を得る者)	上記従業員、個人事業主(指揮監督を受ける業務委託)、退職後間もない従業員

個人事業主であっても、事業運営に不可欠な労働力として事業組織に組み込まれており、指揮監督下に置かれ、契約条件も一方的に決定されている等の事情がある場合は、労働組合法の労働者に含まれます。

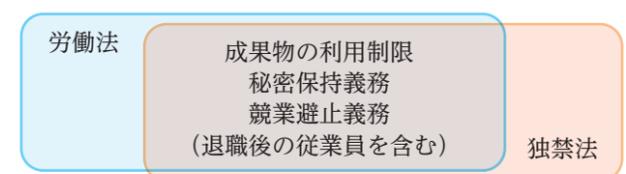
このように労働法の分野における労働者の概念は、雇用契約を締結した当事者に限らないため、自由競争を促進する独占禁止法が労働法の分野で適用される余地が生じているのです。

(II) さて、冒頭の報告書に話題を戻します。同報告書は独占禁止法上問題となり得る場面を様々な観点から分析

していますが、実務において問題が生じやすいのは「優越的地位の濫用」の場面と考えます。

独占禁止法が適用される結果、発注者(使用者)が役務提供者(労働者)に対して専属義務を課す場合や、役務提供に伴う成果物の利用制限を課す場合には、相当な代償措置を講じておかなければ優越的地位の濫用と認定される可能性があります。

また、過度の秘密保持義務又は競業禁止義務を課す場合や、これらの義務の範囲が不明確な場合も、人材獲得市場に悪影響を及ぼすことから、優越的地位の濫用が問題となることがあります(退職後の元従業員に義務を課す場合も含まれます)。



使用者としては、特に専門的な業務については労働者を育成するため多大な費用と労力を投じており、その投資を回収するため労働者の転籍・転職を制限したいところですが、投資回収方法の検討にあたっては優越的地位の濫用とならないよう工夫が必要です。

(III) なお、公正取引委員会は違反があれば勧告等を行います。契約当事者間の権利義務の存否(契約の有効性や損害賠償請求の可否等)に関しては最終的に司法(裁判所)の判断によることになります。このため、これまで蓄積された裁判所の判断基準(退職後の秘密保持義務や競業禁止義務の合理的な範囲等)が今回の報告書によって直ちに變更されることはありませんので、事業者の皆様におかれては引き続き労働法規や裁判例に沿った契約の整備をお願いしたいと思います。

有期契約労働者の「無期転換ルール」への対応

平成30年4月から、有期契約労働者の無期転換申込が本格的に始まるということですが、会社として、どういった対応をしたらよいかよくわかりません。当社には、1年ごとに契約を更新している、パートタイマー、定年退職後の嘱託社員、アルバイトなどの労働者がいます。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士
庄司 茂



無期転換ルールとは

同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって、無期労働契約に転換しなければならないルール(無期転換ルール)が導入されています。

①対象者は有期労働契約で働くすべての人

契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は関係ありません。定年後に引き続き雇用される嘱託社員など、高齢の方も無期転換の対象となります。

②通算5年を超えるとは

平成25年4月1日以降の新たな有期契約からが通算5年のスタートとなるため、1年以内の契約更新の場合は、平成30年4月1日以降の契約期間から申込権が発生します(平成25年3月31日以前に開始した契約は通算契約期間に含みません)。契約期間と契約期間の間の無期転換期間が6か月以上であれば、契約期間は通算されませんが、無期転換期間が短ければ、前の契約も通算される場合があります。

③無期転換には申込みが必要

通算5年を超える契約になると自動的に無期雇用へ転換されるわけではありません。労働者が、「無期労働契約への転換を申し込むこと、使用者が、無期転換の承諾をしたとみなされる」こととなります。

④労働条件は、原則として申込時と同じ

無期転換した労働者は、正社員になるのではなく、原則として申込時と同じ労働条件で働くこととなります。ただし、無期雇用契約となることで、職種転換や配置転換、定年、退職金等の整備が必要となります。無期転換後の労働条件を検討する場合には、「別段の定め」とし

て就業規則を整備することになりますが、労働条件を以前より低下させることは無期転換を円滑に進めるうえで望ましいものではありません。

⑤無期契約の開始

無期契約の開始日は、申込を行った日からではなく、申込を行った契約期間の終了日の翌日となります。

⑥例外

プロジェクト等(上限10年)の高度専門知識を有する有期契約労働者及び定年後に有期契約で継続雇用される高齢者については、会社が、都道府県労働局長の認定を受ければ無期転換の申込権は発生しません。また、大学等及び研究開発法人の研究者や教員等は、無期転換申込権発生までの期間5年を10年とする特例があります。

対応策と課題

会社としては、以下の対応と課題が考えられます。

①契約期間を無期にするだけで、労働条件は同じ

課題:柔軟な配置転換等が行えない

②正社員と有期労働契約者の間の第三の雇用区分を設ける

課題:時間、場所、職種を限定する限定正社員制度といった、新たな人事制度の構築が必要

③正社員化する

課題:賃金、賞与、退職金等のコストアップ

今後さらに人手不足の状態がつづくことから、大半の有期契約労働者を無期にすることになると考えられます。無期転換に対応した社内ルールの整備をし、多様な働き方を受け入れることができる体制づくりが求められます。