



# 競争政策・独占禁止法上の考え方 競争政策・独占禁止法上の考え方

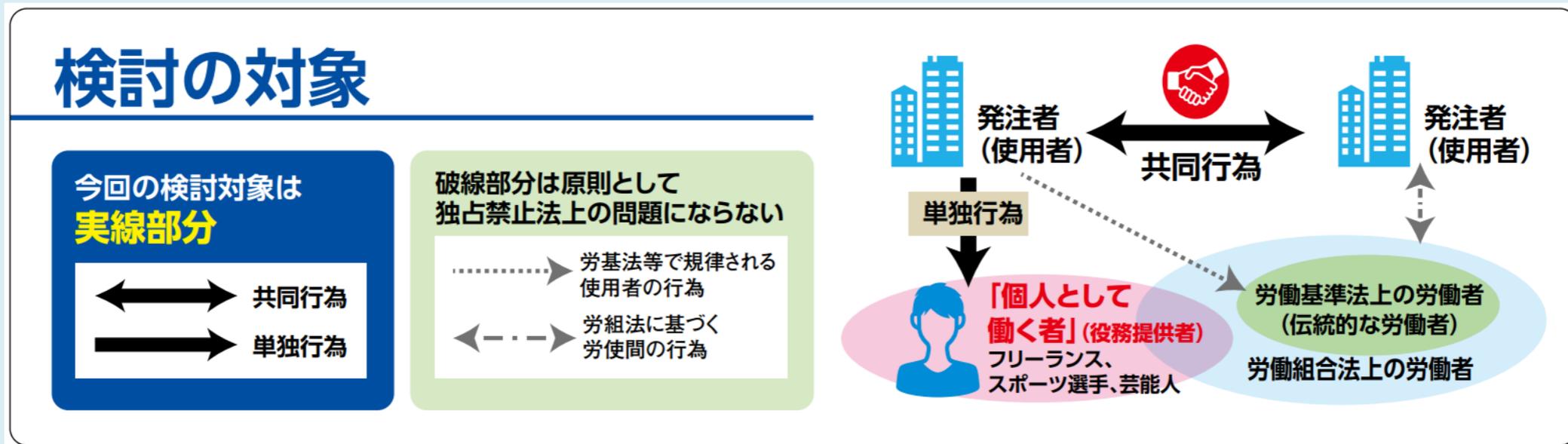
令和6年4月  
公正取引委員会

## ○人材と競争政策に関する検討会

公正取引委員会競争政策研究センターは、人材分野に関する独占禁止法及び競争政策上の考え方を取りまとめ、「人材と競争政策に関する報告書」を公表（平成30年2月15日）。

※検討会は、独占禁止法に関するこれまでの裁判例、公正取引委員会の審決、ガイドライン等を踏まえて議論を行い、検討会としての議論の結果を本報告書として取りまとめたものであり、その内容は、公正取引委員会の見解と同一とは限らないとされている。

※本報告書では、特定の業種・職種固有の具体的な取引慣行に対する評価については検討対象とされていない。



※本報告書では、労働法制で規律される分野については、原則として独占禁止法上の問題とはならないと解することが適当と整理されている。

「人材と競争政策に関する報告書」及び「人材と競争政策に関する検討会 報告書のポイント」より

## 2 秘密保持義務及び競業避止義務

### 【ポイント】

- 自由競争減殺の観点からは、発注者（使用者）が、営業秘密等の漏洩防止の目的のために**合理的に必要な（手段の相当性が認められる）範囲で秘密保持義務又は競業避止義務を課すことは、直ちに独占禁止法上問題となるものではない。**

⇒（競業避止義務は、）商品・サービス市場において、競業避止義務を課された者が新たに商品・サービスの供給を開始することを困難にする、又は商品・サービス市場において商品・サービスを供給する上で必要な役務提供者を確保できなくなる、あるいはコストが引き上げられることなどを通じて、発注者（使用者）の競争事業者による商品・サービスの供給や参入が困難にするなどの効果を生じさせることがある。そのとき、**競業避止義務を課された者や役務提供者を確保できない競争事業者の範囲が広いほど、秘密保持義務や競業避止義務の内容や期間がその目的に照らして過大であるほど、また、複数の発注者（使用者）において同時に行われているほど、独占禁止法上の問題となりやすい。**

- 競争手段の不公正さの観点からは、発注者（使用者）が役務提供者に対して義務の内容について**実際と異なる説明をし、又はあらかじめ十分に明らかにしないまま役務提供者が秘密保持義務又は競業避止義務を受け入れている場合には、独占禁止法上問題となり得る。**

- 優越的地位の濫用の観点からは、優越的地位にある発注者（使用者）が課す秘密保持義務又は競業避止義務が**不当に不利益を与えるものである場合には、独占禁止法上問題となり得る。**

⇒不当に不利益を与えるものか否かは、これら義務の内容や期間が目的に照らして過大であるか、役務提供者に与える不利益の程度、代償措置の有無及びその水準、これら義務を課すに際してあらかじめ取引の相手方（役務提供者）と十分な協議が行われたか等の決定方法、他の取引の相手方（役務提供者）の条件と比べて差別的であるかどうか、通常の競業避止義務及び秘密保持義務との乖離の状況等を考慮した上で判断される。

## 第7 競争政策上望ましくない行為

### 【ポイント】

- **対象範囲が不明確な秘密保持義務又は競業避止義務は、役務提供者に対して他の発注者（使用者）との取引を萎縮させる場合があり、望ましくない。対策として、関係分野ごとに、範囲の明確化に資する考え方を周知すること等が考えられる。**

(略)

#### 1 役務提供者にとって秘密保持義務・競業避止義務の対象範囲が不明確であること

発注者（使用者）が役務提供者に対して課す秘密保持義務・競業避止義務の範囲が不明確であり、どのような場合に義務違反となるのかが役務提供者にとって不明確であると、義務違反を理由とする訴訟リスクを回避するために、役務提供者が、他の発注者に役務を提供することや、発注者と競合する可能性の否定できない事業を行うことやそのような会社に転職することを萎縮させることになる。

このような萎縮効果は、人材獲得市場及び商品・サービス市場における競争に悪影響を与えるものであり、また、役務提供者の選択の自由を損なうものであり、競争政策上望ましくない。このような萎縮効果を生じさせない、又はそれを未然に防ぐ観点からの対応として、例えば、関係分野ごとに、当該秘密保持義務・競業避止義務の範囲の明確化に資する一般的な考え方を取りまとめ周知する、役務提供者が範囲を明確にすることが必要となったときにそのための手続を整備するなどの対応が考えられる（このことは、不正競争防止法上の営業秘密についても同様である。）。

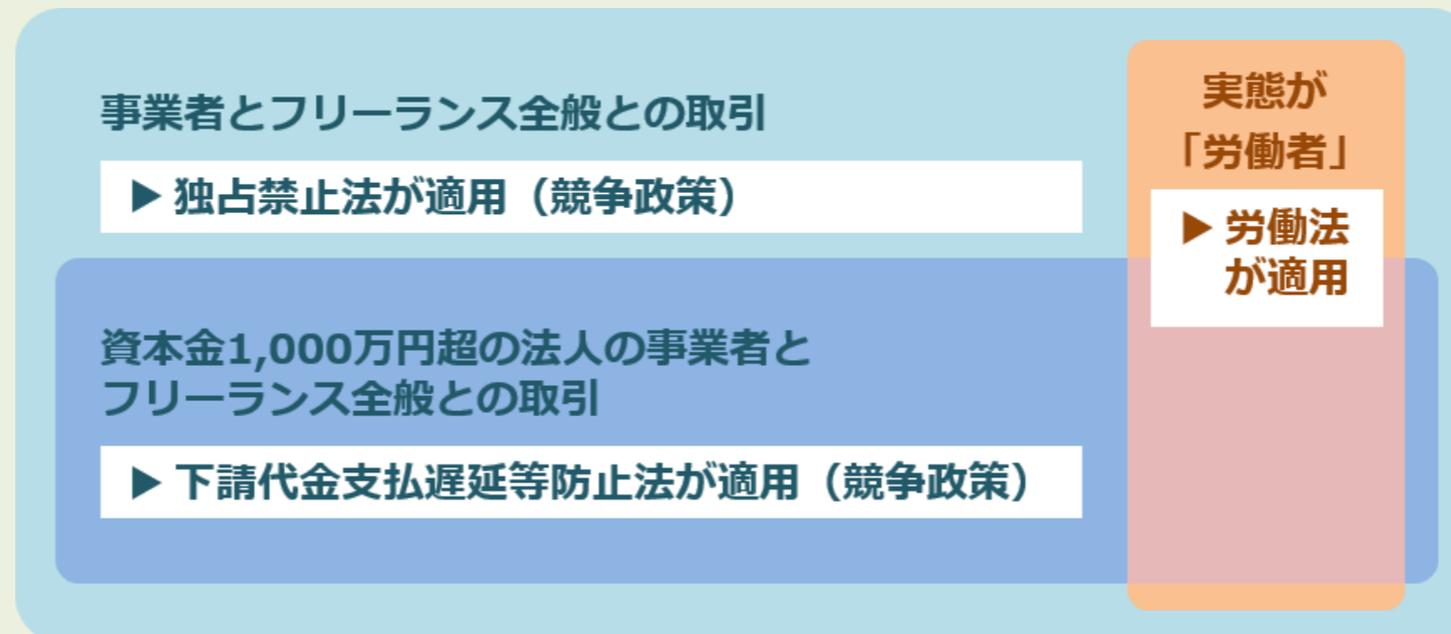
「人材と競争政策に関する報告書」より

## ○フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン

内閣官房成長戦略会議事務局、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を公表（令和3年3月26日）。

フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。この場合において、独占禁止法や下請法上問題となり得る事業者の行為が、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。

（図1：事業者とフリーランスとの取引に適用される法律関係）



「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」より

## 11) 合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定

秘密保持義務・競業避止義務・専属義務は、一般的には、発注事業者が営業秘密やその他の秘密情報の漏洩を懸念することなく取引すること、発注事業者が商品・サービスを供給するのに必要な役務等を提供させるために自己への役務等の提供に専念させること、発注事業者がフリーランスに一定のノウハウ、スキル等を身に付けるようにするための育成投資を行った上で、その育成に要する費用を回収することを目的とするものである。発注事業者が、合理的に必要な範囲でこれらの義務を設定することは、直ちに独占禁止法上問題となるものではない。

しかし、これらの義務は、それを設定されたフリーランスが他の発注事業者に対して役務等を提供する機会を失わせ、不利益をもたらす場合がある。したがって、取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、一方的に当該フリーランスに対して合理的に必要な範囲を超えて秘密保持義務、競業避止義務又は専属義務を課す場合であって、当該フリーランスが、今後の取引に与える影響等を懸念してそれを受け入れざるを得ない場合には、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなり、優越的地位の濫用として問題となる（独占禁止法第2条第9項第5号八）。

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」より