



顧問弁護士 からの メッセージ

(下記は弁護士平野高志が当協会向けに配布しているニュースレターを再編集したものである)

独占禁止法の学会について

ブレイクモア法律事務所
弁護士 平野 高志 氏

先日、独占禁止法の学会の大会がありました。正式名称は「経済法学会」と言って、学者や実務家が350人くらいいる団体で、毎年1回大会があります。朝の10時から午後5時半くらいまで、まじめな議論が行われ、その後、懇親会、二次会で親睦を深めます。ものすごく面白い学会です。独占禁止法の最先端の議論が聞けます。独占禁止法に興味があれば基本的には誰でも参加できるので、是非、ご入会ください。

学会では、毎年旬の話題がトピックとしてとりあげられます。今年のメイントピックは「企業結合規制」でした。M&A(合併と買収)に対する独占禁止法の規制です。米国AMEX事件やキラー買収についての議論がありました。AMEX事件は、AMEXが加盟店に「支払いはAMEX」と言ったお客さんに、「Visaはいかがですか」とか言っていないとしたことの是非が問われた事件です。単純に考えると、「自分の競争者と取引するな」に近いことを言っているように見えるので、違法なのかなという気がするところです。しかし、米国の最高裁判所は「違法であることが立証されていない」としてAMEXを勝たせました。米国最高裁判所の理屈をわかりやすく言うという以下になります。

- ・一定の「市場」において「競争を阻害する行為」があると違法になる
- ・AMEXで考えるべき市場は、クレジット会社と加盟店の市場のほかにクレジット会社とカードホルダーの市場があり、この両方を一つの市場として考える必要がある。(平野注:クレジット会社は、たくさんの加盟店を獲得する競争とたくさんのカードホルダーを獲得する二つの競争をしています)
- ・米国政府は、この件についてクレジット会社と加盟店の市場だけをみて違法であるとしているが、

*1) <https://www2.deloitte.com/jp/ja/pages/about-deloitte/articles/news-releases/nr20230306.html>

クレジット会社とカードホルダーの市場についての検討していない。

独占禁止法違反かを考えるとき、最初にどの市場の競争かを確定して、その後問題となっている行為が、その市場での競争を阻害しているかの判断をします。どの市場かの判断が難しいのですが、議論を聞いてみると、市場の確定の問題と競争阻害性を別々に考えるのではなく、結局競争が阻害されているか(新規参入が阻害されているか、価格が高止まりしているか)を判断して、その判断から逆に市場の確定の問題と競争阻害性を考えているようなところがあり、独占禁止法の勘どころのような点を感じました。

そのほか学会では、GAFAM等に代表される企業がスタートアップ企業で非常にすぐれた技術をもつ企業を買収して、潜在的な競争者を消してしまう買収(キラー買収というようです)についての規制の議論がありました。これはイノベーション市場における競争という問題に関係します。理屈はいろいろありますが、結局は世の中のために健全な競争が行われているかの問題が先にあって、そこから理屈を作っているように見えました。弁護士になって38年目ですが、「法理論はいろいろあるけれども、結局は正義とは何かの問題なのかな」と思う今日この頃です。

定年後再雇用者の基本給・賞与の格差の不合理性に関する最高裁判決

ブレイクモア法律事務所
弁護士 渡辺 宗彦 氏

高齢者の雇用促進を定める高齢者雇用安定法は、65歳未満定年を定める事業主に対し、65歳までの安定した雇用を確保するため、現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者を定年後も引き続き雇用する制度(継続雇用制度)の導入等の措置を講じなければならないと定めています。

継続雇用制度の下では、1年程度の再雇用契約を更新する形態とし、基本給や賞与等の待遇が引き下げられる例が多く見られます。デロイト・トーマツグループによる「人事制度・報酬調査2022」¹⁾によれば、定年後再雇用制度の採用企業において、再雇用時の報酬水準を定年前の「60%以上70%未満」とする企業が最も多く

(22.4%)、次いで「70%以上80%未満」又は「50%以上60%未満」(各16.3%)とされています。

しかし、従前と職務内容等が変わらないにもかかわらず、待遇に相違を設けることは、不合理な労働条件の相違(労働契約法第20条、パート・有期雇用労働法第8条)として違法・無効とされる可能性があります。待遇の不合理性については、定年前の通常の正社員との待遇の相違の程度だけではなく、職務内容等の違い、労働組合等との交渉経緯、退職金・企業年金等による収入安定の配慮等の事情を総合考慮して判断されます。

この点について、最高裁は、平成30年(2018年)に、定年前と職務内容等が変わらない事案において、使用者の賃金設計上の配慮等を考慮に入れたうえで、基本給は1割前後、賞与を含む賃金全体で2割程度の相違は不合理とはいえないと判断しました(長澤運輸事件)。

当該最高裁判決の後、定年後再雇用者の基本給・賞与の格差について、初めて不合理と判断した下級審裁判例が出されました(名古屋地裁令和2年10月28日及び名古屋高裁令和4年3月25日の名古屋自動車学校事件判決)。これらの判決は、定年後再雇用の嘱託社員について、定年退職前後で職務内容等が変わらないにもかかわらず、基本給が定年退職時と比較して45%以下等となっていることにつき、看過し難い水準に達しており、定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理と認められると判断しました。

そして当該事件の上告審において、最高裁は、これらの下級審判決を維持するが注目される中、令和5年(2023年)7月20日に判決を下しましたが、自らは判断せず、原判決の検討が不十分であるとして原判決を破棄し、差戻しました。最高裁は、原判決の検討が不十分であるとする理由として、会社の正職員の基本給は様々な性質を有する可能性があり、嘱託職員の基本給とは、性質が異なるにもかかわらず、原判決は正職員の基本給について、年功的性格を有するものであったとするとどまり、他の性質や支給目的を検討しておらず、また嘱託職員の基本給についても、その性質・支給目的を何ら検討していない等の点を指摘しています。

最高裁は基本給・賞与の格差の不合理性を否定する方向を示唆しているようにみえますが、何れにしても、職務内容等が変わらない定年後再雇用者の基本給・賞与が定年退職時の半分以上となるような大きな相違が許容されるのか否か、差戻審の判断を待つこととなります。



平野 高志 氏 プロフィール

1985年 弁護士登録 1985年-1988年 八木総合法律事務所(現牛島法律事務所) 1988年-1990年 米国シカゴMasuda, Funai, Eiffert & Michell法律事務所
1990年 ブレイクモア法律事務所入所 2000年-2006年 マイクロソフト日本人(法務担当執行役員)、ブレイクモア法律事務所に復帰
社団法人コンピュータソフトウェア協会フェロー、財団法人ソフトウェア情報センター評議員、株式会社モルフォ監査役、株式会社ファルテック監査役、著作権法学会員、日本工業所有権法学会員、日本経済法学会員、情報処理推進機構 2020年モデル取引・契約書見直し検討部会 主査



渡辺 宗彦 氏 プロフィール

1998年 国際基督教大学教養学部卒業 1998年~2004年 株式会社みずほ銀行(旧株式会社富士銀行)勤務 2007年 東京大学法科大学院終了
2010年 弁護士登録 2011年 ブレイクモア法律事務所入所 2023年 医療情報システムの契約のあり方に関する有識者委員会委員