

《翻訳》

米連邦取引委員会「労働者の特定労働活動に対する米独禁法適用除外に係る執行方針声明」

(2025 年 1 月 14 日)

岡 田 直 己

訳者はしがき

本稿は、米連邦取引委員会（以下「FTC」）が 2025 年 1 月 14 日に公表した「労働者の特定労働活動に対する米独禁法適用除外に係る執行方針声明」（以下「本声明」）の翻訳である¹⁾。本声明は、労働者が自己の報酬や労働条件について企業と交渉する場合、それらが法令上の保護対象である労働活動（特定労働活動）であれば、当該労働者が米国の労働関係法令等で個人事業主として分類されていたとしても（雇用主—従業員の関係が存在しなくても）、米独禁法の労働適用除外規定（labor exemption）の適用範囲から完全に除外されるものではないことについて、FTC の見解を明確化するものである。本声明の序論のとおり、クレイトン法及びノリス＝ラガーディア法は、労働者が組織化し、賃金や労働条件について団体交渉を行う能力を保護するものであり、雇用関係にある労働者の労働争議（真正な労働団体の行為）が米独禁法上の責任から保護されることは従前から明白である。本声明はそのような保護がギグワーカーなど個人事業主にも及ぶことを宣言

1) Press Release: FTC Issues Policy Statement Clarifying that Independent Contractors, Gig Workers' Organizing Activities Are Shielded from Antitrust Liability (Jan. 14, 2025), available at <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/2025/01/ftc-issues-policy-statement-clarifying-independent-contractors-gig-workers-organizing-activities-are>.

するものである。個人事業主による団体交渉や労働協約が一定の場合に競争法上の責任から保護されることは、欧州委員会が 2022 年 9 月 30 日に公表した「個人事業主の労働条件に係る労働協約に対する欧州競争法の適用指針」でも明らかにされているが²⁾、本声明は米競争当局の 1 つである FTC が公表したものとして注目に値する。

わが国に視線を転ずると、公取委競争政策研究センターが 2018 年 2 月 15 日に公表した「人材と競争政策に関する検討会報告書」では、「労働法制により規律されている分野については、行為主体が使用者であるか労働者・労働者団体であるかにかかわらず、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考えられ(、)例えば、労働組合と使用者の間の集团的労働関係における労働組合法に基づく労働組合の行為がこのような場合に当たる」と説明されているだけであり³⁾、ギグワーカーなど個人事業主による組織化や団体交渉については、独禁法上の考え方は具体的に明示されていない。また、内閣官房等が 2021 年 3 月 26 日に公表した「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」(2024 年 10 月 18 日改定)では、フリーランス(個人事業主)が「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、(独禁法、取適法⁴⁾またはフリーランス法⁵⁾に照らし)問

2) Guidelines on the Application of Union Competition Law to Collective Agreements regarding the Working Conditions of Solo Self-employed Persons (2022/ C 374/02), available at [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TX/T/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TX/T/?uri=CELEX:52022XC0930(02)). 本稿執筆者の翻訳が青山法学論集 65 卷 1 号(2023) 231 頁以下に掲載されている。

3) 報告書・第 3、available at https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index_files/180215jinzai01.pdf.

4) 製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律。下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律(令和 7 年法律第 41 号)により、いわゆる下請法の題名及び一部条文が改正されたものである。

5) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間

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⁶⁾、当該労働関係法令が適用され、当該行為については(独禁法、取適法またはフリーランス法の適用上)問題としない。」と説明されており⁷⁾、この説明は、労務提供の実態をみたときに、フリーランス(個人事業主)が労基法9条に規定する「労働者」または労組法3条に規定する「労働者」に該当する場合、独禁法等の適用が事実上除外されるというものである。換言すれば、フリーランス(個人事業主)による団体交渉や労働協約が独禁法等の適用を免れることについて、労働関係法令の適用の有無に関する判断が先行し、その肯定的判断の結果として独禁法等の適用を事実上除外するというものであり、独禁法等の経済関係法令上の評価や競争政策上の考慮に基づくものではない。このようなアプローチは、フリーランス(個人事業主)の労務提供に関する経済関係法令と労働関係法令の調整原則の表れであって、本声明や欧州委員会ガイドラインとの間にみられる鮮明な相違点であるが、労務提供に係る報酬や労働条件の改善を図ろうとするフリーランス(個人事業主)にとっては、少なくとも労組法上の「労働者」に該当するという確証を必要とするものであるため、独禁法違反のリスクを考慮し、組織化や団体交渉の検討ないし実施を躊躇させるものとなっている⁸⁾。

わが国の経済関係法令や労働関係法令、それらの相互関係や調整原則は独自に形成され発展してきたものであるため、米欧の競争当局のアプローチ

取引適正化等法：令和5年法律第25号)。

6) ガイドライン・第2の2脚注4は、「労働関係法令で適法なものとして認められているものとしては、労働組合法に基づく労働協約を締結する労働組合の行為がある。」としている。

7) ガイドライン・第2の2、available at https://www.jftc.go.jp/file/fl_guidelines1.pdf.

8) 本稿執筆者は、芸能・クリエイティブ・文化芸術分野のフリーランス(個人事業主)やその代理人弁護士との間で意見交換等を行う機会が多いが、報酬や労働条件をめぐる問題については、独禁法・取適法・フリーランス法の規定の法解釈上の課題だけでなく、組織化や団体交渉に係る独禁法違反のリスクを挙げるものが多い。

チを安易に“輸入”することは厳に避けるべきである。しかし、本業か副業・兼業かを問わず、フリーランス（個人事業主）として労務提供を行う者が増加し、わが国の経済において重要な地位を占めつつあることを踏まえれば、フリーランス（個人事業主）が純然たる事業者という法的地位を維持したまま、独禁法違反のリスクを負わずに、労務提供に係る報酬や労働条件の改善に向けた組織化や団体交渉を行うことができるよう、独禁法等の経済関係法令による一定の手当てがなされてもよいのではないだろうか。本稿がそのような方向性の検討の一助になれば幸甚である。

なお、本声明の公表について、FTC の委員による投票結果は賛成 3 ・ 反対 2 である。Andrew N. Ferguson 委員と Melissa Holyoak 委員が反対意見を発表し、「(まもなく任期満了となる) バイデン＝ハリス政権下の FTC は政策変更を発表すべきでなく、今後の訴追裁量のあり方を宣言するとは論外である。現下の FTC が政策変更を発表することには未来がない。」と切り捨てている⁹⁾。なお、反対意見の執筆者である Ferguson 委員はトランプ新政権の下で委員長に就任 (2025 年 1 月 20 日) したが、本声明は有効なものとして維持されている。

以下、本声明の翻訳の際に次のとおり編集等を行っていることに注意されたい。

- [*1] などは本声明のページ番号を表記したものである。
- 本稿の脚注番号は本声明のそれと一致しないため、本声明の脚注番号は「FN1」(脚注 1) のように表記している。
- 本文または脚注で挙げられている文献や判例の英語表記は、本声明の記載のままとしている一方、脚注における説明文等は翻訳の対象とし

9) Dissenting Statement of Commissioner Andrew N. Ferguson Joined by Commissioner Melissa Holyoak Regarding the Enforcement Policy Statement on Exemption of Protected Labor Activity by Workers from Antitrust Liability: Matter Number P251201 (Jan 14, 2025), *available* at https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/labor-exemption-policy-statement-ferguson-dissent.pdf.

米連邦取引委員会「労働者の特定労働活動に対する米独禁法適用除外に係る執行方針声明」(岡田)

ている。

米連邦取引委員会 労働者の特定労働活動に対する 米独禁法適用除外に係る執行方針声明¹⁰⁾ (2025 年 1 月 14 日)

I. 序論

[*1] 連邦議会がクレイトン法及びノリス＝ラガーディア法を制定した主な目的は、労働者が組織化し、賃金や労働条件について団体交渉を行う能力を保護することにあった。これらの法律のいくつかの規定は、裁判所が法令上適格な労働活動を差し止めることを禁ずるとともに、それらの労働活動を米独禁法の適用から除外するものである。これらの規定は総じて米独禁法の労働適用除外規定 (labor exemption) として知られており、労働争議 (すなわち、組織化や雇用条件に関する交渉) に従事する真正な労働団体の行為を米独禁法上の責任から保護する。

雇用主から直接雇用されている従業員が当該雇用主に対し報酬や労働条件について組織化や交渉を行う場合、労働適用除外規定がそれらの活動を米独禁法上の責任から保護することはかねてより明らかである。しかし近年、個人事業主との契約、特に「ギグワーク」の台頭により、企業が個人事業主として分類する (または、潜在的には誤分類する) 労働者の組織化・団体交渉に対する労働適用除外規定の適用に関する疑問が生じている¹¹⁾。

10) FN1: 本声明は、いかなる者に対しても権利を付与するものではなく、本委員会や公衆に対し拘束力を有するものではない。法令の執行の際、本委員会は違反被疑行為・慣行が既存の法令上または規則上の要件の一以上に違反していることを立証しなければならない。また、本声明は連邦法、州法または地方自治体の法令に優先するものではない。ただし、それらの法令の遵守は必ずしも連邦取引委員会法その他の法令に基づく本委員会の執行措置を排除するものではない。議会審査法 (5 U.S.C. § 801 et seq.) に基づき、行政管理予算局情報規制問題室は本声明が 5 U.S.C. § 804 (2) で定義される「主要規則」に該当しないものとして指定している。

米連邦取引委員会「労働者の特定労働活動に対する米独禁法適用除外に係る執行方針声明」(岡田)

殊更、ギグワーカーがプラットフォームとの間で初めての組織化や団体交渉を検討するなかで、パッチワークの状態にある労働適用除外関係の判例に直面する。

本声明において、本委員会は、労働適用除外規定の適用について、労働者が公正労働基準法 (FLSA)、全米労働関係法 (NLRA)、税法、州のコモンローその他の法律に基づき企業から個人事業主として形式的に分類されているか否かに依存しないという見解を明確化する。むしろ、労働に対する報酬や労働条件に係る問題である場合、労働者の組織化や団体交渉は米独禁法上の責任から保護される可能性がある。このような保護対象活動に従事する労働者は、単に労働に対する報酬や労働条件について交渉しようとする企業との間に正式な雇用主—従業員関係が存在しないという理由だけで、労働適用除外規定の適用範囲から完全に除外されるわけではない。

II. 背景

A. 米独禁法に係る労働適用除外規定の制定

[*2] 労働適用除外規定は、連邦議会が労働者の組織化能力及び賃金・労働条件を求める交渉能力を広く保護しようとした複数の立法に由来する。連邦議会が 1890 年にシャーマン法を可決した後、雇用主は同法を利用して労働組合の活動を妨害し混乱させた。実際、シャーマン法に基づく最初の 13 件の米独禁法訴訟のうち 12 件は、企業ではなく労働組合を相手取って提起された¹²⁾。いわゆる「ダンベリー帽子職人の事件」(Danbury Hatters’

11) FN2: *See, e.g.,* Rebecca K. Slaughter, Comm’r, Fed. Trade Comm., Comment Letter on Dep’t of Labor Notice of Proposed Rulemaking re: Independent Contractor Status under the Fair Labor Standards Act (Oct. 26, 2020), https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/1582178/comment_of_commissioner_rebecca_kelly_slaughter_on_the_department_of_labor_proposed_rule_on_0.pdf.

12) FN3: Edward Berman, LABOR AND THE SHERMAN ACT 3 (1930). *See also* Kate Andrias, Beyond the Labor Exemption: Labor’s Antimonopoly Vision and the Fight for Greater Democracy 6 (2023) (ある統計によれば、1880～1930

Case) において、1908 年の連邦最高裁判決はコネチカット州ダンベリーに所在する帽子製造業者の従業員による労働組合の結成を差し止め、労働者の組織化はシャーマン法の適用除外とならないという全員一致の判決を行っている¹³⁾。

このような労働組合の結成に対するシャーマン法の利用を受けて、連邦議会は 1914 年にクレイトン法の第 6 条及び第 20 条を制定し¹⁴⁾、いわゆる労働適用除外規定を創設した。クレイトン法第 6 条は、「人間の労働力は商品又は商業品目ではな」く、米独禁法は「労働組合の存在及び運営を禁止するもの」または「労働組合の個々の構成員が合法的に組合の正当な目的を達成することを禁止又は制限するもの」として解釈してはならないと規定している¹⁵⁾。

クレイトン法第 20 条は、雇用条件に関する紛争に起因する「単一の雇用主と複数の従業員間、複数の雇用主と複数の従業員間、従業員間、従業員と求職者間のあらゆる事案における緊急差止命令又は差止命令」を、一定の財産上の利益の保護に必要な場合を除き禁止している¹⁶⁾。また、同条

年の期間において、少なくとも 4,300 件の差止命令が組合活動に対し発令された。

13) FN4: *Loewe v. Lawlor*, 208 U.S. 274 (1908).

14) FN5: Henry Ashurst 上院議員は、ダンベリー・ハット事件がシャーマン法に関する数多くの「不自然かつ厳しい」司法解釈の 1 つであり、そのような司法解釈が、米独禁法の執行から労働者を保護するため、クレイトン法における明示的な適用除外規定の採用を支持する根拠になったと指摘している。51 Cong. Rec. 13663 (1914) (statement of Sen. Henry Ashurst). Henry Hollis 上院議員も同様に、シャーマン法はその「捻じ曲げられた解釈」によって「庶民の救済が目的である法律から……その抑圧のための道具へ変質させられた」と述べている。Id. at 13967 (statement of Sen. Henry Hollis). See generally Alvaro M. Bedoya & Bryce Tuttle, “Aiming at Dollars, Not Men”: Recovering the Congressional Intent Behind the Labor Exemption to Antitrust Law, 85 ANTI-TRUST L.J. 805, 809-13 (2024).

15) FN6: 15 U.S.C. § 17 (1914).

16) FN7: 29 U.S.C. § 52 (1914). クレイトン法第 20 条は、「雇用契約の条件に関する紛争に起因する事案において、特定の財産権に対する回復不能な損害を防止するために必要な場合を除き」、緊急差止命令や差止命令を一般的に禁止して

は「いかなる者又は者ら」によるものであるかを問わず、一定の保護対象活動に従事することを「禁止する」緊急差止命令または差止命令を禁止しており、これには「仕事又は労働の遂行を中止すること」、「労働を放棄する」よう他者に対し平和的に説得すること、紛争当事者との「取引停止」、紛争当事者との取引停止を他者に対し平和的に説得すること、平和的かつ合法的な集会、ストライキ支援給付の提供並びに[*3]「紛争当事者が当該紛争不存在の場合に合法的に実行し得るあらゆる行為」が含まれている¹⁷⁾。Henry Ashurst 上院議員はクレイトン法案の労働関係規定を「労働者の権利章典」と呼んでいる¹⁸⁾。

クレイトン法の広範な文言にもかかわらず、裁判所は、クレイトン法の第6条及び第20条を狭義に解釈し、労働組合の組織化や団体交渉活動に対し差止命令を行い、米独禁法上の責任を課し続けた¹⁹⁾。これに対し、連邦議会は1932年、ノリス＝ラガーディア法を成立させ、労働適用除外を拡大した²⁰⁾。連邦最高裁の説明のように、「ノリス＝ラガーディア法の根底にある目的は連邦議会がクレイトン法で定めたと考えた広範な目的を回復

いる。同法はまた、緊急差止命令や差止命令が発令されるべきでない多数の保護対象活動を列挙している。

17) FN8: *Id.*

18) FN9: 51 Cong. Rec. 13663 (1914) (statement of Sen. Henry Ashurst).

19) FN10: *See, e.g.,* 3 Julian O. von Kalinowski, ANTITRUST LAWS AND TRADE REGULATION § 54.02 (1) (collecting cases) (「法令に規定された広範な用語及び議会が労働組合を米独禁法の適用除外とする意図にもかかわらず、裁判所は、クレイトン法の第6条及び第20条を厳格に解釈し、労働組合及びその組合員をシャーマン法に基づく責任追及の対象とし続けた」ため、「クレイトン法第20条を弱体化させ」、クレイトン法第6条を「事実上無効化した」); *Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. Int'l Longshoremen's Ass'n*, 457 U.S. 702, 712 (1982) (連邦最高裁がクレイトン法の労働適用除外規定を不当に制限したと指摘する)。

20) FN11: *See United States v. Hutcheson*, 312 U.S. 219, 231 (1941) (「労働組合の行為がシャーマン法に違反するか否かは、同法、クレイトン法第20条及びノリス＝ラガーディア法を、労働行為の違法性を調和させる条文として解釈することによってのみ判断されるべきである」); 15 U.S.C. § 17 (1914); 29 U.S.C. § 101-14 (1932)。

することであり、連邦議会は過度に制限的な司法解釈が同法の目的を阻害したと信じていた²¹⁾。

ノリス＝ラガーディア法は「組織化されていない個々の労働者は、実際の契約の自由を行使し、自らの労働の自由を保護し、それによって受容可能な雇用条件を獲得することが通常不可能である」と規定している²²⁾。具体的には、同法第 2 条は「合衆国の公共政策」を以下のように宣言している：

現行の経済状況下では、財産所有者による企業その他の形態の所有権団体の組織化が政府権限に基づく支援を受けて発展した結果、組織化されていない個々の労働者は通常、実際の契約の自由を行使し、自らの労働の自由を保護し、それによって受容可能な雇用条件を獲得することができない。したがって、組織化されていない個々の労働者は、たとえ同僚との協働を拒否する自由があるべきであっても、雇用条件に関する交渉を行うため、結社の自由、自己組織化並びに自ら選んだ代表者の指名を行う完全な自由を有する必要があるほか、そのような代表者の指名、自己組織化又は団体交渉その他の相互扶助若しくは保護を目的とする協調的活動において、雇用主又はその代理人による干渉、拘束若しくは強制からの自由が保障されるべき必要がある²³⁾。

[*4] ノリス＝ラガーディア法第 1 条は、「違法行為が申立人の財産に対する重大かつ回復不能な損害を生じさせること」を防止するために必要な場合という限定的な事案を除き、「労働争議に起因又は関連する事件において緊急差止命令、仮差止命令又は差止命令を発する」連邦裁判所の権限を

21) FN12: *Hutcheson*, 312 U.S. at 235–36. *Fiorello LaGuardia* 下院議員自身は、クレイトン法制定後の司法判断が「故意に法律に背き」、「法律を骨抜きにし」、「議会が意図した意味を剥奪し」、「議会の本来の意図を完全に破壊するものとした」と述べている。75 Cong. Rec. 5478 (1932) (Statement of Rep. *Fiorello LaGuardia*).

22) FN13: 29 U.S.C. § 102 (1932).

23) FN14: *Id.*

剥奪している²⁴⁾。同条はまた、「かかる緊急差止命令、仮差止命令又は差止命令は公共政策に反して発令されてはならない」と規定している²⁵⁾。そのうえで、同法第 113 条 (c) は「労働争議」が以下のものを含むと定義している：

雇用条件に関する論争又は雇用条件の交渉、決定、維持、変更若しくは調整を求める労働者の団体若しくは代表に関する論争であり、当該論争の当事者が雇用主と従業員という直接的関係にあるか否かを問わない²⁶⁾。

ノリス＝ラガーディア法はまた、「同一雇用主の従業員」が当事者である場合等の事案に加えて、「同一の産業、通商、手工業若しくは職業に従事する者又はそれらに対し直接的・間接的利害関係を有する者が関与する事件は、労働争議に起因又は関連するものであるものとみなされる」と説明している²⁷⁾。

ノリス＝ラガーディア法は裁判所による差止命令の禁止を規定しているが、連邦最高裁は長年、同法をクレイトン法の規定と併せて解釈し、米独禁法上の責任からの一般的保護として機能する労働適用除外を確立するものとしてきた²⁸⁾。

24) FN15: *Id.* § § 101, 107.

25) FN16: *Id.* § 101.

26) FN17: *Id.* § 113 (c); *see, e.g., Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. Int'l Longshoremen's Ass'n*, 457 U.S. 702, 709 (1982) (「労働争議」という用語が第 113 条 c 項で「広く」定義されていることに留意している)。

27) FN18: 29 U.S.C. § 113 (a) (1932); *see also id.* § 113 (b).

28) FN19: *United States v. Hutcheson*, 312 U.S. 219, 235 (1941) (「労働争議に関連する活動」を許可するために講じられた連邦議会の精緻な努力が投獄及び高額の罰金刑が科される刑事責任を防止できなかったとしたら、それは実に奇妙なことであろう。すでに指摘したように、殊更、最も機微な国家的課題の 1 つと関わる一連の制定法の実質的・歴史的文脈において法令で表明された連邦議会の意思は、そのような方法で解釈されるべきでない。このような立法は、狭量で歪んだ精神を以て解釈されてはならない」); *see also id.* at 231 (「労働組合の行為がシャーマン法に違反するか否かは、シャーマン法、クレイトン法第 20 条及びノリス＝ラガーディア法の調和的解釈のみで判断されるべきである」と

B. 個人事業主との契約及びギグワークの台頭と、労働適用除外規定の適用をめぐる混乱

アメリカ経済の全体において、企業は伝統的な直接雇用モデルで遂行されていた業務を独立請負契約モデルに転換している²⁹⁾。オンライン・ギグプラットフォームは殊更、実際には独立性の約束に反する方法で労働者の業務内容や報酬を厳格に規定している場合があるにもかかわらず、労働者を個人事業主として分類しようとすることがある³⁰⁾。また、多くのギグワーカーは「*5」収入が少なく、最低賃金を下回る場合もある³¹⁾。アメリカのギグワーカーの半数以上は、ギグエコノミーで得る収入が自らの基本的なニーズを満たす上で不可欠または重要であると報告している³²⁾。

このようなことを背景として、ギグワーカーの一部はオンライン・ギグプラットフォームと交渉するための組合の結成を検討し始めており、連邦法がそのような活動に与える保護に関する疑問を生じさせている。裁判所

指摘)。

29) FN20: *See, e.g.,* David Weil, Preparing for the Future of Work Through Understanding the Present of Work: A Fissured Workplace Perspective, Testimony before the U.S. House of Representatives Committee on Education and Labor Subcommittee on Workforce Protections and Subcommittee on Health, Employment, Labor, and Pensions, at 2 (Oct. 23, 2019).

30) FN21: *See* FTC Policy Statement on Enforcement Related to Gig Work, at 4 (Sept. 15, 2022), <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/policy-statement-enforcement-related-gig-work>.

31) FN22: *See* Ben Zipperer, Celine McNicholas, Margaret Poydock, Daniel Schneider, and Kristen Harknett, Econ. Pol'y Inst., *National Survey of Gig Workers Paints a Picture of Poor Working Conditions*, at 1 (June 1, 2022) (「ギグワーカーを対象とした調査によれば、低賃金労働であることが多く、最低賃金未満の場合も見受けられ、高い割合で経済的不安定に直面している ...」); *see also* Monica Anderson, Colleen McClain, Michelle Faverio, and Risa Gelles-Watnick, Pew Research Center, *The State of Gig Work in 2021*, at 4–5, 7, 23 (Dec. 8, 2021); Gallup, *Gallup's Perspective on the Gig Economy and Alternative Work Arrangements*, at 8 (2018).

32) FN23: *See* Anderson et al., *supra* n. 22, at 31 (現在または直近のギグワーカーの回答によれば、彼・彼女らの 58% にとって、ギグワークで得た収入が「生活上の基本的ニーズを満たす上で不可欠または重要」である)。

はこれまでにギグワーカーの組織化・交渉活動が労働適用除外規定の保護を受けるか否かを判断しておらず、個人事業主が労働適用除外規定の対象になるか否かを審理した判例はパッチワークとなっている。したがって、本委員会は労働適用除外規定に関する執行方針の明確化を図ることとする。

本委員会は、本声明が労働適用除外規定の的確な適用に関する見解を示すものである一方、民事裁判の原告や他の法執行機関など、米独禁法訴訟の潜在的な当事者を拘束するものではないことを付記する。したがって、本委員会が労働適用除外規定で適切に保護されるべきと考える個人事業主の組織化・団体交渉について争わないという方針は、労働者が他の法執行機関等から受ける米独禁法上の請求についていかなる保証も行うものではない。また、本声明の対象が労働適用除外規定のみであることも付記する。したがって、本声明は個人事業主による組織化、交渉その他の労働活動が全米労働関係法その他の法令上どのような法的地位にあるかを扱うものではない。

Ⅲ. 分析

法令上の保護対象である労働活動に従事する労働者の全部が米独禁法上の責任から保護されることは、クレイトン法及びノリス＝ラガーディア法の条文に確固たる根拠を有し、既存の判例法と整合し、労働適用除外規定の元来の意味を反映した健全な法執行方針を構成するものである。

A. 法令上の保護対象である労働活動に従事する労働者は、個人事業主として分類(または誤分類)されていても、米独禁法上の責任が免除される

連邦最高裁は、「法令上の定義自体が極めて広範であること、連邦議会がクレイトン法の労働適用除外規定を不当に制限した司法判断を覆すため意図的に広範な定義を採用したことを理由として、労働適用除外規定の保護対象たる『労働争議』の定義は狭義に解釈されるべきでない」と説明して

いる³³⁾。実際、労働適用除外規定の平易な文言のいくつかの側面は、[*6]労働適用除外規定の法的保護が雇用主の直接雇用者として形式的に分類された労働者に限定されないことを明らかにしている。

第一に、クレイトン法の原始の労働適用除外規定は「従業員」だけでなく「いかなる者又は者ら」も保護するものである³⁴⁾。また、クレイトン法の後に制定されたノリス＝ラガーディア法の労働適用除外規定は「組織化されていない労働者」³⁵⁾、「同一の産業、通商、手工業若しくは職業に従事する者」にまで拡大されている³⁶⁾。連邦最高裁が他の文脈で説明したように、「『労働者』という用語は、誰もが容易に個人事業主を含むと認めるものである」³⁷⁾。

いずれにせよ、かりに労働適用除外規定が「従業員」に限定されていたとしても、20 世紀初頭に制定された法令で使用されている「従業員」の用語は、従業員と個人事業主を区別するコモンロー上の用法よりも広い意味を持っていた³⁸⁾。このため、NLRA 及び FLSA の制定当時における「従業員」の解釈において、連邦最高裁は当該用語をコモンロー上の従業員に該当する労働者よりも広く解釈している³⁹⁾。たとえば、制定当時の NLRA に

33) FN24: *Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. Int'l Longshoremen's Ass'n*, 457 U.S. 702, 712 (1982); *see also Bowater SS Co. v. Patterson*, 303 F.2d 369, 383 (2nd Cir. 1962) (他の法領域から導入された形式的な法的区別について、そのような法的区別が他の法的状況では尊重される可能性があるとしても、ノリス＝ラガーディア法で定められた公共政策を損なうことは許されるべきでない」と警告:「ノリス＝ラガーディア法の背景にある政策は強力なものであった; たとえ法人間の技術的な法的区別が他の目的との関係でどれだけ尊重されるべきものであったとしても、連邦議会がそのような法的区別を通じた当該政策の無効化を意図したとは考えられない」)。

34) FN25: 29 U.S.C. § 52 (1914)。

35) FN26: *Id.* § 102 (公共政策の宣言); *see also id.* § 101 (公共政策に反する命令の排除)。

36) FN27: *Id.* § 113 (a)。

37) FN28: *New Prime Inc. v. Oliveira*, 586 U.S. 105, 116 (2019)。

38) FN29: *See NLRB v. Hearst Publications, Inc.*, 322 U.S. 111, 120 (1944)。

39) FN30: *See Rutherford Food Corp. v. McComb*, 331 U.S. 722, 729 (1947)。

における「従業員」の解釈において、連邦最高裁は、コモンローの基準で個人事業主として分類された新聞配達少年は法的保護の対象外であるという主張を退けている⁴⁰⁾。むしろ、連邦最高裁は「(当事者の) 関係に係る経済的事実は独立した事業者同士の関係よりも雇用関係に近いものであることを示しており、……そのような特徴は (NLRA の) 目的と無関係な目的に係る技術的な法的分類に優り、当該関係を NLRA に基づく法的保護の対象とする可能性がある」と判示している⁴¹⁾。

連邦議会はその後、1947 年に NLRA (ただし FLSA を除く) における「従業員」の定義から「個人事業主」を明示的に除外することで、「従業員」に関する連邦最高裁の拡大解釈を覆した⁴²⁾。連邦議会は同様に社会保障法の 1948 年改正で個人事業主を明示的に除外した⁴³⁾。しかし、その後数十年に亘って、米独禁法の労働適用除外規定に対して同様の制限を設けることは決してなかった。

第二に、ノリス＝ラガーディア法で採用された「労働争議」の定義は、労働適用除外規定の適用が紛争当事者間の形式的な「雇用主と従業員」の関係に「*7」依存しないことを明示している。紛争は「紛争当事者が雇用主と従業員という直接的関係にあるか否かを問わぬ」ものである⁴⁴⁾。「労働争議」の定義は「組合活動の許容範囲が直接的な雇用主－従業員関係に限定されない」ものとなっている⁴⁵⁾。

(公正労働基準法における「従業員」「雇用者」「雇用する」の定義は「十分に包括的であり、公正労働基準法の制定以前には雇用者－従業員の範疇に該当しないといみなされていた多くの個人及び労働関係にも適用されることを要求する」と判示); *Hearst Publications*, 322 U.S. at 126 (「全米労働関係法の対象である不正行為及び同法が提供する救済措置は、伝統的な法的区別において『個人事業主』から区別される『従業員』に限定されない」と判示)。

40) FN31: *Hearst Publications*, 322 U.S. at 120-26.

41) FN32: *Id.* at 128.

42) FN33: Labor Management Relations Act (Taft-Hartley Act) § 2 (3), 29 U.S.C. § 152 (3) (1947).

43) FN34: Social Security Act of 1948, ch. 468, § 1 (a), 62 Stat. 438 (1948).

44) FN35: 29 U.S.C. § 113 (c) (1932).

連邦最高裁は、労働慣行改善の要求先である企業の従業員ではない者による労働組織化活動について、米独禁法の適用が除外されると判示してきた。たとえば、*New Negro Alliance v. Sanitary Grocery Co.* (1938) では、食料品店に対し黒人労働者の雇用を要求してピケティングを行った同盟者について、当該同盟者はその食料品店の従業員ではないにもかかわらず、「労働争議」と「利害関係を有する者」に該当すると判断している⁴⁶⁾。また、*Milk Wagon Drivers' Union v. Lake Valley Farm Products, Inc.* (1940) では、酪農場が組合員を使用しないことに対しピケティングを行った運転手組合員について、当該組合員が酪農場と「同一の産業、通商、手工業若しくは職業(すなわち乳業)」に従事していたとして、労働適用除外規定で保護されると判断している⁴⁷⁾。

第三に、労働適用除外規定がその適用対象となる労働争議を定義する際に「雇用条件」という表現を用いていることは、個人事業主がその法的保護から包括的に除外されないことを示している。なぜならば、20 世紀初頭の「雇用」の本来の意味は、個人事業主との契約関係を包括的に除外するものではなかったためである。

New Prime Inc. v. Oliveira (2019) において、連邦最高裁は、連邦仲裁法 (FAA) の適用の有無と、同法が当事者間の契約で個人事業主と位置付けられた運転手に係る最低賃金未払い紛争に対する強制仲裁を要求するか否かを審理した⁴⁸⁾。連邦最高裁は、FAA の例外規定における「雇用契約」という語句の本来の意味を分析しており、当該例外規定は連邦議会がノリス＝ラガーディア法成立の僅か 7 年前 (1925 年) に制定したものである。連邦最高裁は「今日の多くの法律家の耳には『雇用契約』という用語が雇用主と従業員 (コモンローで時に『主人と使用人』と呼ばれた関係) 間の合

45) FN36: *Am. Fed'n of Musicians v. Carroll*, 391 U.S. 99, 106 (1968).

46) FN37: 303 U.S. 552, 560-61 (1938).

47) FN38: 311 U.S. 91, 97 (1940).

48) FN39: 586 U.S. 105, 108-09 (2019).

意のみを連想させるかもしれないが、この現代的直感は1925年当時の用語の意味を示す証拠と容易に整合しない」と説明している⁴⁹⁾。連邦最高裁は、1891～1933年の辞書を調査した結果、「雇用契約」の本来の意味が「仕事の遂行に係る合意」であり、「雇用主と従業員(コモンローで時に『主人と使用人』と呼ばれた関係)間の合意」に限定されないという見解を示している⁵⁰⁾。そして、契約の当事者は個人事業主との契約関係のみを定めると想定していたにもかかわらず、連邦最高裁は、一定の「雇用契約」に係るFAAの例外規定が適用され、本件賃金紛争は仲裁の対象から除外されると判示している⁵¹⁾。

これと同様の論理により、労働適用除外規定における「雇用条件」の本来の意味は、労働者が個人事業主として分類(または誤分類)されているか否かを問わず、[*8] 賃金や労働条件に関する紛争を包含するものである。クレイトン法及びノリス＝ラガーディア法の立法経緯には、連邦議会が当時における通常の意味以外の解釈を意図したことを示唆するものは何もなく、前記のとおり、労働適用除外規定の平易な文言が有する他の複数の側面も、労働適用除外規定の対象が正式かつ直接の雇用主—従業員関係の紛争に限定されないことを示している。

第1巡回区控訴裁判所は最近、同様の結論に達し、労働適用除外規定は個人事業主をその保護対象から包括的に除外するものではないと判示している⁵²⁾。Confederación Hípica de Puerto Rico, Inc. v. Confederación de Jinetes Puertorriqueños, Inc. (2022)において、同裁判所は、37名の騎手が競走を拒否した行為が米独禁法違反たるグループボイコットに該当すると主張した馬主らの請求を検討している⁵³⁾。労働適用除外規定の条文及び

49) FN40: *Id.* at 114.

50) FN41: *Id.*

51) FN42: *Id.* at 113–14, 121.

52) FN43: *Confederación Hípica de Puerto Rico, Inc. v. Confederación de Jinetes Puertorriqueños, Inc.*, 30 F.4th 306, 314 (1st Cir. 2022), *cert. denied*, 143 S. Ct. 631 (2023).

立法経緯を検証した同裁判所は、「ノリス＝ラガーディア法の明文規定によれば、労働争議は『紛争当事者が雇用主＝従業員という直接的関係にあるか否かを問わず』存在する可能性がある」ため、「個人事業主であると疑われる騎手らは包括的に労働適用除外規定の対象外であると結論した連邦地裁判決は誤りである」と判断している⁵⁴⁾。同裁判所はまた、「労働適用除外規定の対象を従業員のみに限定する解釈」を退けた連邦最高裁判例を指摘している⁵⁵⁾。同裁判所は、本件における法律判断の結論として、騎手は個人事業主であるものの、彼らが「賃金引上げと安全な労働条件を求めている以上、本件は労働争議免除が適用される中核的な労働争議に該当する」としている⁵⁶⁾。

本委員会は第 1 巡回区控訴裁判所の見解に同意する。本委員会は、特定の個人事業主その他の第三者が労働適用除外規定の対象外とした判例の存在を認める。しかし、それらの判例では、個人事業主という形式的地位ゆえに、個人事業主の全部が原則として労働適用除外規定の対象外であるとは判断されていない。むしろ、特定の紛争の具体的状況及び関連する取引関係が審理され、紛争の核心が労務提供者の賃金や労働条件に関わらない場合には、労働適用除外規定の対象ではないと判断されている。

たとえば、*Columbia River Packers Assoc. v. Hinton* (1942) では、連邦最高裁は、「商品販売者の組合」の組合員であって個人事業主たる漁業者について、労働適用除外規定による保護を否定し、ノリス＝ラガーディア法は「商品販売に関する紛争への適用が意図されたものではない」と判示している⁵⁷⁾。連邦最高裁その他の裁判所は同様に、商品の販売に関する紛争⁵⁸⁾

53) FN44: *Id.* at 311.

54) FN45: *Id.* at 314.

55) FN46: *Id.* (citing *New Negro Alliance v. Sanitary Grocery Co.*, 303 U.S. 522, 560–61 (1938); *Am. Fed'n of Musicians v. Carroll*, 391 U.S. 99, 111–14 (1968); *H.A. Artists & Assocs. v. Actors' Equity Ass'n*, 451 U.S. 704, 718, 721–22 (1981)).

56) FN47: *Id.*

57) FN48: 315 U.S. 143, 145 & n.3 (1942).

や完成品の販売条件に関する紛争⁵⁹⁾において、労働適用除外規定による保護を「*9」否定している。

裁判所はまた、労働適用除外規定による保護を求める当事者が、労務提供者(報酬や労働条件の改善を求める者)ではなく、事業利益を追求する独立の事業者であると特徴づけられることが最適である場合においても、労働適用除外規定による保護を否定している。たとえば、「労働者ではなく起業家」が当事者である紛争⁶⁰⁾、「資本投資の収益率」向上を求める「事業者団体」の事案⁶¹⁾、「各々が独立した単位として事業を営む個人開業医の団体」等の事例も同様である⁶²⁾。これらの判例の全部が、核心的問題は「争点(労働者の)労働に対する報酬」や労働条件であるとする第1巡回区控訴裁判所の判断と一致している⁶³⁾。したがって、完成品を販売する独立し

58) FN49: *L.A. Meat & Provision Drivers Union, Loc. 626 v. United States*, 371 U.S. 94, 101-02 (1962) (「コロンビア川漁業者協同組合事件と同様、 그리스 行商人は商品の販売者であった」；彼らは「自らを…労働組合と呼ぶという単純な便宜的手段によって米独禁法上の免責を」試みた事業者であった)。

59) FN50: *Ring v. Spina*, 148 F.2d 647, 652 (2d Cir. 1945) (争点は「完成品又は当該完成品に係る一定の権利の販売条件であり、いかなる従業員集団の賃金や労働条件も当該販売条件に直接依存するものではない」)。

60) FN51: *United States v. Women's Sportswear Mfg. Ass'n*, 336 U.S. 460, 463-464 (1949) (「主に労働力を提供する者ではあるが、機械を通じて労働力を活用し、賃借料、資本コスト、間接費及び利益を有する」ため、仲買人から生地の供給を受けて完成品たる衣服に加工し顧客へ直接出荷する縫製請負業者は労働適用除外を受けるものではないと判示)；see also *United States v. Nat'l Ass'n of Real Est. Bds.*, 339 U.S. 485, 490 (1950) (全米不動産協会連合会の会員は「起業家であり…各人が独立して事業活動を行っている」)。

61) FN52: *U.S. Steel Corp. v. Fraternal Ass'n of Steelhaulers*, 431 F.2d 1046, 1049 (3d Cir. 1970) (「運転手の賃上げ」よりも「より収益性が高い設備利用」を要求するトラック所有者兼運転手は労働適用除外を受けるものではないと判示)。

62) FN53: *Am. Med. Ass'n v. United States*, 317 U.S. 519, 536 (1943) (従量制報酬モデルの独立開業医が非営利医療機関のリスク分担型前払いモデルを用いた「事業運営方法」に異議を唱えた場合、当該独立開業医は労働適用除外の対象とはならない；独立開業医が「雇用契約の条件に関心を持ったのは、グループヘルスが従業員の雇用によって機能することを完全に阻止したいという願望のみによる」)。

た事業の所有者、主に資本投資の収益率に関心を持つ事業所有者などは、多くの場合、個人事業主であると適切に分類され、一般的に労働適用除外規定による保護の対象外となる。たとえば、高収入の専門家が自ら事業を営む場合、労務提供者ではなく、事業利益を追求する起業家として位置付けるほうが適切であることが多い。しかし、これらのことは、労働適用除外規定による保護の対象であるか否かについて、労働者が形式的に個人事業主として分類(または誤分類)されているかどうかで決まることを意味するものではない。

さらなる混乱を払拭するため、2 件の事例に言及すべきである。H.A. Artists & Associates, Inc. v. Actors' Equity Assoc. (1981) において、連邦最高裁は、俳優の報酬の保護を目的として個人事業主たるエージェントの行為を規制しようとする俳優組合について、労働適用除外規定による保護を認めた⁶⁴⁾。連邦最高裁は、本件の判決文の脚注において、「当然ではあるが、労働適用除外規定による保護を求める当事者は、個人事業主や起業家ではなく、真正な労働団体でなければならない」と述べている⁶⁵⁾。しかし、連邦最高裁が説明しているように、本件の俳優組合が真正な労働団体であることには「争いがない」ため、この記述は単なる傍論であるに過ぎない⁶⁶⁾。いずれにせよ、本委員会は、労務提供者が個人事業主として分類(または誤分類)されている場合について、[*10] 当該傍論が労働適用除外規定による保護の対象であるか否かに関する見解を示したものとして解釈しない。本委員会はむしろ、裁判所の「個人事業主や起業家」という言及について、前記のような種類の事業体や利害関係を指していたと信ずるのであり、それらの事業体は労務提供に係る報酬や労働条件の向上を求める労

63) FN54: *Confederación Hípica de Puerto Rico v. Confederación de Jinetes Puertorriqueños, Inc.*, 30 F.4th 306, 314 (1st Cir. 2022), *cert. denied*, 143 S. Ct. 631 (2023).

64) FN55: 451 U.S. 704, 720 (1981).

65) FN56: *Id.* at 717 n.20.

66) FN57: *Id.*

働者を反映していないため(例:完成品について交渉する事業体、非労働的利益の追求に勤しむ高収入の自営専門家)、労働適用除外規定による保護の対象外であると確信するのである。

もう1つの事例である Taylor v. Local No. 7, International Union of Journeyman Horseshoers of the United States & Canada (AFL-CIO) (1965) では、第4巡回区控訴裁判所は、装蹄(馬蹄と作業の両方)に対し合意された固定料金を請求し、組合員たる装蹄師を起用しない者をボイコットした「独立した事業主」たる装蹄師の行為について、労働適用除外規定による保護を否定している⁶⁷⁾。同裁判所は、装蹄師が従業員であることを理由として労働適用除外を認めた連邦地裁判決を覆している。同裁判所は、連邦地裁が述べた理由を退ける際、個人事業主という法的地位に関する NLRA の判定基準(すなわち、連邦議会が個人事業主に対し NLRA の明示的適用除外を制定した際に採用した基準)を適用している⁶⁸⁾。同裁判所は装蹄師らが個人事業主であると認定し、その根拠として特に以下のことを挙げている:労働時間及び労働量に係る決定を支配していること、装蹄作業の工程が自己の管理下にあること、任意に装蹄工具を選択し所有していること、価格設定及び損益リスクが自己の支配下にあること、特定の雇用主に対する固定労働時間を有しないこと、従業員の雇用の要否を決定していること、そして、装蹄師自身が個人事業主であると自己認識していることである⁶⁹⁾。

しかし、第4巡回区控訴裁判所は、NLRA の判定基準に基づく装蹄師の法的地位(個人事業主)が労働適用除外の有無を決定づけるものではないと認め、労働適用除外は紛争当事者が雇用主—従業員の関係にない場合にも適用され得るとしている⁷⁰⁾。同裁判所はむしろ、本件の紛争当事者には雇

67) FN58: 353 F.2d 593, 595-606 (4th Cir. 1965).

68) FN59: *See id.* at 595-601 (applying test from *NLRB v. A.S. Abell Co.*, 327 F.2d 1 (4th Cir. 1964)).

69) FN60: *Id.* at 599-600.

70) FN61: *Id.* at 605-06.

用主一従業員の関係が(現存するものであれ将来のものであれ)存在しないと判断し、装蹄師らの行為に対する労働適用除外を否定した⁷¹⁾。同裁判所の説明は、「装蹄師らは馬主や調教師に対し彼らを従業員として雇用するよう強制しようとしているわけでもなく、組合も馬主や調教師の従業員を組織化しようとしているわけでもない」というものである⁷²⁾。装蹄師らがボイコットや価格操作を通じて「推進しようとした唯一の利益」は、「調教師や馬主に対し、馬 1 頭当たりで一方向的に設定した一定の手数料を請求するという、個人事業主たる自己の(経済的)利益」であると判示されている⁷³⁾。

したがって、本件は労務提供者たる個人事業主が報酬や労働条件をめぐって争った *Confederación Hípica de Puerto Rico, Inc.* (2022) のような状況とは異なるものである。本件はまた、いままさに個人事業主として分類(または誤分類)されている労働者の行為が労働適用除外規定の保護を一切受けられないと判示したわけでもない。むしろ、本件判決は、[*11] 装蹄師らが直接雇用される組合員となることを目的として組織化していたのであれば、装蹄師らの行為は労働適用除外規定の保護を受けると判断された可能性を示唆している⁷⁴⁾。さらに、本件判決は連邦地裁判決の理由を退ける過程で NLRA の個人事業主判定基準を適用しているが、クレイトン法及びノリス＝ラガーディア法が NLRA のような個人事業主免除規定を定めていないという事実には一切言及していない。

以上の理由から、本委員会は、第 1 巡回区控訴裁判所の *Confederación Hípica de Puerto Rico, Inc.* (2022) が正しいものであり、法令上の保護対象である労働活動に従事する労務提供者は、個人事業主であると形式上分類(または誤分類)されていても、労働適用除外規定の保護を受け得ると信ずる。同裁判所が説明したように、この理解はクレイトン法及びノリス＝

71) FN62: *Id.*

72) FN63: *Id.* at 606.

73) FN64: *Id.*

74) FN65: *Id.* (「装蹄師は馬主や調教師に彼らを従業員として雇うよう強制しようとはしていない…」).

米連邦取引委員会「労働者の特定労働活動に対する米独禁法適用除外に係る執行方針声明」(岡田)

ラガーディア法の明文規定とその原意並びに労働適用除外の有無を審理した司法判断と整合するものである⁷⁵⁾。

B. 労働適用除外規定の適切な適用

前記のとおり、労働適用除外規定の適用は、労働者が他の法令でどのように分類(または誤分類)されているかによって決まるものではない。本委員会は、連邦最高裁判例を適用し、「『労働争議』とは雇用条件に関するあらゆる論争を含むものであるという広範な定義」を用いて、「当該事案が労働争議に起因又は関連するものであるか否か」に基づいて労働適用除外の有無を判断する⁷⁶⁾。労務提供者の「労働時間、賃金、雇用保障、労働条件」に関する紛争は、「雇用条件に関する」紛争に該当する⁷⁷⁾。他方、商品その他の完成品の価格に関する紛争は、労働適用除外規定の保護を受けるものではない⁷⁸⁾。したがって、個人事業主として分類(または誤分類)された労務提供者による組織化や交渉について、「核心的問題」は一般的に「争点が労働に対する報酬」または労働条件であるか否かである⁷⁹⁾。

労働組合等の労働団体が労働適用除外規定の保護を受けるためには、非労働団体と共同で行動せず、自己の利益のために行動している必要がある

75) FN66: このような理由から、本委員会は、たとえ他の連邦控訴裁(または連邦地裁)が将来において第1巡回区控訴裁判所の見解に異議を唱えたとしても、本声明と矛盾する措置を追求しないという法執行上の裁量権を行使する。

76) FN67: *Jacksonville Bulk Terminals, Inc. v. Int'l Longshoremen's Ass'n*, 457 U.S. 702, 709 (1982) (quoting 29 U.S.C. § 113 (c)).

77) FN68: *Am. Fed'n of Musicians v. Carroll*, 391 U.S. 99, 106 (1968).

78) FN69: *See, e.g., Columbia River Packers Ass'n v. Hinton*, 315 U.S. 143, 145, 147 (1942) (ノリス＝ラガーディア法は「商品の販売に関する紛争に適用されることが意図されておらず」、「魚の販売のみに関連する」紛争は「賃金、労働時間その他の雇用契約上の条件が争点とならない」ため、同法に基づく保護を受けるものではないと説明)。

79) FN70: *Confederación Hípica de Puerto Rico v. Confederación de Jinetes Puertorriqueños, Inc.*, 30 F.4th 306, 314 (1st Cir. 2022), *cert. denied*, 143 S. Ct. 631 (2023).

ことに留意されたい⁸⁰⁾。労働団体が真正な労働組織とみなされる上で、組合としての正式な承認は必須ではない⁸¹⁾。また、労働組合等の労働組織の法的に保護された行為は、[*12] 当該労働組織が単に個人事業主と連携しようとするからといって、その法的に保護された地位を失わせることはない。個人事業主は「労働団体」を構成し得るため、組合が正当な労働上の利益(報酬や労働条件など)に関して個人事業主と連携する場合、組合の活動は依然として労働適用除外規定の保護を受け得る⁸²⁾。「個人事業主が『労働団体』であって労働争議の当事者であるか否か」の判断基準は、「組合員と個人事業主との間に、正当な組合の利益に影響を及ぼす雇用、賃金競争その他の経済的相互関係が存在するか否か」である⁸³⁾。他方、「組合が一以上の雇用主と結託して取引制限を図る場合、労働適用除外規定の保護は喪失される」⁸⁴⁾。

80) FN71: *United States v. Hutcheson*, 312 U.S. 219, 232 (1941).

81) FN72: *See, e.g., New Negro Alliance v. Sanitary Grocery Co.*, 303 U.S. 522, 555 (1938) (「会員の相互研鑽及び市民的・教育的・慈善的事業の促進」を目的として設立された非組合組織の行為に対し労働適用除外を認めた); *Brady v. NFL*, 644 F.3d 661, 670-73 (8th Cir. 2011) (労働適用除外は公認の労働組織に関わる紛争のみに適用されるという主張を却下); *see also NLRB v. Wash. Aluminum Co.*, 370 U.S. 9, 14-15 (1962) (組織化されておらず正式な交渉代表者を欠く労働者によるストライキについて、全米労働関係法上の「労働争議」に関連する保護対象活動であると認定)。

82) FN73: *See H. A. Artists & Assocs. v. Actors' Equity Ass's*, 451 U.S. 704, 707 (1981) (個人事業主たる演劇エージェントが俳優組合との間でフランチャイズ契約(フランチャイジーになること)に同意した場合、当該俳優組合は非労働団体との提携によって労働適用除外を放棄したことにはならないと判示; フランチャイズ契約に係る制限は俳優組合が劇場プロデューサーと交渉し合意した賃金体系を保護していた); *Am. Fed'n of Musicians*, 391 U.S. at 105 (「雇用主かつ個人事業主」である「オーケストラ指導者の関与」は「シャーマン法違反となる『非労働』団体との結合又は共謀を生じさせない」と判示)。

83) FN74: *Am. Fed'n of Musicians*, 391 U.S. at 105-106.

84) FN75: *H. A. Artists*, 451 U.S. at 716.

IV. 結論

本委員会は、労務提供者が法的な保護対象である集团的行動（より良い報酬や労働条件の追求）に従事する場合、労働慣行改善の要求先である企業が当該労務提供者を個人事業主として分類（または誤分類）していたとしても、米独禁法上の責任を問われないと信ずる。この見解は、労働適用除外規定の条文と歴史に対する最善の解釈であるだけでなく、健全な政策でもある。ノリス＝ラガーディア法が認めるように、「企業その他の所有権団体として組織化された財産所有者」の権力との均衡を図るため、労働者は組織化し団体交渉する自由を持たねばならない⁸⁵⁾。企業がそのような労働者を個人事業主として分類しようとするからといって、この原則が揺らぐことはない；たとえば、多くのギグワーカーは適切な報酬や安全かつ安定した労働条件を確保する上で、著しい力の不均衡に直面している⁸⁶⁾。

労働適用除外規定を「すべての個人事業主を包括的に除外する」ものとして解釈すれば、雇用主は前記のような非対称性を悪用する動機と機会を得ることになる。そのような解釈を採用すれば、企業は労働者を個人事業主として分類することで、雇用・労働関係法令に基づく責任を免れることができるだろう。企業は同時に、米独禁法を振り回すことによって、当該労働者が雇用・労働関係法令で従業員に認められている権利を獲得するために組織化することも阻止できるようになるだろう。また、企業は労働者を個人事業主として分類（または誤分類）することで、賃金を抑制し、労働者により良い報酬や労働条件を提供する競合他社に対し不当な優位性を獲得する機会と動機を得るだろう⁸⁷⁾。約1世紀前の連邦議会の行動のように、

85) FN76: 29 U.S.C. § 102 (1914).

86) FN77: *See* FTC Policy Statement on Enforcement Related to Gig Work, at 5–6 (Sept. 15, 2022), <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/policy-statement-enforcement-related-gig-work>.

87) FN78: Alvaro Bedoya & Max M. Miller, “Overawed”: Worker Misclassification as a Potential Unfair Method of Competition, 44 YALE L. & POL’Y REV. 333, 345–348 (Fall 2024 forthcoming).

[*13] 本委員会は米独禁法が労務提供者たる労働者による労働条件改善に向けた集団行動を妨害するために利用されるべきないことを強調する。したがって、本委員会は、労務提供者たる個人事業主がより良い報酬と労働条件を求めて実施する集団的行動について、クレイトン法及びノリス＝ラガーディア法に基づく労働適用除外の対象であることを争わない。