

賃金協定及び引き抜き禁止協定に関する 米国独禁当局の指針とその後の動き

アメリカ法曹協会カルテル及び刑事実務委員会サマーニューズレター

- ① J. Brent Justus & Lisa Phelan, Antitrust Division Views on Wage-Fixing and No-Poach Agreements, ABA Cartel & Crim. Practice Comm. (Summer 2018)
- ② Stefan M. Meisner & Lisa A. Peterson, Poaching Problems: DOJ Charges Forward with Prosecution Intent Despite Uncertainty, ABA Cartel & Crim. Practice Comm. (Summer 2018)
- ③ Lindsey R. Vaala & David C. Smith, No-Poachers Beware: the DOJ and Class Action Plaintiffs Turn Attention to No-Hire Agreements, ABA Cartel & Crim. Practice Comm. (Summer 2018)
- ④ Paul Kraczek, Takeyoshi Ikeda & Scott Whittier, Could Employment Non-Compete Agreements Lead to Criminal Antitrust Scrutiny?, ABA Cartel & Crim. Practice Comm. (Summer 2018)

ダニエル・K・オークス (Axinn, Veltrop & Harkrider LLP)

大川 剛 平 (長島・大野・常松法律事務所)

カルテルと聞くと、製品・サービス市場における売り手側の価格協定、生産調整協定、市場分割協定等を思い浮かべる方が多いかもしれない。しかし、近時、米国では、米国司法省反トラスト局(“DOJ”)及び連邦取引委員会(“FTC”)による 2016 年 10 月の賃金協定及び労働者引き抜き禁止協定に関する人事担当者向けの独禁法の指針¹(以下「本指針」という。)や実例を受けて、これらの協定が労働市場での競合社間での競争を制限し、賃金等の労働条件の低下をもたらすとして、独禁法の重要問題になっている。当該協定には上記の従来型カルテルでは考えにくかった人事担当者の関与する可能性がある。一方、日本でも、2018 年 2 月に公取委の競争政策研究センター内の人材と競争政策に関する研究会の報告書及びそれに関する議論の中で、同様のことが問題となっている。なお、米国では後述の Knorr 社の事案後現在までの間にも複数の関連事案が生じており、日本でも、本稿執筆時に、ニューイヤー駅伝等を主催する陸上競技団体による選手の移籍の一定の制限に関する公取委調査の報道²に接した。

本稿は当該問題を論じたアメリカ法曹協会内のカルテル及び刑事実務委員会による今夏のニューズレター(上記 4 本の論文で構成)を纏めたものである(本稿内の脚注は当職らによる引用)。

【本指針】

賃金協定とは労働者をめぐり競争する雇用者間での賃金等に関する協定であり、引き抜き禁止協定とは当該雇用者間で競合他社の労働者の勧誘や雇用等を禁じる協定である(以上①)。

本指針は、「あからさまな」賃金協定や引き抜き禁止協定³は当然違法であるとし、これは、仮に賃金協定や引き抜き禁止協定が正当な提携と別物であるか、当該提携に合理的に必要なでない場合、当該協定は競争制限効果の調査なしに違法とみなされることを意味する。もし正当な提携の一部であれば⁴、合理の原則を使って全ての事情を考慮して違法かどうかを検討される。そし

て、本指針は、そのような「あからさまな」賃金協定や引き抜き禁止協定に対しては民事でなく刑事摘発するとの意思を示している(以上④)。

本指針によれば、賃金以外の労働対価や労働条件や採用についての競合社間の協定も問題になり得る。さらに、競合社間での労働条件の情報交換自体も、当然違法ではないが⁵、独禁法違反になり得、また違法行為の状況証拠とされ得るので、注意すべきである。さらに、個人である上級管理職や部下、さらには関与した人事担当幹部も DOJ の標的になり得る⁶(以上②)。

本指針は、人事担当者はその実務の独禁法遵守を確保するために最適な立場にいており、人事担当者がこうした問題意識を持てるようになることが重要である。また、後述の 2018 年 4 月の事案では DOJ による買収の調査中に引き抜き禁止協定が見つかり、買収の当事者は、そういった問題についても注意してレビューする必要がある。

本指針公表後も、DOJ は、雇用が独禁調査の範囲内であること及び今後の摘発の可能性を繰り返し表明している。例えば、2017 年 9 月には、一定の種類労働者をめぐり競争関係にある相手との「あからさまな」引き抜き禁止協定や賃金協定は、たとえ自分が当該相手と製品やサービスにつき競争関係になくとも問題となると指摘した。2018 年 1 月には、DOJ は幾つかの進行中の調査を抱えており、引き抜き禁止協定が非常に広く行われていることに驚いているとし、数か月以内の新事例の発表を仄めかした。同年 2 月には、本指針後の問題行為を刑事摘発することを明確にしており、その前の事案は民事事件として扱う姿勢と考えられる(以上③)。

【実例】

上記の流れを受け、2018 年 4 月、DOJ は、引き抜き禁止協定について鉄道設備の供給業者 2 社との間で民事和解を発表した。これは本指針後初の調査事案であり、刑事摘発ではなく民事の同意判決で解決された⁷。DOJ は当該協定が本指針前に終わっていたため、そのような解決となったとした。訴状によれば、Knorr-Bremse AG と子会社 2 社、及び Westinghouse Air Brake Technologies Corporation(“Wabtec”)は、2009 年から 2016 年 5 月まで他社の従業員を勧誘せず雇わないとの協定をし、第三の業者である Faiveley Transport S.A.も Wabtec 社が 2016 年 11 月に同社を買収するまでは当該協定の当事者であり、DOJ は当該買収の調査の間に当該協定を発見した。当該協定は、プロジェクトマネージャー、エンジニア等の様々な労働者を含んでいた。Knorr 社と Wabtec 社の両サイドは、互いの労働者を雇う場合には他社の許可を得ることにしており、当該協定を外部のリクルーターに伝えていた。実際に、Wabtec 社は、外部リクルーターに Knorr 社側からの労働者を勧誘しないよう話したり、協定に違反しないように Faiveley 側の労働者の採用を控えたりしていた。当該協定には上級管理職も関与していたが、DOJ は彼らは和解に含めなかった。Knorr 社と Wabtec 社は、正当な業務提携に伴う場合を除き、引き抜き禁止協定を締結しないこと(なお競合他社に引き抜き禁止を勧めたり自社の引き抜き禁止施策を知らせたりせず、一方的に引き抜き禁止施策を採ることは自由)、コンプライアンスと通知のプログラムの実施、及び DOJ の調査への協力に同意した(以上②)。

上記プログラムには、例えば、Wabtec 社と Knorr 社は、独禁コンプライアンスオフィサーを選任すること、米国の労働者や鉄道業界や外部のリクルーターに和解を周知すること、最上層部や人事担当管理職に、和解条項を読み理解し、何らの違反も認識していない旨を認証させること、CEO、CFO 及びジェネラルカウンセルに会社が和解条項に従っていることを毎年認証させること等の多くの義務が含まれた。

さらに、和解の発表後、Wabtec 社の関係会社の元従業員による Knorr 社、Wabtec 社及びそれらの子会社に対するクラスアクションが、2009 年から訴え時点までにおける Knorr 社及び Wabtec 社とそれらの完全子会社の全従業員を代理してなされた⁸(以上③)。

なお、本指針前にも、DOJ や FTC は、1990 年代より、看護師やファッションモデルの労働市場において、賃金協定や賃金情報の交換等につき数件の摘発を行い、同意判決を得ていた。DOJ は、2010 年、Adobe 社、Apple 社、Google 社、Intel 社、Intuit 社及び Pixar 社が関与する、他社のコンピューターエンジニアやコンピューターサイエンティストの勧誘を防止する 5 つの協定の事案⁹、Lucasfilm 及び Pixar の間の類似事案¹⁰、2012 年の Intuit 及び eBay 社の勧誘や雇用を禁止する協定の事案¹¹をそれぞれ摘発し、いずれも同意判決がなされた。そしてこれらの 2010 年以降の事案につき 64000 名以上の現在又は以前の労働者が関与するクラスアクションが提起され、2015 年に\$400M を超える額で和解が成立した(以上④)。

【刑事事件における論点】

未だ刑事摘発事件がないため、量刑計算がどのようになされるかは不明であるが、既存の連邦量刑ガイドライン¹²の枠組みにはフィットしない。製品市場で販売価格の協定を締結する従来のカルテルでは、罰金額を決める重要な要素は VOC (Volume of Commerce。一般的にはカルテルによって影響を受けた売上高)であり、その大きさに応じて犯罪レベルが上方修正され、その 20% が会社の基本罰金額を計算するために使われる。しかし、引き抜き禁止協定は、製品市場で人工的に売上を膨らませず、むしろ労働者の賃金を下げ、労働者を困り込むことで、消費者にとっては品質向上やコスト減になり得る。VOC は引き抜き禁止協定の対象となった職種の全賃金か、当該協定により影響された部分のみか、仮に後者として如何に当該部分を算定するか等の悩ましい問題があるが、DOJ はフェアなアプローチをすべきであり、リニエンシーや司法取引を促すためにも、明確な考え方を示すべきである(以上②)。

【労使間の競業禁止義務】

労使間で締結される労働者の競合他社への転職機会を制限する競業禁止合意については、上記両協定と同様に転職の機会を奪い賃金の競争制限を招くものの、本指針では論じられていない。当該競業禁止合意には上記両協定との根本的な違いが 2 点ある。第 1 に、当該合意には、通常元労働者による営業秘密漏洩防止、労働者への営業秘密共有や投資の促進といった正当な理由があり、合理の原則に服することになる。第 2 に、労使間の合意であって、競合社間での労

働市場での競争を制限する合意ではなく、労働者は当該合意に同意している。ただし、仮に各々が労働者と当該合意をする旨の協定を競合社間で締結すれば、引き抜き禁止協定の一種と解される場合もあり得るし、当該合意が賃金を抑えたり転職機会を制限するためのスキームの一部として使われる場合、損害を受けた労働者等により民事独禁訴訟を提起されるかもしれない。また、当該合意の合法性は各州法により異なり、さらには各州独禁法も問題になり得る(以上④)。

以上

¹ <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>

² <https://news.yahoo.co.jp/pickup/6307467>

³ 本指針は、書面か口頭か、明示か黙示か、直接の合意か第三者を介した合意か、労働条件について特定の水準又は一定の範囲のいずれを合意するかにかかわらず問題となり、コスト削減目的であることは抗弁にならないとする。また NPO であっても問題になるとする。さらには、協議や並行行為といった証拠を通じて協定が推測され得ることや、違法な協定に競合他社を勧誘するだけでも独禁法違反になり得ることも指摘する。

⁴ 本指針は、正当なジョイントベンチャーや施設の適切な共同使用といった例を挙げる。

⁵ 本指針は、例として、中立的な第三者が交換を運営し、比較的古い情報の交換であり、情報源の特定を防ぐため、十分なソースから情報が集められ、さらに当該情報が集約されているような場合には、合法になり得るし、また合併・買収の決定の際に、買い手が一定の競争的な機微情報を得る必要があり、正当な提案に関連し、かつ適切な予防措置がなされれば合法になり得るとする。

⁶ 本指針は、当該協定により実損を被った労働者等による、米国独禁法で認められる実損害額の三倍の損害賠償請求を求める民事訴訟のおそれも指摘する。

⁷ <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-knorr-bremse-and-westinghouse-air-brake-technologies>

⁸ Complaint, Carruth v. Knorr-Bremse AG, No. 2:18-cv-00469-CRE (W.D. Pa. Apr. 11, 2018).

⁹ <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-adobe-systems-inc-et-al>

¹⁰ <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-lucasfilm-ltd>

¹¹ <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-ebay-inc>

¹² 連邦司法機関内の量刑委員会により作成され、裁判所はこれを参考にする。