

2026年10月17日（土）
日本経済法学会2026年大会 個別報告

経済法における労働問題の取り扱い ー労働組合・フリーランスによる団体交渉 の評価を中心に

- * 原題の「競争法における労働問題の取り扱い」を修正した。
- * 報告者は、これまで労働組合及びその連合会から研究費を受領したことはなく、本個別報告では、研究者としての独立の立場、中立的な視点から意見を述べるものである。

早稲田大学 中里 浩

今日の発表概要（項目）

- 独占禁止法の抵触可能性のある各種労働問題の確認
- 前提となる独占禁止法を巡る事業者性の整理
- 労働法と経済法の憲法を介した整序問題
- 労働組合及び使用者団体との交渉をめぐる独占禁止法上の位置付け
- フリーランスによる共同交渉の論理構成

第1 直面する問題（報告者の問題意識）

直面する問題 1－日本港運協会事件

事件・訴訟の経緯

2015年から2016年 日本港運協会（協会：使用者団体）が、独禁法違反のおそれを理由に産業別最低賃金の統一回答を拒否。組合側が不当労働行為救済を申立て

2021年7月 東京都労委：団交拒否に正当な理由なしとして救済命令発出。

2023年12月 中央労働委員会：協会の再審査申立てを棄却

2025年9月 東京地裁判決：独禁法違反のおそれを理由とする回答拒否に正当な理由はないとして請求棄却

2026年3月 東京高裁判決：協会の控訴を棄却

その後、協会が最高裁に上告したとの報道等

＊ 公取委は事前相談や裁判所質問に対する意見書を通じて一般論を回答したものの、使用者団体の交渉拒否から10年以上が経過（不安定な状態が継続）

直面する問題 2ーウーバーイーツユニオン事件

事件・訴訟の経緯

2019年10月 Uber Eats配達員らがウーバーイーツユニオンを結成し、Uber側に団体交渉申し入れ、Uber側は労働組合法上の労働者ではないとして拒否。

2020年3月 ユニオンはUber Japanらによる団交拒否が不当労働行為に当たるとして都労働委に救済申立。（2022年5月の報酬改定について公取委がUber側通知が不十分だった点について申し入れ（報道ベース））

2022年10月 都労委は配達員を労働組合法上の労働者と認め救済命令を発出。

同年12月 Uber側は同命令を不服として、中労委に再審査を申立て
（再審査事件はなお中労委に係属中とみられる。）

＊すでに交渉から約7年経過。現状、交渉につき独占禁止法上の問題は指摘されていないが、仮に労働者性を充足せず労働組合の行為と評価できないとなれば、配達員で構成される団体と使用者との労使交渉は当初から独占禁止法3条又は8条に照らして違法ということになるのか。

直面する問題その3ー音楽ユニオン

音楽ユニオン（演奏家の労働組合）と民放との基準演奏料（最賃）交渉については、それまで5社のなかで年ごとに決められた幹事社が対応していたが、民放側弁護士からカルテルに該当すると指摘されたため、個別に対応することになった。

レコード協会からも、2024年度春闘にて同ユニオン団交はカルテルに該当するため、今後はレコード協会に加入している幹事会社と個別に交渉してほしいとの申し入れ（幹事会社のほかにも小規模のレコード会社が多数存在するため）

2024年2月、音楽ユニオンは公正取引委員会を訪ね、**産業別労働組合との交渉は独禁法に抵触しないことを確認しようとしたが、公取委は明確な判断を避けた。**

連合総研「フリーランスの権利保護と労働組合ーフリーランスの実態に関する調査研究報告書ー」97-98頁より要約。

労働法制に一定の役割を期待する声も

○集团的労働関係に適用されるのは労働組合法だけであり、個別の労務提供者を同法上の「労働者」と扱うかどうかは、個々の判断であるが、判断の差異はあくまであてはめの問題である。そして、労働組合法により認められた団体交渉や労働協約については、独占禁止法は適用されないとしているのであるから、集团的交渉・協約を認めるべき範囲を労働法制に委ねるのか否かが問われることになる。

笠原宏「フリーランスの労務提供条件改善を支援するためのE U及び日本の競争法上の取組についての比較検討」日本経済法学会年報45号（2024年）152頁

○ 広義の労働者推定規定導入を促す見解

岡田直己「フリーランスの共同行為と独占禁止法」ジュリスト1625号46頁

⇒ 一つの解決法ではあるものの、厚生労働省はDPF就労者の問題を認識する一方、見直しの目途が立たず、方向性も示されていない。経済法の側から自主的問題解決が必要（紛争が長期化していることを直視する必要）

2026年7月17日 労働基準法における「労働者」に関する研究会資料「これまでの議論の整理（案）」68頁。

解決・整理が求められている問題

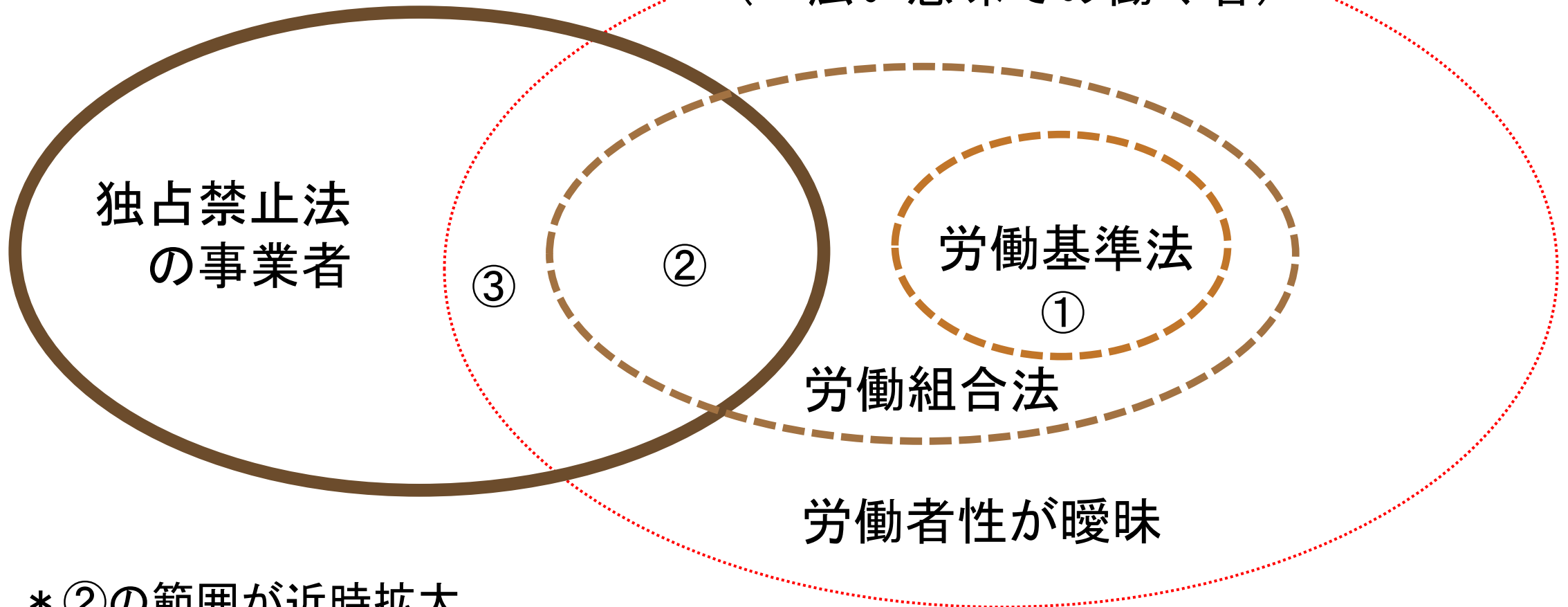
- 1 そもそも労働組合の行為を独占禁止法上どのように評価するのか。
- 2 1に関連し産業別労組と、使用者団体との団体交渉は、独占禁止法3条又は8条に抵触するのか（日本港運協会事件）
- 3 （労組法上の労働者性が認められるかどうかにかかわらず）フリーランス（特定受託事業者）の共同交渉は独占禁止法3条又は8条に抵触するのか。

⇒ その前提問題として、事業者性を巡る議論、経済法の憲法上の位置付けについて確認する。

第2 事業者性についての考え方

労組法、労基法、独占禁止法の労働者・事業者の関係

憲法27条 1項 勤労権の主体
(=広い意味での働く者)



* ②の範囲が近時拡大

独占禁止法上の事業者性を巡る議論

制定時の考え方（公取委・橋本龍伍等）

違反行為者の主体としては（労働法制上の）個人としての労働者は対象外であることが明確。
事業者団体の構成事業者についても、外縁に近い自由業は明確に除外
労組法上の労働者か、労基法上の労働者か、特段の区別（意識）なし

【最高裁】 なんらかの経済的利益の給付に対応し反対給付を反復継続して受ける経済活動を指し，その主体の法的性格は問うところではない（と畜場事件）

【問題点】

- ①雇用労働者、②組合費を受領する労働組合がともに含まれる可能性
- ③①との関係で企業内部に組み込まれていないフリーランスとの区別も不明
- ④供給を前提としており、労働市場の買い手の位置付けも不明（買手全般に当てはまる）

事業者性の定義

（参考）すべての私企業は、自己の責任と計算によって経済価値の交換を行い、これによって、利潤を追求し、この利潤の蓄積によって、自己を拡大しようとする本能的な意思を持っている。（昭和29年公取委事務局「改正独占禁止法」84頁）

+ 事業者概念を伴う2条4項（競争）の存在を無視できない

【私見】 自らの意思・責任・計算に基づき、経済的利益の供給を行い、又は自らの供給活動のために調達し、独立した競争主体として評価することが可能なもの

* フリーランス法の「事業者」は、独占禁止法上の事業者と同義と解されていることに留意
公取委令和6年5月31日「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方」第1部の1

労基法上の労働者の除外理由

労働法の側からなぜ労基法の労働者が対象ではないのか、具体的理由が展開されていないとの批判

（大木正俊「労働法と経済法との関係をめぐる日本の現状と課題」2024年度日本労働法学会誌137号88頁。）

【私見】

- 労基法上の労働者性の定義が内包する人的従属性が強く、自己の意思・名義に基づく外部取引の可能性が皆無（労務獲得競争はあるが、市場の客体にとどまる）
- 転職市場はあくまで企業内部組織に組み入れられることが前提。
- 会社を通じて当該商品役務が供給されてはじめて市場の取引対象となる。
- 労基法上の労働者と対置されるFLは、現在の発注先と異なる取引先選択の余地あり（ロックインされやすいという状況はさておき、自己の名義に基づきマーケットに置くことは可能）。

第3 労働法と経済法の整序論 及び経済法の憲法上の位置付け

経済法学者のアプローチ

○「独禁法と労働法も共通の究極目的を有し、両者は相互補完関係にあると言えるであろう。すなわち、独禁法と労働法は、・・・消費者でもある労働者の「生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与する」ことの実現を指向している。」

岡田直己「競争法と労働法の適用関係における調整原則」青山法学論集62巻1号（2020 年）84頁

○「独禁法の前提となる市場経済市場と、独禁法の直接目的である市場競争経済秩序が日本という国家の基本的な在り方とルールを定めるものとして憲法的性格をもつことを疑う者は殆ど、みられなくなっているのではないだろうか」★

「労働者を含む個人が安心して暮らし、教育等を受けることができるのでなければ、自由競争は続きようがないし、個人の自律性が損なわれれば活発な競争が起こることは期待できない」和久井理子「労働者と経済法 近時の発展と残る課題」公正取引878号（2023年）8頁

⇒以下にみるとおり、労働法分野の各種主張を見ると、残念ながら★の理解が得られているかやや疑問。

労働法学者：憲法を根拠に労組法の解決が優先するとの考えが主流

川口美貴：憲法27条・28条を重視

「集团的労使関係における使用者団体の行為と独占禁止法違反の可否」（日本港運協会事件意見書）労働判例1269号（2022年）5頁

藤木貴史 憲法22条の持つ人格的利益から個人としての勤労権の優位性

「プラットフォームワーカーに対する集団法上の保護」日本労働法学会誌135号（2022年）36頁

後藤究 実定法アプローチを重視しつつ、EU法の基本権を加味

「なぜ『経済法』による保護なのか？」季刊労働法275号（2021年冬季）109頁

石田眞 岡田与好の議論を前提に、独占禁止法と労働法を同列の公序と構成

「＜労働法と競争法の関係＞に関する一考察 憲法秩序における団結と競争を手がかりに」早大法学会百周年記念論文集（2022年）第四巻23頁以下

(労働法から見た) 集団的労働関係と憲法28条の位置付け

○ 国家権力・使用者からの自由を保障した自由権的效果

刑事免責（労組法1条2項）、民事免責（8条）、通常、**違法性阻却と理解される**
英米における取引制限法理・シャーマン法を念頭に置いた立法との指摘
石黒駿「労働法と競争法」の構造（1）」法学協会雑誌142巻（2025年）1359頁

○ 自由権を超えて、社会国家理念とともに承認された生存権的基本権

（団体交渉の助成に沿った立法体制を整えるべきとの政策義務の宣言）

⇒ 立法を通じた使用者の営業の自由の制約を前提（労組法7条・16条）

○ 私人間効力を認める見解が有力なものの、公序を重視する間接適用説も

○ 組合員の参加プロセス・自己決定権を重視するもの

* 菅野和夫、山川隆一「労働法13版」37、1076頁、荒木尚志「労働法4版」25、695頁、西谷敏「労働法3版」583頁等

団体交渉と憲法上の整序論からの整理

正田 彬【経済的従属性からの公共の福祉＝生存権的基本権を重視】

経済法は、形式的な自由・平等を前提とする市民法では解決できない経済的従属関係を規律する法として位置付けられる。その憲法的基礎は「公共の福祉」にあり、その核心は、労働者・中小企業者・消費者など経済的従属者の生存権・生活権の確保にある。とりわけ中小・零細事業者については、事業の存続がそのまま個人の生活・生存に結び付くため、対等取引権・対等交渉権を生存権的基本権として把握する。憲法上の公共の福祉と独占禁止法上の公共の利益は同義。

『経済法の性格と展開』（日本評論社）149頁から153頁

木元 錦哉【中協法について正田の理論を一步進める】

公正な経済活動の機会を確保し、経済的弱者の「自主的活動」による「経済的地位の向上」を目的とする中協法は、経済的弱者たる中小企業・消費者の生存権的基本権の保護を基本理念とする経済法の領域に属する。団体協約締結権・団体交渉権はその具体化。

「中小企業の団体交渉と団体協約に関する若干の考察-主として中小企業等協同組合法を中心として-」

法律論叢 40巻2・3号（1966年） 83頁

経済法の憲法上の根拠（私見）

○ **独占禁止法が、日本国憲法の経済的自由の領域で、（形式的自由に限られず）営業（遂行）の自由を実質的に保障**するという前提のうえに、競争促進型規制（独占禁止法）によって内側から支えている。現実の経済社会において契約当事者平等原則がもはや幻想と化している以上、形式的自由では足りない。

樋口陽一「憲法論にとって「競争」とは」稗貫俊文ほか『競争法の現代的諸相（上）』（2005年 信山社出版）3頁。

○ 営業の自由の内容につき、供給・需要双方の複数プレイヤーによる多様な選択肢を提供する「競争」と表裏一体にあり、**取引条件の決定を含む経済的選択の自由を中心としつつ（自由権）、これを自由競争経済秩序（独占禁止法）が制度的に保障していると考えることが適切**ではないか。職業選択の自由にとどまらず、職業の遂行活動内容の自由は、諸条件の選択の自由を意味する。自由競争経済秩序の侵害は、一義的には選択の自由をゆがめるものとして独占禁止法の介入が求められる。（22条1項を前提。13条にも裏打ちされる）

経済法の憲法上の根拠（私見）

○ しかし、経済法の役割は自由競争経済秩序にとどまるものでない。小売市場判決が示唆する社会経済の均衡のとれた調和的发展とそこから出発する取引公正化の要請に着目する必要。**優越的地位の濫用や取適法、FL法の目的（共通：取引の適正・公正化、前者のみ：受託事業者の利益保護）に照らせば、25条に基づき、事業者の経済的自律の基盤保障を制度的に確保することが（国家に）求められ、これを通じて、経済的選択の自由の保障が実現される**

○ 市場参加者が、経済力による一方的な条件決定によって、取引条件・取引継続についての実質的選択可能性が失われないよう、かつ、**とりわけ個人事業者を中心に、生活・職業の継続的な基盤を失うことのないような制度設計が求められる**

概念図

独占禁止法の役割

自由競争経済秩序
による制度保障
-22条1項に内在

取引公正化関連法の役割 (優越的地位の濫用含む)

経済的自律の基盤
を制度的に保障
-25条1項からの要請

経済的選択の自由を中心とする営業の自由
22条1項（自由権）及び13条（自己決定権）

経済法の憲法上の根拠（私見の背景）

- 労働者と事業者の接近問題により、経済的な交渉力の弱い者をどのように取り扱うか、直視する必要があり、その際、適切な保護政策が憲法上の要請でもあることも想起する必要がある（小売市場判決）。事業基盤の存立と個人の生活基盤が直結しており、個人の生存権とのつながりはより強くなっている。
- 過去の経済法と憲法に関する議論は、岡田与好の公序論や正田彬の社会法としての労働法・経済法の包摂的発想を含めても、事業者／労働者／消費者の区別＝経済法／労働法／消費者法の峻別を前提としたもの。
- これまで、労働者＝消費者との近接性はある程度意識されてきたが、自由競争経済秩序の中でも最終的な利益享受主体としての消費者だけでなく、市場の担い手（主体）としての労働者の位置付けをどう考えるのかも無視できなくなっている。

第4 労働組合の行為の評価と 趣旨逸脱の範囲

労働組合の行為についての考察

- －企業側の選択の自由と、組合結成・団体交渉の自由が一見、衝突しているように見えるが、反トラスト法の歴史を踏まえ刑事・民事免責の規定が置かれ、組合の行為の違法性が阻却されていることとの整合性を重視（団体の自由権的要請はより直接的）。
- － 生存権的基本権に基づく団体交渉の助成の要請（労組法7条・16条・18条）を見ても、使用者の営業の自由の直接的制約が前提。
- － 「交渉の場における当事者の交渉力の対等化」（最判1975年4月25日丸島水門製作所事件）を目的とする労働組合法と、一方的な条件設定の規制等を通じた取引公正化法は、当事者の地位を踏まえ、交渉形成環境を補正するという点で共通（経済法として、正当な目的として評価することが可能）
- － 1条中、「事業者の創意を発揮させ、事業活動を盛んにし、雇傭及び国民実所得の水準を高め」の部分は重きがおかれてこなかったが、この中でも、下線部はより究極目的（一般消費者）に近い利益と評価可能。

労働組合の行為が原則として違法性を阻却されること

○ そこで、団体協約及びそれに向けられた労使間に必要不可欠な行為、準備行為を独占禁止法の側でも尊重し、原則として、2条6項の「公共の利益に反しない」ものとして違法性を阻却するものとしてはどうか。

○ 8条1号には公共の利益に関する規定がないものの、同様に違法性がないことを確認するために、これらの行為を適用除外することを明記すべき（原則として違法性を阻却されるが、そのことを確認するにとどまる）。

⇒ 自由競争秩序の維持としつつ、典型的な入札談合・価格カルテルにおける違法性阻却事由（実質的違法性説）の考え方に基づく公共の利益の位置付けを変更するものでない（石油カルテル最高裁判決）。労働組合法の持つ「交渉形成環境の補正」機能を正当なものと評価し、自由競争経済秩序の観点から限定的な組み入れを認めるにとどまる。

⇒ 原則として団体協約に向けた交渉の存在を説明することにより、立証責任が転換される（間接反証）。また、私見は特段の事情—趣旨逸脱の範囲を明示し、かつ、労働組合が違反行為主体となる場面が極めて狭いことを述べる点がこれまでとの大きな違い。

公共の利益（私見）につき想定される批判

○ 労働条件の改善は、消費者価格の上昇を通じて、一般消費者の不利益となるのではないか。

- ・ 確かに賃金・委託報酬の上昇が消費者価格に転嫁される可能性はあり、その影響を否定することはできない。
- ・ しかし、取適法及び労務費ガイドラインにより、賃上げ原資の確保を背景として労務費の適切な価格転嫁を促進しながら、消費者価格への影響を理由として団体交渉を否定すれば、取引価格の上昇が労務提供者に還元されず、受注事業者の内部に留保される可能性すらあり、政策的整合性を欠く。
- ・ 価格転嫁の可能性のみを理由として団体交渉を否定すれば、小規模かつ分散した労務提供者と発注者との交渉力格差を放置することとなり、経済的自律の基盤保障や交渉形成環境を補正するという取引公正化の視点を欠落させることになる。
- ・ そもそも賃金についての交渉結果と、商品・役務市場におけるユーザー価格が直接的に相関関係を持つものではない。
- ・ 低価格が交渉力格差による低賃金・低報酬に依存しているのであれば、それを競争の成果とのみ評価することはできず、「雇傭及び国民実所得の水準を高め」との1条の規定からも疑問。

産別労組と使用者団体との交渉も正当化

- 使用者団体との交渉と、これに付随する労働者側・使用者側双方の準備行為（例：団体内部の事前協議）も労組法14条に照らし、通常の労働組合の団体交渉と同様に取り扱う。
- 旧事業者団体法は、使用者団体との交渉を許容行為と位置付け（4条1項6号）、現行8条がこれを継承。
- 使用者側企業・組合員側の全体シェアが高くとも、労組法の規定する手続に沿って行われている以上、不当な取引制限・8条1号の問題は生じない（地域的拡張 労組法18条）。
- 強制性を有する団体協約と8条4号（公正競争阻害性レベル）の関係についても、労使双方の有力な事業者性相当のシェアを充足していたとしても、労働条件等につき規範的効力（協約違反の労働契約を直接無効化する私法上の効力、労組法16条）が与えられていることを尊重し、（公共の利益の条文はないものの）特段の事情がない限り、不当性を充足しない。

前提整理：拙稿「日本港運協会事件東京地裁判決 — 使用者団体が独禁法違反のおそれを理由に団体交渉を拒否した場合の正当な理由の有無」労働法律旬報 2101号（2026年）25頁

労働組合による趣旨逸脱行為の想定例

- 1 労働組合が使用者による川下の製品・サービスの価格カルテルの場となっている場合
- 2 労働組合が使用者と一体として新規参入（競争者）を妨害
- 3 使用者の取引先が購入、販売する商品・サービスについて、使用者のものを対象としないように義務付け
- 4 産別労組を前提に、クローズドショップ*にあたり、使用者に、組合の承認する（組合員の加入する）取引先のみ販売・役務提供・購入を義務付ける

* 労働組合への加入を前提に、その組合員のみを雇用すること（ただし日本では考えにくい）

労働組合による趣旨逸脱行為は例外的位置づけ

○ 前頁の事例でも、組合員が事業者性を満たしていない場合、構成員や労働組合が直ちに独占禁止法違反の主体となるものでない（刑事事件での共犯に限定）。そのことを前提に、趣旨逸脱の内容をガイドラインで明らかにする必要性あり

○ 趣旨逸脱は公序良俗に任せておけばよいのか？

和久井理子「労働組合・団体交渉・労働協約と独占禁止法」舟田正之先生古稀祝賀『経済法の現代的課題』（2023年）110頁

⇒ 前記の行為を見る限り、当事者間の私法上の効力を否定するだけでなく、市場の回復や再発防止が必要なものがあると考えられ、やはり公取委の介入の余地を残すべきではないか。

○ 前頁の想定例が労働法側から見ても公序良俗違反で無効と評価できるのであれば、この扱いはどちらの立場からも納得の得られるものとなる。

第5 フリーランスの共同交渉と2026年ILO条約

フリーランスの共同交渉も、違法性阻却として構成

- できるだけ、労働組合又は中協法に基づく協同組合を結成し、団体協約締結のための交渉を行うことが理想的。
- しかし、中協法は組織性・定款・共同事業・事務局等の要件がネックとなる可能性
- FL法上の特定受託事業者は、個人であり、中協法で規定される組合員資格よりも規模が小さい。また、発注者との関係での交渉力の補正の必要性という面では、労基法の労働者を組合員とする労働組合よりもむしろ中協法に近い取扱いが求められる。
- FL法上の特定受託事業者のみによって構成される団体につき、その申出に基づく使用者・使用者団体との交渉を労働組合と同様、「公共の利益に反しない」と位置付けてはどうか（同様に違法性阻却される）。なお、ここに強い交渉力を持つ特定受託授業者が入ることができるか、今後検討の必要あり。

前提整理 拙稿「独占禁止法における公共の利益と正当化事由の関係」現代法学45号（2023年）144頁以下。

ILO条約：雇用関係の有無を問わず団体交渉の承認が求められている

Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193),
June 12, 2026, ILO Convention No. 193.

プラットフォーム経済におけるディーセントワークILO条約の採択
(日本は政労使ともに賛成)

3条 各加盟国は、プラットフォーム経済において、労働における基本的原則及び権利を尊重し、促進し、及び実現するための措置を講じなければならない。すなわち
(a) 結社の自由及び団体交渉権＊の実効的な承認（以下略）

報告者注：ここでは別の条文におけるworkers in an employment relationship（雇用労働者）という文言は用いられておらず、independent contractorも射程範囲。

上記の＊ collective bargainingの主体はは、労働組合が想定されるが、unionに限られておらず、公取委にも独占禁止法上の整理が求められるのではないか

条約策定過程で競争法との抵触が意識されていたこと

この条約策定プロセスに当たり、イスラエルから以下の意見提出あり。

“should take into account the genuine classification of digital platform workers as employees so to avoid contravening applicable competition law”（「自営業者であるプラットフォームワーカーに団体交渉を認めれば競争法との抵触が生じ得るため、まず真にemployeeなのかを適切に分類すべき」との追加を提案。）

International Labour Organization, Realizing Decent Work in the Platform Economy: Draft Convention and Recommendation, ILC.114/Report V(4), at 69 (2026).

⇒誤分類を前提とする競争法の抵触回避は条文中、明記されていないものの、少なくともその問題が生じうることは認識しておく必要がある。

まとめ

- 労組法上の団体交渉について、独占禁止法違反のおそれが萎縮効果や団体交渉拒否の口実とされ、紛争が長期化している。労働者性の判断を待つだけでは足りず、経済法の側からの整理が必要。
- 経済法は、経済的選択の自由（憲法22条1項・13条）を自由競争経済秩序によって制度的に保障するとともに、取引公正化を通じて、経済的自律の基盤保障（同25条1項）の要請を実現するもの。
- シャーマン法等の労働弾圧の歴史を踏まえ刑事・民事免責の規定が置かれた経緯等から、労働組合の団体交渉・労働協約とその準備行為は、原則として「公共の利益に反しない」ものとして違法性が阻却され、独占禁止法3条・8条とともにこれを適用除外として確認すべき。使用者団体の行為も同様に扱われる。
- 特定受託事業者のみで構成される団体の共同交渉は、労組法・中協法と同様の状況にあることを踏まえ「公共の利益に反しない」と構成。ILO条約を踏まえ、公取委による独占禁止法上の整理が求められている。

最後に—競争以外の価値をどのように考慮するのか？

「憲法論にとって、競争が唯一最大の価値であるわけではない。近代憲法が諸個人の自由な活動領域を確保しようとするのは、さかのぼって、個人の尊重ないし人間の尊厳という究極的価値を前提にしてのことだからである。この究極的価値から導きだされるのは、もとより「競争」だけではない。従って、およそ「競争」の外側に（競争という枠組を置いたうえでの競争制限型規制とは別に）、一定の価値が並存しているはずである。経済活動についての生態系秩序はそういう性質のものではないのか。」

樋口陽一「憲法論にとって『競争』とは」稗貫俊文ほか『競争法の現代的諸相（上）』（2005年 信山社出版）3頁。



ご清聴ありがとう
ございました。

nakazato2025h
@waseda.jp

本発表は科研費（C）JP26K04621、早稲田大学特定課題研究助成費（2026C-017）の研究成果の一部である。