

Client Alert

30 July 2025

本アラートに関する
お問い合わせ先:



井上 朗
パートナー
03 6271 9463
akira.inoue@bakermckenzie.com



村主 知久
パートナー
03 6271 9532
tomohisa.muranushi@bakermckenzie.com



長橋 宏明
パートナー
03 6271 9533
hiroaki.nagahashi@bakermckenzie.com



山内 真実
アソシエイト
03 6271 9471
mami.yamauchi@bakermckenzie.com

欧州委員会、引抜禁止協定に対して初の制裁金賦課決定

2025 年 6 月 2 日、欧州委員会は引抜禁止協定に計 3 億 2,900 万ユーロの制裁金を課す決定を発表した。本決定は引抜禁止協定に対する初めての制裁金賦課決定であること及び少数株式保有関係を通じてカルテルが助長されたことについての初めての制裁であることという二点において、注目すべき決定である。本アラートでは、本決定の概要と事案の分析、実務的に重要なポイントについて解説する。

事実関係の概要¹

本決定において制裁金を課された A 社と B 社はいずれも欧州の大手フードデリバリー会社である。A 社が 2018 年 7 月に B 社の少数株式を取得してから、その後段階的に持分を増やし、2022 年 7 月に完全な支配権を取得するまでの期間、両社は、次のような競争制限的協定又は共同行為を実施していたものと認定されている：

- 互いの従業員を雇用しないことを約束する合意（いわゆる引抜禁止協定）
- 事業戦略・価格・コストなどの競争機微情報の交換
- フードデリバリー事業に係る既存の市場への参入を相互に回避すること等を内容とする市場分割合意

欧州委員会は、2022 年 6 月と 2023 年 11 月に、事前通告のない立入検査（通称 dawn raid）を実施し、その後、2024 年 7 月に正式な調査を開始した。

欧州委員会は、A 社及び B 社による上記行為を、欧州機能条約（TFEU）第 101 条第 1 項に違反する競争制限的協定と認定したが、両社は調査に協力し和解手続を選択したため、制裁金は 10%減額され、A 社に約 2 億 2,300 万ユーロ、B 社に約 1 億 600 万ユーロが最終的に課された。

引抜禁止協定について初の制裁金賦課決定

本件は、引抜禁止協定が、欧州連合法としての EU 競争法に違反すると認定された初の事例である。本件は、欧州委員会がこれまで主に商品・役務市場のカルテルを重視してきた姿勢から、人材獲得を巡る労働市場の競争を歪める行為に対しても法執行を実施する姿勢に転換しつつあることを象徴する事例である。

1. 従来摘発例がなかった理由

従来、欧州では、事業者間の労働者採用に関する合意や情報交換が競争法に違反するという認識は必ずしも一般的ではなく、当局もこれらの分野に規制をかけることに謙抑的な姿勢をとってきた。これは、商品やサ

¹ 本件に係る欧州委員会のプレスリリース（2023 年 6 月 2 日付）については以下リンクを参照。https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_1356



ービスを巡る取引市場における競争を歪める従来型のカルテルとは異なり、労働市場におけるカルテルは、人材獲得を巡る競争への介入であって、両者には根本的な性質の相違があるからである。しかし近年、競争当局は、事業者間の引抜禁止協定は、間接的に賃金水準の停滞や人材の有効活用の妨げになるといった問題意識を強めており、競争法の運用によってこれに対処しようとする姿勢へと変化しつつある。

2. 欧州委員会による執行方針の変化

2021 年 10 月、当時欧州委員会の競争政策担当委員であった Margrethe Vestager 氏は、引抜禁止や賃金固定の協定は、適切な人材の確保を妨げることで、イノベーションや新規市場への参入を阻害し、競争に悪影響を及ぼすおそれがあると指摘した²。以降、欧州委員会は度々、事業者間の労働者採用に関する合意が TFEU 第 101 条に違反する可能性を指摘し、法執行の対象となり得る旨警鐘を鳴らすようになった。

3. 加盟国での摘発例

本決定以前から、各 EU 加盟国の競争当局は、労働市場におけるカルテルに対する摘発を開始していた。2020 年と 2024 年にはハンガリー競争当局やベルギー競争当局が、人材派遣・警備業者間の賃金固定協定や引抜禁止協定に対し摘発・制裁金を課した。2025 年 3 月には英国競争市場庁（CMA）が放送・メディア業界においてフリーランス従業員の報酬を巡るカルテルに制裁金を課し、直近ではフランス当局がエンジニアリング企業グループが締結した引抜禁止協定に対し、制裁金を課している。これらの事例はいずれも、加盟国の競争当局によって、労働市場における競争に悪影響を及ぼし得る協定が違法視されたものであり、欧州においては、もはや事業者間の労働者採用に関する合意が競争法違反の問題を招くという認識が、普遍的なものとなりつつあることを示唆する。

以上の経緯を経て、今回、欧州委員会が EU 競争法に基づき引抜禁止協定の違法性を認定したことは、労働市場における人材獲得競争を歪める行為の法的リスクを改めて浮き彫りにしたものと言える。

少数出資事例に対する摘発

本件は、少数株式保有によってカルテルが助長されたと認定された初の事例でもある。

1. EU 法上の事業体（Undertaking）の考え方

本件では、A 社が B 社に非支配的少数出資を行っていた点が重要な背景となった。欧州委員会は、少数出資自体は直ちに違法ではないとしながらも、少数株式の保有により競争機微情報へのアクセスが可能になり、反競争的な接触が容易になる点を問題視した。この点に関連して、少数株主が経営を支配できる状況でない限り、少数株主と出資先事業者とは、それぞれ別個独立した事業体（Undertaking）として、競争関係に立ち得るとの判断が示された。すなわち、EU 競争法では、競争主体を、法人単位ではなく、事業体単位で捉えることとされており、資本関係等企業間の金融的・組織的結合が強い場合は、「同一経済的実体（Same Economic Unit）」として、当該複数の企業が一つの事業体としてみなさ

² Speech by EVP M. Vestager at the Italian Antitrust Association Annual Conference - "A new era of cartel enforcement" (22 October 2021).



れうるが、本件ではそうした統合関係には該当しないと判断されたのである。

2. 同一経済的実体(Same Economic Unit)と認められるための基準

EU 競争法上、複数の企業が「同一経済的実体」と認められるかどうかの判断は、持株比率や支配権の有無、経営陣・取締役の兼務状況、財務・組織的な結びつきの強さ、子会社の意思決定の自立度などに照らし、一方の他方に対する支配関係が認められるか、事業決定に決定的な影響力を行使できるか否かという観点から検討される。例えば、一般的に、親会社は子会社の戦略的決定をコントロールできるため、そこには支配関係が認められるが、必ずしも相手方の株式を 50%以上保有していなくとも、その事業上重要な事項の意思決定に関し拒否権を有する場合には、やはり支配関係が認定され得る。しかし、本件の場合、少数出資先の B 社はあくまで独立した意思決定が可能であり、少数株主としての A 社は、B 社に対する支配関係を有しないとされた。したがって、両社は競争関係にある別個独立した事業者であって、両社間の合意や共同行為は、TFEU 第 101 条の対象となり得ると判断された。

3. 少数出資先との競争関係が違法な情報交換のリスクを孕むこと

本件のように、競争事業者との間で少数出資により資本関係を有するに至ると、役員派遣や兼任等を通じて、相手方の事業上の意思決定に、ある程度関与したいと考えることは、ごく自然なことである。しかしながら、当該資本関係や上記の判断要素を踏まえ、相手方に対する支配関係が認められない限り、当該相手方はあくまでも独立した競争事業者にほかならない。したがって、例えば、兼任する役員等を通じて、価格決定、販売数量、顧客等の重要な競争条件に係る情報や将来の事業戦略等、いわゆる競争機微情報を取得するような場合、競争法違反のリスクを招聘することとなる。この点は本件に関し欧州委員会が具体的に指摘するリスクでもあり、十分に留意が必要である。

リニエンシーではなく、直接通報に基づく職権調査であること

本件はリニエンシー申請を端緒とした調査ではなく、スペイン当局からの情報提供と内部告発者情報を契機に、欧州委員会が職権で調査を実施した事案である。近時、本件のように、事業者側からのリニエンシー申請に依拠せずに、当局が積極的に調査を開始する傾向が顕著になってきていることも、注目に値する。

実務的に重要なポイント

本件を踏まえ、競争法コンプライアンスの見地からは、以下の観点を実務に取り入れることが重要である。

1. 教育研修

社内において競争法遵守研修を行い、従来必ずしも典型的な違反行為として認識されてこなかった、人事・労務分野のカルテルのリスクを啓発することが重要である。特に人事部門には、競合他社との人事連携行為が独禁法違反となり得る点を周知し、人材獲得に係る合意や取り決めに



関しては、法務部門によるレビューを要することにつき、十分に注意を促す必要がある。

2. 少数出資先との情報交換についての統制及び交通整理

競争関係にある少数出資先との間で役員兼任や役員派遣の関係を有する場合、社内規定で情報交換についてガイドラインを定め、競合情報へのアクセスが過度にならないようにコントロールする必要がある。この点、そもそも出資先との間で競争関係が成立し得るか否かの判断は、非常に複雑かつ専門的な分析を必要とするため、競争法に精通した専門家の助言を受け、リスク要因を慎重に割り出すことが望ましい。その上で、少数出資先との間で不可避免的に生ずる情報共有が競争法違反の問題を招かないように、情報の性質に応じ、集計・匿名化を行ったり、情報共有されるべき人的範囲を厳格に制限したりすることで、情報の授受を厳格に管理する必要がある。

以上