

『企業結合審査に関する独占禁止法の運用指針』改定案』に対する意見

経営法友会

経営法友会*としては、『企業結合審査に関する独占禁止法の運用指針』改定案（以下「改定案」という）について、イノベーションの促進、供給の安定性の確保、環境への配慮といった近年の政策的・社会的要請を踏まえつつ、企業結合審査における考慮要素や分析手法を明確化し、審査の透明性および予見可能性の向上を図るものとして、全体として一定の評価ができるものとする。

他方で、実務上の予見可能性の確保や企業活動への影響等の観点から、特に問題解消措置に関する運用等については、なお明確化または再検討が望まれる事項があるため、以下のとおり意見を述べる。

なお、以下に記載の頁は、『企業結合審査に関する独占禁止法の運用指針』新旧対照表」左段の「改定後」の頁を示している。

*経営法友会（代表幹事：高野雄市（三井物産株式会社））は、1971年に発足した法務機能を有する企業から成る会員組織であり、2026年8月現在、会員数は約1400社である。

企業の法務機能の充実強化によって、企業経営の健全な発展に資することを目的とした活動のひとつとして、各省庁・関係団体に対し実務的見地からの意見提言を行っている。

【該当箇所】

はじめに3（2頁）

【意見】

1行目の「一方、競争を実質的に制限することとなる企業結合が行われると、……」の前に、「外国政府からの資金的貢献を受けた事業者及びその関連会社による企業結合を含め、」と追記すべきである。

【理由】

外国政府からの補助金や、税制上の優遇措置等による支援を受けた事業者およびその関連会社による企業結合は、市場競争を歪めるリスクを有する場合があるため、これについても考慮に入れた審査が行われることを明記すべきと考える。

【該当箇所】

第４・１(３)①注７（１６頁）

【意見】

注７の第３段落に、「また、例えば……直近の単年の市場シェアではなく、直近の複数年の取引実績をまとめて算出した市場シェアを分析に用いることがある」とあるが、この「直近の複数年」について、想定している年数の幅があれば明確にされたい。

【理由】

検討における実務上の予見可能性を確保する必要があるためである。

また、第４・２(２)の注１１（２４頁。なお、第４・３(３)（３５頁）にも記載あり）における「一定の期間」という表現の趣旨や意味の相違点の有無について、確認する趣旨である。

【該当箇所】

第４・２(７)（３１頁）

【意見】

供給の安定性に関する考慮要素として、経済安全保障の観点を明記すべきである。

【理由】

近年、国際情勢の変化等を背景として、重要物資やエネルギーの安定供給、サプライチェーンの強靱化等、経済安全保障の重要性が高まっている。こうした観点は、改定案が重視する供給の安定性を評価する上で重要な考慮要素と考えるべきである。

【該当箇所】

第７・１（４６頁～４７頁）

【意見】

４６頁の最終段落（「問題解消措置が競争上の問題を解消する……」から始まる段落）をすべて削除すべきである。少なくとも、第三者による監視を原則として一律に求めるのではなく、問題解消措置の内容、履行状況の検証可能性、当事会社による報告の実効性、公正取引委員会が有する資料・情報等を踏まえて、その要否を個別に判断する旨を明記されたい。

また、当事会社による公正取引委員会への定期報告等によって履行状況を確認できる場合には、第三者による監視を求めないことを明確にされたい。

【理由】

現在、企業は問題解消措置の履行状況について公正取引委員会に定期報告を行っているが、多くの場合において、公正取引委員会がその履行状況を確認し、そして、その状況を踏

まえて競争状態を確認するという仕組みは有効に機能していると考えている。

第三者監視を原則とした場合、適切な第三者の選定が困難な場合があるほか、企業に追加的な費用負担が生じる一方で、当該第三者監視の必要性や追加的効果が必ずしも明らかではない場合もある。したがって、第三者監視の要否については、問題解消措置の内容や当事会社による報告の実効性等を踏まえ、個別に判断されるべきである。

【該当箇所】

第 7・1 (47 頁)

【意見】

公正取引委員会が、問題解消措置開始後の市場環境や競争状況の変化を踏まえ、事後的に競争状態を確認し、問題解消措置の変更・終了を検討する仕組みを設けるべきである。

また、企業からも変更・終了を求める申立てを可能とする手続を設けるべきである。具体的には、企業による問題解消措置の設定または継続の前提となった考慮要素や理由の開示、問題解消措置の変更・終了の判断に当たっての考慮要素の明確化、公正取引委員会による検討・回答の手順、変更・終了に要する標準的期間および不服がある場合の手続を明確にすべきである。

その際には、それぞれが有する資料・情報にも配慮した、適切な立証責任の配分を図るべきである。

【理由】

市場環境や競争状況が変化した場合における問題解消措置の変更・終了については、判断基準や手続が必ずしも明確ではなく、制度として実務上十分に機能する仕組みとなっていない。市場環境や競争状況の変化があった後も問題解消措置が継続される場合には、本来不要となった制約が維持されることとなり、その結果として、公正かつ自由な競争が不当に阻害されるおそれがあることにも十分な配慮がなされるべきである。

企業において、問題解消措置の前提となった競争上の懸念が解消したことや市場環境・競争状況が変化したことを立証することは容易ではない。特に、企業は公正取引委員会の問題解消措置の前提となった情報や関連市場における競争環境の情報を必ずしも十分に有していない。したがって、企業に変更・終了の立証責任を全面的に負わせることは過大な負担となる。

【該当箇所】

第7・2(5) (50頁)

【意見】

2段落目の「人事異動や」の例示文言を削除すべきである。少なくとも、人事異動については、情報遮断措置の実効性を確保するために合理的に必要な範囲および期間に限定されることを明確にされたい。具体的には、「各当事会社間における人事異動の制限を、情報遮断措置の実効性を確保するために合理的に必要な最低限の期間に設定することや、情報共有を制限すること」と修正するなどして、必要以上に長期間継続することのないようにすべきである。

【理由】

労働力人口が減少する中で、人事異動の制限は、人材育成や従業員のキャリア形成および適切な人員配置を阻害し、企業活動に大きな影響を及ぼしうる。情報遮断措置は、実務的には、誓約書の取得やアクセス権限管理等の措置により実効性を十分確保可能である場合が少なくないものであり、人事異動の制限を一般的な措置として例示することは、企業実務に過度な萎縮効果を生じさせるおそれがあり適当でない。

また、人事異動の制限が必要となる場合であっても、その期間や対象が過度に広がれば、企業の人員配置や従業員のキャリア形成に多大な支障を及ぼす。したがって、仮に例示文言を残す場合であっても、少なくとも、情報遮断措置の実効性を確保するために必要な期間に限って人事異動を制限するものであることを明記すべきである。

あわせて、他の問題解消措置における情報遮断措置の記載との平仄を踏まえ、当事会社に過度な負担を課すことのないよう、措置の目的に照らして必要かつ相当な範囲に限定されることを明確にされたい。