

競業避止義務について

弁護士・弁理士 吉浦洋一／弁理士 石本貴幸

はじめに

我が国においては戦後から長い間、高校・大学を卒業、大学院を修了した後、会社に就職し、定年まで一つの会社で勤め上げるという終身雇用制が一般的でした。しかし、いわゆる大企業であってもその安定性が磐石ではなくなったこと、リストラなど雇用環境も不安定になったこと、国内企業と外国企業の就労環境の相違が知られるようになったこと、特に年齢が若い人を中心に会社に対する帰属意識が低くなり転職に抵抗がなくなったことなどから、転職が一般的なものとなり、人材の流動化が始まっています。

人材の流動化は、転職者を採用する場面においては、新卒者を採用するときのように基本的な知識・技術などを教える必要がなく、即戦力を確保することができ、メリットがあります。

他方、会社から退職者が発生する場面においては、従業員が辞めてしまうことで人材不足になりかねないことのほか、自社の技術・ノウハウ、情報などが競合会社に漏洩するおそれがあるなどのデメリットがあります。

そのため、自社の技術・ノウハウ、情報などを守るため、不正競争防止法などによって営業秘密を守ることが行われますが、それと合わせて、退職者に、同業他社への転職、同業の起業を一定期間禁止することを誓約させる競業避止義務を課すことが行われる場合もあります。

会社による競業避止義務は、同業他社への就職、同業の起業を制限する制約ですから、憲法 22 条 1 項に定める職業選択の自由を制限します。そのため、どのような場合に競業避止義務が有効になるか否かが問題となります。

本稿では、競業避止義務に関する一般的な基準を紹介した後に、競業避止義務の有効性が争われたいくつかの裁判例を紹介したいと思います。とくに、競業避止義務は無効と判断されることが多いことから、競業避

止義務が有効と判断された事案を中心に、裁判所の判断を紹介します。

なお、競業避止義務には、在職中の場合と退職後の場合がありますが、本稿では退職後の場合について取り上げます。

競業避止義務の有効性の一般的な判断基準

退職後の競業避止義務の有効性の規範を示した判例はいまのところありません。しかし、退職後の競業避止義務の有効性について判断した先例的な裁判例である「フォセコ・ジャパン・リミテッド事件」(奈良地判昭和 45 年 10 月 23 日)では、『競業の制限が合理的範囲を超え、債務者らの職業選択の自由等を不当に拘束し、同人の生存を脅かす場合には、その制限は、公序良俗に反し無効となることは言うまでもないが、この合理的範囲を確定するにあたっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲、代償の有無等について、債権者の利益(企業秘密の保護)、債務者の不利益(転職、再就職の不自由)及び社会的利害(独占集中の虞れ、それに伴う一般消費者の利害)の三つの視点に立つて慎重に検討していくことを要する』と判示しています。

この判決における基準は、その後の同種事案でも取り上げられ、現在では、主として、

- ① 守るべき会社の利益の有無
- ② 従業員の地位
- ③ 禁止される地域、期間、業務の範囲
- ④ 代償措置の有無

の 4 つの観点から、競業避止義務の有効性が判断されることが多いと整理されています。

具体的な裁判例での判断

競業避止義務が有効と判断された事例

大阪地判平成 27 年(ワ)第 10955 号

1 事案の概要

(1) 原告は学習塾を運営し、約 200 箇所の教室を有する会社であり、被告 P1 は、平成 20 年 12 月に非常勤講師として原告に採用され、平成 21 年 4 月に原告の契約社員となり、原告の C1 教室の教室長となりました。被告 P2 は、被告 P1 の高校時代からの友人であり、平成 25 年 7 月に被告 P1 の所在地や C1 教室に近い物件を賃借し、教室と自習スペースを設けて学習塾(本件学習塾)を開業しました。

(2) 被告 P1 は、平成 25 年 7 月に原告に対して退職を申し出たところ、原告は、被告 P1 に対して、『退職に当たって、退職者に秘密情報不保持の確認、退職後の秘密保持、開業に係る義務等を制約させる誓約書・・・に署名押印を求め』ましたが、被告 P1 はこれを拒否しました。

被告 P1 は、同年 7 月で C1 教室において保護者面談の際に、原告を退職すること、本件学習塾の開設とそこの講師の就任等を説明しました。また、被告 P1 は、原告退職の翌日の生徒合宿の出発の際に、原告を退職したことなどを保護者に説明をしていました。

(3) 平成 24 年 8 月当時、原告の C1 教室には、93 人の塾生がいたところ、本件学習塾の開設により、66 人が退塾し、61 人が本件学習塾に入塾をしました。

(4) 原告の就業規則では、退職後 2 年間は、就業規則に定めた競業禁止義務を遵守すること、原告の指定する地域内(注:指導を担当していた教室から半径 2 キロメートル以内)での学習塾の独立開業をしないなどを定めており、また、採用時には就業規則に従うなどを内容とする誓約書への署名押印を求め、被告 P1 も署名押印していました。

(5) 本件事案は、被告 P1 が競業禁止義務を定めた規定(本件規定)の有効性、被告 P1 が本件規定の適用を受けるかなどが争われました。

2 裁判所の判断

(1) 裁判所は、本件規定が職業選択の自由に反しない合理的なものであるかという点について、『本件規定は、原告を退職した後 2 年間は、会社で指導を担当していた教室から半径 2 キロメートル以内に自塾を開設することを禁ずるもの』としたうえで、『学習塾業界においては、何よりも収益の柱は、塾生の確保である。そして、需要者は、サービス提供主体の選別に当たり、ブランド、

教材、費用、合格実績等のほか、講師の指導力もそれなりに大きく考慮するものと考えられ、現に担当する講師との間に信頼関係が生じている場合には、その講師が近傍で独立しようとする場合には、これに追従することは容易に想定される。他方、上記信頼関係は、当該講師が純粹に個人的に構築したのではなく、企業たる学習塾と塾生との関係を踏まえて成立するものであり、当該学習塾が投下した資本の上に成り立つものである。したがって、本件規定は上記投下資本の回収の機会を保護するための合理的なものであって、合理的な範囲で退職後の競業を禁止することは許容されるというべき』としました。

そして、本件規定の制限も、『退職後、2 年間に限り、会社で指導を担当していた教室・・・から半径 2 キロメートル以内・・・の限度で、自塾を開設することのみを禁ずるものであって、上記圏外で開業することはもちろん、上記圏内であっても、競合他社において勤務することは禁じられていないこと、従業員の講師業務としての経験をいかして継続して講師業務を行うことは本件規定に所定の地理的、時間的範囲及び態様以外ではなんら制約されないことからすると、本件規定が合理性を欠いて無効であるということとはできない。また、以上によると、特段の代償措置が講じられていなかったとしても、上記合理性の判断に影響を及ぼすことはないというべき』として、代償措置がない場合であっても、本件規定は有効であると判示しました。

(2) また、本件規定では、学習塾の「独立開業」が禁止されており、学習塾での勤務自体は禁止されていません。被告 P1 は、被告 P2 が開業した本件学習塾に講師として勤務していたのですが、「独立開業」を禁止した本件規定の適用を受けるかが問題となり、その点については、以下のように判断をしました。

すなわち、被告 P2 に塾経営の経験がなかったことから、塾経営は被告 P1 なくして行えないこと、また本件学習塾が C1 教室からの退塾者が出ることを期待したものと推認されること、被告 P1 が本件学習塾を開設することを退職前からほのめかして、退職後も直ちに本件学習塾の塾生獲得のための活動と評価できる行動をしていたなどから、被告 P1 は単なる労働者ではないと評価し、『結局、上記の本件学習塾の実態からすると、

本件学習塾は、被告 P1 が、講師業務のノウハウ及び経験を提供し、被告 P2 が資金を提供する、共同運営であったと評価すべきである。そして、本件規定は、単に退職者が学習塾の全ての任務を担当することのみを指して「開業すること」を想定しているのではなく、このような形態も想定していることは、その目的からして明らかであるし、このように解したとしても不当な拡張解釈とはいえない。』として、『被告 P1 は、被告 P2 と共同して、本件学習塾を開設したものというべきであって、このような態様による本件学習塾の開設は、本件規定が禁止する態様に該当するものというべき』と判示しました。

3 本事案では、学習塾が講師と需要者の信頼関係から成立することを踏まえ、投下資本の回収機会を確保することを保護する必要性から合理的な範囲での競業禁止は有効とし、本件規定での制約ならば代償措置がなくても有効と判断しています。

代償措置がない場合には競業禁止規定は無効になりやすいのですが、本事案は、業態の特性と制約の範囲の狭さから代償措置がなくても競業禁止規定を有効と判断した点に注目すべき点があります。

また、本件規定では「開業」自体を禁止していたのですが、直接、開業をしていない被告 P1 に対して、本件規定を拡張解釈して、被告 P1 についても適用対象とした点は注目すべき点です。

東京地判令和 4 年(7)第 8653 号

1 事案の概要

本事案も先ほどと同様に学習塾の事案です。

(1) 原告は、進学塾を運営し、本件就業規則において退職時の勤務地と同一の都道府県及び退職時の勤務地から半径 10km 以内の場所で、退職日から 1 年間は、直接又は間接を問わず会社と同種の営業に従事してはならないことを定める競業禁止条項（本件競業禁止条項）を定めていました。

(2) 被告 Y1 は、平成 19 年に原告に入社し、令和元年 6 月から令和 3 年 6 月までは原告の取締役、以後は原告の従業員として原告の a 校舎の校長、小中学部部長を兼任し、授業も担当し、同年 11 月 30 日に原告を退職しました。被告 Y2 は、平成 21 年に原告に入社し、

平成 31 年 3 月に原告の b 校舎の校長に就任し、授業も担当し、令和 3 年 12 月 31 日に原告を退職しました。被告らは学習塾（本件学習塾）を開設し、令和 4 年 1 月 17 日から営業を開始して、同年 3 月頃から授業を開始しました。

(3) 被告らは、平成 31 年 3 月に、それぞれ本件競業禁止条項が記載された誓約書（本件誓約書）に署名、押印していました。

(4) 本件事案は、本件競業禁止条項の有効性が争われました。

2 裁判所の判断

(1) 裁判所は、本件競業禁止条項の有効性について、『退職後の競業禁止義務を定める契約は退職者の職業選択の自由を直接制約するものであるから、使用者の利益、労働者の不利益及び社会的利害の対立を踏まえて競業禁止義務の制限期間、場所的職種の範囲、代償の有無等を検討し、合理性が認められる範囲に限って有効となると解すべき』としたうえで、『原告が営む学習塾事業・・・は、人的、物的資本を投下して、学習指導の内容、方法等を工夫して塾生の成績を向上させ又は進学実績を上げ、塾生及びその保護者らや、これから学習塾に通塾しようとする者及びその保護者らからの信用を形成し、塾生数を拡大させることによって利益を上げる事業形態と解されるところ、現在通塾中の塾生及びその保護者らとの間に形成される信用は、事業者と塾生らとの間のみで形成されるものではなく、その講師と塾生らとの間に属人的にも形成されるものである。そしてその講師との間に属人的に形成される信用については、その講師の能力、人柄等のみにより形成されるものではなく、事業者が投下した物的資本や蓄積された学習指導についてのノウハウ等を利用して形成されるものであるから、講師と塾生らとの間に形成された信用については、講師のみがその利益を享受すると解するのは相当ではなく、むしろ、学習塾事業は、上記のとおり形成された信用により利益を上げる事業形態であり、そのために事業者が講師に給与等を支払っていると解すべきことからすると、講師と塾生らとの間に形成された信用により得られる利益についても事業者たる原告において享受することが想定された事業と解することができる。』

加えて、講師は限定的に、校長は当該校舎に関するものについては幅広く、原告の顧客情報、経営ノウハウ等へのアクセスも可能な状況にあるものといえ、原告の学習塾に講師等として勤務していた者が、退職後間もなく原告の学習塾の近隣で同種の営業に従事した場合には、その者は上記のとおり原告において利益を享受すべき塾生らとの間に形成された信用や顧客情報、学習指導についてのノウハウ及び経営ノウハウ等を利用して、原告の塾生や将来塾生になったであろう者を奪取して原告の営業利益を侵害することが可能となるものである。現に、・・・被告らは、原告の元塾生の相当数を本件学習塾の塾生としており、原告の塾生を奪取しているものである。

以上のような事態を防ぐことには相応の合理性が認められ、本件競業禁止条項は、原告の保護されるべき営業利益を保護するという正当な目的を有する』としました。

(2) そして、本件競業禁止条項について、『退職後1年に限り、退職時の勤務地と同一の都道府県及び退職時の勤務地から半径10km以内の場所において、直接又は間接を問わず会社と同種の営業に従事してはならない旨を定めるものであるところ・・・、その制限期間は限定的で、場所的範囲も退職時の勤務地から半径10キロメートルを越えれば隣接都道府県で競業を行うことを許すものであり、東京都や神奈川県といった大都市圏での競業が可能であることからすると、労働者に過度の時間的、場所的制約を課すものとはいえない。また、職種の範囲についても、学習塾事業を営む原告・・・と同種の営業への従事を禁ずるものであって、明瞭かつ限定的であって、労働者の負う不利益は限定的なものといえる。

加えて、・・・原告は、従前は千葉県市原市において学習塾を運営していたところ、千葉市、木更津市など千葉県内に事業を拡大したことに伴って本件競業禁止条項を改定し、競業禁止条項の場所的範囲を拡大したものと認められ、場所的範囲については原告の事業範囲と整合するものである。

以上からすると、本件競業禁止条項が定める競業禁止義務の制限期間、場所的職種の範囲については、合理的な範囲内にとどまる』としました。そして、

『本件競業禁止条項の対価として明示的に付加された措置の存在は認められないが、競業禁止条項を有効とするためには、競業禁止義務の対価として明示された代償措置の存在が必須であるとまでは解することはできず、競業禁止義務を定める合理性、競業禁止義務の範囲等からして、退職後の競業禁止義務が課されても不合理とはいえない程度の労働者の高待遇が認められるのであれば、明示された代償措置がないとしても一定の代償を得ているものと評価することができ、競業禁止条項が無効となるものではないと解すべき』としました。

3 本件事案では、1番目の事例と同様に、原告の事業が学習塾という講師と需要者の信頼関係にあることを踏まえて判断を行っています。また、代償措置も同様ではありませんが、代償措置の存在は必須とはせず、在職中の好待遇が認められれば一定の代償があると評価している点が特徴的です。

知財高判平成31年(ホ)第10016号

1 事案の概要

(1) 本事案は、控訴人が東京都国分寺市内でまつげエクステサロンを営んでおり、アイリストである被控訴人が控訴人の会社を退職後にまつげエクステサロンで就労したことが競業禁止の合意に反するなどとして、被控訴人のアイリスト業務の従事の差止めを求めた事案です。

(2) 控訴人の就業規則には、『①社員は、退職後も競業禁止義務を守り、競争関係にある会社に就労してはならない、②社員は、退職または解雇後、同業他社への就職および役員への就任、その他形態を問わず同業他社の業務に携わり、または競合する事業を自ら営んではならないとの規定』がありました。

また、控訴人は、入社時に『①被控訴人は、退職後2年間は、在職中に知り得た秘密情報を利用して、国分寺市内において競業行為は行わないこと(13項)、・・・』などを記載した誓約書を被控訴人から受領していました。

2 裁判所の判断

(1) まず就業規則の規定については、『退職する社員の地位に関わりなく、かつ無限定に競業制限を課するも

のであって、到底合理的な内容のものということではできない』として、就業規則による競業禁止条項は無効と判断しました。

(2) また入社時の誓約書については、「秘密情報」は「秘密として管理」された情報であるとして、不正競争防止法と同様に営業秘密の保護が目的であるとして、誓約書における規定を、『被控訴人が、退職後2年間は、在職中に知り得た「秘密情報」を利用して、国分寺市内において他のまっげエクステサロンの経営をせず、他のまっげエクステサロンにおけるアイリスト業務に従事しない旨の合意』と解しました。

その上で、入社時の誓約書の合意は、『2年という期間と国分寺市内という場所に限定した上で、秘密管理性を有する情報を利用した競業行為のみを制限するものと解されるから、職業選択の自由及び営業の自由を不当に制限するものではなく、その制限が合理性を欠くものであるということではできない。』として入社時の誓約書の合意は有効としました。

3 本事案では、就業規則における競業禁止条項は、無効としましたが、入社時の誓約書の競業禁止の合意は有効と、異なる判断をしました。

ただし、入社時の誓約書には、「秘密情報」を利用した競業行為と定めていたため、元従業員が「秘密情報」を利用したかという争点が生じ、原告が主張する「秘密情報」については「秘密管理性なし」と判断された結果、元従業員は原告の「秘密情報」を使用していないとされ、原告の請求が認められませんでした。

本事案では、包括的に定めた就業規則の競業禁止条項は無効とも判断している一方、入社時の誓約書における競業禁止条項は有効としています。一方で、競業指示条項自体は有効としても、元従業員は原告の秘密情報を使用していないため競業禁止条項には反していない、という判断もされています。そのため、具体的にどのような競業禁止条項を定めるか、という点において参考になるものと思われます。

競業禁止義務が無効と判断された事例

上述では競業禁止義務が有効とされた事例を主として紹介しましたが、最後に、競業禁止義務が無効と判断

された事案を紹介します。

東京地裁令和3年(ワ)7641号

1 事案の概要

(1) 原告はシステムエンジニアを企業に派遣・紹介する株式会社であり、被告は、原告と雇用契約を締結した後、a社を就業の場所としてシステムエンジニアとして稼働していました。

(2) 被告は退社する際に、

『第4条(競業禁止義務の確認) 私は、前各条項を遵守するため、退職後1年間にわたり次の行為を行わないことを約束いたします。(1)貴社との取引に関係ある事業者就職すること(2)貴社のお客先に関係ある事業者就職すること(3)貴社と取引及び競合関係にある事業者就職すること(4)貴社と取引及び競合関係にある事業を自ら開業または設立すること。

第5条(損害賠償) 前各条項に違反して、法的な責任を負うものであることを十分に理解し、これにより会社が被った一切の損害(損害賠償請求に関連して出費した調査費用、弁護士費用および訴訟費用等)、ならびに第三者が被った損害に対する賠償金等について、賠償することを誓約いたします。

第6条:退職後1年間にわたり、貴社と取引、及び競合関係にある事業者、貴社のお客先に関係ある事業者就職する場合に、3か月分給与(最後の3か月の平均額を月額基準とする)の賠償金を賠償することを誓約いたします。』

と記載された秘密保持契約書(本件合意書)に署名押印しました。

(3) 被告は、原告を退社後、b社と業務委託契約を締結し、a社に通い、a社など原告と取引関係のある事業者で勤務をしました。

(4) 原告は、被告に対し、競業禁止義務等に違反したとして損害賠償請求を求めた事案です。

2 裁判所の判断

(1) 競業禁止義務の条項について、『従業員の退職後の競業禁止義務を定める特約は、従業員の再就職を妨げてその生計の手段を制限し、その生活を困難にする恐れがあるとともに、職業選択の自由に制約を課すものであることに鑑みると、これによって守られるべき使

用者の利益、これによって生じる従業員の不利益の内容及び程度並びに代償措置の有無及びその内容等を総合考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、公序良俗に反して無効であると解するのが相当』としたうえで、本件合意書について『第1条から第3条まで、秘密保持に関する定めを置き、原告在職中に知り得た経営上、営業上又は技術上の情報について漏洩・使用等を行わない旨を定めているものと認めことができ、第4条から第6条までは、「前各条項を遵守するため」、「前各条項に違反して」との文言を用いていたことからすれば、当該秘密保持に係る条項を遵守するために、競業避止義務を定めたものと合理的に解する』としました。

(2) また、『原告は、主にシステムエンジニアを企業に派遣・紹介する株式会社であって、・・・その具体的な作業については各派遣先・常駐先・紹介先会社の指示に従うものとされていたと認めすることができる。このような原告におけるシステムエンジニアの従事する業務内容に照らせば、原告がシステム開発、システム運営その他に関する独自のノウハウを有するものとはいえないし、被告がそのようなノウハウの提供を受けたと認めるに足りる証拠もないのであって、原告において本件合意書が退職後の競業避止義務を定める目的・利益は明らかとはいえない。』、『本件合意書は、「(1)貴社との取引に関係ある事業者に就職すること」、「(2)貴社のお客先に関係ある事業者に就職すること」、「(3)貴社と取引及び競合関係にある事業者に就職すること」及び「(4)貴社と取引及び競合関係にある事業を自ら開業または設立すること」を禁ずるものと認めるところ、いずれも文言上、転職先の業種・職種の限定はないし、地域・範囲の定めもなく、「取引に関係ある」、「競合関係にある」又は「お客先に関係ある」事業者とされ、原告の取引先のみならず、原告の客先の取引先と関係がある事業者までも含まれており、禁止する転職先等の範囲も極めて広範にわたるものといわざるを得ない。・・・被告は、令和元年11月から令和2年9月30日まで、システムエンジニアとして従事していたものと認められるのであり、このような被告の職務経歴に照らすと、上記の範囲をもって転職等を禁止することは、被告の再就職を著しく妨げるものとい

うべき』と判示しました。

(3) さらに、『被告は、原告に勤務していた期間中、基本給及び交通費の支給を受けていたものと認めることができるにとどまり、手当、退職金その他退職後の競業禁止に対する代償措置は講じられておらず、本件合意書においても、被告の負うべき損害賠償義務(第6条)を定めるにすぎず、その代償措置については何らの規定もない』とし、『原告の本件合意書により達しようとする目的は明らかではないことに比して、被告が禁じられる転職等の範囲は広範であり、その代償措置も講じられていないことからすると、競業禁止義務の期間が1年間にとどまることを考慮しても、本件合意書に基づく合意は、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合に当たるものとして公序良俗に反し、無効であるといわざるを得ない。』として、競業避止義務を無効と判断しました。

3 本事案においても、従前と同様の基準に基づいて競業避止義務の有効性を判断し、原告には、競業避止義務を定める目的・利益がないこと、禁止する範囲が広範であり被告の再就職を妨げること、代償措置がないこと、などを理由として公序良俗に反して無効としています。

本件合意書のように、終業を広範に禁止する場合には無効になりやすく、従来と同様の判断がされているといえます。

まとめ

本稿では競業避止義務が有効と認められた3事例を中心に紹介しましたが、裁判例では、最初に述べた一般的基準を中心に、個別具体的に判断をしています。その際には、会社の業態との関係で競業禁止義務を定める目的、競業避止の範囲、期間などを重視する傾向が見られます。

また代償措置については、設けることが有効と判断されやすい傾向があるものの、代償措置がない場合であっても、在職中の給与なども考慮して有効とされる場合もあります。

そのため、競業避止義務を定める場合には、これらの点に留意をする必要があります。

なお、仮に、競業避止義務が有効とされても、その条

項に狭すぎる条件が付されていると、規定に該当しないとして、結果的に効果のない規定になりかねません。

例えば、「秘密情報」等を使用した競業行為を禁止するように定めた場合には、「秘密情報」について不正競争防止法の営業秘密と同様の判断がなされる可能性があります、その結果、競業避止義務の範囲が非常に狭いものになりかねません。

また、自らの会社が従業員に提供するノウハウと従

業員が取得しているノウハウとに関連性がないような事業者への転職まで禁ずるような競業避止義務を定めると、そもそも競業避止義務を定める目的・利益がないとされる可能性もあります。

そのため、競業避止義務を定める場合には、自らの会社の業態などを踏まえながら、条項の内容を慎重に検討する点に留意が必要です。



KSI パートナーズ法律特許事務所
〒150-0031
東京都渋谷区桜丘町22-14 N.E.Sビル5楼4階
TEL: 03-6455-3679
E-MAIL: patent@ksilawpat.jp



ksilawpat.jp