

# 従業員引抜き禁止特約と従業員確保の保護法益性

TSC Europe (UK) Ltd v. Massey 事件 控訴院 一九九八年七月三日判決  
掲載誌 [1999] I.R.L.R. 22 (Ch.D.)

石橋 洋 熊本大学・外国労働判例研究会

## 1 はじめに

イギリス法の営業制限法理において、雇用契約上の営業制限特約（以下、「制限特約」ともいう）と商契約上のその合理的審査の判断枠組みは共通であるが、制限特約によって保護される正当な利益の範囲については、前者が後者よりも厳しく解されるというのが判例法上確立したところである。その理由は、①交渉力の不均衡、②代償措置の不存在、③退職後の被用者の生活手段を奪うこと、の三点に求められてきた。しかし、近年、雇用契約と商契約とが不可分に結びついたパッケージ・デールの事例が増加してきている。そうした事案における営業制限特約（本件で争われている従業員引抜き禁止特約もその一類型である）の有効性は、制限特約を雇用契約または商契約のいずれかに分類して取り扱うのが合理的

性審査の伝統的手法であった。この点、本判決は、そうした取扱いをせずに、雇用契約と商契約を対等に交渉された包括的商取引として把握し、その一部をなす雇用契約上の従業員引抜き禁止特約の効力（「合理性」）を当事者の意思解釈の問題として判断しており、本判決の重要な論点となるはずのものである。しかし、本稿では、紙数の都合もあり、安定した労働力の確保が従業員引抜き禁止特約によって保護される正当な利益（以下、「保護法益」ともいう）とされた点を中心に解説し、前述した論点にはそれに必要な範囲でふれるにすぎないことを予めお断りしておきたい。

## 2 事実の概要

一九九九年、被告・被上訴人マッシー氏は、原告・上訴人アスペン・コンサルタンシイ社（以下、「アスペン社」とい

う）一九九七年一月に、TSC Europe (UK) Ltd となる。）を設立し、当時の新規分野であった Call Center and Customer Management Applications の営業活動を開始した。一九九六年五月、会社の株式は TSC Europe Inc. (以下、「TSC 社」という）によって買収され、TSC 社はマッシー氏がその事業分野の重要人物と考え、彼を上級副社長の職責にあるアスペン社の取締役として雇用する契約が締結された。マッシー氏が締結した株式譲渡契約と雇用契約には、それぞれ被用者の勧誘禁止の特約が含まれていた。その雇用契約第一〇条(a)(ii)によれば、マッシー氏が合意したのは、その契約締結日から三年間または有効に契約が終了した後一年間のうち、いずれが後になろうとも、「アスペン社またはTSC 社のいかなる被用者にも会社を退職することを勧誘し、獲得し、勧奨し、あるいは獲得し、勧奨する試み (endeavour) をし」ないことである。また、契約には、同一期間中、マッシー氏はその雇用契約が重大な非行以外の理由で終了するならば、退職後の俸給を継続的に支給されることを定める規定を置かれていた。

アスペン社の被用者は、株式譲渡時に二一名であったが、その後急成長を遂げて、一九九七年八月には被用者はおよそ

八五名となり、純粋な運営・会計業務から主たる事業内容であるコンサルタント業務まで業務の範囲を拡張していた。一九九七年八月五日にマッシー氏の雇用契約が終了した直後に、マッシー氏はラウンド社の取締役兼株主となった。その後、三名の被用者がアスペン社を退職し、ラウンド社に就職した。アスペン社は、この被用者の退職がマッシー氏による退職勧誘によるものであり、したがって雇用契約に定められた引抜き禁止特約に違反すると主張して、TSC 社は一九九七年一二月末に退職後手当の支給を停止し、さらに一九九八年一月、契約違反を理由とする損害賠償請求を提訴した。

リプトン地裁判事は本件請求を棄却したが、その理由は本件特約が不合理な営業制限として強行しえないというものであった。これを不服として、TSC 社が上訴したのが本件であるが、争点は、①原告らの正当な保護法益の存否、②本件特約による保護がその正当な利益を保護するために必要な合理的範囲を逸脱していないかどうか、にある

## 3 判 旨（棄却）

(一) 本件雇用契約第一〇条(a)(ii)に定められた制限特約は、先例にしたがって次のようにアブローチされなければならない

い。すなわち、「第一に、アスペン社およびTSC社が保護する権利を有するその正当な利益が何であるのかを確認する必要があること、それから、その制限が目的を達するために適切な範囲を超えているかどうか」を判定することが必要である。その際、制限特約の合理性審査は、取引の実質を考慮し、そして当該事件の諸般の事情 (all facts and circumstances) に照らして判断されなければならない。

(1) 制限特約の有効性は、それが営業譲渡等の売主／買主か、あるいは雇用契約上の使用者／被用者かというカテゴリ化の問題として取り扱われるべきではない。すなわち、制限特約は締結された契約形式にあてはめるのではなく、その実質によって取り扱われなければならない。

雇用契約第一〇条(a)(ii)によって保護されている安定し・訓練された労働力の維持がアスペン社の正当な利益たりうるかについての先例の見解は対立しているが、この点を肯定する *Ingham v ABC Contract Service* (12 Dec 1993, C.A.) にしたがって、本件を判断していくこととする。

(2) (i) 合理性の問題に関連して、雇用契約第一〇条(a)(ii)で述べられた特約が、アスペン社の株主とTSC社との間で対等に交渉された包括的商取引の一部とし

て考えられるということである。本件特約を審査する際の基本的アプローチは、何が合理的であり、売主が売れる物の完全な価値をどのように手に入れるかの最良の判事は当事者であるという点に求められる。

(ii) 包括的商取引の文脈のなかで、特に留意されねばならないことは、アスペン社が営業している Call Center Business はきわめて競争が激しく、被用者の技術や能力に依存しているということである。また、留意されるべきは、マッシー氏はアスペン社の事業活動の代表人物であつたし、しかも株式譲渡によって一〇〇万ポンドを超える利益を得ていることである。こうした背景事情のもとで、制限特約の合理性は審査されねばならない。さらに、特約の合理性を考える際に留意しなければならないのは、制限特約が有効である限り、アスペン社は雇用契約第三条(a)(iii)に定められた退職後の手当 (post-termination payments) を支払う義務を負っていることである。とはいえ、被約束者の正当な利益を保護するために必要とされる合理的範囲を超える制限特約は、その特約の有効期間中に相応の支払義務があることから、必要な合理的範囲を超えないことになるわけではない。

(iii) 私の判断では、雇用契約第一〇条

(a)(ii)は、明確なおかしい点が二つある。すなわち、第一に、マッシー氏は、事業にとつての被用者の重要性を斟酌せず、被用者の勧誘を禁止されていることであり、そしてアスペン社の技術的活動分野に関連する知識や経験の保有の有無を問わない形で禁止されていることである。

第二に、本件特約は、アスペン社またはTSC社での雇用がマッシー氏の退職後に開始した者であっても、マッシー氏による勧誘が禁止されていることである。決定的なのは、これら二つの欠陥が相乗的效果をもつところにある。実際のところ、被用者のすべてがアスペン社の事業活動にとつて生命線であると想定するのは非現実的であろう。

(iv) 私の判断では、こうした雇用契約第一〇条(a)(ii)のもつ二つの欠陥から導かれる結論は、本件制限特約がアスペン社の正当な利益を保護するのに必要な合理的範囲を超えているということである。したがって、不合理な営業制限として強行しない。

#### 4 本判決の検討

(1) 退職後の被用者による元同僚の引抜きを禁止する従業員引抜き禁止特約は、そもそも営業制限法理上の合理性審査の対象となるのかという問題がある。けた

し、従業員引抜き禁止特約は、競業禁止特約とは異なり、退職後の被用者の営業の自由を直接に制限・禁止するわけではないからである。しかし、今日、営業の自由と契約の自由との調整点を探る営業制限法理において合理性審査の対象となる特約が否かは、営業制限として現実的に機能するかどうかによって画定される。そうした観点からすると、従業員引抜き禁止特約は、退職後の被用者が労働市場において労働力獲得をめぐる競争者となることのみならず、従業員から新たな雇用の機会を奪うことになるという意味において営業制限法理上の合理性審査の対象となるということができる。

(2) 雇用契約上の営業制限特約の合理性審査の出発点は、それによって保護される使用者の正当な利益の存否にかかっている。近年、使用者の保護法益に関して、ノウハウ等の微妙な事例も増加しているが、営業秘密と取引関係 (trade connection) が使用者の財産上の利益として保護法益になることは判例法上確立しているところである。そこで、問題は、安定した従業員の維持が営業制限特約の保護法益たりうるか否かである。

この点を最初に取り扱ったのは、元被用者による元同僚の引抜きとは事案が異なるが、同業二社間で相互に「過去五年

間、貴社の被用者であつた者を雇用しない」という相互採用禁止協定 (non-paching agreements or no-switching covenants) の効力が争われた *Kores Mfg. Co. v. Kolok Mfg. Co.* [1958] 2 All. E. R. 65 (C.A.) 事件であつた。*Kores* 事件判決では、本件協定が、営業秘密を保有する者とそうでない者とを区別せずにすべての被用者を対象として制限を課している点に着目して、「被用者の新しい使用者が競争者であるという理由から、退職後の被用者が競争者に雇われることを禁止するにたゞりる使用者の正当な利益ということではない」(at 74.)として、全員一致で相互採用禁止協定を無効かつ強行しえないものとした。

こうして、同業使用者間の相互採用禁止協定という文脈においてであるが、従業員の安定的確保は営業制限特約によって保護される使用者の正当な利益とはいえないとされたのである。その後、従業員の安定的確保が使用者の正当な利益といえるのかが争われることになるのは、一九九三年まで待たねばならなかったが、この年に相前後して、まったく正反対の見解に立つ控訴院判決が出されている。一つは、従業員の安定的確保は使用者の正当な利益とはいえないとした *Hanover Insurance Brokers Ltd. v. Schapiro* [1994]

L.R.L.R. 82 (C.A.) 事件である。本件控訴院判決は、保険会社のチェアマン等が締結した従業員引抜き禁止特約を次の三つの理由から無効であるとする。第一は、*Kores* 事件判決で述べられているように、被用者は勤務したい使用者のところへ働く権利を有している。第二は、保険ブローカーの業務はそのスタッフ如何にかかっていることはその通りであるが、スタッフは取引上のリンゴやナシ、あるいはその他の取引の対象物と同様に使用者の財産とは考えられない。最後に、いかなる被用者をも引き抜いてはならないという本件制限は、退職被用者が転職した後に顧客となつた者に対しても発注してはならないという特約と同様に、競争禁止の特約として無効である。もう一つは、判旨も先例として引用する *Hanover* 事件判決の三ヵ月後に同じ控訴院から出された *Ingham v. ABC Contract Service Ltd.* (unreported, 12 Nov. 1993, LEXIS) 事件である。本件控訴院判決では、職業紹介会社のプランチ・マネージャーが締結した従業員引抜き禁止特約(特約では、エグゼクティブと書かれているが、プランチ・マネージャーもこれにあたる)に関して、使用者は「競争が激しいと認められている事業において、安定し、訓練された労働力を維持するにつき正当な利益」を有

しているとされ、特約の一部を削除して有効とされている。

*Ingham* 事件判決後、*Dawmay, Day & Co. Ltd. v. De Brancorier D'Aphen* 事件に関する高等法院判決 ([1997] L.R.L.R. 285 (H.C.)) と控訴院判決 ([1997] L.R.L.R. 442 (C.A.)) が出されているが、これも *Ingham* 事件判決を肯定的に引用している。本判決は、基本的に *Dawmay, Day* 事件判決と軌を一にする見解に立ちながらも、判旨(2)(i)はさらに徹底して、商契約と雇用契約が不可分一体となつた事案は、対等に交渉された包括的商取引の一部として考える点に特徴がある。また、制限特約の保護法益の観点からみると、「安定し、訓練された労働力の維持」を商業上の利益ととらえる点は共通するが、重要な違いがある。すなわち、*Dawmay, Day* 事件控訴院判決は伝統的な保護法益である営業秘密の外延部分(機密情報)と交錯させているのに対して、本判決は伝統的な保護法益とはまったく切り離し、*Ingham* 事件判決と同様、「競争の激しい産業における」商業上の利益として位置づけている点である。

(3) 「安定し、訓練された労働力の維持」が従業員引抜き禁止特約の保護法益とされるのかをめぐっては、賛否両論ありうるであろう。たしかに、本件

では、判旨(2)(iii)で指摘された本件特約の二つの欠陥から合理性は否定されているが、これをクリアするならば、元被用者と元同僚の営業の自由を制限する特別の事情が認められることになる点は重要である。また、*Dawmay, Day* 事件控訴院判決においても、元被用者が在職中に元同僚の能力、賃金率等について取得した知識を利用することから生ずる使用者の保護の必要性が指摘されていることも見逃せない。もちろん、*Dawmay, Day* 事件控訴院判決で指摘されている知識は、これまで使用を禁止しえないとされてきた知識ではないかとの疑問も生ずる。しかし、雇用契約上の営業制限特約についても、その保護法益とされる使用者の財産上の利益の外延部分は拡大する傾向にあり、従業員の安定的確保をめぐる今後の判例の動向が注目される。

なお、本稿は平成一一年度文部省科学研究費助成金による研究の一部である。

(注) 学説については、さしあたり *Sales, Covenants Restricting Recruitment of Employees and the Doctrine of Restraint of Trade*, 104 L. Q. R. 600 (1988); 及び *Michigan & Griffiths, Restraint of Trade and Business Secrets* (3rd. ed. Ft. Tax & Law, 1996) at 88, 43 を参照したい。