

## 弁理士の使用人等の就職禁止条項の有効性

### ●A特許事務所（就業禁止仮処分）事件

大阪地決平成17年10月27日（平17㊦10006、就業禁止仮処分命令申立事件）労判908号57頁

本件は、最近の労働法上の重要論点のひとつとなっている秘密情報保護のための秘密保持義務と競業避止義務との法的関係と、それらの義務を定めた特約の有効性が弁理士の使用人等との関わりで問われた事案である。使用者や顧客の秘密情報を前労働者の漏洩から保護するために秘密保持義務

では不十分であり、なぜ競業避止義務を必要とするのかをめぐる法的な検討は緒についたばかりであるが、職業選択の自由への制約の程度のみならず、情報という財が業務遂行を通じて労働者の職業能力という財をも形成することを踏まえた調整の視点が必要とされよう。

### ——事実の概要

特許事務所を経営する弁理士X（債権者）は、「ア 本件事務所の日々の業務にかかわる詳細を在職中はもとより退職後も他に漏らさない。エ 本件事務所のクライアント（以下『顧客』という。）に関する一切の情報を外部に持ち出さない。この情報は本件事務所のトレード・シークレットだからである。」などの守秘義務に関する情報のほか、「ケ 本件事務所を退職後、2年間は、本件事務所の顧客にとって、競合関係を構成する特許事務所・法律事務所（以下『特許事務所等』という。）に債務者は就職することはない（本件条項を以下『本件就職禁止条項』という。）」ことを内容とする誓約書（以下「本件誓約書」という）に債務者Y<sub>1</sub>～Y<sub>12</sub>（以下「Yら」ともいう）のうちY<sub>4</sub>を除いて雇用契約を締結した日付で記名押印していることに基づき、Xが特許事務所を退職したYらを相手方として特許事務所等に就職してはならない旨の就業行為禁止の仮処分を申請したのが本件である。なお、Y<sub>1</sub>～Y<sub>9</sub>は主に特許協力条約に基づく国際出願の国内移行手続に関する翻訳業務、そしてY<sub>10</sub>～Y<sub>13</sub>は秘書業務に従事していたが、本件誓約書における本件就職禁止条項の正確な意味についての説明を受けたことはなかった。

### ——決定要旨

却下。

1 「本件就職禁止条項は、……YらにおいてもXに採用される際に、前記制約に合意したというものの、Yらに対し、本件事務所退職後2年間の再就職先を制限するものであるから、同人らの職業選択の自由を制限するものであり、Yらの再

就職を妨げ、同人らの退職後の生活の維持を困難とするおそれがある。また、本件就職禁止条項を含む本件誓約書は、YらがXに採用されるにあたって、署名・押印することを要求されたものであって、Yらの立場上、このような特約を締結せざるを得ない状況にあったことに鑑みると、本件就職禁止条項が公序良俗に違反して無効であるか否かは、これによって守ろうとするX又はその顧客の利益、これによってYらが受ける不利益の内容及びその程度、代償措置の有無等を総合考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、債務者らの職業選択の自由を不当に制限するものとして公序良俗に違反し無効であるというべきである。」

2 (1) Y<sub>10</sub>～Y<sub>12</sub>は、いずれも特許の技術情報の内容には深く関与していなかったもので、特許事務所等への就業を制限する必要は少ないといわざるをえない。

(2) ① 弁理士法は、弁理士のみならずその使用人等に対しても、業務上知り得た秘密を漏洩することを禁じ、罰則を設けている（30条、77条、80条）が、公開前の特許情報がいったん知られた場合の損害の回復が困難であり、しかも秘密漏洩行為を行った者の特定と責任追及の困難さに鑑みれば、「秘密漏洩につながる危険性のある一定の行為を事前に契約等で禁止する必要があることは否定できない。」

② 前記観点からすれば、最も秘密漏洩の危険が高い企業等の知的財産部等に就職することが禁止されるべきであるが、「本件誓約書においては、前記部門における就労を何ら禁止しておらず、その場合の秘密漏洩防止のためには守秘義務条項を設けているのに止まるのであるから、本件就職禁

止条項が、Xが主張する目的達成のために最も合理的で必要最小限の規制であるかについては疑問が残るところである。」

③ Yらの職務内容は弁理士等の補助者にすぎないこと、新規出願の受任が約2400件もあることから、自分が関与した特許情報等の専門的な内容の詳細を退職後も逐一記憶しているかどうかには疑問が残ること、故意の秘密漏洩行為は就職禁止条項によっても阻止しえないこと、さらに弁理士法は弁理士の使用人等の秘密漏洩を罰則によって禁止するが、他の特許事務所等への就業について特段の規制を行っていないのは、顧客が競合関係にある特許事務所等への再就職が「直ちに新たな就業先の顧客の利益を図り前就業先の顧客の特許情報等を漏洩する危険が典型的に高い行為であるとは必ずしもいい難い」。また前就業先で知り得た特許情報等を漏洩するような者を雇用することは自己の事務所で知り得た顧客の秘密が漏洩する危険を抱えることにもなりかねず、競業関係に立つ特許事務所等の間で従業員の転職が容易に行われるともいい難い。

3 本件就職禁止条項は、期間の限定はあるが、地域の限定は付されていない。また、「本件事務所の顧客にとって競合関係を構成するものに限定されていない」の文言の意味内容は必ずしも明確ではなく、本件就職禁止条項を履行するためには、Yらは、本件条項の意味内容を正確に把握し、そのうえで、本件事務所における顧客の依頼案件の把握とともに、同一分野について、再就職しようとしている特許事務所等が当業者から依頼を受けているか否かを調査しなければならない。「したがって、本件就職禁止条項は、一方当事者であるYらのみに対し、本件事務所の顧客にとって競合関係を構成する特許事務所等への就職を禁止する義務を負わせるのみならず、同義務を履行するために、前記調査義務を事実上負担させるものであって、同人らの職業選択の自由を大きく制約するから、Xは本件就職禁止条項に関する合意の相手方として、信義則上、Yらに対し、本件就職禁止条項の意味内容を明確に説明するとともに、Yらが同条項を容易に履行できるように必要な情報を提供する義務があるというべきである。……しかし……本件就職禁止条項により就職が禁止される特許事務所等の正確な範囲について何ら

説明をしていなかったのであり、……正確に認識していたと認めるに足りる疎明資料もないのであるから、Yらにとって、本件就職禁止条項の履行は不可能とまではいえないにせよ、相当困難であったことは否定できない。」

4 仮にYらが本件就職条項の意味を正確に理解していても、再就職を希望する特許事務所等が前記条項により就職を禁止されている事務所に当たるか否かは出願公開公報などを調査することにより把握または推測することが可能とはいえ、XはYらが前記条項を容易に履行することができるように必要な情報を提供すべきであるが、それらの情報を提供したとは認められない。

5 「以上によれば、……Yらは、単に弁理士の補助者として特許等の仕事に従事していたにすぎず、本件事務所において高い地位に就いたり、高い報酬を得ていたわけでもなく、本件事務所を退職したことにより早急に生計を確立するために再就職が求められている状況において、従前の職歴を生かせる同業種である特許事務所等への再就職にあたり、本件就職禁止条項により、Yらにのみ前述したような負担を課すというのは、事実上、退職後2年間は特許事務所等への再就職を断念させることにもなりかねないほど、Yらの職業選択の自由に対し大きな制約を与えるというべきである。」

6 「それにもかかわらず、Yらに対して、前記制約に対する代償措置は採られていないのである。」

7 「以上の点を総合考慮すれば、本件就職禁止条項は、Yらの職業選択の自由を不当に制約するものであって、公序良俗に反し無効であるというべきである。」

## — 検 討

1 本件就職禁止条項は、本件事務所の顧客にとって競合関係を構成する特許事務所等への労働者の就職を禁止する約定であるから、労働者の職業選択の自由・営業の自由を制約するという意味において、いわゆる競業避止特約といえることができる。したがって、本決定が、本件就職禁止条項の

効力を競業禁止特約の有効性の問題として取り扱っているのは適切である。本決定は、本件就職禁止条項（以下「競業禁止特約」ともいう）の有効性に関して、それが労働者の職業選択の自由を制約する契機を内包していることと本件約定を締結せざるをえなかった状況の考慮から、合理性を有効要件とし、合理性の存否を4つの判断要素（使用者の正当な利益、労働者の地位・職務内容、禁止の範囲、代償措置）から総合考慮するという近年の裁判例においてはほぼ確立したといえる判断手法を採用している。ただ、本決定の特徴は、①競業禁止の保護法益として使用者の利益ではなく、使用者の顧客の利益が労働者の競業を禁止するに値する正当な利益たりうるかが判断されていること、②本件は、弁理士法上の弁理士の使用人等の守秘義務と誓約書の守秘義務条項（以下「秘密保持特約」ともいう）を前提として、使用者の顧客が保有する出願公開前の特許発明情報等の秘密情報の労働者による漏洩を防止するための就職禁止条項の効力が争われた事案であり、守秘義務に加重して競業禁止義務を課すことに厳しい判断を示していること（決定要旨2(2)①、②、③）と、③労働者の就職を禁止する特許事務所等の範囲について、使用者に信義則上の説明義務が判示されている（決定要旨3、4）ところにあり、注目される。本稿は、主に②を中心に検討する。

2 労働契約関係において、使用者の保有する秘密情報を退職後の労働者による使用または開示から保護するためには、不正競争防止法による保護をひとまず措くと、秘密保持特約と競業禁止特約が考えられる。使用者の顧客が保有する秘密情報は、使用者と労働者が締結する秘密保持や競業禁止に関する特約において、労働者の競業から保護されるに値する正当な利益となるかという疑問も生ずる。決定要旨は、この点からの言及をとくにしていないが、「顧客の利益」も労働者の競業禁止の保護利益たりうるかと考えている。たしかに、契約自由の観点からは労働者と使用者の自由に委ねられているとはいえ、秘密保持や競業禁止に関する特約は労働者の職業選択の自由を制約する契機を内包していることから、それら特約によって保護される秘密情報の範囲をまったくの契約自由に委ねることは許されず、秘密情報の漏洩または競業を禁止しうるに値する法益性（＝「正当」な

利益）を備えなければならないことはいうまでもない。本件では、その保護法益として使用者の顧客が保有する出願公開前の特許発明情報が挙げられ、弁理士法77条により弁理士の「使用人その他の従業者又はこれらの者であった者」（決定要旨では「弁理士の使用人等」と呼ばれている）に守秘義務が課され、守秘義務違反行為が罰則の対象とされていることを踏まえて、秘密漏洩につながる危険性のある弁理士の使用人等の一定の行為を「契約等」で禁止する必要があることも否定できないとする。ここで「契約」とは、誓約書の守秘義務条項と就職禁止条項ということになるが、概ね妥当な判断である。

とするならば、問題はその先にある。使用者・顧客の正当な利益としての秘密情報の漏洩を防止するためであれば、秘密保持特約で十分なはずであるが、なぜ競業禁止特約を締結することが法的に必要とされるのかである。その理由は、労働者の秘密保持特約違反の立証や責任追及の難しさに比べて、競業禁止特約の場合には、秘密情報を競業のなかで漏洩した場合はもとより、そのおそれ（たとえば、同業他社への転職それ自体）がある場合にも、競業に従事すること自体を差し止めることができ、はるかに運用が容易だからである。しかし、競業禁止特約は秘密保持特約に比べて労働者の職業活動の自由への制約の程度が大きいだけに、秘密情報の保護のための秘密保持特約を抜きにして直ちに競業禁止特約を課することができるのか、あるいは秘密保持特約に加重して競業禁止特約を課することができるのかが、理論的に問われることになるのである。

この点、使用者の秘密情報を保護するための秘密保持義務と競業禁止義務との法的関係やそれらの義務を定める特約の有効性が争われた従来の裁判例をみると、①労働者が在職中に知り得た秘密情報の性質を使用者が保有している特有の技術上または営業上の情報と一般的な知識・経験とに分類し、前者を保護するために秘密保持義務を負わせ、それを担保するために一定期間競業禁止特約を負わせることは有効である（フォセコ・ジャパン・リミテッド事件・奈良地判昭43・3・27判時624号78頁）が、後者は競業禁止義務の対象とはならないとする事例（競業禁止特約の効力のみが争われたものであるが、アートネイチャー事件・東京地判平17・2・23労判902号106頁）、②退職

後の秘密保持特約が有効であることを前提として、さらに競業禁止特約の合理性を判断する事例(ダイオーズサービス事件・東京地判平14・8・30判例838号32頁)、③秘密情報を不正競争防止法上の営業秘密と認め、これを保護するための秘密保持特約を有効として差止請求を肯定し、さらに営業秘密を保護するために労働者に対して競業禁止特約を課す必要性は認めながらも、合理的範囲内になしとした事例(ニッシンコーポレーション事件・大阪地判平10・12・22知的財産関係民事・行政裁判例集30巻4号1000頁)、④会社の独自のノウハウを否定したが、仮に保護に値する秘密やノウハウが存在したとしても、秘密保持義務で足り、競業禁止義務を課す必要が大きくないとされた事例(新日本科学事件・大阪地判平15・1・22判例846号39頁)、⑤電話番号程度では秘密保持契約によって秘匿を求められる重要な情報とはいえず、営業秘密漏洩のための競業禁止特約を締結する必要性が大きくなかったと判断する事例(西部商事事件・福岡地小倉支判平6・4・19判例1360号48頁)などに分かれている。

これらの裁判例における秘密保持特約と競業禁止特約の有効性の判断手法として、秘密情報が秘密保持特約や競業禁止特約により保護されるに値する法益性を有するかどうかというアプローチの方法が採られ、その法益として不正競争防止法上の営業秘密、使用者が保有する特有の技術上または営業上の情報、秘密管理されている情報(秘密保持特約のみが争われたフジワラ産業事件・大阪地判平10・9・10判例1656号137頁)等が挙げられ、さらに最近の裁判例では秘密保持特約に加えて競業禁止特約を課すためにはその『必要性』を問う傾向にあることを導き出すことができる。こうした裁判例の流れに対して、「労働者の競業行為が不可避的に営業秘密の使用を伴うものである限り、営業秘密保持義務を担保するものとして競業禁止義務を肯定せざるを得ない」として実定法の競業禁止義務を肯定し、その要件と効果を明らかにしたのが不正競争防止法であるとする異色の裁判例(東京リーガルマインド事件・東京地決平

7・10・16判タ894号73頁)もみられるが、実定法上の競業禁止義務の存否の問題はひとまず措くと<sup>1)</sup>、営業秘密保持義務と競業禁止義務との法的関係のとらえ方は正鵠を射ていると考える。

本決定は、本件における顧客の秘密情報を保護する「契約」の必要性は認めつつも、誓約書に定められた守秘義務条項と就職禁止条項との射程を対照し、その目的達成のために『最も合理的で必要最小限の規制』の観点から就職禁止条項に否定的な判断をしているのは、最近の裁判例の流れをさらに徹底するものといえよう。こうした競業禁止特約の有効性に関する本決定のアプローチに筆者は賛意を表す。また、決定要旨2(2)③は、労働者の地位と業務内容から本件就職禁止条項が「最も合理的で必要最小限の規制」かどうかを具体的に判断した部分であるが、前述した①の裁判例が示した情報の分類に基づく分析によるものとは思われない。むしろ筆者が別稿において、使用者の秘密情報の保護のため労働者の秘密保持義務に加重して競業禁止義務を課しうるのは、労働者がその業務遂行中に知り得た使用者の「財産的情報と労働者の職業能力としての情報財が渾然一体としているために、労働者が競業に従事すると、財産的情報の使用又は開示の防止を期待できない場合に限って、労働者の競業を禁止しうることになる<sup>2)</sup>」と述べたこととおおむね発想を同じくするものと思われ、本件における弁理士の使用人等はこれに該当しない場合ということになる。

1) この点については、石橋洋「退職後の競業禁止義務を定める就業規則及び特約に基づく差止請求の可否」判例評論454号(1996年)61頁以下参照。

2) 石橋洋「企業の財産的情報の保護と労働契約」日本労働法学会誌105号(2005年)19頁、31-32頁。

#### 審級情報

・大阪高決(控訴審)平18・10・5(平17(ワ)1362、労判927号23頁)

石橋 洋(いしばし ひろし)