

競業禁止特約の有効性と合理的限定解釈

—西部商事事件・福岡地裁小倉支部判決(平一六・四・一九)を契機に—

石橋 洋 熊本学園大学

一 はじめに

労働者の転職等によって使用者の営業秘密が企業外に流出することを防止するために、使用者が採りうる法的措置として、わが国では、①不正競争防止法による営業秘密の保護、②労働契約上の信義則による営業秘密の保護、③営業秘密の使用または開示を禁止する秘密保持特約の締結、④労働者の一定地域での同業他社への転職それ自体を禁止する競業禁止特約の締結、⑤競業禁止義務違反を理由とする退職金の減額・没収、等の方法が考えられる。本判決は、これらの使用者の採りうる法的措置のうち、①、③、④、⑤をめぐって争われた事案である。このように、本判決は営業秘密の保護に関わる多くの論点が含まれているのであるが、そのなかでも、①に関して不正競争防止法にもとづく営業秘密の不正取得に係る不正行為に関連する最初の差止と損害賠償の成否が争われた裁判例として、重要な意義を有している。それと同時に、本判決によって示された興味ある論点は、競業禁止特約の有効性評価に関連して合理的限定解

釈論を展開したところにある。

というのは、退職後の競業禁止特約の効力をめぐるこれまでの学説・裁判例において、競業禁止特約は、退職後の労働者の職業選択の自由を制限するおそれがあることから、その効力を無制限に認めるのではなく、合理的な範囲内でのみこれを認めるべきものとされ、合理的範囲内にはない競業禁止特約は職業選択の自由の構成する公序に違反するものとして無効とされてきた¹⁾。ところが、本判決は、約定された文言上みるならば合理性の乏しい競業禁止特約を直ちに違法とせず、合理的範囲内に制限的に解釈することによってこれを有効とする解釈方法を採用したことは注目される。そこで、本稿は、本判決で展開された合理的限定解釈論にしばって検討することとする。

二 事実の概要と判旨

1 事実の概要

X社(原告)は、金融業を営む従業員数名の小さな会社である。Y(被告)は、昭和五年

九月一六日X社に入社し、営業を担当していた。Yは、昭和六〇年頃には、営業担当の古参の従業員として幹部的地位にあり、代表者や幹部のOとともに、顧客に対する貸付レートなどの重要な事項の決定にも関与していた。ところが、X社代表者や幹部のOらとの間に意見の衝突があり、同人らとしいに対立するようになった。

昭和六〇年七月頃、X社が職業安定所に求人募集した際、Yは、職業安定所に誤った求人条件を申告したため、営業担当から外され、内勤に配置転換された。その後、顧客に対する貸付レートなどの重要事項は代表者とOで決定するようになり、Yは、これらの営業上の重要事項の決定に関与することはなくなった。しかし、Yは、内勤として、他の営業担当者が取引を実行した際の関係伝票を処理する際に、他の営業担当者の顧客の取引内容についてもある程度知ることができたし、また、Y自身もX社事務所から電話をかけて顧客を開拓する、いわゆる電話営業にも関与していた。

Yは、右配置転換の件を契機にX社代表者らとの関係が悪くなっていたが、以前から、X社代表者から私用を頼まれたり、被告の個人名義の口座を会社の営業のために使われたりしていたこと等からX社に反感を感じていた。そして、Yは、平成三年一月三〇日頃、X社代表者がN銀行門司支店で自宅の改修工事費用として三〇〇万円を借り入れる際、名義貸しを依頼された(Yは拒否)ことから、X社を退職することを

決意し、X社代表者に対して退職の意思を伝えた。

これに対し、X社代表者は、昭和五三年頃、退職後の元X社従業員がX社の本店から三、四〇〇メートルしか離れていないところで独立して金融業を始め、顧客情報を含むX社の秘密を利用してX社の顧客を狙って営業をしていたことがあることから、X社はYから営業秘密が漏洩されることを防ぐため、「X社の機密事項を厳守し、これを漏洩しないこと及びX社を退職してから三年間はX社の事業と競合する同業他社に就職しないこと」を内容とする誓約書（以下、「本件誓約書」という。）に平成三年一月三〇日署名押印させたが、X社は、Yに対し、秘密保持義務および競業禁止義務を負担させることについて、なんら対価の支払い等の代償措置を講じていない。Yは、平成三年一月三十一日、X社従業員二名の立会いのもとで自己の所持していた仕事の資料をすべて焼却したうえ、翌一日X社を退職した。

Yは、X社を退職後、大型自動車免許を取得し、未経験のトラック運転手の仕事に従事したが、給料の遅配等も重なり、肉体的にも精神的にも疲れていった。そこで、Yは、他の業種への転職を考え始めていたところ、平成三年七月中旬頃、X社と事業が競合するS社北九州支店の求人を知った。Yは、X社と同じ金融業者に就職するのはよくないと思ったが、S社北九州支店は、X社がある門司区ではなく小倉北区に

あり、家族の生活を維持する責任から、過去の経験を活かして相応の給料を得るとすれば、この会社に就職するしかないと判断し、同年八月八日、S社北九州支店に営業員として就職するに至った。Yは、その後、同支店において、営業員として顧客獲得のため電話営業していたが、その顧客の電話番号のなかには電話帳等に公表されていないものも含まれていた。

これに対して、X社は、S社北九州支店での営業活動に際して、YがX社から不法に取得した顧客に関する情報（住所、氏名、信用状況）および融資条件（貸付金額、貸付利息・遅延損害金の利率、支払い条件等）を利用して営業活動をしていたことを理由として、(1)不正競争防止法一条三項にもとづく差止請求および同法一条の第三項にもとづく損害賠償、(2)秘密保持ないし競業禁止契約違反にもとづく損害賠償、(3)①会社の機密内容を漏らし、または漏らそうとしたとき、②退職後、在職中の不正が発覚したとき、③退職後三年以内に同業他社に就職したときの一つに該当したときは、退職者は退職金全額を即時返還する旨を定める退職金規定に違反したことにともづく退職金の返還、を請求したのが本件である。

2 判旨（棄却）

(一) 「この帳簿（X社の顧客に関する情報（住所、氏名、信用状況等）及び融資条件に関する情報（貸付額、利息・遅延損害金の利

率、支給条件等）を記載した『貸付補助簿』（本件営業秘密——石橋）は、金庫に保管され、X社代表者、岡田及び記帳していた宮崎以外は見ることはできなかったこと、就業規則には、会社並びに顧客の機密や不利益を漏らしてはならない、許可なく文書、帳簿類を他に漏示しあるいは社外に持ち出してはならない（一〇条）旨規定されていることが認められる。そして、右情報は、公然には知られていない情報を含むものであるが、融資条件や信用状態等の顧客の個人的情報は、金融業を営むX社にとって事業活動に有用な営業上の情報であり、住所や電話番号についても、X社と特定の顧客を結び付けるものとしてそれに含まれると解してよく、秘密として保護されることに正当な利益があることは明らかであり、前記管理形態からして、秘密として管理されていたと認められる。したがって、右情報は、不正競争防止法一条三項にいう『営業秘密』に該当すると解するのが相当である。」

(二) 「本件誓約書は本件営業秘密の漏洩を防止する目的で作成されたものであり、Yは、それを認識して署名捺印したものと認めべきであるから、これにより、X社Y間に本件秘密保持契約及び本件競業禁止契約が成立したと解すべきである。」

(三) 「本件競業禁止契約は、……X社代表者



がX社の営業秘密の漏洩を防止するために締結したものである。しかし、このように競合する職業に就職できないことは、Yにとって再就職の際の職業選択の自由に対する著しい制約である。したがって、この契約が、文字どおり、場所的に無制限、三年間もの長期間同業種の就職が制限するものであるとすれば、憲法の保障する職業選択の自由に対する不当な制約として公序良俗に反する無効なものと解すべき余地がある。殊にYは、当時四一歳であり、高校卒業後、数年間船舶会社に就職した他は約一五年間金融業一筋に従事し、多くの経験知識を身につけており、もはや他の業種に転職して最初からやり直すことは年齢的にも困難な状況にあり、最も有利なこの職業を選択できなくなることはYにとって極めて重大な権利の制限であるといえることができる。もっとも、Yはこの契約の内容を理解した上で締結しているが、当時は同じ金融業に就職するつもりはなかったため、その影響の重大性を顧慮することなく、気軽に契約を締結したことが窺われる。したがって、この契約の解釈については、その契約締結の目的、必要性からみて合理的な範囲に制限されると解すべきである。また、このように制限的に解することによってのみ、この契約は有効になると解すべきである。

そこで、まず、この契約の目的はX社の

営業秘密の漏洩を防ぐためであるが、YはX社の幹部従業員であったとはいえず、X社の代表者やOとの意見の衝突等から、営業担当（外勤）から外されて内勤に回された後に、やむなく退職に追い込まれたことが窺われること、しかもYは内勤になってからは、主として債権回収等に従事し、僅かに電話による営業活動することなどにより、ある程度顧客に関する情報を知りうる立場にあったが、契約の際の貸付レート等の重要事項は代表者とOとで決定し、Yが関与することはなかったこと、したがって、X社の機密事項ともいえるべき顧客に対する重要な情報は全く知りうる立場にはなかったこと、また、電話営業では顧客との直接的個人的な関係が生ずることはなく、Yが他社に移転するに伴いその個人的な結びつきにより顧客までも一緒に移転することも考えられないこと、以上の事実を総合すれば、Yの場合には、営業秘密漏洩防止のために競業禁止契約を締結する必要性はそれほど大きくなかったと考えられる。そうすると、本件競業禁止契約のように、場所的に無制限、かつ三年という長期間の制約を課する合理的根拠は乏しいといえるべきである。

ただ前記認定のとおり、かつてX社の退職者がX社のすぐ近くで金融業を開業してX社が著しい影響を受けたことがあったこ

とから、特にこの契約を締結するに至ったことが認められる。そうすると、この契約による競業規制の範囲は、右のように、X社の営業秘密を不正に利用したり、退職直後からX社のすぐ近くで金融業を開始してX社の営業に重大な影響を及ぼすというような背信性の強い場合のみに限定すべきものと解するのが相当である。そして、その背信性の有無の判断については、その退職に至る経緯、目的、競業関係に就職することによってX社の被る影響の程度など諸般の事情を総合して判断すべきである。

ところで、Yには、自己の利益のためにX社を退職して独立して金融業を開始しようとする等の動機はなく、むしろ、X社の代表者らとの意見の対立等から、やむなく退職せざるをえない状況に追い込まれ、再就職先を探さなければならなくなったこと、また、Yは、X社事務所内で作成し所持していた資料は全て焼却しており、X社の資料を利用して営業する意思は認められないこと、また、少なくとも当初は本件競業禁止契約の趣旨に従い金融業以外の職業に就職しており、ただ、その勤務条件が過酷であり、前記のように家族の生活を維持するためには自分の知識経験を生かした職業に就職してより多くの収入を得るしかない」と判断し、やむなく再び金融業に一営業員として就職したものであること、しかも、

時間的には少なくとも六か月の期間を置いておくこと、また場所的にもX社と同じ門司地区ではなく小倉地区の業者に就職しており、なるべくX社の営業と競合しないように配慮したことが窺われること、実際の営業活動においても、前記のとおりX社の営業秘密を不正に取得し、あるいはこれを不正に利用したことは認められないことなどを総合すると、これを禁止しなければならぬほどの顕著な背信性は認められず、他に右のごとき著しい背信性を認めるに足る証拠はない。したがって、このような場合にまで本件競業禁止契約の効力が及ぶものと解するのは相当ではない。よって、

Yの本件S社への就職及びそこの営業活動が本件競業禁止契約の債務不履行に当たすることを理由に損害賠償を求めるX社の請求は理由がない。」

(四) 「退職金返還条項については、X社の就業規則を介してYとの労働契約の内容となっており、使用者たるX社には退職金制度の有無、内容についての一定の裁量があることを考え併せると、無効ということではない。」

しかし、本件退職金の支給額が基本的に退職時の基本給及び勤続年数によって決まり、その支給条件及び支給額の裁量の幅が狭いことに照らすと、本件退職金には継続した労働の対償である賃金的性質があるこ

とは否定できず、他方、右返還条項は退職金の全額返還を定め、しかも、同業他社への就職を三年もの長期にわたって規制しているため、退職従業員が職業選択の自由による重大な制限を加えているといわざるを得ない。したがって、この競業規制違反による退職金返還条項は、前記四六(二)(判旨(三)の部分——石橋)に判示したと同様の理由により、その形式的文言にかかわらず、退職者に右労働の対償を失わせることが相当であると考えられるような、X社に対する顕著な背信性が認められる場合に限り適用されると解すべきである。

そして、既に認定したとおり、YがX社を退職し、S社に就職した経緯等を総合的に考慮すると、Yにとつてはやむを得ない経緯であったと認められ、X社に損害を与える目的を持って計画的にX社を退職してS社に就職した等の事情はなく、むしろ、競業関係に立つことによりなるべくX社の営業利益を侵害しないよう配慮したことも認められ、Yに特に非難されるべき事情は見当たらないので、Yに前記退職金返還条項を適用することはできないものといわなければならず、右条項を理由とするX社のYに対する退職金の返還請求は理由がない。」

三 検討

(1) 労働者は、憲法二二条一項によって職業選択の自由が保障されていることから、たとえ前使用者のところでの勤務を通じて獲得した情報、知識、技術、技能、人間関係であろうとも、それを財産として自己の職業能力を活かしながら生計を立てるために、自己の意思に即した企業に転職し、そこで職業活動を行なう自由を有している。まさに、職業選択の自由のコロラリ²⁾としての労働者の転職の自由・職業活動の自由は、市場経済社会において憲法的価値を担う労働者の権利として保障されているのである。それにもかかわらず、競業禁止特約とりわけ退職後のそれは、労働者が在職中に獲得した情報、知識、技術、技能、人間関係等の使用者の事業活動上の利益を保護するために労働者の転職の自由・職業活動の自由を制限しようとするものであり、労働者の職業選択の自由を侵害するおそれがあるのみならず、市場経済の効率性を損なうおそれもあることとなる。たしかに、労働者が在職中に獲得した使用者の事業活動上の利益のすべてが法的保護に値する利益とはいえないとしても、使用者も労働者の転職または退職後の職業活動によって不当に侵害されえない事業活動上の正当な利益を有しているのが通常である。そこで、労働者の職業選択の自由とそれを制限・禁止する競業禁止特約の締結によって

保護される使用者の事業活動上の正当な利益と適切に調整することが、法的に要請されることとなる。

(2) 本判決において、「本件競業禁止特約は……X社代表者がX社の営業秘密の漏洩を防止するために締結したものである。しかし、このように競合する職業に就職できないことは、Yにとって再就職の際の職業選択の自由に対する著しい制約である。したがって、この契約が、文字どおり、場所的に無制限、三年間もの長期間同業種への就職を制限するものであれば、憲法の保障する職業選択の自由に対する不当な制約として公序良俗に反する無効なものと解すべき余地がある。」と述べるのは、競業禁止特約の有効性評価が、前述したように、労働者の職業選択の自由と使用者の事業活動上の正当な利益との調整問題であるという基本認識に立つものと思われる。そうした観点から、使用者の事業活動上の正当な利益と比較衡量して労働者の職業選択の自由への制約の程度が合理的に必要な範囲を超える場合には、職業選択の自由の構成する公序に反する無効なものと解される余地のあることを示したものと解される。とりわけ、本件では、Yの年齢、職歴等から、「最も有利なこの職業を選択できなくなることはYにとって極めて重大な権利の制限である」とするならば、より強い理由で無効と判断される余地があったといえよう。

実際、判旨は、具体的判断において、本件競

業禁止特約の合理性を、①使用者の正当な利益、②退職に至る経緯、③労働者の職務上の地位・職務内容、④顧客との個人的関係の生ずる可能性、を判断基準として検討し、使用者の正当な利益としての営業秘密の存在は認めつつも、営業秘密の保護と最も有利な職業を選択できなくなる不利益の程度を比較衡量すると、「Yの場合には、営業秘密漏洩防止のために競業禁止契約を締結する必要性はそれほど大きくなく、したがって「場所的に無制限、かつ三年という長期間の制約を課する合理的根拠は乏しい」として、本件競業禁止特約の有効性に消極的な態度をとっている。

しかし、本判決の注目される点は、合理的根拠のない無効と解される余地のある本件競業禁止特約をただちに無効と判断するのではなく、合理的限定解釈論を展開するところにある。すなわち、判旨は、本件競業禁止特約が①「最も有利なこの職業を選択できなくなることはYにとって極めて重大な権利の制限であること」、②「Yはこの契約の内容を理解した上で締結しているが、当時は同じ金融業に就職するつもりはなかったため、その影響の重大性を顧慮することなく、気軽に締結した」ことを論拠として、「この契約の解釈については、その契約締結の目的、必要性からみて合理的な範囲に制限されると解すべきである。また、このように解することによってのみ、この契約は有効になると解すべきである。」と述べている。この一般論を

ふまえて、本件における競業規制の合理的範囲は、「X社の営業秘密を不正に使用したり、退職直後からX社のすぐ近くで金融業を開始してX社の営業に重大な影響を及ぼすというような背信性の強い場合のみに限定すべきものと解するのが相当である」とする。換言すれば、「Yは、X社を退職してから三年間はX社の事業と競合する同業他社に就職しないこと」という本件競業禁止特約の約定内容は、「背信性の強い」競業のみを規制すると合理的に限定解釈することによってのみ有効とされているのである。

この背信性の有無の判断は、判旨によれば、退職者の「退職に至る経緯、目的、競業関係に就職することによってXの被る影響の程度など諸般の事情を総合して判断すべきである」との一般論が述べられている。そして、具体的には、背信性の有無を退職の動機、退職に至る事情、X社で取得した資料の取扱、同業他社に就職するに至る事情、競業のなされた時期、場所、競業の目的・態様、営業秘密の不正取得および不正利用が存在しないこと等の諸般の事情を総合的に考慮しながら判断している。たしかに、背信性という用語が適切であったか否かはともかく³、背信性の判断基準は概ね妥当であったと思われる。しかし、背信性とはいえず、労働者の競業が合理的範囲内にある競業禁止特約に違反する不正な競争行為に従事したかどうかを見極める作業である以上、学説・裁判例によって示された競業禁止特約の合理性の判断基準³に即し

て整序された判断が望まれるところであった。これに関連して、本判決では、本件競業禁止特約に代償措置が講じられていないことが認定されつつも、その背信性評価に際して代償措置に關する何らの言及がなされていないことである。この点、本判決が競業禁止特約の履行に差止めを求めた事案ではなく、損害賠償請求の事案であることに着目してのことであるのか、また本件競業禁止特約が秘密保持特約とほぼ同一の機能しか認められないことに着目してのことなのか、あるいはそもそも考慮する必要がないとしてのことなのか、明らかではない。

(3) 競業禁止特約が、約定された文言どおりに適用されるならば、使用者の事業活動上の正当な利益を保護するために必要な合理的範囲を超え、無効と判断される余地がある場合、合理性の範囲を逸脱した競業禁止特約の法的評価の方法は、概ね次の三つに分かれよう。すなわち、まず第一は、合理性を欠く競業禁止特約をただちに職業選択の自由の構成する公序に反するものとして無効評価することである。第二は、競業禁止特約によって保護される使用者の事業活動上の正当な利益が存在するかぎり、合理的な競業規制の範囲を逸脱する無効な部分を削除し、合理的な約定内容の部分の有効とする方法である。第三は、競業禁止特約によって保護される使用者の正当な利益が存在するかぎり、文言上は無効とされる約定内容を修正して (modify, reform, rewrite) 合理的な範囲に限定解釈する

方法である。本判決は、これら三つの解釈方法のうち第三のものを採用した、競業禁止特約をめぐる最初の裁判例としてその先例的意義は大きいものと思われる。

こうした競業禁止特約の合理的限定解釈に対しては、次のような批判が予想される。すなわち、第一に、使用者は競業禁止特約を作成または締結するに際して、その約定内容が裁判所によって修正されることを見越して合理的範囲を逸脱した特約を作成または締結することになりはしないかである。第二に、そうして作成または締結された合理的範囲を逸脱した競業禁止特約は、労働者の転職・職業活動の自由を不当に萎縮させることになりはしないかである。第三に、裁判所による競業禁止特約の約定内容の修正は私的自治に対する不当な干渉となり、契約解釈の限界を超えるのではないかである。たしかに、本判決の合理的限定解釈はこうした批判をうける余地があることは否定しえないところであろう。しかし、競業禁止特約が就業規則または個別特約として締結されようとも、交渉力の不平等のなかで約定内容について熟慮することなく、しかも憲法上最大限尊重に値する職業選択の自由が制限されることを考慮するならば、労働条件対等決定原則（労基法二条一項）の観点から、競業禁止特約の約定内容を使用者の事業活動上の正当な利益を保護するために必要な合理的範囲に限定解釈する解釈方法は、労働契約関係における当事者の私的自治を回復してい

くために必要不可欠な作業であり、その範囲において肯定されるべきである。

こうした意味において、本判決における競業禁止特約の合理的限定解釈に賛意を表するものである。もっとも、本判旨において、交渉力の不平等のなかで熟慮する機会なしに本件競業禁止特約が締結されたことを合理的限定解釈の論拠としていないことは、後述するとおりであり、その意味においても本判決の合理的限定解釈は注目される。

(4) こうした合理的限定解釈と同様の解釈方法は、競業規制による退職金の減額・没収をめぐる裁判例や有力説のなかにすでに見出しうる^⑤ところであり、本件の競業規制による退職金全額返還条項に関わっても、それが「退職従業員の職業選択の自由に重大な制限を加えている」として、「前記四六(二)に判示した(競業禁止契約の合理的限定解釈を説示した部分——石橋)」と同様の理由により、その形式的文言にかかわらず、退職者に右労働の対償を失わせることが相当であると考えられるような、X社に対する顕著な背信性が認められる場合に限って適用される」と述べるのは、そうした考え方を踏襲しているようにも考えられる。たしかに、本判決で争われた競業禁止特約と競業規制による退職金全額返還条項のそれぞれで示された合理的限定解釈論が、「顕著な背信性」という法的スクリーニングを通じてそれぞれの効力に関する実質的合理性を判断しているという意味では、

共通の論理構成がなされていると言いうるかも知れない。しかし、競業禁止特約の合理的限定解釈を説示したのと「同様の理由」から、退職金全額返還条項についての合理的限定解釈が導かれるかは、次のような疑問の余地がある。すなわち、

第一は、合理的限定解釈の論拠として、競業禁止特約の場合は、①職業選択の自由を著しく制約すること、②契約の内容を理解したうえで締結しているが、職業選択の自由を制約することの重大性を顧慮せず、気軽に契約を締結したこと、に求められているが、退職金全額返還条項の場合、これらと「同様の理由により」と言いうるのかである。①については、共通の合理的限定解釈の論拠となりうるとしても、②については、なお検討の余地を残しているように思われる。たしかに、交渉力に不平等のあることが通常である個々の労働者と使用者との関係において、就業規則のなかに就業規制による退職金全額返還条項が定められているとしても、退職後の労働者の職業選択の自由を制限することを内容とする就業規則は、ただちにその効力を認められるのではなく、使用者の事業活動上の正当な利益との調整を通じて合理的範囲に限定されなければならないところである。しかし、本件競業禁止特約の場合、たしかに競業禁止特約が労働者の職業選択の自由を制約する契機が認められるとしても、就業規則によるのではなく、個別的特約として退職時に締結され、しか

も特約内容を理解して締結されている以上、交渉力の不平等から本件競業禁止特約を締結せざるをえなかったとは言い難かったものと推察される。そこで、本判決は本件競業禁止特約を「契約内容を理解した上で」「気軽に契約を締結した」、換言すれば、労働者が将来の職業選択の自由を制限することの重大な影響を考慮することなく、軽率かつ無思慮に職業選択の自由を放棄したと認められ、しかもこれに乗じて不当な特約内容を押しつけられたという特別の事情が認められない場合には、使用者の事業活動上の正当な利益が存在するかぎり、競業禁止特約に合理性が認められないとしてもただちに無効とせず、合理的限定解釈を通じて有効とする解釈方法を採用したものと解される。このような競業禁止特約の合理的限定解釈の論拠に関する理解的を得ているとするならば、②は退職金全額返還条項の合理的限定解釈の論拠とはなりえなかったように思われる。

第二は、競業禁止特約の合理的範囲を画定する基準としての「顕著な背信性」と「退職者に右労働の対価を失わせることが相当であると考えられるような……『顕著な背信性』」とが同一の内容のものであるのかである。むしろ、本件においては、競業禁止特約に約定された競業禁止義務と、退職金全額返還条項の条件として付された競業禁止義務とが同一内容であることからすれば、退職金全額返還の条件部分として付された競業禁止義務は、競業禁止特約に約定

されたものと同一の合理的範囲に限定解釈される必要があったように思われる。とするならば、「退職者に右労働の対価を失わせることが相当であると考えられるような、X社に対する『顕著な背信性』」を問うまでもなく、信義を欠き、自由競争の範囲を逸脱した不正な競争行為とはいえないYの競業には競業禁止義務の効力は及ばず、したがって本件退職金全額返還条項はYに適用されないと判断されるべきではなかったか、と思われる。

(一) 幾代通・広中俊雄編『注釈民法(16)』四七頁(幾代執筆部分、一九八九年)、我妻栄『債権各論中巻二』五九八頁(一九六二年)、三島宗彦「労働者・使用者の権利・義務」『新版労働法講座7』一四〇頁(一九六六年)、外尾健一「採用・配転・出向・解雇」(労働法実務体系9)二七七頁(一九七一年)、山口俊夫「労働者の競業禁止義務——特に労働契約終了後の法律関係について」『石井照久追悼記念論文集』四一八頁(一九七四年)、後藤清「転職の自由と企業秘密の防衛」六二、七二頁(一九七四年)、根本渉「労働者の競業禁止義務」判例タイムズ六八三号一頁(一九九〇年)、土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題(上)」ジュリスト一〇四〇号五八頁(一九九四年)。これらの学説のなかでも、山口・前掲論文と後藤・前掲書は、競業禁止特約の内容が合理的範囲を逸脱する場合にこれをただちに無効とせず、裁判所による内容コントロールの可能性が示唆されていた。また、土田道夫「労働協約・就業規則と労

働者の義務」季刊労働法一六六号九六頁以下（一九九三年）では、競争禁止特約が就業規則に定められている場合につき、労働条件対等決定原則の観点からの合理的制限解釈の必要性が説かれている。

(2) フォセコ・ジャパン・リミテッド事件・奈良地判昭和四五・一〇・二三判例時報六二四号七八頁参照。

(3) 退職後の労働者の就業の不法行為責任が争われた裁判例では、「適正な自由競争の範囲内の行為であつて、社会通念上正当な競争手段を逸脱した行為であるとは到底いえない。」（港セミナー事件・大阪地判平成元・一二・五判例タイムズ七四六号一八一頁、また芦屋学院事件・大阪地判昭六三・九・九判例時報一三二四号一〇三頁）と述べている。また、取締役らが会社を退職して営業の一部競合する新会社を設立し、旧会社と同一・類似の商品を旧会社の得意先に販売した不法行為責任の存否が争われた裁判例では、「かかる行為は……著しく信義を欠くものと言わざるを得ず、もはや自由競争として許される範囲を逸脱した違法なものと言わざるを得ない。」（東日本自動車用品社事件・東京地判昭五一・一二・二二判例タイムズ三五四号二九〇頁）と述べている。本判決において述べられている「背信性」も、信義を欠き、自由競争の範囲を逸脱した不正な競争行為、という意味内容で使用されているものと解される。

(4) 例えば、本判決の時点で公刊されていた学説・裁判例として山口・前掲注(1)論文、土田道夫

「労働者の転職・引き抜きをめぐる諸問題」自由と正義四一巻六号三五頁（一九九〇年）、前掲注(2)フォセコ・ジャパン・リミテッド事件等がある。

(5) 本判決は、就業が禁止される仕事の範囲、期間、場所等についての約定文言それ自体を修正していないが、約定内容を修正するものであることは疑問の余地がない。

(6) 詳しくは、石橋洋「会社間労働移動と競争禁止義務」日本労働法学会誌八四号一二七頁（一九九四年）参照。

(7) 石田徹「法解釈学の方法」（一九七六年）一七五頁では、「当事者の力関係が著しく異なる場合、例えばある意思表示に対し共通に附与された意味が存在する場合でも、私的自治の原則の前提条件は必ずしも満たされていないのであり、修正的解釈が広範囲に承認されてよい。……この場合、修正的解釈は、私的自治の原則に対する干渉ではなく、むしろ、当事者の力関係の著しい相違に由来する不合理を是正することにより、真の意味で私的自治の原則を実現させるものなのである。また、裁判官の裁量で構成される法命題は、具体的な事案に依じての妥当な解決を可能にするであろう。」と述べている。この指摘は、当事者の交渉力が著しく異なっていることが通常である労働契約関係、とりわけ競争禁止特約の解釈に際してはそのまま採用しうる考え方であると思われる。

(8) 中部日本広告事件・名古屋高判平二・八・三一労働判例五九六号三七頁、高倉工業事件・名古屋

地判昭五九・六・八労民集三五卷三・四号三七五頁、有泉・青木・金子編「基本法コンメンタール・労働基準法（第三版）」三七頁（菅野和夫執筆部分、一九九〇年）。

(9) 土田・前掲注(1)季刊労働法論文二〇九—一二二頁。