

従業員・顧客の引き抜きを理由とする懲戒解雇・退職金不支給の可否

—日本コロンビア・サービス事件(大阪地裁判決平八・二二・五勞判七二一(二〇頁)の研究—

石橋 洋 熊本大学

●はじめに

本件は、新会社の設立ないしその準備に際して従業員に対する転職の勧誘ないし引き抜きを行なったこと、退職後の競業禁止義務に違反したこと等を理由として懲戒解雇され、退職金の全額を支給されなかった幹部労働者らが、使用者を相手方として退職金等の支払いを請求した甲事件と、使用者が新会社設立の中心人物とその指揮下で在職中に従業員の退職の勧誘ないし引き抜き等に従事した幹部労働者および新会社を相手方として債務不履行ないし不法行為にもとづいて損害賠償を請求した乙事件からなっている。本稿は、甲事件を中心に評釈するが、それに必要な範囲で乙事件にも言及することにする。したがって、以下のところでは、特に断らないかぎり、本件とは甲事件を指す。

一 事実の概要と判旨

(1) 事実の概要

Y社(甲事件被告、乙事件原告)は、昭和四

二年にT社長によって設立された国際会議、学会、イベントの企画・運営を主たる業務とする東京に本社を置く会社で、大阪に関西支社を置き、その組織の一部として名古屋支店および京都支店を有していた。関西支社は、昭和五八年に設立され、平成二年四月一六日現在、X₁、X₂(甲事件原告、但しX₂は乙事件被告でもある)の関西支社における地位は、X₁が関西支社次長、X₂が参事で京都支店勤務、X₃が総務課課長代理、X₄およびX₅が会議課長補佐、X₆が会議課勤務、X₇が総務課副主任であった。関西支社は設立当初から、本社から支店長を派遣していたが、関西支社の業績を伸ばすために、昭和六一年五月二一日、S銀行を退職したK(乙事件被告)が、取締役関西支社長としてY社に入社した。Kは、関西支社の業績を順調に伸ばし、Y社内部においてKに対する信頼が高まるとともに、関西支社においても、X₁ほかの幹部社員からも多大の信頼を受けていた。もともと、KやX₁は、関西支社の業績を伸ばしても、その利益が関西支社に還元されていないことに不満をもっていたところ、T社長からY社の社内改革を委ねられ、代表取締役副社長に就任した。しかし、社内改

革は、T社長等の反対により改革を推進することができず、Kは代表取締役副社長を辞任することになり、その際、自己の予想に反して、常務取締役ではなく平取締役にされた。

平成二年五月一四日、Kの辞任届が受理された後、同年五月二四日、X₁を中心にX₁、X₂が发起人となって、Kの了解のもと、各種会議、イベントの企画、運営等を目的とするネットワークを設立したが、具体的営業活動を行なうことはなかった。ネットワーク設立は、T社長ら本社サイドの知るところとなり、T社長がKに対する関西支社長の解任と自宅謹慎を命じたところ、平成二年六月七日、KおよびKを信頼するX₁ら(X₂を除く)は新会社の設立宣言のファックスを本社に発信し、この文書にはX₁らを含む一八名の名前が記載されており、そのほとんどは、関西支社、名古屋支店および京都支店の主要なポストを占める者達であった。さらに、X₁は、平成二年六月一一日、関西支社での朝礼において、従業員に対し、新会社の設立を発表するとともに、新会社に参加することを呼びかけた。新会社設立宣言後、KやX₁、そのもとでX₁、X₂は、関西支社、名古屋支店および京都支店の従業員に対し、新会社に参加するよう勧誘するとともに、事務所を探したり、関西支社の書類や物品を持ち出すなどして、新会社設立のための準備行為も積極的に行なうようになった。これに衝撃を受けた本社サイドは事態の収拾と関西支社の業務の引継ぎを申し入れた。業務の

引継ぎについては、平成二年六月二十五日から七月一三日までの間に計五回行なわれ、本社サイドは業務全体の引継ぎを求めたが、Kは、クラウドは業務全体の意向や関西支社が開拓した業務であることを理由に新会社で行なう意向を示して両者の話し合いが平行線のままであった日本医学会総会など一部の業務があるほか、引継ぎのなされていない業務としてどのようなものがあるかは明らかではなく、Y社も関西支社、名古屋支店および京都支店の業務すべてを引き継ぐような人員態勢をとっていなかった。

平成二年六月二十五日、X₁らは、取締役や発起人になるなどして新会社O社（乙事件被告）を設立した。X₁らの勧誘行為により、関西支社の幹部など主要メンバーのほとんどと通訳翻訳課の翻訳部門の全従業員ならびに名古屋支店および京都支店の全従業員の合計四〇名がY社を退職したため、従業員がいなくなった名古屋支店および京都支店は閉鎖となり、関西支社の通訳翻訳課の翻訳部門も、従業員がいなくなったため、閉鎖同様の状態になった。これに対し、O社は、平成二年七月一六日から営業を開始し、従来、関西支社、名古屋支店および京都支店で扱っていた業務を受注するようになり、Y社も、関西地区での業務の遂行が困難になったことから、止むなく受注した業務をO社に委託するなどした。X₁らは、平成二年六月一日付けで、Y社を退職する意思を明らかにし、退職日として同年七月一五日を指定したところ、Y社は、

X₁らを同年七月一三日付けで懲戒解雇した。そして、Y社は「懲戒解雇により退職となる場合には、退職一時金の全部または一部を支給しないことがある。」と定める退職給与規程一〇条一項にもとづいてX₁らに退職金を支払わなかった。これに対し、X₁らが本件懲戒解雇を権利の濫用であるとして、退職金の支払いと慰謝料を訴求したのが甲事件である。X₁の退職金請求棄却、X₁、X₅の退職金請求認容、X₁、X₇の慰謝料請求棄却。

Kは、平成二年六月二十七日、取締役の任期満了によりY社を退職し、O社の代表取締役就任し、X₁は常務取締役に就任していた。これら両名が中心となって関西支社、名古屋支店の業務をY社から奪い取り、O社を設立する計画を立て、従業員を引き抜いたことを理由として、Y社が、K、X₁およびO社を相手方として損害賠償を訴求したのが乙事件である。棄却。

(2) 判旨

一 (1) X₁らがその在職中積極的に関西支社、名古屋支店および京都支店の従業員に対し、新会社に移るよう勧誘したことにおいて、就業規則に該当する懲戒事由がある。

(2) X₁らは、それぞれO社に移るに際し、関西支社で保管する請求書などの書類や物品などを持ち出した行為は、就業規則に該当する懲戒解雇事由がある。

(3) X₂、X₇は、KやX₁らの指揮のもと、Y社と同種の事業を営む新会社設立を企図して、Y社を在職中から従業員に対し新会社に移るよう積極的に勧誘するなどして、O社の設立の準備を進め、設立したことが認められるが、X₁らの行為は、職場秩序を乱すものとして、就業規則に該当する懲戒解雇事由がある。

(4) 「①一般に、労働者は、労働契約が終了すれば、職業選択の自由として競業行為を行うこともできるのであるから、労働契約が終了した後まで競業禁止義務を当然負うものではない。しかし、他方、使用者は、労働者が使用者の営業秘密に関わっていた場合、自己の営業秘密を守るため、退職後も労働者に競業禁止義務を課す必要がある、このような規定をもつけることにも、一応の合理性が認められる。

②したがって、従業員に対し、退職後一定期間競業禁止義務を課す規定も有効と考えるべきではあるが、その適用に当たっては、規定の趣旨、目的に照らし、必要かつ合理的な範囲に限られるというべきである。そして、この点を判断するに当たっては、これによって保護しようとする営業上の利益の内容、殊に、それが企業上の秘密を保護しようとするものか、それに対する従業員の関わり合い、競業

避止義務を負担する期間や地域、在職中営業秘密に関わる従業員に対し代償措置が取られていたかどうかなどを考慮すべきである。……③コンベンション業務は、取引先と従業員との個人的な関係により継続的に受注を得るといふ特質を有しているため、退職した従業員に対し、一定期間競業避止義務を課すことは、従来の取引先の維持という点で意味がある。しかし、このような従業員と取引先との信頼関係は、従業員が業務を遂行する中で形成されていくもので、従業員が個人として獲得したものであるから、営業秘密といえるようなものではない。また、このような従業員と取引先との個人的信頼関係が業務の受注に大きな影響を与える以上、使用者としても各種手当を支給するなどして、従業員の退職を防止すべきであるが、前記……認定したように、Y社は、従業員が恒常的に時間外労働に従事していたにもかかわらず、一定額の勤務手当を支給しただけで、労働時間に応じた時間外手当を支給していなかったのであるから、十分な代償措置を講じていたとは言えない。かかる状況にあつては、Y社は、単に、従業員を引き止めるための手段として、従業員に対し、競業避止義務を課しているに等しいと言える。したがって、以上によれば、X₁らがY

社を退職して、同種の事業を営む会社に勤めたとしても、これによって、Y社の営業上の秘密が他の企業に漏れるなどの事態を生ぜしめるものではないし、X₁らの退職により、取引先から業務の受注に大きな影響を与える結果となるとしても、それは、従業員と取引先との個人的信頼関係の強い事業を営んでいることに起因するのであるから、本来、Y社において、十分な代償措置を採った上、転出等を防止するべく万全の措置を講じておくか、右措置を採らないのであれば、自ら、これを受認すべきものといふべきであるので、右就業規則の規定は、X₁らのような退職者には適用がなく、X₁らの退職後の行為をもって就業規則違反といふことはできないといふべきである。」

(5) 「以上によれば、X₁らは、Y社を退職してY社と同種の事業を営む新会社を設立するため、関西支社、名古屋支店及び京都支店の従業員を勧誘して、……O社を設立し、また、関西支社の書類や物品などを持ち出した点において、懲戒解雇事由に該当する。」

二(1) 「Y社がX₁らに対してした本件解雇が有効であるとしても、……本件不支給条項が右解雇の意思表示を発する以前に有効に新設されたといえない以上、右解雇を理由に、退職金の不支給とすることは、

その根拠を欠き、許されない。以上、Y社は、原告らの退職金を不支給とすることはできない。なお、仮に、本件不支給条項が有効に新設されたとしても、以下のとおりXを除くX₁・X₂につき、本件不支給条項を適用することはできない。もつとも、……X₁については、本件不支給条項が適用されるべきである。」

(2) 「本件不支給条項は、退職金の一部の不支給のみならず、全額の不支給をも規定しているが、右のようなYの退職金制度に照らせば、退職金全額の不支給は、労働者の権利に重大な影響を与えるものであるから、単に懲戒解雇事由があるといふことだけで、退職金全額の不支給が認められるわけではなく、更に、そのことが、労働者のこれまでの功績を失わせるほどの重大な背信行為と評価されることを要するといふべきである。」

(3) 「原告らの行為が、懲戒解雇事由に当たるとしても、右行為は、Xを除くその余のX₂・X₅に関する限り、これまでの功績を失わせるほどの重大な背信行為とまではいえず、右X₂・X₅について、本件不支給条項を適用して、退職金を支給しないとすることはできない。これに対し、X₁については、……その行為は、これまでの功績を失わしめるほどの重大な背信行為といふべきであるので、本件不支給

条項を適用して、退職金を支給しないこととなっても、やむを得ないというべきである。」

(4) 「X₁、X₂らの退職金請求が権利の濫用に当たるといふこともできない。しかしながら、X₁、X₂…の退職金請求は、権利の濫用に当たるといふべきである。」

(乙事件)

三(1) Kの行為は、Y社の業務とその機能に阻害するもので、取締役の忠実義務(商法二五四条の三)に著しく違反する。

(2) Xは、在職中、Kの指揮下で、Y社と同種の事業を営む新会社を設立することを計画し、ネットワークを設立するとともに、新会社設立宣言後、従業員の勧誘やO社の設立などを積極的に行い、その結果Y社の業務とその機能を混乱させるなどしたのであるから、Xの行為は雇用契約上の誠実義務に著しく違反する。

二 評 釈

1 懲戒解雇を理由とする退職金の不支給と退職金不支給条項の存否

本件は、在職中の幹部労働者らが新会社の設立にないしその準備に際して同僚従業員または部下に対し転職の勧誘をしたこと、会社の書類や物品等を持ち出したこと、また退職後の競業避

止義務違反を理由として懲戒解雇され、懲戒解雇の場合には退職金の全部または一部の不支給を定める就業規則(以下、「退職金不支給条項」ともいう)にもとづいて退職金の全額が支払われなかったことの可否が争われた事案である。ただ、判旨は、懲戒解雇の時点では退職金不支給条項が有効に新設されたとはいえないとしながらも(判旨二(1))、退職金請求権の行使につき「労働者のこれまでの功績を失わせるほどの重大な背信行為」の存否の観点から権利の濫用にあたるかどうかを具体的に判断した点(判旨二(2)(3)(4))に特徴があるといふことができる。

換言すれば、判旨は、退職金不支給条項が存在しない場合にも、懲戒解雇された労働者の退職金請求権の行使が権利の濫用となりうることを肯定した最初の裁判例としての意義がある。

しかし、退職金不支給条項が有効に存在しないにもかかわらず、懲戒解雇された労働者に対する退職金の不支給を権利濫用論によって肯定した判旨には疑問が残る。というのは、懲戒解雇と退職金の不支給をめぐる従来の裁判例をみると、その問題に関して概ね次のような理論的枠組みが形成されつつあると考えられるからである。すなわち、第一に、退職金は賃金としての性格のみならず、功労報奨的性格をも併有している。第二に、退職金の全部または一部を支給しないことができるのは、就業規則等に退職金の支給条項とともに、退職金の不支給条項が定められている必要がある。第三に、退職金の

不支給条項は、「わが国の現状に照らせば、公序良俗に反するものとはい得ない」ことである。第四に、使用者は懲戒解雇された労働者に対して当然に退職金の不支給をなしうるのではなく、労働者のそれまでの勤続の功を抹消(全額不支給の場合)ないし減殺(一部不支給の場合)してしまふほどの著しい背信行為があった場合に、退職金の不支給条項は有効に適用される。以上のような前提のうえで、第五に、退職金の不発生事由や一部不発生となる不支給事由が就業規則等に定められていれば、それが労使間の労働契約の内容となるので、不支給事由に該当する退職者については、退職金がそもそも発生しなかったり、あるいは制限された範囲において、同請求権を取得することになると解され、また従業員の退職後の行為を不支給条項の内容とする場合も同様であり、この場合、退職に当たり、解除条件付きで退職金請求権を取得するものと解される。

こうした懲戒解雇と退職金の不支給をめぐる判例理論の形成には、それに関して昭和五四年と昭和六〇年の二度にわたる労働基準法研究会の報告がなされ、その報告のなかで前記第一点から第四点についてほぼ同趣旨の見解が述べられるとともに、後者の報告を受けた昭和六二年の法改正に際して労基法八九条一項に三号の二が新設されたことも見過ごすことはできないであろう。これによって退職金の不支給事由または減額事由を設ける場合、これは退職金の決定

および計算の方法に関する事項に該当するので、就業規則に記載することが必要となった(昭和六三・一・一基発一号)。たしかに、行政解釈は司法判断を拘束するものではないといえ、これ以降の裁判例において、「懲戒解雇にともなう退職金の全部又は一部の不支給は、これを退職金規定等に明記してはじめて労働契約の内容となしうる」と明確に述べられるに至っている。

以上のところから、本件のように退職金不支給条項が存在しない場合には、懲戒解雇のときといえども、使用者は労働者の退職金請求を拒否しえず、労働者が退職金請求を取得することに疑問の余地はなからう。だからこそ、判旨は、すでに取得した退職金請求権の行使が「労働者のこれまでの功績を失わしめるほどの重大な背信行為と評価される」場合には権利濫用となりうる余地のあることを認めたものと解することもできよう。たしかに、従来の裁判例には、懲戒解雇の場合の退職金の不支給条項は存在するが、任意退職後に在職中の懲戒解雇相当事由が判明した場合の取扱いについて何らの定めがないときに、退職金請求権の行使が権利の濫用に該当することを肯定した事例がある。仮に退職金請求権の行使が権利の濫用とされる余地があるとすれば、このように退職金不支給条項の存在を前提とし、その類推適用をなしうる特別の事情が存在する場合に限られるのであって、本件のように退職金不支給条項が存在しない

いにもかかわらず、退職金請求権の行使が権利の濫用となりうることを肯定する判旨は、疑問といわざるをえない。

2 在職中の労働者による同僚従業員の 転職の勧誘・引き抜きと懲戒解雇

近年、在職中の労働者による同僚従業員または部下に対する転職の勧誘ないし引き抜きをめぐって争われる裁判例、特に損害賠償請求事件は増加する傾向にあるが、本件は退職金不支給条項の適用の前提として、同僚従業員または部下に対する転職の勧誘は懲戒解雇事由たりうるかどうかが争われている。判旨では、新会社設立のために在職中の幹部労働者らが同僚従業員または部下に転職の勧誘をしたことについて、上司の地位を利用したり、強要するといった勧誘はなされなかったとしても、「その在職中積極的に……勧誘したことは」懲戒解雇事由にあると、簡単に懲戒解雇事由該当性を肯定している(判旨一(1))。しかし、新会社を設立するための幹部労働者らによる同僚従業員または部下の勧誘行為が懲戒解雇の主たる理由であることからすれば、なぜ「在職中積極的に……勧誘」することが懲戒解雇事由となるのかに関して、もう少し詳しい論拠が示されてもよかつたのではないかと思われる。

とはいえ、在職中の労働者による同僚従業員の転職の勧誘ないし引き抜きと懲戒解雇をめぐる裁判例は従来きわめて少なく、転職の勧誘な

いし引き抜きが懲戒解雇に該当する非違行為に該当するかどうかの一般の判断基準を導き出すことは難しい。ただ、管理職等の幹部労働者が「単なる勧誘の域」を超えて、「会社から多数の従業員を……意図的、計画的に引き抜くなどの行為をしたこと」または「自己の……地位を利用しての部下の従業員らに対する大量の引き抜きを図った」というような事情が存在し、会社に重大な損害を与えたとか、あるいは企業の存立自体を危うくする虞があり、会社に対して著しく背信的な場合に、懲戒解雇が肯定されるという厳しい態度が採られる傾向にある。懲戒解雇に対して本件のように退職金の全部または一部を支給しないことを就業規則で定めること多いわが国において、懲戒解雇は労働者にとって極刑であること、しかも転職の勧誘ないし引き抜きが引き抜く労働者の職業活動の自由・引き抜かれる労働者の転職の自由と企業の利益保護との調整問題であることからすると、転職の勧誘ないし引き抜きを理由とする懲戒解雇に厳しい姿勢をとる裁判例の態度は妥当なものと考えられる。本件において「積極的に」というのも、「単なる勧誘の域」を超えていることを意味するものとして従来の裁判例の流れのなかに位置づけられようが、「関西支社のほとんどと通訳翻訳課の通訳部門の全従業員並びに名古屋支店の全従業員四〇名が同被告に移籍したことから、……関西地区での業務の遂行が困難になった」点も強調されてよかつたように思

われる。

また、在職中の労働者による同僚従業員または部下に対する転職の勧誘ないし引き抜きからの企業の利益保護は、労働契約上の付随義務である誠実義務（忠実義務）からも導き出すことができよう。労働者の誠実義務は、従来の判例・裁判例では主に懲戒処分¹³の文脈で問題とされてきたものであり、実際、転職の勧誘ないし引き抜きと懲戒解雇をめぐる裁判例においてもこの義務を媒介項とする裁判例¹⁴がみられる。その意味では、本件甲事件における懲戒解雇事由該当性についても、誠実義務違反の成否の観点から接近する方法もありえたわけである。しかし、本件甲事件ではその方法は採られず、本件乙事件において、損害賠償請求との関連で、新会社の設立ないし準備に際して同僚従業員の転職の勧誘を積極的に行ない、Y社の業務とその機能を著しく混乱させたことが誠実義務に違反するものと判断されている。誠実義務の損害賠償請求事件への適用は、本件と同種の事案であるラクソン事件判決¹⁵によってすでに試みられており、その動向が注目されるところであったが、本件乙事件はその第二の裁判例ということになる。ラクソン事件判決では、在職中の労働者による同僚従業員に対する転職の勧誘ないし引き抜きが誠実義務違反となる場合に関して、「引き抜きが単なる勧誘の域を越え、社会的相当性を逸脱し極めて背信的な方法で行われた場合には、それを実行した会社の幹部従業員は雇

用契約上の誠実義務に違反したものとして、債務不履行あるいは不法行為責任を負う」と述べられ、懲戒解雇事件の場合と同様に、厳しい判断基準が採られている。推測の域をでないが、本件乙事件も同様の判断基準によったものと思われる。ただ、本件甲・乙事件が幹部労働者による同僚従業員または部下に対する転職の勧誘ないし引き抜きを主たる理由とする懲戒解雇および損害賠償請求の事案であつただけに、双方の紛争類型についての理論的整合性を図る好機であつたにもかかわらず、それがなされなかつたことは惜しまれる。

3 退職後の競業禁止義務と顧客の維持・確保

判旨は、退職後の競業禁止義務は一般に営業秘密を保護法益としており、営業秘密を保護するために一定期間競業禁止義務を課す就業規則であるならば、その規定の趣旨、目的に照らし、必要かつ合理的な範囲に限られているかぎり、有効と判断している（判旨一(4)①②）。本件競業禁止義務の目的ないし趣旨が営業秘密の保護にあるとするならば、判旨一(4)①②に概ね異論はない。しかし、本件競業禁止義務は、営業秘密の保護のみを目的としているとは解されない。むしろ、判旨それぞれ自体も「退職した従業員に対し、一定期間競業禁止義務を課すことは、従来の取引先の維持という点で意味がある」と認められているように、その第一的な目的は、営業秘密というよりは、むしろ顧客の維持・確保とい

う点にあつたと解される。というのは、Y社の「コンベンション業務は、取引先と従業員との個人的な関係により継続的に受注を得るという特質を有している」からである。こうしたY社の業務内容に照らすならば、在職中の労働者が新会社を設立したり、転職したりすると、顧客もそれに応じて移動する虞があり、実際、本件ではそうした虞が具体化している。それにもかかわらず、判旨は、退職後の競業禁止義務（本件では、退職後の労働者の競業を一般的・包括的に禁止する競業禁止義務条項である）の保護法益を営業秘密のみとし、顧客の維持・確保が保護法益たりえないとした最初の裁判例としての意義がある。

たしかに、顧客は、本来あらゆる競争者からの自由競争にさらされているのであつて、競争者が前労働者であるというだけの理由から前使用者の顧客に対する取引の勧誘ないし取引をなしえないということにはならないはずである。もし退職後の競業禁止義務が使用者にとつて労働者が将来の競争者となることを抑止することのみを目的とするならば、判旨が述べるように、「単に、従業員を引き止めるための手段として、従業員に対し、競業禁止義務を課しているに等しい」（換言すれば、保護法益が存在しない）ものであり、職業選択の自由が構成する公序違反¹⁶として違法・無効と評価されることになろう。また、労働者が在職中の業務遂行を通じて修得した一般的知識・技能であろうとも、その退職

後の利用を禁ずることも、同様に解されること

になる。判旨において、「従業員と取引先との

信頼関係は、従業員が業務を遂行するなかで

形成されていくもので、従業員が個人として獲

得たものである」と述べるのは、従業員と取

引先との信頼関係が、こうした労働者の職業活

動上の財産となる一般的知識・技能に属する事

柄として、あるいはそれを修得する前提となる

労働者の個人的資質、能力に属する事柄として

とらえられていると解することもできよう。そ

うした意味で、本件における退職後の競業禁止

義務の保護法益は営業秘密と解するほかない

というのであれば、判旨は理解可能である。むし

ろ、判旨をこのように理解するならば、きわめ

て数は少ないとはいえず、顧客の維持・確保は退

職後の競業禁止義務によって保護される法益で

あるとする裁判例と整合的に把握することが

できることになる。しかし、判旨は一般論とし

て退職後の競業禁止義務の保護法益を営業秘密

に限定しているものであり、以上に述べたような

意味においては、もちろん、判旨も顧客

に関する営業秘密を排除する趣旨ではあるまい。

そうした営業秘密とともに、在職中の労働者が

顧客との接触関係を通じて獲得した顧客との信

頼関係または顧客に対する影響力も退職後の競

業禁止義務の保護法益と解されるべきである。

労働者の顧客との信頼関係ないし影響力が使用

者の財産的利益がどうかはともかく、少なくとも

も、労働者の不正な競業から保護されるべき

法益と考えることはできよう。

以上のように、顧客の維持・確保が就業規則

に定められた競業禁止義務条項の保護法益とな

りうるすると、Y社の従来の取引先からの業

務の受注に大きな影響を与えた本件では、競業

禁止義務条項に違反すると判断することは可能

であったように思われる。というのは、仮に本

件における「従業員と取引先の信頼関係は……

従業員が個人として獲得したものである」とし

ても、Xらが入社以前から二〇近くにわたりY

社が受注してきた日本医学会総会の業務がこの

ような「個人として獲得したもの」といえるか

どうか大いに疑問だからである。しかし、顧客

の維持・確保が退職後の競業禁止義務の保護法

益たりうるとしても、その違反に対する責任追

及として使用者は懲戒解雇をもって臨むことは

できないと考えられる。いずれにしても、判

旨が顧客の維持・確保を退職後の競業禁止義務

の保護法益たりえないとした点は重要であり、

今後の裁判例の発展が待たれるところである。

(1) 三晃社事件・最二小判昭五二・八・九号旬九三

九号五一頁、高蔵工業事件・名古屋地判昭五九・

六・八号民集三五卷三・四号三七五頁、トヨタ工

業事件・東京地判平六・六・二八号判六五五号一

七頁、ベニス事件・東京地判平七・九・二九号判

六八七号六九頁等。

(2) 従来の裁判例において、懲戒解雇の場合の退職
金不支給をめぐる問題は、概ね就業規則等に定め

られた退職金不支給条項の解釈・適用問題であつ

た。後述するように、昭和六二年の労基法改正以

降は、退職金不支給条項が就業規則に定められて

いることを退職金不支給の前提条件とする裁判例

が多い。最近の裁判例として、広麵商事事件・広

島地判平二・七・二七判例タイムズ七六七号二二

七頁、アイ・ケイ・ビー事件・東京地判平六・六・

二一判六六〇号五五頁、ベニス事件・東京地判

平七・九・二九判六八七号六九頁等がある。な

お、退職金の支給慣行とともに不支給慣行が確立

されている場合にも、懲戒解雇された労働者に対

する退職金の不支給をなしうるとした裁判例とし

て、吉野事件・東京地判平成七・六・一二判六

七六号一五頁がある。

(3) 福岡県魚市場事件・福岡地判昭五五・六・

二・二三判三六九号七四頁。

(4) 橋元運輸事件・名古屋地判昭四七・四・二八判

時六八〇号八八頁、日本高圧瓦斯工業事件・大阪

高昭五九・一一・二九号民集三五卷六号六四一頁、

高蔵工業事件・名古屋地判昭五九・六・八号民集

三五卷三・四号三七五頁、ベニス事件東京地判平

七・九・二九判六八七号六九頁、吉野事件・東

京地判平七・六・一二判六七六号一五頁がある。

(5) 中部日本広告社事件・名古屋高判平二・八・三

一判五五九号三七七頁、ベニス事件東京地判平七・

九・二九判六八七号六九頁等参照。

(6) アイ・ケイ・ビー事件・東京地判平六・六・二

一判六六〇号五五頁、広麵商事事件・広島地判

平二・七・二七判例タイムズ七六七号一二七頁で

は、「退職金請求権が雇用契約から生ずる従業員の基本的な権利であることに鑑みると、その支払を拒めるのは、就業規則に定められた不支給事由が存在する場合に限定される」と述べられている。

(7) 高蔵工業事件・名古屋地判昭五九・六・八労民集三五卷三・四号三七五頁。

(8) 東京コンピュータサービスイス事件・東京地判平七・一一・二一労判六八七号三六頁。

(9) 日本教育事業団事件・名古屋地判昭六三・三・四判時二二八二号一五六頁。

(10) 福岡県魚市場事件・福岡地久留米支判昭五六・二・二三労判三六九号七四頁。

(11) この点については、石橋洋「従業員の引抜と損害賠償責任」労旬一三二一号一頁（一九九三年）。

(12) 和田肇「労働者の誠実義務」『労働法の争点（新版）』一七四頁（一九九〇年）所収。

(13) 日本教育事業団事件・名古屋地判昭六三・三・四判時二二八二号一五六頁。

(14) 東京地判平三・二・二五労旬一三一一号四一頁。

(15) フォセコ・ジャパン・リミテッド事件・奈良地判昭四五・一〇・二三判時六一四号七八頁。

(16) 注(15)参照。

(17) 中部日本広告社事件・名古屋地判平元・六・二六労判五五三三号八一頁、三晃社事件・名古屋高判昭五一・九・一四労判二六二号四一頁。戦前の大審院判例として、静岡練乳事件・昭七・一・二九民集一一卷下一九号一九四七頁がある。

(18) 詳しくは、石橋洋「会社間労働移動と競業禁止義務」『日本労働法学会誌八四号一一七頁（一九九

四年）。

(19) 東京コンピュータサービスイス事件（東京地判平七・一一・二一労判六八七号三六頁）では、従業員の引き抜きに関連して、「被告会社は、原告の被告会社退職後の引き抜き等の行為を理由に、原告を懲戒解雇することはできない」と述べているが、本件も退職後の競業禁止義務の効力について判断するまでもなく、同様の判断で事足りたものと思われる。