

労働者の付随義務と労働契約法制

石橋 洋

熊本大学教授

一 はじめに

労働契約は、労働と賃金との対価的交換を目的とする契約関係であることから、労働者が労働義務を負うことはいまでもないが、さらに労働者と使用者との信頼関係をともなう継続的契約関係であることから、労働者と使用者とも

に相手方の正当な利益を不当に侵害しない付随義務も負うことは、学説上も判例・裁判例上もほぼ異論のないところである。労働契約に関するルールの法制化に向けて議論を行なってきた「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（座長・菅野和夫・明治大学法科大学院教授）（以下、「在り方研」）は、平成一七年四月一三日に公表された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会中間取りまとめ」（以下、「中間取りまとめ」）を経て、同年九月一五日に公表された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（以下、「最終報告」）において、労働者の付随義務として兼業禁止義務、競業避

止義務、秘密保持義務、そして使用者の付随義務として安全配慮義務、職場環境配慮義務、個人情報保護義務が挙げられ、労働契約法制に向けての立法構想が提案されている。そこで本稿では、労働者の付随義務を取り上げて「最終報告」に示された立法構想のポイントとそれに対する疑問や残された問題点を検討することとする。

二 兼業禁止義務

ある最近の調査（労働政策研究・研修機構による二〇〇四年に実施された副業に関する調査）によれば、正社員が業務以外の副業をもつことについて、過労や情報漏洩の防止などを理由に禁止する企業が五〇・四％にのぼり、一九九五年の前回調査（三八・六％）に比べて制限する傾向が強まっていること、そして副業禁止規定違反の場合には、懲戒解雇を含む解雇の規定のある企業が四三・七％（前回四一・三％）と厳罰化の方向が指摘されている。しかし、法的にみれば、労働契約により拘束された就業期

間以外の時間は、労働者のプライベートな時間としてその時間をどのように活用しようとする自由であり、他企業での兼業に従事することも職業選択の自由（憲法二二条）の一環として許容されるはずであり、就業規則において兼業禁止が規定され、その違反を懲戒事由としているとしても、兼業規制と懲戒処分が当然に有効とされるわけではない。兼業禁止をめぐる下級審裁判例において必ずしも判例法理といえるものは確立されてこなかったが、兼業禁止義務の立法化を構想するにあたっては、就業時間外の労働者の兼業は原則的に自由であることをふまえて、兼業によって侵害される使用者の正当な利益との調整がなされなければならないことになろう。

この点、「最終報告」は「労働者の兼業を禁止したり許可制とする就業規則の規定や個別の合意については、やむを得ない事由がある場合を除き、無効とすることが適当である」として原則無効としている。そのうえで、例外となる「やむを得ない事由」としては、兼業が不正な競争に当たる場合、営業秘密の不正な使用・開示を伴う場合、労働者が働き過ぎによって人の生命又は健康を害するおそれがある場合、兼業の態様が使用者の社会的信用を傷つける場合などが挙げられている。しかし、兼業の制限を原則無効とする場合には、他の企業において労働者が就業することについて使用者の管理が及ばなくなるこの関係から、労基法三八条一項については兼業労働者にこれを適用しないことが

提案され、兼業労働者の過重労働の防止という課題が残ることが指摘されている。兼業労働者の過重労働の防止に関する点をひとまずおくと、筆者は、この「最終報告」に概ね賛成である。

三 競業禁止義務

競業禁止義務に関して「最終報告」は、競業禁止義務を在職中と退職後に区分し、「在職中の競業禁止義務については、民法の一般原則に委ね、特段の規定を設けないことが適当である」とするのに対して、退職後の競業禁止義務については、立法構想の柱となる理論的枠組みを提案している。在職中の競業禁止義務についても退職後と同様に法律で明らかにすべきであるとの指摘も予想されるが、在職中については「最終報告」に賛成である。ただし、退職後についてはいくつもの疑問点がある。

退職後の競業規制が法的に問題化する契機は、使用者が時間、労力、費用をかけて開発・開拓した情報や顧客などを労働者は業務遂行を通じて獲得することになり、こうした情報や顧客などを使用または開示して労働者が退職後の競業に従事するならば、使用者は大きな財産的損害を被ることが予想され、そうした労働者の競業を使用者は契約や就業規則を通じて規制しようとするようになるが、労働者の競業規制は転職の自由や職業活動の自由（職業選択の自由）を制約することから、就業規制を通じて保護され

る使用者の利益と競業規制によって失われる労働者の利益の調和をどのように図るかというところにある。その法益調整が、労働者と使用者との間の交渉力の不均衡をふまえてのものでなければならぬことはいうまでもない。「最終報告」が「契約に基づく退職後の競業禁止義務を無制限に認めると、交渉力の弱い労働者が過度の義務を負わされることがあり得るが、逆に契約に基づく退職後の競業禁止義務を一切認めないとすると、競業しない代償に使用者が金銭を支払うような契約もできず、労働者にとつても不利益となりかねない」とするのは、概ね退職後の労使の法益の対向関係をふまえた法益調整のための理論的枠組みとして立法構想を描いているものと推察される。こうして、「最終報告」が提案した法益調整の理論的枠組みは、最近定着したかみえる下級審裁判例における競業禁止義務の有効性判断が、合理性を要件とし、その判断要素を①使用者の正当な利益の存在、②労働者の地位、③制限の期間・場所・職種、④代償措置として、それらを総合考慮して評価するという判断枠組みをふまえつつも、これを一步進めた内容となっている。そこで、「最終報告」が退職後の競業禁止義務の法的根拠と要件をどのように考えているのかをみておくことにする。

まず退職後の競業禁止義務の法的根拠について、「最終報告」は、「労使当事者間の書面による個別の合意、就業規則又は労働協約による法

的根拠が必要であることが適当である」とする。この「最終報告」の考え方は、第一に、信義則にもとづいて退職後の競業禁止義務を肯定する少数説が存在したが、「書面による」ものとして、信義則にもとづく競業禁止義務の存在を退けたこと、第二に、就業規則による退職後の競業禁止義務の設定を否定する少数説が存在したが、これを退けて、個別の合意のほかに、就業規則または労働協約による退職後の競業禁止義務の設定を認めたことである。筆者も、解釈論としては、就業規則による退職後の競業禁止義務の設定に合理性がある限り、労働契約の内容に化体するとして退職後の効力を肯定する見解に与してきたとはいえ、そもそも就業規則の効力が退職後の労働者にも及ぶことになるのか疑問があること、競業禁止義務が在職中に従事してきた職務や業務の遂行を通じて獲得した職業能力や転職を通じての個々の労働者のキャリア形成と密接に関わることから、そもそも競業禁止義務が労働者すべてに対する統一的・画一的適用になじむのかどうか疑問であること、しかも個々の労働者が自らの職業能力やキャリアを發展させるための転職の自由や職業活動の自由を大きく制約されることになる以上、立法論としては、書面による個別の合意によるべきものと考えられる。仮に就業規則による競業禁止義務の設定を認めるとしても、就業規則による場合と個別の合意による場合とを同一視すべきではない。就業規則による場合には、個別の合意と同

一に考えることのできる事情、たとえば就業規則にもとづいて労働者に個別に説明し、労働者がそれに同意した場合に限り、競業禁止義務が認められると考えられ、そのための制度設計(たとえば、退職時の書面による明示)が求められよう。また「最終報告」は、労働協約も法的根拠になると考えている。たしかに、使用者と労働組合が対等な立場で交渉して協約条項となる以上、退職後の競業禁止義務の設定を否定するいわれはないといえようが、個々の労働者の職業能力の発展やキャリア形成を一定期間制限することにつながりかねない競業禁止義務が、そもそも労働協約による集団的規制になじむかどうか疑問が残る。仮にそれを肯定しようとしても、退職時の書面による明示は必要になるといえよう。

「最終報告」は、退職後の競業禁止義務を課す契約などの有効要件として、①「競業が使用者の正当な利益を侵害すること」、②「侵害される労働者の利益と競業禁止義務を課す必要性との均衡が図られていること」、そしてその均衡の存否が「競業禁止義務の必要性のほか、業種、職種、期間、地域、代償の有無及び程度」を考慮要素として判断されること、③「競業禁止義務の必要性のほか、業種、職種、期間、地域が明確でなければならないこと」を挙げている。③にいう業種、職種、期間、地域の明示は書面によりなされることを指針等により促進するものとし、書面によりなされないことをもって退

職後の競業禁止契約をただちに無効とするものではないとしている。

この「最終報告」で示された競業禁止契約の有効要件は、前述したように、最近の下級審裁判例が合理性を有効要件としたうえで、①(「競業が…を侵害すること」の部分を除かれる)と②を判断要素とする動向にあるのに対して、競業規制が合理的範囲にあるかどうかを①、②、③を有効要件として判断しようとするものであり、下級審裁判例よりも退職後の競業規制に厳しい判断枠組みを採用している。退職後の競業禁止契約の有効性を、まず使用者の正当な利益(「競業禁止義務の必要性」の存否)におき、次に使用者の正当な利益が存在する場合にも、使用者の利益を保護するのに必要な範囲を超える過大な競業規制になっていないかどうか、から判断する枠組みに筆者も概ね賛成であるとはいえ、以下の三点に関して意見ないし疑問を述べておくことにする。

一つは、要件①についてである。この点は「中間取りまとめ」において「当該(競業禁止―筆者)義務に反する労働者の具体的な行為が現実に使用者の正当な利益を侵害することを要件とすることも考えられる」と述べられていた部分が必要として明確にされたものである。従来(の学説・下級審裁判例では、「使用者の正当な利益」の存在とされていた有効要件または判断要素に、「最終報告」では「競業が…を侵害すること」が新たに付け加えられたが、その意

味するところはわかりにくい。その意味について「最終報告」では説明されていないが、従来(の学説・下級審裁判例では競業禁止義務の保護法益とされる「使用者の正当な利益」として営業秘密や顧客の維持・確保が挙げられているとはいえ、それはア・プリオリに自明なものではなく、労働者の不正な競争行為(競業)から保護されるに値する事業活動上の利益を使用者の「正当な利益」と考えたものとも推察される。

仮にそうであるとする、「最終報告」のこの要件は、従来(の学説・下級審裁判例の要件または要素とされる使用者の正当な利益と労働者の地位とを組み入れ、しかも使用者の正当な利益の内容・範囲を労働者の競業の態様と侵害される事業活動上の利益との相関関係から画定し、その範囲の拡大の余地を残したものと、理解も可能であるが、真意のほどは必ずしも明らかではない。

次に、要件②にいう「侵害される労働者の利益と競業禁止義務を課す必要性」との「均衡」を判断するにあたって、代償がその判断要素の一つになっていることである。しかし、競業禁止契約には、顧客の維持・確保を使用者の正当な利益とするときのように、労働者が在職中に取引をした顧客との取引関係や顧客のロイヤリティを利用してはならないという意味で労働者の職業活動の自由が一部制約される場合と、在職中に開発したは知り得た技術情報であるが、労働者の身についてしまい、その職業能力をな

す情報を使用者の正当な利益とするときのように、その技術情報を使用しなければ労働者はまったく職業活動に従事しえないという場合とでは、労働者にとって代償のもつ意味は異なってくる。ところが予想される。もちろん、このような場合にこそ「均衡」は柔軟な判断を可能とするのである。ところが、競業禁止契約の性質・内容によって代償の判断要素としての価値に軽重があることがふまえられなければならないものと考えられる。

最後に、退職時の書面による明示についてである。この点、「最終報告」は、「競業禁止義務の対象は、……秘密保持義務と異なり、より大きなまとまりのある事業活動であることが通例であるから、ある程度その範囲は明確といえ、退職時の明示がなくても労働者がその範囲を承知している場合もあると考えられる」ことから「退職時の書面明示がない場合に、退職後の競業禁止義務を直ちに無効とするのは行き過ぎと考えられる」とする。たしかに、採用時または動続中に書面による合意がすでになされている場合には、退職時に改めて競業禁止契約の内容について説明し、再確認すれば足りると考える余地があるといえ、就業規則や労働協約による場合には、仮に採用時または動続中に就業規則または労働協約にもとづいて労働者に個別に説明し、労働者がそれに同意しているとしても、退職時に改めて書面による明示を要し、それがなされない場合には無効とするのが紛争予防と

社会的利益の観点からも妥当であると考ええる。ここで社会的利益とは、「最終報告」が秘密保持義務の項で述べるように、「転職を重ねて職業能力を開発していく労働者のキャリア形成の阻害」であるとともに、労働者の職業能力を利用できない国民の不利益、そして競争の阻害によって失われる社会的利益である。

最後に、全体に関連する疑問として三つ指摘しておきたい。

一つは、使用者が技術情報または営業情報の流出防止や顧客の維持・保持の必要から、就業規則においてそれらの使用者の利益を労働者が退職後使用または開示しえないという内容の競業禁止義務を一般的・包括的に規定した場合に、そうした就業規則の効力はどのように取り扱われることになるのかである。就業規則が労働者のすべてを適用対象としている以上、ある企業の事業場における職種が研究職、営業職、工場のラインの工具に分かれる場合、就業規則に定められた研究職には技術情報、営業職には営業情報が使用者の正当な利益となり、そしてラインの工具にとっては技術情報も営業情報も接する機会がなく、使用者の正当な利益たりえないとしたならば、こうした就業規則に定められた競業禁止義務はそれぞれの職種に属する労働者に有効要件を満たす限りにおいて、あるいは限定解釈を通じて部分的に有効と判断されることになるのか、それとも一部の労働者に対して正当な利益を欠き、均衡を失する合理的範囲には

ない競業禁止義務は全部無効と判断されることになるのか判然としない。たしかに、就業規則のなかで職種別に競業禁止義務を規定することもできようが、同一職種であるとしても労働者の地位や立場によって使用者の正当な利益の内容が異なることにもなる。そうであるとして、「最終報告」が「競業禁止義務の対象は、……秘密保持義務の対象である個々の情報（秘密）とは異なり、より大きなまとまりのある事業活動であることが通例であるから、ある程度その範囲が明確といえ、退職時に明示がなくても労働者がその範囲を承知している」と述べるのは、競業禁止義務が労働者の職業選択の自由を制約する程度を考慮すると、楽観的にすぎる印象を受ける。

もう一つは秘密保持義務と関わるが、秘密保持契約によって保護されるに値する使用者の正当な利益が存在する場合に、秘密保持契約を締結せずに、競業禁止契約が締結された場合のその効力をどのように考えるかである。使用者の事業活動に有用な秘密情報の漏洩（使用または開示）を直接に禁止する義務を秘密保持義務とするならば、秘密情報の保護のためには秘密保持義務で事足りるのであるが、労働者の秘密保持義務違反を立証し、責任追及することの難しさから、競業禁止義務の利用が十分に予想されるところである。というのは、競業禁止義務の場合には、労働者が在職中に知り得た秘密情報が競業のなかで使用または開示された場合はも

とより、そのおそれがある場合にも、競業に従事すること自体を差し止めることが可能となるという意味において、秘密保持義務よりも競業禁止義務の運用が容易だからである。ところが、「最終報告」によれば、退職後の秘密保持義務は秘密の内容について退職時に書面による明示が求められ、明示しない場合には秘密保持契約などが無効とするのが適当であるとされており、競業禁止義務についてはそれが求められていないのであるから、秘密の内容が同一であるならば、それを使用者の正当な利益として競業禁止契約を締結する方が、使用者にとつてはより一層便宜ということになる。下級審裁判例のように、「退職後の競業禁止義務は、……退職後の秘密保持義務が合理性を有することを前提として、……合理的な制限の範囲にとどまっていると認められるときは、その限りで、公序良俗に反せず無効とはいえない」としたとしても事情は異ならない。競業禁止義務が秘密保持義務とは異なり、転職の自由や職業活動の自由それ自体を直接に制約し、労働者に重大な不利益を及ぼしかねないことからすると、秘密保持義務に

関して「最終報告」が述べるように秘密の内容を退職時に明確にして特定できる場合には、その特定された秘密情報が労働者の職業能力として化体し切り離すことができないために、労働者の競業は必然的に秘密情報の使用または開示につながるという事情があるとき以外は、秘密保持契約の締結を促し、競業禁止契約の合理性

は認められないとしないならば、抜けどきな退職後の競業禁止義務の利用を誘発しかねないようにも思われる。

最後に、解雇が違法な場合の競業禁止契約などの効力をどのように考えるかであるが、否定的に解されるべきであろう。

四 秘密保持義務

今日の企業活動において営業秘密などの機密情報の財としての重要性が高まる一方、労働者が在職中に開発・開拓し、知り得た様々な情報は労働者にとつても技術・技能や知識という情

報財を形成し、重要な職業能力の一部をなしている。だからこそ、人材の流動化が労働者を通じての機密情報流出のリスクを増大させている状況のなかで、使用者は不正競争防止法によって保護されない使用者から「示された」のではない営業秘密やそれと同等の保護に値する機密情報などの事業活動に有用な財産的情報が、労働者による漏洩行為から保護されるために、労働者に秘密保持義務を課す契約などを締結することになる。しかし、秘密保持義務は、労働者の職業活動の自由や転職の自由を奪うものではないとはいえず、やはり秘密保持の範囲において労働者の職業選択の自由が制約されることになるところから、秘密情報の保護の必要性と職業選択の自由が制約される労働者の不利益とを調和させる理論的枠組みが、立法構想においても必

要となる。

こうして「最終報告」は、秘密保持義務を在職中と退職後のそれに分け、前者については「不正競争防止法の定め及び民法の一般原則に委ね、特段の規定を設けないことが適当である」としている。信義則上、在職中の労働者が使用者の正当な利益を侵害しない誠実義務を負い、その一環として秘密保持義務を負担していることは、学説・下級審裁判例において異論のないところであり、とくに立法化の必要がないとする「最終報告」の見解に賛成である。これに対して、退職後は労働契約上の権利義務関係から労働者は原則として解放されるため、秘密保持義務の法的根拠と要件をどのように考えるかが問われることとなる。そこで「最終報告」は、退職後の秘密保持義務の法的根拠と要件について次のような提案をしている。

まず、退職後の秘密保持義務の法的根拠については、「営業秘密に関しては既に不正競争防止法の規定があり、これにより営業秘密の保護の要請と労働者の職業選択の自由との調整が図られていることにかんがみ、同法の保護する範囲以上に労働者に退職後も秘密保持義務を負わせる場合には、労使当事者間の書面による個別の合意、就業規則又は労働協約による根拠が必要であることを法律で明らかにする必要がある」として、書面による個別の合意、就業規則、そして労働協約の三つが挙げられている。従来、秘密保持義務が信義則にもとづき退職後も残存

するかどうかについては争いがあり、信義則上退職後も秘密保持義務が存続するという残存説が有力に主張されるとともに、これを肯定する下級審裁判例も散見されたが、「最終報告」は残存説を退け、明確な法的根拠を必要とするという労働法上の多数説に従ったことになる。

このように、退職後の秘密保持義務に明確な法的根拠が必要であるとした理由は、「労働者が退職後に保持すべき義務を負う範囲が過度に拡大したり抽象的なものになったりすると、雇用の拡大が進む近年の状況の中で、転職を重ねて職業能力を開発していく労働者のキャリア形成を阻害しかねない」点への留意があったものと推察される。とはいえ、競業禁止義務の場合と同様に、就業規則や労働協約による秘密保持義務の設定は疑問の残るところである。ただ、退職時に秘密の内容について書面により明示を求められる点は、競業禁止義務の場合とは大きく異なる構想が示されている。この点、情報という財が無体物であり、排他性がないことから、使用者のものとも労働者のものとも判然としない秘密情報について、過度の秘匿義務が労働者に課されるような事態を防止するための必要不可欠な要件であると考えられるが、秘密情報を使用者の正当な利益とする競業禁止義務との関連において疑問が残ることは前述したところである。

次に、秘密保持義務を課す契約などの有効要件として、①「当該（秘密保持―筆者）義務

に反する労働者の行為により使用者の正当な利益が侵害されること」、②「秘密保持義務の内容及び期間を退職時に書面により明確にすること」が挙げられ、書面による明示がなされない場合には秘密保持契約などは無効とされている。こうした秘密保持契約などの有効要件は、従来の学説・下級審裁判例が合理性を有効要件として、その判断要素を(i)秘密の性質・範囲、(ii)秘密の価値、(iii)労働者の在職中の地位などとして総合的に判断していたのに対して、要件②にみられるように、従来の学説・下級審裁判例に比して厳格な要件を採用したものであり、適切であると考えられる。ただし、次の意見ないし疑問を述べておく。

まず要件①については、競業禁止義務の要件の表現になぞらえると、「当該義務に反する労働者の行為により……侵害されること」というよりも、むしろ「労働者による秘密情報の漏洩（使用または開示）が使用者の正当な利益を侵害すること」の方がベターではなからうか。しかし、競業禁止義務の場合と同様に、「使用者の正当な利益」に「当該義務に反する労働者の行為により……侵害されること」が加えられていることの意味はわかりにくい。ここでも労働者による秘密情報漏洩の態様と、使用者にとっての秘密情報の財産的価値との相関関係から使用者の「正当な」利益の範囲を画定し、その拡大の余地を残しているのであろうか。いずれにしても、使用者の正当な利益とされる秘密情報

の範囲は、私的自治の原則によれば契約や就業規則によって画定されることにならうが、労使間の交渉力の不均衡から、使用者から提示された内容を鵜呑みにせざるをえないといった事態は避けられなければならないし、ましてや労働者の転職の自由や職業活動の自由を抑止・萎縮させるようなことがあってはならないことはいうまでもなからう。

次に要件②については、期間に関連して、一つは期間途中で秘密情報が公知化した場合の秘密保持契約の効力をどのように考えるのかであり、もう一つは秘密情報のなかには期間を設定しえない場合が考えられ、無期限という期間の設定を許容するのかがどうかである。双方とも情報の財としての特質に関わっている。すなわち、情報の財としての価値は時間の経過または公知化により大きく減殺されることがある反面、秘匿され続ける限り情報の財としての価値が失われなくなり秘密情報も存在しうるからである。おそらく前者については、期間の設定がなされようとも、秘密情報が公知化した場合には、期間の満了以前であっても秘密保持契約などは効力を失うと考えられることにならうし、後者もレアケースであるとはいえず、許容されることになるものと推察される。

(一) 従来の下級審裁判例の動向については、岩村正彦「兼業禁止と競業禁止義務」『労働法の争点（新版）』（有斐閣、一九九〇年）一八六頁参照。

- (2) ダイオオズサービシズ事件・東京地判平一四・八・三〇労働判例八三八号三三頁、新日本科学事件・大阪地判平一五・一・二三労働判例八四六号三九頁、トレラザールコミュニケーションズ(業務禁止処分)事件・東京地決平一六・九・二二労働判例八八二号一九頁、アトネイチャール事件・東京地判平一七・二・二三判例タイムズ一八二号三七頁など参照。
- (3) 盛岡一夫「ノウハウの防衛——雇用関係終了後の競業禁止」日本工業所有権法学会五号三六頁(一九八二年)。
- (4) 片岡昇「企業秘密と労働者の責任」北川善太郎編「知的財産法制——二世紀への展望」(東京布井出版、一九九六年)二二二頁、小川美和子「アメリカにおける雇用関係終了後の競業行為の規制」本郷法政紀要五号(一九九六年)八六頁参照。
- (5) 岩村正彦「競業禁止義務」労働法の争点(第三版)(有斐閣、二〇〇五年)一四八頁、連合「試案」一四頁(唐津博執筆部分)。
- (6) 西谷敏「日本における企業秘密の労働法的保護」西谷他編「インターネット・情報社会と法」(信山社、二〇〇二年)一九二頁。
- (7) 従来、「労働者の転職の自由への萎縮効果を防ぐため、限定解釈により部分的に有効と解する手法を用いることには慎重であつてしかるべきである」という主張(田村義之「競争法の思考様式」有斐閣、一九九九年)七五頁と、そこに挙げられた文献参照)がなされていた。
- (8) ダイオオズサービシズ事件・東京地判平一

- 四・八・三〇労働判例八三八号三三頁。
- (9) 明確に特定できない秘密情報が、秘密保持義務を課す契約により保護されるに値する使用者の正当な利益と考えられないことはいうまでもなからう。
- (10) 秘密保持義務において、「競業禁止義務は直接労働者の職業選択の自由を制約するものであり、知的財産を保護するための手段としてはあまりに強力であるので、企業が競業禁止義務よりも秘密保持義務を使う動機付けとなる立法や解釈が必要だとの意見があつた」と述べられていることは、こうした事態が生ずることは「最終報告」にとつて予測の範囲内の事柄ということになるのであろうか。仮にそうであるとすると、「最終報告」が退職後の競業禁止義務のスクリーニングを秘密保持義務よりも緩和しているのは、秘密保持義務よりも競業禁止義務を使うように政策誘導する立法構想であると考えることも可能である。
- (11) 我妻栄「民法講義債権各論 中巻2」(岩波書店、一九七〇年)五六八頁、香川孝三「競業禁止義務・秘密保持義務の現代的課題」下井隆史先生古希記念「新時代の労働契約法理論」(信山社、二〇〇三年)二二三頁、古河鋳業足尾製作所事件・東京高判昭五五・二・一八労働関係民事裁判集三二巻一四九頁、美濃窯業事件・名古屋地判昭六一・九・二九判例時報一三二四号六六頁など。
- (12) 我妻・前掲注(11)五九五頁、盛岡一夫「ノウハウの防衛——雇用関係終了後の競業禁止」日本工業所有権法学会報五号(一九八二年)三六頁、

- 田村・前掲注(7)六五頁、西谷・前掲注(6)一九二頁、一九四頁、石橋洋「企業の財産的情報の保護と労働契約」日本労働法学会誌一〇五号(二〇〇五年)二六頁など。
- (13) バイクハイ事件・仙台地判平七・一二・二三判例タイムズ九二九号三三七頁、退任取締役について三和化工事件・大阪高判平六・一二・二六判例時報一五五三号一三三三頁があり、最高裁判決(最二小判平一〇・六・二二)によって高裁判決は是認されている。
- (14) だからといって、信義則上の義務が退職後も存続するかどうかは別個の検討を要する事柄であらう。
- (15) 山口俊夫「労働者の競業禁止義務——とくに労働契約終了後の法律関係について」石井照久追悼論集「労働法の諸問題」(勁草書房、一九七四年)四一七頁、和田隆「労働市場の流動化と労働者の守秘義務」ジュリスト九六二号(一九九〇年)五五頁、香川・前掲注(11)二二三頁、土田道夫「競業禁止義務と守秘義務との関係について——労働法と知的財産法の交錯」中島士元也還暦記念論文集「労働関係法の現代的課題」(信山社、二〇〇五年)一九六頁など。
- (16) たとえば、ダイオオズサービシズ事件・東京地判平一四・八・三〇労働判例八三八号三三頁参照。
- (17) 競業禁止義務についても同様のことが妥当する。石橋・前掲注(12)二三頁、田村・前掲注(7)六九頁、七六頁。
- (18) 土田・前掲注(15)一九八頁。
- (いしはし ひろし)