

### 「使用者の正当な利益」は判断要素か、有効要件か？

石橋 洋 熊本大学教授

少し古い本であるが、秋田成就編著『労働契約の法理論—イギリスと日本—』（総合労働研究所一九九三年）に私の論文として「労働契約と競業禁止義務—イギリスにおける競業禁止義務の法的構成とわが国の理論的課題」が収められている。この論文は、私が留学中に執筆した事情もあり、まず英米法における競業禁止義務を勉強した後、わが国の競業禁止義務をめぐる裁判例や学説に接することとなった。そこで明らかになったことは、営業制限法理のメイン・テーマの一つとして競業禁止義務に関する大量の文献と判例が出されている英米法と異なり、わが国の労働法の分野において競業禁止義務というテーマは、先駆的文献が存在するだけであり、裁判例もなお判例法理としての体をなしておらず、未開拓の分野であるということであった。

わが国の裁判例を読んで印象に残ったのは、イギリス法における退職後の競業禁止特約に関する判例法理と酷似する競業禁止特約の有効性

の判断枠組みを示していたフォセコ・ジャパン・リミテッド事件判決（奈良地判昭四五・一〇・二三）であった。本件は、秘密保持特約を担保する競業禁止特約にもとづき元従業員が勤務していた転職元企業が転職先企業で取締役就任した元従業員を相手方としてその競業行為の差止めを求めた事案である。私の理解によれば、本判決は、まず競業禁止特約の合理性を特約により保護される使用者の正当な利益の存否を判断し、その要件をクリアした後、「競争の制限が合理的範囲を超え、債権者らの職業選択の自由等を不当に拘束し、同人の生存を脅かす場合には、その制限は公序良俗に反し無効となる」と言うまでもないが、この合理的範囲を確定するにあたっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の種類、代償の有無等について、債権者の利益（企業秘密の保護）、債務者の不利益（転職、再就職の自由）及び社会的利害（独占集中の虞れ、それに

伴う一般消費者の利害）の三つの観点に立って慎重に検討することを要する」として、当事者の利益と公共の利益の双方の側面での合理性から競業禁止特約の有効性を判断しようとしている。たしかに、この判決は今日の時点から様々な理解が可能であると思われるが、競業禁止特約が合理的範囲内にあるかどうかを、①労働者の地位、②使用者の正当な利益の保護を目的とする、③競業が制限される期間、場所、職種の種類、④代償措置の有無などの要素を総合考慮して判断されることを明らかにした裁判例であるとの紹介がなされることがある。しかし、私には、そうは思われない。この点について、この小稿では、使用者の正当な利益から考えてみたい。

まず本判決は、労働者が在職中に身につけ、あるいは知り得た技術、技能、秘密情報は、退職後の秘密保持特約や競業禁止特約が存在しない限り、労働者の人格的財産として退職後に自由に使用または開示をなしうるとされていた一九九一年・一九九三年の不正競争防止法改正前の法状況のなかで、競業禁止特約によって保護される秘密情報の画定につき、退職労働者が持ち去ることができる人格的財産（一般的知識・技能）と持ち去ることのできない使用者の財産的情報（使用者のみが有する特殊な知識、営業上の秘密）とに区分したことは重要である（もちろん、これをどう区別するかは難問である）。この区分をふまえて、競業禁止特約により保護

の秘密)でなく労働者の持ち去ることのできる人格的財産(一般的知識・技能)である場合には、競業禁止特約は「単純な競争の制限に他ならず被用者の職業選択の自由を不当に制限するものであって公序良俗に反する」ことになる、とする。最近のわが国の競業禁止特約の有効性をめぐる裁判例は、競業禁止特約が、十分な協議がなされず、「従業員の有する職業選択の自由等を、著しく制約する可能性を常にはらんでいる点に鑑みるならば、競業禁止義務の範囲については、従業員の競業行為を制約する合理性を基礎づける必要最小限の内容に限定して効力を認めるのが相当である」として合理性を有効要件としながら、「合理性を基礎づける必要最小限の内容の確定に当たっては、従業員が就業中に実施していた業務の内容、使用者が保有していた技術上及び営業上の情報の性質、使用者の従業員に対する処遇や代償等の程度等、諸般の事情を総合して判断すべきである」(アートネイチャー事件・東京地判平一七・二一・二三三)というように、合理性の存否を前記の点を判断要素として総合判断により評価する傾向にある。とはいえ、このアートネイチャー事件判決が注目されるのは、この総合判断の手法によりながらも、同業他社に転職した労働者の業務は元来の美容業を営む「会社の保有する特有の技術上又は営業上の情報を利用した業務ではなく」、「就業中の日常業務から得た知識・経験・技能

禁止される業務に含まれるものではないとして、「その余の点を判断するまでもなく」、競業禁止義務違反は認められないとされている点である。

私は、アートネイチャー事件判決に賛意を表したい。というのは、競業禁止特約の有効性は、競業禁止特約が労働者の職業選択の自由・営業の自由を制約する以上、まず特約により保護される使用者の正当な利益の存否からアプローチされるべきであり、使用者の正当な利益が存在しないときには、その他の事情を考慮するまでもなく無効と解される、と考えているからである。この点をクリアしたうえで、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲が使用者の正当な利益を保護するために必要な合理的範囲内におさまっているかどうか判断される必要がある。

そこで問われるのは、使用者の正当な利益とは何かということになるが、フォセコ・ジャパン・リミテッド事件判決では、「営業上の秘密としては、顧客等の人的関係、製品製造上の材料、製法等に関する技術的秘密等」が挙げられている。営業上の秘密に技術的秘密が該当するのは疑問の余地がないとしても、顧客等の人的関係を営業上の秘密ととらえることには、秘密を情報と理解する限り、ミスリーディングと思われる。ただ、事案との関係では、主文が「金属鑄造用副資材の製造販売業務に従事してはならない」と述べられていることからすれば、競

益として、金属鑄造用副資材を製造するための技術的秘密とともに、販売相手である得意先も挙げられるべきだったのかもしれない。その意味では、ここでいう顧客等の人間関係とは、どのように、そしてどのような得意先が蚕食されたのかにも関連するが、在職中に知り得た取引関連情報を利用して得意先を蚕食したものであるとするならば、最近のダイオーズサービシズ事件判決(東京地判平一四・八・三〇)もその延長線上に位置づけることができようが、フォセコ・ジャパン・リミテッド事件判決における競業禁止特約の保護法益は技術的秘密としか読めないように思われる。

またフォセコ・ジャパン・リミテッド事件判決の時点で、今日労働法上の重要論点となっている、秘密保持特約に加重して締結された競業禁止特約の効力、という二つの特約の法的関係が意識されていなかったことは想像に難くないが、加重が認められるのがフォセコ・ジャパン・リミテッド事件判決のような事案においてであることは異論の余地がないであろう。最後に、七月のこととなるが、大学院時代からご指導いただいた横井芳弘先生の突然の訃報に接した。「労働法は団結と労働契約に収斂する問題だな」と仰っていたことが昨日のことのように思い起こされる。この場を借りてご冥福をお祈りしたい。

(いしばし ひろし)

