

平成24年度 経済産業省委託調査

# 人材を通じた技術流出に関する調査研究 報告書

平成25年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング



## ■目次

序	1
本編	2
Ⅰ. 人材を通じた技術流出に関する調査研究委員会	3
Ⅱ. 本委員会における着眼点	4
Ⅲ. 競業禁止義務契約に係る実態	7
1. 契約の締結状況	7
2. 競業禁止義務契約に対する問題意識	8
3. 競業禁止義務契約によらない私法上の救済	8
Ⅳ. 競業禁止義務契約が有効であると判断される基準	11
1. 競業禁止義務契約の有効性判断	11
2. 競業禁止義務契約の判断ポイント	14
(1) 企業側の守るべき利益	14
(2) 従業員の地位	17
(3) 地域的限定	18
(4) 競業禁止義務期間	19
(5) 禁止行為の範囲	21
(6) 代償措置	22
3. 競業禁止義務契約の有効性に係るまとめ	25
Ⅴ. 競業禁止義務契約を締結することによって期待される効果	26
(1) 競業行為の差止	26
(2) 損害賠償の請求	27
(3) 退職金・企業年金の支給制限による抑止効果	28
Ⅵ. 退職金や企業年金の支給制限の可能性	29
1. 退職金と企業年金についての基本的な考え方	29
2. 退職金・企業年金の支給制限が制度上可能であるか否かの整理	30
一時払いの場合	30
年金払いの場合	31
3. 退職金等の減額や不支給が認められる要件	32
(1) 退職金等の減額規定等の効力の発生要件	33
(2) 退職金等の不支給に関する事案	34
(3) 競業禁止義務違反に基づく退職金等の減額に関する事案	35
4. 競業禁止義務違反における退職金等の減額又は不支給のまとめ	36
資料編Ⅰ. 企業ヒアリング調査結果	38
資料編Ⅱ. 判例集	72
資料編Ⅲ. 「営業秘密の管理実態に関するアンケート」調査結果（報告書別冊）	

序.

グローバル化や情報化、人材の流動化等が進展する中で、我が国企業の競争力の源泉となる技術情報、中でも秘密情報の適切な管理がより一層重要となっている。技術情報の適切な管理を促し、その保護を図ることは、継続的にイノベーションを生み出し、我が国における生産性向上に向けた取組が継続的かつ発展的になされる基盤を確保する鍵となるものである<sup>1</sup>。

その一方で、雇用形態の多様化や人材の流動化等の影響から、営業秘密を争点とした判例は増加傾向にあり、その主な漏えい経路として退職者等が絡んだ営業秘密侵害が深刻となっている<sup>2</sup>。

しかし「営業秘密」に該当する情報と言えるためには、不正競争防止法が定める、①秘密として管理されていること（秘密管理性）、②有用な情報であること（有用性）、③公然と知られていないこと（非公知性）という3つの要件を満たしている必要があり、企業が守りたいと考えている情報が常に「営業秘密」に該当する訳ではない。

このような退職者等の人を通じた企業秘密の流出を防止するための策としては、不正競争防止法に基づく請求の他、競業企業への転職そのものを禁止する競業避止義務契約を締結することも考えられるが、必ずしも競業避止義務契約の活用実態や、その有効性については明らかにされているとは言えない。

そこで、本調査研究では、競業避止義務が有効であると判断される基準や企業の営業秘密を不正に開示した違反者に対する処分として考えられる退職金の減額等の可能性等について、判例等の調査や分析を行うとともに、有識者等を集めた委員会等において議論を行うことにより、技術流出に対して企業が取り得る対応策のあり方を検討するための基礎資料を作成した。

なお、別途「営業秘密の管理実態に関するアンケート」結果についても取りまとめており、適宜参照されたい。

---

<sup>1</sup> 経済産業省「営業秘密管理指針」（平成23年12月1日改訂）

[<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/111216hontai.pdf>] は、競争力の源泉である差別化要素の一つとして、技術やノウハウなどの知的財産が重要であり、その中でも情報を秘匿化することで差別化を持続させる営業秘密の扱いが注目されていることについて指摘している。

<sup>2</sup> 経済産業省委託調査「平成20年度知的財産の適切な保護・活用等に関する調査研究」

[[http://www.meti.go.jp/meti\\_lib/report/2009fy01/0019931.pdf](http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2009fy01/0019931.pdf)]

本編

人材を通じた技術流出に関する調査研究委員会  
報告書

## I. 人材を通じた技術流出に関する調査研究委員会

本調査研究に関して専門的な視点からの検討、分析、助言を得るために、有識者を委員とする調査研究委員会「人材を通じた技術流出に関する調査研究委員会」を設置し、調査研究の結果も踏まえつつ、討議を行なった。

### 【人材を通じた技術流出に関する調査研究委員会 委員名簿】

#### ◆委員

委員	石寄 信憲	石寄・山中総合法律事務所	弁護士
委員	江口 匡太	筑波大学 システム情報系社会工学域	准教授
委員	川田 琢之	筑波大学大学院 ビジネス科学研究科	准教授
委員	窪田 道夫	窪田事務所	所長 特定社会保険労務士

#### ◆経済産業省経済産業政策局知的財産政策室

石塚 康志	経済産業省経済産業政策局知的財産政策室	室長
中野 美夏	経済産業省経済産業政策局知的財産政策室	課長補佐
牧野 寛	経済産業省経済産業政策局知的財産政策室	課長補佐
根橋 広樹	経済産業省経済産業政策局知的財産政策室	係長
島田 紀章	経済産業省経済産業政策局知的財産政策室	係長

#### ◆事務局

渡部 博光	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	知的財産コンサルティング室	室長
肥塚 直人	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	知的財産コンサルティング室	主任研究員
北 洋祐	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	知的財産コンサルティング室	研究員

## II. 本委員会における着眼点

人材を通じた技術流出に対する関心が高まっている。企業が流出を防ぎたいと考えている技術情報や企業秘密等について、不正競争防止法が定義する「営業秘密」に該当する場合には、同法に基づいて侵害行為の差止請求や損害賠償請求等の民事的請求が可能である他、民事上の差止請求等の対象となるものとの比較の上で、特に違法性が高いと認められる侵害行為については刑事罰も設けられている。しかし「営業秘密」に該当する情報と言えるためには、不正競争防止法が定める、①秘密として管理されていること（秘密管理性）、②有用な情報であること（有用性）、③公然と知られていないこと（非公知性）という3つの要件を満たしている必要があり、企業が守りたいと考えている情報が常に「営業秘密」に該当する訳ではない。また、不正競争防止法に基づく民事・刑事の双方措置を行うためには、営業秘密の「取得」や「使用・開示」を立証することが必要であるが、使用等の立証が困難な場合もあると言われている。

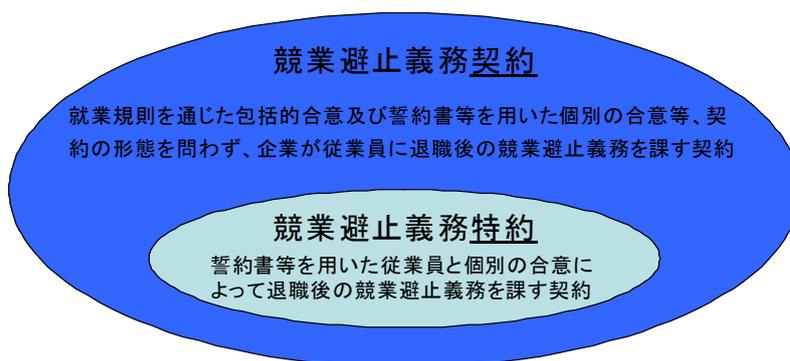
不正競争防止法によって保護されていない企業秘密の流出については、悪質な例について不法行為に該当する行為があったとして裁判上争われているものもあるが、基本的には就業規則を通じた包括的合意や個別の合意（例えば個別の誓約書等）に基づいて契約等に違反した行為があった場合には懲戒処分等のエンフォース手段を持つことで最低限の抑止効果を担保しているのが実態となっている。

ここで取り上げる競業避止義務契約を締結し、これが有効に成立していれば、会社にとって特に重要な技術情報や企業秘密に接している従業員等の競業行為自体を禁止することが可能となる。実際に有効な競業避止義務契約に違反して競業行為を行えば、競業行為の差止だけでなく、損害の賠償、退職金の減額等の効果が認められる場合もあり、一定の抑止効果が期待される。

その一方で、競業避止義務契約についてどのように実効性を確保するべきであるかについての検討は必ずしも十分になされてきたとはいえず、判例等の状況の整理も必ずしも十分になされていないため、どのような場合に有効と言えるのかについては必ずしも明確ではない。そのため、実際に競業避止義務契約を導入している企業においても、例えば契約の文言が包括的な規定となったために、実際に紛争が生じた場合に当該契約の有効性自体が問題となる場合や、裁判手続きを躊躇する企業も少なくないなど、運用面において問題が生じている。また、不必要な競業避止義務契約や過度な競業避止義務契約の締結は従業員の職業選択の自由を制限することにつながり、望ましいこととはいえない。また、そもそも競業避止義務の効果が不明瞭なことなどから、競業避止義務契約の導入を見送っている企業も多い。

### 【本報告書における競業避止義務契約に係る用語の定義】

- 本報告書では就業規則を通じた包括的合意及び誓約書等を用いた個別の合意等、契約の形態を問わず、企業が従業員に退職後の競業避止義務を課す契約を「競業避止義務契約」と呼ぶ。
- 就業規則等において、退職金の不支給又は減額事由の1つとして、退職後の競業行為を定めている規定についても特段の断りがない限り、「競業避止義務契約」が締結されている場合を含める。
- 就業規則等とは別に、誓約書等を用いた従業員と個別の合意によって退職後の競業避止義務を課す契約を「競業避止義務特約」と呼ぶ。



本委員会では、別途取りまとめたアンケート調査やヒアリング調査の結果による競業避止義務特約の締結実態や、労働法制に係る運用実態などを踏まえた上で、企業が競業避止義務契約を有効に機能させるために事前に講じておくべき具体的な措置（具体的な規定ぶり）や、契約による技術流出防止の限界について、判例調査の結果を踏まえて検討を行なった。なお、ここで調査の対象とした判例の抽出方法は次の通りである。

#### 【判例抽出の考え方】

- 整理の対象とした判例は、株式会社 TKC が提供するデータベースサービスである「TKC ローライブラリー」の「LEX/DB」から、昭和30年～平成24年7月31日（調査対象判例抽出日）の範囲で「競業避止」又は「競業禁止」というキーワードを含む「判決」347件を抽出した上で、以下の考え方に基づいて抽出した（「決定」については除外）。
- 人を通じた技術流出ないし営業秘密漏えいに係る事案を取り上げる趣旨から、主たる争点が明らかに異なっているもの（例えば、行政処分等の取消訴訟、フランチャイズ契約等事業者間契約上の競業避止ないし競業禁止を問題としているもの、商法ないし会社法上の取締役等の競業避止義務を問題としているもの等）を一先ず除外する。
- 高裁判例及び地裁判例については、上級審がデータベースに収録されている場合には、上級審と合わせて整理を行う。
- 地裁判例については、事業者側の参考にするために、事業者の防衛策が成功した例を抽出する（企業側の請求が全て棄却されている等の判例を一先ず除外する）。

- 「3. 競業禁止義務契約が有効であると判断される基準」に係る整理に際して、近時の判例の傾向を俯瞰する観点から、本研究会委員から指摘のあった平成23年1月1日以降のものについて事業者側が全面的に敗訴している「判決」及び「決定」も含めて整理を行なった。なお、本研究会委員からの指摘に基づいて追加した判例は以下の通りである。
- また一部、古い判例ながらリーディングケースとして本文で引用した判例がある。

**【本研究会委員からの指摘に基づいて追加した判例】**

- ・ 東京高判 H24.6.13、東京地判 H24.1.13
- ・ 大阪地判 H24.3.15
- ・ 東京地判 H24.3.13
- ・ 東京地判 H24.1.23
- ・ 大阪地判 H23.3.4、大阪地決 H21.10.23
- ・ 東京地決 H22.9.30
- ・ 東京地判 H22.4.28
- ・ 東京地決 H16.9.22
- ・ 東京地決 H7.10.16
- ・ 名古屋地判 H6.6.3

**【上記の他、古い判例ながらリーディングケースとして本文で引用した判例】**

- ・ 大阪地決 S55.7.25
- ・ 奈良地判 S45.10.23
- ・ 東京地判 S35.6.13

### Ⅲ. 競業避止義務契約に係る実態

#### 1. 契約の締結状況

本調査研究において実施した「営業秘密の管理実態に関するアンケート」（報告書別冊参照）によれば、就業規則とは別に従業員と個別の秘密保持契約<sup>3</sup>を締結している企業の割合は55.5%となっているのに対して、競業避止義務特約を締結している企業の割合は14.3%にとどまっている。

秘密保持契約を締結していないと回答した企業の内訳を見ると、「就業規則で対応しているため」と回答している企業が53.7%と最も多く、「特に理由はない」という回答が26.9%と続いているのに対して、「契約の効果が不明瞭なため」という回答は10.5%となっている。

一方、競業避止義務特約を締結していないと回答した企業の内訳を見ると、「特に理由はない」と回答している企業が47.3%と最も多く、「契約の効果が不明瞭なため」という回答が23.9%、「退職した役員・従業員の行動の把握が困難なため」という回答が24.6%と続いている<sup>4</sup>。

競業避止義務特約を含む競業避止義務契約については、理論上は、競業行為があればその事実をもって義務違反を認定することができ、行為の差止請求や損害賠償請求が可能となる点で、運用方法によっては一定の効果を期待することが出来る可能性がある。しかし、秘密保持契約に比べるとあまり活用されておらず、また実務上適切に運用されていない場合も多いといえ、職業選択の自由の問題や、そもそも退職した役員・従業員の行動の把握が困難である等、運用上の問題も指摘されている。

これらの状況から、各企業が技術上の情報を守るといった目的に対して、競業避止義務契約を適切に運用するために、有益な資料をまとめる必要性は高いといえる。本報告書では、その効果や有効性等について過去の裁判例を中心に整理を行う。

なお、在職中の競業避止に関しては、就業規則の規定や特約がない場合でも発生する労働契約の付随義務と一般的に考えられているため、本報告書では特段の言及はしないこととする。

---

<sup>3</sup> アンケート調査においては、「秘密保持契約」とは、就業規則以外に従業員と締結している秘密保持契約（それに準じるような誓約書を含む）ものと定義しており、在職中の秘密保持義務のみを定めた契約を排除していない点には留意を要する。

<sup>4</sup> 競業避止義務特約については、原則として退職後の義務を定めるものであることからアンケート調査において「就業規則で対応しているため」という選択肢を設けていない。

## 2. 競業避止義務契約に対する問題意識

競業避止義務契約を締結している企業の割合が少ないことはアンケート調査によって確認されたが、競業避止義務契約を締結している企業や、締結していない企業における競業避止義務に対する問題意識についてもヒアリング調査を通じて把握を試みた。

ヒアリング調査では競業避止義務契約を締結している複数の企業において、競業避止義務契約締結の意図や問題意識について意見を求めたが、競業避止義務契約を締結していても法的な効果としては限定的であるとの前提にたつて、従業員に対する心理的抑止効果を主として狙ったものであるとの意見が多数見られた（同趣旨の回答は製造業 8 社、非製造業 3 社からあった）。同時に競業避止義務契約の文言については、抽象的なものが多く、本報告書で検討しているような競業避止義務契約の有効性要件等について詳細に検討した上で作成されていると見られるものはほとんど見られなかった。

また競業避止義務契約を締結することの意義については懐疑的な企業においては、契約による抑止効果よりも、従業員に対する処遇の改善といった側面に対応すべきであると考えている企業も見られた（同趣旨の回答は製造業 2 社からあった）。

## 3. 競業避止義務契約によらない私法上の救済

- 競業避止義務契約を締結していない場合には、不正競争防止法上の救済が得られない限り、民事上は不法行為等の一般条項を根拠とした主張を行う他ない。
- しかし、不法行為の主張が認められるのは、「社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法」な競業行為の場合に限られる。

判例の中には、退職後の労働者の競業行為が不法行為に当たるとして争われている事案の中で、不法行為の成立が認められたものも散見されるが、少なくとも競業避止義務契約が締結されていなかった事案においては、不正競争防止法上の救済が得られない限り、民事上は不法行為等の一般条項を根拠とした主張を行う他ない。本調査で抽出した判例の中にも不法行為の成立を認めた事案はいくつか見られるが、概して不法行為を立証することは容易ではないことがうかがえ、問題となっている競業行為等が「社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法なもの」でなければ不法行為は認められていない。

なお判例で争われた事案において、退職後の労働者の競業行為が不法行為に該当すると判断されたものは、在職中に顧客への勧誘と顧客カードの持ち出しを行った上で退職後にこれらを利用して在職中の顧客を主要顧客として業務を行う行為（東京高判 H20. 11. 11）、自らが在職中及び退職時に行った行為による業務の混乱に乗じた派遣スタッフの引き抜きおよび、

元使用者の顧客情報・スタッフ情報を利用したスタッフ引き抜き、顧客奪取行為（大阪高判 H19.12.20）、秘密管理されている技術情報をみだりに開示する等して損害を与える行為（最判 H10.6.22、大阪高判 H6.12.26）といった行為についてであり、容易には認められないものと考えられる。このことから、競業避止義務契約を締結しておくことは一定の意義を有していると言える。以下では、契約上の競業避止義務の規定に焦点を当て、検討を行う。

- 【不正競争防止法上の主張はなされなかった事案】機械部品の製造等を行う従業員数 10 名程度の会社を退職した労働者が競業会社を立ち上げ、元使用者の顧客から受注してその売上げを減少させた事案で、第一審では不法行為の成立は否定されたが、控訴審では、在職中に得た知見や顧客との関係を前提に、従前の顧客を相手に事業を行う意図で競業する新会社を立ち上げ、在職中の顧客との営業上の繋がりすなわち顧客情報を利用し、そのことが気付かれないように工作をする等して顧客を奪い、損害を生じさせた行為は、「もはや、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な行為であると評価せざるを得ない」と判断した。（名古屋高判 H21.3.5、名古屋地判 H20.8.28）上告審は、営業秘密に係る情報を用いたり、被告の信用をおとしめたりするなどの不当な方法で営業活動を行ったことは認められないこと等からすれば、本件競業行為（元使用者の顧客から受注した行為）は、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法なものということとはできず、不法行為に当たらないと判断した。（最判 H22.3.25）
- 【不正競争防止法上の主張もなされたが否定された事案】在職中に顧客への勧誘と顧客カードの持ち出しを行った上で退職後にこれらを利用して在職中の顧客を主要顧客として理美容業を行うという被告の一連の行為は、被告が自らの生計を立てるための行為であったとはいえ、違法に原告の顧客を奪って理美容業を行いこれを継続したものと評価するほかなく、社会通念上許容できない行為として、不法行為を構成すると判断した。（東京高判 H20.11.11）
- 【不正競争防止法上の主張もなされたが否定された事案】原審では、「原告を退職後、原告の派遣スタッフのうち何名かに被告会社への登録を勧めたり、従前原告が労働者派遣契約を締結していた信販会社支店に対して営業活動を行ったことは認められるけれども、その勧誘及び営業活動の具体的な態様において社会通念上自由競争の範囲を逸脱したものがあつたことは認定できず、また、原告に損害を加える目的で一斉に退職し原告の組織活動が機能し得なくなるようにしたことも認定でき」ないと判断したが（大阪地判 H19.2.1）、控訴審では、被控訴人らが派遣会社の変更を実現したことについては、自らが在職中に故意又は過失により作り出した派遣スタッフのシフト漏れ、一斉に退職したことによるシフト配置の混乱に乗じたものであり、信義則に反する態様であつて、その際、同人らは控訴人の顧客情報、スタッフ情報の少なくとも一部を得、これを利用して派遣スタッフの勧誘、派遣先への営業活動を行ったということができるとして、不法行為を認定した。（大阪高判 H19.12.20）
- 【不正競争防止法上の主張はなされなかった事案】問題となっている高発泡ポリエチレンの製造技術が秘密として管理されており、国内では当該企業しか持っていない技術であつた事案において、当該技術に精通し、かつ当該秘密を管理する立場にあつたプロジェクトリーダーは、退職後もみだりに当該技術を開示する等して元の会社に損害を与えてはならない信義則上の義務を負つていたとの判断を示した上で、当該企業を退職した直後に、在職中に前記技術とその生産設備の輸出交渉を自ら担当し

で行っていた相手方に対し、他社と共謀の上でより有利な条件を提示して前記技術とその生産設備を売却し、当該企業の売却機会を失わせた行為について、「自由競争の範囲内として許容される正当な競業行為の限界を超えるものであって、違法性を帯び、不法行為を構成するもの」と判断した。（大阪高判 H6.12.26、最判 H10.6.22 において当該判断は支持された）

## IV. 競業避止義務契約が有効であると判断される基準

在職中の競業行為が認められないことはもちろんだが、退職後について競業避止義務を課すことについては、職業選択の自由を侵害し得ること等から、制限的に解されていることは事実である。この点、古い判例ながら今日においてもしばしば参照されている判例（奈良地判 S45.10.23）は競業避止義務契約について、「債権者の利益、債務者の不利益及び社会的利害に立って、制限期間、場所的職種の範囲、代償の有無を検討し、合理的範囲において有効」であるとしている。

このように競業避止義務契約の有効性について争いとなった判例においては、多面的な観点から競業避止義務契約を締結することの合理性や契約内容の妥当性等を判断しており、近年の判例における判断のポイントについて理解しておくことは、競業避止義務契約の導入・見直しを検討する上で重要である<sup>5</sup>。

### 1. 競業避止義務契約の有効性判断

- 競業避止義務契約が労働契約として、適法に成立していることが必要。
- 判例上、競業避止義務契約の有効性を判断する際にポイントとなるのは、①守るべき企業の利益があるかどうか、①を踏まえつつ、競業避止義務契約の内容が目的に照らして合理的な範囲に留まっているかという観点から、②従業員の地位、③地域的な限定があるか、④競業避止義務の存続期間や⑤禁止される競業行為の範囲について必要な制限が掛けられているか、⑥代償措置が講じられているか、といった項目である。

ここでは、退職後の競業避止義務契約について具体的な検討、判断を行っている判例の内、競業避止義務契約の具体的な内容について判断を行なっている判例について整理を行なった。

判例は、①守るべき企業の利益があるかどうか、①を前提として競業避止義務契約の内容が目的に照らして合理的な範囲に留まっているかという観点から、②従業員の地位が、競業避止義務を課す必要性が認められる立場にあるものといえるか、③地域的な限定があるか、④競業避止義務の存続期間や⑤禁止される競業行為の範囲について必要な制限が掛けられているか、⑥代償措置が講じられているか、といった項目について判断を行なっており、規定自体の評価及び当該競業避止義務契約の有効性判断を行なっている。

企業側に守るべき利益があることを前提として、競業避止義務契約が過度に職業選択の自由を制約しないための配慮を行い、企業側の守るべき利益を保全するために必要最小限度の制約

<sup>5</sup> もっとも判例自体は個別性が強いいため、どのような規定ぶりであれば競業避止義務契約が有効となるか、については一概に言えない点には留意を要する。

を従業員に課すものであれば、当該競業避止義務契約の有効性自体は認められると考えられる。

【競業避止義務契約の具体的な内容について判断を行なっている判例】

	競業避止義務契約の形態	有効性判断のポイント						⑦有効性の判断	備考
		①企業の利益	②従業員の地位	③地域的限定	④期間	⑤禁止行為の範囲	⑥代償措置		
東京高判 H24.6.13 ☆	誓約書 (在職時)	●	●		●	●	●	●	
東京地判 H24.1.13 ☆		△	●	●	● 2年	●	●	●	目的に一応の正当性が認められるものの、本事案の事情のもとでは目的の正当性を過大視することはできないとされた。
大阪地判 H24.3.15	就業規則		●	●	● 2年	●	●	●	6ヶ月は場所的制限なし。6ヶ月～2年は場所的制限あり。
東京地判 H24.3.13	就業規則&誓約書(入社時)	●	—		—	—	●	●	労働者が元使用者の業務上の秘密を使用する立場になく競業禁止の前提を欠くこと及び代償措置が無いことをもって効力を否定。
東京地判 H24.1.23	誓約書(退職時)	○	○	●	● 5年	●	●	●	
大阪地判 H23.3.4 ☆	就業規則				● 1年	—	●	●	
大阪地決 H21.10.23	就業規則	○			○ 1年	○	○	○	
東京地判 H22.10.27	誓約書(退職時)	○	○		○ 3年	—	/	○	
東京高判 H22.4.27 ☆	就業規則	△			—	△	●	△	限定解釈により限定的に有効とした上で、問題となった行為については限定された範囲を外れているとして違反を否定(控訴審)。
東京地判 H21.11.9 ☆	就業規則	●		●	○ 1年	●	●	●	
東京地判 H20.11.18 <sup>6</sup>	誓約書(退職時)	○	○				○	○	独立支援制度の存在と厚遇措置が代償措置として認められた。

<sup>6</sup> なお、本件の控訴審判決である東京高判 H21. 5. 27 では、「退職する従業員の職業選択の自由、営業の

東京地判 H19.4.24	誓約書 (退職時)	○	○	○	○ 1年	○	●	○	
東京高判 H15.12.25	誓約書(締結 時期不明)	○			○ 6月		○	○	
東京地判 H14.8.30	就業規則&誓 約書(在職時)	○		○	○ 2年	○	●	○	
大阪地判 H8.12.25		△		-	-	-	●	●	規定の適用範囲を限定的して義務違反を否定した事案。
東京高判 H12.7.12	誓約書 (入社時)	○			○ 6月	○		○	義務違反は認められたが義務違反と因果関係のある損害が認められず請求棄却。
東京地判 H11.10.29	誓約書 (入社時)	○			○ 6月	○		○	同上
東京地判 H.6.9.29	誓約書 (退職時)				○ 1年	○	/	○	

※○：肯定的に判断、●：否定的に判断、△：判断が実質的になされていない又は不明確

－：規定は存在するが判例中に判断なし

/：代償措置の定めはないが、その点について特段の言及なし

空欄：そもそも規定なし又は不明

※☆：退職金減額又は不支給が争われる中で、競業避止義務の定め効力が問題となっている事案

なお、競業避止義務については就業規則に規定を設けている事例と、個別の誓約書において規定を設けている例があるが、就業規則に規定を設け、かつ、規定した内容と異なる内容の個別の誓約書を結ぶことについては、就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める契約の効果を無効とする労働契約法 12 条との関係が問題となる。もっとも実務上は、就業規則には「従業員は在職中及び退職後 6 ヶ月間、会社と競合する他社に就職及び競合する事業を営むことを禁止する」というような原則的な規定を設けておき、加えて、就業規則に、例えば「ただし、会社が従業員と個別に競業避止義務について契約を締結した場合には、当該契約によるものとする」というように、個別合意をした場合には個別合意を優先する旨規定しておけば、労働契約法 12 条の問題は生じず、規則の周知効果を狙うという観点からも記載をしておくべきであると考えられる。

## 就業規則の規定例

(競業避止義務)

自由の点をも斟酌すると、〔本件競業避止義務契約において、利用して事業を営むことが禁止される〕機密事項には、被控訴人（注：元使用者）以外の者からも容易に得られるような知識又は情報は……含まれないと解するのが相当である」ところ、本件における元使用者の技術等は、このような機密事項に該当すると認められないため、競業避止義務契約の有効性について判断するまでもなく、同義務の違反は認められないとの判断がなされている。

#### 第〇〇条

従業員は在職中及び退職後 6 ヶ月間、会社と競合する他社に就職及び競合する事業を営むことを禁止する。ただし、会社が従業員と個別に競業避止義務について契約を締結した場合には、当該契約によるものとする。

### 個別合意の例（誓約書の例）

貴社を退職するにあたり、退職後 1 年間、貴社からの許諾がない限り、次の行為をしないことを誓約いたします。

- 1) 貴社で従事した〇〇の開発に係る職務を通じて得た経験や知見が貴社にとって重要な企業秘密ないしノウハウであることに鑑み、当該開発及びこれに類する開発に係る職務を、貴社の競合他社（競業する新会社を設立した場合にはこれを含む。以下、同じ。）において行いません。
- 2) 貴社で従事した〇〇に係る開発及びこれに類する開発に係る職務を、貴社の競合他社から契約の形態を問わず、受注ないし請け負うことはいたしません。

## 2. 競業避止義務契約の判断ポイント

### (1) 企業側の守るべき利益

- 企業側の守るべき利益は、不正競争防止法上の「営業秘密」に限定されない。
- 営業秘密に準じるほどの価値を有する営業方法や指導方法等に係る独自のノウハウについては、営業秘密として管理することが難しいものの、競業避止によって守るべき企業側の利益があると判断されやすい傾向がある。

企業側の守るべき利益については、不正競争防止法によって明確に法的保護の対象とされる「営業秘密」はもちろんだが、個別の判断においてこれに準じて取り扱うことが妥当な情報やノウハウについては、競業避止義務契約等を導入してでも守るべき企業側の利益と判断している。

判例の中で争われた事例を見ると、技術的な秘密や、営業上のノウハウ等に係る秘密（教授法など顧客に対するサービスの手法も含む）、顧客との人的関係等について、企業の利益の有無が判断されている。

本報告書で紹介している判例の中には、技術的な秘密について企業の利益の有無が判断されているものは少ないが、めっき加工や金属表面処理加工について、めっき技術訓練学校の教科書の記述やめっき事業者各社のホームページの記載等と比較して、法的保護に値する独自のノウハウが存することを主張して、一応の疎明がなされていると判断された事案がある（大阪地決 H21.10.23）<sup>7</sup>。

<sup>7</sup> 本訴では、めっき加工を業とする会社が複数存在し、同種の製品を加工等していること、具体的な技術内容等に関する基本的な事項については、書籍等で広く流布されていること、各製品に関する情報

営業秘密に準じるほどの価値を有する営業方法や指導方法等に係る独自のノウハウについては、営業秘密として管理することが難しいものの、競業避止によって守るべき企業側の利益があると判断されやすい傾向がある（例えばヴォイストレーニングを行うための指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウ、デントリペア及びインテリアリペアの各技術の内容及びこれをフランチャイズ化したノウハウ、店舗における販売方法や人事管理の在り方等について企業側の利益があると判断した判例が見られる）。

また判例の中には顧客との人的関係等について判断を行なったものも見られ、多数回にわたる訪問説明、長期間の地道な営業活動を要するような場合であって、人的関係の構築が当該企業の信用や業務としてなされたものである場合には、企業側の利益があると判断されやすい。

#### 【有効性が認められたもの】

- めっき技術訓練校の教科書の記述やめっき事業者各社のホームページの記載等からすると、「債権者については、めっき加工や金属表面処理加工について、法的保護に値する独自のノウハウが存し、競業避止を必要とする正当な利益が存在することについて、一応の疎明がなされていると認められる。」と判示。（大阪地決 H21.10.23）
- 「ヴォイストレーニングを行うための指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウ」は、原告の代表者によって「長期間にわたって確立されたもので独自かつ有用性が高い」と判断。（東京地判 H.22.10.27）
- 「デントリペア及びインテリアリペアの各技術の内容及びこれをフランチャイズ化したところに原告の独自性があるということができ」、これらは不正競争防止法上の営業秘密には厳密にはあたらないが、「それに準じる程度には保護に値する」ということができ、「競業禁止によって守られる利益は、要保護性の高いものである」と判断。（東京地判 H20.11.18）
- 「店舗における販売方法や人事管理の在り方」や「全社的な営業方針、経営戦略等」の「知識及び経験を有する従業員が、（原告を）退職した後直ちに、（原告の）直接の競争相手である家電量販店チェーンを展開する会社に転職した場合には、その会社は当該従業員の知識及び経験を活用して利益を得られるが」、「その反面、（原告が）相対的に不利益を受けることは容易に予想されるから、これを未然に防ぐことを目的として被告のような地位にあった従業員に対して競業避止義務を課することは不合理でない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 「商店会等に対する街路灯の営業は、成約までに長時間を要し、契約を取るためには、その間に営業担当の従業員が商店会等の役員等をたびたび訪問して、その信頼を得ることが重要であること、そのため、この種の営業においては、長期間経費をかけて営業してはじめて利益を得ることができるから、

をノートに記載しているものの、その内容が被告企業の指揮命令に基づくものではないこと、当該ノートの記載事項によらなくても基本的な教科書の記載に沿って作業することが可能であること、当該ノートの保管方法や取扱いについて特段注意等がなかったこと、簡単な品物については外注していたこと、等から独自のノウハウが秘密保持契約によって保護されるべき対象とならないと判断している（大阪地判 23.3.4）。しかし、逆に書籍等によって広く流布されていない技術・ノウハウであって、一般的に流布している情報では再現出来ないこと、指揮命令に基づいて技術・ノウハウの要点を書面にまとめ、これを秘密として管理していること、これを独自の技術・ノウハウとして外注先等に開示していないこと、等の要件が満たされている場合には、企業の利益があると判断される可能性が高い。

このような営業形態を採っている（元使用者）においては、従業員に退職後の競業避止義務を課する必要性が存する」と判断。（東京高判 H12.7.12、東京地判 H11.10.29）

- 秘密保持義務契約の効力判断中で、原告の「『顧客の名簿及び取引内容に関わる事項』並びに『製品の製造過程、価格等に関わる事項』」は、個別レンタル契約を経営基盤の一つにおいている原告にとって、経営の根幹に関わる重要な情報であると判断し、結論としても契約の効力を肯定した上で、「退職後の競業避止義務は、秘密保護の必要性が当該労働者が秘密を開示する場合のみならず、これを使用する場合にも存することから、秘密保持義務を担保するものとして容認できる場合がある」と肯定的に評価した。（東京地判 H14.8.30）

### 【有効性が否定されたもの】

- 「ここでいうノウハウとは、不正競争防止法上の営業秘密に限らず、原告が被告業務を遂行する過程において得た人脈、交渉術、業務上の視点、手法等であるとされているところ、これらは、原告がその能力と努力によって獲得したものであり、一般的に、労働者が転職する場合には、多かれ少なかれ転職先でも使用されるノウハウであって、かかる程度のノウハウの流出を禁止しようとすることは、正当な目的であるとはいえない。」「顧客情報の流出防止を、競合他社への転職自体を禁止することで達成しようとすることは、目的に対して、手段が過大である」とした。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- 秘密保持義務を定める就業規則や個別の合意で同義務の対象となる業務上の秘密の内容が具体的に定められていなかった事案において、このような場合には同義務の対象となる秘密事項については少なくとも秘密管理性と非公知性の要件が求められるところ、本件で問題となった廃プラスチックの仕入れ先等に関する情報は秘密管理性を欠き、秘密保持義務の対象に当たらないので同義務違反は成立しないとの判断をした上で、競業避止義務契約の効力について、上記で判断したところによれば、被告（労働者）らは原告での業務遂行過程において業務上の秘密を使用する立場にあったわけではないため、そもそも競業を禁ずべき前提条件を欠くと判断した。（東京地判 H24.3.13）
- 一般に、使用者にとって獲得した顧客との人的関係を維持することは競業避止義務契約の設定における正当な目的の一つといえるが、本件においては、被告 H2 が原告入社に当たって入社以前に自己の顧客となった者の一部を引き継いできたこともあって、原告における 3 次元 CAD 業務の売上げが被告の入社後に飛躍的に伸びていること等から、同業務の受注には被告と「顧客との個人的信頼関係が大きく影響したものと推認される」とする一方、「顧客の開拓がもつばら原告の投下資本によるものと認めるに足りる証拠は見当たらない」として、競業避止義務契約設定の目的には一応の正当性が認められるものの、本件ではこれを過大視することは出来ないとした。（東京地判 H24.1.23）
- もつばら特定の企業への転職を禁止することを目的とした競業避止義務契約を締結していたケースにおいて、守るべき企業の利益が営業秘密であったとしても、他の企業への転職が禁止されていないことからみて、当該情報は原告会社にとってそれほど要保護性の高いものではないといわざるを得ないと判断した。（東京地判 H21.11.9）
- 「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性質のものではない。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」とした上で、本件では、十分な代償措置が講じられていないこと、退職した従業員によって営業上の秘密が他の企業に漏れたわけではないこと等からすれば、競業避止義務規定は本件における退職従業員には適用されないと判断した。（大阪地判 H8.12.25）

## （2）従業員の地位

- 合理的な理由なく、従業員すべてを対象にした規定はもとより、特定の職位にある者全てを対象としているだけの規定は合理性が認められにくい。
- 形式的な職位ではなく、具体的な業務内容の重要性、特に使用者が守るべき利益との関わりが判断されている。

従業員の地位について判断を行なった判例では、形式的に特定の地位にあることをもって競業避止義務の有効性が認められるというよりも、企業が守るべき利益を保護するために、競業避止義務を課すことが必要な従業員であったかどうか判断されていると考えられる。例えば、形式的には執行役員という比較的高い地位にある者を対象とした競業避止義務であっても、企業が守るべき秘密情報に接していなければ否定的な判断を行っている判例もある。

### 【有効性が認められたもの】

- 原告は、「指導方法及び指導内容等についてノウハウを伝授されたのであるから、本件競業避止合意を適用して原告の上記ノウハウを守る必要があることは明らかであり、被告が週1回のアルバイト従業員であったことは上記判断〔競業避止義務契約の合理性、有効性が認められること〕を左右するものではない」と判断。（東京地判 H22.10.27）
- 「被告の従業員としての地位も、インストラクターとして秘密の内容を十分に知っており、かつ、原告が多額の営業費用や多くの手間を要して上記技術を取得させたもので、秘密を守るべき高度の義務を負うものとするのが衡平に適うといえる。」と判断。（東京地判 H20.11.18）
- （地区部長、母店長、店長、理事を経験し、原告の全社的な営業方針、経営戦略等を知ることができた被告につき）「（被告のような）地位にあった従業員に対して競業避止義務を課することは不合理でない」と判断。（東京地判 H19.4.24）

### 【有効性が否定されたもの】

- 従業員数 6,000 人の日本支店において 20 人しかいない執行役員で役員会の構成員である高い地位にあったが、「保険商品の営業事業はそもそも透明性が高く秘密性に乏しいし、また、役員会においては、被告の経営上に影響がでるような重要事項については、例えば決算情報が 3 週間部外秘とされるとい

った時限性のある秘密情報はあるが、原告が、それ以上の機密性のある情報に触れる立場にあったものとは認められない」と判断（東京地判 H24.1.13）。控訴審でも職務の実態は取締役に類する権限や信託を付与されるものではなかったという判断をしている。（東京高判 H24.6.13）

### （3）地域的限定

- 地域的限定については、使用者の事業内容や、職業選択の自由に対する制約の程度、特に禁止行為の範囲との関係を意識した判例が見られる。
- 地理的な制限がないことのみをもって競業避止義務契約の有効性が否定されている訳ではない。

地域的限定について判断を行なっている判例は少ないが、争われている場合には業務の性質等に照らして合理的な絞込みがなされているかどうかという点が問題とされている。地域的な限定がされていない場合については、他の要素と併せて否定的な判断がなされている例が散見されるが、地理的な制限が規定されていない場合であっても、使用者の事業内容（特に事業展開地域）や、職業選択の自由に対する制約の程度、特に禁止行為の範囲との関係等と総合考慮して競業避止義務契約の有効性が認められている場合もあり、判例は地理的な制限がないことのみをもって競業避止義務契約の有効性を否定しない傾向があるといえる。

#### 【有効性が認められたもの】

- 「地理的な制限がないが、（原告が）全国的に家電量販店チェーンを展開する会社であることからすると、禁止範囲が過度に広範であるということもない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 誓約書による退職後の競業避止義務の負担は「在職時に担当したことのある営業地域（都道府県）並びにその隣接地域（都道府県）に在する同業他社（支店、営業所を含む）という限定された区域におけるものである（隣接都道府県を超えた大口の顧客も存在しうることからすると、やむを得ない限定の方法）であり、また「隣接地域」という限定が付されているのであるから、無限定とまではいえない」と判断。（東京地判 H14.8.30）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後 6 か月間は場所的制限がなく、また 2 年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネージメントに関与していた被告 B については、少なくとも退職後 2 年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告 B の職業選択の自由の制約の程度は極めて強い」と判断。（東京地判 H24.3.15）
- 地域の限定がない。（東京地判 H24.1.23）

#### (4) 競業避止義務期間

- 1年以内の期間については肯定的に捉えられている例が多い。
- 近年は、2年の競業避止義務期間について否定的に捉えている判例が見られる。

退職後、競業避止義務の存続する期間についても、形式的に何年以内であれば認められるという訳ではなく、労働者の不利益の程度を考慮した上で、業種の特徴や企業の守るべき利益を保護する手段としての合理性等が判断されているものと考えられる。

概して1年以内の期間については肯定的に捉えられている<sup>8</sup>が、特に近時の事案においては、2年の競業避止義務期間については、否定的な判断がなされる例が見られる<sup>9</sup>。

#### 【有効性が認められたもの】

- めっき加工業における事案で、1年間という期間につき仮処分決定に際しては「期間を1年間と限定しており、一応、合理的範囲に限定されている」と判断。（大阪地決 H21.10.23）
- ヴォイストレーニングに係る教育支援業における事案で、指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウは、長期間にわたって確立されたもので独自かつ有用性が高いと判断しており、そのために退職後3年間の競合行為禁止期間も、目的を達成するための必要かつ合理的な制限であると判断。（東京地判 H22.10.27）
- 家電量販店に係る事案で、「知識及び経験を有する従業員が、（原告を）退職した後直ちに、（原告の）直接の競争相手である家電量販店チェーンを展開する会社に転職した場合には、その会社は当該従業員の知識及び経験を活用して利益を得られるが」、「その反面、（原告が）相対的に不利益を受けることは容易に予想される」という競合禁止目的に係る判断を前提として、退職後1年という期間は、目的に照らし、「不相当に長いものではない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 街路灯販売業に係る事案で、守るべき企業の利益が、形成に長期間の地道な営業活動を要する顧客関係であることを前提として、「競業禁止期間6ヶ月と比較的短期間である」と判断。（東京高判 H15.12.25 の原審（DBの収録なし）における判断）
- 訪問型レンタル業に係る事案で、「退職後2年間という比較的短い期間」と判断。（東京地判 H14.8.30）
- 街路灯販売業に係る事案で、「競業禁止の期間は6ヶ月と決して長くない」と判断。（東京地判 H11.10.29）
- コンサル業に係る事案（競業避止義務期間は1年）で、「その禁止期間、業務の範囲等に鑑み公序良俗に反すると認めるほどに過度に制約するものではない」と判断。（東京地判 H6.9.29）

<sup>8</sup> 近時の判例では、禁止行為の範囲が抽象的であるとして、競業避止義務期間が1年である点を考慮しても、競業避止義務契約の有効性が否定されているものもある（大阪地判 H24.3.9）が、多くはない。

<sup>9</sup> 過去には、2年間の競業避止期間でも有効性が認められているものも多い（東京地判 H14.8.30 など）。

## 【有効性が否定されたもの】

- 保険業における事案で、「保険商品については、近時新しい商品が次々と設計され販売されているところであり（公知の事実）、保険業界において、転職禁止期間を2年間とすることは、経験の価値を陳腐化するといえるから（原告本人）、期間の長さとして相当とは言い難い」と判断。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- 人材派遣業における事案で、「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後6か月間は場所的制限がなく、また2年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネージメントに関与していた被告Bについては、少なくとも退職後2年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告Bの職業選択の自由の制約の程度は極めて強いものと言わざるを得ない」と判断。（大阪地判 H24.3.15）
- 建築資材製造・販売・リース業における事案で「同条項は、1年間という制限はあるものの、一般的抽象的に被告の競業・競合会社（同概念も抽象的一般的であると評価できる。）への入社を禁止しており、被告を退職した従業員に対して過大な制約を強いるものであるといわざるを得ない」と判断。（大阪地判 H24.3.9）<sup>10</sup>
- ソフトウェアの販売・導入支援事業における事案で「禁止期間は5年間と長期」と判断。（東京地判 H24.1.23）
- ビル管理業に係る事案で、原審で（1年という）「期間こそ比較的短い」という判断を行なった。（東京地判 H21.11.9）なお、控訴審は期間の長さの妥当性については個別に判断せず、代償措置がないことなどを強調して規定自体が職業選択の自由に対する重大な制約となると判断。（東京高判 H22.4.27）

<sup>10</sup> 結論として有効性が否定されているが、競業避止義務期間が1年であること自体は肯定的に評価されている。

## (5) 禁止行為の範囲

- 業界事情にもよるが、競業企業への転職を一般的・抽象的に禁止するだけでは合理性が認められないことが多い。
- 業務内容や職種等について限定をした規定については、肯定的に捉えられている。

禁止される競業行為の範囲についても、企業側の守るべき利益との整合性が判断されている。競業行為の定義については競業避止義務契約において定めがあれば、原則としてそれに従うことになるが、契約上、一般的・抽象的にしか定められていない場合には、当該企業と競業関係に立つ企業に就職したり、競合関係に立つ事業を開業したりすることといった一般的な定義に従って考えることとなる。一般的・抽象的に競業企業への転職を禁止するような規定は合理性が認められないことが多い一方で、禁止対象となる活動内容（たとえば在職中担当した顧客への営業活動）や従事する職種等が限定されている場合には、有効性判断において肯定的に捉えられることが多くなる。このような禁止対象となる活動内容や職種を限定する場合においては、必ずしも個別具体的に禁止される業務内容や取り扱う情報を特定することまでは求められていないものと考えられる。例えば在職中に担当していた業務や在職中に担当した顧客に対する競業行為を禁止するというレベルの限定であっても、肯定的な判断をしている判例もある。

### 【有効性が認められたもの】

- 「競業をしたり、在職中に知り得た顧客との取引を禁じるに留まり、就業の自由を一般的に奪ったりするような内容とはなっていない」と判断。（大阪地決 H21.10.23）
- 「本件競業避止条項の対象となる同業者の範囲は、家電量販店チェーンを展開するという（原告の）業務内容に照らし、自らこれと同種の家電量販店に限定されると解釈することができる」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 「禁じられる職種は、原告と同じマット・モップ類のレンタル事業というものであり、特殊技術こそ要しないが契約獲得・継続のための労力・資本投下が不可欠であり、（訴外会社が）市場を支配しているため、新規開拓には相応の費用を要するという事情がある」。また、「禁じられているのは顧客奪取行為であり、それ以外は禁じられていない」と判断。（東京地判 H14.8.30）
- 競業（営業活動）禁止の対象は「原告在職中に原告の営業として訪問した得意先に限られており、競業一般を禁止するものではない」と判断。（東京高判 H12.7.12、東京地判 H11.10.29）
- 「教育、コンサルティングを担当もしくは勧誘した相手に対し、原告と競合して教育、コンサルティングないしその勧誘をしない」との誓約書につき「その禁止期間、業務の範囲等に鑑み、公序良俗に反すると認めるべきほどに被告の営業活動を過度に制約するものとはいえない」と判断。（東京地判 H6.9.29）

## 【有効性が否定されたもの】

- 原告が在職中に得たノウハウはバンクインシュアランス業務の営業に関するものであり、「バンクアシュアランス業務の営業にとどまらず、同業務を行う生命保険会社への転職自体を禁止することは、それまで生命保険会社において勤務してきた原告への転職制限として、広範にすぎる」とした。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- 「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後 6 か月間は場所的制限がなく、また 2 年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネージメントに関与していた被告 B については、少なくとも退職後 2 年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告 B の職業選択の自由の制約の程度は極めて強い」と判断。（大阪地判 H24.3.15）
- 「一般的抽象的に被告の競業・競合会社（同概念も抽象的一般的であると評価できる）への入社を禁止しており、被告を退職した従業員に対して過大な制約を強いるものであるといわざるを得ない」と判断。（東京地判 H24.3.9）
- 被告が長年携わってきた 3 次元 CAD 等の事業について、退職後の被告が自己の顧客または第三者から業務依頼がなされたときには必ず原告（元使用者）を紹介しなければならず、この場合、紹介に基づく業務で得た粗利益の 20% を紹介料として原告が被告に支払うとの契約〔注：裁判所は「競業避止義務を課したものと解される」と判断〕について、「事実上、原告の顧客のみならず新たに獲得される顧客から生じる利益（の 8 割）まで原告が獲得しようとする目的に出たもの」と否定的に判断。（東京地判 H24.1.23）
- 「対象行為も競合他社への就職を広範に禁じており顧客奪取行為等に限定するものではない」と判断。（東京地判 H21.11.9）控訴審では、競業する事業を行うこと及び競業他社への就職を禁止することは職業選択の自由に重大な制約を加えるものとした。（東京高判 H22.4.27）

## （6）代償措置

- 代償措置と呼べるものが何も無い場合には、有効性を否定されることが多い。
- もっとも必ずしも競業避止義務を課すことの対価として明確に定義された代償措置でなくても、代償措置（みなし代償措置も含め）と呼べるものが存在することについて、肯定的に判断されている。

代償措置については、他の要素と比較して判断により直接的な影響を与えていると思われる事案も少なくなく、裁判所が重視していると思われる要素である。もっとも裁判例を見る限り、複数の要因を総合的に考慮する考え方が主流であり、代償措置の有無のみをもって有効性の判断が行われている訳ではない。

代償措置と呼べるものが存在しないとされた事案では、そのことを理由の一つに挙げて競業

避止義務契約の効力が否定されることが多いが、代償措置以外の点で、効力を肯定する方向で考慮される要素が多いときには、結論として効力が肯定される場合もある。

なお、裁判例に現れた事案に置いては、競業避止義務を課すことの対価として明確に定義された代償措置が存在する例は少ないが、このように明確に定義された措置でなくても、代償措置（みなし代償措置も含め）と呼べるものが存在することについて、肯定的に判断されているケースも少なくない。

このような例として、判例の中には賃金が高額であれば代償措置があったとみなしている例がある<sup>11</sup>もつとも、その一方で、大手生命保険会社における執行役員の競業避止が問題となった事案（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）のように、比較的高額な報酬を受け取っていた場合であっても、競業避止義務が課せられた前後で賃金の差がないことなどから競業避止義務に対しての代償措置があったとはいえないと判断している例もある。

#### 【代償措置は不十分であるものの、有効性が認められたもの】

- 「独立支援制度としてフランチャイジーとなる途があること、被告が営業していることを発見した後、原告の担当者が、被告に対し、フランチャイジーの待遇については、相談に応じ通常よりもかなり好条件とする趣旨を述べたこと、が認められ、必ずしも代償措置として不十分とはいえない」として退職後の独立支援制度及び厚遇措置を代償措置として認めた。（東京地判 H20.11.18）
- 「代償措置については、（原告が）役職者誓約書の提出を求められるフロア一長以上の従業員に対し、それ以外の従業員に対し、それ以外の従業員に比して高額の基本給、諸手当を支給しているとは認められるものの、これが競業避止義務を課せられたことによる不利益を補償するに足りるものであるかどうかについては、十分な立証があるとはいいがたい。しかし、代償措置に不十分なところがあるとしても、この点は違反があった場合の損害額の算定に当たり考慮することができるから、このことを持って本件競業避止条項の有効性が失われることはない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 「代償措置（説明会等、業務進捗の節目毎の奨励金の支給）がある」ことを理由の一つに挙げて競業避止義務を負うことを認めた。（東京高判 H15.12.25）
- 「本件誓約書の定める競業避止義務を被告が負担することに対する代償措置を講じていないが、「本件誓約書の定める競業避止義務の負担による被告の職業選択の自由を制限する程度はかなり小さいといえ、代償措置が講じられていないことのみで本件誓約書の定める競業避止義務の合理性が失われることにはならない」と判断。（東京地判 H14.8.30）

<sup>11</sup> ここで整理の対象としている判例ではないが、例えば、執行役員の地位にあって相当の厚遇（就任後5年間の収入は、2,330万円～4,790万円）を受けていたことについて、全てを労働の対価とみなすことは出来ず、競業避止条項に対する代償としての性格もあったと一応認められると判断した例（東京地決 H22.9.30）、報酬は決して安くない額（3年間の年収は1,490万円、1,620万円、1,400万円）であること、競業禁止が重要な要素の1つであることを明示した雇用契約書を取り交わしていることから、支給した報酬の中には退職後の競業禁止に対する代償も含まれている判断した例（東京地決 H18.5.24）等がある。

### 【代償措置が不十分であるとして、有効性が否定されたもの】

- 月給 131 万円（別途賞与）が支払われていた事案で「原告の賃金は、相当高額であったものの、本件競業避止条項を定めた前後において、賃金額の差はほとんどないのであるから、原告の賃金額をもって、本件競業避止条項の代償措置として十分なものが与えられていたということは困難である。また、前記認定のとおり、被告においては、金融法人本部の本部長である原告の部下たる者の中に、相当数のより高額な給与の者がいたところ、それらの原告の部下については、特段競業避止義務の定めはないのであるから（証人 X 3）、やはり、原告の代償措置が十分であったということは困難である。」と判断。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- 「競業避止義務等を課される対価として受領したものと認められるに足りるのは月額 3000 円の守秘義務手当のみである」として否定的に判断。（東京地判 H24.3.15）

### 【代償措置がなく、有効性が否定されたもの】

- 被告らは、「原告での業務遂行過程において、業務上の秘密を使用する立場にあったわけではないから、そもそも競業を禁ずべき前提条件を欠くものであるし、原告は、被告らに対し、何らの代償措置も講じていないのであるから、上記競業避止条項ないし特約は、民法 90 条により無効と認めざるを得ない」と判断。（東京地判 H24.3.13）
- 「制約に見合う代替措置（退職慰労金の支払等）が設けられていたとは認められない」ことを否定的に判断。（東京地判 H24.3.9）
- 「競業避止義務を設定するに当たり、退職金等の支払いはなく（中略）何らかの代償措置が図られた事実は見当たらない」と判断した他、入社時の報酬（月額 30 万円の給与及び成果に応じた賞与）の支払いを受けていた事実及び退職年度の報酬（月額 40 万円の給与及び賞与年間 284 万円）の支払いを受けていた事実も原告における売上の推移から推認される被告の貢献度を考慮すると代償措置とみなすことはできないとも判断。（東京地判 H24.1.23）
- 「確かに、原告らの年収は、比較的高額なものであると認められる」としながらも、年収だけでなく「退職金は支給されるものの、その額は競業避止義務を課すことに比して十分な額であるか疑問がないとはいえない」と判断。（大阪地判 H23.3.4）
- 仮処分では、「年収 660 万以上と低賃金と言いきれない」点を持って一応の疎明がなされていると判断された。（大阪地決 21.10.23）
- 代償措置は何ら講じられていない。（東京地判 H21.11.9、東京高判 H22.4.27）
- 「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、前記で認定したように、被告日本コンベンションは、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」。（大阪地判 H8.12.25）

### 3. 競業避止義務契約の有効性に係るまとめ

上記の検討を踏まえると、競業避止義務契約締結に際して最初に考慮すべきポイント、競業避止義務契約の有効性が認められる可能性が高い規定のポイント、有効性が認められない可能性が高い規定のポイントは次のとおりである。また、手続き上の観点から、労働法との関係におけるポイントについても整理を行なった。

競業避止義務契約締結に際して最初に考慮すべきポイント：

- 企業側に営業秘密等の守るべき利益が存在する。
- 上記守るべき利益に関係していた業務を行っていた従業員等特定の者が対象。

競業避止義務契約の有効性が認められる可能性が高い規定のポイント：

- 競業避止義務期間が1年以内となっている。
- 禁止行為の範囲につき、業務内容や職種等によって限定を行っている。
- 代償措置（高額な賃金など「みなし代償措置」といえるものを含む）が設定されている。

有効性が認められない可能性が高い規定のポイント：

- 業務内容等から競業避止義務が不要である従業員と契約している。
- 職業選択の自由を阻害するような広汎な地理的制限をかけている。
- 競業避止義務期間が2年超となっている。
- 禁止行為の範囲が、一般的・抽象的な文言となっている。
- 代償措置が設定されていない。

労働法との関係におけるポイント：

- 就業規則に規定する場合については、個別契約による場合がある旨を規定しておく。
- 当該就業規則について、入社時の「就業規則を遵守します」等といった誓約書を通じて従業員の包括同意を得るとともに、十分な周知を行う。

## V. 競業避止義務契約を締結することによって期待される効果

競業避止義務契約を締結することの法的効果としては、違反に対して差止、損害賠償の救済が可能である他、退職金の減額・不支給について合意している場合には退職金の減額、不支給が挙げられる。すなわち、競業避止義務契約については、理論上は義務違反の事実を主張することが不正競争防止法上の不正競争行為や秘密保持義務契約の違反と比べて相対的に容易であり<sup>12</sup>、義務違反の事実をもって差止を求めていくことも可能である（仮処分を含む）他、民法上の規定により債務不履行責任（損害賠償責任）を追求することが出来る。ここでは、上記で整理した競業避止義務契約の具体的な内容について判断を行なっている判例のうち、競業行為の差止や損害賠償を認めている事案について整理を行なった。

### (1) 競業行為の差止

不正競争防止法の効果として認められる差止請求は、「営業上の利益を侵害され、又は侵害されるおそれが生じたこと」を要件として、侵害の停止又は予防（3条1項）に加えて、侵害の行為を組成した物の廃棄、侵害の行為に供した設備の除却その他侵害の停止又は予防に必要な行為（3条2項）を請求するというものであるが、競業避止義務契約違反の効果としてより直接的に競業行為自体の差止を請求できる。整理した判例の中にも、損害を防止する上で、行為自体を差し止める必要性が高いと判断したものがある。もっとも差止要件については、競業避止義務違反について争われた判例においても、不正競争防止法と同様の要件を挙げるものが見られる<sup>13</sup>。

➤ 競業避止義務契約が有効に成立し、義務違反行為があることを前提として、「被告は今後も同教室を運営する意思を有していることを併せ考慮すると、話すためのヴォイストレーニングを行うための授業方法、授業内容等についての原告のノウハウを保護するためには、被告がホームページ及びブログ等を作成してウェブ上に公開することによって同教室の宣伝、勧誘等の営業行為をすることを差止める必要性が高いというべきである」と判断し、「被告は、平成23年8月29日までの間、ホームページ及びブログ等を作成してウェブ上に公開することによって、被告が運営するヴォイストレーニング教室の宣伝、勧誘等の営業行為をしてはならない。」との判断をした。（東京地判 H22.10.27）

また競業避止義務の期間が2年超の場合には認められない可能性が高いと考えられる中で、比較的短期間のうちに裁判所の判断を得ることが出来る点で、仮処分を申し立てる方法も有効な選択肢の1つである（保全命令に際して担保の提供が必要となる点については留意され

<sup>12</sup> 例えば秘密管理性の立証が必須のものとして求められないこと等は実務上の意義が大きいものと考えられる。

<sup>13</sup> 例えば東京地決 H7. 10. 16、東京地決 H16. 9. 22、東京地決 H22. 9. 30 等。なお、東京地決 H7. 10. 16 については、不正競争防止法の規定を根拠として、就業規則や特約がなくても、労働契約終了後の競業避止義務が認められる場合のあることを肯定した事案である。

たい)<sup>14</sup>。例えば、労働者の在職中に退職後の同業他社への転職予定が判明して仮処分が申立てられ、労働者の退職日に仮差し止め決定がなされた（但し相当高額の担保あり）事例も見られる。

- 「債務者は、債権者と競業する会社であるY生命に就職することを予定しているところ、債務者の経歴にかんがみると、Y生命の経営や営業に直接関わる部門の要職に就く可能性が極めて高く、その結果、（中略）債権者の営業上の利益が侵害される具体的なおそれがあるのであり、債権者及びY生命の企業規模にかんがみると、債権者に生じる損害の程度も著しいものとなる一応認められる。よって、現時点において、債務者がY生命の取締役、執行役及び執行役員の業務並びに同社の営業部門の業務に従事することを差止める必要性が認められる。」と判断。（東京地決 H22.9.30）

## （2）損害賠償の請求

退職金の減額を含む違約金の定めについては、従業員の足止めをもっぱら目的とするものでなければ認められている判例が見られる（ただし、違約金の定めを認めた裁判例はいずれも、そこで定められた算定方法に沿って裁判所が適切と認めた額の支払いを命じたものであり、必ずしも違約金として定めた内容がそのまま認められているわけではない）。また損害額の算定を行なっている判例については、具体的に立証可能な逸失利益に基づいて算定されている例が見られる。

- 競業禁止義務違反の場合にフランチャイズシステムの開業資金相当額とそのシステム等の導入に要した費用を支払わせるとの違約金の定めがあったが「損害賠償の予定であるが、在職中の労働者を足止めしようとするものではないから、労基法 11 条違反〔注：原文ママ。16 条の誤りと思われる〕の問題は生じないといえる」と判断し、当該定めに基づく金額を合計 540 万円と認めた上で、原告が当該技術を独占できるわけではないことを理由にその 7 割に当たる 378 万円を損害と認め、更にロイヤリティ相当額 196 万円と顧客奪取による売上減少分 100 万円を加えた合計 674 万円の支払いを命じた。（東京地判 H20.11.18）
- 明示的に「損害賠償の違約金」として退職金の 50%減額と直近給与 6 ヶ月分に対して法的処置を講じられても一切意義申立てしないと約した誓約書の文言につき、「違約金の上限を退職金の半額及び給与六か月分に相当する額と定めたものであり、その範囲内で、違反の態様、原告及び退職者に生じ得る不利益等を考慮して、違約金の額を算定すべきものと解するのが相当」と判断し、本件においては、退職金の半額（88 万 110 円）を違約金として請求することは不合理なものではないが、給与については 1 か月分相当額（55 万 2645 円）の限度で違約金とすることに合理性があるとして、合計 143 万 2755 円の支払いを命じた。（東京地判 H19.4.24）
- 「原告は、顧客奪取による損害を被ったのであるから、その損害額は、奪取された当該顧客との取引

<sup>14</sup> 判例の中には仮処分申立を行っていないことも考慮要素の 1 つとしたものも見られる（大阪地判 H24. 3. 9）。

で得ていた利益を基本とすべき」と判断し、競業行為により失われた顧客についての売上額（4週で28万円余り）、原告におけるモップ等のレンタル契約の一般的な継続状況等を考慮した上で損害額を120万円と認め、その支払いを命じた。（東京地判 H14.8.30）

- 「被告が右研修の担当を受忍しなかった場合、原告は継続して本件研修の担当を依頼されることを十分に期待できる立場にあったものと認めることができるから、原告は、被告の競業避止特約違反行為によって本件研修を受任する機会を喪失し、右受任によって得られたはずの利益相当額の損害を被ったものと認めることが相当である」と判断し、喪失した受任機会における純利益相当額である151万6675円の損害を認め、その支払いを命じた。（東京地判 H6.9.29）

以上のとおり、「営業秘密」の侵害が前提となっている不正競争防止法の差止請求と異なり、競業避止義務契約違反の効果としてより直接的に競業行為自体の差止（仮処分含む）を請求できる。特に仮処分による競業行為自体の差止については、担保提供が必要となるものの迅速な手続きにより結論が得られるというメリットがある。

また損害賠償の請求については、損害額の立証や、競業避止義務違反の事実と損害との間に因果関係があることが求められるが、従業員の足止めをもっぱら目的とするものでなければあらかじめ違約金を定めておくことも認められる余地がある。

### （3）退職金・企業年金の支給制限による抑止効果

競業行為がなされた場合に企業側が取りうる措置を、就業規則・労働協約等にあらかじめ具体的に労働者に対して示しておくことが可能である。そこで、退職金・企業年金等の支給開始時期を退職後一定期間の経過した後とし、その間に競業行為が行われたり、発覚した場合に、退職金の減額又は不支給といった支給制限が可能であるとすれば、当該競業行為に対して使用者の側から訴訟提起する必要がなくなる。このような支給制限が可能であれば、競業行為が行われた場合に、現実の損害の発生していない段階や具体的な損害発生の恐れがない段階から、競業行為に対して法的措置を取ることが容易となる可能性がある。そこで、次の節では、退職金及び企業年金の減額や不支給に関して考察を行う。

## VI. 退職金や企業年金の支給制限の可能性

本節では、退職金や企業年金の減額又は不支給等の支給制限が認められる可能性について整理を行う。

### 1. 退職金と企業年金についての基本的な考え方

判例で問題となるのは、退職金の減額又は不支給措置の適法性についての判断において、退職金が賃金の後払い的性格を有しているのか、功勞報償的性格を有しているのかという点である。

理論的には、賃金の後払い的性格という点を強調すると、退職金の減額・不支給措置は認められにくくなる一方、このような賃金の後払い的性格と並んで、功勞報償的性格を有していると考えられる場合には、在職中の功勞を抹消ないし減殺する行為について、そのような評価が成り立つ限度で退職金を不支給・減額とする趣旨の規定を設けることが許容されることになるといえる。裁判例においては、退職金額が賃金額や勤続年数を基準として機械的に算出されるものであることなどが、賃金の後払い的性格の根拠とされる一方、支給率が勤続年数に応じて逡増するものであること、支給基準において自己都合退職と会社都合退職が区別されていることなどが、功勞報償的性格の根拠とされており、結論的には、退職後の競業行為を理由とした退職金の不支給・減額措置が争われた事案のほとんどすべてにおいて、当該退職金は上記の双方の性格を併せ有するとの評価を前提とした判断がなされている<sup>15</sup>。

なお、退職金の支払いについては、就業規則や労働協約（これらによって委任された退職金規程等）によって予め分割支給を定めておくことで分割支払いも認められると考えられている（例えば大阪地判 S55.7.25）。

企業年金についても退職金と同様の議論があるが、そもそも我が国の企業年金の多くは、退職金（退職一時金）制度から切り替えられたものであると言われており、退職一時金と同様に、賃金の後払いの性格を有していると考えられている。企業年金を減額又は不支給とす

---

<sup>15</sup> これに対し、退職金の功勞報償的性格が否定された裁判例として名古屋地判 H6.6.3 がある。同判決では、パンの販売業務に従事する外交員（労働者性についても争いがあったが、判決では肯定された）の退職慰勞金について、被告会社が、退職（契約解除）後 1 年以内に外交員契約により知ったシステムを利用したパンの販売をした場合等を退職慰勞金の不支給事由とする定めを適用を主張した。この主張について判決では、当該不支給事由の定めが外交員と会社間の合意内容となったことを認めるに足りる証拠はないとされた上で更に、この点を措くとしても、本件退職慰勞金は、パンの販売数量に応じて決まる実績点数が 30 点以上あった日が 792 日以上ある外交員に対し、実績点数 1 点当たり 5 円を退職後 6 か月経過時に支払うという、その支給要件及び支給額決定の実情に照らすと、外交員の長年の貢献に対する報償ないし恩恵的要素は認められず、不支給事由の定めを認めることはできない等の判断がなされ、外交員による退職慰勞金の支払請求が認容された（販売員に毎月支払われる報酬の額も実績点数当たりの単価に基づいて決定されていた事案であり、こうしたことから、当該事案における退職慰勞金は賃金後払い的性格が強い一方で、功勞報償的性格を有しないとされたものとみることができる）。

ることについても、退職金と同様、認められにくいという事情がある。

## 2. 退職金・企業年金の支給制限が制度上可能であるか否かの整理

上記で触れたように、退職金・企業年金の減額又は不支給については、厳格に判断されているが、常に減額又は不支給の対象とならない訳ではないことから、減額又は不支給に関する制度毎の整理を行う。

### 一時払いの場合

退職金については、労働者の死亡または退職に際して権利者からの請求があった場合には使用者が賃金等を7日以内に返還すべきことを定めた労働基準法23条の適用を受けるが、就業規則や労働協約等によって履行期を定め、それに従って退職金を支払うことは、同条の趣旨に反しないものと解されている（昭36.12.27基収5483号、昭63.3.14基発150号）。

一般的に訴訟を提起するなど法的手続をとることは、費用や時間がかかるなど負担が大きいところ、退職金を全額支給した後に競業避止義務違反等が発覚した場合には、使用者は労働者に対し、退職金については不当利得等に基づく返還請求をしていかなければならず、それにかかる負担は大きいものである。加えて、既に労働者が受領した退職金を費消してしまっていることもあり、その場合には、労働者の返還を認める判決がなされても、現実には退職金を回収することは困難となる。そして、一時払いの退職金は、退職後1ヶ月程度の内に支払われることが実務においては多いとの指摘が本委員会でもあったところであるが、このような場合には、退職後一定の期間を置いて競業避止義務違反等が発覚するケースが多いと考えられることから、退職金の全部又は一部の支払いを差し止めることは難しく、全額支払ってしまうことになるものと考えられる。

この点、一時払いの退職金の支払時期について法的規制はなく、古い裁判例の中には履行期について「退職金は発令後6箇月以内の期間に支払う。ただし、状況により変更することができる。」と定めた就業規則の規定について有効性が争われた事案があるが、ただし書も含めて規定自体は有効と判断しているものもある（東京地判S35.6.13）。そのため、義務違反の可能性や疑いのある者や特に重要なポストについていた者等について、一時払いの退職金支払いの履行期を6ヶ月後や1年後とすることが可能であれば、義務違反の発覚に要する時間を確保することができ、企業側としては、退職の全部又は一部の支払いを拒否できる場面が増加する可能性がある。この点、既に就業規則に規定されている支払時期を遅らせる規定の変更は、就業規則の不利益変更には該当する。この変更については、従業員との合意（労働契約法9条）による場合と労働契約法10条に定める就業規則の不利益変更による場合がある。労働契約法10条に定める就業規則の不利益変更による場合には、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要背、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであることが必要となるが、例えば、個別に競業避

止義務期間を1年と定める場合に、退職金の半額を1年後に支払うといった規定を設けることについて認められる可能性はあると考えられる。なお、手続上の効力発生要件としては、変更内容等に係る周知（同法10条）が必要となる<sup>16</sup>。

また判例の中には、就業規則に定める退職後の義務に違反したと疑う理由がある場合には、違反事由の有無及び程度を確定する間、退職金の支給を停止することを可能とする退職金規定について有効と判断しているものもあり（東京地判H20.3.28）、こうした規定を設けることも検討に値するものと考えられる。

## 年金払いの場合

年金払いとなっている退職金等について、将来の支払い部分（未払い部分）の減額又は不支給が可能であるかの整理を行う。

掛金を信託銀行や生命保険会社等の外部機関に積み立てることが義務付けられている確定給付企業年金（規約型）では、規約が定めるところにより、秘密の漏えいなど職務上の違反がある場合には、年金を減額又は不支給とすることが法令上は可能である（確定給付企業年金法54条、同法施行令34条、同法施行規則31条）。

ただし、確定給付企業年金法は、老齢給付について支給開始年齢等の支給要件を定めている（36条）が、加入者期間については受給者保護の観点から、20年を超える年金給付の受給資格期間を規約で定めることを禁止している（36条4項）。そのため、加入期間が20年以降の受給資格を得た状況では、年金の減額が困難となる可能性が本委員会では指摘されている。また、このことは、老齢給付金を一時金で支給する場合でも同様であると解される。

確定拠出年金（企業型）は、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに年金給付額が決定される年金制度であり、企業による拠出を前提としており、規約で定めれば加入者も拠出することが可能となっている。加入後一定期間が経過すると受給資格が発生すると実務上は理解されており、受給資格が発生した後の減額は原則として難しいと本委員会では指摘された。

---

<sup>16</sup> 退職金の支払い時期を遅らせたとしても、これによって不適切な退職金の未払いや支払い遅延があってはならないことは言うまでもないことであり、運用には一定の配慮が必要となる他、合意形成及び周知プロセスについては慎重に踏むべきである。

### 3. 退職金等の減額や不支給が認められる要件

- 退職金等の減額や不支給に係る規定を含む規程を新設又は改訂する際に、周知の手続きを行う等、労働法上の手続要件は満たしていることが求められる。
- 退職金の減額は、退職金の減額を定める規定自体の有効性の他に、退職者に「背信性」があることについても考慮される。
- 退職金の全額を不支給とすることについては、減額の場合と比較して高度な「背信性」がある場合（例えば会社へのこれまでの貢献による功労を抹消してしまうほどの会社への重大な損害を与えたり、会社の社会的信用を損なう行為があった場合）等、特別の事情がない限りは、認められないと考えられる。

退職金の減額又は不支給については、懲戒解雇事由等がある場合にこれを可能としている企業は多いが、今回注目している競業避止義務契約違反を理由に退職金の減額又は不支給を定める場合もある。

ここでは調査対象とした判例の内、退職金等の減額又は不支給について判断している判例について、どのような場合に退職金等の減額又は不支給を認めているのか整理を行った。

【退職金の減額又は不支給について判断を行なっている判例】

	退職金等規程の有効性	転職以外の行為	考慮要素	減額又は不支給事由	減額又は不支給に係る結論
東京地判 H24.6.11 <sup>17</sup>	○	印刷用フィルムの流用。	損害軽微。	● (懲戒解雇事由に該当せず)	●
大阪地判 H24.3.15	○	転職先について虚偽の申告。	競業避止義務違反を否定。退職金は小額で、功労報償部分は更に限られる。	●	● (競業避止義務違反が否定されるので主張の前提を欠く上、顕著な背信性はない)
東京地判 H22.4.28	○	営業秘密の漏洩。		○ (背信行為)	○ (高度の背信性あり)
東京地判 H22.3.26	○	敵視していた競合他社に 4		○ (競業避止義	○ (信義に反す

<sup>17</sup> 本判例は、懲戒解雇等の規定に基づく退職金等の減額が争われた事案退職後に行われた事案であるが、退職後の行為について争われたもので、印刷用フィルムの流用行為について、「これらの行為は、たとえ、退職後に行われたものであるとしても、原告の就業規則における懲戒解雇事由に該当する余地があるものと解される」とした上で、「1回ないし数回の印刷用紙又は印刷用フィルムの流用にとどまるものであり、これにより原告に生じさせた損害も、(中略)当裁判所の判断のとおり、5000円ないし約8万円にとどまるものである」から、当該行為の性質、態様その他の事情に照らして本件行為が懲戒解雇事由に当たるとまでみることはできないとした。

		ヶ月で入社、その後2ヶ月で代取就任。		務違反あり)	る背信性あり)
東京地判 H22.3.9	○		在職中の勤務態度(優秀)。就職先は小規模企業。代償措置ない競業避止義務契約。	○ (形式的には不支給事由あり)	●
東京地判 H21.10.28	○	上記設立された競業会社への一斉転職。	業務が混乱し、先行き不安。寡占業界で転職先が少ない。	○	●
東京地判 H20.3.28	○	勧誘行為の実施。	勧誘されたが転職しなかったため損害なし。	●	●
大阪地判 H12.9.22	○		有効な競業避止義務契約。	○ (形式的に減額支給事由あり)	○
最判 H12.6.16					
大阪高判 H10.5.29	●				
大阪地判 H8.12.25	●				
最判 S52.8.9	○				
名古屋高判 S51.9.14	○		退職金は全額使用者負担。退職金の額の決定につき、使用者側に裁量あり。有効な競業避止義務契約。	○ (競業避止義務違反あり)	○
名古屋地判 S50.7.18	●				

### (1) 退職金等の減額規定等の効力の発生要件

退職金等の減額又は不支給に係る規定は、一般に就業規則・労働協約等(及び関連規程としての退職金規程等)に設けられており、そもそも当該規定自体の有効性が認められるためには、労働法制上の瑕疵なく、適法に制定された規定であることを要する。就業規則の場合、労働契約法7条本文、10条本文においては、労働者に対する周知がある場合にのみ就業規則の拘束力を認めている点に照らして、退職金等の減額又は不支給に係る規定を定めた際に周知がなされていない場合には、このことをもって就業規則の当該規定そのものの効力を否定される可能性が高い。

- 規則変更の効力は、「原則として従業員一般に対する周知の手続きをとらないままでその効力が生ずるものではないと解すべき」と判断した上で、本件では「新規規程を一般的に従業員に周知した事実を認めることができない」として新規規程を根拠とした退職金不支給の主張をしりぞけた。(大阪高判

H10.5.29)

- 上記判例の原審では、不支給条項を新設した事案で、原告が主張する新設日から後 2 ヶ月後に周知、届出がなされたことが明らかである事案について、当該不支給条項について、原告が主張する日に有効に新設されたと言えない以上、「本件解雇が有効であるとしても（中略）解雇を理由に、退職金を不支給とすることは、その根拠を欠き、許されない」と判断した。（大阪地判 H8.12.25）

## （2）退職金等の不支給に関する事案

退職金等の不支給に関する事例を見ると、形式的に退職金の不支給を定める規定に違反する行為があった場合であっても、「会社へのこれまでの貢献による功労を抹消してしまうほどの会社への重大な損害を与えたり、会社の社会的信用を損なう」場合などのように元従業員等に極めて高い「背信性」がある場合に限定されると考えられる<sup>18</sup>。

- 在職中の持ち出し行為（営業秘密に該当すると判断された生産菌及び培養液）が、信頼を著しく損なうものであって、企業秩序維持の観点に照らし是認することのできない、原告に対する高度の背信性が認められる背信行為に該当するものと認められることから、就業規則に基づいて被告の積立部分を除く支給済み退職金全額の返還を請求できると判断した事案。（東京地判 H22.4.28）
- 労働者が、退職後 4 か月を経ない間に同業他社に就職するとともに、その約 2 か月後に同社の代表取締役役に就任したことが、就業規則上退職金不支給事由とされている退職後の競業禁止義務違反に該当し、また、当該行為は元使用者が敵視する競業会社への転職と代表取締役就任であること等からすれば、労働者の元使用者における勤続年数が 28 年に及ぶこと、不支給の場合に失う同人の退職金額が 1500 万円余に上ること等を考慮してもなお、労働者の退職金請求は信義にもとるものといえるような背信性を有するとして、退職金全額の不支給を認めた。（東京地判 H22.3.26）
- 在職中の競業行為による懲戒解雇相当事由及び退職後の競業禁止義務違反という退職金不支給事由が形式的には存するけれども、在職中の努力は相当評価されるべきものであったこと、競業禁止義務規定は代償措置もなく同業他社に対する 2 年間の就職を禁ずるものであり、その違反の効力は職業選択の自由の不当な制限にならないよう合理的な制限が加えられてしかるべきこと等の諸事情を総合考慮するときは、原告の勤続の功を抹消又は減殺するほどの著しい背信性があるとまではいえないし、退職金（中途退職一時金）の請求が権利の濫用であるということもできないと判断した事案。（東京地判 H22.3.9）
- 「原告が被告に対して有する退職金請求権は、賃金の後払い的性質を有するものであるとともに、会社に一定期間勤めることによって会社の事業に貢献した功労報償としての性質も有すると考えられるところ、その性質に照らすと、当該退職金の不支給が（退職金規程）条項に基づいて許容されるのは、

<sup>18</sup> 競業禁止義務違反により退職金規程に基づき退職金を不支給にした事案もある。「東京地判 H22.3.26」では、敵視していた訴外会社に、退職からわずか 4 か月も経ないで入社した上、その退職から 6 か月も経ずして、その代表取締役役に就任したことは、やむを得ないといえるような特段の事情がない限り、正に信義にもとるとして、不支給事由があると判断した。

条項違反行為が会社へのこれまでの貢献による功労を抹消してしまうほどの会社への重大な損害を与えたり、会社の社会的信用を損なう強度の背信的な行為があったと評価できる場合に限定されるべきである」とした上で、形式的には退職金不支給事由に該当する同業他社への転職や在職中の顧客への勧誘、従業員への転職勧誘などの行為があったものの、上記のような強度の背信性は認められないと判断した。（東京地判 H20.3.28）

### （3）競業禁止義務違反に基づく退職金等の減額に関する事案

競業禁止義務違反に基づき退職金の減額が認容された事案を見ると、「制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額」とされた場合があるなど、元従業員等に一定の「背信性」が必要となる可能性が高いと考えられる<sup>19</sup>。

- 退職後の従業員が転職の勧誘行為や新会社との契約締結への働きかけを行っていたことは認められるが、その手段、態様において社会的相当性を逸脱するほど著しく不当なものであったとは認められず、不法行為に該当せず、懲戒解雇を相当とする背任行為に該当するものとも認められないと判断し、不支給事由はないとした。しかし、同業他社への転職を理由とする退職金減額支給に係る規定について、「区域、期間を限定し、同業他社への転職、同様の営業をした者等に支給すべき退職金及び年度末退職加給金を一般の自己都合退職の場合の2分の1とするのであるが、前記のとおり、指導者の獲得と顧客幼稚園の獲得とが直結しているとは認められないとしても、指導者の流出が顧客幼稚園との体育指導等の委託契約の維持等に影響する部分が少なくないと考えられること、右の程度の不利益を課したとしても労働者の転職の自由を著しく制限することになるとはいえないと考えられること、本来退職金が功労報償的性格をも併せ有することなどに鑑みるときは、右規程が合理性のない措置であり、無効であるとするにはできない」として、一般の自己都合退職の場合の2分の1の減額支給を認めた。（大阪地判 H12.9.22）
- 退職金減額規程自体を有効と判断し、規程違反に基づく退職金の減額を認めた事案で、控訴審は「本件はあくまで退職金算定基準に従って算出された退職金額を超える部分の返還を求めるものであって、退職金規則自体ならびにその適用につき被控訴人主張のような無効事由は存しない」と判断。また上告審でも「営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められず、したがって、被上告会社はその退職金規則において、右制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとするにはできない。すなわち、この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発

<sup>19</sup> ただし、退職金に功労報償的な性格が認められる場合（一定の要件で支給額が加重されているケース）などには、その部分に関しては競業禁止義務契約違反に基づく減額支給が認められる可能性がある（大阪地判 H12.9.22）。

生しないこととする趣旨であると解すべきであるから、右の定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、所論の同法三条、一六条、二四条及び民法九〇条等の規定にはなんら違反するものではない」と判断した。（最判 S52.8.9、名古屋高判 S51.9.14）

#### 4. 競業避止義務違反における退職金等の減額又は不支給のまとめ

競業行為等における退職金等の減額に関しては、実際に減額支給が認められている事案もあるため、基本的には競業避止に関する減額規定を整備することが有効であると考えられる。その際、退職金について功労報償的性格が認められるかという点を意識して退職金制度のあり方を検討することで、退職金等の減額が認められやすくなる可能性が高くなるとも考えられる（退職金の支給率が勤続年数に応じて逡増するものであること、支給基準において自己都合退職と会社都合退職が区別されていることなどが定められていると、功労報償的性格が認められやすいと考えられる）。

退職金等の不支給規定について：

- 仮に全額不支給に関する規定を置いた場合でも、実際には、例えば会社へのこれまでの貢献による功労を抹消してしまうほどの会社への重大な損害を与えたり、会社の社会的信用を損なう行為があった場合等の特別な事情がない限りは、不支給までは認められない可能性が高い。

退職金等の減額規定を検討する際のポイント：

- 退職金等の減額規定を含む退職金規程等について、労働法制上の瑕疵がないように、有効に成立させること。
- 退職金について功労報償的性格が認められるような規定ぶりとしておくこと（当該退職金が功労報償的性格を持たず、もっぱら賃金の後払い的性格のものと認められる場合には、退職金の減額が認められない可能性が高い）。

なお、競業避止義務違反に基づく退職金の減額規定を置く場合には、あわせて退職金の分割支払いを置くことで実効性が高まるものと考えられる（「2. 退職金・企業年金の支給制限が制度上可能であるか否かの整理」「一時払いの場合」を参照）。

以上