

資料編Ⅱ．判例集

1. 判例調査の実施

(1) 判例抽出の考え方

判例調査の対象とすべき判例について、以下の考え方で抽出を行い、抽出された判例について整理を行なった。

- 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）。

(2) 抽出された判例の整理と傾向

①当事者の特徴

本調査において抽出した判例 54 件の内、当事者となっている事業者の業種を見ると、製造業者が当事者となっているのは 8 件のみであり、他の 46 件は各種販売・小売、サービス業等を中心とする非製造業であった。サービス業の内訳も多岐に亘っており、例えば、会議・イベント運営会社、広告代理店、投資用マンション販売、空調設備の保守、コンサルティング会社、修理業者、調査・人材派遣会社、ペットサロン、占い業、整体療法施術、行政書士事務所、印刷物デザイン・企画、不動産管理、ヴォイストレーニング学校、商品先物業者、美容室及び理髪店、ビル清掃業、幼稚園における体育指導、損害保険、秘書代行、学習塾等が当事者となっている。

業種	件数
製造業	8 件
非製造業	46 件

また当事者となっている個人については、一部、請負関係にある者が当事者となっている

例もあるが、元従業員であることが大半となっている。抽出した判例の中で、競業行為が問題視されている個人の職責等を見ると、上級管理職と言えるような立場や営業秘密等を取り扱う特殊な地位にあった者ばかりではなく、現場の担当者であった者が多い。

②競業避止義務契約の締結状況

本調査において抽出した判例を見ると、そもそも競業避止義務契約自体を締結していなかった事案は、明らかなものだけで12件となっており、必ずしも明らかでないもの（有力な争点となっていない為、競業避止義務契約が締結されていないか、在職中の一般規定を就業規則等で定めている等のケースが多いと考えられる）も14件となっている。逆に競業避止義務契約が就業規則及び誓約書の両方において記載されていた事例も7件見られた他、就業規則に競業避止義務条項が含まれていた事案が9件、誓約書等によって競業避止義務を負わせていた事案が12件見られた。

【退職者へ競業避止義務を課す契約の有無】

	件数	備考
競業避止義務契約なし	12件	
競業避止義務条項あり (就業規則)	9件	内、1件は、就業規則に定めるデータや情報を利用しての競業的行為のみが禁止対象
競業避止義務契約あり (誓約書等)	12件	
競業避止義務契約あり (両方)	7件	
不明 (NA)	14件	

③不法行為による救済

そもそも不法行為を立証することは容易ではないものの、「社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法なもの」であれば不法行為の成立を認める下級審判例が以前から見られた。平成22年の最高裁判例（1）も、競業行為が「社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法なもの」であれば不法行為の成立を認めるとして、従来判例が示していた考え方を追認しており、抽出した判例の中にも不法行為の成立を認めた事案が5件存在する。

もっとも当該最高裁の事案においては、元従業員は、営業秘密に係る情報を用いたり、元の会社の信用を貶めるような方法で競業行為を行なったものではないことから、元の会社における人的関係を利用した販売が売上の大半を占めるような事実関係の下においても不法行為の成立を認めていない。

【不法行為の成立が争点となった判例】

	件数	備考
不法行為の成立を認めた判例	5件	内、1件は商法上の義務違反について不法行為の成立を認めるも、引き抜きや顧客奪取については不法行為の成立認めず。
不法行為の成立を否定した判例	12件	

上記判例を見ても不法行為の認定は厳格に行なっており、不法行為の成立を認めた5つの判例を見ても、例えば平成10年の最高裁判例のように、問題となっている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った事案において、当該技術に精通する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っていたと述べているが、信義則を持ち出していることから想定されるように広くこうした義務を認める趣旨ではないものと考えられる。また別の事案でも単に同時退職をただけでなく、故意または重過失によって派遣社員のシフト漏れを生じさせ、さらに一斉退職によってシフト配置に混乱を生じさせ、これを利用して派遣スタッフの勧誘を行い、派遣先に対する営業を行う等して損害を発生させたという事案において不法行為の成立を認めている。

④ 競業避止義務契約の有効性

不法行為によって救済される場面が限定的であることから、競業避止義務契約を締結し、同契約に基づく競業避止義務を負わせることが重要となる。しかし、退職後の競業行為を禁止する競業避止義務契約については職業選択の自由との関係もあり、これまでの判例は比較的謙抑的な態度を採用してきた。

本調査で抽出した判例の内、競業避止義務契約が就業規則や誓約書等によって締結されていた事案において、当該契約の有効性が何らかの形で争われている事案は16件あるが、競業避止義務契約の成立を否定した判例も2件存在する。

一方、競業避止義務契約の有効性を肯定している判例は10件ある。

【競業避止義務契約の有効性が争われた判例】

	件数	備考
競業避止義務契約の成立を否定	2件	
競業避止義務契約の成立自体は肯定したが、適用を否定	2件	
競業避止義務契約の成立を肯定	限定的に肯定	2件
	肯定（争点となって	10件

	いないもの含む)		めるデータや情報を利用しての競業的行為のみが禁止対象
--	----------	--	----------------------------

※退職金規程や懲戒規程のみを争点としたものを除く

⑤退職金等の減額支給／不支給等に係る判断

退職金等の減額支給／不支給等（既払い分の不当利得返還を含む）の是非が争われている判例も多数見られる。例えば退職金規程等において、退職金の減額支給や不支給について要件も含めて明記しておけば、当該規程に基づいて退職金の減額支給ないし不支給が認められる余地がある。

退職金規程等の有効性自体が争点となることもしばしばあるが、本調査で抽出した判例の中では、規程自体の効力を否定した判例は、就業規則の変更手続に瑕疵があったために規程の効力が認められないと判断したもの1件のみであった。規程の有効性は肯定しているものの、退職金の減額支給／不支給を認めていない判例が5件であったが、その内、退職後の競業禁止義務違反（競業禁止義務契約と退職金減額支給／不支給規定自体は限定解釈する限りにおいて有効）に基づく退職金の減額支給／不支給を判断しているものが3件となっている。退職金等の減額支給や不支給等を認めている判例は5件であり、その内、退職後の競業禁止義務違反に基づく退職金の減額支給／不支給を判断しているものが4件（内1件は、必ずしも明文上の規定はない事案）となっている。

【退職金等の減額支給／不支給が争われた判例】

		件数	備考
退職金規程等の有効性を否定		1件	
退職金規程等の有効性は肯定したが、退職金の減額／不支給は否定	懲戒解雇に基づくもの（在職中の競合行為）	2件	
	退職後の競業禁止義務違反	3件	
退職金等の減額支給／不支給を肯定	懲戒解雇に基づくもの（在職中の競合行為）	1件	
	退職後の競業禁止義務違反	4件	内、1件は必ずしも明文の規定はない事案

2. 抽出した判例の内、報告書で引用した判例

	裁判所名	裁判年月日
(1)	最高裁第一小法廷	平成22年3月25日判決
	名古屋高裁	平成21年3月5日判決
	名古屋地裁	平成20年8月28日判決
(2)	最高裁第二小法廷	平成21年12月18日判決
	東京高裁	平成20年11月11日判決
	横浜地裁	平成20年3月27日判決
(3)	最高裁第二小法廷	平成12年6月16日判決
	大阪高裁	平成10年5月29日判決
	大阪地裁	平成8年12月25日判決
(4)	最高裁第二小法廷	平成10年6月22日判決
	大阪高裁	平成6年12月26日判決
	京都地裁	平成3年12月16日判決
(5)	東京高裁	平成22年4月27日判決
	東京地裁	平成21年11月9日判決
(6)	東京高裁	平成21年5月27日判決
	(原審の収録なし)	—
(7)	大阪高裁	平成19年12月20日判決
	大阪地裁	平成19年2月1日判決
(8)	東京高裁	平成15年12月25日判決
	(原審の収録なし)	—
(9)	東京高裁	平成12年7月12日判決
	東京地裁	平成11年10月29日判決
(10)	東京地裁	平成22年10月27日判決
(11)	東京地裁	平成22年3月26日判決
(12)	東京地裁	平成22年3月9日判決
(13)	東京地裁	平成21年10月28日判決
(14)	東京地裁	平成20年11月18日判決
(15)	東京地裁	平成20年3月28日判決
(16)	東京地裁	平成19年4月24日判決
(17)	東京地裁	平成14年8月30日判決
(18)	大阪地裁	平成12年9月22日判決
(19)	東京地裁	平成6年9月29日判決

- (1) 最判平成 22 年 3 月 25 日 (25442008)
 名古屋高判平成 21 年 3 月 5 日 (25463549)
 名古屋地判平成 20 年 8 月 28 日 (25463548)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
原告 A 会社	産業用ロボット設計及び製造、金属工作機械部品の製造等 (従業員 10 名程度)	元従業員 C	勤続 5 年 8 ヶ月 (内 1 年はアルバイト勤務、元営業担当、退職後被告会社の代取に就任)
原告 B	A 会社代取	元従業員 D	勤続 15 年 (内 14 年はアルバイト勤務、元製作等の現場作業担当、退職後被告会社の取締役 に就任)
		被告会社	原告 A と同一の業務。元従業員 C が設立。

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競業禁止義務違反による債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求	棄却
----------------------------------	----

【3】事実関係 (契約上の債務)

退職後の競業禁止義務に関する特段の条項等は定められていない。

競業禁止義務	就業規則	• なし
	誓約書 (退職時提出)	• なし
秘密保持義務	就業規則	• NA
	誓約書 (退職時提出)	• NA

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	<p>労働者は、労働契約における誠実、配慮の要請に基づく付随的義務として、労働契約存続中、使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控える義務を負うところ、(中略)認定のとおり、被告 C らは、原告との労働契約存続中の平成 18 年 4 月ころ、原告を退職して原告と同種の事業を営むことを計画し、事業資金の借入れをするといった開業のための準備行為をしたことが認められるが、被告 C らが在職中に競業行為を行った事実は認められず、上記開業準備行為自体が原告の利益に著しく反することを認めるに足りる事情もないから、これをもって労働契約に基づく競業禁止義務違反に当たるとすることはできない。</p> <p>原告は、労働者は退職後においても労働契約の余後効的義務として競業禁止義務を負うと主張するが、労働契約終了後は労働者には職業選択の自由があるから、一般的に競業禁止義務を認めることはできず、就業規則又は個別の合意により競業が禁止されている場合に限りて債務不履行が問題となると解すべきところ、原告と被告 C らとの間で、退職後の競業禁止の合意がされていたとは認められないから、被告 C らの退職後の行為が債務不履行に当たるとする原告の主張は理由がない。</p>
控訴審	<p>※「控訴人は、被控訴人 C らの競業行為につき、労働契約上の債務不履行責任と不法行為責任を選択的に主張しているので、重なる点もあるが、まず、不法行為責任に着目して検討する。」として不法行為責任の認定を行っており、競業禁止義務違反については判断を行っていない。</p>
上告審	<p>※競業禁止義務違反については判断を行っていない。</p>

【5】不法行為に係る裁判所の判断

第一審	労働者は、退職後は職業選択の自由があり、原則として競業行為を禁止されるものではない。
-----	--

	<p>いから、<u>退職後の競業行為が不法行為法上違法であるというためには、退職前に知り得た営業秘密を利用したり、取引上逸脱した方法、態様で営業上の利益を侵害するなどの事情が認められる場合に限られる</u>というべきである。</p> <p>これを本件についてみると、前記認定のとおり、〔1〕被告Cらは、原告に在職中の平成18年4月ころ、原告を退職して原告と同種の事業を営むことを計画し、そのための準備として事業資金の借入れをしたこと、〔2〕被告Cらは、事業資金の借入れが決まった後、間もなく原告に退職の意思を表明し、同時期に原告を退職したこと、〔3〕被告Cは、退職後直ちに原告と同種の事業を開業し、間もなく被告Cが原告に在職中営業を担当していた取引先であるGから原告が受注していたのと同種の仕事を継続的に受注するようになり、被告Dは被告Cの下請として現場作業に従事したこと、〔4〕被告Cは、平成18年10月ころから、GのうちGを除く3社からも原告が受注していたのと同種の仕事を継続的に受注するようになり、被告Cは、同じくその下請として現場作業に従事したこと、〔5〕被告Cは、Gから仕事を受注するに当たって、Gらに対し、原告と同種の事業を営んでおり、原告と同様に仕事を受注できる態勢にあることを説明したこと、〔6〕被告Cは、平成19年1月以降、個人で営んでいた事業を被告会社に引き継ぎ、現在、被告会社の主要な取引先はGら（Hを除く）であること、〔7〕被告Cの退職により、原告は従前と同様にGらに営業することがなくなったため、原告のGらからの受注額は減少したことが認められる。そして、被告Cは、開業直後から従前営業上の繋がりがあったGから原告が受注していた仕事を自ら受注し、開業の約4か月後からはその他3社からも同様に仕事を受注し、被告Dは原告に在職中と同様にその作業を担当していたのであるから、被告Cらは、原告在職中に担当していたGらとの取引に関する知識、経験、技能等を生かして、原告の顧客から仕事を受注し、原告の利益を損なったものということができる。</p> <p>しかしながら、<u>被告CらがGらに対して上記〔5〕に認定の範囲を超えて、積極的に取引を働きかけたり、在職中に得た知識を利用して原告より有利な条件で取引を持ち掛けたといった事情は見当たらないこと、被告Cらが退職後も原告は従前どおりではないもののGらに対する営業活動をしており、仕事の発注がなくなったというわけではなく、原告がGらと取引する機会を不当に奪ったとはいいたいこと、Gらは原告の取引先の一部に過ぎないこと、被告Cらは開業当初、Gら以外の取引先からも仕事を受注しており、もっぱら原告の取引先から仕事を受注することを企図して開業したとは認められないこと</u>といった事情を考慮すると、<u>被告Cらが競業行為により取引上逸脱した方法、態様で原告の営業上の利益を侵害したと評価することはできない。</u></p> <p>したがって、被告らの行為が不法行為に当たるとする原告の主張は理由がない。</p>
控訴審	<p>他方、<u>雇用契約終了後は、当然に競業避止義務を負うものではないが、元従業員等の競業行為が、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な態様で雇用者の顧客を奪取したとみられるような場合等は、不法行為を構成することがある</u>というべきである。</p> <p>そこで、本件についてこれを見るに、前記認定事実のとおり、被控訴人Cらは、〔1〕従業員数が10名前後程度の小規模な控訴人に在職中の平成18年4月ころ、控訴人の売上高の3割近くを占めるGらへの営業担当者であった被控訴人Cが営業を、被控訴人Dが製作等現場作業を担当するとの役割分担の下で、控訴人と同種の事業を営むことを計画し、〔2〕同計画に基づき、同年5月中旬には、被控訴人Dにおいて、融資を受けるなどして開業準備を進めた上、退職後間もない同年6月には、被控訴人Cにおいて、被控訴人Dが取締役として登記されていた休眠会社であった被控訴人会社を買い上げて、控訴人と同種の事業を開始するとともに、〔3〕被控訴人Cにおいて、退職前後から、在職中営業を担当していた控訴人の取引先であるGらに対し、控訴人と同種の事業を行うことになった旨を伝えるとともに、受注希望を申入れるなど営業活動を行い、とりわけ、Gに対しては、控訴人が被控訴人Cらの退職によりGのa工場分について従前と同様に営業することができなくなったところを、控訴人と同種の仕事を被控訴人Cらに発注するよう積極的に働きかけ、〔4〕被控訴人Dにおいて、受注どおりの製作等現場作業を行い、〔5〕その結果、Gからは被控訴人会社の事業開始直後から、ほか3社についても事業開始後3半期内といった比較的短期間のうちに、継続的に、被控訴人会社の売上高の8、9割を占める程度の額を受注するようになり、〔6〕他方、控訴人は、その受注額の約3割を占めていたGらに対する売上高が約5分の1程度に減少したのである。〔7〕しかも、被控訴人Cらは、退職前から前記のとおり計画をし、その準備と実行を押し進めたことはもとより、退職理由や退職後の生活設計について、控訴人に虚偽の説明をし、控訴人に覺られないようにしながら、退職直後から被控訴人会社としての営業を開始した上、被控訴人会社における代表者、本店所在地、営業目的は、被控訴人C、愛知県江南市<以下略>、工作機械部品の製作に関する業務・保全部品の設計、製作、据付に関する業務等であったにもかかわらず、その登記だけは約半年後の平成18年12月27日から同19年1月16日に、いずれも同18年6月5日変更（移転）を原因として行</p>

	<p>うことにより、外観上、競争行為をしていないかのように隠蔽工作を施し、もって、控訴人が気付かないようにし、あるいは気付くのを遅らせたものである。このように、<u>被控訴人C</u>らは、主に、被控訴人Cにおいて控訴人の在職中に機械・設備の製作・保守の設計、見積等を含む営業を担当して、その需要や受注内容を熟知していたGらを主たる取引先として事業を運営していくことを企図して、控訴人と同種の事業を行う被控訴人会社を立ち上げ、その企図目的どおり、被控訴人Cら個人の資質や能力、被控訴人会社の信用というよりは、むしろ、控訴人に在職中に担当していたGらとの従前の営業上の繋がり、すなわち顧客情報を利用し、そのことが控訴人に気付かれないように工作を施し、更に、Gからの売上げについては、控訴人の窮状に乗じてこれを奪い、また、Jからのそれについては、被控訴人Cらが同種事業を行っていることを秘匿してあたかも他業者を紹介するように装って控訴人からの同意を取り付けた上取引を開始する等の方法も使い、控訴人に大きな営業損を生じさせた反面、被控訴人会社のほぼ全営業を控訴人の従前からの顧客に依存させるような結果を招来させたものであり、これらを併せ考えると、被控訴人Cらの行為は、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（ただし、その不法行為、損害賠償責任の範囲については後述する。）。そして、上記のとおり、<u>被控訴人C</u>の上記競争行為は、<u>被控訴人C</u>と<u>被控訴人D</u>との共同の事業計画に基づいて行われたものであり、<u>被控訴人D</u>による製作等の現場作業の下請なくしては成り立たないから、<u>被控訴人D</u>もまた、<u>共同不法行為責任を負う</u>というべきである。</p>
<p>上告審</p>	<p>上告人Cは、退職のあいさつの際などに本件取引先の一部に対して独立後の受注希望を伝える程度のことはしているものの、<u>本件取引先の営業担当であったことに基づく人的関係等</u>を利用することを超えて、被上告人の営業秘密に係る情報を用いたり、被上告人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。また、<u>本件取引先のうち3社との取引は退職から5か月ほど経過した後に始まったものであるし、退職直後から取引が始まったAについては、前記のとおり被上告人が営業に消極的な面もあったものであり、被上告人と本件取引先との自由な取引が本件競争行為によって阻害されたという事情はうかがわれず、上告人らにおいて、上告人Cらの退職直後に被上告人の営業が弱体化した状況を殊更利用したともいえない</u>。さらに、代表取締役就任等の登記手続の時期が遅くなったことをもって、<u>隠ぺい工作</u>ということは困難であるばかりでなく、<u>退職者は競争行為を行うことについて元の勤務先に開示する義務を当然に負うものではないから、上告人Cらが本件競争行為を被上告人側に告げなかったからといって、本件競争行為を違法と評価すべき事由ということとはできない</u>。上告人らが、他に不正な手段を講じたとまで評価し得るような事情があるともうかがわれない。</p> <p>以上の諸事情を総合すれば、<u>本件競争行為は、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法なもの</u>ということとはできず、<u>被上告人に対する不法行為に当たらない</u>というべきである。なお、（本件）事実関係等の下では、上告人らに信義則上の競争禁止義務違反があるともいえない。</p>

(2) 最判平成 21 年 12 月 18 日 (25441571)

東京高判平成 20 年 11 月 11 日 (25463346)

横浜地判平成 20 年 3 月 27 日 (25463347)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
株式会社ことぶき	美容室及び理髪店の経営その他これに付帯する一切の業務を目的とする株式会社	乙山一郎	元従業員 (勤続 10 年、総店長)
甲野太郎	上記代取		

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

不正競争行為 (不正取得) に基づく損害賠償請求	棄却
不法行為に基づく損害賠償請求	一部認容

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	就業規則	• なし
	誓約書 (退職時提出)	• なし
秘密保持義務	就業規則	• NA
	誓約書 (退職時提出)	• NA

【4】不正競争行為に係る裁判所の判断

第一審	<p>2 顧客カードと営業秘密性について</p> <p>上記認定のとおり、被告は、平成 18 年 3 月下旬ころ、リプル店に保管されていた顧客カードを持ち出したことが認められるところ、原告は、この持出し行為は不正の手段により営業秘密を取得する行為 (不正競争防止法 2 条 1 項 4 号、不正取得行為) に当たる旨主張するので検討する。</p> <p>不正競争防止法上、上記の営業秘密として保護されるためには、その情報が〔1〕秘密として管理されていること (秘密管理性)、〔2〕事業活動に有用な技術上または営業上の情報であること (有用性)、〔3〕公然と知られていないこと (非公知性) を要するところ、顧客カードが、理美容業上、その事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であることは明らかであり、また、上記 1 認定の顧客カードの記載内容等からすると、そこに記載された情報は原告の管理している範囲外では一般的に入手できない状態にあったものと認められるから、上記の有用性及び非公知性を肯認することができる。</p> <p>しかし、上記認定の顧客カードの管理状況について見ると、リプル店において、顧客カードは、<u>リプル店の顧客が自由にこれを見ることができるような状態に置かれてはいなかったものの、単に輪ゴムで束ねられ、カウンターの下の三段ボックスや顧客の荷物置場に保管されていたにすぎず、これに秘密とする旨の格別の表記等もされず、被告が顧客カードを持ち出した当時、これが施錠できる場所に保管されていたわけではなく、また、パソコンに入力されていた顧客情報についても、パスワードの設定がされておらず、従業員が自由に顧客情報にアクセスすることができる状態に置かれていたものと認められるのである。</u></p> <p>そうすると、顧客カードは、<u>秘密に管理され、情報の漏洩防止のための客観的な管理下に置かれていたとは認め難いから、顧客カードにつき、上記の秘密管理性を認めることはできない。</u></p> <p>3 顧客カードの持出し行為及び競業行為について</p> <p>(1) 顧客カードの持出し行為</p> <p>上記のとおり、顧客カードは「営業秘密」に当たらないから、被告が顧客カードを持ち出した行為を不正競争防止法 2 条 1 項 4 号の「不正競争」と認めることはできないが、その有用性及び非公知性は肯認されるのであって、たとえ従業員であってもこれを原告の承諾なく持ち出して、リプル店の営業活動以外の目的で使用するのは、<u>不法行為に当たる</u>というべきである。</p>
-----	---

	<p>この点、被告は、顧客カードを持ち出すに当たっては、リプル店のBから了解を得ていた旨主張し、被告本人尋問の結果中にはこれに沿う供述部分がある。しかし、上記認定のとおり、B及びリプル店の他の従業員は、リプル店において、被告の下でその営業に従事していたものと認められ、原告代表者の甲野に代わって、顧客カードの持出を承諾するといった権限を有していたなどとは考え難いというべきであって、他に被告の上記持出し行為につき、原告がこれを承諾していたものと認めるに足りる証拠もない。</p> <p>被告の上記主張は理由がない。</p>
控訴審	<p>当裁判所も、本件顧客カードは不正競争防止法2条1項4号の「営業秘密」に該当するとは認められないと判断する。その理由は、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 争点に対する判断」の2に記載（原判決14頁15行目から15頁13行目まで）のとおりであるから、これを引用する。</p> <p>第一審原告が控訴理由として指摘する点を含めて検討しても、上記アの判断は変わらない。そうすると、その余の点について判断するまでもなく、第一審原告の本訴請求中、不正競争防止法4条に基づく損害賠償請求は理由がないことになる。</p>
上告審	(上記の点について判断していない)

【5】 不法行為に係る裁判所の判断

第一審	<p>上記認定のとおり、被告は、平成18年3月31日、原告を退社すると、翌日以降、リプル店から約250メートル程離れたピノキオ店に勤務するようになり、リプル店において被告が担当していた顧客を主な顧客として理美容業に従事し、相応の売上げを得ていたものと認められる。</p> <p>なるほど、被告のように自らの技術等によって理美容業務に従事する者の性格からすると、退職後、その能力や経験を活かして生計を立てていくしかなく、過度の競業禁止義務を課するのは職業選択の自由の観点からも問題であるから、従前勤務していた店舗を退職後その近くの店舗で稼働することについても、原則としてこれが法的に禁じられる理由はない。</p> <p>しかしながら、事業者にとって、その顧客が退職者と共に流出し、その競業行為に利用されることが無条件に許容される謂われはなく、従業員は、就業規則や内規等に定めがなくても、雇用契約に付随する義務として競業禁止義務を負う場合があるというべきであって、元従業員の地位、待遇、競業に係る当該行為が事業者には及ぼす影響、行為態様、計画性等を総合考慮して、それが社会通念上不相当と認められるときは、競業禁止義務違反として不法行為を構成するというべきである。</p> <p>これを本件についてみると、被告は、長年にわたって理美容業に従事してきた者であり、リプル店において、総店長として、原告の理美容業に従事していたところ、原告を退職するに当たり、予めリプル店の顧客に平成18年4月以降の日をピノキオ店において理美容を行う日として予約を受け、これをリプル店のカレンダーに記載し、また、顧客カードを原告に無断で持ち出し、短期間ではあるものの、これをピノキオ店においても利用していたのである。被告の上記一連の行為は、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、社会通念上相当でない行為であったというべきであるから、被告の上記行為は不法行為に当たる。</p>
控訴審	<p>当裁判所も、第一審被告の上記一連の行為は第一審原告に対する民法709条の不法行為を構成するものと判断する。その理由は、以下のとおり訂正するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 争点に対する判断」の3に記載（原判決15頁15行目から17頁4行目まで）のとおりであるから、これを引用する。</p> <p>原判決16頁6行目から7行目にかけての「ピノキオ店に勤務するようになり」を「ピノキオ店で理美容業に従事するようになり」に改める。</p> <p>原判決16頁14行目から同頁20行目までを次のとおり改める。</p> <p>「しかしながら、理美容業を営む会社の従業員がその会社を退職した後に競合する他店で理美容業を行うことが原則としては許されるとしても、その従業員が違法に退職前の会社の顧客を奪ったものと評価される場合には、その従業員の行為は、職業選択の自由あるいは自由競争の範囲を逸脱する社会通念上許容できない行為として、例外的に退職前の会社に対する不法行為を構成するものと解するのが相当である。」</p> <p>原判決16頁23行目の「当たり、」の次に「未だ原告の従業員であるにもかかわらず、リプル店での勤務時間中に、」を加え、17頁1行目の「利用していたのである。」を「顧客がピノキオ店に実際に来店した日とその日に行った理美容の内容や代金を書き込むなどして使用し、実際にリプル店の従前の顧客をピノキオ店の主な顧客として理美容業を行っていたのである。」に改める。</p> <p>原判決17頁3行目冒頭から同頁4行目末尾までを「違法に原告の顧客を奪って理美容業</p>

	<p>を行いこれを継続したものと評価するほかはなく、職業選択の自由あるいは自由競争の範囲を逸脱する社会通念上許容できない行為として、原告に対する民法709条の不法行為を構成するものというべきである。」に改める。第一審被告が控訴理由として指摘する点を含めて検討しても、上記アの判断は変わらない。</p>
上告審	(上記の点について判断していない)

(3) 最判平成 12 年 6 月 16 日 (28051865)

大阪高判平成 10 年 5 月 29 日 (28033317)

大阪地判平成 8 年 12 月 25 日 (28020736)

【1】当事者

(甲事件)

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
吉岡純二	元従業員 (勤続 12 年)	日本コンベンションサービス株式会社 (以下、日本コンベンション)	国際会議、学会、イベントの企画・運営を主たる業務とする会社
小倉徳子	元従業員 (勤続 15 年)		
以下、5 名	元従業員		

(乙事件)

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
日本コンベンションサービス株式会社 (以下、日本コンベンション)	国際会議、学会、イベントの企画・運営を主たる業務とする会社	隈崎守臣	元日本コンベンション役員 (メインバンクからの出向期間 1 年を経た後、日本コンベンション入社。勤続 4 年。常務取締役、代表取締役副社長を歴任。在職中にコングレを設立。)
		吉岡純二	元従業員 (勤続 12 年)。隈崎を補佐。
		株式会社コングレ	各種会議、イベントの企画・運営、通訳業務、人材派遣業等を業する会社。在職中にコングレを設立。

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

退職金支払い請求 (甲事件)	一部認容
不法行為に基づく損害賠償請求 (乙事件)	一部認容

【3】事実関係 (契約上の債務)

競争禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">(就業規則三一条二号) 退職後二年間、会社の業務地域において、その従業員が勤務中に担当した業務について、会社と競合して営業を営むことができない
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">NA
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">NA
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">NA
退職金規程		<ul style="list-style-type: none">第四条 退職一時金は満三年以上勤務して退職した場合に支給する。第五条 退職一時金は退職時の基礎賃金に勤続年数に応じて定めた下記の定率を乗じて得た金額とする。 勤続年数 三年以上 二・七 勤続年数 四年以上 四・〇 勤続年数 五年以上 五・五 勤続年数 六年以上 七・〇 勤続年数 七年以上 八・五 勤続年数 八年以上 一〇・〇 勤続年数 九年以上 一一・五

	<p>勤続年数 一〇年以上 一三・〇 以後一年を増すごとに定率一・〇を加える。 勤続年数に端数を生じた場合は、その端数に対する支給率は該当年率とこれに次ぐ勤続年数の定率との差額を月割として算出する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 第六条 従業員が自己の都合により退職する場合の退職一時金は次のとおりとする。 勤続年数 三年以上 五年未満 第五条により算出される金額の三割 五年以上 一〇年未満 第五条により算出される金額の五割 一〇年以上 一五年未満 第五条により算出される金額の七割五分 一五年以上 第五条により算出される金額の一〇割 • 第一〇条 <u>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。</u> • 第一二条 退職一時金は退職発令後三〇日以内に通貨にて支給するを原則とする。
--	--

【4】 競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

<p>第一審</p>	<p>(1) 就業規則三一条二項によれば、被告日本コンベンションの従業員は、退職後二年間、会社の業務地域において、その従業員が勤務中に担当した業務について、会社と競合して営業を営むことができないと規定している。</p> <p>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に負うものではない。しかし、他方、<u>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り、就業規則で、このような規定を設けることにも、一応の合理性が認められる。</u></p> <p><u>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、競業禁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。</u></p> <p>(2) 被告日本コンベンションは、原告らが被告日本コンベンションを退職した後、直ちに被告コングレに就職して、被告日本コンベンションに在職中と同様の業務を行っていることをもって、右就業規則に違反する旨主張する。</p> <p>前記で認定したように、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ため、<u>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。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。かかる状況の中にあつては、被告日本コンベンションは、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、競業禁止義務を課しているに等しいと言える。</u></p> <p>したがって、以上によれば、原告らが被告日本コンベンションを退職して、同種の事業を営む会社に勤めたとしても、これによって、被告日本コンベンション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ないし、原告らの退職により、取引先からの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、被告日本コンベンションにおいて、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けば、右措置を採らないのであれば、自ら、これを受認（ママ）すべきものというべきであるので、</p>
------------	---

	<p>右就業規則の規定は、原告らのような退職者には適用がなく、原告らの退職後の右行為をもって就業規則違反ということではできないというべきである。</p> <p>(2) (ママ) なお、被告日本コンベンションは、原告吉岡、同横野、同久保田、同萩原、同安陵及び同小倉との間で、右就業規則の規定とは別に、競業禁止契約（〈証拠略〉）を締結しているから、右原告らの行為は、この契約にも違反する旨主張するが、仮に、このような競業禁止契約が締結されているとしても、その適用に当たっては、就業規則の場合と同様に制限的に考えるべきであるから、右原告らの行為をもって、競業禁止契約に違反するものとはいえない。</p>
控訴審	<p>二 退職金不支給事由を定めた退職給与規程の効力（抗弁1）</p> <p>1 日本コンベンションは、こう主張する。同社の退職給与規程（〈証拠略〉）。以下「新規程」という）一〇条一項には「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。」との定めがある。同社は、この不支給条項を援用するから、懲戒解雇した吉岡らに対して退職金の支払義務がない、と。</p> <p>これに対し、吉岡らは、本件不支給条項は日本コンベンションが吉岡らに退職金を支給するのを嫌って退職給与規程を急遽改訂し、不支給事由条項を新設したものであって、新規程は従業員に周知されていないから無効であると反論する。</p> <p>2 本件新規程は就業規則三五条の委任を受けたものであって、それ自体就業規則の一部であるから、就業規則としての退職給与規程の変更の有効性が問題となる。労働基準法八九条は、就業規則の作成及び変更について行政官庁への届出義務を、同法九〇条は、労働組合または労働者代表者の意見聴取義務を、同法一〇六条一項は、就業規則の掲示または備え付けによる周知義務を定めている。もっとも、これらの規定はいわゆる取締規定であって、効力規定ではない。それ故、使用者がこれらの規定を遵守しなかったからといって、これにより直ちに就業規則の作成または変更が無効となるものではない。</p> <p>しかし、およそ就業規則は、使用者が定める企業内の規範であるから、使用者が就業規則の新設または改訂の条項を定めたとしても、そのことから直ちに効力が生じるわけではない。これが効力を生じるためには、法令の公布に準ずる手続、それが新しい企業内規範であることを広く従業員一般に知らせる手続、すなわち何らかの方法による周知が必要である（なお、就業規則の効力発生要件としての右周知は、必ずしも労働基準法一〇六条一項の周知と同一の方法による必要はなく、適宜の方法で従業員一般に知らされれば足りる）。</p> <p>3 前示争いない事実と証拠（〈証拠・人証略〉）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。</p> <p>(一) 従前、日本コンベンションには、就業規則三五条の委任を受けた退職給与規程（〈証拠略〉）。昭和四九年三月一日実施、昭和五〇年九月一日改訂）が存在した。同規程は、従業員が退職した場合には、本規程の定めるところにより退職一時金を支給すると定め、退職一時金の計算方法などについて規定していた。しかし、同規程には、従業員が懲戒解雇された場合に退職金を支給しない旨を定めた除外規定は存在しなかった。</p> <p>(二) 日本コンベンションは、平成二年七月一八日、退職給与規程を改訂した旨の同年七月三日付の就業規則変更届（〈証拠略〉）を所轄の天満労働基準監督署長に提出した。右変更届には、平成二年七月三日付けで事業場の労働者代表者である宮崎昭好の意見を聴いたことを証する意見書（意見は「特になし」と記載）が添付された。しかし、宮崎は、労働者の過半数を代表するものではなかった（〈人証略〉）。</p> <p>(三) 吉岡は、平成二年七月三日、日本コンベンションに対し、就業規則、給与規程、退職給与規程の全文を送付するように申入れた。日本コンベンションは、同月六日付けで各全文を吉岡に送付した。吉岡は、新規程の一〇条一項の改訂についてどのような手続で改訂されたのかを問い合わせた。これに対し、日本コンベンションは、平成二年五月三〇日の常務会において決定したと回答した。一審甲事件原告紫富田も退職給与規程の送付を総務部の新井に請求したところ、平成二年七月末頃送付を受けた。証人新井立夫は、通常、改訂規程は全従業員に配布しているの、本件新規程もそういう形で七月末くらいに配布したと思うと証言している。</p> <p>(四) また、日本コンベンションは、こう主張する。退職給与規程の改訂は、これのみ単独で行われたものではない。社内改革の一環として、各種の規程について逐次行われたもので、その状況は、規程等の整備状況（〈証拠略〉）のとおりである、と。</p> <p>(五) 吉岡らの退職指定日は、平成二年七月一五日であり、日本コンベンションが吉岡らを懲戒解雇した日は、同年七月一三日である。右退職日または懲戒解雇日までに、日本コンベンションが新規程を従業員一般に周知した事実を認めるに足る的確な証拠がない。</p> <p>4 以上によれば、日本コンベンションが、原告吉岡らの退職の日までに、新規定（ママ）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。そして、新規程は、前示のように従業員側にその意見を求めるため提示されかつその正当な代表者による意見書が付された</p>

	<p>上で届けられたものともいえない。このような場合には、就業規則変更の効力は、前示のように、原則として従業員一般に対する周知の手続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である。吉岡や紫富田は、退職前に退職給与規程を取り寄せてはいるが、単に同人らが退職前に新規規程の存在と内容を知ったとしても、これをもって新規規程の効力が同人らに及ぶものではない。</p> <p>5 それのみならず、新規定による退職金不支給の定めは、既得権である退職予定者の退職金請求権を奪うものとして、その効力がない。その理由は次のとおりである。すなわち、使用者が就業規則によって労働条件を一方的に変更することは原則として許されない。ただし、その就業規則の変更が法定の手続を経ており、かつその内容が合理的な場合に限り、個々の労働者の同意がなくてもこれを適用できる。そして、本件においては、前認定の各事実及び弁論の全趣旨を総合すると、使用者である日本コンベンションは、既に退職願を出している吉岡らに対し、報復的な意図の下に、密かに右懲戒解雇による退職金不支給規定を急遽新設する就業規則の変更を行い退職金の支給義務を免れようとしたものであると認められる。そうすると、これが吉岡らの本件退職に関して内容的に合理的な就業規則の変更にあたることは到底いえない。したがって、本件新規定は吉岡らとの関係でその効力がない。</p> <p>6 そうすると、吉岡らが退職給与規定（ママ）の退職金不支給条項（懲戒解雇）に該当することを理由とする日本コンベンションの抗弁は、その余の点を検討するまでもなくその前提において既に理由がない。</p> <p>三 権利濫用（抗弁2）</p> <p>1 日本コンベンションは、吉岡らには、従業員としての永年の功績を失わせるほどの重大な背信行為があるから、同人らの退職金請求は権利の濫用であり、許されないと主張する。しかし、当裁判所は、日本コンベンションの右主張は理由がないものと判断する。その理由は次のとおりである。</p> <p>(一) 前示のとおり、日本コンベンションには、吉岡らの退職当時、退職金不支給事由を定めた新規程（ママ）は存在しなかった。そうすると、日本コンベンションの退職金制度は、従業員に重大な背信行為があるか否かを問わず、また、退職の形式すなわちそれが任意退職であると懲戒解雇であるとを問わず、退職金を支給する内容のものであったと認められる。</p> <p>(二) 一般に、退職金は、就業規則等により支給条件が企業内の制度として明確に定められた以上、単なる恩恵的給付に止まらず、労働基準法一条の労働の対償たる賃金の性格を有する。</p> <p>(三) 吉岡らには、従業員の引き抜き行為、隠し口座の開設、業務引継の懈怠、取引先に対する欺罔行為など日本コンベンション主張の事実は、後示のとおりこれを認めることができない。就業規則及び誓約保証書に基づく競業避止義務については、後示のとおり、雇用契約終了後もなお効力を有するとは認められない。もともと、吉岡らが被告コングレの設立に関与した事実が認められる。しかし、それは、吉岡らが退職の意思を表示した後のわずかな期間のことであり、これをもって懲戒解雇により吉岡らの永年の功績を失わせるほどの重大な背信行為ということはいえない。</p> <p>2 したがって、日本コンベンションの抗弁2は理由がない。</p>
上告審	<p>(所論の点に関する原審の事実認定は、原判決挙示の証拠関係に照らして首肯するに足り、右事実関係の下においては、上告人らに対する被上告人の損害賠償請求につき四〇〇万円及びその遅延損害金の支払を求める限度で理由があるとした原審の判断は、是認することができる。原判決に所論の違法はない。論旨は、原審の専権に属する証拠の取捨判断、事実の認定を非難するか、独自の見解に基づき又は原判決を正解しないで原判決を論難するものにすぎず、採用することができない。)</p>

【5】 不法行為に係る裁判所の判断

第一審	<p>(乙事件について)</p> <p>八 被告隈崎の責任</p> <p>1 前記認定のとおり原告らは、平成二年六月七日新会社設立宣言をした後、関西支社、名古屋支店及び京都支店の従業員に対し、新会社に移るよう勧誘し、被告日本コンベンションと同種の事業を営む新会社設立の準備を進めて、同月二五日被告コングレを設立し、被告日本コンベンションを退社した直後から被告コングレの従業員として活動を開始したとすることができる。</p> <p>そして、前記で認定した事実からすると、このような原告らの行為は、被告隈崎が被告日本コンベンションからの独立を計画し、原告吉岡とともにその計画を遂行する中で行われたものと推認することができる。</p> <p>(一) すなわち、前記認定のとおり、被告隈崎は、関西支社の業績を伸ばしたにもかかわらず、</p>
-----	--

その利益が関西支社に還元されていないことに不満を持っていた中で、近浪社長から被告日本コンベンションの社内改革を委ねられたが、近浪社長や八木専務の反対により改革を推進することができず、代表取締役副社長を辞任することになり、しかも、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。また、被告隈崎は、関西支社で順調に業績を伸ばした実績があり、原告吉岡以下関西支社の幹部社員から多大の信頼を受けていた。

このような事実からすると、被告隈崎が、代表取締役副社長の辞任が受理された後、被告日本コンベンションから独立して新会社を設立することを計画したとしても何ら不自然ではない。

(二) 前記認定のとおり、被告隈崎の代表取締役副社長の辞任が受理された後、ネットワーク及び被告コングレが設立されたが、いずれの際も、被告隈崎の住友銀行当時の知人である林が、株式を引受けるなどして設立に関与し、しかも、林は、現実に資金を拠出したわけではなく、名目的な存在であった。また、被告コングレは、設立当初資本金が一〇〇〇万円であったが、わずか一か月後に四〇〇〇万円に増資している。このように、短期間に多額の資金を調達できるのは、被告隈崎以外には考えられず、したがって、被告コングレの設立に至る一連の経過は、被告隈崎の関与なくしてはありえない。

(三) 前記で認定したように、近浪社長が被告隈崎の関西支社長解任を通告した平成二年六月七日以前に、原告らは新会社の設立を計画していたと認められるが、この段階で新会社の設立を計画するとすれば、原告らの地位や経験、(一)で述べたことからすると、その中心人物として被告隈崎以外には考えられない。

(四) 以上、被告隈崎は、平成二年四月四日、代表取締役副社長の辞任届けが受理された後、被告日本コンベンションから独立して新会社を設立しようと考え、いわば影の指揮官として、自らは背後にあって、当時、関西支社のナンバー２であった次長の原告吉岡やその他の原告ら関西支社の幹部社員を勧誘して被告日本コンベンションと同種の事業を営む新会社の設立を計画し、以後、その指揮の下、原告らが中心となって、平成二年五月二四日ネットワークを設立するとともに、平成二年六月七日の新会社設立宣言以後、従業員の勧誘や平成二年六月二五日の被告コングレの設立などを積極的に行ったものと推認することができる。そして、このような被告隈崎の行為は、被告日本コンベンションの業務とその機能を阻害するもので、取締役の忠実義務(商法二五四条ノ三)に著しく違反するものである。

2 これに対し、被告隈崎は、同人が被告日本コンベンションの社内改革を実行しようとしたにもかかわらず、近浪社長の反対によりそれが果たせず、しかも、平成二年六月七日、近浪社長が突然関西支社を訪れ、被告隈崎の関西支社長を解任したことから、原告らが、近浪社長のワンマン経営に反発して、新会社を設立しようとしたのであって、被告隈崎が中心となって計画的に行ったものではない旨主張する。

しかし、原告らの被告隈崎に対する信頼が大きかったとしても、被告隈崎が突然解任されたからといって、そのことから直ちに新会社を設立するというのは、余りに不自然であるし、既に述べたように、それ以前から原告らは、新会社の設立を計画していたと見るべきであるから、右主張を認めることはできない。

九 原告吉岡の責任

前記認定のように、原告吉岡は、被告日本コンベンション関西支社の次長の地位にあったものであるが、その在職中、被告隈崎の指揮の下で、その中心となって、その余の原告らとともに、被告日本コンベンションから独立して被告日本コンベンションと同種の事業を営む新会社を設立することを計画し、平成二年五月二四日ネットワークを設立するとともに、平成二年六月一日の新会社設立宣言以後、従業員の勧誘や平成二年六月二五日の被告コングレの設立などを積極的に行い、その結果、被告日本コンベンションの業務とその機能を混乱させるなどしたのであるから、このような原告吉岡の行為は、雇用契約上の誠実義務に著しく違反するものというべきである。

一〇 被告コングレの責任

被告日本コンベンションは、被告コングレが被告隈崎及び原告吉岡の違法な計画に基づいて設立され、被告日本コンベンションから奪い取った業務及び引き抜いた従業員によって営業活動を行い、被告日本コンベンションの権利侵害を目的として設立、存続していることをもって、違法な行為であると主張し、また、被告コングレが被告隈崎及び原告吉岡の従前の違法行為を認識し、これを積極的に利用する意図をもって両名の違法行為に加担しているから、設立以前の両名の違法行為についても責任を負うと主張している。

しかし、被告コングレの設立や存続そのものを違法とすることはできず、また、被告コングレの設立以前の行為について、被告コングレが責任を負うものでもないから、いずれの主張も失当であるといわざるを得ない。

したがって、被告コングレについて違法行為を認めることはできない。

一一 被告日本コンベンションの損害

	<p>1 (一) 被告日本コンベンションは、被告隈崎及び原告吉岡の行為により、別紙四記載のとおり、関西支社通訳翻訳課翻訳部門、名古屋支店及び京都支店の各取引先を奪われ、かつ、日本医学会総会の業務も奪われたとして（もつとも、日本医学会総会については、具体的な損害額の主張はない。）、これらの売上の減少を損害として主張する。そして、関西支社通訳翻訳課翻訳部門について、平成元年二月から同二年三月までの粗利益の平均及び同三年四月から同四年三月までの粗利益の平均を算出して、前者から後者を控除した額を損害とし、名古屋支店及び京都支店について、いずれも閉鎖などによって利益がないことを理由に、平成元年二月から同二年三月までの粗利益の平均を損害とし、これらの損害が三年間継続するものとして損害を算定している。</p> <p>(二) 被告コングレは、別紙四記載の会議案件について、コンペや被告日本コンベンションからの委託により、すべて受注するに至っているが、<u>コンベンション業界では、従業員と取引先との個人的な信頼関係が業務の受注に大きな影響を与えることからすると、このような被告コングレの業務の受注は、被告日本コンベンションから被告コングレに従業員が移ったことによるものと考えられる</u>（なお、被告日本コンベンションは、被告隈崎や原告吉岡が業務の引継をしなかったことをもって取引先を奪われたと主張しているが、前記のように被告隈崎や原告吉岡が引継を行わなかったと認めるに足る証拠はない。）。</p> <p>したがって、別紙四記載の会議案件について、<u>被告隈崎及び原告吉岡の違法行為と被告日本コンベンションの損害との間には一応因果関係があると認められる。</u></p> <p>しかし、<u>被告コングレがこれらの会議案件を受注したことにより、被告日本コンベンションが、個々の会議案件について具体的にどれだけの額の損害を受けたのかは明らかではなく、被告日本コンベンションが主張する粗利益の比較だけでは、損害の立証としては不十分といわざるを得ない。</u></p> <p>(三) また、被告日本コンベンションは、関西支社の翻訳部門、名古屋支店の通訳部門及び翻訳部門について、被告コングレに奪われた取引先を主張している。</p> <p>しかし、<u>これらの取引先が従前被告日本コンベンションと取引があったとしても、被告コングレ設立後、同被告と取引関係にあるのかどうか、これらの取引先が被告コングレと取引をすることにより、被告日本コンベンションに具体的にどれだけの額の損害が生じたのかといった点はいずれも不明であり、単に粗利益の比較だけでは、損害の立証としては不十分であるといわざるを得ない。</u></p> <p>(四) してみると、被告日本コンベンションが主張する右損害は、いずれもこれを認めるに足る証拠はない。</p> <p>2 被告日本コンベンションは、被告隈崎及び原告吉岡の行為によって、取引先に対するフォローを行うことができず、関西支社が事実上壊滅したかのような風評も流れ、企業としての名誉に大きな痛手を被るとともに、取引先に対する信用も失墜したとして、一億五〇〇〇万円の無形損害も主張している。</p> <p>既に認定した事実からすると、被告隈崎及び原告吉岡の行為により、被告日本コンベンションの社会的信用に影響があったことは推認できるが、その内容が具体的にどのようなものかは明らかではなく、これを金銭的に評価することもできない。</p> <p>したがって、この点についても、被告日本コンベンションの主張する損害額を認めるに足る証拠はない。</p> <p>3 以上、<u>被告日本コンベンションの被告隈崎、原告吉岡及び被告コングレに対する損害賠償請求は、いずれも認めることができない。</u></p>
控訴審	<p>第三 共同不法行為に基づく損害賠償請求</p> <p>一 従業員の退職とネットワーク、コングレの設立経過等について</p> <p>この設立経過については、前示第二の三1において原判決の補正引用により認定したとおりである。</p> <p>二 違法行為の検討</p> <p>右認定事実をもとに、日本コンベンション主張の一番乙事件被告ら（隈崎、吉岡、コングレ）の違法行為の成否について検討する。</p> <p>1 原判決の引用</p> <p>(中略)</p> <p>2 ネットワーク、コングレの設立</p> <p>(中略)</p> <p>(三) 次に、前示のとおり、<u>吉岡は、平成二年六月一日新会社設立を宣言し、同年六月二五日、コングレを設立した事実が認められる。隈崎は前示原判決の引用により認定したとおり右設立当初から多かれ少なかれその設立準備などに積極的に関与していたものである。</u></p> <p><u>右認定の隈崎の行為は、商法二六四条の趣旨に反し、同法二五四条ノ三の忠実義務ないし同法二五四条、民法六四四条の善良な管理者の注意義務の重大な違反であって、不法行為法</u></p>

上も違法である。

3 隠し口座の開設と資産の領得

(中略)

4 業務の引継の懈怠

前示のとおり、業務の引継は全部終了したものと認められる。なお、日本コンベンションは、隈崎らが、日本医学会総会の案件の明示的な引き継がなかったと主張するが、参考案件として引継がなされており、それ以上に何をすべきであったかについての具体的な主張もなく、日本コンベンションの主張は採用できない。

5 取引先に対する虚偽の事実の告知

日本コンベンション主張の事実を認めることができない。その理由は、原判決九五頁九行目の文頭から同九六頁五行目の文末までのとおりであるから、これを引用する。

6 取引先の奪取

(一) 日本コンベンションは、原判決添付の別紙四記載の取引先、とくに古い顧客であった一向社、タバイエスペック、日本電装の三社をCongreに奪われたと主張する。一般に、継続的取引契約または個別の取引契約に第三者が介入し、契約関係を破棄したのであれば、その態様によってはそれが債権侵害として不法行為の違法性を具備することもあり得る。しかし、そのような契約関係が未だ成立する以前に、第三者が当該顧客と同様の取引を始めたとしても、虚言をもって従前の契約者を誹謗するなどの違法な手段を用いる等の特段の事情がない限り、それは自由競争の範囲内の行為であって、不法行為の違法性を有するものとはいえない。

(二) 前示引用の原判決挙示の各証拠によれば、日本コンベンション主張の前示顧客は同社の取引先であったこと、日本コンベンションとの取引関係が消滅し、Congreとの取引関係が成立したことが認められる。しかし、右顧客と日本コンベンションとの間に、継続的取引契約が成立していた事実も、個別的な取引契約が成立しており、それをCongreが奪ったという事実もこれを認めるに足る的確な証拠がない。Congreが取引先を取得するについて違法な手段を用いたことその他特段の事情があることについても同様に的確な証拠がない。そうすると、右顧客をCongreが取得し、日本コンベンションがこれを失ったのは、同社の取引先を奪取した違法行為であるとの日本コンベンションの主張は採用できない。

7 会議案件の奪取

(一) 日本コンベンションは、JMCP（日本医学放射線学会総会と日本放射線技術学会総会の合同開催）、日本外科学会、第五〇回日本脳神経外科学会、国際腐植物質学会第五回国際会議、第四回名古屋カンファレンスの会議案件をCongreに奪われたと主張している。しかし、前示6の取引先の奪取について論じたのと同様、右会議案件について、継続的な専属的取引契約や個別の取引契約が成立していたものでない限り、他社が受注しても、特段の事情がない限り、自由競争の範囲内の適法な行為であって、不法行為の違法性はない。

(二) そして、日本コンベンションが右会議案件を既に受注していたとか、継続的専属的取引契約を締結していたことを認めるに足る的確な証拠がない。そうすると、右会議案件を奪われたことが不法行為に該当するとの日本コンベンションの主張も採用できない。

8 忠実義務、競業避止義務違反

(一) 隈崎について

隈崎は日本コンベンションの取締役であったから、商法二五四条三項により忠実義務を、同法二六四条一項により競業避止義務を負担していたものである。隈崎は、平成二年六月二七日取締役を退任しているが、それまでの間にも、Congreの設立の準備に積極的に関与したもので、同人が、競業避止義務の趣旨に反し、善良な管理者としての義務ないし忠実義務に違反したことは既記のとおりである。なお、日本コンベンションは、この外、隈崎が早くから新会社の設立を計画し、その意図のもとにネットワークを設立したと主張するが、ネットワークの設立の経過は、前示のとおりであって、日本コンベンションの右主張は採用できない。

(二) 吉岡について

当裁判所も、前示引用の原判決説示のとおり、吉岡がCongreを設立させ、その結果、日本コンベンションの業務を混乱させたのは同人の幹部職員としての地位に照らし雇用契約上の誠実義務に反する違法行為であると判断する。

9 被告Congreの責任

日本コンベンションは、前示のとおり、Congreの設立、存続自体が違法行為である、また、Congreは隈崎、吉岡の違法行為を利用する意図でこれに加担しているから、設立前の行為についても責任を負う、と主張する。

しかし、Congreの設立、存続自体が違法で、これによりCongre自身が不法行為責任を負うとする論理は不可解でその主張自体が失当である。また、これを首肯すべき事情を認め

	<p>るに足る的確な証拠もない。なお、日本コンベンションは、当審において右主張をしないと述べている。そして、新会社設立後退職するまでの期間中の隈崎らの行為はコングレの行為そのものであると主張する。しかし、コングレが設立された平成二年六月二五日から、隈崎が退任した同月二七日までの間、あるいは吉岡が解雇された同年七月一三日までの間に、コングレ自身の行為として前示従業員の移転の勧誘、引抜などコングレの開業準備行為がなされたとの事実は、本件全証拠によってもこれを認めるに足りない。</p> <p>次に、隈崎、吉岡らのコングレ設立前の行為についてコングレが責任を負うとの日本コンベンションの主張は理由がない。その理由は次のとおりである。</p> <p><u>隈崎、吉岡らが、コングレを設立する目的で、競業避止義務の趣旨に反し、忠実義務、善管義務、あるいは誠実義務に反して、従業員の移転の勧誘、引抜を含む設立準備行為を行ったのは、前示のとおり日本コンベンションに対する同人ら個人の不法行為に当たる。しかし、隈崎、吉岡らの右行為は、未だ会社の定款の作成も発起人による株式の引受もない時点で行われたものであって、設立中の会社ですら成立していない。せいぜい隈崎、吉岡らによる発起人組合が成立しているにすぎない。発起人組合の設立準備行為についても直接には会社にその効果が移転するものではなく、それには設立後の会社による追認など特別の権利移転行為が必要である。そして、コングレが右隈崎、吉岡らの右不法行為責任を引受けないし受け継いだことについては、その主張もないし本件全証拠によってもこれを認めるに足りない。</u></p> <p>なお、この点につき日本コンベンションは、隈崎、吉岡らの新会社グループはコングレと実質的同一性、継続性を有すると主張する。しかし、新会社グループなるものが右の発起人組合を越えた設立中の会社といえるものではない。なぜなら、この時点では、前示のとおり、設立中の会社を認めるのに必要な会社の定款の作成も発起人による株式の引受も認めることができないからである。</p> <p>(中略)</p> <p><u>前認定の事実、弁論の全趣旨に照らすと、隈崎、吉岡の違法行為により、日本コンベンションの社会的、経済的信用が減少したことが認められる。</u></p> <p><u>そして、このような場合、損害が生じたことは認められるが、損害の性質上その額を立証することが極めて困難である。それ故、当裁判所は弁論の全趣旨及び本件全証拠調べの結果とこれにより認定できる前認定の各事実に基づき、金四〇〇万円をもって相当な損害賠償額であると認定する。(民訴法二四八条)。</u></p>
上告審	<p>(所論の点に関する原審の事実認定は、原判決挙示の証拠関係に照らして首肯するに足り、右事実関係の下においては、上告人らに対する被上告人の損害賠償請求につき四〇〇万円及びその遅延損害金の支払を求める限度で理由があったとした原審の判断は、是認することができる。原判決に所論の違法はない。論旨は、原審の専権に属する証拠の取捨判断、事実の認定を非難するか、独自の見解に基づき又は原判決を正解しないで原判決を論難するものにすぎず、採用することができない。)</p>

(4) 最判平成 10 年 6 月 22 日 (28041564)

大阪高判平成 6 年 12 月 26 日 (28010016)

京都地判平成 3 年 12 月 16 日 (28033546)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
三和化工株式会社	プラスチックの成形。化工、製造販売	被告 B	勤続 14 年 (入社 1 年後に取締役就任、技術開発部長、海外事業及び技術担当者として中国技術輸出プロジェクトのリーダー、研究開発本部技術移転担当等を歴任)
原告 A	上記代取		

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

不法行為に基づく損害賠償請求	認容
----------------	----

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	就業規則	• 退職後の義務を定めた規定なし
	誓約書 (退職時提出)	• 特段の取り交わしなし
秘密保持義務	就業規則	• 業務上知り得た機密の漏洩を禁止し (就業規則四条)、これに違反して業務上の秘密を洩らし会社に損害を及ぼしたときは懲戒解雇とする旨を規定 (同七四条三号)。
	誓約書 (退職時提出)	• 特段の取り交わしなし

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

競業禁止義務については直接の争点とされていない。

【5】不法行為に係る裁判所の判断

第一審	<p>被告の退職当時、原告の就業規則には、取締役ないし従業員が在職中知り得た技術秘密やノウハウについて、退職後の守秘義務を定める一般的規定はなかったことが認められ、また、被告に対し個別的にかかる守秘義務を負わせる特約の存在を認める証拠もない。そうすると、<u>被告が原告に在職中自らの研究により開発し、修得した前記発泡体に関する技術、思想は、被告固有の人格的財産といふべきものであるから、原告を退職後これをどのように使用するかは全く被告の自由に委ねられているものといわなければならない、在職中本件技術開発の中心的地位にあり、右開発に深く関与していたことや原告の責任者として対中国貿易交渉に関与したことなどをもって、退職、退任後も当然に信義則上守秘義務を負うとする原告の主張が理由のない、失当なものであることは明らか</u>といふべきである。</p>
控訴審	<p>従業員ないし取締役は、労働契約上の付随義務ないし取締役の善管注意義務、忠実義務に基づき、業務上知り得た会社の機密につき、これをみだりに漏洩してはならない義務があることはいうまでもないし、また、《証拠略》によれば、控訴人 (三和化工) は、その就業規則中で、従業員に対し、その業務上知り得た機密の漏洩を禁止し (就業規則四条)、これに違反して業務上の秘密を洩らし会社に損害を及ぼしたときは懲戒解雇とする旨を規定 (同七四条三号) しているところでもあるが、控訴人 (三和化工) には、その知り得た会社の営業秘密について、退職、退任後にわたっての秘密保持や退職、退任後の競業の制限等を定めた規則はないし、従業員ないし取締役が退職、退任する際に、それらの義務を課す特約を交わすようなこともしていない。</p> <p>しかし、そのような定めや特約がない場合であっても、退職、退任による契約関係の終了とともに、営業秘密保持の義務もまったくなくなるとするのは相当でなく、退職、退任によ</p>

	<p>る契約関係の終了後も、信義則上、一定の範囲ではその在職中に知り得た会社の営業秘密をみだりに漏洩してはならない義務をなお引き続き負うものと解するのが相当であるし、従業員ないし取締役であった者が、これに違反し、不当な対価を取得しあるいは会社に損害を与える目的から競業会社にその営業秘密を開示する等、許される自由競争の限度を超えた不正行為を行うようなときには、その行為は違法性を帯び、不法行為責任を生じさせるものといふべきである。</p> <p>(中略) 被控訴人は、控訴人(三和化工)に在職、在任中、本件技術及び生産設備の海外輸出業務の担当責任者として、<u>本件技術が、我が国では控訴人だけが有する技術で、これに関する情報が控訴人の事業にとって重要かつ不可欠の営業秘密であることを知悉していたばかりか、控訴人(三和化工)のためそれら営業秘密を管理する立場にあったのであって、そのような地位にあった被控訴人としては、控訴人(三和化工)を退任、退職後もその職務上知り得た本件技術に関する営業秘密をみだりに公開する等して控訴人(三和化工)に損害を与えてはならない信義則上の義務を負っていたものである。</u>しかも、被控訴人は、その退任、退職直前まで、本件技術とその生産設備の輸出に関し、ハルピン及び山東省との契約交渉を現に担当していたことから、右各分公司が、控訴人(三和化工)の有する本件技術の購入を強く希望しながら、控訴(三和化工)人とハルピンとの交渉は代金額やテリトリーの問題が折り合わず決裂状態にあることや、また、山東省との交渉もその代金等を巡って難航が予想されることもわかっていたもので、そのため、控訴人(三和化工)を退任、退職直後、吉井鉄工からの働きかけを受けた際には、中国側の意図が、控訴人(三和化工)の輸出担当責任者として本件技術を知悉していると思われる被控訴人を介し、本件技術と生産設備を、より安価に、かつ、有利な条件で購入することにあることを十分察知しながら、控訴人に代わってこれを手掛ければ、被控訴人にとって莫大な利益となることからこれに応じ、控訴人が有する本件技術に関する情報をそのまま使用し、かつ、ハルピン及び山東省の求めに応じ、吉井鉄工と共謀して、控訴人(三和化工)の提示した金額より低額で、かつ、テリトリーに関する制限を付することなしに本件技術及び生産設備を売却し、もって、控訴人(三和化工)が本件技術と生産設備を右各分公司に売却する機会を失わしめたものにほかならず(山東省は、控訴人(三和化工)との交渉の決裂後も、前示認定のとおり、吉井鉄工との間で仮契約を締結してまで、その購入のための予算の確保を図っていたもので、被控訴人が吉井鉄工の誘いに乗ることがなければ、控訴人(三和化工)との交渉を再開し、控訴人(三和化工)から本件技術を購入したものと推認でき、前記、交渉が事実上決裂していたとの事実は何ら右認定を左右するものではない)、<u>右被控訴人の行為は、自由競争の範囲内として許容される正当な競争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いふべく、被控訴人には控訴人(三和化工)が被った損害を賠償すべき責任がある。</u></p>
上告審	<p>原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。</p>

【6】 不法行為の前提となる事実の認定

第一審	<p><原告が有する技術の秘密性></p> <p>(原告が被告が秘密を開示したとする) 吉井鉄工の二段階発泡技術は、<u>本件特許の範囲には属さず、加圧ニーダーは以前から樹脂混練に使用されており、S J 発泡機についても原告の改良が取り入れられているものの、原理的には以前から存するものであって、同種の機械を推考ないし資料により同様の性能を有する機械を作成することは容易であると史料され、同種の技術の研究を開始していた吉井鉄工が資料により、二段階発泡による発泡ポリエチレン生産技術を輸出することは技術的に可能と判断したことに不自然さはなく、また、運転条件等も原料の配合及び計算上ある程度決定されており、その他の細かい条件は設備を作動させて習得しうるものであって、原告の本件技術及び本件ノウハウは部外者に秘匿管理されている秘密ノウハウとしての評価は到底できないと判断するのが相当であり、また、他に原告において本件技術が秘密ノウハウとして厳重な管理がなされていたと認めるに足る証拠はない。</u>なお、成立に争いが無い甲第七号証の三によれば、<u>原告と中国との発泡ポリエチレン生産技術契約書には本件技術を他に漏らしてはならない旨の条項があることが認められるが、証人出口努の証言及び被告本人尋問の結果によれば、右条項は、原告が対中国向けの本件技術の輸出に関し、中国の各省ごとの契約を基本的方針としているため定められたものであると認められるのであってみれば、このことから直ちに本件技術が日本国内でも同様の秘密管理下にあるものと推認することができないのはいうまでもない。</u></p> <p><被告による開示行為の有無></p> <p>被告は原告を退職後、吉井鉄工の誘いに加えて、ハルピンとの交渉で技術者として高い評</p>
-----	---

	<p>価を与えられたことなどから、自らの開発した技術を吉井鉄工のいわば軒先を借りるのではなく、自身で輸出していこうとの思いから、会社設立を思い立ち、昭和五九年七月一六日自らが代表取締役役に就任して、株式会社セルテクノ（以下「セルテクノ」という。）を設立したこと、セルテクノの技術概要等の書類は原告の使用している書類と生産量、製品の仕様等の数値において類似しているが、そもそも本件技術は及びノウハウの開発は被告の力によるところが大きく、原告の右書類も被告が在任中に作成したものであって、類似しているのは当然であること、また、右セルテクノの概要が作成されたのは昭和五九年六月以降であることが認められる。右事実によれば、被告が在任中に吉井鉄工に原告の本件技術とノウハウを開示したとの原告の主張は、一層その根拠のないことが明らかであるというべきである。</p>
控訴審	<p><原告が有する技術の秘密性></p> <p>段発泡による三〇～五〇倍の高発泡ポリエチレン製造技術である本件技術は、その開発がされて以降昭和五九年初頭当時においても、我が国では控訴人（三和化工）のみが有する技術であったものであり、控訴人（三和化工）は、この控訴人のみが有し、かつ、<u>控訴人の事業活動の根幹をなす本件技術を、その営業活動上有用不可欠の営業秘密ないし秘密ノウハウとして認識し、秘密管理をしてきた。</u>ちなみに、昭和五九年初頭当時、本件技術と生産設備の輸出業務は被控訴人を長とする技術移転グループがこれを担当していたところ、<u>「三和S J 発泡機」の設計図面、その他金型等に関する図面や、海外輸出に際し、相手方に提供する設備の組立、運転等のための技術ノウハウに関する資料等の本件技術に関する資料は、すべて施錠された特別の書類箱に入れられ、その鍵は被控訴人が管理し、必要時以外には出さないようにされていた。</u>また、<u>本件技術の海外輸出にあたっては、輸出の相手方に本件技術につき守秘義務を課すことも行っており、常州との生産技術契約書においても、これが約定されている。</u>（中略）</p> <p>二段発泡法及びその加熱の方法としてのスチームジャケット法は、ゴムの発泡等においても既に採用されていたものではあるが、控訴人（三和化工）の開発した「三和S J 発泡機」は、ポリエチレンの発泡に適するように角型パイプを採用する等の工夫、改良を加えて開発された市販製品にはない独自の機械で、その開発によって、他にはない三〇～五〇倍の高発泡製品の安定的、効率的製造が可能となったものであり、これをゴムの発泡における加硫缶方式において採用されているスチームジャケット法と同一に論じることはできないし、それらから、<u>容易に推考し実現できるものとも認めがたいものである。</u>また、<u>本件技術に基づく生産設備が、右発泡機以外は市販の機器類で賄える部分が多いものとしても、その機器の組合せ、運転条件、樹脂と配合剤等との配合率、作業方法、タイミング等の技術の確立なしには製品の製造がおぼつかないことは明らかであり、かつ、それらの技術情報、ノウハウは、生産の実施とその改良のための研究、実験等の積み重ねの中で得られるものであって、本件技術及び生産設備を我が国で唯一有する控訴人（三和化工）のみが保有する固有のノウハウと認めることができるものであり、前記被控訴人の主張はにわかには採用しがたいし、他にこれを左右するに足る確たる証拠もない。そして、控訴人は、それら技術ノウハウを含め、控訴人のみが有する本件技術に基づき、自らその製品を生産する一方、本件技術と生産設備を一体（三和化工）として、海外に輸出する業務を行ってきたところ、<u>その事業活動の根幹をなす本件技術に関する情報は、控訴人（三和化工）にとって重要な営業秘密ないし秘密ノウハウとして認識され、それに相応しい秘密管理がなされてきたことも前記一項で既に認定したとおりである。</u>また、<u>そのような秘密管理体制が取られてきたからこそ、これが他にみだりに流出することなく、昭和五九年初頭に至っても、我が国において本件技術を有するのは控訴人（三和化工）だけであり続けることができた由縁と推認できるところでもある。</u>以上のとおり、本件技術は、控訴人（三和化工）の開発にかかり、我が国では控訴人（三和化工）以外にはこれを有しない、控訴人（三和化工）の営業に不可欠の有用な技術であり、かつ、控訴人（三和化工）は、それに相応しい秘密管理をしてきたものであって、これに対する不正行為から正当な保護を受けるに値する営業秘密ないし秘密ノウハウと認められる。</u></p>

(5) 東京高判平成 22 年 4 月 27 日 (25463764)

東京地判平成 21 年 11 月 9 日 (25463765)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
三田エンジニアリング株式会社	空調設備の保守等	元従業員 B	勤続 25 年、退職後に競合他社 (訴外日本アジルレック、以下、日本アジル) に入社。
原告 A	三田エンジニアリング代取		

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競業禁止義務違反を理由とする退職金相当額の不当利得返還請求	棄却
-------------------------------	----

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">「従業員は、原則として退職後 1 年間は会社の承認を得ないで、次のことをしてはならない。 〔1〕 会社と競合する事業を行うこと。 〔2〕 競業他社に就職すること。」 (就業規則第 30 条)「従業員は退職にあたって、会社から貸与されている什器備品、営業機密に関する書類、社有コンピューターで扱う諸ソフトウェア (CD, FD等のデータメディア, 内蔵のハードディスク, メモリー等), 書籍, 資料文書等をすべて返却しなければならない。」 (就業規則第 31 条)「従業員が退職にあたり、就業規則第 30 条・第 31 条に違反した場合は、会社は退職金の不支給・減額・損害賠償として既払い分の返還請求等の措置を講じることがある。」 (就業規則第 32 条)
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">「1. 退職後 1 年間は、貴社の営業機密を第三者に開示、漏洩しないこと 2. 退職後 1 年間は、貴社の営業機密を自己のため、または貴社と競合する事業者その他第三者のために使用しないこと。 3. 貴社の営業機密に関するデータ、書類などは退職時にすべて返還し、外部に持ち出さないこと。 4. この誓約書及び営業機密に関する諸規定に違反して貴社に損害を与えた場合には、責任をもって賠償にあたること。」
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">NA
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">NA
退職金規程		<ul style="list-style-type: none">「会社は就業規則第 30 条「退職後の競業禁止義務」、同第 31 条「機密書類等の返還」に違反した者については、退職金の不支給・減額・損害賠償として既支払い分の返還請求等の措置を講ずることがある。」

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	原告会社の競業禁止等条項は、対象期間が 1 年に限定し、禁止対象行為も競業の起業と競業他社への就職の 2 つに特定してあり、当該従業員が転職先の開示を行い、原告会社との話し合いを経て承認を得れば、それも可能である規定になっている。また、証拠 (〈証拠・人証略〉、原告代表者、被告本人) 及び弁論の全趣旨によれば、原告会社の従業員の多くはサービスエンジニアと呼ばれる技術系の従業員であり、技術者として原告会社のノウハウ (各顧客先のビルに設置された株式会社 C 製の空調自動制御装置・システムの保守、調整等) を習得していること、平成 16 年 1 月 31 日付けで原告会社を退職した D をはじめ、平成 18
-----	---

	<p>年1月までに10名以上の原告会社の退職者（取締役であった者を除く。）が日本アジルに転職していること、これらの者のうちの多数が平成13年から平成15年にかけて日本アジルの代表取締役であるBが部長を務めていた計装技術部BS技術課や平成16年にEが課長を務めていたエンジニアリング部一課に所属していたこと、平成17年6月30日付けで2名（F、G）、同年12月31日付けで3名（E、H、I）が退職し、いずれも日本アジルに転職していること、前記BS技術課はロンワークス等の新しいシステムの業務展開をする部署であったこと、Jビル及びKビルの保守業務はかつて原告会社が受注していた（担当はDであった。）ところ、<u>Dが日本アジルに転職した後には、原告会社ではなく、日本アジルが（間接的に）受注するようになったことが認められる。このような事実を踏まえるときは、原告会社において、技術職が大半を占める従業員について、主に日本アジルへの転職阻止、日本アジルによる敵対的営業を念頭に置き、ノウハウ等の流出、人材の流出を防止するべく、競争禁止等条項のように、従業員に対し退職後の競争禁止義務を課し、これに反した場合には、退職金の功労報償の性格に照らし、退職金の不支給等の措置を講ずる必要性及び合理性も全くないわけではないといえる。</u></p> <p>しかしながら、<u>日本アジル以外の競争他社に転職する場合は退職金の不支給等の措置を講じない</u>ということ原告会社が自認しているところ、そうであれば、<u>競争禁止等条項によって原告会社が保護しようとしている「営業機密」が前記のノウハウであったとしても、その重要性は原告会社にとっても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。</u>また、<u>競争禁止等条項では、期間こそ比較的短いものの、対象行為も競争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し、区域は全く限定されていない。</u>そうであるにもかかわらず、<u>従業員に対する代償措置はなんら講じられていないのである（代償措置が講じられていることを認めるに足る証拠はない。）。</u></p> <p>そもそも、労働者には、職業選択の自由が保障されており（憲法22条）、かつて労働契約を締結した使用者との関係において、道義的にはともかく、法的には退職後にいかなる職業を選択するかについては干渉されない（不利益を課されない）のが原則であるから、<u>原告会社の競争禁止等条項が、従業員の退職後の職業について原告会社の承認にかからしめ、承認を得るべくして従業員が告知した就業先の如何によって当該従業員の退職金の不支給、減額等の不利益を原告会社の裁量的判断で課すことになっているのは、従業員の退職後の就業先を事実上原告会社が決定することになりかねないし、原告会社の「営業機密」の要保護性が低いこと、代償措置が講じられていないことを前提とするときは、前記のとおり程度の限定の態様では、従業員の職業選択の自由に対する過度な制約といえることができる。</u></p> <p>したがって、<u>原告会社の競争禁止等条項は、合理性を有するとはいえず、公序良俗に反し無効（民法90条）</u>というのが相当である。</p> <p>原告会社は、<u>競争禁止等条項が日本アジルへの転職を念頭においたものであって、競争会社以外の会社や日本アジル以外への転職を禁じてはいない一方、競争会社である日本アジルに原告会社の承認を得ずに転職することは在籍中の功労を帳消しにするような著しい背信行為であるから、かかる功労を帳消しにするような著しく信義に反する行為が従業員にあった場合には、退職金を支給しないと取り決めることも違法でない、被告はテクニカルマネージャーとして現場の品質、技術、工程、後輩の指導などを所長と同等に管理し、所長をサポートする立場にあったのであり、単なる現場作業員であったわけではないから、代償措置が講じられていないことは重視されるべきではない、として、競争禁止等条項の内容は相当である旨主張する。</u>しかしながら、<u>日本アジルに限定して転職を禁止したものであることが競争禁止等条項それ自体からは明らかではない。</u>また、前記で判断したとおり、そもそも、<u>競争禁止等条項で守ろうとした原告会社の「営業機密」の要保護性は低いのであり、原告会社が「競争会社である日本アジルに原告会社の承認を得ずに転職することは在籍中の功労を帳消しにするような著しい背信行為である」と主張していることからしても、競争禁止等条項によって原告会社が阻止しようとしたのは「営業機密」の漏えい、人材の流出ではなく日本アジルへの転職そのものであるといわざるを得ないが、そのような原告会社の（主観的）利益は、<u>従業員は他の業種の会社に就職するのでは原告会社で身に付けた経験を十分に活かすことが必ずしもできないという不利益を被ることになる（空調機器の保守、メンテナンスという分野での経験は同業界では貴重であるものの、他の業界では十分に活かせない。）ことを考慮すれば、従業員の職業選択の自由を制約する退職後の競争禁止義務及びそれに違反したことによる退職金の不支給等の措置によって確保するべきものではない。</u></u></p> <p>そして、前記で認定した原告会社の要保護性、競争禁止等条項の制限態様等を考慮すれば、<u>競争禁止等条項によって退職者が被る不利益に対する代償措置が講じられていないことを重視すべきでないともいえない。</u>したがって、原告会社の前記主張は採用できない。</p>
控訴審	<p>本件競争禁止規定は、控訴人（三田エンジニアリング）の従業員に対し、退職後1年間、控訴人の承認を得ないで控訴人と競合する事業を行うこと及び競争他社への就職をしてはな</p>

	<p>らない旨を規定している。このような本件競業禁止規定は、<u>控訴人の従業員が控訴人を退職した後、すなわち控訴人と当該従業員との雇用契約が終了し、両者間に何らの継続的な契約関係が存在しない状態になった後に、当該従業員が本来自由に行うことのできる事業の実施や第三者との雇用契約の締結を制限しようとするものであり、当該従業員の退職後の職業選択の自由に重大な制約を加えようとするものである。他方、従業員の職業選択の自由に対しこのような広範かつ重大な制約を加えるものであるにもかかわらず、本件競業禁止規定の適用を受ける従業員に対して、何らの代償措置も講じられていないことは控訴人の自認するところである。</u>(当審において、控訴人は、退職金の支払を拒否されることなくその返還請求を受けることもないという消極的反対給付も代償措置に含まれる旨主張するに至ったが、このような消極的措置により控訴人の職業選択の自由に対する制約に基づく不利益が償われるものでないことは明らかである。)</p> <p><u>このような本件競業禁止規定の趣旨及び内容並びに控訴人が被控訴人の退職に際して徴求した本件誓約書においては、控訴人の営業機密の開示、漏洩、第三者のための使用を禁じる旨が記載されていることを合わせ考えると、本件競業禁止規定により禁止されるのは、従業員が退職後に行う競業する事業の実施あるいは競業他社への就職のうち、それにより控訴人の営業機密を開示、漏洩し、あるいはこれを第三者のために使用するに至るような態様のものに限定されるものと解すべきであり、かつ、このように本件競業禁止規定の趣旨を限定的に解してのみ本件競業禁止規定の有効性を認めることができるというべきである。</u></p> <p><u>これを本件について見るに、証拠（証拠略）、被控訴人）及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人は昭和56年に控訴人に入社してから平成18年2月に退職するまでの間、一貫してビルの空調自動制御機器・システムの保守点検・調整、機器交換等の作業に従事してきたのであり、しかも、これらの作業は主に機械メーカーの操作説明書に従って行うものであったことが認められるのであって、これらの被控訴人が控訴人に在職していた当時の業務内容に照らすと、仮にそこに何らかのノウハウ的なものが存在するとしても、このような機械メーカーの操作説明書に従って行う保守点検等の作業ノウハウが、その性質上控訴人の営業機密に当たるとは認め難いといわざるを得ない。その他本件全証拠に照らしても、被控訴人が控訴人を退職した後競業他社に転職することにより、控訴人の営業機密を開示、漏洩し、あるいはこれを第三者のために使用することとなるとの事情は認められない。</u></p> <p><u>そうすると、被控訴人が控訴人を退職した後に転職した日本アジルが控訴人と競業関係にあるとしても、被控訴人が日本アジルに転職したことによって控訴人の営業機密を開示、漏洩し、あるいはこれを日本アジルのために使用することとなるとは認められないのであるから、被控訴人の日本アジルへの転職は本件競業禁止規定の禁止するところではないものというべきである。したがって、被控訴人の日本アジルへの転職が本件競業禁止規定に違反することを前提とする控訴人の請求は、その余の点について判断するまでもなく理由がない。</u></p> <p>よって、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないので棄却することとし、主文のとおり判決する。</p>
--	--

(6) 東京高判平成 21 年 5 月 27 日 (25442458)

(原審の収録なし)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
被控訴人	自動車の外装のへこみを修復する事業 (以下「デントリペア事業」という。) 又は家具や自動車の内装の修復や色替えを行う事業 (以下「インテリアリペア事業」という。) を営む事業者	控訴人	元従業員 (勤続 6 年)

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競争禁止義務違反に基づく損害賠償請求	棄却
--------------------	----

【3】事実関係 (契約上の債務)

競争禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">就業規則 3 2 条は、「従業員は、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。」と定め、その 4 項として「会社の業務上の機密および会社の不利益となる事項をほかに洩らさないこと (退職後においても同様である)」を定めている。
	誓約書	<ul style="list-style-type: none">NA
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">NA
	誓約書	<ul style="list-style-type: none">「機密保持誓約書」を差し入れているが、「私は、在職中に知り得る機密事項を、会社外部の第三者に対しては勿論、上司の承諾を得ずに社内の他部門に対しても、一切漏洩せず、またこれらの機密情報を個人的に利用しないことを遵守いたします。」と記載され、「機密事項」を「A [1] 販売先、仕入先、提携先、輸入先のデータや名簿、[2] 商品の価格決定の根拠となる資料、[3] 取り扱い商品に関する開発経緯・調査、分析のデータ・構造の仕様データ、[4] 特許、特許出願中の案件についてのデータ、[5] 取締役会、役員会、経営会議等の重要会議の内容・議事録関連資料、[6] 人事、労務、給与についての会社データ並びに社員データ、[7] 株式、財務、経理についての会社データ並びに株主・役員データ、[8] 訴訟関係の資料と内容、[9] その他、管理者が機密事項と指定した事項」、「B [1] 導入した独占権、代理店、ライセンサーの権利・地位に関する事項、[2] 導入、開発した商品・システム・組織・技術等の内容とノウハウ、[3] 貴社の技術導入、開発、提携の内容と相手先の情報、[4] 貴社のフランチャイジーが、その地位に在って初めて許容される事項」とした上、「機密情報は、株式会社トータルサービスに帰属するものであり、業務上いかに熟知しても私個人に帰属するものではないことを確認致します。」、「在職中、B [1] ~ B [4] の事項を知り得る立場に在り、また技術、知識を習得できる職に在った場合は、貴社を退職した後も次の行為を行わないことを約束します。」とし、その行わない行為として「4) 貴社のフランチャイジー、代理店等として開業する場合を除き、同じ商品を取り扱っている又は取り扱う予定がある事業を無断で自ら開業、設立すること」を定めている。
退職金規程		<ul style="list-style-type: none">NA

【4】 競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	※原審の収録なし
控訴審	<p>(2) 被控訴人が控訴人に対してデントリペア事業及びインテリアリペア事業の競業禁止を請求する法的な根拠は、就業規則並びに機密保持誓約書及びT S機密保持誓約書（以下「各機密保持誓約書」と総称する。）であるから、被控訴人の請求が認められるかどうかは、控訴人が被控訴人を退職後デントリペア事業及びインテリアリペア事業を行うことにより被控訴人に在職中に知り得た機密事項を他に漏らし、又は個人的に利用したといえるかどうかによるとすることができる。すなわち、本件では、控訴人が、フランチャイジー等でないのに、機密事項にわたる商品（役務）を取り扱う事業を営んだか否かを検討すべきである。</p> <p>なお、退職する従業員の職業選択の自由、営業の自由の点をも斟酌すると、上記機密事項には、被控訴人以外の者からも容易に得られるような知識又は情報は、これに含まれないと解するのが相当である。</p> <p>(3) そこで、以下、上記（2）の点について判断する。</p> <p>ア 上記争いのない事実等、証拠（略）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実を認めることができる。</p> <p>(ア) デントリペア事業に利用する技術（以下「デントリペア技術」という。）は、自動車外装の小さなへこみを車両外板の裏側から特殊な工具で押すことにより、ドア等のパネルを取り外したり、塗装をしたりせずに短時間で修復するというものである。</p> <p>デントリペア技術を我が国に最初に導入したのは、デント・ジャパン社（被控訴人とは何らの資本関係や提携関係もない。）であり、同社は、デントリペア技術の講習を行う事業をしており、同講習の受講者がデントリペア技術を利用して事業を行う場合に加盟金やロイヤルティを徴収してはいない。同社の事業は、新聞、テレビ、雑誌等にも紹介されている。</p> <p>デントリペア技術を用いた修理は、特殊な工具以外の器具や資材を一切必要としないものであり、同工具は、インターネットを通じた通信販売等によりだれでも容易に購入することができる。</p> <p>被控訴人が事業に用いているデントリペア技術は、使用する工具の形状が少し異なる点を除いては、上記のデント・ジャパン社が講習を行っているデントリペア技術と同じものである。</p> <p>ただし、デントリペア事業をフランチャイズ組織に編成したのは、被控訴人が最初である。</p> <p>日本国内には、被控訴人のフランチャイジー以外にもデントリペア事業を行う事業者が多数存在するし、デント・ジャパン社以外にも、デントリペア技術の講習事業を行う事業者が存在する。</p> <p>(イ) インテリアリペア事業に利用する技術（以下「インテリアリペア技術」という）は、自動車。の内装や家具の表面に付いた傷を、皮革や布の表面素材の取替えや張替えをせずに、充填剤で埋めた上に塗装をして部分的な修復をするというものである。</p> <p>ユニタス社（被控訴人とは何らの資本関係や提携関係もない。）は、インテリアリペア技術の講習事業を行っている。</p> <p>被控訴人が事業に用いているインテリアリペア技術とユニタス社のインテリアリペア技術とは、作業工程に大きな違いはないが、使用する充填剤及び塗料の違いに応じた差異がある。</p> <p>日本国内には、被控訴人のフランチャイジー以外にもインテリアリペア事業を行う事業者（全国規模の加盟店網を有する事業者もある。）が存在するし、ユニタス社以外にも、インテリアリペア技術の講習事業を行う事業者が存在する。</p> <p>(ウ) 控訴人は、平成8年5月から平成14年11月まで被控訴人の事業所においてデントリペア技術及びインテリアリペア技術の技術者として勤務していたが、同年12月にビルの内外装のリフォームを担当する部署に異動となり、退職届を出した平成15年8月まで、同部署で勤務をした。</p> <p>(エ) 控訴人は、被控訴人を退職後、自らデントリペア事業及びインテリアリペア事業を行おうと考えたが、約1年間デントリペア技術及びインテリアリペア技術を使う部署から離れていたため、自分の技術が残っているかどうか自信が持てなかったことから、きちんと講習を受けてから事業を開始するのが間違いないと思い、平成15年9月25日から同年10月1日までデント・ジャパン社で講習を受け、その受講料として136万5000円（工具代を含む。）を支払い、更に平成16年1月31日までにユニタス社で5日間の講習を受け、その受講料として40数万円を支払った。</p> <p>(オ) 控訴人は、現在、デントリペア事業及びインテリアリペア事業の両方を行っているところ、インテリアリペア事業を行うのに必要な充填剤及び塗料はユニタス社から購入している。</p> <p>イ 上記アの事実によれば、デントリペア技術もインテリアリペア技術も、被控訴人のみが保持し、又は利用することができるような特殊な技術ではなく、これを習得しようとする者</p>

	<p>はだれでも、事業者が提供する講習を受講して得ることのできる技術であるということが<u>できる。</u></p> <p><u>デントリペア事業を行うためには、特殊な工具を使う必要があるが、これはインターネットによる通信販売等によっても購入することができる。また、インテリアリペア事業を行うために必要な充填剤や塗料は、ユニタス社等から購入することができるものである。</u></p> <p><u>そうすると、デントリペア技術及びインテリアリペア技術は、被控訴人以外の者からも容易に得られるような知識又は情報にすぎないといえるから、上記機密事項に該当しないとい</u> <u>うべきである。</u></p> <p>ウ もっとも、デントリペア事業及びインテリアリペア事業を成功させるには、技術者の技術力を高める必要があるが（これによって、同じへこみの修理であっても修理所要時間が短くなるし、自動車内装や家具の修理では仕上がり具合が違ってくる。）、技術力の向上は、数多くの修理を経験し、訓練を積むことによって得るしかないのであり（原審証人 a、原審控訴人本人）、被控訴人のみが技術力向上のための特殊なノウハウや方法を有しているわけではない（そのような主張もされていない。）。被控訴人は、控訴人に対してデントリペア技術及びインテリアリペア技術向上のために米国出張を伴う研修をさせるなど、企業として費用をかけていることが認められるが（原審証人 a、原審控訴人本人）、これは自らの事業を効率的に遂行するために従業員に対して研修を実施したものにとすぎず、この研修やその後の業務を通じて控訴人が技術力を高めたからといって、その技術を上記機密事項に該当するのとらえることはできないことが明らかである（控訴人が研修等により得た技術力は、控訴人が身に付けたものであり、その技術自体を機密事項に当たるなどと解してその利用を制約することは、職業選択の自由、営業の自由を正面から制限することになるものであって、到底採り得ないといふべきである。）。</p> <p>また、被控訴人は、デントリペア事業とインテリアリペア事業を複合させたことが被控訴人独自の経営手法であり保護に値すると主張するが、これらを組み合わせることが営業上有利であることはデントリペア技術とインテリアリペア技術の両方を持っている者であればだれでも容易に思い付くことであり、その両事業を行うことが被控訴人の営業上の機密ないし機密事項に当たるということではできない。</p> <p><u>そうすると、就業規則及び各機密保持誓約書が控訴人との関係で公序良俗に反し無効であるかどうかを判断するまでもなく、控訴人がデントリペア事業及びインテリアリペア事業を行うことが就業規則及び各機密保持誓約書に違反する競業行為であることを理由に、控訴人に対してデントリペア事業及びインテリアリペア事業を行うことの差止め及び損害賠償を請求することはできないといふべきである。</u></p> <p>(4) また、被控訴人は、控訴人が被控訴人のフランチャイザーとしてのノウハウを使用しているとも主張するが、控訴人は、デントリペア事業及びインテリアリペア事業をフランチャイズ組織にして行っているわけではなく、その他控訴人が被控訴人のフランチャイザーとしての何らかのノウハウを使用して営業していることを認めるに足りる証拠もない。</p> <p>さらに、控訴人が被控訴人の従業員であったときに得た顧客情報を利用して自己の事業を運営していることを認めるに足りる証拠もない。</p> <p>なお、控訴人が被控訴人の顧客であるカーステーションを奪ったことを原因とする不法行為に基づく損害賠償請求は、原判決において棄却されていると解されるから、被控訴人からの附帯控訴がない当審においては、この点は審理の対象にはならないといふべきである。この点についての原判決の判示が若干明確を欠くくらいがあるので、控訴人が被控訴人の顧客を奪ったという不法行為の成否について念のために判断すると、控訴人は、自ら事業を開始した後、顧客開拓をしているときに、仕事をもらえることを期待しつつ旧知のカーステーションに挨拶に行ったことを契機に同社との取引が始まったものであって（甲 17 の 1、乙 2、原審控訴人本人）、控訴人のカーステーションとの取引の態様も特段不当なものであると認めるに足りる証拠もなく、控訴人が被控訴人の顧客を奪う不法行為をしたと認めることができないことは明らかである。</p> <p>2 以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、<u>被控訴人の控訴人に対する請求はいずれも理由がないから、原判決中控訴人敗訴部分は、これを取消し、同部分につき被控訴人の請求をいずれも棄却すべきである。</u></p>
--	---

(7) 大阪高判平成 19 年 12 月 20 日 (28140236)

大阪地判平成 19 年 2 月 1 日 (28130398)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
株式会社東京データキャリ (A 社)	リース会社, 大手信販会社, ノンバンク等との業務提携による与信調査事業, 損害保険の査定業務のための損害調査事業, 人材派遣事業等を行う。	株式会社スタンドオフ (B 社)	医療, 介護, 保健衛生に対するコンサルタント業務等を目的とする。
		被告 C、D、E	A 社の元従業員。C は人材派遣センター長。D 及び E はマネージャー。

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

(主位的) 不正競争防止法に基づく損害賠償請求 (予備的) 不法行為に基づく損害賠償	第一審はいずれも請求棄却。 控訴審は予備的請求につき一部認容。
---	------------------------------------

【3】事実関係 (契約上の債務)

秘密保持義務	就業規則	• 会社の業務上機密および会社の不利益となる事項を他に漏らさないこと
	誓約書 (退職時提出)	• 署名を拒否

【4】不法行為に係る裁判所の判断

第一審	<p>ア 原告在職中の行為について</p> <p>(ア) <u>企業の従業員は, 使用者たる企業に対し, 雇用契約に付随する信義則上の義務として, 就業規則を遵守するなど労働契約上の債務を忠実に履行し, 使用者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務, すなわち誠実義務を負っている。したがって, 従業員がこの誠実義務に違反し, 企業に対し損害を与えた場合には, それが企業に在職中の行為であれば, 雇用契約上の債務不履行に基づく損害賠償義務を負い, 事情によっては, 不法行為に基づく損害賠償義務を負う余地もある。</u></p> <p>(イ) この点について, 原告は, 被告ら 3 名は, 退職前から派遣スタッフ情報を使用して原告スタッフに連絡を取り, 被告会社へのスタッフ登録を勧めたとして, 甲第 2 9 号証により, 被告 D が退職前から原告スタッフへの勧誘行為を実行していることが客観的に明白であり, 同様の行為が同被告以外の他の被告ら 3 名にも存在したと推認されると主張する。</p> <p>しかし, 被告 D が原告を退職したのは, 平成 1 6 年 1 2 月 2 8 日であるところ, 甲第 2 9 号証に記載されているメール記録は, 派遣スタッフから被告 D への返信メールであることが認められるものの, その受信日時は, 最も早いものでも「1 2 月 2 8 日 1 8 時 0 1 分」のものである。したがって, これらの返信メールの元になる被告 D のメールと, 同被告の退職との先後関係は明らかではない。また, その内容は, 「4 日なんです, データキャリで…入ってます。1 月で予定があいているのは 2 9 日だけになります」(P 4 8), 「先日は K 9 まで来て頂いて有難うございます…今後の先行きが私も不安ですが, 出来る限りは今までお世話になって P 2 さん達に着いて行きたいと思ってます…」(P 4 9), 「…みなさん退職されたのですね。最後の誓? の P 2 さんもとなるとデータはガタガタや! しかし子供から独立されたら聞き新たなスタートに拍手です…」(P 5 0) といったものもあるが, その返信者は, いずれも本件 7 店舗に関して被告会社に登録した者ではなく (前記 (1) 子), 返信メールの内容からみても, 被告 D が送信したメールの用件は判然とせず, 被告 D は受信者に対して, 原告を退職した事実を伝えたことは認められ, その際に, 退職後の身の振り方について言及した可能性もあるものの, それ以上に, 被告会社への登録勧誘といえるような行為をしたかどうかは明らかではない。</p> <p>したがって, 被告 D が原告退職前に原告スタッフに対して勧誘行為を行ったことを認定できない以上, これをもって原告に対する誠実義務違反があったということはできない。被告 C</p>
-----	---

及び被告 E においても、原告在職中に原告に対する誠実義務違反と評価し得るような、原告スタッフに対する勧誘行為を行ったことを認めるに足りる証拠はない。

イ 原告退職後の行為について

(ア) 企業の従業員が退職後に当該企業に対する関係で競業に従事したとしても、労働者には職業選択の自由がある以上、それだけでは不法行為は成立しない。

もつとも、競業に従事したことに伴い、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な態様で従前の雇用者の従業員や顧客を奪ったとみられる場合、あるいは従前の雇用者に損害を加える目的で一斉に退職し雇用者の組織活動が機能し得なくなるようにした等の特段の事情がある場合には、全体として不法行為が成立する余地がある。

(イ) この点について、原告は、まず、被告ら 3 名と被告会社は、被告ら 3 名の退職の約 2 年前から、被告ら 3 名が原告を退職すると同時に被告会社に移籍して人材派遣部門を新設・開業すること、具体的には、原告の顧客の契約先を被告会社に変更させ、原告の派遣スタッフを被告会社に移籍・登録させることを計画したと主張する。

しかし、前記 (1) アのとおり、被告 C がその退職の 2 年前ころ、被告会社代表者の妻から被告会社への移籍を勧誘されていた事実は認められるものの、それ以上に、被告 C が被告会社との間で、被告ら 3 名が原告を退職すると同時に被告会社に移籍して人材派遣部門を新設・開業することを計画したことを認めるに足りる証拠はなく、被告 D 及び被告 E についても同様である。

(ウ) 被告ら 3 名が原告を退職後、原告スタッフに対して被告会社への登録を勧誘したことは、前記認定のとおりであるところ、原告は、被告ら 3 名の勧誘文言は、「原告の派遣先は、全て被告会社の契約に変わる」という、全く事実に基づかないものであったと主張する。

しかし、前記 (1) ケのとおり、原告の派遣スタッフが別の派遣スタッフに対して上記のような言葉で被告会社への登録を勧誘した事実は認められるものの、それは発言した者の個人的意見にすぎないかもしれないのであって、被告ら 3 名が上記のような言葉で原告の派遣スタッフを勧誘した事実を認めるに足りる証拠はない。

(エ) 原告は、平成 16 年 12 月のスタッフ配置は、従前に比べて甚だ配置漏れが多く、これは被告ら 3 名が、故意にか、或いは被告会社への移籍準備のために業務をおろそかにしたかのいずれかによるものである旨主張する。

なるほど、証拠 (甲 11、証人 P5) によれば、平成 16 年 12 月に原告において派遣漏れが数発生したことが認められるところ、原告は、甲第 28 号証は平成 16 年 12 月の派遣スタッフの配置漏れを抜き出した書類であり、これには同月 1 日以降に追加の派遣依頼があったものは含まれていない旨主張する。

しかし、証拠 (P4 証人) 及び弁論の全趣旨によれば、甲第 28 号証には、P4 の担当エリアに限っても、P4 が原告を退職した後に契約先から追加の派遣依頼があったものが相当数存在すること、また、平成 16 年 12 月 1 日以降になされた追加の派遣依頼を受けて被告 P2 がシフトに入ったものも含まれていることが認められる。また、シフト配置自体はなされていたが、平成 16 年 12 月 1 日以降に派遣スタッフからシフト変更の申し出がされたにもかかわらず、原告においてこれに対応して別の派遣スタッフを配置することができなかったものが含まれている可能性も否定できない。

そうすると、甲第 28 号証でも、そこに記載された派遣漏れとされる件について、被告ら 3 名が原告に在職中にシフト配置自体がなされていなかったものがどの程度あるのか明らかでない以上、同号証によっては、被告ら 3 名が原告に在職中に故意にシフト配置を怠ったことを認めるには足りず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

(オ) 原告は、被告ら 3 名は、平成 16 年 12 月及び平成 17 年 1 月に原告に生じた派遣スタッフの配置漏れ等による原告の混乱状態に便乗して、原告の契約先に対し、「被告会社は、原告に 1 月に見られたようなスタッフの配置漏れ、派遣漏れを絶対にしない」ことをセールスポイントとして営業活動を行ったと主張する。

なるほど、平成 16 年 12 月及び平成 17 年 1 月に原告に生じた派遣スタッフの配置漏れの事態が、被告ら 3 名が故意にシフト配置を怠ったことによるものであれば、被告ら 3 名が上記のような言葉を用いて営業活動を行うことは、違法性を帯びる余地がある。

しかし、前記のとおり、原告に生じた派遣スタッフの配置漏れの事態は、被告ら 3 名が故意にシフト配置を怠ったことによるものとは認められないから、被告ら 3 名が上記のような言葉を用いて営業活動を行ったとしても、それ自体は何ら違法とはいえない。

(カ) 原告は、被告ら 3 名は「今までどおりの原告のスタッフを派遣できる」ことをセールスポイントにして営業活動を行ったとも主張する。

なるほど、特定の店舗に必ず特定の派遣スタッフを派遣しなければならないような場合において、被告ら 3 名が原告の派遣スタッフに強く働きかけて被告会社に登録替えをさせたと

	<p>いような事実があれば、被告ら3名が上記のような言葉を用いて営業活動を行うことは、派遣スタッフに対する働きかけの態様次第では、違法性を帯びることがあり得る。</p> <p>しかし、原告の派遣スタッフが従事する仕事は、クレジットカードの募集業務やクレジットカードの受付業務であるところ、証拠（被告C）によれば、仕事の内容は、派遣される店舗によって異なるものではなく、代替性のあるものであること、派遣スタッフとして働くこと自体、大多数の者は1年未満にすぎず、継続して勤務することが常態ではないことが認められる。</p> <p>したがって、仮に特定の店舗とのつながりが強く、特定の店舗において特定の派遣スタッフの派遣を希望するような例があるとしても、それは例外的な場合であると認められる。また、被告ら3名の派遣スタッフに対する働きかけは、前記（1）の認定事実によっても、被告会社に登録するように電話をかけたという程度であって、働きかけを受けた派遣スタッフは、被告会社に登録するか否かを自由に選択することができるような態様にすぎない。</p> <p>したがって、被告ら3名が上記のような言葉を用いて営業活動を行ったとしても、それ自体は何ら違法とはいえない。</p> <p>（キ）被告ら3名が平成16年11月末から同年12月末にかけて、ほぼ同時期に原告を退職したことは、前記認定のとおりである。しかし、労働者には職業選択の自由があり、各々の自由な判断に基づいて転職を決定することができ、その判断は基本的に尊重されるべきである。このことに加え、被告ら3名は、原告を退職後もP5支社長の要請に従い、原告のフォロー業務を行っている。しかも、被告ら3名が、原告に損害を加える目的で原告の組織活動が機能し得なくなるようにしたことを認めるに足りる証拠もない。</p> <p>したがって、被告ら3名がほぼ同時期に原告を退職したことをもって、不法行為と目することはできない。</p> <p>（ク）そうすると、被告ら3名については、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ず、その他特段の事情の認められない本件においては、本件7店舗の派遣元が原告から被告会社へ変わったこと及び原告の派遣スタッフのうち相当数の者が被告会社に登録したことについて、被告ら3名において不法行為は成立しない。</p> <p>（3）被告ら3名について不法行為が成立しない以上、被告会社はその責任を負うこともない。</p>
控訴審	<p>ア 被控訴人C、同E、Fは、平成16年11月末で控訴人を退職したが、主として株式会社ジャックスの各支店を派遣依頼先とする同年12月分のシフト配置を十分に行わず、11月までにされた派遣依頼に対しシフト配置を怠ったものが相当数にのぼった。当該配置漏れ自体は、12月中にカバーされたが、シフト配置の混乱自体、顧客である株式会社ジャックスの各支店に不安を与え、派遣会社の変更を検討させる要因となったと推認される。</p> <p>そして、平成17年1月には、控訴人におけるシフト配置が混乱し、適切なシフト配置が行えない事態が生じたことが重要な一因となり、本件5店舗について控訴人との人材派遣契約が打ち切られたと推認される。</p> <p>被控訴人ら4名としては、自分たちがほぼ一斉に退職すれば、控訴人ではにわかに対応できず、シフト配置に混乱が生じることは十分予想できたと認められる（F調書17頁）。</p> <p>イ 被控訴人ら4名は、控訴人の下で派遣スタッフとして稼働した経験のある者を勧誘した上、本件5店舗の担当者に対し、今までどおりの控訴人のスタッフを派遣できることを一つのセールスポイントとして派遣会社の変更を働きかけた。</p> <p>なお、被控訴人会社の平成17年1月末の派遣スタッフは約30名であるが、同年1月10日までの日付で雇用契約を締結した者は原判決第3、2（1）チ（40、41頁）記載のとおり16名となっていた。また、同年2月末までに雇用契約を締結した者で、本件5店舗に派遣される総勢25名のうち当該店舗に派遣された経験のあるものは17名に及んでいた。</p> <p>上記働きかけの結果、平成17年1月中旬ころには2月から派遣会社を被控訴人会社に変更することの了解を取り付けた。</p> <p>ウ 派遣スタッフに対する勧誘の過程で、被控訴人Dは、平成16年12月28日の退職までに被控訴人会社に登録するよう、控訴人の派遣スタッフであったKを勧誘したほか、Jにも面談を求めている事実が認められる。</p> <p>そして、Fは、平成16年12月、控訴人の5名の派遣スタッフに面談して勧誘していると認められる。</p> <p>また、被控訴人Dは、平成17年中、Tに8回電話をかけ、被控訴人会社に登録するよう勧誘している。</p>

	<p>これらの事実を考え併せると、被控訴人ら4名においては、本件5店舗の派遣会社を被控訴人会社に変更することの了解を得る過程において、控訴人に登録している派遣スタッフに対する勧誘を広範に行ったものと推測され、被控訴人会社の平成17年1月末の派遣スタッフは約30名であって、拒絶した者もいたであろうことを考慮すると、数十名に勧誘を試みたと考えられる。もっとも、勧誘対象者をいかに選定したかは必ずしも明らかではなく、被控訴人ら4名のうちマネージャーであった被控訴人E、同D、Fが、各人1人当たり10数名程度であれば、自らが連絡先を記憶する派遣スタッフを介して他のスタッフに連絡を取っていったことや、Kの被控訴人Dに対するメール（甲29）にあるように実際に派遣先を訪問して勧誘することが考えられない人数ではない。</p> <p>エ そうすると、<u>被控訴人ら4名が派遣会社の変更を実現したことについては、自ら故意又は重過失により作り出した平成16年12月のシフト漏れ、一斉に退職したことによる平成17年1月の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って、その際、被控訴人ら4名が本件情報から適宜の態様で顧客情報、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を行い、派遣先に関する営業活動を行ったということができ、これにより、控訴人に登録する派遣スタッフの被控訴人会社への登録がなければ取得し得なかった派遣先を被控訴人会社のものとし得たのであり、控訴人はこれに伴い、同派遣先を失うという損害が生じたということができ、被控訴人3名につき不法行為が成立する。</u></p> <p>そして、被控訴人会社は、平成16年12月1日付けで従前なかった人材派遣部門を設置したところ、同部門に所属する営業社員は被控訴人C、同E及びFのみで、平成17年1月1日、被控訴人Dがこれに加わったのみであり、<u>被控訴人会社は、同人ら4名の認識、決定をそのまま受容し、これをそのまま同社の認識、決定としたものと評価し得るのであって、同人らと共同して上記不法行為に及んだということができ</u>る。</p>
--	--

(8) 東京高判平成 15 年 12 月 25 日 (28090496)

(原審の収録なし)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
株式会社関東ライティ ング (被控訴人)	商店街等に設置する街 路灯等の販売等	株式会社タカノ (控訴 人)	商店街等に設置する街路 灯等の販売等
		A (控訴人)	元原告従業員、退職後タ カノに入社

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競業禁止義務違反に基づく損害賠償請求	一部認容
不正競争による損害賠償請求	棄却

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	就業規則	• NA
	誓約書 (退職時提出)	• あり (提出時期不明) • 競業禁止期間 6 か月 • 代償措置 (説明会等, 業務進捗の節目毎の奨励金の支給) あり
秘密保持義務	就業規則	• NA
	誓約書 (退職時提出)	• NA

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	(注: 原審記録が存在しないため、控訴審より一部編集のうえ引用) 原審は、在職中に獲得した取引先情報を利用して、控訴人らが、被控訴人の取引先への営業活動等を行ったことについて、街路灯の販売が、商店会の役員等に対する多数回にわたる訪問説明、彼らとの良好な人間関係の形成等、 <u>長期間の地道な営業活動を要するものであること</u> 、 <u>本件誓約書における競業禁止期間が6か月と比較的短期間であること</u> 、 <u>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</u> を理由に、 <u>控訴人Aが本件競業禁止義務を負うことを認めた上で</u> 、原審被告土手町商工会、同原市大通り商店会との契約について、 <u>同控訴人の違法な競業行為の存在を認めて</u> (控訴人タカノについては、故意による債権侵害の不法行為がある、とした。)、 <u>部分的に認容した</u> 。
控訴審	原審の通り。なお、控訴審で追加主張された被告会社タカノの責任につき、以下のように判断している。 (1) 被控訴人の主張は、要するに、控訴人タカノが、当初から、被控訴人の取引先 (商店会) を横取りする意図で、控訴人Aら被控訴人の従業員を引き抜き、控訴人Aとともに、被控訴人が多大な費用と労力を費やしてなした営業努力の結果 (営業情報等) を不当に獲得し (B, Dら (注: 元関東ライティング、現タカノ従業員) による情報窃取活動等)、これを利用して、被控訴人の取引先を横取りしたものであり、控訴人Aらが、取引先を訪問した回数などとは無関係に、違法な競業行為と認められるべきである、とするものである。 (2) 被控訴人のこの主張は、控訴人らは、当初から被控訴人の取引先を奪うことだけを目的としていて動機の悪性が高く、控訴人Aの、被控訴人在職当時の怠業行為も含めて、行為態様も悪質であり、これにより、被控訴人が多大な費用と時間をかけて構築した有形無形の営業努力の成果が奪われ、代表者の死亡・被控訴人の倒産という深刻な結果を生じたこと等を列挙し、これらを総合して、 <u>控訴人らの競業行為の違法性を強調するもの</u> でもある、と理解することができる。そして、この主張の中には、 <u>控訴人Aが、Bらに働きかけ、被控訴人の文書の写しをとらせたり、控訴人タカノへの移籍を勧誘するなど、事実であると認めること</u> のできるものもある。 しかし、西上尾商友会との関係では、器具注文書はおろか、説明会の開催にすら至ってお

	<p>らず、逆に、平成5年6月ころ、同商店会は同業他社と仮契約済みであったことに照らせば、同商店会と契約し、利益を得る高度の蓋然性があったとは認められない、との原判決の判断は相当であり、そうすると、<u>被控訴人主張のような種々の事情をもってしても、控訴人Aに、損害賠償義務を認めることはできない。</u></p> <p>被控訴人の上記主張が、部分的にせよ、仮に認められるとしても、<u>少なくとも違法競争行為という法律構成によっては、控訴人らに、損害賠償義務を認めることはできないのである。</u></p>
--	--

【5】不正競争行為に係る裁判所の判断

第一審	<p>(注：原審記録が存在しないため、控訴審より一部編集のうえ引用)</p> <p>(1) タカノの販売する商品が関東ライティングの商品と類似しているとする、商品主体混同行為に基づく損害賠償請求を、被控訴人の街路灯の商品の形態には、特別顕著性がなく、不正競争防止法2条1項1号の「商品等表示」に該当しない、とし、また、出所の具体的混同の危険もなかった、として排斥した。</p> <p>(2) 控訴人Aが、被控訴人の取引先情報等の営業秘密を漏洩し、控訴人らがそれを用いて営業活動を行ったことに基づく損害賠償請求を、被控訴人の主張する「営業秘密」には、その具体的な内容について明らかでないものがあり、また、その秘密管理性、有用性及び非公知性の主張・立証もない、として排斥した。</p>
控訴審	<p>原審の通り。なお、控訴審で関東ライティングが追加した主張について以下のように判断している。</p> <p>1. 当審における被控訴人の主張1（被控訴人商品1の形態の特別顕著性等）について</p> <p>(1) 被控訴人は、商品主体混同行為（不正競争防止法2条1項1号）の主張に加え、同法同条同項2号に係る主張をしている。</p> <p>(2) 本件証拠上、<u>被控訴人商品1の形態が、商品等表示として「著名」であったと認めるに足りる証拠はない。</u></p> <p>かえって、原判決が認定した、埼玉、千葉、東京及び栃木に所在する、極めて多数に上ると推認される商店会において、平成3年度から平成7年度までの間に、被控訴人商品1を購入した商店会は34にとどまることの実態は、被控訴人商品1の形態の著名性を否定する方向に働くものである。</p> <p>(3) 被控訴人は、被控訴人商品の開発にかけた費用が多額であること、また、その販売のため、強力な営業活動を行ってきたことを主張する。しかし、開発にかけた費用の額の多寡と、被控訴人商品の商品等表示としての著名性との間に、直接の関連性はない。また、営業活動の程度・範囲は、確かに商品等表示の著名性と関連する要素ではあるものの、結果としてどの程度流通（本件の場合設置）されているかの方が、より重要な要素である。</p> <p>また、被控訴人は、商店会の役員等は、この種街路灯に興味を持っており、これらの者の間では、特別に顕著な形態であった、と主張する。しかし、そのような者たちが、一般的に、街路灯に特に興味を持ち、注目し、微細な差異についてまでこれを顕著と認識できる、と認めるに足りる証拠はない。</p>

(9) 東京高判平成 12 年 7 月 12 日 (28051622)

東京地判平成 11 年 10 月 29 日 (28042557)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
株式会社関東ライティ ング (控訴人)	街路灯、アーチ等の販売	かがつう株式会社 (被控 訴人)	電気通信機器、照明機器 等の製造販売
		かがつう照明株式会社	照明機器の製造販売
		関口洋一	元原告従業員 (勤続 2 年)、 退社後かがつうに入社
		原康雄	元原告従業員
		奥村清彦	元原告従業員

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競業禁止義務違反に基づく損害賠償請求	棄却
不正競争による損害賠償請求	棄却
不法行為による損害賠償請求	棄却

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none"> NA
	誓約書 (退職時提出)	(入社時に提出) <ul style="list-style-type: none"> 「原告在職中に原告の営業として訪問した得意先について、退社後六か月間は、原告の得意先として尊重し、自己又は同業他社の従業員としての営業は一切しない。」
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none"> NA
	誓約書 (退職時提出)	(入社時に提出) <ul style="list-style-type: none"> 原告を退社した後も、在職中に知り得た原告の営業上の秘密を同業他社に漏泄するなどの背信行為をしない。

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	<p>(一) 被告関口は、原告に入社する際に誓約書に署名したが、その誓約書には、次のような条項が記載されていたことが認められる。</p> <p>(1) 原告を退社した後も、在職中に知り得た原告の営業上の秘密を同業他社に漏泄するなどの背信行為をしない。</p> <p>(2) 原告在職中に原告の営業として訪問した得意先について、退社後六か月間は、原告の得意先として尊重し、自己又は同業他社の従業員としての営業は一切しない。</p> <p>(3) 退職時には、その前後を問わず、原告の得意先との営業について事務引継ぎをする。</p> <p>(二) 右 (一) 認定の事実によると、原告は、被告関口との間で、右 (一) (1) ないし (3) のような内容の契約を締結したものと認められる。被告関口は、右誓約書について、原告に入社する際、形式的なものであるといわれ、内容を認識しないまま署名押印したと主張するが、この主張に沿う証拠はなく、この主張を採用することはできない。</p> <p>(三) 被告関口は、右 (二) 認定の契約により、原告を退社した後も、在職中に知り得た原告の営業上の秘密を同業他社に漏泄しない義務を負っているものと認められるが、前記 2、3 のとおり (注：本資料では後述)、原告主張に係る大原町に関する見込客情報が原告の営業秘密であるとまでは認められず、仮に、大原町に関する見込客情報の中に原告の営業秘密に当たるものが存在したとしても、被告関口が、被告かがつうに対して、それを漏泄したことを認めるに足りる証拠はないから、被告関口が右義務に違反したとは認められない。</p> <p>(四) 被告関口は、右 (二) 認定の契約により、原告在職中に原告の営業として訪問した得意先について、退社後六か月間は、自己又は同業他社の従業員としての営業を行わない義務を負っているものと認められる。</p> <p>被告関口は、右約定は無効であると主張する。しかし、証拠によると、商店会等に対する</p>
-----	---

	<p>街路灯の営業は、成約までに長期間を要し、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こと、以上の事実が認められるから、このような営業形態を採っている原告においては、<u>従業員に退職後も競業避止義務を課する必要性が存する</u>ということができる。そして、原告が課している競業禁止の期間は六か月と決して長くない上、その対象も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。したがって、右約定は、十分な合理性を有しており、無効ではない。</p> <p>被告関口が平成六年九月一六日に原告を退社したことは当事者間に争いが無い。前記1認定の事実によると、被告関口は、原告の従業員として組合に対する営業活動を行っていたところ、原告退社後六か月以内に、被告かがつうの従業員として、<u>協会の役員（役員予定者）を訪問したり、説明会に出席するなどの活動を行ったものと認められ、この行為は、原告在職中に原告の営業として訪問した得意先について、退社後六か月間は、自己又は同業他社の従業員としての営業を行わない義務に違反する</u>ということができる。</p> <p>そこで、右義務違反と被告かがつうが協会と街路灯設置に関する契約を締結し、原告が契約を締結することができなかったこととの因果関係について判断するに、前記1認定のとおり、被告かがつうでは、独自に組合において平成七年度に街路灯設置の計画があることを知って、情報を収集しており、その後も川崎らが協会の役員等に営業活動を行っていたこと、前記1認定のとおり、協会は、説明会等の手続を経た上、協会が独自に得た情報も考慮して、被告かがつうと街路灯設置に関する契約を締結することに決定したこと、被告関口が被告かがつうの従業員として行った右活動が右契約締結にどのような影響を与えたかは、本件全証拠によるも明らかではないことを総合すると、<u>被告関口が被告かがつうの従業員として行った右活動と被告かがつうが協会との間で街路灯設置に関する契約を締結し、原告が契約を締結することができなかったこととの間に因果関係があるとまで認めることはできない</u>。</p> <p>(五) 被告関口は、右(二)認定の契約により、退職時には、その前後を問わず、原告の得意先との営業について事務引継ぎをする義務を負っているものと認められるところ、被告関口が原告を退社した際に事務引継ぎをしなかったことは、当事者間に争いが無い。</p> <p>そして、右の引継ぎをしなかったことが右(二)認定の契約の義務に違反するとしても、<u>引継ぎをしなかったことよって原告の営業に具体的に支障が生じた事実を認めるに足りる証拠はなく、また、前記1認定のとおり、協会は、説明会等の手続を経た上、協会が独自に得た情報も考慮して、被告かがつうと街路灯設置に関する契約を締結することに決定したものと認められるから、引継ぎをしなかったことと被告かがつうが協会との間で街路灯設置に関する契約を締結し、原告が契約を締結することができなかったこととの間に因果関係があると認めることはできない</u>。</p> <p>(六) したがって、請求原因3(被告関口の債務不履行)に係る請求は、認められない。</p>
控訴審	<p>(*原審同旨)</p> <p>1 証拠によれば、関口は、控訴人に入社する際に誓約書に署名したが、その誓約書には、次の内容の条項が記載されていたことが認められる。</p> <p>(一) 控訴人在職中に控訴人の営業として訪問した得意先について、退社後六か月間は、控訴人の得意先として尊重し、自己又は同業他社の従業員としての営業は一切しない。</p> <p>(二) 退職時には、その前後を問わず、控訴人の得意先との営業について事務引継ぎをする。</p> <p>2 右1認定の事実によると、控訴人は、関口との間で、概要右1(一)(二)の内容の契約を締結したものと認められる。関口は、右誓約書について、控訴人に入社する際、形式的なものであるといわれ、内容を認識しないまま署名押印したと主張するが、この主張に沿う証拠はない。</p> <p>3 関口は、右2認定の契約により、控訴人在職中に控訴人の営業として訪問した得意先について、退社後六か月間は、自己又は同業他社の従業員としての営業を行わない義務を負っているものと認められる。</p> <p>証拠によると、商店会等に対する街路灯の営業は、成約までに長期間を要し、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ことが認められるから、このような営業形態を採っている控訴人においては、従業員に退職後も競業避止義務を課する必要性が存するということができる。そして、控訴人が課している競業禁止の期間は六か月間に限られ、その対象も控訴人在職中に控訴人の営業として訪問した得意先に限られており、競業一般が禁止されるものではない。したがって、右約定は、競業禁止規定として十分な合理性を有するものであつ</p>

	<p>て、無効ということとはできない。</p> <p>関口が平成六年九月一六日に控訴人を退社したことは当事者間に争いが無い。前記二認定の事実によると、関口は、控訴人の従業員として組合に対する営業活動を行っていたところ、控訴人退社後六か月以内に、被控訴人の従業員として、協会の役員又は役員予定者を訪問したり、説明会に出席するなどの活動を行ったものと認められ、この行為は、<u>控訴人在職中に控訴人の営業として訪問した得意先について、退社後六か月間は、自己又は同業他社の従業員としての営業を行わない義務に違反する</u>ということが出来る。</p> <p>そこで、右義務違反と控訴人が協会と街路灯設置に関する契約を締結することができなかつたこととの因果関係について判断する。前記認定のとおり、被控訴人は、<u>独自に、組合において平成七年度に街路灯設置の計画があることを知って情報を収集しており、その後も川崎らが協会の役員等に対する営業活動を行っていたこと、前記認定のとおり、協会は、説明会等の手続を経た上、協会が独自に得た情報も考慮して、被控訴人と街路灯設置に関する契約を締結することに決定した</u>ことに加え、本件全証拠によっても、関口が被控訴人の従業員として行った前記活動が右契約締結の成否に影響を与えたとは認められないことを総合すると、<u>関口が被控訴人の従業員として行った前記活動と控訴人が協会との間で街路灯設置に関する契約を締結することができなかつたこととの間に因果関係があると認めることはできない。</u></p>
--	--

【5】 不正競争行為に係る裁判所の判断

<p>第一審</p>	<p>1 見込客情報が営業秘密に当たるか</p> <p>(1) (一) 被告かがつうは、前記認定のとおり、平成六年五月に、組合が平成七年度に街路灯の設置を計画していることを知り、同年六月には、それについて情報収集をしている。この事実からすると、被告かがつうは、<u>自分の力で、容易に、組合が平成七年度に街路灯の設置を計画していることを知り得たものと認められるから、組合が平成七年度に街路灯の設置を計画していることは、公然と知られていない情報であったとは認められない。</u>したがって、右情報が不正競争防止法二条四項の「営業秘密」に当たるとは認められない。</p> <p>(二) 証拠によると、全国の商店街名、代表者名及び所在地は、「全国商店街名鑑」という公刊されている書籍に記載されており、組合の代表者が清宮であることも記載されていたと認められるから、組合の代表者が清宮であることは、公然と知られていない情報であったとは認められない。したがって、右情報が不正競争防止法二条四項の「営業秘密」に当たるとは認められない。</p> <p>(三) 原告は、商店会の街路灯設置機運醸成の経緯、街路灯設置のための組織化、設置資金調達の経緯、業者選定に影響力を有する人間関係の機微に属する部分等についても、原告の営業秘密であると主張するが、<u>右主張の内容はいずれも抽象的であって、具体性を欠くものである。</u>そして、そのような抽象的な主張のみで、これらの情報が公然と知られていない情報であるとまでは認められないし、その他、これらの情報が公然と知られていない情報であることを認めるに足りる証拠はない。したがって、これらの情報が不正競争防止法二条四項の「営業秘密」に当たるとは認められない。</p> <p>(2) また、仮に、原告が主張する大原町に関する見込客情報の中に原告の営業秘密に当たるものが存在したとしても、被告かがつうが、被告関口から、原告が主張するような大原町に関する見込客情報を取得して営業に利用したことを認めるに足りる証拠はない。</p> <p>(3) したがって、請求原因4（被告かがつうの不正競争防止法二条一項四号に該当する行為）に係る請求は、認められない。</p> <p>2 見積金額情報が営業秘密に当たるか</p> <p>(1) 原告が取引先に対して提示した見積金額を秘密として管理していたことを認めるに足りる証拠はないから、不正競争防止法二条四項の「営業秘密」に当たるとは認められない。</p> <p>(2) 証拠と弁論の全趣旨によると、被告原は、原告において、若葉商店会に対する営業を担当していたこと、被告原は、若葉商店会に対する平成六年一〇月七日付けの見積書（金額二〇万四八五〇円）を見たことがあること、以上の事実が認められる。したがって、被告原は、原告が若葉商店会に対して提示した見積金額二〇万四八五〇円を知っていたものと認められるから、<u>被告原は、それを知った上で、若葉商店会に対して見積金額を提示したものと認められる。</u>しかし、被告原が右見積金額を被告関口に開示したことを認めるに足りる証拠はない。仮に、右見積金額が原告の営業秘密に当たるとすると、被告原の右行為は、営業秘密を使用したという余地がある。</p> <p>(3) しかしながら、若葉商店会の街路灯修理工事は、認定のとおり、三社の競争となっていたのであるから、<u>被告原が原告の右見積金額を知らなかつたとしても、原告が右見積金額で契約することができたかどうかは、明らかでないというほかない。</u>そうすると、被告原が営</p>
------------	---

	業秘密を使用した行為と原告が右見積金額と二回目に提示した金額の差額相当額の利益を得ることができなかつたこととの間に因果関係を認めることはできない。 (4) したがって、請求原因7(若葉商店会関係)に係る請求は認められない。
控訴審	主張及び判断なし

【6】 不法行為に係る裁判所の判断

第一審	主張なし
控訴審	<p>・営業担当として営業活動を通じて築いた緊密な人間関係を利用して、被控訴人のために営業活動をする事は、不法行為にあたるか</p> <p>(1) 控訴人は、関口が営業活動を通じて築いた緊密な人間関係を利用したと主張するが、<u>従前の職場において築いた人間関係を新たな職場において利用して営業を行うことは、これが営業秘密の不正利用、競争避止義務違反等により違法とされない限り、原則として自由にこれを行うことができるものである。</u></p> <p>(2) 控訴人は、関口の行為の違法性を基礎づける事実として、控訴人の営業の特殊性(注:「商店会内の人間関係の機微に触れる部分を把握し、数か月から数年間に及ぶ長期間の営業を経た後、初めて契約の締結に至る」点)を主張するが、仮に、控訴人の業界における営業が前記主張のような特色を有するとしても、<u>その特色のみをもってしては、関口の行為が違法であるとまでいうことまではできない。</u>請求原因2(注:不法行為)に係る控訴人の主張は、失当である。</p>

(10) 東京地判平成 22 年 10 月 27 日 (25470785)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
株式会社パワフルヴォイス (A 社)	話すためのヴォイストレーニングを専門に行う教室を開いている会社。	被告 B	A 社の教室の元講師。退職後、A 社と同業の教室を運営。

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

契約に基づく営業行為差止請求	認容
----------------	----

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">私は、前条を遵守するため、貴社退職後三年間にわたり、次の行為をしないことを約束致します。(2) 貴社と競合関係に立つ事業を自ら開業又は設立すること
秘密保持義務	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">業務上の機密・個人情報、在職中はもとより退職後といえども、開示、漏洩もしくは使用しないこと次に示される貴社の技術上または営業上の情報…について、貴社の許可なく、いかなる方法をもってしても、開示、漏洩もしくは使用しないことを約束致します。(4) 授業のノウハウ

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	<p>(1) 被告 B は、本件競業禁止合意は合理性を欠き、公序良俗に反し無効であると主張する。しかし、本件競業禁止合意は、その規定全体からみて、A 社が顧客に関する情報、学校運営上のノウハウ、授業のノウハウ等の秘密情報を保有していることから、従業員に退職後も秘密情報の保持を誓約させ、秘密情報を保持することを目的とするものと解される。そして、<u>アカデミーにおける話すための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、A 社代表者である白石により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ことは前記一認定のとおりであるから、本件競業禁止合意は A 社の上記ノウハウ等の秘密情報を守るためのものといえることができ、目的において正当である。また、本件競業禁止合意が被告に対し A 社退職後三年間の競業行為を禁止するもの、上記目的を達成するための必要かつ合理的な制限であると認められる。このように、本件競業禁止合意は目的が正当であり、その手段も合理性があるから、公序良俗に反しない。</u></p> <p>(2) 被告 B は、本件競業禁止合意が公序良俗に反すると主張し、その根拠として、〔1〕白石の確立した指導方法・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独自性がなく価値が低いこと、〔2〕被告 B は週一回 (実働七時間) のアルバイト従業員にすぎず、給与は時給制で研修受講時は時給八〇〇円それ以後は時給九〇〇円ないし二〇〇円であったこと、〔3〕競業禁止期間が三年間と長期間であり、そのうち既に二年間は経過していること等を挙げる。しかし、上記〔1〕については、A 社のノウハウに独自の有用性があることは前示のとおりであり、また、乙一ないし三 (他のヴォイストレーニング教室のホームページ) はこれらの教室の存在がうかがえるだけであって、A 社のノウハウに独自の有用性があるとの判断を左右するものではない。上記〔2〕については、被告 B はヴォイストレーニングの講師の経験がなかったところ、白石から話すためのヴォイストレーニングを行うための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、本件競業禁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 B が週一回のアルバイト従業員であったことは上記判断を左右するものではない。上記〔3〕の<u>競業禁止期間三年についても、A 社のノウハウ保護という本件競業禁止合意の目的との関係において長きに過ぎるとはいえない。</u>したがって、被告 B の上記主張は採用することができない。</p> <p>(中略)</p> <p>被告 B は、本件誓約書等は退職間際の時期に心理的に強制されて誓約させられたもので、対</p>
-----	--

	<p>等な当事者としての合意とはいえないから、その誓約の効果も制限され、被告 B に対しその遵守を法的に強制することはできないと主張する。被告 B の上記主張は、その趣旨が必ずしも明らかでないが、心理的に強制されて誓約された本件誓約書等は法的拘束力を有しないというものと解される。しかし、仮にある合意が心理的に強制されたとしても、これによって直ちに法的拘束力がなくなるとはいえず、被告 B の上記主張は採用することができない。</p> <p>この点をおき、被告 B が心理的に強制されたかどうかについて検討すると、被告 B の陳述書には、「白石から今度誓約書を作るようになりましたと決めつけるような表現で言われ、白石のいうことは絶対だという雰囲気が教室にあったため週一回のアルバイトの被告が反発することは考え及ばなかったこと、他の退職した講師が独立して活動していることが判明したときに、連絡ノートに「このままではすましません」という白石の一文が書かれているのを見て、白石に逆らうと自分が教室の中でどんな状況に追い込まれるのか不安にかき立てられ、誓約書の署名を拒否してそのせいでレッスンの質が下がってしまうといった事態を避けるためには誓約書に署名しないといけなかった」との陳述記載部分がある。しかし、<u>被告 B は、退職の意向を表明した後に A 社から誓約書等への署名を求められ、一か月後に本件誓約書等に署名しており、署名した二か月後に退職したことは前記一認定のとおりであるから、これらの事情に照らせば、上記陳述記載部分はたやすく信用することができない。他に被告 B が心理的に強制されたことを基礎付ける具体的な事実の主張及び立証はない。</u></p>
--	--

(11) 東京地判平成 22 年 3 月 26 日 (25463598)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
原告 A	元 B 社従業員。B 社退職後、同業他社の代表取締役役に就任。	東京コムウェル株式会社 (B 社)	商品取引所法の適用を受ける上場商品及び上場商品指数の売買及び取引の取次ぎ等を業とする

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

雇用契約に基づく退職金支払請求	棄却
-----------------	----

【3】事実関係 (契約上の債務)

就業規則	<ul style="list-style-type: none">第 20 条 従業員は退職または解雇された後も会社の不利益となる行為を行ってはならず、また守秘義務を免れないものとする。第 21 条 従業員であつて、次の各号の一に該当する者は、各号に定める期間、会社の承諾なしに会社と同種または類似の競業を営みまたは同業他社に就職してはならない。<ol style="list-style-type: none">退職時において、営業店の営業部長代理以上の役職にある者は 1 年以内営業店において、その他の役職にある者は 6 ヶ月以内、ただし外務員未登録者は除くその他会社が指定した者で期間はその都度決定する。第 22 条 従業員は在職中はもとより退職後においても、当社の従業員に対し同業他社への転職等の勧誘を行い、委託者保護に欠けることとなるなど会社に不利益を与えてはならない。
退職金規程	<ul style="list-style-type: none">第 4 条 会社は、次の各号に定める場合には退職金を不支給とする。<ol style="list-style-type: none">懲戒解雇された場合または前条の調査により懲戒解雇相当の事由があつた場合就業規則第 20 条ないし第 22 条の規定に違反した場合
誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">退職後 1 年間は同業他社に就職することができない

【4】退職金に係る裁判所の判断

第一審	<p>(1) 前記とおり、<u>本件退職金規程には本件不支給事由が定められている (4 条) が、退職者が競業避止義務を負うべき期間が最長 1 年とされるなど、当該規定の内容をみる限り、それ自体を不合理であるといふことはできない。もっとも、証拠 (略) によれば、本件退職金規程によって算定される退職金額は、支給率が勤続年数等によって予め定められ、退職時の本給月給を乗じることにより機械的に算定されるものであること、その支給率も、当初は退職理由により差異が設けられているものの、勤続年数が一定以上となるとその差がなくなり、A に適用される勤続 28 年又は 29 年の場合には退職理由による差異がないことが認められるから、その退職金は、賃金の後払いとしての性格を色濃く有するものと解される。加えて、本件退職金規程 4 条 2 号の規定が適用され得る場合を考えると、本件就業規則 20 条ないし 22 条違反の事実が認められるときでも、その違反の程度や悪質性には相当の差異があり得るところである。そうすると、仮に A に同条に違反する事実が認められるとしても、B 社において、そのこと自体から直ちに本件不支給事由に当たることを理由に A の退職金請求を拒むことができるものではなく、当該違反の事実が、当該事実がありながらなお退職金を請求することが信義に反するといえるような背信性を有するものであるという場合にはじめて、本件不支給事由に当たることを理由にその退職金請求を拒むことができるものと解するのが相当である。</u></p> <p>そこで、A において本件不支給事由に当たる事実があるか否か、これがあるという場合には、当該違反の事実が、退職金を請求することが信義に反するといえるような背信性を有するものであるか否かについて検討する。</p> <p>(2) 前記の事実に掲記各証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実を認めることができる。</p> <p>ア A が退職するに至る経緯</p>
-----	---

(ア) A は、B 社本社第 3 本店において営業に従事していた平成 1 5 年 1 月、腎臓癌が見つかり、同年 2 月 1 0 日に右腎臓を全部摘出する手術を受けた。A は、同年 3 月に職場に復帰し、同年 1 2 月 1 日に B 社大宮支店第 3 営業部に異動となったが、平成 6 年に中度と診断され、投薬治療を続けていた糖尿病が改善せず、また、平成 1 6 年 6 月に腎臓癌の再発が疑われたことから、B 社に退職届を提出するに至った。しかし、B 社から営業を外れて管理部に行くように言われたため、A は、退職を思いとどまり、同月 2 8 日に B 社本社管理部課長に、平成 1 7 年 1 2 月 1 日に B 社新宿支店管理部事務長にそれぞれ異動となった。

なお、A は、B 社の営業方針に不満を有しており、平成 4 年 1 1 月及び平成 1 4 年 3 月にも B 社に対して退職届を提出したことがあったが、B 社から慰留等された結果、いずれも退職を思いとどまっている。

また、A が管理部において従事した業務は、それまでに従事していた営業の業務と比べ、拘束時間に余裕がある。

(証拠略)

(イ) A は、平成 1 8 年 8 月 2 6 日、N 管理本部長に対し、糖尿病が重篤であり、担当医から会社をとるか、命をとるかと言われている、担当医等と相談の上、退職することとしたい旨を告げた。その後、A は、同年 9 月 2 2 日、同本部長に対し、担当医等と相談した結果として、B 社を退職し、療養に専念することとしたい旨を告げ、B 社を退職することを申入れ、同本部長と相談の上、同月 2 9 日付けで B 社を退職することとなった。(証拠略)

(ウ) A は、B 社を退職する際、B 社から、退職後 1 年間は同業他社に就職することができないと言われ、その旨の誓約書を作成し、B 社に対して提出した(書証略)。

イ A が退職した後の経緯

(ア) A は、F (平成 1 8 年 9 月 2 9 日に B 社を退職) 及び G (同時期に B 社を退職) を誘い、同年 1 0 月 6 日、池袋の居酒屋において、3 名で飲食をした。その際、A が F 及び G に対し、直接的な勧誘をすることはなかったが、F は、A の話の内容から、A がこれから海外の商品先物取引業等を始めようとしていること、同事業に両名に参加してもらえないかと勧誘する趣旨ではないかと理解した。(書証略)

(イ) A は、F を再び誘い、平成 1 8 年 1 0 月 1 0 日、池袋の寿司店において、E (同月 1 3 日に B 社を退職) を含めた 3 名で飲食をし、その後、F と会う予定であった H がこれに合流した。その際、A は、B 社に対する不満を口にしたほか、H に対し、直接的な勧誘をすることはなかったが、A が商品先物取引を業とする会社の経営者等になる予定であり、B 社を辞めて一緒に仕事をしないかと匂わせる話をしたほか、「俺はこれで一旗上げる」などと述べた。(書証略)

(ウ) A は、平成 1 9 年 1 月 2 2 日に訴外会社に入社し、同年 3 月 2 5 日、その代表取締役役に就任した。なお、A は、訴外会社に入社する際、及び、その代表取締役に就任する際、B 社に承諾を求めることはなかった。

(証拠略)

ウ 訴外会社

訴外会社は、東京都新宿区に本店を、福岡及び沖縄に営業所を有し、〔1〕鉱産物、農産物、水産物、国際商品の輸出入及び売買、仲介、斡旋、〔2〕国内外の有価証券及び市場における売買に関する仲介、斡旋、〔3〕国内外の商品(先物)取引市場における上場商品の売買に関する仲介、斡旋等を業とし、平成 1 8 年 2 月 8 日、B 社の元従業員であった C が設立した株式会社であり、平成 5 年 1 1 月に B 社を退職した O (以下「O 前代表取締役」という) がその代表取締役に就任した。

訴外会社沖縄営業所は、平成 1 8 年 6 月に開設されたが、平成 1 7 年 1 0 月に B 社を退職した D が、O 前代表取締役から訴外会社において海外の商品先物取引を一緒にやらないかと誘われた結果、その開設準備をしたものであった。同営業所においては、平成 1 8 年 5 月に訴外会社に入社した D のほか、いずれも B 社の従業員であった P (同年 3 月 2 2 日に B 社を退職)、Q、R、S (同月 1 7 日に B 社を退職)、T がその開設と同時に訴外会社に入社しており、その全従業員 1 6 名ないし 1 7 名中、7 名が B 社の元従業員という状況にある。そのため、B 社は、これらの元従業員が、B 社の顧客に対し、訴外会社との海外商品先物取引を執拗に勧誘する行為を繰り返していると認識しており、B 社沖縄支店の従業員が訴外会社の顧客に対し、訴外会社がブラック会社だ、詐欺会社だと告げ、B 社との取引を勧誘するなどとし、同支店と同営業所との間で、顧客の勧誘をめぐるトラブルとなることもあった。

また、訴外会社福岡営業所は、平成 1 9 年 3 月ころに開設される予定であったが、A から誘われた J (平成 1 7 年 6 月に B 社を退職) がその開設当時から勤務している。

(書証略)

(3) ア 以上の各認定事実に基づいて、まず、A の退職後の行為が本件不支給事由である本件就業規則 2 0 条ないし 2 2 条の規定に違反するか否かについて検討するに、前記のとおり

り、平成18年9月29日にB社を退職したAは、B社に承諾を求めることもないまま、平成19年1月22日に訴外会社に入社し、同年3月25日にその代表取締役役に就任したものであるところ、訴外会社が、〔1〕鉱産物、農産物、水産物、国際商品の輸出入及び売買、仲介、斡旋、〔2〕国内外の有価証券及び市場における売買に関する仲介、斡旋、〔3〕国内外の商品（先物）取引市場における上場商品の売買に関する仲介、斡旋等を業とする株式会社であることは、同ウのとおりである。そうすると、Aによる訴外会社への入社とその代表取締役役への就任は、B社の承諾なしにB社と同種又は類似の競業を営み、かつ、同業他社に就職するものとして、本件就業規則21条の規定に違反するものであることが明らかである。

イ そこで、Aによる訴外会社への入社とその代表取締役役への就任が、Aの退職金請求が信義に反するといえるような背信性を有するものであるか否かについて検討する。

前記（2）ウのとおり、訴外会社は、平成18年2月8日、B社の元従業員であったCが設立し、平成5年11月にB社を退職したO前代表取締役がその代表取締役に就任した株式会社であり、その経営の中核がB社の元従業員を中心に構成されていたのであり、加えて、平成18年6月に開設された訴外会社沖縄営業所は、B社沖縄支店と地域的に競合するばかりか、その開設には、同支店の従業員であったDが中心的な役割を果たし、いずれもその開設前に同支店を退職した5名のB社の元従業員がその開設時から参画しているというのである。このような訴外会社の設立とその運営状況に照らせば、B社において、これらのB社の元従業員が、B社の顧客に対し、訴外会社との海外の商品先物取引を執拗に勧誘する行為を繰り返しているのではないかと疑い、訴外会社を敵視するに至ることは、優にこれを推認することができるところである。このことは、前記（2）ウのとおり、同支店の従業員が訴外会社の顧客に対し、訴外会社がブラック会社だ、詐欺会社だと告げ、B社との取引を勧誘するなどしたとし、同支店と同営業所との間で、顧客の勧誘をめぐるトラブルとなることがあったことから裏付けられる。

しかるに、Aは、このようにB社が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、あろうことか、その退職から6か月も経ずして、その代表取締役に就任し、その経営の一切を取り仕切るに至っているのである。B社の支店長、B社本社管理部課長、B社新宿支店管理部事務長等を歴任し、本件就業規則の規定を十分に認識していたAによるこのような行為は、訴外会社への入社とその代表取締役役への就任がやむを得ないといえるような特段の事情がない限り、B社に対する関係で正に信義にもとるものといわなければならない。

この点、Aは、年間返済額160万円ないし170万円の住宅ローンを負担していたほか、平成18年11月に浪人中の次男がX音楽大学声楽科を受験することとなり、同校に合格するとすると、年間215万円ないし245万円の授業料のほか、1か月約10万円の個人レッスン代を負担しなければならないこととなったため、新たな就職先を探したが見つからず、また、28年余もB社において先物取引一筋で仕事に従事してきており、他の職種について知識も経験もなく、糖尿病の関係から長時間の労働をすることができなかったことから、一般の企業に勤めることも困難であり、このような当時Aが置かれていた状況からすれば、訴外会社に入社するしかないというAの判断は、誠にやむを得ないものであったと主張する。

しかしながら、Aが負担していた住宅ローンはもちろん、今後負担することとなる次男の学費等についても、次男が音楽大学への進学を目指して浪人中であった以上、Aが退職した時点において、これを十分に想定することができる範疇のものである。そして、AがB社を退職するに至った経緯は、前記（2）アのとおりであり、特にB社から退職を求められたというわけでもなく、また、Aの糖尿病の状況は、検査数値をみる限り、そのコントロールが不良であったといえることができるが、その病態に照らせば、この段階において、B社を退職するという選択肢をとる以外に方途がないという事態に陥っていたということもできない。むしろ、退職の時期という点を捉えれば、A自身、今後増大するかもしれない経済的負担を考慮しつつ、任意にこの時期を選択したとさえ言い得るのであり、Aには、なお自らの生活設計をすることが可能な状況にあり、すなわち、その退職の時点において、それなりの蓄えをしているか、そうでなければ、今後の収入の見込みがあったものといえることができる。このことは、前記のとおり、B社を退職してからわずか10日余りの間に、B社の元従業員であったF及びG並びにB社の従業員であるHを自ら誘って、共に飲食し、同人らに対し、これから海外の商品先物取引業を始めようとしている、同事業に参加してもらえないかと勧誘する趣旨ではないかと理解されるような話をし、その中で、「俺はこれで一旗上げる」などと述べていることから明らかである。

また、Aは、新たな就職先を探したが見つからなかったと主張し、Aの供述中にこれに沿うかの部分（証拠略）があるが、その信用性はさておき、その内容自体、同じ時期に辞めた同僚、かつての先輩や上司、学生時代の知人に対し、就職口はないか、できたら彼らが働いている会社に就職することができないかと連絡し、池袋のハローワークに1度行ったが、あり

<p>ませんと言われただけであったなどとするだけであり、このような事実をもって、Aが就職先を求めて真摯な求職活動を続けていたものとみることはできない。</p> <p>そもそもAの退職に至る経緯をみれば、いかにB社の営業方針に不満がある等としても、<u>経済的な観点から真にやむを得ないというのであれば、B社に再就職することのできる蓋然性さえ否定することができないのであって、Aがこのような途を探ることもなかったのである。</u>Aにおいては、<u>本件不支給事由に当たる行為に自らが及んだ場合には、その退職金が不支給となり得るという認識があったものと考えられ、このような認識の下、B社の承諾を得ようという努力さえしないまま、訴外会社に入社し、あまつさえその代表取締役役に就任することが、やむを得ないものであったということとはできない。</u></p> <p>そうすると、AのB社における勤続年数が28年余に及ぶこと、その結果、不支給とされた場合に失うこととなる退職金の額が1500万円余にのぼることをいかに考慮しても、Aが訴外会社に入社し、その代表取締役役に就任したことは、Aによる退職金の請求が信義に反するものといえるような背信性を有するものといわざるを得ない。したがって、Aについては、本件退職金規程4条2号が規定する不支給事由がある。</p> <p>以上によれば、Aの退職金請求は理由がない。</p>

(12) 東京地判平成 22 年 3 月 9 日 (25463597)

【1】当事者

原告（第一審）		被告（第一審）	
原告 A	元従業員（勤続 17 年、支店長・副参事）現在、紙製品の企画・製作発行及び製造販売、印刷業等を業とする有限会社セキショウの従業員	株式会社ヤマガタ	紙類及び紙製品の加工並びに売買等（従業員 300 名）
		被告 B	上記代取

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

退職金の支払請求（被告は競業禁止義務違反等による不支給の正当性を主張）	一部認容
-------------------------------------	------

【3】事実関係（契約上の債務）

競業禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の競業禁止義務 <ol style="list-style-type: none"> 従業員は在職中及び退職後を通じて、会社の秘密を漏らしたり、業務外の目的に使用することはできない。 従業員は在職中及び退職後を通じて、書面による会社の承認なしに前項の秘密を利用するなどして競業的行為を行うことができない。 従業員は、退職後 2 年以内に書面による会社の承認なしに勤務場所所在地などの営業担当区域で、自ら営業活動を行うか同業他社に就職した場合は、退職金を不支給にするほか、会社に与えた損害を賠償しなければならない。 （退職金の不支給事由）について <ol style="list-style-type: none"> 第 5 2 条の競業禁止義務に違反した場合 懲戒解雇されたとき及び懲戒解雇相当の事由がある場合 また、被告会社の退職年金規約 1 2 条でも、従業員が懲戒処分により解雇された場合には退職一時金の支給は行わないが、状況によって一部を支給することがある
	誓約書（退職時提出）	<ul style="list-style-type: none"> 私は貴社を退職後、在職中に知り得た情報を利用し、会社に不利益、又は損害を与えるような事は致しません。又、在職中に得た、仕事の遂行に必要な諸資料等は、退職時に本社総務部宛に返却することに同意します。
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none"> NA
	誓約書（退職時提出）	<ul style="list-style-type: none"> 私は貴社を退職後、在職中に知り得た情報を利用し、会社に不利益、又は損害を与えるような事は致しません。又、在職中に得た、仕事の遂行に必要な諸資料等は、退職時に本社総務部宛に返却することに同意します。
退職年金規約		<ul style="list-style-type: none"> 勤続期間が 3 年以上 2 0 年未満の従業員が定年に達する前に退職した場合、当該従業員に対し、退職時の退職金規定による「資格ポイント累計×1 万円」という式で求められる給付額算定の基準給与額相当（ただし、自己都合退職の場合はその 7 割）の中途退職一時金が退職日から原則として 1 か月以内に支給される

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

原審	<p>(1) 争点 (1)（退職金不支給事由の存否）について (中略) (ア) 原告については、就業規則 5 3 条 1 項（同規則 5 2 条 3 項違反）に定める退職金不支給事由があるといえることができる。</p>
----	---

(イ) また、就業規則 5 3 条 2 項は、「懲戒解雇されたとき及び懲戒解雇相当の事由がある場合」と定めており、文言上、「懲戒解雇された」ことと「懲戒解雇相当の事由がある」ことの 2 つを要求しているが、「懲戒解雇相当の事由」がないときには懲戒解雇することはできないし、「懲戒解雇された」場合は懲戒解雇相当の事由があることが通常であるから、この 2 つを充たすことが不支給の要件であるとするのが不合理であることは明らかであり、「懲戒解雇されたとき又は懲戒解雇相当の事由がある場合」と解するのが社会通念上相当である。

そして、前記のとおり、原告については、就業規則 6 6 条 1 項 4 号、1 5 号、1 6 号に該当する懲戒事由があるから、「懲戒解雇相当の事由がある場合」という退職金不支給事由があるといえる。

なお、本件懲戒解雇は無効であるから、退職年金規約 1 2 条の不支給事由は存しないということになる。

2) 争点 (2) (退職金請求の正当性) について

前記認定のとおり、原告は被告において約 1 7 年間勤務し、特に東京支店及び品川支店での勤務は、被告会社の関東地区での知名度の低さというハンデを克服し、相当額の売上を達成し、また、業績の回復に貢献しているのであり、平成 1 8 年 1 月に東京支店支店長に就任した後も、別紙 3 (略) のとおり、B 社長の方針を踏まえつつ、売上を回復させており、H の意見にもあるように、原告の努力は相当程度評価されるべきものであったと認められる。この点、原告の評価が平成 1 6 年以降は芳しくないとする書証 (略) は、平成 1 8 年 1 月に東京支店長として「クリエイティブな動きを期待し、大所高所から東京を見てもらう」ことを期待した被告代表者の原告に対する態度 (書証 (略) により認める) と矛盾しており、その後の東京支店での実績から見ても採用できない。

一方、前記 (1) のとおり、原告が平成 1 7 年 4 月から 5 月にかけて、被告の犠牲の上に、G に被告の顧客との仕事上の接触の機会を与え、その結果、1 社とは取引が途絶え、1 社とは取引量が減少したけれども、もともと取引量があまり大きくない顧客であったことを考慮すれば、被告にもたらした不利益はさほど大きくないものであるということができ、F と共謀して進められたことであるとはいえず、G との関係でも、G は被告に代金を支払っているのであり、被告に全く利益がもたらされなかったわけでもない。そして、被告は、小口を集約して大口取引に注力する方針で臨んでいたわけであるから、小口の取引を失ったことを重視することも相当ではないし、被告が被った顧客の喪失は、全てセキショウ社の営業によるものとまではいいがたい (証拠 (略) 及び弁論の全趣旨によれば、顧客側の選択も相当程度影響していることを否定しがたい)。

加えて、被告の就業規則 5 2 条 3 項は、何らの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、労働者の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であるところ、原告が就職したセキショウ社は現在実質 4 名 (原告、F、G、K) の従業員で構成される小規模な会社であり、売上高及び経常利益も被告会社に及ばないものである。

したがって、原告に就業規則 5 2 条 3 項違反の事実があり、また、原告については、平成 1 7 年 4 月から 5 月にかけて、T 印刷と G が F とともにセキショウ社を設立することを認識しながら、被告の犠牲の上に、G に被告の顧客との仕事上の接触の機会を与え、その結果、被告に経済的な不利益をもたらした行為について、就業規則 6 6 条 1 項 4 号、1 5 号、1 6 号に該当する懲戒解雇相当事由という退職金不支給事由が形式的には存するけれども、前記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。

したがって、原告の被告に対する自己都合退職を理由とする退職金 (中途退職一時金) の請求は、正当なものとして、これを認容するのが相当である。

(13) 東京地判平成 21 年 10 月 28 日 (25463010)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
個人 311 人	元従業員 (詳細、証拠略)	キャンシステム株式会社	有線音楽放送事業, 電機音響設備工事の請負, 音響・映像機器の販売及びリース業 (従業員数約 1,630 名)

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

退職金支払い請求	一部認容
----------	------

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none"> 第 8 条 (サービスの原則) 社員は, この規則及び職務上の指示・命令に従い専心業務に従事し, 作業能率の向上に努力すると共に, 協力して職場の秩序を維持しなければならない。 第 23 条 (退職願) 社員が退職を希望する場合には, 少なくとも 1 ヶ月前 (役職者は 2 ヶ月前) に申し出なければならない。但し, 職種・職務により業務の引き継ぎに 1 ヶ月以上の期間を要する場合は 2 ヶ月前とする。 第 28 条 (同業他社への就業制限) 退職後, 1 年以内に同業他社へ転職し, 退職の営業地域を含む都道府県において営業活動をしてはならない。 第 30 条 (退職金) 社員が退職するときは, 別に定める「退職金規定」により退職金を支払う。 第 56 条 (懲戒) 会社は, 会社の秩序を維持する為社員が第 59 条に該当する行為を行ったときは懲戒する。 第 58 条 (懲戒の方法) 懲戒はその情状により次の区分に従って行う。 7. 懲戒解雇 所轄労働基準監督署の認定を受けて, 即日解雇するか又は認定を受けず, 1 ヶ月前に解雇予告するかもしくは, 1 ヶ月分の平均賃金を支給して即日解雇する。尚, 金銭事故により解雇された場合, 本人又は身元保証人が損害賠償の責を負う。 第 59 条 (懲戒事由) 社員が次の各号の 1 つに該当するときは懲戒する。 1. 労働義務の不完全履行の場合 ア. 服務規律に違反したとき。 イ. 所属長の指揮命令に従わず, 秩序・風紀を乱し, もしくは不正行為をなした者。 ウ. 越権専断の行為その他により会社業務の運営を阻害したとき。 エ. 正当な理由なく無断欠勤・遅刻又は早退したとき。 2. 職場秩序を乱す場合 イ. 就業規則又は他の諸規則に違反したとき。
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none"> NA
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none"> NA
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none"> NA
退職金規定		<ul style="list-style-type: none"> 第 7 条 (支給事由)

	<p>退職金は、社員が満3年以上勤務し、次の各号の一に該当し、退職するとき支給する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 自己都合により退職したとき 2. 負傷又は、疾病により職務に耐え得ず退職したとき 3. 定年退職したとき 4. 定年延長後、退職したとき 5. 死亡したとき 6. 会社の都合により、解雇されたとき <ul style="list-style-type: none"> ● 第8条（退職金の支給除外） 退職金は、次の各号の一に該当する場合は支給しない。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 勤続3年未満の者 2. 懲戒解雇された者 3. 懲戒解雇に相当する行為があった場合 ● 第9条（支給制限） 退職に際して、次の事項及び就業規則の遵守義務を怠った場合は、退職金の減額もしくは支給しないことがある。 <ol style="list-style-type: none"> 2. 退職後同業他社へ転職した場合には、退職金を通常の半額とする。 3. 退職手続をなさずして退職した場合 4. 業務の完全なる引継ぎをなさずして退職した場合 5. 就業規則の遵法義務に違反した場合 6. その他前各号に準ずる行為のあった場合 ● 第10条（支給方法及び時期） <ol style="list-style-type: none"> 2. 退職金の支払は、退職月の翌々月10日に支給する。 <p>イ 退職金の算出方法 本件退職金規定6条（算出方法）及び同別表によれば、退職金は、以下の支給算式により算出支給されることとされている。（計算式、略）</p>
--	--

【4】 競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業規則及び退職金規定に係る手続上の瑕疵 就業規則が法的規範としての性質を有するものとして拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続がとられていることを要するものというべきであるが（最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決・裁判集民事211号1頁参照）、この労働者に周知させる手続とは、<u>労基法106条1項及び労基法施行規則52条の2所定の方法によることを要するものではなく、実質的に見て、その事業場の労働者の大半が就業規則の内容を知り、又は知ることのできる状態に置かれていれば足り、当該労働者が実際に就業規則の内容を知ったかどうかは問わないと解するのが相当である。</u>原告ら主張にかかる労働者代表の意見聴取（労基法90条）、監督官庁への届出（同法89条）、労働者への周知（同法106条）の各規定は、いずれも取締規定であって効力規定ではないから、これらの義務を履行しなかったからといって、本件就業規則の効力に影響を及ぼすものではないというべきである。 <p>そこで、被告において、本件就業規則及び退職金規定の実質的な周知の手続がとられていたかについて検討するに、証拠（〈証拠・人証略〉）及び弁論の全趣旨によれば、本件就業規則は、被告の各管理局及び各営業所に備え置かれ、多くは事務職員が重要書類等の保管されている書庫に保管し、営業所によっては書庫に鍵がかけられているところもあったが、従業員が希望すれば閲覧することができるようになっていたことを認めることができる。したがって、本件就業規則は、原告らに対して実質的な周知の手続がとられていたというべきであるから、その効力を否定する理由はない。</p> <p>原告らは、本件就業規則は、原告らが勤務する管理局及び営業所のすべてに備付けられてはおらず、従業員が見ようと思えばいつでも見ることのできる状態ではなく、ほとんどの従業員は、本件就業規則を見たことがなかったから、従業員への実質的な周知の手続がとられていなかった旨主張し、証拠（〈証拠・人証略〉）中には同主張に沿う部分もある。しかし、被告の各管理局及び管内各営業所において、各管理局長及び各営業所長が、通常、就業規則の内容も知らないで従業員の管理をするなどということは極めて困難であって、上記原告らの主張に沿う証拠部分は、前掲反対証拠に照らして不自然であり、採用できない。</p> <p>なお、原告らは、被告に対し、退職金の請求をしているところ、その根拠となる本件就業</p>
--	---

規則及び退職金規定について、実質的な周知がなく無効である旨主張する。

しかし、原告らの請求は、本件退職金規定を、その債権発生の根拠・原因とするものであるから、本件退職金規定が有効であることが請求原因となるところ、本件退職金規定は本件就業規則を前提とし、かつ、支給部分と不支給部分とが一体のものとして制定されている以上、一方で、その支給に関する条項の部分については制定手続上の要件を欠くにもかかわらず有効であるとしてこれに基づき退職金を請求しながら、他方で、前記事由により不支給事由の条項の部分については無効であると主張することは矛盾するものであって、本件退職金規定が手続上の要件を欠いて無効である旨の主張は、本件請求を理由なからしめるもので、請求原因と明らかに矛盾する。そもそも原告らの請求は、本件就業規則及び退職金規定が効力を有するものであることを前提に成立するものであり、被告も本件就業規則及び退職金規定が効力を有することを前提に原告らに退職金不支給事由があることを抗弁として主張・立証しているのである。

このような本件訴訟の請求、主張立証の構造や、本件訴訟の経過を合わせ勘案すると、原告らは、請求原因として矛盾なく成立し得る主張をしているものと善解することとし、本件訴訟においては、被告の本件就業規則及び退職金規定は有効であるとの主張を前提に原告らが退職金を請求し、被告もこれらが有効であることを主張し、これを前提に退職金の不支給事由を主張立証していることにより、当事者間では本件就業規則及び退職金規定が制定手続の要件においては有効であることにつき自白が成立しているとみるのが相当であり、原告らは、本件請求を維持する以上、本件就業規則及び退職金規定の実質的な周知性を争うことは許されないと解すべきである。

● 退職金規定の実態法的有効性

被告における退職金の算出は、基本給に勤続年数等乗じる方法で算出するが、他方、退職金の算定基礎賃金は退職時の基本給であり、支給率は勤続年数に応じて通増していくこと、本件退職金規定8条及び9条において退職金の支給除外及び支給制限事由が定められていることからすれば、被告の退職金の性格は、賃金の後払いの性格のみならず功労報償的性格をも併せ有するというべきである。

そして、被告は、「本件退職金規定9条2号が規定されたのは、従業員は顧客情報等、各々が担当する業務に関する情報を知悉していることから、従業員が、被告を退職後直ちに同業他社へ移籍し、在職中に知り得た情報を利用して被告に損害が発生することを可及的に防止することにある」旨を主張するところ、一般に、従業員は、取引先の住所、氏名、電話番号、契約内容、取引価格等を知っており、退職後直ちに競業他社へ移籍し、かかる顧客情報を利用して営業活動をされれば、顧客を容易に奪取されるなど、会社が多大な損害を被るであろうことは容易に想定できるから、業務上、顧客の具体的な情報を有し、顧客との間で信頼関係を構築している従業員が、かかる情報や信頼関係を利用して競業行為を行うことを防止する必要があること自体は否定できないものであって、本件退職金規定が功労報償的性格を有することにかんがみれば、同業他社への転職がそれまでの勤続の功を抹消ないし減殺するために、退職金を一般の自己都合退職の場合の半額支給とすることも合理性のない措置であるとすることはできない。しかしながら、他方において、退職した従業員が退職前に従事していた業務において習得した知識や経験等を活かして、退職前に従事していた業務と同種の業務に退職後に従事することも職業選択の自由の行使として本来自由に許されるべきものでなければならない。

以上の諸点を総合して検討すれば、本件退職金規定9条2号については、退職に至る経緯、退職の目的、競業関係に立つ業務に従事したことにより会社が被った損害等を総合的に考慮し、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性ある同業他社への転職の場合に限り、退職金半額支給とする趣旨のものと合理的に解するのが相当であり、その限度で、本件退職金規定9条2号は実体法的にも有効というべきである。

この点、原告らは、本件退職金規定9条2号は、実質的には退職後の同業他社への競業禁止を意味するが、かかる条項は、職業選択の自由を制約するものであるから、合理的理由があり、制約が必要最小限度で、適切な代償措置がおかれている場合にのみ有効と解すべきところ、本件退職金規定9条2号は、対象者・期間・地域等、対象とする範囲を何ら限定していないばかりか、適切な代償措置を設けておらず、実体法的に無効である旨主張するが、前記のとおり、本件退職金規定9条2号の適用される場合を、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性ある同業他社への転職の場合に限定するのであれば、これを実体法上無効と解すべき根拠はなく、原告らの上記主張は理由がない。

なお、被告は、本件退職金規定9条2号について、本件就業規則28条の規定と併せて読むことにより、対象者・期間・地域等、退職金支給制限の対象とされる範囲が限定される旨主張する。たしかに、本件退職金規定は、本件就業規則30条を受けて定められ、本件就業規則と一体をなすものであるところ、本件就業規則28条（同業他社への就業制限）が、「退

職後、1年以内に同業他社へ転職し、退職の営業地域を含む都道府県において営業活動をしてはならない。」と規定することから、これを受けて、本件退職金規定9条2号が規定されたと解する余地がないではない。しかしながら、弁論の全趣旨によれば、本件就業規則28条と併せて本件退職金規定9条2号が追加新設されたとの改正経緯であるとは認められない上に、本件退職金規定9条2号は、退職金の支給制限として「退職後同業他社へ転職した場合には、退職金を通常の半額とする。」と規定するだけで、本件就業規則28条のように、期間及び地域を限定していないだけでなく、営業活動をしたことを退職金の支給制限の要件とはしていないのであるから、その適用範囲を本件就業規則28条の場合に限定していると解するのは困難である。したがって、結局、被告主張のように本件退職金規定9条2号が適用されるのを、本件就業規則28条の場合に限定すべき本件就業規則及び本件退職金規定の規定上の根拠を見出すことはできず、本件退職金規定9条2号は、前記のとおり、本件就業規則28条の場合も含め、退職後同業他社へ転職した場合で、かつ、それまでの勤続の功を抹消ないし減殺する程度の背信性あるときに退職金の支給を制限する規定と解するのが合理的である。

(中略)

● 7月10日付けから同月16日付けまでの退職届を提出して原告らの懲戒解雇

7月10日付けから同月16日付けまでの退職届を提出して被告を欠勤した原告らについては、一斉退職の共謀の事実が推認されることとなる。

したがって、上記原告らは、自らの欠勤によって、被告に著しい混乱と多大な損害を与えることを意図、認識又は予見して、被告に事前に何らの連絡もなく同月11日以後一斉に欠勤し、被告本社、各管理局及び各営業所の業務を完全に麻痺・停滞させたこと、前記(1)カないしナにおいて、業務の引継ぎをした旨認定した原告以外の原告らについては、後任者に業務を引き継ぐこともなく欠勤したため、かかる行為によって被告がさらに混乱するであろうことを認識又は予見しており、現に引継ぎがされなかったために被告の混乱をさらに拡大させたこと、これら原告らの一斉退職・職場放棄とこれに引き続くNNV転職後の競争行為によって被告に多大な損害を与えたことが認められ、これらの事実を照らせば、上記原告らには、本件就業規則8条(服務原則)の著しい違反があり、その結果、労働義務の不完全履行(本件就業規則59条1号)として服務規律違反(同条1号ア)、所属長の指揮命令違背による秩序・風紀の攪乱(同条1号イ)、越権専断行為等による会社業務運営の阻害(同条1号ウ)、正当な理由なき無断欠勤等(同条1号エ)、職場秩序を乱す場合(同規則59条2号)として就業規則その他の諸規則違反(同条2号イ)に定める懲戒事由が存在し、その情状から懲戒解雇事由に該当するというべきである。(中略)

(7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出した原告らに対する退職金不支給の有効性について)本件退職金規定8条2号によれば、懲戒解雇された者に対しては退職金は支給しないとされているところ、前記のとおり、7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出した原告ら(ただし、原告番号312を除く。)に対する懲戒解雇は有効であり、懲戒解雇権濫用の事実も存在しない。そして、(既に)判示した諸事情を考慮すれば、上記原告らの行った一斉退職・就労放棄は、原告らのそれまでの勤続の功を抹消するほどの著しく信義に反する背信的行為であると認めるのが相当である。したがって、同原告らの退職金の請求は、その余の退職金不支給規定又は減額規定に該当するかどうかについて検討するまでもなく、理由がないというべきである。

● 7月17日付け以後の退職届を提出した原告らの懲戒解雇

7月17日付け以後の退職届を提出して欠勤した原告らについては、同月16日付けまでの退職届を提出して欠勤した原告らとの間に一斉退職の共謀の存在を推認することはできない。そして、7月17日以後に退職届を提出して被告を欠勤した原告ら(別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告のうち、原告番号309、同313及び同314を除くその余の原告ら)の欠勤に至る経緯は、(中略)それぞれ認定したとおりであるが、同原告らが、同月11日付けから同月16日付けの退職届を提出して欠勤した原告らとの間で一斉退職の共謀を行い、その一環として、被告の業務をさらに混乱させることを意図、認識又は予見して、同月17日以後、退職に至ったとの事実は、これを認めることができない。

たしかに前記認定のとおり、被告は、7月中は、従業員の一斉退職・職場放棄によって業務が麻痺・停滞し、さらに同月中旬から始まったUSEN及びNNVによる切替営業のために業務が大混乱に陥り、8月及び9月中も各管理局や各営業所間での応援態勢が継続してとられ、一斉退職前と同様に通常業務を遂行できるようになったのが、10月ないし11月になってからであったことからすれば、7月から9月までの間は、被告において人員が不足していることや業績の立て直しを図るためにも、従業員が退職することについては歓迎すべからざるところであったことは容易に推測し得るところである。その意味で、別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」のうち、7月から9月までの間に退職した原告らについては、

被告が危機的状況に陥っている中で、あえて被告を退職してNNVに転職したとの評価が妥当する余地もあろう。しかしながら、前記定のとおり、原告番号112が、NNVが設立されて、被告が今後傾いていきそうであると考えたことから転職を決意したことや、前記認定のとおり、原告番号302が、従業員の大量退職によって被告の将来について不安を抱え転職を迷いながらも被告での勤務を継続したが最終的に11月5日に転職したことから、それぞれ窺えるように、原告らの中には、全国の営業所で退職者が相次ぎ業務も大混乱に陥っていたために、このままでは被告が廃業又は業務縮小に至り、最悪の場合には自分が職を失うのではないかと不安心理が拡大し、今のうちに少しでも待遇の良い会社へ移りたいと考えるなどして退職を決意してNNVに転職した者も相当程度存在する可能性が認められる（しかも、かかる意識は、被告に残った原告らを含む従業員らが一般的に持つ不安心理として極めて自然なものと考えられ、かかる不安の故に、被告を退職してNNVに転職したとしても、そのこと自体については、これを責めることはできないと思われる。）。また、別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」のとおり、7月ないし9月に退職した原告らは、原告番号293及び同303を除けば、いずれも、異なる部署から単独で退職していることが認められ、同原告らの退職それ自体によって被告が被った新たな業務の混乱もそれほど大きくないことが推認される。

さらに、別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」のうち、10月20日以後に退職した原告らについては、確かに原告番号27、同125、同132、同133、123及び同121は、10月30日及び31日に、横浜管理局及び管内営業所から一斉に退職し、また、前記認定のとおり、原告番号154も11月17日付けで品川営業所員4名とともに退職しているものの、前記認定のとおり、10月末から11月中旬の頃という時期は、被告が一斉退職前と同様に通常業務を遂行できるようになった時期である。また、横浜管理局管内で退職した上記原告らは同一管内ではあるけれども、原告番号132及び同133が同じ浜松営業所である以外は、いずれも異なる部署に属しているものであり、これら横浜管理局管内の原告らの退職や原告番号154の退職によって、被告にいかなる業務の混乱が生じたかについて、被告からは具体的な主張立証もない。そして、上記原告ら以外の10月20日以後に退職した原告らについては、いずれも異なる部署からそれぞれ単独で退職しており、同原告らの退職によって被告に生じた業務の混乱もそれほど大きくないことが推認されるばかりか、同原告らの退職によって被告にいかなる業務の混乱が生じたかについての具体的な主張立証もない。

次に、原告らが本件就業規則23条所定の退職手続をとらなかったことを懲戒解雇事由として取上げるべきでないことは、前記のとおりである。

さらに、業務の引継ぎをしたかどうかについては、各原告らの欠勤に至る経緯（前記（イ）掲記）によれば、原告番号310及び同125は業務の引継ぎを行い、原告番号307、同308、同242、同312、同132、同133、同121、同306及び同311は業務の引継ぎをしたかどうかは明らかではないが、少なくとも、業務の引継ぎをしなかったとは認定できない。

これに対し、原告番号111、同112、同6、同293、同303、同304、同同27、同123、同302、同85及び154は業務の引継ぎをしていないか、業務の引継ぎをした事実が認められないから、同原告らについては、本件就業規則8条の服務原則違反があるというべきである。しかし、同原告らが業務の引継ぎをしなかったことによって、被告に生じた混乱がどの程度であったのかは明らかではなく、また、同原告らは大半が、単独で又は別々の営業所から、それぞれ退職しており、同原告らの業務の引継ぎの懈怠は、7月10日付けから同月16日付けの退職届を提出して、業務の引継ぎをすることなく一斉に欠勤し、そのため被告の業務を完全に麻痺・停滞させた前記判示の原告らの行為と比較すれば、職場秩序の維持の観点からも、被告に与えた混乱の程度の観点からも、極めて軽微というべきである。したがって、7月17日付け以後の退職届を提出した原告らについては、他に懲戒事由が見当たらない以上、業務の引継ぎがないことのみをもって、懲戒解雇事由を構成すると解することはできない。

以上によれば、7月17日以後に退職届を提出して被告を欠勤した原告らについては、本件就業規則8条の服務原則に違反する非違行為としての懲戒解雇事由は存在しないというべきである。

そのため、7月17日以後に退職届を提出して被告を欠勤した原告ら（別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告ら）のうち、被告において懲戒解雇をしていない原告番号242、同306、同307、同308、同309、同310、同313及び同314を除くその余の原告らに対する本件懲戒解雇は無効である。（中略）

7月17日付け以後の退職届を提出した原告ら（別紙11「7月17日以後退職原告一覧表」記載の原告ら）に対しては、被告は退職金の支給を拒むことができない。

(14) 東京地判平成 20 年 11 月 18 日 (25450358)

【1】当事者

原告（第一審）		被告（第一審）	
株式会社トータルサー ビス（A社）	建築物・構築物内外装の 清掃・補修・保守の各事 業、同各事業に関わる機 械・車両・器材・塗料・ 洗剤の輸入・販売・リー ス、同各事業に関わるフ ランチャイズチェーン 店の加盟店募集及び加 盟店指導業務等を目的 とする株式会社	被告B	元A社従業員。退職後、 「Re-flat」の屋号 で、原告のインテリアリ ペア類似事業及びデント リペア類似事業を自ら開 業して行っている。

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競業禁止義務違反に基づく損害賠償請求	一部認容
競業禁止義務違反に基づく差止請求	認容

【3】事実関係（契約上の債務）

競業禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">N/A
	誓約書	<ul style="list-style-type: none">平成8年3月、機密保持・競業禁止義務の確認、損害賠償の約定（いずれも退職後も含む）を記載した機密保持誓約書（書証略）に署名押印退職時の平成15年8月24日、機密保持の確認・競業禁止義務の確認・損害賠償の約定（いずれも退職後も含む）を記載した機密保持誓約書に署名押印
機密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">会社の業務上の機密および会社の不利益となる事項をほかに洩らさないこと（退職後においても同様である）
	誓約書	<ul style="list-style-type: none">平成8年3月、機密保持・競業禁止義務の確認、損害賠償の約定（いずれも退職後も含む）を記載した機密保持誓約書（書証略）に署名押印退職時の平成15年8月24日、機密保持の確認・競業禁止義務の確認・損害賠償の約定（いずれも退職後も含む）を記載した機密保持誓約書に署名押印違約金として、「その行為があったと認められる時点でのフランチャイズ募集要項の規定による当該フランチャイズシステムの開業資金合計に相当する金員と、そのフランチャイズシステム等を導入するために要した費用」を支払うべきものとされている。

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	<p>一般に、従業員が退職後に同種業務に就くことを禁止することは、退職した従業員は、在職中に得た知識・経験等を生かして新たな職に就いて生活していかざるを得ないのが通常であるから、職業選択の自由に対して大きな制約となり、退職後の生活を脅かすことにもなりかねない。したがって、<u>形式的に競業禁止特約を結んだからといって、当然にその文言どおりの効力が認められるものではない。競業禁止によって守られる利益の性質や特約を締結した従業員の地位、代償措置の有無等を考慮し、禁止行為の範囲や禁止期間が適切に限定されているかを考慮した上で、競業禁止義務が認められるか否かが決せられるというべきである。</u></p> <p>ところで、このうちの競業禁止によって守られる利益が、営業秘密であることにあるのであれば、営業秘密はそれ自体保護に値するから、その他の要素に関しては比較的緩やかに解し得るといえる。A社は、A社のデントリペア及びインテリアリペアにおける補修・修理の技術、並びに顧客情報が営業秘密であると主張するので、以下この点につき検討する。</p>
-----	--

	<p>(中略)</p> <p>上記に検討したところからは、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事業化したところに、A社の独自性があるということができ、一般的な技術等とはいえないというべきである。このような点に鑑みると、上記は、不正競争防止法（2条1項7号、6項）にいう営業秘密には厳密には当たらないが、それに準じる程度には保護に値するということができる。Bがフランチャイジーに技術を教えるインストラクターの地位にあり、A社が、Bに高度な技術を身につけさせるために多額の費用や多くの手間をかけたとの事実を併せ考慮すればなおさらである。</p> <p>(中略)</p> <p>上記判示のとおり、A社の技術は、営業秘密に準じるものとしての保護を受けられるので、<u>競争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。そして、B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、A社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。また、代償措置としては、証拠（略）及び弁論の全趣旨によれば、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、Bが営業していることを発見した後、A社の担当者が、B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。そうすると、競争を禁止する地域や期間を限定するまでもなく、BはA社に対し競争避止義務を負うものというべきである。</u></p> <p>(中略)</p> <p>証拠（略）によれば、第2、3（3）（A社の主張）に記載のとおり、<u>A社では、前記争いのない事実（3）の競争禁止特約において、損害賠償の予定を定めていることが認められる。上記1認定のように、上記競争禁止特約の効力は認められるので、損害賠償の予定の特約の効力も格別問題を生じないといえる。上記同特約によれば、違約金として、フランチャイズシステムの開業資金合計に相当する金員と、そのシステム等を導入するために要した費用を支払うべきものとされており、上記書証によれば、デントリペア事業導入時の開業資金は160万円、インテリアリペア事業導入時のそれは380万円であり、その合計額は540万円と認められる。そして、上記1に認定したように、A社は上記技術を独占できるわけではないことから、このうち7割をA社の損害と認める。そうすると、この額は378万円となる。</u></p> <p>上記は<u>一種の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条違反の問題は生じない</u>といえる。</p>
--	--

(15) 東京地判平成 20 年 3 月 28 日 (28141996)

【1】当事者

原告 (第一審)		被告 (第一審)	
原告 A	元従業員 (勤続 21 年)。退職後、同業他社に転職。	東京コムウェル株式会社 (B 社)	

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

労働契約に基づく退職金支払請求	認容
-----------------	----

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	就業規則	<p>(競業禁止義務)</p> <ul style="list-style-type: none"> 第 2 1 条 従業員であつて、次の各号の一に該当する者は、各号に定める期間、会社の承諾なしに会社と同種または類似の競業を営みまたは同業他社に就職してはならない。 <ol style="list-style-type: none"> 退職時において、営業店の営業部長代理以上の役職にある者は 1 年以内 営業店において、その他の役職にある者は 6 ヶ月以内、ただし外務員未登録者は除く その他会社が指定した者で期間はその都度決定する。 <p>(転職勧誘の禁止)</p> <ul style="list-style-type: none"> 第 2 2 条 従業員は在職中はもとより退職後においても、当社の従業員に対し同業他社への転職等の勧誘を行い、委託者保護に欠けることとなるなど会社に不利益を与えてはならない。
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none"> 1. 私は、貴社を退職した日から 6 ヶ月以内は、商品先物取引員ならびに同免許を保有する企業 (以下「商品先物取引員等」と言う) に貴社の同意なく就職しません。 2. 貴社が認めるか、または前項の競業禁止義務期間を経過した後に商品先物取引員等に就職した場合には、私が在職中知り得た貴社の顧客に対して、営業上の勧誘を行い貴社に対して損害を与えることは一切行いません。 3. 上記 2 と同様に商品先物取引員等に就職した場合に、貴社に在職する社員に対して転職の勧誘を行い貴社に損害を与えることは一切行いません。
秘密保持義務	就業規則	<p>(退職後の守秘義務)</p> <ul style="list-style-type: none"> 第 2 0 条 従業員は退職または解雇された後も会社の不利益となる行為を行ってはならず、また守秘義務を免れないものとする。 <ol style="list-style-type: none"> 守秘義務の対象となる会社の機密事項および不利益となる事項は以下のとおりである。 <ol style="list-style-type: none"> 顧客の氏名、住所等のデータ、その他システムなど会社が第三者に開示していない一切の顧客情報を中心とする業務上のノウハウ 会社の業務方法などの運営上のノウハウ 会社を誹謗中傷する等の名誉を毀損する行為 その他、これらに準ずる行為
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none"> 5. 私は、貴社を退職した後も、在職中知り得た個人情報や会社情報などすべての事項について守秘義務を遵守します。また卑しくも貴社に関して誹謗中傷、敵対行為、貴社の名誉や企業イメージを毀損するような行為・発言は一切行いません。
退職金	退職金規程	<ul style="list-style-type: none"> 第 4 条 会社は、次の各号に定める場合には退職金を不支給とする。 <ol style="list-style-type: none"> 懲戒解雇された場合または前条の調査により懲戒解雇相

	当の事由があった場合 (2) 就業規則第20条ないし第22条の規定に違反した場合
誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none"> 上記に違反した場合は、貴社就業規則、退職金規定の定めに従い、平成19年4月受給予定の退職金を放棄します。

【4】退職金に係る裁判所の判断

第一審	<p>そもそも、B社は就業規則及び退職金規程において退職金制度を設けて、B社の従業員として所定期間を勤務した者に対してB社を退職する際に一定の要件のもとに退職金を支給することにしているものであることからすると、当該規定内容はB社の従業員である労働者との間で労働契約の内容を構成していることになり、当該退職金は賃金の後払いとしての性質を有していることからすると、従業員の予期に反する形で退職金の不支給条項が適用・運用されることは許されず、企業利益を守る会社（使用者）と会社を辞めた労働者の利害の適正な調和の上に立って解釈運用されなければならない。そのような見地からすれば、<u>当該不支給条項が必要以上に労働者の転職の自由や職業選択の自由を制限するものである場合には、例えば、過剰な長期間にわたり同業他社への就職を禁止するなど、条項自体が公序良俗に反するものとして効力が否定される余地もある。</u></p> <p>しかし、他方、上記のように企業が自社の権益を適正な範囲で守るために退職後の従業員に対して一定限度の良識ある行動を求めていると一般的には解することができる体裁であれば、これを敢えて無効とするまでのことはない。要は、<u>当該不支給条項が使用者と労働者との間の利害の調和の上に立って適正に解釈・適用される限りはこれを有効として扱うことも当然に許されるものといえる。</u></p> <p>上記のようにいえるところ、以下では本件における具体的な事情に照らして検討することとする。</p> <p>ア 就業規則第20条1項で会社の不利益となる行為の禁止と守秘義務を唱い、同条2項で守秘義務の対象となる事項及び会社の不利益となる行為を(1)から(4)まで列挙している。</p> <p>まず、B社が退職金不支給事由となる禁止行為として規定している内容についてB社の主張との関係でみると、本件では、B社は、Aに対する退職金不支給事由に該当する就業規則上の禁止行為の内容として上記第20条に該当する事由を特に挙げているわけではない。それゆえ、上記個々の(1)ないし(4)の検討の必要はないと考えるが、退職時にAがB社に提出した誓約書（書証略）には5.で「在職中知り得た個人情報や会社情報などすべての事項について守秘義務を遵守する」旨あり、仮に同条項の主張があるとしても、Aの取った後記行動が退職金支払義務をB社が免れる程度と同条項違反がAにあったものとは評価できない。</p> <p>イ 次に就業規則第21条及び第22条の関係で、B社が主張する競業避止義務違反及び転職勧誘の禁止がAにあったのかどうかを検討するに、前提事実、前記認定事実及び掲記の証拠並びに弁論の全趣旨によると次の事実が認められる。</p> <p>(ア) B社においては、退職後にB社の承諾なくして同種または類似の競業を営んだり同業他社へ就職することを禁止しているところ、従業員のうち営業店の営業部長代理以上の役職にある者は1ヵ年以内、営業店において、その他の役職にある者は、6ヶ月以内、その他会社が指定した者で期間はその都度決定するとしている。そして、Aは、退職時の誓約書（書証略）でB社を退職した日から6ヶ月以内は商品先物取引員並びに同免許を保有する企業にB社の承諾なく就職しないことを約束している。</p> <p>(イ) また、競業避止義務の関係では、上記誓約書の2.でAが在職中知り得たB社の顧客に対して、営業上の勧誘を行いB社に対して損害を与えることは一切しない旨約束している</p> <p>(ウ) さらに、転職勧誘の禁止との関係では、上記誓約書の3.でB社の社員に対して転職の勧誘を行いB社に損害を与えることは一切しない旨約束している。</p> <p>(エ) AはB社を退職した平成18年10月13日以降、転職活動を翌月8日ころからハローワークなどの職業安定所に赴き求人票を探索するなどして始めている。</p> <p>そして、Aが実際に就職したのは平成19年2月の株式会社ジー・アイであるところ、同社は前記認定事実(6)のように商品先物取引市場における商品を取り扱っている。</p> <p>(オ) Aは、以前にB社に在籍していたころ管理部の担当者として顧客管理をしていた際に知り合った訴外L（以下「訴外L」という）に対し、平成19年10月20日前後ころに電話をし、「今コムウェルと取引はありますか」と問うたところ訴外Lが「今はしていない」という答えであったので、同月下旬に会う約束をした。（書証略）</p> <p>しかし、その後、Aは、本件の訴訟中であり訴外Lに迷惑がかかることを避ける思いもあって一旦会うことは都合が悪くなった旨の断りの電話をしている。</p> <p>その後、Aは、同年11月に株式会社ジー・アイの人間として訴外Lに会っているが、同人</p>
-----	---

との商談が成立した形跡はない。

訴外Lは、以前にB社と商品先物の取引をして105万7270円の損失を出しており、B社に設けた口座には預託残金3万2730円があるものの、平成18年12月6日以降は商品先物の取引をB社とはしていない。(証拠略)

ウ このような事実関係からすると、確かにAはB社に対して誓約しているところの退職後6ヶ月以内には同業他社に就職しない旨の約束に反して株式会社ジー・アイに平成19年2月に就職しており、Aは同社はB社の同業他社ではないと主張するものの、ハイス証券への顧客の仲介をするものであるとしても、扱う商品は先物取引も含むものであることからすると、Aの主張は採用できず、B社の営業と競業関係にある仕事に就いているものといわざるを得ない。また、Aは在職中知り得たB社の顧客である訴外Lに対して、営業上の勧誘を行った事実経過が存することも明らかである。

しかし、AがB社を退職後6ヶ月以内に同業他社に就職した事の一事をもってB社の就業規則第21条、退職金規程第4条(2)に該当するとして直ちに退職金を不支給とすることができるのかは別途考慮を要するものというべきであり、同様に、Aが在職中に知り合ったB社の顧客に対して一切の勧誘が許されないという同規定の運用が許されるとするのはなほ疑問である。前記のように、AがB社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奨としての性質を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上記条項に基づいて許容されるのは、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重大な損害を与えたり会社の社会的信用を損なうような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。

これを本件についてみると、確かにAは上記条項に違反して退職後4ヶ月足らずで同業他社に就職しているものの、Aがそこで就業規則第20条に定めるような守秘義務に反する形で積極的にB社を誹謗中傷したりB社の利益や信用を損なう言動をとっている確たる事情が証拠上見受けられるわけではないこと、証拠上AがB社の在職時に業務上知り合った顧客に直接に連絡したのは訴外Lについてのみで、しかも連絡をとったのはAがB社を退職して1年以上経った時点であること、訴外Lへの連絡の取り方にしても、まず同人がB社と商品先物取引を現時点で行っているかどうかを確認し、同人が「今はB社と取引していない」という返事であったため会う約束をしていること、さらに一旦は訴外Lを原被告間の紛争に巻き込まれないように配慮して平成19年10月中に会うことは避けていることなどのAの行動からはB社に対する背信性といっても、上記のように賃金の後払いとしての性質も有するがゆえに本来退職後に速やかに支払われるべき本件退職金について、請求権を失わせることが妥当視できるほどの強度の背信性なり悪質性は認められない。

この点では、B社が禁止している社員への転職勧誘の禁止に関してもAについては同様に本件退職金請求権を失わせることのできるような強度の背信的な行為があったことを本件証拠上は認めることができない。なぜなら、B社はB社の従業員であるHやJさらにはKへの転職の勧誘の事実を指摘するが、JとKへの勧誘は同人らの供述(書証略)によっても訴外Iからのものであること、勧誘といっても話が抽象的であからさまのものではないこと、Aが訴外Iと通謀して一緒になって行動し同人らを勧誘していると認めるに足りる事情が窺われないこと、HへのAの話し方にしてもHの供述によっても同様に会社名なり仕事の内容を語らずに話しており、誘い方が強引であったり巧妙でB社に対する関係で悪質とまでは評価できないこと、何よりもこれらのB社の掲げる勧誘されたとする者たちが現実には転職するに至っておらずB社に現実的な人材流出といった形で損害が生じているわけではないことからすると、B社がAに対して不信感を持つのは分からないではないが、退職金請求権を失わせるほどのものとは評価しがたいものといわなければならない。上記認定・判断に反する証人Hの供述部分は裏付けのないものとして採用できない。

その他、B社において、この当時退職者が多数出ている、その中の複数人が株式会社ジー・アイに就職している事実、同社の人間がB社の顧客に取引の勧誘をしている事実を指摘して、これをAの上記行為に結びつけて主張するが、証拠上はAの関与なり暗躍の事実関係は認められない。それゆえ、B社の指摘事実に対する本件証拠から認められる事情をもってしては、AのB社に対する退職金につき、B社の就業規則及び退職金規程による不支給条項に基づきその請求権を失わせるほどの事情は見受けられない。B社の上記不支給条項の解釈・適用も上記のようにAのB社に対する長年の勤続の功労を抹消してしまうような事情の存する場合に同条項に基づき不支給とすることが許される範囲で有効な労働条件なり契約内容となるものと解すべきであり、この点では、書証(略)の誓約書あるいは書証(略)の入社時の誓約書における競業避止業務、守秘義務あるいは転職勧誘の禁止に関する各約束文言の解釈・適用についても同様である。

したがって、B社はAに対して退職金の支払義務を免れない。

(16) 東京地判平成 19 年 4 月 24 日 (28131941)

【1】当事者

原告 (第 1 事件)		被告 (第 1 事件)	
株式会社ヤマダ電機 (A 社)	家電製品の販売等を目的とし、家電量販店チェーンを全国的に展開する株式会社	被告 B	元従業員 (地区部長、母店長、店長、理事を経験)。退職後、派遣社員を経て、ギガスケーズ (A 社の同業他社) に入社。

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競業禁止義務に基づく損害賠償請求	一部認容
------------------	------

【3】事実関係 (契約上の債務)

競業禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">• NA
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">• 退職後、最低一年間は同業種 (同業者)、競合する個人・企業・団体への転職は絶対に致しません。
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">• NA
	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">• 在職中に知り得た職務上の守秘事項を他に一切口外しません。• 会社関係書類および電磁記録媒体等の情報記録媒体は、一切社外へは持ち出しません。また第三者への口外および交付はしません。
退職金等	誓約書 (退職時提出)	<ul style="list-style-type: none">• 上記に違反する行為を行なった場合は、会社から損害賠償他違約金として、退職金を半額に減額するとともに直近の給与六ヶ月分に対し、法的処置 (民事・刑事ともに) を講じられても一切異議は申し立てません

【4】競業禁止義務に係る裁判所の判断

第一審	<p>(1) 本件競業禁止条項は、A 社の従業員であった B が退職後に同業者に転職しないことを約したものである。会社の従業員は、元来、職業選択の自由を保障され、退職後は競業禁止義務を負わないものであるから、<u>退職後の転職を禁止する本件競業禁止条項は、その目的、在職中の B の地位、転職が禁止される範囲、代償措置の有無等に照らし、転職を禁止することに合理性があると認められないときは、公序良俗に反するものとして有効性が否定されると考えられる。</u></p> <p>(2) 前記認定のとおり、B は、A 社の成田店、横浜本店及び茅ヶ崎店の店長を歴任したことにより、A 社の店舗における販売方法や人事管理の在り方を熟知し、母店長として複数店舗の管理に携わり、さらに、地区部長の地位に就き、A 社の役員及び幹部従業員により構成される営業会議に毎週出席したことにより、A 社の全社的な営業方針、経営戦略等を知ることができたと認められる。このような知識及び経験を有する従業員が、A 社を退職した後直ちに、<u>A 社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</u>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 (B がギガスケーズに入社した後給与等の面で優遇されたのは、B の入社により同社が利益を得ることを示すものと考えられる)、<u>その反面、A 社が相対的に不利益を受けることが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、B のような地位にあった従業員に対して競業禁止義務を課することは不合理でないと解される。</u></p> <p>また、この目的を達成するために、<u>守秘義務 (本件誓約書一項) 及び情報記録媒体の持ち出し等の禁止 (同二項) に加え、競業禁止義務を課することにも格別不相当なところはない</u>というべきである。</p> <p>なお、A 社は本件競業禁止条項の目的は A 社固有のノウハウ等の保護にあると主張しつつも、その具体的内容につき十分な立証を尽くしたとはいえない。しかし、A 社とギガスケーズの店舗における販売方法、人事管理等が全く同一であるとは考え難いこと、B は、A 社を退職後間もなくギガスケーズに入社した者として、両社の相違点やその優劣を容易に知り得る立場にあるのであって、A 社固有のノウハウ等につき A 社が具体的に主張立証しなくても、B の防御</p>
-----	--

	<p>権が侵害されることはないと解されること、A社が本件訴訟においてA社の営業秘密にわたる事項を具体的に開示すると、Bを通じてギガスケーズに伝わり、A社に更なる不利益が生じかねないことに加え、前記のとおり本件における本件競争禁止条項違反の態様が軽微なものではないことを考慮すると、この点は本件における有効性の判断を左右するものではないと考えられる。</p> <p>(3) 次に、<u>転職が禁止される範囲についてみると、まず、本件競争禁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A社の業務内容に照らし、自ずか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。また、退職後一年という期間は、A社が本件競争禁止条項を設けた前記目的に照らし、不相当に長いものではないと認められる。さらに、本件競争禁止条項には地理的な制限がないが、A社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しと解される。</u> なお、退職後の競争禁止義務に関する約定が、その文言上、従業員の転職を極めて広く制限し、又は禁止の範囲があいまいにすぎるときは、約定自体が無効となる場合があると解され、また、Bは、この点に関して、A社の店舗の取扱商品が家電製品に限られず多岐にわたるので、転職禁止の範囲が極めて広範になる、本件競争禁止条項の「最低一年間」という文言が禁止期間の定めとして不明確であるなどと主張する。しかし、本件競争禁止条項にいう同業者の範囲は上記のとおり限定的に解釈することが可能である。また、A社と直接競合する家電量販店チェーンを展開するギガスケーズないしこれと密接な関係にある会社が同業者に当たること、退職の翌日に転職することが本件競争禁止条項により禁止されることは、その文言上明らかとすることができる。そうすると、本件においては、これを無効と解すべきほど条項の文言が不明確であるということとはできないと解される。</p> <p>(4) 他方、本件誓約書により退職後の競争禁止義務が課されることの代償措置については、A社が、役職者誓約書の提出を求められるフローア長以上の従業員に対し、それ以外の従業員に比して高額の基本給、諸手当等を給付しているとは認められるものの（書証略）、これが競争禁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いい難い。しかし、<u>代償措置に不十分など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、このことをもって本件競争禁止条項の有効性が失われることはないというべきである。</u></p> <p>(5) Bは、さらに、A社が強制的に本件誓約書を提出させたことから、本件競争禁止条項は公序良俗に反すると解すべきであると主張する。</p> <p>しかし、本件誓約書の提出につき強制的な面があることは否定し得ないとしても、A社の側に提出を求める正当な目的があることは上記のとおりであるから、そのことから直ちに公序良俗に反するとみることは相当でない。そして、前記認定事実によれば、Bは本件誓約書の内容を理解した上でその作成に応じたと認めることができ、自由意思が抑圧されていたわけではない。そうすると、本件誓約書の作成及び提出の過程に違法があるとして本件競争禁止条項の有効性が否定されることはないと考えられる。</p> <p>(6) 以上に加え、本件において、<u>Bは、前記(3)のとおり、本件競争禁止条項に違反する状態が生ずることを認識しながら本件誓約書を作成し、退職の翌日に派遣社員という形を装ってギガスケーズの関連会社で働き始めたのである。このような事情の下で、本件競争禁止条項が無効であるとしてBがその違反につき何ら責めを負わないと解することは、自己の真意を隠してこれに反する誓約をし、相手方を信頼させた上で、誓約を破ることを容認する結果になるのであって、相当でないというべきである。</u></p> <p>(7) したがって、本件競争禁止条項が公序良俗に反し無効であるとのBの主張は採用することができない。</p>
--	--

(17) 東京地判平成 14 年 8 月 30 日 (28080244)

【1】当事者

原告		被告	
株式会社ダイオーズサービスーズ	清掃用品、清掃用具、衛生タオル等のレンタル及び販売等	飯塚雅剛	元従業員（原告前身会社に入社し勤続 11 年、レンタル用品営業担当、懲戒解雇後同業他社とフランチャイズ契約）

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競業禁止義務に基づく損害賠償請求	一部認容
秘密保持義務違反に基づく損害賠償請求	棄却

【3】事実関係（契約上の債務）

競業禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">「事情があつて退職した後、理由のいかんにかかわらず二年間は在職時に担当したことがある営業地域（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）に就職をして、あるいは同地域にて同業の事業を起してはならない。」
	誓約書（退職時提出）	(在職中提出) <ul style="list-style-type: none">「事情があつて貴社を退職した後、理由のいかんにかかわらず二年間は在職時に担当したことがある営業地域（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）に就職をして、あるいは同地域にて同業の事業を起して、貴社の顧客に対して営業活動を行ったり、代替したりしないこと」
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">「就業期間中はもちろんのこと、事情があつて退職した後も、会社の業務に関わる重要な機密事項、特に『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』については一切他に漏らしてはならない。」
	誓約書（退職時提出）	(在職中提出) <ul style="list-style-type: none">「就業期間中は勿論のこと、事情があつて貴社を退職した後も、貴社の業務に関わる重要な機密事項、特に『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』について一切他に漏らさないこと」

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	<p>本件誓約書に基づく合意は、原告に対する「事情があつて貴社を退職した後、理由のいかんにかかわらず二年間は在職時に担当したことがある営業地域（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）に就職をして、あるいは同地域にて同業の事業を起して、貴社の顧客に対して営業活動を行ったり、代替したりしないこと」という競業禁止義務を被告に負担させるものである。</p> <p>このような退職後の競業禁止義務は、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が、これを広く容認するときは、<u>労働者の職業選択又は営業の自由を不当に制限することになるから、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、期間、区域、職種、使用者の利益の程度、労働者の不利益の程度、労働者への代償の有無等の諸般の事情を総合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解するのが相当である。</u></p> <p>本件誓約書の定める退職後の秘密保持義務が合理性を有することは前記イ（注：秘密保持義務についての判断）のとおりである。そして、<u>本件誓約書による退職後の競業禁止義務の負担は、退職後二年間という比較的短い期間であり、在職時に担当したことがある営業地域</u></p>
-----	---

	<p>(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(隣接都道府県を越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、これを無限定とまではいえない)。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、ダスキン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、使用者である原告は既存顧客の維持という利益がある一方、労働者である被告は従前の担当地域の顔なじみの顧客に営業活動を展開できないという不利益を被るが、禁じられているのは顧客収奪行為であり、それ以外は禁じられていない(本件誓約書の定める競業禁止義務は、原告の顧客以外の者に対しては、在職時に担当したところのある営業地域(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)に就職をして、あるいは同地域にて同業の事業を起して、営業活動を行ったり、代替したりすることを禁じるものではない)し、マット・モップ類のレンタル事業の市場・顧客層が狭く限定されているともいえないから、本件誓約書の定める競業禁止義務を負担することで、被告が原告と同じマット・モップ類のレンタル事業を営むことが困難になるというわけでもない。</p> <p>もっとも、原告は、本件誓約書の定める競業禁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。しかし、前記の事情に照らすと、本件誓約書の定める競業禁止義務の負担による被告の職業選択・営業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禁止義務の合理性が失われるということにはならないというべきである。</p> <p>これらの事情を総合すると、本件誓約書の定める競業禁止義務は、退職後の競業禁止義務を定めるもの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から、公序良俗に反せず無効とはいえないと解するのが相当である。</p> <p>エ 被告は、旧誓約書及びこれを引き継いだ本件誓約書に基づく合意についても、就業規則の不利益変更と同様の検討を加えるべきであると主張するが、旧誓約書及び本件誓約書に基づく合意は、就業規則の制定・変更とは異なり、いずれも使用者である原告の一方的な行為ではなく、これらについて就業規則の不利益変更と同列に扱うことはできないから、採用することができない。</p> <p>オ 以上のとおり、被告は、原告に対し、本件誓約書に基づく合意に基づいて、本件誓約書の定める秘密保持義務(債務)及び競業禁止義務(債務)を負っていると認めるのが相当である。</p> <p>(2) 被告の債務不履行の有無について</p> <p>本件顧客はすべて原告に在籍していた時の被告の担当であるところ、被告は、新日本商事(ないしはこれとフランチャイズ契約を締結して商品を提供しているダスキン社)が原告と同業であることの認識(被告が在籍していた原告がかつてダスキン社とのフランチャイズ契約を締結していたことから認められる)のもと、あえて新東京商事とサブフランチャイズ契約を締結して、これら原告の顧客を訪問して本件行為をしたものである。(中略)</p> <p>しかし、被告が原告がダスキン社に開示した顧客名簿記載以外の顧客にも訪問し、訪問の仕方も大口の顧客が優先されていたことからすると、少なくとも顧客情報を利用して、退職時二年以内に在職時に担当したところのある営業地域であるさいたま市にて同業の事業を起して、原告の顧客に対し営業活動を行ったものというほかない。</p> <p>したがって、被告の本件行為は、本件誓約書の定める競業禁止義務(債務)違反という債務不履行に該当すると認めるのが相当である。</p>
--	--

【5】秘密保持義務違反に係る裁判所の判断

<p>第一審</p>	<p>本件誓約書に基づく合意は、原告に対する「就業期間中は勿論のこと、事情があつて貴社を退職した後も、貴社の業務に関わる重要な機密事項、特に『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』については一切他に漏らさないこと」という秘密保持義務を被告に負担させるものである。</p> <p>このような退職後の秘密保持義務を広く容認するときは、労働者の職業選択又は営業の自由を不当に制限することになるけれども、使用者にとって営業秘密が重要な価値を有し、労働契約終了後も一定の範囲で営業秘密保持義務を存続させることが、労働契約関係を成立、維持させる上で不可欠の前提でもあるから、労働契約関係にある当事者において、労働契約終了後も一定の範囲で秘密保持義務を負担させる旨の合意は、その秘密の性質・範囲、価値、当事者(労働者)の退職前の地位に照らし、合理性が認められるときは、公序良俗に反せず無効とはいえないと解するのが相当である。</p>
------------	--

	<p>本件誓約書の秘密保持義務は、「秘密」とされているのが、原告の業務に関わる「重要な機密」事項であるが、企業が広範な分野で活動を展開し、これに関する営業秘密も多種多様であること、「特に『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』」という例示をしており、これに類する程度の重要性を要求しているものと容易に解釈できることからすると、本件誓約書の記載でも「秘密」の範囲が無限定であるとはいえない。また、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、マット・モップ等の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は、<u>経営の根幹に関わる重要な情報であり、これを自由に開示・使用されれば、容易に競業他社の利益又は原告の不利益を生じさせ、原告の存立にも関わりかねないことになる点では特許権等に劣らない価値を有するものといえる。</u>一方、被告は、原告の役員ではなかったけれども、埼玉ルートセンター所属の「ルートマン」として、埼玉県内のレンタル商品の配達、回収等の営業の最前線にいたのであり、「『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』」の（埼玉県の顧客に関する）内容を熟知し、その利用方法・重要性を十分認識している者として、秘密保持を義務付けられてもやむを得ない地位にあったといえる。</p> <p><u>このような事情を総合するときは、本件誓約書の定める秘密保持義務は、合理性を有するものと認められ、公序良俗に反せず無効とはいえないと解するのが相当である。</u></p> <p>(中略) もっとも、被告と新東京商事とはサブフランチャイズ契約に基づく関係でもあり、被告が原告在籍中に知り得た秘密（顧客名簿記載の情報に限られない）を新東京商事又はダスキン社に開示せずに自ら営業活動をしたにすぎないという可能性を否定できないから、<u>被告が新東京商事又はダスキン社に自らが知っていた顧客情報を「漏えい」したことを認めるに足りる証拠はない</u>といわざるを得ない。</p>
--	--

(18) 大阪地判平成 12 年 9 月 22 日 (28060317)

【1】当事者

原告		被告	
石井	原告元従業員（勤続 21 年、営業部長兼体育事業部長）、退職後被告同業の有限会社イーデス・スポーツクラブに勤務	株式会社ジャクパコーポレーション	幼稚園等における体育指導等
政宗, 西村, 上原, 松本, 高橋, 高畑, 池辺, 吉中	原告元従業員、原告退職後イーデスに勤務		

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

退職金給付請求	一部認容
(反訴) 不法行為（競業禁止義務違反を内容とする）による損害賠償請求	棄却
(反訴) 退職金相当額の不当利得返還請求	一部認容

【3】事実関係（契約上の債務）

競業禁止義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">「許可なく自己の営業をし、あるいは不正な手段で自己の営利を画策し、又は他の会社の役職員となり、その仕事に従事してはならない。」（就業規則） 「4 条 従業員が次の各号の一に該当する時は、退職金を支給しない。 (一) 従業員の責に帰すべき事由により、懲戒解雇された者 (二) 不正な手段をもって、会社の利益に反して在職中に、自己の会社と同種の営業を企画活動した者、及び他への就職活動をした者」8 条 2 項「退職後 1 年以内に従業員の勤務地内、若しくはこれに隣接する行政区画内同業他社へ転職するとき、若しくは同様の営業をなすとき、同業他社の役員に就任するときは、前項の退職金支給金額及び年度末加給金の 2 分の 1 の乗率によりこれを支給する。 この際、自ら又は同業他社（者）の意を受けて、従業員の引き抜きをなした場合は、第 4 条に準じ不支給とする。」（退職金規程）
	誓約書（退職時提出）	<ul style="list-style-type: none">「退職後、指導担当幼稚園では、直接あるいは他団体に雇用されて、体育指導業務を行わないことを約する」
秘密保持義務	就業規則	<ul style="list-style-type: none">NA
	誓約書（退職時提出）	<ul style="list-style-type: none">NA

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	<p>(1) 労働者は、就業規則等による具体的な定めがなくとも、労働契約に付随する信義則上の義務として、労働契約継続中は使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控えるべき義務を負うと解すべきであるが、労働契約終了後は、そのような競業禁止義務を当然かつ一般的に負うものではなく、競業行為によって使用者の営業秘密が他企業に流出し、使用者の決定的な打撃を受けるなどといった特殊な場合を除き、自ら主体となりあるいは同業他社へ就職するなどして退職前の使用者との競業行為に従事することも、これを自由に行うのが原則である。その際、退職前の使用者の顧客に対する営業活動を行ってはならないなどの義務が当然に生じるものでもない。したがって、<u>退職後の競業行為が退職前の使用者に対する関係で不法行為となるためには、それが著しく社会的相当性を欠く手段、態様において行われた場合等に限られると解する。</u></p> <p>(2) これに関して、被告ジャクパは、退職金規程 8 条 2 項において退職後の競業行為を禁止していると主張するが、これは、退職金の支給条件（減額、不支給事由）を定めた規程であ</p>
-----	---

	<p>り、これをもって一般的に退職後の競業行為を禁止したものと解することはできず、他に、被告ジャクパの就業規則等には退職後の競業行為などを禁じる規程はない。</p> <p>(3) したがって、すでに被告ジャクパを退職していた被告石井が、被告ジャクパと競合する新規事業を計画し、その遂行に必要な従業員を確保し契約園を募るなどした結果、被告ジャクパの従業員の一部がこれに応じて被告ジャクパを退職し、被告ジャクパが受託していた幼稚園の一部が被告ジャクパとの契約を解消したとしても、そのような被告石井の競業行為やこれに呼応した従業員の行為が当然に被告ジャクパに対する背任行為等として不法行為となるものではない。</p> <p>(4) もっとも、原告上原、同松本、同高橋、同高畑及び被告吉中は、被告ジャクパに対し、退職後担当園の指導を行わない旨の誓約書を提出しているから、同人らが被告イーデスに雇用されて解約幼稚園で体育指導等をしていることはこの合意違反に該当し、それゆえに違法性を帯びると解する余地がないではない。</p> <p>しかし、同業他社への転職を予定して退職する労働者が、転職の妨害等を懸念して虚偽の退職理由を申告することは理解できないことではないし、右誓約書は、原告上原らが被告ジャクパから同業他社への転職を疑われるなかで、被告ジャクパ代表者らから個別に呼び出され退職理由等を追及されて、あらかじめ被告ジャクパが文面を印刷するなどして用意していた書面に署名するという方法で提出させられたものであり、しかも、被告ジャクパの代表者自身、陳述書（証拠略）や本人尋問で、原告上原らが虚偽の誓約をしている（ママ）と思ったなどと述べているのであって、これらの諸事情に労使間の優劣関係を併せ考えれば、右誓約書は原告上原らが提出を拒絶しがたい状況の中で、意思に反して作成提出させられたものというべきであり、任意の合意といえるかには多大な疑問があるのみならず、誓約内容も、原告上原らが指導を担当していた幼稚園等すべてにおいて、期限を限定することもなく、他に雇用されて指導することまで制限するものであって合理性を有するものとも認められない。したがって、かかる誓約書による合意に原告上原らの退職後の職業選択の自由を制約する効力を認めることはできず、不法行為責任が問われている本件においても、右合意に違反したことをもって、不法行為に該当するとか、違法性を強める事情などすることはできない。</p> <p>(5) また、被告石井が、被告ジャクパの従業員に対して転職の勧誘行為を行っていたことや解約幼稚園に対して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、したがって、それらが被告ジャクパに対する不法行為に該当するということとはできない。原告上原らが、被告石井の勧誘に応じて転職を決意するなどしたことや原告政宗、同西村らが労働組合を結成して退職者を支援する要求をしたりしたことも、それを違法とは目し得ないし、被告石井の行為が不法行為とならない以上、これに呼応したことが、共謀による不法行為に該当する余地もない。</p> <p>(6) よって、被告石井らに対し損害賠償の支払を求める被告ジャクパの請求はその余の点について判断するまでもなく全部理由がない。</p>
--	---

【5】退職金請求に係る裁判所の判断

<p>第一審</p>	<p>1. 退職金不支給事由があるか</p> <p>(1) 被告ジャクパは、原告らが、被告石井と共謀して、平成11年4月から被告イーデスの社員としてその体育指導業務を開始するなどの不法行為をした点で就業規則56条2項3号（「背任行為」）、59条9号に該当しており、同社の退職金規程4条2号の退職金不支給事由に該当すると主張するほか、原告西村及び同松本が、田代に対する引き抜き工作を行ったことは同規程8条2項後段の不支給事由にも該当すると主張する。</p> <p>(2) しかしながら、原告らが被告ジャクパを退職して被告イーデスに就職したこと、被告イーデスの従業員として解約幼稚園の体育指導等に従事していること、原告政宗及び同西村が労働組合を組織して退職者を支援する要求をしたことなどはいずれも不法行為に該当するものでないのみならず、それ自体としても違法とはいえないことは既に示したとおりであり、これらが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。</p> <p>(3) また、退職金規程8条2号が規定する「在職中に同種営業を企画活動した者」とは、自らが主体となって競業行為を推進し、その活動に従事した者を指すと解されるが、原告らが、被告ジャクパ在職中にかかる活動をしたと認めるに足る証拠はない。また、同条同号にいう「他への就職活動をした者」についても、在職中の転職活動を一律に退職金不支給事由とすることは著しく退職の自由を制限するものであって、到底合理的な制約と解されないし、文言からしても「不当な手段をもって、会社の利益に反して」という限定がかかるものと解すべきである。しかるに、前記認定のとおり、原告らが、被告ジャクパ在職中に被告石井の勧誘</p>
------------	--

	<p>に於けるなどして新会社への転職を決意したとの事実は認められるが、それ以上に右転職にあたって、格別不当と目すべき手段を弄するなどした事実は認められない。</p> <p>(4) よって、原告らに右不支給事由があるとは認められない。</p> <p>2. 退職金減額事由に該当するか</p> <p>(1) 被告ジャクパの退職金規程8条2項前段は、同業他社に転職するなどした社員の退職金減額支給を規定しており、制裁措置である点では4条と同種の規程というべきであるのみならず、被告ジャクパは、原告らの行為が不法行為に該当すると主張する際の根拠として右8条2項前段を援用しているのであるから、退職金不支給事由としても同条同号への該当を当然に主張する趣旨であると解される。</p> <p>そして、<u>同条同号は、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まで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</u>ことはできない。</p> <p>(3) 原告らは、いずれも被告ジャクパ退職後引き続き同じ地域で営業する被告イーデスに就職し指導職として解約幼稚園での体育指導業務等に従事しているものであり、<u>かかる行為が退職金規程8条2項前段に該当することは明(ママ)かである</u>。そうすると、原告らの退職金及び年度末退職加給金は、一般の自己都合退職の場合の2分の1しか発生していないというべきである。</p>
--	---

【6】 不当利得に係る裁判所の判断

<p>第一審</p>	<p>1. 退職金不支給事由があるか</p> <p>(1) 被告ジャクパは、被告石井が、被告ジャクパの従業員の引き抜きをしており、退職金規程8条2項後段の退職金不支給事由に該当すると主張する。</p> <p>(2) しかしながら、まず、功労金については退職金規程8条は何ら不支給や返還義務等を規定していないから、仮に被告石井の被告ジャクパ退職後の行為のうち、同規程に抵触する部分があったとしても、在職中の貢献に対して支給された功労金が不当利得となるものではない(功労金は退職金規程12条の役職功労加給金として支給されたものと考えられるが、これについて返還義務等を定めた規程は退職金規程中にはない)。</p> <p>(3) また、被告ジャクパでは、退職金規程において退職金の支給や支給基準を明定しており、かかる場合の退職金は、<u>功労報償的性格を併せ有するとしても基本的には賃金の後払いと認めるべきであって、退職後の行為を理由に退職金を全額不支給とする規程が有効とされるためには、不支給事由とされる行為の違法性が顕著であるなど高度の合理性が認められる場合に限定される</u>というべきである。かかる観点から検討すると、右退職金規程8条2項後段は退職金全額不支給の事由として単に「従業員の引き抜きをした場合」と規定するのみであって、「従業員の引き抜き」がいかなる行為まで含むかは必ずしも明らかではないし、労働者は、雇用契約終了後においては、もとの使用者との競業行為であろうとも原則的にはこれを自由に行うと解されること、社会的相当性を逸脱するような手段によるものでない限り、もとの使用者に雇用されている者に対して転職を勧誘することも違法とは認められないことなどに照らすと右規程の有効性には多分に疑問があり、少なくとも、社会的相当性を著しく逸脱するとは認められないような転職の勧誘は右「引き抜き」に該当するものではないと解すべきである。</p> <p>(4) 被告石井は、被告ジャクパ退職後、原告上原らに対する転職の勧誘を行っていたが、これが著しく社会的相当性を逸脱するものとまでは認められないものであることは既に述べたとおりである。したがって、被告石井の勧誘行為が右退職金規程8条2項後段の退職金不支給事由に該当するとは認められない。</p> <p>2. 退職金減額事由があるか</p> <p>(1) ところで、被告ジャクパの退職金規程8条2項前段は退職金減額を規定しているが、これは同条同項後段と同種の制裁規程であり、被告ジャクパは、全額不支給事由への該当が認められない場合には同条同項前段への該当を当然に主張する趣旨であると解される。</p> <p>(2) 前記のとおり、同条同項前段の規程を無効とすることはできない。</p> <p>そして、被告石井が、被告ジャクパ退職後未だ1年を経過しない平成10年10月ころから解約幼稚園を含む大阪近郊の幼稚園等に新会社との委託契約締結を依頼していたこと、これが営業活動そのものというべきであることは既に述べたとおりであり、かかる行為が退職</p>
------------	---

	<p>金規程8条2項前段に該当することは明（ママ）かである。</p> <p>そうすると、被告石井の退職金は、一般の自己都合退職の場合の2分の1に減額され、支給された退職金全額を保有し続ける法律上の原因が消滅したことによって退職金の2分の1相当額は不当利得になるというべきである。しかも、これについて被告石井は悪意と認められるから受益の時から利息を付して返還すべきである。</p>
--	---

(19) 東京地判平成6年9月29日 (27828336)

【1】当事者

原告		被告	
ケブナー・トリゴー日本株式会社	コンサルティング、能率向上に関する指導、講習会、展示会の開催及び意思決定の訓練等	甲野太郎	元従業員（勤続7年半営業担当、インストラクター）

【2】主な請求根拠と裁判所の結論

競業禁止義務違反に基づく損害賠償請求	認容
--------------------	----

【3】事実関係（契約上の債務）

競業禁止義務	就業規則	• NA
	誓約書（退職時提出）	• 原告との雇用関係終了後一二月間、同終了までに原告が教育、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
秘密保持義務	就業規則	• NA
	誓約書（退職時提出）	• NA

【4】競業禁止義務違反に係る裁判所の判断

第一審	<p>1 本件競業禁止特約の有効性等について</p> <p>被告が原告との間で本件競業禁止特約の合意をした事実は当事者間に争いが無いところ、同特約は、被告主張のとおり被告の営業活動を制約するものであるものの、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。</p> <p>また、被告は、右合意は退職手当の支払の条件とされ、事実上強要されたものである旨主張し、本人尋問においてその旨供述しているが、就業規則上、退職時に誓約書を提出すべき義務が規定されている事実（《証拠略》により認定。）、被告が平成元年一二月、右特約と同旨の特約を含む原告及び原告の親会社との間の社員契約書に署名している事実（《証拠略》により認定。内容を確認する時間的余裕を与えられなかったとする被告の供述は措信できない。）及び《証拠略》に照らし、右供述を採用することはできず、その他右主張事実を認定するに足りる証拠はない。</p> <p>その他、右特約ないし右特約に基づく本訴の提起が公序良俗に反し、あるいは権利の濫用にあたることを認めるべき事情の存在は認められない。</p> <p>2 被告のダウ・ケミカル日本株式会社に対する営業行為について</p> <p>《証拠略》によれば、被告が、平成四年二月二六日ないし二八日、ラフォーレ修善寺で行われたダウ・ケミカル日本株式会社の研修に講師として出席し、同研修に出席した同社の従業員一九名に対し、企業活動の過程において生起する諸問題を解決し、意思決定をするための方法について、教育を行った事実を認定することができる。</p> <p>被告は、右研修において、出席者が提示した具体的な問題についてその解決案を提案するコンサルティングを行ったが、教育は行っていない旨供述しているが、同供述は、前掲各証拠に照らし措信できない。なお、右問題解決、意思決定の方法は、その性質上、一回の研修により完全に習得できるものではなく、ケースメソッド等により繰り返し訓練を受けることにより、より確実に習得されるものといえるから、従前KT法の教育を受けた者を対象に前記のような教育を行うことは不合理なことではない。</p> <p>そして、被告が教育を行った問題の解決及び意思決定の方法は、原告会社が提言しているKT法と同一のものであったかどうかについては、前掲各証拠上必ずしも明らかではないが、《証拠略》によれば、KT法も企業活動の過程において生起する諸問題を解決し、意思決定をする思考方法を論理化したものであり、原告はこれをケースメソッド等により顧客会社の幹部従業員に教育する業務を行っていたものと認めることができるから、被告が行った前記教育は、原告の業務と実質的に競合するものといえることができる。</p> <p>なお、被告は原告に在職中、ダウ・ケミカル日本株式会社を顧客としてKT法による教育</p>
-----	---

	<p>を担当したことがあった（《証拠略》により認定。）。</p> <p>右認定事実によれば、被告は、原告と雇用関係の終了後一二月以内に、被告と原告との雇用関係の終了までに原告が教育を担当した相手に対し、原告と競合して教育を行い、本件競業禁止特約に違反したものと認めることができる。（中略）</p> <p>そして、ダウ・ケミカル日本株式会社が平成二年一〇月に一回、平成三年二月に二回、原告に依頼してKT法による教育、研修を実施していた事実（当事者間に争いが無い。）及び本件研修の前記内容からすれば、被告が右研修の担当を受任しなかった場合、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、被告の競業禁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。</p>
--	--

3. 本編で引用したその他の判例

報告書本編の「3. 競業避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

以下、上記判例を資料として掲載するが、掲載する判例は、株式会社TKCのTKCローライブラリーのデータベース（LEX/DB）に掲載されたものである。

(1) 東京高判平成24年6月13日(25482312)

東京高等裁判所
平成24年(ネ)第920号 退職金請求控訴事件
平成24年(ネ)第3013号 承継参加申立事件
平成24年6月13日第12民事部判決
口頭弁論終結日 平成24年4月25日

判 決

控訴人承継参加人 メットライフアlico生命保険株式会社
同代表者代表執行役 A
同訴訟代理人弁護士 石上尚弘
同 且優希
脱退前の控訴人 アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー
同日本における代表者 A
被控訴人 B
同訴訟代理人弁護士 加藤哲夫

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人承継参加人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人の控訴人承継参加人に対する請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、第1, 2審を通じ、被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

被控訴人は、脱退前の控訴人(以下「控訴人」という。)に対し、退職金支払合意に基づき、退職金3037万0170円及びこれに対する退職日翌日である平成21年7月1日から支払済みまで商事法定利率年6分による遅延損害金の支払を求めた。

原審は、被控訴人の請求を3037万0170円及びこれに対する平成22年2月4日から支払済みまで年6分の割合による金員の支払を求める限度で認容したところ、控訴人が請求全部の棄却を求めて控訴した。

控訴人は、控訴提起後、日本における一切の事業を控訴人承継参加人に譲渡したことにより、同参加人が控訴人の義務の承継者として訴訟参加を申し立て、また、控訴人は、被控訴人の承諾を得て訴訟から脱退した。

上記被控訴人の請求を棄却した部分については、不服の申立てがないから、当審の審判の対象ではない。

2 当事者の主張等

前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張は、次のとおり補正し、当審における控訴人承継参加人の予備的な主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要等」の2及び3に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決の補正

ア 2頁7行目の「認定できる事実」を「認定できる事実。ただし、(1)ウを除き、控訴人承継参加人が控訴人から事業の譲渡を受ける前の時点の事実である。」に改める。

イ 同20行目末尾に改行して次のとおり加える。

「ウ 控訴人承継参加人

控訴人承継参加人は、原判決言渡し後の平成24年4月2日、控訴人との間で、控訴人が控訴人承継参加

人に対して日本支店における一切の事業を譲渡する旨の契約を締結し、同契約及び控訴人との間の合意に基づき、同日付で、控訴人と被控訴人との間の契約に基づく控訴人の地位を譲り受けた(弁論の全趣旨)。」ウ 3頁20行目の「[本件退職金合意]という」を「[本件退職金合意]といい、これに基づいて支払われるべき退職金を「本件退職金」という。」に改める。

(2) 当審における控訴人承継参加人の予備的な主張万一、本件不支給条項の有効性に何らかの疑義があると仮定しても、本件不支給条項を全部無効としなければならない必然性はない。

一例として、マスマニューチュアルへの転職は、被控訴人の功労を全部抹消するのではなく相当程度減殺する要素であるとみて、本件退職金を減額する考え方は、裁判実務上もしばしば見受けられる選択である。

ところが、原審は、このような柔軟かつ世間智をわきまえた穏当な比較衡量の余地を探ることもなく、いわば一刀両断的な硬直した判定を下したものであり、不当である。

第3 当裁判所の判断

当裁判所も、被控訴人の請求は、原判決が認容した限度で理由があると判断する。その理由は、次のとおり補正し、当審における控訴人承継参加人の予備的主張に対する判断を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第3 争点に対する判断」に説示するとおりであるから、これを引用する。

1 8頁10行目から14行目までを次のとおり改める。

「1 被控訴人の控訴人における地位について

(1) 被控訴人は、平成16年7月1日から退職時まで控訴人の執行役員の役職にあり、平成21年5月31日までは金融法人本部の本部長及び金融法人企画部長の役職にあった。

控訴人承継参加人は、被控訴人が執行役員の役職にあったことに基づき、その高度の信任の見返りとして取締役等に準じた忠実義務を負うことから、本件競業禁止条項を定めることとした旨主張するところ、本件競業禁止条項の効力を検討するに際しては、被控訴人と控訴人との間の契約関係が委任契約であるか雇用契約であるか、役職名が執行役員であるかどうかという形式的な事項ではなく、控訴人における執行役員の職務の実態及び被控訴人の職務の実態を考慮して判断を行うことが相当である。

(2) 控訴人における執行役員の職務の実態及び被控訴人の職務の実態について、以下の事実を認めることができる。」

2 10頁12行目の「この記載によって」から13行目末尾までを「この記載から直ちに執行役員の職務の実態を認定することはできない。」に改める。

3 同14行目から11頁18行目までを次のとおり改める。

「(3) 以上によると、被控訴人は、本件退職金合意当時から退職に至るまで控訴人の執行役員の職にあり、また、本件退職金合意当時から退職の間近まで金融法人本部の本部長の職にあったものの、その職務の実態は、控訴人から取締役に類するほどの高度の権限や信任を付与されるものではなかったというべきである。

2 何人にも職業選択の自由が保障されていること(憲法22条1項)からすれば、雇用契約上の使用者と被用者との関係において、また、委任契約上の委任者と受任者との間においても、雇用契約ないし委任契約終了後の被用者ないし受任者(以下「被用者等」という。)の競業について、被用者等にこれを避止すべき義務を定める合意については、雇用者ないし委任者(以下「雇用者等」という。)の正当な利益の保護を目的とすること、被用者等の契約期間中の地位、競業が禁止される業務、期間、地域の範囲、雇用者等による代償措置の有無等の諸事情を考慮し、その合意が合理性を欠き、被用者等の上記自由を不当に害するものであると判断される場合には、公序良俗に反するものとして

無効となると解することが相当である。

3 本件転職が本件競業禁止条項に定める禁止対象行為に該当するか

(1) 本件競業禁止条項が定められるに至った経緯は以下のとおりである。」

4 12頁13行目冒頭の「(4)」を「(2)」に改める。

5 13頁3行目及び13行目の「労働者」をいずれも「従業員や役員」に改め、5行目の「正当な目的であるとはいえない。」の次に「これは、本件が、顧客が会社ではなく人に付くため営業成績に人的関係が大きく影響し得る保険業界における事案であることを考慮しても、変わるものではない。」を加える。

6 同18行目から26行目までを次のとおり改める。「被控訴人の控訴人における地位は、前記1認定のとおりであり、被控訴人は控訴人の執行役員及び金融法人本部の本部長の職にあったものの、その職務の実態は、取締役と類するほどの高度の権限や信任を付与されるものではなかった。

被控訴人が執行役員として、控訴人日本支店の役員会の構成員となっていたことは前記のとおりである。」

7 14頁13行目の「それまで」を「平成11年11月以来約10年間にわたって」に改める。

8 同19行目の「言い難いし」から20行目末尾までを「言い難い(なお、被控訴人は、控訴人の執行役員を退任した翌日にマスマチュアルに就職しているが、当該事実は本件競業禁止条項の当否とは無関係の事実であり、これをもって本件の結論を左右するものではない。)」に改める。

9 15頁12行目の「賃金後払的な要素」の次に「(控訴人と被控訴人との間の契約を委任契約と解する場合には委任報酬額の後払いとしての要素)」を加える。

10 17頁24行目の「原告の退職前の地位は相当高度ではあったが」を「被控訴人の退職前の地位は執行役員であったが、その実態は前記のとおり取締役に類する権限や信任を付与されるに至らないものである上、」に改める。

11 18頁1行目の「地域」を削除し、2行目の「その他の事情を考慮しても」を「これに加え、(6)のその他の事情を考慮すればなおさら」に、3行目の「労働者」を「被控訴人」にそれぞれ改める。

12 同8行目から13行目を削除し、同14行目冒頭の「6」を「5」に、15行目冒頭の「7」を「6」にそれぞれ改める。

13 以上のとおり、本件競業禁止条項及び本件不支給条項は無効と認めるべきであるから、上記各条項の一部無効を主張する控訴人承継参加人の当審における予備的主張も理由がない。

控訴人承継参加人は、控訴理由書において、その他種々の主張をするが、いずれも以上の認定及び判断を妨げるものではない。

第4 結論

以上によれば、被控訴人の請求は原判決が認容した限度で理由があるからその限度で認容し、その余の請求は理由がないから棄却すべきであり、これと同旨の原判決は相当であって、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとする。

東京高等裁判所第12民事部

裁判長裁判官 梅津和宏 裁判官 中山顕裕 裁判官 野口忠彦

東京地判平成24年1月13日(25480209)

退職金請求事件

東京地方裁判所平成22年(ワ)第732号

平成24年1月13日民事第11部判決

口頭弁論終結の日 平成23年11月25日

判 決

原告 X1

訴訟代理人弁護士 加藤哲夫

訴訟復代理人弁護士 川口里香

被告 アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー

日本における代表者 X2

訴訟代理人弁護士 石上尚弘

同 且優希

主 文

1 被告は、原告に対し、3037万0170円及びこれに対する平成22年2月4日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

2 原告のその余の請求を棄却する。

3 訴訟費用は被告の負担とする。

4 この判決は第1項に限り仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

被告は、原告に対し、3037万0170円及びこれに対する平成21年7月1日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、原告が、被告に対し、退職金支払合意に基づく退職金及び退職日翌日である平成21年7月1日から支払済みまで商事法定利率年6分による遅延損害金の支払を求めた事案である。

2 前提事実(当事者間に争いが無い事実及び各所に掲記の証拠により容易に認定できる事実)

(1) 当事者

ア 被告

被告は、アメリカ合衆国デラウェア州の法令に準拠して日本において保険業を行う外国保険業者であって(保険業法2条6項)、保険業法185条1項の内閣総理大臣の免許(同法2条7項)を受けた外国会社であり(会社法2条2号)、日本に支店となるアリコジャパンを置いている(以下この支店を「被告日本支店」という。)。被告は、原告在職当時、アメリカンインターナショナルグループ(以下「AIGグループ」という。)に属していた。

イ 原告

原告は、平成11年11月1日から、AIGグループのアメリカンインターナショナルグループ株式会社(以下「AIG社」という。)において勤務し、平成15年9月1日、被告に出向した者である。

(2) 原告の被告における勤務

原告は、上記出向中の平成16年7月1日、AIG社から被告に籍を転じ、被告日本支店の金融法人本部の本部長と執行役員を兼務するようになった。

原告は、被告日本支店において、次項のバンクアシユアランス業務を担当していた。

(甲31)

(3) バンクアシユアランス業務

被告日本支店における保険商品の営業態様は、大別すると、〔1〕コンサルタント社員による販売、〔2〕保険代理店による販売、〔3〕通信販売、〔4〕金融機関など募集代理店による販売である(乙6及び弁論の全趣旨。以下〔4〕を「バンクアシユアランス業務」という。)

そして、バンクアシユアランス業務においては、具体的には、銀行や証券会社等の提携金融機関の窓口において、提携金融機関の職員が、保険商品の販売を行

うこととなり（弁論の全趣旨）、被告は、提携金融機関の職員に対し、販売方法や商品の研修を行ったり、同職員からの問合せを受けてその質問に回答したり、商品を採用してもらうための商品の紹介を行う等の活動をする（証人為実）。

（４）退職金に関する合意

原告は、平成17年3月1日、被告との間で、賃金、賞与及び退職金に関する合意をし、同年3月24日、退職金に関して追加の合意をした。これらの合意によると、〔1〕賃金月額が131万7000円とされ（別途会社負担の社宅家賃月額24万円がある。）、〔2〕業績賞与として、毎年、月額給与6か月分を限度として翌年2月に支給し、〔3〕毎年、業績賞与と同額を退職金として積み立て、後にこれを退職金として支払うものとされている。（後2ないし4。以下、上記〔3〕の合意を「本件退職金合意」という。）

また、本件退職金合意と同時に、競業禁止義務が定められ（甲2・6条。以下「本件競業禁止条項」という。）、本件競業禁止条項に反した場合には、退職金全額を不支給とすることも定められた（以下「本件不支給条項」という。）

（５）原告の退社

原告は、平成21年5月中旬ころ、被告に対し、同年6月30日をもって退社することを通知したところ

（原告本人）、被告は、同月10日付けで、原告に対し、退職金の額を通知するとともに、原告退社後2年以内の雇用先が競合他社に該当しないこと等を満たしたときに、退社2年以内に退職金を支払う旨を通知した。

原告は、平成21年6月30日、被告を自己都合で退社した。

（６）退社後の経緯

原告は、同年7月1日付けで、マスマチュアル生命保険株式会社（以下「マスマチュアル」という。）の取締役執行役員副社長となった（以下「本件転職」という。）。

これに対し、被告は、同月14日付けで、原告に対し、退職金を支払わない旨を通知した（甲8）。

原告は、平成22年6月30日付けで、マスマチュアルを退任した（甲34、原告本人）。

（７）本件退職金の額

仮に本件で原告に退職金全額が支給される場合、その額は3037万0170円である。

3 争点は、本件不支給条項を本件に適用することが公序良俗に違反するか否かであり、各当事者の主張は、以下のとおりである。

（原告の主張）

（１）本件退職金は、原告の業績賞与同額を積み立てたものであり、賃金・賞与の後払いと評価される。かかる退職金の不支給の条件として、競業禁止義務を定めるに当たっては、制限の期間、範囲（地域、職種）を最小限にとどめることや一定の代償措置が必要である。

（２）被告日本支店は、予算管理、人事管理、資本政策、商品政策を通して、被告本店に管理される営業拠点に過ぎない。被告日本支店は、その利益の大部分を、被告本店に送金している。被告日本支店の役員会において、経営意思決定に関連する議論が行われること、執行役員が自己の担当部門に関する事項以外について発言することは、いずれも稀であった。したがって、執行役員は、重要な業務執行の意思決定等に直接携わっていない。

原告の金融法人本部の本部長としての業務の中心は、営業と人事管理であり、原告は、金融法人本部の責任者である副会長に報告し、その決済を受けて業務遂行していた。

（３）本件競業禁止条項は、退職後2年間という長期間、地域を問わず、競合他社への就職を禁止している。

しかし、金融ビジネスの急激な変化に照らすと、2年間にわたる競業禁止は長すぎるし、地域も限定されるべきである。

（４）本件競業禁止条項は英文であるが、その内容は「〔1〕被告に競合したり、〔2〕A I G各社のバンクアシュアランス事業に競合したり、〔3〕原告が在任中に被告やアリコ各社で携わったその他の事業に競合する会社の従業員、役員、顧問、コンサルタントやエージェントとして勤務しない」と訳されるべきであり、

〔1〕により、日本の生命保険会社のすべての勤務が禁止されるし、日本の金融機関の多くがバンクアシュアランス事業を行っているから、〔2〕により、大多数の日本の金融機関への勤務も禁止される。

原告は、これまでのほとんどのキャリアを金融機関勤務で過ごしており、再就職先は金融機関以外になく、上記禁止は不当に広範である。

（５）原告の給与は、他の従業員や自身の執行役員就任前と比較して、何ら厚遇されておらず、被告は何らの代償措置も講じていない。

（６）バンクアシュアランス業務において、保険会社の営業担当者が直接顧客と交渉することはなく、顧客が担当者変更を理由に保険会社を変更することはない。現実に、原告の転職を理由に顧客が被告からマスマチュアルに移った例もない。

マスマチュアルは、バンクアシュアランス業務において、円建定額即時預金を扱い、被告が中核とする外貨建定額年金、円建変額年金、一時払終身保険、一時払医療保険を扱っていない。したがって、両者のバンクアシュアランス業務は、競合しない。

さらに、原告のマスマチュアルにおける業務は、社長を補佐して会社業務全般を統括すること及び米国本社との調整であり、新規銀行代理店の開拓等、具体的なバンクアシュアランス業務には関与していない。

被告が指摘するノウハウは、原告自身が金融法人本部の本部長として勤務する中で得たものであり、執行役員として得たものではなく、その喪失はここで考慮すべき損害ではない。

（７）以上から、本件不支給条項の適用による退職金支払拒絶は、公序良俗に反する。

（被告の主張）

（１）原告は、平成16年7月から、執行役員のほか金融法人本部の本部長も兼務する被告の最高幹部であって、バンクアシュアランス業務全般に通じており、職務との関係で競業行為を禁止することの合理性がある。

被告日本支店は、実体として被告日本支店の営業又は事業に関する意思決定及びその実行を独立して行うとともに相当額の資産を保有する人的・物的組織体であり、その執行役員は、被告の経営の根幹事項にアクセスできる地位ないし権限を保持して巨額の報酬を得ている。執行役員は、その高度な信任の見返りとして、会社法上の取締役役に準じて忠実義務を負うことから、本件競業禁止条項を定めることとした。

（２）執行役員は、被告日本支店の最高意思決定機関である役員会の構成員として、重要な業務執行の決定や執行役員の職務執行の監督に当たり、会社法上の取締役役と実質的に同一の経営専門家としての責任と権限を保有し、それに見合った報酬等の高待遇を享受する役員であり、被告と委任契約を締結している。

（３）本件競業禁止条項による転職禁止期間は2年であり、知識・経験の陳腐化の遅さとの関連から、相当に短い。

（４）本件競業禁止条項は、「原告は、被告やA I Gカンパニーズのグループ会社を理由の如何を問わず自らの意思で退任した場合、退職後2年間、被告日本支店やA I Gカンパニーズのバンクアシュアランス事業に競合したり、原告が在任中に被告日本支店やA I Gカンパニーズで携わったその他事業に競合する会社の従業員、役員、顧問、コンサルタントやエージェントとして勤務しないことに同意する。」と定めており、意味内容は明確である。

そして、競業禁止条項の内容は、原告が現実に従事して経営の根幹に関わる情報を知り又は知り得たバン

クアシュアランス等に係る範囲に限定されている。競業行為の禁止措置の内容は必要最小限で均衡がとれている。

同条項の制定経緯からも、同条項が、被告日本支店の業務全般と競合する会社への転職をすべて禁止するものではないことは明確である。

(5) 原告の給与は極めて高額であり、代償措置も十二分に配慮済みである。被告の従業員には原告の給与を超えていた者もいたが、それらの者は営業専門職(ホールセラー職)であって、その給与は業績に連動して乱高下する仕組みであり、一時的に執行役員の給与を超えることはあり得る。

(6) マスマチュアルは、平成21年9月、銀行や証券会社における窓口販売及び代理店を通じての事業保険の販売に特化しており、原告がマスマチュアルで担当するのも、バンクアシュアランス業務であり、原告が同業務を担当すると、被告の販売チャネルは壊滅し、回復不能又は著しく回復困難な損害を被る。

また、原告は、被告のバンクアシュアランス業務において、新規銀行代理店の開拓、研修体制の構築、営業専門職の統括を行っていたところ、そこで原告が得た人脈、交渉術、業務上の視点、手法等のノウハウは、被告独自の財産であり、それを失うことも損害である。

(7) 本件競業禁止条項は、被告と原告とで折衝し、被告も妥協して成立したものであり、銀行等への転職禁止は企図していなかったし、原告もそのことを十分認識していた。原告は、交渉過程で、提携金融機関への就労を適用除外とすることに専ら集中しており、本件不支給条項は長期にわたる交渉の末、原告の真に自由な意思により締結された。

このように本件不支給条項は、原告が主体的に交渉して完成したものであることから、有効である。

(8) 以上から、本件退職金不支給条項の適用による退職金支払拒絶は、公序良俗に反しない。

第3 争点に対する判断

1 原告の労働者性について

(1) 原告は、本件退職金合意の当時、被告の金融法人本部の本部長でもあり、被告の労働者であった。

(2) ア また、原告は、本件退職金合意当時、執行役員も併任していたところ、以下の事情によれば、執行役員も労働者性を有する。

(ア) 被告は、世界50以上の国、地域で事業展開し、被告日本支店は、その日本における拠点であり(乙6)、被告日本支店の執行役員は、被告の経営者に類するものとはいえない。

(イ) 被告は、被告日本支店が、被告から独立した組織体である旨を主張するが、被告日本支店は、予算管理の面においては、被告本店ないしAIGに管理されていたこと(証人X3、原告本人)、役員人事についても、被告本店ないしAIGが決定しており、被告日本支店の役員会で検討されることはなかったこと(証人X4、原告本人)、役員会には実質的に代表者の選任権はないこと(証人X3、弁論の全趣旨)から、被告日本支店を、被告から独立した組織体とみることはできない。

(ウ) わが国の大規模な企業において、近時、会社の任意の機関として執行役員が置かれることがあるが、この執行役員は、多くの場合、会社と雇用契約を締結している(公知の事実)。

(エ) 被告金融法人本部の従業員で、執行役員であり本部長でもある原告の給与を年額ベースで上回る賃金を得ていた者は、平成16年度(7月1日から12月31日)4名、平成17年度(1月1日から12月31日)29名、平成18年度(同上)3名であり、相当数にのぼる(乙11、16)。

(オ) 原告が、金融法人本部の本部長に加え、執行役員を併任された時期の前後の賃金額の差は、ほぼ住宅補助の増加分のみであり、また、併任後に役員手当等が別途支払われることもなかった(甲29、30)。

(カ) 被告日本支店には、会長1名、副会長1名、最

高執行責任者1名、専務執行役員(以下「専務」という。)4名、常務執行役員(以下「常務」という。)5名(以下、これらの者を併せて「常務以上の者」という。)があり、そのもとに複数の本部又は部(以下「本部等」という。)があり、副会長、専務又は常務が、担当の本部等を監督する体制になっており、金融法人本部の本部長である原告も、同本部を監督する副会長の決裁を受けて業務遂行していた(争いが無い事実、乙1)。また、AIGカンパニーズのX3も、原告がバンクアシュアランス業務における最上位者ではないと認識していた(証人X3)。

(キ) 原告の被告金融法人本部における具体的な業務は、営業活動と人事管理であり、営業活動として銀行等との交渉、営業プランニング等を行い、人事管理として採用、人事評価等を行っていたが(争いが無い)、この業務内容は、執行役員となる前後でほぼ変化がなかった(原告本人)。

(ク) 執行役員が構成員となる役員会は、被告日本支店の最高意思決定機関とされ、重要な職務執行を決定し、執行役員の職務の執行を監督するものとされ、定例月2回、各1ないし2時間程度開催され、各執行役員の担当部門に関する報告を受けて、これを承認したり、必要な質疑を行っていたが、議論の対象は、基本的に、被告日本支店の内部の管理体制に関わることに限定され、重要事項は、被告本社又はAIGへの伺いと承諾を必要としており、報告及び質疑の内容としても、すでに被告本社等と調整が済んだ事項が報告されて、それを確認することが多かった(乙2、21、証人X4、証人X3、原告本人)。

イ 上記アの認定に対し、被告の会社概要に関する文書(乙5)には、「日本支店のため、商法上の取締役および監査役に代わり、執行役員を置いています。」という記載があるが、これはディスクロージャー資料であり、取締役等が存在しないことによる投資家の不安を払拭するための記載であるとみられ、この記載によって、執行役員の労働者性を否定することはできない。

(3) 以上によると、原告は、本件退職金合意当時、金融法人本部の本部長及び執行役員のいずれの立場においても、被告の労働者であったというべきである。

2 一般に、労働者には職業選択の自由が保障されている(憲法22条1項)ことから、使用者と労働者の間に、労働者の退職後の競業についてこれを避すべき義務を定める合意があつたとしても、使用者の正当な利益の保護を目的とすること、労働者の退職前の地位、競業が禁止される業務、期間、地域の範囲、使用者による代償措置の有無等の諸事情を考慮し、その合意が合理性を欠き、労働者の職業選択の自由を不当に害するものであると判断される場合には、公序良俗に反するものとして無効となると解される。

そして、上記競業禁止義務を定める合意が無効であれば、同義務を前提とする本件不支給条項も無効となる。

3 本件競業禁止条項の意味内容について

(1) 本件競業禁止条項は、英文で定められたものであるが(甲2)、前記第2の3の各当事者の主張のとおり、同条項の解釈の仕方については、原被告間で差がある。

(2) ところで、本件競業禁止条項の文案作成を被告において担当したX3は、本件競業禁止条項の定め方が明確でなく、AIGグループ各社のバンクアシュアランス業務と競合する会社への転職をすべて禁止するようなものであると読むこともできるなどと証言している(証人X3)。

他方、原告は、本件競業禁止条項は、銀行を除外して、生命保険会社全部とAIGカンパニーズ(損害保険会社、投資信託会社、投資顧問会社、プライベートバンキング、投資銀行会社、研修会社)と競合するバンクアシュアランス業務をしている会社を転職禁止の対象としておりと理解していた(原告本人)。かかる理解は、前記第2の3の被告の主張(4)の対象範囲と

は異なる。

以上によれば、本件競争禁止条項による転職禁止の対象範囲は、被告側担当者の認識においても不明確であるというべきであり、現に、原被告間の認識に差があるということが出来る。

(3) 他方で、本件競争禁止条項が定められるに至った経緯は以下のとおりである。

原告は、平成13年3月以降、AIG社のバンクアシュアランス業務に従事していたが、同社が被告にバンクアシュアランス業務を移管したため、原告は、平成15年9月、被告に出向し、同業務を行うものとして設立された金融法人本部において、同業務に従事し、平成16年1月、本部長となった。また、原告は、同年7月、執行役員を兼ねることとなった。しかし、原告の業務内容はほぼ従前と同じであった。(前提事実(2)、原告本人、弁論の全趣旨)

原告が、被告に対して、業績に基づいた報酬制度に変更してほしいと申し出たため、被告の担当者X3が交渉に当たったが、被告は、報酬制度のみの変更を認めず、退職金を併せたパッケージで交渉を進めた。なお、X3は、当時、AIGカンパニーズの人事の責任者として執行役員の契約交渉等を担当していた。(証人X3)

当初X3が示した競争禁止条項は、銀行等への転職も禁止するものであった。原告は、まず、転職禁止対象を、生命保険会社のバンクアシュアランス業務の営業に限定してほしいと求めたが、X3から検討不可能である旨の回答を受けた。そこで、原告は、被告の競合他社にはなり得ないと考えられる銀行を外すことと、AIGカンパニーズに関する競合他社は広すぎるとしてこれを外すことを求めた。すると、X3は、銀行だけを外し、最終的にその内容で本件競争禁止条項が定められた。(証人X3、原告本人)

(4) そうすると、本件競争禁止条項が、少なくとも、バンクアシュアランス業務を営む生命保険会社を転職禁止の対象としていたことは、双方の認識において一致している。

そして、原告は、バンクアシュアランス業務を行う保険会社であるマスマチュアルに転職しているのであるから、それが本件競争禁止条項の禁止対象行為に当たることは明らかである。

4 本件競争禁止条項を本件転職に適用することは公序良俗に反するか否か

(1) 本件競争禁止条項を定めた使用者の目的
ア 被告は、優秀な人材が競合他社へ流出することを防ぐため、本件競争禁止条項を置いたものであり(証人X3)、その背景には、被告のノウハウや顧客情報等の流出を避ける意図があるものと認められる(弁論の全趣旨)。

イ ところで、被告の主張によれば、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のは、正当な目的であるとはいえない。また、不正競争防止法上の営業秘密の存在については、被告は特に具体的な主張をせず、これを認めるに足りる証拠もない。ウ また、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のは、目的に対して、手段が過大であるというべきである。

エ 証人X3の証言によると、むしろ本件においては、競合他社への人材流出自体を防ぐこと自体を目的とする趣旨も窺われるところではあるが、かかる目的であるとすれば単に労働者の転職制限を目的とするものであるから、当然正当ではない。

オ 結局、本件競争禁止条項を定めた使用者の目的は、正当な利益の保護を図るものとはいえない。

(2) 原告の退職前の地位について

前記3(3)に認定したとおり、原告は、被告勤務当時、当初は金融法人本部長であり、その後執行役員を併任していた。また、原告は、退職の1か月前の平成21年6月1日、金融法人本部の本部長の地位を解かれた(弁論の全趣旨)。

ところで、前記1(2)の認定にかかわらず、被告日本支店の従業員数が約6000名であるのに対し、執行役員の人数はせいぜい20名を超える程度にすぎず(乙5、弁論の全趣旨)、また、執行役員は、被告日本支店の役員会の構成員であるから、原告の退職前の地位は相当高度であったということが出来る。

しかし、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出るような重要事項については、例えば決算情報が3週間は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(証人為実、原告本人)、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。

(3) 競争が禁止される業務の範囲

前記3のとおり、競争が禁止される業務の範囲については、不明確な部分もあるものの、バンクアシュアランス業務を行う生命保険会社への転職が禁止されていることは明確であった。

しかし、原告の被告において得たノウハウは、バンクアシュアランス業務の営業に関するものが主であり(原告本人)、本件競争禁止条項が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、広範にすぎるものということが出来る。

(4) 期間、地域の範囲

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いえないし、また、本件競争禁止条項に地域の限定が何ら付されていない点も、適切ではない。

(5) 代償措置の有無

原告の賃金は、相当高額であったものの、本件競争禁止条項を定めた前後において、賃金額の差はさほどないのであるから、原告の賃金額をもって、本件競争禁止条項の代償措置として十分なものが与えられている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、特段競争禁止義務の定めはないのであるから(証人X3)、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。

(6) その他の事情

ア 退職金の功労報償性

前記認定のとおり、被告が業績賞与と同額を退職金として積み立てることを合意した理由は、原告の賃金が部下より低いことに対する相応の待遇を付与する趣旨であり、交渉担当者のX3も、本件退職金には、執行役員就任後の賃金、業績賞与額の合計がさほど増加しないのを補てんする意味合いがあると認識しており(甲31、乙17、証人X3、原告本人)、そうすると、本件退職金には賃金後払的な要素も含まれていたものというべきである。

本件退職金の額は業績賞与総額と等しく、本件退職金には相応の功労報償的要素があるものの、そのことによって上記認定は否定されない。

イ 被告が受けた損害の程度

(ア) マスマチュアルは、平成21年9月、代理店による営業体制とバンクアシュアランスの2つの販売体制に特化しており(乙8、10)、その点では被告の販売体制と重複している。

(イ)しかし、マスミューチュアルの主力保険商品は、被告が販売していない円建定期額即時年金であり、円建定期額即時年金で運用され、購入年から年金として受取りが可能であって、高齢によりリスク投資から卒業したい者等が対象であり、投資リスクが低い商品である。他方で、被告の商品は、外貨建定期額年金、円建変額年金、一時払終身保険、一時払医療保険であり、そのうち銀行窓口販売の8.3%となる主力商品である外貨建定期額年金は、為替変動もあり、一定期間据置きの商品であって、投資向けの商品であり、顧客は外貨投資経験者であり、これをマスミューチュアルはほとんど扱っていない。(甲18, 21ないし25, 証人為実、弁論の全趣旨)。

したがって、両者のバンクアシュアランス業務は、取扱商品において、ほぼ競合していない。

(ウ)また、保険会社が、外貨建定期額年金の取扱いをやめて、円建定期額即時年金に変更したり、逆に、円建定期額即時年金から外貨建定期額年金に主力商品の変更をする可能性は、抽象的にはあり得るが、現実的には行われていないし(証人為実、原告本人)、被告の外貨建定期額年金保険は、市場占有率8割を超えており(甲26)、現実的にも、マスミューチュアルが、被告の主力商品の市場に、被告の競争相手として新規参入することは、考え難い。

(エ)前記(イ)の取扱商品の性質の差も反映して、被告の顧客層は平均年齢55歳ないし57歳であり、他方でマスミューチュアルの顧客層は、平均年齢80歳超程度である(原告本人)。

(オ)前記のとおり、バンクアシュアランス業務は、銀行を通じた顧客への保険商品の販売であり、顧客が、保険会社の担当者の変更により、保険会社を変更することは考えられない。

また、銀行自身が、取り扱う保険商品を選択する際にも、担当者の人柄等が主に考慮されるものではなく、商品の選択は、商品の内容と手数料率によるところが大きい(証人X4)。

なお、本件転職によって、銀行が、取扱商品を被告のものからマスミューチュアルのものに変更した例があると認めることはできず、他に、被告に実害が生じたという事情は窺われない。

(カ)以上によると、被告の損害として、被告主張の販売チャネルの壊滅や、回復不能又は著しく回復困難な損害が生じたとは到底認めることができず、さらには、被告に何らかの実害が生じたとも認めることもできず、それらのおそれがあるとも認められない。なお、前提事実認定したとおり、原告は、平成22年6月30日付けで、マスミューチュアルを退社しており、その後には損害が新たに生ずることも想定しがたい。

ウ 原告の背信性の程度

(ア)原告は、被告を退職した翌日にバンクアシュアランス業務を行う生命保険会社であるマスミューチュアルに転職したものであるが、前記イのとおり、両社は取扱商品や顧客層も異なるのであって、また、原告はマスミューチュアルに副社長として入社し、実際にも会社業務全般の統括及び米国本社との調整を担当しており、バンクアシュアランス業務の営業活動を行っていないと認められ(原告本人)、原告が、被告に損害を与える意図で、本件転職をしたものとは認められない。

(イ)前記3(3)に認定したとおり、原告は、本件競業禁止条項に関する交渉の際に、バンクアシュアランス業務の営業という限定を付してほしい旨申し出ており、バンクアシュアランス業務を扱う競合他社自体への転職を制限することに対して、反対の意思を示していた。そして、保険会社においては、一般的にも、同業への転職の事例が多い(証人X3)。

(ウ)以上及び前記イによると、本件転職は、もともと被告も想定し得たものである上、原告には被告に損害を与える意図があったとはいえず、現に本件転職による特段の実害も生じていないのであるから、背信性

の程度は高くはないというべきである。

(7)以上から、原告の退職前の地位は相当高度ではあったが、原告は長期にわたる機密性を要するほどの情報に触れる立場であるとはいえず、また、本件競業禁止条項を定めた被告の目的はそもそも正当な利益を保護するものとはいえず、競業が禁止される業務の範囲、期間、地域は広きに失するし、代償措置も十分ではないのであり、その他の事情を考慮しても、本件における競業禁止義務を定める合意は合理性を欠き、労働者の職業選択の自由を不当に害するものであると判断されるから、公序良俗に反するものとして無効であるというべきである。

そして、上記競業禁止義務を定める合意が無効である以上、同義務を前提とする本件不支給条項も無効であるというべきである。

5 なお、前記4(6)の事情によれば、本件退職金には功勞報償的要素のほか賃金後払的な要素も相当含まれ、本件転職により被告が受けた損害があるとも認められず、原告の背信性の程度は高くはないというべきであるから、本件転職には、原告の被告における功勞を抹消してしまうほどの不信行為は認められないというべきであり、したがって、仮に本件競業禁止条項の有効性を措いても、本件不支給条項は、公序良俗に反し無効である。

6 したがって、原告の退職金請求には理由がある。

7 他方、原告の遅延損害金請求の起算日は、訴状送達日の7日後である平成22年2月4日とすることが相当である(労働基準法23条1項)。

第4 結論

以上により、原告の請求は、3037万0170円及びこれに対する訴状送達日の7日後である平成22年2月4日から支払済みまで商事法定利率による年6分の割合による金員の支払を求め限度で理由があるから、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部
裁判官 光本洋

(2) 大阪地判平成24年3月15日(25480796)

損害賠償等請求事件

大阪地方裁判所平成22年(ワ)第6708号

平成24年3月15日第5民事部判決

口頭弁論終結日 平成24年1月26日

判 決

原告 株式会社キョウシステム

同代表者代表取締役 A

同訴訟代理人弁護士 木村圭二郎

同 元氏成保

被告 B

被告 日本マニファクチャリングサービス株式会社

同代表者代表取締役 C

上記各訴訟代理人弁護士 石寄信憲

同 小森光嘉

同訴訟復代理人弁護士 仁野直樹

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 被告らは、原告に対し、連帯して1800万4548円及びこれに対する被告日本マニファクチャリングサービス株式会社につき平成22年5月27日から、被告Bにつき平成22年6月5日から、各支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

2 被告Bは、原告に対し、50万円及びこれに対する平成22年6月5日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、人材派遣業を営む原告が、(1)元社員に対し、退職直後に同業他社に就職したこと、及び、在職中に、当該会社と共謀の上、原告の信用に関する虚偽情報を伝え、原告と派遣社員との契約を解消させるなどして原告に損害を与えたとして、雇用契約上の義務違反行為又は不法行為に基づく損害賠償及び支給済みの退職金の返還を求めると共に、(2)元社員が就職した会社に対しても、不法行為に基づく損害賠償を求めている事案である。

1 前提事実(以下の事実は、当事者間に争いがないか、あるいは末尾掲記の証拠により容易に認定できる。)

(1) 当事者

ア 原告について

各種請負事業、一般労働者派遣事業等を営むことを主たる目的とする株式会社である。

原告は、取引先との間で、労働者の派遣契約を締結し、継続的に当該取引先に対し労働者を派遣しているところ、平成21年9月ころまでの当該取引先には、訴外大和理研株式会社(以下「大和理研」という。)及び訴外株式会社パルタック(以下、「パルタック」という。)が含まれており、大和理研の新横浜駅近くに所在する事業所及びパルタックの横須賀市に所在する事業所(以下、各事業所を「横浜工場」という。)へそれぞれ労働者(スタッフ)を派遣していた(証人D、被告B、弁論の全趣旨)。

イ 被告B(以下、「被告B」という。)について

(ア)被告Bは、平成16年4月から平成21年10月15日までの間、原告の従業員であり、同月16日以降、被告日本マニファクチャリングサービス株式会社(以下、「被告会社」という。)において勤務して

いる者である。

(イ)被告Bは、平成18年11月以降、原告の関東エリアの営業マネージャーとして、原告と大和理研又はパルタックとの取引を含む関東エリア管轄地域全般の営業統括業務をしており、当該業務における被告Bの上司は、原告の営業部長E(以下、「E営業部長」という。)であった。

原告の横浜事業所には、被告Bの部下にあたるF主任(以下、「F」という。)及びG(以下、「G」という。)が所属していた。

(以上、甲6、証人G、弁論の全趣旨)。

ウ 被告会社について

被告会社は、一般労働者派遣事業等を業とする株式会社である。

(2) 被告Bの退職前後の状況

ア 原告と大和理研の関係について

(ア)原告は、平成21年8月当時、大和理研の横浜工場に対し、H(以下、「H」という。)、J、K、L及びMの5名(以下、「Hら5名」という。)を含む十数名のスタッフ並びにGを派遣していた。Gは、他の派遣スタッフらと同様に携帯電話機の修理等の作業に従事し、Fが主として、同事業所長N(以下、「N所長」という。)との連絡等の日常業務をしていた。

(以上、甲5、乙5、6、証人N所長、同G、弁論の全趣旨)

(イ)大和理研は、平成21年8月18日ないし20日ころ、被告B及びFに対し、書面で、同年9月30日をもって、原告との労働者派遣契約を解除する旨通知した。

(ウ)被告会社は、平成21年9月4日、大和理研において稼働する原告の派遣スタッフらを集めて説明会をした(以下、当該説明会を「本件説明会」という。)

イ 被告会社は、同年9月ころ、パルタックにおいて稼働する原告の派遣スタッフらを集めた説明会を開催した。

ウ 原告は、平成21年10月9日、被告Bに対し、退職金として50万円を支払い、被告Bはこれを受領した。

(3)原告の就業規則(ただし、本件に関係する部分のみを挙げ、就業規則45条が定める義務を「本件守秘義務」、同50条が定める義務を「本件競業禁止義務」という。)

ア 45条(秘密事項の漏洩等の禁止)

社員は、在職中及び退職後において、以下に定める事項に関する秘密情報、その他会社が秘密保持の対象として指定した会社の経営、営業、技術、人材等に関する情報(以下、合わせて機密情報という)を第三者に漏洩若しくは開示し、又は会社の業務目的以外に使用しないものとする。

〔1〕社員、出向社員、採用希望者等の人的資源に関する事項

〔2〕企画開発に関する事項

〔3〕財務又は経営に関する事項

〔4〕人事管理に関する事項

〔5〕他社との業務提携に関する事項

〔6〕顧客又は売上に関する事項

〔7〕取引先に関する事項

イ 50条(競業禁止義務)

1 社員は、在職中及び退職後6ヶ月に限り、会社の事業と競業関係にある事業を行い、又は会社の事業と競業する第三者のための役務(労働)の提供を提供してはならない。

2 社員は、在職中及び退職後2年間は、在職中勤務した地のある都道府県又は在職中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いて、会社との競合を行ってはならない。

3 社員は、在職中及び退職後2年間は、前項に定める顧客その他の取引先に対し会社との競業行為を行い又は前項に定める都道府県において会社との競業行為を行っている第三者に対し役務を提供してはならない。

ウ 70条(懲戒)

社員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし情状により論旨解雇にとどめることがある。

4 会社の経営上または、業務上の重大な秘密を社外に漏らしたとき

8 会社の経営に関し真相を歪曲して会社に有害な宣伝流布等を行い、会社の名誉、信用を傷つけたとき

15 故意または重大な過失によって会社に損害を与えたとき

17 前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき

(4)平成16年4月26日付け守秘義務誓約書(以下、「本件誓約書」という。)の内容について(ただし、本件に関する部分のみを挙げ、明らかな誤記は訂正した。また、以下の「貴社」は原告を示す。甲2)

ア 被告Bが、平成16年4月26日ころ、署名押印して原告に提出した本件誓約書には、本件競業禁止義務及び本件守秘義務に反した行為をしない旨の記載(本件誓約書1条及び3条)と共に、以下の記載がある。

「2 私は、在職中及び退職後において、自ら又は第三者を通じて、貴社の取締役又は従業員に対し、競業会社への就職を目的とした退任勧誘行為及び退職勧誘行為を行いません。

7(1)本誓約書の違反行為が存する場合には、私は貴社の損害を賠償するほか、・・・退職金の半額につき受給資格を有しないことを認め・・・退職金が既に支払われている場合には、私は、支払われた退職金の半額を貴社に対し返還します。」

イ 被告Bは、本件誓約書署名時に、原告との間で、被告Bが原告において定める懲戒解雇に相当する行為をした場合であって、既に退職金が支払われている場合は、退職金全額を返済する旨を合意した。

(5)本件訴状は、被告会社につき平成22年5月26日に、被告Bにつき同年6月4日にそれぞれ送達された(裁判所に顕著な事実)。

2 争点

(1)被告らの共同不法行為、又は、被告Bの競業禁止義務・守秘義務・雇用契約に付随する信義則上の義務(以下、「誠実義務」といい、これらの義務を総称して「契約義務」ということもある。)違反行為の存否

(2)上記(1)の各行為に係る損害の有無及びその額

(3)被告Bの退職金返還義務の存否

3 争点に対する当事者の主張

(1)争点1(被告らの共同不法行為又は被告Bの義務違反行為の存否)について

(原告の主張)

ア 被告らは、以下の(ア)ないし(オ)の経緯のとおり、共謀して、原告と大和理研又はバルタックとの取引を解消させ、同社らと被告会社との取引を開始させるため、原告の派遣スタッフに対し、原告の信用に関する虚偽の事実を伝え、社会的相当性を逸脱する方法で当該派遣スタッフと原告との雇用契約を解消させた。

被告らが共謀していたことは、前提事実イ(イ)のとおり、被告Bが統括していた大和理研及びバルタックから同時期に同じ方法での契約解消・被告会社の説明会開催がされたこと、被告Bの原告からの退職及び被告会社への入社と当該契約解消及び説明会の時期が近接していること、被告Bが原告の社員らに対し、退職後は九州へ就職する等の虚偽を述べていること、以下の(ウ)のとおりの本件説明会の内容、大和理研が原告との契約解消時に、通常連絡を取っていたFとではなく、被告Bと連絡をとったことから明らかである。

(ア)被告Bは、平成21年8月ころ、原告を退職し、被告会社に就職した上で、大和理研やバルタック等の原告の顧客を被告会社に移管させようと企て、被告会社とその旨共謀して、大和理研に対し、原告には信用

不安があるので原告との取引を解消し、被告会社と取引をしたほうがよいことなどを吹聴した。

(イ)被告Bは、平成21年9月ころ、被告会社に対し、大和理研の横浜工場及びバルタックの横浜支社において稼働する原告の派遣スタッフに関する情報、及び、原告の社員の給与額や横浜営業所の閉鎖を画策していること等の原告の中でも一定以上の役職の者しか知り得ない情報を提供した。

(ウ)被告会社は、上記(イ)の情報を用いて、本件説明会及び前提事実(2)イのバルタックに係る説明会において、「原告の信用状態に不安がある、原告はいつ倒産するか分からない」等の虚偽の説明をした。被告会社は、本件説明会において、原告の社員の給与が大幅な減給となり、派遣スタッフよりも少額の14万円程度の給与で働いていること、業績の悪化により近々横浜営業所を閉鎖すること等の原告の中でも一定以上の役職の者しか知り得ない情報を含む内容を強い口調で告げ、被告会社の入社に必要な書類を交付し、必要事項を記載させて、同スタッフらに原告を退職して被告会社で働くよう勧誘した。

(エ)被告らの行為により、平成21年8月時点で大和理研又はバルタックの各横浜工場に派遣していた原告の派遣スタッフ34名全員(大和理研につきHら5名を含む合計13名、バルタックにつき21名)は原告を退職して、少なくともその一部が被告会社との雇用契約を締結した。

イ 被告会社の上記アの行為は、原告の管理職であった被告Bを利用しつつ、原告の信用不安に関する虚偽の情報を流布して原告の従業員の多数を原告から退職させた上で、被告会社に就職させたものであり、単なる転職の勧誘を超えた社会的相当性を逸脱した方法で、原告の雇用契約上の債権を侵害したものであるとして、不法行為に該当し、以下の被告Bの不法行為との共同不法行為となるので、その限りで連帯して損害賠償義務を負う。

ウ 被告Bについて

(ア)被告Bの上記アの行為、原告の派遣スタッフに関する情報を被告会社に提供して、被告会社と大和理研やバルタックとの間で契約を締結させ、同社らと原告の契約を失わせたこと、及び、被告Bが平成21年10月の原告退職後同業他社である被告会社に就職したことは、本件守秘義務、本件競業禁止義務及び誠実義務に違反する行為であり、また、原告の信用不安に関する虚偽の情報を流布するという社会的相当性を欠く態様であることから不法行為にも該当する。

(イ)被告らの主張について

a 被告会社の業務全体における労働者派遣業務の割合は高く、これが低いとの被告らの主張は事実と反する。また、被告会社が原告と同一の地域において労働者派遣業を営み、利害関係が衝突する関係にある以上、被告会社と原告会社とが競業関係にあることは明らかであり、被告会社の売上げに占める労働者派遣事業の割合が競業禁止義務の存否に関係することはない。

b 競業禁止義務の有効性については、労働者の地位、競業制限の対象職種、期間、地域が不当な制約とならないこと、代償措置の有無といった要素が考慮されるべきであり、以下の事情を考慮すれば、本件競業禁止義務は職業選択の自由を不当に制約するものではなく、被告Bは同義務を負う。

すなわち、被告Bは、原告の関東エリアにおける営業部門のトップである営業マネージャーとして、横浜営業所、立川営業所等の営業所を統括し、原告の派遣スタッフの管理業務を行う者であり、当時、営業部における上司は、E営業部長のみであった。本件競業禁止義務は、地域を問わず一般的に競業行為を禁止する期間が6ヶ月、一定の地域において競業行為を禁止する期間が2年と定められており、業種も原告の事業である人材派遣業等と競業関係にある事業である旨、禁止対象職種も明確に定められている。さらに、原告は、被告Bに対し、本件競業禁止義務及び守秘義務を課す

この代償措置として、在職中は役職手当として月額5万7000円、守秘義務手当として月額3000円を支払っており、被告Bも当該手当の趣旨を理解していた。

(被告らの主張)

否認する。

ア 共謀の不存在

原告が共謀の根拠として主張している事実のうち、原告と大和理研又はパルタックとの契約解消は各社の事情によるものであるし、被告Bは平成21年6月ころから転職活動をしており、被告会社への入社が決まったのがたまたまその時期にすぎず、その余の事実はいずれも事実と異なる。

イ 被告Bの情報提供行為の不存在

被告Bが、被告会社に対し、大和理研横浜工場及びパルタックの横浜支社において稼働する原告の派遣スタッフに関する情報並びに原告社員の給与額及び横浜営業所に閉鎖に関する情報を提供した事実はない。

ウ 原告の派遣社員について

原告が、被告会社に移籍させたと主張する34名の派遣社員のうち、大和理研に派遣されていたHら5名を除く29名は被告会社に在籍したことはなく、Hら5名は、以下の(ア)ないし(ウ)のとおり経緯を経て、原告を退社後自らの意思で被告会社に入社したのであり、被告らが原告より移籍させた事実はない。

(ア)被告Bは、平成21年8月中旬ころ、大和理研から「重要な話がある」旨の連絡を受け、同月18日ころ、Fとともに大和理研を訪問した。

大和理研は、被告B及びFに対し、原告との労働者派遣契約を同年9月30日付けで解約するとの通知を書面で交付し、併せて、勤務中の原告からの派遣社員については、同人らの意思で他社に入社し、その他社から派遣される形で引き続き勤務してもらいたいと考えており、そのための説明会を開きたいことを原告からの派遣社員に伝えて貰いたい旨依頼した。このとき、被告B及びFは、被告会社が原告の後に大和理研と取引をすること及び当該説明会を被告会社が開催することは知らされなかった。

被告Bは、当該説明会の連絡につき、派遣社員の雇用確保のため、及び、大和理研との今後の取引の可能性を考え、原告に大和理研の意向を伝える旨応答した。

(イ)被告Bは、帰社後、E営業部長に対し、大和理研より契約解約通知を受けたこと及び説明会の連絡を頼まれたことを報告した。

E営業部長は、特段の反応を示さず、「そうなの」と言ったのみで異議を述べることなく説明会の通知を黙認した。

被告Bは、Fに対し、説明会の開催及び希望する派遣社員に対する参加方法を案内するよう指示した。

(ウ)被告会社は、平成21年9月4日、岩崎学園新横浜1号館において、上記(ア)に係る説明会として、大和理研から依頼を受けて、本件説明会を主催して行った。

原告から大和理研へ派遣されて勤務していた14名の派遣社員のうち、12名が説明会に参加し、被告会社の説明、労働条件の説明、入社を希望する場合の日程等の説明を受け、Hら5名が被告会社への入社を希望し、原告との各契約終了後、同年10月1日、被告会社へ入社した。

なお、被告会社は、本件説明会において、原告の給与遅配及び社会保険の未加入につき指摘したが、当該指摘は被告会社での勤務の優位性を示したものであって、社会的相当性を逸脱するものではなく、その他に取引慣行上常識的な勧誘の域を越える説明をしたことはない。

エ 被告会社と大和理研及びパルタックとの取引に至る経緯

被告会社と大和理研又はパルタックとの取引は、いずれも、被告会社の営業員であるP(以下、「P」という。)らがしていた営業活動並びに大和理研及びパルタ

ックの意向によるものであり、各社が原告との契約を解除したことに付き、被告会社は何ら関知していない。オ 被告Bの契約義務違反行為について

一般論として労働者が誠実義務を負うことは認めるが、本件における誠実義務の具体的内容が判然とせず、また、以下の(ア)及び(イ)のとおり、被告Bは本件就業禁止義務を負わない。

(ア)被告会社の売上げに占める労働者派遣事業の割合は5%未満と低く、原告と就業関係にたつ企業とはいえない。

(イ)労働者に合意によって就業禁止義務を負担させる場合は、労働者が十分な説明を受け、労働者がその内容を真に理解し、真摯な同意をすることに加え、労働者の退職後も就業禁止義務を負わせるだけの企業の正当な利益の擁護の必要性・合理性があり、かつ、退職後も就業禁止義務を負わせるだけの代表措置が労働者に付与されているものであることが必要である。

被告Bは、本件誓約書への署名押印時に十分な説明を受けておらず、秘密を守る誓約であるという程度しか理解していなかった。そして、被告Bは原告の営業マネージャーであったにすぎず、就業他社に対して特に漏洩を防ぐべき必要が認められる程の独自のノウハウの教育、開示を受けておらず、本件就業禁止義務を負う期間が退職後2年間と比較的長期であり、対象も就業を行っている第三者に対し役務を提供しないこと全般であることからすると、本件就業禁止義務を課すべき合理性に乏しく、被告Bが受ける不利益は大きい。

さらに、原告と被告会社は、仮に就業関係にあったとしても、上記(ア)のとおりその就業の程度が低いこと、被告Bに対し、退職後も就業禁止義務を負わせるだけの代償措置の付与はないことからすれば、本件就業禁止義務を定める就業規則50条(前提事実(3)イ)は無効である。なお、役職手当及び守秘義務手当は本件就業禁止義務と関係するものではなく、代償措置には当たり得ない。

(2)争点2(上記(1)の各行為に係る損害の有無及びその額)

(原告の主張)

上記(1)の原告の主張とおりの被告らの不法行為又は被告Bの契約義務違反行為により、原告は、平成21年10月以降大和理研及びパルタックとの取引を失ったところ、当該被告らの行為がなければ、少なくとも1年間これらの取引が継続し、利益を得られたものである。よって、原告に生じた損害は1800万4548円(平成21年7月から9月における大和理研の横浜工場に係る取引で計上した粗利益平均月額80万1190円、同期間におけるパルタックの横浜工場に係る取引で計上した粗利益平均月額69万9189円の合計月額150万0379円の12ヶ月分)を下らない。なお、被告らの行為によって、原告の派遣スタッフ及び取引の喪失がある以上、被告会社が実際に雇用した派遣スタッフの数の多寡によらず、被告らは当該額を賠償すべきである。

(被告の主張)

争う。

(3)争点3(被告Bの退職金返還義務の存否)

(原告の主張)

ア 被告Bは、前提事実(4)イのとおり、懲戒解雇相当行為をした場合は、退職金全額の返還義務を負うところ、被告Bの争点1の原告の主張ウのとおり行為は、前提事実(3)ウのとおり、懲戒解雇事由を定める就業規則70条4号「会社の経営上または、業務上の重大な秘密を社外に漏らしたとき」、8号「会社の経営に関し真相を歪曲して会社に有害な宣伝流布等を行い、会社の名誉、信用を傷つけたとき」、15号「故意または重大な過失によって会社に損害を与えたとき」又は17号「前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」に該当する懲戒解雇に相当する行為であり、被告Bは、退職金50万円全額を返還すべきである。

仮に、被告Bの行為が懲戒解雇事由に相当すると認められなくても、被告Bが原告退職直後に被告会社に就職したことが、前提事実(4)アのとおりの本件誓約書における義務違反(就業避主義務違反)に該当することは明らかであり、被告Bは、退職金の半額を返還すべきである。

イ 退職金不支給条項は、従業者に対する職業選択の自由の程度としては、極めて微弱であり、その適用がないと解する場合は極めて限定的でなければならないところ、上記(2)の原告の主張どおりの被告Bの行為は、社会的相当性を逸脱し、原告の営業活動の根幹を揺るがしかねないきわめて悪質な行為であり、被告Bは、専ら自らの利益のためにこのような悪質な行為を行ったのであるから、退職金の返還を認めるべき顕著な背信性があることは明らかである。

(被告Bの主張)

否認ないし争う。

ア 争点1の被告らの主張アないしエのとおり、被告Bが、原告の主張する懲戒解雇に相当する行為をした事実はなく、仮にあったとしても、本件誓約書にいう「懲戒解雇に相当する事由」があったものと評価できるものではない。

イ 退職金は、賃金の後払い的性格と功労報償的性格を併有しているところ、賃金の後払い的性格をも保持することに照らすと、退職金返還義務の発生には、当該労働者の具体的な義務違反の態様において、在職中の功労を抹消ないし相当程度減殺するほどの深刻な背信性が必要となるというべきであるが、被告Bに当該背信性はない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

前提事実、証拠(甲4ないし6、乙2ないし6、証人D(以下、「証人D」という。)、同H、同N所長、同G、被告B)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

(1) 被告会社の業務

被告会社は、労働者派遣事業、請負事業等をしており、労働者派遣業に係る業務も大きな割合を占めている。

被告会社における営業活動には、個人的なコネクション等を使っての営業もあるが、中心となるのは、工場ガイド等を使って電話をして面談の予約をとる方法があるところ、被告会社のインラインソリューション事業部横浜支店長であるDは、大和理研に対しては平成21年6月ころから、パルタックについてはそれ以前から営業活動をしていた。

(以上、乙3、証人D)

(2) 大和理研関係

ア 原告は、平成21年4月ころから大和理研に対してスタッフを派遣する取引をしていたところ、同取引につきN所長と連絡をしていたのは主としてFであり、被告Bは、定期的にFから報告を受けていたが、N所長と会うのは月に1回以下であった。

原告は、大和理研に派遣したスタッフのうち数名について、給与支払に必要な書類等の提出がないことを理由として、平成21年7月又は8月分給与の支払いを一時行わず、それから約1か月半後までの間に、当該書類の提出等がなされた後給与を支給した。また、原告は、そのころ、派遣スタッフについて、本人が希望しない場合は3か月以上勤務した者につき社会保険に加入させる扱いとしており、大和理研に派遣されていたスタッフの中には、同保険未加入の者もいた。

(以上、乙5、6、証人N所長、同G、被告B)。

イ N所長は、平成21年7月ころ、原告からの派遣社員への給与の支払がない、又は、遅れているという噂を聞き、同派遣社員らに対して聞き取り調査をした結果、給与の遅配が生じたこと、及び、2か月以上勤務した派遣社員であっても、社会保険に加入していない者が複数人存在するのを知った。N所長は、大和理研と原告との労働者派遣契約において、少なくとも

2か月以上継続して勤務する派遣社員らについて社会保険に加入することを前提としていたことから、同年8月18日ころ、大和理研の社内手続を経て、原告との同契約の解除を決定した。

(以上、乙6、証人N所長)

ウ N所長は、平成21年8月18日から20日ころ、被告B及びFに対し、平成21年9月末をもって、原告との契約を解除する旨を書面及び口頭で伝え、併せて、その理由として原告の派遣スタッフに対する給与遅配や社会保険未加入がその理由である旨を伝えた。

被告B及びFは、N所長に対し、給与の遅配等につき書類の不備が理由であること、勤務が3か月継続した派遣スタッフにつき社会保険に加入させていることなどと説明し、契約解除の撤回を求めたが、N所長はこれに応じず、原告の派遣スタッフに継続して勤務してもらうため、当該スタッフが別の派遣会社と契約し、同社から派遣する方法への協力を求めた。被告Bは、大和理研との再度の契約締結のためにはN所長に協力しておくのが妥当であること、及び、当該スタッフの再派遣先の確保の困難性等を考慮して、出来る限り協力する旨を答えた。

(以上、前提事実(2)ア(イ)、乙5、6、証人N所長、被告B)

エ 被告Bは、同日、E営業本部長に対し、上記ウのN所長とのやりとりを説明したところ、同部長が協力もやむを得ない旨回答したことから、Fに対し、上記ウのN所長の要望に積極的に協力するよう指示した(乙5、被告B)。

オ N所長は、そのころ、同年6月ころからスタッフの派遣につき交渉をしていた被告会社を、原告における契約条件と類似していることを理由として原告からの派遣スタッフを引き継いでもらう会社とすることにした。N所長は、同年8月25日ころ、被告会社に対し、原告の派遣スタッフに社会保険未加入者がいたことなどから原告との契約を解除すること、原告の派遣スタッフのうち希望者について被告会社が契約をし、社会保険に加入させた上で、原告との労働者派遣契約時と同じ単価で大和理研へ派遣してもらいたい旨を申し入れ、被告会社はこれを了承し、本件説明会を企画した(乙6、証人D、同N所長)。

カ N所長は、Fに対し、派遣スタッフに対する本件説明会の開催案内の配付を依頼した。

Fは、Hら5名を含む派遣スタッフに対し、原告と大和理研の契約が平成21年9月末で終了すること、派遣スタッフは、[1]原告を辞める、[2]原告に残って他の派遣先に移る、[3]他の派遣会社に移って大和理研で働くとの3つの方法のいずれかを任意で選択できること、[3]の方法を希望する場合には、まず、他の派遣会社が行う説明会に出る必要がある旨を説明し、本件説明会の日時や場所を伝えた。なお、この時点で、派遣スタッフらには、[3]の方法を選択する場合の派遣会社の名称等の説明はなかった。

(以上、乙4ないし6、証人H、同N所長)

キ 本件説明会には、被告会社からはD及び執行役員であるPが出席し、G及び原告の派遣スタッフ合計10名程度が参加した。

Pは、本件説明会において、被告会社の説明、原告の派遣スタッフのうちの希望者を被告会社が受け入れることになった経緯、移籍した場合の契約条件は原告の場合と変わらないことなどを説明し、最後に、アンケート用紙を配付し、被告会社への移籍の意思がある場合はその旨や連絡先、現在の時給等を記載するよう求めた。Pは、上記説明の中で、サブプライムローン問題の影響、人材派遣会社の中ではキャッシュフローが不足して経営状態が悪化し、正社員の給与が下がる会社もあること、偽装請負や違法派遣等のコンプライアンスが徹底していない企業はリスクを負うこと、及び、被告会社にはこれらの問題は心配がないことに触れ、本件説明会の出席者のうち、社会保険に加入していない者に挙手を求めるなどした。

(甲4, 6, 乙2ないし4, 証人D, 同H, 同G)
ク 被告会社は, 上記アンケートを基に入社を希望した6名の時給額や連絡先を把握した上で同人らと連絡をとり, 被告会社における採用条件を満たしたHら5名が, 原告在籍時と概ね同一内容で, 被告会社との雇用契約を締結した。Hら5名は, 原告と大和理研の人材派遣契約が終了した平成21年10月以降, 被告会社から大和理研に派遣され, 従前と同じ業務に従事した。

(以上, 乙3, 4, 証人D, 同H, 弁論の全趣旨)

(3) パルタックについて

ア パルタックは, 平成21年8月ころ, 被告Bに対し, スタッフの派遣をする会社を限定するため, 他の派遣会社との比較上, 原告との取引を継続することは難しいことを理由に, 原告とのスタッフ派遣契約を解除することを告げ, 同年9月末で当該契約は終了した(前提事実(1)ア, 被告B)。

イ 被告会社の担当者は, 平成21年8月中旬ころ, パルタックの担当者と同様面談をし, その後, 同社より原告との契約を解除すること, 及び, 原告からの派遣スタッフを被告会社で雇用してパルタックへ派遣して欲しい旨の要請を受けた。

被告会社は, 当該要請を受け, 前提事実(2)イのとおり, 原告の派遣スタッフへの説明会を開催し, 出席した5名に対し, Dが, 本件説明会と同様に, 被告会社の説明, 原告の派遣スタッフのうちの希望者を被告会社が受け入れることになった経緯, 被告と契約する場合の契約条件は原告の場合と変わらないことなどを説明したが, その後, 同説明会に出席したスタッフは他の派遣会社に入社し, 被告会社に入社することはなかった。

被告会社が初めてパルタックとの間で, スタッフの派遣に係る基本契約を締結したのは, 平成21年11月ころであった。

(以上, 乙3, 証人D)

(4) 被告Bについて

ア 被告Bは, 平成16年4月下旬ころ, 原告に入社し, 九州全体のマネージメントをするなど九州地方で勤務した後, 平成19年11月に原告の横浜営業所所長となり, 平成20年4, 5月ころからは, 関東地区マネージャーとして関東地区の営業を担当した。

被告Bは, 原告の分社化により, 平成21年ころから退職時まで, 竜ヶ崎, 横浜, 厚木, 品川の各事業所を統括するマネージャーとして, 大和理研やパルタックを含む派遣先合計15社程度, 約200名の派遣スタッフに關し, 派遣先とのスタッフの派遣に係る単価交渉, スタッフ募集広告の発注, 各担当者が面接後, 採用予定の派遣スタッフの雇用条件につき決裁をするなど営業全般のマネージメント業務に従事した。

被告Bの上司は, E営業本部長であるが, 営業分野における同部長の上司は原告代表取締役のみであった。

(以上, 甲6, 乙5, 証人G, 被告B)

イ 被告Bに係る平成21年1月から同年9月までの各月支給の控除前給与額は4万7千433円, 手取額は概ね40万円程度であり, 給与には役職手当5万7000円, 守秘義務手当3000円が含まれている(なお, 退職後である10月支給分においては, 基本給, 業績給, 役職手当及び守秘義務手当の各一部合計3万6千438円が控除前給与額とされている。甲5, 弁論の全趣旨)。

このうち, 守秘義務手当は本件誓約書記載の各義務に対する手当として支給されていた(甲2)。

ウ 被告Bは, 従前から出身地である九州での勤務を希望していたところ, 平成21年6月又は7月ころ, 営業会議において, 原告における東京地区の業績低下の原因が被告Bにあると指摘されたことをきっかけに, 原告からの退職を考え, 再就職先を探しはじめた。

被告Bは, 平成21年8月末から同年9月初めころ, 再就職先の候補を〔1〕九州の旅行関係会社2社のいずれか, 〔2〕被告会社及び〔3〕他の人材派遣会社に

絞ると共に, 原告に対して退職を申し出て, 上司の指示に従って約1週間で引継ぎをし, 退職届を提出の上, 同月16日から退職(同年10月15日)まで有給休暇を取得した。

(以上, 乙5, 被告B。なお, 原告は, 小学生の子をもつ被告Bが, 再就職先も決まらないまま退職の意思表示をするのは不自然である旨主張するが, 一般に退職前には業務の引継ぎや有給休暇を消化する等のため退職の意思表示後も相当期間は在職するものであり, 被告Bも1か月以上在籍していること, 及び, 上記のとおり, 被告Bが, 当時, 就職候補をある程度絞っている状況であったことなどに鑑みると, 不自然であるとまではいえない。)

エ 被告Bは, 平成21年9月中旬ころまでに上記候補のうち, 九州の旅行関係会社から採用しない旨を告げられ, そのころ, いずれ九州への配転を約束してくれた被告会社に対して入社を希望し, 被告会社から同年10月1日付け内定通知を得た。なお, 被告Bは, 同僚らに対しては, 上記九州の旅行関係会社に対する就職を断られた後も, 再就職先は当該旅行関係会社であるかのような説明をし続け, 被告会社に就職することを告げたことはなかった。

被告Bは, 前提事実(1)イ(ア)のとおり, 原告退職の翌日である同月16日に被告会社に就職し, 関東地区において新規営業業務に従事し, 平成22年4月, 被告会社の久留米支店に配属され, 以後, 同所で勤務している。

(以上, 甲5, 乙3, 5, 証人G, 被告B)

2 争点1(被告らの共同不法行為又は被告Bの契約義務違反行為の存否)

(1) 共同不法行為について

ア 原告は, 被告らが, 共謀して, 原告と大和理研又はパルタックとの取引を解消させ, 同社らと被告会社との取引を開始させるため, 原告の派遣スタッフに対し, 原告の信用に関する虚偽の事実を伝え, 社会的相当性を逸脱する方法で当該派遣スタッフと原告との雇用契約を解消させたと主張し, 具体的な行為としては,

〔1〕被告Bが, 被告会社と共謀の上, 大和理研に対し, 原告には信用不安があるので原告との取引を解消し, 被告会社と取引しよう勧めたこと, 〔2〕被告Bが, 被告会社に対し, 原告が大和理研又はパルタックにおいて稼働する派遣スタッフに係る情報, 原告社員の給与額, 原告が横浜営業所の閉鎖を画策している旨の情報提供をしたこと, 〔3〕被告会社が, 本件説明会及び前提事実(2)イのパルタックに係る説明会において, 原告の信用状態に不安がある等の虚偽の説明をし, また, 〔2〕の情報提供の内容を大和理研に対する派遣スタッフに対し, 強い口調で告げ, 原告からの退社及び被告会社への入社を促したことを挙げる。

イ しかしながら, まず, パルタックについては, 前提事実(2)イ及び上記1(3)のとおり, 原告とパルタックとの契約が平成21年9月末をもって終了したこと, 被告会社が, 原告がパルタックに派遣していたスタッフに対し説明会を開催し, 当該スタッフが原告を退職したことは認められるものの, 本件の全証拠によっても, 被告Bが被告会社に対し, 上記〔2〕の情報提供をした事実, 及び, 被告会社が上記〔3〕の原告の信用不安等の虚偽の説明をした事実を認めるに足りない。

ウ 次に, 大和理研との関係においても, 上記1(2)アのとおり, 大和理研のN所長とは主としてFが連絡をとっており, 被告Bは月に1回以上の頻度でしか会うことがなかった上, N所長は, 派遣スタッフに係る給与の遅配及び社会保険不加入を理由に原告との契約を終了させたものであること, 並びに, 上記1(2)キ及びクのとおり, 本件説明会の内容, 及び, 被告会社が, 原告の派遣スタッフに係る給与額等の雇用条件について本件説明会後のアンケートを基に把握したものと認められることに鑑みると, 上記〔1〕ないし〔3〕の事実をいずれも認めるに足りない。

なお、本件説明会の内容についてのGの証言及び陳述書(甲4, 6)は上記〔3〕の主張と整合しない証拠(乙3, 4, 証人D, 同H)があり、当該証拠の内容は相互に矛盾又は不自然な点もなく、信用できるものといえるところ、Gは、証人D及び同Hが一致して述べている、参加者に対し社会保険の加入の有無を確認するため未加入者に挙手をさせたという点につき記憶がないと証言していること、Gは、本件説明会后、上記〔3〕の主張内容のとおり説明があった旨を被告Bや大和理研との契約を失ったことを悔しがっていたF(証人G, 被告B)に報告したとも証言するが、もしそうであれば、当該時点において、一定以上の役職の者しか知り得ない情報が流出したことや虚偽説明について問題となるのが通常であるにもかかわらず、それをうかがわせる証拠も見あたらないことなどからすると、本件説明会の内容に係る証人Gの証言及び陳述書を採用することはできない。

エ また、原告は、被告らの共謀の根拠として、〔1〕被告Bが統括していた大和理研及びパルタックから同時期に同じ方法で労働者派遣契約が解消され、いずれも被告会社が各派遣スタッフを引き継ぐために説明会を開催していること、〔2〕被告Bが〔1〕の契約解消及び説明会の開催の直後に原告を退職し、被告会社に就職しており、計画性が窺えること、〔3〕被告Bが原告の従業員に対し、原告退職後は九州へ就職する等の虚偽を述べていたこと、〔4〕争点1の原告の主張のとおり本件説明会の内容、〔5〕大和理研が派遣契約解消時、通常連絡を取っていたFではなく、被告Bと連絡をとったことを主張しており、前提事実(1)イ並びに上記1(2)キ及びク、(3)、(4)エのとおり、被告Bが営業のマネージメントをしていた対象に大和理研及びパルタックが含まれており、いずれも同時期に原告との派遣契約を解消したこと、当該契約解消やそれに伴う被告の説明会の開催と被告Bの退職が1ないし2か月以内になされたこと、並びに、上記〔3〕の事実を認めることはできる。

しかしながら、まず、〔4〕本件説明会の内容は上記1(2)キのとおりであり、また、上記1(2)ウのとおり、〔5〕N所長からの契約解消申入れ時には、被告BのみならずFも同席しており、月に1回以下程度とはいえ、面識はあり、Fの上司であり、契約関係の業務を担当していた被告Bが契約解消時に連絡を受け、N所長と会うのは不自然とはいいがたい。そして、上記1(2)オ及び(3)アのとおり、大和理研とパルタックの契約解消理由として被告Bが説明された内容は異なっていること、N所長は、原告との契約解消後、数社の中から原告との契約の類似性を理由として被告会社に派遣スタッフの引継ぎを依頼したと述べており、これと矛盾する証拠は見あたらず、また、大和理研と被告会社との契約が継続していること(乙6, 証人N所長)を考慮しても、あえてN所長が虚偽証言をする理由に乏しいことを考慮すると、被告らが共謀していた事実も認めるに足りない。

オ 以上によれば、被告らが共謀し、原告の派遣スタッフに対し、原告の信用に関する虚偽の事実を伝え当該派遣スタッフと原告との雇用契約を解消させた事実を認めることができないので、被告らが共謀して不法行為をしたとの原告の主張には理由がない。

(2) 被告Bの契約義務違反行為の存否

ア 原告が被告Bの契約義務違反行為にあたることを主張する行為のうち、以下のイで検討する行為以外の行為については、上記2(1)イ及びウのとおり、そもそも当該行為の存在自体を認めることができない。

イ 原告は、被告Bが原告を退職した直後に被告会社に就職したことが、本件競業禁止義務、本件守秘義務及び誠実義務に違反すると主張するところ、義務の性質上、本件守秘義務違反に当たり得ないことは明らかである。

そして、本件競業禁止義務違反及び誠実義務違反の

有無につき検討するに、使用者が従業員に対し、雇用契約上、退職後の競業禁止義務を課すことについては、当該従業員の職業選択の自由に関する重大な制約を課すものである以上、無制限に認められるべきではなく、競業禁止の内容が必要最小限の範囲であり、競業禁止義務を従業員に負担させるに足りうる事情が存在するなど、合理的な内容であるべきである。

この点、前提事実(3)(4)及び上記1(4)アのとおり、本件誓約書における競業禁止義務においては、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、原告が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えない。そして、上記1(4)ア及びイのとおり、被告Bが関東エリアの営業マネージャーであり、業務に係る上司としては、E営業部長のみであることは認められるものの、本件の全証拠によっても、原告において、被告Bにつきこれほど強度の制約を課すべき必要性が明らかとはいえず、また、被告Bが本件競業禁止義務等を課される対価として受領したものと認めるに足りるのは月額3000円の守秘義務手当のみであることも考慮すると、本件競業禁止義務の内容が必要最小限の範囲であり、当該義務を従業員に負担させる足りうる事情が存在するとは認めることができない(なお、原告は役職手当も当該対価であると主張するが、本件の全証拠によってもこれを認めるに足りない)。

以上によれば、被告Bにつき課された本件競業禁止義務の内容が合理的であるとはいえないことから、少なくとも被告Bとの関係では無効と言わざるをえず、本件の全証拠によっても、被告Bの被告会社への就職を本件競業禁止義務違反又は雇用契約上の誠実義務に反すると評価することはできない。

ウ よって、被告Bに契約義務違反行為を認めることはできず、当該行為が存在する旨の原告の主張には理由がない。

3 争点3(被告Bの退職金返還義務の存否)

(1) 懲戒解雇事由該当を理由とする返還義務について

原告は、被告Bの争点1における不法行為又は被告への再就職を除く契約義務違反行為が、前提事実(3)ウのとおり各懲戒解雇事由に当たるとを前提に、前提事実(4)イのとおり退職金全額を返還する旨の合意に基づき、支給された退職金50万円全額を返還すべきである旨を主張するが、上記2のとおり、被告Bが当該懲戒解雇事由に該当する行為をしたと認めるに足りないことから、当該主張には理由がない。

(2) 本件誓約書における義務違反を理由とする退職金返還義務について

原告は、原告と被告Bは、前提事実(4)アのとおり、本件競業禁止義務等の本件誓約書に記載した義務に違反した場合は退職金の半額を返還する旨合意しており、被告Bが本件競業禁止義務に反して被告会社に就職したことから、当該合意に基づき退職金の半額25万円を原告に返還すべきである旨主張し、確かに、被告会社への就職は、本件競業禁止義務に形式的には反している。

しかしながら、上記2(2)のとおり、被告Bに課された本件競業禁止義務の内容は合理的とはいえず、少なくとも被告Bとの関係では無効であり、当該義務が有効であることを前提とする原告の主張はその前提を欠く。

また、一般に退職金は功労報奨金的な性格とともに貸金の後払い的性格を有することも考慮すると、その返還を求めるに当たっては、従業員に労働の対価を失

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があることを要するが、上記2のとおり、被告Bにつき、被告会社との共同不法行為、又は、契約義務違反行為を認めるに足りないこと、退職金の額も50万円と手取給与額の約1.25か月分相当額に過ぎず、このうち功勞報償的性格を有する部分はより限定されざるを得ないことを考慮すると、前提事実(4)、上記1(4)エ及び弁論の全趣旨によれば、被告Bが、原告を退職前に被告会社に就職予定である旨を告げていれば、本件誓約書の内容に基づき、少なくとも退職金の少なくとも一部が不支給となっていた可能性があり、被告Bが九州地方の旅行会社に就職するとの虚偽を述べた結果、つつがなく退職金全額を受領したものと認められること、被告Bは、原告退職直前には関東地方にて勤務し、退職直後に同じ地域内にある同業他社(なお、被告は、原告の同業他社に当たらない旨を主張するが、前提事実(1)ア及び上記1(1)のとおり原告及び被告の各業務内容に照らし、理由がない。)に就職し、少なくとも半年程度は、原告の関東エリアマネージャーとして得ていた原告と派遣先との契約内容等の知見を生かしうる、新規営業業務に従事したこと等を考慮しても、被告Bにつき上記の顕著な背信性があるとまでは認めるに足りない。

よって、被告Bにつき、本件誓約書における義務違反を理由として、原告に対し、退職金半額25万円を返還すべきであると認めることはできず、これに反する原告の主張には理由がない。

4 以上によれば、その余について判断するまでもなく、原告の請求には理由がないので、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部
裁判官 藤原瞳

(3) 東京地判平成24年3月13日(25480796)

【文献番号】25480796

損害賠償等請求事件

大阪地方裁判所平成22年(ワ)第6708号

平成24年3月15日第5民事部判決

口頭弁論終結日 平成24年1月26日

判 決

原告 株式会社キョウシステム

同代表者代表取締役 A

同訴訟代理人弁護士 木村圭二郎

同 元氏成保

被告 B

被告 日本マニファクチャリングサービス株式会社

同代表者代表取締役 C

上記各訴訟代理人弁護士 石寄信憲

同 小森光嘉

同訴訟復代理人弁護士 仁野直樹

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 被告らは、原告に対し、連帯して1800万4548円及びこれに対する被告日本マニファクチャリングサービス株式会社につき平成22年5月27日から、被告Bにつき平成22年6月5日から、各支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

2 被告Bは、原告に対し、50万円及びこれに対する平成22年6月5日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、人材派遣業を営む原告が、(1)元社員に対し、退職直後に同業他社に就職したこと、及び、在職中に、当該会社と共謀の上、原告の信用に関する虚偽情報を伝え、原告と派遣社員との契約を解消させるなどして原告に損害を与えたとして、雇用契約上の義務違反行為又は不法行為に基づく損害賠償及び支給済みの退職金の返還を求めると共に、(2)元社員が就職した会社に対しても、不法行為に基づく損害賠償を求めている事案である。

1 前提事実 (以下の事実は、当事者間に争いが無い、あるいは末尾掲記の証拠により容易に認定できる。)

(1) 当事者

ア 原告について

各種請負事業、一般労働者派遣事業等を営むことを主たる目的とする株式会社である。

原告は、取引先との間で、労働者の派遣契約を締結し、継続的に当該取引先に対し労働者を派遣しているところ、平成21年9月ころまでの当該取引先には、訴外大和理研株式会社(以下「大和理研」という。)及び訴外株式会社パルタック(以下、「パルタック」という。)が含まれており、大和理研の新横浜駅近くに所在する事業所及びパルタックの横須賀市に所在する事業所(以下、各事業所を「横浜工場」という。)へそれぞれ労働者(スタッフ)を派遣していた(証人D、被告B、弁論の全趣旨)。

イ 被告B(以下、「被告B」という。)について

(ア)被告Bは、平成16年4月から平成21年10月15日までの間、原告の従業員であり、同月16日

以降、被告日本マニファクチャリングサービス株式会社(以下、「被告会社」という。)において勤務している者である。

(イ)被告Bは、平成18年11月以降、原告の関東エリアの営業マネージャーとして、原告と大和理研又はパルタックとの取引を含む関東エリア管轄地域全般の営業統括業務をしており、当該業務における被告Bの上司は、原告の営業部長E(以下、「E営業部長」という。)であった。

原告の横浜事業所には、被告Bの部下にあたるF主任(以下、「F」という。)及びG(以下、「G」という。)が所属していた。

(以上、甲6、証人G、弁論の全趣旨)。

ウ 被告会社について

被告会社は、一般労働者派遣事業等を業とする株式会社である。

(2) 被告Bの退職前後の状況

ア 原告と大和理研の関係について

(ア)原告は、平成21年8月当時、大和理研の横浜工場に対し、H(以下、「H」という。)、J、K、L及びMの5名(以下、「Hら5名」という。)を含む十数名のスタッフ並びにGを派遣していた。Gは、他の派遣スタッフらと同様に携帯電話機の修理等の作業に従事し、Fが主として、同事業所長N(以下、「N所長」という。)との連絡等の日常業務をしていた。

(以上、甲5、乙5、6、証人N所長、同G、弁論の全趣旨)

(イ)大和理研は、平成21年8月18日ないし20日ころ、被告B及びFに対し、書面で、同年9月30日をもって、原告との労働者派遣契約を解除する旨通知した。

(ウ)被告会社は、平成21年9月4日、大和理研において稼働する原告の派遣スタッフらを集めて説明会をした(以下、当該説明会を「本件説明会」という。)

イ 被告会社は、同年9月ころ、パルタックにおいて稼働する原告の派遣スタッフらを集めた説明会を開催した。

ウ 原告は、平成21年10月9日、被告Bに対し、退職金として50万円を支払い、被告Bはこれを受領した。

(3) 原告の就業規則(ただし、本件に関係する部分のみを挙げ、就業規則45条が定める義務を「本件守秘義務」、同50条が定める義務を「本件競業禁止義務」という。)

ア 45条(秘密事項の漏洩等の禁止)

社員は、在職中及び退職後において、以下に定める事項に関する秘密情報、その他会社が秘密保持の対象として指定した会社の経営、営業、技術、人材等に関する情報(以下、合わせて機密情報という)を第三者に漏洩若しくは開示し、又は会社の業務目的以外に使用しないものとする。

[1] 社員、出向社員、採用希望者等の人的資源に関する事項

[2] 企画開発に関する事項

[3] 財務又は経営に関する事項

[4] 人事管理に関する事項

[5] 他社との業務提携に関する事項

[6] 顧客又は売上にに関する事項

[7] 取引先に関する事項

イ 50条(競業禁止義務)

1 社員は、在職中及び退職後6ヶ月に限り、会社の事業と競業関係にある事業を行い、又は会社の事業と競業する第三者のための役務(労働)の提供を提供してはならない。

2 社員は、在職中及び退職後2年間は、在職中勤務した地のある都道府県又は在職中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いて、会社との競合を行ってはならない。

3 社員は、在職中及び退職後2年間は、前項に定める顧客その他の取引先に対し会社との競業行為を行い

又は前項に定める都道府県において会社との競業行為を行っている第三者に対し役務を提供してはならない。ウ 70条（懲戒）

社員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし情状により論旨解雇にとどめることがある。

4 会社の経営上または、業務上の重大な秘密を社外に漏らしたとき

8 会社の経営に関し真相を歪曲して会社に有害な宣伝流布等を行い、会社の名誉、信用を傷つけたとき

15 故意または重大な過失によって会社に損害を与えたとき

17 前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき

(4) 平成16年4月26日付け守秘義務誓約書（以下、「本件誓約書」という。）の内容について（ただし、本件に関する部分のみを挙げ、明らかな誤記は訂正した。また、以下の「貴社」は原告を示す。甲2）

ア 被告Bが、平成16年4月26日ころ、署名押印して原告に提出した本件誓約書には、本件競業禁止義務及び本件守秘義務に反した行為をしない旨の記載（本件誓約書1条及び3条）と共に、以下の記載がある。

「2 私は、在職中及び退職後において、自ら又は第三者を通じて、貴社の取締役又は従業員に対し、競業会社への就職を目的とした退任勧誘行為及び退職勧誘行為を行いません。」

7 (1) 本誓約書の違反行為が存する場合には、私は貴社の損害を賠償するほか、・・・退職金の半額につき受給資格を有しないことを認め・・・退職金が既に支払われている場合には、私は、支払われた退職金の半額を貴社に対し返還します。」

イ 被告Bは、本件誓約書署名時に、原告との間で、被告Bが原告において定める懲戒解雇に相当する行為をした場合であって、既に退職金が支払われている場合は、退職金全額を返済する旨を合意した。

(5) 本件訴状は、被告会社につき平成22年5月26日に、被告Bにつき同年6月4日にそれぞれ送達された（裁判所に顕著な事実）。

2 争点

(1) 被告らの共同不法行為、又は、被告Bの競業禁止義務・守秘義務・雇用契約に付随する信義則上の義務（以下、「誠実義務」といい、これらの義務を総称して「契約義務」ということもある。）違反行為の存否

(2) 上記(1)の各行為に係る損害の有無及びその額

(3) 被告Bの退職金返還義務の存否

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点1（被告らの共同不法行為又は被告Bの義務違反行為の存否）について

（原告の主張）

ア 被告らは、以下の（ア）ないし（オ）の経緯のとおり、共謀して、原告と大和理研又はパルタックとの取引を解消させ、同社らと被告会社との取引を開始させるため、原告の派遣スタッフに対し、原告の信用に関する虚偽の事実を伝え、社会的相当性を逸脱する方法で当該派遣スタッフと原告との雇用契約を解消させた。

被告らが共謀していたことは、前提事実イ（イ）のとおり、被告Bが統括していた大和理研及びパルタックから同時期に同じ方法での契約解消・被告会社の説明会開催がされたこと、被告Bの原告からの退職及び被告会社への入社と当該契約解消及び説明会の時期が近接していること、被告Bが原告の社員らに対し、退職後は九州へ就職する等の虚偽を述べていること、以下の（ウ）のとおりの本件説明会の内容、大和理研が原告との契約解消時に、通常連絡を取っていたFとではなく、被告Bと連絡をとったことから明らかである。

（ア）被告Bは、平成21年8月ころ、原告を退職し、被告会社に就職した上で、大和理研やパルタック等の

原告の顧客を被告会社に移管させようと企て、被告会社とその旨共謀して、大和理研に対し、原告には信用不安があるので原告との取引を解消し、被告会社と取引をしたほうがよいことなどを吹聴した。

（イ）被告Bは、平成21年9月ころ、被告会社に対し、大和理研の横浜工場及びパルタックの横浜支社において稼働する原告の派遣スタッフに関する情報、及び、原告の社員の給与額や横浜営業所の閉鎖を画策していること等の原告の中でも一定以上の役職の者しか知り得ない情報を提供した。

（ウ）被告会社は、上記（イ）の情報を用いて、本件説明会及び前提事実（2）イのパルタックに係る説明会において、「原告の信用状態に不安がある、原告はいつ倒産するか分からない」等の虚偽の説明をした。被告会社は、本件説明会において、原告の社員の給与が大幅な減給となり、派遣スタッフよりも少額の14万円程度の給与で働いていること、業績の悪化により近々横浜営業所を閉鎖すること等の原告の中でも一定以上の役職の者しか知り得ない情報を含む内容を強い口調で告げ、被告会社の入社に必要な書類を交付し、必要事項を記載させて、同スタッフらに原告を退職して被告会社で働くよう勧誘した。

（エ）被告らの行為により、平成21年8月時点で大和理研又はパルタックの各横浜工場に派遣していた原告の派遣スタッフ34名全員（大和理研につきHら5名を含む合計13名、パルタックにつき21名）は原告を退職して、少なくともその一部が被告会社との雇用契約を締結した。

イ 被告会社の上記アの行為は、原告の管理職であった被告Bを利用しつつ、原告の信用不安に関する虚偽の情報を流布して原告の従業員の多数を原告から退職させた上で、被告会社に就職させたものであり、単なる転職の勧誘を超えた社会的相当性を逸脱した方法で、原告の雇用契約上の債権を侵害したものとして、不法行為に該当し、以下の被告Bの不法行為との共同不法行為となるので、その限りで連帯して損害賠償義務を負う。

ウ 被告Bについて

（ア）被告Bの上記アの行為、原告の派遣スタッフに関する情報を被告会社に提供して、被告会社と大和理研やパルタックとの間で契約を締結させ、同社らと原告の契約を失わせたこと、及び、被告Bが平成21年10月の原告退職後同業他社である被告会社に就職したことは、本件守秘義務、本件競業禁止義務及び誠実義務に違反する行為であり、また、原告の信用不安に関する虚偽の情報を流布するという社会的相当性を欠く態様であることから不法行為にも該当する。

（イ）被告らの主張について

a 被告会社の業務全体における労働者派遣業務の割合は高く、これが低いとの被告らの主張は事実と反する。また、被告会社が原告と同一の地域において労働者派遣業を営み、利害関係が衝突する関係にある以上、被告会社と原告会社とが競業関係にあることは明らかであり、被告会社の売上げに占める労働者派遣事業の割合が競業禁止義務の存否に関係することはない。

b 競業禁止義務の有効性については、労働者の地位、競業制限の対象職種、期間、地域が不当な制約とならないこと、代償措置の有無といった要素が考慮されるべきであり、以下の事情を考慮すれば、本件競業禁止義務は職業選択の自由を不当に制約するものではなく、被告Bは同義務を負う。

すなわち、被告Bは、原告の関東エリアにおける営業部門のトップである営業マネージャーとして、横浜営業所、立川営業所等の営業所を統括し、原告の派遣スタッフの管理業務を行う者であり、当時、営業部における上司は、E営業部長のみであった。本件競業禁止義務は、地域を問わず一般的に競業行為を禁止する期間が6ヶ月、一定の地域において競業行為を禁止する期間が2年と定められており、業種も原告の事業である人材派遣業等と競業関係にある事業である旨、禁

止対象職種も明確に定められている。さらに、原告は、被告Bに対し、本件競業禁止義務及び守秘義務を課すことの代償措置として、在職中は役職手当として月額5万7000円、守秘義務手当として月額3000円を支払っており、被告Bも当該手当の趣旨を理解していた。

(被告らの主張)

否認する。

ア 共謀の不存在

原告が共謀の根拠として主張している事実のうち、原告と大和理研又はパルタックとの契約解消は各社の事情によるものであるし、被告Bは平成21年6月ころから転職活動をしており、被告会社への入社が決まったのがたまたまその時期にすぎず、その余の事実はいずれも事実と異なる。

イ 被告Bの情報提供行為の不存在

被告Bが、被告会社に対し、大和理研横浜工場及びパルタックの横浜支社において稼働する原告の派遣スタッフに関する情報並びに原告社員の給与額及び横浜営業所に閉鎖に関する情報を提供した事実はない。

ウ 原告の派遣社員について

原告が、被告会社に移籍させたと主張する34名の派遣社員のうち、大和理研に派遣されていたHら5名を除く29名は被告会社に在籍したことはなく、Hら5名は、以下の(ア)ないし(ウ)のとおり経緯を経て、原告を退社後自らの意思で被告会社に入社したのであり、被告らが原告より移籍させた事実はない。

(ア) 被告Bは、平成21年8月中旬ころ、大和理研から「重要な話がある」旨の連絡を受け、同月18日ころ、Fとともに大和理研を訪問した。

大和理研は、被告B及びFに対し、原告との労働者派遣契約を同年9月30日付けで解約するとの通知を書面で交付し、併せて、勤務中の原告からの派遣社員については、同人らの意思で他社に入社し、その他社から派遣される形で引き続き勤務してもらいたいと考えており、そのための説明会を開きたいことを原告からの派遣社員に伝えて貰いたい旨依頼した。このとき、被告B及びFは、被告会社が原告の後に大和理研と取引をすること及び当該説明会を被告会社が開催することは知らされなかった。

被告Bは、当該説明会の連絡につき、派遣社員の雇用確保のため、及び、大和理研との今後の取引の可能性を考え、原告に大和理研の意向を伝える旨応答した。

(イ) 被告Bは、帰社後、E営業部長に対し、大和理研より契約解約通知を受けたこと及び説明会の連絡を頼まれたことを報告した。

E営業部長は、特段の反応を示さず、「そうなの」と言ったのみで異議を述べることなく説明会の通知を黙認した。

被告Bは、Fに対し、説明会の開催及び希望する派遣社員に対する参加方法を案内するよう指示した。

(ウ) 被告会社は、平成21年9月4日、岩崎学園新横浜1号館において、上記(ア)に係る説明会として、大和理研から依頼を受けて、本件説明会を主催して行った。

原告から大和理研へ派遣されて勤務していた14名の派遣社員のうち、12名が説明会に参加し、被告会社の説明、労働条件の説明、入社を希望する場合の日程等の説明を受け、Hら5名が被告会社への入社を希望し、原告との各契約終了後、同年10月1日、被告会社へ入社した。

なお、被告会社は、本件説明会において、原告の給与遅配及び社会保険の未加入につき指摘したが、当該指摘は被告会社での勤務の優位性を示したものであって、社会的相当性を逸脱するものではなく、その他に取引慣行上常識的な勧誘の域を越える説明をしたことはない。

エ 被告会社と大和理研及びパルタックとの取引に至る経緯

被告会社と大和理研又はパルタックとの取引は、い

ずれも、被告会社の営業員であるP(以下、「P」という。)らがしていた営業活動並びに大和理研及びパルタックの意向によるものであり、各社が原告との契約を解除したことにつき、被告会社は何ら関知していない。オ 被告Bの契約義務違反行為について

一般論として労働者が誠実義務を負うことは認めるが、本件における誠実義務の具体的内容が判然とせず、また、以下の(ア)及び(イ)のとおり、被告Bは本件競業禁止義務を負わない。

(ア) 被告会社の売上げに占める労働者派遣事業の割合は5%未満と低く、原告と競業関係にたつ企業とはいえない。

(イ) 労働者に合意によって競業禁止義務を負担させる場合は、労働者が十分な説明を受け、労働者がその内容を真に理解し、真摯な同意をすることに加え、労働者の退職後も競業禁止義務を負わせるだけの企業の正当な利益の擁護の必要性・合理性があり、かつ、退職後も競業禁止義務を負わせるだけの代表措置が労働者に付与されているものであることが必要である。

被告Bは、本件誓約書への署名押印時に十分な説明を受けておらず、秘密を守る誓約であるという程度しか理解していなかった。そして、被告Bは原告の営業マネージャーであったにすぎず、競業他社に対して特に漏洩を防ぐべき必要が認められる程の独自のノウハウの教育、開示を受けておらず、本件競業禁止義務を負う期間が退職後2年間と比較的長期であり、対象も競業を行っている第三者に対し役務を提供しないこと全般であることからすると、本件競業禁止義務を課すべき合理性に乏しく、被告Bが受ける不利益は大きい。

さらに、原告と被告会社は、仮に競業関係にあったとしても、上記(ア)のとおりその競業の程度が低いこと、被告Bに対し、退職後も競業禁止義務を負わせるだけの代償措置の付与はないことからすれば、本件競業禁止義務を定める就業規則50条(前提事実(3)イ)は無効である。なお、役職手当及び守秘義務手当は本件競業禁止義務と関係するものではなく、代償措置には当たり得ない。

(2) 争点2(上記(1)の各行為に係る損害の有無及びその額)

(原告の主張)

上記(1)の原告の主張とおりの被告らの不法行為又は被告Bの契約義務違反行為により、原告は、平成21年10月以降大和理研及びパルタックとの取引を失ったところ、当該被告らの行為がなければ、少なくとも1年間これらの取引が継続し、利益を得られたものである。よって、原告に生じた損害は1800万4548円(平成21年7月から9月における大和理研の横浜工場に係る取引で計上した粗利益平均月額80万1190円、同期間におけるパルタックの横浜工場に係る取引で計上した粗利益平均月額69万9189円の合計月額150万0379円)の12ヶ月分)を下らない。なお、被告らの行為によって、原告の派遣スタッフ及び取引の喪失がある以上、被告会社が実際に雇用した派遣スタッフの数の多寡によらず、被告らは当該額を賠償すべきである。

(被告の主張)

争う。

(3) 争点3(被告Bの退職金返還義務の存否)

(原告の主張)

ア 被告Bは、前提事実(4)イのとおり、懲戒解雇相当行為をした場合は、退職金全額の返還義務を負うところ、被告Bの争点1の原告の主張ウのとおり行為は、前提事実(3)ウのとおり、懲戒解雇事由を定める就業規則70条4号「会社の経営上または、業務上の重大な秘密を社外に漏らしたとき」、8号「会社の経営に関し真相を歪曲して会社に有害な宣伝流布等を行い、会社の名誉、信用を傷つけたとき」、15号「故意または重大な過失によって会社に損害を与えたとき」又は17号「前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」に該当する懲戒解雇に相当する行為で

あり、被告Bは、退職金50万円全額を返還すべきである。

仮に、被告Bの行為が懲戒解雇事由に相当すると認められなくても、被告Bが原告退職直後に被告会社に就職したことが、前提事実(4)アのとおりの本件誓約書における義務違反(競業禁止義務違反)に該当することは明らかであり、被告Bは、退職金の半額を返還すべきである。

イ 退職金不支給条項は、従業者に対する職業選択の自由の程度としては、極めて微弱であり、その適用がないと解する場合は極めて限定的でなければならないところ、上記(2)の原告の主張どおりの被告Bの行為は、社会的相当性を逸脱し、原告の営業活動の根幹を揺るがしかねないきわめて悪質な行為であり、被告Bは、専ら自らの利益のためにこのような悪質な行為を行ったのであるから、退職金の返還を認めるべき顕著な背信性があることは明らかである。

(被告Bの主張)

否認しないし争う。

ア 争点1の被告らの主張アないしエのとおり、被告Bが、原告の主張する懲戒解雇に相当する行為をした事実はなく、仮にあったとしても、本件誓約書にいう「懲戒解雇に相当する事由」があったものと評価できるものではない。

イ 退職金は、賃金の後払い的性格と功勞報償的性格を併有しているところ、賃金の後払い的性格をも保持することに照らすと、退職金返還義務の発生には、当該労働者の具体的な義務違反の態様において、在職中の功勞を抹消ないし相当程度減殺するほどの深刻な背信性が必要となるというべきであるが、被告Bに当該背信性はない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

前提事実、証拠(甲4ないし6、乙2ないし6、証人D(以下、「証人D」という。)、同H、同N所長、同G、被告B)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

(1) 被告会社の業務

被告会社は、労働者派遣事業、請負事業等をしており、労働者派遣業に係る業務も大きな割合を占めている。

被告会社における営業活動には、個人的なコンネクション等を使つての営業もあるが、中心となるのは、工場ガイド等を使つて電話をして面談の予約をとる方法があるところ、被告会社のインラインソリューション事業部横浜支店長であるDは、大和理研に対しては平成21年6月ころから、パルタックについてはそれ以前から営業活動をしていた。

(以上、乙3、証人D)

(2) 大和理研関係

ア 原告は、平成21年4月ころから大和理研に対してスタッフを派遣する取引をしていたところ、同取引につきN所長と連絡をしていたのは主としてFであり、被告Bは、定期的にFから報告を受けていたが、N所長と会うのは月に1回以下であった。

原告は、大和理研に派遣したスタッフのうち数名について、給与支払に必要な書類等の提出がないことを理由として、平成21年7月又は8月分給与の支払いを一時行わず、それから約1か月半後までの間に、当該書類の提出等がなされた後給与を支給した。また、原告は、そのころ、派遣スタッフについて、本人が希望しない場合は3か月以上勤務した者につき社会保険に加入させる扱いとしており、大和理研に派遣されていたスタッフの中には、同保険未加入の者もいた。

(以上、乙5、6、証人N所長、同G、被告B)。

イ N所長は、平成21年7月ころ、原告からの派遣社員への給与の支払がない、又は、遅れているという噂を聞き、同派遣社員らに対して聞き取り調査をした結果、給与の遅配が生じたこと、及び、2か月以上勤務した派遣社員であっても、社会保険に加入していな

い者が複数人存在することを知った。N所長は、大和理研と原告との労働者派遣契約において、少なくとも2か月以上継続して勤務する派遣社員らについて社会保険に加入することを前提としていたことから、同年8月18日ころ、大和理研の社内手続を経て、原告との同契約の解除を決定した。

(以上、乙6、証人N所長)

ウ N所長は、平成21年8月18日から20日ころ、被告B及びFに対し、平成21年9月末をもって、原告との契約を解除する旨を書面及び口頭で伝え、併せて、その理由として原告の派遣スタッフに対する給与遅配や社会保険未加入がその理由である旨を伝えた。

被告B及びFは、N所長に対し、給与の遅配等につき書類の不備が理由であること、勤務が3か月継続した派遣スタッフにつき社会保険に加入させていることなど説明し、契約解除の撤回を求めたが、N所長はこれに応じず、原告の派遣スタッフに継続して勤務してもらうため、当該スタッフに別の派遣会社と契約し、同社から派遣する方法への協力を求めた。被告Bは、大和理研との再度の契約締結のためにはN所長に協力しておくのが妥当であること、及び、当該スタッフの再派遣先の確保の困難性等を考慮して、出来る限り協力する旨を答えた。

(以上、前提事実(2)ア(イ)、乙5、6、証人N所長、被告B)

エ 被告Bは、同日、E営業本部長に対し、上記ウのN所長とのやりとりを説明したところ、同部長が協力もやむを得ない旨回答したことから、Fに対し、上記ウのN所長の要望に積極的に協力するよう指示した(乙5、被告B)。

オ N所長は、そのころ、同年6月ころからスタッフの派遣につき交渉をしていた被告会社を、原告における契約条件と類似していることを理由として原告からの派遣スタッフを引き継いでもらう会社とすることにした。N所長は、同年8月25日ころ、被告会社に対し、原告の派遣スタッフに社会保険未加入者がいたことなどから原告との契約を解除すること、原告の派遣スタッフのうち希望者について被告会社が契約をし、社会保険に加入させた上で、原告との労働者派遣契約時と同じ単価で大和理研へ派遣してもらいたい旨を申し入れ、被告会社はこれを了承し、本件説明会を企画した(乙6、証人D、同N所長)。

カ N所長は、Fに対し、派遣スタッフに対する本件説明会の開催案内の配付を依頼した。

Fは、Hら5名を含む派遣スタッフに対し、原告と大和理研の契約が平成21年9月末で終了すること、派遣スタッフは、〔1〕原告を辞める、〔2〕原告に残って他の派遣先に移る、〔3〕他の派遣会社に移って大和理研で働くとの3つの方法のいずれかを任意で選択できること、〔3〕の方法を希望する場合には、まず、他の派遣会社が行う説明会に出る必要がある旨を説明し、本件説明会の日時や場所を伝えた。なお、この時点で、派遣スタッフらには、〔3〕の方法を選択する場合の派遣会社の名称等の説明はなかった。

(以上、乙4ないし6、証人H、同N所長)

キ 本件説明会には、被告会社からはD及び執行役員であるPが出席し、G及び原告の派遣スタッフ合計10名程度が参加した。

Pは、本件説明会において、被告会社の説明、原告の派遣スタッフのうちの希望者を被告会社が受け入れることになった経緯、移籍した場合の契約条件は原告の場合と変わらないことなどを説明し、最後に、アンケート用紙を配付し、被告会社への移籍の意思がある場合はその旨や連絡先、現在の時給等を記載するよう求めた。Pは、上記説明の中で、サブプライムローン問題の影響、人材派遣会社の中ではキャッシュフローが不足して経営状態が悪化し、正社員の給与が下がる会社もあること、偽装請負や違法派遣等のコンプライアンスが徹底していない企業はリスクを負うこと、及び、被告会社にはこれらの問題は心配がないことに触

れ、本件説明会の出席者のうち、社会保険に加入していない者に挙手を求めるなどした。

(甲4, 6, 乙2ないし4, 証人D, 同H, 同G)
ク 被告会社は、上記アンケートを基に入社を希望した6名の時給額や連絡先を把握した上で同人らと連絡をとり、被告会社における採用条件を満たしたHら5名が、原告在籍時と概ね同一内容で、被告会社との雇用契約を締結した。Hら5名は、原告と大和理研の人材派遣契約が終了した平成21年10月以降、被告会社から大和理研に派遣され、従前と同じ業務に従事した。

(以上, 乙3, 4, 証人D, 同H, 弁論の全趣旨)

(3) パルタックについて

ア パルタックは、平成21年8月ころ、被告Bに対し、スタッフの派遣をする会社を限定するため、他の派遣会社との比較上、原告との取引を継続することは難しいことを理由に、原告とのスタッフ派遣契約を解除することを告げ、同年9月末で当該契約は終了した(前提事実(1)ア, 被告B)。

イ 被告会社の担当者は、平成21年8月中旬ころ、パルタックの担当者と面談をし、その後、同社より原告との契約を解除すること、及び、原告からの派遣スタッフを被告会社で雇用してパルタックへ派遣して欲しい旨の要請を受けた。

被告会社は、当該要請を受け、前提事実(2)イのとおり、原告の派遣スタッフへの説明会を開催し、出席した5名に対し、Dが、本件説明会と同様に、被告会社の説明、原告の派遣スタッフのうちの希望者を被告会社が受け入れることになった経緯、被告と契約する場合の契約条件は原告の場合と変わらないことなどを説明したが、その後、同説明会に出席したスタッフは他の派遣会社に入社し、被告会社に入社することはなかった。

被告会社が初めてパルタックとの間で、スタッフの派遣に係る基本契約を締結したのは、平成21年11月ころであった。

(以上, 乙3, 証人D)

(4) 被告Bについて

ア 被告Bは、平成16年4月下旬ころ、原告に入社し、九州全体のマネージメントをするなど九州地方で勤務した後、平成19年11月に原告の横浜営業所所長となり、平成20年4, 5月ころからは、関東地区マネージャーとして関東地区の営業を担当した。

被告Bは、原告の分社化により、平成21年ころから退職時まで、竜ヶ崎、横浜、厚木、品川の各事業所を統括するマネージャーとして、大和理研やパルタックを含む派遣先合計15社程度、約200名の派遣スタッフに関し、派遣先とのスタッフの派遣に係る単価交渉、スタッフ募集広告の発注、各担当者が面接後、採用予定の派遣スタッフの雇用条件につき決裁をするなど営業全般のマネージメント業務に従事した。

被告Bの上司は、E営業本部長であるが、営業分野における同部長の上司は原告代表取締役のみであった。

(以上, 甲6, 乙5, 証人G, 被告B)

イ 被告Bに係る平成21年1月から同年9月までの各月支給の控除前給与額は4万74333円、手取額は概ね40万円程度であり、給与には役職手当5万7000円、守秘義務手当3000円が含まれている(なお、退職後である10月支給分においては、基本給、業績給、役職手当及び守秘義務手当の各一部の合計34万6438円が控除前給与額とされている。甲5, 弁論の全趣旨)。

このうち、守秘義務手当は本件誓約書記載の各義務に対する手当として支給されていた(甲2)。

ウ 被告Bは、従前から出身地である九州での勤務を希望していたところ、平成21年6月又は7月ころ、営業会議において、原告における東京地区の業績低下の原因が被告Bにあると指摘されたことをきっかけに、原告からの退職を考え、再就職先を探しはじめた。

被告Bは、平成21年8月末から同年9月初めころ、

再就職先の候補を〔1〕九州の旅行関係会社2社のいずれか、〔2〕被告会社及び〔3〕他の人材派遣会社に絞ると共に、原告に対して退職を申し出て、上司の指示に従って約1週間で引継ぎをし、退職届を提出の上、同月16日から退職(同年10月15日)まで有給休暇を取得した。

(以上, 乙5, 被告B。なお、原告は、小学生の子をもつ被告Bが、再就職先も決まらないまま退職の意思表示をするのは不自然である旨主張するが、一般に退職前には業務の引継ぎや有給休暇を消化する等のため退職の意思表示後も相当期間は在職するものであり、被告Bも1か月以上在籍していること、及び、上記のとおり、被告Bが、当時、就職候補をある程度絞っている状況であったことなどに鑑みると、不自然であるとまではいえない)。

エ 被告Bは、平成21年9月中旬ころまでに上記候補のうち、九州の旅行関係会社から採用しない旨を告げられ、そのころ、いずれ九州への配転を約束してくれた被告会社に対して入社を希望し、被告会社から同年10月1日付け内定通知を得た。なお、被告Bは、同僚らに対しては、上記九州の旅行関係会社に対する就職を断られた後も、再就職先は当該旅行関係会社であるかのような説明をし続け、被告会社に就職することを告げたことはなかった。

被告Bは、前提事実(1)イ(ア)のとおり、原告退職の翌日である同月16日に被告会社に就職し、関東地区において新規営業業務に従事し、平成22年4月、被告会社の久留米支店に配属され、以後、同所で勤務している。

(以上, 甲5, 乙3, 5, 証人G, 被告B)

2 争点1 (被告らの共同不法行為又は被告Bの契約義務違反行為の存否)

(1) 共同不法行為について

ア 原告は、被告らが、共謀して、原告と大和理研又はパルタックとの取引を解消させ、同社らと被告会社との取引を開始させるため、原告の派遣スタッフに対し、原告の信用に関する虚偽の事実を伝え、社会的相当性を逸脱する方法で当該派遣スタッフと原告との雇用契約を解消させたと主張し、具体的な行為としては、

〔1〕被告Bが、被告会社と共謀の上、大和理研に対し、原告には信用不安があるので原告との取引を解消し、被告会社と取引するよう勧めたこと、〔2〕被告Bが、被告会社に対し、原告が大和理研又はパルタックにおいて稼働する派遣スタッフに係る情報、原告社員の給与額、原告が横浜営業所の閉鎖を画策している旨の情報提供をしたこと、〔3〕被告会社が、本件説明会及び前提事実(2)イのパルタックに係る説明会において、原告の信用状態に不安がある等の虚偽の説明をし、また、〔2〕の情報提供の内容を大和理研に対する派遣スタッフに対し、強い口調で告げ、原告からの退社及び被告会社への入社を促したことを挙げる。

イ しかしながら、まず、パルタックについては、前提事実(2)イ及び上記1(3)のとおり、原告とパルタックとの契約が平成21年9月末をもって終了したこと、被告会社が、原告がパルタックに派遣していたスタッフに対し説明会を開催し、当該スタッフが原告を退職したことは認められるものの、本件の全証拠によっても、被告Bが被告会社に対し、上記〔2〕の情報提供をした事実、及び、被告会社が上記〔3〕の原告の信用不安等の虚偽の説明をした事実を認めるに足りない。

ウ 次に、大和理研との関係においても、上記1(2)アのとおり、大和理研のN所長とは主としてFが連絡をとっており、被告Bは月に1回以下の頻度でしか会うことがなかった上、N所長は、派遣スタッフに係る給与の遅配及び社会保険不加入を理由に原告との契約を終了させたものであること、並びに、上記1(2)キ及びクのとおり、本件説明会の内容、及び、被告会社が、原告の派遣スタッフに係る給与額等の雇用条件について本件説明会後のアンケートを基に把握したも

のと認められることに鑑みると、上記〔1〕ないし〔3〕の事実をいずれも認めるに足りない。

なお、本件説明会の内容についてのGの証言及び陳述書（甲4、6）は上記〔3〕の主張と整合する内容ではあるが、他方で、これと矛盾又は整合しない証拠（乙3、4、証人D、同H）があり、当該証拠の内容は相互に矛盾又は不自然な点もなく、信用できるものといえるところ、Gは、証人D及び同Hが一致して述べている、参加者に対し社会保険の加入の有無を確認するため未加入者に挙手をさせたという点につき記憶がないと証言していること、Gは、本件説明会后、上記〔3〕の主張内容のとおり説明があった旨を被告Bや大和理研との契約を失ったことを悔しがっていたF（証人G、被告B）に報告したとも証言するが、もしそうであれば、当該時点において、一定以上の役職の者しか知り得ない情報が流出したことや虚偽説明について問題となるのが通常であるにもかかわらず、それをうかがわせる証拠も見あたらないことなどからすると、本件説明会の内容に係る証人Gの証言及び陳述書を採用することはできない。

エ また、原告は、被告らの共謀の根拠として、〔1〕被告Bが統括していた大和理研及びパルタックから同時期に同じ方法で労働者派遣契約が解消され、いずれも被告会社が各派遣スタッフを引き継ぐために説明会を開催していること、〔2〕被告Bが〔1〕の契約解消及び説明会の開催の直後に原告を退職し、被告会社に就職しており、計画性が窺えること、〔3〕被告Bが原告の従業員に対し、原告退職後は九州へ就職する等の虚偽を述べていたこと、〔4〕争点1の原告の主張のとおり本件説明会の内容、〔5〕大和理研が派遣契約解消時、通常連絡を取っていたFではなく、被告Bと連絡をとったことを主張しており、前提事実（1）イ並びに上記1（2）キ及びク、（3）、（4）エのとおり、被告Bが営業のマネージメントをしていた対象に大和理研及びパルタックが含まれており、いずれも同時期に原告との派遣契約を解消したこと、当該契約解消やそれに伴う被告の説明会の開催と被告Bの退職が1ないし2か月以内になされたこと、並びに、上記〔3〕の事実を認めることができる。

しかしながら、まず、〔4〕本件説明会の内容は上記1（2）キのとおりであり、また、上記1（2）ウのとおり、〔5〕N所長からの契約解消申入れ時には、被告BのみならずFも同席しており、月に1回以下程度とはいえ、面識はあり、Fの上司であり、契約関係の業務を担当していた被告Bが契約解消時に連絡を受け、N所長と会うのは不自然とはいいがたい。そして、上記1（2）オ及び（3）アのとおり、大和理研とパルタックの契約解消理由として被告Bが説明された内容は異なっていること、N所長は、原告との契約解消後、数社の中から原告との契約の類似性を理由として被告会社に派遣スタッフの引継ぎを依頼したと述べており、これと矛盾する証拠は見あたらず、また、大和理研と被告会社との契約が継続していること（乙6、証人N所長）を考慮しても、あえてN所長が虚偽証言をする理由に乏しいことを考慮すると、被告らが共謀していた事実も認めるに足りない。

オ 以上によれば、被告らが共謀し、原告の派遣スタッフに対し、原告の信用に関する虚偽の事実を伝え当該派遣スタッフと原告との雇用契約を解消させた事実を認めることができないので、被告らが共謀して不法行為をしたとの原告の主張には理由がない。

（2）被告Bの契約義務違反行為の存否

ア 原告が被告Bの契約義務違反行為にあると主張する行為のうち、以下のイで検討する行為以外の行為については、上記2（1）イ及びウのとおり、そもそも当該行為の存在自体を認めることができない。

イ 原告は、被告Bが原告を退職した直後に被告会社に就職したことが、本件競業禁止義務、本件守秘義務及び誠実義務に違反すると主張するところ、義務の性質上、本件守秘義務違反に当たり得ないことは明らか

である。

そして、本件競業禁止義務違反及び誠実義務違反の有無につき検討するに、使用者が従業員に対し、雇用契約上、退職後の競業禁止義務を課すことについては、当該従業員の職業選択の自由に重大な制約を課すものである以上、無制限に認められるべきではなく、競業禁止の内容が必要最小限の範囲であり、競業禁止義務を従業員に負担させるに足りうる事情が存在するなど、合理的な内容であるべきである。

この点、前提事実（3）（4）及び上記1（4）アのとおり、本件誓約書における競業禁止義務においては、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、原告が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えない。そして、上記1（4）ア及びイのとおり、被告Bが関東エリアの営業マネージャーであり、業務に係る上司としては、E営業部長のみであることは認められるものの、本件の全証拠によっても、原告において、被告Bにつきこれほど強度の制約を課すべき必要性が明らかとはいえず、また、被告Bが本件競業禁止義務等を課される対価として受領したものと認めるに足りるのは月額3000円の守秘義務手当のみであることも考慮すると、本件競業禁止義務の内容が必要最小限の範囲であり、当該義務を従業員に負担させるに足りうる事情が存在するとは認めることができない（なお、原告は役職手当も当該対価であると主張するが、本件の全証拠によってもこれを認めるに足りない。）。

以上によれば、被告Bにつき課された本件競業禁止義務の内容が合理的であるとはいえないことから、少なくとも被告Bとの関係では無効と言わざるをえず、本件の全証拠によっても、被告Bの被告会社への就職を本件競業禁止義務違反又は雇用契約上の誠実義務に反すると評価することはできない。

ウ よって、被告Bに契約義務違反行為を認めることはできず、当該行為が存在する旨の原告の主張には理由がない。

3 争点3（被告Bの退職金返還義務の存否）

（1）懲戒解雇事由該当を理由とする返還義務について

原告は、被告Bの争点1における不法行為又は被告への再就職を除く契約義務違反行為が、前提事実（3）ウのとおり各懲戒解雇事由に当たるとを前提に、前提事実（4）イのとおり退職金全額を返還する旨の合意に基づき、支給された退職金50万円全額を返還すべきである旨を主張するが、上記2のとおり、被告Bが当該懲戒解雇事由に該当する行為をしたと認めるに足りないことから、当該主張には理由がない。

（2）本件誓約書における義務違反を理由とする退職金返還義務について

原告は、原告と被告Bは、前提事実（4）アのとおり、本件競業禁止義務等の本件誓約書に記載した義務に違反した場合は退職金の半額を返還する旨合意しており、被告Bが本件競業禁止義務に反して被告会社に就職したことから、当該合意に基づき退職金の半額25万円を原告に返還すべきである旨主張し、確かに、被告会社への就職は、本件競業禁止義務に形式的には反している。

しかしながら、上記2（2）のとおり、被告Bに課された本件競業禁止義務の内容は合理的とはいえず、少なくとも被告Bとの関係では無効であり、当該義務が有効であることを前提とする原告の主張はその前提を欠く。

また、一般に退職金は功労報奨金的な性格とともに

賃金の後払い的性格を有することも考慮すると、その返還を求めるに当たっては、従業員に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があることを要するが、上記2のとおり、被告Bにつき、被告会社との共同不法行為、又は、契約義務違反行為を認めるに足りないこと、退職金の額も50万円と手取給与額の約1.25か月分相当額に過ぎず、このうち功労報償的性格を有する部分はより限定されざるを得ないことを考慮すると、前提事実(4)、上記1(4)エ及び弁論の全趣旨によれば、被告Bが、原告を退職前に被告会社に就職予定である旨を告げていれば、本件誓約書に基づき、少なくとも退職金の少なくとも一部が不支給となっていた可能性があり、被告Bが九州地方の旅行会社に就職するとの虚偽を述べた結果、つつがなく退職金全額を受領したものと認められること、被告Bは、原告退職直前には関東地方にて勤務し、退職直後に同じ地域内にある同業他社(なお、被告は、原告の同業他社に当たらない旨を主張するが、前提事実(1)ア及び上記1(1)のとおり原告及び被告の各業務内容に照らし、理由がない。)に就職し、少なくとも半年程度は、原告の関東エリアマネージャーとして得ていた原告と派遣先との契約内容等の知見を生かしうる、新規営業業務に従事したこと等を考慮しても、被告Bにつき上記の顕著な背信性があるとまでは認めるに足りない。

よって、被告Bにつき、本件誓約書における義務違反を理由として、原告に対し、退職金半額25万円を返還すべきであると認めることはできず、これに反する原告の主張には理由がない。

4 以上によれば、その余について判断するまでもなく、原告の請求には理由がないので、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部
裁判官 藤原瞳

(4) 東京地判平成24年1月23日 (25490870)

【文献番号】25490870

損害賠償等請求事件

東京地方裁判所平成21年(ワ)第43395号

平成24年1月23日民事第1部判決

口頭弁論終結日 平成23年11月21日

判 決

原告 株式会社ブラナー

代表者代表取締役 H1

訴訟代理人弁護士 堤淳一 石黒保雄

被告 H2 (以下「被告H2」という。)

被告 株式会社プロノハーツ (以下「被告会社」という。)

代表者代表取締役 H2

被告ら訴訟代理人弁護士 内山史隆 大河内将貴 山本卓也

訴訟復代理人弁護士 大林和人

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 被告H2は、原告に対し、金2100万円及びこれに対する平成21年12月15日(訴状送達の日)の翌日)から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 被告会社は、原告に対し、金2079万8798円及びこれに対する平成21年12月15日(訴状送達の日)の翌日)から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、原告が、かねて原告の従業員であった被告H2との間において、同人が原告を退社するに当たり、今後、同人が原告の既存顧客に業務上接触する場合には、原告に対し事前事後に報告をすること、同合意に違反した場合には違反1件につき50万円を支払うことを合意し、また、被告H2が上記退社後に設立した被告会社との間において、互いの顧客に対するあらゆる裏取引に基づく金銭の授受を一切禁止し、これに違反した場合には1件につき1000万円を支払う旨合意したにもかかわらず、被告らが上記各合意に違反したとして、被告H2に対し、上記各合意に基づき、損害賠償及び遅延損害金の支払を求め、他方、被告会社が、原告の行った業務に係る委託料を権限なく受領したとして、同社に対し、不当利得に基づく金員の返還及び遅延損害金の支払を求めた事案である。

1 前提事実

(1) 当事者

ア 原告は、平成15年10月、原告代表者によって設立されたコンピューターによる設計システム、解析システム、製造・生産システム等のソフトウェアの販売及び導入支援を主たる業務とする株式会社である。

イ 被告H2は、平成15年、原告に入社し、同社の設計ソリューション部長及び営業部長の職にあって、3次元CAD事業に従事していたが、平成19年9月30日に同社を退社し、同年10月4日、被告会社を設立して、その代表取締役となった。同会社は、コンピュータシステムの開発、設計、販売、保守、運営管理及びコンサルティングを主たる業務とする株式会社である。

(弁論の全趣旨)

(2) ア 3次元CADとは、データを3次元で表現するコンピューターを用いて設計をすること、あるいは同コンピューターによる設計支援ツールのことをいう。家電製品、一般OA製品等の分野で、量産前の試作回数を減らす目的での普及がめざましいとされている。

イ SolidWorks とは、米国ダッソー・システムズ・ソリッドワークス社製の3次元CADソフトウェアである。

(乙26, 弁論の全趣旨)

(3) 第1合意書

原告は、同社退職前の被告H2との間において、平成19年9月2日付けで、「合意書」と題する書面(以下「第1合意書」という。)により、要旨下記のとおり合意をした(甲1)。

ア (ア) 原告と被告H2は、原告が現在行っている事業が別紙1「事業一覧表」記載のとおりであること及び今後第1類事業ないし第3類事業を原告が固有事業として行い、第4類事業を被告H2が固有事業として行うことを相互に確認する(3条1項)。

a 第1類 3次元CAD/CAE事業 (原告の固有事業)

b 第2類 公差解析事業 (原告の固有事業)

c 第3類 設計者教育事業 (原告の固有事業)

d 第4類 NEXT3D事業 (被告H2の固有事業)

(イ) 原告は、自己の顧客その他第三者から、第4類事業に関する業務の依頼がなされたときは、必ず被告H2を紹介する(3条2項)。

(ウ) 被告H2は、自己の顧客その他第三者から、第1類事業ないし第3類事業に関する業務の依頼がなされたときは、必ず原告を紹介する(3条3項)。

(エ) 原告は自己の顧客その他第三者に対し、第4類事業については全て被告H2に委託する旨を表明する(3条4項)。

(オ) 被告H2は、自己の顧客その他第三者に対し、第4類事業が主たる事業である旨及び第1類事業ないし第3類事業については全て原告に委託する旨を表明する(3条5項)。

イ (ア) 原告と被告H2は、第1類事業と第4類事業が一連の「3次元CAD事業」であり、原告と被告H2が共同して事業を行うことを確認する(4条1項)。

(イ) 原告と被告H2は、原告の「3次元CAD事業」における既存顧客が別紙2「原告の既存顧客一覧表(第1類事業のみ)」記載のとおりであること、及び被告H2の「3次元CAD事業」における既存顧客が別紙3「被告H2の既存顧客一覧表(第4類事業のみ)」記載のとおりであることを相互に確認する(4条2項)。

(ウ) 原告は、被告H2の既存顧客に対しては、被告H2の依頼若しくは承諾がない限り、一切接触しない(4条3項)。

(エ) 被告H2は、原告の既存顧客に対し、業務上必要な限りにおいて接触することができる。ただし、その場合は、原告に対し、事前の連絡と事後の状況報告(以下「本件報告等」という。)を行わなければならない(4条4項)。

(オ) 原告と被告H2は、互いに以下の行為を行ってはならない。

相手方と契約ないし取引のある第三者との間で、直接契約ないし取引を行うこと(4条5項)。

(カ) 原告と被告H2は、3条に基づき相手方から紹介を受け、それに基づき業務を行った場合は、その粗利益の20%を相手方に対し手数料として支払う(5条)。

ウ 原告と被告H2は、第3条ないし第5条に定める事項に違反した場合は、相手方に対し、違反1件につき金50万円を支払わなければならない(6条。以下「第1合意書支払条項」という。)

エ 第1合意書の合意内容は、成立日から5年間その

効力を有する（8条）。

（4）第2合意書

原告は、被告会社との間において、平成20年7月14日付け「合意書」と題する書面（以下「第2合意書」という。）により、要旨下記のとおり合意をした（甲2）。

ア お互いのお客様に対しての、あらゆる裏取引による「バックマージン」等の金銭の授受は一切行わない。

イ 万一発覚した場合には、1件につき1000万円を支払う（以下「第2合意書支払条項」という。）。

ウ 当然、本合意書以外の部分は、全て第1合意書に従う。

エ 例）（ア）アスリートFA社（原告の顧客）に対して、被告会社が第三者を介在して（あるいは第三者を紹介して）ある商品（あらゆる業を含む）を販売し、その利益の一部を裏から手を廻して搾取する。

（イ）その他、通常の商道徳から逸脱する行為。

2 争点及びこれに対する当事者の主張

（1）第1合意書3条ないし5条は公序良俗に反するか。

（被告H2の主張）

ア 職業選択の自由が保障され（憲法22条1項）、また、一切の事業活動の不当な拘束を排除することにより、公正で自由な競争を促進すべきものとされている我が国においては、就業禁止が許されるのは、それを必要とする合理的理由があるとき、その必要を満たすに必要な範囲で、しかも競業を禁止する合意が正当な手続を経て得られ、かつ、禁止に見合う正当な対価の存在が認められる場合に限られる。

イ 第1合意書3条ないし5条の規定は、被告H2に競業禁止義務を課すものであるところ、同各条項は、被告H2の職業選択の自由に対し大きな制約を与えるが、原告の保護に値する利益はなく、競業制限の職種、期間、地域等は著しく広範であって、代償措置は何ら講じられていない。また、手続的にも、原告は、説明義務・情報提供義務に反し、被告H2を脅して合意を強要している。以上からすれば、同各条項は公序良俗（民法90条）に反し無効である。

（原告の主張）

原告は、被告H2との間において、第1合意書を作成し、互いの専門分野を設定し、自らが行わない業務については協力しあうことを取り決めた。そのため、原告代表者ないし同従業員においては、元原告の従業員であった被告H2が、原告の既存顧客に接触した場合の情報を十分に把握し、当該既存顧客に対しての確かなサービスを提供する必要があらるとともに、情報の行き違いにより当該既存顧客に何らかの迷惑を掛けることを避ける必要があったことから本件報告等の義務を定めたものであり、このような規定の目的に照らせば、公序良俗違反を問題にする余地はない。

（2）第1合意書支払条項は公序良俗違反か。

（被告H2の主張）

ア 判例学説上、損害賠償の予定や違約金の定めは、予定賠償額が実際の損害額に比して著しく過大な場合には、公序良俗による制限を加え、その全部又は一部を無効とすると解されている。また、予定賠償額が実際の損害額に比べ過大となっているかどうかの判断においては、現に生じた損害を基準とすべきであり、さらに、予定賠償額の内容が著しく反社会的である場合には、予定契約の全体が無効となると解すべきである。

イ 本件では、仮に原告の主張を前提としても、被告H2が原告の既存顧客と接触したことによる第1合意書4条4項違反によって、原告に損害は全く発生していない。また、同接触によって、被告H2に何らの利益も生じていない。したがって、原告の主張する第1合意書支払条項による賠償額2100万円は、実際の損害額（0円）と比べ著しく過大であり、公序良俗に反して、その全部が無効となる。また、原告は、同一顧客に対する接触の1回ごとに違反1件とする旨主張するが、そうであれば、予定賠償額の内容が著しく反

社会的であり、同条項の全部が無効となる。

（原告の主張）

第1合意書支払条項は、3次元CADを販売して教育を行うと、その一連の流れで1件当たり約50万円の利益が発生することを根拠に設定された金額であるから合理的な根拠のある額として設定されたものである。

また、上記支払条項は、被告H2に対してのみ課されたものではなく、原告に対しても同様に課されている。

上記にかんがみれば、第1合意書支払条項が公序良俗違反であるとする被告H2の主張は失当である。

（3）第1合意書第4条の「既存顧客」に公的機関が含まれるか。

（被告H2の主張）

ア 被告H2は、平成18年9月頃、原告代表者に対し、原告を退社し独立する意向を伝えた。原告代表者は、被告H2の上記意向に賛同し、その後、同人との間において、被告H2が独立した後、3次元CAD事業に係る原告と被告H2との間の業務分担と既存顧客の整理の検討作業に入った。

イ その結果、平成19年7月16日までに、既存顧客62社を対象に、そのうち32社を原告の、残り30社を被告H2の各既存顧客として、将来の対応を検討することとした。それまでの打合せにおいて、公的機関について話し合われることはなく、上記既存顧客にも公的機関は含まれていなかった。

ウ ところが、原告は、平成19年8月、従前の合意事項とは大きくかけ離れた内容の合意書を提示し、被告H2に署名押印を求めに至った。被告H2は困惑したが、退職まで1か月程度の期間しかなく、独立後も原告との協力関係を前提としていたことから、紛争を回避するべく、上記合意書に署名押印した。これが第1合意書である。

エ 以上のとおり、第1合意書の作成過程において、原告と取引のあった公的機関は既存顧客を整理する対象外となっていた。加えて、独立を考えていた被告H2において、公的機関との接触を著しく制限されればその事業に支障を生ずるのであるから、そのような内容の合意をするはずもない。したがって、第1合意書における本件報告等の義務が課される原告の既存顧客には公的機関は含まれないと解すべきであり、第1合意書別紙2の「原告の既存顧客一覧表」記載の「※公的機関は除く」との文言の趣旨は、字義通り、原告の第一類事業における既存顧客に公的機関を含まないとの趣旨である。

（原告の主張）

公的機関については、原告の事業の中核をなしているため、第1合意書を作成する際にも、当然、その取扱いにつき被告H2との間において協議が行われた。第1合意書別紙1の第1類事業に関する記載において、「3次元CADの教育（企業・公的機関）及び販売」等の記載があることをみても、原告の第1類事業の顧客として公的機関が存在することは当然の前提とされていたことが明らかである。第1合意書別紙2の「原告の既存顧客一覧表」記載の「※公的機関は除く」との文言の趣旨は、公的機関は記載するまでもなく当然に既存顧客に含まれるという趣旨である。

（4）被告H2に第1合意書違反の事実はあるか。

（原告の主張）

ア 被告H2は、原告を退職後、3次元CADソフトウェアに関するSolidWorks Club of NAGANO と称する研究会（以下「本件研究会」という。）の定例会（以下「本件定例会」という。）にのべ9回参加し、その際、アスリートFA株式会社（以下「アスリートFA」という。）、株式会社しなのエレクトロニクス（以下「しなのエレクトロニクス」という。）、多摩川精機株式会社（以下「多摩川精機」という。）、株式会社タカノ（以下「タカノ」という。）、山洋電気株式会社、上田日本無線株式会社、エムケー

精工株式会社など原告の既存顧客である各社の従業員と接触したにもかかわらず、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、合計450万円を支払うべき義務を負う。

イ 被告H2は、平成19年10月開催の本件定例会において、原告の既存顧客であるタカノを見学訪問したにもかかわらず、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

ウ 被告H2は、平成19年11月5日、原告の既存顧客である不二越機械工業株式会社(以下「不二越機械工業」という。)に電話を架けたが、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

エ 被告H2は、平成19年9月ないし10月頃、原告の既存顧客である長野県中小企業振興センター(以下「振興センター」という。)に接触した上、業務を請け負い、原告の既存顧客であるアスリートFAに対し、生産管理システムに関するコンサルティングを無断で10回実施した。しかし、被告H2は、振興センター及びアスリートFAへの接触につき、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項4条4項に違反し、同人は、原告に対し、550万円を支払うべき義務を負う。

オ 被告H2は、平成19年11月28日、アスリートFAの社員とともにタカノを訪問したにもかかわらず、同訪問について、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

カ 被告H2は、原告の既存顧客である長野県工業技術総合センターへの接触を図り、また、同センターにおいて、平成19年12月4日から平成21年8月6日まで、合計7回にわたり、3Dデジタルデータ分科会活動との名称でセミナーを実施したにもかかわらず、原告に対し本件報告等をしなかった(同セミナーの参加者には原告の既存顧客が多数含まれていた)。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、400万円を支払うべき義務を負う。

キ 被告H2は、平成19年12月頃、原告の既存顧客である多摩川精機及び不二越機械工業を訪問したにもかかわらず、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、100万円を支払うべき義務を負う。

ク 被告H2は、平成19年10月頃、原告の既存顧客である株式会社テクノファ(以下「テクノファ」という。)に接触したが、原告に対し本件報告等をしなかった。被告H2は、テクノファから原告が開発支援した3次元業務フローソフトの件で依頼を受けることとなり、同年12月5日、原告に対しその旨を報告した。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

ケ 被告H2は、平成20年1月8日、原告の既存顧客である善光寺パレーを訪問したが、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

コ 被告H2は、平成20年10月頃、株式会社富士通長野エンジニアリングに対してアスリートFAを紹介した。かかる行為からは、その前提として、被告H2がアスリートFAに接触していたことが明らかである。しかし、被告H2は、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、

50万円を支払うべき義務を負う。

サ 被告H2は、平成20年頃、原告の既存顧客である伸和コントロールズ株式会社(以下「伸和コントロールズ」という。)を自らの顧客として取り扱っていたが、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

シ 被告H2は、平成21年9月14日、長野県塩尻市で開催されたイベントに本件研究会の関係者が作成したかかしを展示し、その際、原告の既存顧客であるしなのエレクトロニクスの従業員を同行させたが、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

ス 被告H2は、平成21年10月23日、株式会社インターデザイン・テクノロジーが開催したセミナーに参加し、その際、原告の既存顧客であるアスリートFAの社員と同行したが、原告に対し本件報告等をしなかった。かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

(被告H2の主張)

ア 本件研究会は、あくまで個人レベルでの情報共有化とそれによるメンバーの技術向上を主たる目的とした非営利の野外クラブ活動に過ぎず、当該活動は、第1合意書の合意事項(4条4項)に定める原告の既存顧客との接触制限の対象外の行為である。

また、原告は、被告H2が、退職後、本件研究会にのべ9回参加したと主張するが、同期間中に同研究会が9回開催されたものの、被告H2はその全てに参加したわけではない。加えて、被告H2は本件研究会のメンバーの一人に過ぎず、主宰者ではない。

さらに、原告が自らの既存顧客として挙げる山洋電気及び上田日本無線は、第1合意書別紙2の「原告の既存顧客一覧表」にも記載されておらず、被告H2に当該2社との接触について本件報告等の義務はない。

イ 被告H2は、平成19年10月開催の本件定例会において、原告の既存顧客であるタカノを見学訪問したことは認めるが、本件研究会の企画の一つに過ぎず、営業活動を前提にしていない。当該活動は、第1合意書の合意事項(4条4項)に定める原告の既存顧客との接触制限の対象外の行為である。

ウ 被告H2が、平成19年11月5日、原告の既存顧客である不二越機械工業に電話を架けたとの事実は否認する。

原告は、同社従業員からのメールを根拠に上記事実が認められるとするようであるが、上記メールは、被告H2が原告を退社した後に被告H2の旧アドレスに宛てて送信されたものであり、原告従業員からの架電を被告H2からのものと誤解してなされた可能性が高い。したがって、被告H2が、本件報告等を怠った事実はない。

エ 被告H2は、平成19年11月初旬頃、振興センターから業務を請け負い、アスリートFAに対しコンサルティングを実施した事実は認める。

しかし、被告H2の上記業務は、アスリートFAから振興センターを通じ、被告H2へ依頼がなされたものであって、被告H2から接触したものではない。しかも、被告H2は、上記業務につき、原告の業務として対応したのであり、以降のアスリートFAに対するコンサルティング業務はすべて原告のための業務である。したがって、被告H2が、本件報告等を怠った事実はない。

オ 被告H2が、平成19年11月28日、アスリートFAの社員とともにタカノを訪問した事実は認めるが、上記エのとおり、当時、被告H2は、原告の業務であるアスリートFAのコンサルティング業務に従事していたものであって、被告H2のタカノへの訪問は、

上記業務の一環ないしはその付随業務としてなされたものであるから、本件報告等義務と何ら抵触しない。カ 被告H2が、長野県工業技術総合センターにおいて、7回にわたり、3Dデジタルデータ分科会活動との名称でセミナーの事務を実施した事実は認めるが、原告と被告H2との間においては、被告H2が原告を退社した後も、被告H2が同センターでの3次元CAD活用研究会におけるセミナー事務を継続していくことを合意していた。したがって、原告に無断で行ったものではなく、本件報告等義務と何ら抵触しない。

キ 被告H2が、平成19年12月頃、多摩川精機及び不二越機械工業を訪問した事実は認めるが、上記訪問に際して、被告H2は、事前に、原告に対し、メールでの連絡を取っていた。両社いずれに対する訪問も、名刺交換程度の挨拶のみで、以降、具体的な業務に発展しなかったため、事後に連絡すべき事項がなかった。したがって、被告H2が、本件報告等を怠った事実はない。

ク 被告H2は、平成19年10月頃、テクノファに接触し、テクノファから原告が開発支援した3次元業務フロッソフットの件で依頼を受けることとなり、同年12月5日、原告に対しその旨を報告した事実は認める。しかし、テクノファについては、原告の既存顧客とする旨の合意はない。また、テクノファから受けた上記業務は、第1合意書による規制の対象外である。いずれにしても、被告H2が同社と接触する際に、本件報告等の義務はない。

ケ 被告H2は、平成20年1月8日、原告の既存顧客である善光寺パレーを訪問した事実は認めるが、善光寺パレーは公的機関であるところ、争点(3)で述べたとおり、原告の既存顧客に公的機関は含まれないから、原告に対し本件報告等の義務はない。

コ 被告H2が、平成20年10月頃、株式会社富士通長野エンジニアリングに対してアスリートFAを紹介したとの事実は否認する。また、被告H2によるアスリートFAに対する訪問は、すべて原告の継続的コンサルティング業務として行われたものである。

サ 被告H2が、平成20年頃、原告の既存顧客である伸和コントロールズと取引を行っていた事実は認めるが、しかし、伸和コントロールズについては、原告の既存顧客とする旨の合意はない。被告H2が同社と接触する際に、本件報告等の義務はない。

シ 被告H2が、平成21年9月14日、長野県塩尻市で開催されたイベントに本件研究会の関係者が作成したかかしを展示し、上記イベントに、しなのエレクトロニクスの従業員H3(以下「H3」という。)が参加していた事実は認めるが、先に述べたとおり、本件研究会の活動は本件報告等義務の対象とはいえず、また、H3は、本件研究会のメンバーであり、自身の意思で同活動に参加しているのであって、被告H2が同行・参加させたものではない。

ス 被告H2は、平成21年10月23日、株式会社インターデザイン・テクノロジーが開催したセミナーに参加した事実は認めるが、被告H2は、同セミナーに途中から参加し、2ないし3件の発表を聴講した後、途中退席した。また、アスリートFAの社員が同セミナーに出席していたが、同人は、発表者の一人であり、被告H2と同行して参加したものではない。

(5) 第2合意書は公序良俗違反か。

(被告会社の主張)

第2合意書は、以下のとおり、公序良俗に反し無効である。

ア 第2合意書は、第1合意書を前提として、その補足として作成されたものである。したがって、第1合意書が公序良俗に反して無効である以上、第2合意書も当然に無効である。

イ 第2合意書で定める1000万円の損害賠償額の予定・違約金は、実際の損害額(0円)と比べ著しく過大であり、公序良俗に反して、その全部が無効である。

ウ 第2合意書で定められている「あらゆる裏取引による『バックマージン』」、「通常の商道徳から逸脱する行為」などの各文言は、あまりに曖昧、不明確であり、通常の合理的な判断力を有する者であっても、到底理解できる内容ではない。さらに、上記各文言は、過度に広範であり、被告会社に与える萎縮効果は非常に高い。

エ 第2合意書は、その作成経緯を見ても、原告代表者による脅し、あるいは有無を言わせず一方的に調印を迫ったことなどから、被告H2において、やむを得ず記名押印に至ったものである。

(原告の主張)

第2合意書締結に当たっては、被告らが主張するような原告代表者による脅し、あるいは有無を言わせず一方的に調印を迫ったなどという事実は一切ない。被告H2は、罰金額が1000万円であることについて十分納得した上でこれに同意している。したがって、第2合意書は、公序良俗違反に該当せず、明らかに有効であって、被告らの主張は理由がない。

(6) 被告会社に第2合意書違反の事実があるか(及び被告H2の第1合意書違反の事実があるか。)

(原告の主張)

ア 被告らは、平成21年6月1日、原告に対し、「NPO法人ITコーディネータ長野(以下「ITC長野」という。)から依頼を受けてドーナツ店のITアドバイスを引き受けるに当たり、原告の既存顧客で公的機関である長野経済研究所が関連していることが判明したが、今回はボランティアとして対応する。」旨伝えてきた。

しかし、被告会社は、上記ドーナツ店に対するITアドバイスに関して、特定非営利活動法人長野県ITコーディネータ協議会(以下「協議会」という。)を通じて、謝金及び旅費を受領しており、ボランティアとして対応する旨の上記発言は全くの虚偽である。

被告H2は、上記ドーナツ店に対するITアドバイスに関し、原告の既存顧客である長野経済研究所に接触したにもかかわらず、原告に対する事後の状況報告を行わなかったのだから、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、被告H2は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。また、被告会社の上記行為は、第2合意書の合意事項に違反し、同社は、原告に対し、1000万円を支払うべき義務を負う。

イ 被告らは、平成21年8月6日、原告に対し、ITC長野から、宮島技研及び「だいろく」との名称の会社の社内IT化における業務分析などを行って欲しいとの依頼を受けたこと及び同依頼には長野経済研究所が関連していることを伝えた。原告は、上記アの件があったため、被告らに対し警告したが、被告らは、原告に対し上記依頼を受諾する旨の回答をした。

しかし、被告会社は、宮島技研及び「だいろく」に対する社内ITアドバイスに関して、特定非営利活動法人長野県ITコーディネータ協議会(以下「協議会」という。)を通じて、謝金及び旅費を受領した。

かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。また、上記被告会社の行為は、第2合意書の合意事項に違反し、同社は、原告に対し、1000万円を支払うべき義務を負う。

ウ 被告らは、平成20年4月頃、原告の既存顧客で公的機関の長野県テクノ財団(以下「テクノ財団」という。)に接触し、原告に無断で業務を受注し、利益を得ていた。

かかる被告H2の行為は、第1合意書の合意事項(4条4項、同条5項)に違反し、同人は、原告に対し、50万円を支払うべき義務を負う。

(被告らの主張)

ア 被告らが、平成21年6月1日、原告に対し、「ITC長野から依頼を受けてドーナツ店のITアドバイスを引受けるに当たり、原告の既存顧客で公的機関である長野経済研究所が関連していることが判明したが、

今回はボランティアとして対応する。」旨伝えた事実及び上記ドーナツ店に対するITアドバイスに関する業務は、実際には長野経済研究所が発注したものであるとの事実は認める。

当該業務は、第1合意書において、被告H2の固有事業と定められた第4類事業であったから、被告らは同合意書への抵触はないとの認識でいたものの、原告との信頼関係維持のため、当該事業につきボランティアで対応することとしたのである。

また、原告と被告らとの間において、平成20年4月12日以降、第1合意書第4条の既存顧客との関係について、不明瞭な点が多数存在することから、これを解消すべく、面談及びメールによる打合せが行われ、同年11月3日には、第1合意書を補足する趣旨で追加合意書を作成することが合意され、その後、有効期間及び罰金額を除けば確定するまでに至っていた。ITC長野からの依頼による業務に関しては、追加合意書案6条9項において、原告に事前の連絡と承諾を得た上であれば、原告の既存顧客である公的機関と接触することが可能である旨の条項があったため、未だ合意に至っていないものの、被告らは、原告への連絡を行って、ドーナツ店に対するITアドバイス業務に対応したのである。

以上のとおりであるから、被告らの上記行為につき本件報告義務違反はない。

イ 被告らが、平成21年8月6日、原告に対し、ITC長野から、宮島技研及び「だいろく」との名称の会社の社内IT化における業務分析などを行って欲しいとの依頼を受けた旨及び同依頼には長野経済研究所が関連していることを伝えた事実並びに原告が、平成21年8月7日、警告のメールを送信した事実及び被告らが原告に対し上記依頼を受諾する方向で対応する旨の回答をした事実はいづれも認める。

上記アと同様、当該業務は、第1合意書において、被告H2の固有事業と定められた第4類事業であったから、被告らは同合意書への抵触はないとの認識でいたこと、その上で、追加合意書案に従い、被告らは、原告に対し、事前の連絡を行い、業務の受託をすることとしたものである。なお、被告らは、「だいろく」に対する業務は受託しなかった。

以上のとおりであるから、被告らの上記行為につき本件報告義務違反はない。

ウ 被告らが、平成20年4月頃、テクノ財団と、研究会開催の依頼の件で接触した事実は認める。

被告らは、原告への事前連絡を履行した上で、テクノ財団を訪問している。その際、テクノ財団から、被告H2に対し、プロジェクト管理手法に関する研究会の件で打診があったが、被告H2において、同開催は原告経由で対応する旨回答し、その旨原告にも報告した。したがって、上記行為は本件報告義務を履践しており、何ら違反行為はない。

(7) 不当利得返還請求の成否

(原告の主張)

ア 原告は、平成20年1月頃、既存顧客であるアスリートFAからPDM導入業務の依頼を受けた。PDM業務とは製造及び設計データ管理の業務であるところ、同業務はNEXT3D事業に該当し、この場合、第1合意書の定めに従い、原告は、被告会社をアスリートFAに紹介するとともに、同社から受領した業務委託料の粗利金109万7250円につき、20%を紹介料として控除した上で、被告会社に対し、残金87万7800円を支払った。

イ ところが、被告会社は、アスリートFAがPDMを導入する以前の平成20年5月12日、原告に対し、キャノンITソリューションズ株式会社(以下「キャノンIT」という。)と契約を締結できないことを理由に、上記PDM導入業務を原告に依頼する旨を通知した。

ウ その時点で、被告会社が行っていた業務は全体の9%程度であったため、原告は、残りの91%に当た

る業務を引き継ぎ、業務を完成させた。

エ 被告会社は、既に受領済の業務委託料金87万7800円のうち、自らが行った業務に相当する金7万9002円は格別、原告が行った業務に相当する金79万8798円については何ら業務委託料を受領する権限がない。

オ よって、原告は、被告会社に対し、既に支払済みのPDM導入業務代金87万7800円の91%に相当する金79万8798円につき、不当利得に基づき、その返還を求める。

(被告会社の主張)

原告の主張のうちアの事実は認め、同イないシエの事実は否認する。

被告会社は、上記業務の大部分を遂行していたものの、途中で業務遂行を停止せざるを得なくなり、その後の業務についてはキャノンITが引き継いだ。したがって、被告会社の作業量が全体の9%であり、原告が残りの91%を完成させたとの主張は否認する。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実、各項目末尾掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告代表者は、昭和51年にセイコーエプソン株式会社に入社し、総合人材育成本部設計・技術研修センター部長等を歴任し、平成13年、同社を退社して、平成15年、原告を設立し、その代表取締役役に就任した。

原告代表者は、商品の形状や寸法などのばらつき範囲を規制する公差を適切に設定する公差処理の専門家であり、原告においても公差設計をその営業の中心としていたが、長野県内においては、3次元CADを中心とした事業展開を行った。具体的には、原告が、顧客のSolidWorks導入を支援するとともに、原告代表者自らが講師として指導に当たるなどするものであった。

(甲29、原告代表者)

(2) 被告H2は、平成3年、大学卒業後、武藤工業株式会社に入社し、3次元CAD商品開発を主な業務とする事業部に配属となった。その後、被告H2は、平成7年、3次元CADの営業、教育及びサポートを業務とする会社を設立し、さらに、平成12年、株式会社というにおいても同様の業務を担当した。

被告H2は、平成15年頃、原告の3次元CADの営業を強化したいとの要望に応じ、同社に入社し、同社の設計ソリューション部長及び営業部長の肩書で業務に当たった。入社に当たって、被告H2は、将来独立を考えていることを原告代表者に伝えたほか、取締役役に就任したい意向を伝えたが、同意向は実現しなかった。

原告入社後、被告H2は、3次元CADの販売、サポート等に従事した。原告における3次元CADの一般企業の顧客は、被告H2が原告に入社する以前は数社程度であったが、同人入社後は30社程度まで増加した(増加した顧客の一部は被告H2が原告に入社する以前から被告H2の顧客であった。)

(甲29、乙20、26、原告代表者、被告H2本人)

(3) ア 被告H2は、平成18年9月頃、原告代表者に対し、1年後に原告を退職する旨伝えた。

イ その後、原告代表者と被告H2は、同人が原告を退社した後の両者の競業及び被告H2が原告において担当していた顧客のサポートについて、原告と被告H2のどちらがどのように対応するかについて協議を重ねた。

この間、原告代表者は、被告H2に対し、「上記時期に退職することは止めて、原告代表者の子が成長するまでの間、原告の社長に就任して欲しい。」旨伝えるなどしたが、被告H2は独立の希望が強く原告代表者の上記提案を断った。

ウ 上記協議の結果、原告代表者及び被告H2は、平成19年7月頃までに、被告会社が、設立後2年間、

原告の提携会社として、原告の顧客であるとされた60社に都度訪問して販促活動を行うほか、原告に対し営業指導等のコンサルタント業務を行い、原告から同業務の報酬を得るとの方針を決定した。

(甲29, 乙20, 24, 26, 原告代表者, 被告H2本人)

(4)ア 上記(3)ウの方針を決定する過程において、原告代表者は、被告H2が原告を退職した場合、同社の現在及び将来の顧客を奪う可能性が高いと考えられるようになった。そこで、原告代表者は、平成19年8月頃、原告代理人弁護士に対し、被告H2が、被告会社において3次元CAD・CAE事業を行うことができないようにする(以下「本件要望」という。)ための合意書案を作成するよう依頼した。

イ 原告代理人弁護士は、同月17日、上記依頼に基づく合意書案(甲22の2。以下「合意書案[1]」という。)を作成し、原告代表者宛て送付した。この際、原告代理人弁護士は、本件要望につき、これを実現することは法的に「極めて難しい。」旨コメントした。

ウ 原告代理人弁護士は、同月21日、合意書案[1]につき、原告代表者の新たな要望を容れ、修正した合意書案(甲23の2。以下「合意書案[2]」という。)を作成し、原告代表者宛て送付した。

エ 原告代表者は、同月26日、上記修正した合意書案[2]を被告H2宛て送付し、これに対して、被告H2は、同月27日、上記修正した合意書案についての疑問点及び再修正を希望する点を加筆した書面(甲25の2。以下「合意書案[3]」という。)を原告代表者宛て送付した。

(甲22, 23, 24, 25(いずれも枝番を含む。), 29, 原告代表者)

(5)ア 合意書案[2]には、被告H2が、原則として、原告の既存顧客に接触することを禁止する条項(以下「接触禁止条項」という。)が存在しており、これに対して、被告H2は、上記(4)エのとおり、従前の原告代表者との協議では、上記接触は禁じられていなかったのではないかと疑問を呈した。

同様に、合意書案[2]には、有効期間を10年とする条項が存在し、被告H2は、従前の原告代表者との協議では、有効期間が2年間であったことから60社を原告の既存顧客とすることに合意した旨指摘した。

その上で、被告H2は、原告代表者に対し、合意書案[2]では、今後、原告及び被告H2の双方がうまくいかないだろうから、他の案を模索すべきである旨伝えた。

イ(ア) 合意書案[2]には、第1合意書4条4項の規定及び第1合意書支払条項は存在していなかった。

(イ) 合意書案[2]においては、「原告は、…原告の既存顧客以外については、被告H2が『第1類 3次元CAD/CAE事業』に関する営業活動を行うことを認める。ただし、被告H2は、その営業活動の内容及び結果を逐一原告に対し書面にて報告しなければならない」との条項が存在した。

(甲22, 23, 24, 25(いずれも枝番を含む。), 26, 被告H2本人)

(6) 原告代表者は、平成19年8月29日、原告代理人弁護士の事務所において同弁護士と合意書案につき打合せをし、同弁護士は、同日、原告代表者宛て再々修正された合意書案(甲26の2。以下「合意書案[4]」という。)を送付した。

合意書案[4]は、第1合意書とほぼ同様の内容である。合意書案[2]の接触禁止条項が削除され、被告H2は、原告の既存顧客に対し、業務上接触することができることとなったが、本件報告等を要する旨の条項及び第1合意書支払条項が設けられた。

また、上記(5)イ(イ)の条項は削除され、被告H2は、事実上、原告の関与なしに、原告の既存顧客以外についての3次元CAD/CAE事業に関する営業活動を行うことができない条項が新設された(第1合意書3条に該当する。)

被告H2は、合意書案[4]についても、なお内容に納得が行かなかったことから、原告代表者に対し、第三者の仲介の下、原告との間で合意点を見つけない旨伝えた。

しかし、原告代表者は、被告H2に対し、再三にわたって、「被告H2が合意書案[4]に合意せずに独立することは、競業避止義務に抵触する。」「合意書案[4]以外には考えられない。」などと発言して、上記案に合意するよう迫った。

(甲26(枝番を含む。), 29, 乙26, 28, 原告代表者, 被告H2本人)

(7) 被告H2は、合意書案[4]の内容には首肯し難いと考えてはいたが、平成19年9月当時、同月30日の退社が目前に迫っており、独立後も原告との協働が必要であることなどから原告代表者との関係をこじらせず円満退社したいとの希望があったこと、原告において行っていた業務の引継等で多忙を極めていて合意書案につき十分な対処ができなかったことなどから、平成19年9月2日、不本意ながら、第1合意書に署名・押印した。この際、被告H2の要望を容れて、合意書案[4]の有効期間10年は、5年に訂正した上で、第1合意書が締結された。同合意書の内容は前記前提事実のとおりである。

被告H2は、平成19年9月30日に原告を退社し、同年10月4日、被告会社を設立して、その代表取締役となった。なお、上記退社に際して、退職金等は支給されていない。

(甲1, 被告H2本人)

(8) 原告代表者は、被告H2が被告会社を設立した後、同人らが、第1合意書の合意事項に違反する行為を度々行なっていると考え、被告会社との間において高額な罰金額を定めた契約を結ばなければ、さらに被告H2が悪質な裏取引を行うのではないかと危惧した。

そこで原告代表者は、第2合意書案を作成の上、被告H2に示した。その際、原告代表者は、被告H2に対し、「やましいことがなければ、1000万円でも1億円でもサインしろ。」旨言って、同書面に係る合意を成立させるよう迫った。

被告H2は、第2合意書の合意事項に違反する事実はなく、今後もそのような行為は行わないと考えていたこと、独立直後に原告代表者と揉めたとされれば今後の営業にも差し支えがあるのではないかと懸念されたことなどから、同書面に記名押印し、第2合意書を作成した。同合意書の内容は前記前提事実のとおりである。

(甲2, 原告代表者, 被告H2本人)

(9) 原告における売上の推移をみると、平成15年度は1億円を下回る程度であったものが、被告H2の原告入社後、3次元CADソフトの売上が増加し、平成16年度には1億円前後となり、その後も漸次増加し、平成19年度には1億数千円程度となった。その後、平成20年度は1億円を下回ったが、平成21年度は再び1億円前後となった。平成20年の減収は、被告H2の退社とともにいわゆるリーマンショックが影響している。(原告代表者)

2 争点に対する判断

(1) 争点(1)(第1合意書3条ないし5条は公序良俗に反するか。)について

ア(ア) 前記前提事実及び認定事実によれば、被告H2は、長年にわたり、3次元CADの営業、教育及びサポートに携わり、原告においても同業務を担当していた者であるところ、第1合意書によれば、3次元CAD等事業につき、これを原告の固有事業とし(3条1項)、被告H2は、原告の既存顧客(4条2項)に対しては、業務上必要な限りにおいて接触することができるものの、その際には本件報告等を行う義務が課され(4条4項)、また、自己の顧客その他第三者から同事業につき業務依頼を受けた場合には必ず原告を紹介するとともに、同事業については自己の顧客その他第三者に対して全て原告に委託する旨を表明すべき義務

が課されており、紹介・委託をなした場合には紹介料として粗利益の20%が支払われるものとなっている(3条4項、同5、6項)。結局のところ、被告H2は、第1合意書の有効期間である5年間にわたり、事実上、原告の関与なしに、3次元CAD等事業を行うことができない旨定めたものといえるから、上記各条項はいわゆる競業禁止義務を課したものと解される。

(イ) なお、原告が本件請求の根拠とするのは、第1合意書4条4項及び同5項(以下「本件根拠規定」という。)並びに第1合意書支払条項たる同6条であるが、本件根拠規定は、上記のとおり、同規定を除く第1合意書3条ないし5条(以下「その余の条項」という。)と一体のものとして合意されたものであり、相互に関連するものであること、加えて、第1合意書4条4項(以下「接触制限条項」という。)は、制定に至る経緯(前記認定事実(3)ないし(7))に照らせば、原告代表者は、可能な限り接触禁止条項に準ずる条項の設定を希望して接触制限条項を規定したものと推認でき、接触制限条項もまた、その余の条項と同様、被告H2が3次元CAD等事業に係る原告の顧客を奪うことを防止するために規定されたものと解されること(接触制限条項には、これに違反した場合に、違約金50万円が課されること、同金額は、3次元CADを顧客に販売し教育を行った場合に通常発生する利益の額である(原告代表者)ことも上記認定を裏付けるものといえる(仮に、争点(1)についての原告の主張とおりの目的で接触制限条項が設定されたこととすれば、より僅少な額の違約金が課されるものと考えられる。))。以上によれば、公序良俗性の判断に際しては、本件根拠規定にとどまらず、その余の条項をも含めてこれを考慮すべきである。以下、上記趣旨に従い検討する。

イ 一般に、従業員が退職後に同種業務に就くことを禁止ないし制限することは、職業選択の自由に対する大きな制約であり、退職後の生活を脅かすものであるから、形式的に競業禁止(制限)特約が締結されているからといって、当然にその文言とおりの効力が認められるものと解することはできない。他方、従業員が従前の使用者の下で獲得した知識・ノウハウ等を利用して同人と競業することを無制約に許容した場合の使用上の不利益も無視し得ない。そこで、従業員と使用者との間において競業禁止義務の特約が締結された場合に、同義務を課することに合理性があると認められる場合に限り、これを有効なものというべきである。そして、上記合理性の有無についての判断においては、

〔1〕競業禁止によって守られる利益の性質、〔2〕特約を締結した従業員の地位、〔3〕代償措置の有無、〔4〕禁止行為の範囲や禁止期間が適切に限定されているか、

〔5〕対等な交渉力に基づいた従業員の真摯な合意が存在するか等を考慮すべきであり、これにより競業禁止義務特約が有効と認められるか否かを判断すべきである。以下、本件につき検討する。

ウ(ア)上記〔1〕(競業禁止によって守られる利益の性質)について

a 前記認定事実によれば、原告代表者は、原告において3次元CADの営業等に従事していた被告H2が、退職後に、原告の現在及び将来の顧客を奪う可能性があるものと考え、これを防止するために第1合意書を作成したものであるところ、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禁止義務特約の設定における正当な目的の一つといえる。

b しかしながら、本件においては、前記認定事実のとおり、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の営業実績及び同売上は、被告H2の原告入社後に飛躍的に伸びており、同業務の受注には被告H2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ことである。その一方、顧客の開拓が専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。

以上によれば、本件において、競業禁止義務特約設定の目的には一応の正当性が認められるものの、上記bの事情がある本件では、上記目的の正当性を過大視することはできない。

(イ)上記〔2〕(特約を締結した従業員の地位)について

前記前提事実によれば、被告H2は、大学卒業後から原告入社まで、約12年にわたり、3次元CADに関する商品開発、営業、教育及びサポートを業務とする会社勤務等をなしてきており、被告H2の原告入社も同社の3次元CAD事業の営業強化の一環であること、原告入社後は設計ソリューション部長及び営業部長の肩書で業務に当たっており、その営業成績が良好であったことからしても、被告H2が同事業に精通し、かつ、営業力等を有する者であるといえる。他方、被告H2の3次元CAD事業以外の分野における能力は明らかではない。

他方、被告H2の原告社内における地位は、上記のとおり営業部長の肩書を有しており、原告における営業の統括をなしていたといえ、したがって原告の営業に関する社内事情を熟知しているものと推認される。

(ウ)上記〔3〕(代償措置の有無)について

前記認定事実によれば、競業禁止義務を設定するに当たり、退職金等の支払はなく、原告から被告H2に対し何らかの代償措置が図られた事実は見当たらない。

証拠(甲29)によれば、被告H2は、原告入社時に月額30万円の給与及び成果に応じた賞与(平成14年9月実績で150万円)の支払を受けていたこと、また、平成19年度においては、月額40万円の給与及び賞与年間284万円の支払を受けていた事実が各認められるが、前記認定事実のみ原告における売上の推移から推認される被告H2の原告への貢献度を考慮すると、これらを代償措置とみなすことはできない。

さらに、第1合意書においては、被告H2の「既存顧客」として30社が示されており(同合意書添付の別紙3)、原告代表者は、同30社は原告の既存顧客であったが、被告H2の要求によりやむなく手放したものである旨供述する。しかしながら、上記30社につき、被告H2が関与しているのは、第1合意書において第4類事業とされたNEXT3D事業にのみであり、同事業は、3次元CAD事業を前提とするものであって、第4類事業のみでは原則として営業が成り立たず、また、事実上、被告H2が得意とする3次元CADの営業はなし得ないものと認められる(前記前提事実、弁論の全趣旨)ところであるから、これを代償措置とみなすことはできない。

(エ)上記〔4〕(禁止行為の範囲や禁止期間が適切に限定されているか)について

前記前提事実によれば、第1合意書においては、被告H2が長年にわたり従事してきた3次元CAD等事業が競業制限の対象となっていること(第1合意書3条、同4条)、被告H2は、同事業に関する業務依頼がなされた場合には、新規の顧客からであっても必ず原告を紹介し、かつ、原告に委託する旨表明しなければならず、粗利益の80%は原告が獲得するとの制約が課せられていること(同3条3項、同4条、5条)、競業制限の期間は5年間であること(同8条)、同地域は何らの限定もないことが各認められる。

(オ)上記〔5〕(対等な交渉力に基づいた従業員の真摯な合意が存在するか)について

一般に、就業中に締結された退職後の競業禁止義務規定は、従業員がその立場上使用者の要求を受入れてそのような特約を締結せざるを得ない状況にあるといえるところ、前記認定事実によれば、被告H2は、約1年前に原告を退社することを予告し、その後、原告代表者との間において、被告H2退社後の3次元CAD事業の協働について協議が行われたこと、平成19年7月頃までに、前記事実認定(3)ウの合意が形成されていたこと、ところが同年8月頃、原告代表者は、上記合意内容とは異なる合意書案〔2〕を被告H2に

示したこと、同月27日、被告H2は原告代表者に対し同意書案〔2〕には種々疑問点・不審点が存在する旨伝えたこと、その一方で、被告H2は、原告代表者との関係をこじらせず円満に退社する意向を強く持っていたこと、この間、原告代表者は、被告H2に対して合意書案〔4〕を示し、再三にわたり合意するよう迫ったこと、そのため被告H2は合意書案〔4〕の内容にも不満があったが、合意の有効期間が10年であったものを5年とすることにして、不本意ながら第1合意書に署名押印したことの各事実が認められる。

してみると、原告代表者が被告H2を脅して第1合意書に合意するよう強要したとする被告H2主張事実は認めるに足りないものの、少なくとも、被告H2において、第1合意書締結に際して、原告と対等な交渉力に基づいた真摯な合意が存在したということは困難である。

(カ) 競業禁止義務の設定の合理性判断につき、従前の従業員の行為の著しい背信性をも加味すべきものと考えられるところ、原告は、被告H2につき、原告での勤務において種々の問題行動があったことが第1合意書作成の端緒となった旨主張し、同代表者もこれに沿って陳述をする。しかし、前記認定事実とおり、原告代表者は退職を予告した被告H2に対し、原告の社長就任を要請しており、原告代表者において被告H2の就労態度が優秀であるとみなしていたと認められるから、上記陳述は信用できず、上記主張は採用できない。

(キ) まとめ

以上によれば、第1合意書3条ないし5条の規定は、被告H2が長年携わってきた3次元CAD等事業につき、事実上、原告の現在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であること、原告退社後、被告H2の生計の資本は、自己の培った3次元CAD事業に関する上記営業力等のみといえること、競業を制限するにつき原告から被告H2に対して代償措置がなされた事実は見当たらないこと、禁止期間は5年間と長期であり、地域も限定されていないこと、合意形成に際し、被告H2に対等な交渉力に基づいた真摯な合意が存在するとはいえないことからすると、他方において、競業禁止義務特約設定の目的自体には一応の正当性が認められること、また、被告H2が原告においてその営業を統括する営業部長等の地位にあり営業に関する原告の社内状況を知悉する立場にあったことを考慮しても、被告H2の職業選択の自由を不当に制約するものであって、公序良俗に反し無効というべきである。したがって、争点（2）（3）（4）を判断するまでもなく、第1合意書支払条項に基づく請求は棄却されるべきである。

（2）争点（5）（第2合意書は公序良俗に反するか。）について

第2合意書の記載内容は前記前提事実（3）のとおりであり、原告及び被告会社双方が義務を負う体裁にはなっているものの、前記認定事実にした同書作成の経緯及び同書面に掲げられている該当事例からすれば、その真意は、被告らにおいて、第1合意書の合意を潜脱して、原告の既存顧客との間で取引を行うことを禁止するための規定と解される。したがって、第2合意書は、第1合意書を前提としてこれに条項を付加するものといえるところ、上記（1）にみたどおり、第1合意書は公序良俗に反して無効であるから、これを前提とする第2合意書も公序良俗に反し無効である。加えて、第2合意書は、上記禁止された取引が行われた場合、その利益の多寡に関わらず、違約金1000万円を支払う旨の合意がなされており、この点においても公序良俗に反するものといわざるを得ない。したがって、争点（6）を判断するまでもなく、第2合意書支払条項に基づく請求は棄却されるべきである。

（3）争点（7）（不当利得返還請求の成否）についてア 争点（7）アの事実については当事者間に争いが

ない。

イ 同イ、ウの事実はこれを認めるに足りない。原告は、依頼書（甲16）により、同イの事実が認められる旨主張するが、弁論の全趣旨によれば、同書面は、被告会社が、原告に対し、キャノンIT、原告及びアスリートFAの三者間で、責任分担の契約を締結することを依頼したものと認められるから、原告の上記主張は採用できない。

また、被告会社作成の回答書（乙19）には、アスリートFAに対するPDM導入業務に関して、被告会社は、原告に対し、平成20年6月以降、被告会社に対応していない部分につき既に受領した金額の内から支払うつもりであり、支払金額は折半を考えている旨の記載があるが、弁論の全趣旨によれば、同書面は、被告会社から原告への和解提案の申入れとみるべきであり、被告会社が原告主張の不当利得債務を自認した趣旨と認めることは困難である。

ウ 以上によれば、原告の争点（7）の主張は理由がない。

3 結論

以上のとおりであり、原告の請求はいずれも理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判断する。

東京地方裁判所民事第1部

裁判官 塚原聡

（別紙1）事業一覧表

第1類 3次元CAD/CAE事業

- ・3次元CADの教育（企業・公的機関）及び販売
- ・CAEの教育（企業・公的機関）及び販売
- ・受託解析（CAE）
- ・3次元CAD/CAEのテキスト作成及び販売
- ・上記のコンサルティング（新規導入支援）
- ・上記の保守とQ&Aサービス

注）商品名： 3次元CAD=S o l i d W o r k s

と C A T I A、 C A E=C O S M O S

※その他のCAD/CAEは、乙に相談する。

第2類 公差解析事業

- ・基礎セミナー、応用セミナー
- ・実践コンサルティング
- ・ソフトウェア（自社）販売
- ・3次元公差解析ソフト教育及び販売
- ・幾何公差、工程能力指数

第3類 設計者教育事業

- ・T R I Z
- ・Q F D、F M E A
- ・V E、品質工学
- ・信頼性

・プレゼンテーション研修

※アイデア社についてのみ、県外は乙の直接窓口を認める。

第4類 N e x t 3 D事業

- ・C A M
- ・X V L事業（甲が開発したソフトが発売された場合は、甲乙で相談。）

・P D M

・C A T、B O M

（以上は、3次元CADの当然の発展形として生まれ出てくるものだが、P L A N E Rとしては注力していくつもりのない分野）

- ・ナレッジ、カスタマイズ
- ・標準デジタルデータ提供サービス
- ・プロジェクト管理、工程管理及びコンサルティング
- ・ITコンサルティング業務

※乙対応可能ソフトを特定して、甲に連絡する。

（別紙2）原告の既存顧客一覧表（第1類事業のみ）

アスリートFA株式会社 野村ユニソン株式会社

アピックヤマダ株式会社 株式会社ミクロ発條

アルファデザイン株式会社 太陽メカトロ株式会社

有限会社牛越製作所 太陽工業株式会社

有限会社エクセルエンジニアリング 高島産業株式会社
株式会社エフ・アンド・オーシステムズ 株式会社セ
リオテック
株式会社荻原製作所 株式会社ヤマト
オリオン機械株式会社 エムケー精工株式会社
クレストコーポレーション 大和電機工業株式会社
有限会社甲信機設工業 3次元設計センターSUWA
株式会社後島精工
株式会社しなのエレクトロニクス ※公的機関は除く
株式会社ショーシン
スタンダード電気株式会社
株式会社ダイヤ精機
多摩川精器株式会社
帝国ピストンリング株式会社
長野オートメーション株式会社
長野三洋化成株式会社
株式会社日本デザインエンジニアリング★
日本ライツ
株式会社羽生田鉄工所
広田産業株式会社
株式会社ファースター
不二越機械工業株式会社
株式会社マイダス
株式会社ムトーエンジニアリング
有限会社メカトロ
株式会社ヤマトインテック
有限会社横河計器製作所
ルート設計株式会社
株式会社タカノ（板金）
（別紙3）被告H2の既存顧客一覧表（第4類事業の
み）
株式会社アール・エー・システムズ
株式会社アンサーテック
株式会社泉精器製作所
株式会社いとう南信支店
伊那食品工業株式会社
エイチ・ゼット・エス長野株式会社
有限会社エム・イー・アール
カザマエンジニアリング株式会社
熊木設計
クワザワシステム
ゴコー電工株式会社
サンタ軽金属株式会社
白鳥設計
株式会社伸和精工
タカノ株式会社
大明精機株式会社
H4
有限会社ナスカ
ニシザワ設計
株式会社ニッタ
日置電機株式会社
有限会社フジブルドン製作所
株式会社フレクストロニクス・デザイン
株式会社ベアック
増田デザインサービス
松尾江森国際特許事務所
有限会社マックスエンジニアリング
株式会社モモ設計
有限会社山崎製作所
ローランドイーディ株式会社

(5) 大阪地判平成23年3月4日(25472587)

大阪地方裁判所
平成20年(ワ)第17056号 賃金等請求(本訴)
事件
平成21年(ワ)第2392号 損害賠償反訴請求事
件
平成23年3月4日第5民事部判決

判 決

本訴原告・反訴被告 A
本訴原告・反訴被告 B
本訴原告・反訴被告 C
本訴原告・反訴被告 D
本訴原告・反訴被告 E
本訴原告・反訴被告 F
(以下「本訴原告・反訴被告」について、個別には「原告A」などといい、これらをまとめて「原告ら」という。)
原告ら訴訟代理人弁護士 大川一夫
同 友弘克幸
同 佐伯良祐
本诉被告・反訴原告(以下「被告」という。) 株式会社モリクロ
同代表者代表取締役 G
被告訴訟代理人弁護士 村松昭夫
同 岡千尋

主 文

1 原告らの訴えのうち、被告が原告Cを除く原告らに対してなした懲戒解雇処分、原告Cに対してなした諭旨解雇処分の各無効確認を求める部分については、いずれも却下する。
2 (1) 被告は、原告Aに対し、金168万3216円及び内金48万3216円に対する平成20年11月6日から、内金120万円に対する平成21年1月5日から、それぞれ支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(2) 被告は、原告Bに対し、金221万5837円及び内金61万5837円に対する平成20年12月8日から、内金160万円に対する平成21年2月6日から、それぞれ支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(3) 被告は、原告Cに対し、金179万5473円及び内金151万5473円に対する平成20年12月25日から、内金28万円に対する平成21年2月23日から、それぞれ支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(4) 被告は、原告Dに対し、金408万1318円及び内金178万1318円に対する平成20年12月5日から、内230万円に対する平成21年2月3日から、それぞれ支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(5) 被告は、原告Eに対し、金172万5134円及び内金32万5134円に対する平成20年12月5日から、内金140万円に対する平成21年2月3日から、それぞれ支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(6) 被告は、原告Fに対し、561万0610円及び内金311万0610円に対する平成20年12月5日から、内金250万円に対する平成21年2月3日から、それぞれ支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
3 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。
4 原告Dは、被告に対し、クロムめっきに関する得意先、形状、寸法、要求されている仕様、電解条件、電解時間、めっき厚、電気接点の取り方等を詳細に記

録したノートを引き渡せ。
5 被告のその余の請求をいずれも棄却する。
6 訴訟費用は、本訴反訴を通じて、これを3分し、その1を被告の負担とし、その余を原告らの負担とする。
7 この判決は、第2項に限り、仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 請求
(本訴請求)
1 (1) 原告Aと被告との間において、被告が原告Aに対してなした平成20年11月6日付け懲戒解雇処分は無効であることを確認する。
(2) 被告は、原告Aに対し、360万4869円及びこれに対する平成20年11月6日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(3) 被告は、原告Aに対し、199万3269円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
2 (1) 原告Bと被告との間において、被告が原告Bに対してなした平成20年12月8日付け懲戒解雇処分は無効であることを確認する。
(2) 被告は、原告Bに対し、472万1232円及びこれに対する平成20年12月8日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(3) 被告は、原告Bに対し、260万1232円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
3 (1) 原告Cと被告との間において、被告が原告Cに対してなした平成20年12月25日付け諭旨解雇処分は無効であることを確認する。
(2) 被告は、原告Cに対し、485万8125円及びこれに対する平成20年12月25日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(3) 被告は、原告Cに対し、380万7005円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
4 (1) 原告Dと被告との間において、被告が原告Dに対してなした平成20年12月5日付け懲戒解雇処分は無効であることを確認する。
(2) 被告は、原告Dに対し、530万4991円及びこれに対する平成20年12月5日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(3) 被告は、原告Dに対し、223万0991円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
5 (1) 原告Eと被告との間において、被告が原告Eに対してなした平成20年12月5日付け懲戒解雇処分は無効であることを確認する。
(2) 被告は、原告Eに対し、344万5651円及びこれに対する平成20年12月5日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(3) 被告は、原告Eに対し、138万6451円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
6 (1) 原告Fと被告との間において、被告が原告Fに対してなした平成20年12月5日付け懲戒解雇処分は無効であることを確認する。
(2) 被告は、原告Fに対し、748万6187円及びこれに対する平成20年12月5日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
(3) 被告は、原告Fに対し、398万6987円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
7 被告は、原告らに対し、各自金100万円及びこれに対する平成21年1月29日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

(反訴請求)

1 原告らは被告に対し、連帯して1423万4195円及びこれに対する平成21年2月26日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

2 原告Dは、被告に対し、クロムめっきに関する得意先、形状、寸法、要求されている仕様、電解条件、電解時間、めっき厚、電気接点の取り方等を詳細に記録したノート、メモなど記録一切を引き渡せ。

3 原告Cは、被告に対し、金112万円及びこれに対する平成21年11月7日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 本訴事件

本訴事件は、〔1〕解雇処分(原告Cについては諭旨解雇処分、その他の原告らに対しては懲戒解雇処分。以下、まとめて「本件解雇処分」という。)の無効確認を求め、〔2〕同処分が無効であることを前提とした退職金の支払、並びに〔3〕未払賃金及び時間外賃金(以下「残業代」という。)の支払(いずれも付帯請求を含む。)を求めるとともに、〔4〕被告が原告らに対し不当違法な解雇をしたこと及び嫌がらせやパワハラをしたことがいずれも不法行為に該当するとして損害賠償(付帯請求を含む。)を求める事案である。

(2) 反訴事件

反訴事件は、〔1〕被告が原告らに対し、被告を混乱させる目的の下、一斉退職を画策したなどの原告らの不法行為を理由とした損害賠償請求、〔2〕原告Dが所持しているノート等の引渡請求、〔3〕原告Cに支給した退職金の返還をを求める事案である。

2 前提事実(ただし、文章の末尾に証拠等を掲げた部分は証拠等によって認定した事実、その余は当事者間に争いが無い。)

(1) 当事者

ア 被告は、各種めっき加工及び金属表面処理業を主たる業務とする会社である。

被告には、営業部、品質管理部、製造部の3部がある。営業部は、外回りの営業をし、取引先と交渉して取引先から発注をとってくる部署である。品質管理部は、商品の値付け(取引先との交渉を含む。)、納品のチェック、売上げの管理等を行う部署である。製造部は、品質管理部と営業部の指示により、工場において製品を製造する部署である。

なお、被告における平成20年10月24日当時の組織は、別紙1(略)の組織表記載のとおりである。

(〔証拠略〕、弁論の全趣旨)

イ 原告らの入社日及び主たる業務等は以下のとおりである。

(ア) 原告A

入社日 平成9年9月16日

主たる業務 バフ研磨業務(製造業・表面処理)

平成16年4月16日から製造部バフ研磨部門主任

平成20年6月1日から製造部アルマイト部門の無電解ニッケル加工担当

本件解雇処分当時の在籍年数 11年2か月

(イ) 原告B

入社日 平成7年6月16日

主たる業務 表面処理

平成19年1月16日から品質管理部主任

本件解雇処分当時の在籍年数 13年5か月

(ウ) 原告C

入社日 平成8年3月16日

主たる業務 営業・受付

平成16年4月16日から品質管理部主任

本件解雇処分当時の在籍年数 12年9か月

(エ) 原告D

入社日 平成4年4月16日

主たる業務 表面処理(めっき)

平成18年12月20日から製造部本社クロム部門課長

本件解雇処分当時の在籍年数 16年7か月(課長在籍1年11か月)

(オ) 原告E

入社日 平成8年1月16日

主たる業務 表面処理(めっき)

平成17年9月16日から製造部第2工場クロム部門主任

本件解雇処分当時の在籍年数 12年10か月

(カ) 原告F

入社日 平成2年11月16日

主たる業務 営業・受付

平成18年12月20日から品質管理部課長

本件解雇処分当時の在籍年数 17年2か月(課長在籍1年11か月)

(2) 原告らの給与

ア 原告らの被告における給与の支払は、いずれも毎月15日締め、当月25日支払という約定である。

イ 原告らに係る給与額及びその変遷については、別紙2(略)の計算書1ないし6の各〔1〕の「給料形態の変化」欄及び別紙3(略)被告計算書1ないし6の各「支給内訳」欄各記載のとおりである。なお、別紙2及び3と原告らとの対応関係は、以下のとおりである。

(ア) 原告A 別紙2の計算書1の〔1〕、別紙3被告計算書1

(イ) 原告B 別紙2の計算書2の〔1〕、別紙3被告計算書2

(ウ) 原告C 別紙2の計算書3の〔1〕、別紙3被告計算書3

(エ) 原告D 別紙2の計算書4の〔1〕、別紙3被告計算書4

(オ) 原告E 別紙2の計算書5の〔1〕、別紙3被告計算書5

(カ) 原告F 別紙2の計算書6の〔1〕、別紙3被告計算書6

(3) 原告らの労働時間

ア 原告らの所定労働時間は、休憩時間を除き、1日7時間30分、週40時間である。

なお、原告らの休憩時間は、午前10時から午前10時10分まで、午後0時から午後0時45分まで、午後3時から午後3時10分までである。

イ 原告らの平成18年10月から平成20年11月までの残業時間については、別紙2の計算書1ないし6の各〔2〕及び別紙3の被告計算書1ないし6における「残業時間」欄各記載のとおりである。

(4) 被告による希望退職の募集

被告は、平成20年8月7日、社内の掲示板に希望退職を募る旨の掲示をして、同退職の募集を行った。

(〔証拠・人証略〕、被告代表者、弁論の全趣旨)

(5) 原告らの労働組合加入及び脱退

ア 原告らは、平成20年8月20日、労働組合「ユニオン大阪」(以下「本件組合」という。)に加入し、被告に対し、同加入通知をするとともに、「要求書並びに団体交渉申入書」(以下「要求書」という。)と題する書面を送付し、時間外及び退職金等を要求した。

(〔証拠略〕)。

イ その後、原告らは、同年10月7日、本件組合を脱退した。

(〔証拠略〕、原告A)

(6) 被告による原告らに対する解雇の意思表示は、以下の年月日に、原告らに対し、以下の内容の解雇の意思表示を行った(本件解雇処分。なお、同各解雇処分の具体的な理由は、別紙4(略)の1ないし6のとおりである。)

ア 原告A 平成20年11月6日 懲戒解雇

イ 原告B 平成20年12月8日 懲戒解雇

ウ 原告C 平成20年12月25日 諭旨解雇

エ 原告D 平成20年12月25日 懲戒解雇

オ 原告E 平成20年12月5日 懲戒解雇

カ 原告F 平成20年12月5日 懲戒解雇
(証拠略)

第3 本件の争点 (本訴請求)

- 1 本件解雇処分の無効確認訴訟の適法性(争点1)
- 2 退職金請求(争点2)
 - (1) 本件懲戒解雇等処分の適法性
 - (2) 原告らの被告に対する退職金支払請求権の有無及びその額
- 3 未払賃金等請求(争点3)
 - (1) 賃金減額の適法性、未払賃金の有無及びその額
 - (2) 残業代支払請求権の有無及びその額
 - (3) 付加金請求の成否
- 4 被告の不法行為責任の成否並びに原告らの損害の有無及びその額(争点4)
 - (反訴請求)
- 5 原告らの債務不履行責任ないし不法行為責任の有無(争点5)
- 6 原告らの債務不履行等による被告の損害の有無及びその額(争点6)
- 7 被告の原告Dに対する物件返還請求権の有無(争点7)
- 8 被告の原告Cに対する不当利得返還請求権の有無(争点8)

第4 争点に関する当事者の主張

【本訴請求】

1 争点1(本件解雇処分の無効確認訴訟の適法性)について
(原告ら)

原告らは、被告に対し、退職を求めるものであるが、転職に際しても、懲戒解雇を受けたままでは不利益である上、何よりも不当な解雇処分自体が原告らの名誉を毀損するものであり、本件解雇処分の無効を確認する利益がある。

(被告)

原告らの懲戒処分の無効確認の訴えは、過去の法律行為の無効確認を求めるものであること、原告らと被告との雇用契約の終了を前提としたものであること、懲戒解雇が転職に不利益であるとか名誉を毀損するものであるということは、確認の法的利益とはなり得ないことからすると、確認の利益を欠く不適法な訴えであり、いずれも却下を免れない。

2 争点2(退職金請求)について

(原告ら)

(1) 原告らに係る本件退職請求に関する同金額算定根拠は、以下のとおりである。

ア 原告らの退職金算定については、平成19年の変更前の就業規則による、会社都合の場合の計算方法が妥当する。

基本給×在籍年数係数×0.8

イ 上記算定根拠に基づいた原告らの退職金額は、以下のとおりである。なお、基本給については、別紙2の計算書1ないし6の各「給与形態の変化」記載の「従前の給料」欄における「基本給」に基づいて計算するのが相当である。

(ア) 原告A 161万1600円

基本給25万5000円×在籍年数係数7.9(11年2か月)×0.8

(イ) 原告B 212万円

基本給25万円×在籍年数係数10.6(13年5か月)×0.8

(ウ) 原告C 98万1120円

基本給26万8000円×在籍年数係数9.8(12年9か月)×0.8=210万1120円

もともと、原告Cは、平成20年12月25日、被告から、退職金として112万円の支払を受けた。したがって、原告Cの被告に対する退職金請求額は、98万1120円となる。

(エ) 原告D 307万4000円

基本給26万5000円×在籍年数係数14.5(1

6年7か月)×0.8

(オ) 原告E 205万9200円

基本給26万円×在籍年数係数9.9(12年10か月)×0.8

(カ) 原告F 349万9200円

基本給27万円×在籍年数係数16.2(17年2か月)×0.8

(2) 本件解雇処分が無効であること

ア そもそも、原告らは、日頃、被告の経営のやり方に疑問と不安を抱えていたことから、被告が提示した希望退職に応じたものであり、そこで、退職が叶っていれば、残業代の未払は別として、何ら問題はなかった。しかし、本件組合への加入によって紛争がこじれるとともに、被告は原告らに対し、何らいわれなき理由をつけて本件解雇処分としたのである。

イ 形式的には原告ら自身が希望退職の申出をしたということではない。しかし、原告らは、当時加入していた本件組合を通じて、退職の意思表示をしている。被告は、原告らのうち、原告C、同F、同Dに対して引き留めの要請に来ていることからしても、原告らが退職の意思表示をしたことを認識していたというべきである。

なお、原告らが本件組合を脱退したのは、原告らが一任した本件組合のH委員長が原告らの意向を無視して進める上、原告らが、H委員長に対し、「交渉決裂で幕をおろしてほしい」と懇願したにもかかわらず、H委員長は、これに応じないなど、本件組合(H委員長)は、労働組合とはいえ、会社(被告)寄り立場で交渉した。結局、このような点が原因となって原告らは本件組合と決裂し、脱退することとなったのである。したがって、原告らに被告が主張するような意図はなかった。

ウ 原告らが、I理研と通じて、集団退職及びI理研への集団転職を画策した事実はない。原告らがI理研に就職できたのは、原告らがハローワークを通じて就職活動をした結果である。被告が主張するような集団脱退工作などない。現に、原告ら以外にも、また、被告以外にもI理研に入社した者は何人もいるし、原告らも苦勞せずにI理研に入社できたわけではない。

エ 被告が提示した希望退職の内容には競業禁止義務を免除する旨記載されていたこと、平成19年8月1日に変更された就業規則(以下「本件就業規則」という。(証拠略))は無効であることからすると、原告らには同規則に定められている競業忌避義務はない。

本来、労働者は職業選択の自由を有している(憲法22条)。したがって、原則として、労働者は従前の勤務先を退職した後は、たとえ、従前の勤務先と同業であっても競業他社に就職することは全く自由である。もともと、競業制限が認められる場合があるとしても、それは極めて限定的な下でのみ認められるのである。すなわち、[1]競業制限について、労働者の真に自由な意思に基づく特約があり、[2]競業制限を正当化できる代替措置が講じられている等特段の事情が認められる場合に限って、競業制限が認められるのである。しかし、本件については、上記したような特約はなく、代替措置等特段の事情があるともいえない。したがって、被告が主張する原告らの競業忌避義務は存在せず、また、同義務違反も認められないというべきである。

オ 被告が主張する秘密保持義務違反についても、本件就業規則が無効であるから、原告らは同義務を負っていない。また、その点をおくとしても、実質的に被告にとっての秘密事項は何ら存在しない。J常務(以下「J常務」という。)も、めっき教本のマニュアル通りにやれば誰でもできると認めている。

(3) 原告Cについて

被告は、原告Cとの間で、同原告が退職届を提出し、退職金及び残業代はすべて被告の規程によると合意した旨主張する。しかし、そのような事実はない。原告Cが退職届を提出したのは事実であるが、それは、そもそも原告Cが行った希望退職が被告に通らない上、

被告からの嫌がらせがあったからであり、原告Cとしては、いわば強要された状態になったために退職届を提出したにすぎない。したがって、同退職届は無効である。なお、原告Cが退職届後、被告が、同人を諭旨解雇してきたこと自体、被告が原告Cの退職を認めていない証左である。

(被告)

(1) 被告の原告らに対する本件解雇処分理由は、別紙4の1ないし6の各解雇通知書(ただし、原告Cについては、諭旨解雇通知書)記載のとおりである。

(2) 原告らの集団退職、同業他社への集団転職の画策

ア 原告らは、被告が希望退職を募る前から被告からの集団での退職及び同業他社への集団での転職を画策し、被告に打撃を与えて混乱と回復し難い損害を生じさせ、あわよくば被告をつぶそうとした。原告らは、かかる不当違法な目的を秘して本件組合に加入し、本件組合を利用して、就業規則上の競業忌避義務、秘密保持義務を免責させ、高額な退職金を巻き上げようとさせた。このような原告らの行為は、目的も不当違法な上、その手段も悪質なものであった。被告は、原告らに対し、弁明の機会を与え、反省を促したが、原告らは、就業規則を守る気はないなどと公言し、反省の姿勢を全く見せなかった。そこで、被告は、会社つぶしを画策し、反省の期間が与えられても、反省もしないような原告らをこれ以上雇い続けることはできないと判断し、原告Cを諭旨解雇処分、その他の原告らを懲戒解雇処分とした。以上の経緯からすると、原告らに対する各処分はいずれも適法である。

イ(ア)原告らは、同業他社であるI理研と一体として進められていた。

(イ) I理研の代表者であるKは、平成7年9月29日、被告代表取締役として就任した。しかし、就任後、被告の資産資金を利用してI理研の設備を購入したり、被告の従業員を使って、I理研のための営業活動をしたりするなど、被告の利益のためではなく、I理研の利益を図る行為を繰り返した。そこで、Kは、平成18年7月18日、被告株主総会において、被告代表取締役を事実上解任された。

(ウ)その後、被告とI理研は、以前のような交流はなく、かえって、現在では、訴訟事件や調停事件が係争中である。そのため、Kは、被告に対し、恨みの感情を強く抱いており、I理研と被告は、単に競争会社であるという以上に厳しい対立関係にある。

また、被告の取引先とI理研の取引先はその多くが競合しており、I理研は、被告にとって、単なる同業他社にとどまらず、激しい競争関係にある会社である。原告Fは品質管理部課長、原告Dは製造部課長、原告C及び原告Bは品質管理部主任として勤務し、原告E及び原告Aも長年にわたって製造部に勤務していた者である。詳細な取引に関する情報、めっき加工及び金属表面加工処理の技術や新工場建設計画等の重要な経営情報等を豊富に所持していた原告らが、被告を集団退職し、I理研に集団転職することが被告に大きな打撃になることは容易に予想できたことである。

(エ) I理研は、遅くとも平成21年3月から、原告らを雇い入れて被告の取引先に対して営業活動を行っている。

ウ 原告らは、平成19年8月19日午前、本件組合を通じて、被告に対し、団体交渉を申し入れた。その際、原告らは、本件組合を通じて、被告に対し、高額な退職金の支払や就業規則の不適用等明らかに常軌を逸した法外な要求を行った。原告らが要求した退職金の額は、合計で9838万円(ただし、原告ら以外の3名の従業員分も含む。)であり、本件訴訟で原告らが請求している退職金の額(1446万5120円)からしても、不当に高額であることは明らかである。

エ 原告らは、被告が行った希望退職に応募した事実はなく、原告らは有効に懲戒解雇等になったのである。

オ 原告らが、退職金がいくら高額であっても再就職

先が決まっていなかった状況で、揃って突然集団退職を言い出すのはいかにも不自然であり、本件組合加入時には既にI理研への集団転職が決まっていたとしか考えられない。上記ウのとおり、実際、原告らは、I理研に転職しているのである。

カ 原告らは、団体交渉の際、被告からの画策についての具体的な指摘について、一切何も答えられなかった。団体交渉の経緯からしても、原告らのI理研への転職が既に決まっており、集団退職・I理研への集団転職を画策し実行していく中で本件組合を利用したことは明らかである。

原告らが本件組合を脱退する経緯からしても、原告らが本件組合を利用したことは明らかである。

さらに、本件組合のH委員長が作成した陳述書(証拠略)の内容からしても、原告らがI理研への集団転職を本件懲戒解雇等処分以前から決めていたこと、原告らが希望退職募集を契機に動き出したものではないこと、団体交渉の経緯、原告らが組合を脱退した経緯等、すべて被告の主張と整合し、被告主張を裏付けるものである。

キ 原告らは、I理研に就職したのは、結果論にすぎないと主張する。しかし、I理研は、同時期に原告らを含む9名以外の者を雇い入れていない。そして、I理研が、ハローワークにおいて新入社員を募集した上、原告らを含む9名全員を雇い入れたのは、I理研と原告らとのつながりと否定し、公正さを装うための隠蔽工作である。

そもそも原告らが主張するように、平成21年3月時点で、なかなか就職先が見つからない状態であったのであれば、ハローワークを通してでなく、面識のあるI理研のKに個別に採用してほしいと直談判すれば足りた。にもかかわらず、原告らが、わざわざハローワークを通じてI理研に面接に訪れ、採用されるという迂遠な方法をとったのは、上記隠蔽工作を示す証左である。また、I理研が、具体的な条件(経験年数等)を付した募集は、最初から原告らを採用する意図があったからにはほかならない。新工場立ち上げにあたって経験者を採用したとも思われるが、平成21年3月に立ち上げる工場の技術者を平成21年3月のハローワークで募集すること自体あり得ない。

(3) 原告Cを除く原告らには退職金支払請求権がないこと

ア 原告らの退職金請求権に理由がないこと

そもそも変更前の就業規則には退職金に関する規定はなかった。したがって、この限りにおいて、原告らの同請求は理由がない。

また、仮に、本件就業規則を適用するとしても、同規則に定められた算定方法に基づいて退職金を算定するのが相当である。

イ 本件就業規則(退職金規程を含む。以下「本件退職金規程」という。)の合理性

ところで、原告らは、有給休暇の減少、退職金の減少、賃金の不利益変更(固定残業費)・競業忌避を例に挙げて、就業規則の変更(本件就業規則の制定)は不利益変更であると主張する。しかし、以下のとおり、本件就業規則(本件退職金規程を含む。)は合理性を有しているというべきである。

(ア) 有給休暇の減少の点

本件就業規則46条は、労働基準法(以下「労基法」という。)の改正に合わせて、有給休暇についての内容を変更したものであって、変更前の就業規則に比べて、[1]有給休暇の日数が多い、[2]1年ごとに加えられる有給休暇の日数が多いという点で、従業員に利益に変更されている。

(イ) 退職金減少の点

退職金の減少はない。そもそも、変更前の就業規則においては、退職金規程を定めていなかったのだから、そもそも退職金の減少ということはあり得ない。

(ウ) 固定残業代支給の点

本件就業規則は、64条5項において、固定残業代

についての規定を新設しているが、時間外労働に対する割増賃金の規定も同時に定めており（64条3項）、固定残業代についての規定を新設したことは、不利益変更には該当しない。

（エ）競業忌避義務の点

本件就業規則は、従業員の競業忌避義務について新設している。被告は、中小企業であり、めっき厚さの管理が重要視される精密機械部品へのめっき加工という特殊な業界で営業をしており、かつ、I理研という具体的な激しい競争相手が隣に存在しているため、取引先との詳細な取引内容、特殊な技術等は、被告にとって重要な営業秘密であり、従業員に秘密保持義務及び競業忌避義務を課す必要性は極めて高い。そうすると、本件就業規則は、必要かつ相当な限度で競業忌避義務を課すものであるから、競業忌避義務を定めることについては合理性があるというべきである。

（オ）従業員に有利なその他の条項

本件就業規則には、従業員に有利な制度を多数新設している。

ウ 本件就業規則の周知性

また、原告らは、平成20年8月20日付けで、本件就業規則の内容を理解し、その不適用を要求しているのだから、本件就業規則が一切開示されていなかったということはありません、周知性は具備されている。

エ 本件就業規則への変更手続には何ら瑕疵がないこと

被告は、本件就業規則の変更について、従業員に公示をした上で、従業員代表（原告C）の異議のない旨の意見を得て変更したものであって、同変更手続には何ら問題はない。

（ア）本件就業規則の制定については、被告の経営会議で決定し、経営会議の参加者が就業規則の変更について各部署に持ち帰り、部下の意見を聞くことになったが、原告らは、何らの異議も述べなかった。また、被告は、本件就業規則制定の際、被告従業員に対し、社内掲示により本件就業規則を公示した。そして、被告従業員からは本件就業規則の制定（就業規則の変更）について異議が出なかったことから、従業員代表として原告Cの異議がない旨の署名押印のある了承を得た上、平成19年8月10日、北大阪労働基準監督署に届け出たのである。

（イ）なお、原告らは、就業規則の写しを持っていた。

オ 被告が誓約書への署名押印を求めた理由

被告が誓約書を書くように求めたのは原告らの画策による被害を最小限にとどめるための自衛手段である。したがって、被告が誓約書の提出を求めたのは、本件就業規則に基づく原告らの競業忌避義務・秘密保持義務を確認するためであって、このことをもって、本件就業規則の効力が原告らに及んでいないとはいえない。

カ 小括（懲戒解雇事由のまとめ）

（ア）上記（2）のとおり、本件解雇処分は有効であること、本件退職金規程5条2号は、懲戒規定に基づいて懲戒解雇された者については退職金を支給しないと規定していることからすると、原告Cを除く原告らは、被告に対し、退職金支払請求権を有していないというべきである。

（イ）また、大阪地方裁判所は、原告D、原告B、原告E、原告Aについて、本件就業規則に係る競業禁止義務違反を認め、同原告らに対して、製造業務への従事について差止める旨の決定をした。そして、同原告らが、当初の画策どおり、同業他社であるI理研に集団転職した行為は、退職後の競業禁止義務及び秘密保持義務を定めた本件就業規則5条19号、20号、9条、11条3項、13条2項に違反する行為であり、本件退職金規程5条4号によって、退職支払請求権が発生しないことは明らかである。

（4）原告Cの退職金請求権について

ア 原告Cは、平成8年3月16日に入社し、平成20年12月25日に退職したことから、同原告の勤続

年数は12年9か月であり、同人に対する退職金は、本件退職金規程に基づいて、112万円（自己都合退職）となる。

イ 平成21年2月26日、特定退職金共済制度から、退職金として、56万4300円が支払われた（証拠略）。そして、被告は、平成21年3月9日、原告Cに対し、退職金の残額である55万9570円を支払った。以上からすると、原告Cの退職金支払請求権は、全額弁済により消滅している。

3 争点3（未払賃金等請求）について

（原告ら）

（1）未払賃金請求について

ア 以上のとおり、給与形態や就業規則について、個別の合意等は一切ない。

なお、本件就業規則への変更は、一方的な不利益変更であり、無効である。

（ア）賃金体系の変更による結果自体、不利益なものである。職務手当、基本給の一部が固定残業に変更されているが、この点は基本給等の減給となる。なお、固定残業代については、実質的に残業代が支払われないということにつながる。なお、固定残業代への変更については原告らに選択の余地がなく、「固定残業費が嫌ならば、残業せずに帰ってもらおう」と言われ、給原告らとしては、給料が減らないようにするためには、被告が決めた形態に従うしかなかったのである。

（イ）被告は、各従業員に給料形態の変更について事細かく説明するのではなく、職場会議等で給与明細項目変更例を渡して、決定事項であるとして強制的に変更したのである。その際、各従業員に反論の機会はなかった。また、本件就業規則は、被告従業員の目に触れられるようなところに置かれていなかった。北大阪労働基準監督署の調査の際、本件就業規則が職場になく、調査員に対して提示できず、かえって指導を受けている。この点からしても本件就業規則については周知性はなかったというべきである。

（ウ）原告Cは、何ら説明もないままに就業規則の変更について署名押印した。また、原告Cは、従業員代表として選出された者ではない。

イ 原告らに係る平成19年7月から平成20年11月分までの未払賃金は、以下のとおりである。

（ア）原告A 12万6390円（別紙2の計算書1の〔1〕）

（イ）原告B 76万3000円（別紙2の計算書2の〔1〕）

（ウ）原告C 16万6217円（別紙2の計算書3の〔1〕）

（エ）原告D 14万5274円（別紙2の計算書4の〔1〕）

（オ）原告E 13万4896円（別紙2の計算書5の〔1〕）

（カ）原告F 13万6691円（別紙2の計算書6の〔1〕）

（2）残業代請求について

ア 原告らが本件において請求している未払残業代に係る各残業時間については、原告らが受け取った給与明細に記載されている残業時間に基づいている。

イ 被告は、平成19年に就業規則を変更し、賃金体系を変更した。変更された本件就業規則は、労働者の同意のない不利益変更なものであり、また、周知性もないから認められない。したがって、原告らは、従前の給与を元に計算した上で残業代の請求をするものである。

ウ 原告らに係る平成18年10月から平成20年11月分までの残業代は、以下のとおりである（別紙2の計算書1ないし6の各〔2〕）。

（ア）原告A 186万6879円（別紙2の計算書1の〔2〕）

（イ）原告B 183万8232円（別紙2の計算書2の〔2〕）

（ウ）原告C 371万0788円（別紙2の計算書

3の〔2〕

(エ) 原告D 208万5717円(別紙2の計算書

4の〔2〕)

(オ) 原告E 120万0031円(別紙2の計算書

5の〔2〕)

(カ) 原告F 385万0296円(別紙2の計算書

6の〔2〕)

(3) 原告D及び原告Fの管理監督者性の点について
原告D及び原告Fが課長職に就任する前の主任時代の仕事内容と課長職に就任した後の仕事の内容は何ら変わらない。原告D及び原告Fの労働時間は他の従業員同様タイムカードで管理されており、原告Dは、被告の経営者会議に出席したことはなく、原告Fは、経営会議に一度出席したが、発言を禁じられていたため、発言できなかった。また、原告D及び原告F以外にも課長職の肩書きが付いている従業員はおり、同原告両名はいわば先輩として、後輩の指導等をするくらいにすぎず、経営に関する権限や人事権も一切有していない。

イ 原告D及び原告Fの役職手当は、両名ともに6万円であり、課長職になってから2万円しか上がっていない。また、主任時代以降残業代は一切支給されず、きちんと残業計算をすれば残業代の方が多い。

(3) 付加金請求について

被告は、いわゆる36協定を締結しないまま原告らに対し残業をさせてきた。また、被告は、固定残業代への不利益変更が認められないにもかかわらず、原告らに対し、同手当を支給しているという理由で、残業を強要してきたのである。さらに、被告は、労働基準監督署から4点もの是正勧告を受け、違法であることを知りながら、本件訴訟においては、一貫して正当・合法であると主張している。以上のような被告の違法残業の実態は、長期的かつ悪質であり、しかも全社的に行われているという点に鑑みれば、未払の残業代について付加金の支払が認められるべきである。

(被告)

(1) 賃金体系の変更の点

ア 被告は、給与明細項目変更例という書類を作成し、各部署長をとおして従業員に給与形態の変更について説明し、原告らを含め誰からも異議が出ず、原告らは納得して同変更を承諾したのである。この点は、原告らが、賃金体系変更後、1年以上も異議なく同金額での給与を受領していたことから明らかである。

なお、原告D及び原告Fは、平成20年8月26日の昼休み時間、被告代表者に対し、給与内訳の変更について説明を求めた。その際、被告代表者は、「以前から話してきたとおり、会社全体の賃金体系の一元化に向けた変更の一環で、今回、課長職社の項目変更を実施しましたが、変更に伴った減給にならないようには配慮しました。」旨説明し、同原告らは納得した上で今後は賃金の内訳について問題にしないことを確認している。

イ 以上のとおり、給与形態の変更については、原告らの了承の下に行ったものであり、原告らに対する未払賃金は発生していない。

ウ なお、原告らは、本件就業規則への変更が不利益変更にあたり無効である点を挙げているが、一般従業員に係る給与形態の変更は、就業規則の変更よりも前に行われていることからしても、同賃金体系の変更と本件就業規則への変更とは無関係である。

(2) 未払賃金請求の点について

上記アのとおり、原告らは賃金体系の変更について承諾していたのであるから、原告らの同請求は理由がない。

(3) 残業代請求の点について

ア 原告らの残業時間については、別紙2の計算書1ないし6の各〔2〕における「残業時間」欄記載のとおりであることは認める(別紙3の被告計算書1ないし6における「残業時間」欄も同一内容)。

イ 原告A、同B、同C、同Eに係る残業代について

同原告らに係る残業代は、以下のとおりである(別紙3の被告計算書1ないし4各記載のとおり)。

(ア) 原告A 48万3216円

(イ) 原告B 61万5837円

(ウ) 原告C 151万5473円

(エ) 原告E 32万5134円

ウ 原告D及び原告Fは、管理監督者であること

(ア) 被告は、営業部、品質管理部、製造部の3部で構成されている。平成20年8月現在、社長1名、常務1名、営業部と品質管理部を統括する部長1名、営業部は正社員5名、品質管理部には正社員7名、非正社員4名、製造部は正社員28名、非正社員5名で構成されていた。従業員は、正社員41名、非正社員9名であった。

(イ)〔1〕原告Dは、製造部クロム部門の課長であり、同部門の6人の部下に対して具体的な指揮命令をする権限を有していた。

〔2〕被告は、原告Dの役職に応じ、同人に対し、平成19年9月以降8万円という高額の役職手当を支払ってきた。

〔3〕原告Dは、製造部クロム部門において、難易度の高い製品についてのめっき条件、すなわち得意先名と製品の形状、大きさ、電気量、電解時間、使用する治具、電機接点位置、治具への配置等の詳細な情報を記録し、これらの製造秘密をノートにまとめる管理業務を行っていた。これは、今後同様の製品へのめっき加工時の重要な手引とするために重要な業務であり、管理職にある者のみが行う業務であった。そして、原告Dは、作成したノートを社内管理していた。

〔4〕原告Dは、採用面接に同席こそしないものの、新入社員入社の際は、その履歴書をみて採用か不採用かの意見を述べる立場にあり、従業員の採用決定において重要な役割を果たしていた。また、原告Dは、製造部クロム部門について、どのように従業員を配置するかを決定する権限を有していた。

(ウ)〔1〕原告Fは、被告において、品質管理部課長であった。なお、営業部及び品質管理部には、両者を統括する部長がいるのみで、営業部の部長、品質管理部の部長のポストはない。したがって、品質管理部課長は、統括部長の直属の部下ということになる。原告Fは、同部門の9人の部下に対して具体的な指揮命令をする権限を有していた。具体的に、原告Fは、品質管理部の従業員に対し、自ら納期設定、仕様確認、価格決定を行った製品の製品仕様書の発行や管理プログラムへの端末入力、伝票の作成を具体的に細かく指示し、作成させた内容に誤りがないか確認するなどの監督をしていた。原告Fは、被告従業員を直接指示・監督する立場にあった。

〔2〕原告Fは、発注を受け、取引先と値段の交渉をしていたのであって、自ら値段を決定する権限を有していた。原告Fは、〔1〕取引先から注文されている加工の可否、そのコストや難易度、〔2〕取引先の関係、〔3〕個々の取引の際の注文個数、〔4〕景気の動向等を考慮して、最終的な取引の額を自由に決めていた。同決定の際、原告Fは誰からも承認を得ずに行っていた。

〔3〕被告は、原告Fの役職に応じ、同人に対し、平成19年9月以降8万円という高額の役職手当を支払ってきた。

〔4〕原告Fは、採用面接に同席こそしないものの、新入社員入社の際は、その履歴書をみて採用か不採用かの意見を述べる立場にあり、従業員の採用決定において重要な役割を果たしていた。また、原告Fは、営業部と品質管理部について、どのように従業員を配置するかを決定する権限を有していた。

〔5〕原告Fは、経営会議への参加権限を有していた。実際、経営会議に参加したことは一度しかないものの、品質管理部課長として、被告の経営会議に参加するよう要請を受けており、参加権限を有していた。なお、原告Fが経営会議に1回しか参加していないが、これ

は、同人の怠慢によるものにすぎない。

(エ) 課長会議への参加

〔1〕被告における課長会議は、経営会議において出された会社方針を日常業務に反映するための具体的な方法や時期、適任者を検討したり、日常業務において発生した諸問題については是正や改善を行うための協議を各部署長と連携して問題解決を図るために行っていた。また、同会議では、部下への指導方針の統一、経営幹部への報告事項の取りまとめ等会社実務を行う上で重要な事項を議論していた。さらに、同会議は、めっき処理条件、新しい工程の報告、各職場の現状や問題点等被告の機密に属する事項も議論されていた。

以上のように、課長会議は、被告において重要な会議であるところ、原告D及び原告Fは、同会議に参加していた。

〔2〕原告Fは、課長会議の議事録を作成し、課長会議の中でも重要な地位を占めていた。

エ 原告D及び原告Fの残業代請求に関する被告の予備的主張

上記のとおり、原告D及び原告Fは、労基法41条2号に規定する管理監督者に該当し、残業代請求権は発生しないが、万が一、同請求権が認められるとしても、その額は、以下のとおりである(別紙3の被告計算書5、6各記載のとおり)

普通時間外手当 深夜手当
原告D 39万6056円 7665円 計 40万3721円

原告F 153万8604円 1万3658円 計 155万2262円

なお、既払いの管理職手当(役職手当)は、残業代の一部として控除するのが相当である(東京地方裁判所平成19年6月15日判決参照)。

(3) 付加金請求の点について

原告らの付加金請求については、いずれも争う。

4 争点4(被告の不法行為責任の成否並びに原告らの損害の有無及びその額)について

(原告ら)

(1) 被告は、原告らに対する不当・違法な解雇、被告からの嫌がらせ行為やパワハラ行為によって、精神的な損害を被った。

ア 原告らは、被告に戻るつもりはないが、まるで非違行為があったかの如き不当解雇処分を受けたこと自体、原告らにとっては苦痛であり、大きな損害である。

イ 原告らは希望退職に応募しただけであるにもかかわらず、退職金も一切支払われずに懲戒解雇(ただし、原告Cについては諭旨解雇)にされ、いずれの原告らも経済的にかなり追い詰められた状態になった。被告の懲戒審理中、原告らはJ常務から「裁判しても個人が企業に勝てる訳がない。こちらがもし負けたとしても2回、3回上告すればすむ話。お前らの時間を奪っただけで、こちらの勝ちや」などと脅され、精神的に辛い思いをした。

ウ 被告は、従前から、原告らに対し、パワハラ行為や「十年選手はいらない」などの発言、監視カメラの設置による従業員監視体制を作り、独裁的な経営をしてきた。このような一連の原告らに対する嫌がらせ行為は、濃淡はあるものの、原告ら全員が受けている苦痛である。

また、被告が提示した希望退職への応募が被告の意図に反したのか、応募者の給与について、役職手当を8万円から15万円まで引き上げ、「辞めていく人間に役職は必要ないでしょ」と役職を剥奪し、直前に大幅に引き上げた役職手当を全額給与から差し引いて、結果的に総額の賃金を減額させている。

エ 被告にとって辞めさせたい者と残らせたい者の両方があるところ、いずれにせよ何らかの圧力をかけたのである。

オ 以上のような被告の原告らに対する嫌がらせ行為等は、損害賠償に値するというべきである。

(2) 原告らの上記精神的な苦痛を慰謝するには、各

自100万円を下らない。

(被告)

(1) 原告らの主張はいずれも否認ないし争う。

(2) 仮に、原告らが被告から嫌がらせ行為やパワハラ行為を受けていたというのであれば、当然当時加入していた本件組合に相談し、団体交渉においても問題としていたはずである。しかし、本件組合が被告に提出した要望書(証拠略)には、かかる被告による原告らへの嫌がらせ行為やパワハラ行為について全く触れられていない。かかる主張は、本件訴訟の審理においても、当初、主張されていなかった。以上のとおりであって、被告の原告らに対する嫌がらせ行為及びパワハラ行為があったとはいえない。

【反訴請求】

5 争点5(原告らの債務不履行責任ないし不法行為責任の有無)について

(被告)

(1) 原告らは、被告に大きな打撃を与え、あわよくば被告をつぶすことを目的に、集団退職、I理研への集団転職を画策し、その中で、被告から法外な退職金を巻き上げ、本件就業規則に基づく競業回避義務・秘密保持義務の免除を求める手段として本件組合を利用して法外な要求をした。また、原告らを含む被告の元従業員9名は、全員揃って、平成21年3月から同年5月にかけてI理研に就職し、被告の業務と競業するめっき加工等に従事し、被告の営業秘密を漏洩して被告に損害を与えている。

原告D及び原告Fは、被告における管理職として、重要な地位で勤務し、被告の取引先や被告における取引の値段設定、製造部各部門の一日の製品取扱量、新工場設立の計画等重要な営業秘密を知っていた。したがって、同原告両名は、被告の企業利益の防衛に高度の責任を負っていたのである。

(2) ア およそ会社の従業員は、使用者に対し、雇用契約に付随する信義則上の義務として、就業規則を遵守するなど雇用契約上の債務を忠実に履行し、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務(雇用契約上の誠実義務)を負い、従業員が同義務に違反した結果使用者に損害を与えた場合は、同損害を賠償する責任を負うというべきである。

イ 集団退職・同業他社への集団転職を画策した原告らを含む9名のうち、6名は、被告の中核をなす営業部及び品質管理部の従業員として勤務していた。また、そのうち4名は、従業員数約40名で構成される被告の中核部署の部長、課長を含む者であった。原告らを含む9名は、いずれも被告において10年以上勤務してきた者であり、被告において重要な地位を占めていた。

ウ 被告は、従業員数約40名の小規模な会社であったにもかかわらず、原告らを含む9名が労働組合に加入し、被告に対し、不当違法な要求をした。原告らの退職により、被告の中核部署である営業部及び品質管理部が機能しなくなった。また、被告の代表取締役や常務取締役が原告らの要求に対処するために、多大な時間を割かなければならず、通常の業務に専念できる時間が少なくなった。原告らの一連の行動は、被告の業務の継続を著しく困難にし、被告における売上げを急激に落ち込ませるなど、被告に及ぼす影響は重大であった。そして、原告らは、かかる被告の状況を熟知する立場にあった。

エ 原告らは、平成20年春ころから内密に被告からの集団退職・同業他社への集団転職の計画を立て、被告従業員に集団退職・集団転職をもちかけて説得した上、被告との退職条件等の交渉のために、労働組合を不当に利用するという極めて悪質な手段を用いた。

オ 原告らは、被告の募集した希望退職の条件について特に不満はなかったのである(原告B)から、個別に希望退職に応じる旨の意思表示をして退職すればよかったのである。それにもかかわらず、原告らが組合に加入した目的は、原告らの要求を正当なものとする

こと、及び被告をかきまわしてこいとI理研の社長であるKから言われ、被告への攻撃損害を大きくすることであったのである。

カ 以上のような原告らの一連の行動は、社会的相当性を逸脱し極めて背信的方法で行われたものであり、従業員としての誠実義務に違反する行為であり、かつ、被告の正当な利益を侵害する不法行為である。また、原告らがI理研に転職したことは本件就業規則（競業避止義務）に反する行為である。したがって、原告らが被告に対し、債務不履行責任ないし不法行為責任を負うことは明らかである。

（原告ら）

（1）原告らは、集団転職を画策していない。原告らは、それぞれの理由から結果的には被告に嫌気がさして被告が提示した希望退職に応募したのである。

原告らは、いずれもハローワークを通じて職を探していたのであり、最終的にI理研への就職が決まった者も平成21年5月のことであって、原告らは、結果として、I理研に就職したにすぎない。

（2）被告が主張する混乱と回復し難い損害を生じさせ、あわよくば被告をつぶそうとしたという事実は存在しない。原告らは、被告に対し、一切不当要求などしておらず、本件組合のH委員長（以下「H委員長」という。）が自分の交渉がやりやすいようにと独自の判断で要求書を作成したのである。

第2回団体交渉（平成20年9月29日）の被告見解の中には、「組合員を除く全従業員には、一時的に大きな不安と動揺が走り「組合が会社を潰そうとしているのではないか・・・」との危機感を持ちましたが、いまではそれを乗り越えて「みんなで自分たちの会社を守り存続させる」ことでほぼ一致し立ち上がってくれています」と書かれている。

なお、被告は、現に損害があったことを主張しているが、原告らの退職とは相当因果関係はない。

（3）被告は、原告らが退職したことによって、被告の業務継続が困難となった旨主張するが、かかる事実はない。原告らは、退職に当たって被告と相談の上引き継ぎを行っている。

（4）ア 原告らは、被告による希望退職の募集を機に被告を辞めようとしただけであり、被告に損害を与えようとは全く思っておらず、被告自身も希望退職を募ること自体、多数の退職者を想定していたはずである。

イ 原告らは、いずれも被告の嫌がらせ行為等を日頃から目の当たりにしていたので、被告に対する不安や不満が募っていたところ、同時期に希望退職の募集があり、募集しようと思った。しかし、これまでの被告のやり方からして、個人で応募したとしてもすんなり話が進むとは思われず、本件組合に間に入ってもらうと考え、同組合に加入したのである。以上のように原告らが本件組合に加入したのは、被告に圧力をかけるためではなく、従業員の意見を聞こうとしない被告経営者の態度を普段から見ていた原告らが、交渉に長けた第三者に間に入ってもらう円滑に話し合いを行うためである。したがって、原告らは不当違法な目的をもって本件組合に加入したのではないし、本件組合を利用しようという意図もなかった。

ウ 原告らは、勧誘されて集まったのではなく、日頃被告への不満や被告の将来への不安があったところ、被告が希望退職を募ったので、たまたま応募しただけである。

エ なお、H委員長が原告らの立場で交渉したのは最初だけであり、最後は被告側の要求ばかりを原告らに押しつけてきた。そのため、原告らは本件組合を脱退することにしたのである。

6 争点6（原告らの債務不履行等による被告の損害の有無及びその額）について

（被告）

被告が被った具体的な損害額は、別紙5〈略〉の損害額表のとおりである。

（1）賃金等関係

ア 賃金の二重払い 895万1159円

被告において、平成20年9月ころ、新人を採用する予定はなかったにもかかわらず、原告らが一斉に被告を辞めることになり、新人を採用せざるを得なくなった。また、新人へ引継ぎを行う必要があり、原告らが辞めてから新人を雇うわけにはいかなかった。さらに、被告において、経験豊富な原告らがいたときの品質を維持するには、最終的には16名にもなる新人を雇い入れる必要があった。したがって、被告は、原告らが被告を辞めるまで、原告らの賃金と新たに採用した新人の賃金とを二重払いしなければならないという損害を被った。

イ 新人用制服の購入等 56万0137円

被告は、新人を雇用するに当たって、新人用の制服、安全靴、ロッカー増設代金を支払わなければならない、このような費用は原告らが集団で辞めなければ掛からなかった費用であるから、原告らの一連の行動による損害である。

ウ ロッカーの新設費用 68万2899円

被告は、新人を雇用するに当たって、新人用のロッカーを新設しなければならない、このための費用は、原告らが集団で辞めなければ掛からなかった費用であるから、原告らの一連の行動による損害である。

（2）新工場設立の延期に伴う損害 104万円

原告らの上記行為によって、被告の代表取締役及び常務取締役がその対応に追われ、本来の職務ができなくなり、被告が計画していた新工場の設立を延期せざるを得なくなった。新工場は、被告が、以前ガレージとして賃貸していた土地を利用して設立する計画であり、被告は、平成20年9月末日をもって、ガレージの賃貸借契約を解除したにもかかわらず、新工場設立が延期し、ガレージ収入を得られない期間が必要以上に発生するという損害を被った。なお、原告は、経営会議に参加し、被告が新工場を設立する計画を具体化させていることを知っていたのであり、同損害について十分に予見していたのである。

同損害は、賃料1か月当たり1万3000円、20台のガレージであったことから、現在、4か月分の計104万円となる。

（3）弁護士費用 300万円

被告は、被告訴訟代理人に依頼して、本訴の答弁、反訴の提起、遂行をせざるを得なくなり、その報酬として300万円を支払った。

（原告ら）

（1）被告が主張する損害については争う。

（2）なお、引き継ぎに伴う負担は、従業員の異動に伴い通常生ずることであるから、これをもって損害とはいえない。

7 争点7（被告の原告Dに対する物件返還請求権の有無）について

（被告）

（1）被告は、その経費でノートを購入し、原告Dが被告に在職中、製造部クロム部門の責任者として、業務上不可欠な営業秘密を日常の業務の一環として記録し、被告の工場内で保管していたものである。すなわち、原告Dは、難易度の高い製品についてのめっき条件、すなわち得意先名と製品の形状、大きさ、電気量、電解時間、使用する治具、電機接点位置、治具への配置等の詳細な情報の記録を行い、これらの製造秘密をノートにまとめる管理業務を行っていた。原告Dは、作成した約5冊のノート（以下「本件ノート」という。）を社内管理していた。

以上からすると、本件ノートは被告が所有するものである。

（2）原告Dは、現在、本件ノートを占有している。

（3）よって、被告は、原告Dに対し、所有権に基づいて、本件ノートの引渡しを求める。

（4）被告の製造部各部門では、取引先の要望に合わせて、細かい部品であっても、めっきの厚さをミクロ

ンの単位で調整するなど高い寸法精度で、取引先から預かる機械部品の加工を、一品一様に仕上げている。すなわち、被告においては、高度な技能、技術をもって、硬質クロムめっき加工、バブ研磨加工、アルマイト加工、無電解ニッケルめっき加工を行っている。そして、被告の技能、技術の中には、被告でしか行えない被告独自の特殊なめっき方法、金属表面処理工程も多数存在する。このような特殊なめっき加工及び金属表面処理の技術やノウハウは、被告が長年重要な営業秘密・技術的秘蔵の開発・改良に大きな努力を払った結果であって、被告の重要な財産である。

本件ノートには、I 理研が新工場を立ち上げるために必要な上記事項が記載されている。I 理研は、クロムめっきの技術を全く有していなかったため、原告Dが、本件ノートに書かれた被告の営業秘密を利用して、クロムめっき業務に従事していることは明らかである。すなわち、原告Dは、本件ノートを利用して、被告の営業秘密を漏洩しているのである。原告らの秘密漏洩行為によって、被告は、実際に取引先を奪われている。

(原告D)

(1) 本件ノートそのものは、被告から交付を受けたものであるが、これは、ペンなどと同じく、消耗品であり、ノートに記入して消耗した以上、返還義務が生ずるものではない。

(2) 本件ノートは、原告D個人が書いていた単なる備忘録であり、被告から指示されて記帳したことはない。本件ノートの内容は、原告D自身が忘れることが多いために、大学ノートに書いたメモ程度のもにすぎず、秘密性は一切ない。J 常務自身、本件ノートを見たことがあり、その内容は、被告のノウハウを書き留めたものではないと証言している。

そもそも被告にはめっき加工及び金属表面処理に関する技術やノウハウがあるわけではなく、このことは、一般的なテキスト等で書かれている事柄で、めっき等がなされるものであり、原告Dが記入した内容も一般的なものにすぎない。

8 争点8 (被告の原告Cに対する不当利得返還請求権の有無) について

(被告)

(1) 被告は、原告Cに対し、平成21年2月26日、112万円の退職金を支払った。

(2) ところで、原告らと同様、集団退職及び同業他社への集団転職の画策という原告Cの行動は、本来であれば懲戒解雇事由に該当するものであった。しかし、原告Cは反省し、退職届を提出したことから(証拠略)、被告は、原告Cについては、懲戒解雇ではなく、諭旨解雇にしたのである。そして、被告と原告Cは、原告Cを諭旨解雇扱いにするに際して、残業代及び退職金の支払は本件就業規則に基づいて行うことを合意した。にもかかわらず、原告Cが本件訴訟において、被告との間の合意に反し本件就業規則以上の不当な退職金や残業代の支払を求めることは上記合意に反する。

そして、本件就業規則13条は、「退職金支給後において、就業規則21条2項に定める在職中の懲戒解雇事由が発覚し、または退職後、機密漏洩など懲戒解雇に相当する行為を行った者については、既に支払済みの退職金の金額若しくはその一部の返還を命じる。この場合、誠意をもって会社の命を遂行しなければならない。」と規定しているところ、被告が原告Cに退職金を支給した後、原告Cは、被告の同業他社であるI理研に転職し、同社で、被告の営業秘密を利用して営業活動をした。原告Cの同行は、被告の機密を漏洩し、懲戒解雇に相当する行為である。したがって、被告は、本件就業規則13条に基づいて、原告Cに対し、既に支払済みの上記退職金112万円及びこれに対する同金員請求書(請求の趣旨変更申立書)送達の日翌日である平成21年11月7日から年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。

(原告C)

否認ないし争う。原告Cは、被告が主張するような懲戒解雇に相当する行為を行っておらず、被告に対し退職金として受け取った112万円を返還する義務を負っているとはいえない。

第5 当裁判所の判断

1 争点1 (本件解雇処分の無効確認訴訟の適法性)

(1) 確認の訴えは、特段の事情がない限り、現在の権利又は法律関係の確認を求める場合に限り確認の利益が認められると解するのが相当である。

(2) ところで、原告ら求めている本件解雇処分の無効確認の訴えは、過去の行為が無効であることの確認を求めるものであるところ、終了原因に関して争いはあるものの、既に原告らと被告との間の雇用契約は終了していること、本件解雇処分の有効無効の判断は、原告らが被告に対して求めている退職金請求あるいは損害賠償請求において判断されること、本件において、過去の法律関係等の確認を求める特段の事情があることを認めるに足りる的確な証拠はないことからすると、本件解雇処分の無効確認の訴えには確認の利益があるとはいえず、不適法な訴えであるというべきであるから却下を免れない。

2 争点2 (退職金請求)

(1) 原告らに対する本件解雇処分に至る経緯

前提事実並びに証拠(証拠・人証略)、原告A、原告B、原告C、原告D、原告E、原告F、被告代表者。なお、以下において、原告らの供述をまとめて「原告ら」ともいう。)及び弁論の全趣旨によると、以下の事実が認められる。

ア 被告は、平成19年8月1日、本件就業規則(本件退職金規程を含む。)を変更し、同月10日、北大阪労働基準監督署にその旨届け出た。その際、従業員代表として、原告Cが署名押印した意見書を添付した(証拠略)。

イ 被告は、平成20年8月7日ころ、社内の掲示板に希望退職を募る旨の掲示をして、同退職の募集を行った。同募集掲示には、[1] 募集期間は8月末まで、今回の退職に限り、就業規則に定めた競業忌避を免除し、退職金を規定の金額に50パーセント上積みして支給する(解雇ではなく自己都合退職として取扱います)というものであった。

(証拠・人証略)、被告代表者)

ウ 原告らは、上記掲示を見たが、被告に対し、上記募集に係る希望退職に応じる旨の意思表示はしなかったものの、平成20年8月20日、本件組合に加入し、被告に対し、同加入通知をするともに、「要求書並びに団体交渉申入書(以下「要求書」という。)と題する書面を送付した。

同要求書には、[1] 退職金額を大幅に引き上げること、[2] 未払いの時間外賃金を支払うこと、[3] 会社就業規則のうち、競業禁止義務及び秘密保持義務に関する規定を適用しないこと、[4] 8月末日に設定されている希望退職の募集締切日を延期すること、[5] 原告Aに対する処分を行わないこと、[6] 更衣室の監視カメラを撤去すること等の要求項目が記載されていた。

なお、本件組合は、被告に対し、原告らを含む9名に係る時間外及び退職金額として、合計1億2397万円を請求した。

(証拠略)、原告ら、(人証略)、被告代表者、弁論の全趣旨)

エ 原告らは、平成20年10月7日、今後の被告との団体交渉等について、H委員長と話し合った。しかし、原告らとH委員長の意見が合わず、結果的に、同日、原告らは、本件組合を脱退することとなった。

(証拠略)、原告A、弁論の全趣旨)

オ 被告は、平成20年10月21日、原告Aに対し、「始末書と誓約書の提出について」と題する文書を交付し、同月22日までに始末書及び添付されている誓約書を提出するよう求めた。

同文書には、[1] 組合加入を隠れ蓑に、被告の中核

部門である品質管理。営業など主要メンバーの集団退職、同業他社に転職することによって、被告に損害を与えようとしたこと、〔2〕原告Aの反抗的な態度や集団退職と転職を扇動した行為が背任の疑いがあること、〔3〕嚴重な処分を検討しているが、再度、最後のチャンスを与えるために、始末書の提出を求めるとともに、団体交渉において、同業他社（競争相手の会社）へ行くか否かの確認ができていないことから、「退職にあたり、協業忌避、秘密保持、機密情報管理、守秘義務、損害賠償、離職後の責任等の会社が定める就業規則は勿論、法令や道義的な責任を遵守することをここに約束します。」という文言が記載された誓約書を提出するよう命じる旨記載されていた。

（証拠略）

また、被告は、平成20年10月24日、原告Aに対し、「始末書の提出について」と題する書面を交付し、〔1〕同月14日、同原告が、上司の許可を得ることなく、職場を離れ、被告代表者との面談を求めたこと、〔2〕同月21日、被告の職場と業務を混乱させたこと等について始末書の提出を求めた際、被告及び業務命令に反抗し、その内容を勝手に録音し、被告が、これを中止するよう命じたにもかかわらず、これに従わなかったこと、〔3〕同月22日、同原告に対する懲戒審理を行うため、懲戒審理休職を命じたが、被告の指示、業務命令に対して反抗的な態度をとり、それらの内容を勝手に録音しようとし、被告が、これを中止するよう命じたにもかかわらず、拒否したこと、以上の点について、同月27日までに始末書を提出するよう命じた。

（証拠略）

カ 被告は、同年10月21日に原告Cに対し、同月27日に原告D、原告E、原告Fに対し、同年12月2日に原告Bに対し、上記原告Aに対するのと同様の内容の文書を交付し、始末書及び誓約書の提出を命じた。

（証拠略）

キ 被告は、原告Aに対して平成20年11月4日に、原告D、原告E、原告Fに対して同月28日、原告Bに対して同年12月5日に、それぞれ懲戒審理調査を実施した。

（証拠略）

ク 原告Cは、平成20年11月17日、被告に対し、同年12月19日をもって退職する旨の退職届を提出した（証拠略）。

ケ 被告は、前提事実記載の年月日に、それぞれ原告らに対し、本件解雇処分を通知した。

（証拠略）

コ 原告らは、本件解雇処分後、ハローワークを通じて、求職活動を行い、実際に、面接等を受けた。なお、原告Dは、就職面接の際、現在、被告との間で紛争があり、裁判中である旨告げた。

（原告ら、弁論の全趣旨）

サ その後、原告らは、時期は異なるものの平成21年3月から10月ころにかけて、I理研に就職し、同社が新しく立ち上げた工場において、めっき加工や営業の業務に従事している。

（原告ら、弁論の全趣旨）

シ（ア）I理研は、被告と隣接して存在し、金属表面の研磨及び薬品加工を目的とする被告と同種同業の会社である。I理研の代表取締役は、設立当初からKである。Kは、その兄であるLが設立し経営していた被告において、昭和48年から勤務し、当初から取締役を務め、その後専務取締役となった。平成7年9月29日にL社長が死亡したことに伴い、Kが被告の代表取締役に就任した。その後、Kは、平成18年7月18日、被告代表取締役に解任された。その後、被告とI理研は、交流もなく、かえって、共同で使用している工場の占有等に関する紛争が生じ、現在、被告とI理研との間には、本件訴訟事件及び調停事件が存在する。

（証拠略）、被告代表者、弁論の全趣旨）

（イ）I理研は、平成21年3月に新工場を立ち上げるまでの間、本社工場において、黒染め、パーカー、無電解ニッケル、亜鉛めっき、サンドブラストの業務を行っていただけだった。しかし、平成21年3月、新工場（第2工場）を立ち上げ、新たに、硬質クロム、バフ研磨、アルマイト、硬質アルマイト、タフラム処理、ニッダクスの加工を始めた。

（証拠略）、弁論の全趣旨）

（ウ）I理研がハローワークを通じて募集した募集要項の内容（証拠略）は、年齢を不問とする一方、必要な経験等として、「営業経験5年以上（同業種または類似業種）」、「硬質クロムめっき、若しくはアルマイト作業に5年以上従事した経験者のみ」、「バフ経験5年以上」、「必要な資格として「めっき技能検定2級以上、関連資格取得者」、「めっき工場で勤務あるかた優遇」として、具体的かつ細かい条件をつけているが、これらの募集要項は一般的なものとはいえない。実際、I理研が平成20年8月にハローワークに提出した募集要項には、年齢30歳以上とする一方で、必要な経験等及び必要な免許資格を不問としているのである（証拠略）。I理研が新工場を設立するためには、第2工場で稼働することが予定されているめっき技術の経験を積んできた従業員が必須の状況にあった。

（証拠略）、被告代表者、弁論の全趣旨）

（2）本件解雇処分の適法性について

ア 被告は、原告らが、被告からの集団での退職及び同業他社（I理研）への集団での転職を画策し、被告に打撃を与えて混乱と回復し難い損害を生じさせ、あわよくば被告をつぶそうとしたという不当、違法な目的があった点を本件解雇処分の理由としている。

（ア）被告は、原告らが、ハローワークを通じて求職活動を行い、I理研以外の会社にも就職活動を行った旨供述している点について、原告らの同就職活動は上記画策の隠蔽工作である旨主張し、その根拠として、原告らが、採用面接において、前の勤め先である被告から懲戒解雇され、それを裁判で争っているという話をしていない点を挙げている。

ところで、証拠（原告ら）及び弁論の全趣旨からすると、原告らは、ハローワークを通じて求職活動をしてきたと認められるところ、確かに、被告との間で裁判をして係争中であることを告げれば就職できない可能性が生じるとも考えられる、しかし、この点を秘して就職した場合、かえって就職先の会社に不信感を生じさせる可能性もあり、この点を告げることをもって、就職活動を真剣に行っていないとまでは言い難く、ましてや、被告が主張するように、他の会社の就職が決まると困るからあえて不採用にしてもらうために告げたとも考えられない。また、仮に、I理研への就職が決まっていたとしても、とりあえず他の会社に就職し、その後I理研に再就職することも十分に可能であって、かえって、その方が原告らの意図を隠蔽することができると思われる。そして、原告らは、ハローワークを通じて求職活動をし、実際に採用面接も行っていること（原告D）をも併せかんがみると、被告の上記主張は理由がない。

（イ）被告は、I理研がハローワークを通じて募集した募集要項が原告らを想定した内容になっており、この点をもって、原告らとI理研が集団転職を画策した旨主張する。

確かに、I理研として新入社員の募集をする目的が新工場立ち上げにあったとすると、募集時期が遅きに失っている感は否めない。しかし、具体的な募集条件を挙げたとしても、原告ら以外に同条件に合致する者が応募する可能性があること、仮に、I理研として、当初から、原告らを受け入れる意図があるのであれば、採用条件等をあえて絞る必要はないこと、被告が主張するような意図が存在するとすると、かえって、同意図を隠蔽するために、原告らの経験等に合致する条件提示を避け、従前の募集要項と同様の条件で募集する

とも考えられること、以上の点からすると、同募集によって、直ちに原告らを受け入れることが決まっていたとは言いがたく、かえって、I理研の新工場における業務内容からすると、同募集は、新工場立ち上げを目的するものであると推認するのが相当である。したがって、被告の上記主張は理由がない。

(ウ) [1] 被告は、本件組合のH委員長の陳述書(証拠略)の内容から、H委員長が、「行くんやろ?」と聞いているのは、以前原告らから同業他社に転職することが決まっている旨聞いていて、確認の意味での質問であると主張する。

確かに、原告らは、H委員長の同質問に明確に反論しているとはうかがわれない。しかし、平成20年10月7日、団体交渉に先立って行われた原告らとH委員長との会話の内容(証拠略)等からすると、この時点で原告らとH委員長の意見や方針が合致せず、両者の関係は必ずしも良好なものであるとは認められないところ、同会話(証拠略)は、被告が関与していない原告らとH委員長との間におけるやりとりであること、仮に、H委員長が、この時点以前に原告らから同業他社に転職することが決まっている旨聞いていたとすると、その旨直接的に同業他社への転職話をしてきたことを指摘する(例えば、「この前、同業他社に行くと言っていたのではないか」等)と考えられること、原告らは、H委員長の発言(「行くんやろ?」)に対して、これは、飽くまでも被告側の見解を述べるものであり、H委員長がかかる見解に基づいて被告と団体交渉をしているのではないかと確認することも必ずしも不自然なことではないこと、以上の点からすると、H委員長の上記発言は、飽くまでも原告らが誓約書を提出しないこと等を踏まえたH委員長の個人的な見解(団体交渉の場で被告から質問があるであろう内容)を踏まえたものであると認めるのが相当である。そうすると、H委員長の陳述書における上記部分をもって、被告の主張(原告らによる集団脱退工作・I理研への集団転職の点)を根拠づけることはできないといわざるを得ない。

[2] また、被告は、H委員長が、原告らに対し、同業他社への就職を中止した方がいいと述べたことを挙げて、事前に同業他社への就職が決まっていたと主張する。

しかし、上記したとおり、活動の内容程度はともかく、原告らは、ハローワークを通じて就職活動をしたこと、原告らとしては、被告が提示した希望退職に対して応じる意思表示をしていたとは認められないもの、被告との雇用契約を終了させるに当たっては、被告が提示した条件(競業忌避義務等の免除)の点を強く要請していたことからすると、「中止」という文言のみをもって、被告の上記主張(集団退職及び集団転職)を裏付けることはできない。

(エ) 以上のほかに、被告が主張するように、原告らが被告からの集団での退職及び同業他社(I理研)への集団での転職を画策し、被告に打撃を与えて混乱と回復し難い損害を生じさせ、あわよくば被告をつぶそうとしたという不当、違法な目的があったと認めるに足りる確かな証拠は見出し難い。そうすると、この点を理由とする本件解雇処分は無効であるといわざるを得ない。

イ 被告は、原告D、原告B、原告E、原告Aについて、同原告らは、当初の画策どおり、同業他社であるI理研に集団転職しており、原告らのI理研への転職は、退職後の競業禁止義務及び秘密保持義務を定めた本件就業規則5条19号、20号、9条、11条3項、13条2項に違反する行為であり、退職金規程5条4号によって、退職支払請求権が発生しないと主張する。

(ア) 本件就業規則に係る退職後の競業禁止義務違反を理由とする退職金の不支給の点について

退職後の競業禁止義務を定めることについては、労働者の生計手段の確保に大きな影響を及ぼすことから、その効力については、慎重に判断することが必要であ

り、競業禁止を必要とする使用者の正当な利益の存否、競業禁止の範囲が合理的な範囲に留まっているか否か、代償措置の有無等を総合的に勘案し、競業禁止義務規定の合理性が認められない場合には、これに基づく使用者の権利行使は権利の濫用として許されないと解するのが相当である。

これを本件についてみると、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こと、被告の隣には競業他社であるI理研が存在することが認められ、これらの点からすると、競業禁止義務を定める必要性があるようにも思われる。しかし、証拠(証拠略、原告ら)及び弁論の全趣旨によると、めっき加工等の原告らが従事していた業務内容は、秘密性を有するかどうかは別として、専門的な技術等が必要となるものであり、かかる業務に従事していた者が他に転職等する場合には、代替性に乏しく、限られた範囲でしか就労の機会を得ることができないと考えられること、被告における競業禁止義務の期間は1年間と比較的長いこと、退職金は支給されるものの、その額は競業禁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こと、以上の点にかんがみると、本件就業規則における競業禁止義務規定には合理性があるとは解されず、この点をもって、退職金支払請求権が発生しないと認められない。したがって、この点に関する被告の主張は理由がない。

(イ) 本件就業規則に係る秘密保持義務違反を理由とする退職金の不支給について

次に、本件就業規則に係る秘密保持義務の点についてみると、確かに、証拠(証拠略)及び弁論の全趣旨によると、めっきやこれに関連する金属表面処理については、各社が培ってきた技術やノウハウが存在することがうかがわれるところ、被告においては、定期的に、それまでの作業により良品が仕上がっているか、仕上がっていないとしたら何が問題か、良品に仕上げの方法がないかをチェックし、「品質マニュアル プロセスの妥当性確認の実施記録」に記録している(証拠略)ことからすると、被告においても、一定の技術やノウハウを蓄積していたとも考えられる。しかし、証拠(証拠・人証略、原告D)及び弁論の全趣旨によると、めっき加工を業とする会社は複数存在し、同種の製品を加工等していること、めっき加工に関しては、その具体的な技術内容等に関する基本的な事柄については、書籍等で広く流布されていると認められること、原告Dは、各製品に関する情報を本件ノートに記載していたものの、同記載は、被告の指示命令に基づくものではなく、原告Dが飽くまでも備忘録として記載していたこと、同ノートには、めっきの手順等が記載されていた(原告D、人証略)ところ、同手順については、上記した基本的な教科書の記載に沿って作業をすれば可能であること(人証略)、被告は、原告Dや製造に係わる従業員に対して、同ノートの保管方法や取扱い等について特段注意等をしていたとは認められないこと、被告とI理研との関係については、これまでも互いに行き来し、互いに取引を行っていたこと、被告では、簡単な品物については外注に出していること(人証略)、以上の点が認められ、これらの点からすると、被告が主張するような技術やノウハウが、被告において秘密とを秘密にして保持する必要性があるとは認め難い。

(ウ) 以上からすると、競業禁止義務違反及び秘密保持義務違反を理由として退職金支払請求権が発生しない旨の被告の主張は理由がないといわざるを得ない。ウ 原告Cについて

証拠(証拠略)によると、原告Cは、被告に対し、平成20年11月17日付けで、一身上の都合により同年12月19日をもって退職する旨の退職届を提出していることが認められる。しかし、証拠(原告C)及び弁論の全趣旨によると、原告Cが退職届を提出したのは、当時原告Cが被告に対し退職したい旨明示していたにもかかわらず、被告の方で、なかなか退職す

ることを認められなかったという理由によるものであると認められる。同届出が提出された後である同年11月25日、被告は、原告Cに対し、諭旨解雇処分とする旨通知している(証拠略)ことからすると、被告としては、原告Cから提出された退職届を受け入れず、諭旨解雇処分としたと認めるのが相当である。したがって、原告Cが被告に提出した上記退職届は、原告被告間の雇用契約の終了について効力を有しているとは認められない。

(3) 原告らの被告に対する退職金支払請求権の有無及びその額について

ア 上記(1)、(2)で認定説示したとおり、被告が原告らになした本件解雇処分は無効であること、原告D、原告B、原告E、原告Aには競業禁止義務及び秘密保持義務が課されているとはいえず、同原告らについて同各義務違反をもって退職金請求権が消滅するとはいえないこと、原告らは、本件解雇処分時以降、被告との雇用契約を継続する意思がないと認められ、その時点で退職したと認めるのが相当であることからすると、原告らは、被告に対し、退職金支払請求権を有しているとは認めるとの相当である。

イ そこで、退職金の具体的な金額についてみると、まず、原告らは、本件組合を通じて、被告が提示した希望退職に応じる旨の意思表示をしたとして、被告が提示した希望退職における条件(退職金の50パーセント上積み)に基づいて退職金を算定すべきであると主張する。

しかし、証拠(証拠略)によると、本件組合が被告に提出した要求並びに団体交渉申入書には、原告らが希望退職に応じる旨の明確な記載がないこと、かえって、本件組合は、希望退職の募集締切日を延期するよう求めていること、同申込書記載の退職条件と被告が提示した希望退職の条件とは異なっており、競業禁止義務及び秘密保持義務を定めた本件就業規則の条項の不適用を求めていること、H委員長は、本件組合として原告らについて、希望退職に応じて退職する旨の意思表示をしたとは述べていないこと(証拠略)、原告らが被告に対し、希望退職の意思表示をすること自体特段困難な事情があったとは認められないこと、原告らは、平成20年9月以降も被告において就労を継続していたこと、原告Cは、その経緯はともかく、平成20年11月17日、被告に対し退職届を提出していること、以上の点が認められ、これらの点からすると、原告らは、原告自身あるいは本件組合を通じて、被告が提示した希望退職に応じる旨の意思表示をしたとは認められない。したがって、原告らの上記主張は理由がない。

ウ また、原告らは、退職金の算定について、本件就業規則ではなく、旧規定(証拠略)に基づいて計算すべきであると主張する。

確かに、上記のとおり、本件就業規則については、競業禁止義務及び秘密保持義務の点について必ずしも合理性があるとは認められない部分はあるものの、本件退職金規程(証拠略)については、特段不合理であるとは認められる内容は見出し難い。そして、原告らは、本件組合を通じた団体交渉において、本件就業規則の内容を踏まえて要求していることにかんがみれば、本件就業規則は周知されていたと認められる。そうすると、原告らに係る退職金の金額算定に当たっては、本件退職金規程(証拠略)に基づいて行うのが相当である。

エ そこで、本件退職金規程をみると、同規程には、おおむね次のとおり定められている(本件に関連する部分のみ挙げる。(証拠略))。

(ア) 退職金の算定は、勤続年数に応じて別表(ただし、自己都合退職の場合とそれ以外の場合で金額が異なっている。)に定める退職金を支給する(本件退職金規程3条)。

(イ) 勤続年数は、入社日から退職日までとする。ただし、勤続年数1年未満は切り捨てる(同規程6条)。

(ウ) 退職金の最終計算において、千円未満の端数があるときはこれを千円に切り上げる(同規程7条)。

(エ) 退職金の支給は、退職の日から60日以内にその金額を通貨で支払うことを原則とする(同規程8条)。オ そこで、本件退職金規程別表(証拠略)に基づいて、原告らに係る退職金を算定する(なお、原告らの勤続年数については前提事実(1)イのとおりである。)と、以下のとおりとなる。

なお、原告らは、本件解雇処分を契機として退職するに至ったこと、原告Cの退職届(証拠略)については効力が発生していないと認められることからすると、原告らの退職理由としては、自己都合退職であるとは認められないから、本件退職金規程別表における「定年退職 会社都合退職」の欄を適用するのが相当である。

(ア) 原告A(勤続年数11年2か月) 120万円
(イ) 原告B(勤続年数13年5か月) 160万円
(ウ) 原告C(勤続年数12年9か月) 140万円
ただし、原告Cについては、既に被告から112万円が支払われているから、これを控除した28万円となる。

(エ) 原告D(勤続年数16年7か月) 220万円
+課長加算10万円

(オ) 原告E(勤続年数12年10か月) 140万円

(カ) 原告F(勤続年数17年2か月) 240万円
+課長加算10万円

カ ところで、本件退職金規程によると、退職金の支払時期については、退職の日から60日以内にその金額を通貨で支払うことを原則とする旨規定されている(同規程8条)。そして、上記のとおり、原告らに対する本件解雇処分は無効であるものの、原告らは、同各処分をもって退職したと認めるのが相当であるから、同各退職日(本件解雇処分日)から60日を経過した時点で、それぞれ遅滞に陥るということになる。

(3) 本件退職金請求に関するまとめ
以上からすると、原告らは被告に対し、上記エ(ア)ないし(カ)記載の各退職金額及びこれに対する原告らに対する本件解雇処分の各日から60日を経過した日から支払済みまでの遅延損害金の支払を求めることができるということになる。

3 争点3(未払賃金等請求)について
(1) 証拠(証拠略)、原告ら、被告代表者)及び弁論の全趣旨によると、以下の事実が認められる。
ア 被告は、平成19年5月ころから、経営会議において、賃金テーブルの一元化について議論していた。そして、一般従業員については、平成19年7月から給料の内訳を変更することとなった。同賃金体系の変更当たって、被告は、給与明細項目変更例という書類を作成し、各部署長をとおして従業員に給与形態の変更について説明した。その際、原告らを含め特段異議はでなかった。

また、原告F及び原告Dの課長職の給料体系についても、平成20年3月ころから経営会議において議論され、同年8月以降、賃金テーブルを一元化するため、その内訳を変更した。
(証拠略)、被告代表者、弁論の全趣旨)

イ 被告は、平成19年8月1日、就業規則を変更した(本件就業規則)。
被告は、同変更の際、社内掲示により被告従業員に本件就業規則を公示した。そして、被告は、同月10日、従業員代表として原告Cが、本件就業規則の変更について異議がない旨の意見書を得て、北大阪労働基準監督署に対し、届け出た。

(証拠略)、被告代表者、弁論の全趣旨)
ウ 北大阪労働基準監督署は、平成20年10月6日、被告に対し、[1]36協定に定める投票、挙手等の方法により選出された労働者の過半数を代表する者と書面による協定を締結していないにもかかわらず、法定労働時間を超えて労働させていること、[2]年休の計

画的付与をしているにもかかわらず、労使協定を締結していないこと、〔3〕就業規則の変更について投票、挙手等の方法により選出された労働者の過半数を代表する者の意見を聞いていないこと、〔4〕36協定、就業規則を常時各事業場の見易い場所に掲示又は備え付ける等の方法により労働者に周知させていないことを内容とする是正勧告を行った。

（証拠略）

エ 原告らは、平成20年8月20日、本件組合を通じて、被告に対し、団体交渉を申し入れた。原告らは、本件組合を通じて、被告に対し、時間外手当及び退職金の支払や就業規則の不適用を要求した。その際、原告らは、特に、本件就業規則の有効性について問題とすることなく、かえって、本件就業規則を前提として、同規則の不適用（競業禁止義務等）を要求していた。また、賃金体系の変更に関する問題についても特段要求事項に挙げることはなかった。

（証拠略）、弁論の全趣旨）

（1）未払賃金請求について

ア 原告らは、賃金体系の変更について、個別の合意等一切しなかった旨主張する。

確かに、被告が原告らから賃金体系の変更について、個別に合意を得たことを認めるに足りる直接的な証拠は見出し難い。しかし、上記認定したとおり、被告は、原告らを含む被告従業員に対し、給与明細項目変更例を示して、賃金体系の変更について説明したこと、同変更に伴って、一般従業員については固定残業代が計上されることになったものの、支給される賃金額総額については、さほどの増減はなかったこと、原告らは、賃金体系が変更された後も、特段異議を述べることなく、変更後の賃金の支払を受けていたこと、本件組合を通じた団体交渉においても、同変更について問題としていなかったことからすると、原告らは、被告による賃金体系の変更について黙示的に同意していたと認めるのが相当である。

イ なお、原告らは、賃金体系の変更について、本件就業規則の不利益変更の問題であるとして、同変更が無効であると主張する。しかし、上記認定したとおり、一般従業員に関する賃金体系の変更は、本件就業規則が制定される前に行われていたこと、同変更については、原告らの黙示の同意があると認められることから、就業規則の変更に伴うものとは認められない。また、仮に、就業規則の変更の問題であるとしても、賃金額全体にはさほど大きな増減はないこと等本件就業規則の内容について合理性が認められること、本件組合を通じた団体交渉の経緯等に照らすと、本件就業規則は周知されていたと認めるのが相当であること、以上の点からしても、原告らの上記主張は理由がないといわざるを得ない。

ウ そうすると、この点に関する原告らの請求は、いずれも理由がない。

（2）残業代請求について

ア 原告らの時間外労働時間の点について

原告らの各残業時間数は、別紙2の計算書1ないし6の各〔1〕記載の残業時間欄記載の時間数であることについて当事者間に争いはない。

イ 残業代請求に係る原告らの基礎賃金の点について
原告らは、被告が計算した残業代算定に係る基礎賃金について、就業規則の不利益変更を前提とするものであり、無効である旨主張する。

しかし、上記したとおり、本件就業規則の変更のうち、賃金体系を変更する部分については合理性があり、かつ、本件就業規則は周知されていたと認めるのが相当であるから、本件就業規則のうち賃金に関する規程に関しては、有効であると認めるのが相当である。したがって、原告らの上記主張は理由がない。

ウ 原告D及び原告Fの管理監督者性の点等について
（ア）労基法41条2号の規定に該当する者（管理監督者）とは、労働条件の決定その他労務管理につき、経営者と一体的な立場にある者であり、名称にとらわ

れず、実態に即して判断すべきであると解される。具体的には、〔1〕職務内容が、少なくともある部門全体の統括的な立場にあること、〔2〕部下に対する労務管理上の決定権等につき、一定の裁量権を有しており、部下に対する人事考課、機密事項に接していること、〔3〕管理職手当等の特別手当が支給され、待遇において、時間外手当が支給されないことを十分に補っていること、〔4〕自己の出退勤について、自ら決定し得る権限があることを総合的に勘案して判断するのが相当である。

（イ）これを原告D及び原告Fについてみると、確かに、〔1〕同原告両名が後輩の指導をしていたこと、〔2〕同原告両名には比較的高額の管理職手当が支給されていたこと、〔3〕同原告両名は、経営会議に出席できたこと、以上の点が認められる。しかし、〔1〕同原告両名については労働時間や休憩及び休日等について裁量が与えられていたとはいえず、かえって、タイムカードを打刻しており、就業時間が管理されていたと認められること、〔2〕別紙組織表記載のとおり、原告F及び原告Dは、品質管理部課長（原告F）やクロム部部門の課長（原告D）ではあるものの、同原告両名の上司としては、さらに、総括部長や製造部長・工場長が存在し、これら上司の指示を受ける立場にあったと認められること、〔3〕経営会議への出席が可能だったとはいえず、部下に対する労務管理上の決定権等について一定の裁量権を有していたとは認められないこと、〔4〕その他、部下に対する人事考課等の重要な職務と権限が付与されていたとも認められないこと、以上の点が認められ、これらの点からすると、同原告両名が、労働条件の決定その他労務管理につき、経営者と一体的な立場にある者に該当するとは認め難い。そうすると、被告の上記主張は理由がない。

（ウ）なお、被告は、仮に、原告D及び原告Fが管理監督者に該当しないとしても、残業代の算定に当たっては、同原告両名に支給されていた管理職手当を控除すべきであると主張する。しかし、証拠（証拠略）及び弁論の全趣旨のよると、管理職手当は、管理職に対して支給されるものであり、割増賃金（残業代）とは別個の性質内容を有するものであると認められ、また、本件全証拠によっても、同原告両名に対する管理職手当が残業代の趣旨を含むものであるとか同手当が残業代に変わるものであること及び同原告両名がこれらの点について認識理解していたことを認めるに足りる確かな証拠は認められない。そうすると、同原告両名に関する残業代の算定に当たって、管理職手当を控除する合理的な根拠は見出し難く、被告の同主張は採用することができない。

エ 原告らの残業代請求に関するまとめ

以上の点を踏まえると、平成18年10月から平成20年11月分までの時間外賃金は、以下のとおりである（別紙3の被告計算書1ないし6参照）。

原告A 48万3216円（別紙3の被告計算書1）
原告B 61万5837円（別紙3の被告計算書2）
原告C 151万5473円（別紙3の被告計算書3）
原告D 178万1318円（別紙3の被告計算書4）
原告E 32万5134円（別紙3の被告計算書5）
原告F 311万0610円（別紙3の被告計算書6）

（4）付加金請求について

原告らは、付加金の支払をすべきであると主張する。確かに、被告は、労働基準監督署から是正勧告を受けるなど、36協定や就業規則の制定手続等の点において不備があったことがうかがわれる。しかし、原告らに対しては、一定範囲で残業代を支払っていたこと、本件訴訟においても、被告側で算定したものではあるものの、原告らに対する残業代について一覧表を作成して、その具体的な内容を明示していること、本件訴訟の和解協議においても、原告らに対する退職金を含めて残業代についても一定範囲で支払う意思を明示していたことからすると、本件について、被告に付加金を課するのは相当とはいえない。したがって、この点

に関する原告らの請求は採用しない。

4 争点4 (被告の不法行為責任の成否並びに原告らの損害の有無及びその額)について

原告らは、不当な本件解雇処分を受けたこと、被告から嫌がらせ行為及びパワハラ行為を受けたことを挙げて、不法行為であると主張する。

(1) まず、本件解雇処分との関係についてみると、確かに、上記認定説示したとおり、本件解雇処分は、それ自体無効であると認められる。しかしながら、原告らは、結果的であるとはいえ、被告と同業他社であるI理研に就職していること、原告らは、本件組合を通じた交渉経過の中で、同業他社への競業禁止義務の免除を要求していたことからすると、被告が原告らに対し、I理研と相通じて集団退職及び集団転職を画策したと疑いを持ったとしてもやむを得ないという面も考えられる。そうすると、本件解雇処分は無効であるとはいうものの、さらに同処分が損害賠償請求権を発生させるだけの違法性を有していたとまで評価することはできない。したがって、この点に関する原告らの主張は理由がないというべきである。

(2) また、原告らは、被告から種々の嫌がらせやパワハラを受けた旨主張する。

確かに、原告Aについては、度重なる部署異動や役職剥奪、賃金減額等を挙げて、不法行為であると主張し、実際、原告Aについては、製造部内の部署異動が行われていること(原告A、弁論の全趣旨)、原告らは、比較的高額な賃金を得ており、通常自ら進んで退職を希望するということは考えにくことからすると、被告の原告らに対する対応等に問題があったとも考えられる。しかし、原告らの同主張は、H委員長との関係が悪化する前である要求書提出時点においても、団体交渉事項に挙げられていなかったこと、原告らは、本件訴訟において、当初同損害賠償請求をしていなかったこと、原告らは、それぞれ同主張に沿った供述をしている(原告ら)ものの、これらの点を裏付ける客観的な証拠は見出し難いことからすると、原告らの被告に対する嫌がらせやパワハラを理由とする損害賠償請求については理由がないといわざるを得ない。

5 争点5 (原告らによる債務不履行責任ないし不法行為責任の有無)について

(1) 上記認定説示したとおり、原告らが被告に対して、被告が主張するような不法行為(集団退職及び同業他社への集団就職)を行ったとは認められず、その他に、原告らが誠実義務に違反する行為をしたことを認めるに足りる的確な証拠は見出し難い。

なお、J常務は、原告CがI理研の社長から被告をかきまわしてこいと言われた旨言っていたと証言等する(証拠・人証略)。しかし、仮に、この点が真実であるとすると、被告が競業・競争関係にあると認識していたI理研が被告に対して違法行為を行おうとしている重要な証拠であると考えられるから、何らかの形でこれを保存すべく客観的な資料(原告Cの念書や確認書等)を作成するのが通常であると考えられ、ましてや、被告とI理研との関係及び同関係に関する被告の認識(単なる競業会社ではなく、競争相手であるという認識)を踏まえ、原告Cの上記供述は被告にとって見逃しがたい内容であると考えられるところ、本件証拠によっても、原告Cの上記供述を認めるに足りる的確な証拠は見出し難い。そして、上記認定説示したとおり、原告らが、被告を混乱させるために集団転職等を画策したとは認められないことを併せかんがみると、J常務の上記証言等は採用できない。

(2) また、上記の点をおくとしても、被告が主張する損害のうち、賃金の二重払い、新人用制服の購入等代金、ロッカーの新設費用については、退職者を補うために新入社員を採用した場合や従業員の異動に伴って当然に発生する費用等であると認められるから、被告が主張する原告らの行為との間に相当因果関係があるとは解されない。また、新工場設立の延期に伴う損害の点についても、被告の新工場が原告らの退職を主

たる理由として延期せざるを得なかったという点を認めるに足りる的確な証拠はなく、かえって、当時の経済状況の悪化等にかんがみれば、主たる要因は他にあったのではないとも考えられ、いずれにしても、被告が主張する原告らの行為と同損害との間に相当因果関係があるとは解されない。

(3) 以上からすると、被告の原告らに対する損害賠償請求は、その余の点(争点6)について判断するまでもなく理由がないというべきである。

6 争点7 (被告の原告Dに対する物件返還請求権の有無)について

(1) ア 証拠(人証略)、原告D、被告代表者)及び弁論の全趣旨によると、本件ノートは、原告Dが、被告においてめっき加工等に従事するに当たって知り得た情報(クロムめっきに関する得意先、形状、寸法、要求されている仕様、電解条件、電解時間、めっき厚、電気接点の取り方等)を記載していたこと、原告Dは、本件ノートは、被告の経費で購入した上で、被告から原告Dに交付されたものであること、原告Dは、同ノートを被告工場内に保管し、現在も同ノートを所持していること、以上の点が認められる。

イ この点、原告Dは、本件ノートには、被告の秘密やノウハウが記載されておらず、原告D個人が単なる備忘録として記載していたものであり、被告から指示されて記帳したことはないこと、同ノートは消耗品であり、ノートに記入して消耗したことからは、被告に対する返還義務はない旨主張する。

しかし、上記認定したとおり、本件ノートは、被告がその経費で購入し、原告Dが被告に在籍中に、被告におけるクロム部門の責任者として業務内容等を記載するために被告工場内に保管していたものであることが認められ、この点からすると、本件ノートは、飽くまでも被告が、その職責上原告Dに対して交付したものであって、仮に、同ノートに記載されている内容(クロムめっきに関する得意先、形状、寸法、要求されている仕様、電解条件、電解時間、めっき厚、電気接点の取り方等)が、被告の秘密やノウハウに該当しないとしても、本件ノートについては単なる消耗品と同視することはできないというべきである。そうすると、同ノートに原告Dが記入したことによって、被告の同ノートに関する所有権が消滅したとはいえず、このほかに同ノートに関する被告の所有権が消滅したことを認めるに足りる的確な証拠は見出し難い。

ウ 以上の点に、現在原告Dが本件ノートを所持していること、その他に被告の原告Dに対する本件ノートの返還請求権の発生を妨げる具体的な主張立証はないことを併せかんがみると、被告の原告Dに対する本件ノートの返還を求める部分については理由がある。

(2) なお、被告は、原告Dに対して、本件ノートのほか、「メモなど記録一切」の返還を求めているが、被告が主張する「メモなど記録」がいかなるものであるかについての明確な主張立証はなく、また、本件ノートのほかに原告Dが被告が所有するメモ等を所持していることを認めるに足りる的確な証拠は見出し難いことからすると、この点に関する被告の請求には理由がない。

7 争点8 (被告の原告Cに対する不当利得返還請求権の有無)について

上記認定したとおり、原告Cには懲戒解雇事由があるとは認められないこと、本件全証拠によるも、原告Cが被告との間で退職金及び残業代について本件就業規則に基づいて行う旨合意したことを認めるに足りる的確な証拠がないことからすると、本件就業規則13条に基づく被告の原告Cに対する退職金相当額の返還請求には理由がないといわざるを得ない。

8 結論

以上の次第で、[1]原告らの被告に対する本件本訴請求は、主文掲記の範囲で理由があるから、その限度で認容することとし、[2]被告の原告らに対する本件各反訴請求のうち、原告Dに対する本件ノートの返還

請求については理由があるから認容（ただし、仮執行については相当とはいえないので付さないこととする。）し、その余の点についてはいずれも理由がないから、いずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部
裁判官 内藤裕之

競業禁止等仮処分申立事件
大阪地方裁判所平成 21 年 (ヨ) 第 10020 号
平成 21 年 10 月 23 日第 5 民事部決定

決 定

債権者 株式会社モリクロ
上記代表者代表取締役 甲野太郎
上記代理人弁護士 村松昭夫
同 岡千尋
債務者 A
債務者 B
債務者 C
債務者 D
債務者 E
債務者 F
上記債務者 6 名代理人弁護士 大川一夫
同 友弘克幸
同 佐伯良祐
債務者 G
債務者 H
債務者 I

上記債務者 3 名代理人弁護士 浦田功
上記当事者間の競業禁止等仮処分申立事件について、
当裁判所は、債権者の申立を下記主文の限度で相当と
認め、債権者が平成 21 年 10 月 30 日までに下記担
保額一覧表のとおり担保を立てることを条件に、次の
とおり決定する。

担保額一覧表

主文 1 項につき、債務者 B に対し、担保 40 万円
主文 2 項につき、債務者 D に対し、担保 40 万円
主文 3 項につき、債務者 E に対し、担保 30 万円
主文 4 項につき、債務者 F に対し、担保 10 万円

主 文

- 1 債務者 B は、平成 21 年 12 月 5 日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造業務に従事してはならない。
- 2 債務者 D は、平成 21 年 12 月 8 日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造業務に従事してはならない。
- 3 債務者 E は、平成 21 年 12 月 5 日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造業務に従事してはならない。
- 4 債務者 F は、平成 21 年 11 月 6 日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造業務に従事してはならない。
- 5 債権者のその余の申立をいずれも却下する。
- 6 申立費用の負担は、以下のとおりとする。
 - (1) 債権者に生じた費用の 9 分の 1 と債務者 B に生じた費用を債務者 B の負担とする。
 - (2) 債権者に生じた費用の 9 分の 1 と債務者 D に生じた費用を債務者 D の負担とする。
 - (3) 債権者に生じた費用の 9 分の 1 と債務者 E に生じた費用を債務者 E の負担とする。
 - (4) 債権者に生じた費用の 9 分の 1 と債務者 F に生じた費用を債務者 F の負担とする。
 - (5) 債権者に生じたその余の費用と、債務者 A、債務者 C、債務者 G、債務者 H 及び債務者 I に生じた費用をいずれも債権者の負担とする。

- 1 債務者 B (以下「債務者 B」という。)、債務者 D (以下「債務者 D」という。)、債務者 E (以下「債務者 E」という。)) 及び債務者 F (以下「債務者 F」という。)) に関する各申立について別紙 1 記載のとおり。
 - 2 債務者 A (以下「債務者 A」という。)、債務者 C (以下「債務者 C」という。)) に関する各申立について別紙 2 記載のとおり。
 - 3 債務者 G (以下「債務者 G」という。)、債務者 H (以下「債務者 H」という。)) 及び債務者 I (以下「債務者 I」という。)) に関する各申立について別紙 3 記載のとおり。
- 平成 21 年 10 月 23 日
大阪地方裁判所第 5 民事部
裁判官 足立堅太

別紙 1 (債務者 B、債務者 D、債務者 E、債務者 F 関係)

第 1 申立の趣旨

- 1 債務者 B は、平成 21 年 12 月 5 日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。
 - 2 債務者 D は、平成 21 年 12 月 8 日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。
 - 3 債務者 E は、平成 21 年 12 月 5 日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。
 - 4 債務者 F は、平成 21 年 11 月 6 日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。
 - 5 債務者 B は、平成 21 年 2 月 5 日まで、別紙 4 取引先目録〈略〉記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。
 - 6 債務者 D は、平成 21 年 12 月 8 日まで、別紙 4 取引先目録記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。
 - 7 債務者 E は、平成 21 年 12 月 5 日まで、別紙 4 取引先目録記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。
 - 8 債務者 F は、平成 21 年 11 月 6 日まで、別紙 4 取引先目録記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。
 - 9 債務者 B、債務者 D、債務者 E 及び債務者 F は、いずれも、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品及び別紙 4 取引先目録記載の者らについての機密を他に開示、漏洩、提供、持ち出し等してはならない。
- 第 2 事案の概要
- 1 本件は、めっき会社である債権者が懲戒解雇した従業員らである債務者らに対し、就業規則に基づき秘密保持義務や競業避止義務に違反する行為の差止めを求めた事案である。
 - 2 争いのない事実等
当事者間に争いのない事実、かっこ内に摘示した疎明資料及び審尋の全趣旨により容易に認められる事実は、以下のとおりである。
 - (1) 債権者 (証拠略)

債権者は、昭和48年7月に設立された、各種めっき加工、及び金属表面処理業等を目的とする株式会社である。

債権者の代表者代表取締役は、平成7年9月から平成18年7月18日まで、Jが務めていたが、同日、現在の甲野太郎に交代した。

債権者は、営業部、品質管理部、製造部の3部により構成されている。

営業部は、外回りの営業をし、取引先と交渉して取引先からの発注をとってくる部署である。

品質管理部は、商品の値付け（取引先との交渉を含む）、納品のチェック、売上の管理等をする部署である。

製造部は、品質管理部と営業部の指示により、工場において製品を製造する部署である。

債権者の組織は、平成20年10月24日当時、大要別紙5（略）記載のとおりであった。

債権者の従業員は、正社員合計39名、非正規社員13名であった。

(2) 債務者B

債務者Bは、平成4年4月16日、債権者に入社し、入社以来製造職として勤務し、平成18年12月20日より製造部本社クロム部門の課長として勤務していた。

(3) 債務者D

債務者Dは、平成7年6月16日、債権者に入社し、入社以来製造職として勤務し、平成17年9月16日より製造部アルマイト部門の部署長（現在の役職では課長代理に相当する。）として、平成19年1月16日からは品質管理部の主任として勤務していた。

(4) 債務者E

債務者Eは、平成8年1月16日、債権者に入社し、入社以来製造職として勤務し、平成17年9月16日より製造部第2工場クロム部門の主任として勤務していた。

(5) 債務者F

債務者Fは、平成9年9月16日、債権者に入社し、入社以来製造職として勤務し、平成16年4月16日より製造部パフ研磨部門の主任として、平成20年6月1日からは製造部アルマイト部門の無電解ニッケル加工担当として勤務していた。

(6) 株式会社東和理研（〈証拠略〉）

株式会社東和理研は（以下「東和理研」という。）、昭和59年3月に設立された、大阪府守口市（以下略）所在の金属表面の研磨、および薬品加工等を目的とする株式会社である。

代表者代表取締役は、平成16年2月28日より以前から、従前、債権者の代表者代表取締役であったJである。

(7) 債権者の平成19年8月10日届出の就業規則（以下「本件就業規則」という。〈証拠略〉）抜粋

5条（遵守事項）

従業員は次の各号に定める事項を守って規律を保持し、職務に精励しなければならない。

1号から18号 省略

（機密保持）

19号 会社内外を問わず、在職中および退職後においても業務上の秘密を守り、会社や取引先の機密を他に開示、漏洩、提供、持ち出し等しないこと。

20号 在職中または退職後において、業務上の個人情報（従業員の雇用管理情報、顧客情報、株主情報等）のほか、会社の不利益となる事項を開示、漏洩、提供、持ち出し等しないこと。

9条（機密情報管理）〈5条19号、20号〉

1項 従業員は会社内および取引先で知り得た経営上重要な情報（会社の経営、営業、技術、ノウハウおよび顧客に関する情報等）、個人情報（従業員の雇用管理情報、顧客情報、株主情報等）、人事情報、管理情報、プライバシー、スキャンダル等、また、これらに関して作成された文書、帳簿等に関し守秘義務を負うもの

とし、漏洩防止のために次の事項について遵守しなければならない。

1号 会社の業務方針、制度、その他会社の機密事項を会社の許可なく第三者に話したり、それらに関する書類をみせたりしないこと。また雑談中においても当該内容を察知されないように注意しなければならない。

2号 上記情報を私的に利用してはならない。

3号 「役職者限り」または「秘」と記載された帳簿、書類、資料等は特段の指示または会社の許可がある場合を除いて、当該役職者および会社が認めた従業員以外は閲覧してはならない。

4号 業務に関する文書等を正当な理由なく複写、複製または撮影してはならない。特に機密資料の取扱いについては、事前に責任者の承認を得なければならない。

5号 パソコン等からアクセスすることができる機密情報については、許可なくコピー、プリントアウト、その他複製および他のパソコンやネットワークにデータ送信等をしてはならない。

6号 機密資料は施錠可能な設備に保管しなければならない。また、廃棄の際には焼却、裁断等を行い、資料の内容が容易に判明できるような状態で放置してはならない。

7号 業務に関する著作、印刷、講演等、外部への発表を行う場合は、事前にその内容を会社に報告し、承認を得なければならない。

8号 業務に関する事項について、会社の承認を得ず特許等の出願をしてはならない。

2項 従業員は退職後も、在職中に知り得た情報やノウハウを、営利目的の有無にかかわらず外部に漏洩提供してはならない。

3項 省略

11条（知的所有権の帰属、報告義務、守秘義務および譲渡等の禁止）

1項 事業場内外を問わず、会社の業務上派生した考案、ノウハウ、成果物等の著作権、工業所有権は会社に帰属する。ただし、研究、開発に関与しない従業員の業務発明、考案、業務と無関係な従業員の自由発明、考案は除く。なお、研究、開発を行う従業員の現在または過去の職務発明、考案については、その従業員に対し相当の対価の支払いを行う。

2項 省略

3項 従業員は、業務上派生した考案、ノウハウ、成果物等の守秘義務を有し、かつ有償無償を問わず第三者に譲渡、貸与、複写等をしてはならない。退職後も、同様とする。

13条（競業忌避）

1項 省略

2項 退職後1年間は会社の許可なく会社と競業する業務、または在職中に知り得た顧客との取引を行ってはならない。

3項以下 省略

20条 懲戒の種類

1項 懲戒は次の区分により行う。処分は書面により直接本人に通知する。ただし、注意処分、嚴重注意処分については口頭で行うことができる。

1号から6号 省略

7号 諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職届を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。

8号 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

2項以下 省略

21条（懲戒の事由）

1項 省略

2項 従業員が次のいずれかに該当する場合は、諭旨解雇または懲戒解雇に処する。ただし、情状により減給、出勤停止または降職とする場合がある。

1号から14号 省略

15号 会社および関係取引先の重大な秘密、その他の情報を漏らし、あるいは漏らそうとしたとき。

38条 (離職後の責任)

1項 従業員は離職後も、在職中に知り得た会社および取引先の機密を他に漏らしてはならない。

2項 従業員は離職後といえども、その在職中に行った職務、行為ならびに離職後の守秘義務に対して責任を負うとともに、これに違反し会社が損害を受けたときには、その損害を賠償しなければならない。

72条 (退職金)

従業員に対する退職金は、別に定める「退職金規定」によって支給する。

(施行)

この規則は、平成19年8月1日から施行する。

(8) 債権者の退職金規程 (証拠略) 抜粋

5条 (退職金の不支給、減額)

次の各号に該当する者については退職金を支給しない。ただし、事情により支給額を減額して支給することがある。

1号 省略

2号 就業規則第21条2項に定める懲戒規定に基づき懲戒解雇された者

3号 退職後、または支給日までの間において在職中の行為につき懲戒解雇に相当する事由が発覚した者

4号 会社の承諾を得ず、会社と競合する事業を起業した者や、同業他社に就職した者

13条 (退職金の返還)

退職金支給後において、就業規則第21条2項に定める在職中の懲戒解雇事由が発覚し、または退職後、機密漏洩など懲戒解雇に相当する行為を行った者については、すでに支払済みの退職金の金額もしくはその一部の返還を命じる。この場合、誠意をもって会社の命を遂行しなければならない。

附則

1条 この規程は、平成19年8月1日から施行する。

2条 省略

(9) 各債務者らの賃金

各債務者らの平成19年8月以降の賃金月額、以下のとおりである。

債務者B 43万6000円

債務者D 37万3610円

債務者E 35万7100円

債務者F 39万6000円

(10) 各債務者らの懲戒解雇

債権者は、平成20年12月5日、債務者Bを同日を以て懲戒解雇する旨の意思表示をした (証拠略)。

債権者は、平成20年12月8日、債務者Dを同日を以て懲戒解雇する旨の意思表示をした (証拠略)。

債権者は、平成20年12月5日、債務者Eを同日を以て懲戒解雇する旨の意思表示をした (証拠略)。

債権者は、平成20年11月6日、債務者Fを同日を以て懲戒解雇する旨の意志表示をした (証拠略)。

(11) 各債務者らの再就職 (証拠略)

債務者B、債務者D、債務者E及び債務者Fは、平成21年5月ころまでに、いずれも東和理研に就職した。

(12) 東和理研の第二工場の新設 (証拠略)

東和理研は、平成20年3月ころ、取引先に対し、第二工場を新設した旨の案内を行った。同書面には、第二工場の業務内容として、硬質クロム、バフ研磨、アルマイト (白・黒)、硬質アルマイト、無電解ニッケル等が記載されている。これら第二工場の業務内容は、従来から存した東和理研の本社工場の業務内容とは、無電解ニッケル以外重複していない。

第二工場の営業担当者としては、従前、債権者に勤務していた債務者C、債務者A及び債務者Gが記載されていた。

3 争点

本件の争点は、[1]本件就業規則への変更の有効性、

[2]競業禁止義務規定の有効性である。

(1) 本件就業規則への変更の有効性について

ア 債務者らの主張

本件就業規則のうち、退職後の秘密保持義務及び競業禁止義務を定める条項 (以下まとめて「競業禁止義務規定」ともいう。) は、平成19年7月の就業規則変更の際に新設されたものであるところ、これは労働条件の不利益変更であり、認められない。そもそも、債務者らへの周知がない上、変更の合理性もない。債務者らの仕事に、高度な技術、ノウハウ等は存しない。

イ 債権者の主張

本件就業規則のうち、競業禁止義務規定については、平成19年7月の就業規則変更の際に新設されたものであるところ、これは周知されているし、その変更には、以下のとおり、合理性がある。

(ア) 債務者らは、それぞれの懲戒解雇に先立つ平成20年8月20日、当時加入していた労働組合を通じて交渉を行う際、「会社就業規則のうち、第5条の[19]、[20]、第9条、第11条第3項、第13条第2項、第13条第22条、第38条を適用しないこと」という要求項目を挙げている。

(イ) 債権者の製造部各部門では、取引先の要望に応じて、細かい部品であっても、めっきの厚さをミクロン単位で調整する等高い寸法精度で、取引先から預かる機械部品の加工を一品一様に仕上げている。すなわち、債権者においては、高度な技能、技術をもって、硬質クロムめっき加工、バフ研磨加工、アルマイト加工、無電解ニッケルめっき加工を行っている。そして、債権者における技能、技術の中には、債権者でしか行っていない債権者独自の特殊なめっき方法、金属表面処理工程も多数存在する。このような特殊なめっき加工及び金属表面処理の技術やノウハウも債権者において長年培った重要な営業秘密である。

めっき加工業界は、取り扱う加工の種類や、取り扱う製品の種類、取引先の業種が限定されている。債権者についても、取り扱う加工の種類は、硬質クロムめっき、無電解ニッケルめっき、アルマイト、バフ研磨に限定されており、製品は、精密機械の小ロット又は単品の部品に対し、機械化できない手作業での一品一様に仕上げるものが求められる部品に限定され、取引先も精密機械部品、省力機械部品の製造業者や部品加工業者に限られている。

かかる状況下では、債権者の特殊な技能や技術は、重要な営業秘密であり、従業員の退職後の競業禁止義務規定の必要性は、高い。

(ウ) 競業禁止義務の範囲も必要かつ相当な限度に留まっている。すなわち、秘密保持義務についての規定は、その秘密内容を「会社や取引先の機密」(本件就業規則5条19号)、「在職中または退職後において、業務上の個人情報 (従業員の雇用管理情報、顧客情報、株主情報等)のほか、会社の不利益となる事項」(5条20号)、「在職中に知り得た情報やノウハウ」(9条2項)、「業務上派生した考案、ノウハウ、成果物等」(11条3項)、「在職中に知り得た会社および取引先の機密」(38条1項)に限るものである。競業禁止義務に関する本件就業規則13条2項は、退職後1年間に期間を限定し、会社と競業する業務又は在職中に知り得た顧客との取引を禁じるものであり、かつ、債権者の許可があれば競業行為も許されるというものに留まっている。

(2) 競業禁止義務規定の有効性について

ア 債権者の主張

就業規則によって競業禁止義務を定めることも許される。また、以下の事情からすると、競業禁止義務規定は、有効である。

(ア) 競業禁止を必要とする使用者の正当な利益の存在について

債権者においては、高度な技能、技術をもって、硬質クロムめっき加工、バフ研磨加工、アルマイト加工、無電解ニッケルめっき加工を行っており、債権者でし

か行っていない債権者独自の特殊なめっき方法、金属表面処理工程も多数存在する。このようなめっき加工及び金属表面処理の技術やノウハウも債権者の重要な営業秘密である。これらは、債権者が技術的・秘密の開発、改良にも大きな努力を払った結果である。債務者B、債務者E、債務者D及び債務者Fは、いずれも製造部に所属し、又は以前に所属し、取引先の要望に合わせて細かい部品であっても、めっきの厚さをミクロン単位で調整する等高い寸法精度で、取引先から預かる機械部品の加工を一品一様に仕上げる職務に従事していたのであって、その職務内容は、硬質クロムめっき加工、バフ研磨加工、アルマイト加工、無電解ニッケルめっき加工の債権者独自の特殊なめっき方法、すなわち債権者の営業秘密に関わるものであった。

めっき加工業界は、取り扱う加工の種類や、取り扱う製品の種類、取引先の業種が限定されている。債権者についても、取り扱う加工の種類は、硬質クロムめっき、無電解ニッケルめっき、アルマイト、バフ研磨に限定されており、製品は、精密機械の小ロット又は単品の部品に対し、機械化できない手作業での一品一様に仕上げるものが求められる部品に限定され、取引先も精密機械部品、省力機械部品の製造業者や部品加工業者に限られている。

かかる状況下では、債権者の特殊な技能や技術は、保護に値する重要な営業秘密である。

(イ) 競業禁止の範囲が合理的範囲に留まっていることについて

競業禁止義務の範囲も必要かつ相当な限度に留まっている。競業禁止義務に関する本件就業規則13条2項は、退職後1年間に期間を限定し、会社と競業する業務又は在職中に知り得た顧客との取引を禁じるものであり、かつ、債権者の許可があれば競業行為も許されるというものに留まっている。なお、競業として禁止される職種が明示されていないが、これは、債権者の営業がめっき加工及び金属表面処理加工の特殊な分野であることからするとやむを得ず、債権者と同様に各種めっき加工及び金属表面処理等を業とする競業関係にある企業の職という趣旨であると解すべきである。また、技術的・秘密である以上、場所的な限定を付せないこともやむを得ない。

イ 債務者らの主張

就業規則によって競業禁止義務を定めることは原則として許されず、労働者との間で個別に合意を締結する必要がある。また、以下の事情からすると、競業禁止義務規定は無効である。

(ア) 債務者らの仕事に、高度な技術、ノウハウ等は存しない。債権者自身、債務者らに対し希望退職を募る際は、競業の自由を認めていたのであり、保護すべき秘密が存するとは考えられない。さらに、債務者らが現在、在籍している東和理研の社長は、もともと債権者を創設した者の1人で、債権者の社長であった者であり、少なくとも東和理研との関係では、特別なノウハウ、技術、営業秘密など存しない。

(イ) 代償措置もない。

第3 当裁判所の判断

1 本件就業規則への変更の有効性について

就業規則の変更については、労働契約法の施行の前後を問わず、これが周知されていること及び変更についての合理性が必要である。

(1) 周知の点について

債務者らが加入していたユニオンおおさか(〈証拠略〉)が平成20年8月20日、債権者に対して送付した「要求並びに団体交渉申入書」(〈証拠略〉)には、「会社就業規則のうち、第5条の[19]、[20]、第9条、第11条第3項、第13条第22条、第38条を適用しないこと」との要求が記載されており、遅くともこの時点までに競業禁止義務に関する本件就業規則の変更の存在が債務者らの知るところとなり、団体交渉の主題とする必要があることが認識されていたことがうかがわれるので、遅くとも平成20年8月20日まで

には、本件就業規則の変更は、周知されていたと認められる。

(2) 変更の合理性について

債権者のホームページ(〈証拠略〉)の他、めっき加工業を行う会社のホームページの各印刷物が疎明資料として多数提出されている(〈証拠略〉)。また、めっきに関係する薬品を販売する会社が発行している技術資料(〈証拠略〉)や、「工業用クロムめっき」と題する大阪府鍍金工業組合作成に係る大阪高等めっき技術訓練校の教科書(〈証拠略〉)、さらには「陽極酸化染色処理」と題する論文(〈証拠略〉)も疎明資料として提出されている。

そこで、これらを検討するに、債権者のホームページにおいては、「広範な専門知識とこれまでに培った豊富な独自のノウハウで様々なご要望にお応えしています。」との記載がある(〈証拠略〉)。別の会社でも、「半世紀にわたって蓄積されたノウハウと高度な管理技術を駆使して信頼性の高い、均質な製品をお届けしています。」(〈証拠略〉)、「従来、至難とされてきたこれらの素材や製品の表面処理に、長年蓄積された多彩なノウハウで確実に応えます。」(〈証拠略〉)、「精密機能めっき。その技術開発に力を注いできた(中略)では、シリコンウエハー上のバンプめっきでは業界に先駆けて半田バンプの加工に成功しています。」(〈証拠略〉)、「私たちは永年蓄積してきた化学処理プロセスの技術による裏付けと全員参加の品質管理」(〈証拠略〉)等の記載がある。さらに別の会社でも、「今まで培ってきた経験と技術」、「長年に亘り積み重ねた経験と、新しい技術開発」との記載や(〈証拠略〉)、「下地処理+めっき+後処理の組み合わせにより、各種素材にオリジナルな表面処理を実現させます。」等の記載がある(〈証拠略〉)。もう1社は、工業用硬質クロムメッキを扱っているが、「メッキ膜厚などはミクロン単位の均一な高精度が要求され当社で熟練したベテラン社員の手により一品一品丹精込めて加工し」との記載がある(〈証拠略〉)。別の1社のホームページには、「シーズのご提供」として「Ni-Fe、Ni-Coを用いた電鍍技術」を挙げており(〈証拠略〉)、めっき技術を他の産業に応用する際の技術提供を業務として行っていることがうかがわれる。

また、大阪高等めっき技術訓練校の教科書(〈証拠略〉)では、様々な形状の製品に対し、均一なめっきを行うためには、補助極やしゃへい板を用いることが必要であるところ、めっきを行う際の「補助極、しゃへい板の使用は工業用クロムめっきの工場での最大のノウハウである。」としている。

これらからすると、めっきやこれに関連する金属表面処理については、各社が独自に培ってきた技術やノウハウが相当程度存在していることがうかがわれる。なるほど、少なからぬ技術的資料が公開されていることも認められるが、そもそも技術的資料が少ないことからしても、めっきや金属表面処理について、技術的問題が多数存在し、その解決のために様々な工夫が凝らされていることをうかがわせる。また、公開されている資料として提出されているもののほとんどが、めっきに関係する薬品を販売する会社によるものであって、販売促進の目的で技術的事項を敢えて公開している可能性が否定できない。さらに、公開されている資料からは、製品の形状や素材に応じた具体的なめっき加工等の手順等までうかがい知ることはできず、そのような領域では、独自の技術やノウハウが成立し得ることがうかがわれる。

そして、債権者を含む各社のホームページ上の記載からすると、広く知れ渡った技術に基づいて製品を加工しているために価格競争を行っているとか、特殊な設備に頼った営業をしているとかだけに留まらず、各社が独自の技術やノウハウを確保し、これを武器として市場に独自の領域を確保して営業を行っていることがうかがわれる。

債権者においても、「品質マニュアル プロセスの妥

当性確認の実施記録」と題する書面の作成を従業員に励行させたり（証拠略）、アルマイト処理日報等の作成を従業員に励行させたりする等（証拠略）、技術やノウハウの蓄積を行っていたことがうかがわれる。これらからすると、債権者において、めっき加工や金属表面処理に関し、独自の技術やノウハウが存在することについて、一応の疎明があったものと認められる。

また、前述したところによれば、これら債権者の技術やノウハウのうちには、債権者をめっき加工や金属表面加工の市場において、独自の市場を有する独自の存在たらしめ、その営業を成立させているものがあると解するのが相当である。

この点、債務者らは、債権者が希望退職を募った際に競業禁止義務を免除するとしていたことを捉え、債権者には、保護すべき秘密は存在しない旨主張する。確かに、競業禁止義務を免除した希望退職募集の事実認められるが（証拠略）、希望退職は、必要に迫られ止むを得ず実施するもので、一定の損失や危険を覚悟の上で従業員らに対し、好条件を提示することもあり得るものである。債権者においても、当時、経営状況が厳しくなっているとの認識が示されており（証拠略）、希望退職の際に競業禁止義務が免除されていたとしても、これを重視することはできない。

これらを前提とすると、債権者には、その技術やノウハウについて、これを債権者独自のものとして維持すべく、退職後の秘密保持義務を就業規則によって定める必要性は、認められる。

また、技術やノウハウは無形の存在であり、その秘密の流出が必ずしも容易に認識できるわけではないことからすると、秘密保持に実効性をあらしむべく退職後の競業禁止を就業規則によって定める必要性も認められる。

他方、変更された本件就業規則は、秘匿すべき技術やノウハウを具体的に摘示すること自体が秘密保持に有害となりかねないという事柄の性質により秘密の範囲の定め方について、いささか抽象的であるとの感が否めないにせよ、競業禁止義務については、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。また、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、就業の自由に一般的に奪ったりするような内容とはなっていない。

これらに加え、本件就業規則への変更に関する旨の従業員代表としての債務者Cの署名のある意見書が存することからすると（証拠略）、本件就業規則への変更については、合理性が存し、有効であることについて、一応の疎明があったものと認められる。

2 競業禁止義務規定の有効性について

(1) 退職後の競業禁止義務は、労働者の生計手段である職業遂行を制限するものであり、特に、本来、当該労働者が新たな職業に就く上で最も有力な武器となる職業経験上の蓄積を活用することを困難にするものであるから、その義務の存在を認めるについては、一定の慎重さが要求される。しかしながら、必ずしも使用者と労働者との間の個別の合意によってしか定められないものではなく、就業規則によって定めることも許される。なぜなら、一定の限度では、企業の正当な利益を守るために使用者が労働者にかかる義務を課すことが避けられないし（例えば、個人情報の保護に関する法律21条は、個人情報取扱事業者に対し、従業員に対する監督を義務づけているが、これは離職後に個人情報を流出させることをも防止する措置を採る義務を課している趣旨と解される。）、かかる義務について、個別の合意を俟たず、企業秩序維持のために画一的に義務を課す必要性も否定し難いからである。

もっとも、前記のとおり、退職後の競業禁止義務を定めることは、労働者の生計手段の確保に大きな影響を及ぼすので、その効力については、慎重に検討することが必要であり、競業禁止を必要とする使用者の正当な利益の存否、競業禁止の範囲が合理的範囲に留まっているか否か、代償措置の有無等を総合的に考慮し、

競業禁止義務規定の合理性が認められないときは、これに基づく使用者の権利行使が権利濫用になるものと解すべきである。

(2) そこで先ず、競業禁止を必要とする使用者の正当な利益の存否について検討するに、前記1(2)で摘示したように、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技術やノウハウが存し、競業禁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。

(3) 次に、競業禁止の範囲が合理的範囲に留まっているかについても、前記1(2)で摘示したように、秘匿すべき技術やノウハウを具体的に摘示すること自体が秘密保持に有害となりかねないという事柄の性質により、秘密の範囲の定め方について、いささか抽象的であるとの感が否めないにせよ、競業禁止義務については、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。また、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、就業の自由に一般的に奪ったりするような内容とはなっていないので、合理的範囲に留まっていることについて、一応の疎明がなされていると認められる。

(4) 代償措置等について検討するに、債権者には退職金を支給する旨の就業規則が存在すること（証拠略）、債権者在職中の債務者らの待遇は、年収660万円以上と低賃金とは言い難いこと（証拠略）等の点からすると、競業禁止義務に対する相応の措置がとられていることについて、一応の疎明がなされていると認められる。

3 保全の必要性について

製造職であった債務者らが債権者と同様の業務を営む東和理研に就職し、東和理研が債権者と同様の業務を現に行いつつあることからすると（証拠略）、製造業務に債務者らが従事することについては、保全の必要性について、一応の疎明があったものと認められる。なお、債務者らは、債権者の創業メンバーの1人であり前代表者代表取締役が現在の東和理研の代表者代表取締役であるから、東和理研との関係では秘密が存しない旨主張するが、東和理研の代表者代表取締役が全ての債権者独自の技術やノウハウについての知識を有しているとは考えにくいし、債権者を去った後に開発された技術やノウハウについての知識を有しているとはなおさら考えにくいので、採用できない。

他方、債務者らは営業職には従事していなかったものであり、東和理研に転職後も営業職に従事していることをうかがわせる疎明資料は見あたらないので、営業に従事することを差し止めることを求める部分についての保全の必要性は、所要の疎明がなされていない。

また、債務者らが営業に従事していたことがうかがわれない以上、取引先についての機密を開示、漏洩、提供、持ち出し等する差し迫った危険についての疎明は不足している。

さらに、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品についての機密を他に開示、漏洩、提供、持ち出し等する差し迫った危険についても、これらの各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造業務に従事することを差し止めることで回避できないほどの差し迫った危険が存するかについては、なお疑問の余地があり、疎明が不十分である。

4 担保額について

各債権者らが本件仮処分によって被る可能性のある損害は、東和理研の業務に従事することができなくなるにより得べかりし賃金相当額と考えられるところ、東和理研における賃金額は、従前、債権者から得ていた賃金額に遜色ないものと推定される。これに差し止める期間を考慮すると、担保額は、以下のとおりとすべきである。

債務者Bについて 40万円

債務者Dについて 40万円

債務者Eについて 30万円

債務者Fについて 10万円

5 まとめ

以上によれば、債務者B、債務者D、債務者E及び債務者Fに対する各申立については、製造業務への従事についての仮の差し止めの申立の限度で理由があるからこれを仮に差し止めるのが相当であり、その余の申立は理由がないからいずれも却下することとして、主文のとおり決定する。

以上

別紙2（債務者A、債務者C関係）

第1 申立の趣旨

1 債務者Aは、平成21年12月5日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。

2 債務者Cは、平成21年12月25日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。

3 債務者Aは、平成21年12月5日まで、別紙4取引先目録記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。

4 債務者Cは、平成21年12月25日まで、別紙4取引先目録記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。

5 債務者A及び債務者Cは、いずれも、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品及び別紙4取引先目録記載の者らについての機密を他に開示、漏洩、提供、持ち出し等してはならない。

第2 事案の概要

1 本件は、めっき会社である債権者が懲戒解雇又は諭旨解雇処分にした従業員らである債務者らに対し、就業規則に基づき秘密保持義務や競業禁止義務に違反する行為の差し止めを求めた事案である。

2 争いのない事実等

当事者間に争いのない事実、かつこ内に摘示した疎明資料及び審尋の全趣旨により容易に認められる事実は、以下のとおりである。

(1) 債権者（証拠略）

債権者は、昭和48年7月に設立された、各種めっき加工、及び金属表面処理業等を目的とする株式会社である。

債権者の代表者代表取締役は、平成7年9月から平成18年7月18日まで、Jが務めていたが、同日、現在の甲野太郎に交代した。

債権者は、営業部、品質管理部、製造部の3部により構成されている。

営業部は、外回りの営業をし、取引先と交渉して取引先からの発注をとってくる部署である。

品質管理部は、商品の値付け（取引先との交渉を含む）、納品のチェック、売上の管理等をする部署である。

製造部は、品質管理部と営業部の指示により、工場において製品を製造する部署である。

債権者の組織は、平成20年10月24日当時、大要別紙5記載のとおりであった。

債権者の従業員は、正社員合計39名、非正規社員13名であった。

(2) 債務者A

債務者Aは、平成2年11月16日、債権者に入社し、入社以来営業職として勤務し、平成18年12月20日より品質管理部課長として勤務していた。

(3) 債務者C

債務者Cは、平成8年3月16日、債権者に入社し、入社以来営業職として勤務し、平成16年4月16日より品質管理部の主任として勤務していた。

(4) 株式会社東和理研（証拠略）

株式会社東和理研は（以下「東和理研」という。）、昭和59年3月に設立された、大阪府守口市（以下略）所在の金属表面の研磨、および薬品加工等を目的とする株式会社である。

代表者代表取締役は、平成16年2月28日より以前から、従前、債権者の代表者代表取締役であったJである。

(5) 債権者の平成19年8月10日届出の就業規則（以下「本件就業規則」という。証拠略）抜粋

(6) 債権者の退職金規程（証拠略）抜粋

(7) 各債務者らの賃金

各債務者らの平成19年8月以降の賃金月額は、以下のとおりである。

債務者A 38万2000円

債務者C 41万6000円

(8) 各債務者らの懲戒解雇又は諭旨解雇等

債権者は、平成20年12月5日、債務者Aを同日を以て懲戒解雇する旨の意思表示をした（証拠略）。

債権者は、平成20年11月25日、債務者Cを諭旨解雇する旨通知した。債務者Cは、同月17日、債権者に対し、退職届を提出しており、退職日は、同年12月25日とされた（証拠略）。

(9) 各債務者らの再就職（証拠略）

債務者A及び債務者Cは、平成21年5月ころまでに、いずれも東和理研に就職した。

(10) 東和理研の第二工場の新設（証拠略）

東和理研は、平成20年3月ころ、取引先に対し、第二工場を新設した旨の案内を行った。同書面には、第二工場の業務内容として、硬質クロム、バフ研磨、アルマイト（白・黒）、硬質アルマイト、無電解ニッケル等が記載されている。これら第二工場の業務内容は、従来から存した東和理研の本社工場の業務内容とは、無電解ニッケル以外重複していない。

第二工場の営業担当者としては、従前、債権者に勤務していた債務者C、債務者A及び債務者Gが記載されていた。

第3 当裁判所の判断

債権者は、大要、債権者において、どのような取引先といかなる製品をどのような値段でどのくらいのペースで取引しているかという詳細な取引内容が重要な営業秘密に該当するところ、債務者らが東和理研に転職してめっき加工や金属表面処理を施した製品の販売に従事することにより、当該営業秘密を侵される差し迫った危険がある旨主張する。

しかしながら、証拠略によれば、債権者と東和理研のそれぞれの営業担当者において、他方の受注も受け付けていることがうかがわれ、これを外注と見るか否かはさておき、債権者の取引先との取引状況が東和理研に対して秘密となっているか疑義がある。

そうすると、債務者らが東和理研に在職して、債権者の営業内容と重複する営業に従事しているとしても、直ちに債権者の営業秘密の維持について差し迫った危険があるとの点について、未だ所要の疎明がなされていないことに帰する。

さらに、債権者と東和理研が顧客の注文を融通し合っていることからすると、現在、東和理研に在籍する債務者らが債権者の顧客に営業や勧誘行為をすることが直ちに債権者の営業上の利益に危険を及ぼす差し迫った危険を生じさせるものとも考えにくい。

加えて、営業職であった債務者らが債権者のめっき加工や金属表面処理に関する技術やノウハウを有している形跡はなく、そのような機密を開示、漏洩、提供、持ち出しをすることは考えにくく、かかる差し迫った危険があることも考えにくい。

したがって、債務者A及び債務者Cに関する各申立は、いずれも理由がないから、これを却下することとして、主文のとおり決定する。

以上

別紙3（債務者G、債務者H、債務者I関係）

第1 申立の趣旨

1 債務者Gは、平成21年10月24日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。

2 債務者Hは、平成21年10月24日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。

3 債務者Iは、平成21年10月24日まで、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品の製造販売業務に従事してはならない。

4 債務者Gは、平成21年10月24日まで、別紙4取引先目録記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。

5 債務者Hは、平成21年10月24日まで、別紙4取引先目録記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。

6 債務者Iは、平成21年10月24日まで、別紙4取引先目録記載の者らに対して、各種めっき加工及び金属表面処理等を施した製品の製造販売並びにその勧誘行為をしてはならない。

7 債務者G、債務者H及び債務者Iは、いずれも、硬質クロムめっき、バフ研磨、アルマイト、無電解ニッケルめっき等の各種めっき加工及び金属表面処理を施した製品及び別紙4取引先目録記載の者らについての機密を他に開示、漏洩、提供、持ち出し等してはならない。

第2 事案の概要

1 本件は、めっき会社である債権者が懲戒解雇した従業員らである債務者らに対し、就業規則に基づき秘密保持義務や競業禁止義務に違反する行為の差止めを求めた事案である。

2 争いのない事実等

当事者間に争いのない事実、かっこ内に摘示した疎明資料及び審尋の全趣旨により容易に認められる事実は、以下のとおりである。

(1) 債権者（証拠略）

債権者は、昭和48年7月に設立された、各種めっき加工、及び金属表面処理業等を目的とする株式会社である。

債権者の代表者代表取締役は、平成7年9月から平成18年7月18日まで、Jが務めていたが、同日、現在の甲野太郎に交代した。

債権者は、営業部、品質管理部、製造部の3部により構成されている。

営業部は、外回りの営業をし、取引先と交渉して取引先からの発注をとってくる部署である。

品質管理部は、商品の値付け（取引先との交渉を含む。なお、どこまで権限があったかについては、当事者間で争いがある。）、納品のチェック、売上の管理（どこまで管理が及んでいたかについては、当事者間で争いがある。）等をする部署である。

製造部は、品質管理部と営業部の指示により、工場において製品を製造する部署である。

(2) 債務者G

債務者Gは、昭和62年12月16日、債権者に入社し、入社以来営業職として勤務し、営業部課長を経て、平成17年9月1日、営業部次長となり、平成18年8月16日より営業部及び品質管理部の統括部長として勤務していたものである。

(3) 債務者H

債務者Hは、平成9年4月16日、債権者に入社し、入社以来営業職として勤務し、平成18年12月20日、営業部課長となり、平成20年6月より品質管理部の課長として勤務していたものである。

(4) 債務者I

債務者Iは、平成8年6月16日、債権者に入社し、入社以来営業職として勤務し、平成18年12月20日より営業部課長として勤務していたものである。

(5) 株式会社東和理研（証拠略）

株式会社東和理研は（以下「東和理研」という。）、昭和59年3月に設立された、大阪府守口市（以下略）所在の金属表面の研磨、および薬品加工等を目的とする株式会社である。

代表者代表取締役は、平成16年2月28日より以前から、従前、債権者の代表者代表取締役であったJである。

(6) 債権者の平成19年8月10日届出の就業規則（以下「本件就業規則」という。証拠略）抜粋

(7) 債権者の退職金規程（証拠略）抜粋

(8) 各債務者らの賃金

各債務者らの平成19年8月以降の賃金月額は、以下のとおりである。

債務者G 48万0100円

債務者H 41万7000円

債務者I 41万1000円

(9) 各債務者らの懲戒解雇

債権者は、平成20年10月24日、債務者G、債務者H及び債務者Iをいずれも同日を以て懲戒解雇する旨の意思表示をした（証拠略）。

(10) 各債務者らの再就職（証拠略）

債務者G、債務者H及び債務者Iは、平成21年5月ころまでに、いずれも東和理研に就職した。

(11) 東和理研の第二工場の新設（証拠略）

東和理研は、平成20年3月ころ、取引先に対し、第二工場を新設した旨の案内を行った。同書面には、第二工場の業務内容として、硬質クロム、バフ研磨、アルマイト（白・黒）、硬質アルマイト、無電解ニッケル等が記載されている。これら第二工場の業務内容は、従来から存した東和理研の本社工場の業務内容とは、無電解ニッケル以外重複していない。

第二工場の営業担当者としては、従前、債権者に勤務していた債務者C、債務者A及び債務者Gが記載されていた。

第3 当裁判所の判断

債権者は、大要、債権者において、どのような取引先といかなる製品をどのような値段でどのくらいのペースで取引しているかという詳細な取引内容が重要な営業秘密に該当するところ、債務者らが東和理研に転職してめっき加工や金属表面処理を施した製品の販売に従事することにより、当該営業秘密を侵される差し迫った危険がある旨主張する。

しかしながら、（証拠略）によれば、債権者と東和理研のそれぞれの営業担当者において、他方の受注も受け付けていることがうかがわれ、これを外注と見るか否かはさておき、債権者の取引先との取引状況が東和理研に対して秘密となっているか疑義がある。

そうすると、債務者らが東和理研に在職して、債権者の営業内容と重複する営業に従事しているとしても、直ちに債権者の営業秘密の維持について差し迫った危険があるとの点について、未だ所要の疎明がなされていないことに帰する。

さらに、債権者と東和理研が顧客の注文を融通し合っていることからすると、現在、東和理研に在籍する債務者らが債権者の顧客に営業や勧誘行為をすることが直ちに債権者の営業上の利益に危険を及ぼす差し迫った危険を生じさせるものとも考えにくい。

加えて、営業職であった債務者らが債権者のめっき加工や金属表面処理に関する技術やノウハウを有している形跡はなく、そのような機密を開示、漏洩、提供、持ち出しをすることは考えにくく、かかる差し迫った危険があることも考えにくい。

したがって、債務者G、債務者H及び債務者Iに関する各申立は、いずれも理由がないから、これを却下することとして、主文のとおり決定する。

以上

(6) 東京地決平成22年9月30日(25470698)

競業禁止仮処分命令申立事件
東京地方裁判所平成22年(ヨ)第3026号
平成22年9月30日民事第9部決定

決 定

債権者 X生命保険会社
同日本における代表者 A
同代理人弁護士 中原健夫
同 大野美奈
同 大野徹也
同 関秀忠
同 松田健一
同 岡本大毅
債務者 B
同代理人弁護士 角山一俊
同 木村貴弘
同 神尾有香

上記当事者間の頭書事件について、当裁判所は、債権者に、債務者のため、金2000万円の担保を立てさせて、次のとおり決定する。

主 文

- 1 債務者は、平成23年9月30日までの間、Y生命保険株式会社の取締役、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してはならない。
- 2 債権者のその余の申立てを却下する。
- 3 申立費用は、これを2分し、その1を債権者の負担とし、その余を債務者の負担とする。

理 由

第1 申立ての趣旨

- 1 債務者は、平成24年9月30日までの間、Y生命保険株式会社の取締役、執行役及び執行役員の地位に就任してはならない。
- 2 債務者は、平成24年9月30日までの間、Y生命保険株式会社の営業部門の業務に従事してはならない。

第2 事案の概要

- 1 本件は、生命保険会社である債権者が、同社を退職する予定の執行役員である債務者に対し、競業禁止の合意に基づき、2年間、債権者と競業する生命保険会社の取締役、執行役及び執行役員の地位に就任すること並びに同社の営業部門の業務に従事することの差止めを求めている事案である。
- 2 債権者は、当初、「債務者は、平成24年9月30日までの間、Y生命保険株式会社の業務に従事してはならない。」との裁判を求めていたが、平成22年9月28日付け申立ての趣旨変更申立書により、上記第1記載のとおり、申立ての趣旨を変更した。
- 3 債権者の主張は、平成22年9月8日付け競業禁止仮処分命令申立書、同月17日付け準備書面(1)、同月24日付け準備書面(2)、同月28日付け準備書面(3)、同月29日付け準備書面(4)及び同月30日付け準備書面(5)のとおりであり、債務者の主張は、同月17日付け答弁書、同月24日付け債務者準備書面(1)、同月28日付け債務者準備書面(2)及び同月29日付け準備書面(3)のとおりであるから、これらを引用する。
- 4 前提事実

当事者間に争いのない事実、掲記の疎明資料(枝番があるものはこれを含む。以下、同じ。)及び審尋の全趣旨によれば、次の事実が一応認められる。

- (1) 債権者は、生命及び疾病保険業を営む生命保険

会社であり、アメリカ合衆国に本店を置いている(以下、債権者というときは、債権者の日本支社のことをいう。)。債権者は、特にがん保険及び医療保険については、保険業界内においてトップシェアを占めている。(争いのない事実)

(2) 債務者は、債権者の執行役員であるが、平成22年9月30日付けで債権者を退職し、同年10月1日付けでY生命保険株式会社(以下「Y生命」という。)に就職することが予定されている(争いのない事実、審尋の全趣旨)。

(3) 債務者は、昭和58年4月、債権者に入社し、東京、名古屋及び大阪等の主要都市の営業部門に所属した後、平成7年1月から東北営業本部秋田支社の支社長、平成10年1月から首都圏営業本部千葉支社の支社長、平成14年1月から東京第二営業本部の本部長、平成16年1月から営業推進部の部長をそれぞれ務めた上で、平成17年8月1日、執行役員に就任し、以後、中国及び四国、東京並びに近畿の営業各部門を統括する地位に就いている(争いのない事実、書証(略))。

(4) 債務者に係る執行役員契約書では、契約期間は1年間とされ、競業禁止義務として、「債務者は、執行役員の地位及び待遇に鑑み、在職中はもちろん本執行役員契約終了後2年間、債権者の業務と競業又は類似する業務を行う他社の役員、従業員にならないこと、及び、第三者をして競業又は類似する業務を行う他社を支援してはならないことに同意する。」旨の規定(以下「本件競業禁止条項」という。)がある。

また、執行役員契約書には、秘密保持義務として、「債務者は、債務者が執行役員として債権者の役員規程に定める秘密情報に接触する機会が多いことに鑑みて、業務上必要ある場合を除き、本執行役員契約の契約期間中であると、本執行役員契約の終了後であるとを問わず、秘密情報を一切第三者に対し開示しないことに同意する。」旨の規定がある。

(以上につき、書証(略))

5 争点

- (1) 本件競業禁止条項に係る合意の成否
- (2) 本件競業禁止条項に係る合意の有効性
- (3) 債務者の競業行為によって債権者の営業上の利益が現に侵害され、また具体的に侵害されるおそれがあるか否か
- (4) 保全の必要性の有無

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)(本件競業禁止条項に係る合意の成否)について

(1) 債務者は、本件競業禁止条項のある執行役員契約書が債権者から送付されたのは、執行役員の任期が開始された後の毎年1月下旬以降であり、執行役員契約書への署名捺印を拒否できる状況になかった上、債権者から本件競業禁止条項の目的、具体的な制限の内容及び範囲、代償措置等について一切説明も受けていないから、本件競業禁止条項に係る合意は成立していないと主張する。

(2) ア 書証(略)及び審尋の全趣旨によれば、債務者は、平成17年8月1日、債権者の執行役員に就任した後、平成18年から平成22年まで、毎年1月1日付けで任期1年間の執行役員として就任し、1年ごとに、本件競業禁止条項のある執行役員契約書に署名してきたのであり、新たな任期を開始するに当たっては、当然、本件競業禁止条項の存在を承知の上で執行役員としての業務を開始したものと一応認められる。

また、執行役員への就任後であっても、本人が希望する場合には、競業禁止義務を負わない地位への降格もあり得るのであり(書証略)、債務者の経歴やそれまでの債権者へ貢献にかんがみれば、執行役員契約書への署名捺印を拒否したとしても、直ちに債権者における職を失う具体的なおそれがあったとは認められない。

よって、執行役員契約書への署名が任期開始後であったとしても、それをもって本件競業禁止条項に係る

合意が成立していないということではない。
イ また、書証(略)及び審尋の全趣旨によれば、債務者は、平成16年5月28日、営業推進部長に就任した際にも、競業禁止契約締結の理由及び背景を記した「競業禁止契約書の締結について」と題する書面の交付を受けた上で、「競業禁止及び秘密保持に関する契約書」に署名しており、同契約書には競業禁止義務に関する条項として、「日本国内で、債権者と同一の第3分野の保険を主として販売する保険会社をはじめとする同業他社(生命保険会社および損害保険会社、その関連会社のうち、当該保険会社を実質的にコントロールするか若しくはその経営に影響を及ぼす会社、今後日本で保険業を行う予定の外国会社の役員になること及び顧問、従業員、その他名称を問わず雇用関係を締結すること)を辞職後2年間行わない旨の規定がある上、上記アのとおり、執行役員就任後も、毎年、執行役員契約書の交付を受け、本件競業禁止条項の存在を承知の上で契約書に署名しているのであるから、債務者は本件競業禁止条項の内容を理解していたものと一応認められる。

よって、債務者が主張するような事前説明がなかったとしても、それをもって本件競業禁止条項に係る合意が成立していないということではない。

(3) よって、債権者と債務者の間では本件競業禁止条項に係る合意が成立したと一応認められる。

2 争点(2)(本件競業禁止条項に係る合意の有効性)について

(1) 債務者は、本件競業禁止条項に係る合意は、債務者にとって著しく不利益なものであるから、公序良俗(民法90条)に反し、無効であると主張する。

この点、一般に労働者には職業選択の自由が保障されている(憲法22条1項)ことから、使用者と労働者との間に、労働者の退職後の競業につきこれを禁止すべき義務を定める合意があったとしても、使用者の正当な利益の保護を目的とすること、労働者の退職前の地位、競業が禁止される業務、期間、地域の範囲、使用者による代償措置の有無等の諸事情を考慮して、その合意が合理性を欠き、労働者の職業選択の自由を不当に害するものであると判断される場合には、公序良俗に反するものとして無効なものになると解される。

そこで、以下、この点について検討する。

(2) 本件競業禁止条項の目的

ア 債権者が債務者との間で本件競業禁止条項に係る合意をした目的は、以下のとおり、債権者の営業上の秘密及び保険代理店との人的関係の維持を実質的に担保することにあると認められる。

イ 債権者の営業上の秘密について

(ア) 疎明資料(略)及び審尋の全趣旨によれば、次の事実が一応認められる。

a 債権者の営業上の秘密には、〔1〕債権者の中長期的及び年度単位の経営計画及び経営資源の配分方針、その重点テーマ及び推進策、主要経営指標の目標に関する情報のほか、〔2〕営業状態、営業課題、営業戦略、営業支援策・営業施策、営業ノウハウ、債権者全体の販売見込や実績、地域ごとの営業特性・傾向、〔3〕債権者が収集した保険代理店の詳細な事業特性、沿革、実績、営業方針、経営状況、関係会社・団体との関係、経営者の特性・個性や考え方、内部事情、地域ごとのマーケットの状況等に関する情報がある。

b 上記営業上の秘密には、〔1〕保険料収入金額、資産運用収益額、販売実績、保有契約実績、代理店登録数等に関する情報、〔2〕新たな保険商品の種類、開発計画、計画の進捗状況及び販売時期等に関する情報、

〔3〕営業基本戦略の策定とそれに基づく代理店に対する新たな手数料体系及び営業施策費の改定プロジェクト、その計画及び新手数料体系の適用時期、代理店の支援内容(ステージに応じた手数料の上乗せ等)に関わるランク制度の在り方等に関する情報、〔4〕債権者の保険商品を扱う保険代理店同士の業務提携の在り方や今後の方針、業務提携を実現させるためのノウハ

ウ、保険代理店間の人的関係など、保険募集のプロセスを構築するための営業施策に関する情報、〔5〕債権者の保険商品を扱っている保険代理店の名簿、各保険代理店へ支払っている手数料や営業施策費の種類及び額、各保険代理店のランク、特徴、実績及びニーズ、各保険代理店のキーマンや人的関係等に関する情報などが含まれる。

(イ) 上記のとおり、債権者には様々な営業上の秘密があるが、債権者の競業他社は、例えば、債権者の新たな保険商品に関する情報を入手した場合には、新商品販売開始をターゲットとして、自社商品のマーケティング戦略を立てることができ、債権者の新商品と競争できる自社商品の開発を早めに着手したり、既存の自社商品を改めるなど、自らの利益に使って、債権者に対して優位な地位に立つことが可能である。

また、保険代理店の収入は保険会社からの手数料や営業施策費から構成されているため、手数料や営業施策費の在り方は、保険代理店にとって、どの保険会社のどの商品を優先的に販売するかを決める上で重要な要素となる。競業他社が、債権者の既存又は新たな手数料体系及び営業施策費に関する情報を入手した場合には、これに対抗する手数料及び営業施策費を提案することによって、自社商品を優先的に販売してもらうことも可能である。

ウ 債権者の保険代理店との人的関係について

債権者には保険商品を顧客に直接販売するいわゆる営業職員がいないため、債権者の保険商品の販売は、専ら保険代理店及びそれに所属する募集人が担っており、債権者の営業成績(例えば、平成20年度における個人保険の分野における新契約成績は、件数151万8561件、1年分の保険料約1兆0474億4300万円)は、すべて保険代理店による保険商品販売の成果に左右されていると一応認められる(書証(略)、審尋の全趣旨)。

そして、各地域を統括する営業担当の執行役員と各保険代理店の経営層との人的関係は、債権者の顔として、執行役員という地位にあるからこそ形成できるものも多く、債権者の力や影響力を背景に営業活動をした成果といえるから、単に労働者個人が日常的な業務遂行の過程により獲得した人的関係というにとどまらず、債権者が開拓した各保険代理店との人的関係と評価すべき面が大きい。

このように、保険商品を直接販売せず、専ら保険代理店に依存している債権者のような会社については、保険代理店の経営方針が債権者の収益に直結するものであるから、各保険代理店との関係が極めて重要となるのであり、債権者の執行役員と各保険代理店の経営層との高いレベルでの人的関係は、債権者にとってコストを伴っても維持する必要のある重要な財産であり、保護に値する利益の一つというべきである。

ただし、かかる利益は、営業上の秘密とは異なり、上記のとおり、属人的要素が強いから、これのみを過大評価することには慎重でなければならず、他の要素を考慮の上で、競業禁止の合意の有効性を判断する必要がある。

エ 従って、債権者の営業上の秘密及び保険代理店との人的関係の維持を実質的に担保することを目的とする本件競業禁止条項に係る合意は、債権者の正当な利益の保護を目的とするものと認めることができる。

(3) 債務者の地位

当事者間に争いのない事実、疎明資料(略)及び審尋の全趣旨によれば次の事実が一応認められる。

ア 債務者は、平成16年1月から、営業部門全体の企画・立案・統括部門である営業推進部の部長に就任した。その際、債務者は、「競業禁止及び秘密保持に関する契約書」に署名した。

営業推進部は、営業支援策の企画・立案・推進・管理、特殊団体募集の推進、営業活動効率化のための企画・立案・推進、営業方針徹底のための諸施策の実施、市場の開発・深耕及び開発深耕策の立案、営業推進に

関わる計数管理などを所管し、債権者の営業支援策、営業施策及び営業ノウハウの中枢を把握・立案・発信する部門である。

イ（ア）債務者は、平成17年8月1日から、四国営業本部（高松支社、松山支社、徳島支社、高知支社を統括）及び中国営業本部（岡山支社、広島支社、山口支社、鳥取支社、島根支社を統括）の担当執行役員に、平成19年1月1日から、東京テリトリー（東京都内の金融機関系列の代理店を担当する金融第一支社から金融第四支社、東京都内の鉄鋼・機械・金属・電機・自動車・精密・食品・医科学・石油その他のメーカー系列の代理店を担当する系列法人第一支社から系列法人第五支社、東京都内における独立法人タイプの代理店を担当する独立法人第一支社から独立法人第四支社の合計13支社で構成）の担当執行役員に、平成21年1月1日から、近畿地区（大阪府、京都府、兵庫県）の全ての企業系列法人代理店を担当する執行役員にそれぞれ就任した。

各地域の担当執行役員は、当該地域の営業部門を統括する地位にある。

（イ）債務者は、執行役員在任中、債権者におけるがん保険及び医療保険に係る一般代理店について、保有契約実績トップ100社（全社に占める割合は44パーセント）のうち合計43社（全社に占める割合は27パーセント）、新契約実績トップ100社（全社に占める割合は29パーセント）のうち合計37社（全社に占める割合は9パーセント）を担当していた。

（ウ）債権者の執行役員は、債権者の重要な経営課題を審議する最上位の会議体であるエグゼクティブコミッティ（参加資格は常務執行役員以上）の会議資料や議事録を格納するデータベースへのアクセス権限が付与されており、会議前に会議資料をデータベースに掲載した旨、会議後に議事録を掲載した旨のメールを受け取り、その内容を確認できる地位にある。

上記会議資料等には、新たな保険商品の種類、開発計画、計画の進捗状況及び販売時期等に関する営業上の秘密や、営業基本戦略の策定とそれに基づく代理店に対する新たな手数料体系及び営業施策費の改定プロジェクト、その計画及び新手数料体系の適用時期等に関する営業上の秘密などが含まれていた。

また、執行役員は、経営に係る重要な情報を経営レベルで共有するための会議体である経営委員会に参加する資格があり、新商品のプロモーションや営業に関する重要なプロジェクトの内容及び進捗状況など、経営に係る重要な情報を取得できる地位にある。

さらに、執行役員は、債権者の重要な経営情報（保険料収入金額、資産運用収益額、販売実績、保有契約実績及び代理店登録数等の情報）が格納されたデータベースへのアクセス権限が付与され、毎月、上記経営情報がデータベースへ掲載された旨のメールを受け取り、その内容を確認できる地位にある。

ウ 債務者は、上記ア及びイの地位を通じて、上記（2）イ（ア）に記載した債権者の営業上の秘密を把握してきた。

また、債務者は、これらの地位を通じて、多くの保険代理店の経営層との間で人的関係を構築し、特に、債権者の販売成績上位の代理店の多くを担当し、それらの代理店の経営層との間で密な信頼関係・人的関係を構築してきた。

エ なお、債権者には、平成22年9月15日時点において、合計4066名の役員及び従業員が在籍しているところ、債権者との間で退職後の競業禁止義務に関する合意を締結しているのは、社長1名、常務執行役員（上席を含む。）7名、執行役員26名、部長職社員5名、顧問（役員待遇）5名、法律顧問（嘱託社員）の合計49名（全体に対する割合は約1.2パーセント）に限られている。

（4）禁止される業務、期間、地域

ア Y生命は、債権者と同様、日本全国において医療保険やがん保険という第3分野の保険商品を販売して

いる生命保険会社であり、債権者と競業する会社であると一応認められる（書証略）。

そして、債権者が競業を求めているのは、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関する競業行為であり、一応限定がなされている。

イ 他方、債権者が求めている競業禁止期間は2年間である。

しかし、債権者の執行役員の任期は、更新があり得るものの、1年間と比較的短期間であること（書証略）、債権者のような生命保険会社の営業上の秘密は、製造企業において長年使用される技術等の秘密と異なり、新商品や手数料体系など、時々刻々と変化するマーケットの中における情報が多く、一定期間を経て公開されれば秘密でなくなるものも多いことが一応認められる（書証略）。

かかる事情や職業選択の自由の重要性にかんがみると、競業禁止期間については、これを1年間と解する限りにおいて、その合理性を認めることができる。

ウ 債権者の申立ては、競業禁止の地域的制限を欠いているが、債権者が日本全国において営業を展開しており、債権者と競業するY生命も日本全国において営業を行っていることにかんがみると、地域的制限を設けないこともやむを得ないところであるから、不合理であるとはいえない。

（5）代償措置

ア 当事者間に争いのない事実、疎明資料（略）及び審尋の全趣旨によれば、次の事実が一応認められる。

（ア）債務者の執行役員就任前の年収（報酬及び賞与の合計額。年換算。）は、1922万2226円であったが、執行役員就任後の年収（報酬及び賞与の合計額。年換算。）は、次のとおりであった。

平成17年	2635万6000円
平成18年	2230万円
平成19年	4792万1698円
平成20年	2828万6200円
平成21年	3686万8712円

なお、賞与の最低額は0円（平成18年）、最高額は2522万1698円（平成19年）であった。

（イ）債務者は、債権者から、東北営業本部秋田支社長に就任した後の平成8年から執行役員に就任した平成17年までの間に、合計3万株のストックオプションの付与を受けた。

他方、債務者は、執行役員就任後の約5年間に、合計4万9500株のストックオプション及び合計8250株の制限付株式の付与を受けた。

（ウ）債務者は、平成17年8月に執行役員に就任するに際し、同年7月までの退職金として1612万3000円が支払われているところ、今般、平成22年9月30日に債権者を退職する場合、平成17年8月から平成22年9月までの5年2か月にわたって執行役員を務めたことによる退職金は、執行役員契約書の規定に基づく計算によれば、3357万5000円となる（ただし、執行役員契約書上は、本件競業禁止義務条項等の規定に違反しないことが前提とされている。）。

イ 上記アによれば、債権者においては、本件競業禁止条項に対する明示的な代償措置としての報酬項目が設けられているわけではないが、債務者は、執行役員の地位において相当な厚遇を受けていたものということが出来る。

そして、かかる厚遇は、そのすべてを純粋に執行役員としての労働の対価であるとみることとはできず、本件競業禁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。

（6）以上の諸事情を勘案すると、本件競業禁止条項に係る合意は、不利益に対しては相当な代償措置が講じられており、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関する競業行為を債務者が退職した日の翌日から1年間のみ禁止する

ものであると解する限りにおいて、その合理性を否定することはできず、債務者の職業選択の自由を不当に害するものとは認められない。

3 争点(3)(債務者の競業行為によって債権者の営業上の利益が現に侵害され、また具体的に侵害されるおそれがあるか否か)について

(1) 競業行為の差止請求は、職業選択の自由を直接制限するものであり、退職した役員又は労働者に与える不利益が大きいことに加え、損害賠償請求のように現実の損害の発生、義務違反と損害との間の因果関係を要しないため、濫用のおそれがある。

よって、競業行為の差止請求は、当該競業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、又は侵害される具体的なおそれがあるときに限り、認められると解するのが相当である。

(2) 当事者間に争いのない事実、疎明資料(略)及び審尋の全趣旨によれば、次の事実を一応認めることができる。

ア 債務者は、平成22年7月30日、債権者の執行役員であるCに対し、債権者を退職し、同年10月1日付けでY生命に転職する旨述べた。

イ 債務者は、同年8月13日、上席常務執行役員(全営業・全マーケティング担当)であるDに対し、同年9月30日をもって退職する旨の退職届を提出し、Y生命に転職する旨述べた。

ウ その後、債務者は、同年8月20日、債権者の執行役員、統括法律顧問、コンプライアンスオフィサーであるE及び人事部長のFと面談し、Y生命への転職は契約違反である旨の説明を受けた。

(3) 上記(2)のとおり、債務者は、平成22年7月30日から、債権者と競業する会社であるY生命に転職する旨繰り返し述べ、前記前提事実のとおり、同年10月1日から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いと一応認められる。

しかし、債務者は、上記2(2)及び(3)のとおり、債権者の様々な営業上の秘密を把握している上、債権者の執行役員として、販売成績上位の保険代理店を含む多くの保険代理店の経営層との間で密な信頼関係・人的関係を構築してきた。

それゆえ、債務者が、Y生命に就職し、同社の取締役、執行役若しくは執行役員の業務又は同社の営業部門の業務に従事し、債権者の営業上の秘密や保険代理店の経営層との高いレベルでの人的関係を利用して、商品のマーケティング戦略を立て、企業系列の大規模な保険代理店などのマーケットに働きかけ、債権者に対抗し得る商品等の提案を行って営業活動を展開すれば、医療保険やがん保険等の商品について、債権者とY生命間のシェアを塗り替えることも可能となると考えられる。

かかるシェアの奪取は、必ずしも債務者個人が単独で行い得るものではなく、Y生命のマーケティング部門、営業管理企画部門及び戦略企画部門等の会社組織が一体となって行い得るものであるが、債務者が保有する債権者の営業上の秘密や保険代理店との高いレベルでの人的関係を利用した場合にはその効果が一段と発揮され、Y生命が債権者に対して優位な地位に立つことができる。これは、債務者がY生命に就職した後に新たに開発される保険商品等だけでなく、既存の保険商品等を利用又は改革し、営業活動を展開することによっても可能であるといえる。

(4) よって、債務者の競業行為によって、債権者の営業上の利益を侵害される具体的なおそれがあるといえらる。

4 以上によれば、債権者には、本件競業禁止条項に係る合意により、平成23年9月30日までの間、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について、債務者に

対する差止請求権があると認められる。

5 争点(4)(保全の必要性の有無)について

前記のとおり、債務者は、平成22年10月1日から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、上記3のとおり、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ものであり、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と一応認められる。

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。

第4 結論

以上によれば、本件申立ては、平成23年9月30日までの間、主文第1項記載の業務の差止めを求める限度で理由があるから、これを一部認容し、その余の点については理由がないから、これを却下することとし、主文のとおり決定する。

平成22年9月30日

東京地方裁判所民事第9部

裁判官 堀内元城

(7) 東京地判平成22年4月28日(25442161)

損害賠償等請求事件

東京地方裁判所平成18年(ワ)第29160号
平成22年4月28日民事第46部判決
口頭弁論終結日 平成22年2月22日

判 決

原告 旭化成ファーマ株式会社
訴訟代理人弁護士 三宅雄一郎
同 荻野浩
同 西館勇雄
同 三宅雄大
被告 ZMC-KOUGEN株式会社
被告 C
被告ら訴訟代理人弁護士 有村佳人
同 古屋有実子
同 細川亮
同 宮田旭
被告ら訴訟復代理人弁護士 北谷共衛

主 文

- 1 被告Cは、原告に対し、2239万6000円及びこれに対する平成19年1月24日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 原告の被告ZMC-KOUGEN株式会社に対する請求及び被告Cに対するその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、原告に生じた費用の40分の1と被告Cに生じた費用の20分の1を被告Cの負担とし、その余を原告の負担とする。
- 4 この判決の第1項は、仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 請求

- 1 被告らは、別紙1「製品目録A」1記載のコエンザイムQ10を製造してはならない。
- 2 被告らは、別紙1「製品目録A」2記載のコエンザイムQ10を輸入又は販売してはならない。
- 3 被告らは、別紙2「製品目録B」1記載の酵素製品を製造してはならない。
- 4 被告らは、別紙2「製品目録B」2記載の酵素製品を輸入又は販売してはならない。
- 5 被告らは、別紙1「製品目録A」2及び別紙2「製品目録B」2記載の各製品並びに別紙3「生産目録A」及び別紙4「生産目録B」記載の各生産菌を廃棄せよ。
- 6 被告らは、別紙5「営業秘密目録A」記載の各情報を第三者に開示してはならない。
- 7 被告らは、別紙5「営業秘密目録A」記載の各情報が記録された文書及び電磁的記録媒体を廃棄せよ。
- 8 被告ZMC-KOUGEN株式会社は、原告に対し、3億円(ただし、1億1000万円の限度で被告Cと連帯して)及びこれに対する平成19年1月26日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 9 被告Cは、原告に対し、被告ZMC-KOUGEN株式会社と連帯して1億1000万円及びこれに対する平成19年1月24日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 10 被告Cは、原告に対し、2239万6000円及びこれに対する平成16年11月26日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、原告が、原告の元従業員であった被告C(以下「被告C」という。)が、原告の在職中に、原告が保

有する営業秘密であるコエンザイムQ10の生産菌、診断薬用酵素の生産菌及びコエンザイムQ10の製造ノウハウ等に関する情報を不正の手段により取得し、被告Cが代表取締役を務める被告ZMC-KOUGEN株式会社(以下「被告会社」という。)が、上記営業秘密が不正に取得されたことを知りながら、これを被告Cから取得し、更に上記営業秘密のうち、コエンザイムQ10の生産菌及びその製造ノウハウ等に関する情報を中国の企業に提供してコエンザイムQ10製品を製造させ、これを輸入、販売した行為等が、被告Cについては不正競争防止法2条1項4号の不正競争行為又は共同不法行為に、被告会社については同条1項5号の不正競争行為又は共同不法行為にそれぞれ該当する旨主張して、被告らに対し、不正競争防止法3条1項に基づきコエンザイムQ10製品及び診断薬用酵素製品等の差止め、同条2項に基づきコエンザイムQ10製品及び診断薬用酵素製品の廃棄等、同法4条又は民法719条、709条に基づき損害賠償を求めるとともに、被告Cの上記行為等が原告の就業規則に定める退職金の返還事由である背信行為に該当する旨主張して、労働契約に基づき、被告Cに対し、退職金の返還を求めた事案である。

なお、本件訴訟は、原告が、被告会社、被告C、D(以下「D」という。)及びE(以下「E」という。)の4名を被告として提起したものであったが、原告とD及びEとの間で本件口頭弁論終結後の平成22年4月16日に訴訟上の和解が成立したため、原告とD及びE間の訴訟事件は終了している。

1 争いのない事実等(証拠の摘示のない事実は、争いのない事実又は弁論の全趣旨により認められる事実である。)

(1) 当事者等

ア 原告は、医薬品、医薬部外品、酵素、試薬、工業薬品、医薬品・化粧品添加物、栄養補助食品原料、食品添加物等の製造、販売等を目的とする株式会社である。

原告は、平成15年10月1日、旭化成株式会社(旧商号「旭化成工業株式会社」。以下「旭化成」という。)の会社分割(吸収分割)により、旭化成から医薬医療部門の事業を承継した。

イ(ア)被告会社は、きのこ類の輸出入、加工、販売、医薬品、医薬部外品、化粧品、試薬、診断薬、食料品、診断薬用酵素等の研究、開発、製造、販売、輸出入等を目的とする株式会社である。

(イ)被告会社は、平成13年12月27日に設立された、きのこ類の輸出入、加工及び卸売並びにこれに付帯する一切の事業を目的とする有限会社康源が、平成18年2月2日、株式会社に組織変更したものである。

被告会社の商号は、その組織変更当時、「株式会社康源」であったが、平成19年1月30日、現商号の「ZMC-KOUGEN株式会社」に商号変更された。

ウ(ア)被告Cは、平成16年10月28日、被告会社の代表取締役に就任し、以来、その地位にある。

(イ)被告Cは、次のとおり、原告の従業員であったが、平成16年10月31日、原告を退職した。

a 被告Cは、鳥取大学修士課程(応用微生物工学)を修了後、昭和56年4月に東洋醸造株式会社(以下「東洋醸造」という。)に入社し、医薬部門に配属された。

b 被告Cは、平成4年1月に旭化成が東洋醸造を吸収合併したことに伴い、旭化成の医薬事業部門の診断薬用酵素の研究担当となった後、平成13年3月、診断薬事業開発担当となった。

c 被告Cは、平成15年10月1日に原告が旭化成の会社分割によりその医薬医療部門の事業を承継したことに伴い、原告に移籍した。

被告Cは、平成16年10月31日、原告を自己都合で退職した。被告Cの退職時の役職は、診断薬開発研究部の診断薬グループ副部長であった。

(ウ)原告は、平成16年1月25日、原告の退職一時金規程(平成16年1月1日実施。以下「本件退職一時金規程」という。甲15)に基づき、被告Cに対し、退職金として2495万1148円(原告拠出分2239万6000円及び被告C積立分255万5148円)を支給した。

(2)コエンザイムQ10及びその製造方法等について(甲13,14,35ないし37、弁論の全趣旨)ア コエンザイムQ10は、補酵素(コエンザイム)の一つで、キノン構造とイソプレン側鎖10単位を持つ化合物であり、生体内の末端電子伝達系の必須成分として重要な役割を果たしている。

コエンザイムQ10は、広く動植物及び微生物に分布し、人体においても、人体内の全ての細胞に存在するものであるが、加齢とともにその量は減少するものとされている。コエンザイムQ10には、抗酸化作用があり、これが欠乏すると人体内の各器官等に悪影響が出るといわれている。

コエンザイムQ10は、日本国内においては、昭和49年から心臓病等に対する医療用医薬品として販売されていたが、平成13年に厚生労働省が食品用途の使用を認めたことから、栄養補助食品等にも用いられるようになり、平成16年には一定の条件下に化粧品用途の使用も可能となり、コエンザイムQ10の日本国内の市場は拡大した。

イ(ア)コエンザイムQ10を工業的に製造するための方法には、微生物を用いた発酵法と微生物を用いない合成法(化学合成法)の2種類がある。発酵法は、発酵工程及び精製工程を経て製品を製造する方法であり、合成法は、化学合成工程及び精製工程を経て製品を製造する方法である。

(イ)発酵法における発酵工程及び精製工程の概要は、以下のとおりである。

a 発酵工程

発酵工程は、コエンザイムQ10を含有(生産)する微生物を用いて微生物菌体内にコエンザイムQ10を生産する工程である。

コエンザイムQ10を生産する微生物(生産菌)には、細菌、酵母菌などがある。自然界から見出された生産菌(野生株)がその菌体中に含有するコエンザイムQ10の量は非常に微量であり、また、微生物によっては不純物(類縁物質)が多く生産されるなど、野生株をそのまま工業用微生物として使用するには不十分である。

コエンザイムQ10の工業生産のためには、工業的大量生産のための培養条件下において高い力価(発酵における生産性を表す指標の一つ)を発揮することができ、かつ、安定して高い生産性が維持することができる、工業生産に適した高度の生産能力を持つコエンザイムQ10の生産菌(種菌)が不可欠であり、その改良、育種のための研究開発が必要とされる。

生産菌の改良は、元となる菌株(親株)を突然変異を起こさせる薬剤等で処理して突然変異体(遺伝的に性質の変わった菌株)を取得し、培養評価を行い、親株と比べて生産性が高くなった菌株を選別し、これを親株として同様のスクリーニングを繰り返して行われる。

b 精製工程

精製工程は、発酵によって生産された微生物菌体中に含有されているコエンザイムQ10を菌体中から抽出し、不純物を除き高純度な製品に高めるための工程であり、次のような各工程で構成される。

〔1〕抽出工程

微生物の菌体中に含まれているコエンザイムQ10を菌体中から取り出す工程。コエンザイムQ10を含有する菌体に有機溶媒を加え、コエンザイムQ10を有機溶媒に溶かした上で、菌体や有機溶媒に不溶の他の物質を分離することでコエンザイムQ10を抽出する。

〔2〕分離精製工程

コエンザイムQ10を他の不純物から分けて純度を高める工程。上記〔1〕で抽出したコエンザイムQ10を含む溶液は多くの不純物を含んでいるので、不純物を他と分離するために、コエンザイムQ10を特異的に吸着できる樹脂(吸着剤)を用いたクロマトグラフィ法などの分離精製方法が用いられる。

〔3〕晶析工程

有機溶媒を用いてコエンザイムQ10を吸着剤から分離し、更に他の溶媒を加えて分離精製されたコエンザイムQ10を粉末(結晶)として取り出す工程。一般的には、分離精製された溶解状態のコエンザイムQ10に、コエンザイムQ10が溶けにくい溶液を加え、溶解度を下げることで、コエンザイムQ10の結晶を析出させる方法が用いられる。

〔4〕乾燥工程

析出したコエンザイムQ10の結晶を乾燥させ、水分・溶媒を除去する工程。

〔5〕粉碎工程

乾燥したコエンザイムQ10の結晶を粉碎機にかけて粉状にする工程や、ふるいを通して一定の粒度に分ける工程などがある。

ウ 平成16年当時、コエンザイムQ10を原料として商業的に製造する主な国内メーカーは、株式会社カネカ(以下「カネカ」という。)、日清ファルマ株式会社(以下「日清ファルマ」という。)、三菱瓦斯化学株式会社(以下「三菱ガス化学」という。))及び原告の4社であった。

カネカ、三菱ガス化学及び原告の3社は発酵法を採用し、日清ファルマは合成法を採用している。

(3)原告によるコエンザイムQ10製品及び診断薬用酵素製品の製造、販売等

ア(ア)旭化成は、昭和43年にコエンザイムQ10の製造の事業化に向けて研究開発を開始し、昭和56年に発酵法によるコエンザイムQ10製品の製造、販売を開始した。その後、旭化成の医薬医療部門の事業を承継した原告は、同コエンザイムQ10製品(以下「原告製品」という。))の製造販売を行っている。

旭化成及び原告がコエンザイムQ10の製造用菌株として開発した生産菌は、別紙3「生産菌目録A」記載のとおりRhodobacter sphaeroides(ロドバクター・スフェロイデス)に属する光合成細菌(以下「本件生産菌A」という。))である。

本件生産菌Aは、ロドバクター・スフェロイデスの菌株を親株として育種、改良されたものであるところ、旭化成及び原告が実際にコエンザイムQ10製品の製造に使用してきた種菌は、本件生産菌Aのうち、原告のコード番号「MM2577」及び「M43-31」で特定される生産菌のみである。

別紙5「営業秘密目録A」第1記載の各情報は、原告が保有する本件生産菌Aを用いたコエンザイムQ10の製造方法に関する情報であり、また、同第2記載の各情報は、原告が保有するコエンザイムQ10の製造に関わるデータ等の情報である(以下、これらの各情報を併せて「本件情報A」という。))

(イ)旭化成は、従来から保有してきた医薬品の製造に係る発酵法の技術を活用して、診断薬用酵素(診断薬を製造するための原料として使用される酵素)の発酵法による製造の研究開発を行い、昭和48年、その事業化を実現した。

その後、旭化成の医薬医療部門の事業を承継した原告は、数十品目に及ぶ診断薬用酵素製品を製造、販売している。

別紙2「製品目録B」1記載の各酵素製品は、いずれも原告が製造、販売する診断薬用酵素製品(以下「本件各酵素製品」という。))であり、別紙4「生産菌目録B」記載の各生産菌(以下「本件生産菌B」という。))は、本件各酵素製品の製造に使用する生産菌である。

イ 原告におけるコエンザイムQ10の研究は、平成17年3月までは「医薬技術研究部」で、同年4月以降は「特薬研究部」(現在の名称「特薬研究グループ」)

で行われ、一方、原告におけるコエンザイムQ10の営業を含む事業は、同年9月までは「特薬・診断薬事業部」で、同年10月以降は「特薬事業部」（現在の名称「特薬製品部」）で行われている。

原告におけるコエンザイムQ10の研究(培養研究)及び診断薬用酵素の研究は、静岡県内の大仁医薬工場、コエンザイムQ10の精製研究は、宮崎県内の延岡医薬工場、コエンザイムQ10の製造は、延岡医薬工場及び北海道内の白老工場で行われている。

(4) 被告Cによる物品の持ち出し等(甲1, 26, 29, 37, 49, 乙7, 証人W, 証人J, 証人F, 被告C)

ア 被告Cは、原告の退職前に原告の社内から持ち出した物品を日本フリーザー株式会社製の冷凍庫(型式VT-78。以下「本件冷凍庫」という。甲1)に保管していた。本件冷凍庫は、被告Cが平成16年9月ころにF(以下「F」という。)から購入したものであり、マイナス80℃の冷却性能を有するものである。

被告Cは、平成17年5月26日ころ、Fに対し、被告会社の事務所に置かれていた本件冷凍庫を預かるよう依頼した。

Fは、そのころ、本件冷凍庫を被告会社の事務所から搬出して、静岡県沼津市内の事務所で保管するようになった。

その後、Fは、平成18年1月ころ、原告の従業員と面談した際に、Fが被告Cから預かった本件冷凍庫を保管している旨伝えた後、本件冷凍庫の保管場所を沼津市内の他の事務所に移した。

静岡地方裁判所所属の公証人は、同年2月9日、原告の囑託を受けて、上記保管場所において、F、原告の代理人弁護士らの立会いの下に、本件冷凍庫及びその庫内の内容物の状況等を確認する事実実験を行い、同年3月10日付けで事実実験公正証書(甲1)を作成した。

上記事実実験の際、本件冷凍庫の庫内には、別紙6「物品目録」記載の各物品(以下「本件各物品」といい、個々の物品は番号に対応させて「本件物品1(1)」、「本件物品2(1)[1]」などという。)が保管されていた(甲1、弁論の全趣旨)。

イ 被告Cは、平成18年4月27日、本件各物品を静岡県大仁警察署に任意提出した。

原告は、同年5月11日、大仁警察署に対し、本件各物品について窃盗の被害届を出した。

その後、原告は、被告Cが本件各物品が原告の所有に属することを認めたこともあって、大仁警察署から、本件各物品の還付を受けた。

(5) 被告会社によるコエンザイムQ10製品の販売
被告会社は、平成17年1月ころから、コエンザイムQ10製品(以下「被告製品」という。)を販売している。

被告製品は、中国の製薬企業であるX(以下「新昌製薬」という。乙1)が中国において発酵法により製造したものを輸入したものである(甲14、弁論の全趣旨)。

(6) 原告の就業規則等

ア 原告の就業規則(平成15年10月1日実施。以下「本件就業規則」という。甲3)には、次のような定めが置かれている。

「第24条 次の各号の一に該当する者は情状により論旨解雇または懲戒解雇とする。

12 不正に会社の物品を持ち出しましたまたは持ち出そうとした者

13 会社の承認を受けずに、在籍のまま他に雇用されまたは会社の利益に反する目的の業務に従事した者

14 業務上の重大な機密を他に洩らしたまたは洩らそうとした者

15 私利をはかるため業務に関連して不当に金品を受け取りまたは与えた者。会社の施設、物品その他会社の所有物を利用し、もしくは会社業務に便乗して私利をはかり、またははかろうとした者

27 会社の規程に違反して会社に重大な損害を与えた者

30 各号に準ずる程度の重大な不都合の行為があった者

31 前各号につき教唆、扇動、仲介、または共謀の行為があった者および監督上故意または重大な過失があった者

第32条

〔2〕会社は、退職者が在職中に行った背信行為が発覚した場合、あるいは退職者が退職後に会社の機密漏洩等の背信行為を行った場合、すでに支給した退職金・退職年金を返還させ、以後の退職年金の不支給または減額の措置をとることができる。

第42条 従業員は、会社の服務にあたって、特に次の事項を守らなければならない。

6 就業時間および作業規律を守り、就業時間中私用を行いまは職場を離れる場合は事前に所属上司の許可を受けること。

9 会社の施設および物品を業務外のことで使用しないこと。ただし、所管部場の管理者の許可を受けた場合はこの限りでない。

第44条 従業員は、社命または許可なくして他の会社の役員もしくは使用人となり、または会社の利益に反する業務に従事してはならない。家族その他の名義をもって会社に関係のある業務を行うときもまた同様である。

第47条 従業員は、自己の担当であると否とにかかわらず、また在職中、退職後を問わず会社の機密事項または未決事項を他に洩らしてはならない。

第48条 従業員は、正当と認められる理由なく同僚その他従業員を誘い、もしくは強要して欠勤、遅刻、早退をさせ、その他就業を妨げまたは退職を強要してはならない。

イ 原告の本件退職一時金規程には、「第4条第2条の定めにかかわらず、就業規則の定めによって懲戒解雇または論旨解雇されたときは、退職一時金は支給しない。但し、論旨解雇の場合、情状により退職一時金の一部を支給することが出来る。」との定めがあり、また、原告の退職年金規程(平成16年1月1日実施。以下「本件退職年金規程」という。甲16)には、「第12条社員が就業規則の定めにより懲戒解雇または論旨解雇されたときには、第一年金・第二年金を支給しない。但し、論旨解雇の場合、情状により第一年金・第二年金の一部又は全部を支給することができる。」との定めがある。

2 争点

本件の争点は、本件生産菌A、B及び本件情報Aが原告が保有する「営業秘密」(不正競争防止法2条6項)に当たるかどうか(争点1)、被告Cにおいて本件生産菌A、B及び本件情報Aを不正の手段により取得し、これらを使用又は開示する行為(同条1項4号の不正競争行為)を行ったかどうか、また、被告会社において本件生産菌A、B及び本件情報Aについて不正取得行為が介在したことを知って取得し、本件生産菌A及び本件情報Aを使用又は開示する行為(同項5号の不正競争行為)を行ったかどうか(争点2)、原告の被告らに対する差止請求の可否(争点3)、被告らが賠償すべき原告の損害額(争点4)、原告の被告Cに対する退職金返還請求の可否(争点5)である。

第3 争点に関する当事者の主張

1 争点1(本件生産菌A、B及び本件情報Aの営業秘密性)について

(1) 原告の主張

ア 有用性

(ア) 旭化成及び原告は、多大な時間と費用をかけて、商業的規模(商業ベース)の工業生産に適した高度の生産能力(力価)を有するコエンザイムQ10の生産菌の育種、改良、その効率的な製造を行うための製造方法(発酵工程、精製工程)の研究開発をした結果、本件生産菌A及びこれを用いたコエンザイムQ10の

製造ノウハウ等（本件情報Aはその一部である。）を独自に開発取得した。原告製品は、本件生産菌A及び上記製造ノウハウ等を用いて製造されている。

したがって、本件生産菌Aは、それ自体がコエンザイムQ10の製造に有用な技術上の情報であることは明らかであり、また、本件情報Aも、これと同様である。

（イ）また、旭化成及び原告は、同様に、商業的規模（商業ベース）の工業生産に適した生産能力を有する診断薬用酵素の生産菌及びこれを用いた診断薬用酵素の効率的な製造を行うための製造方法（発酵工程、精製工程）の研究開発をした結果、本件生産菌B及びこれを用いた診断薬用酵素の製造ノウハウ等を独自に開発取得し、これらを用いて本件各酵素製品を製造してきた。

したがって、本件生産菌Bは、それ自体が診断薬用酵素の製造に有用な技術上の情報であることは明らかである。

イ 秘密管理性

（ア）本件生産菌A

a まず、本件生産菌Aを含むコエンザイムQ10の種菌は、平成16年3月までは、原告の大仁医薬工場の品質管理棟1階フリーザー室の冷凍庫にチューブに入れられた状態で保管されていた。

品質管理棟の建物は、大仁支社三福地区の町道105号線の北側の区域にあり、同区域は、周囲が塀で囲まれて外部から遮断されており、原告の従業員以外の者が許可なく立ち入ることはできないようになっていた。同区域への出入口は1か所のみで、その門は常時施錠されており、カードキーで解錠しなければ入場できないようになっており、その出入口には監視カメラが設置され、常時守衛室で監視されていた。品質管理棟の建物の出入口は2か所あるところ、そのうちの玄関ホール出入口は、その横の事務室で入場者を管理し、もう一つの出入口は、暗証番号を入力して解錠するテンキー錠で施錠され、いずれも夜間は施錠されていた。

フリーザー室は無菌室内にあり、無菌室に入室できるのは、大仁医薬工場で、コエンザイムQ10の研究に携わる研究員及び研究補助者（以下、併せて「コエンザイムQ10研究者」という。）のみであり、原告の従業員であってもコエンザイムQ10研究者以外の者は原則として立ち入ることができなかった。フリーザー室の冷凍庫は施錠され、その鍵はフリーザー室内の箱の中に保管されていた。

次に、平成16年4月からは、コエンザイムQ10の種菌は、大仁医薬工場の共同第2ビル1階発酵研究室実験室奥の通路及び移植室内の冷凍庫に保管されている。共同第2ビルの建物は、当時の大仁支社三福地区の主要区域にあり、同区域は、周囲が塀で囲まれて外部から遮断されており、原告の従業員以外の者が許可なく立ち入ることはできないようになっている。同区域への出入口は4か所、正門を含む2か所の出入口は守衛が監視し、関係者以外の者は目的と行き先をカードに記載しなければ入場することができず、他の2か所の出入口は常時施錠され、カードキーで解錠しなければ入場することができないようになっている。4か所の出入口には監視カメラが設置され、守衛室において常時監視されている。共同第2ビルの建物には2か所の出入口があるところ、いずれも夜間は施錠され、玄関出入口の鍵はカード式である。

発酵研究室実験室奥の通路及び移植室には、発酵研究室実験室の中を通らなければ行くことができず、コエンザイムQ10研究者以外が立ち入ることはできない。発酵研究室実験室の出入口は、コエンザイムQ10研究者が退出する際には必ず施錠し、その鍵は共同第2ビル1階の発酵研究室事務所で保管され、また、発酵研究室事務所は、夜間は施錠され、その鍵は正門の守衛室で保管されていた。

発酵研究室実験室奥の通路及び移植室内の冷凍庫は

施錠され、その鍵は冷凍庫横の壁に掛けて保管されている。

b 大仁医薬工場研究課（その後医薬技術研究部）においてコエンザイムQ10の種菌を研究用（培養・育種等）に使用する場合には、コエンザイムQ10研究者自身が保管場所の冷凍庫を解錠し、チューブを取り出して使用する。コエンザイムQ10の種菌が研究に用いられる場所は、平成16年3月までは品質管理棟研究課及びFCプラントのパイロット工場、同年4月からはFCプラントのパイロット工場及び共同第2ビル1階発酵研究室実験室であり、それ以外の場所に持ち出されることはなかった。

また、コエンザイムQ10の生産菌の培養液については、コエンザイムQ10研究者以外の者が触れることはできず、研究に用いられた培養液は、その後継続して研究に使用されるものを除き、殺菌して廃棄処分される。研究のために継続して使用される培養液は、平成16年3月までは、品質管理棟1階フリーザー室内の冷凍庫、研究課の冷蔵庫、FCプラント2階パイロット工場検査室内の冷蔵庫で保管され、同年4月からは、共同第2ビル1階発酵研究室実験室内の冷凍庫、FCプラント2階パイロット工場検査室内の冷蔵庫で保管されている。FCプラント2階パイロット工場検査室内の冷蔵庫は当時施錠されていなかったが、FCプラントの出入口2か所はいずれも夜間施錠され、その鍵は守衛室で保管されている。

c コエンザイムQ10の種菌が大仁医薬工場外に持ち出されるのは、コエンザイムQ10の製造を行っている延岡医薬工場及び白老工場に製造用の種菌を運ぶ場合のみである。

製造用の種菌の運搬は、コエンザイムQ10研究者自らが飛行機、電車等を利用して行うこととなり、運搬を運送業者に委託することはない。また、上記各工場にコエンザイムQ10の製造用の種菌を運搬する際には、種菌をチューブに入れ、1回に100本程度を持って行くが、この数で約1年分のコエンザイムQ10の製造をまかなうことができる。

大仁医薬工場からの種菌の持ち出し及び延岡医薬工場及び白老工場における種菌の受け入れに当たっては、厳重にチューブの本数管理が行われる。また、延岡医薬工場及び白老工場では、受入れた製造用の種菌を冷凍庫に入れて施錠し、厳重にチューブの本数管理が行われる。

d 本件就業規則47条、49条には、原告の従業員の秘密保持義務が定められている。

また、コエンザイムQ10の生産菌の管理について、部署内において特別の会議や講習会等を定期的で開催しているわけではないが、コエンザイムQ10の生産菌の重要性、秘密性については、日常の研究の過程で常に部署内において行われる議論の中で明示、黙示のうちに話題にされ、コエンザイムQ10研究者は当然にこれを認識しているものである。

特に、大仁医薬工場で行われるコエンザイムQ10の研究業務は、生産性（力価）の高い種菌を育種することであり、扱っているコエンザイムQ10の生産菌そのものが重要で秘密性が高く、外部への流出が絶対に許されないものであることは、コエンザイムQ10・診断薬用酵素等の発酵研究に携わる従業員は当然に認識している。

e 以上のとおり、コエンザイムQ10の生産菌である本件生産菌Aは、原告によって秘密として管理されてきたものである。

（イ）本件生産菌B

a 本件生産菌Bを含む診断薬用酵素の生産菌は、原告の大仁医薬工場の基礎研究所棟2階の診断研実験室内の冷凍庫に保管されている。基礎研究所棟の建物は、前記（ア）aの品質管理棟と同様、大仁支社三福地区の町道105号線の北側の区域にある。基礎研究所棟の建物には3か所の出入口があるところ、いずれも夜間は施錠され、そのうち正面玄関の出入口及び南側の

出入口は、守衛が始業前に解錠し、終業後に施錠しており、また、西側の出入口は、暗証番号を入力して解錠するテンキー錠で施錠されている。

診断研実験室内の冷凍庫は、施錠されていないが、診断研実験室には、診断薬用酵素の研究者及び研究補助者（以下、併せて「診断薬研究者」という。）以外の者は原則として入れないようにしており、診断薬研究者以外の者が診断薬用酵素の生産菌に触れることはできない。

b 本件就業規則47条、49条には、原告の従業員の秘密保持義務が定められている。

また、診断薬用酵素の生産菌の管理について、部署内において特別の会議や講習会等を定期的で開催しているわけではないが、部署内の従業員は全員診断薬研究者であり、診断薬用酵素の生産菌の秘密性、重要性については、日常の研究の課程で常に部署内において行われる議論の中で明示、黙示のうちに話題にされ、診断薬研究者は当然にこれを認識しているものである。

c 以上のとおり、本件各酵素製品の生産菌である本件生産菌Bは、原告によって秘密として管理されてきたものである。

(ウ) 本件情報A

a 甲2の資料には、本件生産菌Aを用いたコエンザイムQ10の製造方法及びその製造に関わるデータ等である本件情報Aが記載されている。

本件情報Aは、原告社内のコンピュータLANシステム内のフォルダにおいて、電磁データとして保管・管理されている。本件情報Aの多くは、原告の延岡医薬工場の共通フォルダあるいはプロジェクトごとの共通フォルダで保管され、その一部は、延岡医薬工場の従業員の個人フォルダ内に保管されていた。

原告社内のコンピュータシステムでは、部署の共通フォルダ、プロジェクトごとの共通フォルダ、その他のフォルダを必要に応じて自由に作ることができ、それぞれのフォルダにアクセスできる者を限定して設定するようになっている。

延岡医薬工場の共通フォルダは、同工場の従業員がID番号とパスワードを入力してアクセスできるように設定されており、同工場の従業員以外の者がアクセスすることはできない。この点は、プロジェクトごとの共通フォルダも同様である。また、延岡医薬工場の従業員の個人フォルダも、その個人のみがID番号とパスワードを入力してアクセスできるようになっており、当該個人以外はアクセスすることはできない。

上記のとおり、本件情報Aは、コンピュータシステム上、アクセスが完全に制限されており、外部への流出が許されない営業秘密であることを認識できる。

b 本件就業規則47条、49条には、原告の従業員の秘密保持義務が定められている。

c 以上のとおり、本件生産菌Aを用いたコエンザイムQ10の製造方法及びその製造に関わるデータ等である本件情報Aは、原告によって秘密として管理されてきたものである。

ウ 小括

以上のとおり、本件生産菌A、B及び本件情報Aは、原告によって秘密として管理され、コエンザイムQ10及び診断薬用酵素の製造に有用な技術上の情報であって、しかも、公然と知られていないものであるから、不正競争防止法2条6項の「営業秘密」に当たる。

(2) 被告らの主張

以下のとおり、原告主張の本件生産菌A、B及び本件情報Aは、秘密管理性の要件を満たさず、また、本件情報Aについては、公然と知られていないものともいえないから、不正競争防止法2条6項の「営業秘密」に該当しない。

ア 本件生産菌Aに関する主張に対し

原告主張の本件生産菌Aの保管・管理状況(前記(1)イ(ア))は、不知である。

仮に原告による本件生産菌Aの保管・管理状況が原告主張のとおりであったとしても、そのような保管・

管理状況では、コエンザイムQ10研究者以外の原告の従業員であっても、本件生産菌Aに容易に触れる機会があったものであるから、本件生産菌Aが秘密として管理されているとはいえない。

すなわち、品質管理棟の建物の2か所の出入口のうち、暗証番号で解錠する出入口については、原告の従業員であれば誰でもその暗証番号を知っており、もう一方の出入口については、事務室で入所者全員を監視できていたわけではないから、原告の従業員であれば誰でも品質管理棟の建物内に入ることができた。コエンザイムQ10の種菌が保管されている品質管理棟フリーザー室へは、品質管理棟に入ることのできる原告の従業員であれば誰でも入室することができた。

また、原告の従業員と共に大仁医薬工場の敷地内に入った者であれば誰でも、玄関から第2共同ビルに入場し、発酵研究室実験室に入ることができた。仮に発酵研究室実験室が施錠されていたとしても、守衛に申告して鍵を受領すれば発酵研究室実験室に入ることができたから、原告の従業員であれば、容易にコエンザイムQ10の種菌が保管されている発酵研究室奥の通路及び移植室内の冷凍庫に至ることができた。

さらに、コエンザイムQ10の生産菌が保管されている冷凍庫に内容物が秘密であることの表示がされていないなど、それが秘密であることを認識できる状況にもなかつた。原告主張の本件就業規則47条の定めは、概括的、抽象的なものであり、どのような事項が秘密事項に当たるかを特定できるものではないから、この定めがあるからといって、コエンザイムQ10の生産菌が原告の従業員に機密事項として認識されていたとはいえない。

このように原告主張の本件生産菌Aの保管・管理状況を前提としても、本件生産菌Aが秘密として管理されているとはいえない。

イ 本件生産菌Bに関する主張に対し

原告主張の本件生産菌Bの保管・管理状況(前記(1)イ(イ))は、不知である。

仮に原告による本件生産菌Bの保管・管理状況が原告主張のとおりであったとしても、そのような保管・管理状況では、診断薬研究者以外の原告の従業員であっても、本件生産菌Bに容易に触れる機会があったものであるから、本件生産菌Bが秘密として管理されているとはいえない。

すなわち、基礎研究棟の建物の2か所の出入口は、就業時間中は常に解錠された状態であって、原告の従業員と共に大仁医薬工場の敷地内に入った者であれば誰でも建物内に入場することができた。

また、本件生産菌Bが保管されていた基礎研究棟2階の診断研実験室内の冷凍庫は施錠されておらず、実験室に常時施錠はされていなかったから、基礎研究棟に入場すれば、冷蔵庫内の診断薬用酵素の生産菌に触れることは容易であった。

さらに、診断薬用酵素の生産菌が保管されている冷凍庫に内容物が秘密であることの表示がされていないなど、それが秘密であることを認識できる状況にもなかつた。

このように原告主張の本件生産菌Bの保管・管理状況を前提としても、本件生産菌Bが秘密として管理されているとはいえない。

ウ 本件情報Aに関する主張に対し

原告は、甲2の資料に係る個々の文書の具体的な管理状況に関する主張をしていないから、本件情報Aが原告によって秘密として管理されていることの根拠を欠いている。

また、コエンザイムQ10の製造方法については古くから相応の研究開発がされ、国内外において多くの特許出願や論文が公表されており、甲2の資料に記載された情報は、特許公報等(乙26ないし33)に記載された情報として公然と知られたものであるか、あるいは特許公報等に記載された情報から類推できる範囲のものである。したがって、本件情報Aは、公然と

知られていないものとはいえない。

2 争点2(被告らの不正競争行為の有無)について

(1)原告の主張

ア(ア)被告Cは、単独で又は原告の元従業員のEと共謀の上、平成14年以降遅くとも平成17年6月末日までの間、原告の施設内で保管されていた本件生産菌A及び本件情報Aが記載された甲2の資料を原告に無断で持ち出した。

被告会社は、本件生産菌A及び本件情報Aが原告から不正に持ち出されたものであることを知りながら、これらを被告Cから取得し、更にこれらを新昌製薬に提供して中国において本件生産菌Aと同一の生産菌を用いたコエンザイムQ10製品を製造させ、新昌製薬からその製品である被告製品を輸入し、販売している。

(イ)被告Cは、単独で又は原告の元従業員のDと共謀の上、平成14年以降遅くとも平成16年12月末日までの間、原告の施設内で保管されていた本件生産菌B及び本件各酵素製品のサンプルを原告に無断で持ち出した。

被告会社は、本件生産菌Bが原告から不正に持ち出されたものであることを知りながら、これを被告Cから取得した。

(ウ)前記(ア)及び(イ)の被告Cの行為は、原告が保有する営業秘密である本件生産菌A、B及び本件情報Aを不正の手段により取得し、これらを被告会社に提供して開示する行為に当たるから、不正競争防止法2条1項4号の不正競争行為に該当する。

また、前記(ア)及び(イ)の被告会社の行為は、原告が保有する営業秘密である本件生産菌A、B及び本件情報Aについて不正取得行為が介在したことを知って取得し、本件生産菌A及び本件情報Aを使用し又は第三者(新昌製薬)に開示する行為に当たるから、不正競争防止法2条1項5号の不正競争行為に該当する。

イ 被告らが前記アの不正競争行為を行ったことは、次の諸点から明らかである。

(ア)被告Cの本件生産菌A、B及び本件情報Aへのアクセス可能性

被告Cは、原告に在職中、主として診断薬事業に携わっており、常に、診断薬用酵素の生産菌及び製品並びにこれらに関する情報や資料に接触し得る立場にあった。被告Cは、コエンザイムQ10に関する事業(特薬事業)に携わってはいなかったが、診断薬事業と特薬事業を合わせて「特薬・診断薬事業部」という一つの組織にまとめられていたため、コエンザイムQ10に関する情報や資料に事実上接触する機会が少なくなかった。

また、Eは、原告に在職中、主として特薬事業に携わっており、コエンザイムQ10の生産菌及びこれに関する情報や資料に接触し得る立場にあった。

さらに、Dは、原告に在職中、被告Cと同様、主として診断薬事業に携わっており、診断薬用酵素の生産菌及び製品並びにこれらに関する情報や資料に接触し得る立場にあった。

(イ)被告Cによる本件各物品の無断持ち出し

a 被告Cは、原告の退職前に、原告に無断で原告の施設内から本件各物品を持ち出し、前記第2の1(4)アのとおり、被告会社の事務所内の本件冷凍庫に保管していた。

本件各物品のうち、本件物品1は、本件生産菌A(コエンザイムQ10の生産菌)と同一の生産菌の種菌及び培養液、本件物品2は本件生産菌B(診断薬用酵素の生産菌)と同一の生産菌、本件物品3は本件生産菌Bと同一の生産菌を用いた本件各酵素製品のサンプル製品である。

そうすると、被告Cが本件各物品を原告に無断で持ち出したことが、原告が保有する営業秘密である本件生産菌A、Bの不正取得行為(不正競争防止法2条1項4号)に該当することは明らかである。

b 被告らは、後記のとおり、被告Cが原告を退職す

る際、所持品等の整理を求められたため、記念に自分の研究対象物の一部である本件各物品を持ち帰ったものであり、これらを違法、不正に利用する目的はなかった旨主張する。

しかし、研究者であればコエンザイムQ10及び診断薬用酵素の生産菌が原告の重要な財産であり、他に流出することがあってはならない重要秘密であることを認識していないはずはなく、このような原告の重要な財産を退職の際に社外に持ち出して持ち帰るということは、職務規律に違反することは勿論のこと、窃盗罪、業務妨害罪等を構成する犯罪行為に当たることは、被告Cにおいて容易に認識し得たはずであり、そのような重大な行為を、記念に持ち帰るなどという無邪気な発想から実行したなどということは極めて非常識かつ荒唐無稽な言い逃れでしかない。

しかも、[1]被告Cは、本件各物品を持ち帰るのに先だって、生産菌を殺さずに生かして長期保存できるように、高度の冷却性能を有する本件冷凍庫をわざわざ購入していること、[2]コエンザイムQ10の生産菌については、長期保存のために20%グリセリンを注入して冷凍保管していること、[3]被告Cは、平成18年4月中旬ころ、本件冷凍庫を預けていたFに対し、本件冷凍庫とその内容物を崇城大学に送るように指示していることから、被告Cが生産菌を本来の目的である研究、育種、製造に用いることを目的に持ち帰ったことは明白である。特にコエンザイムQ10の生産菌に関しては、当初から新昌製薬に生産菌を持ち込んで、コエンザイムQ10を製造する意図で不法に持ち帰ったものと考えられる。

したがって、被告らの上記主張は失当である。

(ウ)被告Cによる甲2の資料の無断持ち出し

被告会社の事務所には、本件情報Aが記載された甲2の資料が保管されていた。甲2の資料は、被告会社の元従業員のG(以下「G」という。)が、被告会社に勤務していた際、被告会社の事務所内で偶然発見したコエンザイムQ10関係の書類一式を密かにコピーしたものである。

加えて、[1]甲2の資料の70頁から76頁までの「C o Q 10ヘキサン抽出プロセス条件基準書」は、原告社内にある原書類では、「Y Oヘキサン抽出プロセス条件基準書」となっており、上記資料には被告らが原告の書類に意図的に加工した痕跡があること、[2]Y Oは、原告社内でのみ用いられているコエンザイムQ10の呼称であるところ、「Y Oヘキサン抽出プロセス条件基準書」の原書類では、常にY Oが用いられておりQ10という用語は用いられていないのに対し、甲2の資料の「C o Q 10ヘキサン抽出プロセス条件基準書」では、71頁から74頁の表題も「Q10ヘキサン抽出精製フローシート」とされるなど、Y OがQ10に置き換えられていること、[3]チャート図の枠内では、Y Oが手書きでQ10と修正されているが、修正漏れでY Oの記述が残っている箇所があること

(甲2の74頁、76頁)、[4]前記(ア)のとおり、被告Cは、コエンザイムQ10に関する事業(特薬事業)に携わってはいなかったが、コエンザイムQ10に関する情報や資料に事実上接触する機会が少なくなかったことを総合すれば、被告Cは、原告に無断で原告の施設内から甲2の資料を持ち出し、被告会社の事務所内で保管していたものであり、被告Cの上記行為が、原告が保有する営業秘密である本件情報Aの不正取得行為(不正競争防止法2条1項4号)に該当することは明らかである。

(エ)被告会社による本件生産菌A、B及び本件情報Aの取得

被告会社が被告Cから本件生産菌A、B及び本件情報Aを取得したことは、本件各物品の入った本件冷凍庫及び甲2の資料が被告会社の事務所内に保管されていた事実から明らかである。

そして、被告会社が被告Cが本件生産菌A、B及び本件情報Aを不正取得行為により取得したことを知っ

てこれらを取得したことは、被告会社の代表者が被告Cであることから明らかである。

(オ) 被告製品に用いられた生産菌と原告製品に用いられた生産菌が同一であること

原告は、平成17年8月29日から同年9月1日にかけて、被告製品(甲12の別紙1の写真のもの)について分析実験(以下「本件分析実験」という。)を行い、その実験結果をまとめた同年10月31日付けの「旭化成Q10と康源Q10の類似性(各社Q10の比較分析)」と題する資料(以下「本件比較分析」という。甲35の資料1ないし5は、一部削除等をしたもの)を作成した。

本件分析実験は、原告製品、被告製品、カネカ製のコエンザイムQ10製品(以下「カネカ製品」という。)、三菱ガス化学製のコエンザイムQ10製品(以下「三菱ガス化学製品」という。)、日清ファルマ製のコエンザイムQ10製品(以下「日清製品」という。)を対象とし、高速液体クロマトグラフィー法(HPLC法)、マススペクトル検出器付きガスクロマトグラフィー法(GC-MS法)等による各製品中のコエンザイムQ10の含量、類縁物質プロファイル、残留溶媒の比較、各製品の結晶形態顕微鏡写真及び粒度分布の比較を行ったものである。

本件比較分析及びこれに関する島根大学生物資源科学部H教授作成の意見書(以下「H教授の意見書」という。甲36)等によれば、原告製品と被告製品の各製造技術は非常に類似し、原告製品と被告製品のコエンザイムQ10の生産菌は、同一又は同一の生産菌から分離、派生した極めて近い生産菌である蓋然性が極めて高いものである。

その理由の概要は、以下のとおりである。

a 原告製品及び被告製品からは細菌の体内で産生されるコエンザイムQ10の中間体であるDP(デカブレニルフェノール)が検出されたのに対し、発酵法を採用する他の2社の製品(カネカ製品及び三菱ガス化学製品)からはDPが検出されなかった。

b コエンザイムQ10の類縁物質であるユビキノロンQ11(以下「Q11」という。)の含有率が、原告製品においては0.15%、被告製品においては0.14%といずれも高かったのに対し、発酵法を採用する他の2社の製品(カネカ製品及び三菱ガス化学製品)においてはいずれも0.1パーセント未満と低かった。

c 原告製品及び被告製品からはコエンザイムQ10の類縁物質であるDP、ユビキノロンQ9(以下「Q9」という。)、Q11、デメトックスQ10(以下「DQ10」という。)の全てが検出されたのに対し、発酵法を採用する他の2社の製品(カネカ製品及び三菱ガス化学製品)からはDP及びDQ10は検出されなかった。

d 原告製品からは精製工程における有機溶媒として使用されている〔1〕イソプロピルアルコール、〔2〕「物質A」(原告において、営業秘密であることを理由に仮名で表示している物質)、〔3〕エタノール、〔4〕ヘキサンの4物質が検出されたところ、このうち「物質A」については、特殊な有機溶媒であり、日清製品、カネカ製品及び三菱ガス化学製品からは検出されなかったのに対し、被告製品からはこれが検出された。

e 原告製品及び被告製品からはエタノールの影響により発生するエトキシ置換体(ES体)が検出されたのに対し、他の3社の製品(日清製品、カネカ製品及び三菱ガス化学製品)からはES体が検出されなかった。

f 原告製品と被告製品は、粒径が100 μ m以上の大きな粒子が存在することなどの粒度分布において共通し、他の3社の製品(日清製品、カネカ製品及び三菱ガス化学製品)とは異なっている。また、原告製品及び被告製品にはその結晶形がアモルファス状態のものが見られたのに対し、他の3社の製品にはそのようなものは見られなかった。

g 上記dないしfの分析結果によれば、原告製品と

被告製品の各精製方法は、同一の有機溶媒が使用されていることを含めて非常に類似し、おおむね同一のものと判断される。

また、原告製品と被告製品の各精製方法が非常に類似していることを前提として、原告製品と被告製品の各類縁物質プロファイルが上記aないしcのとおり非常に類似していることを考慮すると、原告製品と被告製品の各生産菌は、同一又は同一の生産菌から分離、派生した極めて近い生産菌である蓋然性が高いものと判断される。

(カ) 被告会社による新昌製薬に対する本件生産菌A及び本件情報Aの提供等

a 前記(オ)のとおり、被告製品に使用された生産菌と原告製品に使用された生産菌は同一であるといえるから、被告製品は、本件生産菌Aを用いて製造されたものである。

b 次に、本件比較分析及びH教授の意見書によれば、被告製品と原告製品は、コエンザイムQ10の抽出、精製工程に高度の類似性が認められる。

また、甲26添付の別紙2「報告書」には、新昌製薬のコエンザイムQ10は、「研究開発からテスト生産、テスト販売、最終的な正常かつ大量の商業化生産まで、全て日本の有限会社康源のサポート及び参加の下に発展してきており、有限会社康源が具体的にどの程度参加したかについて新昌製薬は絶対的秘蔵としており、特定の現象から有限会社康源がC o Q10に関して特殊な地位にあることがわかる。」との記載がある。

さらに、甲2の資料中の「C o Q10ヘキサン抽出プロセス条件基準書」(70頁～76頁)は、「Y O」を「Q10」と書き直したものであること、甲2の資料中の130頁の2ないし132頁は、原告の大仁支社におけるQ10の培養研究のデータをとりまとめて整理したものであるところ、原告には報告されていない上、原告では使用しない5トンタンクに引き直したデータの整理が行われている点に特徴があることからすれば、これらは、新昌製薬に開示するために整理したものとうかがわれる。

c 上記a及びbに加えて、〔1〕被告Cが原告の退職前から新昌製薬を訪れるなど新昌製薬と懇意な関係にあり、コエンザイムQ10の製造技術に関して新昌製薬にアドバイスをしていたこと、〔2〕参入の困難な発酵法によるコエンザイムQ10の製造を新昌製薬が被告Cの退職時期に突然実現したことは不自然であること、〔3〕新昌製薬が独自に開発した生産菌により被告会社のために委託製造を行うなどということは到底考えられないことをも考慮すれば、被告会社が新昌製薬に本件生産菌A及び本件情報Aを提供、開示し、被告会社の製造委託により新昌製薬が本件生産菌をAを用いて被告製品の製造を行っていたことは確実である。

そして、被告会社の上記行為が、原告の保有する営業秘密である本件生産菌A及び本件情報Aを使用し又は開示する行為として、不正競争防止法2条1項5号の不正競争行為に該当することは明らかである。

(2) 被告らの主張

ア 被告Cによる本件各物品の無断持ち出しの主張に対し

(ア) 原告に勤務していた研究者であった被告Cが、その退職の際、所持品等の整理を求められたため、記念に自分の研究対象物の一部である物品を自宅に持ち帰ったことはあったが、本件各物品の全てが被告Cが持ち帰ったものであるかは不明であり、また、被告Cにおいては持ち帰った物品を違法・不正に利用するなどという意思は全くないものであった。

本件冷凍庫内に存在したコエンザイムQ10の生産菌が原告が主張する生産菌「M15-204」(本件物品1(1))であったとしても、「M15-204」は、商業ベースの工業生産に適した高度の生産能力(培養力価)を有する生産菌ではなく、役に立たないものであった。すなわち、原告のコエンザイムQ10の生産菌のコード番号は、変異(Mutation)の頭文

字に続けて変異実験番号を、更にハイフンを挟んで変異実験内での菌株の番号をつけて菌株名とする表記方法となっており、例えば、「M15-204」とは、15回目の変異実験中の204番目の菌であることが示されている。そして、原告提出の甲37の別紙1によれば、生産菌「M15-204」は、「M18-166」まで変異実験を行った後、実験が中断し、他方で、「M17-103」から改良を重ねた生産菌は、「M43-31」に至るまで変異実験が繰り返されていることからすれば、「M15-204」はその後の子孫から有望な菌株が得られなかったため開発が中断し、「M17-103」の子孫からは優良な菌株が得られて変異実験が継続していたことを推認することができる。そうすると、仮に被告Cが原告在籍中の平成16年の時点で、不正にコエンザイムQ10製品を製造する意図で、原告のコエンザイムQ10の生産菌を入手しようと思えば、その時点で有望視されている生産菌を持ち出せばよかつたはずであり、実験が中断している役に立たない「M15-204」を持ち出すべき理由はない。このことは、原告において不要なものであったことから、被告Cが「記念として持ち帰った」ことを示すものである。

(イ) 本件冷凍庫は、被告Cが趣味の釣りの成果物を入れる目的で購入したものであり、たまたま被告Cが退職の際に持ち帰った物品を入れておくのに利用したにすぎない。

本件冷凍庫内における物品の保存方法をみても、凍結乾燥等の長期保存のための措置はとられておらず、一部について、せいぜい1か月から半年程度の保存しかできないグリセリンの注入を行っているにすぎない。これは、被告Cが、本件冷凍庫内の物品について、当初から長期の保存を前提として利用することなど考えていなかったことの証左である。

イ 被告Cによる甲2の資料の無断持ち出しの主張に対し

甲2の資料が被告会社の事務所に保管されていた事実はなく、被告Cが原告の施設内から甲2の資料を無断で持ち出した事実はない。

被告Cが甲2の資料を無断で持ち出したとの原告の主張は、被告会社の事務所で偶然発見したコエンザイムQ10関係の書類一式を密かにコピーしたものが甲2の資料であるとする証人Gの供述を根拠とするものであるが、上記供述には不自然・不合理な点があつて信用性がなく、この点に関する原告の立証は不十分である。

ウ 被告製品に用いられた生産菌と原告製品に用いられた生産菌が同一であるとの主張に対し

(ア) 被告会社は、新昌製薬が、光合成細菌を使用した発酵法により被告製品を製造している旨聞いたことがあるが、それ以上のものではない。

アメリカの菌などを寄託する機関であるATCC、ドイツのDSMZ、日本のIFOにおいて20種類以上のロドバクター・スフェロイデスに属する光合成細菌が販売されており、その入手は極めて容易であった。

被告製品が光合成細菌を使用した発酵法によって製造されているとしても、そのことから直ちに被告製品に使用されたコエンザイムQ10の生産菌が本件生産菌Aと同一のものとはいえない。

(イ) 本件分析実験の結果によっても、被告製品に使用されたコエンザイムQ10の生産菌が本件生産菌Aと同一のものとはいえない。

その理由の概要は、以下のとおりである。

a 各社のコエンザイムQ10製品を比較するのであれば、検体(ロット)間で成分の格差が存在することを前提に、複数のロットについて成分検査を行い比較すべきであるのに、各製品の一つのロットを取り出して試験・実験をした本件分析実験は、客観性が担保されているとはいえない。

b 本件分析実験の結果をまとめた本件比較分析には、Q9は、Q11に比較してエタノール再結晶で除き易

いところ、カネカ製品、三菱ガス化学製品でQ9含量が高く、これは菌の培養段階からQ9が高いことを示すものであるのに対し、被告製品及び原告製品ではQ9は低く、この不純物についても被告製品は生産菌及び培養技術が原告の方法と類似していることを示している旨の記載がある。

しかし、コエンザイムQ10は、培養工程、精製過程を経て製造されるが、精製工程で不純物は除かれるのであるから、精製後の結果としての不純物とされるQ9の量が多いからといって、精製前の培養時のQ9の量を推定することはできず、生産菌及び培養技術が似ていることの根拠になるものではない。

c 本件比較分析には、Q11は、Q9に比較してエタノールによる再結晶で除去することが難しいところ、カネカ製品及び三菱ガス化学製品はQ11が低いので、菌の培養段階でQ11が少ないことが推測されるのに対し、原告製品及び被告製品はQ11が高いので、菌の培養段階からQ11が高いことが推測されるから、被告製品で使われている生産菌及び培養技術が原告の製造方法と類似していると推定できる旨の記載がある。

この点は、一般論としてはそのとおりかもしれないが、ロット間の格差について補正がされていない数値である以上、客観的なものとはいえない。

d 本件比較分析には、DQ10の量は培養及び精製方法で変わりやすく、各社の培養及び精製技術の特徴及び完成度を示している旨の記載がある。本件比較分析によれば、原告製品と被告製品のDQ10の量の差異は著しく大きいといえるが、これは、生産菌、培養法、精製法が全く異なるものであることを推認させるものである。

e 本件比較分析には、被告製品は合成法に特有のシス体を検出しないので、合成法ではなく、発酵法である旨の記載があるが、発酵法であるからといって、生産菌が同一であるとはいえない。

f 本件比較分析には、原告製品及び被告製品の粒度分布は、メジアン径も同等で粒径100 μ m以上の大きな粒子が存在し、結晶形は、一部透明性を欠いたアモルファス様の粒子がみられるところ、結晶形は晶析時における使用溶媒や温度条件に大きく左右され、原告製品及び被告製品は晶析工程に同じノウハウを使っていることが推測される旨の記載がある。しかし、粒度分布は、文字通り「ツブ」の大きさを示すものであるが、原告の指摘するような晶析工程のノウハウという程のものではなく、どれだけのきめの細かいふるいにかけてかかというだけのことで、何の意味もない。

(ウ) 被告会社による新昌製薬に対する本件生産菌A及び本件情報Aの提供等の主張に対し

新昌製薬は、1954年(昭和29年)に設立された、ビタミン剤、抗生剤についての世界的な製造メーカーである。

新昌製薬は、1990年(平成2年)の初めころには、隣接する技術分野であるコエンザイムQ10の製造についての研究開発に着手し、1998年(平成10年)ころまでは、合成法、培養法の両方のコエンザイムQ10の研究を行っていたが、合成法の原料高騰により、このころから培養法へ特化していった。その後、2000年(平成12年)以降、市場拡大が見込める社会情勢となったことにより、一気にその商業化を実現させたものである。

このように、新昌製薬は、相当な研究の蓄積の下で、独自に発酵法によるコエンザイムQ10の製造方法を開発し、コエンザイムQ10製造事業に参入したものであり、被告Cの退職時期に当該事業に突然参入したわけではない。

したがって、被告会社が新昌製薬に対し本件生産菌A及び本件情報Aを提供した事実はないことはもとより、新昌製薬が本件生産菌Aを用いて被告製品を製造した事実もない。

エ 小括

以上のとおり、被告らが原告主張の不正競争行為を

行った事実はない。

3 争点3 (差止請求の可否) について

(1) 原告の主張

ア コエンザイムQ10製品の製造の差止め(「第1請求」の1項)

被告Cは、不正の手段により取得した本件生産菌A及び本件情報Aを被告会社に譲渡したが、被告C自身がなお本件生産菌A及び本件情報Aを所持ないし保有している可能性があるほか、被告会社の代表者であることからすれば、いつでも被告会社から本件生産菌A及び本件情報Aを入手することが可能であるから、これらを使用して、日本国内又は日本国外において、別紙1「製品目録A」1記載のコエンザイムQ10を自ら製造し又は第三者に委託して製造させることによって、原告の営業上の利益を侵害するおそれがある。

また、被告会社は、本件生産菌A及び本件情報Aを新昌製薬に提供し、別紙1「製品目録A」1記載のコエンザイムQ10である被告製品の製造を新昌製薬に行わせて原告の営業上の利益を侵害している。

さらに、被告会社は、本件生産菌A及び本件情報Aを現に所持ないし保有しているから、これらを使用して、日本国内又は日本国外において、別紙1「製品目録A」1記載のコエンザイムQ10を自ら製造し又は第三者に委託して製造させることによって、原告の営業上の利益を侵害するおそれがある。

したがって、原告は、不正競争防止法3条1項に基づき、被告らに対し、別紙1「製品目録A」1記載のコエンザイムQ10の製造の差止めを求めることができる。

イ コエンザイムQ10製品の輸入、販売の差止め(「第1請求」の2項)

被告らは、別紙1「製品目録A」1記載のコエンザイムQ10を自ら製造し又は新昌製薬に製造させることによって原告の営業上の利益を現に侵害し又は侵害するおそれがあるから、原告は、不正競争防止法3条2項に基づき、被告らに対し、その侵害の停止又は予防に必要な行為として別紙1「製品目録A」2記載のコエンザイムQ10の輸入、販売の差止めを求めることができる。

ウ 診断薬用酵素製品の製造の差止め(「第1請求」の3項)

被告Cは、不正の手段により取得した本件生産菌Bを被告会社に譲渡したが、被告C自身がなお本件生産菌Bを所持している可能性があるほか、被告会社の代表者であることからすれば、いつでも被告会社から本件生産菌Bを入手することが可能であり、また、被告Cは原告の診断薬用酵素の製造ノウハウを熟知しているから、これらを使用して、日本国内又は日本国外において、本件各酵素製品(別紙2「製品目録B」1記載の酵素製品)を自ら製造し又は第三者に委託して製造させることによって、原告の営業上の利益を侵害するおそれがある。

また、被告会社は、本件冷凍庫に保管していた本件生産菌B以外にも、商業ベースでの生産に適した生産能力を有する本件生産菌Bを所持している可能性があり、また、被告会社の代表者である被告Cは原告の診断薬用酵素の製造ノウハウを熟知しているから、これらを使用して、日本国内又は日本国外において、本件各酵素製品を自ら製造し又は第三者に委託して製造させることによって、原告の営業上の利益を侵害するおそれがある。

したがって、原告は、不正競争防止法3条1項に基づき、被告らに対し、本件各酵素製品の製造の差止めを求めることができる。

エ 診断薬用酵素製品の輸入、販売の差止め(「第1請求」の4項)

被告らは、本件各酵素製品を自ら製造し又は第三者に製造させることによって原告の営業上の利益を侵害するおそれがあるから、原告は、不正競争防止法3条2項に基づき、被告らに対し、その侵害の停止又は予

防に必要な行為として別紙2「製品目録B」2記載の酵素製品の輸入、販売の差止めを求めることができる。オ 生産菌等の廃棄(「第1請求」の5項)

被告らは、本件生産菌A、B及びこれらを用いて製造した別紙1「製品目録A」1及び別紙2「製品目録B」1記載の各製品を現に所持している可能性が高いことから、原告は、不正競争防止法3条2項に基づき、被告らに対し、侵害の停止又は予防に必要な行為としてこれらの廃棄を求めることができる。

カ 本件情報Aの開示の差止め(「第1請求」の6項)

被告Cは、不正の手段により取得した本件情報Aを被告会社に譲渡したが、被告C自身がなお本件情報Aを保有している可能性があるほか、被告会社の代表者であることからすれば、いつでも被告会社から本件情報Aを入手することが可能であるから、これを開示することによって原告の営業上の利益を侵害するおそれがある。

また、被告会社は、本件情報Aを現に保有しているから、これを開示することによって原告の営業上の利益を侵害するおそれがある。

したがって、原告は、不正競争防止法3条1項に基づき、被告らに対し、本件情報Aの開示の差止めを求めることができる。

キ 本件情報Aが記載された文書等の廃棄(「第1請求」の7項)

被告らは、本件情報Aが記載された資料(文書)を所持し、また、本件情報Aの電磁データを所持している可能性がある。

したがって、原告は、不正競争防止法3条2項に基づき、被告らに対し、侵害の停止又は予防に必要な行為としてこれらの廃棄を求めることができる。

(2) 被告らの主張

原告の主張はいずれも争う。

被告らは、そもそもコエンザイムQ10製品を製造した事実がない。被告会社が新昌製薬に対し被告製品の製造を委託したからといって、被告会社と新昌製薬がそれぞれ独立した別法人である以上、被告会社が被告商品を製造したといえるものではない。原告提出の被告製品に係る製造国証明書(甲9)及び製造法証明書(甲30)には、被告会社が「製造者」として記載されているが、これらは、被告会社の顧客からの要望に応じて、当該顧客に言われるがままに作成した、事実と異なる内容を記載した書面にすぎない。

また、被告会社が新昌製薬に対し本件生産菌A及び本件情報Aを提供した事実も、新昌製薬が本件生産菌Aを用いて被告製品を製造した事実もないことは、前記2(2)のとおりである。

さらに、被告らは、原告主張の本件生産菌A、Bを現に保有していない。本件冷凍庫内にあった本件各物品は、被告Cから警察に任意提出された後、原告会社に還付されているから、被告らが本件各物品を用いてコエンザイムQ10製品又は本件各酵素製品を製造するおそれはない。

4 争点4 (原告の損害額) について

(1) 原告の主張

ア 不正競争防止法5条2項の損害額

(ア) 被告会社が原告の保有する営業秘密である本件生産菌A及び本件情報Aについて不正取得行為が介在したことを知りながら取得し、これらを生昌製薬に提供して中国において本件生産菌Aと同一の生産菌を用いたコエンザイムQ10製品を製造させ、新昌製薬からその製品である被告製品を輸入し、販売した行為は、不正競争防止法2条1項5号の不正競争行為に該当するところ、被告会社は、平成16年10月28日から平成18年12月24日までの間、被告製品を製造、販売したことによって少なくとも3億円の利益を得た。

また、仮に被告会社が被告製品を製造していないとしても、被告会社が不正取得行為が介在したことを知りながら取得した本件生産菌A及び本件情報Aを生昌製薬に提供して開示した行為は、不正競争防止法2条

1項5号の不正競争行為に該当するところ、被告会社は、上記不正競争行為によって新昌製薬からコエンザイムQ10製品の独占販売権等の特別に有利な地位を取得し、その製品である被告製品を販売することによって少なくとも3億円の利益を得た。

したがって、上記3億円は、不正競争防止法5条2項により、被告会社の上記不正競争行為によって原告が受けた損害額と推定される。

(イ)したがって、原告は、不正競争防止法4条に基づき、被告会社に対し、3億円(前記(ア))及びこれに対する平成19年1月26日(訴状送達の日)の翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払(ただし、1億1000万円の限度で、後記イの共同不法行為者である被告Cと連帯支払)を求めることができる。

イ 共同不法行為の損害額

(ア)被告らは、共謀の上、原告の保有する営業秘密である本件生産菌A及び本件情報Aを窃取し、これらを実業に提供して中国においてコエンザイムQ10製品を製造させ、その製品である被告製品を輸入し、販売したものであり、被告らの上記行為は、原告に対する共同不法行為を構成する。

原告は、被告らの上記共同不法行為により、本件生産菌A及び本件情報Aを第三者にライセンスした場合に取得できるライセンス料相当額の損害を受けた。

そして、医薬品の場合には、製造ライセンス料は、売上高の5ないし10%が通例であり、本件生産菌A及び本件情報Aのライセンス料も同様に考えることができる。

被告会社の平成17年9月期の売上高は22億円であり、そのほぼ全額が被告製品の売上げであることから、原告が被告らの上記共同不法行為により受けた上記ライセンス料相当額の損害額は、少なくとも上記売上高の5%である1億1000万円を下らない。

(イ)したがって、原告は、民法719条、709条に基づき、被告らに対し、1億1000万円(前記(ア))及びこれに対する被告会社においては平成19年1月26日(訴状送達の日)の翌日から、被告Cにおいては同月24日(訴状送達の日)の翌日から各支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の連帯支払を求めることができる(ただし、被告会社に対する上記請求は、前記アの不正競争防止法4条に基づく損害賠償請求のうちの本元1億1000万円の支払を求め部分と選択的請求である。)

(2) 被告らの主張

原告の主張はいずれも争う。

5 争点5(被告Cに対する退職金の返還請求の可否)について

(1) 原告の主張

ア 本件就業規則32条2項は、「会社は、退職者が在職中に行った背信行為が発覚した場合、あるいは退職者が退職後に会社の機密漏洩等の背信行為を行った場合、すでに支給した退職金・退職年金を返還させ、以後の退職年金の不支給または減額の措置をとることができる。」と規定し、また、本件退職金規程4条は、「就業規則の定めによって懲戒解雇または諭旨解雇されたときは、退職一時金は支給しない。」と、本件退職年金規程12条1項は、「社員が就業規則の定めにより懲戒解雇または諭旨解雇されたときには、第一年金・第二年金を支給しない。」とそれぞれ規定している。

これらの規定によれば、本件就業規則32条2項の「背信行為」とは、本件就業規則24条各号所定の諭旨解雇又は懲戒解雇事由に該当する行為及びこれと同等の背信行為を意味するといふべきである。

そして、被告Cは、次のとおり、原告在職中に本件就業規則32条2項の背信行為を行ったから、原告から支給された退職金を返還すべき義務を負うといふべきである。

(ア) 本件生産菌A、B等の無断持ち出し

a 被告Cは、前記2(1)のとおり、原告在職中に、

本件生産菌A、B、本件各酵素製品の製品サンプル及び本件情報Aが記載された甲2の資料を不正に持ち出したものであり、被告Cの上記行為は、本件就業規則24条12号又は31号の背信行為に該当する。

b 被告Cは、前記2(1)のとおり、原告の退職の前後を問わず、不正に取得した本件生産菌A、B及び本件各酵素製品の製品サンプルを被告会社に引渡し、また、本件情報Aを被告会社に開示したものであり、被告Cの上記行為は、本件就業規則24条14号、27号(47条違反)の背信行為に該当する。

(イ) 業務外の私的な研究行為

被告Cは、以下のとおり、原告に隠れて、自己の職務と全く無関係なコエンザイムQ10に関する私的な研究を原告の施設内において原告の資材等を用いて行ったものであり、被告Cの上記行為は、本件就業規則24条15号、27号(42条6号、9号違反)の背信行為に該当する。

a 被告Cは、平成15年5月19日ころ、原告の医薬技術研究部のI(以下「I」という。)から本件生産菌Aの培養液を入手し、同月26日ころ、上記培養液を用いてコエンザイムQ10の精製方法に関する研究(甲2の3、4頁の「Y0初期精製方法の見直し検討」と題する書面)を行った。

b 被告Cは、平成16年5月から6月ころにかけて、原告の医薬技術研究部のJ(以下「J」という。)から本件生産菌Aの培養液を入手し、Eと共同で、上記培養液などを用いて、凝集剤としてポリアクリル酸を用いたコエンザイムQ10の抽出・精製実験及び同実験等によって得られたサンプル等の分析検討を行った。

(ウ) 原告の従業員に対する退職の勧誘

被告Cは、以下のとおり、原告の退職の前後を問わず、原告の従業員を勧誘して退職させ、かつ、自己が主催する被告会社に入社させたものであり、被告Cの上記行為は、本件就業規則24条27号(48条違反)の背信行為に該当する。

a 被告Cは、原告の退職の前後を問わず、原告の従業員のD(当時診断薬開発研究部)、G(当時プラノバ事業推進部、元診断薬営業部)、K(当時大仁診断工場製造課)、L(当時プラノバ事業推進部。以下「L」という。)、E(当時特薬研究部)及びM(当時大仁診断工場製造課。以下「M」という。)に対し、「原告には将来性がない。」「今の給与の倍額の給与を支払う。」などと申し向け、被告会社への勧誘を行った。

さらに、被告Cは、Gに対しては「被告会社のナンバー2として幹部になってもらう。」「Lに対しては「今後、海外に進出するに当たって、海外営業の中心的役割を担って欲しい。」などと言って勧誘している。

Dは平成16年12月31日に、Gは平成17年2月28日に、Kは同年3月31日に、Lは同年4月30日に、Eは同年6月30日に、Mは同日にそれぞれ原告を退職し、退職後まもなく被告会社に入社するに至った。

このほか、被告Cは、原告の従業員のN及びOに対しても被告会社への入社を勧誘を行ったが、同人らは原告を退職するに至らなかった。

b 被告Cの上記勧誘行為は、単に原告の従業員を勧誘するにとどまらず、虚偽の甘言を弄して原告の限られた一部の組織(コエンザイムQ10及び診断薬の研究、製造部門)に所属する従業員を狙って大量に退職させようとするものであり、原告の業務に大きな支障を生じさせるおそれがある営業妨害行為である。

(エ) その他の背信行為

被告Cは、以下のとおり、原告在職中に、原告の許可なく被告会社の業務に従事し、また、その代表取締役役に就任したものであり、被告Cの上記行為は、就業規則24条27号(44条違反)の背信行為に該当する。

a 被告Cは、原告在職中である平成15年12月以前に、原告に隠れて被告会社を茸類の総合商社にする意図で設立し、被告Cが被告会社を通じて静岡大学農

学部のP教授、独立行政法人国立環境研究所等と共同研究を行い、「骨粗鬆症」の原因となる破骨細胞増殖の阻害活性を見出して特許出願を行って商業化することを企図し、また、大塚食品と接触してその資金援助を得ようとしていた。「骨粗鬆症」の原因となる破骨細胞増殖の阻害活性は、原告の主力製品である「エルシトニン」の効能と同一であり、被告Cのこのような活動は、原告の事業内容と競合し、明らかに原告の利益に反する活動である。

b 被告Cは、原告在職中の平成16年10月28日、原告に無断で、被告会社の代表取締役役に就任した。

イ 原告が本件退職一時金規程に基づき被告Cに対し、退職金として2495万1148円（原告拠出分2239万6000円及び被告C積立分255万5148円）を支給したことは、前記第2の1（1）ウ（ウ）のとおりである。

ウ したがって、原告は、被告Cに対し、本件就業規則32条2項に基づき、原告が支給した退職金のうち、原告拠出分2239万6000円及びこれに対する平成16年11月26日（退職金支給日の翌日）から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求めることができる。

（2）被告Cの主張

ア（ア）本件生産菌A、B等の無断持ち出しの主張に対し

原告が主張するように被告Cが本件各物品を持ち出したとしても、それは本件生産菌A、B及び本件各酵素製品の製品サンプルの「不正な持ち出し」に該当するものではなく、また、甲2の資料についてはそもそも被告Cが持ち出した事実はない。

（イ）業務外の私的な研究行為の主張に対し

被告Cは、当時の上司であったR特薬事業部長及びその後任であるS特薬事業部長から、コエンザイムQ10の培養、精製について全般的にみて欲しいと口頭で依頼があったため、コエンザイムQ10の精製方法の見直し検討を行い（前記（1）ア（イ）a）、また、Eと協力して、ポリアクリル酸を用いたコエンザイムQ10の抽出・精製実験及びサンプル等の分析検討を行ったものであり（前記（1）ア（イ）b）、これらの検討結果については、上司に対し、報告書を提出している。

被告Cの上記行為は、業務外の私的な研究行為に該当するものではない。

（ウ）原告の従業員に対する退職の勧誘の主張に対し
被告Cが、原告の従業員に対して、被告会社への入社を勧誘する行為を行った事実はあるものの、それらは、社会的相当性の範囲内の勧誘行為にすぎない。

被告Cは、原告の従業員の方から被告会社に対する入社の相談等があれば、以前からの知り合いでもあることから相談に乗ることはあり、結果として被告会社に入社した者もいるが、不正、違法な勧誘行為は一切行っていない。

（エ）その他の背信行為の主張に対し

被告Cが被告会社の活動に関与したことが、原告会社の利益に反するとはいえない。また、被告Cが被告会社の代表取締役役に就任したのは、平成16年10月31日に原告を退職する直前の同月28日であり、しかも、その当時の被告Cは、原告において有給休暇の消化中であったから、背信行為といえるものではない。

イ 使用者の懲戒権の行使は、就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときは、権利の濫用として無効になると解するのが相当である（最高裁平成18年10月6日第二小法廷判決）。

上記最高裁判決が依拠するものと思料される法の一般原則としての比例原則は、本件にも当てはまる。

被告Cが原告の施設内からコエンザイムQ10の生産菌の一部を持ち出したこと自体は認めるが、せいぜ

い、何ら経済的価値のない生産菌の一部を持ち出して保管していただけであり、それを使って経済的利益は何ら得ていないのであるから、被告Cの上記行為は軽微な非違行為にすぎない。また、原告主張の被告Cのその他の背信行為については、前記アのとおり、被告Cが当該行為を行った事実がないか、あるいは当該行為は背信行為に当たらない。

そうすると、原告が、上記のような軽微な非違行為に対する懲戒処分として、原告に20年以上勤務した被告Cに対し、退職金全額の返還を求めることは、あまりにバランスを欠くものである。

したがって、原告の被告Cに対する退職金返還請求は、権利の濫用として許されない。

第4 当裁判所の判断

1 争点1（本件生産菌A、B及び本件情報Aの営業秘密性）について

原告は、本件生産菌A、B及び本件情報Aは、原告によって秘密として管理され、コエンザイムQ10及び診断薬用酵素の製造に有用な技術上の情報であって、しかも、公然と知られていないものであるから、不正競争防止法2条6項の「営業秘密」に当たる旨主張するので、以下において順次判断する。

（1）本件生産菌Aについて

ア 前提事実

前記第2の1の事実と証拠（甲14、17ないし21、35ないし37（枝番のあるものは枝番を含む。）、証人J）及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

（ア）コエンザイムQ10は、補酵素（コエンザイム）の一つで、キノン構造とイソプレノ側鎖10単位を持つ化合物であり、生体内の末端電子伝達系の必須成分である。

コエンザイムQ10は、日本国内においては、昭和49年から心臓病等に対する医療用医薬品として販売されていたが、平成13年に厚生労働省が食品用途の使用を認めたことから、栄養補助食品等にも用いられるようになり、平成16年には一定の条件下に化粧品用途の使用も可能となり、コエンザイムQ10の日本国内の市場は拡大した。特に、平成16年にアンチエイジング・ダイエット効果等を中心にメディアで頻繁に取上げられたこともあり、同年から平成17年中ごろにかけて、コエンザイムQ10の需要が急速に拡大した。

平成16年当時、コエンザイムQ10を原料として商業的に製造する主な国内メーカーは、カネカ、日清ファルマ、三菱ガス化学及び原告の4社であった。

株式会社富士経済作成の「2006年版生物由来有用成分・素材市場徹底調査」と題する書籍（甲14。以下「富士経済の調査」という。）によれば、コエンザイムQ10の原料（純度100%の原体粉末換算）の数量の市場規模は、平成13年が4.5トン、平成14年が5.5トン、平成15年が7.5トンであったが、平成16年には20.0トンに増加し、更に平成17年には59.5トンに増加した。また、富士経済の調査によれば、平成17年におけるコエンザイムQ10の原料の数量ベースのシェアは、カネカが60.5%（36.0トン）、三菱ガス化学が16.5%（9.8トン）、日清ファルマが16.3%（9.7トン）、原告が5.9%（3.5トン）であった。

一方、世界各国では、特に欧米を中心に、既に1980年代後半からコエンザイムQ10が医薬品としてばかりではなく、栄養補助食品としても広く利用されており、栄養補助食品の中で常に売上げの上位にランクされている。

（イ）コエンザイムQ10を工業的に製造するための方法には、微生物を用いた発酵法と微生物を用いない合成法（化学合成法）の2種類がある。

発酵法は、発酵工程（コエンザイムQ10を含有（生産）する微生物を用いて微生物体内にコエンザイムQ10を生産する工程）及び精製工程（発酵によって

生産された微生物菌体中に含有されているコエンザイムQ10を菌体中から抽出し、不純物を除き高純度な製品に高めるための工程)の二つの工程を経て製品を製造する方法である。一方、合成法は、化学合成工程及び精製工程の二つの工程を経て製品を製造する方法である。

発酵法を用いた場合は、天然と同じトランス型のコエンザイムQ10のみが生成されるが、合成法を用いた場合は、天然にはないシス体も同時に生成されることが知られている。

前記(ア)の主な国内メーカー4社のうち、カネカ、三菱ガス化学及び原告の3社は発酵法を採用し、日清ファルマは合成法を採用している。

(ウ)旭化成は、昭和43年にコエンザイムQ10の製造の事業化に向けて研究開発を開始し、昭和56年に発酵法によるコエンザイムQ10製品の製造、販売を開始した。その後、平成15年10月1日に旭化成の会社分割によりその医薬医療部門の事業を承継した原告は、同コエンザイムQ10製品(原告製品)の製造販売を行っている。

ところで、自然界から見出された生産菌(野生株)がその菌体中に含有するコエンザイムQ10の量は非常に微量であり、また、微生物によっては不純物(類縁物質)が多く生産されるなど、野生株をそのまま工業用微生物として使用するには不十分である。そこで、発酵法によりコエンザイムQ10の工業生産を行うためには、工業的大量生産のための培養条件下において高い力価(発酵における生産性を表す指標の一つ)を発揮することができ、かつ、安定して高い生産性を維持することができる、工業生産に適した高度の生産能力を持つコエンザイムQ10の生産菌(種菌)が不可欠であり、その改良、育種のための研究開発が必要とされる。

生産菌の改良は、元となる菌株(親株)を突然変異を起こさせる薬剤等で処理して突然変異体(遺伝的に性質の変わった菌株)を取得し、培養評価を行い、親株と比べて生産性が高くなった菌株を選別し、これを親株として同様のスクリーニングを繰り返して行われる。

旭化成及び原告においては、昭和61年から平成16年にかけて、*Rhodobacter sphaeroides*(ロドバクター・スフェロイデス)の菌株を親株として、上記手順に従った改良を繰り返すことにより、数多くの力価の高い変異株を取得し、これらに独自のコード番号を付して管理してきた(その概要は、甲37の別紙1「旭化成におけるコエンザイムQ10生産菌(変異株)の改良経緯(1986年~2004年)」に記載のとおりであり、上記親株の原告コード番号は「P47」である。)

そして、旭化成及び原告がコエンザイムQ10の製造用菌株として開発した生産菌は、別紙3「生産菌目録A」記載のとおり*Rhodobacter sphaeroides*(ロドバクター・スフェロイデス)に属する光合成細菌(本件生産菌A)である。

旭化成及び原告が実際にコエンザイムQ10製品の製造に使用してきた種菌は、本件生産菌Aのうち、原告のコード番号「MM2577」及び「M43-31」で特定される生産菌のみである。

(エ)原告におけるコエンザイムQ10の研究は、平成17年3月までは「医薬技術研究部」で、同年4月以降は「特薬研究部」(現在の名称「特薬研究グループ」)で行われ、一方、原告におけるコエンザイムQ10の営業を含む事業は、同年9月までは「特薬・診断薬事業部」で、同年10月以降は「特薬事業部」(現在の名称「特薬製品部」)で行われている。

コエンザイムQ10の研究(培養研究)は、原告の大仁医薬工場において、コエンザイムQ10の精製研究は、宮崎県内の延岡医薬工場を中心に行われ、そして、コエンザイムQ10の製造は、延岡医薬工場及び北海道内の白老工場で行われている。この間原告にお

いて、コエンザイムQ10の品質改善、コストダウン及び生産量アップを目的として、延岡医薬工場、大仁医薬工場、医薬技術研究部、特薬・診断薬事業部、診断薬研究部等のメンバーを構成員とする「YOプロジェクト」が組織され、平成12年10月から平成14年3月まで検討が行われた。

(オ) a 本件生産菌Aの種菌は、平成16年3月までは、大仁医薬工場の品質管理棟1階フリーザー室にある施錠可能な冷凍庫に保管され、同年4月以降は、同工場の共同第2ビル1階発酵研究室実験室奥の通路及び移植室内にあるいずれも施錠可能な2台の冷凍庫に保管されている。

b 平成16年3月までの保管場所であった品質管理棟1階フリーザー室は、無菌室内にあり、同室内に入るには、専用の白衣、履き物に着替えてエアーシャワーを浴びなければならないため、同室内に入室できるのは、原則として、大仁医薬工場に勤務するコエンザイムQ10研究者に限られていた。無菌室は、同室内にコエンザイムQ10研究者がいない場合には施錠されていた。

品質管理棟の建物には、2か所の出入口があるが、いずれも夜間は施錠されていた。

品質管理棟の建物がある区域は周囲が塀で囲まれており、同区域への出入口は1か所のみで、その門は常時施錠され、カードキーで解錠しなければ入場できない。また、当該出入口には監視カメラが設置され、守衛室において常時監視されている。

c 平成16年4月以降の保管場所である共同第2ビル1階発酵研究室実験室奥の通路及び移植室には、発酵研究室実験室の中を通らなければ行くことができず、そこに立ち入ることができるのは、原則として、コエンザイムQ10研究者に限られている。発酵研究室実験室の出入口は、コエンザイムQ10研究者が退出する際に施錠されている。

共同第2ビルの建物には、2か所の出入口があるが、いずれも夜間は施錠されている。

共同第2ビルの建物がある区域は周囲が塀で囲まれており、同区域への出入口は4か所あるが、このうち、正門を含む2か所は守衛が監視しており、関係者以外の者は目的と行き先をカードに記載しなければ入場できず、他の2か所の出入口は常時施錠されている。また、4か所の出入口には監視カメラが設置され、守衛室において常時監視されている。

d 本件生産菌Aの種菌が保管場所の冷凍庫から持ち出される場合の管理状況は、次のとおりである。

コエンザイムQ10研究者が、本件生産菌Aの種菌を研究のために使用する場合は、コエンザイムQ10研究者自身が保管場所の冷凍庫から種菌を取り出して使用することとなるが、これらの研究が行われるのは、平成16年3月までは品質管理棟1階の研究課及びFCプラントのパイロット工場、それ以降はFCプラントのパイロット工場及び共同第2ビル1階の発酵研究室実験室であり、それ以外の場所に持ち出されることはない。

コエンザイムQ10製造を行っている原告の延岡医薬工場及び白老工場に、製造に使用するための本件生産菌Aを運び込む場合には、コエンザイムQ10研究者自らが飛行機、電車等を利用して運搬している。また、大仁医薬工場からの種菌の持ち出し及び延岡医薬工場及び白老工場における種菌の受け入れに当たっては、チューブの本数がチェックされ、また、延岡医薬工場及び白老工場では、受け入れたコエンザイムQ10の製造用種菌を冷凍庫に入れて施錠し、チューブの本数管理が行われる。

e 大仁医薬工場では、常時、本件生産菌Aの培養研究が行われているが、この培養液に触れることができるのは、原則としてコエンザイムQ10研究者に限られている。

研究に用いられた本件生産菌Aの培養液は、その後更に継続して研究に使用されるものを除き、殺菌して

廃棄処分がされる。

他方、研究のために継続して使用される培養液は、平成16年3月までは品質管理棟1階フリーザー室内の冷凍庫、研究課の冷蔵庫及びF Cプラント2階のパイロット工場検査室内の冷蔵庫で保管され、同年4月以降は共同第2ビル1階の発酵研究室実験室内の冷凍庫及びF Cプラント2階のパイロット工場検査室内の冷蔵庫で保管されている。

F Cプラントの建物には、2か所の出入口があるが、いずれも夜間施錠されている。

また、F Cプラントの建物がある区域の状況は、前記cの共同第2ビルの建物がある区域の状況と同様である。

イ 有用性及び非公知性

(ア)前記アの認定事実によれば、[1]平成16年当時、コエンザイムQ10を原料として商業的に製造する主な国内メーカーは、カネカ、日清ファルマ、三菱ガス化学及び原告の4社であり、そのうち、発酵法によってコエンザイムQ10の製造を行うメーカーは原告を含む3社であったこと、[2]発酵法によりコエンザイムQ10の工業生産を行うためには、工業的大量生産のための培養条件下において高い力価を發揮することができ、かつ、安定して高い生産性を維持することができる、工業生産に適した高度の生産能力を持つコエンザイムQ10の生産菌(種菌)が不可欠であり、その改良、育種のための研究開発が必要とされること、[3]本件生産菌Aは、旭化成及び原告が20年近くにわたって親株の改良を繰り返すことによって開発され、原告がこれを保有していることが認められる。

上記[1]ないし[3]によれば、本件生産菌Aは、それ自身が原告のコエンザイムQ10の製造に「有用な技術上の情報」であることは明らかである。

(イ)また、前記(ア)[1]ないし[3]によれば、本件生産菌Aが、その性質上、旭化成及び原告にとって秘匿性の高い貴重な資産であり、社外の者に保有させたり、その内容を開示したりすることがおよそ予定されていないものであることは明らかであり、現に、本件生産菌Aを旭化成及び原告以外の第三者が一般的に入手し得る状況にあることをうかがわせる証拠はない。

したがって、本件生産菌Aが「公然と知られていないもの」であることは明らかである。

ウ 秘密管理性

(ア)前記アの認定事実を総合すれば、本件生産菌Aは、平成16年当時の大仁医薬工場において、原告の従業員以外の者はそもそも容易にアクセスすることができず、また、従業員であっても、コエンザイムQ10研究者以外はアクセスが制限され、さらに、アクセスした従業員においても、それが秘密情報であることを認識し得るような状況の下で管理されていたものであるから、本件生産菌Aは、その当時、「秘密として管理されてい」たものと認められる。

(イ)これに対し被告らは、コエンザイムQ10研究者以外の原告の従業員であっても、本件生産菌Aに容易に触れる機会があり、また、本件生産菌Aが保管されている冷凍庫に内容物が秘密であることの表示がないことなどから、それが秘密であることを認識できる状況にはなく、本件生産菌Aは秘密として管理されているとはいえない旨主張する。

しかし、前記ア(オ)で認定した本件生産菌Aの管理状況からすれば、大仁医薬工場の従業員以外の者が、本件生産菌Aにアクセスすることは考え難く、他方、同工場の従業員であれば、上記のような表示の有無にかかわらず、本件生産菌Aが原告の秘密であることを認識し得たというべきである。

したがって、被告らの上記主張は理由がない。

エ 小括

以上によれば、本件生産菌Aは、平成16年当時、それ自身が、原告において秘密として管理されていた原告のコエンザイムQ10の製造に有用な技術上の情

報であって、公然と知られていないものと認められるから、原告が保有する「営業秘密」(不正競争防止法2条6項)に当たるものと認められる。

(2)本件生産菌Bについて

ア 前提事実

前記第2の1の事実と前掲証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

(ア)旭化成は、従来から保有してきた医薬品の製造に係る発酵法の技術を活用して、診断薬用酵素(診断薬を製造するための原料として使用される酵素)の発酵法による製造の研究開発を行い、昭和48年、その事業化を実現した。

その後も、旭化成及びその医薬医療部門の事業を承継した原告は、新規の診断薬用酵素やその生産菌を順次開発するとともに、純度の高さ等の高品質性及び高い生産効率等を追求して、その開発や改良を継続している。

発酵法により診断薬用酵素の工業生産を行うためには、コエンザイムQ10の場合と同様に、工業的大量生産のための培養条件下において高い力価を發揮することができ、かつ、安定して高い生産性を維持することができる、工業生産に適した高度の生産能力を持つ診断薬用酵素の生産菌(種菌)が不可欠である。

原告は、現在、数十品目に及ぶ診断薬用酵素の製造、販売を行っている。

別紙2「製品目録B」1記載の各酵素製品は、原告が製造、販売する診断薬用酵素製品(本件各酵素製品)であり、別紙4「生産菌目録B」記載の各生産菌(本件生産菌B)は、本件各酵素製品の製造に使用する生産菌である。

(イ)本件生産菌Bは、大仁医薬工場の基礎研究所棟2階診断研実験室にある施錠可能な冷凍庫において保管されている。

上記基礎研究所棟2階診断研実験室に入室できるのは、大仁医薬工場に勤務する診断薬研究者に限られている。

基礎研究所棟の建物には、3か所の出入口があるが、いずれも夜間は施錠されている。

基礎研究所棟の建物がある区域の状況は、前記(1)ア(オ)bの品質管理棟の建物がある区域の状況と同様である。

イ 有用性及び非公知性

(ア)前記アの認定事実によれば、[1]発酵法により診断薬用酵素の工業生産を行うためには、工業的大量生産のための培養条件下において高い力価を發揮することができ、かつ、安定して高い生産性を維持することができる、工業生産に適した高度の生産能力を持つ診断薬用酵素の生産菌(種菌)が不可欠であり、その研究開発が必要とされること、[2]本件生産菌Bは、旭化成及び原告が長年の研究によって開発され、原告がこれを保有していることが認められる。

上記[1]及び[2]によれば、本件生産菌Bは、それ自身が原告の診断薬用酵素の製造に「有用な技術上の情報」であることが明らかである。

(イ)また、前記(ア)[1]及び[2]によれば、本件生産菌Bが、その性質上、旭化成及び原告にとって秘匿性の高い貴重な資産であり、社外の者に保有させたり、その内容を開示したりすることがおよそ予定されていないものであることは明らかであり、現に、本件生産菌Bを旭化成及び原告以外の第三者が一般的に入手し得る状況にあることをうかがわせる証拠はない。

したがって、本件生産菌Bが「公然と知られていないもの」であることは明らかである。

ウ 秘密管理性

(ア)前記アの認定事実を総合すれば、本件生産菌Bは、平成16年当時の大仁医薬工場において、原告の従業員以外の者はそもそも容易にアクセスすることができず、また、従業員であっても、診断薬研究者以外はアクセスが制限され、さらに、アクセスした従業員においても、それが秘密情報であることを認識し得る

ような状況の下で管理されていたものであるから、本件生産菌Bは、その当時、「秘密として管理されていた」と認められる。

(イ)これに対し被告らは、診断薬研究者以外の原告の従業員や原告の従業員と共に大仁医薬工場の敷地内に入った者であれば、容易に本件生産菌Bにアクセスすることが可能であり、また、本件生産菌Bが保管されている冷凍庫に内容物が秘密であることの表示がないことなどから、それが秘密であることを認識できる状況にはなく、本件生産菌Bは秘密として管理されているとはいえない旨主張する。

しかし、前記ア(イ)で認定した本件生産菌Bの管理状況からすれば、大仁医薬工場の従業員以外の者が、本件生産菌Bにアクセスすることは考え難く、他方、同工場の従業員であれば、上記のような表示の有無にかかわらず、本件生産菌Bが原告の秘密であることを認識し得たというべきである。

したがって、被告らの上記主張は理由がない。

エ 小括

以上によれば、本件生産菌Bは、平成16年当時、それ自身が、原告において秘密として管理されていた原告の診断薬用酵素製造事業に有用な技術上の情報であって、公然と知られていないものと認められるから、原告が保有する「営業秘密」(不正競争防止法2条6項)に当たるものと認められる。

(3) 本件情報Aについて

ア 秘密管理性

原告は、甲2の資料に記載された本件情報Aは、原告社内でのコンピュータLANシステム内のフォルダにおいて電磁データとして保管・管理されており、その多くは、原告の延岡医薬工場の共通フォルダあるいはプロジェクトごとの共通フォルダで保管され、その一部は、延岡医薬工場の従業員の個人フォルダ内に保管されていたこと、延岡医薬工場の共通フォルダは、延岡医薬工場の従業員がID番号とパスワードを入力してアクセスできるように設定されており、同工場の従業員以外の者がアクセスすることはできないことなどを理由に、本件情報Aが原告において秘密として管理されている旨主張する。

しかしながら、そもそも甲2の資料は、原告の主張によれば、原告の元従業員で、原告退職後に被告会社に勤務していたGが、被告会社の事務所で偶然発見したコエンザイムQ10関係の書類一式を密かにコピーしたものとされており(前記第3の2(1)イ(ウ))、また、その内容や体裁から見て、コエンザイムQ10に関係する種々の資料が寄せ集められたものであることが明らかであるから、甲2の資料に係る各文書に対応する原告保有の情報は、甲2のようなひとまとまりの資料又は電磁データとして保管されていたものでなく、それぞれが個別に文書又は電磁データの形で管理されていたものと推認することができる。

そうすると、本件情報Aが原告において秘密として管理されていることを認定するためには、本件情報A

(別紙5「営業秘密目録A」第1の1ないし13及び第2の1ないし3記載の情報)のそれぞれについて、個別の管理状況が具体的に明らかにされる必要がある。

しかるに、原告は、上記のとおり、甲2の資料に記載された情報全般についての一般的な管理状況を抽象的に主張するのみで、本件情報Aに相当する各情報の個別の管理状況について具体的な主張をしておらず、このような主張では、本件情報Aの秘密管理性を述べるものとしては不十分といわざるを得ない。

もっとも、原告の特薬製品部特薬研究グループ長で、原告のコエンザイムQ10研究の責任者であるJの陳述書(甲37)中には、甲2の資料に係る各文書のうち、本件情報Aが記載された頁数を挙げ、それらの各情報の管理状況を述べた記載部分がある。しかしながら、当該記載部分は、上記各情報が保管されていた場所(延岡医薬工場の共通サーバ、延岡医薬工場研究課のTが使用していたパソコンのハードディスクなど)

を特定した上で、それらにアクセスできる者が限定されていることを抽象的に述べたものにすぎず、本件情報Aに相当する各情報の個別の管理状況を具体的に明らかにするものとはいえない。

したがって、Jの陳述書の上記記載部分のみから、本件情報Aが、原告において秘密として管理されていたことを認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

イ 小括

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、本件情報Aは、原告が保有する「営業秘密」(不正競争防止法2条6項)に当たるものとは認められない。

(4) まとめ

以上のとおり、本件生産菌A、Bは原告が保有する「営業秘密」(不正競争防止法2条6項)に当たるが、本件情報Aはこれに当たらない。

そこで、以上を前提に、原告主張の被告らの不正競争行為の有無について判断することとする。

2 争点2(被告らの不正競争行為の有無)について

原告は、被告Cは、原告が保有する営業秘密である本件生産菌A、Bを不正の手段により取得し、これらを被告会社に提供して開示する不正競争行為(不正競争防止法2条1項4号)を行い、被告会社は、本件生産菌A、Bについて不正取得行為が介在したことを知って取得し、本件生産菌Aを使用し又は第三者(新昌製薬)に開示する不正競争行為(同条5号)を行った旨主張するので、以下において順次判断する。

(1) 前提事実

前記第2の1の事実と証拠(甲1、26、29、31、32、37、乙1、7、12、13、17、23、24、証人W、証人J、証人F、分離前被告E、分離前被告D、被告C)及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

ア(ア)被告Cは、昭和56年4月、東洋醸造に入社した後、平成4年1月に旭化成が東洋醸造を吸収合併したことに伴い、旭化成の医薬事業部門の診断薬用酵素の研究担当となり、平成13年3月に診断薬事業開発担当となった。

被告Cは、平成15年10月1日に原告が旭化成の会社分割によりその医薬医療部門の事業を承継したことに伴って原告に移籍した後、特薬・診断薬事業部内の診断薬を担当する部署(平成16年5月以降は「診断薬開発研究部」、同年4月以前は「特薬・診断薬事業部付(診断薬グループ)」に配属された。その当時、コエンザイムQ10の研究を担当していた部署は、同じく特薬・診断薬事業部に属する「医薬技術研究部」であった。

被告Cは、平成16年10月31日、原告を自己都合で退職した。被告Cの退職時の役職は、診断薬開発研究部の診断薬グループ副部長であった。

(イ)被告Cは、以下のとおり、医薬技術研究部に属する従業員に対し、特薬・診断薬事業部長からの指示による研究のために必要がある旨申し向けて、コエンザイムQ10の生産菌の培養液を交付するよう要求し、当該従業員からこれを入手した。

a 被告Cは、平成15年5月19日ころ、医薬技術研究部のIからコエンザイムQ10の生産菌の培養液を入手した。上記培養液は、コード番号「M17-103」及び「M22-138」の生産菌に係るものであった。

被告Cは、同月26日ころ、上記培養液を用いてコエンザイムQ10の精製方法に関する研究(甲2の3、4頁の「Y0初期精製方法の見直し検討」と題する書面)を行った。

b 被告Cは、平成16年5月25日及び同年6月7日ころの2回にわたり、医薬技術研究部のJから、コエンザイムQ10の生産菌の培養液を入手した。

被告Cは、同年5月から6月にかけて、医薬技術研究部に属するEと共同で、上記培養液などを用い

て、凝集剤としてポリアクリル酸を用いたコエンザイムQ10の抽出・精製実験及び同実験等によって得られたサンプル等の分析検討を行った。

イ(ア)被告会社(旧商号・「株式会社康源」)は、きこの類の輸出入、加工、販売、医薬品、医薬部外品、化粧品、試薬、診断薬、食料品、診断薬用酵素等の研究、開発、製造、販売、輸出入等を目的とする株式会社である。

被告会社は、平成13年12月27日に設立された、きこの類の輸出入、加工及び卸売並びにこれに付帯する一切の事業を目的とする有限会社康源が、平成18年2月2日、株式会社に組織変更したものである。

被告会社が設立された当初、その取締役は被告Cの妻であるU1名であったが、平成16年10月28日、被告Cが被告会社の代表取締役就任し、以来、被告Cが被告会社の代表取締役を務めている。

(イ)被告Cは、原告の退職の前後に、原告の従業員のD、G、K、L、E及びMに対し、被告会社へ入社するよう勧誘した。

Dは平成16年12月31日に、Gは平成17年2月28日に、Kは同年3月31日に、Lは同年4月30日に、Eは同年6月30日に、Mは同日にそれぞれ原告を退職した後、いずれも被告会社に入社した。その後、Gは平成18年1月4日付けで、Lは同月31日付けで被告会社を退職した。

ウ(ア)被告Cは、原告の退職前に原告の社内から持ち出した物品を本件冷凍庫に保管していた。本件冷凍庫は、被告Cが、平成16年9月ごろ、当時被告会社と取引関係のあった有限会社インターリンクの代表者であるFから30万円程度で購入したものであり、マイナス80℃の冷却性能を有するものである。

被告Cは、平成17年5月26日ごろ、Fに対し、被告会社の事務所に置かれていた本件冷凍庫を預かるよう依頼した。

Fは、そのころ、本件冷凍庫を被告会社の事務所から搬出して、静岡県沼津市内の事務所内で保管するようになった。

(イ)Fは、平成18年1月ごろ、原告の総務部長V(以下「V」という。)と面談した際、同人から、被告Cが原告社内からコエンザイムQ10の生産菌等を持ち出した可能性が高いことを聞かされ、被告Cからこれらを預かっていないかを尋ねられたことから、本件冷凍庫を被告Cから預かっている事実を話すとともに、本件冷凍庫の内容物を原告の従業員らに見せることを承諾した。

その後、Fは、本件冷凍庫を静岡県沼津市内の他の事務所に移動した上で、同年1月26日、原告の従業員であるV、J及びWに本件冷凍庫の内容物を見せた。

その後、Fは、原告から、公証人立会いの下で本件冷凍庫の内容物の確認をしたい旨の依頼を受け、これを承諾した。

(ウ)静岡地方法務局所属の公証人は、平成18年2月9日、原告の嘱託を受けて、前記(イ)の保管場所において、F、原告の代理人弁護士らの立会いの下に、本件冷凍庫及びその庫内の内容物の状況等確認する事実実験を行い、同年3月10日付けで事実実験公正証書(以下「本件公正証書」という。甲1)を作成した。

上記事実実験の際、本件冷凍庫の庫内には、別紙6「物品目録」記載の各物品(本件各物品)が保管されていた。

(エ)被告Cは、平成18年4月、Fに対し、本件冷凍庫及びその内容物を崇城大学に送るよう指示をした。Fは、その際、被告Cに対し、本件冷凍庫は送ることができるが、内容物はそのまま送ると溶けるので取りに来て欲しい旨述べた。

被告Cが、同年4月27日、本件冷凍庫内の内容物を取り出すために保管場所に赴いたところ、静岡県大仁警察署の警察官が待機していた。被告Cは、同日、本件各物品を大仁警察署に任意提出した。

原告は、同年5月11日、大仁警察署に対し、本件

各物品について窃盗の被害届を出した。

その後、原告は、被告Cが本件各物品が原告の所有に属することを認めたこともあって、大仁警察署から、本件各物品の還付を受けた。

エ(ア)被告Cは、平成16年2月ごろ、ビタミン類、抗生物質類の原料及び製剤の製造等を業とする中国企業である新昌製薬の役員と知合い、同年8月ごろ、その役員の紹介で、中国に赴き、新昌製薬の工場を見学した。

被告Cは、帰国後、新昌製薬から、研究機材等の送付を依頼され、その送付をした。また、被告Cは、新昌製薬から、新昌製薬が日本でコエンザイムQ10を販売することになった場合には協力するよう依頼された。

(イ)新昌製薬は、平成16年秋ごろから、中国国内において、細菌を用いた発酵法によるコエンザイムQ10の製造を行っている。

(ウ)被告会社は、平成16年12月末ごろから新昌製薬が製造したコエンザイムQ10製品を中国から輸入し、平成17年1月ごろから、そのコエンザイムQ10製品(被告製品)を販売している。

(2)被告Cによる本件生産菌A、Bの無断持ち出しア 被告Cが平成16年9月ごろにFから本件冷凍庫を購入したこと、被告Cが平成16年10月31日に原告を退職する前に原告の社内から持ち出した物品を本件冷凍庫に保管していたこと、平成18年2月9日に本件冷凍庫及びその庫内の内容物の状況等を確認する公証人による事実実験が行われた際、本件冷凍庫の庫内に本件各物品が保管されていたことは、前記(1)ア(ア)、ウのとおりである。

上記認定事実と弁論の全趣旨を総合すれば、被告Cは、平成16年10月ごろ、原告社内から原告に無断で本件各物品を持ち出したことが認められる。

これに対し被告らは、被告Cが本件各物品の全てを持ち出したかどうか不明である旨主張し、これに沿う被告Cの供述部分がある。

被告らの主張の趣旨は、要するに、被告CがFに本件冷凍庫を預けてから本件公正証書(甲1)が作成されるまでの間に、F又は原告の従業員によって、本件冷凍庫の内容物の入替えや追加が行われている可能性があるというものと考えられる。

しかしながら、被告らの上記主張は、被告C自身が原告社内から持ち出した物品の詳細を正確に把握していないことから、入替え等の抽象的な可能性があることを述べているにすぎず、そのような可能性を具体的にうかがわせる根拠については、何ら指摘するものではない。現に、本件公正証書(甲1)に顕れた本件冷凍庫及びその内容物の状況をもみても、内容物の入替え等の事実をうかがわせる痕跡は格別認められない。

したがって、被告らの上記主張は採用することができない。他に上記認定を覆すに足りる証拠はない。

イ ところで、以上を前提に、被告Cが持ち出した物品の具体的な内容を検討するに、証拠(甲1、37、49ないし51)及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

(ア)本件公正証書(甲1)添付の写真23に写っている二つのチューブの内容物(本件物品1(1))は、原告のコード番号「M15-204」の本件生産菌Aの種菌である。

(イ)本件公正証書(甲1)添付の写真28ないし32に写っている紙製箱の中の16本のチューブに入った濃緑色の液体(本件物品1(2))は、コエンザイムQ10の生産菌の培養液である。ただし、当該生産菌のコード番号は、証拠上明らかではない。

(ウ)本件公正証書(甲1)添付の写真25、26に写っているプラスチック製箱の中の17本の緑色キャップのチューブに入った濃緑色の液体(本件物品1(3))は、コエンザイムQ10の生産菌の培養液である。ただし、当該生産菌のコード番号は、証拠上明らかではない。

(エ) 本件公正証書(甲1)添付の写真33ないし35、38ないし40に写っている紙製箱の中の蓋に番号が記載された18本のチューブの内容物は、それぞれ別紙4「生産菌目録B」(1)ないし(18)記載の本件生産菌Bである(別紙4「生産菌目録B」(1)ないし(18)記載の本件生産菌Bと甲1添付の写真38に写っている上記18本のチューブの蓋に記載された番号との対応関係を示せば、(1)が1、(2)が5、(3)が7、(4)が8、(5)が9、(6)が10、(7)が13、(8)が15、(9)が16、(10)が17、(11)が20、(12)が21、(13)が22、(14)が23、(15)が24、(16)が25、(17)が27、(18)が29である。)

ウ 前記ア及びイによれば、被告Cは、平成16年10月ころ、原告社内から、コード番号「M15-204」の本件生産菌Aの種菌、本件生産菌A(コード番号が明らかではないもの)の培養液及び本件生産菌Bを原告に無断で持ち出し、これらを本件冷凍庫に保管したものと認められる。

そして、上記のような被告Cの行為は、それ自身が原告の営業秘密に当たる本件生産菌A、Bを原告の意に反する不正の手段により原告社内から持ち出して取得するものであり、不正競争防止法2条1項4号の不正競争行為に該当する。

エ これに対し被告らは、被告Cが原告を退職する際の記念として自己の研究対象物の一部を持ち帰ったにすぎず、これらを違法、不正に利用する目的はなかった旨主張し、被告Cの供述(乙7の陳述書を含む。以下同じ。)中にはこれに沿う供述部分がある。

(ア)しかし、前記1(1)及び(2)認定のとおり、本件生産菌A、Bは、旭化成及び原告が長年にわたる研究開発によって取得した重要な事業用資産であり、それ自身が秘匿性の高い営業秘密であること、また、そのことは、原告の診断薬事業に長年関わってきた被告Cであれば当然認識していたはずであることからすれば、被告Cが持ち出した生産菌を原告を退職する際の記念として持ち帰ったとする被告Cの上記供述部分は、およそ不合理というほかない。かえて、上記のとおり、それ自身が営業秘密となる原告の重要な事業用資産である本件生産菌A、Bを原告に無断で持ち出したという行為自体からみて、被告Cには、それらを自己の利益を図るために利用する意図があったことがうかがわれるものといえる。

(イ)加えて、平成16年10月ころに本件生産菌A、Bを原告社内から持ち出した前後の被告Cの行動をみると、被告Cは、上記持ち出し直前の平成16年9月ころ、マイナス80℃の冷却性能を有する本件冷凍庫を購入していること、原告社内から持ち出した本件各物品を本件冷凍庫に入れて保管していること、その後、本件冷凍庫の置き場所は何度か変わっているものの、本件各物品については、平成18年4月27日に大仁警察署に任意提出するまで、本件冷凍庫に入れた状態のまま継続して冷凍保存していることが認められるのであり(前記(1)ウ)、これらの事実によれば、被告Cが本件各物品を持ち出す前から持ち出した生産菌を長期間保存し、それらを自己の利益を図るために利用する意図を有していたことを推認することができる。

これに対し被告Cの供述中には、被告Cが本件冷凍庫を購入したのは、自らの趣味である釣りの成果物を入れておくためであった旨の供述部分がある。

しかしながら、釣りの成果物を入れるためというだけの理由で、マイナス80℃という超低温での冷却が可能な高性能の本件冷凍庫を購入することは、通常考え難い行動というべきである。しかも、被告Cの供述をみても、実際に本件冷凍庫が釣りの成果物を入れるために使用されたという事実はうかがわれず、また、この時期に、釣りの成果物を入れるために本件冷凍庫が必要であった理由についての説明も何らされていない。このように、本件冷凍庫に関する被告Cの上記供述部分は、信憑性のない不合理な弁解というほかに、

上記の推認を妨げるものとはいえない。

(ウ)他方、被告らは、被告Cに不正利用の目的がなかったことを示す事情として、[1]被告Cは持ち出した生産菌を入れた本件冷凍庫について、自宅ではなく、被告会社の事務所に置いたり、Fに管理を委ねるなどしており、これらを隠そうとする行動をとっていないこと、[2]本件冷凍庫内の生産菌について、凍結乾燥等の長期保存のための措置がとられていないこと、[3]平成16年当時、被告Cが持ち出したとされるコード番号「M15-204」の本件生産菌Aは、実験が中断されていて役に立たない生産菌であったから、不正利用の目的でこのような生産菌を持ち出すことは考えられないことなどを指摘する。

しかしながら、上記[1]の点については、被告会社の事務所であれ、Fの下であれ、部外者の目に容易に触れる状況に置いていたわけではないから、このような保管の仕方が直ちに不正利用の目的と矛盾するまでとはいえない。特に、Fに管理を委ねていた点については、平成17年当時、被告会社とFとが被告製品の販売に関して密接な取引関係にあったこと(甲8、29、証人F)からすれば、被告CがFを信頼してこれらの物品の管理を委ねることもあり得ることであって、そのことが被告Cに不正利用の目的があったことを否定するような事情とはいえない。

次に、上記[2]の点については、被告Cが持ち出した生産菌を長期保存するための措置として、凍結乾燥の方法が不可欠であるとはいえず、むしろ、マイナス80℃まで冷却される本件冷凍庫に入れている以上、長期保存のために必要な措置は講じられているというべきである。このことは、原告における生産菌Aの種菌の保管状況をもみても、凍結乾燥等の方法はとられておらず、チューブに入れられた状態で冷凍庫に保管されていること(甲37、49)に照らし、明らかである。

したがって、上記[2]の点をもって、被告Cに本件持ち出し生産菌を不正に利用する意図がなかったことを示すものとはいえない。

さらに、上記[3]の点については、そもそも、被告Cが持ち出した生産菌は、コード番号「M15-204」の本件生産菌Aに限られるものではなく、前記ウで認定したとおり、本件各酵素製品の製造に用いられる本件生産菌Bやコード番号の明らかでない本件生産菌Aの培養液も含まれるのであるから、被告らの上記主張は、そもそも持ち出した生産菌全体との関係で、被告Cの不正利用の目的を否定し得る事情となり得るものではない。また、コード番号「M15-204」の本件生産菌Aについてみても、甲37の別紙1「旭化成におけるコエンザイムQ10生産菌(変異株)の改良経緯(1986年~2004年)」に記載された旭化成及び原告におけるコエンザイムQ10の生産菌の変異実験は、工業生産に適した高度の生産能力を持つ菌株をより生産性の高い菌株に改良することを繰り返したものであって、原告製品の製造に実際に用いられている生産菌がコード番号「MM2577」及び「M43-31」の生産菌であること(前記1(1)ア(ウ))を勘案しても、平成16年ころの時点において、コード番号「M15-204」の生産菌が役に立たないものであると断定することはできない。また、仮に平成16年の時点においてコード番号「M15-204」の生産菌が工業生産に適しないことが客観的には判明していたとしても、原告のコエンザイムQ10事業を直接担当していなかった平成16年当時の被告Cが、上記のような本件生産菌Aの変異実験の経過の詳細を認識していたとは考え難く、そうであるとするれば、被告Cが、不正利用の目的を持って、コード番号「M15-204」の生産菌を持ち出すことも何ら不自然なこととはいえない。

以上のとおり、被告らが指摘する事情は、いずれも上記(イ)の推認を妨げるものではない。

(エ)以上を総合すれば、被告Cが原告を退職する際

の記念として自己の研究対象物の一部を持ち帰ったにすぎず、これらを違法、不正に利用する目的はなかったとの被告らの主張に理由がないことは明らかであり、被告Cは、本件各物品を自己の利益を図るために利用する目的を持って、原告社内から持ち出したものと認められる。

(3) 被告会社による本件生産菌A、Bの取得

前記(2)の認定事実によれば、被告Cは、平成16年10月ころ、原告社内から無断で持ち出したコード番号「M15-204」の本件生産菌Aの種菌、コエンザイムQ10の生産菌(コード番号が明らかではないもの)の培養液及び本件生産菌Bを含む本件各物品を本件冷凍庫に入れ、その後、平成17年5月26日ころまでの間、被告Cが代表取締役を務める被告会社の事務所内で本件冷凍庫を保管し、更にそのころから平成18年4月27日までの間Fに依頼して本件冷凍庫を保管させていたものである。

このように被告Cが、コード番号「M15-204」の本件生産菌Aの種菌、コエンザイムQ10の生産菌(コード番号が明らかではないもの)の培養液及び本件生産菌Bが入った本件冷凍庫を自らが代表取締役を務める被告会社の事務所内において保管した行為は、不正の手段により取得した本件生産菌A、Bを被告会社に提供することによって原告の営業秘密を開示するものといえるから、不正競争防止法2条1項4号の不正競争行為に該当するものと認められるとともに、被告会社においては、原告の営業秘密について不正取得行為が介在したことを知ってこれを取得したものといえるから、その行為は、同項5号の不正競争行為に該当するものと認められる。

(4) 被告会社による新昌製薬への本件生産菌Aの提供等

原告は、被告製品に用いられた生産菌と原告製品に用いられた生産菌が同一であることなどを根拠として挙げて、被告会社が、本件生産菌Aを新昌製薬に提供し、新昌製薬をして中国において本件生産菌Aを使用した被告製品の製造を行わせ、これを輸入し、販売した旨主張する。

ア 被告製品に用いられた生産菌と原告製品に用いられた生産菌の同一性について

(ア)原告は、平成17年8月29日から同年9月1日にかけて、[1]平成16年9月製造の特定のロット番号の原告製品、[2]平成17年6月製造の特定のロット番号の被告製品、[3]平成14年にカネカが製造した複数のロット番号のカネカ製品(分析結果は平均値で示されている。)、[4]三菱ガス化学が製造した特定のロット番号の三菱ガス化学製品、[5]平成10年に原告が入手した日清ファルマが製造した特定のロット番号の日清製品(以下、これら5社の製品を併せて「5社製品」という。)について、高速液体クロマトグラフィ法(HPLC法)、マススペクトル検出器付きガスクロマトグラフィ法(GC-MS法)等による各製品中のコエンザイムQ10の含量、類縁物質プロファイル、残留溶媒の比較、各製品の結晶形顕微鏡写真及び粒度分布の比較する分析実験(本件分析実験)を行い、その実験結果をまとめた同年10月31日付けの「旭化成Q10と康源Q10の類似性(各社Q10の比較分析)」と題する資料(本件比較分析)を作成した。

甲35は、本件比較分析の結果を説明した原告の特薬製品部特薬研究グループ長であるJ作成に係る報告書である(以下、この報告書を「甲35の報告書」という。)

そして、甲35の報告書には、原告が指摘するとおり、次のような分析結果が示されている。

a 原告製品及び被告製品からは細菌の体内で産生されるコエンザイムQ10の中間体であるDP(デカブレニルフェノール)が検出されたのに対し、発酵法を採用する他の2社の製品(カネカ製品及び三菱ガス化学製品)からはDPが検出されなかった。

b コエンザイムQ10の類縁物質であるユビキノロンQ11(Q11)の含有率が、原告製品においては0.15%、被告製品においては0.14%といずれも高かったのに対し、発酵法を採用する他の2社の製品(カネカ製品及び三菱ガス化学製品)においてはいずれも0.1パーセント未満と低かった。

c 原告製品及び被告製品からはコエンザイムQ10の類縁物質であるDP、ユビキノロンQ9(Q9)、Q11、デメトックスQ10(DQ10)の全てが検出されたのに対し、発酵法を採用する他の2社の製品(カネカ製品及び三菱ガス化学製品)からはDP及びDQ10は検出されなかった。

d 原告製品からは精製工程における有機溶媒として使用されている[1]イソプロピルアルコール、[2]「物質A」(原告において、営業秘密であることを理由に仮名で表示している物質)、[3]エタノール、[4]ヘキサンの4物質が検出されたところ、このうち「物質A」については、特殊な有機溶媒であり、日清製品、カネカ製品及び三菱ガス化学製品からは検出されなかったのに対し、被告製品からはこれが検出された。

e 原告製品及び被告製品からはエタノールの影響により発生するエトキシ置換体(ES体)が検出されたのに対し、他の3社の製品(日清製品、カネカ製品及び三菱ガス化学製品)からはES体が検出されなかった。

f 原告製品と被告製品には、粒径が100 μ m以上の大きな粒子が存在することなどの粒度分布において共通し、他の3社の製品(日清製品、カネカ製品及び三菱ガス化学製品)とは異なっている。また、原告製品及び被告製品にはその結晶形がアモルファス状態のものが見られたのに対し、他の3社の製品にはそのようなものは見られなかった。

(イ)甲35の報告書は、前記(ア)aないしfの分析結果に基づき、原告製品と被告製品の各精製方法は、非常に類似し、おおむね同一のものと判断されるとした上で、かかる判断を前提として、原告製品と被告製品の各類縁物質プロファイルが非常に類似していることを考慮すると、原告製品と被告製品の各生産菌は、同一又は同一の生産菌から分離、派生した極めて近い生産菌である蓋然性が高いものと判断されると結論づけており、原告もこれと同旨の主張をする。

(ウ)そこで、甲35の報告書に示された前記(ア)の分析結果から、上記(イ)のような結論が導き出せるかどうかについて検討することとする。

a 精製方法の同一性について

[1]原告製品と被告製品の各精製方法が同一のものであると認められるためには、それぞれに使用される有機溶媒の種類が同一であるということのみならず、それらが使用される手順や使用に当たっての条件などをも含んだ一連の精製工程全体の同一性が確認される必要がある。

しかるところ、甲35の報告書においては、上記のとおり、主として5社製品に含まれる不純物(類縁物質や有機溶媒)のプロファイルの比較が行われているにすぎず、これによって確認し得るのは、せいぜい使用された有機溶媒の種類の一貫性ととどまるのであって、それらが使用された手順や使用に当たっての条件などの同一性についてまで確認することはできないものといえる。

このように、甲35の報告書は、そこで行われている分析、比較の内容からみて、そもそも原告製品と被告製品の各精製方法の同一性を確認し得るようなものとはいえないというべきである。

[2]また、甲35の報告書に示された個々の判断をみても、以下のとおり、その結論は正当なものとはいえない。

すなわち、甲35の報告書において、原告製品と被告製品の各精製方法がおおむね同一であると結論づける主要な根拠とされているのは、前記(ア)dないしfの分析結果と考えられる。

しかしながら、まず、上記dについては、甲35の報告書では、原告製品と被告製品のみの特異的に検出された有機溶媒とされる「物質A」なるものが、具体的にいかなる物質であるのかが明らかにされておらず、これでは、意味のある分析結果とはいえないから、精製方法の同一性を示す根拠ともなり得ないというべきである。なお、島根大学生物資源科学部のH教授が甲35の報告書についての意見を述べた意見書(甲36)中には、甲35の報告書に記載された「物質A」が「イソプロピルエーテル」である旨の記載部分があるが、そのように認められる根拠については、何らの説明や裏付資料も示されておらず、これのみから、上記「物質A」が「イソプロピルエーテル」であると断ずることはできない。

次に、上記eについては、そもそも原告製品と被告製品から共にES体が検出されたことがなにもゆえ両者の精製方法の同一性を示すことになるのだが、甲35の報告書によっても明らかとはいえない。ES体の生成が原告製品におけるエタノールを使用した特定の精製工程によって特異的に発生するものであることの具体的な立証があるのであれば格別、甲35の報告書においてそのような立証がされているとはいえない。すなわち、甲35の報告書添付の資料1【備考】欄の(*7)によれば、ES体は、「最終エタノール再結晶工程で使用するエタノール溶媒のpHが酸性もしくは塩基性になったときに生成する不純物である」とされるところ、上記の事実自体がそもそも裏付けのないものである上に、仮に、これが事実であるとしても、ES体の検出から明らかとなるのは、せいぜい再結晶工程で汎用の有機溶媒であるエタノールが使用されていること及び同工程においてエタノール溶媒のpHが酸性若しくは塩基性となったことにすぎず、そのことが特定の精製工程を採用していることに結びつくものではない。したがって、原告製品と被告製品から共にES体が検出されたことが、両者の精製方法の同一性を示すものとはいえない。

さらに、上記fのうち、粒度分布については、発酵法によるコエンザイムQ10の精製工程のうちの粉碎工程(前記第2の1(2)イb〔5〕)、特に最終的に製品の粒度を決める「ふるいを通して一定の粒度に分ける工程」によって左右される事柄であるにすぎず、粒度分布の類似性が精製工程全体の類似性に結びつくものでないことは明らかである。また、アモルファス状態の結晶形が見られた点の類似性については、そのことが、いかなる精製工程における、いかなる条件の共通性に結びつくのだが、甲35において具体的に明らかにされているとはいえない。また、仮に、甲35添付の資料1【備考】欄の(*8)の記載にあるとおり、上記結晶形の類似性が晶析工程における使用溶媒や温度条件等の条件の類似性を示すものであるとしても、それは、あくまで前記のような発酵法によるコエンザイムQ10の精製工程の一部にすぎない晶析工程の類似性を示すものにすぎず、そのことから精製工程全体の類似性が結論づけられるものでない。

〔3〕以上の検討によれば、甲35の報告書のように、前記(ア)の分析結果から原告製品と被告製品の各精製方法の同一性を結論づけることはできないというべきであり、他に原告製品と被告製品の各精製方法が同一であることを認めるに足る証拠はない。

b 生産菌の同一性について

甲35の報告書は、原告製品と被告製品の各精製方法がおおむね同一であることを前提に、原告製品と被告製品の各類似物質プロファイルの類似性を考慮し、両者の生産菌が同一又は同一の生産菌から分離、派生した極めて近い生産菌である蓋然性が高いとの判断を示しているところ、上記aで述べたとおり、原告製品と被告製品の各精製方法の同一性が認められない以上、甲35の報告書における上記の立論は、その前提において成り立たないものというべきである。のみならず、発酵法によって製造されたコエンザイムQ10に含ま

れる類似物質のプロファイルは、生産菌の発酵条件によっても左右されるものといえるところ、甲35の報告書で、原告製品と被告製品における生産菌の発酵条件の同一性については何ら明らかにされていないから、この点からも、甲35の報告書の立論には無理があるものといえる。

すなわち、原告が主張するとおり、発酵法により製造されたコエンザイムQ10に含まれる類似物質の含有割合に生産菌自体の特徴が現れることは事実であるとしても、他方において、発酵工程及び精製工程を経て得られるコエンザイムQ10に含まれる類似物質の含有割合は、生産菌の発酵条件や精製方法のいかんによっても大きく左右されるものであるから、精製後の複数のコエンザイムQ10に含まれる類似物質の含有割合を比較することによって、それらのコエンザイムQ10の製造に用いられた生産菌の同一性を明らかにするためには、その前提として、それらのコエンザイムQ10の発酵条件や精製方法が同一であることが明らかにされる必要がある。発酵条件や精製方法が同一ではない複数のコエンザイムQ10を比較した結果、そこに含まれる類似物質の含有割合が近似しているからといって、それらの製造に用いられた生産菌の同一性が確認できるものでないことは明らかである。しかるところ、前記のとおり、原告製品と被告製品ではその発酵条件及び精製方法の同一性が認められず、また、それ以外の3社のコエンザイムQ10についてもその発酵条件及び精製方法が明らかでない状況の下において、これらのコエンザイムQ10の類似物質の含有割合を比較してみたところで、原告製品と被告製品の各生産菌の同一性を導き出すことはできないというべきである。

c 以上によれば、甲35の報告書に示された前記(ア)の分析結果から、前記(イ)のような結論を導き出すことはできないといわざるを得ない。

したがって、甲35の報告書及び本件比較分析に関するH教授の意見書から被告製品に用いられた生産菌と原告製品に用いられた生産菌が同一であるものと認めることはできない。

イ その他の事情について

原告は、〔1〕被告Cが原告の退職前から新昌製薬を訪れるなど新昌製薬と懇意な関係にあり、コエンザイムQ10の製造技術に関して新昌製薬にアドバイスをしていたこと、〔2〕参入の困難な発酵法によるコエンザイムQ10の製造を新昌製薬が被告Cの退職時期に突然実現したことは不自然であること、〔3〕新昌製薬が独自に開発した生産菌により被告会社のために委託製造を行うなどということに到底考えられないことなどからすれば、被告会社が新昌製薬に本件生産菌A及び本件情報Aを提供、開示し、被告会社の製造委託により新昌製薬が本件生産菌をAを用いて被告製品の製造を行っていたことは確実である旨主張する。

しかし、原告の主張は、以下のとおり理由がない。

(ア) 証拠(乙1、9)及び弁論の全趣旨によれば、〔1〕中国においては、1998年(平成10年)から合成法によるコエンザイムQ10製造が行われるようになり、また、同年ころから光合成細菌を用いた発酵法によるコエンザイムQ10製造の研究が開始されていること、〔2〕新昌製薬は、1954年(昭和29年)に設立された、所有資産約220億円、社員数約2500名余り、平成16年の売上実績が約255億円にのぼる企業であり、ビタミン類、抗生物質類の原料及び製剤を製造・販売するほか、新薬開発のために7つの研究所を保有し、120名余りの研究者が研究に当たっていることが認められる。

これらの事実を照らせば、新昌製薬が、従前から発酵法によるコエンザイムQ10製造の研究開発を行い、独自に発酵法によるコエンザイムQ10の製造方法を開発して、平成16年秋ころの事業参入に至ったということも、あながちあり得ないこととはいえない。

しかも、日本国内においては、平成13年ないし平

成16年ころにコエンザイムQ10市場の急速な拡大がみられたこと(前記1(1)ア(ア))からすれば、コエンザイムQ10の製造技術を獲得した企業が、コエンザイムQ10の製造事業に参入し、日本への輸出を開始する時期として、平成16年秋ころ(前記(1)エ(イ)認定の新昌製薬が中国においてコエンザイムQ10の製造を開始した時期)から平成17年1月ころ(前記(1)エ(ウ)認定の被告会社が被告製品の販売を開始した時期)は、上記のような市場拡大の時期に対応した自然な時期といえることができる。

他方、被告Cが本件生産菌Aを原告社内から持ち出しものと認められる時期(平成16年10月ころ)と新昌製薬がコエンザイムQ10の製造を開始した時期(平成16年秋ころ)との関係からみれば、上記の時期に被告Cが持ち出した本件生産菌Aが新昌製薬に提供され、それが新昌製薬による被告製品の製造に使用されたものと考え難い。すなわち、仮に本件生産菌Aとそれに基づくコエンザイムQ10製造のノウハウが全て新昌製薬に提供されたとしても、現実にこれらを使用した工業的生産を実現するためには、これらに適合した設備を設計、建設するなど様々な準備が必要となるはずであり、そのために相当の準備期間を要することは明らかであるから、上記のとおり平成16年10月ころに持ち出された本件生産菌Aが平成16年秋ころからのコエンザイムQ10の製造に使用されることは想定し難いことといえる。むしろ、被告会社から新昌製薬に本件生産菌Aが提供され、それが新昌製薬によるコエンザイムQ10の製造に使用されているのだとすれば、本件生産菌Aの提供は、平成16年秋ころより相当の時期にされたものと考えざるを得ないこととなるが、そのような時期に、被告Cが原告社内から本件生産菌Aを持ち出したという事実を認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、被告Cが原告を退職した時期(平成16年10月31日)と近接した時期(平成16年秋ころ)に、新昌製薬が発酵法によるコエンザイムQ10の製造を開始しているからといって、そのことが、被告会社が新昌製薬に本件生産菌Aを提供し、新昌製薬がこれを使用してコエンザイムQ10の製造を行っていることを示すものと断ずることはできない。

(イ)このほか、原告が、被告会社が新昌製薬に本件生産菌Aを提供し、新昌製薬がこれを使用してコエンザイムQ10の製造を行っていることの根拠として主張する事情は、原告製品と被告製品の各生産菌及び精製方法の同一性が認められることと相まって、上記提供等の事実の認定を補強する程度の間接事実にすぎず、前記アのとおり、当該同一性が認められない状況の下において、これらの事情のみから原告主張の上記提供等の事実を認めることはできない。

ウ 小括

以上によれば、被告会社が、本件生産菌Aを新昌製薬に提供し、同社をして本件生産菌Aを使用した被告製品の製造を行わせ、これを国内に輸入、販売したとの原告の主張は、理由がない。

(5) まとめ

ア 以上によれば、原告が、被告らによる不正競争行為であるとして主張する行為のうち、その事実を認めることができるのは、次の行為に限られ、その余の行為については、これを認めることができない。

(ア)被告Cが、平成16年10月ころ、自己の利益を図るために利用する目的を持って、原告社内から、原告が保有する営業秘密であるコード番号「M15-204」の本件生産菌Aの種菌、コエンザイムQ10の生産菌(コード番号が明らかでないもの)の培養液及び本件生産菌Bを原告に無断で持ち出し、その後、これらを被告会社に提供したこと。

(イ)被告会社が、被告Cが持ち出し上記(ア)の各生産菌が被告Cによって原告に無断で原告社内から持ち出されたものであることを知りながら、被告Cから上記各生産菌を取得したこと。

イ 被告Cの上記ア(ア)の行為は、前記(2)ウ及び(3)のとおり不正競争防止法2条1項4号の不正競争行為に該当し、また、被告会社の上記ア(イ)の行為は、前記(3)のとおり同項5号の不正競争行為に該当する。

3 争点3(差止請求の可否)について

(1)原告の保有する営業秘密である本件生産菌A、Bに関し、被告Cが不正競争防止法2条1項4号の不正競争行為を行ったこと及び被告会社が同項5号の不正競争行為を行ったことは、前記2で認定したとおりである。

そこで、被告らの上記不正競争行為に関し、原告の被告らに対する不正競争防止法に基づく本件差止請求の可否について判断する。

ア コエンザイムQ10製品の製造の差止め(「第1請求」の1項)

本件生産菌Aについては、前記2のとおり、被告会社がこれを新昌製薬に提供し、新昌製薬をしてこれを用いた被告製品を製造させている事実が認められない。

また、本件生産菌A及びコエンザイムQ10の生産菌については、被告Cが原告社内から持ち出して本件冷凍庫内に保管していた本件各物品の全てが既に原告に還付され(前記2(1)ウ(エ))、被告会社又は被告Cがそれ以外の本件生産菌Aを現に所持していることを認めるに足りる証拠はない。

そうすると、被告らが、今後、本件生産菌Aを使用して別紙1「製品目録A」1記載のコエンザイムQ10を自ら製造し、又は第三者をして製造させるおそれがあるとは認められない。

したがって、原告の被告らに対する不正競争防止法3条1項に基づく上記コエンザイムQ10の製造の差止請求は理由がない。

イ 診断薬用酵素製品の製造の差止め(「第1請求」の3項)

本件生産菌Bについては、被告Cが原告社内から持ち出して本件冷凍庫内に保管していた本件各物品の全てが既に原告に還付され(前記2(1)ウ(エ))、被告会社又は被告Cがそれ以外の本件生産菌Bを現に所持していることを認めるに足りる証拠はない。

そうすると、被告らが、今後、本件生産菌Bを使用して本件各酵素製品を自ら製造し、又は第三者をして製造させるおそれがあるとは認められない。

したがって、原告の被告らに対する不正競争防止法3条1項に基づく本件各酵素製品の製造の差止請求は理由がない。

ウ コエンザイムQ10製品及び診断薬用酵素製品の輸入、販売の差止め、生産菌等の廃棄(「第1請求」の2項、4項、5項)

前記ア及びイのとおり、原告の被告らに対する別紙1「製品目録A」1記載のコエンザイムQ10及び本件各酵素製品の製造の各差止請求に理由がない以上、これらの請求が認められることを前提とする不正競争防止法3条2項に基づく上記コエンザイムQ10及び本件診断薬用酵素製品の輸入、販売の各差止請求及び本件生産菌A、B等の廃棄請求に理由がないことは明らかである。

(2)以上のとおり、原告の被告らに対する不正競争防止法に基づく本件差止請求は、いずれも理由がない。

4 争点4(原告の損害額)について

(1)被告会社の不正競争行為による原告の損害額
ア 原告は、被告会社が、原告が保有する営業秘密である本件生産菌A及び本件情報Aについて不正取得行為が介在したことを知りながら取得し、これらを生昌製薬に提供して中国において本件生産菌Aと同一の生産菌を用いたコエンザイムQ10製品を製造させ、新昌製薬からその製品である被告製品を輸入し、販売した行為が原告に対する不正競争行為(不正競争防止法2条1項5号)に該当するとして上で、同法5条2項により、被告会社が被告製品を製造、販売することによって得た利益の額又は上記営業秘密を生昌製薬に提

供して開示したことによって得た利益の額である3億円が、被告会社の上記不正競争行為によって原告が受けた損害額と推定される旨主張する。

しかしながら、前記2(5)のとおり、原告が被告会社による不正競争行為であるとして主張する行為のうち、本件において、被告会社による不正競争行為として認めることができるのは、被告Cが原告に無断で原告社内から本件生産菌Aを無断で持ち出したことを知りながら、被告Cから提供を受けてこれを取得したこと(不正競争防止法2条1項5号)に限られるものといえる。

しかるに、原告が主張する被告会社の不正競争行為によって受けた原告の損害は、被告会社が本件生産菌Aと同一の生産菌を用いた被告製品を製造、販売し、又は新昌製薬に本件生産菌Aを提供して開示したことによって生じた営業上の逸失利益を指すものと解されるところ、このような損害は、被告会社が行った上記不正競争行為によって発生する損害とはいえない。

また、被告会社が新昌製薬に本件生産菌Aを提供して開示した事実及び被告製品に本件生産菌Aが使用されている事実がいずれも認められないことは、前記2(4)で認定したとおりである(なお、被告Cが原告社内から持ち出して本件冷凍庫内に保管していた本件生産菌Aを含む本件各物品の全てが既に原告に還付されたことは、前記2(1)ウ(エ)のとおりである。)

このように原告主張の損害の発生自体が認められない以上、不正競争行為による損害の発生を前提として、その損害額を推定する規定である不正競争防止法5条2項が適用される余地もない。

イ したがって、原告の被告会社に対する不正競争防止法4条に基づく損害賠償請求は、理由がない。

(2) 被告らの共同不法行為による原告の損害額
ア 原告は、被告らが、共謀の上、原告が保有する営業秘密である本件生産菌A及び本件情報Aを窃取し、これらを用いて新昌製薬に提供して中国においてコエンザイムQ10製品を製造させ、その製品である被告製品を輸入し、販売した行為が原告に対する共同不法行為を構成するとして、原告は、被告らの上記共同不法行為により被告会社が販売した被告製品の売上高に対する本件生産菌A及び本件情報Aのライセンス料相当額(1億1000万円)の損害を被った旨主張する。

しかしながら、原告が被告らによる共同不法行為であると主張する行為のうち、被告らが行った不法行為として認めることができるのは、前記2(5)に照らせば、被告Cにおいて、自己の利益を図るために利用する目的を持って、原告社内から本件生産菌A、Bを原告に無断で持ち出してこれを被告会社に提供し、被告会社において、本件生産菌A、Bを、被告Cが原告に無断で原告社内から持ち出したものであることを知りながら、被告Cから提供を受けてこれを取得したことに限られるものといえる。

しかるに、原告が主張する被告らの共同不法行為によって受けた原告の損害は、被告会社が新昌製薬に本件生産菌Aを提供してこれと同一の生産菌を用いた被告製品を製造させ、その製品である被告製品を輸入し、販売したことによって得た売上高に対する本件生産菌A及び本件情報Aのライセンス料相当額の損害であるところ、被告会社が新昌製薬に本件生産菌Aを提供して開示した事実及び被告製品に本件生産菌Aが使用されている事実がいずれも認められないことは前記2(4)で認定したとおりであるから、原告主張の上記損害は、被告らが行った上記不法行為によって発生する損害とはいえない。このように原告主張の損害の発生自体が認められない

イ したがって、その余の点について判断するまでもなく、原告の被告らに対する民法719条、709条に基づく損害賠償請求は、理由がない。

5 争点5(被告Cに対する退職金の返還請求の可否)について

(1) 原告は、被告Cが原告在職中に背信行為を行っ

たことが退職後に発覚したから、本件就業規則32条2項に基づき、被告Cに対し、原告が支給した退職金のうち、原告拠出分2239万6000円の返還を請求できる旨主張する。

そこで検討するに、前記第2の1(6)アのとおり、本件就業規則32条2項は、「会社は、退職者が在職中に行った背信行為が発覚した場合、あるいは退職者が退職後に会社の機密漏洩等の背信行為を行った場合、すでに支給した退職金・退職年金を返還させ、以後の退職年金の不支給または減額の措置をとることができる。」と定めている。

この規定は、退職金が功労報償的な性格を有するものであることにかんがみ、原告に対する背信行為を行った従業員の退職金受給資格を否定する趣旨の規定であり、就業規則の定めによって懲戒解雇された者には退職一時金を支給しない旨を定める本件退職一時金規程4条(前記第2の1(6)イ)とその趣旨を同じくする規定といえることができる。

そうすると、本件就業規則32条2項所定の「背信行為」とは、本件就業規則24条各号が定める懲戒解雇の事由に当たる行為を指すものと解されるが、他方で、退職金には、賃金の後払いとしての性格もあることからすれば、少なくとも、原告の元従業員に対する退職金全額の返還請求が正当なものとして是認されるためには、単に就業規則に定められた懲戒解雇の事由が存在するという点のみで足りるものではなく、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を行ったことが必要であるというべきである。

そこで、被告Cが上記のような背信行為を行ったかどうかにつき検討するに、前記2(2)認定のとおり、被告Cは、原告在職中の平成16年10月ころ、原告社内から、コード番号「M15-204」の本件生産菌Aの種菌、コエンザイムQ10の生産菌(コード番号が明らかではないもの)の培養液及び本件生産菌Bを原告に無断で持ち出したものであり、しかも、その持ち出しは、これらを自己の利益を図るために利用するという不正な目的によるものであったのであるから、被告Cの上記行為は、本件就業規則24条12号の「不正に会社の物品を持ち出し」た行為に該当するものと認められる。

そして、[1]発酵法によりコエンザイムQ10の工業生産を行うためには、工業生産に適した高度の生産能力を持つコエンザイムQ10の生産菌(種菌)が不可欠であって、その改良、育種のための研究開発が必要とされるものであり、本件生産菌Aは旭化成及び原告が長年にわたるこのような研究開発によって取得した重要な事業用資産であり、しかも、平成16年当時、コエンザイムQ10を原料として商業的に製造する主な国内メーカーは原告を含む4社のみであったこと

(前記1(1)イ)、[2]本件生産菌Bも、同様に、旭化成及び原告が長年にわたる研究開発によって取得した重要な事業用資産であること(前記1(2)イ)、

[3]被告Cが持ち出した上記各生産菌は、それ自体が原告の事業活動において秘匿性の高い営業秘密であること(前記1(1)、(2))、[4]これらの事情は、原告の診断薬事業に長年関与してきた被告Cにおいて当然認識していたはずであるのに、上記のとおり不正な目的を持って、あえてこれらの生産菌の持ち出しに及んでいること(前記2(2)エ)、[5]被告Cが持ち出した上記各生産菌が被告Cの意図したとおりに利用されることとなれば、原告と競業関係にある他社によって、上記各生産菌が製品の製造等に直接利用されたり、それらを基にした更なる研究開発に利用されるなどといった事態を招き、ひいては、原告のコエンザイムQ10及び診断薬用酵素に係る事業に重大な損失をもたらすおそれもあったことなどの諸事情を考慮すれば、被告Cの上記行為は、原告の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、これによって退職金全額の返還を余儀なくされてもやむを得ないものと評価することができる。

(2) これに対し被告Cは、被告Cが持ち出したとされる「M15-204」の本件生産菌Aは当時既に実験が中断していて役に立たない生産菌であったから、被告Cが行ったことは、せいぜい経済的価値のない生産菌の一部を原告社内から持ち出して保管していただけであり、それを使って経済的利益を得ているという事実も認められないなどとして、被告Cの持ち出し行為は、軽微な非違行為にすぎないから、本件就業規則32条2項の「背信行為」には当たらず、仮に当たるとしても、これを理由に退職金全額の返還を請求することは権利の濫用として許されない旨主張する。

しかしながら、コード番号「M15-204」の生産菌が役に立たないものであるとする被告Cの主張が直ちに首肯し難いものであることは、前記2(2)エ(ウ)で認定したとおりである。

また、被告Cが原告社内から持ち出した生産菌は、コード番号「M15-204」の本件生産菌Aに限られるものではなく、本件各酵素製品の製造に用いられる本件生産菌Bやコード番号の明らかでないコエンザイムQ10の生産菌の培養液も含まれているのであるから、被告Cが経済的価値のない生産菌の一部を持ち出して保管していただけであるなどとはいえない。そして、被告Cの持ち出し行為が、原告の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は前記(1)のとおりであり、結果的に、被告Cが、持ち出した生産菌を利用して自己の利益を図るという所期の目的を果たしたという事実が認められないからといって、上記認定が左右されるものとはいえない。

したがって、被告Cが軽微な非違行為を行ったにすぎないとはいえず、これを前提に原告による退職金の返還請求が許されないとする被告Cの上記主張は採用することができない。

(3) 以上によれば、被告Cは、原告在職中に、本件就業規則24条12号の懲戒解雇の事由に当たる「不正に会社の物品を持ち出す行為を行い、かつ、被告Cの上記行為は、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から、原告は、被告Cに対し、本件就業規則32条2項に基づき、原告が被告Cに支給した退職金全額(ただし、被告Cによる積立分を除く。)の返還を求めることができるというべきである。

したがって、原告が主張するその余の就業規則違反行為の有無について判断するまでもなく、原告が被告Cに対し、本件就業規則32条2項に基づき、原告が被告Cに支給した退職金2495万1148円のうち、被告Cによる積立分を除いた原告拠出分2239万6000円の返還を求める請求は、理由がある。

また、被告Cの原告に対する上記退職金の返還債務は、本件就業規則32条2項に基づいて発生する期限の定めのない債務(民法412条3項)というべきであるから、原告が被告Cにその履行の請求をした日である訴状送達の日翌日から遅滞に陥るものと解される。

したがって、上記退職金返還債務に係る遅延損害金の起算日は、被告Cに対する訴状送達の日翌日であることが記録上明らかな平成19年1月24日となる。

6 結論

以上によれば、原告の被告会社に対する請求は、理由がないからいずれも棄却することとし、被告Cに対する請求は、原告の本件就業規則32条2項に基づく退職金の返還請求として、原告が被告Cに支給した退職金2495万1148円のうち、被告Cによる積立分を除いた原告拠出分2239万6000円及びこれに対する訴状送達の日翌日である平成19年1月2

4日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるから、その限度で認容することとし、その余は理由がないからいずれも棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第46部

裁判長裁判官 大鷹一郎 裁判官 大西勝滋

裁判官関根澄子は、転補のため署名押印することができない。

裁判長裁判官 大鷹一郎

別紙1 製品目録A

1 Rhodobacter sphaeroides (ロドバクター・スフェロイデス) に属する別紙3「生産菌目録A」記載の光合成細菌による発酵法によって製造されるコエンザイムQ10

2 被告ら又はX(中華人民共和国浙江省新昌県城東路59号)が製造する上記1記載のコエンザイムQ10

別紙2 製品目録B

(診断薬用酵素関連)

1 別紙4「生産菌目録B」記載の生産菌の培養によって製造される次の酵素製品

(1) ビルビン酸オキシダーゼ

(2) 乳酸オキシダーゼ

(3) ヘキソキナーゼ

(4) グルコース6リン酸デヒドロゲナーゼ

(5) 3 α ヒドロオキシステロイドデヒドロゲナーゼ

(6) モノグリセリドリパーゼ

(7) グリセロリン酸オキシダーゼ

(8) アシルCoAシンターゼ

(9) 3ヒドロキシ酪酸デヒドロゲナーゼ

(10) グリセロキナーゼ

(11) アラニンアミノトランスフェラーゼ

(12) クレアチンキナーゼ

(13) アスパラギン酸アミノトランスフェラーゼ

(14) グルタミン酸デヒドロゲナーゼ

(15) ADPヘキソキナーゼ

(16) プリンヌクレオシドホスホリラーゼ

(17) コレステロールオキシダーゼ

(18) フルクトサミンオキシダーゼ

2 被告ら又はX(中華人民共和国浙江省新昌県城東路59号)が製造する上記1記載の酵素製品

(8) 東京地決平成16年9月22日(28100235)

業務禁止仮処分命令申立事件
東京地方裁判所平成16年(ヨ)第1832号
平成16年9月22日民事第9部決定

決 定

債権者 株式会社トーレラザールコミュニケーションズ

上記代表者代表取締役 甲野太郎

上記代理人弁護士 原口健

同 久保田理子

同 丹羽厚太郎

同 坂元正嗣

同 古金千明

債務者 乙山次郎

上記代理人弁護士 市野澤要治

同 北村聡子

同 岡本正

上記当事者間の頭書事件について、当裁判所は、債権者に、債務者のため金800万円の担保を立てさせて、次のとおり決定する。

主 文

1 債務者は、平成17年12月31日までの間、債権者の既存の顧客に対し、当該顧客の医療用医薬品の周知・販促に向けられた

〔1〕媒体を利用した宣伝広告活動の企画・実行

〔2〕販促資材等の企画・制作

〔3〕シンポジウム等のイベント企画・運営及び学会等の取材、配信

〔4〕医学情報出版物の企画・制作

〔5〕一般生活者や患者に対する教育・啓発プログラムの企画・実行

の各業務を行ってはならない。

2 債権者のその余の申立てを却下する。

理由の要旨

第1 申立て

申立ての趣旨は、「仮処分命令申立書」及び債権者の「準備書面」(2)中「第3 申立の趣旨の訂正」記載のとおりであり、申立ての理由は、「仮処分命令申立書」及び債権者の「準備書面」(1)ないし(4)に記載のとおりであるから、これを引用する。

第2 事案の概要

本件は、債権者が債務者に対し、債権者と債務者との間に成立した競業禁止等の合意に基づき、債権者の既存の顧客に対し、当該顧客の医療用医薬品の周知・販促に向けられた、主文第1項記載の各業務等の差止めを求める事案である。

第3 当事者間に争いのない基本的事実関係

1 債権者は、商業登記簿上、広告宣伝事業等を目的に掲げ、医療広告・媒体戦略、医薬品の販売資材の企画・制作、医学学術サポート等の業務を行う株式会社である。

債権者は、株式会社トーレラザールマッキャンヘルスケアワールドワイド(以下、「ワールドワイド」という。)の下に、株式会社ティ・エル・エム・ジャパン(以下、「ティ・エル・エム・ジャパン」という。)及び株式会社マッキャン・ヘルスケアとともにグループ会社を形成している。

2 債務者は、昭和57年3月薬剤師免許の登録をし、また、同58年3月A薬科大学大学院(修士課程)を卒業して、製薬会社の開発部員等を経て、平成6年3月債権者(当時の商号は、株式会社スタンダード・マッキャンタイヤ)にコピーライターとして入社したが、

一旦退社後、同9年10月、債権者に再入社し、メディアカルプランナーとして企画・制作業務に携わるようになった。その後、メディカルディレクター、ワールドワイドの東京におけるカンパニーたる「トーレラザール・マッキャン」社における制作局長兼バイスプレジデントに就任し、平成13年10月にはワールドワイドにおける執行役員制の導入に伴い、執行役員に就任した。

3 債権者は、前項の執行役員制の導入に当たり、債権者の執行役員規程(以下、「執行役員規程」という。)を定めたが、同規程13条、14条は、次のとおり規定している。

(1) 13条(守秘義務)

執行役員は、会社在职中及び会社との雇用契約が終了した後を問わず、業務上知り得た秘密を、理由の如何を問わず会社の内外に漏洩してはならない。

(2) 14条(競業禁止義務)

ア 執行役員は、会社在职中及び会社との雇用契約が終了した後2年間は、直接的又は間接的に(競業会社の株式取得を含むが、これに限らない。)取締役会又は代表取締役の事前の書面による承諾なく、会社と競業する業務を行ってはならない。

イ 執行役員は、会社在职中及び会社との雇用契約が終了した後2年間は、取締役会又は代表取締役の事前の書面による承諾なく、会社と競業する業務を営む会社、組織、団体等の従業員その他の被用者もしくは代理人、コンサルタント、顧問等となり、または取締役、監査役、理事その他の役員に就任してはならない。

ウ 執行役員は、会社在职中及び会社との雇用契約が終了した後2年間は、前2項に定める取締役会又は代表取締役の事前の書面による承諾の有無に拘わらず、会社の他の従業員又は役員、取引先その他の関係者に対し、直接的か間接的かを問わず、会社との関係を終了させ、又は会社との取引を減少させる可能性のある行為(営業勧誘、離職・転職勧誘行為を含むがそれに限られない。)を行ってはならない。

4 債務者は、平成15年9月30日付で、債権者に対し退職願を提出したが、債権者はその後債務者に対し、執行役員規程の遵守等を内容とする誓約書の提出を求め、債務者は、同年12月2日付で執行役員規程の遵守、秘密保持の確認等を内容とする誓約書(以下、「誓約書」という。)を債権者に提出し、執行役員規程13条、14条に定める事項等を遵守する旨の合意(以下、「本件競業禁止の合意」という。)が成立した。

5 債務者は、同年12月31日付で債権者を退職すると、平成16年1月1日付で株式会社医薬情報ネット(以下、「医薬情報ネット」という。)の代表取締役として就任した。

6 医薬情報ネットは、商業登記簿上、医学及び医薬に関する研究会、学会、シンポジウムの企画及び運営等を目的に掲げ、学会等の会議運営やその参加者管理、インターネット配信、会議内容の取材や内容を取りまとめた要録集や学会手帳の作成等の業務を主に行っている。

第4 主要な争点及び当事者の主張

1 被保全権利について

(1) 債権者は、債務者が医薬情報ネットへ転職することを承諾しており、債務者が競業行為を行うことを了承していたといえるかどうか(争点(1))

ア 債務者の主張

債務者は、債権者代表者に対し、平成15年12月1日ころには、医薬情報ネットへ代表取締役として転職すること、医薬情報ネットにおいても広告代理店業務を行うことを説明したうえ承諾を得ており、債権者は医薬情報ネットにおいて競業行為を行うことを了承している。

イ 債権者の主張

債務者は、債権者代表者に対し、薬局開設のため転職する旨説明しているのであって、医薬情報ネットの

代表取締役役に就任すると述べていない。そもそも、医薬情報ネットは、広告代理店業務を行っておらず、当該業務は債務者が代表者に就任した後着手、展開するようになったのであって、債権者が、医薬情報ネットで債務者が競業行為を行うことを了承したことはない。

(2) 本件競業禁止の合意は、債務者の心裡留保ないし錯誤に基づくものであって、この合意ないし債務者の意思表示は無効といえるか否か(争点(2))

ア 債務者の主張

債務者は、債権者における継続中の案件についての競業が禁止されるものとの真意で誓約書を提出したのであり、債権者は、債務者が医薬情報ネットにおいて広告代理店業務を行うことの説明を受けていたのだから、債務者のこの真意を知っており、仮に知らなかったとしても重大な過失により知らなかった。

また、債務者は、債権者における継続中の案件についての競業が禁止されるものの、これ以外の競業については禁止義務を免除されているものと誤信して誓約書を提出した。債権者は、債務者が医薬情報ネットにおいて広告代理店業務を行うことの説明を受けていたのだから、誓約書の受領にあたり、債務者が誤信のもと誓約書を作成したことを知っており、仮に知らなかったとしても重大な過失により知らなかったものである。

イ 債権者の主張

債務者は、債権者代表者に対し、薬局開設のため転職する旨説明しているのだから、医薬情報ネットの代表取締役役に就任すると述べていない。そもそも、医薬情報ネットは、広告代理店業務を行っておらず、当該業務は債務者が代表者に就任した後着手、展開するようになったのであって、債務者に誤信などなく、また債権者において債務者の真意なるものを認識できる余地もない。

(3) 本件競業禁止の合意は、公序良俗に反し無効か否か(争点(3))

ア 債務者の主張

(ア) 執行役員規程14条は、競業会社の株式取得も禁止しているが、債権者の代表者は、医薬情報ネットの親会社である株式会社ゴールドデンチャイルド(以下、「ゴールドデンチャイルド」という。)の株式を取得しており、この事実は執行役員規程が不合理なものであることを示している。

(イ) 労働者には職業選択の自由が保障されているから、本件競業禁止の合意は、[1] 給与は労働の対価であるうえ、その水準は債務者の年齢・経歴からみて平均的なものであるから、格別代償措置が講じられているとはいえないこと、[2] 医療情報ネットが従前から行っていた業務を含んでいるばかりでなく、競業関係の範囲が不明確であるうえ場所的範囲も特定されていないなど禁止の対象が広範であること、[3] 債権者の顧客はかねてより医療情報ネットの顧客でもあるし、価格体系や企画内容も独自のものだから、債務者が債権者の営業秘密を侵害した事実もまた侵害のおそれもないことから、公序良俗に反し無効である。

イ 債権者の主張

(ア) コールデンチャイルドは、少なくとも債権者代表者がこの株式を取得した当時には債権者の競業会社ではなく下請会社であったものであり、同社からの要請に応え、同社の株式を保有することによって相互の交流を深め、取引を円滑ならしめる目的でこの株式を取得したのであって、これが執行役員規程に定める競業禁止規定に抵触する余地はなく、またこの事実が競業禁止規定の有効に影響を及ぼすことはあり得ない。

(イ) 広告代理店業務は、営業部門と企画・制作部門とで構成され、債権者においては、営業部門は代表取締役である甲野太郎が責任者を務め、債務者は企画・制作部門の責任者であって、過去に実施した顧客の製品情報及び製品戦略プランを掌握しているばかりか、価格体系や下請業者、協力関係を有する専門医とのコネクション等の営業秘密を手中に収めており、債務者

に対し競業禁止義務を課する必要性は極めて高いものがあつた。また、この義務は執行役員に対してのみにその合意に基づき課せられるものであって、期間も2年間と比較的短期間であるうえ、その内容も必要かつ相当な限度に留まるものである。債務者に対し、固有名義で独立した代償措置を講じてはいないが、債権者が再入社した平成10年以降、その給与額は常に債権者代表者に次ぐ高給であつて格別の代償措置がないからといって本件競業禁止の合意が無効となるものではない。

債権者のターゲット顧客とプランニング及び価格体系を知る債務者にとっては、債権者と当該顧客との交渉中の案件に容喙して、類似のプランニングを提案し価格競争を展開することによって当該取引を奪うことはいとも容易であり、現に債権者とともにワールドワイドの傘下にあるティ・エル・エム・ジャパンは、取引等を奪われている。

(4) 債権者において、債務者の競業行為等によって営業上の利益が現に侵害され、また具体的に侵害されるおそれがあるか否か(争点(4))

ア 債権者の主張

(ア) 債務者は、平成15年12月16日に開かれた債務者の送別会の三次会において、「医薬情報ネット代表取締役社長」の肩書きが付いた名刺をその場に居合わせた者全員に配布し、また債権者従業員の一人名刺に対しては医薬情報ネットへの転職を勧誘した。また、債務者は、債権者従業員であるBに対し医薬情報ネットへの転職を勧誘した結果、同女は平成15年10月17日付けで債務者と同じ同年12月31日をもって退職する旨の願いを出し、その後平成16年1月末日債権者を退職して医薬情報ネットに転職した。

(イ) 債権者ととともにワールドワイドの傘下にあるティ・エル・エム・ジャパンは、その顧客であるC株式会社発注の業務につき、医薬情報ネットの代表者としての営業活動により競合コンペに変更されて同取引を奪われた。また、債務者は、平成16年4月21日、Bを伴い債権者の既存顧客であるD製薬株式会社を訪問し売り込みを図ったほか、C株式会社の報道関係者向けセミナーを債権者の取引先であるEとともに同年4月15日に開催するなど債権者と競合する業務に関する営業活動や競合行為を活発に遂行している。これらは債権者のノウハウや債権者について知り得た情報を使用して既存顧客に対して営業活動を行い、また債権者の見積額を下回る見積提示をして取引を奪っているものである。

また、転職先における企画・制作に当たって同一のノウハウが用いられ、共通の下請け先が使用され、あるいは同じ専門医が登用される場合には、債権者の企業としての特徴、独自性やプランニングにおける優位性、他社との差別化等の要素が希薄化され、企業イメージが劣化する危険もある。

更に医薬情報ネットの新ホームページに、医療用医薬品の販売促進プロモーション業務を主体に新規業務を展開することを明示するなど競業行為の意思を明確に示しているのだから、更なる侵害のおそれも具体的なものとなつている。

イ 債務者の主張

現に侵害されたとする営業は、債権者自身のものでなく、別会社に対するものである。D製薬株式会社への訪問は医薬情報ネットのために営業活動を行っているにすぎない。また、債権者の顧客はかねてより医薬情報ネットの顧客でもあるし、価格体系や企画内容も独自のものだから、債務者の債権者が債権者の営業秘密を侵害した事実もまた侵害のおそれもない。

医薬情報ネットはホームページを改訂しているが、加えられた業務については医薬情報ネットとしての実績はなく、医薬情報ネットが平成17年12月31日までにこのような業務を獲得することは事実上難しく、具体的な危険性は存在しない。

2 保全の必要性(争点(5))について

ア 債権者の主張

債権者の顧客に対する債務者の営業行為が継続される可能性が高く、そうならば債権者において従前の取引先の喪失等によって計り知れない損害を被ることになる。債務者が債権者のグループ会社につき競業行為に及んでいる事実は、債務者が今後債権者に対し直接競業行為を行うことを強く示唆するものといえる。また、医薬情報ネットの新ホームページに、医療用医薬品の販売促進プロモーション業務を主体に新規業務を展開することを明示するなど競業行為の意思を明確に示しているのであって、保全の必要性は高いものがある。

イ 債務者の主張

債務者に広範かつ抽象的な競業行為の禁止を求めるだけの保全の必要性はない。医薬情報ネットのホームページにおいて加えられた業務については、医薬情報ネットとしての実績はなく、平成17年12月31日までにこのような業務を獲得することは事実上難しく、保全の必要性は存在しない。

第5 当裁判所の判断

1 後記認定事実中に掲げた疎明資料によれば、次の事実を一応認めることができる。

(1) 債務者は、平成9年10月債権者に再入社した後、メディカルディレクター(課長級)、「トーレザール・マッキヤン」社における制作局長兼バイスプレジデント(部長級)、更には平成13年10月、制作局長兼バイスプレジデントを兼任したまま執行役員に就任し、またグループ経営会議の構成員にも名を連ねるに至ったが、この間の債務者の年間給与額(税込)は次のとおりであった(証拠略)。

平成10年(債務者41歳)	1039万円
同11年(債務者42歳)	1089万円
同12年(債務者43歳)	1221万4000円
同13年(債務者44歳)	1354万円
同14年(債務者45歳)	1448万4000円
同15年(債務者46歳)	1495万5000円

(2) 債務者は、平成15年9月30日付で債権者に対し退職願を提出したが、その理由として、個人で薬局を開設したいが、年齢的にも準備にかからないと間に合わない旨を述べた(証拠略)。

(3) 債務者は、同年11月27日ころ、ティ・エル・エム・ジャパンの代表取締役であるIに対し、医薬情報ネットに入社予定であり、薬局開設には法人として取り組んだ方が有利である旨を話し、またその翌日頃、債権者代表者である甲野太郎に対し、医薬情報ネットへ転職する旨を述べその承諾を得た(証拠略)。

(4) 債権者は、医薬情報ネットの業務が債権者の業務と一部競業するものと認識していたことから、念のため、執行役員規程の遵守と秘密保持等を内容とする誓約書の提出を求め、債務者は、同年12月2日付でこれを内容とする誓約書を債権者に提出した(証拠略)。

(5) 債務者は、平成15年12月16日に開かれた債務者の送別会の三次会において、「医薬情報ネット代表取締役社長」の肩書きが付いた名刺をその場に居合わせた者全員に配布し、また債権者従業員であるHに対しては医薬情報ネットへの転職を勧誘したが、Hはこれを断った(証拠略)。

(6) 債務者は、有給休暇中の平成15年12月26日、医薬情報ネット代表者就任予定者として、債権者の顧客であり、医薬情報ネットの顧客でもあるF社を訪問した。これは医薬情報ネットへのクレーム対応のためであったが、不適切であったとして後に謝罪した(証拠略)。

(7) 債務者は、平成15年12月31日付で債権者を退職したが、退職金は債権者の退職金規程における一般社員と同様に算定され、支給額は152万1900円であった(証拠略)。

(8) Bは、平成15年10月17日付で債務者と同じ同年12月31日をもって退職する旨の願いを出

したが、債権者の要請を受け退職時期を1ヶ月延長し、平成16年1月末日債権者を退職して医薬情報ネットに転職した。同女は、平成14年6月頃債権者の経営方針に不満があり、いったんは退職の申し出があったが、債務者がこれを慰留したという経緯があったため、債務者が自己の退職予定を話したところ、同女も転職することになった(証拠略)。

(9) 債務者は、平成16年1月の年明け後すぐに医薬情報ネットの代表取締役社長に就任した旨の挨拶状を顧客等に送付し、また医薬情報ネットは、同月27日受付をもって、債務者が同月1日付で代表取締役に就任した旨の登記をした(証拠略)。

(10) 債務者は、平成16年2月10日夜、債務者が開拓して債権者の顧客となったC株式会社の大学の1年後輩である担当部長から呼び出され、乳癌治療薬のプロモーションの再展開をしたいとの意向を示され、結局コンペを行い広告代理店を選ぶことになった。債権者には参加が認められなかったため、代わりに同じワールドワイドの傘下にあるティ・エル・エム・ジャパンが参加することになったが、コンペの結果、医薬情報ネットの見積もりの方が高額であったものの企画内容が良いとの判断で、これが採用された(証拠略)。

また、債務者は、平成16年4月21日、Bを伴い債権者の既存顧客でもあるD製薬株式会社を訪問し個別的に追加説明を行った(証拠略)ほか、C株式会社の報道関係者向けセミナーを債権者の取引先であるEとともに企画し同年4月15日に開催するなどした(証拠略)。

2 ところで、債務者は、[1]従前から医薬情報ネットは広告代理店業務を行っていたこと、そしてこれを前提に、[2]債権者代表者に対し、平成15年12月1日ころには、医薬情報ネットへ代表取締役として転職すること、医薬情報ネットにおいても広告代理店業務を行うことを説明したうえ承諾を得ていたこと(争点(1))、更に[3]債務者が誓約書を提出するにあたっては、債権者における継続中の案件についての競業が避止される合意であるという真意であったものであり、これ以外の競業については避止義務が免除される旨の認識をもっていた(争点(2)の一部)旨主張し、これに沿う疎明資料を提出するので、これらの事実関係につきここで検討する。

(1) まず、第3、6に示したとおり、医薬情報ネットが、商業登記簿上、医学及び医薬に関する研究会、学会、シンポジウム等の企画及び運営等を目的に掲げ、学会等の会議運営やその参加者管理、インターネット配信、会議内容の取材や内容を取りまとめた要録集(ブローディングス)や学会手帳の作成等の業務を主にしていることは当事者間に争いが無い(なお、商業登記簿上、医学及び医薬に関する広告代理店業務も目的に掲げられている)。

そして、医薬情報ネットの旧ホームページには、業務内容として、[1]ブローディングス及び学会手帳の制作、[2]医薬系会議のホームページの作成、[3]医薬系会議の参加者のオンライン管理、[4]講演会のライブCDの作成、[5]会議運営、[6]展示ブースのデザインや装飾の手配等を掲げていた(証拠略)。ところが、債務者が医薬情報ネットの代表取締役に就任した後のホームページには、「プランニングは医療系広告代理店 講演会運営はコンベンション運営会社 これまでは、業務内容に応じて別々に依頼するしかありませんでした。これを全部トータルでできる会社はないの?」との問いと、これに対する「私たちの日本初“ワンストップサービス”が解決します。」などの回答を記載し、次いで、ゴールデンチャイルドと医薬情報ネットの取扱い業務を併記し、「医薬関連のコンベンション業務」を取扱うゴールデンチャイルドの隣に、医薬情報ネットの取扱い業務につき「医療用医薬品の販促プロモーション」とリードを掲げ、具体的には[1]MR教育資材、[2]キービジュアルアンド広告、[3]

製品情報概要, [4] “使用上の注意” 解説書, [5] インタビューフォーム, [6] 患者指導用資材, [7] 国内外学会取材, ニュースレター, [8] 会議プロシーディングス, ライブCD, [9] ウェブ構築 (医療従事者・患者さん), [10] インターネット放送, を個別に掲載したうえ、「GCCとPINが一体化しコンセプトギャップのないプロモーション活動を実現化!

効果的な結果に結びつけます!」などと謳っている(証拠略)。また、医薬情報ネットは、平成16年5月には、「医薬品プロモーションの最終戦略を提案」と銘打つ社員募集を求める広告を出した(証拠略)。

更に、1(10)に認定したとおり、医薬情報ネットは医療用医薬品の販促プロモーションを現に行い、あるいはこれを目指す営業活動をしている。現に債務者の報告書(証拠略)の冒頭に、「現在同社の社員数は私を含めて7人であり、経験者である私を中心に企画制作部門が構成されているため、私が業務遂行できなくなると、実際に医薬情報ネットの業務ができなくなり」と記載もされている。

このような事実によれば、医薬情報ネットは、平成15年末までは、コンベンション運営を主業務とするゴールデンチャイルドの子会社として、同社の派生的業務を主に遂行していた(乙1においても、「主業 情報提供サービス、従業 出版業」とされており、広告代理店業務の記載はない。また、乙10は表題上部に表記されており、プロシーディングスであり、乙12もスポンサードシンポジウムの設営・運営に関するものである。)が、債務者が代表取締役役に就任して以降は、その業務を、医療用医薬品の販促プロモーションを中心に展開する経営方針をとっており、またこれを社外に積極的に表明しているものと一応認めることができる。

(2) また、債務者は、平成16年1月14日付の債権者代表者宛のメールのなかで、「退社時にお話しした通り、コングレ終了後のプロシーディングス作りと学会手帳(3月末納品分)制作に追われる日々となっております。薬局開設の資金調達のためとは言え、なかなかへビーな仕事なので苦勞しております。」(証拠略)と述べているほか、ゴールデンチャイルドの代表者であるGは、同月19日付の債権者代表者に宛ててメールを送っているが、ここでも「GCCならびにPINは御社とは違ったテリトリーの仕事をしており、今後御社に悪影響が出るようなことはございませんのでご安心下さい。」と明示している。

これらによれば、この時点でも医薬情報ネットが広告代理店業務を行っておらず、今後も行う意思のないことを明らかにしたものと一応認めることができる。

(3) そうとすれば、平成15年12月の時点において、従前から医薬情報ネットが広告代理店業務を行っていたものと認めることはできず、これに加え、第3、4に記載したとおり、債権者が債務者に対し競業禁止等を内容とする誓約書の提出を求めた事実と照らすと、これ以前に債務者が債権者代表者に対し、医薬情報ネットにおいても広告代理店業務を行うことを説明したうえ承諾を得ていたと認めることは一層できない。

なお、債権者代表者が、債務者において、医薬情報ネットの代表取締役役に就任することを了承していたとしても、医薬情報ネットの主業務が、コンベンション運営の派生的業務であるものと認識していた(証拠略)。なお、医薬情報ネットの商業登記において、広告代理店業務がその目的の一つに掲げられ、債権者代表者がゴールデンチャイルドの株式を取得していることは当事者間に争いがないが、だからといって、債権者代表者が、医薬情報ネットの主業務が広告代理店業務であるとの認識を有していたと認めることはできない。)のであるから、医薬情報ネットにおける広告代理店業務を行うことを承諾したことによる余地はない。

(4) 更に、債務者の債権者における経験や経歴・地位等に照らすと、債務者は誓約書の趣旨・内容を誤りなく理解していたものと認められ、この誓約書を提出

するに当たり、債権者における継続中の案件についての競業が避止されるにとどまり、これ以外の競業については避止義務が免除されるとの認識をもっていたものとは到底考えられず、前記(1)及び(2)に認定した事実や経過に鑑みると、債務者は、むしろ医薬情報ネットにおいて、医療用医薬品の販促プロモーションを中心に業務展開する経営方針を秘匿しようとしていたのではないかと疑いすらもたざるをえない。

3 以上をふまえ、各争点につき判断する。

(1) 被保全権利について

ア 債権者は、債務者が医薬情報ネットへ転職することを承諾しており、債務者が競業行為を行うことを了承していたといえるかどうか(争点(1))

前記2(1)ないし(3)に認定したとおり、債務者が医薬情報ネットにおいて競業行為を行うことを債権者が了承していたものと認めることはできない。

イ 債務者の提出した誓約書は債務者の心裡留保ないし錯誤に基づくものであって本件競業避止の合意ないし債務者の意思表示は無効といえるか否か(争点(2))

前記2(4)に認定したとおり、債務者は、誓約書の趣旨・内容を誤りなく理解していたものと認められ、また、債権者において債務者の真意なるものを認識しうる余地もなかったものと判断されるから、その余の点につき検討するまでもなく、債務者の主張を認めることはできない。

ウ 本件競業避止合意は、公序良俗に反し無効か否か(争点(3))

(ア) 一般に労働者には職業選択の自由が保障されている(憲法22条1項)ことから、使用者と労働者の間に、労働者の退職後の競業につきこれを避止すべき義務を定める合意があったとしても、使用者の正当な利益の保護を目的とする間、労働者の退職前の地位、競業が禁止される業務、期間、地域の範囲、使用者による代償措置の有無等の諸事情を考慮して、その合意が合理性を欠き、労働者の職業選択の自由を不当に害するものであると判断される場合には、公序良俗に反するものとして無効なものになると解される。そこでこれらの点につき検討する。

(イ) 債権者が債務者との間で本件競業避止の合意をした目的は、営業上の秘密の保持及び取引先や下請業者、協力専門医等を含む人的関係の維持にあるものと認められる。すなわち、債権者において、製薬会社等の顧客との進行中の企画・制作案件はもとより、過去の取引状況や個別取引の価格情報を含む価格体系、使用する下請業者やその取引条件及び協力関係を有する専門医とのコネクション等は、プロモーション業務を行なううえで重要な営業秘密であるとともにノウハウを構成するものであって(なお、債権者が製薬会社から業務委託を受ける場合には、秘密保持条項を含む契約を締結することもある。(証拠略))、医薬情報ネットにおいて同一のノウハウ等が用いられれば、企業としての独自性、プランニングにおける優位性及び他社との差別化等の要素が希薄化されるばかりでなく、債権者のターゲット顧客とプランニング及び価格体系を知る債務者にとっては、債権者と当該顧客との交渉中の案件に容喙して、類似のプランニングを提案し価格競争を展開することによって当該取引を奪うことは容易であるものと考えられ、本件競業避止の合意は債権者の正当な利益の保護を目的とするものと一応認めることができる。

(ウ) 1(1)に認定したとおり、債務者は、債権者を退職する前、企画・制作部門の責任者であって(なお、営業部門は代表取締役である甲野太郎が責任者であった。)、過去に実施した顧客の製品情報及び製品戦略プランを掌握しているばかりか、価格体系や下請業者、協力関係を有する専門医とのコネクション等の営業秘密・ノウハウにも通じていたことが一応認められる。

なお、債権者において競業を避止すべき義務は執行役員に対してのみ課せられていた(証拠略)。

(エ) 債権者が申立てているもののうち、競業の避止を求める業務は、広告代理店業務等一般ではなく、「医薬品の周知・販促に向けられた」、「媒体を利用した宣伝広告活動の企画・実行」等の主文第1項記載の5業務であって、医療用医薬品の周知・販促に向けられたものであること及び5業務としている点において、一応限定がなされているものといえ、期間も2年間と比較的短期間である。他方、債権者の申立てには確かに地域的制限を欠いているが、債権者が本件競業避止の合意によって保護しようとする利益の主要なものが営業上の秘密にあって、顧客に大手製薬会社を抱えている以上、この地域的制限を設けなくてもやむをえないところであって、これを欠くからといって直ちに合理性がないものとは断じえない。

(オ) 債権者が、債務者に対し、固有成り独立した代償措置を講じていないことは当事者間に争いが無い。しかし、代償措置は、競業を避止すべき義務を負っていない債権者における他の労働者との比較において、債務者の不利益の程度に見合った対価が付与されているかどうかという観点からも検討することが必要であって、この観点からみると、1(1)に認定したとおり、債務者が債権者に再入社した後、年間給与額(税込)は1000万円を超え、年々順調に増額され、平成15年には1500万円に迫る金額にまで至っており、これは、どの年も債権者代表者に次ぐ金額である。他方、平成13年以降、他の労働者の平均が約720万円ないし約810万円、債務者に次ぐ者が同時期1090万円ないし1290万円であったことも一応認められる(証拠略)。なお給与以外の経費として年間約200万円にものぼる金額が債権者から支出されていた。

そうとすれば、確かに固有成り独立した代償措置こそ講じられていないものの、債務者の不利益の程度に見合ったものまでとはいえないとしても、債務者は相当の厚遇を受けていたものといえることができる(なお、債務者は年齢・経歴からみて平均的な支給額であると主張するが、その疎明を欠くうえ、ここで平均的かどうかを論じてもさして意味があるものともいえない)。

(カ) また、その他の事情として、2(4)に認定したとおり、債務者が誓約書を提出する際、医療情報ネットにおいて医療用医薬品の販促プロモーションを中心に業務展開する経営方針を秘匿しようとしていたのではないかの疑いを払拭できないこと、また1(6)に認定したところであるが、後に謝罪したとはいえ、退職前に医療情報ネット代表者就任予定者としてF社を訪問したことが認められるのであって、一定の背信性を窺わせている。

(キ) 以上の諸事情を勘案すると、債権者と債務者との間で成立した本件競業避止の合意は、債務者が退職した日の翌日から2年間に限り、医薬品の周知・販促に向けられた「媒体を利用した宣伝広告活動の企画・実行」等の主文第1項記載の5業務に関する競業行為を禁ずるものであると解する限りにおいて、その合理性を否定することはできず、債務者の職業選択の自由を不当に害するものとまで断ずることはできないから、公序良俗に反するものと認めることはできない。

(ク) なお、債務者は、公序良俗に反することの理由として、[1]債権者の顧客はかねてより医療情報ネットの顧客でもあるし、価格体系や企画内容も独自のものであって、債務者が債権者の営業秘密を侵害した事実もまた侵害のおそれもないこと、[2]執行役員規程14条は、競業会社の株式取得も禁止しているが、債権者の代表者は、医療情報ネットの親会社であるゴールデンチャイルドの株式を取得して執行役員規程が不合理なものであることを主張している。

しかし、[1]については、医療情報ネットが独自の価格体系や企画内容に基づき業務を行うこと自体が禁じられるものではないから、根拠とならないし(なお、債権者が債権者の営業秘密を侵害した事実や侵害のおそれがあるかどうかは、次の(4)、(5)において検

討する。)、[2]についても、ゴールデンチャイルド株の取得が、執行役員規程14条に定める規定に抵触するとしても、これが直ちに競業避止に関する規定を無効に導くものと解することはできない。

エ 債権者において、債務者の競業行為等によって営業上の利益が現に侵害され、また具体的に侵害されるおそれがあるか否か(争点(4))

(ア) 2(1)に認定したとおり、債務者が医療情報ネットの代表取締役役に就任して以降、医療情報ネットはその業務を医療用医薬品の販促プロモーションを中心に展開する経営方針をとっており、債務者が企画制作部門において中心の役割を果たしている。そして、1(10)に認定した債務者の行為はこの方針の実行に他ならず、他社であるとはいえ同一グループに属するティ・エル・エム・ジャパンが、C株式会社発注の取引を奪われる結果となった事実も存するし、またD製薬株式会社を訪問し売り込みを図ったり、C株式会社の報道関係者向けセミナーを企画・開催するなどしていることは、債権者と競合する業務に関する営業活動や競合行為を遂行しているものと判断される。また、今後も、債務者においてこれらを遂行していく意向が示されている(審尋の全趣旨)。

債務者は、債権者の顧客はかねてより医療情報ネットの顧客でもあること、また、価格体系や企画内容も独自のものであって、債権者の営業秘密を侵害した事実もまた侵害のおそれもないと主張する。しかし、前者については債権者の顧客である以上その行為を正当化する根拠とはなりえないし、後者についても、債権者のノウハウや債権者について知り得た情報と無縁であるものとは考えられず、これらを使用して既存顧客に対して営業活動を行っているものと判断される。

したがって、この点については、債権者の営業上の利益が現に侵害され、また具体的に侵害されるおそれがあるものといえる。

(イ) なお、本件競業避止の合意には、離職・転職勧誘行為を禁ずることも含まれており(執行役員規程14条ウ)、債権者は、債務者に対し、これに基づき従業員等に対する離職・転職勧誘行為の禁止をも求めており、その理由として、[1]債務者が、その送別会の三次会において、「医療情報ネット代表取締役社長」の肩書きが付いた名刺をその場に居合わせた者全員に配布し、また債権者従業員の一人に対しては医療情報ネットへの転職を勧誘したこと、[2]債務者が、債権者従業員であるBに対し医療情報ネットへの転職を勧誘した結果、同女は、平成16年1月末日債権者を退職して医療情報ネットに転職したことを主張する。

しかし、[1]については、容易に察せられる状況から判断して、あえて咎め立てするほどのこととは考えられないし(真剣に転職を勧誘するのであれば、他の従業員も同席する三次会という場では行わないであろう。)、[2]についても1(8)に認定したとおり、債務者の債権者に対する話が契機とはなったものの、債権者による勧誘の結果とはいいがたいから、債権者の営業上の利益が現に侵害され、また具体的に侵害されるおそれがあると認めることはできない。

オ 以上によれば、債務者には、本件競業避止の合意に基づき、平成17年12月31日までの間、債権者の既存の顧客に対し、当該顧客の医療用医薬品の周知・販促に向けられた、媒体を利用した宣伝広告活動の企画・実行等の主文第1項記載の5業務を行うことに対する差止請求権があると認められる。

(2) 保全の必要性(争点(5))について

債務者は、今後も債権者と競合する業務に関する営業活動や競合行為を遂行していく意向であり、債権者が競業行為の避止を求める部分について、本案判決が確定するまで放置すると、債権者が更に従前の取引先を喪失するなど回復し難い損害を被るおそれがあると認められるから、保全の必要性が存する(また、転職先における企画・制作に当たって同一のノウハウが用いられ、共通の下請け先が使用され、あるいは同じ専

門医が登用される場合には、債権者の企業としての特徴、独自性やプランニングにおける優位性、他社との差別化等の要素が希薄化され、企業イメージが劣化する危険も看過できない。

債務者は、広範かつ抽象的な競業行為の禁止を求めただけの保全の必要性はないこと、医薬情報ネットのホームページにおいて加えられた業務については、医薬情報ネットとしての実績はなく、医薬情報ネットが平成17年12月31日までにこのような業務を獲得することは事実上難しく保全の必要性は存在しないことを主張するが、(3)エに認定したとおり、競業禁止の対象業務が主文第1項記載の5業務とするかぎり広範かつ抽象的とはいえないし、医薬情報ネットが(4)に認定のとりの営業活動や競業行為を行っている事実に加え、債務者の経歴・能力等に照らせば、現時点において差止める必要性が認められる。

第6 結論

以上のとおりであるから、債権者の申立てのうち競業行為の差止めを求める部分は理由があるのでこれを認容し、その余は被保全権利の疎明がないことになるのでこれを却下することし、主文のとおり決定する。

平成16年9月22日

東京地方裁判所民事第9部

裁判官 間部泰

(9) 東京地決平成7年10月16日(27828921)

営業禁止仮処分命令申立事件
東京地裁平七(ヨ)第三五八七号
平7・10・16民事第九部決定
債権者 株式会社東京リーガルマインド
右代表者代表取締役 松浦哲哉
右代理人弁護士 河合弘之
同 吉野正三郎
同 奈良次郎
同 清水三七雄
同 河野弘香
同 本山信二郎
同 船橋茂紀
同 松井清隆
同 大川雅弘
債務者 伊藤真
同 西肇
右両名代理人弁護士 牧野二郎
同 平松重道
同 岡伸浩

主 文

- 一 本件申立てをいずれも却下する。
- 二 申立費用は債権者の負担とする。

理 由

第一 申立ての趣旨

債務者西肇は平成八年三月末日まで、債務者伊藤真は平成九年五月二五日まで、司法試験受験予備校及び塾の営業を若しくはそれらを営業する会社の役員となり、又は司法試験受験予備校及び塾に勤務し若しくはそれらにおいて講師業務をしてはならない。

第二 事案の概要

本件は、レック(LEC)の名で知られ、司法試験受験予備校の大手である債権者において、その専任講師を務め監査役にも就任していた債務者伊藤真と、その代表取締役を務めその後監査役であった債務者西肇とが、債権者を退職後株式会社法学館を設立し、同社が営業主体となって司法試験受験指導を行う「伊藤真の司法試験塾」を開業したため、債権者が債務者伊藤真に対し競業禁止義務を定める従業員就業規則、役員就業規則及び個別の特約に基づき、債務者西肇に対し役員就業規則及び従業員就業規則に基づき、司法試験受験予備校の営業等の差止めを求めて申し立てた仮処分命令申立事件である。

一 前提となる事実

1 債権者と各従業員及び各役員との競業禁止特約の約定、債権者の就業規則の変更による従業員の退職後の競業禁止義務に関する条項の新設、債権者の役員就業規則の作成と役員の退職後の競業禁止義務に関する条項の新設

疎甲第八号証ないし同第一二号証、同第一八号証、同第二四ないし同第二六号証、同第四六、同第四七号証、同第四九ないし同第五二号証、同第六三三号証、同第八九号証、同第九〇号証、同第九九号証の一ないし五、同第一四六号証の六、同第一四七号証及び同第一五八号証に審尋の全趣旨を併せて考えれば、次の事実を認めることができる。

債権者は、公認会計士試験、司法試験に合格した実績を有する反町勝夫(昭和五六年弁護士登録)が中心となって昭和五四年に設立され、司法試験の受験指導のほか、各種国家試験の受験指導、企業研修の実施を行う従業員数約六〇〇名(他にアルバイト等約八〇〇名)、年間売上約一〇億円の企業である。債権者は、従業員数の増加に伴う人事管理の必要等から平成三年

に従業員就業規則と企業秘密管理規程(書証として提出されているのは疎甲第一〇号証であるが、これは平成五年八月一日及び平成六年一月一日に改訂されたものである。)を作成した。

こうして作成された従業員就業規則においては、当初、労働契約存続中の競業禁止義務を定め、これに違反した場合(債権者の承認を得ないで社外の職務に従事し、又は事業を始めた場合)を懲戒解雇事由として規定していたが、債権者は、平成三年一月一日の取締役会の決議によって右就業規則の内容を変更し、労働契約存続中の競業禁止義務に関する規定に加え、従業員の退職後の競業禁止義務に関する条項を新設して、「従業員は、会社と競合関係にたつ企業に就職、出向、役員就任、その他形態のいかんを問わず退職後二年以内に関与してはならない。従業員は、会社と競合関係にたつ事業を退職後二年以内にみずから開業してはならない。」と規定し、平成三年一月二〇日右就業規則の変更を所轄の中央労働基準監督署に届けた(以下右により変更された債権者の就業規則を「本件就業規則」といい、右の変更を「本件就業規則の変更」という。疎甲第一四七号証が本件就業規則である。)

債権者は、本件就業規則の変更し先立つ平成三年一月、従業員に「株式会社東京リーガルマインド代表取締役西肇殿……(中略)……私が、株式会社東京リーガルマインド(以下当社という)の業務に従事するについて、以下の事項を遵守することを誓約いたします。……(中略)……4 当社の企業秘密については、別に定める当社の「企業秘密管理規程」を遵守すること。5 当社を退職した後も下記の行為をしないこと。

(1)当社と競合関係にたつ企業に就職、出向、役員就任、その他形態のいかんを問わず二年以内に関与すること。(2)当社と競業関係にたつ事業を自ら二年以内に開業すること。6 上記4、5に違反して、当社に損害が生じた場合は、その生じた損害につき賠償責任を負うこと。」と記載された誓約書(以下「本件従業員誓約書」という。)に署名捺印させてこれを提出させた(取下前債務者西村勝美が署名捺印したものとして疎甲第二五号証)。また、債権者は、平成三年一月一日ないし二日に、当時の各取締役及び監査役に、「株式会社東京リーガルマインド代表取締役西肇殿……(中略)……私が、株式会社東京リーガルマインド

(以下当社という)の役員(取締役または監査役)に就任した後は、以下の事項を遵守することを誓約いたします。……(中略)……5 当社を退職した後も下記の行為をしないこと。(1)当社と競合関係にたつ企業に就職、出向、役員就任、その他形態のいかんを問わず二年以内に関与すること。(2)当社と競業関係にたつ事業を自ら二年以内に開業すること。6 上記1ないし5に違反して、当社に損害が生じた場合は、その生じた損害につき賠償責任を負うこと。損害の額は、当社の算出した額と推定すること。」と記載された誓約書(以下「本件役員誓約書」という。)に署名捺印させてこれを提出させた(疎甲第二四号証、同第二六号証、同第九九号証の一ないし五)。この誓約書の提出は、従業員に対して退職後の競業禁止義務を記載してある本件従業員誓約書の提出を義務付けるのに、役員が同様の誓約書を提出しないのはおかしいという議論が出て、取締役会で議論された上、役員全員が本件役員誓約書を提出することになったものであった。

債務者伊藤真も平成三年一月一八日本件役員誓約書に署名捺印の上これを当時の債権者代表取締役西肇に提出した(疎甲第二四号証)。債務者西肇は本件役員誓約書を提出していないが、当時同債務者に本件役員誓約書の記載内容を誓約する意思がなかったからではなく、自身が代表取締役であったためである。

また、平成四年六月二七日の債権者の取締役会において、株主総会で選任された取締役及び監査役を対象とする役員就業規則(疎甲第九号証)が作成され、従業員の退職後の競業禁止義務に関する条項と同様の条項が設けられることになる旨説明された。この取締役

会には監査役であった反町勝夫のほか、各取締役及び監査役が出席しており、債務者らも出席していたが、特に異論も出なかった。本件役員就業規則の作成当時債権者の株式は実質的には反町勝夫にすべて帰属していたため、債権者はいわゆる一人会社であった。したがって、同人が出席して株主総会を開催し、当該株主総会で役員就業規則が作成されたものと考えられる（以下「本件役員就業規則」という。）。

債権者は、従業員が退職する際には、「株式会社東京リーガルマインド御中……（中略）

……2 わたしが業務上知り得た貴社の秘密、ノウハウ等は退職後は絶対に他人に漏洩いたしません。3 貴社を退職後も下記の行為をしないことを誓約いたします。（1）貴社と競合関係にたつ企業に就職、出向、役員就任、その他形態のいかんを問わず二年以内に関与すること。（2）貴社と競合関係にたつ事業を自ら二年以内に開業すること。4 上記2、3に違反して、貴社に損害が生じた場合は、その生じた損害につき賠償責任を負います。」と記載された「貴社の企業秘密保持に関する誓約書」に署名捺印させてこれを提出させる扱いにしている（取下前債務者西村勝美が退職するに当たって署名捺印したのとして疎甲第一二号証）が、実際には全員が提出しているわけではない。

債務者らは、退職に当たって右の書式による「貴社の企業秘密保持に関する誓約書」を提出していない。

債権者が従業員及び役員に本件従業員誓約書、本件役員誓約書、「貴社の企業秘密保持に関する誓約書」を提出させ、企業秘密管理規程、本件就業規則、本件役員就業規則を作成又は変更したのは、平成五年法律第四七号による全部改正前の不正競争防止法が平成二年法律第六六号によって改正されて営業秘密の保護に関する規定が整備され、営業秘密の保護に対する関心が高まる中で、債権者において宅地建物取引主任者試験の受験講座担当者であった従業員が同業他社に引き抜かれ、当該同業他社において債権者のテキストとほぼ同じテキストが作成、使用されたため、債権者が当該同業他社を相手に著作権侵害を理由とする損害賠償請求訴訟を提起したことがあり（平成四年ワ第三五四九号）、債権者の役員の間で営業秘密の管理並びに競業禁止義務を定める就業規則及び特約整備の必要性が認識されたためであった。

2 債務者らの債権者における地位と契約関係の終了
疎甲第一号証、同第五、六号証、同第一八号証、疎乙第二号証の一、二、同第三号証によれば、次の事実を認めることができる。

債務者伊藤真は、昭和五六年以降債権者の看板専任講師として債権者の業務である司法試験指導に携わり、昭和六一年四月には監査役に就任した。同債務者は、平成七年三月に監査役を辞任し、同年四月退職金一〇〇〇万円を受領しており、同年五月二五日まで担当した講義の終了をもって債権者との契約関係は終了した（債務者伊藤真が債権者の従業員と否かは争点となっており、両者がいかなる契約関係にあったかは暫くおく。）。

債務者西肇は、昭和五七年ころから債権者において働くようになり、昭和五九年五月に取締役就任し、昭和六一年四月から平成五年一二月まで代表取締役の、その後平成六年三月まで監査役の各地位にあった。同月債権者を退職した。

3 覚え書による合意

疎甲第九号証、同第一三三号証、同第一八号証、同第六二号証、疎乙第一号証の一、二、同第二号証によれば、次の事実を認めることができる。

債務者伊藤真は、債権者の会長の肩書を有し債権者の意思決定の権限を有する反町勝夫との間で、反町勝夫が債権者のためにすることを示して、平成七年四月二四日、覚え書を取り交わして次の内容の合意をした。

（一）債権者は債務者伊藤真の個人用として、同債務者の行った二年分の講義カセットテープ及び教材を引き渡す。

（二）同債務者は、同債務者が行った講義に関する制作物一切の著作権・編集権が債権者に帰属することを確認する。

（三）同債務者は、債権者を退職後、債権者と競合する他社の業務に参画し、若しくは、同債務者が債権者以外の者とともに、又はその者の下で、あるいは単独で、債権者と競合する業務を行う場合は、事前に債権者と協議する。ただし、同債務者は早稲田経営学院及び辰巳法律研究所とは、今後一切関わりを持たない。

（四）同債務者は在職中、知り得た事務に関するノウハウ・秘密を漏洩しない。

（五）債権者は、同債務者に対し、退職金一〇〇〇万円を支払う。

4 債務者らの競業行為

疎甲第一四号証の一ないし七、同第一八号証、同第六二号証、同第八九号証、疎乙第二八号証、同第三四号証ないし同第三八号証、同第三九号証の一、二、同第四〇号証の一ないし二によれば、次の事実を認めることができる。

債務者らは、平成七年五月二日、国家試験、資格試験等の受験指導等を目的とする株式会社法学館を設立し、債務者西肇が代表取締役に就任したのを始めとして当初は同債務者の一族が取締役三名及び監査役一名からなる役員を占めていたが、同年五月二六日、うち取締役一名及び監査役が辞任し、取締役に債務者伊藤真の父伊藤勉、監査役に債務者伊藤真が就任した。債務者らは、取下前債務者西村勝美とともに、同年六月九日、反町勝夫のほか、債権者の取締役全員に対し、司法試験受験指導を行う機関を作り、司法試験受験指導を行うなどと告げた上、その直後から、大学生、司法試験受験生を対象に「伊藤真からの手紙」と題するパンフレットを頒布して司法試験受験指導を行う「伊藤真の司法試験塾」の講座に入会するよう勧誘し、同年六月及び七月には説明会を開いて講座申込を募集した。「伊藤真の司法試験塾」の講座は、同年一〇月から本格的に開始される。

二 争点

1 競業禁止義務を定める特約に基づく競業行為の差止請求の可否、その要件

（債権者の主張）

競業行為の差止請求は競業禁止義務という不作為義務の履行請求にほかならないから、競業禁止義務違反の効果としては損害賠償請求のみならず競業行為の差止請求が認められる。

（債務者の主張）

競業行為の差止請求は、債務者の行為を排除して債権者の独占的な権利を確保する結果を来すものであるから、競業禁止義務を定める特約がされたことから当然に競業行為の差止請求が認められるべきものではなく、営業秘密のように排他的な権利をもって保護するに価する重要な保護法益が存することを要する。債権者は、その主張に係る競業禁止義務を定める特約は主として営業上の秘密を保護する目的のものであると主張するが、債権者の主張するレック体系は営業秘密とはいえ、著作物に該当することとどまるから、著作権に基づく差止請求権が成立する理論上の可能性があるにしても、競業禁止義務を定める特約に基づく差止請求権を肯定すべき保護法益には当たらない。従業員であった者が競業行為を行うことによる事実上の不利益は差止請求権を肯定すべき保護法益とはいえない。

2 債務者伊藤真及び債務者西肇の債権者会社における法的地位、債権者会社との関係

（債権者の主張）

債務者伊藤真は、昭和五六年以降債権者の専任講師を務めており、昭和六一年四月に債権者の監査役に就任したが、それ以後もその職務は監査役の職務にとどまらず、平成七年五月二五日まで債権者の専任講師として、債権者の定めるスケジュールに則り、債権者の定めた講義の仕方に従って講義を行うほか、毎日朝から出社し、専用机において講義準備や試験問題のチェ

ックを行うなどの職務を遂行してきた。同債務者は債権者から人事異動の発令、業務命令を受け、債権者の指揮命令下において職務を遂行してきたのであり、同債務者は債権者から右職務遂行の対価として給与の支払を受けていた。したがって、同債務者は債権者の指揮監督下において労働力を提供して賃金を得ていた者であり、債権者の従業員（労働者）というべきである。

債務者西肇は、昭和五七ころから債権者において働くようになり、昭和五九年五月に取締役役に就任し、昭和六一年四月から平成五年一二月まで代表取締役の地位にあったが、その後監査役に就任し、兼ねて従業員としての職務を行っていた。平成六年三月まで監査役兼従業員の地位にあった。

（債務者の主張）

債務者伊藤真は、債権者の専任講師であったが、債権者と労働契約を締結してその従業員となったことはない。同債務者は、債権者の監査役であるとともに、反町勝夫の主宰する東京法律会計事務所所属の弁護士であった。債権者は、反町勝夫に対して司法試験受験生向けの講義の講師派遣を依頼し、反町勝夫がこの依頼を承諾して東京法律会計事務所所属弁護士の債務者伊藤真に対し講師としての業務を行うよう命令し、同債務者がこの命令を受けて債権者において講師として講義を行っていたものである。

債権者の主張は、商法二七六条の兼任禁止規定に照らし、理由がない。

3 競業禁止義務を定める本件就業規則の有効性、合理性

（債権者の主張）

本件就業規則における競業禁止義務を定める条項は、情報産業における営業秘密及びノウハウ保護の必要性や債権者の信用により独立する力を身につけた内部の競業者の適正な抑制（「債権者ブランド」の保護）の必要性に基づいて作成され、従来の裁判例の基準や他社の例に適合する合理的な内容のものである。

（一）競業禁止義務によって保護されるべき債権者の正当な利益

債権者には、従業員に退職後まで競業禁止義務を課さなければ侵害されることになる正当な利益が存する。

まず、債権者は、保護に値する営業秘密やノウハウを有している。債権者は、初学者が学習しやすいように「レック体系」と呼ばれる新しい学習方法を考案して法体系を再構築し、法的三段論法で法律問題を思考し、表現する方式を教授する方法論を確立した。そして、司法試験に効率よく合格するという観点から、過去の司法試験問題の分析、研究に基づいて司法試験対策上必要不可欠な論点を選択し、各論点を「レック体系」及び法的三段論法の方法論で構成して表現したレックテキストを作成し、「レック体系」をマスターした専任講師を養成してきた。このようにして、債権者は、「レック体系」を表現したレックテキストと、これを講義する専任講師とが車の両輪となって受講生に「レック体系」を講義する方式、ノウハウを確立した。フローチャートや論点ブロックカード、各種教材類などを使用し、講義内容及び方法に工夫を凝らし、専任講師を養成するための独自の研修プログラムを開発し、これをマニュアル化して管理している。このような司法試験受験指導に関するノウハウは、債権者が独自に開発したものであり、保護に値する。

「レック体系」に基づいて再構築された法体系、その法的三段論法に貫かれた合理的思考方法並びに司法試験の出題傾向及び過去の問題の分析結果の集約等は、債権者において開発された「文書管理データベース」に蓄積され、管理されている。このデータベースにアクセスできるのは、債権者の文書管理部長が特別に許可をし、ユーザーIDカードとパスワードを付与された者だけである。債務者伊藤真も固有のユーザーIDカードとパスワードを付与されていた。

債権者は、司法試験受験指導の業務を行うため、開講前ガイダンス・説明会、専任講師による受験相談、

チューター制度、クラスリーダー制度、大学生協との代理店契約及びこれに基づく従業員によるパンフレット配布、大学内就職部との契約に基づく大学内での講座の開催、独自に入手、蓄積した名簿及びこれに基づく電話・ダイレクトメールによる講座案内、勧誘、中心校あるいは通信事業本部での受講受付方法、中心校あるいは通信事業本部での受講料支払方法、教材発送、物流方法、売上管理方法からなる営業手法を開発し、マニュアル化して営業活動を展開してきた。債権者は、以上のような営業手法及び実績データを「LEX」と呼ばれるデータベースに蓄積している。「LEX」には、一九〇万件以上の受験生に関する取引データ、一七〇万件以上の受講生個人の受講履歴、三四万件の受講生の住所、成績データ等の情報が盛り込まれている。「LEX」によって管理されている営業上の秘密は、債権者の重要な財産を構成しており、営業秘密として法的保護に値する。

債権者は、組織管理上のノウハウを有しており、これは管理上の秘密というべきである。

以上のように、債権者は、司法試験受験顧客の名簿等の情報、司法試験その他の各種国家試験の受験講座に用いる教材に関する各種情報をコンピューターで管理するために、「LEX」と呼ばれる業務系列の情報管理システムと、「文書管理データベース」と呼ばれる文書作成系の情報管理システムとからなる二元情報管理システムを保有している。「LEX」は、顧客情報である受講生に関する情報や取引先である大学生協、印刷業者等との関係を含む債権者の設立から今日に至るまでの営業上、管理上のノウハウを蓄積しているものであり、重要な営業上、管理上の秘密にほかならない。債権者の文書管理データベースは、過去の司法試験問題、債権者の作成した問題、法律文献やその要約を蓄積しており、教材類の作成に関与するパスワードを所持するごく少数の者だけが使用を許されている非公開のもので、企業秘密として保護されるべき情報である。また、右書類を整理、利用して教材及び試験問題を作成するノウハウは、債権者が独自に開発したものであり、保護に値する技術的ノウハウである。債権者は、これらの企業秘密を管理するため企業秘密管理規程を制定して秘密保持義務を課した上、秘密保護を担保するため本件就業規則及び本件役員就業規則において競業禁止義務を定め、役員その他の職員から競業禁止義務を負担する旨の誓約書を取っている。

債務者伊藤真は、債権者のこれら企業秘密の中で業務を行い、企業秘密を創造するリーダーであった。同債務者が競業行為を行えば債権者のこれら企業秘密を利用するおそれが強い。

また、債権者は、債務者伊藤真を看板専任講師として「受験界のエース」として宣伝してきた。司法試験受験界ではレックイコール伊藤真というイメージが定着していた。そのような重要な役割を果たしていた債務者伊藤真が債権者を退職後直ちに競業を開始し、司法試験受験生に対し、殊に債権者の受講生に関する情報を利用して債権者の受講生に対して債権者の受験指導や経営方針は間違っている、債権者の受講生は特別な条件で同債務者の授業を受講できると宣伝して自分の司法試験予備校の受講を勧誘すれば、債権者の営業権は違法に侵害されることになる。債権者には、営業権を違法に侵害されないという正当な利益が存する。

（二）本件就業規則の定める競業禁止義務の内容と相当性

本件就業規則の定める競業禁止義務は、限定されたものであり、相当なものである。まず、競業禁止期間は、退職後二年間だけ存するという比較的短期間に限られたものである。次に、対象とする職種も、当該条項の文言上は「会社と競合関係にたつ企業」「会社と競合関係にたつ事業」と抽象的であるが、債権者は司法試験、国家公務員試験、司法書士試験その他の法律に關係する資格試験の受験指導及び受験情報提供サービスを現実の業務とする会社であり、競業禁止義務の対

象となる職種は右の範囲に限られ、実際上は債務者らの行っていた司法試験受験指導予備校の営業に関わるものに限られる。場所的には無制限であるが、競業禁止義務の内容は、弁護士である債務者伊藤真をはじめとして、債務者らの生存を脅かすほど転職の自由を制限しているものではない。さらに、債権者に在職中、債務者伊藤真は年間金二二六五万円の報酬の支払と金四五六万円の社宅の提供を受け、債務者西肇は金一五〇〇万円の報酬の支払を受けていた。債務者らは債権者の役員であり、役員就業規則には役員に対する退職金不支給規定があるにもかかわらず、債務者伊藤真には金一〇〇〇万円の、債務者西肇には金五〇〇万円の各退職金を支払っており、これらは競業禁止義務の十分な代償措置となっている。

(債務者の主張)

本件従業員就業規則には合理性がない。

4 競業禁止義務を定める本件役員就業規則の効力

(債権者の主張)

本件役員就業規則は、従業員兼役員については、従業員としての地位に関する限りは一般の就業規則と同様の効力を有する。仮に右のようにいえないとしても、本件役員就業規則の競業禁止義務を定める条項は、各債務者と債権者との間の役員たる地位に関する委任契約の内容として取り込まれている。

(債務者の主張)

監査役は取締役会から独立した機関であり、取締役会の決議に拘束されないから、本件役員就業規則は監査役に対して効力を生じない。また、本件役員就業規則には合理性がない。さらに、本件役員就業規則の競業禁止義務を定める条項が、各債務者と債権者との間の役員たる地位に関する委任契約の内容として取り込まれていると解する根拠はない。

5 退職後の競業禁止義務を定める特約の有効性

(債権者の主張)

債務者伊藤真が本件役員誓約書を提出することにより約定された退職後の競業禁止義務を定める特約は、契約自由の原則により、公序良俗に反して無効とならない限り有効である。右特約が公序良俗に反しないことについては、3で述べたことから明らかである。

(債務者の主張)

債務者伊藤真の本件役員誓約書は、退職に当たって提出されたものではないから、退職後の競業禁止義務を定める部分は、義務内容としての特定性、成熟性を欠き、競業禁止義務を定める特約としては無効である。

仮に右主張に理由がないとしても、競業禁止義務を定める特約の有効性を主張する者が右特約をすることの合理的事情を主張立証する必要がある。仮に右合理的事情が存するとしても、当該特約は公序良俗に反して無効である。すなわち、競業禁止義務を定める特約は、職業選択の自由の原則に対する例外であるから、競業禁止義務設定と対価関係を有する代償措置を執ることを要する。しかるに、債権者は債務者伊藤真が本件役員誓約書を提出することにより約定されたと主張する退職後の競業禁止義務を定める特約について、何らそのような対価関係を有する代償措置を執っていない。また、右特約は地域性、職種のみで無限定になっているといつてよい。右特約は公序良俗に反して無効である。

6 債務者伊藤真と反町勝夫との平成七年四月二四日付け覚書による合意と競業禁止義務免除の成否

(債務者の主張)

債務者伊藤真は、債権者の会長の肩書を有し債権者の意思決定の権限を有する反町勝夫との間で、反町勝夫が債権者のためにすることを示して、平成七年四月二四日、覚書(以下「本件覚書」という。)を取り交わして次の内容の合意をした。この合意によって同債務者の競業禁止義務は免除された。

(一) 債権者は債務者伊藤真の個人用として、同債務者の行った二年分の講義カセットテープ及び教材を引き渡す。

(二) 同債務者は、同債務者が行った講義に関する制作物一切の著作権・編集権が債権者に帰属することを確認する。

(三) 同債務者は、債権者を退職後、債権者と競合する他社の業務に参画し、若しくは、同債務者が債権者以外の者とともに、又はその者の下で、あるいは単独で、債権者と競合する業務を行う場合は、事前に債権者と協議する。ただし、同債務者は早稲田経営学院及び辰巳法律研究所とは、今後一切関わりを持たない。

(四) 同債務者は在職中、知り得た業務に関するノウハウ・秘密を漏洩しない。

(五) 債権者は、同債務者に対し、退職金一〇〇〇万円を支払う。

(債権者の主張)

本件覚書は、債務者伊藤真が平成八年三月に行われる加須市長選挙に立候補すること、平成七年五月初めに妻とニューヨークに行くためその資金として退職金が欲しいことを述べたため、反町勝夫が同債務者が直ちに競業行為を始めるとは思いもせず、市長を務めた後債権者において受験指導を再開することを期待して、退職金の支払を了承して取り交わされたものである。本件覚書は、同債務者の競業禁止義務を直ちに解除するものではない。

7 保全の必要性の有無

(債権者の主張)

債務者らが役員を務めている株式会社法学館が営業主体となっている「伊藤真の司法試験塾」は、司法試験受験生に対して講座に入会するよう勧誘し、債権者の受講生の中にも「伊藤真の司法試験塾」に受講申込みをし、債権者の講座の解約と返金を求める者が現れている。債権者の平成七年度の講座には債務者伊藤真のビデオクラス講座が設けられており、同債務者が「伊藤真の司法試験塾」において同種の講座を持てば、債権者の被る損害は極めて大きい。また、同債務者は債権者勤務中に債権者受講生の学籍簿及び受講生カードを入手しており、これを利用して勧誘が行われれば、債権者の損害、受講生の混乱は深刻である。

(債務者の主張)

債務者らは、債権者の秘密情報その他の情報を所持せず、不正使用していない。債務者らは、何ら不正競業行為を行っていない。債権者は、自由競争に負けて打撃を受けたことがあるだけである。

第三 争点に対する判断

一 競業禁止義務を定める特約に基づく競業行為の差止請求の可否、その要件(争点1)

退職した役員又は労働者が特約に基づき競業禁止義務を負う場合には、使用者は、退職した役員又は労働者に対し、当該特約に違反してされた競業行為によって被った損害の賠償を請求することができるほか、当該特約に基づき、現に行われている競業行為を排除し、又は将来当該特約に違反する競業行為が行われることを予防するため、競業行為の差止めを請求することができるものと解するのが相当である。しかし、競業行為の差止請求は、職業選択の自由を直接制限するものであり、退職した役員又は労働者に与える不利益が大きいことに加え、損害賠償請求のように現実の損害の発生、義務違反と損害との間の因果関係を要しないため濫用の虞があることにかんがみると、差止請求をするに当たっては、実体上の要件として当該競業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、又は侵害される具体的なおそれがあることを要し、右の要件を備えているときに限り、競業行為の差止めを請求することができるものと解するのが相当である。不正競争防止法三条一項は、不正競争によって営業上の利益を侵害され、又は侵害されるおそれがある者は、その営業上の利益を侵害する者又は侵害するおそれがある者に対し、その侵害の停止又は予防を請求することができる旨定めており、侵害するおそれがある者という要件を定めたのは、不正競争により利益を侵害されるお

それがなく、ときにまで差止請求権を認めることは不当であるとの判断に基づくものであると解される。不正競争防止法三条一項は、契約上の義務の履行請求としての特約に基づく差止請求権の要件を定めているものではないが、同項の右趣旨は特約に基づく差止請求権の要件を考える上でも参考になるのであり、この点からいっても前記のように解するのが相当である。

したがって、競業行為の差止請求の可否を判断するに当たっては、競業行為によって使用者のいかなる利益が侵害されることになるのかが特に問題になり、単なる事実上の不利益が生ずるにとどまる場合には、競業行為の差止めを請求することはできないものというべきである（本件の競業行為の差止請求がその要件を備えるか否かはひとまずおく）。

二 債務者伊藤真及び債務者西肇の債権者会社における法的地位、債権者会社との関係（争点2）

1 債務者伊藤真の債権者会社における法的地位、債権者会社との関係

第二、一、二において認定した事実、疎甲第九一七号証、同第一三七号証、同第一四八号証ないし同第一五六号証、同第一五七号証の二ないし四、乙第四号証の二ないし三を併せて考えれば、債務者伊藤真が昭和五六年以降債権者の専任講師を務め、昭和六一年四月に債権者の監査役に就任した後もその職務は監査役職務にとどまらず、平成七年五月二五日まで債権者の専任講師として務めていたこと、債権者は、初学者が学習しやすく、司法試験に効率よく合格できるようにするという観点から、「レック体系」と呼ばれる学習方法を採用し、司法試験対策上必要不可欠な論点を選択し、各論点を「レック体系」及び法的三段論法の方法論で構成して表現したレックテキストを作成し、独自の研修プログラムの下に専任講師に「レック体系」をマスターさせるべく養成してきたこと、このように、債権者においては、「レック体系」を表現したレックテキストと、これを講義する専任講師とが車の両輪として位置付けられており、専任講師にはフローチャートや論点ブロックカード、各種教材類などを使用し、講義内容及び方法に工夫を凝らして受講生に「レック体系」を講義するように指導していること、債務者伊藤真も専任講師として債権者の定めるスケジュールに則り、債権者の定めた講義の仕方に従って講義を行うほか、毎日朝から出社し、専用机において講義準備や試験問題のチェックを行うなどの職務を遂行してきたこと、同債務者は、右職務のほか、債権者における司法試験事業本部（後に第一事業本部に名称変更）、開発本部に所属し、開発本部長を務めるなどして債権者の業務遂行に携わり、代表取締役宛てに業務報告書を提出するなど、債権者の最高幹部として業務を遂行していたこと、同債務者は所属していた東京法律会計事務所を主宰する反町勝夫から弁護士報酬として平成六年度で金九〇〇万円の支払を受けたが、それとは別に債権者から給料名目で金銭の支払を受け、その金額は平成六年度で金一三六五万円に上っていたこと、右各金銭の支払は同債務者が債権者から右職務遂行の対価として給与の支払を受けていたものということができること、以上の事実を認めることができ、右認定に基づいて考えると、同債務者は債権者の指揮監督下において労働力を提供して賃金を得ていた者であり、債権者の従業員（労働者）ということができる。

2 債務者西肇の債権者会社における法的地位、債権者会社との関係

前記認定事実、疎乙第三三三号証を併せて考えれば、債務者西肇は、昭和五七年ころから債権者において働くようになり、昭和五九年五月に取締役役に就任し、昭和六一年四月から平成五年一二月まで代表取締役の、その後平成六年三月まで監査役の各地位にあったこと、同債務者は監査役に就任したものの、その職務の内容は監査業務ではなく、債権者の本部の移転に関する事務、講師の講義の点検管理等の事務であったこと、同

債務者は右職務遂行の対価として給料の支払を受けていたこと、以上の事実が認められ、右認定事実に基づいて考えると、同債務者は代表取締役辞任後平成六年三月まで債権者の従業員として職務遂行に当たっていたものというべきである。

三 労働者の労働契約終了後の競業避止義務を定める就業規則の有効性（争点3）

1 労働者の労働契約終了後の秘密保持義務と競業避止義務

労働者は、労働契約に付随する義務として使用者の事業目的に反しその利益を損なう競業行為を行ってはならない義務（競業避止義務）を負うが、労働契約終了後は、職業選択の自由の行使として競業行為であってもこれを行うことができるのが原則であり、労働契約終了後まで右競業避止義務を当然に一般的に負うものではない。しかし、一定の限定された範囲では、実定法上労働契約終了後の競業避止義務を肯定すべき場合がある。

そのような場合としては、労働者の職務内容が使用者の営業秘密に直接関わるため、労働契約終了後の一定範囲での営業秘密保持義務の存続を前提としない限り使用者が労働者に自己の営業秘密を示して職務を遂行させることができなくなる場合を挙げることができる（営業秘密については、不正競争防止法二条四項が、秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないものをいうと定義している。）、使用者にとって営業秘密が重要な価値を有することからすると、このような職務については、労働契約終了後も一定の範囲で営業秘密保持義務が存続することが、労働契約関係を成立させ、維持させる上で不可欠の前提となるといえるから、労働契約終了後の一定範囲での営業秘密保持義務の存続を認めざるを得ない。そして、このような営業秘密の保持の必要性は、退職後の労働者が営業秘密を開示する場合のみならず、それを使用する場合にも存するのであるから、退職後の労働者が元の使用者の業務と競合する行為を行う場合には、当該競業行為が不可避的に営業秘密の使用を伴うものである限り、営業秘密保持義務を担保するものとして競業避止義務を肯定せざるを得ない。このように労働契約終了後であっても一定範囲で競業避止義務が肯定されるのは、労働者の職務内容が使用者の営業秘密に関わるものであるため、労働者が職務遂行上知った使用者の秘密については、労働契約終了後であってもこれを漏洩しないという信頼関係が使用者と労働者の間に存在することに基づくものと考えられる。不正競争防止法は、窃取、詐欺、強迫その他の不正の手段により営業秘密を取得する行為だけに限らず、営業秘密を保有する事業者からその営業秘密を示された場合において、不正の競業その他の不正の利益を得る目的で、又はその保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為を不正競争の定義に加えており（二条一項七号）、故意又は過失による不正競争によって営業上の利益を侵害された者は損害賠償請求をすることができる（四条）のみならず、不正競争によって営業上の利益を侵害され、又は侵害されるおそれがある者は、その営業上の利益を侵害する者又は侵害するおそれがある者に対し、その侵害の停止又は予防を請求することができることとされている（三条一項）。同法の右規定は、契約関係に立つ者の間に存する契約終了後の規律に関する前記の信頼関係に着目し、労働者が信義則上営業秘密保持義務を負う場合において、不正の競業その他の不正の利益を得る目的で、又はその保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為を不正競争とし、損害賠償請求及び差止請求をすることができることとしているものと理解することができる。すなわち、同法の右規定は、労働者が信義則上営業秘密保持義務を負うため労働契約終了後の競業避止義務を肯定すべき場合につきその要件及び効果を明らかにしているものであり、

当事者間の契約なくして実定法上労働契約終了後の競業禁止義務を肯定し得るのは同法の右規定が定めている場合に限られるものと解するのが相当である（競業行為に及ばない秘密保持義務については別論である。）。

使用者が、競業禁止義務を定める特約により労働契約終了後の競業行為を回避したい理由は、労働者の職務内容が使用者の営業秘密に関わるため右競業行為による営業秘密の不正使用を防止したい点において最も顕著であるが、労働者が営業秘密には当たらないものの使用者が秘密として管理している情報を職務遂行上知った場合に、右競業行為によって当該情報が使用されることを防止したいこともあろうし、使用者の秘密とは関係なく、当該労働者を通じて企業イメージを形成した場合にそのイメージが崩れることを防止したいこともあろう。さらには、職務遂行を通じて力を蓄えた労働者が退職後に競業行為を行うことによって受ける事実上の不利益を避けたいという事情もあろう。そのいずれの場合であるかによって、競業禁止義務を定める特約が公序良俗に反して無効となるか否かの判断をするに当たって考慮すべき事情、その価値的評価の在り方は、異ならざるを得ない。競業禁止義務を定める特約が約定されたのが、もともと当事者間の契約なくして実定法上労働契約終了後の競業禁止義務を肯定し得る場合についてであり、競業禁止期間、禁止される競業行為の範囲、場所につき約定し、競業禁止義務の内容を具体化したという意味を有するときには、当該約定は、競業行為の禁止の内容が不当なものではない限り原則として有効と考えられる。これに対し、そのような場合ではなく競業禁止義務を合意により創出する場合には、労働者は、もともとそのような義務がないにもかかわらず、専ら使用者の利益確保のために特約により退職後の競業禁止義務を負担するのであるから、使用者が確保しようとする利益に照らし、競業行為の禁止の内容が必要最小限度にとどまっておき、かつ、十分な代償措置を執っていることを要するものと考えられる。労働者は、使用者が定める契約内容に従って付従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、そのような立場上の差を利用して競業禁止義務を定める特約が安易に約定されることがないとはいえないから、右のように解するのが相当である。

右の理は、就業規則において労働者の労働契約終了後の競業禁止義務が定められた場合に、その合理性を吟味するに当たっても右の如きものである。

以下においては、右の境地から、本件就業規則の変更の合理性について検討する。

2 労働契約終了後の競業禁止義務を定める就業規則の合理性

労働条件とは、労働者が使用者に対し労務を提供する場合の賃金、労働時間、休暇、安全衛生等に関する諸条件であり、労働契約関係の内容をなすものである。労働契約終了後の競業禁止義務の有無は、労働契約関係存続中の権利義務に関するものではないので、本来の労働条件には当たらない。そこで、労働契約終了後の競業禁止義務を課することは、労働条件を定めるべき就業規則の対象に含まれず、実際に就業規則でその旨を定めても当該条項には就業規則の拘束力が働かないのではないかが問題になる。

しかし、既に述べたように、労働者の職務内容との関係において労働契約と密接に関連し、これに付随するものとして労働契約終了後の競業禁止義務の法的効力を肯定すべき場合があるから、労働者が労働契約においてその職務遂行に関し労働契約終了後の競業禁止義務を負担するか否かは、労働条件に付随し、これに準ずるものととらえるのが相当である。就業規則は、使用者が事業の運営上労働条件を統一的、画一的に決定する必要があるため、労働条件を定型的に定めるものであり、それが合理的な労働条件を定めているものである限り、使用者と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立し

ているものとして、その法規範性が認められるに至っているものと解されている（最高大昭四三・一二・二五判、民集二二巻一三三三四五九頁、秋北バス事件）。労働者がその職務遂行に関し労働契約終了後の競業禁止義務を負担するか否かをもって、労働条件に付随し、これに準ずるものととらえることが可能であるとすれば、労働者の個人的な事情ではなく、専らその職務内容との関係において労働契約終了後の競業禁止義務を負担させるか否かが問題になるのであるから、使用者が事業の運営上労働条件に付随し、これに準ずるものとして統一的、画一的に労働契約終了後の競業禁止義務を定める必要の存する場合を一概に否定することはできない。したがって、労働契約終了後の競業禁止義務の負担は、それが労働契約終了後の法律関係である一事をもって就業規則による規律の対象となり得ること自体を否定する理由はなく、労働者に不利益な労働条件を一方的に課する就業規則の作成又は変更の許否に関する判例法理（最高大昭四三・一二・二五判、民集二二巻一三三三四五九頁、秋北バス事件、最高二小昭五八・七・一五判、判例時報一一〇号一一九頁、御国ハイヤー事件、最高二小昭五八・一一・二五判、判例時報一一〇号一一四頁、タケダシステム事件、最高一小昭六一・三・一三判、裁判集民事一四七号二二七頁、帯広電報電話局事件、最高三小昭六三・二・一六判、民集四二巻二号六〇頁、大曲市農業協同組合事件、最高一小平三・一一・二八判、民集四五巻八号一二七〇頁、日立製作所武蔵工場事件、最高二小平四・七・一三判、判例時報一四三四号一三三頁、第一小型ハイヤー事件）に照らしてその拘束力の有無を判断すべきものと解するのが相当である。すなわち、使用者が新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは原則として許されず、その内容が合理的なものである限り、個々の労働者において当該条項に同意しないことを理由としてその適用を拒むことは許されないと解すべきところ、新たに作成又は変更された就業規則の内容が合理的なものであるときは、その必要性及び内容の両面から見て、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお、当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有することを要し、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである（最高三小昭六三・二・一六判、民集四二巻二号六〇頁、大曲市農業協同組合事件判決）。しかし、労働者は、労働契約終了後は、職業選択の自由の行使として競業行為であってもこれを行うことができるのが原則であり、労働契約終了後まで一般的に競業禁止義務を当然に負うものではないのであるから、就業規則の作成又は変更によって労働者に労働契約終了後の競業禁止義務を一方的に課することは、労働者の重要な権利に関し実質的な不利益を及ぼすものとして原則として許されず、労働者の職務内容が使用者の営業秘密に直接関わるなど、労働者の職務内容が使用者の保護に値する秘密に関わるものであるため、使用者と労働者との間の労働契約関係に、労働者が職務遂行上知った使用者の秘密を労働契約終了後であっても漏洩しないという信頼関係が内在し、労働者に退職後まで競業禁止義務を課さなければ使用者の保護されるべき正当な利益が侵害されることになる場合において、必要かつ相当な限度で競業禁止義務を課するものであるときに限り、その合理性を肯定することができ、右合理性の判断に当たっては、労働者の受ける不利益に対する代償措置としてどのような措置が執られたか、代償措置が執られていないとしても、当該就業規則の作成又は変更に関連する賃金、退職金その他の労働条件の改善状況が存するか、補

完事由として考慮の対象となるものというべきである。
3 労働契約終了後の競業禁止義務を定める本件就業規則の不利益変更の合理性

これを本件について合理的に、債権者は、従前の就業規則では労働契約終了後の競業禁止義務を定めていなかったのに、平成三年一月一日の取締役会の決議によって就業規則の内容を変更し、労働契約存続中の競業禁止義務に関する規定に加え、従業員の退職後の競業禁止義務に関する条項を新設して、「従業員は、会社と競合関係にたつ企業に就職、出向、役員就任、その他形態のいかんを問わず退職後二年以内は関与してはならない。従業員は、会社と競合関係にたつ事業を退職後二年以内にみずから開業してはならない。」と規定し、右規定によれば、競業行為の範囲を債権者と競合するものと包括的にとらえ、場所的限定もないところ

(当該条項の適用を受ける従業員の範囲については後述する。)、平成六年四月一日から右変更後の就業規則を施行することとしたのであるから、従業員の不利益に一方的に就業規則を変更したことにほかならない。

そこで、本件就業規則の不利益変更の合理性について検討する。

(一)債権者が前記のように就業規則を変更したのは、債権者の業務の性質上営業秘密の保護に対する関心が高まる中で、債権者において宅地建物取引主任者試験の受験講座担当者であった従業員が同業他社に引き抜かれ、当該同業他社において債権者のテキストとほぼ同じテキストが作成、使用されたため、債権者が当該同業他社を相手に著作権侵害を理由とする損害賠償請求訴訟を提起したことがあり(平成四年ワ第三五四九号)、債権者の役員の間で営業秘密の管理並びに競業禁止義務を定める就業規則及び特約整備の必要性が認識されたためであった。

(二)疎甲第四号証、同第四五号証、同第七八号証、同第八八号証、同第九一号証、同第一三〇号証の一ないし五、同第一三一号証ないし同第一三六号証によれば、債権者は、司法試験受験顧客の名簿等の情報、司法試験その他の各種国家試験の受験講座に用いる教材に関する各種情報をコンピューターで管理するために、「LEX」と呼ばれる業務系列の情報管理システムと、「文書管理データベース」と呼ばれる文書作成系の情報管理システムとからなる二元情報管理システムを保有していること、「LEX」は、六年前に開発されたシステムで、顧客情報である受講生に関する情報として、一九〇万件以上の受講生に関する取引データ、一七〇万の個人の受講履歴、三四万件の受講生の住所、成績データを蓄積しているほか、各支店での売上状況等の営業上、管理上のデータを蓄積しており、あらかじめユーザーIDとこれに基づくパスワードを付与された特定の社員だけが「LEX」にアクセスできることとし、他の者はアクセスできないように管理されていること、債権者の文書管理データベースは、各種国家試験の教材の開発、作成に関するデータを管理するシステムであり、過去の司法試験問題、債権者の作成した問題、法律文献の要約のほか、他の国家試験に関する情報、企業や官公庁から依頼を受けて債権者が行った調査研究情報も蓄積されていること、文書管理データベースについても、あらかじめユーザーIDとこれに基づくパスワードを付与されたごく少数の教材類の作成に関与する者だけがアクセスできることとし、他の者はアクセスできないように管理されていること、債権者には文書管理データベースを使用して受験指導用の教材及び試験問題を作成するシステムとノウハウが存在しており、これに関する文書は企業秘密管理規程に基づいて「社外秘」の指定を受けていること、以上の事実が認められる。

右認定に基づいて考えると、まず、債権者の「LEX」と呼ばれる業務系列の情報管理システムに蓄積されているデータには、秘密として管理されている債権者の事業活動に有用な営業上の情報であることが知られていないもの、すなわち、営業秘密に相当するも

のが含まれているといえる。これに対し、債権者の文書管理データベースの蓄積データに営業秘密に相当するものが含まれていることについては疎明があったとはいえないが、文書管理データベースを使用して受験指導用の教材及び試験問題を作成するノウハウについては、これが営業秘密に該当する可能性があり、すくなくとも保護に価する企業秘密といえることができる。

(三)本件就業規則の定める競業禁止義務の相当性

本件就業規則の定める退職後の競業禁止義務条項は、その適用対象となる従業員の職種について、文言上は従業員の職務内容が前記認定の使用上の保護に価する秘密に関わるものである場合に限定しておらず、従業員一般を対象としているもののように読めるのであり、当該条項が文言どおりの内容を定めているものであるとすれば、競業禁止期間が退職後二年間だけ存するという比較的短期間に限られたものであることを考慮しても、合理性を欠くものといわざるを得ない。しかし、本件就業規則には従業員に業務上知り得た秘密、ノウハウの保持義務を課する条項があり、本件就業規則における従業員の退職後の競業禁止義務条項は、従業員に秘密保持義務を課することを前提に、右秘密保持義務確保の手段として従業員に退職後に競業禁止義務を課することとしたものであると解することができ、その趣旨に照らして考えると、従業員の職務内容が前記認定の営業秘密及び企業秘密その他の使用上の保護に価する秘密に関わるものである場合に限り従業員に退職後の競業禁止義務を課するものであると解するのが相当である。

本件就業規則の定める退職後の競業禁止義務条項は、このようにその適用対象となる従業員の職種を限定しており、また、競業禁止期間は、退職後二年間だけ存するという比較的短期間に限られたものである。もっとも、競業行為として禁止される職種は、債権者の行っている司法試験、国家公務員試験、司法書士試験その他の法律に關係する資格試験の受験指導及び受験情報提供サービス業務に及び、必ずしも限定的なものとはいえないし、場所的にも無制限であるという問題がないわけではない。

右によれば、本件就業規則に従業員の退職後の競業禁止義務条項が設けられるに至った背景には、債権者の従業員が同業他社に引き抜かれ、当該同業他社において債権者のテキストとほぼ同じテキストが作成、使用されたことがあり、社内で営業秘密の管理並びに競業禁止義務を定める就業規則及び特約整備の必要性が認識されたという事情があったところ、債権者の「LEX」と呼ばれる業務系列の情報管理システムに蓄積されているデータには、営業秘密に相当するものが含まれており、債権者の文書管理データベースを使用して受験指導用の教材及び試験問題を作成するノウハウも保護に価する企業秘密といえることができるのであって、債権者としては職務遂行上右各秘密に関わる従業員が退職後に競業行為を行うことによって右各秘密が漏洩することを防止する必要があるといえることができる。しかして、本件就業規則に従業員の退職後の競業禁止義務条項は、従業員の職務内容が前記認定の営業秘密及び企業秘密その他の使用上の保護に価する秘密に関わるものである場合に限り退職後の競業禁止義務を課するものであり、競業禁止期間も、退職後二年間だけ存するという比較的短期間に限られたものであって、競業行為として禁止される職種や場所の点で問題があることを考えても、限定的な内容のものであるといえることができる。

本件就業規則に従業員の退職後の競業禁止義務条項は、労働者が職務遂行上知った使用者の営業秘密その他の保護に価する秘密を労働契約終了後であっても漏洩しないという使用者と労働者との間の労働契約関係に内在する信頼関係に基づいて発生する労働者の退職後の競業禁止義務が、債権者の保護に価する秘密に関わる一定の従業員にも存することを前提にしつつ、競業禁止期間を退職後二年間に限定し、競業行為として

禁止される職種を前記のように定めた上、場所については特に制約を設けなかったものと解することができるのであり、このような内容のものにとどまる限り、代償措置を執らなくとも不合理なものとなるわけではないことができる。

以上によれば、従業員の退職後の競業禁止義務条項を追加した本件就業規則の変更は、従業員に退職後まで競業禁止義務を課さなければ債権者の保護されるべき正当な利益が侵害されることになる場合において、必要かつ相当な限度で競業禁止義務を課するものであるということができ、その合理性を肯定することができる。

4 債務者らに対する本件就業規則の退職後の競業禁止義務条項適用の有無

債務者伊藤真が監査役を兼ねながら債権者の指揮監督下において労働力を提供して賃金を得ていた者であり、債権者の従業員（労働者）とすることができること及び債務者西肇が代表取締役辞任後監査役に就任したものの平成六年三月まで債権者の従業員として職務遂行に当たっていたことは、三で述べたとおりである。

本件就業規則は対象となる従業員を正社員と定め、本件役員就業規則は、従業員としての地位を有する取締役にはまず本件役員就業規則を適用し、本件役員就業規則に定めのない事項に関しては本件就業規則を適用することとし、本件役員就業規則にも退職後の競業禁止義務を定める条項が設けられている。しかし、本件役員就業規則は、後記のとおり債権者と取締役又は監査役との間の委任契約の細目を定めるものであり、取締役又は監査役の各職務内容上秘密保持義務の存する場合につき競業禁止義務を定めるものと解すべきであるから、債務者伊藤真のように従業員としての職務内容との関係上秘密保持義務の存することを理由に競業禁止義務を肯定すべき場合については本件役員就業規則の退職後の競業禁止義務を定める条項では賄えないものと考えられる。

同債務者は、昭和五六年以降債権者の専任講師を務め、昭和六一年四月に債権者の監査役に就任した後もその職務は監査役の仕事にとどまらず、債権者の専任講師としての職務のほか、債権者における司法試験事業本部（後に第一事業本部に名称変更）、開発本部に所属し、開発本部長を務めるなどして債権者の最高幹部として職務を遂行しており、その職務遂行上文書管理データベースを使用して受験指導用の教材及び試験問題を作成するノウハウに関わる立場にあつたものといえることができる。右職務内容に照らすと、同債務者については本件就業規則の退職後の競業禁止義務を定める条項の適用があるものと解するのが相当である。なお、債務者伊藤真が職務上開発したノウハウ等もあり得るが、同債務者は本件役員誓約書に署名捺印して債権者の企業秘密管理規程を遵守する旨誓約しているところ、債権者の企業秘密管理規程によれば、債権者の役員及び従業員が職務上開発、製作した企業秘密を構成する情報は債権者に帰属することとされており、ノウハウの内容いかんによっては対価の支払が規定されていない問題点が残るとはいえ、同債務者の秘密遵守義務、したがってまた、競業禁止義務を左右するとはいえ、前記の判断に影響を及ぼすものとはいえない。

これに対し、債務者西肇は、前記のとおり代表取締役辞任後従業員として職務を行っていたものの、当該職務内容が秘密保持義務、競業禁止義務を招来させるようなものであったことについては主張疎明がないから、同債務者については本件就業規則の退職後の競業禁止義務を定める条項の適用はないものと解するのが相当である。

四 競業禁止義務を定める本件役員就業規則の効力（争点4）

1 本件役員就業規則の法的性質

本件役員就業規則は、株主総会で選任された取締役及び監査役を対象とするものであり、株主総会の決議によってその制定及び改廃が行われる（疎甲第九号証、

役員就業規則第四条）。本件役員就業規則は、常勤の取締役及び監査役に適用され、従業員としての地位を有する取締役については、まず本件役員就業規則が適用され、この規則に定めのない事項に関しては本件就業規則が適用されることとされている（疎甲第九号証、役員就業規則第三条）。本件役員就業規則の内容は、取締役及び監査役の選任、退任に関する規定にとどまらず、職場における秩序規律の維持、事業場内の秩序保持、会社財産の保全、業務上の秘密保持、退任後の競業禁止義務、入場の制限、入退場時間の制限、出退勤手続、職場を離れる際の手続、業務を行う場所、遅刻、早退及び私用外出並びに欠勤等に関する服務規律、就業時間、休憩、休日及び休暇、報酬、安全及び衛生等に関する詳細なものである（疎甲第九号証）。本件役員就業規則の作成当時債権者の株式は実質的には反町勝夫にすべて帰属していたため、債権者はいわゆる一人会社であった。したがって、同人が出席して株主総会を開催し、当該株主総会で本件役員就業規則が作成されたものと考えられる。

会社と取締役又は監査役との間の関係は委任に関する規定に従うのであり（商法二五四条三項、同法二八〇条一項）、右認定事実に基づいて考えると、本件役員就業規則は、債権者と取締役又は監査役との間の委任契約の細目を定める趣旨で作成されたものであるといえる。会社と取締役又は監査役との間の委任契約についても、委任契約の内容が統一的、画一的に決定され、取締役又は監査役が会社（株主総会）の定める契約内容の定型に従って、付従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされる実情が存しないわけではないと思われるが、役員就業規則については、労働条件を定める就業規則の場合のように、法令上規制と監督に関する規定が手当てされているわけではなく、その効力について定められているわけでもなく、会社と取締役又は監査役との間の委任契約の内容につき役員就業規則によるという事実たる慣習が成立しているということではなく、その法規規範性を肯認することはできない。そうすると、役員就業規則については、債権者と取締役又は監査役との間の具体的な合意なくして委任契約の内容を規律する効力を認めることはできず、会社と取締役又は監査役との間の委任契約締結に際して、その細目は役員就業規則の定めるところによる旨の明示若しくは黙示の合意がされた場合又は会社と取締役又は監査役との間の委任契約締結後に両者の間で当該委任契約の内容を役員就業規則の定めるところに変更し若しくは補充する旨の明示若しくは黙示の合意がされた場合に、当該委任契約の効力として会社と取締役又は監査役との間の委任契約の細目を規律することになるものと解するのが相当である。この理は、本件役員就業規則にそのまま当てはまるものである。

2 債務者らに対する本件役員就業規則の効力

債権者が従業員及び役員に前記の各誓約書を提出させ、企業秘密管理規程、本件就業規則、本件役員就業規則を作成又は変更したのは、債権者において宅地建物取引主任者試験の受験講座担当者であった従業員が同業他社に引き抜かれ、当該同業他社において債権者のテキストとほぼ同じテキストが作成、使用されたため、債権者が当該同業他社を相手に著作権侵害を理由とする損害賠償請求訴訟を提起したことがあり（平成四年ワ第三五四九号）、債権者の役員の間で営業秘密の管理並びに競業禁止義務を定める就業規則及び特約整備の必要性が認識されたためであった。本件役員就業規則の作成に際し、平成四年六月二七日の債権者の取締役会においてその内容の説明があり、従業員の退職後の競業禁止義務に関する条項と同様の条項を設けられることになる旨説明された。この取締役会には各取締役及び監査役が出席しており、債務者らも出席していたが、特に異論も出なかった。

以上の事実は既に認定したとおりであり、この認定事実に基づいて考えると、債権者と各債務者との間の

委任契約締結後に両者の間で当該委任契約の内容を本件役員就業規則の定めるところに変更し若しくは細目を補充する旨の黙示の合意がされたものというべきであり、当該合意により、各債務者は、債権者に対し、本件役員就業規則における退職後の競業禁止義務に関する条項の内容（「役員は、会社と競合関係にたつ企業に就職、役員就任、その他形態のいかんを問わず退職後二年以内は関与してはならない。役員は、会社と競合関係にたつ事業を退職後二年以内にみずから開業してはならない。」）を約定したものと解するのが相当である。

そうすると、各債務者は債権者に対し競業禁止義務を定める特約を約定したことに帰するのであり、右特約の有効性が問題になるのであるが、この点の判断は五において行う。

五 本件における競業禁止義務特約の有効性(争点5)

1 労働契約終了後の競業禁止義務を定める特約の有効性

一般に、このような競業禁止義務を定める特約は、競業行為による使用者の損害の発生防止を目的とするものであるが、それが自由な意思に基づいてされた合意である限り、そのような目的のために競業禁止義務を定める特約をすること自体を不合理であるということとはできない。しかし、労働契約終了後は、職業選択の自由の行使として競業行為であってもこれを行うことができるのが原則であるところ、労働者は、使用者が定める契約内容に従って付従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、使用者の中にはそのような立場上の差を利用し専ら自己の利のみを図って競業禁止義務を定める特約を約定させる者がないとはいえないから、労働契約終了後の競業禁止義務を定める特約が公序良俗に反して無効となる可能性を否定することはできず、その判断に当たっては、競業禁止義務を定める特約が、もともと当事者間の契約なくして実定法上労働契約終了後の競業禁止義務を肯定し得る場合について、競業禁止期間、禁止される競業行為の範囲、場所につき約定し、競業禁止義務の内容を具体化しつつ競業禁止義務の存することを確認したものであるか、それとも、そのような場合ではなく競業禁止義務を合意により創出するものであるかを区別する必要がある。前者の場合には、競業行為の禁止の内容が労働者であった者が退職後であっても負うべき秘密保持義務確保の目的のために必要かつ相当な限度を超えていないかどうかを判断し、右の限度を超えているものは公序良俗に反して無効となるものと考えられる。右の判断に当たっては、労働者が使用者の下でどのような地位にあり、どのような職務に従事していたか、当該特約において競業行為を禁止する期間、地域及び対象職種がどのように定められており、退職した役員又は労働者が職業に就くについて具体的にどのような制約を受けることになるか等の事情を勘案し、使用者の営業秘密防衛のためには退職した労働者に競業禁止義務賦課による不利益を受忍させることが必要であるとともに、その不利益が必要な限度を超えるものではないといえるか否かを判断すべきであり、当該特約を有効と判断するためには使用者が競業禁止義務賦課の代償措置を執ったことが必要不可欠であるとはいえないが、補完事由として考慮の対象となるものというべきである。これに対し、後者の場合には、労働者は、もともとそのような義務がないにもかかわらず、専ら使用者の利益確保のために特約により退職後の競業禁止義務を負担するのであるから、使用者が確保しようとする利益に照らし、競業行為の禁止の内容が必要最小限度にとどまっており、かつ、右競業行為禁止により労働者の受ける不利益に対する十分な代償措置を執っていることを要するものと考えられる。

さらに、競業禁止義務違反又はその違反の虞があるために競業行為の差止めを請求するには、当該競業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、又は

侵害される具体的なおそれがある場合であることを要するものと解するのが相当であることは既に述べたとおりであり、この実体的要件を許容しない内容の特約は、公序良俗に反して無効であるというべきである。

2 本件における競業禁止義務特約の有効性

債務者伊藤真が平成三年一〇月一八日本件役員誓約書に署名捺印の上これを当時の債権者代表取締役西肇に提出したこと、債権者と各債務者との間の役員としての地位に伴う委任契約締結後に両者の間で当該委任契約の内容を本件役員就業規則の定めるところに変更し若しくは細目を補充する旨の黙示の合意がされ、当該合意により、各債務者は、債権者に対し、本件役員就業規則における退職後の競業禁止義務に関する条項の内容を約定したものと解するのが相当であることは、既に述べたとおりである。

本件における競業禁止義務特約は、債務者らの役員としての地位に伴う委任契約の内容をなすもので、労働契約に付随するものではないが、1で述べた考え方は、本件にも当てはまるものである。

債務者伊藤真は、昭和五六年以降債権者の専任講師を務め、昭和六一年四月に債権者の監査役に就任した後もその職務は監査役の職務にとどまらず、債権者の専任講師としての職務のほか、債権者における司法試験事業本部（後に第一事業本部に名称変更）、開発本部に所属し、開発本部長を務めるなどして債権者の最高幹部として職務を遂行しており、その職務遂行上書管理データベースを使用して受験指導用の教材及び試験問題を作成するノウハウに関わる立場にあったものといえることができる。しかし、このような職務内容は、同債務者の監査役としての職務権限に含まれるものではない。しかし、債権者の監査役の職務内容が実定法上委任契約終了後の競業禁止義務を肯定し得るようなものであったことの主張疎明はされていないから、本件における競業禁止義務特約は、もともと当事者間の契約なくして実定法上委任契約終了後の競業禁止義務を肯定し得る場合についてのものではなく、競業禁止義務を合意により創出するものであることとなること、監査役についてまで競業行為を禁止することの合理的な理由が疎明されておらず、使用者が確保しようとする利益が何か自体明らかではなく、競業行為の禁止される場所の制限がなく、同債務者に対して支払われた退職金はその金額が一〇〇〇万円にとどまり、同債務者の専任講師としての貢献が大きかったことに照らし、右退職金が監査役退任後二年間の競業禁止義務の代償であると認めることはできないことからすれば、競業禁止期間が退職後二年間だけ存するという比較的短期間に限られたものであることを考えても、目的達成のために執られている競業行為の禁止措置の内容が必要最小限度にとどまっており、かつ、右競業行為禁止により労働者の受ける不利益に対する十分な代償措置を執っているといえることはできないから、同債務者と債権者との間の本件役員誓約書及び本件役員就業規則における退職後の競業禁止義務に関する条項の内容の約定は、公序良俗に反して無効といわざるを得ない。

債務者西肇は、昭和六一年四月から平成五年一二月まで代表取締役の地位にあったのであり、債権者において反町勝夫が実権を把握していたにせよ、代表取締役として債権者の営業秘密を取扱得る地位にあったものといえるから、これに照らして考えると、委任契約終了後の競業禁止義務を肯定し得る場合に当たり得るものと考えられ、競業禁止期間が退職後二年間だけ存するという比較的短期間に限られたものであることを併せて考えると、競業行為の禁止に禁止される職種や場所の点で問題があることを考えても、限定的な内容のものであるといえることができ、秘密保持義務確保の目的のために必要かつ相当な限度を超えているとは認められないから、前記競業禁止義務特約が公序良俗に反して無効であるということとはできない。

六 債務者伊藤真と反町勝夫との平成七年四月二四日

付け覚書による合意と競業禁止義務免除の成否（争点6）

第二、一、3において認定した事実に、疎甲第一八号証、同第六二号証（いずれも後記採用しない部分を除く）、疎乙第一号証の一、二、同第二号証、同第二七号証並びに審尋の全趣旨を併せて考えれば、債務者伊藤真は、債権者の株主であり、会長の肩書を有し債権者の意思決定の権限を有する反町勝夫との間で、反町勝夫が債権者のためにすることを示して、平成七年四月二四日、覚え書を取り交わして前記のとおり合意をしたこと、右合意に先立ち、反町勝夫が同債務者に合意案として、反町勝夫が自筆で用意し、既に署名済みの「覚え書」と題する書面を示したこと、当該書面には競業禁止義務を定める特約条項として「甲（債務者伊藤真を指す。）は、乙（債権者を指す。）を退職後、乙と競合する他社（個人を含む）の業務に参画しない。甲は、乙以外の他の者と共に又はその者の下で、あるいは単独で、乙と競合する業務（講義、ゼミ、演習、出版物の刊行、その他の事業）を行わない。」と記載されていたこと、同債務者は、この文案では、前記各誓約書で債権者の従業員、役員が約定し、あるいは本件就業規則、本件役員就業規則で債権者が従業員、役員に課している退職後二年間の競業禁止義務が年数の制限なく課されることになってしまい、そのような約定は無効であって、この文案を承服することはできないと考え、その旨を反町勝夫に述べ、前記文案に手を入れて、「甲は、乙を退職後、乙と競合する他社（個人を含む）の業務に参画し、若しくは甲が乙以外の他の者と共に又はその者の下で、あるいは単独で、乙と競合する業務（講義、ゼミ、演習、出版物の刊行、その他の事業）を行う場合は事前に乙と協議する。」と改めたこと、この案について両者で話し合った上、競業禁止義務に関する条項については概ね同債務者の右案どおりにすることになったが、反町勝夫の意向により、同債務者が他の司法試験受験予備校大手の早稲田経営学院及び辰巳法律研究所において講義を行わないこととし、結局右条項につき「甲は、乙を退職後、乙と競合する他社（個人を含む）の業務に参画し、若しくは甲が乙以外の他の者と共に又はその者の下で、あるいは単独で、乙と競合する業務（講義、ゼミ、演習、出版物の刊行、その他の事業）を行う場合は、事前に乙と協議する。ただし、甲は早稲田経営学院及び辰巳法律研究所とは、今後一切係わりを持たない。」とすることで合意に達し、他の条項の手直しも行い、最終的に疎甲第一三号証、疎乙第一号証の二に記載のとおり条項で合意に達し、反町勝夫が直筆で覚え書を書き上げて、同人と債務者伊藤真とが署名したこと、このようにして取り交わされた覚え書は、競業禁止義務に関する条項のみならず、同債務者が行った講義、演習等で使用したビデオテープ、カセットテープ、テキスト、レジュメ、講義録その他の制作物一切の著作権、編集著作権が債権者に帰属することを確認する条項、同債務者が在職中知り得た業務に関するノウハウ、秘密を漏洩しない旨の条項、退職金の支払条項を盛り込んだもので、債権者が従業員が退職する際に署名捺印させて提出させる扱いにしている「貴社の企業秘密保持に関する誓約書」に記載されている条項（「2 わたしが業務上知り得た貴社の秘密、ノウハウ等は退職後は絶対に他人に漏洩いたしません。3 貴社を退職後も下記の行為をしないことを誓約いたします。（1）貴社と競合関係にたつ企業に就職、出向、役員就任、その他形態のいかんを問わず二年以内に関与すること。（2）貴社と競合関係にたつ事業を自ら二年以内に開業すること。」）に相当するもの（内容は前記のようにこれと異なっているが。）を取り込んだものとなっていること、以上の事実が認められ、疎甲第一八号証、同第六二号証の記載中右認定に反する部分は前記各証拠に照らしてたやすく採用することができず、他に右認定を覆すに足りる証拠はない。

右認定事実に基づいて考えると、債権者の株主であ

り、会長の肩書を有し債権者の意思決定の権限を有する反町勝夫は、債務者伊藤真との間で、同債務者が債権者を退職することに伴う同債務者と債権者との間の権利義務関係について合意したものであり、右合意の内容は、従業員就業規則の適用を受ける競業禁止義務（同債務者が前記誓約書を差し入れることにより、また本件役員就業規則によって変更、補充された委任契約において約定された退職後二年間の競業禁止義務の特約が公序良俗に反して無効であることは既に述べたとおりである。）に関しては、これを前記のとおり、同債務者が退職後に債権者と競合する業務に関与する場合には事前に債権者と協議を要することとしつつ、事前に債権者と協議すれば債権者と競合する業務に関与することができることとすること、ただし、同債務者は早稲田経営学院及び辰巳法律研究所の業務に関与することができないこととすること、以上のとおりであったものと解するのが相当である。疎甲第一八号証、同第六二号証の記載中右認定に反する部分は採用することができない。

債務者らが、取下前債務者西村勝美とともに、平成七年六月九日、反町勝夫のほか、債権者の取締役全員に対し、司法試験受験指導を行う機関を作り、司法試験受験指導を行うなどと告げたことは前記のとおりであるから、債務者伊藤真は、右覚え書に定められた合意のとおり事前に債権者と協議して、競業行為に及んだものということができる。

七 差止請求の実体上の要件具備の有無（争点1）

差止請求をするに当たっては、実体上の要件として当該競業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、又は侵害される具体的なおそれがあることを要し、右の要件を備えているときに限り、競業行為の差止めを請求することができるものと解するのが相当であることは、既に述べたとおりである。そこで、債務者西肇の競業行為に対する差止請求の可否について右の見地から判断するに、同債務者と債権者との競業禁止義務を定める特約が有効であるといえるのは、同債務者が代表取締役として債権者の営業秘密を取扱ひ得る地位にあったことに基づくものであるから、同債務者の競業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、又は侵害される具体的なおそれがあるなど、同債務者が代表取締役として入手した債権者の営業秘密を使用し、又は使用する具体的なおそれがあるなど、同債務者が秘密保持義務に違反する行為を行い、又は違反する行為を行う具体的なおそれがあることを意味するものというべきである。しかるに、同債務者が株式会社法学館の代表取締役を務め、株式会社法学館が営業主体となって「伊藤真の司法試験塾」名での司法試験受験指導を行っていることだけでは、同債務者が秘密保持義務に違反する行為を行い、又は違反する行為を行う具体的なおそれがあるなど認めると認めるに足りる疎明資料はない。

そうすると、債権者は、同債務者の競業行為、すなわち、同債務者が株式会社法学館の代表取締役を務めていることに対する差止めを請求することはできないものというべきである。

八 保全の必要性（争点7）

本件仮処分命令申立事件の申立ての趣旨は、債務者西肇は、平成八年三月末日まで、司法試験受験予備校及び塾の営業をし若しくはそれらを営業する会社の役員となり、又は司法試験受験予備校及び塾に勤務し若しくはそれらにおいて講師業務をしてはならないというものであるが、債務者らが現に行っている競業行為は、債務者ら及びその親族が役員を務めている株式会社法学館が営業主体となっている「伊藤真の司法試験塾」名での司法試験受験指導であり、債務者らは、それ以外には競業行為を行っていないし、行うおそれも認めることができない。ところで、債権者が債務者伊藤真に対して競業禁止義務を定める特約、本件就業規

則に基づく競業行為の差止請求権を有しないことは、既に述べたところから明らかである。そうすると、債務者伊藤真が講師となって「伊藤真の司法試験塾」名での司法試験受験指導が行われることによって仮に債権者に著しい損害が生ずるとしても、債務者西肇が株式会社法学館の代表取締役として競業行為に関与することを差し止めることによってその損害の発生を回避することができることを疎明しない限り、平成七年一月七日（同債務者が債権者の代表取締役を辞任したのは、平成五年一月七日であるから、委任契約に伴って認められる競業禁止義務の終期は平成八年三月末日ではなく、平成七年一月七日となる。）までの間、債務者西肇の競業行為を差し止める必要性を認めることはできないというべきであるが、右の回避可能性を認めるに足りる証拠はない。

したがって、平成七年一月七日までの間、債務者西肇の競業行為を差し止める必要性を認めることはできないといわざるを得ない。

九 結論

以上の次第であって、債務者伊藤真に対する申立てについては被保全権利の存在を認めることができない。また、債務者西肇に対する申立てについても、差止請求の実体上の要件を備えていないので、結局被保全権利の存在を認めることができないほか、保全の必要性を認めることもできない。よって、債権者の本件申立てはいずれも却下することとし、主文のとおり決定する。

（裁判官 高世三郎）

(10) 名古屋地判平成6年6月3日(27827558)

退職金等請求事件

名古屋地裁平三(ワ)第一九二一号
平6・6・3民事第一部判決
原告 伊藤きさ子
同 金沢光子
同 野呂美春
原告ら訴訟代理人弁護士 西尾弘美
同 安藤巖
被告 株式会社中部ロワイヤル
右代表者代表取締役 奥田明二
右訴訟代理人弁護士 津田繁治

主 文

- 一 被告は、原告伊藤きさ子に対し、金六九万〇七三四円及びうち金二一万六七六三円に対する平成二年一〇月二九日から、うち金四七万三九七一円に対する平成三年四月二日から各支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。
- 二 被告は、原告金沢光子に対し、金五六万〇二二五円及びうち金一三万二七三三円に対する平成二年一〇月二九日から、うち金四二万七四九二円に対する平成三年四月一日から各支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。
- 三 被告は、原告野呂美春に対し、金二万三五六九三円及びこれに対する平成二年八月一日から支払済みまで年六分の割合による金員を支払え。
- 四 訴訟費用は被告の負担とする。
- 五 この判決は、仮に執行することができる。

事実及び理由

第一 請求

主文と同旨

第二 事案の概要

本件は、外交員として被告の商品であるパン類の販売業務に従事し、売上高による歩合手数料を得ていた原告らが、被告との間には労働契約が成立していたとして、賃金としての歩合給及び退職(慰労)金請求を、また、被告に対し積み立てた旅行積立金の返還請求をしたのに対し、被告は、原告らと被告の間には原告らを外交員とする販売委託契約が成立したにすぎないから、手数料その他の支払いは全て同契約によって律せられるべきであるとして、労働関係の存在を前提とする歩合給及び退職金の支払い義務の存在を否定し、仮に労働関係が認められるとしても、右外交員に関する契約中には歩合手数料及び退職に伴う慰労金の不支給条項が存するところ、原告らにはこれら不支給条項に該当する事由があるとして、その支払い義務を争い、また、旅行積立金については被告とは何ら関係がないとしてその返還義務を争った事件である。

一 争いのない事実等

1 被告は肩書に本店を、愛知県知多郡阿久比町福住町字郷和池(番地略)その他の地に半田営業所その他の営業所を有し、主としてパン、洋菓子の製造販売を営む株式会社である。

2 原告らは、いずれも被告との間で、次のとおり外交員として被告の商品であるパン類の販売をし、販売実績に応じて販売手数料の支払を受ける旨の契約(以下「本件外交員契約」という。)を締結し、同販売業務に従事していた者である(乙第一号証中の外交員歩合手数料表の存在、被告代表者、原告ら各本人尋問の結果)。

(一) 契約の締結と解約

(1) 原告伊藤きさ子(以下「原告伊藤」という。)は、

昭和六〇年一月一〇日、被告との間で本件外交員契約を締結し、平成二年一〇月二〇日に右契約を合意解約した。

(2) 原告金沢光子(以下「原告金沢」という。)は、昭和六一年九月二日、被告との間で本件外交員契約を締結し、平成二年一〇月一〇日に右契約を合意解約した。

(3) 原告野呂美春(以下「原告野呂」という。)は、昭和六一年十一月一日、被告との間で本件外交員契約を締結し、平成二年一月三〇日に右契約を合意解約した。

(二) 販売手数料等に関する約定(原告ら共通)

昭和六一年十一月二日、当初の販売手数料の額と支払の時期、方法等に関する合意の内容が変更され、要旨次のとおり定められた。

(1) 歩合手数料

外交員が販売したパン一袋を一点として販売数量に応じて実績点数を計算し、実績点数が一〇〇〇点以上一四九九・九点までは一点毎に一〇五円、一五〇〇点以上一七九九・九点までは同じく一一五円、一八〇〇点以上は同じく一二五円とされ、これに車両手数料として一点毎に一〇円、さらに無欠勤の場合には実働日手当として一点毎に一五円をそれぞれ加算した総額が外交員の受け取るべき手数料となる。

(2) 被告は外交員に対する右歩合手数料を毎月二〇日に締め切り、同月二八日に支払う。

(3) 半期手数料

被告は、外交員が毎年五月二日から十一月二〇日の間に売り上げた実績点数一点毎に一〇円の割合で計算された金額を一二月に、同じく十一月二日から翌五月二〇日の間に売り上げた実績点数一点毎に一〇円の割合で計算された金額を七月に、それぞれ一括して支払う。

(4) 慰労金

被告は、一日の実績点数が三〇点以上あった場合を実働一日とし、右実働を七九二日以上行った外交員に対して、右外交員が販売業務に従事していた期間中に売り上げた実績点数一点毎に五円の割合で計算された額を外交員の退職後六か月を経過したときに支払う。

3 原告らが毎月支払を受けるべき歩合手数料から毎月二〇〇〇円宛が旅行積立金として控除され、これが年一回行われる懇親旅行会の費用に当てられていた。

二 争点

1 本件外交員契約の法的性質、並びに原告らの歩合給及び退職金請求権の有無(請求原因)

(一) 原告らと被告間には労働契約が成立したのかそれとも販売委託契約が成立したにすぎないのか。

(二) 本件外交員契約により原告らに支払うべきものとされていた手数料及び退職慰労金は労働基準法上の賃金か、それとも販売委託手数料及び慰恩としての慰労金か。

2 右手手数料及び退職慰労金不支給に関する合意の有無と効力、並びに右不支給条項に該当する事由の有無(抗弁)

3 原告らの受け取るべき歩合給及び退職金の額

4 原告らの旅行積立金返還請求権の存否とその額(請求原因)

5 当事者の主張の要旨

(一) 原告らの主張

本件外交員契約は、原告らの勤務条件、勤務実態等に照して、労働契約に外ならず、したがって、原告らが外交員として被告から支払うべきものとされていた手数料及び退職慰労金は労働基準法上の賃金というべきである。

(1) 原告伊藤

1 平成二年一〇月分歩合給 金二一万六七六三円

2 退職金(慰労金) 金四五万〇四七一円

原告伊藤が、前記のとおり被告に就職して退職するまでの間の実績点数は九万〇〇九四・三点を下回るこ

とはない。したがって、同原告が支給を受けるべき退職金額は、これに五円を乗じた四五万〇四七一円となる。

3 旅行積立金 金二万三三五〇〇円

4 よって、原告伊藤は被告に対し、右1ないし3記載の合計六九万〇七三四円、及び1記載の歩合給二一万六七六三円に対する支払日の翌日である平成二年一〇月二九日から支払済みまで、右2記載の退職金と3記載の旅行積立金合計四七万三九七七一円に対する支払日の翌日であることが明らかな平成三年四月二一日から支払済みまで、それぞれ商事法定利率年六分の割合による遅延損害金の支払いを求める。

(2) 原告金沢

1 平成二年一〇月分歩合給 金一三万二七三三円

2 退職金(慰労金) 金四〇万三九九二円

原告金沢が、前記のとおり被告に就職して退職するまでの間の実績点数は八万〇七九八・四点を下回ることとはない。したがって、同原告が支給を受けるべき退職金額は、これに五円を乗じた四〇万三九九二円となる。

3 旅行積立金 金二万三三五〇〇円

4 よって、原告金沢は被告に対し、右1ないし3記載の合計五六万〇二二五円、及び1記載の歩合給一三万二七三三円に対する支払日の翌日である平成二年一〇月二九日から支払済みまで、右2記載の退職金と3記載の旅行積立金合計四二万七四九二円に対する支払日の翌日であることが明らかな平成三年四月一一日から支払済みまで、それぞれ商事法定利率年六分の割合による遅延損害金の支払いを求める。

(3) 原告野呂

1 退職金(慰労金) 金二二万九六九三円

原告野呂が、前記のとおり被告に就職して退職するまでの間の実績点数は四万五九三八・六点を下回ることとはない。したがって、同原告が支給を受けるべき退職金額は、これに五円を乗じた二二万九六九三円となる。

2 旅行積立金 金六〇〇〇円

3 よって、原告野呂は被告に対し、右1、2記載の合計二二万五九六九三円及びこれに対する支払日の翌日であることが明らかな平成二年八月一日から支払済みまで商事法定利率年六分の割合による遅延損害金の支払いを求める。

(二) 被告の主張

(1) 被告は原告らと本件外交員契約を締結する際、被告の外交員及び販売店規約(以下「外交員規約」という。)並びに退社規定、慰労金規定を遵守して就業することを合意した。

(2) 退社規定には、退社届を退社一か月前に提出すること、外交員規約一条、一三条に違反しないこと等が定められ、外交員規約一条一号には、外交員は被告以外からの製品及びこれに類似するパン類等の商品を取り扱ってはならない旨、同条二号には、外交員は被告の営業に不利益になる又はその虞のある行為をしてはならない旨、同条三号には、外交員は本契約に基づく取引によって知った、被告の販売システム及び製造ノウハウ、その他被告の企業秘密を自ら利用又は他に漏らすことをしてはならない旨、同一三条一号には、本契約の解約に際して外交員は解約の時点から三か月前の平均の一か月実績点数を被告に確実に引き継がなければならない旨、同条三号には、外交員は、本契約の解除後一年間は本契約により知ったシステムを利用したパンの販売をしてはならず、また第三者に利用させてはならない旨、同五条三号には、外交員が一条、一三条に違反した場合、被告は全ての手数料を支払わない旨の規定がそれぞれ置かれている。

(3) 慰労金規定五条には、外交員規約一条と一三条の違反者に退職慰労金は支払われない旨の規定が置かれている。

(4) 原告らには、次のとおり被告の退社規定、外交員規約に違反する行為があり、これら行為はいずれも

外交員規約及び慰労金規定による歩合手数料及び退職慰労金の不支給事由に該当するから、原告らの歩合手数料及び退職慰労金の請求は失当である。

1 歩合手数料の不支給について

原告伊藤及び同金沢は被告半田営業所に外交員として勤務していたが、右両名は在職中の平成二年九月中旬から訴外田中紀美代(以下「訴外田中」という。)を代表者とし、愛知県半田市住吉町(番地略)に有限会社キャロットを設立し、右田中及び原告野呂とともに、被告のノウハウを利用した商法で被告以外のパン製造会社からパン類を購入して被告の顧客を主力にパン類を販売し、また被告との外交員契約解約時から三か月前以前の平均一か月の実績点数を被告に確実に引継ぎしなかった。

原告伊藤及び同金沢の右行為は、外交員規約一条各号並びに一三条一及び三号に違反するので、同規約五条三号により、手数料(歩合給)の支払はなされない。

2 退職慰労金の不支給について

外交員契約を解約した場合には解約者に対し慰労金の支払がなされるが、原告伊藤及び同金沢には右のとおり外交員規約に違反する行為をしたため被告の慰労金規定五条により退職慰労金の支払はなされない。

また原告野呂についても、解約後一年を経過しない平成二年九月中ごろより、原告伊藤及び同金沢らとともに、右のとおり行為をなしたものであり、原告野呂の右行為は外交員規約一三条三号に違反するので、慰労金規定五条により退職慰労金の支払はなされない。

(5) 旅行積立金について

旅行積立金は被告の社外で従業員、外交員が慰労旅行等をするため担当責任者に対して任意で積み立てていたものであって被告とは無関係であり、被告に返還義務はない。

(三) 被告の主張に対する原告らの反論

(1) 被告主張の外交員規約、慰労金規定等は、原告らが外交員契約を締結した当時存在しなかったものであり、被告が右外交員規約、慰労金規定等を根拠に手数料及び退職慰労金の支払を拒否することは許されない。

(2) 外交員規約一三条一号及び三号、慰労金規定五条は労働基準法二四条の賃金全額払いの原則に違反する内容を規定するものであって無効である。

(3) 仮に有効なところがあるとしても、原告らには右各条項に違反する事実は存しない。第三 争点に対する判断

一 争点1(本件外交員契約の法的性質並びに歩合手数料及び退職慰労金の賃金性)について。

1 原告伊藤さ子本人尋問の結果真正に成立したと認められる甲第三、四号証、原告金沢光子本人尋問の結果真正に成立したと認められる甲第五、六号証、原告野呂美春本人尋問の結果真正に成立したと認められる甲第七、八号証、いずれも成立に争いのない乙第二ないし第四号証の各二、被告代表者本人尋問の結果原告の存在と真正に成立したことが認められる乙第一号証、原告伊藤さ子、同金沢光子、同野呂美春、被告代表者の各本人尋問の結果(但し被告代表者について後記措信し難い部分を除く。)並びに弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(一) 原告らは、いずれも新聞などの求人募集に応じて被告との間に本件外交員契約を締結するに至ったものであるが、求人広告には外交員の仕事としてパン類のいわゆる宅配業務を行うものである趣旨の記載がなされていたことから、これに応募する際、原告らは、自ら独立の営業主として被告のパン類の販売業務を行う意思は毛頭なく、単に被告の販売員になるといった程度の認識しか持っていなかった。その後の昭和六一年一月二一日、原告らと被告の間で取り交わされた外交員契約書においても、原告らを独立の営業主として扱う趣旨の規定は見当たらず、むしろ「入社一か月間を研修見習い期間とする」、「賃金(袋数によって異

なる)」、「就業時間、朝礼、ミーティング、10時必ず出席のこと、その後の時間は個人の自由とし……直接自宅に帰宅も可能」などと、原告らを被告半田営業所の従業員として雇用するものであることを前提とする規定、文言が用いられている。しかも被告は、原告らを正規の職員ないし事務員とは区別していたものの、営業所を構成する従業員と考えていた節があり、被告の管理職に原告ら外交員の働きぶりや前記規定の遵守の状況を管理させ、外交員のうち成績その他適性の優れる者を班長に選任し、その者に一定の職務権限を与えるなどしていた。さらに原告らに対し、毎月決まった日時に歩合手数料を支払い、その際、市販の「給料支払い明細書」を用い、同書中の、「歩合給」欄の記載を「袋数歩合手当」と、「配車手当」欄の記載を「車両手当」と訂正するほかはそのまま支給額及び控除の内訳を記載して原告らに交付していた。これが源泉徴収税か否かは明らかでないが、右控除項目中には「所得税」の名目で一定割合額が控除されている記載もある。

(二)原告ら外交員の販売業務の形態は、基本的には、被告がこれまで本社職員等において開拓し確保していた顧客名簿により、訪問すべき顧客と販売区域とを外交員に指示し、外交員が月曜日から金曜日までの間、週一回の割合で、自家用車を用いて顧客先を回りパン類の注文を受け、注文個数を纏めて被告に発注する。外交員は発注したパンを被告から買い取ったうえ、翌週これを顧客に配達するとともに次週の注文を受け、以後これを繰り返すというものであった。しかし実際には、原告らは、歩合手数料等の計算の基準となる実績点数を上げ、あるいは被告から買い取ったパンの売れ残りによる危険を回避する等のために、自ら顧客の開拓をしたり、顧客にパンの現物を見せて購入を勧めるなどしており、こうした仕事も原告らの外交員としての重要な業務となっていた。もっとも、原告らが被告から買い取るパンの値段及び顧客に対する販売価格は、被告から一定額に定められており、原告らに被告と交渉する余地はなかった。また、原告らが新規に開拓した顧客についても、あくまで被告の顧客として顧客名簿に登録され、原告らが本件外交員契約を解約したときはこれを被告に引き継ぐべきものとされていた。原告らは外交員としてパン類の販売の業務に従事している間、店舗を構えて営業を行ったり一括してこれを他人に委託するなどしたことはなかった。

2 以上認定の事実の前に当事者間に争いが無い歩合手数料、半期手数料及び退職慰労金額の決定と支払に関する実情を総合すれば、次のとおり認めることができる。

原告らは、いずれも独立の営業主としてではなく、被告のパン類の販売業務の一端を担う外交員として、被告に従属してパン類の販売という比較的単純な作業に従事し、これに対し被告から歩合手数料、半期手数料及び退職慰労金の給付を受けていたものであること、しかもこれら手数料及び慰労金はその名目の如何にかかわらず、原告らが販売したパン一袋を一点とし、その販売数量に応じて統一かつ形式的に算出される実績点数に対して一定の金額を乗じて支払われる金銭給付であること、すなわち、歩合手数料と半期手数料との間には前者が毎月支払われるのに対して後者が半期毎に集計して支払われるものであるといった違いがあり、また歩合手数料と慰労金との間には、前者が実績点数の上昇に従ってこれに乗ずる単価も上昇するのに対し、後者は単価が一定に定められ、しかも外交員が外交員契約を解約して退職する際にそれまでの実績点数を合計して、これが基準となる実績点数(ノルマ)を超過したときに初めて支給されることとされている点において違いはあるけれども、被告の裁量により実績点数及び単価に変化を設けることはできない仕組みとなっており、外交員の労働の結果としての販売実績、言い換えればその出来高に応じて給付額が確定するといった基本的性質の点においては何ら差異のないものであることが認められ、こうした事情を考慮すると、

本件外交員契約により、原告らと被告間には労働契約が成立したものであると見て、したがって原告に支払うべきものとされていた手数料及び慰労金等はいずれも労働の対価として、労働基準法上の賃金に該当するといふべきである。

なお、外交員が販売するパン類が外交員の買取り制になっていたといった事実は、前記のとおりその価格決定について原告らに交渉の余地がなく、したがって、このことにより原告らが利益をうける可能性がなければ、むしろ原告らにとって負担となっていたことに照らすと、これをもって本件外交員契約が労働契約であることの認定の妨げになるものではない。また、前記外交員規約中には、「見習い期間終了後は雇用期間ではないため、就業時間を束縛することができないこととする。」(一四条三号)と、取敢て本件外交員契約が労働契約でない旨を明記する文言も存在するけれども、前認定の本件外交員契約の内容及び原告ら外交員の勤務の実態に照らすと、本件外交員契約が労働契約であるとの認定を左右するには足りないといふべきである。

二 争点2(手数料及び退職慰労金不支給に関する合意の有無と効力)について

1 前掲乙第一号証によれば、前記第二の二の4の(二)記載のとおり外交員規約、慰労金規定等が存在し、同規約中には手数料及び退職慰労金等の不支給に関する条項が規定されていることが認められる。しかし、これら規約及び手数料及び退職慰労金等の不支給に関する条項が本件外交員契約締結の際に、具体的に原告らに示され、これが合意の内容となったことについては、被告代表者本人はこれに沿う供述をするけれども、前掲各証拠に対比してにわかに措信し難く、他にこれを認めるに足る証拠はない。

2 この点を措くとしても、右手手数料及び退職慰労金などが労働基準法上の賃金と認められることからすると、被告は、特段の合理的理由のない限り、労働基準法二四条によりその全額支払いの義務を免れることはできず、仮に被告において支払義務を免れる旨を規定し、当事者間においてこれに従う旨の合意をしたとしても、そのような規定及び合意は公序良俗に反し無効と解するほかないところである。

ただ、退職金については、なかには報償ないし恩恵的なものが含まれている場合があり、その合理的範囲内においてこれを減額する規定ないし合意も有効と解される余地があるけれども、本件退職慰労金については、前認定の支給要件、支給額決定の実情に照らしてみると、外交員の永年の貢献に対する報償ないし恩恵的な要素は認められず、したがって、退職慰労金についてもこれを不支給とする右規定及び合意を有効と解することは困難といわざるを得ない。

3 そうするとその余につき判断を加えるまでもなく、歩合手数料及び退職慰労金に関する被告の主張は採用できない。

三 争点3(原告らの受けるべき歩合給及び退職金の額)について

1 原告伊藤の平成二年一〇月分歩合手数料について 前掲甲第一号証によれば、原告伊藤が被告を退職するに当たり手渡された平成二年一〇月分の給料支払明細書には、原告伊藤が支払を受けるべき平成二年一〇月分の歩合手数料が二万六千七百六十三円である旨記載されていることが認められ、右事実によれば、原告伊藤が支払を受けるべき平成二年一〇月分の歩合手数料は二万六千七百六十三円であると認められ、この認定を覆すに足る証拠はない。

2 原告らのその余の歩合手数料及び退職慰労金について

(一)前記認定の原告伊藤の平成二年一〇月分歩合手数料を除く原告ら請求の手数料及び退職慰労金については、直接これを確知できる証拠はない。

しかしながら、手数料及び退職慰労金は、いずれも

前記認定のとおり実績点数一点毎に一定の金額を乗じて得られる額であるから、右手数料及び退職慰労金の支給対象期間中の原告らの実績点数が判明すれば、原告らが支給を求める歩合手数料及び退職慰労金の額を推認することができる。

そして、前記のとおり、昭和六一年一月二日から被告において半期手数料及び退職慰労金の制度が導入され、右半期手数料は外交員が毎年五月二日から一月二〇日を支給対象期間としてその間に売り上げた実績点数一点毎に一〇円の割合で計算された金額が二月に、同じく一月二日から翌年五月二〇日を支給対象期間としてその間に売り上げた実績点数一点毎に一〇円の割合で計算された金額が七月に、それぞれ支給されるものであることからすれば、原告らが受領した半期手数料の合計額を一〇で除すと、右半期手数料の支給対象期間中の原告らの実績点数を推計することができる。

また、右のようにして求めた実績点数を右半期手数料の支給対象期間の合計月数で除すると、原告らの一か月当たりの平均実績点数を求めることができるが、半期手数料の支給対象期間以外の期間（後記認定のとおり原告伊藤及び同金沢について平成二年五月二日以降、同野呂について平成元年一月二日以降それぞれ退職日まで）の一か月当たりの実績点数が右平均実績点数を下らないと推認することは、被告が原告らの実績点数を明らかにしない本件においては、充分な合理性を有するというべきである。

以上説示したところに従って、原告らの実績点数を具体的に求めると以下のとおりとなる。

(二) 原告伊藤の退職慰労金について

前掲甲第三及び第四号証、原告伊藤本人尋問の結果並びに弁論の全趣旨によれば、原告伊藤は、昭和六一年一月二日以降、別表一の支給日欄記載の日時に、同表支給対象期間欄記載の期間（昭和六一年一月二日から平成二年五月二〇日までの合計四二か月）の半期手数料として、同表金額欄記載の金額をそれぞれ受領したこと、平成二年五月二日以降は半期手数料の支給対象期間となっていないこと等の事実が認められ、この認定を覆すに足りる証拠はない。

右認定の事実を前提に、前記説示のとおり、右半期手数料の受領額合計八〇万五〇九八円を一〇円で除せば、右認定の期間中の原告伊藤の実績点数は八〇五〇九・八点と推計することができ、また一か月当たりの平均実績点数は、右実績点数合計八〇五〇九・八点を四二で除した一九六一・九点となる。

そして、前記のとおり原告伊藤は平成二年一〇月二〇日に本件外交員契約を合意解約して退職しているから、平成二年五月二日以降平成二年一〇月二〇日までの五か月の実績点数を、前記説示のとおり右平均実績点数一九六一・九点を元に計算すると、次の計算式のとおり九五八四・五点となり、右五か月間の原告伊藤の実績点数は九五八四・五点を下らないと推計することができる。

(式) $1916.9 \text{ (点)} \times 5 \text{ (月)} = 9584.5 \text{ (点)}$

右八〇五〇九・八点と右九五八四・五点を合計すれば、九〇〇九四・三点となり、これが原告伊藤の慰労金額の基礎となる実績点数となるから、原告伊藤が支給を受けるべき慰労金額は、これに五円を乗じた四五万〇四七一円を下らないと認めることができる。

(三) 原告金沢の平成二年一〇月分歩合手数料及び退職慰労金について

前掲甲第五及び第六号証、原告金沢本人尋問の結果並びに弁論の全趣旨によれば、原告金沢は、昭和六一年一月二日以降、別表二の支給日欄記載の日時に、同表支給対象期間欄記載の期間（昭和六一年一月二日から平成二年五月二〇日までの合計四二か月）の半期手数料として、同表金額欄記載の金額をそれぞれ受領したこと、平成二年五月二日以降は半期手数料の支給対象期間となっていないこと等の事実が認めら

れ、右認定を覆すに足りる証拠はない。

右認定の事実を前提に、原告伊藤について説示したところと同じく、右半期手数料の受領額合計七二万七千八百六円を一〇円で除せば、右認定の期間中の原告金沢の実績点数は七二七一八・六点と推計することができ、また一か月当たりの平均実績点数は、右実績点数合計七二七一八・六点を四二で除した一七三一・四点となる。

そして、前記のとおり原告金沢は平成二年一〇月二〇日に本件外交員契約を合意解約して退職しているから、平成二年五月二日以降平成二年一〇月一〇日までの四か月と二〇日の実績点数を、前記説示のとおり右平均実績点数一七三一・四点を元に計算すると、次の計算式のとおり八〇七九・八点となり、右四か月と二〇日間の原告金沢の実績点数は八〇七九・八点を下らないと推計することができる。

(式) $1731.4 \text{ (点)} \times (4 + 20/30) = 8079.8 \text{ (点)}$

また、平成二年一〇月分の手数料の支給対象期間である平成二年九月二日から同年一〇月一〇日まで二〇日間の実績点数を、同じく右平均実績点数一七三一・四点を元に計算すると、次の計算式のとおり一一五四・二点となり、右二〇日間の原告金沢の実績点数は、一一五四・二点を下らないと推計することができる。

(式) $1731.4 \text{ (点)} \times 20/30 = 1154.2 \text{ (点)}$

そうすると、原告金沢が支給を受けるべき平成二年一〇月分の手数料は、右一一五四・二点に一一五円（歩合手数料一〇五円＋車両手数料一〇円）を乗じた、一三万二七三三円を下らないと認めることができる。

また、前記昭和六一年一月二日から平成二年五月二〇日までの間の実績点数七二七一八・六点と前記平成二年五月二日から同年一〇月一〇日までの実績点数八〇七九・八点を合計すれば、八〇七九八・四点となり、これが原告金沢の退職慰労金額の基礎となる実績点数となるから、原告金沢が支給を受けるべき退職慰労金額は、これに五円を乗じた四〇万三九九二円を下らないと認めることができる。

(四) 原告野呂の退職慰労金について

前掲甲第七及び第八号証、原告野呂本人尋問の結果並びに弁論の全趣旨によれば、原告野呂は、昭和六一年一月二日以降、別表三の支給日欄記載の日時に、同表支給対象期間欄記載の期間（昭和六一年一月二日から平成元年一月二〇日までの合計三六か月）の半期手数料として、同表金額欄記載の金額をそれぞれ受領したこと、平成元年一月二日以降は半期手数料の支給対象期間となっていないこと等の事実が認められ、この認定を覆すに足りる証拠はない。

右認定の事実を前提に、原告伊藤について説示したところと同じく、右半期手数料の受領額合計四三万一千四二四円を一〇円で除せば、右認定の期間中の原告野呂の実績点数は四三二四二・四点と推計することができ、また一か月当たりの平均実績点数は、右実績点数合計四三二四二・四点を三六で除した一一九八・四点となる。

そして、前記のとおり原告野呂は平成二年一月三〇日に本件外交員契約を合意解約して退職しているから、平成元年一月二日以降平成二年一月三〇日までの二か月と一〇日間の実績点数を、前記説示のとおり右平均実績点数一一九八・四点を元に計算すると、次の計算式のとおり二七九六・二点となり、右二か月と一〇日間の原告野呂の実績点数は二七九六・二点（小数点二桁以下切捨）を下らないと推計することができる。

(式) $1198.4 \text{ (点)} \times (2 + 10/30) \text{ (月)} = 2796.2 \text{ (点)}$

前記四三二四二・四点と右二七九六・二点を合計すれば、四五九三八・六点となり、これが原告野呂の退職慰労金額の基礎となる実績点数となるから、原告野呂が支給を受けるべき退職慰労金額は、これに五円を

乗じた二二万九六九三円を下らないと認めることができる。

四 争点4（旅行積立金返還請求の可否）について

1 前記当事者間に争いがない事実、前掲甲第一号証、第二号証の一ないし六、第四、第六及び第八号証、証人佐藤英子の証言、原告ら及び被告代表者（但し後記措信し難い部分を除く。）各本人尋問の結果並びに弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができ、この認定を覆すに足る証拠はない。

（一）原告らは、被告から支給を受ける毎月の手数料の支給額から、金二〇〇〇円ずつを旅行積立金として天引きされていた。右積立金は、毎年秋に実施される被告従業員の懇親のための旅行の費用に当てられていたが、費用の不足分は被告が負担していた。

（二）原告らはもとより被告半田営業所所長の右佐藤も、右積立金は旅行に行かなかった場合には返還されるものであると思っていた。

（三）被告が発行した平成二年一〇月分の原告伊藤に対する給料支払明細書には、積立金欄に「返二三五〇〇円」との記載があり、また、右明細書の「支給額」欄の合計額と「控除」欄の合計額とを対比すれば、被告は、原告伊藤が本件外交員契約を合意解約して退職するに当たり、右平成二年一〇月分の歩合手数料の支給に際して原告伊藤に対して、旅行積立金の返戻分二万三五〇〇円を支払う予定であった。

原告野呂も、被告を退職する際、被告の事務員から旅行積立金として六〇〇〇円を返還すると説明された。

2 右認定の事実によれば、旅行積立金は被告における懇親旅行の原資に当てるため、本来原告ら外交員が受領すべき毎月の賃金から天引きされていたものであるから、積立金を天引きされていた外交員が、積み立ての目的である懇親旅行に参加せずに退職するに至った場合には、これが正当化される特段の事情のない限り、当該外交員に対して返還されるべきものであるところ、本件全証拠によってもそのような特段の事情を認めるには足りない。

そして、旅行積立金が、前記認定のとおり原告らの賃金から天引きされていたこと、原告伊藤が被告を退職する際、被告は原告伊藤に対し、積立金の返戻分として金二万三五〇〇円を支払う予定であったこと等の事実を総合すれば、旅行積立金を管理していたのは被告であって、同積立金の返還義務を負うのも被告であると認められる。

この点、被告代表者は、その本人尋問において、旅行積立金は被告と無関係であり、被告の従業員有志によって構成される「互助会」の依頼で天引きしているものである旨供述するが、右「互助会」と被告との委託関係その他右「互助会」に関する具体的な供述が全くないことに加え、前記認定の各事実に照らせば、被告代表者の右供述部分は容易に措信できない。

3 以上認定の事実からすれば、原告伊藤及び原告金沢が返還を受けるべき旅行積立金の額はいずれも二万三五〇〇円であり、原告野呂が返還を受けるべき旅行積立金は六〇〇〇円を下らないと認めることができる。

第四 結論

以上によれば、原告らの本訴請求はすべて理由があるから認容し、訴訟費用の負担について民事訴訟法八九条、仮執行宣言について同法一九六条をそれぞれ適用して主文のとおり判決する。

（裁判長裁判官 福田皓一 裁判官 潮見直之 裁判官 黒田豊）

別表一～三（省略）

(11) 大阪地決昭和 55 年 7 月 25 日 (27612994)

金員支払仮処分申請事件
大阪地裁昭 5 5 (ヨ) 二三四四号
昭 5 5・7・2 5 決定

決 定

申請人 仲川宗男
同 吉岡肇
同 渡部健次
右申請人ら代理人弁護士 早川光俊
被申請人 株式会社北条齒車工場
右代表者代表取締役 北条弘
右代理人弁護士 前原仁幸

主 文

一 被申請人は申請人仲川宗男に対し金六二万〇八七二円を、申請人吉岡肇に対し金一二〇万二二五九円をそれぞれ仮に支払え。
二 申請人仲川宗男および申請人吉岡肇のその余の仮処分申請ならびに申請人渡部健次の仮処分申請を却下する。
三 申請費用は、申請人仲川宗男と被申請人との間においては、同申請人に生じた費用の四分の一を被申請人の負担とし、その余は各自の負担とし、申請人吉岡肇と被申請人との間においては、同申請人に生じた費用の二分の一を被申請人の負担とし、その余を各自の負担とし、申請人渡部健次と被申請人との間においては、被申請人に生じた費用の三分の一を同申請人の負担とし、その余を各自の負担とする。

事 実

第一 当事者の求めた裁判

一 申請の趣旨

1 被申請人は申請人仲川宗男に対し金二四〇万一九五六円を、申請人吉岡肇に対し金二四一万〇五五一円を、申請人渡部健次に対し金三〇一万一九七四円を仮に支払え。

2 申請費用は被申請人の負担とする。

二 申請の趣旨に対する答弁

1 本件申請をいずれも却下する。

2 申請費用は申請人らの負担とする。

第二 当事者の主張

一 申請の理由

1 被申請人（以下被申請会社ともいう）は齒車等の製造販売を目的とする会社である。

2 申請人らは、被申請会社に勤務していたが、昭和五五年三月二〇日付で退職した。

3 申請人らが被申請会社から受取るべき退職金額は別表記載のとおりである。

4 被申請会社の退職金規定には次のとおり定められている。

退職金は従業員の退職の日から一か月以内に通貨で全額を支給する。但し会社の経理事情、別に定める退職年金支払い、その他やむをえない場合は分割して支給することができる。

この場合は本人および組合の同意を得るものとする。

支払い遅延の場合は八パーセントの利息を支払う。

5 被申請会社は申請人らに対し、昭和五五年四月三日、別表記載の金員を支払い、残額については同年同月二五日より一年間の分割払として、同年五月二四日までに別表記載の金員を支払った。

6 申請人らは、賃金を唯一の糧とする労働者であり、

退職金をもとにして第二の人生を計画していた。

(一) 申請人仲川宗男は、退職後自営する予定の機械修理工場のための資金および息子の結婚資金として退職金をあてにしていたが、退職金全額を受領できないため工場に必要な機械も購入できない。

(二) 申請人吉岡は、退職後喫茶店を営する予定で、そのための店舗を見つけていたが、退職金全額を受領できないため店舗を購入することができず、このままでは右計画そのものが破綻しかねない。

(三) 申請人渡部健次は、娘婿が独立して工務店を営するための設備資金として退職金を使用する予定であったが、退職金全額を受領できないため、右設立計画自体が苦境に陥っている。

7 よって、申請人らは退職金残額の仮払を求めため、本件仮処分申請に及んだものである。

二 申請の理由に対する認否

申請の理由 1 ないし 5 の各事実は認める。同 6 の各事実は争う。

三 抗弁

1 分割支給の合意

(一) 申請人ら主張の退職金規定は、被申請会社とその従業員を構成員とする総評全国金属労働組合北条齒車支部（以下組合という）との間で結ばれた労働協約である。

(二) 被申請会社は組合との間で、昭和五五年二月五日、退職金の支給について左記のとおり（申請人らと無関係の条項省略）合意した。

(1) 昭和五四年一月二日から昭和五五年五月二〇日までの間の自己退職者に対する退職金は分割支給とし、退職金から日本信託銀行より直接本人に支給される退職年金（退職金）額を控除した残額を、退職の翌月から一二か月以内に毎月二五日限り均等分割支給する。

(2) 本人は、分割支給の運用につき多少の弾力的配慮を希望することはできるが、一括支給を求めることはできない。

2 同意権の濫用

被申請会社は、昭和四八年頃から赤字経営が続き、昭和五四年秋には累積赤字四億八〇〇〇万円を計上するに至り、退職金を即時支給する源資および捻出可能な経理余裕はなく、将来の収益を退職金の源資に補填して支給するよりほかない。ところで、申請人らは労働者として退職金を受領するものであるが、労働者は事業内において使用者の意思を理解しこれに協力して労働に従事する立場にあり、このような労働者の本位は退職金の支給に関しても当然適用がある。従って、申請人らは、将来の収益を源資に補填する被申請会社の経理の実情を理解し、これに協力して退職金の分割支給を了解することが要請されるということができる。

してみれば、仮に退職金の分割支給につき申請人らの同意を要するとしても、本件仮処分申請は、申請人らが労働者として退職金規定の適用を受ける立場を全く顧慮しないものであるから、申請人らは同意権を濫用しているものと評価すべきである。

3 一部弁済

被申請会社は、昭和五五年六月二五日、申請人らに対し別表記載の金額（年八パーセントの利息込み）をその各取引銀行に送金して支払った。

四 抗弁に対する認否

抗弁 1 (一) の事実は認める。同 1 (二)、2 の各事実は争う。

理 由

一 被保全権利について

1 申請の理由 1 ないし 5 の各事実にについては当事者間に争いが無い。

2 抗弁 1 (一) の事実にについては当事者間に争いがなく、疎明によれば、被申請会社と組合との間で、昭

和五五年二月五日、抗弁1(二)(1)の合意が成立したことを一応認めることができる。しかし、右合意成立の時に被申請会社と組合とが作成した覚書(乙第一〇号証末尾添付)には「本人の同意を得たうえ分割支給する」との文言が記載されていることおよび被申請会社と組合とが作成した「昭和五五年二月五日付覚書についての疑議確認」と題する同年四月二五日付書面(乙第一一号証)には、右覚書にいう本人の同意とは、退職金分割支給の内容のみに関するものであるという趣旨の記載がなされていることを一応認めることができる。しかし、右覚書にいう本人の同意が右の如きものであるとすれば、当初から覚書にそのような文言を記載し得た筈であるにもかかわらず、被申請会社の退職金規定(申請の理由4)中の本人の同意に関する記載(同規定にいう本人の同意とは、退職金を分割支給することの可否に関するものであることは、同規定の体裁から明白である)とほぼ同趣旨の文言を覚書に記載し、後日その解釈について別に書面を作成するのは不自然であることおよび疎明によれば、乙第一一号証は、申請人の退職後一か月を経過したにもかかわらず退職金が全額払われてはいないことに対する大阪西労働基準監督官作成の是正勧告書(乙第一三三号証の一)が被申請会社に到達した日に作成されたことが一応認められることに照らせば、右覚書にいう本人の同意についての乙第一一号証の記載は信用しがたく、右覚書の記載文言については、被申請会社の退職金規定を参照しつつ、その文理に従って解釈するほかないところ、右覚書の内容からすれば、分割支給の内容についてのみ本人の同意の余地を残したものと解することは困難である。結局、抗弁1(二)

(2)の合意が被申請会社と組合との間でなされたことの疎明はないといわざるをえない。

3 被申請代理人は、同意権濫用の抗弁を主張する。しかし、被申請会社の退職金規定(申請の理由4)によれば、被申請会社は、経理事務その他やむをえない事由により退職金の分割支給をせざるをえない場合においても、そうするためにはなお本人の同意を得ることを要するとされ、退職金債権は、その支払期が被申請会社の経理事務等で一方的に変更されることを禁じられているといわなければならない。しかし、右抗弁は、退職者の同意権の行使に被申請会社の経理事務、資力等に応じた制約が課せられることを前提とするものであり、それは、結局、右退職金規定の文理および趣旨を無視するものといわざるをえない。右抗弁は主張自体失当である。

4 疎明によれば、抗弁3の事実を一応認めることができるから、右金額から利息分を控除した金額を申請人らの退職金残額から控除すると別表のとおりである。

二 仮処分の必要性について

1 疎明によれば、申請人仲川宗男は、被申請会社を退職後、従業員三名を雇用して機械修理請負業を営むつもりで、そのための機械・工具類・貨物自動車の購入代金、従業員に対する当座の貸金、同申請人が自動車運転免許を取得するための費用等に退職金をあてる予定であることを一応認めることができる。

そこで、同申請人が右営業を行うために現時点で必要とする資金についてみるに、疎甲第六号証(同申請人作成の報告書)には右資金額が記載されているけれども、疎甲第一二ないし第一五号証に照らせば、疎甲第六号証記載の機械・工具の代金、自動車の代金および保険料等の金額は、実際に要する金額よりも多額であることが一応認められる。そして、自動車代金について、同申請人は現金による全額一時払を考えていることが窺われるのであるが、月賦による支払も可能であることを考慮すれば、自動車購入のために現在要する金額は月賦購入の場合を前提として考えるのが相当である。また、同申請人は、営業開始後、修理代金が満期までの期間が六か月の手形で支払われることを予想して、その間の人件費を予め準備しておく必要があるとしているが、ある程度の人件費を予め準備してお

く必要のあることは首肯しうとしても、受取手形の期間を右の如く予想することに合理性があることの疎明はない。

してみれば、疎明により、同申請人が機械修理請負業を営むために現時点で必要とする費用として一応認めることができる金額は、別紙費用目録記載のとおり合計三五七万七四五〇円である(疎甲第六号証と疎甲第一二ないし第一五号証とを対照のうえ、同目録一については疎甲第六号証の金額の九五パーセント、同目録二、三については同号証の金額の八〇パーセントとし、同目録四については前記理由により自動車価格の三五パーセントとした。また同目録六については前記理由により同号証の金額の三分の一とした)。

なお、同申請人は息子の結婚資金に退職金の一部をあてる予定であるというのであるが、右結婚の具体的な日取等については疎明がないから、右結婚は仮処分の必要性を判断するについては考慮しない。

2 疎明によれば、申請人吉岡肇は、退職後喫茶店を経営する計画で、その資金に退職金をあてる予定であることならびにそのための費用として、現時点において、借入店舗の敷金三〇〇万円および当初の賃料六万円、カップ・スプーン等什器備品の購入代金一四万〇八八〇円のほか店舗内装費を必要としていることを一応認めることができる。しかし、内装費については、(証拠略)によれば一五〇万円を要するというのであるが、その内装の具体的内容については何ら疎明がないので、右金額の六〇パーセントである九〇万円をもって相当な金額と認める。

3 疎明によれば、申請人渡部健次は、二女の婿がその父親から独立して工務店を経営するための資金として、退職金を貸すつもりであることを一応認めることができる。

しかし、金員の仮払を求める仮処分の必要性は、金員の仮払を得ることができなければ、当該申請人および同人と生計を一にしその収入に頼って生活している者に対し著しい損害を生じる場合に、右必要性を肯定すべきであると解するのが相当であるところ、同申請人の二女の婿は、同申請人と生計を別にしてしているものと推認されるから、同申請人については、本件仮払の必要性の疎明がないといわざるをえない。

4 ところで、労働協約に基づき労働者が受領する退職金は労働の対償として使用者が労働者に支払うものであると解される。そして、労働者は、退職後においては退職金を最大限に効率的に運用してその生活の維持を図るものであり、労働者がその生活を退職金に依存する度合は、労働者が同一企業に勤務した期間が長ければ長い程強くなる。

疎明によれば、申請人仲川宗男が被申請会社に勤務した期間は約二四年六か月、申請人吉岡肇のそれは約二八年であることを一応認めることができるから、右申請人らにおいては、いわゆる第二の人生を歩むにあたり退職金に依存する度合が強いといわなければならない。しかるところ、右申請人らが計画していた事業の開始が、退職金の全額一時支給を受けられないために遅延すれば、事業開始の時機を失し、毎月分割支給される退職金は月々の生活費にあてられて消費される結果、右申請人らは、多年の労働の対償である退職金の効率的な運用を図ることができず、退職後の生活設計そのものの変更すら余儀なくされることになる。

してみれば、右申請人らについては、本案訴訟の判決を待っている著しい損害を生じるおそれがあるといわなければならないから、被申請会社に対し、右申請人らが計画している事業を開始するために必要な資金額から、既に支給した退職金額を控除した金員(申請人仲川宗男につき金六二万〇八七二円、申請人吉岡肇につき金一二〇万二二五九円)の仮払を命じる必要があるといわなければならない。

5 被申請代理人は、被申請会社には退職金を即時支給する源資がないと主張するのであるが、右程度の金員を支払った場合、被申請会社の経営に破綻を来すよ

うな事情を認めるに足る疎明はない。

三 結論

よって、本件仮処分申請は、申請人仲川宗男に対し金六二万〇八七二円の、申請人吉岡肇に対し金一二〇万二二五九円の仮払を求める限度で理由があるから、右限度において本件事案に鑑み保証を立てしめないでこれを認容することとし、右申請人らのその余の申請および申請人渡部健次の申請は、理由がないからこれを却下することとし、申請費用の負担につき民法八九条、九二条、九三条を適用して、主文のとおり決定する。

昭和五五年七月二五日

大阪地方裁判所第一民事部

裁判官 榑崎康英

費用目録

- 一 機械修理用機器、工具類、運搬用具（チェンブロック、滑車、麻ロープ、シャックル）の代金（雑費を含む）二五万〇四二〇円
 - 二 測定器具（ノギス、パス）の代金 六万二七二〇円
 - 三 仕上用工具（ヤスリ、ペーパー、溶接機、ドリル、タガネ、ハンマー、グラインダー、溶接棒）の代金（雑費を含む） 四一万八九六〇円
 - 四 貨物自動車の代金 五四万四六〇〇円
 - 五 自動車税および保険料 四〇万〇七五〇円
 - 六 申請人仲川宗男および従業員三名の給料支給準備金 一七〇万〇〇〇〇円
 - 七 申請人仲川宗男が自動車運転免許を取得するための費用 二〇万〇〇〇〇円
- 別表

(12) 奈良地判昭和45年10月23日(27441334)

不正競争行為禁止仮処分命令申請事件

奈良地裁昭四五(ヨ)三七号

昭45・10・23判決

債権者 有限会社フォセコ・ジャパン・リミティッド

右代表者代表取締役 松浦喬一

右訴訟代理人弁護士 久保田穰

右同 鎌田隆

債務者 奥野重義

債務者 大松暎幸

右兩名訴訟代理人弁護士 萩原潤三

右同 倉橋春雄

主 文

債権者が保証として金一、〇〇〇、〇〇〇円を供託することを条件として、債務者兩名は別紙目録記載の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。訴訟費用は債務者兩名の負担とする。

事 実

第一、当事者の求めた裁判

一、申請の趣旨

「債務者兩名は別紙目録記載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。」との判決。

二、申請の趣旨に対する答弁

「本件仮処分申請を却下する。」との判決。

第二、当事者の主張

一、申請の理由

(一) 被保全権利について

1、債権者は英国のフォセコ・インターナショナル・リミティッドと、日本の伊藤忠商事株式会社他数社との合弁会社であり、金属鑄造の際に使用する熔湯処理剤、鑄型用添加剤、押湯保温剤等の各種冶金副資材の製造販売を業とするものである。

2、債務者奥野重義(以下債務者奥野という。)同大松暎幸(以下同大松という。)は共に昭和三三年三月債権者の前身である有限会社ファンドリー・サービス・ジャパン・カンパニー・リミティッドに入社、爾來債務者奥野は同四四年六月一七日に退社するまで満一〇年に亘って債権者の本社研究部(後に技術部、開発部と名称変更)に属し、更に退社時には豊川工場の現場の製品品質管理を担当し、債権者の技術の中枢部に直接関与し、又債務者大松は同四〇年四月迄約七年間本社研究部に所属して、債権者の重要極秘技術に関与し、更に以後同四四年六月三〇日退社するまで大阪支社鑄造部本部で技術知識を有する販売員として債権者の製品販売業務に従事し、債権者の顧客と接触していた。

3、債権者の製造販売している製品は各種冶金副資材と総称されるものであり、簡単に言えば、金属の鑄造に際して、鑄型に塗布したり、熔融金属に添加して用いられる種々の化学物質である。それらの多くは高温の熔融金属に直接接触し、高熱下で直ちに反応するものであるから、微妙な効果の差が重大な結果をもたらすという性質のものであるため、その製造には多くの技術的秘蔵が存している。

4、債権者は前項の技術的秘蔵を保持するため債務者奥野及び同大松との間にそれぞれ、同三七年一月一〇日及び同四一年九月五日の二回に亘り、左記の内容の契約(以下本件特約と略称する。)を締結した。

記
(1) 債務者兩名は雇傭契約存続中、終了後を問わず、業務上知り得た秘蔵を他に漏洩しないこと。

(2) 債務者兩名は雇傭契約終了後満二年間債権者と競業関係にある一切の企業に直接にも、間接にも関係しないこと。

5、さらに債権者は特に技術の中枢部に当る研究部(現在の開発部)に所属する非管理職社員に対して通称S DA(Secret duty allowance)と称する機密保持手当を支給しており、債務者奥野、同大松兩名とも、この特別手当を受けていた。

6、昭和四四年六月債務者兩名は相前後して債権者を退職し、同年八月二九日訴外アポロケミカル株式会社(以下アポロケミカルと略称)が設立されるやそれぞれ同社の取締役役に就任した。

7、右アポロケミカルは、その定款上、営業目的を鑄造用金属熔湯処理剤、鑄型用添加剤、製鋼用押湯保温剤の製造販売とし、債権者のそれと競合するのみならず、実際にもアポロケミカルは、債権者の製品と対応する製品を試作し債権者の得意先等に対し取引を申し入れ販売活動を行っている。

8、アポロケミカルの商品は全て債権者の商品と対応し同様の組成を示し、類似の効果を示すものである。

9、従って債務者兩名は、共に本件特約に違反して債権者と競業関係にある企業に関与しており、そしてアポロケミカル他の取締役は冶金材料の製造販売に全く無縁な人物であるところからして、アポロケミカルの営業目的である金属鑄造用副資材の製造販売は債務者らの知識経験に基くものであることは明らかであり、債務者らは債権者に在職中その業務上知り得た技術的秘蔵を右アポロケミカルないし同社従業員に漏洩しているものである。又アポロケミカルの販売目標は債権者の得意先であるから、債務者らが、債権者の得意先に関する秘蔵をもアポロケミカルに漏洩していることも明白である。

よって、債権者は債務者兩名に対し、本件特約に基いて、同人らのかかる本件特約違反行為の差止めを請求するものである。

(二) 保全の必要性について

右アポロケミカルは昭和四四年九月頃から営業活動を開始し、試作した債権者製品類似の製品見本をもって債権者の顧客に対し、取引を申入れ、或いは更に製品納入をとりつけ、もって債権者製品の納入停止等を惹起せしめる等して債権者に損害を与えつつある(トヨタ自動車工業他十数社が取引の申し込みを受け、昭和四四年一〇月二六日債権者の得意先である神戸製鋼所岩屋工場に債権者製品のコーファックス8Kに相当する製品の納入をとりつけ、同年一月五日には同じく債権者の得意先の正起鑄物株式会社に働きかけアポロケミカルのパートクックを採用させ、そのため債権者のセパロール111の納入はとりやめになるなどアポロケミカルは現実に債権者の得意先を奪いつつある)。債権者は親会社たる英国のフォセコ・インターナショナル・リミティッドその他から製造技術について特許の実施権その他ノウハウを含む技術供与を受け、これに対して、その実施料等を支払っている他、債権者も独自に技術の開発につとめ、多額の投資をした結果、多くの技術的秘蔵(製法上の秘訣)を有するようになったものである。これら技術開発に伴う費用を必要としなかったアポロケミカルの方が、製品コストが安価で済むのは当然のことであり、そのため、一般市場において債権者製品が不利な立場に立たされ、このまま放置しておけば、債権者は顧客を失い、債権者に回復しがたい損害が生ずるであろうことは明らかである。なお債務者らの勤務するアポロケミカルは、その事業はまだその緒についたばかりであって設備投資も殆んどなく、若干の実験的設備により商品見本を試作している段階であり、債務者兩名の競業行為差止めによって被むる損害は債権者のそれに比し、比べものにならないほど少ない。よって、債権者は本案確定を待つ余裕がないので本件仮処分申請に及んだ次第である。

二、申請の理由に対する答弁

1、申請理由(一)の1の事実のうち、債権者が冶金用副資材の製造販売を業としていることは認め、その余の事実不知。

2、同(一)の2の事実のうち債務者奥野が債権者の

技術の中枢部に関与していたこと及び、債務者大松が債権者の重要極秘技術に関与していたことについては不知、その余の事実は認める。

3、同(一)の3の事実のうち、各種冶金用副資材の製造方法に多くの技術的秘蔵が存することは否認する。即ち、鑄鉄用金属関係の副資材、添加剤に関する製造方法は既に学界及び業界において公知公然且つ公用となっており何等の技術的秘蔵は存在せず、従って特許権等によって保護されていないのである。

4、同(一)の4の事実は認める。

5、同(一)の5の事実は否認。

6、同(一)の6・7事実は認める。

7、同(一)の8の事実は不知。

8、同(一)の9の事実のうち債務者兩名が債権者と競業関係にある企業に関与している事実は認めるがその余の事実は否認。アポロケミカルは製造技術に関しては訴外田口長浜衛近畿大学教授の指導に基いて実施しているのである。

9、申請理由(二)の事実はすべて争う。

三、抗弁

本件競業禁止特約は公序良俗に反し無効である。即ち競業禁止が債務者の退職後の事情の如何を問わず二年間に亘ること、区域は無条件に全国一円に及ぶこと、右禁止期間に対する代償又は補償は全く考慮支給されず、一律に同種の事業への就業を広汎に禁止していることなど、債務者らにとって著しく不利益であるから、その内容上職業選択の自由を保障した憲法二二条一項、或いは憲法二五條、労働基準法等の趣旨に照らし民法九〇條の公序良俗に違反し無効である。

四、抗弁に対する答弁

本件競業禁止特約は、期間は二年という比較的短期間であり、対象となる職種も債権者と競業関係にあるものだけに限定されており、その範囲は頗る狭いものであるが債務者らの基本的人権をおびやかすことはなく公序良俗に反することはない。

第三、証拠関係《略》

理 由

一、債権者が、金属鑄造の際使用する熔湯処理剤、鑄型用添加剤、押湯保温剤等の各種冶金用副資材の製造販売を業としていること、アポロケミカルが、定款上冶金用副資材の製造販売を業とするものであることは当事者間に争いがなく、《証拠略》よれば、アポロケミカルは製品は全て債権者の製品と対応し、現実に債権者の得意先等に対し債権者と同様の営業品目を製造販売していることが認められ、他に右認定に反する疎明はない。すると、債権者とアポロケミカルは競業関係にあるといえる。

二、債務者兩名は共に昭和三三年三月に債権者に入社し、同四四年六月に相対して同社を退社したこと、債務者奥野は入社時より約一〇年間に亘り債権者の本社研究部(後に、技術部・更に開発部と改称)に所属し、退社時には豊川工場の現場の製品管理を担当したこと、債務者大松は入社時より同四〇年四月まで本社研究部に所属し、以後退社するまで大阪支社鑄造本部で販売業務に従事していたこと、債務者兩名は、債権者に在職中、債権者との間に秘密漏洩禁止、退社後の競業禁止に関する本件特約を結んだこと、債務者兩名が債権者を退社後まもなく昭和四四年八月二九日にアポロケミカルが設立されると同時に同社の取締役役に就任したことは当事者間に争いが無い。

従って債務者兩名は、債権者との本件特約に違反し、債権者と競業関係に立つ企業に関与したいといえることができる。

三、次に債権者は右特約違反に基いて債務者兩名の競業行為の差止めを請求しているものであるから、本件特約の効力について検討を加える。

一般に雇用関係において、その就職に際して、或い

は在職中において、本件特約のような退職後における競業禁止義務をも含むような特約が結ばれることはしばしば行われることであるが、被用者に対し、退職後特定の職業につくことを禁ずるいわゆる競業禁止の特約は経済的弱者である被用者から生計の道を奪い、その生存をおびやかす虞れがあると同時に被用者の職業選択の自由を制限し、又競争の制限による不当な独占の発生する虞れ等を伴うからその特約締結につき合理的な事情の存在することの立証がないときは一応営業の自由に対する干渉とみなされ、特にその特約が単に競争者の排除、抑制を目的とする場合には、公序良俗に反し無効であることは明らかである。従って被用者は、雇用中、様々の経験により、多くの知識・技能を修得することがあるが、これらが当時の同一業種の営業において普遍的なものである場合、即ち、被用者が他の使用者のもとにあつても同様に修得できであろう一般的な知識・技能を獲得したに止まる場合には、それらは被用者の一種の主観的財産を構成するのであつてそのような知識・技能は被用者は雇用終了後大いにこれを活用して差しつかえなく、これを禁ずること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つて公序良俗に反するというべきである。

しかしながら、当該使用者のみが有する特殊な知識は使用者にとり一種の客観的財産であり、他人に譲渡しうる価値を有する点において右に述べた一般的な知識・技能と全く性質を異にするものであり、これらはいわゆる営業上の秘密として営業の自由とならんで共に保護されるべき法益といふべく、そのため一定の範囲において被用者の競業を禁ずる特約を結ぶことは十分合理性があるものといふべきである。このような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蔵等が考えられ、企業の性質により重点の置かれ方が異なるが、現代社会のように高度に工業化した社会においては、技術的秘蔵の財産的価値は極めて大きいものがあり従って保護の必要性も大きいと考えられる。即ち技術的進歩、改革の一つには特許権・実用新案権等の無体財産権として保護されるが、これらの権利の周辺には特許権等の権利の内容にまではとり入れられない様々の技術的秘蔵ノウハウなどが存在し、現実には両者相俟って活用されているというのが実情である。従つてこのような技術的秘蔵の開発・改良にも企業は大きな努力を払っているものであつて、右のような技術的秘蔵は当該企業の重要な財産を構成するのである。従つて右のような技術的秘蔵を保護するために当該使用者の営業の秘密を知り得る立場にある者、たとえば技術の中枢部にタッチする職員に秘密保持義務を負わせ、又右秘密保持義務を実質的に担保するために退職後における一定期間、競業禁止義務を負わせることは適法・有効と解するのを相当とする。

四、以上の視点から本件特約を検討してみると、本件特約は秘密保持義務と競業禁止義務の二項から成り、そして競業禁止義務は秘密保持義務を担保するものであるから、本件特約の重点は前者にあるものと考えられる。

(一) 秘密の存在について

1、本件において秘密と称されているのは金属鑄造用の副資材の製造法(材料・工程等)に関する秘密である。《証拠略》によれば、債権者は親会社より技術援助を受けるに際して製品の成分・製造方法に関して秘密の漏洩防止を義務づけられていること、債権者では研究部・生産部に所属する社員に対してS・D・Aと称する特別の機密保持手当を支給しており、債務者兩名に対しても右特別手当が支給されていたことが認められ、更にハンドブックの検証結果によれば、債権者にはそれぞれ極秘フォセコ作業ハンドブックが存在し、それらにはそれぞれ第四巻原料明細書、第五巻原料配合、第六巻製造工程の表示があり、右ハンドブックによると第五巻一〇三頁の債権者製品イノキュリン10

の欄のRMの項には4 2 7 Bなる記載があり、その4 2 7 Bがいかなる物質であるかについては第四巻の4 2 7 Bの項にその物質名・粒度等の特性が記載され、製造工程については、第六巻の対応箇所に反応温度、作業時間等の製造工程に関する諸条件についての説明の記載があること、イノキュリン10の製造方法については右三冊のハンドブックを照合して初めて全体が明らかになるようになっていくことが認められ他に右認定を覆えずに足る疎明はない。そして右ハンドブックの性格、記載の方式等からして、債権者の他の製造方法についてもイノキュリン10の場合と同様に原料、原料配合、製造工程の三つに分けて記載され三冊のハンドブックを照合して、その全体が明らかになるようになっていくことが推認できる。以上の説示認定事実によれば、債権者は、その製品製造工程に債権者独自の技術的秘蔵を有していることが認められ、なお《証拠略》は接種効果を示す物質ないし離型剤についての一般的知識が公知であるという疎明に過ぎず、又《証拠略》によっても前記認定を覆えずに足りない。

2、前述のように債権者が技術的秘蔵を有するとしても、市販されている債権者製品の分析により極めて容易に製造しているものであるとすれば、それは債権者にとって主観的にはともかく、客観的には保護に値する秘蔵とは言い難いのでその点について更に検討を加える。

《証拠略》により、アポロケミカルの製品は全て債権者製品と対応することが認められること前示のとおりであって又《証拠略》によれば、アポロ製品イノクラゲン、パートック、カバラーゲンA-1、A-2はそれぞれ対応する債権者製品のイノキュリン10ないしJDR二六三Bセパロール111、カバラーとほぼ同一の組成を示し、同様の効果を示すことが認められ、以上の事実から他のアポロ製品とそれに対応する債権者製品についても組成・効果の点でほぼ同様の関係にあることが推認でき、右認定を覆えずに足る疎明はない。これをアポロ製品のイノクラゲンに対応する債権者製品のイノキュリン10及びJDR二六三Bを例にとってみると、《証拠略》を総合すると、イノキュリン10及びJDR二六三BはA、B、C、Dの四種類の主原料としていること、一般に物質の分析には元素分析と組成分析があり元素の種類とその重量パーセントを求める元素分析は研究室等で直ちに分析可能な方法であり、比較的容易であるがイノキュリン10のような接種剤は、各種の有機化合物を混合して作るものであるから、元素分析だけでは足りず、製造方法を考えるには、存在する元素が相互にどのような結合状態で存在するのか、またそれぞれの元素がどのような化合物の形で存在しているかを明らかにし、これら結合状態の各物質および化合物のそれぞれ含有量を測定する組成分析がなされなければならないこと、そして、イノキュリン10のように多成分の混合物においてはその完全な分析は、高度の専門的知識と技術をもってしても相当に困難なことで、相当長期の研究が必要であること、イノキュリン10及びJDR二六三Bの場合Cを原料としているが、右物質は他のBとの区別が比較的困難であるということ及び特殊な物質であるため、殆んど全部輸入に頼っており、入手が比較的困難であるため、材料選定が比較的困難であることが認められ、《証拠略》のうち右認定に反する部分は前掲各証言に照らし措信できず、又《証拠略》によればイノキュリン10は、Dの粒度の極めて小さな違いにも微妙に反応すること、そして、D原料としては、E、それもS社のもののみが有効であることが認められ、以上は分析では解明しえない性質のものであるとすることができる。以上の認定事実を総合すると、債権者製品のイノキュリン10及びJDR二六三Bの製造方法には債権者独自の技術的秘蔵が存在し、市販のイノキュリン10等の分析により容易に製造しようというようなものではないことが推認され、以上の各認定を覆えずに足る疎明はない。そしてアポロ製品に

対応する他の債権者製品の製造方法に関して、一般的に技術的秘蔵の存在が推認されること前述のとおりであり、混合物の組成分析の困難さは債権者の他の製品にも共通することであるから、他に右認定を左右する疎明のない以上、債権者の他の製品についても、市販されている債権者製品を分析することにより直ちに製造しようものではないと推認して差しつかえないと解する。従って債権者は客観的に保護されるべき技術上の秘蔵を有しているといえる。

(二) 債務者両名の競業避止義務について

1、《証拠略》によれば、債務者奥野は債権者の研究部では製造部から持ち込まれる原料の処方や温度等の作業諸条件の検討、製造後の製品検査に従事し、昭和四三年八月からは豊川工場の検査課長として製品の品質管理にあたったこと、イノキュリン10の製法について特に知識のあること、又債務者大松は研究所所属中は同奥野と同様の職務に従事しており、大阪支社においては、営業部員に対する技術指導等に従事していたことが認められ、右認定に反する疎明はないので、債務者両名は、債権者の技術的秘蔵を知り、知るべき地位にあったと言える。

2、そして債務者両名が昭和四四年六月債権者を退職すると、まもなく、同年八月二九日にアポロケミカルが設立され、両名は取締役となり、直ちに債権者製品と同様の製品の製造販売活動を行っていること前認定のとおりであるので債務者両名の有する知識がアポロケミカルにおいて大きな役割を果たしていることは十分推認できることである、従って、債務者両名は、競業者たるアポロケミカルに対し、債権者の営業の秘蔵を漏洩し、或いは必然的に漏洩すべき立場にあると言え、債権者は本件特約に基いて債務者らの競業行為を差止める権利を有するものといえる。

五、抗弁に対する判断

債務者らの主張は、要するに本件特約が債務者にとって著しく不利益なものであって、債務者の生存をすら脅やかすものであり、公序良俗に反して無効であるというにある。競業の制限が合理的範囲を超え、債務者らの職業選択の自由等を不当に拘束し、同人の生存を脅やかす場合には、その制限は公序良俗に反し無効となることは言うまでもないが、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範囲、代償の有無等について、債権者の利益(企業秘蔵の保護)、債務者の不利益(転職、再就職の不自由)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)の三つの視点に立って慎重に検討していくことを要するところ、本件契約は制限期間は二年間という比較的短期間であり、制限の対象職種は債権者の営業目的である金属製造用副資材の製造販売と競業関係にある企業というのであって、債権者の営業が化学金属工業の特殊な分野であることを考えると制限の対象は比較的狭いこと、場所的には無制限であるが、これは債権者の営業の秘蔵が技術的秘蔵である以上はやむをえないと考えられ、退職後の制限に対する代償は支給されていないが、在職中、機密保持手当が債務者両名に支給されていたこと既に判示したとおりであり、これらの事情を総合するときは、本件契約の競業の制限は合理的な範囲を超えているとは言いがたく、他に債務者らの主張事実を認めるに足る疎明はない。従って本件契約はいまだ無効と言うことはできない。

六、保全の必要性に対する判断

《証拠略》によれば、昭和四四年一〇月二六日債権者の得意先神戸製鋼所岩屋工場において、アポロケミカルが債権者製品のコーファックス8Kに相当するアポロ製品の納入をとりつけたため債権者製品のコーファックス8Kが納入停止になったこと、同年一月五日債権者の得意先の正起鋳物よりアポロ製品のパートックを購入するからという理由で債権者製品のセパロール111が納入停止となったことなど債権者主張の如くアポロケミカルが債権者の得意先を蚕食しつつ

ある事実が認められ、これに反する疎明はない。従って右事実によれば、このまま放置すればアポロケミカルは益々債権者の得意先を侵奪して、債権者に回復しがたい損害を与えるであろうことは容易に推認できる。よって、本件仮処分申請はその必要性があるものと言わなければならない。

七、以上認定説示のとおりであるから、債権者の本件仮処分申請は全部理由があるのでこれを認容することとし、訴訟費用については民事訴訟法八九条を適用し、なお債権者において金一、〇〇〇、〇〇〇円の保証を立てることを条件として主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 岡村旦 裁判官 高橋一之 林醇)
別紙目録《略》

(13) 東京地判昭和 35 年 6 月 13 日 (27611196)

退職金請求事件

東京地方昭和三十四年(ワ)第二一〇七号

昭和三十五年六月一三日判決

原告 玉田政助 外四名

被告 社会福祉法人久我山病院

主 文

被告は、

(一) (イ) 原告玉田政助に対し、金六十四万二千七百二十円、(ロ) 原告浮田淑夫に対し、金二十三万一千七百五十円、(ハ) 原告小川一吉に対し、金十四万円と右各金額に対する昭和三十四年二月七日以降各支払済みに至るまで年五分の割合による金員を、

(二) 原告内藤昭三に対し金十一万五千五百円及びこれに対する昭和三十二年十二月十五日以降支払済みに至るまで年五分の割合による金員を、

(三) 原告佐藤信彦に対し金一万七千五百円及びこれに対する昭和三十四年一月十五日以降支払済みに至るまで年五分の割合による金員を、
支払え。

訴訟費用は、被告の負担とする。

この判決は、仮に執行することができる。

事 実

一、当事者の求める裁判

原告等訴訟代理人は、主文第一、二項と同旨の判決及び仮執行の宣言を求め、被告訴訟代理人は「原告等の請求を棄却する。」との判決を求めた。

二、原告等主張の請求原因

原告等はそれぞれ別紙一覽表就職年月日欄記載の各年月日に被告に雇傭され、同表退職年月日欄記載の各年月日に退職したものである。

被告の就業規則第六章には被告の従業員が退職する場合に、所定の計算により算出した金額の退職金を支給する旨の規定があり、それによると原告等は被告に対し、右退職により前記一覽表退職金額欄記載の各退職金債権を有するところ、右就業規則第六章中第六十四条の「退職金は発令後六ヶ月以内の期間に支払う」旨の規定により、被告は原告等に対し右各金額の退職金を原告等につき退職の発令のあつた前記退職年月日から六ヶ月以内、即ち前記一覽表支払期日欄記載の各年月日までに支払う義務があつたにもかかわらず、今日までその支払をしていない。よつて原告等は被告に対し前記各退職金とこれに対する前記各支払期日の翌日から各支払済みに至るまで民法所定の年五分の割合による遅延損害金の支払を求める。

三、原告等主張の請求原因に対する被告の答弁及び抗弁

(一)、答弁

原告等主張の請求原因事實は、原告等の主張する退職金の金額につきすでに履行期が到来したとの点を除きすべて認める。

(二)、抗弁

被告の就業規則第六章中第六十四条には、原告等が主張する文言に続いて、「但し情況により変更することができる」との但書が存する。被告は、昭和三十二年三月当時多額の負債をかかえてその整理に苦慮していたところから、経営再建のため大多数の理事を更迭したのであるが、同年八月新しい理事会で、右就業規則第六十四条但書の規定に基き、退職金の支払について次の方針が決定された。

(イ)、未払退職金については退職年次の古い者より逐次支払うこと。

(ロ)、その支払方法は六年間七十二回の月賦とするこ

と。但し退職者のうち、被告の経営再建に協力する意味で退職金の五十パーセントを放棄する者に対しては、極力一時払の方法を講ずること。

しかるに原告等はいずれも退職金の半額放棄に同意せず、又退職年次も新しい者であつたところから、その退職金については右(ロ)の方針により、昭和三十四年七月から六年間七十二回の月賦で毎月末日に順次支払つてゆくことに決定されたのである(しかしながら原告等の退職金の支払につきこのような決定のなされたことについては、前記就業規則第六十四条本文所定の期間内に被告から原告等に対し通知はなされなかつた)。従つて原告等の退職金債権中、本件口頭弁論終結(昭和三十五年五月十三日)の月の末日である昭和三十五年五月末日を支払日とする分以降の割賦金についてはまだ弁済期が到来していない。

四、被告の抗弁に対する原告等の答弁及び再抗弁

(一)、答弁

被告の就業規則第六十四条但書に、被告主張のような規定のあることは認めるが、その余の事實はすべて否認する。

(二)、再抗弁

(1)、被告の就業規則第六十四条但書の規定は、退職金の支払時期を被告の一方的な決定、いわばその恣意に委ねるもので、労働基準法第二十三条第一項の趣旨に反するものであるから、同法第九十二条及び民法第九十条の各規定に照らして無効である。

(2)、かりに右のように解されないとしても、被告がその就業規則第六十四条本文に定める退職金の支払期限を同条但書の規定によつて変更することは、就業規則の変更ないし追加をなすものとして、労働基準法第八十九条及び第百六条所定の手続を必要とするものである。ところが被告の主張する前記退職金支払に関する方針の決定は、原告等に全然知らされず、又所轄労働基準監督署にも届出られていないから、まだその効力を発生するに至っていない。

五、原告等の再抗弁に対する被告の答弁

原告等の再抗弁に関する主張はすべて争う。前記就業規則第六十四条但書の規定により被告が退職金の支払時期の変更を一方的になし得ることは、その規定上明確であり、労働基準法第二十三条第一項は、すでに履行期の到来した賃金につき権利者から請求があつた場合に使用者において七日以内にこれを支払うべきことを規定しているに止まり、この規定は退職金の支払についても適用されるべきものであるにしても、被告の支払うべき退職金の履行期自体について規定した右就業規則の規定は何ら右法条に違反するものではない。

理 由

原告等がその主張の期間被告に雇傭されて退職したことにより、被告の就業規則の規定に従つて被告に対し原告等主張の退職金債権を取得したことは、当事者間に争いが無い。

ところで被告は、右退職金債権の一部について、まだ支払期が到来していないと抗弁するので、この点について判断する。

被告の就業規則第六十四条において「退職金は発令後六ヶ月以内の期間に支払う。但し情況により変更することができる。」旨規定されていることは、当事者間に争いが無いところ、右但書は、本文において定められているところに従つて退職金の支払をなし得ないことが相当であると認められる情況のある場合に限り、当該退職者に対する被告の一方的意思表示によつて本文所定の支払期限を変更することができることを規定したものと解するのが相当である。

原告は、右但書の規定が労働基準法第二十三条第一項の趣旨に反し、同法第九十二条及び民法第九十条に

照らして無効であると主張する。退職金について使用者が就業規則中に規定を設けて、あらかじめその支給条件を明確にし、その支払が使用者の義務とされている場合には、退職金は賃金の一種に属するものとみるべきであり、従つて労働者が退職した場合における賃金の支払の確保を図ろうとする労働基準法第二十三条の関係部分の規定はかかる退職金の支払について適用されるべきものというべきである。しかしながら同条第一項前段は、使用者の負担する賃金債務ですでに履行期の到来したものについて、権利者から請求があつたときにおいて七日以内にその支払をしなければならないことを規定したものであることが明らかであるところ、被告の就業規則第六十四条の規定は、被告の義務にかかる退職金の支払期日自体について定めをしたものとみるべきであるから、労働基準法第二十三条第一項に反するものでもないし、又もとより公序良俗に反するものともいえないので、これを無効とするいはれないのである。ところで証人生越義信、同大沢嘉平治の各証言によると、被告がその主張のような経営困難を切抜けるため昭和三十三年八月十二日新しい理事會において被告の就業規則第六十四条但書の規定に従つて決定した退職金の支払方針に基いて原告等に対する退職金については被告の主張するような支払方法（但し月賦弁済の場合における支払期間は三年とする）をとることにしたことが認められ、この認定に反する証拠はない。

原告は、右就業規則の本文の規定による退職金の支払期限を変更した被告の右のような退職金の支払に関する方針は、就業規則の変更ないしは追加にあたるのであるから、労働基準法第八十九条及び第百六条所定の手続を必要とするのにこれを経なかつたから、その効力が未発生であると主張するけれども、右方針の決定は前記就業規則の規定に準拠してなされたものであるから、それ自体原告のいうように就業規則を変更するものでも、これを追加するものでもなく、原告の右主張はその前提から失当であるが、被告において原告

等に対しこの方針に基いて退職金の支払をすることが許されるためには、その旨の意思表示が前記就業規則第六十四条の本文所定の期間経過前に原告等に対してなされていなければならないものというべきである。しかるに被告から原告等に対しさような意思表示のなされなかつたことは、被告の自認するところである。

してみると原告等の退職金の一部につき弁済期が未到来であると主張する被告の抗弁はこの点において失当であり、被告は原告等に対し前記就業規則第六十四条本文の規定に従つて別紙一覧表退職年月日欄記載の各年月日から六ヶ月以内に同表退職金額欄記載の各退職金を支払うべかりしものであつたというべく、従つてこれ等各金員及びこれに対する同表支払期日欄記載の各年月日の翌日から各完済に至るまで民法所定の年五分の割合による遅延損害金の支払を求める原告等の被告に対する本訴請求は全部理由があるのでこれを認容し、訴訟費用について民事訴訟法第八十九条を、仮執行の宣言について同法第九十六条第一項をそれぞれ適用して、主文のとおり判決する。

（裁判官 桑原正憲 駒田駿太郎 北川弘治）
（別紙）

一覧表

職金額	就職年月日	退職年月日	退
	昭和 年 月 日	昭和 年 月 日	
円	昭和 年 月 日		
玉田政助	二八、一、五	三三、八、六	六
四二、七二〇	三四、二、六		
浮田淑夫	三〇、四、四	三三、八、六	二
三一、七五〇	三四、二、六		
小川一吉	三一、五、一	三三、八、六	一
四〇、〇〇〇	三四、二、六		
内藤昭三	三〇、七、二八	三三、六、一四	一
一五、五〇〇	三三、一、二	一四	
佐藤信彦	三二、二、四	三三、七、一四	一
七、五〇〇	三四、一、一四		