

競業禁止義務：規制改革会議 WG

同志社大学法学部・大学院法学研究科教授 土田 道夫

※1 退職後の競業禁止義務

1 競業禁止義務の課題

・退職後の競業禁止義務：職業選択の自由に対する強い制約効果を有し、労働移動に対する強い萎縮効果を有する。

・競業禁止義務とは、前使用者と競合する企業に就職し、または自ら競合事業を営まない義務をいう：守秘義務と異なり、労働者の職業活動（競業）それ自体を禁止する義務であり、職業選択の自由（憲 22 条 1 項）に対する制約度がきわめて高い。

→退職後の競業禁止義務は、必要最小限の範囲で肯定すべきである。

・前使用者の秘密情報・知的財産を保護する手段として不正競争防止法や守秘義務に全面的に委ね、競業禁止義務を禁止すること（無効化すること）＝不可。

Cf. 米国連邦取引委員会：競業禁止義務禁止を内容とする規則を提案（2023/1/5）

Federal Trade Commission (FTC) : Rule To Ban Non-Compete Agreements For Employees

* 営業秘密の保持・守秘義務の遵守：前使用者はモニタリングできない。

→競業禁止義務は「必要悪」。その代わり、必要最小限に。

↓

①法的根拠：明示の根拠（個別特約または就業規則 [労契法 7 条]）が必要。

→特約の締結に際して、労働者・使用者が実質的な交渉・協議を行い、労働者が自由意思に基づいて同意したと客観的に認められる場合：後述の要件適用は緩和されるべき。

cf. 山梨県民信用組合事件・最判平成 28・2・19 民集 70 卷 2 号 123 頁

→自由意思同意が認められない場合：後述の要件が適用される。

②要件：合理性審査論

④労働者の地位が義務を課すのに相応しいこと。

⑤前使用者の正当な秘密の保護を目的とするなど、競業規制の必要性があること。

⑥対象職種・期間・地域から見て職業活動を不当に制約しないこと。

⑦適切な代償が存在すること。

岩城硝子ほか事件・大阪地判平成 10・8・27 知的裁集 30 卷 4 号 1000 頁

メットライフアリオ生命保険事件・東京高判平成 24・6・13 労判ジャーナル 8 号 9 頁（無効判断例）

第一紙業事件・東京地判平成 28・1・15 労経速 2276 号 12 頁（有効判断例）

REI 事件・東京地判令和 4・5・13 労判 1278 号 20 頁（無効判断例）

創育事件・東京地判令和 5・6・16 労判ジャーナル 143 号 48 頁（無効判断例）

⑧適切な情報提供。

A 特許事務所事件・大阪地決平成 17・10・27 労判 908 号 57 頁

③効果

- ・競業避止義務が職業活動を不当に制約すると判断→職業選択の自由（憲 22 条 1 項）が構成する公序（民 90 条）違反として無効となる。
- ・競業避止義務が有効と判断される場合→損害賠償請求（民 415 条）／差止請求／違約金支払請求 etc

2 競業避止義務の明確化に向けた提言

※成長分野への労働移動の円滑化（三位一体の労働市場改革）の観点から

- 「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針 2023）」「三位一体労働市場改革の指針」：
「リ・スキリングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」（ジョブ型人事）「成長分野への労働移動の円滑化」：いずれも労働移動をプッシュする。
→不当な競業避止義務が労働移動を妨げることがあってはならない。

①競業避止義務の判断基準の整理に係る基本的な考え方

- ※判断要素関係性：重要な要素＝㉑／㉒ 中の職種・期間（1 年が妥当）／㉓代償／㉔。
※私見：代償は必須要件とすべき。

Cf. ドイツ法（商法典 60 条・74a 条）／中国労働契約法 23 条・24 条

②競業避止義務の設定方法に係る基本的な考え方

- ※本来は個別特約に限定すべきだが、特約締結に応じてくれない退職労働者の存在⁷を考えると、結果の妥当性を欠く＝前使用者の秘密・情報の過小保護。
→就業規則（労契法 7 条）を肯定すべき。

※競業避止義務について厚生労働省・経産省・公正取引委員会が連名で競業避止義務のガイドラインの策定・周知すること：有意義。←「法の支配」。

- 競業避止義務に係る明確な基準など競業避止義務の適正化／日本版リステイトメント。
・裁判に登場する紛争は氷山の一角：悪質な競業避止義務は多数存在すると推測。
→退職後の競業避止義務に関する裁判例はかなり蓄積があるので、それらを整理・紹介（日本版リステイトメント）＋競業避止義務に係る明確な基準を提示し、競業避止義務の適正化に向けて誘導する。

※先例：フリーランスの法的保護

- ・公正取引委員会「人材と競争政策に関する検討会報告書」2018
↓
- ・内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省「フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン」2021
↓
- ・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 2023
⇒無保護状態のフリーランスを一定程度保護。

↓

- ・退職後の競業避止義務に関する立法が直ちには望めないとすれば、フリーランスガイドラインを参照して、労働法（厚生労働省）・不正競争防止法（経産省）・競争法（公正取引委員会）の観点から競業避止義務に係る基本的考え方・判断基準を明示したガイドラインを策定・周知すること（リーフレット etc）はきわめて有意義。
- ・退職者全員に一律広範囲に競業避止義務を課すのではなく、職業・職種ごとに個別具体的に課すといった手法も含む。

※2 在職中の競業避止義務

1 競業避止義務の課題

- ・守秘義務と同様、誠実義務の一環として信義則上、当然に発生（労契法3条4項）。
- ・在職中に競業他社の運営に積極的に関与することは、重要な営業秘密の漏洩や顧客の奪取によって使用者の正当な利益を侵害する（またはその蓋然性が高い）行為であるから、それを控えることは、特別の合意や就業規則がなくても当然に発生する義務を意味する。
- ・類型化：
 - ①競業他社での現実の就労。
協立物産事件・東京地判平成11・5・28判時1727号108頁
ソクハイ事件・東京地判平成22・4・28労判1010号25頁
Z社事件・名古屋地判令和5・9・23労経速2535号13頁
 - ②競業他社の設立+事業活動。
③競業他社にて会社の顧客・取引先を奪取/会社の秘密情報を利用。
ヒューマントラスト事件・東京地判平成24・3・13労判1050号48頁
Yデザイン事件・東京地判令和4・11・25ジャーナル136号44頁
 - ④競業他社の利益をを図る行為（利益相反行為）。
ラクソン等事件・東京地判平成3・2・25労判588号74頁
スタッフメイト南九州元従業員ほか事件・宮崎地都城支部判令和3・4・16労判1260号34頁
 - ⑤従業員の引抜き・転職の勧誘。

2 競業避止義務の明確化に向けた提言

- ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等を踏まえた競業避止義務の類型化。
- ガイドライン70条2項④：競業により、会社の利益を害する場合。
- ・競業避止義務として妥当なケース
 - ・上記①～⑤を明示した裁判例を整理・紹介（日本版リステイトメント）+①～⑤はすべてNGであることを明確化。
- ※在職中の競業は最も信義に反する行為であることを明示し、競業避止義務の適正化に向けて誘導する。
- ・競業避止義務として妥当でないケース
 - ・競業会社の設立を企図しても未だ準備行為（設立登記等）にとどまる場合。
 - ・前使用者の従業員を勧誘したものの、従業員が自発的に退職したにすぎない場合。

(副業・兼業) 第70条

1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
 2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競争により、企業の利益を害する場合

※3 退職後の競争禁止義務・在職中の競争禁止義務の明確化に向けて

- ・在職中の競争禁止義務・退職後の競争禁止義務の関係性：法的評価が全く異なることを明確化+周知する必要性。
 - ・在職中の競争禁止義務：最も信義に反する行為＝信義則違反行為。
 - ・退職後の競争禁止義務：職業選択の自由+労働契約終了後の行為＝大原則自由。
- 不当な競争禁止義務を是正する必要性は高い。

※4 付随的論点

1 退職後の競争を理由とする退職金不支給・減額

→日本の雇用慣行から正当化されてきたが、おかしい。

・不支給・減額条項の必要性，労働者の退職の経緯・目的，競争によって生じた前使用者の損害等を総合して，当該競争が在職中の労働の価値を抹消・減殺してしまうほどの著しい背信性をもつ場合に適法評価。

中部日本広告社事件・名古屋高判平成2・8・31 労判 569号 37頁

ヤマガタ事件・東京地判平成22・3・26 労経速 2073号 15頁

・退職金の法的性格＝在職中の労働の対価→退職後の競争を理由に退職金を不支給とすることは不可だが、競争が著しく社会的相当性を欠く態様で行われた場合（営業秘密の不正使用・開示や顧客の大量奪取等）は，退職金請求が例外的に権利の濫用（労契法3条5項）となると解する方が妥当。

2 退職後の競争禁止義務の構成

①合理的限定解釈論：競争禁止義務に関する漠然不明確条項を有効と解しつつ、前使用者の技術上・営業上の秘密・情報を用いて行う競争を禁止する趣旨に限定して有効と解するなど、裁判所が事後的に合理的範囲に限定解釈。

→失当：競争行為を委縮+労働移動を阻害/司法審査の範囲を逸脱。

三田エンジニアリング事件・東京高判平成22・4・27 労判 1005号 21頁：結論：義務の有効性を否定

②不正競争防止法との関係：営業秘密の不正使用・開示を伴う競合に対して、不競法上の差止請求の直接適用を認める見解。

→失当：不正競争防止法はあくまで営業秘密の不正使用・開示を規制対象とする立法であり、競業行為それ自体を対象とする立法ではない。

③退職後の競業と不法行為

・競業避止義務が合意されず、またはその効力が否定される場合も、退職労働者が社会通念上、自由競争の範囲を著しく逸脱する違法な態様で競業を行ったケース：営業の自由（憲22条1項）を侵害する行為として不法行為（民709条）が成立することがある。

→ごく例外：退職労働者には職業選択の自由があり、また、自由競争の原則が存在→競業が直ちに不法行為を構成するわけではなく、社会通念上、自由競争の範囲を逸脱する著しく悪質な態様で行われた場合に限定される。

サクセスほか「三佳テック」事件・最判平成22・3・25 労判1005号5頁：結論：不法行為否定

④独占禁止法（競争法）と競業避止義務

※公正取引委員会「人材と競争政策に関する検討会報告書」2018

・使用者の単独行為の規律に係る基本的考え方を、①自由競争減殺・競争の実質的制限、②競争手段の不公正さ、③優越的地位の濫用の各観点から整理した上、退職後の守秘義務・競業避止義務について検討。

→特に①自由競争減殺の観点：役務提供者が他の発注者に対して役務を提供することを抑制する効果を有する場合は独禁法上の問題となり、特に両義務の内容・期間が過大であるほど問題となりやすいことを指摘。

→競争法による独自の規律が可能に：労使間の適切な利益調整を本旨とする労働法の観点からは合理的で有効と評価される競業避止特約（競業禁止に正当な理由があり、義務内容が過大でなく、高額の代償が支給されるケース）も、退職労働者が特に優れた人材であるため、同人の競業を禁止し、他の使用者に対する労務の提供を不可能とすることが消費者の利益を中心とする公共の利益を害すると評価される場合は、独禁法上は違法と解される可能性がある（自由競争減殺、拘束条件付取引〔一般指定12項〕）。

[参考文献]

- 土田道夫「労働契約法〔第2版〕」（有斐閣・2018）710頁以下
- 土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題（上）（下）」ジュリスト 1040号・1041号（1993）
- 土田道夫「競業避止義務と守秘義務の関係について」中嶋士元也先生還暦記念『労働関係法の現代的展開』（信山社・2004）199頁
- 土田道夫「退職後の秘密保持特約・競業避止特約」「退職後の競業避止義務と労働契約上の債務不履行・不法行為」小野昌延＝山上和則＝松村信夫編『不正競争の法律相談Ⅰ』（青林書院・2016）412頁以下
- 土田道夫「人材獲得市場における労働法と競争法の機能」ジュリスト 1523号（2018）48頁
- 土田道夫「企業法・企業法務と労働法」土田道夫編『企業法務と労働法』（商事法務・2019）39頁
- 土田道夫「労働法の規律のあり方について——隣接企業法との交錯テーマに即して」野川忍編『労働法制の改革と展望』（日本評論社・2020）267頁
- 松本恵里＝土田道夫＝瀬領真悟「退職後の競業避止義務と労働法・独占禁止法—労働法と競争法の交錯—」季刊労働法 274号（2021）78頁