

## 第5回働き方・人への投資ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：令和6年4月17日（水）8:00～9:33

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）間下 直晃（座長）、堀 天子（座長代理）、富山 和彦、中室 牧子、落合 孝文

（専門委員）宇佐川 邦子、工藤 勇一、鈴木 俊晴、水町 勇一郎、安中 繁

（事務局）大槻顧問、稲熊次長、麻山参事官

（説明者）増田 嗣郎 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）

吉村 紀一郎 厚生労働省労働基準局労働関係法課長

田上 喜之 厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室長

山口 昌平 厚生労働省雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室長補佐

井上 誠一郎 経済産業省大臣官房審議官（経済産業政策局担当）

猪俣 明彦 経済産業省経済産業政策局知的財産政策室 室長

品川 武 公正取引委員会事務局官房政策立案総括審議官

田邊 貴紀 公正取引委員会事務局官房参事官

高木 一史 サイボウズ株式会社 Workstyle Design部

岡本 直也 弁護士法人岡本 岡本政明法律事務所 代表弁護士

土田 道夫 同志社大学法学部・大学院法学研究科 教授

4. 議題：

（開会）

1. 競業避止義務の明確化について

2. 規制改革ホットライン処理方針について

（閉会）

5. 議事録：

○麻山参事官 定刻となりましたので、ただいまより、規制改革推進会議第5回「働き方・人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日はオンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますが、お手元にも資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は雑音が入らないようミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュ

ートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。会議中は、御自身の映像を表示した状態で御参加いただきますようお願いいたします。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。ワーキング・グループの構成員につきましては、山田委員、菅原専門委員が御欠席でございます。また、本日は構成員の皆様に加え、落合委員、大槻顧問が御参加でございます。

以後の議事進行につきましては、間下座長にお願いしたいと思っております。間下座長、よろしくお願いいたします。

○間下座長 ありがとうございます。皆さん、おはようございます。朝早くから御参加いただきましてありがとうございます。

早速本日の議題に入っていきたいと思っておりますが、2つ議題がありまして、1つ目が「競争禁止義務の明確化について」、2つ目が「規制改革ホットラインの処理方針について」ということでございます。

最初の議題ですが、「競争禁止義務の明確化について」ということを議論したいと思っております。特に慢性的かつ悪化が見込まれる人手不足といったところを背景にしながら副業や兼業といったものの促進が大きなテーマということになってはいますが、競争禁止義務については切り離せない大事なテーマでありまして、そこについてしっかりと議論をしたいと思っております。

まず、本件について厚生労働省さんから御説明をお願いしたいと思います。本日は厚生労働省さんから増田嗣郎大臣官房審議官ほか3名の皆様にお越しいただいております。いつもありがとうございます。

それでは、5分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（増田審議官） 厚生労働省の審議官の増田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、資料1-1に基づきまして、競争禁止義務について御説明申し上げます。

まず、競争禁止義務とは何かということにつきまして、学説の御紹介をさせていただきます。めくっていただきまして2ページをお願いいたします。学説によりますと、競争禁止義務とは、使用者と競合する業務を行わない義務をいうとされておりまして、在職中につきましても、信義則上、労働契約の付随義務として競争禁止義務が認められるなどとされておりまして、各学説とも在職中の方につきましては基本的に競争禁止義務を負うとされているものでございます。

続いて、3ページを御覧いただければと思います。退職後の競争禁止義務に関する学説につきましては、競争制限についての使用者の利益がございますけれども、退職者の職業選択の自由等の観点から、労働契約等に別途根拠となるものがある場合に認められ得るなどとされているところでございます。同じ3ページの下の当省としての考え方でございますけれども、在職中の競争禁止義務につきましては、企業の正当な利益が侵害されること

を防ぐため、労働契約の付随義務として、労働者は使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されるものと考えております。また、退職後につきましては、企業の正当な利益があるとしても、労働者に職業選択の自由があることから、在職時と比べまして競業避止義務は限定的に解されているものと考えております。企業が労働者に課す競業避止義務が有効か否かにつきましては、個々の事案ごとに企業の守るべき利益や職業選択の自由等を考慮して、最終的に司法において判断されるものと考えております。

次に、4ページ以降で厚生労働省の取組について3点御説明を申し上げます。まず、4ページを御覧いただければと思います。4ページは、副業・兼業の促進に関するガイドラインにおきまして、競業避止義務に関する留意事項等を示しているところでございます。具体的には下線のところとなりますけれども、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする労働者の義務であり、使用者は、労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み、使用者の正当な利益が侵害されない場合には、同一の業種・職種であっても副業・兼業を認めるべき場合も考えられるとした上で、使用者の措置といたしまして、就業規則等におきまして、競業により自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止または制限することができることとしておくこと、副業・兼業を行う労働者に対して禁止される競業行為の範囲や自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起をすること、他社の労働者を自社で使用する場合に、当該労働者が当該他社に対して負う競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと等が考えられるとしております。

次に、5ページを御覧いただければと思います。2点目といたしまして、モデル就業規則の副業・兼業に関する規定の中で競業避止義務に係る規程例をお示ししております。規程例の第70条第1項におきましては、労働者の勤務時間外における副業・兼業を可能と規定した上で、同条2項におきまして、競業により企業の利益を害する場合等に副業・兼業を禁止又は制限することができることと規定しております。なお、これはあくまで企業が労働契約上競業避止義務を課す場合の規程例でございまして、課さないということを妨げるものではないと認識しております。

また、当該条文に関する解説の中で副業・兼業に関する裁判例を複数掲載しております。その中に在職中の競業避止義務に関する裁判例がございます。こちらの下の裁判例でございますが、労働者は、使用者との雇用契約上の信義則に基づいて使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負うとした上で、在職中に使用者と競業する会社を設立したことは、競業避止義務に反するとの判断がなされた事案となります。

次に、6ページを御覧ください。3点目といたしまして、「副業・兼業の促進に関するガイドライン わかりやすい解説」というパンフレットを作成して周知しております。今、申し上げました副業・兼業ガイドラインとモデル就業規則の内容を周知しているところでございます。

7ページ以降は、競業避止義務に関する裁判例をまとめてございます。まず、7ページ

を御覧いただければと思います。こちらにつきましては、在職中の競業避止義務に関する裁判例となります。裁判例の②や③のとおり、競業を禁止する旨の規定の存否にかかわらず、労働者は労働契約上の信義則に基づいて使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないという付随的な義務を負っているとされているところでございます。

次に、8ページを御覧いただければと思います。こちらが退職後の競業避止義務に関する裁判例となっております。退職後の競業避止義務につきましては、制限の期間、場所、職種の範囲やその目的、代償措置の有無等に照らしてその規定が合理的な範囲であるかが争点となります。これらの裁判例を見ましても、競業避止義務が有効とされるかどうかにつきましては業種・職種のみで決まるものではなく、当該企業の業種や営業の範囲、当該労働者の職種や職位などの様々な要素を勘案して判示されているものと承知しているところでございます。

厚労省からの説明は以上となります。よろしく願いいたします。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、経済産業省様から御説明をお願いしたいと思います。本日は経済産業省様から井上誠一郎様、猪俣明彦様にお越しいただいています。

それでは、5分程度で説明をよろしく願いいたします。

○経済産業省（井上審議官） 経済産業省大臣官房審議官の井上でございます。よろしく願いいたします。

資料を早速共有させていただきます。経済産業省は知的財産政策を担当しておりまして、政策の一環で秘密情報の保護ハンドブックというものを作っておりまして、こちらの中で競業避止義務契約について言及しておりますので、それについて御説明させていただければと思っております。

まず、競業避止義務契約に入る前にそもそもの秘密情報や営業秘密の保護についてのバックグラウンドから御説明させていただければと思っております。経産省の所管法律で不正競争防止法というものがございすけれども、営業秘密の保護を行っている法律でございす。窃取等の不正な手段によって営業秘密を不正取得して自ら不正使用し、もしくは第三者に不正開示する行為等につきまして、損害賠償請求などの民事上の措置や刑事罰などを科す法律になっておりまして、ここでいう営業秘密とは、上の青のボックスを御覧いただければと思いますが、その2つ目でございますけれども、1つ目として秘密として管理されている、②として事業活動に有用な技術上または営業上の情報である、そして③として公然と知られていないものを営業秘密と定義しておりまして、その保護を図っている法律でございす。この法律をバックグラウンドとしているのですが、営業秘密というのはそういった意味でかなり限定的に定義されているのですけれども、少しいわゆる個人情報保護法の個人情報も視野に入れて、少し広めに秘密情報という形で企業において営業秘密などの秘密情報を保護していく上での様々なノウハウといったものを私どもがハンドブックという形でまとめております。

左側の黄色いボックスでございますけれども、対策等をできる限り収集して包括的に紹介するものということで平成28年に策定し、直近も今年2月に改訂をしたというところでございます。そういった意味では、右下にピラミッドがございますけれども、営業秘密の保護そのものはさらに営業秘密管理指針という形で不正競争防止法の考え方でその対策のガイドラインを作っているのですけれども、それをさらに幅広く秘密情報の保護という形でいわゆる企業の情報漏えい対策を説明した資料を作っているというところでございます。

その中で、具体的には退職者向けの対策という形のものを書かれております。青のボックスのところですが、ハンドブックにおいて情報漏えい対策として有効として考えられる対策の一つとして、情報漏えいルートの一つである退職者との関係で考えられる漏えい対策を紹介しているというところでございます。2つ目のポツでございますけれども、その対策の一つとして競業避止義務契約の締結を紹介しております。ただ、後ほどさらに詳しく説明させていただきますけれども、厚労省さんから御説明がありましたけれども、職業選択の自由を制限するおそれがある契約でございますので、その範囲は合理的なものとするのが重要といったことを記載させていただいているというところでございます。具体的にはこの下のところに破線で囲っているところがございまして、そのうちの左側が退職者等に向けた対策ということで、アクセス権の制限や情報の持ち出しの困難化などの対策の話を書いているのですけれども、その中の一つとして、④として秘密情報に対する認識の向上（＝言い逃れの排除）ということで3つの対策を記載しております。一つは秘密保持契約そのものを契約として結ぶということでございますけれども、2つ目として競業避止義務契約の締結ということが出てくるという形になっております。そこに何と書かれているかなのですけれども、右側にその部分の全文を抜粋しております。読み上げさせていただきますけれども、「競業避止義務契約の締結」ということで、退職者のうち、例えば重要なプロジェクトにおけるキーパーソンなど、自社の利益を守るために秘密保持義務をより実効的にすることが必要だと考えられる場合、競業避止義務契約を締結することも考えられます。しかし、競業避止義務契約は秘密保持契約とは異なり、より直接的に職業選択の自由を制限するおそれがありますので、労使相互においてその必要性や内容の十分な理解を図るとともに、義務内容を合理的なものとする必要があると記載しているところでございます。

このハンドブックでは、実際にどういう場合に有効で、ここまでやると合理的な範囲を超えてしまって無効になるのかということについて、私どもは裁判例の収集・分析を過去にやっております。それを対策を考えられる企業の担当者の方に向けてまとめさせていただいているという形になっています。

繰り返しになりますが、青のボックスの1つ目でございますけれども、職業選択の自由を侵害し得ること等から制限的に解されているよということを書いているというところでございます。2つ目のポツでございますけれども、企業側に守るべき利益があることが前提ですということで、競業避止義務契約が過度に職業選択の自由を制限しないための配慮

を行うということで必要最小限度の制約を十分生かすものだというので、その場合、そういった契約の有効性が認められると考えられますということを記載しているところがございます。

さらに、それを具体的に下の破線のところで掲げておりますけれども、2つ目のブレットポイントでございますけれども、判例上競業避止義務契約の有効性を判断する際のポイントを6点挙げておまして、まず1つ目、この契約によって守るべき企業の利益があるかどうかということでございまして、この①の利益の観点から踏まえつつ、競業避止義務契約の内容が目的に照らして合理的な範囲にとどまっているという観点から、以下②から⑥の観点を考慮するという形になっていまして、従業員がどういう位置にいらっしゃる方なのか、そして地域的な限定があるのかどうか、広くかけ過ぎていないかどうかということでございますけれども、それと競業避止義務契約の存続期間、そして禁止される競業行為の範囲、必要な制限かどうか、そしてこういった義務を課す以上の代替措置が講じられているかといった項目を挙げさせていただいているということでございます。

さらに、このハンドブックの中では詳細に裁判例もいろいろ集めたものを個別に紹介しているのですが、最後のページでまとめというのをしておまして、過去の裁判例からどういうことが言えそうかということをもとめているということでございます。それをポイントとしてまとめておるのでございますけれども、若干繰り返しになりますが、最初のポツのところでございますが、企業側に営業秘密等の守るべき利益が存在するかどうか、そして守るべき利益に関連していた業務を行っていた従業員等の特定の者が対象になっているかどうかということで、幅広く全従業員ということではなくて必要に応じた範囲の限定をされているかどうかということでございます。そして、有効性について、まず期間なのでございますけれども、有効性が認められる可能性が高いケースとしては1年以内ということでございまして、業務内容や職種等によってちゃんと限定がかかっている、適切な代償措置も行われているという場合には、過去の裁判例からいけば有効と考えることが多いのではないかと。逆に過去裁判例で無効になっている例などから有効性が認められない可能性として、必ずしも義務が必要でない従業員と契約してしまっているとか、広範な地理的制限をかけているとか、転職後2年を超えて義務をかけてしまっているとか、禁止行為の内容が一般的・抽象的になってしまっている、つまり具体性がないということとか、代償措置が設定されていないといった場合について書いておまして、こういったものを踏まえて企業さんにおいては秘密情報の保護の観点から十分合理的な範囲を考えていただいた上で、契約内容を考えていただきたいということをこのハンドブックでは紹介させていただいているということでございます。

経産省の取組としては以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、公正取引委員会から御説明をお願いしたいと思います。本日は公正取引委員会から品川武様、田邊貴紀様にお越しいただいております。

それでは、5分程度で御説明をよろしく申し上げます。

○公正取引委員会（品川総括審議官） 公正取引委員会政策立案総括審議官の品川でございます。資料に沿いまして、競業避止業務に関わる競争政策、独占禁止法上の考え方について2つ取組を御紹介させていただきます。

まず、1ページ目を御覧ください。1つ目の取組は、公正取引委員会の研究機関であります競争政策研究センター内に設置いたしました、人材と競争政策に関する検討会という検討会の報告書でございます。こちらは平成30年2月に取りまとめをいたしておりますけれども、こちらは公正取引委員会の報告書ではなく研究会の報告書という形を取っておりますので、必ずしも公正取引委員会の見解と完全に同一とは限らないとされていることに御留意いただけますと幸いです。

本報告書の検討対象ということでポンチ絵を描かせていただいておりますけれども、本報告書では、図の右のほうの緑色の部分にある労働基準法上の労働者など、労働法制で規律をされております分野につきましては原則独占禁止法上の問題とはならないと整理をされておりますので、検討対象としては図の赤色の部分でございます、発注者が役務提供者、いわゆるフリーランスなど個人で事業を行う方々に対して役務提供に係る契約終了後について課す競業避止義務などを検討対象としているものでございます。

次に、2ページ目でございます。本報告書におきまして、競業避止義務に関しまして独占禁止法上の考え方を書かせていただいております。まず、発注者が競業避止義務を課すこと自体は、目的のために合理的に必要な範囲であれば直ちに独占禁止法上の問題となるものではないとされてございます。ただ、その内容や期間がその目的に照らして過大でありますとか、役務提供者に対して実際と異なる説明を行うでありますとか、優越的な地位にある発注者が役務提供者に不当に不利益を与えるというものである場合には独占禁止法上の問題となる可能性があるとさせていただいているところでございます。

次に、3ページ目でございます。独占禁止法上問題となるか否かというよりも、より広義の競争政策上の考え方、政策上どういうやり方が望ましいかということでございますが、こちらが3ページのとおりでございます。発注者の方々を含む関係者に対しまして競争政策上どのような行為が望ましくないかということを示しているものでございますが、競業避止義務に関しましては、対象範囲が不明確な競業避止義務は役務提供者に対して他の発注者との取引を萎縮させる場合があるということで、競争政策上望ましくないとされております。

本報告書に関する御説明は以上になりまして、続きまして、2つ目の取組を御紹介させていただきます。4ページ目でございます。令和3年3月に公正取引委員会は内閣官房、中小企業庁、厚生労働省と連名で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」というものを公表いたしております。こちらのガイドラインでも実態が労働者である場合には労働関係法令が適用されますということをこのページのポンチ絵で描かせていただいているところでございます。

それから、5ページ目でございますけれども、競業避止義務に関しましては、このガイドラインにおきましても先ほどの報告書と同様に発注事業者が合理的に必要な範囲で競業避止義務を設定することは直ちに独占禁止法上問題となるものではないとされております。ただし、取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が一方的にフリーランスに対して合理的に必要な範囲を超えて競業避止義務を課し、これにより当該フリーランスが今後の取引に与える影響等を懸念してそれを受け入れざるを得ない場合には、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなり、優越的地位の濫用として問題となるとされているところでございます。

以上、競業避止業務に係る競争政策・独占禁止法上の考え方につきまして、取組を2つ御紹介させていただきました。

私からは以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、有識者の皆様からヒアリングを行いたいと思います。御説明者としてサイボウズ株式会社Workstyle Design部の高木一史様にお越しいただいております。

それでは、8分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○サイボウズ株式会社（高木氏） サイボウズで人事をやっています、主に副業を担当しています、高木と申します。よろしくお願いいたします。

私からは企業という立場から主に自社内で副業、特に競業避止のところに関してルール策定をした際の課題感と具体的な解決策というか、提案というところをさせていただきたいと思います。

資料1-4のこのページからいきますと、まず自社の今の課題感というところで、ちょうど去年、サイボウズの副業制度を刷新したところで、もともと一部いわゆる許可制、承認制を取っていたところを、この下に書いてある背景のとおりかなり副業の件数が増えてきた、人数規模が増えてきたというところもあるのですが、承認する上でどんな副業が会社の利益を害するかという観点が複数あって、上長に判断してもらっていたのですが、その難易度がすごく上がってきた。人事にこれは問題のある副業なのだけ、そうではないのだけという問合せが増えてきたり、その中で例えば本当に制限が必要だった副業に制限がかからなくなるとか、逆に制限が不要だった副業を制限してしまうみたいなことが今後起きそうだなという懸念が出てきたので、副業の制度を変えていきました。

その中の議論の中でもう一つ出てきたのが、副業というのはあくまで企業活動としてやってもらっているものではないので、個人のプライベートの活動だと思わないので、この副業が利益を害するかどうかというのを判断するのに毎回社内の有識者で議論をしてということをしなくてはいけなくて、そこにすごく判断コストがかかるので、ここはあくまで会社側が過度にこのコストを負担するのではなくて、副業者本人が自主的にちゃんとどういう副業がリスクがあるのかというのを理解した上で判断してもらえようような体制をつくっていきたいということで、基本的にはサイボウズ社内でガイドラインを用意して、そのガ

イドラインを読んでもらった上で本人にリスクを認識してもらった上で、自分で承認してもらおうという形に変えました。

このガイドラインを策定するときに、特に競業避止の部分、どういう副業が競業に当たって注意すべき副業なのかというのを、この後、オリジナルのガイドラインを参考までにつけているので後で御覧いただくのですが、これを策定するときに、ここまでお話しいただいたような厚生労働省さんや公正取引委員会さんなどの資料も全部担当者としては読み込んではいるのですけれども、その上で労働者の方たちに判断してもらおうというには少し難しいケースが社内で実際に出てきていたので、やはりオリジナルで作るしかなくて、ここはかなり大変だったというところと、現状、12件ぐらい社内で労働者本人が競合の可能性がもしかしたらあるかもしれないというので登録をした上で副業しているケースがあるのですけれども、このガイドライン自体も、自社の事業もどんどん変わっていくので、競合する業務というのがどんどん変化していくので、ここのアップデートのメンテナンスコストというのがかかっていくので、ここがガイドラインの整備というところで次のページのところにつながってくるのですが、今、副業のガイドラインのところだと競業により自社の正当な利益を害する場合には制限できるとされていると思うのですけれども、これが具体的にどういうところを指すのかみたいなどころがある程度類型化されてガイドラインに盛り込まれてくると、会社側も従業員側もこういう副業がいわゆる競業によって利益を害してしまうものなのだという理解が深まると、判断のコミュニケーションコストが、現場のマネージャーもそうですし、人事もそうですし、本人自身がそこを理解してくれた上で会社も緩和しやすいところがあるのかなと。

これは実際に社内で出てきた事例の中で僕が担当者として悩んだポイントをばーっと羅列してみたのですけれども、例えばどんな企業が競合に当たるのか。サイボウズだとローコード・ノーコードのツールを作っているの、割とSaaS企業全般が競合に当たるのではないかと言うマネージャーもいれば、そこまで競合でなければ別にいいのではないかと言うマネージャーもいたり、社内でも意見が割れたりするところがあったり、具体例を出すと、本当に競合のIT企業でカメラマンの仕事を業務委託で受託しましたと。それは競合ですかという話です。あと、次の正当な利益を害するかというところでいくと、先ほどもお話にありましたけれども情報漏えいが一つの問題になってくると思うのですけれども、では、情報を漏えいしない工夫をしていけば、この後例で出てくるのですけれども、競合企業の中でも競合ではないプロダクトの製品のチームに副業している人がいて、この人は社内の相手方の事業場の情報を知れる立場にあるかどうかというのも判断の基準になってくると思うのですけれども、さっきのカメラマンの話だと、カメラマンだとその情報は多分触れないのではないかみたいなの、でもやはり知る可能性がなくはないから駄目なのではないかみたいなの、この辺も議論が揺れてくる。あともう一個、これも実際に自社であったのですけれども、もともと個人が副業していたものと同一の事業を会社が後追いでやったときに、それは競業だからやめてと言えるのかなと個人的には思ったりするので

すけれども、そこは配慮をどれぐらいしたほうがいいのかみたいなところも社内で議論になったところです。

あと最後に、企業が本来獲得できるはずだった市場・顧客を労働者が副業として獲得してしまうということに問題があるとすると、その顧客がサイボウズさんの事業としてはそれはうちはお願ひしないよということを実証すれば、これは私は競合していないということだからいいですよと受けていいのかというところで、例えば企業の予算感でサイボウズとしてはそれは事業としてやらないけれども、個人だと3万円ぐらいで受けますみたいなことを許していいのか、許しては駄目なのかみたいな話などが結構出てきたりしました。

この辺は参考なのですけれども、実際、サイボウズは12年ぐらい副業制度を運用していて、すごくたくさん事例が出てきたので、大体ここに注意しておけば副業の労働者を害さないというので10種類のガイドラインを用意していて、その中の競業避止の部分をおの後に抜粋して持ってきています。実際に社内で起きている事例をここにが一つと並べたのですけれども、例えば一部だけサイボウズ製品と機能が重なっている。これは実際に社内でここは競合ではないのではないかと、いや、でも競合と言えるのではないかと割れた事例だったりするのですけれども、そこでカスタマーサクセスの立ち上げをやっていいのかとか、あと、これはさっき例を出した、競合している製品を作っている会社の競合しない製品を作っているところか、あと、もともと副業者本人がサイボウズで研修や講演やコンサル事業が始まる前から自分の法人でコミュニケーションの研修を提供していて、後からサイボウズでコミュニケーションの研修を提供する事業が始まった場合にそこをどうするのかとか、あと、これはさっきのカメラマンと近いですけれども、ユーチューバーなどの動画配信業を一部外部から受託して、それがたまたまお客様が競合かもしれません。あと、クラウドワークスなどのいわゆるギグワークというか、そこでたまたま受けたフリーランスの先の企業が競合っぽい企業だった場合にどうしたらいいですかみたいな質問なども従業員から来たりして、実際にそういうものが起きたら判断しようということでサイボウズの中ではしているのですけれども、そういう事例もあつたりします。

この辺はさっき言った顧客にならないことを判断できればいいのかというところで、副業をしている先にコンサル、人事アドバイザー業務をお願いしたのだけれども、あなたにこれをお願いしたいのであって、サイボウズのコンサル事業としてはお願いしたくないということをお客さんが言っているから、これは競合に当たらないのではないかと問われたときにそれは利益を害さないのかみたいな話ですね。

ざっくりこんな感じで、この下は参考でつけているまでなのでさらっと説明するのですが、基本的には競業で利益を害するように見えるのは駄目だけれども、競業の可能性があつけれども本人が害さないと考えるのだったら、その説明だったり、こういう工夫をするから情報が見えないようにするみたいな工夫を本人に書いてもらって、その上でもし何か起きたときは本人が受け入れますというので本人承認というふうになサイボウズはやっていきます。

あともう一つ、競合先で情報を知ってしまった場合にサイボウズにそれを言わないことが競業避止義務違反になる可能性もあるということで、そこについての注意事項なども入れています。

あと、これもたまにあるのですけれども、副業途中で特にIT業界だとどんどん事業が変わっていくので、こちらの事業が変わったりあちらの事業が変わったりして競合に途中からなるということもあって、その場合の抜け方みたいなのところも入っていたりします。

あとはこの辺は社内の事例をざっと載せているので、御参考までに読んでいただければという感じです。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、2人目の有識者の御説明者として弁護士法人岡本、岡本政明法律事務所代表弁護士の岡本直也様にお越しいただいています。8分程度で御説明をよろしくお願いたします。

○弁護士法人岡本 弁護士の岡本です。よろしくお願いいたします。

最初に書いてあるのは相談事例に関してなのですが、秘密情報が漏えいするという説明がこれまでもいろいろありましたけれども、そのの対する会社側・使用者側の懸念というのが非常に大きいので、なかなか兼業を許すという方向に進んでいく企業が少ないという状況はあると思います。その中で特に競業避止義務、競業関係に関しては広範に制限することが多いのかなという印象を受けております。

その中で、そのように使用者側が広範に制限しているという事情があるものですから、どうしても労働者側からすると厳密には競業とは言えない場合であっても兼業を諦めるとか、あるいは使用者には伝えずに他人の名義を借りるなどして会社を設立して兼業を行うということが生じてしまっているという状況だと思っております。特にそれは退職後になればさらに悪化するとか、明らかになっていくのだと思います。退職後に関しての裁判例に関しては厚労省の方からも説明がありましたけれども、非常に個別具体的な事例によって、判断基準は同じなのですが判断が変わってくるというところがありますので、なかなか会社側・使用者側から見たときにどのような規定をすれば有効になるのかというのが非常に判断が難しいという状況がある。

そうすると、結局無効になる可能性を理解しているという場合であってもあえて牽制的に広範な定めにするという場合があると思っております。その結果、かなり広範な定めになっているので、労働者側からすればインターネット等で調べれば無効になる場合があると書いてあったとしても、もしかしたら競業避止義務違反になるのではないかとということで不安になり、その結果、転職等に対する選択の幅というのを狭めざるを得なくなっているという実情があるのではないかと考えております。

最初に在職中の話なのですが、在職中の話も退職後の話も基本的には労働者の不利益と使用者の正当な利益、厚労省の方が先ほど説明されていたとおり、使用者側に正当

な利益があるのか、そして労働者の職業選択の自由はあるのかどうなのかというところから判断されるということになっていると思います。

ただ、もちろん人手不足を解消するためにはAIを使うか、外国人を使うか、あるいは今いる人が兼業等でダブルワークするかということになってくると思いますので、在職中において兼業あるいは競業避止義務との関係でどうしていくかというのは考えていかなければいけないということになると思います。

そうすると、結局使用者に正当な利益がある場合というのがどういう場合なのかという話がポイントになるのだらうと思っています。使用者に正当な利益がある場合という話でいくと、結局は使用者の財産というか、資産というか、そういうものをどのように守っていくのかということになると思いますので、大きく分ければ顧客、秘密情報、人材、これは引き抜きとかそういうことになるとは思います、この辺りにどうしても着目せざるを得ないのだらうとは思っております。

その中で幾つか使用者に正当な利益があるという場合を記載してみました。例えば具体例のところでは兼業先が在職中の使用者の顧客や取引先である場合は許されないと書いてありますが、先ほどサイボウズの方が説明されていたとおり、非常に具体的にやっていくと難しいところというのが含まれてくると思うのです。顧客といっても結局見込み顧客みたいなものは顧客として競業の範囲に入るのか、あるいは先ほどサイボウズの方もおっしゃっていましたが、これから顧客になる場合、もしかしたら顧客になるかもしれないよね、今後ここを業務としてやっていくかもしれませんよねという場合にどうするのかとか、さらに一番多いのは恐らく、うちの会社ではこの案件はやらないけれども、抽象的に見れば競業だよみたいな話というのは、従業員からすればうちの会社はやらないのだからいいではないですかという話になりがちだと思うのです。なので、この辺の個別具体的な判断というのは非常に難しいので、この辺をどう定義していくかというのが一つの課題になっていくのではないかなと思っております。

2つ目に、秘密情報の話を書いております。秘密情報に関しても、これは不正競争防止法上の営業秘密より広いものを含むと書いていますが、もちろん法的に見たときに不正競争防止法上の営業秘密より広い秘密情報というのがあるのかどうかというのは非常に難しい判断があるのですが、いずれにしても秘密情報を利用する可能性がある兼業先というのはどういうものなのかというのは非常に個別具体的に考えていくと難しいので、この辺もどのようにして考えていくか難しいところだなと思っております。例えばコンビニでレジ打ちする、あるいは自分の関わっている顧客が大衆や一般消費者であって、コンビニでレジ打ちするような場合というのは秘密情報とは関わっていないわけですから、そうすると在職中の競業行為も許されるのではないかと考えられる場合もあるでしょうし、例えば大企業で事業部が幾つかに分かれている場合、全然自分の関与していない事業部において秘密情報も関係なく業務を行う場合というのは許されるのではないかとか、あるいは独立しようとしている場合のただの準備行為みたいな場合というのは許されるのではないかと

うことは言える可能性があるのではないかと考えています。

そういう意味で特に秘密保持義務との関係で言えば、秘密保持義務というのは課したところで結局秘密保持義務違反を立証するのが非常に難しいというところも含めてどう考えていくかというのを検討する必要があるのではないかとということを書いております。

あと、在職中の競業避止義務に関しては横地裁判官が書いている論文がありまして、横地裁判官の論文に関しては裁判になったときなどには裁判官等が考慮材料にするものの一つですので、この辺もよく検討してみるといいのではないかとということでちょっと書いてあります。

退職後に関する基準に関しては今まで説明があるとおりのので、基本的にはこの辺は飛ばさせていただきますが、基本的には裁判例の基準としては使用者の利益と従業員の不利益というところから考えているのであろう。その中に先ほど説明もあった6つの基準というのが言われていまして、この辺の基準が何個あるのかは議論のあるところだと思いますが、この辺の話を組み合わせて退職後の話というのは判断しているのだろうなと思っております。

その意味では、退職者のキャリアを奪わずに使用者の正当な利益を保護するバランスというのが求められていると考えております。特に問題になることの多い要素として一つ言っておかないといけないのは、代償措置かなと思っております。代償措置というのは結局在職中は給与を払っているわけですからそれに対する対価として競業避止義務を負うのは当然ということになります。退職後に関しては給料を払っていないわけですから、対価も払わないで競業避止義務みたいな義務を課していいのかという問題はあるのだと思うのです。そうすると、当然代償措置を講じていないということは対価を払っていないのだからその義務を負わないということになるのではないかとかなりがちですけれども、その一方で、とはいえ在職中に払っている給料で退職後においても保護すべきであろうと期待する使用者の利益というのも考えなければいけないので、その辺との兼ね合いというのは必要なかなと思っております。

時間の問題がありますので、この辺にさせていただきます。ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

ここから質疑応答に入りたいと思いますので、御意見、御質問がある方はZoomの手挙げ機能によって挙手をお願いいたします。それを受けてこちらから指名いたしますので、御発言いただければと思います。

まず、水町さん、よろしく申し上げます。

○水町専門委員 ありがとうございます。若干の感想と質問を2つ、簡単にさせていただきます。

最後に岡本弁護士がおっしゃったように、非常に具体的な場面や内容が不明確になっているので、使用者にとっては過剰な規制になっているし、労働者にとっては過剰な抑制になっているのでその中身をもう少し具体的に分かりやすくすることが大切だと思

ますし、サイボウズの高木さんがおっしゃっていたように、非常にコストがかかるけれども、12年間そういうコストをかけて推進してきたメリットというものが非常に大きいという形でこういうことを行われてきて、かつ、コストを小さくするためにガイドラインでポイントを示してほしいということについてもおっしゃるとおりだと思います。

その上で、経産省の井上さんの資料の6ページを共有していただけますでしょうか。6ページに最後の要約があるのですけれども、この要約的なポイントというのは退職後のみ限定されたものなのか、それとも在職中にもその基本的な部分は当てはまり得るものとして書かれているか。実際就業規則には在職中と退職後を分けなくて一つの規定として置かれることが多いのですが、これは基本的に在職中にも及び得るものなのかという点を確認させていただきたいということと、厚生労働省の増田さんがおっしゃっていた、厚生労働省さんの資料の4ページ辺りかな、副業・兼業の促進に関するガイドラインというところで競業避止義務に関する規定がありますが、ここで書かれていることも要は企業の正当な利益と労働者の職業選択の自由や労働の自由との調整が必要だという一般的なことは書かれていますが、就業規則に書いておいてもいいし、注意喚起をしたほうがいいということも書かれているのですが、先ほど来話があったような具体的なポイントまで書くに至っていないので、ここにはもう少し具体的なポイントを挙げながら、労使できちんとコミュニケーションを取っていったり、コンセンサスのある程度得た上で現場で具体的な判断をしていくということが大切だということが今日の皆さんの大きな方向性だと思いますが、そういう方向性を示すということがこのガイドラインなりモデル就業規則で考えられないかということについて御感想をいただければと思います。

私からは以上です。

○間下座長 それでは、まず経産省さん、いかがでしょうか。

○経済産業省（井上審議官） 水町先生から御質問いただいた、最後の競業避止義務契約の有効性に係るまとめというところについてなのですが、私どもがこのハンドブックでまとめているものにつきましては、退職後の対策という形で書いておまして、いわゆる在職中のものにつきましては私どもの中では扱っていないという形になってございます。

以上です。

○水町専門委員 分かりました。

○間下座長 では、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（増田審議官） 厚生労働省です。水町先生、どうもありがとうございます。

今、お話があった件でございますけれども、そもそも兼業・副業の促進に当たっては、労使が安心して取り組めるようにすることが重要であると考えております。そういう環境整備があるからこそ兼業・副業は促進されるのではないかと考えているところでございまして、ガイドラインの中にも副業・兼業を行うに当たっては企業と労働者の双方が納得感を持つことができるよう十分なコミュニケーションを取っていただくことが重要だという

ことは触れさせていただいております。

そのためには各企業によって正当な利益、先ほど弁護士の先生からお話もございましたけれども、どんな事業をやっているのか、どういう業務を労働者の方がやっているのか、また、副業・兼業先でどういうことをやるのかによっても異なるわけでございますので、なかなか一律的なものというのは難しいということでございますけれども、企業さんの中にはサイボウズさんのように非常に丁寧に行われているところもあれば、社内ルールというものを自社ルールとしてしっかり定めていただいて、その中で先ほど申し上げたような内容を踏まえながら、副業・兼業の内容についてはきちんと承認できるかどうかというのを丁寧にやっていただいているところもあると考えているところでございます。

先ほどガイドラインの紹介を水町先生からしていただきましたけれども、そういうことを踏まえた上で、企業にとっても副業・兼業のメリットは非常に大きいわけでございますし、労働者にとってもメリットが大きいということもガイドラインの中では紹介をさせていただいております。その上で、先ほどのところで禁止をされている競業行為の範囲でございますとか、正当な利益を害しないことについては注意喚起をすることというのはそういうことも含めた記述であると考えているところでございます。

具体的には、企業として同業であってもこういう業務であれば正当な利益を害しないという形で判断していただければ、そういう形で副業・兼業も広がっていくと思っておりますし、また、そういう事例について御紹介をしていただくことでさらなる副業・兼業の申込みというものが増えるということもあろうかと思っております。

そういう意味でも、自社内で丁寧にお話をさせていただいて、そういうものも社内で周知をしていただいて、その中で具体的に内容を見ながら、メリットも勘案して進めていただくということが重要であると考えております。

先生からのお話につきましては、どのような形でできるのかということも含めて検討させていただければと思います。

以上です。

○水町専門委員 ありがとうございます。

詳細に一律の規定を定める、法律で書くということはなかなか難しい問題だと思いますが、ガイドラインやモデルの中ではサンプルになるような基本的なポイントや考え方をお示ししながら、当事者にきちんとコミュニケーションを取って話し合ってもらい、それで会社にとっても労働者にとっても利益のあるような、それがまた社会や日本の発展につながっていくような方向性を示すということが私は大切だと思いましたが、そのような形で検討していただければと思います。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。

私から1つ、経産省さんに伺いたいことがあります。これは日本の場合全般的にそう

なのですが、いわゆる事後規制に当たる罰則等が非常に弱い、もしくは実効性が低いみたいなこともあって、それゆえに割と事前規制的なものが幅広くなり、予防策みたいなものが幅広くなっていくみたいなことが多いなと感じているのですけれども、不正競争防止法は大分力も強くなって、いろいろ取締りなどもあるようには聞いていますが、このところがどれぐらい実効性を持っているのかであったり、要は問題を起こしたら厳しく罰せられるから、結果的に入り口は自由でもいいよねというほうになるべくしていく必要があるのかなと思っていて、こういった観点での現状だったり今後のところというのはどうなのでしょう。取締り自体だったり、先ほどの秘密を侵害しているかどうかを見つけるのが難しいみたいなこともあります。米国などはもう少しこれを厳しく運用して、より実効性があるようにしているように思われるのですが、こういったところの対比で考えて日本はどうでしょうか。

○経済産業省（井上審議官） 非常に難しい御質問なのですけれども、非常に大事な論点だと思います。

まず、不正競争防止法なのですけれども、事前規制か事後規制かというところなのですけれども、特徴としては不正競争防止法は行政規制ではないのです。冒頭御説明させていただきましたが、民事上の損害賠償を請求できるということで、企業さんが問題だと思えば訴えられるよということと、あと、捜査当局ということになります。あまりにもひどい事例であって警察が動くということで、実は経産省のほうが行政処分を行うような仕組みになっておりませんので、よくあるパターンは幅広く行政規制を課しておいて、行政庁の裁量のところで取り組むというスタイルでございますけれども、不正競争防止法についてはそのような形になっていない。そういう意味では公正取引委員会さんや消費者庁さんの行政規制、消費者保護などの規制とは若干体系が違うのかなという感じがしております。

そういった意味では、企業さんが問題があると思えば、例えば営業秘密が漏れたのではないかということであれば訴えることができるということなので、行政機関任せでもないということでもございまして、そういった意味でユニークな面もあるのかもしれないけれども、逆に言えば、企業さん自らが防衛を図ることができるということだと思いますので、警察庁さんの取りまとめによりますと、そういった中で近年、非常に営業秘密の摘発の事案が増えてきているという形になっております。これは労働市場で比較的転職がかなり活発化してきていることと関係があるのではないかと考えてございまして、本日は逆に兼業・副業、労働移動を円滑化するという論点があるかと思っておりますけれども、逆に昨今、私どもは同じように逆の立場の経済安全保障の観点から、転職で自由に営業秘密が流れていってしまうのではないかと、国家としてそれでいいのかという御質問をいただくことも結構ありますので、なかなか難しい論点になってきているのかなと思っておりますし、諸外国においても例えばアメリカのFTCさんは最近、競業避止義務についての規制案を出されているみたいでございまして、そういった形で各国の動向も動いてきているかなと

思いますので、私どもとしては引き続き諸外国の動向なども踏まえつつ、我が国として知的財産の保護と、知的財産は利用することも大事でございますので、円滑な利用のバランスを取りながら検討していくことが必要かなと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

あと、秘密情報の漏えいの立証が難しいというところは何か打てる手はあるのですかね。

○経済産業省（井上審議官） 去年の不正競争防止法の改正で、この立証のところについてなかなか難しいということがございましたので、その挙証責任を少し軽減するために推定規定というのを置きまして、少しそういった意味で立証負担の軽減というのを図ったなど、これも様々な議論があったのですけれども、そういった様々な御議論を踏まえつつ、経産省としては必要な法改正を講じさせていただいているところでございます。

ただ、中小企業さんも含めてなかなか難しい部分もあると思いますので、そういった意味ではこの法律の実効性と、秘密保護のハンドブックに基づくところにつきましても、私どもは転職後2年を超えるような形で競業のところに転職できないようにさせようという意図で幅広くやっちゃっているような例もあって、裁判例から見ればそういうものは無効になりますよということをお示しはしておりますけれども、そういったところがどこまで浸透しているかという問題はあると思いますので、引き続き周知浸透を図ってまいりたいと考えているところでございます。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、堀さん、お願いします。

○堀座長代理 ありがとうございます。

皆様の御説明を伺いまして、座長のおっしゃるとおり、本当に悪い人のために心ある従業員の多くの皆さんが解釈が不明確なままむしろ萎縮してしまっている。もちろん営業秘密を使って競業するという方は罰せられるべきだと思いますけれども、兼業・副業を推進していくという観点からすると、やはりグレーになっているところは双方の理解を高めていくことが不可欠なのかなと思いました。

そこで、サイボウズさんの事例をお伺いしますと、労使双方でこの話し合いをしていく、ガイドラインを作成して対話を続けられているというところが非常によい取組だなと思えました。対話をすることで兼業・副業を企業も後押ししてくれているという心理的な安全性につながりますし、非常に詳細な事例で悩みも共有しながら、使用者側が示したものに対して労働者側も真摯に対応するというきっかけづくりになっているのかなと思います。

厚労省様におかれましては、今の副業・兼業の促進に関するガイドラインの禁止される競業行為の範囲が不明確であるため、より詳細にガイドラインをお作りいただくということも一考だと思いますし、3省庁でばらばらに出されていると結局それぞれを参照しなければいけないということもございますので、3省庁共通でガイドラインを作成してはどうかとも思いました。その点はいかがかということ厚生労働省様にお伺いしたいと思います。

また、事例集のような形で単に解釈だけを提示するというよりは、行動を促すという観点から、企業のサイボウズさんのような好事例があると、ほかにもあるかもしれませんが、こうしたことで兼業・副業を促進していると思われる事例を紹介されるような事例集もお作りしてはどうかと思っております。こちらはどの省庁さんでも構いませんけれども、イニシアチブを取っていただけないかというお願いでございます。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

そうしたら、まず厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（増田審議官） 堀委員、ありがとうございます。

先ほども申し上げましたし、委員のお話のとおりでございますけれども、労使が安心して副業・兼業に取り組むためには、双方の納得感を持つことができるような十分なコミュニケーションを取っていただくことが重要であると考えておまして、まさにサイボウズさんの取組はそういうものを先進的に行っているものと考えているところでございます。

先ほど申し上げましたように、ガイドラインでもその点も踏まえた記載もございましてけれども、私どもはガイドライン以外にもわかりやすい解説というものを作成しておまして、これについてはさらにいろいろな情報等も含めて掲載しているところでございますので、こういうことも含めて何かできないかということは考えていきたいと思っております。

また、ホームページでは副業・兼業のコーナーにつきましては、当省だけではなく他のことについても一覧的に御紹介をすることもできますので、3省庁協働してしっかりと様々な情報を周知できるようにということも考えてみたいと考えております。

また、事例につきましては、厚生労働省のほうでも昨年、事例を御紹介させていただいておりますが、その中でも承認がなかなか難しいような事例や承認がされ得るような事例というものについても紹介を始めているという企業事例もございましたので、そういうものもしっかりと紹介をさせていただきながら、社内のほうでしっかり議論をしていただいて、それに基づいて副業・兼業がしっかり行われるように、労使安心してというのは企業側についても競業の問題や情報漏えいの問題ということがあるということも含めてしっかり話し合っ、双方納得の上で始めるというのが労使双方にとって安心材料になると思っておりますので、そういう形でしっかりと進むような形を目指して今後ともやっていきたいと思っております。

以上です。

○堀座長代理 競業の在り方、考え方というのは会社さんによっても会社の規模だったり扱っている業務の内容によっても違ってくると思っております。私が伺っている範囲ではございますけれども、ある会社さんでは、この競業先には兼業・副業禁止というふうに社名を列記して、業務内容問わず禁止、ただ、それ以外のところはむしろ制限しないという形で明確に線を引かれている例もあつたり、様々な会社が守りたい利益というものがどうい

のなのかということの考え方についてはいろいろな事例があると思いますので、ぜひいろいろな事例を御紹介いただきながら、各企業さんにそれぞれの考え方を従業員と対話していただくということを促していただければと思います。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

さっき堀さんがおっしゃっていた2つ目の観点について、経産省さん、もしくは公取さんでコメントがあれば、お願いいたします。

○経済産業省（井上審議官） 経済産業省でございます。

私どもは競業禁止義務契約についての有効性ということで、基本的には機密情報の保護というのが問題意識ではあるのですけれども、ただ、転職の自由というところとのバランスという観点で裁判例をいろいろ集めて、本日御説明させていただいたとおり2年超の競業禁止義務契約などは無効になる可能性がありますよと告示しているという形で事例は示させていただいているという形になっております。

難しいのは、結局これは民事上の民法や労働契約法にもよるのかもしれませんが、行政のほうで仮にそういう形でこういうことが望ましいのだということで競業禁止義務契約について何らかの見解を言ったとしても、最終的には裁判所が判断するという形になっているのかなと思っておりまして、そういった意味で私どもは裁判例を集めてその事例を紹介させていただきつつ、その範囲というのを企業の皆様が考えていく上での材料は提供させていただいている形になっているのですけれども、ここが望ましいポイントというのは、なかなか企業さんの守りたい秘密情報というのがかなりケース・バイ・ケースのところがあるかなということがありまして、様々なものを総合的に勘案しながら、最終的にはこのラインということで労使双方で納得いただく形で契約していただくという形になるのかなと思っておりまして、なかなか線引きを行政のほうでこの問題についてどこまでできるのかというところはあるのかもしれないなと思います。

事例につきましては、私どもも兼業・副業の推進はすごく大事だと思っていますので、別途産業人材を担当している部局にも問題意識は本日終わった後にお伝えさせていただこうと思います。

経産省からは取りあえず以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

○公正取引委員会（品川総括審議官） 公正取引委員会でございます。

ただいま御指摘のありました点ですけれども、公正取引委員会でも先ほどの研究会の報告書でありますとか、3省庁で作ったガイドラインみたいなものはホームページなどで周知をさせていただいているところでございます。

一方で、先ほど申し上げたようにガイドラインなどにいろいろ書いてはありますけれども、具体的に行政的な措置を取ったような事例があるわけでもないところがございまして、そういう意味では具体的にここが黒です、白ですというところの線引きを今の時点で何か

書き込むというのは難しいと思いますけれども、考慮要素としては恐らく実際の裁判例でこれまで出ているようなものと共通するところもあるかと思いますが、全体でホームページを作るでありますとか、あるいは何か共通に考え方を整理するようなものがあれば、何か貢献できるところはあろうかと思いますが、厚労省さんなどとも相談をさせていただきながら、何ができるか検討してまいりたいと思います。

○間下座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答を一回中断させていただいて、今、3人目の有識者の方にお入りいただいていますので、御説明をいただきたいと思います。同志社大学法学部・大学院法学研究科教授の土田道夫様にお越しいただいております。8分程度で御説明をよろしく願います。

○同志社大学（土田教授） 同志社大学の土田でございます。よろしくお願いいたします。

私はレジュメにほとんど書き込んでしまいましたので、それに沿って8分以内でお話をしたいと思います。

1ページから3ページの頭のところまでは退職後の競業禁止義務で、3ページ以降が在職中の競業禁止義務ということになっています。まず、退職後の競業禁止義務ですが、1ページの一番上ですけれども、私の認識では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ものだと思います。守秘義務、秘密保持義務と隣接していますが、守秘事務と異なるのは、要は守秘義務は秘密を守るという義務ですけれども、競業禁止義務はそもそも働くなという義務ですので、そこが決定的に違うと考えています。したがって、憲法22条1項の職業選択の自由に対する制約度が極めて高いので、それを必要最小限の範囲で肯定すべきものだろうと考えています。

一方で、競業禁止義務悪者論が高じますと、前使用者の秘密情報や知的財産を保護する手段としては不競法であるとか守秘義務があるわけですから、競業禁止義務なるものは禁止すべきだ、無効化すべきだという考え方があって、米国のFTCなどは競業禁止義務をそもそも禁止することを内容とする規則の提案をしているようですが、私はそれはちょっと行き過ぎだと思ってまして、その段落の営業秘密の保持というのはミスリーディングでして、前従業員が営業秘密を漏えいしないことであるとか、守秘義務を遵守しているということは前使用者にとっては分からない、モニタリングできないので、それに網をかける意味で競業禁止義務を課す必要性はあると思います。つまり、ある意味で必要悪だという認識です。その代わり、必要悪なわけですから必要最小限の限度で認めるべきだということになります。

その下の法的根拠は飛ばしまして、②の要件のところは裁判例で有力な考え方になっていると思いますが、特に⑥の前使用者の正当な秘密の保護を目的とするなど、そもそも必要性があるかないか、それから⑦で対象職種・期間・地域から見て職業活動を不当に制約しないこと、それから⑧適切な代償が存在すること。この⑧から⑩は実体的要素ですけれども、⑦は手続的な要素で適切な情報提供がされているかどうかということも考慮され

ているかと思えます。効果としましては、競業避止義務が職業活動を不当に制約すると判断されれば、これは職業選択の自由が構成する公序（民法90条）違反として無効となるというところでほぼこれは一致しているかと思えます。

2番目の競業避止義務の明確化に向けた提言というところですが、現在の成長分野への労働移動の円滑化という観点から考えますと、御存じの骨太の方針2023や三位一体労働市場改革の指針というところからしますと、労働移動の円滑化ということについてはほぼ異論はないところだと思いますので、それに対して不当な競業避止義務が労働移動を妨げる効果を持つことも恐らく明らかですので、それは防ぐべきだろうと思えます。

競業避止義務については裁判例でかなり登場していますが、先ほども1ページで述べました幾つかの考慮要素のうち、重要なのはbとcの中の職種・期間、それからdの代償及びeかと考えています。期間につきましては、かつては3年でもオーケーという考え方もあったと思いますが、それはもう通用しない時代になりつつあるのではないかと思います。方向性としてはもちろん法律等で決まっているわけではありませんが、1年が妥当ではないかと考えます。

それから、私自身は代償というのは必須の要件と考えるべきだと思っていて、要は競業避止義務というのは働くことを禁止する義務ですから、それを片務契約として構成するのはおかしいので、双務契約として構成すべき。働くなという以上はそれに対する対価を払うべきだというのが私の考え方です。ドイツ法や中国法ではそういった例がございます。

それから、②の競業避止義務の設定方法については個別特約に限定すべきなのでしょうが、当然退職時には交渉力・情報格差が解消ないし縮小されていますので、競業避止特約の締結に応じてくれない従業員もいると思いますので、それは就業規則も肯定すべきだろう。

それから、先ほど来お話が出ているようですが、競業避止義務について厚労省、経産省、公正取引委員会がガイドラインを共同で策定・周知することというのは極めて有意義だと考えます。裁判に登場する紛争は氷山の一角でして、ひどい例は幾らでもあると思います。裁判例、それから先ほど来お話があった企業事例はかなり蓄積があるので、それらを整理・紹介して日本版リステートメントとともに競業避止に係る基準を提示して、適正化に向けて誘導することが重要かと思えます。

その下のフリーランスについてはもう先例があって、そこにありますとおり公正取引委員会の報告書、それからガイドラインを縦割りではなくて横刺しみたいな形で公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省、内閣官房が出して、それが最終的にといますか、現在、2023年のフリーランス保護法、特定受託事業者の法律に結実していますので、そういった横刺しの取組はぜひしていただければなと思います。

3ページに行きまして、立法で何とかするというのがなかなか難しいとすれば、ガイドラインのような形でソフトローという形で今のような誘導をすることが重要だろうと思

ます。

在職中の競業避止義務ですが、こちらは退職後と異なって本来してはいけないことだという認識です。判例学説上は信義則上当然に発生する義務だと考えられていると思います。在職中というのは労働契約を締結しているわけですので、労働者としては当然労働義務とともに誠実義務の一環として競業避止義務を負うわけですから、それを控えることは当然のことだろうというのが恐らく在職中の競業避止義務に関する判例の考え方ですし、裁判所の考え方ですし、私もそう思います。

これを類型化しますと、恐らく5つくらいに分かれるのかなというのがそこに類型化したものでして、まず、競業他社で現実に就労する。さらに②としまして、競業他社を自ら設立して事業活動を行う、競合会社を起業するわけです。私自身は①、②でも既に在職中の競業避止義務違反を構成すると思いますけれども、実際に裁判所で多いのは③の類型で、競合会社で働けば当然現に勤めている会社の顧客や取引先を奪取したり、秘密情報を利用する、つまり不競法の問題も発生するというもので、これは幾つか裁判例があります。

また、④として利益相反行為に関する裁判例も幾つかあります。⑤として、在職中に従業員を引き抜いて、競業の一環として、あるいは退職後の競業の準備として引き抜きを行ったり転職を行う。これも古くから幾つか裁判例になって、私はこの5点ほどに類型化できるのではないかと考えています。

2番としまして、競業避止義務の明確化に向けた提言としましては、4ページの一番上にあるモデル就業規則70条の2項の④の競業により企業の利益を害する場合、これを踏まえて明確化するのが妥当かと思います。3ページの一番下のところですが、競業避止義務として妥当なケースというのは、今のモデル就業規則70条2項の④です。競業により会社の利益を害する場合というのはどういう場合なのかというのは全然不明確ですので、これは先ほどの①から⑤のような形で類型化して明確化すべきではないかと思います。これも先ほどの退職後の競業避止義務と同様に日本版リステートメントと裁判例、事例を紹介した上で、①～⑤は悪質さが異なることも含めてですが、しかしそれでも全てNGであることを明確化する必要があるのではないかと思います。

3ページの一番下ですが、逆に妥当でないケースもあると思います。例えば競合会社設立の準備行為にとどまるであるとか、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。

最後に、時間の関係で、4ページの囲みのすぐ下ですが、私の考えでは同じ競業避止義務でも退職後と在職中は全く異なる法的評価が行われるべきだということを考えています。在職中は信義則違反行為は明らかで、逆に退職後は本来競業を禁止してはいけないものだと考えていますので、そこは双方について明確化する必要があるのではないかと思います。

ほかに付随的論点がありますが、時間の関係で全てはしよります。

以上です。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

ここまでを含め、全体として御質問、御意見等がある方はいらっしゃいますでしょうか。いらっしゃれば、挙手ボタンを押していただければと思います。

まず水町さん、その後に高木さん、お願いします。

○水町専門委員 ほかの方がいらっしゃれば、ほかの方を優先していただいて結構です。失礼します。

○間下座長 では、高木さん、先にお願いします。

○サイボウズ株式会社（高木氏） 先ほどの土田先生の①から⑤の類型化はすごく分かりやすいなと思ったのですが、これを今、全てNGとおっしゃられたときの①の競業他社での現実の就労というのは雇用を指しているのか、例えばさっきの競合他社でカメラマンをしている事例みたいなものもやはりNGという事例になるという認識でしょうか。

○同志社大学（土田教授） 今言われた例のように、業務委託による競業にも及びます<sup>1</sup>。

○サイボウズ株式会社（高木氏） 認識しました。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかはよろしいですか。

○サイボウズ株式会社（高木氏） 大丈夫です。

○間下座長 では、水町さん、お願いします。

○水町専門委員 土田先生、ありがとうございました。

1点だけ、競業避止義務というのは、在職中もそうですが、退職後も含めて労働契約法上の労働条件に当たるかどうかについて、土田先生のお考えと学説の一般的な理解について簡単に御説明いただければありがたいです。

○同志社大学（土田教授） ありがとうございます。

退職後については労働条件とは言えないと思います。したがって、そもそも水町先生も御存じのとおり、退職後の競業避止義務も就業規則で基礎づけられるのかどうかという難しい問題がありますけれども、結果の妥当性から言うと、就業規則でも根拠づけられると考えていますが、しかし、労働条件かと捉えると、労働条件ではないと考えています。

それから、在職中については労働契約の内容になる権利義務という意味で労働条件ではないかという考え方です。

○水町専門委員 ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

ほかに御質問等がある方はいらっしゃいますでしょうか。

ちなみに土田先生、先ほどのFTCの件に関しては退職後の話だけですね。

○同志社大学（土田教授） そうだと思います。

○間下座長 在職中はあくまでも誠実義務とか、そちら側でカバーされるということですか。

---

<sup>1</sup> 「いえ、競業他社での雇用ということですから」と発言していたが、発言に誤りがあったため修正

○同志社大学（土田教授） ごめんなさい、正確にはよく分かりませんが、FTCの狙っているのは退職後だと思います。

○間下座長 分かりました。ありがとうございます。

ほかの皆様、よろしいでしょうか。

落合さん、お願いします。

○落合委員 ありがとうございます。

土田先生の先ほどの日本版リステートメントとおっしゃられた点についてですが、その点については実際にそれをつくったときにどうなるのか、というのがよくこういう議論の場合は出てくると思いますので、実際の実務慣行に与える影響であったり、省庁の出したガイドラインといっても、実際に裁判実務のほうにもまた影響が出るということもあるかと思っておりますので、この点について改めて先生のほうでどう評価されているのか、というのを伺いできればと思います。

○同志社大学（土田教授） 例えば裁判例や事例の集積を整理して紹介するというのをリステートメントの趣旨で申し上げましたけれども、特に裁判例であれば現時点でこういうことをしたらこうなりますよということを周知するということは、少なくとも行き過ぎた競業避止義務であるとか、行き過ぎたらこれはアウトだということ、逆にここまではいいのだということをはっきりさせる、理解していただくという点では実務に対する効果はあるのではないかと思います。

○落合委員 ありがとうございます。

○間下座長 ありがとうございます。

○同志社大学（土田教授） ごめんなさい、したがって、リステートメントの意義は、裁判規範というよりは行為規範としての意義があるのではないかとということです。

○間下座長 ありがとうございます。

経産省さん、どうぞ。

○経済産業省（井上審議官） ありがとうございます。

省庁側が質問してはいけないのかもしれませんが、ただいま土田先生からお話のあった日本版リステートメントということなのですけれども、私どもは今日、秘密情報の保護ハンドブックの中で退職後の競業避止義務について有効となった事例や無効となった事例について裁判例を整理して、その一覧をこの資料に載せているのですけれども、そういったイメージのものなんでしょうか。さらにそれを超えてというイメージなんでしょうか。そこのところの理解を教えてくださいました。

○同志社大学（土田教授） ありがとうございます。

今、おっしゃったような裁判でこういう事例があります、あるいは企業事例がありますということでも有意義だと思うのですが、結局見るほうからしますとそうなのですかということになると思いますので、もう一步踏み込むと、さっきの2ページの下のほうで書きましたけれども、要はこういう事例があるのでここまでは基本的にオーケーで、ここから

先はNGですよというもう一步踏み込んだ誘導のようなものをしていただく、しかも労働法と知的財産法と競争法の観点から共同でしていただければさらに有意義ではないかという気がしています。

要はそこにも書きましたとおり、いきなり法律というのはなかなか難しいので、ガイドラインというのは日本的なソフトローで、非常に誘導のやり方としては現実的に有効だと思っています。そのときに、事例はこうなのですよ、裁判例はこうですよというところで終わっているのではないかと。それをもう少し踏み込んだような形でガイドラインとして示していただければ、リステートメントとガイドラインになるのではないかと。その際に、フリーランスガイドラインというのが私は非常に有効だったのだと思いますので、あれがモデルになるということです。

○経済産業省（井上審議官） 分かりました。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございます。

富山さん、お願いします。

○富山委員 基本的質問を伺いたいのですが、競業の定義の話になるのですが、今どきは、例えばある会社に勤めているときに、一見競業に見えないのだけれどもディスプレイなビジネスモデルを思いつくということがありますね。でも、実際それは一番強烈な競業で、要するに既存の会社の事業を破壊してしまうようなことを思いついて、辞めてそれを始めましたとか、あるいは場合によっては副業で始めてしまいましたという場合は、要するに業の定義だと思えるのですが、今どきそういう時代になってしまっているのか、土田先生に質問なのなのですが、そういうケースはどういうふうに議論されているのですか。

○同志社大学（土田教授） 例えば具体的にどういうケースですか。

○富山委員 例えばCDを売っている音楽会社に勤めていましたと。そこでネット配信を思いついたと。どうも自分の会社はCDにこだわってやってくれそうにないので、ふざけると言ってネット配信会社を始めてしまいましたという事案です。これはそのCD会社からすると圧倒的に破壊的で、ほかのCD会社に行かれるよりもよほど破壊的になってしまっているのですが、要するに最も競業なのですね。そういう場合は今はどう整理されていますか。

○同志社大学（土田教授） 要するにCDとネットでそこは競合していないけれども、コンテンツが競業しているという。

○富山委員 ではなくて、完全にこれは競業関係です。要するにCDを殺したのはCD会社ではなくてネット配信がCDを殺しているのか、そういう場合は多分サイボウズさんなどはそういうところでディスラプションが起きやすいところなので、前の時代であれば同じCD同士の競争なのなのですが、今はむしろ違う業態間競争の時代に入っているのか、そういう競業は今はどうなのですか。

○同志社大学（土田教授） そこまで考えが及びませんでしたけれども、結局競業の対象

職種というか、対象業種のところでカバーされるので、今、おっしゃったようなものは当然競業避止義務の対象になり得ると思います。

○富山委員 でも、それは相当難しいですね。実際そういう裁判例はあるのですか。

○同志社大学（土田教授） ごめんなさい、それは今すぐは思いつきませんが、あまりないです。あるとしても、少なくとも数は少ないです。

○富山委員 アメリカでもそういうものはあまりないですか。

○同志社大学（土田教授） あまりないです。

○富山委員 なるほど。

○同志社大学（土田教授） ただ、今、おっしゃったように競業の形態自体が変化しているので、それはカバーしていいと思うのですが、逆に言うとそういうことも禁止するのであれば、期間は最小限にして、代償は払いなさいということになるのかなと思います。

○富山委員 ここでちょっとジレンマを感じるのは、そこを変に制限すると、要するにイノベーションに阻害的というか。

○同志社大学（土田教授） そうすると、逆に抜本的に競業避止義務とは何かということを考え直すという選択肢はもちろんあると思います。

○富山委員 すぐに結論の出ない質問で申し訳ないのですが、今のを聞いていてちょっとインスピレーションが湧いてしまったものですから、すみません。

○同志社大学（土田教授） 私も勉強させていただきます。

○富山委員 ありがとうございます。

○間下座長 ディスrupter的なものはきっと副業などでは駄目ですね。

○富山委員 微妙なのですよ。辞めた後もぐちゃぐちゃ言うなという感じがしますね。だってその会社がやらないわけですから。

○間下座長 しょうがないですね。

○富山委員 間下さんのところもディスrupterの同じような話があると思いますが。

○間下座長 ここはもう少し議論が必要なところかもしれませんね。ありがとうございます。

時間にもなってまいりましたので、本件についての議論はここまでということにさせていただきます。活発な御議論をありがとうございます。

今日は競業避止義務の明確化という観点で御議論いただきましたけれども、競業避止義務につきましては企業秘密の不当な漏えいの防止などに役立つという一方で、今の議論にありますように、その設定の仕方によっては特に同業他社への転職だったり副業・兼業といったものを通じたキャリアアップを困難にするおそれがあるという課題もあります。

また、ICT人材などにつきましては社会全体としての人材不足をより深刻化するおそれもあるということで十分注意しなければいけない。競業避止義務が適切に設定されるためには、使用者と労働者が共に競業避止義務について理解する必要があるということでありますが、現状ではなかなかそうなっていないという実態があるかなと思います。そのため、

より多くの使用者と労働者が競業避止義務に対する認知度・理解度を高めるための取組と  
いったものが重要だろうということかと思えます。

在職中の競業避止義務については、副業・兼業の促進に関するガイドラインやモデル就  
業規則等で競業避止義務を課すことが妥当な副業を明確化したり、企業などにおける副  
業・兼業などの競業避止義務の明確化に資する取組事案等を収集・周知したりすることで  
副業・兼業のさらなる促進につながるため、厚生労働省さん、経産省さんであったり公正  
取引委員会様におかれましては、先ほど出ていました日本版リステートメントみたいな取  
組をぜひお願いしたいと思えます。

また、退職時の競業避止義務につきましては、労働移動の円滑化ということは大変重要  
なポイントでもありますので、その観点も含めてどのような取組を行うべきか、厚生労働  
省、経済産業省及び公正取引委員会がそれぞれ引き続き検討していただきますようお願い  
いたします。

あわせて、企業にとっての大きな懸念というところで、不当な情報流出については当然  
これをしっかり防いでいくといったことが大事だと思いますので、事後規制というか、こ  
ういったものが起きたときにしっかり取り締まれるようによりそこを強化していくといっ  
たところを、恐らくこれは厚生労働省さん、公正取引委員会さんが中心だと思いますけれ  
ども、こういった観点の検討、そして実効性を高める行動といったことについても引き続  
きお願いしたいと思えます。

それでは、厚生労働省、経済産業省、公正取引委員会、有識者の皆様は御退室を願  
いいたします。本日はありがとうございました。

(議題1 関係者退室)

○間下座長 続きまして、議題2「規制改革ホットライン処理方針について」に移りたい  
と思えます。こちらにつきましては、事務局から御説明をお願いします。

○麻山参事官 今回、規制改革ホットラインに提出された提案のうち、令和5年3月15  
日から令和6年2月16日までに各府省から回答が得られた働き方・人への投資ワーキン  
グに係る提案につきまして、資料2のとおり処理方針案を作成しております。こちら  
の方針案につきまして、本ワーキング・グループにおいて御決定いただきたいと考えてお  
ります。

なお、本処理方針案につきましては、事前に事務局から委員、専門委員の皆様へ送付し、  
御確認いただいておりますが、その際、特に御意見等をいただかなかったことから、当  
初案のとおりとなっております。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明及び資料2の規制改革ホットライン処理方針について、御  
質問等のある方がいらっしゃれば、お願いいたします。よろしいですかね。

それでは、規制改革ホットライン処理方針につきましては、資料2のとおり決定したい

と思います。

これにて本日の議事は全て終了しましたので、ワーキング・グループを終了いたします。  
本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございました。