



2024.秋号

No. 17

知的 財産 Newsletter

判例

退職者に対する
競業禁止・秘密保持誓約の程度とその有効性

判例の解説ポイント

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

大江橋法律事務所
OH-EBASHI

判例

退職者に対する競業禁止・秘密保持誓約の程度とその有効性

石津 真二
Shinji Ishizu

PROFILEはこちら

東京地裁(47部)令和6年2月19日判決(令和4年(ワ)第70057号)裁判所ウェブサイト[sus-sous等事件]

裁判例はこちら

1. 事案の概要

本件は、Xが、Yに対して、アパレル事業者を営むXの従業員であり、デザイナーとしてアパレルの制作品業務等に従事していたYが、X退職後にXの製品である服のパターン(「本件パターン」)を流用して、これとほぼ同一の製品の製造、販売等を行っている」と主張して、①不正競争防止法(不競法)2条1項7号・同3条に違反する、並びに、②雇用契約書記載の合意(「本件合意」)及び退職時誓約書(「本件誓約書」)記載の誓約(「本件誓約」)。本件合意とを併せて「本件合意等」に反する、と主張して、差止及び損害賠償等を請求する事案です。

東京地裁は、不競法違反の請求については、(Xが本件パターンそのものの具体的な内容、形状等については具体的に主張せず、これに関する証拠も提出しない等の理由により)営業秘密該当性を否定して棄却し、かつ、本件合意等違反の請求についても棄却しました。以下では、本件合意等違反の請求について、取り上げます。

2. 本件合意等の内容

(1) 本件合意

雇用契約書には、雇用期間、従事する職務、賃金等の定めのほか、「業務上知り得た会社の機密事項、個人情報を他に漏らさないこと(退職後も同様とする)」との規定がありました(本件合意)。

(2) 本件誓約

退職にあたり、Yは、本件誓約書を作成し、Xに提出しており、本件誓約書には、本件誓約として、以下の記載がありました。

1. 退職後3年間は、X所属時に業務上関係ができた取引先(販売先、仕入先、製造委託先)に対して、Xの許可を得ずに連絡をする又は取引を行わない

2. 退職後3年間は、X所属時に業務上知った情報(受領した

名刺情報、X経営関係情報等)について、一切口外しません。

(3) 退職後合意書

Y在職中の横領行為の疑いがあったことから、XはY退職後にYを問い質し、以下の内容を含む「本件退職後合意書」を締結しました。

Yは、Xに対し、Xに在職中、Xの売上を着服したことを認め、自筆による謝罪文を提出する。

Yは、Xに対し、前項の損害の一部として、28万3290円を返還する義務があることを認め、これを、…支払う。

Yは、本日以降、Yが行う活動において、不特定多数に拡散する方法(ウェブサイト、SNS、雑誌等)のみならず、業務委託契約等、個別契約先に提供するプロフィールで使用する場合においても、「sus-sous」というデザインブランドの名称を使用する場合は、Xに対し、許可を求めなければならない。また、Yは、Xに対し、本件誓約書を遵守することを約する(但し、退職後3年間は、顧客から競業依頼があった場合、Xに告知するものとする。但し、この告知は、Xの許諾を要する意味ではない。)

XとYは、XY間に、本合意書に定めるもののほか、何らの債権債務もないことを相互に確認し、互いに裁判上裁判外の請求を一切しない。

3. 東京地裁の判断

(1) 秘密保持に関する定め

裁判所は、以下のとおり、秘密保持の対象が特定されていないとして、本件誓約書における秘密保持の定めが無効であると判断しました。

従業員の退職後の秘密保持義務を定める特約は、雇用者の営業秘密等の情報の漏洩等を防止するものであるが、これに定められた営業秘密等の範囲が不明確で過度に広範であったり、そもそも営業秘密等として保護する必要があるような場合、当該

次ページへ続く

特約は、従業員の職業選択の自由や営業の自由を不当に侵害するものとなり得る。したがって、上記のような秘密保持特約は、対象とする営業秘密等の特定性や範囲、秘密として保護する価値の有無及び程度、退職者の従前の地位等の事情を総合的に考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、公序良俗に違反し無効となるものと解される。

本件退職後合意書が遵守すべきものとする本件誓約書には、前記のとおり、秘密保持の対象となる情報につき、「貴社所属時に業務上知った情報(受領した名刺情報、貴社経営関係情報等)」とされているところ、「貴社所属時に業務上知った情報」というだけでは対象となる営業秘密等が具体的に特定されているとはいえず、その範囲も事実上無限定といってよいから、その範囲は過度に広範といえる。また、例示のうち「貴社経営関係情報等」も、その文言が抽象的である上、原告在職時の被告の地位等と結びつけられておらず、かつ、秘密として保護する必要性の有無ないし程度にかかわらず対象となり得る点で、過度に広範なものといえる。

以上の各事情を総合的に考慮すれば、本件退職後合意書(本件誓約書)における秘密保持に関する規定は、その制限が必要かつ合理的な範囲を超えるものであり、公序良俗に違反し無効というべきである。本件合意に基づく秘密保持義務についても同様である。

(2) 競業禁止に関する定め

一方で、裁判所は、競業禁止に関する定めは、以下のとおり、本件退職後合意書において許諾不要とされていること等から、有効と解しました。

退職者が雇用者と競合する企業に就職したり自ら開業したりしないという競業禁止義務につき、雇用者と退職者との間で個別に退職後の競業禁止義務に関する合意をしたとしても、このような合意は、退職者の職業選択の自由、営業の自由を制限するものであるから、無条件にその効力が承認されることはなく、雇用者の利益、退職者の従前の地位、制限の範囲、代償措置の有無や内容から、退職者の競業禁止義務を定める合意の効力を検討すべきである。

前記のとおり、本件誓約書には、競業に関し、「退職後3年間は、貴社所属時に業務上関係ができた取引先(販売先、仕入先、

製造委託先)に対して、貴社の許可を得ずに連絡をする又は取引を行わない」とされているが、この競業禁止義務は、本件退職後合意書により、退職後3年間は、顧客から競業依頼があった場合には原告に告知することを要するものの、この告知は、原告の許諾を要する意味ではないと修正されている。

すなわち、本件退職後合意書は、Yの退職後の競業禁止義務に関し、退職後3年間、Yが、X在職時に業務上関係ができた取引先(販売元、仕入先、製造委託先)に対し、Xの許可を得ずに自ら連絡又は取引を行うことはできないとして規制しつつ、そのような顧客の側から依頼があった場合には、Xにその旨告知しさえすれば、その許諾を得ることなく連絡又は取引を行うことができる旨を定めるものと解される…この競業禁止義務をYに負わせることに對する代償措置はXにより講じられていないとみられるものの、その一事をもって、本件退職後合意書の定める被告の競業禁止義務につき、公序良俗違反により無効とは必ずしもいえない。

もっとも、本件において、…本件退職後合意書に基づく競業禁止義務に違反する被告の行為は認められない。

4. コメント

企業において、退職者に対して、競業禁止義務・秘密保持義務を課すことは通常であるものの、その内容について広範にしすぎると無効となり得ることを示す事例として、参考になるものと思われますので、ご紹介しました次第です。

また、例えば、知財高判令和元年8月7日(平成31年(ネ)第10016号)では、「〈1〉社員は、退職後も競業禁止義務を守り、競争関係にある会社に就労してはならない、〈2〉社員は、退職または解雇後、同業他社への就職および役員への就任、その他形態を問わず同業他社の業務に携わり、または競合する事業を自ら営んではならない」との各定めについて、「退職する社員の地位に関わりなく、かつ無限定に競業制限を課するものであって、到底合理的な内容のものということとはできないから、無効というほかはない。」と判断されています。

このように、退職者に対して、秘密保持義務・競業禁止義務を課すにあたっては、当該定めが無効と判断されないよう、対象となる秘密の具体的な特定、期間の限定、競業制限の範囲の特定等を行い、無限定といった評価を受けないように配慮する必要

があると思われます。

秘密保持義務について言えば、不競法における、秘密管理性・有用性・非公知性の各要件を満たす営業秘密よりも広い範囲の秘密やノウハウを対象とすること自体は可能ですが、そのような場合には、その対象を明確にすることが求められます。

また、競業避止義務については、①企業の利益、②従業員の地位、③地域的限定、④期間、⑤禁止行為の範囲、⑥代償措置等の各要素が考慮され、例えば、期間について言えば、一般的には、1年以内では比較的短く、3年以上は比較的長いという評価を受ける可能性があります。ただし、これらの各要素は、独立に判断されるのではなく総合考慮されるという点に留意する必要があります。

判例の解説ポイント



黒田 佑輝

Yuki Kuroda

PROFILEはこちら

本件の裁判例は、原告であるアパレル会社の元従業員である被告が、原告退職後にアパレル事業を行ったことについて、原告が、①営業秘密の不正利用にあたるとして不正競争防止法違反や、並びに、②雇用契約書や退職時誓約書に記載された秘密保持義務及び競業避止義務に違反するとして、訴訟を提起したものです。

裁判所は、原告の訴えを、いずれも認めませんでした。ここでは、特に、雇用契約書及び退職時誓約書のそれぞれに書かれた、秘密保持義務の有効性について検討したいと思います。

本判決によれば、原告被告間の雇用契約書には、「業務上知り得た会社の機密事項、個人情報等を他に漏らさないこと(退職後も同様とする)」との規定があり、また退職時誓約書には「貴社所属時に業務上知った情報(受領した名刺情報、貴社経営関係情報等)について、一切口外し」ないとの記載がありました。裁判所は、このような記載について、「従業員の退職後の秘密保持義務を定める特約は、雇用者の営業秘密等の情報の漏洩等を防止するものであるが、これに定められた営業秘密等の範囲が不明確で過度に広範であったり、そもそも営業秘密等として保護する必要があるような場合、当該特約は、従業員の職業選択の自由や営業の自由を不当に侵害するものとなり得る。したがって、上記のような秘密保持特約は、対象とする営業秘密等の特定性や範囲、秘密として保護する価値の有無及び程度、退職者の従前の地位等の事情を総合的に考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、公序良俗に違反し無効となるものと解される。」との一般論を述べたうえで、それぞれの記載は「過度に広範」であるとして、公序良俗に違反して無効としました。

一般的に、入社時あるいは退社時に、従業員との契約に基づき秘密保持義務を課すこと自体は珍しくありません。これまでの裁判例の中でも、不正競争防止法上の営業秘密の問題と

は別に、民法上の契約としての秘密保持義務違反を主張した事案があります。もっとも、当然のことながら、会社の事業内容、秘密保持義務の文言、元従業員の業務内容などによって結論が異なるため、必ずしも、このように書けば有効である、というような明確な基準があるわけではありません。

比較的最近の裁判例で、契約上の秘密保持合意の有効性を認めたものとしては、東京地判平成14年8月30日判例838号32頁があります。同判決の事案では、原告の元従業員(営業職)であった被告は、原告に対して、『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を内容とした誓約書を差し入れていました。

裁判所は、「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。

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、経営の根幹に関わる重要な情報であ(中略)る。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。」と述べています。

また、それぞれ事案は大きく異なりますが、このような契約上の秘密保持義務の有効性を認めたものとして、奈良地判昭和45年10月23日判時624号78頁や、東京地判平成17年9月27日労判909号56頁があります。

他方で、本件と同様に、結論としては契約上の秘密保持義務による請求が認められなかった事案もいくつか存在しています。近時の知財高裁の判例である、知財高判令和元年8月7日金商1579号40頁は、まっげエクステサロンの独立を巡るトラブルであり、守秘義務の根拠として、いくつかの文書が問題となりました。そのうちの入社時誓約書には、「(1)被控訴人は、退職後2年間は、在職中に知り得た秘密情報を利用して、国分寺市内において競業行為は行わないこと(13項)、(2)秘密情報とは、在籍中に従事した業務において知り得た控訴人が秘密として管理している経営上重要な情報(経営に関する情報、営業に関する情報、技術に関する情報…顧客に関する情報等で会社が指定した情報)であること(10項)、(3)被控訴人は、秘密情報が控訴人に帰属することを確認し、控訴人に対して秘密情報が被控訴人に帰属する旨の主張をしないこと(12項)」が書かれていました。裁判所は、「秘密情報」や「秘密として管理」との文言に着目し、それを不正競争防止法上の営業秘密と同じ内容であると解釈するべきだと判断したうえで、問題の情報は秘密管理されていなかったとして、請求を退けました。契約上の秘密保持義務を不正競争防止法上の営業秘密に引

き付けて解釈するという類似した判断をしたものとしては、東京地判平成29年10月25日裁判所ウェブサイトがあります。

他方で、同じく、知財高判令和元年8月7日金商1579号40頁は、原告の就業規則(甲19)の中、「情報とは、従業員に関する情報(個人番号、特定個人情報を含む)、顧客に関する情報、会社の営業上の情報、商品についての機密情報あるいは同僚等の個人の権利に属する情報の一切を指す。」や、「社員は、在職中はもちろんのこと退職後であっても、前項の情報を他者に漏らしてはならない。この場合、口頭あるいは文書等のいかなる媒体であっても認めることはない。」といった記載について、「非常に広範で抽象的であり、このような包括的規定により具体的に」問題の情報「を秘密として指定したと解することはできない。」と判示しています。このように、条項の解釈の結果として、争われた情報が保護されていないと判断したものとしては、東京地判平成20年11月26日判時2040号126頁があります。また、東京地判平成20年11月26日では、副次的な理由付けとして、問題の情報の管理体制からして、従業員にとって当該情報が保護対象となることが認識でなかったことも指摘しています。

上記の否定例が、契約上の秘密保持義務について、不正競争防止法上の営業秘密と同様の基準を採用して限定解釈したり、あるいは、問題の情報を秘密保持の対象に含めないという解釈をしたりしているのに対し、本裁判例は、端的に公序良俗に違反して無効としている点に特徴があります。

もっとも、企業側からすれば、どのような理由であれ、効力が認められないのでは契約上の秘密保持義務の意味がありません。過去の裁判例や本件の判示を参考にすれば、過度に包括的な条文とするのではなく、具体例などを示して保護対象情報をできる限り明確にしておくこと、また、実質的に不正競争防止法の営業秘密に近い範囲でしか保護が認められない可能性に備えて、保護したい情報が、従業員が保護対象であることが認識できるような管理を行っておくことが重要と考えられます。