



労働法 Newsletter

Vol.2

2023.9



【裁判例紹介】ハラスメント等の調査結果の申告者への回答遅延が、安全配慮義務及び信義則に違反し債務不履行に当たるとされた例



【裁判例紹介】持病のある子と高齢の母の介護を理由として転勤を拒否した従業員に対する懲戒解雇の有効性が認められた例



【裁判例紹介】フリーランスに対するハラスメントに係る委託者の安全配慮義務違反を認めた事例



【裁判例紹介】退職した従業員に対する競業避止義務違反に基づく会社からの損害賠償請求が否定された事例



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



【裁判例紹介】

ハラスメント等の調査結果の申告者への回答遅延が、安全配慮義務及び信義則に違反し債務不履行に当たるとされた例

- 学校法人茶屋四郎次郎記念学園事件 -

(東京地判令和4年4月7日、労働判例経済速報2491号3頁)

小寺 美帆
Miho Kodera



【Point】 ・ハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事案が発生した場合、事実関係を調査し、事案に誠実かつ適正に対処し、適切な時期に申告者に報告する義務がある。
・調査の結論が出てから申告者への報告まで8か月余りを要したのは、上記義務違反に該当するとされ、慰謝料5万円の賠償請求が認められた。

【事案の概要】

原告（大学教授）が、パワハラ等を受けたとして、被告（大学教授）のハラスメント防止・対策専門部会（「本件部会」）に相談したにもかかわらず、被告がこれを長期間放置した後に、審議不能として何ら改善策を講じなかったことが、安全配慮義務違反等に当たるとして、原告が被告に慰謝料等220万円の支払いを求めた事案です。

【判断の概要】

裁判所は、「労働契約における使用者は、労働者に対し、労務の提供に関して良好な環境の維持確保に配慮すべき義務を負い、ハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事案が発生した場合、事実関係を調査し、事案に誠実かつ適正に対処し、適切な時期に申告者に報告する義務を負っているというべきである」としました。

そして、本件部会が審議不能との結論を出してから、原告所属組合にその旨を回答するまで8か月余りが経過していることについて、被告は、労働契約上の安全配慮義務及び信義則上、原告の申告に対し本件部会が出した結論の内容如何を問わず、これを遅滞なく原告に告知する義務を負うものというべきであって、上記のような合理的理由のない回答遅延は債務不履行を構成すると判断し、当該債務不履行による原告の精神的苦痛に対する慰謝料5万円の賠償請求を認めました。

【検討・コメント】

パワハラ、セクハラ及びマタハラについては、法令上、事業主に対し、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や、職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応その他の雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられています（男女雇用機会均等法等）。

本判決は、①安全配慮義務及び②信義則を根拠に、使用者は、労働者個人との関係においても、ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応、調査結果の報告を行う義務を負うことを認めたものです。

調査結果が出た後は、ハラスメントが認められた場合はもちろん、認められなかった場合も、相談者へのフィードバックを忘れずに実施しましょう。その際、可能な限り速やかに行うことが重要です。案件が複雑な場合、関係者多数の場合等、調査に長期間要する場合には、相談者の不安を軽減するために、数か月ごと、半年ごとなどに、途中経過を相談者に説明している会社もあります。

また、相談者本人だけでなく、社内全体にフィードバックすることにもメリットがあります。名前、所属など個人情報特定できる情報を削除の上、通報内容の概要、会社がどのように対応を行ったかを、社内へ周知することにより（一斉メール等での情報発信や、社内の主要な会議での情報共有などが考えられます。）、通報窓口への従業員からの信頼が高まり、同種事例の再発を防止できます。

その他、関連する裁判例もご紹介します。

●京都市地判令和3年5月27日（京丹後市事件 労経速2462号15頁）（パワハラ調査過程で申告者から提出された日記の取扱い）

パワハラ調査に使用する目的で被害者から提出された日記については、調査のために必要かつ相当な範囲で利用できるとし、使用者が、加害者とされる者に当該日記をそのまま見せた行為は、プライバシー侵害で国賠法上違法とされ、慰謝料30万円が認められた事例です。

ハラスメント調査時に入手した資料については、調査のために必要かつ相当な範囲のみでしか利用ができませんので、留意しましょう。

以上

記事一覧に戻る

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。

【裁判例紹介】

持病のある子と高齢の母の介護を理由として転勤を拒否した従業員に対する懲戒解雇の有効性が認められた例

- NEC ソリューションイノベータ事件
(大阪地判令和3年11月29日、労働判例1277号55頁)

菰口 高志

Takashi Komoguchi

金原 佑征

Yusei Kanehara



Profile



Profile

【Point】・持病のある子と高齢の母の介護を理由として転勤を拒否した従業員に対し懲戒解雇を行ったところ、懲戒解雇の有効性が認められた事例
・病気を持つ家族や介護を要する家族と同居する労働者に対しては、その詳細を確認して転勤命令の必要性・相当性を慎重に判断すべきであるが、その過程で従業員が自ら説明の機会を放棄したといえる場合には、得られた限りの情報に基づいて転勤の当否を判断することも認められ得る

【事案の概要】

Y(被告会社)は、事業場の閉鎖に伴い、従業員であるX(原告)に対して、閉鎖予定の関西・西日本オフィス(大阪市)から玉川事業場(神奈川県川崎市)への転勤を命じた(「本件配転命令」ところ、Xがこれを拒否したため、懲戒解雇処分を行いました。これに対し、Xは、転勤に応じなかったのは長男(当時小学生)の持病(自家中毒)と高齢の母の介護が理由であって、本件配転命令及び懲戒解雇は無効であると主張し、労働契約上の地位確認等を求めて提訴しました。

本件では、特に、本件配転命令の有効性が争点となりました。

【判断の概要】

本判決は、配転命令の有効性に関する判断枠組みとして、東亜ペイント事件(最二小判昭和61年7月14日労働判477号6頁)を参照し、「配転命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転命令がほかの不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該配転命令は権利の濫用になるものではない」と述べた上で、本件配転命令の業務上の必要性、不当な動機・目的の有無、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無を検討しています。

本件配転命令の業務上の必要性について、裁判所は、Yの置かれた厳しい経営環境にも言及した上で、拠点の集約に際し、「閉鎖する事業場である関西・西日本オフィスに勤務していた従業員を、玉川事業場に配転すると

いうことは、業務の効率化や、閉鎖される事業場に勤務していた従業員の雇用の維持という観点からみても、合理的な方策である」などと述べ、「本件配転命令について、業務上の必要性があった」と判示しています。

また、不当な動機・目的の有無については、本件配転命令がXを退職に追い込むことを意図して行われたという事実は認められず、上記のとおり、本件配転命令には業務上の必要性が認められることも併せ考慮すれば、「本件配転命令が、不当な動機・目的によってなされたものと認めることはできない」と判断されています。

そして、本判決で注目すべきは、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」の有無に関する判断です。本件では、Xが本件配転命令に先立って求められた面談に応じなくなったため、Yは、Xが転勤できないとする具体的な事情を聴取できませんでした。他方で、Xは、本件訴訟になって長男及び母に関する医師の意見書・診断書等を証拠として提出しています。このような経緯を前提に、裁判所は、Yが「本件配転命令以前に、Xが本件訴訟において提出しているような医師の意見書や診断書等の内容を認識していないのは」、YがXに対し「玉川事業場への配転に応じることができない理由を聴取する機会を設けようとしたにもかかわらず」、Xが「自ら説明の機会を放棄したことによるもの」であるから、Yが「本件配転命令を発出した時点において認識していた事情を基に、本件配転命令の有効性を判断することが相当」であると判示しました。その上で、本判決では、①母は高齢ではあるものの、Xの主張を前提としても、介護認定を受けて介護を要するような状態にあるものではないし、持病等につ

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。

いても、加齢による一般的なものを超えるものではなく、また、②長男の持病（自家中毒）についても、現住所地から通院できる医療機関においてのみ受けることのできる特別な治療を受けなければ長男の生命等に重大な結果が生じかねないような特段の事情はないことから、「本件配転命令につき、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益がある」ということはできない」と判断されています。なお、裁判所は、X が本件訴訟において提出した各資料を踏まえても、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるとはいえず、「本件配転命令が権利の濫用となることを基礎づける特段の事情があるとはいえない」とも付言しています。

【検討・コメント】

病気を持つ家族や介護を要する家族と同居する労働者に転勤を命じてよいかが問題となる事案では、本件と同様、「労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるもの」か否かが主たる検討事項となります。この点、これまでの裁判例においても、病気を持つ家族や介護を要する家族と同居しているとの一事をもって直ちに、転勤により「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」があるとは判断されておらず、本判決もそのような裁判例の方向性に一例を加えるものと位置づけられます。ただし、近年では、育児介護休業法 26 条が転勤について「子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない」と規定する趣旨に言及し、転勤を拒む従業員に対しても真摯な対応が求められるとした上で、病気の子の育児への不利益を通常甘受すべき程度を著しく超える不利益であると認定する裁判例（東京地決平成 14 年 12 月 27 日労判 861 号 69 頁・明治図書出版事件）や、労働者が転勤により受ける介護への不利益を通常甘受すべき程度を著しく超える不利益であると認定する裁判例（大阪高判平成 18 年 4 月 14 日労判 915 頁 60 号・ネスレ日本事件）も散見されるところです。これらに照らせば、労働者に転勤を命じようとしたところ、同居家族の病気や介護のため難しいなどと訴えがあった場合には、面談の場を設けるなど、本人の意向と家族の状況を丁寧に確認する手続を経て、転勤命令の当否を慎重に検討することが実務的に重要であると考え

られます。また、そうした検討を踏まえ、転勤命令がなお妥当であると判断する場合であっても、丁寧に説明・説得を行うことを基本とすべきと考えます。

本判決では、使用者が労働者に対し、転勤に応じることができない理由を聴取する機会を設けようとしたにもかかわらず、労働者が自ら説明の機会を放棄したと評価される場合には、「労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるもの」か否かは、使用者が配転命令を発出した時点で認識していた事情を基に判断すべきと判示されている点が特徴的です。転勤の検討に当たっては、上記のとおり、生活上の不利益の訴えに耳を傾けて具体的に検討・配慮する手続が重要であるところ、本件は、Y が X に対して複数回の面談の申出やメールでのやりとりを通して粘り強く対話を試みたにもかかわらず、X 側が「暴言ないし社会人としての礼節を欠いた不適切な表現を用い」るなどして対話を拒絶していたのであり、言わば使用者側が転勤に先立って「やるべき手続」を尽くした事案であったといえます。裁判所としても、手続を尽くした以上、使用者としてはその中で得られた限りの情報に基づいて転勤の当否を判断してよい、という価値判断を示したものと考えられます。このような判断は、本件固有の事情に即した事例判断ではありますが、使用者として採るべき手続の内容や、それを尽くせば裁判所においてどのように評価されるかという点で、実務上の示唆に富むものであると考え、ご紹介する次第です。

以上

記事一覧に戻る

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。

【裁判例紹介】

フリーランスに対するハラスメントに係る委託者の安全配慮義務違反を認めた事例

- アムールほか事件

(東京地判令和4年5月25日、労働判例1269号15頁)

山本 龍太郎

Ryotaro Yamamoto



Profile

福田 竜也

Tatsuya Fukuda

Profile

【Point】・委託者の代表者によるフリーランスに対するハラスメントについて、委託者の安全配慮義務違反が認められた事例
・委託者の役員や従業員による取引先に対するハラスメントについて、委託者自身も損害賠償責任を負う可能性があるため、より一層の注意が必要

【事案の概要】

エステティックサロンを経営する株式会社であるY1（被告）の代表者Y2（被告・令和2年当時40歳前後の男性）が、平成31年3月、美容ライターであるX（原告・平成7年生まれの女性）に対し、Xが開設するホームページの問合せフォームを通じて、Y1の店舗の体験記事の執筆等を依頼しました。

Y2は、上記体験記事の執筆のためにXとの打合せや同人への施術を行いました。その際に、①これまでの性体験等に関する質問をする、②無理やりにでも裸になった方が施術のときにくすぐったく感じなくなるなどと述べて、バストを見せるように求める、③施術用の紙パンツを脱ぐよう指示し、Xの陰部を触った上、自分で陰部を触ることを要求して従わせ、さらにY2の性器を触ることを要求する、④Xの臀部にY2の股間を押し付ける等の行為をしました。

令和元年6月頃、Y2はXに対し、Y1専属のウェブ運用責任者として、1日1回上質な記事をY1ホームページに掲載し、SEO対策を行って集客につながるY1ホームページを制作・運用することを依頼しました。これに対して、Xは、同年7月1日、Y2に対し、契約書の案文を交付しました。当該契約書には押印がなされていなかったものの、当該契約書案の内容について修正を求められることはありませんでした。

その後、Xは、令和元年8月1日から同年10月17日までの間、Y2の指示を仰ぎながらコラム記事をY1ホームページに掲載するなどして業務を履行する等しました。しかし、Y2は、同年8月以降、⑤Xが執筆した記事の質が低いことなどを理由として契約を打ち切る旨を告げる等する、⑥今のXはプロフェッショナルではない、書く記事全てが上位に表示されないのであれば意味がないなどとメッセ

ージを送信する、⑦仕事の質が低いことや兼業をしていることなどについて不満を述べる、⑧Xを抱擁してキスを迫り、Xの臀部にY2の股間を押し付ける、⑨Y1店舗において打合せを行った際、Xを抱擁し、キスをしようとした上、上半身の着衣を脱ぐように等指示する、⑩Xから、Xが行った作業を検証ないし評価する方法について話を求められたのに対し、そういうことも教えないとわからないのであれば報酬を要求しないしてほしい等というメッセージを送信する等の行為をしました。

そこで、Xは、Y1に対し、業務委託契約に基づく報酬請求を行うとともに、Y2に対する不法行為に基づく損害賠償請求及びY1に対する安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求を行いました。

【判断の概要】

裁判所は、XのY1に対する業務委託契約に基づく報酬請求について、令和元年7月1日頃には、XとY1との間において、業務委託契約が成立していたものと認めるのが相当であるとしました。

また、Y2の一連の言動（【事案の概要】①～⑩の各言動）は、Xの性的自由を侵害するセクハラ行為に当たるとともに、業務委託契約に基づいて自らの指示の下に種々の業務を履行させながら、Xに対する報酬の支払を正当な理由なく拒むという嫌がらせにより経済的な不利益を課すパワハラ行為に当たると認めるのが相当である（XがY2に従属し、Y2がXに優越する関係にあったものというべきであるから、上記の言動はXに対するセクハラ行為ないしパワハラ行為に当たると認められる）としました。

その上で、Y1の安全配慮義務違反を理由とする債務不履行責任の有無について、Xは、

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。

Y1 専属のウェブ運用責任者として Y1 ホームページを制作・運用する業務等を委託され、Y2 の指示を仰ぎながらこれらの業務を遂行していたというのであり、実質的には、Y1 の指揮監督の下で Y1 に労務を提供する立場にあったものと認められるから、Y1 は、X に対し、X がその生命、身体等の安全を確保しつつ労務を提供することができるよう必要な配慮をすべき信義則上の義務を負っていたとして、Y1 の安全配慮義務を認め、Y1 の当該義務違反による債務不履行責任を認めました。

【検討・コメント】

本事例では、フリーランスとの間の業務委託契約の成否並びに当該フリーランスへのハラスメントについて不法行為及び安全配慮義務違反の成否が争われました。

本事例の特徴の一つは、業務委託契約においても当事者間に優越的關係が存在し、正当な報酬の支払という経済的利益がパワハラ行為の被侵害法益となり得ることが示された点にあります。本判決は、Y2 の一連の言動をハラスメントとして認定していることから、あくまでも、Y2 の X に対する優越的關係やセクハラ行為との一連性を踏まえて、正当な報酬の支払を拒むといった行為がパワハラ行為（不法行為）となり得るとの判断がなされたとも考えられます。しかし、一定の場合に、正当な報酬の支払という経済的利益を被侵害法益としてパワハラ行為となり得る（報酬支払請求のみならず、慰謝料請求まで認められる）と判断されたことは注目に値します。

また、本事例は、フリーランス（取引先）に対する代表者のハラスメント行為について、法人である委託者の安全配慮義務違反を認めたとところに先例的な意義があります。

判例上、安全配慮義務は「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の關係に入った当事者間において、当該法律關係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して

信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」とされ¹、必ずしも労働契約関係でない当事者間でも成立し得るものとされてきました。これを前提として、裁判例においては、雇用契約ではない請負・業務委託契約等に基づき個人に業務委託を行っている事案について、「雇用契約に準じるような使用従属關係」から安全配慮義務の存否を判断したのもも存在します²。

本判決について検討すると、裁判所は、委託者のフリーランスに対する実質的な指揮監督に言及した上で安全配慮義務を認めており、本判決も従来の判例・裁判例の流れを汲むものと評価できます。もっとも、安全配慮義務は「特別な社会的接触」により発生するところ、本判決からは、委託者によるフリーランスへの「指揮監督」の存在が同義務を肯定するための必須の要件となるのかは明らかではありません。したがって、本事案に比して指揮監督の程度が弱い又は指揮監督が存しないといえるような事案において委託者の安全配慮義務が認められるのかは、今後の検討課題になると思われます³。

以上のとおり、本判決によると、企業の役員や従業員による取引先に対するハラスメントが発生した場合、当該役員又は従業員が不法行為責任を負うだけでなく、企業が自身の責任として損害賠償責任を負う可能性があります。本判決は、近年増加傾向のフリーランスの保護に資するものであり、結論自体は支持されるものと考えられます。2023年4月28日に成立した「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（公布の日から1年6月を超えない時期に施行）においてハラスメントの防止等が規定されていること等を踏まえても、今後は、社内に限らず、取引先に対する言動についてのより一層の注意が必要になるものと考えられます。

以上

¹ 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最判昭和50年2月25日民集29巻2号143頁。

² 和歌山の海運送事件・和歌山地判平成16年2月9日労判874号64頁。

³ なお、本判決につき「職場環境配慮義務ないし人格尊重義務といった存在の定立があつてしかるべきであった」と指摘するものとして、滝原啓允「フリーランスへのセクシュアル・ハラスメント等にかかる委任者における安全配慮義務違反の成否」労判1272号81頁があります。また、本事例は、Y1の代表者であるY2が職務に関連してハラスメント行為を行っているとも考えられるため、代表者の行為についての損害賠償責任について規定した会社法350条に基づく損害賠償請求の余地もあるように思われるところ、その理論構成については検討の余地があるものとも考えられます。

記事一覧に戻る

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は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。

【裁判例紹介】

退職した従業員に対する競業避止義務違反に基づく 会社からの損害賠償請求が否定された事例

- REI 元従業員事件

(東京地判令和 4 年 5 月 13 日、労働判例 1278 号 20 頁)

細川 慈子 岸本 卓也
Aiko Hosokawa Takuya Kishimoto



Profile



Profile

【Point】・退職後の競業避止特約について、一般的な判断基準を踏襲し無効と判断した事例
・競業避止特約の作成に当たっては、裁判例が挙げる要素を総合的に検討することが重要である

【事案の概要】

本件は、システムエンジニア（SE）を企業に派遣・紹介する X 社の元従業員である Y が、X 社退職後 1 年以内に他企業に SE として就業したところ、X 社が、当該就業は Y との間で締結した競業避止特約に違反するなどとして、Y に対して損害賠償請求を行った事案です。当該競業避止特約は、Y の退職後に締結されたもので、Y が X 社に対し、退職後 1 年間にわたり、「(1)貴社との取引に関係ある事業者就職すること」、「(2)貴社のお客先に関係ある事業者就職すること」、「(3)貴社と取引及び競合関係にある事業者就職すること」及び「(4)貴社と取引及び競合関係にある事業を自ら開業または設立すること」を行わない旨を誓約していました。

【判断の概要】

裁判所は、まず、競業避止特約の有効性の判断基準について「従業員の退職後の競業避止義務を定める特約…によって守られるべき使用者の利益、これによって生じる従業員の不利益の内容及び程度並びに代償措置の有無及びその内容等を総合考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、公序良俗に反して無効であると解するのが相当である。」と判示しました。

その上で、裁判所は、X 社の業務では、具体的な作業について派遣先等の指示に従うため、X 社がシステム開発等に関する独自のノウハウを有するものとは言えず、Y がそのようなノウハウの提供を受けた証拠もないため、本件の競業避止特約は、競業行為を禁止する目的・利益が明らかでないことを指摘しました。また、それに比して、競業が禁止される範囲が広範であり、その代償措置も認められないことからすれば、競業禁止義務の期間が 1 年間に留まることを考慮しても、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合に

当たるとして、本件の競業避止特約が公序良俗に反し無効であると判示しました。

【検討・コメント】

一般に、競業避止特約は、①競業行為を禁止する目的・必要性、②退職前の労働者の地位・業務、③競業が禁止される業務の範囲・期間・地域、④代償措置の有無等を総合考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合に、公序良俗に反して無効になると解されており（フォセコ・ジャパン事件（奈良地判昭和 45 年 10 月 23 日））、本裁判例でも、この判断基準が踏襲されています。

本裁判例は、1 年という競業避止義務の期間については比較的短いとして評価しているようではあるものの、X 社が Y の競業行為を禁止する目的・必要性が明らかでないにもかかわらず、競業が禁止される業務の範囲が広範であり、代償措置も認められないということを経総合考慮し、結論として競業避止特約を無効と判断しています。

競業避止特約の作成に当たっては、その期間等の設定に頭を悩ませることが多いと思いますが、上記判断基準からも明らかなどおり、その有効性は、各要素を総合考慮して判断されますので、競業避止義務の期間が短いからといって必ず有効になるというわけではありません。裁判例上、競業避止特約の目的・必要性が人材流出の阻止・教育や研修に費やした費用の回収に留まる場合には、競業避止特約が無効とされる傾向にある点にも留意が必要です。

競業避止特約の作成に当たっては、上記①ないし④の要素を意識し、先例を参考にしながら総合的に検討することが重要になります。疑問がある方は、弊所までお気軽にご相談ください。

以上

記事一覧に戻る

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は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。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報

近時行われたセミナー

テーマ：【録画配信】労働法の裁判例にみる社内調査時に知っておくべき従業員等に対する義務と責任

日時：2023年6月27日～

講演者：菰口高志

主催：株式会社FRONTEO

Part1 <https://legal.fronteo.com/flp/ohebashi/movie008>

Part2 <https://legal.fronteo.com/flp/ohebashi/movie009>

Part3 <https://legal.fronteo.com/flp/ohebashi/movie010>

近時行われるセミナー

テーマ：日本産業保健法学会・第3回学術大会

シンポジウム4「職場における健康情報の取扱い～法学と産業保健実務の橋渡し～」

日時：2023年9月17日（日） 16:10～18:10

講演者：菰口高志（共同座長・シンポジストとしての登壇）

主催：一般社団法人日本産業保健法学会

テーマ：最新判例解説セミナーシリーズ第23回

非正規雇用に関する最新裁判例解説～有期雇用・派遣の受入れ・更新時の留意点～

日時：2023年9月25日（月） 15:00～16:00

講演者：大和奈月

主催：弁護士法人大江橋法律事務所

執筆情報

タイトル：企業実務・判例 Review 「学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件」

著者：牟礼大介

掲載誌：「労働判例」第1285号99頁

掲載日：2023年6月15日

出版社等：株式会社産労総合研究所

タイトル：職場における遺伝情報の取扱いと対応の実際～遺伝性腫瘍の仮想事例からの接近～
法律家の立場から

（日本産業保健法学会・第2回学術大会シンポジウム3での発表を基礎とする論稿）

著者：菰口高志

掲載誌：「産業保健法学会誌」2巻（2023）1号112頁

掲載日：2023年7月6日

出版社等：一般社団法人日本産業保健法学会

記事一覧に戻る

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。