

2010年4月1日

弁護士 國安 耕太

テーマ：退職従業員による競業行為の違法性判断

今般、最高裁は、退職した従業員の競業行為が違法となるかについて判断しました（H22.3.25判決 最高裁 HP 原審：名古屋高判 H21.3.5）。

本判決によって、勤務先と従業員等との間で競業禁止特約を締結していない場合であっても、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ものとみられるような特段の事情が存するときには、不法行為が成立しうるという最高裁の立場が明確になったとともに、その違法性についての一定の判断基準が示されました。

（事実関係）

～H18.4：X会社は、産業用ロボットや金属工作機械部分品の製造等を業とする従業員10名程度の株式会社であり、Y1は主に営業を担当し、Y2は主に製作等の現場作業を担当していた。なお、XとY1らとの間で退職後の競業避止義務に関する特約等は定められていない。

H18.4頃：Y1およびY2は、X会社を退職して共同で工作機械部品製作等に係るX会社と同種の事業を営むことを計画。

H18.5.31：Y2がXを退職。

H18.6.1：Y1がXを退職。

H18.6.5：Y1らは、いわゆる休眠会社であったY3会社をX会社と同種の事業の主体とし、Y1がY3会社の代表取締役役に就任した。

なお、その登記等の手続は同年12月から翌年1月にかけてなされている。

この間：Y1は、X会社勤務時に営業を担当していたAほか3社（「本件取引先」）に退職のあいさつをし、Aほか1社に対して、退職後にXと同種の事業を営むので受注を希望する旨を伝えた。

X会社はもともと積極的な営業活動を展開しておらず、特にAの工場のうち遠方のものでからの受注には消極的な面があった。また、Y1らが退職した後は、それまでに本件取引先以外の取引先から受注した仕事をこなすのに忙しく、従前のように本件取引先に営業に出向くことができなくなった。以上の様な理由から、X会社の受注額は減少した。

H18.6以降：Y3会社は、Aから、仕事を受注するようになった。

H18.10頃以降：Y3会社は、他の3社からも、仕事を受注するようになった。

H19.1：X会社代表者が、競業の事実を知る。

そこで、X会社は、Y1およびY2が、X会社を退職後、Y3会社を事業主体として競業行為を行ったために損害を被ったとして、不法行為又は雇用契約に付随する信義則上の競業避止義務違反に基づく損害賠償を求めた。

（判断）

原審の名古屋高裁は「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元雇用者の顧客を奪取したとみられるような場合には、その行為は元雇用者に対する不法行為

に当たるといふべきである。」との基準を示した上で、「Y1 らは、本件取引先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本件競業行為を開始し、Y1 の Y3 会社への代表取締役就任等の登記手続を遅らせるなど被上告人に気付かれないような隠ぺい工作等をしながら、Y1 と本件取引先との従前の営業上のつながりを利用して X 会社から本件取引先を奪い、Y3 会社の売上げのほぼすべてを本件取引先から得るようになる一方で、これにより X に大きな損害を与えた」として、「本件競業行為は、社会通念上自由競争の範囲を逸脱したものであり、Y1 らによる共同不法行為に当たる」と判断した。

これに対し、最高裁は、上記名古屋高裁の示した基準を是認したものの、以下のとおり事実の評価を異にし、「本件競業行為は、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法なものといふことはできず、X 会社に対する不法行為に当たらない」と判断した。

「Y1 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、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を利用することを超えて、X 会社の営業秘密に係る情報を用いたり、X 会社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、「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は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 X 会社が営業に消極的な面もあったものであり、X 会社と本件取引先との自由な取引が本件競業行為によって阻害されたという事情はうかがわれず、Y1 らにおいて、Y1 らの退職直後に X 会社の営業が弱体化した状況を殊更利用したともいふ難い。」

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、隠ぺい工作といふことは困難であるばかりでなく、退職者は競業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、Y1 らが本件競業行為を X 会社側に告げなかったからといつて、本件競業行為を違法と評価すべき事由といふことはできない。」

(解説)

本件において最高裁は、退職従業員による競業行為の違法性について原審の名古屋高裁と同一の基準を採用し、勤務先と従業員等との間で競業禁止特約を締結していなくても、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な態様で元雇用者の顧客を奪取したとみられるような場合には、元従業員等の競業行為が違法となることを明らかにしました。もっとも、最高裁は、事実をより厳格に評価し、本件競業行為の違法性を否定しました。このような評価の背景には、職業選択の自由（憲法 22 条 1 項）という観点があると考えられます。

また、最高裁は、元従業員等の競業行為が違法となりうる場合、すなわち、社会通念上自由競争の範囲を逸脱したといえるか否かの判断において、①不当な方法で営業活動を行ったか（i 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を利用することを超えて、X 社の営業秘密に係る情報を用いたか、ii 被上告人の信用をおとしめたか）、②元勤務先と取引先との自由な取引が競業行為によって阻害されたか、③元勤務先の営業が弱体化した状況を殊更利用した等の事情を考慮しており、今後、元従業員等の競業行為についての違法性を判断する際のメルクマールとなるものといえます。

ところで、本件と異なり元勤務先と元従業員等との間で退職後の競業禁止義務に関する合意があった場合には、当該合意は原則として有効ですが、職業選択の自由に対する過度の制約となる場合には公序良俗違反で無効（民法 90 条）とするのが従前からの裁判例です。

以上