

## 参考資料 5

競業避止義務契約の有効性について

## 1. はじめに

本参考資料は、平成24年度経済産業省委託調査「人材を通じた技術流出に関する調査研究」の有識者による委員会において、関連する50以上の判例をもとに討議を行い、とりまとめられた報告書をもとにしたものである。

同報告書では、競業避止義務契約のみならず退職金や年金の支給制限についても、判例をもとに分析・検討を行っている。

このうち、競業避止義務契約の有効性の判断について記載された章を抜粋し、参考資料として紹介する。

報告書全文については下記アドレスにて公開しているので、参照されたい。

「平成24年度 人材を通じた技術流出に関する調査研究」本編

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/honpen.pdf>

## 2. 競業避止義務契約が有効であると判断される基準

在職中の競業行為が認められないことはもちろんだが、退職後について競業避止義務を課すことについては、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ことは事実である。この点、古い判例ながら今日においてもしばしば参照されている判例（奈良地判 S45.10.23）は競業避止義務契約について、「債権者の利益、債務者の不利益及び社会的利害に立って、制限期間、場所的職種の範囲、代償の有無を検討し、合理的範囲において有効」であるとしている。

このように競業避止義務契約の有効性について争いとなった判例においては、多面的な観点から競業避止義務契約を締結することの合理性や契約内容の妥当性等を判断しており、近年の判例における判断のポイントについて理解しておくことは、競業避止義務契約の導入・見直しを検討する上で重要である<sup>1</sup>。

### （1）競業避止義務契約の有効性判断

- 競業避止義務契約が労働契約として、適法に成立していることが必要。
- 判例上、競業避止義務契約の有効性を判断する際にポイントとなるのは、①守るべき企業の利益があるかどうか、①を踏まえつつ、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留まっているかという観点から、②従業員の地位、③地域的な限定があるか、④競業避止義務の存続期間や⑤禁止される競業行為の範囲について必要な制限が掛けられているか、⑥代償措置が講じられているか、といった項目である。

ここでは、退職後の競業避止義務契約について具体的な検討、判断を行っている判例のうち、競業避止義務契約の具体的な内容について判断を行なっている判例について整理を行なった。

判例は、①守るべき企業の利益があるかどうか、①を前提として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留まっているかという観点から、②従業員の地位が、競業避止義務を課す必要性が認められる立場にあるものといえるか、③地域的な限定があるか、④競業避止義務の存続期間や⑤禁止される競業行為の範囲について必要な制限が掛けられているか、⑥代償措置が講じられているか、といった項目について判断

<sup>1</sup> もっとも判例自体は個別性が強いいため、どのような規定ぶりであれば競業避止義務契約が有効となるか、については一概に言えない点には留意を要する。

を行っており、規定自体の評価及び当該競業避止義務契約の有効性判断を行なっている。

企業側に守るべき利益があることを前提として、競業避止義務契約が過度に職業選択の自由を制約しないための配慮を行い、企業側の守るべき利益を保全するために必要最小限度の制約を従業員に課すものであれば、当該競業避止義務契約の有効性自体は認められると考えられる。

【競業避止義務契約の具体的な内容について判断を行なっている判例】

	競業避止義務契約の形態	有効性判断のポイント						⑦有効性の判断	備考
		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		
東京高判 H24.6.13 ☆	誓約書 (在職時)	●	●		●	●	●	●	
東京地判 H24.1.13 ☆		△	●	●	● 2年	●	●	●	目的に一応の正当性が認められるものの、本事案の事情のもとでは目的の正当性を過大視することはできないとされた。
大阪地判 H24.3.15	就業規則		●	●	● 2年	●	●	●	6ヶ月は場所的制限なし。6ヶ月～2年は場所的制限あり。
東京地判 H24.3.13	就業規則&誓約書(入社時)	●	—		—	—	●	●	労働者が元使用者の業務上の秘密を使用する立場になく競業禁止の前提を欠くこと及び代償措置が無いことをもって効力を否定。
東京地判 H24.1.23	誓約書 (退職時)	○	○	●	● 5年	●	●	●	
大阪地判 H23.3.4 ☆	就業規則				● 1年	—	●	●	
大阪地決 H21.10.23	就業規則	○			○ 1年	○	○	○	

東京地判 H22.10.27	誓約書 (退職時)	○	○		○ 3年	—	/	○	
東京高判 H22.4.27 ☆	就業規則	△			—	△	●	△	限定解釈により限定的に有効とした上で、問題となった行為については限定された範囲を外れているとして違反を否定（控訴審）。
東京地判 H21.11.9 ☆	就業規則	●		●	○ 1年	●	●	●	
東京地判 H20.11.18 <sup>2</sup>	誓約書 (退職時)	○	○				○	○	独立支援制度の存在と厚遇措置が代償措置として認められた。
東京地判 H19.4.24	誓約書 (退職時)	○	○	○	○ 1年	○	●	○	
東京高判 H15.12.25	誓約書（締結 時期不明）	○			○ 6月		○	○	
東京地判 H14.8.30	就業規則&誓 約書(在職時)	○		○	○ 2年	○	●	○	
大阪地判 H8.12.25		△		—	—	—	●	●	規定の適用範囲を限定的して義務違反を否定した事案。
東京高判 H12.7.12	誓約書 (入社時)	○			○ 6月	○		○	義務違反は認められたが義務違反と因果関係のある損害が認められず請求棄却。
東京地判 H11.10.29	誓約書 (入社時)	○			○ 6月	○		○	同上
東京地判 H.6.9.29	誓約書 (退職時)				○ 1年	○	/	○	

※○：肯定的に判断、●：否定的に判断、△：判断が実質的になされていない又は不明確

—：規定は存在するが判例中に判断なし

/：代償措置の定めはないが、その点について特段の言及なし

空欄：そもそも規定なし又は不明

※☆：退職金減額又は不支給が争われる中で、競業避止義務の定め効力が問題となっている事案

<sup>2</sup> なお、本件の控訴審判決である東京高判 H21.5.27 では、「退職する従業員の職業選択の自由、営業の自由の点をも斟酌すると、〔本件競業避止義務契約において、利用して事業を営むことが禁止される〕機密事項には、被控訴人（注：元使用者）以外の者からも容易に得られるような知識又は情報は……含まれないと解するのが相当である」ところ、本件における元使用者の技術等は、このような機密事項に該当すると認められないため、競業避止義務契約の有効性について判断するまでもなく、同義務の違反は認められないとの判断がなされている。

なお、競業避止義務については就業規則に規定を設けている事例と、個別の誓約書において規定を設けている例があるが、就業規則に規定を設け、かつ、規定した内容と異なる内容の個別の誓約書を結ぶことについては、就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める契約の効果を無効とする労働契約法 12 条との関係が問題となる。もっとも実務上は、就業規則には「従業員は在職中及び退職後 6 ヶ月間、会社と競合する他社に就職及び競合する事業を営むことを禁止する」というような原則的な規定を設けておき、加えて、就業規則に、例えば「ただし、会社が従業員と個別に競業避止義務について契約を締結した場合には、当該契約によるものとする」というように、個別合意をした場合には個別合意を優先する旨規定しておけば、労働契約法 12 条の問題は生じず、規則の周知効果を狙うという観点からも記載をしておくべきであると考えられる。

### 就業規則の規定例

(競業避止義務)

第〇〇条

従業員は在職中及び退職後 6 ヶ月間、会社と競合する他社に就職及び競合する事業を営むことを禁止する。ただし、会社が従業員と個別に競業避止義務について契約を締結した場合には、当該契約によるものとする。

### 個別合意の例 (誓約書の例)

貴社を退職するにあたり、退職後 1 年間、貴社からの許諾がない限り、次の行為をしないことを誓約いたします。

- 1) 貴社で従事した〇〇の開発に係る職務を通じて得た経験や知見が貴社にとって重要な企業秘密ないしノウハウであることに鑑み、当該開発及びこれに類する開発に係る職務を、貴社の競合他社(競業する新会社を設立した場合にはこれを含む。以下、同じ。)において行いません。
- 2) 貴社で従事した〇〇に係る開発及びこれに類する開発に係る職務を、貴社の競合他社から契約の形態を問わず、受注ないし請け負うことはいたしません。

## (2) 競業避止義務契約の判断ポイント

### ① 企業側の守るべき利益

- 企業側の守るべき利益は、不正競争防止法上の「営業秘密」に限定されない。
- 営業秘密に準じるほどの価値を有する営業方法や指導方法等に係る独自のノウハウについては、営業秘密として管理することが難しいものの、競業避止によって守るべき企業側の利益があると判断されやすい傾向がある。

企業側の守るべき利益については、不正競争防止法によって明確に法的保護の対象とされる「営業秘密」はもちろんだが、個別の判断においてこれに準じて取り扱うことが妥当な情報やノウハウについては、競業避止義務契約等を導入してでも守るべき企業側の利益と判断している。

判例の中で争われた事例を見ると、技術的な秘密や、営業上のノウハウ等に係る秘密（教授法など顧客に対するサービスの手法も含む）、顧客との人的関係等について、企業の利益の有無が判断されている。

本報告書で紹介している判例の中には、技術的な秘密について企業の利益の有無が判断されているものは少ないが、めっき加工や金属表面処理加工について、めっき技術訓練学校の教科書の記述やめっき事業者各社のホームページの記載等と比較して、法的保護に値する独自のノウハウが存することを主張して、一応の疎明がなされていると判断された事案がある（大阪地決 H21.10.23）<sup>3</sup>。

営業秘密に準じるほどの価値を有する営業方法や指導方法等に係る独自のノウハウについては、営業秘密として管理することが難しいものの、競業避止によって守るべき企業側の利益があると判断されやすい傾向がある（例えばヴォイストレーニングを行うための指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウ、デントリペア及びインテリアリペアの各技術の内容及びこれをフランチャイズ化したノウハウ、店舗における販売方法や人事管理のあり方等について企業側の利益があると判断した判例が見られる）。

また判例の中には顧客との人的関係等について判断を行なったものも見られ、多数回にわたる訪問説明、長期間の地道な営業活動を要するような場合であって、人的関係の構築が当該企業の信用や業務としてなされたものである場合には、企業側の利益があると判断されやすい。

#### 【有効性が認められたもの】

➤ めっき技術訓練校の教科書の記述やめっき事業者各社のホームページの記載等からすると、「債

<sup>3</sup> 本訴では、めっき加工を業とする会社が複数存在し、同種の製品を加工等していること、具体的な技術内容等に関する基本的な事項については、書籍等で広く流布されていること、各製品に関する情報をノートに記載しているものの、その内容が被告企業の指揮命令に基づくものではないこと、当該ノートの記載事項によらなくても基本的な教科書の記載に沿って作業することが可能であること、当該ノートの保管方法や取扱いについて特段注意等がなかったこと、簡単な品物については外注していたこと、等から独自のノウハウが秘密保持契約によって保護されるべき対象とならないと判断している（大阪地判 23.3.4）。しかし、逆に書籍等によって広く流布されていない技術・ノウハウであって、一般的に流布している情報では再現出来ないこと、指揮命令に基づいて技術・ノウハウの要点を書面にまとめ、これを秘密として管理していること、これを独自の技術・ノウハウとして外注先等に開示していないこと、等の要件が満たされている場合には、企業の利益があると判断される可能性が高い。

権者については、めっき加工や金属表面処理加工について、法的保護に値する独自のノウハウが存し、競業避止を必要とする正当な利益が存在することについて、一応の疎明がなされると認められる。」と判示。（大阪地決 H21.10.23）

- 「ヴォイストレーニングを行うための指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウ」は、原告の代表者によって「長期間にわたって確立されたもので独自かつ有用性が高い」と判断。（東京地判 H.22.10.27）
- 「デントリペア及びインテリアリペアの各技術の内容及びこれをフランチャイズ化したところに原告の独自性があるということができ」、これらは不正競争防止法上の営業秘密には厳密にはあたらないが、「それに準じる程度には保護に値するということができ」、「競業禁止によって守られる利益は、要保護性の高いものである」と判断。（東京地判 H20.11.18）
- 「店舗における販売方法や人事管理の在り方」や「全社的な営業方針、経営戦略等」の「知識及び経験を有する従業員が、（原告を）退職した後直ちに、（原告の）直接の競争相手である家電量販店チェーンを展開する会社に転職した場合には、その会社は当該従業員の知識及び経験を活用して利益を得られるが」、「その反面、（原告が）相対的に不利益を受けることは容易に予想されるから、これを未然に防ぐことを目的として被告のような地位にあった従業員に対して競業避止義務を課することは不合理でない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 「商店会等に対する街路灯の営業は、成約までに長時間を要し、契約を取るためには、その間に営業担当の従業員が商店会等の役員等をたびたび訪問して、その信頼を得ることが重要であること、そのため、この種の営業においては、長期間経費をかけて営業してはじめて利益を得ることができるから、このような営業形態を採っている（元使用者）においては、従業員に退職後の競業避止義務を課する必要性が存する」と判断。（東京高判 H12.7.12、東京地判 H11.10.29）
- 秘密保持義務契約の効力判断中で、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、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、経営の根幹に関わる重要な情報であると判断し、結論としても契約の効力を肯定した上で、「退職後の競業避止義務は、秘密保護の必要性が当該労働者が秘密を開示する場合のみならず、これを使用する場合にも存することから、秘密保持義務を担保するものとして容認できる場合がある」と肯定的に評価した。（東京地判 H14.8.30）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 「ここでいうノウハウとは、不正競争防止法上の営業秘密に限らず、原告が被告業務を遂行する過程において得た人脈、交渉術、業務上の視点、手法等であるとされているところ、これらは、原告がその能力と努力によって獲得したものであり、一般的に、労働者が転職する場合には、多かれ少なかれ転職先でも使用されるノウハウであって、かかる程度のノウハウの流出を禁止しようとするのは、正当な目的であるとはいえない。」「顧客情報の流出防止を、競合他社への転職自体を禁止することで達成しようとするのは、目的に対して、手段が過大であ



る」とした。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）

- 秘密保持義務を定める就業規則や個別の合意で同義務の対象となる業務上の秘密の内容が具体的に定められていなかった事案において、このような場合には同義務の対象となる秘密事項については少なくとも秘密管理性と非公知性の要件が求められるところ、本件で問題となった廃プラスチックの仕入れ先等に関する情報は秘密管理性を欠き、秘密保持義務の対象に当たらないので同義務違反は成立しないとの判断をした上で、競業避止義務契約の効力について、上記で判断したところによれば、被告（労働者）らは原告での業務遂行過程において業務上の秘密を使用する立場にあったわけではないため、そもそも競業を禁ずべき前提条件を欠くと判断した。（東京地判 H24.3.13）
- 一般に、使用者にとって獲得した顧客との人的関係を維持することは競業避止義務契約の設定における正当な目的の一つといえるが、本件においては、被告 H2 が原告入社に当たって入社以前に自己の顧客となった者の一部を引き継いできたこともあって、原告における 3 次元 CAD 業務の売り上げが被告の入社後に飛躍的に伸びていること等から、同業務の受注には被告と「顧客との個人的信頼関係が大きく影響したものと推認される」とする一方、「顧客の開拓がもたら原告の投下資本によるものと認めるに足る証拠は見当たらない」として、競業避止義務契約設定の目的には一応の正当性が認められるものの、本件ではこれを過大視することは出来ないとした。（東京地判 H24.1.23）
- もっぱら特定の企業への転職を禁止することを目的とした競業避止義務契約を締結していたケースにおいて、守るべき企業の利益が営業秘密であったとしても、他の企業への転職が禁止されていないことからみて、当該情報は原告会社にとってそれほど要保護性の高いものではないといわざるを得ないと判断した。（東京地判 H21.11.9）
- 「退職した従業員に対し、一定期間競業避止義務を課すことは、従来の取引先の維持という点で意味がある。しかし、このような従業員と取引先との信頼関係は、従業員が業務を遂行する中で形成されていくもので、従業員が個人として獲得したものであるから、営業秘密といえるような性質のものではない。また、このような従業員と取引先との個人的信頼関係が業務の受注に大きな影響を与える以上、使用者としても、各種手当を支給するなどして、従業員の退職を防止すべきである」とした上で、本件では、十分な代償措置が講じられていないこと、退職した従業員によって営業上の秘密が他の企業に漏れたわけではないこと等からすれば、競業避止義務規定は本件における退職従業員には適用されないと判断した。（大阪地判 H8.12.25）

## ② 従業員の地位

- 合理的な理由なく、従業員すべてを対象にした規定はもとより、特定の職位にある者全てを対象としているだけの規定は合理性が認められにくい。
- 形式的な職位ではなく、具体的な業務内容の重要性、特に使用者が守るべき利益との関わりが判断されている。

従業員の地位について判断を行なった判例では、形式的に特定の地位にあることをもって競業避止義務の有効性が認められるというよりも、企業が守るべき利益を保護するために、競業避止義務を課すことが必要な従業員であったかが判断されていると考えられる。例えば、形式的には執行役員という比較的高い地位にある者を対象とした競業避止義務であっても、企業が守るべき秘密情報に接していなければ否定的な判断を行っている判例もある。

#### 【有効性が認められたもの】

- 原告は、「指導方法及び指導内容等についてノウハウを伝授されたのであるから、本件競業避止合意を適用して原告の上記ノウハウを守る必要があることは明らかであり、被告が週1回のアルバイト従業員であったことは上記判断〔競業避止義務契約の合理性、有効性が認められること〕を左右するものではない」と判断。（東京地判 H22.10.27）
- 「被告の従業員としての地位も、インストラクターとして秘密の内容を十分に知っており、かつ、原告が多額の営業費用や多くの手間を要して上記技術を取得させたもので、秘密を守るべき高度の義務を負うものとするのが衡平に適うといえる。」と判断。（東京地判 H20.11.18）
- （地区部長、母店長、店長、理事を経験し、原告の全社的な営業方針、経営戦略等を知ることができた被告につき）「（被告のような）地位にあった従業員に対して競業避止義務を課することは不合理でない」と判断。（東京地判 H19.4.24）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 従業員数 6,000 人の日本支店において 20 人しかいない執行役員で役員会の構成員である 高い地位 にあったが、「保険商品の営業事業はそもそも透明性が高く秘密性に乏しいし、また、役員会においては、被告の経営上に影響がでるような重要事項については、例えば決算情報が 3 週間部外秘とされるといった時限性のある秘密情報はあがるが、原告が、それ以上の 機密性のある情報に触れる立場 にあったものとは認められない」と判断（東京地判 H24.1.13）。控訴審でも職務の実態は 取締役に類する権限や信託を付与されるものではなかった という判断をしている。（東京高判 H24.6.13）

### ③ 地域的限定

- 地域的限定については、使用者の事業内容や、職業選択の自由に対する制約の程度、特に禁止行為の範囲との関係を意識した判例が見られる。
- 地理的な制限がないことのみをもって競業避止義務契約の有効性が否定されている訳ではない。

地域的限定について判断を行なっている判例は少ないが、争われている場合には業務の性質等に照らして合理的な絞込みがなされているかどうかという点が問題とされている。地域的な限定がされていない場合については、他の要素と併せて否定的な判断がなされている例が散見されるが、地理的な制限が規定されていない場合であっても、使用者の事業内容（特に事業展開地域）や、職業選択の自由に対する制約の程度、特に禁止行為の範囲との関係等と総合考慮して競業避止義務契約の有効性が認められている場合もあり、判例は地理的な制限がないことのみをもって競業避止義務契約の有効性を否定しない傾向があるといえる。

#### 【有効性が認められたもの】

- 「地理的な制限がないが、（原告が）全国的に家電量販店チェーンを展開する会社であることからすると、禁止範囲が過度に広範であるということもない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 誓約書による退職後の競業避止義務の負担は「在職時に担当したことのある営業地域（都道府県）並びにその隣接地域（都道府県）に在する同業他社（支店、営業所を含む）という限定された区域におけるものである（隣接都道府県を超えた大口の顧客も存在しうることからすると、やむを得ない限定の方法であり、また「隣接地域」という限定が付されているのであるから、無限定とまではいえない）」と判断。（東京地判 H14.8.30）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後 6 か月間は場所的制限がなく、また 2 年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネジメントに関与していた被告 B については、少なくとも退職後 2 年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告 B の職業選択の自由の制約の程度は極めて強い」と判断。（東京地判 H24.3.15）
- 地域の限定がない。（東京地判 H24.1.23）

#### ④ 競業避止義務期間

- 1年以内の期間については肯定的に捉えられている例が多い。
- 近年は、2年の競業避止義務期間について否定的に捉えている判例が見られる。

退職後、競業避止義務の存続する期間についても、形式的に何年以内であれば認められるという訳ではなく、労働者の不利益の程度を考慮した上で、業種の特徴や企業の守るべき利益を保護する手段としての合理性等が判断されているものと考えられる。

概して1年以内の期間については肯定的に捉えられている<sup>4</sup>が、特に近時の事案においては、2年の競業避止義務期間については、否定的な判断がなされる例が見られる<sup>5</sup>。

#### 【有効性が認められたもの】

- めっき加工業における事案で、1年間という期間につき仮処分決定に際しては「期間を1年間と限定しており、一応、合理的範囲に限定されている」と判断。（大阪地決 H21.10.23）
- ヴォイストレーニングに係る教育支援業における事案で、指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウは、長期間にわたって確立されたもので独自かつ有用性が高いと判断しており、そのために退職後3年間の競合行為禁止期間も、目的を達成するための必要かつ合理的な制限であると判断。（東京地判 H22.10.27）
- 家電量販店に係る事案で、「知識及び経験を有する従業員が、（原告を）退職した後直ちに、（原告の）直接の競争相手である家電量販店チェーンを展開する会社に転職した場合には、その会社は当該従業員の知識及び経験を活用して利益を得られるが」、「その反面、（原告が）相対的に不利益を受けることは容易に予想される」という競合禁止目的に係る判断を前提として、退職後1年という期間は、目的に照らし、「不相当に長いものではない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 街路灯販売業に係る事案で、守るべき企業の利益が、形成に長期間の地道な営業活動を要する顧客関係であることを前提として、「競業禁止期間6ヶ月と比較的短期間である」と判断。（東京高判 H15.12.25 の原審（DB の収録なし）における判断）

<sup>4</sup> 近時の判例では、禁止行為の範囲が抽象的であるとして、競業避止義務期間が1年である点を考慮しても、競業避止義務契約の有効性が否定されているものもある（大阪地判 H24. 3. 9）が、多くはない。

<sup>5</sup> 過去には、2年間の競業避止期間でも有効性が認められているものも多い（東京地判 H14. 8. 30 など）。

- 訪問型レンタル業に係る事案で、「退職後2年間という比較的短い期間」と判断。（東京地判 H14.8.30）
- 街路灯販売業に係る事案で、「競業禁止の期間は6ヶ月と決して長くない」と判断。（東京地判 H11.10.29）
- コンサル業に係る事案（競業避止義務期間は1年）で、「その禁止期間、業務の範囲等に鑑み公序良俗に反すると認めるほどに過度に制約するものではない」と判断。（東京地判 H6.9.29）

## 【有効性が否定されたもの】

- ▶ 保険業における事案で、「保険商品については、近時新しい商品が次々と設計され販売されているところであり（公知の事実）、保険業界において、転職禁止期間を2年間とすることは、経験の価値を陳腐化するといえるから（原告本人）、期間の長さとして相当とは言い難い」と判断。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- ▶ 人材派遣業における事案で、「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後6か月間は場所的制限がなく、また2年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネジメントに関与していた被告Bについては、少なくとも退職後2年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告Bの職業選択の自由の制約の程度は極めて強いものと言わざるをえない」と判断。（大阪地判 H24.3.15）
- ▶ 建築資材製造・販売・リース業における事案で「同条項は、1年間という制限はあるものの、一般的抽象的に被告の競業・競合会社（同概念も抽象的一般的であると評価できる。）への入社を禁止しており、被告を退職した従業員に対して過大な制約を強いるものであるといわざるを得ない」と判断。（大阪地判 H24.3.9）<sup>6</sup>
- ▶ ソフトウェアの販売・導入支援事業における事案で「禁止期間は5年間と長期」と判断。（東京地判 H24.1.23）
- ▶ ビル管理業に係る事案で、原審で（1年という）「期間こそ比較的短い」という判断を行なった。（東京地判 H21.11.9）なお、控訴審は期間の長さの妥当性については個別に判断せず、代償措置がないことなどを強調して規定自体が職業選択の自由に対する重大な制約となると判断。（東京高判 H22.4.27）

## ⑤ 禁止行為の範囲

- 業界事情にもよるが、競業企業への転職を一般的・抽象的に禁止するだけでは合理性が認められないことが多い。
- 業務内容や職種等について限定をした規定については、肯定的に捉えられている。

禁止される競業行為の範囲についても、企業側の守るべき利益との整合性が判断されている。競業行為の定義については競業避止義務契約において定めがあれば、原則とし

<sup>6</sup> 結論として有効性が否定されているが、競業避止義務期間が1年であること自体は肯定的に評価されている。

てそれに従うことになるが、契約上、一般的・抽象的にしか定められていない場合には、当該企業と競業関係に立つ企業に就職したり、競合関係に立つ事業を開業したりすることといった一般的な定義に従って考えることとなる。一般的・抽象的に競業企業への転職を禁止するような規定は合理性が認められないことが多い一方で、禁止対象となる活動内容（たとえば在職中担当した顧客への営業活動）や従事する職種等が限定されている場合には、有効性判断において肯定的に捉えられることが多くなる。このような禁止対象となる活動内容や職種を限定する場合には、必ずしも個別具体的に禁止される業務内容や取り扱う情報を特定することまでは求められていないものと考えられる。例えば在職中に担当していた業務や在職中に担当した顧客に対する競業行為を禁止するというレベルの限定であっても、肯定的な判断をしている判例もある。

#### 【有効性が認められたもの】

- 「競業をしたり、在職中に知り得た顧客との取引を禁じるに留まり、就業の自由を一般的に奪ったりするような内容とはなっていない」と判断。（大阪地決 H21.10.23）
- 「本件競業避止条項の対象となる同業者の範囲は、家電量販店チェーンを展開するという（原告の）業務内容に照らし、自らこれと同種の家電量販店に限定されると解釈することができる」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- 「禁じられる職種は、原告と同じマット・モップ類のレンタル事業というものであり、特殊技術こそ要しないが契約獲得・継続のための労力・資本投下が不可欠であり、（訴外会社が）市場を支配しているため、新規開拓には相応の費用を要するという事情がある」。また、「禁じられているのは顧客奪取行為であり、それ以外は禁じられていない」と判断。（東京地判 H14.8.30）
- 競業（営業活動）禁止の対象は「原告在職中に原告の営業として訪問した得意先に限られており、競業一般を禁止するものではない」と判断。（東京高判 H12.7.12、東京地判 H11.10.29）
- 「教育、コンサルティングを担当もしくは勧誘した相手に対し、原告と競合して教育、コンサルティングないしその勧誘をしない」との誓約書につき「その禁止期間、業務の範囲等に鑑み、公序良俗に反すると認めるべきほどに被告の営業活動を過度に制約するものとはいえない」と判断。（東京地判 H6.9.29）

#### 【有効性が否定されたもの】

- 原告が在職中に得たノウハウはバンクインシュアランス業務の営業に関するものであり、「バンクアシュアランス業務の営業にとどまらず、同業務を行う生命保険会社への転職自体を禁止することは、それまで生命保険会社において勤務してきた原告への転職制限として、広範にすぎ」とした。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- 「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後 6 か月間は場所的制限がなく、また 2

年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネジメントに関与していた被告Bについては、少なくとも退職後2年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告Bの職業選択の自由の制約の程度は極めて強いと判断。（大阪地判 H24.3.15）

- 「一般的抽象的に被告の競業・競合会社（同概念も抽象的一般的であると評価できる）への入社を禁止しており、被告を退職した従業員に対して過大な制約を強いるものであるといわざるを得ない」と判断。（東京地判 H24.3.9）
- 被告が長年携わってきた3次元CAD等の事業について、退職後の被告が自己の顧客又は第三者から業務依頼がなされたときには必ず原告（元使用者）を紹介しなければならず、この場合、紹介に基づく業務で得た粗利益の20%を紹介料として原告が被告に支払うとの契約〔注：裁判所は「競業避止義務を課したものと解される」と判断〕について、「事実上、原告の顧客のみならず新たに獲得される顧客から生じる利益（の8割）まで原告が獲得しようとする目的に出たもの」と否定的に判断。（東京地判 H24.1.23）
- 「対象行為も競合他社への就職を広範に禁じており顧客奪取行為等に限定するものではない」と判断。（東京地判 H21.11.9）控訴審では、競業する事業を行うこと及び競業他社への就職を禁止することは職業選択の自由に重大な制約を加えるものとした。（東京高判 H22.4.27）

## ⑥ 代償措置

- 代償措置と呼べるものが何も無い場合には、有効性を否定されることが多い。
- もっとも必ずしも競業避止義務を課すことの対価として明確に定義された代償措置でなくても、代償措置（みなし代償措置も含め）と呼べるものが存在することについて、肯定的に判断されている。

代償措置については、他の要素と比較して判断により直接的な影響を与えていると思われる事案も少なくなく、裁判所が重視していると思われる要素である。もっとも裁判例を見る限り、複数の要因を総合的に考慮する考え方が主流であり、代償措置の有無のみをもって有効性の判断が行われている訳ではない。

代償措置と呼べるものが存在しないとされた事案では、そのことを理由の一つに挙げて競業避止義務契約の効力が否定されることが多いが、代償措置以外の点で、効力を肯定する方向で考慮される要素が多いときには、結論として効力が肯定される場合もある。



なお、裁判例に現れた事案に置いては、競業避止義務を課すことの対価として明確に定義された代償措置が存在する例は少ないが、このように明確に定義された措置でなくとも、代償措置（みなし代償措置も含め）と呼べるものが存在することについて、肯定的に判断されているケースも少なくない。

このような例として、判例の中には賃金が高額であれば代償措置があったとみなしている例がある<sup>7</sup>。もっとも、その一方で、大手生命保険会社における執行役員の競業避止が問題となった事案（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）のように、比較的高額な報酬を受け取っていた場合であっても、競業避止義務が課せられた前後で賃金の差がないことなどから競業避止義務に対しての代償措置があったとはいえないと判断している例もある。

#### 【代償措置は不十分であるものの、有効性が認められたもの】

- ▶ 「独立支援制度としてフランチャイジーとなる途があること、被告が営業していることを発見した後、原告の担当者が、被告に対し、フランチャイジーの待遇については、相談に応じ通常よりもかなり好条件とする趣旨を述べたこと、が認められ、必ずしも代償措置として不十分とはいえない」として退職後の独立支援制度及び厚遇措置を代償措置として認めた。（東京地判 H20.11.18）
- ▶ 「代償措置については、（原告が）役職者誓約書の提出を求められるフロア一長以上の従業員に対し、それ以外の従業員に対し、それ以外の従業員に比して高額の基本給、諸手当を支給しているとは認められるものの、これが競業避止義務を課せられたことによる不利益を補償するに足りるものであるかどうかについては、十分な立証があるとはいいがたい。しかし、代償措置に不十分などころがあるとしても、この点は違反があった場合の損害額の算定に当たり考慮することができるから、このことを持って本件競業避止条項の有効性が失われることはない」と判断。（東京地判 H19.4.24）
- ▶ 「代償措置（説明会等、業務進捗の節目毎の奨励金の支給）がある」ことを理由の一つに挙げて競業避止義務を負うことを認めた。（東京高判 H15.12.25）
- ▶ 「本件誓約書の定める競業避止義務を被告が負担することに対する代償措置を講じていない」が、「本件誓約書の定める競業避止義務の負担による被告の職業選択の自由を制限する程度はかなり小さいといえ、代償措置が講じられていないことのみで本件誓約書の定める競業避止義務

<sup>7</sup> ここで整理の対象としている判例ではないが、例えば、執行役員の地位にあつて相当の厚遇（就任後5年間の収入は、2,330万円～4,790万円）を受けていたことについて、全てを労働の対価とみなすことは出来ず、競業避止条項に対する代償としての性格もあつたと一応認められると判断した例（東京地決 H22.9.30）、報酬は決して安くはない額（3年間の年収は1,490万円、1,620万円、1,400万円）であること、競業禁止が重要な要素の1つであることを明示した雇用契約書を取り交わしていることから、支給した報酬の中には退職後の競業禁止に対する代償も含まれている判断した例（東京地決 H18.5.24）等がある。

務の合理性が失われることにはならない」と判断。（東京地判 H14.8.30）

#### 【代償措置が不十分であるとして、有効性が否定されたもの】

- 月給 131 万円（別途賞与）が支払われていた事案で「原告の賃金は、相当高額であったものの、本件競業禁止条項を定めた前後において、賃金額の差はほとんどないのであるから、原告の賃金額をもって、本件競業禁止条項の代償措置として十分なものが与えられていたということは困難である。また、前記認定のとおり、被告においては、金融法人本部の本部長である原告の部下たる者の中に、相当数のより高額な給与の者がいたところ、それらの原告の部下については、特段競業禁止義務の定めはないのであるから（証人 X 3）、やはり、原告の代償措置が十分であったということは困難である。」と判断。（東京地判 H24.1.13、東京高判 H24.6.13）
- 「競業禁止義務等を課される対価として受領したものと認められるに足りるのは月額 3000 円の守秘義務手当のみである」として否定的に判断。（東京地判 H24.3.15）

#### 【代償措置がなく、有効性が否定されたもの】

- 被告らは、「原告での業務遂行過程において、業務上の秘密を使用する立場にあったわけではないから、そもそも競業を禁ずべき前提条件を欠くものであるし、原告は、被告らに対し、何らの代償措置も講じていないのであるから、上記競業禁止条項ないし特約は、民法 90 条により無効と認めざるを得ない」と判断。（東京地判 H24.3.13）
- 「制約に見合う代替措置（退職慰労金の支払等）が設けられていたとは認められない」ことを否定的に判断。（東京地判 H24.3.9）
- 「競業禁止義務を設定するに当たり、退職金等の支払いはなく（中略）何らかの代償措置が図られた事実は見当たらない」と判断した他、入社時の報酬（月額 30 万円の給与及び成果に応じた賞与）の支払いを受けていた事実及び退職年度の報酬（月額 40 万円の給与及び賞与年間 284 万円）の支払いを受けていた事実も原告における売上の推移から推認される被告の貢献度を考慮すると代償措置とみなすことはできないとも判断。（東京地判 H24.1.23）
- 「確かに、原告らの年収は、比較的高額なものであると認められる」としながらも、年収だけでなく「退職金は支給されるものの、その額は競業禁止義務を課すことに比して十分な額であるか疑問がないとはいえない」と判断。（大阪地判 H23.3.4）
- 仮処分では、「年収 660 万以上と低賃金と言い難い」点を持って一応の疎明がなされていると判断された。（大阪地決 21.10.23）
- 代償措置は何ら講じられていない。（東京地判 H21.11.9、東京高判 H22.4.27）
- 「このような従業員と取引先との個人的信頼関係が業務の受注に大きな影響を与える以上、使用者としても、各種手当を支給するなどして、従業員の退職を防止すべきであるが、前記で認定したように、被告「は、従業員が恒常的に時間外労働に従事していたにもかかわらず、二

定額の勤務手当を支給しただけで、労働時間に応じた時間外手当を支給していなかったの  
から、十分な代償措置を講じていたとは言えない」。 (大阪地判 H8.12.25)

### (3) 競業避止義務契約の有効性に係るまとめ

上記の検討を踏まえると、競業避止義務契約締結に際して最初に考慮すべきポイント、競業避止義務契約の有効性が認められる可能性が高い規定のポイント、有効性が認められない可能性が高い規定のポイントは次のとおりである。また、手続き上の観点から、労働法との関係におけるポイントについても整理を行なった。

競業避止義務契約締結に際して最初に考慮すべきポイント：

- 企業側に営業秘密等の守るべき利益が存在する。
- 上記守るべき利益に関係していた業務を行っていた従業員等特定の者が対象。

競業避止義務契約の有効性が認められる可能性が高い規定のポイント：

- 競業避止義務期間が1年以内となっている。
- 禁止行為の範囲につき、業務内容や職種等によって限定を行っている。
- 代償措置（高額な賃金など「みなし代償措置」といえるものを含む）が設定されている。

有効性が認められない可能性が高い規定のポイント：

- 業務内容等から競業避止義務が不要である従業員と契約している。
- 職業選択の自由を阻害するような広汎な地理的制限をかけている。
- 競業避止義務期間が2年超となっている。
- 禁止行為の範囲が、一般的・抽象的な文言となっている。
- 代償措置が設定されていない。

労働法との関係におけるポイント：

- 就業規則に規定する場合については、個別契約による場合がある旨を規定しておく。
- 当該就業規則について、入社時の「就業規則を遵守します」等といった誓約書を通じて従業員の包括同意を得るとともに、十分な周知を行う。