

第106回 第一紙業（競業禁止義務違反による退職金等の不当利得返還請求）事件

第一紙業（競業禁止義務違反による退職金等の不当利得返還請求）事件 （東京地裁 平28.1.15判決）
早期退職制度を利用して退職金等を受領し退職した従業員による、在職中または退職後の競業禁止義務違反を理由に、受領した退職金等の一部について、使用者の従業員に対する不当利得返還請求を認めた例
掲載誌：労経速2276号12ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

原告（以下「X」）は、紙、紙製品および紙料ならびに事務用物品の販売等を目的とする株式会社であり、被告（以下「Y」）はXの従業員であった。Yは、Xの実施した早期退職制度（以下「本件制度」）を利用して退職したところ、Xは、Yが在職中および退職後に競業行為を行うという本件制度の適用除外事由またはXの退職金規程上の不支給事由があるためYの受領した退職金等は不当利得に当たる等と主張し、退職金等の不当利得返還請求等訴訟を提起し、3669万7939円および遅延損害金の支払いを求めた。

【1】本判決で認定された事実

概要は以下のとおり。

年月日	事 実
S61.6	XはYとの間で、期限の定めのない雇用契約を締結。
H23.6	YはXの新規事業開発の特命担当に任命され、同年夏頃から、X、A社、A社のグループ会社であるB社のbおよびC社のcと共同で、緊急避難用帽子「サットガード（SAT GUARD）」（以下「本件商品」）の開発に従事。
H24.5.7	Yは、本件商品が完成間近となったことから、その販売展開イメージ等をまとめた報告書（以下「本件報告書」）をXに提出。
H24.6.4	同年5月中頃、Yは、D社のdにXが本件商品を一般向けに販売する計画がある旨話したところ、dは本件商品を仕入れたいと回答。 Xは、B社とD社の間でD社に本件商品を継続的に販売する旨の売買契約書案を作成。
H24.6.11	Yほか2人を発明者、XおよびA社を特許出願人として、本件商品について特許出願（後日B社を追加）。

	この頃、Yが、仕事上面識があったeに、本件商品の営業活動を行ったところ、eは本件商品を販売したい旨答えた。
H24.7.25	eは通信販売業務等を目的とするE社（一人会社）設立、代表取締役役に就任。
H24.7.30	Xは本件制度の実施を社内に告知。翌日、Xの取締役fは、Yに担当業務がない旨を告げ、本件制度への応募を勧奨。
H24.8.6	fは、本件制度への応募に消極的なYに対し、再就職支援会社のキャリアカウンセリングの受講を勧奨。
H24.8.16	Yは、fに対し、本件制度に応募する意向であり、Xから本件商品に関する権利を取得し起業するための準備を進める予定である旨を回答したところ、fは、退職前に会社を設立することに問題がある旨返答。 また、同日、Yは、Xの営業活動のためXの費用で、D社に本件商品の販促用パンフレット2000部を発注。D社の販促用としても使用したいとのdの希望により、XやA社の社名は不掲載。
H24.8.30	Yは本件制度に応募。 同日、Yはbに本件商品の見積もりの依頼とともに、今後は本件商品を現金で購入するので、仕入単位を細分化してほしい旨依頼。 同年9月頃、Yはdに対し、Xを退職する旨、Xが本件商品を事業化する予定はない旨、Yが本件商品の販売権を買い取る意向がある旨を告知。
H24.9.10	XはYに対し、本件制度の適用を通知。Yの退職日を同年10月31日に指定。
H24.9.12	fは、本件商品に関する権利の譲渡に関する交渉（以下「本件交渉」）で、本件報告書の粗利見込額の半額弱を念頭に譲渡金額1500万円を提示。 これに対し、Yは35万円程度と主張し、同月18日、fに対し、Xが本件商品の事業化を考えていないことを前提とすれば本件商品の譲渡金額は60万円から100万円程度が妥当である旨の弁理士の意見書を提示。
H24.9.18	YはXに、退職に当たり「機密事項や業務上知り得た特別の知識を利用した競業的行為を避止すべき義務を負うことを誓約します」との条項（以下「本件競業禁止義務条項」）がある誓約書（以下「本件誓約書」）を提出。
H24.10.2	再度の本件交渉でも譲渡金額で合意できず、Yは本件交渉を断念するも、dおよびeに連絡せず。 翌日にYは、同年9月30日でXとの取引を終了したH社担当者に連絡し、H社紹介の本件商品の営業先への訪問に同行する旨約束。
H24.10.19	Yは、Xに対し、本件商品の特許を受ける権利を同年6月11日にXに譲渡したことを確認する旨の確認書を提出。 Yは、主体的に本件商品に関する事業を行えないとしても、E社が本件商品に関する権利を持つB社から本件商品を仕入れて販売する事業は問題ないと考え、bに取引先としてE社を紹介。
H24.10.29	Yは、Xの業務と関係なく作成した、B社とE社間の本件商品の販売事業を協力して推進する旨の業務提携契約書案をbに送付。 また、同月下旬頃までに、E社はB社に本件商品1000個の部材を発注したところ、同発注はYがXの業務と関係なく実施したものであった。 YはbにE社発行のメールアドレスを教え、上記部材の納入先はYが本件商品の組立業者としてE社に紹介したI社である旨伝達。翌月15日、B社はI社に本件商品1000個分の部材を納品。
H24.10.31	Yは、Xを退職。 Xは、Y退職後に本件商品の事業化を決定。

H24.11.22	Xは本件制度に基づきYに普通退職金2126万7401円、割増退職金1063万3700円等合計3262万6763円から、公租公課等を除き1083万6805円を支払った。
H25.1.1	Yは、H社に入社。 同月11日、Xらを商標権者とした商標登録が完了。
H25.1.24	D社は、同月30日の購入と併せて、E社から本件商品計15個を代金計1万3703円で購入（引渡しはY・d間で実施）。
H25.1.31	E社およびD社は、E社によるD社への本件商品の継続的販売を目的とする売買基本契約を締結。
H25.2	Xは、本件商品がE社ウェブサイト上で販売されていることを把握。
H25.6.22	本件制度の適用決定を撤回する旨の同月21日付Xの通知書がYに到達。

〔2〕 主な争点

本件では、①Yが在職中および退職後に競業禁止義務を負っていたか、②Yが在職中または退職後に競業禁止義務に違反する競業行為を行ったか、③YがXに対し欺罔（ぎもう）行為（人をあざむく行為）を行ったか、④Yが退職給付を受けたことに法律上の原因がないといえるか、⑤Xの損失、Yの利得、因果関係、⑥本件請求が権利の濫用となるかが中心に争われた。これらの争点のうち、以下では、①および④について紹介する。

2 判断

〔1〕 争点①：Yが在職中および退職後に競業禁止義務を負っていたか

本判決は、まず、X就業規則18条9号（筆者注：「会社の許可なく、在職中又は退職後においても競業行為を行わないこと」）のうち在職中の競業禁止義務を定める部分の効力については、「雇用契約に付随する義務としてその合理性が認められるから有効」であり、「在職中にXに対し競業禁止義務を負っていた」と判断した。

次に、X就業規則18条9号のうち退職後の競業禁止義務を定める部分および本件競業禁止義務条項の効力については、その有効性の判断基準として、「①使用者の利益（競業制限の目的）、②退職者の従前の地位、③競業制限範囲の妥当性、④代償措置の有無、内容から検討すべきである」とした。その上で、①から④の要素について、それぞれ下記のとおり判断し、本件禁止義務条項については、「上記の事実関係を前提とした場合、本件競業禁止義務条項において、制限する退職後の競業行為の制限期間、場所的範囲、制限の対象職種の範囲の限定がないことを踏まえても……同条項は、その合理性を認めることができるから有効であるというべきである」と判断した。

①使用者の利益（競業制限の目的）

「本件商品開発がXの新規事業として行われ……、本件商品がXらを特許出願者として特許出願されるとともに、Xらを商標権者として商標登録された……との経緯からすると、Xは、本件商品に関する技術上の秘密、ノウハウ等を維持することを目的として、Yに対し退職後の競業禁止義務を課したものと認められ、そのようなXの利益（競業制限の目的）は、保護されるべき」である。

②退職者の従前の地位

「YがXにおける特命担当として、本件商品の開発に従事し……、本件商品に関する技術上の秘密、ノウハウ等を最もよく知る立場にあり、相応の営業能力を備えていたことが認められることからすると、上記のXの利益を保護するために、Yに対し退職後の競業禁止義務を課す必要が高いものであったというべき」である。

③競業制限範囲の妥当性

「競業行為が『機密情報や業務上知り得た特別な知識を利用した競業的行為』と一応限定されていることが認められ、その他の範囲についても合理的に限定し得る」

④代償措置の有無

「本件早期退職制度の適用を受けたYに対し、同制度に基づき、通常退職金に加えて、割増退職金の支払等3000万円余りの優遇措置が付与されたことが認められ……、Yに付与された優遇措置には、退職後の競業制限に対する代償措置の性格が含まれている」

他方で、X就業規則18条9号のうち退職後の競業禁止義務を定める部分については、「代償措置なくして、無制限の競業禁止義務を課すものであると認められるから、Yの職業選択の自由を不当に制限するものであって、公序良俗に反して無効である」と判示した。

【2】争点④：Yが退職給付を受けたことに法律上の原因がないといえるか

本判決は、Yによる在職中または退職後の競業行為を認定し、当該行為がX就業規則上の懲戒基準に該当すること（本件制度の適用除外事由である）を認めた。その上で、割増退職金については、「本件早期退職制度の適用決定を受け、同制度に基づき退職した従業員に対し、退職給付が支給された場合、適用除外事由が退職後に判明した場合には、退職給付の返還を求めることができる旨の規定がある場合には、上記規定に基づいて退職給付の返還を求めることができることは当然のこととして、上記のような退職金返還規定がない場合であっても、適用除外事由がある場合には退職給付を支給しない旨の規定があれば、同制度に基づく退職給付請求権は発生していないこととなるから、当該退職者は、本件早期退職制度に基づき発生する退職給付請求権を有する地位にないにもかかわらず、同制度に基づく退職給付の支給を受けたと評価できる」として、「本件早期退職制度にはX就業規則の懲戒基準に該当したときには退職給付を支給しない旨の適用除外事由が存在するから、当該退職給付を受けたことについて、法律上の原因がない」と判断した。

他方、普通退職金については、「退職金規定7条が、『懲戒解雇による退職金の場合』に普通退職金を支給しない旨を定めている」が、「7条は、その文言上、Xが退職者に対し懲戒解雇を行った場合に普通退職金を支給しない旨を定めた規定であると解され、懲戒解雇を行っていないが、懲戒事由がある場合に普通退職金を支給しない旨を定める趣旨に拡張解釈することはできない」ため、「7条よりも緩やかな要件を定め、労働者であるYに不利な定めを置く本件早期退職制度の適用除外事由b（a）（筆者注：「Xの就業規則の懲戒基準に該当したとき」）は、普通退職金の不支給に関する部分について無効であって、普通退職金については、X退職金規程7条によるべきものとなる（労働契約法12条）」として、法律上の原因があるとした。

3 実務上のポイント

【1】競業禁止義務の有効性

競業禁止義務の有効性は、在職中と退職後に分けて議論される。前者については、信義則上、労働契約の付随義務として認められている（荒木尚志『労働法』第2版260ページ）。

他方、後者については労働者の職業選択の自由（憲法22条1項）に対する制約度が強く、競業禁止義務が有効と認められるためには、明示の根拠が必要であるほか、本判決同様に、①競業制限の目的（使用者固有の知識・秘密の保護を目的としているか）、②労働者の地位（使用者の正当な利益を尊重しなければならない職務・地位にあったか）、③競業制限範囲の妥当性（競業制限の期間、地域、職業の範囲が妥当か）、④代償の有無といった諸点を総合考慮して、合理性が認められる必要がある（前掲『労働法』261ページ）。

この点、本判決は、本件競業禁止義務条項について「上記の事実関係を前提とした場

合、本件競業禁止義務条項において、制限する退職後の競業行為の制限期間、場所的範囲、制限の対象職種の範囲の限定がないことを踏まえても……同条項は、その合理性を認めることができるから有効であるというべきである」と判断し、有効性を認めた。

過去の裁判例では、競業禁止義務の期間が1年を超えるものについては否定的に捉えられる傾向にあるように見受けられ、本判決に対しては、上記③の要素に関し、競業禁止の期間・場所・職種が一切限定されていないにもかかわらず、なお有効性を認めた点は異論もあり得るとの見解も示されている（森戸英幸 労働判例速報 有斐閣『ジュリスト』1493号4ページ）。

もっとも、本判決は競業禁止範囲について、「競業行為が『機密情報や業務上知り得た特別な知識を利用した競業的行為』と一応限定されていることが認められ、その他の範囲についても合理的に限定し得る」と判断しており、Yの競業禁止義務違反が在職中および退職後すぐであること等も考慮して、競業禁止義務を限定的に有効と認めたとも考えられよう。

また、上記④の要素に関し、退職金を代償措置として考慮し得るかどうかは、基本的には当該退職金の法的性格によると考えられ、退職金の支給が任意である等、功労報償的性格が強い場合は代償措置として考慮され得よう。

本判決は、本件制度の適用を受けたYに対し、同制度に基づき、通常退職金に加えて、割増退職金の支払い等3000万円余りの優遇措置が付与されたことについて、「退職後の競業制限に対する代償措置の性格が含まれている」と結論づけた。他方、このような結論に対しては、「割増分も人員削減策として実施された本件制度への応募者であれば等しく受給できるものである」として、議論の余地があるとの見解もある（前掲『ジュリスト』5ページ）。

【2】競業禁止義務違反と退職金の不支給または減額

競業禁止義務違反と退職金の関係性が問題となる場面としては、①在職中に競業禁止義務違反があり、かつ、当該違反を理由に懲戒解雇に処した場合、②在職中の競業禁止義務違反が退職後に判明した場合、③退職後に競業禁止義務違反が生じた場合が想定される。

多くの企業では、懲戒解雇の場合に退職金を不支給または減額可能とする規定を設けていると思われるが、その規定に基づき退職金を不支給または減額にすることができるのは、基本的には①の場合に限られることに留意する必要がある。

すなわち、上記規定では、懲戒解雇事由の存在では足りず懲戒解雇処分が存在が退職金不支給または減額の要件となるところ、②または③の場合、競業禁止義務違反に使用者が気づく時点は当該労働者の退職後であり、既に使用者と労働者の間に契約関係はなく懲戒解雇処分はできないからである（ただし、懲戒解雇処分が退職金不支給または減額の要件であるものの懲戒解雇事由が存在していたのみ〔懲戒解雇処分は存在しない〕という事例において、一定の場合に権利濫用として退職金を不支給または減額できる場合があると判断した裁判例〔ピアス事件 大阪地裁 平21.3.30判決 労判987号60ページ〕は存在する）。

②または③の場合に退職金不支給または減額とするには、退職金規程にその旨の明確な規定を設けておくか、（退職の際に）その旨を労働者との間で合意しておくことが必要になる。②の場合については、例えば、「退職後において、在職中に懲戒解雇事由に相当する行為があったことが判明したとき、退職金を一部または全部支給しない」旨の規定を設けることが考えられる（菅野和夫ほか『論点体系 判例労働法2 賃金・労働時間・休暇』67ページ）。

本判決は、上記②および③の場合であるが、「背信的行為を行った応募者に対しては本件早期退職制度における優遇措置を享受させるべきではないとの趣旨から、適用除外事由が定められていることに鑑みると、適用除外事由は、……同制度に基づく退職給付請求権の発生要件と位置づけられる」と判示した。

早期退職制度に適用除外事由を定めておくことで、適用除外事由の有無が不明であり同

制度の適用を決定した後であっても、当該制度に基づく割増退職金の返還請求を認めた点で実務上参考になろう。ただし、このような結論に疑問を呈する見解もある（前掲『ジュリスト』5ページ）。

【著者紹介】

塚田智宏 つかだ ちひろ 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2013年慶應義塾大学法学部卒業、2014年弁護士登録。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別
(5)掲載誌名および通巻番号(6)
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)