

(論文内容の要旨)

営業秘密等の情報が企業にとってますます重要となる状況を受け、不正競争防止法による法的保護が拡充される一方、従業員に対して秘密保持義務や競業避止義務を課す等の対応をとる企業も増加している。しかし、このような義務の設定は労働者の職業選択の自由を制限する可能性が大きいだけに、その有効性については慎重な判断が要請される。

従来、競業避止契約の有効性に関しては多くの裁判例が蓄積され、一定の判断枠組が形成されているが、その具体的な判断内容や基準はなお明瞭なものではない。また、学説との間でも乖離が生じているため、従来の判断枠組を改めて検討し、競業避止契約をめぐる労働者と使用者との利益対立を合理的に調整する理論を提供する必要がある。その際、競業避止契約の問題性が労働者の職業選択の自由を制約する点にあることから、競業避止契約の有効性の問題は、不正競争防止法上の営業秘密の保護及び労働契約上の秘密保持義務という、同じく労働者の職業選択の自由に影響を及ぼす法規制と合わせて検討される必要がある。

本論文は、以上のような問題意識に基づき、ドイツ法の発展過程を分析・検討することで、日本の競業避止契約の有効性をめぐる問題を検討するにあたっての示唆を得ようとするものである。

第一章では、従来の日本の裁判例と学説を検討し、次のような問題点を明らかにした。(1) 学説の多数は、競業避止契約の概念を同業他社への転職又は同業の設立を禁止する合意と捉えているため、これに該当はしないが、事実上競業を制限することになる秘密保持契約等の有効性判断においては、労働者の職業選択の自由という価値が十分に評価できていない。(2) 競業避止に対する使用者の正当な利益の存否の判断において、秘密保持契約で対処できるなら正当な利益は存在しないという解釈は、一般論として適切でない。(3) 競業避止の対象が、使用者の正当な利益に比べて広く設定される例が多いが、そのような契約について裁判所が合理的限定解釈の手法を用いて有効性を維持するのは、客観的かつ明確な基準に基づかない限り、適切な判断とは言えない。(4) 代償措置の意義を軽視する裁判例の傾向は、労働者の職業選択の自由に対する適切な配慮を欠くものである。(5) 一部の学説は代償措置と競業避止の範囲・程度を関連づけて議論するが、そのように解釈する論理的必然性はない。(6) 不正競争防止法2条1項7号は、労働契約終了後の信義則上の義務の存在を前提としていると解釈されているが、その理論的根拠は明らかでなく、なお理論的な検討が必要である。

第二章では、第一章で検討した日本法の問題点を念頭におきつつ、ドイツにおける競業避止契約の有効性の問題について、HGBにおける同契約の規制の立法史を中心に検討した。この検討から、ドイツの競業避止契約の規制について、以下の点が明らかとなった。(1) 企業の競争力の保護と労働者の職業選択の自由との調整という問題に直面したドイツの立法者は、一方では、不正競争防止法

を制定することによって営業秘密等の保護を強化しながらも、他方では、競業避止契約の成立及び内容形成の可能性を最小限度に抑制した。(2)ドイツの競業避止契約の規制は、立法過程において利害当事者及び立法者の間で競業避止契約の必要性及び許容性について根本的な問題が提示され、これについて十分な議論が尽くされた産物である。(3)競業避止義務の許容性及び必要性に関する議論を重ねていく過程で、競業避止契約の目的の正当性は、営業秘密等のような使用者独自のノーハウの保護と顧客の保持にあることが明確にされた。(4)ドイツでは、営業自由の導入以来、競業避止契約に対する規制は徐々に強化され、その過程では、競業避止契約の規制において想定され得るほぼ全ての規制方式が議論されたが、最終的に代償支払の要件を中核とする厳しい規制が選択された。

第三章では、労働契約終了後における営業秘密保持義務に関する法制を検討し、以下の点を明らかにした。(1)労働関係終了後の営業秘密の保護について、労働者の正当な利益を優先するという基本姿勢を決めたのは、1896年の不正競争防止法上の営業秘密保護法制と、1897年のHGB上の競業避止契約に関する規制であり、特にHGB上の競業避止契約に関する規制はその全体像を明確にした。(2)不正競争防止法の保護が不十分な部分は、同法の一般条項及びBGBの不法行為規定により補完されているが、ここでも労働者は雇用関係の存続中に正当に習得した知識と能力を雇用関係の終了後に自由に使うことができるという大原則は堅持されているため、そのような補完的保護は極めて例外的かつ特殊な状況でしか認められない。(3)営業秘密に関する秘密保持義務の余後効に関する議論は未だ理論的段階に止まっているが、不正競争防止法の制定過程で確立された上記の原則はここにも適用され、秘密保持義務の余後効が労働者の正当な職業的利益を制限できないことは一般的に承認されている。(4)HGB上の競業避止契約の規制は、競業避止契約の概念をかなり広く規定しており、そのため、秘密保持契約の内容の形成可能性は非常に限定されている。

結論では、第二章と第三章で検討したドイツ法の議論から得られた示唆を参考にしながら、第一章で検討した日本法の問題点の解決に向けて検討を行い、次のような結論を得た。(1)同業他社への転職を禁止する合意以外にも、職業選択の自由を制約する可能性のある合意は存在する。同じく職業選択の自由に関する正当な利益を制約する合意である以上、すべて競業避止契約と解して、同じ判断枠組の中で有効性を判断すべきである。ドイツ法が、競業避止契約の概念を広く捉えている理由は、まさしくここにある。(2)競業避止契約の概念を狭く捉える多数説は、秘密保持契約で対処できる場合には、使用者の正当な利益を否定しているが、競業避止義務と秘密保持義務のこのような区別はあまりにも形式的であり、より重要なことは労働者の職業選択の自由に関する正当な利益が制限されているかどうかである。ドイツの通説がこの区別の可能性を否定しているのも、このような理由からである。(3)競業避止契約上の競業避止の範囲が、使用者の正当な利益の範囲を超えている場合について、近時の裁判例は当該競業避止契約上の競業避止の内容を縮小して効力を維持する解釈手

法を用いている。このような解釈手法が裁判所の権限として法律的に認められているドイツでさえ、裁判所は、客観的かつ明確な基準を提示することが非常に難しいことを理由に、競業避止の範囲（対象と場所）に関しては同解釈手法を用いることを自制している。（４）競業避止契約の有効性を議論するにあたっては、まず、労働関係終了後の労働者の職業選択の自由を制限する契約が憲法的価値秩序に照らしてどのように評価されるべきかについて、より徹底的に議論する必要がある。この議論の重要性は、ドイツの競業避止契約の規制の立法史が示している。ドイツ法が代償措置を要件としたのもこのような議論の結果であり、労働者の職業選択の自由を考慮して検討した結果である。（５）代償措置は、本来負わない義務を労働者に負わせることに対する反対給付としての性質と競業避止契約による労働者の不利益を緩和させる調整的性質を有するものである。（６）競業避止契約の概念を労働者の職業選択の自由に関する正当な利益を制限する合意として、又、代償措置の法的性質を本来負わない義務を労働者に負わせることに対する反対給付として理解する本論文の立場からすると、代償措置が有効要件であるか否かの問題を、競業避止契約上の競業避止の範囲・程度に結び付ける論理的必然性は存在しない。（７）不正競争防止法２条１項７号の解釈についてはなお判断枠組が定着していないが、この問題を議論する際には、ドイツ法における営業秘密の不正使用に関する不法行為責任に関する裁判例と学説の議論が参考になる。（８）労働契約終了後の信義則上の義務の存在に関する、競争法理論と労働法理論との齟齬を解決するために、労働法の立場から同義務の存否、効力範囲について根本から検討する必要がある。ここでは、不正競争防止法による営業秘密保護の体制の整備がかなり進んでいる現状を考慮しなければならない。（９）競業避止契約の概念を労働者の職業選択の自由に関する正当な利益を制限する合意と把握する本論文の立場からすると、使用者の営業秘密等の重要な財産的情報の保持を目的とする合意は、その機能や効果から見て労働者の職業選択の自由に関する正当な利益を制約する場合には競業避止契約と理解し、競業避止契約の有効性の判断枠組に従ってその有効性を判断すべきである。ここで、競業避止契約に該当するか否かの区別が重要な課題となるが、本論文はこの問題を使用者と労働者の利益衡量を通じて解決するのが最も適切であると考ええる。当該営業秘密等の財産的情報に対する労働者の使用・開示の正当な利益がより大きい場合、その秘密の使用・開示を制限する合意は、競業避止契約と解すべきである。

(論文審査の結果の要旨)

本論文は、労働者が退職後に元の使用者と競業関係に入ること制限する競業禁止契約の有効性をめぐる問題について、ドイツ法の発展過程の分析を通じて、日本法のあるべき姿を模索しようとするものである。

本論文の第一の意義は、ドイツ法における競業禁止契約をめぐる法規制の展開を詳細に分析し、その歴史的発展過程を明らかにした点にある。ドイツにおいては、競業禁止契約の有効性に関して、商法典における規制が重要な役割を果たしてきた。そのため、その内容については従前においても紹介されることはあったが、そのような規制が生まれてくる背景やその変遷過程を本論文のように詳細に分析した研究は存在しなかった。本論文はこれを明らかにした点で、学界に対して大きな貢献をするものである。また、本論文は、ドイツ法の分析から示唆を得て、わが国における議論にも貴重な問題提起を行っている。とくに、わが国においては競業禁止契約を同業他社への転職や競合企業設立の禁止を内容とする契約に限定して理解する傾向が強いが、労働者の職業選択の自由を実質的に制約する守秘契約なども含めて競業禁止契約として理解すべきこと、当初広く設定された競業禁止範囲を限定して解釈することにより競業禁止契約の有効性を維持する解釈手法は、明確な基準を欠くことが多いことから自制すべきこと、わが国における競業禁止義務をめぐる議論はともすれば情報価値の高まりという時代変化に目を奪われがちで、労働者の職業選択の自由が軽視される傾向にあるため、より根源的に憲法的な議論をすべきこと、といった主張は、ドイツ法との比較に裏付けられたものであり、説得力のあるものと評価できる。これらは学界の議論に新たな知見を加えるものと評価でき、この点が本論文の第二の意義である。

もっとも、日本法に関するこれらの主張はいずれも断片的な性格のものであり、著者自身がこの問題について描く全体的な構図というものが十分に伝わってこない。そのため、日本の裁判例や学説に関する検討も批判を加えるだけに止まる場合が多い。さらに、労働法の場合、ドイツ法と日本法の分析を行うにあたっては、労使関係や労使慣行の相違を踏まえる必要があるが、本問題と密接に関連する職業資格制度の相違などについても十分な目配りがなされておらず、この点は不満の残るところである。このように、本論文にはいくつかの問題も見られるが、総じてドイツ法の変遷に関して水準の高い分析を加えるものであり、わが国の議論にも貴重な問題提起を行っており、学界に対する貢献は大きいものと評価できる。

以上の理由から、本論文は博士（法学）の学位を授与するに相応しいものと認められる。

なお、平成20年8月18日に調査委員3名が論文内容とそれに関連した試問を行った結果合格と認めた。