

退任後取締役の競業避止特約における 有効性要件と代償措置の意義

金治 有哉
(鈴木研究会 4年)

- I はじめに
- II 退任後取締役の競業避止義務
 - 1 退任後取締役の競業避止義務の存否
 - 2 在任中の競業準備行為との関係
- III 競業避止特約の有効性要件
 - 1 問題の所在
 - 2 労働法上の議論
 - 3 会社法上の議論
 - 4 有効性要件に対する私見
 - 5 裁判例の厳格化傾向
- IV 代償措置
 - 1 代償措置の重視
 - 2 「要件」と「要素」
 - 3 会社法上の議論
 - 4 代償措置に対する私見
 - 5 代償措置の程度
- V おわりに

I はじめに

最近の我が国の会社を巡る情勢を見ると、令和3年コーポレートガバナンス・コード改訂に代表されるようにコーポレート・ガバナンスが注目を浴び、その一端として社外取締役の役割が重要視されている。社外取締役には他社での経営経

験を生かし、取締役会の機能発揮に貢献することが期待されており¹⁾、近年の日本における、従来の終身雇用型の労働形態から転職を重ねキャリアアップを狙う、欧米型の成果主義的な労働形態への変化も相まって、取締役の転職は今後ますます増えていくことが予見される。

ところで、近年の会社は転職をする労働者が増加したことにより、競合他社に自社の労働者を引き抜かれ営業秘密を利用されることを防止するために、労働者との労働契約時若しくは約款による定め又はその両方において退職後の労働者に対し競業禁止義務を課することが多い。しかし、かかる制約も無条件で設定して良いというものではなく、退職後の競業禁止義務は労働者の職業選択の自由と対立するために労働法分野において、先行の裁判例・学説で活発に議論されてきている。

退職後の競業禁止義務は、労働者よりも高度で重大な営業秘密を扱う取締役も例外ではない。取締役は労働者と違い、会社法上に在任時の競業禁止義務が定められており（会社法356条1項）、退任後取締役の競業禁止義務は同分野における大きな論点の一つとして法律実務においても問題となっている。しかし、退任後取締役の競業は労働者のそれと比べて影響力が大きいにもかかわらず、会社法における退任後取締役の競業禁止義務についての議論は、労働法上の議論に比べて少ないのが現状である。

本論文は、未だ議論が少ない退任後取締役の競業禁止義務について、研究の進んでいる労働法分野を含めた現状の議論及び先行研究をもとに既存の論点を包括的に確認した後、競業禁止特約の有効性要件と、有効性要件の中でも更に争いのある論点となっている代償措置について、考察を進めるものである。

II 退任後取締役の競業禁止義務

1 退任後取締役の競業禁止義務の存否

前述の通り、取締役には会社法上の競業禁止義務が存在するが、退任後取締役の競業については現状直接規制する法はなく、在任中に会社から示された営業秘密を利用して競業行為を行った場合に、不正競争防止法違反となるのみである（不正競争防止法2条1項7号、同条6項²⁾）。退任後に開始された競業行為をどう捉えるかについては学説が分かれており、退任後取締役の競業行為は原則として自由であり、明示の特約をもって競業禁止義務を課することができるとする³⁾ 通説

と、会社の被る損害に在任中・退任後の違いがないという観点から、取締役は退任後であっても一定の範囲で会社に対し忠実義務を負うとする少数説が存在する。通説は裁判例においても支持されており⁴⁾、通説を前提に退任後取締役の従業員に対する引き抜き行為を、在任中の行為と退任後の引き抜きを一連の行為ととらえ忠実義務違反とした裁判例がある⁵⁾など、現在の議論は通説を中核に置いてなされている。少数説は、受任者の委任契約終了後の善処義務を定めた民法654条の類推適用及び信義則条項を根拠としており、その範囲も「在任中取締役と会社間に、業務全般についての一般的な期待を越えて、ある特定の事業ないし業務につき個別的・具体的に当該取締役が会社（株主）から特に信頼され、委託を受けている状況になっているような場合」と明確に定めている⁶⁾。また、米国法では取締役課される「会社の機会の取得禁止」が退任後まで継続するため⁷⁾、少数説と似た結果を生み出している。

労働法上に存在する同様の議論を見てみると、退職後の労働者の競業禁止義務については、競業禁止義務は労働の自由に対する例外であり、かかる例外的措置をとるためには契約上の特別の根拠を要するとする見解⁸⁾と、信義則上労働者の誠実義務は雇用関係終了後も一定の範囲で競業禁止義務として残存する見解⁹⁾とで対立しており、契約上の義務は契約の終了とともに消滅するのが原則であり、競業禁止義務の職業活動の自由に対する制約度合が守秘義務に比してはるかに高く¹⁰⁾、労働の自由の原則に対する例外的措置にとどまるべきであること¹¹⁾から、前者が多数説となっている。

私は、同議論においては通説を支持したい。その理由として、少数説の根拠である善処義務と違い、退任後取締役の競業禁止には取締役の職業選択の自由という憲法上の権利が対立していることから民法654条の類推適用で規制をすることは難しく、また民法654条の類推適用ができないとなると、その根拠は信義則のみであるから、後述する「代償措置」の議論が進んでいない現状で、永続的な基本的人権の制限を含む厳しい制限を加えるには根拠が弱いと考える。しかし、少数説は米国法において採られているように、その理論自体は理解できるため、今後議論が進めば主流となっていく余地はある。

2 在任中の競業準備行為との関係

退任後取締役の競業禁止義務の議論に関連する問題として、退任後の競業禁止特約に合意をしていない場合において、在任中の競業行為は会社法上の競業禁止

義務に違反するところ、在任中に競業準備行為をし、退任後競業行為に及んだ場合をどう評価するのかという疑問がある。この場合、当該取締役は忠実義務違反又は民法709条の不法行為若しくは民法719条の共同不法行為に基づく損害賠償の成否が問題となるというのが学説・判例の見解であり¹²⁾、直近の裁判例もそれに倣っている¹³⁾。

在任中の競業準備行為としてよくあるのが、従業員の引き抜きである。在任中に従業員に声をかけておいて、退任後に競業他社に着任する際引き抜きを行うといったものであるが、いかにして当該行為を忠実義務違反と結論付けるのかについては、学説上争いがある。

学説では「引き抜きを問わず当該行為が直ちに忠実義務違反になると構成する」当然説と、「取締役による引き抜き行為の態様を考慮して忠実義務違反の有無を判断する」不当性考慮説が対立している¹⁴⁾。当然説はその根拠として、引き抜きは「取締役が会社の利益の犠牲において自己の利益を図る行為である」こと¹⁵⁾を主たる理由として挙げている。これに対し不当性考慮説は、わが国の会社における上司と部下の関係は勤務時間の内外を含み濃密であり、本来会社に対する義務として要求される以上の物を取締役が部下に対しつき込んでいる場合等もある中で、その子飼いの部下に対し取締役が退職勧奨等を行えば当然に違法となるのは取締役にとって酷に過ぎるということ、また中小企業の場合、取締役の退職勧奨の実情は取締役同士の争いからであることを考慮すると、単に勧誘を行ったかどうかではなく、「勧誘方法の当不当など、諸般の事情を考慮して判断すべき」であると主張する¹⁶⁾。

直近の裁判例を見ると、高松高判令3・9・3¹⁷⁾は引き抜き行為があったことを認定し、それをもって善管注意義務違反・忠実義務違反を構成するとしており、当然説を採っていることが分かる。また、東京地判平30・5・15¹⁸⁾は引き抜き人数について検討し営業活動に支障をきたす恐れのある行為と評価しているものの、他の要素については検討しておらず、総合的な検討から評価を下しているとは言えないから、当然説の立場にあると考えられる。

これについて私は、当然説を支持する。その理由として、取締役が子飼いの部下を勧奨できないことは酷ではあるが、取締役の高額報酬はそのような機会の損失を含んだものであると言えること、また現在の「働き方改革」によって上司・部下の関係性が変化してきていることを考えると、不当性考慮説は今後の日本になじまないと思えることを挙げたい。

Ⅲ 競業避止特約の有効性要件

1 問題の所在

退職後の競業避止特約は、使用者と労働者の間で結ばれる契約であるから、私的自治の原則が存在する我が国では本来、そのような契約を結ぶことも自由であると解される余地がある。しかし、競業避止特約は労働契約と同時になされることが多く、競業避止特約を拒む労働者を使用者は採用しないことができることから実際には半強制的な契約であり、また労働者の職業選択の自由という憲法上の権利を制限するものであるから、無制限の競業避止義務を課すことは公序良俗に反すると言えるとともに、このことは取締役においても同様である¹⁹⁾。このため、有効な競業避止特約を結ぶにはその有効性要件を満たすことが重要であり、裁判例及び学説にて様々な有効性要件が議論されている。

2 労働法上の議論

前述の通り、退職・退任後の競業避止義務に関する議論・研究は労働法上の議論が先行しており、退任後取締役の競業避止義務を争った裁判例も取締役の労働者性の一面から労働法上の議論で取り上げられている²⁰⁾のも相まって、会社法上の議論は労働法上の議論をもとに行われているのが現状である。そこで、本節では、先に労働法上の議論を確認する。

我が国の競業避止義務特約の効力を巡る裁判例は、奈良地裁昭45・10・23判決²¹⁾から始まっており、同判決は「競業の制限が合理的範囲を超え、債務者らの職業選択の自由等を不当に拘束し、同人の生存を脅かす場合には、その制限は、公序良俗に反し無効となることは言うまでもないが、この合理的範囲を確定するにあたっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲、代償の有無等について、債権者の利益（企業秘密の保護）、債務者の不利益（転職、再就職の不自由）及び社会的利害（独占集中の虞れ、それに伴う一般消費者の利害）の三つの視点に立つて慎重に検討していくことを要する。」と判示した。その後裁判所は同奈良地裁判決の要件に必ずしも拘泥せず、秘密の重要性や競業の態様の背信性を重視し比較的緩やかに競業避止義務を認定していたが、近年では一転して、様々な判断枠組みにより競業避止義務の要件を厳格に解している²²⁾。

(1) 合理性審査論

合理性審査論は、競業避止義務の要件について、職業選択の自由を考慮して厳格に解釈し、①労働者の地位・職務が競業避止義務を課すのにふさわしいものであること、②前使用者の正当な利益(秘密・情報)の保護を目的とすること、③競業制限の対象職種・期間・地域から見て職業活動を不当に制限しないこと、④適切な代償が存在することの四点を総合して義務の有効性を判断するものである²³⁾。

合理性審査論は競業避止特約の有効性要件における最有力の学説であり、最近の裁判例を含む多数裁判例が採用する判断枠組みである。いくつかの裁判例を紹介する。

(a) 岩城硝子外事件²⁴⁾

本判決は合理性審査論の代表的な裁判例であり、争われた競業避止の約定について「地域的な限定もなく、その期間も五年間と相当長くなっている」と極めて広範な競業避止義務を負わされているのに対し、その代償として前使用者が主張した退職金は「原告の退職金規程より相当少ない額の退職金の支給しか受けていない」上に、「勤務中の労働の対価としての意味を有するものであって、そもそも退職後の競業避止義務に対する代償措置としての性質を有するものともいえない」と判示し、「本件誓約書による競業避止の約定は、その対象について非常に広範であること、場所的限定がないこと、期間が長期に過ぎること、代償措置がないか不十分であることを考慮すると、営業秘密の開示、使用の禁止以上に競業避止を認める合理性に欠け、公序良俗に反し無効であると認めるのが相当である。」としたものである。合理性審査論を用いた判例であるとともに、退職金を代償措置と主張することを否定した点が重要である。

(b) トーレラザールコミュニケーション事件²⁵⁾

本判決は、競業避止義務特約の有効性について「使用者の正当な利益の保護を目的とすること、労働者の退職前の地位、競業が禁止される業務、期間、地域の範囲、使用者による代償措置の有無等の諸事情を考慮して、その合意が合理性を欠き、労働者の職業選択の自由を不当に害するものであると判断される場合には、公序良俗に反するものとして無効なものになると解される」と判示し、現在の合理性審査論の要件と同じ要件を用いた裁判例となっている。

(c) ベルシステム24事件²⁶⁾

本判決は、労働者が使用者より立場が弱く、競業避止義務を受け入れざるを得

ないことを指摘した上で、「無限定に競業避止義務を定める合意を有効と解するのは相当でなく、競業の制限が合理的かつ必要な範囲を超える場合、当該合意は、公序良俗に反し無効となるというべきである」とし、その合理的かつ必要な範囲を定めるにあたっては、合理性審査論の四要件を用いて労働者の不利益等を比較衡量する必要があるとした。トーレラザールコミュニケーション事件等で用いられた合理性審査論に、労働者の性質を鑑みて更に厳格な解釈を加えたものとなっている。

(d) レジェンド元従業員事件²⁷⁾

本判決は最近の高裁判決であり、現在の裁判所の考え方を強く反映したものであると言える。同判決も「労働者が負う競業避止義務による不利益の程度、使用者の利益の程度、競業避止義務が課される期間、労働者への代償措置の有無等の事情を考慮し、競業避止義務に関する合意が公序良俗に反して無効であると解される場合」があるとして、合理性審査論を支持するものであるとともに、「合意の内容を制限的に解釈して初めて有効と解される場合がある」として、後述する合理的限定解釈を補充的に用いた裁判例となっている。

これらの裁判例を見ていくと、同じ合理性審査論でも、最近は更に厳格に解釈を行う傾向にあることが分かる。

また、④の代償措置については、その位置付けにおいて見解が分かれている。詳しくは、本論IV章にて後述する。

(2) 必要最小限制約論

必要最小限制約論は、「合理性審査論をさらに進めて、競業規制が必要最小限度にとどまり、かつ、使用者が十分な代償措置を講じている場合にはじめて公序違反の評価を免れると解した上、退職後の競業を理由とする損害賠償請求や退職金不支給措置につき、これら要件の充足を否定として無効と判断する」²⁸⁾ものである。

必要最小限制約論を用いた裁判例は多くはないものの、複数存在する。その内の一つである東京貨物車事件²⁹⁾は、退職後の競業避止義務が有効であるかを判断するための要件について、「競業避止義務が退職後の労働者の職業選択の自由を侵害するものであることを勘案しても、なおこれを課さなければ使用者の保護されるべき正当な利益が侵害されることになるという点において退職後の労働者に競業避止義務を課すべき高度の必要性が存し、かつ、必要かつ相当な限度で競

業避止義務を課するものであるときに限り、その合理性を肯定する余地があるものと解される」と判示している。

(3) 合理的限定解釈論

合理的限定解釈論は、競業避止義務の内容が包括的で不明確な場合に、合理的審査論が説く四要素を欠くことから直ちに無効と解すのではなく、前使用者の技術上・営業上の秘密・情報を用いて行う競業を禁止する趣旨に限定して有効と解するなど、義務の目的・必要性から見て合理的な範囲に限り有効性を肯定するものである³⁰⁾。同論は、「競業避止条項・特約が包括的かつ不明確な内容にとどまる場合も、競業避止義務自体は肯定した上、義務違反の判断段階に重点を移して合理的限定解釈を行い、義務違反の有無の判断によって競業避止義務の法的処理を図る点³¹⁾」に主眼を置いている。合理的限定解釈を用いる必要性としては、「一切限定解釈を許さないとするならば、使用者側が自らの利益を保護する為に過不足ない競業避止合意を設定しなければならない（しかも裁判官によってその基準も異なる。）ということになり、使用者側に酷であること」や、「不法行為による救済では差止請求ができない」こと、また「合意の限定解釈を一切認めず、有効か無効かだけの判断に制約されると、限定解釈して有効と考えるべき事案（すなわち無効とするには躊躇がある事案）について合意を有効とする判断がされないとは限らず、かえって退職者に不利益な事態が生じる懸念もある」といった理由が挙げられている³²⁾。

合理的限定解釈論を用いた裁判例としては、三田エンジニアリング事件³³⁾がある。本判決は、「本件競業禁止規定により禁止されるのは、従業員が退職後に行う競業する事業の実施あるいは競業他社への就職のうち、それにより控訴人の営業機密を開示、漏洩し、あるいはこれを第三者の為に使用するに至るような態様のものに限定されるものと解すべきであり、かつ、このように本件競業禁止規定の趣旨を限定的に解してのみ本件競業禁止規定の有効性を認めることができる」としている。また、直近にも同理論を採用したと思われる裁判例が存在する³⁴⁾。

合理的限定解釈論には合理的審査論の立場から、「漠然不明確な競業避止特約・条項であっても有効と解し、司法による事後的修正（限定解釈）を容認するため」、①「使用者がそれを見越して著しく不合理な競業避止義務を設定」するようになり、②「その結果、退職労働者の競業行為を萎縮させ、職業選択の自由を不当に

制約する可能性がある」こと、③「契約当事者でない裁判所が事後的に合意内容を限定（修正）することの正当化根拠（司法審査の正当性）も明らかでない」といった批判がある³⁵⁾。これについて、合理的限定解釈論は①に対しては、④「使用者が、労働者の無知、窮迫に乗じるとか、あるいは対等な交渉力をもたないことに付け込んで意図的に労働者の転職・職業活動の自由を制限・禁止したという事情が認められ〔原文ママ〕場合において、競業避止特約を違法無効とすることによって対処しうる」³⁶⁾とし、②に対しては、⑤代償措置が存在する事案においてのみ、限定解釈を認めればよいとする（代償措置を有効性要件とする）³⁷⁾。しかし、④⑤に対しても、「退職労働者に対する競業避止義務が職業選択の自由に対する大きな制約を及ぼすことを考えると、競業避止義務の内容が漠然不明確であるにもかかわらず、直ちに合意が無効とならないと解することは、仮に代償措置を有効要件と解したとしても退職労働者としては何が競業避止義務違反となるのか不明確であり、予測可能性を欠くため妥当ではない」³⁸⁾といった批判がなされている。

（４） 根拠・要件二分論

根拠・要件二分論は、東京リーガルマインド事件³⁹⁾において用いられた要件であり、競業避止義務を「実定法上労働契約終了後の競業避止義務を肯定し得る場合」において「競業禁止期間、禁止される競業行為の範囲、場所につき約定し、競業避止義務の内容を具体化した」ものである場合と、「競業避止義務を合意により創出する場合」とに分け、前者の場合は「競業行為の禁止の内容が不当なものでない限り原則として有効」であるとし、後者の場合は、「労働者は、もともとそのような義務がないにもかかわらず、専ら使用者の利益確保のために特約により退職後の競業避止義務を負担するのであるから、使用者が確保しようとする利益に照らし、競業行為の禁止の内容が必要最小限度にとどまっており、かつ、十分な代償措置を執っていることを要する」とするものである。

根拠・要件二分論に対しては、実定法にあたる不正競争防止法2条1項7号は「不正の競業」を目的とする営業秘密の使用・開示を不正競争としているが、これは秘密保持義務違反に対する規制であって、競業行為それ自体に対する規制ではないことから、同法と競業避止義務は法的に区別されるべきであるといった批判がある⁴⁰⁾。

3 会社法上の議論

会社法上の議論においても、「わが国の取締役が従業員の延長にすぎないという傾向が強いことや、肩書は取締役ではあるものの、実際の職務内容等が従業員と大差がないということも考えられる」⁴¹⁾ といった理由から、労働法上と同様に、「①取締役の社内での地位、②営業秘密・得意先維持等の必要性、③地域・期間など制限内容、④代替措置等の諸要素を考慮し、必要・相当性が認められる限りにおいて公序良俗に反せず有効と解す」合理性審査論が一般的な見解となっている⁴²⁾。

また、取締役に対する退任後の競業禁止義務は労働者の競業禁止義務に比べ、有効と判断される範囲が広いとする説が有力である。その根拠としては、「取締役は、会社の経営者に属するものであるから、労働者と比較すると、はるかに広く企業の秘密に接する機会が多く、企業の営業・取引の機会を利用することができる状況にあるところ、企業に対して競業禁止を負うべき根拠も十分」⁴³⁾ であるといったものが挙げられている。更に、競業禁止特約締結時において、取締役は労働者に比べると企業と対等な立場で交渉できることから⁴⁴⁾、契約の自由をより重視し、当事者間で結ばれた契約を尊重すべき⁴⁵⁾ という主張も存在する。

裁判例を見てみると、ベルシステム24事件（前掲注19）は、合理性審査論を用いるとともに、労働者と取締役を比較すると、取締役のほうが交渉力もあり、使用者との優劣関係もないことから、「取締役のほうが緩やかな基準でもって競業禁止特約の有効性を肯定することができる」と解して⁴⁶⁾ おり、裁判所もやはり退任後取締役の競業禁止義務について、労働者より広範に認めていると言える。

4 有効性要件に対する私見

私は、退任後取締役の競業禁止義務において有効性を判断する枠組みとしては、合理性審査論を支持する。

合理的限定解釈論は、前述の批判に加えて、代償措置を有効性要件とすることで職業選択の自由に対する萎縮効果を解消するという考え方（Ⅲ 2（3）⑤）に対しては、裁判所の限定解釈が必要ないほどに競業禁止義務の範囲が不明確となるような大きな制約を課す場合の代償は大きくあるべきであるところ、そのような代償が初めから支払われるとは到底考えられず、その代償と競業禁止義務の範囲に納得がいかない取締役にとって、裁判所の判断が下るまでその代償に見合っ

た競業避止義務の範囲を判別できないことから、職業選択の自由に対する萎縮効果を生み（Ⅲ 2（3）②）、同批判に対する解答にはなっていない。また、合理的限定解釈論を用いる必要性の理由において、自らの利益を守るために過不足ない競業避止合意をしなければならないことが使用者側に酷であることが挙げられているが、そもそも退任後取締役の競業は原則自由であるところ、使用者の利益保護のために取締役の職業選択の自由を制限しようというわけであるから、使用者は競業避止義務の範囲について明確にする努力義務があるように思える。そのような努力を怠っているにもかかわらず、一律に不明確で広範な競業避止義務を課しておけば、取締役を漠然とした競業避止義務で縛ることができ、裁判になっても一律無効ではなく適切な代償措置を裁判所が限定解釈してくれるなどという、使用者に一方的に都合の良い判断枠組みは許容できるものではない。

根拠・要件二分論は、前述の批判に同意する。不正競争防止法の趣旨が競業行為そのものの規制ではない以上、競業避止義務を肯定できる場合の範囲についても明確ではなく、判断枠組みとしては適当ではない。

必要最小限制約論は、退職後の労働者の競業避止義務に対しては、最も適切であるように思える。労働者の基本的人権を制限する競業避止義務に対し、十分な代償措置の存在かつ必要最小限の規制であることを求める同論は、我が国の憲法観にも合致する。しかし、退任後取締役の競業避止義務は前述の通り、一般労働者のそれに比べてその立場や交渉力から緩やかに判断するべきときといった主張が有力であり、私もこれに同意する。然らば、退任後取締役に対しては、必要最小限の制約を求める必要最小限制約論より、合理性審査論が適当であると言えよう。

また、退任後取締役の競業避止義務を緩やかに判断するにあたっては、労働者においての要件よりも社内での地位（Ⅲ 3①）をしっかりと判断するべきである。退任後取締役の競業避止義務が緩やかに判断される根拠が労働者との比較からきていることから、反転して実態が労働者に近い取締役は労働者と同様に保護される必要があることがその理由である。

5 裁判例の厳格化傾向

我が国の競業避止義務をめぐる裁判例は、近年これを厳格に解する傾向にあるというのは既に確認した通りであるが、その転換点の一つとして東京リーガルマインド事件（前掲注39）が評価されている⁴⁷⁾。同事件は競業避止義務を判断するにあたって根拠・要件二分論を採用したため批判がなされているが、「競業避止

義務を合意により創出する場合」においては「競業行為の禁止の内容が必要最小限度にとどまっており、かつ、十分な代償措置を執っていることを要する」とし、必要最小制限約論の先駆けとなるような判示をしている。比較のために直前の裁判例を見てみると、同じ退職後取締役の競業避止義務についての裁判例であるフレンチ・エフ・アンド・ビー・ジャパン事件⁴⁸⁾では「飲食物に関する事業について債務者らが従事することを包括的に禁止する」といったかなり広範な禁止条項に対し、競業禁止合意に至る経緯及び金銭的補償の程度を総合して判断しており、東京リーガルマインド事件と比較すると要件が緩いことが分かる。

また、競業避止義務を厳格な要件で判断するといった裁判例が近年増加傾向にあることの背景には、「雇用の流動化」と「営業秘密保護の強化」という変化があるという主張がある⁴⁹⁾。同主張によれば、2002年知的財産基本法制定、2003年不正競争防止法改正による営業秘密保護強化に対し、退職後の労働者の競業避止義務を過度に強化すると雇用の流動化を阻害する要因となり、両者の調整をするため裁判所は不正競争防止法や守秘義務による営業秘密の保護を重視しつつ、競業避止義務については職業選択の自由を考慮し厳格に判断しているとする。この主張は私も肯定するところであり、同主張を採用すると、取締役に対しては高度の営業秘密保護の必要性から、雇用の流動化との調整点を労働者のそれよりもやや営業秘密保護に寄せる必要があり、競業避止義務を比較的緩やかに解すべきという主張を補強することができていた。しかし、最近の我が国においては本論文冒頭でも述べた通り、コーポレート・ガバナンス面からの要請や労働形態の変化から取締役の転職が増加することが予見されるため、以前よりも取締役の雇用の流動化を阻害することが好ましくないように思える。そうすると、営業秘密保護に寄っていた調整点が雇用の流動化の方向に戻っていくことから、同主張をもとにするならば、今後我が国の退職後取締役に対する競業避止義務は、労働者に対するそれに準ずる程度に、厳格に判断する余地もあるのではないだろうか。更なる議論が求められるところである。

IV 代償措置

1 代償措置の重視

我が国における競業避止特約の有効性要件については様々な説が提唱され、学説上議論されているが、近年どの学説においても代償措置は無視できないものと

なっている。裁判例上でも、有効性を判断する要素として期間、区域、営業の種類が挙げられていた時代⁵⁰⁾から、競業禁止が「ある代償を受ける代りに課せられる場合は、それが相手方の窮迫に乗じたとか、差別待遇になるとかこれにより著しく独占的傾向を生じ、公正な取引が阻害される結果を来すととか、特別の事由がない限り、これを以て必ずしも公序良俗に反するものとは認めがたく、「代償を保有し続ける限り、職業の自由を制限されても已むを得ない」⁵¹⁾とする裁判例があるなど、代償措置を裁判所が判断要素としていることは明白である。

2 「要件」と「要素」

本節では、有力説である合理性審査論において見解が分かれる代償措置の位置付けについて、まず労働法上の議論から確認していく。学説では、代償措置を競業禁止特約の不可欠な有効性要件とする説と、代償措置は競業禁止義務の不可欠の要件ではなく、有効性を判断する一要素に過ぎないとする説があり、対立している。学説では前者が有力説となっているが、裁判所は代償措置を一要素と位置付けており、活発な議論がなされている。

(1) 「要件」とする説

代償措置を不可欠の要件とする説はその根拠として、①「競業禁止義務は、退職労働者に職業活動（職業選択の自由）を放棄させるという強力な効果を有する義務であるから、それを補填するための適正な対価（代償）を有するべきである」（「労働者の競業禁止義務のみを内容とする片務契約ではなく、競業禁止義務と代償支払義務の対価関係から成る双務契約として構成されるべきである」⁵²⁾）こと、②以前は競業禁止義務違反に対し差止請求等の実効的救済が困難であったことから、裁判所が契約上の競業禁止義務の要件を緩和して使用者を救済していたところ、1991年不正競争防止法改正により使用者は不正競争防止法上の差止請求によって不正行為に対処することができるようになったことから、もはや競業禁止義務の拡張解釈による救済は必要ないということ⁵³⁾、③「使用者に当該労働者が代償金を支払ってまで競業を制限する必要がある労働者かという再考を促す契機」を作り、「また、代償の受取があったことで、労働者の意思を確認できる」こと⁵⁴⁾を挙げている。

(2) 「要素」とする説⁵⁵⁾

代償措置は競業禁止義務の一要素に過ぎないとする学説は「代償措置の可否は、競業規制の種類と、被用者の締結時の交渉力の対等性に左右される」とし、代償措置を要件として位置付けるべきではないと主張する。

同説によると、競業禁止規定は秘密保持特約、顧客勧誘禁止特約、競業禁止特約に分かれ、それぞれ代償措置の必要性が異なるという。この内、営業秘密については特約及び被用者の承諾の有無にかかわらず保護されるべきであるから代償も必要でないとし、対して営業秘密以上の利益を保護するには、被用者の職業選択の自由を放棄させる過程で何らかの対価を得る機会が与えられるべきとする。

しかし、その代償の必要性程度については、米国州法を参考に、当事者の交渉力に反比例するべきだと主張している。その理由としては、「被用者が使用者とほぼ対等な交渉過程を経て取引を成立させ、任意的に将来の競業行為の自由を放棄したのであれば、代償が付与されていなくても、特約は裁判所の干渉なしに強制されるべきである」ことを挙げ、問題となる交渉力の測定評価については、「その地位のみでなく、特約締結に至るまでの交渉過程や取引関係をも視野に入れて判断すべきで、職業活動の自由を制限されることに対する利益獲得を交渉したか、又はする機会があったか否かを考慮することが必要」と説いている。

(3) 特定の場合のみ「要件」とする説

本説は、代償措置を「競業禁止義務によって仕事に従事できないことによる生活の困窮を防止することで、職業選択の自由に対する制約を『緩和』する機能を営むこと、また、労働者に対して何らかの利益を獲得する機会を保障する機能を営むことから重要と考えるため、当事者間に交渉力・情報格差がある場合は代償を『要素』ではなく『要件』と解すべき」としている⁵⁶⁾。同説は、代償措置を不可欠の要件とする説において主張される双務契約は、いくら金銭的な代償を支払ったとしても職業選択の自由が制限されることに変わりはなく、完全に補填をすることができないことから両者が対価関係と言えないと批判し、代償措置は「職業選択の自由に対する制約を一定程度『緩和』できるに過ぎない」とした上で、その重要性を説いている。一方で、「使用者との間で交渉力・情報格差がなく、従属的な関係性のない取締役（使用人兼取締役や名目上の取締役を除く）についてまで代償を『要件』と解すること」については過剰規制であるという。これらのことから、競業禁止特約の当事者間に交渉力・情報格差がある場合は代償措置を

要件とし、ない場合は要素とする、というのが同説の主張である。

3 会社法上の議論

会社法の学説でも、労働法に倣って同様の議論がある。退任後取締役の競業禁止義務における代償措置を不可欠の要件とする説は、フレンチ・エフ・アンド・ビー・ジャパン事件（前掲注48）及び東京リーガルマインド事件（前掲注39）において代償措置が重視されていることを指摘し、ベルシステム24事件（前掲注19）において、措置も不十分であったことを批判している⁵⁷⁾。対して、代償措置は競業禁止義務の一要素に過ぎないとする説は、「本来、公序に反して無効となるような基本的人権を制限する特約が、何故、代償を支払えば法的に有効となるのか」疑問であるとし⁵⁸⁾、「代償措置を契約の有効性の要件とすると、金銭を支払えば他人の職業選択の自由を制限する行為が許されるということになり、真に退職労働者の利益を保護することにはならない」という主張をする⁵⁹⁾。

4 代償措置に対する私見

私は、退任後取締役の競業禁止義務における代償措置は不可欠の要件であるべきだと考える。

競業禁止義務は基本的人権に対する大きな制約であり、このような特約が片務契約であるというのは、我が国の憲法観を鑑みても公序良俗に反すると思えるため、代償措置については競業禁止義務に対する双務契約であるとする考え方が自然であると考え、同主張に同意する。

公序良俗に反して無効となりうるような基本的人権を制限する特約が、何故代償を支払えば法的に有効となるのかという批判は確かに一理あり、金銭を支払えば他人の職業選択の自由を制限する行為が許されるというような「代償措置の濫用」に対しては慎重になるべきである。しかし、そもそも基本的人権の制限は代償措置の存在からくるものではなく、使用者の利益と基本的人権である職業選択の自由が相反し、その利益調整の結果としてやむを得ず起きるものであり、その上での代償措置であるから、同批判は的外れていると言わざるを得ない。そして、そのような制限が真に必要なものであるかは、他の三要件にて判断されるべきことであるから、「代償措置の濫用」に対しても十分な警戒がなされている。また逆に、そのような制限がなされているにもかかわらず、代償措置に我が国の基本的人権の制限を法的に正当化する根拠がないからといって、代償措置をとら

ずに競業避止特約を容認する余地を認めることは難しく、代償措置は一要件と解さざるを得ない。これらを総合すると、代償措置はそれが存在するから有効と判断するのではなく、存在しなければ無効とする、いわば無効性要件のようなものと解するのが妥当と考える。

取締役の交渉力・使用者との情報格差を考慮すると代償措置を要件と解するのは過剰規制であるという批判は、退任後取締役の競業避止特約の有効性要件を労働者のそれより緩く判断する立場からは一見妥当であるように思える。しかし、私は取締役の有効性要件において緩く判断すべきなのは代償措置以外の三要件であり、代償措置はあくまで要件として扱うべきであると主張したい。その理由は、代償措置以外の三要件はその制限が使用者の利益と比較してその妥当性を判断するものであるのに対し、代償措置は妥当性判断の後で、その制限に見合った代償が支払われているかを判断するものであり、他の三要件から独立したものであるからである。また、「退任後競業避止義務を課される場合に、その不利益を緩和する代償を何ら要求しないことは通常考え難い」といった批判がある⁶⁰⁾が、退任後取締役にも職業選択の自由があることを考えると、仮に退任後取締役にそのような要求をしなかったからといって、その落ち度をもって代償措置なしに競業避止義務を認めるというのは基本的人権の制限に見合わず、あまりに酷であると言わざるを得ない。使用者の利益と退任後取締役の職業選択の自由との利益調整という、競業避止義務の目的からも外れてしまうと言えよう。

5 代償措置の程度

ところで、代償措置について議論するにあたってもう一つ問題となるのは、どの程度の代償措置があれば競業避止義務が有効になるのかという点である。確かに、競業避止義務が問題となった事案はその制限の程度から代償措置の額まで千差万別であり、代償措置の程度について裁判例から導き出すことも学説上議論することも難しく、一概には言えないのが現状である。代償措置は競業避止義務の一要素に過ぎないとする説からも、同様の理由から代償措置を不可欠の要件とする説への指摘がなされている⁶¹⁾。

ここでは、代償措置の有無による違いや、よく代償措置として争われるケースを労働者・取締役の双方を比較し、検討する。

(1) 労働者の場合

(a) 代償措置が全くない場合

労働者に競業避止義務を課す場合において、代償措置が全くない場合、裁判所は競業避止義務を否定する傾向にある。これに反する例として、ヤマダ電機事件⁶²⁾及びダイオーズサービシーズ事件⁶³⁾がある。

ヤマダ電機事件は、元従業員の競業避止義務違反の態様を重く見て特約を有効としているが、代償措置について、「代償措置に不十分なと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」としたことは問題がある。これが認められると、労働者は競業避止特約に違反した場合には損害賠償が軽減されるものの、特約を順守した場合には十分な代償をもらえないことになり、本来負う必要のないはずの義務を会社有利の条件で負うことになってしまうことになるから、本判決は代償措置の位置付けが適当であるとは思えない。

ダイオーズサービシーズ事件は、代償措置について「競業避止義務の負担による被告の職業選択・営業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の合理性が失われるということにはならないというべき」と判示している。本件における制限の程度は会社の利益保護のためやむを得ない、最小限度の制約ではあったが、労働者にとって「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）」に属さない競業他社で労働することは心理的・経済的・肉体的に少なくない負荷がかかることであるから、代償措置が全くないのにもかかわらず、競業避止義務を容認したことには賛成できない。

(b) 退職金を代償措置として主張した場合

労働者が退職する際に支払われる退職金をもって代償措置とし、競業避止義務の有効性を主張する、若しくは同義務違反をもって退職金を減額・不支給とした例は多数存在する。

古い判例では、競業避止特約違反をした元従業員に対し退職金を減額したことについて、「支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとすることはできない。」として、退職金の代償措置性を認めている⁶⁴⁾。また、退職金の不支給について、退職金が功労報償的性格だけでなく継続した労働の対償である賃金の性質を有することを鑑みて、退職従業員に、前記の

ような労働の対償を失わせることが相当であると考えられるような顕著な背信性がある場合に限り許容されたとした裁判例がある⁶⁵⁾。

しかし、近年の裁判例は厳格化の傾向があることは既に確認済みであり、代償についても、「退職金は、勤務中の労働の対価としての意味を有するものであって、そもそも退職後の競業禁止義務に対する代償措置としての性質を有するものともいえない」⁶⁶⁾と判示している。

退職金の代償措置性については、過去に判例があるものの、時代の変化や学説・裁判例の変化を加味すると、これを否定することが妥当なように思える。競業禁止特約は労働者に原則存在しない義務を新たに負わせるものであり、新たな代償が必要であるところ、退職金はもともと勤続労働の対価として支払われるものであり⁶⁷⁾、退職後の競業禁止義務が存在しなくても支払われるものであるから、退職金を代償措置と主張することには無理があると言えよう。

(c) 早期退職割増金を代償措置に充てる場合

近年、会社はコストカットや年齢比の調整といったことから、従業員に対し早期退職を呼びかけることが多くなってきており、労働者にもワークライフバランスを見直し、早期退職をして余生をゆっくり過ごしたいと考える人が増えてきたため、同制度を利用する人は多くなってきている⁶⁸⁾。早期退職を利用した退職者には通常の退職金に加え、早期退職割増金を支払うことが通例である。

早期退職者は年齢的にはまだまだ労働人口にあたり、競合他社が採用すれば今までの知識を用いて仕事ができるため、元の会社にとって大打撃となる。そこで、会社は早期退職者との間にも競業禁止特約を結ぶが、その代償措置に早期退職割増金を充てられるかが問題となる。

これについて、野村証券元従業員事件⁶⁹⁾では、「原告を退職しようとする従業員において、原告との間で将来同業他社に転職した場合に退職加算金を返還する旨の合意（本件返還合意）をすることを望まないのであれば、本件制度を利用しなければよい」上、本件合意は「従業員が同業他社に転職した場合の返還義務を定めるにとどまるものである」から、「原告を退職しようとする従業員としては、将来同業他社に就職することが確定しているのでない限り、ひとまず本件返還合意をして退職加算金を受け取っておき、将来同業他社に就職する機会が生じたときに退職加算金を返還して就職するか否かを考えることで何ら問題」がなく、したがって「本件制度は、退職加算金の受給に伴って本件返還合意をしなければならないことを考慮しても、原告を退職しようとする従業員にとって通常の退職よ

りも有利な選択肢であるということが出来るから、本件制度のうち本件返還合意だけを取り上げて、これが退職後の職業選択の自由を制約する競業禁止の合意であると評価することはできないというべき」として競業避止特約を有効と認めている。

また、別の事件では、「早期退職割増金制度が退職合意書記載の競業禁止約束の代償措置として明記されていないことは被告が指摘するとおりであるが、少なくとも、本件が早期退職割増金相当額の賠償請求であることに鑑みれば、約束違反による効果との均衡を考慮することも不合理ではない」として、実質的に代償の効果을認めている⁷⁰⁾。

これらを見ると、裁判所は早期退職割増金については、明確に代償措置として認定はしていないものの、事例に沿って柔軟に判断する姿勢を見せている。早期退職割増金が代償措置にあたるかという判断には慎重であると言えよう。学説上でも未だ十分な議論がなされておらず、これからの議論の展開と裁判所の判断に注目する次第である。

(2) 取締役の場合

(a) 代償措置が全くない場合・不十分な場合

取締役においては、代償措置が全くない場合においても、取締役に対する退任後の競業避止義務は労働者の競業避止義務に比べて有効と判断される範囲が広いと解する説から、退任後の競業避止義務が有効とされる場合がある。同説を採用したベルシステム24事件（前掲注19）では、代償措置として主張されたものが実際に代償措置として認められておらず、その他に代償措置が存在していないにもかかわらず、競業避止義務を肯定している。

また、同様の理由から代償措置が不十分であったとしても競業避止義務を肯定した裁判例もある。東京リーガルマインド事件（前掲注40）は、根拠・要件二分論を用いているため批判が多いが、他方、この基準によると「会社の営業秘密を取り扱い得る地位にあった取締役との間の競業避止特約は、代償措置が不十分であっても、有効であると認められやすい」⁷¹⁾とされるから、退任後取締役の競業避止義務を労働者のそれより緩やかに解していることが分かる。

私は、前述の通り退任後取締役の競業避止義務について、代償措置は労働者と同様に要件として扱い、他の要件を緩やかに解するべきという立場を採るため、これらの判例の代償措置の位置付けには賛成できない。

(b) 退職金が存在する場合

取締役の退任時に退職金が支給される場合は、少し複雑なものとなると考える。取締役等の役員に対する役員退職慰労金制度は、平成25年時点で45.5%の民間企業が導入しており⁷²⁾、対して労働者の退職金制度は平成25年時点で75.5%の企業が導入している⁷³⁾。比較すると、役員の退職慰労金制度は労働者の退職金に比べ一般的ではなく、労働の対価としての一般性が薄いことから、代償措置に充てられることもやむを得ないと言える。しかし、取締役が自らの労働者性を主張して得た退職金については、これに当てはまらない。

(3) 比較・検討

労働者と取締役における代償措置の有無と競業避止義務の認否を比較すると一見、労働者は退職金が代償措置に含まれず、取締役は含まれるとする主張を採ると、取締役は代償措置が労働者より不十分でも競業避止義務が認められているように見えるので、退任後取締役の競業避止義務に代償措置要件を盛り込むことは適当でないように思える。しかし、取締役に対する退職慰労金は労働の対価としての一般性が薄く、そもそもの退職金の位置付けが違うと言える。このように解せば、労働者と取締役の代償措置の不十分性の違いは消えるため、退任後取締役の競業避止義務において代償措置を要件と解することができる。

(4) 金銭以外の代償措置について

代償措置と呼ばれるものの中には、金銭以外のものを主張した裁判例が存在する。トータルサービス事件⁷⁴⁾では代償措置について、金銭的なものは支払われなかったものの、「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」及び「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」が代償措置として認められ、競業避止義務が肯定されている。

代償措置は金銭が一般的であり、裁判例もそのようなものが多数存在するが、金銭以外の物によって代償措置を講じることは何ら問題がないと私は考える。むしろ、そのような多岐にわたる可能性を認めることは、被用者が代償措置を得やすくなることにも繋がるから、金銭以外の代償措置も推奨すべきであろう。なお、金銭以外の代償措置は、金銭以上にそれが十分かどうかを判断しづらいため、その評価については慎重になる必要がある。

V おわりに

本稿では、退任後取締役における競業避止義務をめぐる議論を整理するために、先行する労働法分野の議論を確認し、労働者における競業避止義務について検討した上で、退任後取締役の競業避止義務について私の考えとともに論じてきた。

本稿の主張は、退任後取締役の競業避止義務において有効性の判断をする際には合理性審査論を用い、その内、代償措置は要件として扱うというものであるが、現在の裁判例には代償措置を要件とせず、要素と位置付けるものがあつた。これらを単に批判するのではなく、折り合いのつく解釈を考えることが、次の課題である。

また、代償措置を要素と位置付ける立場についても、その元となる米国法の歴史や考え方を学ばないことには、真に理解できないように思えた。更に研究を重ねて、より会社・取締役双方が納得できる結論を導く必要がある。

会社の利益を保護するために、取締役には労働者以上に退任後の競業避止義務の設定が必要であるのに、会社法上の同分野の議論は少なく、矛盾となつてしまつている。現状に対し一石を投じるつもりで本研究を始めたが、数十年の研究が積み重なつているにもかかわらず、議論は始まつたばかりだと感じた。更なる裁判例・学説議論の積み重ねが必要であり、求められるところである。

- 1) 株式会社東京証券取引所、「改訂コーポレートガバナンス・コードの公表」、日本取引所グループ、<https://www.jpx.co.jp/news/1020/20210611-01.html>、(2021.12.7)。
- 2) 江頭憲治郎『株式会社法』458頁（有斐閣、第八版、2021）。
- 3) 受川環大「判例にみる取締役の競業規制の展開」判タ917号63頁（1996）。
- 4) 東京地判平5・8・25判時1497号86頁。
- 5) 前橋地判平7・3・14判時152号135頁、東京高判平16・6・24判時1875号139頁。
- 6) 草尾光一「退任取締役の競業避止義務」家近正直編『現代裁判法体系 17 会社法』221頁（新日本法規出版、1999）。
- 7) 飯田克美「取締役の競業避止義務」帝京短期大学紀要11号83頁（1999）。
- 8) 山口俊夫「労働者の競業避止義務—とくに労働契約終了後の法律関係について—」東京大学労働法研究会編『労働法の諸問題』431頁（勁草書房、1974）。
- 9) 我妻榮『債権各論 中巻二』569頁（岩波書店、第一版、1962）。
- 10) 土田道夫『労働契約法』710頁（有斐閣、第二版、2016）。
- 11) 山口・前掲注8）431頁。

- 12) 重田麻紀子「取締役退任後の競業と法規制 (唐沢昌敬教授退職記念号)」会計プロフェッション9号99頁 (2014)。
- 13) 大阪地判令3・4・8 (Westlaw Japan 文献番号2021WLJPCA04089001)。
- 14) 重田・前掲注12) 99頁。
- 15) 吉原和志「判批」ジュリ920号37頁 (1988)。
- 16) 江頭憲治郎「判批」ジュリ1081号124頁 (1995)。
- 17) Westlaw Japan 文献番号 2021WLJPCA09036003。
- 18) Westlaw Japan 文献番号 2018WLJPCA05158012。
- 19) ベルシステム24事件 東京地裁平21・5・19判タ1314号218頁。
- 20) 松本恵里・土田道夫・瀬領真悟「退職後の競業禁止義務と労働法・独占禁止法—労働法と競争法の交錯—」季労274号83頁 (2021)。
- 21) 判時624号78頁。
- 22) 土田道夫「判批」ジュリ1293号128頁 (2005)。
- 23) 土田・前掲注10) 711頁。
- 24) 大阪地判平成10・12・22知財集30巻4号1000頁。
- 25) 東京地判平16・9・22判時1887号149頁。
- 26) 前掲注19)。
- 27) 福岡高判令2・11・11労判1241号70頁。
- 28) 土田・前掲注10) 712頁。
- 29) 東京地判平12・12・18労判807号32頁。
- 30) 土田・前掲注10) 713頁。
- 31) 土田・前掲注10) 713頁。
- 32) 横地大輔「従業員等の競業禁止義務に関する諸論点について(上)」判タ1387号15頁 (2013)。
- 33) 東京高判平22・4・27労判1005号21頁。
- 34) 東京地判令3・1・25 (Westlaw Japan 文献番号 2021WLJPCA01258002)。
- 35) 土田・前掲注10) 713、714頁。
- 36) 石橋洋「会社間労働移動と競業禁止義務—退職後の労働者の競業禁止義務を中心に—」労働84号127頁 (1994)。
- 37) 横地・前掲注32) 15頁。
- 38) 松本・土田・瀬領・前掲注20) 83頁。
- 39) 東京地決平7・10・16判タ894号73頁。
- 40) 土田道夫「判批」ジュリ1097号144頁 (1996)。
- 41) 小菅成一「判批」金商1432号7頁 (2014)。
- 42) 江頭・前掲注2) 458頁。
- 43) 升田純「現代型取引をめぐる裁判例(39)」判時1713号19頁 (2000)。
- 44) 北村雅史「取締役の競業禁止義務」160頁 (有斐閣、第一版、2000)。
- 45) 山田純子「判批」商事1532号53頁 (1999)。
- 46) 受川環大「判批」金商1344号4頁 (2010)。

- 47) 土田・前掲注22) 128頁。
- 48) 東京地決平5・10・4金商929号11頁。
- 49) 土田・前掲注22) 129頁。
- 50) 最三小判昭44・10・7判時575号32頁等。
- 51) 東京地判昭42・12・25判時520号61頁。
- 52) 土田・前掲注10) 713頁。
- 53) 土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題(上)」ジュリ1040号57頁(1994)。
- 54) 小畑史子「退職した労働者の競業規制」ジュリ1066号121頁(1999)。
- 55) 小川美和子「アメリカにおける雇用関係終了後の競業行為の規制：一日本法への示唆をもとめて」本郷法政紀要5巻87頁(1996)。
- 56) 松本 = 土田 = 瀬領・前掲注20) 87頁。
- 57) 受川・前掲注46) 5頁。
- 58) 早川徹「営業秘密の保護と役員・従業員の守秘義務・競業禁止義務」知的財産権研究班編『知的財産の法的保護(関西大学法学研究所 研究叢書第15冊)』199頁(関西大学法学研究所、1997)。
- 59) 重田・前掲注12) 110頁。
- 60) 松本 = 土田 = 瀬領・前掲注20) 88頁。
- 61) 重田・前掲注12) 110頁、齋藤大「労働者の退職後の競業禁止義務」判タ1014号21頁(2000)。
- 62) 東京地判平19・4・24労判942号39頁。
- 63) 東京地判平14・8・30労判838号32頁。
- 64) 三晃社事件 最二小判昭52・8・9労経速958号25頁。
- 65) 中部日本広告社事件 名古屋高判平2・8・31判タ745号150頁。
- 66) 前掲注24)。
- 67) 朝日火災海上保険事件 最三小判平8・3・26民集50巻4号1008頁、土田・前掲注10) 279頁。
退職金についてはもともと功勞報償の性格が強かったところ、退職金支給が就業規則及び労働協約等で明記された客観的な制度として定着していく中で、功勞報償の性格が希薄化され、功勞対価性を強めていった(石橋洋「退職金の法的性格と支給条件の有効性」労旬1141号37頁(1986))。前述の通り、裁判所も近年は同様に退職金の功勞対価性を重視しており、学説でもこれが通説ではあるが、少数説として退職金の功勞報償性を重視する学説も存在する(島村暁代「退職金に関する法的諸問題」信州大学経法論集1巻355頁(2017))。
- 68) 東京商工リサーチ、「2021年 上場企業『早期・希望退職』実施状況～前年より3カ月早く、募集人数が1万人超え～」、https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20210604_02.html、(2022.01.08)。
- 69) 東京地判平28・3・31労判1144号37頁。
- 70) 京都地判平29・5・29判タ1464号162頁。
- 71) 北村・前掲注44) 160頁。

- 72) 株式会社矢野経済研究所、「民間企業における役員退職慰労金制度の実態に関する調査（平成25年度総務省人事・恩給局委託調査）報告書」、内閣人事局、https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/minkan_taisyokukyufu25_00.pdf、(2022.01.09)。
- 73) 厚生労働省、「平成25年就労条件総合調査結果の概況：結果の概要（4 退職給付（一時金・年金）制度）」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/gaiyou04.html>、(2022.01.09)。
- 74) 東京地判平20・11・18判タ1299号216頁。