



発行日 2017.6.15

vol. 4

News Letter

ニュースレターVol. 4をお届け致します。



従業員の競業避止義務について

文責 弁護士 岩永隆之

1. 在職中の従業員が競業行為を行ったら？

たとえば不動産会社の従業員が、自分で別の不動産会社を立ち上げたり、別の不動産会社に就職したりすることができるのでしょうか。

使用者と従業員との労働契約では、従業員が労務の提供を行い、これに対して使用者は賃金を支払うというのが本質的義務です。

しかし、労働契約においては、単に労務を提供すればよいとか、賃金を払えばよいというわけではなく、双方が相手方の利益に配慮し誠実に行動する義務もあります。これを労働契約の付随的義務と言います。たとえば使用者には安全配慮義務といって労働者が生命や身体の危険を脅かされることなく良好な環境下で仕事ができるように配慮を行う義務が課されます。一方、労働者には職務専念義務、秘密保持義務などのほか、競業避止義務といって勤務先と競争関係にあるような事業を自ら行ったり、そのような会社で働くことも禁止されます。

就業規則でも、競業避止義務が定められているのが一般的です。

違反した場合、競業行為の差止めや損害賠償請求をすることができます。当該従業員を懲戒処分することもできるでしょう。

目次:

従業員の競業避止義務について	1
会社における労働問題と その対応③	3
個人情報保護法の 改正について①	4
おすすめの本	6
食い仲坊による おススメグルメ紹介③	7
弁護士ときどき釣り人	7
弁護士法人岩永法律事務所 博多支店のご紹介	8

2. 副業もできないのか？

もともと、勤務先と競争関係にない会社でアルバイトをするようなことは、競業避止義務とは違う問題です。就業規則で副業禁止としていれば懲戒事由になりえますし、最近では本業に支障がない限り副業を認めるという会社も増えています。

3. 退職後の従業員が競業行為を行ったら？

さすがに在職中の従業員が競業行為を行うという大胆な事件はめったになく、問題になることが多いのは、退職後の従業員が競業行為を行った場合です。一緒にがんばってきた元従業員がライバル会社に転職するというのは使用者としては実に腹立たしいものです。しかし、退職した従業員の場合、既に労働契約は終了していますし、職業選択の自由もありますから、当然には競業避止義務を負うわけではありません。この点が争われた裁判例は多数ありますが、裁判所は、退職後も競業避止義務を負うという合意があるか、その合意内容が合理的か、競業行為の態様が悪質なものであるかというような様々な要素によって判断しています。そのため、在職中の競業行為の場合よりも複雑で難しい判断が要求されます。

以下では、退職後も競業避止義務を負うという合意があるか否かによって場合を分けて検討します。

4. 退職後も競業避止義務を負うという合意がない場合

退職後は労働契約が終了していますし、競業避止義務を負うという合意もないわけですから、元従業員は職業選択の自由に基いて自由に競業行為を行うことができるのが原則です。しかし、この点が争点となった最高裁判決によると、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ような場合には不法行為になる可能性があります。



たとえば①元雇用者の営業秘密(顧客情報など)を利用して営業活動を行った場合、②元雇用者に関する虚偽情報を流して信用を貶めて営業活動を行ったような場合、③従業員が一斉退職して元雇用者の経営が遂行できない状況に陥った場合などには自由競争の範囲を逸脱していると評価されるようです。

このように違法とされるハードルは高いので、退職後も競業避止義務を負うという合意書を取り交わしておくに越したことはありません。

5. 退職後も競業避止義務を負うという合意がある場合

合意さえあれば、競業行為が違法になるというわけではありません。元従業員の職業選択の自由に制約を加えることになるのですから、相応の条件を満たしておく必要があります。

多くの裁判例では、

①正当な目的があること

②競業行為の範囲が合理的範囲内にとどまっていること

③代償措置の有無

を判断基準にしています。

6. 判断基準の分析

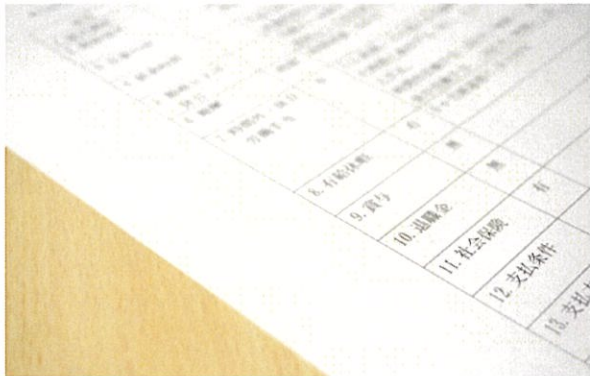
(1) ①正当な目的があること

企業の営業秘密、技術、ノウハウ等が漏洩することを防ぐ目的であれば正当であると認められやすく、商圏が奪われる、有能な人材が競争相手に移っては困るというような目的であれば正当であるとは認められにくいと言えます。後者の場合はまさに自由競争の範囲内であると言えるからです。

(2) ②競業行為の範囲が合理的範囲内にとどまっていること

競業行為の内容、地理的範囲、期間の点について、①の正当な目的を達成するために合理的な範囲にとどまっている必要があります。

競業行為の内容も、単に「競業行為を行わない」とするだけでなく、「同じ商品を取り扱っているまたは取り扱う予定がある事業を自ら開業、設立しない」などできるだけ明確化する必要があります。



会社における労働問題とその対応③

文責 弁護士 力武 伸一

今回は、賃金・賞与の減額と年俸制の導入における会社の対応についてご説明します。

Q. 弊社では業績が芳しくないため社員の①賃金(基本給)と②賞与を減額したいと考えています。弊社の給与規程(就業規則)を変更して減額したいと考えていますが、社員が反対している場合でも一方的に減額することはできるのでしょうか？

A. 前段について

①賃金(基本給)の減額について

経営状況が厳しくコスト削減が必要不可欠である等の高度の必要性に基づき、変更に伴う経過措置(例、数年をかけて段階的に減額する)や代償措置(例、基本給を減額する一方で手当を増額する)も講じ、社員との協議も尽くした場合、給与規程を変更して一方的に賃金(基本給)を減額することはできる(有効である)と考えます。

②賞与の減額について

給与規程に賞与の算定基準や支給条件、支給内容等が具体的に定められておらず、かつ、一定額の賞与を支払うことが労使慣行として成立していない場合には、賞与が権利として具体化していないので、給与規程変更の問題とならず、会社の業績や本人の業績等に応じて会社が一方的に賞与を減額(決定)することができると考えます。

一方、賞与が権利として具体化している場合には、就業規則の不利益変更の問題として、労働契約法10条の要件を充足する場合に限り一方的に賞与を減額することができ(有効である)と考えます。

解説

1 賃金の減額について

賃金は労働者の労働条件の中で最も重要な労働条件であり、これを就業規則の変更により減額するためには原則として社員の個別の同意が必要となります(労働契約法9条本文)。

また、地理的範囲についても、全国展開している企業ではないのに、全国で競業行為を行わないという合意内容にしてしまうと、地理的範囲が広すぎるとして合意が無効と判断されてしまうおそれがあります。

期間の点もあまりに長期間の合意をしてしまうと無効とされるおそれが高いと言えます。過去の裁判例でも、合意が有効とされている事案では、せいぜい2、3年の期間になっています。

(3)③代償措置の有無

元従業員の競業行為を規制して、元従業員の生計手段に制限を加えるのですから、その代わりに金銭補償をするなどの対応をする方が、退職後も競業避止義務を負うという合意が有効になりやすいと言えます。たとえば競業避止義務が課されている期間に相当する給与相当分の金銭を支払うなどの代償措置が考えられます。もっとも、在職中の賃金水準なども考慮対象となりますので、在職中に高額給与を支給されていた場合には、代償措置の水準は低くても問題ないとされている裁判例もあります。

7. 最後に

労働者不足の時代に突入し、労働者の奪い合いが多くなることが予想されます。元従業員が競業会社に移転した場合、あるいは競業会社から自社に転職してきた場合の双方で競業避止義務に違反しないのか否かが問題になることが多くなると思います。裁判例も多数に上り、企業の利益と労働者の職業選択の自由との対立という判断の難しい分野の一つです。

当事務所では、今回取り上げた競業避止義務の合意書の作成だけでなく、それ以外の労務問題、契約書の作成・チェック、債権回収などにも対応しておりますので、いつでもご相談下さい。

これらの要件のうち、賃金の減額の必要性(労働条件の変更の必要性)については、最も重要な労働条件である賃金の減額という不利益を社員に法的に受忍させることを許容できる程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容であることが必要とされています(最判平成9年2月28日民集51巻2号705頁。第四銀行事件)。

本件では、社員が賃金の減額に反対しており、個別の同意を得ることが難しいため、弊社の給与規程(就業規則)を変更することにより賃金の減額を行うことが考えられます。しかしながら、賃金は最も重要な労働条件であり、そのうち基本給は固定的・基本的な労働条件であるため、給与規程を変更して一方的に減額するためにはより厳格な要件が課せられると考えます。

具体的には、経営状況が厳しくコスト削減が必要不可欠である等の高度の必要性に基づき、変更に伴う経過措置(例、数年をかけて段階的に減額する)や代償措置(例、基本給を減額する一方で手当を増額する)も講じ、社員との協議も尽くした場合に、給与規程を変更して一方的に賃金(基本給)を減額することはできる(有効である)と考えます。

2 賞与の減額について

賞与には、夏季賞与、冬季賞与、決算賞与などがありますが、賃金とは異なり、賞与の内容や支給時期等は特に法律に定められているものではなく、どのような賞与の制度を設けるかは会社の裁量に委ねられています。

したがって、就業規則上に賞与の算定基準や支給基準、支給内容等が具体的に定められている場合、会社はその定めに従って賞与を支給する義務を負いますが、そのような具体的な定めがなければ会社は賞与の支給義務を負いません。この点について「賞与は就業規則によって保障されているわけではなく、労使交渉又は使用者の決定により算定基準・方法が定まり、算定に必要な成績査定を経て決まるものであること等を考慮すると、賞与請求権は、被告において人事考課査定をし、個々の支給額を決定したときに具体的請求権として発生すると解するのが相当である」と判示した裁判例もあります(東京地判平成15年4月28日労判851号35頁)。

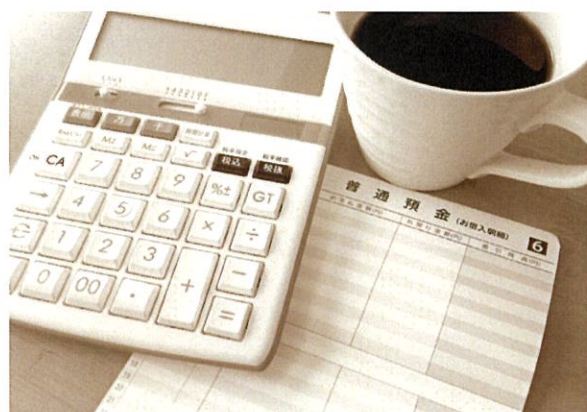
もともと、就業規則上そのような定めがない場合でも、一定額の賞与を支払うとの労使慣行が成立している場合には、会社はそのような慣行に従って賞与を支給する義務を負うことになりますので、注意が必要です。

本件で、給与規程や労使慣行で賞与が権利として具体化していない場合、会社は賞与の支給義務を負いません。例えば、給与規程で、「賞与は、会社の業績と本人の功績に基づいて、支給することがある」と定められている場合、そもそも賞与の減額は就業規則の不利益変更の問題になりませんので、「会社の業績」及び「本人の業績」

に基づいて会社が賞与の金額を減額(決定)することができると考えます。

一方、給与規程や労使慣行で賞与が権利として具体化している場合には、上記1で述べた就業規則の不利益変更の問題として、労働契約法10条の要件を充足する場合に限り一方的に賞与を減額することができる(有効である)と考えます。

以上



個人情報保護法の改正について①

文責 弁護士 新富崇央

平成15年5月23日に成立し、平成17年4月1日に施行された個人情報保護法(個人情報の保護に関する法律)の改正法が、平成27年9月3日に成立しましたが、いよいよ今年5月30日から全面施行されました。

弊所の顧問先企業様からも、個人情報の取扱いに関するご相談をお受けすることが多くなっておりますので、今回は個人情報保護法の改正についてご説明していきたいと思います。

まず、個人情報保護法の概略についてご説明します。個人情報保護法では、個人情報取扱事業者が本人から個人情報を取得する際は、原則として、あらかじめ個人情報の利用目的を公表するか、取得後に速やかに本人に通知し、又は公表しなければなりません(法18条1項)。つまり、本人が個人情報の利用目的を関知しない状況下での個人情報の取得が禁じられているのです。

また、個人情報取扱事業者は、取得した個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じる義務があると共に(法19条)、個人情報取扱事業者が取得した個人データを第三者に提供する場合は、原則として本人の事前の同意が必要であり(法23条1項)、これらの義務に違反した個人情報取扱事業者については、罰則が課される恐れがあります(法84条、83条等)。

次に、個人情報保護法の主な改正点をご説明します。

第一に、個人情報保護法が適用される「個人情報取扱事業者」の範囲が広がられたことが挙げられます。旧法では、個人情報データベース等に含まれる個人情報によって識別される特定の個人の数の合計が、過去6か月以内のいずれの日においても5000を越えない者(小規模事業者)については、個人情報保護法の適用の対象外でしたが、新法では当該除外制度が廃止されました。

ただし、これまで個人情報保護法の適用が及ばなかった小規模事業者については、今回の法改正によって初めて対応を迫られることになるので、改正法附則には、「特に小規模事業者の事業活動が円滑に行われるよう配慮」する旨が規定されました。

第二に、「要配慮個人情報」という新たな情報類型が設けられたことです。「要配慮個人情報」とは、「本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報」(法2条3項)とされています。「人種」には国籍は含まれず、主に世系や民族から見たものを指します。「社会的身分」には単なる職業的地位や学歴は含まれず、例えば特定の血統に生まれたことなどが含まれます。「政令で定める記述等が含まれる個人情報」には、①障害情報、②健康診断等の結果、③指導・診療・調剤の事実、また④刑事事件手続関連、⑤少年事件手続関連の情報がこれにあたります。

これら「要配慮個人情報」については、取得の際には原則として本人の同意が必要であり、かつ、要配慮個人

情報を含む個人データを第三者に提供する際には所謂「オプトアウト」の方法を用いることは出来ません。

オプトアウトとは、第三者に提供される個人データについて、あらかじめ本人に対し、個人データを第三者提供することについて通知または認識し得る状態にしておき、本人がこれに反対をしない限り同意したものとみなして、第三者提供をすることを指します。

改正法では、単純な個人情報に関しては、オプトアウトの方式であれば、あらかじめ本人の同意を得ずに個人データを第三者に提供することができます(ただし、個人情報保護委員会への届け出が必要となります。)、要配慮個人情報については、オプトアウトの方式で第三者に個人データを提供することはできません。したがって、要配慮個人情報を第三者に提供する場合には、事前の本人の同意が必要となりますので、個人データをオプトアウトの方式で第三者に提供しようとする場合には、提供する個人データの中に要配慮個人情報が含まれていないか十分に確認する必要がありますと言えるでしょう。

この度の個人情報保護法の改正においては、これらの他にも様々な改正項目がありますので、次回のニュースレターにおいても順次紹介していきたいと思えます。

以上



おすすめの本

「失敗の本質—日本軍の組織論的研究」(平成3年中公文庫。単行本は昭和59年ダイヤモンド社)

物資乏しい中で、世界最強国を相手によく敢闘した。

これが大東亜戦争における日本軍に対する私の考えです。ただ、本書を読むと、私の考えは、主として現場で闘った下士官及び兵に対して当てはまり、戦略を考案するべき士官に対しては当てはまりにくいようです。

本書は、「大東亜戦争における諸作戦の失敗を、組織としての日本軍の失敗ととらえ直し、これを現代の組織にとっての教訓、あるいは反面教師として活用すること」を最も大きなねらいとして執筆されたものです。ノモンハン事件、ミッドウェー作戦、ガダルカナル作戦、インパール作戦、レイテ海戦及び沖縄戦における戦略上ないし作戦遂行上の失敗を米軍と対比しながら鮮やかに切り取っています。その上で、日本軍のかかえた問題点をまとめています。その問題点とは、数点挙げれば次のようなものです。

①戦略目的の曖昧さ～たとえばミッドウェー作戦では、ミッドウェー島攻略を目指すのか、米艦隊の撃滅を目指すのか目的が曖昧で、そのため攻撃態勢もちぐはぐなものとなり勢力優勢であるにもかかわらず敗北しています。

②情緒的な戦略決定～一定の原理や論理に基づくものではなく、人間関係やいわゆる空気の支配が戦略決定に影響を与えており、インパール作戦は当初から無謀であると指摘されていたにもかかわらず、牟田口中将の必勝の信念に支配され、なし崩し的に作戦が決行されています。

③組織統合の不徹底～陸軍と海軍は互いに戦いながら、なおかつ米軍とも戦っていたとよく言われますが、ソ連を仮想敵国としていた陸軍と、米国を仮想敵国としていた海軍とでは戦略のすりあわせが難しく、それらを統合する組織(米軍の統合参謀本部のようなもの)がないため、そもそも戦略も陸軍主張の戦略と海軍主張の戦略との両論併記的なものが多く、その無理な戦略を現場の工夫で凌いでいたようです。日本軍はリーダーの統制が弱いから、それぞれの軍や部隊が暴走していたのです。関東軍が暴走した満州事変はその典型例でしょう。

④学習の軽視～成功から学べず、功を奏しなかった戦法を繰り返して兵力を損失させています。ガダルカナル作戦において敵軍正面からの一斉突撃を何度も繰り返したのはその例です。また、ハワイ奇襲攻撃で成功したのだから、以後は、航空母艦と航空機の生産に集中しなければならないはずなのに、実際にそれを行ったのは米軍の方でした。

大東亜戦争時の日本軍は、下に行くほど優秀であると評価されており、アメリカ人の将軍、ドイツ人の参謀、日本人の一般兵で構成された軍隊が史上最強であると言われています。このような指摘も、要するに、士官が果たすべき役割を果たしておらず、現場の工夫に頼っているということなのでしょう。

本書では最後に、日本軍の特質を受け継いでいるはずの日本企業では、「戦略については、①明確な戦略概念に乏しい、②急激な構造的変化への適応がむずかしい、③大きなブレイク・スルーを生みだすことがむずかしい、組織については、①集団間の統合の負荷が大きい、②意思決定に長い時間を要する、③集団思考による異端の排除が起こる、などの欠点を有している。」と指摘されています。急激な構造変化について行けずに、危機を迎えている大企業がある中で、このような指摘が早くも昭和59年に行われていたというのは慧眼と言うほかありません。

自分自身への戒めのために何度も繰り返し熟読したい本です。

(文責:岩永)

食い伸坊によるおススメグルメ紹介③

皆様におススメしたいグルメ(お店)を紹介します。

今回はがっつりランチを食べたい方におススメのお店です。

店名: 鉄板焼だるま亭

所在地: 長崎市興善町7-7 西木ビル1階

電話番号: 095-816-0020

おススメメニュー: だるま焼ランチ



だるま焼は、豚肉とキャベツを焼いたシンプルな鉄板料理ですが、熱々で運ばれてきますし、味も美味しいです。また、辛味噌をつけて食べるとより一層美味しく感じられます。だるま焼きに合うご飯の量も、小結、関脇、大関、横綱の4サイズから選べます。なお、写真のご飯は横綱サイズです(笑)。お肉の量もプラス200円で1.5倍にできますので、ご飯とお肉、お野菜をがっつり食べてスタミナをつけたい方におススメのお店です。

(文責: 力武)

弁護士ときどき釣り人

こんにちは。弁護士の新富です。

お陰様で業務が忙しく、最近はなかなか釣りに行けておりません。

従いまして、今回は、初夏に長崎で釣れる魚についてご紹介していきます。例年ですと、日中暑くなりつつあるこの季節は、メバルのシーズンも終わり、一般的に根魚と呼ばれるアコウやクエの幼魚が防波堤から釣れるようになります。また、スズキ(シーバス)も主に夜釣りで釣れ、サゴシ(サワラの幼魚)についても釣れるようになります。

これからの季節は、夜釣りが特に楽しい季節です。以前にもご紹介しましたが、冬の夜釣りは死ぬほど辛いですが、これからは、夕涼みも兼ねての釣りが楽しめます。特に、野母崎あたりの星空は最高ですから、皆様も大物を狙って、真っ暗な海に出掛けてみては如何でしょうか。(文責: 新富)



～弁護士法人岩永法律事務所 博多支店のご紹介～

去る6月1日、弊所博多支店のネームプレートが取り付けられ、博多支店の開店に向けての準備がよいよ本格化しました。

博多支店の支店長には私、新富が就任予定です。福岡は、私がロースクールと司法浪人の期間を併せて6年近くを過ごした思い出深い地であり、ロースクールで初めて法律に触れた私にとって、法律面での母なる地です。

私自身まだまだ若輩者ですが、私に法律家となるチャンスを与えてくれた福岡の地に恩返しができるよう、精一杯努めて参りますので、どうか宜しくお願い申し上げます。
(文責:新富)

博多駅筑紫口
から徒歩1分



岩永法律事務所

弁護士法人岩永法律事務所

長崎本店 〒850-0032 長崎市興善町4番5号 カクヨウBLD5階

博多支店 〒812-0012 福岡市博多区博多駅中央街5-11

第13泰平ビル6階601-1号室

電話、FAX、Eメールにてご相談を承っております。

何かございましたら、お気軽にお問い合わせください。

無料法律相談のお電話はこちら

長崎本店 TEL 095-829-2120

博多支店 TEL 092-292-3693

FAXの方はこちら

長崎本店 FAX 095-829-2121

博多支店 FAX 092-292-3694

メールの方はこちら

MAIL iwanaga-ta@ace.ocn.ne.jp

※博多支店への連絡につきましては、6月26日(月)以降にお願い致します。