



## Vol.78

弁護士 岡 正俊  
社若経営法律事務所

### ★競合他社への転職を告げずに退職した従業員に対する歩合給の支給について (歩合給の在籍要件について)

今回のニュースレターは、不動産の売買等を行っている会社が、競合他社に転職することを告げずに退職した元従業員に対し、それが判明していれば懲戒解雇に相当するのであるから、歩合給の在籍要件を満たさない等として、歩合給相当の損害賠償等を求めた事案（東京地裁 R2. 9. 27 判決）をご紹介します。賞与については、賃金の後払い的性格のほか、功労報償、勤労奨励等多様な法的性格を有するので、支給日在籍要件も有効と解されていますが、歩合給は労働の対償としての賃金ですので、賞与のようにはいきません。以下、見てみたいと思います。

#### 1 事案の概要

原告は、収益不動産の組成、売買、仲介、賃貸、管理及び資産形成コンサルティング等を目的とする株式会社です。被告はその従業員であった者であり、競合他社に転職をしました。原告会社の給与には諸手当の一つとして歩合給があり、歩合給ガイドラインが設けられていました。同ガイドラインには、「会社が認めるときに支給する」「諸事状況によっては支給しないこともある」「歩合給の支給対象者は、会社が指定した者とし、かつ、歩合給支給日当日に在籍している者とする」等と定められていました。被告は、原告会社退職前の有給休暇消化中に競合他社に入

社し営業活動を行いました。原告会社はそのことを知らずに、被告の退職日に歩合給 443 万 9000 円を支払い、後日有給休暇取得分の賃金 28 万 6000 円を支払いました。その後、原告会社は上記転職の事実を知り、歩合給、賃金相当の損害を受けたなどとして、損害賠償請求又は不当利得返還請求として、上記歩合給・賃金相当額の支払いを求めて本件を提訴しました。

#### 2 原告会社の主張の概要

原告の主張は、概要以下のようなものです。

- ・競合他社における就労は懲戒解雇に相当する極めて背信性が高い行為であるから、競合他社における就労の事実が判明していれば歩合給支給の決定がなされることはなかったし、競合他社における就労により原告会社での労務提供は不可能になったから在籍要件を満たしていない。

- ・被告は歩合給を不当に取得する目的で、競合他社での就労の事実を秘し、原告をだまして歩合給を支給させたのであり不法行為に該当する。

- ・原告における歩合給は不定期に支給される一時金としての性格を強く有しており、労務提供の対価だけでなく、将来の勤務への期待・奨励の意味合い等を有

する。

・上記のとおり被告は在籍要件を満たしていないので、歩合給の受給権がなく、歩合給の受給について法律上の原因がない。

### 3 裁判所の判断

裁判所は以下のように判断し、原告の請求を棄却しました。

・原告における歩合給は算定基準・算定方法が一義的に定められている。

・ガイドラインに「諸事状況によっては支給しないこともある。」と定められているが、歩合給支給の対象となる取引自体に関する一定の裁量判断は別として、それ以外に歩合給を支払うか否か、支払額をいくらとするかについて原告に広範な裁量が認められるとはいえない。

・本件歩合給は任意的恩恵的給付ではなく、労働の対償としての賃金に当たる。

・信義則上の義務を含め、競合他社への就労の事実の不告知が直ちに不法行為に該当するといえるような、原告に対して自ら進んで同事実を申告すべき義務があったとは認められない。

・本件歩合給は功労報償的な性格を包含すると認められるが、歩合給が労働の対償としての賃金であること等からすると、「諸事状況によっては支給しないこともある」との規定を有効に適用することができるのは、歩合給支給対象者のそれまでの勤続の功を抹消又は減殺してしまう程の著しく信義に反する無許可兼職があった場合に限られる。

・本件では、競合他社での就労は、有給休暇取得中 18 日間行われたにすぎず、原告の業務の遂行を具体的に妨げるような行為に及んでいたことを認めるに足りる証拠もないから、著しく信義に反するとは認められない。

・競合他社での就労の不告知が歩合給に関する原告の意思決定を侵害したと認めることはできない。

・被告が競合他社に就労していたからといって、これにより原告での労務提供が全く不可能になったと直ちに認めることはできないので、歩合給の在籍要件は満たしている。

### 4 まとめ

本件では、実質的に在籍していたといえるかについて争いがありますが、形式的には支給日には在籍していたので、その意味で在籍要件の充足が直接の争点ではありません。もっとも、裁判所の判断には歩合給と賞与の法的性格の違いが影響していると考えられます。紙面の都合上、歩合給と在籍要件について詳しく申し上げることはできませんが、歩合給の性質、支給要件、給与に占める割合、支給日在籍要件を設けた理由等、歩合給に関する規定について具体的かつ総合的に検討し事例毎に判断するのが相当とする裁判例(東京地裁 H12. 3. 17 判決・労判 784 号 43 頁)が参考になります。