



Vol.13

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ どこまでの事情があれば在職中の競業準備行為の責任を問えるか？

弁護士の平野剛です。今回は、従業員が在職中に別会社を設立して行った引抜行為が違法として損害賠償責任を認めた裁判例（宮崎地裁都城支部令和3年4月16日判決）をご紹介します。

退職した従業員が他の従業員や顧客を引き抜いて会社が多大な損害を被ったとしてご相談を受けることもあります。元従業員側の責任が認められるためのハードルは非常に高く、相談者のご期待に沿う見解を示せないケースも少なくありません。在職中から準備を行っていたこのケースにおいて、どのような事情のもとで責任が肯定されたのか解説します。

1 事案の概要

本件の原告会社（以下「X社」）は労働者派遣事業等を営む会社で、被告Yは5年超にわたってX社で営業職（退職時は某営業所の所長）として業務に従事していました。

Yは、X社に在職中の某年（以下は同じ年）5月2日に労働者派遣事業等を目的とした被告会社（以下「A社」）を設立し、6月13日、X社に対して8月31日を退職日とする退職届を提出しました。A社は8月1日に労働者派遣事業の許可を受け、Yは8月3日をX社での最終出勤日とし、以後は有給休暇を取得しました。

Yは、X社に退職届を提出後、X社の派遣スタッフにA社への移籍や入社を勧誘したり、派遣先企業に対し、派遣スタッフの移籍はX社も了承済みであると説明したりしていました。

A社は、YがX社在職時に担当していた6社のうち5社と労働者派遣基本契約を締結し、うち2社との契約はA社が労働者派遣事業の許可を受けた8月1日当日付のものでした。A社はこのうち4社の派遣先企業に対し、従前X社に雇用されていてA社に移籍した派遣スタッフを、派遣先は変えずに派遣元企業だけ変えて派遣しました。

2 裁判所の判断

(1) 判断枠組み

本件はYが在職中から競業準備行為をしていた点に特徴があり、職業選択の自由の保障のもとで競業禁止義務の範囲が著しく限定される退職後に競業準備行為を始めたケースに比べると、事業主が責任追及をすることができる可能性は残されています。

本件において裁判所は、責任追及の判断枠組みについて、以下の見解を示しました。

- ・ 会社の従業員は、使用者に対し、雇用契約に付随する信義則上の義務として誠実義務（使用者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務）を負い、従業員が誠実義務に違反した場合は、それによって生じた損害を賠償すべき責任を負う。
- ・ 従業員が行った引き抜きが**単なる転職の勧誘を超え、社会的相当性を逸脱して極めて背信的な方法で行われた**場合には、誠実義務違反となり、債務不履行又は不法行為責任を負う。
- ・ 社会的相当性を逸脱した引き抜き行為であるか否かは、引き抜かれた従業員の当該会社における**地位や引き抜かれた人数**、従業員の引き抜きが**会社に及ぼした影響**、**転職の勧誘に用いた方法、態様等**の諸般の事情を総合して判断する。

(2) 社会的相当性の逸脱についての具体的な検討

裁判所は以下の事情を挙げ、本件引抜き行為が社会的相当性を逸脱していると判断しました。

- ① 派遣先企業を変えずに、派遣元企業だけを変えるという場合、X社は、当該派遣スタッフの派遣料相当額の売上げを失うことになる。当該派遣先企業のスタッフの受け入れ可能人数には上限があると考えられることから、X社が、当該派遣先企業に代わりの派遣スタッフを派遣することが不可能になる可能性が高くなる。(→X社に対する影響が大きい)
- ② (職務専念義務を負う) Yが、X社在職中に、A社を設立し、実際に収益を上げていた事情は、行為の悪質性を基礎づける。
- ③ Yは、勧誘の際、派遣スタッフに対し、X社とは話がついているかのような話をし、他方で、X社には内密にするように依頼し、派遣先企業に対しても、派遣スタッフの移籍は、X社も了承済みであるかのような言動を行っている。(派遣スタッフの移籍の決断理由や、派遣先企業にとっても大きな関心事であるX社の了承について、虚偽の言動)
- ④ 当該営業所のスタッフ及び粗利が引抜き行為の前後で減少した(163人→133人、648万円→331万円。X社に与えた影響を軽視できず。但し、「減少人数=引抜人数」ではない模様)

なお、X社は、Yの行為の悪質性に関して、Yが派遣スタッフに関する情報持出しを主張していましたが、証拠がないためその主張は認められませんでした。

(3) 結論

裁判所は、YとA社が共謀して引抜き行為をしたものとして共同で不法行為責任を認め、引抜きをされた派遣スタッフの派遣についての3か月分の営業利益分の損害賠償を命じました。

3 ポイントは引抜き行為の悪質性に関する事実関係を立証できるか

上記2(2)で挙げた事情のうち、X社側からみて②と④の事情を立証するのはさほど難しくはありません。①のスタッフと派遣先をそのまま派遣元企業だけ変えるという事情は、一般論として初期の段階で正確な事実関係を把握できない可能性がある事柄ですが、訴訟提起後に釈明を求めるなどして事実関係が明らかになってくることもある事情ではあります。

本件では、引抜き行為が社会的相当性を逸脱するものであるか否かという観点からは、③の派遣スタッフや派遣先企業に対して虚偽の説明をして引抜きや契約をしていたということを立証できたことが非常に大きなポイントで、これが勝負の分かれ目だったと言えます。

本件訴訟において、X社は、Yから勧誘を受けた派遣スタッフ2名の陳述書を提出しており、うち1名の陳述書では「X社には内緒で動いてくれ」「X社に退職の旨伝えなくていい」「全て話を付けているので安心してきてほしい」とYから言われたことが書かれ、もう1名の陳述書では「X社と話がついている」というYの発言を聞いたということが書かれています。

派遣スタッフの場合、複数の派遣会社に登録していることも珍しくなく、また、実際に既にA社に雇用されている状況にあるとすると、X社側で上記のような内容の陳述書を取り付けることは決して容易ではなかったのではないかと想像され、この陳述書を取り付けられたことが大きかったと言えます。

また、本件では情報の持出し行為があったとは認められませんでした。労働契約上の守秘義務にも違反するもので、立証できれば損害賠償責任を肯定する有力な事情となります。ただし、持出し行為が強く疑われても証拠までは存在しないケースの方が圧倒的に多いです。

引抜き行為の悪質性について、引き抜かれた側の主張や供述証拠だけでは裁判所は認めてくれず、裏付けとなる客観的証拠や、引き抜かれた者(本件では派遣スタッフ)や顧客(本件では派遣先企業)といった相手方側にいる者の供述証拠がないと、認定してくれないのが通常です。

この種の紛争の勝敗は、いかにしてこうした得難い証拠を早期の段階で迅速に収集できるかという点にかかっていると断言して過言ではありません。