



第54回杜若オンラインサロン  
退職者との3大トラブル（競業・秘  
密漏洩・名誉毀損）  
弁護士 山崎 駿

# 自己紹介

- 平成30年3月

早稲田大学法学部を卒業

- 令和4年4月

杜若経営法律事務所に入所



YouTubeチャンネル「弁護士山崎駿の毎日人事労務」にて、毎日情報を発信中

# 目次

1

## 競業禁止義務

退職後の競業禁止特約と労働者の職業選択の自由

2

## 秘密保持義務

使用者の営業秘密の保護

3

## 名誉毀損

SNS時代における（元）使用者に対する表現行為



# 第1章

# 競業避止義務

退職後の競業禁止特約と労働者の  
職業選択の自由

# 競業避止義務とは

## 定義

労働者が使用者と競合する企業に就職したり、自ら事業を営まない義務を指す。

退職後の労働者の職業選択の自由（憲法22条1項）との調整が重要な論点となる。

## 競業避止義務違反が疑われる場合に検討する民事上の措置

- ・ 内容証明郵便等による警告書の送付
- ・ 損害賠償請求
- ・ 仮処分命令申立て、差止請求
- ・ 退職金の不支給・減額・返還請求 等

### □ 米国の動向

2024年4月23日、米国連邦取引委員会（FTC）は競業避止条項を原則禁止とする規則を発表。

→日本においても、労働者の社外流出防止は、賃金や福利厚生など待遇改善で図るべきであり、競業避止による手法は時代にそぐわないという考えられるようになるかも

# 在職中と退職後の相違

## 在職中の競業禁止義務

労働契約における信義誠実の原則（労契法3条4項）に基づく付随義務として認められる。

就業規則や労働契約に明記される場合が多い。

## 退職後の競業禁止義務

労働契約終了により在職中の義務は消滅。  
退職後の労働者には職業選択の自由が保障されているため、競業禁止義務を負わないのが原則。

使用者が競業を禁止するには、労働者との間で何らかの合意による労働契約上の根拠が必要（通説・裁判例の圧倒的多数）。

# 合意なき場合の例外（一般不法行為の可能性）

退職した労働者の競業行為が、悪質ないし背信的行為と評価される場合には、何らかの合意がなくても、一般不法行為上の問題として損害賠償請求の対象となる余地がある。

## サクセスほか（三佳テック）事件 (最一小判平成22年3月25日労判 1005号5頁)

金属工作機械部分品の製造等を業とする会社において、退職後の競合避止義務に関する特約等がなく、不法行為又は雇用契約に付随する信義則上の競業避止義務違反に基づいて損害賠償請求を行った事案。

- ・退職のあいさつ時に独立後の受注希望を伝える程度の行為で、営業秘密の利用や信用毀損等の不当な方法は認められない
  - ・取引開始も退職から5か月後が多い
  - ・会社側の営業も消極的
  - ・代表取締役就任等の登記手続の遅れも隠蔽工作とはいえず、競業行為を行うことについて元勤務先への開示義務もない
- 総合的に判断すると、社会通念上自由競争の範囲内であり、不法行為には当たらない

## コアコーポレーションら事件（名古屋地判令和5年9月28日労経速2535号13頁）

### （人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例45）

宇宙・航空関連機器及び電子・通信機器の輸出入・販売等を営む会社において、労働契約に付随する信義則上の義務を根拠として、退職前後の競業（準備）行為及び従業員の引き抜き行為等の違法性が争われた事案。

- ・競業（準備）行為を行っている
  - ・顧客奪取目的で会社にことさら不利益な事實を取引先に吹聴し提携先3社を奪取した
  - ・会社の事業の要であった名古屋支店の従業員全員を一斉退職させ引き抜いた
  - ・会社の顧客情報の持ち出し及び機密データの削除
- 不法行為成立

### □ 実務上のポイント

特約がない場合、競業行為について責任追及等すること自体困難

競業禁止特約を含む雇用契約締結、誓約書取得、規程類の整備等が重要

一般不法行為としての立証のハードルが極めて高い

# 競業禁止特約の効力

## 1 労働者の自由意思

誓約書等が眞に労働者の自由意思に基づいて作成されたものか慎重に判断される。

レジェンド元従業員事件（福岡高判令和2年11月11日労判1241号71頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例99)

「控訴人が被控訴人在職中に本件競業禁止特約を含む本件誓約書に署名押印して被控訴人に提出しているから、控訴人と被控訴人は、本件競業禁止特約を含む本件誓約書の内容の合意をしたと認められる。」

パワフルヴォイス事件（東京地判平成22年10月27日判時2105号136頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例112)

「被告が心理的に強制されたかどうかについて検討すると、・・・被告は、退職の意向を表明した後に原告から誓約書等への署名を求められ、一ヶ月後に本件誓約書等に署名しており、署名した二ヶ月後に退職した」として、誓約書への署名の心理的強制を否定

## 2 必要かつ合理的な範囲

職業選択の自由を制約する程度が著しい場合は無効。具体的な考慮要素として、

- ①禁止目的・必要性
- ②退職前の労働者の地位・担当業務
- ③競業が禁止される業務の範囲・期間・地域
- ④代償措置の有無

等が検討される。

# 自由意思が否定された事例

ジャクパコーポレーションほか1社事件（大阪地判平成12年9月22日労判794号37頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例109)

## 事案の概要

幼稚園の体育指導等の業務委託を受託する会社において、**同業他社への転職を疑われ使用者から退職後に競業行為を行わない（退職後、担当園の指導を行わない）** 誓約書に署名した事案。

## 判決のポイント

- 誓約書は**提出を拒絶しがたい状況の中で意思に反して作成提出させられた**もので、任意の合意といえるかは多大な疑問がある
- 誓約内容も**指導を担当していた幼稚園等すべてにおいて期限限定もなく、他に雇用され指導することまで制限するもので合理性を有するものとも認められない**

### □ 実務上のポイント

退職時の誓約書取得は、**労働者の自由意思を十分に確保した手続き**で行う必要がある。

リスク管理の観点からは労働条件の不利益変更の同意の有効性の判断枠組み（その変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者によりその行為がされるに至った経緯及びその態様、その行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等を考慮）が参考になる（私見）。

# 考慮要素①：禁止目的・必要性

## 保護に値する正当な利益

競業禁止規定が有効となるためには、使用者側において、退職後もなお保護に値する**正当な利益**が存在し、その利益の保護が競業禁止規定の目的となっていることが必要である。

### 正当な利益の例

- 営業上の秘密
- 顧客の確保
- 従業員の確保

## 保護されない利益

従業員が就業中に得た**一般的な業務に関する知識・経験・技能**は、競業行為を避止する使用者の利益として保護に値しない。

これを禁じることを許せば、労働者の転職によるキャリアアップの機会を失わせることになる。

## 考慮要素②：労働者の地位・担当業務

### 地位の重要性

在職中の労働者の地位や担当業務を考慮して、**使用者に退職後も競業を禁止する正当な利益が存在しなければならない。**

高度な地位にあった者ほど、競業禁止義務を課すことが正当化されやすい。

### 業務内容との関連

競業禁止義務を課すことが正当化される内容や期間も、**退職前の地位・担当業務が影響する。**

一般的な業務従事者に対する広範な制限は認められにくい。

# 考慮要素③：業務の範囲

## 禁止される業務の限定

競業行為を禁止する使用者の利益として保護され得るのは、**当該使用者の保有している、他社にはない固有の技術や、希有な営業上の情報等**を用いることによって実施される業務に限られる。

アートネイチャー事件（東京地判平成17年2月23日労判902号106頁）

（人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例97）

かつら製品の製造・販売等を業とする会社に勤務していた従業員らが、かつらのメンテナンス等を行う美容室に勤務した事案

従業員らが行った業務は、就業中の日常業務から得た知識・経験・技能を利用した業務であり、**特有の技術上又は営業上の情報を利用した業務**ではないので、誓約書による競業禁止義務の内容には含まれないとされた。

不正競争防止法<sup>1</sup>違反による請求も棄却。

### □ 実務上のポイント

競業禁止の範囲は、**保護すべき固有の技術・情報に関連する業務**に限定して規定することが重要。

広範な禁止は無効となるリスクが高い。



## 考慮要素③：禁止期間

### 原則的考え方

無限定な期間禁止は職業選択の自由への制約が著しい。

使用者の利益を保護するのに妥当な期間なのか考慮される。

### 裁判例の傾向

雇用の流動化が進む中、近時の裁判例は禁止期間について厳格に考える傾向。

2年を超える競業禁止期間について否定的に捉えている裁判例が多い。

### 目安の期間

特段の事情のない限り1~2年を限度とすべき。

禁止期間が長いほど無効となりやすい。

# 考慮要素③：禁止地域

## 地域限定の必要性

競業行為を避止する使用者の利益が顧客や市場の確保にあるなら、使用者が営業活動を行わない地域、当該労働者の在籍中の活動が及んでいなかった地域まで、競業禁止の対象とする必要はない。

## 原則

禁止を一定の地域内における同業他社への競業に限られるべきで、禁止地域の範囲が考慮される。

地域の限定なしに、業界全体への転職を制限するのは、一般的には過度な不利益を労働者に課すと評価される。

### □ 実務上のポイント

競業禁止の地域は、**自社の営業活動範囲や当該労働者の活動地域に限定**して規定することが望ましい。

全国一律の禁止は無効リスクが高い。



## 考慮要素④：代償措置の有無

### 裁判例の傾向

代償措置が不十分であることを理由に競業避止特約を無効と判断したものも多い。

もっとも、代償措置には特に言及しなかったり、不可欠の要件ではないとして、これがなくとも効力を認める裁判例もある。

ヤマダ電機（競業避止条項違反）事件（東京地判平成19年4月24日労判942号39頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例20)

「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から、このことをもって本件競業避止条項の有効性が失われることはないというべき」

### □ 実務上のポイント

競業避止義務を課す場合、十分な代償措置（高額報酬、退職金の加算等）を講じることが、特約の有効性を確保する上で極めて重要。

競業禁止に対する代償措置であることは明示することが望ましい（私見・固定残業代の対価性の要件のような考え方）。

# 代償措置が不十分で無効と判断された事例①

東京リーガルマインド事件（東京地決平成7年10月16日労判690号75頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例107)

司法試験予備校の専任講師兼監査役と代表取締役が退職後に競業会社を  
設立した事案

監査役との関係では使用者が確保しようとする利益が何か自体明らかで  
なく、専任講師としての貢献が大きかったことに照らし、退職金1000万  
円は監査役退任後2年間の競業禁止義務の代償であるとは認められない  
として、退職後の競業禁止義務に関する条項は無効。

## □ 実務上のポイント

代償措置は必須ではないが、有効性を補強する重要な要素とな  
る。

会社への貢献に比して、競業禁止期間に対する代償として十分  
といえるか要検討。

## 代償措置が不十分で無効とされた事例②

アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー事件（東京地判平成24年1月13日労判1041号82頁・東京高判平成24年6月13日労働判例ジャーナル8号9頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例95)

### 生命保険会社の執行役員が競合他社へ転職した事案

- 退職前の地位は相当高度であったが、機密性を要するほどの情報に触れる立場であるとはいえず、競業避止条項に正当な利益保護の目的はなく（業務を遂行する過程において得た人脈、交渉術、業務上の視点、手法等程度のノウハウの流出を禁止しようとすることは正当な目的といえない）
- 禁止される業務の範囲（生命保険会社すべて）、期間（2年）、地域（限定なし）は広きに失する
- 代償措置も十分ではない（競業避止条項設定前後で賃金額の差はさほどなく、部下に高額給与者が相当数いたが競業避止義務はない）

→競業避止義務を定める合意は合理性を欠き、公序良俗に反し無効

### □ 実務上のポイント

執行役員レベルでも、保護すべき固有情報へのアクセスがなければ正当性が認められない。

範囲・期間・地域の限定と十分な代償措置を取るべき。

# 代償措置が不十分で無効とされた事例③

リンクスタッフ元従業員事件（大阪地判平成28年7月14日労判1157号85頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例110)

医療従事者を対象とする職業斡旋の会社に勤めていた従業員が同業他社に転職した事例。

- 従業員の地位が平社員で在籍期間も約1年
- 代償措置として主張された業務手当（月額2200円）も全就労期間中総額33万円ほど
- 禁止期間が3年間で地域制限も付されていない

→これらの事情から、競業禁止の合意は公序良俗に反し無効

## □ 実務上のポイント

平社員に対する長期間の競業禁止は認められにくい。

代償措置の金額も重要な判断要素となる。

# 競業禁止特約が無効とされた事例①

## A特許事務所（就業禁止仮処分）事件（大阪高判平18年10月5日労判927号190頁） (人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例96)

特許事務所で翻訳業務や秘書業務に従事していた労働者が退職後2年間、他の特許事務所への再就職をしない旨の誓約書を提出した事案

- 法的義務というより注意喚起の趣旨
- 就職先の範囲が特定されておらず明確に画定できない
- 担当職務が事務所業務の一部分で、顧客全体との関係で制限する必要性なし
- 制限がなくても技術秘密漏洩の可能性は高くない

→これらを総合し、職業選択の自由に優先する効力を認めるのは相当でなく、公序良俗違反で無効

## アサヒプリテック事件（福岡地判平19年10月5日労判956号91頁） (人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例98)

就業規則に退職後の競業禁止規定が定められていた事案

- 顧客情報等の秘密性に乏しく禁止する利益が小さい
- 禁止対象取引は広範で（種類、地域に制限なし）
- 期間も長期（2年）
- 労働者が強い影響力のある地位にあったとはいえない
- 代償措置が講じられていない

→公序良俗に反し無効

# 競業禁止特約が無効とされた事例②

## アイ・ピー・コンサルティング事件（東京地判令和6年9月24日労経速2577号7頁） (人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例111)

ソフトウェア開発等を営む会社の退職後2年間の競業禁止を定める就業規則に違反したことを理由として損害賠償請求がなされた事案。

### 【判断枠組み】

競業禁止義務の合意は、使用者の正当な利益保護を目的としても、職業選択の自由（憲法22条1項）を不当に害する場合は、公序良俗に反し無効となる。合理性の判断には、労働者の地位、禁止される業務・期間・地域、代償措置の有無などを総合的に考慮する。

本件の就業規則はパートタイム労働者等を除く全ての労働者に適用されるため、個別の労働者の地位や代償措置の内容を考慮できない。

### 【あてはめ】

- 在職期間中の地位に関わらず、職種・態様を問わず競業行為を包括的に禁止しており、特にSEが退職後に知識・経験を活かすことを事実上不可能にするほど広汎であった
- 禁止期間が2年とされていたが、システム開発分野の技術進歩が速く競争が激しいことを考慮すると、その間にSEとしての知識・経験が陳腐化する可能性があった
- 競業が禁止される地域の範囲に一切の限定がなかった
- 退職金を支給しない旨の明文規定があり、競業禁止義務に対する代償措置が講じられていなかった

→これらの事情を総合的に考慮し、本件競業禁止規定は合理性を欠き、労働者の職業選択の自由を不当に害するため、公序良俗（民法90条）に反し無効と判断された。

### □ 実務上のポイント

本判決は、就業規則の定めによる場合の競業禁止義務の有効性の判断枠組みにおいて、特定の労働者の地位や代償措置を考慮できないことを明示している点が特徴的である。

また、競業禁止規定の趣旨を限定的に解して有効性を認めるといった限定解釈を行うことなく、規定自体を無効と判断した（cf.後掲三田エンジニアリング事件（東京高判平成22年4月27日労判1005号21頁））



# 競業避止特約が有効とされた事例

①

パワフルヴォイス事件（東京地判平成22年10月27日判時2105号136頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例112)

誓約書に基づく退職後3年間の競業避止義務違反に対して差止め請求が行われた事案

・競業避止合意は、規程全体からみて、原告代表者が長期間にわたって確立した独自かつ有用性が高いノウハウ等の秘密情報を保持することを目的としており正当

・退職後3年間の競業行為の禁止も上記目的を達成するための必要かつ合理的な制限

→本件競業避止合意は目的が正当であり、その手段も合理性があるから、公序良俗に反しない。

裁判所は、競業避止義務を定めた誓約書を有効と判断し、差止め請求を認めた。

## □ 実務上のポイント

ノウハウの価値が高く評価されて3年の競業避止義務が有効と判断されたものであるため、特殊な事例

# 競業避止特約が有効とされた事例②

ダイオーズサービス事件（東京地判平成14年8月30日労判838号32頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例100)

## 事案の概要

マット・モップ類のレンタル業等を行う会社の従業員が、**誓約書に基づく退職後2年間の競業避止義務に違反した**として、債務不履行又は不法行為に基づいて損害賠償請求がなされた事案。

## 有効と判断された理由

- 競業避止義務の期間が**退職後2年間と比較的短い**
- 禁止地域が在職時の担当営業地域とその隣接地域に限定
- 同じ職種での顧客収奪行為のみを禁じている

→これらから、**合理的な範囲に制限されており退職者の職業選択の自由に対する制約は小さい**

判決は、**競業避止義務を定めた誓約書を有効とし、債務不履行に基づく損害賠償請求を認めた。**

## □ 実務上のポイント

期間・地域・業務内容を合理的に限定することで、有効性が認められやすくなる。

# 競業避止義務違反の法的効果

## 損害賠償請求

競業避止義務違反が認められると、使用者から退職した労働者に対して損害賠償請求が認められ得る。

## 差止請求

競業行為の差止め請求も認められ得る。ただし、労働者の競業避止義務違反に加えて、当該競業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、またはその具体的なおそれがあることが必要。

## アフラック事件（東京地決平成22年9月30日労判1024号86頁） (人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例23)

執行役員の地位にあった債務者（労働者）との執行役員契約書に基づく退職後2年間の競業他社への競業避止条項に基づく差止請求が争われた事案

債務者には不利益に対して相当な代償措置（高額年収、株の付与、高額退職金などの厚遇）が講じられているとして公序良俗に反さず、契約書の競業禁止期間は2年だったが、限定的に解釈し退職から1年間に限り競業禁止の合意の効力を認めた。

債務者が保有する債権者（会社）の営業上の秘密や人的関係を利用した場合には、Y生命（競業会社）が債権者に対して優位な地位に立つことができること等を理由に、債務者の競業行為によって、債権者の営業上の利益を侵害される具体的なおそれがあると一応認められるとして、差止めが認められた。

# 退職金の減額・不支給・返還請求

## 原則

退職者の競業を防ぐために、就業規則等で、同業他社に転職した者に対する退職金の減額・不支給等を規定している場合がある。

就業規則等の定めがない場合、減額・不支給等は許されない。

## 例外

形式的には減額・不支給に該当する場合でも、減額等が許容されるのは、会社へのそれまでの貢献による功労を抹消してしまうほどの重大な損害を与えたり、会社の社会的信用を損なう場合など労働者に高い背信性がある場合に限定される。

# 退職金返還・不支給を否定した事例①

三田エンジニアリング事件（東京高判平成22年4月27日労判1005号21頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例102)

競業他社に転職した従業員に対し、就業規則の退職後1年間の競業禁止規定違反を理由に、退職金返還請求がなされた事案

- 競業禁止規定により禁止されるのは、営業機密を開示、漏洩し、あるいはこれを第三者のために使用するに至るような態様のものに限定されるとし、その限りで同規定の有効性を認めた（代償措置なし）
- 本件事案において、機械メーカーの操作説明書に従って行う保守点検等の作業ノウハウは営業機密に当たらないため、転職による営業秘密の開示等は認められないとして請求を棄却

## 退職金返還・不支給を否定した事例②



中部日本広告社事件（名古屋高判平2年8月31日労判569号37頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例101)

退職後6か月以内に同業他社に就職した場合には退職金を支給しないことを定める就業規則の規定は、継続した労働の対償である退職金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って有効であるとした上で、以下の理由から顕著な背信性が否定されて退職金請求が認められた。

- ・会社から一部違法な賃金削減を含む厳しい対応をされ、**事実上、退職に追い込まれた**
- ・会社も既存顧客との取引を維持継続するための営業活動を怠るなどしており、**元従業員が営業を始めたことにより会社が大きな影響を受けた**とまでは認められない

# 退職金不支給を肯定した事例①

日本産業パートナーズ事件（東京高判令和5年11月30日労判1312号5頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例108)

投資会社の元従業員が、同業他社への転職が入社時の雇用契約書備考欄に記載された競業避止規定に違反するとして、退職金総額の25%に当たる基本退職金のみ支給されたため、残りの業績退職金を請求した事案

- 重要情報・ノウハウを知ることができる地位にあったこと、大量の資料の印刷・持出し等から、元従業員の競業避止義務違反は競業避止条項の目的に反する悪質なもの
- 会社が競業避止条項及び競業避止義務を重視していることを認識しながら、故意に競業避止義務に違反
- 貢献度が低かったことも考慮

→競業避止義務違反は勤続の功を大きく減殺し著しく信義に反するとして請求棄却

## □ 実務上のポイント

入社時に締結する雇用契約書では競業避止義務を定めても受け入れてもらいやすい。

ただし、自由意思に基づく合意かどうかは争われる可能性があるため、競業避止義務については説明はしておくべき（本訴訟では争われていない）。

競業禁止については周知徹底しておくことが行為の悪質性の立証に資する。

# 退職金不支給を肯定した事例②

ソフトウエア興業（蒲田ソフトウエア）事件（東京地判平成23年5月12日労判1032号5頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例106)

## 競業した場合の退職金減額規定の有効性

退職後2年以内に許可無く競業を行った場合に退職金の2分の1の返還請求ができる旨の規定は、あくまで退職金の返還条件を定めたのみであって、一般に退職後の競業行為を禁止して従業員の職業選択の自由を不当に拘束するものではないとした。

## 退職金返還請求の結論

在職中に地位を利用して部下らに新会社への勧誘をして一斉退職させ会社業務に支障を生じさせたことを理由としてそれまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為であると評価して退職金の全額返還を認めたり、上記規定該当性を認めて退職金の2分の1相当額の返還を認めた。

### □ 実務上のポイント

在職中の従業員の引き抜き行為など、悪質性の高い競業行為については、退職金返還が認められやすい。

競業を禁止するのではなく、退職金の返還条件として競業した場合を定めているだけであればその規定の有効性は認められやすい。

# 第2章 秘密保持義務

## 営業秘密の保護



# 秘密保持義務違反のトラブル

## トラブルになる場面

労働者が退職に際して、在職中に得た秘密情報を社外に持ち出すことがある。

## 秘密保持義務違反が疑われる場合に検討する民事上の措置

- ・ 内容証明郵便等による警告書の送付
- ・ 損害賠償請求
- ・ 仮処分命令申立て、差止請求
- ・ 退職金の不支給・減額・返還請求 等

## 在職中の秘密保持義務

在職中の労働者は、**労働契約に付随する信義則上の義務**の一つとして、職務上知り得た企業情報を外部に漏らさない義務（秘密保持義務）を負うと解される（労契法3条4項）。

この点は、就業規則や労働契約に同趣旨の規定があればより明確となるが、これがなくても**信義則上**生じると解されている。

# 退職後の秘密保持義務

## 原則：義務は消滅

労働者の秘密保持義務は、労働契約上の義務に基づいて生じるので、退職によって労働契約を終了している場合であれば、原則として、秘密保持義務も消滅する。

## 例外：特約等がある場合

退職後にも秘密保持義務を認める特約や就業規則などにより、適法な契約上の根拠があると認められる場合には、退職後の労働者であっても秘密保持義務が認められ得る。

## 特約の合理性

特約をした場合であっても、退職後の秘密保持義務の範囲が広範に過ぎれば、退職後の労働者の職業選択の自由や営業の自由と抵触するので、秘密の性質・範囲、秘密の価値、労働者の退職前の地位に照らして、当該義務は合理的な範囲内に制限される。

# 退職後の秘密保持義務の合理性

ダイオーズサービス事件（東京地判平成14年8月30日労判838号32頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例100)

クリーンケアサービスの営業担当従業員が入社5年経過後に、業務に関わる重要な機密事項（「顧客の名簿及び取引内容に関わる重要な事項」「製品の製造過程、価格等に関わる事項」）について一切他に漏らさないという誓約書を提出した事案

退職後の秘密保持義務は労働者の職業選択の自由を制限するが、使用者の営業秘密保護も重要であり、秘密の性質・範囲、価値、労働者の地位に照らし合理性があれば有効。

- ・秘密の範囲：「重要な機密事項」として顧客名簿・取引内容、製品製造過程・価格等を例示し、範囲は無限定ではない
- ・秘密の価値：経営の根幹に関わる重要情報で、特許権等に劣らない価値
- ・労働者の地位：営業最前線の「ルートマン」として機密情報を熟知し、重要性を認識していた

→これらの事情を総合し、**本件誓約書の秘密保持義務は合理性を有し、公序良俗に反せず有効**

## □ 実務上のポイント

退職後の秘密保持義務を有効にするには、秘密の性質・範囲を明確にし、労働者の地位に応じた合理的な内容とすることが重要。

# 競業禁止義務及び機密保持義務に関する誓約書の条項例

貴社において就業するにあたり、私は下記の事項を誓約する。

## 1. 機密保持の誓約

私は、次に示される貴社の情報<sup>1</sup>について、貴社の重要な機密情報であることを認識し、在職中はもちろん貴社を退職した後においても、他に漏えいしないことを誓約する。また、在職中はもちろん貴社を退職した後においても、これを自己若しくは第三者の利益のため、又は貴社の業務以外の目的のために利用しないことを誓約する。

- (1) 取引先の住所、社名、担当者名、連絡先に関する情報、取引先と貴社との取引内容に関する情報、取引先からのクレームの内容に関する情報、取引先が貴社に提出した資料に記載された情報、その他取引先が貴社との取引のために貴社に開示した一切の情報
- (2) 貴社の財務、人事に関する情報のうち社外に未発表の情報
- (3) 貴社のサービスの企画、営業戦略に関する情報のうち社外に未発表の情報
- (4) 他社との業務提携に関する情報
- (5) 貴社が機密情報として指定した情報
- (6) 貴社が保有する個人情報（貴社の取引先から貴社が提供を受け、又は取扱いを委託された個人情報を含む）
- (7) その他、第三者に使用され、又は業務以外の目的で使用されることにより、貴社の事業の運営に支障を生じさせ、又は貴社に損害を発生させる一切の情報

## 2. 競業禁止義務の誓約

私は、在職中はもちろん退職後も1年間は、貴社と競合する事業を自ら起こして、又は貴社と競合する事業を営む他社に雇用され、若しくは委託を受けて、在職時に私が担当したことのある貴社の顧客に対して貴社と競合するサービスについての営業活動・取引行為を行い、又はこれに関与しない。<sup>2</sup>

なお、貴社と競合する事業とは、●を行う事業を指し、貴社と競合するサービスとは、●を行うサービスを指すものとする。

# 第3章

# 名誉毀損

SNS時代における（元）使用者に  
対する表現行為



# 名誉毀損トラブルの現状

## トラブルが生じる場面

本来、労働者が使用者の行動・体質を批判することは、**労働者の表現の自由や団結権の行使**として許される。

しかし、退職の前後、労使関係での対立が顕在化した場面で、労働者が使用者を批判する表現行為がなされ、名誉毀損の問題が生じることがある。

## 現代的特徴

伝統的には、労働者が労働組合に加入して集団的な労使関係に基づく対立が生じた場面で生じるトラブルの類型であったが、現在は、**SNS・ブログなどインターネットを活用して気軽に情報発信ができるため、労働者が労働組合のかかわらない形態で、名誉毀損に紛争に巻き込まれることもある。**

## 名誉毀損が疑われる場合に検討する民事上の措置

- ・ **損害賠償請求**
- ・ **人格権侵害による差止め請求**

在職中であれば、労働者が負う信義則上の義務違反として懲戒事由ともなる。

### □ 使用者側の対応

SNS時代において、企業の名誉・信用を守るための法的手段を理解し、適切に行使することが重要。

# 名誉毀損表現の特定



## 表現行為の特定

実務上、使用者から労働者に対して、問題となる表現行為を具体的に特定せず、漠然とした名誉毀損等の指摘を行うことがあるが、まず問題となる表現行為を具体的に特定させることが重要である。



## 社会的評価の侵害

問題となり得る表現行為が特定されたとして、「人の社会的評価を傷つけること」（最二小判昭和31年7月20日民集10巻8号1059頁）、つまり外部的名誉の侵害が必要とされる。



## 名誉感情との区別

他者の外部的な名誉は害さないもので名誉感情（主観的名誉）が侵害されたにとどまるのかという区別も重要。

名誉感情が侵害された場合、表現行為が人格的利益を侵害したとして違法性を帯びるのは、社会通念上許される限度を超える侮辱行為であると認められる場合に限られる（最三小判平成22年4月13日民集64巻3号758頁）。

# 名誉毀損の違法性阻却：類型化

## 事実の摘示による場合

具体的な事実を述べることで名誉を毀損する場合。

例：「A社は従業員に残業代を支払っていない」

## 意見・論評による場合

意見や評価を述べることで名誉を毀損する場合。

例：「A社はブラック企業だ」

名誉毀損となる表現があった場合、違法性阻却の段階が中心的争点となることが多い。

その際、表現行為が、**事実の摘示による場合か、意見論評による場合か**、いずれかで違法性阻却事由の要件が異なるので、まずはいずれの類型なのかを区別することが重要となる。

# 事実の摘示による場合の違法性阻却

## 3要件

01

事実の公共性

公共の利害に関する事実に係ること

02

目的の公益性

専ら公益を図る目的に出たこと

03

真実性の証明 または 真実相当性の証明

③-I 摘示された事実が真実であると証明すること  
又は

③-II 労働者（表現者）において摘示した事実が真実であると信ずるについて相当の理由があること

### □ 実務上のポイント

労働問題は公共の利害に関する事実であり、その発信の公益性も認められやすい。

真実性又は真実相当性の立証が重要な争点となる。

# 意見・論評による場合の違法性阻却

## 4要件

### 1 事実の公共性

公共の利害に関する事実に係ること

### 2 目的の公益性

専ら公益を図る目的に出たこと

### 3 前提事実の真実性・真実相当性

③-I 意見・論評の前提としている事実が重要な部分において真実であることの証明があること

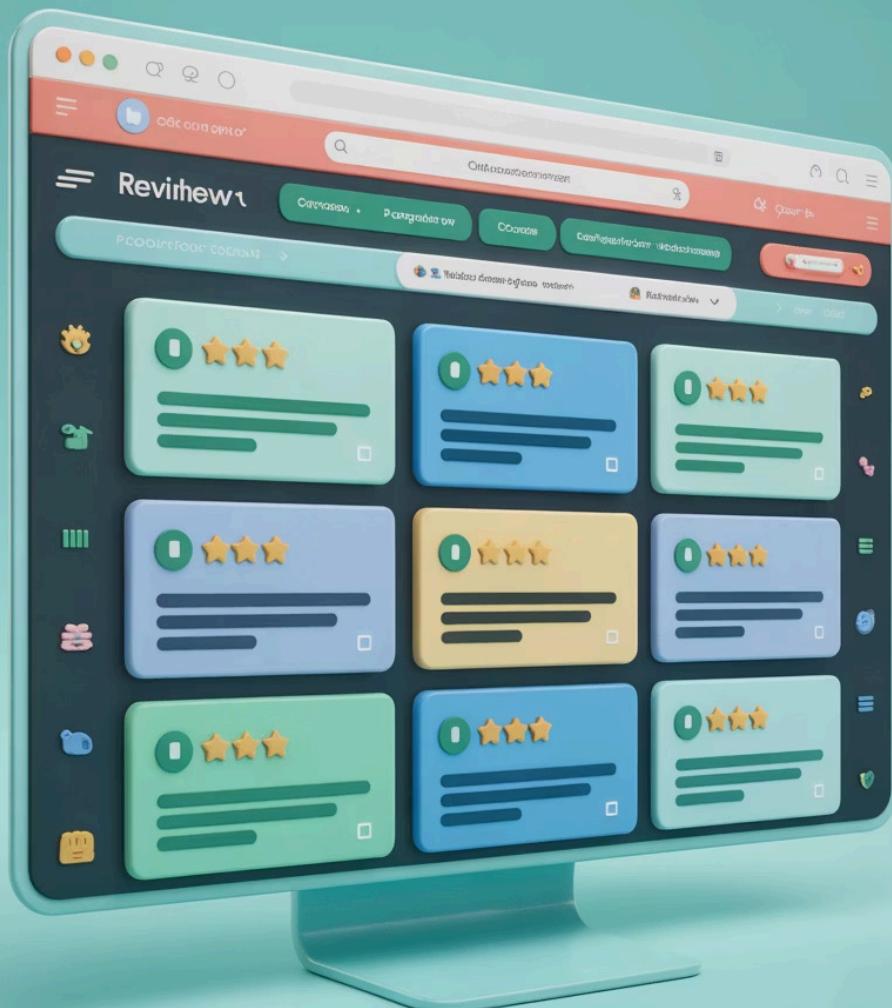
又は

③-II 意見・論評の前提としている事実が真実であると信ずるについて相当の理由があること

### 4 意見・論評の域を逸脱していないこと

表現内容が人身攻撃に及ぶなど意見・論評としての域を逸脱したものでないこと

事実の摘示の場合との大きな相違は、③について、「意見ないし論評の前提としている事実」について判断され、しかも「重要な部分」においてのみ真実性が問われる点である。



発信者情報開示請求事件（東京地  
判平成25年12月10日  
LEX/DB25516756）

口コミサイト「転職会議」に投稿  
された記事による名誉毀損の違法  
性が争われた事例

# 投稿記事1の内容と裁判所の判断

## 投稿内容

「あまりにも酷いサービス残業が問題となり、2007年に労働基準監督署の監査が入り、労働条件の見直しを求められた。その後、改善する方向に向かうと思いきや、経営者は給料明細の名目を小細工し、抜け道を探ろうとするなど、全く反省の姿が見られなかった。当然、社員の定着率は非常に悪く、入れ替わりの激しさはトップクラスである。」

## 裁判所の判断

### 事実の摘示か論評か

裁判所は、この投稿について、一般読者の普通の注意と読み方によった場合、以下の3つの事実を摘示するものであり、原告の社会的評価を低下させると判断した：

1. サービス残業が酷く、平成19年に労働基準監督署の監査が入り、労働条件の見直しを求められたこと
2. その後も改善されていないこと
3. 社員の定着率が非常に悪く、入れ替わりが激しいこと

なお、「全く反省の姿が見られない」との記述は、投稿者の意見なし論評と判断された。

# 投稿記事1の違法性に関する判断



## 公益目的について



転職サイトの性質上、労働条件や職場環境に関するネガティブな情報の公表も公益目的を欠くとはいえない。

投稿が主として私的な怨恨を晴らす目的でされたとも認められないとした。



## 真実性について



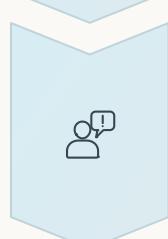
### 1.サービス残業について

平成21年7月～12月の残業時間データでは平成20年当時の「サービス残業が酷い」との事実が真実でないと認められない



### 2.労働条件の改善について

労働基準監督署の是正勧告後も、労働時間管理表と賃金台帳の記録に齟齬があり、サービス残業の状況が改善されたとは認め難い



### 3.従業員の定着率について

平成20年～22年の離職率データ（月平均従業員数25～27人に対し年間8～12人が離職）から、「社員の定着率が非常に悪く、入れ替わりが激しい」との摘示が真実でないとまでは認められない

### 意見論評部分（「全く反省の姿が見られない」）の相当性について

その意見の前提となった、労働基準監督署から労働条件の見直しを求められたにもかかわらず改善されていないとの事実に照らし、意見ないし論評としての相当性を逸脱していることが明らかであるともいえない。

- **結論：**投稿記事1については、違法性阻却事由が不存在であるとまで認めることはできず、原告の権利を侵害することが明白とはいえないと判断された。

# 投稿記事2の内容と裁判所の判断

## 投稿内容

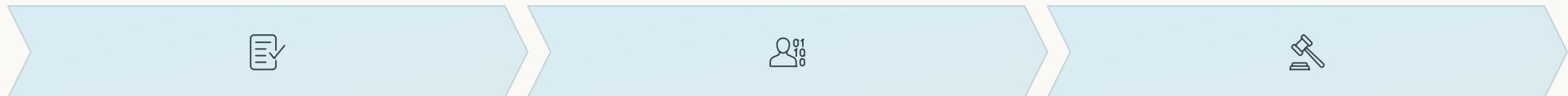
「査定の基準が何もなく、経営者の独断と偏見で成り立っている。二人の役員は、社員には過酷なサービス残業を求めるだけ求めて、対価を支払う気など全くない様子。社員の給料・賞与を削ってでも、自分たちの報酬額を維持しようとするなど、社員の事や、その家庭の事を考える気などさらさらない様子。社員の給料を時給換算すると、コンビニのアルバイトよりも低い事は間違いない。」

## 事実の摘示か論評か

裁判所は、この投稿について以下の3つの**事実を摘示するもの**であり**いずれも原告訴の社会的評価を低下させるもの**の判断した：

1. 従業員の査定に関する基準が何もなく、経営者の独断と偏見で成り立っていること
2. 2人の役員は、従業員に過酷なサービス残業を求めるだけ求めて手当を支払う気など全くないこと
3. 従業員の給料を時給換算するとコンビニエンスストアのアルバイトよりも低いこと

# 投稿記事2の違法性に関する判断



## 公益目的

投稿記事1と同様、**本件サイトの趣旨に則って投稿されたもの**と認める余地があり、主として私的な怨恨を晴らす目的でされたとは認められないため、**公益目的を欠くことが明らかとはいえない**と判断された。

## 真実性の欠如

裁判所は、原告において勤怠集計表を作成し、勤務成績をランク付けして昇給額を決定していたこと、賞与も勤続年数や評価を考慮して決定していたことを認定した。

その上で、「**査定の基準が何もなく、経営者の独断と偏見で成り立っている**」との記述は表現が明らかに過剰であり真実でないことが明らかと判断した。

## 権利侵害の明白性

投稿記事2については、その余の点について判断するまでもなく、**原告の名誉ないし信用を毀損し、その権利を侵害することが明白である**と認定された。

# 投稿記事3の内容と裁判所の判断

## 投稿内容

「輸出企業ということで、円安時は追い風となるが、リーマンショックからの急激な円高基調になってからの逆風になると、社員には徹底的な経費削減を求め、また、赤字になろうとも、役員2人の報酬は依然がっぽりと取るなど、社員の将来、会社の将来のことなど全く考えていない。自分たちが儲けるだけ儲けて、厳しくなったら、会社を潰せばいいという考えを常に持っている。」

## 社会的評価の低下

一般読者の普通の注意と読み方によった場合、

[1] 原告においては、赤字になっても、役員は多額の報酬を受けていること、

[2] 役員は、社員の将来や会社の将来のことを全く考えておらず、経営が厳しくなれば会社を潰せばいいという考えを常に持っていること

をいうものと解され、原告の社会的評価を低下させるものである。

## 裁判所の判断

論評か事実の摘示か

「社員の将来、会社の将来のことなど全く考えていない。自分たちが儲けるだけ儲けて、厳しくなったら、会社を潰せばいいという考えを常に持っている。」との部分は、その前の文脈からすると、「赤字になろうとも、役員2人の報酬は依然がっぽりと取る」との事実をもとに投稿者が原告役員の主観を推論ないし評価したものと解する余地があり、事実の摘示というよりは投稿者の意見ないし論評を示したものと解する余地がある。

# 投稿記事3の違法性に関する判断

## 投稿記事3の判断

### 真実性の可能性

第23期の決算で約5737万円の営業損失を出しながら、役員2名で1億2350万円の報酬を得ていた事実が認められた。

従業員給料は削減されており、赤字でも役員が多額の報酬を受けているとの事実が真実である可能性を否定できない。

### 意見論評の相当性

左記事実を前提とした意見ないし論評が、意見ないし論評としての域を逸脱した不相当なものであるとは断定できない。

### 結論

違法性阻却事由の不存在を認定することまではできず、原告の権利を侵害することが明白とはいえないとして、開示請求を棄却。

# 労働組合活動に関する表現

## 労働組合の関与

退職に際し使用者との間で労働者の表現行為がトラブルになるケースの多くは、労働組合に加入したうえでの表現行為である。

この場合、組合員個人の行為が問題となる場合と、組合自体の表現行為が問題になる場合がある。

共同不法行為として、組合と組合代表者等の組合員個人を被告とすることもある。

## 組合活動による民事免責

当該表現行為が、労働組合の活動として行われた場合、**憲法28条で保障される団結権や団体行動権の保障を受けること**になるので、正当と評価される場合には、民事免責がなされる（労組法8条<sup>1</sup>参照）。

### □ 実務上のポイント

労働組合の表現活動については、前記の**名誉毀損の違法性阻却の検討**に加えて**組合活動の正当性の検討**も加えられるため、違法性が認められるためのハードルが高い。

組合活動の正当性を慎重に検討する必要がある。

# 組合活動の正当性判断

## 基本的な考え方

労働組合が、労働条件、労働環境等の改善、使用者の経営方針等の改善を求める目的で、関連する問題点を指摘し批判をすることは、正当な組合活動の範囲内に含まれることを前提に対応を検討すべき。

また、たとえ表現行為が使用者への批判的な内容で、労使関係外の第三者に対して行われる表現行為でも、組合活動に対する社会の理解と支援を得るために行われるものであれば、労働組合の重要な活動手段であって、正当な組合活動の範囲内であると判断されることが多い。

## 中心的な主張立証対象

以下の事項について主張立証をすることになる：

- **表現行為の主体**
- **表現行為の目的・内容**（組合活動との関連、当該労使関係の状況、表現内容の名誉毀損の程度）
- **表現行為の態様**（街頭でのビラ配布か、取引先など特定人への配布か、SNSなど広く社会に公開されたものか）

# 組合活動による民事免責が肯定された事例①

首都圏青年ユニオン執行委員長ほか事件（東京地判令和2年11月13日労判1246号64頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例113)

労働組合と団体交渉をしていた会社の執行役員であった特定社会保険労務士（X）が、団体交渉時の組合員の言動、SNSへの投稿、雑誌記事で名誉を毀損された等として、労働組合やその役員ら（Yら）に対して損害賠償請求した事案

## SNS投稿に関する判断

「平気で嘘をつくブラック社労士」「なりすまし社労士」などの表現がXの社会的評価を低下させる表現であるとしつつ、以下のとおり判断して違法性を阻却した。

- ・労働問題という公共の利害に関わる
- ・労働問題を早期に解決するという労働組合の正当な活動のためという専ら公益目的でたもの
- ・原告は身分を偽るなどして団体交渉に参加したわけではないが、原告とともに団体交渉に臨んだFは身分を偽って参加しており、原告も何ら真実を明らかにしていなかったことなどから、Fの行為についても原告の意思によるものである旨信じることには相当の理由がある
- ・具体的氏名を公表していないことなどから、表現が意見ないし論評としての域を逸脱したものとまでいふことはできない

## 雑誌記事に関する判断

原告訴訟提起後に、組合役員が雑誌で事実経緯や本件訴訟提起が組合つぶしのスラップ訴訟である等の内容を含む記事を執筆した点についても、Xの社会的評価を低下させる表現であるとしつつ、以下のとおり判断して違法性を阻却した。

- ・記事内容は労働組合の活動に関するものであり公共の利害に関わる事項
- ・他の労働組合等に注意喚起することなどを目的として執筆されたものであり専ら公益目的に出たもの
- ・団交に関する記事内容も真実
- ・スラップ訴訟であるとの意見論評もまたその域を逸脱したとはいえない

# 組合活動による民事免責が肯定された事例②

○社事件（名古屋地決令和4年11月10日労判1277号37頁）  
(人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例76)

組合作成の「最早、人道的配慮の無い職場環境!!」などと記載されたウェブサイト記事の抹消を求めた仮処分事件。

結論としては、多くの記事は債権者（会社）の名誉を毀損するものであるものの、下記の判断枠組みを示した上で、**真実性や相当性が認められ、表現の目的、態様についても以下のとおり判断されて違法性が阻却された。**

## 判断枠組み

「債務者らの掲載した各記事が債権者の名誉を毀損するものであっても、各記事の掲載は、労働組合の組合活動としての表現行為によるものであるから、表現行為によって掲示された事実又は特定の事実を基礎とする意見なし論評の表明については前提とする事実の重要な部分が真実であるか又は真実と信じるについて相当な理由があるか、表現自体の相当性、表現の目的及び態様等の一切の事情を総合考慮し、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものである場合には、違法性が阻却されるものと解するのが相当」

## 表現の目的

債務者らは、労使交渉が膠着する中で、広く世間に向けて、就労環境上の問題を訴え、支持を得ることにより、**債務者ら組合員の労働条件の向上、改善を目的として行ったものと認められ、組合活動として正当な目的である**

## 表現の態様

債務者らは、不特定多数の者が閲覧するインターネット上に本件各記事を発信するものであり、名誉毀損表現の影響が広範に及ぶ可能性がある一方で、**現代社会において、労働組合が、インターネット上での情宣活動を行うことの必要性は高いと認められ、一般的にも行われていることからすれば、本件各記事の表現の態様は組合活動として相当なもの**

# 組合活動による民事免責が否定された事例



## 東京都管理職ユニオン事件（東京地判令和5年6月14日労経速2526号3頁） (人事労務弁護士山崎駿が選ぶ毎日労働裁判例75)

労働組合がビラ配布や情宣活動を通じて、財団の理事長（原告P1）を名誉毀損する表現行為を行った事案

- 表現内容の真実性・相当性の抗弁が成立しなかった
- ビラや街宣活動で、原告P1の似顔絵や氏名を強調し、異動命令を独断で強行した旨を記載
- 街宣活動では、原告P1が職員にパワハラ行為を行った旨を繰り返し発言
- これらの表現は、理事長の経営責任を問う範囲を超える、原告P1個人への人身攻撃と評価された
- ビラの内容は継続的に公開され、街宣活動も2か月以上にわたり、原告P1の最寄り駅付近でも実施された
- 名誉権侵害の程度が小さいとはいえないと判断された

上記理由により、本件の表現行為は組合活動として社会通念上許容される範囲を超えるものとされ、名誉毀損の違法性は阻却されなかった（認容された慰謝料は80万円）。

# まとめ

## 競業禁止義務

- ・労働者の自由意思に基づく明確な合意を取得
- ・競業禁止を課す必要がある労働者なのか検討
- ・特約は期間・地域・業務範囲を合理的に限定
- ・十分な代償措置を講じる

## 秘密保持義務

- ・労働者の自由意思に基づく明確な合意を取得
- ・秘密保持義務を課す必要がある労働者なのか
- ・守るべき秘密の価値を検討して秘密保持義務の範囲を設定

## 名誉毀損

- ・真実性・真実相当性に関する主張立証が鍵
- ・労働組合の表現活動の違法性が認められるためには高いハードルあり