

【第9章 労働契約の基本原則】

第1節 労働契約の指導原理

I 合意原則・対等決定原則

【合意原則】：契約自治を慎重⇒私的自治の原則

個人は、自分のかかわる私法関係すなわち私的な権利・義務関係を、その意思によって自由に決定し規律することが最も妥当であるとする原則で、近代私法の基本的原則である。この原則は、近代資本主義体制を育成し発展させた〈個人は万物の尺度である〉とする思想を背景としたレッセ・フェール(自由放任主義)を法的に表現したものである。そして、この原則は、近代個人主義思想が、人間の本性を自由に独立したものとしたために、その個人がどうして他人に対して法的に義務づけられ、拘束されるのかという問題を生むに至ったのに対して、〈自由意思〉にその根拠を求めたものである。

出典：株式会社平凡社世界大百科事典第2版

【対等決定原則】：

- ・事業主と労働者の間には力関係が存在
- ・一般的に弱者(?)である労働者を守ることを目的として労働条件決定の場面では、お互いが対等の立場で合意すべき(労働契約の基本原則(労働基準法2条第1項))
- ・対等性を守るためには積極的な司法介入が必要

【合理的限定解釈】

※3 西部商事事件(福岡地裁平成6.4.19)

II 均衡考慮の原則

(労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

⇒法律効果を直接的に規定したものではなく、理念規定

※法律効果とは？

※4 京都市女性協会事件(大阪高判平成21.7.16)

III 仕事と生活の調和への配慮原則

- ・この労契法3条3項も、2項と同様に法律効果を直接に規定したものではない。
- ・なので、損害賠償にもっていくためには？

労契法3条3項違反により損害賠償請求できる？→×

IV 信義誠実の原則

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

⇒民法1条2項「信義則」を労働契約関係に当てはめた条文

- ・事業主と「特別な社会的接触関係」にある当事者間へ「安全配慮義務違反」の事実を認定したケース

※5 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件(最高裁昭和50年2月25日第三小法廷判決)

V 権利濫用禁止の原則

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

⇒（基本原則）

第一条 私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

3 権利の濫用は、これを許さない

・労働において「乱用」か否かの対象となるもの

出向命令権（労契 14 条）⇒その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

懲戒権（労契 15 条）⇒その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

解雇権（労契 16 条）⇒その権利を濫用したものとして、無効とする。

その他：配転命令権、残業命令権、降格命令権（昇格？）、指揮命令権（業務命令、労務指揮、など）

<訴訟時の対応>

・権利・権限そのものが労働契約上認められるか？（存在するか）

・認められた場合、乱用に当たる事実が存在するか？

・上記 2 点の立証責任

法附則第 2 条による改正前の労働基準法第 18 条の 2 については、「解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち、圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したもの」であり、「最高裁判所で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことが立法者の意思であることが明らかにされており、これについては法第 16 条においても同様です。

⇒厚労省ホームページ「労働契約法のあらまし」から抜粋

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/leaf.pdf

・実は労働者に課せられる権利乱用法理もある。⇒3 条 5 項

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

以下、労基法との対比、確認

労契法 4 条 1 項	労基法 15 条 1 項、(同施行規則 5 条)
使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。 ⇒合意原則、対等決定原則	(労働条件の明示) 第十五条 使用者は、 <u>労働契約の締結に際し</u> 、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、 <u>賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項</u> については、 <u>厚生労働省令で定める方法により明示</u> しなければならない。
労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。 ⇒書面明示の義務 特段限定がない ⇒履行時期 契約締結時に限定されない	⇒書面明示の義務 限定列挙されている(施行規則 5 条) ⇒履行時期 契約締結時に限定か?

※ 7 沼津交通事件 (最二小判平成 5.6.25) 労基法 136 条

第 2 節 労働契約上の権利義務

I 主たる義務

1 指揮命令権 (労務指揮権・業務命令権)

労働契約の当事者の合意⇒使用者が指揮命令権を得たことの合意

⇒では、当該指揮命令権の範囲をどう解釈するか?

- ・就業規則に根拠のある業務命令⇒契約の範囲内の指揮命令権と解される。

※ただし内容が権利濫用、公序良俗違反、とならないよう要注意

※ 8 JR 東日本 (本条保線区) 事件 (最二小判平成 8.2.23)

2 債務の本旨に従った労務の提供

- ・労務の提供は債務の本旨に従ったものでなければならない。(原則)
- ・継続的契約関係における信義則に照らし、債務の本旨を合理的に解釈すべき場合がある

片山組事件

3 就労請求権

労働者の就労請求権 = 使用者の労務受領義務、か?

⇒労働者の地位確認認容、で使用者は賃金支払い義務履行するも就労を拒否

※ 9 レストラン・スイス事件 (名古屋地判昭和 45.9.7)

以下学説

- ・労働者の持つキャリア権を肯定⇒諏訪康雄
- ・使用者の信義則による受領⇒唐津博
- ・就労拒否は債務不履行、損害賠償⇒土田道夫「労働法概説 <第 4 版>」
- ・債務の本旨に従った労務の提供でなければ使用者に需要義務はない⇒荒木尚志

II 付随義務

会社の付随義務と労働者の付随義務

1 使用者の付随義務と人格権の尊重

人格権⇒生命、身体、健康、自由、名誉、プライバシー＝会社の付随義務

侵害⇒不法行為

※10 電通事件（最二小判平成 2.3.24）

2 労働者の付随義務

(1) 誠実義務

(2) 秘密保持義務

在職中の秘密保持義務違反	退職後の秘密保持義務違反
労働契約上の信義則に基づく (労契法 3 条 4 項)	不正競争防止法に基づく (不競法 2 条 1 項 7 号) 営業秘密 (不競法 2 条 6 項) を保有する事業者 (以下「営業秘密保有者」という。) からその営業秘密を示された場合において、 <u>不正の利益を得る目的で、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為</u>
⇒懲戒、解雇 ⇒損害賠償請求 (民 415、709、715)	⇒差止め請求 (不競法 3 条 1 項) ⇒ 損害賠償請求 (不競法 4 条) (損害賠償) 第四条 故意又は過失により不正競争を行って他人の営業上の利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責めに任ずる。 ⇒侵害行為を組成した物の廃棄、侵害行為に供した設備の除却 (3 条 2 項) ⇒信用回復措置 (14 条) ⇒罰則 (21 条) ・・・・十年以下の懲役若しくは二千万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
	<大切なポイント> 退職後は、当然に秘密保持義務が課せられるわけではない ⇒したがって上記の効果を得るためには、根拠となる契約が不可欠 ⇒例えば「退職後の秘密保持契約」など ※関係する判例を参照

※11 フォセコ・ジャパン事件 (奈良地判昭和 45.10.23)

⇒使用者と競合する業務を行わない義務

在職中の競業避止義務違反	退職後の競業避止義務違反
※上記の秘密保持義務と類似	・ <u>職業選択の自由</u> （憲法 22 条 1 項）と競合 ⇒自己の従事する職業を決定する自由を意味しており、これには、自己の選択した職業を遂行する自由、すなわち「営業の自由」も含まれるものと考えられている。（厚労省ホームページより抜粋） ・ <u>公正競争秩序維持</u> と競合 ・前掲の退職後の秘密保持義務違反と関連
	⇒差止め請求（不競法など） ⇒損害賠償請求（民法、不競法） ⇒退職金減額または不支給
	<大切なポイント>前掲 退職後は、当然に秘密保持義務が課せられるわけではない ⇒したがって上記の効果を得るためには、根拠となる契約が不可欠 ①協業制限目的の正当性 ⇒使用者固有の知識、秘密の保護を目的としているか？ ②労働者の地位 ⇒使用者の正当な利益を尊重しなければならない職務、地位にあったか？ ③協業制限範囲の妥当性 ⇒制限期間、地域、職業の範囲が妥当か？ ④代償の有無 ⇒制限を課せられる不利益を考慮しているか？ ※上記①～④を総合考慮の上、合理性が乏しい場合は公序良俗違反も

<法律の整理>

<まずは不正競争防止法のポイントを押さえましょう。以下抜粋>

(目的)

第一条 この法律は、事業者間の公正な競争及びこれに関する国際約束の的確な実施を確保するため、不正競争の防止及び不正競争に係る損害賠償に関する措置等を講じ、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「不正競争」とは、次に掲げるものをいう。

四 窃取、詐欺、強迫その他の不正の手段により営業秘密を取得する行為（以下「営業秘密不正取得行為」という。）又は営業秘密不正取得行為により取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為（秘密を保持しつつ特定の者に示すことを含む。次号から第九号まで、第十九条第一項第六号、第二十一条及び附則第四条第一号において同じ。）

五 その営業秘密について営業秘密不正取得行為が介在したことを知って、若しくは重大な過失により知らないで営業秘密を取得し、又はその取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為

六 その取得した後にその営業秘密について営業秘密不正取得行為が介在したことを知って、又は重大な過失により知らないでその取得した営業秘密を使用し、又は開示する行為

6 この法律において「営業秘密」とは、秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないものをいう。

(差止請求権)

第三条 不正競争によって営業上の利益を侵害され、又は侵害されるおそれがある者は、その営業上の利益を侵害する者又は侵害するおそれがある者に対し、その侵害の停止又は予防を請求することができる。

(損害賠償)

第四条 故意又は過失により不正競争を行って他人の営業上の利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責めに任ずる。

(書類の提出等)

第七条 裁判所は、不正競争による営業上の利益の侵害に係る訴訟においては、当事者の申立てにより、当事者に対し、当該侵害行為について立証するため、又は当該侵害の行為による損害の計算をするため必要な書類の提出を命ずることができる。ただし、その書類の所持者においてその提出を拒むことについて正当な理由があるときは、この限りでない。

(相当な損害額の認定)

第九条 不正競争による営業上の利益の侵害に係る訴訟において、損害が生じたことが認められる場合において、損害額を立証するために必要な事実を立証することが当該事実の性質上極めて困難であるときは、裁判所は、口頭弁論の全趣旨及び証拠調べの結果に基づき、相当な損害額を認定することができる。

(罰則)

第二十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、十年以下の懲役若しくは二千万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第二十二条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、次の各号に掲げる規定の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人に対して当該各号に定める罰金刑を、その人に対して各本条の罰金刑を科する。

三 前条第二項 三億円以下の罰金刑

※前条第二項（詐欺等行為又は管理侵害行為により取得した営業秘密を、不正の利益を得る目的で、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的で、使用し、又は開示した者）

<カップ・クリエイトの例>

<概要>

・前田辺社長は2020年11月にカップ・クリエイトへ転職をした。前社長は転職にあたって、前職である、はま寿司あるいはその親会社であるゼンショーホールディングスの取締役あるいは幹部であった際に、その権限を利用して、はま寿司の寿司原価、食材の種類、ネタの仕入れ値などのデータを同年9月末頃に不正に取得していた。転職後、カップ・クリエイトにおいて、当該データを基に、はま寿司とかっぱ寿司の原価の比較表を作成していたとのこと

・ゼンショーホールディングスの子会社であるはま寿司は、カップ社や前社長らに、5億円の損害賠償などを求めて東京地裁へ提訴した。

・ゼンショーホールディングスによると、事件の捜査や刑事裁判の過程で、持ち出されたデータがカップ社内でも使用されていた他、同じコロナグループのコロナMDにも開示されていたことが判明した。

・はま寿司各店舗の損益計算書や売上高なども不正取得され、カップ社に開示されていたことも確認

・ゼンショーホールディングスは損害額を63億円以上と算出した。

・前社長は不正競争防止法違反（営業秘密領得など）の罪に問われ、懲役3年、執行猶予4年、罰金200万円の判決が確定

・さらに前社長と共に不正競争防止法違反の罪に問われた法人としてのカップ社と商品部長だった大友英昭被告の判決公判が2024年2月26日、東京地裁であった。島戸純裁判長は、カップ社に罰金3千万円（求刑罰金3千万円）、大友被告に懲役2年6か月執行猶予4年と罰金100万円（求刑懲役2年6か月罰金100万円）を言い渡した。

上記第二条により

・田辺社長は営業秘密不正取得行為および不正取得営業秘密の使用の両方が問われる

・カップ・クリエイトの幹部および使用者であるカップ・クリエイトは不正取得営業秘密の使用について問われる。⇒結果、両罰規定が適用された

<営業秘密のポイント>

第二条6項の営業秘密の定義

①秘密管理性

②有用性

③非公知性

※参考：個人情報保護法の目的条文

(目的)

第一条 この法律は、デジタル社会の進展に伴い個人情報の利用が著しく拡大していることに鑑み、個人情報の適正な取扱いに関し、基本理念及び政府による基本方針の作成その他の個人情報の保護に関する施策の基本となる事項を定め、国及び地方公共団体の責務等を明らかにし、個人情報を取り扱う事業者及び行政機関等についてこれらの特性に応じて遵守すべき義務等を定めるとともに、個人情報保護委員会を設置することにより、行政機関等の事務及び事業の適正かつ円滑な運営を図り、並びに個人情報の適正かつ効果的な活用が新たな産業の創出並びに活力ある経済社会及び豊かな国民生活の実現に資するものであることその他の個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的とする。

・営業秘密として認められる⇒差止め請求権、損害賠償請求権発生

<①秘密管理性が認容されるために会社のなすべきことは？>

以下「個人情報保護法ガイドライン（通則編）」より抜粋

■組織的安全管理措置

- ・組織体制の整備
- ・個人データの取扱いに係る規律に従った運用
- ・個人データの取扱状況を確認する手段の整備
- ・漏えい等の事案に対応する体制の整備
- ・取扱状況の把握及び安全管理措置の見直し

<中小の例>

- ・個人データを取り扱う従業者が複数いるならば、その責任者を決めておく
- ・ルール化した個人情報保護法の基本に従って個人データを取り扱っているか、責任者が確認する
- ・情報漏えい等が発生したときの、従業者から責任者への連絡体制をあらかじめ決めておく

■人的安全管理措置

「従業者に、個人データの適正な取扱いを周知徹底するとともに適切な教育を行わなければならない」

- ・個人データの取扱いに関する留意事項について、従業者に定期的な研修等を行う
- ・個人データについての秘密保持に関する事項を就業規則等に盛り込む

<中小の例>

- ・毎年、個人情報保護に関する研修を実施すること
- ・個人データを故意に外部に漏らすなどした場合には懲戒処分の対象となることを就業規則に定める

■物理的安全管理措置

- ・個人データを取り扱う区域の管理
- ・機器及び電子媒体等の盗難等の防止
- ・電子媒体等を持ち運ぶ場合の漏えい等の防止
- ・個人データの削除及び機器、電子媒体等の廃棄

<中小の例>

- ・個人データを取り扱う従業者以外の者が、のぞき見などをできないように工夫する
- ・個人データが記録されたパソコンや USB メモリ、個人データが記載された書類などは、施錠できるところに保管して、盗難されないようにする
- ・個人データが記録されたパソコンや USB メモリ、個人データが記載された書類などを持ち運ぶときは、パスワードを設定したり、封筒に入れた上で鞆に入れたりするなど、すぐに情報が漏えいしないように備える
- ・個人データが記録されたパソコンや USB メモリ、個人データが記載された書類などを廃棄するときは、廃棄したことを責任者が確認する

■技術的安全管理措置

- ・アクセス制御
- ・アクセス者の識別と認証
- ・外部からの不正アクセス等の防止
- ・情報システムの使用に伴う漏えい等の防止

<中小の例>

- ・個人データを取り扱うパソコンと、それを使える従業員を決めておく
- ・そのパソコンには、ID・パスワードの認証を設定しておく（ID・パスワードの共有はしない）
- ・OS は常に最新にしておく
- ・セキュリティ対策ソフトなどを導入する
- ・メールで個人データの含まれるファイルを送信するときは、そのファイルにパスワードを設定する

	個人情報保護法	不正競争防止法
処罰対象情報	個人情報等（ <u>営業秘密問わず</u> ） ※警察等捜査機関に使い勝手よし	営業秘密 ※上記3要件の立証必要
罰則	1年以下懲役または50万以下の罰金	10年以下懲役または2000万以下の罰金、または併科