

第9章 判例抜粋

※3 西部商事事件（福岡地裁平成 6.4.19）

競合避止契約を結んだ労働者が競業他社に就職したことに對し、使用者が秘密漏洩の差し止め等を理由に提訴したが、裁判所はその訴えを退けた。

労働者が退職に際し、使用者の機密事項を厳守し、これを漏洩しない旨と使用者を退職して3年間は使用者と事業を競合する同業他社には就職しない旨を定めた秘密保持および競業避止契約を締結した。

しかし、退職後4ヶ月余りのうちに競合する金融会社に就職したことから、使用者は営業秘密の漏洩等の不正行為の差し止めを求めた。

裁判所は、労働者の従前の勤務形態からして労働者が使用者の営業秘密を不正取得したとはいえないとして差止請求を退け、さらに、損害賠償請求についても、労働者の競業他社での営業行為は本件秘密保持契約違反になるほどの違法性はないとした。

また、競合避止義務違反については、本件競業避止契約が競業避止義務を場所的には無制限、期間的には3年間もの長期間、同業者への就職を制限するのであれば、憲法の保障する職業選択の自由に対する不当な制約として、公序良俗に反し無効と解すべき余地があるとした。

そして、これに労働者の年齢やこれまで金融業一筋で働いてきており、他の業種への転職には年齢的にも困難な状況等があること等を加えて考え、本件競業避止契約はその必要性から見て合理的な範囲に制限されることにより、はじめて有効になるとの一般的判断を示した。

このうえで、本件の労働者の同業他社への就業態様は、使用者に対する関係でこれを禁止しなければならないほど顕著な背信性は伺われず、違法とは評価されないとして、使用者の請求をすべて退けた。

※4 京都市女性協会事件（大阪高判平成 21.7.16）

【要旨】

◆市によって設立された財団法人である被控訴人の嘱託職員として勤務していた控訴人が、控訴人の労働は被控訴人の一般職員の労働と同一であるのに、一般職員の賃金よりも低い嘱託職員の賃金を支給したことは憲法13条、14条、労基法3条、4条、同一（価値）労働同一賃金の原則並びに民法90条に違反し、違法無効であるとして、不法行為に基づき、差額賃金の支払を求めたところ、原審で、請求を棄却されたため、控訴した事案において、原審同様、憲法違反、労基法違反等についての控訴人の各主張を否定した上、控訴人の労働は、一般職員との比較において同一（価値）労働であるとまでは認められず、被控訴人における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じているともいえないなどとして、その余の主張も排斥し、控訴を棄却した事例

◆非正規雇用労働者の提供する労働が、正規雇用労働者との比較において同一（価値）労働であることが認められるにもかかわらず、当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為の成立する余地があるとされた事例

◆労働基準法3条の「社会的身分」とは、自己の意思によっては逃れることのできない社会的な身分を意味すると解するのが相当であるところ、嘱託職員という地位は、同条の「社会的身分」に含まれないとされた事例

◆同一（価値）労働同一賃金の原則につき、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第100号）、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（A規約）、女子に対するあらゆる形態の差

別の撤廃に関する条約、家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約（第156号）、パートタイム労働に関する条約（第175号）で、同原則が確立しており、これらは自動執行力があるから裁判規範性があるとする主張及び労働基準法4条が同原則を定めているとする主張が、いずれも排斥された事例

※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）事案の概要

- (1) 自衛隊員は、車両整備中に、同僚隊員の運転する大型車両に轢かれ死亡した。死亡した自衛隊員の両親らは、国家公務員災害補償金として76万円の支給を受けた。その際、自衛隊側からは、公務災害に関しては法律で定められた以上の補償金額増額や年金はない旨を回答されるに留まった。
- (2) 死亡した自衛隊員の両親らは、事故後4年を経て初めて、国に対して損害賠償請求ができることを知り、自動車損害賠償法3条に基づき逸失利益・慰謝料等の損害賠償請求をとして各739万円余を請求した。

第一審は国側の時効の抗弁を容れ請求棄却

第二審に際し、控訴人が、国は使用者として安全保護義務を負い、当該義務の不履行がある旨の主張を付加したが、控訴も棄却

判旨・判決の要約 破棄差戻し

- (1) 国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理に当たって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解すべきである。
- (2) 右のような安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきである。
- (3) 国に対する右損害賠償請求権の消滅時効期間は、民法167条1項により10年と解すべきである。

※7 沼津交通事件（最二小判平成5.6.25）

<事案の概要>

被告Yタクシー会社では、昭和40年頃から、乗務員の出勤率を高めるため、ほぼ月ごとの勤務予定表どおり出勤した者に対して、報奨として皆勤手当を支給していた。Y社は、社内のA組合との間で締結された昭和63年度および平成元年度の労働協約において、勤務予定表に定められた労働日数および労働時間を勤務した乗務員に対し、昭和63年度は1か月3,100円、平成元年度は1か月4,100円の皆勤手当を支給するが、年休を含む欠勤の場合、欠勤1日のときは、昭和63年度は1か月1,550円、平成元年度は1か月2,050円を皆勤手当から控除し、欠勤が2日以上ときは皆勤手当を支給しないことにした。原告労働者Xの昭和63年5月、8月、平成元年2月、4月、10月における現実の給与支給月額、年休取得によって皆勤手当が控除された結果、22万円余ないし25万円余であり、皆勤手当額の現実の給与支給月額に対する割合は、最大でも1.85%に過ぎなかった。XはY社に対して、不支給分の皆勤手当の支払いを求めて提訴し、一審はX勝訴としたが、二審はY社勝訴としたため、Xが上告した。

<判決の概要>

・労基法136条それ自体は会社側の努力義務を定めたものであって、労働者の年休取得を理由とする不利益取扱いの私法上の効果を否定するまでの効力を持つとは解釈されない。また、労基法136条の効力については、ある

措置の趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年休の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、年休を取得する権利の行使を抑制し、労基法が労働者に年休権を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められるものでない限り、公序に反して無効（民法 90 条）とはならない。

・Y社は、タクシー業者の経営は運賃収入に依存しているため自動車を効率的に運行させる必要性が大きく、当番表が作成された後に乗務員が年休を取得した場合には代替要員の手配が困難となり、自動車の実働率が低下するという事態が生ずることから、このような形で年休を取得することを避ける配慮をした乗務員については皆勤手当を支給することにしたと考えられる。したがって、そのような措置は、年休の取得を一般的に抑制する趣旨に出たものではないと考えるのが妥当であり、また、乗務員が年休を取得したことにより控除される皆勤手当の額が相対的に大きいものではないことなどから、この措置が乗務員の年休の取得を事実上抑止する力は大きなものではなかった。

・以上より、Y社における年休の取得を理由に皆勤手当を控除する措置は、公序に反する無効なものとは認められない。

※8 JR 東日本（本条保線区）事件（最二小判平成 8.2.23）

<争点>

Y鉄道会社のY保線区長が組合マーク入りのベルトを着用して就労していた労働組合員Xに、就業規則の書き写し等を命じたことが、労働者の人格権を侵害し、業務命令権の裁量の範囲を逸脱するものか否か。

<事案の概要>

(1) 昭和 63 年 5 月 11 日午後 2 時 15 分ころ、Xがバックルに組合マークの入っているベルトを身に付けながら作業に従事しているのを見つけたY保線区長はXに、就業規則に反するとして当該ベルトを取り外すよう命じたうえ、翌日、本荘保線区まで出頭するよう命じた。

Y保線区長は翌 12 日朝出頭したXに、自分の面前に着席させ、教育訓練として午後 4 時 30 分まで、就業規則の全文を書き写させるとともに、感想文を作成させ、書き写した就業規則の読み上げを命じた。

Y保線区長はXに、翌 13 日も同様の作業を命じたが、胃潰瘍の病歴があるXは、腹痛を訴えて病院で診察を受けたところ、医師からそのまま入院するよう宣告された。

このためXは、Y保線区長の行為は、労働者の人格権を侵害し、教育訓練に関する業務命令権の裁量の範囲を逸脱しているとしてY社とY保線区長に損害賠償を求め提訴した。

(2) 秋田地裁は、本件ベルトの着用はY社の就業規則に違反しないとし、Y保線区長による教育訓練の方法は、Xの人格を著しく侵害し、業務命令の範囲を逸脱した違法なものであって、不法行為を構成するとして損害賠償を命じ、仙台高裁秋田支部もこれを維持した。

最高裁は、Y社の上告を棄却した。

※9 レストラン・スイス事件（名古屋地判昭和 45.9.7）

<事件の概要>

Xは昭和 43 年 3 月 25 日にYに調理人として雇用された。

Xは、同年 5 月上旬に、Yの代表者が経営する別の飲食店が人手不足のため、同店で働くよう命ぜられたが、これを拒否した。

Yは、同年 5 月 10 日、Xが業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱し、Yの業務を妨害したとして、Xを解雇する旨申し渡した。

<判決の概要>

・就労請求権の存否について判断するに、労働契約においては、労働者は使用者の指揮命令に従って一定の労務を提供する義務を負担し、使用者はこれに対し一定の賃金を支払う義務を負担するのであるから、一般的には労働者は就労請求権を有しないと解されるが、労働契約等に特別の定めがある場合又は業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合はこれを肯認するのが相当。

・これを本件についてみると、Xが調理人（コック）であることは前記のとおりであり、調理人はその仕事の性質上単に労務を提供するというだけではなく、調理長等の指揮を受け、調理技術の練磨習得を要するものであることは明らかであり、X本人、Y代表者各尋問の結果によれば、調理人としての技量はたとえ少時でも職場を離れると著しく低下するものであることが認められるから、Xは業務の性質上労務の提供につき特別の合理的な利益を有する者と言って差支えなく、XはYに対し就労請求権を有するものである。

※10 電通事件（最二小判平成 2.3.24）

<事案の概要>

(1)Xは、平成2年4月、大学卒業後にYに採用され、新入社員研修後にラジオ推進部に配属された。Xは、採用時は健康で、性格は明朗快活、素直で責任感があり、完璧主義的であった。Xは業務に意欲的で、上司や関係者から好意的に受け入れられていた。

(2)Yでは、残業時間の算定は自己申告制で、36協定の上限を超える残業や過少申告が常態化し、Yもその状況を認識していた。Xも残業時間を過少申告していたが、実際には、平成2年8月頃から午前1時～2時頃の帰宅が増え、11月頃からその頻度が増して徹夜が生じ、平成3年7月頃には徹夜が増え、8月24日から3日間長野県へ出張して帰宅後に縊死した。

(3)Xは、死亡の2か月ほど前には心身共に疲労困憊し、業務遂行中も顔色は悪いなどの異常、死亡当月には、言動の異常が見られ、死亡直前の出張時には、Xの上司もその異常に気付いていた。Xの両親は、本人の疲労を認識して有給休暇の取得を勧めたが拒まれ、Xの上司も本人に帰宅して睡眠をとるよう指導したが、業務調整などは行われなかった。

(4)Xの両親は、Yを相手方として、Yの長時間労働防止措置の懈怠による安全配慮義務違反もしくは不法行為、上司による長時間労働防止その他の健康管理措置の懈怠による使用者責任を根拠に損害賠償請求をした。

⇒第一審は請求認容、第二審は過失相殺の類推適用により 3割を減額した。

<最高裁の判旨、判決の要約>

(1)使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負い、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。

Xの上司には、Xの恒常的な長時間労働と健康状態の悪化を認識しながら、負担軽減措置を採らなかった過失があるとして Yの使用者責任を認めた原審の判断は是認できる。

(2)損害の公平な分担という損害賠償法の理念に照らし、損害の発生又は拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定の限度で斟酌することができ、過重労働による損害賠償請求でも同様に解し得る。

しかし、企業等に雇用される労働者の性格は多様であり、ある業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れないものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきである。本件でXの性格はその範囲内だったので、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を斟酌できな

い。

⇒Yの上告棄却、原判決中Xらの敗訴部分につき破棄差戻し

<最高裁判決の特記する点>

企業等に雇用される労働者の性格が多様のものであることはいうまでもないところ、ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきものということができる。しかも、使用者又はこれに代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う者は、各労働者がその従事すべき業務に適するか否かを判断して、その配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格をも考慮することができるのである。したがって、労働者の性格が前記の範囲を外れるものでない場合には、裁判所は、業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を、心因的要因としてしんしゃくすることはできないというべきである。

※11 フォセコ・ジャパン事件（奈良地判昭和45.10.23）

<事案の概要>

食品の商品企画・開発および販売等を行とする会社である原告が、その元従業員（以下「被告甲」）に対して、秘密保持に関する合意を締結していたにもかかわらず、

①その在職中に、原告の機密情報を、競業他社（被告会社）およびその当時の代表取締役（被告乙）に対して開示

②当該他社および元代表取締役と共謀して、原告の取引先に対して、営業活動を行った

以上が債務不履行または不法行為に該当するとして、損害賠償請求をした事件

<判決抜粋>

・退職後特定の職業につくことを禁ずるいわゆる競業禁止の特約は経済的弱者である被用者から生計の道を奪い、その生存をおびやかす虞れがあると同時に被用者の職業選択の自由を制限し、又競争の制限による不当な独占の発生する虞れ等を伴うからその特約締結につき合理的な事情の存在することの立証がないときは一応営業の自由に対する干渉とみなされ、特にその特約が単に競争者の排除、抑制を目的とする場合には、公序良俗に反し無効であることは明らかである。

・従って被用者は、雇用中、様々の経験により、多くの知識・技能を修得することがあるが、これらが当時の同一業種の営業において普遍的なものである場合、即ち、被用者が他の使用者のもとにあっても同様に修得できであろう一般的知識・技能を獲得したに止まる場合には、それらは被用者の一種の主観的財産を構成するのであってそのような知識・技能は被用者は雇用終了後大いにこれを活用して差しつかえなく、これを禁ずることは単純な競争の制限に他ならず被用者の職業選択の自由を不当に制限するものであって公序良俗に反するというべきである。

・しかしながら、当該使用者のみが有する特殊な知識は使用者にとり一種の客観的財産であり、他人に譲渡する価値を有する点において右に述べた一般的知識・技能と全く性質を異にするものであり、これらはいわゆる営業上の秘密として営業の自由とならんで共に保護されるべき法益というべく、そのため一定の範囲において被用者の競業を禁ずる特約を結ぶことは十分合理性があるものと言うべきである。

・このような営業上の秘密としては、顧客等の人的関係、製品製造上の材料、製法等に関する技術的秘密等が考えられ、企業の性質により重点の置かれ方が異なるが、現代社会のように高度に工業化した社会においては、技術的秘密の財産的価値は極めて大きいものがあり従って保護の必要性も大きいと考えられる。

・即ち技術的進歩、改革の一つには特許権・実用新案権等の無体財産権として保護されるが、これらの権利の周辺には特許権等の権利の内容にまではとり入れられない様々の技術的秘​​密ーノウハウなどーが存在し、現実には両者相俟って活用されているというのが実情である。

・従ってこのような技術的秘​​密の開発・改良にも企業は大きな努力を払っているものであって、右のような技術的秘​​密は当該企業の重要な財産を構成するのである。

・従って右のような技術的秘​​密を保護するために当該使用者の営業の秘​​密を知り得る立場にある者、たとえば技術の中枢部にタッチする職員に秘​​密保持義務を負わせ、又右秘​​密保持義務を実質的に担保するために退職後における一定期間、競業避​​止義務を負わせることは適法・有効と解するのを相当とする。