

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第97回 知財高判令和2年12月16日（株式会社TOKYO BASE事件）

https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/908/089908_hanrei.pdf

元従業員による転職勧誘行為について、不法行為が成立しないと判断された例

労働法制特別委員会委員 野田 広大（67期）



第1 事案概要

1 概要

本件は、控訴人が、元従業員であった被控訴人らに対して、控訴人の従業員を違法に引き抜いたとして、不法行為に基づいて損害賠償を請求するとともに、その際に、従業員の情報を不正に使用したとして、不正競争防止法に基づいて同情報の使用差し止めを求めた事案である。

2 当事者

控訴人（原告）Xは、従業員数160人規模の株式会社であり、本件で問題となるUT等、複数のアパレルブランドを展開している。

被控訴人（被告）Y1は、Xの人材開発チームのマネージャーであったが、退職後は、衣料品の輸入販売業を営む新会社（MS社）の採用担当となる。

被控訴人（被告）Y2は、Xの執行役員及びUTを含む複数ブランドの商品部部長を務めていたが退職し、MS社の取締役役に就任した。

A及びBは、UTのそれぞれメンズとウィメンズを担当するデザイナーであり、Y2の直属の部下であった。いずれもX退職後、MS社に就職した。

3 勧誘や転職の経過

Y1は、新規事業を興すことを希望して、平成29年12月にXを退職し、新たに設立されたMS社に就職した。Y1は、Y2をMS社に転職するよう勧誘し、これに応じる意向を示したY2を介してA及びBにも転職の勧誘をした。なお、勧誘行為の有無自体についても争われているが、本稿では割愛する。

Y2、A及びB（以下、3名併せて「Y2ら」という）は、平成30年2月に、Y1と共に事業を行うとして、Xに対して退職の意向を示し、退職届を提出した。XはA及びBの慰留を図ったが、Y2らは、平成30年5月にXを退職し、その後MS社に就職した。

4 Xの売り上げや利益について

Xは平成30年4月に中期事業計画を下方修正し、UTに関する事業についての平成30年3月から8月まで

の営業利益は、当初計画を大きく下回るものであった。

一方で、前年と比べると同事業の売り上げは堅調であり、同事業の既存店の平成30年3月から5月の売り上げは、前年同時期と比べて102.1%、平成30年6月から8月については104.1%、平成30年9月から11月については108.2%といずれも微増した。また、同事業の平成30年3月から11月の売り上げは、前年同時期と比べて21%増加した。

5 Xの人員について

Y2らが退職届を提出した時点で、UTには、A及びBのほかに2名デザイナーがおり、また、Y2らの退職までにY2の後任者となるUTのマーチャンダイザー2名が補充された。さらに、Y2らの退職後まもなく、さらにデザイナーを補充した。

6 その他の事実関係

Y1及びY2は、X入社時に、人事情報を含むXの情報を、その許可なく使用しない旨の誓約書を提出した。

第2 争点

本件の争点は、(1)被控訴人らが控訴人従業員に対して違法な転職勧誘をしたか、(2)被控訴人らが控訴人の営業秘密を不正に使用したか、(3)損害の有無及び金額であるが、以下では、専ら争点(1)について述べる。

第3 争点に対する判断

(1) 勧誘行為の違法性判断の方法について

「職業選択の自由の保障の観点からすると、従業員が、その在職中に、同僚の従業員等に対して自らが転職する同業他社への転職の勧誘を行ったとしても、それをもって直ちに違法な引抜行為であるということとはできず、当該行為が単なる転職の勧誘の範囲を超え、著しく背信的な方法で行われ、社会的相当性を逸脱した場合に不法行為を構成」し、社会的相当性

の判断にあたっては、「勧誘の方法・態様、引き抜きをした従業員の地位や数、従業員の転職が会社に及ぼした影響（代替要員の確保の容易性、売上高や利益の減少の有無・程度等）等の事情を総合的に考慮すべきである」との考慮要素を示した。

(2) 勧誘の方法・態様

Xは、Y1とY2が、従業員名簿や評価書に記載された従業員の連絡先や給与水準等の情報を濫用して引き抜きを行ったとして、勧誘の方法・態様が社会的相当性を逸脱したものである旨主張をしたが、本判決は、従業員の規模が160名程度のXにおいて、Y1が会社の業績に貢献しているY2を有能な人材であると目することは容易であり、また、A及びBについては、直属の上司であるY2がその能力等を知悉しているとして、誓約書に反する秘密情報の使用の事実を認めなかった。

(3) 引き抜きによる影響

ア 人数や地位

Xの従業員数は160名でありUTブランドの店舗も16店舗に及ぶことから、3名の引き抜きは、本事業に関わる従業員の一部に過ぎず、また、A及びBは、管理職等の他のデザイナーによっては代替することができないような重要な地位を占めていたとまで認めるには足りない。

イ 代替要員について

Y2らは退職の3か月前にその意向を示しており、Xが人員を補充し得る相応の期間があった。実際にY2ら退職後もUTには、デザイナー2名、マーチャンダイザー2名が所属し、退職後2週間でさらにデザイナーを補充できたのであり、Y2ら退職による業務への影響は限定的である。

ウ 売上高や利益の減少の程度

第1の4のとおり、被控訴人Y2ら3名が退職することにより本件事業の売上高が顕著に減少したなどの事情は認められない。

(4) 結論

本判決は、以上の要素を考慮して、Y1及びY2の勧誘行為の違法性を認めなかった。

第4 本判決の意義

引き抜きに関する事案では、顧客の奪取や営業秘密の使用が同時に行われることが多いが、本件では、これらの行為が認められていない。本件は、引き抜き行為そのものが不法行為にあたるか否かについて、先述の一般論に沿って詳細に検討し、従業員の勧誘の違法性を否定した一事例として参照に値するものと思われる。

第5 損害額に関する検討

本件では、引き抜き行為の違法性が否定されており、損害額の判断は行われていないが、控訴人は、代替人員の採用費用及び引き抜きによって生じたとされる事業計画における営業利益の下方修正額の一部を損害として主張している。

この点に関して、引き抜きと同時に顧客の奪取がある事例において、当該顧客から生じる利益を基準に損害額を算定した例（東京学習協力会事件（東京地判平成2年4月17日判時1369号112頁）、フレックスジャパン・アドバンテック事件（大阪地判平成14年9月11日労判840号62頁））、事業部門の大半が引き抜かれた事例において、当該部門が上げる利益を基準に損害額を算定した例（ラクソン等事件（東京地判平成3年2月25日判タ766号247頁））、従業員一人あたりの利益の額を算定し損害額の基準とした例（リアルゲート事件（東京地判平成19年4月27日労判940号25頁））、引き抜き禁止の合意に定められた違約金を認めた例（東京地判平成30年4月12日判例秘書L07331246）が見られる。