

最近の判例から (12) – 従業員による競業会社設立 –

賃貸管理業者の元従業員が在職中に競業会社を設立し、顧客を奪取したことにつき不法行為責任が認められた事例

(東京地判 平27・3・30 判例時報2275-80) 西崎 哲太郎

賃貸管理業者の元従業員が在職中に競業会社を設立し、同社の顧客を奪取したこと等につき、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な競業行為であるとして、管理業者の元従業員に対する管理委託費用相当額の逸失利益の賠償請求を認容した事例（東京地裁 平成27年3月30日判決 判例時報2275号80頁）

1 事案の概要

賃貸不動産の仲介・管理を行うX社（代表者A・従業員5人）に約10年間勤務していた従業員Yは、平成24年11月、X社から約30メートルの至近に不動産の売買、賃貸管理等を業とするB社を設立し、X社に同年12月をもって退職する旨の退職届を提出した。

Yが担当物件のリストを作成し、後任者を大家に紹介するなどの引継業務を進めなかったことから、AはYと話し合いの場を持ち、「きちんと引継ぎをして円満に退職するならば、Yが担当する物件を折半してYに引き継がせることも考える」旨の発言をした。

しかし、その後もYは、担当物件の後任者への引継ぎを行わず、X事務所内にあったY担当物件に係る資料を持ち出すと共にパソコン内のデータを消去し、Yが使用していた部屋（X本社に隣接する建物の一室）の鍵をXに無断で付け替えるなどした。

Aは弁護士に相談の上、「Y持出し書類の存否をAに確認させること、Xのパソコン内の情報持ち出し及び消去の禁止、引継業務の速やかな実施」等を求めたが、Yはこれを無

理であるなどと述べた。

その後Yは、Y担当物件の一部について、Aを伴って大家への挨拶に行き、関係書類をXに返還したが、他物件はXとの間でYが引き継ぐ合意（本件引継合意）があったとして、後任者への引継ぎも関係書類の返還もせず、Xパソコン内の保存データも消去した。

XはYに対し、Y退職後に折半して顧客の管理業務を引き継ぐ合意がなかったにもかかわらず、YがXの顧客を違法に奪取したとして、「①Xが顧客を奪われたことにより得られなくなった2年分の委託管理報酬472万円余及び2年間分の更新手続報酬相当361万円余の損害賠償、②Yが持ち出して占有しているXの所有する契約書等の引渡し」等を求める訴訟を提起した。

2 判決の要旨

裁判所は、次のとおり判示し、Xの請求を一部認容した。

(1) Y主張の本件引継合意の有無

Aの発言は、Y引継物件を退職後にYが引き継ぐことを明確に認めたものではなく、また、証拠としてYが提出する引継リストにおいて、Aがその内容を了承した旨の記載は一切ないことから、Y主張の合意があったとは認められない。

(2) Yの競業行為と不法行為

Yが原告在籍中から行った営業活動は、Xの業務命令に反し、X所有書類を持ち出し、Xが借りている事務所の鍵を付け替え、パソ

コンのデータを消去するという違法な態様でXの営業活動を妨害し、かつ、X・Y間でYが引き継ぐ合意があるとの虚偽の説明に基づく勧誘行為をしたことを考慮すると、Yの競業行為は社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法なものといえることができる。

この判断は、従業員が勤務先に対して、競業行為を行うことについて開示すべき義務がない等の事情を考慮しても覆すことはできないというべきである。

Yは、Xの営業秘密を利用していないとも主張するが、Xの顧客に対する営業活動を違法に妨害し、かつ、顧客に対して虚偽の説明をして勧誘するという不正な態様での営業活動をYがしたことを考慮すれば、Yが利用した情報の機密性が高度でないとしても、自由競争の範囲を逸脱したものといえる。

(3) 競業行為によるXの損害額

Xは、顧客の平均的な賃貸借の契約期間である2年分の委託管理報酬を損害と主張する。

しかし、平均的な賃貸借契約の期間が2年であるとしても、平成24年12月より前の賃貸借契約も多数あると推認できることから、平成25年1月時点で見込まれる賃貸借契約の残存期間は1年程度であったと推認するのが相当であり、そうするとXの損害は、委託管理報酬1年分相当の236万円余と認められる。

なお、更新手続事務報酬は、事実上期待できた事務に対する報酬にすぎずYの競業行為と相当因果関係のある損害とは認められない。

(4) 書類引渡請求

契約書目録及び賃貸斡旋依頼書等目録については、Xが業務上取得したもので、Xに所有権がある。よってXはYに対し、同書類について引渡しを求めることができる。

3 まとめ

本件は、不動産の賃貸借の仲介、管理等を行う小規模の会社において、従業員による競業会社の設立、後任者への業務の引継ぎの拒否、業務データの消去、在職中からの顧客に対する虚偽の説明による勧誘等の行為が不法行為となるかが問われた事案である。

職業選択の自由や営業の自由は憲法22条1項で保障されており、転職や独立それ自体に違法性はないが、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した詐害性の強い競業行為は不法行為責任を負うこととなり兼ねない。本裁判例はその具体的な事例として紹介するものである。

他業界での事案でも、退職後の競業行為の不法行為該当性を認定した裁判例として、①元従業員が在職中に収集した顧客情報を持ち出し、転職先会社から勧誘文言を含むメールを送信した行為について、元従業員には元勤務先会社に対する不法行為が、元従業員の転職先会社については使用者責任が成立するとした事例（東京地判 平19・1・26 判例タイムズ1274-193）、②従業員らが新会社を設立した上、取引先に元の勤務先の事業を承継したかの如き虚偽の通知を出して顧客を奪取した事を違法とした事例（横浜地判 昭59・10・29 判例タイムズ545-178）などがある。

改正個人情報保護法（平成29年5月30日全面施行）では、個人情報のデータ数に拘らず全ての事業者が規制対象となり、事業者個人データの漏えい防止などの安全管理措置（20条）、従業者の監督（21条）が義務付けられることとなった。

本件は競業行為の違法性が争点となった事案だが、顧客情報の量や情報を利用した態様によっては個人情報保護法に抵触する懸念のある事案といえよう。

（調査研究部主任調整役）