

# GALL



---

2020年6月

## 集団転職とスプリングボード差止命令の範囲—McLarens香港事件

### はじめに

本稿では、いわゆるスプリングボード差止命令の申立てと、重要な従業員が退職してしまうときにそのビジネスを守ろうとする雇用主がなすべき重要な事項に関して、適用される法律上の原則を検討する。

### スプリングボード差止命令とは？

スプリングボード差止命令とは、禁止的差止命令の一種で、大まかにいえば、当該差止命令が下された場合、違法行為の結果として得られた違法な有利なスタートの効果を解消することによって、競争行為を禁止するものである。

最も一般的には、元従業員が、その元雇用主に帰属する秘密情報を悪用して有利なスタートを切ったような場合に申し立てられる。

スプリングボード差止命令は、通常、ある特定の日まで、又は裁判所による終局判決の後の口頭弁論まで、認容されるのが通常である。

### McLarens事件

*McLarens Hong Kong Ltd v Poon Chi Fai Corey* [2019] 3 HKLRD 403において、裁判所は、原告であるMcLarensが、その9名の元従業員（「**本件従業員**」）とその新雇用主であるCharles Taylor（「**新雇用主**」）を相手方として求めたスプリングボード差止命令の申立ての範囲を検討した。

# GALL

## 事実

McLarensと新雇用主は、いずれも損害保険鑑定会社である。

2019年3月3日、本件従業員は、解除予告手当の支払を約束して、その労働契約を解除した。翌日、本件従業員は新雇用主に参画した。

McLarensとの間の本件従業員の労働契約上、労働契約解除後の制限的誓約条項 (post termination restrictive covenants、「PTR」) はなかったことに争いはない。すなわち、本件従業員が選択する限り、新たな雇用主のもとで、もっといえば競合相手であってもその下で、勤務することを妨げる事情はなかった。

しかし、McLarensは、これに呼応して、本件従業員はMcLarensから一斉退職を企てたこと、本件従業員はMcLarensから大量の秘密情報や営業秘密を違法に入手したこと、新雇用主はMcLarensを害する共謀の当事者であることをそれぞれ主張して、スプリングボード差止命令を申し立てた。

2019年3月29日の最初の審問の際、裁判所は、本件従業員及び新雇用主に対する差止命令を下すのを拒絶した。裁判所は、主張された秘密情報や営業秘密に関し正式な約束を行う用意がある旨本件従業員から提案されており、こうした約束は当事者の利益を保護するに十分であるものと判断した。

当該約束は、同意を得て、2019年6月3日の実質審理のための審問まで効力を有するよう、2019年4月26日にわずかに調整された。当該約束が失効した後、本件従業員と新雇用主は、McLarensに対し、口頭弁論又は裁判所による別段の命令まで効力を有する、変更した約束(「**変更後約束**」)を与える旨提案し、McLarensはこれを了承した。実質審理の審問において残された争点は、McLarensとの間の労働契約上は拘束力のあるPTRが何ら含まれていないにもかかわらず、変更後約束に加えて、本件従業員が6か月の間何らかの意味のある雇用に従事することを制限するスプリングボード差止命令が、本件従業員に対し下されるべきか、という点であった。

## 判旨

裁判所は、イングランドの判例であるQBE Management Services (UK) Ltd v Dymoke & Others [2012] IRLR 458の準則を採用した。要約すると、以下のとおりとなる。

- 1) 第1に、ある者が、違法行為の結果として「有利なスタート」を成し遂げる場合、裁判所は、そうした違法行為の果実を剥奪するため、当該違法行為者を拘束する差止命令を下す権限を有する。
- 2) 第2に、スプリングボード命令の目的は、当該違法行為者がその違法行為により生じる不公平な有利な地位を利用するのを防止することにある。
- 3) 第3に、スプリングボード命令による救済は、秘密漏示の場合に限定されるものではない。元従業員が、重大な労働契約の違反を犯し、その結果生じる不公平に有利な地位や「不公平なスタート」を利用することによって、元の雇用主に対し何らかの将来的又は追加的な経済的損失を生じるのを避けるためにも、用いることができる。このような不公平な有利な地位は、差止命令を求める時にも存在していなければならない、かつ、制限されなければ存在し続けることも立証されなければならない。

# GALL

- 5) 原告が主張する秘密情報を本件従業員が記憶していたとのMcLarensの主張に関する限り、法的な問題として、McLarensとの間の雇用の過程で記憶し又は知ったものを、本件従業員が新雇用主における新たな職において利用するのを制限することはできない。
- 6) 裁判所は、さらに続けて、仮にMcLarensの全主張に対する上記判示が誤りであったとしても、本件では損害賠償で救済として十分であり、したがって、スプリングボード命令の救済を認めることは適切ではないと判示した。
- 7) 最後に、裁判所は、本件従業員の契約上何らPTRが規定されていなかったのであり、原告の主張する秘密情報を保護するために労働契約上PTRを規定しておくといった手間をかけなかった元雇用主を救済する代替手段として、スプリングボード差止命令が認められることはない、という点を強調した。

McLarensの申立てを棄却するにあたり、裁判所は、McLarensに対し、本件従業員と新雇用主の審理に要した費用の80%を支払う旨命じた。

## 雇用主の留意点

McLarens事件は、雇用主のためスプリングボード差止命令を求めるリスクと、適切なPTRを設けることを怠る場合の帰結を浮き彫りにした。

スプリングボード差止命令の高いハードル:元従業員を相手方としてスプリングボード差止命令を申し立て、成功させるために、雇用主が越えるべきハードルは高い。元従業員が進んでそれなりの約束を提供する場合、雇用主としては、スプリングボード差止命令の申立てを続ける前に、しっかりと法的助言を求めておくのが賢明である。特に、このことは不必要な費用を負担する結果にならないようにするためには重要である。

PTR: McLarens事件は、労働契約に適切なPTRを規定しておくべきか否か、規定するとしてどの従業員について規定するか検討すべきことを、雇用主が改めて認識するよい機会である。PTRが合理的でないものと認定されれば拘束力を持たなくなる可能性もあるため、雇用主としては、PTRのドラフトにあたっては、法的助言を求めることが必要となろう。

秘密情報:雇用の過程で従業員が認識するすべての情報が、秘密情報や営業秘密にあたるわけではない。雇用主としては、保護したい情報があるなら、そのための契約上の制限条項を従業員の労働契約上設けるかどうか検討することが有益であろう。

# GALL

- 4) 第4に、スプリングボード命令による救済は、当該違法行為者がなお違法な有利な地位を享受している時に求め、認容される必要がある。
- 5) 第5に、スプリングボード命令による救済は、単に、当該違法行為者の行為がなければ占めていたであろう状態まで当事者の競争上の立場を回復することを目的としなければならない。しかし、こうした救済により、これよりもはるかに広い範囲の影響がある場合には、そうした救済は公平でも公正でもない。
- 6) 第6に、スプリングボード命令による救済は、違法行為がなされたことに対する原告のための救済として、金銭の支払命令が適切である場合には、認められない。
- 7) 第7に、スプリングボード命令による救済は、当該違法行為者に懲罰を与えることを意図するものではない。ただ単に、違法な危害に対する公平かつ公正な保護を暫定的に与えるためのものである。
- 8) 第8に、競争上の有利な地位が厳密にどのような性質をもつものか、どの程度の期間継続するものかを立証する責任は、原告にある。「つかの間の」「短期間」の有利な地位では、十分でない。

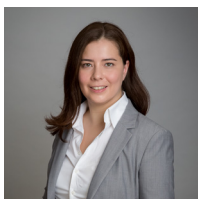
上記のような準則を適用して、香港裁判所は、McLarensが求めたスプリングボード差止命令を下すことを拒絶した。裁判所は、結論を導く過程で、要旨以下のとおり判示した。

- 1) McLarensは、その主張する秘密情報を得ることと、それをを用いて不公平な有利な地位を得ることとの間に因果関係があることを立証できていない。
- 2) 本件従業員がMcLarensを離れ新雇用主に参画することを妨げる事情は存在しない。高等法院副法官ウオン氏は、「第1ないし第9被告が、適切な通知を行うことにより原告との間の労働契約を解除する権利を有しており、特に、(他の従業員や競合相手との) 協議を制限する拘束力ある制限的誓約条項が存在しなかったこと、原告の従業員が原告を離れ第10被告に参画することは容易であったことからすれば、原告が、被告らが原告に対し一斉退職を告知しなかったことをもって不当に有利な地位を築いた旨の立証責任を果たしたとは認められない。」と判示した。
- 3) いずれにしても、何らかの不公平な有利な地位があったとしても、そうした地位は「つかの間」で「短期間」のものに過ぎず、McLarensが求めた6か月もの差止命令を正当化することはできない。裁判所は、6か月もの制限がなぜ正当化されるのか、McLarensが適切な証拠をもって立証しているとはいえないと判示した。
- 4) さらに、裁判所は、仮に上記判示が誤りであって、競争上有利な地位が厳密にどのような性質をもつものか、どの程度の期間継続するものか、McLarensが立証責任を果たしたと仮定しても、特にMcLarensが変更後約束の保護と利益を得ている本件では、本件従業員がなお何らかの違法な有利な地位を現在でも享受しつづけているとの証拠はないと判示した。原告の主張する秘密情報の悪用が継続しているとの証拠もなかった。

# GALL

本記事に含まれる事項は、一般的な情報提供の目的のためだけに提供されるものであり、いかなる特定の事実や状況に対しても、法律上、会計上、金融上又は税務上の助言や意見と解釈されてはならず、そのようなものとして依拠されてはならないものとしします。当事務所は、本記事に含まれる情報に依拠して生じる作為又は不作為により直接的又は間接的に生じるいかなる損害にも、責任を負いません。読者固有の状況や特定の法的疑問については、それらに関する法的助言を依頼することをぜひご検討ください。

## お問い合わせ



**Andrea Randall**  
パートナー  
+852 3405 7630  
andrearandall@gallhk.com



**Takashi Ugajin**  
外国法事務弁護士  
+852 3405 7658  
takashiugajin@gallhk.com



**Felda Yeung**  
シニアアソシエイト  
+852 3405 7688  
feldayeung@gallhk.com