

# GALL



2020年4月

## 前職離職後の行為制限条項の対象者を採用する際の法的留意点

はじめに

離職後の行為制限条項は、労働契約においてよく見られるもので、元従業員に対し、その離職後の行動を制限するものである。香港裁判所は、行為制限条項が(a) 契約当事者の利益上合理的であり、かつ、(b) 公共の利益上も合理的である限り、当該行為制限条項の強制を申し立てた当事者に対し、容易に司法上の救済を与えている。

香港における離職後の行為制限条項に関する問題を概述した当事務所の従前の記事として、「労働の争点—離職後の行為制限条項 (“Employment spotlight: Post termination restraints”）」(こちら) もご参照いただきたい。

本稿では、すでに強制力のある(前職における)離職後の行為制限条項の対象となっている者を従業員として採用しようとする際に、雇用主に対し生じうる請求や法的責任を論じる。

### 離職後の行為制限条項の対象者を採用する雇用主が直面すべき法的責任

前職離職後に行為制限条項の対象となっている者を別の雇用主が採用しようとする場合、前職の雇用主は、当該新たな雇用主に対し、当該元従業員の不当な行為に関与したことに関して、いくつかの請求を行うことが考えられる。以下は、そのような請求の一例である。

- 1) 契約違反教唆: ある当事者が故意にかつ意図的に他の当事者による契約違反を惹起し、かつ、原告が結果として損害を被り又は被るべきことを立証することができる場合をいう。
- 2) 違法な手段による損害の惹起: ある当事者が他の当事者に対し損害を生じさせることを意図して犯した行為が、違法であり、かつ、当該他の当事者が損害を被っていたとしたら訴えの対象とすることができる場合をいう。
- 3) 謀議: 2以上の当事者が原告を害する合意又は共通了解をなした場合をいう。離職後の行為制限条項において訴えの対象とすることのできる不法行為として、以下のものがありうる。

# GALL

- a) 危害謀議: 当該合意の主要な目的が、原告を害することにあり、かつ、原告が結果として損害を被った場合。
- b) 違法手段謀議: 違法な行為を犯す合意があり、当該行為により原告に損害を生じさせた場合。

事情によっては、これらの請求が相互に関連したり、重複したりすることもある。新たな雇用主が違法な行為を行なったと認定されれば、(法的手続にかかる費用を含む) 損害賠償の支払を命じられることがある。

## 離職後の行為制限条項に関する法律相談

したがって、前職離職後に行為制限条項の対象になっている者に対し内定を与えようとする雇用主としては、その前に、当該行為制限条項の拘束力等について、法的なアドバイスを求めることが重要となる。

最近のイングランド控訴院の判例であるMr David Allen t/a David Allen Chartered Accountants v Dodd & Co Limited, [2020] EWCA Civ 258をみると、行為制限条項に関し法的アドバイスを得ることがどれほど重要か、よくわかる。

同判例は、原告であるDavid Allenの従業員であるPollock氏が、競業相手であるDodd & Co Ltd. (「Dodd」)に入社したことから端を発する事案である。原告は、Pollock氏の契約違反をDoddが教唆したと主張して、Doddに対し不法行為上の請求をした。Doddは、Pollock氏を雇用する前に、同氏を対象とした前職離職後の行為制限条項が拘束力を有するかどうか、法的アドバイスを求めていた。提供されたアドバイスは、要旨、当該行為制限条項の存続期間(Doddの法律アドバイザーの見立てでは、当該期間はあまりにも長期にすぎると認定される可能性が高いとのことであった。)を前提とすると、当該条項は拘束力を有しない可能性が高い、というものであった。のちに、裁判所は、拘束力のない部分の切除の法理を適用して、当該条項は拘束力を有すると認定し、結局、当該法的アドバイスは誤りであると判断された。控訴院に対する控訴の対象となったのは、Doddが法的アドバイスを求め、当該条項は拘束力がない可能性が高いという当該アドバイスに依拠していたことを受けて、「契約違反を教唆したとして不法行為上責任を負うに十分な主観状態とはどのようなものか」、という点である。

Doddは、契約違反を教唆したとの理由で責任を負うに必要な十分な認識を有しなかったと判断された。Doddは、前職離職後の行為制限条項の存在は認識していたものの、(a) Doddが法的アドバイスを求めたこと、(b) 依拠された当該法的アドバイスは、要旨、Pollock氏が競合相手に入社しても当該行為制限条項の違反にはならないとされる蓋然性の方が高いというものであったことが優に認定できるとした。裁判所は、法的アドバイスに全く疑いの余地がないことはまれであり、仮にそうであっても、法的な帰結を予測することは本来的に困難であって、アドバイスが誤りであるリスクは常に存在すると認めた。確定的な法的アドバイスを得ることを強いると、適法な商事活動に対し委縮効果を生じてしまう。したがって、裁判所は、雇用主が離職後の行為制限条項の拘束力について法的アドバイスを求め、当該アドバイス(契約違反にはならないという蓋然性の方が高い旨のアドバイス)に依拠して行動したことが示される限り、当該雇用主は、提起された法的責任を負うのに必要な認識又は主観状態を有するとはいえないと判示した。

# GALL

## 離職後の行為制限条項の対象者を採用する雇用主の留意点

前職を離職後に行為制限条項の対象となっている者に対し内定を通知する前に、雇用主としては、当該者が拘束される可能性のある行為制限条項に関し、法的アドバイスを求めるべきである。特に、当該条項の拘束力を検討する際には、要旨、以下の点についてアドバイスを求めるべきである。

- 1) 当該条項の意味
- 2) 当該条項が保護すべき利益（秘密情報、営業秘密、従業員の安定性等）
- 3) 保護される利益に照らした当該条項の合理性

仮に、新たな雇用主が提供を受けた法的アドバイスにおいて、要旨、当該条項は拘束力がある、又は拘束力がある可能性が高いとされた場合には、これを無視すべきではなく、注意してその後の手続を進めるべきである。

## 結論

労働契約のオファーの前に、雇用主としては、相当な注意を払って調査を行うべきである。採用しようとする者が離職後の行為制限条項の対象になる可能性があるのであれば、その拘束力について法的アドバイスを求めるべきである。雇用主が慎重に行動し、行為制限条項の拘束力につき法的アドバイスを求めていれば、当該条項に拘束力がない旨の法的アドバイスに依拠したことを立証できる限り、法的責任から自らを守ることができる可能性がある。

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ます。当事務所は、本記事に含まれる情報に依拠して生じう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



**Kritika Sethia**  
リーガルアナリスト  
+852 3405 7654  
kritikasethia@gallhk.com