



第359回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

労働法務 - 8

最近の注目裁判例の紹介

森・濱田松本法律事務所
弁護士 安倍 嘉一

《資料の取扱いについて》

本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

目次

01

コンテンツ事件

東京地裁令和7年9月10日労判1350号40頁

02

X社(損害賠償請求)事件

高知地判令和7年12月5日労経速2613号3頁

第1 コンテンツ事件

1. 事案の経過

平成25頃	XがC社と労働契約を締結し、占い結果を踏まえたアドバイスをメールで送信する業務(本件業務)に従事。 C社の従業員に言われ、D社とも労働契約を締結し、本件業務に従事。
平成29.6	XがE社の代表取締役役に就任し、本件業務と同様の業務を実施。 B氏がE社の本件業務に関与していた。
令和2.12.3	Xが、B氏が運営業務を担当していたYの占いサイトで、本件業務と同様の業務を開始
令和3.6.1	業務委託契約書締結(令和3.6.1～令和3.10.31)
令和4.3.1	業務委託契約書締結(令和4.3.1～令和4.8.31)
令和4.9.1	業務委託契約書締結(令和4.9.1～令和5.2.28)
令和5	Xが、自身が労働者であると主張して、Yに残業代を請求

第1 コンテンツ事件

2. 判旨(労働者性について)

(1) 諾否の自由について

- ① Xは毎月、Bに希望の休日を伝えるが、必ずしも希望どおりにならない。
- ② 新規の会員に対しやり取りを開始した後は継続して担当し、新規会員の割り付けは、勤務開始日の午前9時ころに、Bが、他の従業員も組み込まれた担当順に従って行われた。Xは2年余りにわたりその割り付けを断ったことはなかった。

諾否の自由があったとはいえない。

第1 コンテンツ事件

2. 判旨(労働者性について)

(2) 指揮監督について

- ① 毎日業務終了時にXがBに対し、担当している各会員とのやり取りの状況や業務の方向性について報告していた。
- ② 他の従業員と同様、売り上げの達成目標が定められ、達成状況も把握されており、Bから適宜指導を受けていた。

指揮監督を受けていた。

第1 コンテンツ事件

2. 判旨(労働者性について)

(3)その他

- ① 勤務場所について、長野県のアパートから勤務するよう指示され、業務開始・終了時間についても報告を求められた。(管理されていた)
- ② 第三者に再委託することを禁止されていた。
- ③ 報酬のほとんどは月額30万円の固定給で、売り上げの多寡にかかわらず変動がほとんどなかった。(労務提供の対価)

(4)結論

労働者性を肯定

未払の割増賃金と同額の付加金を認める。

第1 コンテンツ事件

3. 労働者性の判断基準「使用従属性」があるか

使用従属性

- ① 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ② 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

第1 コンテンツ事件

3. 労働者性の判断基準「使用従属性」があるか

(1)「指揮監督下の労働」であること

- ① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- ② 業務遂行上の指揮監督の有無
- ③ 拘束性の有無
- ④ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)

(2)「報酬の労務対償性」があること

(3)「労働者性」の判断を補強する要素

- ① 事業者性の有無
- ② 専属性の程度
- ③ その他

第2 X社(損害賠償請求)事件

1. 事案の経過

平成25	X設立 高知県のA~D市、J郡K村を商圈に訪問看護ステーション運営
平成28.7.4	理学療法士のY3入社
平成28.9.1	看護師のY1、Y2入社(Y1とY2は夫婦)
平成29.7	Y1はXにおいて各事業所における新規利用者獲得及び維持等を担うユニットリーダー(最高位の役職)に就任 Y3はチーフに就任
令和4.4	Y2はユニットリーダーを補佐するチーフに就任
令和4.6.30	Xが、Y1を領収書の偽造及び経費の不正使用の疑いを理由に諭旨退職処分。Y1は退職後、医療法人Eの理事に就任
令和4.12.31	Y2が自主退職。退職後、Eに就職
令和5.1.9	Y3が自主退職。退職後、Eに就職
令和5.3.10	Eは訪問看護ステーションGを開設。Gの商圈はA市、B市東部、C市、D市で、Y2が管理者、Y3が所長
令和5.3.23	XがY1に警告書送付

第2 X社(損害賠償請求)事件

令和5.4.4	Y1がE辞任。Y2・Y3もE退職
令和5.4.25	Y1がH株式会社設立
令和5.6.1	H株式会社が訪問看護ステーションIを開設。Iの商圈はB市東部からJ郡K村で、Y2が管理者でY3が役員。 Yらは紹介元医療機関に営業行為を行い、利用者の紹介を受けた。また、Xの利用者のうち4名が訪問看護ステーションIに利用契約を切り替えた。

第2 X社(損害賠償請求)事件

2. 判旨

(1) Y1との本件特約1の有効性

本件特約1

退職後、業務上知り得た情報を不正に開示・利用せず、かつ、退職後2年間は、商圏内で、原告の事業と競合する事業の起業又は当該事業への参画、当該事業を営む企業への就職又は関与を行わない

- ① このような特約は、退職後に新たな職で生計を立てる必要のある従業員に対し、職業選択の自由に制約を課すものであるから、特約によって守られる使用者の利益の性質、当該従業員の退職前の地位、特約によって生じる従業員の不利益の程度、代償措置の有無・内容等を総合考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、公序良俗に反し無効となると解される。

第2 X社(損害賠償請求)事件

2. 判旨

(1) Y1との本件特約1の有効性

- ② 本件情報を秘密として保持し、かつ、本件各事業所の商圏内におけるXと、利用者やその紹介元である医療機関、居宅介護支援事業所のケアマネージャー等との人的関係の利用を防ぎ、商圏内でのXの事業継続を可能にすることであり、相応に保護に値する利益といえる。
- ③ Y1は、平成29年7月より約5年間、最高位であるユニットリーダーの地位にあり、利用者との関係を構築してきたことに加え、紹介元医療機関等と関係を構築する地域連携活動の立案・実行に携わるなどして、本件各事業所の営業・運営を掌握し、主導する立場にあった。このような立場にあったY1が商圏内で競業行為を行えば、本件各事業所の利用者の移管や紹介元医療機関からの紹介者数の減少が生じ、Xが得られたはずの利益を喪失する可能性が相応にある。
- ④ Y1には、Xの企業秩序に違反した点で退職に至る経緯に帰責性があり、退職後にXの利益を損なう行為をしないよう一定の職業選択の自由への制限が課されることも、受忍すべき

第2 X社(損害賠償請求)事件

2. 判旨

(1) Y1との本件特約1の有効性

- ⑤ 禁止される事業を訪問看護事業に限定し、地理的制限は上記商圈内、期間も2年間と一応限定されている。
- ⑥ 本件各事業所での訪問看護事業の営業・運営のノウハウや、利用者及び関係機関と人的関係を有し、Xの損害を回避するために一定の職業選択の自由を制限されることもやむを得ない立場にあったといえるY1について、上記程度の競業制限を課すことは、代償措置がなくとも、使用者の利益を保護するために必要かつ合理的な範囲にとどまっている。

公序良俗に反し無効であるとは認められない。

第2 X社(損害賠償請求)事件

2. 判旨

(2) Y2・Y3との本件特約2の有効性

本件特約2

退職後、業務上知り得た情報を不正に開示・利用せず、かつ、退職後、Xと競業関係となる事業の起業又はこれへの参画、Xと競業関係にある企業への就職又は関与する場合は、事前にXと協議し、退職後2年間、会社の指定地域で、Y2・Y3の勤務していた業務について会社と競合した営業を行わない

- ① 本件特約2は、就業規則31条4項を根拠とするもの。就業規則はXの全従業員に適用されるものであるから、その有効性の判断では、特定の労働者の退職前の地位等の個別事情を考慮することはできない。

就業規則31条4項

社員は、退職後2年間、会社の指定地域で、同人の勤務していた業務について会社と競合した営業を行うことはできない。

第2 X社(損害賠償請求)事件

2. 判旨

(2) Y2・Y3との本件特約2の有効性

- ② 当該就業規則の目的は、会社及び顧客に関する情報の漏洩防止あるいは人的関係の利用の防止にあると考えられるところ、日常の業務を通じて従業員が取得する人的関係やノウハウが、転職後の業務で一定使用されるのは、従業員の職業選択の自由からしてやむを得ない
- ③ 退職する従業員の地位や業務内容、保有する情報の内容を問わずに、一律に2年間、当該従業員の勤務していた業務について、Xと競合した営業を禁じる必要があるとは認められず、前記目的に対し制限の程度は過大
- ④ 競業禁止される代わりに従業員が代償措置を受けとれるといった事情も認められない。
- ⑤ Y2・Y3が本件各事業所の営業・経営戦略、X特有のノウハウ等の内容を具体的に把握し、主導する立場にあったものとは認めるに足りず、他の従業員よりも利用者や紹介元医療機関等との人的関係の構築・結びつきの程度が強かったといった事情も認められない。代償措置もない。

公序良俗に反し無効である。

第2 X社(損害賠償請求)事件

2. 判旨

(3) 損害額について

- ① 3名がXからH社に利用契約を切り替えた
- ② 利用料は1人につき、1か月あたり50000円、利益率10%を乗じた5000円が利用者1名の1か月あたり利益額
- ③ 本件競業行為がなければ、Xとの利用契約を終了した時からさらに6か月間利用契約を継続したとみるのが相当(3人×5000円×6か月＝90,000円)
- ④ 紹介元医療機関は、G店開設後には、G店に利用者を紹介したものと認められる。G店が開設・経営されなければ本件各事業所に紹介されたはずの利用者が、G店に紹介されたものとして、原告は将来の利用契約を一定数喪失したものと認めるのが相当である。その数は15名、1年間契約を継続したとみるのが相当(15名×12か月×利用料5000円＝900,000円)

99万円の逸失利益を認めた。

ご清聴ありがとうございました

Lawyer profile



パートナー

安倍 嘉一

Yoshikazu Abe

2005年 第一東京弁護士会所属
企業側労働法事務所に
執務

2008年 経営法曹会議員

2015年 森・濱田松本法律事務所入所

2018年 第一東京弁護士会労働法制
委員会外国法 研究部会
副部長

Direct 03-6266-8528

Mail yoshikazu.abe@morihamada.com

MORI HAMADA

主要な取扱分野

- ・紛争対応(労働審判、訴訟、労働委員会、労働局のあっせん)
- ・ローパフォーマー社員、精神疾患社員等の対応
- ・ハラスメント等不祥事の調査・処分対応
- ・労働組合対応(団体交渉・事務折衝対応、回答書作成)
- ・制度設計、変更実施対応(働き方改革、同一労働同一賃金)
- ・組織再編(リストラ、労務デュー・デリジェンス、残業代精算)

著作・論文

- ・『企業訴訟実務問題シリーズ 労働訴訟— 解雇・残業代請求』
(中央経済社 2017年、共著)
- ・『多様な働き方の実務必携Q&A』
(民事法研究会 2021年、共著)
- ・『従業員の不祥事対応実務マニュアル 第2版』
(民事法研究会 2025年)
- ・『ケースで学ぶ 労務トラブル解決交渉術 第2版』
(民事法研究会 2025年)

その他、著書・論文多数



主な活動

- ・日本郵便株式会社の労働契約法20条(同一労働同一賃金)に関する訴訟(東京訴訟・大阪訴訟等)において、代理人として活動
- ・2021年日本経団連労働法フォーラムにて均等・均衡待遇に関して報告
- ・大手人材紹介企業の職業紹介事業該当性について多数の事例を分析、対応
- ・公益財団法人東京都中小企業振興公社主催「メンタルヘルスリーダー養成講座」講師

受賞歴等

- ・The Legal 500 Asia Pacific 2024選出
- ・Best Lawyers in Japan 2024選出
- ・Chambers Asia-Pacific 2024選出
- ・日本経済新聞社2022年「企業法務・弁護士調査」にて労務分野総合10位

趣味

- ・合気道(四段、準師範)
- ・サウナ
- ・ランニング(フルマラソン3:39:58)

企業側労務のプロフェッショナルとして、
あらゆる労働問題に対応します！