

労働契約法理の形成と立法化

——配転および労働者の退職後競業禁止義務——

王 能 君
(王 能 君 訳)

一 序説

台湾の労働基準法は、1984年に制定され、施行されている。労働基準法は、労働契約の締結および終了についての規定を設けているが、配転や退職後の競業禁止義務の約款などの事項に対して規定を設けておらず、長い間、学説・行政解釈および判例法理によって関連の紛争を処理してきた。2015年12月に労働基準法の改正が行われ、配転および退職後競業禁止義務約款に関する条文が新設された。条文の内容については、既存の判例法理を明文化したほか、若干の調整も行った。この二つの条文は、日本の判例法理の影響を受けている。本稿は、判例法理の形成および立法化を描くことを通じて、労働基準法改正後のこの二つの規定の特徴および課題を紹介したい。

二 配転法理の形成と発展

(一) 配転五原則

企業と労働者との間の配転紛争を処理するために、労働基準法立法当時の主務機関であった内政部は、「労基法施行細則7条1号は、勤務場所および職務内容などに関連する事項が労働契約に労使によって約定されるべ

きだと規定しているので、その変更も労使双方によって討議・決定されるべきである。使用者は労働者を配転させる必要があれば、次の原則に基づき行われなければならない。(1) 企業経営上の必要に基づくこと、(2) 労働契約に違反してはいけないこと、(3) 労働者の賃金およびその他の労働条件を不利益に変更することのないこと、(4) 配転先の職務内容は労働者の体力および技術を超えないこと、(5) 遠隔地への配転の場合には、使用者は必要な配慮を与えるべきこと。』という有名な「配転5原則」の行政通達を打ち出した。行政院勞工委員会は、1987年に労働行政主務機関になってからも、この「配転5原則」を維持している⁽¹⁾。

(二) 判例法理の変遷

上記の配転5原則が現れてから、1988年、台湾最高裁判所⁽²⁾は、配転問題について、「勤務場所および職務内容などに関連する事項が労働契約に労使によって約定されるべきである(労働基準法第7条第1号の規定)。その後、使用者は、業務の必要によって労働者を配転させる必要があれば、労働契約の規定があればそれに従うことを除いて、使用者は信義則によって行うべきである。そうでなければ、労働者の同意を得てから初めて配転させることができる。本件…の配転は…信義則に反する。」との見解を表明した。本判決は、きわめて労働契約の約定を重視し、かつ信義則を処理の原則とすることに、その特徴がある。

しかし、その後の最高裁判所判決⁽³⁾は、配転5原則への賛成を明らかに示していないが、配転5原則に依拠してそれぞれの事件の具体的な内容を判断した。信義則を除いて、最高裁判所は、一般的な判断枠組みを提出していなかった。このことから、配転5原則の各判断基準は、ある程度最高

(1) 行政院勞工委員會1996年4月25日(85)台勞動2字第112525號。

(2) 最高法院77年度台上字第1868號民事判決(1988年)。

(3) たとえば、最高法院80年度台上字第286號民事判決(1991年)、最高法院86年度台上字第2354號民事判決(1997年)、最高法院87年度台上字第2211號民事判決(1998年)、最高法院92年度台上字第879號民事判決(2003年)。

裁判所によって採られており、配転5原則を引用する下級審裁判所判決も多数現れた。言い換えれば、最高裁判所判決を含めてほとんどの裁判例は、この「配転5原則」に影響されて配転命令の有効性を判断する傾向であった。

配転5原則の影響が大きかったとはいえ、裁判所は、配転法理を発展させて、行政解釈と異なる内容を挙げるようになる。その発端は、1997年の台北地方裁判所判決⁽⁴⁾である。その判決は、「包括的合意説、特約説および労働契約説など、…いずれの学説をとっても、配転命令は権利濫用禁止原則による制限を受けるとというのが、学説の一致した見解である。使用者の配転命令が権利濫用となるかどうかを判断する際に、学説は、配転命令の業務上の必要性の有無、および労働者が配転命令によって被った生活上の不利益の程度を総合判断し、また使用者はその他の不当な動機や目的を持たないかを注意する必要があるとしている（下井隆史『雇用関係法』110～114頁）。」、「本件X社が作成した管理規則は、…就業規則であり、…両当事者間の労働契約の一部になる。かかる管理規則…によると、労働契約に使用者の配転命令権が定められ、かつY₁が雇い入れられた際に勤務場所の特約はなされておらず、…X社はY₁に配転を命ずる権限を有しており、Y₁は当該配転命令に拘束されるべきである。」としている。本判決は、積極的に使用者の配転命令権の根拠を探求し、権利濫用禁止原則から出発し、総合判断の具体的判断項目について、配転5原則の「企業経営上の必要に基づくこと」（すなわち本判決にいう配転命令の業務上の必要性の有無）を維持した上、（1）「労働者が配転命令によって被った生活上の不利益の程度」を付け加えて、配転5原則の「遠隔地への配転の場合には、使用者は必要な配慮を与えるべきこと」という判断基準を一般化して、さらに（2）「使用者はその他の不当な動機や目的を持たないか」をもって、使用者の配転命令権の行使の主観要素を強調した。本判決は明らかに、日本の

(4) 台北地方法院85年度勞訴字第69號民事判決（1997年8月7日、臺灣台北地方法院民事裁判書彙編86年第2冊911頁以下）。

配転法理の影響を受けている。

上記の判断枠組みが現れてから、一部の判決は、その影響を受けて、配転命令権が濫用されるか否かを判断する際に、配転5原則をその判断基準としている。最高裁判所も、上記の下級審判決の見解を一部取り入れて、2008年の判決⁽⁵⁾において、「労働契約によって権利を行使し、義務を履行する際に、信義則によらなければならない、かつ公共の利益を違反してはならず、または他人に加害することを主たる目的としてはならない。使用者は労働者を配転させる際に、企業経営の必要性および配転の合理性を斟酌しなければならない、内政部によって定められた配転5原則に完全に依拠することはできない。」と判示した。

(三) 学説の判例法理に対する批判と評価

配転5原則については、学説の多くは支持しておらず、むしろ以下のように疑問視するものが多い⁽⁶⁾。第一には、配転5原則は、使用者が配転命令権を有してから労働者を配転させるということを明確に説明していない。第二には、第三原則のその他の労働条件は労働時間などの狭義の労働条件を指すが、その意味が不明確である。配転後には、職務内容または勤務場所の変更に伴って労働条件が変更される。「その他の労働条件」はさらに具体化・明確化させられることをもって、絶対不利益変更され得ない具体的な労働条件を明確化させて、また有利と不利との比較方法をも明確化させる。第三には、第二原則の「労働契約に違反してはいけないこと」の意味が不明確であり、使用者が配転権限を有していて初めて労働契約に違反しないという意味であれば、第一原則として審査を進めるべきである。第四には、第三・四・五原則の列举は、労働者の配転の受け入れの期

(5) 最高法院97年度台上字第1459号民事判決(2008年7月10日)。同旨：最高法院98年度台上字第600号民事判決(2009年)。

(6) 邱駿彦，調職法理之探討，收錄於中華民國勞動法學會編，《勞動法裁判選輯(一)》(元照出版公司，1999年)42-43頁；黃程貫，《勞動法》(國立空中大學，修訂再版，1997年)462-465頁。

待可能性の観点から、不完全である。第五原則の遠隔地の距離が問題ではなく、交通時間を考慮すべきである。第五には、第五原則の使用者の必要な配慮については、配慮のみではならず、実質上労働者の不便を減少する効果を持たなければならない。第六には、第一原則の「企業経営上の必要に基づくこと」は、さらに具体化させる必要がある。使用者は、いろいろな理由で配転を行い、場合によってやむをえない理由に基づく。たとえば、工場の移転の際に、強い必要性がある。

これに対して、配転5原則に対して比較的好意の見方は、以下の通りである⁽⁷⁾。第一には、配転5原則は行政解釈であり、労働主務官庁の配転紛争の処理の基本方針を示すことにすぎない。第二には、配転5原則の前段は、配転に関する合意に注意を払っている。第三には、配転5原則は、事実上二つの原則（すなわち配転5原則の第一原則および第二原則）にまとめることができ、配転の有効性を判断する際に、使用者の利益（経営の必要性）および労働者の利益（抽象的な「労働契約に違反しない」をもって労働者の利益を代表する）を比較考量すべきである。第三・四・五原則は、第二原則の例示的・補充的な説明である。その中の第五原則は、消極的に配転場所の距離を判断基準とするが、使用者が配転の不利益を減少させる義務を負うことを指している。第四には、配転5原則は、個別の事案によって判断要素を増やすことを排除していない。たとえば、配転は、報復的な動機や不当労働行為の動機によって行われた場合には、経営の必要性がない。配転は、企業の合理化の動機に基づき行われた場合には、その必要性が評価されるべきである。これに対して、労働者の利益に大きく影響する場合には、労働者の利益のほうに評価の割合を増やすべきである。第五には、配転5原則は、長年の運用によって、労使双方、行政主務官庁および裁判所の配転紛争処理の準則となっている。その内容は不明確・不十分なところがあるが、配転5原則を「配転の五つの基本原則」と位置づけ、事

(7) 劉志鵬，論企業内調職，《勞動法理論與判決研究》（元照出版公司，2000年）196-198頁。

案の内容に応じて判断要素を弾力的に調整・増加すれば、配転の効力を判断する有効なシステムと思われる。

配転に関する学説の共通の特徴としては、使用者は一方的に配転を命じる権限を有するか否かをまず判断しなければならず、次に配転命令権の行使が有効であるか否かを判断する、と主張される。多くの学説は、配転命令権の行使が権利濫用になるかという観点から、配転命令の有効性を判断する。その判断方法としては、使用者の理由（業務の必要性）および労働者の理由（労働者に対する期待可能性、生活上の不利益）を比較考量する、ということである。

（四）配転法理の立法

上述のように、30年間にわたる労働行政および裁判所の模索および調整によって、配転効力の判断について一定の判断基準が発展してきている。労働基準法は、2015年12月16日に改正・公布され、配転に関する第10条の1を新設した。同条は、「使用者は、労働者を配転させる場合、労働契約の規定に反してはならず、かつ以下の原則に符合しなければならない：一、企業経営上の必要に基づき、かつ不当な動機及び目的を有してはならない。ただし、法律が別の規定を有する場合、その規定に従うこと。二、労働者の賃金とその他の労働条件を不利益に変更しないこと。三、配転先の職務内容は労働者の体力および技術を超えないこと。四、遠隔地への配転の場合には、使用者は必要な協力を与えるべきこと。五、労働者とその家庭の生活利益を考慮に入れること。」と規定している。

国会議員による改正案の説明によると、30年間にわたり配転5原則をもって配転紛争を処理してきており、法規定を設けないことは、労働者の権利および労使関係の調和を保障するのが困難であるから、労働者の権利を有効に保障するために、労働基準法第10条の1の新設を提案し、配転は労働契約の約定および配転5原則に違反してはならない、と定める。条文の説明としては、「使用者は労働者を配転させる際に、労働契約の約定に違

反してはならず、かつ権利濫用禁止原則の制限を受けるべきである。…使用者が、労働者を配転させる場合に、違反できない五つの原則を定める。」という⁽⁸⁾。

上記の立法説明から分かるように、この規定は、主に労働主務官庁の配転5原則を参考として制定されたものである。配転命令権の存否不明や判断順番についての批判を考慮し、配転5原則の第二原則「労働契約に違反してはいけないこと」を条文の本文に規定した。配転5原則の踏襲とはいえ、修正するところもある。まず、同条第1号「不当な動機及び目的を有してはならない」および立法理由における「権利濫用禁止原則の制限を受けるべきである」については、配転法理の理論基礎を明らかにしており、これは1997年台北地方裁判所民事判決およびその後の判決の見解に影響を受けたのであろう。かつての判例法理の理論基礎は、上記の条文の施行後、どの範囲において引き続き援用できるか、如何に調整・変更するのか、が将来の検討課題になろう。また、同条第5号の「労働者とその家庭の生活利益を考慮に入れること」は、今回の法改正で新設された内容である。かつての判決から、参考になる判断方法や基準を引き出せるのか。また、比較法上ワーク・ライフ・バランス（Work-LifeBalance）が重視される現在、外国の配転法理を台湾で参考とすることがあるのか。これからの研究課題となろう。

三 退職後競業避止義務の法理の形成および発展

（一）退職後競業避止義務の約定の有効性

労働者の競業避止義務については、2015年12月労働基準法の改正まで、実定法上の根拠がなかった。実務上は、使用者と労働者との競業避止特約に委ね、または使用者によって作成された就業規則に規定されている。

(8) 立法院第8届第2会期第8次会议議案關係文書，院總第1121號委員提案第14182號。

退職後競業禁止義務の約定が有効か否かについては、1986年の最高裁判決⁽⁹⁾は、「この競業禁止の約定は、二年間従事できない仕事の制限を規定するが、労働者の同意を得ており、憲法の労働権の保障の精神に反しておらず、またその他の強行規定に反しておらず、公の秩序と関係なく、その約定は無効ではないようである。」と判示した。その後、1994年最高裁判決⁽¹⁰⁾は、退職後競業禁止義務の約定は相当期間および地域の制限において初めて有効と認める、とした。上記の二つの最高裁判決は、退職後競業禁止義務の約定が原則として有効である、とした。

(二) 判断基準の形成と発展

裁判所は、退職後競業禁止義務の約定の審査については、統一の判断基準を最初有していなかったが、判断基準の厳格化・明確化という傾向が窺われる。

最高裁判所は最初に、緩やかな審査態度をとり、労働者の同意によって締結される場合には、無効ではない、とした⁽¹¹⁾。その後、最高裁判所は、上記の態度を変更し、合理的な限度において、すなわち相当期間および地域制限において、初めて有効と認める、とした⁽¹²⁾。しかし、上記の最高裁判決は、いわゆる「合理的な限度」について説明していない。

判断基準の形成について、多くの下級審判決のなかで、1997年の台北地裁判⁽¹³⁾が注目に値する。同判決は、「退職後競業禁止義務の約定の合理性は、当事者間の利害関係および社会的利害関係について総合的に利益考量を行って判断すべきである。その重要な基準は、以下の通りである。(一)

(9) 最高法院75年度台上字第2446號判決 (1986年)。

(10) 最高法院83年台上字第1865號判決 (1994年)。

(11) 最高法院75年度台上字第2446號判決 (1986年)、最高法院81年台上字第989號判決 (1992年)。

(12) 最高法院83年台上字第1865號判決 (1994年)。同旨：最高法院96年度台上字第894號 (2007年)。

(13) 台北地方法院85年度勞訴字第78號判決 (1997年)。

企業や使用者が競業避止の特約の保護を受けるべき利益を有すること、すなわち使用者の固有な知識および営業秘密を保護する必要があるということ。(二) 労働者の、元の使用者や会社における職務および地位。特別な技能・技術を有せずかつ職位が低い会社の主な営業幹部ではない、弱い労働者については、退職後同様や類似の業務の会社に就職しても、元の使用者の営業を妨害する可能性がなく、この際の競業避止の約定は、労働者の転職の自由を制限するようになり、公序良俗に違反して無効とする。(三) 競業避止の対象、期間、地域、職業活動の範囲は、合理的な範疇を超えないこと。(四) 使用者は、競業行為をしない労働者に対して被る損失について代償措置を有する必要がある、代償措置の有無は、場合によって重要な判断基準となる。競業避止は代償や手当を有する場合には、特段の事情のない限りかかる競業避止の約定は公序良俗の違反を認めがたい。(五) 退職後の労働者の競業行為は顕著の背信性を有するか、または明らかに信義則に反するか。すなわち、退職後の労働者が元の使用者の顧客・情報を大量に奪う事情、またはその競業の内容および態様が比較的悪質であり、または競業行為が顕著の背信性を有しまたは明らかに信義則に反する場合には、離職後に競業避止義務に反する当該労働者は、保護されるに値しない。」とした。

この判決は、重要な意義を有する。この判決は、明らかに日本の判例法理の影響を受けており、その判断基準が従来のもよりも具体的で明確であり、その他の多くの判決によって引用され、またはある程度の修正が行われた。そればかりでなく、学説の多くは、本判決によって提出された判断基準を土台として議論し、その後五標準説・四標準説・三標準説の論争をもたらした。

この問題の重要性に鑑み、当時の中央主務官庁行政院劳工委员会は、判決の掲げる五つの判断基準を整理し、労使双方に参考を提供した⁽¹⁴⁾。こ

(14) 行政院劳工委员会2000年8月21日台(89)劳资2字第0036255号函。

の行政通達の提示した判断基準は、明らかに上記の1997年台北地裁判決の五標準説に由来した。

上記の五標準説は、かつての緩やかな審査基準と異なり、かつ各判断基準が合理性審査の基準よりも明確であるが、すぐに通説にならなかった。しかし、五標準説を土台として、学説の影響もあり、四標準説⁽¹⁵⁾および三標準説⁽¹⁶⁾をとる判決が現れた。

2010年4月8日、重要な最高裁判決が下された。すなわち、最高裁判所99年台上字第599号判決は、「被用者は雇用関係の存続中、雇用者の顧客、商品の仕入先、製造や販売過程などの機密に接触し、これら機密の運用は、雇用者に危険や損失をもたらすことが可能である。そこで、当事者双方の協議を経て、雇用関係終了後において、被用者は一定の期間内において元の使用者と同様あるいは同類の会社の仕事に従事してはならない、と約定した。その制限の範囲が明確・合理的・必要であり、かつ被用者がこの制限によって被った損失について合理的な補填を受けるのであれば、契約自由原則に基づき、かかる競業避止の約定が有効であると認めなければならない。」と判示した。この判決は、競業避止義務の約定の有効性について明確な判断基準をとった最初の最高裁判所判決であり、四標準説の採用を明言していないが、その判断根拠から見れば、四標準説の内容に相当する。

競業避止の約定の有効性の判断基準については、下級審判決の見解が多岐に分かれていたが、その多くは、五標準説・四標準説・三標準説の判断基準をとっており、四標準説や三標準説の判決が多数であった。上記の2010年最高裁判決が下されて以降、四標準説が徐々に主流となり、その後の立法化に影響をもたらした。

(15) 台北地方法院87年勞訴字第90號判決（1999年）、台北地方法院89年度勞訴字第76號判決（2000年）。

(16) 台北地方法院88年度勞簡上字第14號判決（2000年）。

(三) 退職後競業避止義務の法理の立法

2015年12月16日に労働基準法の改正が行われ、第9条の1を新設し、上記の退職後競業避止義務の法理を立法化した。同条第1項は「使用者は、以下の規定を満たさない場合、労働者と退職後競業避止の約定をしてはならない。一、使用者が保護を受けるべき正当な営業利益を有すること。二、労働者が、その地位または職務によって、使用者の営業秘密に接触しまたは使用することができること。三、競業避止の期間、地域、職業活動の範囲及び就業対象は、合理的な範疇を超えないこと。四、使用者は、競業行為をしない労働者に対して被る損失について合理的な補償をすること。」と定めて、第2項は「前項第四号に定められる合理的な補償は、労働者が勤務期間中に支給される給付を含まない。」と定めて、第3項は「第一項各号の規定の一に反する場合、その約定は無効とする。」と定めて、第4項は「退職後競業避止禁止の期間は、二年間を超えてはならない。二年間を超えるものは、二年間に短縮される。」と定めた。

上記の法改正による規定の新設をうけて、2016年10月7日に労働基準法施行規則が改正され、以下のような関連の規定を新設した。

まず、退職後の競業避止の約定は、書面によらなければならない、競業避止の期間、地域、職業活動の範囲及び就業対象、そして補償などを記載しなければならない（施行規則第7条の1）。

また、法第9条の1第1項第3号にいう「合理的な範疇」については、「一、競業避止の期間は、使用者が保護しようとする営業秘密や技術情報の終期を超えてはならず、かつ最長二年間を超えてはならない。二、競業避止の地域は、元使用者の実際の営業活動の範囲に限る。三、競業避止の職業活動の範囲は、具体的で明確でなければならない、かつ労働者の元の職業活動範囲と同様や類似であること。四、競業避止の就業対象は、具体的で明確でなければならない、かつ元の使用者の営業活動と同様や類似であり、かつ競争関係のあるものに限る。」と定めている（施行規則第7条の2）。

そして、合理的な補償の額については、「以下の事項を総合考量しなければならない。一、毎月の補償金額は、労働者の退職時の一ヶ月間の平均賃金の50%を超えること。二、補償金額は、労働者の退職後の競業禁止の生活の需要を維持するに足りること。三、補償金額は、労働者が競業禁止の期間、地域、職業活動の範囲及び就業対象の範疇に遵守するために被った損失に相当すること。四、その他補償基準の合理性の判断に関連する事項。」と定め、かつ合理的な補償は、退職後予め一時金として支払い、または月ごとに支払うことを約定しなければならない、と定めている（施行規則第7条の3）。

以上の施行規則の規定は、過去の実務上の関連の紛争を踏まえて、新設されたものである。法の第9条の1に比べれば、より詳細な規定が新設されたが、上記の禁止の対象および合理的な補償は、事案の内容によって異なる判断がありうる。そこで、過去の裁判例の判断を整理分析し、異なる業種により精緻な判断基準を定立していくのが、将来の課題になる。

四 おわりに

まず、配転および退職後競業禁止義務に関する紛争の処理については、過去において規定が存在しておらず、行政解釈・判例法理および学説を通じて、判断基準が形成された。実務および学説の長年の積み重ねにより、また外国の法理を参考とし、一定の判断基準が形成され、立法化に至った。上述のように、立法化の後、更なる精緻な判断基準を形成する必要があると考えられる。今後、事案を類型化し、精緻な研究が求められ、また外国の関連理論の比較法的研究は、今後の法理論の発展のために重要である。

また、2015年の労働基準法の改正は、労働契約の紛争について、配転および退職後競業禁止義務の二つの条文を含めて、三つの条文しかない。その他の労働契約の紛争処理の判断基準について、立法化する必要がある。

労働契約法は、1936年に中国大陸の時代に制定されたが、施行されていないので、有効な法律ではない。今後、労働契約争議にかかる立法化の検討を、引き続き進めていく必要がある。