

# アメリカ・ニューヨーク州法における 競業避止特約の正当な利益

植田 達

(常葉大学法学部専任講師)

日本の裁判実務では、退職後の労働者に競業避止義務を課す特約（競業避止特約）は、職業選択の自由（憲法 22 条 1 項）を制約することから、その定める競業制限が使用者の正当な利益を守るために合理的であるかどうかにより、有効性が判断されている。アメリカ・ニューヨーク州においても、判例法が、人の生計手段を奪うことを阻止する公序と不公正競争の防止の要請との調和の観点から、同様の判断枠組みを採用している。使用者の正当な利益を構成するものとして、営業秘密や秘密情報、顧客関係・グッドウィル、退職労働者の「独自または非凡な労務」を挙げる。特に営業秘密の侵害リスクに対しては、特約の有効性に加え、使用者の権利救済をも広く認めようとしている。例えば、その漏洩がある場合、差止めの中心的要件である回復不能な損害が推定されるという立場がある。そして、正当な利益の性質や内容は、競業制限の期間や地域などの合理的範囲を画定する。例えば、顧客関係を保護しようとする場合、退職労働者の後任者が顧客との関係を回復するための期間が競業制限の合理的期間となり、使用者が顧客を誘引している地域を越えてその影響力を上げようとするものでなければ地理的範囲も合理的となる。さらに、顧客の範囲を限定せずに、退職労働者がその雇用中に関わったことのない顧客や、労働者自身の努力のみによって獲得された顧客を顧客収奪禁止特約の対象とすることは、必要な範囲を超える不合理な制限となる。こうしたニューヨーク州法の判断手法は、日本法に示唆を与えうるものであるが、正当な利益を構成する営業秘密が、差止めなどの特約の実現・執行の解釈や判断に何らかの意味をもつかどうかなど、権利救済論を踏まえて検討すべき課題もある。

## 目次

- I はじめに
- II 競業避止義務の発生根拠と限界
- III 正当な利益と競業制限の合理性
- IV おわりに

## I はじめに

### 1 本稿の背景（日本における問題状況）

日本において、労働者は、使用者に対し、在職中は、信義則（民法 1 条 2 項、労働契約法 3 条 4 項）

に基づき労働契約の付随義務である誠実義務の一環としての競業避止義務を負うが、退職後は、労働契約の終了に伴い、当然には競業避止義務を負わない。したがって、退職後の労働者に競業避止義務を課すためには、別の契約上の根拠が必要であると解されている。ただ、そのような特約による競業制限は、退職労働者の職業選択の自由（憲法 22 条 1 項）を制約するため、その有効性が制限される。具体的には、競業制限の範囲（期間、地域、対象業種・職種、対象行為）が、代償措置なども考慮し、当該労働者が触れうる使用者の正当な利益を守るために合理的であるかどうかにより、

特約が公序（民法90条）に違反するかを判断する、という枠組みが裁判実務として確立している<sup>1)</sup>。しかし、このような枠組みの下での判断には一定の不明確さ、予測の困難さを伴う。

## 2 本稿の検討対象（アメリカにおける競争禁止特約の制限ないし規制）

アメリカでは、在職中の労働者は、どの州においても、忠実義務（duty of loyalty）の内容として競争禁止義務を負うが、これが退職後に及ばない、という点は日本と概ね同様である<sup>2)</sup>。もっとも、退職後の競争禁止義務を課す特約を制限する法理や規制する立法の有無・内容は州によって異なる。立法による競争禁止特約規制によらずに、判例法理によって前記1の日本法と同様の判断枠組みを採用する州もあり、その代表的な例がニューヨーク州である。本稿では、ニューヨーク州の判例法との比較を通じて、競争禁止特約（競争そのものを禁止する特約のほか、顧客の勧誘・収奪を禁止する特約を含む）に対する制限のあり方について考察する<sup>3)</sup>が、特に正当な利益（legitimate interest）に焦点を当てて分析を試みる。

## II 競争禁止義務の発生根拠と限界

ニューヨーク州法においては、退職後の労働者は、営業秘密侵害や不正な方法がない限り、使用者と競争する自由があることから、退職後の競争禁止義務が発生するためには、競争禁止特約を別途締結する必要がある<sup>4)</sup>。この特約も、無制限に有効になるものではなく、その定める競争制限が合理的でなければならない、というルールを判例法として採用している<sup>5)</sup>。ニューヨーク州の最上級裁判所であるニューヨーク州上訴裁判所（Court of Appeals of New York）の判例によれば、競争制限が合理的であるためには、①使用者の正当な利益の保護に必要な範囲を超えないこと、②労働者に過度の困難（undue hardship）を強いるものでないこと、③一般市民（public）にとって損害になる（injurious）ものでないこと、という3要件を全て充足しなければならない<sup>6)</sup>（各要件の立証責任は特約の効力を主張する使用者側にある<sup>7)</sup>）。

①については、競争制限の期間や地域が合理的であるかを判断する<sup>8)</sup>。②では、労働者の競争の自由を考慮しているようである<sup>9)</sup>。③では、特約の影響により、（消費者としての）一般市民が特定業種の役務提供を受けられなくなるか、市場に重大な混乱や独占をもたらすかなど<sup>10)</sup>の競争法上の観点<sup>11)</sup>を考慮している<sup>12)</sup>。このようなルールの背景として、ニューヨーク州上訴裁判所は、人の生計手段を奪うことを阻止する公序（public policy）の強い要請を挙げる<sup>13)</sup>とともに、労働者の競争禁止特約を正当化する根拠は、「不公正な競争（unfair competition）<sup>14)</sup>を未然に防止すること」にあると述べ<sup>15)</sup>、競争禁止特約に対する制限は厳格なものであると指摘されている<sup>16)</sup>。

なお、日本法では、競争禁止特約の有効性判断において代償措置等の有無や内容が考慮されること、アメリカ法においても、競争禁止特約が拘束力を持つために、契約の対価たる約因（consideration）も必要である<sup>17)</sup>。しかし、これは、競争禁止特約に限らず、一般的な契約法理から導かれる要件であり、州によって競争禁止特約の約因として必要な内容は異なること、ニューヨーク州法においては、雇用の継続で足り<sup>18)</sup>、新たな対価は必要ないと解されている。その根拠として、随意雇用（at-will employment）において、使用者はいつでも正当な理由を要せずに労働者を解雇することができること、この権利の不行使が約因を構成する法的不利益であると説明されるため、少なくとも特約の締結後に一定の期間は雇用されていることが必要だと解されている<sup>19)</sup>。もっとも、使用者が退職労働者に競争制限期間中も給与を支払うこと<sup>20)</sup>や、退職後の一定期間に競争しないことの引換えとしての在職中の高額な賃金<sup>21)</sup>は、労働者の生計手段を奪うという懸念を緩和するため、特約の合理性を基礎づけることがあるが、前記①ないし③のいずれの要件と関係するのかは明確でない。

### Ⅲ 正当な利益と競争制限の合理性

#### 1 正当な利益

ニューヨーク州上訴裁判所の判例によれば、裁判所は、使用者の事業の成功につながったものを保護し、故意による不正の商業上の略奪行為から自衛する正当な利益を認めなければならない<sup>22)</sup>。このような観点から、正当な利益を構成しうる情報や利益としては、①営業秘密 (trade secret) や秘密情報、②顧客関係・グッドウィル (goodwill) のほか、③退職労働者の「独自 (unique) または非凡な (extraordinary) 労務 (service)」<sup>23)</sup>がある。

##### (1) 営業秘密・秘密情報

アメリカでは、営業秘密についても州法によって規律されている<sup>24)</sup>ところ、ニューヨーク州の判例法によれば、営業秘密とは、事業で使用される一切の方式 (formula)、様式 (pattern)、発明 (device) または情報の編集 (compilation) から構成され、これを知らず、もしくは使用しない競争者よりも優位に立つ機会を与えるもののことをいう<sup>25)</sup>。競争禁止特約を正当化する営業秘密に当たりうるものとして、使用者の顧客情報 (顧客名・連絡先や、顧客需要・取引履歴、顧客選好)<sup>26)</sup>のほか、事業計画・事業予測や財務情報などの事業情報<sup>27)</sup>、製法や成分、設計図、試作品などの製品情報<sup>28)</sup>、商品の価格情報 (価格そのもののほか、価格の決定方法、利益率)<sup>29)</sup>などがあるが、実際に営業秘密に該当するかどうかは、①当該情報が保有者の事業外で知られている程度、②当該情報が事業に関係する労働者などに知られている程度、③情報の秘密性を守るために講じられた措置の程度、④保有者とその競争者にとっての当該情報の価値、⑤当該情報を開発するために保有者が投下した労力や費用、⑥当該情報が他社によって適切に取得または複製されることの難易という要素を考慮する<sup>30)</sup>。営業秘密といっても完全な秘密性までは求められず<sup>31)</sup>、秘密性を守るために講じられた措置が重要であると解されている<sup>32)</sup>。したがって、公的に入手可能な情報源から容易に取得できる情報は、営業秘密に該当しない<sup>33)</sup>。例えば、そのよ

うな情報源から作成されている過去の顧客や潜在的な顧客のリストは、既存顧客の情報と異なり、営業秘密としての保護に値しない<sup>34)</sup>。製法や設計に関する技術的情報については、退職労働者にその知識などがなければ製品開発について不公正な競争に及ぶこともできないため、その知識があることが正当な利益を構成する前提となることがある<sup>35)</sup>。

競争禁止特約を実現するための権利救済手段として、暫定的差止命令 (preliminary injunction) が重視されているところ、特に連邦裁判所では、営業秘密は、ひとたび喪失されれば永久に失われることを理由に挙げて、その漏洩により、差止めの中心的要件である回復不能な損害 (irreparable harm)<sup>36)</sup>を推定する、と解されている<sup>37)</sup>。また、事業計画や新製品の情報など前使用者の営業秘密の中でも事業の中核に関わる重要情報に精通している高職位にあった退職労働者が、競合他社である新使用者の下でも同様に高い地位に就いて新使用者の経営企画や製品開発に従事することなどにより、前使用者の営業秘密を開示することが不可避的 (inevitable)<sup>38)</sup>であれば (故意による開示のおそれもない)、営業秘密の開示そのものの証明がなくても、回復不能な損害のおそれが認められる、という判例がある<sup>39)</sup>。他方、このような不可避的開示の危険は、差止めの要件充足ではなく、競争禁止特約の正当な利益の存在を肯定する要素と位置づける判例もある<sup>40)</sup>。このように、営業秘密の侵害リスクに対しては、使用者の権利救済もより広く認められやすくなっており、営業秘密は、正当な利益の中でも特に重要な地位を占めているといえる。

##### (2) 顧客関係・グッドウィル

顧客関係やグッドウィル<sup>41)</sup>については、労働者がその雇用期間中に獲得した使用者の顧客関係を保護することは、正当な利益に当たりうると解され<sup>42)</sup>、通常、使用者の費用を通じて形成・維持された顧客関係やグッドウィルは、正当な利益を構成する<sup>43)</sup>。前記Ⅱの通り、競争禁止特約を有効とする根拠は不公正な競争の防止にあるところ、ある裁判例は、雇用中に獲得された顧客関係は、そ

れが労働者に使用されて使用者に競争上の不利益が生じるかどうかによって評価される、と説明する<sup>44)</sup>。したがって、労働者が、保険代理店業などとして、使用者との雇用関係を開始する前に形成して持ち込んだ顧客など、労働者自身の個人的な顧客関係は正当な利益にならない<sup>45)</sup>。また、退職した労働者自身が前使用者での業務として関与しなかった顧客も、その雇用の過程で獲得した顧客に含まれない<sup>46)</sup>が、退職労働者が監督していた部下を通じて形成した顧客関係は、これを保護することに正当な利益があると解されている<sup>47)</sup>。

顧客関係は秘密情報であることは必要ではない<sup>48)</sup>。しかし、潜在的顧客との関係は、法的保護に値する人的関係とそれに満たない人的関係との線引きが困難であることから、顧客関係としては保護されず、それが営業秘密や秘密情報(前記(1))を構成するリストに含まれる場合に、保護されるに止まると解されている<sup>49)</sup>。

### (3) 独自または非凡な労務

ニューヨーク州上訴裁判所は、独自または非凡な労務に該当するためには、単に退職した当該労働者が業務において優れていることや、その能力が使用者にとって高い価値があるということだけでは足りず、その労務が余人をもって替えがたいか、その労務を失えば使用者に回復不能な損害が生じるような性質のものであることが必要である、と判示した<sup>50)</sup>。また、ニューヨーク州を管轄する連邦第二巡回区控訴裁判所(United States Court of Appeals for the Second Circuit)によれば、独自性や非凡さは、労働者個人よりも、労働者と使用者の事業との関係に焦点を当て、業務に対する当該労働者の労務や価値が独自、非凡なものであるかどうかで判断される<sup>51)</sup>。BDO Seidman v. Hirshberg 事件の州上訴裁判所の判決によれば、退職労働者が、専門的な医療や歯科分野について田舎の市場における第一次医療提供者という狭い集団からの紹介を巡って使用者と直接に競争しうる場合<sup>52)</sup>は、独自または非凡な労務といえるが、同事件では、退職労働者の地位が一般的な会計業務の独自性や非凡さではなく、企業顧客を誘引する能力に基づくものであったことを理由に否

定した<sup>53)</sup>。ただし、独自または非凡な労務に関する裁判所の判断の実態は、退職労働者と顧客との関係が「独自な」関係であるかどうかを、その関係の形成により大きく寄与したのが使用者と労働者のいずれかという観点を中心に判断しており<sup>54)</sup>、前記(2)の顧客関係の判断と概ね同様であるといえる。

## 2 競業制限の範囲の合理性との関係

### (1) 期間

競業禁止特約によって顧客関係を保護しようとする場合、退職労働者の後任者が顧客との関係を形成・回復するための期間が、競業制限の合理的期間と判断されている<sup>55)</sup>。例えば、前記Ⅱの合理性基準を定立した BDO Seidman v. Hirshberg 事件の判決では、特約が会計士である労働者の退職後 18 カ月間の顧客収奪を禁止していたところ、その 18 カ月という期間は、使用者の顧客関係を使用者が置き換えることができる適切な間隙であることを理由に、当該顧客収奪禁止特約の期間としては合理的であると判断した<sup>56)</sup>。このような正当な利益を再形成・回復するための合理的期間の長短は、使用者の事業の内容によっても異なる。使用者が特殊な工程で生産しているような場合、その商品説明や広報によって顧客獲得に要する期間も考慮され、2 年間の競業制限も正当化される<sup>57)</sup>。また、営業秘密を保護しようとする場合であっても、それが使用者の商品の価格情報やコンピュータプログラムなどであって、その時々競争状況に応じて変化する性質のものであれば、陳腐化することによって営業秘密性も喪失する<sup>58)</sup>ため、その営業秘密が競争上の価値を保持するだけの期間が合理的なものであると解されている<sup>59)</sup>。正当な利益の内容のみならず、競業制限期間が退職労働者の生計を立てる能力を低下させる程度に長いかどうか、という観点からも期間の合理性は判断される<sup>60)</sup>。他方、期間の限定がない競業禁止特約も、厳格に判断されるものの、退職労働者による医療のような専門的業務のほぼすべてがその前使用者との関係により培われ、かつ制限される地域は非常に限定されている場合には、有効になりうる<sup>61)</sup>。なお、期間の長さそのものに対する評

価としては、1年は比較的短いと述べるものが見られる<sup>62)</sup>。

## (2) 地理的範囲

退職労働者が雇用されていた地域において競業を制限することは、地理的範囲として合理的である<sup>63)</sup>。ニューヨーク州上訴裁判所の判例は、地理的範囲の合理性を肯定する理由に、使用者はその顧客を誘引している地域を越えてその影響力を拡げようとはしておらず、退職労働者が特約に定められた地域外で事業を行うことは完全に自由であることを挙げた<sup>64)</sup>。問題となるのは、それよりも広い地域、すなわち、アメリカ全土、さらには世界全体で競業を制限することの合理性である。アメリカ全土を対象とする競業制限は、使用者の事業範囲が全国的であることを理由に合理的であると判断した例がある<sup>65)</sup>。世界全体を対象とする制限についても、例えば、国際的な複数通貨取引を行う国際金融機関に提供されるコンピュータプログラムを開発する使用者の事業の国際性<sup>66)</sup>や、化粧品製造・販売を国際的に行う使用者において世界的なブランディングに従事した退職労働者の職務内容<sup>67)</sup>、競業制限の期間の短さ<sup>68)</sup>を理由に、合理性を認める例がある。

## (3) 対象行為

判例が明示的に挙げる期間および地域的範囲のみならず、競業制限の対象となる行為についても、合理的かどうか判断されている。すなわち、使用者と「『類似または競合する事業』への従事」に限定して制限を課すことは公正 (fair) であると解されている<sup>69)</sup>。また、競合他社で働くこと自体は禁止せずに「競業する製品」について従事することのみを禁止することも、合理的な制限と捉えられている<sup>70)</sup>。州上訴裁判所は、Karpinski v. Ingrasci 事件において、狭い地域内で歯科医師からの紹介により患者を獲得している口腔外科医である使用者が、退職労働者に対し、歯科および口腔外科の業務を行うことを制限する特約につき、退職労働者が、従事したとしても使用者と競合しない職種から排除されることは合理的でない、と指摘し、口腔外科に関する制限のみ合理的

と述べた<sup>71)</sup>。また、BDO Seidman v. Hirshberg 事件では、顧客収奪禁止特約につき、顧客の範囲を限定せずに、労働者がその雇用中に関わったことのない顧客や、使用者の費用などの負担によらずに労働者自身の努力のみによって獲得された顧客を特約の対象とすることは、必要な範囲を超える制限であり、不合理である、と判断した<sup>72)</sup>。この判例は、顧客関係という正当な利益との関係で、競業禁止特約の対象たる顧客の合理的な範囲を画定した<sup>73)</sup>。他方、収奪を禁止する顧客の範囲を合理的に限定することによって、地域的な限定がなくても、特約を有効にする、という例もある<sup>74)</sup>。

競業禁止特約の有効性は、競業の完全な禁止であるか、それよりも制限としてはるかに緩やかな顧客勧誘の禁止であるかによっても異なると解されており<sup>75)</sup>、顧客関係の保護を目的とする場合、顧客の勧誘を禁止する特約は有効になりうるが、競業そのものを禁止する特約は、①使用者の正当な利益の保護に必要な範囲を超えないという要件を充足せず、無効になる<sup>76)</sup>。こうした理解に基づき、実務的にも、競業自体を禁止する特約と顧客勧誘収奪を禁止する特約とは分けて規定されることがある<sup>77)</sup>。

## IV おわりに

ニューヨーク州での競業禁止特約の有効性や実現・執行(特に差止め)は、正当な利益の性質や内容、ひいては使用者に競争上の不利益をもたらすか否かに大きく影響されるため、正当な利益が中心的要件であることが窺える。このことは、同州法と同様のルールを採用している日本法にもあてはまるだろう。そして、正当な利益の有無の判断や、競業制限の合理的範囲の画定などにも共通性が見られ、ニューヨーク州法の下での判断手法は日本法において合理性の判断をより精緻なものにするために示唆を与えると見える。また、最近の日本の裁判例に、競業禁止特約に基づいて勧誘が禁止される顧客の範囲から労働者の既存顧客を除外したものもある<sup>78)</sup>。裁判所による合意の限定解釈の限界も問題となるが、このような解釈も前記Ⅲ2(3)で述べたBDO Seidman v. Hirshberg

事件判決の考え方と近似している。さらに、競争禁止特約に基づく差止めの要件とされる「営業上の利益を現に侵害され、又は侵害される具体的なおそれ」<sup>79)</sup>の有無の判断において営業秘密の漏洩やその不可避的開示のおそれが意味を持つという解釈が成り立つかなど、権利救済論 (remedies) を踏まえて検討すべき課題もある。

- 1) フォセコ・ジャパン・リミテッド事件・奈良地判昭和45・10・23下民集21巻9号1369頁、ダイオーズサービス事件・東京地判平成14年8月30日労判838号32頁など。
- 2) 雇用法リステイトメントを素材として、アメリカ法における在職中の労働者による兼業・競争の可否について研究したものと、植田達「アメリカ・雇用法リステイトメントにおける労働者の忠実義務と在職中の競争・兼業に対する制限(1)」法学研究93巻2号55頁(2020)、同「(2・完)」法学研究93巻3号75頁(2020)。
- 3) ニューヨーク州法に関する考察として、小川美和子『アメリカにおける雇用関係終了後の競争行為の規制——日本法への示唆をもとめて』本郷法政紀要5号63頁(1996年)がある。
- 4) *Walter Karl, Inc. v. Wood*, 137 A.D. 2d 22, 27 (2d Dep't 1988)。
- 5) このルールの例外として、労働者が使用者と競争しないことを条件とする給付(ストックオプションなど)の権利を保持するか、競争する権利を行使して当該給付を没収される危険を冒すかを選択できる場合、労働者の生計を立てる自由を不当に制限するものではない、という考え方があり。これは「労働者選択権法理 (employee choice doctrine)」と呼ばれ、そのような給付を没収する旨の条項の有効性は、労働者の退職が任意であるか、それとも擬制解雇 (constructive discharge) であるかによって決せられる。*Morris v. Schroder Capital Mgmt. Int'l*, 7 N.Y. 3d 616, 621 (2006)。
- 6) *BDO Seidman v. Hirshberg*, 93 N.Y. 2d 382, 388-389 (1999)。もっとも、ニューヨーク州法は、競争禁止特約の締結にあたって使用者による強制 (coercion) や不誠実さ (bad faith) がない場合には、特約を完全には無効にせず、特約の可分性 (severance) または部分的有効性 (partial enforcement) を認めている。*Id.* at 394。
- 7) *Brown & Brown v. Johnson*, 25 N.Y. 3d 364, 369-370 (2015)。
- 8) *BDO Seidman v. Hirshberg*, 93 N.Y. 2d 382, 389 (1999) (quoting *Reed, Roberts Assocs. v. Strauman*, 40 N.Y. 2d 303, 307 (1976))。
- 9) *Id.* at 393。退職した労働者がその職業人生の大半を制限対象となっている地域や職種で送っていたとしても、周辺の地域(州)で競争することが制限されていないことなどを理由に、直ちに②の要件充足は否定されない。*Poller v. Bioscrip*, 974 F. Supp. 2d 204, 222 (S.D.N.Y. 2013)。この判断によれば、労働者のキャリア形成上の不利益などは考慮されていない。また同事件によれば、新使用者の下で、特約に基づく差止めが行われても賃金が保証されていることも、②の要件充足を肯定する一事情である。*Id.*
- 10) *BDO Seidman v. Hirshberg*, 93 N.Y. 2d 382, 393-394 (1999)。
- 11) 特約が反競争的 (anti-competitive) でないかどうかを判断する判決もある。*Innovative Networks v. Satellite Airlines Ticketing Ctr., Inc.*, 871 F. Supp. 709, 729 (S.D.N.Y. 1995)。

- 12) 日本法でも、前掲注1)・フォセコ・ジャパン・リミテッド事件判決がこの点を挙げるが、具体的なあてはめは行われていない。
- 13) *Columbia Ribbon & Carbon Mfg. Co. v. A-1-A Corp.*, 42 N.Y. 2d 496, 499 (1977); *Brown & Brown v. Johnson*, 25 N.Y. 3d 364, 370 (2015)。
- 14) ここでいう「不正な競争」とは、営業秘密や秘密にされている顧客情報の使用や開示によるものが想定されている。*Columbia Ribbon & Carbon Mfg. Co. v. A-1-A Corp.*, 42 N.Y. 2d 496, 499 (1977) (quoting *Reed, Roberts Associates, Inc. v. Strauman*, 40 N.Y. 2d 303, 308 (1976))。
- 15) *BDO Seidman v. Hirshberg*, 93 N.Y. 2d 382, 391 (1999)。
- 16) *Id.* at 389。フロリダ州の会社のニューヨーク州子会社とその従業員との間で締結された、競争禁止特約に関する準拠法をフロリダ州法とする準拠法選択条項は、合理性要件や立証責任などの面でより厳格に競争禁止特約の有効性を判断するニューヨーク州法の公序にとって有害であることから、その効力が否定され、ニューヨーク州法が適用された判例がある。*Brown & Brown v. Johnson*, 25 N.Y. 3d 364, 370 (2015)。
- 17) 競争禁止特約における約因の意義について研究したものと、内藤恵「アメリカ雇用契約における労働者の競争禁止義務と約因法理」法学研究65巻12号111頁(1992)。
- 18) *Zellner v. Conrad*, 183 A.D. 2d 250, 256 (2d Dep't 1992); *Poller v. Bioscrip*, 974 F. Supp. 2d 204, 223 (S.D.N.Y. 2013)。
- 19) *Zellner v. Conrad*, 183 A.D. 2d 250, 256 (2d Dep't 1992); *Gazzola-Kraenzlin v. Westchester Medical Group*, 10 A.D. 3d 700, 702 (2d Dep't 2004)。
- 20) *Maltby v. Harlow Meyer Savage, Inc.*, 166 Misc. 2d 481, 486 (Sup. Ct. N.Y. Cnty. 1995), aff'd, 223 A.D. 2d 516 (1st Dep't 1996); *Lumex, Inc. v. Highsmith*, 919 F. Supp. 624, 632 (E.D.N.Y. 1996); *Estee Lauder Cos. v. Batra*, 430 F. Supp. 2d 158, 181 (S.D.N.Y. 2006)。
- 21) *Ticor Title Ins. Co. v. Cohen*, 173 F. 3d 63, 71 (2d Cir. 1999)。
- 22) *Reed, Roberts v. Strauman*, 40 N.Y. 2d 303, 308 (1976)。
- 23) *BDO Seidman v. Hirshberg*, 93 N.Y. 2d 382, 389 (1999) (quoting *Reed, Roberts Assocs. v. Strauman*, 40 N.Y. 2d 303, 308 (1976)); *Johnson Controls, Inc. v. A.P.T. Critical Sys., Inc.*, 323 F. Supp. 2d 525, 534 (S.D.N.Y. 2004) (quoting *Ticor Title Ins. Co. v. Cohen*, 173 F. 3d 63, 70 (2d Cir. 1999))。
- 24) 連邦法として営業秘密防衛法 (Defend Trade Secret Act) が2016年に制定・施行されたが、州法に専占しないため、民事救済につき、州の営業秘密法と併存する。18 U.S.C. § 1838 (2016)。
- 25) *Ashland Mgmt. Inc. v. Janien*, 82 N.Y. 2d 395, 407 (1993) (quoting *Matter of New York Tel. Co. v. Public Serv. Commn.*, 56 N.Y. 2d 213, 219, n. 3)。
- 26) *Bus. Intelligence Servs., Inc. v. Hudson*, 580 F. Supp. 1068, 1072 (S.D.N.Y. 1984); *Webcraft Tech., Inc. v. McCaw*, 674 F. Supp. 1039, 1045 (S.D.N.Y. 1987); *Ivy Mar Co. v. C.R. Seasons Ltd.*, 907 F. Supp. 547, 556-57 (E.D.N.Y. 1995) (quoting *Leo Silfen, Inc. v. Cream*, 29 N.Y. 2d 387, 393 (1972)); *Unisource Worldwide, Inc. v. Valenti*, 196 F. Supp. 2d 269, 278-79 (E.D.N.Y. 2002); *Poller v. Bioscrip*, 974 F. Supp. 2d 204, 217-219 (S.D.N.Y. 2013)。
- 27) *Lumex, Inc. v. Highsmith*, 919 F. Supp. 624, 630 (E.D.N.Y. 1996); *IBM v. Papermaster*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 95516 (S.D.N.Y. Nov. 21, 2008)。
- 28) *Bus. Intelligence Servs., Inc. v. Hudson*, 580 F. Supp. 1068, 1072 (S.D.N.Y. 1984); *Lumex, Inc. v. Highsmith*, 919 F. Supp.

- 624, 630 (E.D.N.Y. 1996); *Estee Lauder Cos. v. Batra*, 430 F. Supp. 2d 158, 175-176 (S.D.N.Y. 2006).
- 29) *Webcraft Tech., Inc. v. McCaw*, 674 F. Supp. 1039, 1046-1047 (S.D.N.Y. 1987); *Lumex, Inc. v. Highsmith*, 919 F. Supp. 624, 630 (E.D.N.Y. 1996); *Unisource Worldwide, Inc. v. Valenti*, 196 F. Supp. 2d 269, 278-79 (E.D.N.Y. 2002).
- 30) *Ashland Mgmt. Inc. v. Janien*, 82 N.Y. 2d 395, 407 (1993) (quoting RESTATEMENT OF TORTS § 757 cmt. b (AM. LAW INST. 1939)).
- 31) *Ivy Mar Co. v. C.R. Seasons Ltd.*, 907 F. Supp. 547, 556 (E.D.N.Y. 1995).
- 32) *Geritrex Corp. v. DermaRite Indus., LLC*, 910 F. Supp. 955, 961 (S.D.N.Y. 1996).
- 33) *Id.*, n.4.
- 34) *Columbia Ribbon & Carbon Mfg. Co. v. A-I-A Corp.*, 42 N.Y.2d 496, 499 (quoting *Leo Silfen, Inc. v. Cream*, 29 N.Y. 2d 387, 392); *Webcraft Tech., Inc. v. McCaw*, 674 F. Supp. 1039, 1044-1045 (S.D.N.Y. 1987). 営業秘密ではない秘密の顧客情報につき、同様に判断した *Reed, Roberts Assocs. v. Strauman*, 40 N.Y. 2d 303, 308 (1976).
- 35) *Silipos, Inc. v. Bickel*, 2006 WL 2265055 (S.D.N.Y. 2006); *IBM v. Visentin*, 2011 WL 672025 (S.D.N.Y. Feb. 16, 2011). *But see Estee Lauder Cos. v. Batra*, 430 F. Supp. 2d 158, 175 (S.D.N.Y. 2006) (製品の成分や製造技術について成分表示を読むことができる平均的な消費者以上のことを知らなくても、製品ブランドの戦略を展開する職責を担い、秘密となっている開発中の製品や今後予定されている製品の刷新などについて知識をもつ労働者は、製品情報に関する営業秘密を保有していると判断された。).
- 36) 回復不能な損害は、金銭賠償が十分な補償にならないような損失のことをいう。 *Lumex, Inc. v. Highsmith*, 919 F. Supp. 624, 627 (E.D.N.Y. 1996); *Greystone Staffing, Inc. v. Goehringer*, 14 Misc. 3d 1209 (A) (Sup. Ct. Nassau Cnty. 2006); *Spinal Dimensions, Inc. v. Chepenuk*, 16 Misc. 3d 1121 (A) (Sup. Ct. Albany Cnty. 2007).
- 37) *Estee Lauder Cos. v. Batra*, 430 F. Supp. 2d 158 (S.D.N.Y. 2006) (quoting *FMC Corp. v. Taiwan Tainan Giant Indus. Co.*, 730 F. 2d 61, 63 (2d Cir. 1984)).
- 38) 不可避的であるかどうかは、①新使用者が前使用者と競合する程度、②労働者が、前使用者の営業秘密を使用せずに新しい職務の遂行を合理的に期待できないほどに、新使用者での地位が前使用者でのものとはほぼ同じかどうか、③当該営業秘密が新使用者にとってどの程度価値があるか、④当該産業および営業秘密の性質という要素を考慮する。 *Payment Alliance v. Ferreira*, 530 F. Supp. 2d 477, 482 (S.D.N.Y. 2007) (quoting *Spinal Dimensions, Inc. v. Chepenuk*, 16 Misc. 3d 1121 (A) (Sup. Ct. Albany Cnty. 2007)); *EarthWeb Inc. v. Schlack*, 71 F. Supp. 2d 299, 310 (S.D.N.Y. 1999).
- 39) *EarthWeb Inc. v. Schlack*, 71 F. Supp. 2d 299, 308-309 (S.D.N.Y. 1999); *Payment Alliance v. Ferreira*, 530 F. Supp. 2d 477, 480 (S.D.N.Y. 2007) (quoting *Estee Lauder Cos. v. Batra*, 430 F. Supp. 2d 158 (S.D.N.Y. 2006)); *IBM v. Papermaster*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 95516 (S.D.N.Y. Nov. 21, 2008); *IBM Corp. v. Visentin*, 2011 U.S. Dist. LEXIS 15342 (S.D.N.Y. Feb. 16, 2011); *Willis of New York v. DeFelice*, 299 A.D. 2d 240, 242-243 (1st Dep't 2002).
- 40) *Lumex, Inc. v. Highsmith*, 919 F. Supp. 624, 630-631 (E.D.N.Y. 1996); *Spinal Dimensions v. Chepenuk*, 16 Misc. 3d 1121 (A) (Sup. Ct. Albany Cnty. 2007); *IKON Office Solutions v. Usherwood Office Tech., Inc.*, 21 Misc. 3d 1144A (Sup. Ct. Albany Cnty. 2008).
- 41) 「のれん」と和訳されることが多く、日本法の解釈論でいえば、「経済的価値のある事実関係」としての「得意先関係」(最大判昭和40年9月22日民集19巻6号1600頁)に近いと考えられる。
- 42) *BDO Seidman v. Hirshberg*, 93 N.Y. 2d 382, 391 (1999) (quoting *Harlan M. Blake, Employee Agreements Not to Compete*, 73 HARV. L. REV. 625, 647 (1960)).
- 43) *Id.*, at 392. 顧客基盤の形成に向けた使用者の費用としては、従業員の訓練費用なども含まれる。 *Gundermann & Gundermann, Inc. v. Brassill*, 46 A.D.3d 615, 616 (2d Dep't 2007).
- 44) *B.O. Tech., LLC v. Dray*, 970 N.Y.S. 2d 668, 673 (N.Y. Suffolk Cty. 2013).
- 45) *Willis of New York v. DeFelice*, 299 A.D. 2d 240, 242 (1st Dep't 2002); *Marshall & Sterling, Inc. v. Southard*, 148 A.D. 3d 1009, 1011 (2d Dep't 2017).
- 46) *Webcraft Tech., Inc. v. McCaw*, 674 F. Supp. 1039, 1047 (S.D.N.Y. 1987).
- 47) *Johnson Controls, Inc. v. A.P.T. Critical Sys., Inc.*, 323 F. Supp. 2d 525, 542 (S.D.N.Y. 2004); *Spinal Dimensions, Inc. v. Chepenuk*, 16 Misc. 3d 1121 (A) (Sup. Ct. Albany Cnty. 2007); *Marsh USA Inc. v. Karasaki*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 90986 (S.D.N.Y. Oct. 30, 2008).
- 48) 使用者の顧客の誘引に当たって使用者の秘密情報を使用した場合は、競争禁止特約違反を別途構成しうる。 *BDO Seidman v. Hirshberg*, 93 N.Y. 2d 382, n.2 (1999); *Group Health Sols. Inc. v. Smith*, 32 Misc. 3d 1244A (Sup. Ct. N.Y. Cnty. 2011).
- 49) *Marsh USA Inc. v. Karasaki*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 90986 (S.D.N.Y. Oct. 30, 2008) (quoting *Johnson Controls, Inc. v. A.P.T. Critical Sys., Inc.*, 323 F. Supp. 2d 525, 540 (S.D.N.Y. 2004)).
- 50) *Purchasing Assocs., Inc. v. Weitz*, 13 N.Y. 2d 267, 274 (1963). *See also Poller v. Bioscrip*, 974 F. Supp. 2d 204, 219 (S.D.N.Y. 2013) (「使用者にとって『高い価値がある』にすぎない」と判示して独自または非凡な労務を否定した。).
- 51) *Ticor Title Insurance Co. v. Cohen*, 173 F. 3d 63, 65 (2d Cir. 1999).
- 52) *See Karpinski v. Ingrassi*, 28 N.Y. 2d 45 (1971); *Gelder Med. Group v. Webber*, 41 N.Y.2d 680 (1977). これらの判決自身は、退職労働者の専門的な業務のほぼすべてないし大部分がその前使用者との関係により培われたものであることなどを指摘した。
- 53) 93 N.Y. 2d 382, 390-391 (1999).
- 54) *Maltby v. Harlow Meyer Savage, Inc.*, 166 Misc. 2d 481, 486 (Sup. Ct. New York County 1995), *aff'd*, 223 A.D. 2d 516 (1st Dep't 1996); *Ticor Title Insurance Co. v. Cohen*, 173 F. 3d 63, 71 (2d Cir. 1999). *BDO Seidman v. Hirshberg* 事件で州上訴裁判所が、独自または非凡な労務とは別に、顧客関係とグッドウィルを正当な利益として明示的に挙げてからも、この傾向は同様である。 *Natsource LLC v. Paribello*, 151 F. Supp. 2d 465, 473-474 (S.D.N.Y. 2001); *Veramark Techs., Inc. v. Bouk*, 10 F. Supp. 3d 395, 404-405 (W.D.N.Y. 2014).
- 55) 6カ月の制限を合理的と判断したものとして、 *Maltby v. Harlow Meyer Savage, Inc.*, 166 Misc. 2d 481, 486 (Sup. Ct. N.Y. Cnty. 1995), *aff'd*, 223 A.D. 2d 516 (1st Dep't 1996). *Ticor Title Insurance Co. v. Cohen*, 173 F.3d 63, 71 (2d Cir. 1999).
- 56) 93 N.Y. 2d 382, 393 (1999).
- 57) *Webcraft Tech., Inc. v. McCaw*, 674 F. Supp. 1039, 1045

- (S.D.N.Y. 1987).
- 58) *Ivy Mar Co. v. C.R. Seasons Ltd.*, 907 F. Supp. 547, 558 (E.D.N.Y. 1995); *see also* *Webcraft Tech., Inc. v. McCaw*, 674 F. Supp. 1039, 1047 (S.D.N.Y. 1987) (顧客選好および価格に関する情報が廃れたものになっていないことにも触れて営業秘密性を肯定した。).
- 59) 1年間の競争制限を合理的と判断したものとして, *Bus. Intelligence Servs., Inc. v. Hudson*, 580 F. Supp. 1068, 1073 (S.D.N.Y. 1984); *IBM v. Papermaster*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 95516 (S.D.N.Y. Nov. 21, 2008). *But see* *Estee Lauder Cos. v. Batra*, 430 F. Supp. 2d 158, 181-182 (S.D.N.Y. 2006) (特約が定める1年間は, 使用者の利益を保護するための適切な期間よりも長く, 5カ月が適切であると判断された。).
- 60) *Maltby v. Harlow Meyer Savage, Inc.*, 166 Misc. 2d 481, 486 (Sup. Ct. N.Y. Cnty. 1995), *aff'd*, 223 A.D. 2d 516 (1st Dep't 1996).
- 61) *Karpinski v. Ingrassi*, 28 N.Y. 2d 45, 50 (1971). *See also* *Gelder Med. Group v. Webber*, 41 N.Y. 2d 680, 685 (1977) (5年間の競争制限を有効にした。).
- 62) *Innovative Networks v. Satellite Airlines Ticketing Ctr., Inc.*, 871 F. Supp. 709, 728 (S.D.N.Y. 1995); *Integra Optics, Inc. v. Messina*, 2016 N.Y. Misc. LEXIS 2646 (Sup. Ct. Albany Cnty. 2016).
- 63) *BDO Seidman v. Hirshberg*, 93 N.Y. 2d 382, 393 (1999); *Johnson Controls, Inc. v. A.P.T. Critical Sys., Inc.*, 323 F. Supp. 2d 525, 534 (S.D.N.Y. 2004).
- 64) *Karpinski v. Ingrassi*, 28 N.Y. 2d 45, 50 (1971).
- 65) *Innovative Networks v. Satellite Airlines Ticketing Ctr., Inc.*, 871 F. Supp. 709, 729 (S.D.N.Y. 1995).
- 66) *Bus. Intelligence Servs., Inc. v. Hudson*, 580 F. Supp. 1068, 1073 (S.D.N.Y. 1984).
- 67) *Estee Lauder Cos. v. Batra*, 430 F. Supp. 2d 158, 181 (S.D.N.Y. 2006).
- 68) *Bus. Intelligence Servs., Inc. v. Hudson*, 580 F. Supp. 1068, 1073 (S.D.N.Y. 1984); *IBM v. Papermaster*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 95516 (S.D.N.Y. 2008). 世界全体を競争制限の対象とする特約でなくても, 競争制限の期間の長短と地理的範囲の広狭とを相関的に判断していると思われる例として, *Poller v. Bioscrip*, 974 F. Supp. 2d 204, 220 (S.D.N.Y. 2013).
- 69) *Innovative Networks v. Satellite Airlines Ticketing Ctr., Inc.*, 871 F. Supp. 709, 728 (S.D.N.Y. 1995).
- 70) *Lumex, Inc. v. Highsmith*, 919 F. Supp. 624, 636 (E.D.N.Y. 1996).
- 71) 28 N.Y. 2d 45, 50 (1971).
- 72) 93 N.Y. 2d 382, 392-393 (1999). *See also* *Vital Crane Servs., Inc. v. Micucci*, 118 A.D. 3d 1404, 1405 (4th Dep't 2014).
- 73) *See* *Poller v. Bioscrip*, 974 F. Supp. 2d 204, 221-222 (S.D.N.Y. 2013); *Marshall & Sterling, Inc. v. Southard*, 148 A.D. 3d 1009 (2d Dept. 2017).
- 74) *Marsh USA Inc. v. Karasaki*, 2008 U.S. Dist. LEXIS 90986 (S.D.N.Y. Oct. 30, 2008).
- 75) *Greenwich Mills Co. v. Barrie House Coffee Co.*, 91 A.D. 2d 398, 401 (2d Dep't 1983). この点を踏まえ, 5年間の制限を合理的としたものとして, *Bates Chevrolet Corp. v. Haven Chevrolet*, 13 A.D. 2d 27, 30 (1st Dep't 1961).
- 76) *Veramark Techs., Inc. v. Bouk*, 10 F. Supp. 3d 395, 402 (W.D.N.Y. 2014).
- 77) *Poller v. Bioscrip*, 974 F. Supp. 2d 204 (S.D.N.Y. 2013) (ニューヨーク州都市部での競争を1年間禁止する条項と雇用期間中に関わった顧客の収奪を2年間禁止する条項を有効にした。). *See also* *Gazzola-Kraenzlin v. Westchester Medical Group*, 10 A.D. 3d 700 (2d Dep't 2004) (使用者の特定の事業所から半径10マイル以内で使用者で行っていた小児医療業務を行うことを2年間禁止し, 被告の患者を勧誘することを1年間制限する特約は, 制限の期間や地域の点で不合理でない, と判示した。).
- 78) レジエント元従業員事件・福岡高判令和2・11・11労判1241号70頁。
- 79) 東京リーガルマインド事件・東京地決平成7・10・16労判690号75頁など。

うえだ・とおる 常葉大学法学部法律学科講師。主な論文に「アメリカ・雇用法リステイトメントにおける労働者の忠実義務と在職中の競争・兼業に対する制限 (1)」『法学研究』93巻2号55頁, 同「(2・完)」『法学研究』93巻3号75頁 (2020年)。労働法専攻。