

人的資本経営時代の知財法務

事業のキーマンと知財・労働法務

ユアサハラ法律特許事務所

弁護士 瀬戸 一希

第1. はじめに

会社の事業においては、コアな技術に関する知見・ノウハウを有する従業員など、いわゆる「キーマン」となる者がいる場合が少なくない。M&Aでは、表明保証等において、いわゆるキーマン条項として、キーマンをクロージング後も継続して雇用させられることや、退職した場合に競業しない旨を定める場合がある。特に、その企業価値の算定において、無形資産が重要な意義を有するベンチャー企業のM&Aにおいて、キーマンとなる者の雇用の確保・処遇の重要性は高い。

こうした事業のキーマンの処遇を社内で設計する際、労働法と知的財産法の両方の論点を考える必要がある。キーマンの処遇、引抜きや競業の禁止といった点は、労働法上、裁判例や議論が展開されてきた（第2）。キーマンの雇用を確保できないことに伴う、知的財産法を中心とする法的リスクや、その予防を検討する際、こうした議論の展開を踏まえる必要性が高い（第3）。以下、裁判例や各省庁のガイドラインを踏まえ、検討・解説する。

第2. キーマンの人材管理を巡る法的論点と裁判例

1. 競業禁止の合意

(1) 問題となる場面について

労働者は一般に、就労に伴う付随的な信義則上の義務として、競業禁止義務を負う。また、取締役の場合には会社法上、競業する行為については、会社法所定の手続による承認を受ける必要がある。創設初期のベンチャー企業の場合を典型として、キーマンが会社の意思決定に関与する職位に就いていることは少なくない。例えば、東京地判令和5年3月22日（令和3年（ワ）第1788号）では、原告で一定の職位に就いていた被告への請求と併せて、被告が代表を務める会社に対しても、会社法350条に基づく請求がされた。この事案では、労働契約上の誠実義務に基づき、勤務先である原告の方針に基づいて対応をすることが被告であるキーマンの義務であるとの判断がされている。また、大阪地判令和3年4月8日（平成30年（ワ）第5629号）¹では、役員の実任に、在職中においては、誓約書で合意された競業禁止義務が包摂される旨が述べられた。

1 著作権の争点に関する評釈であるが、高畑聖朗「判批」パテント75巻13号32頁以下（2022年）が本判決について解説している。不正競争防止法や競業禁止義務違反による主張がされる事案において、当該行為によって侵害される利益について、これらの根拠による法的な保護を受けることが難しい場合に、著作権法上の請求も併せて行われる例は、知財高判令和4年3月23日（令和3年（ネ）第10083号）などの他の事例でも見られる。