

イギリス・プロスポート

取引制限 (Restraint of Trade) の法理

——コモン・ローにおける Eastham 判決の位置づけと意義——

川 井 圭 司

一はじめに

「取引の自由へのいかなる干渉も、また個人の職業に対するいかなる制限も、ただそれだけのものである場合には、パブリック・ポリシーに反し、無効となる」⁽¹⁾。すなわち、個人の取引あるいは職業活動に対する制限は、それらを正当化する合理的な理由を伴わない限り、無効とする。これは、「取引制限の法理 (restraint of trade doctrine)」と呼ばれ、長くイギリス・コモン・ローを形成してきた法理である。この法理は、被用者の職業活動の自由と使用者による競業制限との関係を律する法理としてきわめて重要な役割を果たしてきた。

例えば、「退職後、五年間は同種の事業に雇用され、または従事しない」とを約すとの競業避止特約が労使で締結されたとする。被用者がこの特約に違反した場合には、使用者は当該被用者の職業活動の差止、あるいは契約違反

を理由とする損害賠償を請求する」とになる。⁽³⁾この種のケースでは、まず当該特約の有効性が争われ、取引制限法理によるスクリーニングにかけられる。そして、必要以上に制限的である特約など職業活動の自由に対する「不合理な」制限は無効とされる。⁽⁴⁾しかし取引制限の法理は、雇用契約終了後の労働者に対して職業活動の自由を担保してきたわけであるが、プロスポーツ選手もその例外とはされなかつた。

イギリスでは、二〇世紀中期までプロサッカー選手のクラブ間移籍が著しく制限されていた。⁽⁴⁾保留・移籍制度というプロスポーツ特有の取引慣行が存在していたからである。保留制度とは、契約満了後も所属クラブが一方的意思表示に基づいて選手を当該クラブに留めることがでかいとする制度であり、他方、移籍制度とは、所属クラブが移籍を認める場合も移籍先クラブに対しても移籍金の支払を求めることがでかいとする制度である。

こうしたプロスポーツ界における取引慣行の効力を巡って争われた一九六二年の *Eastham v. Newcastle United FC Ltd* [1964] Ch 413 (以下、Eastham 判決) において、高等法院が取引制限の法理によるとして、保留制度は不合理な取引制限であり無効であるとの結論を下し、プロスポーツ界の制限的取引慣行に対して大きな風穴を開けることになった。一九六三年に下されたこの Eastham 判決は、イギリス・プロスポーツの取引慣行を巡る議論において、今日に至るまで最も重要な司法判断として位置づけられてゐた。

周知のとおり一九九五年に欧州裁判所の下した判決 (Case C-415/93, *Union Royale Belge des Societes de Football Ass'n v. Bosman*)⁽⁵⁾ 、いわゆるボスマン判決によつて、イギリスを含むEU圏内のプロサッカー選手は、EU加盟国間の移籍について、雇用契約の満了を迎えた選手は所属クラブの同意を得ず、また移籍金を伴うことなく自由に他

のクラブへ移籍できるとされた。⁽⁶⁾ これは、EU圏内の労働者の自由移動を保障したローマ条約を根拠に下された判決である。⁽⁷⁾ このボスマン判決により、プロサッカー選手の移籍制限の問題に関する Eastham 判決の意義はやや減少したといえる。しかしながら、イギリス国内移籍制度等、国内のみにかかる取引制限や、イギリス・コモン・ローの影響を多分に受けるニュージーランドあるいはオーストラリアにおける同様の問題について Eastham 判決は、今なお大きな意義を有している。⁽⁸⁾

振り返って、わが国における議論への指標という意味で、Eastham 判決の意義は格別のものがある。今後、わが国のスポーツ界において不可避となるであろう議論を想定しつつ、イギリスのそれを鳥瞰したい。そのことが本稿の主たる目的である。⁽⁹⁾

一 取引制限の法理とその沿革

1 取引制限の法理

プロスポーツ選手の職業活動の自由を保障した「取引制限の法理」とはどうなものなのか。まずは同法理の沿革を踏まえ、その全容を明らかにしておきたい。

取引制限とは、「将来自己」の選択にあらかじめ他人と契約をする自由を制限する（される）「ことを約す」といわれ、たとえば、(1) 雇用契約の終了後、被用者が使用者の競業につかないという特約、(2) 事業の譲渡人が譲受人と競業しないという特約がこれに当たるとされる。⁽¹⁰⁾ 雇用関係なしし営業譲渡における競業制限特約が取引制限の法理の主

眼とされるわけであるが、契約満了を迎えた選手の移籍制限を主題としている本稿では、前者の問題が議論の中心となる。

一般に、被用者は雇用契約の付随義務として職務専念義務（誠実義務）を負う。⁽¹²⁾ すなわち、雇用契約の有効期間中、被用者は職務専念義務の一類型である競業避止義務を默示的に負うとされ、一定の競業行為が制限される。しかし、雇用契約終了後は、かかる契約上の付随義務から解放される。つまり、競業他社への移籍など、自由に職業活動に從事できることになる。これに対し、使用者が特約により雇用契約終了後も被用者の取引の自由を制限する場合に、この特約の効力が問題となる。⁽¹³⁾ したがって、保護すべき使用者の利益と自由に職業活動を展開する被用者の権利が相反するため両者間の利益調整が図られ、加えて公益（あるいはパブリック・ポリシー）との関係において当該特約が法的保護を受けるものであるか、が検証されるのである。⁽¹⁴⁾

2 取引制限の法理の生成

取引制限を巡って争われた最初のケースは、Dyer 事件であるとされている。⁽¹⁵⁾ その Dyer 事件は実に一五世紀初期にまで遡る。取引制限の法理は、以後、今日に至るおよそ六〇〇年の歴史の中でコモン・ローにおいて生成、発展を見た法理なのである。⁽¹⁶⁾

Dyer 事件では、原告の働く町で、被告は六ヶ月紺屋職人として働くとした特約（違約金証書）の有効性について争われた。当該特約に反した被告に対し、原告が違約金を求めた本件において、裁判所は原告による競業制限を

痛烈に批判し、原告の訴えを退けた。⁽¹⁷⁾

Dyer 事件で争点となつた特約は、労働者（徒弟）への営業の継承を要請する徒弟制度の理念に反するものであった。初期のケースは、こうした徒弟制度の意義を失わせる使用者の行為への抵抗の現れであるとする。⁽¹⁸⁾ このような社会背景の中で当時の判決では、営業を制限する契約、つまり職業活動を制限する契約は、個人の生活における基本的かつ極めて重要な権利、あるいは自由を奪うものであるとして一律に無効とされたのである。⁽¹⁹⁾

ところが、一八世紀に至り、この原則を否定する判例が現れた。Mitchel v. Reynolds [1711] 24 ER 347 (QB) (以下、⁽²⁰⁾ Mitchel 判決) がそれである。⁽²¹⁾ この判決は、現行法理の基礎を確立せしむる所となつた。女王座裁判所は、「すべての取引制限は、特段の事情がなければ、法はこれを悪であると推定する。しかし、こうした推定を覆す事情が述べられた場合、裁判所はそれらの事情を評価した上で判断しなければならない。そして当該契約が正当かつ誠実 (just and honest) なものである場合、それは支持されるべき契約である」とし、五年間、同一教区内での競業を禁止した特約の有効性について次のように論じた。「イギリス全体に効力を及ぼすような全面的制限 (general restraints) は、完全な独占であり、法政策に反する」のみならず、「契約の両当事者にいかなる利益も与えず、かゝ抑圧的なだけである」。⁽²²⁾ したがつて無効である。しかし、競業禁止地域を限定する部分的制限は、限りではない。「部分的制限 (partial restraints) は、十分で適切な約因が存在する場合に限り有効とするべきである」。⁽²³⁾

その後、Horner v. Graves, 131 ER 284 (C. P. 1831) が Mitchel 判決の基本的枠組みを踏襲し、「相手方の利益に正当な保護」を与え、かつ「公共の利益を害する程には広範でない」制限を有効とすべきであり、それ以外の制限は單

に契約当事者を抑圧するに過る⁽²⁸⁾、そのような制限は無効であると結論した。⁽²⁸⁾この判決は、全面的制限は無効とするが、部分的制限は「合理的かつ有用 (reasonable and useful)」なら有効とする。Mitchel 判決以来の見解を明確にしたものとなる。

ところが、一部の判決で[」]の潮流から逸脱する判断が下された。エクイティ裁判所が全面的制限であつても合理性がある制限は有効とする、と論じたのである。⁽²⁹⁾「全面的制限であつても合理性があれば有効」と実質論に傾斜するエクイティ裁判所と、「全面的制限は無効」とあくまでも原則論に執着したコモン・ロー裁判所との対峙により、一時的に司法的混乱が発生し、立法ある^いは貴族院判決のいずれかによる解決が待たれた。結局、[」]の司法的混乱を解決し、加えて取引制限の有効性の基準として合理性のテストを確立したのが Nordenfelt v Maxim Nordenfelt Guns and Ammunition Co [1894] AC 535 (HL) (以下、Nordenfelt 判決) である。一九世紀末期に下された[」]の貴族院判決が、現在もなおリーディング・ケースとして君臨している。

Nordenfelt 事件は次のようなケースであった。上告人（一審被告（Nordenfelt））は、速射砲に関する特許を獲得し、自ら被上告人（一審原告（Maxim Nordenfelt））を設立したが、被上告人に営業権を譲渡する際、以後二五年間にわたり、同業に従事しないとの特約を結んだ。ところが、その後には被告が原告の競争会社に従事するようになったため、被上告人は、特約に基づく差止命令を求めた。

」のケースで、Lord Macnaghten は、取引制限の法理について次のように論じた。「公益は、あらゆる人々が自由に取引する^いと自体にある。個人（の利益）についても同様である。営業（取引）行為をする個人の自由に対する」

かなる干渉も、そして、個人相互におけるいかなる自由の制限も、特段の事情がなければすべてパブリック・ポリシーに反し、無効である。これが一般的原則である⁽³⁰⁾。そして、次のように続けた。「しかし、例外がある。取引制限や個人の自由の制限は、特段の事情がある場合には、正当化されうるのである。つまり、その制限が合理的な場合である。そしてそのことが十分かつ事実上唯一の正当化である。この合理性は、当事者の利益と公益のそれぞれにおける合理性である。すなわち、契約が当事者に十分な保護を与え、同時に公益にも害を与えないものであることである。以上のことだが、あらゆる先例に基づく公正な結論であると考える」⁽³¹⁾。こう述べた後、判決は当該制限の有効性について、合理性があり有効であると結論し、差止を容認した控訴審判決を支持した。

こうして、制限の有効性はその合理性に左右され、その合理性は、(1) 契約当事者における合理性、(2) 公共の利益における合理性という二つの観点から判断するという枠組みが継承された。なお、これにより、合理性判断の結論に直結してきた取引制限の範囲、すなわち全般的であるか、あるいは部分的であるかという区別は、合理性判断の一要素として吸収され、従来の意義を失うに至った。

3 小 括

取引制限の法理はイギリスにおける六〇〇年の変遷のなかでその様相を大きく変容させてきた。取引制限の法理は、「何人も、自己の労働および資本を自己の意思に従って自由に処分する権利を有する」とするイギリス法の原則の一侧面といわれる⁽³²⁾。初期の判例においてこの原則が徹底され、あらゆる取引制限が公益に反するとして、無効とされた。

その後、産業革命、徒弟制度の崩壊などの社会変化あるいは近代商業の要求を受けて、判例の態度にも大きな変化が生じる。一八世紀に Michel 判決が、期間あるいは地域について無限定に商業を制限する全面的制限の場合は無効であるが、期間や地域を限定した部分的制限については「合理性がある限り有効」として以来、合理的であることが有効条件として強調された。その後、近代法としての取引制限の法理を確立させた Nordenfeld 判決では、全面的制限と部分的制限を問わず、あらゆる制限は一応無効とするが、「合理性のある」制限についてのみ、有効とすると判示された。そして合理性の判断においては、当事者間の利益および公益を考慮しなければならないとされた。その後、貴族院の判決により、合理性判断における新たな要件が若干加味されることになるが、同法理の基礎は、一九世紀末にすでに確立したわけである。

こうして確立した取引制限の法理は、営業または職業活動の自由を求める被用者の権利と、これによつて被る不利益を回避する使用者の権利とのバランス・ルールとして、今日に至るまで重要な役割を果たし続けてきたのである。⁽³³⁾

三 取引制限の有効性

1 合理性判断の枠組み

Nordenfelt 判決で明らかにされた合理性判断要素の骨格は、当該制限が、① 契約当事者において合理的であること、② 公共の利益において合理的であること、である。一八九四年のこの基本的枠組みは一〇〇年以上経た現代に

おいても大きく異なることではない。その後の貴族院判決等から抽出される現行の判断枠組みは以下の通りである。⁽³⁴⁾ すなわち、① 保護される使用者の利益が正当である」と、② 使用者および被用者の利益において合理的である」と、⁽³⁵⁾ ③ 公益（あるいはパブリック・ポリシー）に反しない」と、である。また、④ これらの判断要素に必要とされる保護の範囲を超えない」と、が合理性の肯定要件として加味される。これらの要素を総合考慮して合理性が判定されるのである。⁽³⁶⁾

(1) 使用者の正当な利益 前述の通り、取引制限契約が合理的であるとされるためには、当該制限によって保護される利益が正当なものでなければならない。では、使用者の「正当な利益」とはいかなるものであろうか。⁽³⁷⁾

使用者は、雇用契約終了後の被用者、すなわち元被用者の「単なる競業」(competition per se) を制限する」とは許されない。許されないと云うのは、この制限に関する特約が法的保護に値しないという意味である。元被用者が市場の新規参入者となり競争相手となる」と、あるいは競争関係にある事業に従事する」と自体が使用者に及ぼす不利益については、これを甘受しなければならないのである。他方、コモン・ローにおいて、使用者が保護を求める正当な利益は、① 営業秘密 (trade secret)、および② 顧客との結びつき (customer connections) とやれてきた。⁽³⁸⁾ これらを保護するために、元被用者の競業を制限する」とは容認されるわけである。ただし、雇用関係に基づいて修得される一般的な「知識、技術」は、「営業秘密および顧客との結びつき」とは区別され、使用者が雇用契約終了後の被用者に対してそのような「知識、技術」の使用を制限する」とは許されない。⁽³⁹⁾

(2) 営業秘密 保護対象とされる「営業秘密」とはどのような情報あるいは知識を指すのであらうか。一般論と

して、被用者自身のスキル、あるいは営業に関する一般的な知識は、たとえこれらが雇用関係の中で高められたとしても、保護すべき「営業秘密」とは区別される。また機密性を欠く情報など、法の保護に値しないものについても同様である。他方、科学的ではないあるいは技術的でない情報であっても、高度の機密性があり、競業者への当該情報の開示が使用者に重大な損害をもたらす場合には、当該情報は保護される。⁽⁴⁰⁾ こうしてみると保護すべき「営業秘密」に明確な定義を与えることは困難であるが、総じて、使用者に及ぼす不利益が社会通念上、重大な場合には、当該情報が保護されるといえよう。

(3) 顧客との結びつき 「顧客との結びつき」は、「営業秘密」以上に不明瞭であり、定義付けが困難なものといえるわけであるが、特定のケースでは、使用者の「正当な利益」とされている。

弁護士事務所で雇用されていた主任書記が、同一地域における二年間の弁護士活動および開業等を禁止した特約に反したケース (Fitch v. Dewes [1921] AC 158 (HL)) で、貴族院は次のように判示し、当該競業制限特約は有効であると結論した⁽⁴¹⁾。すなわち、主任書記である上告人が退職後自由に競業できる地位に置かれるとすれば、被上告人のグッドウィル (good will) が侵される恐れは極めて顕著であるから被上告人には法的保護を求める理由があり、「被上告人と従業員との間の契約が終了したとき、従業員が雇用中に獲得した親交関係と知識を利用して同一地域で自己の事業を開始する」とにより被上告人と得意先との結びつきを破壊することのないように求める権利がある」と。

いわゆる営業マンや外交員に対しても、この種の制限が認められる。またこれ以外でも、例えば、不動産仲買人、編集者の補助者、牛乳配達人等に関する競業制限契約について、使用者に保護すべき正当な利益があるとされている。

これらのケースでは事実関係において被用者による悪用の現実的危険性（蓋然性）があるか否かが有効性判断のポイントとなりており、顧客との関わりが間接的である場合や、影響が軽微である場合には、取引制限は法的保護に値いせず無効とされる。⁽⁴⁵⁾

(4) その他の利益 元被用者や同業他社による従業員の引き抜き行為を禁止する特約の有効性が争われたケースがあるが、このよつたなケースでは、「労働力の確保」が使用者の正当な利益とされるかが議論となる。Kores Manufacturing Co v. Kolok Manufacturing Co [1959] Ch 108, [1958] 2 All E.R. 65 (CA) では、同種の商品を製造する使用者間で、お互いの従業員を引き抜かないことを約した特約の有効性が争われた。⁽⁴⁶⁾ 控訴院はこの特約について、事実関係から被用者間におこる不合理的であるとして、これを無効とした。この判決では、安定した「労働力の確保 (stable labour supply)」を正当な利益と認められた。

また、Hanover Insurance Brokers Ltd v. Schapiro [1994] IRLR 82 (CA) では、会社を辞任した社長や取締役（マネージング・ディレクター）に対して、顧客の元を抜かれ禁止する条項は有効であるとしている。退職後一ヶ月間に之を被用者の元を抜きを禁止する条項については無効とした。この判断においても、引き抜きに対する「従業員の確保 (staff preservation)」は使用者の正当な利益とはいえないされた。

ただし、近年の判決には、システム開発など競争が激化する事業において、専門的労働者による安定した労働力の提供を維持する正当な利益が使用者にあるとされる。⁽⁴⁷⁾ この観点からだとえば Alliance Paper Group Ltd v. Prestwich [1996] IRLR 25 では、限定的あるが、「労働力の確保」が新たに正当な利益として認識され、引き抜

きの禁止特約についても合理性がある制限については有効とされてしまう。

その他、スポーツ・ケースとの関係で特に注目すべき判決として、*Esso Petroleum Co., Ltd. v. Harper's Garage (Stourport), Ltd [1968] AC 269 (HL)*（以下、*Esso* 判決）がある。*Esso* 判決で貴族院は、石油の専売契約について、「産業の安定」も保護すべき利益となりうるとしている。⁽⁴⁸⁾ 一定期間（四年五ヶ月）の石油の専売契約について、当該専売契約は、取引制限に当たるとしたものの、産業の安定という正当な目的を保護するために合理的な範囲といえるとした。当該判決において、Lord Willberforce は、制限の有効性について、より幅広い視点からパブリック・ポリシーにおける合理性を判断する必要があることを強調している。⁽⁴⁹⁾ 「産業の安定」という使用者側の利益はリーグを運営するプロスポーツ産業に共通するわめて重大な関心事であることから、当該貴族院判決はスポーツ・ケースにとって重要な位置づけにある。

(5) 当事者利益における合理性と公益　次に、合理性の判断において考慮される「公益」とは具体的に何を意味するのであらうか。Lord Parker は、「公益」について、次のようく述べている。⁽⁵⁰⁾ 私は、「契約当事者の利益において合理的であるにもかかわらず、それが公共に害を与えるとの理由により無効となつたケースを知らなか」と。にもかかわらず、少なくとも110年以上にわたって公益という観点が重要であると強調されてきたわけである。また、先述のとおり、取引制限の法理を確立させた Nordenfelt 判決は、個人が自由に職業活動に従事できること自体が公益であり、これを正当な理由なく制限する「ことはパブリック・ポリシーに反する」とあるとしている。⁽⁵¹⁾ 公益をいかなるものと捉えるかについては、これでも必ずしも明らかにされてこなかつた。むしろ、あらゆる事実関係における総

合的な視点から合理性を判断する機能が「公益」に求められてきたからである。⁽⁵³⁾つまり「公益」はケース・バイ・

ケースで变幻自在なものとなつてきた。

少なくとも被用者による職業活動に関するケースでは、個別の論点として当該制限が市場へ及ぼす効果を査定するという作業はなされず、公益に関する議論を、当事者間の利益の要件に包含して判断するというアプローチが現在も継続されている。⁽⁵⁴⁾

2 交渉力の不均衡

音楽業界など芸能関係で多く見受けられる制限的契約の有効性が争われたケースに、契約当事者の「交渉力の不均衡」に着目した貴族院判決 (Schroeder Music Publishing Co. v. Macaulay [1974] 3 All E. R. 616 (HL)) がある。無名のシンガーソングライターであった原告は音楽会社と五年の専属契約を締結した。当該契約は、報酬の支払われ方、契約更新、あるいは解約権等に関しきわめて片務的な内容であった。⁽⁵⁵⁾

なお、当該契約が統一の契約内容を定める約款であったことから、当該契約は取引制限の法理による精査を受けないと被告が主張した。この点について貴族院は次のように判示した。すなわち、長い年月をかけて当事者間で自由に交渉された結果として生みだされた統一契約（約款）は、その条件が公正かつ合理的であることが強く推定されるが、他方、当事者の交渉に基づくものではなく、交渉力の低い当事者の利益を代表する何らかの組織（例えば労働組合など）に承認されたものでもなく、むしろ交渉力の強い当事者に押しつけられたものである場合には、裁判所は、当該

制限が正当な利益について合理的に必要な範囲で保護するものであるかを判断するために、交渉が公正であったか否かについてすべての規定を考察しなければならない⁽⁵⁶⁾、と。そのうえで貴族院は、① 原告の作品を出版する義務も負わないなど被告の義務が欠けており、原告に負担を課すのみであり、② 被告が原告の作品を発表しないことにすれば、何年間かの原告の労働は無益なものとなり、また作曲家としての能力によって収入を得ることができなくなる点を強調し⁽⁵⁷⁾、そのような契約は不合理な取引制限であり、無効であると結論した。

3 営業譲渡と雇用契約

取引制限の法理は主に営業譲渡と雇用関係という二つの分野において発展を見たわけであるが、合理性の判断における両者の位置づけは異なっている。もちろん、営業譲渡よりも雇用関係における合理性判断を厳格にすべきとするものである。」の点は Nordenfelt 判決で指摘され、その後、Mason v. Provident Clothing and Supply Co [1913] AC 724 (HL) (以下、Mason 判決) であらためて強調された。Mason 判決で、Lord Shaw は営業譲渡における売主と買主との間の契約の自由と、使用者と雇用を求める者（被用者）との間における契約の自由の範囲には明らかな格差があることを指摘した上で、次のように論じてゐる。「営業譲渡は、他人の手によって価値あるものとなつた営業を、相当な代価を支払って譲り受けるものであり、これに対しても競争について効果的な制限を課さなければ、その営業自体が無価値なものとなる。そして、法がこの制限を支持する」と拒むといふことは、労働による収穫の享受を妨げ、産業的ないし商業的活力への刺激を損わせる」とになる⁽⁵⁸⁾。他方、雇用関係においては、「被用者

の職業活動の自由を保障する」ことが公益と合致する。人が事業家または労働者として、生計の資を得る自由が制限され、あるいは害せられるに至るならば、その自由は著しく危険にさらわれ、侵される」となる」⁽⁵⁹⁾。した見地から、取引制限の有効性については、商業譲渡よりも、雇用関係のケースにおいてより厳格な判断が求められるのである。

4 立証責任

雇用関係における取引制限特約が合理的であるとの立証責任は使用者にあるとするべきである。⁽⁶⁰⁾ たゞ、Herbert Morris Ltd v Saxelby [1916] AC 688 (HL) (以下、Herbert Morris 判決) 以来の見解である。Herbert Morris 判決で、Lord Parker は、取引制限が無効とならない特別の事情があることを立証する責任はそれを主張する側にあるとした。⁽⁶¹⁾ つまり雇用関係においては使用者にある、と。また、この場合に職業活動に対する制限の地理的ないし時間的範囲が広範であるほど、立証の基準が高まるとはいうまでもない。なお、当事者間において特約が合理的であることを元使用者が立証すれば、当該特約が公共の利益に反するとの立証責任が元被用者に移るとされる。⁽⁶²⁾

5 小括

取引制限の法理は、一九世紀末期の貴族院判決によって確立された判断枠組みを基調とし、その後、様々な分野における技術革新、専門的労働者の増加、知的所有権の発達などの社会情勢の変化とともに徐々に柔軟性を増すに至つ

ている。

雇用関係における制限については、まず、当該制限が取引制限に該当するか否かが判断され、次に、使用者を保護すべき「正当な利益」が存するかが検討される。そしてそのような利益が存在する場合には、当該利益を保護するために必要とされる範囲の制限にとどまるか否か、が判断される。そして一連の判断において、当事者間における合理性とともに、公益を考慮して総合判断されるというものである。さらにこの総合判断において、諸事情を広く考慮するべきであるとされる。なお、公益における合理性は、必ずしも確定的視点によるわけではなく、諸事情を総合的に考慮したうえで当事者間の利益衡量が図られるという意味をもつにとどまる」と留意する必要がある。

すでにみた通り、雇用契約満了後の労働者に対する移籍制限については、「営業秘密」あるいは「顧客との結びつき」が保護されるべき使用者の「正当な利益」とされるにすぎない。とはいって、近年では、一定の分野においては「労働力の確保」や「産業の安定」といったものも例外的にではあるが容認されるに至っており、その限りにおいて使用者の保護利益が拡大してきたといえる。

ところで、いわゆる芸能界における制限的取引慣行について、当事者間の交渉力の格差を合理性判断において考慮した貴族院判決⁽⁶³⁾は、スポーツ・ケースとの関係で注目すべきものといえる。クラブと選手間の交渉力の格差は一部の選手を除いて、相当に大きいものと想像されるからである。ただし、以下にみる Eastham 判決以降、選手とクラブとの交渉力の不均衡を指摘する議論は、ほとんど見受けられなくなつたこと「これ」で指摘しておきたい。⁽⁶⁴⁾

取引制限の法理の出発点は、個人の自由な職業活動を最大限に尊重することであり、これに対する制限はあくまで

も例外的に認められるに過ぎない。それは、たとえ被用者が「」の制限に合意したとしても、である。このことは、立証責任を含めた合理性の判断枠組、そして使用者が保護される「正当な利益」に対する限定的な判例の態度、からに制限の合理性が限定的に解釈された各ケースの結論から抽出される。長い歴史を経て形成された取引制限の法理は、その姿を若干変容せりとも、いまだお私の自治の原則に対する大幅な修正法理としておむね重要な位置づけにあるのである。

以下では、取引制限の法理によりプロサッカー選手の移籍制限の有効性が判断された Eastham 判決を検証し、その意義を明らかにしたい。

四 Eastham 判決

1 事実の概要

一九歳でアマチュアからプロサッカー選手に転じた Eastham 選手は、一九五六年にイギリスのサッカーチーム Newcastle United と一年間の雇用契約を締結した。当該契約は、一九六〇年六月三〇日まで年度毎に更新されたが、一九六一年の更新を Eastham 選手が拒否し、他のクラブへの移籍を求めた。しかし、Newcastle United は Eastham 選手の移籍を拒み、彼の氏名を保留リストに掲載してクラブ保留選手とした。ソリド Eastham 選手が、保留・移籍制度は取引制限の法理により無効であるとの宣言判決および損害賠償を求めて訴えを提起した。

(イングランド) サッカー協会 (Football Association=FA、以下、FAとする) における当時の保留・移籍制度は

次のようなものであった。① 選手が保留された場合には、この効力は F A 所属のクラブのほか国際サッカー連盟(FIFA)⁽⁶⁵⁾ 加盟のサッカー協会に所属する全クラブに及び、事実上、世界中のクラブでプレーが禁止される。② 選手が一度、F A 傘下のクラブに所属すれば、クラブが選手の保留を求める期間は、他のクラブに移籍できない。③ F A 所属の選手のうち、プロ選手はリーグ(Football League)にも登録される。④ 移籍については、リーグ規則に定められた手続によることとされ、移籍には選手とクラブの双方による合意とリーグの承認が必要とされる⁽⁶⁶⁾。⑤ クラブが選手の移籍に合意する場合は、シーズン終了前に、移籍リストをリーグに提出し、移籍金の額を提示する。このリストはリーグ内の全クラブに送付される。⑥ 提示された移籍金の額について不服がある場合、または所属クラブと移籍について紛争が発生した場合には、選手は運営委員会に異議を申し立てることができる⁽⁶⁷⁾。

なお、本件の主な争点は、(1) 保留・移籍制度は取引制限に当たるか、(2) 同制度は F A、リーグ、所属クラブ(の正当な利益)を保護するにあたって必要以上の制限であるか、(3) 原告は本件において救済を求める地位にあるか、(4) 原告は損害賠償請求権を有するか、であった⁽⁶⁸⁾。

2 判決要旨

高等法院は、Eastham 選手(原告)の主張を認め、当該取引制限は無効であるとの宣言判決を下した。各争点における判決要旨は以下の通りである。

- (1) 保留・移籍制度は取引制限に当たるか⁽⁷⁰⁾ たとえば、移籍する選手の代替選手を得るまでの短期間にについて、

選手を保留するために当該制度を利用するような場合は、十分に公正であるといえる。しかし、実際は、選手を保留リストに記載する」とによつて、クラブは他のクラブと選手が契約することを妨げることができる。このような制度は、他の雇用を求める選手らの権利を相当に干渉するものであり、クラブとの契約が満了した選手について当該制度は取引制限の機能を相当に有しているものといえる。⁽⁷¹⁾

(2) FA、リーグ、所属クラブの正当な利益を保護する制限といえるか⁽⁷²⁾ クラブは、顧客との結びつきおよび商業秘密に対し保護されることに疑いはない。反対に、選手が所属クラブで培つた才能や当該クラブで積み重ねた経験を活かし他のクラブでプレーすることをクラブが阻止することは許されない。本件では、これまでコモン・ローによつて容認されてきた類型の「正当な利益」は存在しないが、このことにより直ちに、正当性がないとする短絡的な結論は妥当ではない。むしろ、プロスポーツ産業には特有の利害関係があることに留意しなければならない。保留・移籍制度等の制限には、一般産業の雇用関係には存在しない、プロサッカー特有の組織運営上の利益がある。しかも、本質的にクラブとFAないしリーグは利害を共有する。

当該制度の目的は金持ちクラブによる優秀選手の乱獲を防ぐことにあるとされるが、この目的は選手と複数年での契約を認めるなどの方法によつてより有効に達成しうる。このことから、既存の制度はリーグの正当な利益を保護するため必要とされる以上に著しく制限的であるといえる。ゲームの質を保持し、利益を確保するということよりもむしろ使用者であるクラブの利益を保護するための当該制度は、正当なものとはいえない。したがつて、現行制度において、FA、リーグ、クラブの利益について、これを正当化することはできない。⁽⁷³⁾

ただし、移籍制度については合理性を容認しうる。なぜなら、① 移籍制度によって弱小クラブは金銭を得ることで運営を継続させ、そして施設を改善することができる。② 有能な選手を手放して、代替選手を獲得することもできる。③ 金銭の支払いによって、移籍元クラブは代替選手をリーグ全体から探し出し、獲得することができる。④ 選手同士の交換ではなく、金銭という媒体の交換によるほうが効率的であり、このシステムは金銭、選手の両方を循環させるのに役立つことから、移籍制度は選手自身の利益になるといえるからである。ただし、現存する保留制度と移籍制度の組み合わせは不合理な取引制限である。

(3) 原告は取引制限の法理による救済（宣言判決）を受ける権利を持つか 取引制限の法理による救済が契約当事者に限定され、当事者以外であるが当該契約によって制限を受ける者が、その救済を受けることができないとすれば、それは不公正である。使用者間の合意によって、被用者は、契約当事者たる使用者自身と同様に、影響を受けることになるからである。被用者が新たな雇用を求める自由はコモン・ローにおいて重要な公益と位置づけられてきた。職業活動に関する利害関係に重大な影響を受ける者に宣言判決という救済を与えることは宣言判決に関する判例の精神および意図に十分適っている。原告は宣言判決に利害関係を持っているのであって、この取引制限について決してよそ者（strangers）というわけではない。

仮に当該契約が使用者と被用者との雇用関係で存在していれば無効とされるような不合理な制限について裁判所は、「これを無効にすることができるのである。雇用を求める自由を脅かす制限に対しては、公益に関する問題であるとの位置づけのもとで、当該制限は取引制限であるという宣言判決による救済の道が被用者に与えられるのである。⁽⁷⁴⁾

(4) 原告は損害賠償請求権を有するか　当該制限は不当な取引制限であるが、これを運用する」とが不法行為の類型である「共謀」(conspiracy) に該当するとはいえない。したがって原告の損害賠償請求は認められない。⁽⁷⁵⁾

3 判決の影響

この判決が当時のプロサッカー界を震撼させたことはいうまでもない。長年にわたって存在した取引慣行は次々と変容を余儀なくされた。クラブの一方的意志により雇用契約を更新し、選手を保留できるとする保留制度は廃止され、あらかじめ定められた契約期間についてのみ保留されることと改定された。また、移籍制度についても、所属クラブが前年より低い契約条件を提示する場合には、移籍金を伴わずに他のクラブに移籍できる」ととされた。その他の事項についても選手の権利保障を重視する大幅な改革が実施された。報酬のほか移籍金等に関する個別的労使紛争を処理する独立の仲裁機関が設置され、その仲裁人は選手会役員、クラブ経営者、公益代表者で構成され、きわめて独立性の高いものとなつた。また、紛争が解決に至るまでの期間は前年の給与が保障されることとされた。⁽⁷⁶⁾

五 結びにかえて

最後に Eastham 判決の意義および位置づけを明らかにするとともに、スポーツ・ケースと取引制限に関する論点を整理し、結びにかえたい。

Eastham 判決は、イギリス・プロスポーツにおける移籍の自由を大幅に拡大したという意味できわめて大きな意

義をもつ。この判決によって保留制度が廃止されるに至り、選手は契約終了後、自由に他のクラブに移籍することができるようになった。ただし、移籍先クラブが移籍元クラブに対し、移籍金を支払うという移籍制度について判決はその合理性を容認しており、同制度は判決後も継続されている。また、移籍金額の決定についても、選手の移籍を事実上否定しないように配慮した措置が講じられたこととなつた。⁽⁷⁷⁾ こうしてこの判決は長くイギリス・プロスポーツ界に存在した制限的取引慣行を合理性の高いシステムに一新させたわけである。

他面において、Eastham 判決はそれまでの取引制限の法理に新たな方向性を指示示したものといえる。その第一は、プロスポーツ事業における制限的取引慣行を、司法審査の対象としたことである。すなわち、プロスポーツ選手の移籍制限について一九世紀後半に確立した「取引制限の法理」の射程とされ、プロ選手についても一般的被用者と同様に、職業活動の自由が保障されたことである。⁽⁷⁸⁾ なお、イギリスでは、法律の適用に関して、総論としてプロスポーツ選手を他の労働者と区別して取り扱おうとする議論は見受けられない。労働法（雇用関係法および労使関係法）による保護も、一般労働者と同様に享受している。⁽⁷⁹⁾

第二は、プロスポーツ事業の特殊性にかんがみ、コモン・ローにおいてこれまで認識されてこなかつた「正当な利益」を新たに認識したことである。移籍制限のケースでは、雇用関係に関わる通常のケースで保護如何が争われる「営業秘密」や「顧客」については議論の対象にならない。⁽⁸⁰⁾ スポーツ産業においては、クラブ間の戦力均衡維持という特殊な利益の正当性が問題となる。クラブは、リーグの構成員として、当該制限における利害を共有する。いわば同業者間での引き抜きを禁止し、リーグの安定と発展を目指すことになる。この点がとくにプロスポーツ産業特有の

ものといえる。この点について Eastham 判決は、プロスポーツのような特定の産業においては、クラブ間の戦力均衡維持が正当な利益であるとの認識を示している。⁽⁸¹⁾ ただし、判決は、その正当な利益を保護するための手段が必要以上なものであり合理的ではない、と結論したわけである。

第三は、契約当事者以外についても宣言判決を受ける権利を認めたことである。従来、取引制限の法理は、使用者が被用者に対して競業を制限する労使間の特約について適用されてきたわけであるが、スポーツ・ケースにおいては、取引を制限する使用者間の合意についても取引制限の法理が適用されるかが争点となる。この点、Eastham 判決は契約当事者でなくとも、同様に制限的影響を受ける場合には、取引制限の法理によるスクリーニングを容認すべきであるとしている。⁽⁸²⁾

最後に、アメリカ法との比較において多少付言しておきたい。⁽⁸³⁾ 特筆すべき第一の点は、移籍制限と損害賠償の関係である。「取引制限の法理」は、締結された契約について公益の観点から不合理とされる場合には法的保護を与えないとするものであり、司法によって契約の履行を強制しない、とすることである。コモン・ローにおいて損害賠償請求権が肯定されるのは、不法行為の一類型である共謀に該当する場合である。他方、アメリカではこの種の問題が反トラスト法の枠組みで論じられ、取引制限が反トラスト法に違反する場合には、損害賠償請求が可能となる。英米における法律効果の最も大きな相違点は、損害賠償請求権の有無にあるといえる。

特筆すべき第二の点は、取引制限の伝統的定着と司法介入による混乱への配慮である。アメリカではこの配慮から、メジャー・リーグに対する反トラスト法の適用が長く否定されてきた。⁽⁸⁴⁾ 他方、イギリスでの Eastham 判決では、選

手の移籍制限がプロスポーツの発祥以来（一八八五年）、伝統的慣行として定着してあたることについて考慮されなかつた。このことは法律効果の相違に帰すところが大きい。イギリスでは取引制限の法的効力を否定するにどまるところから、アメリカで懸念される程の影響（例えば三倍賠償など）を及ぼさない」といふ、といふ。

以上が論点の整理である。なお、選手の移籍の自由については、プロスポーツ産業の発展とのバランスにおいて最大限に考慮されるのであり、その範囲を画する合理性判断は、プロスポーツ産業の展開、社会情勢の変容、あるいは法意識の変容と共に変化しうるものである。また国家的なスポーツ政策が合理性判断に与える影響も大きい。この点について、オーストラリアあるじはニュージーランドにも、少なからず示唆を与えるスポーツ・ケースがある。⁽⁸⁵⁾ わが国での議論を前提として、これらのケースから合理性判断のポイントを検証し、プロスポーツ産業における移籍制限の合理性について検討する必要がある。これについては近々の検討課題としたい。

- (1) リボン、Nordenfelt v. Maxim Nordenfelt Guns & Ammunition Co. Ltd. [1894] A.C. 535 (HL) にて Lord Macnaghten の説⁶⁴の「锯や刀（at 565）」再度、貴族院によって支持された（See Mason v. Provident Clothing and Supply Co. Ltd. [1913] A.C. 724 (HL)）。この説示は取引制限の法理の原則を述べたものとして引用されることが多い。

(2) Restraint of Trade は、従来「独占制限」と訳されることが多い。しかし、本稿の主眼となるプロスポーツ選手の移籍に關しても「取引」とした方が観念しやすい。したがつて本稿ではあえて「取引制限」と訳するに至る。

(3) 実際には、特約に規定された違約金の支払いを求めるケースが多い。

(4) アメリカにおいても同様の状況にあつた。なお、アメリカ・プロスポーツにおける移籍自由の獲得過程については、拙稿「アメリカ・プロスポーツの法的問題——反トラスト法と労働法における移籍の問題を中止に——（1）・（11）」同志社法

学四七卷四号一六四頁（一九九五年）・四七卷五号一五四頁（一九九六年）を参照されたい。

(5) FA (サッカー協会) 規則に保留制度、そしてリーグ (Football League) 規則に移籍制度に関する規定があった。FA は、一八六三年にイギリス南部のクラブを中心として、ルールの統一化を主眼として組織された。一八六八年には300クラブが加盟していたこの組織は世界ではじめての統一組織となり、もうひと歴史あるサッカー協会として現在に至っている。また、Football League は一八八八年にプロサッカークラブの統合組織として設立され、サッカー全般を取り仕切るFAとは別の組織として独立して存在している。なお、Football League もFAの傘下に属するが、プロリーグとしての自治を堅持しようとする Football League は、それを統制しようとするFAとの間でしばしば対立が生じて来た (See Dave Russell, *Football and English, A Social History of Association Football in England, 1863-1995*, at 38-40 (1997))。

(6) ローマ条約は、共同市場の確立を目指し、物、人(労働者)、役務、資本の自由移動を保障している。共同市場 (あるいは域内市場) の確立は、一九五七年のローマ条約締結以来、最重要課題に位置づけられており、加盟国間の国境を越えた物、人、役務、資本の自由な移動の保障が不可欠の基本権とされている。このうち、労働者の自由移動を保障する四八条(現三九条)は次のように規定している「労働者の自由移動とは、加盟国に国籍をもつ労働者について、雇用、報酬、その他の労働条件に関して、国籍に基づくのあらゆる差別待遇を撤廃することを意味する」(See Art. 39 (2) (ex 48(2)) E. C.)。

(7) ボスマン判決の概要は次の通りである。ベルギー一部リーグのRCリエージュに所属するプロサッカー選手(ボスマン選手)が、契約終了後、フランスのFCダンケルクへの移籍を求めたといふ、リエージュがダンケルクに対して高額の移籍金を請求したために、移籍は不成立に終った。そこで、ボスマン選手がRCリエージュ、ベルギーサッカー協会、UEFA (ヨーロッパ・サッカー連盟) を相手に損害賠償を求めて提訴し、これを受けてベルギー裁判所がEC法の適用解釈を求めて欧州裁判所に先行判決を付託したケースであった。

欧州裁判所での争点は、(1) 選手がクラブを移籍する際に移籍元クラブに対し金銭的補償を求める移籍金制度は、EU加盟国間の労働者の自由移動を保障するローマ条約四八条(現三九条)ないしは競争制限行為を規制するローマ条約八五条(現八一条)、八六条(現八二条)により、禁止されるか、(2) 外国人の出場人数を制限する国籍条項は、

ローマ条約四八条、ないし八五条、八六条により、禁止されるか、の一点であつた。

欧洲裁判所は次のように判示した。(1) 移籍金制度は、EU加盟国間の選手の移籍を制限する効力をもたらすものであり、ローマ条約四八条において禁じられる労働の自由移動に対する障害にあたる。(2) 外国人制限枠は、他のEU加盟国の国籍者の移動を制限するものであり、ローマ条約四八条により禁止される。

つまり、移籍金制度および外国人制限枠は、EU加盟国の選手（労働者）の自由な移動を妨げるものでありローマ条約によって禁止されるものであると判断したものであった。このボスマン判決は移籍金制度のもとにクラブ間の利益を調整してきたヨーロッパ・サッカー界の根幹を揺るがすものとなつた。このボスマン判決およびその後の展開については、後日、別稿で詳述する予定である。

(8) ニュージーランド・ラグビーフットボール協会所属の選手がオーストラリアでプロになることを希望する場合、同協会の承諾が必要であるとするのは不合理な取引制限であるとしたケース (Blackler v. New Zealand Rugby Football League [1968] NZLR 547) や、移籍の場合には移籍先クラブの地域における一定期間の居住を要件とする「地域性」が不当な取引制限であるとしたオーストラリアのケース (Hall v. VFL and Clark [1982] VR 64) などがある。なお、イギリス国内での移籍については、EC法が直接関与しないため、Eastham 判決の意義が全面的に消滅したわけではない。

(9) わが国のプロ野球では、一九九三年に初めてFA制度が導入された。FAの資格を取るために同一の球団に、九年の稼働年数が必要とされている。つまり、その間は球団の一方的意思によって保留されることとなる。また、FA資格を獲得した選手も完全に「フリー(free)」に移籍であるわけではない。移籍先の球団が移籍元球団に対して移籍金を支払う必要があるからである。このような取引慣行はプロ事業独特の利害関係がもたらすものともいえるが、少なくとも英米の議論を前提にすれば、法的効力を容認しがたいという結論に達する。

なお、この問題は従来型のプロスポーツ産業の問題にとまらない。企業スポーツが大きな変容を遂げ、近年にわかにプロ化容認というアンチテーゼに踏み込んだからである。つまり職業としてスポーツに従事する労働者がいわば公に誕生するわけである。今後、そのような「プロ選手」の就業活動の自由をどのように確保するのか。もちろん、この自由はスポーツ

界の発展（公共の福祉）とのバランスの中で容認されるべき事由である。そのバランスをどの程度とするか。これが、イギリスの議論における核心に過ぎない。

- (10) *Petrofina (Great Britain) Ltd v. Martin* [1966] Ch 146, 180 の解釈を参照。また、Lord Denning MR も同様の見解を示すところ (Id. at 169)。ただし、Lord Wilberforce は、「形式的な表現であつて、権利保護のための見解に批判的である」 (See *Esso Petroleum Co Ltd v. Harper's Garage (Stourport) Ltd* [1968] AC 269, 331 (HL).)。
- (11) Lord Reid の説示部分を参照 (*Esso Petroleum Co Ltd v. Harper's Garage (Stourport) Ltd* [1968] AC 269, 293 (HL))。
- (12) 取引制限に該当する契約（特約）が、明示のものであつて、雇用契約有効期間中の誠実義務（職務専念義務）の一つである競業避止義務とは一線を画する。
- (13) 取引制限の法理における議論において、公益 (public interest) および用語は、その違いを区別すべし。しかし、使用されると多くよからぬが、本稿では、原語に従じ、「公益」と「ペブリック・ポリシー」を区別して表記するにしたが。
- (14) なお、リリード留意すべき事は両者の合意によって成立した特約の有効性が事後的に司法判断に委ねられる場合である。かかる契約の自由の限界と同法介入の問題である。
- (15) *The Dyer's Case* (1414) YB 2 Hen 5, fol 5b, pl 26, cited Michael Jefferson, Restraint of Trade, 1996, at 9; Harlan M. Blake, Employee Agreement Not to Compete, 626 Harv. L. Rev. 625, 631-632.
- (16) Blake, Employee Agreements Not to Complete, 73 Harv. L. Rev. 625 (1960); Michael Jefferson, Restraint of Trade, 1996; Heydon, The Restraint of Trade Doctrine, 1971 at 8; なお、同法理に関する主な邦文献として、末延三次「雇傭における商業制限の特約」法学協会雑誌五〇卷一一号一頁（一九三三年）、清水金二郎「英法における雇傭契約と商業制限の法理」法学論叢三〇卷二号六九頁（一九三五年）、砂田卓士『イギリス契約法』（鳳舎社、一九七〇年）一一五頁以下、後藤清「イギリスにおける選職者の競業禁止契約」民商法雑誌六八卷二号二二六七頁（一九七二年）、横川和博「英國コモン・ローにおける競争性規制法理の検討序説」明治大学大字院紀要一九卷（集）一號一八三頁（一九八一年）などがある。

あた」アメリカに關するものゝトコト、内藤恵「アメリカ雇用契約理論における雇用契約終了後の労働者の競業避止義務と合理性 (reasonableness)」の基準」慶應義塾大学法学部法律学科開設百年記念論集五(五九頁)(一九九〇年)、木村仁「雇用関係における競業避止特約の合理性——アメリカ法を中心にして」季刊労働法一七〇号(一九九四年)がある。

(17) 裁判所はあた「神じよひど、原告がハリビンねば、王に罰金を支払つあら、投獄されだらあら」ふ述べてゐる (The Dyer's Case (1414) YB 2 Hen 5, fol 5b, pl 26, cited Heydon, *The Restraint of Trade Doctrine*, 1971 at 8; cited Michael Jefferson, *Restraint of Trade*, 1996, at 9)。

(18) 初期の判例は、精力的な職人によるギルドの活動の腐食に対する裁判官の反応を表してゐる。これの事例は、中世期後半の「公正な」商業活動による通例の概念を支持するものである (See Carpenter, *Validity of Covenants not to Compete* 76 U Pa L. Rev. 244, 244-245 (1928))。

(19) See A Blacksmith of South Mims 74 ER 485; Colgate v. Bachelor Cro. Eliz. 872, 78 ER 1097; Claygate v. Batchelor, Owen, 143, 74 ER 961.

(20) たゞ Mitchel 判決の約 100 年前は、取引制限契約の効力を肯定したケースがある。Rogers v. Parrey [1614] 2 Bulstr. 136; 80 ER 1012 は家屋の一部である店舗を 100 ポンドの対価で 11 年にわたって賃貸するにしたが、その期間中並びに店舗や取引業者物業 (joyner) を営むことの特約があつた。並びに場所が限定されたから有効とされた。

(21) 事実の概要是次の通りである。被告は、原告に製パン所を賃貸した際に、毎年期間中 (五年間)、原告は当該教区でパン製造業を営まないことを約し、それに違反した場合にせば 50 ポンドを支払わなければならない違約金証書を渡した。その後、被告が当該約束を違反したため、原告が違約金の支払を求めた。

(22) Mitchel v. Reynolds [1711] 24 ER 347, 352 (QB).

(23) Id. at 349.

(24) 「ローランド、『起の者がリューカスルド何かしたトコト、それがロハムの事業者にとって何の意味があら』か (what does it signify to a tradesman in London, what another does at Newcastle)」ふつたぐふね (Id. at 350)。

(25) 本件において、約因の有無または適正が競業制限の特約に関する有効性判断の基礎とされしる。」の約因については紙面の関係で詳述を避ける。

(26) *Mitchel v. Reynolds* [1711] 24 ER 347, 349 (QB).

(27) 双当事者間の合意による自発的な制限であつても、当事者の取引に対する一般的な制限は、約因があるうしなからうと、無効であるが、十分かつ適切な約因に基づいており、適切かつ有用な契約であれば、かかる合理的な制限であれば、有効である (good) ハント、*Mitchel* 判決を踏襲した (*Horner v. Graves* [1831] 131 ER 284, 287 (CP))。

(28) やはり当該判決は次のよつて述べてゐる。「より大きな問題は、当該制限が合理的なものであるか否かといふ点である。合理的であるか否かは、相手方の利益に正当な保護が与えられ、かつ公共の利益を侵害しない程度に広範囲でないかむしろテストによつて判断されるべきであり、これにおけるテストはない。相手方の保護に必要な範囲を超える制限は、両当事者に何ら利益を与えるものではない、単に抑圧的ただけである。そして、それが抑圧的であれば、法の観点からみて、不合理となる。公益を侵害するものば、パブリック・ポリシーにより無効となるのである」 (Id. at 287)。

(29) See. *Rousillon v. Rousillon* [1880] 14 Ch D 364. 本件の概要は次の通りである。原告は、イギリス国内外でシャンパンを販売していた。被告 (原告の甥) は原告に雇用されていたが、雇用関係終了後二年間はイギリス国内外において、同種の職業に従事しならざるを約したが、その後、被告が同種の販売業をはじめたので、原告がその行為の差止を求めた。本件における Fly 判事は、全面的制限は無効とする判断について、硬直的であるとの批判を加え、合理的であれば有効とすべきとして、原告の求めた差止と損害賠償請求を容認した。また、*Badische Anilin und Soda Fabrik v. Schott, Segner & Co* [1892] 3 Ch 447 では、「制限の範囲が一定の地域に限定されしる理由のみをもつて、取引制限契約を無効とする絶対的な原則せな」 (Id. at 450) とした。

(30) *Nordenfelt v. Maxim Nordenfelt Guns and Ammunition Co* [1894] AC 535, 565 (HL).

(31) Ibid.

(32) See R. Yorke Hedges, THE LAW RELATING TO RESTRAINT OF TRADE, 1932, at 3 citing Memorandum on

Trade Union Law, Report, at 59.; Francis Raleigh Batt, THE LAW OF MASTER AND SERVANT, 5th ed, 1967, at 128 citing Sir W. Earle (C. J. of C. P.), in the Law of Trade Unions, 1869, at 12.

(33) Hepworth Manufacturing Co Ltd v. Ryott [1920] 1 Ch 1 (CA) では、他の使用者の営業秘密の使用を制限する、あるいは取引制限の法理のおもじれどもだ。被訴は次のとおりであった。訴名を使い、「がどうかされど、価値が半減する」とある、「のたゞ、血口」のたゞ、かつ公共のため、血口が所有する資格をもつて有利に（有効に）使用者の代理人（被告）の権利が侵害された、とのような契約をパトリック・ポリシーに反する。

(34) Mason v. Provident Clothing and Supply Co [1913] AC 724 (HL)、Herbert Morris Ltd v. Saxelby [1916] AC 688 (HL)、Esso Petroleum Co Ltd v. Harper's Garage (Stourport) Ltd [1968] AC 269, 331 (HL).

(35) Mason v. Provident Clothing and Supply Co [1913] AC 724 (HL) によると、「制限は使用者の利益を保護するに必要な程度」である、「使用者のみならず被使用者も公共の立場から見て、合理的な場合のみ」有効である。その合理性は被使用者の職場からの検討を要するが強調された。

(36) Lord Pearce よりも Lord Willberforce の説を参照。（See Esso Petroleum Co., Ltd. v. Harper's Garage (Stourport), Ltd [1968] AC 269, 1 All E. R. at 723, 729, 730)

(37) See Smith & Thomas, Industrial Law, (7th ed 2000) at 98-100.

(38) Herbert Morris Ltd v. Saxelby [1916] AC 688 (HL) では、Lord Atkinson は、「使用者は、隠しきめられ、莫大な価値ある秘密の漏洩による製造工程上の秘密と闇やみ利益との二つ、保護を受け得る権利がある。そして、保護は、従業員が秘密を洩らしたら、あるいは血口のたゞに秘密を利用したりするかを制限する、などとの確保を得られる。使用者はまた、古い顧客が元従業員による懇請や他の他の手段によって奪われるのなほめらうとする権利がある」 として、「商業秘密」よりも「顧客」は使用者が正当に保護を受けることからであると解した。

(39) 同じく Herbert Morris Ltd v. Saxelby [1916] AC 688, 709 (HL) では、Lord Parker は次のとおり述べる。「私は、サービスホールがだま徒弟による競争を制限する契約が裁判所によって支持されるケースを見出さるがやむなし。契約が支持

されるケースは、雇用や訓練によって潜在的な競業者として彼が身につける必要のある技術や知識を獲得した」とを根拠にしてくるのではなく、彼が使用者の顧客に関する個人的な知識、あるいは影響力を獲得する可能性があり、また、競業が認めされれば、使用者の顧客を利用したり、あることは秘密情報を利用できたりする」とができるほどの営業秘密に関する知識を獲得したという根拠に基づいて、「(取引制限の) 契約が支持された」のである。⁴⁶⁾

(40) *Lansing Line Ltd v. Kerr [1991] IRLR 80 (CA).*

(41) *Fitch v. Dewes [1921] AC 158 (HL).* なお、本件の事実の概要は次の通りである。被上告人（一審原告X）は、タム・ヴァースで110年以上も業務を営んでいるソリシタである。上告人（一審被告Y）は、一八九九年に一五歳で被上告人に就職してから一九一四年まで被上告人の下に雇われ、見習書記から書記へ、やがてソリシタの試験に合格後、主任書記へと順次昇進して来た者であるが、一九一一年八月一七日付の両者間の契約により、上告人は、一九一一年一二月三一日から起算して三年間の勤務を約すると同時に、三年間もしくはその延長期間の満了後（それ以前に打ち切られた時はその時から）、契約に定めている例外を除いては、単独であると他人との共同であるとを問わず、また直接であると間接であるとを問わず、タム・ヴァースのタウンホールから七マイル以内の地域内においては、ソリシタの事務所、職業もしくは業務に雇用されず、また業務の管理にも関与しないことを約した。当該雇用契約期間の満了後、上告人が当該契約に違反したものである。

(42) *Scoreer v. Seymour-Fohns [1966] 3 All E. R. 347.*(43) *SW Strange Ltd v. Mann [1965] 1 All E. R. 1069.*(44) *Home Counties Dairies Ltd v. Skilton [1970] 1 All E. R. 1227; Dairy Crest Ltd v. Pigott [1989] ICR 92 (CA).*(45) *Bowler v. Lovegrove [1921] 1 Ch 642; SW Strange Ltd v. Mann [1965] 1 All E. R. 1069.*

(46) 当該ケースは使用者間で「止め抜き」を禁止する契約を締結したのである。一般的な雇用の分野では珍しいケースである。

(47) See Smith & Thomas, op. cit., 100.

(48) 労働者の止める抜けを禁止する特約の有効性は、特に次の点に焦点を当てて判断される。(1) 止める抜け防止の対象が先任

(senior) のベタツフ（従業員）であるか、(2) 競争が激化する分野であるか、(3) 労働移動率が高い業界であるか、(4) 収入力があるスキルや知識を有する労働者であるか (See Smith & Thomas, op. cit., at 100)。

(49) たゞ一、二年間にわたる販売額は加盟店の範囲を越へるものである、無効であるとした。 (Esso Petroleum Co, Ltd.

v. Harper's Garage (Stourport), Ltd [1968] AC 269 (HL))。

(50) Esso Petroleum Co., Ltd. v. Harper's Garage (Stourport), Ltd [1968] AC 269, 341 (HL).

(51) Attorney-General of the Commonwealth of Australia v. Adelaide SS Co Ltd [1913] AC 781, 795 (PC).

(52) See Nordenfelt v. Maxim Nordenfelt Guns and Ammunition Co [1894] AC 535, 565 (HL).

(53) Esso Petroleum Co., Ltd. v. Harper's Garage (Stourport), Ltd [1968] AC 269, 341 (HL).

(54) たゞ、 Texaco Ltd v. Mulberry Filling Station Ltd [1972] 1 WLR 814, 828 では公共の現存または潜在的な経済的利益ある不利益のリスクを負うべき範囲であるが、かかる取引（商業）の扭曲に対する不合理な制限は存在しないとする。

が、同様契約は公共の利害を考慮する範囲である旨述べた。

がた、 S W Strange Ltd v. Mann [1965] 1 WLR 629 で、 Stamp 判事は次のよう述べた。「(被用者の) スキルや知識を使用者の財産ではない。」などの使用を少しだけ制限するアリック・ボリバーは反対するにした。 (Id. at 638)。

(55) 同様契約内容のポイントは、(1) 著作権が全面的に会社が保有し、(2) 原始の曲の使用料（ロイヤリティ）として会社が原則五〇%を前払する、(3) ロイヤリティが五〇%を超えると、あるいは五〇%が支払われ、その総額が五〇〇%を超えた場合、五年契約が自動更新される、(4) がた、契約の解消権は使用者のみに与えられ、それに権利義務の譲渡による使用者のみに許されると、画面であるとした。

(56) Schroeder Music Publishing Co. v. Macaulay [1974] 3 All E. R. 616 at 622, 624 (HL).

(57) Id. at 622-624.

(58) Mason v. Provident Clothing and Supply Co [1913] AC 724 (HL); [1911-13] All E. R. Rep. 400 at 407.

- (59) Ibid.
- (60) Herbert Morris Ltd v. Saxelby [1916] AC 688, 707 (HL).
- (61) リーの判決の下で Lord Shaw の説示参照 (Id. at 715)。
- (62) Lord Atkinson も同様に、当事者間の合理性の立証責任は、それを主張する者、つまり通常使用者が負うが、公 brukの害悪（公益侵害）があれりの立証責任は申立人があれりした (Herbert Morris Ltd v. Saxelby [1916] AC 688, 700 (HL))。
- (63) Schroeder Music Publishing Co. v. Macaulay [1974] 3 All E. R. 616 (HL).
- (64) Eastham 判決によれば従来の制限的慣行が是正されたりふるゝ、特に移籍の自由に関する議論自体が下火になつた、
ルニムケン考へぬが。
- (65) 一八六二年に設立されたサッカー協会であり、サッカー組織としては最も長い歴史を持つ。なお、プロサッカーは、FA
とは別組織である Football League によって運営されている。
- (66) 一九〇四年に設立されたサッカーの国際組織であり、現在、各国のサッカー協会を統括している。
- (67) リーグが移籍金の額を固定したり、あるいは統制するとはできない。
- (68) リーの申立手続は、単に形式的なものではなく、実際にしばしば利用され、それなりの成果を生み出している。一九五六年
から一九六三年の七年間に亘り、移籍リストに記載された一一一一人の選手のうち、四九九件の申立があった。そのうち
の一五九件（約五〇%）は完全に自由な移籍を認められ、残る一一〇件（約一五%）については移籍金が減額されている。
- (69) 当該手続中の一月一八日に Newcastle United が Eastham 選手の Arsenal Football Club への移籍を承諾し、四七五〇
〇ポンドの移籍金を受けた。そのため Eastham 選手が訴えの利益を失つたところが争点の一つになつたが、リーでは
取りあげない。
- (70) Eastham v. Newcastle United FC Ltd [1964] Ch 413, 429-431. なお、リーの点について、原告は次のように主張した。被
告は原告の雇用を求める自由（職業選択の自由）をもて雇用終了後、原告のスキルの使用を制限する」とから、移籍制限
にあたる。これに対する、被告側の主張は次のようなものであった。当該制度は取引制限として機能しない。これらの規定

はたゞ、使用者は一年以上雇用契約を延長せらるかに關する一連の選択権を有するものであつて間違ひなし。取引制限の問題が発生すればむづかしく、それゆえ、被告が当該制度を正当化する必要もない。

(71) Id. at 430.

(72) Id. at 432-437.

(73) Id. at 438.

(74) Id. at 446.

(75) Id. at 445-446. なお、一九二一年にプロサッカー選手がクラブが当該選手の移籍について多額の移籍金を要請したるゝは不法行為にあたるとして損害賠償を請求したケースがある (*Kingaby v. Aston Villa Football Club* [1912] *The Times*, Mar. 28)。本件では、クラブの悪意 (malice) が立証されてもなるべく原告の請求が棄却された。

(76) See Steve Greenfield & Guy Osborn, *Regulating Football*, 2001, at 82.

(77) しかし、ボスマン判決による移籍制度自体も違法とされるに至つてゐる。ただし、これは加盟国間の移籍に関する判断であり、国内移籍についてはその判断の効力は及ばない。ただし、国内移籍にのみ移籍金を課すりとなれば、イギリス国内の選手が他の加盟国に流出するおそれとなるため、国内移籍についての再考が不可欠となる。

(78) イギリスには、取引制限に関する制定法として一九七六年制限的取引慣行法 (The Restrictive Trade Practices Act of 1976) および一九八〇年および一九九八年競争法 (The Competition Act of 1980, 1998) がある。競争法は、「競争を制限し、妨げ、歪曲する行為またはその恐れのある行為」を「反競争的行為」と位置づけ、これを規制するものである。これらの法により、公正取引局 (長官) が、事業者の反競争的行為に必要な調査を行ふ権限を持ち、その調査の結果、反競争的行為が認められる場合にはその旨を公表する。また、事業者に是正措置を講じぬ旨の合意をさせられるとがわかる。ただし、少なくとも移籍制限について同法に關わる議論は見受けられない。

(79) イギリスでは、プロサッカー選手は労働関係法の対象である「被用者」である。このことは、労災に関するケースで明かにされた (*Walker v. Crystal Palace Football Club* [1910] 1 KB 87 (CA))。被用者であるとの最大の実益は雇用

権法 (Employment Rights Act) の保護対象となるものである。具体的には、① 雇用条件明示義務、② 組合活動の権利、③ 解雇预告期間、④ 不公正解雇に対する救済、⑤ 割員整理解雇手当に関する保護である。また、アメリカの選手組合ほど有効な機能を果たすものではないが、イギリスにおいてもプロサッカー選手の選手組合がある。

(80) ただし、特定のチームのファンとレバーノンの個別の選手に対するファンを顧客とする企業の使用者たるクラブの利益保護を主張するよりは理論的に可能であると思われる。

(81) 先述の通り、Esso 事件 (Esso Petroleum Co Ltd v. Harper's Garage (Stourport) Ltd, [1968] AC 269 (HL)) でも、貴族院は、石油産業において、「産業の安定」が保護すべき正当な利益であるとしている。

(82) たゞ、乗馬調教ライセンスの取得を女性であることを理由として拒否する騎手クラブの資格制限について、同様の判断が示された (Nagle v. Feilden [1966] 2 QB 633 (CA))。

(83) Federal Baseball Club v. National League of Professional Baseball Club, 259 U.S. 200 (1922), Toolson v. New York Yankees, 346 U.S. 356 (1953), Flood v. Kuhn, 407 U.S. 258 (1972) による連邦最高裁判決によれば、野球の反トゥーム法適用除外の裁判 (Baseball Exemption) が確立し、反トゥーム法の適用が否定された。だが、この法理は一九九八年の連邦法 (Flood Curt Act of 1998) によって一部廢止されたのである。

(84) たゞ、Blackler v. New Zealand Rugby Football League [1968] NZLR 547, Hall v. VFL and Clark [1982] VR 64 など。