

Title	使用者による退職労働者の競業制限に関するカリフォルニア州の規制 : Edwards v. Arthur Andersen LLP, 44 Cal. 4th 937 (Supreme Court of California, 2008)
Sub Title	California regulation of employer restrictions against former employee competition : Edwards v. Arthur Andersen LLP, 44 Cal. 4th 937 (Supreme Court of California, 2008)
Author	植田, 達(Ueda, Toru)
Publisher	慶應義塾大学大学院法務研究科
Publication year	2018
Jtitle	慶應法学 (Keio law journal). No.39 (2018. 2) ,p.157- 168
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AA1203413X-20180207-0157

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

使用者による退職労働者の 競業制限に関するカリフォルニア州の規制

—Edwards v. Arthur Andersen LLP, 44 Cal. 4th 937
(Supreme Court of California, 2008) —

植 田 達

1. 事案の概要
2. 判決要旨
3. 研究

1. 事案の概要

1997年1月、公認会計士の原告は、会計事務所である被告のロサンゼルスオフィスに税務マネージャーとして雇用された。被告からの雇用申入れは、全マネージャーに要求されている競業避止特約に原告が署名することを前提にしておき、原告も署名した。本件に関する同特約の内容は、労働者は、〔条項①〕雇用終了から18か月間、雇用終了前18か月間に労働者が顧客に提供したものと同種の専門的役務を提供しないこと（顧客による雇用を受諾することは禁止されない）、〔条項②〕雇用終了から12か月間、雇用終了前18か月間に労働者が配属されていたオフィスの顧客を勧誘しないこと、〔条項③〕雇用終了から18か月間、使用者が雇用する専門家を引き抜かないことである（以下「本件競業避止特約」という）。

1997年から2002年まで、原告は被告に勤務し、高所得の個人および法人向けの所得税や贈与税、遺産税の計画立案業務に従事していたが、2002年3月、連邦政府は、エンロン事件の捜査の関係で被告を起訴し、同年6月、被告はアメリカにおける会計業務を終了することを発表した。これに先立ち、被告は、同年5月、HSBC USA社（HSBC）が、その子会社ウェルズアンドタックスアドバイザーサービス（WTAS）を通じ、原告のグループを含む被告の税務部門を買収することを社内で発表した。

同年7月、HSBCは原告に雇用を申し入れた。HSBCは、被告の労働者を雇用する前に、労働者に対し、被告からの任意の退職、被告に対する「一切の」請求の放棄、無期限の秘密保持、被告および関係者の信用を毀損しないこと、被告の調査や訴訟への協力などを内容とする「競業禁止特約の終了（TONC：Termination of Non-compete Agreement）」合意の締結を求めた。これと引換えに、被告は、労働者の辞職を受け入れ、HSBCによる労働者の雇用に同意し、労働者は本件競業禁止特約から免責される。

原告は、HSBCからの雇用のオファーレターには署名したが、TONC合意には署名しなかった。これを受け、被告は原告を解雇し、退職給付を支給せず、HSBCは原告に対する雇用申入れを撤回した。

2003年4月、原告は、将来の経済的利益に対する故意の干渉¹⁾を理由に、被告を提訴した（HSBCおよびWTASも提訴したが、同社らとはその後和解が成立した。）。原告は、本件競業禁止特約はカリフォルニア州法の事業および職業法典（Business and Professions Code）（以下、同法典は条数のみを記載する。）の16600条に違反することなどを主張した。

第一審裁判所は、本件競業禁止特約は、狭く限定された（narrowly tailored）内容であるため、16600条に違反するものではなく、原告の職業を追求する権

1) 将来の経済的利益に対する故意の干渉（intentional interference with prospective economic advantage）とは、顧客や雇用を得る機会のような他人の潜在的な事業上の関係に対し、故意に干渉し損害を与える侵害のことである（「将来の利益に対する不法行為の干渉（tortious interference with prospective advantage）」などともいわれる。）。

利を奪うものではないと判断した。これに対して原告が控訴し、控訴審裁判所は、本件競業禁止特約は 16600 条に違反し無効であると判断した。

2. 判決要旨

一部是認、一部破棄²⁾。

(1) 「16600 条」

「1872 年にカリフォルニア州では、州議会が民法典を制定した時に、開かれた競争に向けたパブリックポリシーを決定し、コモンローの『合理性ルール』を排除した。……今日カリフォルニア州では、競業禁止特約は、……〔16601 条、16602 条、16602.5 条の〕例外を除き、無効である」。「16600 条は、開かれた競争および労働者の可動性に向けられた確立した立法政策を明示する」。また、同条は「その選択に基づく事業および職業に従事する重要な個人の権利」を保護する。

当法廷は、例外が適用されない場合に「狭く限定された特約を、退職労働者に対して競業者の仕事を開始するために同人の年金を受給する権利を犠牲にすることを求めるものであることを理由に、16600 条の下で違法な制限として、無効としている」(Muggill v. Reuben H. Donnelley Corp. 事件など)。Muggill 事件は、「例外を除いて、16600 条は、『使用者の営業秘密を保護するために必要な場合でない限り、労働者がその雇用終了後に競業者のために働くことを』禁止し、『または、そのような労働者に対して違約金を課す』旨の、雇用契約や退職年金制度における規定を無効にする、と判示した」。

被告は、16600 条の「制限する (restrain)」の文言は、単に「禁止する (prohibit)」の意味であると解釈するべきであり、労働者がその職業、取引または事業に従事することを完全に禁止する契約のみが違法であること、また、判例 (South Bay Radiology Medical Associates v. Asher 事件と Vacco Industries, Inc. v. Van

2) 本稿の検討事項である、本件競業禁止特約が 16600 条の下で違法であるか、という点については、裁判官の全員一致の意見で是認した。

Den Berg 事件）を引用して、カリフォルニア州裁判所には、16600 条は、先行するコモンローの制定法による具体化であって、競争制限を評価する合理性ルールを採用したものであることを主張する。

しかし、「現在の州控訴裁判所が理解する通り、〔制定法上のルールの緩和を立証するため被告が引用した事件は、〕16601 条および 16602 条の例外が、それらが適用される事例においてより新しいコモンローの『合理性ルール』を採用する一方で、16600 条は、初期の厳格なコモンローの取引制限に対する反発を具体化したものであることを示唆する」。

「本件競争禁止特約は、原告が被告のロサンゼルスオフィスの顧客に役務を提供することを制限し、もって原告の会計という職業を遂行する能力を制限した。……したがって、本件競争禁止特約は無効である」。

(2) 「第 9 巡回区による狭い制限の例外」

被告は、第 9 巡回区控訴裁判所が *Campbell v. Trustees of Leland Stanford Jr. Univ.* 事件において検討し、本件の第一審裁判所が依拠した、16600 条に対する「狭い制限」の例外を採用するべきであると主張した。

「*Campbell* 事件において、第 9 巡回区控訴裁判所は、カリフォルニア州は職業を追求する能力への制限に関するコモンローの『合理性ルール』を排除したと認めたが、16600 条は『適法な職業、取引または事業に従事することを妨げるような制限のみを違法とする』と結論した」。そして、第 9 巡回区控訴「裁判所は、当該競争禁止特約によって『16600 条の意味において』労働者の『職業、取引または事業』を遂行することを完全に制限されることを当該労働者に立証させるために地方裁判所に差し戻した」。

「しかし、カリフォルニア州裁判所は、第 9 巡回区控訴裁判所の狭い制限の例外を採用していない。載録されたカリフォルニア州裁判所の判決に、第 9 巡回区控訴裁判所の理由づけを支持したものはなく、また当法廷は、カリフォルニア州裁判所は、『16600 条が専断的ないし恣意的な命令によって希薄化されるべきではない強力な州のパブリックポリシーを表していることを明確にしている』（*Scott v. Snelling and Snelling* 事件）、と考えている」。「16600 条は、明快で

あり、もし州議会が同法が不合理で広範囲にわたる制限のみに適用されることを意図していたのであれば、同法はその旨を文言に含めることができた」。

(3) 「被告が原告に対して、本件競業避止特約の無効な条項の免責のための約因ないし対価 (consideration) として TONC 合意の締結を要求するのであれば、そのような要求は、原告主張の将来の経済的利益に対する故意の干渉として違法な行為とみなされる」。

3. 研究

(1) はじめに

本件は、競業避止特約によって制限される退職労働者の競業の範囲が狭く限定されていることを理由として、カリフォルニア州の「事業および職業法典」が適用されない場合があるかどうかの問題となったものである。より具体的には、① 16600 条は、コモンローを具体化した制定法であるかどうか (判決要旨(1))、② 16600 条の適用にあたり、連邦第 9 巡回区控訴裁判所が用いた「狭い制限」の例外法理をカリフォルニア州裁判所も採用するかどうか (判決要旨(2)) が問題となった。

本判決は、上記①②のいずれについても、使用者側の本件競業避止特約の有効性に関する主張を排斥し、16600 条によるカリフォルニア州の制定法上の規制の下で、競業避止特約が広く禁止されることを改めて示した重要な判例である。

(2) カリフォルニア州法の競業避止特約規制について

アメリカでは、競業避止特約 (Non-competition Agreements/Clauses や Covenants not to compete, Restrictive Covenants などと表現される。) の効力につき、多くの州で特約に基づく競業禁止に「合理性 (reasonableness)」が備わっていなければ当該特約は効力を有しない、という判例法が確立している。これが、本判決で述べられているコモンローの「合理性ルール (rule of reasonableness)」である³⁾。その一方で、一部の州では制定法によって州独自の規制が設けられている。カリフォルニア州は、他州であれば合理的とされうる競業禁止をも許容しない全

面的な禁止という特徴的な規制態様を採用しており、独自規制の代表的な例であるといえるだろう⁴⁾。

カリフォルニア州法である事業および職業法典は、職業、取引または事業（以下「職業、取引または事業」を総称して「職業等」という。）を制限する内容の契約（競業禁止特約に限られない。）に関し、その 16600 条において次のように定めている⁵⁾。

-
- 3) この競業禁止の「合理性」は、概ね次のような考慮要素から判断される。(i) 競業禁止特約によって保護されるべき正当な利益の有無、(ii) 競業禁止特約の内容が競業禁止の期間・地域・対象業務等において使用者の正当利益保護のため必要かつ合理的な範囲で定められているかどうか、(iii) 労働者に不当な負担を課していないかどうか、(iv) 社会や自由競争市場に対して有害であるかどうか、(v) 特約が約因 (consideration) によって裏付けられているかどうかなどである。ただし、同じ「合理性ルール」と呼ばれるものであっても、州によって競業禁止特約に対する規制内容や合理性の審査密度は異なり、判例法でなく制定法によって「合理性ルール」を定める州もある。中窪裕也『アメリカ労働法（第2版）』325-326頁（弘文堂、2010）、荒木尚志＝山川隆一編「諸外国の労働契約法制」403-404頁〔池添弘邦〕（労働政策研究・研修機構、2006）参照。雇用法リステイトメントの § 8.06（雇用契約における競業禁止特約）においてもこれに近い判例法の整理がなされている。同セクションは、「ほかの法律や適用可能な職業上のルールにより別段の定めがある場合を除き、退職労働者の職業活動を制限する使用者と退職労働者との間の合意における特約は、§ 8.07〔競業禁止特約における保護されるべき利益〕において定義されている使用者の保護されるべき利益を促進するために範囲、地理、期間において合理的に限定されている場合にのみ有効である。ただし、次の場合はこの限りでない。(a) 特約の執行を不公正にする根拠に基づき使用者が労働者を解雇する場合、(b) 使用者が特約の要求や実施において不誠実な行為を行った場合、(c) 使用者がその基礎となる雇用契約に重大な違反を行った場合、(d) 競業制限が適用される地域において退職労働者の特別な技術および役務についての大きな公共の必要性が特約執行についての使用者の正当な利益よりも重要である場合。」と記述している。Restatement (Third) of Employment Law § 8.06 (Am. Law Inst. 2015)。なお、カリフォルニア州制定法である事業および職業法典の 16600 条は、雇用法リステイトメント § 8.06 にいう「ほかの法律や適用可能な職業上のルールによ〔る〕別段の定め」に該当することになる。
- 4) カリフォルニア州における競業禁止特約規制を検討したものとして、小川美和子「アメリカにおける雇用関係終了後の競業行為の規制：日本法への示唆をもとめて」本郷法政紀要 5 号 63 頁、73-78 頁（1996）。
- 5) Bus. & Prof. § 16600.

「本章で規定されている場合を除き、あらゆる種類の適法な職業（profession）、取引（trade）または事業（business）に従事することを制限する全ての契約は、その限りで無効である」。

この 16600 条は、全ての市民が、その選択に基づいて適法な雇用および事業を追求する権利をもつことを保障するというパブリックポリシー（法規範によって明示された公序ないし公益）を認めたもの⁶⁾と理解されている。

同条に関し、「労働者も新たな使用者も転職に伴って違法行為を行っていない限り、労働者の可動性と地位向上についての労働者の利益は、使用者の競争上の事業利益に勝るものであると考えられる」と判示した判例もある⁷⁾。本判決でも、カリフォルニア州法の下で、労働者が自ら選択する職業等に従事し、遂行することが個人の重要な権利であることが再確認されている。さらに、判例は、準拠法選択条項（choice of law clause）について、「カリフォルニア州の強力なパブリックポリシー」に違反する条項が契約に含まれている場合には、準拠法選択条項には強制力が付与されず、16600 条は競争禁止特約に関する準拠法条項に優先する強力なパブリックポリシーを定めたものである、と判示した⁸⁾。すなわち、カリフォルニア州の規制回避のために準拠法を同州以外の州にすることはできない⁹⁾。

このように、カリフォルニア州法は、競争の制限がない、開かれた競争を目指して、市民（後述の制定法上の例外のため、役務提供の形態としては主に労働者）に職業等を遂行することや職業的能力を発揮することを権利として認め、準拠法選択という手続的な側面にも及ぶ強力な保護を与えた。実際にこの規制が同州での競争や産業に与えた影響として、同州が、競争禁止特約の有効性

6) See *Metro Traffic Control, Inc. v. Shadow Traffic Network*, 22 Cal. App. 4th 853, 859 (1994).

7) *D'Sa v. Playhut, Inc.*, 85 Cal. App. 4th 927, 933 (2000). See also *Reeves v. Hanlon*, 33 Cal. 4th 1140, 1149 (2004).

8) *Scott v. Snelling & Snelling, Inc.*, 732 F. Supp. 1034, 1039-1040 (N.D. Cal. 1990). See also *Frame v. Merrill Lynch, Pierce, Fenner & Smith, Inc.*, 20 Cal. App. 3d 668, 673 (1971).

9) 小川・前掲注 4) 74 頁参照。

について他州よりも厳格な立場をとってきたことが、インターネット関連企業の一大拠点となったシリコンバレーの発展に大きく貢献したことがしばしば指摘されている¹⁰⁾。

このように、16600条は、退職労働者の競業避止特約を含め、職業等の遂行を制限する契約を広く無効にしているが、この例外として、会社・事業の譲渡の場合（16601条）¹¹⁾、共同経営（partnership）の解消の場合（16602条）¹²⁾、有限責任会社の解散の場合（16602.5条）¹³⁾が定められている。例えば「16601条は、事業の営業権が売却された場合、譲渡人が、自身が売却した資産の価値を低下させるような競業を遂行することは『不公平』であろうことを反映した規定である」¹⁴⁾と理解されており、これらは、退職労働者との利益状況の違いや事業譲渡などの特殊性に着目した例外規定である。

16600条の規制に対しては、上記の制定法上の例外のほか、州の判例法に基づき、営業秘密保護の必要性に基づく例外もあるが、この点は、次の(3)の中で論ずる。

(3) 本判決の検討

本判決はまず、上記(1)①の16600条とコモンローの合理性ルールとの関係について、同条が、開かれた競争と労働者の可動性を目指したパブリックポリシーの表れであるとともに、労働者の職業遂行の権利を保護する規定であることを、再確認している。そして、上記の制定法上の例外については、現在のコモンローの「合理性ルール」を採用したものであると述べたが、原則である16600条そのものについては、被告の主張を認めなかった。

10) See e.g. Ronald J. Gilson, *The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete*, 74 N.Y.U. L. REV. 575, 608-09 (1999), ANNALEE SAXENIAN, REGIONAL ADVANTAGE: CULTURE AND COMPETITION IN SILICON VALLEY AND ROUTE 128, 37 (1996).

11) BUS. & PROF. § 16601.

12) BUS. & PROF. § 16602.

13) BUS. & PROF. § 16602.05.

14) Hill Medical Corp. v. Wycoff, 86 Cal. App. 4th 895, 902 (2001).

16600 条を適用する際に「合理性ルール」を採用するか否か、すなわち同条が合理的な範囲にとどまる競業禁止を許容するかどうかについては、判例上見解が分かれている¹⁵⁾ ところであった。本判決は、16600 条がコモンローを具体化した制定法であって合理的に限定された競業禁止であれば同条に違反しないという解釈は採用しなかった。これによって 16600 条は、コモンローからは独立した、競業避止特約を含む職業等の遂行を制限する契約を全面的に禁止するというルールを定めたものである、という州最高裁の立場が明らかになった¹⁶⁾。

次に本判決は、上記(1)②の第 9 巡回区控訴裁判所が Campbell 事件において定立した「狭い制限」の例外法理について、カリフォルニア州裁判所がこれを採用するかどうかを判断した。この法理は、特約に基づく制限が「狭い」、すなわち労働者が適法な職業等に従事することを完全には排除しない範囲にとどまるのであれば、当該特約の効力を否定しない、と解して 16600 条の例外を認めるものである。

この点につき、第一審裁判所は、「ロサンゼルスには、全ての公認会計士が原告がしていたものと同種の仕事をするのに、十二分な数の裕福な人々が在住していた。そのため、原告の職業能力への大きな制限はなかった。」¹⁷⁾ と指摘し、原告の役務提供（供給）に対して十分な需要があるため、原告の権利ないし能力の行使に対する制限が小さいことを理由に、「狭い制限」の例外を用いて、本件競業避止特約を有効と判断した。

しかし、本判決は、上記のパブリックポリシーが職業等の制限を全面的に禁

15) 16600 条につき「合理性ルール」を排斥した判例として、*Id.* at 901; *Kolani v. Gluska*, 64 Cal. App. 4th 402, 407 (1998); *Bosley Medical Group v. Abramson*, 161 Cal. App. 3d 284, 289 (1984). 他方で、「合理性ルール」を採用した判例として、*Webb v. W. Side Dist. Hosp.*, 144 Cal. App. 3d 946, 951 (1983); *KGB, Inc. v. Giannoulas*, 104 Cal. App. 3d 844, 848 (1980); *Centeno v. Roseville Community Hospital*, 107 Cal. App. 3d 62, 69 (1979); and *Keating v. Preston*, 42 Cal. App. 2d 110, 122-23 (1940).

16) *See Radiological Physics, Inc. v. Hanford Community Hosp., Inc.*, No. F051734, 2007 WL 4555331, at *4 (Cal. Ct. App. Dec. 28, 2007). 本件控訴審判決を挙げてこの問題は未解決である旨を述べた。

17) *Edwards v. Arthur Andersen LLP*, 142 Cal. App. 4th 603, 618 (App. 2nd 2006).

止している 16600 条の文言に反するような専断的・恣意的な判断によって覆されるべきものではないこと、立法者意思が不合理・広範囲の禁止のみを規制するというものでないことを理由に、カリフォルニア州裁判所は「狭い制限」の例外の法理を採用しない、という立場を示した。そして、連邦第 9 控訴裁判所の判例が採用した「狭い制限」の例外を明示的に否定した本判決の登場により、州籍相違 (diversity of citizenship) によってカリフォルニア州法である 16600 条が適用される事件が連邦裁判所に係属した場合、先例としての本判決に従って「狭い制限」の例外は適用されない（この例外が認められない 16600 条が適用される）と考えられる。その理由は、Erie Railroad. Co. v. Tompkins 事件¹⁸⁾ が示した、連邦裁判所はその所在する州で適用される実体法（制定法および判例法）に従わなければならないという法理¹⁹⁾ に基づいて連邦裁判所の判断が拘束されるためである²⁰⁾。

加えて、本判決は、上記の制定法上の例外のほか、Muggill 事件²¹⁾などを引用し、使用者の営業秘密保護の必要がある場合にも、競業避止特約が有効になる余地があるという立場を示している（判決要旨(1)）。ただし本件では、営業秘密保護の必要性は、原告が主張せず争点化されなかったため、特に検討されなかった。この点は、既にカリフォルニア州の判例法による例外が多数の先例によって形成されてきたところであり、競業避止特約が、使用者の営業秘密を保護するために必要なものであれば、同特約は 16600 条に違反するものでないと解されている²²⁾。

18) Erie Railroad. Co. v. Tompkins, 304 U.S. 64, 78 (1938).

19) 同事件判決については、浅香吉幹「判批」樋口範雄 = 柿嶋美子 = 浅香吉幹 = 岩田太編『アメリカ法判例百選』42 頁、42-43 頁（有斐閣、2012 年）などを参照。

20) Bradford P. Anderson, *Edwards V. Arthur Andersen Llp: There is not a "Narrow-Restraint" Exception to California's Prohibition of Noncompetition Agreements, and a General Release May not Mean What It Says*, 39 G.G.U. L REV. 163, 172 (2009).

21) Muggill v. Reuben H. Donnelley Corp., 62 Cal. 2d 239, 242-243 (1965).

22) See e.g. Gordon v. Landau, 49 Cal. 2d 690, 694 (1958), D'sa v. Playhut, Inc., 85 Cal. App. 4th 927, 934 (2000) 934, Thompson v. Impaxx, Inc., 113 Cal. App. 4th 1425, 1429 (2003).

本判決は、16600条が「競争」防止特約だけでなく広く職業、取引、事業を制限する契約を禁止しているためか、競争行為の態様には特に着目せず、在職中と同種役務の提供を禁止する〔条項①〕も顧客の勧誘を禁止する〔条項②〕も、労働者がその職業を遂行する能力を制限したものとして、16600条に違反し、無効であると判断した。なお、従業員引抜きを禁止する〔条項③〕については、原告が16600条の違反を主張しなかったため、同条項が16600条に違反するかどうかは本判決で判断されなかった。なお、従業員引抜きを禁止する特約は16600条に違反しないと判断した判例がある²³⁾。

16600条に違反する契約や特約は無効である。本判決は、Muggill事件を引用し、退職後に競争した労働者に対して退職手当の没収という効果をもたらす特約についても、同条が適用される旨を判示した（判決要旨(1)）²⁴⁾。

ただ本件では、本件競争防止特約の有効性そのものが問題となったのではなく、原告に対する「将来の経済的利益に対する故意の干渉」を理由とする被告の不法行為責任の有無が問われている。その不法行為責任の成立要件²⁵⁾の1つである原告と第三者との間の経済的「関係を妨害する目的の被告による故意行為」の該当性との関係で、本件競争防止特約の16600条違反性が問題になった²⁶⁾事例である。本件競争防止特約と不法行為の成否との関係について、本

23) Loral Corp. v. Moyes, 174 Cal. App. 3d 268, 279 (1985)。

24) もっとも、退職年金制度 (pension plan) については、現在では、連邦法である労働者退職所得保障法 (ERISA : Employee Retirement Income Security Act) によって規律される。ERISA の適用を受ける退職年金制度に競争防止特約が定められている場合は、ERISA が州法に専占する (514条(a))。そして、ERISA では、一度労働者に付与 (vest) された年金受給権は没収することができなくなる (203条(a))。ERISA の適用を受けない退職年金の場合は、16600条に違反するかどうかが問題となる。なお、本判決で引用された退職年金の没収に関する Muggill 事件 (*supra* 21 at 242-243) は、ERISA の制定 (1974年) の前の判例である。

25) その成立要件は、①原告への将来の経済的利益の見込みがある原告と第三者との間の経済的関係、②当該関係に対する被告の認識、③当該関係を妨害する目的とする被告の故意行為、④当該関係の現実の妨害、⑤原告と第三者との間の関係を妨害することを目的とする被告による故意行為を含む、被告の違法行為によって直接引き起こされた原告への経済的損害である。Edwards v. Arthur Andersen LLP, 44 Cal. 4th 937, 944 (2008)。

判決は、使用者は、「無効な競争避止特約を含む雇用契約の署名を雇用継続の条件にすることを適法にはできない」こと、「そのような契約への署名を拒否した労働者に対する使用者による解雇は、パブリックポリシーに違反する違法な解雇を構成する」²⁷⁾ ことを判示した *D'Sa v. Playhut, Inc.* 事件を引用し、16600 条違反の本件競争避止特約の免責のために TONC 合意の締結を要求したことをパブリックポリシー違反だと判断した（判決要旨(3)）。

(4) 終わりに

以上の通り、本判決は、事業および職業法典の 16600 条に関する重要な解釈問題について、同条が、カリフォルニア州において、競争が制限されていない開かれた競争を推進するため、その選択した職業等に従事し、遂行するという市民の重要な権利を保護する、強力なパブリックポリシーの表れであることを再確認したものである。すなわち、同条はコモンロー上の「合理性ルール」や連邦第 9 巡回区控訴裁判所が採用してきた「狭い制限」の例外を認めず、同条の文言に忠実に解釈しなければならないこと、を示した重要な判決である。

26) *Id.*

27) このような解雇は、労働者が有する州制定法上の権利を使用者が侵害したことを理由とするパブリックポリシー違反の違法な解雇（Wrongful Discharge in Violation of Public Policy）の不法行為に当たる。