

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

自社の社員に対して 競合他社の社員との結婚を制限できるか

当社の社員で最近、競合他社に勤務している社員と結婚するケースが続きました。当社はIT企業で、機密情報を取り扱う関係上、情報漏洩リスクを極力低減したく考えています。そこで、就業規則等で競合他社の社員との婚姻を制限することは認められますか。あるいは、この条件への同意を前提に採用し、違反した場合に何らかのペナルティを科すことは可能でしょうか。

(東京都 N社)

A

憲法上の基本的人権でもある結婚の自由を制限することは、公序良俗に反するものとして無効とされ、ペナルティを科すこともできないと考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPC パートナー)

1. 男女雇用機会均等法による規制について

労働契約に関連して、男女の婚姻について定められている法令として、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、男女雇用機会均等法）があります。

男女雇用機会均等法9条1項においては、「事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない」と定め、また、同条2項において「事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない」と定めています。

したがって、同条の定めにより、婚姻を制限する場合、女性を対象に婚姻を退職理由として定めたり、解雇したりすることは禁止されています。

また、男女雇用機会均等法6条において、事業主が労働者の性別を理由として、①労働者の配

置、昇進、降格および教育訓練、②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置、③労働者の職種および雇用形態の変更、④退職の勧奨、定年および解雇ならびに労働契約の更新において、差別的取り扱いをしてはならないと定めています。加えて、同法7条において、性別以外を要件とするものであっても、例えば、身長や体重などを要件とすることなど、実質的に性別を理由とする差別となるおそれのある措置については合理的な理由がない限り、講じてはならないとされており、間接的な性差別も禁止されています。

そのため、婚姻禁止の措置を、男性または女性のいずれかに対してのみ設けて、配置転換や昇進、降格、退職勧奨、解雇等の対象とすることも禁止されていると考えられます。

したがって、男女雇用機会均等法に違反しない

ように婚姻の制限を行うためには、少なくとも男女平等に婚姻を制限する措置を取らなければならないと考えられます。

しかしながら、男女平等に制限する措置を取ることによって適法とされるかについては、さらなる検討が必要と考えられます。

なぜなら、憲法24条2項は、婚姻について、「配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」と定め、個人における結婚の自由を基本的人権として謳^{うた}っているため、結婚の制限を定める根拠が、結婚の自由を制限するに足りる理由であるか検討しなければならないからです。

2. 婚姻制限に関する裁判例について

かつて、女性労働者について、採用の際に「結婚又は満35歳に達したときは退職する」ことを定めた念書を提出させ、結婚したときには解雇し得ることとしたという事案において、裁判例では、このような念書の定めを公序良俗に反するものとして無効と判断しました（住友セメント事件 東京地裁 昭41.12.20判決 判時467号26ページ）。

当該裁判例は、「結婚の自由は重要な法秩序の形成に関連しかつ基本的人権の一つとして尊重されるべく、これを合理的理由なく制限することは、国民相互の法律関係にあつても、法律上禁止されるものと解すべきである」と判断しています。

すなわち、合理的な根拠がない限りは、結婚の自由を制限する規定を就業規則に定めていたり、あらかじめ同意を得ていたりしたとしても、それらの規定または同意が無効である以上、違反の場合にペナルティを科すこともできないと考えられます。

3. ご質問に関して

そこで、結婚の自由を制限し得る合理的な根拠とは何かが問題となります。憲法において権利として定められている結婚の自由を制限するに足りる理由が必要になりますので、少なくとも、ほかにより制限的でない手段・方法がある場合には、結婚の自由を制限すること自体に合理的な理由があるものとは判断されないと考えられます。

ご質問における制限の目的は、機密情報に関する情報漏洩リスクの低減にあります。機密情報に関する情報漏洩リスクについては、結婚自体を制限しなくとも、守秘義務や競争禁止義務を負担させることで回避する方策も存在するほか、不正競争防止法が定める営業秘密として保護することにより法的な対策を実施することも可能です。

したがって、ご質問のような機密情報に関する情報漏洩リスクを低減させる目的のために、自社の社員に対して競合他社の社員と結婚すること自体を禁止する規定は、就業規則に定める場合であっても、採用時に同意を取得した場合であっても、公序良俗に反するものとして無効となり、ペナルティを科すこともできないと考えられます。