

## 「個性」と「総合力」

個性ある弁護士たちの力を結集し、  
地元京都をはじめとする  
皆様のあらゆるニーズにお応えいたします。



京都総合法律事務所の野崎隆史です。

「京都から紛争をゼロにする。」を合言葉に今月もメルマガスタートです。

<目次>

- 【1】 今月の法律ニュースTop 3
- 【2】 京都総合法律事務所のサービス
- 【3】 編集後記（雛形等の各種無料ダウンロードはこちら）

### 【1】 今月の法律ニュースTop 3

#### 第3位 AIの判断に不公正なバイアスが含まれていた場合

経済産業省の「AI利活用における民事責任の在り方に関する研究会」での想定事例の解説、今月号は事例5を修正してご紹介します。

<事例5 修正：入居審査AI>

Q.

A社はAI開発ベンダ。B社は賃貸物件の家主。Cはその賃貸物件の入居希望者。  
B社がA社製のAIを用いて賃貸物件の入居審査を行ったところ、AIがセンシティブ属性（憲法14条1項後段に列挙される属性等の差別に繋がりうる属性）を根拠に入居拒否との判断を示したため、B社担当者はその結果を機械的に採用して入居を拒否した。

Q1. B社は責任を負うか。

Q2. B社はどのようにすべきだったか。

A1.

入居審査を含む取引審査には一般に取引自由の原則が妥当し、契約相手方の選定や取引条件の設定について裁量がある。

しかし、センシティブ属性を理由とした不公正な取引拒絶と評価されるケースでは、人格権侵害に基づく不法行為責任を負う可能性があり、AIを用いたことは免責事由にならない。

A2.

B社としては、次の①②を講じるべきでした。

- ① 用いるAIにおいて、データやアルゴリズムのバイアスが差別的な取引拒絶を生じないようにするための措置が講じられているかどうかをチェックする。
- ② そのうえで、バイアスのリスクに応じて人が判断を行うべき範囲等についての客観的な評価基準を設定し、判断を記録する。

## 第2位 ファミリービジネスのガバナンスの在り方

日本の全企業のうち9割以上がファミリービジネスと言われています。

ファミリービジネスをより成長させるため、経産省の「ファミリービジネスのガバナンスの在り方に関する研究会」において、ファミリービジネスが成長を続けていく上で、長所を残しつつ、短所となるリスクに適切に対処するために、ファミリー内や非ファミリー株主とのコンフリクトを解決し、ビジネスに関する意思決定を行う仕組みを整備して運用することが有益との観点から、ガバナンスの強化のための指針「ファミリーガバナンス・ガイダンス」が検討されていますので、ご紹介します。

前提として、ファミリービジネスの競争優位性として次のような点が挙げられています。

- ・長期的な視点
- ・柔軟性、機敏さ
- ・共有された価値観、カルチャー

その一方、日本ではグローバルと比べ、次のような理由により、ファミリービジネス自身が、その特長や競争優位性を十分に認識できていない可能性があると言われます。

- ・非ファミリービジネスと比較し、ファミリービジネスの信頼性が高くない。
- ・ファミリービジネスが持続可能な社会をリードすると認識している割合が低い。

また、次のような課題も指摘されています。

- ・パーパスや価値観を明文化し、定期的かつ意識的に伝達しているファミリービジネスが少ない。
- ・紛争を想定していない可能性が高く、グローバルと比べて、ガバナンスポリシーの整備、ガバナンスルールの文書化が進んでいない。

ファミリービジネスの強みと弱みは、次のように整理されています。

(強み)

- ・長期志向
- ・迅速な意思決定

(弱み)

- ・経営者の独善的行動や成長意欲の減衰
- ・革新派と守旧派の対立といったお家騒動による企業価値毀損
- ・親族内後継者の経営能力不足

企業のガバナンスは、①フォーマルガバナンス（会社法やコーポレートガバナンスコードなどの明文ルール）と②インフォーマルガバナンス（企業文化、企業理念、慣習）の両方の影響を受けるところ、ファミリービジネスにおいては、ファミリーの価値観や理念等がインフォーマルガバナンスに強い影響を与える傾向があります。そして、フォーマルガバナンスの形骸化は企業のガバナンスに悪影響を及ぼします。

会社が株主等とのコンフリクトを解決する意思決定の仕組みが「コーポレートガバナンス」であることと同様、ファミリービジネスにおいてファミリー等がファミリー内や外部株主とのコンフリクトを解決して会社に関する意思決定を行う仕組みが「ファミリーガバナンス」と位置付けられており、次の5項目が挙げられています。

#### <ファミリーガバナンス・ガイダンス>

1. ファミリービジネスの持続的成長に向けた理念・価値観・ビジョン等
2. ファミリーとしての意思決定の仕組み
3. ファミリービジネスへのファミリーの関与方針
4. ファミリービジネスの所有・経営の承継
5. ステークホルダーへの情報発信

#### <好取組事例の紹介：オタフク佐々木家>

7代目となるおたふくHDの佐々木家は、株式保有ルールや入社ルールをはじめとする家族憲章を策定。

- 一. 株は8家が均等に持つ
- 二. 8家族から1人ずつ後継者（社員・株主）を選出
- 三. 給与は「基本給（平等）＋役職給（公平）」
- 四. 退職金は「基本額（平等）＋貢献給（公平）」
- 五. 65歳で現役を退き、顧問、相談役に就任
- 六. 年4回のファミリー会を開催
- 七. 多数決で決議しない（全員が納得するまで議論）
- 八. グループ企業の取締役会の半数以上を、佐々木家出身者以外とする
- 九. 後継者は世間が決める（基準は「何を変えたか」「何を始めたか」「誰を育てたか」）

#### 〇二と八について

どこかにタガをはめないと、会社中が佐々木姓の人間ばかりになりかねない。それで会社の発展があるでしょうか。実は議論が白熱した末に、コンサルタントの方が、非同族の役員たちに匿名でインタビューをしたんです。すると、隠れていた本音が出てきました。「どうせ佐々木家の会社だから」「社員も結局、佐々木家のことしか見ていない」「佐々木でなければ社長になれない」・・・。従兄弟たちに「表面上は、いいことを言ってくれている部下たちも、本当はこう思っているんだよ」と話しました。

#### ○五と九について

例外も一部あるけれど、社長には基本的に賞味期限がある。ならば、次の世代にうまくバトンを渡したいと考えました。だから、従兄弟にも「10年でやめる」と公言し、ファミリー憲章の制定に着手したわけです。次の社長選びの基準も示しました。「何を始めたか」「何を変えたか」「誰を育てたか」の3つ。これに従い、海外展開を推進した従兄弟が、次の社長に選ばれました。オタフクソースの社長は佐々木家出身ですが、将来は、非同族から有力な候補が出てきてほしい。

### **第1位 退職後の競業避止義務違反について誓約書に基づいて1000万円の違約金を認めた事例**

辞める従業員に退職後の競業を禁止したい。

そのようなご相談はそれなりに多く、皆様共有のお悩みの一つです。せっかく手塩にかけて育てのに・・・等、様々な感情が入り混じるこのお悩み、基本的にはなかなか難しいところですが、興味深い裁判例がありましたので、ご共有します。

大阪高等裁判所令和7年6月25日判決です。

#### <事案の概要>

X社の従業員Yが在職中に競業行為を行い、X社がYに、在職中及び退職後5年間の競業を禁止し、違反の場合は違約金2000万円を支払う等の誓約書を提出させた。

しかし、YはX社を退職して競業行為に及んだ。

そのため、X社は違約金2000万円を請求して提訴した。

#### <Yの反論>

誓約書における競業避止義務は公序良俗に反し、無効。

違約金は労基法16条違反（労基法16条「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」）。

## <裁判所の判断>

- ・誓約書は、従業員の義務違反行為を踏まえ、その防止の観点から作成されたものであるから、会社の正当な利益の保護を目的とする合理的なものであり、義務違反行為を前提とせずに競業避止義務を定めた場合と同様に解することはできない。
- ・競業避止義務規定は、退職後2年間の限度で有効。
- ・労基法16条の趣旨は、違約金等の請求をされることを恐れて、労働者が自由に退職できなくなるなど、不当に労働者の自由意思が束縛されることを防止することにあり、退職後の行為についての違約金の定めは、労働者の退職の自由などを直ちに制限することにはならない。
- ・退職後の競業避止義務の不履行については、労働契約終了後の違反行為が問題となるため、労基法16条の「労働契約の不履行」に当たらない。
- ・誓約書のうち、退職前の競業行為を対象とする部分は労基法16条に反し無効となるが、退職後の競業行為を対象とする部分については有効。
- ・ただし、Yの在籍期間（3年1か月）や給与（月額約36万円）を踏まえると、2000万円の違約金のうち2分の1の額を超える部分は公序良俗に反し無効。

## 弁護士リチャードソンのコメント by X

退職する従業員に競業避止義務を課したとて、簡単にはその有効性自体が認められないことはご案内のとおりで。仮に有効とされたとしても、損害賠償を行うには損害額の立証が必要なわけで。ならばこれを違約金条項として定めればどうか。「あり得る」額であれば、認められることもです（大阪高判R7.6.25）

こちらの事例は在職中に現に競業他社の役員に就任したことなどから退職に至った事例で、「たのむでホンマ」的に競業避止の誓約書に2000万円の違約金条項が置かれたもので、何もしてない従業員にまでは広げられませぬ。ちなみに半額まで減額認定となっているので、金額も「言い値」ではございませぬ。

最先端の労働情報は弁護士リチャードソンでキャッチアップ。

## 弁護士リチャードソンのX

弁護士リチャードソンこと伊山正和弁護士が新刊を発売します！

使用者側弁護士としての視点から、企業の持続的な成長とリスク回避のために「今、本当に備えておくべき規程」を具体的に解説しました。

## 「備えておくべき社内規程」

✓ 経営者・人事担当者・士業の皆さんへ

- ✓ ネットのひな形では防げないリスク
- ✓ 裁判例を踏まえた「負けない」条文
- ✓ 使用者側弁護士が現場で感じた「必須規程」
- ✓ 自社の規程をアップデートする武器に

## 備えておくべき社内規程

## 【2】京都総合法律事務所のサービス

当事務所は訴訟や交渉といった臨床法務の知見を活かした予防法務・戦略法務としてこんなサービスを提供しています。

- ✓ 会社に機動的な弁護士集団を「リーガルサポート」
- ✓ プロが矜持と覚悟をもって臨む「契約書チェックサービス」
- ✓ 上場企業、大学、病院等での多数の実績「ハラスメント等の通報窓口」
- ✓ 景品表示法・薬機法対応「広告チェックサービス」
- ✓ 「お客様は神様です」の誤解を解き、従業員を守る「クレームガード」
- ✓ 意思決定、ガバナンスに最適な弁護士を「社外役員」

## 詳しくはこちら

## 【3】編集後記

当事務所は50周年を迎えました。

事務所開設日の1月7日に事務所の旧メンバーをお招きし、ささやかなパーティを開催しました。

懐かしい方とお会いでき、嬉しい気持ちになりました。

初めてお会いした大先輩が私達の生まれる前の事務所エピソードをご紹介くださったり、若手作成のスライドで歴史を振り返ったりし、今の自分があるのは先輩方のお陰であること、次の世代につなぐことも自分の大きな使命であることを再認識しました。

そして、「我々はとにかく仕事を一生懸命やる」という新旧代表のメッセージを深く刻み、2026年も頑張ろうと思いました。

さて、阪神タイガースはまもなくキャンプイン。藤川球児監督の強烈なメッセージの答え合わせはどうなるでしょうか。佐藤輝明選手の契約更改、立石正広選手の状態、色々気になりますが、心を整え、春を待ちましょう。

F1もいよいよバルセロナでの合同テストです。こちらも様々な報道があり、楽しみと不安でそわそわしますが、私が日本でジタバタしても仕方ないので、新レギュレーションと新チームが繰り出す混沌を楽しみたいと思います。

伊山正和弁護士の新刊「備えておくべき社内規程」は、総務・人事・労務に携わる皆様の強い味方になること請け合いですので、ぜひお手元に！

それではまた来月！  
(弁護士 野崎隆史)

[各種無料ダウンロードはこちら](#)