

退職する従業員が取引先を！

～従業員の競業禁止義務～



ふるげん法律事務所 弁護士

ふるげん ゆたか
古堅 豊

Q 長年、私の会社に勤めていた従業員Yが、これまでの経験を生かして同種の事業を営む会社を設立したいと言って退職することになりました。しかし、Yは自分が担当していた複数の取引先と取引を行うことを企んでいるとの噂があります。どのように対処すればよいでしょうか。

1 雇用契約存続中の競業禁止義務

労働者は、雇用契約の存続中は、会社（使用者）の利益に反するような競業行為を差し控える義務（競業禁止義務）があります。この競業禁止義務は労働契約書や就業規則に明確な定めがない場合でも雇用契約における信義則上の義務として一般的に認められています。したがって、Yが雇用契約存続中に実際に競業行為を行った場合は、懲戒処分の対象となったり、これによって会社が被った損害の賠償、競業行為の差し止めが認められる可能性が高いでしょう。

2 退職後の競業禁止義務

では、Yが会社を退職した後に設問のような行為を行おうとしたときはどうでしょうか。

退職後の競業禁止義務の有無については、雇用契約存続中の場合と異なり、退職労働者には職業選択の自由（憲法第22条1項）が保障されている関係で別の考慮が必要となります。

退職後に競業禁止義務を認めるためには、労働契約、就業規則やその他の特約などにより、退職後も競業禁止義務を負う旨の定めが必要です。

また、仮にそのような定めがあったとしても、退職労働者の職業活動を不当に制限する公序良俗に反するものであってはならず、競業禁止義務を負うべき期間、区域、労働者の契約存続中の地位、競業が禁止される業務、職種、使用者の利益の程度、労働者の不利益の程度、労働者の代償の有無等諸般の事情を総合考慮して、その有効性が判断されることになります。

設問のケースでも、退職労働者に対する競業禁止義務の定めがあることが大前提であり、これが公序良俗に反しないものであれば、会社は、Yに対し会社の顧客を奪おうとする行為の差し止めを請求できることとなります。裁判例では競業禁止義務が退職後2年間という期間（期間）で、退職者が在職時に担当したことのある営業地域並びにその隣接区域にある同業他社という限定された区域（区域）であることをもってその定めが有効とされたものもあります。また退職者が退職した会社において企業秘密を知りうる重要な地位にいたり（地位）、競業禁止義務を課す代わりに一定の補償を行うなど代償措置が十分に講じられていれば（代償措置）、競業禁止義務の定めが有効と判断される方向に傾くでしょう。

なお、Yの競業行為が、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な態様で顧客を奪取したといえる場合は、会社はYに対し不法行為に基づく損害賠償請求が可能です（最高裁判所2010年3月25日第1小法廷判決）。

3 まとめ

会社において重要な地位にある従業員が退職し競業行為を行うと、会社の経営は大きな影響を受けるおそれもあります。会社の利益と退職者の職業選択の自由の調整は難しいところですが、退職後の競業禁止義務を認めるにはいずれにしても労働契約書や就業規則等における定めが必要になることに注意が必要です。