

「知って得する法律知識」

第1回 「競業禁止義務」

井上晴夫法律事務所 弁護士 井上 晴夫

こんにちは。松江で弁護士をしております井上晴夫と申します。

今回からおよそ半年に渡り執筆させていただきますので、よろしくお願いたします

事例

我が社はコンピュータ関連の業務をしている会社です。このたび営業職の社員がコンピュータ関連の会社を設立するため独立したのですが、その社員が開業準備にあたり、社員の引き抜きやお客様への声掛けをしていたようです。我が社への損害が発生しないようどのような手立てを打つべきでしょうか

回答

労働者が使用者と競合する同業他社に就職したり、退職後競合する事業を営まない義務を競業禁止義務といいます。現代の情報化社会では、退職した社員が会社のノウハウや機密を漏らすことで会社が多大な損害を被ることがあります。それを防ぐために、就業規則等で従業員に競業禁止義務を課することが多くなってきました。

在職中の場合、会社との契約関係に基づく信頼関係により、従業員

は競業禁止義務を負うこととなります。在職中に、従業員が競業会社の設立準備行為をしたり、従業員を引き抜いたり、競業会社に企業秘密を漏らしたりすると、競業禁止義務違反として懲戒処分の対象となったり、会社から損害賠償請求されたり、退職金の減額・没収事由とされたりします。

では、従業員の退職後はどうでしょうか。労働者には職業選択の自由がありますので、労使間で競業禁止義務に関する特別な取り決め(特約)をしなければ、競業禁止義務を負うことはありません。また、特約を結んだからといって、必ずしも、特約が有効になり、労働者に競業禁止義務が課せられる訳ではありません。例えば、退職金の支払いの条件として退職後に競業しない旨の誓約書を提出させられたりなど、労働者の自由な意思に基づかない場合は、特約は無効になります。また、特約は必要かつ合理的な範囲内であればならず、競業禁止義務を課すことのできる労働者は、単なる平社員で

はなく、営業秘密に接したり、顧客との人的関係を築く地位にあった者などになります。それに上記義務を課せられる地域は会社の具体的な商圏の範囲内に限られるでしょうし、期間も、過去の裁判例の傾向からして3年程度が限度のようです。

経営者としては、まずは社員教育が重要なことは言うまでもありません。しかし、不幸にも会社に対する背信行為をする従業員が出てきてしまうのは仕方ない部分もありますので、今回私がお話したことを参考に、予防線を張ってみてはいかがでしょうか。

井上弁護士 プロフィール

昭和49年 大阪府八尾市生まれ
慶應義塾大学経済学部卒業
平成20年 井上晴夫法律事務所開業
専門は多重債務問題の他、事業承継や下請代金法等の中小企業法務、スポーツ法。経済学部卒業の経歴を活かし、若手ながら日弁連の中小企業支援プロジェクトチームに所属し、島根県においても事業承継ネットワークの地域担当弁護士を務める。