

LEGAL REPORT

「就業規則の改訂による競業禁止義務について」

2012.03.01



猪木・手島法律事務所
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月

(登録番号22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 岡山芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13.～ 岡山弁護士会住宅紛争
審査会・紛争処理委員

H14.02.01～H22.03.31

岡山県建設工事紛争
審査委員

H17.04.～H18.03

岡山弁護士会副会長

H18.05.～H21.04

日弁連ADR委員会委員

H18.08.～ 手島弁護士と事務
所合併

H22.07.～ 岡山県収用委員会
委員

1 はじめに

「就業規則が改定され、退職後も3年間は競業他社に就職することが禁止されました。このような改訂は有効なのでしょうか。守らなかった場合は会社から損害賠償請求を受けることがありますか。」という相談が寄せられました。

法律的にみてどのような問題があるのか解説していきたいと思います。

2 そもそも就業規則で退職後の就業を制限することができるのか

就業規則は就労中の労働条件について定めるものです。退職後のことについてまで、就業規則をもって画一的に拘束することはできないのではないかと疑問もあり得るところです。

しかし、退職後の競業禁止義務も就業中の労働に付随した性質を持つものとして、就業規則に定めることができるかと理解するのが一般であろうと思います。

3 就業規則の不利益変更

(1)前記のとおり退職後の競

業禁止は労働条件の一種として捉えるのが一般です。

そして、就業規則の改訂により新たに競業禁止義務を課すというのは、労働者にとって就業規則の不利益変更ということになります。

(2)就業規則の不利益変更の有効性の判断

不利益変更によって労働者の既得権を奪い、不利益な労働条件を一方的に課すことは原則として許されません(労働契約法9条)。

ただし、同法10条では変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつその変更が

- ① 労働者の受ける不利益の程度
- ② 労働条件の変更の必要性
- ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ④ 労働組合等との交渉の状況
- ⑤ その他就業規則の変更に係る事情

に照らし合理的であれば有効であるとしています。①～⑤を総合的に評価して判断するということです。

(3)では、競業禁止義務を課

す就業規則の場合どのように評価されるのでしょうか。

①この義務は、労働者の職業選択の自由を制限するものであり、「重大な不利益」であると考えられます。

②使用者にとっての必要性、守られるべき利益とは、営業上の秘密保持、既存顧客（取引先等の人的関係）の維持などが考えられます。

しかし、単に潜在的な顧客を奪われない利益というのでは足りないと考えます。

③労働者に重大な不利益を課すものである以上、義務の内容は制限的なものである必要があります。一般的には、

イ) 期間・地域等の範囲が制限されていること

例えば退職後3年営業対象地域での競業のみを制限する場合などです。

ロ) 義務を課される対象労働者の地位・職務が限定されていること

例えば、営業秘密を扱う者などに限定することなく一般従業員にまで競業禁止を課す場合は無効とされる可能性があります（大阪地裁H12.6.19判決参照）。

⑤その他の事情としては代替措置が採られているか否かが極めて重要な判断要素となるでしょう。

例えば退職金の加算、在職中の特別手当などです。金額については使用者や市

場の規模によっても異なるものと思われますので一概に幾らが妥当かは言えません。

以上を参考に具体的に検討していくべきです。

4 競業避止義務違反に基づく損害賠償請求

(1)退職後労働者が、競業避止義務に違反して競業他社に就職しあるいは起業した場合に、使用者に生じた損害をどのように認定するかは難しい問題です。実際に立証ができていないとして請求が認められなかった事例もあります（東京地裁H21.1.19判決、判例時報2049号135頁参照）。

形式的に競業避止義務に違反したにすぎない事案においては、具体的な損害を想定しにくいのではないのでしょうか。

なお、予め負担すべき損害賠償額を予定しておくことは労働基準法16条に違反し無効です。

また、民事訴訟法248条は「損害が生じたことが認められる場合において、損害の性質上その額を立証することが極めて困難であるときは、裁判所は、口頭弁論の全趣旨及び証拠調べの結果に基づき、相当な損害を認定することができる」と定められているので、この条文を活用すべきとの意見もあります。

しかし、そもそも「損害が

生じたことが認められる場合」なのかが厳しく問われるべきですから、裁判官の裁量により安易に損害が認められるべきではありません。(2)逆に損害賠償請求が認められた判例もあります。

しかし、形式的に競業避止義務に違反したことに伴う損害というのではなく、実質的に顧客を奪うような行動が前提にあるケースです。

例えば、もとの使用者の会員たる生徒に勧誘を行い125名を自らの進学塾に入会させたという東京学習協力会事件では、一定期間の授業料に利益率30%を乗じた額を損害として認定しました（東京地裁H2.1.17）。

5 まとめ

本レポートは、「競業避止義務・秘密保持義務」（信山社）を中心に参考にしました。

(2012.03.01)