

第5回働き方・人への投資WG

競争避止義務の明確化について

弁護士法人岡本 岡本政明法律事務所
代表弁護士 岡本直也

相談事例にみる問題点【在職中】

- 使用者

→秘密情報が漏洩すること等の懸念から、兼業一般を禁止する傾向が強い。 ※「営業秘密」に対する関心が高まっている。例えば、営業秘密侵害に関する警察への相談は2023年が過去最多（2024年4月12日付け日本経済新聞朝刊。）

→とりわけ競業避止義務については、広範に制限することが多い。

- 労働者

→厳密には「競業」とは言えない場合であっても、兼業を諦める又は使用者には伝えずに他人の名義を借りるなどして会社を設立して兼業を行うことになる。

相談事例にみる問題点【退職後】

- 使用者

→退職後の競業避止義務規定について、裁判例上どのように規定すれば有効になるのかが不明

→無効になる可能性を理解している場合であっても、敢えて牽制的に広範な定めにする場合がある。

- 労働者

→退職後の競業避止義務規定が無効になる場合があることを認識していたとしても、広範な定めが記載されていることにより不安になる。

→転職に対する選択の幅を狭めざるを得なくなる。

競業避止義務の明確化【在職中】

【対立軸】

- 労働者の不利益×使用者の正当な利益

→裁判例上、在職中の競業避止は禁止される。

（東京地判令和元・5・28 westlaw japan等）

→もともと、人手不足の中で社会的要請もある。

→「使用者に正当な利益がある」と考えられない場合にまで、在職中の競業避止義務を課さなければならないのかについては具体的に検討する必要がある。

競業避止義務の境界線【在職中】

- ・ 「使用者に正当な利益がある」といえる場合はどのような場合か。

【具体例】

- ①兼業先が、在職中の使用者の顧客や取引先である場合は許されない（東京地判平30・9・7 westlaw japan等）。
←「顧客」や「取引先」といっても、範囲が広いので（いわゆる「見込み顧客」は含まれるのか、仕入れ先や業務委託先など全てを「取引先」と呼んで良いのかなど）それらを具体化していく必要がある。他方で、美容師、学習塾、パーソナルジムなど、「人」に顧客が集まる職種の場合、在職中に開業準備をする中で顧客を奪取することが容易であることにも注意が必要である。
 - ②使用者の秘密情報（不正競争防止法上の営業秘密より広いものを含む）を使用者側で指定している場合には、それを利用する可能性がある競業先での兼業は許されない。
←「秘密情報を利用する可能性がある競業先」というのがどのような者なのかについて、慎重に検討する必要がある。（秘密情報を「利用する場合」には許されないとする程度であれば異論はそれほど無いように思われる。）
 - ③使用者が、競業会社の中でも、このライバル企業だけは、秘密情報の利用の有無にかかわらず、兼業してほしくないという会社名を具体的に指定している場合で、一定の合理的理由がある場合には、その会社での兼業は許されない。
←多数の会社を指定している場合には、従業員の職業選択の自由を不当に侵害するので、そのような指定は認められないということも考えられる。
- 「使用者に正当な利益がある」と言えない場合には、在職中の競業避止義務を認めるべきではないとも考えられる。

競業避止義務の境界線【在職中】

- 秘密保持義務との関係性

→「事務職にまで競業避止義務をかけているのは見直すべき」というのは原則としては理解できる反面、例えば会社の決算内容や各従業員の給与などについてまで触れることのできる経理担当者等であれば、万が一にでも競業で情報を漏らされては困る、という使用者の感覚も保護が必要。

→論理的には、秘密保持義務で予防すべきという整理もありうるどころだが、使用者からすれば、秘密保持義務を課したところで、競業先で秘密を漏らされても事実上立証が困難である（競業先で話した内容はブラックボックスになるため）という事情にも配慮が必要。

競業禁止義務の境界線【在職中】

横地大輔「従業員等の競業禁止義務等に関する諸論点について（下）」（判例タイムズNo.1388、7頁）による分類と横地判事によるコメント

- ①使用者を実質支配する者が、積極的に使用者の人材・資産・顧客を別会社のために流用して、競業行為をしたもの
→競業禁止義務違反等を認める。
- ②社内対立などを理由に、使用者の中心人物が、使用者の顧客や従業員を大量に奪取して、新会社への実質的な営業譲渡ないし分社化を図ったもの
→退職者の責任は免れない。
- ③在職中に顧客を競業会社等に移転させたり、従業員を引き抜いたりしたことによる具体的損害賠償を認めたもの
→当該顧客に関する逸失利益のうち退職者の在職中の期間に発生した損害については責任を肯定できるだろう

競業禁止義務の明確化【退職後】

- 裁判例の基準（知財高判令元・10・9裁判所HP等）
→使用者と退職者との間で、個別に退職後の競業禁止義務に関する合意をしたとしても、このような合意は、退職者の職業選択の自由、営業の自由を制限するものであるから、無条件にその効力が承認されることはない。
- ①使用者の利益、②退職者の従前の地位、③制限の範囲（期間、地域、業務内容、対象）、④代償措置の有無や内容

競業禁止義務の境界線【退職後】

【全体の考え方】

- 1 使用者の利益 大 + 従業員の不利益 小
→有効
- 2 使用者の利益 大 + 従業員の不利益 大
→代償措置等の事情によっては有効
- 3 使用者の利益 小 + 従業員の不利益 小
→無効。もっとも、代償措置等によって例外もあり。
- 4 使用者の利益 小 + 従業員の不利益 大
→無効

競業禁止義務の境界線【退職後】

【使用者の利益、従業員の不利益】

- 「退職者の地位」が低ければ低いほど、制限される「期間」「地域」や「業務内容・対象」が広ければ広いほど、従業員の不利益は「大」と判断される。
- 逆に、取締役（場合によっては執行役員）は、「退職者の地位」が高く、取り扱う秘密情報の重要性も高いことが多いため、制限される「期間」「業務内容・対象」が比較的広かったとしても、使用者の利益が「大」と扱われる可能性がある。

→退職者のキャリアを奪わずに使用者の正当な利益を保護するバランスが求められる。

競業禁止義務の境界線【退職後】

【問題になることの多い要素】

- 代償措置

→退職後も義務を課したいのであれば対価を支払うのが取引上当然

→他方で、代償措置を講じていない会社が多く、そもそも代償措置を講じていなかったとしても使用者の利益として保護しなければならないものがあることにも注意が必要

- 期間

→使用者の正当な利益と退職者の被る不利益との関係で保護すべき期間が決まる。

- 業務内容・対象

→秘密情報を扱わない社員や平社員まで義務を課す必要があるのか。

- 地域

→日本中どこでも仕事ができる職種の場合に意味を持たない。