

daily コラム

2017年9月7日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

退職後の競業禁止規定

退職後に競業を禁止することはできるか

最近、退職者が同業他社に就職し、自社のノウハウを他社で使ったり、自社の顧客を奪ってしまったという相談が増加しています。

また、そのような事態を防ぐために、就業規則や誓約書で、退職後、転職や独立により競業行為を行ってはならないという規定、すなわち競業禁止規定を置いている企業も多くなっています。では、このような規定により退職後の競業を阻止することはできるのでしょうか。

有効となるケースは限定的

まず、在職中の従業員は、労働契約の付随的義務として、当然に競業禁止義務を負うと考えられています。

これに対し、退職後については、就業規則や誓約書・合意書などに明確な規定がなければ競業を禁止することはできません。また、規定があつたとしても、有効になるケースは限定されています。このような規定は、退職者について、憲法で保障された職業選択の自由や営業の自由を制限するという側面があるためです。

どのような場合に有効となるか

では、どのような場合に有効となるので

しょうか。判例では、概ね以下の基準により合理性が認められる場合に限り有効となるとされています。

- ① 守るべき企業の利益があるか
一般的知識ではなく、製造技術や顧客情報など重要な利益であることを要する
- ② 退職者の在職中の地位・職務内容
対象者は①の企業の利益を守るために必要な範囲の者に限定されていることが望ましい
- ③ 競業が禁止される期間や地域
期間や地域が制限されているほど有効になりやすい。期間は1年以下にしておくことがお勧めである
- ④ 十分な代償措置があるか
競業禁止により不利益を被る代わりに、代償金支給や退職金の上積みなどの代償措置があることも重要（在職中の給与も考慮される）

以上のような視点で自社の競業禁止規定を見直すと、不必要に広範な内容となっていることも多いのではないのでしょうか。いざというときに慌てないよう、この機会に是非自社の規定を見直してみてください。



きちんとした備えて
営業秘密の漏洩を防
止しよう！