

2014年(平成26年)3月25日 火曜日

Q 従業員が退職後に同業他社に就職するのを防ぎたいと考えています。どの程度にすればよいのでしょうか。

退職後の競業行為防げる？

A 従業員が同業他社に就職しない義務のことを「競業禁止義務」といいます。在職中の従業員であれば労働契約に基づいて誠実義務を負いますので、会社と競業行為を行うことはできませんが、退職した場合には労働契約も終了するため、一般的には競業禁止義務を負いません。そのため



退職後も競業禁止義務を有効とするには従業員との間で個別の合意、または就業規則や労働協約の定めなど特別な根拠が必要になります。ただし特別の根拠が

あれば万全というわけではなく、その内容が従業員の職業選択の自由を不当に侵害するものであれば効力が否定されてしまいます。そのため退職後の従業員に対する競業禁止義務の有効性の判断は、競業禁止義務を課す必要があるか、過度の制約になっていないか、という視点から判断され

ます。具体的には①従業員が秘密に接する地位・職務にある②会社の正当な利益(秘密)の保護を目的とする③競業制限の対象職種・期間・地域が過度の制約になっていない(期間は1~2年が限度)④代償措置の存否・内容(機密保持手当等)などが考慮して判断されます。退職後の競業禁止義務については採用時に合意書に署名、押印を求めただけでなく、昇進や配置転換時に併

従業員と個別の合意を

せて従業員の特性に応じた個別合意書を取ることが適切です。競業禁止義務に違反した場合には退職金の減額・不支給、競業行為の差し止め、損害賠償請求などが考えられますが、事案ごとに裁判も肯定する場合があり、実際に合意書を作成する際には弁護士など専門家に相談することをお勧めします。(弁護士 松田健太)