

50 退職・転職にかかる制約・義務（秘密保持、競業避止など）

1 転職の法的な考え方

労働者には職業選択の自由があり【憲法第22条】、基本的に自由に転職することができる。しかし、秘密保持義務や競業避止義務などの法的義務が、退職後も課される場合がある。

〔退職（辞職）については、「No.48」参照〕

2 退職にかかる労働者側の制約・義務など

(1) 秘密保持義務

労働者は、労働契約の付随的義務の一つとして、使用者の営業上の秘密を保持すべき義務を負っていると解されている。就業規則では「業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと」等とされ、これに違反した場合には、懲戒事由になることが定められていることがある。

退職後の秘密保持義務（転職前の会社等で知った秘密を守る義務）については、就業規則の具体的な規定や個別的な特約による根拠がある場合は、その約定が債権者の利益、債務者の不利益及び社会的利害の三つの視点から検討した結果、必要性や合理性の点で公序良俗違反とならない限り有効であると考えられる【フォセコ・ジャパン・リミテッド事件 奈良地判 昭45.10.23】。

一方、明示の約定が存在しない場合は、労働関係終了後は労働契約の付随義務として秘密保持義務も終了するという考え方と、信義則上の問題として存続し得るという考え方がある。

また、不正競争防止法が営業秘密（秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの【不正競争防止法第2条第6項】）を保護する規定を定めており、以下の行為を「不正競争」として禁止している。

- ア 窃取、詐欺、強迫その他の不正な手段により営業秘密を取得する行為（営業秘密不正取得行為）又は営業秘密不正取得行為により取得した営業秘密を使用し若しくは開示する行為【同法第2条第1項第4号】
 - イ その営業秘密について、事前又は事後に、営業秘密不正取得行為が介在したことを知って、若しくは重過失により知らないで、営業秘密を取得し、又はその取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為【同法第2条第1項第5号、第6号】
 - ウ 営業秘密を保有する事業者（営業秘密保有者）からその営業秘密を示された場合において、不正の利益を得る目的で、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為（不正開示行為）【同法第2条第1項第7号】
 - エ その営業秘密について、事前又は事後に、営業秘密不正開示行為であること若しくは営業秘密不正開示行為が介在したことを知って、若しくは重過失により知らないで、営業秘密を取得し、又はその取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為【同法第2条第1項第8号、第9号】
- （※ア～エのいずれも、秘密を保持しつつ特定の者に示すことを含む）

また、不正競争防止法には下記のとおり罰則規定が設けられているほか、使用者は、差止請求【同法第3条】、損害賠償請求【同法第4条】、信用回復措置要求【同法第14条】などを求めることができる。

なお、不正競争防止法上の秘密保持義務は、在職中だけでなく退職後にも及ぶ。

〔公益通報者保護については、「No.42」参照〕

◇ 不正競争防止法の罰則規定

- ア 「国外」で不正使用・開示した場合も処罰の対象となる【同法第21条第3項】。
- イ 元役員や元従業員が、在職中に営業秘密の開示の申込みをしたり、使用・開示の請託を受けて退職後に営業秘密を使用・開示したりした場合、刑事罰（10年以下の懲役または2,000万円以下の罰金。懲役刑と罰金刑の併科規定あり）の対象となる【同法第21条第1項第6号】。
- ウ 不正の手段で営業秘密を取得して使用・開示した従業員が属する法人にも法人処罰（5億円以下の罰金）が科せられる【同法第22条第1項】。

(2) 退職後の競業禁止義務

労働者は、労働契約の存続中は、一般的に使用者の利益に反する競業行為を差し控える義務（競業禁止義務）があるが、労働契約の終了後については、労働者には職業選択の自由【憲法第22条】があるため、労働契約存続中のように一般的に競業禁止義務を認めることはできず、競業行為の差止請求等の措置の法的根拠と合理性を問題ごとに検討することになる。

ア 退職金の減額等

退職金規程に明確な根拠が必要であり、同規程の合理性と当該ケースへの適用の可否が、退職後の競業制限の必要性や範囲（期間、地域、職種）、競業行為の態様（背信性）などに照らして判断される。

過去の判例では、会社がその就業規則で「退職後同業他社へ転職した場合には、退職金を通常の半額とする」旨定めることも、退職金が功労報償的な性格を併せ持つことからすると合理性のない措置とはいえないとし、このような定めが損害賠償予定の禁止【労働基準法第16条】、賃金の全額払いの原則【同法第24条第1項】、公序良俗【民法第90条】等に違反するものではないとしたものがある【三晃社事件 最二小判 昭52.8.9】。

また、集団で会社を退職し集団で同業他社に転職した従業員らに対し、就業規則上の競業禁止義務違反を理由に退職金を支給しなかったことにつき、当該従業員らは専門的な技術が必要な業務（めっき加工等）に従事しており他に転職する場合には限られた範囲でしか就労の機会がないこと、競業禁止義務の期間（1年間）は比較的長く、退職金の額は競業禁止義務を課すことに比して十分な額であるか疑問であることから、退職金請求権を認めた判例がある【モリクロ事件 大阪地判 平23.3.4】。

一方、在職中に競業会社を設立するとともに在職のままで取締役にと就任した社員に退職金を支給しなかったことにつき、それまでの功を抹消または減殺する程度にまで著しく信義に反する行為があったときには、使用者は退職金の全部または一部を不支給とすることができるとした判例【ピアス事件 大阪地判 平21.3.30】がある。

イ 競業行為の差止め

退職者の職業選択の自由を直接侵害する措置なので、競業制限の合理的理由が認められ、合理的な範囲（期間・活動等）内での競業制限特約が存在する場合にのみ、その特約を根拠に行うことができる【フォセコ・ジャパン・リミテッド事件 奈良地判 昭45.10.23】。

ウ 損害賠償請求

ある企業から自己の必要とする労働者を辞めさせ、自己の企業との雇用関係に入らせる、いわゆる「引き抜き」については、通常の勧誘行為にとどまるかぎり適法といえるが、計画的かつ極めて背信的で適法な転職の勧誘に留まらなかった場合には、社会的に認められない違法な引き抜き行為であるとされ、損害賠償責任が発生したことがある【ラクソン事件 東京地判 平3.2.25】。

また、退職後、同種の事業を営む別会社を設立し、退職会社の取引先から継続的に仕事を受注した行為について、退職会社の受注額が減少したとしても前使用者の営業秘密を用いたり、その信用を貶めるなどの不当な営業活動を行ったとは認められず、特約等も存在していなかったことなど諸事情を総合すれば、自由競争の範囲を逸脱するものでなく不法行為には当たらない【サクセスほか（三佳テック）事件 最一小判 平22.3.25】とされた。

【転職（退職）に際して研修費用等の返還を求められた場合の対応は、「No.48」参照】