

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、退職後も秘密保持義務や競業避止義務などの法的義務が課される場合がある。

〔退職（辞職）については、「No.49」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、懲戒事由となることが定められている場合がある。

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（秘密管理性）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（有用性）であって、公然と知られていない（非公知性）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、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）や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）等を禁止行為としている【同法第2条第1項】。

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.43」参照〕

（2）退職後の競業避止義務

労働者は、一般的に労働契約の存続中は、信義則上、労働契約に付随する義務として使用者の利益に反する競業行為を差し控える義務（競業避止義務）があるが、労働契約の終了後については、労働者の職業選択の自由【憲法第22条】を制限する可能性があるため、労働契約存続中のように一般的に競業避止義務を認めることはできず、制限的に解されている。このため、競業避止義務を課すためには、あらかじめ就業規則等において、「従業員は、在職中及び退職後6か月間、会社と競合する他社に就職及び競合する事業を営むことを禁止する」【「秘密情報の保護ハンドブック」（経済産業省）】のように具体的に規定しておくか、個別的な特約として競業避止義務契約を取り交わす必要があるとされている。なお、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された裁判例がある【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、雇用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。

ア 競業避止義務が有効と判断される一般的な判断基準

○競業避止義務が労働契約として適法に成立していること

○判例上、6つの判断基準が示されている。

（ア）守るべき企業の利益があるか、また、その目的に照らし合理的な範囲にとどまっているか

・ 営業秘密やノウハウが情報流出した場合に損なわれる利益

（イ）在職中の従業員の地位

・ 形式的な地位ではなく、守るべき利益を保護するために義務を課すことが必要な従業員であったか否か

（ウ）地域的な限定の範囲

・ 業務の性質、事業内容、事業展開地域等に照らし、地域について合理的な絞り込みがなされているか否か

(エ) 競業禁止義務の存続期間

- ・形式的な期間ではなく、労働者の不利益の程度を考慮した上で、守るべき利益を保護する手段として合理的な期間といえるか否か

(オ) 禁止される競業行為の範囲

- ・一般的、抽象的な禁止でなく、一定の具体性を有し、範囲が限定されていること

(カ) 代償措置が講じられているか

- ・競業禁止義務契約は片務契約であるため、義務を課すことの対価として明確に定義されたもので、例えば、退職後の独立支援制度や厚遇措置などが挙げられる。

裁判例では、上記の判断基準をもとに、保険代理店から独立開業した個人事業主が前職での顧客から引き合いを受けて連絡を取ったことについて、競業禁止義務の特約は既存顧客に対して営業活動を行うことを禁じる一方、代償措置も講じられていないことから、当該特約は公序良俗に反するものとして無効であるとしたもの【**レジェンド元従業員事件 福岡高判 令 2. 11. 11**】、街路灯の販売に当たり退職後に商店会等に対して営業活動を行ったことについて、街路灯の販売は成約までに長期間を要し、経費をかけ信頼関係を得てはじめて利益を得ることができるのであるから、このような営業形態においては従業員に退職後の競業禁止義務を課する必要性が存するとしたもの【**東京高判 平 12. 7. 12**】などがある。

☆「**秘密情報の保護ハンドブック**」(経済産業省ホームページ)

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/handbook/full.pdf>

イ 違反時の措置

(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、同規定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。

判例及び裁判例では、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【**三晃社事件 最二小判 昭 52. 8. 9**】、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支給とすることができるとしたもの【**ピアス事件 大阪地判 平 21. 3. 30**】がある。

一方、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裁判例がある【**モリクロ事件 大阪地判 平 23. 3. 4**】。

(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(ヘッド・ハンティング)」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ケースがある【**ラクソン事件 東京地判 平 3. 2. 25**】。

一方、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】とされたものがある。

ウ 誓約書について

従業員と競業避止義務契約を結ぶため、使用者が誓約書の提出を求める場合がある。従業員は職業選択の自由を有するため直ちにこれに応じなければならない義務はなく、使用者が合意なく誓約書の提出を従業員に強要すると無効と判断される可能性はあるが、雇用契約や就業規則における定めの有無や、上記（２）アの判断基準に照らして合理性があると認められるかを考慮した上で、使用者から従業員への丁寧な説明と納得による合意が必要と考えられる。

（３）退職時の引継ぎ義務

法律上、明確な引継ぎ義務はないが、例えば、パソコンや社員証等貸与品の返却、その者しか知らない業務状況等、事業継続に最低限必要な引継ぎについては、信義則上認められる可能性がある。

しかし、労働者には退職の自由や年次有給休暇取得の権利があるため、現実的な対応としては、あらかじめ就業規則に引継ぎ義務を定めるほか、退職届の提出時期を早める（民法第 627 条の規定にかかわらず「1 か月前まで」とするなど）、年次有給休暇が時季変更権の行使（ただし、退職日以降への変更は不可のため、退職日の調整が必要となる場合もある）といった対応となる。

なお、就業規則上または信義則上の引継ぎ義務を履行しなかったことにより会社に損害が生じた場合、損害賠償請求が可能かについては、信義則を適用して一部賠償金の支払いを認めた裁判例【ケイズインターナショナル事件 東京地判 平 4. 9. 30】があるが、損害と引継ぎをしなかったこととの因果関係の証明は困難であり、労働者に多くの責任を求めるのは難しいといえる。

また、「引継ぎを行わない場合は退職金の全部または一部を支給しない」などとする就業規則の規定の有効性については、退職願提出後 14 日間正常勤務しなかった者には退職金を支給しない旨のタクシー会社の就業規則及び労使間の覚書について、「タクシー乗務員が予告なしに退職した場合に代替乗務員を採用するまで業務用車両を休車させる事態を防止する必要のあることは見やすい道理であって、会社がそのための実効性のある措置をとることも是認されるべき」とし、当該就業規則及び覚書並びにその運用の実態を総合考慮した上で、退職金が一般に功労報償的性格を強く有するものであったことを併せ考えれば労働基準法に違反するとはいえないとした裁判例【大宝タクシー事件 大阪高判 昭 58. 4. 12】がある。しかし、故意に業務資料を破棄したといった悪質な場合や背信行為があった場合はともかく、全額不支給は認められにくいと考えられている。

いずれにしても、引継ぎの有無や範囲、方法、時期について、年次有給休暇の取得等を含めて労使でよく話し合い、決定することが望ましい。