

## 退職した従業員による競業

POINT 事前に誓約書をとるといった対策を講じる  
制限を合理的な範囲に止める

我が社を退職した従業員が、市内に競合する会社を立ち上げ、うちの取引先にさかんに営業を行っていますが、このような行為は許されますか？

退職した従業員が、元の勤務先と同種の事業に携わる例が少なくありません。元従業員からすれば、これまでの経験を活かすことを考えての選択である一方、勤務先からすれば、新たな競争相手となるため、互いの感情的な軋轢からトラブルになる場合があります。

### 退職後の仕事は自由を選ぶのが原則

従業員が勤務している間は、自らの職務に専念し、誠実に仕事にあたる義務がありますから、勤め先の業務と競合するような仕事することは許されません。では、従業員が退職した後はどうでしょうか。

退職後は、従業員が当然に有する職業

選択の自由から、どのような仕事に就くかは基本的に自由で、元の勤務先と同種の事業に携わることが一律に禁止される訳ではありません。

### 競業を禁じるには誓約書をとるといった対策が必要

そこで、雇い主の側で、従業員が退職した後の競業を禁止するためには、予め就業規則にその旨を定め、あるいは退職にあたり従業員から競業をしない旨の誓約書等を徴求する必要があります。

### 過度の制約は無効となるので注意が必要

ただし、就業規則や誓約書等で、例えば退職後の競業一切を、期間の定めなく禁

止することは、仮に従業員自身が書面で約束したとしても、その権利(前述の職業選択の自由)を過度に制約するものとして無効とされる場合があります。例を挙げれば、元従業員が勤務先の営業範囲と遠く離れた場所で、新たな発想に基づいて開業する場合や、地域が重なる場合であっても、永久に同種の会社に勤められないのでは、行き過ぎというほかありません。

そこで、勤務先に独自のノウハウや長い時間をかけて築き上げた取引関係といった守るべき利益があることを前提に、①従業員の在職中の地位や職務の内容(ノウハウに直結する職種か、管理職か否かなど)、②競業を禁止する期間や地域、禁じられる行為の限定の有無、③代償措置の有無(競業をしない対価や従前の待遇)などを総合的に考慮して、過度の制約にはあたらず有効といえるか否かが判断されます。

### 名簿・資料の持ち出しなどを伴う場合は別論

このように、退職後の従業員の競業行

為に制限を加えるためには、予め合理的な範囲で就業規則を定め、あるいは同様に誓約書等を徴求しておく必要があります。

ただし、退職にあたり勤務先の名簿や資料を持ち出すといった行為は当然許されず、不正競争防止法により処罰され、あるいは勤務先への不法行為となる場合があります。

静岡商工会議所では毎月、弁護士による無料法律相談会を開催しています。ご希望の方は、中小企業相談所 静岡支所 TEL054-2533-5113 清水支所 TEL054-3533-3401 へ、ご連絡ください。

### 回答



弁護士 河野 誠 さん