

退職者の同業他社への就職を禁止できるか？

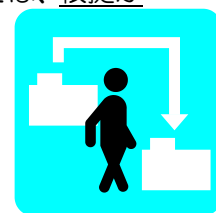
中小企業は日々、熾烈な競争をしており、自社の人材・ノウハウ・顧客リストなどが同業他社に流出すると、経営に打撃を受けることがあります。例えば機密情報については、従業員と守秘義務契約を交わしたり、流出させた時の懲戒を就業規則で定めることなどが行なわれています。ところで、退社した従業員に同業他社へ就職することはどこまで制限をかけられるのでしょうか？

1. 在職中は、同業種・他業種を問わず、兼業禁止とすることが一般的です。

まず始めに、在職中のケースを考えます。在職中に同業を始めたり、同業他社でアルバイトするなどは、会社の利益を侵害する行為として全面的に禁止するか、又は、原則は禁止として会社の許可を得た場合は認める、などと就業規則に定めることが一般的です。また、異業種でのアルバイトなども、ダブルワークによる心身の疲労が本業に悪影響を与えることなどから、同様に禁止されます。

2. 退職後の同業他社への就職は、就業規則等で禁止できます。（＝ 競業避止義務）

退職者は在職者と違い、就業規則が適用されませんが、退職後の競業避止義務については、根拠があり、合理的な範囲であれば有効とされています。根拠としては、就業規則に明記する・競業避止義務の誓約書を締結する、などが考えられます。また、退職金規程に明確に定めてあれば、退職金の減額や没収が認められる場合もあります。その他、退職後の競業を禁じる規則等を従業員にきちんと周知することは、抑止力にもなり得ます。



3. 競業避止義務における、「合理的な範囲」とは？

前段で触れた「合理的な範囲」は、主に次の基準を組み合わせて、ケースバイケースで判断します。

- ① 制限の期間…競業を禁止するのは何年か？（長期間だと無効となりかねない。）
- ② 地理的範囲…競業を禁止する地域はどこまでか？（広いと無効となりかねない。）
- ③ 労働者の従前の地位…前職の企業機密をどの程度、知り得る地位にあったか？
- ④ 転職後の業務内容…前職の企業機密を活用し得る業務に従事しているか？

4. 悪質な競業行為には、損害賠償や差し止めの請求が認められる場合がある。

もしも、競業行為が実際に行われ、それが悪質な場合は、損害賠償や、その行為を差し止める請求が認められる場合もあります。例えば、前の勤務先の従業員を引き抜いたり、顧客へ営業をかける他、至近距離で同業他社を設立したり、機密漏洩や競業禁止の契約を結びながら退職後、その契約を破り同業他社の役員となる、などが過去の事例でも見られます。

以上