

Weekly コラム

平成 29 年 10 月 17 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会)

Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

退職後の競業禁止規定

◆退職後に競業を禁止することはできるか

最近、退職者が同業他社に就職し、自社のノウハウを他社で使ったり、自社の顧客を奪ってしまったという相談が増加しています。

また、そのような事態を防ぐために、就業規則や誓約書で、退職後、転職や独立により競業行為を行ってはならないという規定、すなわち競業禁止規定を置いている企業も多くなっています。では、このような規定により退職後の競業を阻止することはできるのでしょうか。

◆有効となるケースは限定的

まず、在職中の従業員は、労働契約の付随的義務として、当然に競業禁止義務を負うと考えられています。

これに対し、退職後については、就業規則や誓約書・合意書などに明確な規定がなければ競業を禁止することはできません。また、規定があったとしても、有効になるケースは限定されています。このような規定は、退職者について、憲法で保障された職業選択の自由や営業の自由を制限するという側面があるためです。

◆どのような場合に有効となるか

では、どのような場合に有効となるのでしょうか。判例では、概ね以下の基準により合理性が認められる場合に限り有効となるとされています。

①守るべき企業の利益があるか

一般的知識ではなく、製造技術や顧客情報など重要な利益であることを要する

②退職者の在職中の地位・職務内容

対象者は①の企業の利益を守るために必要な範囲の者に限定されていることが望ましい

③競業が禁止される期間や地域

期間や地域が制限されているほど有効になりやすい。期間は1年以下にしておくことがお勧めである

④十分な代償措置があるか

競業禁止により不利益を被る代わりに、代償金支給や退職金の上積みなどの代償措置があることも重要（在職中の給与も考慮される）

以上のような視点で自社の競業禁止規定を見直すと、不必要に広範な内容となっていることも多いのではないのでしょうか。いざというときに慌てないよう、この機会に是非自社の規定を見直してみてください。



記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。

ウィークリーはメールでの配信も行っております。お手数ですが、「メール希望」・「配信停止希望」と件名にご入力の上、

skc-soudan@skc.ne.jp まで空メールをご送信ください。また、FAX ご不要の際は、その旨をお電話にてお申しつけください。