

知って得する!

法律コラム



弁護士 米井舜一郎

退職する従業員の競業禁止義務

弁護士法人よつば総合法律事務所

経営法務全般。特に、人事労務問題、契約書等のリーガルチェック、紛争対応（債権回収・株主間紛争・その他企業様の各種訴訟）が主な取扱い業務。
千葉県内の企業様を中心に400社強の企業様と顧問契約を締結。（2024年1月1日現在）

柏事務所：〒277-0005 柏市柏1-5-10 水戸屋番番館ビル4F Tel: 04-7168-2300
千葉事務所：〒260-0015 千葉市中央区富士見1-14-13 千葉大栄ビル7F Tel: 043-306-1110
Email: info@yotsubasougou.com



こちらから企業法務サイトが
ご覧になれます。

よつば総合法律事務所の米井です。

従業員が退職後、同業他社に転職をすることや、新たな会社を設立して同種の事業を行うケースがあります。今回は、退職した従業員に対して競業禁止義務を負わせることができるのかについてご説明します。

1 退職後の競業禁止義務

退職後の従業員に対し、無条件で競業禁止義務を負わせることはできません。なぜなら、従業員には、憲法上職業選択の自由が保障されているからです。

元従業員に対し競業禁止義務を負わせるためには、原則として退職後の競業禁止義務を定めた就業規則や特約等が必要とされています。また、就業規則や特約等で退職後の競業禁止の内容を定めたとしても、その有効性は、必要かつ合理的な範囲内でのみ認められるとされています。

2 競業禁止義務の有効性判断の要素

競業禁止義務の有効性は、主に以下の要素を総合的に考慮して判断されます。

①競業禁止義務を負う期間

競業禁止義務を負う期間が短いほど有効となる可能性が高くなります。一方で、競業禁止義務を負う期間が長いほど無効となる可能性が高くなります。どれほどの期間であれば有効と判断されるかは、ケースバイケースです。例えば、2年間の競業禁止義務を負わせた場合でも、有効と判断された事例（奈良地方裁判所昭和45年10月23日判決）もあれば、無効と判断された事例（福岡地方裁判所平成19年10月5日判決）もあります。退職後一生競業禁止義務を負わせる内容の場合は、高い確率で無効と判断されるでしょう。

②競業禁止義務を負う地域の範囲

競業禁止義務を負う地域が狭ければ有効と判断される可能性が高くなります。一方で、競業禁止義務を負う地域が広ければ無効と判断される可能性が高くなります。例えば、同一市町村内での競業禁止義務を負わせるにとどまる場合は有効の可能性が高くなりますし、逆に日本全国で競業禁止義務を負わせる場合は無効と判断される可能性が高くなります。

③競業禁止義務を負う業務の範囲

競業禁止義務を負う業務が明確かつ限定的の場合には有効と判断される可能性が高くなります。一方で、範囲が不明確な場合や広範な場合には、無効と判断される可能性が高くなります。

④競業禁止義務を負う従業員の役職等

競業禁止義務を負う従業員の役職が高い場合や、企業秘密・ノウハウを取り扱っている場合は有効とされる可能性が高くなります。一方で、企業秘密・ノウハウを取り扱わない一般従業員であれば、無効と判断される可能性は高くなります。企業秘密を取り扱わない単純作業を行う従業員について、6か月という短い期間であっても無効と判断された裁判例があります（大阪地方裁判所平成12年6月19日判決）。

⑤競業禁止義務を負う従業員への代償措置

代償措置とは、従業員に競業禁止義務を負わせる対価として支払われる特別な補償のことです。代償措置の具体例として、高めの退職金を支給することなどが挙げられます。代償措置を講じれば有効とされる可能性が高まります。一方で、代償措置を講じなければ無効と判断される可能性は高くなります。前掲の大阪地方裁判所平成12年6月19日判決でも、代償措置を講じなかったことが無効の理由として挙げられています。

3 まとめ

競業禁止義務の有効性に関する議論をまとめると、次のとおりです。競業禁止義務の有効性は、上記以外にも目的や必要性など様々な要素により判断されるため、個別のケースに応じた対応が必要です。

	有効に傾く要素	無効に傾く要素
義務を負う期間	短期	長期
義務を負う場所的範囲	狭い	広い
義務を負う業務の範囲	明確かつ限定的	不明確または広範
従業員の役職等	高い役職に就いている・企業秘密等を取り扱っている	一般従業員
代償措置	あり	なし