

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



### 元従業員の競業禁止義務

1、従業員が退職する際に自社のノウハウが競業他社に流出するのを防止する目的で、または退職者により自社の顧客が奪われるのを防ぐ目的で、競業禁止義務を定めた合意書を取り交わすことがあります。

退職者に対して競業禁止義務を負担させることについて、裁判例は、競業禁止義務を課すことを必要とする正当な利益があるか、競業禁止義務を課す範囲が合理的か、代償措置を講じているか等を総合的に判断して、そ

の有効性を判断しています。

2、REI元従業員事件（東京地判令和4年5月13日判決）は、主にシステムエンジニアを企業に派遣・紹介する株式会社である甲社に雇用され、11か月間A社を就業場所としてシステムエンジニアとして就労した乙が退職した後、甲乙間で次項記載内容の合意書（本件合意書）を作成したところ、乙が退職日の翌日からB社と業務委託契約を締結しA社においてシ

ステムエンジニアとして就労したため、甲社が乙に対して合意書違反を理由に損害賠償請求をしたというものです。



### 3、本件合意書の内容

『4条 退職後1年間につき次の行為を行わないことの誓約』

- (1) 甲社との取引に関係ある事業者への就職
  - (2) 甲社の客先に関係のある事業者への就職
  - (3) 甲社と取引及び競業関係にある事業者への就職
  - (4) 甲社と取引及び競合関係にある事業の自らの開業又は設立
- 『5条・6条 違約時の賠償金支払の誓約』

4、裁判所は、本件合意書について、秘密保持に係る条項を遵守するために競業禁止義務を定めたものと解したうえで、甲社が主にシステムエンジニアを企業に派遣・紹介する株式会社であってその具体的な作業は各派遣先等の指示に従うものとされてきたこと、甲社がシステム開発、システム運営等に関する独自のノウハウを有するものとはいえず、また乙がそのようなノウハウの提供を受けたとも認められないことから、甲社が本件合意書で退職後の競業禁止義務を定める目的・利益が明らかとはいえないと判断しました。

そして、本件合意書の文言上、転職先の業種・職種の設定がなく、地域・範囲の定めもなく、甲社の取引先だけでなく、甲社の客先の取引先と関係がある事業者まで含まれていて、禁止する転職先等の範囲が極めて広範

であること、11か月間という乙の職務経歴に照らすと、前記の範囲をもって転職等を禁止することは、乙の再就職を著しく妨げるものであり、代償措置もないことから、本件合意書に基づく合意は、競業禁止義務の期間が1年間にとどまることを考慮しても、その制限が必要かつ合理的な範囲を越え公序良俗に反して無効であると判断しました。

5、企業が退職者に対して、合意書等を作成して競業禁止義務を課す場合には、それが企業防衛のため正当な目的を有する場合であっても、「必要かつ合理的な範囲」を超えた判断されると、合意書全体が無効とされるリスクがあります。したがって、競業禁止義務を課す目的・利益を踏まえ、合理的な内容とすることが求められます。

（森法律事務所 所長）

イラスト・源 安孝