

競業避止義務

1 退職後の競業避止義務の特約

国の統計（労働力調査結果（総務省統計局））によると、令和6年の転職者は331万人、転職や副業などの希望者は1,000万人と、10年前の平成26年と比べると、転職者が40万人の増、転職や副業などの希望者が193万人の増となっています。

転職等に伴い、労働者が重要な企業情報を持ち出し、その情報が利用されることによって企業が損害を被ることがあります。

労働者には、在職期間中は労働契約の付随義務として、信義則（民法第1条第2項、労働契約法第3条第4項）に基づき、競業事業を起こすことや競業他社で働くことなど、企業と競合する業務を行わない義務（競業避止義務）が課せられています。しかし、退職後は、労働者に職業選択の自由があることから限定的に解されており、退職後にも競業避止義務を課すためには、契約上の根拠（特約）が必要とされています（なお、不正競争防止法の対象となる営業秘密については、同法の規制により契約上の根拠は必要ありません。）。

2 競業避止義務の有効性の判断

退職後の競業避止義務の有効性の判断に関する裁判例としては、フォセコ・ジャパン・リミティッド事件（奈良地判昭和45・10・23）がリーディングケースとされ、その後の裁判例の多くでも、競業避止義務の有効性の判断に当たって、ここで示された判断枠組みが踏襲されています（新日本科学事件（大阪地判平成15・1・22）など）。

(1) 事件の概要

化学金属工業の特殊製品を製造販売するX社の研究部に勤務していた甲と乙は、在職時に、①在職期間及び退職後業務上知り得た営業秘密を他に漏えいしないこと（秘密保持義務）、②退職後2年間はX社と競業関係にある企業に関係しないこと（競業避止義務）とする特約をX社と結んでいました。その後甲と乙は退職しましたが、Y社の役員に就任し、Y社でX社と同様の製品をX社の得意先などに製造販売しました。そこでX社は、甲と乙による競業行為の差止めを求める仮処分を裁判所に申請しました。

裁判所は、次のとおり特約を有効と判断し、仮処分を認めました。

(2) 競業避止義務の有効性の判断枠組み

ア 使用者の保護されるべき正当な利益があること

裁判所は、他社でも習得可能な一般的な知識・技能とは異なり、その企業のみが有する特殊な知識は、企業にとって一種の客観的財産であり、営業秘密として保護されるべき正当な利益があるとしました。そして、そのような営業秘密を保護するため、秘密を知り得る立場にある者に秘密保持義務を負わせ、その義務を実質的に担保するために、退職後競業避止義務を負わせることは適法・有効としました。

本件においては、X社の製品は製造工程にX社独自の技術上の秘密があり客観的に保護されるべき営業秘密であり、甲・乙はその秘密を知り得る立場にあったことから、本件特約を有効としました。

イ 競業制限が合理的な範囲内であり、労働者の職業選択の自由を不当に制限しないこと

一方、裁判所は、競業の制限が合理的範囲を超える場合、労働者の職業選択の自由等を不当に拘束する場合は公序良俗（民法第90条）に反し無効となるが、制限の合理的範囲は、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲、代償の有無等について、企業の利益（企業秘密の保護）や労働者の不利益（転職、再就職の不自由）などの観点から、慎重な検討を要するとしました。

本件においては、制限期間が2年間と短期間であること、営業秘密が技術的な秘密であるため場所の制限がないことはやむを得ないこと、X社の営業秘密が化学金属工業の特殊分野であり制限の対象職種が比較的狭いこと、退職後の制限に対する代償の支給はないが在職中に機密保持手当が払われていたといった事情を総合して、制限は合理的な範囲内にあるとしたしました。

POINT

- 競業避止義務の特約の有効性は、企業にとって保護されるべき正当な利益があることが前提となります。
- この義務を課す場合には、期間、場所、職種、代償の有無等を基準に、企業の利益や労働者の不利益などの観点から、合理性を慎重に検討する必要があります。