

## 50 退職・転職にかかる制約・義務（秘密保持、競業避止など）

## 1 転職の法的な考え方

労働者には職業選択の自由があり【**憲法第22条**】、基本的に自由に転職することができる。しかし、退職後も秘密保持義務や競業避止義務などの法的義務が課される場合がある。

【退職（辞職）については、「No.49」参照】

## 2 退職にかかる労働者側の制約・義務など

## (1) 秘密保持義務

労働者は、労働契約の付随的義務の一つとして、使用者の営業上の秘密を保持すべき義務を負っていると解されている。就業規則では「業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと」等とされ、これに違反した場合には、懲戒事由になることが定められていることがある。

退職後の秘密保持義務（転職前の会社等で知った秘密を守る義務）については、就業規則の具体的な規定や個別的な特約による根拠がある場合は、その約定が債権者の利益、債務者の不利益及び社会的利害の三つの視点から検討した結果、必要性や合理性の点で公序良俗違反とならない限り有効であると考えられる【**フォセコ・ジャパン・リミテッド事件 奈良地判 昭45.10.23**】。

一方、明示の約定が存在しない場合は、労働関係終了後は労働契約の付随義務として秘密保持義務も終了するという考え方と、信義則上の問題として存続し得るという考え方がある。

また、不正競争防止法が営業秘密（秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの【**不正競争防止法第2条第6項**】）を保護する規定を定めており、以下の行為を「不正競争」として禁止している。

ア 窃取、詐欺、強迫その他の不正な手段により営業秘密を取得する行為（営業秘密不正取得行為）又は営業秘密不正取得行為により取得した営業秘密を使用し若しくは開示する行為【**同法第2条第1項第4号**】

イ その営業秘密について、事前又は事後に、営業秘密不正取得行為が介在したことを知って、若しくは重過失により知らないで、営業秘密を取得し、又はその取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為【**同法第2条第1項第5号、第6号**】

ウ 営業秘密を保有する事業者（営業秘密保有者）からその営業秘密を示された場合において、不正の利益を得る目的で、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為（不正開示行為）【**同法第2条第1項第7号**】

エ その営業秘密について、事前又は事後に、営業秘密不正開示行為であること若しくは営業秘密不正開示行為が介在したことを知って、若しくは重過失により知らないで、営業秘密を取得し、又はその取得した営業秘密を使用し、若しくは開示する行為【**同法第2条第1項第8号、第9号**】

（※ア～エのいずれも、秘密を保持しつつ特定の者に示すことを含む）

また、不正競争防止法には下記のとおり罰則規定が設けられているほか、使用者は、差止請求【**同法第3条**】、損害賠償請求【**同法第4条**】、信用回復措置要求【**同法第14条**】などを求めることができる。

なお、不正競争防止法上の秘密保持義務は、在職中だけでなく退職後にも及ぶ。

【公益通報者保護については、「No.43」参照】

## ◇ 不正競争防止法の罰則規定

ア 「国外」で不正使用・開示した場合も処罰の対象となる【**同法第21条第3項**】。

イ 元役員や元従業員が、在職中に営業秘密の開示の申込みをしたり、使用・開示の請託を受けて退職後に営業秘密を使用・開示したりした場合、刑事罰（10年以下の懲役または2,000万円以下の罰金。懲役刑と罰金刑の併科規定あり）の対象となる【**同法第21条第1項第6号**】。

ウ 不正の手段で営業秘密を取得して使用・開示した従業員が属する法人にも法人処罰（5億円以下の罰金）が科せられる【**同法第22条第1項**】。

## (2) 退職後の競業禁止義務

労働者は、労働契約の存続中は、一般的に使用者の利益に反する競業行為を差し控える義務（競業禁止義務）があるが、労働契約の終了後については、労働者には職業選択の自由【**憲法第22条**】があるため、労働契約存続中のように一般的に競業禁止義務を認めることはできず、制限的に解されており、競業行為の差止請求等の措置の法的根拠と合理性を問題ごとに検討することになる。

### ア 競業禁止義務が有効と判断される一般的な判断基準

○競業禁止義務が労働契約として適法に設立していること

○判例上、6つの判断基準が示されている。

- (1) 守るべき企業の利益があるか、また、その目的に照らし、合理的な範囲にとどまっているか
  - ・ 営業秘密やノウハウが情報流出した場合に損なわれる利益
- (2) 従業員の地位
  - ・ 形式的な地位ではなく、守るべき利益を保護するために義務を課すことが必要な従業員であったか否か
- (3) 地域的な限定があるか
  - ・ 業務の性質、事業内容、事業展開地域等に照らし、地域について合理的な絞り込みがなされているか否か
- (4) 競業禁止義務の存続期間
  - ・ 形式的な期間ではなく、労働者の不利益の程度を考慮した上で、守るべき利益を保護する手段として合理的な期間といえるか否か
- (5) 禁止される競業行為の範囲について必要な制限があるか
  - ・ 一般的、抽象的な禁止でなく、一定の具体性を有し、範囲が限定されていること
- (6) 代償措置が講じられているか
  - ・ 義務を課すこととの対価として明確に定義されたもので、例えば、退職後の独立支援制度や厚遇措置などが挙げられる。

### イ 退職金の減額等

退職金規程に明確な根拠が必要であり、同規程の合理性と当該ケースへの適用の可否が、退職後の競業制限の必要性や範囲（期間、地域、職種）、競業行為の態様（背信性）などに照らして判断される。

過去の判例では、会社がその就業規則で「退職後同業他社へ転職した場合には、退職金を通常の半額とする」旨定めることも、退職金が功労報償的な性格を併せ持つことからすると合理性のない措置とはいえないとし、このような定めが損害賠償予定の禁止【**労働基準法第16条**】、賃金の全額払いの原則【**同法第24条第1項**】、公序良俗【**民法第90条**】等に違反するものではないとしたものがある【**三晃社事件 最二小判 昭52.8.9**】。

また、集団で会社を退職し集団で同業他社に転職した従業員らに対し、就業規則上の競業禁止義務違反を理由に退職金を支給しなかったことにつき、当該従業員らは専門的な技術が必要な業務（めっき加工等）に従事しており他に転職する場合には限られた範囲でしか就労の機会がないこと、競業禁止義務の期間（1年間）は比較的長く、退職金の額は競業禁止義務を課すことに比して十分な額であるか疑問であることから、退職金請求権を認めた判例がある【**モリクロ事件 大阪地判 平23.3.4**】。

一方、在職中に競業会社を設立するとともに在職のまま取締役役に就任した社員に退職金を支給しなかったことにつき、それまでの功を抹消または減殺する程度にまで著しく信義に反する行為があったときには、使用者は退職金の全部または一部を不支給とすることができるとした判例【**ピアス事件 大阪地判 平21.3.30**】がある。

### ウ 競業行為の差止め

退職者の職業選択の自由を直接侵害する措置なので、競業制限の合理的理由が認められ、合理的な範囲（期間・活動等）内での競業制限特約が存在する場合にのみ、その特約を根拠に行うことができる【**フォセコ・ジャパン・リミテッド事件 奈良地判 昭45.10.23**】。

## エ 損害賠償請求

ある企業から自己の必要とする労働者を辞めさせ、自己の企業との雇用関係に入らせる、いわゆる「引き抜き」については、通常の勧誘行為にとどまるかぎりは適法といえるが、計画的かつ極めて背信的で適法な転職の勧誘に留まらなかった場合には、社会的に認められない違法な引き抜き行為であるとされ、損害賠償責任が発生したことがある【ラクソン事件 東京地判 平 3. 2. 25】。

また、退職後、同種の事業を営む別会社を設立し、退職会社の取引先から継続的に仕事を受注した行為について、退職会社の受注額が減少したとしても前使用者の営業秘密を用いたり、その信用を貶めるなどの不当な営業活動を行ったとは認められず、特約等も存在していなかったことなど諸事情を総合すれば、自由競争の範囲を逸脱するものでなく不法行為には当たらない【サクセスほか(三佳テック)事件 最一小判 平 22. 3. 25】とされた。

〔転職(退職)に際して研修費用等の返還を求められた場合の対応は、「No.49」参照〕

## オ 誓約書について

従業員と競業禁止義務契約を結ぶため、使用者が誓約書の提出を求める場合がある(退職時を含む)。従業員は職業選択の自由を有するため、直ちにこれに応じなければならない義務はないが、雇用契約や就業規則における定めの有無や、上記アの判断基準に照らして合理性があると認められるかを考慮した上で、使用者から従業員への丁寧な説明と納得による合意が必要といえる。

## (3) 退職時の引継ぎ義務

法律上、明確な引継ぎ義務はないが、例えば、パソコンや社員証等貸与品の返却、その者しか知らない業務状況等、事業継続に最低限必要な引継ぎについては、信義則上認められる可能性がある。

しかし、労働者には退職の自由や年次有給休暇取得の権利があるため、現実的な対応としては、あらかじめ就業規則に引継ぎ義務を定めるほか、退職届の提出時期を早める(民法第627条の規定にかかわらず「1か月前まで」とするなど)、年次有給休暇の時季変更権の行使といった対応となる。

なお、就業規則上または信義則上の引継ぎ義務を履行しなかったことにより会社に損害が生じた場合、損害賠償請求が可能かについては、信義則を適用して一部賠償金の支払いを認めた判例【ケイズインターナショナル事件 東京地判 平 4. 9. 30】があるが、損害と引継ぎをしなかったこととの因果関係の証明は困難であり、労働者に多くの責任を求めるのは難しいといえる。

また、「引継ぎを行わない場合は退職金の全部または一部を支給しない」などとする就業規則の規定は有効かについては、退職願提出後14日間正常勤務しなかった者には退職金を支給しない旨のタクシー会社の就業規則及び労使間の覚書について、「タクシー乗務員が予告なしに退職した場合に代替乗務員を採用するまで業務用車両を休車させる事態を防止する必要のあることは見やすい道理であって、会社がそのための実効性のある措置をとることも是認されるべき」とし、当該就業規則及び覚書並びにその運用の実態を総合考慮した上で、退職金が一般に功労報償的性格を強く有するものであったことを併せ考えれば労働基準法に違反するとはいえないとした判例【大宝タクシー事件 大阪高判 昭 58. 4. 12】があるが、故意に業務資料を破棄したといった悪質な場合や背信行為があった場合はともかく、全額不支給は認められにくいと考えられている。