



競業避止義務の有効性 ～裁判例を踏まえて～

法律事務所ASCOPE
弁護士 堀本 圭祐



競業禁止義務とは

労働者が所属している又は所属していた会社及び法人の事業と競合する事業を行う会社及び法人に属したり、又は自ら会社又は法人を設立したりといった行為を禁止する義務をいう。

※就業規則や入社時・在職時・退職時における誓約書などにおいて定めるケースが多い。



競業避止義務の関係する義務

- ・ 秘密保持義務 ・ 機密保持義務
- ・ 不正競争防止法に基づく義務



競業避止義務の場面（２つのケース）

① 在職中の競業避止義務

② 退職後の競業避止義務（★）



在職中の競業避止義務

在職中の労働者については、法律上明文の規定は存在しないが、使用者の利益を害する行為をしない義務として、又は労働契約の附随義務として、競業避止義務を負うと解されている（菅野和夫『労働法[第12版]』（弘文堂，2019年）159ページ、下井隆史『労働基準法[第5版]』（有斐閣，2019年）264ページ以下、荒井尚志『労働法[第4版]』（有斐閣，2021年）308ページ、又は東京地裁平成11年5月28日判決など）。



在職中の競業避止義務

ただし、企業としては、就業規則及び誓約書等によって定めることで、在職中における競業避止義務の内容や範囲なども明確にすることが良いと考えられる。

特に労働者に競業行為が禁止されていることを認識させることで、同行為を行わないように意識づけるという意味で事実的な効果も期待できる。



Cf. 副業禁止・兼業禁止

参考：モデル就業規則（厚生労働省）

第70条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合



退職後の競業避止義務について

裁判例の中には、労働者との間において退職後の競業避止義務に関する特約が存在しない場合であっても、労働者は競業避止義務を負うと判断したものがあり（東京地裁平成7年10月16日判決、東京高裁平成16年6月24日判決）、その競業避止行為の内容などに鑑みて例外的なケースにおいては、競業避止義務に関する特約が存在しない場合であっても、競業避止義務を負うと判断される場合もあるが、

一般的には、退職後においては、労働契約が終了しているため、労働者は使用者に対して労働契約上の義務を負わないこと、退職者の職業選択の自由及び営業の自由に対する制限であることにも鑑みると、当然に競業避止義務が発生するものではない（最高裁平成22年3月25日判決、菅野和夫『労働法[第12版]』（弘文堂，2019年）159ページ、下井隆史『労働基準法[第5版]』（有斐閣，2019年）265ページ以下）とされる。



退職後の競業避止義務を発生させるために

退職後においては、雇用契約の効果として、当然に競業義務を発生させるものではないところ、退職後の競業避止義務を発生させるためには、退職後の競業避止義務に関する特約による定め（就業規則による定めや誓約書などの個別合意による定め）が必要であるとされている。

※ただし、競業避止義務に関する特約についても、労働者においては本来的には自由に行うことができる事業の実施や第三者との雇用契約の締結を制限しようとするものであり、当該従業員の退職後の職業選択の自由に重大な制約を与えるものであることから、無限定に認められるものではなく、その特約の有効性については様々な判断要素を総合考慮して判断される。



退職後の競業避止義務に関する特約の有効性の判断要素

退職後の競業避止に関する特約の有効性に関する裁判例にみる判断要素

- ①守るべき企業の利益の有無
- ②労働者の地位
- ③地域的な限定の有無
- ④競業避止義務の存続期間
- ⑤禁止される競業行為の範囲
- ⑥代償措置の有無



退職後の競業避止義務に関する特約の有効性の判断要素

裁判例の判断要素として示した①守るべき企業の利益の有無、②労働者の地位、③地域的な限定の有無、④競業避止義務の存続期間、⑤禁止される競業行為の範囲、⑥代償措置の有無について、裁判例においては、①～⑥のいずれの判断要素についても漏れなく検討しているというものではないが、特約を定める際にはいずれの判断要素も検討すべきであると考えられる（裁判例は、これらの判断要素のいずれか（又は複数）に着目した上で、これらの判断要素を考慮した内容を、その有効性の有無の判断の理由として挙げている。）。

また、荒井尚志『労働法[第4版]』（有斐閣，2021年）309ページにおいては、（i）競業制限の目的の正当性、（ii）労働者の地位、（iii）競業制限範囲の妥当性、（iv）代償の有無という整理を行っているが、（iii）競争制限の妥当性については、上記③～⑤の判断要素をまとめたものであり、実質的には、上記①ないし⑥と同様の整理を行っている。

なお、イレギュラーではあるが、他の要素として、労働者の「背信性の程度」を検討する裁判例も存在する（京都地裁平成29年5月29日判決）。



①企業の守るべき利益の有無について

競業避止義務によって、企業（企業・法人）として守るべき利益があるかどうかポイントになる。

この点、企業として守るべき利益については、不正競争防止法上の「営業秘密」はもちろんであるが、これに限られず、例えば、営業方法や指導方法等に係る独自のノウハウなどについては営業秘密として管理することが難しいところ、競業避止によって守るべき企業側の利益があると判断される。また、顧客の人的関係等についても、人的関係の構築が当該企業の信用や業務としてなされたものである場合には企業側の利益があると判断されやすい。

なお、この企業として守るべき利益があることを前提として、その競業避止義務の目的（守るべき利益）に照らして合理的な内容・範囲といえるかという観点から②～⑥の項目を判断するため、①が否定されると、競業避止義務の特約の有効性が否定される傾向がある。



①企業の守るべき利益の有無について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成22年10月27日判決

「ヴォイストレーニングを行うための指導方法・指導内容及び集客方法・生徒管理体制についてのノウハウ」は、原告の代表者によって「長期間にわたって確立されたもので独自かつ有用性が高い」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



①企業の守るべき利益の有無について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成19年4月24日

「店舗における販売方法や人事管理の在り方」や「全社的な営業方針、経営戦略等」の「知識及び経験を有する従業員が、（原告を）退職した後直ちに、（原告の）直接の競争相手である家電量販店チェーンを展開する会社に転職した場合には、その会社は当該従業員の知識及び経験を活用して利益を得られるが」、「その反面、（原告が）相対的に不利益を受けることは容易に予想されるから、これを未然に防ぐことを目的として被告のような地位にあった従業員に対して競業避止義務を課することは不合理でない」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



①企業の守るべき利益の有無について

- ・ 肯定的な判断

東京高裁平成12年7月12日判決（東京地裁平成11年10月29日）

「商店会等に対する街路灯の営業は、成約までに長時間を要し、契約を取るためには、その間に営業担当の従業員が商店会等の役員等をたびたび訪問して、その信頼を得ることが重要であること、そのため、この種の営業においては、長期間経費をかけて営業してはじめて利益を得ることができるから、このような営業形態を採っている（元使用者）においては、従業員に退職後の競業避止義務を課する必要性が存する」と判断し、入社時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



①企業の守るべき利益の有無について

- ・否定的な判断

東京地裁平成24年1月13日判決

「ここでいうノウハウとは、不正競争防止法上の営業秘密に限らず、原告が被告業務を遂行する過程において得た人脈、交渉術、業務上の視点、手法等であるとされているところ、これらは、原告がその能力と努力によって獲得したものであり、一般的に、労働者が転職する場合には、多かれ少なかれ転職先でも使用されるノウハウであって、かかる程度のノウハウの流出を禁止しようとすることは、正当な目的であるとはいえない。」「顧客情報の流出防止を、競合他社への転職自体を禁止することで達成しようとすることは、目的に対して、手段が過大である。」と判断し、在職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



①企業の守るべき利益の有無について

- ・ 否定的な判断

東京地裁平成17年2月23日判決

「ごく一般的な業務に関する知識・経験・技能を用いることによって実施される業務は競業避止義務の対象とはならないというべき」とした上で、「被告らが原告就業中の日常業務から得た知識・経験・技能を利用した業務ということができ、原告が保有する特有の技術上又は営業上の情報を利用した業務であることを認めるに足り」ず、競業先の業務における営業活動も自身が行い、「自己の顧客を開拓したものであって、原告特有の営業上の情報を利用したものではない」とし、さらに「商品知識や営業態様は、正に従業員が日常的な業務遂行の過程で得られた知識・技能であって、そのような利用までも禁止することは...相当ではない」と判断し、在職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



①企業の守るべき利益の有無について

- ・ 肯定的な判断をしたものの競業避止義務の有効性を否定

東京地裁平成24年1月23日判決

一般に、使用者にとって獲得した顧客との人的関係を維持することは競業避止義務契約の設定における正当な目的の一つといえるが、本件においては、被告が原告入社に当たって入社以前に自己の顧客となった者の一部を引き継いできたこともあって、原告におけるCAD業務の売り上げが被告の入社後に飛躍的に伸びていること等から、同業務の受注には被告と「顧客との個人的信頼関係が大きく影響したものと推認される」とする一方、「顧客の開拓がもっぱら原告の投下資本によるものと認めるに足る証拠は見当たらない」として、競業避止義務契約設定の目的には一応の正当性が認められるものの、本件ではこれを過大視することはできない。」と判断し、守るべき利益を一応認めているものの、過大視できないとして、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



①企業の守るべき利益の有無について

①秘密や情報に関しては

当該企業の特有の情報といえるかがポイントになる。

特に情報の内容や性質などに鑑みて、その情報についての価値・有用性などを踏まえて、当該企業自身のコストについてどの程度かけているか、第三者が情報を入手することがどの程度困難（競業他社が容易に入手可能であれば保護利益が否定される）かなどによって判断される。

②顧客の維持に関しては

退職労働者が自ら開拓した顧客や退職労働者と人的関係が強い顧客については否定される傾向にある。もっとも、労働者と顧客との関係はあくまで、企業の業務として、構築維持されたものであることから顧客の維持についても保護利益が相応にあることも踏まえると、単にその退職労働者と顧客との関係性だけではなく、使用者の業種、営業方法、新規顧客開拓の困難性なども含めて判断される（横地大輔「従業員等の競業避止義務に関する諸論点（上）」（判例タイムズ，2013））。



②従業員の地位について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成19年4月24日判決

（地区部長、母店長、店長、理事を経験し、原告の全社的な営業方針、経営戦略等を知ることができた被告につき）「（被告のような）地位にあった従業員に対して競業避止義務を課することは不合理でない」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



②従業員の地位について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成22年10月27日判決

原告（ヴォイストレーニング企業）は、「指導方法及び指導内容等についてノウハウを伝授されたのであるから、本件競業避止合意を適用して原告の上記ノウハウを守る必要があることは明らかであり、被告が週1回のアルバイト従業員であったことは上記判断「競業避止義務契約の合理性、有効性が認められること（※当職記入）」を左右するものではない」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



②従業員の地位について

- ・ 否定的な判断

東京地裁平成31年3月25日判決

「本件誓約書第6条は、被告〔有期雇用労働者（※当職記入）〕に対し、原告退職後1年間、事前の許可なく、一都三県において原告と競業関係にある企業に就職等を行うことを禁止しているところ、かかる制限は被告の職業選択の自由を制限するものである上、原告との間で有期労働契約を締結し、主として登録派遣社員の募集や管理等を行っていたにすぎない被告について、制限の期間や範囲は限定的であるものの、原告の秘密情報の開示・漏洩・利用の禁止や、従業員の引き抜き行為等の禁止をする以上の制限を課すべき具体的必要性が明らかでなく、かかる制限に対する特段の代償措置も設けられていないことなどを考慮すると、本件誓約書第6条は公序良俗に反し無効である。」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



②従業員の地位について

- ・ 否定的な判断

東京地裁平成24年1月13日判決

従業員数 6,000 人の日本支店において 20 人しかいない執行役員で役員会の構成員である高い地位にあったが、「保険商品の営業事業はそもそも透明性が高く秘密性に乏しいし、また、役員会においては、被告の経営上に影響がでるような重要事項については、例えば決算情報が 3 週間部外秘とされるといった時限性のある秘密情報はあるが、原告が、それ以上の機密性のある情報に触れる立場にあったものとは認められない」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



②従業員の地位について

合理的な理由なく、従業員全てを対象にした規定は認められにくい。

また、裁判例のとおり、労働者の形式的な職位ではなく、具体的な業務内容、特にその業務内容企業が守るべき利益との関わりの有無・程度を判断し、競業避止義務を課すことが必要な労働者かどうかによって判断される。

なお、従業員の地位については、その競業避止の制限の範囲や代償措置とも関連する。



③地域的な制限について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成14年8月30日判決

誓約書による退職後の競業避止義務の負担は「在職時に担当したことのある営業地域（都道府県）並びにその隣接地域（都道府県）に在する同業他社（支店、営業所を含む）という限定された区域におけるものである（隣接都道府県を超えた大口の顧客も存在しうることからすると、やむを得ない限定の方法であり、また「隣接地域」という限定が付されているのであるから、無限定とまではいえない）」と判断し、就業規則及び在職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



③地域的な制限について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成 19 年 4 月 24 日判決

「地理的な制限がないが、（企業が）全国的に家電量販店チェーンを展開する会社であることからすると、禁止範囲が過度に広範であるということもない。」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



③地域的な制限について

- ・ 否定的な判断

東京地裁平成24年3月15日判決

「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後6か月間は場所的制限がなく、また2年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネージメントに参与していた被告については、少なくとも退職後2年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告の職業選択の自由の制約の程度は極めて強い」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



③地域的な制限について

- ・否定的な判断

大阪地裁平成27年8月13日判決

「競業避止義務の目的も、専らこのような情報を保護するためにあると解される。そうすると、このような情報は、退職する従業員に対し秘密保持義務を課することによっても相当程度保護しうるから、競業避止義務を課すまでの必要性はさほど大きいとはいえない。さらに、上記各規定が定める競業避止義務の期間は3年と長く、その場所的範囲も制限されていない。」と判断し、就業規則及び退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



③地域的な制限について

地理的な制限については、業務の性質等に照らして合理的な制限（限定）があるかどうかという点で判断されている。

この点、地域的な限定がない場合であっても、企業の事業内容（特に事業展開地域）及び禁止の範囲との関係などを総合考慮して有効と認められる場合もある。

そのため、地域的な制限がないことのみをもって競業避止義務の有効性を否定されないが、他方で、地域的限定ができるのであれば、有効性判断に当たっては、地域的限定を付した方がよいと考えられる。



④競業避止の存続期間について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成19年4月24日判決

「家電量販店に係る事案で、「知識及び経験を有する従業員が、（原告を）退職した後直ちに、（原告の）直接の競争相手である家電量販店チェーンを展開する会社に転職した場合には、その会社は当該従業員の知識及び経験を活用して利益を得られるが」、「その反面、（原告が）相対的に不利益を受けることは容易に予想される」という競合禁止目的に係る判断を前提として、退職後1年という期間は、目的に照らし、「不相当に長いものではない」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定した。



④競業避止の存続期間について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁 11 年 10 月 29 日判決

街路灯販売業に係る事案で、「競業禁止の期間は 6 ヶ月と決して長くない」と判断し、入職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



④競業避止の存続期間について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成14年8月30日判決

本件誓約書における退職後の秘密保持義務の目的が合理的であることを前提に、「退職後の競業避止義務の負担は、退職後2年間という比較的短い期間であり、在職時に担当したことのある営業地域（都道府県）並びにその隣接地域（都道府県）に在する同業他社（支店、営業所を含む）という限定された区域におけるものである（隣接都道府県を越えた大口の顧客も存在しうることからすると、やむを得ない限定の方法であり、また「隣接地域」という限定が付されているのであるから、これを無限定とまではいえない。）。」と判断し、就業規則及び在職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



④競業避止の存続期間について

- ・否定的な判断

東京地裁平成24年1月13日（東京高裁平成24年6月13日）

「保険業における事案で、「保険商品については、近時新しい商品が次々と設計され販売されている
ころであり（公知の事実）、保険業界において、転職禁止期間を2年間とすることは、経験の価値を
陳腐化するといえるから（原告本人）、期間の長さとして相当とはいえない」と判断し、退職時誓約
書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



④競業避止の存続期間について

- ・否定的な判断

大阪地裁平成24年3月15日

人材派遣業における事案で、「本件誓約書における競業避止義務においては、退職後6か月間は場所的制限がなく、また2年間は在職中の勤務地又は『何らかの形で関係した顧客その他会社の取引先が所在する都道府県』における競業及び役務提供を禁止しているところ、原告在職中に九州及び関東地区の営業マネージメントに関与していた被告については、少なくとも退職後2年間にわたり、九州地方及び関東地方全域において、原告と同種の業務を営み、又は、同業他社に対する役務提供ができないことになり、被告の職業選択の自由の制約の程度は極めて強いものと言わざるをえない」と判断し、就業規則に定められた競業避止義務の有効性を否定。



④競業避止の存続期間について

- ・ 肯定的な判断をしつつも、競業避止義務の有効性は否定

東京地裁平成21年11月9日判決

ビル管理業に係る事案において、競業避止義務の期間について、（1年という）「期間こそ比較的短い」という判断を行っている（※ただし、情報の要保護性が高くないこと、禁止の範囲が広範であること、代償措置がないことから就業規則及び退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定している）。



④競業避止の存続期間について

退職後、競業避止義務の存続する期間についても、形式的に何年以内であれば認められるという訳ではなく、労働者の不利益の程度を考慮した上で、業種の特徴や企業の守るべき利益を保護する手段としての合理性等が判断されているものと考えられる。

もっとも、形式的な期間を見ると、概して1年以内の期間については肯定的に捉えられているが、特に近時の事案においては、2年の競業避止義務期間については、否定的な判断がなされる例が多いと解される。



⑤禁止される競業行為の範囲について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成11年10月29日判決（東京高裁平成12年7月12日判決）

競業（営業活動）禁止の対象は「原告在職中に原告の営業として訪問した得意先に限られており、競業一般を禁止するものではない」と判断し、入社時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定した。



⑤禁止される競業行為の範囲について

- ・ 肯定的な判断

東京地裁平成19年4月24日判決

「退職後、最低1年間は同業種（同業者）、競合する個人・企業・団体への転職は絶対に致しません。」という規定について、「本件競業避止条項の対象となる同業者の範囲は、家電量販店チェーンを展開するという業務内容に照らし、自らこれと同種の家電量販店に限定されると解釈することができる」と判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



⑤禁止される競業行為の範囲について

- ・ 肯定的な判断

大阪地裁平成21年10月23日決定

「競業をしたり、在職中に知り得た顧客との取引を禁じるに留まり、就業の自由を一般的に奪ったりするような内容とはなっていない」と判断し、就業規則に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



⑤禁止される競業行為の範囲について

- ・否定的な判断

東京地裁平成24年1月13日判決

「原告が在職中に得たノウハウはバンクインシュアランス業務の営業に関するものであり、「バンクアシュアランス業務の営業にとどまらず、同業務を行う生命保険会社への転職自体を禁止することは、それまで生命保険会社において勤務してきた原告への転職制限として、広範にすぎる」と判断し、在職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



⑤禁止される競業行為の範囲について

- ・否定的な判断

東京地裁平成21年11月9日判決

「対象行為も競合他社への就職を広範に禁じており顧客奪取行為等に限定するものではない」と判断し、就業規則に定められた競業避止義務の有効性を否定。



⑤禁止される競業行為の範囲について

禁止される競業行為の範囲については、主に（i）禁止される競業先（業務）の範囲、（ii）禁止される競業行為の内容という2つの観点から、企業側の守るべき利益との整合性が判断されている。競業行為の定義については競業避止義務契約において定めがあれば、原則としてそれに従うことになるが、契約上、一般的・抽象的にしか定められていない場合には、当該企業と競業関係に立つ企業に就職したり、競合関係に立つ事業を開業したりすることといった一般的な定義に従って考えることとなる。一般的・抽象的に競業企業への転職を禁止するような規定については合理性が認められないことが多い一方で、禁止対象となる活動内容（たとえば在職中担当した顧客への営業活動）や従事する職種等が限定されている場合には、有効性判断において肯定的に捉えられることが多くなる。このような禁止対象となる活動内容や職種を限定する場合においては、必ずしも個別具体的に禁止される業務内容や取り扱う情報を特定することまでは求められていないものと考えられる。



⑥代償措置について

- ・ 肯定的に判断

東京地裁平成22年9月30日決定（収入が高額であったこと）

例えば、執行役員の地位にあって相当の厚遇（就任後5年間の収入は、2,330万円～4,790万円）を受けていた者に対して、「債権者においては、本件競業避止条項に対する明示的な代償措置としての報酬項目が設けられているわけではないが、債務者は、執行役員の地位において相当な厚遇を受けていたものということができる。そして、かかる厚遇は、そのすべてを純粹に執行役員としての労働の対価であるとみることとはできず、本件競業避止条項に対する代償としての性格もあったと一応認められる。」と判断し、在職時誓約書（執行役員契約書）に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



⑥代償措置について

- ・ 肯定的に判断

東京地裁平成20年11月18日判決（独立支援や厚遇の案内）

「独立支援制度としてフランチャイジーとなる途があること、被告が営業していることを発見した後、原告の担当者が、被告に対し、フランチャイジーの待遇については、相談に応じ通常よりもかなり好条件とする趣旨を述べたこと、が認められ、必ずしも代償措置として不十分とはいえない」として退職後の独立支援制度及び厚遇措置を代償措置として認める旨を判断し、退職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を肯定。



⑥代償措置について

- ・否定的に判断

東京地裁平成24年1月13日判決（収入が高額であったこと）

「原告の賃金は、相当高額であったものの、本件競業避止条項を定めた前後において、賃金額の差はほとんどないのであるから、原告の賃金額をもって、本件競業避止条項の代償措置として十分なものが与えられていたということは困難である。...被告においては、金融法人本部の本部長である原告の部下たる者の中に、相当数のより高額な給与の者がいたところ、それらの原告の部下については、特段競業避止義務の定めはないのであるから、...原告の代償措置が十分であったということは困難である。」と判断し、在職時誓約書に定められた競業避止義務の有効性を否定。



⑥代償措置について

- ・ 否定的に判断

東京地裁平成24年3月15日判決（金額が不十分）

「競業避止義務等を課される対価として受領したものと認められるに足りるのは月額3000円の守秘義務手当のみである」と判断し、同代償措置については肯定的には捉えずに、就業規則に定められた競業避止義務の有効性を否定。



⑥代償措置について

裁判例をみると、代償措置と呼べるものが存在しないとされた事案では、そのことを理由の一つに挙げて競業避止義務契約の効力が否定されることが多いが、代償措置以外の点で、効力を肯定する方向で考慮される要素が多いときには、結論として効力が肯定される場合もある。

なお、裁判例に現れた事案においては、競業避止義務を課すことの対価として明確に定義された代償措置が存在する例は少ないが、このように明確に定義された措置でなくても、代償措置と呼べるものが存在することについて、肯定的に判断されているケースも少なくない。このような例として、判例の中には賃金が高額であれば代償措置があったとみなしている例を紹介したが、その一方で、代償措置があったとはいえないと判断している例もある。

少なくとも代償措置がある場合は肯定的に判断しているケースが多いため、競業避止義務を定める場合においては代償措置も検討に値する。



競業禁止義務違反の効果について

- ① 懲戒処分（在職中）
- ② 差止め
- ③ 退職金不支給（減額）・返還（★）
- ④ 損害賠償請求（★）



退職金不支給（減額）・返還

退職金規程等により、競業避止義務違反行為に対して退職金の不支給（減額）・返還を定めている場合、その退職金の不支給（減額）や返還は直ちに違法とは判断されない（最高裁昭和52年8月9日など）。

ただし、退職金については功労報償的な側面ではなく、賃金後払い的な性質もあり、全額の不支給・返還などは認められない傾向にある（ただし、東京地裁平成23年5月12日判決では全額返還が認められているが懲戒解雇事由に加え、功労抹消行為があったような事案）。



損害賠償

競業避止義務違反について損害を立証することは困難。

そこで、損害額を確定させるために、違約金が認められるかという点であるが、労働基準法第16条の趣旨に照らし無効とする裁判例もある一方、退職後の競業避止合意については労働契約終了後の行為を規制するものであるから、その違約金額が相当であれば、退職者については違約金合意が認められると考えられる（神作裕之「競業禁止契約違反に対する違約金の定め」ジュリスト912号）。

実際に裁判例でも、「退職者に適用する限り」違約金を認めるケース（東京地裁平成24年1月17日判決）や何ら言及なく退職者に対して違約金を認めたケース（東京地裁平成30年2月14日判決）がある。



秘密保持義務について

とくに競争禁止義務の有効性の判断要素である①企業の守るべき利益からも明らかとおり、競争禁止義務と秘密保持義務は関連性が大きい。

すなわち、企業の秘密保持義務については、まさに同秘密情報を流用して、企業の利益を毀損する一方、他の企業（競争する第三者）の利益を図ることを禁止する目的が主たる目的の一つであるところ、まさにこれを直接規制しているのが競争禁止義務である。

そのため、競争禁止義務の目的の正当性が認められるためにも、併せて秘密保持義務を定めるとともに、秘密情報の定義を限定して定めることが重要である。



不正競争防止法に基づく義務

「営業秘密」

- ①秘密管理性
- ②有用性
- ③非公知性



不正競争防止法に基づく義務

企業の情報が「営業秘密」にあてれば、以下の行為いずれも禁止される

- (1) 不正取得行為(第2条第1項第4号)
営業秘密保有者から不正な手段で営業秘密を取得し、その取得した営業秘密を使用、開示する行為
- (2) 不正開示行為(第2条第1項第7号)
営業秘密保有者から正当に示された営業秘密を不正に使用、開示する行為
- (3) 転得類行為(第2条第1項第5号、6号、8号、9号)
(1)及び(2)の行為の介在があった上で営業秘密を取得・使用する行為
- (4) 営業秘密侵害品譲渡等類型(第2条第1項第10号)
(1)～(3)の不正使用行為により生じた物を譲渡等する行為



競業避止義務の規定の導入に当たって

退職後の競業避止義務に関する特約の有効性については、今回示した①～⑥の判断要素が重要になるところ、裁判において個別具体的な判断を受けるため、その有効性について一概に担保できるものではない。

そのため、①～⑥の判断要素を考慮した上で、各要素に配慮した競業避止義務に関する規定を作成するとともに、会社・法人の経営者又は担当者にはその旨を十分説明すべきである。

また、併せて、競業避止義務の有効性を肯定的に判断される目的はもちろんのこと、不正競争防止法等の適用を受けるためにも、会社にとって必要な情報・ノウハウについては不正競争防止法上の「営業秘密」に当たるように、しっかりと管理するとともに、同情報にアクセスできる者に対して、その都度秘密保持誓約書を取るなどの対応のアドバイスを行った方が良い。