



特定社会保険労務士

ヒライ先生のQ&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例 営業秘密の侵害(競業避止義務)

その2

社員に対して在職中の競業はもとより、アルバイトや副業を就業規則上禁止している企業は多いです。ここでは経済産業省「平成24年度 人材を通じた技術流出に関する調査研究報告書」をもとに、社員の退職後に技術流出(営業秘密)を防ぐ手段としての競業避止義務契約の有効性について、その概要をみます。

1. 競業避止義務契約が有効であると判断される基準

報告書の競業義務契約の有効性に係るまとめでは次のようなポイントが指摘されています。

① 競業避止義務契約締結に際して最初に考慮すべきポイント

- ・企業側に営業秘密等の守るべき利益が存在する。
- ・上記守るべき利益に関係していた業務を行っていた従業員等特定の者が対象。

② 競業避止義務契約の有効性が認められる可能性が高い規定のポイント

- ・競業避止義務期間が1年以内となっている。
- ・禁止行為の範囲につき、業務内容や職種等によって限定を行っている。

- ・代償措置(高額な賃金など「みなし代償措置」といえるものを含む)が設定されている。

③ 有効性が認められない可能性が高い規定のポイント

- ・業務内容等から競業避止義務が不要である従業員と契約している。

- ・職業選択の自由を阻害するような広汎な地理的制限をかけている。

- ・競業避止義務期間が2年超となっている。
- ・禁止行為の範囲が、一般的・抽象的な文言となっている。

- ・代償措置が設定されていない。

④ 労働法との関係におけるポイント

- ・就業規則に規定する場合については、個別契約による場合がある旨を規定しておく。

- ・当該就業規則について、入社時の「就業規則を遵守します」等といった誓約書を通じて従業員の包

括同意を得るとともに、十分な周知を行う。

2. 退職金や企業年金の支給制限の可能性

① 退職金等の不支給規定について

- ・仮に全額不支給に関する規定を置いた場合でも、実際には、例えば会社へのこれまでの貢献による功労を抹消してしまうほどの会社への重大な損害を与えたり、会社の社会的信用を損なう行為があった場合等の特別な事情がない限りは、不支給までは認められない可能性が高い。

② 退職金等の減額規定を検討する際のポイント

- ・退職金等の減額規定を含む退職金規程等について、労働法制上の瑕疵がないように、有効に成立させること。

- ・退職金について功労報償的性格が認められるような規定ぶりとしておくこと(当該退職金が功労報償的性格を持たず、もっぱら賃金の後払い的性格のものと認められる場合には、退職金の減額が認められない可能性が高い)。

詳細については「平成24年度 人材を通じた技術流出に関する調査研究」本編をご参照ください。
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chieki/pdf/honpen.pdf>

競業避止義務契約の有効性を争ったリーディングケースとしては、フォセコ・ジャパン・リミテッド事件(奈良地裁 昭45・10・23)があります。次号以降その詳細をお届けします。

〈つづく〉