

競争禁止義務特約を締結しよう

(株)北見式賃金研究所 北見昌朗
平成24年3月作成



退職した社員が競合他社へ就職

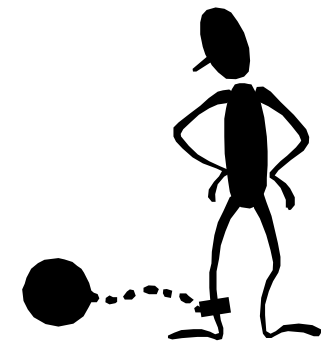
A社を自己都合退職したY氏。在職中は開発部門の要職にあり、企業の機密を知る立場にあった。退職に当っては「今後は競合他社への就職や起業はしない」との誓約書を取っていたが……

その後、ライバルのB社に開発部長として就職していたことが発覚。A社のノウハウをライバル社が知ることとなり、A社が不利益を被ることから、Y氏に対して誓約書を根拠に就業の差し止めと損害賠償を訴えたいが……



競業避止義務には制限がある

- 日本国憲法第22条により、「職業選択の自由」の定めあり
 - ・無制限に競合他社への就業を拒める訳ではない
 - ・競業避止義務は合理的な範囲内でのみ認められる
- 合理的要素のひとつとして、競業避止の特約が必要（単なる誓約書では無効と判断される可能性大）



競業避止が認められない判例

- 労働者が雇用継続中に習得した業務上の知識・経験・技術は労働者の人格的財産の一部
- これらを退職後にどう生かし利用するかは各人の自由
- 従って特約がなければ拘束はできない
- 労働契約に競業避止義務があっても、注意程度のものであり、特約とはいえない
- 以上の要素から競業避止義務は無効とされた（中部機械製作所事件）