

相談室 Q&A

競業避止関係

Q

3年前に退職した社員に対し、 競業避止規程の違反を理由に損害賠償請求できるか

3年前に退職した元営業部長が、退職後3年間の競合他社への就職禁止等を定めた競業避止規程に反し、自分で会社を設立し、かつ当社の顧客の引き抜きを行っていたことが分かりました。退職直後は別業種の会社に就職していたようですが、うまくいかず、会社設立に至ったようです。当社としては大口の顧客を複数失う形となり、損害を被っています。そこで退職金返還等の損害賠償請求をしたいのですが、可能でしょうか。

(東京都 K社)

A

退職後3年経過していることからすると、競業避止規程が無効と判断される可能性が高く、損害賠償請求は認められないと考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPC パートナー)

1. 競業避止規程の性質について

今回のご質問は、競業避止規程に基づき、①損害賠償を請求できるか否かという問題と、②退職金の返還請求ができるか否かという問題に区別して考える必要があります。

まずは、それぞれの請求に共通する問題点として、従業員に対する競業避止規程について検討します。

競業避止規程とは、例えば、「従業員は、在職中または退職後3年間は、当社の競合他社に就業し、または自ら会社の業務と競争関係となる競業行為をしてはならない」といった規定を就業規則に定めておくといった方法がとられています。

まず、労働契約が存続している間は、労働契約上の付随義務として、使用者と競業する行為を控える義務があるとされています。しかしながら、労働者の退職などにより、労働契約が終了した後については、労働者に職業選択の自由があるため、原則として、労働者はたとえ前職の会社と競業する行為であったとしても自由に行えると考えられ

ます。したがって、競業避止規程は、当然に有効というわけではなく、職業選択の自由を不当に制限しない範囲に効力が限定されてしまいます。

近年の裁判例によれば、競業避止規程の有効性は、①使用者の正当な利益の保護を目的とすること、②被用者等の契約期間中の地位、③競業が禁止される業務、期間、地域の範囲、④使用者等による代償措置の有無等——の諸事情を考慮し、その合意が合理性を欠き、労働者の自由を不当に害するものであると判断され、公序良俗に反する場合には無効とされる傾向にあります(トーレラザールコミュニケーションズ事件 東京地裁 平16. 9.22決定、新日本科学事件 大阪地裁 平15. 1.22判決等)。

特に、③競業が禁止される業務、期間、地域の範囲は重要です。近時の裁判例の傾向からすると、禁止される業務の範囲は、「同業他社」という規定での有効性は認めつつもその範囲を狭く解釈し、期間についても1年間の競業禁止は有効としつつも(ヤマダ電機事件 東京地裁 平19. 4.24判

決)、2年間の競業禁止規定を無効とするなど(アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー事件 東京地裁 平24. 1.13判決)、短期間の競業禁止しか許容しない傾向にあります。また、地域の範囲についても、現に事業展開をしている範囲に限定することが合理的と考えられています。

ご質問では、元営業部長という地位であり、一般的には、会社の重要な顧客情報や会社における営業方法や経営方針についても触れ得る立場にあり、退職金も支給されているため、①②および④の点を理由に、競業禁止規程の有効性が否定されるのは考え難いです。しかしながら、ご質問のケースでは、地域の限定は特にされておらず、期間も3年間であり、近年の裁判例の傾向と比較すると長期間といえます。そのため、競業禁止規程の有効性が否定される可能性が高いと言わざるを得ません。

2. 競業禁止規程が無効である場合の損害賠償請求

それでは、競業禁止規程が無効である場合には、顧客を奪取する行為があったとしても一切責任を問うことができないのでしょうか。

たとえ、競業禁止規程が存在しない場合であっても、顧客を奪取する行為が、社会的通念上自由競争の範囲を逸脱した態様で行われたような場合は、不法行為が成立し得るとされています(三佳テック事件 最高裁一小 平22. 3.25判決)。

したがって、ご質問における顧客を引き抜く行為も、その態様によっては違法と判断される余地があります。例えば、元取締役が新会社を立ち上げたことに加えて、貴社の営業秘密に係る情報を用いたり、貴社の信用を貶めるなどの不当な方法で行ったものであれば、違法な顧客の引き抜き行為として損害賠償請求が認められる可能性があります。

3. 退職金の返還請求について

退職金は、労働基準法上の賃金となる以上、全額を支払う必要があり、一方的に減額することはできません。しかしながら、退職金は、賃金としての性質のみならず、功勞報償的な性格を有していると考えられており、競業禁止規程違反等の場

合に退職金の支払い義務が一部発生しないものとするは有効と認められています(三晃社事件 最高裁二小 昭52. 8. 9判決)。なお、退職金を支給しない旨の定めがない場合には、退職金の返還を求める余地はありません。

したがって、退職金の全部または一部の返還請求を行うためには、競業禁止規程において競業を禁止するのみならず、「在籍中または退職後、競業行為が発覚した場合は、退職金の一部または全部を支給しない」といった規定を置いておくことが必要となります。

そして、退職金の不支給規定が存在することに加えて、競業禁止規程違反があれば、当該発生しない部分に相当する退職金の返還を求めることも可能と考えられます。

しかしながら、退職金の不支給規定に基づき退職金を発生させない前提として、競業禁止規程自体が有効であることが要件とされているため(東京高裁 平24. 6.13判決)、競業禁止規程が無効と判断された場合には、退職金が発生しないという効果も生じないこととなり、退職金の返還を請求することもできないと考えられます。

ご質問においては、前述のとおり、競業禁止規程において範囲の限定がされておらず、退職後3年を経過していることから、競業禁止規程自体が無効となる可能性が高いと考えられることからすれば、退職金の不支給規定の定めが存在したとしても、退職金の返還を求めることは困難であると考えられます。

4. まとめ

退職後の競業行為に関しては、労働者の職業選択の自由との調整が図られている結果、競業禁止規程が有効と判断される余地が狭く解されており、損害賠償請求または退職金の返還請求が認められる可能性は低い状況にあります。

競業禁止規程を定める際には、地域や期間を必要最小限度に限定することに加えて、退職金の返還を求めるために必要な規定の整備を行うことが不可欠といえるでしょう。