

【社員の競業禁止】

社員が会社内に在籍で会社と競合する行為や営業活動を行った場合は、それが在職中の行為であれば当然に、労働契約の信義則義務違反として制裁処分の対象になります。

同じように退職した社員に対しても競合行為を禁止できるのでしょうか？一般的に退職した社員の競業禁止については、まず社員自身が憲法で保障されている「職業選択の自由」や「営業の自由」が優先されることになり、退職後の規制は難しい傾向にあります。しかし、社内で企業機密に携わる立場で、その情報を同業他社に持ち込まれると会社が大きな損害を受けるなど、制限の必要性がある場合には規制が認められることがあります。企業リスク管理としては、具体的に就業規則や誓約書などに規制内容を定め、社員個々と取り交わしておきます。以下に判例で制限が認められたパターンをあげます。

＜退職後の競業禁止が認められた例＞

- ①制限することに合理性がある
会社独自の技術情報の流出を防ぐことに合理性がある。一般的な知識や技術レベルであれば規制できない。また社員が在職中に企業機密を知りうる立場にあったかも重要
- ②退職後の競業禁止期間は3年が限度
判例では一般的に3年が限度とされている。定める場合は他の事情も勘案して決める
- ③業種は同業種限定まで
広く規制せず、通常同業種に限定すれば足りる
- ④場所的限定は競合する可能性のある地域まで
無制限ではなく、競合する可能性のある地域の限定で十分
- ⑤禁止することに対する見返りがあったか
退職時に競合しないことを理由に退職金を上積み支給することや、在職中機密保持手当を支給していた事実などがあれば禁止を合理的にしやすい

会社が社員の職業を規制するには、各条件が揃って初めて競業禁止を適用できるという非常にせまい範囲のものになります。

また、競業によって生じた損害についての損害賠償請求も考えられますが、例えば顧客の引抜き行為などは、その社員と顧客が強い個人的信頼関係に基づく場合などは損害賠償を求めるのが難しく、その行為がおこる前に会社側としても配置転換を行っていたかなどの企業努力の必要性が求められます。

会社が企業活動をするにはリスクがつきものですが、せめて社内からは出たくないですね。