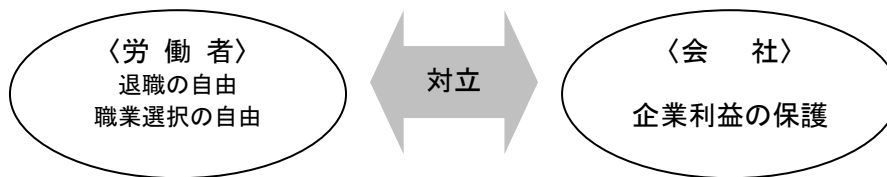


## 【社員の競業禁止の範囲】

社員が退職する際に、在職中に知った重要な企業情報を外部へ漏洩しダメージを受けた、同僚をゴツリと引き抜いたため事業運営に支障をきたした、担当していた顧客を新たに勤めた会社へゴツリ持っていき売上損害を蒙ったなど、社員の退職に伴うトラブルはたくさんあります。会社としては損害賠償を請求したいところですが、訴訟にすべきかあきらめるべきかの判断に困ることがあります。



争点としては

労働者側には退職の自由と職業選択の自由があり、これを制限することはできません。また、会社側には企業利益を保護する義務があります。企業体である限り利益追求しなければなりません。

これらをベースに他の条件を加味して判断します。

### 〈労働者側に立った場合の問題点〉

- ・就業規則や労働契約に基づく信義則・誠実義務に違反しないか
- ・退職時に「競業禁止に関する誓約書」などを取り交わしたか、内容が妥当なものであればそれに違反しないか

### 〈事業主側に立った場合の問題点〉

- ・社内体制に落ち度はなかったか
- ・競業禁止に関する誓約書を取り交わし規制を掛けたか
- ・損害額は過失相殺しても甚大なのか

その他情報漏洩の場合は、企業機密の重要度、機密情報に触れさせてもよい人物であったか、セキュリティシステムは万全であったか、漏洩行為を禁止させるために特別な報酬を支払っていたかなどを鑑みます。引き抜きの場合は、悪意あつての背信行為か、会社側に落ち度はなかったか、配置転換などの異動を行っていたかを見ます。売上損害の場合は、担当者に任せきりの状態ではなかったか、配置転換などの異動を行っていたかなど。

しかし何よりの予防策はこれらの事がおこらないような信頼関係を構築すること。そのためには定期的に面談して意見を吸い上げたり、評価制度を導入しやる気を引き出したり、教育体制や福利厚生などを充実させて愛社精神をもたせる工夫をすることが大切です。