



労働法 Newsletter

Vol. 7

2024.12



【裁判例紹介】

職種限定合意成立時の使用者の一方的な配転命令が違法と判断された事例



【裁判例紹介】

雇用契約書に定められた退職後の競業禁止条項への違反を理由とする退職金減額を有効とした事例



【裁判例紹介】

育休中の組織変更に伴う復職後の配置等の適法性が問題となった事例



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



大江橋法律事務所

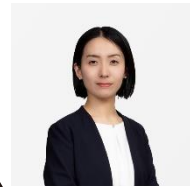
OH-EBASHI

【裁判例紹介】

職種限定合意成立時の使用者の一方的な配転命令が違法と判断された事例

- 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件
(最判令和6年4月26日、労働判例1308号5頁)

細川 慈子 朝田 百合子
Aiko Hosokawa Yuriko Asada



Profile



Profile

【Point】・労働者と使用者の間に職種限定合意がある場合、使用者は一方的に配転を命ずる権限を有しないと判断した事例。

【事案の概要】

本件は、社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会（Y 法人）に雇用されていた X が、Y 法人から職種及び業務内容の変更を伴う配転命令（以下「本件配転命令」といいます。）を受けたため、同命令は X の職種等を限定する旨の X・Y 法人間の合意に反するとして、Y 法人に対し、債務不履行または不法行為に基づく損害賠償等を請求した事案です。

X は、平成 13 年 3 月、Y 法人が権利義務を承継した A 財団に雇用され、A 財団の運用する福祉用具センターにおいて、福祉用具の改造及び製作並びに技術の開発に従事する技術職として勤務していました。

一審（京都地判令和 4 年 4 月 27 日労働判例 1308 号 20 頁）及び二審（大阪高判令和 4 年 11 月 24 日労働判例 1308 号 16 頁）は、本件配転命令は、Y 法人における福祉用具改造・製作業務が廃止されることにより、技術職として職種を限定して採用された X について、解雇を回避するために行われたもので、業務上の必要性があり、また甘受すべき程度を超える X の不利益も認められないとして、その有効性を認めました。これに対して、X が上告しました。

【判断の概要】

最高裁は、以下のように述べて本件配転命令を違法と評価し、本件を高裁に差し戻しました（以下「本判決」といいます。）。

「労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。…X と Y 法人との間には、X の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、Y 法人は、X に対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる

権限をそもそも有していなかったものというほかない。そうすると、Y 法人が X に対してその同意を得ることなくした本件配転命令につき、Y 法人が本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。」

【検討・コメント】

まず、本件は、一審・二審・本判決のいずれも労使間で黙示の職種限定合意があったと認めている点で、事例的な意義が認められます。一般に、長期雇用システムの下では、雇用維持の要請やジョブローテーションを通じた労働者の育成等の観点から、かかる限定合意の成立は容易には認められないと解されてきました。本判決では、X と Y 法人の間には職種を技術者に限定するという書面による合意は存在しないものの、①X が技術系の資格を数多く有していること、②X は溶接ができることを見込まれて A 財団に採用され、それ以来 18 年間福祉用具の改造・製作、技術開発を行う技術者として勤務していたこと、③Y 法人が福祉用具の改造・製作業務を外部委託することは本来想定されていなかったこと及び④上記 18 年間の間、X は溶接ができる唯一の技術者であったことを踏まえ、X と Y 法人の間に、Y 法人が X を福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意があったと認定しており、類似事例における職種限定合意の成否の判断の参考になると考えられます。なお、令和 6 年 4 月施行の改正労働基準法施行規則 5 条 1 項 1 号の 3 においては、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）を書面で明示しなければならないこととされました。そのため、今後は、職種限定合意の有無の判断において、労働条件通知

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

書や雇用契約書の記載に基づく明示の職種限定合意の存否が重視されることが指摘されておりますので、ご注意ください。

また、本判決は、職種限定合意が存する場合には、当該職種・業務部門が廃止される場面においても、使用者は当該合意に反して一方的に配転を命ずる権限を有しないと判断した点で、重要な意義を有しています。過去には、職種限定合意が存在する場合でも一定の場合には他職種への配転命令が認められると解釈する下級審裁判例が複数存在しました。例えば、東京地判平成 19 年 3 月 26 日労働判例 941 号 33 頁は、採用経緯と当該職種の内容、職種変更の必要性の有無・程度、変更後の業務内容の相当性、労働者の不利益の有無・程度、代替措置等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該職種への配転を認めるのが相当としています。本件一審・二審の判断はこのような裁判例の枠組みに親和的なものでしたが、学説では、職種限定合意が存在する場合にはその合意を超えて配転を命じる権利は理論的にはそもそも存在しないはずであるとして、このような判断に対して批判がありました。これに対して、本判決は労働契約の合意内容を尊重する姿勢を明確にしたものといえます。

なお、本判決を踏まえても、労働者の個別の同意があれば、職種限定合意が存在する場合でも他職種に配転することは可能です。そのため、職種・業務部門の廃止の場合、職種限定合意が存する労働者に対しては、解雇に踏み切る前に、解雇回避努力の一環として、配置可能な他の職種への配転を打診することを検討すべきと考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

【裁判例紹介】

雇用契約書に定められた退職後の競業禁止条項への違反を理由とする退職金減額を有効とした事例

- 日本産業パートナーズ事件
(東京高判令和5年11月30日判決/労働判例1312号5頁)



Profile

Profile

【Point】・入社時に締結した雇用契約書に定められた退職後の競業禁止条項の有効性、及び同条項違反を理由とする退職金減額の有効性について、いずれも肯定した事例

【事案の概要】

本件は、元従業員（一審原告・以下「X」）が在職中に、転職前の使用者（日本産業パートナーズ・一審被告・以下「Y」）の内部資料を持ち出し、同社と競合する会社に転職し、当該転職先会社A社（以下「転職先」）において、Yと競合する取引（Yが関心を有していたB社のカーブアウト案件）に関与したことから、競業禁止義務違反をもって退職金を不支給又は減額できる旨の規定（以下「本件退職金減額規定」）を理由に、Xの退職金のうち、業績退職金分を減額（704万2000円から525万4000円を減額）したため、XがYに対し退職金（525万4000円）等の支払を請求した事案です。

なお、本件における競業禁止条項は、Xが平成24年に入社した際の雇用契約書中の備考欄に「退職後の転職等に係るXの誓約事項」として、「Xは、XがYを退職するに至った場合に退職後1年を経過する日まではYがYの競合若しくは類似業種と判断する会社・組合・団体等への転職を行わないことに同意する。但し、Yの事前の同意があった場合はこの限りでない。」と記載されていたもので（以下「本件競業禁止条項」）、Xは、令和2年に退職する時には競業禁止条項を含む合意書への署名を拒否していました。

【判断の概要】

一審は、本件競業禁止条項も、本件退職金減額規定も有効であるとしたうえで、Xが競合他社に転職したことのみならず、YがB社のカーブアウト案件に高い関心を有していることを認識しながら、転職活動中に、B社関連を含む提案資料等を大量に印刷して社外に持ち出したこと、転職先でB社のカーブアウト案件を担当し、同案件についての提案が採用されるに至っていることを踏まえ、悪質な競業禁止義務違反があったと判断し、また、故意に競業禁止義務に違反したこと等を考慮

すると、Xの競業禁止義務違反は元従業員の勤続の功を大きく減殺する著しく信義に反する行為に当たり、業績退職金の減額は相当であるとして、Xの請求を棄却しました。控訴審も、Xの請求は理由がないとした一審判決を維持しました。

【検討・コメント】

1 はじめに

競業禁止条項違反を理由に退職金を不支給又は減額することができるか否かは多くの裁判例で争点となっていますが、概ね、①退職後の競業禁止条項の有効性、②競業行為を理由とする退職金不支給又は減額規定（以下「減額等規定」）の有効性及び適用の可否が問題となります。

2 競業禁止条項の有効性

①については、労働者は職業選択の自由が保障されていることに照らし、多くの裁判例はi)退職時の労働者の地位・役職、ii)禁止される競業行為の内容・範囲、iii)競業禁止の期間の長さ、iv)競業禁止に対する代償措置の有無・内容を考慮し、競業禁止条項が合理的なものか否かの判断をしています。

本件の一審、二審も同様の判断枠組みによって判断しており、退職時のXの役職が比較的低い職位であり、XがYから得た経済的利益が代償措置として不十分であることを指摘しつつも、Xがプライベートエクイティ投資というノウハウが重要な投資職に就いており、投資検討先の情報を入手し、投資分析の方法等を認識できたこと等、その地位に比して触れられる情報の量が多かったこと等を踏まえ、その情報の重要性に鑑み競業禁止義務を課すことの相当性を肯定しています。また、競業禁止義務の内容については、文言上義務の内容が明確ではないと指摘しつつ、Yの人事担当者が、Xに対して競合の範囲をバイアウトファンドのプライベートエクイティ

であると口頭で説明していたこと等を理由に競業禁止条項を無効とするほどに不明確であるとは言えないと判断しています。

このように文言上広汎な競業禁止条項であっても、誓約書の文言以外の事情等を考慮して広汎な文言を限定的に解釈し、当該競業禁止条項が有効と解されることはありますが、実務としては具体的な文言で競業禁止義務の内容を明確にしておくに越したことはありません。このため、就業規則や誓約書等において、合理性の認められる具体的な義務の内容を定めておくのが望ましいといえます。また、競業禁止義務の内容や範囲については、役職毎に異なり得るものであることから、特に重要な情報、ノウハウに触れる役職、ポジションに関しては、就業規則等において当該役職等における競業禁止義務の内容・範囲を定めておく、又は、個々の労働者がそうした役職に就く段階において、個別具体的な競業禁止義務の内容を定めた誓約書を取得するといった運用が望ましいといえます。なお、本件でそうであったように、退職直前に労働者に競業禁止の誓約書に署名するように求めても、拒否されることも多く予想されます。このため、誓約書の取得時期は、入社時、昇進時、異動時などがより望ましいといえるでしょう。

なお、経産省「秘密情報の保護ハンドブック～企業価値向上に向けて～」(最終改訂令和6年2月)の参考資料5(221頁以下)では、競業禁止義務に関する過去の裁判例の分析のほか、就業規則や誓約書の記載例が掲載されており参考になります。

3 退職金不支給条項の有効性及びその適用

②については、退職金は賃金の後払いとしての性格とともに功労報奨という性格を併せ持っていることから、勤務中の功労に対する評価が抹消、減殺されるような場合には、退職金を不支給・減額支給することも許されると解されています(最判昭和52年8月9日集民121号225頁三晃社事件)。本件においても「競業禁止義務違反を理由に業績退職金を不支給又は減額できるのは、労働者のそれまでの勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為がある場合に限られる」という判断枠組みを採用し、不支給又は減額できる場合が限定されています。そ

の上で、Xが転職活動中に、B社関連を含む提案資料等を大量に印刷して社外に持ち出したこと、転職先でB社のカーブアウト案件を担当していた等、悪質な事情を認定し、本件退職金減額規定の適用が肯定されています。

本件は、悪質性が比較的、顕著な事案でしたが、多くの裁判例では、競合禁止義務違反の目的、違反の程度、悪質性、会社が被る不利益の程度、退職金の性質などが細く検討されており、競業禁止義務違反を理由に退職金を不支給又は減額する場合には、こうした点について慎重に検討する必要があると考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

大和 奈月 高見 恭一
Natsuki Yamato Kyoichi Takami



Profile



Profile

【裁判例紹介】

育休中の組織変更に伴う復職後の配置等の適法性が問題となった事例

- アメックス事件

(東京高判令和5年4月27日・労働判例1292号40頁)

【Point】・均等法、育介法が禁止する育児休業等を理由とする「不利益な取扱い」該当性の判断に際し、将来のキャリア形成に対する影響を考慮した事案

【事案の概要】

本件は、クレジットカード発行会社であるY（被控訴人）において、営業職のチームリーダーとして37名の部下を有していたX（控訴人）が、産前産後休業及び育児休業からの復帰後、部下のいないマネージャー職に任命されたこと等について、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「均等法」という。）9条3項及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育介法」という。）10条に反する等により違法・無効であると主張して、Yに対し損害賠償の支払等を求めた事案であり、時系列の概要は以下のとおりです¹。

H20.8	X、B2Cセールス部門のセールスコントラクター（バンド20 ² ）としてYに入社。
H26.1	X、B2Cセールス部門ベニューセールスチーム ³ のチームリーダー（バンド35）に昇進。37名の部下を持つ。
H26.12頃	X、妊娠
H27.7.30	X、出産。H.28.7まで育児休業取得。
H28.1	コストコとの契約終了を見越し、東京のベニューセールスチーム4チーム中、コストコ担当の2チームをコストコと空港を担当する1チームに集約し、アカウントセールス部門を新設（「本件措置1-1」）。これによりXチームは消滅。
H28.7	Xの復帰後の役職についてY内部で協議した結果、Xチームの消滅や東京のベニューセールスチームリーダーの空席がないこと等から、部下を持たない

	アカウントセール部門のアカウントマネージャーに配置することとした。
H28.8.1	X、育児休業から復帰。アカウントマネージャーに配置（「本件措置1-2」）。
H29.1	ベニューセールスチームを3チームから2チームに集約するとともに、リファーマル・アカウントセールスチームを新設し、そのチームリーダーにCを配置（「本件措置2」）。なお、XはCの部下として同チームに配置された。

なお、Xは、平成28年8月1日の復帰後、アカウントセールスやリファーマルセールスの立案、実行に関する業務を行うこととなりましたが、売上目標等が示されることはなく、同年10月初旬又は中旬に700件の電話リストを与えられ、同リストに基づく電話営業を主に行っていました。また、Xが育児休業を取得した前後において、基本給及び特別営業手当の金額はほとんど変わらなかった一方、業績連動給は大きく減少していました。

【判断の概要】

本事案では、主として、本件措置1-1、1-2及び2が、均等法、育介法が禁止する育児休業等を理由とする「不利益な取扱い」に該当するかが問題となりました。

本判決は、「一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるというべき」であり、育児休業等を理由として不利益な配置の変更を行う事業主の措置は原則として均等法9条3項又は育介法10条の禁止す

¹ 本件では、復帰後の最初の人事評価においてXのリーダーシップ項目の評価を最低評価とされたこと、及びXが共用スペースないし他のフロアの部屋で執務するよう指示された措置の適法性も問題となりましたが、本Newsletterではこれらの点については割愛しています。

² B2Cセールス部門では、等級として、20から45まで5刻みのジョブバンドが設けられていました。

³ B2Cセールス部門には、セールス手法に応じ、アカウントセールスチーム、ベニューセールスチーム及びリファーマルセールスチームの3チームがありました。

る取扱いに当たるが、①労働者が自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めらるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときか、②円滑な業務運営等の業務上の必要性から支障がある場合であって同各規定の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときには、上記取扱いに当たらない、との判断枠組みを示した上で事実認定を行いました。

そして、本件措置 1-1 については、Y の業務上の必要に基づくものであり育児休業等を理由とするものとは認められないとしたものの、本件措置 1-2 については、育児休業取得前に X が抱いていた自らのキャリアに対する期待、育児休業取得前後の X の業務内容、部下の状況の変化等を細かく検討した上で、「X が復職後に就いたアカウントマネージャーは、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきた X のキャリア形成に配慮せず、これを損なうもの」として上記各規定の禁止する「不利益な取扱い」に当たるとしました。また、本件措置 2 についても、X をチームリーダーにしなかったこと自体は Y の人事権の範囲内のことであり違法ということではできないものの、引き続き X に部下を付けることなく電話営業等を行わせた限度において、上記各規定の禁止する「不利益な取扱い」に当たると判断しました。

【検討・コメント】

まず本判決は、産前産後休暇や育児休業の取得等を理由とした「不利益な取扱い」を禁止している均等法 9 条 3 項及び育介法 10 条に関し、「不利益な取扱い」に当たるか否かの判断枠組みを示した点で意義があるといえます。なお、本判決が示した二つの例外要件（①労働者が自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めらるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、②円滑な業務運営等の業務上の必要性から支障がある場合であって同各規定の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき）は、妊娠中の女性労働者につき軽易な業務への転換を契機として降格させた事業主の措置が均等法 9 条 3 項に違反するかが争

われた最高裁判例（最判平成 26 年 10 月 23 日 労判 1100 号 5 頁）においてもほぼ同様の判断が示されています。

次に、本判決において着目すべき点は、育児休業等の取得前後において X の等級（バンド）は変更されず、基本給及び特別手当の金額はほとんど変更が無かったにもかかわらず、業務内容の質の低下や将来のキャリア形成への影響等を考慮して「不利益な取扱い」に該当することを認定した点です。

一審判決（東京地判令和元年 11 月 13 日・労判 1224 号 72 頁）が、X の等級が変更されなかった点に着目し、降格がなかったことを理由に「不利益な取扱い」には該当しないと判断したのに対し、本判決は、上記判断枠組みを示した上で、元々は 37 名の部下を有するチームリーダーであった X に、復帰後は部下を付けることなく電話営業を命じており、本件措置 1-2 及び 2 により業務の内容面において質が著しく低下したこと、業績連動給が大きく減少していたことに加え、特に、妊娠前まで実績を積み重ねてきた X のキャリア形成に配慮せずこれを損なうものであったことから、「不利益な取扱い」に該当すると認定しました。

このように、等級自体を降格したわけではない場合でも、復職前後の業務内容の質の違いや、将来のキャリア形成への影響を含めより実質的に不利益の有無を検討しなければ、「不利益な取扱い」に該当すると評価される可能性があることを示唆した裁判例であるといえます。ただし、どの程度の「業務内容の質の低下」や「将来のキャリア形成への影響」があれば不利益な取扱いに当たるとかは必ずしも明確ではなく、今後の裁判例の集積が待たれます。

さらに、本判決は、配置転換の背景につき「X の育児に対する Y なりの配慮もあったことがうかがわれる」と認定しつつも「不利益な取扱い」該当性を肯定していることからすると、出産や育児の負担等の事情に配慮して配置転換をする場合でも、労働者の自由な意思に基づく承諾を得ることが望ましく、少なくとも面談の実施等を通じて、具体的な状況を踏まえた労働者の意向等の把握に努め、労働者との間で十分なコミュニケーションをとることが重要と考えられます。なお、令和 7 年 10 月 1 日に施行が予定されている改正育介

法 21 条 2 項及び同 3 項においては、労働者が事業主に対して妊娠・出産などを申し出た場合、事業主は労働者に対して仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、就業に関する条件を定めるに当たってはその意向に配慮することが義務付けられることとなります。

上記改正法施行後は、なお一層、労働者との間で十分なコミュニケーションをとることが重要になる点にも留意が必要といえます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

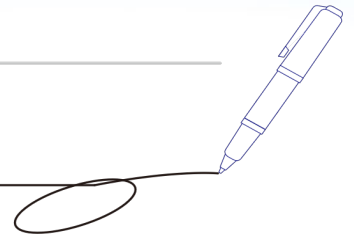
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われたセミナー

テーマ：働き方改革の現状と物流の2024年問題
日 時：2024年11月14日（木）14:00～
講演者：大和 奈月
主 催：NPO 法人 企業の健康いきいきプロジェクト
U R L：[企業交流会・企業の健康いきいきプロジェクト（働き方改革・健康経営の相談・支援等）\(kenkouikiiki.jp\)](https://kenkouikiiki.jp)

テーマ：来年施行！改正育児・介護休業法のポイントと実務対応
日 時：2024年11月28日（木）15:00～
講演者：小寺 美帆
主 催：労働新聞社
U R L：<https://www.rodco.jp/seminar/freeseminar/184154/>

テーマ：2時間で学ぶフリーランス法（2024年11月1日施行）～労働法との共通点と相違点を解説～
日 時：2024年12月6日（金）19:00～21:00
講演者：菰口 高志
主 催：大阪府社会保険労務士会大阪中央支部

近時行われるセミナー

テーマ：カスハラと正当なクレームの境界線は？～毅然と対応する方法を学ぶ～
日 時：2025年2月15日（土）10:00～
講演者：大和 奈月
主 催：大阪府臨床心理士会産業部会

テーマ：働き方改革の現状と今後の課題
日 時：2025年3月2日（日）11:00～12:30
講演者：大和 奈月
主 催：一般社団法人兵庫県医師会

テーマ：復職の可否に関する裁判例（仮）
日 時：2025年3月15日（土）15:05～16:05
講演者：大和 奈月
主 催：一般社団法人大阪府医師会

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

執筆情報

タイトル：競業禁止，営業秘密の持出し・持込み防止に関する労働法実務の論点整理

著者：菰口 高志

搭載誌：ビジネス法務 2025年1月号

出版日：2024年11月21日

出版社：中央経済社

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。