

【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)

今井 明日香 国本 麻依子

Asuka Imai Maiko Kunimoto



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

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。

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](#)