

競争禁止義務と労働移動の制限

河野 尚子

(京都府立大学准教授)

労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の円滑化が図られる一方、使用者は競争上の利益保護や優れた人材の流出防止等に向けて労働者に対し競争禁止義務を課すことがある。退職後の競争禁止義務は、競争他社への転職を制限し、労働者の職業選択の自由（憲法 22 条 1 項）を制約するものである。裁判例では、かかる義務の有効性が問題とされることが多く、義務内容が個別具体的に検討され、厳格な解釈がなされる傾向にある。しかし本来、労働者は退職後の職業を自由に選択できるはずである。特にジョブ型雇用のように転職後も同種の職に就き、業務を遂行する過程において得た能力を活かしてキャリア形成を図ろうとする者もいる。競争禁止義務は、使用者の働きかけによって生じるものであり、労働者のキャリア形成にも大きな影響がある。競争をめぐる紛争を予防する観点からも、使用者が労働者に対し、義務内容について労働者が転職先を決定する前の段階で十分な情報を与えられるかどうかが重要となろう。併せて、人材の獲得をめぐる公正かつ自由な競争の実現という観点から独禁法の規律が及ぶが、労働法とは法の目的に相違があり、要件や違反の効果も異なる。さらに、フリーランスとして働く者に対する競争禁止義務には、労働法の規律は及ばず、公正な競争を阻害するという観点から独禁法の規律が及ぶ。職業選択の自由を踏まえると、フリーランスとして働く者の就業環境の整備という観点からも今後検討していくべきであろう。

目次

- I はじめに
- II 競争禁止義務と職業選択の自由
- III 退職後の競争禁止義務の根拠
- IV 競争禁止義務の合理性
- V 独禁法上の規制
- VI おわりに

I はじめに

1 労働移動の円滑化

近年、ジョブ型雇用への移行や副業・兼業促進の議論と相まって、成長分野への労働移動の円滑

化が図られている。令和 4 年版「労働経済の分析」¹⁾によると、労働者全体では顕著に労働移動が活発化している傾向はみられない一方、産業間や職種間などのキャリアチェンジを伴う労働移動は、学歴の高い層で活発化している可能性がある。また、就業経験を重ねるにつれ、就業経験から把握した適職に類似する職種に転職を行うようになる傾向があり、専門職の場合、同一又は類似の職種間での移動を行う傾向があるとされている。労働市場政策の基本方針を定める労働施策総合推進法 3 条 1 項の基本理念においても、「労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置

が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする」との規定が置かれている。かかる理念も踏まえ、労働市場政策においても、労働者が就業経験を活かして転職したり、副業として仕事を掛け持ちしようとする際、労働者の主体的な選択による円滑な労働移動を実現できるかどうかが課題となる。

2 労働移動を制限する競業避止義務

そもそも在職中の労働者には、信義則（労働契約法3条4項）に基づき、使用者の正当な利益を不当に侵害しないよう配慮する義務（誠実義務）があり、その一類型として競業避止義務が位置づけられている。厚生労働省のモデル就業規則においても、副業・兼業を原則自由とする一方、競業により、企業の利益を害する場合、使用者が禁止できることを示している（第14章第70条第2項）。

他方、退職後に関しては、競争上の利益保護や優れた人材の流出防止等の要請から使用者が競業避止義務を課すことがある。つまり、使用者の正当な利益の侵害あるいはその恐れがある場合、退職後、使用者と競合する企業に就職し、または自ら競合事業を営まない義務を課すものである²⁾。しかし、かかる義務は労働者の職業活動自体を制限するものであるから、憲法22条1項に基づく職業選択の自由との関係で問題となる。

また、企業が中途採用で専門性やスキルの高い人材を求めたり、転職後も同種の職を探す労働者が増えるようになると、競業他社への転職制限は円滑な労働移動やイノベーションを阻害しうるとの見方も考えられる。労働者が転職先を決めてから会社を退職する場合も考えられ、退職後に競業避止義務を課す場合、予見可能性を高めるようなアプローチも検討する必要があるだろう。そこで、本稿では、競業避止義務をめぐる議論状況や近時の傾向を踏まえて法的検討を行う。

II 競業避止義務と職業選択の自由

1 競業避止義務をめぐる紛争類型

まず、在職中は、使用者が副業・兼業自体は容認していたとしても、使用者の競争上の利益保護の要請から、比較的広範な競業避止義務が肯定される傾向にある³⁾。具体的には、競業他社での就労、競業会社の設立、準備行為、競業他社の利益を図る行為、従業員への引抜き等が義務違反となり、違反を理由とする労働者の懲戒処分・解雇、退職金の不支給・減額の適法性、使用者の損害賠償請求の可否等が争われている⁴⁾。近年でも、在職中に転職を予定する競業会社の業務として他社からの業務を受注する行為が競業避止義務違反に該当し、損害賠償請求が一部認められた事例がある⁵⁾。その他、在職中に競業会社を設立し、顧客の奪取や従業員の引抜きを行った元従業員に加え、設立した競業会社に対して、会社法350条に基づく損害賠償請求が認められた事案もみられる⁶⁾。

一方で、退職後については、Ⅲで後述するとおり、労働契約が終了するにもかかわらず、労働者の職業選択の自由に対する強い制約があることから、明示の根拠が必要とされる。裁判例でも、就業規則や誓約書等の特約で明示の根拠をおく事案が多く、その条項の有効性が問題とされており、厳格な解釈を行う傾向にある⁷⁾。また、有効とされた競業避止条項に違反した場合、効果として退職金の減額・不支給、損害賠償請求、違約金の支払い請求や競業の差止請求等があり、違反行為をした労働者に及ぼす影響も大きい。

その他、契約上の根拠がない場合にも、不正競争防止法（以下、「不競法」）2条6項に基づく営業秘密の不正開示行為として同条1項7号の不正競争に該当すると差止請求を行うことが可能となる⁸⁾。また、損害賠償請求として、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な競業行為は不法行為（民法709条）が認められうる⁹⁾。具体的には、顧客カードを持ち出して、転職先で使用する場合¹⁰⁾や、使用者の利益に反する背任行為を行い、従業員を引き抜き、十分な引き継ぎをせず、退職

し競合する事業を営む行為¹¹⁾等である。このように在職中から退職後にかけての一連の行為が違法な競業行為と評価されることもある。

2 職業選択の自由と競業禁止義務の明確化

労働者の競業に関する使用者の不利益は、不競法や契約上の守秘義務だけでカバーできない場合がある。裁判例でも、従業員が会社で知りえた情報、ノウハウ等を利用されることを防ぐ目的として、守秘義務だけではなく、競業禁止義務を課すことにも相当性があるとしている¹²⁾。しかし他方で、退職後の競業禁止義務は、労働者の就労自体を制約することから、労働者の職業選択の自由（憲法22条1項）を制限することを意味する¹³⁾。後述（Ⅳ）のとおり、裁判例では、労働者の職業選択の自由への制約を考慮し、競業禁止義務の有効性を厳格に審査する傾向にある。労使間で具体的にどのような競業が使用者の利益を侵害する行為に該当し、またどのような違反の効果があるのかといった点が転職前に明確にされていれば、労働者の予見可能性も高まるであろう。

そこで、競業をめぐる紛争を予防し、労働者の職業選択の自由を確保する観点から、退職後の競業禁止義務の明確化に向けた議論もみられている。1993年労働基準法研究会報告では、義務を課す場合、競業禁止の期間、範囲等を書面により明示する等その手続について法的整備を図ることが適当であるとした。その後の2004年労働契約法制研究会報告でも、労働者の利益と競業禁止義務を課す必要性との間の均衡が図られていること等や、対象となる業種、職種、期間が明確でなければならないとする要件を課すこと、退職時に書面により明示することを指針等で促進することが適当とした。また、2024年規制改革推進会議「働き方・人への投資ワーキング・グループ」でも明確化の議論がみられる。

この点、本来、労働者は退職後の職業を自由に選択できるはずであり、競業禁止義務の有効性の要件を明示することでかえって、競業行為を過剰に制限してしまわないことが求められる。例えば、一定の職に長年就いている者や、職務を限定してキャリアを形成してきた者が、退職前に従事

していた業務で習得した知識や経験を活かし、退職前に従事していた業務と同種の業務に従事する選択をすることも考えられる。競業禁止義務があることを理由にその選択が制限され、労働者の主体的なキャリア形成にも影響を及ぼし、労働者の職業選択の自由が不当に制約されてしまう蓋然性は高まるであろう。

Ⅲ 退職後の競業禁止義務の根拠

1 根拠をめぐる問題

(1) 就業規則

退職後の競業禁止義務をめぐるのは、明示の根拠が必要とされ、学説では、労働者の職業選択の自由への制限を踏まえ、労使間の個別の合意（特約）を必要とする立場¹⁴⁾と、就業規則で足りるという立場で見解の相違がみられる。また、後者の立場では、労働契約法（以下、「労契法」）7条に基づく労働契約の内容となる「労働条件」に当たるとかどうかという点について議論がある。有力説は、労働契約との関連性を重視し「労働条件」該当性を認め、就業規則の合理性判断を厳しく行うことが妥当とする¹⁵⁾。もっとも、労働者の職業選択の自由を強く制約するものとして、労働者が認識していなかった条項に拘束されることには疑問を呈するものもある¹⁶⁾。そもそも、個別の合意まで求めないとしても、就業規則の周知で足りるとして良いのかどうか議論の余地がある。

(2) 個別合意をめぐる裁判例

次に、個別合意が根拠となる場合、その合意の要件をどのように解すべきかが問題となる。これに関し、裁判例では、個別の合意書の成否につき、競業禁止義務の条項について認識することができる場合や、一読すれば容易に理解できる場合、合意の成立を認めた事案もみられる¹⁷⁾。一方、合意強要の問題として、競業禁止義務の誓約書に署名押印しなければ、退職金請求書等も交付できないこと等から、自由意思に基づいて作成したとみられるような状況はないとした事例¹⁸⁾もある。また、同業他社への転職が疑われるなか、

個別に呼び出され、退職理由の追及等の際に競業避止義務の誓約書を提出した事案で、誓約書の提出を拒絶しがたい状況のなか、意思に反して作成提出させられたものとして、任意の合意といえるかには多大な疑問があったとする事例¹⁹⁾もある。

このように退職後の競業避止義務については、使用者による働きかけによって、かかる特約を受け入れざるをえなくなるような状況もあり、そもそも労働者の合意が成立したものと認めることが相当でないようなケースも存在する。

(3) 労働者の自由意思に基づく同意

そこで、労働契約特有の他人決定労働や情報力格差を踏まえると、退職後の事項であったとしても、労使の自主的な交渉の下で競業避止特約の合意がなされたか否かという点が重要となろう。これに関し、学説では、「労働者の自由意思に基づく同意」要件（自由意思審査論）は労働条件変更全般に及ぶものとし、かかる考え方を援用して競業避止特約の不成立の可能性を指摘するものがある²⁰⁾。労契法が労働契約の基本原則として合意原則（3条1項）を定めていることから、「労働者の自由な意思」は、使用者の説明・情報提供を中心とする手続的審査となる。つまり、使用者が労働者に対し、競業避止義務の内容について労働者自身が検討し判断するための十分な情報を与えていたかどうかという点が問題となる。加えて、労働者の自由意思に基づく同意が認定される場合であっても、労働者の職業選択への過剰な制約がある場合には内容規制を及ぼす余地があるものと考えられる²¹⁾。

一方、退職後の競業避止義務は、これまで厳格な有効性審査に服していた点を踏まえ、成立段階で自由意思審査論を採用することに否定的な立場もみられる²²⁾。後述のとおり、裁判例では特約の合理性を問題とする事案が多く、労働者の職業選択の自由を過剰に抑制する特約は公序（民法90条）違反として無効とされてきた。しかし、退職後の競業避止義務は、使用者の働きかけによって生じるものである。退職前に従事していた業務と同種の業務に従事する選択をしたいと考える労働者に対し、使用者が競業避止義務に関する十分な

情報を与えることは合意原則の観点からも重要であろう。

(4) 個別合意の時期

また、競業避止義務の内容は、労契法4条に基づく理解促進や書面化努力義務の対象になるものと解されている²³⁾。その合意の時期については、採用時、退職時、退職後などの合意が考えられるが、2004年労働契約法制研究会報告は退職時に書面により明示することを指針等で促進することが適当としていた。

この点、裁判例では、雇用契約締結時に誓約書で再就職先禁止の承諾をしたものについて、慎重に検討する必要があるとし、職業選択の自由の制限の範囲が不確定な表現について、競業避止義務の合意の成立が否定された事例²⁴⁾もある。一方、雇用契約締結時に締結した誓約書の競業避止条項を根拠とするものもある。例えば、日本産業パートナーズ事件²⁵⁾では、退職時の競業避止義務の合意を労働者が拒否しても、採用時の誓約書のものを根拠としている。ただし、本件では、有効性の判断において、退職前に競合の範囲について説明があったことから制限の範囲が不相当に広くはないとしている。かかる点を踏まえると、個別合意の時期というよりはむしろ、競業避止義務の競合の範囲が明確にされているかどうかが問題となろう。特に、労働者の転職先が決まってから退職の申出をするような場合には、転職先が決まる前に競業避止義務の範囲が明確になされていなければ、労働者の職業選択の自由を不当に制約する可能性も考えられよう。

なお、労働者がすでに退職した後に締結した合意について、労働契約終了後については労働者ではないことから、その合意をどのように解すべきかという点も問題となりうる。この点、REI元従業員事件²⁶⁾は、退職後に締結した特約につき、使用者と被用者という関係ではなく、その立場上の差によって、自由な意思決定が困難であったとする事情はないとしている。こうした立場に対し、退職が決まってからの合意は、自由な意思決定がある程度担保されうるのではとの評価もみられる²⁷⁾。ただし、退職後に締結した合意が成立

していたとしても、労働者の職業選択の自由への過剰な制約が認められる場合、合理性審査がなされるものと解すべきであろう。

IV 競業禁止義務の合理性

1 合理性審査

(1) 議論状況

競業禁止義務の合理性をめぐるのは、労働者の職業選択の自由を踏まえ、厳格に審査される傾向にある。先例となるフォセコ・ジャパン・リミテッド事件²⁸⁾は、「合理的範囲を確定するにあたっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲、代償の有無等について、債権者の利益（企業秘密の保護）、債務者の不利益（転職、再就職の不自由）及び社会的利害（独占集中の虞れ、それに伴う一般消費者の利害）の3つの視点に立って慎重に検討していくことを要する」とした。

近年の裁判例²⁹⁾においても、①使用者の正当な利益の保護を目的とすること、②労働者の地位、③対象業務、期間、地域の範囲、④代償措置の有無等を総合考慮して有効性が審査されており、合理性を欠く場合は公序良俗（民法90条）違反として無効とされている（合理的解釈論）。また、退職後の職業選択の自由の制限を考慮し、競業行為の禁止内容は必要最小限度にとどめるべきとする立場³⁰⁾もあり、これによると、労働者の受ける不利益に対する十分な代償措置を執ることが求められている。さらに、競業禁止義務が不競法の営業上の利益を保護しようとする場合とそうでない場合とに区別し、後者の場合には、競業行為の禁止の内容は必要最小限度でかつ十分な代償措置が必要とする考え方もある（根拠・要件二分論）³¹⁾。学説でも、営業秘密保護を目的としない場合でも、当事者間の実質的な交渉を経て、競業制限に対する適切な代償給付が支給されていれば、特約の正当性を認める立場もみられる³²⁾。その他、競業禁止義務の内容を限定的に解釈し、その限度で公序良俗に反しないものとして有効とする合理的限定解釈を行う裁判例³³⁾もあり、学説でも、概括的・抽象的に定められた条項に限定

解釈を認める立場³⁴⁾もある。もっとも、かかる解釈をとると、使用者は過剰な競業禁止義務を課すことができ、労働者の退職後の競業行為を委縮させることから、職業選択の自由を過剰に抑制してしまうとの指摘もある³⁵⁾。

(2) 具体的判断

裁判例では、使用者の中核の業務に関与していた者であっても、「会社の営業の部類に属する事業を営む他企業への勤務又は自家営業を行なう」という広範囲な内容で、地域的な限定もなく、期間も5年間と相当長い制限で、代償措置も不十分である規定は合理性にかけ、公序良俗に反し無効と判断されている³⁶⁾。一方で、全国的に事業を展開する使用者のもとで、COOとして代表者に準ずる立場であった者に対し、同様の事業設立や同種事業を行う企業への就職を3年間禁止した特約については、有効と判断されている³⁷⁾。本件では、代償措置として、退職時に退職金規程によって算出される金額を上回る支払いを受けていたこと等も考慮されている。学説でも、代償措置を必須の要件とする立場もみられる³⁸⁾。一方、義務内容が顧客収奪行為に限定されている事案では、労働者の職業選択の自由を制限する程度は小さいことから、代償措置を講じていなくても義務の合理性が失われまいとするものもある³⁹⁾。このように、労働者の職業選択の自由の制限の程度によって、代償措置の有無の判断に影響を及ぼしうるものと考えられる。

2 近時の傾向

(1) ジョブ型雇用と競業禁止義務

例えば、ジョブ型雇用で転職後も同種の職に就く場合、労働者が業務を遂行する過程において得たノウハウの流出防止は使用者の正当な利益に該当するのであろうか。そもそも、能力と努力によって獲得したノウハウ流出を防止する目的は正当なものではなく、また人材流出防止目的も正当ではないと考えられている⁴⁰⁾。裁判例では、システムエンジニアを企業に派遣・紹介する会社でシステムエンジニア（職務内容がシステムの設計、開発、テスト等）として従事した労働者の退職後

の競業避止義務につき、会社自体がシステム開発、システム運営その他に関する独自のノウハウを有するものとはいえないこと等を理由に、当該競業避止義務を定める目的・利益は明らかとはいえないとした⁴¹⁾。

一方で、不競法上の営業秘密に該当しない場合でも保護に値する秘密がある場合⁴²⁾や、守秘義務に加え競業避止義務を課すことで技術上又は営業上の重要な情報等の漏洩するリスクを未然に防止する場合⁴³⁾、使用者の正当な利益が認められる。例えば、会社内で取得した知識の秘密性が高く、従業員の技能の取得のために会社が開発した特別なノウハウ等を用いた教育がなされた場合⁴⁴⁾、商品開発における技術上の秘密、ノウハウ等を維持することを目的とする場合⁴⁵⁾である。ジョブ型雇用の場合であっても、使用者の正当な利益の有無は同様に解されるであろう。もっとも、使用者の利益保護の必要性が認められたとしても、競業避止期間が長期で、地域的な制限もなく、広範囲に禁止され、代償措置が講じられていなければ、公序良俗に反するものと評価される可能性はある⁴⁶⁾。

また、競業避止義務の範囲が広いと、退職前に従事していた業務で習得した知識や経験などを活かして同種の業務に従事することができず、労働者の職業選択の自由への制約は大きくなる。例えば、使用者の保有するノウハウに関わる技術に係る職種に限定していない義務の内容は広範囲であると評価され、合理性を否定する要素となる⁴⁷⁾。同様に、競業避止期間が6カ月と比較的短くても、禁止の範囲が日本国内と特に制限がない事案でも、従業員に対する制約が大きいと評価されている⁴⁸⁾。一方、投資職の労働者に対し、退職後1年間、「競合若しくは類似業種と判断する」会社への転職を禁止する条項で、使用者が退職前に競合の範囲（バイアウトファンドのプライベートエクイティを事業とする会社）を説明していることから、制限の範囲が不当に広く、当該条項を無効とするほどに不明確であるとはいえないとするものがある⁴⁹⁾。かかる点を踏まえると、使用者は競業避止義務の範囲や期間を限定し、労働者に対し、明確に示すことが求められる。ただ

し、義務内容が限定的であっても、ジョブ型雇用のようにキャリア形成を図ろうとする者への影響も大きいことを踏まえると、十分な代償措置が求められるべきであろう。

（2）賃金と代償措置

専門性やスキルの高い労働者に対し競業避止義務を課す場合、例えば、高収入であることが代償措置として評価され、合理性を肯定する要素となるのだろうか。これに関し、投資職として年平均1200万円を超える相当額の基本年俸及び業績年俸を支払っていた事案⁵⁰⁾では、この点は考慮できるものの、労働者の賃金が同業種のなかで特に高額であると認められるに足りる的確な証拠はなく、代償措置としては十分であるとまでは直ちにいえなかった。つまり、同業種と比較し、高額であることが認められると、競業避止義務の代償措置として認められる余地もあろう。もっとも、労働者の職業選択の自由を踏まえ、当該箇所が競業禁止の代償措置としての性格を有することについて、労働者に対し明確にされていなければ、代償措置として評価されるべきではないと考える。

次に、退職金を代償措置と捉えることができるかをめぐって、退職金は勤務中の労働の対価としての意味を有するもので、競業避止義務に対する代償措置としての性質を有するものとはいえないと解されている⁵¹⁾。同様に、学説でも、退職金の支給を代償とすることは、原則として否定する立場がみられ⁵²⁾、さらには代償としての性格を有する別の金銭給付がなされることが必要という見解も示されている⁵³⁾。一方で、退職金の一部または全部を不払いとすることもネガティブな意味での制度的代償と捉えることができるとする見方もあり⁵⁴⁾、これによると義務違反の退職金の不払いがあらかじめ示されている限り可能となる⁵⁵⁾。裁判例では、早期退職制度の適用を受けた者に対し、通常退職金に加え、割増退職金の支払等3000万円余りの優遇措置が付与された事案で、退職金について競業避止義務の代償措置の性格が含まれているものとした⁵⁶⁾。これに対して、割増部分は人員削減案として実施されたもので、応募者であれば等しく受給できるものを代償

措置と言えるのかといった指摘もみられる⁵⁷⁾。思うに、退職金はその性格から原則として代償措置と捉えるべきではないが、割増部分が競業禁止の代償措置としての性格を有することを使用者があらかじめ明確にしていれば、例外的に代償措置としての性格が認められるものと考えられよう。

なお、早期退職制度をめぐっては、通常の退職金とは別の退職加算金を競業他社に就職しないことを条件に認める場合、通常の退職よりも従業員に有利であり、労働者の職業選択の自由を奪うものではないとする裁判例もみられる⁵⁸⁾。確かに、労働者には早期退職制度を利用するかどうかの選択の余地があり、競業他社に転職する場合はその制度を利用しなければ良いということになる。しかし、退職加算金の代わりに競業が制限される点で代償措置としての性格を有しているものと捉えることができ、使用者はあらかじめその点を明確にした上、返還を求める場合があることを事前に示す必要がある。加えて、かかる制度を明確に認識した上で競業行為が、信義則上の告知義務に反した欺罔行為とされ、不法行為に基づく損害賠償請求を認めた事例⁵⁹⁾もみられることから、紛争予防の観点からも競業禁止義務の代償措置としての性格を明確にすべきである。

3 競業禁止義務違反の効果

(1) 職業選択の自由と違反の効果

競業禁止義務違反の効果のうち、競業行為の差止は、労働者の職業選択の自由を直接制限するものである。裁判例⁶⁰⁾では、不競法3条1項（差止請求規定）の趣旨を踏まえ、不正競争により利益を侵害されるおそれがないときにまで差止請求を認めることは不当であるとし、使用者の営業上の利益を現に侵害され、又は侵害される具体的なおそれがあることが求められている。また、ボイストレーニング教室における独自性・有用性が認められるノウハウを保護するため、3年間、ホームページ及びブログ等を作成してウェブ上に公開することによって、宣伝、勧誘等の営業行為を行うことの差止請求が認められた事案もある⁶¹⁾。

この点につき、学説では、損害賠償請求や退職金減額は差止請求と比べ、職業選択の自由との抵

触が小さいとし、具体的判断に当たり、競業禁止義務違反の効果に応じた検討を行うべきとする見解⁶²⁾もみられる。例えば、ヤマダ電機事件⁶³⁾は、退職時の競業禁止条項に違反したことにつき、退職金半減及び退職直近の給与6カ月分相当の違約金の支払いが請求された事案で、退職金半額は不合理なものでなく、また違約金については給与1カ月分相当額を限度と判断している。

(2) 退職金の減額・不支給

競業禁止義務に違反した場合、同業他社に就職した退職社員に支給する退職金を半額にする制度は合理性のない措置とすることはできない⁶⁴⁾。しかし一方で、中部日本広告社事件⁶⁵⁾は、「退職後6カ月以内に同業他社に就職した場合には退職金は支給されない」との不支給規定に基づき、競業行為を理由とする退職金の全額不支給を否定している。そして、労働の対償である退職金を失わせることを相当とする顕著な背信性が認められる場合に限られるとする。その後の裁判例においても、義務違反の内容等を踏まえ、労働者のそれまでの勤続の功を抹消する程の著しく信義に反する行為か否かによって判断がなされる傾向にある⁶⁶⁾。実際に、使用者にとって重要な情報や資料を退職後の競業会社で使用したり、社外へ持ち出す行為は、悪質な競業禁止義務違反と評価され、勤続の功を大きく減殺する、著しく信義に反する行為と判断されている⁶⁷⁾。これに加え、学説では、競業の態様や使用者の損害等を踏まえ、顕著な背信性が認められる場合、退職金請求権が例外的に権利濫用となりうるとする見解⁶⁸⁾もみられる。

このように、退職金は勤務中の労働の対価としての意味も有することから、退職後の競業行為が直ちに退職金の減額や不支給の事由として認められることは原則できないものと解されよう。もっとも、退職金が功労報償の性格も併せ持つことを踏まえると、退職後の競業行為に向けて在職中から資料を持ち出す等、一連の行為が著しく信義に反する行為と評価されれば、退職金が代償措置としての性格を有していない場合にも、減額・不支給は例外的に認められる余地はあろう。

V 独禁法上の規制

1 退職後の競業禁止義務との関係

近年、退職後の競業は、人材の獲得をめぐる公正かつ自由な競争の実現という観点から独占禁止法（以下、「独禁法」）上の規制との関係でも論じられている⁶⁹⁾。2018年公正取引委員会「人材と競争政策に関する検討会報告書」（以下、「報告書」という）⁷⁰⁾は、発注者が役務提供者に対して競業禁止義務を課す場面で、2で後述するとおり、フリーランスのような発注者の獲得をめぐる競争を対象としているが、役務提供者が労働者と評価される場合も想定している。これによると、労働法が規律する分野については、独禁法の適用が問題となる場合であっても原則として独禁法上の問題とはならないが、例外的に適用される場合があるとした。そして、退職後の競業禁止義務については、労働契約終了後の問題として適用対象となりうるものと位置づけた⁷¹⁾。違反の効果について、独禁法は公正で自由な競争秩序を回復するため、行為者に対する排除措置命令の措置（法7条）や課徴金（法7条の2等）、損害賠償請求（法25条）等を定めている。前述の通り、退職後の競業禁止義務は労働契約終了前から根拠づけられるケースも多く、労働法の適用対象であり、労働契約終了後であることを理由に適用対象可能性を肯定したとしても、両方の規律が及ぶことが考えられる。両者の関係性について、学説では、市場における公正かつ自由な競争の促進という観点から独禁法の規律が適用されるため、それぞれの法の趣旨・目的の相違が反映されるとする見解⁷²⁾がある。その他、労働法上適法な競業禁止義務を課し遵守を求める行為は独禁法上の問題とならず、労働法上適法でないものを対象とする立場⁷³⁾もあり、見解の相違もみられる。

違法性評価について、報告書は、3つの観点から独禁法上問題となりうるとする。①自由競争減殺（法2条5項）の観点から、役務提供者（退職した労働者も含む）が他の発注者に対して役務を提供することを抑制する行為によって、他の発注者が必要な役務提供者を確保できなくなり、商

品・サービス市場への算入が困難となるおそれが生じた場合、②競争手段の不公正さ（一般指定14項）の観点から、発注者が役務提供者に対して義務の内容について実際と異なる説明をし、又はあらかじめ十分に明らかにしないまま役務提供者が競業禁止義務を受け入れている場合、③優越的地位の濫用（法2条9項5号）の観点から、優越的地位にある発注者（使用者）が課す競業禁止義務が不当に不利益を与えるものである場合である。その評価においては、退職後の競業禁止義務の考慮要素（競業制限の目的の正当性、労働者の地位、競業制限範囲の妥当性、代償措置の有無）が参考になるものとされている。もっとも、かかる考慮要素を用いても、人材の獲得をめぐる公正かつ自由な競争の実現という趣旨からは労働法の合理的審査論とは異なる視点での検討がなされる。退職後の競業禁止義務が独禁法と関係する裁判例は見当たらないものの、学説では、人材獲得市場における発注者間（元勤務先と転職先）の競争に影響を及ぼす場合、独禁法の問題となりうる⁷⁴⁾とされている。また、自由競争減殺の効果があるかどうかについては、市場を確定し、行為者の市場のシェアや被排除者の競争上の重要性が考慮されるものと解されている⁷⁵⁾。一方で、労働法の観点からは、使用者の利益、労働者の不利益に加え、社会的利害の3つの視点に立って合理性判断がなされる⁷⁶⁾、特に労使の利益調整を図り、労働者の職業選択の自由を考慮し厳しく審査される点で視点が異なる。

その他、報告書によると、複数の発注者（使用者）が共同して役務提供者の移籍・転職を制限する内容の取決めを行うことは、役務提供者の役務の提供先の変更を制限し、人材獲得市場における発注者（使用者）間の人材獲得競争を停止・回避するものであることから、独禁法2条6項に該当しうる。仮にこのような取決めがあったとしても、転職を制限される労働者が知りうる機会は少ないと思われるが、労働者の職業選択の自由（憲法22条1項）の制約も意味するものといえよう。転職を制限する取決めによって、競業他社への転職ができない場合、労働者はいかなる請求が可能か問題となろう。この点については今後の課題としたい。

2 フリーランスと競業

近年、フリーランスをめぐって、労働移動の円滑化や能力活用のお機会の増進や生産性の向上という観点から、それらを過度に妨げる競業禁止義務があるのかという問題意識のもと、実態把握を行うものもみられた⁷⁷⁾。これによると、取引終了後の新たな競合契約先への取引を制限・禁止する場合があり、その見返りとして、個人の属性（年齢、性別、学歴、就業形態等）や産業、職業をコントロールしてもなお残る賃金の上乗せ部分があると指摘する。その場面では、契約過程での事前の競業禁止義務と併せた賃金交渉の重要性が示唆されている。

そこで、2021年「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」では、競業禁止義務が、優越的地位の濫用として問題となりうることを示されている（独禁法2条9項5号）。すなわち、取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、一方的に当該フリーランスに対して合理的に必要な範囲を超えて競業禁止義務を課し、当該フリーランスが、今後の取引に与える影響等を懸念してそれを受け入れざるをえない場合である。前述の報告書によると、義務の内容や期間が目的に照らして過大であるか、役務提供者に与える不利益の程度、代償措置の有無及びその水準、取引の相手方と十分な協議等の決定方法、他の取引の相手方の条件との比較、通常の競業禁止義務の状況等を考慮した上で判断される。つまり、競業禁止義務が、フリーランスとして働く者については、労働法の規律は及ばず、当事者間の自主的な判断に委ねられるところ、公正な競争を阻害するという観点から優越的地位の濫用と評価されうる。もっとも、フリーランスの場合、労働者とは異なるとはいえ、職業選択の自由があり、合理性審査が適用される余地は残されている⁷⁸⁾。フリーランス・事業者間取引適法化等法1条の目的も踏まえ、就業環境の整備という観点から、高次の法的価値を有する憲法22条1項で保障される職業選択の自由がどのように評価されるべきかについては、今後検討していく必要があろう。

VI おわりに

労働移動の円滑化と併せて労働者の主体的なキャリア形成が求められるなか、使用者も営業秘密の保護や優れた人材の流出防止の観点から、競業禁止義務を課すことがある。特に退職後の競業禁止義務は、労働者の職業選択の自由（憲法22条1項）への影響が大きい。裁判例でも、使用者が本当に競業禁止を行う必要があるかどうか、その合理性の有無は厳格に審査されてきた。そして、フリーランスの場合であっても、職業選択の自由への制約という点では共通している。なお、人材の獲得をめぐる公正かつ自由な競争の実現という観点から独禁法の規律が及ぶが、労働法とは法の目的に相違があり、要件や違反した効果も異なる。

また、退職後の競業禁止義務は、使用者の働きかけによって生じるものであるから、退職前に従事していた業務と同種の業務に従事する選択を考える労働者に対し、使用者が義務内容について十分な情報を与えることが重要である。これまで、職業選択の自由への影響を踏まえ、義務内容は個別具体的に検討され、もっぱら事後的紛争として処理される傾向にあった。本来、労働者は競業禁止特約がなければ、自由に転職することができるはずであり、使用者が競業禁止義務を定める必要があるとすれば、個々の労働者のキャリア形成への影響を踏まえ、その内容を明確に示す仕組みが求められよう。

- 1) 厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析——労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題」〔第Ⅱ部第2章 我が国の労働移動の動向〕139-177頁参照。
- 2) 土田道夫『労働契約法 第2版』（有斐閣、2016）710頁、横地大輔「従業員等の競業禁止義務等に関する諸論点について（上）（下）」判タ1387号（2013）5頁、1388号（2013）18頁、小畑史子「退職した労働者の競業規制」ジュリ1066号（1995）119頁等参照。
- 3) イーライフ事件・東京地判平25・2・28労判1074号47頁、協立物産事件・東京地判平11・5・28判時1727号108頁等。
- 4) 日本コンベンションサービス事件・大阪高判平10・5・29労判745号42頁〔懲戒処分〕、イーライフ事件・前掲注3）〔退職金不支給〕、ラクソン等事件・東京地判平3・2・25労判588号74頁〔損害賠償請求〕、スタッフメイト南九州・アンド

ワーク事件・宮崎地都城支判令3・4・16 労判1260号34頁〔損害賠償請求〕等。

5) Y デザイン事件・東京地判令4・11・25 労判ジャーナル136号44頁。

6) Z 社事件・名古屋地判令5・9・28 労経速2535号13頁。

7) 土田・前掲注2) 711頁。

8) 東京リーガルマインド事件・東京地決平7・10・16 労判690号75頁、岩城硝子ほか事件・大阪地判平10・12・22 知的裁集30巻4号1000頁。

9) サクセスほか〔三桂テック〕事件・最判平22・3・25 労判1005号5頁。

10) ことぶき事件・横浜地判平20・3・27 労判1000号17頁。

11) ネットドリーム事件・大阪地判平27・12・10 労判ジャーナル49号40頁。

12) 日本産業パートナーズ事件・東京高判令5・11・30 労経速2543号3頁。

13) トータルサービス事件・東京地判平20・11・18 労判980号56頁、播磨殖産事件・大阪地判平29・3・14 労判ジャーナル65号46頁。

14) 西谷敏『労働法 〔第3版〕』（日本評論社、2020）216頁。

15) 荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳解 労働契約法〈第2版〉』（弘文堂、2014）111頁、土田・前掲注2) 710頁、荒木尚志『労働法 第5版』（有斐閣、2022）421頁。

16) 山川隆一「労働契約法の制定——意義と課題」日本労働研究雑誌576号（2008）9頁。

17) レジェンド事件・福岡地小倉支判令2・6・17 労判1241号79頁、REI 元従業員事件・東京地判令4・5・13 労判1278号20頁。なお、競業禁止義務の有効性審査で公序良俗に反して無効と判断された。

18) 消防試験協会事件・東京地判平15・10・17 労経速1861号14頁。

19) ジャクパコーポレーション事件・大阪地判平12・9・22 労判794号37頁。

20) 土田道夫「講苑 フリーランスの法的保護／退職後の競業禁止義務・守秘義務をめぐる問題（下）——フリーランスの労働者性／独占禁止法の適用を含めて」中央労働時報1299号（2023）4頁以下。山梨県民信用組合事件（最判平28・2・19 民集70巻2号123頁）が示した考慮要素によるものである。

21) 労働者の自由意思に基づく同意が認定された場合も、合意の効力の問題として合理性審査を例外的に認める立場として、土田・前掲注2) 598頁。

22) 吉田裕樹「雇用流動化と退職後の競業禁止義務」経営法曹215号（2023）3頁。

23) 荒木＝菅野＝山川・前掲注15) 286頁。

24) A 特許事務所事件・大阪高決平18・10・5 労判927号23頁。

25) 前掲注12)。

26) 前掲注17)。

27) 藤原孝洋「REI 元従業員事件・判批」経営法曹219号（2024）50頁。

28) 奈良地判昭45・10・23 判時624号78頁。

29) メットライフアリコ生命保険事件・東京高判平24・6・13 労判ジャーナル8号9頁、第一紙業事件・東京地判平28・1・15 労経速2276号12頁。

30) 東京貨物社事件・東京地判平12・12・18 労判807号32頁、関東工業事件・東京地判平24・3・13 労経速2144号23頁。

31) 東京リーガルマインド事件・前掲注8)。

32) 石田信平「営業秘密保護と退職後の競業禁止義務」日本労働法学会誌132号（2019）34頁。

33) 三田エンジニアリング事件・東京高判平22・4・27 労判1005号21頁、レジェンド事件・福岡高判令2・11・11 労判1241

号70頁（いずれも転職や営業行為が競業禁止義務の対象に含まれないと判断）。

34) 植田達「アメリカ・ニューヨーク州法における競業禁止特約に基づく権利救済論」法学研究95巻7号（2022）1頁。

35) 土田・前掲注2) 713頁、荒木・前掲注15) 327頁。

36) 岩城硝子ほか事件・前掲注8)、その他の否定例として、キョウシステム事件・大阪地判平12・6・19 労判791号8頁、アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー事件・東京地判平24・1・13 労判1041号82頁、創育事件・東京地判令5・6・16 労判ジャーナル143号48頁。

37) リーフラス事件・東京地判平24・1・17 [LEX/DB25491225]。その他、肯定例として、ヤマダ電機事件・東京地判平19・4・24 労判942号39頁、ダイオーズサービスズ事件・東京地判平14・8・30 労判838号32頁、パワフルヴォイス事件・東京地判平22・10・27 判時2105号136頁。

38) 土田・前掲注2) 712頁、西谷・前掲注14) 218頁。

39) ダイオーズサービスズ事件・前掲注37)、創育事件・前掲注36)。

40) アメリカン・ライフ・インシュアランス・カンパニー事件・前掲注36)。その他、アートネイチャー顧客名簿営業秘密事件・東京地判平17・2・23 労判902号106頁。

41) REI 元従業員事件・前掲注17)。

42) トータルサービス事件・前掲注13)。

43) ヤマダ電機事件・前掲注37)、ダンス・ミュージック・レコード事件・東京地判平20・11・26 判時2040号126頁。

44) アサヒブリック事件・福岡地判平19・10・5 判タ1269号197頁。

45) 第一紙業事件・前掲注29)。

46) デジタルパワーステーション事件・東京地判平28・12・19 労判ジャーナル61号21頁。

47) 岩城硝子ほか事件・前掲注8)。

48) 創育事件・前掲注36)。

49) 日本産業パートナーズ事件・前掲注12)。

50) 日本産業パートナーズ事件・前掲注12)。

51) 岩城硝子ほか事件・前掲注8)。

52) 土田・前掲注2) 716頁。

53) 山田哲「野村証券元従業員事件・判批」季刊労働法259号（2017）190頁。

54) 野田進「労働力移動と競業禁止義務」季刊労働法160号（1991）57頁。

55) リーフラス事件・前掲注37)も、在職中に懲戒解雇事由に該当することを行っていたことが退職後に発覚した場合に限定していることから、退職後に退職金規程に該当する事由が生じたからといって、一度支給された退職金が不当利得になり、これを受領した者が使用者に対して返還する義務を負うと解することはできないとした。

56) 第一紙業事件・前掲注29)。本件は退職金返還規定がなく、適用除外事由（競業禁止義務違反が就業規則の懲戒基準に該当）に基づき、早期退職制度における優遇措置とされた割増部分について、法律上の原因がないとして返還請求が認められた。

57) 森戸英幸「判批」ジュリ1493号（2016年）5頁。

58) 富士通（退職金特別加算）事件・東京地判平17・10・3 労判907号16頁、野村証券元従業員事件・東京地判平28・3・31 労判1144号37頁。

59) 京都地判平29・5・29 判タ1464号162頁。本件では、代償措置について、早期退職割増金が年収額の2年分を超え、当該割増金相当額の賠償請求を行っていることが考慮されている。

60) 東京リーガルマインド事件・前掲注8)。なお、本件差止請求は否定。

61) パワフルヴォイス事件・前掲注37)。

- 62) 荒木・前掲注 15) 327 頁。
- 63) 前掲注 37)。
- 64) 三見社事件・最判昭 52・8・9 労経速 958 号 25 頁。
- 65) 名古屋高判平 2・8・31 労判 569 号 37 頁。
- 66) キャンシステム事件・東京地判平 21・10・28 労判 997 号 55 頁, メットライフアリコ生命保険事件・前掲注 29), 日本産業パートナーズ事件・前掲注 12) 業績退職金の一部減額を肯定。
- 67) 日本産業パートナーズ事件・前掲注 12)。
- 68) 土田道夫「労働市場の流動化をめぐる法律問題 (上)」ジュリ 1040 号 (1994) 58 頁。
- 69) 土田道夫「人材獲得市場における労働法と競争法の機能」ジュリ 1523 号 (2018) 48 頁, 和久井理子「競業・転職・独立開業を妨げる行為と競争政策——競業禁止義務をめぐる労働法と独禁法の交錯」NBL1157 号 (2019) 4 頁, 松本恵里=土田道夫=瀬領真悟「退職後の競業禁止義務と労働法・独占禁止法——労働法と競争法の交錯」季刊労働法 274 号 (2021) 78 頁等。
- 70) https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index_files/180215_jinzai01.pdf (2024 年 9 月 30 日最終閲覧) 9 頁以下。
- 71) 拙稿「独占禁止法と労働法」土田道夫編, 「企業法務と労働法」研究会著『企業法務と労働法』(商事法務, 2019) 270 頁。
- 72) 松本=土田=瀬領・前掲注 69) 92 頁。
- 73) 和久井・前掲注 69) 8 頁。
- 74) 土田道夫「講苑 フリーランスの法的保護／退職後の競業禁止義務・守秘義務をめぐる問題 (上) ——フリーランスの労働者性／独占禁止法の適用を含めて」中央労働時報 1296 号 (2022) 4 頁以下。
- 75) 和久井・前掲注 69) 12 頁。
- 76) フォセコ・ジャパン・リミテッド事件・前掲注 28)。
- 77) 内閣府政策統括官 (経済財政分析担当) 「政策課題分析シリーズ 17 日本のフリーランスについて——その規模や特徴, 競業禁止義務の状況や影響の分析」令和元年 7 月 (<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/07seisakukadai17-0.pdf>) (2024 年 9 月 30 日最終閲覧)。
- 78) 元執行役員の競業禁止義務の有効性判断において, 職業選択の自由を考慮し, 合理性審査を行った事例として, メットライフアリコ生命保険事件・前掲注 29)。その他, 元代表取締役の競業禁止義務の合理性判断を行い, 競業禁止義務の内容を公序良俗違反として無効と判断するには慎重でなければならないとして, その合理性を有効とした裁判例がある (東京地判平 21・5・19 判タ 1314 号 218 頁)。

この・なおこ 京都府立大学公共政策学部准教授。最近の論文に「副業・兼業と多様なキャリア」ジュリスト 1586 号 (2023 年) 20 頁以下。労働法専攻。