

身近な法律相談



弁護士 渡部 英明



**Q
1**

私は中小企業の代表取締役をしております。実は、当社の管理職の社員であったX氏が当社を辞め、新しい会社を作つて、当社と同じような仕事を始めました。

しばらくすると、当社の取引先の多くがX氏の経営する会社に移つてしまい、その結果、当社の売上げが減少してしまい、大変困った事態になつてしましました。

この事態の改善のため、X氏に対する損害賠償を含め、何か法的な措置をすることはできないのでしょうか。

**A
1**

大変困った事態になつてしまいましたね。今回の問題は、X氏に競業避止義務があるのかどうかということです。

あなたの会社の就業規則あるいはX氏との労働契約において、X氏があなたの会社を辞めた後も、競業避止義務を負う旨の規定があったのでしょうか。その規定があれば、競業避止義務違反を理由に損害賠償請求をX氏に対してできます。

では、あなたの会社の就業規則あるいはX氏との労働契約において、X氏があなたの会社を辞めた後も、競業避止義務を負う旨の規定がなかった場合はどうでしょうか。会社の従業員は、在職中は、労働契約に付随する誠実義務を負うので、競業する他社の業務に従事したりすることはできませんが、会社を退職した後は、競業避止義務は消

滅してしまいます。従業員にも憲法が保障する職業選択の自由がありますので、原則として、退職した従業員に競合する会社に勤務することを制限したり、新しい会社を設立することを制限することはできません。したがつて、この場合には、X氏に対する損害賠償請求は難しいといえます。

なお、退職後の従業員にも競業避止義務を負う旨の規定について、従業員の職業選択の自由を奪うことにつながるので、無制限に認めることはできません。しかし、合理的な内容の競業避止義務規定であれば、有効とされます。裁判例（平成18年5月24日東京地裁判決）によれば、①競業禁止条項の制定目的、②労働者の従前の地位、③競業の期間、地域、職種、④競業禁止に対する代償措置等を総合的に考慮し、その規定の有効性の判断をしていますので、注意が必要です。

**Q
2**

先ほどの質問に続きますが、どうも、最近、当社の従業員が退職し、X氏の経営する会社に就職しているのですが、これは、X氏が当社の従業員を引き抜いているのではないかと思われます。ひょっとしたら、当社に在職中から、X氏が引抜を計画していたのかもしれません。もし、X氏が当社在職中に、計画的に、当社の従業員を引き抜き、それにより、当社の売上げや顧客の減少が生じているのが明らかになれば、X氏に対して、損害賠償請求ができますか。

**A
2**

X氏が単に転職を勧誘したに過ぎない場合には、引き抜きとまで評価できるか疑問があり、損害賠償請求は難しいところです。

しかし、引き抜きの態様によっては、X氏に損害賠償を請求しうる場合があります。会社幹部の社員が、独立を企図して多数の従業員の引き抜きを企図した裁判例（平成8年12月27日東京地裁判決）によると、勧誘の態様が会社の存立を危うくするような一斉かつ大量の従業員を対象とするものであり、あるいは、幹部従業員がその地位・

影響力等を利用し、会社の業務行為に藉口して勧誘し、あるいは会社の将来性といった本来不確実な事項についてこれを否定する断定的判断をしたり、会社の経営方針といった抽象的事項についてこれに否定的な評価をしたり、批判したりする等の言葉を弄するなど、その引抜行為が単なる転職の勧誘の域を超えて、社会的相当性を逸脱した不公正な方法で行われた場合は、債務不履行責任または不法行為責任を負うとしたものがあります。参考にしてください。