

レポート NO. 25-10-3

—経営にお役に立つ各種情報を“ウィークリー”で配信しています—

経営情報サービス

今週のテーマ 「退職後の秘密保持と競業避止義務」

【要 旨】

従業員に退職後の秘密保持義務や競業避止義務を課することは従業員の退職後の秘密情報の漏洩行為や、自己又は第三者のための流用行為を予防するため重要な方策である。競業避止条項の有効性は、①競業避止条項制定の目的、②従業員の従前の地位、③競業避止の期間、④競業避止に対する代償措置等を総合的に考慮し、競業避止条項が従業員の職業選択の自由を不当に制約する結果となっているかどうかをケースバイケースで判断される。従って、競業避止条項の有効性が認められるようにするためには、対象となる従業員にとって適切な条項であるかどうか個別的な検討が必要である。また、これらの規定は平時に整備しておく必要がある。

<目次>

- I. 退職従業員の秘密保持義務・・・・・・・・・・・・・1
- II. 退職従業員の競業避止義務・・・・・・・・・・・・・4

**リそな総合研究所**

平成 25 年 10 月 16 日

りそな総合研究所 会員・研修事業部相談室
顧問相談員 弁護士法人中央総合法律事務所
弁護士 安保智勇
TEL03-5653-3950 FAX03-3699-6592

はじめに

従業員が退職後、自社の秘密情報の漏洩行為や、自己又は第三者のための流用行為を行った場合、使用者は大きな損害を受ける可能性があります。また、自社のノウハウや弱点を知っている従業員が退職後にその知識を利用して使用者と競業行為を行うことは使用者にとって大きな脅威となります。従業員の退職後のこのような行為を予防するために従業員に退職後の秘密保持義務や競業禁止義務を課することは重要な方策となります。

I. 退職従業員の秘密保持義務

使用者が従業員による退職後の秘密情報の漏洩や流用行為を防止するためには、従業員に明示的に退職後の秘密保持義務を負わせることが必要です。退職後の秘密保持義務が明示的に規定されていない場合には以下のような問題が生じます。

1 雇用契約に基づく退職後の秘密保持義務

一般に従業員は使用者との間で締結した雇用契約に付随する誠実義務の一内容として、使用者の企業秘密を漏洩しない秘密保持義務を負っていると解されます。しかしながら、退職後は、使用者と退職従業員の間に契約関係が存在しない以上、雇用契約に付随する義務としての秘密保持義務を退職従業員が負うと解することは困難です。

もっとも、裁判例（大阪高裁平 6.12.26 判決）は、従業員が特に退職後の秘密保持義務を定めていない場合にも、信義則上、一定の範囲で在職中に知り得た使用者の営業秘密を、みだりに漏洩してはならない義務を引き続き負い、従業員がこれに違反し、不当な対価を取得し、あるいは使用者に損害を与える目的から競業会社にその営業秘密を開示する等、許される自由競争の限度を超えて不正行為を行うようなときには、その違法性を帯び、不法行為を構成すると判示するものもあります。しかし、この「許される自由競争の限度を超えて不正行為を行うようなとき」というような要件は不明確であり、退職従業員の秘密の漏洩行為が不法行為になるかどうかは争いになる余地があります。従って、かかる争いを避けるためにも、明示的に、退職後も従業員には秘密保持義務がある旨を定めること

が必要です。

2 不正競争法による営業秘密の保護

(1) 不正競争法の概要

企業が有する秘密のうち、「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの」は、「営業秘密」として、不正競争防止法によって保護されます。例えば、営業秘密を保有する事業者（「保有者」）からその営業秘密を示された場合において、不正な利益を得る目的で、又はその保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為、その他同法に定める一定の行為は、「不正競争」に該当し、当該行為者に対しては、①差止請求、②製品の廃棄等請求、③損害賠償請求、④信用回復請求をすることができます。

従って、従業員との間で特に退職後の秘密保持義務を定めない場合であっても、従業員が退職後に行った営業秘密の流用行為や開示行為に対して使用者が不正競争防止法による法的請求を行うことは理論的には可能です。

(2) 「営業秘密」の要件の必要性

しかしながら、退職従業員に関する秘密情報の保護を不正競争防止法だけに頼ることは以下の問題があります。

すなわち、不正競争防止法によって保護を受けるためには、従業員が流用又は開示した情報が「営業秘密」であることが必要です。この営業秘密といえるためには、①一般的に当該情報にアクセスできる者が制限されており、当該情報にアクセスした者が、当該情報が秘密であることが客観的に認識できるという「秘密管理」、②当該情報が事業活動によって使用されていたり、使用されることによって、経費の節約、経営効率の改善等に役立つものであるという「有用性」、及び③当該情報の保有者の管理下以外では、一般に入手できないという「非公知性」の三要件が必要となります。

これに対し、従業員が使用者との間で秘密保持義務を有する場合には、当該秘密保持義務の対象となっている情報であれば、当該情報がこの三要件を満たす「営業秘密」でない場合でも秘密保持義務によって保護することが可能です。

(3) 秘密管理性と秘密保持義務との関係

さらに、秘密情報の不正競争防止法による保護を受けるためにも、従業員に対して退職後の秘密保持義務を負わせることは重要です。

これは、不正競争防止法上の「営業秘密」として認められるためには、「秘密管

理性」の要件が必要とされているからです。この「秘密管理性」の要件を満たすためには、情報の保有者が客観的に当該情報を秘密として管理していたことが必要とされますが、従業員に秘密保持義務を課することは、人に対する秘密管理をする典型的な方法であることから、従業員に明示的に退職後も秘密保持義務を課していないことは、当該情報についてそもそも「秘密管理」がなされていないことになりかねず、不正競争防止法による当該情報の保護を求めようとしても法の要件を満たさないとして認められないリスクが生じます。

3 従業員に対する退職後の秘密保持義務規定に関する留意点

(1) 秘密保持義務規定の方法

従業員の秘密保持義務の規定の仕方については、雇用契約中に当該内容を定める方法、雇用契約とは別個に従業員から当該誓約書を取得する方法、及び就業規則に当該定めを置く方法があります。これらのいずれも法律的に同等の効力があると考えられますが、できれば、従業員の自覚を促すことから、従業員が実際に署名する雇用契約又は誓約書の形式で秘密保持義務を定めることが望ましいと思われる。

(2) 秘密保持義務の強制に関する問題点

就業規則の懲戒事由に秘密保持義務違反行為が規定されていれば、使用者は在職中企業秘密を漏洩した従業員に対して懲戒処分を行うことができます。かかる懲戒処分の可能性は、秘密保持義務を実効的なものとするために有用です。

しかしながら、従業員の秘密保持義務違反が退職後に判明したような場合には、従業員に対して効果的な強制措置を取ることは必ずしも容易ではありません。

秘密保持義務違反に違反した従業員に対しては、行為の差止請求や、損害賠償請求をすることは理論的には可能です。

しかしながら、実際に損害賠償請求を行うためには、従業員が秘密の漏洩や利用行為を行ったことのほかに、使用者に生じた損害額などの厳密な立証が必要となりますが、これらは実務上必ずしも容易ではありません。そこで秘密保持義務の実効性を高めるために、秘密保持義務違反が判明した場合には、使用者に生じた損害の発生の有無を問わず、1件につき、100万円の損害賠償を請求できるというような違約金の定めをすることも考えられます。しかし、従業員との間の秘密保持契約にかかる規定をすることは、労働基準法第16条の「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をしてはならない」という規定との関係で有効性に問題があります。

もっとも、秘密保持義務違反が判明した場合には、退職金の減額若しくは不支給とすることや、退職金の支払後はその返還を請求することができることを定めることは、この規定に違反するとまではいえず、秘密保持義務を実効的なものとするため有用な手段であると考えられます。

Ⅱ．退職従業員の競業避止義務

1 競業避止条項の問題性

秘密情報を有する従業員が退職して競業者に雇用されたり、独立して競業行為を行うことは使用者にとって大きな脅威です。退職従業員が退職後の秘密保持義務を負担している場合であっても、退職従業員に対して秘密情報の使用の差止や損害賠償請求を行うためには、退職従業員がいかなる情報漏洩や利用行為を行っているかを立証しなければなりません。これは通常容易ではありません。そこで、使用者としては、秘密情報の漏洩や使用行為の有無を問わず、退職従業員が競業者に雇用されたり、独立して競業行為を行うこと自体を禁止する義務を従業員に負わせることを希望します。

しかし、かかる競業避止義務は、従業員の職業選択の自由や営業の自由を侵害するものであるため、契約の自由の原則によってこれを正当化することはできません。従業員の職業選択の自由や営業の自由に対する不合理な制限となる場合には、公序良俗に反するものとして、無効と判断されることになります。

なお、かかる従業員の退職後の競業避止義務は、従業員との従業員の職業選択の自由や営業の自由の観点から、契約書や就業規則などに使用者と従業員の間で明示的な定め（競業避止条項）がない限り認められないと解されます。この点、従業員の退職後の秘密保持義務と違うところです。

2 競業避止条項の有効性の判断基準

競業避止条項の有効性が裁判で争われた事例では、裁判所の判断は条項の有効性を認めるものと、公序良俗に反して無効であるとしたものに分かれています。

これらの裁判例では、競業避止条項が有効か無効かは、一般論として、①競業避止条項制定の目的、②従業員の従前の地位、③競業避止の期間等、④競業避止に対する代償措置等を総合的に考慮し、従業員の職業選択の自由を不当に制約する結果となっているかどうかをケースバイケースで判断するものとされています。そこで、これらの判断要素についてもう少し詳しく検討いたします。

3 競業避止条項の目的

まず、一番重要な点は、競業避止条項の有効性が認められるためには、当該条項が単に顧客を競業者に奪われることの防止を目的とするものではなく、秘密性を有する情報の保護を目的とする必要があるという点です。

この点は、歯科用合金スクラップの買取業務を行う会社が、当該業務に従事していた従業員に対して、在職中に取引をした福岡県、佐賀県、長崎県にある歯科医院からの歯科用合金スクラップの買取りを行う行為の差止めを求めた事件について、裁判所が次のように述べています（福岡地裁平 19.10.5 判決）。

「従業員が、雇用期間中、種々の経験により、多くの知識・技能を取得することがあるが、取得した知識や技能が、従業員が自ら又は他の使用者のもとで取得できるような一般的なものとどまる場合には、退職後、それを活用して営業等することは許される。しかしながら、当該従業員が会社内で取得した知識が秘密性が高く、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等がなされた場合などは、当該知識等は一般的なものとはいえないのであって、このような秘密性を有する知識等を会社が保持する利益は保護されるべきであり、これを実質的に担保するため、従業員に対し、退職後一定期間、競業避止を認めることは、合理性を有している。会社との間で取引関係にあった顧客を従業員に奪われることを防止するという点のみでは…競業避止条項に合理性を付与する理由に乏しい。」

この事件では使用者は、従業員が保有する情報である「顧客の名簿及び取引内容、価格等に関わる事項」は、経営の根幹に関わる重要な情報であると主張しましたが、裁判所は、「歯科医院等であれば、業務の過程で上記スクラップが生ずるのは通常であるところ、歯科医院等の所在は容易に調査可能であり、価格も貴金属の価格の相場で決定されるから原告主張の情報がスクラップの買取業務を遂行する上において、どのような重要性を有するかは明かではない。」と判断し、使用者が主張する顧客情報等は秘密性に乏しく、競業避止を求める利益は小さいとの判断をしました。

他方、企業、団体、個人に対してプロジェクトマネジメントに関する講座を提供することを主な業務とする使用者が、競業避止条項に基づき退社した従業員に対してプロジェクトマネジメントの教育業務に関する自己又は第三者の営業又は勧誘のために会社の顧客に対して接触してはならないとの仮の差止命令を求めた別の事件（東京地裁平 18.5.24 決定）では、使用者の教材等の内容やノウハウには重要な価値があり、プロジェクトマネジメントの教育業界における使用者と他

の会社の選別、独自性を決定づける重要な要素になっていることを認定したうえで、教材等の内容やノウハウを今後も秘密として保持し、他の競業業者の手に渡らないようにすることは、使用者の正当な利益というべきであり、本件競業禁止条項の目的は、かかる会社の正当な利益を保護するために合意したものであるとして正当な目的であると評価できると判断しました。この裁判例では、従業員が会社の勤務時間中に会社の費用によって知り得た顧客は、いわば会社の正当な「財産」であり、会社を退職した従業員が会社の顧客に対し営業又は勧誘のために接触する等の行為をすることを禁ずることは会社の正当な利益の保護を目的としていると判断しています。

これらの裁判例に照らすと、競業禁止条項の規定の目的が単なる会社の顧客を奪われることを防止するというだけでは競業禁止条項には正当性がなく、会社のノウハウを他の競業業者の手に渡らないようにする目的を有することが必要と解されます。また、顧客名簿が会社の財産となると評価され、競業禁止の目的に正当性が認められるためには、会社の顧客が一般の情報からは容易に調査可能なものでないことが必要と解されます。

4 従業員の従前の地位

従業員の地位については、一般的に、会社において一定の重要な役職に就いている等、他の従業員等に対し多大な影響力のある場合には、会社にとって、退職した者に対し競業禁止を求める必要性が大きいとされています（前記福岡地裁平19.10.5 判決）。

また、従業員が会社入社前にはノウハウを有しておらず、入社後にノウハウを取得した場合には競業禁止条項に合理的理由があるとされています。前記の裁判例（東京地裁平 18.5.24 決定）でも、従業員が入社する時点では、プロジェクトマネジメントの教育業務及びコンサルティング業務に関する経験は持っておらず、会社から教材やノウハウを付与され、これを利用してプロジェクトマネジメントの講座の研修に当たっていたことを認定したうえで、従業員に対して、退職後一定期間会社において身につけたプロジェクトマネジメントの業務を制限することには合理的理由があるとされました。

5 競業禁止の期間

競業禁止の期間については、一般的に、競業禁止期間が短いほど、競業禁止条項の有効性が認められやすいと解されます。但し、規定の有効性の判断は単なる

期間の長短だけで決まるものではなく、会社が保護しようとする秘密情報の程度との相関関係によると考えられます。裁判例では、保護すべき会社のノウハウが高度な場合には2年間の競業避止期間でも有効とされる反面、保護すべき会社のノウハウがそれほど高度のものでない場合には競業避止期間がこれより短い場合であっても無効とされています。前述の裁判例でも、同業他社も同様の規定を設けており、期間が長期間で債務者に酷にすぎるとまでは言い難いと判断して、2年間の競業避止期間を有効としているもの（東京地裁平 18.5.24 決定）と、2年間又は3年間の期間は、被告が受給可能ないわゆる失業保険の給付期間に比し、合理性を認めるには長期に及んでいると判断するもの（前記福岡地裁平 19.10.5 判決）に分かれています。

6 競業避止に対する代償措置等

競業避止条項の有効性が争われた裁判例では、競業避止条項の有効性を認めるために代償措置が必要かどうか問題とされています。競業避止義務を課する代わりに、一定の退職金の上乗せをするといった代償措置を講ずる場合には、競業避止条項の有効性は認められやすいと思われます。裁判例（前記福岡地裁平 19.10.5 判決）でも、「たとえば、従業員に対し競業避止を求める会社の利益が小さいとしても、会社が従業員に対し十分な代償措置を講ずることによって、従業員の生存権、職業選択の自由、営業の自由が実質的に保護されれば、競業避止条項が公序良俗に反しない場合もありうる。」と判断されています。

但し、競業代償措置が必要とされるかどうかは、競業避止条項を設ける会社側の必要性との相関関係によるものであり、必ずしも代償措置がなければ競業避止条項の有効性が認められないというわけではないと解されます。例えば、前記の裁判例（東京地裁平 18.5.24 決定）では、従業員が過去3年間でそれぞれ1490万円、1620万円、1400万円の報酬の支給を受けていた場合に、これらの報酬額が決して安くないことを理由に会社が従業員に支払った報酬の一部には、退職後の競業避止の代償も含まれているというべきであるとの判断をしています。しかし、実際的には、競業避止条項の代償措置としてこれらの報酬が支払われているわけではないので、この裁判例は、実質的には代償措置は不要と判断しているものといえます。

7 従業員に対する競業避止条項に関する留意点

（1）秘密保持義務規定の方法

競業避止条項の定め方については、秘密保持義務の場合と同様に雇用契約中に当該内容を定める方法、雇用契約とは別個に従業員から当該誓約書を取得する方法、及び就業規則に当該定めを置く方法があります。このうちで、就業規則の変更によって新たに競業避止条項を設ける場合には、就業規則の不利益変更になるため、労働契約法第 10 条の要件である①内容の周知性、②不利益の程度、③必要性、④内容の相当性、⑤労働組合等との交渉の状況などに照らして合理的なものと認められる必要があります。かかる要件の具備の有無はそれ自体ひとつの争点となりますので、できれば就業規則の変更によらず、個別に従業員から署名捺印を受けた誓約書を取得することが望まれます。

（２）個別具体的検討の必要性

前述のように、競業避止条項が有効か無効かは、①競業避止条項制定の目的、②従業員の従前の地位、③競業避止の期間、④競業避止に対する代償措置等を総合的に考慮し、従業員の職業選択の自由を不当に制約する結果となっているかどうかにより照らしてケースバイケースで判断するものとされています。従って、競業避止条項の具体的条件については、例えば、より高いノウハウを有している研究職の従業員と営業職の従業員では、競業避止期間を区別し、前者については２年の競業避止期間を定めるが、後者についてはこれを１年とするなどの個別的な検討が必要です。

（３）常時の準備

競業避止条項についてよく見られる失敗例は、従業員の退職が決まってから慌てて誓約書を取ろうとすることです。退職が決まった従業員がこのような誓約書に署名するインセンティブはありません。従業員が通常に勤務している常時にこれらは準備しておくことが必要であることは言うまでもありません。

○本稿は情報提供が目的であり、商品取引を勧誘するものではありません。
○本稿は当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。
○本稿に記載された内容は執筆時点でのものであり、今後予告なしに変更されることがあります。