

## 退職後の就業制限等に関するコメント

昨今の労働者側の意識として「転職に対する抵抗感の薄れ」や「愛社精神の薄れ」等から、これまでの知識や経験を活かしてより好条件の職場を求める風潮にあり、使用者側においての「他社において教育済みの即戦力となる労働者を中途採用したい」との思惑との相思相愛の関係により、同業他社等へ転職する労働者が増加しております。そのため、会社側の情報漏えいの防止の観点からも、労働者側に競業避止義務を負わせることは必須であるものと考えます。

### 退職後の競業避止義務

#### 退職後の競業等の禁止は可能か？

退職後に就業制限をかける場合には、就業規則に規定すること、「特約」の締結は最低条件となり、さらに代償措置の有無、対象者の業務内容、会社の守られるべき利益等を勘案して、総合的に判断がなされる。

憲法上の「職業選択の自由」により、これを不当に制限する契約は「公序良俗違反」として無効となりますが、就業規則に下記のような規定をすると共に、下記条件をクリアした「特約」の締結があれば、競業避止契約が有効との判断がなされる余地がございます（＝判例）。

#### 就業規則規定例

##### (退職後の就業制限)

第 条 退職後 1 年以内に会社の業務区域において、同種ないし類似の業務を行い、または同業他社及び取引先企業（派遣先企業を含む）に就業してはならない旨の特約を締結した者については、この特約により退職後の就業を制限することがある。

- 2 . 退職後、在職中に知り得た会社の機密事項を他に漏らしてはならない。
- 3 . 退職後、会社の従業員を引き抜いてはならない。

#### 条件例

- ・ 対象職種の限定
- ・ 地域の限定
- ・ 期間の限定
- ・ 在職中に重要な営業秘密を取り扱う職責を持っていたか否か？
- ・ 競業避止期間中に企業が労働者に何かしらの対価（＝機密保持手当等）の支払いがあったか否か？

係争になった場合には、仮に上記条件を満たしていても、会社側が損害賠償等を請求できる保障はありませんが、特約の締結等により、労働者側に一定の縛りはかけられるため、抑止効果は期待できるものと思われます。

### 退職時の手続等の問題

#### 退職の申し出時期について

##### 就業規則規定例

##### (退職手続)

第 条 従業員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも 30 日前までに退職届を提出し、会社の承認を得なければならない。

会社側の承認が無い場合でも、民法上の規定により、退職の申出から起算して 14 日が経過した時点で退職することは可能ですが、実務上、14 日では業務引継ぎ等に支障をきたすケースが想定

される為、30日～3ヶ月くらいの期間を設定しておく方がよろしいかと存じます。また、労働者側に縛りをつけるため、退職に際し「会社の承認」を得る旨、規定しております。

#### 退職時における業務引継ぎ等

就業規則規定例

(退職時の処理等)

第 条 退職の承認を受けた者は、退職日までの間に必要な業務の引き継ぎを完了しなければならない。引継ぎを完了しないまま退職しようとする従業員は、本規則に定める懲戒処分の対象とする。

2. 退職し又は解雇された従業員は、退職後といえども、その在職中に行った職務、行為に対して責任を負う。従業員であった者の行為が原因により会社が損害を受けたときは、従業員であった者に対してその損害賠償を求めることができる。

退職時の業務引継ぎに関し、労働者側に縛りをかけると共に、競業他社へ就職に伴う機密漏えい等に備え、退職後においても損害賠償を求めることができる旨、規定しております。

#### 情報漏えいの阻止

就業規則規定例

(情報機器などの検査)

第 条 会社は、業務上の秘密、顧客情報、個人情報などの情報漏えいの企業リスクに対応する為、または社内の情報機器などの環境を良好な状態で保持するため、会社が所有するパソコンや携帯電話などの情報機器について、検査（パソコン操作履歴やアクセスログ、会社アドレスに限らずメール送受信内容の確認など）を実施することがある。

2. 前項の検査は、問題の重要性を勘案し、緊急の必要性がある場合には、事前に通知せず、即座に実施することがある。

(秘密保持義務)

第 条 従業員は、在職中はもちろん、退職後においても業務上の秘密（会社・取引先の秘密、営業ノウハウ、企画案、秘密性のある情報・データ、ID、パスワード、個人情報など）、顧客情報又は会社の不利益となる事項などを社外に漏らしたり、又は他の目的に利用したりしてはならない。本条に関して会社は、従業員の入社時、役職、管理職、役員就任時などの人事異動および退職時において秘密保持誓約書を求めることができるものとする。会社は、当該秘密保持誓約書に違反して会社が損害を被ったと判断したときには、本規則に定める懲戒処分を課すとともに本人対しその損害賠償を求めることがある。

2. 本条第1項の誓約書の提出を行わない場合、入社時においては、採用を取り消し、人事異動時においては、昇進・昇格の取消すとともに本規則に定める懲戒処分を課すことがある。

#### 特定労働者派遣事業特有の問題

人材確保やモチベーションの維持、待機の問題 等  
派遣先との「労働者派遣契約書」の中身の精査は必要か？

以上