

競業避止義務

～どこまで防げるか、競合他社への転職～

苫小牧事務所長 弁護士
中野 正敬



転職による人材の流動化に伴い、会社を退職する従業員が同業他社に就職することを止めることはできないかというような相談を受けることがあります。

同業他社で働く等、会社と競業関係に立たないようにする義務を「競業避止義務」といいますが、会社に在職中の従業員は、労働契約の付随的義務として、就業規則等に規定がなくとも当然に競業避止義務を負うと理解されています。

一方、退職後の競業避止義務は、当然に発生するものではなく、原則として、退職後の競業避止義務を認める合意がなければ認められないと理解されています。

もっとも、憲法では、職業選択の自由という権利が保障されている関係で、合意さえあれば無制限に退職後の競業避止義務が認められるものではなく、就業規則や誓約書によって退職後に同業他社に就職しない旨の合意がなされていたとしても、合意の有効性が否定される場合があります。

どのような場合に退職後の競業避止義務の合意が有効と判断されるのか、明確な線引きは困難ですが、一般論としては、同業の種類・内容、制限される職種の範囲、代償措置の有無等の要素から合理的な範囲の制限といえるか否かで判断されると理解されています。

また、仮に、退職後の競業避止義務を定めた合意がなくとも、例えば、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な態様で元勤務先の顧客を奪取したとみられるような場合には、損害賠償請求が可能と判断した裁判例もあります。

このように、退職後の競業避止義務が肯定されるためには、様々な事情を考慮して判断する必要がありますし、仮に、合意がなくとも、損害賠償請求が可能な場合も考えられますので、お悩みの場合はご相談下さい。

取締役退職慰労金の大幅な減額の可否 テレビ宮崎事件を題材に

弁護士
熊谷 建吾



取締役退職慰労金の金額は、定款又は株主総会で定めるものとされています。実務上は、株主総会で「内規に基づいて取締役会で決定した金額を支払う」旨の決議をし、具体的な金額は取締役会で決議する、という方法に拠るケースも多く、こうした方法も問題ありません。

では、株主総会から委任を受けた取締役会はどこまでの裁量を有するのでしょうか。テレビ宮崎事件は、前社長の退職慰労金に関し、基準額からの大幅な減額を決定した取締役会決議の適法性が争われた事案です。同社の内規は、退任時の報酬月額等によって算出される額を基準としつつ、在任中特に重大な損害を与えた場合に減額することができる旨の定めを置いていました。テレビ宮崎の取締役会は、前社長がCSR事業への過大支出などで会社に重大な損害を与えたとして、基準額3億7720万円に対して約85%もの減額を施し、支給額を約5700万円とする決議をしました。

一審、二審判決ともに、CSR事業への支出は会社に

特に重大な損害を与えたとはいえ、取締役会決議には裁量権の範囲の逸脱又は濫用があるとして、減額は認められないと判断しました。これに対し、最高裁は、取締役会は広い裁量権を有しており、取締役会決議に裁量権の範囲の逸脱又は濫用があるとはいえないとして、減額措置を有効と判断しました。

テレビ宮崎と同内容の内規を置く会社は多いと思われることから、85%もの減額措置を許容した今回の判決が実務に与えるインパクトは少なくないと思われます。今後、役員退職慰労金の大幅な減額が許容されるケースが増えるかもしれません。

