



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.73

★裁判所の常識(5)

企業のお客様から「退職した従業員が昔の取引先に挨拶回りをしている。何とか止められないか」「退職した従業員が取引先を持っていった。損害賠償請求をしたい」などの相談を受けることがあります。

本号では、退職した従業員の競業行為について、裁判所の考えをお伝えしたいと思います。

三佳テック事件（最高裁判所平成22年3月25日判決）をご紹介します。

産業用ロボットや金属工作機械部分品の製造等を業とする従業員10名程度の株式会社被上告人Xにおいて、上告人Y1は主に営業を担当し、上告人Y2は主に製作等の現場作業を担当していました。被上告人Xと上告人Y1らとの間で退職後の競業禁止義務に関する特約等は定められていませんでした。上告人Y1らは、平成18年4月ころ、被上告人を退職して共同で工作機械部品製作等に係る被上告人と同種の事業を営むことを計画し、資金の準備等を整えて、上告人Y2が同年5月31日に、上告人Y1が同年6月1日に被上告人を退職しました。

上告人Y1は、被上告人X勤務時に営業を担当していたAほか3社（以下「本件取引先」という。）に退職のあいさつをし、Aほか1社に対して、退職後に被上告人と同種の事業を営むので受注を希望する旨を伝えました。そして、上告人会社は、Aから、平成18年6月以降、仕事を受注するようになり、また、同年1

0月ころからは、本件取引先のうち他の3社からも継続的に仕事を受注するようになりました（以下、本件取引先から受注したことを「本件競業行為」という。）。

本件取引先に対する売上高は、従前、被上告人の売上高の3割程度を占めていましたが、上告人Y1らの退職後、従前の5分の1程度に減少しました。本件競業行為により、Xの総売上上の25%が減少したことになります。Xは大きな痛手を蒙り、Y1らに対し損害賠償請求訴訟を提起することになりました。

最高裁は、「(1) 元従業員等の競業行為が、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法な態様で元雇用者の顧客を奪取したとみられるような場合には、その行為は元雇用者に対する不法行為に当たるといふべきである。」との一般論は認めるものの、「前記事実関係等によれば、上告人Y1は、退職のあいさつの際などに本件取引先の一部に対して独立後の受注希望を伝える程度のことはしているものの、本件取引先の営業担当であったことに基づく人的関係等を利用することを超えて、被上告人の営業秘密に係る情報を用いたり、被上告人の信用をおとしめたりするなどの不当な方法で営業活動を行ったことは認められない。また、本件取引先のうち3社との取引は退職から5か月ほど経過した後に始まったものであるし、退職直後から取引が始まったAについては、前記のとおり被上告人が営業に消極的な面もあったものであり、被上告

Labor-management.net News Vol.73

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

人と本件取引先との自由な取引が本件競業行為によって阻害されたという事情はうかがわれず、上告人らにおいて、上告人Y1らの退職直後に被上告人の営業が弱体化した状況を殊更利用したともいい難い。さらに、代表取締役就任等の登記手続の時期が遅くなったことをもって、隠ぺい工作ということは困難であるばかりでなく、退職者は競業行為を行うことについて元の勤務先に開示する義務を当然に負うものではないから、上告人Y1らが本件競業行為を被上告人側に告げなかったからといって、本件競業行為を違法と評価すべき事由ということとはできない。上告人らが、他に不正な手段を講じたとまで評価し得るような事情があるともうかがわれない。

以上の諸事情を総合すれば、本件競業行為は、社会通念上自由競争の範囲を逸脱した違法なものということとはできず、被上告人に対する不法行為に当たらないというべきである。なお、前記事実関係等の下では、上告人らに信義則上の競業避止義務違反があるともいえない。」

裁判所は、元従業員の競業行為については（経営者の立場からすると）寛容といえるほどの姿勢で臨みます。「顧客が元従業員側を選んだのだから仕方がないのではないか。元従業員だって生きていけないといけないのであるから多少の競業行為は仕方がない」という価値判断が背後にあると思います。判決では退職した従業員が取引先に対し「あいさつ」廻り程度しかしていないような事実認定をしていますが、果たして本当にそうなのか疑問が残ります。しかし、競業行為は秘密裏に行うので、ほとんど有力な証拠は何もなく、不当な競業行為をしたと証明

することは困難です。経営者からすれば何ともやりきれない気持ちになります。それでは、どのような対策を取ればよいのでしょうか？退職時、競業禁止についての覚書を交わせばよいのでしょうか？

しかし、多くの紛争事例では、退職する従業員は、退職時競業禁止の覚書にサインしません。それでは就業規則に競業禁止について定めればよいのでしょうか？就業規則で包括的に競業禁止を定めていても、本件のような競業行為を禁止することはできないと思います。

実際は、元従業員が独立して会社の顧客と新たに契約を結びそうな（取引先を奪おうとしている）場合、会社から顧客を訪問して取引内容を見直すなどして引き止めるしか方法がありません。多くの営業秘密を持つベテラン従業員が退職の意向を示し、競合会社に移籍する可能性がある場合、会社から先手を打って、一定期間の顧問契約を提示し、顧問契約期間一定の金銭を支払う代わりに競業行為を禁止し、その期間顧客との関係を見直すことも可能ですが、従業員の退職の意思が固い場合は金銭を提示しても引き止めることは難しいです。競業行為の事例では、特定の従業員が特定の顧客を長年担当している、特定の営業秘密を独占している事例が多いので、そうならないように常日頃から定期的に担当者を変えるなどの措置を取る必要があります。

残念ながら、性善説だけでは通用しない場合も多くあるのです。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982