



弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

Vol.158

★競業禁止の合意と返報性の原理

1 返報性の原理

人は他人から何らかの施しを受けた場合に、お返しをしなければならぬという感情を抱きます。こうした心の動きを「返報性の原理」と言います。「返報性の原理」を利用し、小さな貸しで大きな見返りを得る商業上の手法が広く利用されています。

例えば、本来試食は、無料で食品を提供し、その味を客が確かめ、購買に値すると判断した場合に買ってもらおうプロモーション戦略のひとつです。客は店員から直接食品を手渡されることによって、その味いかにかわらぬ商品を買わなければいけないという気持ちになることが多いため、試食が取り入れられていると言われています。

本号では実務上悩ましい競業禁止の合意と返報性の原理について、有る裁判例(X証券会社事件 東京地裁平成28年3月31日判決)をもとに述べていきたいと思います。

2 事例

X証券会社は50歳以上59歳未満で自己都合により退職する総合職社員に対し、会社の承認を条件として、通常の場合に行われる退職金の減額を実施せず、通常の場合の退職慰労金に加えて退職加算金を支給するという制度(「本件制度」)を導入しました。この制度には、退職後に同業他社(地域制限・期間制限無し、銀行等広く金融業含む)に転職したことが判明した場合には、退職加算金(源泉税額を含む)を返還する旨の条件(「本件

合意」)が付いていました。

YはX証券会社に対し、退職届および誓約書を提出しました。誓約書には、同業他社に転職し、X証券会社から請求された場合には、退職加算金相当額をXに返還する旨の本件返還合意等が記載されていました。Yは通常の場合の退職慰労金である4487万2200円の一時金としての1568万3000円に退職加算金1008万円を加え、源泉所得税額等および住宅融資返済等相当額を控除した1229万148円を受領しました。

ところが、Yは、ホームセンターを営むA株式会社の顧問に就任し、約1年8カ月勤務したのち、B証券会社資産コンサルティング部長に就任しました。X証券会社は、Yが本件合意に違反したとして、Yに対し、本件合意に基づいて本件退職加算金1008万円の返還を求めました。

3 裁判所の判断

X証券会社勝訴

- ・本件制度を利用するか否かは、従業員の自由な判断に委ねられているものと解され、本件返還合意をすることを望まないのであれば、本件制度を利用しなければよいこと

- ・本件合意は、従業員に対して同業他社に転職しない旨の義務を負わせるものではなく、従業員が同業他社に転職した場合の返還義務を定めるにとどまるものであり、むしろ、通常の場合の自己都合退職の場合に行われる退職慰労金の減額が行われないのであるから、退職加算金の支給を

考慮しなくても、通常の退職より従業員に有利な選択肢であるということができ
ること

・本件制度が従業員に対して通常の退職より有利な選択肢を提供するものであり、これを利用することが従業員に不利となる事態は想定できないことからすれば、本件返還合意において、転職が禁止される期間や同業他社の地域等に限定が付されていないことを考慮しても、本件返還合意が公序良俗に違反するとは認められないと全面的に X 証券会社の請求を認めました。

4 競業禁止の合意と返報性の原理

皆様は「約 1000 万円も退職加算金としてもらっていたのだから、約束を破った場合、返還しなければならぬでしょう」と思われると思います。私もそう思います。私が注目しているのは以下の判決文です。

「本件制度の発足から平成 27 年 4 月頃までの間に、本件制度を利用して退職した者が約 130 名いるのに対し、」 「本件制度を利用して退職した後、同業他社への転職の事実が判明した事案が本件のほかに 2 件存在するが、いずれの事案でも退職加算金のほとんどが返還されていることが認められる。」

つまり、本件合意を約 98.5%の人が守っているのです。「大金を支払ったのだから当たり前だろう」と思われるかもしれませんが、約 98.5%が「期間・地域制限無し、証券会社のみならず銀行も含む全ての金融機関への転職をしない」という約束を守るといのはなかなかのことで

す。これは返報性の原理と無関係ではありません。人間は何らかの利益をもらうと

それに逆らった行動を起こしにくくなります。

また、人間には得られた利益を手放したくなくなるという習性があります（本稿では詳細に述べませんがこれはプロスペクト理論と言われます）。

競業禁止合意にあたり金銭を支払い、これを守らない場合は返還を求めるのは実は理にかなった方法なのです。有力幹部が退職後に協業行為を行えばかなりのダメージを被ることがあります。裁判で勝つことも難しく、仮に裁判で勝っても売り上げや利益はごく一部しか戻ってきません。「退職していく人間に一銭も払いたくない」という気持ちは分かりますが、ぜひ幹部従業員が退職する際はご検討していただければと思います。

では、退職予定従業員が本件合意のような提案を拒否した場合はどうしたらよいのでしょうか。その場合は速やかに競業行為の対策を立てて、退職予定従業員の担当顧客訪問を行うしか有りません。その時点ではもう一部手遅れかもしれませんが、一定の効果はあります。深刻なダメージを被っている事例では退職してからしばらくして競業行為に気づくことが多いのですが、在職中に手を打っていれば契約解除を防げた事例も数多くありました。

何とも世知辛い話ですが、人口減少社会ではパイの取り合いになり、今後同種事例が増加すると予想されますので何らかの対策が必要になります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982