

令和8年4月21日（火）13:00～14:00

杜若経営法律事務所 無料セミナー【1日目】

「転職した元社員にどこまで制限をかけられるか？」 ～弁護士が裁判例30件超から導く競業避止規定の有効 ライン～

杜若経営法律事務所 弁護士 佐藤 浩樹

セミナー講師紹介

経営者・人事担当者・社労士の皆様へ

杜若経営法律事務所 弁護士 佐藤浩樹

📄 1. 略歴

- ・平成27年3月 群馬県立太田高等学校卒業
- ・平成31年3月 青山学院大学法学部卒業
- ・令和3年3月 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・令和3年9月 司法試験合格
- ・令和4年12月 最高裁判所司法研修所終了(75期)
弁護士登録(第一東京弁護士会)
杜若経営法律事務所入所
経営法曹会議会員

🔍 2. 取扱分野

使用者側(会社側)の労働問題(残業代請求、解雇、問題社員対応、ハラスメント、労災、組合対応等)を専門に取り扱っている。また、労務に関する問題として、医療介護求人サイトからの違約金請求トラブルについても数十件の対応経験あり。

⚖️ 3. 業務内容・業種

(業務内容) 訴訟、労働審判、任意交渉、労働委員会、労働局、団体交渉、顧問対応等
(業 種) 医療法人、運送業、建設業、飲食業、製造業、不動産業、コンビニ、介護施設等

📖 4. 著書

『就業規則の法律相談Ⅰ・Ⅱ』(共著・青林書院)

📢 5. 講演実績

第65回全日本病院学会「医療介護求人サイト・人材紹介会社からの違約金請求トラブルに巻き込まれないために」



本日のアジェンダ【1日目】在職中の義務と退職後の有効性判断

第1章

在職中の競業避止義務の基本

第2章

副業・兼業と競業避止義務の関係

第3章

在職中の競業行為に対する処分

第4章

取締役・執行役員 of 競業避止義務

第5章

退職後の競業避止義務 – 有効性判断の5要素

まとめ

社労士の先生が気をつけるべきポイント

【第2回】4月22日（水）13:00～14:00 「退職後の競業避止義務の実務と書式作成」

はじめにーなぜ「ひな型そのまま」は危険なのか

多くの企業が就業規則のひな型やテンプレートをそのまま使用していますが、
競業禁止特約については「総合的判断」により有効・無効が決まるため、
企業の実態に合わせたカスタマイズが不可欠です。

在職中の義務

就業規則の定めがなくても
忠実義務・誠実義務として
競業禁止義務を負う

退職後の義務

当然には義務を負わない
→ 個別の合意等が必要
→ 有効性は総合判断

ひな型の問題

企業の実態に合わない
→ 裁判で無効になるリスク
→ 牽制効果も失われる

第1章

在職中の競業避止義務の基本

架空事例① 顧問先の社長からの相談

社長：「先生、うちの営業部長が、在職中に個人で顧客に営業していたことが分かりました。就業規則には競業禁止の定めがないんですが、何か請求できますか？
あと、副業として同業のフリーランスもやっているようなんです...」

社労士の先生：（就業規則に定めがない場合でも競業避止義務は認められるのだろうか...？）

この事例のポイント▶

就業規則に根拠がなくても在職中の競業避止義務は認められるか？ / 副業・兼業との関係は？

在職中の従業員の忠実義務・誠実義務

労働者は、就業規則に根拠がなくても、忠実義務・誠実義務として競業避止義務を負う

法的根拠

- ・労働契約法3条4項：信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行する義務
 - ・企業秩序維持のために必要な措置を講じる権能（最一小判平8・3・28）
- 労働者は企業秩序を遵守すべき義務を負い、競業行為は忠実義務違反になり得る

気をつけるべきポイント

退職後の競業避止義務違反が認められにくいのに対し、在職中の違反は認められやすい。退職後に競業行為を行っている労働者は在職中から行っている場合が少なくないため、在職中の行為にも注目すべき。

裁判例① 東京地判平30・9・7

判旨（原文）

「労働者は、雇用契約上、誠実に労務に服すべき義務を負う（労働契約法3条4項参照）。勤務時間中に所定の労務給付を怠って自己や第三者のために営業活動をするようなことは、競業になると否とを問わず、それ自体労務給付の不履行そのものとなり得るし、また、上記誠実義務の一種として、労働者は、雇用契約の継続中、競業避止義務を負い、労働者の自由な時間を利用してのものであっても、使用者の顧客を労働者自身の顧客にして使用者に不利益をもたらすような行為は、競業避止義務違反となる。」

ポイント：自由な時間を利用した場合でも、使用者の顧客を奪うような行為は競業避止義務違反となる

裁判例② 東京地判令元・5・28

判旨（原文）

「一般に、被用者は、使用者の正当な利益を労使間の信頼関係に反するような態様で侵害してはならないという雇用契約上の付随義務ないし信義則上の義務を負い、競業避止義務を負うというべきところ、被用中に競業取引を行って使用者の正当な利益を害した場合は、雇用契約上の付随義務ないし信義則上の義務違反として、民法709条の不法行為に基づく損害賠償責任を負うというべきである。」

ポイント：雇用契約上の付随義務・信義則上の義務として、不法行為に基づく損害賠償責任を認めている

気をつけるべきポイント

就業規則の定めや誓約書等がなくとも、在職中の競業避止義務は認められる点が重要

在職中の競業行為－損害賠償の認否比較

裁判例	行為の態様	結果
エープライ事件 東京地判平15・4・25	販売価格を競業会社に伝達、 顧客に紹介	肯定
東京地判平30・9・7	原告ドメインのメールで個人受注案件を 受注・処理、報酬を得ていた	肯定
広島高判平26・4・16	在職中に競合塾を設立準備、 65人中43名退塾→37名入塾	肯定
東京地判平26・9・25	退職の挨拶は儀礼的、 積極的な契約切替えの働きかけなし	否定
東京地判平26・3・19	理美容師が連絡先を交換→退職後通知。 顧客の意向によるもの	否定
東京地判平19・4・27 (Y7について)	自らの見通しを述べたにすぎず、 積極的関与といえない	否定

分水嶺：「積極的な働きかけ」があったかどうか

第2章

副業・兼業と競業避止義務の関係

架空事例② 副業を認めたいが...

人事担当者：「政府が副業・兼業を推進しているので、就業規則を改定して副業を認める方向にしたいのですが、競業行為まで認めてしまうと困ります。どう規定すれば？」

社労士の先生：（原則認めつつ例外的に制限できる規定が必要だが、具体的にどんな規定にすればいいのか...）

この事例のポイント▶

副業・兼業の促進と競業避止義務のバランスをどう取るか？

副業・兼業ガイドラインと禁止・制限できる4類型

厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、令和2年9月改定）

「原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを精査したうえで、そのような事情がなければ、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。」

禁止又は制限できる4類型

- | | |
|---------------------|--------|
| ① 労務提供上の支障がある場合 | 安全配慮義務 |
| ② 業務上の秘密が漏洩する場合 | 秘密保持義務 |
| ③ 競業により自社の利益が害される場合 | 競業避止義務 |
| ④ 名誉・信用を損なう行為等 | 誠実義務 |

副業・兼業に関する裁判例

小川建設事件（東京地判昭57・11・19）－解雇有効

「就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く」としつつも、毎日6時間・深夜に及ぶ勤務は「単なる余暇利用のアルバイトの域を越える」として、労務の誠実な提供に支障をきたす蓋然性が高いと判断し、解雇を有効とした。

マンナ運輸事件（京都地判平24・7・13）－兼業不許可を不法行為と認定

「兼業を許可するか否かは、労働者の使用者に対する労務提供に格別支障があるかを具体的にみるべき」とし、使用者が執拗に不許可にした行為を不法行為と認定。

気をつけるべきポイント

①～④に該当しない限り、懲戒処分や解雇は難しい。兼業・副業の届出制度を整備し、事前把握を。

モデル就業規則の副業・兼業規定と届出書

第68条（副業・兼業）

労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障 ② 企業秘密が漏洩 ③ 名誉・信用を損なう行為等 ④ 競業により企業の利益を害する

届出書の記載事項・誓約事項

記載：業務内容、事業所名称・住所、契約期間、所定労働日・始業終業時刻、見込み残業時間

誓約：① 労務提供上の支障なし ② 秘密情報の漏洩なし ③ 名誉・信用毀損なし ④ 競業による損害なし ⑤ 該当時は報告

気をつけるべきポイント

事前届出を前提とし、開始後の状況把握・注意喚起も重要。労働時間の通算・割増賃金にも注意。

第3章

在職中の競業行為に対する処分

架空事例③ 競業行為が発覚 — 処分は？

社長：「在職中の営業部長の競業行為が確実に分かりました。損害賠償請求以外に、懲戒処分とか退職金不支給はできますか？」

社労士の先生：（懲戒処分をするには根拠規定が必要だし、相当性も検討しないと...）

この事例のポイント▶

懲戒処分の3要件（根拠規定、相当性、手続の相当性）を充足するかの検討が不可欠

懲戒処分の可否 – 3つの要件（労働契約法15条）

① 根拠規定の存在

就業規則等に懲戒処分の根拠規定が存在し、該当すること。根拠規定がなければ、仮に競業行為があっても懲戒処分する余地なし。

② 処分の相当性

懲戒事由の程度・内容に照らして相当な処分であること。過去の同種事案における処分との均衡が重要。

③ 手続の相当性

賞罰委員会等が要件とされている場合は必ず開催。対象者への弁明の機会付与も重要。

不遡及の禁止、二重処分の禁止にも注意。懲戒当時に認識していなかった非違行為は原則として根拠にできない。

懲戒処分に関する裁判例

裁判例	行為の態様	結論
東京貸物社事件 東京地判平12・11・10	競業会社を設立し、競合する業務を行って対価を得ていた	解雇有効
キング商事事件 大阪地判平11・5・26	秘密裏に競業会社へ出資・取締役就任、部下全員の移籍画策、顧客情報持出し	懲戒解雇有効 退職金不支給
ソフトウェア興業事件 東京地判平23・5・12	部下に新会社への移籍を勧誘、説明会開催、積極的な引き抜き	懲戒解雇有効 退職金返還

気をつけるべきポイント

懲戒処分の根拠規定がそもそも存在するかを最初に確認すべき。懲戒処分を行う場合は過去の同種事案との均衡、弁明の機会の付与など手続面にも十分注意。

第4章

取締役・執行役員の競業避止義務

取締役の在任中の競業避止義務

取締役の義務（会社法）

- ・ 善管注意義務及び忠実義務（会社355条・330条、民644条）
- ・ 競業取引の場合は株主総会（取締役会設置会社は取締役会）の承認が必要（会社356条1項1号）
- ・ 違反した場合 → 取締役等が得た利益の額を損害額と推定（会社423条1項・2項）

東京地判平19・4・27

代表取締役が在職中に従業員を勧誘して新会社に入社させた行為について、「忠実義務に反するものであり、退職後の勧誘行為についても在職時の勧誘と不可分一体の行為」として損害賠償を認めた。

東京高判平30・4・10

正式に取締役として選任されていない者でも、実質的に取締役と同等の地位にあれば競業避止義務を負う。

執行役員の場合

執行役員と使用者との間の契約関係

雇用型の場合が多いが、委任型の場合もある。形式的に契約書の題名で判断するのではなく、指揮監督などの実態を実質的に判断。

雇用型の場合

労働者と同様、忠実義務・誠実義務を負う

委任型の場合

取締役と同様、善管注意義務を負う

気をつけるべきポイント

いずれの型であっても競業避止義務を負う。取締役退任時・執行役員退任時にも誓約書を取得し、代償措置を講じることが望ましい。

第5章

退職後の競業避止義務 ー 有効性判断の5要素

架空事例④ 退職した営業部長が同業他社へ

社長：「退職した営業部長が同業他社に転職して、うちの顧客に営業をかけています。就業規則に『退職後2年間は同業他社に就職しない』という規定がありますが、差し止められますか？」

社労士の先生：（退職後の競業避止義務は当然に認められるわけではない...有効性の判断基準を確認しないと...）

この事例のポイント▶

退職後の競業避止義務は、職業選択の自由（憲法22条1項）を制約するため、無条件には有効にならない

退職後の競業避止義務－基本的な考え方

大原則：退職によって雇用契約関係が終了 → 当然には退職後の競業避止義務を負わない

→ 退職後も義務を負わせたい場合は、個別の合意等（就業規則・誓約書等）が必要

→ 合意等は職業選択の自由（憲法22条1項）を侵害し得るため、無条件に有効にはならない

知財高判令元・10・9

「退職者の職業選択の自由、営業の自由を制限するものであるから、無条件にその効力が承認されることはなく、使用者の利益、退職者の従前の地位、制限の範囲、代償措置の有無や内容から、退職者の競業避止義務を定める合意の効力を検討すべき」

有効性判断の5つの要素

ア 使用者の利益

イ 退職者の地位

ウ 期間・地域・業務

エ 代償措置

オ その他の事情

要素① 使用者の利益

裁判例	使用者の利益	結論
東京高判平12・7・12	長期間経費をかけて構築した顧客関係	有効
大阪地判平30・3・5	医薬品配置販売業における顧客情報の重要性	有効
ダイオーズサービシーズ事件	既存顧客の維持（契約獲得の労力・資本投下）	有効
アメリカン・ライフ事件	一般的ノウハウの流出防止 → 正当目的でない	無効
東京地判令元・9・17	保護すべき営業上の秘訣等の付与なし	無効

営業秘密・独自ノウハウ・顧客関係の保護 → 有効 / 一般的ノウハウ・人材流出防止 → 無効

要素② 退職者の地位

裁判例	地位・ポイント	結論
知財高判平29・9・13	開発責任者。営業秘密に触れる機会が多い	有効
東京地判平22・10・27	週1回のアルバイトだがノウハウ伝授あり	有効
東京地判平26・1・9	時給約1000円のパートタイム労働者	無効
メットライフアリコ事件	執行役員だが実態は取締役ほどの権限なし	無効

形式的な職名ではなく、実質的に競業避止義務を課す必要があるかを判断。全従業員一律は無効になりやすい。

気をつけるべきポイント

対象とする部署や地位を具体的に限定すべき。パートタイム労働者にまで競業避止義務を課すのは過剰。

要素③ 期間

裁判例	期間	備考	結論
東京地判平24・1・17	3年	取締役・COO	有効
大阪地判平29・1・31	5年	専務取締役・退職金2947万円	有効(限定)
大阪地判平26・3・6	1年	地域・業務制限なし	無効
東京地判令元・9・17	2年	具体的必要性なし	無効
東京地判平26・1・9	6か月	パートタイム	無効

2年以上は無効になりやすい傾向。ただし6か月でも無効になり得る。「〇年なら有効」とは断じられない。

要素④ 地域・業務内容・対象の制限範囲

裁判例	制限内容	結論
ヤマダ電機事件	地域無制限だが全国展開企業のため過度に広範でない	有効
東京高判平12・7・12	在職中に訪問した得意先に限定・6か月間	有効
大阪地判平27・3・12	担当教室から半径2km以内での自塾開設禁止	有効
東京地判令元・9・17	1都3県で競業他社への就職自体を一律禁止	無効

業務内容・対象の制限は地域よりも重要な要素。具体的に限定すれば有効になりやすい。

気をつけるべきポイント

一般的・抽象的に競業を禁止する規定は無効になりやすい。顧客に対する営業活動に限定する等が有効。

要素⑤ 代償措置

裁判例	代償措置の内容	結論
第一紙業事件	早期退職で通常退職金+割増退職金等3000万円余り	有効
東京地決平18・5・24	年収1400万～1620万円の高額報酬	有効
フォセコ・ジャパン事件	在職中の機密保持手当の支給	有効
アメリカン・ライフ事件	高額賃金だが条項前後で賃金差なし	無効
東京地判令元・9・17	9年5か月の就労で功労報奨金約29万円	無効

気をつけるべきポイント

実務上最も重要な要素。代償措置を講じていない企業は多い。退職金上乘せ・手当等を就業規則・給与規程に明記しておくことが望ましい。

裁判例比較－有効と判断される場合・無効と判断される場合

要素	有効になりやすい場合	無効になりやすい場合
使用者の利益	営業秘密・独自ノウハウ・顧客関係	一般的ノウハウ／人材流出防止
退職者の地位	取締役・開発責任者・ノウハウ伝授者	パートタイム・形式的役職・全員一律
期間	6か月～1年（高い地位なら3年も）	2年以上（正当性の具体的説明なし）
地域・業務	担当顧客・地域に限定／具体的業務	一般的・抽象的・就職自体を一律禁止
代償措置	退職金上乘せ・高額報酬・手当	通常の賃金・賞与のみ・少額

使用者の正当な利益 → 目的達成のための合理的手段か → 5要素を総合的に判断

限定解釈に期待するのではなく、有効な規定を設けるべき

裁判所は、退職後の競業避止合意を限定解釈して有効と判断することがある

しかし、限定解釈されても使用者の請求が認められないことが少なくない

三田エンジニアリング事件（東京高判平22・4・27）

退職後1年間の競業禁止規定を、「営業機密を開示・漏洩し、又は第三者のために使用する態様に限定される」と限定解釈。しかし、結論として使用者の請求は認めていない。

実務上の注意点

緩やかな規定を置いて裁判所の限定解釈に期待するのではなく、最初から裁判所に有効と判断される内容を規定するように努めた方が賢明。

牽制効果を期待して敢えて広範な規定を設けても、結果として無効になれば元も子もない。

→ 第2回セミナー（4/22）で具体的な書式作成の実務を解説します。

社労士の先生が気をつけるべき7つのポイント【第1回】

- 1 在職中の競業避止義務は就業規則の定めがなくても認められる
- 2 「積極的な働きかけ」の有無が損害賠償の分水嶺
- 3 副業・兼業は原則認める方向だが、4類型の例外を規定しておく
- 4 懲戒処分には根拠規定・相当性・手続の相当性の3要件が必要
- 5 取締役・執行役員も類型に応じた競業避止義務を負う
- 6 退職後の競業避止合意は5要素の総合判断で有効性が決まる
- 7 ひな型そのままでは無効リスク大 → 顧問先の実態に応じたカスタマイズが不可欠

→ 次回 (4/22) : 退職後の不法行為、損害賠償・差止、退職金、書式作成の実務

本日のまとめ

在職中の競業避止義務

就業規則の定めがなくても忠実義務・誠実義務として認められる。積極的な働きかけが損害賠償の分水嶺。

副業・兼業

原則認める方向。4類型の例外を規定し、届出制度を整備。

懲戒処分

根拠規定・相当性・手続の3要件。取締役・執行役員も競業避止義務を負う。

退職後の有効性判断

5要素の総合判断。ひな型そのままでは無効リスク大。企業の実態に合わせた規定が不可欠。