

令和8年4月22日（水） 13:00～14:00

杜若経営法律事務所 無料セミナー【2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【2日目】退職後の実務と書式作成

第1章

前回の振り返り – 有効性判断の5要素

第2章

退職後の競業行為と不法行為

第3章

損害賠償・差止請求の実務

第4章

退職金の不支給・返還請求

第5章

書式例と条項作成の実務

まとめ

裁判で「勝つ」規定と「負ける」規定

前回の振り返り – 退職後の有効性判断の5要素

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・全員一律
期間	6か月～1年（高い地位なら3年も）	2年以上（具体的説明なし）
地域・業務	担当顧客・地域に限定	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

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

本日はこの知識を前提に、具体的な対応策と書式作成の実務を解説します

第1章

退職後の競業行為と不法行為

架空事例⑤ 競業避止の合意がない元従業員

社長：「退職した元従業員が、競業避止の誓約書を結んでいなかったのですが、当社の顧客を次々に奪っています。何もできないのでしょうか？」

社労士の先生：（合意がない場合でも、自由競争の範囲を逸脱した場合は不法行為が成立する可能性があるはず...）

この事例のポイント▶

退職後の競業避止合意がなくても、自由競争の範囲を逸脱すれば不法行為が成立する

退職後の不法行為 — 基本的な考え方

原則：退職後は競業避止義務を負わず、競業行為は違法にならない

例外：社会通念上自由競争の範囲を逸脱した場合に限り、不法行為が成立

不法行為が肯定される類型

技術情報・顧客情報等を利用

虚偽の事実を告げて顧客を奪取

営業秘密入手目的で入社

多数の従業員の引き抜き

在職中の誠実義務違反を利用

不法行為が否定される類型

社内紛争による退職→競業

退職後半年以上経過後に開始

コンペで正当に受注

人的関係の利用にとどまる

三佳テック事件（最一小判平22・3・25）

最高裁判旨（原文）

「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。」

「被上告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」

不法行為否定の判断基準：①不当な方法ではない ②自由取引を阻害していない
人的関係を利用しただけでは不当な方法に当たらない。営業秘密の持ち出し、信用毀損等がある場合に不法行為に。

不法行為を認めた裁判例

裁判例	違法行為の態様
東京地判平27・2・12	在職中の従業員の誠実義務違反を利用して顧客を奪取
ことぶき事件 東京高判平20・11・11	顧客の予約を事前を取得し、顧客カードを無断持出し
東京地判昭51・12・22	在職中から設立を企図し一斉退職、得意先への類似商品販売
東京地判平13・9・18	取引先のみを奪取する目的で新会社設立、安価な料金提示で勧誘
大阪高判平19・12・20	一斉退職で混乱を作出し、顧客・スタッフ情報を利用して奪取
チェスコム秘書センター事件 東京地判平5・1・28	営業秘密入手目的で入社し、退社後に顧客を訪問・切替勧誘

気をつけるべきポイント

合意がなくても違法となるケースは存在する。在職中の義務違反の利用、情報の持出し、一斉退職等に注目。

第2章

損害賠償・差止請求の実務

架空事例⑥ 損害賠償の金額をどう算定するか

社長：「競業禁止義務違反で損害賠償を請求したいのですが、損害額はどのよう計算すればいいのですか？ 差し止めもしたいのですが...」

社労士の先生：（逸失利益の算定は難しそうだし、差し止めの要件も確認しないと...）

この事例のポイント▶

損害額の算定方法（限界利益×期間）と、差し止めの要件を理解する

損害賠償請求－損害額の算定方法

基本的な考え方

「失った顧客からの1か月当たりの限界利益」×「利益を上げ続けることができた蓋然性が高い期間」

限界利益

売上から変動経費を控除。固定費は控除しない。

期間

比較的短期間（3～6か月が多い）。契約維持の可能性、補充期間等を考慮。

従業員の寄与分

従業員の貢献度分を損害額から控除することも考えられる。

民訴法248条

損害額の立証が困難な場合、裁判所が相当な損害額を認定。

気をつけるべきポイント

顧問先には顧客ごとの売上データ・利益率・契約期間等の資料を日頃から整備するよう助言すべき。

損害賠償－裁判例における損害額の算定

裁判例	算定方法
ダイオーズサービスズ事件	奪取された顧客との取引で得ていた利益を基本
広島高判平26・4・16	退塾した塾生の授業料収入から経費控除。固定経費は控除せず
東京地判平27・9・29	退職者補充までの逸失利益（6か月）。平均派遣料金の15%
大阪高判平19・12・20	損害回復期間を3か月と認定
トータルサービス事件 東京地判平20・11・18	民訴法248条の精神も考慮し100万円と認定

取締役の場合は得た利益の額を損害額と推定する規定あり（会社423条1項・2項）。通常の従業員の場合は立証が容易ではない。

違約金の定め－労働基準法16条との関係

退職の自由を奪い、人格的隷属を強いることにならない限り有効

裁判例	違約金の内容	結論
ヤマダ電機事件	退職金半額+給与6か月分	退職金半額：有効 給与は1か月に減額
東京地判平24・1・17	700万円の損害賠償予定	本件に適用する限り有効
東京地判平27・8・17	退職前1年間の収入の3倍	著しく高額→1000万円に減額

注意

違約金額が不相当であれば職業選択の自由を不当に侵害し、合意自体が無効になる恐れも。裁判例は不相当部分を減額。使用者側としては慎重に設定すべき。

気をつけるべきポイント

大阪地判平30・3・5は「競業1軒当たり3万円の違約金」を有効としている。合理的な金額設定が重要。

差止請求・差止めの仮処分

要件：「競業行為により使用者が営業上の利益を現に侵害され、又は侵害される具体的なおそれ」

裁判例	差止めの内容	結論
東京地判平22・10・27	HP・ブログによる宣伝・勧誘の営業行為禁止	差止認容
モリクロ事件 大阪地決平21・10・23	めっき加工等の製造業務従事禁止（仮処分）	仮処分認容
大阪地判平27・3・12	半径2km以内での学習塾開設禁止	元従業員のみ認容
X生命保険事件 東京地決平22・9・30	競業会社の役員・営業部門業務禁止 （担保2000万円）	仮処分認容

判決までに義務期間の終期が到来することが多いため、仮処分を積極的に検討する必要がある

気をつけるべきポイント

差止めの仮処分では担保金の準備が必要であることも顧問先に説明を。

第3章

退職金の不支給・返還請求

退職金不支給・返還請求の基本

要件：①退職金不支給規定（又は返還規定）＋②「永年の勤続の功労を抹消又は減殺するほどの著しい不信行為」

三晃社事件（最二小判昭52・8・9）

「制限違反の就職をしたことにより勤続中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが半額の限度においてしか発生しないこととする趣旨」として退職金減額規定を有効と判断。

不支給規定がある場合

規定に該当＋著しい不信行為→不支給又は減額が可能

規定あり＋支払済の場合

返還規定あれば返還請求。なくても不当利得返還請求が可能

不支給規定がない場合

原則として不支給にできない（慣行が確立している場合は例外）

退職金不支給・返還 — 裁判例

裁判例	行為の態様	結論
ソフトウェア興業事件	部下への勧誘・引き抜き→売上0円に	退職金返還肯定
ピアス事件 大阪地判平21・3・30	在職中に競業会社設立→取締役就任	退職金請求は 権利濫用
東京貸物社事件 東京地判平15・5・6	21年5か月勤務。競業と勤務実績	45%減額 (55%支給)
東京地判平25・2・28	やむなく引き受けた競業。損害なし	退職金請求認容

中退共の退職金に注意

大阪地判平24・11・8は、中退共退職金の返還を否定。中小企業退職金共済法10条5項の強行規定に反する。

気をつけるべきポイント

退職金不支給規定と返還請求規定の両方を就業規則に設けておくことが重要。中退共の場合は別途検討が必要。

競業行為が判明した場合の請求手段まとめ

請求手段	内容	注意点
損害賠償請求	逸失利益（限界利益×期間） 取締役は利益推定規定あり	相当因果関係のある損害の立証が容易でない
差止請求 （仮処分含む）	競業行為の停止を求める 仮処分の活用が実務的	義務期間の終期到来に注意 担保金の準備が必要
退職金不支給 ・返還請求	不支給規定＋著しい不信行為 返還規定又は不当利得返還	「功労を抹消するほど」の 背信性が必要
懲戒処分 （在職中の場合）	根拠規定に基づく懲戒処分 （解雇含む）	3要件の充足を確認 過去の処分との均衡
不法行為 （合意がない場合）	自由競争の範囲を逸脱した 場合に損害賠償請求	「不当な方法」「取引阻害」等 の立証が必要

気をつけるべきポイント

顧問先の状況に応じて、どの請求手段を選択すべきかを整理して助言する。複数の手段を組み合わせることも有効。

ことぶき事件（東京高判平20・11・11）－判旨

判旨（原文）

「理美容業を営む会社の従業員がその会社を退職した後に競合する他店で理美容業を行うことが原則としては許されるとしても、その従業員が違法に退職前の会社の顧客を奪ったものと評価される場合には、その従業員の行為は、職業選択の自由あるいは自由競争の範囲を逸脱する社会通念上許容できない行為として、例外的に退職前の会社に対する不法行為を構成する」

→ 予め顧客の予約を取得し、顧客カードを無断で持ち出していた行為は「社会通念上相当でない」と判断。

退職後の競業は原則許されるが、「違法に顧客を奪った」と評価される場合は例外的に不法行為に。
→ 顧客カードの持出し、事前の予約取得等の「積極的な奪取行為」がポイント。

東京地判平27・2・12－在職中の誠実義務違反の利用

判旨のポイント

退職後に、従業員又は顧問の地位にあったことを利用して、集中的に各管理組合と接触を図って説明を主導的に行ったこと、当該説明当時に従業員であった管理組合担当者と協力して説明を行っていること等を理由として、誠実義務違反の違法行為を利用した行為と判断。

→ 在職中の従業員の誠実義務違反を利用した場合には「自由競争として許容される範囲を逸脱した違法なもの」と判断。

17件もの管理委託契約が解約に至った事案。在職中の従業員との共謀・協力関係が認められれば、退職後の行為も違法に。

気をつけるべきポイント

退職後の競業禁止合意がない場合でも、在職中の義務違反を利用する態様は少なくなく、違法になるケースは存在する。

損害賠償の実務的留意点

日本設備事件（東京高判平元・10・26）が示す重要ポイント

新人教育の投下費用

「実際に労務を提供しているのであるから、その対価として給与を支払うべきもの」→ 損害として認めず

逸失利益の期間

4名の従業員の退職後「3か月の期間があれば体制は元の状態に回復することが可能」→ 3か月分を認定

信用低下の精神的損害

「従業員間に動揺をもたらしたが、金銭的評価が可能な損害を被らせたと認めるに足りる証拠もない」→ 否定

取締役報酬の不当利得

「専ら自己のために独立の計画を実現する行動をしていたとは認められない」→ 否定

競業禁止特約 — 書式作成チェックリスト

- ✓ 保護すべき使用者の利益が具体的に特定されているか
- ✓ 対象者が秘密情報に触れる者に限定されているか（全従業員一律になっていないか）
- ✓ 期間は使用者の保護利益に応じた合理的な範囲か（2年以上は要注意）
- ✓ 地域・業務内容が具体的に限定されているか（就職自体の一律禁止になっていないか）
- ✓ 代償措置が講じられているか（退職金上乘せ・手当等を就業規則に明記しているか）
- ✓ 就業規則の規定と誓約書の内容に矛盾がないか
- ✓ 労働者に十分な説明がされ、自由意思で署名しているか
- ✓ 退職金不支給規定・返還請求規定が就業規則に設けられているか
- ✓ 義務違反の効果（懲戒・損害賠償・差止め・退職金）が明記されているか

第4章

書式例と条項作成の実務

架空事例⑦ 就業規則と誓約書の矛盾

社労士の先生：「顧問先が退職時に競業禁止の誓約書を取っているのですが、就業規則の規定と内容が異なっています。また、入社時の誓約書はそもそもありません。どう対応すべきでしょうか？」

(就業規則と誓約書の整合性の問題に加えて、入社時の包括的な誓約書の必要性も検討しないと...)

この事例のポイント▶

労契法12条により就業規則に達しない労働条件は無効に。整合性の確保と包括的な誓約書が不可欠。

就業規則と誓約書の関係（労働契約法12条）

「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。」

→ 就業規則と誓約書の内容が異なる場合、問題が生じる

実務上の対応

① 就業規則と誓約書の整合性を確認し、矛盾がないようにする

② 見直しが難しい場合の文言例：

「但し、従業員が個別に競業避止義務に関する合意又は誓約をした場合には、競業避止に関する合意等によるものとする」

③ 新たに退職後の競業避止義務を規定する場合 → 就業規則の不利益変更（労契10条）に注意

気をつけるべきポイント

顧問先の就業規則と個別の誓約書の整合性を確認し、矛盾がある場合は早急に是正すべき。

書式例① 退職時の競業避止義務に関する誓約書

文言例1（業務限定型）

私は、貴社で従事した●●にかかる業務を通じて得た●●に関する情報が貴社にとって重要な秘密情報であることを認識しておりますので、貴社を退職するにあたり、退職後6か月間、貴社と競合する会社において、●●に関する業務を行わないことを誓約します。

文言例2（競合会社特定型）

退職後6か月間、別紙に定める貴社の競合会社との間で、雇用契約、請負契約、委任契約などの形態を問わず、契約を締結しないことを誓約します。（注：別紙にて具体的に会社名を列挙）

文言例3（営業地域・顧客限定型）

退職後6か月間、在職時に担当したことのある営業地域（都道府県）に営業所を置く競合他社に就職をして、あるいは同地域にて競合の開業をして、在職時に担当したことのある貴社の顧客に対して営業活動を行いません。

いずれも総合判断が必要であり、必ず有効になるものではない。代償措置の検討が不可欠。

書式例② 入社時の誓約書－構成と解説

項目	内容
1. 秘密情報	顧客情報・ID/PW・指定情報等の開示等の禁止
2. 権利の帰属	秘密情報・顧客ネットワークは会社の財産
3. 在職中の兼業等	事前承諾なく兼業・競合行為を行わない
4. 貸与品の取扱い	パソコン等の適切な管理・業務外使用禁止
5. 退職時の義務	貸与品・秘密情報の返還・削除
6. 退職後の競業禁止	担当顧客への営業制限等（期間・地域を限定）
7. 管理義務等	秘密情報の厳重管理・事故時の報告義務
8～10. その他	履歴書の保証・反社排除・義務違反の効果

気をつけるべきポイント

入社時に包括的な誓約書を取得しておくことが重要。退職後の競業禁止条項は期間・地域・業務を具体的に限定し、代償措置も検討すること。

入社時誓約書－退職後の競業避止条項の例

第6条（退職後の競業避止義務）

私は、貴社を退職後、以下の行為を行わないことを誓約します。

- (1) 退職後半年間、私が在職中に担当した顧客に対し、貴社と競合する業務に関し、自己又は第三者と取引を行うように促すこと
- (2) 退職後1年間、●●市内において、在職中に知り得た秘密情報を用いて、貴社の顧客に対する営業活動を行うこと
- (3) 貴社の商品と比較して自己又は第三者の商品の方が優良であると誤認させる手法を用いて競業行為を行うこと
- (4) 貴社に対し、営業上の信用を害する虚偽の事実を告知する等の誹謗中傷行為を用いて競業行為を行うこと

(1)(2)は期間・地域・対象を限定。(3)(4)は不正競争防止法の趣旨に沿った内容で期間制限なし。

入社時誓約書－義務違反の効果条項

第10条（義務違反）

私は、本誓約書が法的な効力を有することを確認し、万一違反したときは、以下の対象になることを了承します。

- ・ 懲戒処分 ・ 損害賠償請求 ・ 差止請求
- ・ 退職金額の減額又は不支給 ・ 退職金支払済みの場合は返還請求

書式作成時の注意点

- ① 各社の具体的事情に合わせて総合的に判断する必要があり、必ず有効になるものではない
- ② 使用者の正当な利益を具体的に検討した上で、期間・地域・業務を限定する
- ③ 代償措置の検討が不可欠（退職金上乘せ、手当等）
- ④ 労働者への十分な説明と自由意思の確保が重要

気をつけるべきポイント

ひな型そのままではなく、顧問先の業種・規模・保護すべき利益に応じてカスタマイズすべき。弁護士への相談を推奨する場面も。

第5章

裁判で「勝つ」規定と「負ける」規定

裁判で「勝つ」規定と「負ける」規定

	裁判で「勝つ」規定の特徴	裁判で「負ける」規定の特徴
対象者	秘密情報に触れる者に限定	全従業員一律
保護利益	具体的な営業秘密・顧客関係	「人材流出防止」等の抽象的目的
期間	6か月～1年で目的に応じて設定	根拠なく2年以上を設定
禁止範囲	担当顧客への営業活動等に限定	同業他社への就職自体を一律禁止
代償措置	退職金上乘せ・手当等の対価あり	通常の賃金・賞与のみ
文言	明確・具体的な範囲の特定	曖昧・広範・不明確
手続	十分な説明・自由意思の確保	説明なく退職時に署名させる

使用者の利益と労働者の不利益のせめぎ合い

使用者の利益

ノウハウ・技術情報等を競業他社に持ち込まれたのでは、競争力を失う。雇用が流動化する中、教育した労働者が情報ごと引き抜かれる不利益は大きい。

労働者の利益

一旦取得した技術・知識・経験をもとに転職するのが一般的。前職と競合する他社に就職できなければ、全うな生活ができなくなるおそれ。

裁判所の判断枠組み

- ① 使用者が主張する「退職後まで競業禁止を講じなければならない」理由が正当な目的か
 - ② 正当な目的が認められる場合、当該目的を達成するための合理的な制限手段か
- 「退職者の地位」「期間」「地域」「業務内容・対象」「代償措置」を総合的に考慮

社労士の先生が気をつけるべき10のポイント

- 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 退職後の競業避止義務は当然には認められない → 個別の合意等が必要
- 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 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
- 6 全従業員一律ではなく、秘密情報に触れる者に限定して規定する
- 7 期間は使用者の保護利益に応じて設定（2年以上は無効リスク大）
- 8 代償措置の検討は必須（退職金上乘せ・手当等を就業規則に明記）
- 9 就業規則と誓約書の整合性を必ず確認する
- 10 ひな型そのままではなく、顧問先の実態に応じたカスタマイズが不可欠

本日のまとめ

退職後の不法行為

合意がなくても自由競争の範囲を逸脱すれば不法行為に。営業秘密の持出し、信用毀損、一斉退職等が判断要素。

損害賠償・差止請求

限界利益×期間で算定。差止めは仮処分の活用を。違約金は合理的な金額設定が重要。

退職金の不支給・返還

退職金不支給規定と返還規定の両方を就業規則に。「永年の勤続の功労を抹消する著しい不信行為」が必要。

書式作成の実務

保護すべき利益を特定し、期間・地域・対象を限定。代償措置と説明手続を忘れずに。就業規則との整合性を確保。